

# 《企业规章制度、协议的制定与审查》

讲师：刘新苗

## 【课程背景】

自从2008年劳动合同法等一批法律正式实施出台，原劳动保障部出台的《企业职工奖惩条例》也相继废除。国家对企业放开了对企业员工的管理权。但是由于企业对劳动法律的熟悉比较浅显，企业职工奖惩条例的废除，让企业没有具体的依据进行奖惩。有点让企业人力资源部门和企业领导有些摸不着头脑。企业制定规章制度应注意：首先，企业首先应关注劳动法律、政策的最新动态；其次，规章制度的制定或审查必须始终坚持合法性原则；再次，制定规章制度应遵循以下基本要求；最后，规章制度的内容要全面。但是企业规章制度看似是虚的，但是在实质性的劳动争议过程中确具有很实质性的作用，可以起到劳动争议的预防和争议发生后的证据作用。

## 【课程价值】

- 1、通过课程学习，让学员系统掌握企业规章制度的作用和目的；
- 2、通过课程学习，了解编写规章制度需要注意的问题；
- 3、通过课程学习，了解如何进行规章制度的编写；
- 4、通过课程学习，帮助企业管理者理清制定企业规章制度的思路；
- 5、通过课程学习，掌握规章制度在实际操作中如何贯彻执行；

## 【课程特色】

- 1、独特的技能训练型讲授风格
- 2、丰富、贴切的案例分享
- 3、生动活泼、引人入胜的课堂氛围
- 4、独特的技能训练型讲授风格
- 5、课程将与企业情况紧密结合
- 6、将内容设计与演绎得更加实效生动

## 【课程对象】：

企业人力资源部专员、主管、经理、总监、总经理、工会主席、工会委员、工会小组长、直线部门主管、经理、总监。

## 【授课形式】：

讲座式+互动式+案例分析+咨询式学习。

## 【课程提纲】：

第一单元：当前劳动争议发生的趋势和原因

第二单元：企业规章制定含义

第三单元：企业规章制度的重要性

第四单元：企业规章制度的特征

第五单元：企业规章制定编写要求

第六单元：企业规章制定与其他文件区别

第七单元：企业规章制度制定必须符合的四个条件

- 1、主体合法
- 2、程序合法
- 3、内容合法
- 4、协商公示

第八单元：企业规章制定的内容

第九单元：企业规章制度制定必须符合 SMART 原则

第十单元：企业规章制度与劳动合同、集体合同的效力关系和适用关系

第十一单元：招聘制度的主要内容及招聘管理的原则、流程和注意事项

第十二单元：劳动合同管理制度的主要内容及制定原则、撰写方法与技巧和注意事项

第十三单元：工资支付制度的主要内容及制定原则、撰写方法与技巧和注意事项

第十四单元：奖惩制度的主要内容及制定原则、撰写方法与技巧和注意事项

第十五单元：考勤与加班制度的主要内容及制定原则、撰写方法与技巧和注意事项

第十六单元：企业以员工违反规章制度为由解除劳动合同败诉原因分析

第十七单元：如何认定劳动者不符合录用条件及其体系设计

- 1、“录用条件”是强调“试用条件”还是“转正条件”？
- 2、录用条件要注意量化与定性化的权重设计；
- 3、法律上如何证明劳动者“不符合录用条件”？
- 4、如何界定“不符合录用条件”的范围？
- 5、录用条件与招聘条件的区别；
- 6、试用转正考核流程该如何设计，以减轻企业的举证责任？

7、企业没有规定录用条件，是否就不能以不符合录用条件解除呢？

#### 第十八单元：如何认定严重失职及其体系设计

1、怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的”？

2、法律上如何证明劳动者“严重失职”？

3、如何合法辞退“严重失职”的员工？

4、“严重失职”与“营私舞弊”的区别？

5、如何预防核心员工营私舞弊，损害企业利益？

6、“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？

7、如何追究“严重失职”者的法律责任？

8、员工因错判刑罚释放后是否可以回企业上班呢？

9、员工因劳动教养或者被公安机关行政拘留是否可以回企业上班呢？

10、员工被公安机关逮捕，企业是否可以停发工资呢？

11、员工被法院判刑后，缓期执行期间，企业该如何处理呢？

#### 第十九单元：师生互动

# 企业员工离职管理实务

讲师：刘新苗

## 【课程背景】

市场经济条件下，员工的离职现象已经让企业 HR 造成非常头疼的事情。不再是招聘难，关键是留人难。“铁打的营盘流水的兵”，员工离职是一种正常现象，但如果企业的离职率过高，那证明企业的管理还是存在一定问题的。员工的离职，尤其是核心员工的离职，可能会给企业带来一定的损失，如带走公司的客户资料，到同行业就职违反竞业协议，带走公司员工等。企业为了控制风险，有的为员工离职审批设置了重重障碍，有的变向克扣员工工资，有的甚至还运用阴谋诡计迫使员工离职，有的不按劳动合同法给予经济补偿金等，严重的双方还会对簿公堂，搞得两败俱伤。无论从员工的角度，还是从企业的角度，这些做法都是非常不可取的。员工离职应该从招聘开始进行控制，注意从招聘广告、录用条件、入职手续、签订劳动合同、企业规章制度、调岗调薪、解除或终止的每一个细节，让员工无任何空子钻。如何做好员工离职管理，让离职员工也成为企业的财富，是当前企业值得深思的问题。

## 【课程价值】

- 1、通过学习，系统掌握员工在离职中的相关法律风险；
- 2、通过学习，系统掌握离职中的后义务的相关细节；
- 3、通过学习，员工在劳动仲裁过程中的调解、仲裁、诉讼中注意的细节；
- 4、通过学习，让企业人力资源部处理劳动争议能够系统性、可操作性、实用性；

## 【课程特色】

- 1、独特的技能训练型讲授风格
- 2、丰富、贴切的案例分享
- 3、生动活泼、引人入胜的课堂氛围
- 4、独特的技能训练型讲授风格
- 5、课程将与企业情况紧密结合

## 6、将内容设计与演绎得更加实效生动

### 【授课形式】：

讲座式+互动式+案例分析+咨询式学习。

### 【课程对象】：

企业人力资源部专员、主管、经理、总监、总经理、工会主席、工会委员、工会小组长、直线部门主管、经理、总监。

### 【课程提纲】：

第一单元：当前员工离职现状分析

第二单元：员工离职面谈

- 1、员工提出辞职时需要注意的问题；
- 2、离职面谈的内容和技巧；

第三单元：员工离职对企业的消极影响

第四单元：员工离职中常见的争议

- 1、员工在企业加班、值班的争议；
- 2、员工关于劳动争议中的拖欠薪资计算争议；
- 3、员工关于签订无固定期限劳动合同的争议；
- 4、员工关于不符合录用条件的争议；
- 5、员工关于不胜任工作岗位的争议；
- 6、员工关于严重违反单位规章制度的争议；
- 7、员工关于病假、年休假、婚丧假争议
- 8、员工关于工伤与职业病危害的争议；
- 9、员工关于企业未依法缴纳社会保险的争议；
- 10、员工关于在离职交接中的争议；
- 11、员工关于离职后经济补偿金、违约金的争议；

第五单元：员工在企业经济性裁员过程中需要注意的问题

- 1、企业经济性裁员的程序和注意的事项；
- 2、经济性裁员可以优先留用的人员；
- 3、经济性裁员的四大类情形；
- 4、在企业经济性裁员中哪些人员不得进行解除。

#### 第六单元：员工离职后的后义务

- 1、如何进行工作交接以及工作交接后的相关义务；
- 2、开具离职证明的时效以及离职协议中需要注意的事项；
- 3、经济补偿金如何支付，基数如何计算等；
- 4、通知工会的注意事项；

#### 第七单元：发生劳动争议如何处理

- 1、及时掌握相关发生争议的信息；
- 2、对员工的思想动态进行了解，防止出现群体性事件；
- 3、对员工的权益进行调解，对员工的合理要求予以支持；
- 4、企业调解中需要注意的事项；
- 5、调解不成，员工劳动仲裁的应对；
- 6、劳动仲裁案件的相关时效；
- 7、劳动仲裁的相关证据收集；
- 8、企业仲裁败诉，需要分清是否是“一裁终局”的案件。

#### 第八单元：加强对员工的离职管理，让离职员工成为企业的财富

#### 第九单元：如何对离职员工进行管理

#### 第十单元：师生互动

# 《新法下的企业用工模式分析与应对》

讲师：刘新苗

## 【课程背景】

在劳动合同法实施以后，企业的人力成本不断增高，另外在经济形势放缓的情况下，利润在不断的下降，还有就是在用工方面企业还是处于传统观念下，一年看下来营业额很高，利润确很少，让很多企业摸不着头脑，企业老板特别头疼。如何才能解开在人力成本上高居不下的迷局呢？怎样合理的降低相关费用支出呢？HR 苦于自己缺乏相关法律知识，怕自己优化错了，自己的工作岗位也得不到保障。为了引导并促进这一用工模式向更成熟、更健康的阶段发展，继续推进劳务派遣在企业用工及促进社会就业中发挥更大作用，总结劳务派遣发展中的经验教训，预测劳务派遣的发展趋势，帮助企业管理者有效运用法律政策，调整用工结构，完善管理手段，构建和谐劳动关系，规避和管控多元化用工带来的风险，合理合法降低人力资源管理成本。

## 【课程价值】

- 1、通过课程的学习，HR 以及直线管理人员可以建立系统用工模式的分析对比；
- 2、通过课程学习，结合本企业的实际情况，来优化用工模式，减少人工成本的支出；
- 3、通过课程学习，提升个人的工作效率，并且提升企业的整体效益；
- 4、通过课程学习，掌握如何优化劳务派遣用工模式；

## 【课程特色】

- 1、独特的技能训练型讲授风格
- 2、丰富、贴切的案例分享
- 3、生动活泼、引人入胜的课堂氛围
- 4、独特的技能训练型讲授风格
- 5、课程将与企业情况紧密结合
- 6、将内容设计与演绎得更加实效生动

## 【授课对象】：

企业人力资源部专员、主管、经理、总监、总经理、工会主席、工会委员、工会小组长、直线部门主管、经理、总监。

## 【课程大纲】：

第一单元：当前的用工状况与成本分析

第二单元：典型的用工模式

- 1、标准劳动关系；
- 2、特殊劳动关系；
- 3、承包关系；
- 4、非全日制用工；
- 5、劳务派遣关系；

第三单元：标准劳动关系在企业用工中需要注意的问题

- 1、劳动合同的问题；
- 2、应当签订而未签订劳动合同的双倍工资的问题；
- 3、在职企业社会保险依法缴纳的问题；
- 4、拖欠、克扣劳动报酬的问题；
- 5、调岗调薪中存在的问题；
- 6、企业经济性裁员中存在的问题；

第四单元：特殊劳动关系人员

- 1、退休返聘的员工
- 2、在企业中的实习生、见习生；
- 3、征地的农民工；
- 4、企业中的协保人员；
- 5、特殊劳动关系在法律中需要注意的三点；
- 6、特殊劳动关系的协议如何撰写；

第五单元：承包关系

- 1、承包关系中的内部承包与外部承包；
- 2、内部承包中需要注意的事项；
- 3、外部承包中需要注意的事项；

- 4、外部承包的责任如何进行划分；
- 5、外部承包中如果承包给个人和企业在法律中承包企业的责任划分；
- 6、承包中的法律风险如何预防和控制；

#### 第六单元：非全日制用工

- 1、非全日制用工的薪资如何发放，合同如何签订；
- 2、非全日制工劳动合同如何终止；
- 3、非全日制用工的社会保险缴纳注意事项；
- 4、非全日制工防止转化为企业的正式工；

#### 第七单元：劳务派遣工

- 1、劳务派遣工的临时性、辅助性、替代性的解析；
- 2、劳务派遣工的比例如何进行控制；
- 3、劳务派遣工如何进行同工同酬；
- 4、用工单位如何与劳务派遣单位签订劳务派遣协议；
- 5、劳务派遣工如何进行退回；
- 6、劳务派遣工在无工作期间如何处理；
- 7、劳务派遣工发生工伤如何处理；
- 8、用工单位在劳务派遣工用工的同时需要承担的法律风险；
- 9、劳务派遣在企业经济性裁员时如何处理；

#### 第八单元：对未来企业用工模式的展望与深思

#### 第九单元：师生互动

# 企业中的各类假期争议的预防与控制

讲师：刘新苗

## 【课程背景】

员工在进入企业以后，假期是企业应当保障的法定基本福利。但是企业如果在生产季节非常繁忙的时候就很难保障员工的休息，这样企业和员工之间就发生了假期的争议，企业经营过程中，人力资源成本是必不可少的部分，其中在企业日常管理工作中，员工的各类假期是企业经常碰到的问题，也是各家企业在实务操作过程中的困惑所在。当员工出现病假、产假、年休假等假期时企业应当如何操作？第一时间应该做什么？企业中的人力资源部和老总对假期的相关情况不熟悉所导致，因此企业有必要掌握各类假期的法律法规，防止不必要的损失。

## 【课程价值】

- 1、通过各类假期的学习，系统掌握离职中的后义务的相关细节；
- 2、通过各类假期的学习，系统掌握在法律的范围内如何进行合理优化；
- 3、通过各类假期的学习，系统掌握在法律的范围内如何对假期工资的基数优化；
- 4、通过各类假期的学习，系统掌握合理控制假期的人工成本以及人性化休假的相关措施；

## 【课程特色】

- 1、独特的技能训练型讲授风格
- 2、丰富、贴切的案例分享
- 3、生动活泼、引人入胜的课堂氛围
- 4、独特的技能训练型讲授风格
- 5、课程将与企业情况紧密结合
- 6、将内容设计与演绎得更加实效生动

## 【授课对象】：

企业人力资源部专员、主管、经理、总监、总经理、工会主席、工会委员、工会小组长、直线部门主管、经理、总监。

## 【课程提纲】：

第一单元：法定国定假日操作实务

- 1、法定节假日的规定；
- 2、法定节假日加班工资的计算；

#### 第二单元：企业工时的类型

- 1、标准工时制度应该注意的问题；
- 2、综合工时制度应该注意的问题；
- 3、不定时工作制应该注意的问题；
- 4、以上三类工时工资计算中需要注意的问题；
- 5、加班与值班的区别；
- 6、加班的类型与加班基数的优化和加班工资的计算；

#### 第三单元：年休假操作实务；

- 1、年休假休假的必要条件；
- 2、年休假不包括哪些假期；
- 3、怎样证明年休假中的工作年限；
- 4、年休假享受的天数的情形；
- 5、哪五类情形不享受年休假；
- 6、在职员工年休假天数的计算；
- 7、离职员工的年休假的天数计算；
- 8、除了法定年休假天数企业约定的年休假天数怎么结算；
- 9、员工放弃年休假，企业如何处理；
- 10、年休假是否可以跨年度安排；
- 11、企业让员工多休的年休假，企业是否可以扣回；
- 12、年休假在企业规章制度中可以做哪些优化；

#### 第四单元：婚丧假

- 1、婚丧假的休假条件；
- 2、晚婚假的休假条件；
- 3、在企业规章制度中需要注明休婚假必须提供的相关材料和条件；
- 4、婚丧假的相关薪资计算；

#### 第五单元：病假

- 1、医疗期的规定；
- 2、病假期间的工资计算；
- 3、企业规章制度中关于病假需要提交的材料；

4、医疗期期间不得解除和终止；

第六单元：女性四期期间的假期

- 1、女性产期检查的时间算作工作时间；
- 2、女性请产期假的相关规定；
- 3、女性产假期间的天数以及生育津贴和医疗补贴的领取；
- 4、生育津贴是否等于产假工资；
- 5、女性是否可以请哺乳假，是否需要单位批准；
- 6、女性三期之内，是否绝对的不能解除呢？

第七单元：探亲假

- 1、探亲假的必要条件；
- 2、单身、婚后探望父母，以及婚后探望夫妻中的一方，对探亲假的规定；
- 3、探亲假的工资计算；
- 4、探亲假是否需要单位批准；

第八单元：各类假期之间如何进行优化

第九单元：师生互动

**企业工会民主管理、集体协商与和谐劳动关系构建**

**讲师：刘新苗**

## 【课程背景】

随着《劳动合同法》、《企业民主管理规定》等一批关系到劳动者切身利益的法律法规的颁布出台，劳动者已经很明显从维权的后台走向前台，当前这其中也未必是真正的劳动者自身的合法权益保护。“劳动争议无小事”，如果没有处理好，很可能给企业带来巨大的损失，甚至酿成群体性事件。作为企业的工会，如何协助企业行政方处理好劳动争议事件的预防工作和争议发生后的协商、仲裁、诉讼工作，是摆在新时期任何一个从事工会工作同志面前的一个重要课题，外资企业更加需要注重，特别是国外工会与国内工会之间的差距。通过本课程的学习，让工会工作的同仁掌握劳动法律知识、工会民主工作如何开展的建议等内容。

## 【课程价值】

- 1、通过学习，加强组织建设，为构建和谐劳动关系创造条件；
- 2、通过学习，提高思想认识，为构建和谐劳动关系指明方向；
- 3、通过学习，加大帮扶力度，为构建和谐劳动关系打好基础；
- 4、通过学习，深化民主管理，为构建和谐劳动关系营造氛围；
- 5、通过学习，推进工资集体协商，为构建和谐劳动关系提供保障；

## 【课程特色】

- 1、独特的技能训练型讲授风格
- 2、丰富、贴切的案例分享
- 3、生动活泼、引人入胜的课堂氛围
- 4、独特的技能训练型讲授风格
- 5、课程将与企业情况紧密结合
- 6、将内容设计与演绎得更加实效生动

## 【授课对象】：

企业行政领导、工会委员、人力资源部主管、经理、总监、工会小组长等

## 【课程提纲】：

第一单元：当前中国工会的现状和存在的问题

第二单元：中国工会发展的历史

第三单元：新时期中国企业工会的定位

第四单元：国外工会与我国工会的比较

第五单元：工会民主管理工作的内涵

第六单元：现阶段我国工会工作的主要内容和目标

第七单元：工会工作在构建和谐社会中的作用和地位

第八单元：当前工会人员需要了解的相关法律知识

- 1、劳动关系的构成
- 2、应当签订而未签订劳动合同的双倍工资
- 3、无固定期限劳动合同的使用
- 4、劳动合同无效的情形与处理
- 5、劳动合同的必备条款与约定条款
- 6、集体劳动合同的必备条款与约定条款
- 7、企业规章制度制定与实施的实务
- 8、企业调岗调薪的操作实务
- 9、培训与竞业限制的违约金操作实务
- 10、劳务派遣工相关问题阐述
- 11、劳动合同解除与终止的 34 类情形
- 12、员工离职的后义务处理
- 13、经济补偿金、违约金、代通金、赔偿金如何规定、计算等内容
- 14、发生劳动争议如何进行调解、仲裁、诉讼

第九单元：工会民主管理

- 1、职工代表大会的制度与职权
- 2、企业民主管理存在的误区
- 3、组织召开职工代表大会需要注意的事项
- 4、厂务工会制度需要注意的问题
- 5、企业民主管理机制的构成
- 6、建立企业民主管理的六大典型途径
- 7、搞好企业民主管理的五个提高
- 8、工会与企业之间如何进行定位、沟通
- 9、工会如何与企业方进行劳资谈判

第十单元：和谐劳动关系的界定和时代内涵

- 1、和谐劳动关系的四个内涵

第十一单元：工会民主管理在构建和谐劳动关系中的作用和意义

第十二单元：集体纠纷与“罢工”

- 1、何谓集体纠纷？何谓“罢工”？
- 2、集体纠纷必然产生“罢工”吗？
- 3、“罢工”是否合法？
- 4、如何避免集体纠纷？
- 5、如何应对集体纠纷？
- 6、集体纠纷出现后，如何避免员工“罢工”？

第十三单元：师生互动

## 新劳动法的解读与应对

讲师：刘新苗

### 【课程背景】

自 2008 年《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》等实施以来，劳动争议案件一直高居不下，双倍工资、无固定期限劳动、劳务派遣、社会保险等争议案件一直是案件的

高峰点。企业人力资源工作者对法律的认识缺乏系统性，缺乏调解的相关技巧。为了能够帮助企业HR及直线主管能够很好的掌握劳动法律相关知识，让劳动关系更加和谐，从而使企业和个人都为企业增加利润，员工得到更好的回报。人力资源管理者应如何调整思路，如何在选育用留四个环节上贯彻新法，提高员工管理水平？随着新法颁布的日趋临近，这种种问题已成为众多企业经营者、人力资源工作者和各级劳动与社会保障部门关注的重点。正所谓民心顺则国运兴。企业也如此，处理好企业与员工之间的关系，构建和谐劳动关系，是企业生存与发展的重要基础和必要手段。

### **【课程价值】**

- 1、通过学习掌握劳动法律关系的基本原理；
- 2、通过学习系统掌握劳动争议过程中的每一个细节中应防范的细节；
- 3、通过学习，应做到应知应会在实践中能够很好的处理劳动争议案件和预防；

### **【课程特色】**

- 1、独特的技能训练型讲授风格
- 2、丰富、贴切的案例分享
- 3、生动活泼、引人入胜的课堂氛围
- 4、独特的技能训练型讲授风格
- 5、课程将与企业情况紧密结合
- 6、将内容设计与演绎得更加实效生动

### **【授课对象】**

劳动关系专员、主管、经理、部长、直线部门经理、人力资源部经理、总监、行政人事总裁、党群工作部处长、部长、组织人事部部长、工会主席以及热爱劳动关系的学员

### **【授课形式】**

本课程主要采用讲授、分组讨论、咨询式培训形式；

### **【课程时长】：**

1-3天（课程将其中的每一个部分进行拆分进行详细教学，具体视客户情况而定）

### **【课程提纲】：**

导言：新旧劳动法律的研究比较

第一单元：新劳动合同法中的总则

- 1、新劳动法的解读与应对
- 2、新劳动法的解读与应对
- 3、企业应对政策

第二单元：劳动关系的现状和存在的问题

第三单元：劳动法律关系构成的四个要素

第四单元：劳动关系的法律主体

- 1、企业主体
- 2、个人主体

第五单元：劳动关系中的用工之日及合同订立之日

- 1、双倍工资产生的情形
- 2、双倍工资的计算

(案例+小组讨论)

第六单元：标准劳动关系与特殊劳动关系

第七单元：劳动合同的类型

- 1、固定期限劳动合同
- 2、无固定期限劳动合同
- 3、完成一定工作任务的劳动合同

(案例+小组讨论)

- 4、劳务派遣需要注意的问题
- 5、用工模式的探讨

第八单元：劳动合同无效的三种情形

第九单元：劳动合同的八大必备条款

第十单元：各类假期注意的事项

第十一单元：试用期必须注意的问题

第十二单元：培训、竞业限制中需要注意的问题及操作技巧

第十三单元：劳动人事规章制度中应注意的问题

第十四单元：企业调岗调薪中应注意的事项

第十五单元：加班、值班应注意的问题和技巧

(案例+小组讨论)

第十六单元：劳动关系解除（协商解除、企业依法解除、员工随时提出解除等）

第十七单元：劳动关系终止的情形

第十八单元：企业经济性裁员中需要注意的事项和技巧

第十九单元：企业中不得解除的情形

第二十单元：合同终止的情形以及注意的事项

第二十一单元：经济补偿金、经济赔偿金、代通金、违约金的计算

(案例+小组讨论)

第二十二单元：劳动关系结束的后义务

第二十三单元：劳动争议的时效问题

第二十四单元：劳动争议中证据规则和技巧

第二十五单元：劳动争议管辖

第二十六单元：“一裁终局”的情形和实践中的技巧

第二十七单元：咨询式培训（小组讨论）

## 员工工伤与职业病预防与处理实务

讲师：刘新苗

### 【课程背景】

自 2011 年 1 月 1 日开始实施的新工伤保险条例和职业病防治法修订后的出台，对企业在员工工伤的情形方面和职业病防治方面提出了更高的要求。对出现的职业健康安全工伤事故和职业病及时采取调查处理措施，减少影响，消除隐患，防止问题的再次发生。企业该如何防止工伤的发生，职业病的防护，发生工伤后企业该如何进行处理等系列问题摆在企业 HR 的面前。职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。对受伤较轻的，可以到本单位的内部医疗机构进

行简单处理；但对伤害严重的，应当将伤者尽快送到附近有相应处理能力的医疗机构进行抢救。一方面，用人单位的抢救要抢时间，以满足紧急救治工伤职工的需要；另一方面，用人单位在运送伤员时，一定要讲究方式方法，运用科学的卫生防护手段和技术，使伤情得以控制，而不加重病情。此外，根据相关规定，职工发生工伤后，用人单位要及时向有关部门报告，否则将受到相应的处罚。

### **【课程价值】**

- 1、通过课程学习，掌握工伤的情形、视同工伤的情形；
- 2、通过课程学习，掌握发生工伤和职业病该如何处理、工伤的认定和鉴定等内容；
- 3、通过学习，掌握在工伤发生过程中的疑难杂症；

### **【课程特色】**

- 1、独特的技能训练型讲授风格
- 2、丰富、贴切的案例分享
- 3、生动活泼、引人入胜的课堂氛围
- 4、独特的技能训练型讲授风格
- 5、课程将与企业情况紧密结合
- 6、将内容设计与演绎得更加实效生动

### **【课程对象】：**

劳动关系专员、主管、经理、部长、直线部门经理、人力资源部经理、总监、行政人事总裁、党群工作部处长、部长、组织人事部部长、工会主席以及热爱劳动关系的学员。

### **【课程提纲】：**

- 第一单元：工伤与职业病的概念
- 第二单元：工伤的原则与特征
- 第三单元：工伤保险适用于工伤认定
- 第四单元：工伤保险待遇
- 1、工伤医疗期待遇
  - 2、工伤致残待遇
  - 3、因工死亡待遇
  - 4、工伤保险待遇的丧失与责任担任

第五单元：工伤的六大情形，视同工伤的三大情形；不认定为公司的三大情形

第六单元：工伤期间的薪资福利待遇问题

第七单元：工伤期间的护理费如何处理

第八单元：工伤期间遇到其他病情发作，医药费如何处理

第九单元：工伤需要到外地就医的，餐费、交通费、住宿费如何报销

第十单元：工伤认定的时间对企业和个人是如何规定的

第十一单元：工伤鉴定是在什么时候进行的

第十二单元：劳务派遣工在用工单位发生的工伤如何处理

第十三单元：外包工在工作场地发生的工伤如何处理

第十四单元：员工要求延长时间进行工伤鉴定该如何进行

第十五单元：员工发生交通事故后，企业是够要报工伤

第十六单元：工伤认定的等级 1-4 级的，一次性伤残补助金和伤残津贴如何规定

第十七单元：工伤认定等级 5-6 级的，一次性伤残补助金和伤残津贴如何规定

第十八单元：工伤认定 7-10 级的，一次性伤残补助金如何规定

第十九单元：工伤员工提出解除和终止，企业是否需要支付一次性医疗补助金和一次性就业补助金

第二十单元：工伤员工死亡后，一次性丧葬补助金怎么计算

第二十一单元：工伤员工死亡后，一次性工亡补助金如何计算

第二十二单元：哪些情形丧失领取抚恤金呢？

第二十三单元：非法用工造成的工伤死亡如何处理

第二十四单元：如何结合员工的企业工龄，计算患病或非因工负伤员工的医疗期

第二十五单元：患病或非因工负伤医疗期的工资待遇

第二十六单元：医疗期满后，员工仍需治疗，应当如何处理？

第二十七单元：如何避免在医疗期内违法解除劳动合同？

第二十八单元：医疗期满后用人单位能否解除劳动合同及其法律后果

第二十九单元：骗取工伤保险该如何处理

第三十单元：职业病防治的措施

1、职业病防治制度的公示；

2、职业病岗位应当在劳动合同中告知；

3、不得安排未成年人以及怀孕、哺乳期妇女从事职业病岗位；

4、疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担。

## 未成年工与女职工特殊劳动保护实务

讲师：刘新苗

### 【课程背景】

未成年工的保护以及女职工的特殊保护都是我们国家的重中之重。我们国家通过《未成年人保护法》《女职工权益保护法》《女职工特别保护规定》等一批法律法规对这两类人进行法律法规的规范，女性已经在社会经济活动中承揽起半边天的作用。《劳动法》第五十八条规定国家对[女职工](#)和未成年工实行特殊劳动保护。作为特殊劳动保护，女职工和未成年工特殊保护主要针对女职工和未成年工两个特殊劳动者群体。其内容主要侧重于禁止女职工和未成年工从事某些劳动，同时还有未成年工的体检和教育制度等等。但是，我们也需要看到当前女性和未成年人的保护还是不尽人意，经常发生这样或者那样的争议。

## 【课程价值】

- 1、通过学习，系统掌握未成年工和女职工保护的相关法律知识；
- 2、通过学习了解女性四期期间的禁忌以及未成年工的使用禁忌；
- 3、通过学习掌握如何预防和控制未成年工和女职工的劳动争议的发生。

## 【课程特色】

- 1、独特的技能训练型讲授风格
- 2、丰富、贴切的案例分享
- 3、生动活泼、引人入胜的课堂氛围
- 4、独特的技能训练型讲授风格
- 5、课程将与企业情况紧密结合
- 6、将内容设计与演绎得更加实效生动

## 【课程对象】：

劳动关系专员、主管、经理、部长、直线部门经理、人力资源部经理、总监、行政人事总裁、党群工作部处长、部长、组织人事部部长、工会主席以及热爱劳动关系的学员。

## 【课程提纲】：

- 第一单元：未成年工以及女职工当前发生劳动争议的现状
- 第二单元：女职工特别保护规定适用的范围
- 第三单元：处理女职工劳动保护问题所依据的法律、法规有哪些
- 第三单元：女职工四期之内的禁忌范围
- 第四单元：女职工在三期之内不得辞退
- 第五单元：女职工产前检查的时间是否算正常工作的时间
- 第六单元：女职工产假能否提前或推后使用
- 第七单元：女职工产假的天数如何计算
- 第八单元：女职工产假期间的生育津贴如何领取，津贴的基数如何确定
- 第九单元：女职工产假工资是否就是生育津贴
- 第十单元：女职工流产应休假多长时间
- 第十一单元：女职工产后请长假带小孩，假期多长为宜
- 第十二单元：女职工哺乳时间是如何规定的
- 第十三单元：用人单位侵犯女职工权益该怎么赔偿

第十四单元：性骚扰用人单位要承担责任

第十五单元：女职工禁忌从事的范围

第十六单元：女职工经期禁忌从事的范围

第十七单元：女职工孕期禁忌从事的范围

第十八单元：女职工哺乳期禁忌从事的范围

第十九单元：独生子女的规定

第二十单元：独生子女费用的规定

第二十一单元：晚婚晚育的相关问题

第二十二单元：未婚生育是否可以享受生育津贴呢？

第二十三单元：单位不缴纳社会保险，女性生育津贴如何发放

第二十四单元：生育津贴少于产前假的工资，如何处理呢

第二十五单元：单位违法解除，劳动者一般申诉的途径有哪些

第二十六单元：用工单人违反国家关于女职工劳动保护方面的规定，应承担哪些责任

第二十七单元：企业破产后，单位未缴纳生育保险，生育津贴是否可以享受呢？

第二十八单元：未成年人的概念的界定

第二十九单元：未成年人保护法规定未成年人禁忌的工作范围

第三十单元：如何安排对未成年工的身体检查

第三十一单元：招用未成年工的法律责任

第三十二单元：对未成年工的保护国家法律规定了哪些原则

第三十三单元：未成年工特殊保护的实施意见

第三十四单元：非法招用未成年人法律的处罚规定

第三十五单元：如何预防未成年人以及女职工劳动争议案件的发生

第三十六单元：师生互动

# 新法下的劳务派遣用工模式的分析与优化

讲师：刘新苗

## 【课程背景】

劳动合同法实施四年后，全国人大对劳动合同法实施情况进行检查时，发现劳务派遣用工模式已经严重影响到劳动者的核心权益，在2012年7月日，全国人大颁布了《劳动合同法修正案》进一步明确了劳务派遣用工的规范。面对新法带来的变化，对用工单位会有多大影响？用工成本是否会提高？管理是否会更难？面临的法律责任，企业如何有效应对？日前，全国人保部进一步对劳务派遣模式的规定进一步细化，因此企业必须提前未雨绸缪，放眼未来，共同就劳务派遣用工的热点、难点问题进行深入探讨，及时对劳务派遣用工模式进行调整，采取多元的用工模式。

## 【课程价值】

1、系统学习掌握劳务派遣用工的法律法规知识；

- 2、通过学习，掌握劳务派遣合同中的相关细节规定；
- 3、通过学习掌握劳务派遣工退回机制；
- 4、通过学习，掌握如何优化劳务派遣用工模式；

### **【课程特色】**

- 1、独特的技能训练型讲授风格
- 2、丰富、贴切的案例分享
- 3、生动活泼、引人入胜的课堂氛围
- 4、独特的技能训练型讲授风格
- 5、课程将与企业情况紧密结合
- 6、将内容设计与演绎得更加实效生动

### **【课程时长】：**

1-2 天 (6-12 小时)

### **【课程对象】：**

劳动关系专员、主管、经理、部长、直线部门经理、人力资源部经理、总监、行政人事总裁、党群工作部处长、部长、组织人事部部长、工会主席以及热爱劳动关系的学员。

### **【课程提纲】：**

- 第一单元：劳务派遣工的概念以及历史
- 第二单元：劳务派遣的类型
- 第三单元：劳务派遣公司设立的门槛
- 第四单元：劳务派遣工劳动合同的内容规定
- 第五单元：不及时签订劳动合同将面临的代价
- 第六单元：用工单位对劳务派遣工应尽的义务
- 第七单元：劳务派遣工的同工同酬如何进行理解
- 第八单元：劳务派遣的岗位性质的特殊规定
- 第九单元：临时性、辅助性、替代性如何理解
- 第十单元：劳务派遣工的比例如何进行确定
- 第十一单元：劳务派遣工的薪酬发放问题

第十二单元：劳务派遣工是否应该遵守用工单位的规章制度

第十三单元：用工单位对劳务派遣工签订了培训的专项协议该如何处理呢？

第十四单元：用工单位对劳务派遣工签订了保密中的竞业限制协议如何处理

第十五单元：劳务派遣工是否可以签订无固定期限劳动合同呢？

第十六单元：哪些法律主体不受劳务派遣规定的限制

第十七单元：劳务派遣单位不得招用非全日制用工

第十八单元：劳务派遣单位禁止收取押金和扣押相关证件

第十九单元：针对本企业的实际情况，如何对现有劳务派遣工中的比例进行优化

第二十单元：劳务派遣规定对用人单位和用工单位的风险在哪里呢？

第二十一单元：如果劳务派遣公司未与劳动者签订劳动合同，用工单位需要承担哪些责任呢？

第二十二单元：用工单位在使用劳务派遣工的同时，需要劳务派遣单位提供哪些资料呢？

第二十三单元：劳务派遣工按照用工单位所在地享受劳动报酬和劳动条件

第二十四单元：在劳动关系存续期间，用工单位对劳务派遣单位应该进行哪些监管呢？

第二十五单元：企业业务外包的存在的风险和风险在哪里呢？

第二十六单元：针对当前情况，我们怎样处理好人员的存量管理呢？

第二十七单元：案例+研讨

第二十八单元：师生互动。