

对外课纲（仅仅标题词汇有一些调整）：

**第六讲 社保改嫁税务，各类社保问题之依法应对策略**

**第七讲 新《个税法（修正案）》等法律的新变化及对企业的影**

**第八讲 员工离职的法律风险防范与用工成本控制**

**第九讲 新政改革下，绩效管理**

**第十讲 新政改革下，如何做好招聘录用与试用期管理**

苏老师课纲：

### 一、2019年社保改嫁税务后，企业如何应对-1

1. “金税三期”下的社会保险缴纳管理新流程及“五险一金”的税会处理。
2. 社保如何与工资、税收、劳动关系管理体系的协调统一？
3. 社保改嫁税务后，对企业有哪些影响？
4. 税务征收社保，如何影响企业招聘
5. 可否协商不缴纳社会保险，将社保费用以补贴形式发放？
6. 协商不缴社保后，员工能否反悔索要经济补偿？
7. 缴纳的社会保险险种不全，可否要求单位支付经济补偿？
8. 如何确定社会保险缴费基数？
9. 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？
10. 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？
11. 试用期应否缴纳社会保险？
12. 离职当月是否仍需缴纳社会保险？
13. 如何处理社会保险争议问题？
14. 如何应对员工要求补缴社保？
15. 企业从哪些方面可以降低用工成本？
16. 如何合规降低社保基数？

### 二、新《个税法（修正案）》等法律的新变化及对企业的影

- 1、优化调整税率结构，扩大较低档税率对代扣代缴义务人的影响
- 2、新政后不同地区人群的收入变化：能节省的钱更多了
- 3、个税六项专项附加扣除你能扣除几项？

- 4、六个专项附加扣除如何落地实施？
- 5、《个税法（修正案）》如何汇算清缴与退税？
- 6、个税工资薪金的风险临界点的控制。
- 7、工资、社会保险、税收典型风险及风险控制策略
- 8、外包、非全日制、派遣等用工形式的有效应对运用
- 9、发放年终奖、月薪、年薪的综合节税筹划
- 10、工资薪金收入福利化或转为企业经营费用
- 11、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

### 三、员工离职的法律风险防范与用工成本控制-3

- 1、职工离职的类型；
- 2、辞退员工的法定类型与操作要领？
- 3、协商一致解除：谁是“动议方”？
- 4、企业单方解除：区分“过错性”与“非过错性”？
- 5、“三金”应用实务：经济补偿金、违约金、赔偿金？
- 6、员工“不辞而别”：能否追究法律责任？
- 7、训练：解除合同经济补偿及各类赔偿计算
- 8、超过医疗期，员工无法胜任工作，也不同意解聘，如何处理？

### 四、绩效管理 with 岗位调整-4

- 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，如何规避？
- 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？
- 3、可否对“三期内”女职工进行调岗、调薪？
- 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？
- 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？
- 6、法律上如何证明劳动者“不能胜任工作”？
- 7、对绩效考核不合格的员工，如何合法辞退？
- 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？

### 五、如何做好招聘录用与试用期管理-5

- 1、招聘录用管理的法律依据？招聘需要哪些准备工作？
- 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？
- 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？

- 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？
- 5、试用期管理主要法律依据？试用期录用条件如何设计？
- 6、试用期管理流程如何设计？试用期期间如何考核？