

QUYẾT ĐỊNH
Ban hành quy chế quản lý hòa giải viên lao động
trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH HƯNG YÊN

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 16 tháng 6 năm 2025;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ Nghị định số 129/2025/NĐ-CP ngày 11 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương 02 cấp trong lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 676/TTr-SNV ngày 12 tháng 7 năm 2026.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành, thay thế Quyết định của Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quy chế quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình (cũ).

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Thủ trưởng các sở, ban, ngành thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này. *Ngang*

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Chủ tịch và các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- Lãnh đạo VP UBND tỉnh;
- Lưu: VT, NC. *Ngang*

KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Phạm Văn Nghiêm

QUY CHẾ**Quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên**

(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày tháng 7 năm 2026 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh)

Chương I**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG****Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng**

1. Quy chế này quy định về tiêu chuẩn, trách nhiệm, nghĩa vụ của hòa giải viên lao động; trình tự, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm hòa giải viên lao động; thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động; trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động; chế độ và điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động.

2. Quy chế này áp dụng đối với hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên; cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về lao động của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp xã; các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân có liên quan.

Điều 2. Phạm vi hoạt động của hòa giải viên lao động

Hòa giải viên lao động do cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân xã, phường (sau đây gọi chung là cấp xã) nào quản lý thì hoạt động trên địa bàn cấp xã đó.

Trường hợp vụ việc tranh chấp lao động tập thể, tranh chấp lao động có tính chất phức tạp, liên quan đến nhiều địa bàn cấp xã hoặc ảnh hưởng lớn đến an ninh, trật tự, sản xuất kinh doanh trên địa bàn tỉnh thì Sở Nội vụ xem xét cử cán bộ hoặc phối hợp cử nhiều hòa giải viên lao động trên nhiều địa bàn cùng tham gia giải quyết.

Điều 3. Nguyên tắc hòa giải tranh chấp lao động

Hòa giải viên lao động thực hiện nguyên tắc hòa giải giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại Điều 180 Bộ luật Lao động 2019, như sau:

1. Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

2. Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

5. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.

Chương II

NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN, TRÁCH NHIỆM CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 4. Nhiệm vụ của hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ theo quy định tại Điều 184 của Bộ luật Lao động 2019, bao gồm:

- a) Hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề;
- b) Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

2. Nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh bao gồm một số hoạt động như sau:

a) Hỗ trợ người lao động, tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể.

b) Hỗ trợ tư vấn pháp luật cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

c) Tham gia hỗ trợ xử lý các vụ ngừng việc tập thể, đình công theo phân công của cơ quan có thẩm quyền.

d) Tham gia thu thập thông tin về quan hệ lao động, phối hợp xây dựng hệ thống quản lý vụ việc hòa giải tranh chấp lao động.

đ) Theo dõi, đôn đốc việc thực hiện thỏa thuận hòa giải thành do hòa giải viên lao động trực tiếp giải quyết; kịp thời thông báo cho cơ quan quản lý hòa giải viên những vấn đề phát sinh.

e) Hỗ trợ doanh nghiệp trong việc xây dựng và hoàn thiện các quy chế, quy định nội bộ về lao động, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và các nội dung khác theo quy định của pháp luật lao động.

g) Theo dõi, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tại địa bàn, khu công nghiệp hoặc một số doanh nghiệp có lao động, có quan hệ lao động phức tạp theo phân công.

Điều 5. Quyền của hòa giải viên lao động

Hòa giải viên lao động trong phạm vi nhiệm vụ của mình có các quyền theo quy định tại Điều 183 của Bộ luật Lao động và Điều 96 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (gọi tắt là Nghị định số 145/2020/NĐ-CP), cụ thể như sau:

1. Quyền yêu cầu các bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.

2. Quyền hỗ trợ các bên thương lượng, thỏa thuận và đề xuất phương án giải quyết tranh chấp lao động để các bên thương lượng, thỏa thuận.

3. Quyền tham khảo ý kiến của cơ quan, tổ chức, cá nhân có chuyên môn về lĩnh vực tranh chấp.

4. Quyền hưởng các chế độ, điều kiện làm việc theo quy định của Chính phủ và của tỉnh như:

a) Được cơ quan, đơn vị, tổ chức nơi đang công tác tạo điều kiện bố trí thời gian thích hợp để tham gia thực hiện nhiệm vụ của Hòa giải viên lao động theo quy định.

b) Được áp dụng chế độ công tác phí quy định đối với cán bộ, công chức, viên chức Nhà nước trong thời gian thực hiện nhiệm vụ của Hòa giải viên lao động theo quy định.

c) Được tham gia tập huấn, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do cấp có thẩm quyền tổ chức.

d) Được khen thưởng theo quy định của pháp luật về thành tích trong việc thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động theo quy định.

đ) Được hưởng các chế độ khác theo quy định của pháp luật.

Điều 6. Nghĩa vụ của hòa giải viên lao động

Hòa giải viên lao động có nghĩa vụ theo quy định tại Điều 184 của Bộ luật Lao động và Mục 1 Chương XI Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, cụ thể như sau:

1. Thực hiện nhiệm vụ hòa giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo quy định của pháp luật và theo sự phân công của cơ quan quản lý hòa giải viên lao động.

2. Tuân thủ quy trình, thủ tục bổ nhiệm lại, miễn nhiệm hòa giải viên lao động theo quy định của pháp luật và Quy chế này.

3. Tuân thủ quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật, Quy chế này và quy trình tiếp nhận, yêu cầu xử lý giải quyết tranh chấp lao động của Sở Nội vụ.

4. Không được từ chối nhiệm vụ khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động hoặc hỗ trợ phát triển quan hệ lao động mà không có lý do chính đáng.

5. Không được nhận tiền, lợi ích từ các bên tranh chấp, chủ thể có liên quan hoặc có hành vi vi phạm pháp luật làm phương hại đến lợi ích của các bên hoặc lợi ích của Nhà nước khi thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động theo quy định của pháp luật và Quy chế này.

6. Thực hiện chế độ báo cáo (định kỳ, đột xuất, vụ việc).

Chương III

TIÊU CHUẨN, TRÌNH TỰ VÀ THỦ TỤC BỔ NHIỆM, MIỄN NHIỆM HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 7. Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động

1. Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ theo quy định của Bộ luật Dân sự, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt.

2. Không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đã chấp hành xong bản án nhưng chưa được xóa án tích.

3. Có trình độ đại học trở lên và có ít nhất 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động; am hiểu về pháp luật lao động và pháp luật có liên quan.

Điều 8. Trình tự và thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động

Thực hiện theo quy định tại Điều 93 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; Điều 73 Nghị định 129/2025/NĐ-CP ngày 11 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương 02 cấp trong lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ.

Điều 9. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động miễn nhiệm khi thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Có đơn xin thôi làm hòa giải viên lao động.

b) Không đáp ứng đủ tiêu chuẩn quy định tại Điều 7 Quy chế này.

c) Có hành vi vi phạm pháp luật làm phương hại đến lợi ích các bên hoặc lợi ích của Nhà nước khi thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động theo quy định của pháp luật.

d) Có 02 năm liên tiếp được đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ.

đ) Từ chối nhiệm vụ hòa giải từ 02 lần trở lên khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động hoặc tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề mà không có lý do chính đáng (bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác theo quy định của đơn vị).

2. Trình tự, thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 94 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Chương IV THẨM QUYỀN, TRÌNH TỰ, THỦ TỤC CỬ HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 10. Thẩm quyền cử hòa giải viên lao động

Việc cử hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ hòa giải do Sở Nội vụ hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã cử hòa giải viên lao động do mình quản lý.

Trong trường hợp vụ việc yêu cầu giải quyết tranh chấp có tính chất phức tạp hoặc theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc theo đề nghị của Phòng Văn hóa - Xã hội, Sở Nội vụ thực hiện việc cử hòa giải viên lao động tham gia hòa giải trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

Điều 11. Trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động

Trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 75 Nghị định số 129/2025/NĐ-CP:

1. Đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề và yêu cầu hỗ trợ phát triển quan hệ lao động được gửi đến Sở Nội vụ *(áp dụng đối với những vụ việc có tính chất phức tạp, cùng lúc thuộc phạm vi quản lý của nhiều địa phương)* hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã hoặc hòa giải viên lao động.

Trường hợp hòa giải viên lao động trực tiếp nhận đơn yêu cầu từ đối tượng tranh chấp đề nghị giải quyết thì trong thời hạn 12 giờ kể từ khi tiếp nhận đơn, hòa giải viên lao động phải chuyển cho Sở Nội vụ hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã đang quản lý hòa giải viên lao động để phân loại xử lý.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu, Sở Nội vụ hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm phân loại và có văn bản cử hòa giải viên lao động giải quyết theo quy định.

Trường hợp tiếp nhận đơn từ hòa giải viên lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này thì trong thời hạn 12 giờ kể từ khi tiếp nhận đơn, Sở Nội vụ hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã ra văn bản cử hòa giải viên lao động theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 95 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ.

3. Tùy theo tính chất phức tạp của vụ việc, Sở Nội vụ hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã có thể cử một hoặc một số hòa giải viên lao động cùng tham gia giải quyết.

Chương V

QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 12. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động.
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động.
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về

bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ Sở Nội vụ hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. Việc tiến hành hòa giải được thực hiện theo các bước sau:

a) Xác định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp (còn thời hiệu hay đã hết thời hiệu).

b) Tìm hiểu vụ việc các bên tranh chấp:

Xác định rõ tính chất và mức độ phức tạp của vụ việc, tìm hiểu và làm rõ nội dung tranh chấp, nguyên nhân dẫn đến tranh chấp; thu thập các tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc giải quyết tranh chấp.

Hòa giải viên lao động yêu cầu các bên có liên quan cung cấp các tài liệu, văn bản, chứng cứ có liên quan đến tranh chấp và xác nhận chứng cứ thông tin (*khẳng định hai bên, hoặc một trong hai bên không có bổ sung thêm tài liệu, chứng cứ;*) tham khảo thêm ý kiến của đại diện tập thể lao động tại cơ sở và lãnh đạo đơn vị trực tiếp quản lý người lao động (tổ, đội, phân xưởng, phòng ban).

c) Tổ chức họp hòa giải:

Tại phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải. Các bên phát biểu và nêu ý kiến, quan điểm của mình về vụ việc xảy ra.

Căn cứ các quy định của pháp luật lao động, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động và các quy chế nội bộ khác của doanh nghiệp, hòa giải viên lao động có trách nhiệm phân tích những vấn đề đúng/sai và cung cấp thông tin cơ sở pháp lý trong hành vi của hai bên để hướng dẫn, hỗ trợ các bên tiến hành thương lượng, thỏa thuận để giải quyết tranh chấp.

Trường hợp các bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Trường hợp các bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Trường hợp các bên chấp nhận phương án hòa giải thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Trường hợp phương án hòa giải không được chấp nhận hoặc có bên tranh

chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản hòa giải không thành phải có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hòa giải viên lao động.

4. Bản sao biên bản hòa giải thành hoặc hòa giải không thành phải được gửi cho các bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ ngày lập biên bản.

5. Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

6. Trường hợp hoà giải không thành thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp theo quy định.

Điều 13. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền

1. Tranh chấp lao động tập thể về quyền phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ Sở Nội vụ hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. Việc tiến hành hòa giải được thực hiện theo các bước quy định tại khoản 3, 4, 5 Điều 12 Quy chế này.

4. Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền: khi có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động và khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí mà hòa giải viên lao động xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì hòa giải viên lao động lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.

5. Trường hợp hoà giải không thành thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp theo quy định.

Điều 14. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

1. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ Sở Nội vụ hoặc cơ

quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. Việc tiến hành hòa giải được thực hiện theo các bước quy định tại điểm b, c khoản 3 và khoản 4 Điều 12 Quy chế này.

4. Trường hợp hòa giải thành, biên bản hòa giải thành phải bao gồm đầy đủ nội dung các bên đã đạt được thỏa thuận, có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động. Biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý như thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.

5. Trường hợp hòa giải không thành hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp hoặc tổ chức đại diện người lao động có quyền tiến hành thủ tục, trình tự để đình công theo quy định.

Điều 15. Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Căn cứ nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động quy định tại Điều 4 Quy chế này, các cơ quan quản lý và hòa giải viên lao động xác định nội dung và các bước triển khai hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đối với từng nhiệm vụ cụ thể như sau:

1. Hòa giải viên lao động lựa chọn các nội dung quy định tại Điều 4 Quy chế này đề xuất kế hoạch cụ thể trình Phòng Văn hóa - Xã hội hoặc Sở Nội vụ.

2. Phòng Văn hóa - Xã hội hoặc Sở Nội vụ căn cứ đề xuất của Hòa giải viên lao động, duyệt kế hoạch hỗ trợ hòa giải viên, đồng thời có thể cử nhóm hòa giải viên cùng tham gia đối với doanh nghiệp có quy mô lớn, khu công nghiệp.

3. Ngoài ra, theo kế hoạch về hỗ trợ quan hệ lao động hoặc theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền hoặc của các bên, Sở Nội vụ hoặc Phòng Văn hóa - Xã hội phân công hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Chương VI ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 16. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động

1. Thẩm quyền đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động thuộc Sở Nội vụ và Ủy ban nhân dân cấp xã.

2. Tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động

Tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và mức độ đánh giá hoàn thành nhiệm vụ của hòa giải viên lao động được quy định như sau:

2.1. Về tiêu chí đánh giá hòa giải viên lao động căn cứ cách thức, kết quả triển khai thực hiện nhiệm vụ, cụ thể như sau:

a) Tỷ lệ tổng số vụ việc tranh chấp lao động hòa giải viên lao động giải quyết/tổng số vụ việc tranh chấp lao động được phân công giải quyết trong năm

phù hợp với tình hình tiếp nhận và giải quyết tranh chấp lao động tại tỉnh.

b) Cách thức triển khai giải quyết vụ việc tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động.

c) Kết quả giải quyết (thành hoặc không thành) gắn với cách thức triển khai giải quyết tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động.

d) Hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của hòa giải viên lao động, kết quả đạt được.

đ) Chấp hành phân công nhiệm vụ, quyền hạn, nghĩa vụ của hòa giải viên lao động theo Quy chế này và quy định của pháp luật.

Một số trường hợp được coi là không chấp hành sự phân công, vi phạm nghĩa vụ của hòa giải viên lao động:

- Thụ lý, giải quyết tranh chấp vụ việc dở dang, không kết thúc theo quy định mà không có lý do chính đáng;

- Thụ lý nhưng để hết thời hạn hòa giải theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, không báo cáo cơ quan có thẩm quyền cử hòa giải;

- Bị khiếu nại từ các bên tranh chấp trong quá trình hòa giải mà không có giải trình xác đáng từ 01 lần trở lên trong năm.

2.2. Về xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ căn cứ các mức sau:

a) Hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt, hoàn thành, không hoàn thành nhiệm vụ.

b) Mức độ hoàn thành nhiệm vụ được xác định làm căn cứ thực hiện chế độ thi đua, khen thưởng hoặc miễn nhiệm hòa giải viên lao động theo quy định.

Điều 17. Quy trình đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động

Quy trình tiến hành đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động được thực hiện như sau:

1. Hòa giải viên lao động tự đánh giá, phân loại kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình.

2. Phòng Văn hóa - Xã hội có trách nhiệm nhận xét, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động thuộc quyền quản lý của Phòng và báo cáo Sở Nội vụ.

3. Sở Nội vụ có trách nhiệm đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động thuộc quyền quản lý của Sở và tổng hợp chung báo cáo của các Phòng Văn hóa - Xã hội để phân loại đánh giá hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh; tiến hành các thủ tục thi đua khen thưởng đối với hòa giải viên lao động theo quy định.

Chương VII

CHẾ ĐỘ, ĐIỀU KIỆN HOẠT ĐỘNG CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 18. Chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động Hòa giải viên lao động được hưởng các chế độ theo quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động 2019:

1. Mỗi ngày thực tế thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động do cơ quan có thẩm quyền cử được hưởng tiền bồi dưỡng mức 5% tiền lương tối thiểu tháng tính bình quân các vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ.

2. Được cơ quan, đơn vị, tổ chức nơi đang công tác tạo điều kiện bố trí thời gian thích hợp để tham gia thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động theo quy định.

3. Được áp dụng chế độ công tác phí quy định đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước trong thời gian thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động theo quy định.

4. Được tham gia tập huấn, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ do cấp có thẩm quyền tổ chức.

5. Được khen thưởng theo quy định của Luật Thi đua, khen thưởng về thành tích trong việc thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động theo quy định.

6. Được hưởng các chế độ khác theo quy định của pháp luật.

Điều 19. Trách nhiệm đảm bảo chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động

1. Cơ quan cử hòa giải viên lao động quy định tại Điều 10 Quy chế này có trách nhiệm bố trí địa điểm, phương tiện làm việc, tài liệu, văn phòng phẩm và các điều kiện cần thiết khác để hòa giải viên lao động làm việc.

2. Kinh phí chi trả các chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động do ngân sách nhà nước bảo đảm. Hàng năm, Sở Nội vụ và Ủy ban nhân dân cấp xã bố trí kinh phí thực hiện nhiệm vụ hòa giải viên lao động trong dự toán chi thường xuyên của đơn vị. Việc lập dự toán, quản lý và quyết toán kinh phí thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

3. Trên cơ sở đề xuất của Phòng Văn hóa - Xã hội, Sở Nội vụ tổng hợp và chủ trì, đề xuất Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố khen thưởng đối với hòa giải viên lao động có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ hòa giải tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

Chương VIII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 20. Tổ chức thực hiện

1. Sở Nội vụ có trách nhiệm

- Tổng hợp Kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động của cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã và Kế hoạch của Sở Nội vụ để xây dựng thành kế hoạch chung của toàn tỉnh, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phê duyệt.

- Thông báo công khai việc tuyển chọn hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh thông qua phương tiện thông tin đại chúng; tiếp nhận hồ sơ đăng ký, giới thiệu tuyển chọn hòa giải viên lao động của các ứng viên; thẩm định các hồ sơ dự tuyển, lựa chọn và lập danh sách vị trí bổ nhiệm của từng hòa giải viên lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Sở Nội vụ hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, bổ nhiệm; công khai, cập nhật, đăng tải danh sách họ tên, địa bàn phân công hoạt động, số điện thoại, địa chỉ liên hệ của hòa giải viên lao động được bổ nhiệm trên phương tiện thông tin đại chúng.

- Quản lý hòa giải viên theo phân cấp quản lý.

2. Cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm

- Quý I hằng năm, cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã có trách nhiệm rà soát nhu cầu tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động thuộc thẩm quyền quản lý để lập kế hoạch và báo cáo Sở Nội vụ trước ngày 31 tháng 3 hằng năm.

- Thông báo công khai việc tuyển chọn hòa giải viên lao động trên địa bàn các xã, phường, đặc khu; tiếp nhận hồ sơ đăng ký, giới thiệu tuyển chọn hòa giải viên lao động của các ứng viên; rà soát người đủ tiêu chuẩn, tổng hợp, báo cáo Sở Nội vụ thẩm định; công khai, cập nhật, đăng tải danh sách họ tên, địa bàn phân công hoạt động, số điện thoại, địa chỉ liên hệ của hòa giải viên lao động được bổ nhiệm trên phương tiện thông tin đại chúng.

- Quản lý hòa giải viên lao động thuộc thẩm quyền; tổng hợp báo cáo tình hình, kết quả hoạt động hòa giải viên định kỳ, đột xuất về Sở Nội vụ theo quy định.

3. Các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp liên quan

Có trách nhiệm phối hợp, cung cấp thông tin, tài liệu theo yêu cầu của hòa giải viên lao động và cơ quan quản lý nhà nước.

4. Quy chế này được triển khai đến các cơ quan quản lý hòa giải viên lao động, các hòa giải viên lao động và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan. Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có khó khăn vướng mắc, các cơ quan, đơn vị, địa phương kịp thời phản ánh về Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét giải quyết hoặc sửa đổi, bổ sung Quy chế cho phù hợp với thực tế.

