

中企培企业管理中心 中国董事监事培训网

中企培〔2021〕15号

关于举办“人力资源管理全过程劳动用工风险防范与招聘技巧、薪酬绩效管理实务、劳动关系管理及社保工伤派遣外包应对措施专题培训班”的通知

各有关单位：

企业劳动用工管理观念和模式正面临前所未有的新挑战！

2020年5月28日，十三届全国人大三次会议通过的《中华人民共和国民法典》自2021年1月1日起施行。新的《民法典》将对劳动关系产生什么样的影响？

2020年5月1日，最高人民法院新修改的《关于民事诉讼证据的若干规定》开始施行，对企业劳动争议证据提出了哪些新的要求？

2020年3月4日，人力资源和社会保障部办公厅《关于订立电子劳动合同有关问题的函》把电子签订劳动合同议题展现在我们面前。电子劳动合同的法律效力如何？企业使用电子劳动合同需要规避哪些风险？

人力资源和社会保障部《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（三）》也有望在2020年出台，工伤保险将出现哪些方面的新变化？企业该如何应对？

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？

2019年底一场突如其来的“新型冠状病毒肺炎”防控保卫战打响，抗疫期间因疫情防控未能返岗职工的劳动关系如何处理？被隔离治疗或医学观察期间的劳动者工资如何发放？员工违反疫情防控要求能解除劳动合同吗？员工在工作中染上新冠肺炎能认定为工伤吗？随着企业复工复产，后“疫情”形势下的一系列问题摆在了HR面前。

2020年企业的用工环境也发生了巨大的改变。

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。“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？曾经喧嚣一时的“996”工作制入选2019年十大流行语，996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？

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

防范法律法规“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2021年继续举办“人力资源管理全过程劳动用工风险防范与招聘技巧、薪酬绩效管理实务、劳动关系管理及社保工伤派遣外包应对措施专题培训班”。现将有关事项通知如下：

一、培训内容

第一部分：《民法典》中的劳动用工法律问题解读

1、员工提供虚假信息入职是否必然导致劳动合同无效？2、员工是否可以主张撤销提交的辞职申请或者签订协商解除（补偿）协议？3、员工以自杀自残、跳楼威胁企业如何处理？4、企业是否可以通过管理制度对性骚扰行为进行处罚？5、患有精神类疾病的员工提交辞职申请或者签署协商解除协议之后怎么办？6、如何妥善处理失踪员工的劳动关系？7、企业处理员工个人信息需要注意哪些事项？8、被派遣劳动者造成他人损害的，由派遣单位还是用工单位承担侵权责任？9、以上、以下、超过……这些数字是什么意思？10、与员工签署的合同、协议开始、结束时间如何计算？

第二部分：“新冠肺炎”疫情期间劳动关系疑难问题解析

1、用人单位已向应聘人员发放录用通知书，能以疫情防控为由取消录用吗？2、职工被隔离治疗或医学观察期间或者因防控措施等未上班，单位能否按旷工处理？3、职工被隔离治疗期较长的，单位能否以超过医疗期为由解除劳动合同？4、劳动在此前已提出离职申请，因疫情防控导致离职手续无法办理的，离职是否有效力？5、员工违反疫情防控要求的，单位能否解除劳动合同？6、职工在隔离治疗、医学观察期间劳动合同到期的，单位能否终止劳动合同？7、劳动者被确诊、疑似患病或者系密切接触者隔离治疗期间，工资如何支付？8、执行工作任务出差的劳动者因疫情未能及时返岗期间，工资如何支付？9、职工因疫情防控未及时返岗的，工资标准是多少？10、劳动者结束隔离措施后，需在家继续休养的，休养期间工资如何支付？11、超过一个工资支付周期，职工仍然待岗的，发放生活费的标准是多少？12、因疫情影响导致企业生产经营困难的，可否降低工资？13、由于疫情防控原因导致用人单位错过工资发放日，应如何处理？14、春节延长假期、延期复工假期间，用人单位安排劳动者上班的是否应当支付加班工资？15、用人单位因疫情防控需要安排劳动者加班的，劳动者是否有权拒绝？16、用人单位疫情防控需要完成生产任务，是否存在超时加班的风险？17、春节延长假期到底属于法定节假日还是休息日？18、婚丧假、探亲假、事假、年休假、医疗期与春节延长假期重叠的是否顺延？19、医护人员等因工作原因感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？20、劳动者在工作中感染新型冠状病毒肺炎是否属于工伤？

第三部分：“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、招聘广告如何避免就业歧视？2、《高校毕业生就业协议书》是否具有劳动合同的效力？3、公司发出录用通知后能否反悔不予录用？4、劳动合同与offer不一致该以哪个为准？5、劳动者遭受就业歧视时，能否请求精神损害赔偿？

第四部分：企业使用电子签订劳动合同的利弊权衡和注意事项

1、电子劳动合同是书面劳动合同吗？2、电子劳动合同的法律效力如何？3、电子劳动合同在劳动争议中如何举证才有效？4、电子劳动合同和纸质劳动合同各有哪些优势和劣势？5、企业使用电子劳动合同需要注意什么？

第五部分：“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

第六部分：怎样用无固定期留住“优秀员工”？——无固定期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、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？3、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？4、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？5、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

第七部分：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、试用期超出了法律规定的期限有什么后果？2、未达到法定试用期最高限，是否可以延长试用期？3、劳动者在试用期间同时进入医疗期如何处理？4、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？5、司法实践中认定不符合录用条件的参考依据有哪些？

第八部分：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、特殊疾病医疗期最少24个月吗？4、医疗期满后解除需要支付医疗补助费吗？5、医疗期满后解除是否需给劳动者作劳动能力鉴定？

第九部分：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、仅凭电子打卡记录能否要求加班费？3、如何区分加班和值班？4、计算加班费中21.75天和20.83天分别代表什么意思？5、劳动者索要加班费的举证责任如何分配？

第十部分：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、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？2、用人单位在调岗的同时能否调整工资？3、双方约定工作地点是全国，用人单位能否调岗？4、劳动合同中能否约定多个工作地点？用人单位有特别提示能否单方调岗？5、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？

第十一部分：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、“三期”女职工是否可以调整工作岗位呢？2、三八妇女节公司安排了工作，可以要求公司支付加班费吗？3、女职工违反计划生育政策用人单位可以解雇吗？4、女职工请假去整容，整容期间可以享受医疗期吗？5、女职工在辞职后，能以怀孕为由主张继续履行劳动合同吗？

第十二部分：如何制定好“企业的宪法”？——规章制度争议风险防范与规避实务操作技巧

1、规章制度怎样才能作为劳动争议有效的判断依据？2、企业董事会文件或党委文件可以作为规章制度处理员工吗？3、《劳动合同法》实施前制定的未经民主程序的规章制度是否有效？4、原来制定的规章制度对新入职的员工有效吗？5、规章制度与劳动合同规定不一致时，应该以哪个为准？

第十三部分：让“服务期”真正为企业服务——培训服务期争议风险防范与规避实务操作技巧

1、培训满足什么条件才能约定服务期？2、如何设计才能要回培训期间的工资？3、服务期超过劳动合同期限，劳动合同期限需要延长吗？4、用人单位违法解除劳动合同，可以要求劳动者支付服务期违约金吗？5、劳动者试用期内辞职，用人单位可以要求劳动者支付服务期违约金吗？

第十四部分：如何发工资才能降低企业成本？——工资支付争议风险防范与规避实务操作技巧

1、“旷工一天扣三天工资”合法吗？2、公司压一个月发工资有风险吗？3、员工造成公司损失能扣工资吗？4、能给员工虚开工资收入证明吗？5、员工违反薪酬保密制度可以解雇吗？

第十五部分：怎样让员工休年假最合适？——带薪年假争议风险防范与规避实务操作技巧

1、劳动者入职当年能享受年休假吗？2、如何确认职工应休的年休假天数？3、带薪年假能否与其他假期相折抵？4、员工未提出申请，当年年休假过期作废的规定有效吗？5、职工主动辞职时，用人单位应否向职工折算并支付应休未休的年休假工资报酬？

第十六部分：让假期给亲情多点“温馨”——探亲假、婚丧假等争议风险防范与规避实务操作技巧

1、企业规章制度里还需要规定探亲假吗？2、员工请事假企业可以不批吗？3、职工离婚后再婚还能享受婚假吗？4、岳父母、公婆去世职工请丧假企业需要批准吗？5、产检假、流产假、产假、护理假都有什么规定？

第十七部分：如何避开“同工不同酬”陷阱？——劳务派遣争议风险防范与规避实务操作技巧

1、劳务派遣与借调外派有什么区别？2、劳务派遣员工是否应当安排带薪年假？3、实践中如何正确理解和把握被派遣劳动者的同工同酬权？4、劳务派遣期间劳动者怀孕，用工单位可否将其退回派遣单位？5、用工单位因违纪将派遣员工退回，劳务派遣单位能否与员工解除劳动合同？

第十八部分：如何合理利用安排“小时工”？——非全日制用工风险防范与规避实务操作技巧

1、非全日制用工的判定标准如何认定？2、非全日制属于劳动关系还是劳务关系？3、“小时工”工作超过四个小时有加班费吗？4、“小时工”解除劳动关系能要求经济补偿金吗？5、“小时工”发生工伤企业要承担责任吗？

第十九部分：怎么做才能让企业不再“受伤”？——工伤争议风险防范与规避实务操作技巧

（一）工伤认定

1、工间休息抽烟引发火灾受伤是不是工伤？2、员工与同事因工作互殴受伤是不是工伤？3、劳动者在工作中上厕所受伤是否算工伤？4、下班后去食堂途中摔伤是不是工伤？5、员工在公司旅游活动中受伤是不是工伤？6、参加公司年终聚餐喝酒窒息死亡是工伤吗？7、下班后在单位浴室洗澡被同事推倒摔伤属于工伤吗？8、公司经理上班途中遭员工报复受伤属于工伤吗？9、外出学习在休息场所受伤是不是工伤？10、因公外出期间死因不明，可否获得工伤赔偿？11、因公外出乘坐交通工具遭遇事故获得民事赔偿后，还能要求工伤赔偿吗？12、上班途中雨雪路滑摔成骨折是不是工伤？13、骑车下班途中撞上狗受伤是不是工伤？14、员工早退路上出车祸是不是工伤？15、员工上班途中被地铁门夹伤是不是工伤？16、社保部门能否以交通事故责任无法认定为由不予认定工伤？17、员工上班时突发疾病，回家后48小时内死亡是否属于工伤？18、职工因醉酒在上班途中遇非本人主要责任的交通事故是否属于工伤？19、工伤1-10级及工亡赔偿项目及标准是什么？20、协议约定的赔偿金额明显低于工伤保险待遇有效吗？

（二）工伤待遇标准

1、工伤保险基金与用人单位支付的工伤保险费用明细？2、工伤职工享受工伤待遇期间办理退休的，工伤待遇与退休待遇如何计发？3、单位没有为职工缴纳工伤保险，社保机构能否先行垫付工伤待遇？4、停工留薪期怎样规定，期间的待遇怎么计算？5、停工留薪期间过后产生的医疗费用，由谁支付？6、一次性伤残补助金、医疗补助金、就业补助金计算基数，承担主体及发放条件？7、因工死亡，需要赔偿哪些费用，如何计算？

（三）工伤员工管理

1、员工工伤痊愈却借故拒绝复工，如何处理？2、工伤员工想提前上班是否同意？3、工伤员工想提前上班期间发生严重违纪如何处理？4、工伤痊愈的员工发生的严重违纪，企业能否解除合同？5、企业重组、客观情况发生重大变化，工伤员工如何处理？

第二十部分：如何保障职工“老有所养”？——基本养老保险风险防范与规避实务操作技巧

1、达到法定退休年龄未缴满15年如何享受养老保险待遇？2、档案被弄丢无法办理退休领养老金怎么办？3、企业“女干部”和“女工人”退休年龄如何认定？4、办理职工特殊工种提前退休时应注意哪些问题？5、流动就业参保人员达到待遇领取条件时在哪里领取退休金？

第二十一部分：如何破解职工“看病难”困局？——基本医疗保险风险防范与规避实务操作技巧

1、健康体检是否列入基本医疗保险诊疗项目的范围？2、参保职工享受哪些医疗保险待遇？3、参保单位欠缴医疗保险费期间能否报销医疗费用？4、不能享受职工基本医疗保险待遇的情况有哪些？5、医疗费应当由第三人负担，第三人不支付的可否由基本医疗保险基金先行支付？

第二十二部分：让职工“失业不失志”的秘诀？——失业保险风险防范与规避实务操作技巧

1、领取失业保险待遇的条件是什么？2、参保职工能够享受的失业保险待遇有哪些？3、领取失业保险金的期限如何计算？4、失业人员在领取失业保险金期间如何缴纳基本医疗保险费？5、因当期不符合失业保险金领取条件的，原有缴费时间与重新就业后缴费时间可否累计计算？

第二十三部分：生育保险呵护“祖国的未来”——生育保险风险防范与规避实务操作技巧

1、“两险合并”对女职工生育有什么影响？2、职工享受生育保险待遇需要符合什么条件？3、办理生育保险前怀孕能享受生育保险吗？4、欠费单位女职工如何享受生育保险待遇？5、生育津贴低于本人工资是否可要求企业补足差额？

第二十四部分：给职工养老加个“副油箱”——企业年金风险防范与规避实务操作技巧

1、企业所有职工都能享受企业年金吗？2、企业年金缴费比例是多少？3、职工严重违纪被解除劳动合同，还能享受企业年金吗？4、职工变动工作单位时，企业年金个人账户如何处理？5、职工符合什么条件才可以领取企业年金？

第二十五部分：就业路上“一个都不能少”——残疾人就业保障金风险防范与规避实务操作技巧

1、企业应当安排残疾人就业的比例是多少？2、保障金缴纳额度如何计算？3、企业怎样申报缴纳保障金？4、企业未按规定缴纳保障金有什么后果？5、保障金征收政策做了哪些重大调整？

第二十六部分：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、劳动合同约定员工辞职需提前2个月提出有效吗？3、约定员工离职不提前30天通知要赔一个月工资有效吗？4、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？5、公司组织架构调整部门撤销能否解除劳动合同？6、绩效考核制度中关于“末位淘汰”、“考核不合格视为不能胜任工作”的规定是否合法有效？在人力资源管理中如何正确运用绩效考核和末位淘汰，以避免相关法律风险？7、过错性辞退，即根据劳动合同法第三十九条规定解除员工的劳动合同需注意哪些事项？如何收集、保存员工严重失职、违规违纪的证据？8、经济性裁员，即根据劳动合同法第四十一条规定裁减员工需注意哪些事项？如何认定企业经营发生严重困难？裁员没有履行该条规定的相关程序是否属于违法解除劳动合同？

第二十七部分：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、员工自愿放弃社会保险，能否反悔并要求经济补偿？4、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？5、经济补偿达成协议后，约定的标准低于法定标准有效吗？

第二十八部分：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、单位用工未签劳动合同二倍工资的起止时间如何认定？2、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？3、补签、倒签劳动合同后，是否还支持二倍工资？4、二倍工资是否适用一年的仲裁时效？5、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？

第二十九部分：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、离职证明中能够写离职原因吗？4、离职协议中约定“不得提起任何仲裁或诉讼”有效吗？5、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？

第三十部分：怎样保守企业的“商业秘密”？——竞业限制争议风险防范与规避实务操作技巧

1、未约定竞业限制补偿金支付标准的，竞业限制协议是否有效？2、竞业限制义务是否仅限于离职后，在职期间是否具有竞业限制义务？3、离职前或竞业限制协议履行期间，用人单位能否单方解除竞业限制协议？4、单位违法解除劳动合同，劳动者还需要履行竞业限制义务吗？5、劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位是否有权要求劳动者继续履行竞业限制义务？

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

| | |
|------------------|------------------|
| 2021年5月12日至5月16日 | 贵阳市（5月12日全天报到） |
| 2021年5月19日至5月23日 | 南宁市（5月19日全天报到） |
| 2021年5月26日至5月30日 | 长春市（5月26日全天报到） |
| 2021年6月8日至6月12日 | 北京市（6月8日全天报到） |
| 2021年6月16日至6月20日 | 兰州市（6月16日全天报到） |
| 2021年6月23日至6月27日 | 武汉市（6月23日全天报到） |
| 2021年7月7日至7月11日 | 呼和浩特市（7月7日全天报到） |
| 2021年7月14日至7月18日 | 北京市（7月14日全天报到） |
| 2021年7月21日至7月26日 | 乌鲁木齐市（7月21日全天报到） |
| 2021年7月28日至8月1日 | 银川市（7月28日全天报到） |
| 2021年8月4日至8月8日 | 厦门市（8月4日全天报到） |
| 2021年8月11日至8月15日 | 青岛市（8月11日全天报到） |
| 2021年8月18日至8月22日 | 西宁市（8月18日全天报到） |

| | |
|--------------------|-----------------|
| 2021年8月25日至8月29日 | 哈尔滨市（8月25日全天报到） |
| 2021年9月6日至9月10日 | 西安市（9月6日全天报到） |
| 2021年9月15日至9月19日 | 北京市（9月15日全天报到） |
| 2021年9月24日至9月28日 | 重庆市（9月24日全天报到） |
| 2021年10月13日至10月17日 | 天津市（10月13日全天报到） |
| 2021年10月20日至10月24日 | 福州市（10月20日全天报到） |
| 2021年10月27日至10月31日 | 太原市（10月27日全天报到） |
| 2021年11月10日至11月14日 | 海口市（11月10日全天报到） |
| 2021年11月17日至11月21日 | 南昌市（11月17日全天报到） |
| 2021年11月24日至11月28日 | 杭州市（11月24日全天报到） |
| 2021年12月8日至12月12日 | 深圳市（12月8日全天报到） |
| 2021年12月15日至12月19日 | 济南市（12月15日全天报到） |
| 2021年12月27日至12月31日 | 北京市（12月27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：

人力资源管理全过程劳动用工风险防范与招聘技巧、薪酬绩效管理实务、劳动关系管理及社保工伤派遣外包应对措施专题培训班报名回执表

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 | <input type="checkbox"/> 单间单住 <input type="checkbox"/> 标间单住 <input type="checkbox"/> 不住；标间（ ）间 单间（ ）间 拟住日期：2021年 月 日— 月 日 | | | | |
| 开票信息 | <input type="checkbox"/> 增值税专票 <input type="checkbox"/> 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： | | | | | |