

<<劳动合同关系管理操作指引>>

图书基本信息

书名：<<劳动合同关系管理操作指引>>

13位ISBN编号：9787503693274

10位ISBN编号：7503693274

出版时间：2009-5

出版时间：法律出版社

作者：刘茂林

页数：336

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>

<<劳动合同关系管理操作指引>>

前言

在世界许多国家，许多法律、法规的出台，都会有人赞同，有人反对。因为任何一部法律，都不可能把所有人的权利义务都规定得非常完美，都不可能把法律制度规范得非常完善，都不可能对未来社会生活规范得非常完备。

而且，有些法律、法规的制定，并不是规范所有人的权利和义务的，而是仅仅针对一些人甚至是一些人的行为制定权利义务规范。

例如一些国家针对特殊人群制定的特殊保护法——如妇女权益保障法、未成年人保护法等，就基本上是保护妇女、未成年人的法律。

在这两部法律中，和妇女平等的男人，和未成年人对应的成年人，并没有被采用同等的保护措施和保护规范，因此，法律在某种程度上来说，是保护弱者的法律。

从这个角度来说，法律面前人人平等，主要是指在法律的适用面前，人人平等。

《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）的出台，同样有人欢呼，有人非议。

有人说这部法律的制定和实施，是我们中国在劳动者立法保护史上的一个里程碑，它对劳动者进行了非常有力的保护，是我国劳动者的人权保障基石；也有人说，这部法律的制定和实施，是对劳动者的超前保护，是对“铁饭碗”的重新保护，是套在用人单位和企业老板身上的一根绳索，严重束缚了用人单位和企业老板的手脚，严重影响了企业的生存和国家经济的发展……但无论如何，都不能否认这样一个事实：法律的制定是需要实施的。

不管指责者、反对者抱有怎样的不满，《劳动合同法》的出台，不以指责者、反对者的主观意志为转移，必然要施行——这就是一个法治国家的基本法治原则：有法可依，有法必依，执法必严，违法必究。

<<劳动合同关系管理操作指引>>

内容概要

本书注重细节，注重实践，立足理论，解决问题。从小到合同文本的印章、签名，大到规章制度的设计和通过等规程均全面涵盖。

透过本书，我们旨在把律师的管理智慧无私奉献给中国的企业和用人单位，使之在提高企业劳动合同管理水平的基础上，真正实现社会成本的节约——尤其是宝贵的行政成本和司法成本的节约。

<<劳动合同关系管理操作指引>>

书籍目录

1.用人单位招聘管理规程 1.1 招聘工作的原则 1.2 招聘各阶段工作质量与风险控制 1.3 招聘广告范本
2.建立和完善用人单位规章制度规程 2.1 建立用人单位规章制度的基本规范 2.2 建立和完善劳动规章制度规程 2.3 劳动报酬制度 2.4 工作时间制度 2.5 休息休假制度 2.6 劳动安全卫生管理规程 2.7 社会保险和福利管理制度 2.8 职工培训管理制度 2.9 劳动纪律管理制度 2.10 劳动定额管理制度
3.劳动合同关系档案管理规程 3.1 劳动合同关系档案管理概述 3.2 确保劳动合同关系档案真实性 3.3 劳动合同关系档案管理的安全性和保密性 3.4 劳动合同关系档案管理程序化
4.劳动合同的订立规程 4.1 劳动者证件的采集 4.2 签订劳动合同的时间 4.3 劳动合同版本 4.4 劳动合同的签名与盖章 4.5 劳动合同文本的送达 4.6 劳动合同的备案与审批(或者签证) 4.7 劳动合同的期限 4.8 试用期 4.9 工作地点 4.10 劳动合同担保 4.11 社会保险和福利待遇 4.12 专项培训服务期 4.13 竞业限制 4.14 保密协议 4.15 劳动合同的无效
5.劳动合同履行与变更管理规程 5.1 劳动合同履行的原则 5.2 工资支付规程 5.3 劳动合同的变更规程 5.4 集体劳动合同变更对个人劳动合同的影响
6.劳动合同解除与终止规程 6.1 劳动合同解除、终止概述 6.2 协商解除劳动合同 6.3 用人单位单方解除劳动合同 6.4 劳动者单方解除劳动合同 6.5 劳动合同的终止 6.6 违约金、经济补偿金和赔偿金
7.集体合同管理规程
8.劳务派遣管理规程
9.非全日制用工管理规程
10.参与劳动保障行政复议规程
11.参与劳动保障行政诉讼规程
12.劳动争议调解与仲裁规程
13.劳动争议民事诉讼规程
附录一：疑难问题：三角洲的观点
附录二：现行有效的法律文件
附录三：已经被废止失效的法律文件
附录四：相关法规和司法解释

<<劳动合同关系管理操作指引>>

章节摘录

非深圳市户籍劳动者的住院医疗保险缴费以市上年度在岗职工月平均工资为基数（深圳市2007年度在岗职工月平均工资3233元）。

二、深圳市户籍的劳动者 深圳市户籍劳动者养老保险缴费以员工的月工资总额为基数，但不得高于市上年度在岗职工月平均工资的300%，同时月工资总额低于本市上年度在岗职工月平均工资60%的，按本市上年度在岗职工月平均工资60%计征养老保险费； 本人月工资总额超过本市上年度在岗职工月平均工资300%的，按本市上年度在岗职工月平均工资的300%为缴费基数，月工资总额低于本市上年度在岗职工月平均工资60%的，按本市上年度在岗职工月平均工资60%为缴费基数。

具体的数据见《深圳经济特区企业员工社会养老保险条例》和2008年3月1日实施的《深圳市社会医疗保险办法》，这里不再更详细的介绍。

工伤保险的缴费基数是本单位职工工资总额，这在《工伤保险条例》中有明确的规定。

3，社会保险缴纳的费用分担 社会保险中的养老保险、医疗保险、失业保险由用人单位和劳动者共同分担缴纳，工伤保险和生育保险则全部由用人单位负责缴纳。

养老保险、医疗保险：失业保险应当是用人单位与劳动者共同分担，但是分担的具体数据现在没有全国性的统一规定。

工伤保险及生育保险虽然规定由用人单位负担却也没有明确的具体数额。

笔者这里仅以深圳市的地方性规定为例进行一些说明，其他地区的用人单位应当详细参照当地人力资源和社会保障局的有关规定或者去咨询当地的人力资源和社会保障局的工作人员。

<<劳动合同关系管理操作指引>>

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>