

关于印发《珠海市企业劳动争议调解组织工作规则》的通知

珠人社〔2012〕272号

横琴新区社会事业局、各区人力资源社会保障局，各企业：

现将《珠海市企业劳动争议调解组织工作规则》印发给你们，并结合我市实际提出以下意见，请一并贯彻执行：

一、高度重视企业劳动争议调解组织工作

企业劳动争议调解组织作为化解劳资纠纷、推动企业建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系的基层平台，对全面推进“共建和谐劳动关系、共享企业发展成果”幸福工程、构建和谐社会具有十分重要的意义，各级人力资源社会保障部门和用人单位应高度重视企业劳动争议调解组织工作，充分发挥企业调解的积极作用，把劳资矛盾化解在企业。

二、认真落实企业劳动争议调解组织工作目标

企业劳动争议调解组织工作以实现企业与职工良性互动、真诚化解矛盾、共谋发展为目标，坚持用人单位和劳动者平等协商、守法自律、政府指导协调，促进劳动关系和谐稳定的原则。用工人数为200人以上的或者已经建立工会的企业务必于今年年底前建立企业劳动争议调解组织，其他用工单位于2013年上半年前建立劳动争议调解组织。

三、充实企业劳动争议调解组织办案力量

企业劳动争议调解组织成员应当由具备一定的劳动保障法律法规知识、政策水平和实际工作能力，且在职工中具有较高的威信，办事公道、作风正派的人员担任，调解委员会应建立必要的工作制度，做好调解登记、档案管理和分析统计工作。

四、加强指导企业建立劳动争议调解组织

各级人力资源和社会保障部门应积极指导用人单位建立劳动争议调解组织，引导用人单位按照《珠海市企业劳动争议调解组织工作规则》开展劳动关系调解工作，将劳动关系领域的矛盾化解在萌芽状态。

五、抓好企业劳动争议调解组织备案工作

企业建立劳动争议调解组织之日起5个工作日内，应将成立时间、组成人员、工作细则等资料报所属人力资源和社会保障事务所备案，今年年底前人力资源和社会保障事务所将备案情况报送所属人力资源和社会保障局，2013年起每半年报备一次。

附件：珠海市企业劳动争议调解组织工作规则.doc)

二〇一二年十月三十日

附件：

珠海市企业劳动争议调解组织工作规则

第一章 总则

第一条 为规范珠海市企业劳动争议调解行为，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，制定本规则。

第二条 企业劳动争议协商、调解，适用本规则。

第三条 企业应当依法执行职工大会、职工代表大会、厂务公开等民主管理制度，建立集体协商、集体合同制度，维护企业劳动关系的和谐稳定。

第四条 企业应当建立劳资双方沟通对话机制，畅通劳动者利益诉求表达渠道。

劳动者认为企业在履行劳动合同、集体合同，执行劳动保障法律、法规和企业劳动规章制度等方面存在问题的，可以向企业劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）提出。调解委员会应当及时核实情况，协调企业进行整改和向劳动者作出说明。

劳动者也可以通过调解委员会向企业提出其他合理诉求。调解委员会应当及时向企业转达，并向劳动者反馈情况。

第五条 企业应当建立和完善规章制度，加强对劳动者的人文关怀，引导劳动者理性维权，预防劳动争议发生。

第六条 企业调解委员会调解劳动争议，应当根据事实和有关法律法规的规定，遵循平等、自愿、合法、公正、及时的原则。

第七条 人力资源和社会保障行政部门应当指导企业开展劳动争议预防调解工作，具体履行下列职责：

- （一）指导企业遵守劳动保障法律、法规和政策；
- （二）督促企业建立劳动争议预防预警机制；
- （三）对企业调解组成人员进行业务培训；
- （四）检查辖区内企业调解委员会的组织建设、制度建设和队伍建设情况。

第二章 企业调解委员会的建立

第八条 企业应成立劳动争议调解委员会。已成立工会的，调解委员会主任一般由企业工会主席兼任；没有成立工会的，可由企业人事负责人兼任，也可由成员协商选举产生。成员一般由 3-5 人组成，包括企业行政代表、企业工会代表和职工代表等。

第九条 企业行政代表由企业法定代表人指定；企业工会代表原则上由工会主席兼任，也可由企业工会委员会指定。没有成立工会组织的企业，由职工代表大会推荐产生职工代表。企业行政代表的人数不得超过调解委员会成员总数的三分之一。

第十条 调解委员会履行下列职责：

- （一）宣传劳动保障法律、法规和政策；
- （二）对本企业发生的劳动争议进行调解；
- （三）监督和解协议、调解协议的履行；
- （四）参与协调企业和职工履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题；
- （五）协助企业建立劳动争议预防预警机制。

第十一条 企业调解委员会成员履行下列职责：

- (一) 关注本企业劳动关系状况，及时向调解委员会报告；
- (二) 接受调解委员会指派，调解劳动争议案件；
- (三) 监督和解协议、调解协议的履行；
- (四) 完成调解委员会交办的其他工作。

第十二条 企业调解委员会成员应当公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定劳动保障法律政策知识和沟通协调能力。调解员由调解委员会聘任的本企业工作人员担任，调解委员会成员均为调解员。

第三章 调解

第十三条 发生劳动争议，当事人可以口头或者书面形式向调解委员会提出调解申请。

申请内容应当包括申请人基本情况、调解请求、事实与理由。

口头申请的，调解委员会应当当场记录。

第十四条 调解委员会接到调解申请后，对属于劳动争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在3个工作日内受理。对不属于劳动争议受理范围或者一方当事人不同意调解的，应当做好记录，并书面通知申请人。

第十五条 发生劳动争议，当事人没有提出调解申请，调解委员会可以在征得双方当事人同意后主动调解。

第十六条 调解委员会调解劳动争议一般不公开进行。但是，双方当事人要求公开调解的除外。

第十七条 调解委员会根据案件情况指定调解员或者调解小组进行调解，在征得当事人同意后，也可以邀请有关单位和个人协助调解。

调解员应当全面听取双方当事人的陈述，采取灵活多样的方式方法，开展耐心、细致的说服疏导工作，帮助当事人自愿达成调解协议。

第十八条 经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。

调解协议书一式二份，双方当事人和调解委员会各执一份。

第十九条 生效的调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

双方当事人可以自调解协议生效之日起15日内共同向仲裁委员会提出仲裁审查申请。仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，并根据《劳动人事争议仲裁办案规则》五十四条规定，对程序和内容合法有效的调解协议，出具仲裁调解书。

第二十条 双方当事人未按前条规定提出仲裁审查申请，一方当事人在约定的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。

仲裁委员会受理仲裁申请后，应当对调解协议进行审查，调解协议合法有效且不损害公共利益或者第三人合法利益的，在没有新证据出现的情况下，仲裁委员会可以

依据调解协议作出仲裁裁决。

第二十一条 调解委员会调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起 15 日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。

第二十二条 当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，调解委员会应当做好记录，由双方当事人签名或者盖章，并书面告知当事人可以向仲裁委员会申请仲裁。

第二十三条 调解委员会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。

第二十四条 企业应当支持调解委员会开展调解工作，提供办公场所，保障工作经费。

第二十五条 企业未按照本规定成立调解委员会，劳动争议或者群体性事件频发，影响劳动关系和谐，造成重大社会影响的，由县级以上人力资源和社会保障行政部门予以通报；违反法律法规规定的，依法予以处理。

第二十六条 调解员在调解过程中存在严重失职或者违法违纪行为，侵害当事人合法权益的，调解委员会应当予以解聘。

第四章 附则

第二十七条 民办非企业单位、社会团体开展劳动争议协商、调解工作参照本规则执行。

第二十八条 本规则自 2012 年 11 月 1 日起施行。

调解申请书	}	(略)
不受理申请决定书		
受理申请决定书		
调解协议书		
建议书		
企业劳动争议调解委员会报备表		

資料來源: 珠海市人民政府網站

http://www.zhuhai.gov.cn/xxgk/tzgg/ldbz/201210/t20121031_323224.html