天津市人事争议处理办法

第一章　总则第二章　调解第三章　仲裁第四章　法律责任第五章　附则 　　于2003年12月15日经市人民政府第12次常务会议通过，现予公布，自2004年2月15日起施行。　　二OO四年一月十三日第一章　总则　　第一条　为及时、公正地处理人事争议，保障人事争议当事人的合法权益，根据有关法律、法规和政策的规定，结合本市实际情况，制定本办法。　　第二条　本办法适用于本市行政区域内的下列人事争议：　　（一）国家行政机关与其工作人员之间因录用、调动、履行聘任合同发生的争议；　　（二）事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退、履行聘用合同或者聘任合同发生的争议；　　（三）法律、法规、规章规定应当处理的其他争议。　　因人事任免、行政处分、人员内部调整等发生的人事争议，不适用本办法。　　第三条　处理人事争议， 应当遵循着重调解、及时处理、合法公正、公平合理的原则。　　当事人双方在人事争议处理中的地位平等。　　当事人一方在3人以上并且争议的事项相同的， 应当推举代表参加调解或者仲裁活动。　　第四条　发生人事争议，当事人应当协商解决；协商不成的，可以向单位或者上级主管部门的人事争议调解组织申请调解，也可以直接向人事争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以就争议的事项向人民法院提起诉讼。第二章　调解　　第五条　用人单位及其上级主管部门可以设立人事争议调解委员会（以下简称调解委员会），负责调解本单位及其所属单位发生的人事争议。　　调解委员会由工会代表、职工代表、单位法定代表人或者其指定的代表等人员组成。　　调解委员会负责人由工会负责人担任，负责本单位调解委员会的日常工作。　　第六条　调解委员会调解人事争议， 应当自争议发生之日起30日内调解完毕；调解期满，当事人双方未达成协议的，即为调解不成。　　第七条　经调解， 当事人双方达成协议的，调解委员会应当制作调解协议书，当事人双方应当自觉履行调解协议。第三章　仲裁　　第八条　市和区、县设立人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委），由同级人事行政部门和有关部门代表、同级工会代表及有关专家组成。　　仲裁委的组成人员的数额应当是奇数。　　第九条　仲裁委办公室设在同级人事行政部门， 具体负责人事争议案件受理、仲裁文书送达、仲裁案卷管理等日常工作。　　第十条　仲裁委承担下列职责：　　（一）处理管辖范围内的人事争议；　　（二）制定仲裁规则和相关管理制度；　　（三）聘任和管理专职、兼职仲裁员；　　（四）研究处理重大、疑难的人事争议。　　第十一条　仲裁委处理人事争议应当组成仲裁庭。 仲裁庭一般由三名仲裁员组成，仲裁委应当指定其中一人为首席仲裁员。　　简单的人事争议，仲裁委可以指定一名仲裁员独任处理。　　重大、疑难的人事争议，仲裁庭可以提交仲裁委讨论决定。　　第十二条　仲裁委可以聘任政府有关部门的人员、工会工作者、专家学者和律师等担任专职或者兼职仲裁员。　　兼职和专职仲裁员在依法进行仲裁活动时享有同等权利。兼职仲裁员依法进行仲裁活动，所在单位应当予以支持。　　第十三条　市仲裁委负责处理下列人事争议：　　（一）市属单位发生的人事争议；　　（二）中央和外省市驻津单位发生的人事争议；　　（三）跨区、县发生的人事争议。　　区、县仲裁委负责处理前款规定以外本行政区域内发生的人事争议，并接受市仲裁委的业务指导和监督。　　第十四条　市仲裁委可以将其管辖的人事争议委托区、县仲裁委处理，区、县仲裁委可以将其管辖的重大、疑难人事争议提请市仲裁委处理。仲裁委发现受理的人事争议不属于其管辖范围时，应当移送有管辖权的仲裁委处理。　　区、县仲裁委因人事争议管辖发生异议时，由市仲裁委指定管辖。　　第十五条　当事人应当自人事争议发生之日起60日内， 向仲裁委提出书面申请，并按照被申请人数递交副本。仲裁委应当自收到仲裁申请之日起15日内作出受理或者不予受理的决定，并自作出决定之日起7日内通知当事人。 决定受理的，应当组成仲裁庭；决定不予受理的，应当说明理由。　　第十六条　被申请人应当自收到仲裁委通知之日起15日内提交答辩书及相关证明材料。 仲裁委应当自收到答辩书之日起5日内，将答辩书副本送达申请人。　　被申请人未按时提交或者不提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。　　第十七条　当事人可以委托一至两人代理参加仲裁活动。 委托他人代理的，应当向仲裁委提交有委托人签名或者盖章的授权委托书，委托书应当明确委托事项和权限。　　当事人为无民事行为能力人或者限制民事行为能力人的，可以由其法定代理人代为参加仲裁活动；没有法定代理人的，由仲裁委指定代理人代为参加仲裁活动。　　第十八条　仲裁庭处理人事争议，可以先行调解。　　当事人自愿调解的，仲裁庭应当进行调解。　　第十九条　经调解， 当事人双方达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书。调解书自送达双方当事人之日起发生法律效力。　　经调解，当事人双方未达成协议或者调解书送达前当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。　　第二十条　仲裁庭审理人事争议应当开庭进行。 当事人协议不开庭的，仲裁庭可以进行书面仲裁。　　第二十一条　决定开庭审理的人事争议， 仲裁庭应当于开庭的5日前将仲裁庭组成人员、书记员、开庭时间和地点等事项，书面通知当事人。　　申请人无正当理由不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭的，视为撤回仲裁申请。　　被申请人无正当理由不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭的，可以缺席仲裁。　　第二十二条　当事人应当对自己的主张提供证据。 经过质证认定的证据，可以作为仲裁的依据。　　仲裁庭认为必要时，可以调查取证，也可以要求当事人补充证据。仲裁庭调查取证时，有关单位和个人应当予以配合。　　涉及国家秘密、商业秘密或者个人隐私的，仲裁员及其他工作人员应当予以保密。　　第二十三条　仲裁庭裁决人事争议， 实行少数服从多数的原则。对不同意见，应当如实笔录。　　仲裁庭不能形成多数意见时，应当按照首席仲裁员的意见作出裁决。重大、疑难的人事争议，可以提交仲裁委讨论决定。　　第二十四条　仲裁庭处理人事争议， 应当自仲裁庭组成之日起60日内处理完毕。需要延期的，经仲裁委批准，可以适当延长，但最长不得超过30日。　　第二十五条　仲裁庭应当自作出裁决之日起5日内，将裁决书送达双方当事人。　　第二十六条　当事人对裁决不服的， 可以自收到裁决书之日起15日内，就争议的事项向人民法院提起诉讼。期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。　　第二十七条　对已经发生法律效力的调解书、裁决书，当事人双方应当履行。　　一方当事人在规定期限内不履行的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。　　第二十八条　仲裁委发现已经发生法律效力的调解书、裁决书确有错误的，应当另行组成仲裁庭重新仲裁。　　第二十九条　与当事人申请仲裁的人事争议有利害关系的单位或者个人，可以申请作为第三人参加仲裁活动。仲裁委认为必要时，也可以直接通知其参加仲裁活动。　　第三十条　有下列情形之一的， 仲裁员和有关人员应当自行回避，当事人有权申请其回避：　　（一）是当事人或者当事人、代理人近亲属的；　　（二）与人事争议有利害关系的；　　（三）与当事人、代理人有其他关系可能影响公正处理的。　　仲裁委对回避申请应当及时作出决定，并通知当事人。第四章　法律责任　　第三十一条　当事人及有关人员或者单位在人事争议处理活动中有下列行为之一的，由其所在单位或者主管部门给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：　　（一）干扰人事争议处理活动的；　　（二）拒绝提供相关证明材料的；　　（三）提供虚假证据的；　　（四）对人事争议处理工作人员及其他有关人员进行打击报复的。　　第三十二条　仲裁员及其他工作人员在仲裁活动中徇私舞弊、收受贿赂、敲诈勒索、滥用职权，侵犯当事人合法权益的，由仲裁委予以解聘；情节严重的，由所在单位或者主管部门给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。第五章　附则　　第三十三条　参照和依照国家公务员制度管理的单位的人事争议处理，参照本办法执行。　　第三十四条　天津经济技术开发区、天津港保税区、天津新技术产业园区的人事争议处理，按照本办法执行。　　第三十五条　当事人申请人事争议仲裁， 应当按照规定交纳仲裁费。仲裁费的具体标准和办法由市人事行政部门会同有关部门制定。　　第三十六条　本办法自2004年2月15日起施行。