



从入职到离职的全流程劳动关系体系建设

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》、《最高人民法院关于审理劳动争议司法解释（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！

课程目标

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。

课程大纲

第一讲：企业与员工和谐的第一步——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

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

第二讲：企业与员工警惕试用期陷阱——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——案例分析之二

二、试用期内的解约

- 1.劳动者在试用期内解除劳动合同——案例分析三
- 2.用人单位在试用期内解除劳动合同——案例分析四

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：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——案例分析之五

五、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

- 1) 是否可以随意界定业务秘密的范围？
- 2) 是否需要与所有员工签订保密协议？
- 3) 保密协议期限是否不得超过合同期限？
- 4) 如何追究员工泄密的赔偿责任？
- 5) 要员工保密，企业是否应支付保密费？

2.签订竞业限制协议的技巧及注意事项

- 1) 应与哪些人员约定竞业限制义务？
- 2) 签订竞业限制条款还是限制协议？
- 3) 竞业限制协议在何时签订比较好？
- 4) 竞业限制协议应当包含哪些内容？
- 5) 能否放弃对员工竞业限制的要求？
- 6) 竞业限制义务具体包括哪些内容？
- 7) 该如何约定竞业限制的行业范围？
- 8) 支付竞业限制补偿金标准是什么？
- 9) 竞业限制的补偿金会在何时支付？
- 10) 保密费能否等同于竞业限制补偿金？

11) 如何约定违反竞业限制违约金？

案例分析之六

第四讲：工作时间与休息休假—权益保证

一、工作时间

- 1.标准工时制
- 2.综合计算工时制
- 3.不定时工作制
- 4.有关加班的规定

二、休息休假法规

- 1.公休日
- 2.法定节假日
- 3.工伤假
- 4.婚假
- 5.丧假
- 6.产假
- 7.公假
- 8.事假
- 9.病假与医疗假
- 10.带薪年假

总结：休假管理技巧——案例分析之七

第五讲：薪酬与福利争议处理——报酬问题

一、薪酬管理中的常见名词

- 1.工资
- 2.最低工资标准
- 3.日工资和小时工资
- 4.克扣工资
- 5.拖欠工资
- 6.工资账册

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

三、如何控制加班费成本

1.加班费的计算标准

2.加班费成本控制技巧——案例分析之八

四、社会保险

1.社会保险的强制性和内容

2.违法缴纳社会保险的后果

3.基本养老保险、基本医疗保险和失业保险

4.生育保险

5.工伤保险——案例分析之九

五、住房公积金

1.住房公积金的强制性

2.住房公积金的缴存

3.住房公积金的登记、变更、注销、与账户设立、转移、缴存

4.住房公积金的提取和使用

第六讲：劳动合同管理技巧——核心问题

一、变更：

1.协商变更劳动合同

1) 变更劳动合同的实体

2) 变更劳动合同的程序

2.单方变更劳动合同

1) 劳动者不能胜任工作的——案例分析

2) 医疗期满劳动者不能从事原工作的——案例分析

3.劳动合同变更技巧

二、解除：

1.企业单方解除劳动合同要谨慎

1) 对错性解除劳动合同的操作实务操作

2) 非过错性解除劳动合同的操作实务操作

3) 企业裁员解除劳动合同的操作实务操作

4) 无固定期限劳动合同不是“铁饭碗”——案例分析之十

5) 违法解除劳动合同代价大——案例分析

2.如何轻松应对员工跳槽

- 1) 员工提前通知解除劳动合同的应对
- 2) 员工即时通知解除劳动合同的应对
- 3) 员工违法或违约解除劳动合同的应对

三、终止与续订——案例分析之十一

1.导致劳动合同终止的情形

2.劳动合同不得终止的情形

3.终止劳动合同应履行的程序

4.终止合同离职手续不能忘

- 1) 企业应当履行的离职手续
- 2) 员工应当履行的离职手续

5.企业应如何续订劳动合同

1) 续订的基础

2) 续订的时间

3) 续订的期限

4) 谨慎对待无固定期限劳动合同

四、合同解除、终止、中止中的经济补偿金、赔偿金与违约金

1.经济补偿金—不可逃避的法定责任

- 1) 支付经济补偿金的情形
- 2) 经济补偿金的计算标准
- 3) 经济补偿金的热点、难点——案例分析之十二

2.赔偿金—赔偿不再是一句空话

- 1) 企业应向员工支付赔偿金的情形
- 2) 企业可要求员工承担赔偿责任的情形——案例分析

3.违约金—想说爱你不容易

4.经济补偿金、赔偿金、违约金之比较——案例分析之十三

- 1) 三者的性质功能不同
- 2) 三者的适用条件不同
- 3) 三者的责任主体不同
- 4) 三者的计算方法不同

第七讲：劳动争议的实务处理技巧——合法合规，合情合理

一、劳动争议的解决途径

1. 协商解决

2. 调节解决

3. 申请仲裁和提起诉讼案例分析

二、申请仲裁

1. 哪些争议可以申请仲裁

2. 在多长期限内申请仲裁

3. 应到哪个机构申请仲裁

4. 如何确认仲裁双方主体

5. 应当如何巧妙申请回避

6. 哪些情况下为终局裁决——案例分析之十四

三、提起诉讼

1. 在多长期间内提起诉讼

2. 应向哪个法院提起诉讼

3. 应当如何确定诉讼请求

4. 诉讼应遵循怎样的程序——案例分析之十五

四、举证技巧操作实务

1. 举证责任如何分配

2. 证据应当如何收集

3. 提交证据基本规则

4. 特殊证据效力说明——案例分析之十六

五、争议处理实用技巧

1. 争议发生前：未雨绸缪

2. 争议进行时：巧妙应战

3. 争议发生后：亡羊补牢

课程特色

- 课程为落地方案班，现场演练，讲师现场指导，量身定制解决方案，课后立即提升企业组织系统。

- 赠送工具可编辑电子版，及分类别、分行业参考文件，真正做到模板化，修改即用。
- 赠送高价值海量资料库，包含全套成果文件、近期薪酬报告及数据对标、高质量音视频课程、专业搜索软件、PDF 转 PPT 等专业咨询工具等，有效提升 HR 专业能力及丰富公司知识库。

量身定制

课程大纲为一般授课内容，在培训前，讲师承诺将与企业结合实际需求及内部运行表单、企业价值观要求等，量身定制，达到最佳培训效果，推进业务开展。课程后讲师承诺对培训内容落地中进行答疑及帮助。