**企业用工全解析—招聘录用、离职辞退、劳务派遣与加班工资、工伤病假、女职工保护等相关问题操作实务**

**高级培训班**

**一、课程背景**

您是否有过同样的经历？

●人员工资上涨、社保上涨、用工成本加重，企业利润严重流失！

●未与员工签订劳动合同，支付双倍工资！

●医疗期内早辞退一天，用人单位多赔4万多元！

●解雇“诈病”员工，企业被判赔偿４万多！

●劳动者工作满22年，单位拒续签判赔44个月工资！

●员工违纪、旷工，单位却苦苦找不到合法的对策！

●依据企业制度做出的处理决定，员工工却坚称“不认可”，结果遭遇败诉，赔钱了事！

●单位做出的绩效考核结论，仲裁委和法院不予采信，还得赔钱！

●核心骨干带走了客户，带走了技术，但是您却无处索赔！

**二、培训对象**

各企业人力资源总监（经理）、行政总监（经理）、薪资福利主管(专员)、绩效主管(专员)、社保主管(专员)、培训主管(专员)、培训师、招聘主管(专员)，工会、企业法律顾问，各类管理人员和业务骨干以及总经办、办公室、企管部、综合部、人事部、劳资部、销售部等部门相关人员参加；

**三、培训时间、地点**

**2024年4月\*日、\*日两天全天上课（\*日报到） 地点：武汉市**

**2024年4月\*日、\*日两天全天上课（\*日报到） 地点：成都市**

会务组根据各单位回传报名回执表，于开班前一星期以传真形式通知参加培训人员具体报到地点、乘车路线及相关注意事项等。

 **四、培训内容**

**第一部分 入职管理**

**一、招聘环节法律风险及防范**

（一）招聘广告

1、招聘广告中哪些必备条款不能少？

2、招聘广告是否有约束力？广告内容与劳动合同内容不一致，如何处理？

3、如何避免招聘广告中的就业歧视？

（二）特殊招聘

1、如何避免与招聘的实习生之间被认定为劳动关系？

2、如何避免与招聘的退休人员之间被认定为劳动关系？

**二、面试环节法律风险及防范**

1、面试时，单位有权了解应聘人员哪些信息？

2、面试时单位应当审查哪些事项？如何处理？

3、如何进行背景调查？

**三、录用环节法律风险及防范**

1、Offer发出后，发现不符合背景调查，如何处理？

2、如何利用Offer防范法律风险？

3、Offer与劳动合同内容不一致，如何处理？

四、入职环节法律风险及防范

1、入职当天即发生争议，能否认定存在劳动关系？

2、如何利用入职登记表防范法律风险？

3、入职登记表能否视为劳动合同？

**第二部分 在职管理部分**

**一、加班工资**

（一）标准工时制度

1、标准工时制下，工作时间如何安排？

2、每周工作六天，每天工作6.5小时，是否需要支付加班工资？

3、标准工时制下，如何支付加班工资？

4、法定节假日和延时工作能否以补休方式代替加班工资支付？

5、员工能否不补休而要求支付加班费？

6、部分公民放假的节假日安排工作，是否需要支付加班工资？

7、出差路途期间在周末，是否需要支付加班工资？

8、值班是否需要支付加班工资？如何区分加班和值班？

9、加班超时，承担何种法律责任？

（二）综合工时制

1、何种岗位适用综合工时制？

2、综合工时制下如何支付加班工资？

3、综合工时制员工请病假期间是否计入总工时？将病休时间另行安排工作，是否支付加班工资？

4、不定时工作制

5、何种岗位适用不定时工作制？

6、实行不定时工作制，法定节假日工作是否有加班工资？

7、实行不定时工作制的员工作息制度与标准工时制员工相同，是否需支付加班工资？

8、实行不定时工作制未经审批，是否需支付加班工资？

9、加班工资的管控

10、延时工作的限制

11、如何有效控制加班？

12、如何约定加班工资，以降低加班成本？

13、加班工资的举证及司法操作

14、加班工资的举证规则

15、加班工资的诉讼时效

16、如何利用考勤记录与工资支付记录降低支付加班工资风险？

17、如何有效降低加班工资争议的法律风险？

**二、劳务派遣**

1、劳务派遣中“同工同酬”的认定

2、违反“同工同酬”的法律责任

3、逆向劳务派遣的效力，劳动者与用工单位的用工关系认定

4、劳务派遣单位无资质，派遣劳动者与用工单位法律关系如何认定？

5、非三性岗位派遣的，劳动者与用工单位是否建立事实劳动关系？

6、被派遣劳动者的退回；

7、劳务派遣中“无工作期间”的认定；

8、劳务派遣中违法解除合同能否要求继续履行

9、劳务派遣与劳务外包的区别要点；

10、假外包、真派遣的风险防控

11、劳务派遣中用工单位的连带责任；

12、劳务派遣单位能否与劳动者约定两次试用期；

13、劳务派遣中是否适用无固定期限合同；

**三、工伤纠纷实务**

1、工伤认定规则原则及免责条款；

2、哪些情形能够认定为工伤？每种情形如何认定？

3、哪些情形视同为工伤？每种情形如何认定？

4、哪些情形不能被认定为工伤？每种情形如何认定？

5、低于社保缴费基数缴纳工伤保险，是否由单位承担赔偿责任？

6、“停工留薪期”如何确定？

7、停工留薪期内工作，员工能否同时主张正常工资和停工留薪期工资？

8、停工留薪期内的护理费如何确定？

9、停工留薪期待遇中的“原工资”标准如何确定？是否包括加班费？

10、停工留薪期内，单位可否解除劳动合同？

11、哪些费用由单位支付？哪些费用由社保基金支付？

12、第三人侵权导致工伤，工伤赔偿和民事赔偿是否兼得？

13、劳动者签了工伤私了协议后能否反悔？

14、单位购买商业保险，能否免除购买工伤保险的法定义务？

**第三部分 离职管理**

1、劳动合同的解除类型分析；

2、员工辞职中的法律风险与操作技巧；

3、员工不辞而别的法律风险控制及实务操作技巧；

4、员工“被迫解除”对企业的风险及应对措施；

5、协商一致解除合同的法律风险控制与操作；

6、离职协议的起草要点与风险控制；

7、试用期不符合录用条件解除要点与实务操作；

8、严重违反规章制度解除的法律风险控制与实务操作；

9、严重失职解除的法律风险控制与实务操作；

10、利益冲突解除的法律风险控制与实务操作；

11、员工欺诈行为解除的法律风险控制与实务操作；

12、刑事责任解除的法律风险控制与实务操作；

13、患病员工解除的法律风险控制与实务操作；

14、不能胜任工作解除的法律风险控制与实务操作；

15、客观情况发生重大变化解除的法律风险控制与实务操作；

16、经济性裁员的法律风险控制与实务操作；

17、非过失性解除的方案选择及经济成本、法律风险分析；

18、劳动合同终止的法定条件及风险控制；

19、解除合同程序要求及法律风险控制与实务操作；

20、解除合同前的风险评估方法；

21、解除理由的选择与解除理由的转化；

22、解除通知的设计与送达技巧；

23、离职证明的出具与法律风险控制；

24、经济补偿和赔偿金支付情形，以及如何计算经济补偿和赔偿金

**五、主讲专家**

**赵济强**  百朗特约专家，执业律师，中华全国律师协会会员、青岛市律师协会劳动法专委会主任，实战派资深人力资源管理专家。

**李大涛**  百朗特约专家，高级培训师，六年大型外资企业及六年中国民营企业实践管理经验，积累了丰富的管理实战与心得。

**程 阳** 百朗特约专家、首席讲师，兰台律师事务所高级合伙人，长期专注于劳动、合规法律事务领域，尤其在劳动法领域有很深的造诣。任北京市劳动与社会保障法专业委员会副主任，北京市劳动与社会保障法学会劳动保障法分会理事。主要著述包括《劳动纠纷实战解析》、《劳动疑难问题操作指引》、《HR每天学点劳动法-第一本法律日志书》、《企业法律顾问实务操作全书》劳动业务部分等，曾在多家权威媒体上发表专业文章。

**苏建伟** 百朗特约专家、首席讲师，法学硕士，律师，毕业于华东政法大学法律系。系世界500强企业上海汽车工业（集团）总公司企业法律顾问、高级经济师。

**闫 东** 百朗特约专家，职业律师,行政法律事务部副主任,劳动法律事务部核心成员,劳动人事仲裁委员会兼职仲裁员. 专业方向：劳动人事争议、工伤行政诉讼、公司法律事务, 辽宁电视台公共频道法治栏目《第一现场》,沈阳电视台新闻频道法治栏目《看今天》特约评论律师。

**李 阳** 百朗特约专家，财税方向执业律师。曾任职国家税务局，原公职律师、税务稽查案件审理员、国税系统政策法规人才库成员，主要业务方向：企业财税健康检查、税务筹划、税务稽查应对、税务争议处理、常年法律顾问等。

**（每次培训从以上专家中选配，以实际通知到会专家为准）**

**六、培训费用**

**收费一：3200元/人**（含培训费、资料讲义、学习文具、培训午餐），

**收费二：会员300元/人**（含资料讲义、学习文具、培训期间午餐）开具培训费电子发票；如需安排住宿，会务组可统一安排，费用自理；

**百朗企业管理整体解决方案会员**

**（一）标准培训会员A 3.6万元/年**

1、2024年会员公开课（详见2024年年度计划表）免学费，不限人数，资料费300元/人（含授课讲义、授课期间午餐）；

2、入企职业化素养或主管提升内训实施2天，请按各层级岗位对应师资选配，跨层级选配师资需补差价，请按各层级岗位对应师资选配，跨层级选配师资需补差价；

 甲方提供配套版权电子课件，知名讲师走进企业内部，授课讲师的往返机票、食宿费、培训地的接送站，老师驻地往返打车费由乙方承担。

3、标杆经验类及其他非会员课程（详见2024年年度计划表）可享培训费8折优惠。

**标准培训会员B 4.8万元/年**

1、2024年会员公开课（详见2024年年度计划表）免学费，不限人数，资料费300元/人（含授课讲义、授课期间午餐）；

2、入企职业化素养或主管提升内训实施2天，请按对应层级岗位对应师资选配，跨层级选配师资需补差价；

 \* 顾问入企，甲方提供配套版权电子课件，知名讲师走进企业内部，授课讲师的往返机票、食宿费、培训地的接送站，老师驻地往返打车费由乙方承担。

 3、打造企业专属域名、企业LOGO和名称在线学习平台，开通100人内学习账号；

4、标杆经验类及其他非会员课程（详见2024年年度计划表）可享培训费7折优惠。

**（二）体验会员A 1.98万元/年**

1、2024年会员公开课（详见2024年年度计划表）免学费，不限人数，资料费300元/人（含授课讲义、授课期间午餐）；

2、入企职业化素养内训实施1天，请按对应层级岗位对应师资选配，跨层级选配师资需补差价；

 \* 顾问入企，甲方提供配套版权电子课件，知名讲师走进企业内部，授课讲师的往返机票、食宿费、培训地的接送站，老师驻地往返打车费由乙方承担。

3、标杆经验类及其他开班课程（详见2024年年度计划表）可享培训费8折优惠。

**体验会员B 1.98万元/年**

1、2024年会员公开课（详见2024年年度计划表）免学费，不限人数，资料费300元/人（含授课讲义、授课期间午餐）；

2、打造企业专属域名、企业LOGO和名称在线学习平台，开通80人内学习账号；

3、标杆经验类及其他开班课程（详见2024年年度计划表）可享培训费8折优惠。

**会员增值服务：**

免费送《劳动法顾问服务》一年；

①提前预约，专线电话咨询；

②提供最新的劳动法律、法规；

③文书类审查（限5份）；

④就劳动人事管理决策事项提供法律依据；

⑤劳动合同类的制定、审查、修改（限5份）；

⑥规章制度的制定、审查、修改（限3份）；

⑦用工风险体检（限1次）。

**七、报名及咨询联系：**

咨询专线：**153-2198-5351（微信同）**

百朗课程顾问：武丽燕老师

 北京百朗精益管理咨询有限公司
百朗创新（北京）咨询顾问有限公司

 二零零三年十二月

**附件：**

**企业用工全解析—招聘录用、离职辞退、劳务派遣与加班工资、工伤病假、女职工保护等相关问题操作实务高级培训班**

 **线下面授报名回执表**

报名方式一：请将报名回执表填写清楚后发至2853710568**@qq.com**

报名方式二：加微信**15321985351**在线提交报名表

|  |  |
| --- | --- |
| 单位名称 |  |
| 通讯地址 |  | 邮编 |  |
| 联系人 |  | 联系电话 |  | 传真 |  |
| QQ |  | 邮箱 |  |
| 参会企业身份确认(百朗会员必填，在□打勾)：□ 本次新加入百朗会员□ 标准会员□ 中级会员□ 高级会员□非会员 |
| 学员姓名 | 性别 | 职务 | 手机 | 是否安排住宿 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 增值税发票开票信息（在□打勾)： □普票 □专票 | 单位名称： |  |
| 纳税人识别号： |  |
| 单位地址、电话： |  |
| 开户银行、帐号： |  |

(此表复印有效)