

已缴纳居民养老保险 还能更改缴费档次吗

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

原公司倒闭的情况下如何办理减员？已经缴纳了居民养老保险，还能否更改缴费档次？领取一次性医疗补助金需要提供哪些材料？用人单位可以辞退怀孕的女职工吗？补偿方案是什么？本期“人社政策你问我答”为您解答。

●原公司倒闭的情况下如何办理社保减员？

答：员工因原公司倒闭离职的，正常情况下，应由原企业出具终止或解除劳动关系证明或相关离职文件，通过社保网办系统进行社保减员。如确实无法联系到企业，本人可携带有效身份证件向参保地社会保险经办机构书面提出减员申请，并承诺情况属实，经审核符合规定的，现场办理社保减员。

政策依据：《中华人民共和国社会保险法》

●已经缴纳了居民养老保险，还能否更改缴费档次？

答：自2024年起，参保人年度首次缴费档次较低的，可在本年度内选择较高档次进行二次差额缴费，政府按最终个人缴费档次对应的补贴标准给予补贴，但个人缴费总额不得超过最高缴费档次8000元。属于以往年度的缴费，已缴费的缴费档次标准，不再更改。

政策依据：《关于进一步规范居民基本养老保险有关政策的通知》《关于完善居民基本养老保险政策有关问题的通知》

●领取一次性医疗补助金需要提供哪些材料？

答：领取一次性医疗补助金需要提供以下材料：《认定工伤决定书》（内部核验）；《潍坊市劳动能力鉴定委员会鉴定结论通知书》（内部核验）；《潍坊市工伤保险待遇申请表》一式两份；解除或终止劳动合同的相关材料。

政策依据：《工伤保险条例》

●用人单位可以辞退怀孕的女职工吗？补偿方案是什么？

答：劳动合同法第四十二条规定了女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。用人单位辞退怀孕的女职工属于违法解除情形，需支付劳动者赔偿金（双倍的经济补偿金）。

同时，劳动合同法第三十九条规定了用人单位可以解除劳动合同的情形：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。如果怀孕女职工有上述情形之一的，用人单位解除劳动合同无需支付经济补偿。

政策依据：《中华人民共和国劳动合同法》

人社政策
你问我答

了解经济补偿那些事

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

什么情况下用人单位应向劳动者支付经济补偿？如何计算？潍坊市人社部门和您聊一聊关于经济补偿的那些事。

●用人单位应向劳动者支付经济补偿的情形有哪些？

根据劳动合同法第四十六条规定，有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。

相关法条

劳动合同法第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第四十条 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；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（三）家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：（一）劳动合同期满的；（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（四）用人单位被依法宣告破产的；（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。

●经济补偿的金额标准是什么？

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资（指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资）高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

●被安排到新工作单位，经济补偿年限累计吗？

根据劳动合同法实施条例第十条规定，劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。

原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

●经济补偿按到工资算吗？奖金包含在内吗？

《劳动合同法实施条例》第二十七条规定，经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满十二个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

需要注意的是，上述应得工资指税前工资。

●用人单位应在何时支付解除或终止劳动合同的经济补偿？

劳动合同法第五十条规定，用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。