

Số: /2026/QĐ-CTUBND
(Dự thảo)

Gia Lai, ngày tháng năm 2026

QUYẾT ĐỊNH
Ban hành Quy chế Quản lý hòa giải viên lao động
trên địa bàn tỉnh Gia Lai

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

*Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 64/2025/QH15
được sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 87/2025/QH15;*

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

*Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP 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 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;

*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 Gia Lai.*

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

Điều 2. Hiệu lực thi hành

1. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày tháng năm 2026.

2. Quyết định số 743/QĐ-UBND ngày 14/3/2023 của Chủ tịch UBND tỉnh
Bình Định ban hành quy chế quản lý hoà giải viên lao động trên địa bàn tỉnh
Bình Định, Quyết định số 460/QĐ-UBND ngày 18/4/2023 của Chủ tịch UBND
tỉnh Gia Lai (cũ) hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Quyết định này có hiệu lực.

Điều 3. Tổ chức thực hiện

Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Giám đốc các Sở: Nội vụ, Tài chính; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã, phường; Hòa giải viên lao động và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Cục Tiền lương và BHXH, Bộ Nội vụ;
- Cục KTVB&QLXLVBQPPL, Bộ Tư pháp;
- TT Tỉnh ủy; TT HĐND tỉnh;
- Đoàn ĐBQH tỉnh;
- Ủy ban MTTQVN tỉnh;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- CVP, PCVP UBND tỉnh;
- Sở Tư pháp, các sở, ban ngành tỉnh;
- Trung tâm phục vụ hành chính công;
- Lưu: VT, V ;

**KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**

QUY CHẾ

Quản lý Hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Gia Lai

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /2026/QĐ-CTUBND ngày / /2026
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai)*

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 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 Gia Lai được Chủ tịch UBND tỉnh bổ nhiệm; UBND các xã, phường và cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ thuộc UBND các xã, phường (viết tắt là cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ), 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

1. Sở Nội vụ có trách nhiệm quản lý hòa giải viên lao động cấp tỉnh và chỉ thực hiện nhiệm vụ khi vụ việc giải quyết tranh chấp lao động phức tạp, liên quan đến nhiều địa phương và được cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ đề xuất, kiến nghị.

Sở Nội vụ xem xét, đề nghị cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ cử hòa giải viên lao động tham gia hòa giải tại các địa phương lân cận trong trường hợp địa phương (nơi xảy ra tranh chấp lao động) chưa bổ nhiệm được hòa giải viên lao động.

2. Cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ có trách nhiệm quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn; hòa giải viên lao động do cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ nào quản lý thì hoạt động trên địa bàn các xã, phường đó.

Trường hợp vụ việc giải quyết tranh chấp lao động phức tạp, liên quan đến nhiều địa phương, cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ có văn bản đề xuất Sở Nội vụ để phối hợp với các địa phương cử hòa giải viên lao động cùng tham gia.

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 số 45/2019/QH14, cụ thể:

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, bao gồm:

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

Hòa giải viên có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

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, khu công nghiệp hoặc một số doanh nghiệp có đông lao động, có quan hệ lao động phức tạp theo phân công.

Điều 5. Quyền của hòa giải viên lao động

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. Được hưởng các chế độ, điều kiện làm việc theo quy định.

Điều 6. Nghĩa vụ của hòa giải viên lao động

1. Tuân thủ đúng các quy định pháp luật, Quy chế quản lý hòa giải viên lao động và các quy định khác có liên quan; không được lợi dụng uy tín, quyền hạn, trách nhiệm của mình làm phương hại đến lợi ích của các bên hoặc lợi ích của Nhà nước trong quá trình hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; tham gia hòa giải tranh chấp ở các địa phương khác khi có yêu cầu hỗ trợ và được cấp quản lý cử; thực hiện các nhiệm vụ khác khi được phân công.

2. Không được từ chối nhiệm vụ khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động; tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; tham gia hòa giải tranh chấp ở các địa phương khác khi có yêu cầu hỗ trợ hoặc được cấp quản lý phân công mà không có lý do chính đáng.

3. Thực hiện báo cáo định kỳ và đột xuất theo yêu cầu của người và cơ quan có thẩm quyền.

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

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 và Điều 73 Nghị định số 129/2025/NĐ-CP.

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 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 (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 và Điều 74 Nghị định số 129/2025/NĐ-CP.

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

Điều 10. Cơ quan cử hòa giải viên lao động

1. Sở Nội vụ cử hòa giải viên lao động cấp tỉnh khi vụ việc giải quyết tranh chấp lao động phức tạp, liên quan đến nhiều địa phương và được cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ đề xuất, kiến nghị.

2. Cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ cử hòa giải viên lao động do đơn vị quản lý thực hiện nhiệm vụ hòa giải trên địa bàn các xã, phường.

Điều 11. 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 cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ 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 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 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, Sở Nội vụ hoặc cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ 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 cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ có thể cử một hoặc một số hòa giải viên lao động cùng tham gia giải quyết.

Chương V

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP 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 cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ, 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 theo quy định tại khoản 1 Điều 190 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.

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; 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 phân tích những vấn đề đúng/sai trong hành vi của hai bên để gợi ý cho các bên tiến hành thương lượng, thỏa thuận.

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 họp 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.

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 cơ quan chuyên môn

thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ, 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 Điều 12 Quy chế này.

4. Đối với tranh chấp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều 179 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 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.

5. 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.

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 cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ, 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 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. 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.

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

Điều 15. Chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động được hưởng các chế độ theo quy định tại Điều 96 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

2. Trường hợp khi phát sinh các vụ tranh chấp lao động trên địa bàn chưa được bổ nhiệm hòa giải viên lao động cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ có văn bản đề xuất Sở Nội vụ cử hòa giải viên lao động tại các địa phương lân cận, tiến hành hòa giải tranh chấp lao động; việc thực hiện các chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động theo quy định tại

khoản 1 Điều này do UBND các xã, phường nơi xảy ra tranh chấp lao động đảm bảo.

Điều 16. Đảm bảo chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động

1. Sở Nội vụ; cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ 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; việc lập dự toán, quản lý và quyết toán kinh phí thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

- Sở Nội vụ có trách nhiệm xây dựng dự toán đảm bảo nhiệm vụ chi cho công tác hòa giải viên lao động thuộc đơn vị quản lý và được bố trí kinh phí vào dự toán chi thường xuyên hàng năm của đơn vị.

- UBND các xã, phường có trách nhiệm xây dựng dự toán kinh phí đảm bảo nhiệm vụ chi cho công tác hòa giải viên lao động thuộc đơn vị quản lý và được bố trí kinh phí vào dự toán chi thường xuyên hàng năm của đơn vị.

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

1. Thẩm quyền đánh giá

Sở Nội vụ; cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ chịu trách nhiệm đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động thuộc Sở hoặc đơn vị quản lý.

2. 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:

a) 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.1) 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;

a.2) Cách thức triển khai giải quyết vụ việc tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động;

a.3) 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;

a.4) Hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của hòa giải viên lao động, kết quả đạt được;

a.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.

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.

b) Về xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ căn cứ các mức sau:

b1.) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: tỷ lệ hòa giải thành/tổng số vụ hòa giải tranh chấp lao động đạt từ 80% trở lên; có ít nhất 05 hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; chấp hành phân công nhiệm vụ, quyền hạn, nghĩa vụ của hòa giải viên lao động theo Quy chế này.

b.2) Hoàn thành tốt nhiệm vụ: tỷ lệ hòa giải thành/tổng số vụ hòa giải tranh chấp lao động đạt từ 50% đến 80%; có ít nhất 03 hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; chấp hành phân công nhiệm vụ, quyền hạn, nghĩa vụ của hòa giải viên lao động theo Quy chế này.

b.3) Hoàn thành nhiệm vụ: tỷ lệ hòa giải thành/tổng số vụ hòa giải tranh chấp lao động đạt dưới 50%; chấp hành phân công nhiệm vụ, quyền hạn, nghĩa vụ của hòa giải viên lao động theo Quy chế này.

b.4) Không hoàn thành nhiệm vụ: Từ chối nhiệm vụ hòa giải từ 02 lần trở lên trong năm khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động hoặc tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.

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.

Chương VII

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 18. Tổ chức thực hiện

1. Sở Nội vụ có trách nhiệm

a) Tổng hợp kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động của Sở Nội vụ và của UBND các xã, phường để xây dựng kế hoạch chung của toàn tỉnh, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

b) Thông báo công khai việc tuyển chọn hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh thông qua phương tiện thông tin đại chúng; 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 cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ, 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.

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

d) Phối hợp với Sở Tài chính xây dựng dự toán đảm bảo nhiệm vụ chi cho công tác hòa giải viên lao động cấp tỉnh.

đ) Theo dõi, đôn đốc, tổng hợp báo cáo công tác hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động; công tác quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh.

2. UBND các xã, phường có trách nhiệm

a) Chỉ đạo các Phòng, ban liên quan đảm bảo điều kiện làm việc cho hòa giải viên lao động.

b) Chỉ đạo cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ:

- Quý I hằng năm, 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.

- Phối hợp thông báo công khai việc tuyển chọn hòa giải viên lao động trên địa bàn xã, phường; 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.

- Cử hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động do cơ quan chuyên môn thực hiện nhiệm vụ về lĩnh vực nội vụ quản lý; quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn; 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.

- Phối hợp với các bộ phận chuyên môn xây dựng dự toán kinh phí đảm bảo nhiệm vụ chi cho công tác hòa giải viên lao động thuộc đơn vị quản lý, báo cáo UBND xã, phường xem xét, quyết định.

- Báo cáo kịp thời trước 01 ngày khi phát sinh nhiệm vụ hòa giải và sau 02 ngày khi hoàn thành nhiệm vụ hòa giải về Sở Nội vụ.

- Định kỳ hằng năm, theo dõi, tổng hợp, đôn đốc và báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động của hòa giải viên do địa phương quản lý; Kết quả quản lý hòa giải viên lao động về Sở Nội vụ trước ngày 31/12.

c) Đối với UBND các xã chưa thành lập cơ quan chuyên môn thì UBND các xã có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các quy định được nêu tại điểm a, điểm b của khoản 2 Điều này.

3. Quy chế này được quán triệt và triển khai đến các hòa giải viên lao động và các tổ chức, cá nhân có liên quan. Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có 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./.