

注意，要避免这些劳动合同陷阱！

自愿同意试用期不缴纳社保”、“根据员工表现决定是否延长试用期”、“员工若在首次绩效考核中排名末位，公司单方面解除劳动合同。”“劳动合同期满续签的员工，需再次约定试用期。”上述这些劳动合同中的陷阱不知你有没有碰到过？法律对此又是如何规范的呢，本文带大家看看这些最容易隐藏在劳动合同中的不合理约定。

试用期约定不当

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。试用期既不能多次约定，也不能延长。外企、合资企业、私企一般采用试用期。《劳动合同法》规定，劳动合同期限三个月不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。国家机关、高校、研究所一般采用见习期，通常为1年。

不该约定却约定试用期

《劳动合同法》规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。一般情况下，劳动合同期满续签合

同的，不得约定试用期。用人单位按照国家规定在劳动合同中对劳动者实行见习期用工管理的，不得约定试用期。

需要注意的是，违反法律规定的试用期约定无效，如劳动者已实际履行的，超出部分无效，用人单位不仅要补足试用期间待遇差距，还应以劳动者试用期满工资为标准，按已经履行的超过法定期限试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

不缴纳社保费

用人单位与劳动者约定不缴纳社会保险费，属无效约定。用人单位不仅要承担补缴的责任，而且一旦发生工伤，本应由社保基金支付的款项也将由用人单位承担。类似还有向劳动者支付社会保险补贴的约定，也属无效。

约定末尾淘汰制

绩效考核中排名末位的劳动者并非一定是不胜任工作的。即使是不胜任工作，根据法律规定也应当是为其提供培训或者调整工作岗位。如果仍不胜任工作，用人单位才可单方解除劳动合同，且需支付经济补偿。

定额约定加班工资

用人单位对加班工资进行定额约定，是对法律规定的加班工资核算方式的违背。符合法律规定的加班工资计算公式为：月加班工资计算基数÷21.75天÷8小时×加班小时数。安排延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；休息日安排工作且又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；法定休假日安排工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

损失赔偿不分责任

劳动合同中约定劳动者承担产品瑕疵赔偿责任的，属无效约定。如果劳动者是在单位的指导下提供正常劳动，无违反劳动纪律或工作规则的行为，即是在“履行职务”过程中给用人单位造成经济损失的，不应承担赔偿责任。

损失赔偿数额过高

经济损失的赔偿可从劳动者工资中扣除，但每月扣除部分不超过当月工资的20%。扣除后剩余工资部分低于当地最低工资标准的，按最低工资标准支付。超出该数额标准的赔偿约定当属无效。

除此之外，还有劳动合同常见的4个问题。

问题一：单位在我工作一段时间后，根据我的表现决定是否签订劳动合同，可以吗？

不可以！按照规定，从用工之日起就应该签订书面的劳动合同。最晚也应该在用工之日起1个月内签合同，就算有试用期也要签合同。

问题二：试用期工资应该怎么算？

试用期间工资不能低于本单位相同岗位最低档工资的80%，也不能低于劳动合同约定工资的80%；同时，也不能低于用人单位所在地的最低工资标准。

问题三：有劳动关系但没及时签订，是不是只能自认倒霉？

按照规定，如果工作不满1年，单位应支付双倍工资并补签合同。如果劳动者不愿意续签合同，单位要支付经济补偿，工作满6个月要补偿1个月工资，不满6个月要补偿半个月工资。如果工作1年以上，除了要付双倍工资，单位还要视为从用工之日起满1年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，并补订书面劳动合同。

问题四：试用期是劳动合同的必备条款吗？

不是。是否约定试用期，由双方当事人根据情况协商，也可以不约定。没有约定试用期的劳动合同不影响其成立与生效。

通讯员 王丽华 徐菲



职工发生事故伤害后

如何申请工伤认定？

首先，用人单位应在职工发生事故伤害24小时内将受伤职工的基本情况、受伤经过、诊断情况、联系方式等电话快报给用人单位所在统筹地区社会保险行政部门，并在事故发生或诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区的社会保险行政部门通过网上申报的形式，提出工伤认定申请。具体操作：用人单位可通过威海市人社局的“服务大厅”“业务经办”“单位版”“工伤网上申报”，进行申报操作。

用人单位如未按上述规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区的社会保险行政部门提出工伤认定申请。

通讯员 黄琛

社保问答

问：我一个叔叔快要退休了，公司告诉他有一年零三个月的临时工年限，没有交保险不能计算养老保险缴费年限，咨询一下像他这种情况还能补缴吗？

答：企业原招用的计划内临时工和其他形式用工，转招为劳动合同制工人的，其转招以前按规定计算为连续工龄的年限，尚未按我省有关规定补缴养老保险费的，仍可按规补缴。补缴时以合同制职工本人首次缴费的缴费基数、单位和个人缴费比例，分别计算单位和个人缴费本金，同时加收利息。不补缴的，转招前的年限不作为计算养老金的年限。

黄大清

问：职工发生工伤后，怎样申请劳动能力鉴定？

答：《工伤保险条例》规定，职工被认定为因工负伤后，应向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。为方便职工，威海市劳动能力鉴定委员会委托各市区工伤保险经办机构代为受理劳动能力鉴定申请。

蔡军建

社保知识大讲堂：

什么是“临时基本养老保险缴费账户”

众所周知，养老保险统一规定的法定退休条件是：(1)达到法定退休年龄；(2)养老保险缴费年限满15年。但是很多人并不知道其实职工退休审核时还有一条规定，就是城镇职工养老保险退休只适用于一般缴费账户，而不适用于临时缴费账户。在本人户籍地参保，或者虽然是在自己的非户籍地参保，但初次在该地区参保时的年龄男未滿50周岁，女未滿40周岁的人员建立的社保账户，都是一般缴费账户。在本人户籍地以外地区的参保人员，初次参保时男已滿50周岁，女已滿40周岁的人员建立的社保账户，都是临时缴费账户。

《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》(以下简称《暂行办法》)中第五条第二款规定：参保人员未返回户籍所在地就业参保的，由新参保地的社保经办机构为其及时办理转移接续手续。但对男性年满50周岁和女性年满40周岁的，应在原参保地继续保留基本养老保险关系，同时在新参保地建立临时基本养老保险缴费账户，记录单位和个人全部缴费。参保人员再次跨省流动就业或在新参保地达到待遇领取条件时，将临时基本养老保险缴费账户

中的全部缴费本息，转移归集到原参保地或待遇领取地。

根据《暂行办法》，对“临时基本养老保险缴费账户”有关概念，可以这样理解：参保人员新参保缴费地与户籍地不一致的，对男性年龄已滿50周岁、女性年龄已滿40周岁，不满足养老保险关系转移接续条件时，由原参保地继续保留基本养老保险关系，同时在新参保地建立临时基本养老保险缴费账户，也就是说：新参保地社保经办机构不能为其办理转移接续手续。这就使年龄偏大的异地就业参保人员也不再后顾之忧，有效地保障了他们的权益。需要注意的是，在新参保地建立临时基本养老保险缴费账户的参保人员，其基本养老保险关系仍在原参保所在地，在新参保地建立临时基本养老保险缴费账户的年限，不计算为新参保地的缴费年限，应在原参保地计算缴费年限。

在新参保地建立临时基本养老保险缴费账户的年限肯定不超过10年，如果参保人补缴几年的保险，将缴费年限达到10年以上，是不是“临时账户”就会变成“基本账户”了呢？答案是不会。因为《人力资源社会保障部关于城镇企业职

工基本养老保险关系转移接续若干问题的通知》(人社部规[2016]5号)第三条明确规定，“参保人员在建立临时基本养老保险缴费账户地按照社会保险法规定，缴纳建立临时基本养老保险缴费账户前未缴的养老保险费的，其临时基本养老保险缴费账户性质不予改变”。

“临时账户”是不是就永远不能调整为“基本账户”了呢？答案是不一定。根据《关于印发城镇企业职工基本养老保险关系转移接续若干具体问题意见的通知》(人社部发[2010]70号)第五条，对户籍所在地这样规定：“参保人员在建立临时基本养老保险缴费账户期间迁入户籍的，从迁入的次月起将其临时基本养老保险缴费账户调整为基本养老保险关系。”

有一种特殊情况应该注意，参保人员经县级以上党委组织部、人力资源社会保障行政部门批准调动，且与调入单位建立劳动关系并缴纳基本养老保险费的，可以不受户籍规定限制，调入地应该及时办理基本养老保险关系转移接续手续。

通讯员 孙林丽 孙菁

