

青
岛
市
财
政
局

青
岛
市
人
力
资
源
和
社
会
保
障
局

青
岛
市
劳
动
人
事
争
议
仲
裁
委
员
会

文件

青人社办发〔2014〕14号

关于印发《青岛市劳动人事争议 兼职仲裁员管理办法》的通知

各区市（保税港区）劳动人事争议仲裁委员会、人力资源和社会保障局、财政局：

现将《青岛市劳动人事争议兼职仲裁员管理办法》（以下简称《办法》）印发给你们，并提出如下意见，请一并贯彻执行。

一、《办法》的出台是根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》有关规定，以及部、省、市关于加强劳动人事

争议效能建设的文件要求，结合我市实际，同时借鉴先进地区的经验，并广泛征求市有关部门意见，对原《青岛市兼职劳动仲裁员管理办法》的修订、补充和完善。《办法》的出台将对我市兼职仲裁员管理进一步规范化，加强合议庭审理争议案件，缓解仲裁机构办案力量不足，提升调解仲裁效能建设水平发挥积极的推动作用。各区市要以《办法》的出台为契机，对目前已聘任的兼职仲裁员队伍的现状，进行梳理和分析，查找当前兼职仲裁员管理中存在的不足和问题，按照《办法》的规定，提出下步规范兼职仲裁员管理的具体措施和办法，于11月底前，连同兼职仲裁员花名册及聘任管理情况，一并书面报市仲裁委和市人社局。

二、要按照《办法》要求，积极开展兼职仲裁员聘任管理工作，充分发挥兼职仲裁员在劳动人事争议案件处理中的作用，认真总结聘任兼职仲裁员的经验和做法，不断规范完善兼职仲裁员管理。特别要探索从协调劳动关系三方联席会议成员单位选聘兼职仲裁员的途径，以提高劳动人事争议调解仲裁的社会认可度和公信力。要通过选聘兼职仲裁员，增加劳动人事争议案件合议庭的数量，提高合议质量，充分发挥兼职仲裁员在争议处理中的作用。

三、要积极与财政部门协调沟通，在仲裁办案专项经费中，将兼职仲裁员劳务费作为一个重要项目，保证按市确定的兼职仲裁员劳务费标准发放，以满足办案需要和兼职仲裁

员价值的体现；有条件的区市，也可根据当地实际，不断提高兼职仲裁员劳务费标准。要严格劳务费专项支出管理，强化劳务费发放的审批程序，不得将劳务费挪作他用。市人社局将对各区市劳务费发放情况进行监督检查，对有指导和推广意义的做法和经验，以及突出的问题，将适时予以通报。

青岛市劳动人事 青岛市人力资源和 青岛市财政局
争议仲裁委员会 社会保障局

2014年11月11日

青岛市劳动人事争议兼职仲裁员管理办法

第一条 为规范我市劳动人事争议兼职仲裁员（以下简称兼职仲裁员）的管理，发挥兼职仲裁员调处劳动人事争议纠纷的积极作用，满足工作需要，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《调解仲裁法》）和人力资源和社会保障部《劳动人事争议仲裁组织规则》（人社部第5号令），结合我市实际，制定本办法。

第二条 兼职仲裁员是指劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委）从组织部门、人力资源社会保障部门、军队及聘用单位文职人员工作主管部门、司法、工会、企业组织等相关机构的人员以及专家、学者、律师中聘任的从事劳动人事争议处理工作的人员。

第三条 兼职仲裁员必须符合《调解仲裁法》第二十条规定的标准，并具备以下条件：

- （一）政治合格、作风优良、无不良信用和行为记录；
- （二）熟悉劳动人事法律、法规和政策，具有较好的调解和沟通能力；
- （三）遵守各项法律、法规、规则和本办法的规定；
- （四）身体健康且有相应的时间从事劳动人事争议调解仲裁工作。

第四条 申请兼职仲裁员，主要采取个人报名和单位推荐相结合的办法。报名（推荐）人员经所在单位同意后，由劳动人事争议仲裁委员会办公室（以下简称仲裁办）对报名人选的资格和条件进行初审后，报请仲裁委和人力资源社会保障部门研究，根据工作需要和安排，确定人选，予以聘任，并向社会公告。拟聘用的兼职仲裁员须参加规定的劳动人事争议处理专业培训，经考试考核合格，获得《劳动人事仲裁员资格证书》，持证上岗。

第五条 兼职仲裁员，按首席仲裁员、独任仲裁员、普通仲裁员分类。兼职仲裁员原则上实行一年一聘。普通仲裁员连续聘任三年以上，且考核称职的，可聘为独任仲裁员，特殊情况下经仲裁委同意可缩短年限聘任。独任仲裁员聘任期间表现特别优秀的，可聘为首席仲裁员。

第六条 兼职仲裁员享有以下权利：

（一）普通仲裁员可参与审理、调解劳动人事争议案件，发表对案件的审理、调解意见，协助撰写裁决书等；

（二）独任仲裁员除享有普通仲裁员的权利外，有权独任审理、调解案件，撰写裁决书等；

（三）首席仲裁员除享有普通仲裁员和独任仲裁员的权利外，有权主持合议庭审理、调解案件等；

（四）按照相关规定，获得办案劳务费；

（五）参加各级仲裁部门组织的相关业务培训。

第七条 兼职仲裁员应当履行以下义务：

（一）审理案件必须以事实为依据，依照法律、遵循公平合理原则，公平、公正、高效地审理或调处案件；

（二）勤政廉洁，忠于职守，遵守纪律，服从安排；

（三）保守仲裁和商业秘密及当事人的隐私；

（四）不断学习劳动人事争议处理工作理论和法律、法规、政策，每年参加培训不得少于 40 学时；

（五）接受仲裁委仲裁监督。

第八条 兼职仲裁员经仲裁委指定参加仲裁办案，原则上每年办案不低于专职劳动人事争议仲裁员平均办案量的三分之一；首席仲裁员、独任仲裁员，每年最低不少于 30 件；普通仲裁员，每年最低不少于 20 件。

第九条 对聘用兼职仲裁员从事实际仲裁办案工作的，可发放劳务费，兼职仲裁员办案劳务费从仲裁专项经费列支（劳务费发放办法见附件）。

第十条 兼职仲裁员由仲裁委指定办理案件时，应当具有办理该案件的经验和能力，并且能够保证办理案件的时间。有下列情况之一，可能影响案件办理的，应当主动说明情况，暂不接受新的案件：

（一）审理期限内外出二十天以上的；

（二）不能保证案件审理时间的；

（三）其他工作任务较重，难以完成案件审理工作的；

(四) 因为健康原因难以参加案件审理工作的；

(五) 承办案件有五件以上尚未审结的。

第十一条 兼职仲裁员有下列情形之一的，应当主动请求回避：

(一) 系本案当事人或者本案当事人、代理人的近亲属；

(二) 与本案有利害关系；

(三) 与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正仲裁的；

(四) 可能影响公正裁决的其他事项。

前款第(三)项的“其他关系”系指：

1. 与当事人或代理人现在同一单位工作的；

2. 现任当事人的法律顾问，或者曾经担任当事人的法律顾问离任后不满两年的；

3. 为本案当事人推荐、介绍代理人的；

4. 担任过本案或与本案有关联的案件的证人、鉴定人、勘验人、辩护人、诉讼代理人。

第十二条 兼职仲裁员不得有下列行为：

(一) 私自会见当事人及其代理人，接受当事人及其代理人的请客送礼；

(二) 故意隐瞒证据或者伪造证据；

(三) 玩忽职守，造成错案；

(四) 拖延办案，贻误工作；

(五) 利用职权为自己或者他人谋取私利；

(六) 向案件当事人或与案件相关的人员泄露案情、审理过程、案件涉及的商业秘密等，透露本人对案件的看法和仲裁庭合议的情况；

(七) 在受聘的仲裁委员会代理案件，或在诉讼中代理自己曾审理过的案件；

(八) 其它违法乱纪行为。

第十三条 兼职仲裁员不得以当事人代理人的身份在被聘任仲裁机构代理仲裁案件。以当事人代理人身份在非聘任仲裁机构代理仲裁案件，不得有下列行为：

(一) 与本案仲裁员、书记员或对方当事人及代理人透露其兼职仲裁员身份；

(二) 与本案仲裁员或者书记员私下讨论案件情况；

(三) 明知自己担任代理人可能致使本案仲裁员回避而没有向当事人说明，继续担任其代理人；

(四) 向仲裁庭和书记员提出与代理人身份不相符合的要求。

第十四条 兼职仲裁员在聘任期内，职业、职务或者通信方式发生变化，或者长期外出的，应当及时报告仲裁委。

第十五条 兼职仲裁员实行年度考核制度。仲裁委建立兼职仲裁员个人档案，记录兼职仲裁员的办案、奖惩情况，作为年度考核的依据。仲裁办结合兼职仲裁员的年度总结进

行综合考核，并作出考核意见，作为资格复审和续聘的主要依据。

第十六条 兼职仲裁员有下列表现之一的，由仲裁委予以表彰、奖励：

（一）审理案件秉公执法，成绩显著的；

（二）总结审理案件实践经验成果突出，对工作有指导作用的；

（三）宣传劳动人事仲裁工作事迹突出的；

（四）有其他突出业绩的。

第十七条 兼职仲裁员有下列情形之一的，年度考核不合格，并予以解聘：

（一）经仲裁委指定参加仲裁庭，无正当理由拒绝的；

（二）一年内因本人原因两次以上（含两次）不到庭审理案件的；

（三）一年内参加办案总数低于规定数量的；

（四）受到刑事处罚及有其他严重违法违纪行为的；

（五）违反本办法第十条、第十一条、第十二条、第十三条、第十四条、第十五条规定，情节较重造成不良影响的；

（六）违反其他相关规定的情形。

被解聘的兼职仲裁员，自被解聘之日起两年内，各级仲裁委不得聘任。

第十八条 本办法自公布之日起实行。

本办法由青岛市劳动人事争议仲裁委员会和青岛市人力资源和社会保障局负责解释。《青岛市兼职劳动仲裁员管理办法》（青劳仲委字〔2004〕6号）同时废止。

附件：青岛市劳动人事争议兼职仲裁员劳务费发放办法

附件

青岛市劳动人事争议兼职仲裁员 劳务费发放办法

第一条 为保障劳动人事争议兼职仲裁员（以下简称兼职仲裁员）更好地履行工作职责，充分尊重兼职仲裁员的劳动付出和价值，有效提高劳动人事争议处理效能，根据《中华人民共和国调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》和市人力资源和社会保障局、市机构编制委员会办公室、市财政局《关于转发鲁人社发〔2012〕39号文件加强劳动人事争议处理效能建设的通知》（青人社发〔2012〕81号）等有关规定，结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于我市各级劳动人事争议仲裁委员会聘任的兼职仲裁员（公务员和参照公务员法管理的事业单位编制人员除外）。

第三条 劳务费采取以案定补的原则，每依法处结一起劳动人事争议案件（包括案外调解案件），发放一定数量的劳务费。

第四条 劳务费根据案件难易组庭和结案方式不同分别计算：

（一）兼职仲裁员独任审理案件，每案劳务费 300 元。

(二) 兼职仲裁员合议审理案件，每案劳务费 500 元；其中，主持案件审理的首席仲裁员发放 300 元，参与审理的兼职仲裁员每人发放 100 元。

(三) 兼职仲裁员调解结案的，每案劳务费在上述标准上再增加 200 元。其中，属合议庭调解结案的，主持案件调解的首席仲裁员发放 100 元，参与调解的兼职仲裁员每人发放 50 元。

第五条 劳务费从仲裁专项经费列支，办案补助经费不足的由同级财政部门予以保障。

第六条 劳务费每季度审核、发放一次。每季度末，由本级劳动人事争议仲裁办案机构填写《劳动人事争议仲裁兼职仲裁员劳务费申领表》和《劳动人事争议仲裁兼职仲裁员劳务费明细表》，经本级劳动人事争议仲裁委员会办公室审定后，报同级人力资源和社会保障部门审核批准。

第七条 劳动人事争议仲裁委员会办公室根据同级人力资源和社会保障部门审核结果，兑现相关人员的劳务费。

第八条 各级人力资源和社会保障部门每年对各级劳动人事争议委员会办公室劳务费的审核、发放、兑现情况检查一次。

第九条 对作假骗补套取劳务费资金和随意滞留、挪用劳务费资金行为的，一经发现，除退回全部劳务费资金外，还要追究相关单位和人员责任并予以通报；情节严重的按有

关纪律处分规定处理；触犯法律的移交有关部门依法惩处。

第十条 经年终和日常案件评查确认不合格案件，不得享受劳务费，已经领取的，要全额退还。

第十一条 各级人力资源社会保障机构可根据案件数量和财力等情况，对劳务费标准进行适当调整。

第十二条 本办法由市人力资源和社会保障局负责解释。

劳动人事争议仲裁兼职仲裁员劳务费申领表

申领单位（盖章）：

| | |
|--------------------|-------|
| 申领单位名称 | |
| 申领时段 | |
| 案件数量（件） | |
| 申领项目 | |
| 申领金额（元） | |
| 仲裁委员会 办公室意见 | 年 月 日 |
| 人力资源社会保障 行政部门意见 | 年 月 日 |

