

《工伤、病假、“三期”“情绪病”员工 管理技巧与风险控制》

课程背景:

市场经济的发展和日渐完善的各项法律法规, 随着党的十六届六中全会明确提出:“发展和谐劳动关系”。国家、社会、企业各层面都以各自的方式强化落实“和谐劳动关系”的理念, 企业的管理方式也随之默默的发生了变化! 企业在开始全面意识到劳动用工管理过程的法律风险同时, 对于不同类型的员工也开始合情合法合规的进行有针对性的管理。通过了解法律对于不同类型员工的保护, 培养预测、分析劳动用工法律风险的思维, 宏观把握全局, 提升战略决策能力, 促进企业和谐、健康、持续发展。在这样大方向的指引下, 只有努力构建中国特色和谐劳动关系, 妥善解决影响劳动关系和谐稳定的突出问题, 维护好职工群众的切身利益, 才能为全社会的发展、稳定、和谐奠定坚实基础。在和谐员工管理过程中, 努力提高企业对病假职工、医疗期职工、三期女职工等特殊劳动群体劳动者的认知管理能力, 避免陷入各类误区就凸显的尤为重要。

授课风格:

李丹老师通过常年的法务和培训工作经验, 总结出: 法律 制度 管理 三位一体的新思维理念, 将法治理念融入企业管理, 提高“法律进企业”的实效性! 独树一帜的提出, 经营管理过程中法律风险防范必备的两个知识和三种技能。“以终为始”逆向风险防范思维, 从最终的结果出发, 反向分析过程或

原因，寻找风险防范的关键因素或对策，采取相应策略，从而达成理想结果或切实解决问题的能力在实践中广受认可！在快乐中学习法律是李老师一直坚持倡导的理念，用“亲民化”语言诠释晦涩难懂的专业法律术语；用专业理论+案例互动+战略思维“三位一体”的教学方式，鼓励启发学员学习和思考；彻底颠覆了企业管理决策层对传统意义上风险预判的思维模式，带来的冲击和震撼，倍受企业与学员推崇。

被学员评价：“原来法律培训还能这么有意思”。

课程对象：

企业高层、中层管理者；与人力资源管理工作相关的工作人员；各级储备干部

授课建议时长：4-6h（一天）

亦可：2-3h（半天）

课程大纲：

一、和谐劳动关系管理面临的新形势和挑战

- （一）和谐劳动关系管理面临哪些巨大的挑战？
- （二）企业对待不同类型的员工应有怎样的思路和策略？
- （三）企业管理不同类型的员工有哪些用工风险
- （四）管理不同类型员工的风险防范的**方向**
- （五）管理不同类型员工的风险防范的**建议**

二、管理“三期”女员工的技巧及风险防控

- (一) 女职工在劳动法上受到哪些特殊劳动保护和权利
- (二) 女职工在经期享受哪些特殊劳动保护
- (三) 女职工在孕期保胎受到哪些特殊劳动保护
- (四) 女职工在产期受到哪些特殊劳动保护
 - 1、产假待遇的享受人群
 - 2、女职工产假时间规定
 - 3、产假分类
 - 4、产假工资待遇规定
- (五) 女职工在哺乳期受到哪些特殊劳动保护
- (六) 女职工在更年期受到哪些特殊劳动保护
- (七) 如何处理“三期”内女职工的[劳动合同](#)
- (八) 当女职工在三期间严重违反企业规章制度时，企业该如何处理？

三、管理医疗期（病假）员工的技巧及风险防控

- (一) 关于医疗期
 - 1、正确理解医疗期的含义
 - 2、医疗期的期限
 - 3、医疗期的计算
- (二) 医疗期、病假的区别和联系
 - 1、医疗期与病假之间的区别：
 - 2、医疗期与病假之间的联系：
- (三) 病假工资的计发和保险缴纳
- (四) 在劳动关系方面还享有相应的权利保障

- 1、用人单位在医疗期内单方解除劳动合同的限制
 - 2、用人单位在医疗期届满解除劳动合同的法律要求
 - 3、劳动合同顺延的理解
- (五) 医疗期届满用人单位解除、终止劳动合同的经济成本
- (六) 为合理防范少数职工恶意病假，用人单位病假管理制度设计

四、管理情绪病障碍员工的技巧及风险防控

- (一) 情绪病障碍员工录用管理
- (二) 试用期解除问题
- (三) 疑似情绪病障碍员工的日常管理
- (四) 情绪病障碍员工的医疗期
- (五) 情绪病障碍员工的处理

五、管理工伤员工的技巧及风险防控

- (一) 工伤认定问题：是工伤与非工伤的认定标准、认定程序
- (二) 工伤待遇及用人单位工伤赔付成本分析：医疗待遇、伤残待遇与死亡待遇
- (三) 工伤待遇与非因工负伤/患病员工待遇的对比分析；
- (四) 关于非法用工单位伤亡人员待遇与工伤待遇的对比分析；
- (五) 工伤员工的劳动关系处理
- (六) 用人单位“异地参保、委托代缴、劳务派遣”等工伤风险及控制