

<<工资集体协商指导员速查手册>>

图书基本信息

书名：<<工资集体协商指导员速查手册>>

13位ISBN编号：9787500846550

10位ISBN编号：750084655X

出版时间：2010-5

出版单位：中国工人

作者：范韶华

页数：278

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<工资集体协商指导员速查手册>>

前言

2007年11月26日，温家宝总理对浙江省温岭市新河镇羊毛衫行业通过建立工资集体协商机制有效地增加了职工收入，推动了企业发展的做法，作出重要批示，指出“温岭的做法可以总结推广”。这是对工资集体协商工作的充分肯定，也为工会进一步做好这项工作提出了明确要求。

从1994年7月《劳动法》颁布至今，中华全国总工会抓住贯彻实施《劳动法》的契机，强调要把平等协商和签订集体合同作为工会贯彻实施《劳动法》、调整企业劳动关系的主要手段。

1998年4月，全总制定下发了《工会参加工资集体协商指导意见》，明确了工会开展工资集体协商工作的基本要求。

在这之后，全总从贯彻落实科学发展观和构建社会主义和谐社会的战略高度，将工资集体协商工作摆上了更加重要的位置。

<<工资集体协商指导员速查手册>>

内容概要

1998年4月，全总制定下发了《工会参加工资集体协商指导意见》，明确了工会开展工资集体协商工作的基本要求。

在这之后，全总从贯彻落实科学发展观和构建社会主义和谐社会的战略高度，将工资集体协商工作摆上了更加重要的位置。

本书共分为九章，涉及工资集体协商概述、工资集体协商指导员、工资集体协商指导员应掌握的协商程序、工资集体协商指导员应掌握的协商内容等内容，旨在对工资集体协商指导开展工作有所帮助。

<<工资集体协商指导员速查手册>>

书籍目录

第一章 工资集体协商概述 一、工资集体协商简介 1.什么是工资集体协商 2.工资集体协商的历史渊源和发展 3.为什么要开展工资集体协商 4.工资集体协商工作的指导思想和基本思路是什么 5.指导工资集体协商的主要文件有什么 6.工资集体协商的主体 7.工资集体协商的基本特征 8.工资集体协商的主要类型 9.工资集体协商应具备的条件 10.工资集体协商应遵循的原则 11.工资集体协商的内容 12.工资集体协商的工作难点 13.工资集体协商的重点 二、几个需要弄懂的问题 (一)工资集体协商与工会 14.工资集体协商与工会的关系是什么 15.上级工会在开展工资集体协商中的职责 (二)工资集体协商与工资集体协商指导员 16.工资集体协商与工资集体协商指导员的关系 (三)工资集体协商与工资专项协议 17.工资集体协商与工资专项协议之间的关系 (四)工资集体协商与集体合同的关系 18.集体合同的含义 19.集体合同的主要特征 20.集体合同的主要内容 21.集体合同与劳动合同不同 22.工资集体协商与集体合同之间的关系 (五)工资集体协商与职工代表大会制度 23.工资集体协商与职工代表大会制度之间的关系第二章 工资集体协商指导员 一、市场经济条件下.加强工资集体协商指导员建设 1.什么是工资集体协商指导员 2.为什么要建立工资集体协商指导员的队伍 3.工资集体协商指导员应处理好与企业行政领导的关系 4.工会努力为工资集体协商指导员队伍发挥作用创造条件 二、工资集体协商指导员的聘用条件、职责要求 5.工资集体协商指导员的聘用条件 6.工资集体协商指导员的职责 7.工资集体协商指导员的义务 8.工资集体协商指导员的主要活动方式 三、加强工资集体协商指导员队伍素质和管理制度建设 9.工资集体协商指导员的自身素质建设要求 10.工资集体协商指导员应掌握的企业管理知识 11.工资集体协商指导员应参阅的法律、法规及政策 12.加强工资集体协商指导员队伍管理制度建设第三章 工资集体协商指导员应掌握的协商程序第四章 工资集体协商指导员应掌握的协商内容第五章 工资集体协商指导员如何指导开展区域性、行业性工资集体协商第六章 工资协议的变更、解除及终止第七章 工资集体协商指导员应掌握的协商策略和技巧第八章 工资集体协商指导没学会看财务报表第九章 工资协商参考文本附录

<<工资集体协商指导员速查手册>>

章节摘录

插图：企业在建立津贴时，要做好三项工作：（1）确定建立津贴的条件凡是要求建立津贴的单位或工种，必须对有关的条件和环境进行认真调查研究，有的还要采用科学技术手段进行测定，如有毒有害成分的含量等。

就是说，建立每一项津贴，都要有充足的理由和科学的根据。

（2）规定津贴的种类和实行的范围要对相近工种的有关因素进行分析对比，全面权衡，再决定津贴的种类，并确定哪些工种、岗位可纳入实行津贴的范围。

否则，就会出现该享受的享受不上，不该享受的却享受了，以致产生新的矛盾。

因此，在津贴的条件、范围、对象等问题上要规定得十分明确、具体，执行时便于对号入座，一般不宜留有伸缩和变通的余地，以免造成执行中的混乱。

（3）制定津贴的标准和发放办法津贴标准有两种制定方法，一种是按照职工本人标准工资的一定比率制定；另一种是按绝对额制定。

这两种制定方法，适应不同的情况，一般来说，对于保证职工实际工资水平和为保障职工：生活的津贴，按本人标准工资的一定比率制定比较适宜；其他性质的津贴，按绝对额制定比较恰当。

在确定津贴标准时，除了应与计时工资和计件工资的标准统筹考虑外，还应考虑以下因素：一是职工在特殊条件下劳动的繁重程度；二是在特殊条件下劳动对职工身体的危害程度；三是职工在特殊条件下劳动生活费用支出增加的程度。

另外，还要考虑劳动保护设施情况、工作时间的长短等不同情况。

一般来说，特殊条件下劳动强度越大，对身体危害越严重，生活费用越高以及劳动保护设施越差的工种或岗位，规定津贴标准应适当高一些。

<<工资集体协商指导员速查手册>>

编辑推荐

《工资集体协商指导员速查手册》：专业性·政策性·权威性打造高素质的工会专家队伍

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>