

春光正好宜奋斗，不少职场人希望通过考证提升自己的职场竞争力。那么，职业资格有哪几种？如何获得？潍坊市人社部门整理职业资格相关内容，让您在考证路上不迷茫。

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

01 职业资格有哪些分类

职业资格是对从事某一职业所必备的学识、技术和能力的基本要求。

我国职业资格分为以下两大类。

按人员可分为专业技术人员职业资格和技能人员职业资格。教师资格、导游资格、医生资格、注册会计师、经济专业技术资格等属于专业技术人员职业资格。在2021年公布的《国家职业资格目录》中专业技术人员职业资格有59项。民航乘务员、轨道列车司机等属于技能人员职业资格。在2021年公布的《国家职业资格目录》中技能人员职业资格有13项。

按资格性质可分为准入类职业资格和水平评价类职业资格。准入类职业资格关系公共利益或涉及国家安全、公共安全、人身健康、生命财产安全，均有法律法规或国务院决定作为依据。比如，教师资格、法律职业资格、医师资格、注册建筑师、特种作业人员等。水平评价类职业资格具有较强的专业性和社会通用性，技术技能要求较高，行业管理和人才队伍建设确实需要。比如，经济专业技术资格、社会工作者职业资格等。

人力资源和社会保障部公布的2021年版《国家职业资格目录》中共有72项职业资格。目录内72项职业资格都明确了实施部门或单位。除此之外，任何机构或单位均不得再自行设置实施职业资格。

想查询某一项职业资格查询是否为国家认可的，可通过微信搜索“国务院客户端”小程序，进入后点击“更多”-“就业”-“国家职业资格目录查询”，在搜索框内输入想确认的职业资格名称或关键字即可。

02 如何获得职业资格

想获取专业技术人员职业资格，须参加全国统一组织的考试。符合条件的专业技术人员都可以报名。报考条件、报名信息可查询中国人事考试网和各相关行业主管部门网站。

@职场人

先收藏这份指南 考职业资格证书

保你知道

03 有官方认定的培训机构吗

没有。专业技术人员职业资格考试实行考培分开，人力资源和社会保障部门或人事考试机构未指定任何培训机构开展职业资格考试培训工作。培训机构所谓的“命题专家”绝不是当届命题组成员，切不可被商家的营销手段蒙骗。

04 劳务派遣人员、事业单位管理岗位人员能参加职业资格考试吗

按照专业技术人员职业资格制度和考试考务工作规程有关规定，专业技术人员只要符合职业资格考试报名条件，原则上均可按工作地或居住地报名参加考试，不受其社保和用工形式限制。

05 如何查询资格证书

人力资源和社会保障部门参与实施的专业技术人员职业资格证书，可通过中国人事考试网（www.cpta.com.cn）首页“证书查验”栏目查询。也可以通过“人力资源和社会保障部”微信公众号，进入下方菜单，点击“证书查询”-“查询服务”-“人事考试证书查询”进行查询；或者点击“证书查询”-“证书验证”-“扫描二维码”，扫描纸质证书、电子证书（或证书电子文件）、专业技术人员职业资格查询结果证明上的二维码，进行验证。另外，还可通过全国人社政务服务平台、国家政务服务平台、“掌上12333”APP以及“12333”“电子社保卡”等小程序查询核验。需要注意的是，专业技术人员职业资格证书查询不受地域限制，不收取任何费用。

人力资源和社会保障部门未参与实施的专业技术人员职业资格证书可到有关行业主管部门的官方网站查询。



当“生育津贴”遇上“产假工资” 这些问题弄清楚

□潍坊日报社全媒体记者 张沁

带薪产假是“三期”（孕期、产期和哺乳期）女职工的一项重要合法权益。那么，生育津贴和产假工资如何核算？两者可以兼得吗？若生育津贴标准低于女职工本人产假前工资标准，用人单位是否补足产假工资差额？潍坊市人社部门为大家梳理相关知识。

生育津贴与产假工资有什么区别？

生育津贴属于国家生育保险待遇的范畴。依据社会保险法规定，生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：（一）女职工生育享受产假；（二）享受计划生育手术休假；（三）法律法规规定的其他情形。

产假工资属于工资待遇的范畴。《关于工资总额组成的规定》指出，特殊情况下支付的工资，包括根据国家法律法规和政策规定，因病、工伤、产假、计划生育假等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资。

生育津贴与产假工资如何计算？

生育津贴与用人单位职工平均工资挂钩。依据社会保险法规定，用人单位已缴纳生育保险费的，其职工

工享受生育保险待遇。生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

产假工资则与女职工生育前的本人工资挂钩。《女职工劳动保护特别规定》明确，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。因此，产假工资按照女职工生育前的本人工资核算。根据相关规定，核算期间不足整月的，则按照本人工资除以21.75乘以产假期间的计薪天数计算。

女职工产假期间，生育津贴与产假工资能兼得吗？

若女职工产假期间依法正常休假，则生育津贴与产假工资不能兼得，只能获得二者中“就高”的数额。根据《女职工劳动保护特别规定》，女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付。即便女职工已领取的生育津贴数额高于其本人生育前的工资数额，用人单位亦无权要求返还差额部分。

若产假未休满提前上班，女职工正常提供劳动期间，可兼得生育津贴与劳动期间的工资。女职工在产假期间享有休息休假权，但法律法规也未排除女职工

产假期间通过劳动获得劳动报酬的权利。基于各种安排或考量，女职工主动放弃休假，投入用人单位的生产工作任务，用人单位应支付劳动报酬，且不得扣发生育津贴。

用人单位应如何依法保障女职工的产假待遇？

用人单位应当依法、足额为女职工缴纳生育保险。女职工在生育时能够享受生育津贴待遇，对用人单位也是正向支持。若用人单位拒不缴纳生育保险，则应自行承担无法申请生育津贴的后果，向女职工支付产假期间的全部工资。

用人单位应及时为女职工办理生育津贴的申领手续。申领所需材料及办理手续，可咨询当地的人力资源和社会保障部门。

用人单位领取生育津贴后，应及时向女职工发放，避免因克扣生育津贴影响女职工的基本生活，而引发不必要的矛盾纠纷。

用人单位应当妥善处理生育津贴低于女职工本人工资引发的纠纷，及时向女职工补发产假工资差额。只有切实保障女职工的产假待遇权益，才能够在职场上激发更大的爱岗敬业热情，以构建和谐稳定的劳动关系，助推企业的健康、长远发展。