附件

**广州市荔湾区劳动争议专业化社会化调解管理办法（公开征求意见稿）**

**第一章 总则**

**第一条** 为加强和创新基层社会治理，进一步规范劳动争议调解工作，提升调解服务的专业化、社会化、法治化水平，公正、及时处理劳动争议，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》《劳动人事争议仲裁办案规则》《企业劳动争议协商调解规定》《广东省劳动人事争议处理办法》等有关法律、法规、规章规定，结合我区实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于荔湾行政区域内开展的劳动争议调解工作。

**第三条** 开展劳动争议调解工作，应当根据事实，遵循平等、自愿、合法、公正、及时的原则，依法保护当事人的合法权益。

**第四条** 发生劳动争议，当事人可以向下列调解组织申请调解: (一)用人单位劳动争议调解组织;(二)人民调解组织; (三)在街道设立的具有劳动争议调解职能的组织;(四)区域性、行业性劳动争议调解组织; (五)其他依法设立的具有劳动争议调解职能的组织。

用人单位设立的劳动人事争议调解组织，可以调解本单位及所管理的单位发生的劳动、人事争议。

**第二章 调解组织**

**第一节 企业劳动争议调解委员会**

**第五条** 大中型企业应当依法设立企业劳动争议调解委员会(以下简称“调解委员会”)，并配备专(兼) 职调解员。有分公司、分厂、分店的企业，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。

1. 小微型企业可以设立调解委员会，开展劳动争议调解工作。

 **第七条** 调解委员会可以由企业主动设立，也可由企业工会或企业人力资源管理部门发起，经企业负责人同意后成立。

**第八条** 调解委员会应建立健全各项调解制度、岗位责任、工作原则和纪律等工作指引，并在调解场所公开，接受各方监督。

**第九条** 调解委员会应有固定的办公场所和必要的工作条件、工作经费。

**第十条** 调解委员会成员组成:

调解委员会成员数原则上为单数，设主任1名，由调解委员会委员共同推举产生。委员由职工代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，原则上双方人数应当对等。

**第十一条** 调解委员会中职工代表应当具备以下条件之一:

(一) 在本企业工会中担任工会委员;

(二) 由职工大会或职工代表大会推举产生，在本企业任职满1年且离合同期满还有1年以上的员工。

**第十二条** 调解委员会中企业代表应当具备以下条件之一:

(一) 企业负责人指定的人员;

(二) 企业人力资源管理部门主要负责人;

(三)企业法律工作人员。

**第十三条** 调解委员会名称由“企业名称+劳动争议调解委员会”依次组成。

企业分支机构调解委员会名称由“企业名称+分支机构名称+劳动争议调解委员会”依次组成。

**第十四条** 调解委员会应当根据调解组织名称制作专用印章，在名称、式样上应遵照公安部门的统一规定，并进行公示，公示期不得少于5个工作日，印章由调解委员会统一管理，经调解委员会主任批准后使用。

**第二节 社会组织调解委员会**

**第十五条** 具备劳动争议调处能力的社会组织可以依法设立劳动争议调解委员会( 以下简称“调解委员会”)，并配备专(兼)职调解员。

**第十六条** 调解委员会应由社会组织中的秘书处主动发起，经会长审批后成立。

 **第十七条** 调解委员会应建立健全各项调解制度、岗位责任、工作原则和纪律等工作指引，并在调解场所进行公开，接受各方监督。

**第十八条** 调解委员会应有固定的办公场所和必要的工作条件、工作经费。

 **第十九条** 社会组织调解委员会成员组成：

行业性社会组织调解委员会成员应由行业工会成员或会员单位工会成员组成。

工业园(产业园)区社会组织调解委员会成员应由成员单位的工会成员组成

其他社会组织调解委员会成员应由愿意从事公益事业，具有丰富人力资源管理、劳动关系协调经验的社会人员，法律职业者组成。

调解委员会设主任一名，由调解委员会委员共同推举产生。

**第二十条** 调解委员会名称由“社会组织名称+劳动争议调解委员会”依次组成。

**第二十一条** 调解委员会应当根据调解组织名称制作专用印章，在名称、式样上应遵照公安部门的统一规定，并进行公示，公示期不得少于5个工作日，印章由调解委员会统一管理，经调解委员会主任批准后使用。

**第三节 基层劳动争议调解中心**

**第二十二条** 全区各街道应当依法设立基层劳动争议调解中心( 以下简称“基层调解中心”)，并配备专(兼)职调解员，专(兼)职调解员不少于5人。

**第二十三条** 基层调解中心应建立健全各项调解制度、岗位责任、工作原则和纪律等工作指引，并在调解场所进行公开，接受各方监督。

**第二十四条** 基层调解中心应有固定的办公场所和必要的工作条件、工作经费。

**第二十五条** 基层调解中心成员组成：基层调解中心设主任1名，主任可由街道分管领导担任。其他成员可由负责街道劳动就业社会保障服务的工作人员和街道劳动关系协调员、劳动保障监察协管员、法律工作者和取得劳动人事争议调解员证的志愿者等组成。

**第二十六条** 基层调解中心名称由“街道名称+劳动争议调解中心”依次组成。

**第二十七条** 基层调解中心应当根据调解组织名称制作专用印章，在名称、式样上应遵照公安部门的统一规定，并进行公示，公示期不得少于5个工作日，印章由基层调解中心统一管理，经调解中心主任批准后使用。

**第三章 调解员职责及其监督管理与培训**

**第二十八条** 企业应当建立专(兼) 职调解员名册，担任企业劳动争议调解委员会的调解员应当具备以下条件:

(一) 公道正派、联系群众、热心调解工作;

(二) 具有相应人力资源和社会保障法律知识、政策水平和文化水平的成年公民;

(三) 具备一定的沟通协调和分析解决问题的能力;

(四)从事与劳动争议处理工作有关的(人力资源、工会、法务、企业管理等)工作1年以上;

(五)由调解委员会聘任的本企业工作人员担任。

**第二十九条** 社会组织应当建立专(兼) 职调解员名册。担任社会组织劳动争议调解委员会的调解员应当为公道正热衷于从事公益事业的成年公民，并符合下列条件之一:

1. 具有劳动关系协调工作相关的职业资格；

(二) 具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满2年以上;

(三) 具有法律职业资格证书;

(四) 从事法律或人力资源管理研究、教学工作;

(五) 具有丰富的人力资源管理、劳动关系协调经验的社会人员;

1. 其他具有法律知识及调解专业技能的相关人员。

**第三十条** 基层调解中心应当建立专(兼) 职调解员名册。

担任基层调解中心的调解员应符合下列条件:

（一）具有良好的政治素质、专业素养，公道正派、廉洁自律；

（二）具备一定的法律、政策知识和相应的专业知识；

（三）有丰富的群众工作经验，热爱基层调解工作。

**第三十一条** 调解员履行下列职责:

1. 关注本行业、本领域劳动关系状况，及时向调解组织报告；
2. 接受所辖调解组织指派，调解劳动争议纠纷;

(三)为达成调解意向的劳资双方出具调解协议，并督促该调解协议的履行；

（四）完成调解组织交办的其他工作。

**第三十二条** 调解员调解劳动争议，应遵守下列规定:

(一) 不得拒绝当事人的调解请求;

(二) 不得以冷漠推诿的态度对待当事人;

(三) 不得询私舞弊，偏袒一方当事人;

(四)不得泄露商业秘密或者当事人的隐私;

(五) 不得侮辱、压制、打击报复当事人;

(六) 不得接受请客送礼、索贿受贿;

(七) 其他违反劳动争议调解相关规定的行为。

**第三十三条** 调解员的聘期一般不少于1年，可以续聘。调解员不能履行调解职责时，调解组织应当及时调整。

各调解组织对调解员名册实行动态管理，调解员的聘任、解聘都应当在本辖区内、行业内、企业内进行公示，公示期不得少于 5 个工作日。

**第三十四条** 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、社会组织应当予以支持，并按照正常出勤对待。

**第三十五条** 调解员每年至少参加两次劳动争议调解工作培训。

**第三十六条** 调解员培训学习的主要内容:

（一）与劳动人事争议调解工作密切相关的法律、法规、规章和政策;

（二）劳动人事争议调解业务知识。

调解组织应通过以会促学、观摩学习、案例讨论等多种方法和途径提高劳动人事争议调解员的法律和业务水平，调解员应积极参加上级业务主管部门组织的业务培训。

**第三十七条** 各调解组织负责本调解组织内调解员的监督管理和培训工作；区人力资源和社会保障行政部门、区总工会、区工商联等职能部门依各自职责对调解组织及其调解员开展劳动争议调解工作提供帮助，并对其工作开展情况进行指导监督。

**第四章 调解程序**

**第三十八条** 调解组织可以参与下列类型劳动争议调解:

(一) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;

(二) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;

(三) 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;

(四) 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;

(五) 法律、法规规定的其他劳动争议。

**第三十九条** 发生劳动争议，当事人可以口头或书面形式向用人单位所在地的调解组织申请调解，也可以由调解组织在征得双方当事人同意后主动开展调解。

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,调解组织应当当场记录,由申请人签名确认。

**第四十条** 根据劳动争议主诉类型和内容需要，调解组织指派调解员或由当事人自行选择调解员进行调解。

**第四十一条** 调解劳动争议应当符合下列条件:

1. 属于本办法第三十八条规定的争议调解范围;
2. 有具体的请求、明确的事实理由。

**第四十二条** 当事人在调解活动中享有下列权利:

1. 接受调解、拒绝调解或者要求终止调解；
2. 自主表达意愿、自愿达成调解协议或和解。

**第四十三条** 当事人在调解活动中履行下列义务:

(一) 如实陈述矛盾纠纷事实;

(二)尊重对方当事人行使权利;

（三）遵守调解现场秩序，尊重企业、社会组织及基层调解中心工作人员及调解员。

**第四十四条** 当事人对自已提出的主张，有责任提供证据；与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供;用人单位不提供的，应当承担不利后果。

**第四十五条** 发生劳动争议的劳动者一方在10人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解活动。

**第四十六条** 调解组织受理调解应当认真审查有关材料，符合条件的，应当在3个工作日内开展调解，应当自受理调解申请之日起15日内结束。经双方当事人同意可以适当延期，但最长不得超过30日。

调解组织接受政府行政部门、仲裁机构委托调解，应在收到委托函之日起3个工作日内征求双方当事人是否同意调解的意见。在征得双方当事人同意之后，应当在3个工作日内组织调解。委托调解时限15日，如遇特殊情况，超过调解时限，经双方当事人同意延期的，受委托的调解组织应及时函告委托部门。

**第四十七条** 调解组织应当根据案情指定1名调解员或者组成调解小组。

调解小组可以由3名调解员组成。调解组织指定1名调解员担任组长，主持调解工作;另2名调解员由双方当事人在调解组织建立的调解员名册中各选定1名，也可以由调解组织指定。

**第四十八条** 调解组织可以邀请人力资源和社会保障行政部门、企业主管部门、工会组织协助调解，有关单位应当及时给予指导帮助。

**第四十九条** 调解组织接受委托调解,不得向双方当事人收取费用。

**第五十条** 调解员有以下情形之一的，应当回避:

1. 与争议当事人有近亲属关系;
2. 与本争议有直接利害关系;
3. 与本争议当事人、代理人有其他关系，可能影响对矛盾纠纷公正处理的;
4. 有其他正当理由的。

**第五十一条** 调解员调解应当遵循合法、自愿、公平、及时、保密原则。调解组织可以按照下列程序进行调解:

(一) 核实当事人身份、代理人身份及调解权限，告知当事人调解规则和有关事项;

(二) 充分听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，根据需要要求当事人就争议事项提交相关证据材料;

(三) 根据争议事实、争议性质等情况，向当事人阐明相关法律、法规、政策规定，耐心开展协调、疏导工作;

（四）帮助双方当事人自愿和解或者达成调解协议。

**第五十二条** 调解劳动争议，除当事人要求公开调解外，一般不公开进行。当事人在调解过程中不得录音录像。调解员可以记录双方当事人在调解过程中的陈述，由调解员和双方当事人签名确认。

调解组织及其调解员应当对调解过程中获悉的相关信息和资料保密。

**第五十三条** 调解员应当记录调解情况。调解组织应建立调解工作档案，将调解登记、调解工作记录、调解协议书等材料立案归档。

**第五十四条** 有以下情形之一的，调解组织应当终止调解：

（一）当事人自行和解的;

（二）一方或者双方当事人拒绝或者退出调解的;

（三）自调解组织收到调解申请之日起15日内或者双方当事人同意延长的期限内未达成调解协议的;

（四）调解组织认为不宜调解的;

（五）存在无法继续调解的其他情形的。

**第五十五条** 双方当事人经调解达成协议的，调解组织应当制作调解协议书，由双方当事人签名或盖章,并经调解员签名调解委员会盖章后生效。调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

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，调解员应当记录协议内容，由双方当事人签名确认。

**第五章 调解协议的仲裁审查**

**第五十六条** 经调解后达成调解协议的，可以自调解协议生效之日起十五日内，由双方当事人共同向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）提出仲裁审查申请。当事人也可以自调解协议生效之日起三十日内共同向有管辖权的人民法院申请司法确认。

当事人申请仲裁审查调解协议的，应当向仲裁委员会提交仲裁审查申请书、调解协议和身份证明、资格证明以及其他与调解协议相关的证明材料，并提供双方当事人的送达地址、电话号码等联系方式。

**第五十七条** 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。决定受理的，应当出具受理通知书。

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争议范围的;

(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)调解协议已经人民法院司法确认的。

**第五十八条** 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结束。因特殊情况需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准，可以延长五个工作日。

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。

**第五十九条** 仲裁委员会受理仲裁审查申请后，应当指定仲裁员对调解协议进行审查。

仲裁委员会经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的，应当制作调解书。调解书的内容应当与调解协议的内容相一致。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

**第六十条** 调解协议具有下列情形之一的，仲裁委员会不予制作调解书：

(一)违反法律、行政法规强制性规定的;

(二)损害国家利益、社会公共利益或者公民、法人、其他组织合法权益的;

(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)内容不明确的;

(六)其他不能制作调解书的情形。

仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当书面通知当事人。

**第六十一条** 当事人撤回仲裁审查申请或者仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当终止仲裁审查。

**第六十二条** 调解协议通过仲裁委员会审查确认并出具仲裁调解书，调解组织可以按照有关程序向区人力资源和社会保障行政部门申领调解案件补贴。

 **第六章 回访反馈**

**第六十三条** 调解组织应当建立争议纠纷调解回访反馈制度，跟踪了解调解协议履行情况及收集劳资双方对调解工作的意见建议。

**第六十四条** 回访范围

(一)已调解成功但未当场履行的涉劳动报酬争议案件;

(二)其他认为有必要的争议案件。

**第六十五条** 回访内容

(一)当事人是否履行调解协议，对未履行调解协议的，调解组织应当及时告知相关救济途径;

(二)了解当事人有无新的争议纠纷苗头，并适时开展劳动保障法律政策普法宣传;

(三)对当事人反映的调解工作意见建议，及时整理分析，改进工作。

**第六十六条** 回访方式方法

(一)当面回访;

(二)通过网络、电话或微信等方式回访;

(三)做过回访的，需在结案登记表中备注。

**第七章 档案管理**

**第六十七条** 调解组织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。

当事人可以申请查阅、复制调解记录。

**第六十八条** 调解组织对于受理调解的劳动争议案件，应当按照以下要求建立台账:

1. 按照一人一案一登记的原则建立台账;
2. 对当事人在调解过程中提交的有关证据材料、调解协议等材料应当保存不少于5年;
3. 相关联案件、群体性事件、突发事件等，可按照并案处理的原则建档。

**第八章 附则**

**第六十九条** 企业、社会组织、街道在区内依法成立劳动争议调解组织，可向区人力资源和社会保障行政部门申领劳动人事争议调解组织挂徽。区人力资源和社会保障行政部门对申领信息(设立文件、公章证明、调解员名册等 )进行核实登记后，发放挂徽。

**第七十条** 调解组织应当根据工作实际，每年12月份将工作情况(调解员名册变化、调解台账、疑难问题等)书面告知本组织所属街道。

**第七十一条** 本办法第十九条、第二十九条所指社会人员是指除机关事业单位以外的社会人员。机关事业单位人员在社会组织中任职，需报同级机关事业单位人事综合管理部门批准。

**第七十二条** 本办法第六十二条所称调解案件补贴，按照区人力资源和社会保障行政部门印发的劳动人事争议调解案件补贴有关规定执行。

**第七十三条** 本办法有关期间的规定，除注明工作日外，按自然日计算。

**第七十四条** 法律、法规、规章对企业、社会组织及基层劳动人事争议调解另有规定的，从其规定。

**第七十五条** 本办法由区人力资源和社会保障局负责解释。

**第七十六条** 本办法有效期5年，自印发之日起生效。