（一）就业创业

命题单位：就业促进处（农民工工作处）

1. 李某，男性，就业困难人员，今年56周岁，是否符合享受社会保险补贴条件？最长能享受几年？请作答，并说明理由。

**答案：**李某符合享受社会保险补贴条件，能享受4年。理由：根据《山东省就业促进条例》《山东省就业补助资金管理办法》规定，享受社会保险补贴的人员范围包括就业困难人员按照《山东省就业补助资金管理办法》规定，就业困难人员社会保险补贴期限，除对距法定退休年龄不足5年的可延长至退休外，其余人员最长不超过3年（以初次核定其享受社会保险补贴时年龄为准），李某今年56周岁，男性，按照60岁退休计算，对李某的社会保险补贴可延长至退休，最长4年。

**解析：**《山东省就业促进条例》第四十二条：各级人民政府应当建立就业援助制度，对下列登记失业的就业困难人员实行优先扶持和重点帮助：（一）女性四十周岁．男性五十周岁以上的人员（二）城镇零就业家庭成员（三）农村零转移就业贫困家庭成员（四）抚养未成年子女的单亲家庭成员（五）享受最低生活保障人员（六）持有《中华人民共和国残疾人证》人员（七）连续失业一年以上的人员（八）因失去土地等原因难以实现就业的人员（九）设区的市人民政府规定的其他人员。《山东省就业补助资金管理办法》第七条：就业困难人员社会保险补贴期限，除对距法定退休年龄不足5年的可延长至退休外，其余人员最长不超过3年（以初次核定其享受社会保险补贴时年龄为准）。

命题单位：省公共就业和人才服务中心

1. 小刘就职于一家国有企业，现小刘从这家企业离职自主创业，单位人事将小刘的人事档案直接交给小刘，小刘为了确认自己的党员材料是否在档案内，将档案拆封查看后又密封送交居住地公共就业和人才服务机构，工作人员不予接收，请判断分析档案管理服务机构的不接收档案的原因。

**答案：**根据《流动人员人事档案管理服务规定》流动人员人事档案转递应当通过机要通信、专人送取等方式进行，严禁个人自带档案，严禁个人私自拆封查看本人档案。自主创业的流动人员人事档案应当存放在其户籍所在地或创业所在地的县（市、区）公共就业和人才服务机构。

**解析：**《中共中央组织部 人力资源社会保障部等五部门关于印发<流动人员人事档案管理服务规定>的通知》（人社部发〔2021〕112号）第七、二十条。

（二）社会保险

命题单位：养老保险处

1. 张霞，女，事业单位干部，1963年2月出生，1982年11月参加工作，2014年9月任职岗位专业技术六级，2017年晋升为专业技术四级。问：张霞的退休时间为？

**答案：**1．可在年满六十周岁（2023年2月）时退休。

2．如果本人申请，可在年满五十五周岁（2018年2月）时自愿退休。

3．2018年3月-2023年1月期间不能办理退休手续。

**解析：**中组部．人社部《关于机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的通知》（组通字〔2015〕14号）：事业单位中具有高级职称的女性专业技术人员，年满六十周岁退休。具有高级职称的女性专业技术人员如本人申请，可以再年满五十五周岁时自愿退休。有关人员只能在年满五十五周岁时根据本通知规定选择是否自愿退休。

命题单位：养老保险处

1. 某县于2012年1月实施城镇居民基本养老保险制度。该县居民张某，1959年1月出生，2012年参加城镇居民基本养老保险，2012年-2015年．2017年-2018年按规定缴纳居民养老保险费，2016年因个人原因未缴纳居民养老保险费。2019年3月，张某补缴了2016年居民养老保险费。问：张某应于何时享受居民养老保险待遇？

**答案：**张某应于2019年4月享受居民养老保险待遇。

该县实施城镇居民养老保险制度时，张某不满60周岁，其应按年缴费。

2019年1月，张某因2016年未缴纳居民养老保险费，不符合待遇领取条件。

2019年3月，张某补缴2016年居民养老保险费后，符合待遇领取条件。按照《山东省人民政府关于建立居民基本养老保险制度的实施意见》（鲁政发〔2013〕13号）．《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2014〕23号）规定，张某应于2019年4月享受享受居民养老保险待遇。

**解析：**《山东省人民政府关于建立居民基本养老保险制度的实施意见》（鲁政发〔2013〕13号）规定，“年满60周岁．按规定参保．未享受国家规定的其他养老保险待遇的居民，可以按月领取养老金”．“45周岁以上(不含45周岁)的，应按年缴费，累计缴费年限不少于实际年龄到60周岁的剩余年数，允许补缴，但补缴后累计缴费年限不得超过15年”。

《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2014〕23号）第二十四条规定，“参保人员从符合待遇领取条件的次月起开始享受城乡居民养老保险待遇。”

命题单位：工伤保险处

1. 甄某2016年退休，退休前为x煤矿职工，长期从事井下工作。X煤矿是安全生产先进单位，依法依规落实安全生产．职业病防治和工伤保险法律法规。退休前，甄某在单位组织的查体中，未发现患有职业病。退休后，甄某决定好好享受退休生活，积极参加老年大学等活动，把退休生活过得多姿多彩。2020年6月份，因好友承包了Y水利建设项目，甄某到工地上帮忙管理，每月5000元。2020年底，甄某感觉不适，到医院检查，到2021年2月，被省职业病防治院依法诊断为尘肺病。已知Y水利建设项目已按项目参保，甄某患职业病是否符合工伤认定情形，有何依据？如果认定工伤，应如何计发一次性伤残补助金？如果甄某在工作时间在Y水利建设项目工地查看施工情况时摔伤，是否符合工伤认定情形，有何依据？

**答案：**符合工伤认定条件。

工伤保险条例第十四条规定，职工患职业病的，应当认定为工伤。《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见 》（人社部发〔2013〕34号）第八条规定，曾经从事接触职业病危害作业．当时没有发现罹患职业病．离开工作岗位后被诊断或鉴定为职业病的符合下列条件的人员，可以自诊断．鉴定为职业病之日起一年内申请工伤认定，社会保险行政部门应当受理：（一）办理退休手续后，未再从事接触职业病危害作业的退休人员（二）劳动或聘用合同期满后或者本人提出而解除劳动或聘用合同后，未再从事接触职业病危害作业的人员。

甄某的情况符合上述规定。

应由工伤保险基金计发一次性伤残补助金。

《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见 》（人社部发〔2013〕34号）第九条规定，按照本意见第八条规定被认定为工伤的职业病人员，职业病诊断证明书（或职业病诊断鉴定书）中明确的用人单位，在该职工从业期间依法为其缴纳工伤保险费的，按《条例》的规定，分别由工伤保险基金和用人单位支付工伤保险待遇。X煤矿依法依规落实工伤保险等法规政策，应该已经按规定为职工缴纳工伤保险费。一次性伤残补助金是应由工伤保险基金支付的待遇，因此，甄某应由工伤保险基金计发一次性伤残补助金。

符合工伤认定情形。

《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见（二）》（人社部发〔2016〕29号）第二条规定，用人单位招用已经达到．超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》。

水利建设项目已按项目参保，甄某因工作原因受到事故伤害，应适用《工伤保险条例》，其受伤情况符合工伤认定情形。

**解析：**人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见 》（人社部发〔2013〕34号）第八条规定，曾经从事接触职业病危害作业．当时没有发现罹患职业病．离开工作岗位后被诊断或鉴定为职业病的符合下列条件的人员，可以自诊断．

《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见 》（人社部发〔2013〕34号）第九条规定，按照本意见第八条规定被认定为工伤的职业病人员，职业病诊断证明书（或职业病诊断鉴定书）中明确的用人单位，在该职工从业期间依法为其缴纳工伤保险费的，按《条例》的规定，分别由工伤保险基金和用人单位支付工伤保险待遇。

《人力资源社会保障部关于执行<工伤保险条例>若干问题的意见（二）》（人社部发〔2016〕29号）第二条规定，用人单位招用已经达到．超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》。

命题单位：省社保中心机关事业单位养老保险服务处

1. 王某，为省直某机关事业单位工作人员，2017年10月退休，退休时职务为正科领导职务，视同缴费年限为35年，实际缴费年限为3.08年，假设其退休当年（2017年）至2014年相应年度本人各月缴费工资基数之和分别为73137.5元、76474.56元、54110.04 元、12553.35元，退休上一年至2013年相应年度省在岗职工年平均工资分别为63562元、58197元、52460元、47652元，其职务所对应的视同缴费指数为1.3796，请问：

1、王某的实际平均缴费指数是多少？

2、王某的本人平均缴费工资指数是多少？

3、王某的过渡性养老金是多少？

**答案：**（1）《山东省人力资源和社会保障厅山东省财政厅关于印发山东省机关事业单位工作人员养老保险制度改革实施办法的通知》（鲁人社发〔2015〕46号）规定，新办法待遇计发标准中，实际平均缴费指数= (Xn/Cn-1+ Xn-1/Cn-2+……+ X2015/C2014+ X2014/C2013)/N实缴，Xn、Xn-1、…X2014为参保人员退休当年至2014年相应年度本人各月缴费工资基数之和，Cn-1、Cn-2、…C2013为参保人员退休上一年至2013年相应年度省或市在岗职工年平均工资；N实缴为参保人员实际缴纳养老保险费年限。

王某的实际平均缴费指数计算如下：

(73137.5/63562+76474.56/58197+54110.04/52460+12553.35/47652)/3.08=1.2206

（2）本人平均缴费工资指数=（视同缴费指数×视同缴费年限+实际平均缴费指数×实际缴费年限）÷缴费年限，计算如下：

（1.3796×35+1.2206×3.08）÷38.08=1.3667

（3）过渡性养老金=退休时省或市上年度在岗职工月平均工资×本人视同缴费指数×视同缴费年限×1.3%，已知2016年在岗年平均工资为63562元，因此月平均工资为5296.83元，计算如下：

5296.83×1.3796×35×1.3%=3324.92

**解析：**参见《山东省人力资源和社会保障厅山东省财政厅关于印发山东省机关事业单位工作人员养老保险制度改革实施办法的通知》（鲁人社发〔2015〕46号）等相关文件。

命题单位：省社保中心机关事业单位养老保险服务处

1. 张某，1992年7月参军入伍，1998年10月转业到市属某机关单位A参加工作，2015年1月正式调动到市属某财政差额拨款事业单位B参加工作，2016年12月份辞职离开B事业单位，前往市属某企业参加工作。张某参加工作期间各单位为其按时缴纳各类社会保险，所在市财政全额供款机关事业单位职业年金未整体做实，仍采取记账方式缴纳职业年金单位部分。2014、2015、2016年张某职业年金月缴费基数分别为4000元、5000元、6000元。请问：

1、A机关单位为张某缴纳职业年金至2014年12月，于2014年12月当月为其办理职业年金记实业务，需记实的本金和利息分别是多少？

2、在题目1条件的基础上，B事业单位为张某缴纳职业年金至2015年12月份，2019年底该市社保中心与市财政统一结算了职业年金投资运营前记账利息。在本次结算中，张某涉及的记账利息是多少？

3、如张某2014年9月工资收入包含的个人缴费工资基数项目合计为5000元，补记金额是多少？

**答案：**（1）答案为本金960元，利息8元。张某的每月单位缴费记账金额为4000\*0.08=320元，需记实的本金为320\*3=960元。按照《关于转发人社厅发〔2019〕3号文件做好职业年金启动投资运营前个人账户记账利率和投资收益率有关事项的通知》（鲁人社办发〔2019〕8号）规定，2014年10月1日至2018年12月31日期间的职业年金个人账户记账利率为5%。另外，按照《关于印发山东省职业年金经办规程（暂行）的通知》（鲁人社字〔2021〕11号）规定，用人单位办理职业年金记实时，个人账户记账管理部分累计储存额的确认时间截至出具记实通知的当月。按照职业年金投资运营前月计息、年复利的计算方式，2014年10月缴费的利息为320\*0.05/12\*3=4元，11月和12月的分别计算得2.67元、1.33元，合计利息为8元。

（2）答案为2821.14元。按照张某缴费基数计算，其2014年、2015年、2016年的缴费金额分别为1440元（单位960，个人480）、7200元（单位4800、个人2400）、8640元（单位5760、个人2880）。当年利息计算方式参考第(1)问解析，得出2014年当年单位和个人部分计息总额为12元，截至2014年底，单位部分滚存额为968元，个人部分滚存额为484元。同理可得2015年当年单位和个人部分计息总额为195元，同时，上年度滚存额在2015年度计息金额为72.6元，截至2015年底，单位部分滚存额为5946.4元，个人部分滚存额为2973.2元。2016年当年单位和个人部分计息总额为234元，上年度滚存额在2016年度计息金额为445.98元，截至2016年底，单位部分滚存额为12159.72元，个人部分滚存额为6079.86元。除此之外，上述滚存额还需计息到2018年12月31日，2017年和2018年的计息总额分别计算得911.98元，957.58元。综上，张某的职业年金投资运营前记账利息总额为12+195+72.6+234+445.98+911.98+957.58=2829.14元，除去已经在机关单位A记实的8元记账利息，此次清算涉及的记账利息为。

（3）答案为122472元。首先需确定该人员的补记年限，按照人社部养老保险司《关于职业年金补记有关问题处理办法的复函》要求，在军队服役情形暂按不予补记把握。因此，张某的补记年限为1998年10月至2014年9月，共计192个月。然后确定计息截至时间为其离开机关事业单位的时间，为2015年12月。最后，计算补记金额为5000\*0.12\*192\*1.0125\*1.05=122472元。

 **解析：**参见《关于转发人社厅发〔2019〕3号文件做好职业年金启动投资运营前个人账户记账利率和投资收益率有关事项的通知》（鲁人社办发〔2019〕8号）规定，2014年10月1日至2018年12月31日期间的职业年金个人账户记账利率为5%。另外，按照《关于印发山东省职业年金经办规程（暂行）的通知》（鲁人社字〔2021〕11号）《关于职业年金补记有关问题处理办法的复函》等相关文件。

命题单位：省社保中心居民养老保险服务处

1. 某县于2012年1月实施城镇居民基本养老保险制度。该县居民张某，1959年1月出生，2012年参加城镇居民基本养老保险，2012年-2015年．2017年-2018年按规定缴纳居民养老保险费，2016年因个人原因未缴纳居民养老保险费。2019年3月，张某补缴了2016年居民养老保险费。问：张某应于何时享受居民养老保险待遇？

**答案：**张某应于2019年4月享受居民养老保险待遇。

该县实施城镇居民养老保险制度时，张某不满60周岁，其应按年缴费。

2019年1月，张某因2016年未缴纳居民养老保险费，不符合待遇领取条件。

2019年3月，张某补缴2016年居民养老保险费后，符合待遇领取条件。居民养老保险参保人员从符合待遇领取条件的次月起开始享受居民养老保险待遇，因此张某应于2019年4月享受居民养老保险待遇。

**解析：**《山东省人民政府关于建立居民基本养老保险制度的实施意见》（鲁政发〔2013〕13号）规定，“年满60周岁、按规定参保、未享受国家规定的其他养老保险待遇的居民，可以按月领取养老金；45周岁以上(不含45周岁)的，应按年缴费，累计缴费年限不少于实际年龄到60周岁的剩余年数，允许补缴，但补缴后累计缴费年限不得超过15年；45周岁以下（含45周岁的），应按年缴费，累计缴费年限不少于15年”。

《人力资源社会保障部关于印发城乡居民基本养老保险经办规程的通知》（人社部发〔2014〕23号）第二十四条规定，“参保人员从符合待遇领取条件的次月起开始享受城乡居民养老保险待遇。”

命题单位：省社保中心稽核风控处

1. 张某原为A市B区社会保险事业处副主任。他从2004年至2015年4月，利用分管区企业个体商户养老保险费征缴及对社会保险手册填写真实性审核的职务便利，蒙骗社会上不了解社会保险策规定的群众，私自为这些群众办理缴纳养老保险费手续。群众将现金直接交给张某本人或通过银行汇款到他个人账户。张某在收取企业职工．个体工商户养老保险费过程中，采取收入不入账．利用私自加盖钢印和审核章的空白养老保险手册虚假填写职工养老保险缴费记录等方式，侵吞．套取养老保险费，数额巨大，给群众带来经济损失，在社会上造成不良影响。2015年12月8日，区纪委给予张某开除觉籍处分，区监察局给予张某开除公职处分。2016年12月，区人民检察院以张某涉嫌贪污向区人民法院提起公诉。2017年1月，区人民法院以贪污罪依法判处张某有期徒刑13年，并处没收个人全部财产。问：针对此案件中的社保经办工作，请指出最少三处不足及漏洞。

**答案：**业务办理未经信息系统，手工办理。从案件仍存在手工填写手册的情况看，A市社会保险经办机构存在未使用系统操作社会保险业务的问题，未通过系统记录参保人的缴费．审核情况，未通过系统来控制工作人员的操作权限，未通过系统对岗位进行合理制约，导致权力失控，不断膨胀，最终出现违法犯罪行为。

征缴手段落后，大量收缴现金。B区社会保险经办机构未执行有关规定，仍使用现金办理收支业务，未实施严格的基金财务制度管理，在基金财务管理上存在严重管理漏洞，客观上为作案提供了便利。

征缴政策不规范。案发时，B区灵活就业人员可使用往年基数或按当前基数补缴养老保险费。参保人为达到少缴养老保险费的目的，请托张某以往年基数代为缴费，为作案提供了机会。

内控机制不健全。B区社会保险经办机构未建立有效的内控制度，一个人可以操作从征缴到支付全过程业务，包括养老保险征缴．催缴．转移．换发养老保险手册，对养老保险手册填写真实性进行审核，办理退休手续时核对养老保险缴纳情况等，未在岗位之间．业务环节之间建立相互监督．相互制衡的机制，混岗多岗．权力缺乏制约，存在严重的管理漏洞。重要岗位长期不轮岗，致使当事人能够长期违反规定亲自或指派其他工作人员办理相关业务。未按照规定管理印鉴．空白票据，业务．财务没有定期对账，财务管理．稽核监督形同虚设。

公共服务体系不够健全，缴费信息告知不及时，查询不方便，不利于参保人员及时发现问题，监督业务办。

监督管理不力。社会保险经办机构稽核部门没有履行好内控的管理监督职能，致使案件持续多年未被发现。

 **解析：**参考《关于加强社会保险基金管理风险防控工作的意见》（人社部发〔2018〕43号）有关规定。

命题单位：省社保中心个人账户管理处、企业养老保险服务处

1. 王某，女，经人社部门审核，其档案出生日期为1967年5月，1985年5月被临沂市印染厂招收为计划内临时工，1989年4月在同单位转招为合同制职工，2000年12月与原单位协议解除劳动合同（并未领取失业金），之后未缴纳社会保险费。

（1）若该同志想要补缴临时工期间的养老保险费，请从补缴政策依据．补缴基数等方面向该职工作出解释。

（2）若该同志2017年5月达到法定退休年龄，且协议解除劳动合同之前不存在欠缴养老保险费情况，其缴费年限如何认定？养老金如何计算？

**答案：**（1）按照《关于企业原临时性用工基本养老保险费缴纳有关问题的通知》（鲁劳社函〔2006〕121号）规定，“企业原招用的计划内临时工和其他形式用工，转招为劳动合同制工人的，其转招以前按规定计算为连续工龄的年限，尚未按我省有关规定补缴养老保险费的，仍可按规定补缴。补缴时以合同制职工本人首次缴费的缴费基数．单位和个人缴费比例，分别计算单位和个人的缴费本金，同时加收利息。”因此，您1985年5月至1989年3月可按鲁劳社函〔2006〕121号文补缴，补缴基数为“本人首次缴费的缴费基数”。

参考文件：《关于企业原临时性用工基本养老保险费缴纳有关问题的通知》（鲁劳社函〔2006〕121号）

（2）该同志缴费年限认定为15年8个月（1985年5月至2000年12月）。以本人各年度缴费工资．缴费年限和待遇领取地对应的各年度在岗职工平均工资计算其基本养老金，但对于该同志2001年1月至2010年12月31日中断缴费年度的指数要按照0．4计算。

参考文件：《关于企业职工中断缴纳基本养老保险费期间指数计算问题的批复》（鲁人社字〔2012〕107号）“从2011年１月１日起，对于2010年12月31日前中断缴纳基本养老保险费累计五年以上的企业职工，其中断缴费年度的指数按照0．4计算。”

《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》（国发〔2009〕66号）第七条　参保人员转移接续基本养老保险关系后，符合待遇领取条件的，按照《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38号）的规定，以本人各年度缴费工资．缴费年限和待遇领取地对应的各年度在岗职工平均工资计算其基本养老金。

**解析：**（1）参考文件：《关于企业原临时性用工基本养老保险费缴纳有关问题的通知》（鲁劳社函〔2006〕121号）。

（2）参考文件：《关于企业职工中断缴纳基本养老保险费期间指数计算问题的批复》（鲁人社字〔2012〕107号）“从2011年１月１日起，对于2010年12月31日前中断缴纳基本养老保险费累计五年以上的企业职工，其中断缴费年度的指数按照0．4计算”。《城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法》（国发〔2009〕66号）第七条　参保人员转移接续基本养老保险关系后，符合待遇领取条件的，按照《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38号）的规定，以本人各年度缴费工资．缴费年限和待遇领取地对应的各年度在岗职工平均工资计算其基本养老金。

命题单位：省社保中心居民养老保险服务处

1. 某人户籍所在地为A省，2014年10月在B省某事业单位工作，参加机关事业单位养老保险。

（1）若该人从B省事业单位到C省某机关工作（假设不再调动工作），那么他的基本养老保险关系如何转移？退休时的待遇领取地如何确定？

（2）若该人2015年从B省事业单位辞职且没有再就业，其养老保险关系应如何处理？他达到退休年龄时的待遇领取地如何确定？

（3）若该人从B省事业单位到C省的企业参加工作，其退休时的待遇领取地如何确定？

**答案：**（1）该人在办理基本养老关系转移时首先要到B省（转出地）社保经办机构申请开具《参保缴费凭证》然后向C省（转入地）社保经办机构提出转移接续申请并出示《参保缴费凭证》，填写《养老保险关系转移接续申请表》C省社保经办机构生成《基本养老保险关系转移接续联系函》并向B省社保经办机构发出，B省社保经办机构收到联系函之后生成《基本养老保险关系转移接续信息表》传送给C省社保经办机构并办理基本养老保险基金划转手续，C省收到信息表和转移基金后办理基本养老保险关系转入，基本养老关系转移完成。

该人的待遇领取地为C省。

（2）《山东省人力资源和社会保障厅关于印发山东省机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续业务经办规程的通知》（鲁人社规〔2018〕4号）规定，参保人员因辞职．辞退．未按规定程序离职．开除．判刑等原因离开机关事业单位的，应将其基本养老关系转移至户籍所在地企业职工社会保险经办机构。所以该人应把其机关事业单位基本养老关系转移至户籍所在地A省，退休时的待遇领取也为A省。

（3）参保人员在2014年10月1日后符合以下条件的，应办理基本养老保险关系转移和职业年金转移接续：（一）在机关事业单位之间流动的（二）在机关事业单位和企业（含个体工商户和灵活就业人员）之间流动的（三）因辞职辞退等原因离开机关事业单位的。所以该人应把其基本养老关系转移至C省，退休时的待遇领取地为C省。

**解析：**（1）根据《山东省人力资源和社会保障厅关于印发山东省机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续业务经办规程的通知》（鲁人社规〔2018〕4号）关于基本养老保险关系转移接续的规定，参保人员在机关事业单位之间跨省流动的．从机关事业单位流动到企业的，按以下流程办理：（一）出具参保缴费凭证。（二）转移接续申请。（三）发联系函。（四）转出基本养老保险信息表和基金。（五）基本养老关系转入。该人在办理基本养老关系转移时首先要到B省（转出地）社保经办机构申请开具《参保缴费凭证》然后向C省（转入地）社保经办机构提出转移接续申请并出示《参保缴费凭证》，填写《养老保险关系转移接续申请表》C省社保经办机构生成《基本养老保险关系转移接续联系函》并向B省社保经办机构发出，B省社保经办机构收到联系函之后生成《基本养老保险关系转移接续信息表》传送给C省社保经办机构并办理基本养老保险基金划转手续，C省收到信息表和转移基金后办理基本养老保险关系转入，基本养老关系转移完成。

《山东省人力资源和社会保障厅 山东省财政厅关于转发人社部规〔2017〕1号文件明确机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续有关问题的通知》（鲁人社规〔2017〕12号）规定，参加机关事业单位养老保险制度的人员达到退休年龄时，其退休时的基本养老保险关系所在地为待遇领取地。因此该人的待遇领取地为C省。

（2）《山东省人力资源和社会保障厅关于印发山东省机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续业务经办规程的通知》（鲁人社规〔2018〕4号）规定，参保人员因辞职．辞退．未按规定程序离职．开除．判刑等原因离开机关事业单位的，应将其基本养老关系转移至户籍所在地企业职工社会保险经办机构。所以该人应把其机关事业单位基本养老关系转移至户籍所在地A省，退休时的待遇领取也为A省。

（3）《山东省人力资源和社会保障厅关于印发山东省机关事业单位基本养老保险关系和职业年金转移接续业务经办规程的通知》（鲁人社规〔2018〕4号）规定，参保人员在2014年10月1日后符合以下条件的，应办理基本养老保险关系转移和职业年金转移接续：（一）在机关事业单位之间流动的（二）在机关事业单位和企业（含个体工商户和灵活就业人员）之间流动的（三）因辞职辞退等原因离开机关事业单位的。所以该人应把其基本养老关系转移至C省，退休时的待遇领取地为C省。

命题单位：省社保中心稽核风控处

1. 2016年至2017年，W县Y乡社会保险服务中心主任蒋某文未将村协办员收缴的农村养老保险费现金共计86．7万元上交县级经办机构入账，据为己有并用于个人赌博，并向参保人开具伪造的非正规社保缴费凭据。2018年，下辖村支书核对农保缴费公示名单时发现未公示已缴费村民参保信息导致案发。蒋某文被开除党籍．开除公职，司法机关依法追究其刑事责任。

（1）该案件发生的原因有哪些？

（2）防范此类案件发生的措施有哪些？

**答案：**（1）一是采用现金形式收缴居民养老保险费，现金管理不规范，入账不及时，缺乏内控制衡机制。

二是参保信息公示滞后，参保人员查询个人缴费情况不方便。

三是使用非正规社保缴费凭据，管理失控。

（2）一是加强信息系统应用，与银行系统联通，实行银行代扣代缴养老保险费。

二是取消现金业务，确需使用现金的，要建立配套风控机制，如多人复核．明确入账时间等。

三是加强社保缴费票据管理，如多人签发票据等。

四是及时告知参保缴费结果．入账情况（如APP推送消息等），方便监督。

五是加强队伍建设，加大廉政教育力度。

六是加大宣传力度，使参保人熟悉办事流程．凭证样式等规定，提高监督能力。

 **解析：**参考《关于加强社会保险基金管理风险防控工作的意见》（人社部发〔2018〕43号）有关规定。

命题单位：省社保中心工伤保险服务处

1. 2017年10月27日，某单位职工张某在参加单位举办的“2017年职工运动会”60米托球跑比赛时，不慎摔倒，致身体多处受伤，随后到医院急诊科就诊。医疗机构诊断为:右肘部外伤．右髋部外伤．双膝外伤．多处皮肤擦伤。2018年6月29日，张某提出工伤认定申请后，经审查，张某受到的事故伤害，符合《工伤保险条例》相关规定，予以认定为工伤。用人单位向经办机构申报医疗费用，费用包括2017年10月27日至2017年11月6日的住院费用及2018年6月30日．2018年8月15日．2018年12月10日的门诊费用，发现发票缺少相关明细单，而且门诊病历中提到“右肩部肩袖损伤”，治疗包括肩关节磁共振检查的费用。根据以上情形，请分析如何处理。

**答案：**1．职工发生事故伤害，所在单位应当自事故伤害发生之日起30日内提出工伤认定申请，张某所在单位未在规定时间内提出申请，故2017年10月27日-2017年11月6日的住院费用不予支付2018年6月29日张某提出工伤认定申请，故2018年6月30日．2018年8月15日．2018年12月10日的门诊费用予以支付

2．提供发票应附具体费用明细，缺少的应补全3．治疗肩关节磁共振检查的费用不属于治疗工伤部位的费用，所以不予支付。

**解析：**

1．根据《工伤保险条例》第十七条：“用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。”

2．根据《关于印发工伤保险经办规程的通知》（人社部发〔2012〕11号），《工伤保险经办规程》第六十条：“用人单位申报医疗（康复）费，提供以下资料：（二）工伤职工的医疗（康复）票据．病历．清单．处方及检查报告……”第六十二条：“业务部门审核医疗（康复）费的内容包括：（一）各项检查治疗是否与工伤部位．职业病病情相符……”

命题单位：省社保中心企业养老保险服务处

1. 2021年某省公布的退休人员基本养老金调整方案为：

定额调整，企业和机关事业单位每名退休人员都按照65元/月标准增加基本养老金；挂钩调整，将本人缴费年限进行分段，对15年（含）以下的部分，每满1年，月增加1元;16年以上至25年的部分，每满1年，月增加1.3元;26年以上至35年的部分，每满1年，月增加1.6元;36年以上至45年的部分，每满1年，月增加1.9元;46年以上的部分，每满1年，月增加2.2元；同时按照上年度本人基本养老金的1.5%增加基本养老金。高龄倾斜，在2020年12月31日前年满70-79周岁以上老人，每人每月再增加40元，80周岁及以上老人每人每月再增加60元。本次调整基本养老金，一律计算到元，总额不足1元的按1元增加。

王大爷是一名企业退休人员，2018年69岁，每月基本养老金为3000元，累计缴费年限为37年，按照上述调整方案，请问王大爷2021年调整增加养老金为多少元？苏大妈是一名机关事业单位退休人员，她的年龄、养老金、缴费年限与王大爷都相同，他们调整增加的养老金相同吗？

**答案：**国家政策规定，调整退休人员基本养老金采取定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的办法,并实现企业和机关事业单位退休人员调整办法统一。

定额调整增加额=65元；

挂钩调整：与缴费年限挂钩调整增加额=1元/年×15年+1.3元/年×10年+1.6元/年×10年+1.9元/年×2年=47.8元；

与本人养老金挂钩增加额=3000元×1.5%=45元。

高龄倾斜：70-79岁之间每月增加40元

合计，王大爷本次调整养老金每月增加额=65元+47.8元+45元+40元=198元。

按照规定企业和机关事业单位执行统一的调整办法，苏大妈年龄、养老金、缴费年限等各种条件与王大爷都全部相同的情况下，调整增加的养老金是相同的。

 **解析：**同上。

命题单位：省社保中心企业养老保险服务处

1. 张三2008年1月至2012年12月在A公司就业并参加失业保险，2013年1月因个人原因从公司主动辞职。八个月后，张三在B公司重新就业并参加失业保险，并于2019年1月因合同到期再次失业。请问：

（1）张三在A公司失业后，是否可以申领失业保险金？请说明理由。

（2）张三在B公司失业后，是否可以申领失业保险金？请说明理由。

（3）张三领取失业保险金期限是多久？请说明理由。

**答案：**（1）张三在A公司失业后，不能申领失业保险金。根据《失业保险条例》第十四条，具备下列条件的失业人员，可以享受失业保险待遇：（一）已参加失业保险，所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满1年的；（二）非本人意愿中断就业的；（三）已按规定办理失业登记，并有求职要求的。张三在A公司因个人原因主动辞职，不符合“非本人意愿中断就业的”的申领条件。

（2）张三在B公司失业后，能申取失业保险金。因张三在B公司是因劳动合同到期终止劳动关系失业的，且符合其他领取失业保险金申领条件，因此，可以申领失业保险金。

（3）享受期限是24个月。《社会保险法》第四十六条规定，失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月；累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为十八个月；累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为二十四个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过二十四个月。因此张三在A公司缴纳失业保险金的期限为4年，在B公司缴纳失业保险金的期限为6年，合并计算为10年。累计缴费10年以上的，失业保险金领取期限最长为24个月。因此，张三可享受最长24个月的失业保险金。

**解析：**根据《社会保险法》第四十六条和《失业保险条例》第十四条规定。

（三）劳动关系

命题单位：劳动关系处

1. 张某大学毕业后在济南某软件公司工作，签订了5年的劳动合同，合同期限为2011年1月1日至2015年12月31日；2015年合同到期后又续签了五年劳动合同。2020年12月31日劳动合同到期时，张某要求与公司续签劳动合同，但公司以劳动合同到期为由，与张某终止了劳动合同关系。2020年张某的月工资为1万元。请问，济南某软件公司的做法合法么？为什么？如果不合法，该公司应当向张某支付多少补偿或赔偿？

**答案：**不合法。

张某与济南某软件公司自2011年1月1日起已连续订立了二次固定期限的劳动合同，且张某已在该公司连续工作满十年。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条第一款和第三款规定，第二次劳动合同期满后，张某可以要求该公司与其订立无固定期限劳动合同。故该公司与张某终止劳动合同的行为属于违法终止行为。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条以及第八十七条规定，该公司应支付张某违法终止劳动合同赔偿金20万元（计算方法：1万\*10\*2=20万元）。

**解析：**《中华人民共和国劳动合同法》第十四条规定，“用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）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十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。”

第四十七条规定，“经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。”

第八十七条规定，“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. W是一家有着300名职工的大型化工企业，2020年初，在当地政府的要求下，企业必须向50公里外的其他地方整体搬迁。为了维持现有员工团队的稳定性，企业承诺不裁员、职工个人岗位不变、薪酬增加，并为员工提供单位宿舍、班车、交通补贴等福利待遇。但是企业有一名哺乳期女职工表示，孩子小离家远没办法照顾，不同意去新工作地，但是也不同意解除劳动合同关系。企业左右为难，去仲裁委员会咨询政策。如果你是接待人员，此案你将如何给出建议？请简要阐述你的理由。

**答案：**这种情况被认定为“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化”。按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。但是本案劳动者是一名哺乳期女职工，这是受法律保护期间。即使她不接受新的工作岗位，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定，用人单位也不能依据第四十条规定解除劳动合同。可以建议与这名女职工协商解除劳动合同，或者安排女职工待岗直至哺乳期满后，再依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定解除劳动合同。女职工待岗期间，企业应当按照原工作地点停工停产的情形，按照法律规定支付相应的工资或生活费。

　**解析：**《中华人民共和国劳动合同法》第四十条　有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十二条　劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；（六）法律、行政法规规定的其他情形。

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. 2017年6月1日，孙某进入B公司上班（B公司是A公司的子公司）, 在B公司从事财务工作。工作期间，孙某重复申请付款，造成金额错误后孙某又因没有与客户按时结算被客户投诉。2018年1月，B公司依据A公司的规章制度，以严重违反规章制度（规章制度在A公司已履行过民主程序）为由，对孙某作出解除劳动合同的决定。孙某认为该规章制度系A公司制定，且从未在B公司公示或者告知过孙某，不能直接依据该规章制度对其作出解除劳动合同的决定。而且孙某认为双方未签订书面劳动合同，遂申请仲裁，请求裁决B公司支付违法解除劳动合同的赔偿金。问：B公司能否直接依据A公司的规章制度对孙某作出解除劳动合同的决定？

**答案：**母公司与子公司均是独立的法人，依法各自独立承担民事责任。基于劳动合同的相对性，子公司劳动者的用人单位是子公司而非母公司。因此，母公司制定的规章制度并不当然对子公司的员工具有约束力。因此本案B公司不能直接依据A公司的规章制度对孙某作出解除劳动合同的决定。

**解析：**《中华人民共和国劳动合同法》第四条　用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. 小王于2013年1月1日进入某超市工作，入职后，某超市让小王与劳务派遣A公司签订劳动合同，合同期限为2013.1.1-2014.12.31，由劳务派遣A公司派遣至某超市工作。劳动合同到期后，2015.1.1，某超市让小王与劳务派遣B公司签订劳动合同，合同期限为2015.1.1-2016.12.31。2017.1.1，某超市继续让小王与劳务派遣C公司签订劳动合同，合同期限为2017.1.1-2018.12.31。小王从2013年1月1日入职后，一直在某超市从事整理货架及仓库工作，月工资为5000元。2018年11月20日，劳务派遣C公司向小王发出告知书，载明双方劳动合同于2018年12月31日到期，到期后不再续签。小王很生气，找某超市，某超市也告知合同到期后，不再使用小王继续用工。小王遂申请仲裁，请求裁决某超市支付6年经济补偿。问：小王作为申请人，某超市能否作为被申请人？小王能得到多少经济补偿？请简要阐述你的理由。

**答案：**小王实际为某超市招用，但某超市却先后通过ABC三个劳务派遣公司与小王签订劳动合同，将其派遣至某超市从事岗位、地点均无任何变化的工作，某超市的这种做法是规避用人单位法律责任的逆向派遣行为，因小王的诉讼请求为要求某超市支付经济补偿，对该主张应予支持。金额为5000\*6=3万元。

**解析：**《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条　经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. 钱某于2017年1月1日起进入A公司工作，双方签订了三年的劳动合同，合同期限至2019年12月31日。2018年8月1日，钱某向A公司递交辞职申请，公司同意并跟钱某交接工作。8月3日，钱某去医院检查发现个人患病，于是跟A公司提出继续工作的要求，公司认为钱某的辞职行为已经发生法律效力，当场拒绝并于8月4日为其办理了离职手续。钱某认为，依据劳动合同法第三十七条规定，提前三十日以书面形式通知单位，可以解除劳动合同，双方的劳动合同应于9月1日解除，在解除前，自己有反悔的权利。请问，本案钱某递交辞职申请，A公司同意后，钱某能否反悔？请阐述你的理由。

**答案：**辞职权是指劳动者享有的法律规定的单方解除与用人单位劳动关系的权利。劳动合同法第37条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。”该条规定除时间条件外，在没有其他任何实体条件的情况下，劳动者由于主、客观原因，只要不愿在该用人单位继续工作，即可行使辞职的权利。辞职为单方解除权，不以对方同意为前提。钱某向A公司提交辞职申请行为的法律性质为行使该单方解除权，系预告解除。一旦辞职报告送达至用人单位后，钱某就不能再反悔收回辞职申请。

**解析：**《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条　劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。第三十八条　用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

命题单位：调解仲裁管理处、省劳动人事争议仲裁院

1. 小张名校毕业后进入某高校工作，双方签订了事业单位聘用合同，聘用合同期限为2016年9月1日至2019年9月1日。2019年7月20日，小张向高校递交辞职报告，告知聘用合同到期后，不再续签事业单位聘用合同。高校以S科研项目未结束为由，不同意小张辞职。据查，S科研项目，小张作为项目负责人，项目执行年限为2017年1月1日至2020年1月1日，不是国家或者地方重点项目。2019年9月1日，小张在项目未完成的情况下，离开某高校去了其他地方工作，并要求高校及时办理人事关系和档案转移手续。高校认为双方人事关系依然存续。小张遂申请仲裁，要求确认双方人事关系于2019年9月1日终止，并及时为其办理人事档案、社会保险关系等转移手续。如果你是本案仲裁员，此案你将如何裁决？请简要阐述你的理由。

**答案：**《事业单位人事管理条例》第十九条规定，自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。本案中，虽然小张尚未完成案中提及的科研项目，但并不属于聘用合同期限依法顺延的情形，双方也没有在聘用合同到期后续签聘用合同；加上本案也不存在其他聘用合同不得终止或合同期限依法顺延等规定情形。因此，本案双方的聘用合同于2019年9月1日到期终止，双方人事关系也于同日终止，高校应及时为小张办理人事档案、社会保险关系等转移手续。

**解析：**《事业单位人事管理条例》　第十九条　自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 2010年3月25日，丁某到某市劳动保障监察机构投诉该市某电梯服务有限公司违反最低工资标准。经调查，查明以下事实：一是该电梯公司是从事电梯维修保养的私营企业，共有职工18人二是丁某2009年8月进入单位工作，订立了两年期劳动合同，入职时公司规定包吃住，不在单位吃住的，每月发放伙食补贴和交通补贴400元，前两个月为试用期，工资900元，试用期满工资1100元。今日，丁某向公司提出：该市最低工资标准从2月1日起已经从960元调整至1210元，他的工资该增加了。公司却答复说，除了工资1100元之外，丁某已经享受了公司包吃住待遇，相当于每月发放伙食补贴和上下班交通费补贴400元，公司还实行夜班津贴制度，每人每月都在100元以上，并且试用期满后，每季度会根据效益和个人业绩发奖金，奖金最少的也不低于900元，平均每月也有300元，所以他的实际工资应该在1900元以上，因此拒绝增加工资。丁某发现2月份工资仍按1100元标准发放后，遂投诉。问：劳动保障监察机构应该如何处理？理由是什么？

**答案：**劳动保障监察机构应责令用人单位向丁某补足低于最低工资标准部分的差额部分：一是2009年8月和9月试用期内差额，为（960－900）元×2个月=120元；二是2010年2月份低于最低工资标准差额，为（1210-1100）元×1人=110元。

理由是：一．《劳动法》第四十八条第一款规定：“国家实行最低工资保障制度”；第二款规定：“用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准”；第五十条规定：“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人”；《最低工资规定》第十二条第一款规定：“在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：(一)延长工作时间工资；(二)中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；(三)法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等”。

该案例中，用人单位2010年2月按1100元标准支付工资给丁某，低于当地最低工资标准。用人单位的观点不成立，理由如下：一是包吃住并非货币性收入，不属于工资；二是确定是否低于最低工资标准时，应剔除夜班津贴；三是用人单位每月支付工资均不得低于最低工资标准，本案中奖金是按季度发放的，将奖金平摊到每月弥补低于最低工资标准的部分，这种做法法律上不予认可。

二．《劳动合同法》第二十条规定：“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百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准”。该案例中，丁某的试用期为2009年8月和9月，根据上述规定，试用期工资不得低于最低工资标准。当时最低工资标准为960元，但用人单位只支付了900元。

**解析：**参见《劳动法》《最低工资规定》《劳动合同法》相关规定。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 李某于2006年4月18日进入某物流有限公司担任部门经理，双方签订的合同最后的终止期限是2009年4月，约定工资为每月10000元，2007年4月起调整为每月12000元年终双月薪。李某在任职期间遵纪守法，对自己的本职工作更是认真负责。2007年11月15日，某物流有限公司突然向李某提出书面辞退并拒付经济补偿，理由是2007年7月至9月期间，李某签字批准的报销费用中的大部分为假发票。双方因此产生分歧。

李某认为：其下属员工产生费用填写报销单交给自己签字后，须交财务审核，若财务审核时发现问题会通过电子邮件直接和报销人进行核实且作为部门经理的她没有能力辨别发票真假，对员工申请报销的项目是否属于报销范围也不知晓，故认为单位对其的辞退属于无故解除劳动关系，因而投诉，要求单位支付解除劳动合同的经济补偿金24370．38元并加付50%的额外经济补偿金12185．19元另外某物流有限公司没有提前三十日书面通知解除劳动合同，应支付1个月的代通知金即12185．19元。

某物流有限公司认为，李某的行为已严重违反了某物流有限公司的报销制度及相关规章制度，属于严重违纪，因而有权立即解除其劳动合同并拒付任何经济补偿。问：该单位做法是否合理？劳动保障监察机构应如何处理？理由是什么？

**答案：**该单位做法不合理，劳动保障监察机构应该责令用人单位支付李某经济补偿金。

《劳动合同法》第四条第一款规定，用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利．履行劳动义务。第二款规定，用人单位在制定．修改或者决定有关劳动报酬．工作时间．休息休假．劳动安全卫生．保险福利．职工培训．劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。第四款规定，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

本案中，用人单位虽然提供了员工手册中关于设计费用与报销的不诚实行为属于严重违纪行为的规定，但是没有提供出对财务报销范围的规定以及报销程序方面的规章制度。李某作为部门经理，并不具备一般专业财务人员对发票真伪进行鉴别的能力，其下属员工申请报销批用的项目是否属于报销范围并不知晓，也不为下属员工报销进行审批。因此，仅凭员工手册不能证明李某存在未正常履行自己工作职责的行为，更不能证明其严重违反公司的财务及相关规章制度。

物流公司解除与李某的劳动合同没有事实依据，劳动保障监察机构应当责令用人单位按照《劳动合同法》及相关规定向李某支付解除劳动合同的经济补偿金。

**解析：**参见《劳动合同法》相关规定。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 刘某从1995年在A企业工作。从2000年起，由于经营不善，A企业资金短缺，但没有停工．停产．歇业。从2001年开始，刘某外出自谋职业，A企业每月给刘某发放200元维持生活，并为刘某缴纳社会保险费（个人部分也由A企业缴纳），停发住房补贴。经了解，A企业与刘某双方均承认劳动关系存续。期间，刘某没有在A企业上班。

2013年12月9日，刘某到劳动保障监察机构投诉，要求A企业按照当地最低工资标准支付2001年至2013年克扣的工资以及住房补贴。问：劳动保障监察机构应否支持刘某诉求？理由是什么？

**答案：**劳动保障监察机构不应支持刘某诉求。

《最低工资规定》第三条第一款规定，“本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。”第二款规定：“本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同，在法定工作时间或劳动合同约定的时间内从事的劳动。……”《山东省企业工资支付规定》第四十九条规定：“正常劳动，是指劳动者按照劳动合同的约定，在法定工作时间内从事的劳动”。通过以上规定看出，支付最低工资．支付工资的前提条件是劳动者提供正常劳动。

本案中刘某由于企业效益不好，外出自谋职业，没有上班，没有为企业付出正常劳动，因此工资诉求不应支持住房补贴属于企业福利性质，是企业自主支配权利，不属于工资内容，不应支持。故，劳动保障监察机构应根据《关于劳动保障监察案件撤销立案事项的通知》第（一）项“违法事实不能成立”规定，对刘某诉求予以撤销立案。

**解析：**参见《最低工资规定》《山东省企业工资支付规定》《关于劳动保障监察案件撤销立案事项的通知》相关规定。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 2018年1月2日，曹某向劳动保障监察机构投诉称，其于2010年1月1日入职某信息网络有限公司工作，工作八年，连续签订两份劳动合同，第一份劳动合同期限为2010年1月1日至2012年12月31日，第二份劳动合同期限为2013年1月1日至2017年12月31日。第二份劳动合同到期前，其向该公司提出订立无固定期限劳动合同，在没有不胜任工作或严重违反规章制度等情形的前提下，该公司坚持不与其订立无固定期限劳动合同，向其出具了终止劳动合同通知书，强行与其终止了劳动关系。因此，要求该公司向其支付违法终止劳动合同赔偿金。

该公司认为，双方第二份劳动合同于2017年12月31日到期，公司与曹某终止劳动合同符合《劳动合同法》关于到期终止劳动合同的情形，不应支付赔偿金，只同意支付曹某经济补偿金。经调查，曹某终止劳动劳动合同前十二个月平均工资为3239．3元。问：劳动保障监察机构应如何处理？理由是什么？

**答案：**劳动保障监察机构应责令用人单位按照经济补偿金的二倍支付投诉人赔偿金。

《劳动合同法》第十四条第二款第（三）项对无固定期限劳动合同的强制性订立作出了明确规定：“……有下列情形一致，劳动者提出或者同意续订．订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。……（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项．第二项规定的情形，续订劳动合同的”，该条款确定了劳动关系的强制性延续，用人单位不得随意终止。劳动者只要符合以下条件：第一，此前曾订立两次固定期限劳动合同第二，两次固定期限劳动合同时连续的，不间断的第三，劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项．第二项规定的情形第四，劳动者提出或者同意续订劳动合同，用人单位便失去了选择是否订立劳动合同以及订立何种期限劳动合同的选择权及主动权，必须与劳动者订立无固定期限劳动合同。如果用人单位坚持不与劳动者订立无固定期限劳动合同，则属于违法终止劳动合同的情形。

本案中，曹某先后与该公司连续签订了两次固定期限劳动合同，且没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项．第二项规定的情形，并于第二份劳动合同到期前，向该公司提出了订立无固定期限劳动合同的请求，完全符合《劳动合同法》第十四条第二款第（三）项的要件要求，而该公司执意不再续签劳动合同，强行终止劳动关系，构成了违法终止劳动合同。因此，按照《劳动合同法》第八十七条规定，该单位应该按照经济补偿标准的二倍向曹某支付赔偿金51828．8元，具体计算方式为3239．3（元）×8（个月）×2（倍）=51828．8元。

**解析：**参见《劳动合同法》相关规定。

命题单位：劳动监察处、执法监察局

1. 2013年9月2日，王某向劳动保障监察机构投诉称，他是A企业职工，A企业没有为其发放独生子女补贴。要求劳动保障监察机构责令A单位按每月5元标准，向其发放2008年1月至2013年8月期间的独生子女补贴。经立案调查，A企业与王某存在劳动关系，2008年之前一直发放独生子女补贴，是随工资一起发放的。劳动者也提供了工资条。但由于企业经济效益不好，2008年之后一直没有发放。问：劳动保障监察机构应如何处理？理由是什么？

**答案：**劳动保障监察机构应对王某诉求作撤销立案处理。

理由是：其一，《人口与计划生育法》．《山东省人口与计划生育条例》规定，独生子女费是奖励性质的；其二，独生子女补贴虽然在操作形式上，是随工资一起发放，但《关于工资总额组成的规定》第十一条第十四项规定，计划生育独生子女补贴不属于工资总额内容；其三，虽然《劳动保障监察条例》第十一条第九项是兜底性条款，但仍应坚持“法无授权不可为”原则，《人口与计划生育法》．《山东省人口与计划生育条例》并没有授权或规定劳动保障监察机构处理。因此，独生子女费不属于劳动保障监察范围。

故，劳动保障监察机构应根据《关于劳动保障监察案件撤销立案事项的通知》第（五）项“不属于劳动保障部门监察职权范围”规定，对王某诉求予以撤销立案。

**解析：**参见《人口与计划生育法》《山东省人口与计划生育条例》《关于工资总额组成的规定》《劳动保障监察条例》《关于劳动保障监察案件撤销立案事项的通知》相关规定。

（四）综合服务标准规范

命题单位：省社保中心社保卡管理服务处

1. 持卡人刘女士因疏忽，忘记了其社保卡的存放处。随即其在社保卡服务网点办理了社保卡正式挂失手续。一段时间后，刘女士在家中某处找到了其社保卡，持卡前往社保卡服务网点办理解挂手续时，工作人员提示他的社保卡已处于“注销”状态，无法使用，这是为何？刘女士该怎样做才能正常使用社保卡？

**答案：**持卡人在社保卡服务网点办理书面挂失（正式挂失）后，旧卡同时注销，无法使用。按照上述情形，刘女士应该在社保卡服务网点办理社保卡补换手续，申领新的社保卡继续使用。

**解析：**持卡人在社保卡服务网点办理书面挂失（正式挂失）后，系统会直接换卡，旧卡同时注销，无法使用。按照上述情形，刘女士应该在社保卡服务网点办理社保卡补换手续，申领新的社保卡继续使用。