

DB037

# 山东省地方标准

B 37/T 3157-2018

---

## 劳动人事争议协商调解服务指南

2018-03-12 发布

2018-04-12 实施

---

山东省质量技术监督局 发布



# 目 次

## 劳动人事争议协商调解服务指南

### 前 言

- 1 范围
  - 2 规范性引用文件
  - 3 术语和定义
  - 4 基本要求
    - 4.1 机构
    - 4.2 人员
    - 4.3 工作场所
    - 4.4 标志标识
    - 4.5 制度
    - 4.6 信息化
  - 5 协商
  - 6 调解服务
    - 6.1 申请调解
    - 6.2 受理调解申请
    - 6.3 开展调解
    - 6.4 统计分析和报告
  - 7 服务评价与改进
    - 7.1 服务评价
    - 7.2 服务改进
- 附录 A（资料性附录） 标志标识设置样式
- 附录 B（资料性附录） 调解协议书



# 前 言

本标准按照 GB/T 1.1—2009 给出的规则起草。

本标准由山东省人力资源和社会保障厅提出并归口。

本标准起草单位：山东省标准化研究院、山东省人力资源和社会保障厅、山东省劳动人事争议仲裁院。

本标准主要起草人：米兆荣、王波、曲发川、韩春梅、朱晓芑、王世卓、王平、刘世芹、高进华、齐婧妍、薛阳。

# 劳动人事争议协商调解服务指南

## 1 范围

本标准规定了劳动人事争议协商、调解的基本要求、服务内容与要求、服务评价与改进。

本标准适用于劳动人事争议调解组织的协商、调解服务。

## 2 规范性引用文件

下列文件对于本文件的应用是必不可少的。凡是注日期的引用文件，仅所注日期的版本适用于本文件。凡是不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 9704 党政机关公文格式

GB/T 10001.9 标志用公共信息图形符号 第9部分：无障碍设施符号

GB 13495.1 消防安全标志 第1部分：标志

GB/T 15418 档案分类标引规则

GB/T 18894 电子文件归档与电子档案管理规范

## 3 术语和定义

以下术语和定义适用于本文件。

### 3.1 劳动人事争议

当事人基于劳动人事关系，因行使权利与履行义务而产生的纠纷。

### 3.2 劳动人事争议协商

当事人之间通过直接沟通或请第三方介入协助沟通，自行解决劳动人事争议的活动。

### 3.3 劳动人事争议调解

劳动人事争议调解组织通过说服、疏导等方法，促使当事人在平等协商基础上自愿达成调解协议，化解劳动人事争议的活动。

### 3.4 劳动人事争议调解组织（简称“调解组织”）

依法设立的调解劳动人事争议的专业性组织。

### 3.5 劳动人事争议调解员（简称“调解员”）

依法调解劳动人事争议的专业工作人员。

## 4 基本要求

### 4.1 机构

#### 4.1.1 机构设置

调解组织包括：

- 用人单位劳动人事争议调解组织；
- 乡镇、街道劳动人事争议调解组织；
- 行业性、区域性劳动人事争议调解组织。

#### 4.1.2 机构名称

劳动人事争议调解机构的命名可包含以下几种形式：

——企业劳动争议调解组织名称由“企业名称”和“劳动争议调解委员会”依次组成；企业分支机构劳动争议调解组织名称由“企业名称”、“分支机构名称”和“劳动争议调解委员会”依次组成；

——事业单位及其主管部门、社会团体劳动人事争议调解组织名称由“事业单位及其主管部门、社会团体名称”和“劳动人事争议调解委员会”依次组成；

——乡镇（街道）人力资源社会保障所（中心）劳动人事争议调解组织名称由“乡镇（街道）名称”和“劳动人事争议调解中心”依次组成；

——行业性、区域性劳动人事争议调解组织名称一般由“行业名称”/“区域名称”和“劳动人事争议调解委员会（中心）”依次组成。

#### 4.1.3 机构职能

调解组织主要履行以下职能：

- 调解劳动人事争议；
- 聘任、解聘、管理调解员；
- 引导当事人履行和解协议、调解协议；
- 宣传劳动人事法律、法规、规章和政策；
- 协助用人单位建立劳动人事争议预防预警机制；
- 法律、法规、规章规定的其他职责。

### 4.2 人员

#### 4.2.1 人员组成

劳动人事争议调解组织的调解员通常不少于三名。

企业调解组织由职工代表和企业代表组成，组成人数由双方协商确定，人数对等。调解组织负责人由工会成员或双方推举的人员担任。

机关、事业单位、社会团体的调解组织由职工代表和单位代表组成。调解组织负责人由工会成员或双方推举的人员担任。

乡镇（街道）的调解组织由人力资源社会保障所（中心）、工会组织、用人单位和其他部门代表组成。调解组织负责人由乡镇（街道）分管负责人或基层人力资源社会保障所（中心）负责人担任。

行业商会（协会）的调解组织由行业工会或职工代表和行业商会（协会）代表组成，调解组织负责人由共同推举的人员担任。

经济技术开发区、高新技术开发区、工业园等园区的调解组织由园区管理委员会、工会组织、用人单位代表组成。调解组织负责人可以由园区管理委员会负责人或人力资源管理部门负责人担任。

#### 4.2.2 调解员聘任与管理

调解员应公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定法律知识、政策水平、文化水平和沟通协调能力。

调解员应经过县级以上人力资源社会保障部门统一培训，考核合格并获得其颁发的《调解员证》，调解员证实行年度注册制度。

调解组织聘任调解员，聘期不少于一年，可以续聘。

调解员有下列行为之一的，调解组织应予以解聘，并移交相关部门依法予以处理：

——不按照规定受理劳动人事争议申请，或不按照规定程序处理劳动人事争议，情节严重的；

——隐瞒、伪造证据的；

——与当事人串通，损害国家、集体或第三人利益的；

——索取或收受当事人、代理人贿赂的；

——其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的行为。

#### 4.2.3 调解员职责

宣传劳动人事法律、法规、规章和政策，提供咨询服务。

关注本单位、本行业、本区域、本辖区劳动关系状况，及时向调解组织报告。

接受调解组织指派，调解劳动人事争议。

监督和解协议、调解协议的履行。

#### 4.2.4 调解员行为规范

依法调解。坚持自愿、合法、公正、及时的原则，履行居中调解职责。

爱岗敬业。热爱调解工作，注重业务学习，维护当事人合法权益，恪尽职守，甘于奉献。

热情服务。工作主动、耐心、细致、周到，仪表整洁、语言文明、举止得体、态度诚恳。

保守秘密。不泄露调解工作中获取的商业秘密、个人隐私等。

廉洁自律。不收受、索取财物或牟取不正当利益，不为当事人介绍劳动人事争议仲裁、诉讼代理人。

#### 4.2.5 人员培训

调解员每年应接受不少于三十课时的业务培训，调解组织应给予支持和保障。

#### 4.2.6 经费保障



设立调解组织的单位和机构应为调解组织提供必要的经费保障，保证工作正常开展。

应将乡镇（街道）调解工作经费纳入当地财政预算，对调解组织履行职责予以支持。

乡镇（街道）调解组织对调解员给予适当工作补助。

### 4.3 工作场所

#### 4.3.1 总体要求

调解组织应配置固定的工作场所和必要的设施设备，应设置专门的调解接待窗口、调解室和档案室等。

#### 4.3.2 接待窗口

接待窗口应符合以下要求：

- 在显著位置有明显标识；
- 放置调解员信息牌，应包括调解员姓名、照片、编号等信息；
- 配备桌椅、饮水器具等设施；
- 提供法律法规政策宣传手册等相关材料。

#### 4.3.3 调解室

应有独立的调解室，并符合下列要求：

- 温馨舒适，面积不宜少于二十平方米；
- 配备调解桌椅，并摆放调解员和当事人桌牌；
- 配备计算机、打印机等设备；
- 墙面悬挂调解组织标识、调解工作程序、调解组织工作职责、调解员行为规范等，上墙公布的内容应清晰、醒目，采用彩色铜版纸印刷，纸张不小于 A2（42 cm×59.4 cm）。

#### 4.3.4 档案室

应配备独立的档案室或在相应的档案室中规划出专用区域，并符合以下要求：

- 应配置专门的档案柜；
- 应符合防火、防潮、防光、防盗、防虫、防鼠、防尘、防高温等要求；
- 档案的分类标引应符合 GB/T 15418 的要求；
- 电子档案的管理应符合 GB/T 18894 的要求；
- 档案的归集、管理、使用、销毁应符合相关法律法规的要求。

### 4.4 标志标识

应设置统一的标志标识，标志标识应清晰明显，同类型标志标识应统一字体、颜色、材质、规格。标志标识样式参见附录 A。

应在距调解组织最近的干道路口设置指示牌。路口指示牌的安放，应当符合城

市规划的要求，并遵从道路指示标牌安放的有关规定，保证指示牌醒目便于远距离识别，并避开树木、交通标志、广告牌及其他指示标牌等。

应在调解组织所在建筑物入口上方设置门楣标识。没有雨篷时，门楣标识在门楣上方平面固定；有雨篷时，门楣标识沿雨篷外沿固定，且三面合围。

应在调解组织大门右侧（面向大门）悬挂名称标牌。

应在调解组织入口处设置平面引导标识。

无障碍设施标识设置应符合 GB/T 10001.9 的要求。

消防安全疏散标识设置应符合 GB 13495.1 的要求。

#### 4.5 制度

调解组织应建立健全调解登记、调解记录、督促履行、档案管理、业务培训、统计报告、工作考评等制度。

#### 4.6 信息化

乡镇（街道）劳动人事争议调解组织应全面应用省集中的劳动人事争议调解办案信息系统，实现在线办案。

### 5 协商

发生争议，一方当事人可以与另一方当事人通过约见、面谈等方式协商解决。

双方当事人可自行协商，也可请工会等第三方参与协商。

一方当事人向另一方当事人提出协商要求后，另一方当事人应及时作出回应，五日内不作出回应的，视为不愿协商。

双方当事人可以约定协商期限，在约定的期限内没有达成一致的，视为协商不成。当事人可约定延长期限。

双方当事人协商达成一致，应签订书面和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应履行。

当事人不愿协商、协商不成或达成和解协议后不履行的，可向调解组织申请调解。

### 6 调解服务

#### 6.1 申请调解

申请人可口头或书面向调解组织提出调解申请，调解组织可在征得双方当事人同意后，主动进行调解。

申请人可在接待窗口口头提出调解申请，调解员应耐心细致、有效引导申请人完整清晰地表达事实和理由，当面如实记录申请人和被申请人的基本情况、调解请求和事实理由，并由申请人签字确认。

申请人可在接待窗口提交调解申请书及相关材料，调解员应认真细致地检查申请书的内容是否清晰完整，不完整的应一次性告知申请人补全。申请书应写明以下

事项:

——劳动者的姓名、性别、出生日期、身份证件号码、住所、通讯地址和联系电话;

——用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话和法定代表人或主要负责人的姓名、职务;

——调解请求和所根据的事实、理由;

——证据和证据来源,证人的姓名和住所。

## 6.2 受理调解申请

调解组织接到调解申请后,符合调解受理范围的,应征求另一方当事人的调解意愿,愿意调解的,应在三个工作日内做出受理决定。不愿接受调解的,调解组织应告知当事人依法申请仲裁。

对符合受理条件且另一方当事人愿意调解的,调解组织应告知双方当事人做好调解准备。

对不属于调解受理范围的,调解组织应告知申请人,并说明不予受理的理由。

## 6.3 开展调解

### 6.3.1 调解前

调解组织应及时指派调解员进行调解。

调解员应全面了解熟悉案情,查阅相关法律法规政策,为调解案件做好准备。

调解员应通知双方当事人调解的时间、地点。

### 6.3.2 调解中

调解员应介绍调解参加人的情况、调解原则、调解纪律,以及双方当事人的权利和义务。

调解员应询问双方当事人是否要求回避,并由调解组织作出决定。

调解员应充分听取双方当事人对争议事实和理由的陈述。

调解员应归纳总结,找出共同点和分歧点,在分清责任和是非的基础上,讲解有关法律法规政策,适时提出调解建议。

调解员应采取适当方法,灵活运用调解技巧,协调各方力量,开展耐心细致的说服疏导工作,在当事人平等协商、互谅互让的基础上提出解决方案,促成当事人和解或自愿达成调解协议。

如有一方当事人无正当理由不参加调解或未经同意中途退出调解的,视为调解不成,应终止调解。

调解组织调解争议,应自受理之日起十五日内结束,但双方同意延长期限的,可书面约定延长期限。

在上述期限内未达成调解协议的,视为调解不成,应终止调解。

调解员应对调解过程制作笔录，并由调解参加人签字。

### 6.3.3 调解后

经调解达成协议的，应制作调解协议书（样式参见附录B），协议书由双方当事人签名或盖章，并由调解员签名，加盖调解组织印章后生效。协议书一式三份，双方当事人和调解组织各执一份。调解协议书应写明以下事项：

- 双方当事人基本情况；
- 双方达成的协议(应明确、具体)；
- 双方履行自己义务的方式和期限以及其他应说明的事项。

调解不成的，调解员应做好记录，由当事人签字，调解组织留存。

达成调解协议的，调解组织应告知双方当事人可以自调解协议生效之日起十五日内，共同向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁审查申请。劳动人事争议仲裁委员会经审查认为调解协议书形式和内容合法有效的，应依法出具仲裁调解书。

当事人不愿调解、调解不成或达成调解协议后在约定期限内不履行的，当事人可向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，当事人可持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

## 6.4 统计分析和报告

调解组织应定期统计汇总调解工作情况，并在每季度最后一个月的15日前将统计表和有关工作情况报送人力资源社会保障部门。

重大集体争议和突发性事件，应及时报告当地人民政府和上一级人力资源社会保障部门。

## 7 服务评价与改进

### 7.1 服务评价

可采用电话回访、网上调查、媒体监督、向服务对象发放调查问卷、委托第三方机构等方式对调解服务进行评价。

评价内容应包括服务态度、办事效率、服务质量、当事人满意度等。

### 7.2 服务改进

对服务评价中发现的问题进行科学合理的分析，制定改进措施，切实提高服务水平。

## 附录 A

(资料性附录)

标志标识设置样式

表 A.1 标志标识设置样式




编号	名称	样式	说明
1	路口指示牌		<p>路口指示牌版面应包含的信息要素为：调解标识图案、调解组织名称、指示方向符号和联系电话。</p> <p>字体使用汉鼎简老宋。</p> <p>底色为深蓝色，文字、符号、装饰线条及背景区域的颜色为白色。</p>
2	门楣标识		<p>门楣标识版面应包含的信息要素为：×××劳动人事争议调解委员会(中心)。</p> <p>字体使用汉鼎简老宋。</p> <p>底色为深蓝色，文字、符号、装饰线条的颜色为白色。</p>
3	名称标牌		<p>名称标牌版面应包含的信息要素为：×××劳动人事争议调解委员会(中心)。</p> <p>字体使用汉鼎简老宋。</p> <p>底色为白色，文字为黑色。标识高度与长度应根据门头具体情况确定。</p>

表 A.1 标志标识设置样式

表 A.1 (续)

编号	名称	样式	说明
4	门牌标识		<p>门牌标识版面应包含的信息要素为：调解组织名称、房间类型。字体为汉鼎简老宋。底色为白色，文字为黑色，装饰线条为深蓝色。</p>
5	桌牌标识		<p>桌牌标识版面应包含的信息要素为：调解标识图案，调解组织名称、工作人员照片、姓名、编号等。构名称字体使用汉鼎简老宋，工作人员信息字体使用黑体。底色为白色，文字、装饰线条为深蓝色。</p>
6	调解标识		<p>应符合人社部劳动人事争议调解组织标识制作要求。</p>

附录 B  
(资料性附录)  
调解协议书

×××劳动(人事)争议调解委员会(中心)

调 解 协 议 书 (参 考 样 式)

××调字(××××)第×号

申请人:

委托代理人:

被申请人:

委托代理人:

申请人×××与被申请人×××因×××争议事项于××××年×  
×月××日向本委(中心)提出请求,经本委(中心)主持调解,双方当  
事人协商,自愿达成如下协议:……

(协议内容)

1. ××××××××;
2. ××××××××;
3. ××××××××。

双方履行自己义务的方式和期限:……

其他应说明的事项:……

上述协议,符合有关法律规定,本委(中心)予以确认。

申请人(签名):

被申请人(签名):

调解员(签名):

××××(调解组织名称、印章)

××××年××月××日

(本件与原本核对无异)

说明:

一、本调解协议书是劳动人事争议调解组织调解双方当事人争议,达成协议时使用的表达调解意见的文书。

二、调解协议书一般应有以下内容:

(一) 劳动者的姓名、性别、出生日期、身份证件号码、住所、通讯地址和联系电话,用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话和法定代表人或主要负责人的姓名、职务;

(二) 双方达成的协议(应明确、具体);

(三) 双方履行自己义务的方式和期限以及其他应说明的事项。

三、调解协议书由双方当事人签名或盖章(单位一方署名时应写明单位名称并加盖公章),经调解员签名并加盖基层调解组织印章后生效。

四、调解协议书一式三份,送达双方当事人各一份,调解组织存一份。送达时应使用送达回执。

五、调解协议书正文可续页。

六、格式应符合 GB/T 9704 的要求。

---



# 青岛市街道(镇)劳动争议调解委员会组织 及调解规则

## 第一章 总则

**第一条** 为保障街道(镇)劳动人事争议调解委员会(以下简称调解委员会)依法、及时、有效地开展工作,妥善处理劳动人事争议,根据《中华人民共和国劳动人事争议调解仲裁法》及国家、省有关规定,制订本规则。

**第二条** 调解委员会在同级党委、政府领导下开展工作,并接受市和所在区(市)劳动人事争议仲裁委员会及其办事机构的业务指导、考核与监督。

**第三条** 调解委员会作为专业性调解组织,依法负责调解劳动合同履行地或者用人单位所在地在本区域内的劳动人事争议,经争议双方当事人协商一致,调解委员会可以调解劳动合同履行地或者用人单位所在地不在本区域内的劳动人事争议。

调解委员会应当受理市、区(市)劳动人事争议仲裁委员会建议先行调解和委托调解的劳动人事争议。

**第四条** 调解委员会依法调解用人单位与劳动者之间发生的下列争议:

- (一) 因确认劳动关系发生的争议;
- (二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (三) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (四) 因工作时间、休息休假,社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;
- (五) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;
- (六) 法律、法规规定的其他劳动争议。

**第五条** 调解委员会调解劳动人事争议,应当根据事实,遵循合法、公正、及时、自愿、保密和方便当事人的原则,尊重当事人申请仲裁和诉讼的权利,保护当事人的合法权益。

**第六条** 街道(镇)党委、政府应当为调解委员会开展调解工作提供便利条件和必要保障。市、区(市)劳动人事争议仲裁委员会应当为调解委员会开展调解工作提供业务培训和指导。

## 第二章 调解委员会及其办事机构

**第七条** 调解委员会一般由人力资源社会保障所(中心)、工会组织、用人单位和其他部门代表组成。

根据工作需要，调解委员会也可以由街道(镇)其他部门或机构代表参加。

调解委员会委员的确认或更换，须报同级街道(镇)政府批准。

**第八条** 调解委员会主任由街道(镇)主要领导或分管领导担任。

调解委员会的办事机构统称“劳动人事争议调解中心”，设在街道(镇)人力资源社会保障管理服务机构。街道(镇)人力资源社会保障管理服务机构主要负责人兼任劳动争议调解中心主任。

**第九条** 调解委员会及其办事机构应于成立后十日内向市和所在区(市)劳动人事争议仲裁委员会备案。备案内容包括调解委员会组成人员名单、办公地址、联系电话、联系人、工作制度等。

**第十条** 调解委员会应当履行下列职责：

- (一) 开展劳动人事争议调解仲裁政策法规宣传和咨询服务；
- (二) 组织开展辖区内劳资纠纷排查工作，定期分析劳动关系状况，超前预防和化解劳动人事争议；
- (三) 聘任、解聘和管理专(兼)职调解员；
- (四) 依法受理、调解劳动人事争议；
- (五) 领导、监督劳动人事争议调解中心和调解员开展工作；
- (六) 联合调处本辖区内的重大、集体劳动人事争议；
- (七) 定期召开调解委员会会议，研究劳动人事争议预防和调解工作；
- (八) 完成上级交办的其他工作。

**第十一条** 劳动人事争议调解中心在调解委员会领导下，负责劳动人事争议调解的日常工作，并履行以下职责：

- (一) 宣传贯彻劳动人事争议调解仲裁政策法规，做好辖区内的劳动纠纷预防和调处工作；
- (二) 指定调解员调解劳动争议，组织劳动人事争议调解会议，促使双方达成调解协议；
- (三) 对经调解双方达成一致的案件，制作调解协议书，并督促双方当事人自觉履行；
- (四) 对当事人双方提出置换仲裁调解书的申请，依法提交有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会审查确认；
- (五) 对调解不成的案件，及时引导其依法申请仲裁；
- (六) 定期向劳动人事争议仲裁委员会报送有关统计报表、工作总结等情况；
- (七) 管理调解委员会的文书、档案、印鉴；
- (八) 完成上级交办的其他工作。

**第十二条** 劳动人事争议调解中心应当建立健全调解登记、档案管理、争议排

查、重大争议报告、岗位责任、业务学习、工作考评等制度。

### 第三章 调解员

**第十三条** 调解员包括专职调解员和兼职调解员。

劳动人事争议调解中心至少应配备一名专职调解员。

**第十四条** 调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

调解员由青岛市劳动人事争议仲裁委员会负责统一培训、考核。考核合格，予以颁发调解员证书。

**第十五条** 下列人员不得担任调解员：

- (一) 曾被追究刑事责任或被劳动教养的；
- (二) 曾被开除公职的；
- (三) 法律法规或规章规定的其他情形。

**第十六条** 专职调解员由调解委员会从街道(镇)人力资源社会保障管理机构中的人员中聘任。

兼职调解员由调解委员会从街道(镇)工会、司法所、信访部门、经济管理部门的人员和辖区内居民委员会(村民委员会)、用人单位劳动争议调解委员会、人民调解组织中的工作人员聘任。

调解委员会成员均具有调解员资格，可聘为专职或兼职调解员。

**第十七条** 兼职调解员与专职调解员在执行公务时享有同等权利。

兼职调解员进行调解活动时，应征得其所在单位同意，所在单位应当给予支持，并按正常出勤对待。

**第十八条** 调解员在执行调解公务期间，调解委员会可给予一定的调解补助，补助标准由街道(镇)自行确定。

**第十九条** 调解员应当履行下列职责：

- (一) 接受劳动人事争议调解中心交办的劳动人事争议案件；
- (二) 主持召开调解会议；
- (三) 听取各方当事人对争议事实和理由的陈述，审查相关证据材料；
- (四) 总结归纳案件的基本事实；
- (五) 向当事人各方提供与案件有关的法律规定；
- (六) 向当事人各方提供类似案件的仲裁、法院判例；
- (七) 向当事人提供必要的风险提示；
- (八) 鼓励当事人各方自主提出调解意见；

- (九) 应当事人要求提出初步调解方案，征求当事人意见；
- (十) 制作、送达调解协议书；
- (十一) 督促争议双方当事人履行调解协议；
- (十二) 整理调解案卷并归档。

**第二十条** 调解员有下列情形之一，应当回避：

- (一) 系本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的；
- (二) 与本案有利害关系的；
- (三) 与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正调解的；
- (四) 接受当事人、代理人的请客送礼的。

有上述情形之一，当事人可以以口头或书面方式向调解委员会提出回避申请。

## 第四章 申请调解和受理

**第二十一条** 发生劳动人事争议的劳动者和用人单位为劳动人事争议调解案件的双方当事人。

无民事行为能力、限制民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加劳动人事争议的调解；劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加调解活动。

用人单位由其法定代表人或主要负责人参加劳动人事争议的调解。

**第二十二条** 因履行集体合同发生的劳动人事争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请调解；尚未建立工会的由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请调解。

**第二十三条** 发生争议的劳动者一方在十人以上，并有共同请求的，劳动者可以推举三至五名代表人参加调解活动。

代表人参加调解的行为对其所代表的当事人发生效力，但代表人变更、放弃调解请求或者承认对方当事人的调解请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。

**第二十四条** 当事人、法定代理人、仲裁代表人、法定代表人（主要负责人）可以委托一至二名代理人参加调解。

委托代理人参加调解，必须向调解委员会提供委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当明确委托事项和权限。委托代理人代为承认、放弃、变更调解请求的，必须有委托人的特别授权。

**第二十五条** 当事人申请调解，应自知道或者应当知道其权利被侵害之日起一年内提出。

在前款规定的调解时效内，调解时效因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，

调解时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的调解时效期间申请调解的，调解时效中止。从中止时效的原因消除之日起，调解时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请调解不受本条第一款规定的调解时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

劳动者超过时效申请调解，经调解员向用人单位明确告知后，用人单位同意调解的，调解时效不受前款规定的调解时效期间的限制。

**第二十六条** 申请人申请调解应当提交书面申请，并按照被申请人人数提交副本。

调解申请书应当载明下列事项：

(一)劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位、住所、通讯地址和联系电话，用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

(二)调解请求和所根据的事实、理由；

(三)证据和证据来源，证人姓名和住所。

书写调解申请确有困难的，可以口头申请，由调解委员会记入笔录，经申请人签名或者盖章确认。

**第二十七条** 申请人的书面调解申请材料齐备的，调解委员会应当予以登记。

对于调解申请书不规范或者材料不齐备的，调解委员会应当当场告知申请人需要补正的全部材料。申请人按要求补正全部材料的，调解委员会应当予以登记；申请人不按要求补正的，调解委员会不予登记，将调解申请书退回。

**第二十八条** 调解委员会对符合下列条件的调解申请，应当征询对方当事人意见，对方当事人同意调解的，应当予以受理，并自收到调解申请之日起三日内向申请人出具受理通知书：

(一)属于本规则第四条规定的争议范围；

(二)有明确的调解请求和事实理由；

(三)在申请调解的法定时效期间内；

(四)属于本调解委员会管辖范围。

**第二十九条** 对不符合本规则第二十八条第(一)、(二)、(三)项规定之一的调解申请；或虽符合本规则第二十八条规定，但对方当事人经过耐心劝说仍不同意调解的，调解委员会不予受理，并自收到调解申请之日起三日内向申请人出具不予受理通知书，告知当事人可以按照劳动人事争议仲裁管辖向市或区（市）劳动人事争议仲裁员申

请仲裁。

对不符合本规则第二十八条第(四)项规定的调解申请，调解委员会应当在收到调解申请当日口头告知申请人向有管辖权的调解委员会申请调解，或按劳动人事争议仲裁管辖向市或区（市）劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

**第三十条** 对未经《劳动争议调解仲裁法》第十条规定的调解组织调解，当事人直接申请仲裁并符合受理条件的劳动争议案件，仲裁委员会征得申请人同意后，可以向调解委员会发出先行调解建议书，调解委员会应于受理。

仲裁委员会受理的劳动人事争议案件，征得当事人同意后，可以委托调解委员会进行调解。

## 第五章 调解程序

**第三十一条** 调解委员会受理调解申请后，应于二日内指定调解员进行调解。

**第三十二条** 调解员接办案件后应主动约见申请人，并电话联系被申请人。经电话调解达成协议并能及时履行的，可不制作调解协议书，由申请人签署意见后结案。

**第三十三条** 对未经电话调解，或经电话调解未达成协议的，调解员应及时组织召开调解会议，并通知双方当事人。

调解会议可在劳动人事争议调解中心召开，也可在发生争议的用人单位或其他方便当事人的场所召开。

**第三十四条** 调解会议由调解员主持，双方当事人及其委托代理人出席并签到。调解员主持召开调解会议时，应询问双方当事人是否申请调解员回避。

**第三十五条** 任何一方当事人不出席调解会议，或者任何一方当事人在调解会议上明确表示不同意调解的，调解程序终止。调解委员会应制作终止调解意见书，说明情况，由调解员签名，加盖调解委员会印章，并告知当事人可按劳动争议仲裁管辖向市或区（市）劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，或向劳动监察部门投诉。

**第三十六条** 调解员调解案件，调解过程保密，不公开进行：

(一)调解会议除当事人、委托代理人参加外，非经双方一致同意，禁止他人旁听；

(二)调解会议严禁录音、录像；

(三)调解会议不制作笔录，但调解员、当事人各方可自行记录调解情况。除调解员、当事人各方均一致同意外，任何一方不得向他人泄露调解情况；

(四)调解员与一方当事人单独会面得知的信息，除该当事人同意外，不得透露给对方当事人和他人；

(五)调解员的会议记录，一般应在调解结束时销毁。任何机关、个人不得查阅调

解记录，不得向调解员询问调解过程；

(六)当事人不得将调解时各方的陈述、承诺、意见、对案件事实的认可等，作为调解不成继续仲裁、诉讼时的理由依据。

**第三十七条** 调解员在调解会议以外进行调解时，可以同时约见各方当事人，也可以单独会见一方当事人。会见地点一般在劳动人事争议调解中心，也可在方便当事人的地点进行。

**第三十八条** 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

调解协议书应当写明调解请求和当事人协议的结果。调解书由调解员签名，加盖调解委员会印章，送达双方当事人。

**第三十九条** 调解协议书经双方当事人签收后，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。其中属《劳动保障监察条例》规定的劳动监察范围的，当事人也可以到劳动监察部门投诉。

因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

**第四十条** 自收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，调解委员会应制作终止调解意见书，说明情况，由调解员签名，加盖调解委员会印章，并告知当事人可按劳动人事争议管辖向市或区（市）劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，或向劳动监察部门投诉。

当事人双方均一致书面申请延长调解期限的，调解时限不受前款规定限制。

**第四十一条** 经调解达成协议后，当事人双方提出置换劳动仲裁调解书申请的，调解委员会应在三日内按劳动人事争议仲裁管辖将调解协议书、相关证据提交市或区（市）劳动人事争议仲裁委员会审查。

**第四十二条** 调解协议具有下列情形之一的，劳动人事争议仲裁委员会不予确认：

- (一)侵害国家利益、社会公共利益的；
- (二)侵害案外人利益的；
- (三)违背当事人真实意思的；
- (四)违反法律、行政法规禁止性规定的；
- (五)法律法规规定的其他情形。

**第四十三条** 除本规则第四十二条规定情形外，劳动人事争议委员会应于收到置换申请二日内制作仲裁调解书，加盖劳动人事争议仲裁委员会印章，送达双方当

事人。仲裁调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。当事人对发生法律效力的仲裁调解书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。

**第四十四条** 案件处理终结后，调解委员会应当将处理过程中形成的全部材料立卷归档。

## 第六章 附 则

**第四十五条** 当事人向调解委员会申请调解，属《劳动人事争议调解仲裁法》第二十七条规定的仲裁时效中断情形。

**第四十六条** 仲裁委员会委托调解委员会调解期间，不计入仲裁委员会仲裁期限内。

**第四十七条** 本规则未作规定的调解涉及事项，参照《劳动人事争议仲裁办案规则》有关规定执行。

**第四十八条** 本规则规定的“日”，均指工作日。

**第四十九条** 本规则由青岛市劳动人事争议仲裁委员会负责解释。

**第五十条** 本规则自颁布之日起施行。

- 附件：1、劳动人事争议调解申请书  
2、申请调解笔录  
3、受理通知书  
4、不予受理通知书  
5、法定代表人（或主要负责人）身份证明书  
6、授权委托书  
7、调解案卷  
8、终止调解意见书  
9、调解协议书  
10、达达回执



附 1:

## 劳 动 人 事 争 议 调 解 申 请 书

申 请 人				被 申 请 人			
姓 名 或 单 位 名				姓 名 或 单 位 名 称			
单 位 性 质				单 位 性 质			
法 定 代 表 人		职 务		法 定 代 表 人 姓 名		职 务	
性 别		年 龄		性 别		年 龄	
民 族 或 国 籍		学 历		民 族 或 国 籍		学 历	
是 否 农 民 工		专 业 技 术 职 称		是 否 农 民 工		专 业 技 术 职 称	
身 份 证 号 码				身 份 证 号 码			
住 所				住 所			
确 认 送 达 地 址				确 认 送 达 地 址			
邮 编				电 话			
电 话				联 系 人 ( 部 门 )			

请求事项:

---

---

---





附 3:

## XXX 劳动人事争议调解委员会 受理通知书

(202 )第 号

\_\_\_\_\_ :

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日送来的调解申请书已收悉。经审查,符合受理条件,

本委决定受理。现将有关事项通知如下:

一、请你(单位)在送达回执上签收本通知。

二、申请人系用人单位的,需填写法定代表人(或主要负责人)身份证明书,并提交企业营业执照(副本)等复印件。如委托代理人的请填写授权委托书,于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前提提交本委。

三、请向本委补充提供上列证明材料:

劳动人事争议调解委员会

年 月 日

附:法定代表人(或主要负责人)身份证明书一份,授权委托书一份

附 4:

XXX 劳动人事争议调解委员会  
不予受理通知书

(202 )第 号

\_\_\_\_\_ ;

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日送来的调解申请书已收悉。经审查，因：1、不符合受理条件；2、对方当事人不同意调解。

本委决定不予受理，特此通知。

你可按照劳动人事争议仲裁管辖向市或区（市）劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

劳动人事争议调解委员会

年 月 日

附 5:

## 法定代表人（或主要负责人）身份证明书

同志现任我单位 职务，为法定代表人（或主要负责人），特此证明。

附：法定代表人（或主要负责人）：

性别：

年龄：

民族：

住址：

联系电话：

邮政编码：

（单位全称，加盖公章）

年 月 日

附 6:

## 授 权 委 托 书

\_\_\_\_\_劳动人事争议调解委员会:

你委受理\_\_\_\_\_一案,依照法律规定,特委托

下列人员为我方代理人:

1.姓名\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_\_年龄\_\_\_\_\_工作单位\_\_\_\_\_

职务\_\_\_\_\_住址\_\_\_\_\_联系电话\_\_\_\_\_

邮政编码\_\_\_\_\_

2.姓名\_\_\_\_\_性别\_\_\_\_\_年龄\_\_\_\_\_工作单位\_\_\_\_\_

职务\_\_\_\_\_住址\_\_\_\_\_联系电话\_\_\_\_\_

邮政编码\_\_\_\_\_

委托事项和权限如下:

委 托 人: (签名或盖章)

受 委 托 人: (签名或盖章)

年 月 日

附 7:

XXX 劳动人事争议调解委员会

调 解 案 卷 ( 卷 )

(202 ) 第 号

案 由			
当 事 人	申 请 人		
	被 申 请 人		
首 席 调 解 员		调 解 员	调 解 员
立 案 日 期	年 月 日	结 案 日 期	年 月 日
归 档 日 期	年 月 日	归 档 号 数	
卷 内 共 页		保 存 期 限	

全 宗 号	目 录 号	案 卷 号



附 8:

XXX 劳动人事争议调解委员会  
终止调解意见书

(202 )第 号

申请人:

被申请人:

申请人\_\_\_\_\_与被申请人\_\_\_\_\_因(案由)争议一案,本委于\_\_\_\_年\_\_月\_\_日  
受理,因\_\_\_\_\_,本委决定终止本案的调解。

根据《中华人民共和国劳动人事争议调解仲裁法》规定,当事人可以按照劳动  
人事争议仲裁管辖向市或区(市)劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

调 解 员

(公章)

年 月 日

附 9:

## XXX 劳动人事争议调解委员会

### 调 解 协 议 书

(202 ) 第 号

申请人: \_\_\_\_\_

被申请人: \_\_\_\_\_

申请人\_\_\_\_\_与被申请人\_\_\_\_\_因\_\_\_\_\_ (案由) 劳动人事争议一案, 经本委主持调解, 双方自愿达成如下调解意见:

一、 \_\_\_\_\_

二、 \_\_\_\_\_

本调解协议书经双方当事人签收后, 对双方当事人具有约束力, 当事人应当履行。

达成调解协议后, 一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的, 另一方当事人可以按照劳动人事争议仲裁管辖向市或区(市)劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金事项达成调解协议, 用人单位在协议约定期限内不履行的, 劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

申请人:

被申请人:

调 解 员

(公章)

年 月 日

附 10:

XXX 劳动人事争议调解委员会

送 达 回 执

[202 ]第 号

受送达人				案 由			
送达单位 或地点				执行送达人			
送达文件	签 发 人	送 达 人	送达方式	收 到 时 间	受送达人 签 名	代收人 与受 送达人 关系	不能送 达 理 由
				年 月 日			
				年 月 日			
				年 月 日			
备 注							

说明：1.送达文件应直接送交受送人。本人不在时，交他的同住成年亲属签收，并填写“代收人与送达人的关系”一栏。

上墙一：

调解组织标识：



应符合人社部劳动人事争议调解组织标识制作要求。

上墙二：

调解组织名称：



上墙三：

XXX 街道（镇）劳动人事争议调解委员会（中心）组成人员名单：

XXX 调解委员会（中心）组成人员

主任：

副主任：

成员：

办公室设在 XXX，XXX 兼任办公室主任。

上墙四：

调解员信息公示：



(底版可自行设计)

上墙五：

## 基层劳动人事争议调解组织工作职责（试行）

一、企业劳动争议调解组织、事业单位及其主管部门、社会团体劳动人事争议调解组织工作职责

（一）宣传人力资源社会保障法律、法规和政策；

（二）对本单位发生的劳动人事争议进行调解；

（三）监督和解协议、调解协议的履行；

（四）参与协调履行劳动合同、聘用合同、集体合同和执行单位规章制度等方面出现的问题；

（五）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；

（六）协助本单位建立劳动人事争议预防预警机制。

二、基层劳动就业社会保障公共服务平台劳动人事争议调解组织工作职责

（一）宣传人力资源社会保障法律、法规和政策；

（二）调解本辖区内发生的劳动人事争议；

（三）监督和解协议、调解协议的履行；

（四）配合人力资源社会保障行政部门及调解仲裁机构开展辖区内劳动人事争议预防调解相关工作。

（根据调解组织性质选择其一）

上墙六：

## 劳动人事争议调解工作程序

一、申请调解。发生劳动人事争议，当事人可以口头或者书面形式向调解组织提出调解申请。

二、受理调解申请。调解组织接到调解申请后，应当及时对调解申请进行审查，在3个工作日内作出是否受理的决定。

三、开展调解。调解组织根据案情指定调解员或者调解小组进行调解，调解应当自收到调解申请之日起15日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

四、调解协议的仲裁审查确认。达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起15日内共同向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁审查确认申请。

五、告知申请仲裁的权利。当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后未经仲裁审查确认且不履行的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。



上墙七：

## 劳动人事争议调解员行为规范（试行）

一、依法调解。坚持自愿、合法、公正、及时的原则，以事实为依据，以法律为准绳，履行居中调解职责。

二、爱岗敬业。热爱调解工作，注重业务学习，以维护劳动人事争议双方当事人权益为己任，恪尽职守，甘于奉献。

三、热情服务。工作主动、耐心、细致、周到，仪表整洁、语言文明、举止得体、态度诚恳。

四、保守秘密。不得泄露调解工作中获取的商业秘密、个人隐私等。

五、廉洁自律。不得收受、索取财物或者牟取不正当利益，不得为当事人介绍劳动人事争议仲裁、诉讼代理人。

# 加强基层调解组织建设

## 实现劳动人事争议处理关口下移

### 城阳区劳动人事争议仲裁院

近年来，城阳区劳动人事争议仲裁院坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，注重从源头控制案件的增长，加强街道、社区、规模以上企业劳动争议调解组织建设，开展多元化调解，努力将争议化解在企业、化解在基层、化解在萌芽状态，最大限度地降低了当事人双方的对抗性，切实维护了劳动者的合法权益和企业正常生产经营秩序，为我区经济发展营造了良好的社会环境。

#### 一、抓建设，配齐配强基层调解员

我区 8 个街道均正式挂牌成立了街道劳动争议调解委员会，组建了街道劳动争议调解中心，组建率达到 100%，共配备专兼职调解员 20 余人。每个街道均设有专门的劳动人事争议投诉接待窗口、劳动人事争议调解室、劳动人事争议仲裁派出庭，并制定了详细的工作职责和 workflows，通过积极推行阳光调解，切实将矛盾化解在基层。

全区 230 余个社区均建立了劳动争议调解委员会，依托社区劳动保障服务站，实现劳动关系协调工作重心下移，共配备工作人员 400 余名，由区财政拨付经费为每个社区配备一名调解员，筑牢了劳动争议处理的第一道防线。

各街道、社区劳动争议调解委员会工作制度健全并积极开展调解工作。目前在区、街道、社区调解委员会的努力下，全区已有 3000 余家企事业单位建立了劳动争议调解委员会，已有 1506 个调解组织进行了网上备案，规模以上企业劳动争议调解组织建成率达 100%。其中：1473 个企业劳动争议调解委员会，27 个机关、事业单位人事争议调解组织，8 个乡镇、街道劳动保障所（站）争议调解组织，

#### 二、抓机制，强化部门协作，上下联动，促进劳动人事争议多元化处理。

依托工会、法院、司法等各部门，进一步加强劳动人事争议调解仲裁多元处理机制，坚持和完善多元处理联席会议制度，强化职责分工。按照“先预防，重调解，后仲裁”的工作模式，借助工会、司法等部门的力量，在我局设立了法律服务岗及案前调解室，安排法律援助全程对双方调解工作给予指导和调解文书置换等工作，提高了双方调解成功率，真正发挥了既有效地减少劳动人事争议案件数量，又快速解决双方劳动纠纷的目的。与司法局开展庭前调解联动，截至目前，庭前调解率达 30%。进一步

加强裁审衔接，建立双方沟通机制，通过联席会议形式共同研究疑难复杂案件，保持裁判依据和裁判标准的统一，使劳动争议案件结果更具有可预见性。建立重大案件通报机制，群体性和重大信访隐患劳动争议案件及时通报法院，适时启动法院提前介入机制，使案件争取化解在初步阶段。

三、抓基层，建立仲裁员联系街道、企业制度及定期开展仲裁巡回庭活动。由每名仲裁员固定联系 1-2 处街道和 10 家企业，仲裁员定期到所联系街道开展仲裁巡回庭，并邀请所联系辖区内企业人力资源部门负责人参加，每月至少开展仲裁巡回庭一次，每季度为联系企业提供不少于一次服务。同时建立仲裁员联系企业微信群，及时将有关劳动争议预防、调解、仲裁的法律法规和政策，以及一些实践案例在微信群里进行发布，较好地起到了对企业做好基层劳动人事争议处理工作的指导作用。

#### 四、抓预防，全面掌握企业信息，实行网格化监管

基层调解员、社区协理员是保障民生、服务民生最基层、最前沿的窗口之一，几乎天天、事事都在与人民群众打交道。发挥基层调解组织职能，才能实现劳动争议处理关口下移，降低劳动人事争议的发生率，缓解劳动人事争议仲裁案件审理案多人少的矛盾。

目前，我区各街道将辖区内企业以社区为单位划分为大片区、小网格，并为每个网格配备 1-2 名协理员，全部纳入日常监管范围，实行网格化管理。社区协理员定期对各社区企业信息进行入户采集，及时更新企业信息，掌握第一手资料。依据前期采集的企业信息，建立各社区企业网格化监管网络图，由各社区协理员负责按月对辖区内所有企业进行巡查，并依托人社系统一体化信息平台，一旦发现有欠薪欠费隐患企业及时上报街道劳动保障中心，由劳动保障中心对具体情况进一步核实，并根据实际情况对这些企业实行红、橙、蓝三级监管。对劳动争议纠纷予以源头预防，通过基层调解组织调解员的及时介入，将劳资矛盾消除在萌芽状态，对情况严重的及时上报区人社局相关部门。

#### 五、抓宣传，送劳动保障法律、法规及相关政策上门入户

社区协理员在对企业进行入户检查时，积极向用人单位宣传劳动保障相关法律法规及人社相关政策，督促企业自觉遵守劳动保障法律法规。同时，运用接待投诉、争议调解、日常检查、举报专查和专项检查工作，寓宣传于劳动人事争议调解的每一项工作中，通过制作发放劳动人事争议投诉举报联系卡，让企业负责人和劳动者都能自觉做到知法懂法守法用法。

## 七、抓培训，努力提高基层调解员业务水平

注重加强基层调解员队伍建设，每年组织两次对社区调解员的业务培训，进一步提高基层劳动争议调解队伍的业务能力水平。通过建立健全基层调解员管理考核制度，明确街道、社区调解员的目标任务和工作职责，要求每个街道重点抓好2-3个社区劳动争议调解中心示范点建设，并组织开展示范点建设达标活动，最大限度地引导当事人以调解方式，在社区、街道一级工作平台就近、就地解决劳动争议。



## 莱西市基层调解组织建设情况 及预防调解工作总结

近年来，莱西市劳动人事争议调解仲裁院坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针，多措并举，扎实工作，将劳动纠纷最大程度解决在基层、化解在萌芽状态。目前已建立市级劳动争议化解中心、镇街劳动争议化解中心和企业劳动争议调解委员会三级工作网络，“纵向到底”“横向到边”的劳动争议调解体系，为化解争议工作做出强大支撑，各种劳动纠纷“一网打尽”，“矛盾不出厂”“纠纷不出镇街”的局面已初步形成。

建立企业、镇街、市级三级劳动人事争议化解平台。依托企业工会、镇街司法所和市总工会通过“定场所、定人员、定职责”三定在全市建立了企业劳动争议调解委员会、镇街和市级劳动争议调解中心，让职工有了劳动纠纷有地方咨询，有地方解决。劳动争议化解平台的建立起到了“减压阀”作用，改变过去“千军万马走独木桥”有了劳动争议就申请劳动仲裁的问题，现在是“条条大道通罗马”，许多劳动争议在企业、镇街和市级调解组织就能解决，无需申请劳动仲裁也能解决。2020年的莱西市劳动人事仲裁院劳动争议案件（除去非正常因素）不增反降，同比减少约20%。

精挑细选，做好调解人员选聘。在企业劳动争议调解组织工人代表选聘上，以职工中党员和有一定法律基层的人员为优选对象，以企业职工会办公场所为调解场所，将是否建立企业劳动争议仲裁调解组织作为申报和谐劳动关系单位的重要依据。市政府将在各镇街设立劳动争议调处中心列为营造良好营商环境一项重要措施，统一人员，统一职责、统一场所、统一指导，调处人员主要由镇街司法所工作人员担任，工作场所设立在为民服务中心，工作职责和业务由仲裁院统一设立和指导。劳动争议调处中心开设及开展情况列为各镇街年终考核的一项重要指标。在市级层面牵手市总工会建立了职工劳动争议调解中心，仲裁院派出劳动仲裁庭直接进驻，具体负责劳动人事争议的调解处理。市总工会、市法院分别派驻律师和法官参与调解。同时增设心理咨询室，由心理咨询师对职工进行心理疏导，纾解职工的情绪。

开展“金牌调解室”“金牌调解员”评比活动，助推调解工作更上一层楼。为了调动调解组织和调解人员工作积极性。我们每年进行一次评比活动，实行挂牌和授证仪式，截止到目前已评出“金牌调解室”1个、“金牌调解员”3名，有力带动了全市劳动争议调解面上工作开展。

定期对劳动调解人员进行培训和业务指导，提高工作水平。我们每年对基层劳动调解人员进行一次业务培训，由劳动仲裁院的业务骨干授课，重点是法律知识和

调解技巧。同时建立直通车制度，设立了劳动纠纷调解微信群，确定专人负责，对基层调解组织在工作中遇到的问题进行解答和指导，保障调解工作顺利开展，也便于及时掌握劳动争议的相关情况。

借力“平安莱西”建设，做好劳动争议的调解工作。我们与市政法委联合，利用“平安莱西”网络员分布广的优势，由劳动人事仲裁院对他们进行赋能，进行劳动法律知识和调解知识培训，让他们一职多能，平安网格员兼劳动纠纷调解职责，发现劳动争议随时进行调解，不能调解处理的立即引导其到镇街和市级劳动争议调解中心进行处理。这种做法便于及早发现劳动争议，及早进行调解，早化解劳动争议。

截止到2020年9月份，全市11处镇街全部成立调劳动争议调解委员会，826户用人单位组建了调解委员会，全市拥有专职调解员165人，兼职调解员2400余人，形成了市级指导、镇级主导、企业参与的工作机制，实现了信息渠道畅通，资源共享、调解互动。各级劳动争议调解组织共化解各类劳动争议2136件，大量劳动争议得以在基层化解，避免了纠纷的外化和升级。



# 深度融合 综合施策

## 在多元化解中突出法理情

胶北街道办事处

胶北街道办事处共有 68 个自然村，1300 多家企业，其中规模以上企业 140 多家。区域性、行业性劳动争议调解委员会 22 个，调解员 83 人，企事业单位建立劳动争议调解委员会 199 个，共有 121 名工作人员及工会成员担任劳动争议调解。全处每年为多元化解平台投入 90 多万元，用于购置装备和奖励调解人员等。

近年来，胶北街道深入落实人社部《关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元意见》，按照鼓励和解、强化调解、裁诉衔接的工作方针，直面问题，创新方式，多元化解，依靠“三级一格”（街道级、企业级、车间级，实现网格管理）劳动争议纠纷多元化解平台，诉调对接劳动争议纠纷覆盖全处 68 个村，1300 多家企业，建立涵盖 4 大项、18 小项、31 子项的分层次多元化解体系。近年来共受理劳动争议调解案件 210 件，调解成功案件 208 件，调解成功率接近 100%。参与预防劳动争议案件 70 件，受理案件 46 件，其中集体争议 4 件，全部调解成功。同时，在多元化解工作中，我们注意总结劳动关系和谐企业创建活动经验，充分发挥劳动关系和谐企业的典型示范引领作用，为企业发展提供良好的法治环境和政策环境，提振中小企业经营者创业创新的信心和热情。通过大力施行多元化解，全处劳动争议纠纷呈逐年下降态势，未发生大规模群体性上访事件，未发生一起进京去省上访案件。

一、明确属地管理第一责任，着力解决“老办法不管用，新办法不会用”的问题

建立考核指标体系，从制度建树、工作进展和创建成效等方面，对多元化解平台进行动态考核。大力加强劳动争议调处工作，做到有人管事，有章理事，有钱办事，变“单打一”为“齐上阵”。建立完善劳动保障监察行政执法与刑事司法衔接机制，对恶意欠薪涉嫌犯罪的，依法移送司法机关追究刑事责任。

由处人社服务中心牵头，协同工会、司法所、综治中心、经贸办、安监办、环保所等单位及企业调解组织，通过日常巡查、专项检查等形式，深入排查企业劳动关系领域矛盾隐患。截至目前，在 100 余家企业排查劳动纠纷隐患 20 余个。对产能削减企业、关停并转企业开展用工指导 12 次，引导 20 家企业依法有序地进行人员调整、稳定裁员。

2019年8月17日，我处青岛晨晓鞋业有限公司因涉及环评暂时停产，涉及130名职工解除劳动合同的经济补偿，因工作年限均十年左右，企业面临补偿款500余万，一时之间，职工急乱，企业无应对方案。企业调解员第一时间将此情况汇报镇办调解组织，充分发挥基层调解工作“第一道防线”作用，启动突发事件应急预案，多元化解中心成员单位各履其责，告知风险，协助监控财产，约谈双方，根据职工诉求积极协调双方达成一致调解方案，职工拿到补偿，无一人上访，有力维护了当地社会稳定，真正做到“调解一案，教育一片”。

## 二、明确企业主体责任，着力解决劳动争议“关口”不通的问题

全处400多家30人以上企业，成立了由职工代表、财务代表和企业工会代表组成的企业调解委员会。140多家规模以上企业实施“红、黄”牌制度，健全完善企业社会责任评价体系，逐步实现社会责任建设评估等级与企业信用程度挂钩。在500多家生产经营性企业推行厂务公开，维护职工知情权、参与权、表达权和监督权。在所有企业依法落实企业工资支付主体责任，督促各类企业依法与所招用职工签订劳动合同并严格履行，依法落实企业劳动用工管理的法律责任和工资支付的主体责任，严禁将工资发放给不具备用工主体资格的组织和个人。对拖欠职工工资达到2个月的企业，多元化中心纳入重点监管。

2019年4月，青岛中天斯壮有限公司将生产项目违规发包给没有资质的一烟台公司，并在企业厂区违规生产，后承包方老板携款跑路，人社服务中心接职工举报，强制中天斯壮公司将工人工资先行垫付，再与跑路方老板进行法律追偿。同时，办事处对中天斯壮的违法违规行为进行了全处通报批评。通过严格监管和处罚，全处企业守法经营的意识不断增强，在今年法院通报的“老赖”名单中，我处仅有两人列入榜单。

## 三、明确维护职工权益是企业第一职责，着力解决职工主人翁意识不强问题

胶北共有企业职工32000多人，如何保证职工的幸福感、获得感、安全感，是我们始终关注的重点问题。为此，在全处深入开展了企业关爱职工、职工热爱企业“双爱”活动。大力倡导企业和职工合作共赢理念，把维护职工权益和促进企业发展有机统一起来。以“双爱”活动为载体，引导职工热爱本职岗位，刻苦钻研业务，服从企业管理，支持企业发展，合理表达诉求，依法理性维护自身权益，促进劳动关系和谐稳定。

在日常的劳动纠纷预防工作中，坚持网络健全、责任突出，将调解工作重心向



企业内部网格转移，变被动处理为主动预防，将劳动争议纠纷化解在萌芽状态。通过建立车间内部的调解小组，打造各车间一线劳动争议纠纷调解员队伍。按照“三级一格”的工作要求，督促企业在车间内部建立健全有效疏导制度，对排查发现的矛盾纠纷及时疏导化解。建立纠纷快报制度，对发现的重大疑难、易激化的矛盾纠纷，在调处稳控的同时及时向上一级调解组织报告。真正做到及时发现，及时处理，及时预警，最大限度减少劳动争议双方当事人的诉讼成本，从快从简从优地化解辖区内的劳动争议。

两年前，某上市企业对 30 多名跳槽职工扣住档案，一直不予解决，办事处领导知悉后，亲自上门，找到企业主要负责人，指出了企业管理中的问题，苦口婆心给予劝解，并安排专业队伍到西安、哈尔滨等高校帮企业招人，最后感化了企业，对 30 多名职工办理了解聘手续。通过对企业及企业人材的尊重，大大优化了当地发展环境，吸引了一批有志之士来胶北投资兴业。

四、明确“综合治理、一体运作”，通过“法、理、情”解决“生、冷、硬”的问题

让懂行的人干难干的事，让会干事的人把事干明白。针对过去矛盾纠纷调处力量分散、各自为战，形不成合力问题，我们成立了多元调解中心，劳动、工会、司法、综治中心、经贸办、安监办、环保所等一体运作，从矛盾纠纷的释疑、预警、研判、受理、移交等多重环节进行排查化解，重大矛盾纠纷预警率达到 100%。对调解员配备手机 600 余部，胶北企业群 1000 多人，随时收集研判企业动态信息。同时，以现有的“老胡工作室”调解品牌、国家级心理咨询师打造的心理咨询室等为特色，发挥品牌效应，将品牌调解室纳入多元化解体系，将心理咨询疏导作为调解的有效辅助和有益通道，结合“三级一格”体系，将调解效应做大做强，定期开展法治宣传教育和心理疏导咨询，面对矛盾复杂双方，以有效的心理疏导作为打开调解大门的方式，了解职工所急所想所纠结，了解企业所困所惑所不解，多元化解中心调解员对症下药，采取多样化调解方式，引导双方化干戈为玉帛。真正做到小案不出厂，大案不出街道，擦亮“和谐劳动，幸福胶北”名片。

近年来胶北街道办事处荣获中国最美村镇 50 强、全市关心下一代工作先进集体，并荣获省级文明单位、全国文明城市创建突出贡献单位、国家级物流园区等多项荣誉。今后工作中，我们将紧紧围绕“十九大”精神及人社部《关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元意见》等文件要求，进一步完善“三级一格”调解体系，

发挥胶北特色优势，集聚多元合力，为打造“规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定”的劳动关系提供“胶北经验”，为解决我处劳动争议纠纷、维护社会和谐稳定做出积极贡献展示胶北担当、贡献胶北智慧。



## 基层劳动人事争议调解工作制度

调解中心应当建立健全调解登记、调解记录、督促履行、档案管理、业务培训、统计报告、工作考评等制度，做到工作开展规范有序。

(1) 调解登记制度。发生劳动人事争议，一方当事人提出调解申请后，应仔细询问并记录申请人有关情况和诉求，收存有关材料，在规定时限内征询对方当事人的调解意愿，并对相关情况进行登记。

(2) 调解记录制度。对劳动人事争议双方当事人调解的情况及调解协议是否达成等情况进行记录，以便存档备查。

(3) 督促履行制度。对双方当事人已达成的调解协议，按照协议约定的内容，督促双方当事人自觉履行。对已签订并生效的调解协议书，双方当事人共同要求仲裁委员会对调解协议书进行审查确认的，应督促双方当事人自调解协议生效之日起15日内向当地劳动人事争议仲裁委员会提出申请。

(4) 档案管理制度。受理和调解劳动人事争议应登记在案，建立规范的台帐和对调解案件资料进行归档做卷，保存资料备查。

(5) 业务培训制度。组织调解员定期开展劳动保障法律政策知识的学习交流，参加各级组织的法律法规业务知识及调解工作技能的学习培训，不断提高调解员的专业知识水平和调解工作技能。

(6) 统计报告制度。对本辖区内劳动人事争议发生的类型、特点、原因、趋势及案件调解情况进行统计，定期向当地政府报告情况，并按照相关部门要求上报有关情况，对企业劳动人事争议调解委员会调解不成、可能影响社会稳定，可能引发群体性上访或社会稳定的案件，应及时形成预警信息，并向当地政府和人力资源和社会保障部门报告情况。

(7) 工作考评制度。对调解员认真履行调解职责，表现突出的，报当地党委政府予以表彰奖励。对调解员在调解劳动人事争议工作中，缺乏耐心，不主动热情，工作方式方法简单粗暴，无预防举措，对争议压而不报、瞒报，引发群体性事件，造成较大负面影响的，应批评教育，追究责任。

(8) 办案补贴发放制度。严格按照上级文件规定的办案补贴发放条件、发放标准、申报流程等建立调解员办案补贴发放制度，严禁弄虚作假。

# 人力资源社会保障部 中央综治办

## 关于加强专业性劳动争议调解工作的意见

人社部发〔2015〕53号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、综治办：为贯彻落实中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》（中发〔2015〕10号）及中央综治委、人力资源社会保障部等16部委《关于深入推进矛盾纠纷大调解工作的指导意见》（综治委〔2011〕10号），进一步加强专业性劳动争议调解工作，现提出以下意见：

### 一、总体要求

深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会关于健全社会矛盾纠纷预防化解机制、创新劳动关系协调机制、加强劳动争议调解的精神，按照《关于构建和谐劳动关系的意见》的要求，坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，建立党委、政府领导、综治协调、人力资源社会保障行政部门主导、有关部门和单位共同参与的专业性劳动争议调解工作机制，健全调解组织，完善工作制度，强化基础保障，提升专业性劳动争议调解工作能力，发挥专业性调解在争议处理中的基础性作用，促进劳动关系和谐与社会大局稳定。

### 二、加强专业性劳动争议调解组织建设

建立健全专业性劳动争议调解组织。积极推动企业劳动争议调解组织建设，建立有效的劳动争议协商解决机制，提高企业自主解决争议的能力。指导和推动行业商会（协会）建立劳动争议调解组织，重点推进争议多发的制造、餐饮、建筑、商贸服务和民营高科技等行业商会（协会）建立劳动争议调解组织。进一步加强乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织建设。加强统筹协调，在乡镇（街道）矛盾纠纷调解工作平台设置“劳动争议调解窗口”，由当地乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织负责调解窗口的日常工作。各类专业性劳动争议调解组织的设立和人员组成情况要及时向当地人力资源社会保障行政部门备案。各地人力资源社会保障行政部门要加强工作情况通报，建立调解组织、调解员名册制度，定期向社会公开调解组织、调解员名单。

推进专业性劳动争议调解组织规范化建设。各类专业性劳动争议调解组织和“劳动争议调解窗口”要按照人力资源社会保障部关于基层调解工作规范化建设的要求，

统一规范标识、名称、工作职责、工作程序和调解员行为。各地人力资源社会保障行政部门要将推进调解工作规范化建设作为加强专业性劳动争议调解工作的重要措施，加强指导推动和督促检查。有条件的地区可通过发放劳动争议调解服务手册、联系卡，或在相关网站平台发布信息等方式，为企业、职工提供方便，提高调解组织的管理服务水平。

### 三、推动专业性劳动争议调解制度建设

完善劳动争议调解工作制度。对于小额、简单劳动争议案件，各类专业性劳动争议调解组织要探索符合其特点的调解制度和技巧，就近就地予以化解。对于重大集体劳动争议案件，各地仲裁机构要会同工会、企业代表组织及时介入，积极引导当事人双方通过调解化解争议，调解成功的要现场制作调解书，调解不成的要及时引导进入仲裁程序。各地人力资源社会保障行政部门要指导各类专业性劳动争议调解组织完善调解案件登记、调解工作记录、督促履行调解协议、档案管理、统计报告等工作制度。

完善调解与仲裁衔接机制。各地人力资源社会保障行政部门要指导仲裁机构做好调解与仲裁工作的衔接，加强对辖区内专业性劳动争议调解组织的支持。仲裁机构要落实调解建议书、委托调解、调解协议仲裁审查确认等三项工作制度，制定具体实施细则，提升调解协议的执行力。对未经调解组织调解，当事人直接申请仲裁的劳动争议案件，劳动人事争议仲裁委员会可向当事人发出调解建议书，引导其企业、乡镇（街道）、行业调解组织进行调解。仲裁委员会对于已经立案的劳动争议案件，认为可以委托调解的，经当事人双方同意，可以委托调解组织进行调解。对当事人双方提出的审查调解协议申请，仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，对程序和内容合法有效的调解协议出具调解书。

### 四、加强专业性劳动争议调解的基础保障

加强调解员队伍建设。各类专业性劳动争议调解组织要合理配备专职或者兼职调解员。乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织可通过调剂事业编制、政府购买服务、开发公益性岗位等多种途径，充实调解员队伍，争议案件易发、多发的乡镇（街道）要配备专职调解员。各地人力资源社会保障行政部门要指导各类专业性劳动争议调解组织建立和完善调解员的选聘、业务培训、工作考评等管理制度，逐步实现调解员持证上岗。加大调解员培训力度，建立调解员分级培训

机制，提升调解员的法律素养和工作能力。加强调解队伍作风建设，增强服务意识，改进服务措施，提高服务能力，打造专业性劳动争议调解优质服务品牌。

改善调解工作条件。要积极协调有关方面，支持各类专业性调解组织改善工作条件。乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织要有独立的调解室，配备必要的办案和办公设备。各地要积极协调将乡镇（街道）调解工作经费纳入当地财政预算，保证工作正常开展。根据调解案件数量和难易程度，通过政府购买服务方式，按照以案定补方式给予必要的经费支持。

### 五、加强对专业性劳动争议调解工作的组织领导

各地人力资源社会保障行政部门、综治组织要高度重视专业性劳动争议调解工作，将其作为构建和谐劳动关系、健全社会矛盾纠纷预防化解机制的重要任务，切实加强组织领导，密切配合，形成工作合力。

人力资源社会保障行政部门主要承担专业性劳动争议调解工作的牵头职责，负责制定劳动争议调解规章制度，会同有关部门推动各类专业性调解组织和队伍建设，建立健全集体劳动争议调解机制。

综治组织在党委、政府领导下，加强调查研究、组织协调、督导检查、考评、推动，推进矛盾纠纷排查预警、调解处置工作，研究完善群众利益协调机制，落实矛盾纠纷排查调处工作协调会议纪要月报制度。会同人力资源社会保障行政部门，将专业性劳动争议调解工作纳入综治工作（平安建设）考评。

各地人力资源社会保障行政部门、综治组织要对加强专业性劳动争议调解工作情况联合开展督促检查，推动各项任务落到实处。要建立联席会议、信息通报等制度，及时发现、定期分析工作中存在的问题和困难，共同研究对策措施。

人力资源社会保障部 中央综治办

2015年6月3日

人力资源社会保障部中央综治办最高人民法院司法部财政部

中华全国总工会中华全国工商业联合会

中国企业联合会/中国企业家协会

关于进一步加强劳动人事争议调解仲裁

完善多元处理机制的意见

人社部发〔2017〕26号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、综治办、高级人民法院、司法厅（局）、财政厅（局）、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、综治办、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院、司法局、财务局、工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会：

劳动人事争议调解仲裁是劳动人事关系矛盾纠纷多元化解机制的重要组成部分。当前，我国正处于经济社会转型时期，劳动关系矛盾处于凸显期和多发期，劳动人事争议案件逐年增多。通过协商、调解、仲裁、诉讼等方式依法有效处理劳动人事争议，对于促进社会公平正义、维护劳动人事关系和谐与社会稳定具有重要意义。根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于完善矛盾纠纷多元化解机制的意见》，现就进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制，提出如下意见。

### 一、总体要求

（一）指导思想。全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，主动适应经济发展新常态，积极落实加强和创新社会治理新要求，探索新时期预防化解劳动人事关系矛盾纠纷的规律，不断提高调解仲裁规范化、标准化、专业化、信息化水平，推动健全中国特色劳动人事争议处理制度，完善劳动人事争议多元处理机制，切实维护劳动人事关系和谐与社会稳定，为全面建成小康社会做出更大贡献。

### （二）基本原则

1. 坚持协调联动、多方参与。在党委领导、政府主导、综治协调下，积极发挥人力资源社会保障部门牵头作用，鼓励各有关部门和单位发挥职能作用，引导社会力量积极参与，合力化解劳动人事关系矛盾纠纷。

2. 坚持源头治理、注重调解。贯彻“预防为主、基层为主、调解为主”工作方针，充分发挥协商、调解在劳动人事争议处理中的基础性作用，最大限度地把矛盾

纠纷解决在基层和萌芽状态。

3. 坚持依法处理、维护公平。完善劳动人事争议调解制度和仲裁准司法制度，发挥司法的引领、推动和保障作用，运用法治思维和法治方式处理劳动人事争议，切实维护用人单位和劳动者的合法权益。

4. 坚持服务为先、高效便捷。以提高劳动人事争议处理质效为目标，把服务理念贯穿争议处理全过程，为用人单位和劳动者提供优质服务。

5. 坚持立足国情、改革创新。及时总结实践经验，借鉴国外有益做法，加强制度创新，不断完善劳动人事争议多元处理机制。

（三）主要目标。到 2020 年，劳动人事争议协商解决机制逐步完善，调解基础性作用充分发挥，仲裁制度优势显著增强，司法保障作用进一步加强，协商、调解、仲裁、诉讼相互协调、有序衔接的劳动人事争议多元处理格局更加健全，劳动人事争议处理工作服务社会能力明显提高。

## 二、健全劳动人事争议预防协商解决机制

（四）指导用人单位加强劳动人事争议源头预防。加大法律法规政策宣传力度，推动用人单位全面实行劳动合同或者聘用合同制度，完善民主管理制度，推行集体协商和集体合同制度，保障职工对用人单位重大决策和重大事项的知情权、参与权、表达权、监督权，加强对职工的人文关怀。指导企业与职工建立多种方式的对话沟通机制，完善劳动争议预警机制，特别是在分流安置职工等涉及劳动关系重大调整时，广泛听取职工意见，依法保障职工合法权益。探索建立符合事业单位和社会团体工作人员、聘任制公务员和军队文职人员管理特点的单位内部人事争议预防机制。切实发挥企业事业单位法律顾问、公司律师在预防化解劳动人事争议方面的作用。推行劳动人事争议仲裁建议书、司法建议书制度，促进用人单位有效预防化解矛盾纠纷。

（五）引导支持用人单位与职工通过协商解决劳动人事争议。推动建立劳动人事争议协商解决机制，鼓励和引导争议双方当事人平等自愿基础上协商解决纠纷。指导用人单位完善协商规则，建立内部申诉和协商回应制度。加大工会参与协商力度。鼓励社会组织和专家接受当事人申请或委托，为其解决纠纷予以协调、提供帮助。探索开展协商咨询服务工作，督促履行和解协议。

## 三、完善专业性劳动人事争议调解机制

（六）建立健全多层次劳动人事争议调解组织网络。推进县（市、区）调解组织建设，加强乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织建设。在乡镇（街道）综治中心设置劳动人事争议调解窗口，由当地劳动就业社会保障服务所



（中心）调解组织负责其日常工作。积极推动企业劳动争议调解委员会建设，指导推动建立行业性、区域性调解组织，重点在争议多发的制造、餐饮、建筑、商贸服务以及民营高科技等行业和开发区、工业园区等区域建立调解组织。加强事业单位及其主管部门调解组织建设，重点推动教育、科技、文化、卫生等事业单位及其主管部门建立由人事部门代表、职工代表、工会代表、法律顾问等组成的调解组织。加强专业性劳动人事争议调解与仲裁调解、人民调解、司法调解的联动，逐步实现程序衔接、资源整合和信息共享。同时，充分发挥人民调解组织在调解劳动争议方面的作用，在劳动争议多发的乡镇（街道），人民调解委员会可设立专门的服务窗口，及时受理并调解劳动争议。各级人力资源社会保障部门要加强统筹协调，指导推动劳动人事争议调解工作，建立专业性调解组织和调解员名册制度，加强工作情况通报和人员培训。

（七）加强劳动人事争议调解规范化建设。进一步规范调解组织工作职责、工作程序和调解员行为。建立健全调解受理登记、调解处理、告知引导、回访反馈、档案管理、统计报告、工作考评等制度。建立健全集体劳动争议应急调解机制，发生集体劳动争议时，人力资源社会保障部门要会同工会、企业代表组织及时介入，第一时间进行调解，调解不成的及时引导当事人进入仲裁程序。

（八）鼓励支持社会力量参与调解。引导劳动人事争议当事人主动选择、自愿接受调解服务。通过政府购买服务等方式，鼓励和支持法学专家、律师以及退休的法官、检察官、劳动人事争议调解员仲裁员等社会力量参与劳动人事争议调解工作，有条件的可设立调解工作室。发挥社区工作者、平安志愿者、劳动关系协调员、劳动保障监察网格管理员预防化解劳动人事争议的作用。鼓励支持社会组织开展劳动人事争议调解工作。

#### **四、创新劳动人事争议仲裁机制**

（九）完善仲裁办案制度。建立仲裁办案基本制度目录清单，指导各地完善仲裁制度体系。创新仲裁调解制度，可在仲裁院设立调解庭开展调解工作。依法细化终局裁决规定，提高终局裁决比例。建立健全证据制度，制定体现劳动人事争议处理特点的仲裁证据规则。建立仲裁委员会仲裁办案监督制度，提高仲裁办案纠错能力。推行劳动人事争议仲裁委员会三方仲裁员组庭处理集体劳动争议制度。实行“阳光仲裁”，逐步实行仲裁裁决书网上公开，接受社会监督。推进法律援助参与劳动人事争议仲裁，在案件多发高发地区的仲裁机构设立法律援助窗口，依法为符合条件的农民工、工伤职工等群体提供法律援助服务。

（十）简化优化仲裁具体办案程序。实施案件分类处理，简化优化立案、庭审、

调解、送达等具体程序，提高仲裁案件处理质量和效率。规范简易仲裁程序，灵活快捷处理小额简单争议案件。建立健全集体劳动争议快速仲裁特别程序，通过先行调解、优先受理、经与被申请人协商同意缩短或取消答辩期、就近就地开庭等方式，实现快调、快审、快结。深化仲裁庭审方式改革，推广以加强案前引导、优化庭审程序、简化裁决文书为核心内容的要素式办案，提高案件裁决效率。推进派驻仲裁庭、巡回仲裁庭和流动仲裁庭建设，为当事人提供便捷服务。

（十一）加强仲裁办案管理和指导。建立仲裁案件管理标准体系，制定办案程序公正评价标准、办案质量效率评价标准和办案人员工作绩效考核标准。建立仲裁办案指导制度，统一仲裁办案适用标准，重点加强对新兴行业劳动争议、集体劳动争议等重大疑难案件处理工作的指导。加强案例指导，综合运用案例汇编、案例研讨会、庭审观摩等方式，发挥典型案例在统一处理标准、规范自由裁量权等方面的作用。统一仲裁文书格式。建立区域劳动人事争议处理交流协作机制。

## **五、完善调解、仲裁、诉讼衔接机制**

（十二）加强调解与仲裁的衔接。调解组织对调解不成的争议案件，要及时引导当事人进入仲裁程序；定期向仲裁机构通报工作情况，共同研究有关问题；邀请仲裁机构参与调处重大疑难争议案件。仲裁机构要加强对辖区内调解组织的业务指导，建立仲裁员定点联系调解组织制度，落实调解建议书、委托调解、调解协议仲裁审查确认等制度，开展调解员业务培训。在争议案件多发高发地区，仲裁机构可在调解组织设立派驻仲裁庭。

（十三）加强调解与诉讼的衔接。调解组织要主动接受人民法院的指导，协助人民法院调处劳动人事争议。健全劳动人事争议特邀调解制度，吸纳符合条件的调解组织或调解员成为特邀调解组织或特邀调解员，接受人民法院委派或委托开展调解工作。鼓励和支持调解组织在诉讼服务中心等部门设立调解工作室。依法落实调解协议司法确认制度。

（十四）加强仲裁与诉讼的衔接。建立仲裁与诉讼有效衔接的新规则、新制度，实现裁审衔接机制长效化、受理范围一致化、审理标准统一化。各级仲裁机构和同级人民法院要加强沟通联系，建立定期联席会议、案件信息交流、联合业务培训等制度。有条件的地区，人民法院可在仲裁机构设立派驻法庭。

## **六、强化基础保障机制**

（十五）加强调解仲裁队伍建设。乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织要根据实际需要配备专职调解员，通过政府购买服务、调剂事业编制等方式，拓展调解员来源渠道。企业劳动争议调解委员会要配备一定数量的专兼职

调解员，鼓励企业人力资源、法务、工会部门工作人员参与调解工作。仲裁机构要及时充实专职仲裁员队伍，并配备相应的仲裁办案辅助人员；注重从工会、企业代表组织以及其他社会组织中聘用兼职仲裁员，积极吸纳律师、专家学者等担任兼职仲裁员。持续开展调解员仲裁员分级分类培训，加强思想道德教育、职业道德教育和业务能力培训。探索远程在线培训、建立集中实训基地等培训新模式，培训重心向基层倾斜。鼓励地方先行先试，探索建立仲裁员激励约束和职业保障机制，拓展职业发展空间。健全风险防控机制，推进行风建设。培育和弘扬调解仲裁文化，大力宣传先进调解仲裁机构和优秀调解员仲裁员。

（十六）加快推进调解仲裁工作信息化建设。树立“互联网+”理念，利用现代化信息技术手段提高劳动人事争议处理效能。依托金保二期工程，建立调解仲裁办案信息系统、人员信息系统、监测管理信息系统，在实现人力资源社会保障系统内部信息互联互通的基础上，逐步实现调解仲裁信息与综治、人民法院等信息系统的互联互通。建立在线服务平台，整合调解、仲裁和诉讼资源，逐步开展在线调解、在线仲裁、电子送达等，实现线上、线下服务对接，提供“一站式”争议处理服务。

（十七）依法保障调解仲裁经费需要。按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定，将仲裁工作所需经费列入同级财政预算予以保障，为开展仲裁活动提供支撑。对采取政府购买服务方式开展劳动人事争议处理工作的，要加强购买服务资金的预算管理。

（十八）改善调解仲裁服务条件。按照国家“十三五”规划纲要“基本公共服务项目清单”要求，不断改善调解仲裁服务条件。加强调解组织基础建设，确保调解有基本工作场所、有基本工作设施。加强仲裁机构标准化建设。仲裁员、记录人员在仲裁活动中应着正装，佩戴仲裁胸徽。

## **七、加强组织领导**

（十九）健全劳动人事争议多元处理工作格局。积极推动将劳动人事争议处理工作纳入当地党委、政府重要议事日程，采取有力措施抓实抓好。综治组织要做好调查研究、组织协调、督导检查、考评、推动等工作，进一步把完善劳动人事争议多元处理机制作为综治工作（平安建设）考评的重要内容，严格落实社会治安综合治理领导责任制。人力资源社会保障部门要发挥在劳动人事争议处理中的主导作用，承担牵头职责，制定完善规章制度，会同有关部门统筹推进劳动人事争议调解仲裁组织建设、制度建设和队伍建设。人民法院要发挥司法在劳动人事争议处理中的引领、推动和保障作用，加强诉讼与调解、仲裁的有机衔接，依法及时有效审理劳动人事争议案件。司法行政部门要指导人民调解组织积极开展劳动争议调解工作，加

强对人民调解员的劳动法律法规政策和调解方法技巧培训，组织推动律师做好法律援助和社会化调解工作。工会、企业代表组织要发挥代表作用，引导支持企业守法诚信经营、履行社会责任，依法设立劳动争议调解委员会，建立健全用人单位内部争议解决机制，教育引导职工依法理性维权。各有关部门要建立完善形势研判、信息沟通、联合会商、协调配合制度，形成各负其责、齐抓共管、互动有力、运转高效的联动机制。要充分发挥综治中心优势，有效整合工作资源，优化劳动人事争议多元处理机制。

（二十）强化责任落实，营造良好环境。各地要在当地党委、政府的领导下，进一步做好劳动人事争议调解仲裁工作，不断完善劳动人事争议多元处理机制。人力资源社会保障部门要会同有关部门制定切实可行的实施方案，明确任务、明确措施、明确责任、明确要求，并对本意见落实情况进行督促检查。充分运用传统媒体和现代传媒，加强劳动人事争议处理工作的宣传，营造良好舆论氛围。

人力资源社会保障部

中央综治办

最高人民法院

司法部

财政部

中华全国总工会

中华全国工商业联合会

中国企业联合会/中国企业家协会

2017年3月21日

# 青岛市人力资源和社会保障局文件

青人社办字[2014]216号

---

## 关于转发鲁人社发[2014]73号文件做好规范基层 劳动人事争议调解工作的通知

各区市（保税港区）人力资源和社会保障局：

现将省人力资源和社会保障厅《转发人社厅发[2014]30号文件进一步规范基层劳动人事争议调解工作的通知》（鲁人社办发[2014]73号）转发你们，并结合我市实际，提出以下意见，请一并组织实施。

一、提高对规范基层调解工作重要性的认识。基层调解是劳动人事争议处理工作的重要组成部分，作为承载调解工作平台的基层调解组织，在争议处理中发挥的作用越来越显现，其广泛的群众参与性、灵活的工作方式和浓厚的乡土特色，有助于矛盾的化解和纠纷的解决，具有其他处理方式不可替代的优势。经过多年的努力，我市各类基层调解组织建设工作取得了长足的发展和进步，街道（镇）和县以上科教文卫事业单位已实现了调解组织全覆盖，规模以上企业90%左右已建立了调解组织，起到了预防和化解劳动人事争议的作用。但也应该看到，目前我市基层调解组织建设工作还不够规范，客观上因顶层设计缺失、法律依据不足，导致对基层调解组织建设和工作的抓手和办法不多，使基层调解组织建设许多方面无章可循，难以规范统一。人社部此次印发《基层劳动人事争议调解组织名称规范等工作规范》（以下简称《规范》），从国家层面为基层调解工作明确了依据，确立了标准。对此，各区市要充分认清新时期规范基层调解组织建设的重要现实意义，珍惜难得的发展机遇，把规范基层调解工作提到重要的议事日程，全面总结梳理当前基层调解组织建设的现状和存在的问题，结合各自实际，因地制宜，科学谋划，依据《规范》

逐条标准进行对标，多措并举努力达标，确保规范工作落到实处。

二、抓《规范》促进基层调解组织建设。各区市要根据部、省、市转发《规范》的有关精神，指导辖区内企事业单位继续建立健全调解组织。年内要将各类企业调解组织覆盖面扩大到70%除科教文卫外的其他事业单位调解组织组建率达到70%尚未建立调解组织的企业，在建立调解组织时，要指导其按照标准，悬挂调解组织名称，公布调解工作程序、调解组织工作职责、调解员行为规范。凡已建立调解组织的街道（镇）和企事业单位，要按照规范进行创新、补充和完善。并积极争取当地党委政府和主管单位在人财物等方面的支持，配齐配强工作人员，提供必要工作经费和办公场所、设施。各区市要制作基层调解工作手册，将有关法律法规、基层调解组织名称（按照街道和镇、社区和园区、行业性、事业单位、企业进行分类）、职能、地址、联系电话，以及调解员名单、办公电话等汇编成册，通过政务网或书面材料形式，向企事业单位和职工发布。各区市调解组织台账（附件1）、调解工作手册和辖区调解组织调解员花名册（附件2），于10月底前报送市备案。

三、抓培训，规范调解员队伍管理。各区市要抓好调解员培训、聘任、备案和持证上岗工作，建立健全调解员管理台账，实行动态管理。年内各区市要组织1-2次调解员培训班，特别是要加强对未建立调解组织企事业单位的培训工作。要继续按照《青岛市劳动人事争议调解员管理办法（试行）》，对考试考核合格者，由市统一制发调解员资格证书，并向社会公布。要进一步完善调解员信息管理系统，做好调解员网上备案管理工作，切实通过对调解员的培训和管理，提高调解员素质能力，保证其在调解工作中充分发挥作用。

各区市应对各基层调解组织建设和规范情况进行一次督查，市将结合示范创建活动，对各区市进行随机抽查，抽查结果将作为示范创建活动和年度考评依据之一，适时予以通报。

附件1、基层调解组织台账

2、基层调解组织调解员花名册

青岛市人力资源和社会保障局

2014年7月28日

（联系人：徐玮玮；联系电话：82669725，82669702）

附件 1、

### 区市 基层调解组织台账

序号	单位名称	单位性质	业务性质	职工人数	负责人	调解员数	联系电话	年均争议量	内部化解量	场所和制度是否符合要求

填表要求：1、此表可扩展；2、按照街道（镇）、机关事业单位、企业和行业分类填写；3、单位名称写单位全称，单位性质按照国有、外资、驻青、私营等类别填写，业务性质主要是指单位的工作行业，比如生产、餐饮、贸易等等，负责人填写调解组织负责人，联系电话为办公电话，年均争议是进入仲裁程序的案件，内部化解是指单位内部解决的争议，场所和制度是指按照部统一的规范标准。

### 区市 基层调解组织调解员花名册

序号	姓名	性别	所在单位	联系电话	担任调解员时间	何地参加过何种培训	调解员资格认证时间	年均处理争议量	调解率

填表要求：1、此表可扩展；2、按照街道（镇）、机关事业单位、企业和行业分类填写；3、联系电话填写个人手机，年均处理争议量是指内部处理解决的争议量。



# 山东省人力资源和社会保障厅文件

鲁人社办发〔2014〕73号

---

## 转发人社厅发〔2014〕30号文件

### 进一步规范基层劳动人事争议调解工作的通知

各市人力资源社会保障局：

近期，人力资源社会保障部下发了《关于印发基层劳动人事争议调解工作规范的通知》（人社厅发〔2014〕30号，以下简称《通知》），对基层劳动人事争议调解组织名称、工作程序、工作职责、行为规范等进行了统一和规范。为进一步规范我省基层劳动人事调解工作，加强调解组织建设、制度建设和队伍建设，提升调解组织工作效能，现将《通知》转发给你们，并结合实际提出如下贯彻意见，请一并抓好落实。

#### 一、高度重视基层劳动人事争议调解工作

劳动人事争议调解是解决劳动人事争议的有效手段，是劳动人事争议处理体制的重要组成部分，在妥善处理劳动人事争议，构建和谐社会中将发挥不可替代的作用。《通知》的印发对于推动各类调解组织不断健全组织机构、完善预防调解工作制度、创新预防调解工作机制，落实预防调解保障措施具有重要意义。各市要高度重视，结合自身实际，以此为契机，加强领导，科学统筹，合理部署，抓好学习理解，搞好工作结合，切实把《通知》精神落到实处。

#### 二、高标准、高起点抓好《通知》精神落实

各市要把落实《通知》精神作为当前调解工作的一项重要任务，努力抓紧抓好。

按照《通知》中明确的各项规范标准，主动与相关部门沟通协调，积极争取落实基层调解组织人员、经费和场所，为加强基层调解工作规范化建设提供必要保障。要在12月底前，指导督促所属各类基层劳动人事争议调解组织（包括乡镇街道、事业单位、企业和区域性、行业性调解组织）将调解工作程序、调解组织工作职责和调解员行为规范在办公地点的显著位置墙上公布。公布的内容应清晰，醒目、庄重、大方，内芯采用彩色铜版纸印刷，纸张不小于A2（42厘米x59.4厘米），具体标准由各市结合实际自行制定。调解员证书由省厅制作后统一发放。

### 三、搞好调解工作的宣传引导和经验总结

各市要结合本地实际，通过多种方式，多层次、多角度、全方位，加强基层劳动人事争议调解组织规范工作的宣传引导，进一步增强人民群众对基层劳动人事争议调解工作的认识 and 了解。同时，要及时对《通知》精神落实情况进行阶段性总结和评估，积极探索工作规律，对实践中的新鲜经验及时研究宣传，形成放大效应。工作落实情况和调解员信息台帐要于12月底前书面上报省厅调解仲裁管理处，省厅将结合2014年年终考核对所辖地区《通知》落实情况进行检查。

联系人：省厅调解仲裁管理处高进华

电话：0531-86013539, 13969159511

邮箱：[sdldzc@163.com](mailto:sdldzc@163.com)



（此件主动公开）

# 人力资源社会保障部办公厅文件

人社厅发〔2014〕30号

---

## 人力资源社会保障部办公厅

### 关于印发基层劳动人事争议调解工作规范的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为进一步贯彻落实《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》及有关政策规定，加强基层调解工作规范化，促进调解组织建设、制度建设和队伍建设，切实改进工作作风，提升调解组织工作效能和社会公信力，现将基层劳动人事争议调解组织名称规范等工作规范予以印发（见附件），请认真组织实施。

各地要在今年12月底前，指导督促各类基层劳动人事争议调解组织将调解工作程序、调解组织工作职责和调解员行为规范在办公地点的显著位置上墙公布，并完成调解员证书制作发放等相关工作，上墙公布的内容应清晰、醒目，采用彩色铜版纸印刷，纸张不小于A2（42厘米×59.4厘米），具体样式由省级人力资源社会保障部门统一制定。有条件的地区可将上述工作规范及调解组织地址、联系方式等信息制成维权手册、服务指南、联系卡片等材料，在企业、工业园区、有关人力资源社会保障服务窗口发放，或在相关网络平台进行发布。要主动与相关部门沟通协调，落实基层调解组织人员、经费、场所等，为加强基层调解工作规范化建设提供必要保障。

请各地在2015年上半年对所辖地区实施工作规范情况进行专项检查，并于6月底前将书面检查报告报部调解仲裁管理司，部里将适时进行抽查。

- 附件：1. 基层劳动人事争议调解组织名称规范
2. 劳动人事争议调解工作程序
3. 基层劳动人事争议调解组织工作职责（试行）
4. 劳动人事争议调解员行为规范（试行）
5. 劳动人事争议调解员证书制作管理规范



（此件主动公开）

## 基层劳动人事争议调解组织名称规范

### 一、企业劳动争议调解组织名称规范

（一）企业劳动争议调解组织名称由“企业名称”和“劳动争议调解委员会”依次组成。

（二）企业分支机构劳动争议调解组织名称由“企业名称”、“分支机构名称”和“劳动争议调解委员会”依次组成。

### 二、事业单位及其主管部门、社会团体劳动人事争议调解组织名称规范

事业单位及其主管部门、社会团体劳动人事争议调解组织名称由“事业单位及其主管部门、社会团体名称”和“劳动人事争议调解委员会”依次组成。

### 三、基层劳动就业社会保障公共服务平台劳动人事争议调解组织名称规范

街道、乡镇劳动就业社会保障服务中心（所）及社区、行政村劳动就业社会保障服务站劳动人事争议调解组织名称由“街道、乡镇名称”或者“社区、行政村名称”和“劳动人事争议调解中心”依次组成。

### 四、其他类型劳动人事争议调解组织名称规范

参照上述原则，其他类型劳动人事争议调解组织名称一般由“设立单位名称”和“劳动人事争议调解委员会”或者“地区名称”和“劳动人事争议调解中心”依次组成。

## 劳动人事争议调解工作程序

一、**申请调解**。发生劳动人事争议，当事人可以口头或者书面形式向调解组织提出调解申请。

二、**受理调解申请**。调解组织接到调解申请后，应当及时对调解申请进行审查，在 3 个工作日内作出是否受理的决定。

三、**开展调解**。调解组织根据案情指定调解员或者调解小组进行调解，调解应当自收到调解申请之日起 15 日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

四、**调解协议的仲裁审查确认**。达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起 15 日内共同向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁审查确认申请。

五、**告知申请仲裁的权利**。当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后未经仲裁审查确认且不履行的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

## 基层劳动人事争议调解组织工作职责（试行）

### 一、企业劳动争议调解组织、事业单位及其主管部门、社会团体劳动人事争议调解组织工作职责

（一）宣传人力资源社会保障法律、法规和政策；

（二）对本单位发生的劳动人事争议进行调解；

（三）监督和解协议、调解协议的履行；

（四）参与协调履行劳动合同、聘用合同、集体合同和执行单位规章制度等方面出现的问题；

（五）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；

（六）协助本单位建立劳动人事争议预防预警机制。

### 二、基层劳动就业社会保障公共服务平台劳动人事争议调解组织工作职责

（一）宣传人力资源社会保障法律、法规和政策；

（二）调解本辖区内发生的劳动人事争议；

（三）监督和解协议、调解协议的履行；

（四）配合人力资源社会保障行政部门及调解仲裁机构开展辖区内劳动人事争议预防调解相关工作。

## 劳动人事争议调解员行为规范（试行）

一、**依法调解**。坚持自愿、合法、公正、及时的原则，以事实为依据，以法律为准绳，履行居中调解职责。

二、**爱岗敬业**。热爱调解工作，注重业务学习，以维护劳动人事争议双方当事人权益为己任，恪尽职守，甘于奉献。

三、**热情服务**。工作主动、耐心、细致、周到，仪表整洁、语言文明、举止得体、态度诚恳。

四、**保守秘密**。不得泄露调解工作中获取的商业秘密、个人隐私等。

五、**廉洁自律**。不得收受、索取财物或者牟取不正当利益，不得为当事人介绍劳动人事争议仲裁、诉讼代理人。



## 劳动人事争议调解员证书制作管理规范

### 一、劳动人事争议调解员证书制作

#### (一) 证书封面

##### 1、内容

应当包括“劳动人事争议调解员证”、基层劳动人事争议调解组织标识及发证机关“XX省（区、市）人力资源和社会保障厅（局）”。

##### 2、样式

宽约 8 厘米，高约 11.5 厘米，应当采用藏蓝色耐磨材质，烫银字印刷，设计应当简洁、大方、实用。

#### (二) 证书内芯

##### 1. 内容

应当包括调解员基本信息（照片、姓名、所属调解组织、发证日期、有效期、证书编号等）、发证机关公章、调解员行为规范主要内容（依法调解、爱岗敬业、热情服务、保守秘密、廉洁自律）及定期检验或注册记录等。

##### 2、样式

应当采用有一定厚度的耐磨纸张双面印刷，套印发证机关公章，应当有防伪设计。

### 二、劳动人事争议调解员证书管理

#### (一) 制作发放

由各省、自治区、直辖市人力资源和社会保障厅（局）按照制作要求统一制作并组织发放。

#### (二) 发放范围

各类基层劳动人事争议调解组织专兼职调解员。

#### (三) 申领条件

依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十一条规定，公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平，在劳动人事争议调解组织专兼职从事调解工作的成年公民可申领劳动人事争议调解员证书。具体申领条件由各省、自治区、直辖市人力资源和社会保障厅（局）统一制定。

#### (四) 统一管理

各省、自治区、直辖市人力资源和社会保障厅（局）要制定调解员证书管理办法，报部调解仲裁管理司备案。要建立调解员信息台帐，由专人负责进行实时、动态管理。

青岛市人力资源和社会保障局  
青岛市社会管理综合治理委员会办公室

文件

青人社办字【2015】180号

关于转发鲁人社发[2015]40号文件  
进一步做好专业性劳动争议调解工作的通知

各区市人力资源社会保障局、综治办，保税港区人力资源社会保障局：

现将山东省人力资源和社会保障厅、山东省社会管理综合治理委员会办公室《关于转发人社部发[2015]53号文件加强全省专业性劳动争议调解工作的通知》（鲁人社发[2015]40号）转发给你们，并结合我市实际，就进一步做好专业性劳动争议调解工作通知如下：

一、立足规范化建设，打牢专业性劳动争议调解工作基础

按照中央和人社部、省人社厅的要求，在普遍建立各级各类劳动人事争议调解组织的基础上，以规范化建设为重点，以示范化推动为引领，以覆盖面扩大为契机，不断加强专业性调解工作，利用三年时间，使全市街道（镇）和规模以上企业、相关事业单位调解组织普遍达到专业性劳动争议调解工作的水平。

（一）做好“五统一”工作，尽快实现调解组织规范化。

从2015年开始，在全市各级各类劳动人事争议调解组织中，开展调解组织标识、名称、工作职责、工作程序和调解员行为规范“五统一”工作，重点推动落实“五统一”上墙，实现调解组织和调解员按照职责和程序调解案件，提高调解组织开展劳动人事争议预防调解工作水平，逐步达到部省对调解工作专业化的要求。

（二）抓好示范调解组织选树工作，发挥引领带动作用。

把开展专业性劳动争议调解工作情况作为示范单位考评的重要条件，对现有的

示范调解组织以专业化指导，对具有较好培养基础的调解组织进行重点培养打造，引导各类调解组织在争创示范单位的过程中，走向专业化、规范化。同时，推出一批各方面工作开展较好的示范调解组织，引领带动其他调解组织逐步达到专业化水平。

（三）严格新设调解组织准入标准，逐步扩大调解组织覆盖面。在发展和扩大劳动争议调解组织的工作中，各级仲裁机构要将调解组织的专业化指标列入准入条件和相关考核内容，进一步加大对基层调解组织专业化工作的培训指导力度，把建立健全基层调解组织、选聘调解员与实现劳动争议调解工作专业化紧密结合，不断扩大具备专业性调解水平的调解组织和调解人员的覆盖面。

## 二、借助联动机制，整合专业性劳动争议调解工作资源

根据中央综治委《关于深入推进矛盾纠纷大调解工作的指导意见》（综治委[2011]10号）和我市《关于转发省人社厅等五部门〈关于印发建立和创新劳动人事争议预防调解大协作机制的意见〉的通知》（青人社发[2011]35号），充分发挥部门联动机制在促进专业性劳动争议调解工作中的作用，力争五年之内，使各部门专业性劳动争议调解工作资源得到全面整合和发展。

（一）加强与协调劳动关系“三方四家”联席会议成员单位的联动，突出其在推动专业性劳动争议调解工作中的重要作用。要从促进工会为主的调解组织建立，推进集体协商制度、参与仲裁调解案件、设立法律援助岗和劳动人事争议工会人民调解室入手，在预防劳资矛盾、调处各类劳动人事争议，以及处理集体、复杂和疑难、突发争议纠纷中，不断挖掘专业性劳动争议调解资源。

（二）深化与各级司法部门的联动机制，将其作为专业性劳动争议调解工作的重要力量。要发挥各级人民法院联席会议制度、巡回法庭的作用，指导和支持专业性劳动争议调解工作；把各级司法部门设立的法律援助便民岗、人民调解组织等，在与各级仲裁机构和街道（镇），以及社区（村）、园区、行业等基层调解组织协作调处劳动人事争议中予以规范和引导，作为专业性劳动争议调解工作的重要补充。

（三）拓展与信访、行政执法部门的联动，努力创新和扩大专业性劳动争议调解工作渠道。要针对新形势下的新情况，积极争取信访、公安、监察等有关职能部门对加强专业性劳动争议调解工作的支持，积极宣传有关劳动人事争议法律法规，形成齐抓共管联合处理重大群体性突发劳动人事争议案件的工作氛围，保证专业性劳动争议调解工作有效开展。

### 三、加强组织领导，确保专业性劳动争议调解工作落到实处

要建立党委政府领导，综治部门协调、人社部门主导、有关部门和单位共同参与的各级专业性劳动争议调解工作机制。各级人社、综治部门要高度重视专业性劳动争议调解工作，切实加强领导，密切配合，形成工作合力。

(一)建立由人社部门牵头，综治办协调，有关部门参与的联席会议制度。联席会议要定期研究解决开展专业性劳动争议调解工作的重大问题，分析工作中存在的矛盾和困难，提出对策和措施；总结专业性劳动争议调解工作的经验和做法，及时宣传推广；实行专业性劳动争议调解工作信息通报制度。

(二)加大对专业性劳动争议调解工作的支持力度。各级人社部门要在人员编制、办公设备、经费补助等方面支持专业性劳动争议调解组织建设和工作，重点对示范调解组织和确实存在困难的基层调解组织给予必要的奖励和帮助；要积极协调，争取将街道(镇)调解工作经费纳入财政预算，保证专业性劳动争议调解工作有序开展。

(三)做好对专业性劳动争议调解工作的督查和考评。

各级综治部门要将专业性劳动争议调解工作纳入综治工作(平安建设)考评，人社部门要在综治部门指导下，拟定具体考核办法。各级人社部门要会同综治部门对本地区开展专业性劳动争议调解工作情况，进行经常性调研、会商，并定期组织督导检查，确保各项措施落实到位。

附件：关于转发人社部发[2015]53号文件加强全省专业性劳动争议调解工作的通知(鲁人社发[2015]40号)

青岛市人力资源和社会保障局

青岛市社会管理综合治理委员会办公室

2015年8月31日

鲁人社发【2015】40号

---

关于转发人社部发[2015]53号文件  
加强全省专业性劳动争议调解工作的通知

各市人力资源社会保障局、综治办：

现将人力资源社会保障部、中央综治办《关于加强专业性劳动争议调解工作的意见》(人社部发[2015]53号，以下简称《意见》)转发给你们，并结合实际，就做好我省专业性劳动争议调解工作通知如下：

一、充分认识做好专业性劳动争议调解工作的重要意义

当前，随着我国改革进入攻坚期和深水区，社会转型进入关键期，各种矛盾纠纷多发易发，影响社会和谐稳定。加强专业性劳动争议调解工作，是以柔性方式化解矛盾的有效途径，是解决专业领域劳动争议的基本方式和“第一防线”，是构建和谐稳定劳动关系的重要抓手，可以最大限度地促使当事人双方取得相互谅解、减少对立情绪、防止矛盾激化，对于创新社会治理体系、提高社会治理能力，维护相关行业领域正常秩序、维护人民群众合法权益、维护社会和谐稳定具有重要意义。各地要从全面贯彻党的十八大和十八届二中、三中、四中全会精神的高度，按照中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》(中发[2015]10号)要求，充分认识加强专业性劳动争议调解工作的重要性，牢固树立“以人为本”理念，不断建立健全专业领域争议调解工作组织和机制，为促进劳动关系和谐与社会大局稳定创造良好环境。

二、加强区域性、行业性劳动争议调解组织和机制建设

各级人力资源社会保障部门要在同级党委、政府的领导下，与综治组织紧密协调，发挥好牵头职责，与有关部门和单位密切配合，形成工作合力，按照《意见》要求，认真抓好商会(协会)、乡镇(街道)等专业性劳动争议调解组织建设。结合贯彻落实《山东省劳动人事争议调解工作暂行办法》(鲁人社发[2010]73号)规定，在

所属各类经济技术开发区(工业园、商业园、高新技术开发),建立健全劳动争议调解组织,具体负责本区域内的劳动争议预防、调解工作,每个专业性调解组织要配备3-5人的专职或者兼职调解员,力争2015年底前在全省全面建立专业性劳动争议调解组织。

各级要切实加强专业性劳动争议调解工作机制建设,依据劳动争议调解仲裁法,贯彻“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针,进一步明确工作职责,规范操作流程,建立完善制度。加强对专业性调解组织的支持,促进落实工作场所,配备必要的办案、办公设备,改善工作条件。仲裁机构要加强业务指导,搞好调解员培训,督促完善调解工作机制,使调解工作逐步走上法制化、规范化、制度化建设轨道。

### 三、切实加强专业性劳动争议调解工作的组织领导

各级人力资源社会保障、综治部门要将加强专业性劳动争议调解工作列入工作议程,建立调解联席会议、信息通报制度,研究和解决调解工作中的困难和问题。要按照工作分工,明确职责,落实责任,密切配合,充分发挥各自职能优势,采取有效措施,认真抓好工作落实。要加强对专业性调解工作的组织、协调、指导和督促,定期检查考核,及时总结推广先进经验,对做出突出贡献的调解组织和调解人员予以表扬,省人力资源社会保障厅将对工作进展情况适时调度。

各地要注意掌握工作进度,在推进过程中有何意见和问题,请及时向省人力资源社会保障厅和省综治办反馈。

联系人:

省人力资源社会保障厅 高进华

电话:0531-86013539

电子邮箱:sdldzc@163.com



# 人力资源社会保障部 文件

## 中央综治办

人社部发【2015】53号

---

### 人力资源社会保障部 中央综治办

#### 关于加强专业性劳动争议调解工作的意见

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、综治办：

为贯彻落实中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》(中发[2015] 10号)及中央综治委、人力资源社会保障部等 16 部委《关于深入推进矛盾纠纷大调解工作的指导意见》(综治委[2011]10号)，进一步加强专业性劳动争议调解工作，现提出以下意见：

##### 一、总体要求

深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会关于健全社会矛盾纠纷预防化解机制、创新劳动关系协调机制、加强劳动争议调解的精神，按照《关于构建和谐劳动关系的意见》的要求，坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，建立党委、政府领导、综治协调、人力资源社会保障行政部门主导、有关部门和单位共同参与的专业性劳动争议调解工作机制，健全调解组织，完善工作制度，强化基础保障，提升专业性劳动争议调解工作能力，发挥专业性调解在争议处理中的基础性作用，促进劳动关系和谐与社会大局稳定。

##### 二、加强专业性劳动争议调解组织建设

建立健全专业性劳动争议调解组织。积极推动企业劳动争议调解组织建设，建立有效的劳动争议协商解决机制，提高企业自主解决争议的能力。指导和推动行业商会(协会)建立劳动争议调解组织，重点推进争议多发的制造、餐饮、建筑、商贸服务和民营高科技等行业商会(协会)建立劳动争议调解组织。进一步加强乡镇(街道)

劳动就业社会保障服务所(中心)调解组织建设。加强统筹协调,在乡镇(街道)矛盾纠纷调解工作平台设置“劳动争议调解窗口”,由当地乡镇(街道)劳动就业社会保障服务所(中心)调解组织负责调解窗口的日常工作。各类专业性劳动争议调解组织的设立和人员组成情况要及时向当地人力资源社会保障行政部门备案。各地人力资源社会保障行政部门要加强工作情况通报,建立调解组织、调解员名册制度,定期向社会公开调解组织、调解员名单。

推进专业性劳动争议调解组织规范化建设。各类专业性劳动争议调解组织和“劳动争议调解窗口”要按照人力资源社会保障部关于基层调解工作规范化建设的要求,统一规范标识、名称、工作职责、工作程序和调解员行为。各地人力资源社会保障行政部门要将推进调解工作规范化建设作为加强专业性劳动争议调解工作的重要措施,加强指导推动和督促检查。有条件的地区可通过发放劳动争议调解服务手册、联系卡,或在相关网站平台发布信息等方式,为企业、职工提供方便,提高调解组织的管理服务水平。

### 三、推动专业性劳动争议调解制度建设

完善劳动争议调解工作制度。对于小额、简单劳动争议案件,各类专业性劳动争议调解组织要探索符合其特点的调解制度和技巧,就近就地予以化解。对于重大集体劳动争议案件,各地仲裁机构要会同工会、企业代表组织及时介入,积极引导当事人双方通过调解化解争议,调解成功的要现场制作调解书,调解不成的要及时引导进入仲裁程序。各地人力资源社会保障行政部门要指导各类专业性劳动争议调解组织完善调解案件登记、调解工作记录、督促履行调解协议、档案管理、统计报告等工作制度。

完善调解与仲裁衔接机制。各地人力资源社会保障行政部门要指导仲裁机构做好调解与仲裁工作的衔接,加强对辖区内专业性劳动争议调解组织的支持。仲裁机构要落实调解建议书、委托调解、调解协议仲裁审查确认等三项工作制度,制定具体实施细则,提升调解协议的执行力。对未经调解组织调解,当事人直接申请仲裁的劳动争议案件,劳动人事争议仲裁委员会可向当事人发出调解建议书,引导其企业、乡镇(街道)、行业调解组织进行调解。仲裁委员会对于已经立案的劳动争议案件,认为可以委托调解的,经当事人双方同意,可以委托调解组织进行调解。对当事人双方提出的审查调解协议申请,仲裁委员会受理后,应当对调解协议进行审查,对程序和内容合法有效的调解协议出具调解书。

### 四、加强专业性劳动争议调解的基础保障

加强调解员队伍建设。各类专业性劳动争议调解组织要合理配备专职或者兼职



调解员。乡镇(街道)劳动就业社会保障服务所(中心)调解组织可通过调剂事业编制、政府购买服务、开发公益性岗位等多种途径,充实调解员队伍,争议案件易发、多发的乡镇(街道)要配备专职调解员。各地人力资源社会保障行政部门要指导各类专业性劳动争议调解组织建立和完善调解员的选聘、业务培训、工作考评等管理制度,逐步实现调解员持证上岗。加大调解员培训力度,建立调解员分级培训机制,提升调解员的法律素养和工作能力。加强调解队伍作风建设,增强服务意识,改进服务措施,提高服务能力,打造专业性劳动争议调解优质服务品牌。

改善调解工作条件。要积极协调有关方面,支持各类专业性调解组织改善工作条件。乡镇(街道)劳动就业社会保障服务所(中心)调解组织要有独立的调解室,配备必要的办案和办公设备。各地要积极协调将乡镇(街道)调解工作经费纳入当地财政预算,保证工作正常开展。根据调解案件数量和难易程度,通过政府购买服务方式,按照以案定补方式给予必要的经费支持。

#### 五、加强对专业性劳动争议调解工作的组织领导

各地人力资源社会保障行政部门、综治组织要高度重视专业性劳动争议调解工作,将其作为构建和谐劳动关系、健全社会矛盾纠纷预防化解机制的重要任务,切实加强组织领导,密切配合,形成工作合力。

人力资源社会保障行政部门主要承担专业性劳动争议调解工作的牵头职责,负责制定劳动争议调解规章制度,会同有关部门推动各类专业性调解组织和队伍建设,建立健全集体劳动争议调解机制。

综治组织在党委、政府领导下,加强调查研究、组织协调、督导检查、考评、推动,推进矛盾纠纷排查预警、调解处置工作,研究完善群众利益协调机制,落实矛盾纠纷排查调处工作协调会议纪要月报制度。会同人力资源社会保障行政部门,将专业性劳动争议调解工作纳入综治工作(平安建设)考评。

各地人力资源社会保障行政部门、综治组织要对加强专业性劳动争议调解工作情况联合开展督促检查,推动各项任务落到实处。要建立联席会议、信息通报等制度,及时发现、定期分析工作中存在的问题和困难,共同研究对策措施。



# 山东省人力资源和社会保障厅

鲁人社字[2020]109号

---

## 山东省人力资源和社会保障厅 关于印发《山东省劳动人事争议调解协议 仲裁审查规定》的通知

各市人力资源社会保障局：

现将《山东省劳动人事争议调解协议仲裁审查规定》印发给你们，请认真贯彻落实。在执行过程中发现的问题和情况，请及时向省厅报告。

山东省人力资源和社会保障厅

2020年9月25日

### 山东省劳动人事争议调解协议仲裁审查规定

**第一条** 为充分发挥基层劳动人事争议调解组织化解劳动人事争议作用，完善劳动人事争议调解仲裁机制，规范劳动人事争议调解协议仲裁审查程序，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》以及《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第33号）、《企业劳动争议协商调解规定》（人力资源和社会保障部令第17号）等规定，结合我省工作实际，制定本规定。

**第二条** 调解协议仲裁审查是劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）根据当事人的共同申请，审查调解协议，并依法制作仲裁调解书的行为。

**第三条** 仲裁委员会审查调解协议，坚持简便、快捷的原则。

**第四条** 经各类劳动人事争议调解组织调解达成调解协议的，双方当事人可以共同向仲裁委员会申请仲裁审查。

**第五条** 当事人申请调解协议仲裁审查，应当自调解协议生效之日起十五日内由双方当事人共同提出，并提交以下材料：

- (一) 仲裁审查申请书；
- (二) 调解协议书；
- (三) 当事人签署的承诺书；
- (四) 当事人的身份证明、资格证明以及送达地址、电话号码等联系方式；
- (五) 其他与调解协议相关的证明材料；
- (六) 委托他人代为申请的，应当提交委托人签名、盖章或者捺印的授权委托书。

**第六条** 当事人签署的承诺书应当载明以下内容：

- (一) 当事人出于解决纠纷的目的自愿达成协议；
- (二) 没有恶意串通、弄虚作假、规避法律；
- (三) 没有损害国家利益、社会公共利益和他人合法权益；
- (四) 如果调解协议内容给他人造成损害的，愿意承担相应的法律责任。

**第七条** 仲裁委员会收到当事人仲裁审查申请，应当及时决定是否受理，并书面通知当事人。

有下列情形之一的，仲裁委员会不予受理：

- (一) 不属于仲裁委员会受理范围的；
- (二) 不属于本仲裁委员会管辖的；
- (三) 超出规定的仲裁审查申请期间的；
- (四) 确认劳动关系的；
- (五) 当事人就该调解协议向人民法院申请司法确认的。

**第八条** 仲裁委员会审查调解协议，除《劳动人事争议仲裁组织规则》第十三条规定的情形外，可由一名仲裁员独任审查。

**第九条** 仲裁委员会审查调解协议时，仲裁员应当询问当事人以下事项：

- (一) 是否理解调解协议的内容；
- (二) 是否知道依法享有的权利；
- (三) 是否接受因此而产生的后果。

**第十条** 仲裁委员会在必要时可以通知双方当事人进行开庭审查。

仲裁委员会开庭审查调解协议时，一方当事人经通知无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，按撤回仲裁审查申请处理。

**第十一条** 调解协议内容存在瑕疵的，仲裁委员会应当进行法律释明，并建议当事人在调解组织主持下依法重新签订调解协议或者另行签订补充条款。当事人重新签订调解协议或者另行签订补充条款的，仲裁委员会可根据当事人申请依法制作仲裁调解。

**第十二条** 具备下列条件的，仲裁委员会应当依法制作仲裁调解书：

- (一)当事人具有相应的民事行为能力或者有合法代理人；
- (二)当事人意思表示真实；
- (三)调解协议合法有效。

**第十三条** 有下列情形之一的，仲裁委员会不予制作仲裁调解书：

- (一)违反法律、行政法规强制性规定的；
- (二)损害国家利益，社会公共利益或者他人合法权益的；
- (三)当事人提供证据材料有弄虚作假嫌疑的；
- (四)违反自愿原则的；
- (五)协议内容不明确的；
- (六)协议内容显失公平或者违背公序良俗的；
- (七)当事人无相应的民事行为能力且无合法代理人的；
- (八)其他不能制作调解书的情形。

**第十四条** 仲裁委员会审查调解协议，应当自受理仲裁审查申请之日起五个工作日内办结。因特殊情况需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的劳动人事争议仲裁院负责人批准，可延长五个工作日。

**第十五条** 仲裁调解书送达前，一方或者双方当事人撤回仲裁审查申请的，仲裁委员会应当准许。

**第十六条** 仲裁调解书载明的内容，应当与调解协议及调整、补充、补正条款原件内容相一致。

**第十七条** 仲裁调解书经双方当事人签收后发生法律效力。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依法向人民法院申请强制执行。

**第十八条** 仲裁委员会不予制作仲裁调解书的，应当出具仲裁决定书，书面告

知当事人不予制作仲裁调解书的理由。

**第十九条** 对于仲裁委员会不予受理仲裁审查申请、按撤回审查申请处理、不予制作调解书或当事人撤回仲裁审查申请的，当事人基于同一事实、理由申请仲裁，并符合受理条件的，仲裁委员会应当依法受理。

**第二十条** 本规定自印发之日起施行。

附件：1、仲裁审查申请书

2、×××劳动人事争议仲裁委员会仲裁审查申请须知

3、承诺书

4、×××劳动人事争议仲裁委员会仲裁审查申请受理通知书

5、×××劳动人事争议仲裁委员会仲裁审查申请不予受理通知书

6、×××劳动人事争议仲裁委员会仲裁决定书

7、×××劳动人事争议仲裁委员会仲裁调解书

附件 1

## 仲裁审查申请书

\_\_\_\_\_劳动人事争议仲裁委员会：

\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_的\_\_\_\_\_等争议事项，在\_\_\_\_\_劳动人事争议调解委员会（中心）的主持下，出于解决纠纷的目的自愿达成调解协议，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》有关规定，现申请对该调解协议进行仲裁审查。如果调解协议内容给他人造成损害的，愿意承担相应的法律责任。

送达地址：

联系人及电话：

申请人：

申请人：

年 月 日

## XXX 劳动人事争议仲裁委员会

### 仲裁审查申请须知

#### 一、申请仲裁审查的范围

经各类劳动人事争议调解组织（以下简称调解组织）调解后，达成的调解协议，双方当事人可以申请仲裁审查。

#### 二、提交仲裁审查注意事项

- （一）双方当事人应当共同提交仲裁审查申请；
- （二）该申请为双方当事人的真实意思表示；
- （三）申请仲裁审查的调解协议内容应当属于劳动人事争议仲裁的受理范围；
- （四）仲裁委员会具有管辖权；
- （五）申请书及有关材料应当齐备并符合要求。

#### 三、应当提交的书面材料

- （一）仲裁审查申请书；
- （二）调解协议；
- （三）承诺书；
- （四）身份证明、资格证明；
- （五）其他与调解协议相关的证明材料。

#### 四、温馨提示

（一）收到仲裁委员会的仲裁审查受理通知书后，如仲裁委员会要求当事人到庭的，请按时到庭。一方当事人经通知无正当理由拒不到庭或者未经同意中途退庭的，按撤回仲裁审查申请处理；

（二）仲裁调解书经双方当事人签收后，发生法律效力；

（三）一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依法向人民法院申请强制执行。

## 承 诺 书

申请人申请调解协议仲裁审查，承诺如下：

- 一、 当事人出于解决纠纷的目的自愿达成协议；
- 二、 没有恶意串通、弄虚作假、规避法律；
- 三、 没有损害国家利益、社会公共利益和第三人的合法权益；
- 四、 如果调解协议内容给他人造成损害的，愿意承担相应的法律责任。

申请人：

申请人：

年 月 日



## XXX 劳动人事争议仲裁委员会

### 仲裁审查申请受理通知书

XX 劳人仲案字（        ）第    号

\_\_\_\_\_:

你（你单位）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日提交的仲裁审查申请书已收悉。本委决定予以受理，现将有关事项通知如下：

一、本委定于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_时\_\_\_\_\_分在\_\_\_\_\_，审查你（你单位）与\_\_\_\_\_达成的\_\_\_\_\_等争议事项的调解协议。请准时到达，如无正当理由不参加的，按撤回申请处理。

二、审查工作由仲裁员\_\_\_\_\_负责，电话\_\_\_\_\_。

三、申请人如需委托代理人的，须填写授权委托书，并最迟于仲裁审查当日提交本委。申请人是用人单位的还须填写法定代表人身份证明书。

年    月    日

（加盖仲裁委员会公章）

## XXX 劳动人事争议仲裁委员会

### 仲裁审查申请不予受理通知书

XX 劳人仲案字[ ]第 号

\_\_\_\_\_:

你（你单位）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日提交的仲裁审查申请书已收悉。根

据《劳动人事争议仲裁办案规则》第七十五条规定，不符合受理条件，本委决定不

予受理。主要理由如下：

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

年 月 日

（加盖仲裁委员会公章）

## XXX 劳动人事争议仲裁委员会

### 仲裁决定书

XX 劳人仲案字[ ]第 号

\_\_\_\_\_:

你（你单位）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日向本委提出的仲裁审查申请，经本委受理后并审查后，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第七十条规定，因\_\_\_\_\_，本委决定不予制作调解书。建议重新调解或者依法申请劳动人事争议仲裁。

年 月 日

（加盖仲裁委员会公章）

## XXX 劳动人事争议仲裁委员会

### 仲裁调解书

XX 劳人仲案字[ ]第 号

申请人：\_\_\_\_\_

委托代理人：\_\_\_\_\_

申请人：\_\_\_\_\_

法定代表人/主要负责人：\_\_\_\_\_

委托代理人：\_\_\_\_\_

申请人 \_\_\_\_\_ 与 \_\_\_\_\_ 于 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日共同提出的劳动人事争议仲裁审查申请，本委受理后，依法由仲裁员审查。

经 \_\_\_\_\_ 劳动人事争议调解委员会（中心）主持调解，双方当事人自愿达成如下协议：

一、\_\_\_\_\_

二、\_\_\_\_\_

上述协议不违反有关法律、行政法规的强制性规定，是双方当事人的真实意愿，本委经审查后予以制作仲裁调解书。本仲裁调解书自双方当事人签收之日起具有法律效力。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可依法向人民法院申请强制执行。

仲裁员：

年 月 日

（加盖仲裁委员会公章）

记录人员：