



QUY CHẾ

Quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

(Ban hành kèm theo Quyết định số 1429 /QĐ-UBND ngày 12 tháng 9 năm 2025
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này điều chỉnh trong phạm vi sau đây:

- Tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm Hòa giải viên lao động;
- Nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của hòa giải viên lao động;
- Thẩm quyền, trình tự cử hòa giải viên lao động;
- Quy trình thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động;
- Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động;
- Chế độ, điều kiện làm việc của hòa giải viên lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Quy chế này áp dụng đối với các đối tượng sau đây:

- Hòa giải viên lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh do Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố bổ nhiệm;
- Sở Nội vụ, Phòng Văn hóa - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã (Phòng Văn hóa - Xã hội);
- Ủy ban nhân dân cấp xã, các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân có liên quan.

Điều 3. Phân cấp quản lý và phạm vi hoạt động

1. Quản lý hòa giải viên lao động

a) Sở Nội vụ quản lý hòa giải viên lao động do Sở tuyển chọn và giới thiệu; đồng thời là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ và tổ chức giúp đỡ các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp.

b) Phòng Văn hóa - Xã hội quản lý hòa giải viên lao động được phân công về Phòng hoặc do Phòng tuyển chọn và giới thiệu; đồng thời là đầu mối trực tiếp tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tại cơ sở, có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ và tổ chức giúp đỡ các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp.

2. Phạm vi hoạt động

a) Hòa giải viên lao động thuộc Sở Nội vụ hoạt động trên toàn địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, có nhiệm vụ tham gia giải quyết tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động khi được Sở Nội vụ cử hoặc một trong các bên tranh chấp yêu cầu.

Sở Nội vụ phân công hòa giải viên lao động làm đầu mối theo dõi, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động theo địa bàn (xã, phường, đặc khu Côn Đảo, khu công nghiệp, doanh nghiệp có quy mô lớn); 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 và những nhiệm vụ khác được phân công.

b) Hòa giải viên lao động thuộc Phòng Văn hóa - Xã hội quản lý có nhiệm vụ tham gia giải quyết tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tại địa phương khi được Phòng Văn hóa - Xã hội cử hoặc một trong các bên tranh chấp yêu cầu; phối hợp giải quyết các vấn đề quan hệ lao động trên địa bàn với khu công nghiệp hoặc địa phương liên quan; giải quyết đình công không đúng trình tự, thủ tục và những nhiệm vụ khác được phân công.

c) Trường hợp cần thiết, Phòng Văn hóa – Xã hội của một địa phương, Ban Quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao có thể đề nghị địa phương khác hoặc Sở Nội vụ cử hòa giải viên lao động hoặc nhóm hòa giải viên hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động.

Trong trường hợp cử 01 hoặc 01 nhóm hòa giải viên lao động để thực hiện nhiệm vụ, cách thức phối hợp giữa các địa phương, Sở Nội vụ trong việc cử hòa giải viên lao động được thực hiện bảo đảm thủ tục theo Quy chế này và Quy chế đầu mối tiếp nhận xử lý yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, tạo điều kiện cho hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ.

CHƯƠNG II

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

Điều 4. Yêu cầu đối với công tác hòa giải tranh chấp lao động của Hòa giải viên lao động

1. Tuân thủ nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện theo quy định tại Điều 180 Bộ luật Lao động.

2. Hòa giải viên lao động phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, thực hiện hòa giải đúng trình tự, thủ tục, trung lập, khách quan hỗ trợ các bên trong giải quyết tranh chấp; không thiên vị một bên để gây bất lợi cho bên còn lại; không tiết lộ tài liệu, thông tin trong phiên hòa giải, trừ khi có sự đồng ý của bên cung cấp thông tin; Hòa giải viên không được nhận bất cứ khoản thù lao nào, dưới bất kỳ hình thức nào từ một hoặc các bên tranh chấp.

3. Sở Nội vụ có kế hoạch phát triển đội ngũ hòa giải viên lao động chuyên trách đáp ứng yêu cầu của thực tiễn quan hệ lao động Thành phố và theo quy định của pháp luật.

Điều 5. 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, 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 Thành phố Hồ Chí Minh 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 6. 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, Điều 188 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, trung 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 Thành phố 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 Luật Thi đua Khen thưởng 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 7. 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, BỔ NHIỆM LẠI, MIỄN NHIỆM HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 8. 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 9. Bổ nhiệm hòa giải viên lao động

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

Phòng Văn hóa - Xã hội, Sở Nội vụ có trách nhiệm thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 73 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 (gọi tắt là Nghị định số 129/2025/NĐ-CP).

Quý I hàng năm, rà soát, báo cáo đánh giá thực trạng hoạt động của hòa giải viên lao động năm trước để lập kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động gắn với thực tiễn quan hệ lao động trên địa bàn xã, phường theo các tiêu chí cơ bản như sau:

a) Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động theo quy định tại Điều 92 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, trong đó lưu ý:

- Tiêu chuẩn có kinh nghiệm ít nhất 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động có thể bao gồm quản lý hoặc trực tiếp xây dựng chính sách, triển khai thực hiện chính sách về lao động, tiền lương, quan hệ lao động; tham gia giải quyết các vấn đề về quan hệ lao động; nghiên cứu, giảng dạy, tư vấn luật về luật lao động, về quản trị nhân lực; luật sư, thẩm phán, kiểm soát viên có kinh nghiệm tham gia giải quyết các vụ án lao động; các lĩnh vực khác có liên quan đến quan hệ lao động.

- Tiêu chí về độ tuổi, để bảo đảm uy tín, kinh nghiệm có thể ưu tiên người đã về hưu có uy tín, kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, sự nhiệt huyết, gắn bó, đam mê với công việc.

- Tiêu chí về giới tính để giải quyết các vấn đề liên quan đến yếu tố về giới.

b) Số lượng hòa giải viên lao động được phân loại theo địa bàn quản lý (Sở Nội vụ, Phòng Văn hóa - Xã hội) gắn với tình hình quan hệ lao động tại địa phương như:

- Số doanh nghiệp, quy mô doanh nghiệp và tổng số lao động đang làm việc trên địa bàn xã, phường, đặc khu Côn Đảo; số doanh nghiệp hoạt động trên nhiều địa bàn xã, phường, đặc khu Côn Đảo; số lao động trong các loại hình doanh nghiệp.

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

- Số vụ tranh chấp lao động cá nhân, tập thể; tranh chấp lao động về quyền, về lợi ích trên địa bàn; độ phức tạp của các tranh chấp.

- Số vụ tranh chấp đã thực hiện hòa giải: hòa giải thành, hòa giải không thành, không tiến hành hòa giải; số lượng trung bình vụ việc tranh chấp tính trên 01 hòa giải viên lao động; số lượng hòa giải viên lao động thực tế tham gia hòa giải tranh chấp lao động trên địa bàn trong 5 năm liên tiếp.

- Số vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công 05 năm liên tiếp, xu hướng tăng/giảm của các vụ tranh chấp lao động tập thể, các cuộc đình công.

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

a) Tổ chức rà soát, đánh giá, xác định nhu cầu tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động

Bước 1: Căn cứ tiêu chí rà soát đã được xác lập, Sở Nội vụ có văn bản hướng dẫn Phòng Văn hóa - Xã hội rà soát, báo cáo đánh giá thực trạng đội ngũ hòa giải viên

lao động trên địa bàn, rà soát số lượng hòa giải viên lao động bổ nhiệm lại, miễn nhiệm (nếu có) và dự kiến số lượng hòa giải viên tuyển chọn, bổ nhiệm.

Bước 2: Tiến hành rà soát, đánh giá

Phòng Văn hóa - Xã hội căn cứ hướng dẫn của Sở Nội vụ để tiến hành rà soát, đánh giá, xác định nhu cầu tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động, cụ thể: Rà soát, lập danh sách hòa giải viên lao động đang quản lý; phân loại hòa giải viên lao động thành các nhóm: đủ tiêu chuẩn, chưa đủ tiêu chuẩn; đang trong nhiệm kỳ, hết nhiệm kỳ; miễn nhiệm.

Đánh giá tình hình quan hệ lao động, tình hình tranh chấp lao động trên địa bàn, kết quả hoạt động hòa giải viên lao động để xác định số lượng hòa giải viên lao động thuộc thẩm quyền quản lý; rà soát số hòa giải viên lao động đang trong nhiệm kỳ tiếp tục hoạt động hoặc bổ nhiệm lại, số hòa giải viên lao động miễn nhiệm; Xác định nhu cầu tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động trên địa bàn; Lập báo cáo và gửi Sở Nội vụ tổng hợp.

Sở Nội vụ có trách nhiệm chủ động rà soát, xác định nhu cầu tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động thuộc quyền quản lý của cơ quan; tổng hợp báo cáo của Phòng Văn hóa - Xã hội, tiến hành rà soát, đánh giá tình hình hoạt động của hòa giải viên lao động trên toàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Bước 3: Lập kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động của toàn Thành phố Hồ Chí Minh

Trên cơ sở kết quả rà soát, đánh giá tình hình hoạt động của hòa giải viên lao động trên toàn Thành phố Hồ Chí Minh, Sở Nội vụ có trách nhiệm lập kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động chung của toàn Thành phố Hồ Chí Minh, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt.

b) Thực hiện tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động

Bước 1: Thông báo tuyển chọn hòa giải viên lao động

Căn cứ kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động đã được Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt, Sở Nội vụ có văn bản thông báo tuyển chọn hòa giải viên lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh gửi các Phòng Văn hóa - Xã hội và đăng tải trên cổng thông tin điện tử của Sở; đồng thời có giấy mời gửi cá nhân hoặc văn bản đề nghị cơ quan, tổ chức cử người có đủ tiêu chuẩn, điều kiện để làm hòa giải viên lao động theo quy định.

Văn bản thông báo tuyển chọn hòa giải viên lao động bao gồm các nội dung: chỉ tiêu tuyển chọn hòa giải viên lao động (gồm Sở Nội vụ và Phòng Văn hóa - Xã hội); Tiêu chuẩn của người tham gia tuyển chọn làm hòa giải viên lao động; Yêu cầu thành phần hồ sơ; Thời gian, thời hạn nộp hồ sơ; địa điểm nộp hồ sơ.

Bước 2: Tổ chức tiếp nhận hồ sơ, phân loại, tổng hợp danh sách người làm hòa giải viên lao động

Trong quá trình tiếp nhận, phân loại, tổng hợp các hồ sơ dự tuyển làm hòa giải viên lao động, Phòng Văn hóa - Xã hội và Sở Nội vụ tiếp nhận, kiểm tra, rà soát hồ sơ dự tuyển. Trường hợp hồ sơ chưa đầy đủ thành phần theo quy định thì hướng dẫn

hoàn thiện hồ sơ. Thực hiện phân loại, tổng hợp các trường hợp đủ tiêu chuẩn theo quy định.

Sở Nội vụ tổng hợp các trường hợp đủ tiêu chuẩn theo quy định và trong chỉ tiêu kế hoạch được duyệt. Rà soát danh sách hòa giải viên lao động đang trong thời gian bổ nhiệm để xem xét tiếp tục làm hòa giải viên cho đến hết thời hạn bổ nhiệm hoặc bổ nhiệm lại hoặc miễn nhiệm theo quy định.

- Xác định 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; xem xét bố trí 01 người kiêm nhiệm nhiệm vụ của hòa giải viên lao động, thư ký Hội đồng trọng tài lao động và đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tại Sở Nội vụ.

- Có văn bản trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, bổ nhiệm. Trường hợp việc tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động không đạt chỉ tiêu theo Kế hoạch đề ra thì báo cáo rõ trong văn bản đề Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, quyết định.

Bước 3: Bổ nhiệm hòa giải viên lao động

Sau khi nhận được đề nghị của Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố 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.

Bước 4: Công khai thông tin của hòa giải viên lao động

Sau khi có Quyết định bổ nhiệm hòa giải viên lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố ký, Sở Nội vụ và Phòng Văn hóa - Xã hội có trách nhiệm đăng tải, cập nhật 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, miễn nhiệm lên Cổng thông tin điện tử của cơ quan, đơn vị và thông báo trên phương tiện thông tin đại chúng tại địa phương để người lao động, người sử dụng lao động biết và liên hệ theo quy định tại khoản 3 Điều 73 Nghị định số 129/2025/NĐ-CP.

Điều 10. Bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động

1. Đề nghị bổ nhiệm lại

Ít nhất 03 tháng trước khi kết thúc thời hạn bổ nhiệm, hòa giải viên lao động có đơn đề nghị bổ nhiệm lại gửi đến Phòng Văn hóa - Xã hội, Sở Nội vụ.

2. Rà soát, trình đề nghị bổ nhiệm lại

Sau khi nhận được đơn đề nghị bổ nhiệm lại của hòa giải viên lao động, Phòng Văn hóa - Xã hội kiểm tra, rà soát, trường hợp đủ tiêu chuẩn bổ nhiệm lại thì có văn bản gửi Sở Nội vụ. Sở Nội vụ căn cứ:

a) Đơn đề nghị của hòa giải viên lao động về việc bổ nhiệm lại (trường hợp hòa giải viên lao động thuộc Sở Nội vụ quản lý) và văn bản của Phòng Văn hóa - Xã hội;

b) Kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động được phê duyệt;

c) Kết quả rà soát tiêu chuẩn, đánh giá tình hình thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động để rà soát và lập văn bản trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, bổ nhiệm lại.

3. Quyết định bổ nhiệm lại

Sau khi nhận được đề nghị của Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, quyết định bổ nhiệm lại đối với các trường hợp đủ tiêu chuẩn, điều kiện.

4. Cập nhật thông tin về hòa giải viên lao động

Sau khi có Quyết định bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố ký, Sở Nội vụ, Phòng Văn hóa - Xã hội có trách nhiệm đăng tải, cập nhật 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 lại lên cổng thông tin điện tử của Sở Nội vụ, Phòng Văn hóa - Xã hội.

Điều 11. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động

1. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động trong trường hợp hòa giải viên lao động có đơn xin thôi làm hòa giải viên lao động

Bước 1: Hòa giải viên lao động gửi đơn xin thôi làm hòa giải viên lao động đến Sở Nội vụ.

Bước 2: Sau khi nhận được đơn của hòa giải viên lao động, Sở Nội vụ rà soát, lập văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, quyết định.

Bước 3: Sau khi nhận được đề nghị của Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, quyết định miễn nhiệm hòa giải viên lao động.

2. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động trong các trường hợp còn lại

a) Các trường hợp không được bổ nhiệm lại

Không đáp ứng đủ tiêu chuẩn theo quy định tại Điều 92 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Có hành vi vi phạm pháp luật làm phương hại đến lợi ích các bên, lợi ích của Nhà nước khi thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động theo quy định của pháp luật, cụ thể như sau:

Vi phạm một trong các quy định tại Điều 2 của Luật Phòng chống tham nhũng;

Thực hiện việc hòa giải không vô tư hoặc không khách quan từ 02 lần trở lên;

Bị tố cáo từ các bên tranh chấp hoặc chủ thể khác trong quá trình hòa giải mà kết luận của cơ quan có thẩm quyền về tố cáo là đúng.

Có 02 năm bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ theo quy định tại Điều 20 của Quy chế này.

Từ chối nhiệm vụ hòa giải từ 02 lần trở lên khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề mà không có lý do chính đáng.

Lý do chính đáng quy định trong Quy chế này là những lý do thuộc các trường hợp cụ thể như sau:

- Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh;

- Bản thân đang trong thời gian nghỉ phép, không có mặt ở địa phương, nghỉ thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe hoặc trong thời gian đi học;

- Bản thân có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan đến vụ việc hòa giải hoặc vì lý do khác dẫn đến không thể bảo đảm khách quan, công bằng trong hòa giải.

b) Khi đề nghị miễn nhiệm hòa giải viên lao động thuộc các trường hợp nêu trên, Sở Nội vụ có trách nhiệm như sau:

Xác minh, làm rõ hành vi vi phạm pháp luật làm phương hại đến lợi ích các bên, lợi ích của Nhà nước khi thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động theo quy định của pháp luật;

Tổng hợp, rà soát việc miễn nhiệm hòa giải viên lao động theo điểm b, d, đ khoản 1 Điều 94 Nghị định 145/2020/NĐ-CP trên cơ sở báo cáo đánh giá hằng năm, báo cáo đột xuất của Phòng Văn hóa – Xã hội hoặc ý kiến của các cơ quan có liên quan;

Trình tự miễn nhiệm hòa giải viên lao động

- Bước 1: Sở Nội vụ căn cứ báo cáo của Phòng Văn hóa - Xã hội và xác minh, làm rõ hành vi vi phạm của hòa giải viên lao động (nếu có), kết quả rà soát, có văn bản trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, quyết định.

- Bước 2: Sau khi nhận được đề nghị của Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, miễn nhiệm hòa giải viên lao động.

Chương IV

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

Điều 12. Thẩm quyền cử hòa giải viên lao động

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

1. Đối với hòa giải viên lao động thuộc quản lý của Sở Nội vụ thì Giám đốc Sở Nội vụ thực hiện việc cử hòa giải viên lao động.

2. Đối với hòa giải viên lao động thuộc quản lý của Phòng Văn hóa - Xã hội thì Trưởng phòng Phòng Văn hóa - Xã hội thực hiện việc cử hòa giải viên lao động.

3. 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 Thành phố Hồ Chí Minh.

Điều 13. Trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động

1. 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, trong đó phải bảo đảm:

a) Việc cử hòa giải viên lao động được thực hiện theo Điều 12 nêu trên, trong đó xác định rõ về 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 phát sinh;

b) 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 từ đầu mỗi tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động;

c) Đối với những vụ việc có tính chất phức tạp thì Sở Nội vụ hoặc Phòng Văn hóa - Xã hội có thể cử nhiều hòa giải viên lao động cùng tham gia thực hiện nhiệm vụ;

d) 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;

đ) Hình thức cử hòa giải viên lao động bằng Quyết định làm căn cứ để giải quyết chế độ đối với hòa giải viên lao động.

2. Giám đốc Sở Nội vụ ban hành Quy chế hoạt động của đầu mỗi tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, trong đó phải bảo đảm về trình tự thủ tục cử hòa giải viên lao động có kết nối với cơ chế, thiết chế trọng tài lao động thực hiện giải quyết tranh chấp lao động bảo đảm tính thống nhất hiệu quả, kịp thời và đúng theo quy định của pháp luật.

Chương V

QUY TRÌNH THỰC HIỆN NHIỆM VỤ CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 14. Nguyên tắc hòa giải lao động

Hòa giải viên lao động thực hiện nguyên tắc hòa giải lao động theo quy định tại Điều 180 của Bộ luật Lao động, cụ thể 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 được các bên tranh chấp đồng ý.

Điều 15. Quy trình chung khi hòa giải tranh chấp lao động

1. Quy trình chung khi hòa giải tranh chấp lao động phải bảo đảm thực hiện theo quy định tại Điều 188, Điều 192 và Điều 195 của Bộ luật Lao động với các bước như sau:

a) Bước 1: 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 lao động còn hay đã hết;

b) Bước 2: Nghiên cứu vụ việc, tiếp cận với các bên tranh chấp: hòa giải viên lao động tiếp cận các bên, tìm hiểu, làm rõ nội dung tranh chấp, nguyên nhân dẫn đến tranh chấp, tập hợp tài liệu (văn bản quy phạm pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có), quy chế của doanh nghiệp);

c) Bước 3: 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;

d) Bước 4: Tổ chức phiên họp hòa giải

Khi tổ chức phiên họp hòa giải, hòa giải viên lao động cần chú ý:

- Kiểm tra nội dung, đọc quyết định 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, hỗ trợ các bên thương lượng; đề nghị cơ quan cử hòa giải viên lao động phân công thư ký ghi biên bản cuộc họp.

đ) Bước 5: Thông qua biên bản hòa giải: lưu ý việc lập biên bản (hòa giải thành hoặc không thành), biên bản phải có chữ ký của các bên tranh chấp, trừ trường hợp một bên vắng mặt không tham dự phiên họp và hòa giải viên lao động; trong thời hạn 01 ngày kể từ ngày lập biên bản, hòa giải viên lao động phải gửi bản sao biên bản hòa giải cho các bên tranh chấp;

e) Bước 6: Kết thúc phiên hòa giải: hòa giải viên lao động báo cáo kết quả hòa giải đến cơ quan quản lý hòa giải viên và bộ phận đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động; hòa giải viên lao động lưu ý trách nhiệm trong việc theo dõi, giám sát kết quả hòa giải; hỗ trợ các bên tiến hành giải quyết tranh chấp theo đúng quy trình, thủ tục và hỗ trợ các bên tranh chấp sau hòa giải;

2. Trong quá trình hòa giải tranh chấp lao động, trường hợp một trong các bên rút đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động thì hòa giải viên lao động chấm dứt việc hòa giải và thông báo bằng văn bản cho các bên tranh chấp biết.

Điều 16. Quy trình hòa giải tranh chấp lao động cá nhân

Ngoài thực hiện quy trình chung đối với hòa giải tranh chấp lao động theo quy định tại Điều 15 Quy chế này, khi hòa giải tranh chấp lao động cá nhân, cơ quan quản lý và hòa giải viên lao động thực hiện đúng quy định sau đây:

1. Thành phần tham gia họp hòa giải tranh chấp lao động cá nhân gồm: hòa giải viên lao động; cá nhân người lao động có phát sinh tranh chấp, trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật; luật sư bào chữa (nếu có); đại diện người sử dụng lao động.

2. Tiến hành hòa giải dựa trên cơ sở quy định pháp luật về lao động, hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có), quy chế của doanh nghiệp để có biện pháp hòa giải phù hợp.

3. Hòa giải viên lao động hỗ trợ các bên tranh chấp yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án để giải quyết trong các trường hợp sau:

a) Trường hợp tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại khoản 1 Điều 188 của Bộ luật Lao động.

b) Trường hợp hết thời hạn hòa giải theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.

c) Trường hợp hòa giải không thành.

d) Trường hợp một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

Điều 17. Quy trình hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền

Ngoài việc thực hiện quy trình tác nghiệp chung đối với hòa giải tranh chấp lao động theo quy định tại Điều 15 Quy chế này, khi hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền, cơ quan quản lý và hòa giải viên lao động thực hiện đúng quy định sau đây:

1. 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.

2. Về thành phần tham gia hợp hòa giải bao gồm:

a) Hòa giải viên lao động;

b) Đại diện tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

c) Đại diện người sử dụng lao động;

d) Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

3. Hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải trên cơ sở pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, quy chế của doanh nghiệp để có biện pháp hòa giải phù hợp. Trong quá trình hòa giải, hòa giải viên lao động thực hiện như sau:

a) Hòa giải viên lao động có thể giải thích thêm hoặc đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động giải thích những vấn đề liên quan đến các quy định của pháp luật về lao động trong trường hợp hai bên hiểu chưa đúng để các bên cùng hiểu thống nhất và thực hiện đúng quy định.

b) Trường hợp một trong hai bên thực hiện chưa đúng các quy định của pháp luật về lao động thì hòa giải viên lao động căn cứ vào quy định pháp luật lao động để hướng dẫn các bên thực hiện và phản ánh tới cơ quan có thẩm quyền.

c) Trường hợp một trong hai bên vi phạm các quy định trong thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động và quy chế nội bộ thì hòa giải viên lao động hướng dẫn, làm rõ trách nhiệm của các bên trong việc thực hiện những nội dung đã được thỏa thuận; trường hợp các bên gặp phải những khó khăn bất khả kháng mà không thể thực hiện được thì hòa giải viên lao động hướng dẫn hai bên tiến hành thương lượng, thỏa thuận.

d) Trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì hòa giải viên lao động gợi mở và đưa ra các phương án hòa giải. Trong trường hợp này, hòa giải viên có thể tổ

chức hợp riêng với từng bên tranh chấp, sau đó tổ chức hợp chung có đại diện của các bên tham gia.

4. Hòa giải viên lao động hỗ trợ các bên tranh chấp yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án để giải quyết trong các trường hợp sau:

- a) Trường hợp hết thời hạn hòa giải theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;
- b) Trường hợp hòa giải không thành;
- c) Trường hợp một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

Điều 18. Quy trình hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Ngoài việc thực hiện quy trình tác nghiệp hòa giải tranh chấp lao động theo quy định tại Điều 15 Quy chế này, khi hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, cơ quan quản lý và hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định sau:

1. Xác định thành phần tham gia hợp hòa giải bao gồm:
 - a) Hòa giải viên lao động;
 - b) Đại diện tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
 - c) Đại diện người sử dụng lao động;
 - d) Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.
2. Khi tiến hành hòa giải cần lưu ý bảo đảm hài hòa lợi ích của các bên.
 - a) Trên cơ sở chứng cứ, số liệu có liên quan, các tài liệu thu thập được và yêu cầu, nguyện vọng của các bên, ý kiến tham gia hỗ trợ của các cơ quan có liên quan tham dự cuộc họp, hòa giải viên lao động gợi mở đưa ra những vấn đề hai bên thương lượng, thỏa thuận.
 - b) Trong trường hợp hai bên có khoảng cách về yêu cầu giải quyết tranh chấp về lợi ích, hòa giải viên lao động có thể tổ chức họp riêng với từng bên tranh chấp sau đó tổ chức họp chung có đại diện của các bên tham gia.

3. Hòa giải viên lao động hỗ trợ các bên tranh chấp yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc hướng dẫn tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở tiến hành thủ tục đình công theo quy định của pháp luật trong các trường hợp sau:

- a) Trường hợp hết thời hạn hòa giải theo quy định mà Hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;
- b) Trường hợp hòa giải không thành;
- c) Trường hợp một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

Điều 19. Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

Căn cứ nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động quy định tại khoản 2 Điều 5 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 khoản 2 Điều 5 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, trong đó ưu tiên việc thực hiện nội dung tại điểm a, c, g khoản 2 Điều 5 Quy chế này 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 20. 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:

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 Thành phố;

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.

e) Những tiêu chí khác phù hợp với điều kiện thực tiễn tại Thành phố.

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 21. 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 Thành phố Hồ Chí Minh; tiến hành các thủ tục thi đua khen thưởng đối với hòa giải viên lao động theo quy định.

Quý 4 hàng năm, căn cứ vào tình hình và kết quả thực tiễn công tác hòa giải tranh chấp lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, Sở Nội vụ ban hành văn bản hướng dẫn về tiêu chí đánh giá, xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động.

Chương VII

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

Điều 22. Chế độ, điều kiện làm việc 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 23. Trách nhiệm đảm bảo chế độ, điều kiện làm việc 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 như sau:

1. 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. Phân công công chức thực hiện các thủ tục hành chính như: đề nghị các bên có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ; xếp lịch tổ chức phiên họp hòa giải, gửi thông báo đến các bên tranh chấp, bố trí phòng họp hòa giải, nơi hòa giải viên lao động nghiên cứu hồ sơ, làm thư ký ghi biên bản phiên họp hòa giải,... để hỗ trợ hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ.

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 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 24. Trách nhiệm của hòa giải viên lao động và các bên tham gia tranh chấp lao động

1. Chấp hành các quy định của pháp luật, Quy chế này và các quy định khác có liên quan đến hòa giải tranh chấp lao động.

2. Các bên tham gia hòa giải với tinh thần thiện chí, hợp tác với nhau và với hòa giải viên lao động, để thúc đẩy quá trình hòa giải, đối thoại đạt kết quả tích cực. Kết quả hòa giải thành có hiệu lực trực tiếp thực thi đối với các bên.

3. Hòa giải viên chấp hành quyết định cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động; tuân thủ quy định pháp luật, đạo đức nghề nghiệp, không lợi dụng uy tín, quyền hạn, trách nhiệm của mình làm phương hại đến lợi ích của các bên trong quá trình hòa giải, giải quyết tranh chấp.

Điều 25. Trách nhiệm thực hiện

1. Sở Nội vụ, Phòng Văn hóa - Xã hội có trách nhiệm thực hiện theo quy định tại khoản 3, khoản 4 Điều 97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, trong đó:

a) Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Phòng Văn hóa - Xã hội thực hiện các nhiệm vụ:

- Xây dựng kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động; Bổ nhiệm lại, miễn nhiệm hòa giải viên lao động;

- Tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho hòa giải viên lao động;
- Tổng hợp tình hình hoạt động hòa giải viên lao động;
- Xây dựng hệ thống quản lý vụ việc giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh, thành phố.

b) Sở Nội vụ có trách nhiệm ban hành quy chế hoạt động của đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu Côn Đảo 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. Sở Nội vụ, Sở Tài chính và các sở, ngành liên quan có trách nhiệm phối hợp với Sở Nội vụ tham mưu những nội dung quy định tại Điều 22, Điều 23 Quy chế này bảo đảm cho hoạt động hòa giải lao động hiệu quả theo quy định mới của pháp luật lao động.

4. Trách nhiệm của doanh nghiệp, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và người lao động

a) Doanh nghiệp, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và người lao động có trách nhiệm phối hợp với hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động trên nguyên tắc thiện chí, trung thực.

b) 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. Trường hợp người lao động hiểu chưa đúng những quy định của pháp luật lao động thì tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có thể giải thích thêm để người lao động hiểu thống nhất và thực hiện đúng quy định của pháp luật.

c) Người lao động có trách nhiệm tìm hiểu, tham gia tuyên truyền và tuân thủ các quy định của pháp luật lao động và Quy chế này.

Điều 26. Tổ chức thực hiện

Quy chế này được quán triệt và triển khai đến các cơ quan quản lý hòa giải viên lao động, hòa giải viên lao động và các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có liên quan. Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc, Giám đốc Sở Nội vụ kịp thời ghi nhận và kiến nghị để Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét giải quyết hoặc sửa đổi bổ sung Quy chế cho phù hợp với thực tế./.