

<<人力资源经理适用法规精解>>

图书基本信息

书名：<<人力资源经理适用法规精解>>

13位ISBN编号：9787224074154

10位ISBN编号：7224074152

出版时间：2005-10

出版时间：陕西人民出版社

作者：李珺

页数：252

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>

## <<人力资源经理适用法规精解>>

### 内容概要

《人力资源经理适用法规精解》从劳动立法的基本精神、劳动法律法规及政策的基本规定、人力资源从业者实际遇到的典型问题、易混淆的概念等方面为主轴，为人力资源从业者提供了工作中常用的法律法规依据和具体的解决办法，具有实用、简明的指导作用；从另一方面讲，对劳动者在遇到劳动纠纷的时候该如何应对、如何找到相关依据也有很大帮助。

《人力资源经理适用法规精解》在编写过程中，尽量避免繁杂和冗长的专业性分析，在选取法律条文的时候也作了精心的选择，目的是突出重点，解决最易碰到、最易忽视的问题，使《人力资源经理适用法规精解》成为一本易学易查的工作手册。

《人力资源经理适用法规精解》将人力资源管理的主要业务分为四个部分：一、劳动合同；二、社会保险；三、用工管理；四、劳动争议的解决。

《人力资源经理适用法规精解》的特点是：对照人力资源管理业务流程解析劳动法律法规政策。

重点关注最新的集体合同、企业补充养老保险、补充医疗保险等企业人事管理的热点问题。

对重点问题提供了大量的典型案例分析，并提供了集体劳动合同、个人劳动合同等合同范本。

突出实用性。

从令人头痛的浩繁条文中找出最易遇到的疑难问题和概念，精选相关法律法规供随时查阅。

## <<人力资源经理适用法规精解>>

### 作者简介

李瑁，西安市律师协会金融证券业务委员会委员，西安市新城区劳动仲裁委员会劳动仲裁员。1993年毕业于上海财经大学法学专业。

获得学士学位。

曾任西安市第一律师事务所专职律师，现执业于陕西志辰律师事务所。

从事律师工作以来，办理各类案件近千件，具有丰富的执业经验。

担任劳动仲裁员后，处理过多起劳动纠纷，对劳动法律法规、劳动政策有独到、深刻的理解。

E-mail：li-lawyen@163.com，欢迎联系。

## 书籍目录

第一章 集体劳动合同 1.1 什么是集体合同 1.2 集体劳动合同的原则 1.3 集体劳动合同的形式 1.4 集体协商代表 1.5 集体劳动合同的订立程序 1.6 集体合同的内容 1.7 集体合同或专项集体合同的属地管辖 1.8 集体劳动合同的审查 1.9 集体劳动合同的期限 1.10 集体劳动合同的法律效力 案例直通车 个人标准不能低于集体合同的规定 1.11 集体合同的变更、解除或终止 案例直通车 集体合同与个人劳动合同有什么区别? 新旧《集体合同规定》有何不同?第二章 个人劳动合同 2.1 个人劳动合同的订立 案例直通车 劳动合同期限从什么时候开始算? 录用通知受法律保护吗? 2.2 个人劳动合同的变更 案例直通车 合同期内用人单位可以变更劳动者工作岗位吗? 2.3 个人劳动合同的解除 案例直通车 关于解除劳动合同涉及的培训费用问题 案例直通车 工作时间炒股能否解除劳动合同? 2.4 解除劳动合同的经济补偿 案例直通车 培训费该赔吗? 2.5 劳动合同的终止 案例直通车 劳动关系和劳务关系的区别 解除劳动合同和终止劳动合同的区别 商业秘密的保护及其竞业限制(即竞业禁止)的问题 员工的管理及其福利制度的建立 经济性裁减人员的相关法律规定 兼职问题的规定 案例直通车 劳动合同终止可以不提前通知 李某与保险公司是劳动关系还是劳务关系?第三章 养老保险 3.1 养老保险概述 3.2 我国养老保险制度的组成 3.3 基本养老保险 3.4 企业补充养老保险 3.5 个人储蓄性养老保险第四章 医疗保险 4.1 医疗保险的含义 4.2 基本医疗保险制度 4.3 企业补充医疗保险 4.4 国家公务员医疗补助 案例直通车 建立基本医疗保险制度的基本思路和应遵循的原则是什么? 如何快速了解城镇职工基本医疗保险制度? 案例直通车 基本医疗保险不能替代职工病假工资 病假工资发放标准、依据第五章 工伤保险 5.1 工伤保险的含义 5.2 工伤认定程序 5.3 工伤认定的依据 5.4 工伤保险适用的范围 5.5 工伤保险费的缴纳 5.6 工伤保险基金 5.7 劳动能力鉴定 5.8 工伤保险待遇 5.9 因工死亡职工供养亲属及其抚恤金的相关规定 案例直通车 明确劳动关系是关键 临时雇工同样受法律保护 工伤责任:没签订劳动合同,出事谁负责? 案例直通车 企业能否因为工伤者在事故中确实存在过错而 拒绝支付工伤保险待遇? 职工在因公出差期间发生事故,算工伤吗? 如果职工在试用期间发生人身伤害,算工伤吗?第六章 失业保险 6.1 失业保险的含义 6.2 失业保险的主要特点 6.3 失业保险的适用范围 6.4 失业保险所需资金的来源和如何缴纳失业保险费 6.5 失业人员领取失业保险待遇的条件 6.6 停止领取失业保险金的情形 6.7 失业保险基金 6.8 失业保险待遇 6.9 失业人员领取失业保险金的规定 6.10 失业保险关系转迁规定 6.11 失业保险金的发放 6.12 失业人员因享受失业保险待遇与经办机构发生争议的解决第七章 生育保险 7.1 什么是生育保险 7.2 生育保险的待遇 7.3 如何领取生育保险费? 案例直通车 生育职工有关待遇问题 生育保险缴费问题第八章 绩效考核与职工奖惩 8.1 绩效考核 8.2 职工奖惩第九章 薪酬管理 9.1 工资的概念 9.2 最低工资保障制度 9.3 工资支付 9.4 个人收入的纳税 9.5 薪资、福利制度的制定 案例直通车 无底薪仅有提成的工资是否合法? 部分公民放假期间职工工作如何计发工资? 职工探亲期间的工资和路费如何发给? 停工停产工资怎么给?第十章 工作时间与休假 10.1 工作时间 案例直通车 延长工作时间每月不得超过36小时的规定,是否 包括星期日和节假日加班时间? 工时的计算方法是什么?以季为周期综合计算工时 遇有整月休息应如何计算? 实行综合计算工时工作制“延长工作时间”如何认定? 实行综合计算工时工作制是否允许日超8小时? 银行系统哪些岗位人员实行不定时工作制? 哪些人员实行综合计算工时工作制? 实行综合计算工时工作制的劳动者的加班费的计算方法 案例直通车 小邹讨回了加班费 10.2 休假的法律规定 案例直通车 实行新工时制度后企业职工原有的年休假是否实行? 法定节假日和节假日是否同一概念? 职工因探亲假及其待遇发生争议,劳动仲裁依据哪些 法规处理? 案例直通车 婚假该怎么计算?第十一章 劳动力市场管理规定 11.1 劳动力市场管理规定的适用范围 11.2 劳动者求职的条件 11.3 失业登记 11.4 用人单位招用人员 11.5 职业介绍机构第十二章 人员招聘 12.1 校园毕业生招聘的相关法律法规 12.2 离退休人员再聘用 12.3 下岗工人再就业 12.4 猎头介入的人才流动问题第十三章 女职工与未成年工的劳动保护 13.1 女职工劳动保护 案例直通车 企业能否与生育女职工解除劳动合同 女职工生育期间工作岗位问题 13.2 未成年工特殊劳动保护第十四章 外国人和台湾、香港、澳门居民在内地的就业管理 14.1 外国人在中国就业管理的适用范围 14.2 外国人在中国就业的相关规定 14.3 用人单位聘用外国人的程序 14.4 外国人在中国就业的须签订劳动合同 14.5 台湾和香港、澳门居民在内地就业管理第十五章 外商投资企业劳动管理 15.1 外商投资企业的种类及

<<人力资源经理适用法规精解>>

其特点 15.2 外商投资企业劳动管理的具体规定第十六章 劳动争议的解决 16.1 劳动争议涉及的基本概念 16.2 劳动争议的行政解决 16.3 劳动争议的调解解决 16.4 劳动争议的仲裁解决 16.5 劳动争议的诉讼解决 案例直通车 在劳动争议仲裁程序中能否适用部分裁决的问题? 劳动争议案件管辖范围如何确定? 附录1 企业集体合同(范本)附录2 某合资公司集体劳动合同附录3 劳动合同书(范本)附录4 企业年金基金方案范本附录5 聘用外国人就业申请表外国人就业登记表附录6 台湾、香港、澳门人员就业申请表附录7 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定附录8 中华人民共和国劳动和社会保障部令第21号最低工资规定附录9 住房公积金管理条例

## &lt;&lt;人力资源经理适用法规精解&gt;&gt;

## 章节摘录

书摘劳动合同期限从什么时候开始算? 我入公司8个月了, 公司现在要签订劳动合同, 请问劳动合同期限的开始时间是否应该从我入公司时起算? 解析 用人单位与劳动者之间, 自用工之日起即与劳动者建立劳动关系, 建立劳动关系即应依法订立劳动合同, 这在《劳动法》第十六条中规定的很明确。

你已经在该公司工作了8个月, 虽然没有签订劳动合同, 但是已经形成了事实劳动关系。

公司之前没有与你订立劳动合同是违犯《劳动法》及其政策法规的, 应当予以纠正并承担法律责任。

现在公司要与你签订劳动合同, 你可以与单位本着平等自愿、协商一致的原则, 争取将你已经服务的期限纳入合同的服务期, 重新签订劳动合同, 否则, 劳动合同的期限应按照合同的约定计算; 在合同中如果没有约定期限的开始时间, 则应从合同的生效时间, 也就是当事人签字盖章之日起计算。

录用通知受法律保护吗? 两年前, 小王应聘到一家大型国有企业, 企业还为他支付了5000元的教育赞助费, 并且让他享受了5万元的购房津贴。

同时, 双方约定了5年服务期, 并且约定在服务期内如果小王解除劳动合同, 应赔偿企业的经济损失。

开始的时候, 小王的工作积极性还比较高, 但是经过一段时间以后, 他发现国企的工作环境并不利于自己的发展。

于是, 他来了个“骑马找马”, 当看到报上刊登了某外企的招聘消息时, 他就悄悄报了名。

几轮面试之后, 该外企对小王比较满意, 很快就发了录用通知, 其中还注明了工作岗位、工资报酬、工作地点、报到日期等。

拿到录用通知后, 小王立即打电话给该外企的人事部经理, 表示将在规定的日期内前去报到。

随后他辞去了在国企的工作, 并赔偿了国企的经济损失。

然而, 他万万没想到, 就在他准备前去这家外企公司报到时, 公司由于找到了更好的人选, 很快给小王发了一封信。

公司宣称没有正式录用小王, 双方也尚未签订劳动合同, 公司此前发出的录用通知无效, 小王也不必来公司报到了。

小王有点想不通: 这公平吗? 只有自认倒霉吗? 解析 根据《中华人民共和国合同法》(以下简称《合同法》)第十四条的规定, 要约是希望和他人订立合同的“意思表示”。

“意思表示”应当符合下列规定: (一)内容具体确定; (二)表明经受要约人承诺, 要约人即受该“意思表示”约束。

内容具体明确, 也就是当事人不需进一步协商, 受要约人单纯的接受合同就可以成立。

要约人即受该“意思表示”约束, 表明要约人受合同的约束, 要约人把成立合同的最终权利交给了对方。

承诺是受要约人以做出声明或以其他行为对某一要约表示同意。

承诺一旦生效, 就产生合同约束力。

文中提到的外企向小王发出了录用通知, 注明了工作岗位、工资报酬、工作地点、报到日期等, 同意录用小王的意思是很明确的, 显然属于要约。

尽管录用通知并不等同于劳动合同, 但是该外企向小王发出的录用通知, 就是愿意同小王建立劳动关系的意思表示, 小王可以选择接受或不接受, 而一旦小王承诺同意按录用通知与公司建立劳动关系, 那么通知的内容对双方都有约束力。

因此该录用通知已经具有合同的法律效力, 对小王和该外企具有约束力, 双方都应该遵守并履行录用通知的规定。

否则, 就违约侵害了对方的合法权益, 当事人可以依照劳动法及其配套法规政策追究对方的法律责任。

录用通知并不能替代劳动合同, 用人单位还应依法与劳动者订立劳动合同。

小王可以和该外企协商, 或者进入该外企工作, 并依法签订劳动合同; 或者要求该外企承担法律责任, 赔偿其经济损失。

<<人力资源经理适用法规精解>>

相关链接: 2005年5月, 劳动和社会保障部发出通知指出, 用人单位未与劳动者签订劳动合同, 劳动者凭用人单位发放的“工作证”等能够证明身份的证件就可以作为认定双方存在劳动关系的凭证。这为认定事实劳动关系所需证据提供了明确的法律规定。

P23-25

## <<人力资源经理适用法规精解>>

### 媒体关注与评论

书评大中型企事业单位招聘、用人、管理必备，最新条文、解释、案例、答疑精选！

对照人力资源管理业务流程解析劳动法律法规政策，突出实用性，从令人头痛的浩繁条文中找出最易遇到的疑难问题和概念，精选相关法律法规随用随查，重点关注最新的集体合同、企业补充养老保险、补充医疗保险等企事业单位人事管理的热点问题，提供大量的典型案例分析，附加集体劳动合同、个人劳动合同等合同范本。

高级HR作为企事业单位高层管理人员必须担任的四种重要角色： 1、人事管理专家，熟悉企业人事管理程序，了解政府有关法规政策； 2、业务伙伴，熟悉业务，参与制订业务计划，并监督业务计划的有效执行； 3、领导者，发挥影响力，协调平衡企业内部的各种关系； 4、变革推动者，协助企业管理高层，有效规划和应对变革，并在人员配备和培训上为变革提供有力支持。



## <<人力资源经理适用法规精解>>

### 编辑推荐

《人力资源经理适用法规精解》将人力资源管理的主要业务分为四个部分：一、劳动合同；二、社会保险；三、用工管理；四、劳动争议的解决。

《人力资源经理适用法规精解》的特点是：对照人力资源管理业务流程解析劳动法律法规政策重点关注最新的集体合同、企业补充养老保险、补充医疗保险等企业人事管理的热点问题。

对重点问题提供了大量的典型案例分析，并提供了集体劳动合同、个人劳动合同等合同范本。突出实用性。

从令人头痛的浩繁条文中找出最易遇到的疑难问题和概念，精选相关法律法规供随时查阅。

<<人力资源经理适用法规精解>>

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>