

山西省企业工资集体协商条例

(2014 年 9 月 20 日山西省第十二届人民代表大会常务委员会第十四次会议通过)

第一章 总则

第一条 为了规范企业工资集体协商行为,保护劳动者的合法权益,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》和有关法律、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的开展及其监督管理适用本条例。

第三条 本省行政区域内的企业应当与职工方开展工资集体协商。开展工资集体协商应当遵循合法、公平、平等、诚实信用、协商一致的原则。

第四条 县级以上人民政府应当加强对工资集体协商工作的领导,建立健全考核激励机制,将企业签订、履行工资集体合同情况列入企业社会信用体系。

县级以上人民政府劳动行政部门依法对工资集体协商工作

进行指导、监督和检查。

县级以上地方工会依法对职工方开展工资集体协商进行指导，对工资集体合同的签订和履行进行监督，并建立工资集体协商指导员制度。

企业联合会等企业代表组织应当加强区域性、行业性组织建设工作，指导和帮助企业开展工资集体协商。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门、工会和企业代表组织应当加强协调劳动关系三方机制建设，建立健全各级劳动关系协调委员会，研究处理工资集体协商中的重大问题，协调解决工资集体协商及工资集体合同履行中的争议。

第六条 工资集体合同中本企业或者本区域、本行业的最低工资标准不得低于省人民政府规定的最低标准。

企业与职工订立的劳动合同中工资标准不得低于工资集体合同规定的标准。

区域或者行业已订立工资集体合同的，区域或者行业内各企业的职工方，可以与本企业协商签订补充协议。跨地区或者跨行业的企业已签订工资集体合同的，企业下属各单位的职工方，可以与本企业协商签订补充协议。补充协议中工资标准不得低于本企业或者本区域、本行业工资集体合同规定的标准。

第二章 协商代表

第七条 协商双方代表人数应当对等，每方至少三人，并各确定一名首席代表。

首席代表应当从本企业或者本区域、本行业内产生。

第八条 职工方协商代表由企业工会推荐，并经职工（代表）大会或者全体职工讨论通过；企业尚未建立工会的，由上级工会指导企业职工推举，并经企业过半数职工同意通过。

区域或者行业集体协商的职工方协商代表，由区域工会或者行业工会选派；尚未建立区域、行业工会的，由上级工会指导区域、行业内的企业职工推举。

企业或者区域、行业的职工方协商代表产生后应当公示。

职工方首席代表一般由企业或者区域、行业工会的主席（负责人）担任；尚未建立工会的，职工方首席代表从职工方协商代表中推举产生。

第九条 企业方协商代表由企业法定代表人确定，并确定首席代表。

区域、行业集体协商的企业方协商代表，由区域、行业企业代表组织确定；尚未建立企业代表组织的，由该区域、行业内的企业推举产生。首席代表从协商代表中推举产生。

第十条 协商双方首席代表可以委托本企业或者本区域、本行业之外的专业人员担任本方的协商代表，但人数不得超过本方代表人数的三分之一。委托应当采取书面形式。

第十一条 协商代表应当履行下列职责：

- (一) 收集并提供与工资集体协商有关的情况和资料;
- (二) 参加工资集体协商;
- (三) 接受本方人员询问, 及时向本方人员公布协商情况并征求意见;
- (四) 监督工资集体合同的履行;
- (五) 参加工资集体合同争议的处理;
- (六) 法律、法规规定的其他职责。

第十二条 双方协商代表在担任代表期间劳动合同期满的, 劳动合同期限自动延长至协商代表履行职责结束之时。非法定理由, 企业不得单方解除劳动合同。

双方协商代表的任期自产生之日起至工资集体合同履行期限届满之日止。

第十三条 企业不得因职工方协商代表参加工资集体协商调整其工作岗位; 确需调整的, 应当征得本人和企业工会的同意。

第十四条 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。

本企业或者本区域、本行业产生的双方协商代表, 参加工资集体协商及其相关会议、培训等, 视为正常劳动, 其工资及福利待遇不受影响。

第十五条 协商代表应当保守在工资集体协商中知悉的企业商业秘密, 不得有影响企业正常生产经营秩序的行为。

第十六条 工会应当对职工方协商代表进行法律法规、经济

社会发展状况、劳动力市场情况、企业管理、财务管理、协商技巧等业务培训。

第三章 协商内容和协商程序

第十七条 工资集体协商双方就下列内容进行协商：

（一）工资分配办法，包括岗位工资、绩效工资、辅助工资、奖励性工资等工资标准及津贴补贴标准、工资支付方式和支付时间等；

（二）本企业或者本区域、本行业协商确定的最低工资标准；

（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、哺乳期的工资待遇；

（六）拖欠工资的清偿办法；

（七）离岗职工的生活费；

（八）双方认为应当协商的其他内容。

第十八条 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）省人民政府发布的企业工资指导线和当地人民政府发布的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。

第十九条 工资集体协商应当采取协商会议的形式进行。

第二十条 企业方和职工方均可以提出工资集体协商要约。要约应当采取书面形式,明确协商的时间、地点、议题等内容。另一方应当在接到要约书后二十日内予以书面回复。

地方工会和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。

第二十一条 协商双方应当按照对方要求,在召开协商会议的五日前,提供与协商有关的情况与资料,并保证其真实性。

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。会议记录由全体参会协商代表签字确认。

记录人员由协商双方从协商代表之外的人员中共同确定。记录人员应当如实记录,不得泄漏协商内容和企业商业秘密。

第二十三条 协商未达成一致意见或者出现不可预见情形,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。

第四章 工资集体合同签订与生效

第二十四条 协商达成一致意见后,由双方共同或者委托一

方起草工资集体合同草案，并在职工（代表）大会召开的七日前将工资集体合同草案提交职工代表或者全体职工。

协商双方对工资集体合同草案内容提出咨询请求的，当地劳动关系协调委员会或者成员单位根据请求，免费提供咨询。

第二十五条 工资集体合同草案应当提交职工（代表）大会或者全体职工讨论通过。

召开职工（代表）大会应当有三分之二以上职工（代表）出席。通过工资集体合同草案须经全体职工（代表）过半数同意。

讨论通过的工资集体合同由双方首席代表签字确认。

第二十六条 企业方应当在工资集体合同签订后十日内，将合同文本及相关资料按照有关规定报送劳动行政部门。

企业方报送的资料包括：合同文本、双方协商代表名单、双方首席代表名单、要约书、职工（代表）大会讨论通过的决议。

第二十七条 劳动行政部门自收到工资集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，工资集体合同即行生效；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集体合同文本，按规定重新报送。

第二十八条 协商双方应当在工资集体合同生效后五日内，将合同内容向本方全体人员公布。

第二十九条 工资集体合同期限一般为一年。协商双方应当在合同期满前六十日内，按照本条例规定的程序协商续签或者重新签订工资集体合同。

第三十条 工资集体合同履行情况应当每年向职工（代表）大会报告，接受职工监督。

第五章 工资集体合同变更、解除与终止

第三十一条 在合同有效期内，经双方协商一致，可以变更或者解除工资集体合同。

工资集体合同变更的，按照本条例规定的工资集体协商程序办理。

第三十二条 有下列情形之一的，企业方或者职工方均可以解除工资集体合同，同时应当以书面形式说明理由，并提供相关证明材料：

- （一）订立工资集体合同时所依据的法律、法规修改或者废止，致使工资集体合同无法履行的；
- （二）企业依照企业破产法进行重整的；
- （三）企业因转产等致使工资集体合同无法履行的；
- （四）因其他原因致使工资集体合同无法履行的。

第三十三条 有下列情形之一的，工资集体合同终止：

- （一）工资集体合同期满的；
- （二）企业被依法宣告破产的；
- （三）企业被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者企业决定提前解散的；

(四) 法律、法规规定的其他情形。

第六章 争议处理

第三十四条 工资集体协商中出现争议, 不能通过协商解决的, 一方或者双方可以请求劳动关系协调委员会或者成员单位进行协调。劳动关系协调委员会或者成员单位应当接受请求, 进行协调处理。

第三十五条 因履行集体合同发生争议, 经协商无法解决的, 当事人可以依法申请仲裁、提起诉讼。

申请仲裁或者提起诉讼的, 工会依法给予职工方支持和帮助。

第七章 法律责任

第三十六条 违反本条例规定, 企业有下列行为之一的, 由县级以上人民政府劳动行政部门给予警告, 并责令限期改正; 逾期不改的, 依法予以处罚:

(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) 拒绝提供或者不如实提供工资集体协商所需资料的;

(三) 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;

- (四) 不当变更或者不当解除职工方协商代表劳动合同的;
- (五) 劳动合同中的工资标准低于工资集体合同规定的;
- (六) 阻碍开展工资集体协商的;
- (七) 不履行工资集体合同的。

企业有前款规定的行为,经县级以上人民政府劳动行政部门责令改正逾期不改的,记入劳动保障守法诚信档案;情节严重的,应当向社会公布。

第三十七条 企业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,由县级以上人民政府劳动行政部门责令限期支付,并依法支付赔偿金。

企业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,由县级以上人民政府劳动行政部门责令企业恢复协商代表的工作,补发协商代表在劳动合同解除期间的工资及福利待遇,并依法支付赔偿金。

第三十八条 企业违反工资集体合同规定的,县级以上地方工会可以向企业提出《劳动法律监督意见书》,要求企业改正,企业应当及时改正;拒不改正的,县级以上地方工会可以向同级人民政府劳动行政部门提出《劳动法律监督建议书》,劳动行政部门应当在七日内受理,并在处理完毕之日起十五日内将结果书面通知工会。

第三十九条 采取威胁、暴力等手段干扰协商代表进行工资集体协商,违反治安管理规定的,由公安机关依法给予治安处罚;

构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条 违反本条例规定，协商代表泄漏企业商业秘密，给企业造成损失的，或者以其他行为影响企业正常生产经营的，依法承担法律责任。

第四十一条 县级以上人民政府劳动行政部门及其他有关部门工作人员在工资集体合同的监督管理过程中，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，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十二条 县级以上地方工会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，依照工会法的有关规定予以处分。

第八章 附则

第四十三条 个体经济组织、民办非企业单位、实行企业化管理的事业单位开展工资集体协商，参照本条例执行。

第四十四条 本条例自 2015 年 1 月 1 日起施行。