环境保护法律法规培训心得多篇

#*****环境保护法律法规培训心得 1

参加集团公司的法律培训对于我来讲是一次非常难得的学习新知识的机会，因此我倍感珍惜。在这学习的一天时间里我不仅学到了法律意见书的写作,公司法务人员如何利用好外部律师以及企业知识产权的保护等具体的知识,同时更重要的是我认识到了我们公司法务肩负的责任。

接下来我就对学习到的三个方面具体知识进行一个回顾。上午的第一堂是德恒律师事务所的资深律师袁凤带来精彩的授课，内容主要是关于企业法律意见书的写作。袁律师首先谈到法律意见书的写作对于从事法律工作的人员来不仅是非常基本的一项技能，同时她也指出这需要长期的积累和沉淀。但是这并不意味这没有捷径可循,袁律师给出的建议就是对于基本的格式要有完整的了解和掌握。

山东省国资委就此专门出台过《关于国有企业法律意见书的书写指导意见》其中明确规定了完整的法律意见书的基本格式包括：1.标题 2.主送对象 3.正文 4.附件 5.落款。同时也指出一个有说服力的法律意见书必须要有以下的内容：1.事实分析 2.材料分析 3.法律依据 4.法律论证 5.结论性意见或建议 6.相关事项的附带说明。

而对于写作要求她提出(一)主旨明确(二)标题恰当(三)逻辑结构良好。要做到胸中有沟壑，基本逻辑结构是事实概要—当事人目标—分析与建议—结论。(四)遣词造句要简约，准确，使用法言法语和特定表达方式，杜绝使用主观性的语言和猜测。(五)事实清楚。对事实进行采集、整理、分析和阐述，对法律思维和写作都非常关键。

(六)法律适用准确。它是法律文书成立的前提和基础。她给出的建议就是要充分利用各种检索工具小心谨慎进行求证，也可以咨询发文机关、咨询专业人员以及寻找相同案例。在授课的过程中袁律师始终通过列举大量实例使得这些知识变得容易理解，对于我确实是受益匪浅。

第二节课是由德恒律师事务所的合伙人、资深律师邓亚岚来讲授。题目是《公司法务人员如何利用好外部律师》，邓律师的讲授风格是很亲切和接地气。开场就和大家聊起了自己一路以来的学习和成长经历以及寻找与我们的共同点以拉近与大家的距离，调节课堂相对沉闷的气氛。

首先她谈到我们必须要有这样的认识,那就是公司法务人员和外部律师其实是相互依存的一种关系，双方的目标一致都是为了维护公司的合法权益，防止出现可以避免的法律风险。其次她比较了公司法务人员和律师的各自特点。公司法务人员的优势是：忠诚度高、成本偏低、熟悉企业、沟通方便。外部律师的优势是：见多识广、多角度分析、客观中立、专业精神。再次，她指出公

司尤其是国有企业法务工作面临的突出问题是：1.法务人员的低位比较低，企业领导层的法律意识还不够。2.待遇不够好，留不住人。3.人数少，规模小，责任分工不明确。

接着她提出有效解决的方式就是要内外互补，形成良好的合作模式，构建公司法务新格局。这里分为了几个阶段，初期外部律师和公司是一个选择和被选择的关系，这取决于领导的作风和价低则得的市场导向;期中双方在取得相互信任以后就是合作互补的关系。法务人员可以在合同到期前或每一个项目完成以后对律师的工作进行总结、考评和监督。律师对法务工作提出优化改进，提出意见建议;最后，这是一个长期的过程，需要双方持续负责。同时邓律师举了交通建设集团的从破产边缘到现在发展态势良好的真实事例表明公司的发展壮大是与法务人员水平的提升是呈正相关趋势的这样一个容易被忽视的事实。总之，听了邓律师的讲课我更好的理解我们法务人员和外部律师需要相互理解，高效协作，既是对企业的负责，也是更好完成自身工作的现实需要。

下午是由济南市中级人民法院知识产权庭副庭长主讲。主要是讲授关于知识产权保护方面的知识。他首先向大家指出知识产权包括著作权，专利权和商标权。接着又依次对这三个方面的权利规定及保护措施予以详细的介绍。

#*****环境保护法律法规培训心得 2

近日，有幸参加了培训班，学习了《劳动法》、《劳动合同法》

的有关知识，收获颇多。

我们每个人都有劳动的权力，每天我们都在通过自己的辛勤工作来为社会、为企业、为自己创造着财富。《劳动法》、《劳动合同法》正是为保护劳动者合法权益、调整劳动关系而设立的。《劳动合同法》是在《劳动法》的基础上进一步强化了对劳动者合法权益的保护，为解决劳动合同纠纷提供了法律依据。他们与我们的关系非常密切，学习和掌握这些法律知识非常有必要。

通过老师的讲解和一个个生动的案例，我了解了法律赋予劳动者的一些基本权力，如取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利等。权力与义务相辅相成的，在享受权力的同时，劳动者也应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。此外，我比较关注的一点是，国家通过法律的形式提倡劳动者参与社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造。这说明，国家鼓励职工通过参与群众性竞赛、创新活动，提升劳动效率，改善劳动结果，也为劳动者提供了创造价值、展示才华的机会。

我们作为大型国有企业，应该说，能够非常规范的执行国家《劳动法》、《劳动合同法》等有关法律，职工的休息休假权、享受社会保险和福利的权利和女职工的合法权益等都能够得到有效的保障，按时召开职工代表大会，劳动合同签订也比较规范，

能够按时、规范地与职工签订劳动合同，与达到工作年限的职工签订无固定期限劳动合同，签订女职工特殊权益保护合同。但是，我们也应当看到存在的一些问题，例如管理技术人员、维修工等的加班问题，以及日常加班的待遇问题等。作为企业的管理人员，我们更应该在本单位严格执行国家法律规定，健全本单位相关规章制度，保护职工的合法权益，提供良好的安全卫生保障条件，积极开展劳动竞赛、技术比武、职业技能培训等活动，保障和激发职工的劳动热情、创新热情和工作积极性，推动“转调创提”活动深入开展，实现吨钢挖潜 300 元目标的顺利实现。

#*****环境保护法律法规培训心得 3

今天,我们跟随田书记学习了新的劳动合同法,对这个法规有了全面的了解。下面从两个方面谈谈自己的体会。

一、劳动合同法扩大了适用范围

劳动法自 1995 年 1 月 1 日起实施后，一些新的用工主体，用工形式不断出现;民办非企业单位、基金会、合作或合伙律师事务所等新单位类型出现;一些国家机关、事业单位、社会团体在编制外招用劳动者;鉴于这些新情况，劳动合同法扩大了劳动法的适用范围：规定我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织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，适用体法。比如，我局聘用的门卫何师傅，打字员小李等这些编制外的劳动者，就要与他们签定合同，这个合同就是他们维权的依据。

二、劳动合同新增了休息、休假等必备条款

劳动合同是劳动双方权利和义务的协议，劳动合同是否规范，一些重要内容是否进行了约定，对于维护双方尤其是劳动者合法权益，具有时分重要的意义。我们学习掌握了劳动法给予我们的这些保障，在实际工作和生活中会有作用的。现在我们的工作好象还用不着这些，因为有单位领导在为我们操心.但如果有一天，当我们去哪再就业的时候，我们就可以用这些法律来保护自己的利益。当然，我们学习的目的不仅仅只是为了自己的利益，更主要的是提高自己的素质，为了社会的和谐与进步。

#*****环境保护法律法规培训心得 4

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

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。

#*****环境保护法律法规培训心得 5

我于 6 月 13 日参加由智联招聘 HR 学院举办、徐义成老师主讲的《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例(草案)》培训课程。《劳动合同法》虽从一审到四审经过激烈的争论，在社会上产生强烈的反响，颁布后也出现一些反对的声音，但最终还是于 08 年 1 月 1 日正式实施生效。该法的目的就是为了避免合同短期

劳动关系。从其立法思路上看，更倾向于保护劳动者。结合所讲内容、学院实际情况及在工作中所遇到的实际问题，现从人才引进、入职培训、劳动合同的订立、续订、解除、档案及社会保险的转移等几个方面做一总结汇报。

一、人才引进

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申明的“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申明的职工登记表，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。二、入职培训

新员工报到后，学院依照惯例组织岗前培训。对学院现有规

《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，单位可以依此为据，解除与之所签合同，不支付任何经济补偿。

三、劳动合同的签订

《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

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/578064034053006036