

反腐败工作,继续完善惩治和预防腐败体系建设,各项工作取得了新进展新成效,为全面做好党和国家各方面工作发挥了重要保障和促进作用。一是更加积极主动地抓好监督检查工作,有力促进了中央重大决策部署的贯彻落实;二是更加自觉地坚持以人为本、执政为民,在加强党的作风建设特别是解决群众反映强烈的问题方面取得新进展;三是下功夫落实《建立健全惩治和预防腐败体系 2008—2012 年工作规划》,惩治和预防腐败体

系建设取得重要阶段性成果。2012 年,按照中央的部署,要抓好以下重点工作:一是严明纪律,加强对中央重大决策部署落实情况的监督检查;二是加强作风建设,进一步密切党群干群关系;三是加强惩治和预防腐败体系建设,深入推进反腐倡廉各项工作;四是进一步加大专项治理力度,着力解决群众反映强烈的问题。

以上报告,请予讨论。

云南省第十一届人民代表大会常务委员会 公 告

(第 53 号)

《云南省企业工资集体协商条例》已由云南省第十一届人民代表大会常务委员会第三十次会议于 2012 年 3 月 31 日审议通过,现予公布,自 2012 年 5 月 1 日起施行。

云南省人民代表大会常务委员会

2012 年 3 月 31 日

云南省企业工资集体协商条例

(2012 年 3 月 31 日云南省第十一届人民代表大会常务委员会第三十次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为推动和规范企业工资集体协商,维护企业和职工的合法权益,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,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本省行政区域内企业工资集体协商,签订工资专项集体合同,适用本条例。

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。

第三条 本条例所称工资集体协商,是指为

使职工依法有序表达工资方面的诉求以及促进企业的健康发展,建立和谐劳动关系,企业与职工就企业工资分配制度、分配形式等工资相关事项进行平等协商,在协商一致的基础上签订工资专项集体合同的行为。

第四条 企业应当与职工开展工资集体协商。

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。

企业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、公平、公正、平等、协商一致的原则,保障职工工资水平与本地经济社会发展水平相适应,与企业劳动生产率、经济效益相适应。

第六条 各级人民政府应当通过政策指导、表彰奖励等方式,积极推进企业与职工开展工资集体协商工作。

县级以上人力资源和社会保障行政部门负责指导、检查和监督企业开展工资集体协商工作。

第七条 县级以上地方总工会和产业工会对职工开展工资集体协商进行帮助和指导,对工资专项集体合同的签订和履行进行监督。

企业代表组织对企业开展工资集体协商进行督促、帮助和指导。

第二章 工资集体协商代表

第八条 工资集体协商双方的协商代表人数应当对等,每方3人至11人,不得相互兼任,并另行确定书记员1名。

企业有工会女职工委员会的,职工方应当有女职工协商代表;使用劳务派遣工较多的用工企业,职工方应当有劳务派遣工协商代表。

第九条 企业方协商代表由企业法定代表人

确定。

职工方协商代表由本企业工会推荐,并经职工代表大会或者职工大会审议通过。尚未建立工会的,由上级工会指导企业职工民主推荐,并经本企业半数以上职工同意。

协商代表出缺的,应当及时补缺。一方更换协商代表的,应当及时通知另一方。

第十条 协商双方各自确定1名首席代表。

企业方首席代表由法定代表人担任。法定代表人因故不能担任的,可以书面委托其他协商代表担任。

职工方首席代表由本企业工会主席担任。工会主席因故不能担任的,可以书面委托其他协商代表担任;工会主席出缺的,由工会负责人担任;尚未建立工会的,从职工方协商代表中推举产生。

第十一条 协商双方首席代表可以聘请熟悉劳动工资、财务、企业管理、经济、法律、政策等方面业务的专业人员,作为本方协商顾问。

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)收集、提供与工资集体协商有关的信息资料;
- (三)参加工资集体协商争议的处理;
- (四)监督工资专项集体合同的履行;
- (五)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企业商业秘密,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开展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。

双方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专项集体合同期限相同,协商代表自任职之日起,其尚未履行的劳动合同期限短于任期的,劳动合同期限自动延长至任职期满。任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

协商代表在任期内,企业非因法定理由不得解除其劳动合同或者降低其工资、福利待遇。

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,并征得职工方协商代表本人同意。

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,经本企业半数以上职工同意,可以更换职工方协商代表。

第三章 工资集体协商内容

第十七条 工资集体协商双方应当就本企业下列多项或者某项内容进行协商:

- (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、补贴和奖金分配办法;
- (五)计时工资、计件单价、劳动定额标准;
- (六)加班加点工资、医疗期待遇、带薪假期间的工资待遇;
- (七)工资专项集体合同期限、变更和解除程序、终止条件、违约责任等;
- (八)其他有关事项。

第十八条 双方协商确定工资等事项应当符合国家法律、法规规定,并以下列因素作为协商依据:

- (一)政府发布的工资指导价;

(二)统计行政部门发布的本地区城镇居民消费价格指数;

(三)本企业劳动生产率和经济效益;

(四)本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平;

(五)本地区同行业和本企业的人工成本水平、上年度人均劳动报酬;

(六)其他与工资集体协商有关的情况。

第十九条 本企业利润增长、劳动生产率提高或者当地人民政府发布的工资指导线提高的,职工方可以在协商中提出增加工资的合理要求。

第二十条 企业方确因本企业利润降低、生产经营状况发生重大变化不能履行工资专项集体合同的,可以提出不增加工资或者降低工资的方案,与职工方进行协商。

第四章 工资集体协商程序

第二十一条 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,提出协商的主要内容、时间等。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 个工作日内进行协商。

本企业五分之一以上的职工提出工资集体协商要求的,企业工会或者上级工会应当向企业方发出协商要约书。

第二十二条 工资集体协商应当采用协商会议形式进行。

协商会议由双方首席代表轮流主持,首次会议由发出协商要约书一方的首席代表主持。

第二十三条 协商会议召开的 5 个工作日前,企业方应当为工资集体协商提供必要的条件,提供由其保管或者掌握的工资总额、经营费用、财务状况和设备更新计划、社会保险费用缴纳情况、职业培训经费使用情况等相关的信息资料。双方

各自向对方提供协商方案以及与协商方案相关的信息资料。

第二十四条 双方协商代表就工资集体协商事项达成一致后,应当形成工资专项集体合同草案提交企业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,须经企业半数以上职工同意。

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

第二十五条 工资专项集体合同文本应当包括协商主体、合同内容、合同期限、变更条件、违约责任等事项。

工资专项集体合同有效期限为1至2年。

第二十六条 企业方应当在工资专项集体合同签订后10个工作日内,将工资专项集体合同文本报送人力资源和社会保障行政部门。

人力资源和社会保障行政部门收到工资专项集体合同文本后,15日内未提出异议的,工资专项集体合同即行生效;提出修改意见的,应当告知企业重新协商或者修改完善。企业方和职工方应当针对修改意见重新协商或者修改完善,并重新报送人力资源和社会保障行政部门。

第二十七条 企业方应当自工资专项集体合同生效之日起10个工作日内,以书面形式向职工公布。

第二十八条 工资专项集体合同期满前60日,企业方或者职工方均有权提出续订或者重新订立工资专项集体合同的要求,双方应当依法进行工资集体协商。

第五章 区域性、行业性 工资集体协商

第二十九条 在中小企业或者同行业集中的县级以上区域内,可以就本区域、本行业企业职工

工资水平、劳动定额标准、工资支付办法等工资相关事项开展区域性、行业性工资集体协商。

第三十条 区域性、行业性工资集体协商由区域、行业工会组织与企业方面代表进行协商;尚未组建区域、行业工会的,可以由上一级工会代行职能进行协商。

第三十一条 区域性、行业性工资集体协商企业方协商代表由区域、行业内企业代表组织或者各企业民主推选,首席代表由企业方协商代表民主推选产生。

职工方协商代表由区域、行业工会组织确定,首席代表由区域、行业工会主要负责人担任。

第三十二条 开展区域性、行业性工资集体协商形成的工资专项集体合同草案,应当提交区域、行业职工代表大会审议通过;尚未建立区域、行业职工代表大会的,应当分别经各成员企业半数以上职工通过;通过的工资专项集体合同由双方首席代表签字。

区域性、行业性工资专项集体合同签订后,依照本条例第二十六条、第二十七条规定的程序办理。

第三十三条 本区域、本行业内的企业可以在区域性、行业性工资专项集体合同的框架下与本企业职工方开展工资集体协商,其确定的劳动报酬标准不得低于本区域、本行业工资专项集体合同规定的标准。

第六章 监督和救济

第三十四条 依法签订的工资专项集体合同对企业或者本区域、本行业内的企业以及企业全体职工具有约束力,企业和职工应当全面履行。

第三十五条 工资集体协商过程中发生争议,自首次协商会议之日起30日内未达成一致意见的,协商双方中的任何一方可以申请人力资源

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及时协调处理或者组织同级工会和企业代表组织共同协调处理,并向企业出具协调处理建议书。

第三十六条 工资专项集体合同履行过程中发生争议,当事人协商解决不成的,可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第三十七条 地方总工会或者产业工会对企业违反本条例规定的行为,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日内改正并作出书面答复;逾期不改正的,地方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。

第三十八条 企业工会未按照本条例规定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,企业方收到协商要约书后,应当按照本条例规定与职工方进行协商。

第七章 法律责任

第三十九条 企业违反本条例规定,有下列情形之一的,由人力资源和社会保障行政部门责令改正,并处5000元以上2万元以下罚款;引发群体性事件,造成严重后果的,由有关部门依法追究相关责任人责任:

(一)职工方或者上级工会提出协商要求后,拒绝开展工资集体协商或者拖延答复的;

(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;

(四)不履行工资专项集体合同的。

第四十条 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,或者阻挠其他职工正常工作,违反治

安管理的,由公安机关依法给予治安处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第四十一条 对违反本条例规定拒绝开展工资集体协商的企业,政府及有关部门3年内不受理其在经营方面的评优评先申请,不授予其文明单位等荣誉称号;人力资源和社会保障行政部门将其列为不良信用企业,记入信用档案,通过媒体向社会公开,并对其劳动保障执法年审不予通过。企业经营者3年内不得参评劳动模范、优秀企业家。

第四十二条 企业违反本条例规定,非因法定理由降低职工方协商代表工资、福利待遇的,由人力资源和社会保障行政部门责令企业补发其应得的工资、福利待遇。非因法定理由解除协商代表劳动合同的,由人力资源和社会保障行政部门责令企业恢复其工作,并补发被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,人力资源和社会保障行政部门责令企业按照经济补偿标准的2倍支付赔偿金。

第四十三条 协商代表违反本条例规定,泄露企业商业秘密、造成损失的,依法承担相应的法律责任。

第四十四条 企业工会负责人及其工作人员违反本条例规定,损害职工或者工会权益的,由同级工会或者上级工会责令改正;情节严重的,依照《中国工会章程》予以罢免;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第四十五条 人力资源和社会保障行政部门或者其他有关部门的工作人员玩忽职守,不履行职责,由其主管部门责令改正;情节严重的,给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第四十六条 本条例所称企业代表组织,是

指经依法成立的企业联合会、工商业联合会、行业协会、商会。

第四十七条 本条例自 2012 年 5 月 1 日起施行。

云南省人民代表大会内务司法委员会 关于《云南省企业工资集体协商 条例(草案)》的说明

——2011 年 9 月 27 日在云南省第十一届人民代表大会常务委员会第二十六次会议上

云南省人民代表大会内务司法委员会主任委员 李应科

各位副主任、秘书长、各位委员：

我受省人大内务司法委员会的委托，就《云南省企业工资集体协商条例(草案)》(以下简称《条例(草案)》)，作如下说明：

一、制定《条例》的必要性

(一)制定条例是保障和改善民生，促进收入分配制度改革的迫切需要

工资是民生之源，是职工最关心、最直接、最现实的利益问题，是劳动关系的核心，也是社会广泛关注的焦点热点。党中央、国务院高度重视民生问题，把提高居民收入在国民收入分配中的比重，提高劳动报酬在初次分配中的比重作为主要任务列入“十二五”规划纲要。省委、省政府明确提出了“十二五”期间我省城乡居民收入增长达到 10% 以上的工作目标。实现这些目标，其中很关键的措施，就是要建立起集体协商机制，通过推动企业普遍开展工资集体协商，加快建立企业工资正常增长机制，实现劳动报酬增长和劳动生产率提高同步，企业职工工资增长和企业经济效益增长同步，真正构建起公平、公正的利益分配格局，使广大职工分享改革发展成果，才能切实加强保

障和改善民生，推动以人为本、富民优先政策落到实处，促进全省经济社会协调发展。

(二)制定条例，建立工资集体协商制度是化解劳动关系矛盾、构建和谐社会的现实需要

近几年来，随着社会主义市场经济的不断发展，劳动关系日趋市场化，因利益分配引发的社会矛盾日益突出，因工资问题引发的社会问题和劳资矛盾日益凸显。工资收入是职工权益诉求中最核心的问题，在企业建立起工会代表职工与企业依法就工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，达成共识的工资共决机制，是将职工收入分配方面的利益诉求纳入制度轨道，解决职工通过极端方式反映利益诉求的协调劳动关系的重要机制和手段。全面推进工资集体协商，通过协商、沟通的方式，引导职工合法性表达诉求，真正从源头上化解劳动关系矛盾，构建和谐劳动关系，维护社会稳定，促进经济社会健康可持续发展，具有现实的紧迫性和重要性。

(三)制定条例是把好的实践经验上升为地方性法规，推进法制建设的需要

从 1995 年《劳动法》确立工资集体协商制度