

规章制度撰写实务与社保入税的劳动用工风险管理

课程背景：

在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下，国家治理都必须“依法治国”，毫无疑问，企业治理也需要“有法可依”，才能“有法必依、执法必严、违法必究”！那么规章制度是企业内部的“法”，如何系统、全面、完整、依法、合规地制定规章制度、执行规章制度、修订规章制度就是至关重要的重大工程和基础保障。即依法保护劳动者的合法权益，又避免问题员工和恶意行为对用人单位的合法权益的侵害。

企业员工关系管理过程中，规章制度的制定程序合法、内容合法成为 HR 的关注重心，社保入税成为社会舆情和企业高层的关注焦点，相关法律法规的强制性、禁止性规范及规章制度体系的有效构建，成为劳动关系建立、履行、解除或终止合法、合规执行的重要保障。可见，要想理顺员工关系，真正实现员工关系管理的和谐、健康、稳定，建立于规章制度及业务表单与工作流程的有机衔接已是势在必行。

课程收益：

- 系统认知如何合法、合规地撰写规章制度，规避企业用工管理程序内容与法律风险
- 掌握企业劳动关系的风险管理，提高劳动争议的事前预防能力及事中控制能力
- 了解企业目前面临的主要社保风险，掌握社保入税相关风险控制策略的选择
- 了解劳动合同解除与终止时常见的纠纷案例及应对方案
- 通过本课程的学习，既指导用人单位劳动关系管理操作的合法、合理性，又不伤害广大员工的积极性与创造性，促进人力资源管理的和谐、稳定、健康发展

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：企业人力资源部门负责人和劳动关系管理人员

课程方式：老师讲解+互动研讨+案例分析

课程大纲

第一讲：劳动合同原理及我国劳资冲突与劳动争议的现状

一、我国劳资冲突与劳动争议的现状

1. 劳动争议案件数量激增，影响巨大

- 1) 1986-2017年全国劳动争议案件权威数据及图表展示，从数据上感受劳动争议风险发生对企业的影响和对HR的压力
- 2) 2008年《中华人民共和国劳动合同法》颁布实施后，媒体公开报道的劳动争议案件情况

2. 常见劳动关系冲突的三个阶段

- 1) 劳动关系建立阶段
- 2) 劳动关系履行阶段
- 3) 劳动关系解除/终止阶段

二、劳资冲突与劳动争议概述

1. 劳资冲突的概念
2. 劳动争议的概念
3. 劳动争议萌芽——员工申诉处理

4. 劳动争议的处理程序

- 1) 集体（民主）协商的程序

- 2) 劳动争议的协商处理
- 3) 劳动争议的调解处理
- 4) 劳动争议的仲裁处理
- 5) 劳动争议的诉讼处理

第二讲：劳动规章制度制定的要求及法律误区

一、何谓规章制度

1. 规章制度的概念
- 2. 规章制度的界定**
 - 1) 规章制度的法律规定
 - 2) 规章制度的表现形式
3. 规章制度的作用

二、规章制度的程序要求

- 1. 制定或修订规章制度的民主程序**
 - 1) 适用对象
 - 2) 讨论程序
 - 3) 协商程序
- 2. 制定或修订规章制度的公示告知程序**
 - 1) 公示告知方式
 - 2) 注意事项

第三讲：劳动规章制度的撰写实务

一、劳动规章制度的内容要求

- 1. 总体要求**
 - 1) 合法性
 - 2) 合理性
 - 3) 可操作性
2. 规章制度违法的后果

二、劳动规章制度条款的制定

1. 招聘制度
案例：招聘广告藏陷阱，试用期解除惹官非
2. 合同管理制度
案例：劳动合同约定工作地“中华人民共和国境内”可行吗？
3. 培训制度
案例：拓展训练员工拒签服务期协议起纷争
4. 工时制度
案例：“落场”不打卡，解雇被索要高额加班费
5. 休假制度
案例：法定节假日加班算两倍工资补一天假可行吗？
6. 绩效制度
7. 薪酬福利制度
8. 保密制度
9. 安全卫生制度
10. 奖惩制度
案例：员工跳槽前以规章制度程序违法解约并索偿

第四讲：企业目前面临的社保风险及风险控制策略

一、企业目前面临的社保风险

1. 社保征缴政策变化
2. 社保基数与费率
3. 政策变化后的影响

二、社保入税的风险控制策略的选择

1. 顶层设计规避策略
2. 企业外管理制度规避策略
3. 企业内用工规避策略
4. 工资发放规避策略

第五讲：社保入税相关政策及热点问题

一、社保入税的政策新动向

1. 降低养老保险单位缴费比例
2. 继续阶段性降低失业保险、工伤保险费率
3. 调整社保缴费基数政策
4. 加快推进养老保险省级统筹
5. 提高养老保险基金中央调剂比例
6. 稳步推进社保费征收体制改革
7. 建立工作协调机制
8. 认真做好组织落实工作

实例研讨：《广东省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案》发布

二、社保入税的热点问题

1. 税务机关是代征，还是完全征缴？
2. “单基数”还是“双基数”？
3. 是否会对历史差额部分进行补缴？
4. 灵活用工形式是否需要缴纳社会保险？基数如何确定？
5. 工资总额作为用人单位征缴基数，是否优先进行扣减？
6. 社会保险征缴改革后，缴费比例是否会下调？
7. 通过多个用工主体领取工资或劳务报酬，如何计算缴费基数？
8. 是否对小微和初创企业进行必要区分？
9. 征收改革后，企业如何降本增效？
10. 劳动者和企业协商不缴纳社保可行吗？

结语：

通过全面、系统学习劳动规章制度撰写标准与要求，做到合法、合情、合理地规范用工和管理行为，避免劳动关系建立、履行、解除或终止期间的争议与纠纷，构建和谐、健康、稳定的劳动用工关系，开创政府放心、单位安心、员工舒心的多赢局面。

通过了解外部社保入税的国家政策风向，做好内部的社保入税风险控制策略的布局 and 安排，避免陷入法律追究、行政处罚、员工维权的旋涡。

互动答疑：Q&A