

最新政策解读：

《2019年社保改嫁税务及个税调整后，企业如何应对》

一、培训背景

国税地税“复合”，社保“改嫁”税务。2019年1月1日起基本养老保险费、基本医疗保险费、工伤保险费等各项社会保险费由税务部门统一征收。这一政策打破了社保费和个税“分征”局面，扫除了信息不对称的盲区！加之金税三期工程的推进，今后对企业及个人征收税费和稽查将更加准确严格。目前有多数企业未严格按照社保法规定依照实际工资进行社保申报，大部分企业都是按照最低工资标准来缴存社保。这一现象是当下社会较为普遍，一旦规范，触及面非常之广，严重的会被列入失信行为责任人。我省目前的相关政策也正在制定中，即将发布。

社保“改嫁”税务后，对企业及个人会带来什么影响？企业该如何处理和应对？人社部门和税务部门两部门如何衔接？具体要怎样操作？社保费是否还会陆续降低？新政策将有哪些规定？哪些将要进一步的调整？对企业主、HR及普通职工个人来说**提前应该注意哪些？企业应该如何做，才能降低风险，减少企业负担，做到未雨绸缪？**

个税修订案明确，居民个人的综合所得，以每一纳税年度的收入额减除费用60000元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后的余额，为应纳税所得额。专项扣除包括居民个人按照国家规定的范围和标准缴纳的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险等社会保险费和住房公积金等，专项附加扣除包括子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息和住房租金等支出，如何**落地实操？**

为帮助广大用人单位**全面了解国家相关法律政策，降低用工法律风险！**特举办《最新政策解读：2019年社保改嫁税务及个税调整后，企业如何应对》（川南片区）高级培训班，欢迎广大用人单位踊跃报名！

二、培训对象

各企业人力资源总监（经理）、行政总监（经理）、薪资福利主管（专员）、绩效主管（专员）、社保主管（专员）、培训主管（专员）等部门相关人员参加。

三、培训时间、地点

五、培训内容

模块	内容
一、2019年社保改嫁税务后，企业如何应对	1、社保改嫁税务后，对企业有哪些影响？ 2、税务征收社保，如何影响企业招聘？ 3、员工可否放弃缴纳社会保险？ 4、可否协商不缴纳社会保险，将社保费用以补贴形式发放？ 5、协商不缴社保后，员工能否反悔索要经济补偿？ 6、缴纳的社会保险险种不全，可否要求单位支付经济补偿？ 7、如何确定社会保险缴费基数？ 8、低于社会保险缴费基数申报，劳动者可否要求支付经济补偿？ 9、低于社保缴费基数缴纳工伤保险，是否由单位承担赔偿责任？ 10、试用期应否缴纳社会保险？ 11、离职当月是否仍需缴纳社会保险？ 12、如何处理社会保险争议问题？ 13、如何应对员工要求补缴社保？

	<p>14、社保补贴可否折抵单位应缴的社保？</p> <p>15、可否要求员工承担滞纳金、利息？</p> <p>16、违反社会保险规定，企业将面临哪些法律责任和惩戒措施？</p> <p>17、企业从哪些方面可以降低用工成本？</p> <p>18、如何合规降低社保基数？</p> <p>19、如何设计工资结构，提升员工福利待遇？</p>
<p>二、近期国家个税修订案明确，居民个人的综合所得，以每一纳税年度的收入额减除费用 60000 元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后余额，为应纳税所得额实操解读。</p>	
<p>三、近期国家（人大及国务院）人社部出台的劳动用工相关政策法规解读</p>	
<p>四、最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题》的司法解释 （一）（二）（三）（四）重点条款的理解</p>	
<p>五、如何做好招聘录用与试用期管理</p>	<p>1、招聘录用管理的法律依据？招聘需要哪些准备工作？</p> <p>2、招聘公告的制作注意哪些问题？人员甄选时需注意哪些问题？</p> <p>3、背景调查时注意事项？如何安排入职体检？有哪些注意事项？</p> <p>4、录用通知书如何设计？是否可以撤回？什么情形下可以撤回？</p> <p>5、试用期管理主要法律依据？试用期录用条件如何设计？</p> <p>6、试用期管理流程如何设计？试用期期间如何考核？</p>
<p>六、劳动合同的履行/变更/续签/中止/终止</p>	<p>1、正常情况下劳动合同的履行；</p> <p>2、调薪、调职、调岗的操作；</p> <p>3、变更劳动合同应注意的问题；</p> <p>4、续签劳动合同应注意的问题；</p> <p>5、劳动合同终止情形及应用；</p> <p>6、招聘管理不合规引发的劳动争议；</p> <p>7、社会保险与工伤事故处理中的法律风险及控制；</p> <p>8、员工岗位异动过程中的法律风险及控；</p> <p>9、特殊工时管理规定解读与员工加班及特殊工时管理法律风险及控制；</p> <p>10、员工离职管理与经济补偿金管理中的风险及控制；</p> <p>11、女职工特殊劳动保护及特殊假期及工资计发；</p>
<p>七、员工离职的法律风险防范与用工成本控制</p>	<p>1、职工离职的类型；</p> <p>2、辞退员工的法定类型与操作要领？</p> <p>3、协商一致解除：谁是“动议方”？</p> <p>4、企业单方解除：区分“过错性”与“非过错性”？</p> <p>5、“三金”应用实务：经济补偿金、违约金、赔偿金？</p> <p>6、员工“不辞而别”：能否追究法律责任？</p> <p>7、训练：解除合同经济补偿及各类赔偿计算</p> <p>8、超过医疗期，员工无法胜任工作，也不同意解聘，如何处理？</p>
<p>八、企业经济性裁员合法性操作</p>	<p>1、社会经济形势不好，可以进行经济性裁员吗？；</p> <p>2、企业按规定采取停止招工，清退各类外聘人员，停止加班加点，降低工资收入等措施的合理性、必要性；</p> <p>3、采取上述措施后的半年内企业生产经营状况无明显好转的原因和理由；</p> <p>4、裁员方案是否符合国家的法律法规和政策规定，规定的理解；</p> <p>5、裁员的安置，安抚政策措施的制定及实施；</p> <p>6、企业工会对企业发生经济性裁员事项的先期介入及法定监督权的行使；</p> <p>7、企业在进行经济性裁员时具体操作指南</p>
<p>九、绩效管理与岗位调</p>	<p>1、企业单方调整岗位，员工往往可被迫解除合同并索赔补偿，如何规</p>

整	<p>避？</p> <p>2、调岗时没有书面确认，到新岗位工作 2 个月后能否要求恢复到原岗位？</p> <p>3、可否对“三期内”女职工进行调岗、调薪？</p> <p>4、员工认同绩效结果，为什么在“不胜任工作”引发的争议中还是败诉？</p> <p>5、为什么企业根据绩效结果支付绩效奖金，最终被认定非法克扣工资？</p> <p>6、法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？</p> <p>7、对绩效考核不合格的员工，如何合法辞退？</p> <p>8、绩效正态分布往往强制划分 5%的员工为不合格者，是否合法？</p>
十、劳动报酬、休假、薪酬福利合规管理	<p>1、工资总额包括哪些工资明细？</p> <p>2、新进员工薪资管理问题及处理技巧；</p> <p>3、调整工作岗位后，可以调整薪资标准吗？</p> <p>4、如何通过薪酬调整处理员工失职、违纪等问题？</p> <p>5、值班算不算加班？劳动者在工作日（法定节假日）值班，能否安排补休而不予支付加班费？</p> <p>6、病假/年休假/婚假/产假/丧假等的享受条件及工资待遇标准？</p> <p>7、离职员工往往回头追讨年终奖，有可能得到支持，如何规避该风险？</p> <p>8、医疗期管理的法律适用于实操；</p> <p>9、法律对加班有什么限制及超时加班的法律风险；</p> <p>10、计件制、综合计算工时制、不定时工时制之区别与正确运用；</p> <p>11、企业高管、保安、门卫等特殊岗位人员加班费管理实务；</p> <p>12、加班加点的工资计算口径与工资支付；</p> <p>13、加班费追索时效、举证责任与企业如何应对加班费投诉/诉讼；</p> <p>14、各类假期管理的规定及其法律适用；</p>
十一、 违纪违规问题员工处理	<p>1、劳动者往往拒绝签收处分、解雇通知书，如何应对？</p> <p>2、问题员工拒绝提交《检讨书》或否认违纪违规事实，该如何收集证据？</p> <p>3、对于违纪员工，应该在什么时间内处理？</p> <p>4、怎样理解“严重违反用人单位的规章制度”？</p> <p>5、如何在《惩罚条例》中描述“一般违纪”、“较重违纪”及“严重违纪”？</p> <p>6、怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害”？</p> <p>7、如何界定“重大损害”，“重大损害”是否必须体现为造成直接经济损失？</p> <p>8、能否直接规定“禁止兼职，否则视为严重违纪违规”？</p> <p>9、直线部门经理擅自口头辞退员工，仲裁机构往往认定企业非法解雇，企业该如何做，才避免案件败诉？</p> <p>10、劳动者不辞而别、无故旷工，却主张被企业口头解雇，往往得到仲裁机构的支持，企业该如何做，才避免案件败诉？</p> <p>11、“录音录象”证据，仲裁与法院是否采信；企业内部 OA 系统上的资料能否作为证据使用；电子邮件、手机短信能否作为证据使用？</p> <p>12、退休返聘人员的劳动合同管理；</p> <p>13、非全日制、内退、实习大学生的概念；</p> <p>14、如何管理特殊人员（内退、停薪留职等）与用人单位劳动或雇用关系。</p> <p>15、企业（车间）对于不合格员工如何取证留痕？</p> <p>16、原岗位裁员，员工拒绝调到新岗位，如何处理？</p>
十二、 经济补偿理解与应用	<p>1、用人单位需向劳动者支付经济补偿的情形有哪些？</p> <p>2、什么情况下用人单位需支付两倍的经济补偿？</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 3、劳动者可否同时向用人单位主张经济补偿和赔偿金？ 4、经济补偿计算的基数及标准如何确定？ 5、经济补偿年限最高不超过十二年的适用范围？ 6、如何计算《劳动合同法》生效前后的经济补偿年限？ 7、如何理解“六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿”？ 8、劳动合同法环境下“50%额外经济补偿金”是否继续适用？ 9、挂岗员工要求按在岗员工工资水平支付经济补偿，如何应对和处理？
<p>十三、 规章制度/员工手册</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1、企业人力资源管理体系中哪些内容跟劳动法有必然联系？ 2、人力资源、劳动用工管理制度应该包括哪些必备内容？ 3、制定规章制度程序要求给用人单位带来哪些风险，如何应对？ 4、无纸化、网络化办公下的公示，存在哪些风险？ 5、如何公示或告知，更符合仲裁或诉讼的举证要求？ 6、规章制度能否规定对员工进行经济处罚？ 7、规章制度违反法律法规，劳动者可以被迫解除并索取补偿，如何防范？ 8、退休返聘、实习大学生、非全日制人员的人事管理； 9、协保、内退、的概念与用人单位的法律关系； 10、如何管理特殊人员与用人单位的劳动或雇佣关系； 11、非全日制（小时工）用工的法律规定及用工技巧；
<p>十四、最高法院关于 《工伤保险条例》最新 司法解释具体运用</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1、属于工伤范围的情形及不得认定为工伤的情形有哪些？ 2、怎样理解“上下班途中”，怎样控制期间的风险？ 3、发生工伤事故，用人单位需承担哪些费用？ 4、工伤员工借故拒绝复工，借故不断休假，如何处理？ 5、对于第三方造成的工伤事故，劳动者能否要求用人单位支付工伤待遇又同时要求第三方支付人身损害赔偿？ 6、用人单位能否以商业保险理赔款替代职工工伤赔偿待遇？
<p>十五、 个税筹划及工资扣减/调 整/支付风险控制</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1、新《个税法》等其他法律法规及地方法规政策新变化及对企业影响； 2、个人所得税筹划/法定工资标准及工资扣减/调整/支付风险控制； 3、社会保险管理流程梳理及与工资、税收、劳动关系管理体系的协调统一； 4、外包、派遣等用工形式的有效应用； 5、按月均衡发放工资的节税策略； 6、工资薪金收入福利化如何转为企业经营费用； 7、工资薪金与劳务报酬相互转化的节税策略；