

中共淮阴工学院委员会文件

淮工院委〔2020〕56号

关于印发《淮阴工学院劳动人事争议调解工作 实施细则》的通知

各部门、单位：

《淮阴工学院劳动人事争议调解工作实施细则》已经2020年第19次校党委常委会研究通过，现予印发施行。

中共淮阴工学院委员会

2020年11月23日

淮阴工学院劳动人事争议调解工作实施细则

第一章 总 则

第一条 为了及时化解学校内部劳动人事争议，促进劳动人事关系和谐稳定，维护学校和教职工合法权益，保障学校正常的教学、科研和工作秩序，促进学校的管理和改革顺利进行，根据《江苏省劳动人事争议调解仲裁办法》，结合我校实际情况，制定本实施细则。

第二条 本细则适用于以下劳动人事争议：

学校用人单位与其建立劳动关系的劳动者之间，因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议。学校与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议。

第三条 学校用人单位与教职工为劳动人事争议案件的当事人。

第四条 调解劳动人事争议应遵守平等、自愿、合法、公正及时的原则，维护当事人的合法权益。

第五条 发生劳动人事争议的教职工在 3 人以上，并有共同申诉理由的，可以推举代表（不超过3人）参加调解活动。

第二章 劳动人事争议调解委员会

第六条 劳动人事争议调解委员会（以下简称调解委员会）

是调解学校内部劳动人事争议的组织。

第七条 调解委员会由校行政职能部门、工会、法律顾问、教职工代表等组成。

第八条 调解委员会主任由学校工会主席担任，调解委员会日常办事机构设在校工会。根据需要中层部门设置调解小组。

第九条 调解委员会成员应具有一定的相关法律知识、政策水平和实际工作能力，办事公道，为人正派。

第十条 调解委员会委员因调离本校或需要调整时，应遵循委员会构成的原则，由原推荐的组织按规定另行推举或指定。

第十一条 调解委员会应设有调解室，配备必要的办公设施。学校积极支持调解委员会开展工作，在办公室地点和物质上予以保障。

第十二条 调解委员会履行以下职责：

- （一）调解劳动人事争议；
- （二）引导当事人履行调解协议；
- （三）宣传劳动人事法律、法规、规章和政策；
- （四）法律法规规定的其他职责。

第三章 调解程序

第十三条 发生劳动人事争议，当事人可以协商解决。不愿协商或协商不成的，可向调解委员会申请调解。

第十四条 当事人申请调解，自知道或应当知道其权利被侵害之日起30日内，以书面形式向调解委员会提出申请，并填写《淮

阴工学院劳动人事争议调解申请书》。

第十五条 调解委员会收到调解申请后，应对调解申请是否属于劳动人事争议受理范围、调解委员会管辖范围以及申请主体和请求事项是否明确等方面进行审查，同时征询对方当事人意见，并在5个工作日内作出是否受理的决定。

符合受理条件且对方当事人同意调解的，调解委员会应当及时安排调解；不符合受理条件或对方当事人不同意调解的，调解委员会应注明理由，告知申请人可提起仲裁或向其他部门申请权利救济。

第十六条 调解委员会安排调解，应提前3个工作日将调解时间、地点通知当事人。

第十七条 调解委员会按下列程序进行调解：

（一）调解委员会指派两名委员对争议事项进行全面调查核实，做好笔录，并由调查人和被调查人签字盖章；

（二）调解委员会主任或由其指定的委员主持召开由争议双方当事人参加的调解会议，必要时可邀请有关单位和个人参加调解会议协助调解。简单的争议，由调解委员会指定二名调解委员进行调解；

（三）调解委员会应听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，在查明事实，分清是非的基础上，依照有关法律、法规以及学校规章、合同或协议公正调解；

（四）经调解达成协议的，制作《淮阴工学院劳动人事争议

调解协议书》，双方当事人应自觉履行。协议书应写明争议双方当事人姓名、单位、职务、争议事项、调解结果及其他应说明的事项，由主持调解人以及双方当事人签名。调解协议书一式三份（争议双方当事人、调解委员会各一份）；

（五）调解不成的，制作调解终止意见书，说明情况，由调解委员会主任签名。告知当事人，可以在自争议发生60天内向上级劳动人事仲裁机构申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书起15日内向人民法院提起诉讼。

第十八条 调解协议达成后，调解委员会应及时了解调解协议履行情况。一方当事人在协议约定期限内无正当理由不履行调解协议的，调解委员会应当督促其履行。经督促仍不履行调解协议的，应告知另一方当事人可以依法申请仲裁。符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条规定的，调解委员会应当告知劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

第十九条 调解委员会应自受理调解申请之日起15个工作日内完成调解工作。调解不成或不宜继续调解的，应终止调解并予以记录，告知当事人可以依法提起仲裁或者向有关部门申请权利救济。

第四章 调解纪律

第二十条 调解委员会成员有下列情形之一的，当事人有权以书面形式申请，要求回避：

（一）是劳动、人事争议当事人或者当事人近亲属的；

(二) 与劳动、人事争议有利害关系的;

(三) 与劳动、人事争议当事人有其他关系, 可能影响公正调解的。

调解委员会对回避申请应及时做出决定, 并以口头或书面形式通知当事人。调解委员会委员的回避由调解委员会主任决定, 调解委员会主任的回避, 由调解委员会集体研究决定。

第二十一条 调解委员会和劳动人事争议双方当事人应遵守以下调解纪律:

(一) 调解委员会成员应遵纪守法、公正廉洁、不得滥用职权、徇私舞弊, 不准泄露秘密和个人隐私;

(二) 争议一方当事人是在职职工的, 在调解期间不得影响其正常工作;

(三) 争议一方当事人为学校用人单位的, 应认真听取教职工陈述, 不得用行政手段干预调解或对争议职工进行压制打击;

(四) 当事人双方应该互相尊重、心平气和, 充分协商, 不得无理取闹激化矛盾, 干扰妨碍调解;

(五) 在争议达成协议前或调解不成, 争议双方仍须按原有规定执行。经调解达成协议的, 当事双方都应自觉主动履行调解协议;

(六) 在调解过程中, 故意伤害调解委员的, 按照《中华人民共和国治安管理处罚法》等法律法规和学校有关规章制度的规定处理; 情况严重构成犯罪的, 由司法机关依法追究其刑事责任。

第二十二条 调解委员在调解中不得偏袒一方当事人、泄露当事人个人隐私或商业秘密，不得收受财物、为当事人介绍代理人或者谋取其他不当利益。

第五章 附 则

第二十三条 本细则由劳动人事争议调解委员会负责解释。

第二十四条 本细则自公布之日起实行,原有的《淮阴工学院劳动争议调解实施细则》（淮工院〔2004〕29号）同时废止。