

保华月刊

Baohua Monthly

2021年6月刊
Jun. 2021
第 53 期
NO. 53

- 确认劳动关系之诉是否适用一年仲裁时效口径调研
- 劳动法上的惩罚性赔偿



总编：董保华
责编：董润青、杨杰
编辑：蒋素梅



保華律師事務所

2

劳动法新闻资讯

Labor Law News

劳动新规详解

Close Look at New Labor Regulations

26

新规定：关于印发《青岛市非劳动关系特定从业员工伤保障办法（试行）》的通知

New regulations: Notice on Issuing Measures of Qingdao Municipality on Safeguarding Workers' Injuries of Employees Specific to Non-Labor Relations (Trial)

33

全国各省、直辖市、自治区各类平均工资速查表单

Quick check form of all kinds of average salary from all provinces, municipalities and autonomous regions in China

热点追踪

Hot Issues

40

确认劳动关系之诉是否适用一年仲裁时效口径调研

Research and Analysis on Whether the One-year Limitation Period of Arbitration is Applicable to the Litigations of Labor Relation Confirmation

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

52

劳动法上的惩罚性赔偿

Punitive compensation in labor law

新闻总结

一、我国基本医保参保人数 13.6 亿人

来源：人民日报

摘要：近日，国家医保局公布《2020 年全国医疗保障事业发展统计公报》，统计公报显示：2020 年全国基本医疗保险参保人数 136131 万人，参保率稳定在 95%以上。2020 年，全国基本医保基金（含生育保险）总收入 24846 亿元，比上年增长 1.7%，占当年 GDP 比重约为 2.4%。总支出 21032 亿元，比上年增长 0.9%，占当年 GDP 比重约为 2.1%。

Abstract: Recently, National Healthcare Security Administration (NHSA) published the Statistical Bulletin on the Development of National Medical Insurance in 2020. According to the Statistical Bulletin, in 2020, the number of people participating in the national basic medical insurance has reached 1,361.31 million, and the participation rate has been stabilized at over 95%. In 2020, the total income of the national basic medical insurance fund (including maternity insurance) reached CNY 2484.6 billion, an increase of 1.7% over the previous year, accounting for about 2.4% of GDP in that year. The total expenditure reached CNY 2103.2 billion, up 0.9% over the previous year, accounting for about 2.1% of the GDP of that year.

近日，国家医保局公布《2020 年全国医疗保障事业发展统计公报》，统计公报显示：2020 年全国基本医疗保险参保人数 136131 万人，参保率稳定在 95%以上。2020 年，全国基本医保基金（含生育保险）总收入 24846 亿元，比上年增长 1.7%，占当年 GDP 比重约为 2.4%。总支出 21032 亿元，比上年增长 0.9%，占当年 GDP 比重约为 2.1%。

参保人员待遇水平逐步提高。2020 年，职工医保参保人数持续增加，住院报销水平保持稳定。参加职工医保 34455 万人，政策范围内住院费用基金支付 85.2%。参加城乡居民医保 101676 万人，政策范围内住院费用基金支付 70.0%，稳步提高；参加生育保险 23567 万人，人均生育待遇支出为 21973 元，比上年增长 8.2%。

医疗救助能力不断增强。2020 年，全国医疗救助基金支出 546.84 亿元，资助参加基本医疗保险 9984 万人，实施门诊和住院救助 8404 万人次，全国平均次均住院救助、门诊救助分别为 1056 元、93 元。2020 年全国农村建档立卡贫困人口参保率稳定在 99.9%以上。2018 年以来各项医保扶贫政策累计惠及贫困人口就医 5.3 亿人次，助力近 1000 万户因病致贫家庭精准脱贫。

异地就医结算更加便捷。在异地就医直接结算方面，2020 年，全国住院费用跨省异地就医直接结算定点医疗机构数量为 44413 家，国家平台有效备案人数 771 万人。全年住院跨

省异地就医 585 万人次，其中跨省直接结算 300.23 万人次，跨省直接结算医疗费用 742.80 亿元，基金支付 438.73 亿元。京津冀、长三角和西南五省份等 12 个先行试点省份普通门诊费用跨省直接结算累计达到 302 万人次，医疗总费用 7.46 亿元，医保基金支付 4.29 亿元。

另外，2020 年，长期护理保险参保人数 10835.3 万人，享受待遇人数 83.5 万人。2020 年基金收入 196.1 亿元，基金支出 131.4 亿元。

二、国家卫健委部署 2021 年防暑降温工作

来源：国家卫健委

摘要：6 月 24 日，国家卫健委发布《关于做好 2021 年防暑降温工作的通知》。《通知》指出，用人单位要提前组织高温天气作业劳动者进行职业健康检查，对不适合高温作业环境的劳动者，应当及时调整岗位；要在高温作业场所增添必要的通风或降温设备，配备防暑降温饮料及必需的药品，改善劳动条件和作业环境。

Abstract: On June 24, National Health Commission of the PRC issued the Notice on Implementing Heatstroke Prevention and Cooling in Summer of 2021. The Notice pointed out that employers should organize workers working in high temperature weather to carry out occupational health examinations in advance, and workers who are not suitable for high temperature working environment should adjust their positions in time; Necessary ventilation or cooling equipment should be added in high-temperature workplaces. Heatstroke prevention and cooling drinks and necessary medicines must be equipped to improve working conditions and working environment.

国家卫生健康委办公厅关于做好 2021 年防暑降温工作的通知

国卫办职健函〔2021〕346 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团卫生健康委：

目前，全国各地陆续进入高温酷暑季节，为认真做好高温作业和高温天气作业劳动保护工作，切实保障广大劳动者职业健康权益，现就有关事项通知如下：

一、强化组织领导，提前安排部署

各级卫生健康部门要高度重视防暑降温工作，加强组织领导，落实工作责任，在高温天气来临前对本地区防暑降温工作作出专门部署和安排。要突出重点行业、重点岗位和重点人群，会同有关部门对建筑施工、冶金等行业领域以及炉前工、环卫工、快递员等岗位和人群防暑降温工作提出具体要求，根据高温天气情况及时发布预警信息；要指导相关单位做好户

外疫苗接种、核酸检测等场所的防暑降温工作，合理安排高温天气户外防疫工作者的作息时间，切实做好高温季节疫情防控保障工作。

二、强化用人单位责任，落实各项防范措施

各级卫生健康部门要加强对用人单位防暑降温工作的指导，督促用人单位严格落实《防暑降温措施管理办法》等有关规定和防暑降温措施。用人单位要提前组织高温天气作业劳动者进行职业健康检查，对不适合高温作业环境的劳动者，应当及时调整岗位；要加强高温防护、中暑急救等知识的培训教育，增强劳动者的自救互救能力；要在高温作业场所增添必要的通风或降温设备，配备防暑降温饮料及必需的药品，改善劳动条件和作业环境；要制定并完善高温中暑应急预案并组织演练，确保出现异常情况时，能够及时有效处置。

三、加强监督检查，严肃查处违法违规行为

各级卫生健康部门要加强对易发生高温中暑行业领域和用人单位的监督检查，对检查中发现的问题，督促指导用人单位立即进行整改，对违反国家有关规定、危害劳动者身体健康的行为，要依法严肃查处，切实保障劳动者的合法权益。各级职业健康检查机构和职业病诊断机构要加强相关技术力量配备，合理安排人员、优化服务流程，提高高温作业职业健康检查、职业性中暑诊断的服务质量，及时上报职业性中暑确诊和疑似病例信息。医疗机构要提高中暑患者救治能力及水平，切实降低中暑患者死亡率。

四、加大宣传力度，普及高温作业防护知识

各级卫生健康行政部门要加大对高温危害及其防护措施的宣传力度，充分运用“报、网、端、微、屏”等各类媒体平台，通过动漫、短视频、公益广告等通俗易懂、劳动者喜闻乐见的方式，普及防暑降温常识、急救知识和相关法律法规。要突出宣传重点，抓好露天户外作业等易发高温中暑行业领域劳动者的宣传教育，使他们了解高温危害、掌握高温危害的防护措施和个体防护方法，提高自我防护意识，减少因高温作业或高温天气作业造成中暑事件的发生。

国家卫生健康委办公厅

2021年6月23日

三、五部门：推行中国特色企业新型学徒制 每人每年补贴五千以上

来源：人社部

摘要：为贯彻落实党的十九届五中全会精神，加强新时代技能人才培养，人力资源社会保障部、财政部、国务院国资委、中华全国总工会、全国工商联近日共同印发《关于全面推行中

中国特色企业新型学徒制 加强技能人才培养的指导意见》(以下简称《意见》),全面推行中国特色企业新型学徒制,为实现高质量发展提供有力的人才和技能支撑。

Abstract: In order to implement the spirit of the Fifth Plenary Session of the 19th CPC Central Committee and strengthen the training of skilled personnel in the new era, the Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China, the Ministry of Finance of the People's Republic of China, the State-owned Assets Supervision and Administration Commission of the State Council, the All-China Federation of Trade Unions and the All-China Federation of Industry and Commerce recently jointly issued the Guiding Opinions on Comprehensively Implementing the New Apprenticeship System of Enterprises with Chinese Characteristics and Strengthening the Training of Skilled Talents (hereinafter referred to as the Opinions), so as to fully implements the new apprenticeship system for enterprises with Chinese characteristics, and provides powerful support for talents and skills to achieve high-quality development.

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、财政厅(局)、国资委、总工会、工商联:

现将《关于全面推行中国特色企业新型学徒制 加强技能人才培养的指导意见》印发给你们,请结合本地工作实际,认真贯彻执行。

人力资源社会保障部

财政部

国务院国资委

中华全国总工会

全国工商联

2021年6月8日

关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养的指导意见

为贯彻落实党的十九届五中全会精神,加强新时代技能人才培养,现就全面推行中国特色企业新型学徒制提出以下指导意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神,深入贯彻落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》,以高质量发展为引领,以深化企业改革、加大技能人才培养为宗旨,以满足培育壮大发展新动能、促

进产业转型升级和提高企业竞争力为根本，以产教融合、校企合作为重要手段，持续实施职业技能提升行动，面向企业全面推行新型学徒制培训，创新中国特色技能人才培养模式，进一步扩大技能人才培养规模，为实现高质量发展提供有力的人才和技能支撑。

二、基本原则

——坚持需求导向。坚持以满足高质量发展、适应产业变革、技术变革、组织变革和企业技术创新需求为目标，瞄准企业人力资源价值提升需求，面向企业技能岗位员工开展企业新型学徒制培训，满足人岗匹配和技能人才队伍梯次发展需要。

——坚持终身培训。进一步健全终身职业技能培训制度，支持企业职工在职业生涯发展的不同阶段通过多种方式，灵活接受职业技能培训，不断提高职工岗位技能，畅通技能人才职业发展通道。

——坚持校企政联动。在充分发挥企业培训主体作用和院校教育培训优势的基础上，各地人力资源社会保障部门要加强组织管理和协调服务，有序高效开展企业新型学徒制培养工作。

——坚持以用为本。充分利用企业新型学徒制培养成果，积极为企业新型学徒提升技能、干事创业提供机会和条件。鼓励企业新型学徒参与技术革新、技术攻关，在技能岗位发挥关键作用。

三、目标任务

按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，在企业全面推行新型学徒制培训，进一步发挥各类企业主体作用，通过企校合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新入职、转岗员工参加企业新型学徒制培训，力争使企业技能岗位新入职员工都有机会接受高质量岗前职业技能培训；力争使企业技能岗位转岗员工都有机会接受转岗转业就业储备性技能培训，达到“转岗即能顶岗”。以企业新型学徒制培训为引领，促进企业技能人才培养，不断提升企业技术创新能力和企业竞争力。

四、主要内容

（一）培养对象和培养模式。以至少签订1年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为主要培养对象，企业可结合生产实际自主确定培养对象。发挥企业培养主体作用，培养和评价“双结合”，企业实训基地和院校培训基地“双基地”，企业导师和院校导师“双导师”培养模式，大型企业可依托本企业培训中心等采取“师带徒”的方式，开展企业新型学徒制培养工作。

（二）培养目标和主要方式。学徒培养目标以符合企业岗位需求的中级工、高级工及技

师、高级技师为主。培养期限为 1-2 年，特殊情况可延长到 3 年。各类企业特别是规模以上企业可结合实际需求和学徒职业发展、技能提升意愿，采用举办培训班、集训班等形式，采取弹性学制和学分制等管理手段，按照“一班一方案”开展学徒培训。中小微企业培训人员较少的情况，可由地方工商联及所属商会，会同当地人力资源社会保障部门根据培训职业，统一协调和集中多个中小微企业人员开展培训。

（三）培养内容。根据产业转型升级和高质量发展要求，紧扣制造强国、质量强国、数字中国建设之急需和企业未来技能需求，依据国家职业技能标准和行业、企业培训评价规范开展相应职业（工种）培训，积极应用“互联网+”、职业培训包等培训模式。加大企业生产岗位技能、数字技能、绿色技能、安全生产技能和职业道德、职业素养、工匠精神、质量意识、法律常识、创业创新、健康卫生等方面培训力度。

（四）培养主体职责。企业新型学徒培养的主要职责由所在企业承担。企业应与学徒签订培养协议，明确培训目标、培训内容与期限、质量考核标准等内容。同一批次同类职业（工种）可签订集体培养协议。企业委托培训机构承担学徒的部分培训任务，应与培训机构签订合作协议，明确培训的方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容，保证学徒在企业工作的同时，能够到培训机构参加系统的、有针对性的专业知识学习和相关技能训练。

五、激励机制

（一）完善经费补贴政策。对开展学徒培训的企业按规定给予职业培训补贴，补贴资金从职业技能提升行动专账资金或就业补助资金列支。补贴标准由各市（地）以上人力资源社会保障部门会同财政部门确定，学徒每人每年的补贴标准原则上 5000 元以上，补贴期限按照实际培训期限（不超过备案期限）计算，可结合经济发展、培训成本、物价指数等情况定期调整。企业在开展学徒培训前将有关材料报所在地人力资源社会保障部门备案，备案材料应包括培训计划、学徒名册、劳动合同复印件及其他相关材料（具体清单由所在地人力资源社会保障部门自行制定），经审核后列入学徒培训计划，并按规定向企业预支补贴资金。培训任务完成后，应向所在地人力资源社会保障部门及时提交职业资格证书（或职业技能等级证书、培训合格证书、毕业证书）编号或证书复印件、培训视频材料、培训机构出具的行政事业性收费票据（或税务发票）等符合财务管理规定的凭证，由相关部门按照符合补贴申领条件的人员数量，及时拨付其余补贴资金。企业可按照学徒社保缴纳地或就业所在地申领职业培训补贴。

（二）健全企业保障机制。学徒在学习培训期间，企业应当按照劳动合同法的规定支付工资，且工资不得低于企业所在地最低工资标准。企业按照与培训机构签订的合作协议约定，

向培训机构支付学徒培训费用，所需资金从企业职工教育经费列支；符合有关政策规定的，由政府提供职业培训和职业技能鉴定补贴。承担带徒任务的企业导师享受导师带徒津贴，津贴标准由企业确定，津贴由企业承担。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生的费用，符合有关政策规定的，可从企业职工教育经费中列支。

（三）建立奖励激励机制。充分发挥中华技能大奖获得者、全国技术能手、劳动模范、大国工匠等技能人才传帮带优势，充分利用技能大师（专家）工作室、劳模和工匠人才创新工作室等技能人才培养阵地，鼓励“名师带高徒”“师徒结对子”，激发师徒主动性和积极性。鼓励企业建立学徒奖学金、师带徒津贴（授课费、课时费），制定职业技术技能等级认定优惠政策，畅通企业间流通渠道。

六、保障措施

（一）加强组织领导。各级人力资源社会保障部门、财政部门、国资监管部门、工会以及工商联要进一步提高认识，增强责任感和紧迫感，把全面推行企业新型学徒制培训作为实施职业技能提升行动、加强高技能人才培养的重要内容，认真组织实施。要建立密切配合、协同推进的工作机制，加强组织领导，全面推动实施。国资监管部门、工商联要以重点行业、重要领域和规模以上企业为着力点，大力推行企业新型学徒制培训。

（二）协调推动实施。企业按属地管理原则纳入当地工作范畴，享受当地政策。各级人力资源社会保障部门要建立与企业的联系制度，做好工作指导。要主动对接属地中央企业，做好资金、政策的落实以及服务保障工作。要加大工作力度，加强工作力量，做好对各类企业特别是中小微企业新型学徒培训的管理服务工作。各企业要加强组织实施，建立人事（劳资）部门牵头，生产、安全、财务、工会等有关部门密切配合、协同推进的工作机制，制定工作方案，认真规划、扎实组织、全面推动。各技工院校要积极参加企业新型学徒培养工作，并将其作为校企合作的重要内容。

（三）加强考核评价。鼓励企业职工人人持证，推动企业全面自主开展技能人才评价，并将参加新型学徒制培训的人员纳入其中。指导企业将学徒技能评价融入日常企业生产活动中，灵活运用过程化考核、模块化考核和业绩评审、直接认定等多种方式，对学徒进行职业技能等级认定，加大学徒高级工、技师、高级技师评价工作。加大社会培训评价机构和行业组织的征集遴选力度，注重发挥工商联所属商会作用，大力推行社会化职业技能等级认定。

（四）加强宣传动员。广泛动员企业、院校、培训机构和职工积极参与学徒制培训，扩大企业新型学徒制影响力和覆盖面。强化典型示范，突出导向作用，大力宣传推行企业新型

学徒制的典型经验和良好成效，努力营造全社会关心尊重技能人才、重视支持企业职工培训工作的良好社会氛围。

四、三部门：2021 年继续提高城乡居民医保筹资标准

来源：国家医保局

摘要：6月8日，国家医保局、财政部、税务总局联合发布《关于做好2021年城乡居民基本医疗保障工作的通知》。通知明确，2021年继续提高城乡居民医保筹资标准。《通知》提出，为支持巩固提高居民医保待遇水平，逐步扩大医保支付范围，2021年继续提高居民医保筹资标准。居民医保人均财政补助标准新增30元，达到每人每年不低于580元。同步提高居民医保个人缴费标准40元，达到每人每年320元。

Abstract: On June 8, National Healthcare Security Administration (NHSA), the Ministry of Finance of the People's Republic of China and State Taxation Administration of the People's Republic of China jointly issued the Notice on Implementing Basic Medical Security for Urban and Rural Residents in 2021. The Notice clearly stated that in 2021, in order to support the consolidation and improvement of the treatment level of residents' medical insurance and gradually expand the payment scope of medical insurance, the financing standard of residents' medical insurance will continue to be raised in 2021. The per capita financial subsidy standard for residents' medical insurance has increased to CNY 30, which is no less than CNY 580 per person per year. We will raise the personal payment standard of residents' medical insurance to CNY 40, that is, reach the CNY 320 per person per year.

国家医保局 财政部 国家税务总局

关于做好2021年城乡居民基本医疗保障工作的通知

医保发〔2021〕32号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团医保局、财政厅（局），国家税务总局各省、自治区、直辖市和计划单列市税务局：

为贯彻落实《中共中央国务院关于深化医疗保障制度改革的意见》和2021年《政府工作报告》决策部署，完善统一的城乡居民基本医疗保险制度（以下简称“居民医保”）和大病保险制度，切实做好城乡居民医疗保障工作，现就有关工作通知如下：

一、继续提高城乡居民医保筹资标准

为支持巩固提高居民医保待遇水平，逐步扩大医保支付范围，2021年继续提高居民医保筹

资标准。居民医保人均财政补助标准新增 30 元，达到每人每年不低于 580 元。同步提高居民医保个人缴费标准 40 元，达到每人每年 320 元。中央财政按规定对地方实行分档补助，对西部、中部地区分别按照 80%、60%的比例进行补助，对东部地区各省分别按照一定比例进行补助。地方各级财政要按规定足额安排财政补助资金并及时拨付到位。进一步放开参加基本医疗保险的户籍限制，对于持居住证参加当地居民医保的，各级财政要按当地居民相同标准给予补助

要按要求合理确定居民医保财政补助和个人缴费标准，优化筹资结构。根据城乡居民大病保险（以下简称“大病保险”）基金运行情况，在确保现有筹资水平不降低的基础上，统筹考虑确定大病保险筹资标准。完善医疗救助分类资助参保政策，结合实际细化资助参保标准。适应经济社会发展，探索建立健全居民医保稳健可持续筹资机制。

二、巩固完善城乡居民医保待遇

要做好医疗保障待遇清单落地工作，坚决树立清单意识和科学决策意识，严格执行基本医疗保障支付范围和标准。要加强基本医保、大病保险和医疗救助三重保障制度衔接，充分发挥综合保障功能。进一步巩固稳定住院待遇保障水平，政策范围内基金支付比例稳定在 70%左右，完善门诊慢性病、特殊疾病待遇保障和普通门诊统筹，做好待遇衔接。持续抓好高血压、糖尿病门诊用药保障政策落实，开展专项行动，各省（自治区、直辖市）统一组织示范城市活动。有条件的地区可探索将心脑血管等慢性病纳入慢病保障范围，发挥医保促进慢病早诊早治作用，提升健康管理水平。加快健全重大疾病医疗保险和救助制度，大病保险继续实施对特困人员、低保对象和返贫致贫人口倾斜支付政策，完善统一规范的医疗救助制度，根据实际合理确定救助待遇标准，夯实医疗救助托底保障功能。

要规范待遇享受等待期（以下简称“等待期”）设置，对居民医保在集中参保期内参保的、在职工医保中断缴费 3 个月内参加居民医保的，以及新生儿、农村低收入人口等特殊群体，不设等待期。

三、巩固拓展医疗保障脱贫攻坚成果有效衔接乡村振兴战略

要进一步巩固拓展医保脱贫成果，逐步实现由集中资源支持脱贫攻坚向统筹基本医保、大病保险、医疗救助三重制度常态化保障平稳过渡。严格落实“四不摘”要求，保持医疗保障主要帮扶政策总体稳定，分类落实好脱贫人口各项医疗保障待遇。要立足实际优化调整资助参保和医保扶贫倾斜帮扶政策，实事求是确定待遇标准，确保政策平稳衔接、制度可持续。过渡期内持续抓好过度保障治理，清理存量过度保障政策。

要建立防范化解因病返贫致贫长效机制，做好高额费用负担患者因病返贫致贫风险监测，及

时将符合条件的人员纳入医疗救助范围，依申请落实医疗救助政策。要统筹完善托底保障措施，加大门诊慢性病、特殊疾病救助保障，对规范转诊且在省域内就医的救助对象经三重制度保障后政策范围内个人负担仍然较重的，探索给予倾斜救助。

四、加强医保支付管理

要切实抓好《医疗机构医疗保障定点管理暂行办法》和《零售药店医疗保障定点管理暂行办法》贯彻落实，进一步简化、优化医药机构医保定点工作，及时将符合条件的医药机构纳入医保定点范围。着力推进医保支付方式改革，30个DRG付费试点城市和71个DIP试点城市要推动实际付费。积极探索点数法与统筹地区医保基金总额预算相结合，逐步使用区域医保基金总额控制代替具体医疗机构总额控制。完善与门诊共济保障相适应的付费机制。加强医保目录管理，严格落实《基本医疗保险用药管理暂行办法》，严格执行《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录（2020年）》，贯彻落实《关于建立完善国家医保谈判药品“双通道”管理机制的指导意见》（医保发〔2021〕28号），健全谈判药品落地监测机制，各省（自治区、直辖市）要在2021年6月底前完成第二批40%增补品种的消化工作。完善基本医保医用耗材和医疗服务项目管理。

五、加强药品耗材集中带量采购和价格管理

要做好国家组织药品和医用耗材集中带量采购落地实施工作，落实好医保基金预付、支付标准协同、结余留用等配套政策，做好采购协议期满后的接续工作。贯彻落实《国务院办公厅关于推动药品集中带量采购工作常态化制度化开展的意见》（国办发〔2021〕2号），统筹协调针对国家集采范围外、用量大、采购金额高的药品开展省级或省际联盟集中带量采购，进一步探索高值医用耗材的集中带量采购改革，扩大高值医用耗材集采范围。完善和规范省级医药集中采购平台交易规则。

要建立并实施医药价格和招采信用评价制度，对拒绝提交守信承诺的投标挂网企业采取约束措施，公布一批取得治理实效的典型案例，推动信用评价制度落地见效。国家医保局将进一步深化医疗服务价格改革试点，指导地方做好医疗服务价格动态调整工作，建立健全市场经济条件下政府管理药品价格的常态化机制。

六、加强基金监督管理

要切实抓好《医疗保障基金使用监督管理条例》贯彻落实，做好宣传培训工作。加强基金监督检查，聚焦假病人、假病情、假票据等“三假”开展欺诈骗保专项整治。推动大数据应用，优化完善智能监控系统功能，提高监管效能。加强综合监管，整合监管资源，充分发挥医保行政监管、经办稽核等作用 and 第三方专业力量。健全协同执法、一案多处工作机制。健全

完善举报奖励机制，加大宣传曝光力度，营造维护基金安全的良好氛围。

巩固提升统筹层次，按照“制度政策统一、基金统收统支、管理服务一体”要求，全面做实基本医保市地级统筹，统一覆盖范围、缴费政策、待遇水平、基金管理、定点管理、支付管理、经办服务、信息系统。加强对地方提升统筹层次工作的指导，在夯实市地级统筹基础上，按照“分级管理、责任共担、统筹调剂、预算考核”的原则，积极稳妥推动基本医保省级统筹。推进医疗救助管理层次与基本医保统筹层次相协调。

结合新冠肺炎疫情影响，加强基金收支运行分析，开展基金使用绩效评价，完善收支预算管理，健全风险预警、评估、化解机制及预案。探索综合人口老龄化、慢性病等疾病谱变化、医疗支出水平增长等因素，开展基金支出预测分析。

七、加强医保公共管理服务

继续做好新冠肺炎患者医疗费用结算和跨省就医医保费用全国清算工作，及时结算新冠疫苗及接种费用。全面落实《全国医疗保障经办政务服务事项清单》，推动医保公共服务标准化规范化建设。推进医保经办标准化窗口和服务示范点建设。增强基层医疗保障公共服务能力，推进医疗保障公共服务纳入县乡村公共服务一体化建设，在医保经办力量配置不足的地区，可通过政府购买服务等方式，加强医疗保障经办力量。规范商业保险机构承办大病保险的管理服务。推进医保经办管理服务与网上政务服务平台等有效衔接，坚持传统服务方式与智能服务方式创新并行，提高线上服务适老化水平，优化线下服务模式，保障老年人、重度残疾人等特殊人群顺畅便捷办理业务。

完善新就业形态从业人员等灵活就业人员参保缴费方式。加强部门数据比对和动态维护，防止“漏保”“断保”，避免重复参保，优化参保缴费服务，压实乡镇街道参保征缴责任。坚持线上与线下结合，推进参保人员办理参保登记、申报缴费、查询信息、欠费提醒等“一次不用跑”。加快推进高频医保服务事项跨省通办。

优化普通门诊费用跨省直接结算服务，探索门诊慢性病、特殊疾病费用跨省直接结算实现路径。加快建设全国统一的医疗保障信息平台，优化完善运维服务管理体系、安全管理体系、制度规范以及平台功能。加强医保数据安全管理和信息共享，加快医保信息业务标准编码落地应用。

八、做好组织实施

要高度重视城乡居民医疗保障工作，切实加强组织保障，压实工作责任，确保各项政策措施落地见效。要强化服务意识，优化服务方式，更好为人民群众提供公平可及、便捷高效、温暖舒心的医疗保障服务。要进一步加大政策宣传力度，普及医疗保险互助共济、责任共担、

共建共享的理念，增强群众参保缴费意识，合理引导社会预期。各级医疗保障、财政和税务部门要加强统筹协调，建立健全部门信息沟通和工作协同机制，做好基金运行评估和风险监控，制定工作预案，遇到重大情况要及时按要求报告。

国家医保局 财政部 国家税务总局

2021 年 5 月 27 日

五、北京：“五险一金”缴费工资将合并申报

来源：北京人社局

摘要：近日，北京市人社局、北京市税务局、北京市医保局和北京住房公积金管理中心联合下发通知，明确 2021 年度各项社会保险（养老、医疗、失业、工伤、生育）与住房公积金的缴费工资将合并申报，并可直接网上提交。通知明确，申报 2021 年度“五险一金”缴费工资的期限为 2021 年 6 月 10 日至 2021 年 7 月 25 日。用人单位未按时申报社会保险缴费工资的，将按照《社会保险法》第六十二条的规定，2021 年 7 月起按照单位上月缴费额的 110% 确定 2021 年度社会保险缴费工资。

Abstract: Recently, Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau, Beijing Municipal Tax Service, State Taxation Administration, Beijing Municipal Medical Insurance Bureau and Beijing Housing Fund Management Center jointly issued a notice to make it clear that the contributions of various social insurance (pension, medical care, unemployment, work injury, maternity) and housing provident fund will be reported together in 2021 and can be submitted directly online. The notice clearly states that the period for reporting the "five insurances and one fund" payment of wages in 2021 is from June 10, 2021 to July 25, 2021. If the employer fails to declare the social insurance contribution wages on time, the annual social insurance contribution wages of 2021 will be determined based on 110% of the previous month's contributions from July 2021 in accordance with Article 62 of the Social Insurance Law.

关于合并申报 2021 年度“五险一金”缴费工资有关问题的通知

京人社保发〔2021〕18 号

各区人力资源和社会保障局、医疗保障局，北京经济技术开发区社会事业局、社会保险保障中心，国家税务总局北京市各区（地区）税务局、北京住房公积金管理中心各管理部、各社会保险代办机构，各相关参保单位，灵活就业缴费人员：

为确保 2021 年度各项社会保险（养老、医疗、失业、工伤、生育）与住房公积金（以下简称“五险一金”）收缴工作正常进行，提升服务便利度，按照“一数一源、信息共享、一步办理”的原则，现就申报 2021 年度各项社会保险与住房公积金缴费工资的有关问题通知如下：

一、本市社会保险费由人力社保部门、医保部门管理，税务部门征收，住房公积金由北京住房公积金管理中心管理征收，为了方便用人单位，简化办理流程，提高服务效率，统一入口、统一标准、统一口径，用人单位（包括机关事业单位）2021 年度“五险一金”缴费工资申报工作在北京市人力资源和社会保障局政府网站合并办理，申报完成后人力社保部门将相关数据传递给税务部门、医保部门与公积金部门。

二、申报 2021 年度“五险一金”缴费工资的期限为 2021 年 6 月 10 日至 2021 年 7 月 25 日。

三、用人单位以职工 2020 年度（自然年度）月平均工资作为申报 2021 年度“五险一金”缴费工资的依据。申报时，不对月平均工资做上下限限制；核定时，按照本市“五险一金”上下限规定分别核定缴费基数。用人单位应当如实申报职工上一年度月平均工资，不得瞒报、漏报。自 2021 年 7 月份开始，用人单位和职工按核定后的基数进行缴费。

四、用人单位未按时申报社会保险缴费工资的，将按照《中华人民共和国社会保险法》第六十二条的规定，2021 年 7 月起按照单位上月缴费额的 110%确定 2021 年度社会保险缴费工资。

五、用人单位可以通过北京市人力资源和社会保障局政府网站(<http://rsj.beijing.gov.cn>)申报“五险一金”缴费工资，网上提交，即时生效，无需提供纸介材料。

用人单位也可以使用“北京市社会保险系统企业管理子系统”（以下简称“企业版”）软件申报社会保险缴费工资。如通过企业版申报社会保险缴费工资，需打印《北京市 2021 年社会保险缴费工资申报汇总表》一式两份，用人单位加盖公章并签字后，持汇总表和报盘文件到社保经（代）办机构办理。使用“企业版”只能申报五项社会保险费，住房公积金缴费工资需单独向住房公积金管理部门另行申报。

六、已参加机关事业单位基本养老保险的单位，需按照人力资源社会保障部、财政部《关于贯彻落实〈国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定〉的通知》（人社部发〔2015〕28 号）规定，通过北京市人力资源和社会保障局政府网站申报 2021 年度“五险一金”以及机关事业单位基本养老保险和职业年金缴费工资。

通过“机关事业单位养老保险单机版”申报各项社会保险缴费工资的，需打印《北京市 2021 年机关事业单位社会保险缴费工资申报汇总表》一式两份，加盖主管部门印章后用人单位和社保经办机构各留存一份。住房公积金缴费工资需单独向住房公积金管理部门另行申报。

七、根据《关于降低本市社会保险费率的通知》（京人社养发〔2019〕67号）规定，在市、区两级人力资源公共服务等经（代）办机构以个人身份存档，且参加社会保险的个人，以及在各街道（乡镇）政务服务中心（原社保所）缴纳社会保险的个人（以上简称在本市参保的灵活就业人员），须在本通知第二条规定的时限内到市、区两级人力资源公共服务等经（代）办机构或街道（乡镇）政务服务中心（原社保所）申报2021年度社会保险缴费基数，缴费基数可以在企业职工养老保险缴费下限和上限之间自由选择。未按期办理申报手续的，其2021年度社会保险缴费基数将依据本人上一年度的缴费基数确定，低于职工养老保险缴费下限的，以下限作为缴费基数。

根据《关于社会保险缴费有关问题的通知》（京人社养发〔2021〕9号）规定，在本市参保的灵活就业人员，自2021年7月1日起，可以按月、按季度、按半年或按年缴纳基本养老保险和失业保险费，选择按季度、按半年或按年缴费的，须在本通知第二条规定的时限内到市、区两级人力资源公共服务等经（代）办机构或街道（乡镇）政务服务中心（原社保所）办理，最迟应在选择缴费时段的最后一个月完成缴费。

八、通过北京市人力资源和社会保障局政府网站申报“五险一金”的用人单位，社会保险费申报结果可随时查询；住房公积金申报结果可于本单位7月份委托收款日后查询，非委托收款单位可于7月25日后查询。住房公积金调整不成功的，可通过住房公积金管理部门再次申报。

九、用人单位也可以登录北京住房公积金网上业务系统（<http://gjj.beijing.gov.cn/>）或住房公积金柜台单独申报2021年度住房公积金缴费工资。单独申报的，以单独申报的基数为准。住房公积金业务咨询电话010-12329。

特此通知。

北京市人力资源和社会保障局

国家税务总局北京市税务局

北京市医疗保障局

北京住房公积金管理中心

2021年6月10日

六、上海市从7月1日起调整部分民生保障待遇标准

来源：上海市人社局

摘要：6月24日，上海市人社局发布消息称，上海市将从2021年7月1日起调整部分民生保障待遇标准。本次调整的民生保障待遇标准包括失业保险金标准、工伤保险三项待遇标准。其中，失业保险金支付标准将从2021年7月1日起进行调整，具体为：第1-12个月支付标

准为 1975 元/月；第 13-24 个月支付标准为 1580 元/月；延长领取支付标准为 1330 元/月。

Abstract: On June 24th, Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau announced that some people's livelihood security treatment standards will be adjusted by Shanghai from July 1, 2021. The adjusted treatment standards for people's livelihood security include unemployment insurance standard and industrial injury insurance. Among them, the unemployment insurance payment standard will be adjusted from July 1, 2021, specifically: the payment standard for the first 12 months is CNY 1975/month; The payment standard for the 13th to 24th months is CNY 1580 yuan/month; The extended payment standard is CNY 1330 /month.

本市将从 2021 年 7 月 1 日起调整部分民生保障待遇标准。本次调整的民生保障待遇标准包括失业保险金标准、工伤保险三项待遇标准。

一、调整失业保险金标准

The infographic features a red banner at the top with the title '调整失业保险金标准'. Below it, a text box states: '本市自2021年7月1日起，对失业保险金支付标准进行调整。' (Starting from July 1, 2021, the payment standard for unemployment insurance in this city will be adjusted). The main content is organized into three rows, each with a colored box on the left, an upward-pointing arrow in the middle, and the new payment standard on the right. The first row is pink and shows '第1-12个月支付标准' (Payment standard for the first 1-12 months) leading to '1975 元/月'. The second row is orange and shows '第13-24个月支付标准' (Payment standard for the 13-24 months) leading to '1580 元/月'. The third row is blue and shows '延长领取支付标准' (Extended payment standard) leading to '1330 元/月'. A faint '上海人社' (Shanghai HR & Social Security) watermark is visible in the background.

支付标准	调整后的标准
第1-12个月支付标准	1975 元/月
第13-24个月支付标准	1580 元/月
延长领取支付标准	1330 元/月

本市自 2021 年 7 月 1 日起，对失业保险金支付标准进行调整，具体为：第 1-12 个月支付标准为 1975 元/月；第 13-24 个月支付标准为 1580 元/月；延长领取支付标准为 1330 元/月。

二、调整工伤保险三项待遇标准

调整工伤保险三项待遇标准

本市自2021年1月1日开始，对2020年12月31日前发生工伤致残或因工死亡人员的工伤保险三项待遇标准进行调整。

本市自2021年1月1日开始，对2020年12月31日前发生工伤致残或因工死亡人员的工伤保险三项待遇标准进行调整。

上海人社

01

2020年12月31日前发生工伤 致残一级至四级工伤人员的伤残津贴

在2020年享受的标准基础上调整



致残一级 增加 421元/月
致残二级 增加 386元/月
致残三级 增加 365元/月
致残四级 增加 336元/月

调整后的伤残津贴最低标准为

致残一级 8292元/月，
致残二级 7737元/月，
致残三级 7268元/月，
致残四级 6804元/月。

上海人社

一是2020年12月31日前发生工伤且致残一级至四级工伤人员的伤残津贴在2020年享受的标准基础上调整：其中致残一级增加421元/月，致残二级增加386元/月，致残三级增

加 365 元/月，致残四级增加 336 元/月。调整后的伤残津贴最低标准为：致残一级 8292 元/月，致残二级 7737 元/月，致残三级 7268 元/月，致残四级 6804 元/月。



二是 2020 年 12 月 31 日前发生工伤且经确认生活不能自理工伤人员的生活护理费在 2020 年享受的标准基础上调整，其中生活完全不能自理工伤人员增加 379 元/月，生活大部分不能自理工伤人员增加 304 元/月，生活部分不能自理工伤人员增加 228 元/月。调整后的生活护理费标准为：生活完全不能自理 5169 元/月，生活大部分不能自理 4136 元/月，生活部分不能自理 3102 元/月。



三是 2020 年 12 月 31 日前因工死亡人员供养亲属的抚恤金在 2020 年享受的标准基础上，每人每月增加 88 元。

七、深圳 9 月 1 日起不再受理发放新引进人才租房和生活补贴

来源：深圳市人力资源和社会保障局

摘要：日前，深圳市人社局发布《关于高层次人才业务、新引进人才租房和生活补贴业务相关安排的公告》。明确，2021 年 9 月 1 日零时起，高层次人才业务（指“高层次人才认定”“海外高层次人才确认”“学术研修津贴”等三项业务）停止申报。《公告》提出，深圳市、区人力资源部门对 2021 年 8 月 31 日及之前引进的人才按原规定受理申请，对 2021 年 9 月 1 日及之后新引进人才不再受理发放租房和生活补贴。

Abstract: A few days ago, Shenzhen Municipal Human Resources and Social Security Bureau issued the Announcement on Relevant Arrangements for High-level Talent Business, Renting and Living Subsidy Business of Newly Introduced Talents. The Announcement clarifies that from 0:00 A.M. in the morning of September 1, 2021, the high-level talent business (three businesses including "high-level professional talent identification", "overseas high-level talent confirmation" and "academic training allowance") will stop reporting. According to the Announcement, human

resources departments at all levels in Shenzhen and all districts will accept applications for talents introduced before August 31, 2021 according to the original regulations, and will no longer accept and pay rent and living allowances for newly introduced talents after September 1, 2021.

深圳市人力资源和社会保障局关于高层次人才业务、新引进人才租房和生活补贴业务相关安排的公告

根据我市人才工作部署，现将我市高层次人才业务、新引进人才租房和生活补贴业务有关安排公告如下：

一、高层次人才业务

（一）2021年9月1日零时起，高层次人才业务（指“高层次人才认定”“海外高层次人才确认”“学术研修津贴”等三项业务，下同）停止申报。2021年9月1日零时前已在我局高层次人才申报系统（以下简称申报系统）提交申请，且业务状态为“待受理”，以及处于受理后审核审批环节的申报记录，按原规定办理。已提交的申请如由申报单位自行或申请撤回的，2021年9月1日零时后我局不再受理。

（二）经审核退回申报单位补充材料的申报记录，申请单位应当自系统退回次日起60日内按要求补充材料，并在申报系统继续提交申请，我局按原规定予以办理。逾期未在申报系统提交补充材料的，我局不再受理。

二、新引进人才租房和生活补贴业务

（一）市、区人力资源部门对2021年8月31日及之前引进的人才按原规定受理申请，对2021年9月1日及之后新引进人才不再受理发放租房和生活补贴。

（二）我局将根据全市人才工作安排，对2021年9月1日及之后新引进入户并在我市全职工作的35岁以下的博士另行制定生活补贴政策。

请各申请人、申请单位根据实际情况做好相应准备工作，及时办理相关手续。

特此公告。

深圳市人力资源和社会保障局

2021年5月28日

八、河南将为劳动者发放职业培训券

来源：河南省人力资源和社会保障厅

摘要：为进一步提升培训质量，规范职业培训券使用管理，日前，河南省发布《河南省职业培训券使用与管理细则（试行）》。《管理细则》提出，培训券的制发方式分为封闭式制券和

开放式制券。其中，封闭式发券指对特定群体定向发券、定向推送，主要用于企业培训、冠名班培训、订单式培训、实操培训、行业培训、新兴产业培训、创业培训发券，由各级人力资源社会保障部门分级制发。

Abstract: In order to further improve the training quality and standardize the use and management of vocational training vouchers, Detailed Rules for the Use and Management of Vocational Training Vouchers in Henan Province (Trial) was issued in Henan Province. According to the Detailed Rules, the methods of issuing training vouchers can be divided into closed vouchers and open vouchers. Among them, closed voucher issuance refers to the targeted issuance of vouchers to specific groups. It is mainly used for enterprise training, title class training, order-based training, practical training, industry training, emerging industry training, and entrepreneurship training. It is issued by human resources and social security departments at all levels

河南全民技能振兴工程领导小组办公室关于印发《河南省职业培训券使用与管理细则（试行）》的通知

各省辖市、济源示范区、各省直管县（市）人力资源社会保障局：

为进一步提升培训质量，规范职业培训券使用管理，我办制定了《河南省职业培训券使用与管理细则（试行）》，现印发给你们，请结合实际，认真抓好落实。

2021年6月9日

（此件主动公开）

（联系单位：职业能力建设处）

河南省职业培训券使用与管理细则（试行）

第一章 总则

第一条 为规范职业培训券（以下简称培训券）使用和管理，切实保障各方主体权益，特制定本细则。

第二条 本细则所称培训券，是指应用于我省所有职业技能培训，由人力资源社会保障部统一规划，河南各级人力资源社会保障部门面向参加职业技能培训（含创业培训，下同）人员发放，劳动者享受职业技能培训权益以及机构兑现补贴的电子凭证。

第三条 培训券按照用途可分为抵用券和面值券。抵用券仅作为资质凭证。面值券配置一定

数额的培训面值，实际兑换面值根据培训最终审核结果为准。

第二章 制券与发券

第四条 培训券的制发方式分为封闭式制券和开放式制券。

第五条 封闭式发券指对特定群体定向发券、定向推送，主要用于企业培训、冠名班培训、订单式培训、实操培训、行业培训、新兴产业培训、创业培训发券，由各级人力资源社会保障部门分级制发。

第六条 封闭式制券需要填写的制券模板信息主要包括：培训项目、培训类型、培训等级、培训课程、培训机构、使用期限、可用人群等。同时提供定向发放的人员名单信息（主要包括姓名、身份证号）。

第七条 开放式发券指借助电子社保卡的用户触达能力，通过互联网方式向全省劳动者广泛发券。主要用于普惠制培训。

第八条 开放式制券需要填写的制券模板信息主要包括：制券数量、培训类型、职业（工种）、使用期限类型、可用人群等。

第九条 培训机构名称、地理位置、系统超级管理员等信息有变更情况，需及时向所在地人力资源社会保障部门提交变更资料。

第三章 领券与选课

第十条 培训券可通过全省所有签发电子社保卡渠道申领，建议使用“电子社保卡”微信小程序、支付宝小程序、“河南社会保障卡”微信公众号渠道。

第十一条 领取开放式培训券方式为：培训对象进入手机应用程序中的电子社保卡职业培训券专区，可在卡券中心领取培训券，先领先得，领完为止。

培训对象领取培训券时需要进行身份验证，通过“人脸识别”或“密码验证”等方式确保本人领取、本人使用。

第十二条 封闭式培训券按照实名制推送，无需培训对象主动领取。

第十三条 培训对象领取线下培训券后，可在“河南社会保障卡”微信公众号智慧服务大厅查找全省范围内培训机构相关信息，以便选择符合自身培训意愿的培训机构和培训专业。

第十四条 培训机构可以通过河南省职业培训信息管理系统查询已选择本机构的培训对象相关信息，便于主动对接培训对象，提供便捷的培训服务。

第十五条 培训券设置有使用期限，到期未使用的自动失效。

第四章 用券

第十六条 培训券可以在下列业务中使用：

- (一) 凭培训券参加职业技能培训；
- (二) 人力资源社会保障部门规定的其他情形。

第十七条 按照培训类别和使用场景培训可分为：

- (一) 普惠制培训券：用于就业重点群体线下技能培训；
- (二) 订单式培训券：用于纳入年度目录清单管理的培训机构组织的订单式培训；
- (三) 企业培训券：用于企业组织的职工培训；
- (四) 新兴产业培训券：用于院校组织的新兴产业培训；
- (五) 创业培训券：用于创业培训机构组织的创业培训；
- (六) 行业培训券：用于行业部门组织的技能培训。

第十八条 培训对象在参加职业技能培训时，以培训券二维码或券码作为身份凭证；培训券中设有学员签到、证书查询等功能。

第十九条 培训券仅限持券人本人使用，不得转借他人或者买卖。

第二十条 培训券依托电子社会保障卡使用，持券人应当妥善保管电子社会保障卡密码。

第五章 职业技能培训

第二十一条 线下培训对象凭培训券二维码或券码进行培训报名，培训机构核验培训对象身份与培训券一致后方可报名成功。

第二十二条 培训机构在培训对象报名时要核验培训券的有效性。通过扫码枪或管理员扫码核验工具扫码验证。

第二十三条 培训对象在学习过程中，可通过培训券进行实名制定位考勤，考勤信息会同步至河南省职业培训信息管理系统。培训机构管理员需通过管理员校区管理工具提前输入校区地址，开班报备时要录入上课时间。

第二十四条 人力资源社会保障部门在进行培训开班审核、培训结业审核时，需核验培训券有效性。

第六章 兑换补贴

第二十五条 培训机构申领补贴时，需在原有资料基础上增加学员培训券信息。

第二十六条 人力资源社会保障部门验证培训券有效性后，按照实际补贴标准发放相应补贴。

第七章 作废和核销

第二十七条 领取后未使用的电子培训券，本人可在“我的卡券”中自行操作作废。

第二十八条 人力资源社会保障部门在完成补贴发放后，即完成培训券整个闭环流程，培训券将按规定自动核销。

第二十九条 培训券超过领取有效期或使用有效期，培训券将按规定自动核销。

第三十条 培训券使用后，培训结业不合格的，培训券自动核销。

第八章 附则

第三十一条 本细则自印发之日起试行，试行期至 2021 年 12 月 31 日。

河南全民技能振兴工程领导小组办公室

2021 年 6 月 9 日印发

关于印发《青岛市非劳动关系 特定从业员工工伤保障办法（试行）》的通知

Notice on Issuing Measures of Qingdao Municipality on
Safeguarding Workers' Injuries of Employees Specific to Non-Labor Relations (Trial)

2021年6月17日，青岛市人力资源和社会保障局联合青岛市财政局、国家税务总局青岛市税务分局共同印发了《青岛市非劳动关系特定从业员工工伤保障办法（试行）》（青人社规[2021]4号）（简称“办法”），就青岛市非劳动关系特定从业员工的工伤保障办法作出规定，具体如下：

On June 17, 2021, Qingdao Municipal Bureau of Human Resources and Social Security, together with Qingdao Municipal Finance Bureau and Qingdao Taxation, State Taxation Administration of The People's Republic of China, jointly issued Measures of Qingdao Municipality on Safeguarding Workers' Injuries of Employees Specific to Non-Labor Relations (Trial) (Q.R.S.G [2021] No.4) (referred to as the Measures), which provides for the measures for the protection of industrial injuries of specific employees in non-labor relations in Qingdao, as follows:

1、制定目的：扩大工伤保险覆盖面，降低工伤风险和维护劳动者工伤保障权益

Objective: to expand the coverage of industrial injury insurance, reduce the risk of industrial injury and safeguard the rights and interests of workers' industrial injury protection.

2、适用群体：符合法定劳动年龄内的以下三类人员

Applicable groups: the following three categories of people within the legal working age.

(1) 实习、见习学生；

Internship and trainee students;

(2) 通过家政服务机构从业的家政服务人员等非劳动关系劳动者；

Domestic workers employed through domestic service agencies and other non-labor workers;

(3) 村（社区）党组织委员会和村（居民）委员会工作人员，不包括村（社区）党组织委员会和村（居民）委员会所办企业、经营实体内的工作人员。

The staff of rural (community) Party organization committees and rural (resident) committees, but excluding the staff of enterprises and business entities run by rural (community) Party organization committees and rural (resident) committees.

3、参保方式：用人单位为其所雇用的特定从业人员单独参加工伤保险、缴纳工伤保险费；村（居）两委为其所属的工作人员单独参加工伤保险、缴纳工伤保险费。

Insurance: Employers participate in work-related injury insurance and pay work-related injury insurance premiums for specific employees they employ; Rural committees'/residents' committees participate in work-related injury insurance and pay work-related injury insurance premiums for their staff.

4、参保地：用人单位到现参保地办理，村（居）两委在属地社会保险经办机构或所在镇（街道）社会保险经办机构办理。

Insured area: The employer shall handle it at the current insured place, and the Rural committees'/residents' committees shall handle it at the local social insurance agency or the social insurance agency in the town (street) where they are located.

5、缴费标准：上年度全省全口径城镇单位就业人员平均工资为缴费基数，工伤保险缴费费率按照从业单位对应的工伤保险行业基准费率和单位浮动费率规定执行。

Payment standard: the average salary of employed persons in all-caliber urban units across the province in the previous year is taken as the base of payment, and the payment rate of industrial injury insurance is implemented according to the benchmark rate of industrial injury insurance

industry corresponding to the employer and the floating rate of employers for specific industries.

6、工伤保险时效：工伤保险关系自办理工伤保险参保登记手续次日起生效，自办理工伤保险减员手续时或停止缴纳工伤保险费的次月 1 日起失效。

Limitation of work-related injury insurance: the relationship of work-related injury insurance will take effect from the next day when the registration procedures for work-related injury insurance are started, and will become invalid from the first day of the following month when the work-related injury insurance downsizing procedures are started or the payment of work-related injury insurance premiums is stopped.

7、其他特别规定：

Other special provisions

（1）特定从业人员参加工伤保险需要签署承诺书，承诺书内容包括特定从业人员知悉按本办法单独参加工伤保险不得作为确认双方存在劳动关系的依据、单独参加工伤保险的权利义务、双方发生纠纷的解决办法、作出虚假承诺或者违反承诺事项应承担的法律责任等。

All employees involved in specific industries need to sign a letter of commitment to participate in work-related injury insurance. The letter of commitment includes that specific employees know that participating in work-related injury insurance alone in accordance with the present Measures shall not be used as the basis for confirming the existence of labor relations between the two parties, the rights and obligations of participating in work-related injury insurance alone, the solutions to disputes between the two parties, and the legal responsibilities for making false commitments or violating commitments.

（2）两个或两个以上用人单位可分别为特定从业人员单独办理工伤保险手续并缴纳工伤保险费。

Two or more employers can handle work-related injury insurance procedures and pay work-related injury insurance premiums for specific employees.

（3）单独参加工伤保险的特定从业人员发生事故或患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定按照《工伤保险条例》及相关规定执行，有关费用按照《工伤保险条例》规定的标准由工伤保险基金支付。工伤保险基金支付范围以外的停工留薪期待遇、住院期间护理责任、五级至六级伤残津贴、一次性伤残就业补助金等费用，由特定从业人员与用人单位或村（居）两委按照事先约定协商解决。协商不成的，当事人可通过司法途径解决。

Where an accident or occupational disease occurs to a specific employee who participates in

work-related injury insurance alone, the work-related injury identification and labor ability appraisal shall be carried out in accordance with the Regulations on Work-related Injury Insurance and relevant regulations, and the relevant expenses shall be paid by the work-related injury insurance fund in accordance with the standards stipulated in the Regulations on Work-related Injury Insurance. All expenses beyond the scope paid by the industrial injury insurance fund, such as the treatment of work stoppage and leave with pay, nursing responsibility during hospitalization, disability allowance from Grade V to Grade VI, and one-time employment subsidy for the disabled, shall be settled through consultation between specific employees and employers or the Rural committees'/Residents' committees in accordance with the prior agreement. If negotiation fails, the parties concerned can solve it through judicial channels.

(4) 按照本办法自愿选择单独参加工伤保险的, 不作为确认双方存在劳动关系的依据。Anyone who voluntarily chooses to participate in work-related injury insurance in accordance with these Measures shall not serve as the basis for confirming the existence of labor relations between the two parties.

链接原文:

关于印发《青岛市非劳动关系特定从业人员的工伤保险办法（试行）》的通知

各区市人力资源社会保障局、财政局、税务局:

为全面落实“兜底线、织密网、建机制”的要求, 进一步扩大工伤保险覆盖面, 我局制定了《青岛市非劳动关系特定从业人员的工伤保险办法（试行）》, 现印发你们, 望认真贯彻执行。办法试行过程中遇到的问题请及时反馈我局工伤保险处。

青岛市人力资源和社会保障局

青岛市财政局

国家税务总局青岛市税务分局

2021年6月17日

青岛市非劳动关系特定从业人员的工伤保险办法（试行）

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想, 按照构建多层次社会保障体系的总体要求, 进一步扩大工伤保险覆盖面, 有效降低工伤风险和维护劳动者工伤保险权益, 落实《青岛市人民政府办公厅关于支持多渠道灵活就业的实施意见》的要求, 参照《工伤保险条例》《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》等有关规定, 制定本办法。

第二条 本办法所称非劳动关系特定从业人员（以下简称“特定从业人员”）是指符合法定劳动年龄内的以下三类人员：

（一）实习、见习学生，包括与单位签订实习、见习协议的大中专院校、技工院校在校生和未就业高校毕业生；

（二）通过家政服务机构在青岛市行政区域内从业的家政服务人员等非劳动关系劳动者；

（三）村（社区）党组织委员会和村（居民）委员会工作人员（以下简称“村（居）两委工作人员”），包括村（社区）党组织委员会和村（居民）委员会主任、副主任、委员，以及为村（社区）党组织委员会和村（居民）委员会提供公共服务的其他工作人员，不包括村（社区）党组织委员会和村（居民）委员会所办企业、经营实体内的工作人员。

第三条 青岛市行政区域内的各类企业、机关事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下简称“用人单位”）可按照本办法的规定为其所雇用的特定从业人员单独参加工伤保险、缴纳工伤保险费；村（社区）党组织委员会和村（居）民委员会（以下简称“村（居）两委”）可以为其所属的工作人员单独参加工伤保险、缴纳工伤保险费。

缴费所需资金由各用人单位或村（居）两委负责，个人不缴纳工伤保险费。

第四条 按照属地管理和自愿参保的原则，用人单位可到现参保地的社会保险经办机构为其雇用的特定从业人员办理单独参加工伤保险手续，并按月缴纳工伤保险费。

村（居）两委工作人员可由村（居）两委作为参保单位在属地社会保险经办机构办理单独参加工伤保险手续，也可由村（居）两委所在镇（街道）作为参保单位统一在属地社会保险经办机构办理单独参加工伤保险手续。

第五条 按照本办法规定单独参加工伤保险的，以上年度全省全口径城镇单位就业人员平均工资为缴费基数，工伤保险缴费费率按照从业单位对应的工伤保险行业基准费率和单位浮动费率规定执行。

第六条 用人单位和村（居）两委按本办法规定办理工伤保险参保登记时，用人单位应当与特定从业人员签订承诺书，并提供用工协议及身份证明等材料，承诺书内容包括特定从业人员知悉按本办法单独参加工伤保险不得作为确认双方存在劳动关系的依据、单独参加工伤保险的权利义务、双方发生纠纷的解决办法、作出虚假承诺或者违反承诺事项应承担的法律责任等。

第七条 按照本办法规定单独参加工伤保险的特定从业人员，实行工伤保险参保实名登

记。其工伤保险关系自办理工伤保险参保登记手续次日起生效，自办理工伤保险减员手续时或停止缴纳工伤保险费的次月 1 日起失效。

单独参加工伤保险的特定从业人员在工伤保险关系生效期间发生符合《工伤保险条例》第十四条、第十五条情形的工伤，按照本办法规定享受相应的工伤保险待遇；在工伤保险关系有效期之外发生事故伤害或患职业病的，不适用工伤保险补缴的有关规定，所发生的费用工伤保险基金不予支付。工伤保险关系生效后，不予退费。

第八条 特定从业人员在两个或两个以上用人单位同时从业的，各用人单位和村（居）两委可以按照本办法的规定分别为其单独办理工伤保险手续并缴纳工伤保险费。

发生事故伤害或患职业病后由其实际受到事故伤害或者致患职业病时的用人单位或村（居）两委承担工伤保险责任。

第九条 特定从业人员遭受事故伤害或患职业病的情形应当与参加工伤保险的从业单位、行业类型、职业身份、实际从业活动等要素相一致。同一个从业人员的同一个事故或职业病不能重复认定工伤。

第十条 按本办法单独参加工伤保险的特定从业人员发生事故或患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定按照《工伤保险条例》及相关规定执行。

第十一条 按本办法单独参加工伤保险的特定从业人员被认定工伤后，工伤医疗费（康复、辅助器具配置费）、一次性伤残补助金、伤残津贴、一次性工伤医疗补助金、生活护理费、一次性工亡补助金、丧葬补助金、供养亲属抚恤金等费用按照《工伤保险条例》规定的标准由工伤保险基金支付。

工伤保险基金支付范围以外的停工留薪期待遇、住院期间护理责任、五级至六级伤残津贴、一次性伤残就业补助金等费用，由特定从业人员与用人单位或村（居）两委按照事先约定协商解决。协商不成的，当事人可通过司法途径解决。鼓励用人单位为特定从业人员购买商业保险，为特定从业人员提供更多保障。

第十二条 因工致残被鉴定为一级至四级伤残后领取伤残津贴的特定从业人员，又按规定享受基本养老保险待遇的，停发其伤残津贴；基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

第十三条 因工致残被鉴定为五级至十级伤残的特定从业人员，如申请领取一次性工伤医疗补助金，以办理工伤保险减员手续或停止缴纳工伤保险费时上年度全省全口径城镇单位就业人员平均工资核发，工伤保险关系终止；如自愿书面申请不领取的，之后治疗该工伤部位的工伤医疗费、住院伙食补助费、经审核同意到本市以外就医所需的交通和住宿费用、辅

助器具配置费用等继续由工伤保险基金按规定支付。

第十四条 一级至四级工伤职工死亡，其近亲属同时符合领取工伤保险丧葬补助金、供养亲属抚恤金待遇和基本养老保险丧葬补助金、抚恤金条件的，由其近亲属选择工伤保险或基本养老保险其一领取。

第十五条 用人单位和村（居）两委与其雇用的特定从业人员按照本办法自愿选择单独参加工伤保险的，不作为确认双方存在劳动关系的依据。双方对是否存在劳动关系发生争议的，按照劳动争议的有关规定处理。

用人单位和村（居）两委为特定从业人员按照本办法规定单独参加工伤保险且特定从业人员被认定工伤的，如果被依法确认双方属于劳动关系的，从业单位应当按照《社会保险法》《工伤保险条例》的规定依法承担用人单位的工伤保险责任。

第十六条 各级社会保险经办机构按照“制度统一、项目管理、经办规范”原则，加强对参保人员实名制管理，具体的参保流程、经办规则等由市社会保险经办机构依据本办法另行制定。

第十七条 用人单位或特定从业人员虚构工伤事故、伪造工伤材料等行为骗取工伤保险待遇或工伤保险基金支出的，按照《社会保险法》《工伤保险条例》和社会保险基金监督管理等规定依法处理。

第十八条 在职公务员、事业单位工作人员和与用人单位建立劳动关系的职工应当依法参加社会保险，不适用本办法单独参加工伤保险的规定。用人单位不得将依法应当参加社会保险的职工改办为单独参加工伤保险方式参保。

建设工程项目的从业人员仍按照本市建设工程项目参加工伤保险的相关规定执行。

第十九条 人力资源社会保障部门负责政策组织实施和工伤保险基金管理、经办服务、信息系统建设、基金风险防控等工作。

财政部门负责财政专户核算、基金划拨等工作。

税务部门负责工伤保险费征缴工作。

第二十条 本办法自 2021 年 8 月 1 日起执行，有效期至 2023 年 7 月 31 日。国家和省有新规定的从其规定。

全国各省、直辖市、自治区各类平均工资速查表单

Quick check form of all kinds of average salary

from all provinces, municipalities and autonomous regions in China



全国各省、直辖市、自治区各类平均工资速查表单

来源：HR 全流程法律顾问

近日全国已有 24 个省、4 个单列市、16 个省会市发布了 2020 年度各类平均工资数据。为此，HRLC 将上述地区的数据进行统计汇总，汇编成《2020 年度全国各省、直辖市、自治区各类平均工资速查表单》、《2020 年度全国各省会市、单列市各类平均工资速查表单》仅供各位读者参考。

 2020 年度全国各省、直辖市、自治区 各类平均工资速查表单 				
地区	平均工资类型	金额	名义增长率	实际增长率
上海市	全口径城镇单位 就业人员平均工资	124056 元/年 10338 元/月	7.90%	/
天津市	城镇非私营单位 从业人员平均工资	114682 元/年	6.2%	/
重庆市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	93816 元/年	8.4%	5.9%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	55678 元/年	1.5%	0.8%
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	98380 元/年	9.7%	/
安徽省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	85854 元/年	8.6%	5.7%
	城镇私营单位 就业人员平均工资为	52582 元/年	8.5%	5.6%
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	89381 元/年	8.8%	/
江西省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	78182 元/年	6.0%	3.3%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	48864 元/年	5.4%	2.7%
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	80503 元/年	5.7%	3.0%
江苏省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	103621 元/年	/	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	63830 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	106034 元/年	/	/

浙江省	城镇非私营单位 从业人员平均工资	108645 元/年	/	6.5%
	城镇私营单位 从业人员平均工资	60521 元/年	/	4.9%
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	111722 元/年	/	7.0%
	城镇私营单位 在岗职工平均工资	60820 元/年	/	5.4%
福建省	全口径城镇单位 就业人员平均工资	73517 元/年	/	/
	城镇非私营单位 就业人员平均工资	88149 元/年	7.7%	5.4%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	58631 元/年	2.6%	0.4%
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	91072 元/年	7.9%	5.6%
海南省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	86609 元/年	5.3%	3.0%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	51388 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	89642 元/年	5.9%	3.5%
广东省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	108045 元/年	9.3%	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	67302 元/年	7.6%	4.9%
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	110324 元/年	9.6%	6.5%
广西壮族 自治区	城镇非私营单位 就业人员平均工资	82751 元/年	8.2%	5.3%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	45238 元/年	5.3%	2.4%
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	86111 元/年	8.3%	5.4%
山东省	城镇非私营单位 从业人员平均工资	87749 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	90661 元/年	/	/
山西省	全口径城镇单位 就业人员平均工资	64708 元/年 5392 元/月	/	/
	城镇非私营单位 就业人员平均工资	74739 元/年	7.5%	4.5%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	42905 元/年	14.4%	11.2%

	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	77364 元/年	/	/
河北省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	77323 元/年	6.0%	3.9%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	44942 元/年	4.7%	2.6%
河南省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	70239 元/年	4.4%	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	46733 元/年	8.2%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	71351 元/年	4.50%	/
湖南省	城镇非私营单位 从业人员平均工资	79122 元/年	6.5%	/
	城镇私营单位 从业人员平均工资	46423 元/年	10.5%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	82356 元/年	6.2%	/
云南省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	93133 元/年	7.6%	4.0%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	45897 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	98287 元/年	7.1%	/
贵州省	全口径城镇单位 就业人员平均工资	76547 元/年	6.1%	3.5%
	全口径城镇单位 在岗职工平均工资	79788 元/年	7.1%	4.5%
	城镇非私营单位 就业人员平均工资	89228 元/年	7.1%	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	47381 元/年	4.1%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	94276 元/年	7.2%	/
四川省	城镇全部单位 就业人员平均工资	74520 元/年	7.6%	4.6%
	城镇非私营单位 就业人员平均工资	88559 元/年	6.2%	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	53338 元/年	13.5%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	91928 元/年	5.8%	/
陕西省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	83520 元/年	6.6%	4.0%

	城镇私营单位 就业人员平均工资	47724 元/年	9.8%	7.1%
甘肃省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	79730 元/年	8.3%	6.2%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	43771 元/年	4.9%	2.8%
内蒙古 自治区	城镇非私营单位 就业人员平均工资	85310 元/年	5.9%	4.2%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	47566 元/年	9.4%	7.7%
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	87916 元/年	5.6%	3.9%
黑龙江省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	74554 元/年	/	/
吉林省	城镇非私营单位 就业人员平均工资	77995 元/年	5.7%	3.6%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	42119 元/年	11.9%	9.7%

 2020 年度全国各省会市、单列市 各类平均工资速查表单 				
地区	平均工资类型	金额	名义增长率	实际增长率
深圳市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	137310 元/年	9.3%	6.8%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	74597 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	139436 元/年	9.1%	6.6%
厦门市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	105269 元/年	9.4%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	108554 元/年	11.0%	/
青岛市	全市单位 就业人员平均工资	81231 元/年	7.2%	/
	全市单位 在岗职工平均工资	81671 元/年	7.0%	/
	城镇非私营单位 就业人员平均工资	106011 元/年	7.5%	/

	城镇私营单位 就业人员平均工资	61761 元/年	6.5%	/
大连市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	94887 元/年	2.8%	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	53727 元/年	7.7%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	98812 元/年	3.4%	/
合肥市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	96831 元/年	7.5%	/
南昌市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	89797 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	93774 元/年	/	/
南京市	城镇非私营单位 从业人员平均工资	130155 元/年	/	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	72477 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	138005 元/年	/	/
福州市 (含平潭)	城镇非私营单位 就业人员平均工资	93513 元/年	8.6%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	96478 元/年	8.5%	/
海口市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	86897 元/年	5.1%	/
广州市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	130110 元/年	8.9%	6.2%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	68826 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	135138 元/年	9.4%	6.7%
南宁市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	92241 元/年	6.5%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	97079 元/年	6.7%	/
太原市	城镇非私营单位 就业人员年平均工资	86541 元/年	8.1%	/
石家庄市 (含辛集市)	城镇非私营单位 就业人员平均工资	82072 元/年	/	/
石家庄市 (不含辛集市)	城镇非私营单位 就业人员平均工资	82442 元/年	/	/
石家庄市 (含辛集市)	城镇私营单位 就业人员平均工资	45532 元/年	/	/

石家庄市 (不含辛集市)	城镇私营单位 就业人员平均工资	45812 元/年	/	/
武汉市	城镇单位 在岗职工平均工资	87929 元/年	/	/
长沙市	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	105603 元/年	7.3%	/
西安市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	99315 元/年	7.5%	5.3%
	城镇私营单位 就业人员平均工资	54507 元/年	8.9%	6.7%
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	104363 元/年	7.7%	/
昆明市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	98751 元/年	/	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	50686 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工年平均工资	102304 元/年	/	/
贵阳市	全口径城镇单位 就业人员平均工资	87877 元/年	/	/
	全口径城镇单位 在岗职工平均工资	90139 元/年	/	/
	城镇非私营单位 就业人员平均工资	98610 元/年	/	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	52300 元/年	/	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	101829 元/年	/	/
成都市	城镇全部单位 就业人员平均工资	83556 元/年	7.3%	4.7%
	城镇非私营单位 就业人员平均工资	101995 元/年	7.7%	/
	城镇私营单位 就业人员平均工资	58023 元/年	14.5%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	104463 元/年	7.1%	/
沈阳市	非私营单位 从业人员平均工资	92870 元/年	9.5%	/
	城镇非私营单位 在岗职工平均工资	95908 元/年	9.4%	/
长春市	城镇非私营单位 就业人员平均工资	90372 元/年	5.5%	/
哈尔滨市	城镇非私营单位 从业人员平均工资	84796 元/年	/	/

确认劳动关系之诉是否适用一年仲裁时效口径调研

Research and Analysis on Whether the One-year

Limitation Period of Arbitration is Applicable to the Litigations of Labor Relation Confirmation

上海保华律师事务所 于海红

Shanghai Baohua Law Firm Haihong Yu



《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《劳动争议调解仲裁法》）第二条规定：“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：（一）因确认劳动关系发生的争议……”；第二十七条规定：“劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。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。……”根据这两条规定，就确认劳动关系发生的劳动争议，应适用一年仲裁时效。

Article 2 of *Law of the People's Republic of China on Labor-dispute Mediation and Arbitration* (hereinafter referred to as the *Labor-dispute Mediation and Arbitration Law*) stipulates: "This Law is applicable to the following labor disputes arising between employing units and workers within the territory of the People's Republic of China: (1) disputes arising from the confirmation of labor relations"; Article 27 stipulates: "The limitation period for application for arbitration of a labor dispute is one year, which shall be calculated from the date a party comes to know or is expected to know the infringement of its rights." According to these two regulations, in case of disputes arising from the confirmation of labor relations, it shall apply one-year limitation period of arbitration.

另一方面，《中华人民共和国民法典》（以下简称《民法典》）第一百八十八条规定：“向人民法院请求保护民事权利的诉讼时效期间为三年。……”，明确规定了请求权的诉讼时效，却没有规定确认之诉的诉讼时效。《最高人民法院关于审理民事案件适用诉讼时效制度若干问题的规定》（以下简称诉讼时效的规定）第一条也开宗明义地规定：“当事人可以对债权请求权提出诉讼时效抗辩……”，也未提及确认之诉的诉讼时效。在一般民事诉讼中，法院对确认之诉不适用诉讼时效。由此推论，因确认劳动关系发生的劳动争议诉讼也属于确认之诉，依据该两法规的规定，确认劳动关系发生的劳动争议诉讼应无时效限制。

On the other hand, Article 188 of *Civil Code of the People's Republic of China* (hereinafter referred to as *Civil Code*) stipulates that "The limitation period for a person to request the people's court to protect his civil-law rights is three years.", It clearly stipulates the limitation period of claim, but it does not stipulate the limitation period of confirmation litigation. Article 1 of the *Regulations of the Supreme People's Court on Several Issues Concerning the Limitation Period in the Trial of Civil Cases* (hereinafter referred to as the *Regulations on limitation period*) also explicitly stipulates: "the parties may raise a defense to the limitation period against right of obligatory claim...", and does not mention the limitation period of confirmation litigation. In general, civil litigations, the court does not apply the limitation period to confirmation litigation. It may be inferred that disputes arising from the confirmation of labor relations also belongs to the confirmation litigation. According to the regulations of these two laws and regulations, limitation period shall not be applicable to disputes arising from the confirmation of labor relations.

因在确认劳动关系发生的劳动争议适用时效这个问题上，上述规定似有矛盾之处，导致对于这个问题，存在两种截然不同的观点：一种观点认为确认劳动关系之诉应适用《劳动争议调解仲裁法》规定的一年时效，而另外一种观点则持相反意见，认为应适用《民法典》等规定，确认劳动关系之诉应不受时效限制。相应地，我国各地司法实践中，就确认劳动关系之诉是否适用仲裁一年时效也出现了较大分歧。笔者将在下文列明国内部分主要地区在此问题的司法口径并尝试分析导致分歧的法理原因，力求厘清此问题。

There seems to be a contradiction in the above regulations on the limitation period of disputes arising from the

confirmation of labor relations. As a result, there are two different views on this issue: one is that disputes arising from the confirmation of labor relations apply one-year limitation period as stipulated in *Labor-dispute Mediation and Arbitration Law*, while the other is opposite, it holds that disputes arising from the confirmation of labor relations shall not apply one-year limitation period as stipulated in the *civil code* and other regulations. Accordingly, in the judicial practice of our country, there are great differences on whether to apply one-year limitation period of arbitration to the confirmation litigation of labor relations. In the following, the author will list the judicial caliber of this issue in some major areas of China, and try to analyze the legal reasons leading to differences, so as to clarify this issue.

一、国内部分地区司法口径

（一）以文件形式直接确认司法口径的地区：

1、认可确认劳动关系之诉适用一年仲裁时效的地区

（1）广州

《广州市中级人民法院、广州市劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的研讨会纪要》（2014. 5. 26）

3. 确认劳动关系的案件，其仲裁时效适用《劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定。

（2）天津

《天津市高级人民法院、天津市人力资源和社会保障局印发〈关于审理劳动人事争议案件的会议纪要〉的通知》（津高法〔2019〕296号）

4. 确认劳动关系之诉的仲裁时效问题

依据《调解仲裁法》第二条、第二十七条第一款的规定，劳动者申请仲裁确认劳动关系的时效期间为一年，从其知道或者应当知道权利被侵害之日起计算。

（3）吉林省

《吉林省高级人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答（二）》（2019年5月16日吉林省高级人民法院民事行政审判专业委员会2019年第8次会议通过）

一、劳动关系认定

5. 劳动者要求确认劳动关系的，是否适用仲裁时效规定？

劳动者与用人单位因确认劳动关系发生争议，用人单位提出仲裁时效抗辩的，适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条的规定。

（4）江西省

《江西省高级人民法院 江西省人力资源和社会保障厅关于办理劳动争议案件若干问题的解答》（2020年5月9日）

24. 确认劳动关系争议的申请仲裁时效应如何确定？

确认劳动关系争议应当适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定的申请仲裁时效。

2、认为确认劳动关系之诉不适用一年仲裁时效的地区

苏州：

《苏州市中级人民法院民事审判第四庭法官会议讨论纪要》（苏中法民四【2015】1号）

六、有关于劳动争议仲裁时效的相关问题

（三）劳动关系确认之诉不适用一年仲裁时效，但对劳动者解除劳动关系确认之外其他有关要求用人单位支付费用的请求，适用一年仲裁时效规定：劳动者诉请要求与用人单位确认劳动关系，经初步审查劳动者与用人单位解除（终止）劳动关系或不在用人单位提供劳动，截止劳动者提起仲裁时已超过三年的（两年为用人单位保管用工资料等证据期间，一年为仲裁时效期间），原则上应由劳动者就与用人单位存在劳动关系承担行为意义上和结果意义上的证明责任。

（二）根据案例调研确认的司法口径：

在案例调研过程中发现，除北京司法口径较为统一，明确确认劳动关系之诉不适用仲裁时效制度外，其他地区存在相反案例。

1、北京案例

地区	法院	案号	是否适用一年时效	理由	结论
北京	北京市高级人民法院	(2018)京民申4793号	不适用	刘仕俊在本案中的请求为确认与鹰潭博众公司、金诚信公司存在劳动关系，按诉的分类属确认之诉。劳动争议属于民事案件范畴，民事诉讼的基本原则和基本制度对劳动争议案件理应适用。本案中，鹰潭博众公司、金诚信公司以刘仕俊要求确认劳动关系的请求已超过仲裁时效，应予驳回的申请再审理由不能成立。	北京司法口径较为统一，认为确认劳动关系之诉不适用仲裁时效制度。
	北京市第三中级人民法院	(2021)京03民终3158号	不适用	对汇丰利餐饮公司辩称季传发提出请求的期限远远超过《劳动争议调解仲裁法》关于仲裁时效规定的意见，因本案属于确认劳动关系之诉系确认之诉，不适用仲裁时效的规定，故对汇丰利餐饮公司提出的时效抗辩，法院不予采纳。	
	北京市第一中级人民法院	(2020)京01民终6986号	不适用	根据《最高人民法院关于审理民事案件适用诉讼时效若干问题的规定》第一条“当事人可以对债权请求权提出诉讼时效抗辩”规定，债权请求权性质的民事权利适用诉讼时效。劳动争议属于民事案件范畴，民事诉讼的基本原则和基本制度对劳动争议案件亦应适用。本案谢湘霞的诉讼请求为确认与北京铁城公司存在劳动关系，本案属确认之诉。北京铁城公司以谢湘霞的诉讼请求超过仲裁时效为由，要求法院驳回其诉讼请求，缺乏法律依据，本院不予支持。	
	北京市第二中级人民法院	(2019)京02民终13334号	不适用	关于诉讼时效，尚前起诉要求确认其与振华有限公司存在劳动关系，属于民事诉讼中的确认之诉，不受一年仲裁时效的限制，振华有限公司上诉坚持主张尚前的诉讼请求超过时效，缺乏法律依据，本院不予支持。	

2、其他地区：存在相反案例

（1）上海

地区	法院	案号	是否适用一年时效	理由	结论
上海	上海市高级人民法院	(2020)沪民申225号；二审案号为(2019)沪02民终9903号	似不适用	关于赵坚确认与天鹰公司存在劳动关系的请求是否适用仲裁时效的问题。由于一、二审法院在查明事实中已认定了赵坚与天鹰公司之间于2017年8月28日至2017年12月8日期间存在劳动关系，该意见未影响赵坚其他实体权利的主张，故赵坚以此为由要求再审理由，本院亦不采纳。	主流口径应是认为确认劳动关系之诉不适用仲裁时效制度，但个别案件存在不确定性。
	上海市第二中级人民法院	(2020)沪02民终4212号	不适用	诉讼时效系指因权利人于一定期间内未行使请求人民法院保护其民事权利的请求权而丧失该权利的法律制度，其适用范围为请求权之诉。本案中，孙凤关于双方是否存在劳动关系这一法律关系的确认，属于民事诉讼中的确认之诉，不受诉讼时效限制，故常州大娘水饺公司认为孙凤的诉讼请求已超过法律规定的时效的上诉理由，本院不予采纳。	
	上海市第一中级人民法院	(2020)沪01民终5547号	不适用	本案系确认之诉，不受诉讼时效的约束，故佳通日清公司关于陆萍主张超过时效的意见，一审法院不予采纳。另外，本案系对劳动事实的确认，陆萍的主张不涉及具体的权利义务等内容，故也不受双方达成的《劳动合同协商解除协议》的内容的限制。至于陆萍确认劳动关系后，是否还会对佳通日清公司提出权利主张，并非本案考虑范围。	
	上海市第二中级人民法院	(2019)沪02民终9903号	二审法官在陈述中确认了双方存在劳动关系（高院结论），但最终判决中未支持赵坚要求确认劳动关系的诉请。	本院认为，根据法律规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或应当知道其权利被侵害之日起计算。本案中，赵坚最后工作至2017年12月8日，但其迟至2019年4月4日才申请劳动仲裁，亦无证据证明存在时效中断的情形，一审法院认定赵坚的诉请已经超过诉讼时效，于法不悖。	

(2) 浙江省

地区	法院	案号	是否适用一年时效	理由	结论
浙江	浙江省高级人民法院	(2016)浙民申533号	适用	本院对此认为，前述工作证复印件、暂住证即使能够证实唐岗曾在万泰特钢公司工作，然根据《劳动争议调解仲裁法》第二条规定，因确认劳动关系发生的争议适用该法，根据该法第二十七条规定，除拖欠劳动报酬争议外，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年，自唐岗离职之日起算，显然已过一年时效。即使按照人身损害赔偿起算时效，××变待查，五再审申请人此时已知病情，自他开始起算时效，至2014年4月15日申请仲裁主张权利，也已超过2年的时效。	省内口径不统一。
	浙江省高级人民法院	(2016)浙民申1741号	适用	根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定“因确认劳动关系发生的争议；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，适用本法。”本案双方当事人争议应当适用该法规定。	
	浙江省绍兴市中级人民法院	(2019)浙06民终4186号	不适用	本院认为，本案的争议焦点为被上诉人申请仲裁是否超过仲裁时效。双方当事人对被上诉人工作至2017年1月并无异议，被上诉人虽于2019年7月19日申请仲裁，但其仅要求确认与上诉人存在劳动关系，并未提出其他要求给付之诉，故本案系确认之诉，不适用仲裁时效的有关规定，一审法院所作评判并无不当。上诉人绍兴盛鑫印染有限公司的上诉理由不能成立，本院不予采信。	
	浙江省绍兴市中级人民法院	(2019)浙06民终4136号	不适用	被告辩称原告诉请已超过仲裁时效，该院认为，确认劳动关系系确认之诉，解决的是当事人之间是否存在某种法律关系，并不涉及对实体上权利义务纠纷的处理，故不受时效限制。	
	浙江省衢州市中级人民法院	(2017)浙08民终11号	不适用	本院认为：本案主要的争议焦点在于被上诉人宋云牛申请确认劳动关系是否适用诉讼时效的规定。本院认为，时效制度是指权利受到侵害的权利人在法定的时效期间内不行使权利，当时效期间届满，法院对其权利不予保护的制度。该制度意在督促权利人及时行使自己的权利。而劳动关系的确认解决的是劳动者与用人单位之间是否存在劳动法律关系，是一种对事实的确认，并不涉及对实体权利义务关系的处理，系属民事诉讼意义上的确认之诉，而确认之诉不受诉讼时效的限制，故上诉人衢州市仙峰实业有限公司的上诉理由缺乏依据，本院不予支持。	
	浙江省金华市中级人民法院	(2019)浙07民终1177号	适用	本案主要争议焦点为本案是否应适用仲裁时效相关规定。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定，因确认劳动关系发生的争议适用该法，故朱光林主张本案不适用该法规定，于法无据，本院不予支持。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，除拖欠劳动报酬争议外，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。即使按照朱光林自认，其于2014年发现自己患有职业病，此后不再上班，慧捷公司也未发放工资，朱光林此时应明知其权利受到侵害。退一步说，2016年10月10日，东阳市巍山镇人民政府曾组织双方就此进行调解，后双方未达成一致意见，即使从此时开始计算，也已经超过1年的仲裁时效。朱光林未提供充分证据证明本案仲裁时效存在中止、中断等事由，一审法院确认本案已超仲裁时效，并据此驳回朱光林相关诉请，符合法律规定，本院予以支持。	