

## 第十七章 劳动争议调解仲裁

### 单项选择题

下列选项中，不属于劳动争议处理原则的是（ ）。

- A. 合法的原则
- B. 平等的原则
- C. 公正的原则
- D. 着重调解的原则

【答案】B

【解析】《劳动争议调解仲裁法》规定，解决劳动争议，应该根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

关于劳动争议调解的说法，错误的是（ ）。

- A. 调解委员会中劳动者代表与企业代表人数对等
- B. 当事人可以口头或书面形式向调解委员会提出调解申请
- C. 调解协议书应当一式两份，双方当事人各执一份
- D. 调解委员会调解劳动争议，一般应当自受理申请之日起 15 日内结束

【答案】C

【解析】本题考查劳动争议调解。选项 C 错误，调解协议书一式三份，双方当事人和调解委员会各执一份。

仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起（ ）日内结束，经批准的延长期限不超过（ ）日。

- A. 90；30
- B. 60；20
- C. 45；20
- D. 45；15

【答案】D

【解析】本题考查劳动争议裁决的开庭和裁决。

（1）仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自受理仲裁申请之日起 45 日内结束。案情复杂需要延期的，延期不得超过 15 日。

（2）仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。

下列选项中，关于劳动争议当事人的举证责任的说法，不正确的是（ ）。

- A. 劳动争议当事人因客观原因不能自行收集的证据，劳动人事争议仲裁委员会认为有必要时可以依法予以收集
- B. 因工资发放而发生的劳动争议，用人单位负有举证责任
- C. 在劳动争议仲裁活动中，劳动者没有责任提供证据
- D. 与劳动争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，如果用人单位不提供，应当承担不利后果

【答案】C

【解析】本题考查劳动争议的举证责任。在劳动争议仲裁或诉讼活动中，既实行“谁主张，谁举证”的举证责任原则，也实行“谁决定，谁举证”的举证责任原则。选项 C 错误，发生争议时，当事人对自己的主张有责任提供证据。

关于劳动争议诉讼的说法，错误的是（ ）。

- A. 劳动争议诉讼是指劳动争议当事人不服劳动争议仲裁委员会的裁决，在规定期限内向人民法院起诉，人民法院依法受理后，依法对劳动争议案件进行审理的活动
- B. 劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，不必再进行劳动仲裁程序
- C. 企业停薪留职人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务

关系处理

D. 劳动者与用人单位签订的就解除劳动合同达成的协议，存在重大误解或者显失公平，当事人请求撤销的，人民法院应予支持

【答案】C

【解析】本题考查对劳动争议诉讼的理解。选项C错误，**企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗人员以及企业经营性停产放长假人员**，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按**劳动关系**处理。

多项选择题

以下属于《劳动争议调解仲裁法》的适用范围的是（ ）。

- A. 因社会保险经办机构发放社会保险金产生的纠纷
- B. 因劳动报酬产生的纠纷
- C. 经济赔偿产生的纠纷
- D. 确认劳动关系
- E. 履行劳动合同义务

【答案】BCDE

【解析】本题考查《劳动争议调解仲裁法》的适用范围。中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：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。

选项A的主体并不是劳动者与用人单位之间发生的争议。

关于劳动争议协商的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动争议发生后，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决
- B. 协商一致，可以订立口头协议或签订书面和解协议
- C. 和解协议经仲裁庭审查，程序和内容合法有效的，仲裁庭可以将其作为证据使用
- D. 劳动者可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商
- E. 发生劳动争议后，当事人不进行协商而直接申请仲裁

【答案】ACDE

【解析】本题考查劳动争议协商。选项B错误，发生劳动争议后，双方当事人协商一致，应当订立**书面**和解协议。

下列选项中，关于劳动争议调解的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动争议调解应当遵循自愿原则和民主说服原则
- B. 企业应当设立劳动争议调解委员会，由劳动者和企业代表组成，双方人数对等
- C. 企业劳动争议调解委员会主任应当由企业方代表担任
- D. 劳动争议调解委员会调解劳动争议，应当在受理调解申请之日起15日内结束
- E. 生效的调解协议对双方当事人有约束力，当事人应当履行

【答案】ABDE

【解析】本题考查劳动争议调解。选项C错误，企业应当依法设立劳动争议调解委员会，其中劳动争议调解委员会主任由**工会委员会成员**或者**双方推举的人员**担任，而不是由企业方代表担任。

根据《劳动争议调解仲裁法》，属于仲裁时效中止情形的是（ ）。

- A. 向对方当事人主张权利
- B. 向有关部门请求权利救济
- C. 因不可抗力的原因不能在法定1年的仲裁时效期间申请仲裁

- D. 因无民事行为能力劳动者的法定代理人未确定的原因不能在法定 1 年的仲裁时效期间申请仲裁
- E. 对方当事人同意履行义务

【答案】CD

【解析】本题考查劳动争议的时效期间。因不可抗力、无民事行为能力或限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当原因，当事人不能在法定 1 年的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

用人单位与劳动者发生争议，用人单位应提供（ ）。

- A. 社会保险缴纳情况
- B. 是否存在劳动关系的证明
- C. 劳动保护提供情况
- D. 劳动者档案
- E. 工资发放表

【答案】ACDE

【解析】本题考查劳动争议当事人的举证责任。举证责任原则：“谁主张、谁举证”“谁作决定，谁举证”。《劳动争议调解仲裁法》规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。但考虑到用人单位作为用工主体方掌握和管理者劳动者的档案、工资发放、社会保险费缴纳、劳动保护提供等情况和材料，劳动者一般无法取得和提供，因此对用人单位提供证据又作出了特别规定，与劳动争议事项有关的证据属于用人单位管理的，用人单位应当提供，否则承担不利后果。

下列选项中，关于劳动争议诉讼的说法，正确的是（ ）。

- A. 劳动争议案件一般是由劳动人事争议仲裁委员会所在地的人民法院受理
- B. 劳动争议案件每件缴纳案件受理费 10 元
- C. 拖欠劳动报酬争议，也必须经过劳动争议仲裁程序
- D. 劳动者主张加班加点的，企业应当就加班加点事实的存在承担举证责任
- E. 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院起诉的，人民法院应当按劳务关系处理

【答案】ABE

【解析】本题考查劳动争议诉讼。

选项 C 错误，劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，不必再进行劳动争议仲裁程序，而按照普通民事纠纷处理；

选项 D 错误，劳动者主张加班加点费的，应当就加班加点事实的存在承担举证责任。劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

### 案例分析题

2019 年 1 月 1 日，李明经招聘进入东方服装公司担任部门经理，双方签订了 2019 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的 5 年期劳动合同。2020 年 2 月，公司发现李明在外开办了一家与其具有竞争性质的公司，东方服装公司指出，根据公司规定应解除劳动合同。因此，东方服装公司 3 月底交给李明一式两份《人事通知书》，写明解除与李明的劳动合同，并要求李明签字，一份给李明，一份留存公司。李明在《人事通知书》上签字确认，并办理了移交手续后离开公司。

2021 年 3 月，李明自己开办的公司因经营不善倒闭，他提出希望回东方服装公司继续工作，遭到拒绝。2021 年 4 月底，李明向区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，以东方服装公司无故辞退为由，要求其支付解除劳动合同的经济补偿。

根据上述材料，回答下列问题：

（1）案例中所说的劳动争议仲裁委员会由（ ）组成。

- A. 劳动行政部门代表
- B. 职工代表
- C. 企业方面代表

D. 工会代表

【答案】ACD

【解析】劳动人事争议仲裁委员会是国家授权依法设立的，代表国家行使仲裁权并由国家强制力保证其生效裁决实施的，由**劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表**组成处理劳动争议的仲裁机构。

(2) 按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为（ ）。

- A. 60 日      B. 3 个月  
C. 半年      D. 1 年

【答案】D

【解析】按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为**1 年**。

(3) 根据《劳动争议调解仲裁法》对仲裁申请时效期间的补充规定，有（ ）情形之一的，仲裁时效中断。

- A. 通过申请调解等方式向对方当事人主张权利  
B. 向有关部门请求权利救济  
C. 因不可抗力不能在仲裁时效期间申请仲裁的  
D. 对方当事人同意履行义务的

【答案】ABD

【解析】在争议申请仲裁的时效期间内，有下列情形之一的，仲裁**时效中断**；从中断时起，仲裁时效期间重新计算：

- ①一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的；  
②一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；  
③对方当事人同意履行义务的。

(4) 对于上述劳动争议案件，劳动争议仲裁委员会应（ ）。

- A. 予以受理  
B. 向申请人出具受理通知书  
C. 不予受理  
D. 向申请人出具不予受理通知书

【答案】CD

【解析】劳动争议申请仲裁时效期间为 1 年，仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。超过申请时效期间，劳动争议仲裁机构将不受理仲裁申请。对不符合规定的仲裁申请，劳动争议仲裁委员会**不予受理**，并在收到仲裁申请之日起**5 日内**向申请人**出具不予受理通知书**。

## 第十八章 法律责任与行政执法

单项选择题

关于劳动法律责任形式的说法，错误的是（ ）。

- A. 行政责任可以分为行政处罚和行政处分  
B. 行政处罚的对象可以是组织也可以是个人  
C. 警告、行政拘留、留用察看等属于行政处分  
D. 刑事责任是最严厉的一种法律责任，具有强制性

【答案】C

【解析】本题考查劳动法律责任的形式。

**行政处罚**是指由国家行政管理部门依法对有关单位及其责任人员、劳动者实施的行为之才，具体形式包括警告、责令整改、责令停止、查封、吊销执照、行政拘留；

**行政处分**一般是指行政管理机关对其公务人员或用人单位给予其职工的惩戒，具体形式包括警告、记过、记大过、降级、撤职、留用察看和开除。

选项 C 将行政处分与行政处罚的内容混淆。

关于用人单位违反劳动法律责任的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位安排怀孕 7 个月以上的女职工夜班劳动或延长其工作时间的，由劳动行政部门责令整改，按照受侵害的劳动者每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款
- B. 用人单位非法招用未满 18 周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令整改，处以罚款
- C. 用人单位违反《劳动合同法》规定，不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付 2 倍的工资
- D. 用人单位对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任

【答案】B

【解析】本题考查用人单位违反劳动法律的责任。选项 B 错误，用人单位招用未满 16 周岁的未成年人时，需要承担相应的法律责任。

下列选项中，关于用人单位违反《社会保险法》法律责任的描述，错误的是（ ）。

- A. 用人单位不办理社会保险登记的，逾期不改正的对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处 500 元以上 3000 元以下的罚款
- B. 用人单位和职工共同承担滞纳金
- C. 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额 1 倍以上 3 倍以下的罚款
- D. 职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴

【答案】B

【解析】本题考查用人单位违反劳动法律的责任。选项 B 错误，用人单位违反《社会保险法》，需要承担相应的法律责任。其中，用人单位未依法代扣代缴社会保险费的，由社会保险费征收机构责令用人单位限期代缴，并自欠缴之日起向用人单位按日加收万分之五的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。

如果违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在（ ）内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。

- A. 1 年
- B. 2 年
- C. 6 个月
- D. 18 个月

【答案】B

【解析】本题考查劳动保障监察程序。如果违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在 2 年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。

**注意：**这里所称的期限是指自违反劳动和社会保险法律法规或规章的行为发生之日起计算；如违反劳动和社会保险法律、法规或者规章的行为有连续或继续状态的，应自行为终了之日起计算。

从争议的性质来看，人力资源和社会保险争议属于（ ）争议范畴，劳动争议属于（ ）争议范畴。

- A. 行政；民事
- B. 民事；行政
- C. 行政；行政
- D. 民事；民事

【答案】A

【解析】本题考查人力资源和社会保险行政争议与劳动争议的不同。选项 A 正确，从争议的性质上看，劳动争议属于民事争议范畴。人力资源和社会保险行政争议需要通过行政复议或行政诉讼的方式解决。

下列选项中，关于社会保险行政复议的说法，错误的是（ ）。

- A. 用人单位认为社会保险费征收机构的行为侵害自己的合法权益，可以依法申请行政复议

- B. 用人单位对劳动人事争议仲裁委员会作出的涉及社会保险内容的仲裁裁决不服，可以申请行政复议
- C. 用人单位对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记的行为，可以依法申请行政复议
- D. 用人单位对社会保险行政部门作出的工伤认定结论不服，可以依法申请行政复议

【答案】B

【解析】本题考查人力资源和社会保险行政争议范围。

其中，不能申请行政复议的范围包括：

- ①人力资源社会保障部门作出的行政处分或者其他人事处理决定；
- ②劳动者与用人单位之间发生的人力资源争议；
- ③劳动能力鉴定委员会的行为；
- ④劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为；
- ⑤已就同一事项向其他有权受理的行政机关申请行政复议的；
- ⑥向人民法院提起行政诉讼，人民法院已经依法受理的。

劳动法律责任即违反劳动法律法规的责任，其特点包括（ ）。

- A. 以违法行为存在为前提
- B. 以法律制裁为必然后果
- C. 由国家强制力保证实施
- D. 由国家特别授权的机关来执行
- E. 劳动法律责任主要由用人单位来承担

【答案】ABCD

【解析】本题考查劳动法律责任的特点。劳动法律责任是指因用人单位、劳动者、劳动行政部门和其他有关部门及其工作人员违反劳动法律、法规的规定而应当承担的法律后果。因此，劳动法律责任承担的主体不仅仅是用人单位，也可能是其他主体，选项E错误。劳动法律责任有四个基本特点：①以违法行为存在为前提；②以法律制裁为必然后果；③由国家强制力保证实施；④由国家特别授权的机关来执行。即选项ABCD。

劳动保障监察的主要形式有（ ）。

- A. 主动到用人单位及其工作场所进行检查的日常巡视检查
- B. 参与企业内部的劳动关系调解
- C. 指导劳动者签订劳动合同
- D. 针对一定时期问题比较集中或重要的事项开展的专项大检查
- E. 通过任何组织和个人举报、投诉对用人单位可能存在的违法行为进行的专案查处

【答案】ADE

【解析】本题考查劳动保障监察的形式。劳动监察的形式主要有四种，除了选项ADE外，还有审查用人单位按照要求报送的遵守劳动和社会保险法律法规的书面材料。

人力资源和社会保障行政诉讼的提起应具备的条件有（ ）。

- A. 起诉人合法
- B. 有明确的被告
- C. 属于人民法院受案范围
- D. 有具体的事实根据
- E. 内容适当

【答案】ABCD

【解析】本题考查人力资源社会保障行政诉讼的条件。

人力资源社会保障行政诉讼的提起应具备以下几个条件：①起诉人合法；②有明确的被告；③属于人民法院受案范围；④有具体的事实根据。

选项 E 为决定维持具体行政行为的条件。**决定维持具体行政行为**必须符合以下四个条件：①事实清楚，证据充分；②适用依据正确；③程序合法；④内容适当。

## 第十八章 人力资源开发政策

### 单项选择题

国家规定，工程技术领域的技能人员参评工程技术系列专业技术职称，必须具有（ ）以上的职业资格。

- A. 技师
- B. 初级工
- C. 中级工
- D. 高级工

【答案】D

【解析】本题考查的事职业技能等级与职称的贯通。职业技能等级与职称贯通的内容中规定：在工程技术领域生产一线岗位，从事技术技能工作，具有高超技艺和精湛技能，能够进行创造性劳动，并作出贡献的技能劳动者，符合国家规定的工程技术人才职称评价基本标准条件，遵守单位规章制度和生产操作规程，具有**高级工以上**职业资格或职业技能等级，在现工作岗位上近 3 年年度考核合格；对作出突出贡献的高技能人才可破格申报专业技术职称评审；故本题选择 D 选项。

关于政府科研项目基金管理的说法，正确的是（ ）。

- A. 中央财政科技计划中实行公开竞争方式的研发类项目，一般不允许设立间接费用
- B. 国家科研项目中的直接费用，除设备费外，其他科目费用调剂权全部下放到项目承担单位
- C. 政府科研项目实施期间，年度剩余资金一般按规定收回
- D. 参与政府科研项目的访问学者，不可开支劳务费

【答案】B

【解析】本题考查科技管理权限下放。

选项 A 错误，中央财政科技计划（专项、基金等）中实行公开竞争方式的研发类项目，**均要设立间接费用**，核定比例可以提高到不超过直接费用扣除设备购置费的一定比例。

选项 C 错误，科研项目实施期间，年度剩余资金**可结转下一年度**继续使用。

选项 D 错误，参与科研项目研究的研究生、博士后、访问学者以及项目聘用的研究人员、科研辅助人员等，**均可开支劳务费**。

下列不属于国家科学技术奖的是（ ）。

- A. 国家最高科学技术奖
- B. 国家自然科学技术奖
- C. 国家技术发明奖
- D. 全国技术能手和中华技能大奖

【答案】D

【解析】本题考查国家科学技术奖。

**国家科学技术奖**包括：国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖；

**技能人才奖励**包括：全国技术能手和中华技能大奖、世界技能大赛获奖选手奖励。

关于公务员工资制度说法错误的是（ ）。

- A. 公务员基本工资包括职务工资和级别工资两项
- B. 对年度考核称职（合格）及以上的工作人员，发放年终一次性奖金，奖金标准为本人的年平均工资
- C. 公务员晋升职务后，执行新任职务的职务工资标准，并按规定晋升级别和增加级别工资
- D. 实行级别与工资等待遇适当挂钩

【答案】B

【解析】本题考查公务员工资制度。对年度考核称职（合格）及以上的工作人员，发放**年终一次性奖金**，奖金标准为**本人当年 12 月份的基本工资**。

以下关于国有企业的工资决定机制不正确的是（ ）。

- A. 企业经济效益增长，当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定
- B. 企业经济效益下降，当年工资总额原则上相应下降
- C. 企业未实现国有资产增值保值的，工资总额不得增长或者适度下降
- D. 如果员工数量增加，原则上工资总额应增加

【答案】D

【解析】本题考查国有企业工资决定机制。选项 D 错误，国有企业按照**工资与效益联动机制**确定工资总额，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

关于公务员录用资格条件的说法，正确的是（ ）。

- A. 设区市公务员主管部门规定的拟任职位所要求的资格条件
- B. 外国人不能报考公务员
- C. 年龄在 40 岁以下
- D. 具备本科学历

【答案】B

【解析】本题考查公务员的资格条件。报考公务员，应当具备下列资格条件：①具有**中华人民共和国国籍**；②年龄为**18 周岁以上，35 周岁以下**；③拥护中华人民共和国宪法，拥护中国共产党领导和社会主义制度；④具有良好的政治素质和道德品行；⑤具有正常履行职责的身体条件和心理素质；⑥具有符合职位要求的工作能力；⑦具有**大学专科以上文化程度**；⑧**省级以上**公务员主管部门规定的拟任职位所要求的资格条件；⑨法律、法规规定的其他条件。

事业单位根据事业发展和工作需要聘用急需的高层次人才时，经批准可设置的岗位类型是（ ）。

- A. 工勤
- B. 特设
- C. 管理
- D. 技术

【答案】B

【解析】本题考查事业单位岗位设置。事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。根据事业发展和工作需要，经批准，事业单位可设置**特设岗位**，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。

关于事业单位的聘用合同说法不正确的是（ ）。

- A. 事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位，可以解除聘用合同
- B. 事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于 5 年
- C. 初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限 3 年以上的，试用期为 12 个月
- D. 事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同

【答案】B

【解析】本题考查事业单位聘用合同管理。事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般**不低于 3 年**，故 B 选项错误。

关于党政领导干部在企业（社会）团体兼职说法正确的是（ ）。

- A. 不担任现职的党政领导干部，可以在企业兼职取酬
- B. 经批准到企业兼职的党政领导干部，可以在企业领取报酬
- C. 已退休的党政领导干部，最多可以在 1 个社会团体兼职
- D. 辞去公职的党政领导干部到企业兼职，无需经过组织人事部门的审批备案



【答案】C

【解析】本题考查的是党政干部兼职的相关内容。选项A错误，现职和不担任现职但未办理退（离）休手续的党政领导干部不得在企业兼职（任职）；选项B错误，按规定经批准在企业兼职的党政领导干部，不得在企业领取薪酬、奖金、津贴等报酬，不得获取股权和其他额外利益；选项D错误，辞去公职的党政领导干部到企业兼职，必须从严掌握、从严把关，确因工作需要的，应当按照干部管理权限规定严格审批。

下列关于教育培训的说法，正确的是（ ）。

- A. 企事业单位可以按规定提取职工教育经费，用于专业技术人员继续教育
- B. 职业技能培训以政府补贴培训为主，市场化培训、企业自主培训为辅
- C. 为增强高校毕业生就业工作能力，国家开展劳动预备制培训
- D. 工伤保险基金可以提升参保职工的职业技能

【答案】A

【解析】本题考查教育培训。选项A正确，企业、事业单位等应当依照法律、行政法规和国家有关规定提取和使用职工教育经费，不断加大对专业技术人员继续教育经费的投入；选项B错误职业技能培训要以政府补贴、企业自主培训、市场化培训为**主要供给**；选项C错误，对城乡未继续升学的初、高中毕业生开展**劳动预备制培训**；选项D错误，工伤保险基金与职工的职业资格培训无关。

按照国家相关政策，关于专业技术人员继续教育的说法，正确的是（ ）。

- A. 每年累计总学时应不少于120学时
- B. 内容包括公共科目、基础科目和专业科目
- C. 专业科目内容包括从事专业工作所需要的新理论、新知识、新技术、新方法等
- D. 专业科目一般不低于总学时的二分之一

【答案】C

【解析】本题考查的是专业技术人员继续教育；选项A和D错误，专业技术人员参加继续教育的时间，每年累计应不少于90学时，其中，专业科目一般不少于总学时的2/3；选项B错误，专业技术人员继续教育内容包括**公需科目**（应当普遍掌握的法律法规、理论政策、职业道德、技术信息等基本知识）和**专业科目**（从事专业工作应当掌握的新理论、新知识、新技术、新方法等专业知识）。故本题选择C选项。

关于事业单位工作人员培训的说法不正确的是（ ）。

- A. 事业单位工作人员有接受培训的权利和义务，一般每年度参加各类培训的时间累计不少于90学时或者12天
- B. 管理人员在岗培训内容包括公共科目和专业科目
- C. 岗前培训一般在工作人员聘用之日起12个月内完成，最长不超过24个月
- D. 专项培训的内容和方式由任务组织方根据该工作任务的实际需要确定，可以采取团队集训等办法进行

【答案】C

【解析】本题考查事业单位工作人员培训。选项C错误，事业单位工作人员培训分为岗前培训、在岗培训、转岗培训和专项培训。其中岗前培训一般在工作人员聘用之日起**6个月内完成，最长不超过12个月**。

经营性人力资源服务机构，应当自开展业务之日起（ ）内向人力资源社会保障行政部门备案。

- A. 10日
- B. 15日
- C. 20日
- D. 30日

【答案】B

【解析】本题考查经营性人力资源服务机构。经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证，应当自开展业务之日起**15日内**向人力资源社会保障行政部门备案。

### 多项选择题

当前我国人才评价机制改革的内容包括（ ）。

- A. 尽量减少人才的社会化评价
- B. 建立以同行业为基础的业内评价机制
- C. 坚持德才兼备，以品德作为人才评价的首要内容
- D. 不同职业群体要分类评价
- E. 向符合条件的企事业单位下放人才评价权限

【答案】BCDE

【解析】本题考查人才评价机制改革。我国人才评价采用创新多元评价方式，建立以同行评价为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。所以选项 A 错误。

下列关于职称申报审核的说法，正确的有（ ）。

- A. 针对海外高层次人才可以合理放宽资历、年限等条件限制
- B. 退休 2 年内的专业技术人才可以申报职称
- C. 长期在基层一线的技术人才，侧重考查其实际工作业绩，可适当放宽学历要求
- D. 受处分期间的专业技术人员可以申报职称
- E. 具有重大技术研究突破的专业技术人才可以直接申报高级职称

【答案】ACE

【解析】本题考查职称申报审核。

选项 B 错误，申报人应当为本单位在职的专业技术人才，离退休人员不得申报参加职称评审。

选项 D 错误，事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审。

可以开展职业技能等级认定的主体包括（ ）。

- A. 符合条件的技工院校
- B. 符合条件的用人单位
- C. 符合条件的社会培训评价组织
- D. 各地政府的职业技能鉴定中心
- E. 符合条件的公共实训机构

【答案】BC

【解析】本题考查职业技能等级认定。职业技能等级认定主要由用人单位和社会培训评价组织按照有关规定开展。

符合条件的用人单位可结合实际面向本单位职工自主开展；

符合条件的用人单位可按规定面向本单位以外人员提供职业技能等级认定服务；

符合条件的社会培训评价组织可根据市场和就业需要，面向全体劳动者开展。

事业单位岗位绩效工资包括（ ）。

- A. 职务工资
- B. 岗位工资
- C. 薪级工资
- D. 绩效工资
- E. 津贴补贴

【答案】BCDE

【解析】事业单位实行岗位绩效工资制度。岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴 4 部分组成，其中岗位工资和薪级工资为基本工资。选项 A 职务工资属于公务员基本工资。

对于公务员受处分的期间说法正确的是（ ）。

- A. 警告，6 个月
- B. 记过，12 个月
- C. 降级，12 个月
- D. 撤职，24 个月
- E. 开除，48 个月

【答案】 ABD

【解析】 受处分的期间：①警告，6 个月；②记过，12 个月；③记大过，18 个月；④降级、撤职，24 个月。

关于事业单位岗位设置的说法，正确的有（ ）。

- A. 管理岗位是担负领导职责或管理任务的工作岗位
- B. 事业单位可以设置特设岗位，用于聘用急需的高层次人才
- C. 对专业技术岗位实行最高岗位等级控制和结构比例控制
- D. 事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类
- E. 工勤技能岗位没有最高岗位等级控制和结构比例控制

【答案】 ABCD

【解析】 本题考查事业单位岗位设置。选项 E 错误，工勤技能岗位的最高岗位等级控制和结构比例按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示（ ），并接受人力资源社会保障行政部门和市场监督管理、价格等主管部门的监督检查。

- A. 服务对象
- B. 监督机关和监督电话
- C. 营业执照
- D. 收费标准
- E. 服务项目

【答案】 BCDE

【解析】 本题考查人力资源市场建设。经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示下列事项，并接受人力资源社会保障行政部门和市场监督管理、价格等主管部门的监督检查：

- ①营业执照；
- ②服务项目；
- ③收费标准；
- ④监督机关和监督电话。

从事职业中介服务的，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证。

关于外国人来华工作，表述正确的有（ ）。

- A. 外国人来华工作需要申请工作许可，工作类居留证件
- B. 符合条件的外国高层次人才和急需紧缺专门人才，可申请 R 字签证
- C. 外国高端人才引进不受学历限制，但年龄不得超过 65 岁
- D. 持外国人永久居留证可免办外国人工作许可
- E. 持外国人永久居留证可办理金融、教育、医疗、社会保险等事务，但不能参加职业资格考试

【答案】 ABD

【解析】 本题考查外国人来华工作许可。

选项 C 错误，外国高端人才（A 类）引进可不受年龄、学历和工作经历限制；

选项 E 错误，持外国人永久居留证的外国人在中国境内工作面板外国人工作许可，可按规定参加技术职务任职资格和职业资格考试；可办理金融、教育、医疗、社会保险等事务。