

# 新疆维吾尔自治区集体协商条例

(2023 年 7 月 28 日由新疆维吾尔自治区第十四届人民代表大会常务委员会第四次会议通过)

## 目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 集体协商内容和程序
- 第三章 集体协商代表
- 第四章 集体合同
- 第五章 区域性、行业性集体协商
- 第六章 监督检查和争议处理
- 第七章 法律责任
- 第八章 附 则

## 第一章 总 则

第一条 为了规范集体协商行为，完善集体协商制度，维护职工和用人单位的合法权益，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》等有关法律、行政法规，结合自治区实际，制定本条例。

第二条 自治区行政区域内的企业、事业单位、社会组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的职工(以下统称职工方)开展集体协商及其监督检查和争议处理，适用本条例。

第三条 本条例所称集体协商，是指用人单位与职工方就劳动关系有关事项进行平等商谈的行为。

本条例所称集体合同，是指用人单位与职工方根据法律、法规、规章的规定，就劳动关系有关事项，通过集体协商签订的书面协议，包括综合性集体合同、专项集体合同等。

第四条 用人单位应当依法建立健全集体协商和集体合同制度。

开展集体协商、订立集体合同，应当遵循合法、公平、平等、协商一致、诚实信用的原则，采用平和、理性的方式，兼顾用人单位和职工双方合法权益，不得影响正常生产经营和社会秩序。

第五条 推进集体协商工作，应当建立健全党委领导、政府负责、社会协同、职工和用人单位共同参与的工作机制。

第六条 县级以上人民政府应当加强劳动关系协调工作，将用人单位建立集体协商制度情况纳入当地经济社会发展规划和政府及其有关部门目标责任考核体系，采取措施推进用人单位与职工开展集体协商，及时研究解决集体协商中的重大问题，构建新时代和谐劳动关系。

县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门对本行政区域内集体协商工作进行指导、协调、监督和检查，并负责审查集体合同。

工业和信息化、公安、司法行政、卫生健康、应急管理、国有资产监督管理等有关部门在各自职责范围内，协助做好集体协商相关工作。

第七条 地方工会、产业（行业）工会对职工方开展集体协商、订立集体合同进行帮助和指导，对集体合同等约定事项的履行情况进行监督。

用人单位工会依法组织和代表职工方与用人单位进行集体协商，维护职工合法权益。

工商业联合会、企业联合会、行业协会、商会等企业代表组织（以下统称企业代表组织），应当支持用人单位开展集体协商工作，督促用人单位订立和履行集体合同。

第八条 县级以上人民政府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劳动关系三方协调机制，共同研究、协调处理集体协商中的重要事项和重大问题，指导、协调、督促用人单位建立集体协商制度。

三方协调机制主要采取协商会议的形式，每年至少举行一次。协商会议议定的事项应当制发会议纪要，三方应当共同遵守执行。

第九条 对推进集体协商工作成绩突出的单位和个人，按照

国家和自治区有关规定给予表彰、奖励。

## 第二章 集体协商内容和程序

第十条 职工方与用人单位可以依法就下列多项或者某项内容进行集体协商：

- （一）劳动报酬；
- （二）工作时间；
- （三）休息休假；
- （四）劳动安全卫生；
- （五）保险福利；
- （六）职业技能培训；
- （七）劳动纪律和职工奖惩、考核制度；
- （八）劳动定额；
- （九）女职工、年满十六周岁未满十八周岁的未成年工等特殊群体的权益保护；
- （十）劳务派遣人员权益保护；
- （十一）裁减人员的条件、程序和补偿标准；
- （十二）劳动合同管理；
- （十三）法律、法规、规章规定或者双方认为应当协商的其他事项。

平台企业以及与平台企业合作用工的企业，与依托平台就业

并形成劳动关系的新就业形态劳动者，可以就计件单价、订单分配、抽成比例、劳动量与劳动强度、报酬支付办法、进入退出平台规则、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、奖惩制度、补充保险等直接涉及劳动者权益的事项开展集体协商。

**第十一条** 用人单位与职工方均有权提出集体协商的要求。

职工认为需要与用人单位进行集体协商的，应当向用人单位工会提出。用人单位工会可以根据职工意见和用人单位的具体情况决定是否向用人单位提出集体协商要求。经半数以上职工或者半数以上职工（代表）大会代表提议，用人单位工会应当向用人单位提出集体协商要求。用人单位尚未建立工会的，职工可以向上级工会提出集体协商请求。上级工会经用人单位半数以上职工或者半数以上职工（代表）大会代表同意，应当向用人单位提出集体协商要求。

用人单位认为需要与职工方进行集体协商的，应当向用人单位工会提出。用人单位尚未建立工会的，用人单位可以向上级工会提出集体协商要求。

**第十二条** 协商要求应当以书面形式提出，内容应当包括时间、地点、内容、议题、协商代表人数等。一方提出协商要求的，另一方应当在收到协商要求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。

协商应当采取协商会议的形式进行。双方达成一致意见的，应当签订集体合同。

接受协商要求的一方自答复同意协商之日起至签订集体合同的时间最长不得超过六十日。

协商中出现事先未预料的情况，经双方同意可以中止协商。恢复协商的时间、地点、内容由双方协商确定。中止期间不计入协商期限。

**第十三条** 生产经营过程中出现群体性停工、怠工或者发现重大事故隐患等影响用人单位正常生产经营或者劳动关系稳定的紧急情况，需要开展集体协商的，一方可以采用书面、口头或者其他形式提出协商要求，双方应当在二十四小时内开展协商。

双方通过书面形式、电话沟通、网络协商等其他形式达成一致意见的，应当通过会议纪要、备忘录等书面文件予以确定，经双方协商代表签字、盖章后对双方具有法律约束力。

**第十四条** 职工方和用人单位应当在集体协商会议召开五日前，向对方提供协商方案以及相关资料，并保证其真实性、完整性、有效性。

**第十五条** 职工方和用人单位协商代表应当共同确定一名非协商代表人员担任协商会议记录员。记录员应当如实、客观记录协商过程和结果，保守知悉的商业秘密。会议记录由全体与会协商代表签字确认。

**第十六条** 用人单位不得有下列影响集体协商的行为：

- （一）妨碍、阻挠协商代表履行职责；
- （二）妨碍、阻挠工会帮助、指导职工开展集体协商；

(三) 法律、法规、规章规定的其他禁止性行为。

职工不得有下列影响集体协商的行为：

(一) 以各种方式迫使用人单位其他职工离开工作岗位；

(二) 破坏用人单位正常生产经营秩序；

(三) 法律、法规、规章规定的其他禁止性行为。

### 第三章 集体协商代表

第十七条 职工方协商代表由用人单位工会推荐，经职工（代表）大会通过。用人单位尚未建立工会的，由上级工会指导用人单位职工民主推荐，并经半数以上职工同意确定。

职工方协商代表中按照民族和性别构成应当有一定比例的少数民族代表和女职工代表。

用人单位协商代表由用人单位法定代表人指派。

双方协商代表人数应当对等，每方至少三人，不得相互兼任，协商代表具体人数由双方协商确定。

第十八条 协商双方各自确定一名首席代表。

职工方的首席代表由工会主席担任。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。用人单位尚未建立工会的，首席代表从职工协商代表中推举产生。

用人单位首席代表由法定代表人或者主要负责人担任。法定

代表人或者主要负责人因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他人员担任。

第十九条 用人单位和职工方产生协商代表时，可以各自确定候补协商代表一至两名。候补协商代表的产生程序、任期与协商代表相同。

协商代表因故不能继续参与集体协商的，由候补协商代表递补。

第二十条 协商代表产生后，应当于五日内在本单位公布。

协商代表履行职责的期限由被代表方确定。协商代表劳动合同期限短于任期的，自动延长至任期期满。协商代表严重违反劳动纪律、用人单位规章制度或者对用人单位利益造成重大损害的，退休或者本人不愿延长劳动合同期限的除外。

第二十一条 协商代表应当履行下列职责：

- （一）收集、研究与集体协商有关的情况和资料；
- （二）拟定协商议题，如实向对方提供与协商有关的情况和资料；
- （三）参加集体协商，真实反映本方意愿，提出协商意见；
- （四）听取和收集本方意见，接受本方对集体协商有关问题的询问，向本方及时通报或者反馈协商情况；
- （五）参加集体协商争议的处理；
- （六）监督集体合同以及其他双方协商一致事项的履行；
- （七）法律、法规、规章规定的其他职责。



首席协商代表除履行前款规定的职责外，还负责集体协商的组织协调工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议。

职工方协商代表不胜任、不履行职责的，应当按照其产生程序予以罢免或者撤换。

第二十二条 协商代表应当维护职工和用人单位合法权益，保守在集体协商过程中知悉的商业秘密，维护正常生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等非法手段干扰集体协商。

第二十三条 职工方协商代表在履行代表职责期间，用人单位无正当理由不得调整其工作岗位、免除其职务或者降低职级，不得单方变更或者解除其劳动合同，不得扣发、降低其工资或者福利待遇。确因工作需要调整其工作岗位的，应当事先征求用人单位工会和上一级工会的意见，并征得本人同意。

第二十四条 用人单位应当为协商代表提供开展集体协商所必需的工作条件和工作时间，协商代表参加集体协商应当视为正常工作。

第二十五条 用人单位工会工作人员不得担任用人单位协商代表；用人单位负责人、高级管理人员、实际控制人、出资人及其近亲属、本单位的人力资源部门负责人以及其他有利害关系可能影响集体协商结果的人员，不得担任职工方的协商代表。

第二十六条 县级以上地方工会应当建立集体协商指导员队伍，在熟悉劳动关系领域工作并具备一定协商谈判能力和技巧的专业人员中聘任集体协商指导员，并加强对集体协商指导员的

培训、考核和监督。

集体协商指导员可以接受人力资源和社会保障行政部门、地方工会、企业代表组织的委托，指导、帮助、参与集体协商。

## 第四章 集体合同

第二十七条 集体合同草案可以由一方起草，也可以由双方共同起草，主要包括以下内容：

- （一）用人单位名称、住所和双方首席协商代表姓名、职务等基本情况；
- （二）协商一致的劳动关系有关事项；
- （三）合同期限；
- （四）变更、解除、终止合同的条件和程序；
- （五）履行合同发生争议时的协商处理办法；
- （六）违约责任。

第二十八条 用人单位与职工方应当每年根据本单位利润、本单位劳动生产率、当地人民政府发布的工资指导线、本年度城镇居民消费价格指数等就职工年度工资水平、年度工资调整办法和年度工资总收入进行协商，签订工资专项集体合同，或者签订集体合同附件。

用人单位与职工方可以就劳动安全卫生、女职工特殊权益保护等进行集体协商，签订专项集体合同，或者在集体合同中专章

约定。

第二十九条 集体合同草案应当按照有关规定提交职工（代表）大会或者全体职工讨论通过。用人单位与职工方的首席代表应当在通过的集体合同上签字、盖章。

集体合同草案未通过的，应当重新进行协商。

第三十条 集体合同签订后，用人单位应当在十日内将集体合同文本以及有关资料报送县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门。人力资源和社会保障行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

人力资源和社会保障行政部门应当对集体协商主体资格、协商程序和集体合同内容的合法性进行审查。发现存在合法性问题的，应当提出审查意见，并将《集体合同审查意见书》送达集体协商双方。用人单位和职工方应当根据审查意见对集体合同进行协商修改后，重新报送。

第三十一条 用人单位应当在集体合同生效之日起五日内，向全体职工公布。

第三十二条 集体合同对用人单位及其全体职工具有约束力。用人单位规章制度与集体合同不一致的，按照集体合同执行。

集体合同规定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与职工个人签订的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同或者专项集体合同的规定。

第三十三条 用人单位和职工方经集体协商双方协商一致或者有下列情形之一的，依照本条例的程序可以变更或者解除集体合同：

（一）集体合同所依据的法律、法规、规章以及有关规定被修改或者废止的；

（二）因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行的；

（三）用人单位因经营亏损、兼并、重组、解散或者破产、被吊销营业执照、责令关闭、撤销等原因，致使集体合同无法履行的；

（四）集体合同约定的变更或者解除条件出现的；

（五）法律、法规、规章规定可以变更或者解除的其他情形。

集体协商一方提出变更或者解除集体合同要求的，应当向另一方提供相关证据材料并说明理由。

第三十四条 变更集体合同的，应当适用本条例规定的集体协商程序，并报送县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门审查。

解除集体合同的，用人单位应当自集体合同解除之日起十日内向县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门提交书面说明。

第三十五条 集体合同期满或者集体协商双方约定的终止条件出现时，集体合同即行终止。

第三十六条 集体合同期限由集体协商双方约定。工资专项集体合同有效期限一般为一年，综合性集体合同和其他专项集体合同有效期限一般为一至三年。

集体合同期满前三个月内，双方应当依照本条例规定的程序重新启动集体协商。

第三十七条 用人单位合并、分立、重组的，合并、分立、重组后的用人单位应当就集体合同继续履行事宜，与职工方进行集体协商。协商一致的，原集体合同继续履行；协商不一致的，用人单位与职工方应当重新进行集体协商。

## 第五章 区域性、行业性集体协商

第三十八条 区域性、行业性工会可以组织职工与企业代表就区域、行业内具有共性特点的劳动条件、劳动报酬等标准开展区域性、行业性集体协商，订立区域性、行业性集体合同。

第三十九条 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，并经公示后产生。尚未建立区域性、行业性工会的，协商代表由上级工会选派或者组织区域、行业内职工民主推选产生。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。

用人单位协商代表由区域、行业内企业代表组织选派或者协调区域、行业内企业，通过民主推举或者授权委托等方式产生。

首席代表由区域、行业内企业代表负责人担任或者由用人单位协商代表民主推举产生。

第四十条 区域性、行业性集体合同草案应当征得区域、行业内半数以上用人单位同意，并提交区域、行业职工代表大会审议通过；尚未建立区域、行业职工代表大会的，集体合同草案应当经区域、行业内用人单位半数以上职工的同意，并经区域、行业内用人单位签字、盖章确认后，由双方首席代表签字。

依法订立的区域性、行业性集体合同对该区域、行业内的用人单位和职工具有法律约束力。

第四十一条 开展区域性、行业性集体协商适用本条例规定的集体协商程序。

## 第六章 监督检查和争议处理

第四十二条 县级以上人民政府人力资源和社会保障行政部门应当将用人单位开展集体协商、签订和履行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，及时纠正和查处用人单位违法行为，并依法向社会公布。

第四十三条 地方工会、产业（行业）工会对用人单位违反本条例规定的行为，应当督促其及时改正，必要时发出《工会劳动法律监督意见书》。用人单位拒不改正的，县级以上地方工会可以向同级人力资源和社会保障行政部门等有关部门提出《工会劳

动法律监督建议书》，同级人力资源和社会保障等行政部门应当依法及时处理。

用人单位应当将集体合同履行情况每年至少向职工（代表）大会报告一次。用人单位与职工方协商建立集体合同履行的联合监督检查制度，定期对集体合同的履行情况进行监督检查。

第四十四条 集体协商过程中发生争议，双方当事人不能协商解决的，当事人一方或者双方可以书面向县级以上人力资源和社会保障行政部门提出协调处理申请；未提出申请的，人力资源和社会保障行政部门认为必要时也可以进行协调处理。

人力资源和社会保障行政部门处理集体协商和订立集体合同中发生的争议，应当自受理之日起三十日内处理结束，并制作《协调处理协议书》，由争议双方首席代表签字后生效；争议复杂需要延期的，经县级以上人力资源和社会保障行政部门负责人批准可以延长十五日，并向争议双方书面说明延期理由。

人力资源和社会保障行政部门协调处理集体协商争议，可以会同同级地方工会、企业代表组织共同协调处理。

第四十五条 因履行集体合同发生争议，可以通过协商或者调解解决；双方协商或者调解不成的，可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

## 第七章 法律责任

第四十六条 违反本条例规定，用人单位有下列行为之一，由人力资源和社会保障行政部门责令其在十五日内改正：

（一）无正当理由拒绝或者拖延答复另一方集体协商要求的；

（二）拒绝提供或者不按时、不如实提供有关集体协商所需情况和资料的；

（三）经双方协商达成一致意见后应当签订集体合同，拒绝签订的；

（四）妨碍、阻挠协商代表履行职责的；

（五）妨碍、阻挠工会帮助、指导职工开展集体协商的；

（六）不按照规定报送集体合同审查的。

有本条第一款第一项、第三项行为逾期不改正的，由人力资源和社会保障行政部门处以三千元以上三万元以下罚款，并可以对其法定代表人或者主要负责人以及其他直接责任人员处以二千元以上五千元以下罚款；情节严重，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚。

有本条第一款第二项、第四项、第五项、第六项行为逾期不改正的，由人力资源和社会保障行政部门处以二千元以上二万元以下罚款。

第四十七条 协商代表因履行本条例规定的职责被用人单位扣发、降低工资或者福利待遇的，由人力资源和社会保障行政部门责令用人单位限期支付其工资或者福利待遇；逾期不支付的，



责令用人单位按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准支付赔偿金。

协商代表因履行本条例规定的职责被无正当理由调整工作岗位、免除职务、降低职级的，由人力资源和社会保障行政部门或者其他有关部门责令用人单位改正，恢复其工作和职务、职级；造成损失的，给予赔偿。

协商代表因履行本条例规定的职责被解除劳动合同，协商代表要求继续履行劳动合同的，由人力资源和社会保障行政部门责令用人单位继续履行，并补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬和福利；协商代表不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，依照《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定给予赔偿。

第四十八条 协商代表以及其他参与协商人员在协商和签订集体合同过程中违反本条例规定的，用人单位工会或者上一级工会应当责令改正。泄露协商中获悉的商业秘密，给用人单位造成损失的，应当依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十九条 人力资源和社会保障等行政部门及其工作人员在集体协商工作中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十条 违反本条例规定应当承担法律责任的其他行为，

依照有关法律法规执行。

## 第八章 附 则

第五十一条 用人单位分支机构经用人单位授权同意，与分支机构的职工方就有关事项进行集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

平台企业以及与平台企业合作用工的企业，与依托平台就业但未形成劳动关系的新就业形态劳动者开展集体协商，参照本条例执行。

第五十二条 本条例自 2023 年 9 月 1 日起施行。《新疆维吾尔自治区集体合同条例》和《新疆维吾尔自治区企业工资集体协商条例》同时废止。