

无忧信息快报

热点关注 2013年4月刊
Web: <http://research.51job.com>

规范签订培训服务期协议



随着人才竞争的进一步加剧，企业越来越重视人才的培养，但同时又担心培训后的人才流失问题，因此越来越多的企业通过签订培训服务期协议来规避风险。企业在与员工签订培训协议时，需进行规范合理的操作，以有效控制核心人才流失的风险，并减少劳动纠纷的发生。（智慧支持：劳动法专家鲁志峰）

企业选择的培训对象必须通过试用期考核，对于试用期员工，若确实需要出资对其进行专业培训，应先协商变更试用期的期限，即缩短试用期，待转正后再与其签订服务期协议。同时为了降低培训风险，企业还可对其忠诚度和离职倾向进行综合评估。

案例

2008年1月杨某作为技术人员应聘到某高科技企业，签订了为期三年的劳动合同。2008年3月，杨某由于工作表现优秀而提前转正，同时获得为期一个月的国外专业技术脱产培训机会，培训费用6万元，由企业专项培训经费出资。双方签订了一份培训协议，协议约定：杨某接受培训后需为企业服务五年，若他在约定的服务期间提出解除劳动合同，应当支付企业违约金8万元，按照培训结束后工作每满一年减免赔偿20%的方法支付。2008年7月，杨某回国不久便提出辞职。企业认为杨某应当按照协议规定支付违约金8万元，杨某不同意，企业遂向劳动争议仲裁委员会申诉。

3、完善协议的内容与细则

培训服务期协议的内容主要为培训费用、服务期和违约责任三点，其他还应当包含具体的培训时间、地点、培训内容及相关违约情形等。

➤ 约定有效的违约金

案例中，该企业实际支付的培训费为6万元，双方协议中约定违约金8万元，违反了违约金总额封顶的规定。

培训费主要包含直接培训费用、培训期间的差旅费及其他额外补贴等，协议中约定的违约金则不得超过实际支出的培训费用，同时企业需妥善保留好由员工签字确认的相关培训费用的支付凭证原件。

➤ 限定合理的服务期限

案例中，该企业与杨某签订的劳动合同期限为三年，在培训协议中约定的服务期为五年，此约定是合理的。

关于培训服务期的期限，主要由企业和员工共同约定。通常企业与员工约定的服务期限应长于劳动合同期限，以掌握续签合同的主动权。另外，服务期的起始时间可约定为自培训开始时，以避免在培训过程中出现员工自行中止培训、解除劳动合同等情形给企业造成损失。

综上所述，企业规范培训服务期协议的签订，能够在一定程度上规避专业培训后的人员流失风险，同时也能够有效的避免不必要的劳动纠纷。

关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

案例分析

如何规范签订培训服务期协议？

1、明确协议的适用范围

案例中，该企业给杨某提供专项培训费用，出国进行为期一个月的专业技术脱产培训，双方签订的培训服务期协议是合法有效的。

由企业直接出资的专业培训(包括技术或职业技能培训)，并有支付费用相关凭证的才能跟员工签订培训服务期协议，其他形式的培训，如企业内部的入职培训、岗前培训、轮调岗培训等则不能签协议约定服务期。

2、选择稳定的培训对象

案例中，该企业派新员工杨某到国外参加脱产培训是存在很大风险的，若杨某未提前转正，仍在试用期内，企业则不能要求其支付违约金。

如需了解更多调研报告，请拨打：**021-61601888-8855**；或登录我们的网站：<http://research.51job.com>

无忧信息快报

热点关注 2013年4月刊
Web: <http://research.51job.com>



《2013应届生调研报告》



- ✓ 丰富的样本来源
- ✓ 精准的市场资讯
- ✓ 大量的同行信息
- ✓ 专业的数据分析

更多信息，请浏览：

<http://research.51job.com>

报告内容

- 应届生求职意向
- 应届生薪酬福利
- 应届生就业选择
- 应届生培训情况
- 企业的招聘动态
- 应届生管理建议

前程无忧人力资源调研中心

TEL : (021) 61601888-8855 MAIL : survey@51job.com

