

中企培企业管理中心 中国董事监事培训网

中企培〔2020〕19号

关于举办“企业落实新党建《条例》、应用‘共享员工’新用工模式重点难点解析以及员工优化管理‘从入职到离职全过程118个关键节点’风险管控、案例剖析及实战应对策略高级培训班”的通知

各有关单位：

2020年，企业原有的劳动用工管理观念和模式将遭受前所未有的新挑战！

2019年12月30日，中共中央发布《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》并发出通知，要求各级党委（党组）要把国有企业党的建设作为管党治党的重要任务抓紧抓好，采取有力措施，强化责任落实，推动《条例》落到实处、见到实效。新《条例》在推动国有企业深化改革，完善中国特色现代企业制度方面做出了哪些重大部署？新《条例》对企业增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力提出了哪些要求？HR怎样做才能实现新《条例》要求和企业人力资源管理的“无缝衔接”？

2019年11月25日，人力资源和社会保障部《关于发布劳动合同示范文本的说明》推出了全国统一的六个劳动合同示范文本，新的文本出现了哪些方面的变化？给企业释放了哪些信号？

2019年7月24日，人力资源社会保障部对十三届全国人大代表关于撤销《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条的建议给出了怎样的答复？劳动者达到法定退休年龄但未享受养老保险待遇的，究竟是劳动关系还是劳务关系？

酝酿已久的最高人民法院《劳动争议司法解释五》在2020年能否顺利落地？能否破解劳动争议“同案不同判”的困局？

2020年企业的用工环境也发生了巨大的改变。今年初，一度声称“现金撑不过3个月”的西贝餐饮与盒马鲜生的合作引爆了“共享员工”新的用工模式。

随后大量企业跟进形成共享热潮。“共享员工”模式在帮助企业渡过难关的同时，背后还存在哪些隐患？企业怎样做才能在享受便利的同时规避风险？2019年喧嚣一时的“996”把阿里巴巴、蚂蚁金服、京东、58同城等众多企业拉入了舆论的漩涡，并入选2019年十大流行语。996工作制到底违反了哪些法律规定？“奋进者申请书”、“奋斗者协议”是否合法有效？2019年临近年底，沸沸扬扬的华为“251”事件又被媒体推上了热搜，给企业带来了哪些教训和警示？

这一系列问题一直困扰着企业管理层和人力资源管理人员，这些改变将对后续的企业员工关系管理产生什么样的影响？企业又该做好哪些准备和措施来防范政策“交接”所带来的风险？为此中企培企业管理中心、中国董事监事培训网经研究决定2020年举办“企业落实新党建《条例》、应用‘共享员工’新用工模式重点难点解析以及员工优化管理‘从入职到离职全过程118个关键节点’风险管控、案例剖析及实战应对策略高级培训班”。现将有关事项通知如下：

一、研修内容

第一部分：《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》内容解析

1、新《条例》出台的背景、过程和重大意义是什么？2、新《条例》要求党组织工作应当遵循哪些原则？3、新《条例》对公司制定章程提出了什么新要求？4、党组织研究讨论是否董事会、经理层决策重大问题的前置程序？5、如何做到党组织班子成员和董事会、监事会、经理层的“双向进入、交叉任职”？6、党委（党组）和董事会、监事会、经理层等其他治理主体的权责如何划分？7、企业培养选拔优秀年轻领导干部的“20字”要求是什么？8、分公司等非独立法人企业、临时组建的工程项目、研发团队等机构如何落实《条例》要求？9、《条例》要求企业在制定规章制度等重大事项中如何保障职工知情权、参与权、表达权、监督权？10、如何按照《条例》要求做好企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才以及特殊领域紧缺人才的培养、引进、使用机制？

第二部分：“共享员工”模式利弊分析及风险防范

1、什么是“共享员工”用工模式？2、“共享员工”与劳务派遣有什么区别？3、“共享员工”与借用单位构成双重劳动关系吗？4、“共享员工”的工资由哪个单位支付？5、“共享员工”可以主张同工同酬吗？6、“共享员工”在借用单位发生工伤怎么办？7、借出单位可以通过“共享员工”牟利吗？8、借出单位如何规避“共享员工”跳槽风险？

第三部分：关键节点争议风险防范与规避实务操作技巧

（一）“防患于未然”把争议消灭在招聘之前——招聘管理争议风险防范与规避实务操作技巧

1、招聘广告是否具有法律约束力？2、招聘广告如何避免就业歧视？3、入职时应当审查员工哪些材料？4、招聘内容如何与试用期录用条件挂钩？5、《高校毕业生就业协劳动者议书》是否具有劳动合同的效力？6、公司发出录用通知后能否反悔不予录用？7、就业协议是否可以约定违约金？8、劳动合同与offer不一致该以哪个为准？9、在应聘过程中未履行如实说明义务是否必然构成欺

诈？10、劳动者遭受就业歧视时，能否请求精神损害赔偿？

（二）“火眼金睛”明辨谁是你的员工？——劳动关系争议风险防范与规避实务操作技巧

1、停薪留职下岗内退人员与新单位成劳动关系吗？2、在校大学生能与用人单位成立劳动关系吗？3、招用达到退休年龄但未享受基本养老保险待遇人员属于劳动关系吗？4、挂靠职业资格证书人员与挂靠单位之间形成成劳动关系吗？5、劳动者能以用人单位为其办理社会保险为由要求确定存在劳动关系吗？6、车辆实际所有人聘用的司机与挂靠单位之间是否形成事实劳动关系？7、企业违法发包工程与承包方雇佣的雇工之间是否形成事实劳动关系？8、销售代理人员与被代理公司之间是否构成劳动关系？9、电信公司和业务代办员之间属于劳动关系吗？10、保险代理人与保险公司之间是否属于劳动关系？

（三）怎样用无固定期限留住“优秀员工”？——无固定期限劳动合同争议风险防范与规避实务操作技巧

1、订立两次固定期限劳动合同后，用人单位必须订立无固定期限劳动合同吗？2、连续签订两次以完成一定任务为期限的劳动合同，是否需要签订无固定期限劳动合同？3、第二次固定期限劳动合同到期后双方都未提出续订劳动合同，劳动合同能否终止？4、用人单位拒绝与符合条件的劳动者订立无固定期限劳动合同的，劳动者能否要求赔偿金？5、双方约定劳动合同到期续延，再次到期后劳动者要求订立无固定期限劳动合同是否支持？6、劳动合同因法定情形续延导致劳动者工作年限满10年的，是否应签订无固定期限合同？7、符合签订无固定期限条件的劳动者已经签订了固定期限劳动合同，劳动者反悔如何处理？8、连续多次订立固定期限劳动合同，最后一个劳动合同到期后，用人单位能否终止？9、劳动者能否要求仲裁委或法院判决与用人单位签订无固定期限劳动合同？10、哪些可视为规避订立无固定期限劳动合同和连续计算工作年限的情形？

（四）如何合法“避掉”二倍工资？——二倍工资争议风险防范与规避实务操作技巧

1、首次用工未签劳动合同二倍工资的起止时间如何认定？是否最多不超过11个月？2、劳动合同期满后劳动者仍在用人单位继续工作未订立新合同，计算二倍工资是否有一个月的宽限期？3、超过1年未订立劳动合同视为无固定期限劳动合同后，还能否主张一年后的二倍工资？4、法定代表人、高管、人事部门负责人或主管人员未签劳动合同是否支持二倍工资？5、补签、倒签劳动合同后，是否还支持二倍工资？6、劳动合同无效，劳动者能否主张二倍工资？7、二倍工资的基数如何确定？是否包括加班费、提成、年终奖等？8、二倍工资是否适用一年的仲裁时效？9、未在法定期限内签订书面劳动合同也不支付二倍工资的免责事由有哪些？10、劳动者连续工作满十年时原劳动合同未到期而未订立无固定期限劳动合同的，要不要支付未签合同的二倍工资？

（五）如何让试用期“淘尽黄沙始到金”？——试用期争议风险防范与规

避实务操作技巧

1、试用期是否一定要安排在劳动合同期之首？2、试用期超出了法律规定的期限有什么后果？3、用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期吗？4、未达到法定试用期最高限，是否可以延长试用期？5、能否以劳动者试用期表现不合格为由延长试用期？6、能否设置试用期出勤率作为录用条件？7、劳动者在试用期间同时进入医疗期如何处理？8、试用期内发现职工患有精神病，用人单位可否解除劳动合同？9、试用期内劳动者解除劳动合同是否需赔偿用人单位的培训费用？10、司法实践中认定不符合录用条件的参考依据有哪些？

（六）如何让“泡病号”员工乖乖回来上班？——医疗期争议风险防范与规避实务操作技巧

1、医疗期和病假有什么区别与联系？2、医疗期的长短如何计算？3、医疗期是否包括休息日和法定节假日？4、医疗期的病假工资如何支付？5、医疗期满后仍要请假公司不批，公司能否以旷工为由解除合同？6、特殊疾病医疗期最少24个月吗？7、医疗期满后解除需要支付医疗补助费吗？8、劳动合同顺延至医疗期满终止的，需要支付医疗补助费吗？9、医疗期满后解除是否需给劳动者作劳动能力鉴定？10、医疗期满解除劳动合同有什么操作技巧？

（七）怎样让加班费不再“加班”？——加班费争议风险防范与规避实务操作技巧

1、未经领导批准的加班是否有效？2、有劳动者申请就可以超时加班吗？3、单位在非工作时间安排的其他活动是否属于加班？4、仅凭电子打卡记录能否要求加班费？5、如何区分加班和值班？6、综合计算工时制中，法定节假日工作是否有加班费？7、加班费计算基数是否可以约定？8、工作日加点和法定节假日加能否补休不支付加班费？9、计算加班费中21.75天和20.83天分别代表什么意思？10、劳动者索要加班费的举证责任如何分配？

（八）如何让员工“树挪死，人挪活”？——调岗争议风险防范与规避实务操作技巧

1、双方约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位，用人单位可否调岗？2、劳动合同中未约定工作岗位或约定不明，用人单位可否调岗？3、双方没有约定可根据生产经营情况调整劳动者工作岗位，用人单位可否调岗？4、用人单位在调岗的同时能否调整工资？5、双方约定工作地点是全国，用人单位能否调岗？6、虽然合同中约定工作地点是全国，但是用人单位有特别提示，用人单位能否单方调岗？7、双方在合同中约定可以单方变更工作地点，仲裁和法院的合理性审查都包括哪些方面？8、劳动者按变更后的工作地点实际履行，能否以未采用书面形式为由主张变更无效？

（九）如何做才能克服“三期恐惧症”？——女职工“三期”争议风险防范与规避实务操作技巧

1、女职工入职时隐孕是否可以解雇？2、“三期”女职工是否可以调整工作岗位呢？3、在孕期内公司能安排加班吗？4、三八妇女节公司安排了工作，可

以要求公司支付加班费吗？5、“三期”内不胜任工作，公司可以解除劳动合同吗？6、公司能否以经济性裁员为由解雇“三期”女工？7、女职工违反计划生育政策用人单位可以解雇吗？8、女职工请假去整容，整容期间可以享受病假医疗期吗？9、休了产假后，还可以享受当年度的年休假吗？10、女职工在辞职后，是否能以怀孕为由主张继续履行劳动合同吗？

（十）怎样合法“开掉”你不想要的员工？——解除终止争议风险防范与规避实务操作技巧

1、解雇书上没写明理由是否违法解除？2、如何起草协商解除劳动关系协议？3、劳动合同约定员工辞职需提前2个月提出有效吗？4、约定员工离职不提前30天通知要赔一个月工资有效吗？5、员工“被迫辞职”是否也需通知公司？6、员工先因个人原因辞职，事后能否以“被迫辞职”为由要求经济补偿？7、劳动者辞职时未说明理由，后又以被迫辞职要经济补偿金会获得支持吗？8、“末位淘汰”解除劳动合同是否合法？9、公司组织架构调整部门撤销能否解除劳动合同？10、经济性裁员需要支付代通知金吗？

（十一）能否做到经济补偿金“零补偿”——经济补偿金争议风险防范与规避实务操作技巧

1、《劳动合同法》实施前后经济补偿是否应当分段计算？2、哪些情形下，用人单位需要向员工支付经济补偿？3、经济补偿是按照实得工资、约定工资还是应得工资计算？4、经济补偿的计算基数都包括哪些项目？5、经济补偿的计算基数是税前工资还是税后工资？6、员工自愿放弃社会保险，能否反悔并要求经济补偿？7、企业可以直接从经济补偿里扣除员工给企业造成的损失吗？8、用人单位未提前30日通知劳动者到期终止，劳动者能否要求赔偿金？9、经济补偿标准达成协议后，约定的标准低于法定标准有效吗？10、经济补偿能否和一次性工伤医疗费和伤残就业补助金兼得？

（十二）如何让员工离职不留“尾巴”？——离职附随义务争议风险防范与规避实务操作技巧

1、未给员工开离职证明会有什么后果？2、劳动者不办理离职交接手续，用人单位能否拒绝开具离职证明？3、离职证明应该怎么写？4、离职证明中工作年限能否多写？5、员工离职时工资要在多少天内支付？6、员工未办交接手续公司能否拒付或延期支付工资？7、如何保证离职协议的效力？8、离职协议中约定“不得提起任何仲裁或诉讼”有效吗？9、没有双方协议，仅在离职交接单上让劳动者单方承诺“无任何劳动争议”有效吗？10、签订离职协议后，劳动者能否以存在重大误解或显示公平为由要求撤销？

二、参加对象

1、各企事业单位领导、总经理、副总经理、分管人力副总及相关人员。

2、各有关企事业单位人力资源部（处）、党群工作部、综合管理部、人事部（处）、劳资部（处）、行政办公室、财务部（处）、企业法律顾问、各律师事务所律师、各类人力资源管理人员和业务骨干及相关人员。

3、各科研、院校从事劳动合同法及人力资源研究的专业人士。

4、各有关企事业单位工会组织主管领导及相关人员。

三、培训时间地点

2020年10月16日-10月21日	贵阳市	(10月16日全天报到)
2020年10月21日-10月26日	黄山市	(10月21日全天报到)
2020年10月28日-11月2日	长沙市	(10月28日全天报到)
2020年11月13日-11月18日	昆明市	(11月13日全天报到)
2020年11月18日-11月21日	北京市	(11月18日全天报到)
2020年11月25日-11月30日	南宁市	(11月25日全天报到)
2020年12月9日-12月14日	厦门市	(12月9日全天报到)
2020年12月16日-12月21日	南京市	(12月16日全天报到)
2020年12月23日-12月28日	哈尔滨市	(12月23日全天报到)

四、网络查询

中国董事监事培训网 (www.chinadsjs.com)

五、报名办法及要求

1、因本通知发放范围有限，敬请各收文单位协助转发通知并认真组织本地区、本单位相关人员统一报名，各收文单位也可直接报名。

2、请参加培训班的同志将报名回执（见附件）逐项填好后发电子邮件至 zhongqipei@163.com。

培训班详细报到地点及乘车路线收到报名回执后在每期开班前一周发放。

六、收费标准

培训费 2400 元/人，食宿统一安排、费用自理。

培训费报到时现场交纳或者提前电汇至我中心账户。

户 名：中企培（北京）企业管理中心

开 户 行：中国工商银行北京四道口支行

银行帐号： 0200049309201023559

七、联系方式

咨询电话：010-88517055、63308361

联 系 人：张国良 13910007503

微信咨询：13910007503

QQ 咨 询：563076378

报名邮箱：zhongqipei@163.com

附件：报名回执表



附件：

企业落实新党建《条例》、应用‘共享员工’新用工模式重点难点解析以及员工优化管理‘从入职到离职全过程118个关键节点’风险管控、案例剖析及实战应对策略高级培训班报名回执表

报名邮箱：zhongqipei@163.com

单位名称					
通信地址				E-mail	
联系人		电话		手机	
参 加 人 员					
姓 名	性别	职务	联系电话	手机	班次
住宿预订	☐ 单间单住 ☐ 标间单住 ☐ 不住；标间（ ）间 单间（ ）间 拟住日期：2020 年 月 日— 月 日				
开票信息	☐ 增值税专票 ☐ 增值税普票				
单位名称					
纳税人识别号					
单位地址、电话					
开户银行、账号					
您重点关注的内容或您的培训需要：					