**特**

西矿集团行发〔2013〕36号

关于下发西部矿业集团有限公司

劳动争议调解实施细则的通知

公司各部室，各分公司、全资子公司、控股子公司，项目组：

为妥善处理劳动争议，保障企业和职工的合法权益，维护正常的生产经营秩序，发展良好的劳动关系，促进公司各项工作的顺利发展，西部矿业集团有限公司特制订《西部矿业集团有限公司劳动争议调解实施细则》，现将该通知下发给你们，请遵照执行。

2013年9月24日



抄送：公司领导，存档。

西矿集团行政管理部 2013年09月24日印发

共印 60份

西部矿业集团有限公司劳动争议

调解实施细则

**第一章 总  则**

**第一条** 根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定，为妥善处理劳动争议，保障企业和职工的合法权益，维护正常的生产经营秩序，发展良好的劳动关系，促进公司各项工作的顺利发展，特制定本实施细则。

**第二条** 本实施细则适用于集团公司及公司所属各分公司、全资子公司、控股子公司与职工之间发生的下列劳动争议：

1.因确认劳动关系发生的争议；

2.因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；  
 3.因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；

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、法规规定应当给予调解的其他争议。

**第三条** 公司与职工为劳动争议案件的当事人。

**第四条**  劳动争议调解委员会（下称“委员会”）的职责：

1.调解本企业内发生的劳动争议；

2.检查督促争议双方当事人履行调解协议；

3.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；

4.负责劳动争议及其处理方面的法律、法规及政策咨询工作，并负责调解的登记、档案管理和分析统计工作。

**第五条**  委员会调解劳动争议应遵循的原则：

1.当事人自愿申请，依据事实及时调解；

2.对当事人在适用法律上一律平等；

3.同当事人民主协商；

4.尊重当事人申请仲裁和诉讼的权利。

**第六条** 发生劳动争议的职工一方在3人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解活动。

**第七条** 发生劳动争议，职工可以与企业协商，也可以请工会或者第三方共同与企业协商，达成和解协议。

**第八条** 发生劳动争议，当事人先协商解决，不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向委员会申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

**第二章 调解组织**

**第九条** 公司和公司所属各分公司、全资子公司、控股子公司均设立委员会，委员会是调解本企业劳动争议的组织。公司各基层单位委员会接受公司委员会的指导。

公司各基层单位委员会成立后报送公司委员会备案。

**第十条** 公司所属各分公司、全资子公司、控股子公司、车间、班组和职工发生的劳动争议，由基层单位委员会调解；公司各部室与职工发生的劳动争议由公司委员会调解。

**第十一条** 委员会由下列人员组成：

1.职工代表；

2.企业代表。

职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生；企业代表由企业法定代表人或企业法人代表授权代理人指定；各方代表只能代表一方参加委员会。

委员会由5-7人组成。在委员会中企业代表的人数不得超过委员会成员总数的1/3。

**第十二条**  委员会主任由工会主席担任。委员会下设办公室，办事机构设在工会。

**第十三条** 委员会的调解员应当由具有一定劳动法律知识、政策水平、文化水平和实际工作能力、办事公道、为人正派、密切联系群众、热心调解的人员担任。委员会委员调离或需调整时，应由所代表一方另行推举或指定。

**第十四条** 单位行政应支持委员会工作，对调解员参加调解活动需占生产工作时间的，应按正常出勤对待，委员会在年度费用预算中要设有专项调解经费，活动经费由**行政**承担。

**第三章  调解程序**

**第一节 一般规定**

**第十五条** 委员会调解劳动争议案件，要经过申请、受理、调查、调解、调解终结等过程。

**第二节 申请与受理**

**第十六条** 当事人申请调解，应当自知道或者应当知道其权利被侵害之日起30日内，以书面形式向委员会提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》。

**第十七条** 当事人申请调解必须具备以下几个条件：

1.申请人是与该劳动争议有直接利害关系的公司和职工。即必须是申请人自己的劳动权益受到侵害时，才有权向委员会提出申请。

2.有明确的被申请人，即侵害申请人劳动权益并与之发生劳动争议的公司或职工。

3.有具体的调解请求、事实与理由。

4.属于委员会受理劳动争议的范围。

5.在规定期限内提出。

**第十八条** 委员会接到当事人的申请后审查并询问另一方当事人以决定是否受理。审查内容为该争议是否属于劳动争议，是否属于委员会受理范围、申请人是否具有劳动争议当事人的主体资格，是否超过诉讼时效等。

通知并询问另一方当事人是否同意调解。符合受理条件及另一方当事人同意调解的，委员会可以做出受理决定。

**第十九条** 委员会收到当事人申请之日起7日内做出受理或不受理的决定。决定受理的，应及时通知当事人做好准备，并将调解的时间、地点、需要补充的证据或材料等有关事项告诉当事人；决定不受理的，应向当事人说明理由。对委员会无法决定是否受理的案件，由委员会主任决定是否受理。

**第三节 调查与调解**

**第二十条** 委员会决定受理后，及时指派委员对争议进行全面调查核实，作好调查笔录，并由调查人签名或盖章。委员会委员调查以下内容：

1.弄清争议发生的原因、发展过程、争议的焦点、申请人和被申请人的调解意见和要求。

2.了解和查阅与本案有关的劳动法律法规和政策，以及依照有关法律、法规制定的企业规章制度和劳动合同。

**第二十一条** 调解主要通过召开调解会议的方式进行。复杂的争议由委员会主任主持召开调解会议，有关单位和个人可以参加调解会议协助调解；简单的争议可由委员会指定1至2名调解员进行调解。

**第二十二条** 委员会应听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，在查明事实、分清是非的基础上，依照有关劳动法律、法规以及依照有关法律、法规制定的企业规章制度和劳动合同，公正调解。

**第二十三条** 按照当事人双方自愿的原则，经调解达成协议的，制作调解协议书，双方当事人应自觉履行。协议书应写明争议双方当事人的姓名（单位、法定代表人或法定代表人授权代理人）、职务、争议事项、调解结果及其他应说明的事项，由委员会主任（简单争议由调解委员）和双方当事人签名或盖章，并加盖委员会印章，调解协议书一式三份（争议双方当事人、委员会各一份）。

**第二十四条** 调解不成的，委员会应作好记录，并在调解意见书上说明情况，由委员会主任签名或盖章，并加盖委员会印章，调解意见书一式三份（争议双方当事人、委员会各一份）。

**第二十五条** 委员会调解劳动争议，应当自当事人申请调解之日起30内结束。逾期未结束的，视为调解不成。

**第二十六条** 基层单位委员会调解不成的，双方当事人可于调解结束5日内向公司委员会申请调解，填写《劳动争议调解申请书》，调解程序如上。如公司委员会调解不成，双方当事人可向地方劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

**第二十七条** 调解员有下列情形之一，应当回避，当事人也有权以口头或者书面形式提出回避申请：

1.是劳动争议当事人或者当事人近亲属的；

2.与劳动争议有利害关系的；

3.与劳动争议当事人有其他关系，可能影响公正调解的。

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。调解员的回避由委员会主任决定，委员会主任的回避，由委员会集体讨论决定。

**第四章  附  则**

**第二十八条**  劳动争议处理过程中，当事人应遵守调解纪律，维护调解秩序，不得激化矛盾。

在调解过程中故意伤害调解员的，按照《中华人民共和国治安管理处罚条例》的有关规定处理，情节严重构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第二十九条** 本实施细则自下发之日起施行。

**第三十条** 本《细则》由劳动争议调解委员会负责解释。