

浙江大学劳动人事争议调解委员会工作规程

浙大工[2015]3号

第一章 总 则

第一条 为充分发挥工会在发展和谐劳动人事关系、构建和谐校园中的重要作用，建立健全劳动人事争议调处机制，及时妥善处理学校内部发生的劳动人事争议，依法及时化解矛盾，维护教职工的合法权益，维护学校和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等劳动人事法律法规，制订本规程。

第二条 本规程所规定的劳动人事争议调解采用当事人自愿、合法、公正和及时处理的原则。

本调解不影响当事人通过法律程序解决劳动人事争议。

第三条 发生劳动人事争议的当事人在调解过程中地位平等，享有同等的调解权利和承担同等的调解义务。

第四条 劳动人事争议的当事人，对已达成的调解协议应当按照诚信原则，全面履行调解内容。

第二章 调解机构与调解范围

第五条 学校设立劳动人事争议调解委员会，负责学校劳动人事争议的调解工作。劳动人事争议调解委员会是浙江大学教代会和工代会下设机构，其成员由校工会代表、校机关代表、教职工代表组成。

第六条 劳动人事争议调解委员会的工作职责为：

(一) 宣传人力资源社会保障法律、法规和政策；
(二) 对学校发生的劳动人事争议进行调解；
(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、集体合同和执行学校规章制度等方面出现的问题；

(五) 参与研究涉及教职工切身利益的重大方案；

(六) 协助学校建立劳动人事争议预防预警机制。

第七条 教职工与学校之间发生的下列劳动人事争议，适用本规程：

(一) 因确认劳动人事关系发生的争议；
(二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同或聘任合同发生的争议；
(三) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
(四) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及工作保护发生的争议；

(五) 因工资报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金等发生的争议；

(六) 法律、法规规定的其他劳动人事争议。

第八条 劳动人事争议当事人已就第七条所列的劳动人事争议提起仲裁或

诉讼的，劳动人事争议调解委员会不再受理，已经受理的终止调解。

第三章 申请与受理

第九条 发生劳动人事争议，当事人可以口头或者书面形式向所在部门工会或校区工会办公室申请调解，也可直接向调解委员会提出调解申请。

当事人向所在部门工会或校区工会办公室申请调解的，若部门工会或校区工会办公室认为有必要向调解委员会申请调解的，应填写《劳动争议调解立案申请表》，并由部门工会或校区工会办公室签署意见后报调解委员会调解。

当事人直接向调解委员会申请调解的案件，若调解委员会认为可由部门工会或校区工会办公室调解处理的，转由部门工会和校区工会办公室调解处理。

第十条 申请人申请劳动争议调解的申请书，应当有明确的当事人，明确的事实理由和请求。申请人对申请所述的事实应当提供相应的证据材料。

第十一条 有共同申请理由的当事人一方或双方在十一人以上时，应推选代表，否则不予受理。

第十二条 调解委员会在接到申请后，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。不受理的，告知当事人有关理由。受理立案的，进入调解程序，应当在收到调解申请之日起15日内作出调解意见。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

第十三条 调解委员会应在受理案件后的四个工作日内，将申请书副本送达给劳动争议的另一方当事人，另一方当事人应当在接到副本后的五个工作日内向调解委员会作出书面答辩。

第十四条 在作出受理调解决定后，对争议事件进行调查核实，做好笔录，并由被调查人和调查人签名。

第十五条 简单的争议，由调解委员会指定（或申请人选择）2—3名调解员进行调解，复杂的争议，由调解委员会主任主持召开有双方当事人（代表）参加的调解会议进行调解

第四章 调解程序

第十六条 调解人员的回避

调解委员会成员有下列情形之一者，当事人有权以口头或书面形式申请其回避，调解委员会成员也应主动向调解委员会主任提出回避：

- 是劳动争议当事人或者当事人近亲属的；
- 与劳动争议有利害关系的；
- 与劳动争议当事人有其他关系可能影响公正调解的。

第十七条 调解的工作步骤

1. 由调解委员会工作人员宣布到会人员情况，当事人有无要求回避，并由调解委员会对回避申请及时作出决定；

2. 调解委员宣布当事人请求调解的争议事项，调解纪律；

3. 听取当事人陈述；

4. 公布调解委员会的调查结果，听取当事人对调查结果的意见；
5. 听取当事人陈述；
6. 公布调解意见。

第十八条 经调解达成协议后，可签订书面协议，一式三份，由调解委员会及双方当事人签名后生效。协议书由当事人双方和调解委员会各执一份，双方当事人应严格履行协议。

第十九条 调解终结

1. 有下列情况之一者，可视调解结束；
 - (1) 申请调解的当事人撤回申请；
 - (2) 经调解双方当事人达成协议，并签署调解协议书；
 - (3) 双方未达成调解；
 - (4) 自当事人申请调解之日起，30个工作日内到期未结束的。
2. 凡调解不成，由调解委员会发出《调解处理意见书》提出处理意见，并通知当事人。

第二十条 调解员行为规范

(一) 依法调解。坚持自愿、合法、公正、及时的原则，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。

第二十一条 学校内的有关单位应对调解委员会的调查取证给予配合。

第二十二条 劳动人事争议当事人应遵守调解纪律，维护调解秩序，不得激化矛盾。

第二十三条 劳动人事争议当事人在调解期间不得以任何借口影响工作。

第五章 附 则

第二十四条 本规程经全体劳动人事争议调解委员会成员讨论通过，自印发之日起施行。1999年印发的《浙江大学劳动争议调解委员会工作规程（试行）》同时废止。

第二十五条 本规程的解释权属浙江大学工会。