

以下为初级会计职称考试中《经济法基础》第八章劳动合同与社会保险法律制度中的常考知识点,搭配习题对知识点进行理解,能够达到事半功倍的效果,快学起来吧!

加入 233 网校 qq 学习群: 524677736, 一起备考学习吧~

初级会计经济法基础常考知识点: 劳动合同订立的形式

知识考点:

建立劳动关系, 应当订立书面劳动合同。

注意: 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议类型

- ① 固定期限劳动合同;
- ② 无固定期限劳动合同;
- ③ 以完成一定工作任务为期限的劳动合同

注意: 对于已建立劳动关系, 未同时订立书面劳动合同的, 应当自用工之日起 1 个月内订立书面劳动合同。

【提示】用人单位和劳动者已建立劳动关系, 但却未同时订立书面劳动合同的情形, 《劳动合同法》区分不同情况进行了规定:

(1) 自用工之日起 1 个月内, 经用人单位书面通知后, 劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的, 用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系, 无需向劳动者支付经济补偿, 但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

(2) 用人单位自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的, 应当向劳动者每月支付 2 倍的工资, 并与劳动者补订书面劳动合同; 劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的, 用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系, 并支付经济补偿。

用人单位向劳动者每月支付 2 倍工资的起算时间为用工之日起满 1 个月的次日, 截止时间为补订书面劳动合同的前 1 日。

(3) 用人单位自用工之日起满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的, 自用工之日起满 1 个月的次日至满 1 年的前 1 日应当向劳动者每月支付 2 倍的工资补偿, 并视为自用工之日起满 1 年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同, 应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

配套习题:



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

【单选题】周某于 2011 年 4 月 11 日进入甲公司就职，经周某要求公司于 2012 年 4 月 11 日才与其签订劳动合同。已知周某每月工资 2000 元，已按时足额领取。甲公司应向周某支付工资补偿的金额是()元。

- A.0
- B.2000
- C.22000
- D.24000

参考答案：C

参考解析：本题考查违反劳动合同的订立时限。根据规定，用人单位自用工之日起满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当向劳动者每月支付 2 倍的工资，即首年双罚，22 月封顶。

【单选题】李某于 2015 年 9 月 3 日到甲公司工作，甲公司在同年 12 月 3 日才与其订立书面劳动合同。已知李某月工资为 3000 元，甲公司已按月足额发放。因未及时订立书面劳动合同，甲公司应向李某支付的工资补偿为()元。

- A.6000
- B.9000
- C.3000
- D.0

参考答案：A

参考解析：本题考查违反劳动合同订立时限的处罚。

初级会计经济法基础常考知识点：劳动报酬

知识考点：

(1)工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

(2)工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

(3)工资至少每月支付一次,实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

(4)对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者,用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。

(5)加班工资

①用人单位依法安排劳动者在日标准工作时间以外延长工作时间的,按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150%支付劳动者工资;

②用人单位依法安排劳动者在休息日工作,不能安排补休的,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 200%支付劳动者工资;

③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。

注意:因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。

配套习题:

【单选题】2013年7月2日,贾某初次就业即到甲公司工作。2015年9月28日,贾某向公司提出当年年休假申请。贾某依法可享受的年休假天数为()。

A. 0天

B. 5天

C. 10天

D. 15天

参考答案: B

参考解析: 本题考查带薪年休假的计算。

【单选题】根据劳动合同法法律制度的规定,下列关于劳动报酬支付的表述中,正确的有()。

A.对在国际劳动妇女节(工作日)照常工作的女职工,用人单位应支付加班工资

B.用人单位应当支付劳动者在法定休假日期间的工资



C.用人单位与劳动者约定的支付工资日期遇节假日的,应提前在最近的工作日支付

D.用人单位不得以有价证券替代货币支付工资

参考答案: BCD

参考解析: 本题考查劳动报酬。对于在部分公民放假的节日期间(妇女节、青年节),参加社会活动或单位组织庆祝活动和照常工作的职工,单位应支付工资报酬,但不支付加班工资。所以 A 错误。

初级会计经济法基础常考知识点: 劳动合同的解除

知识考点:

1. 协商解除

(1) 劳动合同订立后,双方当事人因某种原因,在完全自愿的基础上协商一致,提前终止劳动合同,结束劳动关系。

(2) 由用人单位提出解除劳动合同而与劳动者协商一致的,必须依法向劳动者支付经济补偿。由劳动者主动辞职而与用人单位协商一致解除劳动合同的,用人单位无需向劳动者支付经济补偿。

2. 法定解除

(1) 劳动者可单方面解除劳动合同的情形:

- ① 劳动者提前通知解除劳动合同的情形(2 种)
- ② 劳动者可随时通知解除劳动合同的情形(8 种)
- ③ 劳动者不需要事先告知即可解除劳动合同的情形(2 种)

(2) 用人单位单方面解除劳动合同的情形:

- ① 用人单位可随时通知劳动者解除合同的情形(6 种)
- ② 提前通知解除的情形(无过失性辞退)(3 种)
- ③ 用人单位可以裁减人员的情形(经济性裁员)(4 种)

配套习题:

【多选题】根据劳动合同法法律制度的规定,下列情形中,劳动者可以单方面与用人单位解除劳动合同的有()。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- A.用人单位未为劳动者缴纳社会保险费
- B.用人单位未及时足额支付劳动报酬
- C.用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护
- D.用人单位未按照劳动合同约定提供劳动条件

参考答案: ABCD

参考解析: 本题考查劳动者单方解除劳动合同的法定情形。

初级会计经济法基础常考知识点: 劳动合同解除和终止的经济补偿

知识考点:

- 1.用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形(8种)
- 2.经济补偿的支付标准

经济补偿金=劳动合同解除或终止前劳动者在本单位的工作年限×每工作一年应得的经济补偿

简写为: 经济补偿金=工作年限×月工资

经济补偿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个月的, 向劳动者支付半个月工资标准的经济补偿。

劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的, 按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的, 按照实际工作的月数计算平均工资。

劳动者月工资高于用人单位所在地区上年度职工月平均工资3倍的, 向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付, 向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

经济补偿金=工作年限(最高不超过12年)×当地上年度职工月平均工资3倍

【提示】经济补偿金与违约金、赔偿金不同。

(1)①经济补偿金是法定的, 其主要是针对劳动关系的解除和终止, 如果劳动者无过错, 用人单位则应给予劳动者一定的经济补偿。

②违约金是约定的, 是劳动者违反了服务期和竞业限制的约定而向用人单位支付的违约补偿。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

③赔偿金是指用人单位和劳动者由于自己的过错给对方造成损害时所应承担的不利的法律后果。

(2)经济补偿金的支付主体只能是用人单位,而违约金的支付只能是劳动者,赔偿金的支付主体可能是用人单位,也可能是劳动者。

配套习题:

【多选题】张某在甲公司做销售员,签订有1年期劳动合同。公司对销售员每月定有销售指标,规定3个月完不成指标属于不能胜任工作。张某已连续3个月没有完成指标。下列分析判断中,正确的有()。

A.甲公司可以以不能胜任为理由通知解除与张某的劳动合同关系,不需向其支付经济补偿

B.如果甲公司和张某协商解除劳动合同,张某表示同意,则双方可以解除劳动合同,但甲公司应支付张某经济补偿

C.如果甲公司和张某协商解除劳动合同,张某不同意,则甲公司应对张某进行培训或者调整工作岗位,如张某仍不能胜任工作,则甲公司可以提前30日书面通知张某解除劳动合同,并向张某支付经济补偿

D.如果甲公司和张某协商解除劳动合同,张某不同意,则甲公司应对张某进行培训或者调整工作岗位,如张某仍不能胜任工作,则甲公司在额外支付张某1个月工资的情况下可以通知张某解除劳动合同,并向张某支付经济补偿

参考答案:BCD

参考解析:本题考查解除劳动合同中经济补偿的知识点。A需要经济补偿,故错。B是协商解除中,用人单位主动提出的情形,故甲公司因支付经济补偿。CD都是用人单位辞退劳动者的情况,故甲公司需要支付经济补偿。

初级会计经济法基础常考知识点:集体合同与劳务派遣

知识考点:

1.集体合同

(1)集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同订立后,应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的,集体合同即行生效。

(2)集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准;用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

2.劳务派遣



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

(1)劳动合同用工是我国企业的基本用工形式。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。

(2)劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限劳动合同,按月支付劳动报酬;被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当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。

(3)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,不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

【提示】劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

配套习题:

【单选题】乙劳务派遣公司应甲公司要求,将张某派遣到甲公司工作。根据劳动合同法法律制度的规定,下列关于该劳务派遣用工的表述中,正确的是()。

- A.乙公司应向张某按月支付劳动报酬
- B.甲公司将张某再派遣到其他用人单位
- C.乙公司可向张某收取劳务中介费
- D.甲公司与张某之间存在劳动合同关系

参考答案: A

参考解析: 本题考查劳务派遣的相关规定。

【多选题】根据劳动合同法法律制度的规定,劳务派遣公司对劳动者的义务不包括()。

- A.按月支付劳动报酬
- B.提供相应的劳动保护
- C.提供与工作岗位相关的福利待遇
- D.提供相关工作岗位所必需的培训

参考答案: BCD

参考解析: 本题考查劳务派遣的相关规定。

初级会计经济法基础常考知识点: 劳动争议的解决



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

知识考点:

(一)劳动争议及解决办法

1.劳动争议的范围

- (1)因确认劳动关系发生的争议;
- (2)因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (3)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (4)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;
- (5)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;
- (6)法律、法规规定的其他劳动争议。

2.劳动争议的解决方法

用人单位与劳动者发生劳动争议,劳动者可以与用人单位协商,也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商,达成和解协议;当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,可以依法向人民法院提起诉讼或者申请撤销仲裁裁决。

(二)劳动调解

1.劳动争议调解组织

- ①企业劳动争议调解委员会;(对于设有劳动争议调解委员会的企业,其调解委员会由职工代表和企业代表组成)
- ②依法设立的基层人民调解组织;
- ③在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

2.调解程序

(1)当事人申请劳动争议调解可以书面申请,也可以口头申请。经调解达成协议的,应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章,经调解员签名并加盖调解组织印章后生效,对双方当事人具有约束力,当事人应当履行。



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

(2)因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议,用人单位在协议约定期限内不履行的,劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

人民法院应当依法发出支付令。

(三)劳动仲裁

1.劳动仲裁管辖

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。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

2.开庭和审理

下列劳动争议,除法律另有规定的外,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、经济补偿或者赔偿金,不超过当地月最低工资标准 12 个月金额的争议;②因执行国家的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。

仲裁庭裁决劳动争议案件,应当自仲裁委员会受理仲裁申请之日起 45 日内结束。案情复杂需要延期的,经仲裁委员会主任批准,可以延期并书面通知当事人,但是延长期限不得超过 15 日。逾期未作出仲裁裁决的,当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

配套习题:

【多选题】根据劳动合同法法律制度的规定,下列劳动争议中,劳动者可以向劳动仲裁部门申请劳动仲裁的有()

- A.确认劳动关系争议
- B.工伤医疗费争议
- C.劳动保护条件争议
- D.社会保险争议

参考答案: ABCD

参考解析: 本题考查劳动争议的范围。按照常理来记忆即可。

初级会计经济法基础常考知识点: 医疗期间

知识考点:



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

(1)医疗期间：根据工作年限所定医疗期间。

①医疗期间实际工作年限 10 年以下的：在本单位工作年限 5 年以下的医疗期间 3 个月，5 年以上的医疗期间 6 个月。

②实际工作年限 10 年以上的：在本单位工作年限 5 年以下的医疗期间 6 个月;5 年以上 10 年以下的医疗期间 9 个月;10 年以上 15 年以下的医疗期间 12 个月;15 年以上 20 年以下的医疗期间 18 个月;20 年以上的医疗期间 24 个月。

(2)医疗期的计算方法。

医疗期 3 个月的按 6 个月内累计病休时间计算;6 个月的按 12 个月内累计病休时间计算;9 个月的按 15 个月内累计病休时间计算;12 个月的按 18 个月内累计病休时间计算;18 个月的按 24 个月内累计病休时间计算;24 个月的按 30 个月内累计病休时间计算。

注意：医疗期的计算从病休第一天开始，累计计算。

(3)医疗期内的待遇。

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%。

配套习题：

【多选题】根据社会保险法律制度的规定，关于职工患病应享受医疗期及医疗期内待遇的下列表述中，正确的有()。

- A.实际工作年限 10 年以下，在本单位工作年限 5 年以下的，医疗期期间为 3 个月
- B.实际工作年限 10 年以下，在本单位工作年限 5 年以上的，医疗期期间为 6 个月
- C.医疗期内遇劳动合同期满，则劳动合同必须续延至医疗期满
- D.病假工资可以低于当地最低工资标准支付，但不得低于当地最低工资标准的 80%

参考答案：ABCD

参考解析：本题考核医疗期规定。

初级会计经济法基础常考知识点：基本养老保险

知识考点：

1.基本养老保险的覆盖范围



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

(1)用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费:国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和
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)个人缴纳基本养老保险费:无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从
业人员以及其他灵活就业人员。

2.职工基本养老保险费的缴纳与计算

(1)单位缴费

从 2016 年 5 月 1 日起,企业职工基本养老保险单位缴费比例超过企业工资总额 20%的省(区、
市),将单位缴费比例降至 20%;单位缴费比例为 20%且 2015 年底企业职工基本养老保险基金累计
结余可支付月数高于 9 个月的省(区、市),可以阶段性将单位缴费比例降低至 19%,降低费率的期
限暂按两年执行。

(2)个人缴费

①比例:8%。②工资基数:职工本人“上年度”月平均工资(新职工第一年以起薪当月工资作为缴费
基数)。

3.职工基本养老保险享受条件

(1)年龄条件:达到法定退休年龄;

(2)缴费条件:累计缴费满 15 年。

配套习题:

【单选题】某企业职工王某的月工资为 7000 元,当地职工月平均工资为 2000 元。根据社会保险法
律制度的规定,王某每月应缴纳的基本养老保险费为()元。

A.160

B.360

C.480

D.560

参考答案: C

参考解析: 本题考查个人缴纳基本养老保险费的计算。



【单选题】甲公司高级管理人员张某 2014 年度月平均工资为 15000 元，公司所在地职工月平均工资为 4000 元。2015 年甲公司每月应扣缴张某基本养老保险费是()。

A. $4000 \times 2 \times 8\% = 640$

B. $15000 \times 8\% = 1200$

C. $4000 \times 8\% = 320$

D. $4000 \times 3 \times 8\% = 960$

参考答案：D

参考解析：本题考查个人缴纳基本养老保险费的计算。

初级会计经济法基础常考知识点：工伤保险

知识考点：

1. 工伤保险费的缴纳

劳动者参加工伤保险不需要缴纳任何保险费，完全由用人单位缴纳。

2. 工伤认定与劳动能力鉴定

(1) 工伤认定

- ① 应当认定——“与工作有直接因果关系”；
- ② 视同工伤——“与工作有间接因果关系”；
- ③ 不认定工伤——“自找”。

(2) 劳动能力鉴定

- ① 劳动功能障碍分十个伤残等级，最重为一级；
- ② 自劳动能力鉴定结论“作出之日起 1 年后”，“工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构”认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。

3. 停工留薪期工资福利待遇

- (1) 工资福利待遇“不变”，由所在单位按月支付；



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握

- (2)生活不能自理需要护理, 费用由所在单位负责;
- (3)时间一般不超过 12 个月;特殊情况需延长, 延长期不超过 12 个月;
- (4)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;
- (5)停工留薪期满后仍需治疗, 继续享受工伤医疗待遇。

【提示】工伤医疗待遇包括治疗工伤的医疗费用;住院伙食补助费;康复性治疗费;停工留薪期工资福利待遇。

4. 工伤保险费用支付途径

- (1)由工伤保险基金支付的费用。
- (2)由用人单位支付的费用。

配套习题:

【单选题】根据社会保险法律制度的规定, 下列各项中应当为本单位全部职工缴纳工伤保险费的有()。

- A. 民办非企业单位
- B. 国有企业
- C. 会计师事务所
- D. 律师事务所

参考答案: ABCD

参考解析: 本题考查工伤保险缴纳的主体范围。

扫一扫, 下载更多备考资料!



考证就上233网校APP

报考指导、学习视频、免费题库一手掌握