

市人保局工伤福利保险处详解《上海市工伤保险实施办法》『亮点』

市人保局工伤福利保险处详解《上海市工伤保险实施办法》『亮点』

工伤保险待遇提高 用人单位得『减负』

本报记者 鲁哲

新修订的《上海市工伤保险实施办法》将于明年 1 月 1 日起施行。工伤保险待遇有哪些变化;劳务派遣工遇到工伤,派遣单位和用工单位各负什么责任……针对职场人士关心的话题,市人力资源和社会保障局工伤福利保险处昨天一一给予解答。



■ 读者在书店购买相关书籍

图 CFP

①

■ 一次性工亡补助金

《上海市工伤保险实施办法》将因工死亡人员一次性工亡补助金从按上一年度全市职工月平均工资 50 个月计发,调整为按上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍计发。

■ 一次性伤残补助金

原《上海市工伤保险实施办法》规定,1-10 级工伤人员享受的一次性伤残补助金标准为:24 个月

工亡工伤保险待遇提高

至 6 个月工伤人员负伤前一月的本人缴费工资,负伤前一月的本人缴费工资低于上年度全市职工月平均工资标准的,按上年度全市职工月平均工资标准确定。新修订的《上海市工伤保险实施办法》规定,1-10 级工伤人员享受的一次性伤残补助金标准为 27 个月至 7 个月工伤人员本人工资。同时规定,按新标准计算的金额低于 3896 元乘以原《上海市工伤保险实施办法》

规定的相应伤残等级的月份数确定金额的,差额部分由工伤保险基金予以补足。

做这样的调整,是基于新修订的《上海市工伤保险实施办法》已不同程度地提高了工伤人员的待遇标准,本市原来考虑对部分低收入工伤人员待遇标准按上年度全市职工月平均工资托底的保障措施,已经通过待遇标准的提高得到了体现。

②

伤残津贴和供养亲属抚恤金有调整

国家规定伤残津贴和供养亲属抚恤金,按职工受伤或死亡前的本人工资计发,而本市原规定的上述待遇计发基数与上位法规定不一致,需要作相应的调整。

《上海市工伤保险实施办法》在调整上述待遇项目计发基数的同时,规定 1-4 级工伤人员当年度伤残津贴和因工死亡人员供养亲属抚恤金,低于市人力资源和社

会保障局公布的最低标准的,按最低标准计发。此外,还规定了上述两项待遇项目按照全市职工平均工资和生活费用变化等情况适时调整。

③

保险基金统一支付让企业“减负”

原《上海市工伤保险实施办法》规定,工伤人员住院治疗工伤的,由所在单位按照本单位因公出差伙食补助标准的 70%,发给住院伙食补助费;工伤人员到统筹地区以外就医的,所需交通、食宿费用由所在单位按照本单位从业人员因公出差标准报销;5-10 级工伤人员与单位解除或者终止劳动

关系的,由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

修订后的《上海市工伤保险实施办法》规定,住院伙食补助费、到统筹地区以外就医所需的交通食宿费用、5-10 级工伤人员与单位解除或者终止劳动关系享受的一次性工伤医疗补助金,改由工伤保险基金统一支付,用人单位由此

“减负”。目前的具体标准为:住院伙食补助费标准为每人每天 20 元;到统筹地区以外就医的食宿费标准为每人每天 150 元,交通费按照社保经办机构核定的交通工具乘坐费用实报实销;一次性医疗补助金标准根据不同的伤残等级分别为 18 个月至 3 个月的上年度全市职工月平均工资。

④

劳务派遣、用工单位职责明确

《上海市工伤保险实施办法》明确用工单位、派遣单位的各自职责。按规定,劳务派遣单位作为用人单位,负有承担缴纳工伤保险费、申请办理工伤有关手续的义务,但实际用工单位也具有加强安

全管理、改进劳动条件,以减少安全生产事故的责任。

目前,在劳务派遣中,劳务派遣单位有在本市注册的,也有在外省市注册的,以及本身不具备用工主体资格的(如办事处),被派遣劳动

者有参保的,也有未参保的。由于劳务派遣的情况较复杂,社会保险行政部门将通过制定具体办法,对此问题作进一步细化明确,以减少、避免用工单位和劳务派遣单位互相推诿,保障劳动者的合法权益。

⑤

外来从业人员一视同仁

为保障在本市就业的外来从业人员的合法权益,《上海市工伤保险实施办法》根据 2011 年国家颁布的《社会保险法》和 2010 年国家施行的《工伤保险条例》的规定,不再区分用人单位从业人员的身份。凡是与本市用人单位建立劳动

关系的从业人员(包括外来从业人员)都应按规定参加工伤保险,由用人单位按规定缴纳工伤保险费,从业人员遭受事故伤害或者患职业病后按规定进行工伤认定、劳动能力鉴定和享受工伤保险待遇。

同时,《上海市工伤保险实施

办法》根据国家的有关规定明确,对于因工致残 1-4 级外省市非城镇户籍人员,在劳动能力鉴定结论作出后的一定时间内,可以在按月领取和一次性领取两种方式中,自主选择领取享受工伤保险待遇的方式。

【以案说法】

在“工伤”话题中,工伤认定是职工最关心的一个。市人力资源和社会保障局针对几个典型案例作出点评,借此帮助劳动者提高依法维护自身合法权益的意识。

提前开溜发生交通事故不算工伤

王某是一家单位驾驶员,按单位规定其工作时间是上午 8 时至下午 5 时,中午有一个小时的休息时间。单位的管理制度还明确,员工上、下班不得迟到、早退;凡请假外出的人员,需要履行请假手续,得到部门领导批准后方可外出。一天下午,王某 4 时 30 分骑自行车离开单位回家,4 时 50 分在回家途中与一辆机动车相撞导致受伤。嗣后,王某提出工伤认定申请,认为其是在下班途中受到交通事故伤害,要求认定工伤。

经调查核实,当地人力资源和社会保障局认为,单位规章制度明确且一贯要求职工外出按规章制度执行。事故发生当天,王某在正常工作时间内,未履行请假报批程序、未经单位领导批准,也无其他正当理由的情况下,私自提前回家的行为属于擅自离岗,不属于正常的下班,在此过程中受到的交通事故伤害,不能作为上下班途中受到的交通事故伤害来处理,故对其事故伤害不予认定为工伤。

【点评】

本案争议的实质,是对《上海市工伤保险实施办法》第十四条第六项“在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害”的理解和适用问题。

原劳动保障部《关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》规定,“上下班途中”既包括职工正常工作的上下班途中,也包括职工加班加点的上下班途中。按此意见,“正常工作”应当是指按照用人单位明确规定的已为制度化遵守的工作时间,也包括用人单位默示的习惯化遵守的时间。

王某在正常工作时间擅自离岗的行为,其主观目的不是为了完成生产工作任务,其行为不仅与工作没有关系、损害了用人单位的利益,而且也不符合工伤保险的基本原则,因此不应被认定为工伤。

工作中感到不适送医后死亡视同工伤

某制衣厂缝纫车间员工薛某受厂领导指派,于晚上 8 时到剪裁车间帮忙,约 9 时左右感觉身体不适。他为此请假后离开单位回家,后因病情加重,家属于晚上 11 时送他去医院治疗,经抢救无效于次日凌晨 1 时死亡。事后,薛某家属向所在区人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。用人单位认为薛某从家中送往医院抢救后死亡的,不应认定为工伤。

当地人力资源和社会保障局调查核实后认为,薛某到剪裁车间帮忙是领导指派的临时性任务,因此剪裁工作是其工作内容,在剪裁车间的整个工作过程属于工作时间,薛某在此过程中感觉身体不适,有突发疾病的症状,之后回家休息、再送医院救治,并经医院抢救后在 48 小时内死亡的情形,符合《上海市工伤保险实施办法》第十五条第一项规定的情形,因此作出视同工伤的认定结论。

【点评】

本案争议的实质,是对《上海市工伤保险实施办法》第十五条第一项“在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡”的理解和适用问题。

《上海市工伤保险实施办法》第十五条第一项有几个基本要素,其中“工作时间”应包括正常的工作时间、加班加点的时间,“工作岗位”应包括职工日常工作所在的工作岗位和领导指派所从事工作的岗位,“突发疾病”应包括突然发生的各种疾病。职工发病时,有的症状表现很明显、很严重,有的表现较轻、不明显,职工本人、单位领导和同事会结合日常的生活经验,决定是直接送医院抢救还是先休息一会,而在单位休息或回家休息,在本质上没有差别,不能因为职工回家休息就认为其突发疾病时不在工作岗位和工作时间,需要根据案情综合分析。薛某在工作过程中感觉身体不适后,请假回家休息,到病情加重,送医院抢救无效死亡,是一个连贯的过程,其行为符合常理,具有一定的合理性,且又是在 48 小时之内经抢救无效死亡的,应当认定为视同工伤。