



企业劳动用工风险防范

【课程背景】

2008年1月1日《劳动合同法》实施后，越来越多的劳动者学会用法律来维护自己的合法权益；而另一方面，很多企业因不重视、不关注劳动法律法规，特别是欠缺证据意识，导致在遇到劳动争议时维权成本很高。

许多劳动纠纷案件中企业败诉并非源于主观上不愿意遵守《劳动合同法》，而是因为对《劳动合同法》的一些规则在认识方面出现了偏差。所以学习企业劳动用工风险防范，并提出相应的防范对策，对企业规范管理有所裨益。

营造和谐、健康、安全的工作环境，让员工身心愉悦的开展工作，从而充分发挥员工潜能，推动企业良性、快速发展，为企业创造更大价值，是每一个企业管理者的工作目标。

【课程收益】

- 了解并学习人力资源六大模块风险规避
- 了解国家相关劳动法律法规
- 了解员工劳动关系的工作技巧
- 了解劳动安全卫生管理，营造和谐工作环境
- 有效调整用工关系，完善管理手段
- 帮助企业有效解决劳动争议
- 降低用工成本，规避劳动用工的法律风险

【培训对象】

企业HR及与HR管理相关人员

【培训时间】

2天，6小时/天

【课程大纲】

第一部分：招聘录用风险

- ❖ 规避招聘中的“陷阱”
 - 避免就业歧视
 - 抵御就业欺诈
 - 把好入职体检关
 - 避免连带赔偿责任
- ❖ 录用通知书的发放
- ❖ 依法订立劳动合同
 - 合同订立的基本要求
 - 合同的主体、内容与期限
 - 劳动合同无效的法律处理

第二部分：企业与员工警惕试用期陷阱

- ❖ 如何约定试用期
 - 约定试用期的方式
 - 试用期条款的内容
 - 约定试用期的期限
 - 违法约定试用期的法律后果
- ❖ 小组讨论
- ❖ 试用期内的解约
 - 劳动者在试用期内解除劳动合同
 - 用人单位在试用期内解除劳动合同
- ❖ 试用期的管理误区
 - 单方面“延期转正”或“提前转正”
 - 试用期满后迟迟不给劳动者“转正”
 - 试用期内随意解除劳动合同

第三部分：培训风险

- ❖ 新员工入职培训
 - 三级安全培训教育
 - 培训档案
- ❖ 员工能力提升培训
- ❖ 培训协议

- 如何防止受训员工违反培训协议？
- 用好服务期与违约金两大法宝
- 培训协议签订技巧和注意事项
- 案例分析

第四部分：商业秘密

- ❖ 签订保密协议的技巧及注意事项
 - 是否可以随意界定业务秘密的范围？
 - 是否需要与所有员工签订保密协议？
 - 保密协议期限是否不得超过合同期限？
 - 如何追究员工泄密的赔偿责任？
 - 要员工保密，企业是否应支付保密费？
- ❖ 签订竞业限制协议的技巧及注意事项
 - 应与哪些人员约定竞业限制义务？
 - 签订竞业限制条款还是限制协议？
 - 竞业限制协议在何时签订比较好？
 - 竞业限制协议应当包含哪些内容？
 - 能否放弃对员工竞业限制的要求？
 - 竞业限制义务具体包括哪些内容？
 - 该如何约定竞业限制的行业范围？
 - 支付竞业限制补偿金标准是什么？
 - 竞业限制的补偿金应在何时支付？
 - 保密费能否等同于竞业限制补偿金？
 - 如何约定违反竞业限制违约金？
 - 案例分析

第五部分：劳务派遣与工资集体协商

- ❖ 劳务派遣
 - 劳务派遣定义
 - 劳务派遣形式
 - 发生劳动纠纷时，劳务派遣应如何界定责任
- ❖ 平等协商
- ❖ 信息沟通

- ❖ 员工满意度调查
- 员工满意度调查内容
- 员工满意度调查方法
- ❖ 工资集体协商及程序
- 工资集体协商内容
- 工资集体协商程序

第六部分：工作时间与休息休假

- ❖ 工作时间管理
- 标准工时制
- 综合计算工时制
- 不定时工作制
- 加班管理
- ❖ 休息休假法规
- 公休日
- 法定节假日
- 工伤假
- 婚假
- 丧假
- 产假
- 事假
- 病假与医疗假
- 带薪年假

第七部分：薪酬与福利争议处理

- ❖ 薪酬管理中的常见名词
- 工资
- 最低工资标准
- 日工资和小时工资
- 克扣工资
- 拖欠工资
- ❖ 工资支付的基本规定
- 工资支付的形式、周期、方式和时间

- 工资支付标准的确定
- 未依法支付工资的法律后果
- ❖ 如何控制加班费成本
- 加班费的计算标准
- 加班费成本控制技巧
- 案例分析
- ❖ 社会保险
- 社会保险的强制性和内容
- 违法缴纳社会保险的后果
- 基本养老保险、基本医疗保险和失业保险
- 生育保险

第八部分：劳动合同管理技巧

- ❖ 劳动合同变更
- ❖ 协商变更劳动合同
- ❖ 单方变更劳动合同
- 劳动者不能胜任工作的：案例分析
- 医疗期满劳动者不能从事原工作的：案例分析
- 劳动合同变更技巧
- ❖ 劳动合同解除
- 企业单方解除劳动合同要谨慎
- 无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”
- 违法解除劳动合同代价大
- ❖ 如何轻松应对员工跳槽
- 员工提前通知解除劳动合同的应对
- 员工即时通知解除劳动合同的应对
- 员工违法或违约解除劳动合同的应对
- ❖ 终止劳动合同
- 导致劳动合同终止的情形
- 劳动合同不得终止的情形
- 终止劳动合同应履行的程序
- 终止合同离职手续不能忘

- ❖ 企业应如何续订劳动合同
 - 续订的基础
 - 续订的时间
 - 续订的期限
 - 谨慎对待无固定期限劳动合同
- ❖ 合同解除，终止，中止中的经济补偿金，赔偿金与违约金
- ❖ 经济补偿金 – 不可逃避的法定责任
 - 支付经济补偿金的情形
 - 经济补偿金的计算标准
- ❖ 赔偿金 – 赔偿不再是一句空话
 - 企业应向员工支付赔偿金的情形
 - 企业可要求员工承担赔偿责任的情形
- ❖ 违约金 – 想说爱你不容易

第九部分：劳动安全卫生管理

- ❖ 员工劳动安全卫生管理
 - 劳动安全卫生管理
 - 工伤管理
 - 工伤申报
- ❖ 积极营造员工劳动安全卫生环境
- ❖ 企业内部劳动规则
- ❖ 和谐劳动关系营造
- ❖ 工作压力管理
 - 工作压力
 - 压力疏导

第十部分 劳动争议实务及处理技巧

- ❖ 什么是劳动争议？
- ❖ 劳动争议的解决途径
 - 协商解决
 - 调节解决
 - 申请仲裁和提起诉讼
 - 案例分析

- ❖ 企业内部劳动争议调解委员会的建立和工作方法
 - ❖ 争议处理实用技巧
 - 争议发生前：未雨绸缪
 - 争议进行时：巧妙应战
 - 争议发生后：亡羊补牢
 - ❖ 申请仲裁
 - 哪些争议可以申请仲裁
 - 在多长期限内申请仲裁
 - 应到哪个机构申请仲裁
 - 如何确认仲裁双方主体
 - 应当如何巧妙申请回避
 - ❖ 重大突发事件的管理
-