

人力资源合规管理与用人风险控制

【课程大纲】

一、 人力资源合规性的意义、形势及人力成本压力

二、 人力资源合规管理的法律“红线”与“非红线”

三、 劳务派遣与外包服务发展趋势

1. 劳务派遣

- 1) 劳动合同如何签订及管理——三方权利义务
- 2) 梳理劳务派遣的岗位及人数，调整雇佣架构
- 3) 检视劳务派遣员工的薪酬制度
- 4) 用工单位连带责任的认定和风险转移

2. 外包服务

- 1) 人力资源外包活动的特点和作用
- 2) 应对与转型——外包会成为“救命”的稻草吗？
- 3) 用人单位“假外包，真派遣”的现象能否有效遏制？
- 4) 最新用工形式的趋势——“雇员服务中心”！
- 5) 业务外包的劳动风险和责任

四、 劳动合同签订风险管理

1. 用人单位是否可以自行拟定劳动合同文本？
2. 签署劳动合同最佳时间
3. 劳动者借故拖延或拒绝签订劳动合同的，用人单位如何应对？
4. 劳动合同期满，继续留用劳动者，但未续订书面劳动合同的，用人单位需承担何种风险责任？
5. 在校学生与用人单位是否需要建立劳动关系？
6. 用人单位收购其他组织时，如何与被接收的员工签订、变更劳动合同？
7. 员工达到法定退休年龄而继续聘用的，是继续签订劳动合同还是签订其他协议？

五、 无固定期限合同的风险管控

1. 解析签订无固定劳动合同的情形
2. 用数字说明签无固定期限劳动合同对哪方更有利
3. 续签通知书与其他相关文书范本

六、 如何解决好薪酬设计与企业发展之间的关系

1. 与现有工资福利制度相结合，设计科学并可执行的薪酬管理制度，优化薪酬结构。
2. 使薪酬管理制度合法化。
3. 降低薪酬福利总体成本，使薪酬福利体系激励性更强。
4. 形成对外有竞争力且内部公平的薪酬福利体系
5. 运用薪酬激励的技巧
 - 1) 短期激励
 - 2) 中期激励---年薪制
 - 3) 长期激励设计

如何用薪留住人才

七、 用人单位支付工资常见问题

1. 员工离职，工资支付时间有规定
 - 1) 员工不办好离职手续，也要即时结清工资？

2) 企业有严格的财务制度，工资必须统一在发放日结清？

3) 离职员工逾期结算工资存在风险？

2. 参加特定的社会活动，工资如何计算？

3. 用人单位依法代扣代缴

4. 经劳动者本人同意的代扣代缴及法律底线

1) 伙食费、住宿费、水电费等，是否可默认代扣？

2) 劳动者造成经济损失的，代扣底线是多少？能否每月扣缴直至还清？

八、 员工跳槽、离职、辞退及企业辞退、裁减员工中的常见法律误区及应对技巧

1. 企业“组织架构调整，无合适岗位安排”、“经济性裁员”，该如何操作？

2. 如何正确约定协商解除劳动合同的书面协议？

3. 培训服务期未到期，而劳动合同到期，该如何处理？

4. 员工未提前 30 日通知企业即自行离职，是否构成劳动者违法解除？

5. 劳动合同到期后，没有办理终止手续，员工提出赔偿要求，企业该如何做？

6. 解除劳动合同前未通知及征求工会的意见，是否构成非法解除？

九、 如何有效处理违纪员工

1. 如何应对劳动者欺诈应聘？

2. 如何有效收集员工违纪证据？

3. 如何有效进行违纪员工的处理？如何书写《违纪违规处分通知书》？

4. 如何有效防止劳动者不辞而别、无故旷工给企业带来的风险？

5. 如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？

十、 集团公司的员工异动处理（合同签订、薪资发放、社保公积金）

1. 集团内部公司合并、分立或员工的借调等内部异动，劳动关系所属如何变更？

2. 集团内部公司合并、分立等内部异动，工龄如何承继？是否能够买断工龄？

3. 集团内部公司合并、分立或员工的借调等内部异动，工作岗位有所变动，是否可以薪随岗变？

4. 集团内部公司合并、分立或员工的借调等内部异动，社会保险、住房公积金的购买、薪资的发放主体如何确定？

十一、 三期女员工处理

1. 违反计划生育应如何处理？

2. 女员工在三期期间严重违纪，是否能够解除劳动合同？

3. 女员工在三期期间，劳动合同到期如何有效逾期终止？

十二、 劳动争议的预防和应诉技巧

1. 立法宗旨

2. 有效预防和化解劳动用工风险

3. 解决原则

4. 劳动争议协商处理要点

5. 劳动争议的分类