



主讲老师：王小娟

中级经济师 人力资源管理专业知识和实务 冲刺串讲



第一部分

我国人力资源与社会保险政策



第一部分 我国人力资源与社会保险政策

第一部分 我国人力资源与 社会保险政策

第一节 劳动争议

第二节 劳动争议处理的原则和范围

第三节 劳动争议处理的基本程序

第四节 劳动争议当事人和举证责任

第五节 劳动争议诉讼

第四章 劳动争议 调解仲裁

第一节 劳动法律责任

第二节 社会保险法律责任

第三节 劳动保障监察

第四节 行政争议处理

第五章 法律责任与 行政执法

第一节 人才评价政策

第二节 激励保障政策

第三节 管理使用政策

第四节 教育培训政策

第五节 流动配置政策

第六章 人才管理与 开发政策

第一章 劳动合同管理 与特殊用工

第一节 劳动合同履行与变更

第二节 劳动合同解除与终止

第三节 用人单位劳动规章制度

第四节 特殊用工

第二章 社会保险法律

第一节 社会保险法律关系

第二节 社会保险法律适用

第三节 《中华人民共和国社会保险法》的基本内容

第三章 社会保险体系

第一节 基本养老保险

第二节 基本医疗保险

第三节 工伤保险

第四节 失业保险

第五节 生育保险

第六节 补充保险



第一章

劳动合同管理与特殊用工



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点一：用人单位与劳动者履行劳动合同的义务

考点二：特殊情形下的劳动合同履行

考点三：劳动合同解除

考点四：对用人单位解除劳动合同的限制

考点五：培训服务期

考点六：竞业限制

考点七：解除与终止劳动合同的经济补偿

考点八：劳动规章制度制定的程序和效力

考点九：劳务派遣

考点十：非全日制用工



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点一：用人单位与劳动者履行劳动合同的义务

用人单位的义务	(1) 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。（申请支付令） (2) 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。（加班费） (3) 用人单位应当保护劳动者的生命安全和身体健康。
劳动者的义务	(1) 遵守国家法律法规，遵守用人单位的规章制度； (2) 完成劳动合同约定的工作内容，如果从事兼职，不能影响本单位的工作任务； (3) 遵守劳动合同中约定的特定事项义务。主要包括约定服务期和约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

3劳动

2遵守1完成



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点二：特殊情形下的劳动合同履行

《劳动合同法》 第三十三条规定	用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行
《劳动合同法》 第三十四条规定	用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行

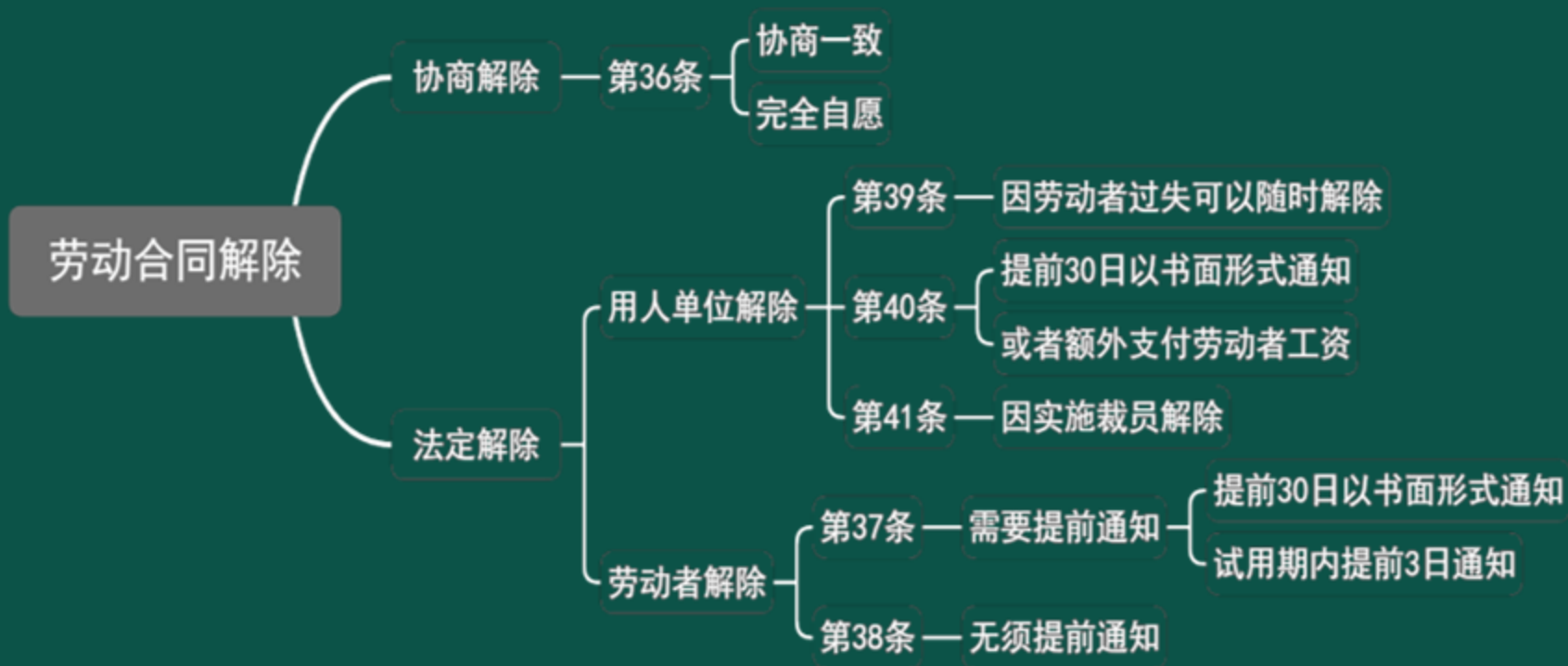
变更人名不影响

合并分立找承继



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点三：劳动合同解除





第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点三：劳动合同解除

劳动合同解除情形		经济补偿
协商解除	用人单位提出，劳动者同意	√
	劳动者提出，用人单位同意	×
用人单位单方解除	劳动者过失解除	×
	提前通知解除（或代通知金）	√
	实施裁员解除	√
劳动者单方解除	提前通知解除（3日or30日）	×
	不需提前通知（用人单位有过错）	√



第一章 劳动合同管理与特殊用工

1. 用人单位解除劳动合同

(1) 用人单位因劳动者过失可以解除劳动合同	①在试用期间被证明不符合录用条件的； ②严重违反用人单位的规章制度的； ③严重失职、营私舞弊，给用人单位造成重大损害的； ④劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的； ⑤因劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的； ⑥被依法追究刑事责任的。
(2) 用人单位提前30日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者工资后，可以解除劳动合同	①患病或者非因工负伤，在规定的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； ②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； ③劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。



第一章 劳动合同管理与特殊用工

(3) 用人单位因实施裁员解除劳动合同。	情形条件：①破产重整；②经营严重困难；③转产革新；④客观经济情况变化。
	程序条件：需要裁减人员20人以上或者裁减不足20人但占企业职工总数10%以上的 用人单位提前30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后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告
	优先留用：①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的； ②与本单位订立无固定期限劳动合同的；③家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的
	优先招用：在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员



第一章 劳动合同管理与特殊用工

2. 劳动者解除劳动合同

提前通知 解除	(1) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位； (2) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位
不需提前 通知	(1) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或劳动条件的； (2) 未及时足额支付劳动报酬的； (3) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的； (4) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的； (5) 因用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的； (6) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点四：对用人单位解除劳动合同的限制

《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条规定解除劳动合同：	(1) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或医学观察期间的
	(2) 在本单位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
	(3) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的（见下页）
	(4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的
	(5) 在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的
	(6) 法律、行政法规规定的其他情形



第一章 劳动合同管理与特殊用工

医疗期 期限	实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期限（月）
	10年以下	5年以下	3
		5年以上	6
	10年以上	5年以下	6
		5年以上10年以下	9
		10年以上15年以下	12
		15年以上20年以下	18
		20年以上	24



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点五：培训服务期

约定情形	用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期
违约金	(1) 支付情形：劳动者违反服务期约定，应当按照约定向用人单位支付违约金
	(2) 支付数额：违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用
工资调整	用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬
合同期限	劳动合同期满，但约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点五：培训服务期

劳动者
违约

除向劳动者支付正常劳动报酬外，用人单位与劳动者约定服务期限并提供特殊待遇，劳动者违反约定提前解除劳动合同且不符合《劳动合同法》第三十八条规定的单方解除劳动合同情形时，用人单位请求劳动者承担赔偿责任的，人民法院可以综合考虑实际损失、当事人的过错程度、已经履行的年限等因素确定劳动者应当承担的赔偿责任



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点六：竞业限制

规定	用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项
人员范围	(1) 包括：用人单位的高级管理者、高级技术人员和其他负有保密义务的人员
	(2) 不包括：劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，劳动者请求确认竞业限制条款不生效的、人民法院依法予以支持
内容范围、地域和期限	(1) 无效：竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项不相适应，劳动者请求确认竞业限制条款超过合理比例部分无效的，人民法院依法予以支持
	(2) 有效：在解除或者终止劳动合同后，约定竞业限制的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限不得超过2年。



第一章 劳动合同管理与特殊用工

考点六：竞业限制

用人单位	劳动者
当事人约定了竞业限制，但未约定解除或终止劳动合同后给予劳动者经济补偿	履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月平均工资的30%（低于劳动合同履行地最低工资标准的，最低工资标准）按月支付经济补偿
当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务	劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的
向法院主张解除	可额外要求3个月经济补偿
用人单位原因导致3个月不支付经济补偿	可请求法院解除
要求劳动者支付违约金后继续履行竞业限制协议	违反竞业限制约定（先）
与高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员约定在职期间竞业限制条款	以不得约定在职期间竞业限制、未支付经济补偿为由请求确认竞业限制条款无效的，人民法院不予支持
请求劳动者按照约定返还已经支付的经济补偿并支付违约金，人民法院依法予以支持	违反有效的竞业限制约定