


知名专家每半日接诊患者不超15人次

湖南医保出新规:明确知名专家的认定、门诊开设等要求 明年1月1日起执行



扫码看视频

12月10日,记者从湖南省医保局了解到,为规范医疗机构门诊诊查活动及收费行为,合理体现医务人员技术劳务价值,该局发布了《关于规范知名专家门诊有关事项的通知》(以下简称《通知》),对湖南知名专家的认定、门诊开设等要求进行了明确。《通知》自2026年1月1日起执行。

■文/视频 三湘都市报全媒体记者 高煜棋
通讯员 乔木

知名专家认定有“条件”

《通知》要求,知名专家应医德高尚,潜心临床,学术深厚,在群众与同行中享有良好声誉。

医师在依法取得执业医师资格并被聘任为门诊医师后,凡符合下列条件之一的,可认定为知名专家:一是两院院士、国家医学高层次人才、国医大师、国家名中医和享受国务院政府特殊津贴等国家卫生健康领域专家;二是省级及以上卫生健康部门发文明确,入选卫生健康行政部门组织实施人才培养项目的“领军人才”和“学科带头人”;三是经省级卫生健康行政部门认定并发文公布的省级名中医、医学学科建设项目带头人(每学科限1人);四是长期扎根临床一线,从事本专业临床工作满25年,且任主任医师及以上职称满5年以上。

专家门诊须与普通门诊独立分开

《通知》提出,知名专家门诊开设,限执行一类价格的三级技术等级医疗机构开设知名专家门诊。

诊疗区域须与普通门诊独立分开,设置专用诊室、候诊区,并配备专人提供涵盖挂号、诊疗、缴费、取药等环节的全程导医服务。

在职知名专家(按规定办理返聘手续的离退休知名专家除外)须保证一定时间接诊普通门诊患者;每位在职知名专家每年接诊普通门诊患者比例不得低于其全部门诊接诊量的60%。知名专家接诊普通门诊患者时,按相应职级收取诊查费。

医疗机构开设知名专家门诊前,须将开设方案(含管理制度、服务流程)、拟聘知名专家资质证明材料报送同级卫生健康行政部门、医疗保障部门备案。全省符合认定条件的知名专家(含既往已认定的),均需于2025年12月31日前进行备案,后续符合条件的可及时新增备案。

每半日接诊患者不超过15人次

《通知》明确,知名专家接诊患者应耐心听取主诉,进行详细、全面的诊查,每位知名专家每半日接诊患者原则上不超过15人次。患者复诊查看检查检验结果时,当次免收门诊诊查费(限首次复诊检查结果)。

收费方面,知名专家门诊应严格按相应价格政策收取费用,并向患者出具国家统一的医疗服务收费票据。医疗机构须完整保存门诊医师排班记录(至少保存两年),自觉接受社会监督及卫生健康、医疗保障、市场监管部门的监督检查。

《通知》还要求,医疗机构应加强内部管理,主动听取患者对知名专家门诊服务的意见建议,持续改进服务质量。




格桑花海引客来

12月10日,湖南省植物园世界名花广场,游客在格桑花海中游玩、拍照。时下,该园种植的格桑花竞相开放,吸引众多游客前来赏花观景。

湖南日报全媒体记者 徐行
通讯员 彭炜 摄

湖南劳动争议案件增幅趋缓,地区差异明显

新业态用工问题逐步凸显,所涉行业和主体更多元



扫码看视频

三湘都市报12月10日讯 12月10日,湖南省高级人民法院联合省人社厅召开新闻通气会,通报近年来全省劳动人事争议调解仲裁及审判工作情况。

近年来,随着经济转型升级,全省劳动争议案件呈现出案件分布地区差异明显、诉求复合化复杂化、所涉行业和主体多元化、新旧问题交织和新业态用工问题逐步凸显等特点。“长沙地区收案数显著高于其他市州,常年占全省总收案数的44%左右;其他市州中,株洲、岳阳、怀化、娄底等地收案数相对较多,占比约6%到8%;张家界收案数最少,占比不足2%。”省高级人民法院审监二庭庭长、二级高级法官刘海洲介绍。

新业态用工问题逐步凸显,因产业转型升级、平台经济等新业态、新事物引发的劳动争议不断涌现,外卖骑手、网络主播、网约车司机、快递员等新型就业岗位发生的纠纷数量不断增加,此类案件中的多元化诉讼主体结构及去劳动关系化等特征给案件审理带来了新挑战。

2023年以来,全省法院共受理劳动争议案件92544件,审结88260件,案件调撤率达30%。全省


法院加强多部门协同联动,完善“法院+工会”诉调衔接等机制,推动劳动争议多渠道快速化解,降低成诉率。加大依职权调取证据力度,设立农民工权益保护“绿色通道”,开展“湘薪湘护”“湘执利剑”等多个审判执行专项行动,为劳动者畅通维权通道、降低维权成本。

省人社系统坚持源头预防、协同共治,2025年前三季度全省劳动人事争议调解仲裁机构共处理争议案件39847件,涉及劳动者43275人,涉案金额达12.59亿元。

开展“法治人社 志愿青春”百名青年仲裁员志愿者联系千家企业活动,最大限度把劳动人事争议解决在基层和萌芽状态。选树培育具有影响力的调解组织示范样本,会同有关部门构建联合调解工作模式,累计打造334家省级金牌调解组织;会同法院健全“总对总”在线诉调机制,入驻调解组织325个、调解员642人,调解案件1480件。134家“工会+人社”调解室今年共调解争议案件3506件、涉案金额1.51亿元、调解成功率68.88%。

此外,全省人社系统还定期组织开展全省仲裁案件评查专项行动,加强仲裁办案指导,创新智慧仲裁服务,2025年前三季度收到网上劳动人事争议调解仲裁申请1873件,为2118名劳动者提供了便捷服务。

案例 签了竞业限制的员工离职,东家索赔百万被法院驳回



扫码看视频

三湘都市报12月10日讯 签了竞业限制的员工离职后,原公司却一直没有支付竞业限制经济补偿,当员工自己开了同行业公司,原公司却索赔100万元违约金。法院驳回了用人单位的诉讼请求。12月10日,湖南高院联合省人社厅召开劳动人事争议调解仲裁及审判工作新闻通气会,将该案作为典型案例之一发布。

2018年1月1日,冯某入职某热处理公司,先后担任销售经理、业务经理、业务员,某热处理公司与冯某签订的劳动合同中约定了保密与竞业限制条款,要求冯某离职后不得在公司注册地所在市范围内从事相关行业或在与公司有业务竞争关系的单位就职。同时,双方还约定了冯某如违反竞业限制义务应赔偿某热处理公司违约金100万元。

2022年4月20日,冯某从某热处理公司离职,但之后某热处理公司一直未支付冯某竞业限制经济

补偿。2022年8月18日,冯某在某热处理公司注册地在市注册成立公司并担任法定代表人,该公司与某热处理公司存在一定业务重叠。

2023年4月28日,在冯某离职一年后,某热处理公司向该市劳动人事争议仲裁委员会提出申请,要求冯某继续履行《劳动合同书》约定的竞业限制条款至2024年4月20日,并支付竞业限制违约金100万元,后又提起诉讼。

法院经审理认为,根据最高法相关司法解释,当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,劳动合同解除或者终止后,因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿,劳动者请求解除竞业限制约定的,人民法院应予支持。

本案中,某热处理公司自冯某离职后超过三个月未向其支付竞业限制经济补偿金。因此,某热处理公司的行为已构成根本违约,劳动者可据此提出解除竞业限制约定,法院再审判决驳回某热处理公司全部诉讼请求。

■文/视频 全媒体记者 魏灿 通讯员 杨勤煊 崔灿