

## 2026年医保商保“双目录”调整方案“划重点”

新华社记者 彭韵佳

医保药品目录调整关系着参保群众的用药保障,也影响着医药产业创新发展,备受关注。

哪些药品可以申报目录?哪些药品将被调出?5月17日,国家医保局就2026年基本医保药品目录、商保创新药目录调整方案进行解读。

“总体来看,2026年目录调整继续坚持‘基本医保保基本’定位。”国家医保局医药服务管理司司长黄心宇介绍,此次调整方案突出临床价值、患者获益,并建立商保创新药目录与医保目录的衔接机制,推动建设多层次医疗保障体系。

值得关注的是,今年新增3条目录外药品申报条件。

——纳入2025年商业健康保险创新药品目录的药品。

当前商保创新药目录纳入的一些药品在2021年或更早已获批上市,受限于5年内上市新药的申报门槛,

无法参加医保目录申报。

此次调整方案新增这一条件,打通了商保创新药目录与医保目录的衔接通道。黄心宇说:“我们鼓励一些高价值创新药在上市初期就申报商保创新药目录,为后续申请进入医保目录预留空间。”

——附条件批准上市的药品在转常规批准后,可有最长3年申报期。

根据调整方案,2020年1月1日后国家药监部门附条件批准上市、且于2023年1月1日起至此次方案公布之日期间转为常规批准的新通用名药品,可以申报今年医保目录。

药品附条件批准上市允许未完成全周期临床试验的药品有条件上市,提高了临床急需药物的可及性。但在历年评审中,也会有一些新药因上市前“疗效未充分验证”“长期安全性缺失”等原因未通过专家评审。

此次调整明确,附条件上市的药

品除了获批后5年内可以申报外,如果5年内任意时间转为常规批准,常规批准后的3年内也可以申报。通过对这些药品给予更宽的申报时间,有助于更好确认药品临床价值。

——被调出目录的谈判药品,同通用名药品上市后可以申报。

具体来说,2020年以后谈判准入的品种,因未能成功续约而被调出目录的,其首个同通用名药品于2021年1月1日至此次方案印发之日期间获批上市的,也可以申报2026年医保目录。

据介绍,实践中有少数药品因企业自身市场决策或者因没有履行保供承诺等原因,未能续约而被调出目录。考虑到这些药品的临床价值已经在往年目录调整中得到认可,特别是可能有其他企业正在仿制,如果同通用名药品上市后不给予申报资格可能有失公允。

黄心宇表示,这不仅能够更好地满足

临床用药需求,也符合我国药品行业“仿创结合”的实际情况。

此外,纳入基药目录、仿制药目录或鼓励研发申报儿童药品清单的药品、罕见病治疗药品等,也可申报2026年医保目录。

在调出方面,根据药监部门相关文件,此次调整方案将说明书中禁忌、不良反应、注意事项为尚不明确且未在规定时间内完善的中成药作为重点考虑调出的品种。

同步启动的2026年商业健康保险创新药品目录调整,主要纳入超出“保基本”定位、暂时无法纳入医保目录但创新程度高、临床价值大、患者获益显著且适保性强的创新药,申报流程与医保目录基本相同。

据悉,此次调整方案还对续约规则和竞价规则进行了适当调整,进一步提升目录调整的科学性、规范性。

新华社北京5月17日电

## “保录”“直签”“招转培”……各类求职陷阱需警惕

新华社记者 张晓洁

2026年清理整顿人力资源市场秩序专项行动正在全国部署开展。各地人社部门会同网信、教育、公安等部门汇总梳理了一批2025年以来查处的侵害劳动者就业权益典型案例,提醒求职者防范警惕求职陷阱。

**远离“招转培”——**

北京某传媒科技有限公司邀请求职者古某参与运营助理岗面试。古某通过面试后,该公司口头承诺支付每月薪资8000元,但未签订书面劳动合同。其后,该公司以入职需经过实训为由,诱导古某签订《新媒体运营实训咨询服务协议》,并收取实训费用18800元。因古某无力支付,该公司则诱导其在某小贷平台办理分期贷款,每月需偿还1777元。

有关部门提醒,“招转培”本质是以招聘、培训为幌子实施的诈骗犯罪行为。求职者如遇“先付费培训或购买课程才能入职”情况,应立即停止与相关单位或个人接触,坚决不付款、不贷款,避免财产损失;同步保存好聊天记录、书面材料等证据,及时向公安、人社等有关部门反映。

**辨别“黑中介”——**

湖北某网络有限公司在未依法取得人力资源服务许可证的情况下,

通过其运营的微信公众号“XX便民圈”等线上平台及合作渠道,共发布违法招聘信息95条。同时,该公司以发布招聘信息名义,向合作单位收取200元至700元不等的广告费、信息推广费,非法牟利1.4万元。

有关部门提醒,求职者在网上找工作,一定要仔细查看相关平台、机构是否取得人力资源服务许可证,是否公示许可证信息、收费标准等,避免碰上网络“黑中介”。

**戒备“低门槛、高薪酬”——**

江苏省苏州市某人力资源公司以某电子厂名义,发布“高薪”招工信息,吸引求职者微信咨询。求职者前往电子厂应聘后,发现该厂并无招聘计划。人力资源公司随即以电子厂招满为由,改约至某酒店面试;在登记个人信息并现场收取被褥费、车费后,将求职者介绍至外地另一企业,薪资待遇等远不如招聘信息所称水平。随后,求职者又经历多家人力资源公司“转手”,最终仍未能成功入职。

有关部门提醒,求职者面对“低门槛、高薪酬”招聘信息时,要保持高度警惕,仔细甄别信息来源,对要求提前缴纳费用、频繁变更面试地点等情况提高戒备。如遇求职诈骗或个人财

物、人身安全受侵害等情况,应立即向人社、公安等主管部门反映。

**别信“保录”“直签”——**

吉林某人力资源有限公司通过某网络平台,发布“高薪保录”“直签国企”等招聘信息。求职者付费咨询后发现,相关国有企业并未委托该人力资源公司招聘,亦未设置相关用工岗位。

有关部门提醒,求职者面对此类招聘信息应高度警惕,切勿有侥幸心理,避免上当受骗。

**防范“假外包、真派遣”——**

江苏某企业管理咨询公司在未取得劳务派遣许可证的情况下,以“业务外包”名义与某纺织公司签订合作协议,由纺织公司提供厂房、机器以及原材料,并负责对新员工进行岗前培训,对工作成果和质量进行直接核验。同时,现场管理人员亦为纺织公司原职工,管理流程、岗位内容与其在纺织公司工作期间完全一致。该企业管理咨询公司仅负责在收到纺织公司每月支付的费用后,为所谓外包员工支付工资、缴纳社保费。

有关部门提醒劳动者警惕以“劳务外包”等名义掩盖的非法劳务派遣陷阱,注意保存工作证、书面合同、往来邮件、聊天记录等证据材料,及时向人社部门投诉。

**拒绝“无薪试岗”——**

河北某劳务派遣服务有限公司利用求职者急于就业的心理,以岗前培训考核、适应性试岗为名,违法设定3至7天的“无薪试岗”期。试岗期满后,企业即以“考核不合格、不适应岗位”等理由辞退劳动者,拒不支付试岗期间劳动报酬。

有关部门提示,“无薪试岗”本质是用人单位为牟取非法利益,利用虚假招聘信息吸引劳动者,以不合理规章制度或不签订劳动合同等手段,侵害劳动者公平就业和工资报酬权益的违法行为,必须坚决予以打击遏制,防止其演变为行业潜规则。

**识破规避用工责任行为——**

湖南某酒店管理公司要求员工在某互联网平台注册成为个体工商户,与公司平台签订“三方服务协议”,由平台代为结算劳动报酬。看似通过互联网平台派发工作任务,以接单形式完成工作,实际上员工仍在公司从事原工作。

有关部门提示,部分用人单位将传统工作岗位包装为灵活用工、平台用工,有的甚至要求劳动者注册成为个体工商户,实际是为规避用工主体责任,违反劳动保障法律法规。劳动者如遇此类情况,要留存好合同协议、考勤和工作记录、报酬支付凭证、聊天记录等证据材料,及时向人社部门投诉。

新华社北京5月17日电



民生直通车