

曾都区人社局关于完善矛盾纠纷多元化解机制的 工作方案

根据上级有关规定，为完善矛盾纠纷多元化解机制，现就曾都区完善劳动人事争议调解、仲裁工作提出如下工作方案：

一、推动企业劳动争议调解组织建设。坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针，在企业开展劳动争议调解组织建设的工作，推动曾都辖区用人单位建立“有组织、有场所、有制度、有预防、有调解、有保障”的预防调解工作机制，充分发挥企业劳动争议调解组织在预防处理劳动争议中的“第一道防线”作用，将劳动者与用人单位之间的矛盾消化在企业内部、消灭在萌芽状态。

二、加强镇（办事处、管委会）和社区行政村两级劳动人事争议调解组织“实体化”建设。全区 11 个镇、办事处、管委会和 38 个城市社区已分别成立了“劳动人事争议调解中心”，要加强“实体化”建设，做到“六有”：有牌子、有章子、有调解制度牌、有调解台帐、有调解文书、有履行见证材料。各行政村应逐步成立“劳动人事争议调解中心”，在全区范围内实现区域性、专业性、第三方劳动人事争议调解的“全覆盖”。

三、充分发挥基层专业性劳动人事争议调解组织作用。

贯彻“先行调解”的原则，指导基层开展实体化调解。遵循“预防为主、基层为主、调解为主”的劳动人事争议处理工作方针，对发生的劳动人事争议，引导当事人就近、就地、及时化解矛盾纠纷，向镇（办、管委会）及社区“调解中心”申请调解，由基层调解组织对争议事项先行开展调查核实并进行调解。

四、加强专业性劳动争议调解的基础保障。对专业性劳动人事争议调解员的选聘、业务培训、工作考评等实行严格的管理制度，实现调解员持证上岗，提升调解员的法律素养和工作能力，做好专职调解队伍作风建设，增加服务意识、改进服务措施、提高服务能力。各“调解中心”要有独立的调解室，并配备必要的办案和办公设备等。适当解决基层调解机构调解工作经费，对基层调解员给予适当办案补助。

五、实行调解与仲裁无缝对接。对通过基层调解组织调解不成的劳动人事争议纠纷，及时告知当事人可以向曾都区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，并指导当事人填写仲裁文书，引导当事人走仲裁程序。

六、创新仲裁办案方式。对立案处理的劳动人事争议案件，除简单的案件实行独任仲裁员审理外，其余均由一名专职仲裁员和两名兼职仲裁员组成仲裁庭审理，兼职仲裁员从区总工会、企业主管部门、被申请人所在地基层人社中心等单位仲裁员中选任。调动仲裁委员会成员单位及基层人社中心参与办案的积极性，提升仲裁办案的公信力。实行“流动

仲裁庭”办案模式，增强办案效果。“流动仲裁庭”下基层、进社区，在争议发生地就近开庭审理，达到及时、快捷、高效化解劳动纠纷的目的，实现“处理一件、影响一片”的效果。