

出差返程途中受伤,算工伤吗?社保卡换卡、多地持卡咋处理……

我省人社热点大起底 这些“难题”有答案啦

出差返程途中受伤,属于工伤吗?参保地变换了,社保卡需要换吗……最近,这些民生问题在坊间讨论得热火朝天。近日,我省人社部门围绕一系列热点问题进行了权威解答,用实际行动回应民生关切。

有关“养老”这些你要知道

问:已开户参加个人养老金,换工作期间停缴社保费,还能继续参加个人养老金吗?

答:可以。在中国境内参加城镇职工基本养老保险或城乡居民基本养老保险,是开立个人养老金账户和个人养老金资金账户的前提条件。账户开立后,向个人养老金资金账户内缴费不再受是否正在缴纳基本养老保险限制。

问:灵活就业人员可以申请线上转移养老保险吗?

答:可以。目前,国家社会保险公共服务平台(<https://si.zwfw.mohrss.gov.cn/>)已开通网上申请功能,您可登录网站后进行申请。

因工作原因受伤可认定工伤

问:出差返程途中受伤,属于工伤吗?

答:根据《工伤保险条例》第十四条第(五)项规定,因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的,应当认定为工伤。

职工出差返程途中如果因为工作原因受伤,符合工伤认定条件,可以认定为工伤,但从事与工作无关的娱乐游玩购物等非工作原因受伤的除外。

另外,在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的,可认定为工伤。

问:如何查询开展职业技能等级认定的机构目录?

答:可以通过技能人才评价工作网(<http://osta.mohrss.gov.cn>)中的“职业技能等级评价机构公示查询系统”查询评价机构相关信息。

社保卡换卡、多地持卡咋处理?

问:换了新社保卡,会影响社保卡使用吗?之前卡里的钱怎么办?

答:社保卡具有社会保障功能和金融功能,补换社保卡后需要启用社保卡功能和激活金融功能后才可使用对应功能。在进行社保卡换领时,银行账户资金不受影响。

如换卡后仍为原社保卡服务银行,原卡的银行账户资金可以转至新卡,需持卡人认证后方可使用。

如更换为其他的社保卡服务银行,原卡的银行账户按照管理要求应在一定期限内注销,持卡人需自行转移原卡账户资金。

关于社保卡银行账户的其他问题可拨打社保卡服务银行服务电话咨询。

问:参保地变换了,社保卡需要换吗?

答:持卡人跨省流动产生参保地变化时,需申请换发社保卡。补换社保卡的流程与新申领一致,各地目前已经普遍实现了“立等可取”的补换卡服务,针对异地居住人员,也逐步开通了邮寄服务。

问:在两地各有一张社保卡,需注销一张吗?

答:社保卡的应用与社会保险统筹层次、相关应用系统的覆盖范围等密切相关。随着各地社会保险已普遍实现省级统筹,社保卡已基本做到省内一人一卡。

您手中的多张社保卡需要首先确认卡的应用状态,针对不可用的社保卡(如挂失、注销等)需要您对其加载的银行账户到合作银行网点进行临柜注销操作;对于状态为正常的社保卡需要确认持卡享受当地就业、社保等政府公共服务的情况,如无此类情况,可去当地社保卡服务机构网点申请此卡的注销并关联办理银行账户注销。

社保卡应用状态查询可通过电子社保卡、国家社会保险公共服务平台、全国人力资源和社会保障政务服务平台、各地网上服务平台、12333电话、社保卡服务机构网点、自助机等查询个人社保卡应用状态。

试用期辞退、合同续签有啥讲究?

问:用人单位在试用期认为劳动者不符合录用条件,将其辞退,是否需进行补偿?

答:《劳动合同法》第三十九条规定,劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的,用人单位可以解除劳动合同。同时,该情形不属于法律规定的用人单位与劳动者解除终止劳动合同须支付经济补偿的情形。因此,如用人单位有充分的证据证明劳动者在试用期间不符合录用条件,可与劳动者解除劳动合同,无需支付经济补偿。

问:续签劳动合同时,用人单位不给劳动者劳动合同,合理吗?

答:不合理。《劳动合同法》第十六条第二款规定,劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

问:固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同在裁员时有何区别?

答:《劳动合同法实施条例》第十九条规定,符合相应法定情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,用人单位可以与劳动者解除劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同。《劳动合同法》第四十一条第二款规定,用人单位裁减人员时,应当优先留用与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的人员、与本单位订立无固定期限劳动合同的人员。

(武佳)

据《山西晚报》



春招正当时, 用人单位不能有这些行为

眼下正值“金三银四”春招黄金期,人才市场迎来一波求职高峰,各用人单位也纷纷开启“揽才大战”。在这场人才与岗位双向奔赴的热潮中,省人社厅于4月11日特别提醒用人单位,招聘过程中有诸多事项需要注意,一些行为更是不能有。

1、可通过多种途径自主招聘

用人单位依法享有自主用人的权利,同时也肩负着为劳动者提供平等就业机会和公平就业条件的责任。如今,用人单位可选择的招聘途径十分丰富。

目前,用人单位可以通过多种途径自主招聘人员,比如委托公共就业服务机构或职业中介机构;参加职业招聘洽谈会;委托报纸、广播、电视、互联网网站等大众传播媒介发布招聘信息;利用本企业场所、企业网站等自有途径发布招聘信息;以及其他合法途径。

人社部门提醒,用人单位委托公共就业服务机构或职业中介机构招聘人员,或者参加招聘洽谈会时,应当提供招聘人员简章,并出示营业执照(副本)或者有关部门批准其设立的文件、经办人的身份证件和受用人单位委托的证明。招聘人员简章应当包括用人单位基本情况、招聘人数、工作内容、招录条件、劳动报酬、福利待遇、社会保险等内容,以及法律、法规规定的其他内容。

此外,用人单位招聘人员时,还需依法履行告知义务,如实向劳动者说明有关工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等情况,对于劳动者希望了解的其他信息,也要知无不言。并且要及时回应劳动者是否被录用的关切,根据劳动者的要求,快速反馈录用情况。

特别要注意的是,用人单位必须对劳动者的个人资料严格保密,公开劳动者个人资料信息、使用其技术和智力成果,都要经过劳动者本人书面同意,切实保障劳动者的个人隐私和权益。

2、招聘人员时这些“雷区”不能踩

在招聘过程中,用人单位有不少“雷区”不能踩,一些行为一旦出现,不仅会损害求职者的利益,还会面临法律风险。

提供虚假招聘信息、发布虚假招聘广告是绝对

禁止的。这类行为会误导求职者,浪费他们的时间和精力,甚至可能让求职者陷入求职骗局。例如,曾有个别企业虚构高薪岗位,吸引求职者投递简历,等求职者到现场后却发现岗位与描述天差地别,这种行为严重破坏了招聘市场的诚信环境。

扣押被录用人员的居民身份证和其他证件,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的行为也不可取。身份证是公民重要的身份证明,扣押证件会给劳动者带来诸多不便;而收取财物更是侵犯了劳动者的财产权益,一些不良企业以各种借口收取“押金”“保证金”后却拒不退还,让求职者遭受经济损失。

招用未满16周岁的未成年人以及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员,同样是违法行为。未成年人身心发育尚未成熟,需要特殊的保护,禁止非法招用他们是对未成年人权益的有力保障。

不能招用无合法身份证件的人员,这不仅存在法律风险,还可能给企业带来管理上的难题。同时,绝不能以招聘人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动,比如打着招聘的幌子推销产品、非法集资等,此类行为严重扰乱了社会秩序。

另外,在招聘过程中,用人单位要遵守公平竞争原则,不得以诋毁其他用人单位信誉、商业贿赂等不正当手段招聘人员。用人单位招聘人员,应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。用人单位招聘人员,不得歧视残疾人。

需要明确的是,除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外,用人单位在招聘人员时,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

对于从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者,用人单位应当依法招用持相应工种职业资格证书的人员;若招用未持相应证书人员,须组织其在上岗前参加专门培训,取得职业资格证书后方可上岗,以此确保特殊工种岗位的安全和工作质量。

在春招这个关键时期,用人单位应严格遵守相关规定,规范招聘行为,营造公平、公正、诚信的招聘环境,这样才能吸引到优秀人才,实现企业与人才的双向奔赴。

(武佳)

据《山西晚报》