

职工在不同省份重复参保了,怎么办?如何查询参保年限信息?未与公司签订劳动合同,也没缴纳工伤保险费,如何申请工伤认定?办理社保卡后长期未激活,后期影响激活使用吗?怎样才算劳动报酬“未及时支付”……这些大家关心的问题,本期“人社政策你问我答”为您进行解答。

□本报记者 张沁

职工在不同省份重复参保了,怎么办?如何查询参保年限信息?

答:若参保人员在同一时期分别以个人身份和以职工身份,重复缴纳了职工养老保险费,应当保留职工身份的基本养老保险关系和个人账户,清理同期其他的养老保险关系。

若在同一时期中,参保人员在多个地区均以职工身份参保重复缴费,或在多个地区均以个人身份参保重复缴费,参保人可选择保留一地基本养老保险关系和个人账户,清理其他同期关系。

参保人员可通过国家社会保险公共服务平台、掌上12333App、电子社保卡等方式,登录查询个人参保年限等信息。

未与公司签订劳动合同,也没有缴纳工伤保险费,员工如何申请工伤认定?

答:工伤职工或其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请,提交工伤认定申请表、与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料以及医疗机构出具的受伤后诊断证明等。

办理社保卡后长期未激活,后期影响激活使用吗?

答:社保卡主要有两方面功能:社会保障功能和金融功能。身份凭证、就医购药、自助查询等属于社会保障功能;现金存取、转账、消费等属于金融功能。拿到社保卡后,社会保障功能需要启用,金融功能需要激活。

暂时用不到社保卡的金融功能是可以不办理激活的。建议同步完成启用和激活,否则对社保卡的使用会带来一些影响。

还有一种情况,就是尽管激活了金融功能,但长时间没有资金存取、转出等操作,银行会暂停该账户的非柜面业务,须个人前往银行网点申请恢复。

特种设备安全管理和作业人员职业资格证书能否在技能人才评价工作网查询?

答:技能人员职业资格由国家职业资格目录中的实施部门(单位)负责,特种设备安全管理和作业人员职业资格的实施部门(单位)为市场监督管理部门,可通过其官网查询证书信息。

公司没有设立职称岗位,个人可以考取吗?如果考上中级经济师,如何评定?

答:根据《关于印发经济专业技术资格规定和经济专业技术资格考试实施办法的通知》,符合有关考试报名条件的经济专业人员,均可报名参加相应级别的考试。取得中级经济专业技术资格即可认定具备经济师职称。

用人单位未及时支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同,怎样才算“未及时支付”?

答:用人单位无正当理由应按照劳动合同约定和国家规定,向劳动者及时足额支付劳动报酬。《工资支付暂行规定》第七条明确“工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日,则应提前在最近的工作日支付”。第八条规定“对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者,用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资”。

按照《劳动部对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》,“无故拖欠”不包括:(1)用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因,无法按时支付工资;

(2)用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响,在征得本单位工会同意后,可暂时延期支付工资,延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。

人社政策
你问我答

职工在不同省份重复参保怎么办

一到面试就紧张 实用指南来了

无论是公务员面试,还是国企事业单位的面试,结构化面试都是经常出现的考核环节。很多人一到面试就紧张没思路、回答没重点、逻辑不清晰,潍坊市人社部门带来实用指南,助你面试少走弯路、稳稳拿分。

□本报记者 张沁

面试过程标准化

结构化面试经常出现在公务员面试、国企事业单位的面试中。之所以被称为结构化面试,是因为在面试流程、面试题目和面试评价上,对所有应聘者都是无差异进行的。

面试过程的标准化是指结构化面试的整体流程通常是程式化的,每一个环节都遵循确定的秩序。以公务员面试流程为例:面试报到抽签→候考→进入考场→答题→考生退场→面试结束→下一位考生入场→成绩确认→面试结果。

从进场前的抽签确定面试顺序,到入场后答题,到退场出面试成绩,整体流程都是标准化的。

尤其需要注意的是,在答题环节每名考生答题数量、答题时长都相同,所以答题时可以携带手表,并可以使用现场提供的草稿纸进行思考记录。

面试题目的标准化

结构化面试题总体上分六大类。

1.职业理解类

包括对应聘职业的工作内容理解、应聘这个职业的动机、自己与岗位匹配程度的理解、职业规划和职业操守等。

应对策略:面试前先了解应聘单位,做好对岗位职业要求的拆解,总结自己在兴趣、能力和性格方面与岗位的匹配程度。

2.计划组织类

通常是以一类项目或活动进行考核,例如单位要组织一次秋游,你会如何计划组织。

应对策略:根据5W2H的框架,把握时间、地点、人物、活动内容、活动目的、费用的关系和安排。

3.专业知识能力问题

主要针对应聘岗位的相关专业知识、技能和经验进行提问。

应对策略:对自己在专业方面的知识点查漏补缺,对于实操性的问题,即使没有做过,也可以通过网络检索,了解大概的流程和关键技术点。

4.关系协调类

主要考察人际关系处理的态度和方式。例如,如果你是一个职场新人,人际生疏,如何与周围同事展开合作。

应对策略:懂得换位思考,站在对方的立场考虑问题,积极面对和解决问题,主动沟通和及时汇报是职场上的首要态度。

5.综合分析类

这类题目比较广泛,包括社会热点、政策分析、漫画或名言警句辨析、材料分析类问题等。

应对策略:在日常中多多锻炼辩证思维,尝试从一件事情的多面性考虑,从有利和不利、摒弃和崇尚、个人和集体等角度进行全面地分析和解答。

6.应变和自我控制能力类

这类题目既包括在面试现场对个人情绪把控的能力,也包括突发事件的应对处理能力考查。例如,刁难性问题——“如果我们没有录用你,你觉得可能的原因是什么?”突发性问题——“一场重要的峰会,你邀请的重要嘉宾因为航班延误无法到场,怎么处理?”

应对策略:对于这样的题目,切忌自乱阵脚,一旦出现慌张情绪,不妨略作5秒停顿,厘清思路,从正视问题、积极处理、吸取经验教训的角度进行回答。

面试评价的标准化

不论面试单位是什么性质,在面试评价中通常都会从礼仪形象、回答问题的逻辑条理和全面性、个人情绪的有效控制以及能力匹配的维度进行考核。每位面试官的手里都会有一张统一的打分表,并且在面试前都会商定好打分分值的高低标准,以确保在统计面试结果时一致有效。

结构化面试通常会将招聘中的考核内容进行分解,通过不同维度的考查来确定应聘者是否合格。建议求职者提前做好充分的应聘准备,可以通过模拟面试来优化回答。

