吉林省人才流动争议仲裁暂行规定

第一章　总则第二章　管辖第三章　程序第四章　回避第五章　监督第六章　附则 第一章　总则　　第一条　为妥善处理人才流动争议，保护当事人的合法权益，进一步促进人才合理流动，根据国务院有关促进人才合理流动的规定，制定本规定。　　第二条　本规定适用于本省境内国家机关、人民团体、企事业单位之间，单位和专业技术人员、管理人员之间因调动、录用、聘用、辞职、辞退等发生的人才流动争议。　　第三条　仲裁人才流动争议，必须以事实为根据，以国家和省有关人才流动方面的政策和规范性文件为准则，坚持有利于社会主义经济建设和社会生产力发展，有利于人才合理分布和使用的原则，维护当事人的合法权益，着重调解，公正处理。　　第四条　人才流动争议仲裁，实行一次裁决制度。第二章　管辖　　第五条　市地级政府以上人事部门，负责审理本级人才流动争议案件。　　第六条　人才流动争议仲裁实行区域管辖：　　（一）市地级政府人事部门负责审理本辖区内跨县（市、区）的以及市（地、州）直属单位的人才流动争议；　　（二）省级政府人事部门负责审理省内跨地区的以及省直、国家部委驻省内单位人才流动争议。　　第七条　下级人事部门对辖区内的争议案件，可以申请上级人事部门处理；上级人事部门有权向下级人事部门交办案件，有权直接受理下级人事部门管辖的案件。　　第八条　人事部门因管辖权发生争议，由双方协商解决。协商不一致时，报双方共同的上级人事部门指定管辖。第三章　程序　　第九条　凡因人才流动发生争议，当事人可申请单位上级主管部门进行调解。经调解无效的，当事人的任何一方均可向人事部门申请仲裁。当事人也可直接向人事部门申请仲裁。　　第十条　当事人申请仲裁时，应递交书面申诉书，并按被诉人的人数向人事部门提交申诉书副本。　　第十一条　人事部门接到申诉书后，应在七日内作出受理或不受理的决定，并书面通知当事人。　　第十二条　人事部门处理人才流动争议案件时，应在查明事实的基础上进行调解。经调解达成协议的，应制作调解书，由争议双方当事人签字，人事仲裁人员署名并加盖人事部门印章，送达当事人；调解无效的，应立案审理。立案后五日内将申诉书副本送达被诉人，并告知十日内提交答辩书和有关证据。被诉人不按时提交答辩书或拒不答辩的，不影响案件审理。　　第十三条　人事部门仲裁案件，应提前四天将仲裁的时间和地点通知双方当事人。当事人无正当理由拒不到场的，对申诉方按撤诉处理，对被诉方可作缺席仲裁。　　第十四条　人事部门裁决案件后，应在五日内制作裁决书，由人事仲裁人员署名并加盖人事部门印章，送达当事人。　　第十五条　人事部门处理争议案件，对于驳回申诉、中止或终结仲裁、补正已下达仲裁文书的，应下达裁定书。　　第十六条　人事部门审理案件，一般应在收到申诉书之日起两个月内结案。因特殊情况必须延长结案期限的，应报人事部门主管领导批准。第四章　回避　　第十七条　人事仲裁人员与所处理的争议案件有利害关系，即系本案当事人或当事人近亲属以及与本案当事人有其他关系可能影响公正裁决的，应主动申请回避。当事人也有权申请其回避。　　第十八条　当事人申请回避，应在案件审理前提出回避事由。如在案件审理中发生的，可在案件审理过程中提出。　　第十九条　人事部门主管仲裁负责人的回避，由人事部门行政首长决定；人事仲裁人员的回避，由人事部门主管仲裁负责人决定。第五章　监督　　第二十条　人事部门作出的调解、裁决和裁定，对争议当事人具有行政约束力，当事人必须执行。对拒不执行的，人事部门有权依照有关规定采取必要的行政措施强制执行。　　第二十一条　当事人认为人事部门的处理决定有错误，可以向上一级人事部门申请复查，上一级人事部门应在七日内作出受理或不受理的决定。复查期间不影响原人事部门处理决定的执行。　　第二十二条　上级人事部门发现下级人事部门的仲裁处理决定确有错误时，有权撤销其处理决定，并指定重新审理。重新审理的案件，必须另行指定人事仲裁人员。　　第二十三条　当事人干扰仲裁活动，阻碍人事仲裁人员执行公务，扰乱工作秩序和社会秩序的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚条例》有关规定予以处理。　　第二十四条　人事仲裁人员营私舞弊，收受贿赂，侵犯当事人合法权益的，视情节轻重给予行政处分；构成犯罪的由司法机关依法追究刑事责任。第六章　附则　　第二十五条　人事部门受理人才流动争议，收费办法按国家和省的有关规定执行。　　第二十六条　本规定自发布之日起施行。本规定如与国家有关人才流动争议仲裁的规定相抵触时，按国家规定执行。