

# 中企培企业管理中心文件

中企培〔2026〕40号

## 关于举办“新政策下企事业单位用工全流程合规实操解析——医疗期、调岗、不胜任退出、劳务派遣、劳务外包等核心场景操作实战专题培训班”的通知

各有关单位：

在当前经济承压发展与法治建设深入推进的双重背景下，国有企业与事业单位正面临着前所未有的用工管理挑战。降本增效的压力、组织结构的调整，与劳动者维权意识的普遍增强、劳动法规政策的日趋严格，构成了当前用工矛盾的核心。从“调岗”“末等调整”、“不胜任退出”引发的争议，到经济性裁员中的程序瑕疵，再到“长期病假”、“泡病号”等医疗期管理难题，传统的粗放式人事管理已危机四伏，每一个操作环节都可能成为引发重大劳动纠纷、造成单位声誉与经济双重损失。

随着《劳动争议司法解释（二）》实施，用工合规迎来关键转折，核心要点包括：违法转包、挂靠的“用工主体责任”、“二倍工资”“违法解除”等；与此同时，事业单位分类改革深化，多元用工模式普遍存在，各单位亟需系统性掌握最新裁判标准与合规路径。

为协助各单位系统掌握新形势下劳动用工政策与司法裁判动向，我中心在持续优化课程体系的基础上，经研究决定，中企培企业管理中心特举办“新政策下企事业单位用工全流程合规解析——医疗期、调岗、不胜任退出、劳务派遣、劳务外包等核心场景操作实战专题培训班”。本课程聚焦多形式用工、调岗、不胜任人员退出及医疗期风控等实操痛点，通过“案例解读、工具升级与长效机制搭建”，提供一套即学即用、防患于未然的实战解决方案与工具，助力单位防范风险。请各单位积极组织相关人员参加。有关事项通知如下：

### 一、培训内容

模块一 我国劳动用工管理中的争议冲突现状及劳动风险概述

（一）劳动争议案件数量激增，影响巨大

1、1986-2024年全国劳动争议案件权威数据及图表劳动关系四大痛点：案件数量井喷+员工维权意识强+管理层变身消防员+败诉率达80%

## 2、劳动争议给企事业单位带来的影响与风险

### (二) 劳动关系合规体系建设核心三要素内涵与操作要点

- 1、制度合法
- 2、证据要求
- 3、程序合法

## 模块二 劳动关系全流程合规要点及风险规避

### (一) 招聘、录用、劳动关系建立环节合规要点及风险规避

1、高频风险点：招聘信息、背景调查遗漏、录用通知缔约过失、试用期违法解除

- 2、劳动合同条款设计及签订
- 3、竞业限制补充协议签订
- 4、劳动合同签订风险点
- 5、试用期管理风险

(二) 劳动关系履行之《人事管理制度》核心条款与民主程序、薪酬绩效、调岗、年休假、病假医疗期、加班管理风险识别与处置

- 1、人事管理制度建立
- 2、薪酬管理风险（含工资、绩效、奖金、病假工资）
- 3、绩效风险核心：末等调整、干部能上能下
- 4、调岗情形及操作风险控制
- 5、年休假风险点
- 6、医疗期、病假风险点
- 7、加班管理风险
- 8、无固定期限、关联公司调动、借调合同签订风险点

### (三) 劳动关系解除、终止情形及争议处理要点

- 1、劳动关系解除法规解析
- 2、《劳动合同法》第 38 条规定及核心操作要点
- 3、《劳动合同法》第 39 条规定及核心操作要点
- 4、《劳动合同法》第 40 条规定及核心操作要点
- 5、《劳动合同法》第 41 条规定及核心操作要点
- 6、违法解除的后果与补救
- 7、劳动合同终止

## 模块三 多形式用工（劳务派遣、劳务外包、超龄人员、灵活用工）风控

### (一) 劳务派遣核心风险

- 1、高频问题检视（用工范围、比例、劳动合同期限、同工同酬、工伤）
- 2、劳务派遣单位、用工单位义务
- 3、被派遣劳动者退回劳务派遣单位的情形
- 4、被派遣劳动者不得退回劳务派遣单位的情形
- 5、司法解释二解析及操作要求

## （二）外包用工风险（避免被认定为“事实劳动关系”）

- 1、高频问题检视（假外包真派遣、税务风险）
- 2、司法解释二解析及操作要求
- 3、劳务派遣与劳务外包的主要区别
- 4、劳务外包用工重要提示

## （三）使用超龄人员风险要点防控

- 1、劳动关系与劳务关系界定及操作要点
- 2、录用超龄人员，工伤如何处理？
- 3、社保缴纳不足法定规定年限，是否能终止劳动合同？
- 4、实施弹性退休制度暂行办法要点
- 5、档案管理及退休风险控制高频问题：

## （四）新型灵活用工风险防控

- 1、兼职用工：明确兼职关系要点，避免构成事实劳动关系
- 2、平台用工：区分关系，签订正确合同
- 3、灵活用工适配及操作要点

## 模块四 劳动争议处理与证据管理实操

### （一）劳动争议处理全流程

- 1、内部协商（制定协商话术，避免激化矛盾）
- 2、劳动仲裁（仲裁时效、申请材料、庭审应对）
- 3、诉讼（一审、二审核心抗辩要点）

### （二）证据管理核心

- 1、必备证据分类：制度类、合同类、事实类、电子证据
- 2、老员工消极怠工的“三板斧”
- 3、劳动争议处理规避舆论、危机事件要点

## 模块五 司法裁判案例深度研讨（精选 3 个典型判例）

### （一）从司法判决角度看案例情形核心点

### （二）操作规避要点及启示（一）证据管理核心

## 二、参加对象

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；企业人力资源部、法律事务部、风险管理部、纪检部门等相关负责人；律师事务所律师、企业法律顾问；法律从业者等。各有关企事业单位党群工作部、综合管理部、人事部（处）、劳资部（处）、行政办公室、财务部（处），各类人力资源管理人员和业务骨干及相关人员；各科研、院校从事劳动合同法及人力资源研究的专业人士；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

2026年6月25日-28日 贵阳市（6月25日全天报到）

2026年7月7日-10日 西安市（7月7日全天报到）

2026年7月15日-18日 秦皇岛市（7月15日全天报到）

2026年7月22日-25日 长沙市（7月22日全天报到）  
2026年8月5日-8日 大同市（8月5日全天报到）  
2026年8月12日-15日 威海市（8月12日全天报到）  
2026年8月25日-28日 乌鲁木齐市（8月25日全天报到）  
2026年9月9日-12日 厦门市（9月9日全天报到）  
2026年9月16日-19日 成都市（9月16日全天报到）

#### 四、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表（见附件）逐项填好后，可以通过微信以及电子邮件发送报名表。

3、本次培训课程内容可以根据各单位的具体需求定制，提供内训服务。

4、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。

#### 五、收费标准

A类培训费 3800元/人（含培训、师资、场地、资料）。

B类培训费 4800元/人（含培训、师资、场地、资料、证书）。

食宿统一安排、费用自理。

培训费报到时现场交纳或者提前汇款至我中心账户。

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

银行账号： 0200049309201023559

#### 六、证书说明

经培训考试合格，由中国职业教育资格认证中心颁发《劳动关系管理师（高级）》或《人力资源管理师（高级）》或《人力资源法务师（高级）》或《薪酬管理师（高级）》岗位能力证书、全网查询 [www.cveqc.org.cn](http://www.cveqc.org.cn)（全国职业教育技能认证网），全国通用。需办理证书的学员，请提前将最高学历证明、身份证及2寸红底免冠彩照发电子版（JPG格式）至我中心，以便办理证书使用。

#### 七、联系方式

咨询电话：010-88517055、63308361

联系人：张国良 13910007503（微信同号）

报名邮箱：[zhongqipei@163.com](mailto:zhongqipei@163.com)

附件：报名表



附件：

新政策下企事业单位用工全流程合规解析——医疗期、调岗、不胜任退出、劳务派遣、劳务外包等核心场景操作实战专题培训班报名表

报名邮箱：[zhongqipei@163.com](mailto:zhongqipei@163.com)

单位名称					
通信地址				E-mail	
联系人		电话		手机	
<b>参 加 人 员</b>					
姓 名	性别	职务	办公电话	手机	培训地点
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：2026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					
地址、电话					
开户行、账号					
是否办理证书：劳动关系管理师 <input type="checkbox"/> 人力资源管理师 <input type="checkbox"/> 人力资源法务师 <input type="checkbox"/> 薪酬管理师 <input type="checkbox"/> 不办理 <input type="checkbox"/>					