

《中国劳动政策与法律实务应用工具箱》

图书基本信息

书名：《中国劳动政策与法律实务应用工具箱》

13位ISBN编号：9787511843500

10位ISBN编号：7511843506

出版时间：2013-2

出版社：法律出版社

作者：法律出版社大众出版编委会

页数：782

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.tushu000.com

《中国劳动政策与法律实务应用工具箱》

内容概要

没有分类合理、结构严谨的法律汇编，作为工具书、案头书，是万万不行的。要解决法律问题，没有收录齐全、主次分明的政策汇编，把国家的大政方针、红头文件了然于胸，也是万万不行的。而且，政策往往是法律的灵魂，是法律制定的原因。不能理解政策，就不能理解法律。

有鉴于此，法律出版社大众出版编委会推出“中国政策与法律实务应用工具箱。”丛书，《中国劳动政策与法律实务应用工具箱(第2版)》是其中之一。本书让读者在法律与政策之间，快速找到自己想要的规定，为更好地解决法律问题、现实难题做好准备，为维护权利、争取利益做好准备。

《中国劳动政策与法律实务应用工具箱(第2版)》围绕着普通公民的日常生活和国家的大政方针展开，按照老百姓对法律问题和权益保护的认识编排结构，既简单，又方便，还实用，尽可能让读者找得着、看得懂、用得上。

《中国劳动政策与法律实务应用工具箱》

书籍目录

一、一般规定 / 1
二、劳动合同 / 47
1. 一般规定 / 47
2. 劳动关系 / 90
3. 劳动合同解除与终止 / 100
4. 经济补偿、损害赔偿金、违约金 / 107
三、劳动就业 / 114
1. 一般规定 / 114
2. 就业服务与管理 / 133
3. 再就业 / 151
4. 涉外及涉港澳台就业 / 163
四、劳动报酬 / 180
五、职业培训 / 216
六、工时休假 / 240
1. 劳动时间 / 240
2. 探亲、休假等待遇 / 248
七、社会保障(五险一金) / 253
1. 一般规定 / 253
2. 养老保险 / 280
3. 失业保险及最低生活保障 / 307
4. 工伤保险 / 317
5. 医疗保险、生育保险 / 341
6. 住房公积金 / 352
八、工伤赔偿 / 360
1. 工伤认定 / 360
2. 劳动能力鉴定 / 372
3. 工伤待遇与赔偿 / 408
九、劳动保护 / 413
1. 劳动安全卫生 / 413
2. 劳动防护用品 / 470
3. 职业病防治与处理 / 475
4. 矿山安全 / 518
5. 建设工程、特种设备 / 555
6. 相关标准 / 582
十、特殊群体 / 606
1. 对女职工的保护 / 606
2. 对未成年人的保护 / 614
3. 对下岗职工的保护 / 620
4. 对残疾人的保护 / 644
5. 对农民工的保护 / 649
6. 对军人的保护 / 664
十一、劳动争议 / 665
1. 劳动争议仲裁调解程序 / 665
2. 劳动争议诉讼程序 / 709
3. 劳动争议的费用缴纳 / 720
十二、劳动监察 / 733

章节摘录

版权页：第二十六条有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：（一）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。本条第（一）项指劳动者医疗期满后，不能从事原工作的，由原用人单位另行安排适当工作之后，仍不能从事另行安排的工作的，可以解除劳动合同。本条第（二）项中的“不能胜任工作”，是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种，同岗位人员的工作量。用人单位不得故意提高定额标准，使劳动者无法完成。本条中的“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况。第二十七条用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。本条中的“法定整顿期间”指依据《中华人民共和国破产法》和《民事诉讼法》的破产程序进入的整顿期间。“生产经营状况发生严重困难”可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定。“报告”仅指说明情况，无批准的含义。“优先录用”指同等条件下优先录用。第二十八条用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。本条中的“依据国家有关规定”是指国家法律、法规和劳动部制定的规章及其他规范性文件。目前除《国营企业实行劳动合同制暂行规定》对新招工人解除劳动合同给予经济补偿，《中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定》第四条规定，企业应对被解雇的职工予以经济补偿外，其他劳动法律、法规、规章尚无此规定。需制定新的经济补偿办法。《履行和解除劳动合同的经济补偿办法》正在制定中，将于明年一月一日前颁布。第二十九条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：（一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；（四）法律、行政法规规定的其他情形。本条第（一）项、第（二）项、第（三）项之所以以法律的形式规定不得解除劳动合同，是为了保证劳动者在特殊情况下的权益不受侵害。

《中国劳动政策与法律实务应用工具箱》

编辑推荐

法律出版社大众出版编委会编著的《中国劳动政策与法律实务应用工具箱(第2版)》重点收录了国务院及各部委和经济较发达地区的政策性文件。全面收录了相关领域的各类法律文件，包括全国人大及其常委会通过的法律、有关法律问题的决定，国务院公布的行政法规，最高人民法院和最高人民检察院公布的司法解释、司法业务文件，各部委和地方公布的规章，以及个别省市公布的地方性法规和政府规章。

《中国劳动政策与法律实务应用工具箱》

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.tushu000.com