武汉市保安行业协会

武保协〔2026〕21 号

关于举办全市保安企业劳动用工风险防控培训班的通知

各会员单位：

近年来，“金税四期”与社保征收全面打通，社保入税后数据透明化倾向日益明确，劳动密集型企业用工合规面临前所未有的挑战。保安行业用工规模大、人员流动性强，社保缴纳基数合规、薪酬支付、加班管理、工伤处理及离职补偿等环节的财务风险与法律风险交织叠加。为进一步把握社保新规核心变化，系统提升劳动用工全流程风险防控能力，切实降低企业用工成本与合规风险，武汉市保安行业协会拟于 2026 年 10 月 22 日上午举办全市保安企业劳动用工风险防控专项培训班。现将有关事项通知如下。

一、培训主题

社保新规下保安企业劳动用工全流程风险防控。

二、培训目的

通过“政策解读+案例实操+互动答疑”的模式，使参训人员：

（一）看懂社保征管新形势，精准把握社保新规及配套政策对保安行业的深度影响，明确政策调整核心要点；

（二）熟练掌握招聘入职、在职管理、离职退出全流程劳动用工风险点，结合保安行业特点建立财务合规防线；

（三）通过典型案例解析，精准识别社保缴纳基数、加班费计算、工伤赔付、离职补偿等高频财务风险，掌握风险规避方法；

（四）明确后续劳动用工财务管理行动方向，将培训内容转化为实际经营效能，助力企业稳健发展。

三、培训对象

各会员单位财务负责人，每个企业限报 1 名。

四、课程内容与师资

（一）授课人

郑蓓蓓：江之都集团股权事业部资深顾问，国家一级人力资源师，12 年大型上市公司人力资源管理经验，2 年企业管理及人力资源管理咨询经验，擅长企业战略重塑、人力资源战略落地、HRBP 实战、组织变革与组织管理、薪酬架构搭建重塑、短中长期绩效激励设计与实操、企业培训体系搭建及企业文化落地等，运用科学管理模型，助力企业长效发展。

（二）课程内容（见附件）

五、培训安排

（一）培训时间

2026 年 10 月 22 日（星期四）上午 9:00-12:00

（二）培训地点

武汉纵横职业培训学校 4 楼教室(汉阳区汉阳大道辅路与燎原路交叉口)地铁:4 号线永安堂 C 出口 500 米

（三）培训流程

六、有关要求

时 间	课 程	内容梗概
8:30-9:00	签到	签到登记
9:00-10:30	政策解读+案例解析	第一部分:引言——企业用工风险升级与政策解读 第二部分:政策法规前沿与核心条款解读 第三部分:入口关——招聘入职的“防火墙”设计
10:30-10:40	课间休息	短暂休息，自由交流
10:40-12:00	专题授课+案例研讨+答疑	第四部分:核心关——在职管理全流程风险拆解与成本优化 第五部分:出口关——离职环节的风险化解与证据固化 第六部分:江之都全景式人力资源咨询服务方案

（一）请各会员单位高度重视此次培训，合理安排财务负责人参训，确保培训效果。于2026年10月20日（周二）12:00前通过表单上报参训人员信息（按要求填写企业名称、参训人员姓名、联系方式）。

（二）参训人员请自行前往培训地点签到参训，提前15分钟到达，遵守培训纪律，不得无故缺席、迟到、早退；培训期间将手机调至静音或震动状态，认真做好学习笔记。

（三）本次培训不收取任何费用。

（四）如报名人数超过90人，协会将另行增设培训场次，具体情况另行通知。

附：《劳动用工全流程风险防控》课程大纲

报名二维码：



武汉市保安行业协会

2026年10月15日

附件：

《劳动用工全流程风险防控》课程大纲

课程概述

结合金税四期、最新司法解释及劳动仲裁规范指引，从招聘入职、在职管理到离职环节，全面拆解企业用工风险，提供“防火墙”设计与证据固化策略，帮助企业实现合规降本。

第一部分：引言——企业用工风险升级与政策解读

1、宏观趋势与中小微企业用工现状

“K 型复苏”分化：头部企业精英化 vs 中小微企业承载 80%用工需求的夹缝生存。

监管从柔性劝导转向“数据铁幕”：金税四期打通税务、银行、社保、市监数据，成本刚性上涨。

中小微企业用工五个“疼痛点”：假灵活用工暴雷、工资社保一致性焦虑、招工难与就业难结构性矛盾、老板法人/个人风险界限模糊。

2、工维权新趋势

权益意识觉醒与即时数字化维权（社交媒体“维权军师”现象）。

追求即时反馈与拒绝画饼，对“权威”脱敏，要求“下班自

由”。

3、社保合规与“金税四期”监控

核心公式：社保夯实率 =（社保申报基数总额 ÷ 全员税前工资总额）× 100%。

70%红线预警： 夯实率低于70%将触发系统自动预警与重点稽查。

合规阶梯：2026年底线70%，2027年80%，2028年90%，2029年全面达标100%。

四类高风险企业： 全员最低基数缴纳、申报人数与参保人数不符、工资拆分与私账转账、签订无效放弃社保协议。

低成本分步整改： 确保工资表、个税、社保、银行流水“四表一致”。

4、社保合规优化策略

路径一：合理拆分薪资结构（外勤误餐补助、差旅津贴、职工福利费不超14%等）。

路径二：优化用工模式（退休返聘、在校实习生、正规业务外包、非全日制用工）。

第二部分：政策法规前沿与核心条款解读

1、《司法解释二》核心条款

劳动关系认定实质化（重实质轻形式，警惕“假外包真用

工”）。

隐形加班与薪酬穿透式审查（微信/电话安排工作可能被认定加班）。

单方调岗调薪的合理性边界收紧(不得具有侮辱性、惩罚性)。

规章制度民主程序与电子化管理证据（电子合同、OA 公示的举证责任）。

2、《湖北省劳动人事争议仲裁案件规范指引（二）》

超龄劳动者工伤待遇争议受理规则。

电子劳动合同的认定标准与必备条款。

工时规定（每日不超过 8 小时，每周不超过 44 小时）。

试用期约定限制（劳务派遣重复约定无效）。

年终奖支付规则（劳动合同终止时，按实际工作时间比例支付）。

提成工资支付条件。

补正免罚原则与严重违纪认定。

末位淘汰属于违法解除。

后续医疗费用与停工留薪期待遇争议。

3、《工伤保险条例》意见（三）与超龄用工规定

“工作场所”、“上下班途中”、“工作原因”范围拓宽，第三方侵权竞合处理。

超龄劳动者（男满 60，女满 50/55）必须单独缴纳工伤保险，不可用意外险替代。

超龄用工协议必备 10 项条款。

就业困难人员灵活就业社保补贴（4050 政策）。

生育保险相关规定。

第三部分：入口关——招聘入职的“防火墙”设计

1、招聘广告与录用通知

风险点：就业歧视、承诺不兑现、Offer 法律性质模糊（要约）、录用条件不清晰。

设计建议：用语中性化、内容真实化、保留证据。

Offer 标准化与录用条件书面化。

2、背景调查与入职管理

背调合规操作（获取授权、只查工作相关信息、重点核实）。

入职文件签署（劳动合同、员工信息登记表、保密协议、规章制度确认书、岗位说明书）。

关键操作步骤（验证原件、重点关注离职证明、创建员工档案）。

3、试用期管理

试用期不是“安全期”而是“考核期”。

试用期解雇的“生死线”：必须有书面化并告知员工的“录

用条件”，并保留客观考核记录与完整证据链。

第四部分：核心关——在职管理全流程风险拆解与成本优化

1、规章制度与民主程序的“合法性”牢笼

程序合法：保留职代会通知、签到表、会议纪要、工会确认函。

公示告知：制作《规章制度签收确认单》、OA 系统已读回执。

内容合理：将“罚款”转变为“绩效考核扣分”，量化“严重违纪”行为。

2、薪酬、考勤与加班管理

核心痛点：考勤记录不完整、加班审批缺失、碎片化加班举证难。

成本优化：建立加班审批流程、明确“加班”定义（电子化 OA 审批）、约定加班费计算基数、建立加班调休制度。

3、岗位、薪酬与工作地点“单方调整”

风险点：被认定为“未按约定提供劳动条件”导致被迫解除（N 或 2N）。

优化策略：充分利用“协商一致”原则签订变更协议。

合同条款设计：岗位、地点、薪酬条款预留合理空间。

谨慎适用“客观情况发生重大变化”（N+1）。

4、员工奖惩与违纪处理

构建“三段式”证据链：事实证据（监控、检讨书）、制度证据（已公示的条款）、程序证据（工会复函、送达凭证）。

关键动作：解除通知必须有效送达（直接签收、EMS 邮寄、邮件/短信等），保留所有送达证据。

第五部分：出口关——离职环节的风险化解与证据固化

1、协商一致解除

风险点：协议内容不明确、权利放弃存在争议。

核心条款设计：明确解除性质与时间、款项结清条款、万能兜底条款、义务延续条款。

证据固化：当面签署、转账备注“离职补偿金”、永久归档。

2、员工主动辞职

风险点：“被迫辞职”风险（未足额支付工资/未缴社保）、辞职程序缺失、未完成交接。

应对策略：建立标准辞职流程（书面辞职信、辞职确认函）、应对被迫辞职预警、将辞职与交接绑定。

3、企业单方解除

违法解除（2N 赔偿金）是最大风险。

构建解除的“铁三角”证据链：

严重违纪/失职（时、地、人、事、因、果完整证据）。

不能胜任工作（考核标准、结果、培训/调岗记录、再考核证

明）。

客观情况重大变化（决策文件、协商记录）。

解除流程：通知工会、送达解除通知。

4、劳动合同终止与后续义务

合同终止前的“双重审查”（时间预警、条件审查，避开“三期”、医疗期等）。

规范开具《离职证明》（内容法定、及时开具、保留送达证据）。

竞业限制的精准管理（按月足额支付补偿金，或签署不履行确认函）。

第六部分：江之都全景式人力资源咨询服务方案

劳动用工风险审计

人力资源合规与基础体系建设

薪酬绩效设计

组织发展与效能提升

人力资源管理咨询全案（全年深度陪跑）

课程总结与答疑：将风险控制意识融入用工的每一个步骤，变“事后救火”为“事前防火”，实现企业长效发展。