

江苏省集体协商条例

(2023年1月12日江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第三十四次会议通过)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 集体协商内容和程序
- 第三章 集体协商代表
- 第四章 集体合同
- 第五章 区域性和行业性集体合同
- 第六章 监督保障和争议处理
- 第七章 法律责任
- 第八章 附则

第一章 总则

第一条 为了规范集体协商行为,建立健全集体协商制度,维护职工和用人单位合法权益,构建和发展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、行政法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本省行政区域内的企业、事业单位、社会组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的职工(以下统称职工方)开展集体协商及其监督保障和争议处理,适用本条例。

第三条 用人单位应当建立集体协商制度。

本条例所称集体协商,是指用人单位与职工方就调整规范劳动关系事项进行平等商谈,并通过集体合同、会议纪要、备忘录等形式对达成一致的事项予以确定的行为。

本条例所称集体合同,是指用人单位与职工方就劳动关系有关事项,通过集体协商签订并经职工(代表)大会或者全体职工审议通过的书面协议,包括就工资调整机制、劳动安全卫生、女职工特殊权益保护等事项签订的专项集体合同,以及区域性、行业性集体合同。

第四条 开展集体协商,应当遵循合法、公平、平等、诚信的原则,兼顾职工和用人单位双方的合法权益。

第五条 依法约定的集体协商事项对用人单位及其全体职工具有约束力,双方应当全面履行。

集体协商约定的劳动报酬、劳动条件等标准,不得低于当地人民政府规定的最低标准。

用人单位与职工个人订立的劳动合同中的劳动报酬、劳动条件等标准低于集体协商约定的,按照约定执行。

第六条 推进集体协商工作,应当建立健全党委领导、政府负责、社会协同、职工和用人单位共同参与的工作机制。

第七条 县级以上地方人民政府应当把用人单位建立集体协商制度情况纳入政府及其有关部门目标责任考核内容。

人力资源社会保障部门应当依法对本行政区域内集体协商工作进行指导、协调、监督和检查,对集体合同进行合法性审查。

工业和信息化、公安、司法行政、卫生健康、

应急管理、国有资产监督管理等有关部门在各自职责范围内,协助做好集体协商相关工作。

第八条 地方工会、产业(行业)工会应当组织、指导、协调、帮助职工方与用人单位开展集体协商,对集体合同等约定事项的履行情况进行监督。

用人单位工会依法组织、代表职工方与用人单位进行集体协商,维护职工合法权益。

第九条 工商业联合会等人民团体和企业联合会、企业家协会、行业协会、商会等企业代表组织,应当组织、指导、支持和帮助用人单位开展集体协商。

第十条 人力资源社会保障部门、地方工会和企业代表组织分别代表政府、职工方和用人单位,建立协调劳动关系三方委员会,完善劳动关系三方协商机制,共同研究、协调处理集体协商中的重要事项和重大问题,指导、协调、督促用人单位建立集体协商制度。

人力资源社会保障部门和有关行业主管部门、地方工会和产业(行业)工会、企业代表组织可以建立行业性劳动关系三方协商机制,共同研究、协调处理本行业集体协商中的重要事项和重大问题。

三方协商机制主要采取协商会议的形式,每年至少举行一次。协商会议议定的事项应当制发会议纪要,三方应当共同遵守执行。

第十一条 对推进集体协商工作成绩突出的单位和个人,按照国家和省有关规定给予表彰、奖励。

第二章 集体协商内容和程序

第十二条 用人单位制定、修改或者决定下列直接涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项,应当与职工方开展集体协商:

- (一)劳动报酬;
- (二)工作时间;
- (三)休息休假;
- (四)劳动安全卫生;
- (五)保险福利;
- (六)职业技能培训;
- (七)劳动纪律和职工奖惩、考核制度;
- (八)劳动定额;
- (九)女职工和未成年工等的特殊权益保护;
- (十)劳务派遣人员权益保护;
- (十一)裁减人员的条件、程序和补偿标准;
- (十二)法律、法规规定应当协商的其他事项。

用人单位与职工方可以就其他涉及职工切身利益的事项开展集体协商。

平台企业以及与平台企业合作用工的企业,与依托平台就业并形成劳动关系的新就业形态劳动者,可以就计件单价、订单分配、抽成比例、报酬构成以及支付、工作时间、休息休假、劳动保护、奖惩制度、商业保险、职业伤害保障等内容开展集体协商。

第十三条 用人单位与职工方开展集体协商,可以采用普通程序或者简易程序。协商事项需要签订集体合同或者涉及减损职工权益的,应当采用普通程序。

有下列情形之一的,需要开展集体协商的,采用应急程序:

- (一)劳动纠纷导致群体性停工、怠工的;
- (二)生产经营过程中发现存在重大事故隐患的;
- (三)发生突发事件,影响企业正常生产经营或者劳动关系稳定的;
- (四)需要立即开展协商的其他事项。

第十四条 用人单位与职工方均有权提出集体协商的要求。

用人单位法定代表人、主要负责人或者其指定的其他负责人,可以向用人单位工会提出协商要求;尚未建立工会的,可以向地方工会提出协商要求。

用人单位工会代表职工方,可以向用人单位提出协商要求;尚未建立工会的,职工方可以在地方工会的指导下推举代表,或者委托地方工会向用人单位提出协商要求。

一方提出协商要求,另一方应当在本条例规定的时间内予以答复,无正当理由不得拒绝或者拖延。

第十五条 普通程序协商要求应当以书面形式提出。收到协商要求的一方,应当在收到之日起二十日内书面答复。

普通程序协商由用人单位协商代表与职工方协商代表开展协商。

普通程序协商主要采用协商会议的形式。协商会议由双方首席协商代表轮流主持或者共同主持,首次会议由提出协商要求的一方首席协商代表主持。

协商会议内容应当书面记录,并由双方首席协商代表签字确认。

第十六条 普通程序协商期限为六十日,自接受协商要求的一方答复同意协商之日起计算。经双方协商同意可以适当延长,延长时间不超过三十日。

协商中出现事先未预料的情况,经双方同意可以中止协商。恢复协商的时间、地点、内容由双方协商确定。中止期间不计入协商期限。

第十七条 普通程序协商达成一致意见的,用人单位与职工方应当签订集体合同。

第十八条 简易程序协商要求可以采用书面、口头或者其他形式提出。收到协商要求的一方,应当在收到之日起十日内答复。

简易程序协商由用人单位工会代表职工方

与用人单位开展协商。职工方已选举产生协商代表的,协商代表参加协商。

简易程序协商可以采用协商会议、电话沟通、网络协商等形式。协商期限为三十日,自接受协商要求的一方答复同意协商之日起计算。

第十九条 简易程序协商达成一致意见的,应当形成会议纪要或者备忘录等书面文件,双方协商代表签字、盖章后对双方具有法律约束力。用人单位应当在五日内向全体职工公示。

第二十条 应急程序协商要求可以采用书面、口头或者其他形式提出。一方提出协商要求,双方应当在二十四小时内开展协商。协调劳动关系三方委员会可以要求用人单位与职工方启动应急程序协商。

应急程序协商由用人单位工会代表职工方与用人单位开展协商。职工方已选举产生协商代表的,协商代表参加协商。

第二十一条 应急程序协商达成一致意见的,应当通过会议纪要、备忘录等书面文件予以确定。一方要求签订集体合同的,另一方不得拒绝或者拖延,集体合同草案应当提交职工(代表)大会或者全体职工审议通过。

第二十二条 用人单位与职工方应当在协商开始前,如实向对方提供协商所需情况和资料。协商代表应当保守在集体协商中知悉的用人单位的商业秘密,不得泄露。

用人单位应当为协商会议提供会议场所等必要条件。

第二十三条 用人单位不得有下列影响集体协商的行为:

(一)妨碍、阻挠协商代表履行职责;

(二)妨碍、阻挠工会帮助、指导职工开展集体协商;

(三)法律、法规规定的其他禁止性行为。

职工不得有下列影响集体协商的行为:

- (一)以各种方式迫使用人单位其他职工离开工作岗位;
- (二)破坏用人单位正常生产经营秩序;
- (三)法律、法规规定的其他禁止性行为。

第三章 集体协商代表

第二十四条 用人单位与职工方应当按照规定程序确定本方协商代表,各自明确一名首席协商代表,并在五日内向全体职工公布。

集体协商的双方代表人数应当对等,每方三至十人。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。

第二十五条 用人单位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,可以书面委托本单位其他负责人担任。工会工作人员不得担任用人单位的协商代表。

第二十六条 职工方首席协商代表由工会主要负责人担任,其他协商代表由本单位职工(代表)大会选举产生,也可以由本单位工会组织职工推选并公示后产生。尚未建立工会的,职工方协商代表由地方工会指导职工民主推荐,并向职工公示,经全体职工过半数同意后产生。

一线岗位协商代表人数一般不低于职工方协商代表总数的三分之一。集体协商内容与劳务派遣工等特定群体利益相关的,职工方协商代表中应当有该群体代表。

女职工较多的,职工方协商代表中应当有适当数量的女代表。工会女职工委员会负责人应当是协商代表。

第二十七条 用人单位和职工方可以聘请本单位以外的有关专业人员作为本方协商代表参加协商,但人数不得超过本方代表总数的三分

之一,且不得担任首席协商代表。

第二十八条 集体协商双方产生协商代表的同时,可以各自确定候补协商代表一至两名。候补协商代表的产生程序、任期与协商代表相同。

协商代表因故不能继续参与集体协商的,由候补协商代表递补。

第二十九条 集体协商代表应当履行下列职责:

- (一)参加集体协商;
- (二)收集、整理并如实提供与集体协商有关的情况和资料;
- (三)听取、收集并如实反映本方意见,维护本方合法权益,接受询问,及时通报协商情况;
- (四)参加集体协商争议的处理;
- (五)监督集体合同以及其他双方协商一致事项的履行;
- (六)法律、法规、规章规定的其他职责。

职工方协商代表不胜任、不履行职责的,应当按照其产生程序予以撤换。

第三十条 用人单位应当保障协商代表履行职责所必要的工作条件和工作时间。协商代表因履行职责占用工作时间,视为提供正常劳动。

协商代表在任期内,用人单位无正当理由不得扣发、降低其工资和福利,不得调动其工作岗位和免除职务、降低职级。

协商代表在任期内,用人单位不得单方变更或者解除其劳动合同;其劳动合同期限短于任期的,自动延长至任期期满。个人有严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度等重大过失行为、退休或者本人不愿延长劳动合同期限的除外。

第四章 集体合同

第三十一条 集体合同草案可以由一方起

草,也可以由双方共同起草。

集体合同草案应当载明以下内容:

- (一)用人单位名称、住所和双方首席协商代表姓名、职务等基本情况;
- (二)协商一致的劳动关系有关事项;
- (三)集体合同期限;
- (四)变更、终止集体合同的条件和程序;
- (五)履行集体合同发生争议时的协商处理办法;
- (六)违反集体合同的责任。

集体合同期限一般为一至三年。

集体合同文本应当用中文书写。同时用中文、外文书写,内容不一致的,以中文文本为准。

第三十二条 用人单位与职工方应当每年就职工年度工资水平、年度工资调整办法和年度工资总收入进行协商,签订工资专项集体合同,或者签订集体合同附件。有下列情形之一的,用人单位或者职工方可以在协商中提出增长工资的要求:

- (一)本单位利润增长的;
- (二)本单位劳动生产率提高的;
- (三)当地人民政府发布的工资指导线提高的;
- (四)本地区本年度城镇居民消费价格指数明显增长的。

用人单位年度增长工资的,提供正常劳动的职工应当得到相应增长。

用人单位生产经营困难的,用人单位或者职工方可以在协商中提出减少工资的要求。

第三十三条 用人单位与职工方应当就劳动安全卫生、女职工特殊权益保护进行集体协商,签订专项集体合同,或者在集体合同中专章约定。

用人单位与职工方可以就技术创新、能级工资等事项进行集体协商,签订专项集体合同,或

者在集体合同中专章约定。

能级工资是指用人单位根据岗位评价因素、职工能力级别、工作绩效考核等确认工资标准的分配方式。

第三十四条 集体合同草案应当提交职工(代表)大会或者全体职工审议通过。未获通过的草案由用人单位与职工方协商代表重新协商修改后,再次提交职工(代表)大会或者全体职工审议通过。

用人单位与职工方的首席协商代表应当在通过的集体合同上签字、盖章。

第三十五条 集体合同签订后,用人单位应当在十日内将集体合同文本以及有关资料报送当地人力资源社会保障部门。人力资源社会保障部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生效。

人力资源社会保障部门应当对集体协商主体资格、协商程序和集体合同内容的合法性进行审查。发现存在合法性问题的,应当提出审查意见,并将《集体合同审查意见书》送达集体协商双方。用人单位和职工方应当根据审查意见对集体合同进行协商修改后,重新报送。

第三十六条 用人单位应当自集体合同生效之日起十日内,以公告栏、书面文本、电子邮件、本单位网站等方式向全体职工公布。

第三十七条 用人单位和职工方均有权提出变更集体合同的要求,经双方协商一致,变更集体合同。

有下列情形之一的,用人单位和职工方应当协商变更集体合同:

(一)订立集体合同所依据的法律、法规以及当地人民政府规定的劳动标准和条件发生变化,致使集体合同部分无法履行或者全部无法履行的;

(二)因不可抗力致使集体合同部分无法履

行或者全部无法履行的；

(三)集体合同约定的变更条件出现,一方提出变更要求的；

(四)法律、法规规定的其他应当变更集体合同的情形。

变更集体合同的程序,集体合同有约定的,从其约定;没有约定的,适用本条例签订集体合同的程序。

用人单位应当在十日内将变更后的集体合同文本以及有关资料报送当地人力资源社会保障部门。

第三十八条 集体合同生效后,用人单位变更名称或者法定代表人、主要负责人、投资人以及双方首席协商代表变动等,不影响集体合同的履行。

用人单位合并、分立的,合并、分立后的用人单位应当就集体合同继续履行事宜,与职工方进行集体协商。协商一致认可原集体合同的,可以继续履行;协商不一致的,用人单位与职工方应当就有关事项重新进行协商。

第三十九条 法律、行政法规规定或者双方约定的终止条件出现,集体合同即行终止。双方应当在集体合同终止后三个月内,依照本条例规定重新协商、签订集体合同。

集体合同期满,集体合同即行终止。集体合同期满前三个月内,双方应当依照本条例规定重新协商、签订集体合同。

第五章 区域性和行业性集体协商

第四十条 区域工会和行业工会可以组织职工与本区域、行业内企业代表组织,就区域、行业内用人单位具有共性特点的劳动条件、劳动报酬等标准开展区域性、行业性集体协商,订立区域性、行业性集体合同。

区域工会是指乡镇、街道、村、社区、开发区、工业园区、商业区、商务楼宇工会等。

开展区域性、行业性集体协商,适用本条例规定的普通程序。

第四十一条 区域性、行业性集体协商的用人单位协商代表,由区域性、行业性企业代表组织指导和组织区域、行业内的用人单位民主推选并公示后产生,并明确一名首席协商代表。

区域性、行业性集体协商的职工方协商代表,由区域、行业工会组织职工民主推选并公示后产生,首席协商代表由区域、行业工会主要负责人担任。尚未建立区域、行业工会的,职工方协商代表由上级工会指导和组织职工民主推选并公示后产生,并明确一名首席协商代表。

第四十二条 区域性、行业性集体协商可以就本区域、本行业下列事项进行集体协商:

- (一)区域、行业最低工资标准;
- (二)工资调整的最低幅度;
- (三)同类工种的劳动定额和计件报酬标准;
- (四)劳动安全卫生标准;
- (五)女职工特殊权益保护;
- (六)职业技能培训;
- (七)需要进行集体协商的其他事项。

第四十三条 区域性、行业性集体合同草案应当征得区域、行业内半数以上用人单位同意,并提交区域、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,集体合同草案应当得到区域、行业内半数以上职工的同意。

通过的集体合同由双方首席协商代表签字、盖章。

第四十四条 区域性、行业性集体合同签订后,企业代表组织应当在十日内将集体合同文本以及有关资料报送当地人力资源社会保障部门。人力资源社会保障部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的,集体合同即行生

效。协商双方应当分别向本区域、本行业内用人单位和职工公布。

依法订立的区域性、行业性集体合同对该区域、行业内的用人单位和职工具有法律约束力。

第四十五条 已订立区域性、行业性集体合同的,区域、行业内用人单位可以根据实际情况与本单位职工方进行集体协商,签订本单位集体合同或者区域性、行业性集体合同的补充协议,其中约定的劳动报酬和劳动条件等标准不得低于区域性、行业性集体合同的标准。

第六章 监督保障和争议处理

第四十六条 人力资源社会保障部门应当将用人单位开展集体协商、签订和履行集体合同情况纳入劳动保障监察范围,记入劳动保障守法诚信档案,及时纠正和处理用人单位违法行为,并依法向社会公布。

第四十七条 对用人单位违反本条例规定的行为,工会应当督促其及时改正,必要时发出《工会劳动法律监督意见书》。用人单位拒不改正的,县级以上地方总工会可以向同级人力资源社会保障等有关部门提出《工会劳动法律监督建议书》,同级人力资源社会保障等部门应当依法及时处理。

第四十八条 县级以上地方总工会应当建立集体协商指导员队伍,在从事劳动关系领域工作的专家、学者、律师、企业管理工作者等方面人士中聘任集体协商指导员,加强对集体协商指导员的培训、考核和监督。

集体协商指导员可以接受人力资源社会保障部门、地方工会、企业代表组织的委托,指导、帮助、参与集体协商。

第四十九条 用人单位与职工方应当定期对集体合同的履行情况进行检查,并可以组织专

门人员监督集体合同的履行。检查中发现问题,应当提交双方首席协商代表共同研究、协商处理。

用人单位应当将集体合同的履行情况每年至少向职工(代表)大会报告一次。工资专项集体合同、集体合同中的工资条款或者附件的履行情况,应当每半年公布一次。

第五十条 集体协商发生争议,致使集体协商无法正常进行的,任何一方都可以提请人力资源社会保障部门协调处理。双方均未提出申请,人力资源社会保障部门认为有必要的,也可以协调处理。

集体协商争议包括:

- (一)对集体协商代表资格有异议的;
- (二)对集体协商内容有异议的;
- (三)对集体协商程序有异议的;
- (四)在集体协商过程中发生的其他争议。

第五十一条 人力资源社会保障部门处理集体协商中发生的争议,应当自受理之日起三十日内处理结束。有特殊情况需要延长的,经人力资源社会保障部门负责人批准可以延长十五日。协调处理达成一致意见的,人力资源社会保障部门应当制作《协调处理协议书》,由争议双方首席协商代表签字后生效。双方均应当遵守生效后的《协调处理协议书》。

人力资源社会保障部门协调处理集体协商争议,可以会同同级工会、用人单位方面代表共同进行。

第五十二条 发生涉及人数较多、影响较大的集体协商争议,县级以上地方人民政府应当统筹人力资源社会保障、公安、司法行政、国有资产监督管理、信访等有关部门,会同同级工会、企业代表组织共同协调处理。

第五十三条 因履行集体合同发生争议,双方可以通过协商或者调解解决。不愿协商、调解,

或者协商、调解不成的,任何一方都可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁。对仲裁裁决不服的,可以依法向人民法院提起诉讼。

第七章 法律责任

第五十四条 人力资源社会保障等部门及其工作人员在集体协商工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的,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;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

工会及其工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害职工合法权益的,由上级工会责令改正,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。

企业代表组织工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害用人单位合法权益,由企业代表组织责令改正,按照国家有关规定处理。

第五十五条 违反本条例规定,用人单位有下列行为之一,由人力资源社会保障部门责令其在十五日内改正:

- (一)拒绝或者拖延答复另一方集体协商要求的;
- (二)拒绝提供或者不按时、不如实提供有关集体协商所需情况和资料的;
- (三)经双方协商达成一致意见后应当签订集体合同,拒绝签订的;
- (四)妨碍、阻挠协商代表履行职责的;
- (五)妨碍、阻挠工会帮助、指导职工开展集体协商的;
- (六)不按照规定报送集体合同审查的。

有本条第一款第一项、第三项情形且逾期不改正的,由人力资源社会保障部门处以五千元以上五万元以下罚款,并可以对其法定代表人或者主要负责人以及其他直接责任人员处以二千元

以上五千元以下罚款;情节严重,造成职工怠工、停工等群体性事件,产生恶劣社会影响的,对用人单位处以十万元以上十五万元以下罚款,同时对其法定代表人或者主要负责人处以一万元以上二万元以下罚款,用人单位三年内不得享受各级政府的奖励和扶持政策。

有本条第一款第二项、第四项、第五项、第六项情形且逾期不改正的,由人力资源社会保障部门处以二千元以上二万元以下罚款。

第五十六条 协商代表因履行本条例规定的职责被用人单位扣发、降低工资和福利的,由人力资源社会保障部门责令用人单位限期支付其工资、福利;逾期不支付的,责令用人单位按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准支付赔偿金。

协商代表因履行本条例规定的职责被无正当理由调动工作岗位、免除职务、降低职级,遭受打击报复的,由人力资源社会保障部门或者其他有关部门责令用人单位改正,恢复其工作和职务、职级;造成损失的,给予赔偿;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

协商代表因履行本条例规定的职责被解除劳动合同的,由人力资源社会保障部门责令用人单位恢复其工作,并补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬和福利;协商代表不愿恢复工作的,由人力资源社会保障部门责令用人单位按照其上一年度收入的二倍给予赔偿。

第五十七条 协商代表违反本条例规定,泄露用人单位商业秘密,给用人单位造成损失的,依法承担赔偿责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第八章 附则

第五十八条 事业单位和与之形成聘用关

系的工作人员,可以参照本条例开展集体协商。

平台企业以及与平台企业合作用工的企业,与依托平台就业但未形成劳动关系的新就业形

态劳动者开展集体协商的,参照本条例执行。

第五十九条 本条例自 2023 年 5 月 1 日起施行。《江苏省集体合同条例》同时废止。