

人社政策 你问我答

@用人单位 本月起办理社保业务注意这些事项

近日,山东省医疗保障局发布《关于优化调整社会保险费申报缴纳流程的公告》(今年7月1日起执行)。本月起,企业办理社保业务要注意什么?本期“人社政策你问我答”,为您详细解答。

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

Q1> 本月起,参保单位办理社保业务需注意哪些事项?

○参保单位基本征缴规则

今年7月1日起,请按优化调整后申报缴纳流程规则办理业务(养老、失业、工伤三项社保费已缴到6月份的)。2024年7月1日前欠缴三项社保费的,按顺序月缴费到2024年6月份后,才能按照2024年7月1日的缴费规则申报缴纳2024年7月及以后月份的三项社保费。

○机关事业单位征缴规则

今年7月1日起,各机关事业单位需先缴纳机关养老失业工伤保险且到账后(即每月须20日前缴纳机关养老失业工伤保险),方可填写职业年金单据,按原方式缴纳职业年金。根据省统一职业年金征缴标准,需在税务申报缴纳机关养老等基本险并回传社保记账成功,社保系统方可同步生成职业年金申报计划,社保系统或网办系统方可填写职业年金单据。

○基数申报及增减员规则

增员时不再申报工资,且增员只能选择当月及前五个月,不再支持选择下月增员。减员当月需先缴纳社保费再减员,若当月不缴纳社保费,减员时间请选择上个月份。缴费基数申报、缴费单据生成等业务移交至税务部门,不再通过人社单位网办,详情请咨询当地主管税务机关。

政策依据:《中华人民共和国社会保险法》第六十条规定,用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费,非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴,用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

Q2> 患病或非因公负伤的职工,如何计算医疗期?

企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:(一)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月。(二)实际工作年限十年以上的,在本单位工作年限五年以下的为六个月;五年以上十年以下的为九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以上二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。

医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算;六个月的按十二个月内累计病休时间计算;九个月的按十五个月内累计病休时间计算;十二个月的按十八个月内累计病休时间计算;十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算;二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

政策依据:《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发[1994]479号)

Q3> 如何补换社保卡?

线下办理:本人持有效身份证件原件,前往发卡银行任意线下社保卡银行即时制卡服务网点,办理补换社保卡,“立等可取”,即时办结。需要注意的是,给未成年子女办理社保卡的,由监护人持监护人有效身份证件、户口簿、孩子医学出生证明办理,满7周岁的未成年人需到现场采集照片。

线上办理:本人先前往发卡银行任意线下服务网点办理社保卡银行账户正式挂失,实名认证登录“爱山东”App,选择参保地“潍坊市”,在应用搜索栏输入“社保服务”,找到“社保卡线上补换”功能办理;或挂失原卡后,实名认证登录“电子社保卡”App或小程序,点击“人社办事”栏目,进入“社会保障卡”-“社保卡补换”办理。

市民也可拨打电话咨询相关补换社保卡的问题。市直社保卡业务咨询电话:0536-8583032;中国工商银行电话:0536-8513785;中国建设银行电话:0536-8286302;中国农业银行电话:0536-6930194;农村信用合作社电话:0536-8660657;中国邮政储蓄银行电话:0536-6039185。

政策依据:《人力资源和社会保障部办公厅关于加强社会保障卡服务全流程监管工作的通知》(人社厅发[2022]2号)

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

日常工作中,经常会出现劳动者与工作岗位不匹配的情形,此时若用人单位单方调整工作岗位,劳动者该不该服从?用人单位能随意调岗吗?人社部门给您讲讲调岗那些事。

法律明确用人单位有用工自主权,然而这种用工自主权并非没有限制,须在法律允许的范围内行使,并且要充分兼顾劳动者的权益。根据《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律规定,调岗分为以下四种类型:

●依法调岗

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定,有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后,可以解除劳动合同:(一)劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的……本条中虽未直接提及“调岗”二字,但“不能从事由用人单位另行安排的工作”及“调整工作岗位”等表述隐含了调岗的概念,为用人单位在特定情况下调整劳动者的工作岗位提供了法律依据,同时也明确了依法调岗需要满足的法定条件。

依法调岗的特点在于其单方性,即用人单位无需与劳动者协商一致即可进行调岗。因为不同岗位的工作内容、职责和要求不同,对应的工资水平也应有所差异,用人单位依法调岗时,工资随着岗位的变化进行调整也具有合理性。

●依约调岗

典型依约调岗是双方达成书面协议后调岗;非典型性依约调岗是虽无书面调岗协议,但双方已经实际履行了变更后的岗位超过一个月。

非典型性依约调岗虽然没有书面的协议,但双方通过实际行为表明了对变更的认可,且变更后的内容不违反法律、行政法规和公序良俗。因此,这种变更应被视为有效。

依约调岗的核心特点是岗位、工资等事项的调整应遵从双方的约定。无论是通过书面协议调岗还是在无协议前提下的事实性调岗,任何一方都不能单方面强制变更劳动合同的内容,必须在双方协商一致的基础上进行。

●根据劳动者客观情况调岗

依劳动者客观需要调岗作为一种特殊的用工调整方式,其特点在于调岗对象具有明确的针对性和特殊性。例如:对五级、六级工伤职工,在保留劳动关系的前提下,用人单位需要根据其身体状况和劳动能力,安排适当的工作岗位;孕期女职工因身体变化无法适应原工作岗位时,用人单位有责任调整其至能够适应的工作岗位;对在脱密期内的涉密职工,为确保企业信息安全,用人单位有权调整其工作岗位。

依需调岗不仅体现了用人单位对劳动者个体差异的尊重和关怀,也确保企业顺利运营。这种调整既符合劳动市场的价值规律,也体现了兼顾公平和效率的原则。

●根据单位生产经营需要调岗

用人单位在经营管理过程中,根据自身的生产经营需要,对劳动者的工作岗位、工作地点进行合理调整,是行使用工自主权的重要表现,也是确保企业正常运营不可或缺的环节。

在实践中,为规范用人单位的调岗行为,部分地区已制定了具体规定,明确用人单位可以根据生产经营需要进行调岗,但同时也设定了相应的条件,以确保调岗的合理性。

在庭审实践中,对调岗合理性的认定,主要应把握以下几点:调岗必须基于用人单位真实的生产经营需要,不得随意滥用权利;调整后的工作岗位、工作地点的劳动待遇水平应与原岗位基本相当,确保劳动者的权益不受损害,避免对劳动者的工作、生活产生重大影响;调岗行为应尊重劳动者的人格尊严,不得具有侮辱性、惩罚性或歧视性;调岗过程及结果均应符合国家法律法规的规定,不得违反法律基本原则。

总之,用人单位应当严格遵循上述标准,确保调岗操作的合理性,劳动者若遇到违背上述原则的调岗,要勇敢地说不。

关于调岗 你了解多少

