

因拖欠工资辞职 能拿到补偿金吗

人社政策 你问我答

□本报记者 张沁

个人申请创业担保贷款，是在筹备阶段就可以申请，还是需要正式创业才可以？准入类证书和水平评价类证书有哪些区别？职业技能等级证书是否存在有效期？水平评价类技能人员职业资格证书退出目录后，已考取的证书是否还有效？因拖欠工资辞职，能拿到补偿金吗？本期“人社政策你问我答”一一为您解答。

个人申请创业担保贷款，哪个阶段可以申请？

创业担保贷款是指以符合规定条件的创业者个人或小微企业为借款人，由创业担保贷款基金或政府性融资担保机构提供担保，由经办银行发放，由财政部门给予贴息，用于支持个人创业或小微企业吸纳就业的贷款业务。

按现行政策规定，申请创业担保贷款贴息支持的个人或小微企业应向当地人力资源社会保障部门申请资格审核，通过资格审核的个人

或小微企业，向当地创业担保贷款担保基金运营管理机构或政府性融资担保机构提交担保申请，向经办银行提交贷款申请，符合相关条件的，与经办银行签订创业担保贷款合同。

从实际工作看，多数地方要求申请人在提交贷款申请时已在市场监管部门办理登记注册，取得营业执照，提供相关经营许可材料等，具体请向当地人社部门咨询。

准入类证书和水平评价类证书有哪些区别？

准入类职业资格证书所对应的职业资格有法律法规或国务院决定作为设立依据，实行准入管理。取得准入类职业资格证书并在注册管理机构注册登记，方可从事相关业务。

水平评价类职业资格证书所对应的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，不与就业创业挂钩。

职业技能等级证书是否存在有效期？水平

评价类技能人员职业资格证书退出目录后，已考取的证书是否还有效？

职业技能等级证书无有效期。水平评价类技能人员职业资格退出国家职业资格目录，不是取消职业和职业标准，是由政府认定改为实行社会化认定。退出目录前已发放的职业资格证书继续有效，可作为持证者职业能力水平的证明。

国家职业资格证书查询，忘记证书编号了怎么办？

国家职业资格证书查询必须输入姓名、身份证号和证书编号，但忘记证书编号了怎么办？为保障个人信息安全，2025年12月1日起，技能人才评价工作网证书查询系统功能优化升

级，个人用户实名注册登录后，不再需要输入姓名、身份证号和证书编号，即可查询本网站归集的本人名下所有技能人员职业资格证书和职业技能等级证书信息。

工伤鉴定材料不符合要求的，补充期限有限制吗？

劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当及时对申请人提交的材料进行审核；材料不完整的，劳动能力鉴定委员会应当自收到鉴定申请之日起5个工作日内以书面或者电子形式一次性告知申请人需要补正的全部材料和合理期限。申请人需要按期补正材料，无正当理由逾期未补正的，视为放弃当次劳动能力鉴定申请。

公司拖欠工资三个月，打算自己辞职，还能拿到经济补偿金吗？辞职后可以申请失业保险金吗？

可以。根据劳动合同法第三十八条规定，用人单位未及时足额支付劳动报酬的，劳动者可以解除劳动合同；同时，根据第四十六条规定，该情形属于用人单位应当向劳动者支付解除劳动合同经济补偿的情形。

申领失业保险金条件之一为非因本人意愿

中断就业。劳动者因用人单位未及时足额支付劳动报酬情形解除劳动合同的，属于非因本人意愿中断就业。如同时满足参加失业保险且缴费满一年、已进行失业登记并有求职要求的条件，可以申领失业保险金。



实习期和试用期有哪些区别

什么是试用期？实习期和试用期有哪些区别？试用期应按什么标准支付工资？潍坊市人社部门带您了解。

□本报记者 张沁

二者主要有三方面区别

试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。实习是人才培养的重要组成部分，是深化课堂教学的重要环节，是学生了解社会、接触生产实际，获取、掌握生产现场相关知识的重要途径。试用期与实习期的区别主要体现在三个方面。

一、当事人的目的不同。试用期是用人单位在招用劳动者时，双方协商确定的双向考察期限。试用期主要体现的是用人单位补充人力资源的目的。实习期是在校学生为了提早熟悉专业工作、提高自身素质，到用人单位的学习锻炼。

二、当事人的身份不同。处于试用期内的只能是劳动者，处于实习期的一般是在校学生。

三、性质不同。试用期是用人单位招用劳动者后的考察期，受《劳动法》《劳动合同法》的规范。实习期是学生的社会实践活动，不视为就业，未建立劳动关系。

二者有很大差别，大家千万不要弄混。

试用期应按什么标准支付工资？

《劳动合同法实施条例》第十五条规定，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的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

试用期可以随意解聘？

不能。试用期解除劳动合同，有条件。

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。在试用期中，除劳动者有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

相关法条 《劳动合同法》

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- (一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (二) 严重违反用人单位的规章制度的；
- (三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (四) 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，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 被依法追究刑事责任的。

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。