

随州职业技术学院

教职工劳动争议解决办法（试行）

第一条 为了公正及时解决劳动争议，保护教职员工的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《劳动合同法》、《中华人民共和国教师法》等规定，制定本办法（试行）。

第二条 本办法（试行）适用于学院与教职员工发生的下列劳动争议：

- （一）因确认劳动关系发生的争议；
- （二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- （三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
- （四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- （五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补

偿或者赔偿金等发生的争议；

（六）法律、法规规定的其他劳动争议。

第三条 解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护教职员工的合法权益。

第四条 发生劳动争议，教职员工可以与学院协商，也可以请工会或者第三方共同与学院协商，达成和解协议。

第五条 发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向学院调解委员会申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第六条 发生劳动争议，教职员工对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于学院掌握管理的，学院应当提供。

第七条 发生劳动争议的教职员工一方在十人以上，并有共同请求的，可以推举代表

参加调解、仲裁或者诉讼活动。

第八条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和学院方面代表建立协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动争议的重大问题。

第九条 学院违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，教职员工可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。

第十条 学院设立劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）。发生劳动争议，当事人可以到学院劳动争议调解委员会申请调解，调解委员会由教职工代表、学院代表、工会代表组成。

教职工代表由教代会推举产生；学院代表由院长指定；工会代表由工会委员会指定。

调解委员会组成人员的具体人数由教代会提出并与院长协商确定，学院代表的人数不得超过调解委员会成员总数的三分之一。

第十一条 调解委员会主任由工会代表

担任。调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的教职员工担任。

第十二条 当事人双方申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

第十三条 调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。

第十四条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

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后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。

第十五条 达成调解协议后，一方当事人

在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

第十六条 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，学院在协议约定期限内不履行的，教职员工可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

第十七条 当事人向仲裁委员会申请仲裁，应当自知道或应当知道其权利被侵害之日起六十日内，以书面形式向仲裁委员会申请仲裁。

第十八条 仲裁庭审理案件实行举证制度，当事人有义务向仲裁庭提供证明自己的主张和与案件有关的证据。下列情况，学院应提供证据：

（一）因开除、除名、辞退教职工发生的争议，应提供教职工违纪事实、实施思想教育的材料和处分决定（含讨论处分决定的会议记录）；

（二）学院依据内部规章制度对教职工工作出处理决定发生的争议，应提供学院内部规章制度、制定规章制度的依据以及讨论通过该规章制度的会议纪要；

（三）因履行劳动合同发生的争议，应提供劳动合同书；

（四）其他仲裁委员会认为学院应当提供的证据。

第十九条 当事人对仲裁裁决不服的，自收到裁决书之日起十五日内，可以向人民法院起诉；期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。

当事人对发生法律效力的调解书和裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

第二十条 本办法由随州职业技术学院负责解释。

第二十一条 本办法自发布之日起施行。