

有效调岗调薪、裁员解雇及违纪问题员工处理技巧

专题一：绩效管理与岗位调整（58%的培训需求）

- 1.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？
- 2.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？
- 4.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？
- 5.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？
- 6.法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？
- 7.对绩效考核不合格的员工，如何合法辞退？
- 8.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？

专题二：劳动报酬、薪酬福利（54%的培训需求）

- 1.工资总额包括哪些工资明细？
- 4.如何通过薪酬调整处理员工失职、违纪等问题？
- 6.加班加点工资支付常见误区？
- 7.用人单位如何设计工资构成以降低加班费成本？
- 12.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？

专题三：违纪违规问题员工处理（77%的培训需求）

- 1.劳动者往往拒绝签收处分、解雇通知书，如何应对？
- 2.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？
- 3.对于违纪员工，应该在什么时间内处理？
- 4.怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”？
- 9.能否直接规定“禁止兼职，否则视为严重违纪违规”？
- 11.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？
- 12.“录音录像”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？

专题四：经济补偿

- 5.经济补偿年限最高不超过十二年的适用范围？
- 6.如何计算《劳动合同法》生效前后的经济补偿年限？
- 8.劳动合同法环境下“50%额外经济补偿金”是否继续适用？

专题五：规章制度、员工手册

- 2.人力资源、劳动用工管理制度应该包括哪些必备内容？
- 3.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？
- 5.无纸化、网络化办公下的公示，存在哪些风险？
- 6.如何公示或告知，更符合仲裁或诉讼的举证要求？

专题六：工伤保险条例

- 3.怎样理解“上下班途中”，怎样控制期间的风险？
- 5.工伤员工借故拒绝复工，借故不断休假，如何处理？
- 6.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损害赔偿？
- 8.发生工伤事故，双方私下和解，补偿协议该如何签订才有效？

专题七：劳务派遣

- 2.劳务派遣合作协议必须注意的风险细节有哪些？

专题八：答疑

师资简介：

苏建伟老师

资历背景

法学硕士，上海汽车工业（集团）总公司培训中心高级经济师，国家级资质的企业法律顾问，CCTV12 法律频道特邀专家。苏老师长期从事企业法律事务及行政领导工作，有着丰富的企业法律实务经验，他的授课诙谐幽默、通俗易懂、实用易操作，曾为上海贝尔、上海大众、上海通用、德国莱尼、得尔福汽车、艾默生管道制造、艾默生（沈阳）谷轮、中美延锋伟世通等 100 多家中外企事业单位提供法律实务培训。

擅长领域：人力资源、行政及法律事

授课风格

幽默生动，简明易懂。

服务客户

上海贝尔阿尔卡特股份有限公司、上海大众汽车股份有限公司、德国莱尼（中国）电子有限公司、得尔福汽车零部件中国工厂、艾默生管道制造（上海）有限公司、艾默生（沈阳）谷轮冷冻机有限公司、中美延锋伟世通汽车饰件有限公司、华东理工大学（国际货运专业）、上海电视大学（工商管理专业）、上海人事局“紧缺人才培养工程联席会议办公室”等近 200 多家中外企事业单位提供人力资源实务培训或编写相关教材。