

助理人力资源管理师工作要求第六章 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54501.htm 第六章 劳动关系管理1. 劳动关系制度的特点 制定主体的特定性：以企业制定的主体，以企业公开、正式的行政文件，只在本企业内使用。企业和劳动者共同的行为规范：企业经营权与职工民主管理权相结合的产物 2.劳动关系管理制度的内容 劳动合同管理制度 劳动纪律：时间规则、组织规则、岗位规则、协作规则、品行规则、其他规则 劳动定员定额规则：编织定员规则、劳动定额规则 劳动岗位规范制定规则：岗位名称、岗位职责、生产技术规定、上岗标准 劳动安全卫生制度 其他，如工资制度，福利制度、考核制度、奖惩制度、培训制度等。 3.劳动关系制度制定的程序 职工参与 正式公布 4.劳动合同的内容 法定条款： 1.劳动合同的期限 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 约定条款： 1.使用期限 2.培训 3.保密事项 4.补充保险和福利待遇 5.当事人协商约定的其他事项 5.劳动合同的终止 自然终止 1.定期劳动合同到期 2.劳动者退休 3.以完成一定工作为期限的劳动合同规定的工作任务完成，合同即为终止。 因故中止： 1.劳动合同约定的终止条件出现时，劳动合同终止。 2.劳动合同双方约定解除劳动关系；一方依法解除劳动关系。 3.劳动关系主体一方消灭 4.不可抗力导致了劳动合同无法履行（如战争、自然灾害） 5.劳动争议仲裁机构裁决、人民法院判决亦可以导致劳动合同的终止。 6.补偿金核算（必须掌握！279-280）经劳动合同当时任协商一致，由用

人单位解除了劳动的；劳动者不能胜任工作、经培训或调整工作单位仍不能胜任工作的；用人单位依据劳动者在本单位的工作年限，每满一年发给1月的工资的经济补偿金，工作时间不满一年算一年，发放原则“就高不就低”至少在企业的平均工资之上（具体279）。经济裁员，以及客观情况变化劳动关系双方就变更合同达不成一致意见，由用人单位提出解除劳动合同的，经济补偿金按照劳动或则在本单位工作年限每满一年发给相当一个工资作为补偿金。劳动者患病或非因工负伤，经劳动仲裁委员会确认不能从事原工作，也不能从事由用人单位零星安排的工作而解除劳动合同，按工作年限每满一年发给一个月的工资的补偿金，并应发给不低于6个月的工资的医疗补助费。用人单位解除劳动合同并没有按上述的办法发给劳动者经济补偿金的，除全额发给经济补偿金外，还需支付50%的补偿金因工作需要经企业主管组织决定调整工作而转移工作单位的职工，原单位不用解除劳动合同

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