【章节巩固练习题】三级人力（第八-2版）专业能力简答题参考答案　第六章

反馈邮箱：331038640@qq.com

二、简答题：

问题1：员工满意度调查的内容主要有哪些？p361
答：员工满意度调查的内容：
①薪酬②工作③晋升④管理⑤环境

问题2：简述降低沟通障碍和减少干扰的方法。P366
答：低沟通障碍和减少干扰的方法：
①树立主动的沟通意识
②创造有理的沟通环境
③信息沟通者因相互尊重、促进合作的心理状态实现沟通
④注意沟通语言的选择

问题3：什么是标准工作时间？限制延长工作时间的主要措施有哪些？ P377
答：（1）标准工作时间是指，由国家法律制度规定的，在正常情况下劳动者从事工作或劳动的时间。
（2）限制延长工作时间的措施包括：
①条件限制。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商可延长工作时间。
②时间限制。用人单位延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要的，每日不得超过3小时，但每月不得超过36小时。
③提高劳动报酬限制。用人单位应当以高于劳动者正常工作时间的工资标准支付延长工作时间的劳动报酬。
④人员限制。怀孕7个月以上和哺乳未满一周岁婴儿的女职工，不得安排其延长工作时间。

问题4：用人单位内部劳动规则主要包括哪些内容？p386
答：用人单位内部劳动规则的基本内容：
①劳动合同管理制度
②劳动纪律
③劳动定员定额规则
④劳动岗位规范制定规则
5.劳动安全卫生制度
6.其他制度

问题5：简述用人单位内部劳动规则的制定程序。P388
答：用人单位内部劳动规则的主要程序和方法：
1.制定主体合法 2.内容合法 3.职工参与 4.正式公布

问题6：简述用人单位制定劳动纪律应符合哪些要求？P387
答：制定劳动纪律，应当符合以下要求。
1）劳动纪律的内容必须合法。
2）劳动纪律的内容应当全面约束管理行为和劳动行为，工作纪律、组织纪律、技术纪律全面规定，使各个岗位的行为与职责都能做到有章可循、违章可究。
3）标准一致。
4）劳动纪律应当结构完整，劳动纪律作为一种规范应具有严密的逻辑结构，适用条件、行为模式标准、奖惩程序、措施与责任明确规定。

问题7：简述用人单位内部劳动规则的法律效力及其认定标准。P388
答：1）用人单位内部劳动规则具有效力的有效要件即事实要素是经过民主程序制定、内容不违反法律法规和政策规定、向劳动者公示。
2）只要用人单位制定的规章制度具备上述三个要件，则具有法律效力，可以作为用人单位进行内部管理的依据，也可以作为劳动争议仲裁委员会和人民法院处理劳动争议案件的根据。

问题8：简述集体合同的内容。P397
答：集体合同的内容：
一）劳动条件标准部分
①劳动报酬
②工作时间
③休息休假
④劳动安全卫生
⑤补充保险和福利
⑥女职工或未成年工的特殊保护

⑦职业技能培训
⑧劳动合同管理
⑨奖惩
二）一般性规定
三）过渡性规定
四）其它规定

问题 9：简述订立集体合同的基本程序和原则。P400P396
答：（1）订立集体合同的基本程序：
1）确定集体合同的主体；
2）协商集体合同；
3）政府劳动行政部门审核；
4）经过审核，集体合同生效；
5）公布集体合同。
（2）集体合同的订立的原则：
①遵守法律、法规、规章及国家有关规定
②相互尊重，平等协商
③诚实守信，公平合作
④兼顾双方合法利益
⑤不得采取过激行为

问题 10：简述劳动争议的处理程序。P410
答：（1）劳动争议处理的原则：
①合法原则
②公正原则
③及时处理、着重调解原则。
（2）劳动争议处理的程序：
①当发生争议时，争议双方应协商解决
②当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解
③不愿调解、调解不成或者达成调整协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁
④仲裁裁决不服的，除法律规定的终局裁决外，当事人一方或双方则可申诉到人民法院，由人民法院依法审理并做出最终判决。

问题 11：简述劳动争议协商解决的程序。P411
答：劳动争议协商的程序：
①一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决
②当事人的劳动者一方可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商
③一方当事人提出协商要求后，另一方当事人应当积极做出口头或者书面回应
④协商达成一致，应当签订书面和解协议
⑤当事人不愿协商、协商不成活着达成和解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行和解协议的，可以依法想调解委员会等其它依法设立的调解组织申请调解，也可以依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

问题 12：简述劳动争议调解的申请和受理程序。P411
答：劳动争议调解的申请和受理程序：
1）发生劳动争议，当事人可以口头或者书面形式向调解委员会提出调解申请。申请内容应当包括申请人基本情况、调解请求、事实与理由。口头申请的，调解委员会应当当场记录。
2）调解委员会接到调解申请后，对属于劳动争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在 3 个工作日内受理。对不属于劳动争议受理范围或者一方当事人不同意调解的，应当做好记录，并书面通知申请人。
3）发生劳动争议，当事人没有提出调解申请，调解委员会可以在征得双方当事人同意后主动调解。

问题 13：简要说明职业安全卫生预算的编制程序。P415
答：劳动安全卫生保护费用预算的方法：
①.企业最高决策部门决定企业劳动安全卫生管理的总体目标和任务，并应提前下达到中层和基层单位
②劳动安全卫生管理职能部门根据企业总体目标的要求制定具体目标，提出本单位的自编预算
③自编预算在部门内部协调平衡，上报企业预算委员会
④企业预算委员会经过审核、协调平衡，汇总成为企业全面预算，并应在预算期前下达相关部门执行
⑤编制费用预算
⑥编制直接人工预算
⑦根据企业管理费用预算表、制造费用预算表和产品制造成本预算表的相关预算项目要求和分类，编制劳动保护预算，劳动安全卫生教育预算、个人防护用品预算等
⑧编制费用预算按照企业选择确定的财务预算方法进行，即可选用固定预算法、滚动预算法或者弹性预算法进行编

制

问题 14：简要说明职业安全卫生保护费用的种类。P415
答：职业安全卫生保护费用的类别有：
①劳动安全卫生保护设施建设费用。
②劳动安全卫生保护设施更新改造费用。
③个人劳动安全卫生防护用品费用。
④劳动安全卫生教育培训经费。
⑤健康检查和职业病防治费用。
⑥有毒有害作业场所定期检测费用。
⑦工伤保险费。
⑧工伤认定、评残费用等。

问题 15：简述工伤认定的条件。P418
答：职工有下列情形之一的，应当认定为工伤。
（1）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的。
（2）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的。
（3）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的。
（4）患职业病的。
（5）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的。
（6）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。
（7）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

问题 16：简述工伤认定申请应当提交哪些材料？p418
答：提出工伤认定申请应当提交下列材料。
①工伤认定申请表。
②与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料。
③医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

问题 17：简述一至四级工伤的致残待遇。P421
答：一至四级工伤致残待遇如下：
1）因工负伤被鉴定为一至四级的，应退出生产工作岗位，保留劳动关系，发给工伤伤残抚恤证件。
2）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，赵某为四级工伤可得到其 21 个月的本人工资；
3）从工伤保险基金按月支付伤残津贴，赵某为四级工伤，抚恤金标准为赵某工资的 75%。
4）伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。
5）患病时按医疗保险有关规定执行，对其中由个人负担的部分遇有困难时，由工伤保险基金酌情补助。
6）工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

问题 18：简述七至十级工伤的致残待遇。P422
略。

湖南新东方 教育培训中心 www.xdfpx.com