

人力资源管理实务丛书

企业社会保险 管理实务

Qiyeshenhui Baoxian
Guanli Shiwu

毛艾琳◎编著



中国工人出版社

第1412号 管理实务丛书

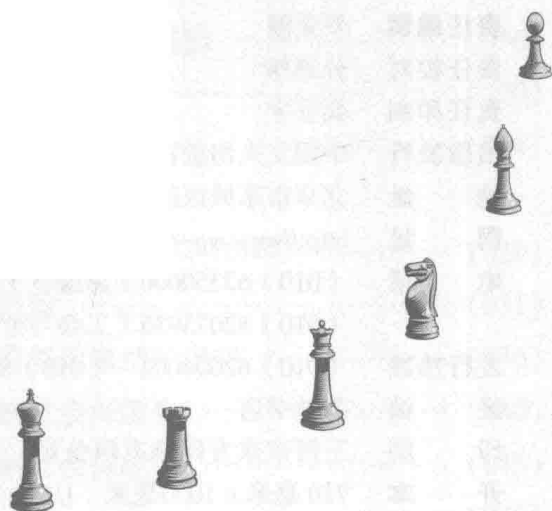
中国工人出版社

人力资源管理实务丛书

企业社会保险 管理实务

Qiyе S hehui B aoxian
Guanli S hiwu

毛艾琳◎编著



图书在版编目(CIP)数据

企业社会保险管理实务 / 毛艾琳编著. —北京: 中国工人出版社, 2016.10
ISBN 978-7-5008-6148-5

I. ①企… II. ①毛… III. ①社会保险—管理—中国 IV. ①D632.1

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第115889号

企业社会保险管理实务

- 出 版 人 芮宗金
责任编辑 罗荣波
责任校对 孙迺伟
责任印制 栾征宇
出版发行 中国工人出版社
地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120
网 址 <http://www.wp-china.com>
电 话 (010) 62350006 (总编室) (010) 62005039 (出版物流部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)
发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)
经 销 各地书店
印 刷 三河市东方印刷有限公司
开 本 710毫米×1000毫米 1/16
印 张 9.25
字 数 150千字
版 次 2016年10月第1版 2016年10月第1次印刷
定 价 30.00元
-

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究

目 录

第一章 病有所医——医疗保险	(001)
公司是否有义务为职工报销医药费	(003)
职工医疗期工资怎么发	(008)
患特殊病职工的医疗期待遇有哪些	(012)
单位欠缴医疗保险费，职工的医疗费用如何报销	(016)
职工人在异地，医保报销如何处理	(020)
第三人不负责，职工的医疗费怎么解决	(024)
第二章 老有所养——养老保险	(029)
公司不缴养老保险费，后果有多严重	(031)
单位可以把基本工资作为养老保险基数缴纳社保吗	(036)
公司筹建期间是否需要为职工缴纳社会保险费	(040)
公司是否应为产假期间女职工缴纳社会保险费	(045)
参加职业年金有什么好处	(048)
职工的养老保险关系如何转移接续	(053)
公司破产，职工的养老保险怎么办	(058)
第三章 工作安全保障的最后安全网——工伤保险	(063)
工伤职工的劳动关系何时终止	(065)

职工患职业病，应该如何申请工伤赔偿	(069)
童工遭遇工伤如何处理	(073)
退休职工返聘期间因工受伤是否认定为工伤	(077)
伤残职工的工伤保险待遇如何确定	(081)
未参保职工发生工伤事故的补救措施有哪些	(085)
职工参加工伤保险后是否还应该购买其他意外保险	(089)
异地工作工伤认定如何处理	(093)
不属于职业病的病症能否被认定为工伤	(097)
用人单位少缴工伤保险，工伤待遇损失由谁承担	(100)
 第四章 社会保障“减震阀”——失业保险	(103)
职工主动申请辞职，能不能领取失业保险金	(105)
失业员工如何申领失业保险金	(109)
转迁职工失业保险金怎么算	(113)
哪些失业情况下公司需要支付经济补偿金	(116)
未及时开具离职证明，公司需要承担什么责任	(121)
 第五章 促进母婴保护——生育保险	(125)
男职工的未就业配偶能享受的生育保险待遇有哪些	(127)
生育保险待遇怎么计算	(131)
女职工怀孕之后能否被调岗或辞退	(135)
女职工异地生育如何享受生育保险待遇	(139)
 参考文献	(143)

公司是否有义务为员工缴纳医疗保险

第一章 病有所医——医疗保险



医疗保险是社会保险的重要组成部分，是保障劳动者在患病期间基本生活的重要制度。随着人口老龄化加剧，医疗保险的重要性日益凸显。

医疗保险是指国家通过立法，强制用人单位和劳动者缴纳医疗保险费，建立医疗保险基金，劳动者在患病时由基金支付医疗费用的一种社会保险制度。医疗保险具有强制性、互济性、福利性和长期性的特点。

医疗保险

医疗保险是社会保险的重要组成部分，是保障劳动者在患病期间基本生活的重要制度。随着人口老龄化加剧，医疗保险的重要性日益凸显。医疗保险具有强制性、互济性、福利性和长期性的特点。

医疗保险是指国家通过立法，强制用人单位和劳动者缴纳医疗保险费，建立医疗保险基金，劳动者在患病时由基金支付医疗费用的一种社会保险制度。

公司是否有义务为职工报销医药费



案例

一、回家生病

阿强是广州某橡胶鞋业公司的供销科科长。他所在的公司在经济发达的珠三角地区算不得大企业，而供销科科长当然更谈不上是一个多么高级别的职位。所以，阿强收入自然不可能太高，不过也算是比上不足比下有余。可是阿强的父母在上海，电话里总是给阿强讲街坊邻居的孩子在上海都干着多么风光的工作，话里话外似乎有些嫌弃阿强工作不好的意思。

没承想，回老家不久，阿强就开始发热。开始家人也没有特别在意，以为是因为突然换了环境水土不服，于是就让阿强多喝热水，多休息。谁知阿强并没有好起来，反而高热不退。家人这才开始着急，赶紧把阿强送到医院。本以为是感冒引起的发热，没想到医院诊断为急性黄疸性肝炎，需要立即住院。在住院治疗 18 天后阿强终于出院，前后一共花去医药费 5478.5 元。

二、报销未果

阿强回单位后，拿着病历、医药费发票等有关单据要求鞋业公司予以报销，但鞋业公司负责员工社会保险的专员说公司现在经济困难，所有的社保工作都只能先“放一放”，阿强的医药费也只能先“暂缓报销”。公司负责人这么说了，阿强也没有多想，就回去工作了。

但是阿强身体其实并没有完全康复，时不时总会缺勤。2014 年 12 月，鞋业公司以累计旷工 35 天为由将阿强除名。2015 年 1 月 5 日，阿强再次找到鞋

业公司，要求鞋业公司报销其在上海住院期间的医药费用。但是鞋业公司以阿强未在定点医院看病，且其已被公司除名为由，拒绝报销医药费用。在多方求助无果的情况下，阿强向市劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求被上诉人鞋业公司报销医药费 5478.5 元。阿强认为，报销医药费是基本医疗保险的重要内容，公司有义务为其报销医药费。

阿强所说的基本医疗保险是什么？公司是否有义务为职工报销医药费？



案例解析

本案例中，申诉人阿强原来是鞋业公司职工，其有享受基本医疗保险待遇的权利，在上海探亲期间患上急性黄疸性肝炎，在上海医治是十分自然的事情，因所患急性病的特殊性，被诉人有义务为其报销医药费等，片面要求申诉人在患上急性病后赶回企业所在地的定点医疗机构医治，于情理实难成立。劳动者与用人单位之间的劳动关系是劳动者享有医疗保险待遇的基础，只要劳动关系存在，那么劳动者依法所享有医疗保险待遇的权利便不能被剥夺。申诉人阿强要求被上诉人鞋业公司报销医药费用，是在申诉人阿强被除名之前发生的，申诉人在上海就医期间，申诉人与被诉人之间仍存在劳动关系。至于医药费在申诉人被除名之后尚未报销，完全是被诉人一拖再拖所致，责任在被诉人。以劳动关系解除为由拒绝履行劳动关系存续期间产生的法定义务不符合我国劳动法律、法规的有关规定。因此，鞋业公司应当为阿强报销医药费用。



知识链接

案例中阿强遭遇的医药费报销问题，属于我国的基本医疗保险范围，为了搞清楚相关的这些问题，我们需要从基本医疗保险制度讲起。

一、基本医疗保险制度

1. 含义

职工基本医疗保险制度是社会保障体系的重要组成部分，是由用人单位和职工共同参加的一种社会保险，其按照用人单位和职工的承受能力及经济社会的发展水平来确定参保人员的基本医疗保障水平，具有广泛性、共济性、强制性的特点，并贯彻属地化管理的参保原则。基本医疗保险实行个人账户

与统筹基金相结合,保障广大参保人员的基本医疗需求,主要用于支付一般的门诊、住院医疗费用。

2. 基本原则

1998年12月,国务院发布《关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》(国发〔1998〕44号),要求在全国范围内建立以城镇职工基本医疗保险制度为核心的多层次的医疗保障体系。该文件指出,医疗保险制度改革的主要任务是建立城镇职工基本医疗保险制度,即适应社会主义市场经济体制,根据财政、企业和个人承受能力,建立保障职工基本医疗需求的社会医疗保险制度。建立城镇职工基本医疗保险制度的原则是:基本医疗保险的水平要与社会主义初级阶段生产力发展水平相适应;城镇所有用人单位及其职工都要参加基本医疗保险,实行属地管理;基本医疗保险费用由用人单位和职工双方共同负担;基本医疗保险基金实行社会统筹和个人账户相结合。

3. 缴费标准

基本医疗保险基金原则上实行地市级统筹,覆盖城镇所有用人单位及其职工;所有企业、国家行政机关、事业单位和其他单位及其职工必须履行缴纳基本医疗保险费的义务。基本医疗保险的缴费比例依时间、依地区而异,以北京为例,用人单位按全部职工缴费工资基数之和的9%缴纳基本医疗保险费,按全部职工缴费工资基数之和的1%缴纳大病医疗费用互助资金;职工按上一年月平均工资的2%缴纳基本医疗保险费,按每月3元的标准缴纳大额医疗互助费用。退休人员不缴纳基本医疗保险费,参加大额医疗互助的人员按月缴纳3元的大额医疗互助费用。灵活就业人员以上年本市职工月平均工资的70%为缴费基数,按7%的比例缴纳基本医疗保险费。单位缴纳的基本医疗保险费一部分用于建立统筹账户,一部分划入个人账户;个人缴纳的基本医疗保险费计入个人账户。

4. 个人账户和统筹账户

我国基本医疗保险的统筹账户和个人账户分别承担不同的医疗费用支付责任,且统筹账户和个人账户的支付范围分别核算。其中,统筹账户主要用于支付住院和部分慢性病门诊治疗的费用或大病医疗费;个人账户主要用于支付一般门诊费用或小病医疗费,支付零售药店购药费,支付住院医疗费中个人自负部分。同时,统筹账户设有起付标准和最高支付限额。统筹账户起付标准原则上控制在当地职工年平均工资的10%左右,最高支付限额原则上

控制在当地职工年平均工资的4倍左右。

实行个人账户，其目的是建立职工个人自我积累机制，以利于加强个人责任感，强化职工个人医疗消费行为的自我约束。个人账户资金来源主要有由职工个人缴纳的基本医疗保险费，按照规定划入个人账户的用人单位缴纳的基本医疗保险费，个人账户存储额的利息，依法纳入个人账户的其他资金等。其中账户的本金和利息为个人所有，只能用于基本医疗保险，但可以根据参保人员的实际情况结转使用和继承。在职职工的基本医疗保险个人账户按本人缴费工资基数的一定比例划入；退休人员以缴费单位上年度职工年平均工资为基数划入，但本人养老金高于缴费单位上年度职工年平均工资的，以本人上年度养老金为基数划入。

二、医疗保险定点机构

基本医疗保险定点医疗机构是指经统筹地区人力资源和社会保障局认定，取得定点资格，由统筹地区和区、县医疗保险事务经办机构确定，并签订协议，为参加基本医疗保险的职工和退休人员提供医疗服务的医疗机构。设立基本医疗保险定点医疗机构，意味着如果职工不是在合同医院（定点医疗机构）就医是不可以进行医疗保险报销的。不过，在一些特殊情况下，即使不在定点医院就诊，医药费也是可以报销的。例如，如果职工提前申请，社保中心同意转院就可以报销；又如，如果职工在异地就诊，只要符合相关规定，其医药费也是可以报销的。

三、职工基本医疗保险的待遇

1. 职工基本医疗保险的门诊医疗待遇

普通门诊：参保人员在定点医疗机构（含社区卫生服务中心）发生的门诊医疗费用或定点零售药店发生的购药费用由个人账户支付，个人账户用完，发生的门诊医疗费用和购药费用由个人自付。

慢性病种门诊：经鉴定通过慢性病病种和重性精神类疾病审批的参保人员，在一个医保年度内，个人账户用完，发生符合医疗保险支付范围内的门诊医疗费用，由医保基金给予适当补助。

特殊病种门诊：经确认登记的患有恶性肿瘤、严重尿毒症、器官移植术后等特殊病种的参保人员，在门诊发生的除特定治疗项目以外的医疗费用，

可按规定享受门诊医疗补助，即在一个医保年度内，个人账户用完后，在门诊发生符合医疗保险支付范围内的医疗费用，由医保基金给予适当补助。具体补助标准以地方规定为准。

若未按规定，在非定点医疗机构发生的门诊医疗费用和零售药店发生的费用，医保基金不予补贴。

2. 职工基本医疗保险中特殊病种病人可享受的待遇

患恶性肿瘤，血液透析及进行肾、骨髓移植等特殊病的参保职工，除享受普通病人享受的门诊住院待遇外，还可以享受的待遇有：①普通门诊慢性病医疗补助；②门诊特定项目统筹报销；③参加职工补充医疗保险的参保职工，在门诊进行的特定项目的个人负担比例，住院起付标准和统筹部分个人负担比例可享受减半优惠。

3. 职工基本医疗保险规定的急诊病种

职工基本医疗保险关于急诊报销的规定，各地都有相应的规定，急诊的病种包括：急性外伤；突发性腹痛；突发高热（39摄氏度以上）；急性中毒、中暑、淹溺、烧伤、触电；突发性大出血（大咯血）；突发性呼吸困难；各类休克；脑血管意外；急性脏器衰竭；急性过敏性疾病危及生命；昏迷或有抽搐症状；突发性视力障碍；急性尿潴留；剧烈呕吐和腹泻；体腔内异物等。

4. 基本医疗保险统筹基金不予以支付的医疗费用

基本医疗保险统筹基金不予以支付的医疗费用包括以下内容：在非本人定点医疗机构就诊的，但急诊除外（急诊可以在任何一家定点医疗机构就诊）；在非定点零售药店购药的；因交通事故、医疗事故或者其他责任事故造成伤害的；本人吸毒、打架斗殴或者其他违法行为造成伤害的；因自杀、自残、酗酒等原因进行治疗的；在国外或者香港、澳门特别行政区以及台湾地区治疗的；按照国家和本地区规定应当由个人自付的。

职工医疗期工资怎么发



案例

一、因病要休假

小李大学学习的专业是机械电子工程，在工作两年后，小李决定换一份工作。2013年1月，小李办完离职后序，正式进入B公司开始工作，B公司与小李签订了5年的劳动合同。由于是自己擅长的工作，小李在B公司工作融入得非常顺利。然而2014年3月，小李连续多日加班后感觉精力不济、身体疲惫，而且状况越来越糟糕。但是由于工程任务紧张，小李咬牙坚持了下来。待工程结束后，小李马上到医院就诊。经过医生初步诊断后，怀疑小李患有急性肾炎并伴有并发症，需要立即住院做进一步的检查和治疗。

拿到医院的诊断结果后，小李只得请妻子小雨代其将患病的情况告诉单位，并替小李请病假，小李的领导也对其病情表示关心，并让小雨转告小李，让其好好养病。因为小李在单位的工作年限是5年以下，所以可以享受3个月的医疗期。同时B公司人力资源部的专员说，如果最后确诊小李患的是特殊疾病，还可以根据当地的具体规定，经企业和劳动主管部门批准，适当延长医疗期。

二、待遇惹争议

因为小李的住院费是按周结算，而且各项检查费用不菲，所以到了发工资那天，小雨马上到银行查询账户余额，希望工资一到账就取出来给小李交医药费。没想到，小雨查询了小李的工资卡后发现，这个月小李工资卡的进账只有区区600余元。

小雨觉得这中间怕是有什么问题，于是赶紧找到 B 单位的财务人员。财务人员的解释是：单位领导认为小李从生病住院后就没有工作过，不应该发给他工资，所以只按照当地生活费标准发放了 672 元。无奈之下，小雨只得先向朋友借钱给小李看病，好让小李安心治疗。

幸运的是小李在治疗之后痊愈了，身体状况也大为好转。此时，小雨才吞吞吐吐地告诉了小李之前有关他工资的争执。于是小李出院后找到单位，向财务人员质问：“我又不是下岗，为什么只给我生活费？”财务人员将单位领导的原话告诉他：“你又没有工作，就不该领工资。”而小李则认为：“我这种情况，应该领病假工资。”小李公司所在地的最低工资标准是 1260 元，所以小李认为自己最低也应该领取 1260 元工资。于是小李坚持要见单位领导并就此进行质询，而该领导坚持认为员工不工作就只能领生活费，双方为此争执不下，且都认为自己的意见是符合劳动法规的。

小李在医疗期内的工资应该如何计算呢？



案例解析

在本案例中，小李生病住院期间属于医疗期。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》第五十九条规定，职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期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%。由于小李工作的城市的最低工资标准为每月 1260 元，所以小李在因病休假的医疗期内可以领取的病假工资不能低于 1008 元。而现在小李领到的病假工资只有 672 元，显然单位的做法违反了法律的规定，应当予以纠正。



知识链接

一、医疗期的确定

医疗期是职工用于治疗疾病的一段时间，那么医疗期的长短是如何确定的呢？关于医疗期的确定，政府制定的法规并没有采取“一刀切”的方法进行确定，而是将职工因病就医的医疗期的期限与职工本人实际参加工作的年限和在某一个具体的用人单位工作的年限联系起来确定，应用灵活，这样既

考虑到了职工在用人单位工作时间的长短及对用人单位的贡献,又考虑到用人单位的实际承受能力,还考虑到了治疗疾病的实际需要。根据我国《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的规定,参加工作的不同年限的职工,一般享有从3个月到24个月不等的医疗期,具体确定医疗期的方法如下:

第一,劳动者参加工作的实际年限在10年以下,在本用人单位工作的年限在5年以下的,其享有的医疗期为3个月;劳动者在本用人单位工作5年以上的,其享有的医疗期为6个月。

第二,劳动者实际工作的年限在10年以上,在本用人单位工作的年限在5年以下的,其享有的医疗期为6个月;在本用人单位工作在5年以上10年以下的,医疗期为9个月;工作在10年以上15年以下的,医疗期为12个月;工作在15年以上20年以下的,医疗期为18个月;工作20年以上的,医疗期为24个月。

第三,对患有某些特殊疾病的职工,如癌症、精神病、瘫痪,如果在24个月的医疗期内尚不能经治疗得到痊愈的,经企业和劳动主管部门的批准,可以为劳动者适当延长医疗期。

虽然法律、法规规定了各种不同情形下的医疗期,但是实际上医疗期还可以由用人单位与劳动者通过合同约定,当然合同约定的医疗期间只能长于或等于法律规定,而不能短于法律规定的期间,否则此约定不会产生法律效力。医疗期与用人单位是否为员工办理了基本医疗保险没有必然的联系,用人单位是否为员工办理基本医疗保险不会影响职工在生病需要治疗时获得法律规定的医疗期。

二、医疗期待遇的确定

在这个案例中,尽管小李和厂长都声称自己的意见是符合劳动法规的,但双方的说法其实都是对法规的断章取义,都有不正确的地方。事实上,本案例涉及两个问题:一是病假工资能否等同于最低工资标准支付;二是病假工资是否就是生活补助费。

第一,病假工资并不等同于最低工资标准,单位可以按低于最低工资标准支付。这是因为,根据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中相关规定的解释,最低工资指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下,由其所在单位支付的最低劳动报酬。可见,

获得最低工资保障的条件，一是劳动者在法定工作时间内正常工作，二是劳动者履行了劳动义务。本案例中的小李患病住院，显然不可能在法定工作时间内履行正常的劳动义务，因而企业可以不按最低工资标准的规定而按照低于最低工资的标准发放病假工资，这符合法律规定，也是合理的。

第二，病假工资虽然可以低于当地的最低工资，但是为了保障患病职工在医疗期的生活水平不受太大的影响，所以对于病假工资发放的最低标准国家又做出了限制，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》第五十九条的规定，用人单位应按不低于最低工资标准的80%向患病治疗的职工支付工资。从国家规定看，对于患病需要治疗而处于医疗期的员工，因其未能在法定工作时间内履行正常劳动义务，当然就可以不受最低工资标准的保护，但单位仍然应以最低工资标准为依据发放医疗期内的工资报酬。

患特殊病职工的医疗期待遇有哪些



案 例

一、突然患病

小朱曾是某职业技术学校的学生，学习的是数控车床专业。在技术学校学习期间，小朱刻苦钻研车床技术，给专业老师留下很好的印象。因为专业技术突出，他被学校推荐到当地某大型机械有限责任公司实习。实习期间，小朱工作积极，认真向老师傅学习，其工作效率和工作成果也比其他实习生要好。实习期结束后，公司对小朱的实习表现很满意，待小朱毕业后，就与小朱签订了劳动合同，约定月工资为3788元。

转眼小朱在该公司工作了7年，在这期间，他工作勤勤恳恳、刻苦钻研专业技术，逐渐成为数控车床技术骨干。2014年年初，小朱总觉得腰疼。虽然小朱做的是技术工种，但是总是需要走来走去，有时还需要多少做一些体力劳动。一开始腰疼不是特别严重的时候，小朱尚可咬牙坚持。但是后来症状越发严重，腰疼到了几乎无法忍受的地步，同时小朱发现自己的尾椎位置长了一个包块。2014年3月底，小朱经医院检查诊断为骶骨肿瘤，并于4月11日住院治疗。

二、病休停工

小朱患的骶骨肿瘤是癌症的一种，属于特殊疾病。幸运的是，小朱的病情并不算特别严重，经过手术后逐渐康复。尽管如此，医生叮嘱小朱出院后仍需要卧床休息且不可从事重体力劳动。小朱自患病治疗后再未上班，并且于2014年7月21日向当地城镇职工医疗保险处申请了“慢性病种、特殊病