单选20\*1 多选10\*1 名词解释 5\*3 简答3\*5 论述15\*1 案例25

论述（1）合同法 看法条 （2）工资支付（给材料写论述）

案例（1）劳动合同 （2）工伤

**瞎猜八猜的名词解释**

1. 劳动合同：是指劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。
2. 未成年工：是指年满16周岁和未满18周岁的劳动者。
3. 固定期限劳动合同：是指用人单位与劳动者约定合同终止时间劳动的劳动合同。
4. 无固定期限劳动合同：是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。
5. **工伤**：是指在工作时间和工作场所内因工作原因受到伤害。
6. **劳动者**：指达到法定就业年龄，具有一定劳动能力，依法具有订立劳动合同的主体资格，并在具体的劳动法律关系中享受权利和承担义务的自然人。
7. **劳动就业**：是指具有劳动能力的劳动者在法定劳动年龄内自愿从事某种具有一定劳动报酬或经营收入的社会劳动。
8. **用人单位**：是指能够依法以自己的名义签订劳动合同，并在劳动合同法律关系中享受用工权利并承担用工义务的主体
9. **工资**：是用人单位依据劳动合同约定或法律规定标准及形式向劳动者支付的劳动报酬。
10. **最低工资：**是指劳动者在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间提供正常劳动的前提下，用人单位依法应当支付的最低劳动报酬。
11. **就业歧视**：基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或者社会出身的任何区别、排斥或特惠，其效果为取消或损害就业或职业方面的机会平等或待遇平等。
12. 试用期：是指当事人双方约定的，包括在劳动期限内而劳动关系还处于非正式状态，用人单位考核劳动者是否合格，劳动者了解用人单位是否符合自己要求，以便确定劳动关系是否进入正式状态的短暂性、实验性的期限
13. 服务期：是指用人单位和劳动者在劳动合同签订时或劳动合同履行过程中，用人单位出资招用、培训或者提供特殊待遇后，经双方协商一致确定的一个服务期限。
14. **竞业限制**：是指限制劳动者在离职后到与原单位生产经营同类产品、从事同类业务有竞争关系的其他单位就职，或者自己生产经营同类产品、从事同类业务。
15. **工时**：劳动者在用人单位指挥或者授意下为其提供劳动的时间。
16. **综合计算工时工作制**：是指在法定特殊条件下实行的以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间与标准日工作小时数基本相同的工作时间制度。
17. **带薪年休假**：是指劳动者工作满一定年限后，每年享有的带薪连续休息的假期。
18. **标准工时**：是由立法确定的一昼夜工作时数、一周工作天数，以及每个工作周连续休息时间标准，并要求各用人单位和从业劳动者普遍实行的基本工作时间制度。
19. 失业保险：是指国家通过立法强制建立失业保险基金，对因失业而中断生活来源的劳动者在法定期间内提供失业保险待遇以维持其基本生活， 促进其再就业，并积极预防或避免失业人员产生的一项社会保险制度。
20. 非全日制用工：是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

**简答（劳动合同部分可能考简答、论述、案例 要全部看！）**

【订立无固定劳动期限合同的条件】

1、协商签订：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。

2、强制签订：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：

（1）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（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十年且距法定退休年龄不足十年的；

（3）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有错误或不能胜任工作的，续订劳动合同的。

3、推定签订：用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

【劳动合同的必备条款】

1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

2、劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

3、劳动合同期限;

4、工作内容和工作地点;

5、工作时间和休息休假;

6、劳动报酬;

7、社会保险;

8、劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

9、法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

【竞业限制】

（1）前提：双方存在劳动关系

（2）目的：保护雇主的商业秘密

（3）形式：劳动合同、专项协议

（4）对象:  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

（5）期限：解除或终止劳动合同后，到与原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，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务竞业限制期限不得超过两年

（6）经济补偿与违约金：

a、对于负有保密义务的劳动者，用人单位在劳动合同或者保密协议中有约定竞业限制条款的，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。

b、劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金

劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。

【劳动合同无效或部分无效的情形】

1、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

2、用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

3、违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认

**【劳动者解除劳动合同的情形】**

1、协商解除：劳动者与用人单位协商一致，可以解除劳动合同

2、预告解除：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

3、随时解除 **用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：**

（1）未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的

（2）未及时足额支付劳动报酬的

（3）未依法为劳动者缴纳社会保险 费的

（4）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

（5）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的

（6）法律法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形的

4、即时解除 无须通知用人单位，可立即解除劳动合同

（1）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的

（2）用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的

**【用人单位解除合同的情形】**

1. **即时解除（过失性辞退）**

劳动者有下列情形之一的，**用人单位可以解除劳动合同**：（39）

（1）在试用期被证明不符合录用条件的；

（2）严重违反单位规章制度的；

（3）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（4）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响的，或者经用人单位提出，拒不改正的；

（5）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的致使劳动合同无效的；

（6）被依法追究刑事责任的。

**2、预告解除（无过失性辞退）**

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：

（1）劳动者患病或者非因工受伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的；

（2）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；

（3）劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位和劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的

**3、经济性裁员**

有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（1）依照企业破产法规定进行重整的

（2）生产经营发生严重困难的

（3）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的

（4）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员

（1）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;

（2）与本单位订立无固定期限劳动合同的;

（3）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位经济性裁员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

**【用人单位解除劳动合同的限制】**

不得预告辞退和经济性裁员（职业病工伤155，医疗期间孕产哺）

（1）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

（2）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；

（3）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（4）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（5）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；

（6）法律、行政法规规定的其他情形。

【劳动合同的终止】

有下列情形之一的，劳动合同终止：

（1）劳动合同期满的；

（2）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

（3）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（4）用人单位被依法宣告破产的；

（5）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的；

（6）法律、行政法规规定的其他情形。

【劳动合同解除的经济补偿事由】:

（1）用人单位有《劳动合同法》第38条规定的违反劳动合同和劳动与社会保障法律法规的情形，劳动者被迫辞职。（即时辞职）

（2）用人单位依照《劳动合同法》第36条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协议解除劳动合同。（协议解除、单位先提）

（3）劳动者有《劳动合同法》第40条规定的基于健康、劳动能力的原因，或由于劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，不能履行劳动合同，用人单位经努力仍无效果而预告辞退。（预告辞退）

（4）用人单位由于《劳动合同法》第41条第1款规定的企业破产重整、生产经营发生严重困难的劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，而依法进行规模裁员。（破产重整）

【劳动合同终止的经济补偿事由】

（1）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同后，劳动者不同意续订的情形外，劳动合同期满终止劳动合同的。

（2）劳动合同因用人单位被依法宣告破产，被吊销营业执照、责令关闭或撤销，或者用人单位决定提前解散而终止。

（3）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。

（4）法律、行政法规规定的其他经济补偿事由。

**【劳务派遣单位设立的条件】**

1. 注册资本不得少于人民币二百万元
2. 由于开展业务相适应的固定的经营场所和设施
3. 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度
4. 法律、行政法规规定的其他条件
5. 劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

**【用工单位应当履行下列义务】**

（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

**【劳动争议仲裁机构受理劳动争议的范围】**

（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。

**【一裁终局的情形】**

1. 追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月工资标准12个月金额的争议。（小额讨薪）
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。（时休险）

**【劳动仲裁和法院诉讼的衔接】**

1. 先裁后诉

①除一裁终局以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决，当事人不服的，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

②期满不起诉的，裁决书发生法律效力

③一方当事人逾期不履行，另一方当事人可以向人民法院申请强制执行

（2）仲裁委员会不受理或者逾期未作出决定的，可提起诉讼

（3）仲裁委员会逾期未作出裁决的，可提起诉讼

（4）仲裁裁决被法院裁定撤销的，可提起诉讼

（5）人民法院审理劳动争议案件实行两审终审制

## 论述（工资+劳动合同）

**工资支付保障**

1、形式：工资应当以货币形式支付

2、对象

劳动使用者应将工资支付给劳动者本人（特殊情况，亲属或他人代领）

劳动使用者必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间（2年备查）

3、时间：按月支付（实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资）

4、用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一，用人单位可以代扣劳动者工资：

（1）用人单位代扣代缴个人所得税

（2）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用

（3）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费

（4）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用

不属于无故拖欠的情况：

用人单位因不可抗力无法按时支付。

用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，经征得本单位工会同意，可暂时延期支付。

5、关于扣除劳动者工资的规定

《工资支付暂行规定》第十六条 ：

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

6、加班的工资标准

1. 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬
2. 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬
3. 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的200%的工资报酬，不能仅仅以安排补休为补偿

**案例（劳动合同+工伤）**

**工伤**

**一、应当认定工伤的情形**：

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工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的

③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

④患职业病的

⑤因公外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的

⑥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

⑦法律、行政法规规定的其他情形

**二、“视同工伤”的情形**

①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

②在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的

③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

**三、不得认定工伤或视同工伤情形**

1、故意犯罪的；

应当以司法机关的生效法律文书或者结论性意见为依据。

2、醉酒或者吸毒的；

应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。无法获得上述证据的，可以

结合相关证据认定。

3、自残或者自杀的。

（企业职工工伤保险试行办法：犯罪或违法；自杀或自残；斗殴；酗酒；蓄意违章；）

四、工伤认定程序

1、所在单位应当自事故发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请

2、用人单位未按期申请的，工伤职工或其近亲属、工会组织可以在1年内，直接向用人单位所在地上述部门提出工伤认定申请

3、社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在的单位

4、对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在15日内作出工伤认定的决定

1. 劳动能力鉴定
2. 劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料
3. 设区的市级劳动能力鉴定委员应当自收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长30日。鉴定结论应及时送达申请鉴定的单位和个人。

**六、工伤待遇哪些由单位负担 哪些由社保单位负担**

用人单位负担：

1. 治疗期间的工资福利
2. 5、6级伤残职工按月领取的伤残津贴
3. 终止或者解除劳动合同时应当享受的一次性伤残就业补助金
4. 单位未依法缴纳工伤保险费用的，由用人单位支付工伤保险待遇。（单位不支付的，工伤基金中先行支付，社保经办机构事后向单位追偿）

除上述由用人单位负担以外，均由社保单位负担

**其他**

**法定劳动年龄**

16周岁，但是文艺、体育、特种工艺单位可以招用未满16周岁的未成年人，但必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利

用人单位

1. 我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业组织
2. 事业单位与实行聘用制的工作人员之间也应订立劳动合同，此关系中事业单位为用人单位

**我国劳动就业政策变迁**

1980计划经济 分配就业

2007市场经济 自主择业

**就业歧视**的界定

①存在“差别待遇”的事实；

②“差别待遇”损害了平等就业权利；

③“差别待遇”是基于与工作无关的因素；

④“差别待遇”不具备合理的理由；

实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼

**特殊工时**

**1、不定时工作制适用条件**

（1）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；

（2）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；

（3））其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

**2、综合计算工时工作制适用条件**

（1）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

（2）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

（3）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业应根据《中华人民共和国劳动法》第一章、第四章有关规定，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成.

**制度工时的计算**

年工作日：365-104（休息日）-11（法定节假日）=250

季工作日：250÷4=62.5

月工作日：250÷12=20.83

日工资=月工资收入÷月计薪天数

小时工资=月工资收入÷（月计薪天数×8小时）

月计薪天数=（365-104）÷12=21.75天

**延时劳动（加班制度）**

1. 因生产经营需要加班（需要和工会协商）
2. 一般每天加班不得超过1小时
3. 因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下，每日不得超过3小时，每月合计不得超过36小时（每周15小时，每季度108小时，每年360小时）
4. 特殊情况下不受时间限制的加班
5. 发生自然灾害、事故或者其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的
6. 生产设备、交通运输路线、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的
7. 法律、行政法规规定的其他情形
8. 禁止加班的情形

禁止安排怀孕7个月以上的女职工和哺乳未满1周岁的婴儿的女职工延长工作时间

1. 加班的工资标准（见论述题）

150%、200%、300%

**全体公民放假的节日：**

（1）元旦，放假1天

（2）春节，放假天

（3）清明节，放假1天

（4）劳动节，放假1天

（5）端午节，放假1天

（6）中秋节，放假1天

（7）国庆节，放假1天

**部分公民放假的节日及纪念日：**

（1）妇女节（3月8日），妇女放假半天；

（2）青年节（5月4日），14周岁以上的青年放假半天；

（3）儿童节（6月1日），不满14周岁的少年儿童放假1天；

（4）中国人民解放军建军纪念日（8月1日），现役军人放假半天

**带薪年休假**

1、适用范围

连续工作1年以上

1. 享受条件

职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；

已满10年不满20年的，年休假10天；

已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

3、例外情形排除：1.职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数。

2.职工请事假累计20天以上且单位按规定不扣工资的

3.职工累计工作满一年不满十年，请病假累计2个月以上；满十年不满二十年，请病假累计3个月以上；满二十年的，请病假累计4个月以上

4、不能休假的补偿：日工资收入的300%

**最低工资**

国家实行最低工资保障制度，最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准

确定和调整最低工资标准应当综合考虑下列因素：

（1）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用

1. 社会平均工资水平
2. 劳动生产率
3. 就业状况
4. 地区之间的经济发展水平差异

\*职工患病或者非因公负伤治疗期间，在规定医疗期内，支付给其的病假工资或者疾病救济费，可以低于当地最低工资标准

仲裁员的资格认定：应当符合下列条件之一

1. 通过国家统一法律职业资格考试取得法律职业资格，从事仲裁工作满八年的
2. 从事律师工作满八年的
3. 曾任法官满八年的
4. 从事法律研究、教学工作并具有高级职称的
5. 具有法律知识、从事经济贸易等专业工作并具有高级职称或者具有同等专业水平的

仲裁的管辖

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. 双方当事人分别向上述两地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

仲裁的时效

一般时效：当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起1年

特殊时效：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

**生育保险**

生育保险只适用于在职员工，未就业的配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇，所需基金从生育保险基金中支付

**女性上班/不上班的生育津贴有什么不同**

生育保险待遇分为医疗费用和生育津贴（不是职工的只享受医疗费用，不享受生育津贴）

生育医疗费用包括：

1. 生育的医疗费用
2. 计划生育的医疗费用
3. 法律、法规规定的其他项目费用

职工有下列情节之一的，可以按照国家规定享受生育津贴

1. 女职工生育享受产假（不少于90天）
2. 享受计划生育手术休假（流产、结扎、放环等）
3. 法律、法规规定的其他情形

**养老保险**

保费由用人单位和职工缴纳

1、养老保险的待遇

1. 达到法定退休年龄+积累缴费满15年，按月领取
2. 达到法定退休年龄，积累缴费不足15年的，或转或补
3. 未达到法定退休年龄，不能提前领取
4. 死亡后，个人账户的余额可继承
5. 养老保险的覆盖范围
6. 职工基本养老保险
7. 机关事业单位工作人员基本养老保险
8. 居民基本养老保险

在我国境内就业的外国人，可以参加（1）（2）两项基本医疗保险

**医疗保险**

保费由用人单位和职工缴纳

不纳入基本医疗保险基金支付范围的：

1. 应当从工伤保险基金中支付的
2. 应当由第三人负担的（第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付，有权向第三人追偿）
3. 应当由公共卫生负担的
4. 在境外就医的