

《合规管理与依法治企》

主讲：林承铎

第一部分 风险概念与操作风险防控

1. 习总书记提出的防范化解各领域重大风险要求理解

- (1) 警惕“黑天鹅”事件，也要防范“灰犀牛”事件
- (2) 防范风险的先手，应对和化解风险挑战的高招
- (3) 防范和抵御风险的有准备之战，也要打好化险为夷、转危为机的战略主动战

2. 中央文件要求精神分析

- (1) 政治、意识形态领域三“要”
- (2) 经济领域七“要”
- (3) 科技领域五“要”
- (4) 社会领域六“要”
- (5) 外部环境三“要”
- (6) 党的建设：一个“大判断”和三项具体要求
- (7) 政治职责五“要”

3. 操作风险的起源

- (1) 企业操作风险提出的背景和原因
- (2) 操作风险的相关案例
- (3) 操作风险的分类
- (4) 现代操作风险管理的新趋

4、操作风险管理的环境和文化

- (1) 公司治理
- (2) 内部控制
- (3) 操作风险组织体系
- (4) 操作风险管理战略和政策

第二部分 企业内部控制

1、内部控制的产生和发展

- (1) 内部控制的产生
- (2) 内部控制的发展

2、内部控制的目标和原则

- (1) 内部控制的目标和作用
- (2) 内部控制的原则

3、内部控制的基本要素

- (1) 管理性监督和控制文化
- (2) 风险识别与评估
- (3) 控制措施和职责分工
- (4) 信息和交流渠道
- (5) 监测行为和纠正缺陷

第三部分 企业合规管理

1、合规管理概述

- (1) 合规风险管理

(2) 合规风险管理的特征

(3) 合规管理的原则

2、企业合规风险管理体系

(1) 董事会的合规风险管理职责

(2) 高级管理层的合规风险管理职责

(3) 合规风险管理的人员配备

3、合规风险管理机制

(1) 合规风险的监测、识别与评估

(2) 合规风险的监测、识别与评估的方式方法

(3) 合规风险监测、识别与评估流程

(4) 合规风险预警与整改

第四部分 企业劳动合同法律关系解读

(一) 劳动合同书面化

1.订立书面化

2.变更书面化

3.解除、终止书面化

(二) 试用期严格化

1.严格适用

2.严格工资

3.严格解约

4.严格后果

案例：试用期不胜任工作辞退？

(三) 劳务派遣规范化

- 1.适用范围
- 2.劳动合同
- 3.同工同酬
- 4.连带责任
- 5.工会权利
- 6.自派再派

案例：劳务派遣及其争端解决机制

(四) 解雇保护重点化

- 1.过错性解除合同
- 2.非过错性解除合同
- 3.裁减人员
- 4.违法解雇的法律后果

案例：经理认为员工不胜任工作就能将其辞退？

(五) 劳动关系长期化(无固定期限合同的掌握)

(六) 竞业限制规范化

- 1.适用人员
- 2.适用范围、地域、期限
- 3.经济补偿
- 4.违约责任
- 5.竞业禁止的解除

(七) 非全日制用工灵活化

- 1、劳动报酬
- 2、工作时间
- 3、用人单位
- 4、劳动合同

讨论：非全日制用工与全日制用工的区别有哪些？

(八) 规章制度两严化

- 1.规章制度种类
- 2.内容严格合法化
- 3.程序严格民主化
- 4.公示程序

第五部分 建筑工程合同合规风险解读

一、案例：建筑工程施工合同无效，不支付工程款，是否需要承担法律责任？

- 1、互动问答：相关法律适用？
- 2、点评分析：《关于审理建设工程施工合同纠纷案件适用法律问题的解释》要点理解

二、案例：不重视工程联系单，导致承包方以低报价高结算向发包人请求工程款

- 1、重视工程招投标工作
- 2、配备专人管理，认真审核工程联系单
- 3、挂靠行为

4、挂靠形式例外情况理解

5、非法转包

6、挂靠行为、非法转包、违法分包的法律责任及法律风险

7、挂靠行为、非法转包、违法分包的风险规避