

阜新市司法局 阜新市人力资源和社会保障局
印发《关于进一步加强劳动争议纠纷人民调解
工作的实施意见》的通知

阜司通〔2022〕13号

各县（区）司法局、人力资源和社会保障局：

现将《关于进一步加强劳动争议纠纷人民调解工作的实施意见》印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

阜新市司法局 阜新市人力资源和社会保障局

2022年5月18日

（此件公开发布）



关于进一步加强劳动争议纠纷人民调解工作的实施意见

为充分发挥人民调解在处理劳动争议纠纷中的基础性作用，从源头上预防和及时化解劳动争议纠纷，根据《中华人民共和国人民调解法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、省人力资源社会保障厅等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的若干措施》有关规定，结合我市实际，制定本实施意见。

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，深化矛盾纠纷多元化解机制，预防化解非公有制经济领域矛盾纠纷，以化解新业态劳动者等各类劳动争议矛盾纠纷为主线，以创新调解机制为动力，以规范调解流程为保证，不断拓宽劳动者维权渠道，降低维权成本，依法及时有效化解劳动争议纠纷，为打造平安阜新、法治阜新建设营造安全稳定的社会环境。

二、工作目标

深入推进劳动争议纠纷人民调解工作，主动适应新发展理念，探索新时期预防化解劳动争议纠纷的规律，积极落实加强基层治理体系和治理能力现代化新要求，切实保护劳资双方合法权益，



拓宽化解劳动争议矛盾纠纷解决途径，建立部门联动、社会力量参与的劳动争议纠纷解决体系，及时化解、妥善调处纠纷，形成协调配合、通力合作的劳动争议纠纷预防调解新格局，提升劳动争议纠纷调解工作效能，及时把矛盾化解在基层、解决在萌芽状态。

三、工作任务

（一）积极开展劳动争议纠纷调解工作。发挥现有人民调解组织的职能作用，县（区）人民调解中心、乡镇（街道）、村（社区）人民调解组织及企业人民调解组织要依法将劳动争议纠纷纳入调解范围，积极开展劳动争议调解工作。人民调解委员会可以增设服务窗口，及时受理并调解劳动争议纠纷。人民调解组织开展劳动争议调解的职能作用，有针对性地开展法律咨询和法治宣传工作，预防和减少劳动争议。

（二）建立劳动争议纠纷人民调解委员会。要依法设立劳动人事争议人民调解委员会，劳动争议人民调解委员会应悬挂标牌，刻制和使用机构名称印章，用于对外联络、协调和制作调解协议书。调委会应当设有调解员工作室。工作室应悬挂人民调解徽，并将劳动人事争议人民调解受理范围、当事人权利义务、调解员职责、调解工作流程等上墙公示。建立劳动争议纠纷人民调解委员会应当遵守人民调解法的各项规定，从实际出发，分类有序推进，成熟一个发展一个。



（三）加强人民调解员队伍建设。调委会由委员三至五人组成，设主任一人，由调委会全体成员推选产生。调解组织要注重从法律、媒体以及学者等各行业具有一定专业知识、法律政策素养、公道正派、热心人民调解工作的人士中聘任人民调解员。司法行政机关要会同人力资源和社会保障部门将劳动争议纠纷人民调解员纳入业务培训规划，组织培训，不断提高调解人员的综合素质。

四、组织实施

劳动争议纠纷等人民调解组织要积极参与劳动争议纠纷调解工作，依法、及时、有效地化解各类劳动争议矛盾纠纷。

（一）工作范围

1. 劳动争议纠纷人民调解委员会受理平等主体的公民、法人和其他组织之间发生的劳动争议纠纷。

2. 劳动争议纠纷双方当事人要求先行人民调解的涉及各类民间劳动争议纠纷案件，包括企（事）业之间、企（事）业与职工之间、企（事）业与生产经营关联之间、企（事）业与其他单位或人员间的纠纷，以及其他适合人民调解的民间纠纷。

3. 劳动争议当事人提出仲裁申请、资料齐全的，双方当事人同意先行人民调解的劳动争议纠纷案件。

4. 当事人可以按照纠纷发生地、当事人所在地、双方当事人合意等原则选择劳动争议纠纷人民调解委员会受理纠纷。



5. 劳动争议纠纷人民调解委员会不受理以下纠纷:

(1) 当事人已向人民法院提起诉讼的, 人民法院委派、委托人民调解的除外;

(2) 当事人已向劳动争议行政部门提起投诉的, 劳动争议行政部门委托人民调解的除外;

(3) 当事人已向仲裁机构提起仲裁的;

(4) 当事人拒绝调解的;

(5) 依法只能由专门机关管辖处理的, 或者法律、法规禁止采用人民调解方式解决的, 以及其他不宜由劳动争议纠纷人民调解委员会调解的。

(二) 工作原则

1. 在当事人自愿、平等的基础上进行调解;

2. 尊重当事人的权利, 不得因调解而阻止当事人依法通过仲裁、行政、司法等途径维护自己的权利;

3. 注重主动预防, 积极化解纠纷, 消除风险隐患, 有效维护当事人的合法权益;

4. 不违背法律、法规和国家政策, 遵循市场规则, 尊重行业习惯, 尊崇社会公德。

(三) 工作流程

1. 受理分流。当事人申请人民调解的, 人民调解组织在收到当事人书面申请调解材料后, 进行初步评析和甄别。对于适



宜通过人民调解方式化解的劳动争议纠纷，应当填写申请表；口头申请的，工作人员应当在笔录中记明申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间，由当事人签名确认。对于不适宜通过人民调解方式化解的，应当告知当事人按照法律、法规规定提请有关机关处理或者向人民法院提起诉讼；随时有可能激化的矛盾纠纷，应当在采取必要的缓解疏导措施后，及时通报有关部门处理。

2. 依法调解。调委会收到当事人的申请及有关证据材料，经审查，申请人主体合法、申请事项属于人民调解范围、申请调解符合法律规定的，应在3日内予以立案，并制作《受理纠纷案件登记表》。调委会调解纠纷案件时，应告知当事人享有的权利、义务，并详细制作《调解笔录》。调委会调解劳动争议纠纷，自收到当事人申请之日起30日内完成，双方当事人同意延期的，可以适当延长。劳动争议经调解未达成调解协议的，应写明调解不成的结案报告并附卷。仲裁委委托的调解案件，自调委会收到调解申请之日起15日内未达成调解协议的，调委会应终止调解，并将案卷随附有关终止调解的书面说明移送给仲裁委。

3. 协议履行。经调解达成协议的，由人民调解委员会制作调解协议书，双方当事人和调解员签名并加盖调委会印章后生效；双方当事人认为无需制作调解协议书的，可以采取口头协

议方式，人民调解员应当记录协议内容，由双方签字确认；依法达成的人民调解协议具有法律约束力，当事人应当按照约定履行。仲裁委委托调解的案件，经调解达成协议的，当事人可以向仲裁委申请办理撤诉手续；当事人要求出具仲裁调解书的，调委会应及时将案卷及人民调解协议书移送仲裁委，由仲裁委审查后认为符合法律规定的，制作仲裁调解书。

双方当事人认为有必要的，可以自调解协议生效之日起 30 日内共同向人民法院申请司法确认。人民法院依法确认调解协议有效，一方当事人拒绝履行或者未全部履行的，对方当事人可以向人民法院申请强制执行；人民法院依法确认调解协议无效的，当事人可以通过人民调解方式变更原调解协议或者达成新的调解协议，也可以向人民法院提起诉讼。

五、工作要求

（一）强化协调配合。司法行政部门和人力资源和社会保障部门要密切配合，建立统筹协调工作机制，加强信息共享。司法行政部门要认真履行对劳动争议纠纷人民调解工作的指导职责，加强设立指导、人员培训、制度建设和业务规范，形成化解矛盾纠纷的工作合力。人力资源和社会保障部门要切实履行业务主管部门职责，及时了解和掌握劳动争议纠纷人民调解组织运行情况，在劳动争议纠纷调解员的选聘和培训、专家库的建立等方面给予支持。



（二）强化工作保障。劳动争议纠纷人民调解委员会的设立单位要为其开展工作提供办公场所、办公设施、人员和必要的工作经费，确保劳动争议纠纷人民调解工作有效开展。各县（区）司法行政机关和人力资源和社会保障部门要按照《财政部、司法部关于进一步加强人民调解工作经费保障的意见》要求，积极争取落实劳动争议纠纷人民调解委员会补助经费和人民调解员补贴经费。

（三）强化工作宣传。要运用广播电视、报刊杂志以及网络等媒体，积极宣传劳动争议纠纷人民调解的优势特点、经验成效和典型案例，大力宣传在劳动争议纠纷人民调解工作中涌现出的先进典型，不断扩大人民调解工作的群众认知度和社会影响力，为劳动争议纠纷人民调解工作的开展营造良好社会氛围。