

最新建筑法律法规心得体会(优质8篇)

当在某些事情上我们有很深的体会时，就很有必要写一篇心得体会，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。那么心得体会怎么写才恰当呢？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

建筑法律法规心得体会篇一

在我校举办的“提升责任意识、实施素质工程”系列活动中，我们学习了劳动合同法的八大亮点，本人有一些心得体会，即这部法律的重心在强调劳动者利益的保护。相对于用人单位，劳动者普遍处于弱势地位，立法的天平是向劳动者利益这一边倾斜的，从方方面面为劳动者着想，实实在在成了劳动者合法权益的保护神。如下是我学习的劳动合同法的几点体会：

保护劳动者利益规定之一：鼓励签订无固定期限劳动合同

劳动者权益明显提高，通篇洋溢着“以人为本”的人文关怀，是一部保护劳动者合法权益，真正能构建和谐稳定的劳动关系的好法。如在第14条就规定：用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同

的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

保护劳动者利益规定之二：加大对试用期内劳动者利益的保护

首先，劳动合同法限定了试用期期限。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

其次，劳动合同法限定了试用期工资的最低水平。劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并且试用期工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

最后，劳动合同法限定用人单位不得随意解除试用期劳动者。在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。（附：1、第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。2、第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任

工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；)

保护劳动者利益规定之三：用工不签合同要付双倍工资

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

建筑法律法规心得体会篇二

我院每年都参加全国各地组织的大型招聘会，从中选拔一批优秀的人员充实学院教职工队伍。在人才的引进与选拔上，应从其“才、学、识、德”四个方面综合考察，决定录用与否。录用时应对其学历、学位、职称、工作经历、专业技能、是否与其他单位存在劳动关系、档案及保险情况做一属实了解。以上内容在学院现有的职工登记表已有体现。若能在职工登记表加上有本人签字声明的“本人所填内容若与事实不符，愿承担由此而产生的法律后果”为最好。《劳动合同法》第八条就有用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明的规定。根据劳动者所填带有本人声明的职工登记表，在合同履行期间如发现该劳动者对其情况有所隐瞒或者是所填内容与实际情况严重不符，那么单位就可根据《劳动合同法》的二十六条第一款的规定，

即劳动者以欺诈的方式使用用人单位在违背真实意思的情况下与之订立合同的，合同无效，从而单位可解除与之所签劳动合同而不支付任何经济补偿。

新员工报到后，学院依照惯例组织岗前培训。对学院现有规章制度的培训也为其中应有内容。《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。依据法律规定结合我院情况，在涉及劳动者切身利益的规章制度培训时，就培训时间、培训地点、培训内容、参加培训人员等内容设置签名簿，使其签字认可已对所培训内容有一个基本的了解。签名簿留存，以备后期使用(仲裁时的依据)。或者对已有的规章制度、重大事项决定汇编成册，人手一册，使新员工知晓其内容(签字领取)。对于新制定并决定实施的规章制度，以部门为单位，由部门负责人在适当的时间组织全体人员学习，签字后留存该文件。单位依法(内容合法、程序合法)制定的规章制度是可以作为处理劳动争议的依据，也是管理劳动者的重要依据。劳动者若违反单位的规章制度，单位可以依此为依据，解除与之所签合同，不支付任何经济补偿。

《劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。如果用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。如果用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

签订劳动合同或是提前签订合同，或是报到之日签订，但最

迟应为劳动者报到之日起一个月内签订。现有部分入院工作已超过一个月的工作人员，单位尚未与之签订劳动合同，这就存在一定的风险。这部分人员如在入院一年内离开本单位，向学院主张两倍工资的经济补偿，单位将处于不利地位。08年5月1日实施的《劳动争议处理条例》规定，仲裁时效为期一年，仲裁不再收费，个别情况之下一裁终审，这都有利于劳动者向仲裁委申请仲裁。这种情况曾在学院发生过，为避免这种情况的重复出现，最好在近期与这部分人员签订劳动合同。

试用期时间的确定主要依据的是合同期限的长短。合同期限一年以上不满三年的，试用期不能超过两个月。我院的实际情况也是这样，一般的合同期限都是一年以上三年以内。试用期期间的工资下浮一定额度的约定也符合《劳动合同法》二十条不低于约定工资的百分之八十的规定。试用期包含在劳动合同期限之内，在试用期期间也为其缴纳社会保险。在试用期期间，只有劳动者在以下情况之下用人单位才可以解除合同，解除时应向劳动者说明理由，除此之外的其他理由都不可以解除。

(1) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(2) 严重违反用人单位的规章制度的；

(3) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(6) 被依法追究刑事责任的。

(8) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

我院劳动合同期限一般情况下都在一年以上三年以内。对于08年1月1日之后新引进的人才，应合理确定合同期限。在该合同期限之内，单位对其进行考核，如果综合考评不合格

或是不理想，合同期满后坚决不再与其续订劳动合同(当然，单位会为此而支付一定的经济补偿金，经济补偿金确立依据是其在本单位工作年限及本人解除、终止合同前十二个月平均工资，即每满一年支付其一个月工资，六个月以上不满一年按一年计算，不满六个月的为半个月工资)。如继续与之续订合同的话，续订合同期满后，单位就会丧失不与之续订合同的主动权，那么单位必须与之订立无固定期限劳动合同，从而将处于被动地位。

根据相关规章规定{劳部发(1994)503号文}，工作时间分三种工作制，即标准工作制、综合工作制和不定时工作制。在一般企事业单位都实行标准工作制。该规章第五条对可以实行综合计算工时的单位有一定约定。如果对我院部分行政管理岗位的职工实行综合工作制的话，尚需取得劳动行政部门对实行该工作制的同意，并取得相关批件。

根据《劳动合同法》二十二条、二十三条规定，只有在“服务期”和“竞业禁止”两种情况下方可约定违约金。除此之外，对于新签订的不存在以上两种情况的工作人员，不再约定违约金。根据我院实际情况，可能会将在机电工程系的实验室、研发中心、实习工厂工作的部分专业人员输送到外地进行专项培训，对这部分人员可以约定“服务期”和违约金，并签订有关培训协议。对于《劳动合同法》实施前订立且在该法实施之后继续存续的劳动合同的违约金条款，根据特别法优于普通法原理及《劳动合同法实施条例(草案)》第二十六条的立法倾向，属无效条款。新签订的劳动合同一式三份，单位两份，劳动者一份。劳动者本人在领取合同书时，需有本人签字，以视为送达。未送达者，视为未签订劳动合同。

《劳动合同法》第十四条规定，连续两次订立有固定期限劳动合同，除劳动者没有法律规定的九种情形(见试用期期间用人单位可以解除劳动合同的情形)之外，在第三次签订时，单位应当与之签订无固定期限劳动合同。(除非劳动者本人提出订立有固定期限劳动合同。一般情况下，劳动者本人几乎不

会提出订立有固定期限劳动合同。如果提出，应使其出具书面申请，单位保留其材料，为避免以后出现纠纷。因为《劳动合同法》第八十二条规定，用人单位违反法律规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付两倍的工资)。

我院08年1月1日之前签订的部分劳动合同在今年7月份到期，明年也将有一部分人员的(主要是06年接收的在系部承担教学任务的研究生)合同到期。经考查了解后，单位如果同意与其续订劳动合同(该同志已在学院工作一定时间，工作表现好、工作能力强、人品较好)，在续订时，合同期限的约定最好能长一些。因为这是在《劳动合同法》实施之后第一次订立劳动合同，那么单位还可以在续订后的合同期限内对这部分同志进行充分的考察和了解，然后决定在续订合同期满后是否与之继续签订合同。

如果考核结果不满意，那就可以和08年1月1日之后签订的合同一样在合同期满后不再与其续订。经了解后，如果部门负责人对本部门部分职工不很满意，因各方面原因不便于在合同到期之时解除合同，那么可以与之签订为期一年的合同，以观后效。

合同到期后，如部门负责人不能实际确定具体人员的去向，应制做续订劳动合同通知书。通知书上应明确在什么时间之前去人事处办理续订合同手续，逾期不办理，视为不同意续订合同，单位也不需支付经济补偿金。

对于劳动者来说，只需提前三十天履行书面告知义务即可解除劳动合同。在试用期内，提前三天通知即可。用人单位有《劳动合同法》第三十九条的情况之一的(与单位关联比较大的主要有：未及时足额支付劳动报酬的；为依法为劳动者缴纳社会保险费的；用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的)，劳动者可以解除合同，并由单位支付经济补偿金。对单位来说，以下情况可以解除：

(1) 协商解除(《劳动合同法》第三十六条): 双方协商一致, 可解除。若单位向劳动者提出, 需支付经济补偿金。

(2) 过失性解除(《劳动合同法》第三十九条): 在试用期间被证明不符合录用条件的; 严重违反用人单位的规章制度的; 严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的; 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系, 对完成本单位的工作任务造成严重影响, 或者经用人单位提出, 拒不改正的; 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形(即劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使单位在违背真实意思的情况下订立劳动合同的)致使劳动合同无效的; 被依法追究刑事责任的(拘留、监视居住、逮捕、劳动教养除外)。解除时, 单位不须支付经济补偿金。

(3) 非过失性解除(《劳动合同法》第四十条): 劳动者患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期满后不能从事原工作, 也不能从事由用人单位另行安排的工作的; 劳动者不能胜任工作, 经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作的; 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行, 经用人单位与劳动者协商, 未能就变更劳动合同内容达成协议的。解除时, 单位须支付补偿金。

(4) 经济性裁员解除(《劳动合同法》第四十一条): 本条不适用于我院实际情况。解除时, 单位须支付补偿金。另外, 单位须支付经济补偿金的情形还包括: 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同, 劳动者不同意续订的情形外, 在合同期满时, 用人单位须支付劳动者经济补偿金。根据该规定, 在今年合同到期人员当中, 单位不同意与之续签的部分人员, 应支付经济补偿金。解除合同书面通知应依法送达, 送达方式有当面送达、留置送达、邮寄送达、公告送达。未经邮寄送达, 直接公告送达, 该送达无效。

根据《劳动合同法》第五十条之规定, 用人单位应当在解除或者终止劳动合同后, 十五日为劳动者办理档案和社会保险

关系的转移。法律并没有规定，建立劳动关系时必须调入档案，对于学院非主要工作岗位尤其是户口不再本地的员工，不宜调入本人档案。不调入本人人事档案，不属于劳动争议。

建筑法律法规心得体会篇三

在学习合同法的过程中，为了更好地掌握法律的实际应用，我们进行了一系列案例实训。通过参与实际案例的解析和讨论，我对合同法的理论知识有了更深入的了解。这些案例让我认识到合同在人们日常生活中的重要性，同时也意识到在签订合同时应该注意的细节和法律责任。下面我将从合同的成立、效力、履行、变更和解除五个方面谈谈我在合同法案例实训中的心得体会。

首先，合同的成立是合同法最基本的要素之一。通过实际案例的分析，我发现合同的成立需要满足五个要件，即合同当事人、合同内容、意思表示、真实意思和合法目的。在实际操作中，这五个要件是相辅相成的。如果一方缺失其中任何一个要件，都可能导致合同的无效。因此，在签订合同时，我们必须认真考虑合同当事人的身份和资格，确保合同内容明确具体，以及确保双方的真实意思和合法目的。只有这样，我们才能确保合同的有效成立。

其次，合同的效力是合同法案例实训中另一个重要的方面。根据合同法的规定，合同在法律上必须具有约束力。通过对实际案例的学习，我认识到合同的订立并不等于合同的生效。只有在合同符合法律规定的内容和形式要求时，合同才能具有法律效力。因此，我们在签订合同时必须特别注意合同的有效性，并遵守合同法的规定，以确保合同的有效性和效力。

再次，合同的履行是合同法案例实训中的重点关注点之一。合同的履行意味着合同当事人必须按照合同的约定履行各自的义务。通过对实际案例的分析，我发现履行合同并不只是简单地完成合同约定的行为，更重要的是合同当事人要履行

合同的义务和做到合同的核心内容。同时，我们还应该了解合同履行的各种方式和条件，并尽量减少履行合同时可能的争议和纠纷。

另外，在合同法案例实训中，我还学到了合同的变更和解除的知识。合同的变更是指合同当事人根据一定的程序，协商修改合同的约定内容。通过对实际案例的研讨，我认识到合同变更需要合同当事人之间的一致意见，并且必须遵守合同法的相关规定。而合同的解除则是指合同当事人根据合同法的规定或约定，终止合同关系。在实际操作中，我们应该清楚合同解除的条件和程序，并遵守法律的规定，避免引发不必要的纠纷。

总而言之，在合同法案例实训中，我深入学习了合同法的相关知识，并通过实际案例的分析和讨论加深了对合同法的了解。我认识到合同在人们的日常生活中起着极其重要的作用，我们在签订合同时必须认真考虑各个方面的细节，确保合同的成立、效力、履行、变更和解除。只有在遵守法律的前提下，我们才能充分发挥合同法的作用，维护自身的合法权益，并推动社会的经济发展。

建筑法律法规心得体会篇四

国际商事合同是商业活动中最常见的合同形式之一，其签订关系涉及到多方面的问题。为解决这些问题并保障各方权益，各国制定了相应的国际商事合同法。作为一个学法律的学生，我很荣幸能学习到这门课程，更有幸能体会到国际商事合同法所带来的益处和深刻感悟。

一、国际商事合同法意义

国际商事合同法是指在商事活动中，对合法权益有约束力的法规和规定。在国际贸易中，由于参与各国的法律制度不同，因此国际商事合同法具有高度的意义。它旨在调和合同权利

人的利益关系，使其具有互惠性，形成对交易各方的公平平衡。国际商事合同法的实施不仅使交易各方的权利得到了保障，同时也提高了交易的安全性，减少了交易中的不确定性。

二、国际商事合同法的适用范围

国际商事合同法的适用范围十分广泛。商事合同的适用和领域已经从单纯的货物交易扩展到服务领域和知识产权等方面。例如，电子商务、互联网交易、金融领域、技术许可等各领域的合同都可以被纳入国际商事合同法的适用范围。同时，由于商务活动的日益复杂化，涉及的法律事务也越来越多，因此合同的审查以及合同纠纷所适用的国家也是一项重要的问题。

三、国际商事合同法实践

在实践中，运用国际商事合同法也需要注意一些问题。首先，合同的具体的法律条款应该相应适用。其次，各方当事人确定、约定的事项，应该被认可和保护。遵循合同条款之外的解释，可能无效或者被认为不当。此外，在各个国家的经济环境下，法律意识形态、文化习惯、社会和政治制度等方面的不同也很重要。因此，在国际贸易中，了解交易对象的国家特殊的法律制度也是必要的。

四、国际商事合同法对跨国贸易的影响

国际商事合同法的实施对国内外贸易均存在积极的影响和作用。在国内，它促进了企业在国际生产要素和市场竞争中的优化配置，加速受到全球市场的认可和竞争。在国际上，它为企业经营活动提供了保障，降低了商贸活动风险，促进了更好的国际交通流动和商业合作。同时，合同法的实施有利于保障购房人权利，保障企业合法利益和经济稳定发展，增强了国家整体社会的稳定性和发展趋势。

五、完善国际商事合同法体系

尽管国际商事合同法在稳定国际贸易方面发挥了至关重要的作用，但它仍然存在一些缺陷和限制。具体而言，不同国家之间法律制度不同，有些地区的法律体系将会对商务活动造成影响。此外，有些地区的商务活动界面复杂，也会影响国际商事合同法的实施。因此，为更好地推动国际贸易和商务带来更好的效益，我们应该加强国际商事合同法的研究和完善。只有如此，才能推动国际贸易合作和国际法制的完善。

总之，国际商事合同法对于国际贸易的重要意义是不言而喻的。未来，我们应该积极地推动国际商事合同法的完善，探索更精进的法律机制，以更好地保护商人的合法权益。我相信，随着商业活动的不断发展，国际商事合同法的作用将会不断增大。

建筑法律法规心得体会篇五

一、合同签订前应该注意的问题：首先，合同订立前我们需要界定一下合同的范围。其次，合同签订前应当审查合同对象：（一）合同的合法性。法律是否允许，有什么特别要求等，这是我们首先要考虑的问题。因此，为了确保合同合法有效，在订立合同之前，需要查阅相关法律、法规的规定或者咨询律师，确认一下签订这样的合同或者这样签订合同是否合法，也可以使我们对将来的风险有个预测。（二）合同相对人。在签订合同之前，除了需要对合同相对人是否适合作为合作对象等商业、技术方面的情况进行必要的了解外，为了确保合同的顺利履行，还需要注意以下几个问题：1、合同相对人是否具有合法的订立合同的主体资格。实际上，在订立合同之前对合同相对人的性质进行审查是对合同合法性进行审查的延伸，有条件的话在订立合同之前最好先审查以下文件：（1）公民个人的身份证件或企业法人营业执照、不具备法人资格的企业的营业执照、社会团体法人登记证书、事业单位法人证书等；（2）企业、社会团体、事业单位法定代表人身份证

明;(3)对方具体负责订立合同的人的介绍信或授权委托书。

这些文件应当附在所签订的合同书后面与合同一起存档备查。

2、合同相对人的履约能力。履约能力是我们选择合作伙伴时要考虑的一个重要问题，但这主要是商业上的考虑，从法律方面来说，对合同相对人履行能力的考察主要有以下途

径：(1)调查相对人的工商登记档案。借此可以从侧面了解相对人的规模和从业经验等。(2)调查相对人的房产登记档案、机动车登记档案等财产状况。其主要目的是了解万一合同相对人违约或出现其他情况给我方带来经济损失时是否有能力赔偿我方。(三)合同标的。在订立合同前，对于合同标的我们需要注意的是该标的是否合法 以及该标的是否存在权利瑕疵。

1、标的是否合法。2、标的是否存在权利瑕疵。所谓瑕疵通俗地说就是有缺陷，包括两种，一种是物的瑕疵，这比较好理解，也就是物的品质如形状或功能有问题，这种瑕疵比较容易被注意到。另一种是权利瑕疵，是指标的物上存在着他人的权利而致使合同内容无法实现，浅显地说，就是合同标的物上存在法律障碍而有可能导致我们的目的无法实现。权利瑕疵往往容易被人们忽略。在订立合同前要对标的物各方面的情况都考察清楚，以防范风险，同时也减少订立合同的成本。

三、企业自身的思考。1、严格管理公章，防止他人偷盖造成经济损失;2、严格管理介绍信、授权书等，切忌将盖有公章的介绍信、合同、授权委托书或单位名头纸给流失。

综上所述，我们在合同订立之前需要做大量的工作，来确保我们即将签订的合同能够得到履行，同时将我们订立合同的风险尽可能地降到最低。

二、合同签订中应该注意的问题：

(一)、关于合同生效的几个问题。

签订合同都有一个谈判的过程，双方讨价还价，最后达成一致才能签订合同书。有些合同，由于双方不在同一地区，签订合同的过程是通过电话、传真 或者是e-mail等形式来进行的。这些都是被现行《合同法》所允许的。《合同法》把签订合同的过程分解为要约和承诺两个阶段。通常，一方当事人向对方发出要约，对方讨价还价又发回反要约，双方经过几轮要约与反要约的往来，最后对合同条件达成一致，做出承诺，合同即告成立了。

要约又称为发盘、出盘、发价、出价或报价等，是希望和他人订立合同的意思表示，发出要约的人称为要约人；接受要约的人则称为受要约人、相对人或承诺人。

要约必须包含有与他人订立合同的目的，必须向要约人希望与之缔结合同的受要约人发出，内容必须具体、确定和完整，经受要约人承诺，要约人即受要约的约束， 即有订立合同的义务。

所谓承诺，就是受要约人同意接受要约全部条件的意思表示，承诺生效时合同成立。承诺的内容必须与要约的内容一致，受要约人对要约的内容做出实质性变更的，为新要约，又称为反要约。有关合同标的、数量、质量、价款或者报酬、履行期限、履行地点和方式、违约责任和解决争议方法等的变更，是对要约内容的实质性变更。

与要约和承诺有关的就是合同的形式问题。观念上，只有双方订立书面的合同 才是有效的合同，只有双方签字盖章了的合同才成立生效。但是，依据《合同法》的规定，我们的这种想法绝对是有误差的。《合同法》第十条改变了这种规定，它规定：“当事人订立合同，有书面形式、口头形式和其他形式。” 也就是说，合同的形式不再只限于书面形式，这是与国际接轨的作法，与是经济现实相符合，目的是为了提高效率。所以，按现行《合同法》的规定，并不一定是只有签了书面的正式合同才叫做签订合同，可能我们的一些信函往

来或者行为就已经使合同成立了。总的原则是，合同自承诺生效时成立，而承诺则自承诺通知到达要约人时生效，因此，合同就从承诺到达要约人时成立。合同法这样规定，使合同的签订比较容易，无疑提高了经济效率，但相对而言，安全性就差了一点，日后出现纠纷或诉讼举证也很困难。所以法律允许当事人对合同形式做出约定，我们可以要求签订书面合同，可以对合同内容做出较详细的约定，以策安全。书面形式包括合同书、信件和数据电文(电报、电传、传真、电子数据交换和电子邮件等)及其他可以有形地表现所载内容的形式。当事人采用信件、数据电文等往来函件的形式订立合同的，可以在合同成立之前要求签订确认书，则合同于签订确认书时成立。

明确了法律关于合同形式的规定，可以明晰我们认识上的误区，在实务中也有助于避免不必要的经营风险。比如说，我们公司要购买一批设备，通过市场调查，我们向自己满意的一家公司发出了信息，而这个信息具备了要约的全部条件，构成一个要约。那么，如果对方做出承诺，则承诺到达我们公司后合同就已经依法成立了。可是我们按原来的思维，认为书面合同还没签订，合同还没成立，我们还可以继续选择更好的交易伙伴，所以我们可能还在与其他公司联系磋商。但是，此时对方基于已成立的合同可能已经在履行了。这样的危害是，我们认为合同没有订立，找到了更好的合作者又签订了合同，这就构成了对原来那家公司的违约，就要违约赔偿甚至诉讼。值得一提的是，根据法律规定，按交易习惯或要约的明确规定，对方甚至可以不做出承诺通知，直接将设备发送到我们公司，以行为作出承诺。那样我们可能就更被动了。

建筑法律法规心得体会篇六

在经济发展快速的时代，买卖合同成为了商业活动中不可或缺的一部分。作为学习法律的学生，我有幸学习了买卖合同法，并从中获得了许多宝贵的心得体会。买卖合同法不仅仅

是一门学科，更是一门实用的法律知识。通过学习买卖合同法，我深刻体会到了法律的重要性和对商业活动的指导作用。

首先，学习买卖合同法让我认识到了法律的重要性。买卖合同法是一门基础性的法律学科，它对商业活动的规范具有重要的意义。在市场经济中，商业交易频繁发生，买卖合同作为交易的主要形式，对商业活动的顺利进行起到了重要的保障作用。买卖合同法的学习让我了解到了法律对商业交易的重视程度，也提醒了我在日常生活中遵守法律的重要性。只有遵守法律，才能维护商业交易的公平、正义和效益，从而促进社会的繁荣和经济的持续发展。

其次，学习买卖合同法让我深刻认识到了法律对商业活动的指导作用。买卖合同法为商业交易提供了明确的法律规则 and 标准，对买卖双方的权利和义务进行了详细的规定和界定。在学习买卖合同法的过程中，我了解到了买卖合同的要素、成立、效力、履行和违约等方面的具体规定，这对日后实际商业活动的进行具有重要的指导意义。通过学习买卖合同法，我能够在日常生活和工作中更好地处理商业交易，维护自己的权益，并避免和解决纠纷。

再次，学习买卖合同法让我认识到了合同精神的重要性。买卖合同法的学习不仅仅局限于法律的条文，还涉及到了买卖双方的交往原则和价值追求。通过学习买卖合同法，我了解到了合同精神的重要性，即买卖双方在商业交易中应遵循的诚实信用、平等自愿和公平交易的原则。只有具备了合同精神，商业交易才能够更加顺利地进行，并产生更好的效果。合同精神不仅仅是法律规范，更是商业交易的基本原则和商业伦理的体现。

最后，学习买卖合同法让我充实了自己的法律知识。买卖合同法是一门充满挑战和活力的学科，它需要我们掌握大量的法律条文和案例，进行具体的分析和解释。通过学习买卖合同法，我不仅仅对买卖合同法有了更加深入的了解，还将这

门学科的知识与其他法律学科相结合，形成了更加全面和系统的法律知识体系。这不仅对我的学习和职业发展有着重要的意义，也让我在实际生活中更加自信地处理各种法律问题。

总之，学习买卖合同法让我认识到了法律的重要性的对商业活动的指导作用。通过学习买卖合同法，我深刻体会到了合同精神的重要性的和法律的作用。同时，学习买卖合同法也让我充实了自己的法律知识。希望在今后的学习和职业发展中，能够运用买卖合同法的知识，更好地处理商业交易，并为社会的发展和进步做出自己的贡献。

建筑法律法规心得体会篇七

《劳动合同法》第四条中规定，用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项时应与职工讨论，加以公示或告知。并在第八十条规定了罚则，这就要求用人单位不但要尽到公示告知的义务，还须保存相关证据加以证明。建议讨论规章制度时由职工代表在会议纪要上签字确认，规章制度公布后由全体职工签领并传阅，以及签订承诺书表示知晓并遵守。

建筑法律法规心得体会篇八

国际贸易已经成为了当代社会中一个重要的行业，而商业活动中最基本的协议之一就是商事合同。然而在商事合同中，涉及到法律的约束和保护问题，因此，很多国家都制定了国际商事合同法。这次我参加了一次关于国际商事合同法的专业学习，深刻认识到国际商事合同法的重要性，并从中获得了许多心得。

第二段：认识国际商事合同法的概念和意义

国际商事合同法是制定、规范和解决国际商业争端的一系列法律标准。由于国际商务活动中的交易双方来自不同的国家，

因此每个国家的法律规则和商业习惯都不同，这往往会造成很多的商业风险。国际商事合同法的出现就是在这个背景下的，它的实质是将各国法律规定相互协调，达成共同意见，以此来降低国际商务活动中产生的风险和不确定性。

第三段：深入了解国际商事合同法的实际应用

在我们的学习中，领导人通过案例分析，让我们更加深入地了解国际商事合同法的实际应用。案例涵盖了在国际贸易中最常见的合同，包括买卖合同、货物租赁合同、技术转让合同等等。通过这些案例的研究，我们坚信只有合同的具体实践才能真正了解国际商事合同法的内涵和精髓。

第四段：深化我们对商事合同中的重要元素的理解

在我们的学习中，我们也更加深入地了解了商事合同中的具体规定。这些规定涉及到合同的重要元素，包括合同的形式、生效、内容、履行和争议解决等等。我们发现，在实践操作中，任何一个环节的缺陷都会对整个合同的效力和权利产生重大的影响，因此，合同各个环节的规范是保障合同质量的核心。

第五段：总结

通过这次学习，我们更加深入的了解国际商事合同法的概念和意义、实际应用和商事合同中的重要元素。当我们在进行国际贸易时，必须遵守这些法律规定，这不仅是对我们自身利益的保护，也是国际贸易健康发展的需要。在今后的实践中，我们一定要牢记这些原则和规定，提升自己的整体实力，不断提升国际贸易的质量和标准。