

■权威发布

从今年9月1日起

参保人员可享更多医保福利

全省新版药品目录和特药管理业务培训会（湘南片区）在衡举行

■人社周刊

关注民生 服务百姓

主办：衡阳市人力资源和社会保障局 衡阳日报社

执行主编：李建平 彭召尚

E-mail: hyrbldh@163.com

第279期

本报讯（记者 李建平 通讯员 李岩）8月23日，湖南省新版药品目录和特药管理业务培训会（湘南片区）在我市举行。来自郴州、永州和我市的医保经办机构、二级以上协议医疗机构、特药药店相关负责人共200多人参加了培训。

据省人社厅相关处室负责人介绍，按照省里统一部署，湖南省新版药品目录（2018年版）将从今年9月1日起施行。全省新版药品目录中共有2818个药品，为基本医疗保险、工伤保险和生育保险基金准予支付费用。相比国家药品目录（2017版），我省新版药品目录增加了462个品种的药品，并降低了参保人员自付比例，其中临床治疗性药品费用普遍下调了5%—10%，部分药品费用下调幅度更高；同时，对治疗重特大疾病临床必须、疗效确切、价格昂贵、治疗周期长、适合药店或门诊供应保障，且已通过谈判机制纳入医保的特殊药品，由16个增加至33个。这将让广大参保患者更好地享受医保政策福利和优质医疗服务，明显减轻他们的医疗费用负担。本次培训就是为确保新版药品目录和特药政策顺利实施而举办的。

本次业务培训由省医保局主办，省医保研究会、省药学会共同承办，会期一天。当天上午，省人社厅职工医保处、省医保局医疗处相关负责人分别就新版药品目录、《湖南省社会保险药品分类及代码库建设方案》和新的大病特药政策进行了解读，市医保中心医学科负责人就衡阳市大病特药实施经验进行了分享。下午，南华大学附属第一医院、中南大学湘雅二医院的专家教授和国药控股湖南维安大药房负责人等分别就多发性重大疾病的规范诊疗、治疗新进展、仿制药一致性评价的意义及特药政策在医院、药店的服务进行了介绍。

省医保局相关负责人在会上强调，全省各级医保经办机构与协议医药机构要共同努力，既要保障参保人有好药、实惠药用，又要防止滥用、扩大指征用药的现象，以满足人民健康福祉和美好生活为目标，全力做好医疗保障工作。



培训会现场



新政策新业务现场互动



市医保中心分享我市大病特药实施经验

■延伸阅读

大病特药政策实施2年多来——

市本级503名大病患者“受益匪浅”

特药总费用达1640.4万元，其中医保支出达1107万元

本报讯（记者 李建平 通讯员 彭南极）记者昨日从市医保中心获悉，为切实提高大病保障水平,减轻大病患者的医疗费用负担，按照省里部署要求,我市自2016年1月1日正式启动实施大病特药政策。截至目前，市本级已为503名参保患者支付大病特药费用1107万元，切实减轻了大病患者个人负担。

按照省里的统一安排，我市制定了大病保险特药经办管理办法，市人社局将该项工作列入重大民生工程之一，定期进行专项督查。市医保中心坚持以人为本，通过“突出便民，简化程序，实事求是，人文关怀，严格把关，强化审核”等举措，稳步推进大病特药工作，让广大参保患者及时享受到医保政策福利。

据初步统计，截至今年7月31日，市本级享受大病特药待遇的参保患者共计503人，其中76人享受待遇超过1年以上；特药总费用达1640.4万元，其中由医保基金支出的特药大病费用达1107万元。此举一定程度上减轻了参保患者的大病医疗费用负担，为缓解因病致贫、因病返贫发挥了积极作用。

关于对招用毕业年度高校毕业生的小微企业实行社会保险补贴的通告

市本级各小微企业：

为了全面落实积极的就业政策，鼓励支持小微企业吸纳高校毕业生就业，根据《财政部、人力资源和社会保障部关于印发〈就业补助资金管理办法〉的通知》（财社〔2017〕164号）文件精神，现将对小微企业吸纳高校毕业生进行社会保险补贴的有关事项通告如下：

一、社会保险补贴范围、对象及标准。对招用毕业年度高校毕业生

（毕业年度指毕业生所在自然年，即1月1日至12月31日）与之签订1年以上劳动合同并为其在衡阳市本级缴纳社会保险费的小微企业，按其毕业年度高校毕业生实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费给予最长1年的社会保险补贴，但不包括应届高校毕业生个人应缴纳的部分。

二、社会保险补贴程序。招用毕业年度高校毕业生的小微企业，可向

市人力资源和社会保障局申请社会保险补贴，并提供以下材料：符合条件人员名单、《就业创业证》（或《就业失业登记证》）复印件、高校毕业生毕业证书复印件、劳动合同复印件、社会保险费征缴机构出具的社会保险缴费明细账（单）等。经人社部门审核后，按规定将补贴资金支付到单位在银行开立的基本账户。

本年度符合条件的小微企业可于2018年11月15日前申报2017、

2018年招用的毕业年度毕业生社保补贴。

三、小微企业认定标准。小微企业具体标准根据《关于印发中小企业划型标准规定的通知》（工信部联企业〔2011〕300号）标准执行。

四、联系方式。衡阳市劳动就业服务处城镇就业服务科，电话0734—8867022。

衡阳市人力资源和社会保障局
2018年8月21日

关于对招用就业困难人员就业的单位实行社会保险补贴的通告

市本级各单位：

为了全面落实积极的就业政策，鼓励支持企业吸纳就业，根据《财政部、人力资源和社会保障部关于印发〈就业补助资金管理办法〉的通知》（财社〔2017〕164号）、湖南省人民政府办公厅《关于转发省人力资源和社会保障厅等部门〈湖南省就业和失业登记管理试行办法〉等9个文件的通知》（湘政办发〔2009〕34号）文件精神，现将对单位进行社会保险补贴的有关事项通告如下：

一、社会保险补贴范围、对象及标准。对招用就业困难人员并在衡阳市本级足额缴纳社会保险费的单位，

按其就业困难人员实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费给予补贴，但不包括就业困难人员个人应缴纳的部分。社会保险补贴期限与劳动合同期限一致，除距法定退休年龄不足5年的就业困难人员可延长至退休外，其余人员最长不超过3年（以初次核定其享受社会保险补贴时年龄为准）。

二、社会保险补贴程序。招用就业困难人员就业的单位，向衡阳市人力资源和社会保障局申请社会保险补贴时，应提供以下材料：符合条件人员名单、就业失业登记证复印件、劳动合同复印件、社会保险费征缴机构

出具的社会保险缴费明细账（单）等。本年度符合条件的单位可于2018年11月15日前申报就业困难人员社保补贴。

三、就业困难人员认定标准。根据湘政办发〔2009〕34号文件规定，就业困难人员是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未实现就业的人员。具有劳动能力、有就业愿望且符合下列情形之一的城镇登记失业人员可以认定为就业困难人员，包括男满50周岁、女满40周岁人员；城镇零就业家庭人员；享受城市居民最低生活保障人员；残疾人

；失地农民；军队退役人员；市州级以上劳动模范；烈士家属；抚养未成年子女的单亲家庭成员；连续失业1年以上的其他登记失业人员。已从事有劳动报酬的灵活就业人员（劳动报酬高于当地最低工资标准）或已有经营收入（包括房屋出租、门面出租、入股经营等）的人员不属于就业困难人员。就业困难人员认定应遵循个人（家庭）申请、社区核查公示、街道初审、县级劳动保障部门认定的程序。

四、联系方式。衡阳市劳动就业服务处。电话0734—8867022

衡阳市人力资源和社会保障局
2018年8月21日



■资讯快巴

常宁市就业服务人员集中“充电”

主要学习就业扶贫和基层公共就业服务业务知识

本报讯（通讯员 吴益君 谭次祥）日前，由常宁市人社局就业服务中心主办的全市就业扶贫和基层公共就业服务培训正式开班。来自该市乡镇（办事处）人社站站长及相关业务人员共60余人将参加为期两天的培训。

据了解，此次培训内容主要包括组织全体参训人员观看全省公共就业服务信息平台演示，分组举办公共就业服务和就业扶贫政策、理

论、经办业务的交流学习和相关信息服务平台的系统演示及操作培训。

此前，常宁市就业服务中心专门组织业务骨干参加了省、衡阳市举办的相关业务知识。这次培训主要针对乡镇一级的基层业务人员，推动就业服务向乡镇、村延伸，进一步抓实基层就业扶贫，更直接地服务好人民群众。培训专门邀请了衡阳市就业服务处相关业务股室骨干授课并现场为参训人员答疑解惑。

衡山劳动人事争议法律援助工作站成立

系全市首个，主要以合法权益受到侵犯的困难职工、农民工、女职工为帮扶对象

本报讯（通讯员 谷湘平）近日，衡山县法律援助中心驻劳动人事争议仲裁院工作站正式揭牌成立。据悉，这是衡阳市首个劳动人事争议法律援助工作站。

该站由衡山县劳动人事争议仲裁院、法律援助中心共同管理，主要是以协调劳动关系、调处劳动争议为重点，以合法权益受到侵犯的困难职工、农民工、女职工为帮扶对象，通过法律咨询、代写文书、非诉讼调解、仲裁代理和诉讼代理等手

段，为需要法律援助的职工群众提供无偿法律服务。

据介绍，法律援助工作站试运行两周以来，已经接待来访咨询70余次，申请法律援助案件2件，以其专业化的法律咨询、便利化的申请受理、贴心化的法律服务，受到了广大劳动者的欢迎。下一步，法律援助工作站将进一步完善规章制度，提高工作质量，最大限度地满足劳动者的法律援助需求，不断扩大社会影响，为促进劳动关系和谐、维护社会稳定发挥更大的作用。

■析案说法

用人单位是否有义务通知事假期满的劳动者返岗？

■刘会芳

【案例】王某与某建设公司于2015年7月16日签订期限自2015年7月1日起的无固定期限劳动合同，约定王某从事操作工作。

王某于2016年3月开始请事假，事假期限至2016年4月12日。事假结束后，王某未到公司上班，也未履行继续请事假的手续。

公司2016年6月14日通过快递向王某寄送关于返岗工作的通知。但因该公司在邮寄通知时将王某的电话号码填错，导致王某未收到返岗通知。之后王某也仍然未来上班或提出续假。

2016年9月21日，该公司在征询工会同意后，于次日出具《关于解除王某劳动关系的通知》。通知上载明：“2016年3月，王某请事假离开项目部，至今未回项目部销假，构成旷工。单位已通过特快专递和登报的形式通知其上班，其逾期不到。根据《劳动合同法》及相关规章制度，经研究，并征得工会同意，决定解除与王某签订的劳动合同。劳动关系即行终止。”王某2017年10月15日收到解除通知，认为公司未通知其返岗上班而直接以旷工为由解除劳动合同系违法行为，公司应支付违法解除劳动合同的赔偿金，遂提起仲裁申请。

【焦点】王某主张，公司在解除劳动合同通知书上载明“已经通过快递及登报的形式通知其上班”，但是王某并未收到快递，而且在庭审中公司也未提供证据证明进行了登报。因此，该公司没有履行通知王某返岗上班的义务，不能直接解除劳动合同。劳动关系即行终止。”

公司提交了通过民主程序制定的《请销假管理办法》，其中规定，员工事假假期最长不得超过30天，因情况特殊，确需超过30天，需自行向人力资源科报告，并

经主要领导批准后执行；休假人员必须按照请假单审批期限休假，到期后及时返回销假，不销假或未续假审批的按旷工处理；职工连续旷工满15天，解除劳动合同。该《请销假管理办法》已在单位公示栏进行了公示，依法对王某产生约束力。该公司还提交了考勤记录，证明王某存在旷工行为。

本案的争议焦点为，该建设公司是否有义务通知王某返岗工作？这涉及判断其行为是否构成违法解除劳动合同。

【结果】仲裁委员会裁决，公司解除劳动合同行为合法，驳回了王某的仲裁请求。

【评析】根据《劳动合同法》规定，用人单位经过民主程序制定的、内容合法的规章制度，可以作为管理劳动关系的依据。该公司依法制定的《请销假管理办法》规定了事假期满应当及时返回销假，不销假或未续假审批的按旷工处理，且提供了考勤记录来证明王某事假期满后一直未返岗工作的事实。

据此，仲裁委员会认为，劳动者应当遵守劳动纪律，尽到忠实勤勉义务，尤其是在单位已有明确制度的情况下，在事假期满后应主动返岗工作或者办理续假手续，而不应将返岗工作的通知义务推给用人单位。

本案中，尽管用人单位的返岗通知因电话号码填写错误而导致信件未送达，但是用人单位并无法律义务通知劳动者于事假期满后返岗上班。

因王某旷工已成事实，且公司在解除劳动合同时也已履行了通知工会及向王某送达的义务，因此该公司解除劳动合同的行为在程序上与实体上均未违反法律规定，王某要求支付违法解除劳动合同赔偿金的请求不应得到支持。

（本文观点不代表本报立场，仅供参考）