

Số: 06 /2016/QĐ-UBND

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 04 tháng 3 năm 2016

QUYẾT ĐỊNH

Về ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của hòa giải viên lao động

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động;

Căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 6 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động;

Xét đề nghị của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Tờ trình số 26293/TTr-SLĐTBXH ngày 07 tháng 12 năm 2015; ý kiến thẩm định của Sở Tư pháp tại Văn bản số 3059/STP-VB ngày 18 tháng 6 năm 2015 và của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 131/TTr-SNV ngày 13 tháng 01 năm 2016,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Nay ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế tổ chức và hoạt động của hòa giải viên lao động.


Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành sau 10 ngày kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố, Giám đốc Sở Nội vụ, Giám đốc Sở Tư pháp, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Thủ trưởng các Sở, ban, ngành, đoàn thể Thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận, huyện và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Cục kiểm tra văn bản - Bộ Tư pháp;
- TTTU; TT HĐND TP;
- TTUB: CT, các PCT;
- Văn phòng TU; Ban Dân vận TU;
- Sở Nội vụ (02b);
- VPUB: Các PVP;
- Các Phòng NCTH, TTCB;
- Lưu: VT (VX-TC) 160

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



Nguyễn Thị Thu

QUY CHẾ

Tổ chức và hoạt động của hòa giải viên lao động
(Ban hành kèm theo Quyết định số 06 /2016/QĐ-UBND
ngày 04 tháng 3 năm 2016 của Ủy ban nhân dân Thành phố)

Chương I **NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

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

1. Quy chế này quy định về nhiệm vụ, quyền hạn, nghĩa vụ của hòa giải viên lao động đã được cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm; thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm; quy trình tác nghiệp hòa giải lao động, cơ chế phối hợp giải quyết tranh chấp lao động; kinh phí hoạt động của hòa giải viên lao động;

2. Quy chế này áp dụng đối với hòa giải viên lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh; cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở 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 của hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên hoạt động tại địa phương nơi tự đăng ký hoặc được Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Công đoàn cấp huyện, Công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất giới thiệu;

2. Trường hợp cần thiết thì Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện khác trong Thành phố đề cử hòa giải viên lao động hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 3. Yêu cầu đối với công tác hòa giải tranh chấp lao động của hòa giải viên lao động

1. Chấp hành các quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động của hòa giải viên lao động và các quy định khác có liên quan về hòa giải tranh chấp lao động;

2. Chấp hành quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động;

3. Hòa giải viên lao động phấn đấu thực hiện số vụ hòa giải thành đạt trên 50% so với số vụ tham gia hòa giải.

Chương II

TIÊU CHUẨN, THỦ TỤC BỎ NHIỆM, BỎ NHIỆM LẠI, MIỄN NHIỆM HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 4. Tiêu chuẩn của hòa giải viên lao động

1. Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt;
2. Không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án;
3. Am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan;
4. Có 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, có kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động.

Điều 5. Thủ tục bỏ nhiệm, bỏ nhiệm lại hòa giải viên lao động

Thủ tục bỏ nhiệm, bỏ nhiệm lại hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điều 5 Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.

Điều 6. Thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động

Thủ tục miễn nhiệm hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.

Chương III

QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 7. Quyền của hòa giải viên lao động

1. Hòa giải viên lao động trong những ngày được cử để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp hợp đồng đào tạo nghề được hưởng chế độ bồi dưỡng như đối với Hội thẩm theo quy định về chế độ bồi dưỡng đối với người tham gia phiên tòa, phiên họp giải quyết dân sự; được thanh toán công tác phí trong những ngày thực hiện công tác hòa giải theo chế độ công tác phí hiện hành và được bảo đảm các điều kiện cần thiết về phòng họp, tài liệu, văn phòng phẩm, thư ký theo phân công của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội phục vụ hòa giải tranh chấp lao động;
2. Được tập huấn, bồi dưỡng nâng cao năng lực hòa giải theo quy định;
3. Được đề xuất ý kiến với các cơ quan chức năng có thẩm quyền trong tổ chức thực hiện công tác hòa giải tranh chấp lao động, chính sách pháp luật về hòa giải tranh chấp lao động;

4. Đối với hòa giải viên được lựa chọn thí điểm thực hiện Đề án Phát triển quan hệ lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2020 theo Quyết định số 1993/QĐ-UBND ngày 23 tháng 4 năm 2014 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố, ngoài những quyền được nêu tại Khoản 1, 2 và 3 Điều này sẽ được hỗ trợ nâng cao hiệu quả các hoạt động hòa giải trên địa bàn thí điểm; kinh phí hỗ trợ lấy từ nguồn kinh phí triển khai hoạt động của Đề án và các nguồn kinh phí hỗ trợ khác theo quy định của pháp luật.

Điều 8. Nghĩa vụ của hòa giải viên lao động

1. Tuân thủ đúng các quy định pháp luật, không được lợi dụng uy tín, quyền hạn, trách nhiệm của mình làm phương hại đến lợi ích của các bên hoặc lợi ích của Nhà nước trong quá trình hòa giải;

2. Không được từ chối nhiệm vụ hòa giải khi được cử tham gia giải quyết tranh chấp lao động hoặc tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề mà không có lý do chính đáng; thực hiện báo cáo định kỳ và đột xuất theo yêu cầu của người và cơ quan có thẩm quyền;

3. Đối với hòa giải viên được lựa chọn thí điểm thực hiện Đề án Phát triển quan hệ lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2020 theo Quyết định số 1993/QĐ-UBND ngày 23 tháng 4 năm 2014 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố, ngoài những nghĩa vụ nêu tại Khoản 1 và 2 Điều này, hòa giải viên phải thực hiện đúng tiến độ của Đề án, kết quả đạt được phải đảm bảo trên 50% yêu cầu Đề án đặt ra. Thực hiện chế độ báo cáo thường xuyên với Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội về việc triển khai Đề án do hòa giải viên lao động đảm nhận.

Chương IV

QUY TRÌNH TÁC NGHIỆP HÒA GIẢI LAO ĐỘNG, CƠ CHẾ PHỐI HỢP HÒA GIẢI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 9. Quy trình tác nghiệp hòa giải tranh chấp lao động cá nhân

Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải, trừ trường hợp một trong hai bên tham gia hòa giải vắng mặt có lý do chính đáng.

Việc tiến hành hòa giải được thực hiện theo các bước sau:

1. Xác định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (còn thời hiệu hay đã hết thời hiệu):

Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

2. Tìm hiểu vụ việc các bên tranh chấp:

Xác định rõ tính chất và mức độ phức tạp của vụ việc, tìm hiểu và làm rõ nội dung tranh chấp, nguyên nhân dẫn đến tranh chấp.

Thu thập các tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc giải quyết tranh chấp.

3. Hòa giải viên lao động yêu cầu các bên có liên quan cung cấp các tài liệu, văn bản, chứng cứ có liên quan đến tranh chấp; tham khảo thêm ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và lãnh đạo đơn vị trực tiếp quản lý người lao động (tổ, đội, phân xưởng, phòng ban).

4. Tổ chức họp hòa giải:

a) Phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải.

b) Xác định thành phần tham gia họp hòa giải:

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, đại diện người sử dụng lao động, đại diện cho tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

c) Tổ chức cuộc họp:

Hòa giải viên lao động chủ trì cuộc họp và yêu cầu Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cử người làm thư ký ghi biên bản họp;

Tại cuộc họp, các bên phát biểu và nêu ý kiến, quan điểm của mình về vụ việc xảy ra;

Căn cứ các quy định của pháp luật lao động, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động và các quy chế nội bộ khác của doanh nghiệp, hòa giải viên lao động phân tích những vấn đề đúng/sai trong cách hành sự của hai bên để gợi ý cho các bên tiến hành thương lượng, thỏa thuận;

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì hòa giải viên lao động gợi mở và đưa ra các phương án hòa giải;

Hai bên thống nhất chọn phương án hòa giải hoặc không thống nhất với các phương án đưa ra;

Trường hợp hai bên thỏa thuận được hoặc thống nhất phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải thành; trường hợp hai bên không thống nhất với các phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải không thành.

5. Thông qua biên bản hòa giải và các bên ký vào biên bản hòa giải.

Điều 10. Quy trình tác nghiệp hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền

Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

Việc tiến hành hòa giải được thực hiện theo các bước sau:

1. Xác định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (còn thời hiệu hay đã hết thời hiệu):

Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

2. Tìm hiểu vụ việc các bên tranh chấp:

Xác định rõ tính chất và mức độ phức tạp của vụ việc, tìm hiểu và làm rõ nội dung tranh chấp, nguyên nhân dẫn đến tranh chấp.

3. Thu thập các tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc giải quyết tranh chấp:

Hòa giải viên lao động yêu cầu các bên có liên quan cung cấp các tài liệu, văn bản, chứng cứ có liên quan đến tranh chấp; tham khảo thêm ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và lãnh đạo đơn vị trực tiếp quản lý người lao động (tổ, đội, phân xưởng, phòng ban).

4. Tổ chức họp hòa giải:

a) Xác định thành phần tham gia họp hòa giải:

Thành phần tham gia hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền gồm: bên đại diện cho người lao động gồm Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (nơi không có Công đoàn cơ sở) và những người được Ban Chấp hành Công đoàn cử tham gia phiên họp; bên đại diện người sử dụng lao động; hòa giải viên lao động hoặc đại diện cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đại diện Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, đại diện tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng lao động đó là thành viên tham gia khi một trong hai bên yêu cầu mời tham dự cuộc họp.

b) Tổ chức cuộc họp:

Hòa giải viên lao động chủ trì cuộc họp và yêu cầu Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cử người làm thư ký ghi biên bản họp;

Tại cuộc họp, các bên phát biểu và nêu ý kiến, quan điểm của mình về vụ việc xảy ra;

Những vấn đề liên quan đến các quy định của pháp luật về lao động, nếu hai bên hiểu chưa đúng thì hòa giải viên lao động có thể giải thích thêm hoặc đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động giải thích để các bên hiểu thống nhất và thực hiện đúng quy định;

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 của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động để yêu cầu các bên vi phạm thực hiện đúng;

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 yêu cầu bên vi phạm có những giải pháp cụ thể để chấp hành theo nội dung mà hai bên đã thỏa thuận. Trường hợp 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 lại cho phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp;

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 họp riêng với từng bên tranh chấp sau đó tổ chức họp chung có đại diện của các bên tham gia;

Hai bên thống nhất chọn phương án hòa giải hoặc không thống nhất với các phương án đưa ra;

Trường hợp hai bên thỏa thuận được hoặc thống nhất phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải thành; trường hợp hai bên không thống nhất với các phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải không thành.

5. Thông qua biên bản hòa giải và các bên ký vào biên bản hòa giải.

Điều 11. Quy trình tác nghiệp hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

Việc tiến hành hòa giải được thực hiện theo các bước sau:

1. Tìm hiểu vụ việc các bên tranh chấp:

Xác định rõ tính chất và mức độ phức tạp của vụ việc, tìm hiểu và làm rõ nội dung tranh chấp, nguyên nhân dẫn đến tranh chấp.

2. Thu thập các tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc giải quyết tranh chấp:

Hòa giải viên lao động yêu cầu các bên có liên quan cung cấp các tài liệu, văn bản, chứng cứ có liên quan đến tranh chấp; tham khảo thêm ý kiến của đại diện tập thể lao động tại cơ sở và lãnh đạo đơn vị trực tiếp quản lý người lao động (tổ, đội, phân xưởng, phòng ban).

3. Tổ chức họp hòa giải:

a) Xác định thành phần tham gia họp hòa giải:

Thành phần tham gia hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích gồm: bên đại diện cho người lao động gồm Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc Ban Chấp hành Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (nơi không có Công đoàn cơ sở) và những người được Ban Chấp hành Công đoàn cử tham gia phiên họp; bên đại diện người sử dụng lao động; hòa giải viên lao động hoặc đại diện cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đại diện Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, đại diện tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng

lao động đó là thành viên tham gia khi một trong hai bên yêu cầu mời tham dự cuộc họp.

b) Tổ chức cuộc họp:

Hòa giải viên lao động chủ trì cuộc họp và yêu cầu Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cử người làm thư ký ghi biên bản họp;

Tại cuộc họp, các bên phát biểu và nêu ý kiến, quan điểm của mình về vụ việc xảy ra;

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. 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;

Trường hợp hai bên thỏa thuận được hoặc thống nhất phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải thành; trường hợp hai bên không thống nhất với các phương án hòa giải thì lập biên bản hòa giải không thành.

4. Thông qua biên bản hòa giải và các bên ký vào biên bản hòa giải.

Chương V KINH PHÍ

Điều 12. Kinh phí hoạt động của hòa giải viên lao động

1. Kinh phí hoạt động của hòa giải viên lao động do ngân sách nhà nước bảo đảm theo quy định phân cấp quản lý ngân sách hiện hành. Việc lập dự toán, quản lý và quyết toán kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước.

2. Đối với hòa giải viên được lựa chọn thí điểm thực hiện Đề án Phát triển quan hệ lao động tại Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2014 - 2020 theo Quyết định số 1993/QĐ-UBND ngày 23 tháng 4 năm 2014 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố sẽ được hỗ trợ kinh phí từ nguồn kinh phí thực hiện Đề án này.

Chương VI TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN

Điều 13. Trách nhiệm của doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và người lao động

1. Doanh nghiệp 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;

2. Tổ chức công đoàn 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 công đoàn có thể giải thích thêm để người lao động hiểu thống nhất và thực hiện đúng quy định của pháp luật.

Điều 14. Trách nhiệm của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện

1. Quản lý, rà soát, kiểm toàn, xây dựng đội ngũ hòa giải viên lao động bảo đảm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ tại địa phương trong công tác hòa giải tranh chấp lao động;

2. Quyết định khen thưởng hoặc có văn bản đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố khen thưởng hòa giải viên lao động hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hoặc có thành tích đột xuất;

3. Có văn bản đề nghị miễn nhiệm hòa giải viên lao động gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội kèm theo Đơn xin thôi tham gia hòa giải viên lao động đối với trường hợp có đơn xin thôi tham gia hòa giải viên lao động;

4. Có văn bản đề nghị miễn nhiệm hòa giải viên lao động gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội kèm theo Báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội về việc không hoàn thành nhiệm vụ hòa giải hoặc Biên bản họp xem xét mức độ vi phạm pháp luật của hòa giải viên lao động;

5. Chủ trì cuộc họp xem xét mức độ vi phạm pháp luật của hòa giải viên lao động với sự có mặt của hòa giải viên lao động, đại diện Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, các bên có liên quan đến hành vi vi phạm của hòa giải viên lao động. Biên bản cuộc họp phải có chữ ký của hòa giải viên lao động, đại diện của các bên tham gia.

Điều 15. Trách nhiệm của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

1. Thẩm định và trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, bổ nhiệm hòa giải viên lao động theo đề nghị của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện;

2. Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm công khai danh sách hòa giải viên lao động để người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và người lao động biết, kể từ ngày nhận được quyết định bổ nhiệm hòa giải viên lao động của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố;

3. Tổ chức tập huấn bồi dưỡng kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ, quy tắc ứng xử, đạo đức nghề nghiệp cho hòa giải viên lao động Thành phố;

4. Có văn bản đề nghị miễn nhiệm hòa giải viên lao động gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố theo đề nghị của Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện;


5. Phối hợp các Sở - ngành, đoàn thể, địa phương triển khai thực hiện Quy chế này.

Chương VII **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

Điều 16. Tổ chức thực hiện

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 thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội kịp thời ghi nhận và kiến nghị để Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, giải quyết hoặc sửa đổi, bổ sung Quy chế cho phù hợp với thực tế./.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
ST. CHỦ TỊCH
PH. CHỦ TỊCH



Nguyễn Thị Thu