# 关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-06-13

*第一篇：关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见最高人民法院印发《关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见》的通知各省、自治区、直辖市高级人民法院，解放军军事法院，新疆维吾尔自治区高级人...*

**第一篇：关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见**

关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见

最高人民法院印发《关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见》的通知各省、自治区、直辖市高级人民法院，解放军军事法院，新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：

《最高人民法院关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见》已经最高人民法院审判委员会第1493次会议通过，现印发给你们，请结合审判工作实际，认真遵照执行。

二○一○年十二月二十八日

为进一步规范上下级人民法院之间的审判业务关系，明确监督指导的范围与程序，保障各级人民法院依法独立行使审判权，根据《中华人民共和国宪法》和《中华人民共和国人民法院组织法》等相关法律规定，结合审判工作实际，制定本意见。

第一条 最高人民法院监督指导地方各级人民法院和专门人民法院的审判业务工作。上级人民法院监督指导下级人民法院的审判业务工作。监督指导的范围、方式和程序应当符合法律规定。

第二条 各级人民法院在法律规定范围内履行各自职责，依法独立行使审判权。

第三条 基层人民法院和中级人民法院对于已经受理的下列第一审案件，必要时可以根据相关法律规定，书面报请上一级人民法院审理：

（1）重大、疑难、复杂案件；

（2）新类型案件；

（3）具有普遍法律适用意义的案件；

（4）有管辖权的人民法院不宜行使审判权的案件。

第四条 上级人民法院对下级人民法院提出的移送审理请求，应当及时决定是否由自己审理，并下达同意移送决定书或者不同意移送决定书。

第五条 上级人民法院认为下级人民法院管辖的第一审案件，属于本意见第三条所列类型，有必要由自己审理的，可以决定提级管辖。

第六条 第一审人民法院已经查清事实的案件，第二审人民法院原则上不得以事实不清、证据不足为由发回重审。

第二审人民法院作出发回重审裁定时，应当在裁定书中详细阐明发回重审的理由及法律依据。

第七条 第二审人民法院因原审判决事实不清、证据不足将案件发回重审的，原则上只能发回重审一次。

第八条 最高人民法院通过审理案件、制定司法解释或者规范性文件、发布指导性案例、召开审判业务会议、组织法官培训等形式，对地方各级人民法院和专门人民法院的审判业务工作进行指导。

第九条 高级人民法院通过审理案件、制定审判业务文件、发布参考性案例、召开审判业务会议、组织法官培训等形式，对辖区内各级人民法院和专门人民法院的审判业务工作进行指导。

高级人民法院制定审判业务文件，应当经审判委员会讨论通过。最高人民法院发现高级人民法院制定的审判业务文件与现行法律、司法解释相抵触的，应当责令其纠正。

第十条 中级人民法院通过审理案件、总结审判经验、组织法官培训等形式，对基层人民法院的审判业务工作进行指导。

第十一条 本意见自公布之日起施行。

**第二篇：关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见**

关于规范上下级人民法院审判业务关系的若干意见

第一条 最高人民法院监督指导地方各级人民法院和专门人民法院的审判业务工作。上级人民法院监督指导下级人民法院的审判业务工作。监督指导的范围、方式和程序应当符合法律规定。

第二条各级人民法院在法律规定范围内履行各自职责，依法独立行使审判权。

第三条 基层人民法院和中级人民法院对于已经受理的下列第一审案件，必要时可以根据相关法律规定，书面报请上一级人民法院审理：

（1）重大、疑难、复杂案件；

（2）新类型案件；

（3）具有普遍法律适用意义的案件；

（4）有管辖权的人民法院不宜行使审判权的案件。

第四条上级人民法院对下级人民法院提出的移送审理请求，应当及时决定是否由自己审理，并下达同意移送决定书或者不同意移送决定书。

第五条 上级人民法院认为下级人民法院管辖的第一审案件，属于本意见第三条所列类型，有必要由自己审理的，可以决定提级管辖。

第六条第一审人民法院已经查清事实的案件，第二审人民法院原则上不得以事实不清、证据不足为由发回重审。

第二审人民法院作出发回重审裁定时，应当在裁定书中详细阐明发回重审的理由及法律依据。

第七条 第二审人民法院因原审判决事实不清、证据不足将案件发回重审的，原则上只能发回重审一次。

第八条最高人民法院通过审理案件、制定司法解释或者规范性文件、发布指导性案例、召开审判业务会议、组织法官培训等形式，对地方各级人民法院和专门人民法院的审判业务工作进行指导。

第九条 高级人民法院通过审理案件、制定审判业务文件、发布参考性案例、召开审判业务会议、组织法官培训等形式，对辖区内各级人民法院和专门人民法院的审判业务工作进行指导。

高级人民法院制定审判业务文件，应当经审判委员会讨论通过。最高人民法院发现高级人民法院制定的审判业务文件与现行法律、司法解释相抵触的，应当责令其纠正。

第十条 中级人民法院通过审理案件、总结审判经验、组织法官培训等形式，对基层人民法院的审判业务工作进行指导。

第十一条 本意见自公布之日起施行。

**第三篇：上下级关系**

如何协调组织内部领导与员工之间的关系？

对于这个话题，我们从企业、企业中的各层领导和下属三个层面来谈。

首先，从企业这个整体，这个组织来看，需要在上下级关系、选拔录用等各方面建立明确、有效的制度，创建积极向上的企业文化。

其次，从企业领导方面来看，需要做到以下几点：

① 协调利益关系，做到利益互惠，一切赏罚公开、公正。当下社会中利益最大化

不仅是企业所追求的，也是个人所追求的。协调好利益关系有利于激励双方更好地工作，也有助于搞好双方的关系，做到共赢。

② 加强上下级之间的沟通交流。在这方面不仅仅局限于办公室里的谈话，更重要的是在一个无顾虑的环境里显露出各自的真心想法。

③ 领导要提高自己的技能，包括技术技能和人际技能。在技术技能方面，要做到

对所在的工作领域有自己的深刻了解，也即做一个领导要有强大的知识。同时要了解员工，做到知人善任；在人际技能方面，要善于听取下级的意见，但也要有足够的决策能力。理智对待员工和自己的错误。尽力满足下级各种需要，对于马斯洛需求层次理论中的生理需求、安全需求、情感和归属的需求、尊重的需求、自我实现的需求考虑周全。

④ “以明示下者暗”，要懂得放权，对下属要信任。

最后，从员工方面来看：

① 要有位置感，做好本职工作。但是拿破仑说过“不想当将军的士兵不是好士兵”，所以首先要做一名优秀的士兵，然后朝着优秀将军的方向做好，这样能更好地为企业谋利，为领导谋利，当然也为自己本身谋利了。

② 要为企业的发展献计献策，但要做到有度，不能越权，关心集体的长远发展。

**第四篇：上下级关系**

如何处理好上下级关系

上下级关系，也就是领导与被领导的关系。处理好上下级关系，有利于团结稳定提高工作效率，促进工作的整体发展。

作为企业的一员，理应从大局出发，顾全集体的整体和长远利益。作为下属，应当尊敬上级，这不仅是中国的传统文化，也是任何一个团体、单位和组织纪律所要求的。因此，无论上司是正确的还是错误的，我们都要从态度上坚持对他的尊重，如果他的做法有不妥之处，我们应该以一种巧妙的方式来提醒他，使他能够接受，不应该是顺从。

在管理工作中，上下级关系也不能走得太近，更不能不分彼此，而应保持一定的距离，否则不利于开展工作。当然，这并不是说作为管理者整天就应板着一张面孔，那样的话会脱离群体，就算最后得到大家的支持，工作也难以开展。所以，工作中是上下级关系，生活中是朋友关系。上级对下级的公平、公正显得特别重要，否则受了委屈会产生“自己不被领导重视，再努力也是白搭”的想法。

下级作为被领导者，要维护领导的威信，遵守组织原则，服从分配，积极工作。要体谅领导的难处，设身处地为领导分忧，满腔热情地帮助领导，做到补台而不拆台。领导工作出现差错时，要提出善意的批评和建议。领导和同事有矛盾时，应从中作些协调解释工作。与领导发生矛盾分歧时，要宽宏大度和气坦率地向领导讲明自己的观点和态度，不要针锋相对，大吵大闹，激化矛盾。

领导者要和下级和睦相处，取得了解与信任，赢得领导威信。不要

以“领导者”自居，要放下架子，以平等友好坦诚直率的态度与下级相处。要关心下级，经常了解下级的生活情况、思想情绪、工作中的困难，竭力帮助下级解决实际工作中的困难，解除思想上的烦恼。对下级要一视同仁，不能有亲有疏，处理问题要“一碗水端平”。要尊重他们的工作成果，爱护他们的积极性、创造性。要善于宽容、谅解下级，如果下级在态度、言行上对领导有所冒犯，不必挂在心上，要主动表示谅解，解除对方心理压力和紧张情绪。

上级必须有一个公正的心态，时刻提醒自己不能对属下有偏见或偏袒的心理,树立制度面前人人平等的思想，一切按制度办事，避免个人主观判断和加强沟通说服工作，引导下属尽可能多地从工作的角度考虑问题。

在工作生活方面，只有职位上的差异，人格上却都是平等的。在下属面前，只是一个领头带班而已，没有什么了不得的荣耀和得意之处。帮助下属，其实是帮助自己，因为员工们的积极性发挥得愈好，工作就会完成得愈出色，也让你自己获得了更多的尊重，树立了良好的形象。而聆听更能体会到下属的心境和了解工作中的情况，为准确反馈信息、调整管理方式提供了详实的依据。

世界一家著名公司负责人曾表示：当管理者与下属发生争执，而领导不耐心聆听疏导，以至于大部分下属不听指挥时，我首先想到的是换掉部门管理者。

有时，上级不懂得激励下属也是造成上下级关系紧张的重要原因之

一。选择适当的时机，给予下属适当的激励，是管理中必不可少的内

容，每当取得成绩时，公开表扬、道贺或当面感谢，鼓励大家参与决策和管理，称赞其建议，帮助解决工作中存在的困难，有时适当的批评也是激励，但批评后要把握好下属心态，做好安抚工作，上下级应经常相互沟通，建立信任。

在公司上班，与同事相处得久了，对彼此之间的兴趣爱好、生活状态，都有了一定的了解。作为同事，我们没有理由苛求人家为自己尽忠效力。在发生误解和争执的时候，一定要换个角度、站在对方的立场上为人家想想，理解一下人家的处境，千万别情绪化，把人家的隐私抖了出来。在背后议论和指桑骂槐，最终都会在贬低对方的过程中破坏自己的大度形象，而受到旁人的抵触。同时，对工作我们要拥有挚诚的热情，对同事则必须选择慎重地支持。支持意味着接纳人家的观点和思想，而一味地支持只能导致盲从，也会滋生拉帮结派的嫌疑，从而影响决策层的信任。

每个人的想法都会不一样，上下级各自所处的位臵不同，思考问题的角度不同，如果长期缺乏交流、沟通，往往使矛盾和隔阂越积越深，日积月累，就会产生关系紧张等问题，要保证上下级之间有效沟通制度化。

下级常怨上级没有关注自己，导致发展不好，从而影响工作心态，这也是影响上下级关系的原因之一，办事为所欲为，不懂得尊重，上下级关系也就无默契和无良好关系!其实在我们的工作生活中，处处都有竞争对手。许多人对竞争者四处设防，更有甚者，还会在背后冷不妨“插上一刀踩上一脚”。这种极端，只会拉大彼此间的隔陔，制

造紧张气氛，对工作无疑是百害无益。在一个整体里，每个人的工作都很重要，任何人都有可爱的闪光之处。当你超越对手时，没必要蔑视人家，别人也在寻求上进；当人家在你上面时，你也不必存心添乱找茬，因为工作是大家团结一致努力的结果，“一个都不能少”。无论对手如何使你难堪，千万别跟他较劲，轻轻地露齿微笑，先静下心干好手中的工作吧！说不定他仍在原地怨气，你已完成出色的业绩。露齿一笑，既有大度开明的宽容风范，又有一个豁达的好心情。悠然地轻轻一笑，就会甩去烦恼，笑去恩怨。你会发现，天空依然阳光灿烂，生活依然十分的美好。

**第五篇：上下级关系处理**

上下级关系处理

面对下级的跳槽：爱的就是你

在现代企业中，人才流动相当频繁，跳槽已经成了家常便饭。面对下级离职，上级应该支持自己的“好兵”趁年轻多闯荡，以便做出更好的人生选择。如果上级还能表示随时欢迎离职的员工回来工作，对方将十分感动，而且这也将促使他们有朝一日回到自己的公司或者成为良好的合作伙伴。在“爱将”离职后，你还是有必要抽空电话问询一下他们的近况。虽然阵营变了，但人毕竟是有感情的动物，一点残存的旧情加上共同的利益所在便足以促使双方在将来的工作中相互支持，说不定还能探听到竞争对手的情报。

面对下级的毛病：你在我眼里是最美

无疑，在工作中，上级应该是很有威信、很严肃的人，但是这并不等于在下级面前永远要僵着一张扑克脸。在人性化、人本主义泛滥的今天，员工不时就会有点小小的迟到早退，其中以头痛、脑热、拉肚子为由者众，有点人情昧的公司自然不能剥夺员工上厕所的权利。不过有能力就职于贵公司的下级毕竟不是榆木脑袋，总能把握好火候，把自己的小猫腻控制在上级的忍耐限度内。

上级的魅力来自于可以和员工打成一片，但是又不失员工对他的尊重，上级要力求避免给下级造成命令、训斥、役使他们的感觉，而是要放下架子，以平易近人的方式对待下级。这样，下级才会敞开心扉。感情上贯通了，才谈得上信息的交流、工作的配合。

面对下级的恐惧：我的柔情你永远不懂

能否平等地对待下级，会通过上级的语气、语调、表情、动作、态度等方面体现出来。因此，不要以为是小节，纯属个人的习惯，就不会影响上下级的关系。实际上，这往往影响到下级是否敢与你接近，以及上下级关系的密切程度。此外，上级给下级安排工作时，不妨与下级先拉几句家常，关心一下不涉及隐私的个人问题，以便使感情接近，消除拘束感。

在对下级工作发表评论时，一定要掌握分寸。因为上级点个头或者摇个头都会被看做“指示”而被贯彻下去，所以，在下级面前，上级轻易的表态或过于绝对的评价都容易造成失误。

大多数员工都有很多“老板”，职务越低，上级越多。每个上级就都是自己的“老板”，每个“老板”都得罪不得。通常，上级都有各自的脾气，有大小、高低、尊卑之分。上级之间有斗争是件令下级尴尬又头痛的“大事”，不但使下级无所适从，而且破坏上级的形象，影响公司的运作效率和持续发展。有些大脑容量有限的上级动辄把下级当成办公室政治的牺牲品，其实最后损害的还是自己。面对下级的愿望：明明白白我的心

有一种与下级沟通的能力和技巧是很多上级所忽视的。这就是不失时机地为下级创造一些惊喜，这种周期性的刺激能够创造出持续不断的动力，从而避免长期工作给员工带来的倦怠情绪。例如，在节目来临时给大家分发一些礼物，将得到下级欢呼雀跃的拥护。按照规律，节日长假通常是员工跳槽的旺季，往往休假回来第一天就会发现办公童空荡荡的。节日礼物是上级与下级交流沟通的重要形式，实实在在地表达着上级对下级的关心与理解，因此要比现金更有人情昧，也更能剌激下级的“革命热情”，可以回避跳槽症高发期，大大降低公司的跳槽率。需要注意的是，礼物的总体价格要与公司的盈利水平相符，每份礼物的金额也应大体相等，不然会有人觉得不公平，好事反而变成坏事。

面对上级的冷漠：假如给我一天的光明

下级在上级面前如何拿捏自己的表现，不只影响上级对你的观感，有时甚至会影响你的工作和前途。如果有机会面对上级表现得过分胆小、拘谨、谦恭、服从，甚至唯唯诺诺、诚惶诚恐，那简直等于自杀或者自残。上级虽然喜欢下级服从自己的命令，但是不会喜欢完全驯服而没有个性的人。因为上级都有征服欲和迷恋胜利的快感，如果你“面”得如同小羊羔，那对于上级来说就失去了挑战性，也就失去了对你的兴趣。

对待上级要尊重，要慎重，但不能一味附和。“抬轿子”、“吹喇叭”等做法不仅有损自己的人格，得不到他人的重视与尊敬，还可能引起上级的反感和轻视。在保持独立人格的前提下，你应采取不卑不亢的态度。在必要的场合，你也不必害怕表达自己的不同观点，只要你从工作出发讲出自己的道理，就不难博得上级的欢心。

面对上级的喜好：你喜欢所以我喜欢

一般来说，上级向下属交待工作，总是费时费力，还要担心下级脑子进水，唯恐下级对自己意思的领会有失偏颇。因此，下级有必要练就在上级提出问题之前便奉上答案的功夫，准确把握上级的要求，从而减轻上级的压力，为上级分忧，让上级腾出大脑容量去思考别的事情。当然，替上级分忧并非越权行事，这最重要的是你要让上级觉得你的建议是在他的精心启发下才炼出的智慧结晶。

此外，向上级展示自己还要选择有利时机。上级每天都要面对海量的问题，需要不停地思索，所以不要在上级埋头处理大事时去打扰他，而应该根据自己的问题重要与否，去选择适当时机反映。更重要的是，下级要善于利用一切与上级

单独相处的工作空隙来与上级沟通，比如走路时，乘坐电梯、汽车时，等候客人时等等。

遇到上级火冒三丈或者态度冷淡时，下级万万不可硬碰硬、横眉冷对、意气用事。“话不说不清，礼不弄不明。”在上下级之间有了误会或者矛盾的时候，下银应该选择适当的时间、地点，积极主动、随意自然地与上级沟通互动。如果大老极找你单独谈话，你最好在第一时间对自己的直接上级讲明谈话内容，其实只需讲讲无关紧要的部分，不过一定要把这一部分说成是谈话的全部内容。面对上级的评价：右手换左手，左手换右手

上级都是好为人师、自以为是的“智者”。如果不小心让自己的缺点在上级面前曝光，或者上级直言不讳地指出了下级的不足之处，明智的下级绝不会马上解释，而是感谢上级对自己的“关注”与“优待”，并希望上级继续严格要求自己，帮助自己改掉缺点。这将凸现出在你心目中上级是一个友好的帮助者，令他觉得你的进步来源于他的支持和帮助，从而使他自然而然地继续为你创造机会，找到属于他自己的成就感和满足感。殊途同归，如果下级的工作成绩得到上级的肯定和称赞的话，你应该真心诚意地感谢上级的帮助和栽培，让他清楚地了解到这一点——你认为自己的进步是与他的培养密不可分的。

每天与上级过招，谁也不能保证永远不发生针锋相对的直接冲突，因此一定要为自己留出足够的退路。居安思危，即使是在平步青云、红到发紫的时候也要时常想想倘若失去这份工作自己将何去何从。在办公室里混的最坏的结果无非是与上级唇枪舌战、大打出口，此时一定要保持良好的心态，用法律手段维护正当权益就好了，何必折磨自己又折磨他人呢！记住与任何老板都是相伴只有一程，好聚好散，以后你做了老板，很可能也会有被下级骂的一天哦！

面对上级的嘉奖：爱你在心口难开

上级在工作上给予自己不少指点，把谢意转化成礼物，比嘴上说声“谢谢”更真诚，也能令上下级关系更和谐。为了使上级欣然接受并且避免同事在背后的闲言碎语，在送礼时就一定要讲点艺术性。否则，即使你真的本没有什么功利心，也会跳进黄河洗不清，说不定连你凭本事获得的升职、加薪，也被认做是拍马屁的结果。送给上级的礼物要在自己经济能力范围内，尽量不要花太多钱，但要比较特别、投其所好。如果不了解上级的爱好，那么最保险的办法就是要避免送上级不喜欢的东西。另外送上级礼物要师出有名，才不会令上级为难，同时杜绝同事讲闲话。当然，无论是出于什么理由而给上级送礼，都要尽量避免被同事知晓，即使是公司中无话不说的好友。因此礼物最好送到上级家中并提前与上级约定拜访时间，充分考虑人家的方便。切不可抱着“礼多人不怪”的老思想，未经许可就提着礼物贸然前去。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找