

贵州省第十二届人民代表大会常务委员会公告

(2014 第 18 号)

《贵州省企业工资集体协商条例》已于 2014 年 9 月 29 日经贵州省第十二届人民代表大会常务委员会第十一次会议通过，现予公布，自 2015 年 1 月 1 日起施行。

贵州省人民代表大会常务委员会

2014 年 9 月 29 日

贵州省企业工资集体协商条例

(2014 年 9 月 29 日贵州省第十二届人民代表大会常务委员会第十一次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为规范企业工资集体协商，维护劳动关系双方的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》等法律、法规规定，结合本省实际，制定本条例。

第二条 在本省行政区域内开展企业工资集体协商，适用本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，

是指职工方与企业方依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、工资支付办法等劳动报酬事项进行平等协商、签订工资集体合同的行为。

第四条 企业与职工应当依法开展工资集体协商。

职工应当支持企业依法生产经营管理，合法地开展工资集体协商。

工会代表职工与企业开展工资集体协商，维护职工的合法权益。

第五条 工资集体协商应当遵循合

法、公开、平等、诚信的原则，兼顾职工和企业双方利益，保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益相适应。

第六条 县级以上人民政府应当将推进工资集体协商作为重要工作职责，建立激励约束机制，促进工资集体协商工作依法有序进行。

乡镇人民政府、街道办事处（社区）应当督促本地区企业开展工资集体协商。

第七条 县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门负责指导、协调和监督工资集体协商工作。

县级以上总工会和产业工会对职工开展工资集体协商进行指导、帮助，对工资集体合同的签订和履行进行监督。

企业联合会（企业家协会）、工商业联合会、商会、行业协会等企业代表组织，应当引导、支持、帮助企业开展工资集体协商工作。

人力资源和社会保障行政部门、工会和企业代表组织应当通过协调劳动关系三方机制，定期共同研究处理工资集体协商中的重大问题。

第二章 工资集体协商代表

第八条 工资集体协商开始前应当确定双方协商代表，协商双方的代表人数应当对等，每方 3 至 9 人。协商代表不得相互兼任。

企业中女职工占职工总数 10% 以上

的，使用劳务派遣工占职工总数达 8% 的，应当有女职工、劳务派遣工协商代表。

第九条 工会工作人员不得担任企业方的代表；企业负责人、出资人、人力资源部门负责人不得担任职工方代表。

第十条 企业方协商代表由企业法定代表人确定。

职工方协商代表由企业工会提名，并经职工代表大会或者职工大会通过。

尚未建立工会的企业，职工方协商代表由上一级工会指导企业职工民主推荐，并经半数以上职工同意。

第十一条 协商双方各自确定一名首席代表。

企业方首席代表由法定代表人担任或者书面委托其他协商代表担任。

职工方首席代表由企业工会主席（负责人）或者其书面委托的其他协商代表担任。尚未建立工会的，从职工方协商代表中推举产生。

第十二条 协商代表应当真实反映和代表本方的意愿，履行下列职责：

（一）参加工资集体协商，提出协商意见；

（二）及时向本方通报工资集体协商情况并接受询问；

（三）收集、提供工资集体协商有关的信息资料；

（四）参加工资集体协商争议的处理；

（五）监督工资集体合同的履行；

（六）法律、法规规定的其他职责。

第十三条 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的商业秘密，维护企业正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等手段干扰工资集体协商，影响协商结果。

第十四条 企业应当为协商代表提供参加工资集体协商所必需的工作条件和工作时间，提供与协商相关的信息资料。

协商代表参加工资集体协商，视为正常劳动。

第十五条 协商代表的任期与工资集体合同期限相同。职工方协商代表在任期内，除法律、法规规定的情形外，企业不得解除与其的劳动合同。

企业确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见，并征得本人同意。

第十六条 职工方协商代表未依法履行职责的，职工代表大会或者职工大会有权进行更换。尚未建立职工代表大会或者职工大会的企业，经半数以上职工同意，可以变更职工方协商代表。

第三章 工资集体协商内容

第十七条 工资集体协商应当包括下列内容：

- (一) 工资分配制度；
- (二) 职工年度平均工资水平及其增减幅度的调整；
- (三) 工资支付办法；

(四) 津贴、补贴标准，奖金、绩效工资等分配办法；

(五) 计时工资、计件单价等劳动定额标准；

(六) 加班工资、医疗期待遇，病假、事假以及带薪休假期间的工资待遇；

(七) 女职工在孕期、产期、哺乳期的工资、福利待遇；

(八) 工资集体合同期限、变更和解除程序、终止条件、违约责任等；

(九) 双方认为应当协商约定的其他事项。

第十八条 双方协商确定的劳动定额标准，应当是 90% 以上的职工在正常条件下和法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。

第十九条 开展工资集体协商应当以下列因素作为协商依据：

(一) 政府发布的工资指导线、人力资源市场工资指导价位；

(二) 本县（市、区）城镇居民消费价格指数；

(三) 本县（市、区）、本行业的职工平均工资水平；

(四) 上年度企业职工平均工资水平；

(五) 企业劳动生产率和经济效益；

(六) 其他与工资集体协商有关的情况。

第四章 工资集体协商程序

第二十条 企业方与职工方均有权提

出工资集体协商要求。提出方应当向对方发出协商要约书，明确协商的时间、地点、内容等。对方应当在收到要约书之日起 20 日内予以书面答复，并在答复后 10 日内进行协商。

企业 1/3 以上的职工提出工资集体协商要求的，企业工会应当向企业方发出协商要约书。企业工会未向企业方发出协商要约书的，上级工会有权代为向企业方发出协商要约书。

企业尚未建立工会的，职工方可以在上一级工会指导帮助下提出工资集体协商要约。

第二十一条 工资集体协商应当采用协商会议的形式。协商会议由双方首席代表轮流主持，首次会议由要约方首席代表主持。

第二十二条 在工资集体协商会议召开 5 日前，协商双方应当提供与协商内容相关的信息和资料。

企业方应当提供的信息和资料包括上年度营业收入、净利润、职工工资总额和职工平均工资、社会保险费用缴纳情况等。

第二十三条 工资集体协商期限为被要约方收到要约之日起 60 日。

工资集体协商期间因不可抗力导致协商无法继续进行的，协商可以中止，待不可抗力情形消除后继续协商，中止期间不计入工资集体协商期限。

第二十四条 工资集体协商自首次会议之日起 30 日内未达成一致意见的，协

商双方均可申请人力资源和社会保障行政部门协调处理。人力资源和社会保障行政部门应当自接到申请之日起 5 日内，协调处理或者组织同级工会、企业代表组织共同协调处理。

第二十五条 双方协商代表就工资集体协商事项达成一致后，应当形成工资集体合同草案提交职工代表大会或者职工大会审议通过；尚未建立职工代表大会或者职工大会的，应当经半数以上职工同意。

工资集体合同草案通过后，由企业方制作工资集体合同文本，双方首席代表签字盖章。

集体合同草案未通过的，重新协商。

第二十六条 工资集体合同文本应当包括协商主体、协议内容、协议期限、变更条件、违约责任等事项。

第二十七条 工资集体合同有效期限为 1 至 2 年。

工资集体合同期满前 60 日内，企业方或者职工方均有权提出续订或者重新订立工资集体合同的要求，双方应当依法进行工资集体协商。

第五章 区域性、行业性企业 工资集体协商

第二十八条 县级以上区域内建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业，可以由工会与企业方代表进行区域性、行业性工资集体协商，签订区域性、行业性工资集

体合同。

区域性、行业性工资集体合同对区域内和行业内的企业和职工具有约束力。

第二十九条 职工方协商代表，由区域、行业工会组织提名，并经区域、行业职工代表大会或者职工大会审议通过。职工方首席代表由区域、行业工会主要负责人担任。

企业方协商代表，由区域、行业企业代表组织选派并经公示后确定。无企业代表组织的，由区域、行业内的企业民主推举并经公示后确定。首席代表由企业方的协商代表推举产生。

第三十条 区域性、行业性工资集体协商的内容：

- (一) 劳动定额标准；
- (二) 计时工资、计件单价；
- (三) 工资标准和年度平均工资水平；
- (四) 工资支付办法；
- (五) 工资调整办法。

第三十一条 区域、行业工资集体合同草案应当提交区域、行业职工代表大会或者职工大会审议通过。

第三十二条 区域、行业工资集体协商代表人数、协商程序、审查程序、协议履行的监督检查以及争议处理等按照本条例有关规定执行。

第六章 工资集体合同报送及争议处理

第三十三条 企业应当在工资集体合

同签订后 10 日内，将工资集体合同文本报送县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门；县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门自收到工资集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的，该工资集体合同即行生效。

第三十四条 企业应当在工资集体合同生效后 5 日内向全体职工公布。

第三十五条 依法签订的工资集体合同对企业以及企业全体职工具有约束力，协商双方首席代表应当每年至少 1 次向职工代表大会或者职工大会报告工资集体合同履行情况，接受人力资源和社会保障行政部门和上级工会的指导、监督。

第三十六条 工资集体合同在履行过程中发生争议，经协商不能解决的，职工和企业可以依法向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

第七章 法律责任

第三十七条 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门责令改正：

- (一) 职工方或者上级工会提出协商要求后，拖延答复的；
- (二) 不提供与工资集体协商有关信息资料或者提供虚假信息资料的；
- (三) 不向协商代表提供开展工资集

体协商所必需的工作条件和工作时间的。

拒绝开展工资集体协商的企业，不得享受各级政府对企业的奖励和扶持政策，不得参加由公共管理部门组织的评优评先表彰；由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门列入不良信用企业档案，通过媒体向社会公布，同时对其劳动保障执法年度书面审查不予通过；企业经营者不得参评劳动模范、优秀企业家。

第三十八条 企业违反本条例规定，无正当理由降低协商代表工资、福利待遇的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处以 2000 元以上 1 万元以下罚款，由企业补发协商代表应得的工资、福利。

第三十九条 企业非因法定理由解除协商代表劳动合同的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门责令企业恢复其工作，并补发解除劳动合同期间应得的劳动报酬；协商代表不同意恢复工作的，依法支付赔偿金。

第四十条 企业违反本条例规定的，县级以上总工会或者产业工会可以发出工会劳动法律监督意见书，要求企业予以改正，企业应当在 15 日内改正并书面回复。逾期不改正的，县级以上总工会或者产业工会可以向人力资源和社会保障行政部门提出工会劳动法律监督建议书，人力资源和社会保障行政部门应当依法处理。

第四十一条 职工违反本条例规定，采取威胁、暴力等手段干扰协商代表进行工资集体协商，伤害协商代表，破坏企业设备、工具等生产资料或者阻挠其他职工正常工作的，依法追究法律责任。

职工方协商代表在协商和签订工资集体合同过程中违反本条例相关规定的，企业工会或者上级工会应当责令改正；拒不改正的，提请职工代表大会或者职工大会撤销其协商代表资格。

第四十二条 县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门及其工作人员在履行职责中，玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊、索贿受贿，尚不构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十三条 工会工作人员不依法履行职责或者损害职工权益，尚不构成犯罪的，由同级工会或者上级工会给予批评教育，责令改正或者给予处分；造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

第八章 附 则

第四十四条 企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织参照本条例开展工资集体协商。

第四十五条 本条例自 2015 年 1 月 1 日起施行。