

Số: /BHXH-QLT

Đắk Lắk, ngày tháng 6 năm 2022

V/v hướng dẫn đóng BHXH,
BHYT, BHTN từ ngày 01/7/2022

Kính gửi:

- Các đơn vị sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk;
- Bảo hiểm xã hội các huyện, thị xã.

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) năm 2014; Bộ Luật Lao động năm 2019; Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19; Công văn số 1767/LĐTBXH-BHXH ngày 31/5/2022 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc người lao động mượn hồ sơ của người khác để giao kết hợp đồng lao động; Công văn số 2086/BLĐTBXH-TLĐLĐVN ngày 17/6/2022 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc chỉ đạo triển khai Nghị định số 38/2022/NĐ-CP về lương tối thiểu, BHXH tỉnh Đắk Lắk hướng dẫn thực hiện đóng BHXH, bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động (BHTNLĐ), bệnh nghề nghiệp (BNN) kể từ ngày 01/7/2022 như sau:

1. Mức lương tối thiểu tháng đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ

1.1. Đối tượng áp dụng

- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

- Người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động, bao gồm:

+ Doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp;

+ Cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận.

- Các cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc thực hiện mức lương tối thiểu quy định tại Nghị định số 38/2022/NĐ-CP.

1.2. Mức lương tối thiểu tháng

Vùng I: tăng 260.000 đồng, từ 4.420.000 đồng/tháng lên 4.680.000 đồng/tháng;

Vùng II: tăng 240.000 đồng, từ 3.920.000 đồng/tháng lên 4.160.000 đồng/tháng;

Vùng III: tăng 210.000 đồng từ 3.430.000 đồng/tháng lên 3.640.000 đồng/tháng;

Vùng IV: tăng 180.000 đồng từ 3.070.000 đồng/tháng lên 3.250.000 đồng/tháng.

(Danh mục địa bàn vùng I, vùng II, vùng III, vùng IV được quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP).

Tại tỉnh Đắk Lắk áp dụng:

- Mức 3.640.000 đồng/tháng, áp dụng đối với các đơn vị hoạt động trên địa bàn thành phố Buôn Ma Thuột (vùng III);

- Mức 3.250.000 đồng/tháng, áp dụng đối với các đơn vị hoạt động trên các địa bàn còn lại (vùng IV).

1.3. Việc áp dụng địa bàn vùng được xác định theo nơi hoạt động của người sử dụng lao động như sau

- Người sử dụng lao động hoạt động trên địa bàn thuộc vùng nào thì áp dụng mức lương tối thiểu quy định đối với địa bàn đó;

- Người sử dụng lao động có đơn vị, chi nhánh hoạt động trên các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì đơn vị, chi nhánh hoạt động ở địa bàn nào, áp dụng mức lương tối thiểu quy định đối với địa bàn đó;

- Người sử dụng lao động hoạt động trong khu công nghiệp, khu chế xuất nằm trên các địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì áp dụng theo địa bàn có mức lương tối thiểu cao nhất;

- Người sử dụng lao động hoạt động trên địa bàn có sự thay đổi tên hoặc chia tách thì tạm thời áp dụng mức lương tối thiểu quy định đối với địa bàn trước khi thay đổi tên hoặc chia tách cho đến khi Chính phủ có quy định mới;

- Người sử dụng lao động hoạt động trên địa bàn được thành lập mới từ một địa bàn hoặc nhiều địa bàn có mức lương tối thiểu khác nhau thì áp dụng mức lương tối thiểu theo địa bàn có mức lương tối thiểu cao nhất;

- Người sử dụng lao động hoạt động trên địa bàn là thành phố trực thuộc tỉnh được thành lập mới từ một địa bàn hoặc nhiều địa bàn thuộc vùng IV thì áp dụng mức lương tối thiểu quy định đối với địa bàn thành phố trực thuộc tỉnh còn lại tại khoản 3 Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này.

***Lưu ý:** Đối với các nội dung đã thỏa thuận, cam kết trong hợp đồng, thỏa ước lao động hoặc các thỏa thuận hợp pháp khác có lợi hơn cho người lao động so với quy định tại Nghị định số 38/2022/NĐ-CP thì tiếp tục được thực hiện, trong đó có chế độ tiền lương trả cho người lao động làm công việc hoặc chức danh qua học nghề, đào tạo nghề cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu thì tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác theo quy định của pháp luật;*

sau khi các đơn vị sử dụng lao động rà soát, điều chỉnh lại mức lương tối thiểu trong thang lương, bảng lương mà đơn vị đã gửi đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động theo nguyên tắc không được thấp hơn mức lương tối thiểu quy định tại Nghị định số 38/2022/NĐ-CP. Trên cơ sở đó, điều chỉnh lại mức tiền lương, tiền công ghi trong hợp đồng lao động làm căn cứ đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN cho từng người lao động theo đúng thang lương, bảng lương đã xây dựng.

Để thực hiện nghiêm quy định trên, đề nghị các đơn vị sử dụng lao động phải nộp hồ sơ điều chỉnh mức lương đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN cho người lao động theo lương tối thiểu mới (nếu có), chậm nhất đến ngày 31/7/2022.

Quá thời hạn trên mà đơn vị chưa điều chỉnh, cơ quan BHXH sẽ tạm thời điều chỉnh mức lương đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN bằng mức lương tối thiểu mới đối với người lao động làm công việc giản đơn nhất cho đến khi đơn vị lập hồ sơ điều chỉnh theo quy định.

Cơ quan BHXH chỉ xác nhận quá trình BHXH, BHTN và giải quyết các chế độ khi đơn vị thực hiện lập hồ sơ điều chỉnh lương tối thiểu đúng quy định trên.

2. Mức đóng vào Quỹ BHTNLĐ, BNN

Chính sách giảm mức đóng quỹ BHTNLĐ, BNN bằng 0% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH theo Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ đã thực hiện 12 tháng, từ ngày 01/7/2021 đến hết ngày 30/6/2022. Do đó, kể từ 01/7/2022, đơn vị sử dụng lao động thực hiện đóng quỹ BHTNLĐ, BNN mức đóng bằng 0,5% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH theo Nghị định số 58/2020/NĐ-CP ngày 27/5/2020 quy định mức đóng BHXH bắt buộc vào Quỹ BHTNLĐ, BNN.

3. Trường hợp người lao động mượn hồ sơ của người khác để giao kết hợp đồng lao động

- Trường hợp người lao động mượn hồ sơ của người khác để giao kết hợp đồng lao động là hành vi vi phạm nguyên tắc “trung thực” theo quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật Lao động và vi phạm nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật Lao động. Căn cứ quy định tại điểm b khoản 1 Điều 49 của Bộ luật Lao động đây là trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ;

- Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu và xử lý hợp đồng vô hiệu được thực hiện theo quy định tại Điều 50, Điều 51 của Bộ luật Lao động và mục 3 Chương III của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Theo đó, Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 51 của Bộ luật Lao động và Điều 10 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Tại khoản 4 Điều

10 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định: “Các vấn đề khác liên quan đến việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự”.

Các đơn vị sử dụng lao động thường xuyên kiểm tra, tăng cường thông tin, tuyên truyền để người lao động thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động.

Đề nghị các đơn vị sử dụng lao động thực hiện đúng hướng dẫn trên, để đảm bảo quyền lợi BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN cho người lao động. Mọi trường hợp chậm trễ làm ảnh hưởng đến việc giải quyết chế độ của người lao động đơn vị phải hoàn toàn chịu trách nhiệm./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- UBND tỉnh (để b/c);
- Sở LĐ-TB và XH (để biết);
- UBND các huyện, TX, TP (để biết);
- Giám đốc (để b/c);
- Các Phó Giám đốc;
- VP, các Phòng nghiệp vụ;
- Website BHXH tỉnh;
- Lưu: VT, QLT.

**KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC**

Tạ Đức Hậu