

新野县人民法院 新野县司法局 新野县总工会

宛新法〔2022〕38号

新野县人民法院 新野县司法局 新野县总工会 印发《关于建立健全涉劳动争议矛盾纠纷诉调对 接工作机制的意见》的通知

县法院、县司法局、县总工会各部门：

现将《关于建立健全涉劳动争议矛盾纠纷诉调对接工作机制的意见》印发给你们，请结合工作实际，认真贯彻实施。

新野县人民法院

新野县司法局

新野县总工会

2022年8月17日

新野县人民法院 新野县司法局 新野县总工会 关于建立健全涉劳动争议 矛盾纠纷诉调对接工作机制的意见

为全面贯彻党中央会议精神，积极落实完善社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制新要求，深入推进劳动争议多元化解机制建设，构建和谐劳动关系，优化法治营商环境，维护劳动关系和谐与社会稳定。根据《中华人民共和国工会法》《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》与中共中央办公厅、国务院办公厅《关于完善矛盾纠纷多元化解机制的意见》（中办发〔2015〕60号），最高人民法院《关于人民法院进一步深化多元化纠纷解决机制改革的意见》（法发〔2016〕14号）及河南省人大常委会《河南省矛盾纠纷多元预防化解条例》（豫人常〔2022〕18号），河南省高级人民法院、河南省总工会《关于推进劳动争议诉调对接工作的实施意见（试行）》（豫高法〔2022〕30号）、南阳市中级人民法院、南阳市司法局、南阳市总工会《关于建立健全涉劳动争议矛盾纠纷诉调对接工作机制的意见》（宛中法〔2022〕62号），结合我县实际，特制定本意见。

一、指导思想

县法院、县总工会各部门要加强工作协同，积极推动建立完善党委领导、政府主导、各部门和组织共同参与的劳动争议预防化解机制。鼓励和引导争议双方当事人通过协商、

调解、仲裁等非诉讼方式解决纠纷，加强劳动争议调解工作与仲裁调解、人民调解、司法调解的联动，逐步实现程序衔接、资源整合、信息共享，推动形成劳动争议多元化解新格局。

二、总体要求

1. 工作目标

加强劳动争议调解组织和调解员队伍建设，成熟一个发展一个，逐步建成覆盖全县的劳动争议调解组织体系；制定完善工作制度，建立健全调解与诉讼程序有效衔接的体制机制；推动劳动争议高效化解，打造有影响的劳动争议调解体系，努力使劳动争议调解体系成为化解矛盾纠纷、维护社会和谐稳定的重要渠道。

2. 工作范围

涉劳动关系确认，劳动报酬、经济补偿金、养老金追索，工伤、医疗、失业保险索赔、劳动者福利待遇保障等相关劳动争议纠纷，以及其他适合纳入调解范围的劳动争议纠纷。

三、机构设置

（一）劳动争议调解委员会

劳动争议调解委员会由总工会根据需要设立，其设立应当遵循人民调解法的规定，事先征求当地司法行政机关的意见，接受指导，报请同意后实施，并于设立之日起 30 日内报当地司法行政机关登记备案。

劳动争议调解委员会由委员三至九人组成，委员经推选

产生；设主任一人，必要时，可以设副主任若干人。劳动争议调解委员会的名称包括“组织名称+人民调解委员会”。应有必要的办公场地和设施，悬挂规范的人民调解委员会标牌和人民调解标识，公开人民调解工作制度及人民调解委员会组成人员，做到“六落实”（即组织、人员、场所、制度、经费、补贴落实）和“六统一”（即名称、印章、标识、徽章、程序、文书统一）。

劳动争议调解委员会可以根据需要聘请专兼职人民调解员，纳入调解委员会的调解员应当公道正派、热心调解工作，并具有一定政策水平和法律知识（调解员范围：符合条件的工会代表、职工维权法律援助志愿者以及其他社会人士），并按规定在人民法院在线调解平台注册。

（二）劳动争议纠纷调解工作室

在县法院的诉讼服务中心（立案庭）等诉调对接场所设立劳动争议纠纷调解工作室，工会、劳动争议调解委员会可以选派调解员入驻，与人民法院确定的工作人员共同负责诉调对接工作。

四、工作内容

（一）工作原则

人民法院对于不服劳动仲裁裁决起诉至法院的一审劳动争议案件，可根据实际情况，委派或委托劳动争议纠纷调解委员会进行调解，或邀请劳动争议纠纷调解委员会协助调解。调解工作应在人民法院在线调解平台进行。

（二）工作流程

1. 当事人向人民法院提起诉讼，案情简单、争议不大的，人民法院可以主动引导当事人选择诉前调解方式解决纠纷；当事人不同意委托调解的，人民法院应及时办理立案手续。

2. 当事人确认选择诉前调解的，人民法院应向劳动争议纠纷调解委员会出具书面告知书。

3. 纠纷经调解达成协议的，劳动争议纠纷调解委员会和调解员应当积极引导和督促当事人主动、及时、充分履行调解协议约定的内容。用人单位未按照调解协议约定支付拖欠的劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以依法申请先予执行或者支付令，人民法院应当依法办理。

4. 法院在立案后，判决作出前，经双方当事人同意或法院认为确有必要的，可以委托劳动争议纠纷调解委员会进行调解，或邀请劳动争议纠纷调解委员会协助调解。

5. 经劳动争议纠纷调解委员会调解达成调解协议的，劳动争议纠纷调解委员会应将调解结果以书面形式告知人民法院，人民法院审查后制作相应的法律文书。

6. 当事人不同意调解或者在调解期间不能达成调解协议的，劳动争议纠纷调解委员会应当以书面形式列明争议焦点、调解难点送交法院，法院应当依法及时审判。

7. 一审案件诉前调解的期间为法律规定的当事人不服仲裁裁决向法院提起诉讼期间，诉前调解不得影响起诉、上诉立案。诉中调解的期间不超过15个工作日，当事人一致同意

延长的，延长期间不得超过 15 个工作日。调解期间，不计入审理期限。

五、工作要求

（一）健全劳动争议多元化解工作沟通机制。建立诉调对接联席会议制度，明确诉调对接工作部门，在名册管理、调解员培训、考核、奖励、惩戒、调审平台建设和程序对接，以及重大风险预防化解等方面加强信息交流反馈，切实提升工作协同水平。针对劳动纠纷审理及诉调对接工作的相关问题，及时反馈通报。分析研究本地区劳动争议矛盾纠纷性质特点，提出防范意见建议；协调劳动争议纠纷在诉调对接过程中出现的问题，推动诉调对接机制的完善。

（二）巩固制度保障。加强政策沟通，充分听取对方对促进劳动关系和谐和维护职工权益工作的意见建议；及时总结本地区推进诉调对接工作的成熟经验，积极推动有关部门制定或者修订完善相关地方性法规、规章，确保工作依法有序推进。

（三）完善经费保障。工会要结合实际情况，将劳动争议诉调对接工作经费纳入专项预算，为开展劳动争议调解提供必要的经费保障，细化完善“以案定补”和各项考核激励机制，健全上下级工会劳动争议调解经费支持机制。办理案件具体费用标准，按照《河南省高级人民法院河南省总工会关于推进劳动争议诉调对接工作的实施意见（试行）》的通知》（豫高法〔2022〕30 号）执行。

（四）加强理论研究和宣传引导。推进劳动争议多元化解理论研究，充分运用各种传媒手段，在遵循调解保密原则的前提下，以发布白皮书、典型案例等多种方式指导企业依法规范用工。积极宣传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接受度，把矛盾纠纷化解在萌芽状态。

