

《人力资源管理法务实战笔记》

图书基本信息

书名：《人力资源管理法务实战笔记》

13位ISBN编号：9787122267466

出版时间：2016-9-1

作者：李亚峰

页数：372

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu111.com

《人力资源管理法务实战笔记》

内容概要

最全最新的人力资源管理法律法规

最有理有据的规范化用工操作指南

最实用人力资源管理问题解决措施

本书讲解了人力资源管理者应注意的百余个法律问题，剖析了近两百个人力资源管理工作案例，分析的问题和选取的案例均是人力资源管理者经常遇到也极为关注的焦点。

本书涵盖了员工招聘与录用、劳动合同签订、员工日常管理、员工培训与保密、员工绩效薪酬、员工保险福利、劳动合同解除终止、集体合同与劳务派遣、劳动争议处理等9大人力资源管理中的重要内容。本书有助于人力资源管理者规避因不当操作带来的用工风险，降低用工成本，规避劳动争议的发生，实现用人单位用工的合法化、规范化、合理化。

本书适合企业中高层管理人员、人力资源管理人员、人事法务工作者、管理咨询人员、企业培训人员，以及高等院校相关专业的师生阅读、使用。

《人力资源管理法务实战笔记》

作者简介

李亚峰

执业律师。毕业于中国人民大学法学院，获硕士学位，拥有管理学与法学的双重专业知识背景。曾在人力资源和社会保障部下属单位工作多年，在劳动合同法和人力资源管理领域拥有独特经验，曾参与多家A股上市公司、新三板挂牌公司、创业公司股权激励和人力资源管理风险管控项目。

书籍目录

第1章 员工招聘与录用中的法律问题

- 1.1 招聘信息拟定与发布 /002
 - 1.1.1 “仅限男性”存歧视 /002
 - 1.1.2 虚假招聘信息有隐患 /005
- 1.2 招聘行为管理 /007
 - 1.2.1 要上岗先交费合法吗 /007
 - 1.2.2 暂扣等级考试证合法吗 /008
 - 1.2.3 泄露个人信息需担责 /009
 - 1.2.4 以招聘为名非法牟利 /011
- 1.3 背景调查 /013
 - 1.3.1 “误聘”童工罚千元 /013
 - 1.3.2 “误聘”限制期员工赔万元 /015
 - 1.3.3 “误聘”无证医师判赔万元 /017
 - 1.3.4 无犯罪记录证明必须开具吗 /021
- 1.4 录用管理 /024
 - 1.4.1 录用Offer可随意发撤吗 /024
 - 1.4.2 录用条件如何使用 /026
 - 1.4.3 雇佣未离职员工赔万元 /030
 - 1.4.4 雇佣无证外籍人员罚万元 /032

第2章 劳动合同签订中的法律问题

- 2.1 劳动合同拟定 /038
 - 2.1.1 试用期如何约定 /038
 - 2.1.2 转岗/升职能否再次约定试用期 /040
 - 2.1.3 离职员工再入职可再次约定试用期吗 /042
 - 2.1.4 为节约成本可约定较低的工资条款吗 /043
 - 2.1.5 劳动合同期限如何约定 /044
 - 2.1.6 中外文条款不一致以哪个为准呢 /047
 - 2.1.7 劳动合同中的生死条款有效吗 /049
- 2.2 劳动合同签订 /052
 - 2.2.1 可以单独签订试用期合同吗 /052
 - 2.2.2 没签书面劳动合同，口头协议有效吗 /053
 - 2.2.3 未在法定时间签订劳动合同需支付双倍工资吗 /055
 - 2.2.4 劳动者拒签或拖延不签劳动合同怎么办 /057

第3章 员工日常管理中的法律问题

- 3.1 员工工作时间管理 /062
 - 3.1.1 标准工作时间制工时如何安排 /062
 - 3.1.2 计件工作时间制工时如何安排 /063
 - 3.1.3 计件工作时间制定额如何确定 /065
 - 3.1.4 单胞胎和双胞胎哺乳时间一样吗 /067
 - 3.1.5 单方实施特殊工时制有风险 /069
 - 3.1.6 综合计算工时工作制应用 /071
 - 3.1.7 不定时工时制应用 /075
- 3.2 员工加班休假管理 /078
 - 3.2.1 员工加班管理概述 /078
 - 3.2.2 员工恶意加班钻空子 /081
 - 3.2.3 节假日加班能安排调休吗 /084
 - 3.2.4 “泡事假”员工处理 /085

- 3.2.5 “泡病假”员工处理 /088
- 3.2.6 病假员工工资怎么算 /091
- 3.2.7 早婚可以请婚假吗 /093
- 3.2.8 婚假产假天数知多少 /094
- 3.2.9 产前检查扣工资合法吗 /094
- 3.2.10 爷爷公婆去世能请丧假吗 /095
- 3.2.11 带薪年假天数的计算 /096
- 3.3 员工劳动防护与健康检查 /098
 - 3.3.1 员工未经安全培训能上岗吗 /098
 - 3.3.2 特种作业人员持证上岗管理 /100
 - 3.3.3 未佩戴安全帽酿惨案 /103
 - 3.3.4 职业健康检查不可少 /106
- 3.4 特殊群体劳动保护 /109
 - 3.4.1 女职工劳动保护 /109
 - 3.4.2 未成年工劳动保护 /113
- 3.5 规章制度拟定与生效 /117
 - 3.5.1 规章制度法律效力 /117
 - 3.5.2 规章制度内容合法 /120
 - 3.5.3 规章制度民主程序 /121
 - 3.5.4 规章制度公示程序 /124
- 3.6 违纪员工处理 /126
 - 3.6.1 在外兼职员工处理 /126
 - 3.6.2 经济损失赔偿处理 /128
- 第4章 员工培训与保密管理中的法律问题
 - 4.1 培训协议订立与履行 /132
 - 4.1.1 培训费用何人付 /132
 - 4.1.2 培训服务期如何定 /134
 - 4.1.3 违约赔偿金如何收 /139
 - 4.2 保密管理 /141
 - 4.2.1 商业秘密认定依据有哪些 /141
 - 4.2.2 商业秘密侵权行为如何处理 /146
 - 4.3 竞业限制管理 /149
 - 4.3.1 竞业限制对象为谁 /149
 - 4.3.2 竞业限制期定多长 /151
 - 4.3.3 竞业限制“两金”如何用 /152
- 第5章 员工绩效薪酬管理中的法律问题
 - 5.1 绩效考核结果应用 /160
 - 5.1.1 试用期员工考核不合格下的辞退 /160
 - 5.1.2 正式员工考核不合格下的辞退 /161
 - 5.1.3 绩效考核不合格下的调岗调薪 /163
 - 5.2 薪酬计算与发放 /169
 - 5.2.1 工资构成有哪些 /169
 - 5.2.2 工资支付方式有哪些 /172
 - 5.2.3 拖欠工资赔得多 /174
 - 5.2.4 克扣工资赔得多 /176
 - 5.2.5 最低工资的设置 /179
 - 5.2.6 试用期薪酬如何支付 /182
 - 5.2.7 加班工资如何支付 /186
- 第6章 员工保险福利管理中的法律问题

- 6.1 社会保险申报缴纳 / 196
 - 6.1.1 新员工不愿缴纳社保怎么办 / 196
 - 6.1.2 试用期不缴纳社保合法吗 / 198
 - 6.1.3 非全日制工是否缴纳社保 / 199
 - 6.1.4 按最低基数缴纳社保合法吗 / 200
- 6.2 养老保险缴纳申领 / 202
 - 6.2.1 养老保险缴费基数与比例 / 202
 - 6.2.2 正常退休与养老金申领 / 203
 - 6.2.3 提前退休如何办理 / 206
- 6.3 医疗保险缴纳报销 / 208
 - 6.3.1 医疗保险缴费基数与比例 / 208
 - 6.3.2 退休后能否享受医疗保险待遇 / 209
 - 6.3.3 员工医疗费用如何报销 / 211
 - 6.3.4 医疗保险金可以继承吗 / 213
- 6.4 生育保险缴纳报销 / 215
 - 6.4.1 生育保险缴费基数与比例 / 215
 - 6.4.2 生育保险费用如何报销 / 215
 - 6.4.3 未缴纳生育保险费用的赔偿 / 220
 - 6.4.4 配偶无工作可享生育保险吗 / 222
 - 6.4.5 流产能享受生育保险待遇吗 / 222
- 6.5 工伤保险报销 / 224
 - 6.5.1 工伤保险缴费基数与比例 / 224
 - 6.5.2 工伤如何进行认定 / 225
 - 6.5.3 交通意外受伤是否为工伤 / 228
 - 6.5.4 醉酒后受伤是否为工伤 / 230
 - 6.5.5 劳动能力鉴定如何办理 / 231
 - 6.5.6 劳动能力鉴定异议如何处理 / 234
 - 6.5.7 工伤保险待遇的支付标准 / 235
- 6.6 失业保险缴纳报销 / 239
 - 6.6.1 失业保险缴费基数与比例 / 239
 - 6.6.2 主动辞职能否领取失业保险金 / 240
 - 6.6.3 失业保险待遇如何确定 / 242
- 6.7 住房公积金缴纳提取 / 244
 - 6.7.1 住房公积金缴纳基数及比例 / 244
 - 6.7.2 进城务工人员能提取住房公积金吗 / 246
 - 6.7.3 异地买房能申请住房公积金贷款吗 / 248
 - 6.7.4 住房公积金余额能够继承吗 / 249
- 第7章 劳动合同解除终止管理中的法律问题
 - 7.1 试用期解除劳动合同 / 252
 - 7.1.1 试用期员工随意离职 / 252
 - 7.1.2 随意辞退试用期员工 / 254
 - 7.2 员工解除劳动合同 / 257
 - 7.2.1 员工离职一定要待满30天吗 / 257
 - 7.2.2 提前30天通知期可用休假抵吗 / 259
 - 7.2.3 扣发工资迫使员工离职有风险 / 261
 - 7.2.4 不给员工办理离职手续存风险 / 263
 - 7.3 用人单位解除劳动合同 / 265
 - 7.3.1 用人单位如何合法解除合同 / 265
 - 7.3.2 解除长期请病假员工合同 / 269

7.3.3	解除旷工员工劳动合同	/ 271
7.3.4	解除严重违纪员工合同	/ 273
7.3.5	解除不辞而别员工合同	/ 275
7.4	劳动合同终止	/ 278
7.4.1	如何合法终止劳动合同	/ 278
7.4.2	终止劳动合同的补偿	/ 281
7.4.3	合同到期不续签不终止风险	/ 283
7.4.4	特殊情况延期终止劳动合同	/ 284
7.4.5	接近退休年龄的处理	/ 286
7.5	经济性裁员	/ 289
7.5.1	经济性裁员如何实施	/ 289
7.5.2	经济性裁员如何补偿	/ 292
7.5.3	支付了经济补偿就能立即裁员吗	/ 295
7.5.4	孕期员工经济性裁员如何处理	/ 296
7.6	四金处理	/ 297
7.6.1	违约金	/ 297
7.6.2	经济补偿金	/ 300
7.6.3	赔偿金	/ 302
7.6.4	代通知金	/ 304
第8章	集体合同与劳务派遣中的法律问题	
8.1	集体合同	/ 308
8.1.1	集体合同与劳动合同等同吗	/ 308
8.1.2	集体协商代表如何确定	/ 309
8.1.3	集体合同一经签订就生效吗	/ 313
8.1.4	没签集体合同可以不受约束吗	/ 317
8.1.5	劳动合同与集体合同哪个为准	/ 318
8.2	劳务派遣	/ 321
8.2.1	派遣单位选择不当有风险	/ 321
8.2.2	派遣员工日常使用管理	/ 324
8.2.3	正式员工转派遣工处理	/ 327
8.2.4	劳务派遣工退回处理	/ 329
第9章	劳动争议处理中的法律问题	
9.1	劳动争议协商调解	/ 334
9.1.1	劳动争议的法律界定	/ 334
9.1.2	协商调解是必经程序吗	/ 336
9.1.3	调解协议书具有法律效力吗	/ 340
9.2	劳动争议仲裁	/ 342
9.2.1	如何选择劳动争议仲裁地点	/ 342
9.2.2	劳动争议仲裁时效是什么	/ 343
9.2.3	谁承担劳动争议举证责任	/ 347
9.3	劳动争议诉讼	/ 351
9.3.1	劳动争议诉讼的适用情形有哪些	/ 351
9.3.2	劳动争议诉讼时效是什么	/ 353
附录	人力资源常用法律法规表	

《人力资源管理法务实战笔记》

精彩短评

1、时不时就会翻点法务的新书来看。这本讲的比较详细的是工时制和相应的休假管理，其它倒没有特别出彩之处。

《人力资源管理法务实战笔记》

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:www.tushu111.com