

# 仲裁工作总结汇报材料热门4篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zongjie/fanwen/176186.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

## 仲裁工作总结汇报材料1

20-年以来，我们在认真处理好劳动争议案件的同时，充分发挥企业调解委员会的作用，为进一步预防劳动争议的发生设立了第一道防线。

一是指导企业调解委员会为企业内部管理建章立制。先后指导企调委搞好企业内部劳动管理，完善企业规章制度，强化企业内部劳动管理和劳动纪律，起草了《实施劳动合同管理制度》；指导北派服饰在依法订立劳动合同的基础上，进一步完善了有关的劳动权利和义务的劳动合同附录，为企业依法行政管理发挥了积极作用，提高了企调委在企业管理中的地位，为预防劳动争议的发生奠定了基础。

二是发挥企业...

## 仲裁工作总结汇报材料2

今年，在局党政领导的领导下，在市劳动关系处的关心指导下，我科围绕“服务大局、发展和谐劳动关系”的工作主线，深入开展劳动争议调解规范化建设和推进集体协商制度，积极推进劳务派遣用工管理工作。现将主要情况总结如下：

### >一、今年主要工作情况

#### （一）加强调解机制建设，强化工作基础

一是深化街镇调解组织建设。制定完善了《XX区今年劳动争议调解工作规范化管理考核标准》，健全调解工作考核激励机制。开展培育推选劳动争议预防调解示范企业活动，引领带动面上企业健全劳动争议预防调解机制。截至10月底，全区共收案1946件，同比上升，其中涉及10人以上的集体争议77件，涉及劳动者3854人，现已结案1930件，其中调解成功1527件，调解成功率，为当事人双方挽回劳动报酬等各类经济损失11071万元。二是加强基层培训力度。深入推进我区劳动争议调解规范化建设，推行调解员持证上岗制度，加大对基层调解员的培训力度。在局领导的重视支持下，争取到了由区财政对基层调解工作自今年开始设立专项补贴资金，制订了《今年调解工作规范化考核标准》、《XX区劳动争议调解办案补贴使用管理办法》等系列配套办法，开展区劳动争议预防调解员的选拔和专项培训。设立了“闵行预调员”qq群，并通过组织开展“每日一问”、“每月一座谈”、“每季一培训”等活动，不断加强对调解员的业务培训。同时，组织全区人事争议调解员参加市人社局的系列培训，努力提高调解实务技能。三是完善仲裁代收制度。规范基层调解流程和各类文书制作，并通过实地走访、座谈会等形式了解代收工作开展情况，为年底考核做准备。通过在基层调解组织设立仲裁申请代收窗口，进一步发挥基层调解组织作用，加大先行调解力度，促进地区劳动关系的和谐稳定。至10月底，各街镇代收仲裁案件771件。

## （二）发挥三方协调机制，推进集体协商

一方面，在今年5月召开了今年区劳动关系协调联席会议办公室工作会议，制订了《关于对我区企业涉及重大劳动力调整方案实行三方联合会审机制的实施办法》、《区劳动人事争议仲裁三方办案暂行办法》等，凝聚三方合力，加强劳动关系协调工作。另一方面，继续发挥主导作用，大力推进在已建工会企业中逐步建立集体协商制度，着力加大对规模以上企业、世界500强企业的宣传推进，促进企业在工资增长幅度、福利待遇等方面开展集体协商。配合区总工会开展“百日要约”行动，并对部分对待要约工作不积极的企业发放“提示函”，督促尽快完善相关制度。配合区人大开展贯彻实施《XX市集体合同条例》的专项检查调研，切实履行监督协调职能，规范集体合同审核，及时调停集体协商争议。至10月底，全区集体合同覆盖劳动者人数万人。其中，工资专项集体合同覆盖劳动者人数万人，覆盖企业数8376家，完成今年市政府下达指标的。同时，重点推进区内大型企业建立集体协商制度，其中包括可口可乐、强生制药、大金空调等70余家世界500强企业。

## （三）开展“五单式”指导服务，提升工作成效

结合全区实际用工情况，会同区工商联、区总工会因企制宜，加强具体指导，同时，按照《XX区今年劳动关系“五单式”指导服务活动计划》，落实全年在各街镇的48场专题讲座和培训，并在座谈会、讲座和培训上发放反馈表，听取企业意见、建议，提升指导服务活动的针对性和有效性。全年共向近万家单位发放指导服务菜单和工作手册3万多份，区、镇联合组织了80多次专题活动，约6000家企业参加了培训。

## （四）规范行政许可审批，做好劳务派遣工作

《劳动合同法》修正案自今年7月1日实施后，我科积极贯彻落实人社部《劳务派遣行政许可实施办法》和市人社局《关于实施劳务派遣行政许可有关问题的通知》等文件精神，积极认真做好劳务派遣行政许可等相关工作。我区劳务派遣公司规模普遍不大，行业竞争力不强其次是被派遣员工素质参差不齐，缺乏高层次技能型人才，服务对象主要为非公有制企业。截至10月底，累计发出152张劳务派遣许可证。同时，制订了与局监察、仲裁、信访等相关部门之间的劳务派遣事项对接流程，在严格审批许可的同时，加强规范管理。

## （五）认真办理两会提案，吸纳建言献策

我科今年负责办理区人大、政协五届二次会议提案共三份，针对代表、委员提出的《关于企事业基层职工工资收入的几点建议》、《关于处置群体性劳动争议，建立与完善三方调处机制的建议》、《关于控制用工转型风险切实加强劳务派遣工管理的建议》提案，认真研究建议，并通过与委员及有关部门的沟通，在了解掌握情况的基础上予以答复，代表、委员对答复均表示满意。

## >二、明年工作思路

### （一）强化预防调解，夯实基础工作

1、建立预防架构，完善预防调解组织体系。完善横向到基层、纵向到企业的预防调解工作架构，在实现“就近、就地、快速、便捷”的基层预防调解组织全覆盖的基础上，积极开展在企业内成立劳动争议预防调解组织，通过基层指导、企业支撑的模式，形成劳动人事争议首道“防火墙”，实现预防调解体系的。

2、加强队伍建设，实现预防调解队伍常态管理。在严把新进专职调解员源头关，抓好上任调解员资格关，优化调解队伍结构关的同时，通过培训，不断夯实调解员业务基础。同时，制订系列配套方案，对调解员在聘用后的管理调用、工作职责、办案考核等给予明确，对调解工作建立有关管辖范围、接待受理、调处回访等制度，进一步予以规范。督促街镇、园区进一步提高调解人员收入待遇，稳定调解队伍。

3、健全考核机制，完善对接工作。一方面，建立考核机制，细化对接工作标准，规范调解和仲裁代收环节，确保各街镇调解工作与仲裁“无缝衔接”；另一反面，建立各成员单位的工作例会制度，进一步加强与司法局、总工会、法院等部门的配合协作，不断提高对接中心的社会公共服务效能，方便百姓维权。

### （二）优化指导服务，扩大活动宣传

一是深入开展“五单式”指导服务活动。加强对劳动关系指导服务活动的宣传，结合劳资矛盾隐患的排摸活动，向企业发放新菜单和指导手册。在主动上门指导、开展培训讲座、发送宣传资料等方式方法基础上，加大政务微博的

宣传力度，增强企业与政府的互动交流，不断扩大劳动关系法规政策宣传覆盖面，同时结合指导服务活动，加强对仲裁申请代收窗口、区劳动人事争议对接中心、劳动争议预防调解示范企业的宣传，推广在创建和谐劳动关系工作方面的成功经验与做法，营造良好社会氛围。二是探索加强指导服务的新思路。运用新媒体加大对外宣传，会同各街镇组织开展好“集体协商讲座”、“企业沙龙”等活动。同时，征求基层建议，不断提高指导服务的针对性和有效性。

### （三）深化集体协商，发挥三方联动

一是深入推进集体协商彩虹计划，确保明年工资集体协商覆盖劳动者人数完成市局考核要求，同时协同工会完成对具备协商条件的已建工会企业集体协商制度基本全覆盖的任务。二是推行集体协商调停制度，提高群体性劳资纠纷化解能力。针对“加薪停工类”权益性争议不断上升的趋势，一方面加强与企联、工商联的联动，加大对企业建立常态化集体协商机制的宣传，要求企业经营者将规章制度、工时管理、工资增长等涉及劳动者切身利益的重大事项纳入集体协商常规内容；另一方面加强与工会的协作，及时教育引导劳动者有序表达诉求，合法适度维权。三是完善三方联席会议议事制度，加强劳动关系形势研判。积极加强沟通，征求三方议题，认真做好明年联席会议的筹备工作。四是以和谐园区建设为突破口，营造全区和谐劳动关系。加大对内、对外宣传力度，不断总结开展创建活动的经验、宣传典型；组织开展用人单位专项检查活动，切实保障职工合法权益。

### （四）规范许可程序，实施劳务派遣管理

1、把关劳务派遣审批。按照人社部《劳务派遣行政许可实施办法》第19号令和《XX市关于实施劳务派遣行政许可有关问题的通知》的要求，认真做好劳务派遣行政许可相关工作。加大信息公开力度，将行政许可的依据、程序、期限、条件以及需要提交的全部材料目录、申请书示范文本等在同门户网站上进行公布，并提供有关申请表格的下载服务。严格按照审批程序和时限要求及时依法办理，安政风行风工作要求，确保告知清楚、审核细致、程序规范、发放到位。

2、加强后续指导管理。一方面，通过利用“XX区劳务派遣qq群”和组织专题培训，继续做好对劳务派遣单位的日常指导服务，尽力为其提供劳动关系政策指导帮助；另一方面，联合、仲裁院和信访等相关部门加强对劳务派遣单位的后续跟踪管理，完善对接联动机制，督促其规范派遣行为。同时，加强与区工商局的信息沟通，及时寻求上级部门的指导帮助，尽力解决好异地注册劳务派遣单位年检难等目前存在的各类问题。争取市人才中介协会劳务派遣分会的支持，搭建有序服务平台，确保对我区劳务派遣单位管理规范、指导到位。

## 仲裁工作总结汇报材料3

劳动合同是确立劳动关系的基础，也是处理各类劳动争议案件的重要依据。20-年针对我县部分用人单位，特别是民营企业、改制、改组和新建企业用工不规范，不签订劳动合同，造成劳动关系不稳定，劳动争议案件上升，甚至引发重大不安定因素问题，我们从加强劳动合同管理、预防劳动争议的源头入手，根据《劳动法》和省、市《劳动合同条例》的规定，按照市局《关于进一步规范劳动合同管理工作的通知》要求，紧密结合我县的实际，以规范整顿民营企业、改制改组和新建企业劳动合同管理为重点，以理顺这些用人单位的劳动关系，规范用工行为为内容，采取自查自纠和重点检查相结合，面上推进与典型引导相结合的方法，在去年集中开展“劳动关系整顿年”活动的基础上，通过开展活动全面加强了用人单位的劳动合同管理，依法理顺了用人单位的劳动关系，规范了用人单位从劳动合同的订立、履行、变更终止、解除的全过程，为预防和处理劳动争议，缓解劳动争议案件上升的势头发挥了重要作用。总结这项活动的特点，主要取得以下四个效果：

一是劳动合同的基础管理工作得到规范。通过“劳动关系整顿年”活动，督促帮助103家用人单位依法订立了劳动合同，鉴证劳动合同10775人，补签劳动合同2300人。规范了劳动合同管理。为用人单位依法强化内部劳动管理，保证企业正常的生产经营秩序，发挥了重要作用。同时促进了劳动合同鉴证工作，保证了鉴证终止、解除登记备案制度的顺利实施。

二是企业劳动合同关系得到进一步理顺。通过“劳动关系整顿年”活动，对用人单位内部长期存在的“有劳动没关系，有关系没合同”以及停薪留职、挂名、内退、长期病休、长期放假、借调等错综复杂的劳动关系进行了认真的清理，通过逐人登记分类，逐人摸底核查，该续签的续签，该变更的变更，该保留的保留，该解除的依法解除，共理顺上述各类劳动关系1800人，其中，续签劳动合同1633人，变更合同300人，解除劳动合同1665人。为防止和避免劳动关系不清晰引发的劳动争议，保持劳动关系的和谐稳定产生了积极作用，规范了用人单位的劳动关系。

三是劳动合同管理的覆盖面得到进一步扩大，在原有用人单位实行全员劳动合同制的基础上，重点抓了民营企业、

改组、改制企业、破产重组企业、主辅分离企业和新建企业的劳动合同管理工作。通过“劳动关系整顿年”活动，广泛宣传劳动合同管理的法律法规和政策，进一步加大对用人单位劳动合同管理的指导和检查，帮助用人单位建立劳动合同管理的各项制度和程序，20-年先后对27家民营、改组、改制和新建企业纳入了劳动合同管理，使全县实行劳动合同制的用人单位达105家,职工达到万人，劳动合同签订率、鉴证率分别达到90%、100%。

四是提高了集体劳动合同的审查备案率。严格集体劳动合同的审查工作，指导用人单位从自身实际出发，合理确定集体合同的具体内容和标准，增强其实效性和可操作性。20-年审核集体合同二份，备案率达100%。

## 仲裁工作总结汇报材料4

我们始终坚持以人为本，本着对劳动争议案件“快立案、快办案、快结案”的原则，一年来，健全劳动争议处理机制，完善劳动争议处理程序，拓宽处理渠道，灵活办案方式，提高了办案的效率，确保了办案的质量。20-年共受理劳动争议109件，结案80件，裁决37件，调解10件，其他处理方式33件，为用人单位和劳动者挽回经济损失86余万元。依法维护了用人单位和劳动者的合法权益，树立了劳动争议仲裁工作的良好形象。

一是实行“一步到庭制”，提高办案效率。劳动争议立案后，我们把应诉通知书、答辩书及开庭通知书一并送达当事人，减少了程序，缩短了办案时间，节省了办案经费，同时为当事人维权赢得了时间，20-年实行“一步到庭”处理争议案件25起，受到当事人的称赞。

二是实行“独立审理，涉科合议制”，确保办案质量。就是受理案件后，由一名仲裁员和一名书记员承办，经调查审理，在查清事实的基础上，案件请求涉及哪个处室，向哪个处室通报并讨论，最后形成合议意见，由医保处指定分管业务的副主任和业务科长对医疗费进行核定报销数额，这种方法处理劳动争议既弥补了我们医疗保险业务知识的不足，同时又提高了办案质量和效率。

劳动争议处理工作是劳动保障工作的前沿和窗口，关系到改革、发展稳定的大局，关系到劳动关系双方的切身利益。不论采取什么方式处理劳动争议，我们始终坚持三个不放过，即：案情不清不放过，证据不实不放过，仲裁程序不到位不放过。确保了案件仲裁的公正与公平。

更多 总结范文 请访问 <https://xiaorob.com/zongjie/fanwen/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发