

陕西省企业工资集体协商条例

(2018年11月30日陕西省第十三届人民代表大会常务委员会第八次会议通过)

目 录

第一章 总 则

第二章 协商代表

第三章 协商内容和程序

第四章 工资专项集体合同

第五章 区域性行业性工资专项集体合同

第六章 法律责任

第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了推动和规范企业工资集体协商,促进劳动关系的和谐稳定,维护职工和企业双方合法权益,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、行政法规的规定,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本省行政区域内企业工资集体协商及其相关活动适用本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商,指职工方与企业方就工资分配制度、工资分配形式、工资支付办法、工资标准等事项,依法进行商谈并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、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、经济效益和社会发展水平相适应。

第五条 县级以上人民政府应当制定和完善相关政策,推动工资集体协商依法有序进行。

县级以上人民政府人力资源和社会保障行政主管部门应当加强对工资集体协商工作的监督管理和指导培训,并将企业签订、履行工资专项集体合同情况列入企业劳动保障守法诚信等级评价体系。

县级以上地方工会和产业工会指导基层工会组织职工开展工资集体协商，可以建立企业工资集体协商指导员队伍，帮助基层工会组织职工开展工资集体协商。

企业家协会、企业联合会、工商业联合会等组织可以指导和帮助企业开展工资集体协商。

第六条 县级以上人力资源和社会保障行政主管部门、工会和企业方代表组织应当加强对协调劳动关系三方机制的建设，推动本区域内工资集体协商工作，协调解决工资集体协商工作中的相关问题。

第七条 企业应当依法建立健全本企业工资集体协商制度，保障工资集体协商活动规范有序开展。

第八条 县级以上人力资源和社会保障行政主管部门应当建立企业工资集体协商举报投诉制度，接受对工资集体协商活动中违法行为的举报投诉，并及时查处。

第二章 协商代表

第九条 企业方、职工方协商代表人数应当对等，每一方至少三人，并各确定一名首席代表。协商代表具体人数由双方协商确定。

协商双方可以聘请专业人士作为本方代表，但人数不得超过本方代表人数的三分之一，首席代表应当从本企业内产生。

县级以上地方、产业工会聘请的专职集体协商指导员可以作为职工方协商代表参加工资集体协商。

第十条 职工方协商代表由企业工会提名，并经职工大会或者职工代表大会选举产生；企业尚未建立工会的，由当地地方工会指导企业职工推举，并经企业全体职工过半数同意通过。

企业中女职工、残疾职工、劳务派遣工分别占到职工总数百分之八以上的，应当有协商代表。

职工方协商代表产生后三个工作日内应当在本企业内公示。

职工方首席代表一般由企业工会主席或者工会负责人担任；尚未建立工会的，由当地地方工会指导职工方协商代表推举产生。

第十一条 企业方协商代表由企业法定代表人或者企业负责人确定，企业方首席代表由法定代表人或者负责人担任，或者书面委托其他管理人员担任。

第十二条 企业工会工作人员不得担任企业方协商代表；企业高级管理人员或者企业实际控制人、出资人及其近亲属和本企业的人力资源部门负责人，不得担任职工方的协商代表。

双方协商代表不得相互兼任。

第十三条 协商代表依法享有下列权利：

(一) 提出工资集体协商要求并参加协商，监督工资专项集体合同履行；

(二) 协商过程中享有平等的建议权、陈述权和表决权；

(三) 有权要求对方提供与协商有关的情况说明和资料；

(四) 参与工资专项集体合同争议的处理；

(五) 法律、法规规定的其他权利。

第十四条 协商代表应当履行下列义务：

(一) 收集相关资料并征求意见，真实反映本方的意愿；

(二) 接受本方问询，告知协商情况；

(三) 经本方首席代表同意，向对方提供本方与协商有关的情况说明和资料；

(四) 保守企业商业秘密；

(五) 尊重对方协商代表，文明协商。

第十五条 企业职工有选举和被选举为协商代表的权利。企业职工方协商代表的任期始于选举产生之日，终止于工资专项集体合同期限届满。

企业职工在担任协商代表期间非法定事由，企业方不得单方解除与协商代表签订的劳动合同。协商代表与企业依法解除或者终止劳动关系的，其代表资格同时终止。

第十六条 职工方协商代表在任期内,企业无正当理由不得降低其工资、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,应当与当地地方工会协商处理。

第十七条 企业应当为协商代表参加工资集体协商提供必要的工作时间和工作条件。

双方协商代表参加工资集体协商及相关会议、培训等,视为正常劳动,工资及福利待遇不受影响。

第三章 协商内容和程序

第十八条 工资集体协商的内容:

- (一) 工资的分配方案、标准和分配形式;
- (二) 最低工资、加班加点工资、津贴、补贴、奖金;
- (三) 职工年度平均工资水平及调整幅度;
- (四) 计时工资、计件单价、劳动定额等标准;
- (五) 试用期和病事假以及女职工孕期、产期、哺乳期等特殊情况下的工资待遇;

(六) 工资、生活费支付方式;

(七) 双方认为应当协商的其他内容。

第十九条 协商确定工资水平应当参考下列因素:

(一) 地区、行业、企业的人工成本水平和职工工资水平;

(二) 企业劳动生产率、经济效益和上年度职工工资总额;

(三) 省人民政府发布的年度企业工资指导线和当地人民政府发布的年度劳动力市场工资指导价位;

(四) 当地城市居民消费价格指数;

(五) 当地劳动力市场供求状况;

(六) 其他与工资集体协商有关的因素。

工资专项集体合同中本企业或者本区域、本行业的最低工资标准应当不低于企业所在地最低工资标准。

企业方与职工订立的劳动合同中工资标准不得低于工资专项集体合同规定的标准。

第二十条 企业经济效益增长的,可以通过工资集体协商加大职工工资调整幅度。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当调整工资水平。

第二十一条 企业方和职工方均可以提出工资集体协商要约或者要约邀请, 要约或者要约邀请应当采取书面形式。提出要约

的，应当明确协商的时间、地点、协商的具体内容。另一方应当在接到要约或者要约邀请后十个工作日内予以书面回复。

地方工会、产业工会可以接受职工方的委托，代其向企业方提出协商要约或者要约邀请。

第二十二条 协商会议应当由协商双方首席代表轮流主持，并由专人记录。协商记录由全体协商代表签字确认。

记录人员由协商双方共同确定。记录人员应当如实记录，不得泄漏协商进程和企业商业秘密。

第二十三条 协商双方应当按照对方要求，在召开协商会议的五个工作日前，提供与协商有关的情况与资料，并保证其真实性、完整性、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、财务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、企业商业秘密的除外。

第二十四条 协商未达成一致意见或者出现导致协商无法继续进行的情形，经协商双方同意，可以中止协商。恢复工资集体协商的时间、地点、内容等由双方商定。

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人力资源和社会保障行政主管部门协

调处理。人力资源和社会保障行政主管部门应当自接到申请之日起五个工作日内协调解决，争议仍未解决的，启动协调劳动关系三方会议协调。

第二十五条 工资集体协商期间，企业及其职工应当维护本企业正常的生产、工作秩序，不得采取影响生产、工作秩序或者社会稳定的行为。

企业方不得采取下列行为：

(一)限制职工方协商代表的人身自由或者对其进行侮辱、威胁、恐吓、暴力伤害；

(二)拒绝或者阻碍职工进入劳动场所、拒绝提供生产工具或者其他劳动条件；

(三)其他干扰、阻碍集体协商的行为。

职工方不得采取下列行为：

(一)限制企业方协商代表人员的人身自由，或者对其进行侮辱、威胁、恐吓、暴力伤害；

(二)破坏企业设备、工具等扰乱企业正常生产、工作秩序和社会公共秩序或者以各种方式迫使企业其他员工离开工作岗位；

(三)其他干扰、阻碍集体协商的行为。

第四章 工资专项集体合同

第二十六条 经协商一致形成的工资专项集体合同草案,应当在职工大会或者职工代表大会召开的五个工作日内向全体职工公示。

第二十七条 职工大会或者职工代表大会讨论通过工资专项集体合同草案,应当由全体职工三分之二以上或者职工代表三分之二以上出席方为有效,并采取无记名投票表决方式,经全体职工过半数或者职工代表过半数同意通过。

职工大会或者职工代表大会表决通过的工资专项集体合同草案由双方首席代表签字确认。

第二十八条 企业方应当在工资专项集体合同签订之日起五个工作日内,将合同文本及相关资料按照有关规定报送人力资源和社会保障行政主管部门审查。

企业方报送的资料包括:合同文本、双方协商代表名单、要约书、协商会议记录、职工大会或者职工代表大会表决通过的决议。

第二十九条 人力资源和社会保障行政主管部门自收到工资专项集体合同文本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;提出异议的,应当将明确的修改意见书面告知企

业方。经双方再次协商修改的工资专项集体合同文本，按规定重新报送。

第三十条 企业工会应当将人力资源和社会保障行政主管部门审查通过的工资专项集体合同报送同级地方工会备案。

第三十一条 企业应当在工资专项集体合同生效后五个工作日内，将合同内容向全体职工公布。

第三十二条 工资专项集体合同期限一般为一年，经双方协商，也可以为两年。下一轮协商应当在合同期满前六十日内进行。

第三十三条 企业方应当将工资专项集体合同履行情况每年向职工大会或者职工代表大会报告。企业工会有权对合同履行情况进行监督。

第三十四条 在合同有效期内，经双方协商一致，可以变更或者解除工资专项集体合同。

工资专项集体合同变更的，按照本条例规定的工资集体协商程序办理。

第三十五条 有下列情形之一的，企业方或者职工方均可以解除工资专项集体合同，同时应当以书面形式说明理由，并提供相关证明材料：

（一）订立工资专项集体合同时所依据的法律、法规修改或者废止，致使工资专项集体合同无法履行的；

(二) 企业破产重组的；

(三) 企业因经营亏损、合并分立等原因致使工资专项集体合同无法履行的；

(四) 法律、法规规定的其他情形。

第三十六条 有下列情形之一的，工资专项集体合同终止：

(一) 工资专项集体合同期限届满的；

(二) 企业破产的；

(三) 企业被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者企业决定解散的；

(四) 因自然灾害等不可抗力因素致使工资专项集体合同无法履行的；

(五) 法律、法规规定的其他情形。

第三十七条 企业方和职工方因履行工资专项集体合同发生争议，经协商无法解决的，可以依法申请劳动仲裁，对仲裁结果不服的可以向人民法院提起诉讼。

申请劳动仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予职工方支持和帮助。

第五章 区域性行业性工资专项集体合同

第三十八条 乡镇、街道、产业园区等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，订立工资专项集体合同。尚未组建区域性行业性工会的，可以由当地地方工会代行协商。

第三十九条 区域性行业性工资集体协商内容应当包括本区域或者本行业的劳动报酬、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。

第四十条 区域性行业性集体协商的职工方协商代表，由区域性行业性工会选派；尚未建立区域性行业性工会的，由当地地方工会指导区域、行业内的企业职工推举。

职工方首席代表一般由区域性行业性工会主席或者负责人担任；尚未建立工会的，由当地地方工会指导职工方协商代表推举产生。

企业方协商代表由区域、行业企业代表组织选派或者协调区域内企业，通过民主推举或者授权委托等方式产生。首席代表由区域、行业企业代表组织负责人担任或者由企业方协商代表民主推举产生。

第四十一条 开展区域性行业性工资集体协商形成的工资专项集体合同草案，应当提交区域、行业职工代表大会审议通过。尚未建立区域、行业职工代表大会制度的，应当分别经各成员企

业半数以上职工通过。通过的工资专项集体合同由双方首席代表签字。

第四十二条 区域性行业性企业代表组织应当自工资专项集体合同生效后五个工作日内向成员企业的全体职工公布。区域性行业性工会有权对合同履行情况进行监督。

第四十三条 区域性行业性工资专项集体合同生效后，区域、行业内的企业可以开展本企业工资集体协商，其商定的标准不得低于区域行业工资专项集体合同商定的标准。

第四十四条 除本章规定外，区域性行业性工资集体协商其他程序，依照本条例其他条款执行。

第六章 法律责任

第四十五条 违反本条例规定，企业、区域性行业性企业代表组织有下列行为之一的，由县级以上人力资源和社会保障行政主管部门责令改正。拒不改正的，降低企业劳动保障守法诚信等级，并取消其评选劳动关系和谐企业资格，企业负责人不得参加劳动模范等先进称号评选：

（一）职工方提出协商要约，无正当理由拒绝协商或者逾期不答复的；

(二) 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;

(三) 违法变更职工方协商代表工作岗位或者违法解除其劳动合同的;

(四) 与职工个人签订的劳动合同中的工资标准低于工资专项集体合同规定的;

(五) 阻碍开展工资集体协商的;

(六) 不履行工资专项集体合同的。

第四十六条 企业方因职工方协商代表参与工资集体协商,降低其工资及福利待遇的,由县级以上人力资源和社会保障行政主管部门责令企业改正并补发其相应的工资及福利待遇。

企业方因职工方协商代表参与工资集体协商,解除与其订立的劳动合同的,由县级以上人力资源和社会保障行政主管部门责令改正,补发协商代表在劳动合同解除期间的工资及福利待遇。

第四十七条 企业方违反本条例第二十三条规定,拒不提供与协商有关的资料或者提供虚假资料的,由县级以上人力资源和社会保障行政主管部门处以一万元以上二万元以下的罚款,并责令如实提供与协商有关的资料。

第四十八条 企业、职工有本条例第二十五条规定行为,违反治安管理处罚规定的,由公安机关依法处理;构成犯罪的,依法

追究刑事责任。

第四十九条 协商代表及其他参与协商人员泄漏协商中获悉的企业商业秘密，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。

第五十条 县级以上人力资源和社会保障行政主管部门工作人员在工资集体协商的监督管理工作中，玩忽职守、徇私舞弊、滥用职权的，依法给予处分。

第五十一条 县级以上地方、产业工会的工作人员在工资集体协商工作中不依法履行职责损害职工权益的，依法给予处分。

第五十二条 违反本条例规定的其他行为，法律法规已有处罚规定的，从其规定。

第七章 附 则

第五十三条 民办非企业单位、实行企业化管理的事业单位等开展工资集体协商，可以参照本条例执行。

第五十四条 本条例自 2019 年 3 月 1 日起施行。