**关于社保的故事**

一、**社保是什么？**我们国家社保有两种体系，分别是：职工社保：包括职工养老保险、职工医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险，这是面向工薪阶层。居民社保：只有两险，居民养老保险、居民医疗保险，这是面向居家未工作人群。

1、职工社保：就是五险一金，具体如下：

养老保险：退休后每月领养老金，交的多，领的多，养老保险最低交纳年限为180个月即15年时间，可以多交，到时就可以多领取。同时，养老保险可以累计计算交纳年限，即断断续续交纳是允许的。

医疗保险：报销看病的费用，目前医疗保险男性需要交满25（30）年，女性需要交满20（25）年，当达到退休年龄经有关劳动部门审批，方可享受报销药费的待遇。

生育保险：报销生育费用，比如产检、分娩、生育津贴

失业保险：因公司破产或被解雇导致的失业，可领失业金

工伤保险：因工伤或得职业病，申请鉴定后，可获得赔偿

住房公积金：最划算得房贷，特殊情况下可全额提取，支付房租

劳动法明确规定，公司必须为员工缴纳社保。

公积金此前并不是强制缴纳的，但在2020年公积金管理条例新规中，公积金也列为强制缴纳范围了。

所以往后上班，公司都得为咱们同时缴纳社保、公积金！

2、居民社保：居民社保是面对小孩、老人、全职妈妈、自由职业者等没有工作单位的人群，只有两险：居民医保：可以报销看病费用，包括城镇居民医保、新农合，但不少地区已将这两者统一合并为“城乡居民医保”。

居民养老保险：至少累计缴满15年，到了指定年龄后（一般60岁），就可以按月领取养老金。相比于职工社保，居民社保的福利会相对差一点；但也不是国家偏心，职工社保是每月都要缴费，而居民社保则是一年交一次，费用少得多。

案例：小明同学大学毕业，应聘到一家高科技公司，公司规定，试用期间，工资6000元，试用期间不买社保，转正后，缴纳五险一金。公司的规定合法吗？

**1、合法。 2、不合法**

案例：小明同学大学毕业，在一家理发店工作，已经交了5年医保，医保卡余额有1万。后来小明同学辞职休整，断缴医保4个月，小明同学的医保账户余额会清零吗？ **1、会。 2、不会**

连续缴费时间会清零吗？  **1、会。 2、不会**

医保断交3个月以上可以累计使用，职工医保断缴3个月，个人账户的钱不会清零，累计缴费年限也不会清零，只是连续缴费年限会重新开始计算。影响大病医疗保险基本医保的支付额度

二、社保要交多少钱？怎么办理？

1、缴费基数、缴费比例：

社会保险基数简称社保基数，是指职工在一个社保年度的社会保险缴费基数。它是按照**职工上一年度1月至12月的所有工资性收入所得的月平均额**来进行确定。社会保险缴费基数是计算用人单位及其职工缴纳社保费和职工社会保险待遇的重要依据，有**上限和下限之分，具体数额根据各地区实际情况而定**。社保缴费工资基数为职工本人上一年度月平均工资，每年6月至7月集中核定，缴费基数确定后适用期为一年，期间不能随意更改。

《中华人民共和国社会保险法》第十二条规定：“用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金。职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费，记入个人账户。”

《中华人民共和国社会保险法》第二十三条规定：“职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。”

《国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》第二条第三款规定；“医疗保险费由用人单位和职工共同缴纳。用人单位缴费率应控制在职工工资总额的6％左右，职工缴费率一般为本人工资收入的2％。随着经济发展，用人单位和职工缴费率可作相应调整。”

2019年广东省全口径从业人员月平均工资为6756元，深圳月平均工资为10646元/月，深圳最低月工资标准为2200元。因此，自2020年7月1日起至2021年6月30日止，**我市各项社会保险征缴及待遇计发基数涉及2019年度全省全口径从业人员月平均工资、深圳市上年度在岗职工月平均工资的，分别按6756元/月、10646元/月的标准计算。**

**养老保险的缴费基数为职工上月工资总额，最高为上年度全省全口径从业人员月平均工资6756元的3倍（即20268元），最低为深圳市最低月工资标准2200元；**深户与非深户职工个人缴费比例都为8%，单位缴费比例分别为14%（基本13%+地补1%）和13%（基本13%）。

**医保一档缴费基数：为职工上月工资总额，最高为深圳市上年度在岗职工月平均工资的3倍（即31938元），最低为深圳市上年在岗职工月平均工资60%(即6387.60元)。缴费比例，企业单位5.2%，个人比例2%**

**医保二档缴费基数：为上年度在岗职工月平均工资10646，缴费比例，单位0.6%，个人0.2%**

**医保二档缴费基数：为上年度在岗职工月平均工资10646，缴费比例，单位0.45%，个人0.1%**

**失业保险的缴费基数为深圳市最低月工资标准2200元。缴费比例为1%（单位0.7%，个人0.3%）。**

**工伤保险无需个人承担，全由单位负责。**缴费基数为本单位职工工资总额。缴费比例根据行业类别分为八档基准费率，分别为：0.14%、0.28%、0.49%、0.63%、0.66%、0.78%、0.96%、1.14%。2019年5月1日至2021年4月30日，用人单位工伤保险费率阶段性下调50%。

案例：小明同学举报深圳A公司存在瞒报单位职工工资总额、未足额缴纳社会保险费的情况。社保稽核部门立案调查后，却发现举报人小明同学及其反映的部分员工与A公司并不存在劳动关系，他们均与外省市的B公司签订了劳动合同，工资薪酬也由B公司发放，但B公司为了满足员工在深圳申办居住证、子女就学、买车、买房等需求，委托A公司为这些员工代缴社会保险费。

**A公司的操作合法吗？ 1、合法 2不合法**

**A公司承认了查实的违规情况，社保稽核部门要求A公司立即整改，对相关人员违规代缴的社会保险费予以清退，并将A公司及相关员工纳入了失信人员名单。本案中，员工和挂靠缴费的代理机构因未足额缴纳社会保险费产生纠纷，最终员工主张诉求没有得到法律支持，原违规的社保缴费也被要求清退，还会影响单位和个人的信用记录，可谓是得不偿失啊！此外，通过“挂靠缴费”领取待遇情节严重者，将被处以行政处罚；构成犯罪的，还将被追究刑事责任。**

案例：冯女士在2019年期间并未参加工作，把社保挂靠在当地某公司里，还因此拿到了生育保险的福利——6万多的生育津贴。冯女士做法是否有风险？

**1，有风险。2，没有风险**

**社保部门稽查该公司社保，冯女士并未与该公司签订劳动合同，该公司违反社保法的规定，冯女士因为挂靠社保，被法院以诈骗罪判刑，罚款1.5万！挂靠公司没有真实的劳务关系，存在一定的法律风险，要谨慎选择。**

案例：49岁的刘某经营一家小型办公用品商店。2019年初，通过中介她将社保挂靠在某文化传播公司。2020年3月，中介公司“跑路”，她去人社局网上办事大厅查询，某文化传播公司为她缴纳的社保仅缴到2020年4月，并且不予以续保。刘某之所以选择挂靠是为了提前5年拿到养老金。根据规定，城镇女职工50岁即可办理退休，作为灵活就业人员参保的女性劳动者，领取退休金的年龄为55岁。刘某被骗13个月共计2万多元的保费和650元挂靠费。刘某可以去申诉吗？**1，可以 2，不可以**

一、挂靠社保，个人风险：

1、骗保情节严重的要入刑！如以上所见，涉及诈骗罪，这里就不多赘述了

2、支付的钱多，缴纳的社保少。挂靠单位不会无缘无故地帮忙缴纳社保。挂靠单位除了社保都要自己付之外，还要给公司一笔不小的劳务费，经济负担很重。3、挂靠单位跑路万一挂靠单位跑路了，更是啥也落不到。除非是熟人的公司，不然一般的公司不会愿意给你挂靠缴纳社保。很可能是不正规的公司或者是空壳公司。随时倒闭或随时跑路的风险很大。

4、涉嫌骗保根据《全国人大常委会关于刑法第二百六十六条的解释》，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险或者其他社会保障待遇的，属于刑法第二百六十六条规定的诈骗公私财物的行为。

5、可能会被纳入失信人员名单

正规的社保代理是合法的，但社保代理公司需要拥有人力资源服务许可证、劳务派遣证书、营业执照等相关资质，要求较高。

案例：某公司为小明同学空挂社保，签订劳动合同，每月工资6000元，社保基数按照6000元进行缴纳，每个月发工资，有税后银行流水，个税正常缴纳，请问，这种合法吗？都有哪些风险？

**1、合法 2、不合法**

二、挂靠社保公司风险：

1.缴费基数、工资收入、个税必须对应，否则监管处罚风险巨大。只要帮别人空挂社保，在法律上其就为公司员工，那是不是应该发工资啊？是不是应该交个税啊？这三者必须挂钩。而且基数对应。否则社保中心和税务局的处罚，随时会降临在头上。社保中心数据同税务局共享，两者不一致随时会被社保中心处罚。所以空挂社保需要做**劳动合同，工资发放，社保缴纳，个税申报，**这4个动作，缺一都不行。

2.空挂社保后，个人需将公司垫付费用，还给公司，这涉及巨大税务风险。就按照上例，小明同学还需要将这6000元还给公司，但怎么还呢？按照常规财务记账是无法记录的。只能单独拿个人户收取，未来如果被税务局稽查出来，或者被人举报，这就属**于典型的偷逃税款**行为。

3.空挂社保可以降低企业利润，同样也降低所得税。这是一把双刃剑，**如果企业未来要融资或上市，这就是一件坏事**。如果企业不需要做什么资本运作，那省点税是件好事。因为多一个人头，多发一份工资，企业利润肯定降低了，自然企业所得税也降低了。

4.空挂社保不发工资，将对双方进行处罚。小明同学可能会被取消未来的社保待遇，企业可能会因为**“企业伪造材料为非本单位职工代缴社会保险费”**而受到行政处罚，严重的可能会上社保黑名单。

5.而且空挂人如果去申请劳动仲裁，要求补发工资，基本上是一告一个准儿。会按照存续期间合同工资的两倍补发。

案例：某公司7月应发工资合计金额是28400元，扣除掉个人应承担的社保和公积金后，应税工资是25600元，8月15号公司实际发放薪资25080元。



**1、计提。2、扣缴社保、公积金。3、实发工资。4、代扣个税**

一、计提当月工资社保公积金分录

（1）计提7月工资总额分录

计提依据：一般根据考勤表以及薪金制度制作应付工资表格，做工资的计提依据，特殊情况也可参照上个月工资做计提。

借：销售费用——工资 6600

管理 费用——工资 8600

制造费用——工资 13200

贷：应付职工薪酬——工资 28400

（2）计提公司承担的社保、公积金部分

借：管理费用——社保 900

——公积金 400

销售费用——社保 600

——公积金 200

制造费用——社保 1200

——公积金 400

贷：应付职工薪酬——社保 2700

——公积金 1000

二、扣缴社保公积金分录

社保局从公司银行账户扣除企业员工社保、公积金时：

借：应付职工薪酬——社保 2700

应付职工薪酬——公积金 1000

其他应收款——个人社保 1800

其他应收款——个人公积金 1000

贷：银行存款 6500

三、实际发放工资时分录

8月15号公司给员工发放工资（员工实际收到的工资已经代扣了个人承担的社保公积金，以及个税）

借：应付职工薪酬-工资 28400

贷：银行存款 25080

其他应收款——个人社保 1800

其他应收款——个人公积金 1000

应交税费——个人所得税 520

四、实际缴纳个税时分录

企业实际代缴个税时：

借：应交税费——个人所得税 520

贷：银行存款 520

**注：如果工资表中计算的个税和实际税务局扣除的金额不一致，需要检查是否是个税计算错误导致的多扣或者少扣，查明原因，多扣的需要退回给员工，少扣的下个月可以从员工工资扣回。**

案例：小明同学是个农民工，入职惠州某公司工作。他认为自己早晚要回农村，社会保险没有多大用途，就要求公司将社保费用折算成现金和工资一起发放给自己。公司认为员工此举是自愿的，而且还可以少支出部分费用，也乐得这样做。不过，为慎重起见，公司还是要求小明同学出具了承诺书，表示自愿放弃购买社会保险。

然而，让小明同学想不到的情况发生了。不久后，腰椎神经鞘瘤术后复发，他不得不住院治疗两个月，共花费近 10 万元。因为没有医保，不能报销，该费用只得全部自费承担。

小明同学是哑巴吃黄连，有苦说不出，自己辛苦工作多年的积蓄就这样打了水漂。虽然妻子没有埋怨自己，但上有老下有小，这日子过得实在很艰辛。痊愈后，他回公司上班，和领导协商希望单位能给报销一部分医疗费用以减轻自己的生活压力。但公司以员工自愿放弃社保、责任自负为由，拒绝了小明同学的请求。

**请问：自愿放弃社保有效吗？法律支持吗？**

**1、有效，法律支持。 2、无效，法律不支持**

小明同学一气之下，将公司起诉，要求公司支付依照医保政策应给予报销的 5 万余元。一审法院认为，公司未缴社保导致小明同学不能报销医疗费，需承担责任。一审法院判决支持了小明同学的诉讼请求。公司不服上诉，认为承诺书是小明同学根据自己的真实意愿订的，合法有效，公司不应承担责任。法院经审理认为，《中华人民共和国劳动法》第七十二条规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。即用人单位一旦与劳动者建立劳动关系，用人单位就应依法为其缴纳社会保险费。**虽然小明同学签订了自愿放弃购买社会保险的承诺，但其放弃属于违反法律强制性规定，应认定为无效。结合《惠州市社会基本医疗保险办法》第三十三条的规定，用人单位未按规定缴纳医保费的，未缴纳期间所属职工发生的医疗费用，由用人单位按本办法的相关规定承担。 因此，在用工期间发生的医疗费，用人单位应予以承担。一审法院的判决正确。**

案例：如果小明同学并没有生病，但不想干了，可以解除劳动合同，并向单位主张补缴社会保险，并提出经济补偿吗？

**1、可以，单位补缴社保 2、不可以，单位不补缴社保**

1.可以解除合同。根据《中华人民共和国劳动法》第三十八条第一款第（三）项的规定，用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。

2.应当补缴社会保险。依照相关法律的规定，用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。社会保险费的缴纳由单位和个人共同负担，缴费个人应当缴纳的社会保险费，由所在单位从其本人工资中代扣代缴。

公司应当为小明同学补缴社会保险费，小明同学应当返还公司的社会保险补贴，具体以社会保险经办机构核定公司应负担数额为准。

3.经济补偿很难得到法院的支持。根据《中华人民共和国劳动法》第四十六条第（一）项的规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。劳动者自愿放弃社保而要求用人单位支付经济补偿，就违背了法律的初衷，引发道德风险，是很难得到法院支持的。除非这个所谓自愿放弃社保的承诺书，有证据证明是在单位强迫和欺骗的情形下签订的，那就另当别论了。

哪些人可以不用缴纳社保：

(1）返聘退休人员《劳动合同法》第四十四条规定：劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止。因此，企业不需要为退休人员缴纳社保。注意：

(2）聘用实习生实习生尚未毕业，与学校存在归属关系，所以企业只能与其签订劳务合同或者实习协议，不能签订劳动合同。

(3）承包商派遣人员在工程项目中，经常会出现，总包方为了便于工程项目的监管，时常会派出几名现场管理人员，而这些派遣人员的工资一般由分包商来承担，分包商也会与其签订《劳务合同》。总包方派遣人员已经与总包单位签订了《劳动合同》，与总包方存在归属关系，分包方不需要为其缴纳社保保险。

(4）停薪留职人员停薪留职，是指职工离开单位，企业保留他的身份，依法签订《停薪留职协议》，停薪留职一般不超过二年。因为签订有《停薪留职协议》，那么新用人单位招聘该员工只能签订《劳务合同》，因此不需要为其缴纳社会保险。(5）协保人员协保人员，是指与原单位、再就业服务中心签订保留社保关系三方协议的下岗职工。新单位招聘协保人员只能签订《劳务合同》，因此不需要为其缴纳社会保险。

(6）兼职人员兼职人员本身自己有工作，所在单位已经签订《劳动合同》，办理社会保险，因此兼职的企业不需要再缴纳社保。

(7）劳务派遣人员派遣人员是与劳务派遣公司签订合同，由派遣公司缴纳社保，用人企业不需要再缴纳社保。

(8）个体户外包企业业务《社会保险法》第十条第二款规定：无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。

(9）非全日用工非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。非全日制从业人员，是由个人缴纳基本养老保险费、基本医疗保险。

(10）灵活就业人员灵活就业人员，是指以非全日制、临时性和弹性工作等灵活形式就业的人员。主要由以下三部分构成：**（1）自营劳动者：包括自我雇佣者(自谋职业)和以个人身份从事职业活动的自由职业者等。（2）家庭帮工：即那些帮助家庭成员从事生产经营活动的人员。（3）其他灵活就业人员：主要是指非全时工、季节工、劳务承包工、劳务派遣工、家庭小时工等一般劳动者。灵活就业人员，是由个人缴纳基本养老保险费、基本医疗保险。**

**社保入税，最严征管时代**。2019年，北京人社局、医保局、税务局三大部门联合发文，公布了社保缴费工资的通知。通知规定：人社部门会将社保相关数据传递给税务部门实现数据共享。届时，企业个税、社保申报数据将实现比对，以后不缴社保，或者少缴的企业一个都跑不掉。

2020年11月，28部委联合签署了《关于对社会保险领域严重失信企业及其有关人员实施联合惩戒的合作备忘录》（下称“备忘录”），对社会保险领域严重失信企业及其有关人员实施联合惩戒。社会保险领域中存在以下情形的严重失信行为企业，将进入社保黑名单。

**社保稽核：**

(1）社保局发起： 社保局每年对管辖区域的企业年度社保缴费方面进行随机检查。

(2） 社保被举报：员工与公司出现社保纠纷，员工到社保局相关部门举报企业，会触发社保稽核。

(3） 社保稽查：企业遇到社保稽查后 ，提供了相应的资料，经审核发现企业未按照实际工资给员工缴纳社保，街道劳动科会将情况反馈给社保局的稽核部门，从而引发社保稽核。（不知道社保稽查是什么的，可以参考上一篇文章）

(4）上市合规证明：企业上市需要到相关部门开具合规证明，需要提交企业社保缴纳情况。

(5)企业提供资料：需要提供的资料有：《企业法人营业执照副本》、《社会保险登记证》、《法定代表人身份证明书》、《法人委托书》、《北京市海淀区社会保险稽核事项承诺书》、工资发放记录及财务原始凭证原件及复印件、《在职员工花名册》、《北京市职工上年月均工资收入申报表》、实习生的《学生证》复印件、退休返聘人员的身份证复印件、在异地缴纳社会保险的缴费证明、用人单位的个税申报记录、单位缴纳社会保险的情况说明。

