**HR法务实控研修班2023版**

**课程费用**

**时间：2023年**

**费用：3980元/人**

**课程对象：HR、工会、财务、经营企划风险管理部等相关人员；**

**报名流程：**

1.提交《报名表》，缴纳培训费用，报名成功

2.我们将以电子邮件发送《上课确认函》的方式确认席位，并告知详细活动事宜

**课程背景**

由于全面普法宣传、员工维权意识提升，信息不对称的弱化，经济结构转型等等因素，导致企业必须在用工方面走向合规、精细，这一变化在近几年，尤其明显。而HR工作职责中关于劳资纠纷的处理工作，从之前的临时、低频、个体特性逐渐向常态化、复杂化、群体化纠纷演变。

对于HR来说，就需要具备合规用工规划及执行的能力，来帮助企业度过难关，创建和谐劳动关系的企业用工文化。因此，对于新形势下的HR来说，劳动法律知识应用能力及员工关系实务管理能力已然成为HR职业路径中HR必备的核心能力之一。

基于以上情形，我司专业劳动法律师顾问团队协同各行业人力资源从业者，设计研发本体系课程，全面系统地为HR解读从员工入职到离职涉及的主要风险控制难点。

**课程特色**

在过去的10多年中，我思劳动法律师团队、商事综合律师团队协同人力资源员工关系专家团队，对10000多个历年各地的典型劳动争议案件进行梳理整合，结合律师十多年劳动争议案件仲裁和诉讼实务经验、数百家企业法律顾问服务经验以及培训指导经验，将零散的用工法律难点整合为完善的体系解决方案，设计出落地可执行的《HR法务实控研修班》咨询式能力培养课程体系。本项目有以下4个核心内容：

1、实务体系内容讲解

人力资源“选、用、育、留、离”管理全流程为基础，将内容划分为5大法律用工阶段，包含15个全流程模块，结合法律实务进行风控合规培训辅导。全模块涉及89个用工要点难点，涵盖实操点247个。具体模块如下：



2、管理落地工具讲解

法律风控，是法律知识与管理实务的结合。而全面提升还需要进一步的落地，那就是基于方法下的应用工具。因此第二个核心就是管理中的重点工具，即协议、表单。

结合处理劳动争议的经验，从诉讼角度倒推风控过程中所需的“证据”准备。因此我司律师团队提取了用工管理中的20个重点工具，制作出律师修订版。并且在课程体系中，通过对工具的条款设计、与员工签署实务分析、课堂现场演练，帮助hr掌握实务落地操作。落地工具功能定位说明如下：



3、最新法规梳理分析

2021年，国家法律立法、修法速度大增，陆续出台关于用工领域的相关政策法规。本训练营不仅将新的法规融入课程内容体系，同时为了能够帮助学员深度掌握，也将对新的5部法规进行系统梳理

4、企业用工必备工具库（律师修订版）

为学员能够在后续学习及工作中提升效果，除讲解外，还将20个律师修订的表单协议附赠于学员。

**课程目标**

本课程体系以提升HR劳资纠纷处理能力为核心目标，将法律知识点梳理形成知识体系，将法律风险点汇总归纳防控体系，将劳资纠纷实操和HR管理实操结合，以劳动法律师、员工关系资深实务人员组成专家团队，共同培养HR:

法律体系：HR必备法律体系及法律逻辑体系

法务能力：系统掌握法律结合员工关系处理实操的方法

工具设计：培养用工表单、协议的设计修订能力

风险防控：提升企业劳资纠纷法律风险预判、分析、防范能力

和谐稳定：帮助企业调整管理思路，维持劳动关系和谐稳定

**课程内容**

**序：HR必知2021新法新规解读**

（2021.1.1）《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》

（2021.7.1）《人社部关于发布<电子劳动合同订立指引>的通知》

（2021.11.1）《中华人民共和国个人信息保护法》

（2021修）《中华人民共和国人口与计划生育法》

（2021.12.31）《公安机关办理犯罪记录查询工作规定》

**第一阶段招聘选录阶段**

**一、招聘入职**

1、信息发布及面试环节风控（广告歧视、虚假责任、面试歧视，应聘欺诈）

2、背调环节风控（背调内容，背调风险）

3、录用环节风控（offer和劳动合同条款冲突、offer失效条件、企业反悔）

4、入职办理环节风控（必备手续、送达地址、送达方式）

**二、试用期**

1、试用期约定（约定主体，约定次数，约定期限）

2、试用期录用条件设计（共性条件、个性条件）

3、试用期员工解除难点分析（“泡病号”、期内怀孕、精神问题，发生工伤）

**三、合同签订**

1、劳动合同订立分析（订立时间、种类方式、未签合同）

2、劳动合同条款约定技巧（必备条款、约定条款、禁止条款）

3、劳动合同到期--续签实务（谁先提出、提前通知、条件、时限、方式、拒签处理、未签风险）

4、劳动合同到期--续延实务（职业病、丧劳、医疗期、三期女工，15+5）

**第二阶段 用工阶段**

**四 、工资福利**

1、工资、福利、劳动报酬的区别与联系

2、非工资范畴（社保、福利、劳保、出差伙食补助、实习生补贴、独生子女补贴）

3、特殊物质福利（住房、汽车、户口、子女入学）

4、工资合法扣除（代扣代缴社保、个税、绩效浮动、考勤异常减发、损失赔偿）

5、年终奖（享受条件、约定条件、发放时限、离职限定））

**五、工时加班**

1、工时类型及适用实务（标准、综合、不定时、弹性）

2、加班管理要点实务（加班类型、加班事实确认、加班费基数及计算）

3、加班的三大限制分析（程序限制、时间限制、对象限制）

4、常规加班难点解读（强制加班、随意安排、加班与调休）

5、特殊情形加班认定风控（值班、周末开会/培训、出差路途）

6、特殊岗位加班管理（高管、门卫、保安、销售、研发、年薪制人员等）

**六 、休息假期（带薪年假及其他）**

1、享受带薪年休假条件分析（享受条件、不享受条件）

2、享受带薪年休假对象（劳务派遣工、高管、非全日制工）

3、带薪年假的休假方式分析（集中安排、分段安排、跨年安排）

4、年休假处理难点处理（天数折算、工龄审定、未休对价）

**七 、休息假期（医疗期）**

1、医疗期计算难点（起算日、时长计算、断续医疗期、特殊疾病计算）

2、医疗期待遇支付解读（各地差异+底线-按合同约定、按工资一定比例、按制度规定）

3、医疗期内特殊情况处理（试用期、合同到期、达到法定退休年龄、出现违规）

4、虚假病假处理（虚假病假、小病大养）

5、医疗期满后疑难问题操作（员工继续请病假、不续假不复工、调岗调薪、解除、终止）

**八、休息假期（女工三期）**

1、三期女工假期管理（产检假、工间休息、产假、流产假、哺乳假、哺乳时间、护理假、二三孩政策）

2、三期女工待遇问题分析（生育津贴、各阶段工资、年终奖，绩效奖金）

3、三期女工特殊难点情形处理（请病假、未婚先孕、劳务派遣、假期旅游）

4、三期女工调解辞终管理（调岗、企业解除、员工辞职、合同终止）

**九、劳动合同变更（调岗调薪）**

1、劳动合同主体变更风控（工龄问题、合同订立次数、并购、分立主体变更）

2、劳动合同地点变更风控（地点变更界定、员工不愿跟随、合同中约定）

3、调岗调薪7类处理风控（不胜任、医疗期满、情势变更、转产、技术革新、经营方式变更、三期）

1. **四阶段 育留阶段**

**十 、培训服务期**

1、专项培训内容界定标准（入职培训、免费培训、义务性培训，专项培训）

2、专项培训费用要点分析（范围、构成、计算方式、票据证明）

3、服务期约定技巧（对象、期限、与合同期限冲突）

4、服务期内解除处理（员工辞职、企业辞退）

5、违约责任要点分析（违约主体、违约金计算，违约责任约定）

**十一、保密实务**

1、保密管理要点实务（保密期限、保密津贴、脱密期）

2、涉密信息分类（经营信息、技术信息）

3、常见保密措施管理（纸质/电子文件、计算机、办公设备、网络保密、会议保密、临时对外交往）

4、泄密止损救济途径（协商，技术转让、专利申报；适用民法、行政法、刑法、劳动法）

**十二、竞业限制**

1、竞业限制约定（范围、形式、期限、地域）

2、竞业限制对价约定（违约金、补偿金、支付标准、支付方式）

3、竞业限制补偿金与保密津贴处理

**第五阶段 解除离职阶段**

**十三 、员工辞职**

一、员工被动辞职法律风控

1、未提供约定劳保条件

2、未及时足额支付劳动报酬

3、未依法缴纳社会保险

4、规章制度违法且损害员工利益

5、以欺诈、胁迫或乘人之危与员工签订或变更合同导致条款无效

6、违反法律强制性规定用工

二、员工主动辞职法律风控

1、员工不辞而别处理实务指引

2、员工主动辞职是否受限制

3、用人单位对员工突然离职应对不利

4、用人单位允许员工口提出口头辞职

5、用人单位在员工辞职通知期限内辞退员工

6、员工递交辞职申请后，以病假等理由回避交接程序

7、以服务期、竞业限制为由对员工主动辞职进行不当限制

**十四、企业解除**

一、用人单位过失性辞退法律风控

1、试用期不符合录用条件解除

2、严重违规解除

3、严重失职、造成重大损失解除

4、兼职或双重劳动关系解除

5、劳动合同无效解除

6、追究刑事责任解除

二、用人单位非过失性辞退法律风控

1、医疗期满不胜任工作解除

2、不能胜任工作，经培训或调岗，仍不胜任工作解除

3、劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行解除

**十五、裁员安置**

一、裁员基本概念关键点分析

1、裁员成因：业务外包、搬迁、减员增效、闭店

2、裁员的法定条件：许可条件、禁止条件、限制条件

3、法律界定，政府界定（劳动部门的态度）

二、裁员流程设计

1、法定流程标准尺度把握

2、裁员内部流程设计

三、裁员安置方式组合设计分析

1、安置途径适用分析

2、劳动关系解除类方式实操难点分析

3、劳动关系不解除类方式实操难点分析

四、裁员对象选择及针对性处理措施

1、对象甄别选择的方式要点（强制、非强制/顺带解除--刺儿头员工/难处理员工）

2、对象背景资料分析（合同、工龄、入职时间、部门、学历、家庭情况-----）

**讲师介绍**

祝佳杉老师

智联特聘劳动法讲师、咨询师

“HR法研社”创始人

晋泰律师事务所特聘灵工法务项目发起人

先之教育劳动法特聘专家

天眼查特聘劳动法讲师

人才培养与发展专家，资深人力资源法务管理者

8年人力资源管理法务风控落地指导经验

8年专业劳动法律师事务所管理经验

HR法研社“人财法税”12+灵工模式项目设计导师