

“

”

2019

“三法”（社保法、个税法、劳动合同法）融合下的企业应对措施高级研修班

主办单位：百朗教育集团 中培在线 <http://www.zhongpei123.com>
支持单位：人力资源和社会保障部中国国家人事人才培训网-百朗企业学院
国务院发展研究中心 中国企业联合会培训中心
清华大学继续教育学院 中国人力资源开发研究会

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？明年国家将出台什么政策将企业的社保费陆续降低？新政策将有哪些禁止“擅自追缴处罚”的规定？哪些将要做进一步的调整？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，百朗教育特举办《“三法”（社保法、个税法、劳动合同法）融合下的企业应对措施高级研修班。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）、培训师、招聘主管（专员），工会、企业法律顾问、财务等各类管理人员和业务骨干以及总经办、办公室、企管部、综合部、人事部、劳资部、财务部、销售部等部门相关人员参加。

三、培训时间（两天）、地点

1、

2、培训授课第一天上午8:00-8:30报到、交费、领取学员资料，8:30正式开课，第二天下午16:30结束；

3、会务组根据各单位回传报名回执表，于开班前一星期以传真形式通知参加培训人员具体报到地点、乘车路线及相关注意事项等。

四、主讲专家

苏建伟 百朗教育特约讲师，毕业于华东政法大学法律系。法学硕士，律师，系世界 500 强企业上海汽车工业（集团）总公司企业法律顾问；高级经济师。劳动合同法、经济合同法专家，CCTV12 法律频道《法律讲堂》特邀客座教授。苏老师长期专注于劳动与社会保障法的理论和实务工作，具有深厚的法学理论功底和丰富的法律服务经验，尤为擅长为企业劳动用工风险管理提供法律培训服务、劳动规章制度合规审查、竞业限制制度设计与流程管理，以及为企业人力资源重组提供系统性法律解决方案等。

五、培训内容

第一部分：社保征管体制新变革，企业的应对之道

一、现行社保规定及司法实践

（一）社会保险费概述

（二）社保基数的确定与社会保险费计算方法

1.如何确定用人单位的社会保险缴费基数

2.如何确定员工个人的社会保险缴费基数

3.社会保险的计算方法

（三）疑难问题解答：社保热点 28 问

1.职工哪些收入不列入缴费基数的项目？

2.年终奖是否纳入社保缴费基数？

3.员工是否可以放弃缴纳社会保险？是否可以协商不缴纳社会保险，而将社保

费

以补贴的形式发放？

4.双方协商不缴社保后，员工能够主张经济补偿？

5.缴纳的社会保险险种不全，员工可否要求单位支付经济补偿？

6.低于社保缴费基数申报，员工可否要求经济补偿？

7.代缴社保，工伤保险待遇由谁承担？

8.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？

9.低于社保缴费基数缴纳生育保险，单位是否需要补差额？

10.试用期是否缴纳社会保险？

11.离职当月是否仍需缴纳社会保险？

12.工资拆分发放可否规避社保缴费基数？

13.个人账户发放工资可否规避社保缴费基数？

14.用报销的形式发放奖金可否规避社保缴费基数？

15.以劳务派遣形式转嫁社保风险可行吗？

16.将劳务派遣转为劳务外包，社保缴纳义务转嫁给外包公司，可行吗？

17.与拒绝参保的人员解除劳动关系，可行吗？

18.解除双重劳动关系人员，可行吗？

19.已参加城乡居民养老保险的人员，是否再缴纳社保？

20.灵活就业缴费人员，需要解除吗？

- 21.外地户籍人员可以个体参保吗？
- 22.劳动合同履行地和用人单位注册地不一致时，社会保险应该在哪里缴纳？
- 23.缴满15年还需要继续缴费吗？
- 24.总分（含母子）公司之间人员互派相关用工成本的承担主体的正确选择

二、企业降低用工成本的应对措施

- 1.合理降低社保基数
- 2.用工模式优化
- 3.工资结构优化
- 4.利用税收优惠政策，提升职工福利待遇

三、新政下个税与社保费的筹划思路

- 1.个人代开发票，企业还需要扣缴个税吗？
- 2.职工薪酬中哪些部分为个人所得税免税和不征税所得？
- 3.员工应税收入费用化筹划：车补、话补、房补、伙食补贴、独生子女补贴、午餐补贴
风险防控与税务筹划
- 4.员工收入福利化政策：哪些福利支出或现金发放既不需要缴纳个人所得税又能在企业所得税前扣除？
- 5.员工实物福利筹划：单位住房、汽车、电器等实物给员工做福利是否纳税？如何进行会计处理？
- 6.兼职与非全日制合同工、临时工、劳务派遣工取得报酬风险防控与税务筹划
- 7.绩效考核与补发工资个人所得税处理
- 8.借款利息筹划：如何将20%的税率降为2%？
- 9.经营所得税负下降，个人独资与个体工商户避税方向
- 10.财产转让及其他所得筹划仍存在合理筹划空间
- 11.年终奖发放的雷区及计算
- 12.年终奖、年薪差个人所得税筹划方法：最佳节税月薪如何计算？

第二部分：职工薪酬的范畴界定

- 1.会计“职工薪酬”的范畴
- 2.企业所得税“职工薪酬总额”的范畴（国有企业、非国有企业）
- 3.个人所得税“工资薪金所得”的范畴
- 4.社保“工资总额”的范畴
- 5.年金“工资总额”的范畴
- 6.住房公积金“工资总额”的范畴

第三部分：职工薪酬与企业所得税、个人所得税和社保费用缴纳法律界限解析

- 1.企业所得税前扣除合理工资薪金的界定？与个人所得税和社保费用缴纳有什么不同？
- 2.实物发放的福利有哪些种？这些是否允许企业所得税、个人所得税和社保费用扣除？
- 3.现金发放的福利有哪些种？这些是否允许企业所得税、个人所得税和社保费用扣除？
- 4.股权激励企业所得税、个人所得税和社保费用分别怎样处理？
- 5.年终一次性奖励是否有变化？应怎样处理？

第四部分：合理设计薪酬，巧妙发放收入，轻松应对技巧

- 1.规范工资薪金制度，规避相关税费？
- 2.运用合理工具，降低相关费用？
- 3.巧妙设计工资支付方式，轻松降低税费负担？
- 4.工资变为虚假劳务发票的风险
- 5.综合考量负担，合理选择方案

第五部分：社保合规

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？
14. 社保补贴可否折抵单位应缴的社保？
15. 如何合规降低社保基数？

第六部分：社会保险可以秋后算账吗？

1. 税务部门征收社保与人社部门征收社保的口径有何差异？
2. 新征收模式下企业原来少缴、没缴社保的问题是否会被追责？
3. 新征收模式下，合规化缴费，职工成本要承担多少？
4. 在不涨薪情形下，招聘工作将面临怎么样的压力？
5. 新征收模式下，如何调整传统用工的匹配方式或结算方式？
6. 新征收模式下，使用学生实习、超龄雇佣、小时工、兼职工等特殊用工是否纳入

企

业单方缴费基数？

7. 新征收模式下，高收入群体缴费是否纳入三倍封顶？
8. 新征收模式下，通过第三方人力公司社保违规是否会关联到本企业？
9. 社保缴费基数、住房公积金和个税的金额是否要统一起来？
10. 三个月内的过渡期内，企业可以如何提前做好布局工作？

第七部分：个税筹划

一、新《个人所得税法》逐条解析：新在何处？

二、新《个人所得税法》疑难问题解答：

(一) 关于综合所得

1. 综合所得包含哪些内容？
2. 综合所得如何计算应纳税所得额？
3. 综合所得如何按年度合并计算个税？
4. 综合所得适用税率有什么讲究？
5. 扩大3%、10%、20%三档税率的级距如何合理应用？

(二) 关于专项附加扣除

1. 子女教育、赡养老人、继续教育、大病医疗、住房贷款利息和住房租金等支出如何税前扣除？
2. 子女教育、赡养老人、继续教育、大病医疗、住房贷款利息和住房租金等支出等专项附加扣除信息需要提供什么资料？

(三) 关于年终奖

1. 全年一次性奖金如何适用新算法？
2. 今年的年终奖什么时候发放才划算？

3.新法实施后，月工资和年终奖的最优分配方案是什么？

(四) 关于个税申报

- 1.企业如何代扣代缴？
- 2.个人如何办理汇算清缴？
- 3.如何申请退税？

第八部分、各类工时制度与加班工资支付的支付

一、标准工时制度

- 1、标准工时制下，工作时间如何安排？
- 2、每周工作六天，每天工作 6.5 小时，是否需要支付加班工资？
- 3、标准工时制下，如何支付加班工资？
- 4、法定节假日和延时工作能否以补休方式代替加班工资支付？
- 5、员工能否不补休而要求支付加班费？
- 6、部分公民放假的节假日安排工作，是否需要支付加班工资？
- 7、出差路途期间在周末，是否需要支付加班工资？
- 8、值班是否需要支付加班工资？如何区分加班和值班？
- 9、加班超时，承担何种法律责任？

二、综合工时制

- 1、何种岗位适用综合工时制？
- 2、综合工时制下如何支付加班工资？
- 3、综合工时制员工请病假期间是否计入总工时？将病休时间另行安排工作，是否支付加班工资？
- 4、不定时工作制
- 5、何种岗位适用不定时工作制？
- 6、实行不定时工作制，法定节假日工作是否有加班工资？
- 7、实行不定时工作制的员工作息制度与标准工时制员工相同，是否需支付加班工资？
- 8、实行不定时工作制未经审批，是否需支付加班工资？
- 9、加班工资的管控
- 10、延时工作的限制
- 11、如何有效控制加班？
- 12、如何约定加班工资，以降低加班成本？
- 13、加班工资的举证及司法操作
- 14、加班工资的举证规则
- 15、加班工资的诉讼时效
- 16、如何利用考勤记录与工资支付记录降低支付加班工资风险？
- 17、如何有效降低加班工资争议的法律风险？

第九部分、各类假期工资支付及风险管控

一、病假工资

- 1.如何认定病假？
- 2.病假工资的支付标准
- 3.医疗期满后仍不能上班，是否需支付病假工资？
- 4.员工病假不实，能否要求返还虚假病假期间的工资？
- 5.如何设计病假工资，以应对员工“泡病假”？
- 6.休假期间员工承担个人部分社保后，工资低于法定标准如何处理？

- 二、婚、丧、事假工资的计算
- 三、探亲假工资支付标准
- 四、年休假
 - 1.年休假如何计算？
 - 2.未休年休假工资如何计算？
 - 3.年休假争议的诉讼时效
 - 4.如何降低支付未休年休假工资的法律风险？
- 五、产假、哺乳期与护理假
 - 1.产假如何计算？
 - 2.计划生育手术假如何休？工资如何支付？
 - 3.女职工享有生育津贴，产假期间是否仍需发放工资？
 - 4.生育津贴和产假工资出现差额，如何处理？
 - 5.违反计划生育政策生育，产假期间工资如何支付？
 - 6.未安排哺乳时间，是否需支付加班工资？
 - 7.护理假如何计算？工资如何支付？
- 六、停工留薪期工资
 - 1.停工留薪期工资如何支付？
 - 2.超过停工留薪期，员工仍不能上班，如何支付工资？
- 七、特殊情况下的工资支付
 - (一) 停工、停产
 - 1.停工、停产期间工资如何支付？
 - 2.女职工产假期间遇上停工，如何支付产假工资？
 - (二) 高温津贴
 - 1.高温津贴如何支付？
 - 2.高温津贴是否需要扣缴个人所得税？
 - (三) 工伤待遇
 - 1.伤残津贴如何计算？
 - 2.一次性伤残补助金、工伤医疗补助金、伤残就业补助金如何计算及支付？
- 八、绩效奖金、年终奖支付及风险管控
 - 1.奖金的法律性质
 - 2.年终奖与 13 薪的区别与适用规则；
 - 3.未约定奖金发放条件，奖金如何发放？
 - 4.新入职员工不满一年不享受年终奖的规定是否有效？
 - 5.员工年终奖发放日前离职不享受年终奖的规定是否有效？
 - 6.在年终奖发放前员工被解雇，能否享受年终奖？
 - 7.员工主张年终奖的举证责任；
 - 8.年终奖如何计税？
 - 9.如何设计奖金发放门槛，降低奖金支付风险？
- 九、调薪与工资扣减的风险管控
 - 1.什么情况下可以调薪？如何把握调薪的合理性？
 - 2.如何控制调薪的法律风险？
 - 3.正常扣减工资与克扣工资的认定与风险防范；
 - 4.迟到一次罚款 50 元的规定是否有效？
 - 5.员工不提前通知及离职，公司能否扣除一个月工资作为赔偿？
 - 6.如何设计扣减工资的条款？
 - 7.拖欠工资与克扣工资的仲裁时效

十、二倍工资问题

(一) 二倍工资适用情形

- 1.未签书面劳动合同
- 2.未签订无固定期限劳动合同

(二) 二倍工资的计算及司法实践

- 1.二倍工资如何计算？年终奖是否计入二倍工资？
- 2.二倍工资的仲裁时效如何计算？

十一、劳动合同解除/终止与工资及相关款项的支付

(一) 劳动合同解除/终止

- 1.如何认定未及时足额支付劳动报酬？
- 2.劳动合同违法解除至恢复履行劳动合同期间，员工损失如何支付？
- 3.代通知金如何计算？
- 4.劳动合同解除后，何时支付员工的工资？

(二) 经济补偿与赔偿金

- 1.经济补偿支付情形以及经济补偿如何计算？
- 2.员工未履行交接手续，可否不发工资和经济补偿？
- 3.赔偿金如何计算？
- 4.经济补偿、赔偿金、代通知金如何计算个人所得税？
- 5.履行裁判文书中确定的数额时，可否扣除个人所得税？

(三) 与劳动合同解除/终止相关的其他款项支付问题

- 1.竞业限制经济补偿金如何计算？
- 2.竞业限制经济补偿如何支付？
- 3.医疗补助费如何计算？
- 4.解除/终止劳动合同的竞业限制经济补偿如何计算个人所得税？
- 5.医疗补助费如何计算个人所得税？