附件2:

关于《深圳市劳动能力鉴定管理办法

（征求意见稿）》的说明

为加强劳动能力鉴定管理，规范劳动能力鉴定工作，按照市政府立法计划，市人力资源和社会保障局起草了《深圳市劳动能力鉴定管理办法（草稿）》，并报送我办审查。现将《深圳市劳动能力鉴定管理办法（征求意见稿）》（以下简称《管理办法》）的有关情况说明如下：

一、原《办法》修改的必要性

《深圳市职工劳动能力鉴定办法》（深府令176号，以下简称原《办法》）于2007年12月1日颁布实施，是我市劳动能力鉴定工作的重要依据，为构建我市劳动能力鉴定工作体制机制发挥了重要作用。原《办法》的已有10年时间，经过较长时间的实践，原《办法》暴露出的不足和矛盾已越来越明显，在医疗专家管理、医疗期和停工留薪期确认、工伤复发、资金管理等方面存在一系列不完善之处，给实际工作带来了较大的困境，必须对原《办法》进行全面修订。

同时，在原《办法》实施的这10年时间里，国家新的《工伤保险条例》于2011年1月开始实施，《广东省工伤保险条例》于2011年9月进行了修订，2014年4月，国家两部委出台了《工伤职工劳动能力鉴定办法》。国家、省新修改或新出台的法律法规，在劳动能力鉴定工作方面，出现了许多新政策、新表述，如《工伤职工劳动能力鉴定办法》，更是从劳动能力鉴定机构的定位、鉴定程序、管理监督、法律责任等方面做出了具体规定。如何将国家、省的政策规定转化为深圳市的具体操作性办法，也是我们当前面临的迫切而艰巨的任务。

二、《管理办法》的主要内容及说明

**（一）关于 “总则”部分。**

《管理办法》扩大并明确了劳动能力鉴定和确认业务事项。对照国家规定和我市工作实际，在因工类鉴定中，原《办法》涵盖不全，未能按国家鉴定标准分类明确鉴定类型，《管理办法》对生活自理障碍程度的鉴定、医疗依赖的鉴定等项目予以明确。除因工类鉴定外，《管理办法》还增加了因工死亡职工供养直系亲属的劳动能力鉴定、非因工伤残或因病丧失劳动能力的鉴定、非因工（因病）死亡参保职工供养直系亲属的劳动能力鉴定和其他部门委托的劳动能力鉴定等4项非因工类鉴定。

**（二）关于“鉴定程序”部分。**

**1.增加完成鉴定的现场要求。**

因鉴定现场情况复杂，时常会发生被鉴定人与鉴定专家的矛盾也纠纷，因此，《管理办法》第十八条要求用人单位、职工或者其近亲属应当如实提供鉴定需要的材料，遵守劳动能力鉴定相关规定,按照要求配合劳动能力鉴定工作；同时第二十条明确被鉴定人应当配合进一步治疗、康复或做医学检查的义务。

**2.增加鉴定结论邮寄送达时效**

《管理办法》第二十四条参照《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》（国家人社部 卫计委第21号令）第十五条的规定，增加鉴定结论的送达时效规定。

**3.增加停工留薪期确认等特殊鉴定问题的有关条款。**

《管理办法》明确了停工留薪期确认、工伤与病情关联性确认和工伤复发鉴定的条件和程序。这三种鉴定类型在执行中遇到的问题较为突出，国家和省都没有具体操作指引。

一是解决了医疗期与停工留薪期的共性与差别问题。一直以来我市只做医疗期确认，没有做停工留薪期确认，在被鉴定人实际待遇中，将医疗期等同于停工留薪期。被鉴定人在医疗期内既享受医疗期待遇又享受停工留薪期待遇，增加了企业负担。

从收集的资料来看，其他省市的做法大体可分为两类：**一是**制定《工伤职工停工留薪期分类目录》（如福建省、北京市、山东省、重庆市等），停工留薪期由用人单位按停工留薪期分类目录确定。工伤职工或者用人单位有异议的，以及停工留薪期期限满12个月的，提交设区的市级劳动能力鉴定委员会确认；**二是**在没有制定《工伤职工停工留薪期分类目录》的地区，用人单位根据职工就诊的签订服务协议的医疗机构，或者签订服务协议的工伤康复机构出具的休假证明，确定停工留薪期，停工留薪期超过12个月的以及有争议的，需经设区的市劳动能力鉴定委员会确认。由此可见，不管哪种做法，都可能会存在工伤职工和用人单位因延长停工留薪期引发矛盾。因为停工留薪期的确认涉及到劳鉴委、被鉴定人和用人单位三方主体，而且延长停工留薪期确认存在一定的主观性，用人单位不参与，很可能造成被鉴定人钻空子，小病大养，因此有必要引入职工与用人单位共同参与机制，减少停工留薪期确认的纠纷和矛盾，维护被鉴定人和用人单位双方权益。

《管理办法》借鉴了一些省市的做法，明确规定省文件医疗期确认标准明确的，医疗期等同于停工留薪期，省文件标准不明确的（主要是延长医疗期及延长停工留薪期），引入被鉴定人与用人单位共同参与的机制。此外，《管理办法》还明确了停工留薪期确认的申请条件、确认依据、确认主体和确认程序及停工留薪期时限等问题。

二是明确工伤与病情关联性确认的目的和申请主体。全国仅我市开展了此项业务，此项业务的作用主要是作为工伤认定的参考依据。因此，工伤与病情关联性由工伤认定部门委托劳动能力鉴定委员会确认，并不接受工伤职工和用人单位提出的申请。

三是明确了工伤复发鉴定的条件，国家和省政策没有具体规定，但在实际工作中，大量存在工伤复发的问题，因此根据我市鉴定工作实践和鉴定专家的多年探索，《管理办法》从实际伤情、治疗价值和医学证明等方面明确了工伤复发鉴定需符合的三个条件，具有实际操作意义。

**（三）关于“监督管理”部分。**

此部分为新增内容，主要从定点鉴定医院、鉴定专家和鉴定专家所在单位三方面，在明确各方权利义务的同时，加强监督、考核等管理力度，建立鉴定总检专家和复核专家制度，全方位确保鉴定程序合法、鉴定环境有序、鉴定结论客观公正。

**1.明确定点鉴定医院的权责和监督**

我市2004年开始实行定点集中鉴定制度。2012年，根据市财委《关于规范劳动能力鉴定费收支管理的意见》（深财社函[2012]2461号），确定了市人民医院、市第二人民医院、宝安区人民医院、龙岗区人民医院和龙岗龙城医院等5家医院为鉴定定点医院。目前我局与5家定点医院以通过签订工作协议的方式明确双方权利义务。因现场鉴定的设施、组织和监督是劳动能力鉴定工作的重要保障，是服务群众的重要窗口，因此《管理办法》明确了定点医院的工作职责和要求，由劳动能力鉴定委员会对定点医院服务质量进行全程跟踪和监督。

**2.明确鉴定专家的权利和责任，加强监督考核。**

鉴定专家是劳动能力鉴定工作的核心要素，专家队伍的管理直接关系的鉴定质量和效果，因此《管理办法》全面加强了这方面的规定。一是明确规定了鉴定专家的权利与义务。同时劳动能力鉴定委员会也要为鉴定专家在执行权利和履行义务时提供条件与支持，如发放鉴定劳务报酬，组织专家进行业务培训和交流等活动。二是明确了鉴定专家库动态管理和考核制度，保证鉴定专家总量和专业机构合理，加强鉴定专家责任心和荣誉感。三是强化鉴定专家所在单位的职责，明确鉴定专家所在单位应当根据劳动能力鉴定委员会的工作安排，集合自身工作实际，积极指派鉴定专家在规定的时间参加劳动能力鉴定工作。

**3.建立鉴定总检和复核制度**

总检专家和复核专家都安排在定点医院鉴定现场。其中总检专家主要对复杂伤、病情的鉴定案例及疑难问题进行技术指导和把关；复核专家主要对各专家小组的鉴定材料、鉴定类别和鉴定具体内容进行复核。总检和复核制度是我市劳动能力鉴定工作的一大亮点，充分保障了鉴定结论的准确性、客观性和公正性。《管理办法》对总检专家和复核专家的选聘方式和职责作了具体规定。

**（四）关于“鉴定费用”部分。**

鉴定费用部分主要是改变了原有整体“收支平衡，略有结余”的收支模式，《管理办法》严格执行省人社厅《转发省物价局省财政厅关于劳动能力鉴定费问题的复函》（粤人社函〔2010〕4548号）中关于鉴定费的规定，并依据省人社厅 省财政厅《广东省工伤保险专项经费管理办法》（粤人社规〔2017〕4号），将因工类和非因工类鉴定的预算和支出分开管理：

**1.明确工伤职工与非工伤职工缴费“两条线”管理。**

已参保工伤职工进行劳动能力鉴定费用由工伤保险基金支付，未参保的由工伤职工所在单位支付；非因工的劳动能力鉴定费用由申请方支付；申请人或单位对初次劳动能力鉴定有异议、申请复查或重新鉴定的，由申请方按规定标准预交劳动能力鉴定费，结论一致的，鉴定费用由申请方承担，结论不一致的，鉴定费用由工伤保险基金支付。

**2.明确工伤职工与非工伤职工鉴定费用“两条线”管理。**

根据省人社厅 省财政厅《广东省工伤保险专项经费管理办法》（粤人社规〔2017〕4号）关于劳动能力鉴定费的使用范围，《管理办法》明确工伤保险专项经费劳动能力鉴定账户用于劳动能力鉴定工作的支出项目。劳动能力鉴定委员会收取的非因工类鉴定费用用于劳动能力鉴定专家参加因病或非因工伤残的劳动能力鉴定的劳务费。

**3. 明确劳动能力鉴定工作费用的列支渠道。**

劳动能力鉴定专家参加工伤职工劳动能力鉴定的劳务费和向专业机构购买现场鉴定保障服务等费用，列入工伤保险基金支出预算，从工伤保险专项经费劳动能力鉴定账户中列支；劳动能力鉴定专家参加因病或非因工伤残的劳动能力鉴定的劳务费，由劳动能力鉴定委员会每年根据过去年度预算和社会经济发展情况及工作需要，编制年度支出预算，列入部门预算保障。