

西安养老保险待遇领取资格须在APP上确认

今年1月起,西安市开展2019年度领取养老保险待遇资格确认工作,需要进行资格确认的退休人员在手机App上就可完成认证操作。

据了解,根据陕西省社会保障局《关于养老保险待遇领取资格认证工作有关问题的通知》(陕社保办发〔2018〕14号)要求,西安市自2018年6月起开展城镇职工基本

养老保险待遇领取人员资格认证工作。具体时间为:2018年度资格认证时间为2018年6月20日至2018年12月31日,现延期至2019年2月28日。2019年度资格认证时间为2019年1月1日至2019年8月31日。

退休职工需在手机上关注“西安市养老保险经办处”微信公众号,进入“App认证”,点击下载“陕西养老保险”App,或者进

入手机“应用商店”搜索“陕西养老保险”,进行下载安装。然后进入软件页面按照提示进行注册登录,使用“我要认证”功能按照提示步骤完成资格认证。针对没有智能手机或者不会使用手机的老年人,其亲友可以通过本人手机下载App,使用“替亲友办理业务”功能为人员进行认证。

养老保险经办机构提醒,对于2019年2

月底前还未完成2018年度资格认证工作的个人,将于2019年3月份暂时停发其养老保险待遇。对于2019年8月底前未进行2019年度资格认证的个人,将于2019年9月暂时停发其养老保险待遇。对办理了待遇暂停手续的人员,若3个月内无人提出异议,办理待遇停发手续。对核实后发现仍然具备领取资格的,可以恢复和补发。□赵荣

有话直说

劳动规章制度「负面清单」当推广

“不得规定劳动者的工资以货币以外的其他形式抵充发放”“不得规定职工发生工伤后本人自行申报工伤”……日前,江苏省总工会转发镇江市《劳动规章制度“负面清单”(试行)》,并召开全省推行劳动规章“负面清单”工作学习观摩会,引导用人单位规范劳动规章制度制定程序、内容,促进劳动关系和谐稳定。(2月12日《工人日报》)

企业要实现管理增效,必要的劳动规章制度不容缺失。借助相关解释,劳动规章制度是企业内部劳动用工管理、明确企业和职工劳动权利和义务的规范总称,是企业内部的“准法律”,也是法院审理劳动争议的依据之一。可见,劳动规章制度制定的质量如何,不仅彰显着企业管理水平,也关乎着劳资双方的切身利益,更是劳动法治落实程度的具体体现。

劳动规章制度“负面清单”,无疑就是在为企业制定规章制度设立规矩。镇江市发布的这份“负面清单”是根据《劳动法》《劳动合同法》和《江苏省企业民主管理条例》等有关法律法规制定而成,清单列出了用人单位在制定劳动规章中应禁止出现的内容,清晰明了,易于操作,其中包括劳动报酬、工作时间、劳动定额管理等9章共56条。

劳动规章制度“负面清单”,最显而易见的好处,就是可以最大程度避免企业奇葩治人管理制度的出现。因为“负面清单”明确提示企业在制定和修改规章制度时不得触碰法律红线,这就意味着企业制定“家规”也就不能肆意而为。比如,社会上出现的强制要求员工转发公司文章,完不成业绩就体罚等等,倘若有了“负面清单”规制,就能减少此类现象。

除了对企业制定劳动规章制度进行约束外,“负面清单”也可以实现对员工的权益的有效保护。比如,工会和人社部门为企业免费提供“劳动规章制度法律效力评估服务”,帮助企业修改调整规章制度,其最重要的意义是对劳动者权益的保障。通过对企业规章制度的纠偏,推动和谐劳动关系建立,为维护劳动者权益增添了一份保障。

而且,从更宏观的角度来看,“负面清单”对社会经济发展能够起到很好的推动作用。比如,企业落实好“不得规定劳动者未上班就一律扣减或者不发工资”“不得对实行标准工时的职工规定超过8小时/天的工作时间”等这些规定,不仅对于自身企业发展有利,而且对于区域经济发展而言,也有利于营造良好的用人氛围,铸就区域发展的良好口碑。

企业制定劳动规章制度,看似是自己的经营管理行为,但是也不能任性为之。镇江市《劳动规章制度“负面清单”(试行)》无疑提供了可供借鉴的模式。当然,构建和谐的劳动关系,仅有“外力”不够,一方面企业自身也需当自强,尤其是在制定劳动规章制度上,不仅要依法行事,而且也应该实现民主制定;另一方面于劳动者,当增强法律意识,并勇于对任性规章说“不”。□杨玉龙

以案说法

外来务工者小孙在一家公司的电镀车间,经常会接触到有毒有害物质。在2016年初体检时,小孙被查出血液指标异常。医生建议小孙在之后的工作中,应该避免再次接触有害物质环境,以免造成更严重的后果,嘱咐其休息两周后再来复查。

该公司经理表示,在小孙休假期期间,管理人员与公司行政商议,该职工休假回来后,将其调到装配检验岗位上,远离原工作环境。没想到,小孙结束休假回到公司后,却与单位发生了争议。

小孙表示,休假期期间,单位按照上海市最低工资标准的80%发放此期间的工资是不合理的;并且,他也不同意新的工作安排。小孙考虑到,原来的生产岗位经常安排加班,还有奖金、补贴等收入,每月工资较高。而新岗位为固定工资,虽然比原来轻松但是钱少了很多,他要求仍然按照原来工资水平计算和发放。

该公司经理称,为了该员工的人身健康和生命安全,公司不能再让小孙回到原岗位。另外公司有明确的规章制度,不同岗位有不同的工资待遇,不能搞特殊,希望与小孙协商变更劳动合同内容。对于病假工资,该公司经理则解释,生产人员工资都是底薪加绩效,底薪为本市最低工资。小孙休假没有参与生产,所以按照底薪的80%发放没有什么问题。

双方就调岗和工资问题始终僵持不下,单位表示,如果小孙坚持不同意变更,公司会在支付经济补偿金后与劳动者解除劳动合同。

关于工资支付问题,《职业病防治法》中提到,疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用,由用人单位承担。但是,对于疑似职业病病人工资如何发放没有具体规定。公司可以根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》,先按病假工资发放。该意见规定:“职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗

期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。”所以诊治休假期期间,职工虽然没有提供劳动,病假待遇还是要保证的。另外,还可以根据诊断结论判断是否需要补发。如果经过观察、诊断,劳动者确认为职业病的,观察诊断期间应该支付其停工留薪期待遇。对此《工伤保险条例》明确规定,职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。因此,职工没有被诊断为职业病,用人单位可以发放病假工资至其医疗期结束;职工确诊为职业病,用人单位按工伤待遇补发其观察诊治期间的工资差额。

对于小孙的新岗位安排,根据《职业病防治法》规定,对从事接触职业病危害的作业的劳动者,用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查,并将检查结果告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。《职业病防治法》中还规定,用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业;不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业;对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者,应当调离原工作岗位,并妥善安置。可见,单位与小孙协商变更工作岗位是有法律依据的,但具体的岗位调整应该遵循合理变更,既要考虑岗位的变更与劳动者身体状况是否相适应,同时也要考虑其劳动报酬的调整是否合理。另外,根据《职业病防治法》,单位应及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或医学观察期间,不得解除或终止与其的劳动合同。□赵思宇

如何安排工作才合理 疑似「职业病」的员工

职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业;对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者,应当调离原工作岗位,并妥善安置。可见,单位与小孙协商变更工作岗位是有法律依据的,但具体的岗位调整应该遵循合理变更,既要考虑岗位的变更与劳动者身体状况是否相适应,同时也要考虑其劳动报酬的调整是否合理。另外,根据《职业病防治法》,单位应及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或医学观察期间,不得解除或终止与其的劳动合同。□赵思宇

职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业;对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者,应当调离原工作岗位,并妥善安置。可见,单位与小孙协商变更工作岗位是有法律依据的,但具体的岗位调整应该遵循合理变更,既要考虑岗位的变更与劳动者身体状况是否相适应,同时也要考虑其劳动报酬的调整是否合理。另外,根据《职业病防治法》,单位应及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或医学观察期间,不得解除或终止与其的劳动合同。□赵思宇

职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业;对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者,应当调离原工作岗位,并妥善安置。可见,单位与小孙协商变更工作岗位是有法律依据的,但具体的岗位调整应该遵循合理变更,既要考虑岗位的变更与劳动者身体状况是否相适应,同时也要考虑其劳动报酬的调整是否合理。另外,根据《职业病防治法》,单位应及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或医学观察期间,不得解除或终止与其的劳动合同。□赵思宇

职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业;对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者,应当调离原工作岗位,并妥善安置。可见,单位与小孙协商变更工作岗位是有法律依据的,但具体的岗位调整应该遵循合理变更,既要考虑岗位的变更与劳动者身体状况是否相适应,同时也要考虑其劳动报酬的调整是否合理。另外,根据《职业病防治法》,单位应及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或医学观察期间,不得解除或终止与其的劳动合同。□赵思宇

职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业;对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者,应当调离原工作岗位,并妥善安置。可见,单位与小孙协商变更工作岗位是有法律依据的,但具体的岗位调整应该遵循合理变更,既要考虑岗位的变更与劳动者身体状况是否相适应,同时也要考虑其劳动报酬的调整是否合理。另外,根据《职业病防治法》,单位应及时安排对疑似职业病病人进行诊断;在疑似职业病病人诊断或医学观察期间,不得解除或终止与其的劳动合同。□赵思宇

签订小时工协议 是否就算非全日制用工

职工信箱

百事通先生:

我与某公司签订小时工协议,但每天工作时间都在5小时左右,每周累计约35小时。签订小时工协议,是否就算非全日制用工? 读者 宋波

宋波同志:

人们通常所说的小时工,就是非全日制用工。《劳动合同法》第68条规定:非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单

位一般平均每日工作时间不超过4小时,每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。非全日制用工双方当事人可以订立口头协议,不得约定试用期,任何一方都可以随时通知对方终止用工,且用人单位无需向劳动者支付经济补偿。区别非全日制用工与全日制用工,关键在于劳动者在同一单位的工作时间。即使用人单位与劳动者约定非全日制用工,但只要超过法律规定的平均每日4小时、每周累计24小时的工作时间,即为全日制用工。□百事通

国务院常务会议最近指出,我国将加快医保药品目录调整频率,把更多救命救急的抗癌药等药品纳入医保。这意味着,我国医保目录动态调整机制建设进入加速期,人民群众有望收获更多的幸福感。

抗癌药进医保 患者不再“药”兴叹
去年大热的电影《我不是药神》,引发社会对抗癌药品的广泛关注。曾经,“一粒药”拖垮一个家庭,如今,抗癌药进入医保,给更多家庭带来希望。

随着医改全面推进,降药价政策“组合拳”相继实施并取得实效,加快医保药品目录调整频率、将更多好药纳入医保成为惠及患者的关键环节。

对于T790M型基因突变的肺癌患者,第三代靶向药奥希替尼疗效明显,但对安徽省的王先生而言,5万多元一盒的“天价”曾让他“药”兴叹。经过国家医保谈判并纳入医保,药费负担大大减轻。

国家医保局有关负责人表示,为了让患者享受到更多好药,又不让医保基金出现严重赤字,我国通过价格谈判来降低药价,将药价中不合理的部分挤掉。

2018年10月,我国将包括奥希替尼在内的17种抗癌药纳入《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录(2017年版)》乙类范

围,医保支付标准较零售价平均降幅达56.7%。

截至去年底,全国医疗机构和药店按谈判价格采购17种国家谈判抗癌药总量约为184万粒(片/支),采购总金额5.62亿元,与谈判前价格相比节省采购费用9.18亿元,医保报销后费用负担降低超过75%。

满足百姓用药需求 国家医保药品目录“一次次成长”
我国自2000年第一版国家医保药品目

录制订以来,先后于2004年、2009年、2017年进行修订,药品覆盖范围不断增大。2017年版国家医保目录发布时共包含2535个药品,修订过程中对儿童药、创新药、重大疾病治疗用药和民族药等四类临床用药予以重点支持。

慢性病、恶性肿瘤发病率增高,罕见病患者持续增多……当前,我国人口疾病谱发生显著变化,与群众用药需求相比,国家医保目录的更新频率、目录比例和结构仍有

较大的改善空间。如,2018年国家公布的首批121种罕见病目录内的多种疾病的患者急需治疗药物仍未被纳入医保;拥有17种适应症、治疗多种风湿免疫性疾病的“全球药王”修美乐也在目录之外。

去年5月,我国公布《第一批罕见病目录》,多发硬化等121种罕见病被纳入其中。7月,国家药品监督管理局批准奥巴捷在中国上市,用于治疗复发性多发性硬化,

机制对全社会医学生态的科学导向作用,鼓励罕见病治疗药物研发,使基本药物目录与基本医保目录及其他相关制度合理衔接、联动。

让更多好药进医保 动态调整机制是关键
前不久召开的中央经济工作会议明确提出,“把更多救命救急的好药纳入医保”。2月11日召开的国务院常务会议再

次提出,加快境内外抗癌药注册审批,组织专家遴选临床急需境外新药,完善进口政策,促进境外新药在境内同步上市。畅通临床急需抗癌药的临时进口渠道。

“对百姓而言,这是个极大利好。”中国药科大学国家药物政策与医药产业经济研究中心特邀研究员王波表示,现在最关键的是要摸索建立动态调整的机制。要强化药物经济学的评价办法,实现临床推荐、行业协会与企业申请相结合的遴选办法,尽

农村建档立卡贫困劳动力,有用工需求的用人单位。3月15日前,全省各地将举办400余场招聘会,并提供各类就业创业服务。各地招聘洽谈会具体信息可登录陕西省人社厅网站查询。(http://rst.shaanxi.gov.cn/html/100079/1014065.html) □本报记者 鲜康 撰



2月15日上午,求职者们在西安市新城区2019年“春风行动”首场招聘会暨政策宣传活动上了解招聘信息并进行法律咨询。

当日,陕西2019年“春风行动”正式启动。此次活动以“促进转移就业、支持返乡创业、助力脱贫攻坚”为主题,旨在服务有就业创业意愿的农村劳动力、农民工,



2月15日,西安市阎良区总工会、区人社局、区妇联等在阎良区千禧广场联合举办2019年“春风行动”首场招聘会,现场提供就业岗位470个,招聘2300人。

在招聘会期间,主办方还现场发放《工会法》《劳动合同法》《安全生产法》《农民工工资支付条例》及工会服务卡等法律法规宣传资料2500份。□通讯员 林广华 撰

未央区法院 为农民工发放执行款115万元

维权动态

本报讯(通讯员 郭丽华)“为了这些钱,我都跑了4年”。在未央法院的帮助下,今天终于拿到了……”手捧沉甸甸的汗钱,一位农民工大姐感动地留下热泪。春节前夕,西安市未央区人民法院举行涉农民工民生案件执行款集中发放仪式,为来自各地的农民工集中发放执行款115万元。

2014年,被告陈某某挂靠被告某劳务公司,该公司承包了位于未央区某小区建设工程的劳务部分,又将其中一部分劳务分包给被告贺某某,被告贺某某雇佣原告赵某等27名农民工进行施工。工程结束后,因被告陈某某与被告某劳务公司发生纠纷,并与发包方西安某置业有限公司之间产生工程款纠纷,导致工程款给付不清,账目混乱,致使赵某等27人未能如期领取到工资,自此踏上漫漫讨薪路。4年来,他们四处奔波,却分文未取。

2018年底,赵某等27人将被告贺某某、陈某某、陕西某集团有限公司、西安某置业有限公司诉至未央法院。立案后,案件直接交给立案庭速裁团队进行审理。合议庭在依法受理后,第一时间作出判决,判令被告贺某某向原告支付劳务费,被告陈某某、陕西某集团有限公司承担连带清偿责任。判决生效后,赵某等人陆续向未央法院申请执行,院党组要求优先执行此案,开通执行快车道,安排速裁法官与执行法官联动,促成各方达成执行和解,并及时敦促被告主动履行义务,杜绝法律白条,有效化解了矛盾。

快拉近人民日益增长的健康需求和医药服务供给水平之间的差距。

作为地方创新实践,部分省市医保把患者急需、极大改善患者及其家庭生存质量、疗效明确、临床必需的新药、好药纳入其中,取得良好的效益。如治疗类风湿关节炎、强直性脊柱炎等自身免疫性疾病的修美乐,在中国已经被列入山东青岛、广东深圳等8个省级、地市或单位系统的大病医保。

王波认为,国家急需建立一个“做好药、得好报”的机制。未来国家医保目录覆盖范围应进一步扩大至更多领域,以实现“企业定时报批、医保定时评审,达到要求时定时更新”。随着我激励创新药研发、便利新药上市等系列措施的稳步推进,更多救命救急的好药才能加快面世。

截至2018年12月10日,国家药监局药品审评中心总计接收并处理申请人沟通交流申请1500余个,其中抗肿瘤药物的申请600余个,国内药企创新药研发进度驶入快速道。

今年,我国将取消部分进口药必须在境外上市后方可申请进口的申报要求,鼓励全球创新药品国内同步研发,吸引更多癌症治疗药物在我国上市。在提升用药质量降低药品价格的同时,引导企业加大创新力度。□据新华社

让更多救命救急的好药进医保

——我国医保目录动态调整机制建设进入加速期

这也是目前在中国获批的治疗多发性硬化的首款口服型疾病修正治疗药物。

“无论罕见病还是慢性病,给患者造成巨大经济负担的疾病就是大病。”中国工程院院士、中国医学科学院北京协和医学院院校长王辰说,生物制剂是目前治疗一些慢性疾病最有效的药物手段。患者如能得到及时和规范的治疗,就会最大限度地提高生活质量。应该利用医保机制来承担惠及更多患者的社会责任,发挥医保

机制对全社会医学生态的科学导向作用,鼓励罕见病治疗药物研发,使基本药物目录与基本医保目录及其他相关制度合理衔接、联动。

“对百姓而言,这是个极大利好。”中国药科大学国家药物政策与医药产业经济研究中心特邀研究员王波表示,现在最关键的是要摸索建立动态调整的机制。要强化药物经济学的评价办法,实现临床推荐、行业协会与企业申请相结合的遴选办法,尽

热点话题