

Số: 1897 /QĐ-UBND

Sóc Trăng, ngày 19 tháng 8 năm 2024

**QUYẾT ĐỊNH**

**Ban hành Quy chế quản lý hòa giải viên lao động tỉnh Sóc Trăng**

**CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH SÓC TRĂNG**

Căn cứ Luật tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;  
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 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 và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ Quyết định số 2431/QĐ-UBND ngày 04/10/2023 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Sóc Trăng về việc bổ nhiệm hòa giải viên lao động tỉnh Sóc Trăng nhiệm kỳ 2023 - 2028;

Căn cứ Quyết định số 2432/QĐ-UBND ngày 04/10/2023 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Sóc Trăng về việc bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động tỉnh Sóc Trăng nhiệm kỳ 2023 - 2028;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Sóc Trăng (tại Công văn số 1259/SLĐT BXH-VLTLATLĐ ngày 27/6/2024).

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế quản lý hòa giải viên lao động tỉnh Sóc Trăng.

**Điều 2.** Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Tài chính, Thủ trưởng các sở, ngành, đoàn thể, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố, tỉnh Sóc Trăng và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này kể từ ngày ký. / *Mark*

**Nơi nhận:**

- Như Điều 2;
- Bộ LĐTBXH;
- TT. TU, TT. HĐND tỉnh;
- Công Thông tin điện tử tỉnh;
- Lưu: VT, VX. *emh*

**KT. CHỦ TỊCH  
PHÓ CHỦ TỊCH**



*Choi*  
**Nguyễn Văn Khởi**



ỦY BAN NHÂN DÂN  
TỈNH SÓC TRĂNG

2

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

## QUY CHẾ

### Quản lý hòa giải viên lao động tỉnh Sóc Trăng

(Kèm theo Quyết định số 1897 /QĐ-UBND ngày 19 tháng 8 năm 2024  
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Sóc Trăng)

## Chương I

### QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Phạm vi và đối tượng

##### 1. Phạm vi

- 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.

##### 2. Đối tượng

- Hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh do Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh bổ nhiệm.
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các huyện, thị xã và thành phố.
- Ủy ban nhân dân các cấp ở địa phương, các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân có liên quan.

#### Điều 2. Phạm vi hoạt động

- Hòa giải viên lao động thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoạt động trên địa bàn tỉnh, 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 Lao động - Thương binh và Xã hội cử hoặc một trong các bên tranh chấp yêu cầu.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội 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 (huyện, thị xã, thành phố, các 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 thuộc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện, thị xã, thành phố 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 Lao động - Thương binh và Xã hội huyện, thị xã, thành phố 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 Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý các Khu công nghiệp tỉnh đề nghị Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cử hòa giải viên lao động thuộc địa bàn khác hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cử hòa giải viên hoặc nhóm hòa giải viên giải quyết tranh chấp lao động tại địa phương.

Trong trường hợp cử 01 hoặc 01 nhóm hòa giải viên lao động để thực hiện nhiệm vụ thì việc phối hợp giữa Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc cử hòa giải viên lao động phải đảm bảo theo quy chế này.

### **Điều 3. 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 theo quy định tại Điều 180 Bộ luật Lao động.

2. Hòa giải viên lao động phải 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 Lao động - Thương binh và Xã hội 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 và theo quy định của pháp luật.

### **Điều 4. Trách nhiệm của hòa giải viên lao động**

1. Thực hiện nghiêm túc Quy chế này và các quy định pháp luật có liên quan đến hòa giải tranh chấp lao động.

2. 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.

## **Chương II**

### **TIÊU CHUẨN, TRÌNH TỰ, THỦ TỤC BỔ NHIỆM, BỔ NHIỆM LẠI, MIỄN NHIỆM HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG**

#### **Điều 5. Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động**

Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điều 92 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

#### **Điều 6. Bổ nhiệm hòa giải viên lao động**

Bổ nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 93 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

#### **Điều 7. Bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động**

Bổ nhiệm lại hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 93 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

#### **Điều 8. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động**

Miễn nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điều 94 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

## **Chương III**

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

#### **Điều 9. Nhiệm vụ của hòa giải viên lao động**

Nhiệm vụ của hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 184 Bộ luật Lao động năm 2019.

#### **Điều 10. 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 năm 2019 và Điều 96 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

#### **Điều 11. 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 năm 2019 và Mục 1 Chương XI Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

## **Chương IV**

### **CỬ HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG**

#### **Điều 12. Thẩm quyền cử hòa giải viên lao động**

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cử hòa giải viên lao động theo quy định tại Điều 95, Điều 97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

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

Trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điều 95 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

**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 năm 2019.

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

Quy trình chung khi hòa giải tranh chấp lao động phải bảo đảm theo quy định tại Điều 188, Điều 192 và Điều 195 của Bộ luật Lao động năm 2019.

**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 hợp 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 năm 2019.

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, điểm c khoản 2 Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2019 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.

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 ý đưa ra các phương án hòa giải. Trong trường hợp này, hòa giải viên 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.

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 quyền, cơ quan quản lý và hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định sau:

1. Xác định thành phần tham gia họp 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 ý 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 Điều 9 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 Điều 9 Quy chế này đề xuất kế hoạch cụ thể trình Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

2. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội 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 Điều 9 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 Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động-Thương binh và 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 theo 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 tỉnh.

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.

#### **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 Lao động - Thương binh và 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 và báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. 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 và tổng hợp chung với báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội các huyện, thị xã, thành phố để phân loại đánh giá hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh; 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 tỉnh, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội 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 LÀM VIỆC CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

#### Điều 22. Chế độ, điều kiện làm việc của hòa giải viên lao động

Thực hiện theo quy định tại Điều 96 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

#### Điều 23. Trách nhiệm đảm bảo chế độ, điều kiện làm việc của hòa giải viên lao động

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm đảm bảo chế độ, điều kiện làm việc cho hòa giải viên lao động, cụ thể như sau:

1. Phân công công chức thực hiện các thủ tục 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. Trên cơ sở đề xuất của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp và chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ đề xuất Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh 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 VII

### ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

#### Điều 24. Tổ chức thực hiện

1. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp Sở Tài chính hướng dẫn Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội đảm bảo chế độ, điều kiện làm việc cho hòa giải viên theo đúng quy định.

2. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm thực hiện quy định tại khoản 3, khoản 4 Điều 97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

3. Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố bảo đảm kinh phí cho hoạt động hòa giải tranh chấp lao động tại địa bàn từ nguồn ngân sách địa phương theo quy chế này trên cơ sở đề xuất của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội.

4. Các sở, ngành có liên quan có trách nhiệm phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tham mưu, thực hiện quy định tại Điều 10, Điều 22, Điều 23 của Quy chế này bảo đảm cho hoạt động hòa giải lao động hiệu quả theo quy định của pháp luật lao động.

5. 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 25.** Quy chế này được triển khai đến cơ quan quản lý hòa giải viên lao động, hoà 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 vượt thẩm quyền, các cơ quan, đơn vị, cá nhân báo cáo về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp, đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định./.