

南京工业大学工会委员会文件

南工工会〔2009〕11号

南京工业大学劳动（人事）争议调解暂行办法

第一条：为妥善处理校内发生的劳动（人事）争议，保障校、院（部门）和教职工的合法权益，维护和发展良好的劳动（人事）关系，使学校的劳动（人事）争议调解工作有章可循，依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规，特成立南京工业大学劳动争议调解委员会并制定本暂行办法。

第二条：学校劳动（人事）争议调解委员会由单位代表，教职工代表和工会代表组成。教职工代表由教代会执委会推荐，单位代表由学校人事部门指定，工会代表由工会指定。

学校劳动争议（人事）调解委员会主任由工会代表担任，调解委员会办事机构设在工会办公室。

第三条：劳动（人事）争议调解是以国家劳动（人事）法律法规为准绳进行协调，以民主协商的方式达成协议来消除纷争。其委员会成员应由办事公道、为人正派、密切联系群众、具有一定劳动（人事）法律知识及相应的政策水平和实际工作能力的人员担任。需要调整时，应由原推荐单位另行推荐或指定。

第四条：校劳动（人事）争议调解委员会的工作接受省教

育厅、省教科工会和省劳动争议仲裁委员会的指导。

第五条：校劳动（人事）争议调解委员会依照法律、法规和有关规定调解学校、单位与教职工之间的劳动（人事）争议。

- 1、因学校开除、除名、辞退而发生的争议；
- 2、因辞职、自动离职而发生的争议；
- 3、因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护等规定而发生的争议；
- 4、因履行聘任（劳动）合同发生的争议；
- 5、因人事关系发生的争议。

第六条：当事人申请劳动（人事）争议调解，应当在知道其权利被侵害之日起 30 天内以书面形式向劳动（人事）争议调解委员会正式提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》。

第七条：调解委员会接受当事人调解申请后，经过调查研究，一周内作出受理或不受理的决定，对不受理的，应向申请人说明理由。

第八条：调解工作一般应在自调解委员会接到当事人提出书面申请之日起 30 天内完成，逾期可视为调解不成，应在调解说明书上说明情况，由调解委员会负责人签名，一式三份（留存一份，双方当事人各一份）。当事人有权向上级劳动（人事）争议仲裁委员会申请仲裁，上级仲裁情况应及时告知校劳动争议调解委员会。调解时应将调解情况记录在案。

第九条：经劳动（人事）争议调解达成协议，当事人各方应自觉履行并接受劳动争议调解委员会的监督。其协议书一式三份（留存一份，双方当事人各一份），应写明争议事项，调解结果及应该说明的其它事项。

第十条：发生劳动（人事）争议的教职工方，有共同申请理由者在三人以上时，应推荐代表参加调解活动。

第十一条：调解组织成员中有下列情形之一者，当事人有权提出申请，要求其回避：

1、是劳动（人事）争议当事人或当事人近亲属；

2、与争议有直接利害关系的；

3、与劳动（人事）争议当事人有其它关系，可能影响公正调解的。

第十二条：当事人在争议调解过程中应当遵守调解纪律，维护调解秩序，不得有激化矛盾的行为，不得伤害他人，不得干扰工作人员执行公务。

第十三条：本办法适用于本校发生的单位、部门在与教职工（含临时用工、合同制职工）之间的劳动争议及人事争议。

第十四条：本办法的解释权属校劳动（人事）争议调解委员会。

