

平顶山市人力资源和社会保障局文件

平人社仲裁〔2021〕4号

平顶山市人力资源和社会保障局 关于印发《平顶山市优秀基层劳动争议调解组织 考评办法》的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局，城乡一体化示范区组织人
力资源和社会保障局，高新区人力资源管理局：

现将《平顶山市优秀基层劳动争议调解组织考评办法》印发
你们，请结合实际，认真贯彻落实。



平顶山市优秀基层劳动争议调解组织 考评办法

为贯彻落实河南省人力资源和社会保障厅、河南省总工会、河南省企业家联合会/河南省企业家协会、河南省工商联《关于印发〈关于打造金牌劳动人事争议调解组织工作实施方案〉的通知》（豫人社函〔2021〕12号）精神，发现培育打造一批基层劳动人事争议调解工作先进典型，带动全市基层劳动人事争议调解组织工作全面发展，按照河南省人力资源和社会保障厅《关于规范乡镇（街道）专业性劳动争议调解组织调解工作的通知》（豫人社〔2008〕135号）文件要求，结合平顶山实际，制定本考评办法。

一、考评范围及标准

（一）考评范围

全市各县（市、区）乡镇（街道）劳动争议调解中心。

（二）考评标准

1. 组织建设规范。符合河南省人力资源和社会保障厅关于规范乡镇（街道）专业性劳动争议调解工作的通知（豫人社〔2018〕135号）文件要求的“四配套”、“五公示”、“六统一”的建设标准。

2. 工作有序开展。有比较稳定的专（兼）职调解员队伍，专

职调解员 2 人以上；积极参加市、县仲裁机构组织的调解员业务培训，调解员培训合格颁发有“劳动争议调解员证书”，持证上岗；劳动争议调解中心印章启用；“互联网+调解”账号分配到位，调解员熟练运用“互联网+调解”信息系统，正常开展网上和线下调解，调解案卷依法规范，调解成功率 65%以上。

3. 各项制度健全。争议处理在接待、咨询、受理、调解各环节业务流程规范，有工作台账；制定有告知引导、调解登记、调解处理、督促履行、回访反馈、档案管理、调解员管理、业务学习、仲裁员调解员联系企业、应急调处机制等工作制度。

4. 服务企业主动。能在上级调解仲裁机构指导下，积极开展劳动争议预防化解工作：

(1) 辖区内企业底数清，建立有辖区企业花名册和调解员联系企业工作制度；

(2) 能主动开展由辖区企业参加的预防劳动争议工作座谈会和人社政策集中宣讲会；

(3) 能主动上门服务，送法入企，面对面帮助企业进行人力资源管理领域违法风险点的梳理与指导；

(4) 能积极指导企业成立劳动争议调解委员会；

(5) 服务意识强，能在争议案件调解中及时向相关企业发送调解建议书，主动帮助企业规范用工管理。

5. 廉政勤政守法。能严格遵守《劳动争议调解仲裁法》《劳动争议调解员行为规范》及廉洁自律各项规定，遵纪守法，近三

年来调解员无违规违纪行为。

二、考评程序

(一) 严格标准，积极推荐。各县（市、区）人社局负责本辖区内优秀基层劳动争议调解中心的推荐申报工作，严格对照考评标准，既要敢于争头彩，又要坚持实事求是，确保推荐质量。

(二) 按时申报，综合评定。各县（市、区）人社局按照规定时间和要求积极申报，由市人力资源和社会保障局负责收集审核，并牵头协调市总工会、市企业联合会/企业家协会、市工商联共同对申报的单位进行综合评定。

(三) 规范长效，形成机制。2021年至2023年国家劳动关系和谐同行能力提升三年行动计划期间，各县（市、区）每年10月15日前向市人社局推荐申报一次；之后每年年底前向市人社局推荐申报一次；市人力资源和社会保障局受理第一次申报优秀劳动争议调解中心材料的截止时间为2021年10月15日，逾期不报或材料不符合要求的，本年度不再受理。

三、激励措施

成绩突出被评定为市优秀劳动争议调解组织的乡镇（街道）劳动争议调解中心，列入年度相关评比表彰对象；并从中择优推荐参加国家级和河南省金牌调解组织的评选。

