

Số: 160 /2025/QĐ-CTUBND

Hải Phòng, ngày 12 tháng 9 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

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

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 ngày 16 tháng 6 năm 2025;

Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 64/2025/QH15 ngày 19 tháng 02 năm 2025;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 87/2025/QH15 ngày 25 tháng 6 năm 2025;

Căn cứ Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12 tháng 6 năm 2025 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh;

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;

Căn cứ Nghị định số 129/2025/NĐ-CP ngày 11 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương 02 cấp trong lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 275/TTr - SNV ngày 29 tháng 8 năm 2025;

Chủ tịch Ủy ban nhân dân ban hành Quyết định 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.

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 thi hành từ ngày 12 tháng 9 năm 2025.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố; Giám đốc các Sở: Nội vụ, Tư pháp; Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu; các hòa giải

viên lao động thành phố Hải Phòng và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan căn cứ Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Chính phủ;
- Vụ Pháp chế, Bộ Nội vụ;
- Cục KTVB và QLXLVPHC - Bộ Tư pháp;
- Chủ tịch UBND thành phố;
- Các PCT UBND TP;
- VP ĐQBQH&HĐND TP;
- Các sở, ban, ngành TP;
- UBND xã, phường, đặc khu;
- Các PCVP UBND TP;
- Báo và PTTH Hải Phòng, CĐ ANHP;
- Công TTĐT TP, Công báo TP;
- Các Phòng: NVKTGS, NC;
- Lưu: VT, N.T.Thủy.

CHỦ TỊCH



Lê Ngọc Châu

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
(Ban hành kèm theo Quyết định số 160 /2025/QĐ-CTUBND)

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

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

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quản lý hòa giải viên lao động và phân cấp quản lý hòa giải viên lao động trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

2. Đối tượng áp dụng

Quy chế này áp dụng đối với hòa giải viên lao động được Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố bổ nhiệm; Sở Nội vụ; Phòng Văn hóa - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu; các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân có liên quan.

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

Điều 2. Nguyên tắc quản lý

1. Quản lý thống nhất trên phạm vi toàn thành phố Hải Phòng.

2. Thực hiện phân cấp gắn với chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị để bảo đảm tính chủ động thực hiện nhiệm vụ.

3. Bảo đảm công khai, minh bạch, nâng cao hiệu quả hoạt động của hòa giải viên lao động.

4. Tuân thủ các quy định của pháp luật và các quy định của cơ quan có thẩm quyền.

Chương II

QUẢN LÝ HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 3. Tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động được tuyển chọn theo kế hoạch hằng năm do Sở Nội vụ trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt.

2. Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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. Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm hòa giải viên lao động

- a) Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố quyết định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm hòa giải viên lao động trên cơ sở đề xuất của Giám đốc Sở Nội vụ.

b) Trình tự, thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điều 73, Điều 74 Nghị định số 129/2025/NĐ-CP và Điều 93, Điều 94 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Điều 4. Quản lý hồ sơ và hoạt động của hòa giải viên lao động

- 1. Sở Nội vụ quản lý hồ sơ của hòa giải viên lao động trên địa bàn thành phố.
- 2. Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu phối hợp cung cấp thông tin, hỗ trợ hòa giải viên lao động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và báo cáo tình hình phát sinh tranh chấp lao động trên địa bàn.
- 3. Hòa giải viên lao động có trách nhiệm báo cáo kết quả từng vụ việc về Sở Nội vụ.

Điều 5. Quản lý và phân cấp quản lý hòa giải viên lao động

- 1. Sở Nội vụ thực hiện quản lý trực tiếp các hòa giải viên lao động do Sở Nội vụ đề xuất tuyển chọn, bổ nhiệm theo quy định tại khoản 3 Điều 97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.
- 2. Phòng Văn hóa - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu quản lý trực tiếp hòa giải viên lao động trên địa bàn xã, phường, đặc khu do Phòng Văn hóa - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu đề xuất tuyển chọn, bổ nhiệm theo quy định tại khoản 2 Điều 76 Nghị định số 129/2025/NĐ-CP.

Chương III

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

Điều 6. 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

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;

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) 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;

g) Hoạt động hỗ trợ khác.

Điều 7. 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 8. 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 số 45/2019/QH14.

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 nghĩa vụ bảo mật thông tin trong quá trình hòa giải. Hòa giải viên lao động có trách nhiệm giữ bí mật các thông tin liên quan đến các bên tranh chấp, nội dung và kết quả hòa giải, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác hoặc được các bên đồng ý bằng văn bản.

7. Thực hiện chế độ báo cáo theo quy định.

Chương IV

CỬ HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG VÀ NGUYÊN TẮC HÒA GIẢI

Điều 9. Thẩm quyền cử hòa giải viên lao động

1. Phòng Văn hóa - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu thực hiện việc cử hòa giải viên lao động do xã, phường, đặc khu 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 Nội vụ cử hòa giải viên lao động do Sở Nội vụ 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 bảo đảm 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 10. Phạm vi hoạt động của hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động thuộc Sở Nội vụ 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 (xã, phường, đặc

khu, 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 xã, phường, đặc khu quản lý có phạm vi hoạt động trên địa bàn xã, phường, đặc khu được phân công theo dõi, 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.

Điều 11. Nguyên tắc hòa giải lao động

1. Bảo đảm 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 V

ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

Điều 12. 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;

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;

e) 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 13. Tiêu chí đánh giá hòa giải viên lao động hoàn thành nhiệm vụ

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

2. Chấp hành quyết định của Giám đốc Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, đặc khu 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 14. 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 15. 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 Văn hóa - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu 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 Nội vụ.

2. Sở Nội vụ có trách nhiệm đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của hòa giải viên lao động thuộc quyền quản lý của Sở Nội vụ và tổng hợp chung báo cáo của các phòng Văn hóa - Xã hội để phân loại đánh giá hòa giải viên lao động trên địa bàn thành phố; tiến hành các thủ tục thi đua, khen thưởng đối với hòa giải viên lao động theo quy định.

Chương VI

CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH VÀ KHEN THƯỞNG

Điều 16. Chế độ, chính sách

1. Hòa giải viên lao động được hưởng tiền bồi dưỡng theo vụ việc từ ngân sách thành phố.

2. Được hỗ trợ chi phí đi lại, tài liệu phục vụ công tác hòa giải theo quy định.

3. Được ưu tiên tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Điều 17. Khen thưởng và xử lý vi phạm

1. Hòa giải viên lao động hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố xem xét khen thưởng.

2. Hòa giải viên lao động vi phạm quy định, thiếu trách nhiệm hoặc làm ảnh hưởng uy tín sẽ bị xử lý kỷ luật hoặc miễn nhiệm theo quy định.

Chương VII

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 18. Tổ chức thực hiện

1. Sở Nội vụ có trách nhiệm:

a) Chủ trì, hướng dẫn và theo dõi việc triển khai thực hiện Quy chế này;

b) Hằng năm, rà soát nhu cầu tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động của Phòng Văn hóa - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc



khu và kế hoạch của Sở Nội vụ để xây dựng kế hoạch chung của thành phố, trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt;

c) Hằng năm, tổng hợp tình hình hòa giải lao động trên địa bàn thành phố báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố và Bộ Nội vụ;

d) Quản lý hòa giải viên theo phân cấp quản lý.

2. Phòng Văn hóa - Xã hội thuộc Ủy ban nhân dân các xã, phường, đặc khu 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 Nội vụ trước ngày 31 tháng 3 hằng năm;

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

c) Hằng năm, tổng hợp tình hình hòa giải lao động trên địa bàn báo cáo Sở Nội vụ;

d) 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 Nội vụ để tổng hợp, báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, quyết định sửa đổi bổ sung cho phù hợp./.