360度详解
职场“薪事”

目录

序言 1

基本工资 4

1. 工资总额构成……4
2. 个人所得税起征点……4
   2.1 征收范围……4
   2.2 超额累进税率的计算方式：……4
   2.3 哪些个人所得可以免征或者减征个人所得税？……5
3. 加班工资如何计算？……6
4. 请事假怎么扣工资？……7
5. 年假未休完如何折算工资？……8
   5.1 结束时有年假未休完……8
   5.2 离职时有年假未休完……8

奖金 9

现金福利 12

1. 补充公积金……12
   1.1 补充公积金是否要缴税？……12
2. 补充养老金……13
   2.1 补充养老金是否要缴税？……13
   2.2 补充养老金的特殊形式：企业年金……13
      2.2.1 企业年金个人如何缴税？……13
3. 补充医疗保险……14
   3.1 企业补充医疗保险……14
      3.1.1 企业补充医疗保险是否需要缴纳个人所得税？……14
   3.2 商业医疗保险……14
      3.2.1 商业医疗保险是否需要缴纳个人所得税？……15
4. 全勤奖及各类补贴等……15
   4.1 补贴、津贴……15
      4.1.1 员工所获的补贴需要缴税吗？……15

五险一金　16

1. 什么是五险一金 ……16
2. “五险一金”的缴纳基数及比例（以北上广深为例） ……17
北京……18
上海……19
广州……20
深圳……22
3. 职工在缴纳“五险一金”后的受益方式 ……23
3.1 养老保险 ……23
3.2 医疗保险 ……24
3.3 失业保险 ……24
3.4 工伤保险 ……25
3.4.1 工伤保险费用主要包括 ……25
3.4.2 伤残待遇 ……25
3.4.3 工伤认定 ……26
3.5 生育保险 ……26
3.6 住房公积金 ……26
4. “五险一金”跨地转移的问题 ……27
4.1 养老保险的转移办法 ……27
4.2 医疗保险转移办法 ……28
4.3 失业保险转移办法 ……28

生育保险　28

1. 生育保险之女员工篇 ……29
2. 生育保险之男员工篇 ……31

实习期、试用期，工资大不同　32

1. 实习期：实习生不受劳动法约束 ……32
2. 试用期：双方有选择权 ……33
2.1 试用期工资遵循三个“不低于”……33
2.2 试用期员工能享受的福利 ……33
2.2.1 单位必须给予的福利……33
2.2.2 那些不好拿的福利：非法定福利……34

离职时的经济补偿 35

1．合同到期后公司不续签，员工可以得到怎样的补偿？ ……35
2．被公司裁员了，可以获得怎样的经济补偿？ ……36
2.1 被裁员了，可以获得几个月工资的经济补偿？ ……36
2.2 在试用期内被裁员，可以获得经济补偿吗？ ……37
2.3 派遣员工被裁，可以获得多少经济补偿？ ……37
2.4 因为犯错被辞退，还可以获得经济补偿吗？ ……38
3. 公司变更工作地点，员工可以获得补偿吗？ ……38
4. 被公司调岗，可以获得经济补偿吗？ …… 40
5．竞业协议的补偿金是怎么计算的？ ……41

面试谈薪 哪些钱是可以谈出来的 42

1. 哪些钱是面试时可以谈出来的？ ……42
2.经典面试谈薪四式……45
2.1 当面试时提到薪资问题你该如何回答……45

后记 46

序言

你关心你的薪资吗？相信几乎没有人会回答不关心吧。但每月发工资时，你可曾仔细观察过工资单上的所有明细，你是否对各种名目的扣款迷惑不解？明明看似很高的工资，拿到手却只有那么几钱，你可曾心中纳闷不解，忿忿不平过？

薪资有几多组成部分，哪些需要缴税哪些免税，你了解吗？裁员时你可以拿到哪些补偿，你知道吗？面试探薪时，你又是否知道可以抓住哪些关键要点为自己争取更大的权益呢？针对职场人在薪资方面的种种困惑，前程无忧特此为您献上求职手册——《360 度详解职场“薪事”》，让你 360 度，全方位，无死角了解自己的薪资组成奥秘！

前程无忧网站编辑部
2012 年 12 月

回目录

基本工资

1. 工资总额构成

基本工资，即劳动者所得工资额的基本组成部分。它由用人单位按照规定的工资标准支付，较之工资总额的其他组成部分具有相对稳定性。除了代缴个人所得税外，单位还得承担“五险一金”的缴存，因此，一般意义上的基本工资将远远超过实际到手的工资。

2. 个人所得税起征点

2.1 征收范围

- 工资薪金所得；
- 个体工商户生产、经营所得；
- 对企事业单位的承包经营、承租经营所得；
- 劳务报酬所得；
- 稿酬所得；
- 特许权使用费所得；
- 利息、股息、红利所得；财产租赁所得；财产转让所得；
- 偶然所得；经
- 国务院财政部门确定征税其他所得。

2.2 超额累进税率的计算方式：

缴税=全月应纳税所得额*税率-速算扣除数

全月应纳税所得额=（应发工资-四金）-3500 元

实发工资=应发工资-四金-缴税

注：2011 年 9 月 1 日起，个人所得税费用扣除标准调整为 3500 元/月

回目录

7 级超额累进税率（2011 年 9 月 1 日起调整）

全月应纳税所得额	税率	速算扣除数（元）
全月应纳税所得额不超过 1500 元	3%	0
全月应纳税所得额超过 1500 元至 4500 元	10%	105
全月应纳税所得额超过 4500 元至 9000 元	20%	555
全月应纳税所得额超过 9000 元至 35000 元	25%	1005
全月应纳税所得额超过 35000 元至 55000 元	30%	2755
全月应纳税所得额超过 55000 元至 80000 元	35%	5505
全月应纳税所得额超过 80000 元	45%	13505

2.3 哪些个人所得可以免征或者减征个人所得税？

按照个人所得税法的规定，下列各项个人所得，免纳个人所得税：

一、省级人民政府、国务院部委和中国人民解放军军以上单位，以及外国组织、国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金；

二、国债和国家发行的金融债券利息；

三、按照国家统一规定发给的补贴、津贴；

四、福利费、抚恤金、救济金；

五、保险赔款；

六、军人的转业费、复员费；

七、按照国家统一规定发给干部、职工的安家费、退职费、退休工资、离休工资、离休生活补助费；

八、依照我国有关法律规定应予免税的各国驻华使馆、领事馆的外交代表、领事官员和其他人员的所得；

九、中国政府参加的国际公约、签订的协议中规定免税的所得；

十、经国务院财政部门批准免税的所得。

回目录

有下列情形之一的，经批准可以减征个人所得税：

一、残疾、孤老人员和烈属的所得；

二、因严重自然灾害造成重大损失的；

三、其他经国务院财政部门批准减税的。

前程无忧提醒：

另据了解，个人所得税法实施条例第六条规定可以免税的，并来源于中国境外的所得，以及个人所得税法实施条例第二十五条规定的按照国家规定单位为个人缴付和个人缴付的基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、住房公积金（简称“三费一金”）均不计入年所得。

3. 加班工资如何计算？

计算加班工资时，日工资按平均每月计薪天数 21.75 天折算，小时工资则在日工资的基础上再除以 8 小时。

具体计算公式：

节假日加班工资＝加班工资的计算基数÷21.75×300%
休息日加班工资＝加班工资的计算基数÷21.75×200%

注：每小时的加班工资以日加班工资除以 8 小时。

确定加班工资的计算基数

劳动合同对工资有明确约定的，按不低于劳动者所在岗位相对应的工资标准确定。劳动合同对工资没有明确约定的，按集体合同约定执行。其他情况，按劳动者本人所在岗位正常出勤月工资收入的70%确定。如按上述规定计算出的基数低于当地最低工资标准的，按当地最低工资标准计算。

回目录

前程无忧提醒：

根据现行的《劳动法》，职工加班时长一般每天不能超过 3 小时，每月不超过 36 小时。另，加班工资不属于国家统一规定发给的补贴、津贴，应并入工薪收入依法征税。

4. 请事假怎么扣工资？

所谓事假，即员工因为自己的事向单位请的休假。由于事假并非公事，而且也不是国家规定的带福利性质的假期，所以事假通常是无薪的。

确定日工资

在计算事假该扣多少工资这个问题上，焦点在于日工资标准如何确定。一旦确定了日工资标准，只需要将日工资乘以事假天数即可得到扣除金额。

对于日工资标准，现在的单位存在两种做法：

（一）按照事假当月计薪日计算日工资。即将当月工资除以当月计薪日，得出日工资金额。这样做的缺点是，每月的计薪日不一致，当工作日少的月份请事假扣除的工资会比工作日多的月份多，而在工作日多的月份请事假就相对划算；

（二）按照全年月平均计薪日计算日工资。全年一共 52 周，有 104 天休息不计薪，拿 365 天减去休息的天数，得出 261 个计薪日，分到 12 个月，就是 21.75 天（注意，全年有 11 个国定假日不工作，却计薪。因此月平均工作日是 20.83 天）。这样做的缺点是，当员工在 7、8 月这样工作日较多的月份请很多事假，你会发现他的工资是不够扣的，而在 2、10 月这样国定假较多的月份请全月事假，即使排除国定假薪水，他不用上班也会有工资。

回目录

5. 年假未休完如何折算工资？

5.1 结束时有年假未休完

《企业职工带薪年休假实施办法》对年休假未用完的情况是这样规定的：“单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的 300%支付年休假工资报酬。”这一条款表明以下两层意思：

1）年休假使用不掉，既是单位的决定，也要得到员工的同意；

2）未休年休假需要支付三倍工资报酬。

所以，在征得员工同意的前提下，单位可以将未休年休假通过折钱的方式给员工。不过要注意，折钱的标准是给 **3 倍工资**。考虑到正常的一倍工资已经发放了，所以在具体操作时，补发 **2 倍工资**即可。

特例：

不过《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定：“用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”所以有些单位也希望和员工达成谅解，由员工出具自愿不休年休假的证明，给予 1 倍的工资。

5.2 离职时有年假未休完

首先要纠正员工容易产生的一个观念，以为离职时可以把全年的年假作为计算基础，来判断未休年假，其实这样是错误的。《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定：“用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足 1 整天的部分不支付未休年休假工资报酬。”可见，员工离职时只有权利得到自己已工作月份对应的年休假。

回目录

折算方法：

实际年假=当年度在本单位已过日历天数÷365 天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数

例：2012 年 6 月 30 日离职的员工，只做了半年，原本年休假有 10 天的，那计算时只能拿 5 天来计算。

至于离职时确实有未休年休假的话是按照1倍还是3倍工资来补偿，这点法律没有明确。如果离职时已把全年年假休完了，根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条第三款规定，“多于折算应休年休假的天数不再扣回”。

当前，许多企业为了激励员工更加努力地为企业创造价值，设立了名目繁多的奖金，比如年终奖、全勤奖、绩效奖、创新奖、节约奖等等，其中以年终奖的激励机制最为普遍。每到年末，与年终奖相关的话题总能成为职场人最关心的热点。你搞清楚你所拿到的各项奖金了吗？且听劳动法专家为你一一详解这些奖金问题。

Q1：工资总额中是否包括奖金？

根据《关于工资总额组成的规定》和《<关于工资总额组成的规定>若干具体范围的解释》规定：工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。其中包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资。所以，**企业发放给员工的奖金应当是包含在工资总额中的**。

回目录

Q2：年终奖如何缴税？

一种方法是，先将职工在年终奖发放当月内取得的全年一次性奖金，除以 12 个月，按其商数确定税法规定的适用税率；然后以其商数及适用税率计算出应纳税额后，再乘以 12 个月，即为全年一次性奖金的应纳税额。

另一种方法是，按照适用于全年一次性奖金的税率表，直接计算应纳税额。公式为：**应纳税额＝应纳税所得额×适用税率－速算扣除数**。

注：以上年终奖纳税额的计算均以个人取得年终奖当月的工薪所得是高于或等于 3500 元为前提

当雇员当月工资、薪金所得低于税法规定的费用扣除标准（3500 元/月）

应将全年一次性奖金减除“雇员当月工资、薪金所得与费用扣除标准的差额”后的余额，按上述办法确定全年一次性奖金的适用税率。

例：江先生在今年 12 月 5 日取得工资收入 3400 元，当月又一次性取得年终奖金 24100 元。

那么，江先生因当月工资不足 3500 元，可用其取得的奖金收入 24100 元补足其差额部分 100 元，剩余 24000 元除以 12 个月，得出月均收入 2000 元，其对应的税率和速算扣除数分别为 10%和 105 元。

至此，江先生的个税应纳税额 =（24100－100）×10%－105 = 2295 元。

Q3：把工资的一部分作为奖金，每个月扣除，留到年底再发，这种做法合法吗？

劳动合同中如果明确，双方约定的月工资中有一部分工资的发放时间是在年底，这属于对工资发放时间的约定，并不违法。但如果员工一旦离职，这些发放时间为年底的工资应当一次性发给员工，企业不得以离职为由，克扣员工工资。

回目录

Q4：如果员工在发放年终奖之前离职了，公司有权不给他年终奖吗？

如果双方的劳动合同或公司的规章制度上明确发放年终奖，而且明确了年终奖发放所对应的年度，员工在做满了这个年度之后离职，则应当有年终奖。有些公司不发放年终奖，但是设有季度奖或者其他奖励，比如根据绩效考核的情况给予一定的奖励，其性质与年终奖有所差异，不能简单地认为这就是年终奖，还是要具体情况具体分析。

Q5：企业能对发放年终奖的时间自作规定吗？

年终奖到底何时发放要看双方劳动合同的约定以及公司的规章制度。如果劳动合同和规章制度上均没有明确提到年终奖的发放情况，则公司有权利决定年终奖的具体发放时间。比如，一般企业都会在年底发放年终奖，而有些企业的年终奖不放在年底发放，却在五六月份的企业财年结算时发放，但其本质是一样的。

Q6：年终奖是企业必须发给员工的吗？谁对年终奖有话语权？

劳资双方对年终奖的约定大致有三类原则：一类是合同约定，一类是制度规定，还有一类是由老板拍脑袋决定的。以上这三种不同的原则对用人单位的约束力度依次递减。

很多人想知道，企业发不发年终奖、发多少年终奖，这其中员工有没有话语权？通常而言，如果有劳动合同约定的年终奖，员工在争取合法权益时将会有证可循；但如果没有劳动合同约定的话，员工对此的话语权将非常之弱，即便是企业在制度中对年终奖有所规定，也可以通过一些合法途径对制度作出修改。至于老板拍脑袋决定的年终奖，更得看公司业绩和老板的心情了。一旦老板在春节前还没有声响，那你很可能就要不幸地和年终奖说“bye-bye”了。

Q7：被裁了还能拿到年终奖和“双薪”吗？

第 13 个月的工资即我们常说的年终“双薪”，它与年终奖一样都不属于固定的每月收入，具有年终奖励性质。如果劳动合同上对于年终“双薪”和年终奖作过明确约定，说明你能享受，那即便是被裁员，你也可以拿到这些报酬。如果劳动合同上没有约定的话，只要其发放具有普遍性，那单位也不能以你已经被裁员作为理由而把你排除在外。

如果年终双薪和年终奖在劳动合同、集体合同、规章制度等处都没有进行过明确约定，或者有明确约定但是有限制条件，把被裁员排除在外，公司按这些约定执行是合法的。
最坏的情况是，“双薪”和年终奖都没有成文约定或规定，而今年公司效益又差，已面临裁员，全公司所有人都没有“双薪”和年终奖也是合法的。

回目录

现金福利

1. 补充公积金

补充公积金制度是住房公积金制度的一种补充，都是一种长期的住房储金，用于职工的住房消费，属于职工个人所有。住房公积金的缴存比例为单位、个人各 7%，其缴存额有上下限的限制，而**补充住房公积金单位和个人的缴存比例，分别在不大于各 8%不小于各 1%的范围内，由单位自行确定，其缴存额没有上下限限制**。

1.1 补充公积金是否要缴税？

就补充公积金是否能够允许在个人应纳税所得额中扣除的问题，当补充公积金在 5%以内的情况下是允许在个人应纳税所得额中扣除的，而当补充公积金的比例超出 5%，单位和个人缴付的住房公积金中，超过部分将并入工资、薪金收入，计征个人所得税。

快速问答

Q：离职了，公司要求员工把补充公积金、补充医疗保险、分的房子、培训费等“吐”出来，这合法吗？

补充公积金、补充医疗保险、分房、培训都不是国家强制要求单位给予的福利待遇。公司给予员工这些待遇，是公司自己可以决定的。为了留住人才，给予这些待遇，公司可以设置一些条件，只要不违反法律强制规定。不过，如果要求员工在离职时退回已给的待遇，公司应当与员工有明确的约定，或者内部有合法有效的规章制度才行。

回目录

2. 补充养老金

补充养老保险，是指企业在满足社会统筹的社会基本养老保险的基础上，为补充基本养老保险的不足，帮助企业员工建立的超出基本养老保险以上部分的一种养老形式。

2.1 补充养老金是否要缴税？

基本养老保险的个税计算，只要是按照国家规定比例和标准缴纳，无论是单位缴纳还是个人缴纳的部分均免征个税；但如果企业给员工缴纳补充养老金，其与基本养老保险缴费比例总和超过上述规定比例和标准的部分就应并入个人当期的工资、薪金收入，计征个人所得税。

2.2 补充养老金的特殊形式：企业年金

企业年金，即企业补充养老保险，是指企业及其雇员在依法参加基本养老保险的基础上，依据国家政策和本企业经济状况建立的、旨在提高雇员退休后生活水平、对国家基本养老保险进行重要补充的一种养老保险形式。

2.2.1 企业年金个人如何缴税？

企业年金的缴税方法结合国税函〔2009〕694 号文件精神，对年金中的企业及个人缴费部分的个税计算着重把握以下“四不”原则。

首先，企业年金的个人缴费部分，不得在个人当月工资、薪金计算个人所得税时扣除。
其次，企业年金的企业缴费计入个人账户的部分，应单独视为一个月的工资、薪金。
再者，企业年金的企业缴费计入个人账户的部分，不得扣除任何费用。
最后，企业按季度、半年或年度缴费的，在计税时不得还原至所属月份，应均作为独立一个月的工资、薪金。

还需要特别说明的一点是，企业为职工一次性缴纳的年金，不属于一次性奖金，不能按照《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》（国税发〔2009〕9 号）的规定，将上述一次性缴纳的年金除以 12 个月，按其商数确定适用税率和速算扣除数的办法来计算缴纳个人所得税。只能作为单笔单月收入计算。

回目录

快速问答

Q：离职了，公司为我缴的补充养老金可以不给我吗？

用人单位为劳动者设立补充养老金是为了更好地保障和提高劳动者的养老生活质量，也有利于用人单位留住人才和提高劳动者的忠诚度。因此，国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充养老保险。职工在严重违法、违纪、自动离职等情况下，补充养老保险待遇的处理，由企业补充养老保险方案规定。对员工补充养老金的处理可依据公司的规定执行。换句话，离职后公司缴纳的补充养老金是不是给你，其决定权在于公司。

3. 补充医疗保险

3.1 企业补充医疗保险

是企业在参加城镇基本医疗保险的基础上，国家给予政策鼓励，由企业自主举办或参加的一种补充性医疗保险形式。

3.1.1 企业补充医疗保险是否需要缴纳个人所得税？

根据财税[2006]10 号文件的规定；企业为职工支付的补充医疗保险金**不属于免税项目**，应当征收个人所得税。根据目前的普遍做法，各地社会保险基金管理中心并不负责补充医疗基金的管理，通常做法是企业委托商业保险公司代为管理或由企业自行管理。如果企业将补充医疗保险委托商业性保险公司管理，则应当在保险公司落到被保险人的保险账户时代扣代缴个人所得税。

3.2 商业医疗保险

是医疗保障体系的组成部分，单位和个人自愿参加。国家鼓励用人单位和个人参加商业医疗保险。是指由保险公司经营的，赢利性的医疗保障。消费者依一定数额交纳保险金，遇到重大疾病时，可以从保险公司获得一定数额的医疗费用。

回目录

3.2.1 商业医疗保险是否需要缴纳个人所得税？

企业为职工个人购买商业性补充养老保险等，在办理投保手续时应作为个人所得税的工资、薪金所得项目，按税法规定缴纳个人所得税。个人所得税的具体纳税时间应当按照.《国家税务总局关于单位为员工支付有关保险缴纳个人所得税问题的批复》（国税函[2005]318号） 规定，对企业为员工支付各项免税之外的保险金，应当在企业向保险公司缴付时并入员工当期的工资收入，按工资、薪金所得项目计征个人所得税，税款由企业负责代扣代缴。

快速问答

Q：在补充医疗保险报销期间，报销的钱还没下来，人却离职了，会否影响到报销？

A：现行的补充医疗保险和商业医疗保险大部分都是由第三方机构在运营管理，**离职是不会影响到理赔的**。即使是公司自己运作的医疗保险，只要是在保障月份内发生的医疗金额，公司没有理由不给报销。所以，就算报销没有下发到你的帐户，而你已经离开公司，已经实际发生的报销金额你仍然可以得到。

4. 全勤奖及各类补贴等

4.1 补贴、津贴

指车贴、饭贴、房贴、汽油补贴、出差津贴、通讯费、置装费、过节费等工资以外的现金福利。

4.1.1 员工所获的补贴需要缴税吗？

根据《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例第十三条规定，对按照国务院规定**发给的政府特殊津贴和国务院规定免纳个人所得税的补贴、津贴，免予征收个人所得税。其他各种补贴、津贴均应计入工资、薪金所得项目征税。**下列不属于工资、薪金性质的补贴、津贴或者不属于纳税人本人工资、薪金所得项目的收入，不征税：

1.独生子女补贴；

2.执行公务员工资制度未纳入基本工资总额的补贴、津贴差额和家属成员的副食品补贴；

3.托儿补助费；

4.差旅费津贴、误餐补助。

回目录

4.2 奖金

除补贴外，企业还会设立各种名目繁多的奖金，如半年奖、季度奖、加班奖、先进奖、考勤奖等。

4.2.1 员工所获奖金该如何缴税？

纳税人一次取得各种名目奖金，一般应将全部奖金同当月的工资、薪金合并计征个人所得税。但对于合并计算后提高适用税率的，可采取以月份所属奖金加当月工资、薪金，减去当月费用扣除标准后的余额为基数确定适用税率，然后将当月工资、薪金加上全部奖金，减去当月费用扣除标准后的余额，按适用税率计算征收个人所得税。对按上述方法计算无应纳税所得额的，免予征税。

五险一金

1. 什么是五险一金

“五险”——五种保险，即养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险

“一金”——住房公积金

“五险”中，**养老保险**、**医疗保险**和**失业保险**是由用人单位和个人共同缴纳保费的，**工伤保险**和**生育保险**完全是由用人单位缴纳的，个人不需要缴纳；而**“一金”**也是由用人单位和个人共同缴纳的。这里要注意的是，“五险”是法定的，而“一金”不是法定的。

回目录

前程无忧提醒：

在关于社保公积金的实际操作中，我们会听到“三险一金”、“四险一金”、“六险二金”等各种不同的说法。“三险一金”，一般会少生育保险和工伤保险；“四险一金”一般会少生育保险；六险二金，一般会多一个“大额补充医疗保险”和“企业年金”。

近年来，因为企业少缴纳部分社会保险，而造成个人损失的案例也时常见诸于媒体。在此，前程无忧呼吁各位求职者在入职时，除了要细算工资收入，更要抓牢个人应得的基本权益，为自己长远的职业生涯乃至更长久的生活打下保障的基础。

2. “五险一金”的缴纳基数及比例（以北上广深为例）

我们先要了解两个基本概念——缴纳基数和缴纳比例。无论是社保还是公积金，通用的公式都是：**缴费基数*缴费比例=应缴费用**

a) 社保的缴费基数是参保单位和参保职工缴纳社会保险费的依据。

b) 职工个人以**本人上年度工资收入总额的月平均数**作为本年度的月缴费基数，其中新进职工以**职工本人起薪当月的足月工资收入**作为缴费基数。

c) 社保的缴费基数在每年的 1—5 月会有所调整，最低标准是当地职工上年度平均工资的 60%，上限是 300%。住房公积金缴费基数和社保缴费基数原则上是一样的。

d) 住房公积金缴费基数在每年 7 月调整，最低标准同当地最低工资标准，上限同社保缴费基数的上限。

社保和公积金的缴费基数和比例在全国各地会有所不同，每个用人单位在具体执行时，使用的标准和比例也可能有所不同。以下，我们以北上广深四个一线城市为例，说明用人单位和职工个人缴纳社保和公积金的基数和相应比例是怎么计算的。（以下数据的有效期截至 2013 年相关政策调整之前。）

回目录

北京

北京市将全市的从业人员分为六大类，这六大类人群在缴纳社保和公积金时，单位和个人各自的比例详见下表。

缴纳对象		基本医疗保险		养老保险	失业保险	工伤保险	生育保险	公积金
		基本医疗	大额互助					
本市城镇职工	单位	9%	1%	20%	1%	0.2%～2%	0.80%	12%
	个人	2%	3元	8%	0.20%			12%
外地城镇职工	单位	9%	1%	20%	1%	0.2%～2%	0.80%	12%
	个人	2%	3元	8%	0.20%			12%
本市农民工	单位	1.80%	0.20%			0.2%～2%		12%
	个人	0	0					12%
外地农民工	单位	1.80%	0.20%			0.2%～2%		12%
	个人	0	0					12%
本市农村劳动力	单位	9%	1%	20%	1%	0.2%～2%	0.80%	12%
	个人	2%	3元	8%	0.20%			12%
外地农村劳动力	单位	9%	1%	20%	1%	0.2%～2%	0.80%	12%
	个人	2%	3元	8%	0.20%			12%

农民工的特殊形式：

农民工缴纳医疗、工伤保险有单行文件（京劳社办发[2004]101 号、[2005]136 号）可遵循，在缴费比例、医院选择、报销待遇等方面均有特殊规定。另外，农民工在缴纳社保时有可选性：

一是可选择先行办理医疗、工伤保险，也可以选择五险全缴。农民工缴纳养老、失业、生育保险的比例与城镇职工一样，但失业保险无需由个人来缴费；

二是农民工在缴纳医疗保险时，可以按照“本市/外埠农村劳动力”的比例（单位 9%+1%、个人 2%+3 元）缴纳，也可以按照“本市/外埠农民工”的比例（单位 2%、个人不缴）缴纳。

参加基本养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险的农民工按照本人上一年度的月平均工资确定缴费基数。其中，缴费基数上限按照本市上一年职工月平均工资的 300%确定。

农民工参加基本养老保险、失业保险的缴费基数下限按照本市上一年职工月平均工资的 40%确定；参加工伤保险、生育保险的缴费基数下限按照本市上一年职工月平均工资的 60%确定。

参加基本医疗保险并按照 1%缴费的农民工，按照北京市上一年职工月平均工资的 60%确定缴费基数；参加基本医疗保险并按照 12%缴费的农村劳动力参照城镇职工标准进行缴费。

回目录

上海

社保缴纳基数和对应比例一览

缴纳对象	缴费基数	养老保险		医疗保险		失业保险		生育保险	工伤保险
		单位	个人	单位	个人	单位	个人	单位	单位
机关、事业单位、企业、社会团体等单位	2599-12993元（注1）	22%	8%	12%	2%	1.70%	1%	0.80%	0.50%
个体工商户	2599-12993元	个体业主缴付22%	个人（包括业主自己）缴付8%	个体业主缴12%	个人（包括业主自己）缴2%	个体业主缴付1.7%	个人（包括业主自己）缴付1%	0.80%	0.50%
自由职业者	2599-12993元	30%		14%					
非正规就业劳动组织从业人员	2599-12993元	30%		14%		2.70%		0.80%	0.50%
外来从业人员	2599-12993元	22%	8%	12%	2%	1.70%	1%	0.80%	0.50%
	1949元（注2）			6%（注2）	1%（注2）				
原参加小城镇社会保险的从业人员	2599元（注3）	19%（注3）	8%（注3）	9%（注3）	2%（注3）	1.70%	1%	0.80%	0.50%
失业人员	2599元（注4）			14%（注4）					
新型农村社会养老保险参保人员	参加新农保的农村居民，应当按照规定缴纳养老保险费。个人缴费标准设为每年500元、700元、900元、1100元、1300元5个档次，参保人自主选择档次缴费。区县政府（含乡镇）对参保人缴费给予补贴，对应上述缴费档次，补贴标准为每年200元、250元、300元、350元、400元。								
城镇居民社会养老保险参保人员	城镇居民养老保险的个人缴费标准设为每年500元、700元、900元、1100元、1300元、1500元、1700元、1900元、2100元、2300元10个档次，参保人自主选择档次缴费。区县政府对参保人缴费给予补贴，对应上述缴费档次，补贴标准为每年200元、250元、300元、350元、400元、425元、450元、475元、500元、525元。								
城镇居民基本医疗保险参保人员	城镇居民医保的筹资标准和个人缴费标准按照参保人员的不同年龄分段确定，具体为：70周岁以上人员，筹资标准为每人每年3000元，其中个人缴费310元；60周岁以上、不满70周岁人员，筹资标准为每人每年3000元，其中个人缴费460元；超过18周岁、不满60周岁人员，筹资标准为每人每年1500元，其中个人缴费620元；中小学生和婴幼儿，筹资标准为每人每年680元，其中个人缴费80元。								

注 1：单位职工个人缴费基数上限为 12993 元，下限为 2599 元。单位缴费基数按单位内个人月缴费基数之和确定。

注 2：非城镇户籍的外来从业人员缴费基数根据规定在本标准执行期内按上年度全市职工月平均工资的 45%，经用人单位及其从业人员协商一致也可按本市城镇职工社会保险的规定参保缴费。

注 3：原参加小城镇社会保险的用人单位及其具有本市户籍的从业人员缴纳城镇职工社会保险的基数和缴纳养老保险费、医疗保险费的比例根据规定在 2011 年 7 月至 2014 年 3 月期间逐步过渡，经用人单位及其从业人员协商一致也可按本市城镇职工社会保险的规定参保缴费。

注 4：失业人员在领取失业保险金期间，缴纳基本医疗保险费所需费用由失业保险基金支付，个人不缴纳。

回目录

公积金

a) 2012 年度上海市职工本人和单位住房公积金缴存比例与 2011 年度相同，即住房公积金缴存比例仍为各 7%。

b) 住房公积金月缴存额=职工本人上一年度月平均工资乘以职工住房公积金缴存比例+职工本人上一年度月平均工资乘以单位住房公积金缴存比例。

c) 2012 年度住房公积金月缴存额上限为 1820 元，城镇个体工商户及其雇用人员、自由职业者的住房公积金月缴存额上限为 3118 元。2012 年度住房公积金月缴存额下限为 180 元。城镇个体工商户及其雇用人员、自由职业者的住房公积金月缴存额下限参照此标准。

广州

2012 年度广州市城镇职工社保缴费基数和比例一览：

险种	缴费基数	企业缴费		个人缴费		小计
		缴费比例	缴费金额	缴费比例	缴费金额	
养老保险	2258 元	12%	270.96 元	8%	180.64 元	451.6 元
工伤保险	1300 元	0.50%	6.5 元	0%	0 元	6.5 元
失业保险	1300 元	2%	26 元	1%	13 元	39 元
生育保险	2873 元	0.85%	24.42 元	0%	0 元	24.42 元
医疗保险	2873 元	8%	229.84 元	2%	57.46 元	287.3 元
重大疾病						12.45 元
总计		企业缴费总计	557.72 元	个人缴费总计	263.55 元	821.27 元

注 1： 2012 年 7 月 1 日起，广州市每月企业职工基本养老保险缴费基数上限调至 11289 元，下限调至 2258 元；

注 2： 广州市（不含番禺区、花都区、从化市、增城市）每月城镇职工基本医疗保险缴费基数上限调至 14367 元，下限调至 2873 元；

注 3： 广州市每月生育保险缴费基数上限调至 14367 元，下限调至 2873 元。

注 4： 广州市每月医疗保险中的重大疾病医疗补助金、过渡性基本医疗保险、补充医疗保险、住院保险和外来从业人员基本医疗保险的缴费基数均为 4789 元。

注 5 ： 2012 年 7 月份起广州市城镇职工基本医疗最低社保费用 821.27 元，外来工医保最低社保费用 591.44 元。

回目录

2012 年度广州市外来工社保缴费基数和比例一览：

险种	缴费基数	企业缴费		个人缴费		小计
		缴费比例	缴费金额	缴费比例	缴费金额	
养老保险	2258 元	12%	270.96 元	8%	180.64 元	451.6 元
工伤保险	1300 元	0.50%	6.5 元	0%	0 元	6.5 元
失业保险	1300 元	2%	26 元	1%	13 元	39 元
生育保险	2873 元	0.85%	24.42 元	0%	0 元	24.42 元
外来工医保	4789 元	1.20%	57.47 元	0	0 元	57.47 元
重大疾病						12.45 元
总计		企业缴费总计	397.8	个人缴费总计	193.64 元	591.44 元

注 1： 自 2012 年 7 月 1 日起，广州市职工个人住房公积金缴存基数调整为 2011 年职工月均工资总额，即 4789 元。依照规定，公积金缴存基数不得超过广州市统计部门公布的 2011 年职工月均工资的 5 倍，即 23 945 元，职工月均工资总额（实行年薪制的按月均分）未超过上述限额的，以实际月均工资总额作为缴存基数；超过上述限额的，以该限额作为缴存基数。

注 2： 缴存比例上，单位及个人的住房公积金缴存比例仍各为 5%～20%，具体缴存比例由单位和个人根据实际情况自行选择。

注 3： 缴存基数低于或等于广州市现行最低工资标准（市区 1300 元/月，花都区、番禺区、南沙区、从化市和增城市 1100 元/月）的职工，单位应当按规定为职工缴存住房公积金，经职工本人同意，职工个人缴存部分可以免缴。

注 4： 缴存基数、缴存比例、职工个人缴存部分免缴等确定以后，在一个缴存年度内就不能变更。

回目录

深圳

2012 年度深圳市职工社保和公积缴纳基数及比例一览

险种		缴费比例			比例分配		缴费工资基数	适用范围	现行缴纳费用（元）	
		合计	单位	个人	共济	个人账户			个人（最低）	单位（最低）
养老保险	基本养老+地方补充养老	19%	11%	8%	11%	8%	以员工的每月工资总额为缴费基数，但不得高于市上年度在岗职工月平均工资的300%，不得低于市上年度在岗职工平均工资的60%，高于或低于者，则分别按300%或60%为基数（2011年度在岗职工月平均工资4595元），4595*60%=2757元 4595*300%=13785元	深户员工	220.56	303.27
	基本养老	18%	10%	8%	10%	8%	最高不得高于市上年度在岗职工月平均工资的300%，最低不得低于市最低月工资水平，即1500元，。	非深户员工	120	150
医疗保险	综合医疗（含地方补充医疗+生育医疗）	9%	7%	2%	不满45周岁，按缴费基数的5%计入个人账户，45周岁及以上，按缴费基数的5.6%计入个人账户，其余进入基本医疗保险基金		以员工的每月工资总额为缴费基数，但不得高于市上年度在岗职工月平均工资的300%，不得低于市上年度在岗职工平均工资的60%，高于或低于者，则分别按300%或60%为基数（2011年度在岗职工月平均工资为4595元，其中单位承担的7%中0.5%为生育保险。	深户（非深户不强制）	55.14	179.21
	住院医疗（含地方补充医疗+生育医疗）	1%	0.80%	0.20%	6元进入社区门诊统筹基金，1元作为调剂金，其余进入大病统筹基金		以本市上年度在岗职工月平均工资为缴费基数（4595元为基数）其中住院医疗0.8%中0.2%为生育保险。	非深户城镇，其他不限制	9.19	36.76
	农民工医疗	12元	8元/人*月	4元				非深户农村	4	8
	一次性缴纳18年医保费	12%	12%×12个月×18年				以本市上年度在岗职工月平均工资为缴费基数 （失业保险费 4595*1%*40%=18.38元）			
失业保险	1%*单位人数*40%（单位承担）							在职员工	0	18.38
工伤保险	0.4%、0.8%、1.2%						1500<=个人工资<4595*3	在职员工	0	6
住房公积金	个人5% 单位5%						1320<=个人工资<=4595*5（现为按去年月平均工资计算）	在职员工	66	66

回目录

3. 职工在缴纳“五险一金”后的受益方式

3.1 养老保险

基本养老金的计算公式如下——

基本养老金=退休前一年全市职工月平均工资×实际缴费年限的累计百分比（每个交费年限发 1%）+个人账户本息和÷计发月数（因退休年龄不同，计发月数也有所不同）

基础养老金月标准——以办理申领基本养老金手续时的上年度全市职工月平均工资为基数；缴费年限每满 1 年发给 1%，缴费 N 年，则计实际缴费年限的累计百分比为 N%。

个人账户养老金月标准为——个人账户储存额除以个人账户养老金规定的计发月数（计发月数见附表）

附表：个人账户养老金计发月数表

退休年龄（单位：岁）	计发月数（单位：月）	退休年龄（单位：岁）	计发月数（单位：月）
40	233	56	164
41	230	57	158
42	226	58	152
43	223	59	145
44	220	60	139
45	216	61	132
46	212	62	125
47	208	63	117
48	204	64	109
49	199	65	101
50	195	66	93
51	190	67	84
52	185	68	75
53	180	69	65
54	175	70	56
55	170		

回目录

累计缴纳养老保险 15 年以上，并达到法定退休年龄的个人，可以享受养老保险待遇：

（1）按月领取按规定计发的基本养老金，直至死亡。

（2）死亡待遇：

丧葬费

一次性抚恤费

领养社保退休金的死者的直系亲属符合生活困难补助费，按当地上半年度职工平均工资核算 6 个月的工资发放。

前程无忧提醒：

根据有关文件规定，凡参保单位或参保人间断缴纳基本养老保险费的（失业人员领取失业保险金期间或按有关规定不缴费的人员除外），参保人符合国家规定的养老条件的，计算基本养老金时，其基础性养老金的计算基数，按累计间断的缴费时间逐年前推至相应年度上一年的本市职工平均工资计算（累计间断的缴费时间，按每满 12 个月为一个间断缴费年度计算，不满 12 个月不计算）。

3.2 医疗保险

医疗保险，即以合同的方式预先向受疾病威胁的人收取医疗保险费，建立医疗保险基金，当参保人患病并去医疗机构就诊而发生医疗费用后，由医疗保险机构给予一定的经济补偿。

医疗费用则一般依照其医疗服务的特性来区分，主要包含医生的门诊费用、药费、住院费用、护理费用、医院杂费、手术费用、各种检查费用等。医疗费用是病人为治病而发生的各种费用，还包括住院、护理、医院设备等的费用。

缴纳满 1 个月的，职工的医疗保险个人账户生效；缴纳累计满 6 个月的，可用于报销看病医疗费用；缴纳累计满 25 年的，职工退休以后可终生享受。但职工使用医保报销看病医疗费用的比例，是因地、因人、因病乃至于因医院而异的，详细信息大家可以前往工作所在地的社保中心查询。

3.3 失业保险

失业保险是指国家通过立法强制实行的，由社会集中建立基金，对因失业而暂时中断生活来源的劳动者提供物质帮助的制度。

回目录

办理指南：

职工在非本人意愿下终断就业（即公司解除或终止劳动合同的）并有求职意愿的，在缴纳失业保险金满 1 年并办理失业登记的条件下，可于 60 天之内前往劳动部门办理申请手续。这里要特别提醒的是：参保单位需提供辞退职工的证明，而职工若获得经济补偿金，也需按相关规定缴纳个人所得税。

失业保险金以各地最低工资标准为基数发放：

（1）累计缴费时间 1 年以上不满 2 年的，领取 3 个月；
（2）累计缴费时间 2 年以上不满 3 年的，领取 6 个月；
（3）累计缴费时间 3 年以上不满 4 年的，领取 9 个月；
（4）累计缴费时间 4 年以上不满 5 年的，领取 12 个月；
（5）累计缴费时间 5 年以上，按每满一年增发一个月计算，最长不得超过 24 个月。

3.4 工伤保险

《工伤保险条例》规定，职工因工作遭受事故伤害或者因患职业病进行治疗的，可以享受工伤医疗保险待遇。

3.4.1 工伤保险费用主要包括：

医疗康复待遇、伤残待遇和死亡赔偿待遇。医疗康复待遇包括治疗费、药费、住院费用，以及在规定的治疗期内的工资待遇。

3.4.2 伤残待遇：

包括一至十级工伤伤残职工的一次性伤残补助金；需要护理的，还可以享受生活护理费；需要安装辅助器具的，由基金支付费用。死亡待遇包括丧葬补助金、供养亲属抚恤金，一次性工亡补助金。

（1） 参保人因工负伤被鉴定为一级至四级的，享有以下保障：

按月发给伤残抚恤金，标准分别为本人工资的 90%至 75%。其中：一级 90%，二级 85%，三级 80%，四级 75%；发给一次性伤残补助金，标准相当于伤残职工本人 18 至 24 个月工资。其中：一级 24 个月，二级 22 个月，三级 20 个月，四级 18 个月；

（2） 因工致残被鉴定为五级至十级的，享有以下保障：

按伤残等级分别发给一次性伤残补助金，标准相当于伤残职工本人 6 至 16 个月工资。其中：五级 16 个月，六级 14 个月，七级 12 个月，八级 10 个月，九级 8 个月，十级 6 个月；被保险人工伤评残后经劳动鉴定委员会鉴定确认需要护理的，应当按月发给护理费。护理费依照全部护理依赖、大部分护理依赖和部分护理依赖三个等级，分别按本市上年度职工月平均工资的 50%、40%、30%发给。

回目录

（3） 因工伤死亡的：

按月发给供养亲属抚恤金，配偶每月按本市上年度职工月平均工资的 40%发给，其他供养亲属每人每月按 30%发给，孤寡老人或者孤儿每人每月按 50%发给，直至失去供养条件为止；抚恤金总额不得超过本市上年度职工月平均工资。发给其供养亲属一次性工亡补助金，标准为 48 个月的本市上年度职工月平均工资。按照本市上年度职工月平均工资 6 个月的标准发给丧葬补助金。

3.4.3 工伤认定：

劳动者在合同期内不幸发生意外，需向用人单位索取情况说明，并加盖用人单位公章，尽快（最好在三个工作日内）申请工伤认定并需提供下列材料：

（1）初次治疗诊断书或住院病历。
（2）职业病诊断证明（原件、复印件各一份）。
（3）交通事故需提供交通大队的事故裁决书或交通部门的交通事故证明。
（4）身份证复印件。
（5）有效期内的劳动合同原件。

3.5 生育保险

生育保险费用主要包括：生育津贴、生育医疗费用、计划生育手术医疗费用、国家和本市规定的其他与生育有关的费用。生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以 30 再乘以产假天数计算。生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的，差额部分由用人单位补足。生育医疗费用包括女职工因怀孕、生育发生的医疗检查费、接生费、手术费、住院费和药品费。计划生育手术医疗费用包括职工因计划生育发生的医疗费用。

其中，生育津贴不仅仅女职工可以享受，男职工配偶生育的，如符合计划生育晚育政策并领取《独生子女父母光荣证》，也可以享受 10 天的护理假津贴。

3.6 住房公积金

住房公积金，是用人单位及在职职工缴存的长期住房储金，是住房分配货币化、社会化和法制化的主要形式。住房公积金的管理实行住房公积金管理委员会决策、住房公积金管理中心运作、银行专户存储、财政监督的原则。

有下列情形之一的，职工可以提取个人住房公积金账户内的存储余额：

（一）购买、建造、翻建、大修自住住房的；
（二）离休、退休的；
（三）完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的；
（四）出境定居的；
（五）偿还购房贷款本息的；

回目录

（六）房租超出家庭工资收入的规定比例的；
（七）与单位终止劳动关系，且户口迁出本市的；
（八）非本市户籍职工与单位终止劳动关系，不在本市就业且离开本市的；
（九）职工享受城镇最低生活保障的；
（十）职工部分丧失劳动能力，并造成生活严重困难的；
（十一）职工因本人及其配偶、父母、子女发生福建省劳动社保部门规定的特殊病症（参照公积金中心网站的“部门文件”栏目），造成家庭生活严重困难的。

注：依照前款第（二）、（三）、（四）项规定，提取职工住房公积金的，应当同时注销职工住房公积金账户。职工死亡或者被宣告死亡的，职工的继承人、受遗赠人可以提取职工住房公积金账户内的存储余额；无继承人也无受遗赠人的，职工住房公积金账户内的存储余额纳入住房公积金的增值收益。

如何提取公积金：

职工提取住房公积金账户内的存储余额的，所在单位应当予以核实，并出具提取证明。职工应当持提取证明向住房公积金管理中心申请提取住房公积金。住房公积金管理中心应当自受理申请之日起 3 日内做出准予提取或者不准提取的决定，并通知申请人；准予提取的，由受委托银行办理支付手续。

4. “五险一金”跨地转移的问题

首先要明确的是，在 5 项社会保险中，具有转移意义的只有**养老**、**医疗**和**失业** 3 个险种，**工伤**和**生育**都属于“当期交纳当期享受”的险种，不存在转移的概念。而**住房公积金**，不少地方规定，异地购房的不能申请当地的住房公积金贷款，但可一次性提取。

4.1 养老保险的转移办法：

养老保险关系转接采取**“双转移”**模式——其中个人部分全额转移，统筹部分转移缴费基数的 12%，相当于统筹部分的 60%。

办理转移：

第一步：参保者携带包括参保人员居民身份证、解除劳动关系证明、居民户口簿等相关证明材料，到目前所在地的社保经办机构打印《基本养老保险参保缴费凭证》；
第二步：参保者带齐这些手续，填写《转移接续申请表》，向转移地的社保机构提出转

回目录

入申请。此后，就不需要再操心其他事宜，新旧参保地两地社会部门将处理转移事项。只要审核通过，参保者将在 45 个工作日后接收到社保部门完成转移的通知。

4.2 医疗保险转移办法：

2010 年初，又出台了《流动就业人员基本医疗保障关系转移接续暂行办法》，规定，从 2010 年 7 月 1 日开始，流动人员跨省就业时可以转移自己的医保关系，个人账户可以跟随转移划转。

随参保人身份的变化，城镇企业职工基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险、新型农村合作医疗 3 种不同类型的医疗保险关系，也可互相转移。

根据《暂行办法》的规定，当劳动者离职之后到新城市就业，即可加入当地的城镇职工基本医疗保险。新就业地社保经办机构将通知原就业地社保经办机构办理转移手续，劳动者不再享受原就业地城镇基本医疗保险待遇，原就业地在中止参保手续的同时出具参保凭证备查。

4.3 失业保险转移办法：

而《失业保险条例》规定，城镇企业事业单位成建制跨统筹地区转移，失业人员跨统筹地区流动的，失业保险关系随之转迁。

办理手续：

1. 在职职工在本省内或向外省迁移，应到受理其原单位失业保险业务的经办机构办理失业保险关系转移手续。

2. 由经办机构出具职工参保及缴费情况证明，职工凭此证明到迁入地失业保险经办机构接续失业保险关系，不需转移资金。

3. 失业人员在领取失业保险金期间在本省内跨统筹地区转移的，由迁出地经办机构出具证明，失业人员凭证明和《职工失业保险手册》到迁入地经办机构接续失业保险关系，并按迁入地标准领取失业保险金，不需划转资金。

4. 失业人员跨省迁移的，由迁出地经办机构出具证明，并划转所需资金，失业人员凭证明和资金划转手续到迁入地经办机构接续失业保险关系。

回目录

生育保险

1. 生育保险之女员工篇

Q1：什么是生育保险？

生育保险是社会保险的其中一项，国家通过立法，在怀孕和分娩的妇女劳动者暂时中断劳动时，由国家和社会提供医疗服务、生育津贴和产假的一种社会保险制度，国家或社会对生育的职工给予必要的经济补偿和医疗保健的社会保险制度。我国生育保险待遇主要包括两项：**一是生育津贴，二是生育医疗待遇。**人社部《生育保险办法（征求意见稿）》从 2012 年 11 月 20 日起面向社会公开征求意见。意见稿明确，生育险待遇将不再限户籍，单位不缴生育险须掏生育费。在我国，职工个人不缴纳生育保险费，而是由参保单位按照其工资总额的一定比例而缴纳。

Q2：生育保险怎么拿？

生育保险报销范围包括：计划生育手术费（门诊和住院）、产前检查费用、生育医疗费用（不包括婴儿费和超出支付标准的床位费）。参保人在自己选定的医保定点医院发生上述费用后，参保个人先现金垫付，并将生育保险医疗费用明细、处方、原始收据及相关证明妥善保存。按规定应由生育保险基金支付的，由本人所在单位汇总，向区县社保经办机构申报结算。

Q3：单位不缴生育保险怎么办？

由女职工所在单位负担生育女职工的产假工资和生育医疗费。根据国务院《女职工劳动保护规定》以及劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》，女职工怀孕期间的检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担。

Q4：拿了生育保险，就没有工资了吗？

女职工产假期间一般不从单位领工资，而是享受生育生活津贴，有多长产假，就领多久的生育生活津贴。如员工所在单位没有参加生育保险，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工资。女职工应当得到的生育保险其他待遇，也应当由单位承担。当然，这些规定也会因企业、地区的不同而不同，若想了解详细情况，可以查阅当地的政策法规。

回目录

Q5：产检这天有工资吗？

根据《女职工劳动保护规定》规定，怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间，工资照常发放。

Q6：在家保胎可以扣工资吗？

法律没有对保胎期间工资做具体规定，一般按照《国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函》（1982 年，现在有效）中规定：女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明需要保胎休息的，其保胎休息的时间按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。

Q7：放弃哺乳时间是否要补发工资？

虽然《女职工劳动保护规定》明确规定了女职工在生育后婴儿一周岁以内，单位应照顾其在每班劳动时间内授乳两次，每次单胎授乳时间为三十分钟，亦可将两次授乳时间合并使用，并且授乳时间及在本单位内授乳往返时间，都应算作劳动时间。女职工自产假结束后回岗工作依法享有该权利，但法律并未规定在用人单位拒绝给予哺乳时间或者劳动者主动放弃哺乳时间的情况下，用人单位要承担支付加班工资的义务，因为它并不属于加班。在既无劳动法律法规明文规定，又无双方事先约定的情形下，用人单位并没有支付该项加班工资的义务。

Q8：“三期”（孕期、产假期、哺乳期）内女员工主动离职可以获得赔偿吗？

大家都知道，处于“三期”的女员工是个宝，单位不是轻易地就可以辞退她们的，因为依照我国相关法律法规的规定，用人单位不得在女职工“三期”期间（怀孕期、产期、哺乳期）与女职工解除或终止劳动合同，否则将构成违法解除劳动合同（相关规定：《女职工劳动保护规定》第四条：不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。）但是，如果员工主动提出离职，那员工是得不到任何补偿的。

Q9：“二胎”不得享受“一胎”待遇？

其实现在有些生育待遇是建立在晚育的基础上的，所谓“晚育”，一般是指年满二十四周岁的已婚妇女生育第一个子女（根据省市不同，晚育的定义略有不同）。所以如果是生育“二胎”，无论是否计划内，都**不再享受晚育的相关待遇**。这些待遇有：晚育假、配偶的晚育护理假。

但是 98 天产假天数与是否计划内生育无关，这一点必须注意。此外，由于生育津贴和医疗费补贴等待遇是建立在计划内生育的基础上的，所以计划外生育后，此类待遇也将受到影响。这部分待遇规定全国各地的差异较大，最好是咨询一下当地的社会保障机构。

回目录

2. 生育保险之男员工篇

此规定各地有所不同，在此列举几个城市作为参考。

北京

北京男职工有生育保险，生育险缴费方式为单位缴，缴纳生育险的男职工可以享受晚育奖励假，男职工享受的晚育奖励假津贴为本人同期休假的工资，其晚育奖励假津贴低于本人工资标准的，差额部分由男职工单位负责补足。

上海

生育保险费由用人单位根据职工人数按月缴纳，职工个人不缴费，不论男女，单位都要参保。同时具备以下条件的参保男职工，可申请享受一次性生育补贴：

（1）符合国家计划生育政策规定和法定生育条件；

（2）配偶生育或因病理原因流产时，用人单位参加生育保险并已为男职工正常连续缴纳生育保险费（不含补缴、欠缴和中断缴费）满 10 个月以上；

（3）配偶未列入生育保险范围，且生育第一胎。符合上述条件的男职工，可申请享受的一次性生育补贴标准为：流产的 200 元；顺产的 1200 元；难产或多胞胎生育的 2000 元。

广州

领取《独生子女优待证》的男配偶享受 10 天的假期，以孩子出生当月本单位人平缴费工资计发。男配偶假期工资=当月单位人平缴费工资÷30（天）× 10（天）。

深圳

男职工虽然交了生育保险的钱，但是不能享受到什么实质性的福利。

南京

男职工同样享受生育保险，但前提是已连续一年缴纳保险金。男职工的妻子如果没有参加生育保险，可以用男职工的保险卡报销生育医疗费，但报销额度只能是正常女职工的一半。参加生育保险的男职工，其配偶未列入职工生育保险范围、不能享受生育保险有关待遇的，在符合计划生育规定生育时，由生育保险基金按照规定的支付标准报销 50%的生育医疗费。

西安

参加生育保险男职工的配偶属于未参加生育保险的非城镇职工的，也可按女职工生育医疗费限额补贴享受，妊娠 7 个（含 7 个月）以上分娩或妊娠不满 7 个月早产的，可按照 50%给予一次性补贴。

成都

生育保险金男职工可以不交。如果男员工配偶没有社保，且男员工在配偶生产前连续不间断交费 12 个月，那生产费用可以报销 50%。

回目录

实习期、试用期，工资大不同

1. 实习期：实习生不受劳动法约束

实习期解读：在校大学生还不能和企业签订劳动合同，所以实习生的权益不能得到《劳动合同法》的保护。但实习生可以与企业签订实习协议。

实习协议：指在校学生通过参加实习单位的实际工作进行实践学习，明确双方权利义务的协议。一份完善的实习协议最好包含以下内容：

（一）基本信息：包括协议双方的必要资料，如实习生姓名、证件号码、联系地址；单位名称、单位的法定代表人和联系地址；

（二）报酬；

（三）工作内容；

（四）意外风险：如果实习生在雇佣活动中，发生人身伤害，特别是造成严重后果的伤害，其责任该由哪方来承担。最高人民法院司法解释中对于雇佣活动中的人身伤害有过规定，默认情况下，雇佣单位要承担法律责任。而实习生没有社会保险，因此所带来的风险相当大。

快速问答

Q：实习生“零报酬”合法吗？

因为在校大学生还不能和企业签订劳动合同，所以**实习生的权益不能得到《劳动合同法》的保护**。目前，国家也没有专门针对所有实习生的补贴政策。有些地方政府为了鼓励大学生就业，对企业接收实习生会有一定的补贴，但具体情况需要咨询当地政府。如果企业和实习生有约定，企业可以不付劳动报酬，不执行当地最低工资标准；实习生加班的劳动报酬支付方式也由企业与实习生约定。

但实习生可以主动向单位询问，落实自己在实习期是否有报酬。如果企业提供报酬，实习协议上必须明确约定报酬的标准和支付方式。比如，报酬按天计算，来一天给 80 元，或者按月结算，每月报酬 1000 元。除此之外，报酬何时以何种方式支付也很重要。很多单位的报酬计算周期长，比如 4 月工作好，要到 5 月 15 日才给报酬。这样的情况，最好在实习协议中表述明确。常见的支付方式包括现金支付、银行转账支付等。

回目录

2. 试用期：双方有选择权

试用期解读：受劳动法保护，特指在劳动合同履行初期，合同双方具有一定选择权的期限。单位若证明劳动者不符合录用条件，在试用期内可以解除劳动合同；而劳动者在试用期内提前 3 天通知用人单位就可以解除劳动合同。而依据《劳动合同法》的规定，如果用人单位在试用期内不支付劳动报酬、不给员工缴纳社会保险，或者以暴力、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。

2.1 试用期工资遵循三个“不低于”

依照法律规定，劳动者在试用期内的工资要按照三个“不低于”来约定，即劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，并且不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

2.2 试用期员工能享受的福利

员工福利分为两类，一类是法定福利，如社会保障、带薪年休假；一类是非法定福利，如奖励旅游、节日补贴。法定福利是依照国家的法律法规给予的。如果国家的法律法规中规定试用期内不给的，单位可以不给，也可以给，主动权在单位手中；如果国家的法律法规中没有提到试用期内是否给，则默认试用期与正式员工一样，单位必须给予。

2.2.1 单位必须给予的福利

单位必须给予的是：法定福利，如社保、带薪年休假、最低工资标准、同工同酬等。

社会保险是重要的法定福利。有些单位和员工说，试用期内不缴社保，试用期过后，一次性补缴。这种做法听上去似乎有道理：虽然试用期内不缴，但是试用期转正后会补缴，似乎待遇没损失。但是一旦试用期内单位认为员工不符合录用条件解除了劳动合同，此时矛盾就产生了。其实，社会保险作为法定福利，试用期内必须缴纳。试用期没做完就离职的员工，在试用期内的社会保险仍然应当缴纳。

前程无忧提醒：

对于单位来说，试用期内缴纳社会保险可以免除自己的风险。如果单位为了省事，单位没有依法缴纳社会保险的话，员工一旦发生工伤或疾病治疗，所有由工伤保险和医疗保险承担的费用，由公司赔偿。所以转正后再补交的方式是不合法的。即使没有转正，试用期的社会保险也是要交的。

回目录

2.2.2 那些不好拿的福利：非法定福利

对于非法定福利来说，单位的自由度很大。非法定福利的依据来自于单位的规章制度，或者与劳动者签署的劳动合同。这些书面文件中假设作出了规定，没有排除试用期员工，那单位应当将这些福利一视同仁地给予试用期内的员工。

而现实中很多问题产生于，发放的福利没有任何的书面文字，只是按照老板的意思发放，或者已形成内部惯例，恐怕试用期员工很难要求单位给予同等待遇。

快速问答

Q：试用期转正未通过，公司所发的福利要还给公司吗？因为员工自己的关系未能通过试用期，公司之前发放给员工的福利，如补充公积金、旅游、水果食物等，该员工还要还给公司吗？

试用期转正未通过，已享受的法定福利，如社会保险等不需要归还给公司。至于非法定福利，如果公司与员工之间事先曾有书面约定，试用期未通过需要将福利退还给公司，应当按约定归还。不过，像补充公积金、旅游这类一旦享受，就无法原样返还的福利，公司与员工约定需要返还是不合理的，员工可以拒绝返还。

Q：试用期给了员工培训，还要不要给工资？公司给了试用期员工培训，甚至是海外培训，还给予了员工津贴，那还要不要发给员工工资呢？

公司给予员工的培训，是依附于双方劳动合同约定的。培训也不可能脱离双方的劳动关系而存在。因此，即使在培训期间，公司仍然应当支付劳动报酬。试用期内公司给予员工的培训，大多是岗前培训，主要目的是使员工符合上岗条件，员工在接受培训时已经处于履行劳动义务的状态，公司不能拒绝给予工资。至于海外培训，如果是与工作有关的专项培训，培训后为公司继续服务的，公司应当给予工资。

不过在实践中，海外培训情形多种多样，有必要区分实际情况。比如，有些员工本人主动想攻读国外的学位，公司觉得对自己也有好处，因此为其承担部分或全部的学费，这时，一概认为公司必须给予读书期间的工资，不一定符合实际劳动合同的履行情况。双方可以中止劳动合同的履行，公司不需要支付员工工资。

回目录

离职时的经济补偿

当你决定离职以后，你和公司、公司和你还有很多没了结的账要坐下来好好盘算。前程无忧特别收集了职场人最关心的经济补偿问题，并邀请劳动法专家为您一一解读：离职时，你一定要争取到的各种经济补偿！

1．合同到期后公司不续签，员工可以得到怎样的补偿？

案例；

我和公司签订的劳动合同马上就要到期了，如果公司不再和我续签合同，我能获得什么补偿吗？如果是我自己不想和公司续签，在这种情况下公司还会给予我补偿吗？这两种情况有什么区别？具体的经济补偿又该怎么计算？

专家解答：

《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：……（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……”由此可见，劳动合同到期后，如果企业不跟劳动者续签合同，**原则上企业都要向劳动者支付经济补偿**。

例外情况

但有一个例外，就是当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况。这就是说，要把你不和单位续签劳动合同分情况来对待。如果是单位降低了原劳动合同约定的条件，“你不和单位续签”与“单位不和你续签”是一样的结果，单位都需要向劳动者支付经济补偿；如果单位维持或者提高了原劳动合同的约定条件，而是你主动不和单位续签劳动合同，那单位就不需要向你支付经济补偿了。

回目录

企业的补偿方法

经济补偿可以根据《劳动合同法》第四十七条进行计算，其内容为：“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。本条所称月工资是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。”

2．被公司裁员了，可以获得怎样的经济补偿？

2.1 被裁员了，可以获得几个月工资的经济补偿？

案例：

我在这家公司工作了近 2 年半的时间，现在公司要裁掉我，说赔偿我一个月的工资，请问这样合法吗？我应该获得几个月工资的经济补偿呢？

解答：

劳动法解读：

根据《劳动合同法》第四十七条规定：“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三十日以书面形式通知劳动者本人济补偿。”所以劳动者在被企业裁员后，要确定具体的赔偿金额就必须要准确地计算出在企业工作的时间。

案例解析：

如果你在这家企业工作的时间是 2 年不满 6 个月，你应该得到 2 个半月工资的赔偿，如果是 2 年整 6 个月或者 2 年 6 个月以上，你应该得到 3 个月工资的赔偿。不过，如果你的月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，那么企业向你支付经济补偿的标准将按职工月平均工资三倍的数额支付。

另外，企业如果要裁员必须提前三十日以书面形式通知劳动者本人，否则除了上面我们提到的赔偿外，企业还要额外支付劳动者一个月的工资。

回目录

2.2 在试用期内被裁员，可以获得经济补偿吗？

案例；

我与公司签订了三年劳动合同，试用期为 3 个月，目前我还未转正，公司却以战略调整为由要裁掉我，请问我能获得经济补偿吗？金额会是多少？

解答：

劳动法关于经济补偿的规定是**不区分试用期员工和正式员工**的，所以即使是在试用期被裁员，同样可以获得经济补偿。其计算方式也是按照《劳动合同法》第四十七条的规定进行计算：工作六个月以上不满一年的，按一年计算，企业向劳动者支付一个月工资的经济补偿；不满六个月的，企业向劳动者支付半个月工资的经济补偿。如果企业没有提前一个月书面通知劳动者要被裁员，则还需额外支付劳动者一个月工资的赔偿。

2.3 派遣员工被裁，可以获得多少经济补偿？

案例；

我与一家人力资源公司签订了劳动合同，被派往一家公司工作，现在这家公司要裁掉我们这些派遣员工，而且他们以我们是派遣员工为由，不支付我们经济补偿，请问我们该找哪家公司索赔？

解答：

《劳动合同法》规定：“劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。”而你们的用人单位实际上是那家人力资源公司，而并非你们现在所服务的公司。

单纯从法律上说，你们是人力资源公司派遣到用工单位的人员，你们所服务的公司并没有直接解雇你们的权利，而是应该将你们“退回”人力资源公司，在退回的过程中，你们所服务的公司并没有支付你们经济补偿金的义务。按照《劳动合同法》，人力资源公司需要遵守关于劳动合同的解除、替代通知金和经济补偿金的规定，但他们一般不愿意来承担这笔费用，必然会要求你所服务的公司承担这笔费用，这样就形成了责任的传导。这一传导过程你们并不需要去干涉，你们只要坚持至少有一家单位应支付你们的经济补偿即可；**如果你们所服务的公司不肯支付，派遣你们的人力资源公司就必须承担这个责任**。

如果人力资源公司也不愿意支付补偿怎么办？《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十二条规定：“劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。”你们可以把实际用工单位和人力资源公司一同起诉至仲裁，要求

回目录

他们履行劳动合同义务，或者给予替代通知金和经济补偿金。

2.4 因为犯错被辞退，还可以获得经济补偿吗？

案例；

我因为在工作中犯了错给公司带来了损失，现在老板很生气，要辞退我，请问这种情况下被辞退，我能获得经济补偿吗？

解答：

首先，对于比较严重的错误，《劳动合同法》第三十九条规定，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，用人单位可以解除劳动合同。这里的严重失职，是指员工的岗位职责担负着某些重任，员工应当起到足够的注意义务，而实际上员工却没有承担这一责任，致使损害的发生。这里的重大损害，包括经济损失、名誉损害等各类损害情形。

其次，对于损害结果够不上重大的员工，《劳动合同法》第四十条规定，“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，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。”这里要注意“经过培训或者调整工作岗位”的程序性要求。劳动者犯了错，说明他对于所承担的工作职责还不能完全胜任，公司作为雇主，有义务对其进行充分的培训，帮助其胜任工作岗位。对于性格、条件不适合这个岗位的员工，可以调整到其他合适的岗位。如果缺乏这一步骤，直接按照条款解除劳动合同，是违法的行为。

此外，不得忽视的是，不胜任工作的劳动关系解除，企业一方面需要提前三十天通知员工，另一方面还需要支付经济补偿金。《劳动合同法》第四十六条明确规定，用人单位依照本法第四十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。

再者，如果员工连不胜任工作条款都不符合，而公司希望解除劳动合同，按照《劳动合同法》第三十六条的规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。”如果员工不同意协商，或者协商达不成一致，则公司方面只能退让。

3. 公司变更工作地点，员工可以获得补偿吗？

案例；

我们公司原先在杭州市区，现因为业务发展的需要，公司迁到郊区，且在上海开设了办公地点。可很多同事觉得搬迁后的工作地点太远，尤其在郊区下班晚了非常不安全，因此不愿意搬去郊区工作；而一些被调派到上海的同事也不想去异地发展，请问在这种情况下，我们可以得到经济补偿吗？

回目录

解答：

劳动法解读：

《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：……（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。”劳动法第二十六条也有同样的规定。

劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》指出：“本条中的‘客观情况’指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等”，但不包括导致经济型裁员的客观条件。不过考虑到实际情况和立法意图，并非所有企业搬迁都适用解除的规定，而是工作地点发生重大变化、且导致劳动合同无法履行的搬迁，才能算是触发条件。

案例解析：

你的公司从市区搬迁到郊区，交通等条件与市区不可相提并论，即使提供班车，员工的上下班也会有重大影响。从你的描述来看，很多员工都认为新的工作地点太远，且晚上下班不安全，不愿意过去工作，说明劳动合同继续履行确实产生了困难。所以公司这样的搬迁应属于“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”。

有些单位认为，发生这样的事，单位无须与员工协商，直接要求员工到新的办公地址去上班即可。如果有些员工不愿意，让他们自己辞职好了。这种想法是不对的。

劳动合同的签订是基于签订当时的各方面条件的。根据《劳动合同法》，工作地点是劳动合同的必备条款之一，说明工作地点是一个重要的判断条件。假设单位事先告知工作地点将发生重大变化，显然会影响员工签订劳动合同时的决定。所以劳动合同签订时没有明确说明将来工作地点会发生大变化的话，单位搬迁就应该遵循《劳动合同法》第四十条的规定执行。

对于你所在的公司来说，公司应该征求每位员工的意见，还在杭州工作的员工，如果同意到郊区工作的，就继续履行劳动合同；如果不同意去的，则提前 30 天书面通知解除劳动合同，并给予经济补偿金。而对于那些需要到上海工作的员工，因为先前签订劳动合同的工作地点在杭州，现在改变了工作地点，就需要重新签订劳动合同；如果同意去上海的员工，可以重新签订劳动合同，如果不同意去的，公司可以提前 30 天书面通知解除劳动合同，并给予经济补偿金。

回目录

4. 被公司调岗，可以获得经济补偿吗？

案例：

最近我公司陷入裁员风波，公司在周末用快递的形式给被裁员工发出“强制转岗通知书”。通知书在周一下午被送到被裁员工家，员工本人却在公司上班，但通知书上指明需要员工“在周一 9:00 到新岗位报到”。 请问如果签收这份通知书是否就表示自己已经同意转岗了？如果拒收退回，是否可以在今后的裁决中表示自己没有收到公司的转岗通知呢？遇到这样的情况，这快递是该收还是不该收呢？

解答：

劳动合同所约定的工作岗位是否可以由单位单方面变更？这不是一个容易说清楚的问题。有些人说，劳动合同既然约定了，那应该依照《劳动合同法》第三十五条的规定处理：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。”可是，所有的变更都需要协商一致，带来的结果是，劳动者只能往好的岗位调整。遇见少数工作能力差、工作不适合的员工，因为不可能协商一致，单位只好忍气吞声得用。

有些人说，岗位调整属于用人单位的用工自主权，用人单位有权作出自己的调整。这种看法的问题在于，如果单位可以随心所欲得调整工作岗位，那就不用担心要支付经济补偿金了。但凡看哪个员工不顺眼，就调整岗位让他去扫地，然后把人逼走。

可见，上述两种看法都过于极端。立法者是明智的，他们在法律上没有明确说明什么样的调整是合法的，什么样的调整是不合法的。全中国的岗位太多了，无法归纳出一个简单明了的规则。所以，模糊性的原则是现在通用的判断标准，那就是“充分合理性”。

这家单位给员工统一发出《强制转岗通知书》，指明应该到新岗位报到。那这种调整员工是否必须接受呢？这要看调整的内容是否具有充分合理性。在具体判断充分合理性的时候，我们要看新的岗位是否能够发挥员工的工作能力，是否符合员工的成长利益，此外也要看新岗位是否与公司内部的岗位空缺状况、业务发展情况相匹配。所以，员工若收到这样的通知书，不用担心是否可以签收。你签收也好，不签收也好，都可以对这一调整提出自己的异议。即使签收，也不代表同意，只是代表收到了快递而已。对于收到通知书，不接受调整的员工，可以集体向劳动仲裁提出恢复劳动关系的申请，这样是最合适的解决方式。

回目录

5．竞业协议的补偿金是怎么计算的？

案例：

我于近日主动辞职。在解除劳动合同协议上有一条是关于竞业限制补偿金的，上面说竞业限制补偿金是一次给的，相当于我半个月的月工资。我的竞业限制协议年限为 2 年。请问竞业协议的补偿是怎么计算的？如果我的竞业协议上的单位只是集团下面的一个小公司，我还可以进这个集团内的其他行业吗？比如集团是卖涂料、油墨、橡胶等的，我签订竞业禁止协议的公司是卖橡胶的，是不是意味着我还可以进涂料、油墨行业？

解答：

劳动法解读：

竞业限制是一种对员工的义务。在竞业限制期内，员工不能到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。

竞业限制有以下几个特点：

（一）竞业限制期必须是员工离职后开始计算，这里的离职包括员工自己辞职，也包括因各类原因公司辞退员工。

（二）竞业限制期最长不能超过 2 年。《劳动合同法》第二十四条规定：“在解除或者终止劳动合同后，……竞业限制期限，不得超过二年。”

（三）竞业限制期内公司必须按月向员工支付经济补偿。《劳动合同法》第二十三条第二款规定：“用人单位……并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。”

（四）不履行竞业限制义务，员工要向公司支付违约金。《劳动合同法》第二十三条第三款规定：“劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”具体的竞业限制期限、经济补偿金额、违约金额都需要双方在竞业限制条款中约定。所以，你的问题很清楚，竞业限制的补偿必须按照你和公司的约定来计算，不能将其他名目的钱计算入内。如果没有约定，则双方可以在离职时补充约定。如果双方达不成一致的，可以申请劳动仲裁，由仲裁合理确定。

回目录

案例解析：

按照《劳动合同法》的要求，公司必须按月支付给你竞业限制经济补偿，而不是一次性支付。所以你们公司的做法是错误的。关于竞业限制的实施范围，依法应当是与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，以及自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。所谓的本单位，是指与你建立劳动关系，签署竞业限制协议的公司。即使你所在的公司是集团中的某一家公司，也不能将全部集团的业务作为竞业限制范围。所以，简单分析，你只是不能去做橡胶生意的公司罢了。当然，如果需要获得准确的判断结果，需要调取你公司的营业执照等材料才能最终确定。

面试谈薪 哪些钱是可以谈出来的

薪资是个无法回避的敏感话题。求职者作为“攻方”忐忑于要价太高会错失被录用的机会，要价太低显然自己又吃了闷亏；而面试官作为“守方”经常会以守为攻地抛出一句：“你的期望薪资是多少？”这一攻一守成了太极推手，谁都不想交底，谁都怕自己的底线被摸清乃至突破。究竟面试第几轮才是“报价”的最佳时机？怎样摸清和公司“砍价”的合理范围？如何才能不被公司压价？有哪些钱是可以和公司“谈”出来的？谈薪需要胆大心细，更需要策略。

1. 哪些钱是面试时可以谈出来的？

Q1：电话面试时可以谈薪吗？

电话面试是简历通过审核后的第一次“摸底”面试，一般由 HR 对应聘者作电话面试，主要是为了节约双方的时间成本，初步筛查候选人。简历毕竟是死的，通过电话的直接交流，HR 可以根据应聘者的谈吐和表达能力，大致把握他的等级水平。基于这样的目的，在电话面试时就谈薪，未免有些着急，并不太合适。太早谈到薪水，会给 HR 留下应聘者过于关注金钱待遇的不良印象。

回目录

特例：

当然，如果你对“电面”的公司并不感兴趣，或者你在薪资上有一定要求，可以在“电面”中直接提出，这样也可以节省雇佣双方的时间成本。

Q2：在“几面”时谈薪最恰当？

至于在第几轮面试中谈薪水比较合适，则要看公司决定录用的“拍板人”是谁，应聘者和有决定权的人谈薪才最有效。通常情况下，正规的公司都有较为严谨的薪资制度，每个岗位都有其对应的薪资范围，要超出这个范围有一定难度。

HR 部门说到底还是为用人部门服务的。如果用人部门对应聘者非常看好，觉得在薪资上可以“放宽”，也并非不可能。所以，如果面试官是用人部门级别较高的领导，你可以尝试与他沟通，说出你对薪资的想法，看看是否能够达到自己的心理价位。

特例：

也有一些公司知道用人部门往往要人心切，较为容易“松口”，所以规定谈薪必须与 HR 部门的人谈，这样的话就比较棘手了。

Q3：哪些薪是可以谈出来的？

正规公司有一系列的薪酬制度，包括岗位对应的薪资范围、绩效考核方式、福利待遇等。通常情况下，除了薪资（税前税后要问清楚）以外，其他的待遇你可以询问，但不要抱太大希望公司为了你而改变其薪资制度。

特例：

如果你是紧缺的专业人才或者中高级管理人才，则完全可以与公司“交锋”，在绩效奖金、年终奖、提成、各类补贴（如车贴、饭贴、房贴、汽油补贴、出差津贴等）、通讯费、置装费等待遇方面为自己争取一下。而补充医保、补充公积金、补充养老金这些福利往往是公司整体实施的，如果公司没有设立，则可能比较难以为你而增加；但是如果公司已经针对部分人实施，那也完全有可能为你单独开通这一福利。

回目录

Q4：怎样的“讨价还价”让公司不反感？

很多情况下，应聘者听到的薪资往往达不到自己的心理价位，此时就要看雇佣双方的博弈了。应聘者要清楚自己的工种、岗位技能是否属于比较紧俏的。从现在的人才市场情况来看，技术类、市场类、管理类的高层次人才是非常有话语权的。基层岗位虽然也缺人，但是基层岗位的人员较多，薪资往往是平等处理的，难以为其中一人单独提高薪资。

实战技术：

落实到具体的谈判技巧上，应聘者要突出自己“不可替代”的优势，比如在行业经验、客户资源、专业技能等方面，让面试官觉得你就是这个岗位最合适的人选，如若雇佣方在这个岗位上招聘时间较长，且有过失败，那么“讨价还价”就较为容易了。

Q5：为自己争取哪些福利是最有利的？

在所有的福利中，现金类福利毫无疑问最受应聘者的关注，比如补充公积金，对于想买房的人来说是雪中送炭，而对于不想买房的人来说也几乎相当于银行存款，效果最好。

根据前程无忧《谈薪心理战》的调查报告结果，最受欢迎的各类福利中，排名第一的是各种津贴，如交通补贴、通讯费、着装费等。此外，你也可以询问公司是否提供饭贴、房贴、车贴、通讯费等。针对某些高级人才，有些公司还愿意提供额外的高额生活补贴，其中的名目很多。

实战技术：

在面试时，你可以“套”一下面试官的话，比如可以这样问：“贵公司在哪些方面可以对员工提供有竞争力的福利？”如果公司在现金福利上的“松动”空间很小，你也可以询问公司的培训机会以及公司的带薪休假制度。

Q6：面试时可以询问公司的加薪幅度吗？

面试时当然可以询问对方公司的加薪机制。但无论是 HR 部门还是用人部门都无法预测出公司未来的加薪幅度的准确数值，因为每年的加薪幅度和公司的未来运营发展有着密切关联。

回目录

实战技术：

如果你想了解对方公司的加薪机制，可以这样问“贵公司的加薪是有固定幅度和固定周期的，还是临时的，抑或有更为具体的规定？加薪是按照职位来调整的，还是普遍调整的？”问这些加薪机制方面的问题要比单纯问加薪幅度有意义得多。当然，如果一个公司没有加薪机制，那这种公司不会有好的发展。

2. 经典面试谈薪四式

2.1 当面试时提到薪资问题你该如何回答

问：“你希望得到什么样的薪金待遇？”

答：“我相信贵公司会从员工的职业生涯发展出发，提供与之相匹配的薪资待遇。我能了解一下贵公司的薪资制度吗？”

问：“你愿意降低自己的薪水标准吗？”

答：“相信我选择的工作应该是一个有发展前景的岗位，在这样的基础上，我愿意为公司和我自己的未来暂时降低薪资标准。”

2.2 以下四式可作为应聘者提薪的四句标准问答模式：

1. “我的期望薪资是**。”**——此时千万不要委屈自己，你心里想要多少薪水不妨大方地直说，这是一个表达真实意愿的好机会。万一对方觉得你是一个将才，一拍桌子就答应你了，所以记得你的第一句话要对得起你自己。

2. “我相信贵公司有成熟的薪酬体制。”——这句话称赞了你所应聘的公司是一个十分正规的组织，因为只有在发展健康而正规的组织里才会建立起相应的薪酬体制。

3. “我十分愿意接受贵公司相应岗位的薪资幅度。”——表示诚意，不要让你真实的期望薪资吓倒对方，进一步表示想加盟的意愿和诚心，让对方感受到你心底里的诚意。

4. “最后我相信，通过我的努力和表现，我会在很短的时期内，也许就在试用期结束后，得到甚至超越我的期望薪资。”——表现你对于自己的信心，以及来自于你内心对于自己能力的肯定，让对方感觉到你是一个很强势的人，你就是那个他们想要得到的人才。而且如果对方的薪资和你的心理价位有点小差距，你也可以借此表达，对方可以在试用期内对自己进行考察，如果满意的话，期望试用期后在薪资上能有一个上升空间。

回目录

后记：

李开复曾建言：“求职中不要把钱看得太重”。但李开复是做风投的，他的眼光比普通打工者更长远。普通求职者还是要吃饭的，不把钱看得重，房子、车子、娘子怎么来？所以求职者在薪资方面还是要考虑清楚，不要拿自己的时间来打赌，如果在薪资上委屈了自己，时间久了心理上的不适感会越来越强，如果和同事或者同行一比更是免不了抱怨。所以，该谈清楚的钱还是要谈清楚。当然，如果你是高端人才，怀揣远大的创业理想去就业，那就可以遵从李开复的这句话来寻找适合自己的公司。

回目录

关于我们

前程无忧

“前程无忧”(Nasdaq: JOBS) 是国内第一个集多种媒介资源优势的专业人力资源服务机构。它集合了传统媒体、网络媒体及先进的信息技术，加上一支经验丰富的专业顾问队伍，提供包括招聘猎头、培训测评和人事外包在内的全方位专业人力资源服务，现在全国 25 个城市设有服务机构。

2004 年 9 月，前程无忧成为首个、也是目前唯一在美国纳斯达克上市的中国人力资源服务企业，是中国最具影响力的人力资源服务供应商。

招聘猎头 Recruitment Solutions

前程招聘专版　无忧工作网　专业猎头服务　校园招聘　“网才”招聘管理平台

培训测评 Training & Assessment

无忧培训　无忧体验培训　人力资本论坛

人事外包和咨询 HR Outsourcing & Consulting

人事外包服务　薪酬调查报告　人力资源调研中心　中国最佳人力资源典范企业评选

人才招聘：服务热线 400-886-0051
个人求职：http://www.51job.com 或垂询 400-820-5100，800-820-5100

回目录

前程无忧网络编辑部

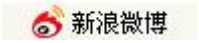
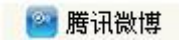
前程无忧网络编辑部专注于为个人提供最优质的职场资讯，包括求职攻略、职场话题、行业分析、劳动法等各方面专业的职场内容。

除此之外，前程无忧网络编辑部还在报纸、网站和手机终端等渠道立体化地输出职场资讯，为个人打造富有价值的内容。自运营以来，赢得了无数个人的认可及好评。

更多信息，请浏览：

前程无忧职场资讯：http://www.51job.com/default_res.php

前程无忧论坛：http://bbs.51job.com/

微博火热互动中！  

回目录