

无锡市企业工资集体协商条例

(2011年2月25日无锡市第十四届人民代表大会常务委员会第二十五次会议制定 2011年3月24日江苏省第十一届人民代表大会常务委员会第二十一次会议批准)

第一章 总 则

第一条 为了规范企业工资集体协商行为,保障职工与企业双方的合法权益,构建和谐稳定的劳动关系,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,结合本市实际,制定本条例。

第二条 本市行政区域内的企业与职工双方依法开展工资集体协商、签订工资协议,适用本条例。

行业性、区域性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,是指职工方和企业方就企业内部工资分配制度、工资分配形式和工资收入水平、工资支付方式等劳动报酬事项进行平等协商的行为。

本条例所称工资协议,是指职工方代表与企业方代表在协商一致基础上签订的有关职工工资等事项的专项集体合同。

第四条 工资集体协商应当遵循合法、平等、公开、互利、诚信的原则。

第五条 人力资源和社会保障行政部门应当会同总工会、工商业联合会等企业代表组织,建立健全协调劳动关系三方机制,共同研究工资集体协商中的重大问题,加强对企业和职工双方的指导、协调、监督、服务。

第六条 总工会和企业代表组织应当帮助、指导职工和企业建立集体协商机制,依法订立和履行工资协议。

第二章 协商内容

第七条 工资集体协商应当包括以下内容:

- (一) 职工年度平均工资水平及其调整幅度;
- (二) 一线职工年度平均工资水平及其调整幅度;
- (三) 职工工资最低水平;
- (四) 工资支付办法;
- (五) 双方认为应当协商的其他有关事项。

第八条 实行计件工资制的企业,应当协商劳动定额。协商确定的劳动定额标准,应当使本企业同岗位百分之九十以上的职工在法定工作时间内能够完成。

第九条 开展工资集体协商应当综合参考下列因素:

- (一) 地区、行业、企业的人工成本水平;
- (二) 地区、行业的职工平均工资水平;
- (三) 工资指导价、劳动力市场工资指导价位;
- (四) 企业劳动生产率和经济效益;
- (五) 上年度本企业职工工资总额和职工平均工资水平;

(六)本企业一线职工平均工资水平与企业平均工资水平的比例;

(七)其他有关情况。

第十条 企业利润增长或者劳动生产率提高的,职工方或者企业方可以在协商中提出增长工资的要求。

企业年度增长工资的,提供正常劳动的职工工资应当得到增长。

企业一线职工工资增长幅度不得低于企业职工工资增长幅度。

第十一条 企业确因不可抗力或者经营困难无力维持现有工资水平的,协商双方可以通过工资集体协商适度调整工资水平。

第三章 协商代表

第十二条 工资集体协商的双方协商代表人数应当对等,每方三至九名,并各自确定一名首席协商代表。双方协商代表不得相互兼任。

协商代表的任期由被代表方确定,但不得短于三年。

第十三条 企业方协商代表由其法定代表人或者主要负责人指定。首席协商代表由法定代表人或者主要负责人担任,法定代表人或者主要负责人因故不能担任的,可以书面委托本企业其他负责人担任。

职工方协商代表由本企业职工代表大会(职工大会)选举产生,也可以由本企业工会组织职工推选并公示后产生。首席协商代表由工会主要负责人担任。尚未建立工会的,职工方协商代表和首席协商代表由上一级工会或者行业工会指导职工民主推荐,并经过半数以上职工同意后产生。

女职工超过二十五人或者虽不足二十五人但超过职工总数百分之三十的,职工方协商代表

中应当有女职工代表。

劳务派遣工可以作为协商代表参加用人单位工资集体协商。

第十四条 协商代表空缺或者因故不能履行职责的,应当在协商开始十五日前按照本条例规定产生新的协商代表。

第十五条 职工方和企业方可以聘请本企业以外的有关专业人员作为本方的顾问列席协商会议,但聘请人数不得超过本方协商代表的三分之一。

第十六条 协商代表应当履行下列职责:

(一)参加工资集体协商,真实反映本方意愿;

(二)及时向本方人员公布工资协商情况;

(三)代表本方参加工资协商争议的处理;

(四)监督工资协议的履行;

(五)法律、法规和规章规定的其他职责。

第十七条 职工方协商代表应当广泛征求职工意见,通过集体协商等形式表达职工诉求,依法维护职工合法权益;在履行代表职责期间,应当遵守企业的各项劳动纪律和规章制度,保守在工资集体协商过程中知悉的商业秘密。

第十八条 企业方协商代表应当积极开展工资集体协商,加强对话和沟通,推进民主管理。

第十九条 企业应当为职工方协商代表履行职责创造条件,不得因职工方协商代表履行职责而借故调动其工作岗位、免除职务、降低职级等。

职工方协商代表因履行工资集体协商职责占用工作时间的,视为提供正常劳动。

第四章 协商程序

第二十条 职工和企业任何一方均可以提出开展工资集体协商的要求,提出方应当向另一

方发出协商意向书,协商意向书应当包含协商时间、地点、内容等。

收到协商意向书的一方,应当在二十日内予以书面答复,并与提出方共同确定协商的具体时间及其他相关事项。

第二十一条 企业应当在工资集体协商开始的五个工作日内如实向职工方代表提供与协商内容相关的信息资料。

第二十二条 工会应当在工资集体协商开始的五个工作日内向上一级工会报告。上一级工会应当对职工协商代表进行指导,并对协商的过程进行监督。

第二十三条 工资集体协商主要采用会议形式,也可以采用书面形式。但一方要求采用会议形式进行集体协商的,应当采用会议形式。

采用会议形式进行集体协商的,会议由双方首席协商代表轮流主持,并按照双方确定的程序协商讨论。会议内容应当有书面记录并经双方首席协商代表签字确认。

采用书面形式进行集体协商的,所提交的书面意见应当经全体协商代表签字确认。

协商双方应当在工资集体协商开始之日起三十个工作日内协商完毕,并在十个工作日内订立工资协议文本草案。

第二十四条 工资协议文本草案应当提交职工代表大会或者职工大会讨论通过。通过后,工资协议由协商双方首席代表签字。

第二十五条 企业方应当在工资协议签订后十日内将工资协议文本以及有关资料报送当地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自收到工资协议文本之日起十五日内未提出异议的,工资协议即行生效。

第二十六条 企业方应当自工资协议生效之日起十日内,将工资协议向全体职工公布。

第二十七条 协商双方不得有下列行为:

(一)威胁或者利诱对方协商代表;

(二)提供虚假信息;

(三)无不可抗力等法定情形拖延集体协商进程;

(四)扰乱企业正常经营和社会公共秩序等不当行为;

(五)法律、法规禁止的其他行为。

第二十八条 协商双方应当定期对工资协议的履行情况进行检查,并可以组织专门人员监督工资协议的履行。检查中发现问题,应当以书面形式提交双方首席协商代表共同研究,协商处理。企业方应当将工资协议的履行情况每年向职工代表大会(职工大会)报告一次。

第二十九条 工资协商每年一次,并签订工资协议;经双方协商同意可以延长协商周期,但不超过三年。

在同一协商周期内,原工资协议所依据的客观条件发生重大变化或者三分之一以上的职工对工资协议提出修改要求的,经双方同意,应当即时开展工资协商,签订补充协议。

第三十条 有下列情形之一的,可以终止、解除工资协议:

(一)企业解散、破产等原因,致使工资协议无法履行的;

(二)工资协议约定的终止或者解除条件出现的;

(三)法律、法规规定的其他情形。

第五章 行业性、区域性协商

第三十一条 行业(产业)工会以及街道(镇)、社区(村)、园区等区域工会可以与企业方的代表进行行业性、区域性工资集体协商,订立行业性或者区域性工资协议。未组建行业工会的,可由所在区域的工会代行行业工会的职

能，与企业方代表进行集体协商。

第三十二条 行业、区域职工方协商代表由行业、区域工会组织职工推选，首席协商代表由行业、区域工会主要负责人担任。

企业方协商代表由企业代表组织在本行业、区域内的企业负责人中经民主推选或者协商等方式产生，首席协商代表由企业方代表民主推选产生。

第三十三条 开展行业性、区域性工资集体协商达成的工资协议草案，应当提交行业、区域职工代表大会讨论通过。

尚未建立行业、区域职工代表大会的，工资协议草案应当得到行业、区域适用范围内半数以上职工的同意。

通过的工资协议由双方首席协商代表签字，也可以由职工方首席协商代表分别与各企业法定代表人或者主要负责人签字，并由企业方代表报送当地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自收到工资协议文本之日起十五日内未提出异议的，工资协议即行生效。

第三十四条 行业性、区域性工资协议对适用范围内的企业和职工具有约束力。

行业性、区域性工资协议范围内的企业与本企业职工方单独进行工资协商的，其确定的工资标准不得低于行业性、区域性工资协议的规定。

第六章 协商保障

第三十五条 政府相关部门应当积极为平等协商创造条件，推进工资集体协商的开展。

工会组织应当引导职工通过平等协商等形式，依法行使民主权利。

企业代表组织应当引导企业依法实行民主管理，保障职工合法权益。

第三十六条 人力资源和社会保障行政部门、总工会、企业代表组织可以从熟悉劳动工资、经济、法律、财务等工作的人员中聘任工资协商指导员，为企业和职工提供法律法规政策咨询、指导、服务。

第三十七条 人力资源和社会保障行政部门、工会、企业代表组织应当依法对本地区企业履行工资协议情况进行监督检查。

人力资源和社会保障行政部门对监督检查中发现的问题可以实施行政函告制度。

企业违反本条例规定的，地方总工会可以发出《劳动法律监督整改意见书》，要求企业予以改正；对逾期不改正的，向同级人力资源和社会保障行政部门提出《劳动法律监督处理建议书》。

第三十八条 企业通过工资集体协商确定的职工工资支出，符合国家税收法律法规有关合理工资薪金规定的，可在企业所得税前据实扣除。

第三十九条 各级人民政府应当对在工资集体协商工作中做出突出贡献和显著成绩的地区、单位和个人给予表彰。

第七章 争议处理

第四十条 工资集体协商和签订工资协议发生的争议包括：

（一）对协商代表资格的争议；

（二）对劳动报酬、工作时间等劳动标准的争议；

（三）对工资集体协商和工资协议签订程序的争议；

（四）在工资集体协商和工资协议签订过程中发生的其他争议。

第四十一条 工资集体协商或者签订工资协议发生争议，双方应当协商解决。经两次以上

协商无法达成一致意见的，双方可分别提请本方上一级组织调解解决。协商、调解不成的，任何一方均可以向人力资源和社会保障行政部门提请协调处理。人力资源和社会保障行政部门应当会同工会、企业代表组织等单位，对双方争议事项进行协调处理。

协调与调解都应当在十日内提出并在三十日内结束。

第四十二条 因履行工资协议发生争议，双方应当协商解决；协商不成的，任何一方都可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第八章 法律责任

第四十三条 对违反本条例第十九条规定，侵犯协商代表权益的，由人力资源和社会保障行政部门依法责令改正；造成损失的，责任方依法给予赔偿。

第四十四条 有下列行为之一的，由人力资源和社会保障行政部门责令其在十五日内改正；逾期不改的，处以一万元以上三万元以下罚款，并可以对企业法定代表人或者主要负责人以及其他直接责任人员处在一千元以上二千元以下罚款：

（一）违反本条例第二十条规定，拒绝或者拖延答复职工方提出开展工资集体协商要求的；

（二）违反本条例第二十四条规定，协商后双方形成一致意见，职工方要求签订工资协议，

企业方拒绝的。

第四十五条 违反本条例规定，在进行工资集体协商、签订和履行工资协议过程中，企业方妨碍、阻挠工会履行职责的，市、县级市、区总工会会有权责令其限期改正；逾期不改的，由工会提请同级人力资源和社会保障行政部门予以处理。

第四十六条 违反本条例，法律、法规已有处罚规定的，从其规定。

第四十七条 人力资源和社会保障行政部门及其工作人员在处理协商争议过程中滥用职权、玩忽职守的，由其所在单位或者主管部门对直接责任人员给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十八条 工会工作人员在协商、签订和履行工资协议时，不履行职责，损害职工权益的，由同级工会或者上级工会责令改正，并视情节予以处分；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九章 附 则

第四十九条 本条例所指一线职工的范围由双方协商确定。

第五十条 企业化管理的事业单位、民办非企业单位的工资集体协商可以参照本条例执行。

第五十一条 本条例自2011年6月1日起施行。