

潢川县人力资源和社会保障局

潢川县总工会文件
潢川县工商业联合会

潢人社〔2024〕35号

潢川县人力资源和社会保障局 潢川县总工会
潢川县工商业联合会关于印发《潢川县
劳动争议基层调解组织建设方案》的通知

各乡镇、各商协会、各企业：

为贯彻党中央、国务院和省委、省政府，市委、市政府，县委、县政府关于构建和谐劳动关系的重要部署，落实河南省人力资源和社会保障厅等九部门《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》（豫人社办〔2023〕89号）和河南省人力资源和社会保障厅等四部门《关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知》（豫人社办〔2024〕20号）精神，按照信阳市人力资源和社会保障局、信阳市总工会关于印发《信阳市企业劳动争议调解委员会建设“三年行动”方案》（信人社〔2022〕7号）的通知要求，现将《潢川县劳动争议基层调解组织（以下简称调解组织）建设方案》转发

给你们，请认真贯彻落实：

潢川县人力资源和社会保障局



潢川县总工会



潢川县工商业联合会



2024年4月22日

潢川县劳动争议基层调解组织建设方案

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大精神，坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，坚持和发展新时代“枫桥经验”，坚持人民至上、源头治理、创新发展、灵活高效原则，持续加强调解组织建设。到 2025 年底，规模以上企业、行业商（协）会广泛设立劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）和各乡镇（街道、园区）劳动争议调解中心建设进一步巩固。调解组织工作规范化、专业化、智能化水平明显提升，联动联调制度机制更加完善，协商调解解决的劳动争议案件数量占案件总量的比重显著提高。更好发挥调解组织在维护社会稳定中的重要作用。

二、主要举措

（一）企业调解委员会。由县总工会、县工商联负责推进建设企业调解委员会，县人社局加强业务指导，名称为“企业名称+劳动争议调解委员会”。今年是“三年行动”方案的最后一年，确保 300 人以上企业 100% 建立劳动争议调解委员会，100 人以上企业 80% 以上建立劳动争议调解委员会，30 人以上的微小企业普遍拥有至少一名专兼职调解员。充分发挥企业调解委员会在处理劳动争议过程中的重要作用，切实增强企业自主预防和解决纠纷的能力，真正筑起劳动争议的“第一防线”。按照“先易后难、先建后完善、最后

总结提高”的过程，确保到 2025 年底，规模以上企业要依法设立调解委员会。有分支机构的企业，要在总部和分支机构分别设立调解委员会。根据需要，车间、工段、班组可设立调解小组，构建多层次调解工作网络。

小微企业可参照规模以上企业做法设立调解委员会，也可联合设立调解委员会，名称由所参与企业商定为“XXX 劳动争议联合调解委员会”。小微企业调解员，应积极参与联合调解委员会的协商调解机制。

企业调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，双方人数应基本对等。调解委员会主任由工会负责人或者双方推举的人员担任。调解小组组长由基层生产部门负责人或者工会小组长、一线班组长等担任。调解员由调解委员会聘任，至少有一名专职调解员。

（二）乡镇（街道、园区）调解中心。县人社局持续推进乡镇（街道、园区）劳动争议调解中心建设，巩固调解主阵地。调解中心主任可由分管领导担任，至少有一名专职调解员。根据乡镇（街道、园区）机构改革中劳动就业社会保障服务所（中心）发生变化情况，加强与乡镇（街道、园区）党委政府对接，明确承接劳动争议调解职能部门，按照相关文件要求，加强经费保障，配备人员设施，做好业务衔接、办案指导等工作，保障劳动争议调解工作正常运转。

（三）商（协）会调解委员会。工商联组织负责推进所属商（协）会调解组织建设，由县人社局负责业务指导，名称为“XX 商（协）

会劳动争议调解委员会”，调解委员会主任由商（协）会有关负责人担任，调解员由调解委员会聘任，至少有一名专职调解员。企联组织负责推进企联（企协）多元调解组织建设。

三、建设标准

（一）组织建设规范化。基层调解组织按照“四配套、五公示、六统一”原则进行建设。“四配套”即：有组织领导机构；有调解工作室；有专用档案柜及必要办公设备（电脑、打印机、复印机、扫描仪、咨询电话等）；有完善的工作职责、流程和监督机制等。“五公示”即：调解组织机构、调解工作制度、调解工作流程、调解员工作职责、调解受案范围上墙进行公示。“六统一”即：名称（统一为潢川县 XX 企业调解委员会、潢川县 XX 乡镇[街道]劳动争议调解中心）、调解标识标牌、工作流程、工作职责、文书格式以及调解员服装证书徽章等统一。

（二）预防工作规范化。调解组织要积极开展劳动保障法律法规政策宣传咨询等工作，规范企业劳动用工，提高企业自主预防化解劳动争议能力。要通过公开电话、发放明白卡、建立微信群、开设公众号等方式，畅通沟通渠道，全天候提供“零距离”维权服务。

（三）争议处理规范化。规范接待、咨询、受理、调解等业务流程，建立调解工作台账。调解组织接到当事人申请（咨询）后，应当落实首问责任制，当场审查并告之当事人是否决定受理。经调解自愿代称和解协议的，制作调解协议书。当事人明确表示不愿意调解、调解不成或达不成调解协议、达成调解协议后不履行的，应

引导其向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。调解中心调解劳动争议，应当自受理调解申请（咨询）之日起15日内结束。

（四）制度建设规范化。调解组织要建立调解监督制度，畅通投诉举报渠道，主动接受社会监督；建立统计分析报告制度，为领导决策提供科学依据；建立重大劳动争议应急处置预案制度，防范化解重大劳动争议；建立档案管理制度，规范档案管理。落实好调解衔接制度，实现无缝对接，调裁一致。

（五）队伍建设规范化。建立调解员名册，通过调剂事业编制、政府购买服务、吸纳法律工作者和热爱调解工作的社会人士等多种形式，充实调解员队伍，确保每个调解组织配备至少3名调解员，其中专职调解员不少于1人。要加强调解员培训工作，每年至少组织一次劳动争议调解员培训，3年内对劳动争议调解员轮训一遍，做到持证上岗。

（六）基本保障规范化。各地要在保障必要办公、办案设施基础上，按照人社部、中央编办、财政部联合下发的《关于加强劳动人事争议处理效能建设的意见》（人社部发〔2012〕13号）有关精神，保障劳动争议调解员培训经费、办案补助经费等调解工作经费。

四、工作要求

（一）加强组织领导。人社部门和工会、工商联等组织要提升政治站位、强化责任担当，切实提高对调解组织建设重要性的认识，明确责任分工，加强协同配合，强化人员经费保障，形成工作合力。要积极争取当地党委政府支持，将调解组织建设纳入经济社会发展

总体规划、政府目标责任考核考评体系，进一步推动调解组织建设又好又快发展。

（二）周密组织实施。各地要将调解组织建设行动融入劳动人事争议多元处理机制建设总体格局，一体谋划、一体落实。人社部门和工会、工商联组织要联合组建工作专班，摸清工作底数，科学制定方案，有力有序推进。2024年，完成70%以上的调解组织建设任务；2025年，完成全部建设任务。

（三）强化宣传引导。各有关部门要充分利用各类媒体，结合建设行动不同阶段不同特点开展宣传活动，总结工作经验、挖掘亮点特色，积极宣介我县的建设行动成果，努力推广一批可复制的基层调解组织建设经验做法，宣传一批可借鉴的劳动争议调解案例，打造一批典型范例和工作标杆。

- 附件：1、潢川县基层劳动人事争议调解组织建设行动工作专班名单
2、河南省乡镇(街道)专业性劳动争议调解规范化建设表
3、河南省劳动争议调解“五公示”布局图
4、河南省劳动争议调解组织及调解员花名册

附件 1

潢川县基层劳动人事争议调解组织建设 行动工作专班名单

姓名	工作单位及职务	联系电话	备注
杨志强	县人社局三级主任科员	15839707158	
喻 芦	县总工会党组成员、副主席	13937689077	
阮 洋	县工商联副主席	13949175001	
周 磊	县人社局劳动人事争议 仲裁院院长	15039736618	
虞兰兰	县总工会劳动和经济工作部 负责人	13782998270	
陈 娅	潢川县民营经济服务中心 负责人	18737627028	

附件 2

河南省乡镇(街道)专业性
劳动争议调解规范化建设表

内容	规范化要求
组织建设	1、各地要以文件形式明确调解中心机构及组成人员。 2、按照“四配套、五公示、六统一”原则进行建设。 3、调解中心/委员会印章统一为：“XX 县（市、区）XX 乡镇（街道）劳动争议调解中心”或“企业名称+劳动争议调解委员会”或“XX 商（协）会劳动争议调解委员会”。
预防工作	4、指导辖区内企业建立健全劳动争议调解委员会、设立调解联络员。 5、定期深入辖区企业开展劳动保障法律法规政策宣传。 6、指导协助企业排查劳动争议隐患；帮助辖区内企业规范劳动用工。 7、畅通常态化沟通渠道，全天候提供“零距离”维权服务。
争议处理	8、规范劳动争议调解业务流程。 9、落实首问负责制，当场审查并告之当事人是否决定受理。 10、经调解双方当事人达成协议的，依法制作劳动争议调解协议书。 11、对当事人明确表示不愿意调解，或经调解不能达成和解协议的，引导其进入仲裁程序。 12、调解中心调解劳动争议案件，应当自受理（咨询）之日起 15 日内结束。 13、按照统一格式建立调解工作台账。
制度建设	14、落实调解监督制度，主动接受社会监督。 15、落实统计分析报告制度，为领导决策提供科学依据。 16、落实重大劳动争议应急处置制度，防范化解重大劳动争议。 17、落实调裁衔接制度，实现与仲裁无缝衔接，调裁一致。 18、落实档案管理制度，规范调解文书档案管理。
队伍建设	19、建立调解员名册，充实调解员队伍。 20、落实调解中心人员不少于 3 人，其中专职调解员不少于 1 人。 21、每年组织劳动争议调解员培训不少于一次，3 年内轮训一遍。 22、劳动争议调解员要持证上岗。
基本保障	23、调解室面积不少于 30 平方米。 24、调解中心工作纳入综合治理考评范围。

附件 3

河南省劳动争议调解“五公示”布局图

河南省劳动争议调解



×××劳动人事争议调解中心调解员信息
姓名：____
职务：____

劳动人事争议调解工作程序
(内容略)

劳动人事争议调解组织工作职责(试行)(内容略)

劳动人事争议调解员行为规范(试行)(内容略)

劳动人事争议调解受案范围(试行)(内容略)

注：“河南省劳动人事争议调解”为红底黄字，制度标牌白底红边蓝字，内容另发。调解徽可网上下载彩色打印。

附件 4

河南省劳动争议调解组织 及调解员花名册

单位名称: (盖章)

调解组织名称:

姓名	性别	民族	籍贯	文化	政治面貌	职务/职业	工作单位/部门	联系电话	聘任期限

填表人:

填表时间:

年 月 日

