

三门峡市总工会  
三门峡市中级人民法院  
三门峡市人力资源和社会保障局  
三门峡市司法局

文件

三工总〔2022〕22号



关于进一步推动三门峡市劳动争议调解工作的  
实施意见

当前，我市正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动能的攻关期，面对经济下行压力加大、错综复杂的外部环境、疫情叠加等影响，劳动领域矛盾风险隐患有所增加，集体劳动争议、职工群体性事件和特殊利益群体“维权类”活动易发多发。为统筹协调各部门形成合力，共同推进劳动争议矛盾纠纷多元化解工作，构建和谐劳动关系，打造高质量产业工人队伍，推动经济高质量发展。根据《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》《人力资源和社会保障部、司法部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会<关于加强劳动人事争议调解工作的意见>》等法律、法规规定，结合我市实际，现制定本实施意见。

## 一、目标任务

2022年底，劳动争议调解解决机制更加完善，调解基础作用充分发挥，司法保障作用进一步加强，力争所有劳动争议纠纷全流程依托调解平台办理，劳动争议纠纷绝大多数通过多元化解机制解决。协商、调解、仲裁、诉讼相互协调，源头治理成效显著，劳动争议多元处理格局更加健全，劳动争议处理工作服务社会能力明显提高。

## 二、工作机制

**（一）健全劳动争议源头预防体系。**基层工会切实维护职工权益,从源头上预防和减少矛盾诱因，在处理劳动争议矛盾纠纷时，通过收集职工各类诉求、开展定期座谈、召开职工代表大会等方式，排查矛盾纠纷隐患，及时发现，提前介入，把问题化解在基层。督促用人单位全面实行劳动合同制度或者聘用合同制度，完善民主管理制度，推行集体协商和集体合同制度。积极参与劳动争议协商、对话，切实保障职工知情权、参与权、表达权、监督权。规模较大、人数较多的企业，应当建立劳动争议调解委员会或调解室，聘用法律顾问，配备专职调解人员。

**（二）建立健全劳动争议矛盾处置联动机制。**建立劳动争

议调解工作联席会议制度，联席会议根据工作需要及时召开，参加人员为联席会议成员（名单见附件）。重大或群体性争议事件，由原渠道受理部门根据劳动争议纠纷风险等级向负有工作职责的召集人报告，召集人召集全体成员或邀请有关部门参加联席会议进行分析研判，统筹各方资源，形成一致意见，落实案件办理结果反馈，有效化解、稳控各类矛盾纠纷。

**（三）加强工会调解体系建设。**市、县两级工会依托工会职工服务平台，建立以调解员命名的工作室及线上受理调解平台，根据实际情况组织劳动争议纠纷的调解员，开展劳动争议调解和法律咨询工作。接到信访纠纷案件时，根据风险等级进行分类研判，在职权范围内处理劳动争议调解，重大和集体劳动争议案件及时召开党组会议研判，对存在矛盾激化的风险隐患，要在第一时间将情况报告上级工会和有关部门，以便有关方面采取积极措施，妥善处理矛盾和问题，有效地避免和减少社会不稳定现象和群体性事件的发生。

**（四）健全劳动争议调解仲裁机制。**对调解不成的争议案件，及时引导当事人进入仲裁程序。人力资源社会保障部门应当加强企业劳动争议调解委员会建设，推动各类企业普遍建立内部劳动争议协商调解机制。大力推动乡镇（街道）、村（社区）依法建立劳动争议调解组织，支持工会、商（协）会依法建立行业性、区域性劳动争议调解组织。完善劳动争议调解制度，大力加强专业性劳动争议调解工作，健全人民调解、行政

调解、仲裁调解、司法调解联动工作体系，充分发挥协商、调解在处理劳动争议中的基础性作用。完善劳动人事争议仲裁办案制度，规范办案程序，加大仲裁案件的调解力度，提高案件调解率，进一步提高仲裁效能和办案质量，促进案件仲裁终结。

**（五）健全劳动争议诉调对接机制。**争议双方当事人达成和解协议的，人民法院应依法予以确认。调解成功的，当事人可以依法向法院申请司法确认，调解不成的，应当退回人民法院及时立案。用人单位未按照调解协议约定支付拖欠的劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以依法申请先予执行或者支付令，人民法院应当依法办理。

### 三、组织保障

**（一）建立健全劳动争议调解工作制度。**各部门明确专人负责劳动争议调解工作，建立处理劳动争议事项工作的受理、调解、反馈等程序的档案管理。

**（二）抓好调解阵地和队伍建设。**各级工会可以根据本地实际，在法院诉讼服务中心设立工会调解工作室，人民法院应当为入驻的工会调解组织提供办公条件。市人力资源社会保障部门负责组织全市专兼职调解员的培训工作。司法部门要指导人民调解组织积极开展劳动争议调解工作，加强对人民调解员的劳动法律法规政策和调解方法技巧培训，组织推动律师做好法律援助和社会化调解工作。工会、企业代表组织要共同推进企业建立劳动争议调解委员会，完善争议预防和调解制度，引

导争议双方通过协调解决争议，提高企业自主解决劳动争议的能力。

**（三）完善经费保障机制。**法院、人力资源社会保障部门、工会要紧紧依靠党委领导，主动争取政府支持，协调和推动财政部门将劳动争议调解经费纳入政府财政预算，积极争取将劳动争议调解服务纳入政府购买服务指导目录。工会要将劳动争议诉调对接工作经费纳入专项预算，为开展劳动争议调解提供必要的经费保障。

**（四）建立调解员管理考核制度。**建立和完善调解员名册管理、培训、考核激励制度、惩戒退出制度等，选树优秀调解组织和调解员进行表彰，不断提高劳动争议调解员队伍和调解组织的专业化、职业化水平，提升劳动争议调解公信力。

**（五）健全职工维权律师志愿者队伍。**完善《三门峡市职工法律服务工作（志愿）者管理办法》，对职工维权律师志愿者实行网格化管理、全天候轮值，配合企业工会，为职工提供劳动法律、法规和政策咨询，调解职工与用人单位之间的劳动争议，为符合工会法律援助条件的职工提供法律援助。引导律师将受理的劳动争议案件融入职工维权工作体系，推进依法维权与协商维权相结合，不断提高依法维权工作的政治站位，以政治意识、大局意识、责任意识统领职工维权工作。

**（六）建立困难职工联合救助制度。**对劳动争议案件中的困难职工，法院对符合司法救助条件的当事人依法减免缓交诉

讼费；司法部门、工会对符合工会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职工。

附件：三门峡市劳动争议调解联席会议成员名单



附件

## 三门峡市劳动争议调解联席会议成员名单

### 召集人

三门峡市总工会党组书记、常务副主席 胡家群

三门峡市中级人民法院党组副书记、常务副院长 常 晖

三门峡市人力资源和社会保障局党组书记、局长 倪爱武

### 副召集人

三门峡市总工会党组成员、副主席 王彦军

三门峡市中级人民法院专职审判委员会委员 贾巧梅

三门峡市人力资源和社会保障局三级调研员 王玉贤

三门峡市司法局高级法律专务 许江涛

### 成 员

三门峡市总工会法律和社会工作部 朱敬源

三门峡市中级人民法院环境与资源审判庭 路增广

三门峡市人力资源和社会保障局调解仲裁管理科 张顺兰

三门峡市司法局法律援助科 宋永刚