

常见纠纷处理依据小全书系列

6

LEGAL CRITERIONS ON SOLVING HUMAN RESOURCES DISPUTES

人事纠纷 处理依据小全书

员工考核纠纷

劳动合同管理纠纷

劳动保护纠纷

公务员招考纠纷

公务员奖惩纠纷

事业单位人员录用纠纷



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

中国劳动法律政策全书



中国劳动法律政策全书
中国劳动法律政策全书

人事纠纷 处理依据小全书

中国劳动法律政策全书
中国劳动法律政策全书
中国劳动法律政策全书
中国劳动法律政策全书
中国劳动法律政策全书
中国劳动法律政策全书
中国劳动法律政策全书

中国劳动法律政策全书

常见纠纷处理依据小全书系列

⑥

人事纠纷 处理依据小全书

LEGAL CRITERIONS ON SOLVING HUMAN RESOURCES DISPUTES



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

人事纠纷处理依据小全书/法律出版社法规中心编.
北京:法律出版社,2007.2
(常见纠纷处理依据小全书;6)
ISBN 978-7-5036-7019-0

I. 人… II. 法… III. 人事管理—民事纠纷—
处理—法规—中国 IV. D925.7

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 007317 号

©法律出版社·中国

责任编辑/张 戢

装帧设计/乔智炜

出版/法律出版社

编辑统筹/法规出版分社

总发行/中国法律图书有限公司

经销/新华书店

印刷/北京北苑印刷有限责任公司

责任印制/吕亚莉

开本/A5

印张/18.5 字数/670 千

版本/2007 年 1 月第 1 版

印次/2007 年 1 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

销售热线/010-63939792/9779

网址/www.lawpress.com.cn

咨询电话/010-63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010-63939781/9782 西安分公司/029-85388843 重庆公司/023-65382816/2908

上海公司/021-62071010/1636 北京分公司/010-62534456

深圳公司/0755-83072995 苏州公司/0512-65193110

书号:ISBN 978-7-5036-7019-0

定价:28.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

常见纠纷处理依据小全书系列丛书

编辑说明

随着我国依法治国方略的实施,法律已经全面渗透到社会生活的各个领域。依法行政、依法监督、依法经营、依法维权等观念越来越成为举国上下的共识和行动。随着人们法制观念的增强,社会生活中的各种纠纷也越来越多地被提到了法律层面上来解决。在纠纷的合法解决过程中,需要依托于大量的法律法规作为依据,为此,我们精心组织编辑了这套《常见纠纷处理依据小全书》,希望能为各界人士解决纠纷、依法维权提供帮助。

由于社会纠纷涉及方方面面,我们这次首先选择了民商事领域常见纠纷的处理依据予以出版。第一批共计出版20个分册,分别涉及合同、婚姻家庭、劳动、社会保险、工伤、人事、侵权、交通事故、医疗、消费、商标、担保、公司、金融、商品房买卖、物业、拆迁、建设工程、土地、税务20个方面。第二批还将陆续出版行政领域纠纷的处理依据。本套丛书具有以下特色:

1. 分类细致,栏目众多,实用性强。丛书除按纠纷领域分册外,还在每册细分为各个实用小类,方便读者查阅。在各小类下又根据所收录法律文件性质,设以下栏目:

- 核心法律 ·
- 相关法规规章 ·
- 司法解释 ·
- 业务文件 ·
- 个案复函 ·
- 地方政策文件 ·
- 典型案例 ·
- 文书格式 ·
- 流程图表 ·

除了收录法律法规规章、司法解释、业务文件、个案复函等常规法律依

据外,丛书还特别加设了地方政策文件、典型案例、文书格式、流程图表等栏目,大大加强了丛书的实用性,希望能为读者提供全方位、多角度的纠纷处理依据。

2. 与读者互动,并提供法律文件的动态增补。我们真诚地希望看到来自全国各地读者的建议和意见,因此特地在书末设计制作了《读者意见反馈表》。对所有寄回《读者意见反馈表》的读者,都将免费提供一次法规增补材料(电子版);同时可根据读者需求,提供不同资费标准的专业法规信息增补,帮助了解中国立法的最新动向。

由于编者水平有限,加之时间仓促,书中不足之处,恳请读者不吝指正。

法律出版社法规中心

2007年1月

《中华人民共和国劳动法》 适用提要

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)于1994年7月5日由全国人大常委会第八次会议审议通过,并于1995年1月1日起正式实施。制定《劳动法》是保障劳动者的合法权益、维护用人单位与劳动者之间稳定和和谐的劳动关系的需要。改革开放以来,我国非公有制经济成分有了很大发展,公有制企业也在加快转换经营机制,由此带来了劳动关系的复杂化、多样化。在这种深刻变化过程中,如何正确调整和维护劳动关系双方的合法权益,解决用人单位与劳动者之间的矛盾,客观上需要健全和完善劳动法制建设,通过立法保障劳动者的合法权益不受侵犯,十分迫切。事实上,近些年来由于缺少比较完备的对劳动者合法权益加以保护的律,在一些地方和企业,特别是在有些非公有制企业中,随意延长工时、克扣工资、拒绝提供必要的劳动保护,甚至侮辱和体罚工人的现象时有发生,以致酿成重大恶性事件。有的外商投资企业公开以中国没有《劳动法》为由损害劳动者利益,恶化了劳动关系,影响了社会安定。此外,制定《劳动法》是社会主义市场经济发展的迫切需要。市场经济体制要求以市场作为劳动力资源配置的基础性手段。随着市场经济的发展和劳动领域改革的不断深入,我国劳动体制逐步向市场配置劳动力方向发展和完善,劳动力开发、配置和使用的商品化、社会化程度明显提高,开放性、竞争性日益明显,客观上要求将各方面劳动关系纳入市场运行的轨道。劳动关系主体的行为和权利、义务,劳动力市场秩序,都需要用法律来规范和维护。

《劳动法》充分体现《宪法》有关规定的精神,把劳动者享有的合法权益明晰化、具体化,并保证《宪法》赋予劳动者的权益得以实施,同时,从维护和发展稳定和和谐的劳动关系出发,《劳动法》也对保护用人单位的权益做出了相应的规定。其次,《劳动法》在坚持以保护劳动者合法权益为宗旨的同时,把有利于解放和发展生产力作为重要原则,注意与《全民所有制工业企业法》、《公司法》、《工会法》等有关法律相衔接,明确规定了企业自主用人、自主分配工资、非过失性辞退职工等权利,以达到促进经济发展和社会进步的目的。此外,根据建立统一的劳动力市场规则和劳动标准,坚持劳动关系主体平等地受法律保护的原则,《劳动法》从我国各地区经济发展不平衡,地区之间、产业之间、企业之间、不同所有制经济组织之间差异的实际出发,规定了各方面都可以接受的基本标准和规范。最后,《劳动法》坚持从我国国情出发,尽量与国际惯例接轨。迄今为止,我国陆续批

准了一些有关劳工方面的国际公约,承担了更多的国际义务。《劳动法》既参考国际劳工公约的规定,吸收国外有益的做法,又根据我国国情做出了适当规定,逐步与国际惯例接轨。

《劳动法》是调整劳动关系的一部综合性法律,涵盖面很宽,凡是建立劳动关系的劳动主体,原则上都应当适用本法,但同时考虑到我国的具体国情和劳动领域的复杂因素,不同的劳动关系又各有一些特殊性。因此,《劳动法》规定,在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者,适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者,依照本法执行。这样规定,既符合我国实际情况,具有可操作性,又与国际惯例大体衔接。

劳动合同是用人单位和劳动者建立劳动关系时所订立的契约,是世界各国普遍采用的建立劳动关系的方式。我国从1986年起,对新招职工实行了劳动合同制。近年来,随着劳动制度改革的深入发展,不少企业陆续实行了全员劳动合同制或合同化管理,劳动合同作为建立劳动关系的形式已经为企业和广大劳动者所普遍接受。为了适应市场经济发展的需要,确认和发展劳动制度改革的成果,消除两种用工形式长期并存的弊端,《劳动法》总结了实行劳动合同制的实践经验,借鉴市场经济国家的做法,把以劳动合同作为建立劳动关系的基本形式上升为法律规范,作了明确规定。同时,对劳动合同订立的原则、形式、内容、期限以及解除劳动合同的条件等,都作出了相应的规定。

《中华人民共和国公务员法》

适用提要

十届全国人大常委会第十五次会议审议通过了《中华人民共和国公务员法》，这是我国第一部干部人事管理的法律，它的制订颁布是我国民主法制建设的一件大事，是干部人事管理科学化、法制化的里程碑。

制定公务员法是完善公务员管理制度，贯彻依法治国方略的需要。首先，制定公务员法是及时总结十几年推行公务员制度的经验，进一步完善公务员管理制度的需要，1993年8月，国务院颁布了公务员暂行条例，在国家行政机关建立和推行公务员制度，经过将近12年的推行，社会各界一直反映这是一项成功的改革，推行公务员制度促进了干部人事管理，尤其机关人事管理科学化、民主化和法制化，对于提高公务员的素质，维护他们的权益，调动他们的积极性，促进行政能力建设，都发挥了重要作用。在这十几年当中，干部人事制度改革进一步深化，又出台了一些好的新鲜经验，也需要及时补充到公务员制度里面去，所以在暂行条例经过十几年的实践，证明这是一套行之有效好的制度的时候，进一步完善和提高，出台这么一部法律是非常适时的。其次，制定公务员法是贯彻依法治国方略，实现干部人事依法管理的需要。我国的干部人事管理方面有很多政策文件，但是法律法规极少，特别是没有一部人事管理总章程性的法律，公务员法的出台，填补了我们国家法律体系的空白，具有里程碑的意义。

公务员法共十八章，一百零七条，与以前的公务员暂行条例相比，公务员法在以下方面作了完善：一、关于公务员的范围。公务员法第二条规定：“本法所称公务员，是指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。”公务员的范围大体包括中共中央和地方各级委员会以及纪检委员会机关的人员、全国和县级以上地方各级人大常委会机关人员、行政机关人员、政协机关人员、审判机关人员、检察机关人员、民主党派机关人员。法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员，经批准参照本法进行管理。二、关于公务员必备的基本条件。依照公务员法的规定，公务员应当具备下列条件，具有中华人民共和国国籍，年满十八周岁，拥护中华人民共和国宪法，具有良好的品行，具有正常履行职责的身体条件，具有符合职位要求的文化程度和工作能力，法律规定的其他条件。三、关于公务员的权利与义务。依照公务员法的规定，公务员应当履行下列义务，模范遵守宪法和法律，按照规定的权限和程序认真履行职责，努力提高工作效率，全心全意为人民服务，接受人民监督，维护国家的安全、荣誉和利益，忠于职守，勤勉尽责，服从和执行上级依法作出的决定和命令，保守国

家秘密和工作秘密,遵守纪律,恪守职业道德,模范遵守社会公德,清正廉洁,公道正派,法律规定的其他义务。公务员享有下列权利,获得履行职责应当具有的工作条件,非因法定事由、非经法定程序,不被免职、降职、辞退或者处分,获得工资报酬,享受福利、保险待遇,参加培训,对机关工作和领导人员提出批评和建议,提出申诉和控告,申请辞职,法律规定的其他权利。四、关于公务员的职位分类。公务员职位类别按照公务员职位的性质、特点和管理需要,划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别。五、关于公务员队伍的“入口”。公务员队伍的“入口”包括录用、交流、聘任等。首先,关于公务员录用。录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员,采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录取的办法。报考公务员,除应当具备本法第十一条规定的条件外,还应当具备省级以上公务员主管部门规定的拟任职位所要求的资格条件。录用公务员,必须在规定的编制限额内,并有相应的职位空缺。录用特殊职位的公务员,经省级以上公务员主管部门批准,可以简化程序或者采用其他测评办法。国家实行公务员交流制度。其次,关于公务员交流。公务员可以在公务员队伍内部交流,也可以与国有企业事业单位、人民团体和群众团体中从事公务的人员交流。交流的方式包括调任、转任和挂职锻炼。国有企业事业单位、人民团体和群众团体中从事公务的人员可以调入机关担任领导职务或者副调研员以上及其他相当职务层次的非领导职务。调任人选应当具备公务员法第十一条规定的条件和拟任职位所要求的资格条件,并不得有公务员法第二十四条规定的情形。调任机关应当根据上述规定,对调任人选进行严格考察,并按照管理权限审批,必要时可以对调任人选进行考试。最后,关于公务员聘任。机关根据工作需要,经省级以上公务员主管部门批准,可以对专业性较强的职位和辅助性职位实行聘任制。机关聘任公务员可以参照公务员考试录用的程序进行公开招聘,也可以从符合条件的人员中直接选聘。机关聘任公务员,应当按照平等自愿、协商一致的原则,签订书面的聘任合同,确定机关与所聘公务员双方的权利、义务。聘任合同经双方协商一致可以变更或者解除。机关依据公务员法和聘任合同对所聘公务员进行管理。国家建立人事争议仲裁制度。聘任制公务员与所在机关之间因履行聘任合同发生争议的,可以自争议发生之日起六十日内向人事争议仲裁委员会申请仲裁。六、关于公务员引咎辞职。公务员法规定,领导成员因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣社会影响的,或者对重大事故负有领导责任的,应当引咎辞去领导职务。领导成员应当引咎辞职或者因其他原因不再适合担任现任领导职务,本人不提出辞职的,应当责令其辞去领导职务。七、关于公务员离职从业限制。公务员法第一百零二条规定,公务员辞去公职或者退休的,原系领导成员的公务员在离职三年内,其他公务员在离职两年内,不得到与原工作业务直接相关的企业或者其他营利性组织任职,不得从事与原工作业务直接相关的营利性活动。

公务员法颁布实施后,还将陆续有公务员相关的管理规定出台。

《人事纠纷处理依据小全书》初版读者意见反馈表

读者 基本 情况	姓名		性别	
	年龄		职业/职务	
	工作单位			
	购书时间		购书价格	
	购书地点			
读者 建议 意见	(可附页):			
读者 信息 反馈	是否希望与我们联系		☐ 是	☐ 否
	可用联系方式: (前项选否不填)			
法规 增补 服务	☐ 免费增补	向 E-mail: 发送免费法规增补材料		
	☐ 有偿增补	☐ 每 15 天增补一次, 全年 90 元		
		☐ 每 60 天增补一次, 全年 80 元		
		☐ 每 1 年增补一次, 全年 60 元		
	注: 选择有偿增补的读者请从邮局汇款, 注明订购增补服务, 收款人为《司法业务文选》编辑部。 增补服务联系人: 陶玉霞 电话: 010 - 63939633			

请撕下本页寄回

地址: 北京市丰台区莲花池西里 7 号法律出版社法规中心 邮编: 100073
 《人事纠纷处理依据小全书》编辑电话: (010) 63939825 联系人: 张 戢
 电子邮箱: law@lawpress.com.cn 或 faguizhongxin@163.com

总 目 录

一、企业人事纠纷 / 1

1. 综合 / 1
2. 员工招聘录用纠纷 / 59
3. 员工考核与培训纠纷 / 72
4. 工资报酬纠纷 / 107
5. 工作时间纠纷 / 180
6. 劳动合同管理纠纷 / 190
7. 社会保险纠纷 / 253
8. 劳动保护纠纷 / 325
9. 企业劳动争议处理 / 348

二、公务员人事纠纷 / 401

1. 综合 / 401
2. 公务员招考纠纷 / 414
3. 公务员职务任免纠纷 / 427
4. 公务员考核与职务升降纠纷 / 434
5. 行政监察与公务员奖惩纠纷 / 444
6. 公务员辞职辞退纠纷 / 465
7. 公务员薪酬福利纠纷 / 469

三、事业单位人事纠纷 / 525

1. 事业单位人员录用纠纷 / 525
2. 事业单位人员待遇纠纷 / 551
3. 事业单位人事争议处理 / 565

常用法规简目

企业人事纠纷

- 劳动法(1994年7月5日)/1
工会法(2001年10月27日修正)/11
劳动部关于贯彻执行《劳动法》若干问题的意见(1995年8月4日)/17
工人考核条例(1990年7月12日)/72
最低工资规定(2004年1月20日)/107
工资支付暂行规定(1994年12月6日)/111
劳动合同鉴证实施办法(1992年10月22日)/190
企业经济性裁减人员规定(1994年11月14日)/222
违反和解除劳动合同的经济补偿办法(1994年12月3日)/223
违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法(1995年5月10日)/224
集体合同规定/241
社会保险登记管理暂行办法(1999年3月19日)/253
工伤保险条例(2003年4月27日)/295
企业劳动争议处理条例(1993年7月6日)/348
劳动争议仲裁委员会办案规则(1993年10月18日)/368
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(2001年4月16日)/383
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)(2006年8月14日)/386

公务员人事纠纷

- 公务员法(2005年4月27日)/401
国家公务员录用暂行规定(1994年6月7日)/414
国家公务员录用面试暂行办法(2001年6月28日)/419
公务员录用体检通用标准(试行)(2005年1月17日)/424
国家公务员职务任免暂行规定(1995年3月31日)/427
公务员考核规定(试行)(2007年1月4日)/434
行政监察法(1997年5月9日)/444
国家公务员申诉控告暂行规定(1995年8月11日)/449
国家公务员辞职辞退暂行规定(1995年7月18日)/465
国务院关于改革公务员工资制度的通知(2006年6月14日)/480

事业单位人事纠纷

- 事业单位公开招聘人员暂行规定(2005年11月16日)/525
事业单位岗位设置管理试行办法(2006年7月4日)/530
最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的解释(2003年8月27日)/565
最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复(2004年4月30日)/565

目 录

一、企业人事纠纷

1. 综合

· 核心法律 ·

中华人民共和国宪法(节录)
(2004年3月14日修正) (1)

中华人民共和国劳动法(1994年
7月5日) (2)

中华人民共和国工会法(2001年
10月27日修正) (11)

· 相关法规规章 ·

劳动部关于贯彻执行《中华人民
共和国劳动法》若干问题的意
见(1995年8月4日) (17)

违反《中华人民共和国劳动法》行
政处罚办法(1994年12月26日)
..... (28)

劳动和社会保障部关于非全日制
用工若干问题的意见(2003年
5月30日) (30)

台湾香港澳门居民在内地就业管
理规定(2005年6月14日) (32)

外国人在中国就业管理规定
(1996年1月22日) (34)

劳动和社会保障部、国家计委、民
政部、财政部、人事部、国家税
务总局、国家工商局、中国残联
关于进一步做好残疾人劳动就
业工作的若干意见(1999年8

月31日) (37)

国务院关于解决农民工问题的若
干意见(2006年3月27日) (41)

· 司法解释 ·

最高人民法院关于在民事审判工
作中适用《中华人民共和国工
会法》若干问题的解释(2003年
6月25日) (49)

· 文书格式 ·

人力资源管理制度 (50)

2. 员工招聘录用纠纷

· 相关法规规章 ·

全民所有制企业招用农民合同制
工人的规定(1991年7月25日)
..... (59)

农村劳动力跨省流动就业管理暂行
规定(1994年11月17日) (62)

招用技术工种从业人员规定
(2000年3月16日) (65)

· 业务文件 ·

劳动部关于严禁用人单位录用职
工非法收费的通知(1995年9
月6日) (66)

劳动部关于企业职工流动若干问
题的通知(1996年10月31日)
..... (67)

· 个案复函 ·

劳动部办公厅对《关于临时工的
用工形式是否存在等问题的请

示》的复函(1996年10月9日) (68)	公司员工培训协议书..... (105)
劳动部办公厅对《关于临时工等 问题的请示》的复函(1996年 11月7日)..... (69)	4. 工资报酬纠纷
· 文书格式 ·	· 相关法规规章 ·
人员选聘录用制度..... (69)	最低工资规定(2004年1月20 日)..... (107)
试用期管理条例..... (70)	附件:最低工资标准测算方法..... (108)
3. 员工考核与培训纠纷	工资集体协商试行办法(2000年 11月8日)..... (109)
· 相关法规规章 ·	工资支付暂行规定(1994年12月 6日)..... (111)
工人考核条例(1990年7月12日)..... (72)	劳动部对《工资支付暂行规定》有 关问题的补充规定(1995年5 月12日)..... (113)
中央企业负责人经营业绩考核暂 行办法(2003年11月25日)..... (74)	关于工资总额组成的规定(1990 年1月1日)..... (114)
附件1:年度经营业绩考核计分试 行办法..... (78)	《关于工资总额组成的规定》若干 具体范围的解释(1990年1月 1日)..... (116)
附件2:任期经营业绩考核计分试 行办法..... (79)	全民所有制企业工资总额管理暂 行规定(1993年6月22日)..... (117)
职业技能鉴定规定(1993年7月 9日)..... (80)	国有企业工资总额同经济效益挂 钩规定(1993年7月9日)..... (121)
职业指导办法(1994年10月27 日)..... (82)	股份有限公司劳动工资管理规定 (1994年12月3日)..... (123)
就业训练规定(1994年12月9 日)..... (84)	国有企业工资内外收入监督检查实 施办法(1995年4月21日)..... (124)
企业职工培训规定(1996年10月 30日)..... (87)	外商投资企业工资收入管理暂行 办法(1997年2月14日)..... (126)
· 业务文件 ·	建设领域农民工工资支付管理暂 行办法(2004年9月6日)..... (127)
劳动部关于进行劳动预备制度试 点工作的通知(1996年12月31 日)..... (89)	· 业务文件 ·
关于进一步推动再就业培训和创 业培训工作的通知(2003年6 月13日)..... (93)	国务院关于进一步加强对工资基金 管理的通知(1989年3月30日) (129)
· 文书格式 ·	国务院批转劳动部等部门关于加 强城镇集体所有制企业职工工 资收入管理意见的通知(1990
员工绩效考评管理办法..... (95)	
员工培训与教育管理办法..... (98)	
员工培训制度..... (100)	
人才培养合同..... (103)	

年 10 月 22 日)	(130)	月 30 日)	(151)
劳动部关于加强企业工资总额宏观调控意见的通知(1993 年 10 月 8 日)	(133)	劳动和社会保障部办公厅关于部分公民放假有关工资问题的函(2000 年 2 月 12 日)	(152)
劳动部关于实施最低工资保障制度的通知(1994 年 10 月 8 日)	(135)	劳动和社会保障部办公厅关于最低工资问题的复函(2001 年 11 月 5 日)	(152)
劳动部、国家计委关于对部分行业、企业实行工资控制线办法的通知(1996 年 6 月 7 日)	(135)	最高人民检察院、公安部、劳动人事部关于检察机关决定不起诉、免于起诉的原系国家职工的被告人羁押期间工资是否补发问题的答复(1986 年 1 月 23 日)	(152)
劳动部、财政部关于改进完善企业工资总额同经济效益挂钩办法的通知(1996 年 12 月 12 日)	(137)	· 地方政策 ·	
劳动部关于印发《试点地区工资指导线制度试行办法》的通知(1997 年 1 月 30 日)	(138)	北京市建筑施工企业劳动用工和工资支付管理暂行规定(2004 年 11 月 8 日)	(153)
附件 1: 工资指导线水平测算数学模型	(140)	· 典型案例 ·	
附件 2: “四分位法”测算工资指导线水平	(141)	董德华等与蓬安县通达建筑公司第二工程队劳动报酬纠纷案	(156)
关于建立劳动力市场工资指导价位制度的通知(1999 年 10 月 25 日)	(142)	王立英诉北京市化工物品汽车运输公司工资、医疗费争议案	(159)
劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知(2000 年 3 月 17 日)	(145)	· 文书格式 ·	
劳动保障部、建设部关于切实解决建筑业企业拖欠农民工工资问题的通知(2003 年 9 月 30 日)	(146)	薪资、奖金及奖惩制度	(162)
劳动和社会保障部、财政部关于进一步做好企业工资总额同经济效益挂钩工作的通知(2003 年 11 月 24 日)	(149)	员工激励制度	(168)
· 个案复函 ·		公司工资制度方案	(169)
劳动部办公厅关于卖淫嫖娼人员被收容教育期间工资福利待遇等有关问题的复函(1997 年 5		关于各类假期的实施办法	(173)
		医疗管理办法	(177)
		员工离职管理办法	(179)
		5. 工作时间纠纷	
		· 相关法规规章 ·	
		国务院关于职工工作时间的规定(1995 年 3 月 25 日修订)	(180)
		国务院关于职工工作时间的规定的实施办法(1995 年 3 月 25 日)	(181)
		《国务院关于职工工作时间的规	

- 定》问题解答(1995年4月22日) (182)
- 国务院关于职工探亲待遇的规定(1981年3月14日) (184)
- 国家劳动总局关于制定《国务院关于职工探亲待遇的规定》实施细则的若干问题的意见(1981年3月26日) (184)
- 全国年节及纪念日放假办法(1999年9月18日修订) (185)
- 劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法(1994年12月14日) (186)
- 业务文件 ·
- 中共中央、国务院关于职工休假问题的通知(1991年6月15日) (187)
- 个案复函 ·
- 劳动部关于职工工作时间有关问题的复函(1997年9月10日) (187)
- 6. 劳动合同管理纠纷**
- (1) 劳动关系确定纠纷
- 相关法规规章 ·
- 劳动合同鉴证实施办法(1992年10月22日) (190)
- 实施《劳动法》中有关劳动合同问题的解答(1995年4月27日) (191)
- 业务文件 ·
- 劳动部关于全面实行劳动合同制的通知(1994年8月24日) (192)
- 劳动部关于订立劳动合同有关问题的通知(1996年2月13日) (193)
- 劳动部关于企业工会主席签订劳动合同问题的通知(1996年4月12日) (194)
- 劳动部、国家工商行政管理局、中国个体劳动者协会关于私营企业
- 业和个体工商户全面实行劳动合同制度的通知(1996年5月4日) (194)
- 劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知(1996年10月31日) (195)
- 劳动部关于企业实施股份制和股份合作制改造中履行劳动合同问题的通知(1998年1月26日) (196)
- 劳动和社会保障部、建设部、全国总工会关于加强建设等行业农民工劳动合同管理的通知(2005年4月18日) (197)
- 农业部、劳动部关于乡镇企业实行劳动合同制度的通知(1996年6月27日) (199)
- 个案复函 ·
- 劳动部办公厅关于固定工签订劳动合同有关问题的复函(1996年4月26日) (200)
- 劳动部办公厅对《关于实行劳动合同制度若干问题的请示》的复函(1997年9月15日) (201)
- 地方政策 ·
- 北京市劳动合同规定(2001年12月24日) (202)
- 上海市劳动合同条例(2001年11月15日) (207)
- 文书格式 ·
- 员工试用期合同书 (213)
- 聘用合同 (214)
- 兼职员工工作合约 (217)
- 劳动合同续订书 (218)
- 临时工劳动合同 (218)
- (2) 劳动合同解除纠纷
- 相关法规规章 ·
- 企业经济性裁减人员规定(1994