余杭区专职人民调解员队伍建设指导意见

(征求意见稿)

**第一章 总则**

 第一条 为了进一步规范专职人民调解员队伍建设，提高人民调解工作效能，充分发挥人民调解制度优势，根据《中华人民共和国人民调解法》、《人民调解工作规范》DB33/T 2216-2019浙江省地方标准、《关于政府向社会力量购买人民调解服务的实施方案》（余财行〔2020〕39号）等有关规定，结合我区人民调解工作实际，制定本办法。

 第二条 专职人民调解员是指符合规定条件，一般通过以计事计件为主、计量计时为辅的政府采购或者通过组织推荐方式，并向区司法局登记备案，专职从事人民调解工作并取得相应劳动或劳务报酬的人员。

第三条 专职人民调解员的产生，坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则。

第四条 本办法适用于余杭区人民调解委员会、余杭区内行业性专业性人民调解组织、各镇（街道）人民调解委员会和村（社区）人民调解委员会、派驻人民调解工作室、个人调解工作室以及其他人民调解组织中专职从事人民调解工作的人民调解员。

**第二章 招聘和录用**

 第五条 【任职条件】专职人民调解员应具备以下条件：

1.拥护中国共产党领导，遵守宪法和法律。

2.具备完全民事行为能力的成年人，年龄一般在18周岁以上70周岁以下。

3.品行端正、身体健康，公道正派、廉洁自律，有群众威信，热心人民调解工作。

4.具有大专及以上文化程度，应当具备一定的法律专业知识、相应政策理论知识、社会工作经验、协调应变能力以及计算机实操能力等，离退休人员可以放宽到高中学历。

5.个人征信情况良好，近五年内无不良记录。

6.未受过刑事处罚或行政拘留处罚。

1. 【等级】专职人民调解员等级一般分为四个等次：一级人民调解员、二级人民调解员、三级人民调解员、四级人民调解员。

第七条 【产生方式】专职人民调解员一般通过公开招录、组织推荐等方式产生，聘用单位按照公开招聘、笔试、面试、体检、考察、心理测评、公示、录用等一系列程序组织实施。

 第八条 【试用期】专职人民调解员在试用期间，应当严格按照相关法律法规，依法定程序开展调解工作。

 第九条 【正式录用】试用期满后，经聘用单位、所在调委会、区司法局综合考核评定合格的予以聘用。年度考核为优秀、良好、合格、基本合格的专职人民调解员可以续聘，由原聘用单位继续与其签订劳动合同或劳务合同（退休人员）。

第十条 【组织推荐】对政法系统、群团组织、部门单位、镇（街）及其他组织中热心人民调解工作的因年龄原因不再担任实职的人员或退休人员，需经本人申请、组织推荐、区司法局审核等程序，可直接录用。

区委组织部负责推荐因年龄原因不再担任实职的人员；区委老干部局负责推荐退休干部；各群团组织负责推荐各群团、社会组织中的人员；各相关单位负责推荐单位内部（含退休）、行业系统的人员；各镇（街道）负责推荐本镇（街道）退休干部、乡贤等。

第十一条 【持证上岗】人民调解委员会聘任专职人民调解员应当颁发聘书，实行持证上岗。

**第三章 工作职责**

第十二条 【工作职责】专职人民调解员工作职责包括：

1.自觉接受司法行政机关指导；

2.开展矛盾纠纷预防排查工作；

3.落实矛盾纠纷调处化解工作；

4.配合法治宣传教育引导工作；

5.做好重要情报信息上报工作；

6.完成人民调解相关交办工作。

**第四章 日常管理**

 第十三条 【指导和管理】区司法局负责指导全区专职人民调解队伍建设，具体日常管理和业务指导由业主单位、聘用单位共同负责。

 第十四条 【制式标准】专职人民调解员工作期间应当佩戴工作证件和徽章。

第十五条 【教育培训】区司法局、区人民法院应当加大对业主单位开展人民调解工作帮助和支持，提供优质的调解培训资源。采取岗前培训、专题培训、委托培训、年度培训、模拟法庭、学习交流等不同形式，加强对专职人民调解员学习与管理，不断提高专职人民调解员的整体素质。

第十六条 【请假和外出报告制度】专职人民调解员应严格遵守请假和外出报告制度，禁止擅离职守，无故不得请假和外出。

**第五章 考核**

第十七条 【组织实施】区司法局应当建立健全专职人民调解员职业道德、执业纪律和执业规范等职业标准，对专职人民调解员实行日常、季度和年度考核等相结合的工作模式，具体工作由聘用单位和业主单位牵头，联合区法院、区委政法委、区委组织部、区纪委监委、区司法局、区财政局、区公安分局、区民政局、区人社局、区审计局、区矛调中心等相关单位组织实施。

第十八条 【考核方式】考核工作具体由业主单位、聘用单位组织实施，可以采取个人述职、谈心谈话、综合测评、实地走访等方式进行。

第十九条 【日常考核】专职人民调解员日常考核内容主要包括通用部分考核和综合部分考核。

1. 通用部分。服务意识、仪容仪表、工作考勤、行为举止、工作纪律。
2. 综合部分。综合管理能力、团队协作能力、沟通表达能力。

第二十条 【季度考核】专职人民调解员季度考核内容主要包括调解案件数量、成功率、质量、文书制作、当事人满意度评价、业主单位满意度测评等考核。

1. 调解案件数量，在限定期限内完成额定量案件。
2. 调解成功率，年均调解成功率一般不低于30%。
3. 调解案件质量，践行办案履职承诺，确保依法依规和依据政策办理案件。
4. 调解文书制作，按程序依次预登记审核、受理、调查、调解、结案、回访、归档等。
5. 当事人满意度评价，年均案件总量满意率不低于80%。
6. 业主单位满意度测评，业主单位对调解员的调解工作满意度按照特别满意、满意、一般、不合格进行评价。

第二十一条 【年度考核】专职人民调解员年度考核内容主要包括年度测评标准、办案考核标准和民主测评制度。

1. 年度测评：岗位匹配度、经验和专业知识、培养发展。
2. 办案考核：完全独立、相对独立、需在法官或其他调解员协助下。
 （三）民主测评：从思想政治、工作作风、为民办事、廉洁自律、遵纪守法、群众基础等六个方面对调解员进行实事求是的测评。

第二十二条 【职务】专职人民调解员职务一般分为三类：调解专家、调解员、调解秘书。

第二十三条 【考核结果运用】年度考核结果分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格五个等次。年度考核结果应当作为专职人民调解员奖励、聘用、晋升、调岗和辞退的主要参考依据。

**第六章 原则和纪律**

第二十四条 【工作原则】专职人民调解员调解纠纷，应遵守以下原则：

（一）在当事人自愿、平等的基础上进行调解。

 （二）不违背法律、法规，国家、地方相关政策以及公序良俗。

（三）尊重当事人的权利，不得因调解而阻止当事人依法通过仲裁、行政、司法等途径维护自己的权利。

第二十五条 【工作纪律】专职人民调解员调解纠纷，应遵守下列纪律：

（一）不得偏袒任意一方当事人。

 （二）不得侮辱当事人。

 （三）不得索取、收受财物或者牟取其他不正当利益。

 （四）不得泄露当事人的个人隐私、商业秘密。

**第七章 辞职和辞退**

 第二十六条 【辞职】专职人民调解员辞职的，应当提前一个月向聘用单位提出书面申请，并书面向业主单位申请批准，并向区司法局备案。符合要求的，可以解除劳动合同。但审批期间，申请人应当坚守岗位，特别在重特大会议期间、重要项目推进期间以及涉及重大矛盾纠纷调解过程中，不得擅离职守。

第二十七条 【辞退】有下列解聘情形之一的，由派驻单位收回人民调解员相关工作凭证，经区司法局在一定范围内公示取消专职人民调解员资格。

1. 年度考核不合格的，次年首个季度考核仍然不合格的。
2. 因身体原因不能继续履职的。
3. 有违规违纪行为或者不遵守职业道德，造成社会不良影响，经聘用单位提出，拒不改正的。
4. 因严重失职导致当事人有重大损失的，由聘用单位撤换人员。
5. 被依法追究刑事责任的。
6. 其他原因导致不宜继续从事人民调解工作的。

第二十八条 【工作交接】专职人民调解员辞职或者辞退，离职前应当按照相关规定办理工作交接手续。

**第八章 薪酬、福利和保障**

第二十九条 【薪酬】专职人民调解员工资待遇一般实行以计事计件为主、计量计时为辅的绩效管理制度。机关事业单位在编人员担任专职人民调解员的，在职期间不得发放人民调解案件计件奖励补贴，退休后可按照现调解员职级适当领取。

第三十条 【福利】专职人民调解员可以享有餐饮补贴、带薪休假、疗休养、节日福利、生日福利、健康体检、意外保险等相关福利。

第三十一条 【服务保障】区人民调解协会要充分发挥协会作用，对广大调解员给予关心关爱和支持，增强调解员职业荣誉感和成就感，提供优质的调解培训资源，配合区司法局和业主单位不断提高人民调解员综合素质。

**第九章 附则**

 第三十二条 本办法自本办法自【】年【】月【】日起施行。原《余杭区专职人民调解员管理办法（试行）》（余司〔2011〕16号）同时废止。

第三十三条 其他政企事业单位、群团组织、行业协会、律师事务所、社会组织等的专职调解员管理，可参照本办法执行。