|  |  |
| --- | --- |
| 蕲春县人力资源和社会保障局 | 文件 |
| 蕲春县总工会 |
| 蕲春县人民法院 |
|  |

关于印发《关于建立“人社+工会+法院”劳动争议“裁调诉”对接机制的实施方案》的通 知

为认真践行习近平法治思想，坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，建立健全“前端治理、多元化解、先调后诉、诉调对接、便捷利民”的劳动争议纠纷化解机制，积极探索全县社会治理和平安建设创新模式，为服务和保障全县经济社会发展贡献智慧和力量。县人社局、县总工会、县法院联合制定了《关于建立“人社+工会+法院”劳动争议“裁调诉”对接机制的实施方案》，请结合实际认真贯彻落实。

（此页无正文）

蕲春县人力资源和社会保障局 蕲春县总工会

蕲春县人民法院

2024年8月23日

关于建立“人社+工会+法院”劳动争议

“裁调诉”对接机制的实施方案

为做好劳动争议“裁调诉”对接工作，充分发挥人社、工会、法院在调处劳动争议中的职能作用，形成化解劳动争议合力，维护职工合法权益，构建和谐劳动关系。根据省人社厅、省总工会印发的《湖北省“人社+工会”劳动争议裁调对接工作实施办法》（鄂人社发〔2023〕11号）、《关于有序开展“人社+工会”劳动争议裁调对接工作的通知》（鄂人社函〔2023〕121 号）和省人社厅、省委政法委、省高级人民法院等九部门印发的《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》（鄂人社发〔2023〕14 号）、《关于开展“人社+工会+法院”劳动争议裁调审衔接机制建设试点工作的通知》（鄂人社办函〔2024〕25号）等文件精神，结合我县实际，现就在全县建立劳动争议“裁调诉”对接机制提出如下实施意见：

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”的重要指示精神，坚持创新发展新时代“枫桥经验”，认真贯彻落实县委常委会（2024）39号会议精神，主动将调解的便利性、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，切实推动社会治理创新发展，共同维护劳动关系和谐和社会稳定，为中国式现代化湖北实践贡献力量。

二、工作原则

**（一）坚持法治思维。**针对涉及职工切身利益中的矛盾问题，坚持运用法治思维与法治方式，做到解决问题用法、化解矛盾靠法，依法及时化解劳动争议。

**（二）坚持调解为先。**建立健全劳动争议调处机制，充分利用调解化解劳动争议，不断提高调解成功率，最大限度的把矛盾纠纷解决在基层和萌芽状态。

**（三）坚持问题导向。**加强典型性、普遍性劳动争议纠纷案件及案件处理中发现深层次问题的分析研判，密切关注引发劳动争议热点难点问题，研究制定解决问题的办法和对策。

**（四）坚持对接协作。**定期开展“人社+工会+法院”工作联席会，共享劳动争议案件统计数据，互通重大劳动争议纠纷信息，不定期通报劳动争议的受理和调解中的情况及问题。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。

三、主要措施

**（一）建立劳动争议“裁调诉”对接机制。**县人社局、县总工会、县法院联合成立劳动争议调解委员会，负责劳动争议调解工作部署、统筹、协调和监督。

**（二）建立劳动争议“裁调诉”工作室。**根据省人社厅、省总工会印发的《关于开展“人社+工会+法院”劳动争议裁调审衔接机制建设试点工作的通知》中规定，人社部门、工会、法院组织联合成立“人社+工会+法院”劳动争议“裁调诉”对接工作室。工作室设在综治中心。

**（三）探索实行劳动争议案件协商调解制度。**发生劳动争议的企业，已建立工会组织，可先期开展工会协商调解；仲裁立案前，对未经调解、当事人直接申请仲裁的劳动人事争议，仲裁委员会可向当事人发出调解建议书。仲裁机构对立案受理的劳动争议，经双方当事人同意可以向“裁调诉”工作室发出《委托调解函》，由“裁调诉”工作室调解员依法进行调解。诉讼立案前，对未经调解的劳动人事争议案件，法院可委派工会先行调解，也可以邀请工会调解员、人社仲裁员共同参与调解。

**（四）组建劳动争议特邀调解员队伍。**县人社局、县总工会和县法院对拟选任的特邀调解员进行共同甄选，要按照工作责任心强、热心调解工作、法律知识丰富和政策水平较高的标准选任特邀调解员。建立特邀调解员名册。县人社局、县法院每年定期对特邀调解员进行业务技能培训。

**（五）构建“裁调诉”对接工作研商制度。**县人社局、县总工会、县法院发现企业用工趋势变化和劳动争议热点问题，要及时对接、共同分析研判，在出台涉及劳动关系和职工权益保护的政策文件时，县人社局、县总工会和县法院应充分征询各方面意见和建议。

**（六）建立矛盾纠纷快速处置联动机制。**县总工会要关注劳动争议中群体性、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，切实把劳动争议化解在萌芽状态。县人社局结合实际，主动为农民工、工伤职工、女职工等特殊群体开辟仲裁办案“绿色通道”，按照“快立、快裁”的原则，及时化解矛盾。县法院强化对劳动者维权服务力度，简化诉讼程序，减少诉讼成本，对于争议标的额五万元以下的，应当适用小额诉讼，对于争议标的额在五万元至二十万元的，经双方当事人同意，可以适用小额诉讼，促使劳动争议案件迈入纠纷处置快车道。

四、工作范围和内容

**（一）工作范围**

人社、工会、法院劳动争议“裁调诉”对接工作范围：劳动报酬、经济补偿或赔偿金追偿，工伤、医疗、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，其他线下调解方式为辅的多元化调解工作机制。

**2、工作流程**

（1）收件并发出调解建议：对未经调解且属当事人仲裁事项的，由县人社局向当事人发出《调解建议书》，移送工作室进行调解。对未经调解不属于仲裁事项的，由县法院立案庭向工作室发出《委托调解函》，移送“裁调诉”工作室由特邀调解员先行调解，相互之间做好对接。

（2）工作室开展调解：工作室收到《委托调解函》及相关案卷材料，应填写《收件情况表》，编立相应案号，再将案件指定调解员调解，形成《调解记录》，力争调解成功率达到70%以上，申请执行率不高于30%。

（3）工作室调解终结：调解期限一般情况下应在十日内完成，特殊情况不超过三十日，逾期工作室应当将调解有关情况以《委托调解复函》形式回复县法院立案庭，并需填写《特邀调解结案情况表》。调解达成协议的，调解员可以引导双方当事人尽快（不超过调解协议生效之日起五日内），共同向县法院立案窗口提交司法确认申请，县法院应按照规定依法制作裁定书。调解未达成协议的，工作室应将案卷材料移送县法院或仲裁立案窗口，分别进行调裁、调诉对接，依法导入仲裁或诉讼程序。

**3、结果认定**

工作室调解劳动争议案件，有以下情形之一的，视为调解成功：签订了劳动争议调解协议书且履行完毕的；签订了劳动争议调解协议书并申请法院制作调解书或裁定书，并依法送达各方当事人的。

**4、案卷归档**

县人社局、县总工会、县法院都应建立劳动争议“裁调诉”档案，调解终结后及时将案件材料整理成卷宗，检查无误后装订成册，归档。案卷整理顺序：收件情况表、委托调解函、仲裁申请书、起诉状复印件、当事人身份证复印件、关键性证据复印件、调解记录、委托调解复函、调解协议复印件、仲裁调解书、民事调解书、民事裁定书、结案情况表等材料。

五、工作要求

**（一）加强协调联动。**县人社局、县总工会、县法院要加强相互沟通，吃透政策法律，推动协调配合，完善纠纷研判，充分听取关于建立和谐劳动关系以及维护单位、企业、职工平等权益保护工作的意见建议，及时总结推广“裁调诉”对接工作的经验做法，形成各负其责、分道运行、配合有力、依法高效的联动机制。

**（二）完善经费保障。**县总工会要充分发挥职能作用，切实将前端化解劳动争议经费纳入专项预算，为开展劳动争议调解提供必要经费保障。县人社局、县法院也应积极协调有关部门，争取将劳动争议裁调衔接、诉调对接经费纳入政府财政预算保障。

**（三）注重宣传引导。**要充分运用现代传媒手段，积极宣传劳动争议多元化纠纷解决机制优势，提高劳动争议协商、调解、仲裁等非诉讼纠纷解决方式的社会影响，引导当事人以合法理性方式表达诉求，把矛盾纠纷化解在前端、解决在萌芽状态。

本实施意见自下发之日起施行。

调解建议书

 ：

调解是解决劳动人事争议最简便高效的方式，有利于当事人减少成本支出和节省时间，双方达成调解协议也更有利于构 建和谐劳动关系。

根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第六十九条规定，对 未经调解、当事人直接申请仲裁的争议，仲裁委员会可以向当事人发出调解建议书，引导其到调解组织进行调解。对你（单位）申请的劳动争议仲裁，本委建议你（单位）考虑在仲裁立案前，先选择进行调解。

 若你（单位）同意先进行调解，本委暂缓审理受理你（单位）的仲裁申请，将案件委托调解。如调解不成，本委将在收到书面反馈后再依法审查决定是否受理你的仲裁申请。

 年 月 日

选择是否同意先行调解并签名：

 同意调解□； 不同意调解□

 签名：

 年 月

委托调解函

蕲春县“人社+工会+法院”“裁调诉”对接工作室：

 诉 之间劳动争议一案，经双方 当事人同意，拟委托你单位进行调解。现将该案相关材料移送你们，请依法组织调解，并及时将有关调解情况函复。

 特此委托。

 （盖章）

 年 月 日

蕲春县劳动争议“裁调诉”工作室

调解笔录

蕲法调派〔2024〕 号

调解时间： 年 月 日 时 分

调解地点：

调解员： 记录人员：

申请人：

委托代理人：

被申请人：

委托代理人：

一、争议事项及各方调解方案

（一）申请人的仲裁请求：

（二）申请人的调解方案：

（三）被申请人的调解方案：

二、调解过程记录

三、调解结果

本工作室经过协调，做当事人工作，双方当事人经协商，调整了各自的调解方案，并最终达成如下一致意见：

（虽经本委多方做工作，当事人之间仍然存在分歧，不能达成一致意见，本次调解不成。）

当事人请校阅本调解笔录，确认无误后签名，有遗漏或差错的，可以向记录人员提出补正。

申请人签名： 日期：

被申请人签名： 日期：

调解员签名： 日期：

记录人员签名： 日期：

蕲春县劳动争议“裁调诉”工作室

委托调解复函

蕲春县人民法院：

 你院于 年 月 日交由本工作室调解的 (公民身份号码 ）与 劳动人事争议一案，经我们依法主持调解，双方当事人已自愿达成调解协议（或者双方当事人未达成调解协议，或者一方当事人明确表示拒绝接受调解）。现将调解协议（未达成调解协议的则注明调解不成功）以及相关案件材料移交你委。

移交材料清单：

1、诉状（一份）；2、申请人身份证复印件、 公司的营业执照复印件；3、（证据材料）；4、劳动合同书（3张）

调解员： 联系电话：

 二〇二 年 月 日

 （盖 章）

蕲春县劳动争议“裁调诉”工作室

收件情况表

蕲法调派〔2024〕 号

|  |  |
| --- | --- |
| 申 请 人 |   |
| 被申请人 |   |
| 案 由 |   |
| 案情摘要 |   |
| 收件材料清单 |   |
| 指定调解员 | 由调解员 主持本案调解。负责人： 年 月 日 |
| 备 注 |  |