

企业规范化管理与和谐劳动关系的构建

杨卫华

【课程背景】

《劳动合同法》及其实施条例、《劳动合同法》修正案、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》、《工伤保险条例》（修订）、《关于审理劳动争议若干问题的解释（三）（四）》、《女职工劳动保护特别规定》等一系列法律法规的颁布实施，使得我国劳动关系管理发生了巨大的变化，在新的形势下，企业面临稳定发展、建立和谐稳定劳动关系、降低用人风险以及化解劳资纠纷等多重挑战。本课程以企业规范管理和构建和谐稳定的劳动关系为出发点，旨在全面提升管理人员的专业素质和能力水平，预防和减少劳动纠纷，促进各企业劳动关系的和谐稳定。

【课程收益】

- ★ 全面了解新形势下劳动用工的变化发展；
- ★ 熟悉企业民主管理中的基本方式和程序；
- ★ 熟悉劳动用工管理中常见疑难问题的处理方式；
- ★ 系统提升企业管理者运用劳动法律防范法律风险的实际操作能力；
- ★ 掌握有效的应对策略，从容应对劳动用工管理出现的问题和发生的争议。

【课程对象】

企业总经理、高级管理人员；部门经理、主管；人力资源部总监、经理、专员；工会负责人；法律部门负责人；律师以及其他相关人员。

【课程特色】

重点突出，逻辑清晰；强调实战，学之能用；案例真实，剖析详尽。

【课程时长】 5—7 小时

【课程大纲】

一、劳动关系管理面临的新形势和挑战

- 1、《劳动合同法》颁布实施以来，劳动关系呈现怎样的发展趋势？
- 2、新形势下企业劳动关系管理面临哪些巨大的挑战？
- 3、企业处理劳动关系时应确定怎样的思路和策略？
- 4、企业有哪些用工风险？如何防范用工风险？
- 5、如何构建和谐稳定的劳动关系？

二、劳动合同管理

- 1、《劳动合同法》及相应法律法规的立法背景及其对企业劳动合同管理所产生的重大影响有哪些？
- 2、劳动关系与劳务关系的联系与区别是什么？
- 3、哪些人应当签订劳动合同？哪些人无需签订劳动合同？
- 4、退休返聘人员、实习人员、内退人员、下岗待岗人员、放长假人员，企业如何使用？是劳动关系吗？需要缴纳社会保险吗？出现“工伤”如何处理？
- 5、哪些主体是“用人单位”？符合什么条件才是“员工”？
- 6、招用外国人、无国籍人、港澳台同胞需要注意哪些问题？
- 7、什么是事实劳动关系？有何法律后果？可以随时提出终止事实劳动关系吗？需要支付经济补偿金吗？
- 8、新员工不与企业签订劳动合同怎么办？
- 9、老员工不与企业续签劳动合同但仍继续上班会有什么法律风险？事实劳动关系期间的两倍工资从什么时间起算？需要支付多长时间？

- 10、事实劳动关系期限满一年后还需要支付两倍工资吗？事实劳动关系期间的两倍工资有时效的限制吗？如何计算时效？
- 11、劳动合同签订前应当对应聘人员审查哪些事项？如何做，法律风险才能最小？
- 12、员工入职时，信息登记应有哪些内容才能对以后的管理和法律风险防范有帮助？
- 13、劳动合同的签订环节应注意哪些事项？
- 14、劳动合同必备条款和可备条款分别是什么？
- 15、如何约定合同条款的具体内容才能既灵活处理又合法？
- 16、如何调岗调薪才是合法有效的？
- 17、劳动合同内容的变更应当注意什么问题？
- 18、劳动合同的解除和终止的法定条件分别是什么？
- 19、解除、终止劳动合同时应重视哪些主要问题？
- 20、患病员工、工伤员工、三期女工、工会人员、高级管理人员、职工代表等特殊职工劳动合同的解除有何特殊之处？
- 21、经济补偿金、赔偿金、违约金的适用范围分别是什么？
- 22、企业应当建立怎样的劳动合同管理制度？

三、集体协商与集体合同管理

- 1、什么是集体协商？什么是集体合同？
- 2、集体协商和集体合同的作用是什么？
- 3、工会在集体协商和集体合同中重要性是什么？如何发挥其作用？
- 4、集体协商应遵循怎样的原则和程序？
- 5、集体协商的代表如何产生？如何履行期职责？
- 6、集体协商的主要内容是什么？
- 7、集体协商的内容中，劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全与卫生、补充保险和福利、女职工和未成年工特殊保护、职业技能培训、劳动合同管理、奖惩、裁员等事项具体包含哪些内容？应当注意什么问题？
- 8、集体合同的订立、履行、变更、解除或终止分别如何进行？
- 9、劳动行政部门是否需要集体合同进行审查？如何进行？
- 10、集体协商过程中出现争议时如何处理？

四、劳动规章制度建设

- 1、规章制度的重要意义是什么？
- 2、规章制度的含义、内容、特点、地位、效力范围是什么？
- 3、规章制度体系与集体合同、劳动合同之间有怎样的关系？
- 4、《企业职工奖惩条例》的废止给企业产生的重大影响是什么？
- 5、罚款、开除、除名、行政处分的适用条件是什么？还能继续使用吗？
- 6、企业规章制度的现状和存在的主要问题有哪些？
- 7、如何制定合法有效、可执行性强的的规章制度？
- 8、新法下制定规章制度时应注意哪些问题？
- 9、规章制度制定时，合法性、民主程序、公示程序的法律要求分别是什么？
- 10、规章制度的后续修订应注意什么问题？
- 11、对违纪行为规定的几种方式分别是什么？
- 12、如何有效运用规章制度规范管理？
- 13、对违纪员工处理的程序、时效及注意事项分别是什么？
- 14、规章制度的运用中需要注意的若干问题有哪些？

五、劳资沟通与民主管理

- 1、劳资沟通机制有哪些？
- 2、工会的性质、地位和基本职责是什么？
- 3、职工民主管理的含义？
- 4、职工民主管理的法律依据？
- 5、职工代表大会的适用范围是什么？
- 6、如何选举产生职工代表？职工代表有何职责？
- 7、如何成立职工代表大会？
- 8、职工代表大会如何行使职权？程序上有何要求？
- 9、《劳动合同法》下工会职责有哪些？
- 10、《劳动合同法》下工会行使权利发挥作用的途径有哪些？

六、员工申诉与劳动争议处理

- 1、企业内部为什么要确立员工申诉制度？
- 2、如何建立员工申诉制度？建立怎样的员工申诉制度？
- 3、员工申诉的内容有哪些？
- 4、什么是劳动争议？有何特点？
- 5、劳资双方哪些方面的争议不属于劳动争议？
- 6、劳资双方哪些方面的争议属于劳动争议？
- 7、我国现有的劳动争议处理机制是怎样的？
- 8、劳动争议的处理途径有哪些？
- 9、协商、调解、仲裁、诉讼如何适用和进行？
- 10、《劳动争议调解仲裁法》关于劳动仲裁的关系、争议的处理、时效等重要事项是怎么规定的？企业在实务中应注意什么问题？
- 11、劳动争议的证据规则是怎样的？
- 12、工会参与劳动争议处理的途径和方法是什么？
- 13、企业处理劳动争议时应秉持何种原则？
- 14、如何防范劳动争议的发生？