

通山县人力资源和社会保障局

通山县人民法院

通山县总工会

文件

通人社〔2024〕4号

关于印发《通山县劳动人事争议裁调审对接 工作实施方案（试行）》的通知

通山县人力资源和社会保障局各股室、通山县人民法院各部门、
通山县总工会各部室：

现将《通山县劳动人事争议裁调审对接工作实施方案（试行）》
予以印发，请结合工作实际，认真贯彻执行。

通山县人力资源和社会保障局

通山县人民法院

通山县总工会

2024年5月9日

通山县劳动人事争议裁调审对接工作实施方案 (试行)

为充分发挥人社、法院、工会调处劳动人事争议职能，切实维护劳资双方合法权益，构建和谐劳动关系。根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，以及人力资源社会保障部、最高人民法院、中华全国总工会等八部门《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）和最高人民法院办公厅、中华全国总工会办公厅《关于加快推进劳动争议纠纷在线诉调对接工作的通知》（法办〔2021〕215号）等规定，制定本方案。

一、指导思想

深入贯彻落实习近平总书记关于“坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，从源头上减少诉讼增量”的重要指示精神，坚持创新发展新时代“枫桥经验”，将调解的便利性、非对抗性和仲裁、诉讼的权威性、规范性结合起来，合力预防化解劳动关系领域重大风险，共同促进社会和谐稳定。

二、工作原则

（一）坚持法治思维。针对涉及群众切身利益的矛盾问题，运用法治方式，做到解决问题用法、化解矛盾靠法，依法及时化解劳动人事争议。

（二）坚持调解为先。建立健全劳动人事争议调处机制，践

行和合文化，坚持“五心调解法”，不断提高调解成功率，开展“以案释法”活动，最大限度把矛盾纠纷解决在基层和萌芽状态。

（三）坚持问题导向。密切关注引发劳动人事争议的热点难点问题，加强分析研究，着重分类施策。

（四）坚持对接协作。积极沟通交流，加强协调会商，建立长效机制，形成裁调审联动效应。

三、主要措施

（一）建立劳动人事争议调裁审对接机制。人社、法院、工会联合成立劳动人事争议调解工作室，负责劳动人事争议调解工作部署、统筹、协调和监督。

（二）探索实行劳动人事争议案件协商调解制度。对未经调解直接申请仲裁的劳动争议，劳动争议发生企业已建立工会组织，可依托“三书一公布”制度，开展工会协商调解。仲裁机构、法院对立案受理的劳动争议，经双方当事人同意可以将争议案件委托工会调解工作室依法进行调解，也可以邀请工会调解员共同参与调解。

（三）组建劳动人事争议调解员队伍。人社、法院和工会共同甄选工作责任心强、热心调解工作、法律知识丰富和政策水平较高人员担任调解员（调解员范围：法学专家、律师、符合条件的工会代表以及退休的法官、检察官、劳动人事争议调解员等），组建劳动人事争议调解员队伍。人社部门每年定期对入册前和聘任期间的调解员进行业务技能培训。

（四）构建调裁审对接工作研商制度。人社、法院、工会组织在工作中发现的企业用工趋势变化和劳动人事争议热点问题要及时对接、共同分析研判，形成调裁审劳动争议案件的指导性意见。同时在出台涉及劳动关系的职工权益保护的政策文件时，人社部门、工会组织和法院应充分征询对方的意见和建议。

（五）建立信息沟通共享机制。人社、法院和工会组织建立联络员制度，及时共享劳动人事争议案件统计数据，互通重大劳资纠纷信息，定期或不定期通报劳动人事争议受理和调解情况。强化群体性纠纷案件的预警对接和联合调处制度，实现预警对接常态化、调处化解多元化。

（六）建立矛盾纠纷快速处置联动机制。注重源头化解、联合行动。工会组织要关注劳动人事争议中的群体性、苗头性、倾向性问题，积极引导职工依法理性表达诉求，引导企业依法规范用工，把问题化解在萌芽状态。人社部门要加强政策法规宣传，主动指导用人单位规范用工，同时结合实际为退役军人、农民工、工伤职工、“三期”女职工等特殊群体开辟“绿色通道”；按照“快立、快调、快审、快裁”的原则，及时化解矛盾。法院要强化对劳动者维权服务力度，对劳动人事争议案件实行专业化审理。

（七）建立困难职工联合救助制度。对劳动人事争议案件中的农民工、困难职工，工会、法院对符合法律援助条件的当事人提供免费法律援助，依法帮扶生活确有困难的群众。

（八）设立劳动争议流动仲裁庭。人社部门要主动延伸仲裁

服务模式，设立劳动争议流动仲裁庭，联合各级调解组织，定期或不定期审理相关劳动人事争议案件。

（九）设立“一站式”劳动保障维权中心。人社部门牵头建设劳动人事争议调解仲裁一体化一站式服务平台，人社安排监察、仲裁、劳动关系等进驻办公，法院、工会安排人员坐班，邀请法律援助驻点支持，实现劳动纠纷一窗受理、分类处理、联动处置、“一站式”闭环服务。

（十）建立健全人民调解机制。坚持“调解为先”，对部分案情简单、争议不大的案件，及时移交当事人所在乡镇调解中心，实现咨询、受理、调解“一站式”服务，引导矛盾纠纷就地就近解决。坚持审前先行调解与审中委托调解有序衔接，人社、法院将适合调解的劳动争议案件特别是有较大影响的群体性案件委派给人民调解中心，并出具调解书，对调解成功的依法进行司法确认，有效保障调解成果。

（十一）建立健全多元化解机制。充分发挥劳动关系三方委员会作用，以调解、仲裁、诉讼“三位一体”为基础，联合工会、司法、法院、工商联等担负维权责任的部门和涉及争议事项管理职责的部门，建立人民调解+人社+法院+工会+法律援助+N的“五+N”劳动人事争议处理一体化机制，推动“调、裁、审、援、监”全流程协调联动、相互衔接，实现工作对接常态化、调处化解多元化。

（十二）建立健全“五调一裁”机制。坚持“以调为主”，

稳妥实施立案前调解、立案后调解、开庭前调解、开庭后调解、裁决前调解，人性化处理劳动争议案件，最大力度、最小成本维护各方利益，促进争议案件平稳解决。大力推行“要素式”办案模式，简化办案流程，能现场答复的现场决定，复杂的3个工作日内作出立案和不立案的答复；能速调的当天调解当天结案，一般案件不超过30天结案。

四、工作范围和内容

（一）工作范围

人社、法院、工会劳动人事争议裁调审对接工作范围：劳动报酬、经济补偿或赔偿金追偿，工伤、失业等社会保险索赔，以及劳动者福利待遇保障等适合调解的劳动人事争议。

（二）工作内容

1. 对接方式

调解工作应当以方便当事人为原则，建立以“互联网+调解”在线服务平台为主，其他调解方式为辅的多元化调解工作机制。

2. 工作流程

（1）当事人向仲裁机构、法院提起仲裁或诉讼，案情简单、争议不大的，仲裁机构、法院主动引导当事人选择审前调解方式解决纠纷，当事人同意先行调解的，仲裁机构、法院应向调解组织出具先行调解告知书；当事人不同意先行调解的，仲裁机构、法院应及时办理立案手续。

（2）仲裁机构、法院立案后，经双方当事人同意或仲裁机

构、法院认为确有必要的，可以委托工会调解组织、人民调解组织进行调解，或邀请工会调解组织、人民调解组织协助进行调解。

（3）纠纷经调解达成协议的，调解组织和调解员应当积极引导和督促当事人主动、及时、充分履行调解协议约定的内容。

（4）达成调解协议的，调解组织应当告知当事人及时申请撤回仲裁申请或诉讼立案申请，仲裁机构、法院经审查符合法律规定的，应当准许。达成的调解协议，当事人认为有必要的，可以共同向有管辖权的仲裁机构或法院，申请仲裁审查确认或司法确认，符合法律规定的，仲裁机构、法院应依法出具调解书。

（5）无法达成调解协议的，调解组织应当以书面形式列明争议焦点、调解难点送交仲裁机构或法院。仲裁机构应当依法对案件进行审理，法院依据法律规定进行立案或继续审理。

（6）仲裁程序中，先行调解期限为仲裁机构收到当事人仲裁申请后至仲裁机构立案，先行调解期限不超过15日。委托调解、协助调解期限不超过15日，当事人一致同意延长的，延长期限不得超过15日，调解期间不计入审理期限。

诉讼程序中，审前调解应当征求当事人意见，委派调解期限为30日，审中委托调解期限为15日，当事人一致同意延长的，延长期限不得超过30日，调解期间不计入审理期限。

五、工作要求

（一）加强统筹协调。建立裁调审对接联席会议制度，联席会议每年至少召开一次，明确裁调审对接工作部门和联络员，在

裁调审程序对接和调解员名册管理、培训、考核、奖惩以及重大风险预防化解等方面加强沟通交流反馈,及时协调裁调审对接过程中出现的问题,不断健全完善裁调审对接机制,形成各负其责、互动有力、运转高效的联动机制。

(二) 加强经费保障。人社、法院要积极协调财政部门,将劳动人事争议调解经费纳入政府财政预算。工会要结合实际情况,将裁调审对接工作经费纳入专项预算,对担任工会调解员调解成功的劳动争议案件,按照《湖北省工会法律服务补贴经费管理办法(试行)》等制度予以落实。

(三) 加强宣传引导。要积极宣传多元化纠纷解决机制优势,引导当事人以合法理性的方式表达诉求,着力把矛盾纠纷化解在萌芽状态。