

2009年助理人力资源管理师考试第六章复习三人力资源管理
考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/554/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_8A_A9_c37_554696.htm

2009年全国人力资源管理师考试考前网上辅导课程最新出炉，全面招生中，本次辅导将全部采用视频授课的形式呈现给广大学员，考生可以随时报名参加学习，由资深老师讲解，权威专家进行24小时免费在线答疑，学员在学习遇到的问题可随时通过答疑室留言与专家探讨学习。欲报从速！

(二) 工伤致残待遇。

1、职工因工伤致残被鉴定为一至四级，应当退出生产、工作岗位，终止劳动关系，发给抚恤金。

2、职工因工伤致残被鉴定为五至十级，原则上由用人单位安排适当工作。

1被鉴定为一至四级，应录退出生产工作岗位、终止劳动关系，待遇有(1)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：一级伤残为24个月的本人工资，二级伤残为22个月的本人工资，三级伤残为20个月的本人工资，四级伤残为18个月的本人工资。

(2)从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：一级伤残为本人工资的90%，二级伤残为本人工资的85%，三级伤残为本人工资的80%，四级伤残为本人工资的75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。

(3)工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

(4)职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本养老保险。

2、被鉴定为五、六级伤残的，待遇有(1)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标

准为:五级伤残为16个月的本人工资，六级伤残为14个月的本人工资。(2)保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发放伤残津贴，标准为：考|试/大五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地工资标准的，由用人单位补足差额。经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

3、职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受待遇有：(1)从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为12个月的本人的工资，八级伤残为10个月本人的工资，九级伤残为8个月的本人工资，十级伤残为6个月本人工资。(2)劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

4、职工因工死亡，其直系亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬费补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：(1)丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资。(2)供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。考|试/大标准为：配偶每月40%，其他亲属每月每人30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%，核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院劳动保障部行政部门规定。(3)一次性公亡补助金标准为48-60个月的统筹地区上年度职工月平均工资。具体标准由统筹地区的人民政府根据当地经济、社会发展状况

规定，报省、自治区、直辖市人民政府备案。伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其直系亲属领取6个月的统筹地区上年度职工月平均工资的丧葬补助金。一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其直系亲属可领取丧葬补助金和供养亲属抚恤金。

第一节 劳动关系的调整方式 知识要求

一、劳动关系的含义 只能是雇主与雇员之间的关系

二、劳动法律关系的含义和特征

(一) 劳动法律关系 雇主与雇员之间的权利义务关系

(二) 劳动法律关系的特征

- 1、劳动法律关系的内容是权利和义务
- 2、劳动法律关系是双务关系
- 3、劳动法律关系具有国家强制性

(三) 劳动法律关系构成要素

- 1、劳动法律关系的主体
- 2、劳动法律关系的内容
- 3、客体 劳动法律关系客体

(四) 劳动法律事实 劳动法律事实：依法能够引起劳动法律关系产生、考|试/大变更和消灭的客观现象就是劳动法律事实，并不是任何事实都可以成为劳动法律事实，只有依据劳动法的规定，带来一定劳动法律后果的事实才能成为劳动法律事实。

- 1、劳动法律行为：以当事人的意志为转移，能够引起劳动法律关系产生、变更和消灭，具有一定法律后果的活动。包括：合法行为、违约行为、行政行为、仲裁行为和司法行为等。行为人作出意思表示使劳动法行为成立的一般要件(即事实要素)，应符合以下基本要求：
 - (1) 行为人的意思表示必须包含建立、变更和终止劳动法律关系的意图.
 - (2) 意思表示必须完整地表达劳动法律关系建立、变更和终止的必须内容，残缺不全的，通常不能使法律行为成立.
 - (3) 行为人必须以一定的方式将自己的内心意图表示于外部，可以由他人客观地加以识别。
- 2、劳动法律事件不以当事人主观意志为转移，能够引起一定劳动法律后果的客观现象。例如企业破产

、劳动者致残、死亡、战争等。人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛"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