

Số: 80 /2022/QĐ-UBND

Hải Phòng, ngày 28 tháng 12 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy chế quản lý hòa giải viên lao động và phân cấp quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;
Căn cứ Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 22 tháng 6 năm 2015;
Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 18 tháng 6 năm 2022;

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

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

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại các Văn bản: số 184/TTr - SLĐTBXH ngày 16/11/2022, số 5794/LĐTBXH-LĐTL ngày 20/12/2022,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế quản lý hòa giải viên lao động và phân cấp quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 01 năm 2023.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố, Giám đốc các Sở: Lao động - Thương binh và Xã hội; Tư pháp, Trưởng ban Ban quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận, huyện, các hòa giải viên lao động thành phố Hải Phòng, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị liên quan căn cứ Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Chính phủ;
- Vụ Pháp chế - Bộ LĐTBXH;
- Cục Kiểm tra VBQPPL- Bộ Tư pháp;
- CT và các PCT UBND TP;
- VP Đoàn ĐBQH Hải Phòng;
- Các Sở, Ban, ngành TP;
- UBND các quận, huyện;
- CPVP UBND TP;
- Các Phòng: VX, NC&KTGS, KSTTHC;
- Báo Hải Phòng; Đài PT&TH HP;
- Công TTĐT TP; Công báo TP;
- CV: LD;
- Lưu: VT.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Lê Khắc Nam

QUY CHẾ

**Quản lý hòa giải viên lao động và phân cấp quản lý
hòa giải viên lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng**
(kèm theo Quyết định số ..80../2022/QĐ-UBND ngày 28 tháng 12 năm 2022
của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng)

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

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

1. Quy chế này quy định về 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; cử hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải các cuộc tranh chấp lao động; quy trình thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động; phân cấp quản lý hòa giải viên lao động; đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

2. Quy chế này áp dụng đối với hòa giải viên lao động của thành phố Hải Phòng; hòa giải viên lao động thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; hòa giải viên lao động thuộc Ủy ban nhân dân các quận, huyện; hòa giải viên lao động thuộc Ban Quản lý Khu kinh tế; các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và các cá nhân có liên quan.

Chương II

BỔ NHIỆM, BỔ NHIỆM LẠI, MIỄN NHIỆM HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 2. Bổ nhiệm hòa giải viên lao động

1. Lập kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo Khoản 1 Điều 93 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

2. Trình tự, thủ tục tuyển chọn bổ nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo Khoản 2 Điều 93 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

Điều 3. Bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động

Bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động thực hiện theo Khoản 3 Điều 93 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

Điều 4. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động miễn nhiệm khi thuộc một số trường hợp được quy định tại Khoản 1 Điều 94 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

2. Trình tự, thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo Khoản 2 Điều 94 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

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

Điều 5. Nhiệm vụ của hòa giải viên lao động

1. Nhiệm vụ chung

- 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 cụ thể bao gồm:

- 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 của người lao động tại doanh nghiệp khi có đủ điều kiện;
- c) Tham gia xử lý các vụ đình công không đúng trình tự pháp luật;
- 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;
- e) 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;
- g) Trên cơ sở yêu cầu thực tế, cơ quan quản lý hòa giải viên lao động phân công hòa giải viên lao động theo dõi, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tại địa bàn hoặc một số doanh nghiệp có đông lao động, có quan hệ lao động phức tạp;
- h) Hoạt động hỗ trợ khác.

Điều 6. 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, 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. Được hưởng các chế độ, điều kiện làm việc theo quy định.

Điều 7. 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 sự phân công của cơ quan, đơn vị 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.

4. Không được từ chối nhiệm vụ khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp hoặc hỗ trợ phát triển quan hệ lao động mà không có lý do chính đáng. Trường hợp được coi là có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 4 Điều 125 của Bộ luật Lao động năm 2019.

5. Không được nhận tiền, lợi ích từ các bên tranh chấp 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.

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

Chương IV

PHÂN CẤP QUẢN LÝ HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 8. Phân cấp quản lý hòa giải viên lao động

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý trực tiếp các hòa giải viên lao động do Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đề xuất.

2. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các quận, huyện, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng thực hiện quản lý trực tiếp các hòa giải viên lao động do địa phương, cơ quan đề xuất.

Điều 9. Quản lý hòa giải viên lao động

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý hòa giải viên lao động quy định tại khoản 3 Điều 97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ;

2. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận, huyện quản lý hòa giải viên lao động quy định tại khoản 4 Điều 97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

3. Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng thực hiện quản lý hòa giải viên lao động trong các Khu công nghiệp, khu kinh tế trên địa bàn thành phố Hải Phòng và thực hiện các nhiệm vụ theo quy định tại điểm b, điểm c, điểm d, điểm đ khoản 4 Điều 97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

Chương V

CỬ HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG VÀ NGUYÊN TẮC HÒA GIẢI

Điều 10. Thẩm quyền cử hòa giải viên lao động

1. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng cử hòa giải viên lao động do quận, huyện, Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng trực tiếp quản lý thực hiện giải quyết các vụ tranh chấp lao động xảy ra trên địa bàn địa phương, cơ quan quản lý.

2. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cử hòa giải viên lao động do Sở quản lý trực tiếp giúp đỡ, hỗ trợ hòa giải viên lao động các địa phương, cơ quan giải quyết các tranh chấp lao động có tính chất phức tạp xảy ra tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố hoặc theo đề nghị của địa phương, cơ quan.

3. Cơ quan 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 bộ phận đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

4. Đối với những vụ việc có tính chất phức tạp thì có thể cử nhiều hòa giải viên lao động cùng tham gia thực hiện nhiệm vụ.

5. 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.

6. Hình thức cử hòa giải viên lao động bằng văn bản và là căn cứ để giải quyết chế độ đối với hòa giải viên lao động.

Điều 11. Phạm vi hoạt động của hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý có phạm vi hoạt động trên địa bàn toàn thành phố, được phân công đầu mối theo dõi, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động theo địa bàn (quận, huyện, khu công nghiệp, khu kinh tế, doanh nghiệp 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.

2. Hòa giải viên lao động thuộc Ủy ban nhân dân các quận, huyện quản lý có phạm vi hoạt động trên địa bàn quận, huyện được phân công theo dõi, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động theo địa bàn địa phương đó; phối hợp giải quyết các vấn đề quan hệ lao động trên địa bàn thành phố theo yêu cầu; thực hiện theo phân công để giải quyết đình công không đúng trình tự, thủ tục và những nhiệm vụ khác phát sinh.

3. Hòa giải viên lao động thuộc Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng quản lý có phạm vi hoạt động trong các khu công nghiệp, khu kinh tế do Ban quản lý; phối hợp giải quyết các vấn đề quan hệ lao động trên địa bàn thành phố theo yêu cầu; thực hiện theo phân công để giải quyết đình công không đúng trình tự, thủ tục và những nhiệm vụ khác phát sinh.

Điều 12. Nguyên tắc hòa giải lao động

1. Đảm bảo nguyên tắc tự nguyện, tôn trọng sự thỏa thuận, thống nhất của các bên; không được ép buộc các bên thỏa thuận, thống nhất trái với ý chí của họ.

2. Bảo đảm bình đẳng về quyền và nghĩa vụ giữa các bên.

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

4. Thỏa thuận hòa giải không được vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội, không nhằm trốn tránh nghĩa vụ với Nhà nước hoặc cơ quan, tổ chức, cá nhân khác, không xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân khác.

5. Bảo mật thông tin, trừ trường hợp pháp luật quy định.

6. Hòa giải viên tiến hành hòa giải độc lập và tuân theo pháp luật; phương thức hòa giải được tiến hành linh hoạt, phù hợp với tình hình thực tế, đặc điểm của mỗi loại vụ việc.

7. Tiếng nói và chữ viết dùng trong hòa giải là tiếng Việt. Người tham gia hòa giải có quyền dùng tiếng nói, chữ viết của dân tộc mình; trường hợp này họ có thể tự bố trí hoặc đề nghị hòa giải viên bố trí phiên dịch cho mình.

Người tham gia hòa giải là người khuyết tật nghe, nói hoặc khuyết tật nhìn có quyền dùng ngôn ngữ, ký hiệu, chữ dành riêng cho người khuyết tật; trường hợp này phải có người biết ngôn ngữ, ký hiệu, chữ dành riêng cho người khuyết tật để dịch lại và họ cũng được coi là người phiên dịch.

8. Bảo đảm bình đẳng giới trong hòa giải.

Chương VI

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

1. Tiêu chí đánh giá hòa giải viên lao động dựa trên cách thức, kết quả triển khai thực hiện nhiệm vụ, cụ thể như sau:

a) 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;

b) 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;

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;

e) 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;

g) Những tiêu chí khác phù hợp với điều kiện thực tiễn tại địa phương;

2. Xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo 02 tiêu chí sau: hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ.

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 Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Trưởng ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng 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 của hòa giải viên lao động;
5. Hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động của hòa giải viên lao động, kết quả đạt được.

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. 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;
4. 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. 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%.

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 điều kiện thực tiễn của địa phương. Trong đó:

1. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận, huyện, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng có trách nhiệm nhận xét, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động thuộc quyền quản lý của đơn vị và báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.
2. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội 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 Lao động - Thương binh và Xã hội quận, huyện, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng để phân loại đánh giá hòa giải viên lao động trên địa bàn thành phố; tiến hành các thủ tục thi đua khen thưởng đối với hòa giải viên lao động theo quy định.

Chương VII TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 17. Tổ chức thực hiện

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:
 - a) Hằng năm, rà soát nhu cầu tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động của các Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng và kế hoạch của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để xây dựng kế hoạch chung của thành phố, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt.
 - b) Hằng năm, tổng hợp tình hình hòa giải lao động trên địa bàn báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
 - c) Quản lý hòa giải viên theo phân cấp quản lý.
2. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận, huyện, Ban quản lý Khu kinh tế Hải Phòng có trách nhiệm
 - a) 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 31/3 hàng năm;
 - b) Trước 15/12 hàng năm, gửi báo cáo tình hình hòa giải lao động của đơn vị về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.
 - c) Quản lý hòa giải viên theo phân cấp quản lý.
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 các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan, các hòa giải viên lao động phản ánh về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, sửa đổi bổ sung cho phù hợp./.

