

上杭县人力资源和社会保障局文件

杭人社〔2016〕94号

上杭县人力资源和社会保障局关于 进一步加强基层劳动人事争议调解工作的通知

各乡（镇）人民政府、县直各单位：

为进一步提高劳动人事争议仲裁部门协调劳动关系和调处劳动人事争议的能力，加强基层劳动人事争议调解工作，努力促进和谐社会建设，根据中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》（中发〔2015〕10号）、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、人力资源和社会保障部《企业劳动争议协商调解规定》（人社部令第17号）精神，现就进一步加强基层劳动人事争议调解组织建设，做好基层劳动人事争议调解工作有关事项通知如下：

一、充分认识加强基层劳动人事争议调解组织建设的重要意义

构建社会主义和谐社会，至关重要的是劳动关系的和谐稳定。劳动人事争议仲裁作为解决劳动人事争议的主要手段成为加强和创新社会管理的重要工作领域，是社会管理中促进社会公平正义的各项利益协调机制的有机组成部分。我们要以建立和谐劳动关系为目标，坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，以社会化维权、社区化服务和社团化操作的方式，加强乡（镇）劳动人事争议调解组织基础与能力建设，完善调解机制，形成协商、和解、调解、仲裁等相衔接的多渠道解决途径，实现劳动人事争议社会化“大调解”的格局，把各类劳动人事争议化解在基层，把问题消除在萌芽状态，最大限度地降低当事人双方的对抗性，切实维护劳动者合法权益和企业正常生产经营秩序，为我县经济社会发展营造良好的社会环境，为构建和谐上杭奠定坚实的基础。

二、进一步完善基层劳动人事争议调解机制

（一）建立健全组织

各乡（镇）要设立劳动人事争议调解中心，业务上受县劳动人事争议仲裁委员会指导。乡（镇）劳动人事争议调解中心可设在劳动保障服务所，主任由各乡（镇）劳动保障服务所负责人担任，成员由劳动保障事务所、司法所、工会、企业主管部门等相关部门人员组成。

（二）明确工作职责

乡（镇）基层劳动人事争议调解组织，是调解处理本辖区

劳动人事争议案件的基层组织，是劳动人事争议案件的“第一调解人”，在县劳动人事争议仲裁委员会的指导和监督下开展工作，履行职责。

1. 督促辖区内各类企业建立劳动人事争议调解委员会；
2. 督促辖区内企业建立劳动人事争议预防预警机制；
3. 检查辖区内企业劳动人事争议调解委员会的组织建设、制度建设和队伍建设情况；
4. 建立完善调解制度，管理文书、案卷、档案；
5. 宣传劳动保障法律、法规和政策，为本辖区各类企业及劳动者提供法律咨询和政策服务，指导、督促用人单位规范用工，做好劳动人事争议预防；
6. 遵循自愿、平等、公正的调解原则，负责协商、调解、处理本辖区发生的符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定的劳动人事争议案件；
7. 督促劳动人事争议当事人善意履行调解协议；
8. 了解、掌握本辖区劳动关系状况，及时向县劳动人事争议仲裁委员会报告争议发生、调处情况，并对突发性、群体性重大案件即时上报。

(三)规范调解程序

按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》的相关规定，基层劳动人事争议调解组织按照以下程序，合法、有效、公正、及时地调解劳动纠纷：

1. 劳动者与用人单位之间发生劳动纠纷，可自争议发生之日起三十日内，向企业所在乡（镇）基层劳动人事争议调解组

织申请调解。

2. 当事人向乡（镇）基层劳动人事争议调解组织申请调解，可提交书面申请书，载明双方当事人基本情况、调解事项、理由和时间；也可口头申请，口头申请的应做好书面记录。调解组织收到申请书后，予以审查，并在三天内作出受理或不予受理的决定，对于不予受理的应当予以说明，并告知当事人其他救济途径。

3. 基层调解组织受理调解申请后，必须进行调查，查阅相关材料 and 凭证，并听取双方当事人的意见，在查明事实、分清是非的基础上，进行调解。调解活动由调解员主持，可以通过电话调解或现场调解的方式，提出调解意见促成双方和解。

4. 对有重大影响的集体劳动人事争议和突发性事件，基层调解组织接到申请后，应当日立案处理，并及时报告当地政府，会同司法、工会、企业主管部门、派出所等有关部门及时赶赴现场调解，并在4小时内报告县劳动人事争议仲裁委员会。

5. 调解活动应制作笔录，经调解达成协议的，应记录在案，并制作调解协议书；调解不成的，制作调解建议书，并说明情况。调解协议书一式三份（基层调解组织一份、当事人双方各一份），由调解员及双方当事人签名或盖章，并加盖调解组织印章，调解协议书一经作出，对双方当事人具有法律约束力，当事人应自觉履行。

6. 基层调解组织应当自受理当事人调解申请之日起十五日内结案。对调解不成或逾期未达成调解协议的，当事人可自知道或应当知道其权利被侵害之日起一年内，向县劳动人事争议

仲裁委员会申请仲裁。

(四) 完善工作制度

县劳动人事争议仲裁委员会要指导和督促基层劳动人事争议调解组织建立和完善各项调解制度，保证调解工作顺利进行。

1. 登记管理制度：基层调解组织应建立调解案件归档制度，对劳动人事争议的申请、调解、执行情况予以登记、汇总、备案，保留资料备查。

2. 分析报告制度：基层劳动人事争议调解组织是劳动人事争议的“第一报告人”，应建立劳动人事争议信息员制度，对本辖区劳动人事争议发生类型、典型特征进行统计，预见争议产生的苗头，分析纠纷发生的原因、发展变化的趋势及调解成败的因素，提出建议和对策，并上报县级劳动人事争议仲裁委员会。

3. 定期例会及案例研讨制度：定期召开劳动人事争议调解组织工作例会及案例讨论会，对如何开展调解工作及辖区内典型疑难案例进行集体研究分析，创新工作思路，提高业务素质。县劳动人事争议仲裁委员会可以适时选择工作卓有成效的基层调解中心召开调解观摩交流会，全面提升劳动关系调处工作水平。

4. 定期培训制度：县劳动人事争议仲裁委员会要采取有效措施，督促基层调解组织调整充实调解员队伍，对新从事调解工作的人员进行专门业务培训，对在岗调解人员进行定期轮训，切实提高调解人员的业务素质和工作能力。

5. 调研制度：经常深入所辖企业，搞好调查研究，了解企业劳动合同的签订及落实、社会保险缴费、执行国家规定工作时间等情况，积极宣传政策，加强工作指导，规范经营管理，

切实维护劳动者的合法权益。

三、加强组织领导，推进劳动人事争议调解组织建设

各乡（镇）要高度重视基层劳动人事争议调解组织建设，将此项工作列入重要议事日程，结合本地实际情况积极开展工作，合理安排人员，精心组织落实。同时，要联合司法、工会、企业主管部门等有关单位，共同推动基层劳动人事争议调解组织建设，逐步形成一个预防功能好、处理渠道多、执行能力强、上下联通、左右衔接的劳动人事争议调解组织网络。各乡（镇）、各单位基层劳动人事争议调解组织要明确工作职责，完善工作制度，规范调解流程，提高调解水平，并将调解组织建设、制度建设、队伍建设情况、人员组成情况于2016年12月15日前上报县劳动人事争议仲裁院（办公地址：上杭县社会保障服务中心106室，联系人：蓝元川，联系电话：0597-3316611）。

上杭县人力资源和社会保障局

2016年11月8日

抄送：龙岩市人力资源和社会保障局

上杭县人力资源和社会保障局综合股 2016年11月8日印发
