

# 河南省企业工资集体协商条例

(2013年11月29日河南省第十二届人民代表大会常务委员会第五次会议通过)

## 目 录

- 第一章 总则
- 第二章 协商代表
- 第三章 协商内容
- 第四章 协商程序
- 第五章 行业性和区域性工资集体协商
- 第六章 争议处理
- 第七章 附则

## 第一章 总则

**第一条** 为了规范企业工资集体协商行为，维护职工和企业双方的合法权益，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》及有关法律、法规，结合本省实际，制定本条例。

**第二条** 本省行政区域内的企业与职工进行工资集体协商，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依法就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等劳动报酬事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资专项集体合同的行为。

**第四条** 工资集体协商应当遵循合法、合理、公开、平等、诚信的原则，兼顾职工和企业双方利益，保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益相适应。

**第五条** 企业应当依法开展工资集体协商。

职工方应当在工会组织指导下与企业方开展工资集体协商。

尚未建立工会的企业，由上一级工会指导职工民主推选的代表与企业方开展工资集体协商。

**第六条** 各级人民政府应当通过贯彻实施法律和政策指导等方式推进工资集体协商。

**第七条** 县级以上人民政府劳动行政部门对工资集体协商工作进行指导，依法对工资专项集体合同进行审查，并对履行情况进行监督检查。

地方工会、产业工会对职工方开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资专项集体合同的签订和履行进行监督。

企业联合会、工商业联合会、行业协会等企业代表组织，应当引导、支持、帮助或者参与企业开展工资集体协商工作。

劳动行政部门、工会和企业代表组织应当通过协调劳动关系三方机制，共同研究处理工资集体协商中的重大问题。

## 第二章 协商代表

**第八条** 职工方首席代表由企业工会主席担任；工会主席因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。工会主席空缺的，首席代表由工会负责人担任。职工方其他协商代表的产生，由工会提名或者组织职工提名，经职工（代表）大会通过；职工（代表）大会闭会期间，可以经职工代表团组长、专门委员会或者专门小组负责人联席会议通过。

尚未建立工会的企业，职工方协商代表的产生由上一级工会指导企业职工民主推选，并经半数以上职工同意；其首席代表从协商代表中推举产生。

职工方协商代表中一线岗位职工的代表比例不得低于三分之一。

企业女职工人数达到本企业总人数百分之十以上的，职工方协商代表中应当有相应比例的女职工代表。

企业残疾人职工人数达到本企业总人数百分之十以上的，职工方协商代表中应当有相应比例的残疾人职工代表。

职工方协商代表缺额的，应当按照本条规定进行补选。

**第九条** 企业方首席代表由企业法定代表人或者其书面指定

的协商代表担任；企业方协商代表由企业法定代表人书面指定。

**第十条** 双方协商代表应当具备以下条件：

- （一）遵纪守法，公道正派；
- （二）熟悉本企业的基本情况；
- （三）了解相关法律政策，具有一定的文化水平和协调能力。

**第十一条** 协商双方可以书面委托本企业以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表数的三分之一。

**第十二条** 职工方和企业方协商代表人数应当对等，每方人数为三人以上。

**第十三条** 协商代表产生后，应当于三个工作日内在本单位公布。

协商双方无正当理由不得随意更换本方的协商代表。确需更换的，应当遵守本条例规定的协商代表产生程序。

**第十四条** 工会工作人员不得担任企业方的协商代表；企业的负责人、出资人、人力资源部门负责人及其亲属不得担任职工方的协商代表。

**第十五条** 协商代表应当履行下列职责：

- （一）参加工资集体协商；
- （二）及时向本方人员通报协商情况，并征求意见、接受询问；
- （三）提供与工资集体协商有关的情况和资料；
- （四）代表本方参加工资集体协商争议的处理；

(五) 监督工资专项集体合同的履行;

(六) 法律、法规规定的其他职责。

**第十六条** 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产经营秩序。

**第十七条** 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。

协商代表参加工资集体协商，其工资和福利等不受影响。

职工方协商代表在履行职责期间，企业确因工作需要调整其工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上一级工会的意见，并征得本人同意。除法律、法规规定的情形外，不得解除职工方协商代表的劳动合同。

### 第三章 协商内容

**第十八条** 企业方和职工方代表就本企业下列事项进行集体协商：

- (一) 工资分配制度和工资分配形式;
- (二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度;
- (三) 最低工资标准;
- (四) 工资支付办法、支付时间;
- (五) 津贴、补贴标准;
- (六) 奖金和效益工资分配办法;

(七) 计时工资、计件单价、劳动定额标准;

(八) 加班工资计算办法;

(九) 工资专项集体合同的期限、变更、解除或者终止条件、违约责任;

(十) 女职工在孕期、产期、哺乳期的工资、福利待遇;

(十一) 双方认为应当协商的与工资有关的其他事项;

(十二) 法律、法规规定的其他应当进行协商的事项。

**第十九条** 协商双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。

**第二十条** 企业应当建立职工工资正常增长机制。

双方协商确定工资调整幅度应当综合考虑下列因素:

(一) 地区、行业、企业的劳动力成本;

(二) 地区、行业的职工平均工资水平;

(三) 当地政府发布的工资指导价、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) 上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平;

(七) 企业长远发展的需求;

(八) 企业运营市场环境等。

## 第四章 协商程序

**第二十一条** 职工方和企业方均可以提出工资集体协商要约，被要约方应当自收到要约书之日起十个工作日内给予答复。被要约方无正当理由不得拒绝协商。

要约和答复应当采用书面形式，明确协商时间、地点、内容、本方协商代表，并且对本方主张作出说明。

**第二十二条** 工资集体协商一般采用协商会议的形式。

**第二十三条** 在工资集体协商会议召开五个工作日前，协商双方应当向对方提供协商方案以及与协商方案相关的信息和资料。

企业方应当提供的信息和资料包括本企业生产经营状况、薪酬分配状况及企业发展目标等。

**第二十四条** 工资集体协商会议由协商双方首席代表轮流主持。首次会议由要约方首席代表主持，可以按下列程序进行：

（一）宣布议程和会议纪律；

（二）一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席代表就对方的要求作出回应；

（三）协商双方就商谈事项发表各自意见，开展充分讨论；

（四）双方首席代表归纳意见。

**第二十五条** 每次集体协商会议均应当由协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当如实、客观记录，保守记录过程中知悉的商业秘密。会议记录由全体与会协商代表签字

确认。

**第二十六条** 工资集体协商期限为被要约方收到要约之日起两个月。

工资集体协商期间遇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。

**第二十七条** 协商双方达成一致的，应当形成工资专项集体合同草案，由双方首席代表签字。

工资专项集体合同草案，应当提交企业职工（代表）大会讨论通过。

草案通过后，应当制作工资专项集体合同文本，经双方首席代表签字盖章。

工资专项集体合同应当载明合同主体、内容、期限、变更或终止条件、违约责任等事项。

草案未通过的，应当重新协商。

**第二十八条** 企业应当在工资专项集体合同签订之日起五个工作日内，将下列资料报送有管辖权的劳动行政部门：

- （一）要约书、答复书；
- （二）工资专项集体合同；
- （三）双方协商代表名单及资格证明；
- （四）职工（代表）大会审议通过的决议。

**第二十九条** 劳动行政部门应当自收到企业报送的相关资料



之日起十五日内，进行合法性审查、出具意见书并且通知企业。

劳动行政部门的审查意见书对工资专项集体合同提出异议的，双方对异议部分再行协商并重新报送。

劳动行政部门自收到工资专项集体合同之日起十五日内未提出异议的，工资专项集体合同即行生效。

**第三十条** 企业应当自工资专项集体合同生效之日起五日内以适当方式向全体职工公布；企业工会应当及时将合同文本等相关资料报送上一级工会。

**第三十一条** 依法订立的工资专项集体合同对企业方和本企业职工具有约束力，双方应当履行。

工资专项集体合同有效期限为一至三年，由双方协商确定。期满前两个月内，双方应当依照本条例规定的程序重新协商签订工资专项集体合同。

**第三十二条** 有下列情形之一的，可以变更、解除或者终止工资专项集体合同：

（一）双方协商一致的；

（二）企业因被兼并、解散、破产等原因，致使工资专项集体合同无法履行的；

（三）因不可抗力等原因致使工资专项集体合同无法履行或者部分无法履行的；

（四）工资专项集体合同约定的变更、解除或者终止条件出现的；

（五）法律、法规规定的其他情形。

变更、解除或者终止工资专项集体合同适用本条例规定的工资集体协商程序。

## **第五章 行业性和区域性工资集体协商**

**第三十三条** 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮业、休闲娱乐服务业等行业，可以由工会与企业方代表进行工资集体协商，订立行业性或者区域性工资专项集体合同。

**第三十四条** 行业性、区域性工资集体协商内容应当包括本行业或者本区域的企业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额、工资支付办法、工资支付时间等相关事项。

**第三十五条** 职工方协商代表由行业工会组织或者区域内的工会组织选派。首席代表由工会主席担任。

企业方协商代表可以由行业、区域内的企业代表组织直接选派，或者由行业、区域内企业经民主推选、授权委托等方式产生。首席代表由企业方的协商代表推举产生。

**第三十六条** 经协商一致依法签订的行业性、区域性工资专项集体合同，应当向本行业、本区域内企业、职工公布，对本行业、本区域的企业和职工具有约束力。

## **第六章 争议处理**

**第三十七条** 工资集体协商在本条例第二十六条规定的期限内达不成一致但确有协商意愿的，双方均可以自期满之日起十五日内以书面形式向有管辖权的劳动行政部门提出协调处理申请。双方在十五日之内未提出申请的，本次协商终止。

**第三十八条** 劳动行政部门自收到申请之日起五个工作日内，自行或者会同同级工会、企业代表组织进行协调处理。

劳动行政部门应当在三十日内完成协调处理工作。争议复杂需要延期的，延长期限不得超过十五日。经协调处理达成一致的，双方签订协议；达不成一致的，本次协商终止。

**第三十九条** 企业拒绝或者故意拖延工资集体协商，阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商，不提供或者不按时、不如实提供工资集体协商所需资料，或者无正当理由始终以唯一方案或者立场排斥职工方合理意见和主张，致使工资集体协商无法正常进行，劳动行政部门可以约谈企业负责人，责令改正，拒不改正的，予以通报批评，将其记入企业劳动保障守法诚信档案，纳入社会信用体系建设的内容并向社会公布。

**第四十条** 企业违法解除职工方协商代表劳动合同，扣发、降低职工方协商代表的工资、福利等劳动报酬，依照《中华人民共和国劳动合同法》处理。

**第四十一条** 职工方无正当理由始终以唯一方案或者立场排斥企业方合理意见和主张，上级工会应当协调处理。

**第四十二条** 因履行工资专项集体合同发生的争议，双方经协商、调解，达不成一致的，争议双方可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

## **第七章 附则**

**第四十三条** 企业化管理的事业单位、民办非企业单位参照本条例进行工资集体协商。

**第四十四条** 本条例自 2014 年 1 月 1 日起施行。