

淄川区人力资源和社会保障局  
中共淄川区委政法委  
淄川区人民法院  
淄川区工业和信息化局  
淄川区司法局  
淄川区财政局  
淄川区总工会  
淄川区工商业联合会

文件

川人社字〔2023〕20号

---

**关于转发淄博市人力资源和社会保障局等9部门《淄博市进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案》的通知**

各镇、街道、开发区，各有关单位：

现将《淄博市人力资源和社会保障局等9部门关于印发〈淄博市进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案〉的通知》（淄人社字〔2023〕33号）转发给你们，并结合我区实际提出如下意见，请一并抓好贯彻落实。

### **一、提高政治站位，高度重视劳动人事争议协商调解工作。**

各镇办、各部门要认真贯彻落实《通知》精神，狠抓预防、狠抓质效、狠抓服务，加强劳动人事争议源头治理，创新发展多元处理机制，提升协商调解业务能力和保障水平。

**二、明确责任分工，进一步加强基层调解组织建设。**各镇办要按照《通知》重点任务清单，明确工作目标，细化工作任务，扎实开展各项工作，积极推进辖区调解组织建设，充实调解员队伍力量，提升争议协商处理能力，把劳动人事争议化解在基层。

**三、加强部门协同，建立健全工作协调联络机制。**各部门要按照《通知》重点任务清单，明确责任分工，认真履职尽责，加强政策衔接，形成工作合力，以实际行动推进劳动人事争议协商调解共防、共建、共赢，切实维护全区劳动人事关系和谐稳定。

请各有关部门于2023年5月10前将分管领导和联系人名单报区人社局仲裁院。联系电话：5286787 联系人：丁耐东

附件：淄博市人力资源和社会保障局等 9 部门关于印发《淄博市进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案》的通知

淄川区人力资源和社会保障局

中共淄川区委政法委

淄川区人民法院

淄川区工业和信息化局

淄川区司法局

淄川区财政局

淄川区总工会

淄川区工商业联合会

2023 年 4 月 25 日

(此件主动公开)

(联系单位：淄川区劳动人事争议仲裁院)

# 淄博市人力资源和社会保障局等 9 部门 关于印发《淄博市进一步加强劳动人事争议 协商调解工作实施方案》的通知

淄人社字〔2023〕33 号

各区县、高新区、经开区、文昌湖区人力资源和社会保障局（人社中心）、党委政法委、人民法院、工业和信息化局、司法局、财政局、总工会、工商联、企业联合会/企业家协会：

现将《淄博市进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案》印发给你们，请结合实际抓好贯彻落实。

淄博市人力资源和社会保障局	中共淄博市委	淄博市中级
	政法委	人民法院
淄博市工业和 信息化局	淄博市司法局	淄博市财政局
淄博市总工会		淄博市工商业联合会
	淄博市企业联合会/淄博市企业家协会	

2023 年 3 月 31 日

(此件主动公开)

(联系单位：淄博市劳动人事争议仲裁院)

# 淄博市进一步加强劳动人事争议协商 调解工作实施方案

党的二十大报告提出，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度。劳动人事争议是当前主要的社会矛盾纠纷类型之一，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。通过协商调解的方式柔性化解劳动人事争议，对于防范化解劳动人事关系风险、保障劳动者合法权益、构建和谐劳动人事关系、维护社会稳定具有十分重要的意义。为深入贯彻落实山东省人力资源和社会保障厅等9部门《关于印发〈山东省进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案〉的通知》（鲁人社字〔2023〕8号），进一步加强全市劳动人事争议协商调解工作，制定方案如下。

## 一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大精神和习近平总书记对山东工作的重要指示要求，锚定“走在前、开新局”，聚焦“3510”发展目标和“强富美优”城市愿景，以“三提三争”活动为引领，以“弘扬劳动精神打造和谐‘劳动之城’”为载体，坚持人民至上，加强劳动人事争议源头治理，创新

发展多元处理机制，提升协商调解业务能力和保障水平。在党委、政府的统一领导下，狠抓预防、狠抓质效、狠抓服务，调动各方面积极性，力争用5年左右时间，构建各区县、各部门协同联动、通力合作的协商调解工作格局，打造预防、协商、调解、仲裁、诉讼无缝衔接的闭合链条，实现协商调解“有机制、有场所、有队伍、有保障”的工作目标，维护全市劳动人事关系和谐稳定。

## 二、提升源头治理能力，争创协商调解“共防”之城

（一）提高协商调解政策宣传力度。综合运用多种有效载体，大力宣传普及劳动法律法规，增强社会知法守法、依法用法意识。通过报纸、杂志等传统媒体以及网站、微信、抖音等新媒体平台大力宣传协商调解工作，扩大政策普及覆盖面。重点宣传《山东省用人单位劳动人事争议内部申诉和协商回应参考指引（试行）》（鲁人社字〔2022〕136号），开展企业内部劳动争议协商工作先进典型选树宣传活动，增强公众对用人单位内部协商回应、调解组织建设、多元纠纷化解等工作的认知，营造通过协商调解可以有效预防化解劳动人事争议、构建和谐劳动人事关系、维护社会稳定、促进经济发展的良好氛围。

（二）常态化开展“送法进企业”活动。采取“请进来”“走出去”相结合、“线上”“线下”相结合、“订单式”“靶向式”相结合等方式，常态长效开展“送法进企业”活动。通过设立驻企仲裁员工作室、成立“送法宣讲团”、邀请用人单位有关人员参加庭审观摩等方式，



指导企业合法合理用工，将劳动人事争议化解在萌芽状态。发挥中小企业服务机构作用，通过培训、咨询等服务，推动中小企业完善劳动管理制度、加强劳动人事争议预防。建立完善仲裁员联系用人单位制度，定期推送各类政策法规和典型案例，提升用人单位法治观念和协商调解能力。

（三）推行“劳动维权+就业帮扶”工作模式。建立健全调解仲裁机构与就业服务机构联动机制，人力资源社会保障部门联合工会、企业代表组织和就业机构为有需求的劳动者和用人单位提供招工就业帮扶、劳动人事争议预防服务，促进劳动者安稳创业。重点关注高校毕业生、农民工等重点就业群体的劳动权益保障问题，将矛盾化解关口前移，引导全社会塑造企业合法用工、职工理性维权的和谐劳动关系工作局面。

（四）强化争议监测预警排查工作。完善重大劳动人事争议风险预警和精准化解处置机制，加强对重点区域、重点企业、重点环节的监控力度，经常开展矛盾排查和工作调研。调解组织、驻企仲裁员工作室和工会等机构，定期与用工主体联系、座谈，重点排查签订、变更、解除劳动（聘用）合同、工资支付、社会保险等方面出现的隐患和问题，对排查出来的隐患和问题进行认真分析研究，通过正面引导和风险提示，妥善化解因欠薪、规模裁员、不规范用工等引发的风险隐患。人力资源社会保障部门做好信息统计工作，加强与有关部门信息交流，准确研判劳动人事

争议态势，及时解决苗头性、倾向性问题。注意收集媒体曝光、群众反映突出的热点焦点问题，及时核查并妥善处理。完善劳动人事争议隐患协同治理机制，加强调解仲裁机构与劳动关系、劳动保障监察机构以及工会劳动法律监督组织信息共享、协调联动、问题共治。对发生争议较多的用人单位，人力资源社会保障部门、人民法院联合工会、调解组织积极主动了解争议单位用工情况，给予合理用工管理建议，帮助规范管理。

### **三、提升争议化解能力，争创协商调解“共建”之城**

（一）建立健全用人单位内部协商解决机制。积极引导用人单位建立劳动人事关系内部自主协商机制和职工参与决策的管理机制，丰富协商形式，优化协商流程，畅通职工利益诉求表达渠道。引导协商调解工作人员经常性开展劳资沟通，及时掌握职工思想动态，对劳动者反映的情况及争议苗头，认真核实，积极回应，并与用人单位对接了解情况，促进双方加强沟通，达成和解。工会组织统筹劳动法律监督委员会和集体协商指导员、法律援助志愿者队伍等资源力量，推动健全劳动者申诉渠道和争议协商平台。工会组织统筹自身力量，通过在仲裁机构、人民法院设立法律服务工作站、争议协商室、法律援助志愿者窗口等形式积极参与争议协商调解工作。

（二）建立健全劳动人事争议调解组织。发挥基层调解组织

主战场作用，着力把工作重点向基层延伸，把劳动人事争议化解在基层，化解在用人单位内部，化解在申请仲裁之前。人力资源社会保障部门统筹考虑本级仲裁机构案件管辖范围和案件数量，有条件的可内设劳动人事争议调解中心，通过配备专兼职工作人员或者购买服务等方式提供仲裁案前及案外调解服务。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表组织等部门，积极推进企业内部劳动争议调解组织建设，提高企业自主解决争议的能力，推进在企业比较集中的各类开发区(产业园区、物流园区等)、商圈楼宇，建立区域性劳动争议调解组织，推进行业协会(商会)在争议多发的制造业、建筑业、餐饮业、商贸业以及新就业形态用工较为集中的快递物流、网络平台等行业建立行业性调解组织。积极推动事业单位、社会团体及其主管部门建立人事争议调解组织，实现简单争议由单位内部协商解决，复杂争议由主管部门调解解决。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表组织等部门，落实调解组织和调解员名册制度，指导各类劳动人事争议调解组织完善调解受理登记、调解工作记录、督促履行调解协议、档案管理、统计报告等工作制度，规范各类调解组织的名称、标识、工作职责、工作程序和调解员行为。

(三) 充分运用协商调解工作机制。协商调解工作要以《山东省用人单位劳动人事争议内部申诉和协商回应参考指引(试行)》等政策法规为依据，坚持平等自愿、实事求是、互谅互让、依法

依规四项原则，找准化解争议的切入点、结合点、突破点，综合评估争议诉求与当事人履约能力，确保协商调解效果。对于小额、简单争议案件，要探索符合其特点的调解制度和技巧，就近就地予以化解。对于重大集体争议案件，人力资源社会保障部门要会同工会、企业代表组织及时介入，积极引导当事人双方通过协商调解化解争议，达成一致的要现场制作和解协议或者调解协议书以及履行告知书，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组织印章。协商不成或未按期履行和解协议的要及时引导进入调解仲裁程序，避免久拖不决，导致事态扩大。鼓励调解组织结合自身实际创新工作方法，有条件的调解组织可通过发放服务手册、联系卡，建立协商调解档案，或在相关网络平台发布信息等方式，为劳动者和用人单位提供便利。

**（四）加强调解员队伍建设。**劳动人事争议协商调解工作具有很强的政策性和专业性，调解员队伍素质高低，事关协商调解能否成功。在调解员队伍建设上，严格选人标准，将公道正派、热爱调解、有一定法律知识、工作相对稳定的人员作为担任调解员的重要条件，保证调解组织的公信力和可信度。人力资源社会保障部门要指导调解组织建立和完善调解员的选聘、业务培训、工作考评等管理制度，对照国家职业技能标准，切实增强调解员党性修养、职业道德和服务意识，逐步实现调解员持证上岗。提高业务素质，人力资源社会保障部门要通过线上线下多种渠道开

展协商调解业务培训，组织调解员参加庭审观摩和交流研讨，提升工作人员的业务素质和实操能力。充实调解员队伍力量，建立健全调解员名册、调解专家库，实行动态共享管理，引导和规范有意向的社会组织及律师、专家学者、网格员等社会力量，积极参与调解工作，鼓励打造以调解员个人或团队命名的品牌调解工作室，发挥示范带头作用。扩大兼职调解员来源渠道，广泛吸纳法学专家、仲裁员、律师、劳动关系协调员（师）、退休法官、退休检察官等专业力量参加到调解员队伍中来。

（五）强化多元联动工作机制作用。加强调裁诉衔接联动机制，仲裁机构、人民法院积极引导追索劳动报酬、经济补偿等简单案件，先行通过案前调解等非仲裁、非诉讼方式解决。依法落实支付令制度。发挥调裁诉对接工作室作用，建立定期协商会议制度，定期召集各方业务骨干对劳动人事争议预防化解及法律适用进行研讨会商，以求更好统一裁判标准和法律适用尺度。加强仲裁机构与调解组织协同配合，仲裁机构发挥仲裁建议书、调解建议书、委托调解、调解协议的仲裁审查确认、仲裁员分片联系调解组织等制度优势，使调解工作和仲裁工作衔接流转更加顺畅。加强协商调解仲裁与劳动保障监察业务联动，落实首问负责制，推进劳动维权“一件事”改革，提高争议处理效能。推广劳动争议化解“稷下模式”，充分利用基层优势，提供“一窗式”劳动维权服务，努力做到“矛盾不上交，服务不缺位”。加强协商调解与人民

调解、法律援助业务联动，人民调解委员会将劳动人事争议纳入调解受理范围，法律援助机构积极向符合条件的当事人提供法律援助服务。积极发挥工会和企业代表组织贴近职工、贴近用人单位的优势。引导职工依法理性表达诉求，避免盲目维权和滥用诉权，引导用人单位依法规范用工，双方相互理解、及时沟通，逐步建立劳资双方唇齿相依、同舟共济的合作理念。积极参与“一站式”矛盾纠纷调解中心建设，人力资源社会保障部门发挥劳动人事争议处理职能优势，积极入驻当地“一站式”矛盾纠纷调解中心或安排值班人员，办理劳动人事争议案件，参与联动化解、提供业务支持，做好人员、经费、场所、设备等保障工作。加强融入和服务创新，将劳动人事争议化解工作有机嵌入当地“一站式”矛盾纠纷多元化解工作机制，实现“一站式受理、一揽子调处、全链条服务”。

#### **四、提升保障支持力度，争创协商调解“共赢”之城**

（一）发挥示范单位引领作用。人力资源社会保障部门会同有关方面建立健全协商调解工作评价制度，完善考核激励机制，把开展协商调解工作作为优秀调解组织考评的重要条件，对具有较好培养基础的调解组织进行重点培育。对协商调解工作开展较好的用人单位、调解组织和调解员，积极选树，重点宣传。充分发挥全国金牌、省市标准化调解组织示范引领作用，引导各类调解组织在创先争优的过程中，实现专业化、规范化。把用人单位

建立劳动人事争议调解组织、开展协商调解工作情况作为和谐劳动关系创建等评选表彰示范创建的重要考虑因素。对在工作中违反规定，严重失职，营私舞弊侵害当事人合法权益的，应当根据情节轻重，依照规定予以批评教育和严肃处理。

（二）加强智慧协商调解建设。推动信息化技术与协商调解深度融合，加强全口径协商调解化解劳动人事争议案件统计，建立部门间数据信息互通共享机制，整合运用各类数据开展劳动人事争议情况分析研判。通过协同办公、山东通、微信、直播等形式进行政策推送、答疑解惑和业务探讨。积极参与山东省“一站式”矛盾纠纷多元化解线上平台建设，履行好相关职责任务。推进劳动人事争议“总对总”在线诉调对接，开展全流程在线委派委托调解、音视频调解、申请调解协议司法确认等工作。推广应用“互联网+调解”在线服务平台和劳动保障“一码维权”立案通道，推进“网上办”、“掌上办”，实现协商调解向智能化不断迈进。

（三）加强经费保障力度。人力资源社会保障部门将协商调解纳入政府购买服务指导性目录。财政部门结合当地实际和财力可能，合理安排经费，对协商调解工作经费给予必要的支持和保障，为调解组织提供必要的办公办案设施设备。进一步推进劳动争议调解员“以案定补”政策落地落实，充分调动各基层调解组织、调解员主动参与调解工作的积极性。

（四）切实抓好工作落实。要把劳动人事争议协商调解工作纳入当地经济社会发展总体规划和政府目标责任考核体系，推动工作扎实有效开展。党委政法委要将劳动人事争议多元处理机制建设工作纳入平安建设评价，推动相关部门细化考核标准，完善督导检查、考评推动等工作。人力资源社会保障部门要发挥在劳动人事争议多元处理中的牵头作用，会同有关部门统筹推进调解组织、制度和队伍建设，完善调解成效考核评价机制。人民法院要发挥司法引领、推动和保障作用，加强调解与诉讼有机衔接。司法行政部门要指导调解组织积极开展劳动人事争议调解工作，加强对调解员的劳动法律政策知识培训，鼓励、引导律师参与法律援助和社会化调解。财政部门要保障协商调解工作经费，督促有关部门加强资金管理，发挥资金使用效益。中小企业主管部门要进一步健全服务体系，指导中小企业服务机构帮助企业依法合规用工，降低用工风险，构建和谐劳动关系。工会要积极参与劳动人事争议多元化解，引导劳动者依法理性表达利益诉求，帮助劳动者协商化解劳动人事争议，依法为劳动者提供法律服务，切实维护劳动者合法权益，竭诚服务劳动者。工商业联合会、企业联合会等要发挥代表作用，引导和支持企业守法诚信经营、履行社会责任、建立健全内部劳动争议解决机制，扎实开展商会劳动争议调解组织培育培优行动。

各区县人力资源社会保障局要会同有关部门，按照本实施方



案积极贯彻落实，并定期对落实情况进行督促检查，及时向市人力资源社会保障局报送工作进展情况。

附件：《淄博市进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案》重点任务清单

## 附件

# 《淄博市进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案》重点任务清单

重点任务	工作重点	完成时限	责任部门
一、提高协商调解政策宣传力度	1. 宣传《山东省用人单位劳动人事争议内部申诉和协商回应参考指引（试行）》（鲁人社字〔2022〕136号）。	长期开展	各级人力资源社会保障、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会等部门
	2. 开展企业内部劳动争议协商工作先进典型选树宣传活动。	2024年底	各级人力资源社会保障、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会等部门
二、常态化开展“送法进企业”活动	3. 设立驻企仲裁员工作室、成立“送法宣讲团”、开展庭审观摩活动。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
	4. 发挥中小企业服务机构作用，通过培训、咨询等服务，推动中小企业完善劳动管理制度、加强劳动人事争议预防。	长期开展	各级工业和信息化部门
	5. 建立完善仲裁员联系用人单位制度，定期推送各类政策法规和典型案例。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
三、推行“劳动维权+就业帮扶”	6. 健全调解仲裁机构与就业服务机构联动机制，推行“劳动维权+就业帮扶”模式。	长期开展	各级人力资源社会保障部门

重点任务	工作重点	完成时限	责任部门
工作模式			
四、强化争议监测预警排查工作	7. 完善重大劳动人事争议风险预警和精准化解处置机制。	2024年底	各级人力资源社会保障、人民法院、司法行政、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会等部门
	8. 完善劳动人事争议隐患协同治理机制，加强调解仲裁机构与劳动关系、劳动保障监察机构以及工会劳动法律监督组织信息共享、协调联动、问题共治。	2024年机制基本完善；长期开展	各级人力资源社会保障、总工会等部门
	9. 人力资源社会保障部门、人民法院联合工会、调解组织积极主动了解争议单位用工情况，给予合理用工管理建议。	长期开展	各级人力资源社会保障、总工会、人民法院等部门
五、建立健全用人单位内部协商解决机制	10. 工会组织统筹自身力量，通过在仲裁机构、人民法院设立法律服务工作站、争议协商室、法律援助志愿者窗口等形式积极参与争议协商调解工作。	长期开展	各级总工会、人力资源社会保障、人民法院、司法行政等部门
六、建立健全劳动人事争议调解组织	11. 人力资源社会保障部门统筹考虑本级仲裁机构案件管辖范围和案件数量，有条件的可内设劳动人事争议调解中心。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
	12. 推进在企业比较集中的各类开发区(产业园区、物流园区等)、商圈楼宇，建立区域性劳动争议调解组织，推进行业协会(商会)在争议多发的制造业、建筑业、餐饮业、商贸业以及新就业形态用工较为集中的快递物流、网络平台等行业建立行业性调解组织。	2023年底	各级人力资源社会保障、司法行政、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会等部门
	13. 落实调解组织和调解员名册制度，指导各类劳动人事争议调	长期开展	各级人力资源社会保障、司

重点任务	工作重点	完成时限	责任部门
	解组织完善调解受理登记、调解工作记录、督促履行调解协议、档案管理、统计报告等工作制度。		法行政、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会等部门
七、充分运用协商调解工作机制	14. 劳动人事争议仲裁委员会、劳动人事争议调解委员会加强引导协商工作。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
	15. 对于重大集体争议案件，及时介入，积极引导当事人双方通过协商调解化解争议。	长期开展	各级人力资源社会保障、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会等部门
八、加强调解员队伍建设	16. 指导调解组织建立和完善调解员的选聘、业务培训、工作考评等管理制度。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
	17. 组织调解员参加庭审观摩和交流研讨。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
	18. 引导和规范有意向的社会组织及律师、专家学者、网格员等社会力量，积极参与调解工作。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
	19. 扩大兼职调解员来源渠道，广泛吸纳法学专家、仲裁员、律师、劳动关系协调员（师）、退休法官、退休检察官等专业力量参与调解。	长期开展	各级人力资源社会保障、司法行政、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会等部门
九、强化多元联	20. 加强调裁诉衔接联动机制。	长期开展	各级总工会、人力资源社会保障、人民法院等部门

重点任务	工作重点	完成时限	责任部门
动工作机制作用	21. 加强仲裁机构与调解组织协同配合。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
	22. 加强协商调解仲裁与劳动保障监察业务联动。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
	23. 加强协商调解与人民调解、法律援助业务联动。	长期开展	各级人力资源社会保障、司法行政等部门
	24. 积极发挥工会和企业代表组织对争议中企业和职工的引导作用。	长期开展	各级总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会等部门
	25. 积极参与“一站式”矛盾纠纷调解中心建设，人力资源社会保障部门发挥劳动人事争议处理职能优势，积极入驻当地“一站式”矛盾纠纷调解中心或安排值班人员，办理劳动人事争议案件，参与联动化解、提供业务支持，做好人员、经费、场所、设备等保障工作。	长期开展	各级人力资源社会保障、党委政法委、司法行政、财政等部门
	26. 加强融入和服务创新，将劳动人事争议化解工作有机嵌入当地“一站式”矛盾纠纷多元化解工作机制，实现“一站式受理、一揽子调处、全链条服务”。	2023年底	各级党委政法委、人力资源社会保障等部门
十、发挥示范单位引领作用	27. 建立健全协商调解工作评价制度，完善考核激励机制。	2023年底	各级人力资源社会保障部门
	28. 积极选树，重点宣传，充分发挥全国金牌、省市标准化调解组织示范引领作用，引导各类调解组织在创先争优的过程中，实现专业化、规范化。	2023年底	各级人力资源社会保障、司法行政、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会

重点任务	工作重点	完成时限	责任部门
			会等部门
十一、加强智慧协商调解建设。	29. 推动信息化技术与协商调解深度融合，加强全口径协商调解化解劳动人事争议案件统计，建立部门间数据信息互通共享机制，整合运用各类数据开展劳动人事争议情况分析研判。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
	30. 积极参与山东省“一站式”矛盾纠纷多元化解线上平台建设，履行好相关职责任务。	2023年底	各级党委政法委、人力资源社会保障等部门
	31. 推进劳动人事争议“总对总”在线诉调对接，开展全流程在线委派委托调解、音视频调解、申请调解协议司法确认等工作。	长期开展	各级人力资源社会保障、人民法院等部门
	32. 推广应用“互联网+调解”在线服务平台和劳动保障“一码维权”立案通道，推进“网上办”、“掌上办”，实现协商调解向智能化不断迈进。	长期开展	各级人力资源社会保障部门
十二、加强经费保障力度	33. 人力资源社会保障部门将协商调解纳入政府购买服务指导性目录。财政部门结合当地实际和财力可能，合理安排经费，对协商调解工作经费给予必要的支持和保障，为调解组织提供必要的办公办案设施设备。进一步推进劳动争议调解员“以案定补”政策落地落实，充分调动各基层调解组织、调解员主动参与调解工作的积极性。	长期开展	各级人力资源社会保障、财政等部门
十三、落实工作责任	34. 把劳动人事争议协商调解工作纳入当地经济社会发展总体规划和政府目标责任考核体系。	2023年底	各级人力资源社会保障部门

重点任务	工作重点	完成时限	责任部门
	35. 各级党委政法委要将劳动人事争议多元处理机制建设工作纳入平安建设评价，推动相关部门细化考核标准，完善督导检查、考评推动等工作。	2023年底	各级党委政法委、人力资源社会保障等部门
	36. 扎实开展商会劳动争议调解组织培育培优行动。	2023年底	各级工商业联合会、人力资源社会保障等部门
	37. 完善调解成效考核评价机制。	2024年底	各级人力资源社会保障、司法行政、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会等部门
	38. 按照本实施方案制定工作配档表。	2023年4月底	各区县人力资源社会保障部门





---

淄川区人力资源和社会保障局

2022年4月25日印发

---