

2、守法前提下的企业用工成本最优化

与人力资源管理法律风险控制

课程背景

2012年，随着劳动力市场的日趋成熟，“用工荒”、“用工难”以及新的法律、法规的相应颁布实施，这给企业的经营管理带来新的挑战，可以预见在新法、新规已经或即将实施的背景下，人事法律风险与用工成本筹划已经成为各企业管理领域中最热门、最敏感的话题。企业如何积极应对筹划及规避法律风险，势必成为新的亟待解决的问题。

课程时间：1天

课程大纲

一、员工招聘入职中的法律风险

- 1、招聘录用条件设计中的法律风险防范；
- 2、对应聘人员审查时的法律风险防范；
- 3、不在法定时间内签订劳动合同的法律风险；
- 4、劳动合同效力的法律风险。

二、成功招聘的三个原则

- 准确 ●公平 ●认同

 - 1、招聘面试官的基本能力与要求；
 - 2、如何了解所在行业的招聘市场知识；
 - 3、有很好的判断能力；
 - 4、要有很好的咨询、辅导能力。

三、客观认识 80-90 后员工

- 1、面对 80-90 后员工，重新认识管理
- 2、如何培育 80-90 后员工
- 3、激励 80-90 后员工的艺术
- 4、留用 80-90 后员工的方法
- 5、80-90 后员工管理必备的领导力

四、《社保法》、新《工伤保险条例》背景下的工资、社保风险控制

- 1、社会保险的特性；
- 2、社会保险缴费基数的确定；
- 4、《社会保险法》、新《工伤保险条例》主要条款解读。
- 5、常见社会保险缴费基数核定争议的类型、处理方法和技巧；

五、劳动合同的履行、变更、续签、终止

- 1、正常情况下劳动合同的履行；
- 2、特许情况下劳动合同的履行；
- 3、调薪、调职、调岗的操作；
- 4、变更劳动合同应注意的问题；

六、规章制度的制定与实施

- 1、规章制度制定的依据与效力；
- 2、规章制度应包含的内容；
- 3、制定规章制度的法律、技术要求；
- 4、对违纪员工处罚应注意的问题。

七、员工加班及休假管理

- 1、加班加点的法律限制和例外；
- 2、加班加点时间的界定和加班工资的计发；
- 3、带薪年假等假期的管理；
- 4、病假工资的规定及如何控制病假工资；
5. 劳务派遣和非全日制用工人员的休假、工时及加班工资的管理；

八、工时、工资制度

- 1、标准工时制度的运用；
- 2、特殊工时制度的运用和要求；
- 3、工资的构成；
- 4、不属于工资范畴的项目；
- 5、最低工资与工资支付；

九、员工离职的法律风险防范

- 1、职工离职的类型；
- 2、辞退员工的法定类型与操作要领
- 3、协商一致解除：谁是“动议方”？
- 4、企业单方解除：区分“过错性”与“非过错性”？
- 5、“三金”应用实务：经济补偿金、违约金、赔偿金？

十、劳务派遣

- 1、常见用工方式的利弊分析；
- 2、劳务派遣合同的关键条款设计与范本分享；
- 3、派遣方如何降低无固定期限劳动合同风险？
- 4、派遣方与派遣员工订立劳动合同中应注意的事项；
- 5、劳务派遣中的经济补偿金责任分摊实务；

十一、特殊人员劳动关系管理技巧

- 1、退休返聘人员的劳动合同管理；
- 2、非全日制、内退、实习大学生的概念；
- 3、如何管理特殊人员与用人单位的劳动或雇用关系。

十二、谁的业绩干得更好？

- 1、绩效管理的重要性和常见误区
- 2、绩效管理体系的建立
- 3、创造优绩的环境
- 4、目标设定和计划
- 5、跟踪、反馈
- 6、评估员工绩效
- 7、奖励、认可