

人力资源管理员考前串讲：劳动关系管理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_170367.htm 第六章 劳动关系管理

一、劳动合同的法定条款：1、劳动合同期限；2、工作内容；3、劳动保护和劳动条件；4、劳动报酬；5、社会保险；6、劳动纪律；7、劳动合同终止的条件；8、违反劳动合同的责任。来源：考试大劳动合同的约定条款：1、试用期；2、培训（双方可约定培训的条件、培训期的工资待遇、培训费用的支付方法、服务期限等）；3、保密事项；来源：考试大4、补充保险和福利待遇；5、当事人协商约定的其他事项。劳动合同的各项条款，包括专项协议所协商规定的内容必须统一，不应存在内在的矛盾。二、订立、变更劳动合同的原则：平等自愿协商一致原则；不违反法律、行政法规原则。三、劳动合同订立程序：1、要约和承诺：（要约：劳动者或用人单位向对方提出订立劳动合同的建议，即一方向另一方提出订立劳动合同的要求。提出一方为要约方，另一方为被要约方）要约方往往是用人单位。用人单位通过招工简章、职业介绍机构的招聘登记等形式，提出要约；2、相互协商；3、双方签约：或当事人双方要求的劳动合同生效时间与最后一方签字盖章的时间不一致时，必须注明该劳动合同的生效时间。四、法人机关：通常分为意思机关（即法人的权力机关或决策机关）、执行机关（执行意思机关的决策，具体实施法人对内进行管理，对外进行民事活动和招聘录用员工活动的功能）、代表机关（是法人的意思表示机关，通常称为法人的法定代表人）、监察机关（是对法人执

行机关的活动实施监督的机关)。我国企业法人的执行机关与代表机关是重叠的。企业人力资源部门的代理行为,是基于法定代表人的委托授权而发生的代理行为。在我国劳动法律适用中,委托代理授权书为要式行为授权,即应当以书面形式授权。

五、劳动合同续订:指有固定期限的劳动合同到期,双方当事人就劳动合同的有效期限进行商谈,经平等协商一致而续延劳动合同期限的法律行为。提出劳动合同续订要求的一方应在合同到期前30日书面通知对方。劳动者在同一单位工作满10年,劳动者提出,应订立无固定期限的劳动合同。

六、用人单位解除劳动合同,需承担补偿的条件:(提前30天书面通知)注意:P221 三条。补偿标准:每满一年发一个月工资,不超过12个月,不足一年按一年计。来源:考试大七、劳动争议处理的程序:1、应协商解决;2、不愿协商或协商不成,申请企业劳动争议调解委员会调解;3、调解不成或不愿调解,申请劳动争议仲裁机构仲裁;4、一方或双方不服仲裁,申诉到人民法院进行最终判决。

100Test 下载频道开通,各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com