**安徽电气工程职业技术学院劳动争议调解办法**

**（征求意见稿20231028）**

**第一章 总则**

**第一条** 为妥善处理安徽电气工程职业技术学院（以下简称“学院”）劳动争议，维护学院和教职工的合法权益，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》、《人事争议处理规定》等规定，结合学院实际，制定本办法。

**第二条** 本规定适用于学院与教职工之间发生的下列劳动争议：

(一)因订立、履行、变更、解除和终止聘用合同发生的争议；

(二)因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；

(三)因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

(四)因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；

(五)法律、法规规定其他可以调解的劳动争议。

**第条** 调解劳动争议遵循的原则：

(一)自愿的原则；当事人自愿申请；

(二)平等的原则：当事人在适用法律上一律平等；

(三)合法的原则：以事实为依据，以法律为准绳，公平、公正、依法调解；

(四)协商的原则：着重于调解，同当事人民主协商，尊重当事人申请仲裁和诉讼的权利。

**第二章 调解机构**

**第四条** 学院成立劳动争议调解委员会(以下简称“调解委员会”)，负责调解本办法规定范围内的劳动争议。

**第五条** 调解委员会设主任、副主任、委员，由领导班子成员担任。

调解委员会成员由三级职员，主任助理，办公室、财务资产部、党委组织部、党委党建部、纪委办公室、后勤管理部主要负责人，工会副主席担任。

**第六条** 委员会下设办公室，办公室设在党委党建部，负责组织协调、检查督查等工作。办公室主任由工会副主席担任，成员由领导小组组成部门的相关人员组成。

**第七条** 调解委员会可根据受理的劳动争议案件成立由调解委员会委员组成的调解工作小组。

调解工作小组成员原则上不少于三人，调解委员会指定一名小组成员担任组长。

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、人事管理法律政策知识和沟通协调能力。

调解员依法履行调解职责，需要占用生产或者工作时间的，学校及校属单位应当予以支持，并按照正常出勤对待。

调解员的聘期至少为1年，可以续聘。调解员不能履行调解职责时，调解委员会应当及时调整。

**第八条** 调解委员会职责

（一）协助做好劳动法规、政策的宣传教育工作；

（二）负责调解本单位与员工发生的劳动争议；

（三）监督调解协议、和解协议的履行；

（四）参与协调履行劳动合同；

（五）集体合同、执行本单位劳动规章制度等方面出现的问题；

（六）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；

（七）对职工进行劳动法律、法规的宣传教育，做好劳动争议的预防工作。

（八）其他依法行使的职权。

**第三章 调解程序**

**第九条** 发生劳动争议，当事人可以协商解决；不愿协商、协商不成或者达成和解协议后拒不履行的，可以向调解委员会申请调解；

当事人申请劳动争议调解可以口头申请，也可以书面申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。书面申请需填写《教职工劳动争议调解申请书》。

**第十条** 申请人在填写劳动争议调解申请书时，应有明确的当事人，明确的事实理由，申请人对所述的事实提供相应的证据材料。

**第十一条** 调解委员会接到当事人申请后，应征询对方当事人意见，对方当事人不愿调解的，调解委员会应当在三日内以书面形式通知申请人。调解委员会接受当事人调解申请后，经过调查研究，七日内做出受理或不受理的决定，对不受理的，应向申请人说明理由。调解委员会在征询对方当事人意见时，必须做好记录。

**第十二条** 调解委员会接到当事人申请后，要从以下几方面进行审查，决定是否受理：

(一)申请调解的纠纷是否属于劳动争议；

(二)申请调解的劳动争议是否符合调解委员会受理的调解范围。

**第十三条** 调解委员会决定受理劳动争议后需要：

（一）查明劳动争议发生的原因、争议焦点，双方当事人的意见和要求，争议所涉其他方面的情况。

（二）召开调解委员会会议，通报调查了解的情况，确定调解意见；

（三）成立三人以上的调解工作小组，对争议事项进行全面调查核实，记录材料由当事人确认签字。

调解工作小组应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，在查明事实、分清责任的基础上，依照法律、法规对劳动争议双方当事人规劝、疏导、说服教育，促使双方当事人平等协商，相互谅解，帮助其达成协议。

（四）经调解达成协议的，应当制作调解协议书，双方当事人签名，调解员签名并加盖调解组织印章后生效。协议书一式三份，由双方当事人和调解委员会各执一份。

（五）调解无效应当在调解书上说明情况，并书面通知当事人。

（六）劳动争议调解一般不公开进行，双方当事人同意的除外。协议书对双方当事人具有约束力，双方当事人应当严格履行协议。当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，可以依法申请仲裁。

**第十四条** 调解协议书不得违反法律规定，不得在事实不清、责任不明的情况下，强迫达成调解协议。

**第十五条** 调解委员会调解劳动争议，应自当事人申请调解且对方当事人同意之日起十五个工作日之内结束。到期未达成调解协议的，视为调解不成。当事人可以依法申请仲裁。

**第十六条** 达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，调解委员会应告知当事人可以向仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院起诉。

**第十七条** 劳动争议当事人已依法向有关机关提出仲裁或诉讼的，调解委员会不再受理调解。已经受理调解的，应立即终止调解。

**第十八条** 发生劳动争议的一方在十人以上、并有共同请求的，应推举代表参加调解活动，推举代表须有明确的授权委托书。

**第四章 调解要求**

**第十九条** 调解委员会在调解过程中要始终贯彻调解精神，倾听争议双方的陈述意见，在查清事实的基础上，耐心疏导，向当事人解读有关法律法规、规章、政策，公正调解，帮助其达成调解协议。

**第二十条** 在争议调解过程中，当事人应履行岗位职责，维持教学、科研、管理和服务工作的正常进行，应遵守调解纪律，维护调解秩序，不激化矛盾，文明礼貌，不伤害调解委员会人员。

**第二十一条** 调解委员有下列情形之一者，调解委员应当提出回避，当事人也可以提出口头或书面申请，要求回避：

(一)本人是争议当事人或当事人亲属；

(二)与争议有利害关系；

(三)因其它原因，可能影响公正调解。

**第二十二条** 学院内各有关单位、部门，尤其是当事人所在部门负责人应对调解委员会的调查取证提供便利，给予支持配合。凡与争议有关的单位应全力支持调解委员会的工作，对已达成的调解协议，应督促当事人积极履行。

**第五章 附则**

**第二十三条** 本规定由校劳动争议调解委员会负责解释。

**第二十四条** 本规定自公布之日起施行。

附件：教职工劳动争议调解申请书

附件

**教职工劳动争议调解申请书**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓 名 |  | 性 别 | |  | 出生年月 |  | |
| 政治面貌 |  | 学历（学位） | |  | 职务（职称） |  | |
| 所在分会、部门 | | |  | | 联系方式 | |  |
| 劳动  争议  事项 | 年 月 日 | | | | | | |
| 初  次  调  解 | 年 月 日 | | | | | | |
| 劳动  争议  调查 | 年 月 日 | | | | | | |
| 再  次  调  解 | 年 月 日 | | | | | | |
| 调解  委员会  研究  意见 | 年 月 日 | | | | | | |
| 调  解  反  馈 | 年 月 日 | | | | | | |
| 备 注 |  | | | | | | |

说明：1. 请正反面填写打印；

2. 事项栏如果申诉文字较多，可另附纸质材料。