

《写给HR的社保法》

图书基本信息

书名：《写给HR的社保法》

13位ISBN编号：9787562040972

10位ISBN编号：7562040974

出版时间：2012-7

出版社：中国政法大学出版社

作者：洪桂彬

页数：242

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《写给HR的社保法》

内容概要

《写给HR的社保法-社会保险风险控制与成本优化实务》，本书从仲裁、劳动法、企业人力资源管理（HR）操作等方面，深度的剖析新《社保法》，主要目的在于企业人力资源管理的风险防范与应对。也可以为企业的经理人或者人力资源管理人员掌握一定的法律知识，破解劳资关系，构建全方位和谐的劳动关系，为企业的经营业绩提供人力资源保障。本书中有更多的关于人力资源管理方面的实务操作，在剖析新《社保法》的同时，将法律的要求融入管理当中，为企业在人力资源风险管理提供可行性的建议、策略。

《写给HR的社保法》

作者简介

洪桂彬，用工风险与成本控制专家，人才市场报劳动关系工作室首席顾问，上海海纳人力资源有限公司首席讲师。长期从事劳动关系、财务税收和人力资源管理的交叉研究，精通劳动用工、社保福利、成本优化政策和实务。人才市场报《模拟仲裁庭》专栏作者，《劳动报》、《上海劳动保障》、《人力资源》、《人力资源管理》等多家媒体特约撰稿人。现担任四十余家集团企业劳动法律顾问。曾为多家知名企业提供劳动争议案件代理、异地转移安置、人力资源合规化审查、企业成本优化方案等项目咨询服务。累计已为近万名中高层管理者提供劳动关系与人力资源培训服务。

《写给HR的社保法》

书籍目录

序前言 社保政策频出时期的人力资源管理策略第一部分 《社会保险法》之人力资源管理解读第一章 《社会保险法》的制度框架与适用范围第二章 基本养老保险制度第三章 基本医疗保险制度第四章 工伤保险制度第五章 失业保险制度第六章 生育保险制度第七章 社会保险费征缴第八章 社会保险基金第九章 社会保险经办第十章 社会保险监督第十一章 法律责任第十二章 附则第二部分 社会保险风险控制实务第一章 社会保险仲裁诉讼风险控制第一节 补缴社会保险费争议第二节 返还社会保险费争议第三节 社会保险待遇争议第四节 社会保险手续办理争议第五节 社会保险相关行政争议第二章 社会保险监察、稽核与审计风险控制第一节 社会保险劳动监察第二节 社会保险稽核第三节 社会保险专项审计第三章 社会保险相关系统性风险控制第三部分 社会保险成本控制与优化实务第一章 企业人力资源管理者的成本视野第二章 社会保险成本要素分析与优化实务第一节 用工方式筹划第二节 工资总额优化第三节 工资支付控制第四节 区域集中统筹第三章 补充保险与商业保险运用附录：社会保险方面中央和地方最新法律法规、草案中华人民共和国社会保险法城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法流动就业人员基本医疗保障关系转移接续暂行办法国务院关于修改《工伤保险条例》的决定工伤保险条例国务院关于开展城镇居民社会养老保险试点的指导意见实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法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解释（三）北京市关于农民工养老保险参保有关问题的补充通知上海市人民政府关于外来从业人员参加本市城镇职工基本养老保险有关问题的通知上海市人民政府关于外来从业人员参加本市城镇职工基本医疗保险若干问题的通知上海市人民政府关于外来从业人员参加本市工伤保险若干问题的通知上海市人民政府关于本市郊区用人单位及其从业人员参加城镇职工社会保险若干问题的通知关于修改《深圳经济特区企业员工社会养老保险条例》的决定草案（征求意见稿）宁波市人民政府关于完善外来务工人员社会保险有关政策的通知杭州市委办公厅、市政府办公厅关于农民工统一实行职工基本养老保险参保缴费办法的通知成都市人民政府关于非城镇户籍从业人员综合社会保险并轨城镇职工社会保险有关问题的通知

章节摘录

劳务关系主要有两种，一种是因为受雇者不符合建立劳动关系的主体资格，所以法律将其定义为劳务关系，如未毕业的学生，已经退休人员；第二种是因为不具备“人身隶属性”而成立的劳务关系，典型的如兼职，虽然符合建立劳动关系的条件，但因为双方不存在实质上的劳动管理，所以不成立劳动关系，而只成立劳务关系。

（四）特殊劳动关系 特殊劳动关系并非一个规范的法学概念，但出现在部分地区的劳动行政部门的规范性文件法律文件中，由于其与标准劳动关系、劳务关系均有一定的区别。故作简单介绍。目前全国仅有上海、江苏苏州两地专门规定了“特殊劳动关系”。其中，原上海市劳动和社会保障局《关于特殊劳动关系有关问题的通知》（以下简称《通知》）（沪劳保关发[2003]24号）规定：“本通知所称特殊劳动关系是现行劳动法律调整的标准劳动关系和民事法律调整的民事劳务关系以外的一种用工关系，其劳动者一方在用人单位从事有偿劳动、接受管理，但与另一用人单位存有劳动合同关系或不符合劳动法律规定的主体条件。”因此特殊劳动关系的形成主要是受雇者主体身份特殊所导致的。

《通知》规定，用人单位使用下列人员之一的形成特殊劳动关系：协议保留社会保险关系人员；企业内部退养人员；停薪留职人员；专业劳务公司输出人员；退休人员；未经批准使用的外来从业人员；符合前条规定的其他人员。根据《通知》规定，用人单位使用特殊劳动关系人员应当参照执行以下劳动标准：工作时间规定；劳动保护规定；最低工资规定。其他权利义务由双方协商确定。而关于社会保险，由于特殊劳动关系一般由其他单位参保或已经退休，故用人单位招用特殊劳动关系人员不负有缴纳社会保险费义务。原苏州劳动和社会保障局《关于特殊劳动关系有关问题的通知》（苏劳社监[2004]7号）的文件规定与上海市的规定基本相同，其中另行规定了“用人单位招用协议保留社会保险关系人员，应当办理录用手续，签订劳动合同，并按规定缴纳失业、工伤、生育社会保险费；用人单位也可为协议保留社会保险关系人员缴纳养老、医疗社会保险费”。

《写给HR的社保法》

编辑推荐

《写给HR的社保法：社会保险风险控制与成本优化实务》着重从人力资源管理者角度，解读《社会保险法》的具体内容与实务操作，并从风险控制和成本优化两个角度分析企业应对《社会保险法》的主要措施和解决方案，对企业的人力资源管理者来说，具有很好的指导价值。

《写给HR的社保法》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com