
《用工风险防控与裁员策略、补偿金计算误区》

课程目标：

- 1、清晰掌握企业单方解除劳动关系的类型与实施程序；
- 2、全面掌握与企业单方解除劳动关系相关的法律规定及实践操作口径；
- 3、运用诉讼与抗辩、举证技巧以减少企业的诉讼与用工成本，减少企业对外支出。

授课风格：

李丹老师首创在快乐中学习劳动法的理念，用“亲民化”语言诠释晦涩难懂的专业法律术语；用专业理论+案例互动+战略思维“三位一体”的教学方式，鼓励启发学员学习和思考；彻底颠覆了企业管理决策层对传统意义上风险预判的思维模式，带来的冲击和震撼，倍受企业与学员推崇。

课程对象：

企业人力资源总监（经理）、行政总监（经理）、薪资福利主管(专员)、绩效主管(专员)、社保主管(专员)、培训主管(专员)、培训师、招聘主管(专员)，工会、企业法律顾问，各类管理人员和业务骨干以及总经办、办公室、企管部、综合部、人事部、劳资部、销售部等部门相关人员参加。

课程内容：

第一部分、当前经济严寒下员工关系管理特殊性

- 1、当前经济形势下,企业员工关系管理的特点
- 2、新[劳动合同法](#)实施后,员工的主要心理诉求--个人意识与法制意识的"苏醒"
- 3、"员工关系管理危机"的处理重点--如何预防及控制危机?

第二部分、[劳动合同](#)管理篇

- 1、怎样应对员工不签[劳动合同](#)及用人单位此类情况的有效处理方法?
- 2、有关订立无固定期限合同的具体法律规定及企业应对技巧?
- 3、如何正确设计和使用企业规章制度、解除严重违纪员工的操作流程?
- 4、仲裁和司法部门怎样处理解除[劳动合同](#)经济补偿金与赔偿金的关系?
- 5、如何合法有效的培训服务协议防范员工接受用人单位出资培训后的跳槽?
- 6、竞业限制协议与核心员工如何管理?
- 7、新法实施后劳动派遣使用中有哪些新问题及对策?

第三部分、工资奖金、工时制度及休息休假

- 1、揭示社会上对"同工同酬"的误解及其在企业管理中的正确应用
- 2、怎样在订立[劳动合同](#)时协商和约定工资?
- 3、企业在奖金分配和发放上的常见法律错误及改进对策?
- 4、拖欠或克扣员工工资的常见形式及其法律后果
- 5、年休假、探亲假、病假、婚假、丧假、产假、哺乳期、工伤假等各类假期的规定及其法律适用
- 6、标准工时、综合计算工时、不定时工时制之区别与正确运用;
- 7、如何应对加班费争议及其案例剖析?
- 8、怎样合理设计工时制度,降低管理风险及加班成本?
- 9、加班加点的工资计算标准与支付;
- 10、怎样正确理解与应用员工患病医疗期规定?
- 11、病假工资、产假工资、工伤期间、停工期间、休假期间等各种情形下的工资支付;

第四部分、裁员篇

- 1、新法对企业裁员的规定及企业依法裁员的方法和技巧;
- 2、企业裁员的各种方法及每种方法需满足的法律条件及操作注意事项;
- 3、企业裁员的整体策划及如何制定裁员步骤、程序及裁员方案?
- 4、裁员时对患病或三期女工等弱势群体有哪些特殊保护政策?
- 5、裁员成本(补偿金)的计算方法与裁员法律文书制作技巧;
- 6、保障裁员成功的关键点及裁员应注意的法律风险?
- 7、怎样善待被裁员工及裁员后如何对待留任员工?

第五部分、降薪篇

-
- 1、企业整体或大面积降薪的法律风险与解决方案
 - 2、企业整体或大面积降薪的策划、操作思路与保障成功降薪的关键性问题解析
 - 3、企业降薪的法律操作实务与法律文书制作技巧
 - 4、保障企业降薪成功的程序、操作步骤及相关问题处理
 - 5、企业成功降薪的实例介绍以及降薪操作中出现的典型问题

第六部分、劳动争议篇

- 1、《劳动争议调解仲裁法》构建的新劳动争议处理体制
- 2、《劳动争议调解仲裁法》与原有劳动争议处理体制的主要区别和变化
- 3、《劳动争议调解仲裁法》对仲裁时效的新规定及应用技巧
- 4、一裁终局的案件对企业的不利及可能带来的负面影响
- 5、劳动争议案件的举证责任以及诉讼过程中的举证、质证技巧
- 6、劳动争议案例剖析：
剖析解除或终止[劳动合同](#)争议典型案例
剖析工资支付争议典型案例
剖析疑难工伤争议典型案例
剖析培训服务期违约和竞业限制争议典型案例
- 7、诉讼中出现法律冲突的情形及其法律适用
- 8、生效裁决或判决书的执行及难以执行的执行原则