

清华大学劳动人事争议调解工作办法

(征求意见稿)

第一条 为了规范劳动人事争议调解工作，有效促进劳动人事关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》以及北京市和相关部门关于劳动人事争议调解等的相关规定，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于对学校与教职工之间发生的下列劳动人事争议的调解工作：

(一) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同或聘用合同发生的争议；

(二) 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；

(三) 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；

(四) 因辞退和离职等发生的争议；

(五) 法律、法规及规章等规定的其他可以进行调解的相关劳动人事争议。

第三条 调解劳动人事争议坚持平等、自愿、合法、公正、及时的原则，依法依规维护学校和教职工的合法权益。

第四条 学校劳动人事争议调解委员会(以下简称调解委员会) 负责处理属于本办法规定的劳动人事争议调解申请。

第五条 调解委员会由教职工代表、工会代表和学校代表组成。教职工代表委员四人，由学校教职工代表大会执行委员会会议推举；工会代表委员四人，由学校工会常委会推举（所推举的代表委员应当包括学校工会主要负责人）；学校代表委员三人，原则上由人事处、校机关党委、后勤党委等组织机构相关负责人担任。调解委员会设主任一名，由学校工会主要负责人担任。调解委员会组成名单应当报学校党委常委会会议确认。

第六条 调解委员会委员原则上任期五年，可连任。

调解委员会委员在任期内有下列情形的，应当及时进行调整：

（一）主动请辞的；

（二）因健康、退休及工作（职务）变动等原因不能正常履行职责的；

（三）怠于履行委员职责的；

（四）有违反教师职业道德行为或相关违法违规行为的；

（五）因其他原因不能或不适宜担任委员的。

委员增补具体程序按照本办法第五条相关规定执行。

第七条 学校工会作为调解委员会办事机构，负责处理委员会日常事务。

第八条 教职工所在二级单位作为相应的学校劳动人事争议调解处理当事单位（以下简称当事单位），具体承担涉及本单位教职工劳动人事争议调解处理相关工作。

第九条 调解委员会可以指定调解委员会委员作为调解员具体承担劳动人事争议调解工作，也可以按照相关规定聘请教职工担任调解员具体承担劳动人事争议调解工作。

第十条 发生劳动人事争议，可以协商解决；教职工或当事单位不愿协商、协商不成或者协商达成和解协议后不履行的，可以向调解委员会申请调解。

第十一条 劳动人事争议调解期间不影响人事处理的执行，不影响劳动人事合同的订立、履行、变更、解除、终止等。

第十二条 教职工或当事单位（以下统称当事人）申请劳动人事争议调解，应当自发生劳动人事争议之日起四十五个工作日内向学校工会提出书面申请，并提交相关基本信息、申请调解的争议事项和事实理由。

第十三条 学校工会应当对劳动人事争议调解申请是否符合受理条件进行审查，同时征询对方当事人的意见。对方当事人两个工作日内未明确同意接受调解的，视为不同意调解。

调解委员会应当在学校工会接到劳动人事争议调解申请后三个工作日内作出是否受理的决定。

符合受理条件且对方当事人同意调解的，调解委员会应当及时安排调解；不符合受理条件或对方当事人不同意调解的，调解委员会应当向申请人书面说明理由，并告知申请人可提起仲裁或者选择其他救济途径。

劳动人事争议当事人已依法提起劳动仲裁或诉讼或者已选择其他救济途径的，调解委员会不再受理调解申请，已经受理调解申请的可以终止调解。

第十四条 调解委员会受理劳动人事争议调解申请后，应当提前三个工作日将调解时间、地点通知当事人，并视劳动人事争议复杂程度指定一名或多名调解员进行调解。权利义务明确、事实清楚的劳动人事争议，可以指定一名调解员进行调解；复杂争议，可以指定两名以上调解员进行调解。

第十五条 有下列情形之一的，调解员应当主动回避或经当事人申请回避：

- （一）与当事人有利害关系的；
- （二）与劳动人事争议有利害关系的；
- （三）其他可能妨碍劳动人事争议公正处理的情形。

第十六条 调解委员会开展劳动人事争议调解活动一般不公开进行，但双方当事人要求公开的除外。

第十七条 调解员开展劳动人事争议调解工作，应当向当事人阐明调解规则和有关事项，充分听取当事人陈述，讲解有关法律、法规和政策，促使当事人自愿达成调解协议。

调解员应当尊重当事人意愿，不得强行调解，不得因未经调解或者调解不成，阻止当事人依法通过法律途径维护自身权利。

第十八条 当事人参与劳动人事争议调解，应当听从调解员安排，如实陈述事实，尊重对方当事人。

第十九条 经调解达成协议的，调解员应当制作调解协议书。调解协议书应当载明当事人基本情况、请求事项、调解结果、履行期限和履行方式等。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。调解协议书由双方当事人和调解委员会各执一份。

第二十条 调解协议达成后，学校工会应当及时了解调解协议履行情况。

一方当事人在协议约定期限内无正当理由不履行调解协议的，学校工会应当督促其履行。经督促仍不履行调解协议的，学校工会应当告知另一方当事人可以依法申请仲裁或者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

第二十一条 调解委员会应当自受理劳动人事争议调解申请之日起十五个工作日内组织完成调解工作。调解不成或不宜继续调解的，应当终止调解并予以记录，告知当事人可以依法提起仲裁或者选择其他救济途径。

第二十二条 学校工会应当及时将劳动人事争议调解工作相关材料立卷归档。

第二十三条 对劳动人事争议调解过程、需要保密的相关事项等，调解员及相关参与人员应当严格遵守保密管理相关规定。

第二十四条 本办法由学校工会负责解释。

第二十五条 本办法自公布之日起施行。