

上海外包临时工的奉贤劳务派遣 劳务外包公司

产品名称	上海外包临时工的奉贤劳务派遣 劳务外包公司
公司名称	协卓企业管理（上海）有限公司
价格	200.00/天
规格参数	奉贤劳务派遣:网点多，覆盖范围广 劳务派遣:经验足 奉贤:辐射长三角
公司地址	上海浦东兰嵩路555号森兰美伦A座507
联系电话	021-31663697 18964356869

产品详情

可以按低工资缴纳社保吗？工资与社保不一致合法吗？统一回复

一年一度的社保调基大考又开始了，社保基数一词又将被更多企业的HR关注。

在每年申报社保缴费基数时，因很多企业HR不懂政策，出于节省成本考虑，会给员工按照低基数缴纳社保。

但这种做法通常来说是不合规的，除非员工的实际工资真的低于低社保基数。

单位可以按低工资缴纳社保吗？

先来给大家纠正一个错误说法，不应该是低工资缴纳社保，而是按照低基数缴社保。

基数来源于工资，但又不一定等于工资。这里需要先明白工资总额的定义，这是各地在调基文件中直接引入的一个概念。

什么叫工资总额？

在统计局1号令中有明确定义，工资包括6个部分：计时工资、计件工资、奖金、津贴补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资。

什么叫特殊情况下支付的工资？

比如生育津贴、停工留薪期的补贴都属于特殊情况下支付的工资。

再来先看一个公式：社保缴费=基数x比例。

在社保实操中，一般是以劳社险中心60号函为基础做落地指导，并参考社保基数下限、比例以及一些特殊基数核定规则补充。

在《社保法》里对基数的规定是相对比较宽泛的，比如：

职工基本养老保险单位缴费=工资总额x规定比例

个人缴费=本人工资x规定比例

这只是一个大框架式的公式。在劳社险中心发布的60号文中对基数的规范做了进一步的说明。比如：

1、单位缴费基数有两种情况：

种是以职工工资总额为缴费基数；

第二种是本单位职工个人缴费基数之和。

2、个人缴费基数则有三种情况：

种是以上一年度本人月平均工资作为基数，在上限和下限之间进行核定；

第二种是直接以本人的工资为基数；

第三种是以上年度个人月均工资为基数。

在全国调基的通知中，基本上是以上一年月均工资在上限与下限之间核定值为基数。

需要注意的是，在2016年130号文中明确规定，单位不得自行扩大降低缴费比例范围或者提高降低缴费幅度。即不得随意降低缴费基数，低缴费基数不得低于当地社平工资的60%。

那新员工的缴费基数应该是多少？

根据劳动部办公厅发布的《企业职工基本养老保险个人账户管理暂行办法》中可以明确新员工以起薪当月工资作为缴费基数，失业后再就业的职工的缴费基数也是以起薪当月工资作为当年缴费基数。

总结一下基数核定的原理：即老员工基数核算按照上年的月均工资来核定，新员工按照入职首月的工资进行核定，即新人首月起薪，老人上年月均，社平上限和下限截取基数来核定。

因此，公司是按照低基数给员工缴纳社保的。

员工工资与社保必须一致吗？

正如上文所言，工资和社保缴存基数应该是一致的，但是两者不一致，不一定就代表企业有问题。

为什么呢?

因为社保缴费基数也设置了天花板和木地板，具体来说：

上限：如果缴费基数高于各地规定的高缴费基数(当地社平工资的300%)，就按照高缴费基数缴纳社保。

下限：缴费基数低于各地规定的低缴费基数(当地社平工资的60%)，就按照低。

可能很多HR还是有点懵，到底工资与社保缴存基数不一致是不是合法的?这里51酱举两个例子给大家说明一下：

假设张三与李四所处公司都在北京，根据北京市人社局发布的《关于统一2022年度各项社会保险缴费基数上下限的通知》。

北京市2022年度社保月缴费基数：

上限为31884元

下限为5869元

公司一：

李四所处公司在北京，2021年度的月平均工资为35,000元。

按照上文中，社保缴费上限为31884/月执行。

那么，2022年调基后，公司按照31884元/月的缴费基数为李四缴纳社保费用就是合法的。

公司二：

张三所处公司在北京，2020年度月平均工资为10000元。公司按照每月6000元的缴费基数为张三进行缴费。

根据《关于规范社会保险缴费基数有关问题的通知》(劳社险中心函【2006】60号)文件的规定，职工的社保缴费基数一般是按职工上一年度月平均工资(或个人上月工资)来确定。

那么这种做法就是不合法的，员工可能会要求企业进行补缴。

社保基数合规要求

2020年11月起，企业职工各项社会保险费(部分省还包括职业年金等)交由税务部门统一征收，中国正式步入全面社保税征时代。

北京、上海等地都在开始了五险一金合并申报，即企业通过人社部门的平台统一申报，申报完成后人社部门将相关传递给税务部门、医保部门与公积金部门。

以上这些变化都表明：对于社保基数的合规性要求更加严格。

根据各省市相关规定，要求社保缴费基数需要按照员工上一年度月平均工资为缴费基数缴纳社保。

除了各省市的调基通知，《劳动法》《中华人民共和国社会保险法》《社会保险费征缴暂行条例》以及《社会保险费征缴监督检查办法》都有明文规定。

企业无论是不按规定为员工缴纳社保，还是社保缴纳不足数，都属于违法违规行为。轻则罚款几百元，重则罚款数千元。

同时，相关监管部门还会责令企业限时整改。

更严重的是，根据《劳动保障监察条例》第二十七条，用人单位向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额时，瞒报工资总额或者职工人数的，由劳动保障行政部门责令改正，并处瞒报工资数额1倍以上3倍以下的罚款。

与此同时，《社会保险领域严重失信人名单管理暂行办法》也有更为严格的要求与规定。

例如，第五条中提到，用人单位、社会保险服务机构及其有关人员、参保及待遇领取人员等，一旦涉及严重违规，县级以上地方人力资源社会保障部门，还可将其列入社会保险严重失信人名单。

由此可见，企业不按照规定给员工缴纳社保，风险多多。员工也有权维护自己的个人权益，获得应有的社保保障。