

TAX 财税周刊

(内部刊物, 仅供会员参考)

目 录

一周财税要闻

- [1、金融支持北京市提振和扩大消费的实施方案公布](#)
- [2、不动产信托财产登记试点扩围至南京、苏州](#)

法规速递

- [1、关于印发《技能人才最低工资分类参考指引》的通知](#)
- [2、关于支持事业单位专业技术科研人员创新创业 加速科技创新与产业创新深度融合的实施意见](#)
- [3、关于印发上海市境外职业资格证书认可清单 \(3.0 版\) 的通知](#)
- [4、关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见 \(三\)](#)

政策解析

- [价外费用的税法概念、增值税缴纳及发票开具](#)

税收与会计

- [职工教育经费相关税收政策解析及会计处理](#)





金融支持北京市提振和扩大消费的实施方案公布

中国基金报记者消息：11 月 18 日，中国人民银行北京市分行等 12 部门印发《金融支持北京市提振和扩大消费的实施方案》。

重点内容如下：

1. 总体目标

力争到 2030 年北京市消费领域金融服务水平进一步提升，北京市住宿餐饮、文旅体育、教育、居民服务等服务消费和养老产业贷款余额持续增长、信贷投放力度不断加大，个人消费金融服务质效不断提升，金融助力北京国际消费中心城市取得积极进展，多元化消费金融服务体系基本建成。

2. 加大商品消费信贷支持力度

积极开展汽车贷款业务，合理确定贷款发放比例、期限和利率，适当减免汽车以旧换新过程中提前结清贷款产生的违约金。

加大对汽车特别是新能源汽车消费的金融支持力度。

鼓励金融机构通过多种形式参与商家促消费活动，提供消费贷款、信用卡分期费率优惠等活动，为消费者适当减费让利。

3. 促进文旅体育消费提质升级

充分发挥首都“双奥之城”优势，鼓励金融机构围绕“赛事+”、冰雪经济等消费场景丰富金融产品，探索开展“门票收益权质押”等融资模式，着力培育精品赛事体系和赛事运营企业。

4. 丰富住宿餐饮业金融服务供给

支持打造一批具有京味儿特色的老字号、文旅和美食品牌，支持在城六区、副中心、平原新城地区打造特色文旅消费街区和特色餐饮聚集街区。

5. 支持大力发展家政及养老托育等居民服务消费

降低家政从业人员入行成本，满足其在京金融需求。支持金融机构针对养老托育和健康领域机构的建设运营、装修改造等场景创新服务模式，扩大抵质押范围，满足养老托育和健康领域机构资金需求。

6. 支持消费基础设施和商贸流通体系建设

支持符合条件的消费基础设施发行基础设施领域不动产投资信托基金。

7. 支持居民就业增收

持续落实做好北京市中小微企业首次贷款贴息工作，降低北京市中小微企业融资成本，强化对民营和小微企业、个体工商户等吸纳就业能力强的经营主体金融服务。

8. 优化银发群体消费服务模式

鼓励和支持辖内商业银行发行和经营存量银发群体专属卡产品，有条件的可发行北京区域卡产品，便捷银发群体消费。

9. 提升境外来华人员在京消费服务水平

聚焦重点消费场景、重点商圈优化支付服务，推进无障碍支付服务街区（景区）建设，有效满足外籍来华人员等群体的支付服务需求。

10. 发挥信贷支持主渠道作用

支持金融机构依法合规与社交电商、直播电商等开展合作，积极满足商户和消费者融资需求。

11. 加大债券市场融资支持力度

支持符合条件的文化、旅游、教育等服务消费领域企业发行债券。鼓励符合条件的科创企业通过债

券市场募集资金，推动智慧养老、智能医疗等消费产品提质升级。

12. 积极发展股权融资

支持生产、渠道、终端等消费产业链上符合条件的优质企业通过发行上市、“新三板”挂牌等方式融资。

以下是全文：

金融支持北京市提振和扩大消费的实施方案

为深入贯彻党中央、国务院关于大力提振消费的决策部署，落实《关于金融支持提振和扩大消费的指导意见》（银发〔2025〕122号）文件以及北京市委市政府工作要求，围绕助力国际消费中心城市建设，强化北京市商品消费和服务消费金融供给，更好满足北京市消费领域金融服务需求，推动大力提振消费，制定本方案。

一、总体目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中、四中全会及中央经济工作会议精神，完整、准确、全面贯彻新发展理念，不断完善金融服务体系，提升金融服务能力，聚焦消费重点领域和环节加大金融支持力度。力争到 2030 年北京市消费领域金融服务水平进一步提升，北京市住宿餐饮、文旅体育、教育、居民服务等服务消费和养老产业贷款余额持续增长、信贷投放力度不断加大，个人消费金融服务质效不断提升，金融助力北京国际消费中心城市取得积极进展，多元化消费金融服务体系基本建成。

二、加大重点领域金融支持，挖掘消费潜力

（一）加大商品消费信贷支持力度。积极开展汽车贷款业务，合理确定贷款发放比例、期限和利率，适当减免汽车

以旧换新过程中提前结清贷款产生的违约金。引导金融机构针对首次购买、以旧换新、二手车等不同购车场景优化创新金融产品，加大对汽车特别是新能源汽车消费的金融支持力度。鼓励金融机构积极满足家电以旧换新、绿色智能家居家装、电子产品等领域消费金融需求，通过多种形式参与商家促消费活动，提供消费贷款、信用卡分期费率优惠等活动，为消费者适当减费让利。

（二）促进文旅体育消费提质升级。依托首都作为全国文化中心和国际交往中心的功能定位，深挖历史文化特色资源，围绕全民阅读、文艺演出、直播探店、非遗传承、乡村文旅、民俗文创等领域和北京消费季“京彩四季”主题活动，创新融资模式，加大信贷投放力度。更好发挥东城区国家文化与金融合作示范区的引领示范作用，提升辖内银行文化金融服务能力。充分发挥首都“双奥之城”优势，鼓励金融机构围绕“赛事+”、冰雪经济等消费场景丰富金融产品，探索开展“门票收益权质押”等融资模式，着力培育精品赛事体系和赛事运营企业。

（三）丰富住宿餐饮业金融服务供给。围绕北京国际美食荟、北京国际电影节、“电竞北京”等主题活动，创新金融消费场景，支持打造一批具有京味儿特色的老字号、文旅和美食品牌，支持在城六区、副中心、平原新城地区打造特色文旅消费街区和特色餐饮聚集街区。支持和引导金融机构与文旅住宿餐饮经营主体联合开展消费满减、折扣优惠，信用卡积分抵扣、消费立减金等多样化优惠活动，不断扩大金

融消费优惠场景覆盖面，支持培育一批特色书店、星级酒店、特色民宿、餐饮品牌和示范文旅场景。

（四）支持大力发展家政及养老托育等居民服务消费。鼓励和引导辖内金融机构在依法依规、风险可控的前提下，与家政公司合作创新，为来京家政服务人员提供在住宿购车等方面提供特色金融服务，降低家政从业人员入行成本，满足其在京金融需求。支持金融机构针对养老托育和健康领域机构的建设运营、装修改造等场景创新服务模式，扩大抵质押范围，满足养老托育和健康领域机构资金需求。

（五）支持消费基础设施和商贸流通体系建设。鼓励辖内金融机构主动对接北京国际消费中心城市

建设重点项目及其他消费领域重大项目、重点工程，围绕商圈升级改造、商业业态更新、流通体系建设等领域，优化金融产品和服务，根据借款人资信状况和偿债能力、项目投资回报周期等，优化贷款审批条件，合理设置贷款期限，提供优惠贷款利率，降低市场主体融资成本。支持符合条件的消费基础设施发行基础设施领域不动产投资信托基金。

三、完善重点群体配套服务，释放消费需求

(六) 支持居民就业增收。持续落实好北京市中小微企业首次贷款贴息工作，降低北京市中小微企业融资成本，强化对民营和小微企业、个体工商户等吸纳就业能力强的经营主体金融服务。深入实施创业担保贷款政策，继续落实好创业担保贷款贴息工作，积极争取中央普惠金融专项资金支持，规范资金管理和使用，促进符合条件的个人和企业创业增收。

(七) 优化银发群体消费服务模式。鼓励辖内金融机构聚焦不同老龄群体消费金融需求，为不同阶段、不同特征的老龄群体提供全方位金融服务。指导辖内商业银行在全市部分连锁食堂餐饮商户开展老年助餐支付便利试点，鼓励和支持辖内商业银行发行和经营存量银发群体专属卡产品，有条件的可发行北京区域卡产品，便捷银发群体消费。

(八) 提升境外来华人员在京消费服务水平。支持相关支付机构和银行进一步扩大“外卡内绑”应用场景和主体范围，加强产品创新和政策宣传，提升注册、绑卡、支付等各环节的友好度和便利性。聚焦重点消费场景、重点商圈优化支付服务，推进无障碍支付服务街区（景区）建设，有效满足外籍来华人员等群体的支付服务需求。

四、提升金融机构服务水平，扩大消费供给

(九) 发挥信贷支持主渠道作用。辖内各银行、消费金融公司、汽车金融公司等金融机构要找准自身功能定位，发挥自身优势，为消费领域提供差异化、特色化、便捷化的金融服务。鼓励辖内银行加大对服务消费领域内部资金转移定价支持，创新优化服务消费领域信贷产品，加大对符合条件的消费行业经营主体首贷、续贷、信用贷、中长期贷款支持力度，满足服务消费企业多样化金融需求。支持辖内金融机构提升对消费贷款的风险管理能力，在确保覆盖经营成本和商业可持续前提下自主理性定价，合理适度扩大客户支持范围，促进消费贷款提质增量。引导消费金融公司提升自主获客和自主风控能力，合理确定贷款综合利率水平。支持金融机构依法合规与社交电商、直播电商等开展合作，积极满足商户和消费者融资需求。

(十) 加大债券市场融资支持力度。支持符合条件的文化、旅游、教育等服务消费领域企业发行债券。鼓励符合条件的科创企业通过债券市场募集资金，推动智慧养老、智能医疗等消费产品提质升级。支持辖内符合条件的消费金融公司、汽车金融公司、金融租赁公司发行金融债券，拓宽资金来源，扩大消费信贷规模。推动个人汽车、消费、信用卡等零售类贷款资产证券化增量扩面，促进盘活信贷存量，提升消费信贷供给能力。

(十一) 积极发展股权融资。支持生产、渠道、终端等消费产业链上符合条件的优质企业通过发行上市、“新三板”挂牌等方式融资。引导社会资本加大对服务消费重点领域投资，通过“长期资本”“耐心资本”满足长周期消费产业融资需求。积极发挥私募股权投资基金和创业投资基金作用，加大对处于种子期、初创期企业的股权投资。

五、加强政策协同发力，培育消费沃土

(十二) 强化货币政策的激励引导作用。落实落细服务消费与养老再贷款政策，激励引导金融机构加大对住宿餐饮、文体娱乐、旅游、教育、居民服务等消费重点领域的各类经营主体信贷投放。用好用足支农支小再贷款额度，“京消融”专项再贷款额度、“京消通”专项再贴现产品，引导金融机构加大对服务消费、养老等重点领域和小微涉农企业的信贷支持力度。

(十三) 落实财政政策的支持引导作用。实施好个人消费贷款与服务消费经营主体贷款的贴息政策，

降低居民消费信贷成本和服务业经营主体融资成本，助力释放消费潜力。用好小微企业信用担保代偿补偿政策，加大对政策性融资担保业务的风险补偿力度，促进政府性融资担保机构为符合政策导向的小微企业提供更充分的融资担保服务。

（十四）完善保险体系的服务保障作用。鼓励辖内金融机构研发符合参加人养老需求、具有长期限特征且具有一定收益率的个人养老金专属产品，促进养老财富储备和稳健增值。加快推进商业保险年金产品创新。扩大商业健康保险覆盖面，提升服务保障水平。发展商业长期护理保险。推动商业健康保险加大创新药支持力度，满足人民群众多层次、个性化的健康保障需求。支持发展老年旅游保险，鼓励扩大旅游保险覆盖面。加快发展面向农民、城镇低收入者等群体的普惠保险，支持重点群体更多配置普惠保险，推广个体工商户综合保险。

六、加强基础金融服务，优化消费环境

（十五）持续深化支付环境建设对消费的带动作用。鼓励银行卡清算机构、金融机构将年度营销计划与北京市各类文旅、商务等活动相融合，通过开展行业促消费等措施，扩大联合宣传效果，助力打造高品质消费场景和消费地标。鼓励引导金融机构持续优化移动支付 APP 用户体验，简化老年人群体、外籍来华人员的注册、绑定流程。鼓励在“食、住、行、游、购、娱”等消费领域积极稳妥推行数字人民币，持续开展数字人民币促消费、惠民生推广活动。

（十六）加强金融消费者权益保护。探索建立监管部门、行业协会、金融机构共同参与的金融消费纠纷快速处理机制，在一定时限内完成金融消费纠纷案件的调解处理。严厉打击虚假宣传、误导销售、不合理收费等侵害消费者权益的行为，规范金融市场秩序。开展多形式、全方位的金融消费者教育宣传活动，结合金融安全宣传月、“蜜蜂计划”等投资者教育活动，下社区、下园区、下校区，向社会大众普及金融消费知识，提高消费者风险意识和自我保护能力。支持银行探索线上开立和激活信用卡业务，鼓励通过“视频面签”等风险可控的技术手段，有效核验客户身份及申请信息真实性，切实防范账户伪冒等欺诈风险。

七、强化组织保障

（十七）加强组织协调和政策评估。强化金融部门同发改、财政、商务及消费相关行业主管部门政策协同和信息共享，通过信贷市场服务平台、北京市银企对接系统等平台开展信息共享和融资跟踪对接。做好消费相关领域贷款统计和监测分析。鼓励辖内各金融机构及时制定支持北京市提振和扩大消费的具体实施方案。辖内各银行要整合设立支持消费领域工作机制，统筹内部资源，强化公司部门和零售部门协调联动，建立健全支持服务消费和个人消费的内部考核和评价机制，将服务消费相关领域贷款纳入重点领域贷款考核指标。探索开展金融支持消费政策效果评估并加强结果运用，推动加大信贷资源投入。

（十八）做好经验总结和宣传推广。各金融机构要加大金融支持消费相关政策和产品的宣传力度，让更多企业和个人及时获得消费领域金融信息和服务。各金融机构要认真总结相关工作经验、典型案例和问题建议，及时向金融管理部门报告。

不动产信托财产登记试点扩围至南京、苏州

经济参考报消息：继北京、上海、厦门、广州、天津之后，不动产信托财产登记试点又有新突破。近日，江苏省不动产登记中心对外宣布将在南京市、苏州市两地开展不动产信托登记试点。对此，业内专家表示，未来信托财产管理和转让中可能出现的权属争议将得到有效化解，我国近 30 万亿元的信托资产有望进一步盘活。

具体来看，此次江苏金融监管局、江苏省委金融委员会办公室、江苏省自然资源厅、江苏省税务局

联合印发的《关于开展不动产信托财产登记试点工作的通知》（以下简称《通知》）围绕不动产信托财产登记的适用范围、工作要求、办理流程等方面作出详细规范，为南京与苏州两地试点业务的开展提供了清晰指引。

有别于此前一省一地的单点探索，此次江苏同时官宣两城试点，让不动产信托财产登记实践初具联动示范效应。从流程来看，根据《通知》要求，江苏辖内信托机构以南京、苏州行政区域内不动产开展不动产信托业务的，按照“办理信托产品预登记—申请出具证明文件—办理信托财产登记—反馈登记结果”的流程办理。

《通知》提出，不动产转入信托需办理信托财产登记的，不动产登记机构依据委托人与信托机构的共同申请，根据信托文件等申请材料依法办理转移登记，并将信托相关事项记载于不动产登记簿。信托机构完成不动产信托财产登记后，办理信托产品登记时需一并提交不动产权证书。当不动产转出信托时，不动产登记机构依据信托机构及相关当事人的申请办理转移登记，并删除“信托财产”相关标注。

“不仅是流程的细化，此次江苏双城的不动产信托财产登记试点，还聚焦于信托财产权属的清晰界定与全周期规范管理。”对此，有业内分析人士认为，这一流程闭环既回应了信托业务对财产安全的核心诉求，也为后续多元信托服务场景的拓展奠定了合规基础。

江苏省自然资源厅表示，下一步，将与省级有关部门建立信息共享机制，指导试点地区规范推进不动产信托财产登记工作，保障登记事项规范、准确、完整，进一步夯实信托财产独立性。同时，以不动产信托财产登记为基础支撑，积极支持信托机构围绕代际传承、家庭服务、养老保障、公益慈善等多元场景设计信托服务模式，促进江苏不动产信托业务规范化、高质量发展。

据中国信托业协会统计，截至 2025 年 6 月末，全行业信托资产管理规模达 32.43 万亿元，同比增长 20.11%，首超 30 万亿元，仅次于保险资管和公募基金。

事实上，信托行业虽然已成为我国重要的金融子行业之一，但目前信托业尚未建立完善的信托登记制度，这既不利于规范信托产品的信息披露，也不利于信托财产权属关系的认定和信托产品的市场化流转。在业内专家看来，信托财产登记制度的接续试行，是进一步盘活我国近 30 万亿元信托资产迈出的重要一步。

“由于过去信托财产登记机制缺失，信托财产纳入信托存在制度障碍，京沪广等地出台不动产信托财产登记办法是非常重要的探索。”资管研究员袁吉伟表示，这有利于促进以家族信托为代表的财富管理信托的发展，推动信托行业回归本源。

不动产信托登记也面临不少挑战。用益信托分析师喻智表示，税收优惠问题备受关注。比如，在北京，财产登记的文件包括契税完税证明，但目前尚不清楚需要提供的是委托人的完税证明，还是信托公司作为受托人出具的完税证明，所以在登记环节和税收优惠政策方面的相关规定尚不清晰。

“建议从立法层面完善信托财产登记制度，明确信托登记的具体操作规则、程序和要求，使其与现行的不动产登记制度有效衔接。同时，修订信托法和不动产登记暂行条例等相关法律法规，为不动产信托财产登记提供更加明确的法律依据。针对信托财产登记环节的重复征税问题，建议出台专门的信托税收政策，明确信托财产在设立、存续和终止阶段的税收处理规则，避免重复征税。”中信信托风险管理部周萍博士表示。



人力资源社会保障部办公厅 关于印发《技能人才最低工资分类参考指引》的通知 人社厅发（2025）52 号

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）：

为深入贯彻落实党中央、国务院关于完善按要素分配政策制度的重大决策部署，推动构建技能导向的企业工资分配制度，切实提高技能人才工资水平，我们编制了《技能人才最低工资分类参考指引》，现印发给你们。

各地区要加强宣传培训，优化指导服务，推广典型经验，推动区域、行业、企业分类分级合理确定技能人才最低工资，进一步凸显技能价值激励导向，合理提高技能人才工资水平。

人力资源社会保障部办公厅

2025 年 11 月 5 日

（此件主动公开）

技能人才最低工资分类参考指引

第一章 总则

第一条 为加快构建体现技能价值激励导向的企业技能人才工资分配制度，提高技能人才工资水平，促进职工增技、企业增效、技能增收，结合技能人才特点，特制定本指引。

第二条 本指引旨在为区域、行业、企业分类确定技能人才最低工资提供参考和指导。

第三条 本指引所称技能人才，是指在生产和服务等领域岗位中具备一定专业技能水平，运用所掌握的专门知识和技术技能，进行实际操作的人员。

本指引所称技能人才最低工资，指区域、行业、企业内的技能人才在提供正常劳动的前提下，应获得的最低劳动报酬。技能人才最低工资应高于政府发布的法定最低工资标准。

第四条 确定技能人才最低工资应遵循以下原则：

（一）凸显技能要素价值。科学评价技能要素贡献，充分体现技能要素创造的价值。

（二）合理反映技能差别。衡量技能人才所从事岗位价值高低、技能人才技能的复杂度和稀缺性，兼顾积累技能要素所需的人力资本投入。

（三）统筹工资分配关系。与经济社会发展、物价水平、劳动生产率及行业、企业效益等相适应，与管理、技术等其他序列人才工资水平相协调。

（四）保障劳动者民主权利。通过集体协商或履行民主管理程序确定，并符合法律法规有关规定。

第二章 确定技能人才最低工资的主要参考因素

第五条 确定技能人才最低工资主要参考技能人才所从事的岗位类别、所具备的技能水平等因素。

第六条 结合技能人才所从事岗位的工作内容、职责任务以及岗位所需技能的复杂度、稀缺性、人力资本积累，一般将岗位按照对企业生产经营的重要程度分为四类：

（一）基础类岗位：此类岗位的工作内容多为重复性、常规性工作，工作操作规程较为容易。劳动者通常经过短时间经验积累或专门培训，掌握单一简单技能即可符合岗位要求。

（二）重要类岗位：此类岗位的工作内容多为处理企业生产经营某一领域内较为复杂、具有一定难度的工作任务。劳动者通常需要经过一段时间的工作经验积累或专门培训，具备某一领域较为丰富的知识储备，掌握较为专业、精深的技能才能符合岗位要求。

（三）关键类岗位：此类岗位的工作内容多为承担企业生产经营某一领域内非常规性、较高难度的工作任务或处理跨领域、多维度的复合复杂类任务。劳动者通常需要经过较长时间的工作经验积累或专

门培训，具备某一领域丰富的知识储备或多个领域较为系统的知识储备，掌握专业、精深或综合、全面的技能才能符合岗位要求。

（四）核心类岗位：此类岗位的工作内容多为承担重大技术攻关、改造升级等具有前瞻性、创新性要求的工作任务。劳动者通常需要具有深厚的工作经验、较高的教育水平或较强的学习能力，精通多领域的专业理论知识，掌握高超、精湛的技能才能符合岗位要求。

第七条 区域、行业、企业可参考本指引对岗位分类的方法，结合自身实际，对技能人才从事的岗位进行科学分类，确定岗位类别的数量、称谓，明确不同岗位类别的划分标准、包含的具体岗位或职业（工种）、技能人才任职资格要求等。在确定每一岗位类别中包含的岗位或职业（工种）时，也可综合考虑劳动强度、劳动条件、风险责任、市场招工难度等因素适当调整岗位或职业（工种）所在岗位类别。

第八条 区域、行业、企业可根据自身实际和国家职业标准有关要求，明确每一岗位类别的岗位或职业（工种）包含的职业技能等级。既可以按照学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师的“新八级工”设置职业技能等级序列，也可在相应的职业技能等级内划分层次，明确各层次相应称谓以及与“新八级工”相应技能等级的对应关系。

第九条 区域、行业、企业可根据具体情况，确定符合不同岗位类别要求的技能人才职业技能等级最低级别。原则上岗位类别对企业生产经营重要程度越高、所需技能要求越高，在该类岗位工作的技能人才职业技能等级的最低级别应越高。每一岗位类别包含的岗位或职业（工种）所需技能等级的最低级别可在本岗位类别的最低级别之上进行差异化设置。

第三章 分类分级确定技能人才最低工资的方法

第十条 区域、行业、企业确定技能人才最低工资可采取确定月最低工资的形式，也可单独针对技能津贴单元确定月最低技能津贴发放标准。

第十一条 区域、行业、企业确定各岗位类别技能人才的月最低工资，可参考本地区同类可比岗位或职业（工种）市场工资价位低位数，结合行业（企业）经营特点、发展需要和效益情况，按照本地法定月最低工资标准上浮一定比例确定：

- （一）基础类岗位，一般不低于本地法定月最低工资标准 105%；
- （二）重要类岗位，一般不低于本地法定月最低工资标准 120%；
- （三）关键类岗位，一般不低于本地法定月最低工资标准 150%；
- （四）核心类岗位，一般不低于本地法定月最低工资标准 200%。

根据该方法确定的各岗位类别技能人才月最低工资为该岗位类别职业技能等级最低级别的技能人才月最低工资。如岗位类别内技能人才职业技能等级的最低级别为学徒工，则该岗位类别以学徒工的上一级技能等级作为确定本岗位类别月最低工资的起点。学徒工的月最低工资可在不低于本地法定月最低工资标准的基础上合理确定。

第十二条 区域、行业、企业确定不同岗位类别内不同职业技能等级的技能人才月最低工资，可参考本地区同类可比岗位或职业（工种）、相同或相近技能等级市场工资价位，在该类别岗位技能人才月最低工资基础上，按技能等级逐级上浮一定比例或一定数额确定。特级技师、首席技师最低工资一般不低于所在区域、行业、企业高级专业技术人员或高级管理人员工资的低位数。

第十三条 确定技能人才小时最低工资的，可在月最低工资的基础上，按标准工时进行折算。

第十四条 采取确定月最低技能津贴形式的，可按照基础类岗位、重要类岗位、关键类岗位、核心类岗位逐类增加的原则确定不同岗位类别的技能人才月最低技能津贴发放标准。同一岗位类别内根据技能人才的职业技能等级逐级增加。

第四章 确定和调整最低工资的程序和要求

第十五条 区域、行业技能人才最低工资应通过开展区域性、行业性集体协商确定。区域性、行业

性集体协商在县级以下区域开展。集体协商基础较好、条件较为成熟的地区可探索在县级以上开展。

开展集体协商，要广泛听取区域、行业内企业意见和技能人才诉求，充分收集技能人才市场工资水平、行业发展现状和趋势、企业人工成本承受能力、社会平均工资增长幅度、居民消费价格指数等信息。

第十六条 开展区域性、行业性集体协商，可将岗位类别的数量、称谓、划分标准、包含的具体岗位或职业（工种）、职业技能等级及其最低级别和不同岗位类别、不同职业技能等级技能人才最低工资或最低技能津贴等作为协商重点，有针对性地开展协商，分类分级确定技能人才最低工资等事项。

第十七条 规范区域性、行业性集体协商的代表产生、要约应约、协商会议、合同订立、职代会审议、公示报送等环节，确保集体协商依法合规。

第十八条 企业通过开展本企业集体协商或履行召开职工代表大会审议等民主程序，确定本企业不同岗位类别、不同职业技能等级技能人才最低工资或最低技能津贴。企业技能人才最低工资应不低于所在区域或行业协商确定的技能人才最低工资。

第十九条 区域、行业、企业应多渠道拓展工资调查信息来源，统筹运用好政府发布的企业从业人员工资价位信息、行业组织或工会组织发布的薪酬调查数据以及市场薪酬大数据等各类信息，充分研判对标，合理确定技能人才最低工资。

第二十条 技能人才最低工资应根据本地法定最低工资标准、劳动力市场供求及生产经营形势等变化情况，及时予以调整。

第二十一条 技能人才在提供正常劳动的前提下，企业应支付的工资剔除以下项目后，不低于技能人才月最低工资：

- （一）延长工作时间工资；
- （二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境条件下的津贴；
- （三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

采用月最低技能津贴形式的，要确保技能人才提供正常劳动的工资水平在剔除技能津贴后不低于本地法定最低工资标准。

第二十二条 区域、行业、企业要合理确定工时工价和劳动定额标准，确保技能人才在提供正常劳动的前提下，获得的工资报酬不低于技能人才月最低工资。

第五章 附则

第二十三条 各地人力资源社会保障部门应会同各级工会、企联、工商联等，结合本地实际，积极推动对技能人才需求量的主导产业、重点发展行业和产业集聚的工业园区、产业园区、街道乡镇，以及龙头企业等，通过开展集体协商分类分级确定技能人才最低工资，帮助区域、行业、企业更好吸引和留住技能人才，支撑发展需要。

第二十四条 各地人力资源社会保障部门可结合本地实际，分行业进一步细化确定技能人才最低工资的方法，并发布典型案例。要加大宣传培训，加强指导服务，及时发布重点区域、重点行业、紧缺急需岗位或职业（工种）、不同职业技能等级的市场工资价位信息，为区域、行业、企业确定技能人才最低工资提供参考。要引导企业建立健全充分体现技能价值的工资分配制度，促进技能人才提技增收。

附件：

- 1.《技能人才最低工资分类参考指引》示意图（略）
- 2.《技能人才最低工资分类参考指引》示例（略）

上海市人力资源和社会保障局 关于支持事业单位专业技术科研人员创新创业 加速科技创新与产业创新深度融合的实施意见 沪人社规（2025）25 号

市政府各委、办、局，各区人力资源社会保障局，各有关单位：

为贯彻落实党的二十届四中全会精神以及中共中央、国务院关于全面深化事业单位改革的意见，深化国际科技创新中心建设，现就支持高校、科研院所、医疗卫生机构等事业单位（以下简称事业单位）聘用在专业技术岗位上的科研人员依据《中华人民共和国促进科技成果转化法》开展科技成果研发和转化的活动，在《事业单位人事管理条例》等人事管理制度框架内，打通科研人员在院企、校企之间的流动通道，激发人才创新活力，推进创新链、产业链、资金链、人才链深度融合，结合本市实际，制定本实施意见。

一、支持专业技术科研人员离岗开展高价值创新创业

（一）加大高价值离岗创业活动支持力度。科研人员书面申请并经事业单位同意，可带着科研项目和成果离岗创办科技型企业或到企业开展创新工作（以下简称离岗创业）。离岗创业人员（以下简称离岗人员）或其团队一般应为相应职务科技成果的主要完成人。事业单位“双肩挑”人员，以及涉及承担国防、国家安全等工程和项目的科研人员离岗创业的，按照国家和本市相关规定执行。

离岗创业期限不超过 3 年，期满未盈利的可申请延长 1 次，延长期限不超过 3 年，在同一事业单位累计不超过 6 年。支持开展长周期、高价值创新创业，首次离岗期满未盈利的，可回岗转为兼职创新或在职创办企业，回岗时间不计入离岗期限。

（二）优化离岗创业申请流程。事业单位应明确申请条件和流程，不得以职称、年龄、资历、科技成果形式、获奖层次、获得专利与否作为限制条件，审核同意后，应在 15 个工作日内，与离岗人员及企业订立离岗协议，约定创业期限、工资福利待遇、科研成果归属与收益分配、知识产权保护、保密义务等事项，并相应变更聘用合同。聘用合同变更后，未执行的合同期限应与离岗协议期限一致。离岗期内，事业单位不得以离岗创业为由解除其人事关系。鼓励事业单位赋予离岗人员相关职务科技成果所有权或长期使用权。

（三）发挥事业单位成果转化服务功能。鼓励事业单位设立技术转移转化服务机构，为申请离岗创业人员提供各种创业指导服务。有条件的事业单位可设置不超过 1 年的创业暂缓期，不计入离岗期限；有条件的事业单位可约定创业团队组建、企业规模、融资成功、实现盈利等关键创业节点，对完成创业节点的，给予相应创业服务支持。

（四）保障离岗创业人员权益。离岗期间执行原事业单位人事管理制度。离岗人员应定期向原事业单位报告创业情况，由原事业单位结合企业意见，确定年度考核档次。离岗创业业绩突出，年度考核被确定为优秀档次的，不占原事业单位考核优秀比例。经济效益或社会效益显著的，可按规定给予表彰奖励。离岗人员与原事业单位其他在岗人员同等享有职称评审和岗位晋升权利，并不占专业技术岗位结构比例。离岗期间业绩可作为职称评审、岗位晋升的重要依据。允许离岗人员在所在企业申报职称，所获职称可作为返回原事业单位后参加岗位竞聘、重新订立聘用合同的参考。

离岗期内，由原事业单位发放国家规定的基本工资，年度考核结果为合格及以上档次的，正常晋升薪级工资。社会保险费、职业年金由原事业单位代缴，费用由个人和企业共担，也可由三方协商，缴费基数按照原事业单位同类人员确定。离岗期间原事业单位工作年限连续计算。按规定缴纳社会保险费和职业年金的，离岗创业年限视作连续工龄。企业应同时依法为离岗人员缴纳工伤保险费，缴费基数按其工资性收入确定。离岗人员发生工伤的，企业按规定承担有关工伤保险责任。工伤后返回原事业单位的，

经与原事业单位协商一致，可办理工伤保险责任转移手续，享受原事业单位工伤人员同等的工伤保险待遇。离岗人员享受的工伤待遇费用不纳入工伤保险支缴率考核范围。离岗人员病故的，由原事业单位按规定发放事业单位死亡一次性抚恤金和丧葬费。

（五）畅通离岗创业人员返回渠道。离岗期间空出的岗位，可规定聘用急需紧缺人才。离岗人员返回时，如无相应岗位空缺，可暂时突破岗位总量和结构比例，聘用至不低于原等级的岗位，并在 3 年内逐步消化；需提前返回的，应提前 30 日书面报告，原事业单位应在 30 日内安排相应岗位。离岗期间，离岗人员提出解除聘用合同的，原事业单位应及时依法解除聘用合同。离岗期满无正当理由未按时返回的，按旷工处理。

二、分类支持专业技术科研人员兼职创新、在职创办企业

（一）实行兼职创新、在职创办企业分类管理。在完成本职工作的前提下，科研人员书面申请并经所在单位同意，可到与本事业单位业务领域相近企业、科研机构、高校、社会组织等兼职，或利用科技成果转化方式在职创办企业（以下简称兼职创新、在职创办企业）。对科研人员兼职创新、在职创办企业的书面申请，在不影响完成本职工作的情况下，事业单位一般应予以同意，且不得随意变更或撤销。

（二）完善兼职创新、在职创办企业流程管理。事业单位，兼职创新、在职创办企业人员（以下简称兼职人员）及所在企业应订立兼职协议，约定兼职期限、弹性工作时间、报酬提取、科研成果归属与收益分配、知识产权保护、保密义务等事项。鼓励事业单位赋予兼职人员相关职务科技成果所有权或长期使用权。

事业单位应强化对兼职人员本职工作的考核，并在内部公示兼职创新、在职创办企业情况。兼职创新、在职创办企业影响本职工作的，应及时停止或转为离岗创业。兼职人员自愿流动到兼职单位工作，或在职创办企业期间提出解除聘用合同的，事业单位应及时解除聘用合同。

（三）保障兼职创新、在职创办企业人员权益。兼职人员继续享有在人事关系所在单位参加职称评审和岗位晋升的权利，并可可不占专业技术岗位结构比例，培训、考核、奖励、项目申报、工资、社会保险等各方面权利和福利待遇不受影响，也可在兼职单位或创办企业申报职称和项目。在兼职单位或所创办企业取得的业绩可作为职称评审、岗位晋升、考核、奖励等的重要依据，参加的培训时间计入人事关系所在单位累计培训时间。经协商，兼职人员可实行相对灵活的弹性工作时间。到企业兼职创新人员，与企业职工同等享有获取报酬、奖金、股权激励的权利；为实现高新技术成果转化、技术攻关提供有偿服务，可获取兼职报酬，国家和本市另有规定的从其规定。兼职单位或创办企业应依法为兼职人员缴纳工伤保险费，缴费基数按其工资性收入确定。兼职人员在人事关系所在单位外工作期间发生工伤的，工伤待遇享受及工伤保险支缴率考核等参照离岗人员处理。鼓励企业为兼职创新人员参加个人储蓄性养老保险提供补贴。

三、支持事业单位在产学研合作中派出专业技术科研人员到企业工作或参与项目合作

（一）规范派出人员人事管理。事业单位根据产学研合作需要，可派出科研人员到企业工作或参与项目合作。双方应变更聘用合同，约定岗位职责、工作标准和考核、工资福利待遇等。除协商一致外，事业单位不得变更未执行的聘用合同期限。派出单位、派出人员、派驻企业应订立三方协议，约定工作内容、期限、报酬、培训、奖励等权利义务以及科研成果归属与收益分配、知识产权保护、保密义务等内容。派出期限应不超过聘用合同期限。提前完成合作任务或派出期满仍在聘用合同期限内的，派出人员应返回原岗位工作，或由派出单位安排相应等级岗位。派出期满无正当理由未返回的人员，按旷工处理。派出期满但所从事工作确未结束的，协商一致可续签三方协议，并相应变更或续签聘用合同。自愿流动到企业工作的，事业单位应及时与其解除聘用合同并办理相关手续。派出人员在派出期间执行事业单位人事管理规定和派出单位的内部人事管理办法，同时遵守派驻企业的规章制度，与派驻企业发生争议的，按民事法律法规处理。

(二) 调动派出人员积极性主动性。派出期间，派出人员与派出单位在岗人员同等享有参加职称评审、项目申报、岗位竞聘、培训、考核、奖励等方面权利，并与派驻企业职工同等享有获取报酬、奖金、股权激励的权利，国家和本市另有规定的从其规定。年度考核由派驻企业提供创新创业情况，由派出单位考核。在派驻企业参加培训的时间计入派出单位累计培训时间。派出期间的工作业绩应作为其职称评审、岗位晋升、考核、奖励等的主要依据，派出单位可按规定对业绩突出人员在岗位晋升时予以倾斜。事业单位转化科技成果依法获得的收入全部留归本单位，可按国家和本市有关规定对完成或转化职务科技成果做出贡献的人员给予奖励和报酬，相关支出计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。

四、鼓励事业单位引进企业人才

(一) 支持事业单位设置创新岗位。事业单位可围绕科技项目开发、科技成果推广和转化、科研社会服务等工作，设置“项目经理人”“成果推广专员”“技术经理人”“转化服务岗”等专业技术创新岗位（以下简称“创新岗位”）。现有岗位设置方案难以满足创新工作需求的，可按规定申请调整岗位设置方案，也可按规定申请设置特设岗位，不受岗位总量和结构比例限制。创新岗位人选可通过内部竞聘上岗或面向社会公开招聘等方式产生，其中高层次人才可通过直接考察方式引进。

(二) 加大创新岗位人才激励力度。创新岗位可实行相对灵活、弹性的工作时间。在创新岗位工作期间，取得的技术项目开发等科研效益、科技成果推广和转化等经济效益，以及吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益，应作为科研人员职称评审、项目申报、岗位晋升、考核、奖励的主要依据。取得重大贡献的创新岗位人员，可优先参加科技成果转移转化高级职称评审，不占岗位结构比例。绩效工资分配应向在创新岗位业绩突出的科研人员倾斜。对创新岗位科研人员按照国家有关规定，经有关部门批准可实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配方法。创新岗位科研人员依法取得的职务科技成果转化现金奖励，计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。

(三) 支持事业单位设立流动岗位。支持事业单位自主设立“产业导师”“企业教授”“创业导师”等流动岗位（以下简称流动岗位），吸引有创新实践经验的企业人才参与本单位工程技术教育、创新创业人才培养、创新思维培育等工作。流动岗位不纳入人事综合管理部门核准备案后的岗位设置方案，岗位人员由事业单位自主引进，不与事业单位建立人事关系，其薪酬由双方协商确定。事业单位应与流动岗位人员、企业订立岗位协议，明确工作期限、时间、内容、要求、条件、报酬、保密纪律、成果归属等内容。流动岗位人员被事业单位录用的，在流动岗位期间的工作业绩以及在企业聘任的专业技术职务的资历，可作为岗位聘用和职称评审的重要依据。流动岗位人员与事业单位发生争议的，按照民事法律法规处理。

五、加强监督管理

(一) 事业单位主管部门及事业单位要切实提高政治站位，支持符合条件的科研人员以各种形式参与“双创”活动。对新技术、新产业、新业态、新模式，充分给予支持和鼓励，完善尽职免责制度，严禁简单封杀或放任不管。事业单位主管部门可根据本实施意见精神，制定本系统具体操作细则。鼓励事业单位出台本单位创新创业相关文件，或与具体企业签订产学研合作框架，在合作框架中综合运用派出、兼职、离岗等多种路径开展合作，支持使用本单位科研、教学、师生、转化、场所等资源开展创新创业，明确指引科研人员参与本单位创新创业的具体路径。

(二) 进一步强化事业单位领导把关责任，加强事中事后监管，完善对违反政策要求的惩戒措施。事业单位应建立健全事业单位内部人事管理制度，完善聘用合同、岗位聘用、考核奖励等各项制度，不得擅自扩大离岗创办企业政策实施范围、违规设置创新岗位，坚决杜绝不符合条件的人员违规“搭便车”，出现新的“吃空饷”问题。

科研人员应严格遵守国家有关规定，不得损害或侵占本单位合法权益，不得通过交叉兼职等手段规

避国家收入分配政策。对欺骗组织从事非“双创”活动等各类违纪违规行为，同级人力资源社会保障部门予以记录，并按照干部人事管理权限予以纠正；对拒不改正的，终止其“双创”活动；情节严重的，依法依规给予组织处理或处分。同时，对违规获取的资金、项目、荣誉等，按国家和本市有关规定取消或撤销。

中央在沪高等院校、科研院所等事业单位经主管部门同意，可参照本实施意见执行。

本实施意见自 2025 年 11 月 7 日起施行，有效期至 2030 年 11 月 6 日。

2025 年 11 月 7 日

上海市人力资源和社会保障局 关于印发上海市境外职业资格证书认可清单（3.0 版）的通知 沪人社专（2025）298 号

市委、市政府各有关部、委、办、局，各区人力资源社会保障局，各有关单位：

为全面贯彻党的二十届四中全会精神，落实《国务院关于开展营商环境创新试点工作的意见》（国发〔2021〕24 号），按照国家专业技术人才管理服务改革试点对于完善职业资格国际（境外）认可机制的要求，探索高水平制度型开放，促进重点领域产业发展和专业技术人才集聚，力争形成与国际接轨的专业技术人才评价改革创新“上海方案”，市人力资源社会保障局会同有关部门，建立行业联动的证书主动发现机制、证书遴选的专家评估机制、适配产业的清单动态调整机制、证书核验的快速响应机制等四大机制，进一步完善境外职业资格证书认可清单制度以及境外职业资格和职称评价衔接机制，研究制定了《上海市境外职业资格证书认可清单（3.0 版）》（以下简称《清单》，见附件 1），并分层分类配套相关政策措施。现将有关事项通知如下：

一、分类提供便利保障服务

（一）《清单》A 类项目持证人员

为在本市合法工作的《清单》A 类项目持证人员提供以下便利保障服务：

1. 外籍人员可凭相关单位邀请函件办理有效期 5 年以内的多次签证，或凭工作许可办理有效期 5 年以内的工作居留许可；
2. 外籍人员符合条件的可办理相应类别来华工作许可，其中外国专业人才（B 类）年龄可放宽至 70 周岁，符合外国高端人才（A 类）条件的，可办理 5 年以内的有效证件；
3. 非本市户籍人员在申请上海市居住证积分时，可给予对应的职业资格或职称积分；
4. 外籍和港澳台人员符合条件的，在申请上海市海外人才居住证时可给予加分；
5. 境外从业经历可视同境内从业经历；
6. 鼓励本市各行业主管部门、各区、企事业单位给予持证人员其他支持和保障。

（二）《清单》B 类项目持证人员

在上述 A 类项目持证人员便利保障服务的基础上，进一步为在本市合法工作的《清单》B 类项目持证人员提供以下便利保障服务：

1. 外籍人员符合条件的可办理外国高端人才（A 类）来华工作许可，可不受学历、年龄、工作经历限制；
2. 符合条件的外籍人员由国家重点发展区域主管部门推荐申请在华永久居留，其外籍配偶和未成年子女可随同申请；
3. 外籍人员可办理有效期 5 年的多次签证，支持符合条件的外籍人员办理《外国高端人才确认函》，可申请最长 10 年期的人才签证（R 字签证），享受出入境便利；

4. 外籍人员来沪创新创业可凭相关证明，办理相关居留证件；
5. 在岗发挥作用突出的，经本市用人单位推荐，可申请办理人才引进；
6. 鼓励本市各行业主管部门、各区、企事业单位参照高层次人才给予持证人员其他支持和保障。

二、支持持证人员考核认定职称

在本市合法工作的《清单》C类项目持证人员，可直接申报考核认定相关系列（专业）相应层级职称，其境外专业经历、工作业绩、创新贡献等可作为评价依据。

（一）基本要求

1. 遵守中华人民共和国宪法和法律法规；
2. 具有良好的职业道德、敬业精神，作风端正；
3. 热爱本职工作，认真履行岗位职责。
4. 具备境外相关经历，或从事对应专业领域相关海外业务。

（二）学历、资历要求

持证人员须在本市从事相关工作满 1 年。认定工程技术人员各层级职称，须具备理工科学历。

1. 认定初级职称，须具备下列条件之一：
 - （1）具备硕士学位或第二学士学位；
 - （2）具备大学本科学历或学士学位，从事相关工作满 1 年。
2. 认定中级职称，须具备下列条件之一：
 - （1）具备博士学位；
 - （2）具备硕士学位或第二学士学位，从事相关工作满 2 年；
 - （3）具备大学本科学历或学士学位，从事相关工作满 5 年。
3. 认定副高级职称，须具备下列条件之一：
 - （1）具备博士学位，从事相关工作满 2 年；
 - （2）具备硕士学位或第二学士学位，从事相关工作满 7 年；
 - （3）具备大学本科学历或学士学位，从事相关工作满 10 年。

（三）认定程序

1. 在本市境外职业资格证书查验平台完成验证，具体参见《上海市境外职业资格证书查询验证程序》（见附件 2）；
2. 用人单位对申报材料和履职情况进行严格审核，并将申报材料在本单位内部进行公示，公示期不少于 5 个工作日；
3. 申报人在“上海市职称服务系统”中进行申报；
4. 市人力资源社会保障局组织专家进行评议认定；
5. 经评议通过、公示无异议的，由市人力资源社会保障局制作职称电子证书。

事业单位引进的海外专业技术人才，应当经单位主管部门同意后申报，原则上应按照事业单位岗位管理要求。

三、探索推进与境内评价标准互认

逐步探索以直接申请资质、豁免部分课程、减免考试科目等多种形式，推进《清单》D类项目与境内职业资格、职业认证或专业技术职称互认。

四、统一建立证书查验平台

建立全市统一的证书查询验证服务平台，为持证人员提供证书查询验证服务，查询验证结果作为享受相关服务、办理相关业务的依据。尚未来沪就业的持证人可在境外申请查询验证。

五、积极出台行业配套政策

本市经济信息化、科学技术、建设交通、教育卫生、商务金融等相关行业主管部门在创新创业和人才选拔、培养、评价、激励等方面优化机制，出台配套保障细则和执业办法，在一定条件下适时稳妥放开境外专业技术人员从业限制。

六、动态调整清单入选项目

加强对《清单》项目的发证情况、技术水准、持证人员来沪创新创业情况的跟踪监测，及时将不符合要求的项目退出清单。同时，建立并完善《清单》项目遴选标准及 C 类项目申请程序（见附件 3），根据本市经济社会发展和人才需求实际，适时调整完善《清单》，将国际通用、上海急需的境外职业资格纳入《清单》，广泛集聚和培养重点领域急需紧缺专业技术人员。

本通知自发布之日起实施，《上海市人力资源和社会保障局关于印发上海市境外职业资格证书认可清单（2.0 版）的通知》（沪人社专〔2024〕365 号）同时废止。

特此通知。

附件：

1. 上海市境外职业资格证书认可清单（略）
2. 上海市境外职业资格证书查询验证程序（略）
3. 上海市境外职业资格证书认可清单 C 类项目申请程序（略）

2025 年 10 月 30 日

人力资源社会保障部 关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（三） 人社部发〔2025〕62 号

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）：

为更好地贯彻执行《工伤保险条例》（以下简称《条例》），提高依法行政能力和水平，妥善解决工作中的实际问题，保障职工和用人单位合法权益，现提出如下意见。

一、《条例》第十四条和第十五条规定的“工作时间”的认定，应当考虑是否属于法律规定的或者用人单位要求职工工作的时间。包括但不限于：（1）法律规定的工作时间；（2）劳动合同约定的工作时间；（3）用人单位规定的工作时间；（4）完成用人单位临时指派或者特定工作任务的时间；（5）加班时间。

二、《条例》第十四条规定的“工作场所”的认定，应当考虑是否属于与职工履行工作职责相关的区域以及因履行工作职责所需的合理区域。包括但不限于：（1）用人单位能够对职工从事日常生产经营活动进行有效管理的区域；（2）职工为完成某项特定工作所涉及的单位以外的相关区域；（3）职工因工作来往于多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域。

三、《条例》第十四条规定的“因工作原因”的认定，应当考虑职工履行工作职责与其所受到伤害是否存在因果关系。包括但不限于：（1）因从事本职生产经营活动受到伤害；（2）因完成用人单位指派的工作受到伤害；（3）因维护用人单位正当利益受到伤害；（4）工作期间在合理场所内因解决必需的基本生理需要受到伤害，不包括完全因个人原因造成的伤害。

四、职工因工作原因受到事故伤害或患职业病，在治疗过程中，是否存在医疗机构侵权，不影响原事故伤害或患职业病的工伤申请受理和认定。医疗机构侵权引发的相关医疗救治和经济赔偿不属于工伤保险基金支付范围。

五、根据法律法规有关规定，职工伤亡，是由于职工本人的故意犯罪、醉酒或者吸毒、自残或者自杀等法定原因导致的，不认定为工伤。

六、《条例》第十四条第（六）项规定的“非本人主要责任”的认定，应当以公安机关交通管理部门等有关部门出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。

公安机关交通管理部门等有关部门没有确认交通事故事实存在且申请人不能证明职工受到非本人主要责任交通事故伤害的，社会保险行政部门应当作出不予认定工伤结论。

七、职工以上下班为目的、在合理时间内往返于工作单位和居住地之间的合理路线，属于上下班途中。包括：（1）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；（2）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；（3）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；（4）其他属于在合理时间和合理路线的上下班途中。合理时间、合理路线的确定应结合日常上下班的周期性、相对固定性等统筹考量，但不包括休假等属于开展个人活动或处理私事的往返时间和路线。

八、死亡时间以医疗卫生机构出具的《居民死亡医学证明（推断）书》记载的死亡时间为依据，没有《居民死亡医学证明（推断）书》的，以公安机关出具的死亡证明记载的死亡时间为依据。有其他证据足以推翻以上记载时间的，以该证据证明的时间为准。

九、职工按照单位安排居家办公，有充分证据证明职工居家工作期间确因工作原因受到事故伤害的，不应因在家工作而影响认定工伤。但利用微信、电话、邮件等现代通讯方式进行简单工作沟通，具有临时性和偶发性的，不应视为工作原因。

对于职工在家突发疾病是否属于“工作时间和工作岗位”，应当充分考虑职工的职业要求、岗位职责等因素。申请人有充分证据证明在家处理工作是根据用人单位的工作要求及工作需要进行，且与日常的工作强度和工作状态基本一致，明显占用劳动者休息时间的，可以视为“工作时间和工作岗位”。

十、社会保险行政部门在决定是否受理工伤认定申请时应先对劳动关系进行确认；存在争议且难以确认的，应告知申请人通过仲裁、诉讼方式进行确认。

有下列情形之一的，劳动者与具备用工主体资格的单位之间即使不存在劳动关系，工伤认定申请主体也可以依据有关规定申请认定工伤：（1）用工单位违反法律、法规规定将业务发包、转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的；（2）个人挂靠其他单位对外经营，其招用的人员因工伤亡的；（3）法律、法规、规章规定的其他情形。

十一、工伤职工按规定提出劳动能力复查鉴定申请且鉴定结论发生变化的，伤残津贴和生活护理费自作出最终生效鉴定结论的次月起作相应调整，一次性伤残补助金不作调整。

十二、《条例》第六十二条第三款中的“用人单位”，指整体职工（或部分职工）未依法参保登记或仅参保登记未依法缴纳工伤保险费的用人单位。

本意见自印发之日起执行，此前有关规定与本意见不一致的，按本意见执行。

2025 年 11 月 13 日



价外费用的税法概念、增值税缴纳及发票开具

来源：上海税务

日常生活中，我们经常听到价外费用这个词，如客户支付的违约金、包装物押金、代收的政府性

基金等等，到底哪些需要并入销售额计税，哪些又能直接剔除呢？

一、价外费用

根据《中华人民共和国增值税暂行条例实施细则》（财政部 国家税务总局第 50 号令）第十二条规定：“条例第六条第一款所称价外费用，包括价外向购买方收取的手续费、补贴、基金、集资费、返还利润、奖励费、违约金、滞纳金、延期付款利息、赔偿金、代收款项、代垫款项、包装费、包装物租金、储备费、优质费、运输装卸费以及其他各种性质的价外收费。

注意：以下内容不属于价外费用

（一）受托加工应征消费税

的消费品所代收代缴的消费税；

（二）同时符合以下条件的代垫运输费用：

1. 承运部门的运输费用发票开具给购买方的；

2. 纳税人将该项发票转交给购买方的。

（三）同时符合以下条件代为收取的政府性基金或者行政事业性收费：

1. 由国务院或者财政部批准设立的政府性基金，由国务院或者省级人民政府及其财政、价格主管部门批准设立的行政事业性收费；

2. 收取时开具省级以上财政部门印制的财政票据；

3. 所收款项全额上缴财政。

（四）销售货物的同时代办保险等而向购买方收取的保险费，以及向购买方收取的代购买方缴纳的 车辆购置税、车辆牌照费。

TIPS:

根据《财政部 国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》（财税〔2016〕36 号）规定，第三十七条销售额，是指纳税人发生应税行为取得的全部价款和价外费用，财政部和国家税务总局另有规定的除外。

价外费用，是指价外收取的各种性质的收费，但不包括以下

（一）代为收取并符合本办法第十条规定的政府性基金或者行政事业性收费。

（二）以委托方名义开具发票代委托方收取的款项。

二、价外费用怎么计算缴纳增值税

根据《中华人民共和国增值税暂行条例》第六条规定，销售额为纳税人发生应税销售行为收取的全部价款和价外费用，但是不包括收取的销项税额。

购买方收取的价外费用和逾期包装物押金，应视为含税收入，在征税时换算成不含税收入并入销售额计征增值税。

三、价外费用怎么开票

1. 价外费用与价款的税目应保持一致，使用同一编码。

2. 价外费用开具发票类型与所销售的货物、劳务、服务等应保持一致。

注意：价外费用的发票既可以与销售货物合并开具，也可以单独开具。

四、举例说明

情形一：

甲方将房屋出租给乙方，后来乙方提前退租。于是，甲方向乙方收取违约金。此时，该笔违约金属于价外费用，需要缴纳增值税。

情形二：

乙方向甲方支付一笔租房意向定金，但到期又未租赁，定金不予退还。此时，甲方收取的定金并

未伴随应税销售行为发生，不属于价外费用。

情形三：

甲乙双方签订租赁合同，甲方因自身原因不能如期将房屋出租给乙方，于是向后者支付了一笔违约金，此时甲方支付的违约金，也不属于价外费用。

政策依据

《中华人民共和国增值税暂行条例》（国务院令第 691 号）第六条

《中华人民共和国增值税暂行条例实施细则》（财政部国家税务总局第 50 号令）第十二条

《财政部 国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》（财税〔2016〕36 号）附件

—



职工教育经费相关税收政策解析及会计处理

一、职工教育经费的范围

《关于企业职工教育经费提取与使用管理的意见》（财建〔2006〕317 号）第三条第五款规定：

“企业职工教育培训经费列支范围包括：

1. 上岗和转岗培训；
2. 各类岗位适应性培训；
3. 岗位培训、职业技术等级培训、高技能人才培训；
4. 专业技术人员继续教育；
5. 特种作业人员培训；
6. 企业组织的职工外送培训的经费支出；
7. 职工参加的职业技能鉴定、职业资格认证等经费支出；
8. 购置教学设备与设施；
9. 职工岗位自学成才奖励费用；
10. 职工教育培训管理费用；
11. 有关职工教育的其他开支。”

二、企业所得税税前扣除规定

（一）一般规定

《财政部 税务总局关于企业职工教育经费税前扣除政策的通知》（财税〔2018〕51 号）规定，自 2018 年 1 月 1 日起，企业发生的职工教育经费支出，不超过工资薪金总额 8% 的部分，准予在计算企业所得税应纳税所得额时扣除；超过部分，准予在以后纳税年度结转扣除。

（二）职工培训费（特殊行业企业）

1. 软件和集成电路企业

“集成电路设计企业和符合条件软件企业的职工培训费用，应单独进行核算并按实际发生额在计算应纳税所得额时扣除。”

2. 动漫企业

“经认定的动漫企业自主开发、生产动漫产品，可申请享受国家现行鼓励软件产业发展的所得税优惠政策。”

3. 核电企业

“核力发电企业为培养核电厂操纵员发生的培养费用，可作为企业的发电成本在税前扣除。企业应将核电厂操纵员培养费与员工的职工教育经费严格区分，单独核算，员工实际发生的职工教育经费支出不得计入核电厂操纵员培养费直接扣除。”

4. 航空企业

“航空企业实际发生的飞行员养成费、飞行训练费、乘务训练费、空中保卫员训练费等空勤训练费用，根据《实施条例》第二十七条规定，可以作为航空企业运输成本在税前扣除。”

(三) 税前扣除注意事项

1. 职工教育经费与职工培训费应准确划分

软件和集成电路企业的职工培训费、核电企业的操纵员培养费、航空企业的空勤训练费需单独核算，据实在税前扣除，不可把限额扣除的职工教育经费计入职工培训费全额扣除。

2. 职工教育经费的计算扣除基数

根据《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函〔2009〕3号）规定，工资薪金总额是指企业按照本通知第一条规定实际发放的工资薪金总和，不包括企业的职工福利费、职工教育经费、工会经费以及养老保险费、医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等社会保险费和住房公积金。同样的，企业已计提但未发生的职工教育经费也不能在税前扣除。

3. 企业职工发生的学历学位教育学费不得作为职工教育经费税前扣除

根据《关于企业职工教育经费提取与使用管理的意见》（财建〔2006〕317号）第三条第九款规定：“企业职工参加社会上的学历教育以及个人为取得学位而参加的在职教育，所需费用应由个人承担，不能挤占企业的职工教育培训经费。”

经单位批准参加继续教育以及政府有关部门集中举办的专业技术、岗位培训、职业技术等级培训、高技能人才培训所需经费，可从职工所在企业职工教育培训经费中列支。

三、增值税方面

《增值税暂行条例》第十条规定：“下列项目的进项税额不得从销项税额中抵扣：

（一）用于简易计税方法计税项目、免征增值税项目、集体福利或者个人消费的购进货物、劳务、服务、无形资产和不动产；

（二）非正常损失的购进货物，以及相关的劳务和交通运输服务；

（三）非正常损失的在产品、产成品所耗用的购进货物（不包括固定资产）、劳务和交通运输服务；

（四）国务院规定的其他项目。”

根据上述规定，职工教育经费支出如果取得专票，只要公司不存在上述规定的不能抵扣情形，就可以正常抵扣

四、个人所得税方面

根据《个人所得税法》及其实施条例的规定，工资、薪金所得，是指个人因任职或者受雇取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或者受雇有关的其他所得。

因此，单位发放给个人的自学成才奖励，应该按照“工资薪金所得”代扣代缴个人所得税。

五、会计处理

企业会计准则第9号——职工薪酬（2014）第七条规定：

“企业为职工缴纳的医疗保险费、工伤保险费、生育保险费等社会保险费和住房公积金，以及按规定提取的工会经费和职工教育经费，应当在职工为其提供服务的会计期间，根据规定的计提基础和计提

比例计算确定相应的职工薪酬金额，并确认相应负债，计入当期损益或相关资产成本。”

因此，在会计核算方面企业需要按规定比例计提职工教育经费。

具体会计分录参考如下：

计提时：

借：管理费用-职工教育经费

 贷：应付职工薪酬-职工教育经费

使用时：

借：应付职工薪酬-职工教育经费

 应交税费-应交增值税-进项税额（如果取得专票）

 贷：银行存款

（理论与实际操作或有出入，此文仅供参考）