社保欠缴处罚有了全国统一尺度

11月1日起，《全国税务行政处罚裁量基准（2026年版）》施行。用人单位欠缴社保费，经税务机关责令限期缴纳、逾期仍未缴纳的，税务机关将按照全国统一的裁量标准，结合欠缴金额、欠缴费额占比等因素，在法定幅度内分档处罚。

处罚尺度统一后，职工关心的还有欠费能否追回、补缴后待遇能否恢复。从发现少缴、申请追缴，到缴费记录更新和待遇处理，这些环节能否衔接，关系到依法足额缴费的要求如何落实到每个人的社保权益上。



AI制图

社保欠缴罚多少
税务处罚有了统一标尺

对欠缴社保费处以1倍以上、3倍以下罚款，早已写入社会保险法。这次调整没有新增企业缴费义务，也没有提高法定罚款上限，变化主要在于这“一到三倍”具体如何适用。

国家税务总局政策法规司有关负责人介绍，税务行政处罚裁量基准经历了从省内统一、区域统一到全国统一的过程。此次吸收六大区域实践成果，对9类66项处罚事项的裁量阶次、适用条件和具体标准进行优化，提高执法确定性。

在社保欠缴事项中，新基准设置了一般、较重、严重三个档次。欠缴不满50万元，或者欠缴50万元以上、不满500万元且占应缴费额不满30%的，处欠缴费额1倍罚款。

欠缴50万元以上、不满500万元且占比30%以上，或者欠缴500万元以上且占比不满30%的，处1倍以上、2倍以下罚款；欠缴500万元以上且占比30%以上，或者有其他严重情节的，处2倍以上、3倍以下罚款。“以上” 包括本数，“不满”不包括本数。

金额之外再看占比，意味着同样的欠费数额，所处档次可能不同。例如，按通常裁量标准，同样欠缴100万元，占应缴费额20%的属于一般档次，占比40%的进入较重档次。具体处罚还要结合其他情节及法定从轻、减轻等规定。

此前，一些地方社保执法规则采用逾期未改正时间、欠缴占比等裁量因素，山东招远公开的人社裁量基准即属此类。它与此次税务基准的适用主体不同，不能直接据此推算同类案件过去必然多罚或少罚。

新基准实施后，与其不一致的区域税务裁量规则，按全国基准执行。企业和职工据此能够了解税务处罚的分档条件，但五险缴费基数、待遇标准及经办规则，并未随之全部全国统一。

责令补缴后仍未缴纳
才进入相应处罚程序

罚多少之前，还有一个必须确认的问题：是否已经满足处罚条件。

青岛市人社部门公布的一起案件中，劳动者反映青岛固安基业建筑工程有限公司欠缴社保费。经过劳动争议程序确认劳动关系，人社部门查实该公司欠缴2名劳动者社保费。2024年7月，黄岛区人社局责令改正，企业逾期未履行；同年11月，部门作出行政处罚决定。

从确认劳动关系、查清欠缴事实到责令改正，追缴有其处理过程。此次全国税务基准同样明确了一个前提：用人单位经税务机关责令限期缴纳，逾期仍未缴纳，才适用相应处罚标准。

职工发现单位欠费后，可以请求有关机关依法追缴，不需要等到单位被罚。按照社会保险法，征收机构应责令单位限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起按日加收万分之五滞纳金。

补缴的费款对应原本应履行的缴费义务，滞纳金针对迟延缴费，达到法定条件后的罚款则是行政处罚。即使单位已经缴纳罚款，欠缴的社保费仍须依法补齐，罚款也不会直接作为赔偿发给职工。

如果单位在责令期限内依法缴清，就不满足第30项“逾期仍未缴纳”的处罚前提。超过期限后才补缴，是否从轻、减轻或不予处罚，还要依法认定，不能仅凭“已经补上”作出判断。

行政处罚法对主动消除或者减轻危害后果，以及违法轻微、及时改正且未造成危害后果等情形，分别作了规定。新公告要求依法适用，并保障陈述申辩、依法要求听证等权利。对新规施行前发生、尚未作出处罚决定的行为，原则上适用行为发生时的规定，按新公告执行有利于缴费人的除外。

从追缴欠费到更新记录
多部门如何衔接？

对被欠缴社保费的职工来说，处罚之外更直接的期待，是应缴费款能够补齐。

广西梧州长洲区的一起欠费处理中，联合处置中心陆续接到辖区企业职工反映社保长期欠缴的诉求。企业经营困难，中心通过跨部门协调，指导其制定分期清偿计划，并持续跟踪落实。2025年公开的材料显示，截至当年4月，该企业累计补缴社保费及滞纳金270余万元。

企业资金不足时，欠费如何追缴，也有相应法律安排。社会保险法规定，单位账户余额少于应缴费额的，征收机构可以要求提供担保、签订延期缴费协议；未足额缴费且未提供担保的，可以申请法院扣押、查封、拍卖相应财产，以拍卖所得抵缴社保费。

如果企业已经进入破产程序，职工可向管理人提供材料、核对欠缴情况。依法应划入个人账户的养老、医保费用与其他社保欠费，适用不同清偿顺序，需要在破产程序中依法处理。

费款追回后，还要把缴费信息准确传递给经办机构。江苏税务部门关于申报流程调整的解读明确，单位自行向税务部门申报缴费后，社会保险登记、权益记录、待遇支付等业务，仍按原有流程向人社、医保部门办理。

上海则在现行办法中明确，人社、医保等部门办理登记后，及时向税务机关传递信息；税务机关征收费款后，再反馈征收信息。这些信息对应到具体职工，才能用于记录缴费情况、办理相应待遇。

武汉大学教授向运华指出，统一处罚裁量仍需与欠缴发现、基数核实、财产执行等环节衔接，税务和人社的数据共享、交叉稽核具有重要作用。

因此，职工拿到欠费处理结果后，还应查看补缴对应的月份、基数和到账情况，向经办机构核对权益记录。有待遇需要重新核定的，再确认办理进度，让追缴结果落实到个人权益上。

发现缴费记录不对
职工怎样维护权益？

发现问题，往往从核对自己的缴费记录开始。工资条上扣了个人社保费，单位是否已经缴纳，还应到国家社会保险公共服务平台、掌上12333或当地服务渠道查询；医保信息则可结合当地医保渠道核对。

有缴费记录，也需要看基数是否准确。不过，某月实发工资与缴费基数不同，并不直接说明少缴。应按照相应险种的政策，核对缴费工资统计口径、适用年度和基数上下限；发现应计入的工资被漏报、基数低于应适用标准的，再核查是否造成少缴。

带着这些记录，职工可以保留劳动合同、工资条、银行流水等材料，向有管辖权的税务、人社、医保部门反映。存在劳动关系争议的，可能需要通过劳动争议程序确认。上海现行办法还明确，相关部门收到不属于本部门处理范围的征缴投诉、举报，应转送有权部门并告知投诉人。

要求单位依法缴费，也不因职工曾经同意“不缴社保”而失去依据。最高法相关部门负责人在2025年公开答问时指出，依法缴费是单位的法定义务，职工可以请求行政机关责令限期缴纳或者补足。劳动争议司法解释（二）明确，不缴社保的约定或承诺无效；单位未依法缴费，劳动者据此解除劳动合同并请求经济补偿的，法院依法支持。

欠费补齐之后，还要看此前是否已经影响待遇。养老保险按累计缴费等情况核定，依法形成的缴费年限不会因一次断缴而清零，但欠缴情形和补缴结果可能影响退休待遇。医保则关系就医时能否结算，欠费期间的费用能否在补缴后追溯报销，需要按参保地有效规则办理。

这些区别在工伤待遇上尤为明确。应参保未参保的单位，职工发生工伤后，由单位依法支付工伤待遇；补缴后，基金和单位按规定支付新发生费用。失业、生育待遇也有各自条件，须结合累计缴费、失业原因及当地有效规定核定，不能仅凭单位被罚或已经补缴，就认定所有待遇自动恢复。

如果补缴仍不能解决已经发生的待遇损失，还可以依法寻求相应救济。对单位未为职工办理社保手续、经办机构不能补办，导致职工无法享受待遇而产生的损失赔偿纠纷，相关司法解释已明确纳入劳动争议处理范围。

据 新京报