

# 《工伤事故处理及劳动合同讲解》

总裁落地班讲师：高思禄

## 【课程背景】

中国在崛起，全球的制造中心向亚洲的中国倾斜。整个中国就像一部巨大的机器，日夜不停地轰鸣，源源不断地向世界各国输出着“中国制造”。然而，在如此让全球仰慕地景气的背后。

我们的国人付出的是沉重的代价，其一是生命与健康的损失，其二是环境的破坏。每年在伤亡事故上的损失相当于 GDP 增幅的 1/5，有 13 万个家庭承受着由于事故而失去亲人的痛苦。

中国的酸雨是世界上最严重的，中国境内的大河没有一条是干净的。是不是经济景气一定要以生命健康和环境破坏为代价？

不可预料的工伤发生后，应如何处理，如何将事情妥善解决？如何降低企业最小损失等相关工伤处理的法律、法规、常用技巧、预防方法、处理流程与处理办法。

欢迎走进著名企业管理咨询/培训专家高思禄老师 **《职业危害与工伤事故突发处理及状况解决》** 课程现场，带你一起学习课程的精髓！

## 【课程目的】

1. 人的生命 = 60 万？
2. 一次事故相当于丢了一个“大订单”，直接损失和间接损失；
3. 事故在随机偶发的背后是有统计学规律的，海因里希告诉我们；
4. 危险是由“危险源”的存在造成的，发现“危险源”；
5. 法律的红线不能踩；

6.建立“安全体系”不能自己骗自己；

7.要注意“某些人”的安全行为；

9.水气声渣，环境破坏的元凶

10.污染源和环境污染防治

12、工伤突发处理与解决流程

**【课程时间】** 1-2 天 每天 6 小时

**【课程对象】** 中高层管理者、HR 管理经理、HR 主管、绩效考核与员工关系人员  
工、部门负责人

**【教学方法】** 讲解+视频案例+图片解说+案例分析+情境模拟+推理演绎+互动交流+现场解答等

**【课程大纲】**

## 第一篇 职业危害

### 1、安全与职业健康的概念、理念

◆我国安全管理现状

◆什么是安全？

◆危险、风险和危险源

◆安全管理的 3E

◆职业安全与健康涉及的法律法规及行业要求

### 2、事故致因理论与应用

◆事故致因理论的发展

◆8 种事故致因理论介绍

◆海因里希的 1 : 29 : 300

◆分析事故的方法

◆控制危险及预防事故的措施

### 3、人的不安全行为

◆人与事故的关系；

◆人的性格和气质对安全的影响

◆了解人的特性：感觉、机动能力；

◆事故频发人员的监管

◆安全培训与安全意识的养成；

## 第二篇 工伤法文件解读与剖析

1、全文解读

2、重点剖析

3、工伤处理流程

4、工伤治疗、申报、认定、赔付流程、赔偿标准

5、数百起工伤处理经验分享

## 第三篇 工伤突发处理及状况解决

### 一、工伤事故 - 工伤认定

1. 工伤由何部门认定？

2. 工伤认定申请有无时限？

3. 填写《工伤认定申请表》时，应提交什么材料？

4. 劳动保障行政部门在何种情况下应受理工伤认定申请？

5. 劳动保障行政部门如何做出工伤认定结论？

6. 工伤认定决定如何送达？

7. 对工伤认定决定不服怎么办？

8. 工伤鉴定的标准?
9. 未作出交通事故责任认定以前能作工伤认定吗?
10. 乘坐单位车辆外出工作时遇交通事故，单位应负什么责任?
11. 违章造成交通事故的能认定为工伤吗?
12. 职工在生产工作中因操作不当负伤应认定为工伤吗?
13. 节假日加班能否认定为工伤?
14. 用人单位对于从事接触职业病危害因素的工种，应如何处理职工职业病防治工作?
15. 劳动者对工伤、职业病的伤残等级确认不服怎么办?
16. 工作过程中受惊吓罹患精神病算不算工伤?
17. 实习生发生意外算不算工伤?
18. 已获交通损害全额赔偿还能不能认定工伤?
19. 陪吃陪喝受伤算不算工伤?
20. 仅凭门诊病历能不能认定工伤?
21. 发现劳动者可能患上职业病时应当如何处理?
22. 工伤认定中对职业病的特殊规定?

## **二、工伤责任的分担**

1. 分担的方法

2. 分担的例外

工伤认定中的举证责任如何分担?

## **三、工伤责任的控制**

1. 影响工伤责任的因素

2. 工伤责任控制的方法

#### **四、工伤责任应如何转嫁**

- 1.向第三人追偿
- 2.向实际用工单位追偿
- 3.有效利用商业保险

#### **五、工伤事故 - 工伤保险待遇**

- 1.职工因工负伤治疗，能享受什么待遇？
- 2.职工因工负伤或者患职业病需要停止工作接受治疗的，能享受什么待遇？
- 3.在什么情况下，工伤职工可以享受护理费？护理费的标准是什么？
- 4.工伤赔偿数额如何确定？
- 5.职工因公外出期间因意外事故失踪的，能得到多少补偿？
- 7.如何签订一次性工伤补助协议应？
- 8.鉴定为 7 ~ 10 级的工伤职工劳动合同期满怎么办？
- 9.单位应如何给复工后的工伤职工确定工资待遇？
- 10.工伤部位旧伤复发该怎么办？
- 11.工伤争议处理中如何看待"工伤协议"？

#### **六、典型争议案例及审理口径**

- 1、特殊疾病直接享受 24 个月医疗期？
- 2、未及时提交病假证明能否认定为旷工？
- 3、员工能否拒绝到指定医院复查
- 4、超过退休年龄也可享受工伤保险待遇？

#### **七、病假、三期、工伤等管理常见误区**

- 1、医疗期、“三期”、工伤时绝对不能解除
- 2、“三期”女职工待遇绝对不能降低

- 3、解除患病员工都需要支付医疗期补助费
- 4、患病、“三期”、工伤员工未经批准休假算旷工
- 5、病假、“三期”、工伤管理照搬法律规定
- 6、病假、“三期”、工伤管理的其他误区

## **八、病假、三期、工伤等管理疑难问题及处理技巧**

- 1、员工休息休假权利与企业用工管理权的平衡
- 2、病假与医疗期的区别与联系
- 3、如何准确计算医疗期、病假工资、医疗补助费、三期待遇等
- 4、“三期”管理疑难问题与风险控制
- 5、如何防范和应对虚假病假？
- 6、如何防范和应对“小病大养”？
- 7、工伤管理疑难问题与风险控制
- 8、患病、三期、工伤等特殊员工劳动合同处理的路径

## **九、病假、三期、工伤等管理的建议**

- 1、病假管理制度设计建议
- 2、“三期”管理制度设计建议
- 3、工伤管理制度设计建议

## **第四篇 劳动合同法法律法规解读与实操**

### **专题一：劳动关系概述**

- 1.如何判断用人单位与劳动者是否存在劳动关系？
- 2.劳动关系、雇佣关系、劳务关系如何区别？
- 3.公对私业务外包中，私人承包者招用的劳动者，与发包方是否存在劳动关系？

4.劳动法上的劳动者包括哪些群体？

5.非法用工如何理解，存在哪些法律风险？

## 专题二：劳动合同订立

1.用人单位自行拟定的劳动合同文本是否有效，是否需要备案？

2.劳动合同是否合法有效，是以合同名称还是以合同条款来判断？

3.在劳动部门的劳动合同范本基础上，需要增加哪些风险防范条款？

4.劳动合同的装订需注意哪些法律风险？

5.劳动合同的盖章签名需注意哪些法律风险？

6.不交付劳动合同给劳动者，存在哪些法律风险？

7.让劳动者单方签署空白的合同协议文书，日后针对性地补写内容上去，能否规避风险？

8.劳动者借故拖延或拒绝新签、续签劳动合同，如何应对及举证？

9.未新签或未续签劳动合同，需支付多长期限双倍工资，是否受到仲裁时效限制？

10.补签或倒签是否需支付双倍工资？

11.什么时候为最佳时间，签署劳动合同、用工协议？

12.企业收购兼并时，是否需重签或变更劳动合同，如何操作？

13.应否与属于职业经理人的法定代表人签订劳动合同？

14.老板签发的聘书能否视为劳动合同？

15.在关联企业之间转移劳动关系，变更劳动合同还是重签劳动合同，如何操作？

## 专题三：试用期管理

1.试用期、见习期、学徒期的区别？

2.可否先试用后签合同，可否单独签订试用期协议？

3.一年以上三年以下中的“以上”“以下”怎样理解？

- 4.劳动合同约定“乙方的试用期为 3-6 个月”是否成立？
- 5.法律禁止 2 次约定试用期，劳动合同期限和试用期限该如何约定？
- 6.试用期间员工休病假比较长，怎么办？
- 7.试用期间工资支付法律风险分析与应对？
- 8.离职后再次入职能否再次约定试用期？
- 9.员工主动申请延长试用期，该怎样操作，才降低赔偿风险？
- 10.试用期满后解雇新员工要不要赔偿，如何控制风险？
- 11.试用期最后一天解雇新员工，赔偿概率为 70%，如何化解？
- 12.试用期满前几天解雇新员工，赔偿概率为 50%，如何化解？
- 13.试用期间解雇新员工的程序有哪些？
- 14.不符合录用条件的范围包括哪些，如何取证证明？
- 15.《试用期解除劳动合同通知书》如何书写？
- 16.出现“经济性裁员”的情况，能否裁掉试用期的新员工？

#### 专题四：无固定期限劳动合同

- 1.无固定期限劳动合同到底是不是铁饭碗，会不会增加用人单位成本？
- 2.无固定期限劳动合同能否约定终止及解除条件？
- 3.无固定期限劳动合同解除的条件、理由有哪些？
- 4.解除无固定期限劳动合同，是否均需支付两倍的经济补偿？
- 5.用人单位拒绝签订无固定期限劳动合同，有何风险？
- 6.该签未签无固定期限劳动合同的双倍工资差额，如何计算，是否存在时效？
- 7.满 10 年或第二次固定期限合同到期时，用人单位是否应提醒员工签订无固定期限合同？

- 8.签订了固定期限合同的员工，期间工作累计满10年，能否要求将固定期限合同变更为无固定期限合同？
- 9.第三签时签订了固定期限劳动合同，合同履行期间员工能否要求变更为无固定期限劳动合同？
- 10.连续二次固定期限合同到期，用人单位能否单方终止；员工提出签订无固定期限合同，用人单位能否拒绝？
- 11.合同期满劳动者由于医疗期、三期等原因续延合同期限导致劳动者连续工作满十年，劳动者提出订立无固定期限合同的，用人单位能否拒绝？
- 12.能否与新员工直接签订无固定期限劳动合同？
- 13.是否有必要刻意规避无固定期限合同的签订？

## 十、课程回顾与现场疑问解答