

《初级人力》考前速记

1. 关键的绩效维度应控制在 5~10 个，方便员工清晰地知道企业的未来发展重点，并有目标地规划自身工作行为。
2. 年金缴费环节：个人根据国家有关政策规定缴付的年金个人缴费部分，在不超过本人缴费工资计税基数的 4% 标准内的部分，暂从个人当期的应纳税所得额中扣除。
3. 加班加点
 - ① 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资 150% 的工资报酬；
 - ② 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资 200% 的工资报酬；
 - ③ 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资 300% 的工资报酬。
4. 医疗期：指企业职工因患病或非因工伤，停止工作治病休息时不得解除劳动合同的时限。企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予其 3 个月到 24 个月的医疗期。
5. 企业规章制度制定和执行时，应注意：
 - ① 病假期的期限企业不能擅自增减，也不能将其视为事假处理。病假工资支付不低于当地最低工资的 80%。
 - ② 按照法律规定，职工连续工作满一年的，享受带薪年假。但其带薪年假的天数，要根据该员工在当前企业本年度的工作时间来计算。
 - ③ 企业可以酌情处理孕期女员工的假期申请。医疗期内可根据医疗期规定来处理，医疗期外的可以按照事假处理。
 - ④ 根据法律规定，企业应对连续工作一年以上的员工给予带薪年假，且应当在应休年度内给予。若企业未能在应休年假年度内支付员工未休年假的报酬，则员工有权随时解除劳动合同并主张相应的经济补偿金。劳动者离职时，可以就其尚未享受的年假天数要求企业按照 300% 的工资报酬支付，其应休的年假天数按员工当年出勤工作时间折算，不足一整天的部分不支付。但职工在离职前已休年假的，多于折算应休年假的天数不再扣回。
6. 《劳动法》规定，禁止用人单位招用未满 16 周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满 16 周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

7. 1919 年国际劳工组织成立，是由成员国组成的国际性政府间组织。我国是国际劳工组织的创始国之一。

1971 年联合国大会通过决议恢复我国席位，同年，国际劳工组织理事会也恢复了我国的合法席位。

1983 年 6 月，我国正式恢复在国际劳工组织中的活动。

1919 年国际劳工组织建立以来，总共制定了 300 多个公约和建议书，共有 28 个国际劳工公约获得我国政府批准通过。

8. 《劳动法》是我国第一部调整劳动关系的基本法。在 1994 年 7 月 5 日八届人大通过，并于 1995 年 1 月 1 日起施行。

9. 职业中介机构违法行为的法律责任

①地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办经营性的职业中介机构，从事经营性职业中介活动，向劳动者收取费用的，由上级主管机关责令限期改正，将违法收取的费用退还劳动者，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

②未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动行政部门或者其他主管部门依法予以关闭；有违法所得的，没收违法所得，并处 1 万元以上 5 万元以下的罚款。

③职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的，由劳动行政部门或者其他主管部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处 1 万元以上 5 万元以下的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证。

④职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并依照有关法律规定给予处罚。职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并以每人 500 元以上 2000 元以下的标准处以罚款。

10. 用人单位安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的 1.5%。

11. 职工教育经费支出

①《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第四十二条规定，除国务院财政、税务主管部门另有规定外，企业发生的职工教育经费支出，不超过工资薪金总额

2.5%的部分，准予扣除；超过部分，准予在以后纳税年度结转扣除。

②根据《关于将技术先进型服务企业所得税政策推广至全国实施的通知》规定，自2017年1月1日起，在全国范围内经认定的技术先进型服务企业发生的职工教育经费支出，不超过工资薪金总额8%的部分，准予在计算应纳税所得额时扣除；超过部分，准予在以后纳税年度结转扣除。

③根据《关于企业职工教育经费税前扣除政策的通知》规定，自2018年1月1日起，企业发生的职工教育经费支出，不超过工资薪金总额8%的部分，准予在计算企业所得税应纳税所得额时扣除；超过部分，准予在以后纳税年度结转扣除。

12. 我国建立并在全国推行职业资格证书制度是在1994年。

13. 2019年1月1日起台港澳人员就业证终止使用。

14. 法定用工形式

①劳动合同用工，又称全日制用工。

②劳务派遣用工。

③非全日制用工：劳动者可以同时与一个以上用人单位建立劳动关系，但在每个用人单位的工作时间每周都不能超过24小时。

15. ①用人单位招用人员后，应当于录用之日起30日内办理就业登记手续。

②根据《社会保险费征缴暂行条例》，企业在办理登记注册时，同步办理社会保险登记。该条例第七款规定以外的缴费单位应当自成立之日起30日内，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

③用人单位应当自用工之日起30日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

16. 合同期限

①固定期限劳动合同

②无固定期限劳动合同

应当订立无固定期限劳动合同的情形：

a. 劳动者在该用人单位连续工作满10年的。（连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括《劳动合同法》施行前的工作年限。）

b. 用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动

者在该用人单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年的。

c. 连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

注意：用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

③以完成一定工作任务为期限的劳动合同

④试用期：

a. 同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

b. 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

c. 试用期期间，可以“不符合录用条件”为由，提前 3 日通知，解除劳动关系。

d. 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

e.

劳动合同期限	试用期
3 个月以上不满 1 年的	不得超过 1 个月
1 年以上不满 3 年的	不得超过 2 个月
3 年以上固定期限或无固定期限	不得超过 6 个月

注意：以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

17. 订立劳动合同的时间

《劳动合同法》第十条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”

订立劳动合同的时间分为三种情形：

①自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无须向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

②用人单位自用工之日起**超过一个月不满一年**未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第八十二条规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照《劳动合同法》第四十七条规定支付经济补偿。用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

③用人单位自**用工之日起满一年**未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照《劳动合同法》第八十二条规定向劳动者每月支付**两倍**的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

18. 事业单位聘用合同

①事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于**3**年。

②初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限**3**年以上的，试用期为**12**个月。

③事业单位工作人员在本单位**连续工作满10年**且距法定退休年龄**不足10年**，提出订立聘用至退休的合同的，事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。

④事业单位工作人员**连续旷工超过15**个工作日，或者1年内**累计旷工超过30**个工作日的，事业单位可以解除聘用合同。

⑤事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，事业单位提前**30**日书面通知，可以解除聘用合同。

⑥事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同。

⑦事业单位工作人员提前**30**日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。

⑧自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

19. 事业单位工作人员培训分为：岗前培训；在岗培训；转岗培训；专项培训。

①岗前培训包括：公共科目和专业科目，一般在工作人员聘用之日起6个月内完成，最长不超过12个月，累计时间不少于40学时或者5天。

②在岗培训包括：公共科目和专业科目，在一个聘期内至少参加一次不少于20

学时或者 3 天的公共科目脱产培训。

③转岗培训一般应当在岗位类型或者岗位职责任务发生变化前完成，根据工作需要，也可在发生变化后 3 个月内完成，累计时间不少于 40 学时或者 5 天。

④参加重大项目、重大工程、重大行动等特定任务的事业单位工作人员应当进行专项培训，以适应完成特定任务的要求。

事业单位工作人员有接受培训的权利和义务，一般每年度参加各类培训的时间累计不少于 90 学时或者 12 天。

20. 受处分的期间为：警告，6 个月；记过，12 个月；降低岗位等级或者撤职，24 个月。

21. 工时制度

①根据国家规定，劳动者一般每周工作 5 日，休息 2 日。用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 日。

②标准工时制度：

我国现行的标准工时制度是《劳动法》和《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》确定的，核心内容是：劳动者每日工作时间不超过 8 小时，每周工作时间不超过 40 小时，每周至少休息 1 日。

注意：对于从事矿山井下作业、高处作业、严重有毒有害作业、特别繁重或过度紧张的体力劳动等岗位的劳动者，其每日工作时间应少于 8 小时。

③职工全年月平均制度工作天数的折算办法如下：

年工作日 = 365 天 - 104 天（休息日） - 11 天（法定节假日） = 250 天

季工作日 = 250 天 ÷ 4 季 = 62.5 天/季

月工作日 = 250 天 ÷ 12 月 ≈ 20.83 天/月

工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的 8 小时。

月计薪天数的计算不能剔除用人单位依法支付工资的 11 天法定节日。

月计薪天数 = (365 天 - 104 天) ÷ 12 月 = 21.75 天/月。

④延长工时间：

“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”

22. 全体公民放假的节日：

- ①元旦，放假 1 天（1 月 1 日）；②春节，放假 3 天（正月初一、初二、初三）；
③清明节，放假 1 天（农历清明当日）；④国际劳动节，放假 1 天（5 月 1 日）；
⑤端午节，放假 1 天（农历端午当日）；⑥中秋节，放假 1 天（农历中秋当日）；
⑦国庆节，放假 3 天（10 月 1 日、2 日、3 日）。

23. 部分公民放假的节日及纪念日

- ①妇女节（3 月 8 日），妇女放假半天；②青年节（5 月 4 日），14 周岁以上的青年放假半天；③儿童节（6 月 1 日），不满 14 周岁的少年儿童放假 1 天；④中国人民解放军建军纪念日（8 月 1 日），现役军人放假半天。

注意：全体公民放假的假日，如果适逢周六、周日，应当在工作日补假；部分公民放假的假日，如果适逢周六、周日，则不补假。

24. 带薪年休假

①《职工带薪年休假条例》规定：“机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”

②年休假标准：

累计工作	年休假
已满 1 年不满 10 年的	5 天
已满 10 年不满 20 年的	10 天
已满 20 年的	15 天

③不享受年休假的情形：

- 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数。
- 职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资。
- 累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上。
- 累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上。
- 累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上。

注意：职工已享受当年年休假，年度内又出现上述第 bcde 项情形之一，不享受下一年度的年休假。

④未休年休假工资报酬

a. 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 300% 支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

b. 计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75 天/月）来折算。

月工资：指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资。

c. 在本用人单位工作时间不满 12 个月的，应按实际月份计算月平均工资。

d. 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

e. 用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

25. 职工探亲假待遇

①职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为 30 天。

②未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为 20 天。

③已婚职工探望父母，每 4 年给假一次，假期为 20 天。

职工探望配偶和未婚职工探望父母的往返路费，由所在单位负担。已婚职工探望父母的往返路费，在本人月标准工资 30% 以内的，由本人自理，超过部分由所在单位负担。职工探亲期间的伙食费、行李物品寄存费、托运费及趁便参观、游览等开支，由职工自理，不得报销。

26. 归侨、侨眷职工出境探亲假期

①归侨、侨眷职工出境探望配偶：4 年以上（含 4 年）一次的，给假半年，不足 4 年的按每年给假一个月计算。

②未婚归侨、侨眷职工出境探望父母：4 年以上（含 4 年）一次的，给假 4 个月；3 年一次的，给假 70 天；一年或两年一次的，根据国家有关规定给假。

③已婚归侨、侨眷职工出境探望父母，每 4 年给假一次，假期为 40 天，不予累计。

④归侨职工回国参加工作 10 年以上，以往没有出境探亲或因私事出境，也没有在国内（内地）会见从国外或我国香港、澳门地区回来的配偶和父母的，第一次出境探亲，可给假半年；以后再次出境探亲，按上述规定办理。

27. 婚丧假：职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，由本单位领导批准，酌情给予 1~3 天的婚丧假。

28. 女职工产假

①女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天。

②难产的，增加产假 15 天。

③生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。

④女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。

29. 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可以按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可以从劳动者本人的工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

30. 劳动者患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准，但不能低于最低工资标准的 80%。

31. 劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分。逾期不支付的，责令用人单位按应付金额 50% 以上 100% 以下的标准向劳动者加付赔偿金：

32. 最低工资标准：

①最低工资标准至少每两年调整一次。

②在当地最低工资标准发布后，用人单位应在最低工资标准发布后 10 日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

③为了保证用人单位支付劳动者的工资不低于当地最低工资标准，国家规定，用人单位违反《最低工资规定》第 11 条规定的，由劳动行政部门责令其限期改正；违反《最低工资规定》第 12 条规定的，由劳动行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的 1~5 倍支付劳动者赔偿金。

33. 《劳动保障监察条例》规定，用人单位违反劳动保障法律法规或者规章延长

劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害劳动者每人 100 元以上 500 元以下的标准处以罚款。

34. 《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第 40 条规定，企业发生的职工福利费支出，不超过工资薪金总额 14% 的部分，准予扣除。企业税前扣除时不是计提数而是实际发生的且在 14% 范围内的部分。

35. 未成年工：指年满 16 周岁、未满 18 周岁的劳动者。

36. 我国《劳动法》第 59 条明确规定：“禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。”

《劳动法》第 61 条规定：“不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，对怀孕 7 个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”

其中：夜班劳动：一般指在当日 22 点至次日 6 点之间从事劳动或者工作。

37. 哺乳期劳动保护：

①《女职工劳动保护特别规定》也规定，对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 1 小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间。

②女职工哺乳婴儿满周岁之后，一般不再延长哺乳期。如果哺乳期满时正值夏季，也可延长 1~2 个月。

38. 用人单位有下列行为之一的，由劳动行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款：

①安排女职工从事矿山井下劳动、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的；

②安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业或者国家规定的第三级体力劳动强度的劳动的；

③安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者孕期禁忌从事的劳动的；

④安排怀孕 7 个月以上的女职工夜班劳动或者延长其工作时间的；

⑤女职工生育享受产假少于国家规定假期的；

⑥安排女职工在哺乳未满 1 周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者哺乳期禁忌从事的其他劳动，以及延长其工作时间或者安排其夜班劳动的；

⑦安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的；

⑧未对未成年工定期进行健康检查的。

39. 用人单位安排劳动者在 35℃ 以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33℃ 以下的，应当向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。