吉林省企业工资集体协商条例

（2017年12月1日吉林省第十二届人民代表大会常务委员会第三十八次会议通过）

第一章 总 则

**第一条** 为了规范企业工资集体协商行为，维护劳动关系双方的合法权益，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** 本省行政区域内的企业开展工资集体协商，签订和履行工资专项集体合同，适用本条例。

**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、工资收入水平、工资支付办法等与劳动报酬相关的事项进行平等协商、签订工资集体合同的行为。

**第四条**  工资集体协商是调整和确定企业收入分配制度和分配标准等工资事项的基本形式。

**第五条** 工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、诚信的原则，兼顾职工和企业双方利益，保障职工实际收入水平与企业劳动生产率、经济效益相适应，维护劳动关系和谐稳定，促进企业发展。

**第六条** 各级人民政府应当依法推动企业与职工开展工资集体协商，加大对工资分配的宏观调控力度。

**第七条** 县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门负责指导、协调和监督工资集体协商工作。

县级以上总工会和产业工会、行业工会负责指导、帮助职工方开展工资集体协商工作。

企业联合会（企业家协会）、工商业联合会等企业代表组织，应当在劳动密集型区域和行业建立企业方组织，协调、帮助和指导企业方开展工资集体协商工作。

人力资源和社会保障行政部门、工会和企业代表组织应当建立健全劳动关系三方协调机制，研究处理工资集体协商等劳动关系协调工作中的重大问题。

第二章 工资集体协商代表

**第八条** 开展工资集体协商，企业方、职工方应当确定各自的协商代表。

双方代表人数应当对等，并为奇数，每方三至九人，不得相互兼任。

企业中女职工、劳务派遣工、残疾职工、少数民族职工、农民工凡是占到职工总数百分之八以上的，应当有协商代表。

**第九条** 工会工作人员不得担任企业方的协商代表；企业负责人、出资人、人力资源部门负责人不得担任职工方协商代表。

**第十条** 企业方协商代表由企业法定代表人确定。

职工方协商代表由企业工会提名，并经职工代表大会或者职工大会通过，也可以由本企业工会组织职工民主推举产生。

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，并经半数以上职工同意产生。

协商代表产生后三日内应在本企业予以公示。

**第十一条** 协商双方各自确定一名首席代表。

企业方首席代表由法定代表人担任或者其书面委托的其他企业方协商代表担任。

职工方首席代表由企业工会主席或者其书面委托的其他协商代表担任，也可以由职工方协商代表推举产生。未建立工会的，首席代表从职工方协商代表中推举产生。

协商双方首席代表可以各自聘请一至两名相关专业人员作为本方协商顾问，但人数不得超过本方协商代表总数的三分之一。协商顾问可以参加协商，为本方提供专业指导和服务。

**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）收集、提供工资集体协商有关的信息资料；

（二）参加工资集体协商，提出协商意见；

（三）及时向本方通报工资集体协商情况并接受本方人员的询问；

（四）参加工资集体协商争议的处理；

（五）监督工资集体合同的履行；

（六）法律、法规规定的其他职责。

**第十三条**  协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的商业秘密。

企业方和职工方均不得采取威胁、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参加工资集体协商所必需的条件。协商代表参加工资集体协商期间，视为正常劳动。

**第十五条** 协商代表的任期与工资集体合同期限相同，工资集体合同期满不再续订的，协商代表任期结束。职工方协商代表在任期内，企业无正当理由不得解除与其签订的劳动合同或者降低其工资、福利等待遇标准。

企业确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求协商代表本人意见，如协商代表本人不同意，应当报上一级工会协商处理。

**第十六条** 职工方协商代表未依法履行职责或者因故不能履行职责的，职工代表大会或者职工大会有权进行更换，也可以由本企业工会组织职工民主推举更换。尚未建立职工代表大会或者职工大会的企业，经半数以上职工同意，可以更换职工方协商代表。

**第十七条** 县级以上人力资源和社会保障行政部门应当会同同级总工会和企业代表组织，建立专职工资集体协商指导员队伍，指导、帮助企业和职工开展工资集体协商。

第三章 工资集体协商内容

第十八条 企业方和职工方应当就本企业下列劳动报酬等内容进行协商：

（一）工资分配制度、形式，工资标准；

（二）职工年度平均工资水平及其调整幅度；

（三）工作时间，工资支付办法；

（四）津贴、补贴标准，绩效工资等分配办法；

（五）计时工资、计件单价等劳动定额标准；

（六）加班工资、待岗期间生活费，病假、事假、试用期以及带薪休假期间的工资待遇；

（七）女职工在孕期、产期、哺乳期的工资和福利待遇；

（八）企业方和职工方认为应当协商约定的其他事项。

**第十九条** 工资集体协商应当综合参考下列因素：

（一）当地县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门发布的企业工资指导线、人力资源市场工资指导价位；

（二）地区、行业、企业的人工成本水平；

（三）地区、行业的职工平均工资水平；

（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）上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平； （七）其他有关情况。

**第二十条** 企业方和职工方协商确定的劳动定额标准，应当是百分之九十以上的职工在正常条件下和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。

**第二十一条**  企业经济效益增长的，可以通过工资集体协商适度增加职工工资。

企业经济效益下降无力维持现有工资水平的，可以通过工资集体协商适度降低工资水平。

第四章 工资集体协商程序

**第二十二条** 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，明确协商的时间、地点、内容、协商代表人数等。对方应当在收到要约书之日起二十日内予以书面答复，同意协商的应当在答复后十日内进行协商。

企业工会可以代表职工方向企业发出要约，企业尚未建立工会的，上一级工会可以指导职工推举的代表提出工资集体协商要约。

**第二十三条** 工资集体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。

**第二十四条** 企业方和职工方应当在召开工资集体协商会议的五个工作日前，向对方提供书面的协商方案以及与协商方案相关的信息资料，并保证提供信息资料的完整性、真实性、有效性。

企业方应当提供由其保管或者掌握的上年度生产经营收入、工资总额、经营费用、财物状况和设备更新计划、社会保险费缴纳情况、职业培训经费使用情况等相关信息资料，涉及国家秘密的除外。

**第二十五条** 工资集体协商期限为被要约方收到协商要约书之日起六十日内。

工资集体协商期间因不可抗力导致协商无法继续进行的，协商可以中止，待不可抗力情形消除后继续协商,中止期间不计入工资集体协商期限。

**第二十六条** 工资集体协商自首次会议之日起三十日内未达成一致意见的，协商双方均可申请属地同级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自接到申请之日起五日内，协调处理或者组织同级总工会、企业代表组织共同协调处理。

**第二十七条** 协商代表就工资集体协商事项达成一致的，应当形成工资集体合同草案提交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，应当经企业半数以上职工同意。

工资集体合同草案通过的，由企业方制作工资集体合同文本，双方首席代表签字盖章。

工资集体合同草案未通过的，应当重新进行协商。

**第二十八条** 工资集体合同期满前六十日内，企业方或者职工方均有权提出续订或者重新订立工资集体合同。重新订立工资集体合同的应当按照本条例规定程序进行新一轮工资集体协商。

第五章　工资集体合同报送与审查

**第二十九条** 工资集体合同应当由协商主体、协议内容、协议期限、变更和中止、解除或终止的条件与程序、违约责任等部分构成。

工资集体合同期限为一至三年。

**第三十条**企业应当自工资集体合同正式文本签字之日起十日内，将工资集体合同正式文本及相关材料报送同级人力资源和社会保障行政部门审查。人力资源和社会保障行政部门应对报送的工资集体合同进行登记。

**第三十一条**企业需要报送的主要材料包括：

（一）工资集体合同审查登记备案表；

（二）工资集体合同正式文本一式五份；

（三）职工代表大会审议通过的决议；

（四）企业营业执照复印件；

（五）双方协商代表名单。

**第三十二条**人力资源和社会保障行政部门应当在企业报送工资集体合同之日起十五日内进行审查，并出具书面审查意见。

**第三十三条**　经审查未提出异议的，自收到书面审查意见之日起，工资集体合同生效；对提出异议的，协商双方应当对提出异议的内容及时协商和修改，并于三十日内重新报送人力资源和社会保障行政部门审查，待重新审查通过后生效。

**第三十四条**　企业应当将经审查生效的工资集体合同于五日内以适当形式向全体职工公布。企业工会应当将生效的工资集体合同文本报上一级工会备案。

第六章　工资集体合同变更、解除与终止

**第三十五条**　在工资集体合同有效期内，有下列情形之一的，可以变更或解除工资集体合同：

（一）企业和职工双方协商一致的；

（二）工资集体合同约定的变更或解除条件出现的；

（三）订立工资集体合同所依据的客观情况发生重大变化，致使工资集体合同无法履行的；

（四）因不可抗力致使工资集体合同无法履行或者部分无法履行的；

（五）依法可以变更或解除的其他情形。

**第三十六条**　工资集体合同的解除、终止条件出现时，工资集体合同解除、终止。

**第三十七条**变更工资集体合同的，按照本条例规定的工资集体合同签订程序办理，并报送人力资源和社会保障行政部门审查。

解除工资集体合同的，企业应当自解除工资集体合同之日起十日内报送原审查部门备案。

第七章　工资集体合同**履行**监督与争议处理

**第三十八条**依法订立的工资集体合同对企业方和职工方具有同等约束力，双方应当全面履行。

**第三十九条**　工资集体合同履行的日常监督，可以由企业方和职工方组成的本企业工资集体合同监督机构负责，也可以由双方根据需要选择其他方式进行。

**第四十条**　企业方和职工方的首席代表应当每年至少向职工代表大会或者职工大会报告一次工资集体合同的履行情况。

**第四十一条**　企业方或者职工方未履行工资集体合同规定义务的，应当依法承担相应的违约责任。

**第四十二条**　因履行工资集体合同发生争议，企业方和职工方可以进行协商，协商一致，达成和解协议。

争议双方不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以依法提请调解、申请仲裁、提起诉讼。

第八章 区域性、行业性企业工资集体协商

**第四十三条** 在县级以下区域内，同行业或中小企业集中的，可以由区域性、行业性工会与企业方代表进行区域性、行业性工资集体协商，订立区域性、行业性工资集体合同。尚未组建区域性、行业性工会的，可以由上一级工会代行协商。

**第四十四条** 区域性、行业性工资集体协商内容应当包括本行业或者本区域的劳动报酬、工资调整幅度、工资支付办法、劳动定额、劳动条件、工作时间等相关事项。

**第四十五条** 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举，首席代表由企业方协商代表民主推举产生。

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

**第四十六条**  开展区域性、行业性工资集体协商形成的工资集体合同草案，应当提交区域、行业职工代表（联合）大会审议通过。

尚未建立区域性、行业性职工代表（联合）大会制度的，应当分别经各成员企业半数以上职工通过。通过的工资集体合同由双方首席代表签字。

开展区域性、行业性工资集体协商的，区域、行业企业代表组织应当自工资集体合同生效之日起十日内向成员企业的全体职工公布。

基层工会联合会或者行业工会应当将生效的工资集体合同报上一级工会备案。

开展区域性、行业性工资集体协商，未建立区域、行业职工代表大会的，企业方和职工方的首席代表应当以适当的方式每年至少向全体成员企业和职工报告一次工资集体合同的履行情况。

**第四十七条** 本区域、本行业内的企业可以在区域性、行业性工资集体合同的框架下与本企业职工方开展工资集体协商，其确定的劳动报酬等标准不得低于本区域、本行业工资集体合同规定的标准。

**第四十八条** 除本章规定外，区域性、行业性工资集体协商其他程序，依照本条例第四章、第五章、第六章、第七章规定的协商、报送、审查、监督和争议处理程序执行。

第九章 法律责任

**第四十九条** 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门责令改正，拒不改正的，予以通报批评：

（一）职工方发出协商要约后，不在规定期限内答复或无正当理由不应约的；

（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）企业确定和调整工资或者劳动定额标准等事项未与职工方进行平等协商的；

（五）未按法定程序开展工资集体协商的；

（六）未按约定履行工资集体合同的。

**第五十条** 企业违反本条例规定，无故未开展工资集体协商的，不得参加劳动关系和谐单位评选。

**第五十一条** 企业违反本条例规定，无正当理由降低协商代表工资、福利待遇标准的，由县级以上人民政府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。

**第五十二条** 职工方协商代表在协商和签订工资集体合同过程中违反本条例规定的，企业工会或者上一级工会应当责令改正，拒不改正的，经原产生程序，撤销其协商代表资格。

**第五十三条** 工会工作人员不依法履行职责或者损害职工权益，尚不构成犯罪的，由同级工会或者上一级工会责令改正或者依法给予处分。

**第五十四条** 县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门工作人员在履行职责中，滥用职权尚不构成犯罪的，责令改正或者依法给予处分。

第十章 附 则

**第五十五条** 本条例自2018年3月1日起施行。