

# 《用工风险控制系列课程》

## —解读劳动法规中的人力证据链管理

人力资源实战专家：魏云东

### 【课程背景】

随着企业的快速发展,员工关系管理成为人力资源管理的一项重要内容。融洽、和谐的员工关系,将会在团队中形成互相帮助、协调开展工作的良好氛围,从而促进团队整体工作效率的提高。构建和谐的员工关系离不开对劳动法律法规的学习理解,离不开运用好法律法规对员工入职、在职和离职等环节进行合理的风险控制。合理有效的控制风险,为构建和谐的工作环境奠定了基础。为此妥善管理好员工之间、员工与企业之间的关系,是增强团队凝聚力、向心力、战斗力的重要环节。

### 【课程收益】

- ❖ 了解劳动法律法规约定的员工关系管理基本理论;
- ❖ 明晰用工管理中风险环节控制及程序操作;
- ❖ 掌握劳动合同约定过程中需要注意技巧;
- ❖ 掌握特殊员工的处理技巧,如三期、医疗期等;
- ❖ 学会衡量员工满意度的具体方法。

### 【课程对象】

企业高层管理者、人力资源负责人,员工关系管理负责人等

### 【课程时间】

1天

### 【课程大纲】

## 第一讲 制度与法规

壹、常用的劳动法律法规的识别

贰、“三法”实施后的劳资关系现状

参、新的管控模式下的上市公司人力资源管理思路

- 四、关注证据细节及程序要求
- 伍、如何制定公司制度及操作要点
- 六、企业规章制度的基本框架
- 七、必须具备的公司基本制度
- 八、劳动法律法规对制度有效性的要求面试概述

## 第二讲 招聘入职法律风险防范

- 壹、如何规避招聘中用工歧视风险
- 贰、三方协议怎么化解违约风险
- 参、入职体检的必要性
- 四、录用通知（Offer）中的法律风险防范
- 伍、录用手续办理中的法律风险防范（入职申请表怎么设计、试用期期限怎么约定，试用期员工怎么考核等）
- 六、《劳动合同》怎么约定能保护企业利益
- 七、新员工入职必备法律文件解读
- 八、员工档案需要包含的必要材料
- 九、如何做背景调查常规人才分类

## 第三讲 如何设计劳动合同

- 壹、劳动合同内容如何设计？
- 贰、如何签订劳动合同
  - 1) 劳动合同签订时间怎么设定
  - 2) 事实劳动关系的认定
  - 3) 入职审查的内容
  - 4) 未签订劳动合同的法律风险
  - 5) 什么样的劳动合同无效
  - 6) 无效劳动合同由谁确认
  - 7) 服务期与劳动合同期限的区别
  - 8) 保密协议和竞业限制

9) 如何设计竞业限制协议及补偿标准

参、试用期管理

1) 重复用工该如何约定试用期

2) 怎么化解试用期不合格员工的解除责任

3) 试用期员工进入四期（三期+医疗期）能解除劳动关系么？

四、员工调整岗位或者企业搬迁调整工作地点该怎么处理？

伍、员工因工作失误造成企业损失，企业能要求索赔么？

六、四期（三期+医疗期）员工的处理风险

七、解除劳动合同的几种办法

## 第四讲 离职操作法律风险防范

壹、 离职常见的类型

贰、 如何理解三期女工及医疗期员工的特殊保护

参、 不辞而别员工的离职处理技巧

四、 如何辞退员工

1) 协商解除合同的操作

2) 违纪解除合同的操作

3) 正常解除合同辞退的程序控制要点

伍、 员工该如何辞职

1) 正常解除合同辞职的操作程序

2) 利益受侵害解除合同的辞职辞职程序

3) 终止合同辞职的操作要点

4) 对员工擅自离职如何处理

六、 开除和除名的区别

七、 “开除”程序要求

八、 “除名”怎么举证

九、 对应措施：注重细节，避免陷阱

壹零、 离职协议的作用和协议风险点控制

壹壹、 离职员工清算的内容

壹贰、 离职补偿金 N+1 和 2N+1 怎么理解和规避

壹参、 离职程序必备的法律文件解读

### 第五讲 让员工离开的途径

壹、 开除和除名的区别

贰、 “开除”程序要求

参、 “除名”怎么举证

四、 对应措施：注重细节，避免陷阱

1) 如何证明员工的长期连续旷工行为

2) 怎么样送达通知函有效常用面试出现的误区

### 第六讲 如何应对劳动仲裁

壹、 劳动争议调解仲裁法的不同之处

贰、 如何应对几种常见的劳资纠纷

1) 解雇（辞退）纠纷应注意的事项：

2) 开除与除名争议

3) 纠纷的种类

参、 熟悉调解仲裁法在司法实践中的的关键点

四、 如何认定劳动争议发生之日

伍、 调解的程序安排

六、 劳务派遣是否有风险

七、 劳动争议调解仲裁法的新规定

八、 从仲裁自诉讼的期限明细化

九、 赔偿金与补偿金

壹零、 劳资纠纷的处理程序

壹壹、 人力资源证据管理

壹贰、 证据的保管和处理

壹参、 证据的真伪及提交

壹四、 企业处理劳资纠纷中的权衡

