乌鲁木齐市企业职工工资集体协商条例

（2011年5月6日乌鲁木齐市第十四届人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过；2011年12月1日新疆维吾尔自治区第十一届人民代表大会常务委员会第三十二次会议批准）

 第一章 总则

第一条 为了规范企业工资分配秩序，保障劳动关系双方合法权益，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》，《新疆维吾尔自治区企业工资集体协商条例》及有关法律法规的规定，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本市行政区域内的各类企业，依法开展职工工资集体协商，签订职工工资集体合同，适用本条例。

第三条 本条例所称职工工资集体协商，是指职工代表和企业代表依法平等协商，经职工代表大会或者职工大会通过，确定企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平和工资支付方式等劳动报酬事项的行为。

本条例所称职工工资集体合同，是指职工代表与企业代表在职工工资集体协商一致的基础上签订的有关职工工资等劳动报酬事项的书面协议。

第四条 职工工资集体协商应遵循合法、公开、平等、合理、诚信、协商一致、兼顾企业和职工双方利益的原则。

第五条 职工工资集体合同中约定的劳动报酬，不得低于本市最低工资标准；企业和职工个人订立的劳动合同中约定的劳动报酬，不得低于职工工资集体合同规定的标准。

第六条 建立工会的企业，应当由工会代表企业职工一方与企业开展职工工资集体协商；尚未建立工会的企业，由上一级工会指导职工推举的代表与企业开展职工工资集体协商。

餐饮业、商贸零售业、文化服务业等行业，职工方可以通过基层工会联合会或者行业工会，与企业方代表开展职工工资集体协商。

第七条 市、区（县）人民政府人力资源和社会保障行政管理部门负责对职工工资集体合同进行备案审查，监督检查职工工资集体合同的履行。

市、区（县）地方工会组织对职工工资集体合同的协商、签订及履行情况进行指导、帮助和监督。

第二章 职工工资集体协商代表

第八条 职工一方协商代表由企业工会组织推荐，由职工代表大会或职工大会审议通过；未建立工会的企业，职工一方协商代表由职工民主推举，并得到半数以上职工的同意；企业一方代表由企业法定代表人确定。

每方代表一般由三至七人组成，双方代表人数相等。

职工一方首席代表应由企业工会主席担任，也可以由其书面委托的企业其他职工协商代表担任；未建工会的企业职工一方首席代表由职工协商代表推举产生；企业一方首席代表由企业法定代表人担任，也可以由其书面委托的企业其他管理人员担任。

女职工超过二十五人或虽不足二十五人但超过职工总数百分之三十的，职工协商代表中应当有女职工代表。

第九条 区域、行业职工协商代表由区域、行业工会组织选派，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、行业内企业代表组织选派，也可以由上一级企业代表组织在区域、行业内的负责人中经民主推选或授权委托等方式产生，首席代表由企业方代表民主推选产生。

第十条 协商代表的任期自协商代表产生之日起至职工工资集体协商合同履行期满之日止。

第十一条 市、区（县）人民政府人力资源和社会保障行政管理部门、工会、企业方面代表可以从熟悉劳动工资、经济、法律、财务等工作的人员中聘任职工工资集体协商指导员，为职工方和企业方提供法律法规和政策咨询。

第十二条 职工工资集体协商代表应当履行下列职责：

（一）参加职工工资集体协商；

（二）及时向本方人员公布协商情况并征求意见，解答本方人员的询问；

（三）提供与职工工资集体协商有关的真实情况和资料；

（四）代表本方参加职工工资集体协商争议的处理；

（五）监督工资集体协商协议的履行；

（六）法律、法规和规章规定的其他职责。

第十三条 企业应当保证双方协商代表履行代表职责必要的工作条件和工作时间。职工协商代表因履行代表职责占用工作时间的，其享受的工资、福利等待遇不变。

职工协商代表履行代表职责期间，企业无正当理由不得调整其工作岗位，不得与职工协商代表解除劳动合同。

第十四条 职工工资集体协商代表在职工工资集体协商中，应当维护企业的正常生产、工作秩序，保守企业商业秘密。

第三章 职工工资集体协商的内容和程序

第十五条 职工工资集体协商双方就下列事项进行协商：

(一)工资分配制度、工资标准；

(二)工资支付办法、支付时间；

(三)年度工资总额和职工平均工资水平；

(四)工资调整幅度和调整办法；

(五)津贴、补贴标准及奖金等分配办法；

(六)计件工资制企业的计件单价；

(七)职工工资集体合同的起止时间；

(八)变更、解除职工工资集体合同的程序；

(九)职工工资集体合同的终止条件；

(十)职工工资集体合同的违约责任；

(十一)双方认为与工资有关的其他事项。

第十六条 协商确定职工年度工资总额及调整幅度应综合参考下列因素：

(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)市人力资源和社会保障行政管理部门发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位；

(四)本地区城镇居民消费价格指数；

（五）企业劳动生产率和经济效益；

(六)上年度本企业职工工资总额和职工平均工资水平；

（七）本企业一线职工平均工资水平与高级管理人员平均工资水平的比例；

(八)其他有关情况。

第十七条 企业利润增长或劳动生产率提高的，企业方或者职工方可以提出增长工资的要求，进行协商。

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平均工资增长幅度。

第十八条 企业上年度经营困难且没有盈利的，协商双方可以通过工资协商适度调整工资水平。

第十九条 实行计件工资的企业，应当按有关规定协商劳动定额。

第二十条 职工和企业任何一方均可以以书面形式提出进行职工工资集体协商的意向，相对方应当自接到协商意向书之日起十五日内书面答复。同意协商的，双方应当选出代表、约定协商开始的日期。

第二十一条 企业工会应当在职工工资集体协商开始的五个工作日之前向上一级工会报告，上一级工会可以指派人员对职工协商代表进行业务培训、指导。

第二十二条 企业应当在协商开始的五个工作日之前，向职工协商代表提供与职工工资集体协商有关的情况和资料。

第二十三条 职工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职工工资集体合同文本草案。

职工工资集体合同文本草案应当提交职工代表大会或者职工大会讨论通过。

第二十四条 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。

第二十五条 有下列情形之一的，可以变更或者解除职工工资集体合同：

(一)企业因被兼并、解散、破产等原因，致使职工工资集体合同无法履行的；

(二)因不可抗力等原因致使职工工资集体合同无法履行或者部分无法履行的；

(三)职工工资集体合同约定的变更或者解除条件出现的；

(四)法律、法规规定的其他情形。

第二十六条 工资协商期间，协商双方不得有下列行为：

（一）无不可抗力等法定情形拖延集体协商进程；

（二）提供虚假信息；

（三）威胁或者利诱对方协商代表；

（四）采取停工、怠工、擅自关闭企业、辞退职工、扰乱公众秩序等不当行为；

（五）法律、法规禁止的其他行为。

第四章 职工工资集体合同的审查和争议处理

第二十七条 职工工资集体合同经职工代表大会或职工大会通过后7日内，应提交人力资源和社会保障行政管理部门进行备案审查。

第二十八条 人力资源和社会保障行政管理部门应当自收到职工工资集体合同之日起十五日内审查完毕。经审查未提出异议的，该职工工资集体合同即行生效；对职工工资集体合同有异议的，应当自收到职工工资集体合同之日起十五日内将修改意见通知协商双方。双方应当就修改意见及时协商，并重新提交备案审查。

第二十九条 职工工资集体协商中发生争议的，一方或者双方可以向人力资源和社会保障行政管理部门申请协调。

第三十条 职工工资集体合同履行过程中发生争议，经协商解决不成的，双方当事人可以依法申请劳动仲裁、提起诉讼。

第五章 法律责任

第三十一条 企业违反本条例规定有下列行为之一的，由人力资源和社会保障行政管理部门责令限期改正，逾期不改正的，处以2000元以上二万元以下罚款，并可对法定代表人处以1000元以上5000元以下罚款。

（一）无正当理由拒绝或者拖延答复职工方集体协商要求的；

（二）在协商过程中，不提供或者不如实向职工方提供有关协商、签订工资协议所需情况和信息资料的；

（三）违反本条例第十三条规定侵犯协商代表权益、不当变更或者解除协商代表劳动合同的。

第三十二条 人力资源和社会保障行政管理部门、工会和其他相关部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者企业造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第三十三条 企业化管理的事业单位、民办非企业单位可参照本条例执行。

第三十四条 本条例自2012年2月1日起施行。