

关于做好“司法+工会”劳动争议调解对接工作的具体办法（试行）

为深入贯彻落实党的二十大关于“完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度”以及“畅通和规范群众诉求表达、利益协调、权益保障通道”的有关要求，整合司法和工会工作优势，在全县构建“司法+工会”劳动争议调解对接工作机制，推动形成资源共享、力量共用、良性互动的大调解工作格局。根据人力资源社会保障部、中央政法委、最高人民法院、工业和信息化部、司法部、财政部、中华全国总工会、中华全国工商业联合会、中国企业联合会/中国企业家协会《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》，制定本办法。

第一条 县司法局、县总工会应当协调合作，本着精简、高效、便民的精神，加快推进“司法+工会”劳动争议调解对接机制建设，畅通线上线下对接渠道，形成劳动争议多元化解工作合力，推进劳动争议的实质化解。

第二条 调解劳动争议坚持以下原则：

坚持依法调解。不违背法律、法规和国家政策，不得损害国家利益、社会公共利益和他人合法权益。

坚持自愿调解。充分尊重当事人的意愿，积极引导当事人优先选择调解方式化解纠纷，促进双方当事人在平等自愿

的基础上达成调解协议。

坚持便民高效。协调配合，有序衔接，尽量简化争议化解的程序，降低门槛，实现快速高效化解争议。

第三条 本办法所称的劳动争议包括以下范围：

（一）因确认劳动关系发生的争议；

（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；

（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、培训以及劳动保护发生的争议；

（五）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；

（六）法律、法规规定的其他劳动争议。

第四条 县、乡（镇）两级司法部门、工会组织应当加强调解员队伍建设，有条件的可成立调解组织，指导调解员或调解组织对司法部门委派和工会组织委派的劳动争议案件，开展全流程调解、出具调解书等调解对接工作。调解员应经县司法局和县总工会联合聘任，成立的调解组织应经必要备案。

第五条 劳动争议调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定的法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。根据本地劳动争议调解工作需要，可从本地律师、法律工作者和司法、劳动监察仲裁、人民法院等相

关部门或其退休人员中择优选择。

第六条 工会劳动争议调解员和依法成立的工会劳动争议调解组织负责司法部门委派和工会组织委派的劳动争议案件。

第七条 当事人提起仲裁的，调解员可以向当事人释明调解的优点，引导当事人选择调解的方式化解纠纷。

第八条 申请劳动争议调解，应当符合下列条件：

- (一) 申请人与劳动争议有直接利害关系；
- (二) 有明确的被申请人；
- (三) 有具体的劳动争议调解请求、事实和理由；
- (四) 当事人双方同意调解；
- (五) 属于劳动争议调解的范围。

第九条 当事人向调解员或调解组织申请调解，调解员或调解组织收到当事人提交的调解申请后，应建立台账及时记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间，指派调解员开展调解工作。

第十条 调解成功的案件，调解员或调解组织应当及时制作书面调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名或加盖调解组织印章后生效。

劳动争议调解协议达成后，双方当事人应当自觉履行调解协议书的内容。

第十一条 调解员或调解组织自收到调解申请之日或司法部门（工会组织）委派调解之日起15日内未达成调解

协议的，当事人可以依法申请仲裁，调解员应履行告知义务。
当事人双方同意延长的，不受此限。

第十二条 有下列情形之一的，视为调解不成功：

(一) 在调解期限内未达成一致意见，且当事人不同意
延长调解期限的；

(二) 申请人、被申请人不配合调解工作的；

(三) 调解过程中一方申请立案的；

(四) 调解过程中出现无法继续调解的其他情形。

第十三条 劳动争议调解不收取费用。双方当事人对自己的主张负有举证责任，因取证举证、参与调解等支出的费用，各自负担；涉及鉴定等支出数额较大的，当事人可以协商解决。

第十四条 为开展好此项工作，司法部门、工会组织应建立健全以下制度：

(一) **专人对接制度**。要明确责任部门和联系人，负责调解对接工作的日常工作联系，做好调解组织和调解员信息的日常维护、认证等工作，保证调解衔接工作机制正常有效运行。

(二) **联席会议制度**。要定期召开联席会议，互相通报工作情况，共同研究分析劳动争议案件处理形势，把握法律适用，规范调解标准。

(三) **联合培训制度**。要通过举办劳动争议业务学习培训、庭审观摩等方式，规范劳动争议调解对接流程，增强调

解员的素质和能力，提升调解对接工作水平。

第十五条 司法部门、工会组织应当为调解组织开展工作提供必要场所、设施、设备。

第十六条 非在职公职人员的专职调解员调解案件，有权获得报酬，兼职调解员加班调解案件，所在单位应当根据公务员法的规定给予相应的补休，不能补休的按照劳动法律法规规定的加班工资标准给予补助。

工会组织设立的调解组织的调解员的补助标准，参照《山西省高级人民法院山西省总工会关于加快推进劳动争议在线诉调对接工作的实施意见》执行。

劳动争议调解案件根据案件涉及人数分为个体劳动争议调解案件、集体劳动争议调解案件和跨县域个体劳动争议或重特大劳动争议调解案件三类，具体如下：

（一）个体劳动争议调解案件：办理本县域内个体劳动争议调解案件，每件补贴 300 元；

（二）集体劳动争议调解案件（3 人以上 30 人以下，有共同理由的）：集体劳动争议案件可根据处置要求进行分案，每件案件 10 人计算为一件，每件补贴 500 元。

（三）跨县域个体劳动争议或重特大集体劳动争议调解案件（30 人及以上，有共同理由的，每 10 人计算为一件）：每件补贴 800 元。

由多名特邀调解员共同调解成功的，经协商一致分配补贴金额。已申请上述案件补贴的，不得再申请其他渠道的调

解补贴。

调解不成的，如未开展实质性工作的，不予支付调解补贴；如已开展实质性工作的，可以按本办法规定的标准减半支付调解补贴。

第十七条 县总工会要将调解经费列入年度经费预算。

第十八条 本办法自公布之日起施行，由沁水县司法局、沁水县总工会负责解释。