

QUY CHẾ

Quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh Ninh Thuận
(kèm theo Quyết định số: 2381/QĐ-UBND, ngày 22 tháng 12 năm 2021
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Thuận)

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 Ninh Thuận; cơ quan chuyên môn quản lý nhà nước về lao động của Ủy ban nhân dân, 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

Đối với hòa giải viên lao động do Sở Lao động-Thương binh và Xã hội quản lý hoạt động trên địa bàn tỉnh; đối với hòa giải viên lao động do Phòng Lao động-Thương binh và Xã hội huyện, thành phố nào quản lý thì hoạt động trên địa bàn huyện, thành phố đó.

Điều 3. Nghĩa vụ của hòa giải viên đối với công tác hòa giải tranh chấp lao động

1. Tuân thủ đúng các quy định pháp luật, 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.

2. Không được từ chối nhiệm vụ hòa giải 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; thực hiện báo cáo định kỳ và đột xuất theo yêu cầu của người và cơ quan có thẩm quyền.

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

Điều 4. 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 5. Trình tự và thủ tục bổ nhiệm hòa giải viên lao động

Trình tự và thủ tục bổ nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điều 93 Nghị định số [145/2020/NĐ-CP](#) ngày 14/12/2020 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 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 4 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 quản lý hòa giải viên lao động;
- 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 quản lý hòa giải viên lao động.

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 14/12/2020 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 III

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

Điều 7. Cơ quan cử hòa giải viên lao động

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cử hòa giải viên lao động do Sở quản lý thực hiện nhiệm vụ hòa giải trên địa bàn tỉnh.

2. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các huyện, thành phố cử hòa giải viên lao động do Phòng quản lý thực hiện nhiệm vụ hòa giải trên địa bàn huyện, thành phố.

Điều 8. Trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động

Trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động như sau:

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 Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội 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 Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và 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 Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và 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 theo quy định tại khoản 1 Điều này thì trong thời hạn 12 giờ kể từ khi tiếp nhận đơn, theo phân cấp quản lý, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và 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 Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có thể cử một hoặc một số hòa giải viên lao động cùng tham gia giải quyết.

Chương IV

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 9. 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 về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

3. 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.

4. Hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp 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; 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.

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.

6. 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.

7. Trường hợp hòa giải không thành theo quy định thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp lao động:

- Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 189 của Bộ Luật lao động.
- Yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 10. 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 về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, 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 4, Điều 9 của Quy chế này.

4. 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.

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.

6. 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.

7. Trường hợp hòa giải không thành theo quy định thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp lao động:

- Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 189 của Bộ Luật lao động.
- Yêu cầu Tòa án giải quyết.

Điều 11. 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 về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, 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 4 Điều 9 của 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 hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật Lao động 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:

- Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 197 của Bộ luật Lao động;

- Tổ chức đại diện người lao động có quyền tiến hành theo quy định tại các Điều 200, 201 và 202 của Bộ luật Lao động để đình công.

Chương V

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

Điều 12. 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 (từ ngày 01/01/2021, mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Nghị định số [90/2019/NĐ-CP](#) ngày 15/11/2019 của Chính phủ).

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 13. 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 7 của 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. Việc lập dự toán, quản lý và quyết toán kinh phí thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

Chương VI ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 14. Tổ chức thực hiện

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:

- Xây dựng, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh quy chế quản lý hòa giải viên lao động;

- Tham mưu, giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý giải viên lao động trên địa bàn;

- Lập và thực hiện kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động hàng năm;

- 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 theo quy định; thực hiện quản lý hồ sơ hồ giải viên lao động, hồ sơ các vụ việc giải quyết tranh chấp và các tài liệu liên quan khác;

- Thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát công tác hòa giải viên lao động theo quy định của pháp luật;

2. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các huyện, thành phố có trách nhiệm:

- Thực hiện quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn cấp huyện theo phân cấp;

- Lập và thực hiện kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động hàng năm theo phân cấp;

- 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 Lao động - Thương binh và Xã hội trước ngày 31 tháng 3 hằng năm;

- 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;

- Cử hòa giải viên lao động tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng để nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ do cơ quan cấp trên tổ chức.

Điều 15. Chế độ báo cáo

- Báo cáo đột xuất theo yêu cầu;

- Đối với cấp huyện hàng năm, tổng hợp tình hình hòa giải lao động trên địa bàn báo cáo Sở Lao động – Thương binh và Xã hội;

- Đối với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội hàng năm, tổng hợp tình hình hòa giải lao động báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh.

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, phản ánh về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định./.