

辽宁省企业工资集体协商条例

（2015 年 7 月 30 日辽宁省第十二届人民代表大会常务
委员会第二十次会议通过）

目 录

第一章 总 则

第二章 工资集体协商代表

第三章 工资集体协商内容

第四章 工资集体协商程序

第五章 行业工资集体协商

第六章 工资专项集体合同的变更、解除与终止

第七章 工资专项集体合同的监督和争议处理

第八章 法律责任

第九章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范工资集体协商行为，保障企业和职工的合法权益，维护劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关法律、法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内各类企业开展工资集体协商适用本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指职工方与企业方就企业工资分配及相关事项进行平等协商的行为。

本条例所称工资专项集体合同，是指职工方与企业方就工资分配及相关事项在协商一致的基础上签订的专项书面协议。

第四条 企业应当建立工资集体协商制度，依法与职工开展工资集体协商。

第五条 工资集体协商遵循合法、公平、公开、诚信、平等和协商一致的原则，兼顾企业和职工双方利益，保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、企业经济效益、地区物价水平及社会经济发展水平相适应。

第六条 企业与职工个人订立的劳动合同中约定的劳动报酬等相关标准，不得低于工资专项集体合同规定的标准。

第七条 省、市、县人民政府（含县级市、区，下同）应当制定和完善相关政策，建立工资集体协商激励机制，促进工资集体协商依法有序进行。

人力资源和社会保障主管部门负责对工资集体协商和工资专项集体合同的订立、履行情况进行监督检查，协调处理解决工资集体协商中的争议。

各级总工会、产业工会、行业工会可以参与、指导企业工会开展工资集体协商和签订工资专项集体合同，对企业工资专项集

体合同履行情况进行监督。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会和行业协会等企业代表组织，可以指导、帮助企业方开展工资集体协商。

第八条 人力资源和社会保障主管部门、工会组织和企业代表组织应当建立会商机制，确定本区域内年度工资集体协商指导意见，研究处理工资集体协商方面的重要事项，组织工资专项集体合同履行情况的检查评估。

第九条 省、市、县人民政府应当将企业订立、履行工资专项集体合同情况列入企业信用监管体系。

第二章 工资集体协商代表

第十条 工资集体协商的双方协商代表人数应当对等，每方为三至九人，不得相互兼任。

第十一条 职工方协商代表应当由企业工会组织职工竞选或者工会推选产生候选人，由职工代表大会选举产生协商代表。没有建立工会的企业，职工方协商代表由上级工会组织指导职工竞选或者民主推选产生。

第十二条 职工首席协商代表由工会主席担任，也可以由工会主席书面委托其他职工方协商代表担任。没有建立工会或者工

会主席兼任企业领导职务的，其职工首席协商代表从协商代表中民主推选产生。

第十三条 企业方协商代表由法定代表人指派。企业首席协商代表由企业法定代表人担任，也可以由其书面委托其他管理人员担任。

第十四条 协商代表产生后，应当向全体职工公告。协商代表出缺的，按照本条例进行补选或者重新指派。

第十五条 人力资源和社会保障主管部门、同级总工会、企业代表组织可以对聘任的工资集体协商指导员和协商代表进行培训。双方首席协商代表也可以聘请工资集体协商指导员作为本方协商顾问，参加工资集体协商。

第十六条 双方协商代表履行以下职责：

- （一）拟定协商议题；
- （二）收集、整理与协商有关的情况和资料；
- （三）如实提供与协商有关的情况和资料；
- （四）参加工资集体协商；
- （五）及时公布协商结果并接受询问；
- （六）参加协商争议的处理；
- （七）监督工资专项集体合同的履行；

(八) 保守商业秘密；

(九) 法律、法规和规章规定的其他职责。

第十七条 企业应当为双方协商代表履行职责提供必要的工作时间和工作条件。协商代表履行代表职责应当视为正常工作。

第十八条 协商代表的任期自协商代表产生之日起至工资专项集体合同履行期满之日止。

双方协商代表在任期内，除法律、法规和规章的规定外，企业不得解除其劳动合同

或者降低其工资、奖金、津贴、补贴、社会保险等福利待遇，不得在晋级、晋职等方面予以限制。

第十九条 在协商期间，企业和职工双方协商代表不得采取威胁、收买、欺骗等不正当手段或者过激、歧视性行为干扰工资集体协商。

第三章 工资集体协商内容

第二十条 工资集体协商一般包括以下内容：

(一) 工资分配制度、工资标准和分配形式；

(二) 劳动定额及工时工价；

- (三) 职工年度平均工资水平及调整幅度和调整办法;
- (四) 津贴、补贴标准、绩效工资和奖金等分配办法;
- (五) 加班工资基数标准;
- (六) 待岗期间的补贴,病事假、带薪休假期间的工资标准;
- (七) 工资支付力、法和时间;
- (八) 工资专项集体合同的期限;
- (九) 变更、解除工资专项集体合同的程序;
- (十) 终止工资专项集体合同的条件;
- (十一) 工资专项集体合同违约责任和争议解决途径;
- (十二) 其他与工资有关的事项。

第二十一条 协商事项综合参考下列因素确定:

- (一) 行业、区域协商确定的行业、区域职工工资增降幅度、平均工资水平、最低工资标准;
- (二) 地区、行业、企业的人工成本水平;
- (三) 行业、企业劳动生产率和经济效益;
- (四) 上年度本行业、企业职工工资总额和职工平均工资水平;
- (五) 地区城镇居民消费价格指数;

（六）当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价位；

（七）国际国内市场变化情况，行业和企业经营及效益状况预测；

（八）其他与工资集体协商有关的情况。

第二十二条 职工方与企业方开展工资集体协商，根据实际情况，双方均可以提出工资升降的协商要求。

第二十三条 协商确定的职工工资调整幅度、平均工资水平、最低工资不得低于行业、区域、产业协商确定的标准，没有行业、区域协商标准的，正常经营企业的职工工资调整幅度应当参照政府公布的工资指导价。

企业工资集体协商确定的最低工资不得低于当地政府确定的最低工资标准。

第四章 工资集体协商程序

第二十四条 协商双方均有权以书面形式向对方提出工资集体协商要约，拟定协商的时间、地点和协商主要议题等事项。职工方的协商要约通过企业工会提出；没有建立工会的企业，职工可以在上一级工会的指导和帮助下提出集体协商要约。接受协

商要约方应当自收到要约书之日起二十日内以书面形式答复，无正当理由不得拒绝、拖延。

第二十五条 企业方应当在正式协商五日前，向职工方协商代表提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。企业不得以保守商业秘密等理由，拒绝、隐瞒或者拖延。

第二十六条 正式协商十日前，职工方和企业方可以分别向上一级工会和上一级企业代表组织报告。上一级工会和上一级企业代表组织可以派员指导。

第二十七条 正式协商由双方首席协商代表轮流主持，首次协商由要约方主持。经双方同意，正式协商也可以由上一级工会或者上一级企业代表组织派员主持。每次协商会议应当做好会议记录，由全体与会协商代表在会议记录上签字确认。

在六十日内经多次协商无法达成一致时，双方均可以申请人力资源和社会保障主管部门进行协调。人力资源和社会保障主管部门应当及时组织同级地方总工会和企业代表组织共同协调处理。

第二十八条 双方协商代表就协商事项达成一致后七日内，由企业方制作工资专项集体合同草案。企业应当于十日内召开职工大会或者职工代表大会审议通过。

审议结果没有获得通过的，应当重新协商，直至获得职工大会或者职工代表大会通过。双方首席协商代表应当自通过之日起

五日内签字盖章确认。

第二十九条 工资专项集体合同自确认之日起七日内，企业方应当将合同文本及相关材料报送企业所在地的人力资源和社会保障主管部门。报送的资料应包括：

- （一）工资专项集体合同文本；
- （二）企业营业执照复印件；
- （三）协商双方授权委托书；
- （四）职工（代表）大会通过工资专项集体合同草案的决议；
- （五）双方协商代表名单。

人力资源和社会保障主管部门自收到工资专项集体合同之日起十五日未提出异议的，工资专项集体合同即行生效；提出修改意见的，协商双方应当就修改意见及时协商，并修改工资专项集体合同，重新报送人力资源和社会保障主管部门。

第三十条 工资专项集体合同生效后五日内，企业方和职工方应当向全体职工公告；企业方和职工方应当将工资专项集体合同分别报送上一级企业代表组织和上一级工会。

第三十一条 工资专项集体合同有效期为一至三年。

第五章 行业工资集体协商

第三十二条 企业代表组织、工会组织应当不断完善各自行业的组织体系，为行业自我管理、开展行业工资集体协商给予指导。

行业工会应当配备专职人员，所需经费由工会系统内部调剂解决。

第三十三条 参加行业工资集体协商的职工方协商代表由行业工会根据所辖企业工会会员人数分配候选人名额，企业工会根据候选人名额组织职工推选产生。候选人经职工大会或者职工代表大会半数以上代表同意方可当选职工方协商代表。

首席协商代表由行业工会主席担任，也可以由行业工会主席书面指派其他职工方协商代表担任。

第三十四条 参加行业工资集体协商的企业方协商代表由企业代表组织的成员企业民主推选并经公示后产生。首席协商代表由代表组织的负责人担任或者从协商代表中民主推选产生。

没有建立企业代表组织的，其协商代表可以在上级企业代表组织的指导下，根据行业内各企业职工人数分配协商代表名额，由企业推举产生。首席协商代表可由上级企业代表组织指派企业

协商代表担任。

第三十五条 行业工资集体协商形成的工资专项集体合同草案应当提交行业职工大会或者职工代表大会审议通过。

第三十六条 行业工资专项集体合同由企业代表组织按照本条例第二十九条之规定，报送人力资源和社会保障主管部门。没有建立企业代表组织的，由首席协商代表企业或者行业工会负责报送。

第三十七条 行业工资集体协商的协商内容、程序、期限等未尽事项，按照本条例相关规定执行。

第三十八条 一百人以下企业的工资集体协商以其所在行业工资集体协商为主，也可以单独进行企业工资集体协商，企业协商确定的标准不得低于行业协商确定的标准。

第六章 工资专项集体合同的变更、解除与终止

第三十九条 经企业方与职工方协商同意或者出现下列情况之一的，可以变更或者解除工资专项集体合同：

（一）订立工资专项集体合同所依据的法律、法规、规章已修改或者废止，导致工资专项集体合同部分或者全部无法履行；

(二) 企业经营状况发生重大变化的；

(三) 因不可抗力致使工资专项集体合同部分或者全部无法履行；

(四) 企业兼并、重组、解散或者破产，致使工资专项集体合同无法履行；

(五) 集体合同变更、解除或者终止，导致工资专项集体合同部分或者全部无法履行；

(六) 工资专项集体合同约定的变更、解除条件出现；

(七) 法律、法规规定的可以变更、解除工资专项集体合同的其他情形。

提出变更、解除工资专项集体合同的一方应当向另一方提供相关证据材料并说明理由。

第四十条 变更工资专项集体合同的，应当按照本条例规定的协商程序办理，并报送人力资源和社会保障主管部门，同时报送上一级企业代表组织和上一级工会。

解除工资专项集体合同的，双方自签字之日起十日内由企业方报送人力资源和社会保障主管部门备案。

第四十一条 工资专项集体合同期满或者约定的合同终止条件出现时，工资专项集体合同即行终止。

第四十二条 职工和企业双方可以在工资专项集体合同期满前六十日内，向对方书面提出协商要约，进行下一轮的工资集体协商。

第四十三条 工资专项集体合同生效后，除出现本条例第三十九条、第四十一条规定的情形外，任何单位和个人不得擅自变更、解除和终止工资专项集体合同。

企业制定的各项规章制度不得与工资专项集体合同的约定相抵触。

第七章 工资专项集体合同的监督和争议处理

第四十四条 企业工会或者职工协商代表应当监督工资专项集体合同履行情况，发

现问题，及时纠正。工资专项集体合同期内，双方协商代表均有权要求对方协商代表就合同执行中的问题随时进行会商。

第四十五条 人力资源和社会保障主管部门、工会组织和企业代表组织应当对企业履行工资专项集体合同情况进行检查。

第四十六条 各级地方总工会对企业不履行工资专项集体合同或者违反工资专项集体合同约定，侵犯职工合法权益的，可以向企业发出《劳动法律监督意见书》，要求限期改正，企业应

当做出书面答复；对拒不改正的，可以向人力资源和社会保障主管部门提出处理意见和建议。

第四十七条 职工方与企业方因履行工资专项集体合同发生争议的，可以协商解决；协商解决不成的，可以依照法律、法规的规定解决。

第八章 法律责任

第四十八条 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由人力资源和社会保障主管部门以书面形式责令限期改正；逾期拒不改正的，依照下列规定处罚：

（一）拒绝或者无正当理由拖延工资集体协商的，对一百人以下的企业处五千元罚款，超过一百人不足二千人的企业处二万元罚款，二千人以上的企业处四万元罚款；

（二）提供虚假工资集体协商有关情况和资料的，对企业处一万元罚款；

（三）拒不履行生效的工资专项集体合同的，对一百人以下的企业处五千元罚款，超过一百人不足二千人的企业处二万元罚款，二千人以上的企业处四万元罚款；

（四）违反本条例第十八条第二款规定的，责令企业补发工

资集体协商代表应得的工资等待遇。

第四十九条 阻挠工会指导开展工资集体协商的，由人力资源和社会保障主管部门责令限期改正；拒不改正的予以通报批评。

第五十条 协商代表或者其他人员违反本条例规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，应当依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十一条 协商代表采取威胁、收买、欺骗等不正当手段或者过激、歧视性行为干扰工资集体协商的，依照相关法律、法规予以处罚。

第五十二条 人力资源和社会保障主管部门、企业代表组织和工会组织的工作人员不依法履行职责或者损害职工、企业权益的，按照相关规定予以处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第九章 附 则

第五十三条 企业化管理的事业单位、民办非企业单位、个体经济组织和区域的工资集体协商，参照本条例执行。

第五十四条 本条例自 2016 年 1 月 1 日起施行。

