

<<人力资源常用法规速查手册>>

图书基本信息

书名：<<人力资源常用法规速查手册>>

13位ISBN编号：9787301148785

10位ISBN编号：730114878X

出版时间：2009-3

出版时间：北京大学出版社

作者：程向阳 编

页数：466

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>

<<人力资源常用法规速查手册>>

内容概要

《劳动合同法》与劳动争议调解仲裁法实施后，劳动争议仲裁案件的数量上升了150%以上，很多用人单位因劳动法规使用不当而身陷劳动仲裁之中，且败诉率在80%以上，让我深感痛心。

身为中国《劳动法》学研究会理事、北京劳动与社会保障法学常务理事、中国劳动争议网创始人，我有着对《劳动法》研究的职业良知与对人力资源管理者们的挚爱，并立志于劳动法规的顾问与培训工作，故编写此书，希望在日常工作中，能助人力资源管理者一臂之力。

本书是国内首次针对人力资源管理专业人士编撰的法规速查手册，内容涵盖了劳动合同、集体合同、培训、商业秘密与竞业限制协议、经济补偿金、违约金、赔偿金、生活补助费、工作时间、休息休假、劳动报酬、法定福利、社会保险（养老、医疗、工伤、生育）、住房公积金、劳务派遣、非全日制用工、个人所得税、劳动安全与劳动保护、劳动争议调解与仲裁、劳动监察、港澳台居民大陆就业及外国人在华就业、违反劳动法律法规的行政处罚、工会组织等人力资源管理工作所涉及的相关国家级法律法规，读者可以迅速地根据目录查询到相关具体规定，是人力资源管理必备的专业书籍。

<<人力资源常用法规速查手册>>

作者简介

程向阳，国内首位具有世界500强人力资源管理经验的劳动法专家，现任中国劳动争议网与中国人力资源外包总经理，中国劳动法学研究会理事，北京市劳动与社会保障法学研究会常务理事。曾在卡夫（Kaft）食品等国际知名跨国公司长期从事培训及人力资源管理工作。

<<人力资源常用法规速查手册>>

书籍目录

- 序一、合同与协议管理 1. 劳动合同 1) 劳动合同订立 签订劳动合同的原则 签订劳动合同的时间规定 不签订劳动合同的法律后果 劳动合同的必备条款 劳动合同的类型 无固定期限劳动合同的定义 无固定期限劳动合同的签订对象 劳动者试用期的期限规定 违法约定试用期的法律后果 试用期工资规定 11违法约定试用期工资的后果 12劳动合同无效或部分无效的法律规定 2) 劳动合同履行与变更 用人单位与劳动者履行劳动合同的权利与义务 用人单位变更劳动者劳动合同的权利与义务 3) 劳动合同续订 劳动合同续订的法律规定 4) 劳动合同解除与裁员 用人单位试用期内解除劳动者劳动合同的法定条件 用人单位试用期后解除劳动者劳动合同的法定条件 用人单位不得解除或终止特殊群体劳动者劳动合同的相关规定 用人单位违法解除劳动者劳动合同的法律后果 劳动者试用期内解除劳动合同的法定条件 劳动者试用期后提出解除劳动合同的法定条件 用人单位裁员的法定前提条件 用人单位裁员的法定程序 用人单位选择裁员对象的法律规定 5) 劳动合同终止 劳动合同终止的法定条件 劳动合同期满,不能终止劳动合同的法定条件 工伤劳动者劳动合同期满后的处理规定 6) 离职手续 办理离职手续的法律规定 2. 集体合同 1) 集体合同的定义 2) 订立集体合同的原则 3) 集体合同的主要内容 4) 集体合同的期限 5) 集体合同协商代表的规定 6) 集体合同协商程序的规定 7) 集体合同的签订 8) 集体合同的审查与生效规定 9) 集体合同的变更 10) 集体合同的续订 11) 集体合同的解除 12) 集体合同的终止 13) 集体合同的无效 14) 集体合同的法律效力 15) 集体合同争议处理 16) 违反集体合同的责任 3. 培训、商业秘密与竞业限制协议 1) 培训 职工教育费用的比例 培训协议签订的对象 培训协议的违约金 2) 竞业限制 竞业限制的定义 竞业限制协议签订的对象 竞业限制协议的内容 竞业限制的期限 3) 商业秘密 商业秘密的定义 商业秘密协议签订的对象 离职脱密期二、经济补偿金、违约金、赔偿金、生活补助费规定 1. 经济补偿金 1) 经济补偿金的支付标准 2) 高薪劳动者经济补偿金的法定上限 3) 用人单位解除劳动合同支付经济补偿金的法定条件 4) 用人单位解除劳动合同不支付经济补偿金的法定条件 5) 劳动者提出解除劳动合同。用人单位还要支付经济补偿金的法定条件 6) 劳动合同的终止向劳动者支付经济补偿金的法定条件 7) 劳动合同的终止不用支付经济补偿金的法定条件 2. 违约金 1) 用人单位可以约定违约金的法定条件 3. 赔偿金 1) 用人单位支付劳动者赔偿金的法定条件 2) 劳动者应向用人单位支付赔偿金的法定条件 4. 生活补助费 1) 用人单位支付劳动者生活补助费的规定三、工作时间与休息休假 1. 工作时间 1) 工作时间的分类 2) 标准工时的含义 3) 标准工时下的月度工作天数与工作小时数 4) 综合计算工时的含义 5) 综合计算工时的岗位范围规定 6) 不定时工时的含义 7) 不定时工时的岗位范围规定 8) 综合计算工时与不定时工时的行政审批 9) 加班时间的限定 2.休息休假 1) 休息的含义与规定 2) 休假 年休假 探亲假 病假与医疗期 婚丧假 公假 产假 产期陪护假 计划生育假 哺乳假四、劳动报酬 1. 工资 1) 工资的定义及范围 2) 工资支付形式规定 3) 加班工资 4) 加班工资的计算基数 5) 停工停产工资发放标准 6) 工伤与职业病医疗期工资 7) 社会平均工资 8) 最低工资标准 9) 年休假工资 10) 公假工资 11) 婚丧假工资 12) 工伤期间工资 13) 产假工资 14) 病假与医疗期工资 15) 职业病工资 16) 产期陪护假工资 17) 计划生育假工资 18) 事假工资 19) 旷工期间工资 20) 错判人员的工资 21) 哺乳期工资 2. 法定福利 1) 高温补助 2) 夜班补贴 3) 独生子女费 4) 非因工死亡丧葬费 5) 非因工死亡遗属待遇五、社会保险 1. 养老保险 1) 基本养老保险 基本养老保险的适用范围 基本养老保险的缴费比例 基本养老保险的缴费基数 基本养老保险的统筹 基本养老保险的个人账户 基本养老保险的个人账户继承 基本养老保险缴保年限 基本养老保险的转移 企业退休年龄规定 可提前退休工种 11事业单位工作人员退休年龄 12高级专家的退休年龄 13事业单位退休费的计发办法 14国家公务员退休年龄 15基本养老金的发放 16基本养老金的停发 2) 补充养老保险——企业年金 企业年金 建立企业年金的基本条件 企业年金方案的

<<人力资源常用法规速查手册>>

主要内容 企业年金的发放 2. 医疗保险 1) 基本医疗保险 基本医疗保险 基本医
疗保险的适用范围 基本医疗保险待遇 基本医疗保险的缴费比例 基本医疗保险的统
筹 基本医疗保险的个人账户 基本医疗保险的用药范围 基本医疗保险诊疗项目
基本医疗保险的医疗服务及医疗设施范围 基本医疗保险的定点医疗机构 11 基本医疗保
险的定点零售药店 12 社会统筹基金起付标准与最高支付限额六、住房公积金七、劳务派遣八
、非全日制用工九、个人所得税十、劳动争议调解与仲裁十一、劳动安全与劳动防护十二、港澳台居
民大陆就业及外国人在华就业十三、劳动监察十四、违反劳动法律法规的责任十五、工会

<<人力资源常用法规速查手册>>

章节摘录

一、合同与协议管理1.劳动合同1) 劳动合同订立 签订劳动合同的原则《劳动合同法》规定用人单位与劳动者订立(包括续订)劳动合同,都应当遵循合法、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。

关于签订劳动合同的原则,《劳动法》和《劳动合同法》对此都有相关规定,用人单位和劳动者订立劳动合同应当遵循的原则具体是:(一)合法原则,是指订立劳动合同必须符合法律和行政法规,也即订立合同的主体和内容必须合法。

合法是劳动合同有效的前提条件。

(二)公平原则,是指劳动合同的内容应当公平、合理,双方的权利、义务要大体相当。

(三)平等原则,是指订立劳动合同的双方当事人法律地位平等。

因此,劳动者一方在合同上签字前必须仔细阅读合同条款,对内容含糊不清的合同条款要坚持弄清楚,对不合法的内容要修改,以维护自己的合法权益。

(四)自愿原则,自愿是指签订劳动合同完全是出于本人的意愿,不得采取强加于人和欺诈、威胁等手段签订劳动合同。

(五)协商一致原则,是指劳动合同的各项条款是经过双方平等协商、取得一致意见的。

(六)诚实信用原则,指订立劳动合同时双方都要讲究信用,诚实不欺。

法律依据:《中华人民共和国劳动合同法》(2007年6月29日国家主席令第65号)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。

第九条 用人单位招用劳动者,不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

《中华人民共和国劳动法》(1994年7月5日国家主席令第28号)第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。

第十七条 订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力,当事人必须履行劳动合同规定的义务。

《(中华人民共和国劳动法)若干问题的意见》的通知(1995年8月4日劳部发〔1995〕309号)16.用人单位与劳动者签订劳动合同时,劳动合同可以由用人单位拟定,也可以由双方当事人共同拟定,但劳动合同必须经双方当事人协商一致后才能签订,职工被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效劳动合同。

24.用人单位在与劳动者订立劳动合同时,不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金(物)或抵押金(物)。

对违反以上规定的,应按照劳动部、公安部、全国总工会《关于加强外商投资企业和私营企业劳动管理切实保障职工合法权益的通知》(劳部发〔1994〕118号)和劳动部办公厅《对“关于国有企业和集体所有制企业能否参照执行劳部发〔1994〕118号文件中有规定的请示”的复函》(劳办发〔1994〕256号)的规定,由公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。

《关于非全日制用工若干问题的意见》(2003年5月30日劳社部发〔2003〕12号)一、关于非全日制用工的劳动关系1.非全日制用工是指以小时计酬、劳动者在同一用人单位平均每日工作时间不超过5小时累计每周工作时间不超过30小时的用工形式。

从事非全日制工作的劳动者,可以与一个或一个以上用人单位建立劳动关系。

用人单位与非全日制劳动者建立劳动关系,应当订立劳动合同。

<<人力资源常用法规速查手册>>

劳动合同一般以书面形式订立。

劳动合同期限在一个月以下的，经双方协商同意，可以订立口头劳动合同。

但劳动者提出订立书面劳动合同的，应当以书面形式订立。

2.劳动者通过依法成立的劳务派遣组织为其他单位、家庭或个人提供非全日制劳动的，由劳务派遣组织与非全日制劳动者签订劳动合同。

签订劳动合同的时间规定《劳动合同法》明确规定用人单位与劳动者建立劳动关系，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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

法律依据：《中华人民共和国劳动合同法》（2007年6月29日国家主席令第65号）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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日国家主席令第28号）第十六条劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

不签订劳动合同的法律后果用人单位与劳动者建立劳动关系，不签订劳动合同的法律后果是：（一）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。

（二）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。

（三）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。

法律依据：《中华人民共和国劳动合同法》（2007年6月29日国家主席令第65号）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。

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。

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日国家主席令第28号）第九十八条用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动合同的必备条款我国《劳动合同法》规定劳动合同的必备条款是指法律规定的劳动合同必须具备的内容。

在法律规定了必备条款的情况下，如果劳动合同缺少此类条款，劳动合同就不能成立。

劳动合同的必备条款是：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

法律依据：《中华人民共和国劳动合同法》（2007年6月29日国家主席令第65号）第十七条劳动合同应当具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

<<人力资源常用法规速查手册>>

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日国家主席令第28号）第十九条劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：（一）劳动合同期限；（二）工作内容；（三）劳动保护和劳动条件；（四）劳动报酬；（五）劳动纪律；（六）劳动合同终止的条件；（七）违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

劳动合同的类型我国《劳动合同法》规定劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

只要当事人双方协商一致，即可签订有固定期限、无固定期限或以完成一定工作为期限的劳动合同。法律依据：《中华人民共和国劳动合同法》（2007年6月29日国家主席令第65号）第十二条劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日国家主席令第28号）第二十条劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》（1996年10月31日劳部发〔1996〕354号）1.在签订劳动合同时，按照《劳动法》的规定，只要当事人双方协商一致，即可签订有固定期限、无固定期限或以完成一定工作为期限的劳动合同。

<<人力资源常用法规速查手册>>

媒体关注与评论

把劳动法规条文做了细分，可以快速地查找相关规定，十分方便！

——中国人民大学 劳动人事学院教授 周文霞涵盖了最新的劳动法规，是一本必备的工具书。

——招商局物业管理有限公司 人力资源部总经理 李国珍简化繁杂法规，方便快捷查找，成就我的快乐工作！

——卡夫广通食品有取公司 人力资源部经理 叶青书里面收录的法规又全又新，可切实提高工作效率，它必将成为人力资源管理者们的贴身顾问。

——伟创力电子设备（深圳）有限公司 人力资源部总监 刘钦敬本书使我在最短的时间内熟悉了劳动法规的相关知识，有效规避了用工风险，提升了管理水平。

——东软集团股份有限公司 人力资源经理 荣耀

<<人力资源常用法规速查手册>>

编辑推荐

《人力资源常用法规速查手册》主要特点：新：全新的人事管理法规工具书，全：收录最全的员工管理常用法规，快：15秒内可找到你所需的法规。

<<人力资源常用法规速查手册>>

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>