

青海省企业工资集体协商条例

(2014年7月24日青海省第十二届人民代表大会

常务委员会第十二次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为了规范企业工资集体协商行为,维护职工和企业合法权益,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、行政法规,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,适用本条例。

区域性、行业性工资集体协商,依照本条例执行。

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、工资支付办法、工资标准等事项进行平等协商,在协商一致的基础上签订工资集体合同的行为。

第四条 企业应当依法建立工资集体协商机制。

工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致、诚实信用、兼顾职工和企业双方利益的原则,保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益和当地经济社会发展水平相适应。

第五条 各级人民政府应当加强对企业工资集体协商工作的领导,依法推动企业工资集体

协商工作。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门对工资集体协商工作进行指导,依法对工资集体合同进行审查,并对履行情况进行监督检查。

各级地方总工会、产业工会帮助、指导、督促区域、行业和企业工会开展工资集体协商,监督工资集体合同的签订和履行。建立工会的企业,由企业工会指导职工方与企业方开展工资集体协商;尚未建立工会的企业,由上一级工会指导职工方与企业方开展工资集体协商。

企业联合会、工商业联合会、行业协会、商会等企业代表组织,应当引导、支持和督促企业开展工资集体协商。

第六条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门,会同工会、企业代表组织,建立健全协调劳动关系三方机制以及企业工资集体协商工作考核机制,共同研究处理工资集体协商中的重大问题。

第二章 协商代表

第七条 职工方和企业方协商代表人数应当对等,每方由三至九人组成,并各自确定一名首席代表。双方协商代表不得相互兼任。

第八条 职工方协商代表由企业工会组织职工民主推举产生,经公示后确定,其中生产一线岗位职工代表不低于代表总数的三分之一。

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举,并经企业半数以上职工同意后产生。

根据企业职工性别比例,协商代表中应当有适当名额的女职工代表。

企业方协商代表由企业法定代表人确定。

第九条 职工方的首席代表由本企业工会主席担任。工会主席因故不能参加协商的,可以书面委托本方其他协商代表代理。工会主席出缺的,首席代表由工会负责人担任。尚未建立工会的,首席代表从协商代表中推举产生。

企业方首席代表由企业法定代表人担任。法定代表人因故不能参加协商的,应当书面委托本企业其他管理人员代理。

第十条 协商代表应当具备以下条件:

(一)遵纪守法,公道正派;

(二)熟悉本企业基本情况;

(三)了解相关法律法规政策,具有一定文化水平和协调能力。

第十一条 协商代表的任期,自协商代表产生之日起至工资集体合同履行期满之日止。

第十二条 协商双方首席代表可以书面委托本企业以外的专业人员作为本方协商代表。受委托的协商代表人数不得超过本方协商代表总人数的三分之一。

第十三条 协商代表应当履行下列职责:

(一)参加工资集体协商;

(二)及时向本方人员通报协商意向,并征求意见、接受询问;

(三)提供与工资集体协商有关的信息和

资料;

(四)代表本方参加工资集体协商争议处理;

(五)监督工资集体合同的履行;

(六)法律法规规定的其他职责。

第十四条 协商代表产生后,在本企业公布。协商代表出缺或者因故不能履行职责的,其所在方应当按照本条例规定及时补充,并书面通知对方。

第十五条 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。

第十六条 企业应当为协商代表提供开展工资集体协商必要的工作条件、工作时间和相关资料。

第十七条 协商代表参加工资集体协商,视为正常劳动,其工资、福利待遇等不受影响。

职工方协商代表在协商期间劳动合同期满的,劳动合同期限自动延长至完成协商之日。

第十八条 职工方协商代表在履行职责期间,企业确因工作需要变更其工作岗位的,应当事先征求企业工会或者上一级工会的意见,并征得本人同意。

除法律法规规定的情形外,企业不得擅自解除协商代表的劳动合同。

第十九条 工会和企业代表组织可以从熟悉劳动工资、企业管理、经济、法律、财务等工作的人员中聘任工资集体协商指导员,为企业方或者职工方提供法律法规和政策咨询,接受委托代表一方向另一方提出协商要求,参与工资集体协商和工资集体合同履行情况的监督检查。

第三章 协商内容

第二十条 职工方和企业方可以就下列事项进行协商:

(一)工资分配制度、工资标准和工资分配形式;

(二)工资支付办法、支付时间;

(三)计时工资、计件单价、劳动定额标准;

(四)加班加点工资计算标准;

(五)职工年度平均工资水平及其调整幅度;

(六)津贴、补贴标准及奖金、绩效工资等分配办法;

(七)病事假和女职工孕期、产期、哺乳期及各种带薪假期间的工资待遇;

(八)试用期的工资待遇;

(九)工资集体合同的变更、解除、终止条件;

(十)工资集体合同的违约责任;

(十一)双方认为应当协商的其他有关事项。

第二十一条 职工方和企业方协商确定的劳动定额标准,应当是本企业百分之九十以上的职工在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。

第二十二条 职工方和企业方协商确定工资等事项,应当以下列因素作为协商依据:

(一)省人民政府有关部门发布的工资指导价及人力资源市场工资指导价位;

(二)本地区城镇居民消费价格指数;

(三)本地区同行业职工平均工资水平及增长幅度;

(四)本企业上年度职工平均工资水平;

(五)本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因素。

第二十三条 企业利润增长或者劳动生产率提高时,职工方可以在协商中向企业方提出增加工资的协商意见。

企业方确因生产经营状况发生重大变化,导致企业利润降低或者亏损时,可以向职工方提出

不增加工资或者降低工资的协商意见。

第二十四条 工资集体合同约定的工资,适用于所有与企业建立劳动关系的职工以及企业使用的劳务派遣工。

工资集体合同约定的工资,不得低于省人民政府规定的最低工资标准。

第四章 协商程序

第二十五条 职工方和企业方均可以提出工资集体协商要约,应约方应当自接到要约之日起二十日内予以答复。应约方无正当理由不得拒绝协商。

要约和答复应当采用书面形式,明确协商时间、地点、内容、本方协商代表,并对本方主张作出说明。

第二十六条 工资集体协商应当采用会议形式。在协商会议召开前五日内,协商双方应当向对方提供与工资集体协商有关的信息和资料。

工资集体协商会议由协商双方首席代表轮流主持,首次会议由要约方的首席代表主持。

第二十七条 开展工资集体协商,企业和职工双方应当采用平和、理性的方式,维持企业正常的生产经营秩序。

第二十八条 工资集体协商双方应当在应约方收到工资集体协商要约之日起六十日内完成协商。

第二十九条 工资集体协商双方达成一致意见后,由企业方在七日内制作工资集体合同草案。

工资集体合同草案应当提交职工代表大会或者职工大会讨论通过,获得通过的工资集体合同由双方首席代表签字盖章。未获通过的,由协

商双方重新协商修改后,在十五日内再次提交职工代表大会或者职工大会讨论通过。

第三十条 工资集体合同经协商双方签字后七日内,企业方应当将合同文本及相关材料报送所在地人力资源和社会保障主管部门审查;职工方应当将合同文本及相关材料报送上一级工会或者地方总工会备案。

第三十一条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当自收到合同文本及相关材料之日起十五日内,依法进行审查、出具意见书,并通知企业。逾期未提出异议的,合同即行生效。

人力资源和社会保障主管部门对工资集体合同提出异议的,向协商双方下达合同审查意见书,双方对异议部分再行协商并重新报送审查。

企业方应当在合同生效后五日内书面向全体职工公布。

第三十二条 工资集体合同有效期限一般为一年,期满前六十日内,双方应当依照本条例规定的程序重新启动工资集体协商。

第三十三条 依法签订的工资集体合同,对企业方和职工方具有同等约束力。双方应当履行合同,任何一方不得擅自变更或者解除合同。

第三十四条 有下列情形之一的,可以变更或者解除工资集体合同:

(一)因企业兼并、重组、解散、破产等原因,无法履行合同的;

(二)因不可抗力等原因,致使合同无法履行或者部分无法履行的;

(三)出现合同约定的变更或者解除条件的;

(四)法律法规规定的其他情形。

第三十五条 工资集体合同期满或者出现约定的终止条件,合同即行终止。

第五章 争议处理

第三十六条 工资集体协商过程中发生争议,自双方协商未达成一致意见之日起,一方或者双方可以在十日内向企业所在地人力资源和社会保障主管部门申请调解。人力资源和社会保障主管部门可以会同同级工会、企业代表组织等共同协调处理争议。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门在调解工资集体协商争议时,应当充分听取分歧意见,提出有针对性的解决方案,有效开展调解工作,必要时可邀请相关部门和人员共同参与调解。

第三十七条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门协调处理工资集体协商争议,应当自受理之日起三十日内处理完毕。争议复杂需要延期处理的,经县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门负责人批准,可以延长十五日,并向争议双方书面告知延期理由。

第三十八条 履行工资集体合同发生争议,双方经协商解决不成的,可以依法向合同履行地或者企业所在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十五日内向人民法院提起诉讼。

第六章 法律责任

第三十九条 人力资源和社会保障主管部门及其工作人员不依法履行工资集体协商相关职责的,由其所在单位或者上级主管机关责令改正;情节严重的,依法给予处分。

第四十条 工会组织及其工作人员不依法履行工资集体协商相关职责,损害职工权益的,由同级工会或者上级工会责令改正,并视情节轻

重依照有关规定给予处分。

第四十一条 企业违反本条例规定,有下列行为之一的,由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门予以通报批评,责令限期改正;拒不改正的,企业及其法定代表人均不得授予荣誉称号,并记入企业劳动保障守法诚信档案,向社会公布,可以对企业处以二千元以上二万元以下罚款,对企业法定代表人和其他直接责任人员处以一千元以上五千元以下罚款:

(一)无正当理由,不开展工资集体协商工作的;

(二)无正当理由,拒绝开展或者拖延工资集体协商的;

(三)拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关信息资料的;

(四)不为协商代表提供必要的协商工作条件和时间的;

(五)始终以唯一方案或者立场排斥对方合理意见,造成工资集体合同无法正常签订的;

(六)采取威胁、收买、欺骗等手段,干扰、阻碍工资集体协商,或者强迫接受工资集体协商方案的;

(七)无正当理由,擅自变更、解除或者不履行工资集体合同的;

(八)使用劳务派遣工的企业,未将劳务派遣工纳入工资集体合同签订范围的。

第四十二条 违反本条例规定,企业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主管部门责令

企业补发协商代表应得的工资,恢复其应有的福利待遇。

企业无正当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主管部门责令企业恢复其工作,并补发劳动合同解除期间应得的工资,恢复其应有的福利待遇;协商代表不同意恢复工作的,人力资源和社会保障主管部门责令企业依照劳动合同法的有关规定支付赔偿金。

第四十三条 在工资集体协商和签订工资集体合同期间有下列情形之一的,依照有关法律法规追究责任:

(一)破坏企业设备、工具等生产资料的;

(二)采取暴力、胁迫、阻碍或者聚众闹事等手段,影响企业正常生产经营秩序和社会稳定的;

(三)恐吓、拘禁、暴力伤害工资协商相关人员的。

第四十四条 协商代表违反本条例规定,泄露在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密的,依法承担相应的法律责任。

第七章 附 则

第四十五条 民办非企业单位和有雇工的个体经济组织及其他用人单位的工资集体协商,参照本条例执行。

第四十六条 本条例自2014年9月1日起施行。