

<<中华人民共和国劳动人事法规全书>>

图书基本信息

书名：<<中华人民共和国劳动人事法规全书>>

13位ISBN编号：9787503690747

10位ISBN编号：7503690747

出版时间：2009-1

出版时间：法律出版社

作者：法律出版社法规编

页数：481

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>

内容概要

《中华人民共和国劳动人事法规全书2009》特点：收录全面，编排合理，查询方便。收录现行有效的全部民事法律、重要的行政法规，部委规章和司法解释，全面覆盖民事法律的方方面面。

特设导读、条旨、案例，实用性强：每个部分均特设“导读”栏目，对本部分的大致内容和主体法进行解读；对重点法律附加条旨，可指引读者迅速找到自己需要的条文；除法律法规外，还根据编排需要穿插经典案例。

特色服务，动态增补。

书籍目录

上篇 劳动政策法规一、综合二、劳动就业三、劳动合同1. 综合2. 劳动合同订立与劳动关系确认3. 劳动合同变更与解除4. 解除劳动合同的经济补偿与赔偿四、薪酬福利1. 工资2. 工时3. 休假4. 其他福利五、社会保险1. 综合2. 养老保险3. 医疗保险4. 工伤保险5. 失业保险6. 生育保险六、劳动保护1. 劳动保护2. 职业病防治七、劳动争议处理1. 仲裁2. 诉讼八、劳动监察下篇 人事政策法规一、综合二、人事考试与录用三、人事职位与任免1. 公务员职位与任职2. 领导干部选拔与任职3. 辞职、辞退四、薪酬福利1. 工资2. 医疗3. 探亲4. 离退休5. 其他五、人事考核与奖励六、行政监察与纪检惩戒七、事业单位人事管理1. 事业单位人事聘用2. 事业单位人事待遇八、人事争议处理

章节摘录

第一条 为了规范违反和解除劳动合同对劳动者的经济补偿标准,根据《中华人民共和国劳动法》的规定,制定本办法。

第二条 对劳动者的经济补偿金,由用人单位一次性发给。

第三条 用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的,以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的,除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外,还需加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。

第四条 用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的,要在补足低于标准部分的同时,另外支付相当于低于部分25%的经济补偿金。

第五条 经劳动合同当事人协商一致,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应根据劳动者在本单位工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

第六条 劳动者患病或者非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的,用人单位应按其在本单位的工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。

患重病和绝症的还应增加医疗补助费,患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十,患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

第七条 劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作,由用人单位解除劳动合同的,用人单位应按其在本单位工作的年限,工作时间每满一年,发给相当于一个月工资的经济补偿金,最多不超过十二个月。

第八条 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使原劳动合同无法履行,经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议,由用人单位解除劳动合同的,用人单位按劳动者在本单位工作的年限,工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

第九条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难,必须裁减人员的,用人单位接被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。

在本单位工作的时间每满一年,发给相当于一个月工资的经济补偿金。

第十条 用人单位解除劳动合同后,未按规定给予劳动者经济补偿,除全额发给经济补偿金外,还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

第十一条 本办法中经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前十二个月的月平均工资。

用人单位依据本办法第六条、第八条、第九条解除劳动合同时,劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的,按企业月平均工资的标准支付。

第十二条 经济补偿金在企业成本中列支,不得占用企业按规定比例应提取的福利费用。

第十三条 本办法自1995年1月1日起执行。

违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法第一条 为明确违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿责任,维护劳动合同双方当事人的合法权益,根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定,制定本办法。

第二条 用人单位有下列情形之一,对劳动者造成损害的,应赔偿劳动者损失: (一)用人单位故意拖延不订立劳动合同,即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的; (二)由于用人单位的原因订立无效劳动合同,或订立部分无效劳动合同的; (三)用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的; (四)用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

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>