

步步为赢——和谐劳动关系管理

课程背景：

2008年1月以来，国家陆续颁布了《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《最高人民法院劳动争议司法解释（三）\四》、《社会保险法》、《工伤保险条例》（修正案）、《劳务派遣修订》等一系列的法律法规，我国劳动用工法律体系越来越健全，员工维权意识越来越强，随着法律法规的实施，客观上要求用人单位在劳动用工管理方面做到合法合规“精细化”，合情合理的人性化，否则将不但难以证明劳动者“不合格、不能胜任工作、严重失职、严重违纪违规”，更难以进行合法有效的“调岗调薪、解雇辞退”；如果用人单位强行对劳动者进行调岗调薪、解雇辞退，在企业经营中员工将诉诸于法律，那么，用人单位将面临因制度违规、举证不足、行为违法承担巨大的赔偿风险，企业管理权威也将受到严重的挑战！

课程收益：

本课程通过对人力资源实务工作活动单元的解析，结合新颁布劳动法规解读及典型劳动争议案例判解，为企业管理人员提供全面了解国家劳动法规知识，掌握处理员工劳动争议、协调劳动关系的法规操作技巧，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，做到合法、合规、合情、合理。

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：公司中、基层管理人员

课程方式：讲解、课堂互动、案例、实操练习、工具

课程大纲

导入：企业与员工之间的“法律-制度协议”

一、规章制度的法律地位

1. 帮助企业实现规范化管理
2. 保障劳动者的合法权益
3. 作为劳动争议的审理依据

二、规章制度的生效要件

1. 实体要件
2. 程序要件

三、规章制度的制定

1. 制定原则
2. 制定内容
3. 制定步骤

四、如何防止受训员工违反培训协议？

1. 用好服务期与违约金两大法宝
2. 培训协议签订技巧和注意事项

五、如何运用法律手段保护商业秘密？

1. 签订保密协议的技巧及注意事项
2. 签订竞业限制协议的技巧及注意事项

案例：双方签订了竞业协议支付违约金也得履约

第一讲：和谐的第一步：把好招聘录用关

一、规避招聘中的“陷阱”

1. 避免就业歧视
2. 抵御就业欺诈
3. 把好入职体检关
4. 避免连带赔偿责任

二、录用通知书的发放

1. 要约与承诺
2. 根绝邀请

三、依法订立劳动合同

1. 信息披露与担保禁止
2. 合同订立的基本要求
3. 合同的主体、内容与期限
4. 劳动合同无效的法律处理

案例：安徽青山水电设备安装有限公司拒绝与胡某订立书面劳动合同案

案例：佛山某公司拒签劳动合同

案例：双倍工资

案例：几种解除劳动合同的情形讨论

第二讲：警惕第二步：规避免试用期陷阱——223 现象

一、如何约定试用期

1. 约定试用期的方式
2. 试用期条款的内容
3. 约定试用期的期限
4. 违法约定试用期的法律后果

案例：试用期转正及终止试用

二、试用期内的解约

1. 劳动者在试用期内解除劳动合同
2. 用人单位在试用期内解除劳动合同

三、试用期的管理误区

1. 只约定试用期不约定劳动合同期限
2. 单方面“延期转正”或“提前转正”
3. 试用期满后迟迟不给劳动者“转正”
4. 试用期内可以随意解除劳动合同

第三讲：预防第三步：绩效与薪酬风险管控

一、薪酬管理中的常见名词

1. 标准工资
2. 最低工资标准
3. 日工资
4. 绩效工资
5. 岗位工资
6. 加班工资

案例：调岗理由解除劳动合同

案例：绩效考核

案例：不胜任的界定与证明

案例：三期女职工的岗位

案例：调岗降薪

案例：考勤与休假

二、工资支付的基本规定

1. 工资支付的形式、周期、方式和时间
2. 工资支付标准的确定
3. 未依法支付工资的法律后果

案例：延迟发放工资

三、如何控制加班费成本

1. 加班费的计算标准

案例：一场因加班费引发的纠纷 2. 加班费成本控制技巧

第四讲：精细第四步：员工离职管理

案例：欢乐颂小蚯蚓因举报上级违规反被辞退？

一、辞退违纪员工的五类方法：

1. 监控录像
2. 现场摄像
3. 机关公文
4. 证人证言
5. 询问笔录

讨论：面对用人部门的程辞退要求，你是如何处理的

讨论：规章制度是否重要，你是如何操作员工手册的？

案例：上班睡觉解雇案

案例：旷工2次被解雇是否合法

二、员工离职的法律风险防范

1. 豪爽型

案例：某君口头向公司提出辞职

2. 隐士型

案例：自动离职索要经济补偿金

3. 暧昧型

案例：离职原因不具体索要经济补偿金

三、协商离职的法律风险防范

案例：王宝强离婚案

1. 三期女职工

案例：三期女职工协商离职

2. 正常协商解除

案例：协商离职后反悔

四、合同到期后的法律风险防范

案例：合同到期申请仲裁案

五、正常离职的法律风险防范

案例：离职原因空缺纠纷

案例：个人辞职引发的劳动纠纷

第五讲：合法第五步：社会保险管理

一、未给员工缴纳社保如何处理？

案例：补缴社保

案例：自愿放弃缴纳社保

案例：第三方代缴社保

二、工伤事故

案例：醉酒坐车

案例：上班请假吃午餐发生工作事故

案例：在宿舍睡觉摔伤头部

第六讲：共赢第六步：劳动争议的预防与处理

案例：婚假

1. 劳动争议处理的原则
2. 仲裁的时效制度的内容
3. 企业劳动争议处理的程序
4. 协商的具体步骤
5. 调解委员会调解的程序
6. 与协商、调解的的时效规定
7. 人民法院支付令

讨论：企业败诉的原因

讨论：企业制度存在的问题

共赢原则：合法合规合情合理

课程说明：为确保课堂最佳体验，课后最佳实践！本方案将会在培训前必须与企业做进一步沟通，根据企业具体情况，调整成最符合企业实际情况的个性化方案。