

兵团人力资源和社会保障局  
兵团党委政法委  
兵团司法局  
兵团财政局  
新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院  
兵团总工会  
兵团工商业联合会  
兵团企业联合会 / 企业家协会

文件

兵人社发〔2026〕7号

## 关于印发《兵团劳动人事争议预防调解 工作规定》的通知

各师市人力资源和社会保障局，各师市党委政法委，各师市司法局、财政局，各师中级人民法院，各师市总工会、工商联、企联：

为进一步加强劳动人事争议预防调解工作，推动矛盾纠纷源头化解，充分发挥预防调解在促进劳动关系和谐及社会稳定中的基础性、前端性作用，我们制定了《兵团劳动人事争议预防调解

工作规定》，现印发给你们，请结合实际抓好贯彻落实。

兵团人力资源和社会保障局



兵团党委政法委



兵团司法局



兵团财政局



新疆维吾尔自治区高级人民法院  
生产建设兵团分院



兵团总工会



兵团工商业联合会



兵团企业联合会/企业家协会



2026年2月24日

（此件主动公开）

（联系单位：兵团人力资源和社会保障局调解仲裁管理处）

# 兵团劳动人事争议预防调解工作规定

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步加强和规范兵团劳动人事争议预防调解工作，及时高效化解矛盾纠纷，依法保护当事人合法权益，促进劳动人事关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国人民调解法》《企业劳动争议协商调解规定》《劳动人事争议仲裁办案规则》《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》等法律法规和政策文件，结合兵团实际，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于预防调解下列劳动人事争议：

（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

（二）实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；

（三）事业单位或者社会团体与其建立人事关系的工作人员

之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

(四)军队文职人员聘用单位与文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；

(五)法律法规规定的其他争议。

**第三条** 预防调解劳动人事争议应当坚持预防为主、基层为主、调解为主，根据事实，遵循平等自愿、合法公正、及时高效、灵活便捷的原则，依法保护当事人的合法权益。

**第四条** 兵团人力资源和社会保障局负责指导全兵团的劳动人事争议预防调解工作，制定完善劳动人事争议预防调解规章制度，建立健全劳动人事争议预防调解工作协调机制。各师市人力资源社会保障行政部门负责指导辖区内劳动人事争议调解组织建设、制度建设和队伍建设，推动辖区内劳动人事争议预防调解工作的开展。

## 第二章 调解组织

**第五条** 本规定所称劳动人事争议调解组织（以下简称调解组织），是指在兵团辖区内依法设立的具有劳动人事争议调解职能的调解组织。

**第六条** 发生劳动人事争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

(一)企业劳动争议调解组织；

- (二) 基层人民调解组织;
- (三) 团场(乡镇、街道)调解组织;
- (四) 行业性和区域性调解组织;
- (五) 商(协)会劳动争议调解组织;
- (六) 新就业形态劳动纠纷一站式调解组织;
- (七) 其他依法设立的具有劳动人事争议调解职能的调解组织。

**第七条** 团场(乡镇、街道)调解组织应入驻团场(乡镇、街道)级综治中心,按照统一受理、分类流转、多元化解、闭环管理要求,依托综治中心接待窗口受理群众反映的劳动维权诉求。

**第八条** 大中型企业应当依法设立调解组织,有分支机构的,按照分级设立的原则,可在车间、工段、班组等设立调解小组。

企业调解组织由劳动者代表和企业代表组成,人数由双方协商确定,双方人数应对等,至少三人以上。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生,企业代表由企业相关负责人指定。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。

小微企业可以单独或者联合设立调解组织。不具备设立调解组织条件的,可以安排劳动者担任调解员,参加小微企业劳动争议协商调解机制。

**第九条** 工业园区、产业园区、创业园区、经济开发区(以

下简称园区)等可成立区域性调解组织。园区调解组织由园区代表、园区工会代表和企业代表、职工代表组成,主任由园区协商多方推举的人员担任。

行业商会、协会可成立行业性调解组织,由行业商会、协会代表和用人单位代表、职工代表等组成,主任由行业商会、协会协商多方推举的人员担任。

**第十条** 调解组织设立后须向所在区域人力资源社会保障行政部门备案。

**第十一条** 调解组织应当使用下列规范化名称:

(一) 团场(乡镇、街道)调解组织名称由“团场(乡镇、街道)名称”和“劳动人事争议调解中心”依次组成;

(二) 企业调解组织名称由“企业名称”和“劳动争议调解委员会”依次组成,有分支机构的,由“企业名称”“分支机构名称”和“劳动争议调解委员会”依次组成;

(三) 行业性调解组织名称由“地区名称”“行业类型”和“劳动人事争议调解委员会”依次组成;

(四) 其他类型调解组织名称一般由“设立单位名称”和“劳动人事争议调解委员会”或者“地区名称”和“劳动人事争议调解中心”依次组成。

**第十二条** 团场(乡镇、街道)调解组织履行以下职责:

(一) 宣传人力资源社会保障法律法规、规章和政策;

(二) 开展矛盾纠纷排查,协助用人单位依法健全规章制度,

预防和减少劳动人事争议的发生；

（三）调解劳动人事争议；

（四）督促当事人履行和解协议、调解协议；

（五）聘任、解聘和管理调解员；

（六）配合人力资源社会保障行政部门及调解仲裁机构开展辖区内劳动人事争议预防调解相关工作。

**第十三条** 其他调解组织履行以下职责：

（一）宣传人力资源社会保障法律法规、规章和政策；

（二）开展矛盾纠纷排查，协助用人单位依法健全规章制度，预防和减少劳动人事争议的发生；

（三）调解劳动人事争议；

（四）督促当事人履行和解协议、调解协议；

（五）聘任、解聘和管理调解员；

（六）参与协调履行劳动合同、聘用合同、集体合同和执行单位规章制度等方面出现的问题；

（七）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；

（八）协助本单位、本行业、本区域建立劳动人事争议预防预警机制。

**第十四条** 调解组织应当建立健全调解受理登记、调解处理、告知引导、回访反馈、档案管理、统计报告及工作考评等制度，规范调解工作。

**第十五条** 调解组织应定期统计汇总调解工作情况，并向师

市人力资源社会保障行政部门报告。

调解组织应建立重大集体劳动人事争议应急预案，对工作程序、调解员指定、部门联动等予以明确，并及时报告。

### 第三章 调解员

**第十六条** 调解员是由调解组织聘任，依法调解劳动人事争议的工作人员。调解员分为专职调解员和兼职调解员。专职调解员和兼职调解员在调解活动中享有同等权利，履行同等义务。

兼职调解员依法履行调解职责，需要占用工作时间的，所在单位应当予以支持，按照正常出勤对待。

**第十七条** 调解员应当由政治坚定、公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定法律知识、政策水平、文化水平和实际工作能力的成年公民担任。调解组织应当广泛吸纳仲裁员、法学专家、律师、退休法官（检察官）等专业人士充实调解员队伍。

**第十八条** 调解员应当履行下列职责：

（一）宣传人力资源社会保障法律法规、规章和政策，弘扬社会主义核心价值观；

（二）参与矛盾纠纷排查，对排查发现的矛盾纠纷线索，采取有针对性措施，预防和减少劳动人事争议的发生；

（三）接受调解组织委派调解劳动人事争议，促使当事人达成和解或者调解协议；

(四) 督促双方当事人履行和解协议、调解协议;

(五) 关注本单位、本行业、本区域劳动人事关系状况, 及时向调解组织报告;

(六) 按规定记录调解情况, 建立调解工作档案, 及时将案件相关材料立卷归档;

(七) 完成调解组织交办的其他工作。

### **第十九条** 调解员应当遵守以下行为规范:

(一) 依法调解。坚持自愿、合法、公正、及时的原则, 以事实为依据, 以法律为准绳, 履行居中调解职责;

(二) 爱岗敬业。热爱调解工作, 注重业务学习, 以维护劳动人事争议双方当事人权益为己任, 恪尽职守, 甘于奉献;

(三) 热情服务。工作主动、耐心、细致、周到, 仪表整洁、语言文明、举止得体、态度诚恳;

(四) 保守秘密。加强当事人信息保护, 不得泄露调解工作中获取的商业秘密, 个人隐私等;

(五) 廉洁自律。不得收受、索取财物或者牟取不正当利益, 不得为当事人介绍劳动人事争议仲裁、诉讼代理人。

**第二十条** 调解员由调解组织聘任, 聘期至少一年, 可以连续聘任。调解员不能正常履行职责时, 调解组织应当及时调整。

各级人力资源社会保障行政部门应当建立调解组织及调解员名册, 由专人负责进行实时、动态管理。

**第二十一条** 调解组织应当对调解员的思想道德、工作实绩、

学习培训、廉洁自律等情况每年考核不少于一次，考核结果作为续聘、解聘的依据。

**第二十二条** 调解员有下列情形之一的，调解组织应当予以解聘：

- （一）聘期届满不再续聘的；
- （二）在聘期内因工作岗位变动或者其他原因不再履行调解员职责的；
- （三）年度考核结果不符合调解组织要求的；
- （四）因违纪违法不适合继续从事调解工作的；
- （五）其他应当解聘的情形。

## **第四章 调解程序**

**第二十三条** 发生劳动人事争议，当事人可以通过网络平台、电话、面谈等方式先行协商解决，不愿意协商、协商不成或达成和解协议一方不履行的，可依法向调解组织申请调解。

**第二十四条** 当事人申请调解应当符合下列条件：

- （一）双方当事人有调解意向的；
- （二）申请人与劳动人事争议有直接利害关系的；
- （三）有明确被申请人的；
- （四）有具体调解请求及事实理由的；
- （五）属于本规定第二条所列调解范围的。

**第二十五条** 有下列情形之一的，调解组织不予受理：

（一）被申请人下落不明的；

（二）双方当事人没有调解意向的；

（三）劳动人事争议已由劳动人事争议仲裁委员会（以下简称“仲裁委”）、人民法院受理或者结案的；

（四）不属于本规定第二条所列调解范围的。

**第二十六条** 当事人可以书面、口头或者在线向调解组织申请调解，并提交调解申请书、申请人身份证明材料、被申请人身份证明材料、证据材料等。

**第二十七条** 当事人有权委托代理人参加劳动人事争议调解活动。委托他人参加调解活动的，应当向调解组织提交有委托人签名或者盖章的授权委托书，授权委托书应当载明委托事项和权限。

**第二十八条** 申请人申请材料齐备的，调解组织应当予以登记。

对于调解申请书不规范或者材料不齐备的，调解组织应当当场一次性告知申请人需要补正的全部材料。申请人在五日内按要求补正全部材料的，调解组织应当予以登记；申请人不按要求补正的，调解组织不予登记，并将调解申请书退回。

**第二十九条** 调解组织收到调解申请后，应审核是否符合受理条件。对符合受理条件的申请，应及时征求对方当事人的意见，对方当事人同意调解的，填写立案审批表，自收到调解申请之日

起三日内向申请人出具受理通知书，并将调解员姓名、调解时间及地点通知双方当事人。

对不属于受理范围或对方当事人不同意调解的，调解组织应记录理由，并制作不予受理通知书送达申请人。

**第三十条** 调解组织收到仲裁委、人民法院建议调解或者委托调解的案件，应当受理。

**第三十一条** 调解组织受理案件后，根据案情指定调解员或者调解小组开展调解工作。在征得当事人同意后，可以邀请有关单位和个人协助调解。

**第三十二条** 有下列情形之一的，调解员应当主动回避或经当事人申请回避：

（一）与争议当事人或者委托代理人是近亲属的；

（二）与争议纠纷有利害关系的；

（三）与争议当事人或者委托代理人有其他关系，可能影响公正的；

（四）存在其他可能影响公正处理情形的。

调解组织应当对回避申请及时作出决定，并以书面方式通知当事人。

**第三十三条** 调解员可采取灵活多样的方式方法开展调解工作。

召开调解会议进行调解的，调解会议由双方当事人及调解员参加，包括以下主要内容：

（一）调解员核对当事人身份，告知相应的权利和义务，并主持调解工作；

（二）充分听取当事人对争议事实和理由的陈述，查看当事人提供的与争议相关的证据材料；

（三）调解员宣讲与争议有关的法律法规和政策，对当事人进行耐心说服、疏导、劝解，引导当事人依法理性维权；

（四）在查明事实、与当事人平等协商、互谅互让的基础上提出解决方案；

（五）帮助当事人自愿达成和解或者调解协议。

**第三十四条** 调解员应将当事人在调解过程中的陈述、意见及调解结果等情况记入调解笔录。

调解笔录应当由调解员、当事人签名或捺印。当事人未签名或捺印的，调解员应在调解笔录中注明情况。

**第三十五条** 调解组织调解劳动人事争议，应当自调解组织收到调解申请之日起十五日内结束，未达成调解协议但双方当事人同意继续调解的，可以延长调解期限，但是延长期限不得超过十五日。

在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。

**第三十六条** 有下列情形之一的，调解组织应当终止调解程序，并制作终止调解决定书送达当事人：

（一）当事人无正当理由缺席调解会议；

（二）当事人在调解过程中明确表示不同意继续调解的；

(三) 其他调解不成或不宜调解的情形。

## 第五章 调解协议

**第三十七条** 由调解员主持达成调解协议的，应制作调解协议书。调解协议书应载明当事人基本情况、请求事项、调解结果、履行期限和履行方式等。

**第三十八条** 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。

调解协议书一式三份，双方当事人和调解组织各执一份。

**第三十九条** 生效的调解协议对当事人具有约束力，当事人应当自觉履行，调解组织应及时跟踪调解协议履行情况。

一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，调解组织应当督促其履行。经督促仍不履行调解协议的，应建议另一方当事人依法申请仲裁。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，用人单位在协议约定期限内不履行的，调解组织可以建议劳动者持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

**第四十条** 下列调解协议无效或者部分无效：

(一) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使发生争议的一方当事人在违背真实意愿的情况下达成调解协议的；

(二) 损害国家、集体或者第三人利益，损害社会公共利益的；

(三) 违反法律法规、规章强制性规定的。

调解协议无效或者部分无效由仲裁委或者人民法院确认。调解协议部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

## 第六章 调裁衔接机制

### 第一节 一般规定

**第四十一条** 当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后一方当事人在约定期限内不履行调解协议的，调解组织应当做好记录，并告知当事人可以向仲裁委依法申请仲裁。当事人要求仲裁的，调解组织可以代收仲裁申请材料。

**第四十二条** 在劳动人事争议多发高发区域，调解组织可以邀请所在区域仲裁委设立派驻仲裁庭或流动仲裁庭。

**第四十三条** 调解组织应当加强与所在区域仲裁委的沟通交流，协助、支持仲裁委开展劳动人事争议调处工作，邀请其参与重大疑难争议案件的调处。

### 第二节 先行调解

**第四十四条** 本节所称先行调解，是指仲裁委将符合受理、管辖范围的劳动人事争议案件依法在受理前按一定程序、规则引导至所在区域内调解组织进行调解的行为。

**第四十五条** 未经调解组织调解，当事人直接申请仲裁的劳动人事争议案件，仲裁委可以向当事人发出先行调解建议书，引

导当事人到调解组织进行调解。

当事人同意先行调解的，仲裁委暂缓受理。

**第四十六条** 先行调解案件，由仲裁委或者调解组织收取申请人提交的申请材料。

由仲裁委收取申请人材料的，三日内将案件材料传递给调解组织。

**第四十七条** 调解组织收到仲裁委引导的先行调解案件后，应当根据调解工作程序及时开展调解工作。

### 第三节 委托调解

**第四十八条** 仲裁委对于已经立案的劳动人事争议案件，认为可以委托调解的，经双方当事人同意，可以委托调解组织进行调解。

**第四十九条** 受委托的调解组织调解争议期限为当事人同意之日起十日。

委托调解不成的，仲裁委应当开庭审理。委托调解达成调解协议的，由仲裁委制作调解书。

**第五十条** 仲裁委应当向被委托的调解组织发送委托调解函，明确委托调解期限。被委托的调解组织应当在终止调解后三日内，函复仲裁委调解结果并转交案件相关材料。

### 第四节 调解协议仲裁审查

**第五十一条** 经调解组织调解达成调解协议的，调解组织应当告知双方当事人可以向有管辖权的仲裁委申请仲裁审查或向

人民法院申请司法确认。经仲裁审查或司法确认后，一方当事人不履行或未按约定履行的，另一方当事人可依法向人民法院申请强制执行。

**第五十二条** 当事人申请仲裁审查，应当自调解协议生效之日起十五日内由双方当事人共同提出，并提交以下材料：

- （一）仲裁审查申请书；
- （二）调解协议书；
- （三）当事人签署的承诺书；
- （四）当事人的身份证明、资格证明以及送达地址、电话号码等联系方式；
- （五）其他与调解协议相关的证明材料；
- （六）委托他人代为申请的，应当提交委托人签名或者盖章的授权委托书。

**第五十三条** 调解组织对申请仲裁审查的当事人给予必要的支持、帮助，对仲裁委因审查调解协议进行的调查予以协助、配合。

**第五十四条** 调解协议具有下列情形之一的，仲裁委不予审查：

- （一）不属于仲裁委员会受理争议范围的；
- （二）不属于本仲裁委员会管辖的；
- （三）超过规定的仲裁审查申请期限的；
- （四）确认劳动关系的；
- （五）调解协议已经人民法院司法确认的。

**第五十五条** 有下列情形之一的，仲裁委不予制作调解书：

- (一) 违反法律、行政法规强制性规定的；
- (二) 损害国家利益、社会公共利益或者公民、法人、其他组织合法权益的；
- (三) 当事人提供证据材料有弄虚作假嫌疑的；
- (四) 违反自愿原则的；
- (五) 内容不明确的；
- (六) 其他不能制作调解书的情形。

## 第七章 特别规定

### 第一节 集体劳动人事争议调解

**第五十六条** 本节所称集体劳动人事争议是指劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议案件，或者因履行集体合同发生的劳动争议案件。

**第五十七条** 发生劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议的，劳动者可以推举三至五名代表参加调解活动。代表人参加调解的行为对其所代表的当事人发生效力，但代表人变更、放弃调解请求或者承认对方当事人的调解意见，进行和解，必须经被代表的当事人同意。

因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请调解；尚未建立工会的，由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请调解。

**第五十八条** 调解组织应当在收到集体劳动人事争议申请的同时，通知所在区域人力资源社会保障行政部门及仲裁委。

所在区域人力资源社会保障行政部门或者仲裁委认为必要时，可以邀请工会、企业代表组织参与调解，调解不成的及时引导争议双方进入仲裁程序。

## 第二节 在线调解

**第五十九条** 本节所称在线调解是指通过下列方式开展调解工作：

- （一）网络服务平台；
- （二）智能手机应用软件（APP）；
- （三）其他能够实现在线调解功能的平台、软件等。

**第六十条** 调解组织应当加强对调解工作人员的培训，提升其应用信息技术手段在线调解争议的能力。

**第六十一条** 开展在线调解，应当依照本规定有关案卷保存的规定，完整保存电子版材料。

**第六十二条** 当事人通过指定途径在线申请调解的，享有与线下申请调解同等权利，依法达成的调解协议与线下调解协议具有同等效力，可以依法申请调解协议仲裁审查和司法确认。

## 第八章 调解案卷

**第六十三条** 调解组织应当建立档案管理制度，规范调解案

卷管理工作。

**第六十四条** 调解组织应当在争议处理终结后五日内，将调解过程中收到、制作的全部材料按类别或时间顺序排列，编写目录、页码，装订成册，立卷归档。具体包括以下材料：

- （一）调解申请材料；
- （二）受理（不予受理）通知材料；
- （三）当事人或其他调解参加人身份证明材料、授权委托书材料；
- （四）证据材料；
- （五）调解笔录；
- （六）调解协议书；
- （七）调解文书送达回证；
- （八）与案件有关的其他材料。

**第六十五条** 调解组织接受委托调解的案件，案卷材料由委托机构归档保管。

**第六十六条** 调解组织要建立案卷借阅、查阅制度，保证案卷的完整与安全。对终止调解的争议，当事人到仲裁委申请仲裁或人民法院起诉的，仲裁委、人民法院、当事人或委托代理人可以查阅、复制调解案卷。

**第六十七条** 调解案卷保存期为五年。保存期满后的案卷，应当按照国家有关档案管理的规定予以处理。

## 第九章 调解保障

### 第一节 工作保障

**第六十八条** 各师市人力资源社会保障行政部门、各团场(乡镇、街道)可以通过政府购买服务等方式提升劳动人事争议调解服务能力，鼓励社会力量参与调解。

大型团场调解组织应当配备至少两名专职调解员，其他调解组织应当配备至少一名专职调解员。兼职调解员根据实际需要配备。

**第六十九条** 调解组织应配置固定的工作场所和必要的设施设备，设置专门的接待场所或调解室。

调解室环境应当温馨舒适，展现调解文化，并在显著位置悬挂调解组织标识，面积原则上不少于 15 m<sup>2</sup>。调解室应配备调解桌椅、调解员和当事人桌牌、计算机、打印机等必要的办公设备及监控设备，有条件的还应配置远程调解等设施设备。

办公场所应在显著位置悬挂调解组织名称标牌，便于群众识别。在适中位置张挂调解工作程序、调解组织工作职责以及调解员行为规范，做到美观简洁。

**第七十条** 调解组织应当提供必要的安全防护设施，保障调解员在调解工作中的人身安全。

调解员在调解争议过程中，发现矛盾有可能激化的，应当采取有针对性的预防措施；对有可能引起治安案件、刑事案件的纠

纷，应当及时向当地公安机关或者其他有关部门报告。

## 第二节 调解员培训

**第七十一条** 人力资源社会保障行政部门负责辖区内调解员的培训工作，每年培训时间累计不少于 20 学时。

**第七十二条** 调解员培训应涉及政治思想、法律法规、职业道德、调解技能和作风建设等内容。

**第七十三条** 仲裁委对区域内调解员培训工作给予具体指导、支持，通过定期指派资深仲裁员解读法律政策、典型案例等，提高调解员争议调处能力。

## 第十章 法律责任

**第七十四条** 当事人不遵守调解秩序，不尊重对方当事人行使权力的，由调解组织责令改正；当事人侮辱、诽谤或者故意伤害调解员的，依照有关规定处理；情节严重构成犯罪的，依法追究其刑事责任。

**第七十五条** 调解员不得有下列行为：

- （一）徇私枉法，偏袒一方当事人；
- （二）滥用职权，侵犯当事人合法权益；
- （三）利用职权为自己或者他人谋取私利；
- （四）隐瞒证据或者伪造证据；
- （五）故意拖延办案、玩忽职守；

(六) 泄露案件涉及的国家秘密、商业秘密和个人隐私或者擅自透露案件情况;

(七) 在受聘期间担任所在区域仲裁委受理案件的代理人;

(八) 其他违法违纪的行为。

**第七十六条** 调解员有本规定第七十五条情形的, 调解组织视情节轻重, 给予批评教育、解聘等处理; 被解聘的, 三年内不得再次被聘为调解员; 构成犯罪的, 依法追究刑事责任。

## 第十一章 附 则

**第七十七条** 本规定中的“三日”“五日”“十日”指工作日, “十五日”指自然日。

**第七十八条** 调解组织可根据本规定制定具体管理办法, 规范调解工作。

**第七十九条** 本规定由兵团人力资源和社会保障局负责解释。

**第八十条** 本规定自 2026 年 3 月 1 日起施行。《新疆生产建设兵团劳动人事争议调解工作暂行办法》(兵人社发〔2017〕57 号) 同时废止。

附件: 劳动人事争议调解和调裁衔接文书目录及样本

附件

## 劳动人事争议调解和调裁衔接 文书目录及样本

- 1.调解申请书
- 2.限期补正告知书
- 3.立案审批表
- 4.受理通知书（申请人用）
- 5.调解通知书（被申请人用）
- 6.不予受理通知书
- 7.法定代表人（或主要负责人）身份证明书
- 8.授权委托书
- 9.回避申请书
- 10.回避决定书
- 11.调解笔录
- 12.撤回调解申请书
- 13.准许撤回调解申请决定书
- 14.按撤回调解申请处理决定书
- 15.撤销案件决定书
- 16.调解协议书
- 17.终止调解决定书

- 18.送达回证
- 19.调解协议仲裁审查申请书
- 20.承诺书
- 21.调解协议仲裁审查申请受理通知书
- 22.调解协议仲裁审查申请不予受理通知书
- 23.不予制作调解书决定书
- 24.先行调解建议书
- 25.委托调解函
- 26.委托调解复函（调解成功时用）
- 27.委托调解复函（调解不成功时用）

## 样本 1

# 调解申请书

申请人：（写明姓名，性别，民族，出生日期，工作单位，职务，住所，联系电话）。

被申请人：（写明用人单位全称，住所，联系电话）。

法定代表人：（写明姓名，职务，联系电话）。

### 调解请求：

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

### 事实和理由：

事实部分：写明劳动、人事关系建立的时间，是否签有劳动合同、聘用合同？从事什么工种？参加工作以来的基本工作情况，争议发生的时间、地点、起因、经过、结果，证明所陈述的事实客观存在的证据，双方争议的焦点。

理由部分：阐述被申请人侵害申请人合法权益的事实和理由。为依法维护我（单位）的合法权益，根据（XX法律）之规定，

特申请依法调解，支持我（单位）的调解请求。

此致

（调解组织名称）

申请人：（签名、捺印或者盖章）

年 月 日

- 附：1.申请人的身份证复印件（或营业执照、法人登记证书复印件，法定代表人或主要负责人身份证明书及其身份证复印件，授权委托书）；
- 2.证据清单（注明证据名称、证据来源及证明事项等）；
- 3.证人姓名、住所、联系电话。

## 样本 2

# 限期补正告知书

\_\_\_\_\_：  
你（单位）于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日提交的与\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_（被申请人名称+案由）\_\_\_\_\_争议一案的调解  
申请材料已收悉。经审核，你（单位）提供的材料不规范、不完  
整，参照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十八条之  
规定，请你（单位）补正以下材料（打“√”选项）。

- 1. 调解申请书；
- 2. 申请人的身份证明；
- 3. 营业执照（复印件加盖公章）、法定代表人（或主要负  
责人）身份证明；
- 4. 法人登记证书（复印件加盖公章）、法定代表人身份证  
明书；
- 5. 当事人签名、捺印或者加盖公章的授权委托书；
- 6. 委托代理人的执业证照、身份证明；
- 7. 工伤认定决定书、劳动能力鉴定结论书及生效证明；
- 8. 证据材料（包括与被申请人存在劳动或人事关系的证明、  
争议事项相关证据等）；
- 9. 需要补正的其他材料：

---

---

---

---

请你(单位)在收到本告知书后五个工作日内提交补正材料。  
逾期未补正的,视为放弃提交调解申请。

(调解组织全称, 加盖公章)

年 月 日



样本 4

( 申请人用 )

## 受理通知书

案号:

\_\_\_\_\_:

你(单位)于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向本委(中心)提交的与  
\_\_\_\_\_ (被申请人名称+案由) \_\_\_\_\_ 争议一案的调解申请,已收悉。经审查,你(单位)的调解申请符合受理条件,本委(中心)决定予以受理,现将有关事项通知如下:

一、本委(中心)定于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_时\_\_\_\_分,在\_\_\_\_\_ (调解地点) \_\_\_\_\_,由调解员\_\_\_\_\_主持调解工作,\_\_\_\_\_负责本案记录,请你(单位)按时参加。

二、无正当理由不按时参加调解的,视为撤回调解申请,本委将终止调解程序。

三、你(单位)可以委托 1 至 2 人作为代理人,参加调解活动。委托代理人的,应当向本委(中心)提交有委托人签名或者盖章的委托书,委托书应当载明委托事项和权限。如代理人的代理权限发生变更或者解除,应当立即书面告知本委。发生劳动争议的劳动者一方在 10 人以上,并有共同请求的,可以推举 3 至 5 名代表人参加调解活动。

四、你（单位）认为上述人员有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十三条规定的回避情形之一的，有权向本委（中心）提出回避申请。

五、自本委（中心）受理调解申请之日起 15 日内未达成调解协议的，当事人可以依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

（调解组织全称，加盖公章）

年 月 日

样本 5

(被申请人用)

## 调解通知书

案号:

\_\_\_\_\_:

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日,本委(中心)受理\_\_\_\_(申请人名称)与你(单位)\_\_\_\_(案由)\_\_\_\_争议一案,现将调解申请书副本送达你(单位),并将有关事项通知如下:

一、本委(中心)定于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_时\_\_\_\_分,在\_\_\_\_(调解地点)\_\_\_\_,由调解员\_\_\_\_主持调解工作,\_\_\_\_负责本案记录。请你(单位)按时参加。届时,请提供切实可行的调解方案,并提交相关证据。

二、无正当理由不按时参加调解的,视为不愿意调解,本委(中心)将终止调解程序。

三、你(单位)可以委托 1 至 2 人作为代理人,参加调解活动。委托代理人的,应当向本委(中心)提交有委托人签名或者盖章的委托书,委托书应当载明委托事项和权限。如代理人的代理权限发生变更或者解除,应当立即书面告知本委。发生劳动争议的劳动者一方在 10 人以上,并有共同请求的可以推举 3 至 5 名代表人参加调解活动。

四、你（单位）认为上述人员有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第三十三条规定的回避情形之一的，有权向本委（中心）提出回避申请。

五、自本委（中心）受理调解申请之日起 15 日内未达成调解协议的，当事人可以依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

（调解组织全称，加盖公章）

年 月 日

样本 6

## 不予受理通知书

案号：

你（单位）于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向本委（中心）提交的与  
\_\_\_\_（被申请人名称+案由）\_\_\_\_争议一案的调解申请，  
已收悉。经审查，因\_\_\_\_（写明不予受理的事实和理由）\_\_\_\_

---

本委（中心）决定不予受理。

（调解组织全称，加盖印章）

年 月 日

样本 7

## 法定代表人（或主要负责人）身份证明书

\_\_\_\_\_同志现任我单位\_\_\_\_\_职务，为我单位法定代表人（或主要负责人），特此证明。

附：法定代表人（或主要负责人）基本情况：

姓 名：\_\_\_\_\_

性 别：\_\_\_\_\_

出生年月：\_\_\_\_\_

民 族：\_\_\_\_\_

住 址：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

（单位全称，加盖印章）

年 月 日

注：1.企业、事业单位、机关、团体的主要（行政）负责人为本单位的法定代表人。

2.请随附《企业法人营业执照（副本）》或其他法人登记资料复印件。

样本 8

## 授权委托书

\_\_\_\_\_（调解组织名称）\_\_\_\_\_：

在我（单位）与\_\_\_\_\_（对方当事人姓名或名称+案由）  
争议一案中，依照法律规定，特委托下列人员为我方代理人参加  
调解活动：

**委托代理人：**

姓名：\_\_\_\_\_联系电话：\_\_\_\_\_

身份证号码（或者执业证号）：\_\_\_\_\_

工作单位及职务：\_\_\_\_\_

代理权限为\_\_\_\_\_，特别授权的具体权限为\_\_\_\_\_

**委托代理人：**

姓名：\_\_\_\_\_联系电话：\_\_\_\_\_

身份证号码（或者执业证号）：\_\_\_\_\_

工作单位及职务：\_\_\_\_\_

代理权限为\_\_\_\_\_，特别授权的具体权限为\_\_\_\_\_

委托代理人在委托权限范围内签署的有关文书我方均予以  
承认，并承担法律责任。

委 托 人（签名捺印或盖章）：

年 月 日

委托代理人（签名捺印或盖章）：

年 月 日

样本 9

## 回避申请书

案号	
回避方式	<input type="checkbox"/> 申请回避 <input type="checkbox"/> 自行回避
回避申请提出人	
被申请回避人	
回避原因	<input type="checkbox"/> 与争议当事人或者委托代理人是近亲属的； <input type="checkbox"/> 与争议纠纷有利害关系的； <input type="checkbox"/> 与争议当事人或者委托代理人有其他关系，可能影响公正的； <input type="checkbox"/> 存在其他可能影响公正处理情形的。  申请提出人：( 签字捺印 )                      年    月    日
审批意见	审批人： ( 签字捺印 )                      年    月    日
备注	

样本 10

## 回避决定书

案号：

申请人：（写明姓名，性别，民族，出生日期，工作单位，职务，住所）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

被申请人：（写明用人单位全称，住所）。

法定代表人：（写明姓名，职务）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，本委（中心）受理了\_\_\_\_（申请人）  
\_\_\_\_与\_\_\_\_（被申请人+案由）\_\_\_\_争议一案的调解申请。本案受理后，申请人（或者被申请人）\_\_\_\_以  
（申请回避的事实和理由）\_\_\_\_为由，于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向本委（中心）提出要求\_\_\_\_回避的请求。经审查，申请人（或者被申请人）\_\_\_\_提出的回避事由成立（或者不成立），本委（中心）决定如下：

\_\_\_\_回避对本案的处理，并立即停止对本案的调解工作，换由\_\_\_\_对本案继续进行处理。（\_\_\_\_不回避对本案的处理。如不服本决定，本委（中心）将终止本案调解程序，双方当事人可依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁）。

（调解组织全称，加盖印章）

年 月 日



事人及出席人员的基本情况。

申请人：（写明姓名，性别，民族，出生日期，工作单位，职务，住所）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

被申请人：（写明用人单位全称，住所）。

法定代表人：（写明姓名，职务）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）

调：双方当事人对对方出席人员有无异议？

申代：

被代：

调：双方当事人是否申请调解员、记录人员回避？

申代：

被代：

调：双方当事人是否同意调解？

申代：

被代：

调：下面，先由申请人陈述调解请求及所依据的事实和理由。

申代：宣读《调解申请书》。

调：申请人有无补充？

申代：

调：现在，由被申请人陈述调解意见及所依据的事实和理由。

被代：

调：请申请人谈谈你的调解方案。

申代：

调：请被申请人谈谈你的调解方案（调解员应当在事实清楚，分清是非，明确责任的基础上，依法组织双方当事人进行调解。当事人没有明确具体的调解方案时，调解员可以提供折中的、切实可行的调解方案，引导当事人通过协商方式解决争议，并给予必要的法律释明及风险提示，促成当事人达成调解协议。在与一方当事人接触时，应当保持公平，避免对方当事人对调解员的中立性产生合理怀疑，不利于调解）。

被代：

调：经调解，双方当事人自愿达成如下协议：

- 一、 \_\_\_\_\_
- 二、 \_\_\_\_\_
- 三、 \_\_\_\_\_

调：双方当事人对上述协议有无补充或者异议？

申代：

被代：

调：双方当事人是否同意按照本协议制作调解协议书？

申代：

被代：

调：本协议由双方当事人签名或者盖章，经调解人员签名并加盖调解组织印章后生效。协议生效后，一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁（或者依法向人民法院申请支付令）。调解结束后，请双方当事

人校对笔录后签名、捺印或者盖章。

调解不成的，操作如下：

调：经调解，因申请人 xxx 或者被申请人 xxx 不同意调解，或者双方分歧较大等原因调解不成，本委（中心）决定终止调解程序，并制作终止调解决定书送达当事人。双方当事人可以就本案争议事项，依法向仲裁委员会申请仲裁，你们听清楚没有？

申代：

被代：

调：调解结束，请双方当事人校对笔录后签名、捺印或者盖章。

申请人：（签名、捺印）

委托代理人：（签名、捺印）

年 月 日

被申请人：（盖章）

委托代理人：（签名、捺印）

年 月 日

调 解 员：（签名）

记录人员：（签名）

样本 12

## 撤回调解申请书

\_\_\_\_\_ (调解组织名称) \_\_\_\_\_:

你委(中心)受理我(单位)\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日提交的调解申请。现本人提出撤回调解申请。

撤回调解申请理由:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

申请人: (签名、捺印或者盖章)

年 月 日

样本 13

## 准许撤回调解申请决定书

案号：

申请人：（写明姓名，性别，民族，出生日期，工作单位，职务，住所）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

被申请人：（写明用人单位全称，住所）。

法定代表人：（写明姓名，职务）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，本委（中心）受理了\_\_\_\_（申请人）与\_\_\_\_（被申请人+案由）\_\_\_\_争议一案的调解申请。本案受理后，申请人\_\_\_\_因（写明撤回调解申请的事实和理由）\_\_\_\_，于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向本委（中心）提出撤回调解申请的请求。

本委（中心）认为：申请人\_\_\_\_撤回其调解申请，是在法律规定的范围内对自己的调解权利所作的处分，不违反有关法律禁止性规定。本委（中心）遵循调解平等自愿的原则，尊重申请人\_\_\_\_的调解意愿，决定如下：

准许申请人\_\_\_\_撤回调解申请。

（调解组织全称，加盖公章）

年 月 日

## 按撤回调解申请处理决定书

案号：

申请人：（写明姓名，性别，民族，出生日期，工作单位，职务，住所）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

被申请人：（写明用人单位全称，住所）。

法定代表人：（写明姓名，职务）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，本委（中心）受理了\_\_\_\_（申请人）  
\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_（被申请人+案由）\_\_\_\_\_争议  
一案的调解申请。申请人\_\_\_\_\_收到本委（中心）  
通知后，无正当理由不按时参加调解（或者未经本委（中心）同  
意中途退场）。经本委（中心）研究，决定如下：

\_\_\_\_（申请人）\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_（被申请人+案由）  
\_\_\_\_\_争议一案，按申请人\_\_\_\_\_撤回调解申请处理。

（调解组织全称，加盖公章）

年 月 日

## 撤销案件决定书

案号：

申请人：（写明姓名，性别，民族，出生日期，工作单位，职务，住所）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

被申请人：（写明用人单位全称，住所）。

法定代表人：（写明姓名，职务）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，本委（中心）受理了\_\_\_\_（申请人）  
\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_（被申请人+案由）\_\_\_\_\_争议  
一案的调解申请。本委（中心）在案件受理后，发现争议事项不  
属于受理范围（或申请人与争议没有直接利害关系，或被申请人  
主体不适格），调解申请不符合受理条件。经本委（中心）研究，  
决定如下：

撤销本委（中心）于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日受理的\_\_\_\_（申请  
人）\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_（被申请人+案由）\_\_\_\_\_争议一案。

（调解组织全称，加盖公章）

年 月 日

## 调解协议书

案号：

申请人：（写明姓名，性别，民族，出生日期，工作单位，职务，住所）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

被申请人：（写明用人单位全称，住所）。

法定代表人：（写明姓名，职务）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

XXXX年XX月XX日，本委（中心）受理了申请人XXX与被申请人XXX\_\_\_\_\_（案由）\_\_\_\_\_争议一案的调解申请。根据双方当事人的陈述，查明以下案件事实：

（劳动者参加工作的时间、地点、工作内容、劳动报酬及劳动合同、人事聘用合同订立情况，履行情况，争议发生的时间、地点、起因、经过、结果，调解请求事项及双方争议的焦点等）。

在本委（中心）主持下，双方在平等自愿、协商一致的基础上，自愿达成如下调解协议：

- 一、
- 二、
- 三、

本调解协议书一式三份，申请人XXX、被申请人XXX及本委

(中心)各执一份。

协议由双方当事人签名或者盖章,经调解人员签名并加盖调解组织印章后生效。本协议生效后,一方当事人逾期不履行的,另一方当事人可以依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

申请人: (签名、捺印)

委托代理人: (签名、捺印)

年 月 日

被申请人: (盖章)

委托代理人: (签名、捺印)

年 月 日

调 解 员: (签名)

记录人员: (签名)

(调解组织全称, 加盖印章)

年 月 日

样本 17

## 终止调解决定书

案号：

申请人：（写明姓名，性别，民族，年龄，工作单位，职务，住所）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

被申请人：（写明用人单位全称，住所）。

法定代表人：（写明姓名，职务）。

委托代理人：（写明姓名，基本情况，代理权限）。

XXXX 年 XX 月 XX 日，本委（中心）受理了申请人 XXX 与被申请人 XXX\_\_\_\_\_（案由）\_\_\_\_\_ 争议一案的调解申请。因本委（中心）受理调解申请后 15 日内，双方当事人未能达成一致意见，视为调解不成（或被申请人收到调解通知，无正当理由不按时到场、未经许可中途退场，视为不愿调解等）。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定，本委（中心）决定终止本案调解程序。

双方当事人可以在收到本决定书后，依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

（调解组织全称，加盖公章）

年 月 日

样本 18

## 送达回证

案号：

受送达人		案由			
送达发出单位					
送达地址					
送达文书名称	签发日期	送达人	签收日期	受送达人（或代收人）签章	代收人与受送达人的关系
备注					

样本 19

## 调解协议仲裁审查申请书

第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会：

\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_的\_\_\_\_\_等争议事项，在\_\_\_\_\_（调解组织名称）的主持下，出于解决纠纷的目的自愿达成调解协议，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》有关规定，现申请对该调解协议进行仲裁审查。如果调解协议内容给他人造成损害的，愿意承担相应的法律责任。

送达地址：

联系电话：

申请人：（签字、捺印或盖章）

年 月 日

注：申请调解协议仲裁审查应当提交的书面材料有：

- （一）仲裁审查申请书；
- （二）调解协议一份；
- （三）承诺书；
- （四）身份证明、资格证明；
- （五）其他与调解协议相关的证明材料。

样本 20

## 承 诺 书

申请人申请调解协议仲裁审查，承诺如下：

- 一、当事人出于解决纠纷的目的自愿达成协议；
- 二、没有恶意串通、弄虚作假；
- 三、没有损害国家利益、社会公共利益和第三人的合法权益；
- 四、如果调解协议内容给他人造成损害的，愿意承担相应的法律责任。

申请人：（签字、捺印或盖章）

年 月 日

样本 21

## 第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会 调解协议仲裁审查申请受理通知书

XX师劳人仲调字〔     〕第XX号

\_\_\_\_\_:

你（单位）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日提交的仲裁审查申请书已收悉。本委决定予以受理，现将有关事项通知如下：

一、本委定于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_时\_\_\_\_\_分在\_\_\_\_\_（地点）\_\_\_\_\_，审查你（单位）与\_\_\_\_\_就劳动争议事项达成的调解协议。请准时到达，如无正当理由不参加的，按撤回申请处理。

二、审查工作由仲裁员\_\_\_\_\_负责。

三、申请人如需委托代理人的，须填写授权委托书，并于仲裁审查当日提交本委。

第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会  
年 月 日

样本 22

## 第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会 调解协议仲裁审查申请不予受理通知书

XX师劳人仲不字〔     〕第XX号

\_\_\_\_\_：

你（单位）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日提交的仲裁审查申请书已收悉。根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第七十五条规定，不符合受理条件，本委决定不予受理，主要理由如下：

\_\_\_\_\_。

第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会

年 月 日

样本 23

## 第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会 不予制作调解书决定书

XX师劳人仲调字〔     〕第XX号

\_\_\_\_\_:

你（单位）于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日向本委提出的仲裁审查申请，经本委受理并审查后，因\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_,本委决定不予制作调解书。建议重新调解或者依法申请劳动人事争议仲裁。

第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会  
年 月 日

样本 24

## 第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会 先行调解建议书

XX师劳人仲建字〔 〕第XX号

\_\_\_\_\_:

你（单位）于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日向本委提交的诉\_\_\_\_\_（被申请人+案由）\_\_\_\_\_争议一案的仲裁申请材料，已收悉。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定，处理劳动争议应当先行调解。为就近就地解决争议，减轻当事人的诉累，建议你（单位）到\_\_\_\_\_（调解组织名称）\_\_\_\_\_申请调解，通过协商、调解的方式解决争议。

若达成调解协议，双方当事人可自调解协议生效之日起十五日内，共同向劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁审查申请。调解不成的，当事人可依法向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁。

第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会

年 月 日

样本 25

## 第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会 委托调解函

XX师劳人仲函字〔     〕第XX号

\_\_\_\_\_（受委托调解组织名称）\_\_\_\_\_：

本委处理的\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_的  
劳动人事争议一案，因双方均同意调解，特委托你委（中心）对  
该案进行调解。委托调解期限从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_年  
\_\_\_\_月\_\_\_\_日。请在调解程序终止后三个工作日内，将调解结果  
函复我委。

第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会

年 月 日

样本 26

(调解成功时用)

## 委托调解复函

第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会:

你委于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日委托本委(中心)调解的\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_的劳动人事争议一案,已  
调解成功。现将双方当事人达成的调解协议及相关材料转交你委。  
若双方当事人向你委申请调解协议仲裁审查,请在审查确认通过  
后,提供一份仲裁调解书副本给我方存档。

特此函复。

(调解组织全称, 加盖印章)

年 月 日

样本 27

(调解不成功时用)

## 委托调解复函

第XX师XX市劳动人事争议仲裁委员会:

你委于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日委托本委(中心)调解的\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_与\_\_\_\_\_的劳动人事争议一案,经  
我委(中心)调解,因\_\_\_\_\_,调解不成功。我委(中  
心)现已终止调解,特此函复。

(调解组织全称, 加盖公章)

年 月 日

---

兵团人力资源和社会保障局办公室

2026年2月24日印发

---