

企业职工工伤待遇实操及规范

贾为林

中国石油化工股份有限公司东北油气分公司 吉林 长春 130000

摘要：企业近年来存在的劳动争议主要体现在住院治疗费用、停工留薪期待遇、旧伤复发等方面，结合企业现状对以上争议从企业职责划分、停工留薪期、工伤待遇等方面探索解决问题的方法和操作。

关键词：工伤治疗费用、停工留薪期确定 旧伤复发

企业近几年出现的劳动争议全部为工伤职工的待遇问题，主要体现在工伤职工的住院费用、停工留薪期的待遇、旧伤复发等问题，虽然发生的数量并不多，但在实际操作过程中存在着问题界定不清、执行模糊的情况，现结合《工伤保险条例》、吉林省实施《工伤保险条例》办法和本企业的实际对工伤待遇进行分析并探索解决问题的方法。

1 企业职工现行待遇情况

1.1 企业职工的现状

从上世纪80年代至今企业累计共有工伤认定的职工60人，其中工亡4人，鉴定有伤残等级39人，无伤残等级的17人。现仍有伤残等级鉴定的工伤职工36人，其中二级伤残1人，六级伤残3人，七级伤残2人，八级伤残6人，九级伤残13人，十级伤残11人。

从时间维度分析，本企业从2004年1月纳入长春市工伤保险范围，2014年4月依据长春市医保中心关于印发《老工伤职工纳入工伤保险统筹常态化管理暂行办法》的通知将本企业老工伤职工通过一次性趸缴的方式全部纳入工伤保险统筹管理。从2014年4月之后老工伤职工因工伤发生的治疗费用和待遇，应当由工伤保险基金支付的由工伤保险基金支付，应当由企业承担的费用由企业承担。

1.2 企业职工常见的待遇问题

1.2.1 发生工伤后工伤职工待遇

发生工伤后工伤职工的待遇主要包括三个方面：一是工伤职工在工伤治疗期间，超出工伤的诊疗项目、药品目录和住院服务标准外的医疗费用，要求由企业全额承担。二是工伤职工在住院期间需要护理的，要求单位派人护理或承担护理费用。三是工伤职工在停工留薪期内工资福利待遇要全额发放。

1.2.2 旧伤复发的停工留薪期期限界定

工伤职工旧伤复发常伴有小病久治、慢病长治的现象，并要求企业支付治疗期间工伤待遇。

2 企业职工待遇的规范

基于企业对工伤职工出现的上述问题，企业应本着依法合规、保障工伤职工合法权益的同时，结合企业自身发展需要，应从以下方面着手解决：

2.1 系统思维，解决职责分散带来的风险

现阶段，企业的工伤业务管理职责由安全环保部和人力资源部分段管理，安全环保部负责工伤的事故调查和向本地工伤管理部门提交工伤申请，人力资源部负责工伤保险的缴纳和工伤待遇标准的执行。工伤发生后，按照长春市工伤保险管理的规定，工伤治疗必须采用现金支付，出院后提供住院发票和病例档案由企业经办人到长春市工伤保险部门申报工伤费用。在此期间，由于管理职责缺乏系统性，安全环保部门只负责工伤的调查和申报，对工伤职工的治疗不提供指导，而人力资源部门在未认定工伤的情形下也难以提供指导，导致工伤职工在住院时经常出现什么药品贵用什么药，什么诊疗项目效果好用什么项目，很少关注药品和诊疗项目是否在工伤保险基金支付范围内，最终导致治疗费用超出工伤基金支付范围，工伤员工要求企业承担超出部分的治疗费用，最终导致企业和员工产生矛盾。究其原因其关键是职责划分不清，因此企业应将工伤的相关事宜统一到一个部门，解决职责分散导致的系统管理失效。

2.2 规范停工留薪期界定，明确企业内部旧伤复发的流程

依据《工伤保险条例》，停工留薪期的期限一般不超过12个月。伤情较重或者情况特殊，经社区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。停工留薪期的界定大致可认为有三种方式，一是从住院治疗到病情

稳定参加伤残等级鉴定日止，二是根据《吉林省工伤职工停工留薪期分类目录》确定停工留薪期，三是根据诊疗医院出具的诊断证明书确定病情相对稳定的期限。

对初次发生工伤职工的停工留薪期，企业应参照上述三种情形，明确工伤职工的停工留薪期，并与工伤职工就停工留薪期达成明确的协议，包括停工留薪期、停工留薪期工资福利待遇、对超出工伤保险管理范围内的诊疗项目、药品目录和服务标准的医疗费用企业和个人各自承担的比例等。

对于旧伤复发的员工，由于旧伤复发的特殊性和反复性，停工留薪期的界定相对较为困难。目前按照长春市的管理规定，由工伤职工填写“长春市工伤职工旧伤复发申报表”到定点工伤医疗机构审批，审批后明确治疗医院、治疗期限、治疗方案。以左踝部外伤的1名10级的工伤职工旧伤复发为例，旧伤复发申报表中明确了治疗期限为2个月，从2018.10.09-2018.12.09，治疗方案为门诊治疗，当申请的治疗期限届满前，再次申请旧伤复发，获批治疗期限2个月，周而复始，多次申请旧伤复发。为了规范和管理，企业应当根据工伤复发申报表的治疗方案明确治疗时间，如为门诊治疗，企业应到医院调查治疗记录和治疗时长，以便给予工伤职工每天合理的治疗假期，其他时间应要求其回到工作岗位，如为住院治疗，则需明确停工留薪期，签订停工留薪期协议。

2.3厘清工伤基金和企业各自应承担的工伤费用

工伤职工治疗时，企业应依据《工伤条例》和吉林省实施《工伤保险条例》办法厘清工伤基金支付的范围和企业应承担的费用。

工伤基金支付的范围主要包括：

2.3.1 治疗工伤所需费用符合工伤保险治疗目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的

2.3.2 职工治疗工伤的伙食补助费、经医疗机构同意，工伤职工到统筹地区外就医所需的交通、世俗费用

2.3.3 工伤职工评定伤残等级后支付的一次性伤残就业补助金

2.3.4 1-4级的工伤职工，按月支付的伤残津贴

2.3.5 5-10级工伤职工与公司解除终止劳动关系，支付的一次性医疗补助金。

企业支付的范围主要包括：

2.3.6 停工留薪期内支付给工伤职工的原工资福利待遇；

2.3.7 治疗工伤所发生的费用超出工伤保险治疗目录、工伤药品目录、工伤保险住院服务标准之外的医疗费用应由企业承担50%；

2.3.8 工伤职工住院期间需要护理的，由用人单位指派专人护理，不派人护理的，按统筹地区上年度在岗职工平均工资1人的标准支付护理费；

2.3.9 5-6级工伤职工难以安排工作的，按月支付伤残津贴；

2.3.10 未及时缴纳工伤保险，导致工伤发生的费用参照工伤保险由企业全额承担。

2.4抓好员工入口，按时缴纳工伤保险

首先应明确雇主责任险和工伤保险的区别，缴纳了雇主责任险并不能替代工伤保险，未参加工伤保险可能导致工伤职工的待遇和治疗费用全部由企业承担。

其次新员工入职必须明确其上岗日期，上岗日期必须是工伤保险生效之后。按照长春市工伤保险基金每月25日前核定缴纳次月工伤保险费用，并在次月生效，因此必须注意生效日期。

最后企业要保证按长春市工伤保险的要求及时、足额的缴纳工伤保险，避免因工伤保险缴漏人或者不按时缴纳造成出现工伤时不能使用，给企业造成损失。

2.5对解除、终止劳动合同的工伤职工支付法定的待遇

首先应明确1-4级的工伤职工应保留劳动关系，退出工作岗位，由工伤基金按月支付伤残津贴。5-6级伤残的工伤职工，经本人提出可与企业解除终止劳动关系，7-10级伤残的工伤职工，经本人提出或劳动合同期满，企业可与其解除、终止劳动关系。但应根据吉林省实施《工伤保险条例》办法之规定，由工伤保险部门支付一次性医疗补助金，企业支付一次性就业补助金。

2.6制定企业制度，明确企业和工伤员工的权益

在依法合规的基础上，企业应依据相关的法律法规制定公司的规章制度，明确企业和员工各自权益，细化流程，使员工提前了解工伤业务流程，在发生工伤后能依据公司的文件指导工伤的治疗。

从整体分析，工伤职工待遇处理不当，最终均会导致上访或者诉讼的风险，只有在企业制度上依

法依规、明确规范，强化管理流程，加强日常宣传，
才可减少相应的用工风险。

参考文献：

[1] 工伤保险条例 中华人民共和国国务院令第

586 号

[2] 吉林省实施《工伤保险条例》办法 吉林省
政府令第 242 号