最新企业注册管理实务心得体会(优质5篇)

心得体会是我们在生活中不断成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

企业注册管理实务心得体会篇一

第一条 为了规范企业工资集体协商行为，保障职工和企业合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》和其他有关法律、法规的规定，结合本省实际，制定本条例。

第二条 在本省行政区域内开展企业工资集体协商，适用本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指职工方和企业方依法就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等劳动报酬事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资集体合同的行为。

本条例所称工资集体合同，是指职工方和企业方就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等劳动报酬事项签订的专项集体合同。

第四条 工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致、诚实信用、兼顾企业和职工双方利益的原则。

职工实际工资水平应当与企业劳动生产率、经济效益和当地经济社会发展水平相适应。

第五条 依法订立的工资集体合同对企业和职工具有约束力。工资集体合同中约定的工资，不得低于省人民政府规定的最低工资标准;企业和职工个人订立的劳动合同中约定的工资，不得低于工资集体合同规定的标准。

第六条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门负责指导、协调、监督、检查工资集体合同的签订和履行。

地方总工会、区域(行业)工会对职工开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体合同的签订和履行进行监督。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会等企业代表组织(以下统称企业代表组织)对企业开展工资集体协商进行帮助和指导。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门、工会和企业代表组织应当通过协调劳动关系三方机制，共同研究处理工资集体协商中的重大问题，对开展工资集体协商工作成绩突出的单位和个人给予表彰。

第七条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当将企业履行工资集体合同情况列入企业劳动保障守法诚信档案。

第二章 工资集体协商代表

第八条 工资集体协商双方的代表人数应当对等，每方三至七人，并各自确定一名首席代表。双方代表不得互相兼任。

女职工人数达到企业总人数十分之一以上的，应当至少有一名女职工代表。

第九条 工资集体协商的职工方代表由企业工会推荐，并经职工大会或者职工代表大会讨论通过后产生。企业尚未建立工

会的，由上级工会组织企业职工民主推举，并经企业半数以上职工同意后产生。

职工方首席代表由企业工会主席担任。工会主席空缺的，首席代表由企业工会负责人担任。企业尚未建立工会的，首席代表从协商代表中民主推举产生。职工方首席代表因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十条 工资集体协商的企业方代表由企业法定代表人指定。

企业方首席代表由企业法定代表人担任。法定代表人因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十一条 工资集体协商双方的首席代表可以书面委托工资集体协商指导员或者其他具有专业知识的人员担任本方协商顾问，为本方提供法律、法规和政策咨询。双方协商顾问不得互相兼任。

工资集体协商指导员由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门、同级地方总工会、企业代表组织从熟悉经济、法律、工会、劳动工资、财务等工作的人员中聘任，并进行培训。

第十二条 工资集体协商代表应当履行下列职责：

(一)参加工资集体协商，提出协商意见；

(二)及时向本方人员公布工资集体协商情况并征求意见，接受本方人员询问；

(三)收集、提供与工资集体协商有关的情况和资料；

(四)代表本方参加工资集体协商争议的处理；

(五)监督工资集体合同的履行；

(六)法律、法规规定的其他职责。

第十三条 工资集体协商代表的任期至工资集体合同的期限届满之日止。

工资集体协商双方无正当理由不得更换本方协商代表。确需更换的，应当遵守本条例第九条、第十条规定的协商代表产生程序，并及时通知另一方。

第十四条 企业应当保证工资集体协商代表履行代表职责所必要的工作时间和工作条件。协商代表履行代表职责应当视为提供正常劳动。

职工方代表在任期内，企业确因工作需要调整职工方代表工作岗位的，应当事先征求企业工会的意见。企业尚未建立工会的，应当事先征求上级工会的意见。

职工方代表在任期内，除法律、法规规定的情形外，企业不得与职工方代表解除劳动合同。

第十五条 企业和职工在工资集体协商中，应当共同维护企业的正常生产、工作秩序，保守企业商业秘密，不得有威胁、收买、欺骗、打击报复对方代表的行为。

第三章 工资集体协商的内容和程序

第十六条 工资集体协商一般包括以下内容:

(一)工资集体合同的期限;

(二)工资分配制度、工资分配形式和工资标准;

(三)职工年度平均工资水平及其调整幅度;

(四)津贴、补贴标准及奖金、绩效工资等分配办法;

(五)加班工资标准;

(六)计时工资、计件单价、劳动定额标准;

(七)学徒期、见习期、试用期的工资待遇;

(八)病事假和女职工孕期、产期、哺乳期以及各种带薪假期间的工资待遇;

(九)工资支付办法;

(十)工资集体合同变更、解除、终止的条件和程序;

(十一)工资集体合同的违约责任;

(十二)双方认为应当协商约定的其他事项。

第十七条 职工方和企业方协商确定的劳动定额标准，应当是本企业百分之九十以上的职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。

第十八条 双方协商确定工资等事项应当符合法律、法规规定，并以下列因素作为协商基础:

(一)地区、行业、企业的人工成本水平;

(二)地区、行业的职工平均工资水平;

(三)政府发布的工资指导线、人力资源市场工资指导价位;

(四)本地区城镇居民消费价格指数;

(五)企业劳动生产率和经济效益;

(六)企业资产保值增值状况;

(七)上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平;

(八)其他与工资集体协商有关的因素。

第十九条 职工方和企业方均可以提出工资集体协商的要求。

职工方开展工资集体协商，工会应当给予帮助和指导。企业工会可以在听取职工意见的基础上向企业方发出协商意向书;企业尚未建立工会的，上级工会可以在听取职工意见的基础上代为向企业方发出协商意向书。

一方提出工资集体协商要求的，应当向另一方提交包含本方协商代表、协商时间、地点、内容等事项的协商意向书;另一方应当自收到协商意向书之日起二十日内予以书面回复，无正当理由不得拒绝进行工资集体协商。

职工方和企业方依法开展工资集体协商的，双方应当自一方收到协商意向书之日起六十日内订立工资集体合同。

第二十条 工资集体协商一方在协商前可以要求对方提供其掌握的与协商有关的情况和资料，另一方应当在协商开始五日之前如实提供。

协商过程中，如需补充与协商有关的情况和资料的，一方应当向另一方及时提供。

第二十一条 工资集体协商双方达成一致意见后，由企业方在七日内制作工资集体合同草案文本。

工资集体合同草案应当提交职工大会或者职工代表大会讨论通过，草案通过后由企业工会代表职工与企业签订;企业尚未建立工会的，由职工方首席代表与企业签订。

第二十二条 企业应当自工资集体合同签订之日起七日内，将

工资集体合同文本以及相关材料报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门。

第二十三条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当自收到工资集体合同文本以及相关材料之日起十五日内，就工资集体协商双方代表资格、工资集体合同的内容和工资集体协商的程序向双方送达工资集体合同书面意见。

工资集体合同书面意见对工资集体合同无异议的，工资集体合同即行生效;协商双方在十五日内未收到县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门书面意见的，视为县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门无异议，该工资集体合同即行生效。

工资集体合同书面意见对工资集体合同提出异议的，工资集体协商双方应当对提出异议的内容重新依法协商，并将修改后的工资集体合同文本报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门。

第二十四条 工资集体合同生效后，企业应当在五日内向本企业全体职工公布，职工方应当同时报送上级工会。

第四章 工资集体合同的变更、解除和终止

第二十五条 经工资集体协商双方协商一致或者有下列情形之一的，可以变更或者解除工资集体合同:

(一)工资集体合同所依据的法律、法规、规章被修改或者废止的;

(二)因不可抗力致使工资集体合同部分不能履行或者全部不能履行的;

(三)企业因兼并、重组、解散或者破产等原因，致使工资集

体合同无法履行的;

(四)工资集体合同约定的变更或者解除条件出现的;

(五)法律、法规规定可以变更或者解除的其他情形。

工资集体协商一方提出变更或者解除工资集体合同要求的,应当向另一方提供相关证据材料并说明理由。

第二十六条 变更工资集体合同的,应当依照本条例规定的工资集体协商程序办理,并报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门。

解除工资集体合同的,企业应当自工资集体合同解除之日起七日内报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门备案。

职工方可以将变更或者解除工资集体合同的情况,书面报告上级工会。

第二十七条 工资集体合同期满或者工资集体协商双方约定的终止条件出现时,工资集体合同即行终止。

第二十八条 工资集体合同期限由工资集体协商双方约定,一般为一年。

工资集体合同期满前六十日内,工资集体协商双方应当依照本条例规定的协商程序重新签订工资集体合同。

第二十九条 工资集体合同生效后,除出现本条例第二十五条和第二十七条规定的情形外,任何单位和个人不得擅自变更、解除和终止工资集体合同。

企业制定的各项规章制度不得与工资集体合同的规定相抵触。

企业不得在工资集体合同有效期内，无法定理由或者非经法定程序，降低工资集体协商代表或者其他职工的工资、奖金、津贴、补贴、社会保险、福利等待遇。

企业注册管理实务心得体会篇二

第一条 为了推动和规范企业工资集体协商，维护职工和企业的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》等法律、行政法规，结合本自治区实际，制定本条例。

第二条 本自治区行政区域内的企业与职工开展工资集体协商，适用本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指职工方和企业方依法就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、工资支付办法、工资支付时间等劳动报酬事项进行平等协商的行为。

第四条 工资集体协商是决定企业工资分配的基本形式。

企业方在制定、修改或者决定有关劳动报酬的规章制度或者重大事项时，应当与职工方通过工资集体协商确定。

职工应当支持企业依法生产经营管理，合法地开展工资集体协商。

企业方和职工方在协商一致的基础上订立工资集体合同。

第五条 工资集体协商应当遵循合法、公平、平等、诚信的原则，兼顾企业和职工双方合法利益，保障职工工资水平与企业劳动生产率、经济效益以及当地经济社会发展水平相适应。

第六条 县级以上人民政府应当加强对工资集体协商的组织、指导，采取措施推进工资集体协商。

第七条 县级以上人民政府人力资源和社会保障部门对工资集体协商进行指导、协调，对工资集体合同依法进行审查，并对履行情况进行监督。

地方工会、产业工会、行业工会依法组织、指导、协调企业工会开展工资集体协商。

企业工会依法组织职工方与企业方开展工资集体协商，签订工资集体合同，维护职工合法权益。尚未建立工会的企业，由上级工会指导职工民主推选的代表与企业方开展工资集体协商。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会、商会、行业协会等企业代表组织，应当指导企业方开展工资集体协商。

人力资源和社会保障部门、工会和企业代表组织通过劳动关系三方协调机制，共同研究处理工资集体协商中的重大问题。

第二章 协商代表

第八条 职工方协商代表由企业工会推荐，并经职工代表大会或者职工大会审议通过;职工代表大会或者职工大会闭会期间，可以经职工代表团(组)长、专门委员会或者专门小组负责人联席会议通过，并提请下一次职工代表大会或者职工大会确认。企业尚未建立工会的，职工方协商代表由上级工会指导职工民主推荐，并经全体职工过半数同意。

企业方协商代表由企业法定代表人或者主要负责人书面指定。

双方协商代表缺额的，应当依法及时进行补充并通知对方。

第九条 协商双方各自确定一名首席代表。

职工方首席代表在本方协商代表中推举产生;企业工会主席是职工方协商代表的，首席代表可以由工会主席担任。

企业方首席代表由企业法定代表人或者其书面指定的协商代表担任。

首席代表不得由非本单位人员担任。首席代表因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十条 双方协商代表人数每方为三至九人，且不得相互兼任。企业方的协商代表不得多于职工方的协商代表。

女职工、残疾职工人数分别达到企业总人数百分之十以上的，职工方协商代表中应当有女职工、残疾职工代表。

工会工作人员不得担任企业方协商代表;企业负责人、出资人、人力资源部门负责人及其近亲属不得担任职工方协商代表。

第十一条 协商双方可以从熟悉劳动工资、经济、法律、财务等工作的人员中聘任工资集体协商指导员，为职工方或者企业方提供咨询服务。

第十二条 协商双方可以书面聘请本企业以外的专业人员作为本方的协商代表，但聘请人数不得超过本方代表总数的三分之一。

第十三条 协商代表产生后，应当于三日内在本企业公布。

第十四条 协商代表应当履行下列职责：

(一)收集工资集体协商有关情况和资料;

(二)参加工资集体协商，提出协商意见;

(三)及时向本方人员通报协商情况，听取本方人员的意见建议，回答本方人员的询问;

(四)代表本方参加工资集体协商争议的处理;

(五)监督工资集体合同的履行;

(六)法律、法规规定的其他职责。

第十五条 协商代表的任期自协商代表产生之日起至工资集体合同履行期满之日止。协商代表在担任代表期间劳动合同期满的，经协商代表同意，劳动合同期限自动延长至完成协商之日。

协商双方无正当理由不得更换本方的协商代表。协商代表因故不能履行职责确需更换的，应当遵守本条例规定的协商代表产生程序，并书面通知对方。

第十六条 企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间。

协商代表参加工资集体协商，视为提供了正常劳动，其工资和福利等待遇不受影响。

职工方协商代表在履行职责期间，除法律、法规规定的情形外，企业不得解除、终止职工方协商代表的劳动合同或者扣发、降低其工资、福利等待遇。

企业确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见;涉及变更劳动合同约定内容的，企业应当与本人协商一致。

第十七条 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产经营秩序。

第三章 协商内容

第十八条 职工方和企业方应当就本企业下列多项或者某项事项进行集体协商：

(一)工资分配制度和工资分配形式;

(二)职工年度平均工资水平及其调整幅度和调整办法;

(三)本企业最低工资标准;

(四)津贴、补贴项目、标准以及其他福利待遇;

(五)计时工资、计件单价、加班工资计发基数和劳动定额标准;

(六)奖金和绩效工资分配办法;

(七)试用期、病事假、女职工孕期、产期、哺乳期以及各种带薪假期间的工资待遇;

(八)工资支付办法、支付时间;

(九)工资集体合同期限以及变更、解除、终止的条件和程序;

(十)工资集体合同的违约责任和争议解决途径;

(十一)双方认为应当协商的其他事项。

第十九条 协商双方协商确定的劳动定额标准，应当是本企业相同岗位百分之九十以上的职工在法定工作时间内、正常劳动条件下能够完成的工作量。

第二十条 工资集体合同中约定的工资标准不得低于自治区人民政府规定的当地最低工资标准;企业和职工个人订立的劳动

合同中约定的工资标准不得低于工资集体合同规定的标准。

第二十一条 工资集体协商应当综合考虑下列因素：

(一)企业的人工成本;

(二)当地最低工资标准、工资指导线;

(三)本地区城镇居民消费价格指数;

(四)企业劳动生产率和经济效益;

(五)上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平;

(六)企业长远发展的需求;

(七)其他与工资集体协商有关的情况。

第二十二条 企业利润增长或者劳动生产率提高的，职工方可以提出增加工资的协商要求。

企业确因生产经营状况发生重大变化，导致企业利润降低或者亏损时，可以向职工方提出不增加工资或者降低工资的协商要求。

第四章 协商程序

第二十三条 职工方和企业方均可提出工资集体协商要求。一方提出协商要求的，另一方应当自收到要求之日起十日内给予答复，并在答复后十日内进行协商。

要求和答复应当采用书面形式，明确协商时间、地点、内容、本方协商代表，并对本方主张作出说明。

第二十四条 企业已经建立工会的，职工方根据下列规定向企

业方提出工资集体协商要求：

(一)企业工会在听取本企业职工意见的基础上，对确有必要协商的事项可以组织提出；

(二)大中型企业五分之一以上的职工、小微型企业三分之一以上的职工有工资集体协商要求，或者二分之一以上的职工代表大会代表有工资集体协商要求的，企业工会应当组织提出。

企业工会应当组织而未组织提出协商要求的，由上级工会责令改正。

企业尚未建立工会的，职工方可以在上级工会的组织、指导下提出工资集体协商要求。

第二十五条 企业法定代表人或者其书面委托的企业其他人员，根据实际需要，可以向职工方提出工资集体协商要求。

第二十六条 在工资集体协商首次会议召开五日前，协商双方应当向对方提供协商方案以及与协商方案相关的情况和资料。

企业方应当提供的情况和资料包括工资集体协商所需要的本企业上年度营业收入、净利润、职工工资总额和职工平均工资、社会保险费用缴纳情况等。

第二十七条 工资集体协商一般采用协商会议的形式。协商会议由协商双方首席代表轮流主持。首次会议由协商要求提出方首席代表主持，并按照下列程序进行：

(一)宣布议程和会议纪律；

(二)一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席代表就对方的要求作出回应；

(三)双方就协商事项发表各自意见，开展充分讨论;

(四)双方首席代表归纳意见。

第二十八条 工资集体协商会议应当由协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当如实、客观记录，不得泄露协商内容和企业商业秘密。会议记录由全体与会协商代表签字确认。

第二十九条 工资集体协商期限为六十日，自协商一方收到协商要求之日起至工资集体合同草案提交企业职工代表大会或者职工大会审议之日止;经双方协商同意可以延长协商期限，但延长时间最长不超过三十日。

工资集体协商期间遇不可抗力导致协商无法继续进行的，协商中止，待不可抗力情形消除后继续协商。中止期间不计入工资集体协商期限。

第三十条 工资集体协商自首次会议之日起三十日内未达成一致意见的，协商双方均可书面申请人力资源和社会保障部门协调;人力资源和社会保障部门认为必要时也可以直接进行协调。

人力资源和社会保障部门应当自接到申请之日起五日内，对工资集体协商争议进行协调，或者组织工会、企业代表组织等有关单位共同协调。

人力资源和社会保障部门协调工资集体协商争议，应当自收到申请之日起三十日内结束协调。协调期间不计入工资集体协商期限。

第三十一条 协商双方就协商事项达成一致意见的，由企业方在七日内制作工资集体合同草案。工资集体合同草案应当提交企业职工代表大会或者职工大会审议，职工代表大会或者

职工大会应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且经全体职工代表或者全体职工半数以上同意，工资集体合同草案方获通过。获得通过的工资集体合同，由双方首席代表签字盖章。

工资集体合同草案未获通过的，自职工代表大会或者职工大会闭会之日起三十日内，由协商双方重新协商修改并再次提交职工代表大会或者职工大会审议。

第三十二条 企业方应当在工资集体合同订立之日起五日内，将下列资料报送所在地县级以上人民政府人力资源和社会保障部门：

(一)要求书、答复书;

(二)工资集体合同;

(三)企业营业执照复印件;

(四)双方协商代表名单以及代表资格证明;

(五)职工代表大会或者职工大会审议通过的决议。

第三十三条 人力资源和社会保障部门应当对工资集体合同进行合法性审查，发现有违反法律法规规定情形的，应当自收到工资集体合同文本之日起十五日内，提出审查意见并通知协商双方;协商双方应当对人力资源和社会保障部门提出异议的事项进行修改，并自收到审查意见之日起十日内重新报送审查。

人力资源和社会保障部门自收到工资集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，工资集体合同即行生效。

第三十四条 企业方应当自工资集体合同生效之日起五日内向

本企业全体职工公布工资集体合同;企业工会或者职工方首席代表应当及时将工资集体合同文本报送上级工会。

第三十五条 工资集体合同期限为一至三年，由双方协商确定。合同期满前六十日内，双方应当依照本条例规定的程序重新协商订立或者续订工资集体合同。

在工资集体合同有效期内，除第二十二条以及前款规定情形外，企业方和职工方不得再提出工资集体协商要求。

第三十六条 工资集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和注册资本增减等事项，不影响工资集体合同的履行。

第三十七条 企业方和职工方应当按照工资集体合同的约定全面履行各自义务，协商双方首席代表应当将合同履行情况每年向职工代表大会或者职工大会报告，接受职工的监督。

第三十八条 因履行工资集体合同发生争议，双方经协商解决不成的，可以依法向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁;对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

第三十九条 有下列情形之一的，可以变更、解除或者终止工资集体合同：

(一)双方协商一致的;

(二)企业因解散、破产等原因，致使工资集体合同无法履行的;

(三)因不可抗力致使工资集体合同部分不能履行或者全部不能履行的;

(四)工资集体合同约定的变更、解除或者终止条件出现的;

(五)法律、法规规定的其他情形。

一方提出变更、解除或者终止工资集体合同要求的，应当提供相关证明材料并说明理由。

变更、解除或者终止工资集体合同适用本条例规定的工资集体协商程序。

第四十条 企业方或者职工方开展工资集体协商应当采用平和、理性的方式，维护企业正常的生产经营秩序，不得有下列行为：

(一)拒绝或者故意拖延工资集体协商；

(二)拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料；

(三)阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商；

(四)以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求；

(五)其他可能激化矛盾的行为。

第五章 行业性和区域性工资集体协商

第四十一条 行业集聚或者小企业比较集中的区域，可以开展行业性、区域性工资集体协商，订立行业性、区域性工资集体合同。

第四十二条 行业性、区域性工资集体协商内容应当包括本行业或者本区域的企业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额、工资支付办法、工资支付时间等相关事项。

第四十三条 行业性、区域性工资集体协商的职工方协商代表，

由行业、区域工会选派，并经公示后产生。首席代表由行业、区域工会主席担任。尚未建立行业、区域工会组织的，在上级工会指导下，由行业或者区域内的企业职工民主推荐产生职工方协商代表，首席代表从职工方协商代表中民主推举产生。

企业方协商代表由行业、区域内的企业代表组织选派，或者由行业、区域内企业经民主推举、授权委托等方式产生。首席代表由企业方协商代表民主推举产生。

第四十四条 已建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当提交职工代表大会审议通过;尚未建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当征求本行业、本区域职工的意见。

第四十五条 经协商一致依法订立的行业性、区域性工资集体合同，应当向本行业、本区域内企业和职工公布，对本行业、本区域的企业和职工具有约束力。

行业、区域内的企业与职工签订的工资集体合同或者劳动合同规定的企业最低工资标准或者职工工资标准，应当不低于行业性、区域性工资集体合同规定的最低工资标准。

第四十六条 行业性、区域性工资集体协商程序，本章没有规定的，参照本条例第四章规定的协商程序。

第六章 法律责任

第四十七条 违反本条例规定的行为，法律、行政法规已有法律责任规定的，从其规定。

第四十八条 企业违反本条例第十六条第三款规定，因职工方协商代表履行职责而解除其劳动合同的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令企业继续履行劳动合同，并

补发劳动合同解除期间应得的劳动报酬;职工方协商代表不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经无法继续履行的，由企业依法支付赔偿金。

企业因职工方协商代表履行职责而扣发、降低其工资、福利的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令限期支付扣发、降低的工资、福利;企业逾期不支付的，责令企业按应付金额的百分之五十以上百分之一百以下的标准加付赔偿金。

第四十九条 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门给予警告，并责令限期改正;逾期不改的，将其记入社会诚信档案，通过媒体向社会公布：

(一)拒绝或者故意拖延工资集体协商的;

(二)拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料的;

(三)不向协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间的;

(四)有其他阻碍开展工资集体协商行为的。

企业有前款第一项、第二项行为，经责令限期改正，逾期不改的，县级以上人民政府人力资源和社会保障部门可以对企业处以五千元以上五万元以下罚款;企业三年内不得享受各级政府的奖励和扶持政策;政府以及有关部门三年内不受理其在经营方面的评优评先申请，不授予其文明单位等荣誉称号;企业经营者三年内不得参加劳动模范、优秀企业家等评优评先。

第五十条 职工方违反本条例第四十条第一项规定，拒绝或者故意拖延工资集体协商的，由县级以上人民政府人力资源和

社会保障部门或者上级工会责令改正。

第五十一条 职工方协商代表在协商和签订工资集体合同过程中违反本条例规定的，由企业工会或者上级工会责令改正;拒不改正的，提请职工代表大会或者职工大会撤销其协商代表资格。

第五十二条 企业方或者职工方违反本条例第四十条第三项至第五项规定，阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商，以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求，或者有其他可能激化矛盾的行为，构成违反治安管理行为的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定予以处罚;构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十三条 协商代表或者其他人员违反本条例第十七条、第二十八条规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，依法承担相应的法律责任。

第五十四条 工会工作人员违反本条例规定，不依法履行职责或者损害职工权益的，由同级工会或者上级工会责令改正;情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分;构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十五条 人力资源和社会保障部门工作人员违反本条例规定，在工资集体协商指导、协调或者工资集体合同审查、监督工作中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予行政处分;构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第五十六条 企业分支机构经企业授权同意，与分支机构的职工方就劳动报酬事项进行工资集体协商和签订、履行工资集体合同，依照本条例执行。

第五十七条 实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织开展工资集体协商，参照本条例执行。

第五十八条 本条例自7月1日起施行。

企业注册管理实务心得体会篇三

随着企业竞争的日益激烈，越来越多的公司意识到公关在企业发展中的重要性。作为一名公关从业者，多年来我积累了一些关于企业公关实务的心得体会，希望能与大家分享。

首先，公关是建立和维护企业形象的重要手段之一。在现代社会，企业形象的建立与发展关系到企业的发展与生存。公关作为企业与外界沟通的桥梁，通过合理的信息传播和社交活动，能够树立企业的良好形象，提升企业的知名度和声誉。因此，在进行公关实务时，我们必须注重塑造企业的形象，将公司的核心价值观和文化理念传达给社会，以赢得公众的认同和支持。

其次，公关要注重良好的媒体关系管理。在企业公关实践中，与媒体的关系非常重要。媒体是信息的传播者和代言人，能够让企业的形象和信息迅速传播到公众中。因此，我们必须与媒体保持良好的合作关系，建立互信和互利的合作。我们要加强与媒体的沟通，及时提供公司的新闻稿和信息，确保信息的准确性和及时性，同时也要学会善于应对负面新闻，及时回应和修复，以保护公司的声誉和利益。

此外，公关还需要注重利益相关者的管理。企业的发展离不开各类利益相关者的支持和参与，包括员工、客户、股东、供应商等。在进行公关实务时，我们需要重视对这些利益相关者的关怀和管理，建立良好的关系。我们要注重员工的培养和激励，倾听顾客的需求和反馈，与股东保持及时沟通，保持供应商的稳定合作关系。只有与利益相关者保持良好的互动和合作，我们才能够获得更多的支持和资源，推动企业

的可持续发展。

此外，公关还需要注重危机管理和舆情处理。随着社会的不断发展，企业危机和舆情的处理变得越来越重要。在危机发生时，公关人员要有应对危机的预案和策略，及时进行危机公关，避免危机蔓延和扩大。同时，在处理舆情时，我们要注重舆情的监测和分析，了解公众的需求和反馈，及时回应和解决问题，以避免负面舆情对企业形象和声誉的损害。

最后，公关实务需要不断学习和创新。公关是一个不断变化的领域，新的媒体和技术的不断出现，为公关带来了新的挑战和机遇。因此，作为一名公关从业者，我们要不断学习和更新知识，掌握新的公关工具和技巧，提升自己的专业能力。同时，要注重思维的创新，不断探索新的公关策略和方法，以适应快速变化的市场环境。

综上所述，企业公关实务是企业发展过程中不可缺少的一部分。通过建立和维护企业形象，管理好媒体关系和利益相关者，处理好危机和舆情，不断学习和创新，我们能够更好地发挥公关的作用，提升企业的竞争力和声誉。在未来的工作中，我将继续努力学习和实践，为公司的公关工作做出更大的贡献。

企业注册管理实务心得体会篇四

工业园区总工会下设机关工会1个，有会员25名。截止7月底莲花和新庄片区共有企业38户，共有职工1835人，其中百人以上企业5户，共有职工644人，工会会员632人；25人以上企业有7户，共有工会会员263人，已建工会委员会企业18户，有会员992人。现按要求将20xx年工资集体协商工作落实情况汇报如下:

一、开展情况

（一）高度重视，组织有力

在市、县总工会及相关部门的支持帮助下，按照县总工会工资集体协商工作总体部署，工业园区总工会把扎实推进工资集体协商工作作为当前工会工作的重点，突出维护职工合法权益职能，遵循“以园立片、以片树点、以点带面、以面促园”的工作思路在新庄莲花片区以华宁雅升食品有限公司、华宁康宏球团有限责任公司、云南蓝天重工有限公司、上海电气云南有限公司、中复连众（玉溪）复合材料有限公司、华宁长新新型建材有限公司等企业开展此项工作。为确保集体协商合同的认真履行，制定了工资集体协商工作方案和工资专项集体协商工作制度。在20xx-20xx年度应签订集体协商合同的企业成立集体协商合同监督检查领导小组。

（二）积极宣传，营造氛围

华宁县工业园区总工会充分发挥自身职能优势，在宣传发动上下功夫，采取多种形式、多种渠道抓好《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《云南省企业工会工作条例》《云南省企业工资集体协商条例》等相关政策法规的宣传贯彻，通过多次进行走访摸底调查、发放问卷调查等方式使广大企业和职工对工资集体协商有了初步了解，集体协商的意识明显提高，为推进工资集体协商工作营造了浓厚的舆论氛围。

（三）形成共识，稳步推进

工业园区总工会在征求职工意见基础上，与企业方进行沟通协调，就企业的.劳动定额、工价和特殊工作情况下工资标准及支付、工资分配制度、分配形式和支付办法，年度工资水平及其调整幅度，奖金、津贴、补贴等分配方法以及行业、企业的最低工资等相关事项进行了分析，为开展集体协商做了充分准备。应签订集体协商合同的企业按照工作部署，进一步提高思想认识，坚持以维护职工合法权益、共谋企业发

展为基本出发点;以建立和谐稳定的劳资关系为基本准则;以实现企业效益和职工收入最大化为落脚点，落实工资集体协商各项工作措施。

二、存在的困难

（一）对协商的重要意义认识模糊，存在不愿谈的现象。企业工会干部、广大职工、经营者对工资集体协商的重要性和必要性认识不够。

（二）协商能力和水平有限，存在不会谈的现象。工会干部和职工代表自身素质不高，对协商的政策法规和业务知识不熟悉，对协商的方法和程序不了解，没有经过一定的培训。

（三）非公企业工会干部是企业的雇员，存在不敢谈的现象。

（四）劳动关系短期化,工人劳动所得的期望值偏高，工人队伍流动性较大。

三、下一步打算

（一）通过多种形式渠道，广泛宣传工资集体协商的重大意义，使企业工会干部、职工和经营者认识到协商对自己有直接的利益关系，是多方共赢的重要载体，从而自觉自愿地开展协商。

（二）进一步加强对工资集体协商的组织领导，健全机制，规范程序，不断增强协商的实效性。

（三）进一步明确工会职能，切实发挥工会组织在推动工资集体协商工作中的作用。

企业注册管理实务心得体会篇五

企业公关实务，是现代企业发展中不可或缺的一环。在我多年的工作经验中，我深刻体会到公关工作对企业形象塑造、品牌推广和利益维护的重要性。通过不断学习和实践，我积累了一些实际操作中的经验和心得，下面将与大家分享。

第二段：提供有效沟通渠道

在公关实务中，建立有效沟通渠道是关键。企业需要与各类利益相关者进行沟通，包括员工、客户、供应商、股东、媒体等。只有通过有效的沟通，才能更好地解决问题、化解矛盾、传递信息。在实践中，我发现与各类利益相关者进行定期沟通，了解他们的需求和关切，并及时回应和解决问题，能够有效提升企业形象和信任度。

第三段：注重建立良好关系

公关工作的核心是建立良好的关系。与媒体建立合作关系，可以在企业宣传和品牌推广中起到重要作用。在实践中，我发现积极主动与媒体沟通、提供有价值的信息和资源，能够增加企业在媒体中的曝光度和影响力。与客户建立稳定的合作关系，可以增加客户的忠诚度和口碑传播力，进而扩大市场份额。与供应商建立互信合作关系，可以确保稳定的供应链和高质量的产品。与公众建立信任关系，可以减少危机事件的负面影响。因此，在公关实务中，注重建立良好关系是至关重要的。

第四段：及时处理危机事件

在公关实务中，危机事件是无法避免的。如何应对危机事件，对企业的声誉和利益具有重要影响。在处理危机事件时，我总结了一些有效的经验。首先，要及时面对问题，不能回避或掩饰。其次，需要迅速采取行动，减少危机扩大化的可能

性。同时，要及时向公众和利益相关者提供真实、客观的信息，避免谣言和不实言论的传播。最后，要及时总结和反思危机处理的经验教训，以便今后更好地应对类似事件。通过及时处理危机事件，企业可以赢得公众的理解和支持，最大限度地保护自身利益。

第五段：做好自身形象管理

最后，企业公关实务也需要注重自身形象的管理。企业形象是企业公关工作的核心，也是公众对企业的直接印象。在实际工作中，我强调企业形象的一致性和稳定性。通过统一的视觉形象设计、专业化的宣传资料和内容，以及个性化的服务，可以提升企业形象的专业度和品质感。同时，要注重企业社会责任的履行，加强对环境、员工福利、公益慈善等方面的管理和投入。一个积极负责任的企业形象，将会赢得公众和利益相关者的认可和支持。

结束段：总结

通过多年的实践和思考，我深刻认识到企业公关实务在现代企业管理中的重要作用。通过提供有效沟通渠道、建立良好关系、及时处理危机事件和做好自身形象管理，企业可以更好地塑造自身形象、推广品牌、维护利益，从而实现可持续发展。公关工作需要不断学习和实践，才能不断提高自身能力和水平，适应不断变化的市场环境。我相信，通过不断努力和探索，企业公关实务一定能够为企业带来更大的价值和战略优势。