唐山市职工工资集体协商条例

（2012年12月26日唐山市第十三届人民代表大会常务委

员会第三十八次会议通过，2013年5月30日河北省第十二

届人民代表大会常务委员会第二次会议批准 根据2022年

7月8日唐山市第十六届人民代表大会常务委员会第八次

会议《关于修改〈唐山市职工工资集体协商条例〉的决

定》修正，2022年9月28日河北省第十三届人民代表大会

常务委员会第三十三次会议批准）

第一章 总　则

第一条 为规范工资集体协商行为，保障劳动关系双方的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，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》《河北省企业集体协商条例》等法律法规的有关规定，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本市行政区域内各类企业、行业依法开展工资集体协商，签订、履行工资集体合同，适用本条例。

本条例所称工资集体协商，可以分为企业工资集体协商、行业工资集体协商、区域工资集体协商等形式。

第三条 开展工资集体协商、签订工资集体合同，应当遵循合法、公开、平等、诚信、协商一致的原则，兼顾企业和职工双方合法权益。

第四条 县级以下区域同行业企业达到十家以上，应当以行业为主开展工资集体协商。不具备上述条件的，可以以乡镇、街道或者村、社区为单位开展区域工资集体协商。

第五条 市、县（市）区人民政府应当把建立工资集体协商制度和促进职工工资正常增长纳入本地经济社会发展总体规划，主导工资集体协商制度建设，使工资增长与经济社会发展水平相适应。

市、县（市）区人力资源社会保障行政部门负责本行政区域内工资集体合同的审查，监督检查工资集体合同履行情况。

开发区（管理区）管理委员会等市人民政府派出机构应当根据授权或者委托，负责管理辖区内工资集体合同的审查和工资集体合同履行的监督检查。

第六条 企业工会、行业工会、区域工会依法代表职工进行工资集体协商，签订工资集体合同，并依法对工资集体合同的履行情况进行监督。上级工会应当给予支持和帮助。

第七条 人力资源社会保障行政部门应当会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关工资集体协商的相关问题。

第八条 市、县（市）区人力资源社会保障行政部门、工会、企业方代表组织，可以从熟悉劳动保障、经济、法律、财务等工作的人员中聘任工资集体协商指导员，指导、帮助协商双方进行工资集体协商。

第二章 协商内容

第九条 协商双方应当就下列内容进行协商：

（一）工资分配制度、工资标准；

（二）工资支付办法、支付时间；

（三）年度工资水平或者工资总额、调整幅度和调整办法；

（四）津贴、补贴标准及奖金等分配办法；

（五）福利待遇；

（六）计时工资、计件单价和劳动定额标准；

（七）病事假和妇女孕期、产期、哺乳期及各种有薪假期间的工资待遇；

（八）学徒期、见习期、试用期的工资待遇；

（九）违约责任；

（十）双方认为应当协商的其他有关事项。

行业、区域工资集体协商应当就最低支付工资、计时工资、计件单价和劳动定额等进行协商。双方协商的最低支付工资标准，应当高于政府颁布的最低工资标准。确定劳动定额和工时工价标准，应当遵循在法定工作时间内或者劳动合同约定的时间内、正常劳动条件下、百分之九十以上职工能够完成的原则。

实行年薪制的国有独资及控股企业应当就职工工资增长和企业经营者年薪增长之间的比例关系进行协商。

第十条 劳动关系双方协商确定工资等事项，应当符合国家法律法规规定，并以下列因素作为协商依据：

（一）企业方生产经营状况；

（二）政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位；

（三）本地区、本行业、本企业的人工成本水平；

（四）本地区、本行业、本企业的经济增长水平和职工平均工资水平；

（五）本地区城镇居民消费价格指数；

（六）本地区上年度城镇在岗职工平均工资水平及增长率；

（七）本地区最低工资标准；

（八）其他与职工工资有关的因素。

第十一条 如果发生企业方用工需求减少等情形，为不裁员或者少裁员，经劳动关系双方平等协商可以采取灵活用工等措施。

如果因工资问题发生群体性事件时，可以由上级工会指定协商代表与企业方进行协商，同级人民政府及其人力资源社会保障行政部门作为第三方参加协商会议，协调劳动关系双方做好协商工作。

第三章　协商代表

第十二条 企业工资集体协商中每方代表为三至九人，职工人数较多的企业以及行业、区域工资集体协商中每方代表一般不超过十一人，双方代表人数对等，不能兼任。协商代表任期自协商代表产生之日起至工资集体协商合同履行期满之日止。

双方协商代表之间有夫妻关系、直系血亲关系等可能妨碍集体协商关系的，应当回避并另选派他人。具体回避人员由双方协商确定。

第十三条 协商双方各确定一名首席代表。

职工方首席代表由企业、行业、区域工会主席担任。工会主席不能参加协商的，须书面委托本方其他协商代表担任。企业尚未建立工会的，首席代表应当从协商代表中推举产生；行业、区域尚未建立工会的，首席代表可以由行业所在区域相应一级的工会主席担任，也可以由上级工会选派或者在上级工会指导下从行业、区域协商代表中民主推举产生。

企业工资集体协商中，企业方首席代表由法定代表人担任，法定代表人不能参加协商的，须书面委托本方其他人员担任。

行业、区域工资集体协商中，企业方首席代表由行业协会主席或者企业代表组织负责人担任。尚未建立上述组织的，由企业共同推荐产生；如果不能协商一致的，可以由同级人民政府人力资源社会保障行政部门指定。

第十四条 协商双方均可以书面委托本单位以外的专业人员作为协商代表，受委托的协商代表不得担任首席代表，人数不得超过本方代表的三分之一。

第十五条 企业工资集体协商中职工方协商代表，由工会组织选派，其中一线岗位职工代表不低于三分之一；尚未建立工会的企业，职工方协商代表由职工民主推选产生。

行业、区域工资集体协商中职工方协商代表，由每个企业工会选派一名代表（未建立工会的企业由全体职工推选），在本企业公示三个工作日，职工无异议后上报行业工会或者区域工会。行业工会或者区域工会从中选派正式代表，其余人员可作为列席代表参与正式协商。

职工方协商代表确定后，应当在三个工作日内向企业及行业、区域内各企业的全体职工进行公示。

第十六条 企业方协商代表由企业法定代表人确定。行业、区域工资集体协商中企业方代表包括正式代表和列席代表，由行业、区域企业代表组织确定。尚未建立企业代表组织的，由该行业、区域内的企业民主推举产生。

第十七条 列席代表在协商期间具有建议权，可以在休会期间与正式代表交换意见。列席代表在正式协商时只能听取意见，不能发表意见。

第十八条 协商代表无法履行职责的，应当在十五日内按照本条例第十二条至第十六条的规定委派或者推选出新的协商代表。

第十九条 工资集体协商代表履行下列职责：

（一）代表本方参加工资集体协商；

（二）征求本方人员的意见，并向其报告协商情况和回答询问；

（三）提供与工资集体协商相关的真实情况和资料；

（四）代表本方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、法规和规章规定的其他职责。

第二十条 协商代表应当维护企业的正常生产、经营和工作秩序，保守企业的商业秘密，不得强迫对方接受己方要求、条件，不得采取收买、欺骗、威胁对方协商代表等行为。

第二十一条 企业应当为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。协商代表因履行代表职责占用劳动时间的，应当视为提供正常劳动，其享受的工资、奖金、津贴、补贴、社会保险、福利等待遇不变。

第二十二条 职工方协商代表履行职责期间，企业不得单方解除其劳动合同，但《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第三十九条规定的情形除外。

职工方协商代表履行职责期间，企业无正当理由不得调整其工作岗位，确因工作需要变更工作岗位的，应当事先征得本人和企业工会或者上级工会同意。

职工方协商代表履行职责期间，劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至履行职责终止。

第四章　协商程序

第二十三条 协商双方均应当以书面形式向对方提出进行工资集体协商和订立工资集体合同的要求；另一方应当在收到工资集体协商要求之日起十五日内以书面形式作出答复，明确协商时间，无正当理由不得拒绝。

规模以上企业五分之一以上职工，其他企业、行业、区域三分之一以上职工有工资集体协商要求的，工会应当向企业方发出工资集体协商要约，与企业方开展工资集体协商。未建立工会的企业、行业、区域，所在地工会应当向企业方发出工资集体协商要约，进行工资集体协商。

第二十四条 职工方提出或者答复工资集体协商要约确有困难的，上级工会可以代替本级工会提出要约或者作出答复。

第二十五条 企业、行业、区域工会应当在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方协商代表进行业务培训、指导。

第二十六条 在协商开始的五个工作日之前，企业方应当如实向职工方协商代表提供企业经营状况和相关财务报表等资料。职工方应当向企业方协商代表提供职工方协商意向。

第二十七条 工资集体协商应当采取协商会议的方式进行，会议由双方首席代表轮流主持，首次会议由提出协商意向一方的首席代表主持。

会议内容应当有书面记录，记录由双方首席代表和记录员签字确认。记录员由协商双方共同确定一名非协商代表担任。

第二十八条 协商双方达成一致意见后，应当在七日内由企业方制作工资集体合同文本草案。如果出现不可预见的情形导致协商无法进行的，可以中止协商，中止期限最长不超过三十日，超过三十日的，应当重新协商。

第二十九条 工资集体合同文本草案形成后应当提交职工代表大会或者职工大会讨论。职工代表大会或者职工大会讨论工资集体合同草案，应当有三分之二以上的职工代表或者职工出席，经全体职工代表或者职工的半数以上同意，工资集体合同草案方可通过。

企业工资集体合同草案通过后，经双方首席代表签字盖章后成立。

行业、区域工资集体合同文本经首席代表签字盖章后成立。行业、区域工资集体合同对本行业、本区域的企业和职工都具有约束力。行业、区域工资集体合同覆盖的企业可以根据实际情况进行二次协商，签订企业工资集体合同或者认可协议。企业工资集体合同或者认可协议确定的标准不得低于行业、区域工资集体合同规定的标准。

第三十条 工资集体合同应当在协商开始之日起六十日内订立。工资集体合同期限最长为一年，每年至少协商一次，期满前六十日内，双方应当依照本条例规定的程序，重新协商签订工资集体合同。

第三十一条 企业方应当在工资集体合同签订后七日内将工资集体合同文本及下列材料按照规定报送人力资源社会保障行政部门，进行合法性审查：

（一）工资集体合同送审表；

（二）协商双方代表名单；

（三）行业、区域工资集体合同覆盖企业名单及认可协议；

（四）职工代表大会或者职工大会通过工资集体合同草案的决议；

（五）人力资源社会保障行政部门要求报送的其他材料。

第三十二条 人力资源社会保障行政部门应当自收到工资集体合同文本之日起十五日内审查完毕，如果没有异议，应当及时向协商双方送达审查意见书，工资集体合同即行生效。如果规定期限内协商双方未收到审查意见书，视为已经人力资源社会保障行政部门同意，工资集体合同即行生效。

审查意见书应当包括以下内容：

（一）协商双方的名称、地址；

（二）收到时间；

（三）审查意见和理由；

（四）作出审查意见的时间。

人力资源社会保障行政部门对工资集体合同有异议的，应当在审查意见中注明修改意见，并自收到工资集体合同之日起十五日内将审查意见通知协商双方，工资集体合同不能生效。协商双方应当就修改意见及时协商，对审查意见无异议的，应当经协商一致后修改工资集体合同，并重新报送审查；一方或者双方对审查意见有异议的，可以依法提起行政复议或者行政诉讼。

第三十三条 企业方应当在工资集体合同生效后五日内，将合同文本向全体职工公布。行业、区域性工资集体合同所涉及的各企业要将合同文本与企业认可协议一同向职工公布。

企业、行业、区域工会应当同时将工资集体合同正式文本报送上级工会备案。

第三十四条 在工资集体合同有效期限内，有下列情形之一的，双方可以协商变更或者解除工资集体合同：

（一）双方协商一致的；

（二）签订合同所依据的法律、法规、规章和政策修改或者废止的；

（三）因企业生产经营状况发生重大改变或者破产、兼并、解散、不可抗力等原因致使工资集体合同部分或者全部不能履行的；

（四）城镇居民消费价格指数等发生较大变化的；

（五）工资集体合同约定的变更或者解除条件出现的；

（六）法律、法规和规章规定的其他情形。

第五章　监督检查和争议处理

第三十五条 人力资源社会保障行政部门应当将本地区企业签订、履行工资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，并进行监督检查，及时纠正和处理违法行为，依法向社会公布。

第三十六条 地方总工会对企业违反本条例的行为，可以发出工会劳动法律监督意见书，要求企业限期改正；对逾期不改正的，可以向同级人民政府及其人力资源社会保障行政部门提出工会劳动法律监督处理建议书。

各乡镇、街道应当成立工资集体协商指导小组，对辖区内工资集体协商工作进行指导帮助。

第三十七条 企业、行业、区域应当成立由双方协商代表等人员组成的监督检查小组，负责对本企业或者本行业、本区域工资集体合同履行情况进行监督检查。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、行业、区域应当将工资集体合同履行情况每年向职工代表大会或者职工大会报告。

第三十八条 工资集体协商过程中因程序、内容等发生争议，双方不能协商解决的，人力资源社会保障行政部门应当会同工会、企业代表组织等有关方面人员共同协调处理。

第三十九条 对协商过程中发生的争议，协商一方或者双方均可以提请本方上级进行协调处理，申请应当以书面形式提出。人力资源社会保障行政部门、工会、企业代表组织接到申请后，应当在三个工作日内通知其他各方，并自受理之日起十五日内处理完毕。争议复杂需要延期的，延长期限不得超过十五日。

第四十条 协商双方因履行工资集体合同发生争议，协商解决不成的，可以依法申请劳动争议仲裁；对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

企业方违反工资集体合同，侵犯劳动者合法权益的，工会可以依法要求企业方承担责任。

第六章 法律责任

第四十一条 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由人力资源社会保障部门责令限期整改；逾期不改的，处以五千元以上一万元以下罚款，并将其列为不良信用企业，纳入人力资源社会保障信用体系和公共信用信息共享平台；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，处以十万元以上十五万元以下罚款，同时对企业法定代表人或者企业主要负责人处以一万元以上二万元以下罚款，企业三年内不得享受各级政府的奖励和扶持政策：

（一）拒绝协商或者无正当理由未在规定时限内答复对方提出集体协商要约的；

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

（三）协商一致，无正当理由未在规定期限内订立工资集体合同或者未在规定期限内续签的；

（四）阻挠上级工会帮助、指导职工开展工资集体协商的；

（五）拒绝提供或者不按时、不如实提供工资集体协商所需资料的；

（六）阻挠监督检查，或者违反本条例规定拒绝协调处理的；

（七）拒绝为协商代表开展协商提供必要工作时间和工作条件的；

（八）不按照规定报送工资集体合同文本及相关审查资料的；

（九）拒不履行或者不完全履行已经生效的工资集体合同的。

列入不良信用企业的，政府及有关部门应当取消其单位、法定代表人或者主要负责人评优评先资格，可以撤销相关先进称号。

第四十二条 企业方违反本条例第二十一条规定，扣发、降低协商代表劳动报酬、福利待遇的，由人力资源社会保障行政部门责令企业限期补发应得的劳动报酬、恢复并补偿福利待遇；逾期不支付的，责令企业按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向协商代表加付赔偿金。

第四十三条 企业方违反本条例第二十二条规定，无正当理由单方解除协商代表劳动合同的，由人力资源社会保障行政部门责令企业恢复其工作，补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬和保险福利待遇，逾期不补发的依法加付赔偿金；不能恢复工作的或者协商代表本人不同意恢复工作的，企业应当按照劳动合同法第四十七条规定的标准支付经济补偿金，并给予本人上年年收入二倍的赔偿金。

企业方未征求企业工会或者上级工会意见，擅自变更职工方协商代表岗位的，由人力资源社会保障行政部门责令企业恢复其原岗位工作；造成损失的，应当依法给予赔偿。

第七章 附　则

第四十四条 本市行政区域内企业化管理的事业单位、民办非企业单位、经企业授权同意的企业分支机构、个体经济组织以及其他社会组织进行工资集体协商，依照本条例执行。

第四十五条 本条例自2013年10月1日起施行。