

关于建立企业劳动争议调解委员会的意见

各镇（园区），各级工会，相关单位：

为积极有效预防、及时妥善处理劳动争议，维护劳动者和用人单位合法权益，发挥劳动争议调解在促进劳动关系和谐与社会稳定中的重要作用，根据人社部、中央综治办《关于加强专业性劳动争议调解工作的意见》、人社部办公厅《关于印发基层劳动人事争议调解工作规范的通知》，结合我市劳动争议调解工作实际，现就我市企业建立劳动争议调解组织工作提出如下意见：

一、充分认识企业劳动争议调解组织的作用和现实意义

近年来，我市劳动争议案件量持续处于高位运行，并且，时有集体争议的发生。在我国现有法律对劳动争议按照“一裁二审”

制度规定下，劳动争议在进入仲裁程序后，经调解不成的，双方当事人往往不服仲裁裁决而进入司法程序，极大增加社会运行成本，占用较多司法资源。企业基层调解委员会成员来源于企业管理层和职工，了解企业的生产经营、劳动者的个人情况以及双方矛盾产生的原因，机构的有效运行，让调解工作进一步下沉，靠近基层、靠近矛盾根源。充分发挥调解人员的中间人作用，化解劳资双方的对抗性，引导劳动者与企业树立“共存、共荣、共发展”理念，对于建立和谐劳动关系具有十分重要的意义。

二、总体要求和工作目标

（一）总体要求。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《企业劳动争议协商调解规定》（人社部令第17号）为依据，由人社部门联合总工会，以建立企业劳动争议调解组织为基础，以完善企业劳动争议调解运行机制为重点，坚持“调解为主、基层为主、预防为主”原则，充分发挥人社、工会、企业三方机制作用，逐步形成具有“化解、预警、预防”三位一体的调解工作机制，不断提升调解工作质效，发展好新形势下和谐劳动关系，更好地服务我市社会经济发展大局。

（二）工作目标。力争用三年的时间实现我市百人以上规模的企业、已经建立工会的企业全部建立企业劳动争议调解组织。2021年底前，在全市工业园区各选择一至二家规模较大、人数较多、具有专业人力资源从业人员的企业，指导建立企业劳动争议

调解委员会，并确认各园区符合建立企业劳动争议调解委员会的数量；2022 年底前，力争实现应当建立劳动争议调解委员会的企业 50%的覆盖率；2023 年底，实现上述企业全部建立基层企业调解组织，形成规范、有序、可信的调解工作机制。

三、加强对企业建立劳动争议调解组织的支持力度

（一）加强设立指导，形成规范化的调解工作新局面

人社部门会同总工会加强对企业建立劳动争议调解委员会的指导。从工作场所、机构名称、人员、经费保障、徽章、印章、案件受理、文书制作、档案管理等方面对企业劳动争议调解委员会的建立、运行、管理进行指导，确保规范运行。企业设立劳动争议调解委员会要做到“六有”，即有组织、有制度、有场所、有保障、有调解、有预防。企业应当在劳动争议调解委员会成立后，及时将设置情况，包括名称、场所地址、人员名单、联系方式、各项制度等报人社部门和总工会备案。

1.硬件设施方面。企业应当在办公区域或者生活区域的专门场所设立劳动争议调解委员会办公地点，配备办公桌、打印机、电脑、档案柜等相关办公设备，悬挂相关标牌，工作场所室内设施要有利开展调解工作，并将各项制度上墙张贴。企业劳动争议调解委员会名称由“企业名称”和“劳动争议调解委员会”依次组成。企业分支机构劳动争议调解组织名称由“企业名称”“分支机构名称”和“劳动争议调解委员会”依次组成，由人社部门统一制作、颁发标牌和印章。

2.人员配备方面。企业劳动争议调解委员会应当由职工方代表和企业方代表组成，双方人数对等，各定3至7人。职工方代表由企业工会委员会成员或者职工代表大会（或者职工大会）推荐产生，企业方代表由企业负责人指定。调解委员会主任一般由工会委员会成员担任。

3.制度建设方面。企业应当建立调解员聘任、培训、使用、解聘的管理制度，应当建立有关劳动争议调解工作的相关规定，包括：受理范围、调解须知、调解程序和调解登记、档案管理、统计报告等。调解委员会和调解员应当按照规定的受理范围、程序，通过讲情说理的方式化解双方之间的争议。

（二）注重质效，不断增强调解员队伍的能力建设

1.调解员的任职资格。调解员由调解委员会聘任的本企业工作人员担任，调解委员会成员均为调解员。调解委员会成员应当从具备调解员资格的企业人员、工会委员、具备人力资源工作经历的人员中优先选任。人社部门应当优先选择企业调解委员会成员参加省市组织的调解员培训，取得调解员资格。调解员应当公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定劳动保障法律政策知识和沟通协调能力。

2.调解员的培训。优先选派企业调解委员会成员参加上级部门组织的调解员业务培训。人社部门和总工会利用启东市人力资源协会、启东市职工维权咨询志愿者协会作为沟通、学习的平台，定期组织调解员进行业务学习、沟通、探讨。

（三）加强业务对接，不断提高调解委员会公信力

1.联合调解和委托调解。企业调解委员会在处置重大疑难案件、集体争议案件或者涉及集体合同的订立、履行等案件时，可以邀请总工会工作人员、仲裁机构工作人员共同参与调解；企业调解委员会也可以接受仲裁机构委托，对该企业及其子公司、分公司与劳动者产生的劳动争议进行调解。

2.文书的效力。经调解达成调解协议的，由企业调解委员会制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。生效的调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

3.文书的仲裁确认。双方当事人可以自调解协议生效之日起15日内共同向仲裁委员会提出仲裁审查申请。仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，并根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十四条规定，对程序和内容合法有效的调解协议，出具调解书。一方当事人拒不履行生效的仲裁调解书，另一方当事人可以向人民法院申请强制执行。

四、建立长效机制，充分发挥调委会的全方位作用

1.建立预防预警机制。企业劳动争议调解委员会应当定期在企业中开展人力资源和社会保障法律、法规和政策宣传，协调企业做好劳动合同订立、履行及解除工作，参与企业涉及职工利益

政策的制订，化解规章制度执行过程中出现的矛盾。企业劳动争议调解委员会遇到涉及人员较多的劳动争议，应当及时向人社部门通报案情及处置情况。

2.建立调裁审对接机制。对重大疑难劳动争议应当主动与仲裁机构、人民法院联系协调化解。

3.建立补贴激励机制。人社部门和总工会根据各企业调解委员会上报的案件进行审核，对于调解成功的案件，根据案件人数，处理方式等给予适当补贴。具体办法，由人社局会同总工会另行制订。

五、加强宣传引导，将调解组织的“社会稳定阀”作用落到实处

企业建立劳动争议调解委员会，应充分利用宣传栏、微信公众号等媒体平台开展广泛宣传，让劳动者知晓调解委员会的功能、办公场所、成员、联系方式、工作程序，以及成功调解的典型案例，让劳动者通过身边人、身边事，了解调解委员会是本企业劳动者权益的维护者、代言人。

人社部门、总工会联合人民法院，加强对企业调解委员会在处理劳动争议案件中的宣传引导，在接受劳动者的来访、来电、来信咨询时引导劳动者通过调解委员会等非诉的方式合理化解其与企业之间的争议。

符合建立企业劳动争议调解委员会条件的企业应积极按照本意见的标准、程序设立劳动争议调解委员会，设立过程中保持与

人社部门、总工会的沟通、协调，充分发挥调解在化解劳动争议中的作用，共同为构建和谐劳动关系，服务启东社会经济发展而作出不懈努力。

- 附： 1.企业劳动争议调解委员会工作程序；
2.企业劳动争议调解委员会工作职责；
3.企业劳动争议调解委员会调解员行为规范；
4.企业劳动争议调解委员会组织机构；
5.调解组织名称标牌制作规格；
6.调解员职责类标牌制作规格；
7.基层劳动人事争议调解组织标识式样。

启东市人力资源和社会保障局

启 东 市 总 工 会

启东市工商业联合会

2021 年 8 月 31 日

（此件主动公开）

抄报：南通市劳动和社会保障局，南通市总工会

启东市人力资源和社会保障局办公室

2021 年 8 月 31 日印发

共印：150 份

附件 1:

企业劳动争议调解委员会调解工作程序

（一）申请调解。发生劳动争议，当事人可以口头或者书面形式向调解委员会提出调解申请。

（二）受理调解申请。调解委员会接到调解申请后，应当及时对调解申请进行审查，在 3 个工作日内作出是否受理的决定。

（三）开展调解。调解委员会根据案情指定调解员或者调解小组进行调解，调解应当自收到调解申请之日起 15 日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

（四）调解协议的仲裁审查确认。达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起 15 日内共同向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁审查确认申请。

（五）告知申请仲裁的权利。当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后未经仲裁审查确认且不履行的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

附件 2:

企业劳动争议调解委员会工作职责

- (一) 宣传人力资源社会保障法律、法规和政策;
- (二) 对本单位发生的劳动争议进行调解;
- (三) 监督和解协议、调解协议的履行;
- (四) 参与协调履行劳动合同、聘用合同、集体合同和执行单位规章制度等方面出现的问题;
- (五) 参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案;
- (六) 协助本单位建立劳动争议预防预警机制。

附件 3:

企业劳动争议调解委员会调解员行为规范

一、依法调解。坚持自愿、合法、公正、及时原则，以事实为依据，以法律为准绳，履行居中调解职责。

二、爱岗敬业。热爱调解工作，注重业务学习，以维护劳动人事争议双方当事人权益为己任，恪尽职守，甘于奉献。

三、热情服务、工作主动、耐心、细致、周到、仪表整洁、语言文明、举止得体、态度诚恳。

四、保守秘密。不得泄露调解工作中获取的商业秘密、个人隐私等。

五、廉洁自律。不得收受、索取财物或者牟取不正当利益，不得为当事人介绍劳动人事争议仲裁、诉讼代理人。

附件 4:

企业劳动争议调解委员会组织机构

主任：X XX

副主任：X XX

调解员：X XX、X XX

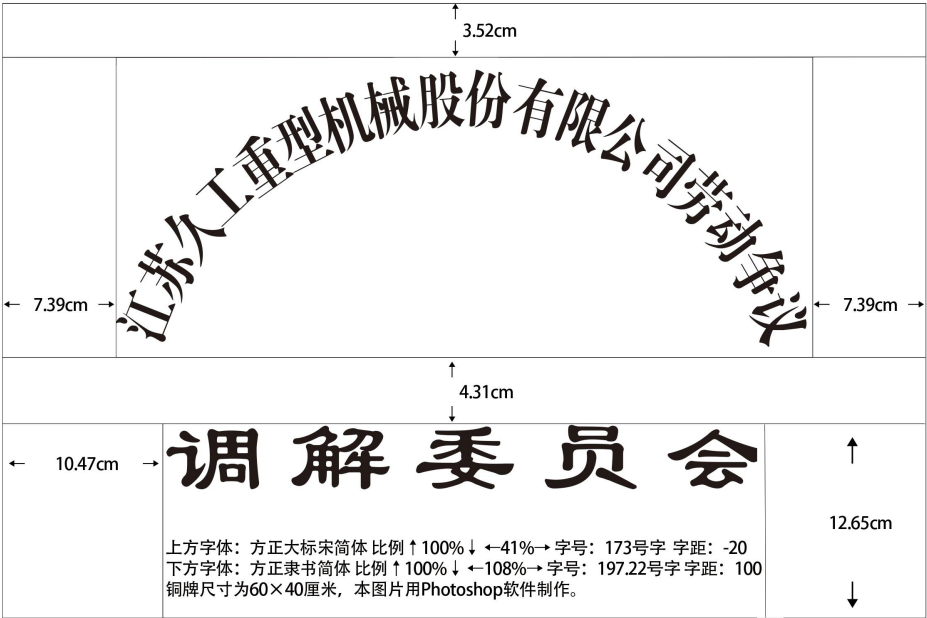
书记员：X XX、X XX

注：调解组织公示栏内容包括：组织机构主任、副主任、调解员姓名、照片、联系方式等。

附件 5:

企业劳动争议调解委员会名称标牌制作规格

- 1. 标牌规格：40*60cm。
- 2. 标牌材质：铜质或镀铜。
- 3. 文字排列：调解委员会水平排列，其他文字呈半圆形排列，字间距根据文字的多少以美观为原则。
- 4. 字体字号：调解委员会为方正隶书简体；字号：19722 号字，其他均采用方正大标宋简体，字号 173 号。
- 5. 字体颜色：黑色。
- 6. 其他尺寸详见示意图。



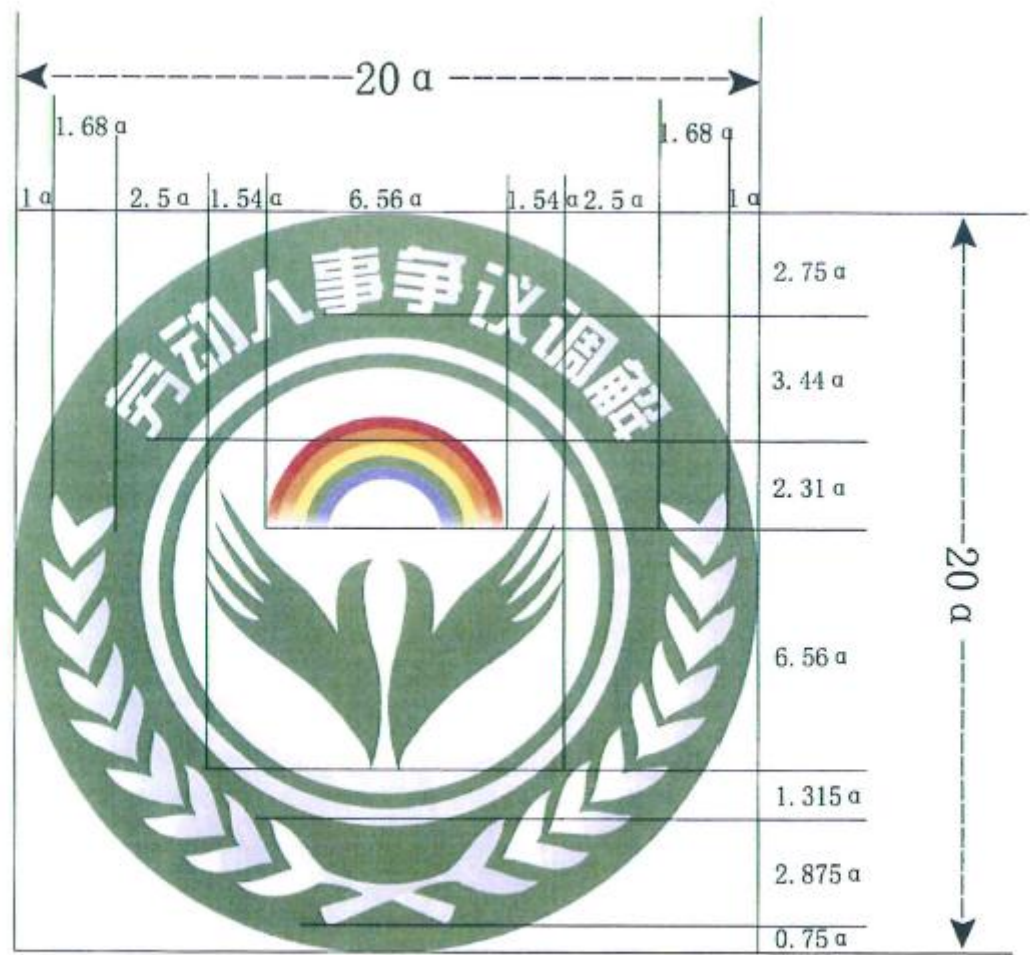
附件 6:

企业劳动争议调解委员会 调解员职责类标牌制作规格

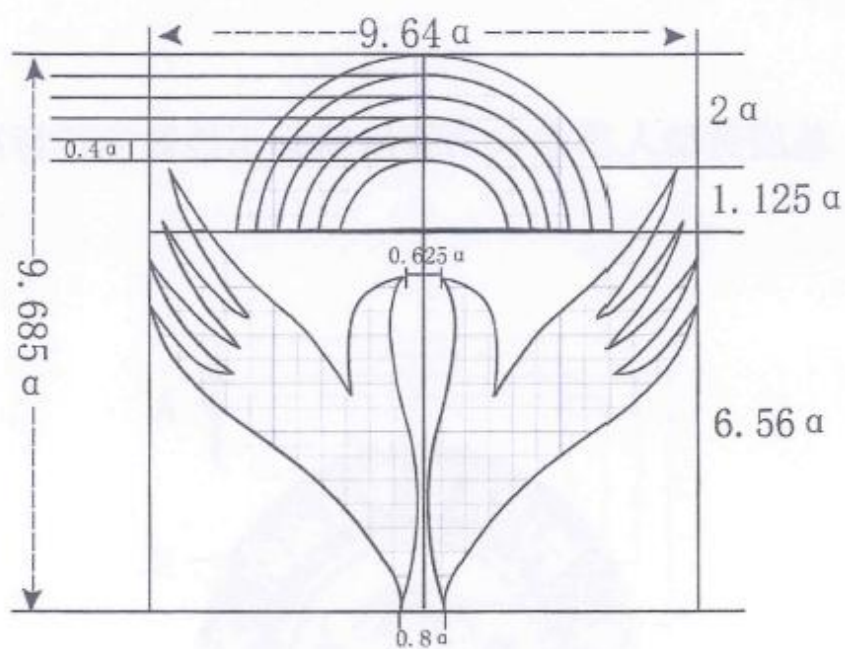
1. 标牌大小：60*90cm。
2. 标牌颜色：白底黑字。
3. 标题字体字号：方正小标宋，根据文字多少确定字号大小。
4. 正文字体字号：方正仿宋，根据文字多少确定字号大小，在正文的下方，要注明：“摘自人社部《基层劳动人事争议调解工作规范》”。

附件 7:

企业劳动争议调解委员会标识式样



文字字体：简综艺体



- | | | | | |
|----------|------|------|------|----|
| 1. 彩虹红色: | c0 | m100 | y100 | k0 |
| 2. 彩虹橙色: | c0 | m50 | y100 | k0 |
| 3. 彩虹黄色: | c0 | m0 | y100 | k0 |
| 4. 彩虹绿色: | c100 | m0 | y100 | k0 |
| 5. 彩虹蓝色: | c100 | m0 | y0 | k0 |



外圈、双手绿色: c100 m16 y100 k0

基层劳动人事争议调解组织标识挂徽制作标准



A 第一层：外部银色大圆圈、“劳动人事争议调解”文字、橄榄枝、内部绿色圆圈、彩虹、双手

B 第二层：绿色圆环、银色圆形

C 第三层：内部银色小圆圈

1. 尺寸：直径 55cm 厚度：2cm

2. 材质：锌铝合金

3. 工艺：一次性浇筑成型

劳动人事争议调解员胸徽制作标准



1. 尺寸：直径 25mm 厚度：1.4mm
2. 材质：镀镍
3. 工艺：电镀冲压上色