

全景劳动法，模块任意搭

模块一、招聘入职

- 一、企业在招聘过程中的“红线”行为
- 二、企业在招聘过程中对劳动者的告知义务
- 三、发布招聘广告的注意事项
- 四、录用通知（offer）的注意事项
- 五、防范劳动者欺诈
- 六、企业招聘后期注意事项

模块二、试用期

- 一、试用期的期限
- 二、试用期合同形式
- 三、试用期的劳动报酬
- 四、试用期缴纳社会保险问题
- 五、试用期的解除
- 六、试用期的次数和延长

模块三、员工手册（规章制度）

- 一、规章制度（员工手册）对企业用工风险防范有何重要作用？
- 二、规章制度（员工手册）制定、修改的程序要求给用人单位带来的风险及应对措施；

三、一份完备的规章制度（员工手册）框架结构如何设计？

四、规章制度（员工手册）制定过程中的民主程序设计，
如何用最简单的方式履行民主制定程序？

模块四、调岗调薪与合同变更

一、调岗调薪的依据和形式

二、协商调岗调薪

（一）普通情况下的协商变更和法定出现时的协商变更

（二）劳动合同约定变更情形出现时的变更

三、企业单方调岗的相关规定

（一）法定企业单方调岗权的应用

（二）约定企业单方调岗权的应用

四、企业单方调薪的相关规定

（一）降薪的具体应用

（二）不得降薪或减薪的情形

（三）完善调薪制度或措施

五、待岗

模块五、标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制

一、如何正确理解标准工时制

二、综合计算工时制

- (一) 综合计算工时制的工种
- (二) 综合计算工时制的时间
- (三) 综合计算工时制的加班
- (四) 综合计算工时制的审批

三、不定时工时制

- (一) 不定时工时制的工种
- (二) 不定时工时制的时间
- (三) 不定时工时制的加班
- (四) 不定时工时制的审批

四、标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制利弊比较

五、实施特殊工时有哪些风险？如何控制？

模块六、休息休假

- 一、法定节假日的待遇
- 二、事假的工资计算与管理
- 三、年休假的工龄认定与休假管理
- 四、探亲假的适用范围与假期待遇
- 五、婚假、丧假相关待遇
- 六、部分公民放假的节日及纪念日

模块七、绩效管理

- 一、用人单位与劳动者之间进行有效地沟通是实施绩效考核的关键。
- 二、加强劳动者的职业培训能促进企业的绩效提升。
- 三、强化依法办事的法律意识,防患于未然。
- 四、提高企业的管理艺术,提倡对劳动者的人文关怀。

模块八、工资支付

- 一、哪些劳动报酬和福利属于工资总额？
- 二、哪些不属于工资总额范畴？
- 三、运用薪酬结构化设计降低用工成本
- 四、如何在劳动合同中约定劳动报酬？
- 五、薪资支付程序和形式的法律要求
- 六、工资扣减规定和法律风险
- 七、因员工违反企业规章制度或给企业造成损失的赔付
- 八、年终奖规定的合法性

模块九、加班

- 一、现行法律对加班的规制与加班费支付标准
- 二、加班工资基数的确定方式和计算
- 三、值班和加班的认定及待遇区别
- 四、降低加班成本的技巧
- 五、加班争议的举证责任和证据设计

六、合法合理应用特殊工时制

模块十、服务期与竞业限制

一、服务期

- (一) 企业没有与受训员工签订培训协议引发的争议
- (二) 企业和参加培训员工约定的违约金高于培训费,要求劳动者的违约金全部支付,没有在服务期内进行分摊引发的争议
- (三) 没有建立对劳动者所作专项培训的档案材料引发的争议
- (四) 没有保存员工培训费用支出凭证引发的争议
- (五) 哪些培训可以约定服务期

二、竞业限制

- (一) 竞业限制的约定最佳时期
- (二) 竞业限制补偿金的标准
- (三) 支付违约金是否能免除竞业限制义务
- (四) 竞业限制的解除权
- (五) 保密义务需约定

模块十一、劳动法上女职工的特殊保护规定

- 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

- (一) 产假待遇的享受人群
- (二) 女职工产假时间规定
- (三) 产假分类
- (四) 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？

模块十二、劳动关系解除

- 一、协商一致解除劳动合同的技巧
- 二、员工主动辞职的难点
- 三、用人单位有过错，劳动者即时解除权的情形
- 四、劳动者有过错，用人单位行使解除权应用的难点
- 五、劳动者无过错，用人单位行使解除权应用的难点
- 六、对特殊劳动者的解除保护的条件把握

模块十三、劳动关系终止

- 一、劳动合同终止条件的把握
- 二、劳动合同终止的程序
- 三、劳动合同应当续延的情况

(一) 一般情形下的续延

(二) 工伤职工劳动合同到期后劳动关系的处理

四、劳动合同续订的程序

模块十四、经济补偿金、违约金、经济赔偿金

一、违约金适用的问题

(一) 可以约定违约金的情形

(二) 违约金金额的约定

二、经济补偿金适用问题

(一) 用人单位解除终止无需支付经济补偿金的情形

(二) 用人单位解除终止需要支付经济补偿金的情形

(三) 经济补偿金计算标准

(四) 经济补偿金的最高封顶情形

三、赔偿金适用的范围

四、“三金”的三大不同点

模块十五、经济性裁员

一、裁员条件的把握

(一) 实体性条件

(二) 程序性条件

二、裁员时人员筛选与优先留用

三、经济性裁员的具体操作程序

(一) 计划阶段

- (二) 裁员筛选阶段
- (三) 初步确定裁员人员方案
- (四) 实施阶段

四、裁减人员方案的内容

- (一) 被裁减人员名单
- (二) 裁减时间及实施步骤
- (三) 符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员经济补偿办法

模块十六、病假与医疗期

一、关于医疗期

- (一) 医疗期的定义
- (二) 医疗期的期限
- (三) 医疗期的计算

二、医疗期、病假的区别和联系

- (一) 医疗期与病假之间的区别：
- (二) 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

- (一) 用人单位在医疗期内单方解除劳动合同的限制
- (二) 用人单位在医疗期届满解除劳动合同的法律要求
- (三) 劳动合同顺延

(四) 医疗期届满用人单位解除、终止劳动合同的经济成本
五、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

模块十七、工伤

- 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
- 七、工伤处理程序及劳动争议处理

模块十八、多元化用工分析

- 一、用人单位招用员工确定身份的常见误区
- 二、非全日制用工的法律风险
- 三、聘用在原单位下岗、待岗、内退人员的法律风险
- 四、聘用实习生的法律风险及其防范
- 五、聘用退休返聘人员的相应风险防范及其防范

六、聘用外国人的法律风险及其防范

模块十九、劳动合同必备条款与约定条款

一、劳动合同必备条款设计技巧

(一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

(三) 劳动合同期限；

(四) 工作内容和工作地点；

(五) 工作时间和休息休假；

(六) 劳动报酬；

(七) 社会保险；

(八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项

二、劳动合同约定条款设计技巧

(一) 试用期

(二) 培训

(三) 保守秘密

(四) 补充保险和福利待遇等其他事项。

模块二十、劳务外包（业务外包）

一、如何认定业务外包？

二、如何判断假外包真劳动或派遣？

三、业务外包常见的法律风险。

（一）选择承包方企业的风险

（二）外包合同的风险

（三）信息与商业秘密泄露的风险

三、业务外包风险防范措施。

（一）如何审慎选择承包方企业。

（二）如何加强企业的合同管理。

（三）如何避免对承包方员工的直接管理

（四）如何优化企业内部管理与监督机制

模块二十一、劳务派遣

一、劳务派遣立法的大背景

（一）现行的市场经济与劳动法相关政策法规

（二）近几年涉及修改劳务派遣方面的法律法规对劳动力市场的影响

（三）对劳务派遣最新立法的解读

二、“和谐用工”大环境下对最新劳务派遣法律解析

- (一) 如何理解劳动法中的“劳务派遣”？
- (二) 提高经营劳务派遣业务门槛的后续发展方向
- (三) 如何真正做到节约成本的“同工同酬”
- (四) 企业如何界定“三性”岗位？
- (五) 在实践中，派遣总量如何控制？
- (六) 违法处罚加重对企业的影响
- (七) 视为与用工单位建立劳动关系的情形

三、用工企业在签订和履行劳务派遣协议时应注意的问题

- (一) 如何选择劳务派遣机构，规避与劳务派遣工形成“被动劳动关系”
- (二) 如何订立相对“周密完善”的派遣协议，在用工单位和派遣机构之间明确“权责利”，最大化维护用工单位的利益。