

参保人异地转诊需具备三个条件

近期,针对读者询问的有关异地医疗政策规定。《劳动保障周刊》连线市医保中心经办负责人,对我市基本医疗保险异地医疗政策规定进行了采访,记者对采访内容进行了整理,现将参保人普遍关心的问题摘要刊登如下,供大家参考。

记者:我市基本医疗保险异地医疗主要分哪几种类型?

负责人:基本医疗保险异地医疗,是指经医疗保险经办机构备案或核准的,参保人在我市医保统筹区域之外发生的医疗行为。主要有五种类型:异地转诊、异地急诊、异地安置、长期驻外、大学生回原籍治疗。

记者:参保人办理异地转诊需要具备哪些条件?

负责人:参保人因病需办理转诊手续转往异地医院住院治疗的,应同时具备以下条件:首先,参保人所患疾病属疑难疾病,经本市三级甲等医院或市级专科医院组织专家会诊,无法确诊的;其次,参保人所患疾病受本市医疗技术和设备条件所限,无法进一步治疗的。第三,要转往的异地医院,须是当地基本医疗保险的定点医院,且对所患疾病的诊疗水平高于青岛市三级甲等或市级专科医院诊疗水平。

记者:满足上述条件的参保人应当如何办理异地转诊?

负责人:参保人因病符合异地转诊条件的,应当按照以下程序办理异地转诊手续:

首先,是由参保人或其亲属向本市三级甲等医院或市级专科医院提出申请,请主治及以上医师填写《青岛市基本医疗保险异地转诊资格审批表》,经医院组织专家会诊并提出意见,再送医院医疗保险办公室审核登记,并由分管院长审查签字同意。其次,经本人携带《异地转诊资格审批表》,到市医保中心办理审批手续。经认定符合异地转诊规定的,当场给予核准。

记者:异地转诊住院的医疗费报销比例与在青岛市住院相比有何不同?

负责人:参保人异地转诊发生的住院医疗费,报销比例比在青岛市同级医院住院低五个百分点。例如,参



加城镇职工基本医保的在职人员,在我市三级定点医院住院治疗,其医疗费,第一档5000元以下报销比例为84%,而办理异地转诊在异地同级医院发生的住院医疗费,第一档报销比例为79%,以此类推。

记者:一次异地转诊核定的时效是多少?在有效期内可以办理第二次异地住院治疗吗?

负责人:自异地转诊审批之日起有效期为六个月,一次转诊只能选择一所医院,办理一次住院治疗。超过六个月或第二次办理异地转诊和住院的需重新办理转诊手续。恶性肿瘤患者术后需继续放化疗的,在有效期内视同一次转诊。

记者:未办理异地转诊的异地医疗费用能报销吗?

负责人:参保人在未办理异地转诊的情况下,所发生的异地医疗费用,原则上不能报销。但符合异地转诊条件,因特殊原因未办理异地转诊手续的,可在出院后60日内,携带病历等相关材料,书面详细说明未办转诊的原因,向市医保中心提出报销申请。市医保中心每月定期进行审批。审批通过的,其医疗费纳入医保报销范围,但报销比例比我市同级医院住院低十个百分点。

参保人异地转诊未经核准,或未办理异地转诊,出院后60日内又未提出报销申请的,其发生的住院医疗费,医保基金不予支付。

记者:异地急诊报销有哪些条件和规定?

负责人:参保人因公出差、探亲

或外出期间,因患急症在异地医院住院治疗的,一是需要符合卫生行政部门相关规定的急诊范围、标准和条件的;或急诊观察连续留观时间在24小时以上(急诊抢救死亡者除外)。二是治疗医院原则上为当地基本医疗保险定点医疗机构。符合上述两条,经市医保中心确认,其医疗费可纳入医保报销。不符合医保规定条件所发生的医疗费用,医保基金不予支付。

需要注意的是:异地急诊住院只报销在一所医院发生的医疗费。因转诊导致在两所以上医院发生医疗费,报销时须提供因病情需要由下级医院转往上级医院的转诊手续等材料,材料不全的,医保基金不予支付。

案例评析

单位是否应为“临时工”缴纳社会保险?

[案情简介]

赵某原为A银行职工,2002年5月至2008年1月在A银行所属储蓄所工作,后离职。在此期间,A银行没有为赵某缴纳失业保险费,仅按在岗职工平均工资的60%基数为其缴纳了养老保险费。因此双方发生争议,2008年4月诉至劳动仲裁院。

赵某诉称:其作为A银行单位职工,在劳动关系存续期间内,A银行没有为其依法足额缴纳养老保险金和失业保险金,至今也没办理养老保险金和失业保险金转移手续,其行为违反了劳动法的强制性规定,侵害了其合法权益,应承担全部法律责任。为此,赵某要求A银行依法为其补缴赵某养老保险金、失业保险金。

A银行辩称:赵某原系A银行雇用的临时工,其养老保险金按省行统一规定缴纳,且赵某提供的月工资基数与事实不符,数额差距较大,不能认可。失业保险金银行全系统均未缴纳,不可能单为赵某办理手续。2008年1月赵某已离职,但直到4月才申请仲裁,其提出的仲裁请求已超过仲裁时效,不能支持。

[案例分析]

A银行作为用人单位,应严格国家的有关规定为赵某足额缴纳各项社会保险费,这是A银行的法定义务。A银行没有按照有关法律为赵某缴纳社会失业保险费、没有足额缴纳社会养老保险费的行为已违反了国家法律法规,侵害了赵某的合法权益,应予纠正。

A银行认为赵某为其临时工是错误的。原劳动部办公厅对《关于临时工的用工形式是否存在等问题的请示》的复函中规定:“《劳动法》实施后,所有用人单位与职工全面实行劳动合同制度,在用人单位各类职工享有的权利是一样的,因此,过去意义上相对于正式工而言的临时工已经不复存在,用人单位在临时性岗位上用工,可以在劳动合同期限上有所区别。”

A银行的“全系统均未办理失业保险金缴纳手续”的抗辩理由亦不能成立,根据《社会保险费征缴暂行条例》第三条第三款规定:“失业保险费的征缴范围:国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和个体城镇企业及其职工,事业单位及其职工。”A银行也属于失业保险费的征缴范围。

A银行认为“赵某提出的仲裁请求已超过仲裁时效”的抗辩理由也不能成立。A银行是否已为赵某缴纳了各项社会保险费、缴纳的数额是多少,赵某均不知道,2008年1月赵某离开了A银行。但A银行至今仍未给赵某办理养老保险金、失业保险金转移手续,赵某不知晓A银行欠缴纳各项社会保险费的事实,这是A银行的过错造成的。因此,A银行应当补缴所欠赵某各项社会保险费并办理转移手续。

维权指南

合法权益受侵害应该到何处投诉?

[案情简介]

小王等三人在一个公司工作很长时间了,单位一直没有签订劳动合同,也没有为其缴纳社会保险。因为他的工作单位是分公司,和总公司不在一个区,他们不知道应该到哪个区的劳动监察部门去投诉?

[案情分析]

经查,被投诉单位某公司,注册地、总部办公地均在A区,在B区设有两个非法人分支机构,投诉人在B区的分支机构工作,投诉单位未签订劳动合同、未缴纳社会保险。

有些人可能认为应到用工所在地即B区监察部门投诉。因为投诉人小王等三人的用工所在地是在B区,况且B区有独立的营业执照,最重要是有法律依据《劳动保障监察条例》第十三条第一款:“对用人单位的劳动保障监察,由用人单位用工所在地的县级或者设区的市级劳动保障行政部门管辖。”如果仅仅要以工资发放地、总公司来确定处理管辖权,是没有法律依据的。

但事实上小王他们三人应到总公司所在地的A区劳动监察机构去投诉。

[案例分析]

《劳动保障监察条例》第十三条第一款:“对用人单位的劳动保障监察,由用人单位用工所在地的县级或者设区的市级劳动保障行政部门管辖”,从而改变了《青岛市劳动监察条例》所规定的由“用人单位注册地”的劳动监察机构管辖的地域管辖规则。同时,又出现了一个新的问题,即当一个单位有若干个用工所在地的时候,如何确定管辖机构。原则上认为,应当由比较固定的、有管理层的、能够对外接受调查的“用工所在地”所在的劳动保障机构来管辖,而不是一定要由投诉人实际工作地点所在地的劳动监察机构管辖。结合本案,三名投诉人均在B区工作,但B区的分店无法配合劳动监察机构调查处理本案,故由总公司所在地的A区劳动监察机构来处理管辖上比较现实的。从另一个角度讲,《公司法》第十四条规定,分公司的责任由总公司承担。本案中,两个店面均不具备独立法人资格,不能对外独立承担责任,故由总公司所在地的劳动监察机构调查处理也是比较妥当的。现实工作中,“厂代”在一个区的商场中工作,其单位(总部)在另一个地区办公经营的,一般也是要求由用人单位即总部办公经营的监察机构来调查处理举报投诉案件,而不由商场所在地的来处理的。

维权小贴士

端午节加班工资该如何计算

案例:职工小曲在一家民营企业工作,企业由于生产需要,安排小曲在端午节加班,过后,单位按小曲日工资的200%支付其端午节加班工资。单位认为,在法定节假日应支付300%的工资中,包括正常情况下按月发放的工资,企业只需另外支付正常工资200%的“加班工资”。单位这样做对吗?

案件分析:该单位的做法是错误的。根据《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》,法定节假日共11天,分别为:元旦,放假一天(1月1日);春节,放假三天

(农历除夕、正月初一、正月初二);清明节,放假一天(农历清明当日);劳动节,放假一天(5月1日);端午节,放假一天(农历端午当日);中秋节,放假一天(农历中秋当日)、国庆节,放假三天(10月1日、10月2日、10月3日)。根据《劳动法》规定:劳动者在法定节假日期间,用人单位应当依法支付工资。根据《劳动部关于印发〈对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定〉的通知》(劳部发[1995]226号)规定: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。该单位在端午节支付给小曲的加班费如何算呢?根据《山东省企业工资支付规定》第二十五条的规定,加班工资计发基数应当按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。假如小曲上月的工资总额为2000元,其中加班工资为200元,则本月加班工资计发基数为:(2000-200)元÷21.75天=82.76元,那么端午节当天单位应另支付给小曲的工资为:82.76元×300%=248.28元。



百家争鸣

农民工养老保险个人费率应允许自主选择

□王昌波

农民工是我国改革开放和工业化、城镇化进程中涌现的一支新型劳动大军。他们户籍仍在农村,主要从事非农产业,有的在农闲季节外出务工,流动性强,有的长期在城市就业,已成为产业工人的重要组成部分。

大量农民工进城务工或在乡镇企业就业,对我国现代化建设做出了重大贡献,但他们的待遇却不能与他们的贡献相适应。农民工应当享受与城镇职工同工同等的工资、福利和社会保险待遇。这是我国宪法、劳动法赋予他们的权利,也是城镇各类用人单位应尽的责任。但是目前,由于农民工就业不稳定、流动性大、劳动关系变更频繁、工资收入偏低、负担社会保险困难,以及现行养老保险政策存在弊端等各方面原因,影响了农民工参加养老保险的积极性。同时,由于目前养老保险统筹层次低,导致养老保险关系转移难,阻碍农民工依法享受养老保险待遇,形成了已参保农民工的退保潮。

近期,人力资源和社会保障

部就《农民工参加基本养老保险办法》向社会各界征求意见。该办法提出了相对优化的制度模式,即通过降低参保门槛,将农民工纳入城镇职工基本养老保险。由于农民工的收入普遍较低,大多是按当地社会平均工资的60%缴费,而与城镇职工享受同等的养老保险权益,这可能对制度的财务可持续性带来一定的压力。这种冲击不容忽视,需要进一步的研究与评估。笔者认为,为了维护农民工合法权益和基本养老保险的严肃性,保持养老保险政策的延续性、稳定性,不能降低农民工基本养老保险单位缴费费率,否则,一方面违背了公平正义原则,是对宪法、劳动法的践踏,是对农民工的歧视;另一方面把企业应尽的责任减轻或转嫁到国家、社会身上。同时,降低企业单位缴费费率和基数并不能保证企业为农民工应保尽保、足额缴费,反而在实践中易造成企业违规或超范围享受参保优惠政策等问题。农民工的劳动为企业创造了效益,企业就应当为其足额缴纳

社会保险,这也是企业社会责任的具体表现。

笔者认为,允许农民工自由选择养老保险个人缴费费率,消除农民工参保顾虑,调动农民工参保积极性,解决养老保险关系转移难、享受待遇难问题是解决农民工养老保险问题的主要途径。

具体做法是:用人单位应当仍然按照20%的费率为农民工缴纳养老保险,农民工个人缴费费率选择的范围可以更大,可以在1%至8%之间根据本人的收入情况合理选择确定,甚至可以选择个人不缴费,也不计个人账户。就业地社保经办机构为农民工建立一个终生使用,可累计记录的养老保险账户,农民工离开就业城市、中断参保缴费的,封存其养老保险缴费记录和个人账户,不再办理退保。当地社会保险经办机构为其开具参保缴费凭证,证明他在本地参保的时间和累计缴费情况。

农民工回到原就业城市就业

并继续参保的,其缴费记录和个人账户自然解封,养老保险权益得以延续;农民工到其他城市就业并继续参保的,只要向新就业地社会保险经办机构出示参保缴费凭证并提出转移申请,两地社保经办机构就可以为其转移接续养老保险关系,其养老保险缴费年限、个人账户金额累计计算。

农民工由于各种原因未能继续参保的,其权益记录和个人账户一直封存,个人账户继续按国家规定计息,直到其继续参保或到达领取待遇年龄,已经参保缴费的权益不受损失。

农民工达到领取养老保险待遇年龄时,单位缴费年限累计满15年即可享受养老保险待遇,按月领取养老金。养老金计发办法与城镇职工相同,只是个人账户养老金减少或没有。

通过这些措施,可以保护和调动农民工的积极性,促进城乡经济繁荣和社会全面进步,推动社会主义新农村建设和中国特色的工业化、城镇化、现代化健康发展。