

平顶山市劳动人事争议仲裁委员会 平顶山市人力资源和社会保障局 文件 平 顶 山 市 总 工 会

平劳人仲裁〔2021〕3号

平顶山市劳动人事争议仲裁委员会 平顶山市人力资源和社会保障局 平顶山市总工会关于进一步加强和完善企业劳动争议 调解委员会建设的通知

各县（市、区）劳动人事争议仲裁委员会，人力资源和社会保障局、城乡一体化示范区组织人力资源社会保障局、高新区人力资源社会保障局，总工会，各企业：

为进一步提升企业劳动争议调解组织标准化水平，优化营商环境，预防和化解劳动争议，构建和谐劳动关系，根据《工会法》《劳动争议调解仲裁法》《企业劳动争议协商调解规定》和国家

八部委《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）文件精神，现将平顶山市进一步加强和完善企业劳动争议调解委员会建设有关要求通知如下：

一、充分认识企业劳动争议调解组织建设的重要意义

企业劳动争议调解委员会是企业与职工沟通协商的桥梁和解决企业内部劳动争议而依法设立的专门组织，是构建和谐劳动关系的“第一道防线”。企业劳动争议调解委员会建设是劳动人事争议预防化解工作的重要内容，是完善社会矛盾纠纷多元预防化解机制的重要组成部分，坚持贯彻落实“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针，切实发挥协商调解在争议处理中的前端性、基础性作用，最大限度地把矛盾纠纷化解在企业内部，对于促进企业健康发展，促进劳动关系和谐稳定等方面发挥着重要作用。全市各级人社部门、工会等有关组织、在平各类企业，一定要提高思想认识，提升政治站位，把加强和完善企业劳动争议调解委员会建设作为构建和谐劳动关系，促进企业健康发展的一项重要内容，切实加强组织领导，认真抓好工作落实。

二、全面推进企业劳动争议调解委员会组织框架建设

在平各企业要切实加强组织领导，强化责任落实，依法推进建立调解委员会工作。大中型企业劳动争议调解委员会按照分级

设立的原则,在总部设立调解委员会;在分支机构(分公司、分店、分厂等)设立调解委员会;没有总部、分支机构划分的企业单设调解委员会;根据需要在车间、工段、班组等设立调解小组。建立总部劳动争议调解组织抓总、以分支机构调解组织为基础、以调解小组为基本工作单位的多层次企业内部劳动争议调解工作网络。

调解委员会成员由职工代表和企业代表组成,人数由双方协商确定,双方人数应当对等。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生,企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。调解员由调解委员会聘任的工会、人力资源等部门工作人员和公道正派、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的本企业其他人员担任。调解小组组长由基层生产部门负责人、一线班组长等担任。

小微型企业可以参照大中型企业做法设立调解委员会,也可以由劳动者和企业共同推举人员担任调解员,开展调解工作。

三、认真履行调解委员会各项职能

(一)强化企业内部争议预防。贯彻“调防结合,以防为主”的原则,调解委员会要积极宣传劳动保障法律法规及企业规章制度。对企业经营者和劳动者开展有针对性的培训,增强企业经营者守法诚信、依法用工意识,增强劳动者依法理性维权的意识。

协助企业建立劳动关系双方沟通对话机制,畅通劳动者利益诉求表达渠道,及时向企业转达合理诉求,协调企业进行整改或者作出说明,并向劳动者反馈情况。协助企业建立健全劳动争议预防预警机制,通过开展劳动者访谈、接待投诉等方式,有效排查争议隐患,及时化解纠纷苗头,防止小问题演变成大问题,局部问题演变成全局问题。

(二)推动企业依法合规用工。调解委员会要推动企业完善劳动用工管理规章制度,参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题,参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案,保障劳动者的知情权、表达权、参与权、监督权。培育健康向上的企业文化,把依法管理、科学管理与人文关怀相结合,凝聚劳动者与企业发展共同体意识,推动企业与劳动者共享发展成果。

(三)促进企业内部争议协商和解。调解委员会协助企业建立劳动关系双方协商和解机制,引导当事人以约见、面谈等方式协商解决争议,邀请工会、第三方组织或者律师、专家学者与企业协商,达成和解协议。协助企业完善协商规则,建立内部申诉和协商回应制度,可以按照企业行政层级开展协商工作。当事人协商达成一致的,调解委员会监督和解协议的履行;不愿协商、协商不成或者达成和解协议后未按期履行的,调解委员会协助劳动者做

好申请调解工作。

(四)开展企业内部争议调解。建立分级调解机制,分支机构调解委员会及车间、工段、班组调解小组受理企业简单小额争议案件;总部调解委员会受理企业重大争议案件。促进调解制度与企业人力资源管理制度的融合,规范申请、受理、调解、结案等工作程序。调解协议特别是涉及执行国家劳动标准等的调解协议,不得违反法律、行政法规强制性规定。争议双方当事人提出调解协议仲裁审查申请的,协助仲裁机构做好审查确认工作,提高调解委员会的社会公信力和调解协议的执行力。对企业内部不能解决的争议,调解委员会可以引导当事人通过全国“互联网+调解”服务平台申请维权,也可引导当事人到企业所在地劳动争议仲裁机构申请仲裁,并配合做好争议处理后续工作。

(五)建立健全工作制度。建立工作联系制度,主动与所在地劳动人事争议仲裁委员会、人力资源社会保障部门、工会和企业联合会、工商联会等企业代表组织加强沟通协调,积极参与培训,提高企业自主解决争议的能力。建立健全重大集体劳动争议案件报告制度,调解委员会要及时将企业重大争议案件向人力资源社会保障部门报告情况,并视情况逐级向有关部门报告,接受业务指导,妥善处理劳动争议。建立调解管理制度,完善调解登记、督促履行、档案管理、统计报告等制度,依法高效开展调解

工作。

(六)加强基础保障。企业劳动争议调解委员会由企业安排办公场所,配备办案设备,保障工作经费。调解员依法履行调解职责,需要占用生产或者工作时间的,企业应当予以支持,并按照正常出勤对待。

四、切实做好监督指导和服务

全市各级劳动人事争议仲裁委员会、人社部门、工会组织要依法认真履行职责,加强沟通协调,切实做好企业劳动争议调解委员会工作的监督指导和服务。人社部门和工会组织要建立预防和化解劳动争议联动工作机制,即:建立联合调研服务工作制度,转变工作作风,根据企业所需,主动开展上门指导服务,积极推动企业调解委员会建设和劳动争议预防化解工作顺利开展;建立联合培训制度,每年定期组织开展企业劳动争议调解员的政策业务知识和调解技巧培训,确保调解员持证上岗;建立劳动争议预防化解定期分析研判工作制度,共同针对企业规模裁员、劳务派遣用工、休息休假、工资支付、新业态用工等方面问题,及时梳理存在的风险隐患,指导企业规范用工,维护劳动者合法权益;建立示范企业劳动争议委员会建设定期评选制度,协调企业联合会、工商联等企业代表组织,积极开展示范企业劳动争议委员会建设评选活动,以争创国家和省级“金牌调解组织”为契机,

通过评选鼓励先进，推动全市企业劳动争议调解组织创先争优，带动企业劳动争议协商解决机制更加完善，促进全市企业劳动关系更加和谐。

附件：企业成立劳动争议调解委员会服务指南

平顶山市劳动人事争议仲裁委员会



平顶山市总工会



平顶山市人力资源和社会保障局

2021年12月20日



附 件

企业成立劳动争议调解委员会服务指南

一、企业成立劳动争议调解委员会的政策依据

1. 《劳动争议调解仲裁法》第十条发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

- (1) 企业劳动争议调解委员会；
- (2) 依法设立的基层人民调解组织；
- (3) 在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

第十一条：“劳动争议调解组织的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”。

2. 《中华人民共和国工会法》第二十八条：“工会参加企业的劳动争议调解工作。地方劳动争议仲裁组织应当有同级工会代表参加。”

3. 《企业劳动争议协商调解规定》中华人民共和国人力资源

和社会保障部令（第 17 号）

第十三条：“大中型企业应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。有分公司、分店、分厂的企业，可以根据需要在分支机构设立调解委员会。总部调解委员会指导分支机构调解委员会开展劳动争议预防调解工作。调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。”

第十四条：“小微企业可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。”

第十五条：“调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。”

4. 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）及豫人社〔2017〕58号和平人社〔2017〕296号文件：“积极推动企业劳动争议调解委员会建设”。

二、企业成立劳动争议调解委员会的步骤

1. 公司按照《劳动争议调解仲裁法》第 10 条和《中华人民

《中华人民共和国工会法》第二十八条规定，研究成立“劳动争议调解委员会”并及时印发文件，报所在地劳动人事争议仲裁委和工会备案。

2. 确定调解室办公场地，配备必要的办公桌椅，并将调解委员会组成人员、委员会工作职责和受案范围、调解员岗位职责、调解员行为规范、调解工作流程在调解室上墙公开。

3. 公司调解委员会组成人员在所在地劳动人事争议仲裁委员会指导下进行劳动争议调解法律知识培训，获得劳动争议调解员证书。

4. 确定挂牌日期，召集公司相关人员按期挂牌，在所在地劳动人事争议仲裁委员会、工会等组织和部门指导下开展本公司的劳动争议预防和化解工作。

三、成立文件的模板

× × × × × × × × 公司文件

× × × × [2020] × 号

× × × × 公司关于成立劳动争议 调解委员会的通知

公司所属各单位，机关各科室：

为贯彻落实《劳动合同法》《劳动争议调解仲裁法》《工会法》，妥善预防和化解公司劳动争议，构建和谐劳动关系，根据《企业劳动争议协商调解规定》（人社部令第17号）相关要求，结合本公司实际情况，经研究，决定成立公司劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会成员如下：

主任：工会主席或公司主管领导

副主任：公司人力资源部部长

成员：职工代表若干

企业代表若干

× × × × 年 × 月 × 日

四、制度公开上墙内容（1—5）

内容 1：调解委员会组成人员和工作职责

× × 公司劳动争议调解委员会成员

主 任：工会主席或公司主管领导

副主任：公司人力资源部部长

成 员：职工代表若干

企业代表若干

（调解员的照片、姓名、职务、办公电话和手机上墙公示）

× × 公司劳动争议调解委员会工作职责

- 一、宣传、解释法律法规和劳动政策，做好争议的预防工作；
- 二、管理及聘任、解聘调解员；
- 三、依法受理、调解争议；
- 四、讨论重大或者疑难的争议；
- 五、对争议调解活动进行监督；
- 六、检查、督促争议当事人履行调解协议。

内容 2: 劳动争议调解委员会受案范围

× × 公司劳动争议调解委员会受案范围

- 一、因解除劳动关系发生的争议;
- 二、因订立、履行、变更、解除或终止劳动、聘用合同发生的争议;
- 三、因除名、辞退、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、法律法规规定可以调解的其他争议。

内容 3: 劳动争议调解员岗位职责

× × 公司劳动争议调解员岗位职责

一、认真执行党和国家的路线、方针、政策，坚持预防为主、调防结合的原则，依照党和国家的政策和法律办事，模范遵守党纪国法；

二、开展经常性的法律宣传教育，提高普法教育的覆盖面，抓好劳动争议的调解，防止出现矛盾激化事件；

三、坚持联系群众，听取群众意见，广泛开展矛盾排查工作；

四、热情接待当事人，争取矛盾不上交；

五、坚持调查研究，以事实为依据，以法律为准绳；

六、坚持说服教育为主，依法调解，达到争议双方都满意为止，并注意做好保密工作；

七、积极按时参加劳动人事争议仲裁委员会组织的集体活动；

八、完成领导交给的其他工作任务。

内容 4：劳动争议调解员行为规范

× × 公司劳动争议调解员行为规范

一、坚持业务学习，不断提高业务素质，团结同志，尊重领导服从管理，坚决完成任务；

二、劳动争议调解员要严格遵守职业道德和工作纪律；不徇私舞弊，不对当事人打击报复，不侮辱处罚当事人，不泄露当事人隐私，不请吃受礼，不收费或变相收费；

三、调解工作要以预防为主，劳动争议调解员要通过各种方式宣传法律政策，提高用人单位和劳动者守法意识。遇到矛盾争议要及时调解，做到一般争议不出本单位调解委员会，遇到重大争议要先行疏导，并及时报告所在地劳动人事争议仲裁委员会；

四、劳动争议调解员遇到不符合劳动争议调解受理事件的争议，应积极向当事人进行解释，并告知当事人到相关部门要求解决，或主动与相关部门联系，配合帮助其解决问题；

五、劳动争议调解员要遵守调解工作程序，注意调解方法和技巧。要按照要求建立调解档案，发现争议线索要及时进行登记，口头调解的，要记录存档，书面调解的，要制作调解文书。

内容 5: 劳动争议调解工作流程

× × 公司劳动争议调解工作流程

一、申请调解。发生劳动争议，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适当延长。

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。

(具体内容可登录平顶山市人力资源和社会保障局官网“办事指南”)

