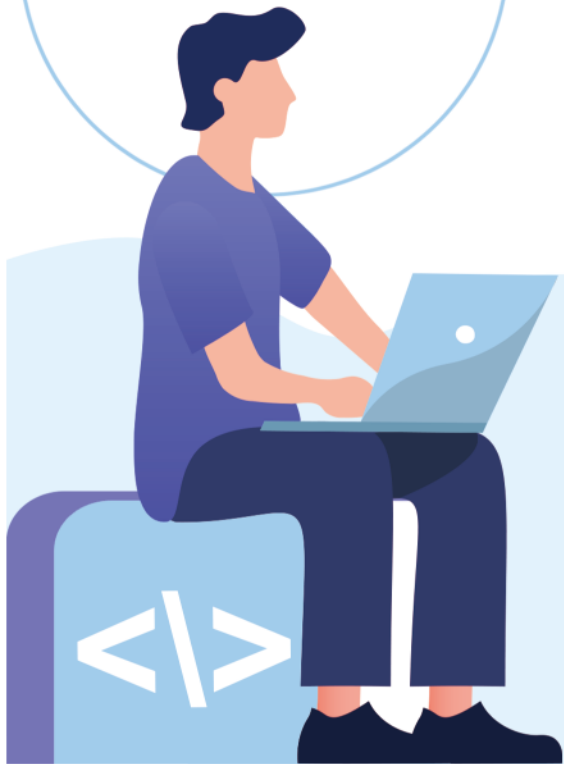


专业技术人员职业资格证书怎么考?

专业技术人员职业资格证书怎么考?如何报名及查询?如何下载本人专业技术人员职业资格电子证书?职称与专业技术人员职业资格证书可以互认吗?本期“人社政策你问我答”为您详细解答。



□本报记者 张沁

如何获得证书?

专业技术人员职业资格考务由政府部门统一组织或委托有关行业协会组织实施,以笔试为主。报考人员通过考试后,可以获得专业技术人员职业资格证书或考试成绩合格证明。政府部门、有关行业协会进行认定发证。如教师资格由教育部具体实施发证,法律职业资格由司法部具体实施发证,税务师资格由中国注册税务师协会具体实施发证。

如何进行报名?

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。需要注意的是,专业技术人员资格考试实行考培分开,人力资源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务培训工作。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。

如何进行查询?

持证人本人可以通过注册登录中国人事考试网(全国专业技术人员职业资格证书查询验证系统)、全国人力资源和社会保障政务服务平台(人才人事)、国家政务

服务平台(跨省通办服务专区)等查询本人专业技术人员职业资格证书。还可通过手机微信公众号“人力资源和社会保障部”(证书查询)扫描证书上的二维码进行查询。

如何下载本人的电子证书?

访问中国人事考试网(<http://cpta.mohrss.gov.cn/>)职业资格证书栏目的电子证书下载专栏,点击“持证人查询下载”,登录“全国专业技术人员职业资格证书查询验证系统(持证人查询下载)”后,即可查询下载本人电子证书。已经注册的用户可以通过“国家网络身份认证”或使用用户名和密码直接登录。未注册的用户请先进行注册。

职称与专业技术人员职业资格证书可以互认吗?

要看具体情况,目前,我国的职称制度与职业资格制度已有效衔接。为避免交叉设置,减少重复评价,降低社会用人成本,人力资源社会保障部以职业分类为基础,统筹研究规划了职称制度和职业资格制度框架。

在职称与职业资格密切相关的职业领域建立职称与职业资格对应关系,专业技术人员取得职业资格即可认定其具备相应系列和层级的职称,并可作为申报高一级职称的条件。初级、中级职称实行全国统一考试的专业不再进行相应的职称评审或认定。

人社政策 你问我答

续签劳动合同 注意这些事项

劳动合同是保障劳动者实现劳动权益的重要法律形式之一,如果要续签劳动合同,需要注意哪些事项,潍坊市人社部门带您了解。

□本报记者 张沁

续签劳动合同能再次设置试用期吗?

《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定,同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。值得注意的是,劳动者再次入职此前工作过的企业,岗位不同,也不需要再约定试用期。

续签劳动合同,单位需要给劳动者劳动合同吗?

《中华人民共和国劳动合同法》第十六条第二款规定,劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

劳动合同到期未续签继续工作,劳动关系怎么算?

《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定,用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

第十条规定,建立劳动关系应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

《劳动合同法实施条例》第五条规定,自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单

位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依法向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依法支付经济补偿。

第七条规定,用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依法向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

劳动者合法权益受到侵害的,按《中华人民共和国劳动合同法》第七十七条规定,有权要求有关部门依法处理或者依法申请仲裁、提起诉讼。

劳动合同期满公司未续签,员工能主张继续工作期间两倍工资吗?

劳动合同期满,劳动者继续在用人单位工作,用人单位应当依法与劳动者订立书面劳动合同,超过一个月仍未订立书面劳动合同的,劳动者可以主张用人单位每月支付两倍的工资。

补休可以代替加班工资吗?

本报讯(记者 张沁)春节小长假即将到来,如果法定节假日需要加班,劳动者享有哪些权益保障,潍坊市人社部门带您了解。

工作日和周六、日加班,公司可以用补休代替加班工资吗?

《中华人民共和国劳动法》第四十四条明确规定,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;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;法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

由此可见,只有休息日安排加班的,应当先安排补休,不能补休的应支付相应的加班工资。其他情形下的加班必须支付相应的加班工资,不能以补休来替代。

法定节假日加班的三倍工资,是在原工资基础上另外支付三倍吗?

《中华人民共和国劳动法》第五十一条规定,劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。第四十四条第三款规定,法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

《劳动部对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》第二条明确,用人单位安排劳动者在法定休假日工作的,应另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准300%的工资。

因此,用人单位应依法支付劳动者在法定节日期间的工资,如安排劳动者在法定节日工作,则应另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的本人小时或日工资标准300%的工资。