

企业用工成本降低与人事风险管控特训班

您是否有过同样的经历？

- 人员工资上涨、社保上涨、用工成本加重，企业利润严重流失！
- 未与员工签订劳动合同，支付双倍工资！
- 医疗期内早辞退一天，用人单位多赔 4 万多元！
- 解雇“诈病”员工，企业被判赔偿 4 万多！
- 劳动者工作满 22 年，单位拒续签判赔 44 个月工资！
- 员工违纪、旷工，单位却苦苦找不到合法的对策！
- 依据企业制度做出的处理决定，员工工却坚称“不认可”，结果遭遇败诉，赔钱了事！

了事！

- 单位做出的绩效考核结论，仲裁委和法院不予采信，还得赔钱！
- 核心骨干带走了客户，带走了技术，但是您却无处索赔！

.....

课程收益：

您可以选择适合您的用工形式，做好成本筹划，避免负担过重；

掌握一套正规、完善、可行的用人管理工具，规范用人制度，直接有效的减少用

工成本浪费；

- 3、依法节约 100% 的劳动纠纷赔偿金，依法规避承担 100% 的劳动法风险；
- 4、掌握合理有效的薪酬设计方案，将工资成本合法转化，让成本用在“刀刃”上；
- 5、善用并留住企业核心人才，加强商业机密保护；
- 6、了解企业合理的社保缴费基数和技巧，降低用工成本。

课程特色

1、（实用）从实践操作中总结出的经验和方法，行之有效，解决您用工成本的当务之急；

2、（练习）手把手教会您如何操作，现场多练习，小班精品课

3、（工具）系统成套的管理工具，让您轻松使用，帮您解决实际问题

4、（答疑）现场咨询解答您的问题，把问题留在课堂，带着答案回去。

5、（名师）苏建伟老师，多年服务于人力资源管理及企业法律事务第一线，站在企业的角度带给您最需要的东西。

教学模式：

讲解 + 咨询案例分享 + 现场练习 + 工具应用 + 疑难问答

课程大纲：

第一项训练 用工形式与劳动合同应用

一、标准用工模式与非标准用工模式

二、用工要素的分析：一定要正式工吗？

三、用工强度的归类：一定要全职工吗？

四、用工弹性的小结：一定要长期工吗？

五、多元化用工下的一体化管理

六、劳动合同管理实务

七、岗位调动的操作要点

八、《社保法》、新《工伤保险条例》背景下的工资、社保风险控制

九、最新《女职工劳动保护特别规定》企业如何应对？

十、四川省劳动合同法规最新解释

练习：模拟工伤事故发生后的处理预案

第二项训练：离职辞退管理与用工成本控制

一、离职管理的思路厘清与具体执行

1、离职、辞职与辞退：劳动合同的解除或终止？

2、员工“不辞而别”：能否追究法律责任？

二、辞退员工中的种种“误区”

1、辞退员工的法定类型与操作要领

2、“三金”应用实务：经济补偿金、违约金、赔偿金？

训练：解除合同经济补偿及各类赔偿计算

第三项训练：工资、工时、休假及加班管理风险控制

一、企业拖欠、克扣工资、加班费的风险；

二、加班的法律风险与后果；

三、标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制的正确运用；

四、企业高管、保安、门卫等特殊岗位人员加班费管理实务；

五、加班加点的工资计算口径与工资支付；

六、加班费的追索时效、举证责任与企业如何应对加班费投诉、诉讼

案例：员工这样三种延时工作算作加班吗？

第四项训练：：2013-2014年人事新法新规解读与运用

一、《劳动合同法修正案》十大焦点解析

1 劳务派遣岗位只能在三性岗位使用？

2、临时性岗位存续时间不得超过6个月？

3、辅助岗位、替代性岗位如何界定？

4、劳务派遣员工应同工同酬，但如何实施？

5、劳务派遣用工比例法定限额及违法的处罚

二、《最高人民法院劳动争议司法解释四》

1、劳动争议仲裁管辖、诉讼管辖可否约定？异地用工如何争取管辖权？

2、员工调入工龄是否连续？《劳动合同法实施条例》实施过民主程序是否一律无效？劳动合同法实施前颁布的制度是否有效？

3、未约定竞业限制补偿金是否无效？员工要求履行应支付 100%工资的补偿金？

4、单位未及时支付补偿金是否免除竞业限制义务？

5、劳动者根据劳动合同法第 38 条解除合同应提前 3 日通知？未通知的后果？

6、默示变更劳动合同的方式，一年内提出异议单位变更合同无效？

第四项训练：绩效管理 with 岗位调整

一、企业单方调整岗位，员工往往可被迫解除合同并索赔经济补偿，如何规避？

二、调岗时没有书面确认，员工到新岗位工作 2 个月后能否要求恢复到原岗位？

三、可否对“三期内”女职工进行调岗、调薪？

四、员工认同绩效结果，为什么在“不胜任工作”引发的争议中还是败诉？

五、为什么企业根据绩效结果支付员工绩效奖金，最终被认定非法克扣工资？

六、法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？

七、对绩效考核不合格的员工，如何合法辞退？

八、绩效正态分布往往强制划分 5%的员工为不合格者，是否合法？

第五项训练：劳动报酬、薪酬福利合规管理

一、工资总额包括哪些工资明细？

- 二、新进员工薪资管理问题及处理技巧；
- 三、调整工作岗位后，可以调整薪资标准吗？
- 四、如何通过薪酬调整处理员工失职、违纪等问题？
- 五、值班算不算加班？劳动者在工作日\法定节假日加班，能否安排补休而不予支付加班费？
- 六、病假、年休假、婚假、产假、丧假等的享受条件及工资待遇标准？
- 七、离职员工往往回头追讨年终奖，有可能得到支持，如何规避该风险？

第六项训练：违纪违规问题员工处理

- 一、劳动者往往拒绝签收处分、解雇通知书，如何应对？
- 二、问题员工往往拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规事实，企业该如何收集证据？
- 三、对于违纪员工，应该在什么时间内处理？
- 四、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”？
- 五、如何在《惩罚条例》中描述“一般违纪”、“较重违纪”及“严重违纪”？
- 六、怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”？
- 七、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？
- 八、能否直接规定“禁止兼职，否则视为严重违纪违规”？
- 九、直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇，企业该如何做，才避免案件败诉？
- 九、劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被企业口头解雇，往往得到仲裁机构的支持，企业该如何做，才避免案件败诉？
- 十、“录音录象”证据，仲裁与法院是否采信；企业内部 OA 系统上的资料能否作

为证据使用；电子邮件、手机短信能否作为证据使用？

第七项训练：经济补偿的理解与应用

- 一、用人单位需向劳动者支付经济补偿的情形有哪些？
- 二、什么情况下用人单位需支付两倍的经济补偿？
- 三、劳动者可否同时向用人单位主张经济补偿和赔偿金？
- 四、经济补偿计算的基数及标准如何确定？
- 五、经济补偿年限最高不超过十二年的适用范围？
- 六、如何计算《劳动合同法》生效前后的经济补偿年限？
- 七、如何理解“六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿”？
- 八、劳动合同法环境下“50%额外经济补偿金”是否继续适用？

第八项训练：规章制度、员工手册

- 一、企业人力资源管理体系中哪些内容跟劳动法有必然联系？
- 二、人力资源、劳动用工管理制度应该包括哪些必备内容？
- 三、制定规章制度的程序要求给用人单位带来哪些风险，如何应对？
- 四、无纸化、网络化办公下的公示，存在哪些风险？
- 五、如何公示或告知，更符合仲裁或诉讼的举证要求？
- 六、规章制度能否规定对员工进行经济处罚？
- 七、规章制度违反法律法规，劳动者可以被迫解除并索取经济补偿，如何防范？

第九项训练：工伤保险条例

- 一、属于工伤范围的情形及不得认定为工伤的情形有哪些？
- 二、怎样理解“上下班途中”，怎样控制期间的风险？

- 三、发生工伤事故，用人单位需承担哪些费用？
- 四、工伤员工借故拒绝复工，借故不断休假，如何处理？
- 五、对于第三方造成的工伤事故，劳动者能否要求用人单位支付工伤待遇又同时要求第三方支付人身伤害赔偿？
- 六、用人单位能否以商业保险理赔款替代职工工伤赔偿待遇？
- 七、发生工伤事故，双方私下和解，补偿协议该如何签订才有效？

第八项训练：劳务派遣

- 一、劳务派遣用工模式，有何利弊，利大还是弊大？
- 二、劳务派遣合作协议必须注意的风险细节有哪些？
- 三、新法下劳务派遣面临的主要风险有哪些？
- 四、派遣工“第三签”时，能否要求签订无固定期限劳动合同？
- 五、哪些岗位可以使用派遣工，辅助性、临时性、替代性如何理解与操作？
- 六、新规定对于同工同酬提出哪些新要求，如何规避同工同酬风险？
- 七、采用劳务派遣用工方式，能否异地参保？
- 八、用工单位如何行使对派遣员工的退还或退换权？
- 九、如何处理违反用工单位规章制度的派遣员工？
- 十、怎样规定派遣员工的辞职程序和离职责任？
- 十一、部分劳务公司很可能面临关闭停业，原来的派遣工的劳动关系如何处理？
- 十二、业务外包与劳务派遣的本质区别有哪些？
- 十三、如何筛选承包方，需考察哪些细节要点？