



第八章 劳动合同与社会保险法律制度

【知识点 1】劳动合同订立

- 1、考点频率：★★★★
2、难度：易
3、题型：选择、判断、不定项

项目	具体规定	
订立合同	自用工之日起“1 个月”内	
不签订书面合同 的法律后果	1 个月内	①用人单位应当 书面 通知终止 ② 无需 支付经济补偿 ③ 应当 依法支付 劳动报酬
	超过 1 个月 不满 1 年	①应当向劳动者 每月支付 2 倍 的工资 ②补订书面劳动合同 ③劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位 应支付经济补偿
不签订书面合同 的法律后果	满 1 年	①应当向劳动者支付 11 个月 的双倍工资 ②视为 满 1 年 的当日已经与劳动者订立 无固定期限劳动合同 ③应立即与劳动者 补订 书面劳动合同

【多选题】张某 2023 年 8 月进入甲公司工作，公司按月支付工资，至年底公司尚未与张某签订劳动合同，关于公司与张某之间劳动关系的下列表述中，正确的有（ ）。

- A. 公司与张某之间可视为不存在劳动关系
B. 公司与张某之间可视为已订立无固定期限劳动合同
C. 公司应与张某补订劳动合同，并支付工资补偿
D. 张某可与公司终止劳动关系，公司应支付经济补偿

【答案】CD

【解析】选项 A：用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；选项 B：建立劳动关系满一年不签订书面合同的，自满一年的当日视为已订立无固定期限劳动合同。

【易错易混辨析】全日制与非全日制用工

比较项目	非全日制用工	全日制用工劳动合同
订立形式	可以 口头 协议	必须为 书面 劳动合同
劳动关系 个数	可 多个 劳动关系	一个劳动关系 劳动者“一仆二主”，属于用人单位单方解除劳动合同情形
试用期	无试用期	可约定试用期
终止合同	可随时解除终止	协商或符合法定条件
经济补偿金	无	法定情况，支付经济补偿金
薪酬支付	结算周期最长 不得超过 15 日	①至少每月支付一次 ②实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资

【单选题】2023 年 4 月，赵某应聘到甲公司工作，双方口头约定了一个月试用期，但未订立书面劳动合同。



老会计-用心传递温度

关于双方劳动关系建立的下列表述中，正确的是（ ）。

- A. 甲公司应当与赵某补签劳动合同，双方之间的劳动关系自合同补签之日起建立
- B. 赵某与甲公司未订立劳动合同，双方之间未建立劳动关系
- C. 赵某与甲公司之间的劳动关系自赵某进入公司开始工作时建立
- D. 赵某与甲公司之间的劳动关系自试用期满时建立

【答案】C

【解析】用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

【知识点 2】劳动合同必备条款

- 1、考点频率：★★★★★
- 2、难度：中
- 3、题型：选择、判断、不定项

一、劳动合同期限

项目	具体规定	
固定期限	①明确约定合同终止时间 ②劳动合同期限届满，劳动关系即告终止 ③双方协商一致，可续订	
完成一定工作任务为期限	①以完成单项工作任务为期限 ②以项目承包方式完成承包任务的劳动合同 ③因季节原因用工的劳动合同	
无固定期限	协商	用人单位与劳动者协商一致，可订立
	法定订立	①劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的 ②用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作“满 10 年”“且”距法定退休年龄“不足 10 年”的 ③连续订立两次固定期限劳动合同后再续订

【单选题】根据劳动合同期限的分类，下列不属于以完成一定工作任务为期限的劳动合同的是（ ）。

- A. 用人单位与劳动者签订的完成单项工作任务劳动合同
- B. 用人单位与劳动者以项目承包方式完成承包任务的劳动合同
- C. 用人单位与劳动者签订的季节性用工的劳动合同
- D. 用人单位与劳动者签订的无确切终止时间的劳动合同

【答案】D

【解析】选项 D：属于无固定期限的劳动合同。

【多选题】根据劳动合同法律制度的规定，下列各项中，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位与劳动者应当订立无固定期限劳动合同的情形有（ ）。

- A. 劳动者在该用人单位连续工作满 10 年的
- B. 连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有法律规定的几种情形的，继续续订的
- C. 国有企业改制重新订立劳动合同，劳动者在该用人单位连续工作满 5 年且距法定退休年龄不足 15 年的
- D. 用人单位初次实行劳动合同制度，劳动者在该用人单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年的

【答案】ABD

【解析】用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连



老会计-用心传递温度

续工作“满10年”“且”距法定退休年龄“不足10年”的，选项C错误。

一、工作时间与休息休假

情形	具体规定
一般	国家实行劳动者每日工作 8小时 ，每周工作 40小时 的标准工时制度
特殊	工作性质和生产特点特殊不能实行标准工时制度，应保证劳动者每天工作 不超过8小时 ，每周工作 不超过40小时 ，每周至少休息 1天
工作时间	(1) 一般：每日不得超过1小时 (2) 特殊： 每日不得超过3小时，每月不得超过36小时 (3) 下列情形出现，延长工作时间不受上述规定限制： ①发生 自然灾害、事故 或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的 ② 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障 ，影响生产和公众利益，必须及时抢修的
休息休假	劳动者在任职期间，在国家规定的法定工作时间以外，无须履行劳动义务而自行支配的时间： ①工作日内的间歇时间 ②工作日之间的休息时间 ③公休假日（周末）
休假	①法定假日（元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节等） ②带薪年假

带薪年假			
工作时间	满 1 年不满 10 年	满 10 年不满 20 年	满 20 年
年休假	5 天	10 天	15 天
不享受年假	病假累计 2 个月以上	病假累计 3 个月以上	病假累计 4 个月以上
	①依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的 ②请事假 累计 20 天以上 且单位按照规定 不扣工资 的		
【提示 1】国家法定节假日、休息日 不计入 年休假假期，换工作不影响享受假期			
【提示 2】职工 新进 用人单位且符合享受带薪年假条件的，当年度休假天数按照在本单位剩余日历天数折算确定， 折算后不足一整天的部分不享受年休假			

【单选题】田某累计工作已满10年，2023年上半年已经享受带薪年假6天，下半年田某提出补休年休假的申请。则田某下半年可享受的年休假时间是（ ）天。

A. 0 B. 4 C. 9 D. 14

【答案】B

【解析】职工累计工作已满10年不满20年的，年休假10天。

一、劳动报酬

情形	具体规定
基本规定	①应以 法定货币 支付，不得以实物、有价证券代替 ②须在约定日期支付，遇休息日、节假日 提前 支付 ③“ 至少 ”每月支付一次
加班工资	标准工作时间以外 不考虑是否补休，一律按不低于劳动者本人小时工资标准的 150% 支付



老会计-用心传递温度

	休息日	不能安排补休的，按不低于劳动者本人日或小时工资标准的 200% 支付
加班工资	法定休假日	不考虑是否补休，按不低于劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付
	罚则	①责令限期支付加班费 ②逾期不支付的，责令用人单位按应付金额 50%以上 100%以下 的标准向劳动者 加付赔偿金
最低工资制度	具体范围	①不含 加班工资、补贴、津贴和保险福利待遇 ②具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案
	扣除标准	①劳动者给用人单位造成经济损失， 赔偿经济损失 ②赔偿可从劳动者本人的工资中扣除 ③ 每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20% ④扣除后的剩余工资不得低于 最低工资标准

【单选题】因工作繁忙，甲公司安排张某参与加班，其中法定假日为 3 天，周末休息日为 2 天。张某日工资为 200 元。根据劳动合同法律制度的规定，甲公司向张某支付上述加班工资拟采取的下列方案中，不符合法律规定的是（ ）。

- A. 甲公司事后安排张某补休周末休息日 2 天，并向其支付加班工资 1800 元
- B. 甲公司未安排张某补休，直接向其支付加班工资 2600 元
- C. 甲公司事后安排张某补休周末休息日 1 天，并向其支付加班工资 2200 元
- D. 甲公司事后安排张某补休法定节假日 3 天，并向其支付加班工资 800 元

【答案】D

【解析】选项 D：用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资，无论是否安排补休。

【知识点 3】劳动合同可备条款

- 1、考点频率：★★★★★
- 2、难度：难
- 3、题型：选择、判断、不定项

一、试用期

项目	具体规定	
试用同一人	同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期	
劳动合同期限	劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限	
试用期期限	期限	试用期
	以完成一定工作任务为期限	不得约定
	不满 3 个月	
	3 个月以上，不满 1 年	不得超过 1 个月
	1 年以上，不满 3 年	不得超过 2 个月
	3 年以上固定期限	不得超过 6 个月
	无固定期限	
试用期工资	劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准	



老会计-用心传递温度

【多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，下列关于试用期的表述正确的有（ ）。

- A. 丙公司与白某订立无固定期限劳动合同，约定试用期 4 个月
- B. 甲公司与陆某订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，试用期为 1 个月
- C. 丁公司约定李某从事非全日制用工，约定试用期半个月
- D. 乙公司与赵某订立 1 年期劳动合同，约定试用期 2 个月

【答案】AD

【解析】选项 B：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 3 个月的，不得约定试用期；选项 C：非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

二、服务期

项目	具体规定
可以约定	①用人单位为劳动者进行专项技术培训 ②用人单位为劳动者“提供专项培训费用”
合同期	①服务期超过合同期的，合同期顺延 ②双方另有约定，从其约定
违约责任	①劳动者违反服务期约定，应当支付违约金 ②违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用 ③部分履行，支付尚未履行部分所分摊的培训费用

【易错易混辨析】劳动者支付服务期违约金的情形

项目	劳动者需支付	劳动者不支付
劳动者提前解除	劳动者提前解除服务期合同	8 种劳动者被迫解除服务期合同
用人单位提前解除	5 种因劳动者过错被解除	劳动者无过错，用人单位提前解除

【多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，关于用人单位未按照劳动合同约定或者国家规定支付劳动者劳动报酬应承担法律责任的下列表述中，正确的有（ ）。

- A. 由用人单位向劳动者支付违约金
- B. 劳动报酬低于当地最低工资标准的，用人单位应当支付其差额的部分
- C. 用人单位按照应付劳动报酬金额 200%的标准向劳动者加付赔偿金
- D. 由劳动行政部门责令用人单位限期支付劳动报酬

【答案】BD

【解析】选项 A：违约金是劳动者违反服务期和竞业限制的约定向用人单位支付的违约补偿；选项 C：责令用人单位按照应付金额 50%以上 100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。

三、保密与竞业限制条款

项目	具体规定
保密条款	用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项
经济补偿金	①劳动关系结束后的竞业限制期内支付 ②按月支付
违约金	①应当按照约定向用人单位支付违约金 ②给用人单位造成损失的应当承担赔偿责任
最长期限	竞业限制期限最长不得超过“2 年”



老会计-用心传递温度

【易错易混辨析】保密条款与竞业限制条款

比较项目	保密条款	竞业限制条款
约定	可备条款非法定	
	仅约定保密条款，不等于劳动者必然要承担竞业限制义务。只有约定竞业限制条款的，劳动者才需要承担该项义务	
履行方式	劳动者的不作为	劳动者的不作为
履行时间	劳动合同期限内	劳动合同解除或终止后
对象限制	所有劳动者均可约定	仅限于高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员

【多选题】根据劳动合同法法律制度的规定，关于用人单位和劳动者对竞业限制约定的下列表述中，正确的有（ ）。

- A. 劳动者违反竞业限制约定的，应按照约定向用人单位支付违约金
- B. 用人单位可以与劳动者约定竞业限制条款，应在竞业限制期限内按月支付劳动者经济补偿
- C. 竞业限制约定适用于用人单位与所有劳动者之间
- D. 用人单位和劳动者约定的从事同类业务的竞业限制期限不得超过 5 年

【答案】AB

【解析】选项 C：竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，而不是所有的劳动者；选项 D：在解除或者终止劳动合同后，竞业限制人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过 2 年。

【知识点 4】经济补偿金

- 1、考点频率：★★★★★
- 2、难度：中
- 3、题型：选择、判断、不定项

一、辨别何种情况下支付经济补偿金

情形	具体规定	
解除	劳动者单方面解除	随时通知解除（8 条） 立即解除（3 条）
	用人单位单方面解除	预告解除（3 条） 经济性裁员
终止	存续期内终止	合同期限届满，用人单位降低劳动者待遇条件提出续订，劳动者不同意以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止
	企业终止导致合同终止	用人单位被依法宣告破产 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散

二、经济补偿金的支付标准

项目	具体规定
计算公式	经济补偿金=工作年限×月工资
补偿年限	按劳动者在本单位工作的年限，每满 1 年支付 1 个月工资的标准向劳动者支付。6 个月以上不满 1 年的，按 1 年计算；不满 6 个月，向劳动者支付半个月工资



老会计-用心传递温度

月工资	当地最低工资标准≤月工资计算标准≤所在地区上年度职工月平均工资 3 倍 【提示】 对月工资“超过所在地区上年度职工月平均工资 3 倍的职工”，支付经济补偿的年限“ 最高不超过 12 年 ”
-----	--

【易错易混辨析】经济补偿金、违约金和赔偿金的区别

比较项目	适用条件	支付主体
经济补偿金	解除和终止；劳动者无过错	用人单位
违约金	劳动者违反了服务期和竞业禁止的规定	劳动者
赔偿金	用人单位和劳动者由于自己的过错给对方造成损害	用人单位或劳动者

【多选题】劳动合同解除后，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金的情形有（ ）。

- A. 由用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致而解除劳动合同的
- B. 用人单位符合可裁减人员规定而解除劳动合同的
- C. 用人单位决定提前解散而终止劳动合同的
- D. 用人单位被依法宣告破产终止劳动合同的

【答案】 ABCD

【单选题】经济补偿金与违约金、赔偿金不同。对此，下列说法不正确的是（ ）。

- A. 劳动合同法禁止用人单位对劳动合同服务期和竞业禁止之外的其他事项约定劳动者承担违约责任
- B. 经济补偿金的支付主体只能是用人单位
- C. 违约金和赔偿金均以过错为构成要件
- D. 违约金的支付主体可能是用人单位，也可能是劳动者

【答案】 D

【解析】选项 D：违约金只能是劳动者向用人单位支付。

【知识点 5】劳务派遣

- 1、考点频率：★★★
- 2、难度：难
- 3、题型：选择、判断、不定项

项目	具体规定	
适用范围	劳务派遣用工是补充形式，只能在“ 临时性、辅助性或者替代性 ”的工作岗位上实施	
相关主体义务	劳务派遣单位	①不得以“ 非全日制用工 ”形式招用 ② 应当 与劳动者订立“ 2 年以上 ”的固定期限劳动合同，按月支付“ 劳动报酬 ” ③被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬
相关主体义务	用工单位	①临时性、辅助性或替代性工作岗位实施 ②不得将连续用工期限 分割 订立数个短期劳务派遣协议 ③被派遣劳动者享有与用工单位劳动者 同工同酬 的权利 ④ 用工单位 使用的被派遣劳动者数量不得超过其 用工总量的 10% ： 派遣员工/（正式员工+派遣员工）≤10% ⑤用人单位不得设立劳务派遣单位向 本单位或者所属单位 派遣劳动者 ⑥用工单位不得将被派遣劳动者 再派遣 到其他用人单位



老会计-用心传递温度

【单选题】甲劳务派遣公司安排职工张某到用工单位乙公司工作。下列关于该劳务派遣用工的表述中，不正确的是（ ）。

- A. 张某只能在乙公司从事临时性、辅助性或者替代性的工作
- B. 乙公司应按月向张某支付报酬
- C. 乙公司不得再将张某派遣到其他用人单位
- D. 甲劳务派遣公司应当与乙公司订立劳务派遣协议

【答案】B

【多选题】下列劳务派遣用工形式中，不符合法律规定的有（ ）。

- A. 丙劳务派遣公司以非全日制用工形式招用被派遣劳动者
- B. 乙公司将使用的被派遣劳动者又派遣到其他公司工作
- C. 丁公司使用的被派遣劳动者数量达到其用工总量的 5%
- D. 甲公司设立劳务派遣公司向其所属分公司派遣劳动者

【答案】ABD

【知识点 6】劳动仲裁

1、考点频率：★★★★

2、难度：难

3、题型：选择、判断

基本规定	①劳动仲裁是劳动争议当事人向人民法院提起诉讼的“必经程序” ②劳动仲裁“不收费”，劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障	
参加人	当事人	劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人
	当事人代表	劳动者一方“10 人以上”推举“3 至 5 名”代表
	代理人	无法定代理人的情况下劳动争议仲裁委员会才为其指定
	第三人	有利害关系，可以申请参加或由劳动争议仲裁委员会通知其参加
劳动仲裁管辖	①劳动争议由劳动“合同履行地”或者“用人单位所在地”的劳动争议仲裁委员会管辖 ②“双方当事人”分别向两地申请仲裁的，由劳动“合同履行地”的劳动争议仲裁委员会管辖 ③有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖	
申请	时效期限	①自当事人知道或者应当知道之日起“1 年” ②劳动关系存续期间因“拖欠劳动报酬”发生争议的，劳动者申请仲裁不受 1 年仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起 1 年内提出
	申请方式	申请劳动仲裁应提交书面仲裁申请。书写仲裁申请确有困难的，也可以口头申请
开庭	开庭并“公开”、执行仲裁庭制、适用回避制度、可以和解与调解	
裁决	终局裁决	下列劳动争议，除法律另有规定外，仲裁裁决为“终局裁决”，裁决书自作出之日起发生法律效力： ①追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准 12 个月金额争议 ②因执行国家劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议的
	生效	①终局裁决：作出之日起



老会计-用心传递温度

		②非终局裁决：自收到裁决书之日起 15 日内不起诉
--	--	---------------------------

【单选题】如果劳动者对劳动争议的终局裁决不服，向人民法院提起诉讼的期限是（ ）。

- A. 自收到仲裁裁决书之日起 5 日内
B. 自收到仲裁裁决书之日起 10 日内
C. 自收到仲裁裁决书之日起 15 日内
D. 自收到仲裁裁决书之日起 30 日内

【答案】C

【解析】劳动者对劳动争议的终局裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

【多选题】A 地甲公司安排职工路某到 B 地、C 地的两家分公司上班，因无故拖欠职工路某的加班工资，劳动合同期满后，路某向有关部门投诉，但甲公司仍未结算所欠加班工资。根据劳动争议调解仲裁法律制度的规定，下列关于路某申请劳动仲裁的表述中，正确的有（ ）。

- A. 路某应当自劳动关系终止之日起 1 年内提出申请
B. 路某应当自知道或应当知道其权利被侵害之日起 1 年内提出申请
C. 路某可以向 A 地或者 B 地劳动仲裁委员会申请仲裁
D. 如果路某分别向 B 地和 C 地劳动仲裁委员会申请仲裁，应由最先受理的仲裁委员会管辖

【答案】ACD

【解析】选项 AB：劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受 1 年仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起 1 年内提出；选项 C：劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的仲裁委员会管辖；选项 D：有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。

【知识点 7】基本养老保险

1、考点频率：★★★

2、难度：中

3、题型：选择、判断

一、覆盖范围

项目	具体规定
组成	①职工基本养老保险制度 ②城乡居民基本养老保险制度 【提示】年满 16 周岁（不含在校学生），非国家机关和事业单位工作人员及不属于职工基本养老保险制度覆盖范围的城乡居民，可以在户籍地参加城乡居民养老保险
征缴范围	①国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和城镇其他城镇企业及其职工，实行企业化管理的事业单位及其职工 ②公务员和参照公务员管理的工作人员养老保险的办法由国务院规定

二、缴纳与计算

项目	具体规定
单位缴付	各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团养老保险单位缴费比例高于 16% 的，可降至 16%
个人缴	基本比例 8%
	基数 一般情况 ①职工本人“上年度”月平均工资 ②有条件的地区也可以本人上月工资作为基数



老会计-用心传递温度

付		特殊情况	①过低：本人月平均工资最低按当地职工月平均工资 60% 作为缴费基数 ②过高：本人月平均工资最高按当地职工月平均工资的 300% 作为缴费基数
	个体工商户和灵活就业人员	①可以在本地全口径城镇单位就业人员平均工资核定社保个人缴费基数上下限，在 60%至300%之间 选择适当的缴费基数 ②按照缴费基数的 20% ，其中的 8% 计入个人账户	

【单选题】某企业职工郭某 2023 年的月工资为 9000 元，当地社会平均工资为 2500 元。则郭某每月应缴纳的基本养老保险费是（ ）元。

A. 720 B. 600 C. 500 D. 120

【答案】B

三、享受条件和待遇

退休年龄条件	一般情况		性别	年龄
			男	60
			女	50
			女干部	55
	特殊工种	从事“井下、高温、高空、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作”的	男	55
			女	45
	病退	因“病或非因工致残”，由“医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力”的	男	50
			女	45
缴费年限	累计缴费满“15 年”			

项目	具体规定
职工基本养老保险金	国家按月支付基本养老金
丧葬补助金和遗属抚恤金	①参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡 ②遗属可领取丧葬补助金和抚恤金
病残津贴	①参加基本养老保险的个人，在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的 ②本人可以领取病残津贴

【多选题】根据基本养老保险制度，关于目前国家实行的法定企业职工退休年龄，下列表述中正确的有（ ）。

- A. 从事井下、高温、高空、特别繁重体力劳动的，女年满 50 周岁
- B. 从事井下、高温、高空、特别繁重体力劳动的，男年满 55 周岁
- C. 因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，女年满 45 周岁
- D. 因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，男年满 55 周岁

【答案】BC

【知识点 8】基本医疗保险

- 1、考点频率：★★★
- 2、难度：中



老会计-用心传递温度

3、题型：选择、判断

一、覆盖范围

项目	具体规定
职工基本医疗保险	国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和城镇其他城镇企业及其职工， 国家机关及其工作人员 ，事业单位及其职工，民办非企业单位及其职工，社会团体及其专职人员
城乡居民基本医疗保险	覆盖 除职工基本医疗保险应参保人员以外 的其他所有城乡居民， 统一保障待遇

二、缴纳与计算

缴费主体	比例
单位缴费	职工工资 总额 的 6%
个人账户	①个人缴费： 本人工资收入 的 2% ②单位缴费划入： 单位缴费 的 30% ③利息
退休人员	①达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后 不再缴纳 ②未达到国家规定缴费年限的，可以 缴费至国家规定年限

【单选题】某企业王某的月工资为 5000 元，已知当地规定的基本医疗保险单位缴纳率为 6%，个人缴纳率为 2%，假设用人单位强制性缴费的划入比例为 30%，则王某个人医疗保险账户每月的储存额是（ ）元。

A. 190 B. 200 C. 300 D. 400

【答案】A

【解析】个人缴付部分： $5000 \times 2\% = 100$ （元），单位缴付部分： $5000 \times 6\% = 300$ （元），其中 30% 计入个人账户，即 $300 \times 30\% = 90$ （元），因此王某个人医疗保险账户每月的储存额是 $100 + 90 = 190$ （元）。

三、职工基本医疗费用的结算

项目	具体规定
享受条件	定点 ①“ 定点 ”医疗机构②“ 定点 ”零售药店
	定范围 符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的范围和给付标准
支付标准	①当地职工 年平均工资 10% （起付线）～ 年平均工资 6 倍 （封顶线） ②支付比例： 90%
不支付的费用	①应当从工伤保险基金中支付的 ②应当由第三人负担的 ③应当由公共卫生负担的 ④在境外就医的

四、医疗期

实际工作年限（年）	本单位工作年限（年）	享受医疗期（月）	累计计算期（月）	
<10	<5	3	6	医疗期×2
	≥5	6	12	
≥10	<5	6	12	医疗期+6
	≥5<10	9	15	
	≥10<15	12	18	



老会计-用心传递温度

	$\geq 15 < 20$	18	24	
	≥ 20	24	30	

【单选题】2003 年 6 月，张某大学毕业到甲公司工作；2006 年 8 月，张某从甲公司辞职到乙公司工作；2011 年 3 月，张某从乙公司辞职自行去美国深造；2014 年 3 月，张某回国到丙公司工作；2017 年 7 月，张某在丙公司因患病需要进行医疗时，可以享受的医疗期是（ ）个月。

A. 3 B. 6 C. 9 D. 18

【答案】B

【解析】实际工作年限 10 年以上的，在本单位工作年限 5 年以下的医疗期为 6 个月。

【知识点 9】工伤保险

- 1、考点频率：★★★★
- 2、难度：难
- 3、题型：选择、判断

一、辨别不同情况下工伤的认定

项目	具体规定	
应当认定	工作时间内 工作场所内	①在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的 ②在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的 ③患职业病的
	工作时间外 工作场所内	工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或收尾性工作受到事故伤害
	工作时间内 工作场所外	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
	工作时间外 工作场所外	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
视同认定	①在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在“48 小时”内经抢救无效死亡 ②在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害 ③原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发	
不认定	①故意犯罪②醉酒或者吸毒③自残或者自杀	

【单选题】下列情形中，不可以认定为工伤的是（ ）。

- A. 在工作时间和工作岗位突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的
- B. 抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害
- C. 职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的
- D. 因吸毒过量导致死亡的

【答案】D

【解析】选项 ABC：属于视同工伤情形。

二、工伤保险待遇

项目	具体规定
工伤医疗待遇	1. 工伤医疗待遇包括：医疗费用；住院伙食补助费；交通食宿费；康复性治疗费



老会计-用心传递温度

	2. 停工留薪期工资福利待遇 3. 停工留薪期 (1) 工资福利待遇 “不变”，由所在单位按月支付 (2) 时间：一般不超过 12 个月；特殊情况需延长，延长不超过 12 个月 (3) 评定伤残等级后，停止享受停工留薪期待遇，转为享受伤残待遇 (4) 停工留薪期满后仍需治疗，继续享受工伤医疗待遇
伤残待遇	1. 经劳动能力鉴定委员会鉴定，评定伤残等级的工伤职工，享受伤残待遇 2. 伤残待遇包括： (1) 生活护理费 (2) 一次性伤残补助金 • 1~10 级伤残，按照等级支付一次性伤残补助金 (3) 伤残津贴 • 1~4 级伤残，津贴由工伤保险基金支付 • 5~6 级伤残，津贴由用人单位支付 (4) 解除或终止劳动合同的规定 • 1~4 级伤残，保留劳动关系，退出劳动岗位 • 5 级、6 级伤残，经职工本人提出 • 7~10 级伤残，劳动合同期满终止，或职工本人提出 (5) 解除合同后的支付补助金 • 一次性工伤医疗补助金——工伤保险基金支付 • 一次性伤残就业补助金——用人单位支付
工亡待遇	职工因工死亡，或伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡： (1) 丧葬补助金 • 6 个月的统筹地区上年度职工月平均工资 (2) 供养亲属抚恤金 • 本人工资的一定比例发放 (3) 一次性工亡补助金 • 上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍 【提示】1~4 级伤残职工在停工留薪 “期满后” 死亡的，其近亲属可以享受前两项遗属待遇，不享受一次性工亡补助金待遇

【单选题】路某在去 A 公司上班的路上被迎面行驶的公交车撞伤，被依法认定为工伤。后经劳动能力鉴定委员会确定，路某为八级伤残。根据社会保险法律制度的规定，如路某主动提出与 A 公司解除劳动合同，路某不能享受的待遇是（ ）。

- A. 伤残津贴
B. 一次性工伤医疗补助金
C. 一次性伤残就业补助金
D. 一次性伤残救助金

【答案】A

【解析】选项 A：路某为八级伤残，不享受伤残津贴。

【多选题】根据社会保险法律制度的规定，职工因工死亡的，其近亲属可享受工亡待遇。下列关于该待遇的表述中，错误的有（ ）。

- A. 享受丧葬补助金，为 6 个月统筹地区上年度职工月平均工资
B. 享受一次性工亡补助金，标准为上年度全国城镇居民人均可支配收入的 10 倍



老会计-用心传递温度

C. 无法享受供养亲属抚恤金

D. 一至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受丧葬补助金、供养亲属抚恤金待遇和一次性工亡补助金待遇

【答案】BCD

【解析】选项 B：享受一次性工亡补助金，标准为上年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍；选项 C：应当可以享受供养亲属抚恤金；选项 D：不应享受一次性工亡补助金待遇。

【知识点 10】失业保险

1、考点频率：★★

2、难度：易

3、题型：选择、判断

一、失业保险待遇

项目	具体规定	
享受条件	同时满足以下三个条件： ①失业前已经缴纳失业保险费“满 1 年” ②非因本人意愿中断就业 ③已经进行失业登记，并有求职要求	
领取期限	累计缴费满 1 年不满 5 年	12 个月领取期限
	累计缴费满 5 年不满 10 年	18 个月领取期限
	累计缴费 10 年以上	24 个月领取期限
	特殊：2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间新参保人员，缴费不满 1 年的农民工，发放临时生活补贴。	
发放标准	①不低于当地最低生活保障标准 ②不高于当地最低工资标准	
停止领取	①重新就业的 ②应征服兵役的 ③移居境外的 ④享受基本养老保险待遇的 ⑤被判刑收监执行的 ⑥无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的	
基本医疗	失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保险费	
死亡补助	失业人员在领取失业保险金期间死亡的，向其遗属发给一次性丧葬补助金和抚恤金	

【单选题】下列人员中可以享受失业保险金的是（ ）。

A. 张某大学毕业 2 年，一直没有找到工作

B. 李某因为不满单位的加班制度，而在 6 个月前辞职

C. 陈某工作多年，因所在单位经营不善而破产后失业

D. 王某到了法定年龄而办理了退休

【答案】C

【解析】选项 A：张某没有工作，并未缴纳失业保险，所以不享受失业保险金；选项 B：李某因个人意愿主动辞职，不享受失业保险金；选项 D：王某办理了退休，不享受失业保险金。



【不定项选择题·劳动合同法】

孙某曾应聘在甲公司工作，试用期满后从事技术工作，2年后跳槽至乙企业成为该企业的业务骨干。甲公司为实施新的战略，拟聘请孙某担任公司高管。经协商，双方签订了劳动合同，约定：

(1) 劳动合同期限为2年，试用期为3个月；

(2) 合同期满或因其他原因离职后，孙某在3年内不得从事与甲公司同类的业务工作，公司在孙某离职时一次性支付补偿金10万元。在劳动合同期满前1个月时，孙某因病住院。3个月后，孙某痊愈，到公司上班时，公司通知孙某劳动合同已按期终止，病休期间不支付工资，也不向其支付10万元补偿金。孙某同意公司不支付10万元补偿金，但要求公司延续劳动合同期至病愈，并支付病休期间的病假工资和离职的经济补偿。甲公司拒绝了孙某的要求，孙某随即进入同一行业的丙公司从事与甲公司业务相竞争的工作。

甲公司认为孙某违反了双方在劳动合同中的竞业限制约定，应承担违约责任。

已知：孙某实际工作年限12年。

要求：

根据上述资料，不考虑其他因素，分析回答下列问题。

(1) 对甲公司与孙某约定的劳动合同条款所作的下列判断中，正确的是（ ）。

- A. 甲公司与孙某不应约定试用期
- B. 甲公司与孙某可以约定试用期
- C. 甲公司与孙某可以约定离职后不得从事同类行业
- D. 甲公司与孙某约定离职后不得从事同类行业的时间超过法定最长期限

【答案】ACD

【解析】根据规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期，所以选项A正确；对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿，所以选项C正确；竞业限制期限，不得超过2年，所以选项D正确。

(2) 孙某可以享受的法定医疗期是（ ）。

- A. 1个月
- B. 3个月
- C. 6个月
- D. 12个月

【答案】C

【解析】根据规定，实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的，医疗期为6个月。

(3) 对劳动合同终止及孙某病休期间工资待遇的下列判断中，正确的是（ ）。

- A. 孙某与公司约定的劳动合同期满时，劳动合同自然终止
- B. 孙某与公司的劳动合同期限应延续至孙某病愈出院
- C. 公司只需支付孙某劳动合同期满前1个月的病假工资
- D. 公司应支付孙某3个月病休期间的病假工资

【答案】BD

【解析】根据规定，企业职工在医疗期内，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但最低不能低于最低工资标准的80%。医疗期内不得解除劳动合同。如医疗期内劳动合同期满，则合同必须续延至医疗期满，职工在此期间仍然享受医疗期内待遇。所以选项BD正确。

(4) 对甲公司与孙某各自责任的下列判断中，符合法律规定的是（ ）。

- A. 孙某应遵守竞业限制约定，承担违约责任
- B. 竞业限制约定已失效，孙某不需要承担违约责任



老会计-用心传递温度

- C. 甲公司应支付孙某离职的经济补偿
- D. 甲公司不需支付孙某离职的经济补偿

【答案】BC

【解析】根据规定，用人单位如果要求劳动者签订竞业限制条款，就必须给予劳动者相应的经济补偿，否则该条款无效，因此孙某不用承担违约责任，选项 A 错误，选项 B 正确；题目中是劳动合同期满，单位不同意续签合同，则单位要依法向劳动者支付经济补偿，因此选项 C 正确，选项 D 错误。

老会计
www.lkj100.com