

乌山街道劳资纠纷调解中心组建方案

为坚持好、发展好新时代“枫桥经验”，积极发挥雷锋调解员在劳动关系治理的作用，根据上级部门开展雷锋调解员劳动保障分队的部署安排，结合街道实际，特制定乌山街道劳资纠纷调解中心组建方案。

一、总体目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，不断强化调解力量，力争调解成功率达到70%以上，劳动人事争议案件数量同比减少40%，协商调解工作规范化、标准化、专业化全面提升，充分发挥劳资纠纷协商调解在维护社会公平正义、加强诉源治理、促进劳动关系和谐与社会稳定中的重要作用。

二、组织机构

(一) 组织架构

街道成立乌山街道劳资纠纷调解中心，办公室设在公共服务(一)办。

组 长：陈冠霖

副组长：严溪船、柳 椰、张伟刚（兼）

成 员：王文闻、朱文斌（兼）、丁 佩、王有莉

(二)工作职责

1. 调解中心组长职责：全面主持调解中心工作。

2. 调解中心副组长职责：负责牵头调解中心的各项管理、工作开展和人员组织、各阶段工作总结以及相关计划方案实施过程的统筹协调。

3. 调解中心成员职责：具体负责本辖区及登记中心委托的劳资纠纷协商调解工作，做好劳资纠纷协商调解、法律法规宣传、协商文化培养、政策宣传等工作。

三、工作原则

调解中心人员在调解过程中必须遵循以下原则：

(一)源头预防、注重调解。贯彻“预防为主、公正调解”工作方针，充分发挥调解在化解劳资纠纷案件中灵活性、高效性、基础性的优势，最大限度地把劳资纠纷解决在前端。

(二)调解自愿、公正依法。调解工作必须在双方当事人自愿的基础上进行，不得以任何形式收取当事人任何费用，不得因未

经调解或者调解不成而阻止当事人依法通过行政、仲裁、司法等途径维护自己的权利。

(三)服务为先、高效便捷。把服务理念贯穿于调解工作的全过程，为企业和劳动者提供优质、便捷的纠纷调解、法律咨询等服务。

四、工作机制

(一)调解流程

1. 调解申请：劳资双方产生劳资纠纷，需要进行专业调解的，均可报至街镇调解中心申请协商调解。

2. 案件筛选和建档：劳资纠纷案件被接收后，研判案件是否适宜进行协商调解，建立案件档案。

3. 案件分派：案件建档完毕后，由调解中心分派至调解员，明确一名调解员为主办人员，其余雷锋调解员予以配合。

4. 案件调解：案件调解遵循三步法。第一步：承办人员主动与双方当事人联系，充分听取当事人的诉求。第二步：承办人员按相关调解标准，运用法律知识，从法律关系入手，对纠纷案件进行调解。第三步：承办人员对案件情况和调解过程进行记录建档。

5. 案件办结和归档：经调解达成协议的，立即制作书面调解协议书，记录在案件档案上。未能达成调解协议，则将情况向劳动保障分队进行汇报，由劳动保障分队确定是否再次安排调解。

每月调解中心统计案件档案，整理后提交至联络员进行信息归档和统计。

(二) 信息管理

街道劳资纠纷调解中心及时将成员的基本静态信息和相关工作动态信息整理归档，各成员信息属于保密信息，除上级单位和所属分队外，不对外公开。

五、工作要求

(一) 深化思想认识。劳资纠纷协商调解是社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制的重要组成部分，是劳动关系治理领域践行新时代“枫桥经验”的重要举措。要充分认识到开展学雷锋志愿服务，是一项光荣而高尚的事情，是将雷锋精神的时代内涵和核心价值融入基层治理的生动实践，有利于维护劳动关系和谐与社会稳定。

(二) 严格落实责任。要明确职责，通力合作，形成矛盾联调、力量联动、信息联通的工作体系，及时调度、研究解决工作中发现的问题。各成员要切实增强担当意思和服务意识，充分发挥自身特点和优势，带动提升协商调解工作整体效能。

(三) 严明纪律规矩。要遵循平等、自愿、合法、公正、及时的调解原则，帮助当事人在平等协商、互谅互让的基础上自愿达成调解协议，调解协议不得违反法律、行政法规强制性规定。调解不成的，引导当事人通过合法渠道解决。

(四)加强宣传引导。要及时总结经验做法，充分运用各种媒体，及时宣传工作成效、典型案例和先进事迹，扩大调解工作的社会影响力，提升人民群众对劳动人事争议协商调解工作满意度，增强雷锋调解员的职业荣誉感和自豪感。

长沙市望城区乌山街道办事处

2023年10月28日