CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH LẠNG SƠN	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 03 /2026/QĐ-CTUBND	*Lạng Sơn, ngày 31 tháng 5 năm 2026*

QUYẾT ĐỊNH
Ban hành Quy chế quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15;

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14;

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 468/TTr-SNV ngày 19/5/2026 và Báo cáo số 268/BC-STP ngày 22 tháng 5 năm 2026;

Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định ban hành Quy chế quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn.

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

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 6 năm 2026.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Giám đốc Sở Nội vụ; Thủ trưởng các sở, ban, ngành; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã, phường và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:
- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ;
- Cục Kiểm tra văn bản và Tổ chức thi hành pháp luật, Bộ Tư pháp;
- Thường trực: Tỉnh ủy; HĐND tỉnh;
- Đại biểu Quốc hội tỉnh;
- Thường trực Đảng uỷ UBND tỉnh;
- Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- Ủy ban MTTQ VN và các Tổ chức CT-XH tỉnh;
- Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh;
- Liên minh Hợp tác xã tỉnh;
- Báo và Phát thanh, Truyền hình Lạng Sơn;
- Công báo tỉnh;
- C, PCVP UBND tỉnh, các phòng CM, TTTT;
- Lưu: VT, KGVX (ĐDĐ).

CHỦ TỊCH

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH LẠNG SƠN

Nguyễn Cảnh Toàn

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN **TỈNH LẠNG SƠN**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

QUY CHẾ
Quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn

(Ban hành kèm theo Quyết định số 03/2026/QĐ-CTUBND ngày 31/ 5 /2026 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Lạng Sơn)

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quy định về tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm hòa giải viên lao động; thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động; nhiệm vụ, quyền hạn và nghĩa vụ của hòa giải viên lao động; đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ; giải quyết tranh chấp của hòa giải viên lao động và chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động.

Các nội dung không được quy định tại Quy chế này thực hiện theo quy định của pháp luật có liên quan.

2. Đối tượng áp dụng

a) Hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn;

b) Sở Nội vụ;

c) Phòng Văn hóa - Xã hội các xã, phường (*sau đây viết tắt là Phòng Văn hóa - Xã hội*);

d) Các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan.

Điều 2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

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

Điều 3. 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. 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.

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

Điều 4. Trình tự và thủ tục bổ nhiệm hòa giải viên lao động

1. Lập kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động

a) Quý I hằng năm, Phòng Văn hóa - Xã hội 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; việc lập kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động gắn với thực tiễn tình hình quan hệ lao động tại địa phương theo các tiêu chí cơ bản như sau:

- Quy mô doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh và số lượng lao động trong doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh đóng trên địa bàn.

- Số khu, cụm công nghiệp, quy mô lao động trong khu, cụm công nghiệp trên địa bàn.

- Hoạt động quản lý của đầu mối tiếp nhận, xử lý yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động; số vụ việc tranh chấp lao động, kết quả giải quyết tranh chấp của từng hòa giải viên lao động và của đội ngũ hòa giải viên lao động ở từng địa bàn và toàn tỉnh.

- Số vụ ngừng việc tập thể, lãn công, đình công xảy ra trên địa bàn.

b) Sở Nội vụ tổng hợp kế hoạch của các Phòng Văn hóa - Xã hội và kế hoạch của Sở Nội vụ để xây dựng thành kế hoạch chung của toàn tỉnh trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

2. Trình tự, thủ tục tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động

a) Căn cứ kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động được Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt, Sở Nội vụ có văn bản thông báo công khai việc tuyển chọn hòa giải viên lao động trên địa bàn thông qua Cổng thông tin điện tử của cơ quan, đơn vị và trên phương tiện thông tin đại chúng, đồng thời gửi Phòng Văn hóa - Xã hội phối hợp thực hiện.

b) Trong thời hạn đăng ký ghi trong thông báo tuyển chọn hòa giải viên lao động của Sở Nội vụ, cá nhân trực tiếp đăng ký hoặc được các cơ quan, đơn vị của nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức khác

giới thiệu tham gia dự tuyển hòa giải viên lao động với Sở Nội vụ hoặc Phòng Văn hóa - Xã hội.

Hồ sơ dự tuyển gồm:

- Đơn dự tuyển hòa giải viên lao động;

- Sơ yếu lý lịch có xác nhận của cấp có thẩm quyền;

- Giấy chứng nhận sức khỏe do cơ quan y tế có thẩm quyền cấp theo quy định của Bộ Y tế;

- Bản sao từ sổ gốc, bản sao có chứng thực hoặc bản sao xuất trình kèm bản chính để đối chiếu các văn bằng, chứng chỉ liên quan;

- Văn bản giới thiệu tham gia làm hòa giải viên lao động của các cơ quan, tổ chức liên quan (nếu có).

c) Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hết hạn nộp hồ sơ ghi trong thông báo tuyển chọn hòa giải viên lao động, Phòng Văn hóa - Xã hội có trách nhiệm rà soát người đủ tiêu chuẩn, tổng hợp báo cáo Sở Nội vụ thẩm định.

d) Trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được báo cáo của Phòng Văn hóa - Xã hội, Sở Nội vụ thẩm định các hồ sơ dự tuyển (kể cả các hồ sơ do Sở Nội vụ trực tiếp nhận), 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 và của Phòng Văn hóa - Xã hội, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, bổ nhiệm.

đ) Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đề nghị của Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định bổ nhiệm hòa giải viên lao động. Thời hạn bổ nhiệm hòa giải viên lao động tối đa không quá 05 năm.

3. Sở Nội vụ, Phòng Văn hóa - Xã hội 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, bổ nhiệm lại trên Cổng thông tin điện tử của cơ quan, đơn vị và thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng tại địa phương để người lao động, người sử dụng lao động biết và liên hệ.

Điều 5. Bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động

1. Ít nhất 03 tháng trước khi kết thúc thời hạn bổ nhiệm, nếu hòa giải viên lao động có nhu cầu tiếp tục làm hòa giải viên lao động thì gửi đơn đề nghị bổ nhiệm lại đến Sở Nội vụ.

2. Căn cứ kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động hằng năm đã được Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt; kết quả rà soát tiêu chuẩn, đánh giá tình hình thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động theo phân cấp quản lý; trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đơn đề nghị bổ nhiệm lại của hòa giải viên lao động, Sở Nội vụ có văn bản trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh.

3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đề nghị của Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định bổ nhiệm lại đối với các trường hợp đủ tiêu chuẩn, điều kiện.

Điều 6. 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 3 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 bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ theo Quy chế này;

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 theo quy định tại Quy chế này.

2. Trình tự, thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động

a) Đối với trường hợp quy định tại điểm a khoản 1 Điều này, trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đơn xin thôi làm hòa giải viên lao động của hòa giải viên lao động, Sở Nội vụ có văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, miễn nhiệm hòa giải viên lao động;

b) Đối với các trường hợp quy định tại các điểm b, c, d, và đ khoản 1 Điều này, Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Phòng Văn hóa - Xã hội rà soát, đánh giá, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, miễn nhiệm hòa giải viên lao động;

c) Trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đề nghị của Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định miễn nhiệm hòa giải viên lao động.

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

Điều 7. Thẩm quyền cử và phạm vi hoạt động của hòa giải viên lao động

Sở Nội vụ hoặc Phòng Văn hóa - Xã hội cử hòa giải viên lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 95 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và khoản 1 Điều 75 Nghị định số 129/2025/NĐ-CP, cụ thể như sau:

1. Sở Nội vụ cử hòa giải viên lao động do Sở quản lý thực hiện nhiệm vụ hòa giải trên địa bàn tỉnh.

Hòa giải viên lao động thuộc Sở Nội vụ quản lý có phạm vi hoạt động trên địa bàn toàn tỉnh, được giao làm đầu mối theo dõi, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động theo địa bàn xã, phường; phối hợp giải quyết tranh chấp lao động giữa các địa phương và giải quyết đình công không đúng trình tự, thủ tục quy định.

2. Phòng Văn hóa - Xã hội cử hòa giải viên lao động do Phòng quản lý thực hiện nhiệm vụ hòa giải trên địa bàn quản lý.

Hòa giải viên lao động thuộc Phòng Văn hóa - Xã hội quản lý có phạm vi hoạt động trên địa bàn xã, phường, được phân công theo dõi, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động theo địa bàn; giải quyết, phối hợp giải quyết các vấn đề quan hệ lao động trên địa bàn; thực hiện theo phân công để giải quyết đình công không đúng trình tự, thủ tục và những nhiệm vụ khác phát sinh.

3. Trong trường hợp có đơn yêu cầu hòa giải tranh chấp hoặc vụ việc yêu cầu giải quyết tranh chấp có nội dung, tính chất phức tạp, Sở Nội vụ thực hiện cử hòa giải viên lao động tham gia hòa giải theo quy định.

Điều 8. Nguyên tắc cử hòa giải viên lao động

1. Việc cử hòa giải viên lao động được thực hiện theo Điều 7 nêu trên, trong đó xác định rõ phạm vi, địa bàn hoạt động; kế hoạch công tác hằng năm về hỗ trợ phát triển quan hệ lao động và yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

2. Đơn vị có trách nhiệm cử hòa giải viên lao động phải khẩn trương tiến hành thủ tục cử hòa giải viên lao động sau khi tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

3. Trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động phải đảm bảo đơn giản, nhanh chóng để tạo điều kiện cho hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ.

4. Hình thức cử hòa giải viên lao động được thực hiện bằng văn bản làm căn cứ để giải quyết chế độ đối với hòa giải viên lao động theo quy định.

Điều 9. Trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động

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 hoặc Phòng Văn hóa - Xã hội hoặc hòa giải viên lao động.

Trường hợp hòa giải viên lao động trực tiếp nhận đơn yêu cầu từ các bên 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 Phòng Văn hóa - Xã hội 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, theo phân cấp quản lý, Sở Nội vụ hoặc Phòng Văn hóa - Xã hội 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 thì trong thời hạn 12 giờ kể từ khi tiếp nhận đơn, theo phân cấp quản lý, Sở Nội vụ hoặc Phòng Văn hóa - Xã hội ra văn bản cử hòa giải viên lao động theo quy định.

3. Tùy theo tính chất phức tạp của vụ việc, Sở Nội vụ hoặc Phòng Văn hóa - Xã hội có thể cử một hoặc một số hòa giải viên lao động cùng tham gia giải quyết.

Chương IV
NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN VÀ NGHĨA VỤ CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 10. Nhiệm vụ của hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ:

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 của người lao động tại cơ sở;

c) Tham gia xử lý các vụ đình công không đúng trình tự pháp luật theo phân công;

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 công cụ quản trị theo quy định của pháp luật lao động;

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

Điều 11. Quyền của hòa giải viên lao động

Hòa giải viên lao động trong phạm vi nhiệm vụ của mình có các quyền sau:

1. Quyền yêu cầu các bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân 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. Được hưởng các chế độ, điều kiện làm việc theo quy định.

Điều 12. Nghĩa vụ của hòa giải viên lao động

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 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.

3. 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.

4. 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.

5. Bảo mật các thông tin, tài liệu, chứng cứ do các bên cung cấp trong quá trình hòa giải tranh chấp lao động (kể cả trước và sau khi kết thúc hòa giải tranh chấp), trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

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

Chương V
ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

Điều 13. Tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của hòa giải viên lao động gồm: hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của hòa giải viên lao động được đánh giá dựa trên các tiêu chí:

1. Chấp hành chủ trương, đường lối, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các nguyên tắc tổ chức, kỷ luật Đảng.

2. Tỷ lệ tổng số vụ việc tranh chấp lao động giải quyết/tổng số vụ việc tranh chấp lao động được phân công giải quyết trong năm.

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

4. Kết quả hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

5. 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.

6. Những tiêu chí khác phù hợp với điều kiện thực tiễn tại địa bàn.

Điều 14. Tiêu chí đánh giá hòa giải viên lao động hoàn thành nhiệm vụ

1. Chấp hành chủ trương, đường lối, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các nguyên tắc tổ chức, kỷ luật Đảng;

2. Chấp hành quyết định của Giám đốc Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động;

3. 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 đạt 70% trở lên;

4. Kết quả hòa giải thành đạt trên 50% so với số vụ tham gia hòa giải gắn với cách thức triển khai giải quyết tranh chấp lao động;

5. Hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đạt kết quả.

Điều 15. Tiêu chí đánh giá hòa giải viên lao động không hoàn thành nhiệm vụ

1. Có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tự diễn biến, tự chuyển hóa theo đánh giá của cấp có thẩm quyền;

2. Có hành vi vi phạm trong quá trình thực thi nhiệm vụ bị xử lý kỷ luật trong năm đánh giá;

3. 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 đạt dưới 70%;

4. Kết quả hòa giải thành dưới 50% so với số vụ tham gia hòa giải gắn với cách thức triển khai giải quyết tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động;

5. 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.

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

Các hòa giải viên lao động đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân phù hợp với kết quả thực hiện nhiệm vụ, điều kiện thực tiễn tại địa bàn, trong đó:

1. 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 và báo cáo Sở Nội vụ.

2. 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 Nội vụ 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 VI

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 17. 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 Phòng Văn hóa - Xã hội, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

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

a) Hòa giải viên lao động tiếp nhận đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động. Xác định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại Điều 190 Bộ luật Lao động.

b) Nghiên cứu vụ việc, tiếp cận với các bên tranh chấp

Hòa giải viên lao động xác định rõ tính chất và mức độ phức tạp của vụ việc, tìm hiểu và làm rõ các nội dung tranh chấp, nguyên nhân dẫn đến tranh chấp và tập hợp các tài liệu có liên quan.

c) Thu thập tài liệu, chứng cứ

Hòa giải viên lao động phối hợp với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan để bảo đảm có tài liệu, chứng cứ cần thiết; 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 (nếu có).

d) Tổ chức phiên họp hòa giải

Khi tổ chức phiên họp hòa giải tranh chấp lao động cá nhân, hòa giải viên lao động cần lưu ý:

- Thông qua văn bản cử hòa giải viên lao động.

- Xác định thành phần tham gia phiên họp, bảo đảm sự có mặt của các bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải.

- Tiến hành cuộc họp: Hòa giải viên lao động chủ trì, điều hành phiên họp, tạo điều kiện cho các bên tham gia phát biểu ý kiến và nêu quan điểm của mình về nội dung tranh chấp. 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 phân tích những vấn đề đúng, sai, phù hợp hoặc chưa phù hợp với quy định của pháp luật lao động để hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng giải quyết tranh chấp.

đ) Thông qua kết quả hòa giải

- 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 thì 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 không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại khoản 1 Điều này hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định tại khoản 3 Điều này thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định.

b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 18. 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. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền được thực hiện theo quy định tại khoản 2, 3, 4, 5 Điều 17 Quy chế này.

3. Đối với tranh chấp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều 179 của Bộ luật Lao động mà 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.

4. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 17 Quy chế này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định.

b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 19. 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. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích được thực hiện theo quy định tại khoản 2, 3, 4 Điều 17 Quy chế này.

Trong quá trình hòa giải, hòa giải viên hỗ trợ các bên thương lượng trên cơ sở tôn trọng lợi ích hợp pháp của nhau; tổ chức các buổi đối thoại có định hướng để các bên xem xét khả năng tài chính của doanh nghiệp và tính hợp lý, khả thi của các yêu cầu nhằm đạt được thỏa thuận chung.

3. 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.

4. Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 17 Quy chế này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định.

b) Tổ chức đại diện người lao động có quyền tiến hành thủ tục đình công theo quy định của pháp luật.

Chương VII

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

Điều 20. Chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động

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 21. Đảm bảo chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động

Sở Nội vụ, Phòng Văn hóa - Xã hội có trách nhiệm đảm bảo chế độ, điều kiện làm việc cho hòa giải viên lao động, cụ thể:

1. Cơ quan cử hòa giải viên lao động quy định tại Điều 7 Quy chế này có trách nhiệm bố trí địa điểm, phương tiện làm việc, tài liệu, văn phòng phẩm, thanh toán tiền bồi dưỡng 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. 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 tỉnh 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
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 22. Trách nhiệm thực hiện

1. Sở Nội vụ

a) Tham mưu, giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn.

b) Lập và thực hiện kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động hằng năm trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

c) Cử hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo phân cấp quản lý; bảo đảm điều kiện làm việc đối với hòa giải viên lao động; đánh giá hoạt động và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của hòa giải viên lao động; thực hiện chế độ bồi dưỡng, thi đua, khen thưởng đối với hòa giải viên lao động; thực hiện quản lý hồ sơ hòa giải viên lao động, hồ sơ các vụ việc giải quyết tranh chấp và các tài liệu liên quan khác.

d) Chủ trì, phối hợp tổ chức tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho hòa giải viên lao động.

đ) Thực hiện kiểm tra, giám sát công tác hòa giải lao động theo quy định.

e) Tổng hợp tình hình hòa giải lao động, báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh và Bộ Nội vụ trước ngày 15/12 hằng năm.

2. Ủy ban nhân dân các xã, phường

Bảo đảm kinh phí cho hoạt động hòa giải tranh chấp lao động tại địa bàn theo đề xuất của Phòng Văn hóa - Xã hội trong ngân sách địa phương theo Quy chế này.

3. Phòng Văn hóa - Xã hội

a) Thực hiện quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn theo phân cấp.

b) Lập và thực hiện kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động hằng năm theo phân cấp.

c) Cử hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động theo phân cấp quản lý; bảo đảm điều kiện làm việc cho hòa giải viên lao động; đánh giá hoạt động và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của hòa giải viên lao động, thực hiện chế độ bồi dưỡng, thi đua, khen thưởng đối với hòa giải viên lao động; quản lý, lưu trữ hồ sơ các vụ việc giải quyết tranh chấp và các tài liệu liên quan khác.

d) Cử hòa giải viên lao động tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho hòa giải viên lao động do Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ tổ chức.

đ) Tổng hợp tình hình hòa giải lao động trên địa bàn báo cáo Sở Nội vụ trước ngày 30/11 hằng năm.

4. Doanh nghiệp, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và người lao động

a) Phối hợp với hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động trên nguyên tắc thiện chí, trung thực.

b) Cung cấp đầy đủ, kịp thời các hồ sơ, tài liệu liên quan đến nội dung tranh chấp (hợp đồng lao động, bảng lương, thỏa ước lao động tập thể, nội quy

lao động và các tài liệu khác có liên quan) cho hòa giải viên lao động theo yêu cầu, thời hạn không quá 03 ngày làm việc kể từ khi nhận được yêu cầu của hòa giải viên. Nếu không cung cấp thông tin, hồ sơ hoặc không tham gia phiên họp theo yêu cầu chính đáng của hòa giải viên, hòa giải viên có thể lập biên bản ghi nhận hành vi không hợp tác và xem xét đình chỉ việc hòa giải do thiếu căn cứ xử lý hoặc chuyển hồ sơ đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý vi phạm hành chính theo quy định.

c) Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phối hợp, hỗ trợ với hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 23. Sửa đổi, bổ sung

Quy chế này được quán triệt và triển khai đến các hòa giải viên lao động và các cơ quan, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân có liên quan. Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc, đề nghị phản ánh về Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.