

人社政策 你问我答

企业如何开通社保账户?工资发放公司与签订合同公司不一致,社保应由哪个公司缴纳?单位若要辞退员工,需要提前多少日告知?本期“人社政策你问我答”集中为您解答。

关联公司混同用员工社保由谁缴纳

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

企业开通社保账户流程是怎样的

企业在市场监督管理局(或行政审批服务局)办理企业开户业务时,申请人一次登录企业开办“一窗通”系统,一表填报与营业执照申领、印章刻制、涉税办理、社保登记、医保登记、住房公积金开户登记等相关信息,社保系统自动接收企业社会保险开户信息,自动完成企业社保登记。企业应持营业执照原件(正副本均可)或照片,或通过“爱山东”App提供电子营业执照,到参保地政务服务大厅一并办理劳动用工备案开户、就业登记开户、社保账户信息复核、税务部门征缴相关业务。

用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向参保地社保经办机构申请办理职工社会保险登记,可通过潍坊人社局官网,登录单位网上大厅办理职工社会保险登记,并自行申报、按时足额缴纳社会保险费。

工资发放公司与签订合同公司不一致,社保应由哪个公司缴纳

根据山东省高级人民法院、山东省人力资源和社会保障厅《关于审理劳动人事争议案件若干问题会议纪要》第四条规定,关联公司混同用工,劳动者与关联公司均符合劳动关系特征的情况下,劳动者对于劳动关系的确认享有选择权,但是劳动关系项下的劳动权益不能重复享受。

因此,关联公司混同时,劳动者可以选择工资发放公司或劳动合同签订公司中的任意一家确认劳动关系,确认劳动关系后再向用

单位若将员工辞退,需要提前多少日告知

劳动者有下列情形之一的,用人单位解除劳动合同需要提前30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:

- (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。

劳动者有下列情形之一的,用人单位可以单方面解除劳动合同,不需要提前通知劳动者:

●政策依据:
《中华人民共和国社会保险法》
《潍坊市企业开办“1001”全程网办实施方案》规定:聚焦一流营商环境建设,持续优化政务服务,深化“证照分离”改革,推进企业开办流程再造,构建潍坊市企业开办“1001”全程网办服务链,实现企业开办“一件事、零见面、零成本、一日好”。一表填报新开办企业营业执照申领、社保登记、医保登记、住房公积金开户登记、印章刻制、涉税办理等相关信息,同步启动银行开户在线预约;合并企业开办为营业执照申领、社保登记、医保登记、住房公积金登记和印章刻制、涉税办理2个环节,全程网办。

人单位主张缴纳社会保险费,但是不能同时向两个公司主张。即工资发放公司与签订合同公司应当一致,确因符合法律规定的特殊原因导致工资发放公司与签订合同公司不一致的,社会保险应由签订合同的公司缴纳。

●政策依据:
山东省高级人民法院、山东省人力资源和社会保障厅《关于审理劳动人事争议案件若干问题会议纪要》
《中华人民共和国劳动合同法》

- (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) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;
- (六) 被依法追究刑事责任的。

●政策依据:
《中华人民共和国劳动合同法》



试用期 劳动报酬 应该如何约定

正值求职招聘季,你找到心仪的工作了吗?在劳动合同中,试用期和劳动报酬该如何约定?潍坊市人社部门带您了解。

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

什么是试用期

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的,不超过6个月的考察期。

试用期如何约定

根据法律规定,试用期的期限应当和劳动合同期限相对应。劳动合同期限3个月以上不满1年的,试用期不得超过1个月;1年以上不满3年的,试用期不得超过两个月;3年以上固定期限和固定期限的劳动合同,试用期不得超过6个月。

哪些情况不能约定试用期

有以下情形之一,用人单位不得约定试用期:劳动合同以完成一定工作任务为期限的;劳动合同期限未超过3个月的;同一劳动者已经被同一用人单位试用过的。

如果用人单位与劳动者违法约定试用期,且违法部分已经履行的,用人单位将受到相应的惩罚,即由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

劳动报酬如何约定

劳动报酬是劳动合同的必备条款,但一些用人单位在劳动合同中并未明确约定劳动报酬标准,经常出现类似于“乙方(劳动者)工资不低于当地最低工资标准”的模糊约定。

劳动合同法第十八条规定:劳动合同对劳动报酬标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商劳动报酬标准;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬。

也就是说,在合同约定不明的情况下,要按照同工同酬原则确定劳动者的工资标准。所谓同工同酬是指用人单位对于从事相同工作,付出等量劳动且取得相同业绩的劳动者,应给予同等的劳动报酬。