

最新企业纳税实训的心得体会(优质5篇)

心得体会对个人的成长和发展具有重要意义，可以帮助个人更好地理解 and 领悟所经历的事物，发现自身的不足和问题，提高实践能力和解决问题的能力，促进与他人的交流和分享。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。下面是小编为大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

企业纳税实训的心得体会篇一

第一条 为了规范企业工资集体协商行为，维护劳动关系双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规，结合本市实际情况，制定本条例。

第二条 本市行政区域内各类企业依照法律规定开展工资集体协商，签订工资集体协议，适用本条例。

区县以下的建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业开展区域性、行业性工资集体协商，签订区域性、行业性工资集体协议，参照本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指企业方与职工方依法就工资、福利等事项进行集体协商，在协商一致的基础上签订工资集体协议的行为。

本条例所称工资集体协议，是指企业方与职工方经集体协商专门就工资、福利等事项签订的专项集体合同。

第四条 工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致、兼顾企业和职工双方利益的原则，保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益及社会经济发展水平相适应。

第五条 市和区、县劳动行政部门对开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议履行情况进行监督检查。

工会积极推动企业工会和行业工会组织建设，对职工开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议的签订和履行进行监督。

企业联合会、工商业联合会、行业协会、行业商会等企业代表组织，对企业开展工资集体协商进行帮助和指导。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，可以从熟悉劳动工资、企业管理、法律、财务等人员中聘任工资集体协商指导员，推动工资集体协商工作。

第六条 各级人民政府应当通过政策指导、表彰奖励等方式，积极推进企业与职工开展工资集体协商工作。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，对开展工资集体协商工作成绩突出的单位和个人给予表彰。

第二章 工资集体协商代表

第七条 职工方协商代表由工会组织推荐，并且经职工代表大会或者职工大会通过；尚未建立职工代表大会或者职工大会制度的，经半数以上职工同意。尚未建立工会的企业，由上一级工会指导企业职工民主推荐，并经半数以上职工同意。企业女职工人数达到本企业总人数三分之一以上的，应当至少有一名女职工协商代表。

企业方协商代表由企业法定代表人确定。

协商代表出缺的，应当按照本条规定进行补选。

第八条 协商双方各自确定一名首席代表。

职工方的首席代表由工会主席担任。工会主席因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。工会主席出缺的，首席代表由工会负责人担任。尚未建立工会的，首席代表从协商代表中推举产生。

企业方首席代表由法定代表人担任。法定代表人因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他人员代理。

第九条 协商双方的协商代表人数一般应当对等，每方三人至七人，不得相互兼任。协商代表的任期一般不少于一年。

第十条 协商双方首席代表可以聘请工资集体协商指导员等本企业以外的专业人员，作为本方协商顾问。

第十一条 协商代表应当真实反映和代表本方的意愿，履行下列职责：

- (一)参加工资集体协商，提出协商意见；
- (二)收集、提供与工资集体协商有关的情况和资料；
- (三)参加工资集体协商争议的处理；
- (四)监督工资集体协议的履行；
- (五)法律、法规规定的其他职责。

第十二条 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等手段干扰工资集体协商，影响协商结果。

第十三条 企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间，应协商代表要求提供与协商相关的资料。

双方协商代表参加工资集体协商，视为正常劳动。

第十四条 职工方协商代表在任期内，企业无正当理由不得解除其劳动合同或者降低其工资、福利等待遇。确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见，并征得职工本人同意。

第十五条 协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当保持中立、公正，为协商双方保密。

第三章 工资集体协商程序

第十六条 工资集体协商一般应当采用工资集体协商会议形式进行。

第十七条 工资集体协商的提出方向对方提交协商意向书，提出协商的主要内容、时间等。

接受协商意向书的一方，应当在五个工作日内予以书面答复，商定工资集体协商会议的时间。

第十八条 在工资集体协商会议召开的五个工作日前，双方各自向对方提供协商方案以及与协商方案相关的信息和资料。

第十九条 工资集体协商会议由协商双方首席代表轮流主持，首次会议由提出协商意向一方的首席代表主持。

第二十条 工资集体协议草案，应当提交企业职工代表大会或者职工大会讨论审议。

第二十一条 双方协商代表就工资集体协议草案协商一致后，根据授权签订工资集体协议。

工资集体协议文本由企业方制作，由双方首席代表签字盖章后成立，并向全体职工公布。

第二十二条 工资集体协商过程中发生争议，协商双方当事人经多次协商解决不成的，可以申请劳动行政部门协调处理。劳动行政部门应当及时协调处理，并可以组织同级工会和企业代表组织共同协调处理工资集体协商争议。

第四章 工资集体协商内容

第二十三条 企业方和职工方就下列事项进行集体协商：

- (一) 工资分配制度；
- (二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- (三) 工资支付办法；
- (四) 津贴、补贴等分配办法；
- (五) 职工奖励办法；
- (六) 计时工资、计件单价、劳动定额标准；
- (七) 福利待遇；
- (八) 加班加点工资、医疗期待遇、带薪假期间的工资待遇；
- (九) 女职工、未成年工、残疾职工等特殊群体职工的保护待遇；
- (十) 其他有关事项。

前款事项经双方协商一致，可以作为企业规章制度，并向全体职工公布。

第二十四条 协商双方协商确定的劳动定额标准，应当是百分之九十以上的职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间

内能够完成的工作量。

第二十五条 双方协商确定工资等事项应当符合国家法律法规规定，并以下列因素作为协商基础：

(一) 市人民政府发布的工资指导线；

(二) 有关部门发布的工资集体协商指导信息；

(三) 企业劳动生产率和经济效益；

(四) 同行业企业的人工成本水平、企业的人工成本水平和上年度人均劳动报酬。

第五章 工资集体协议

第二十六条 工资集体协议文本应当包括协商主体、协议内容、协议期限、变更条件、违约责任等事项。

工资集体协议有效期限一般为一年。

第二十七条 企业应当在工资集体协议签订后十日内，将工资集体协议文本和工资集体协商会议记录及相关材料报送劳动行政部门备案。

劳动行政部门对工资集体协议有违反法律法规规定情形的，应当自收到备案材料之日起十五日内向企业提出，要求双方再行协商。

第二十八条 工资集体协议履行过程中发生争议，协商双方当事人协商解决不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第六章 法律责任

第二十九条 违反本条例规定有下列行为之一的，由劳动行政

部门责令改正：

(一)一方提出协商要求，另一方拒绝协商或者拖延答复的；

(二)不提供与工资集体协商有关信息和资料的；

(三)企业不向协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间的；

(四)阻碍开展工资集体协商的。

第三十条 企业违反本条例规定，无正当理由降低协商代表工资、福利待遇的，由劳动行政部门责令企业补发其应得的工资、福利待遇。无正当理由解除协商代表劳动合同的，由劳动行政部门责令企业恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬；协商代表不同意恢复工作的，劳动行政部门责令企业按照经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

第三十一条 协商代表违反本条例规定，泄露企业商业秘密的，应当依法承担相应的法律责任。

第七章 附则

第三十二条 企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织，可以参照本条例进行工资集体协商。

第三十三条 本条例自9月1日起施行。

企业纳税实训的心得体会篇二

第三十条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方代表进行区域性、行业性工资集体协商，订立区域性或者行业性工资集体合同。

第三十一条 区域性、行业性工资集体协商的职工方代表由本区域、行业工会直接选派，并经公示后产生。首席代表由区域、行业工会主席担任。

区域性、行业性工资集体协商的企业方代表由本区域、行业内企业经民主推举、授权委托等方式产生，或者由企业代表组织直接选派。首席代表由企业方代表民主推举产生。

第三十二条 经协商一致依法签订的区域性、行业性工资集体合同对适用范围内的企业和职工具有约束力。

区域性、行业性工资集体合同范围内的企业和本企业职工方单独进行工资协商的，其约定的工资不得低于区域性、行业性工资集体合同规定的标准。

第六章 工资集体协商的争议处理

第三十三条 工资集体协商中发生争议，双方应当协商解决。协商解决不成的，任何一方可以向县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门申请协调处理。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当会同同级地方总工会和企业代表组织，共同协调处理工资集体协商争议。

第三十四条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门协调处理工资集体协商争议应当自受理之日起三十日内处理完毕。争议复杂需要延期的，经县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门负责人批准，可以延长十五日，并向争议双方书面说明延期理由。

第三十五条 因履行工资集体合同发生争议，双方经协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院

提起诉讼。

第七章 法律责任

第三十六条 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门给予警告，并责令限期改正：

(一)无正当理由拒绝或者故意拖延工资集体协商的；

(三)未按照规定将工资集体合同报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门的。

有前款第一项、第二项情形之一，拒不改正的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门予以通报批评；情节严重的，将其记入企业劳动保障守法诚信档案，档案纳入政务公开的范围，可以对企业处以二千元以上二万元以下罚款，并可以对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以一千元以上二千元以下罚款。

第三十七条 企业违反本条例第十四条第三款规定的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门责令企业恢复职工方代表的工作，并补发被解除劳动合同期间应得的工资；本人不愿恢复工作的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门责令企业依照《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定向职工方代表支付赔偿金。

企业违反本条例第二十九条第三款规定的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门责令企业补发工资集体协商代表或者其他职工应得的工资等待遇。

第三十八条 工会对企业违反本条例规定的行为，可以要求企业予以改正，企业应当在十五日内改正并作出书面答复；逾期不改正的，工会可以向县级以上人民政府人力资源和社会保障

障主管部门提出处理意见和建议。

第三十九条 工资集体协商代表或者其他人员违反本条例规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，应当依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门及其工作人员玩忽职守、滥用职权或者徇私舞弊的，由其主管部门责令改正；情节严重的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十一条 工会工作人员不依法履行职责或者损害职工权益的，由同级工会或者上级工会给予批评教育，责令改正或者给予处分；情节严重的，按照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第四十二条 实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位、个体经济组织开展工资集体协商，参照本条例执行。

第四十三条 本条例自11月1日起施行。

企业纳税实训的心得体会篇三

xx公司成立于20xx年3月，现有员工200余人。是集研发、生产、销售医药中间体、精细化工等产品为一体的高新技术企业。主导产品有xx等。

我工会从20xx年开始，严格落实xx市委、市政府关于大力推行企业工资集体协商工作的意见，在市总工会的具体指导下，按照《工资集体协商流程指南》的要求，积极推行工资集体协商，建立了完善的工资集体协商运行机制，促进了企业的

和谐稳定和健康发展，先后被评为xx等荣誉称号。现将我工会开展工资集体协商情况汇报如下：

一、主要做法：

(一)工资协商机制的建立：

1、营造氛围，民主协商

首先统一思想认识。争取公司领导支持；将我市文件精神以及国家、省市的相关政策及时传达，让工会人员熟知。要求企业工会干部对于工资集体协商的政策依据以及各个流程环节清楚明白，同时还组织相关人员进行学习，统一思想，达成共识。

其次成立协商指导小组。专门成立了由工会主席任组长的工资集体协商工作指导小组，并设立了1名宣传员、2名指导员，具体负责对工资集体协商的宣传和指导工作，为工资集体协商的顺利开展提供组织保证。

三是加大宣传力度。我们在厂务公开栏、各分厂报亭等设立了工资集体协商专栏，同时通过职工意见箱、网上留言、实地走访等形式及时收集职工对于工资薪酬的意见，为工资集体协商的推行奠定了良好群众基础。

2、规范程序、合理操作

依照《工资集体协商流程指南》开展工资集体协商，规范履行各个程序，保证了资集体协商的严肃性和规范性。

第一、公开选举协商代表。职工方通过每年底召开的职工代表大会投票选出7名职工代表，由工会主席任首席代表；企业行政方由法定代表人指定的7名代表组成，董事长任行政方首席代表。

第二，工会先行主动要约。依照市总工会、人社局、企业家协会《关于开展工资集体协商“百日要约行动”的通知》精神，我们坚持每年的10月中旬由工会主动向行政方提出工资集体协商要约。

第三、充分调查做好准备。通过发放职工问卷调查、召开职工代表座谈会、实地走访等方式广泛收集职工对工资集体协商的意见，确定协商重点，及时与行政方沟通。

第四、合作共赢、正式协商。在协商过程中，我们坚持民主、平等、互利、共赢的原则，行政方与工会方协商，尽可能达成协议草案。对协商中有争议的问题，相互体谅、合作共赢，最大程度上体现双方共同利益。

第五、严格按程序审议审查。工资集体协议书草案提交职工代表大会讨论，由职代会三分之二以上多数审议通过，并报人社部门审核备案，最后向全体职工公布。同时指定劳动争议调解和劳动保护监督检查委员会，负责对协议的履行情况进行监督，发现问题及时与行政方沟通。

（二）“八大”配套机制

在这几年的工作中我们深刻认识到，仅单纯的靠工资协商机制很难保证员工的积极性和创造性，影响到企业的可持续发展，难以保障劳资双方的利益，为保证工资集体协商机制的顺利进行，建立了完善的配套机制。

1、职工福利分配机制：今年福利发放在每季度、中秋、春节各发放一次，三八妇女节为女职工发放一次的基础上，又相继增加了清明、端午、高温费等福利项目。实行“住宿、就餐、洗澡、查体”培训全部免费的福利制度。

2、分配调节机制：根据公司效益结合物价指数，公司分阶段为员工加薪，调节收入，去年2月、10月和今年2月份已先后

三次为职工加薪，工资增幅达到17%以上。

3、健康体检机制：公司每年组织一次全员健康、职业病查体，对特殊工种惊醒严格全面体检。

4、帮扶机制：为解决员工的后顾之忧，公司每年都对困难职工进行帮扶工作，是每一位员工不在鲁源的团队中掉队。

5、文化娱乐机制：公司每年五一“职工运动会”；5月中旬在林海博览园举行员工拓展训练。十一组织旅游活动，每年举行元旦、春节联欢晚会。

6、生活补助机制：本年度为职工增加生活补助，每月咳嗽龟50元。职工的生活标准已由150元每人每月增加到200元/人/月。职工的生活质量得到了显著提高。

7、住宿改善机制：为职工改善住宿条件：公司免费住宿，并且今年为住宿员工更换了衣柜衣橱；在宿舍统一安装了无线w-lan上网设备，为员工工作和学习提供了诸多保障。

8、培训机制：每年组织职工进行文化、职业、安全等方面的培训。公司每年都后组织“企业文化”、“法律知识”、“安全标准化”、“消防演练”、“现场管理”、“公司礼仪”等各方面的培训，以提高员工的综合素质。

二、效果：

(一)取得的成效：

工资集体协商是企业与职工利益共享机制中的核心机制，职工和企业都从中受益，但最终的受益者还是企业本身。我们通过开展了3年的工资集体协商，充分体会到了职工受益为企业跨跃发展带来的强劲动力。

一是通过工资协商机制的建立，营造了和谐稳定的劳资关系。我公司自从实行了工资协商机制，最具体的体现是人员流失率逐步下降，并且我公司现在根本不存在“招工难、用工荒”问题。

二是促进企业的和谐发展。通过开展工资集体协商，职工的经济利益和民主权益得到了充分实现，大大调动了职工的积极性和创造性，近年来公司各个层次先后提合理化建议100余条，为公司创造经济效益的同时，也提高了员工的收入。

三是以人为本，营造了健康向上的企业文化。公司一直秉承“让每一位员工无后顾之忧”的管理理念，工资集体协商体现了以人为本，职工工资每年增幅达到17%以上，各方面福利待遇也得到明显提高。增强了公司的凝聚力和向心力。

四是通过工资集体协商增加的职工的工资收入，从根本上解决了职工的生活问题，在20xx年度职工满意调查中，满意率达到99%，由此员工的归属感可见一斑！

(二) 推行过程中的阻力及存在的问题

1、在推行工资集体协商中，一开始公司部分领导的重视不足，推行工作比较缓慢，但经过市委市政府相关文件的学习，公司领导开始重视工资集体协商；并且经过这几年的实践公司确实从协商中受益，所以现在工资集体协商行政方十分重视！

2、在开始推行及推行过程中员工心理有畏惧心理，不敢和行政方谈要求，提条件，但经过工会宣传员及指导员做思想工作、讲政策，是它们打消顾虑，在争取自己的利益的同时，与资方达到共赢！

3、工资集体协商的长效工作机制还有待于进一步完善。随着公司的快速发展和职工期望要求的不断提高，需从突出协商重点、健全工资协商台账、完善监督检查制度以及提高协商

水平等方面努力，进一步健全完善公司工资集体协商长效机制，巩固、发展和维护好企业与职工的现实和长远利益。

三、改进措施

认真开展工资集体协商工作，推动此项工作持续开展，建立工资协商的长效机制。同时，牢固树立“工资协商是一个长期的、渐进的、动态的过程”这一意识，结合实际，每年有针对性地开展一次工资协商，合理确定协商重点，做到每年有目标，每年有重点，不断提高协商的水平和实效。

2、注重质量，不断提高工资协商工作水平。一是提高协商方法和技巧。重点加强对公司职工代表协商方法和技巧的指导和培训，结合实际，在协商中既要敢于谈，又要善于谈，有理有据地提出可协商、能协商的协商要求。二要合理确定协商内容。在开展工资协商时，协商内容紧密结合职工工资、奖金、福利等问题，努力提高协商的针对性和实效性，使工资协议书更具有可操作性。

各位领导、同志们，虽然我们在工资集体协商方面做出了一些有益的尝试，但与上级领导的要求、与其他兄弟企业相比还存在一定的差距，我们深知这项工作的复杂性和艰巨性，我们会按照工资集体协商的有关要求，继续完善协商机制，不断探索协商的有效形式，以工资集体协商促进发展，以公司发展实现员工权益的最大化，将企业与员工的互利共赢提升到一个崭新的高度。

企业纳税实训的心得体会篇四

人生中总有一些必经的阶段，其中进入社会后开始纳税就是其中一项重要的任务。而学习纳税实务，能够帮助我们更好地理解我们承担纳税义务的本质和必要性。通过这个过程，我对纳税有了更深入的理解与思考，有了更多的体会。

第二段：学习纳税实务的必要性

学习纳税实务可以让我们正确地了解并遵守税法规定，确保遵守纳税规定。在学习中，我了解到了纳税的全过程，包括征税、报税、稽查等环节，以及每个环节的具体操作或需要注意的要点。这使我知道应该在哪本纳税手册中寻找相关信息，也知道了如何正确运用税务技能。

第三段：学习过程中的收获

学习纳税实务，让我了解到了我曾经不了解的税收体系，使我认识到缴纳税金的意义。学习中，我能更快和更准确地找到当时的税务信息，并对于纳税的各种形式都有了一个全面而深刻的认识。学习的过程中我也了解到了不断变化的税法规定和纳税政策对我和企业的影响。

第四段：学习纳税实务对未来的益处

通过学习纳税实务，我不仅更加熟悉了税收的相关信息和规定，也了解到了税收行业的广阔前景。这项技能也可以帮助我在职场上更好地理解企业对税收的依赖性，从而帮助企业减税，加速税务审计，降低企业运营成本。同时，我的纳税知识还可以帮助我更加理智地进行金融规划，提升自己的财务素养。

第五段：结论

学习纳税实务的过程是一个非常宝贵的经验，这个过程不仅能够让我们更好地了解纳税规定，还能够帮助我们了解税收体系和相关税收政策的变化。虽然在学习中遇到过一些小困难，也遇到不少未知的问题，但是，这个过程也让我更加成熟，在活学活用中学会了解决问题。学习纳税实务是一份非常值得学习的礼物，让我们更好地了解 and 站立在社会的高处。

企业纳税实训的心得体会篇五

纳税实务课程是财经类学院学生必修的一门重要课程，通过学习纳税实务，能够使学生了解企业纳税政策，提高纳税意识和纳税合规能力。在这学期的纳税实务课程中，我积极参与课堂讨论并认真完成作业，收获颇丰。下面将从理论学习、案例分析、实践操作、团队合作和综合评价几个方面分享我对纳税实务课程的心得体会。

第二段：理论学习

纳税实务课程的第一个阶段是理论学习，老师通过讲解税法基础知识、分析纳税政策、解读税法条文等方式，使我们对纳税制度有更深入的了解。对我来说，这是我第一次接触纳税相关的知识，理论学习帮助我建立起了一张纳税政策的大致框架，使我在后续的学习中有了更好的方向和基础。

第三段：案例分析

纳税实务课程的第二个阶段是案例分析，老师会给我们一些实际的纳税案件，让我们分析其中的问题并给出解决方案。通过这样的案例分析，我学会了如何应用理论知识到实际问题中，学会了如何解决真实的纳税难题。在这个过程中，我不仅学到了专业知识，还培养了分析问题、解决问题的能力。

第四段：实践操作

纳税实务课程的第三个阶段是实践操作，老师会组织我们参观税务机关，让我们亲身体验纳税过程，了解税务工作的具体内容。在这次实践操作中，我亲眼目睹了税务工作的繁忙与精细，更加深刻地体会到了纳税的艰辛与重要性。同时，实践操作也让我掌握了纳税申报的具体流程，并让我学会了如何填写纳税表格和报告。

第五段：团队合作和综合评价

纳税实务课程最后一个阶段是团队合作和综合评价，老师会让我们分组完成一些课程项目，如纳税筹划方案的制定，税务咨询的解答等。在这个过程中，我学会了团队合作，学会了与他人协作、分工合作，共同完成任务。这些团队合作的项目也是对我们综合能力的考察，通过老师的综合评价，我们能够发现自己的不足之处，并加以改进和提升。

总结：纳税实务课程不仅让我学会了专业知识，更培养了我解决问题和团队合作的能力。通过理论学习、案例分析、实践操作、团队合作和综合评价等环节，我全面地掌握了纳税实务的知识和技能。在未来的工作中，这些所学将成为我纳税合规的强大支撑，使我能够更好地应对税务风险和挑战。我相信，通过这门课程的学习，我能够在纳税实务方面具备扎实的基础和能力，为我今后的职业发展打下坚实的基础。