# 合同编心得体会 合同岗心得体会(优质8篇)

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-05-22

*心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。我们应该重视心得体会，将其作为一种宝贵的财富，不断积累和分享。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。合同编心得体会篇一合同岗工作是一项十分严谨的工作，需要高度的责...*

心得体会是对一段经历、学习或思考的总结和感悟。我们应该重视心得体会，将其作为一种宝贵的财富，不断积累和分享。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

**合同编心得体会篇一**

合同岗工作是一项十分严谨的工作，需要高度的责任感和专业水平。在过去的一年时间里，我在合同岗位上工作了不少，除了需要熟悉合同管理流程和准确地执行合同规定，还学习了一些与人交往和协商的技巧。下面我将分享我的心得体会。

一、规范合同事项的办理流程。

在处理合同事项时，我们有一些明确的规定和步骤。首先，我们需要全面了解合同内容，梳理好合同对我们公司的权利和义务；其次，我们要及时将合同交到相应的部门审核，不能忽视因审核而可能产生的补充条款的影响；最后，进行签署、履约、结算等后续操作的时候也要做到及时、准确地落实。

在这个过程中，我们也要及时解决遇到的疑问和问题，不能拖延或者忽视。此外，合同本身对备案时间、备案内容、合同类型等方面也有详细的规定，我们也要认真落实。

二、协商与沟通。

需要指出的是，合同往往不是刚开始就能达成共识的，需要经过多次协商、修改以及履行过程中的适当调整。这就需要我们具备一定协商和沟通能力。

在协商和沟通中，我们要尊重对方，认真倾听其想法，充分表达自己的意见，同时，对于不同意的部分，我们要给出具体的理由，一点一点地讲清楚。坚持有原则、有分寸地表达自己的观点，可以更好地达成合作。

三、检查与监控。

合同岗位的工作需要高度的耐心和细心，要注重合同的检查与监控。提前计划好合同的状态和监控点，每天按照计划进行巡查和检查。对于发现的问题，及时沟通解决，避免错失关键时机。这也可以让我们更好地掌握合同整体状况，在管理合同风险时能够左右逢源。

四、保持敬业精神。

在合同岗位工作中，我们每天都面临着复杂的合同问题，需要不断提升专业素养，保持敬业精神。尽可能多地学习法律法规和合同管理知识，提高自己的专业能力。

在工作中，我们不能只满足于完成要求，而应该积极思考，主动追求更高的质量和更好的业务模式。做到勤奋刻苦，持之以恒，把合同岗位工作做得更好，加强职业敬业精神和行业奉献精神。

五、优化工作流程。

在合同岗位工作中，我们还可以从工作中总结经验和问题，进行反思，优化工作流程，提高工作效率。可以探索和引进更多的可靠工具和技术，让工作更加高效、便捷、规范，并且通过计划、目标、系统、控制、绩效考核等方面的规范化和标准化，进一步提高合同管理水平，同时也为公司的管理提高效率做出了贡献。

总之，合同岗位需要具备扎实的业务技能和专业知识，我们需要服从公司管理，要明确工作职责，规范操作流程，加强沟通和协商，保持敬业精神，还要不断打磨合同岗位的工作流程，优化工作效率，全面提升合同管理能力。

**合同编心得体会篇二**

繁忙充实的一年，勇担重任，催人成熟。

光阴如梭，时光荏苒。20\_年就要成为历史了，内心不禁感慨万千!转眼间又将跨过一个年度之坎，回首过去的一年，虽没有轰轰烈烈的战果，但也算经历过不平凡的考验和磨砺了。非常感谢建设单位给监理部这个锻炼的平台，令监理部在工作中不断的学习，不断的进步，慢慢的提升自身的素质与才能。回首过往，\_\_\_\_\_工程已陪伴我走过了人生很重要的几年，使监理部懂得了很多。建设单位和施工单位对监理部的支持与关爱，令监理部感受到人间的温情，在此监理部向建设单位表示最衷心的感谢!正是有你们的协助才能使监理部在工作中更加的得心应手，也是因为有你们的帮助，才能令监理部在工作的同时更上一个台阶。在工作上，严以律己，较好的完成了各项工作任务。下面，监理部将本年度监理工作总结报告如下：

一、业主篇：

我们说你们天天往工地现场转悠什么?天天转悠不说，还检查不出什么毛病。检查不出什么毛病不说，还专门盯着监理是不是在现场站岗。见到监理之后不说，还臭摆谱。臭摆谱咱也不提，说出的话也太没水平了，管mpa(兆帕)叫帕玛。末了末了还来一句——出什么问题，不找施工单位，先找你们监理。服了!

还有一些小业主，胡子还没长全呢，就不知道怎么得瑟了，到了工地，就管那些身经百战的老师傅叫老\_的，监理部说你们叫谁呢?小学老师没教过你尊敬师长么。监理部要是你们领导，早就把你们给和谐了。

二、施工单位篇：

人类的本能是保护自己，从这个角度来讲，对于他们的一切行为表示理解。

你说一个工程的投资也不少吧，你说哪个傻子愿意干赔钱的买卖。你说你们烟不少抽，酒不少喝，车不少坐，怎么一提到工期进度，就提没钱呢?监理部说咱不带这么欺负人的!

对于监理部一直敬重的老同志们，咱就不能给小同志们树立一个功德圆满的榜样吗?张口一个设计荷载很保险，闭口一个以前一直这么干，弄得监理部一直分不清规范的小编们到底是不是绝对权威。

资料员每个月一到计量，资料就像海啸一样扑面而来，监理部说你们就不能提前做点吗?干嘛非得掐这时间呢?你熬五天做资料，之前已经歇了25天了阿，可监理部招谁惹谁了!

公司天天催着监理部要找准对象，哎，监理部说你们瞎急什么玩意?监理部不更着急?你说哪个业主不愿意天天被人哄着，天天有人陪着，时不时地讲个笑话逗他们开心，可是监理部哪有这闲工夫啊!

四、监理部成员篇：

作为一名工程人员，哪里有工程，哪里就是我们的家，这样的工作可以使我们有机会游遍祖国的大好河山，可以使我们有机会认识不同的业主和施工单位，监理部觉得和他们抬杠拌嘴实在是一件幸事，没有他们的较真，就没有监理部内在真理的升华。有这样只要进度不要质量和安全的施工单位，还有把监理部不当人看的建设单位，出卖监理部的监理公司。呵呵，监理部成员真的好幸福!

五、总结篇：

一年来，监理部始终坚持努力工作，在任何时候都要起到模范带头作用，总结归纳如下：

a、监理人员坚决不能做的事：

1、\_\_，让建设单位不得安宁。

2、检查，让施工单位不得安宁。

3、开会，让工程建设不得安宁。

4、调研，让参建单位不得安宁。

5、整顿，让监理单位不得安宁。

6、谈话，让工作一天不得安宁。

7、考核，让本人一年不得安宁。

b、所有参建人员必须做的事：

1、做假!让施工单位开心。

2、做哑!让监理单位开心。

3.做秀!让建设单位开心。

4.做东!让参建单位开心。

5.做傻!让监督单位开心。

6.做牛!让家庭儿女开心。

7.做梦!让自己天天开心。

最后，监理部在这里祝大家在新的一年更上层楼!

**合同编心得体会篇三**

《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)在202\_年1月1日就要实施了，通过学习，我对该法有了一个全新的认识，的感触就是企业的责任重了。《劳动合同法》与《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)相比更加具体、完善，具有较强的操作性，最突出的特点是前面规定了怎么做，后面就规定了违反的法律责任。因此，对企业的社会责任要求更高了，企业应认真学习、准确理解、自觉执行。只有这样，才能避免法律和经济上的风险。现就我在这次培训中所得所感陈述一下，与各位同仁共飨。

一、《劳动合同法》突破《劳动法》，适用范围扩大，原则增加，反映了立法者的价值趋向。

(一)、《劳动合同法》的适用范围扩大了。《劳动合同法》第二条，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。----(该符号代指分款符，以下同)国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。《劳动合同法》第九十六条，事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定;未作规定的，依照本法有关规定执行。该法第二条第一款将适用范围扩大到“民办非企业单位”，如民办学校、民办医院等，解决了长久以来这些单位发生劳动争议无法可依，法院适用不统一的窘境。第二款是突破些规定，立法时争论很大，最终将其列入，但是在适用时多受挚肘(见第九十六条)。

(二)、订立劳动合同应遵循的原则增加了。第三条，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。相较劳动法，新增了“公平”、“诚实信用”原则。“公平”、“诚实信用”原则在该法中多有体现，如用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作条件、内容、地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬及其它劳动者要求的情况。相对的，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。这些规定相应地转化为权利义务，企业在签订合同时应注意履行义务和行使权利。

二、《劳动合同法》对签订书面劳动合同的特殊要求，并且规定了企业不签订的法律责任。

《劳动合同法》第十条，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。《劳动合同法》第八十二条，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。《劳动合同法》第九十七条，本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行;本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。----本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。《劳动合同法》第十四条----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。在本项下，需注意两个问题：一是“用工之日”的确定，现实中，用人单位对劳动者进行通知的时候经常使用“报到”一词，报到之日一般应理解为用工之日，所以这个词应慎用;二是劳动者拒签合同的应对。对劳动者拒签的，用工企业需要保留劳动者拒签的证据，由于劳动者原因造成的未签合同的责任当然不应由用工企业承担。

三、企业制定规章制度须履行民主程序并向劳动者公示，否则该规章制度不能做为处理劳动争议的依据。

《劳动合同法》第四条，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。----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。----在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。----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。《劳动合同法》第八十条，用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告;给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。用人单位制订规章制度应履行的民主程序，制定程序主要分两步：第一，应当经职工代表大会或者全体职工讨论;第二，与职工代表平等协商确定。

对第二款“平等协商确定”的理解，有两种意见：须经工会平等协商一致;只须协商，不须协商一致。笔者认为应采取第二种理解。因为用人单位对规章制度是单方行为，应有制定权。否则用人单位的自主权将大受限制，经营也会受限制，不利于企业的经营与发展。当然，关于这一条款的理解，有待劳动部的进一步解释。在劳动合同法明确规定了该项制度以后，一旦发生劳动争议需要适用到企业规章制度时，该规章制度是否可适用首先会从该形式上审查，不具备的不能做为处理争议的依据。这就是在考验企业本身的管理能力。履行民主程序要求用工企业做到以下几点：设立有职工代表大会或工会;建立规范民主程序的规章制度;注意工作中保留履行民主程序的证据。那么做到向员工公示，综合起来不外乎一面几种：1、在《劳动合同》中约定公示的方式，如员工手册等;2、员工签收的方式;3、员工传阅确认的方式;4、局域网上公开(受到质疑)、单位公开栏公开。

。

**合同编心得体会篇四**

合同是商业交易中不可或缺的一部分，它规定了各方的权利和义务，保障了交易的公平性和可靠性。作为合同拟定的参与者之一，我深深体会到了合同拟定的重要性，并从中获得了一些宝贵的经验和教训。

第二段：认真准备。

在拟定合同之前，我经过详细的准备工作，包括充分了解交易的背景和目的，详细核查相关的法律法规和公司政策以及咨询专家意见。这些准备对于确保合同的完整性和准确性至关重要。准备工作的充分性直接影响到合同拟定过程的顺利进行和后续的合同履行。

第三段：明确细节。

在拟定合同的过程中，明确细节是非常重要的。合同中的每一个条款都应该进行详细阐述和明晰表述，以避免误解和争议。我在拟定合同时，时刻牢记“魔鬼就在细节中”的金科玉律，尽力确保合同的准确性和有效性。同时，与合同参与方保持充分的沟通也是至关重要的，以确保双方对于合同内容的理解一致。

第四段：注重平衡。

合同拟定时，我始终注重平衡各方的权益。合同是商业交易的约定，应该兼顾双方的利益，避免任何一方过度损害另一方的利益。在拟定合同时，我会从全局出发，考虑各方的需求和利益，寻求平衡的解决方案。只有在合同中能够体现公正和公平，才能保证双方的长期合作和良好的业务关系。

第五段：合同审查与持续学习。

在拟定合同之后，合同的审查也是非常重要的一环。我会定期回顾已拟定的合同，总结其中的经验和教训，并根据实际情况进行必要的修订。合同领域的法律法规也在不断更新，我会持续学习，及时了解最新的合同法律法规和政策变化，以便在今后的合同拟定中更加准确和规范。

结论：

通过参与合同拟定工作，我深刻认识到合同的重要性和复杂性。只有充分准备，明确细节，注重平衡，并不断学习和修正，我们才能够确保合同条款的准确性和有效性，维护双方合法权益。在今后的工作中，我会更加注重合同的拟定和审查，并不断完善自己在合同领域的知识和技巧，为企业的商业交易提供更加可靠和安全的保障。

**合同编心得体会篇五**

天下没有不散的筵席。因个人原因或工作关系而离职的员工，如何面对原公司的索赔，是《劳动合同法》中的一项重要内容。按照新的规定，除了特殊情况外，即使公司约定了赔偿金数额，员工的单方辞职也无需支付，特别是涉及户口方面的违约金，今后将不再受法律支持。此外，《劳动合同法》还对离职员工获得经济补偿金的范围和工作交接程序进行了增补和规范。

〉〉法条新规

第二十五条除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

〉〉出台动机

北京律协劳动法律委员会委员马照辉表示：此前，劳动法律及一些地方法规大多规定，用人单位与职工可以约定违约金。劳动者提前解除劳动合同的，应该支付约定的违约金。“新法的一个重大变化就是：员工一般不承担违约金责任。”

〉〉权威解读

马照辉解释称，之所以有这个规定，目的是防止公司滥用违约金条款，事先约定高额违约金来限制员工流动。新法施行后，员工可以主动离职，并无需承担违约金责任。即使公司自行规定违约金，法院今后也不会支持。

但新法亦对此作了2个例外规定：一是在公司支付培训费用并约定了服务期限后，员工在约定的服务期内主动离职，应当赔偿违约金;二是，在违反竞业限制责任时，员工也应该承担违约金责任。

马照辉进一步解释称，这里的培训，不是普通的、必要的培训，而是专项技术培训。因培训产生的违约金数额，不得超过公司实际支出的培训费用。此外，公司要求员工支付的违约金，亦不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

公司因竞业限制原因，约定员工需承担违约金，也应付出相应代价：在约定违约金的同时，必须同时约定在竞业限制期限内按月给予员工经济补偿。

北京市一中院法官黄彩相表示，在北京地区，单位和员工之间涉及户口问题而发生的违约金纠纷较多。以往的审判实践中，法院通常会根据案件的具体情况，对明显过高的违约金给予调整，但基本上都持支持态度。“劳动合同法实施后，今后此种违约金约定将因违反法律的禁止性规定而无效。”

黄彩相同时表示，对于培训费用，普通、必要的职业培训与专项技术培训也不能混为一谈，且应以实际为员工专项技术培训所支出的费用来约定违约金数额。

〉〉旧案新解

202\_年12月,陈某与一家公司签订劳动合同，期限自202\_年12月至202\_年12月。双方约定：“若员工单方解除劳动合同，每提前一年，向公司支付解除劳动合同前3个月工资收入的违约金”。202\_年3月，陈某单方提出解除劳动合同，公司要求陈某支付违约金。陈某认为，自己提前三十日解除劳动合同符合法律规定，不应当承担违约金责任。公司向区劳动争议仲裁委员会申诉后，仲裁委裁决陈某向公司支付违约金15000元。陈某不服向法院起诉，法院维持了仲裁裁决。

马照辉分析称，陈某与公司之间有违约金的约定，该约定符合当时的法律规定。仲裁委和法院的裁判，在当时的情况下是正确的。若签订该合同的时间为202\_年1月1日后，则不能约定违约金。即使约定，也属无效。

但需要注意一点，《劳动合同法》第97条规定：“本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的`劳动合同，继续履行”。假如陈某和公司的劳动合同存续到202\_年，则原定的违约金约定依然有效。

员工辞职获补偿金范围扩大

〉〉法条新规

第四十六条(节选)有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一)劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;

(五)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，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的。

〉〉出台动机

北京律协劳动法律委员会委员马照辉表示，之前，除了公司以暴-力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫员工劳动，员工因此解除合同，公司应当向员工支付经济补偿金外，员工主动提出解除劳动合同时，公司一般无须支付经济补偿金。劳动合同法在这方面做出了很大的突破，大大扩充了员工解除合同可获得经济补偿金的范围。

〉〉权威解读

马照辉表示：“本次劳动法修改，加大了对劳动者的保护，精髓就体现在这。”

他分析称：“现实生活中，个别公司寻找理由逼迫员工主动提出解除劳动合同，以此来规避支付经济补偿金的义务。员工遇到此类行为后，或根本无权主张补偿，或只能依照实际发生的损失要求赔偿。新法在这里做了很大的突破性规定。”

此外，新法还增加了一条特别规定：劳动合同期满，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，终止固定期限劳动合同的，公司仍需支付经济补偿金。

马照辉认为：补偿金范围扩大导致解除合同的成本加大，有利于引导公司与员工订立长期或无固定期限劳动合同。

试用期辞职应三日前通知

〉〉法条新规

第三十七条(节选)劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

〉〉出台动机

市一中院法官黄彩相称：“这个变化，是为了兼顾公司利益与员工利益。”他介绍称：此前施行的《劳动法》，在第三十二条曾规定：“在试用期间内，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同。”现实生活中，员工在试用期内，随时撂挑子不干的行为，给用人单位的正常工作秩序带来了一些不利的影响。

**合同编心得体会篇六**

合同法的理论性和实践性都很强，在我们实际的学习和生活中，合同无所不在。有交易的产生常常伴随着合同的成立。所谓合同，又叫契约，是平等主体的自然人、法人及其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。它具有三个方面的特征：第一、合同是一种法律行为，是引起当事人之间民事权利义务关系产生、变更、终止的合法行为、而非事实行为。第二、合同的目的和宗旨是在当事人之间设立、变更和终止民事权利义务关系。第三、合同是当事人意思一致的表示，是他们之间的协议。这里的意思表示一致是要求两个或两个以上的当事人均要作出意思表示，且其意思表示是平等、自愿、真实和完全一致的。如果某一方是因为被强迫或者在其它不志愿的情况下签订的合同，则该合同在法律上属于无效合同。

的客体是主体的权利和义务所共同指向的对象债的内容则是主体所依法享有的权利和义务。由合同引起的债叫合同之债。但无论是债的关系或合同关系，均须纳入法的调整范围之中。合同法就是调整合同关系的法律规范的总称。一旦纳入法的范围，我们在签订合同的时候就要仔细考虑这个合同到底该不该签，该怎么签，因为当合同生效之后，如果自己不小心有违约的行为，可能就会使自己负上法律的责任。特别是自己作为第三方进行担保时，要清楚自己作为担保人所要承担的风险。否则，当法院发给你一堆债务单的时候，自己还不知道是怎么一回事。

**合同编心得体会篇七**

财务部二月份分几课时学习了《中华人民共和国合同法》、《授权制度》等通过两个文件的学习对合同法的理论有了更深的了解，对一些合同签订后产生的纠纷有了更形象的认识，相信在以后合同签订工作中我会受益匪浅。

合同法的理论性和实践性都很强，在我们实际的工作和生活中，合同无所不在。有交易的产生常常伴随着合同的成立。所谓合同，又叫契约，是平等主体的自然人、法人及其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议。合同是债发生的最重要、最常见的原因之一。所谓债是发生在特定主体之间的，以请求为特定行为的法律关系，是按照合同的约定或依照法律的规定，在当事人之间产生的特定的权利和义务关系享有权利的是债权人，负有义务的是债务人。在债的法律关系中、债的主体、客体和内容都是待定的。债的主体是指债的当事人，具有特定性和相对性债的客体是主体的权利和义务所共同指向的对象债的内容则是主体所依法享有的权利和义务。由合同引起的债叫合同之债。但无论是债的关系或合同关系，均须纳入法的调整范围之中。

作为公司的中层干部，我们应该了解一些合同法的理论和知识，这对我们来说不无裨益，工作中，我们会签订一系列的合同，知道合同法中违约责任作为一种违反合同的民事责任，当事人是需要承担这种民事责任的。

通过《合同法》的学习，使我了解到，在我国合同法是调整平等主体之间的交易关系的法律，它主要规定合同的订立、合同的效力及合同的履行、变更、解除、保全、违约责任等问题。《合同法》是一门非常实用的部门法，涉及的范围非常广，包括买卖合同，赠与合同，租赁合同，承揽合同，运输合同等等社会生活中非常的各种合同，解决是现实中各种基本的复杂法律关系，通过合同的规范从而保障民事主体的合法权益。

合同的案例。前者就是判断合同是否有效，主要是对合同的生效要件的理解和运用；后者是针对合同无效的具体原因，包括合同主体不合格的案例、合同内容不合法的案例、因受胁迫、欺诈而订立合同的案例、形式不具备法律要求而导致合同无效的案例以及代理人违法代订合同因而无效的案例。根据案情，运用合同有效的实质要件和形式要件，认定合同是否有效。有效合同，应当履行，否则，构成违约，违约方要承担违约责任。如果是无效合同，要弄清无效的原因是什么？属于哪一种无效合同？无效的合同，不得履行，已经开始履行的要停止履行，当事人不履行的，不承担违约责任。对于无效合同，分清当事人的过错，有过错的一方要赔偿对方的损失，双方有过错的，应双方返还。双方故意订立违法合同的，应将双方取得的或约定取得的财产收归国库。

然而对于综合性合同的案例，一般是从合同订立到履行，再到担保、违约等多方面的关系，或者是从合同无效的辨析，到确定有关人的责任等多方面的问题，现在的我思考一个合同案例也会按以下几个步骤：

（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：

（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。

（四）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。

通过这次合同法的学习，使我深刻地认识到了合同法在当代社会的实用性和重要性。因此，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。

**合同编心得体会篇八**

合同是商业交往过程中重要的法律文件之一，它的起草和执行都对企业运转和发展产生着深远的影响。近日，我参加了一场由专业律师举办的合同讲座，深受启发，以下是我的心得体会。

第一段：合同是一种权利义务约束的工具，必须重视其法律约束力。

合同作为一种对当事人权利和义务的约定，在商业、金融、贸易等领域都有着重要的应用。它不仅具有规范性，还有法律约束力，因此我们在起草和签订合同时必须细致严谨，思考各种情况和可能性，否则将会产生不可挽回的损失。这也提醒我们不能轻易违约或用某些手段回避合同义务，否则会受到法律惩罚。

第二段：合同中约定的条款必须具有明确性、可行性和完整性。

整个合同必须是条条框框清晰明了的，一旦签订便是双方共同遵守的纲领。在合同的条款约定前需要充分沟通，确保双方对合同含义的理解一致，因此要简洁明了、避免用过多的专业术语。此外，紧缺性资源的问题也必须反思、加以整合，能够充分考虑细节问题的合同才能起到更好的作用。

第三段：合同条文必须与国家法律法规相符。

合同是双方约定的一种自愿行为，但其内容、形式和效力皆受限于国家法律法规。因此，制定合同方案时要确保其符合国家法律法规，尤其是与公共利益、法定禁止性行为有关的条款要特别小心。如果在合同条款上与法律法规相违背，将会导致合同的无效或不可执行，从而产生法律责任。

第四段：合同的执行需要实行诚实信用原则。

诚实信用原则是合同法中的基本原则，合同的执行过程中必须恪守这一原则。一旦签订合同，则必须按照约定履行义务。如果产生了不可预见的情况，必须及时沟通并协商解决。企业在签订合同时应该讲究口碑信誉，不应延迟履行义务、虚假陈述或以其他不诚实的方式规避合同责任，否则将影响企业的经营和形象。

第五段：合同法律监管机制必须得到充实和完善。

法治国家的建设需要法律的严格监管，合同的执行过程中应该有相应的监管机制。我们对合同执行过程中的法律监管应该有充分的了解和认识，及时维护合法权益。同时，我们还应该关注合同法律监管机制的建设，如建立合同纠纷仲裁、诉讼等制度，加强公正司法保障，从而进一步加强合同法律监管机制的有效性。

作为一名企业管理人员，我深切认识到，合同的签订和执行对企业有着深远的影响。只有加强合同的条款约定、重视合同的法律约束力，在执行过程中践行诚实信用原则，才能够更好地规避合同风险，确保企业的利益。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！