

劳动者权益保护的心得和体会(通用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

劳动者权益保护的心得和体会篇一

为维护劳动者的合法权益，制定了《中华人民共和国劳动者权益保护法》，下面是详细内容。

我国最低就业年龄为16周岁。严禁使用童工，对违反规定招用了童工的单位或个人，由劳动部门责令其将童工送回原居住地，所用费用，全部由用人单位负担，并视情节给予行政处分或罚款。

(1) 享有平等就业和选择职业的权利。

(2) 有取得劳动报酬的权利，用人单位应当按月以货币形式支付给劳动者本人工资，不得无故拖欠或克扣工资。劳动者在法定节假日、婚丧假期间及社会活动期间也应当有权利取得工资。

(3) 有休息、休假的权利。用人单位应保证劳动者每周至少休息一天，每日工作不应超过8小时，平均每周工作不应超过44小时。如果用人单位由于生产需要而延长工作时间，应与劳动者协商，每天最长不超过3小时。

(4) 有获得劳动安全卫生保护的权利。

(5) 有接受职业技能培训的权利。

(6) 有提请劳动争议处理的权利。

(7) 有享受社会保险和福利的权利。

(8) 有权拒绝用人单位强令冒险作业的权利。

(1) 努力完成劳动任务。

(2) 遵守劳动纪律，维护用人单位的财产安全。

(3) 提高职业技能，执行劳动安全卫生制度。

未成年工和女职工的特殊保护

(未成年工指已满16周岁而未满18周岁的劳动者。)

(1) 禁止安排女职工从事矿山井下和重体力劳动强度的劳动及其他禁忌从事的劳动；不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业及重体力劳动强度的劳动。

(2) 不得安排女职工在怀孕期间从事孕期禁忌从事的劳动和重体力劳动强度的劳动。对怀孕7个月以上女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。女职工生育享受产假不得少于90天。对哺乳未满周岁婴儿的女职工，不得安排从事重体力劳动强度劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

(3) 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害和重体力劳动强度劳动，以及其他禁忌从事的劳动。用人单位须对未成年工定期进行健康检查。

(1) 劳动生产率和就业状况。

(2) 地区之间经济发展水平的差异。

(3) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用。

(4) 社会平均工资水平。

对延长工作时间而支付工资报酬标准的规定

(1) 在延长工作时间内的工资报酬应不低于平时工资的150%。

(2) 在休息日工作了而又未获得补休的，应获得不低于平时工资的200%。

(3) 法定休假日工作的工资应不低于平时工资的300%。

有关职工伤亡和职业病的确定及处理规定

处理原则：用人单位不管自己主观上是否有过错，都应承担相应的法律责任。

(1) 有伤亡和职业病发生时，须由单位提供足以证明并非本身原因而造成的事故，否则即认定为单位责任，受害者不必一定要负举证责任。

(2) 伤亡补偿等责任是法定责任，不能由劳动关系双方约定方式予以免除，患工伤或职业病的劳动者应享受的待遇□a.经治疗伤愈后病情处于相对稳定状态时，医疗结构应作出医疗终结结论，医疗期最长为18个月；b.到指定医院治疗，包括旧伤复发或评残后继续治疗所需挂号费、医疗费、路费全额报销，经医院和上级主管部门批准转外地治疗，其所需交通费、食宿费等按因公出差标准报销；c.工资、奖金照发；d.住院期间，按有关规定发给伙食补贴，经医院确定需护理的，按医院护工标准发给护理费；e.企业不能解除劳动合同□

(3) 职工工伤或医疗期满后确定为致残的，享受以下保险待遇：

a.致残一级至十级的，发给一次性伤残补助金。补助金标准，根据不同的伤残等级，分别为20、18、16、14、12、10、9、8、7、6个月本人负伤前本地区上年度月平均工资。

b.致残一级至四级的，退出生产工作岗位，发给定期伤残抚恤金。以本人负伤前本地区上年度月平均工资(不含各类补贴)为计发基数，根据不同致残等级标准，分别为90%、85%、80%、75%。各类补贴全额发给，此外，根据职工月平均工资增长，抚恤金作不定期的适当调整。

c.致残一级至三级的，按月发给护理费。其标准根据不同致残等级，分别为本地区上年度月平均工资的50%、40%、20%。

d.致残五级至十级的，原则由单位安置适当工作，如安排有困难，经劳动行政部门批准，可以办理终止劳动合同手续，发给一次性就业安置费，其标准为五级30个月、六级25个月、七级20个月、八级15个月、九级10个月、十级5个月本人负伤前本地区上年度月平均工资。

e.致残需安装假肢、镶牙和配置三轮车等补偿功能器具的，经医疗机构提出意见，劳动鉴定委员会审核，行政主管部门同意，其购置、安装、维修费按普及型标准发放。

(1) 非因工负伤、患疾病。

(2) 因工伤残或患职业病。

(3) 劳动者死亡后，其遗属可享受津贴。

(4) 失业保险。

(5) 女职工生育保险。

(6) 离退休、养老保险。

哪种情况下，劳动者加班加点不受劳动法规定的限制

(1)发生自然灾害、事故或其他原因的，威胁劳动者生命健康和财产安全需要紧急处理的。

(2)生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公共安全、公共利益，需此时抢修的。

(3)法律、行政法规规定的其它情形。

不可以。我国法律规定，劳动者和用人单位可以约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。

在哪些情况下，可以辞退劳动者

(1)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的。

(2)严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的。

(3)严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的。

(4)被依法追究刑事责任的。

(1)用人单位面临破产或生产经营状况发生严重困难的。

(2)劳动者患病或因公负伤，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。

(3)不能胜任工作，经培训或调整工作岗位后，仍不能胜任工作的。

(4)客观情况发生变化而使原来的劳动合同无法履行，且又不能达成新的劳动合同协议的。

的

(1) 女职工在孕期、产假期、哺乳期内的。

(2) 劳动者在规定的医疗期限内带病或负伤的。

(3) 劳动者患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的。

(4) 法律、行政法规规定的其他情形。

(1) 职工应提出书面申请，经企业批准，并签订停薪留职协议书。如果作了停薪留职申请，却未经企业批准就擅自离职的，企业要按违反劳动纪律来作处理。

(2) 停薪留职协议书的内容有：在停薪留职期间，企业停发工资、奖金、各种津贴和补贴，停止享受劳保福利待遇；职工应按月向原单位缴纳待业保险基金、养老保险基金及其他费用；停薪留职期间按期缴纳费用的职工可计算连续工龄；职工在停薪留职期满前既未办理复工手续，又未办理辞职、调动手续的，企业待职工停薪留职期满后可按自行离职处理，并发给离职证明书；停薪留职期限，由企业根据生产或工作需要与职工具体商定。

(1) 应遵循两个基本原则：平等自愿、协商一致的原则；遵守法律的原则。

(2) 应采用书面形式鉴定劳动合同。

(3) 了解劳动合同所必须具备的条款：合同期限、工作内容、性质、工作地点；工资报酬奖金、津贴等标准；劳动保护和劳动条件；劳动纪律和奖惩规程，劳动合同终止条件；违约责任等。

在哪种情况下，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同

(1) 劳动者在试用期内。

(2) 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的。

(3) 用人单位未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

劳动争议的类型

(1) 因履行劳动合同而发生的争议。

(2) 因开除、除名、辞退违纪职工而发生的争议。

(3) 其它劳动争议，如关于招收、录用、工时、休假及劳动保护、职业培训而发生的争议等。

(4) 争议职工一方人数在10人以上，并具共同理由的，为集体劳动争议。

劳动者或用人单位可向本单位的劳动争议调解委员会申请调解。如调解不成，可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，或直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。提出仲裁应自劳动争议发生之日起60日内提出书面申请。如对仲裁裁决不服，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。如当事人一方不服在收到仲裁裁决书15日之后既不起诉又不履行仲裁裁决的另一方可以申请人民法院强制执行。

劳动者权益保护的心得和体会篇二

第三十四条消费者和经营者发生消费者权益争议的，可以通过下列途径解决：

(一) 与经营者协商和解；

(二) 请求消费者协会调解;

(三) 向有关行政部门申诉;

(四) 根据与经营者达成的仲裁协议提请仲裁机构仲裁;

(五) 向人民法院提起诉讼。

第三十五条消费者在购买、使用商品时，其合法权益受到损害的，可以向销售者要求赔偿。销售者赔偿后，属于生产者的责任或者属于向销售者提供商品的其他销售者的责任的，销售者有权向生产者或者其他销售者追偿。

消费者或者其他受害人因商品缺陷造成人身、财产损害的，可以向销售者要求赔偿，也可以向生产者要求赔偿。属于生产者责任的，销售者赔偿后，有权向生产者追偿。属于销售者责任的，生产者赔偿后，有权向销售者追偿。

消费者在接受服务时，其合法权益受到损害的，可以向服务者要求赔偿。

第三十六条消费者在购买、使用商品或者接受服务时，其合法权益受到损害，因原企业分立、合并的，可以向变更后承受其权利义务的企业要求赔偿。

第三十七条使用他人营业执照的违法经营者提供商品或者服务，损害消费者合法权益的，消费者可以向其要求赔偿，也可以向营业执照的持有人要求赔偿。

第三十八条消费者在展销会、租赁柜台购买商品或者接受服务，其合法权益受到损害的，可以向销售者或者服务者要求赔偿。展销会结束或者柜台租赁期满后，也可以向展销会的举办者、柜台的出租者要求赔偿。展销会的举办者，柜台的出租者赔偿后，有权向销售者或者服务者追偿。

第三十九条消费者因经营者利用虚假广告提供商品或者服务，其合法权益受到损害的，可以向经营者要求赔偿。广告的经营经营者发布虚假广告的，消费者可以请求行政主管部门予以惩处。广告的经营经营者不能提供经营者的真实名称、地址的，应当承担赔偿责任。

劳动者权益保护的心得和体会篇三

我国最低就业年龄为16周岁，严禁使用童工，对违反规定招用了童工的单位或个人，由劳动部门责令其将童工送回原居住地，所用费用，全部由用人单位负担，并视情节给予行政处分或罚款。

二、劳动者应享有的权利

(1) 享有平等就业和选择职业的权利。

(2) 有取得劳动报酬的权利，用人单位应当按月以货币形式支付给劳动者本人工资，不得无故拖欠或克扣工资。劳动者在法定节假日、婚丧假期间及社会活动期间也应当有权利取得工资。

(3) 有休息、休假的权利。用人单位应保证劳动者每周至少休息一天，每日工作不应超过8小时，平均每周工作不应超过44小时。如果用人单位由于生产需要而延长工作时间，应与劳动者协商，每天最长不超过3小时。

(4) 有获得劳动安全卫生保护的权利。

(5) 有接受职业技能培训的权利。

(6) 有提请劳动争议处理的权利。

(7) 有享受社会保险和福利的权利。

(8) 有权拒绝用人单位强令冒险作业的权利。

三、劳动者应履行的义务

(1) 努力完成劳动任务。

(2) 遵守劳动纪律，维护用人单位的财产安全。

(3) 提高职业技能，执行劳动安全卫生制度。

四、未成年工和女职工的特殊保护

未成年工指已满16周岁而未满18周岁的劳动者。

(1) 禁止安排女职工从事矿山井下和重体力劳动强度的劳动及其他禁忌从事的劳动；不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业及重体力劳动强度的劳动。

(2) 不得安排女职工在怀孕期间从事孕期禁忌从事的劳动和重体力劳动强度的劳动。对怀孕7个月以上女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。女职工生育享受产假不得少于90天。对哺乳未满周岁婴儿的女职工，不得安排从事重体力劳动强度劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

(3) 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害和重体力劳动强度劳动，以及其他禁忌从事的劳动。用人单位须对未成年工定期进行健康检查。

五、确定劳动者最低工资标准的参考因素

(1) 劳动生产率和就业状况。

(2) 地区之间经济发展水平的差异。

(3) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用。

(4) 社会平均工资水平。

六、对延长工作时间而支付工资报酬标准的规定

(1) 在延长工作时间内的工资报酬应不低于平时工资的150%。

(2) 在休息日工作了而又未获得补休的，应获得不低于平时工资的200%，

(3) 法定休假日工作的工资应不低于平时工资的300%。

七、有关职工伤亡和职业病的确定及处理规定处理原则：用人单位不管自己主观上是否有过错，都应承担相应的法律责任。

(1) 有伤亡和职业病发生时，须由单位提供足以证明并非本身原因而造成的事故，否则即认定为单位责任，受害者不必一定要负举证责任。

(2) 伤亡补偿等责任是法定责任，不能由劳动关系双方约定方式予以免除，患工伤或职业病的劳动者应享受的待遇：

c.工资、奖金照发；

e.企业不能解除劳动合同。

(3) 职工工伤或医疗期满后确定为致残的，享受以下保险待遇：

a.致残一级至十级的，发给一次性伤残补助金。补助金标准，根据不同的伤残等级，分别

为20、18、16、14、12、10、9、8、7、6个月本人负伤前本地区上年度月平均工资。

b.致残一级至四级的，退出生产工作岗位，发给定期伤残抚恤金。以本人负伤前本地区上年度月平均工资(不含各类补贴)为计发基数，根据不同致残等级标准，分别为90%、85%、80%、75%。各类补贴全额发给，此外，根据职工月平均工资增长，抚恤金作不定期的适当调整。

c.致残一级至三级的，按月发给护理费。其标准根据不同致残等级，分别为本地区上年度月平均工资的50%、40%、20%。

d.致残五级至十级的，原则由单位安置适当工作，如安排有困难，经劳动行政

部门批准，可以办理终止劳动合同手续，发给一次性就业安置费，其标准为五级30个月、六级25个月、七级20个月、八级15个月、九级10个月、十级5个月本人负伤前本地区上年度月平均工资。

e.致残需安装假肢、镶牙和配置三轮车等补偿功能器具的，经医疗机构提出意见，劳动鉴定委员会审核，行政主管部门同意，其购置、安装、维修费按普及型标准发放。

八、劳动者享受社会保险的条件

(1) 非因工负伤、患疾病。

(2) 因工伤残或患职业病。

(3) 劳动者死亡后，其遗属可享受津贴。

(4) 失业保险。

(5) 女职工生育保险。

(6) 离退休、养老保险。

九、哪种情况下，劳动者加班加点不受劳动法规定的限制

(1)发生自然灾害、事故或其他原因的，威胁劳动者生命健康和财产安全需要紧急处理的。

(2)生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公共安全、公共利益，需此时抢修的。

(3)法律、行政法规规定的其它情形。

十、劳动试用期可以随意决定吗

不可以。我国法律规定，劳动者和用人单位可以约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。

劳动者权益保护的心得和体会篇四

目录

第一章、总则

第二章、政治权利

第三章、文化教育权益

第四章、劳动权益

第五章、财产权益

第六章、人身权利

第七章、婚姻家庭权益

第八章、法律责任

第九章、附则

第一章、总则

第一条、为了保障妇女的合法权益，促进男女平等，充分发挥妇女在社会主义现代化建设中的作用，根据宪法和我国的实际情况，制定本法。

第二条、妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等方面享有与男子平等的权利。

国家保护妇女依法享有的特殊权益，逐步完善对妇女的社会保障制度。

禁止歧视、虐待、残害妇女。

第三条、保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。国家机关、社会团体、企业事业单位、城乡基层群众性自治组织，应当依照本法和有关法律的规定，保障妇女的权益。

国家采取有效措施，为妇女依法行使权利提供必要的条件。

第四条、国务院和省、自治区、直辖市人民政府，采取组织措施，协调有关部门做好妇女权益的保障工作。具体机构由国务院和省、自治区、直辖市人民政府规定。

第五条、中华全国妇女联合会和各级妇女联合会代表和维护各族各界妇女的利益，做好保障妇女权益的工作。

工会、共产主义青年团，应当在各自的工作范围内，做好保障妇女权益的工作。

第六条、国家鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。

妇女应当遵守国家法律，尊重社会公德，履行法律所规定的义务。

第七条、对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，各级人民政府和有关部门给予表彰和奖励。

第二章、政治权利

第八条、国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。

第九条、妇女有权通过各种途径和形式，管理国家事务，管理经济和文化事业，管理社会事务。

第十条、妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当有适当数量的妇女代表，并逐步提高妇女代表的比例。

第十一条、国家积极培养和选拔女干部。

国家机关、社会团体、企业事业单位在任用干部时必须坚持男女平等的原则，重视培养、选拔女干部担任领导成员。

国家重视培养和选拔少数民族女干部。

第十二条、各级妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、社会团体、企业事业单位推荐女干部。

第十三条、对于有关保障妇女权益的批评或者合理建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门必须查清事实，负责处理，任何组织或者个人不得压制或者打击报复。

第三章、文化教育权益

第十四条、国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。

第十五条、学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、毕业分配、授予学位、派出留学等方面享有与男子平等的权利。

第十六条、学校应当根据女性青少年的特点，在教育、管理、设施等方面采取措施，保障女性青少年身心健康发展。

第十七条、父母或者其他监护人必须履行保障适龄女性儿童少年接受义务教育的义务。

除因疾病或者其他特殊情况经当地人民政府批准的以外，对不送适龄女性儿童少年入学的父母或者其他监护人，由当地人民政府予以批评教育，并采取有效措施，责令送适龄女性儿童少年入学。

政府、社会、学校应针对适龄女性儿童少年就学存在的实际困难，采取有效措施，保证适龄女性儿童少年受完当地规定年限的义务教育。

第十八条、各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。

第十九条、各级人民政府和有关部门应当采取措施，组织妇女接受职业教育和技术培训。

第二十条、国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。

第四章、劳动权益

劳动者权益保护的心得和体会篇五

我国最低就业年龄为16周岁。严禁使用童工，对违反规定招用了童工的单位或个人，由劳动部门责令其将童工送回原居住地，所用费用，全部由用人单位负担，并视情节给予行政处分或罚款。

劳动者应享有的权利

(1) 享有平等就业和选择职业的权利。

(2) 有取得劳动报酬的权利，用人单位应当按月以货币形式支付给劳动者本人工资，不得无故拖欠或克扣工资。劳动者在法定节假日、婚丧假期间及社会活动期间也应当有权利取得工资。

(3) 有休息、休假的权利。用人单位应保证劳动者每周至少休息一天，每日工作不应超过8小时，平均每周工作不应超过44小时。如果用人单位由于生产需要而延长工作时间，应与劳动者协商，每天最长不超过3小时。

(4) 有获得劳动安全卫生保护的权利。

(5) 有接受职业技能培训的权利。

(6) 有提请劳动争议处理的权利。

(7) 有享受社会保险和福利的权利。

(8) 有权拒绝用人单位强令冒险作业的权利。

劳动者应履行的义务

(1) 努力完成劳动任务。

(2) 遵守劳动纪律，维护用人单位的财产安全。

(3) 提高职业技能，执行劳动安全卫生制度。

未成年工和女职工的特殊保护

(未成年工指已满16周岁而未满18周岁的劳动者。)

(1) 禁止安排女职工从事矿山井下和重体力劳动强度的劳动及其他禁忌从事的劳动；不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业及重体力劳动强度的劳动。

(2) 不得安排女职工在怀孕期间从事孕期禁忌从事的劳动和重体力劳动强度的劳动。对怀孕7个月以上女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。女职工生育享受产假不得少于90天。对哺乳未满周岁婴儿的女职工，不得安排从事重体力劳动强度劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

(3) 不得安排 未成年工从事矿山井下、有毒有害和重体力劳动强度劳动，以及其他禁忌从事的劳动。用人单位须对未成年工定期进行健康检查。

确定劳动者最低工资标准的参考因素

(1) 劳动生产率和就业状况。

(2) 地区之间经济发展水平的差异。

(3) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用。

(4) 社会平均工资水平。

对延长工作时间而支付工资报酬标准的规定

(1) 在延长工作时间内的工资报酬应不低于平时工资的150%。

(2) 在休息日工作了而又未获得补休的，应获得不低于平时工资的200%。

(3) 法定休假日工作的工资应不低于平时工资的300%。

有关职工伤亡和职业病的确定及处理规定

处理原则：用人单位不管自己主观上是否有过错，都应承担相应的法律责任。

(1) 有伤亡和职业病发生时，须由单位提供足以证明并非本身原因而造成的事故，否则即认定为单位责任，受害者不必一定要负举证责任。

(2) 伤亡补偿等责任是法定责任，不能由劳动关系双方约定方式予以免除，患工伤或职业病的劳动者应享受的待遇□a.经治疗伤愈后病情处于相对稳定状态时，医疗结构应作出医疗终结结论，医疗期最长为18个月□ b.到指定医院治疗，包括旧伤复发或评残后继续治疗所需挂号费、医疗费、路费全额报销，经医院和上级主管部门批准转外地治疗，其所需交通费、食宿费等按因公出差标准报销□ c.工资、奖金照发□ d.住院期间，按有关规定发给伙食补贴，经医院确定需护理的，按医院护工标准发给护理费□ e.企业不能解除劳动合同。

(3) 职工工伤或医疗期满后确定为致残的，享受以下保险待遇：

a.致残一级至十级的，发给一次性伤残补助金。补助金标准，根据不同的伤残等级，分别为20、18、16、14、12、10、9、8、7、6个月本人负伤前本地区上年度月平均工资。

b.致残一级至四级的，退出生产工作岗位，发给定期伤残抚

恤金。以本人负伤前本地区上年度月平均工资(不含各类补贴)为计发基数,根据不同致残等级标准,分别为90%、85%、80%、75%。各类补贴全额发给,此外,根据职工月平均工资增长,抚恤金作不定期的适当调整。

c.致残一级至三级的,按月发给护理费。其标准根据不同致残等级,分别为本地区上年度月平均工资的50%、40%、20%。

d.致残五级至十级的,原则由单位安置适当工作,如安排有困难,经劳动行政部门批准,可以办理终止劳动合同手续,发给一次性就业安置费,其标准为五级30个月、六级25个月、七级20个月、八级15个月、九级10个月、十级5个月本人负伤前本地区上年度月平均工资。

e.致残需安装假肢、镶牙和配置三轮车等补偿功能器具的,经医疗机构提出意见,劳动鉴定委员会审核,行政主管部门同意,其购置、安装、维修费按普及型标准发放。

劳动者享受社会保险的条件

- (1) 非因工负伤、患疾病。
- (2) 因工伤残或患职业病。
- (3) 劳动者死亡后,其遗属可享受津贴。
- (4) 失业保险。
- (5) 女职工生育保险。
- (6) 离退休、养老保险。

哪种情况下,劳动者加班加点不受劳动法规定的限制

(1)发生自然灾害、事故或其他原因的，威胁劳动者生命健康和财产安全需要紧急处理的。

(2)生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公共安全、公共利益，需此时抢修的。

(3)法律、行政法规规定的其它情形。

劳动试用期可以随意决定吗

不可以。我国法律规定，劳动者和用人单位可以约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。

在哪些情况下，可以辞退劳动者

(1)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的。

(2)严重违反劳动纪律或用人单位规章制度的。

(3)严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的。

(4)被依法追究刑事责任的。

(1)用人单位面临破产或生产经营状况发生严重困难的。

(2)劳动者患病或因公负伤，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。

(3)不能胜任工作，经培训或调整工作岗位后，仍不能胜任工作的。

(4)客观情况发生变化而使原来的劳动合同无法履行，且又不能达成新的劳动合同协议的。

哪些情况下，辞退劳动者是非法的`

- (1) 女职工在孕期、产假期、哺乳期内的。
- (2) 劳动者在规定的医疗期限内带病或负伤的。
- (3) 劳动者患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的。
- (4) 法律、行政法规规定的其他情形。

怎样办理停薪留职手续

- (1) 职工应提出书面申请，经企业批准，并签订停薪留职协议书。如果作了停薪留职申请，却未经企业批准就擅自离职的，企业要按违反劳动纪律来作处理。
- (2) 停薪留职协议书的内容有：在停薪留职期间，企业停发工资、奖金、各种津贴和补贴，停止享受劳保福利待遇；职工应按月向原单位缴纳待业保险基金、养老保险基金及其他费用；停薪留职期间按期缴纳费用的职工可计算连续工龄；职工在停薪留职期满前既未办理复工手续，又未办理辞职、调动手续的，企业待职工停薪留职期满后可按自行离职处理，并发给离职证明书；停薪留职期限，由企业根据生产或工作需要与职工具体商定。

签订劳动合同时应注意的问题

- (1) 应遵循两个基本原则：平等自愿、协商一致的原则；遵守法律的原则。
- (2) 应采用书面形式鉴定劳动合同。
- (3) 了解劳动合同所必须具备的条款：合同期限、工作内容、性质、工作地点；工资报酬奖金、津贴等标准；劳动保护和劳动条件；劳动纪律和奖惩规程，劳动合同终止条件；违约

责任等。

在哪种情况下，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同

(1) 劳动者在试用期内。

(2) 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的。

(3) 用人单位未按劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

劳动争议的类型

(1) 因履行劳动合同而发生的争议。

(2) 因开除、除名、辞退违纪职工而发生的争议。

(3) 其它劳动争议，如关于招收、录用、工时、休假及劳动保护、职业培训而发生的争议等。

(4) 争议职工一方人数在10人以上，并具共同理由的，为集体劳动争议。

遇到劳动争议时该咋办

劳动者或用人单位可向本单位的劳动争议调解委员会申请调解。如调解不成，可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，或直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。提出仲裁应自劳动争议发生之日起60日内提出书面申请。如对仲裁裁决不服，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。如当事人一方不服在收到仲裁裁决书15日之后既不起诉又不履行仲裁裁决的另一方可以申请人民法院强制执行。