

随州市人力资源和社会保障局

随州市总工会

关于成立随州市新就业形态劳动争议维权调解中心的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局、总工会：

为深入贯彻落实党中央、国务院关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的决策部署，进一步优化新就业形态劳动者权益保障服务，化解劳动争议，推动平台经济规范健康持续发展，结合我市实际，决定在全市成立新就业形态劳动争议维权调解中心（以下简称“新业态调解中心”），现将有关事项通知如下。

一、组织机构

新业态调解中心的性质为从事新就业形态劳动者劳动争议维权调解的非法人工作机构，与劳动人事争议仲裁院调解中心实行一套人员两个牌子的方式运作，办公地址设在劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院），配备专职调解员和兼职调解员。

二、工作职能

（一）承担所属地劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁

委)管辖范围内新就业形态劳动者劳动争议案件的立案前调解工作和立案后的委托调解工作;

(二) 监督和解协议、调解协议的履行;

(三) 做好维权调解案件的登记、材料整理、统计归档、案例收集汇总工作;

(四) 宣传劳动保障法律法规和新就业形态劳动者权益保障政策。

三、日常保障

新业态调解中心的日常保障和管理由人力资源和社会保障局负责, 仲裁院具体组织实施。

四、工作要求

通过建立新业态调解中心, 推广“人社+工会+法院+N”劳动争议诉调对接工作模式, 将“裁”“审”的权威性、规范性和“调”的便利性、非对抗性有机结合, 实现多方联动, 形成共同参与、相互衔接的多元化维权调解格局, 健全预防、协商解决机制, 搭建法治宣传平台, 切实维护新就业形态劳动者保障权益。

附件:《关于成立新就业形态劳动争议维权调解中心的工作方案》

随州市人力资源和社会保障局



随州市总工会

2024年7月25日



关于成立新就业形态劳动争议维权调解中心的工作方案

为深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，充分发挥工会、法院、人社、企联、工商联等部门在新就业形态劳动者劳动争议维权调解中的职能优势，形成化解争议合力，公正及时化解劳动争议，促进平台经济规范健康持续发展，维护劳动关系和谐稳定，结合我市实际，就成立全市新就业形态劳动争议维权调解中心（以下简称“新业态调解中心”），制定如下工作方案：

一、指导思想

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和二十届二中、三中全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，围绕进入新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局，坚持发展和规范并重，统筹促进平台经济发展与维护新就业形态劳动者权益，健全权益保障制度机制，优化权益保障服务，化解劳动争议，切实维护劳动者保障权益，促进全市劳动关系总体和谐稳定。

二、基本原则

（一）坚持党委领导。认真贯彻落实党中央、国务院关于维护新就业形态劳动者劳动权益保障的决策部署，确保新业态调解

中心建设的正确政治方向。

（二）坚持依法推动。贯彻落实《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国劳动合同法》以及国家出台的关于保障新就业形态劳动者的法律法规规定，不断推动新就业形态劳资纠纷调处工作专业化、规范化。

（三）坚持部门联动。按照部门各自职能，通力协作，联动化解新就业形态劳资纠纷，构建和谐劳动关系，共同做好维护社会稳定工作。

（四）坚持服务优先。充分发挥纠纷调解灵活高效的优势，把服务理念贯穿于维权服务工作的全过程，为平台企业和新就业形态从业者提供优质多元的纠纷调解、法律咨询、法律援助等服务，提高劳动争议处理效能。

三、工作机制

（一）建立调解员管理制度。人力资源和社会保障部门负责建立劳动人事争议调解员资源库，新业态调解中心根据维权调解需要，从调解员资源库挑选调解员进行维权调解工作。市人力资源和社会保障局负责动态管理维权调解员资源库，设立调解员名册并公布，调解员管理实行年度考核制，考核结果作为解聘和续聘的依据。

（二）建立纠纷调处联动工作制度。加强调解仲裁、法院审判、行业监管联动协作，逐步实现程序衔接、资源整合和信息共

享；建立专业咨询机制，邀请社会力量参与争议化解工作，在全市建立业务指导机制。

（三）建立培训制度。对聘任的专兼职调解员进行业务培训，通过专题讲座、庭审观摩、案例分析等活动提高调解员的理论水平和调解技巧。

四、工作程序

（一）受理登记。新业态调解中心对新就业形态劳动争议及时进行登记、受理，对不符合受理条件的，及时告知当事人采取其他途径解决。

（二）指派调处。新业态调解中心实行一个窗口对外，对所有受理的劳动争议，根据争议性质、类别，直接组织调处或视情况分流调处。

（三）联合调处。新业态调解中心对事实清楚、过程不复杂的劳动争议，应及时予以受理调解。提高行业主管部门争议调处力度，由新业态调解中心专人牵头并协调相关部门参与纠纷调处，共同研究化解纠纷的方案和措施，形成协同有效的纠纷化解局势，直至纠纷较好解决。

（四）办结报告。维权调解员对新业态调解中心分流调处的劳动争议，或新业态调解中心直接组织调处的劳动争议，必须在规定的期限内处理完毕，不能按时办结的，及时向新业态调解中心报告前期调处情况并告知争议当事人其他救济渠道，对维权调

解无效或维权调解协议拒不执行的案件，引导争议当事人向仲裁机构或人民法院提起仲裁或诉讼。

对市人民法院委托新业态调解中心调处的争议，接受委托后，指派给相应的维权调解员进行维权调解。其维权调解程序和案件归案均参照前款处理。

（五）登记归档。新业态调解中心调处案件应当建立工作台账，对案件办理情况进行登记；应当规范维权调解程序，维权调解终结后将形成的全部材料按仲裁机构调解结案类案卷归档。

五、工作保障

（一）人员保障。新业态调解中心配备维权调解员若干名，维权调解员分为专职调解员和兼职调解员，维权调解员与劳动人事争议调解中心实行一套班子两个牌子的方式运作。

（二）场地保障。新业态调解中心设在仲裁委下设办事机构仲裁院，接受人力资源和社会保障部门的管理，负责提供开展维权调解的场所和必要的工作条件，负责新业态调解中心的日常工作。

（三）经费保障。新业态调解中心开展纠纷调处服务不得向当事人收取任何费用，日常办公经费及调解员办案补助，参照劳动人事争议维权调解中心工作保障方式执行。

六、工作要求

各有关部门要加大对新就业形态劳动争议维权调解工作的重

视力度，落实好人员及经费保障，共同做好新就业形态维权调解劳动争议维权调解工作。人社部门、工会组织要充分发挥主导作用，履行牵头单位职责，加强新业态调解中心组织建设、制度建设和队伍建设；企联、工商联等部门要加强对平台企业的指导和监管，规范平台企业经营行为，引导本行业的经营主体、从事人员依法理性维权；人民法院要加强劳动争议维权调解指导，进一步畅通裁审衔接路径，提升劳资纠纷处理质效。各有关部门要建立完善信息互通、联动协作、运转高效的新就业形态劳资纠纷处理机制，确保各项措施和要求落到实处。