

中共东华大学委员会

东华委字〔2022〕33号

关于印发《东华大学劳动人事争议调解办法》的通知

党委各部、各二级单位党组织；各院、部、处、室、直属单位：

《东华大学劳动人事争议调解办法》经党委常委会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共东华大学委员会

2022年6月8日

东华大学劳动人事争议调解办法

第一章 总 则

第一条 为了公正及时地为学校教职工解决劳动人事争议，保护当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《事业单位人事管理条例》等法律、法规及政策，结合学校实际情况制定本办法。

第二条 学校劳动人事争议调解委员会（以下简称“调解委员会”）是依法建立的负责调解学校内发生的劳动人事争议的组织。其常设机构设于校工会。

第三条 本办法适用范围为与学校建立劳动人事关系的教职工。

第四条 调解委员会的基本职责：

（一）依法、依规调解校方与教职工之间发生的下列劳动人事争议：

- 1.因确认劳动人事关系发生的争议；
- 2.因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同、聘用合同发生的争议；
- 3.因除名、辞退、辞职、离职等解除劳动人事关系以及履行聘用合同发生的争议；
- 4.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；

5.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；

6.法律、法规规定可以由调解委员会受理的其他劳动人事争议。

(二) 监督和解协议、调解协议的履行。

(三) 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。

(四) 协助学校建立劳动人事争议预防预警机制。

(五) 宣传人力资源社会保障法律、法规和政策。

第五条 调解委员会调解劳动人事争议应当遵循以下原则：

(一) 当事人自愿原则；

(二) 当事人适用法律、法规一律平等原则；

(三) 合法、公正、及时原则。

第二章 调解组织

第六条 调解委员会设委员 7 名，委员会成员原则上应为学校教职工代表大会及工会会员代表大会正式代表，根据工作需要也可由非上述代表的其他教职工担任，人员构成为：

(一) 学校教职工代表大会及工会会员代表大会正式代表或非上述代表的其他教职工 6 名，由校工会推荐，学校教职工代表大会协商确定。校工会常务副主席为当然委员，并担任调解委员会主任；

(二) 校方代表 1 名，由分管人事工作的副校长指定。

第七条 调解委员会应建立必要的工作制度，做好调查、登记、档案管理和分析统计工作。

第八条 调解委员会委员应由具有一定法律知识、政策水平和实际工作能力，为人正派、办事公道，密切联系群众的人员担任。

第九条 调解委员会委员因调离本校或其他原因需要进行人员调整时，应由校工会按规定程序调整。

第十条 调解委员会设调解员若干名，除调解委员会委员当然担任调解员外，由各二级教职工代表大会指派一至二名教职工代表大会代表担任调解员。

第三章 调解工作程序

第十一条 发生劳动人事争议，当事人可以书面或者口头形式向调解委员会提出调解申请。口头申请的，调解委员会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。

第十二条 调解委员会接到调解申请后，及时对调解申请进行审查，作出是否受理的决定。

第十三条 如发生劳动人事争议的教职工一方在五人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解活动。该代表的调解行为视为所有上述发生劳动人事争议的教职工的共同行为。

第十四条 调解委员会开展调解的程序：

(一) 受理调解申请后，调解委员会指定调解员或者调解小

组对所争议事项进行相关调查核实。调查应做笔录，并由负责调查人员签名或盖章。

（二）在调查核实基础上，由调解委员会指定调解员或者调解小组主持召开由争议双方当事人参加的调解会议，有关部门和个人经调解委员会同意，可以参加调解会议并协助调解。

（三）调解人员应听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，当事人双方对自己提出的主张，有责任提供证据。调解人员根据事实和证据，依照有关法律、法规和政策，进行公正调解。

（四）达成调解协议的，应制成调解协议书。协议书应写明双方当事人的姓名或名称、争议事项、调解过程、调解结果及其他应说明的事项，由调解人员以及双方当事人签字或盖章，并加盖调解委员会印章。调解协议书一式多份，双方当事人、调解委员会各一份。

调解协议书在各方签字或盖章后立即生效，当事人应自觉履行调解协议。

第十五条 调解期间以及调解未能达成调解协议的，不停止劳动人事争议所涉及的相关决定的执行。

第十六条 调解应当自调解委员会收到调解申请之日起15日内结束。如遇特殊情况，经调解委员会研究并经双方当事人同意可以适当延长，到期仍未结束调解的，视为调解不成。

第四章 纪律

第十七条 调解人员有下列情形之一的，当事人有权以口头

或书面形式申请其回避：

（一）与劳动人事争议当事人有亲属关系的；

（二）与劳动人事争议有利害关系的；

（三）与劳动人事争议当事人有其他关系，可能影响公正调解的。

调解委员会对回避申请应及时作出决定，并以口头或书面形式通知当事人，并予以记录。调解人员的回避由调解委员会主任决定；调解委员会主任担任调解人员时的回避由调解委员会集体研究决定。亲属关系及利害关系等的举证由申请回避方提供，如无举证则驳回申请。

第十八条 调解委员会和争议双方当事人应严守如下调解纪律，如有违反，则予以纪律处分或依法追究法律责任：

（一）调解人员应遵纪守法、公正廉洁，不得滥用职权、徇私舞弊、收受贿赂，不准泄露调解相关秘密和个人隐私。如有违反，经核实后提交学校纪律检查委员会处理。

（二）劳动人事争议教职工方当事人，在调解期间不得停止或影响本职工作。

（三）劳动人事争议校方当事人及其代表应尊重教职工方当事人，认真听取教职工方当事人陈述，不得用行政手段干预调解或对教职工方当事人进行压制打击。如有此类情况发生，调解人员将上报调解委员会处理。

（四）双方当事人应互相尊重、心平气和、充分协商，不得

意气用事、恶语相加、激化矛盾，不得无理取闹，不得干扰、妨碍调解活动，不得以非法手段向对方当事人及其相关人员进行报复。

（五）双方当事人调解过程中，应充分尊重调解人员，不得威胁、侮辱和伤害调解人员的名誉、荣誉和身体。

第五章 附 则

第十九条 本办法由调解委员会负责解释或修订，由校工会承担日常具体工作。

第二十条 本办法涉及的期间均为工作日。

第二十一条 本办法若与国家新出台的法律、法规和政策规定不一致，以国家法律、法规和政策为准。

第二十二条 本办法由学校教职工代表大会审议通过、校党委常委会审定后，自发布之日起施行。