

# 每日打卡奖励

2014年5月20日

# 目录 CONTENTS

每日  
打卡 **奖励**

- 
- 02 案例一：关于工资条发放的问题
  - 03 案例二：面临退休却未交满 15 年社保的问题？
  - 04 案例三：关于正常辞职的员工提出补偿金问题是否合理合法
  - 05 案例四：加班费计算问题？
  - 06 案例五：对于不胜任工作员工，公司该如何处理？
  - 07 案例六：如何协调外部咨询公司做好公司绩效管理？

本资料问答案例均来源三茅勤奋班 HR 真实问答，有相关疑问也可以进班提问！点击进班 <http://www.hrloo.com/class/qinfen/myclass>

## 案例一：关于工资条发放的问题



牛人：小荷月02

我们公司有300名左右员工，薪酬结构比较复杂，种类也比较多，每个月薪酬差异比较大，目前工资条是按照excel制作，手裁的方式制作，签字完毕回收，工作量非常大，请问各位：

- 1、工资条是否必须发放？依据是？
- 2、如果必须发放，有无更简便方式？（提问者：cfy1234567）

### 牛人解析：

对于您的问题，是纠缠我们许多公司的问题。但是依据《工资支付暂行规定》：第六条 用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。依上述规定，工资条是必须发放的。但是有许多简便的方法可操作：

1、统一部门统一邮件发给经理，经理打印出来让员工签字，在规定时间内返回给人事部存档！公司有明确的制度规定，工资条签字回收必须在在规定时间内完成，对于不按时上交会给予相应的处罚。（邮自幸福的小杰子答复）

2、工资条打印软件setup.exe，大概一千多元，把工资条打印出来，像银行卡的密码条那样的，然后员工自己领并签收。（1218沐浴阳光）

另外，有许多公司是由银行代发工资，然后公司打印每月工资表留存备档。如果没有员工签字，很容易在发放数额上产生争议，比方说发了2000元工资，其中1500是基本工资，500是加班工资，如果员工声称2000都是基本工资，如果没有员工确认，企业在仲裁时极易处于被动地位。

所以，工资条还是打印出来由员工签字并保存两年。只是员工数量多少上可以进行层级管理分级打印确认汇总。（2012班牛人：小荷月02）

## 案例二：面临退休却未交满15年社保的问题？



牛人：夏榆

该女职工在江苏的厂里工作十多年，交社保交了七年，从未签过劳动合同，现由于家庭原因需请假三个月，厂里不同意，说是要不就直接辞职。该职工还有8年才能交满15年社保，且现已52周岁。请问，该职工应如何处理，才能将损失降到最小？谢谢（提问者：cfy1234567）

### 牛人解析：

可以根据职工的经济情况来处理，如果经济允许可以延长缴费至满十五年，办理退休领取养老待遇。如果经济不允许的，可以向社保的经办机构提出申请，将个人账户部分取出。

选择延长缴费年限或一次性补缴的，具体操作需要根据当地的社保规定办理。

#### 社会保险法实施细则

第二条 参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，累计缴费不足十五年的，可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保、延长缴费五年后仍不足十五年的，可以一次性缴费至满十五年。

第三条 参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足十五年（含依照第二条规定延长缴费）的，可以申请转入户籍所在地新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，享受相应的养老保险待遇。

参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足十五年（含依照第二条规定延长缴费），且未转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的，个人可以书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后，应当书面告知其转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果，经本人书面确认后，终止其职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。

#### 《社会保险法》

#### 第十六条

参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。

参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以缴费至满十五年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。（2013秋牛人：夏榆）

## 案例三：关于正常辞职的员工提出补偿金问题是否合理合法



牛人：千与千寻333

有一员工在公司工作有一年多了，因家庭原因提出辞职，遂向公司提出补偿金的要求，其理由是，正常工作是21.75天，而实际是每周休息一天，即六天8小时制，超出每天8小时每周40小时的工作时间，即要补偿周六的加班费与平时的加班费。而我们现在的操作模式是六天8小时之内的算正常出勤，而在8小时之外的则算加班费平时按1.5，休息日按2，法定节假日按3倍计算。请问各位师兄弟们，员工提出的补偿合理合法吗，公司有何法律风险吗？谢谢！！（提问者：绳锯木断）

### 牛人解析：

员工提出的要求是合理的，不过已经过了追诉期限，离职员工应在解除劳动关系一年内进行追讨。所以贵公司目前的这种做法是欠妥的，根据《劳动合同法》第31条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

同时，对于劳动者的工作时间，《劳动法》中明确规定：第36条 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但每月不得超过36小时。

因此，用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。安排员工加班若不支付员工加班费，劳动部门有权责令限期支付，若逾期不支付，企业则需要按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向员工支付赔偿金。（2013秋牛人：千与千寻333）

## 案例四：加班费计算问题？



牛人：紫色2009

我公司在广东是一家生产制造型企业，公司大约100多人，我想咨询一下，怎样计算加班费才合理？应该按照当地最低小时工资还是月度合同工资？（提问者：dane520）

### 牛人解析：

1、如果劳动合同有明确约定工资数额的，应当以劳动合同约定的工资作为加班费计算基准。应当注意的是，如果劳动合同的工资项目分为“基本工资”、“岗位工资”、“职务工资”等，应当以各项工资的总和作为基数计发加班费，不能以“基本工资”、“岗位工资”或“职务工资”单独一项作为计算基数。

2、如果劳动合同没有明确约定工资数额，或者合同约定不明确时，应当以实际工资作为计算基数。凡是用人单位直接支付给职工的工资、奖金、津贴、补贴等都属于实际工资，具体包括国家统计局《关于工资总额组成的规定若干具体范围的解释》中规定“工资总额”的几个组成部分。但是应当注意一点，在以实际工资可作为加班费计算基数时，加班费、伙食补助和劳动保护补贴等应当扣除，不能列入计算范围。

3、在确定职工日平均工资和小时平均工资时，应当按照劳动和社会保障部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》规定，进行折算。

4、实行计件工资的，应当以法定时间内的计件单价为加班费的计算基数。

5、加班费的计算基数低于当地当年的最低工资标准的，应当以日、时最低工资标准为基数（2013秋牛人：紫色2009）

## 案例五：对于不胜任工作员工，公司该如何处理？



牛人：秉骏哥

公司在福建省，我们公司是生产销售一体的公司！我想咨询一个问题，公司对不胜任工作的员工进行调岗，经过多次协商员工依然不从，给他停工反省也不接受，在公司内部到处散播负面信息，我们想按照员工手册规定解除劳动合同，可劳动局说公司可能会赔钱，但是公司又不想赔钱，请教各位童鞋，碰到这种情况怎样处理比较合适？（提问者：别管那晚霞）

### 牛人解析：

对类似恶劣事件建议处理如下：

1、查看相关规定。看公司员工手册或其他规定有否对“散播负面信息，造成恶劣影响”属于严重违反制度的行为；另外，查看有否该员工培训这些规定的培训记录和签名。

2、按严重违纪处理。到处散播负面信息，对公司形象造成恶劣影响，收集证据，召开员工代表会议或工会会议，形成处理决定，即日起解除劳动合同，给予公布，顺便送劳动局一份。

3、意外情况对应。对此类恶劣事件，应该给予及时处理，不能拖延。一方面可以告诫公司保安部门和部门领导密切注意，自公布公告之日起不得让其入司上班，要求其办理离职手续；HR部门及时将情况反馈给领导，如该员工仲裁或诉讼，以便得到公司领导的支持，积极应对。（2011班牛人：秉骏哥）

## 案例六：如何协调外部咨询公司做好公司绩效管理？



牛人：凡尘HR

公司近期想进行绩效考核，由公司领导出面和人力资源部门与外部咨询公司沟通，期望能够借助外部咨询公司的经验来完成公司内部的绩效管理，人力资源应该如何跟进？（提问者：冬日映雪）

### 牛人解析：

你的这个问题我个人也体会过，起因不同，但是情况一致，我个人对这样的情况有几个体会：

1、公司领导出面和人力资源部与外部咨询公司沟通合作，完成本因人力资源部引导完成的绩效管理工作，说明人力资源部在公司的影响力不足，这个我们要自我认知；

2、外来的和尚好念经，这样的道理我们懂，但是一般这样的机会也不多，因此在这样的情况下，要树立认真学习的心态，争取在配合咨询公司的过程中，把本事长到自己身上；

3、在具体操作过程中，对于咨询公司需要的数据主动配合，同时反思需要这些数据的原因以及数据的应用，以提高部门水平；

4、对于咨询成果，要学习，个人认可华为的方式，先固话再变化，先按照结果执行，因为一般情况下的咨询成果领导是满意的，但是一般咨询成果最后都会有变化，所以人力资源部要通过咨询项目，学会咨询诊断的能力，不然这钱就真白花了；

5、最后说一句，不管怎么高级的咨询公司，优势劣势都明显，人力资源部要配合提高其优势，弥补其劣势；咨询公司走了以后，人力资源部才能获得在公司的起点优势。（2013秋牛人：凡尘HR）



在享受荣誉的赞美时决不沾沾自喜，  
经历艰苦的磨砺时不失奋斗的勇气。