

目 录

第一部分 集体协商工作论述

第一章 集体协商工作问答

一、集体协商集体合同的概念及类型·····	3
二、集体协商的主体·····	5
三、集体协商的内容·····	7
四、集体协商的程序·····	19
五、工资集体协商过程中需要考虑的因素·····	28
六、集体协商的策略技巧·····	34
七、集体合同的履行·····	45
八、开展集体协商的工作要点·····	48

第二章 集体协商文本

一、要约书·····	54
二、要约答复书·····	59
三、委托书·····	60
四、集体协商代表资格认定书及登记表·····	62
五、特别提示函·····	64
六、集体协商会议纪要·····	65
七、争议协调处理协议书·····	66
八、职代会通过协议草案的决议书·····	66
九、认可协议书·····	67
十、集体合同报审说明书·····	68
十一、集体合同送审表·····	69
十二、集体合同审查受理回执·····	70

十三、集体合同审查意见书·····	72
十四、集体合同审查登记备案表·····	74
十五、集体合同履行情况备案表·····	75
十六、集体合同履行情况报告书·····	76
十七、集体合同变更书·····	76
十八、工会法律监督整改意见书和处理建议书·····	78
十九、企业、行业（区域）集体合同文本（从格式到具体）·····	79

第三章 集体协商操作规程

一、流程图·····	131
二、操作流程办法·····	135

第二部分 集体协商有关法律法规

1. 集体合同规定·····	147
2. 工资集体协商试行办法·····	155
3. 外商投资企业工资集体协商的几点意见·····	159
4. 工会参加平等协商和签订集体合同试行办法·····	161
5. 劳动部关于加强集体合同审核管理工作的通知·····	167
6. 工会参加工资集体协商的指导意见·····	170
7. 中华全国总工会关于建立集体协商指导员队伍的意见·····	174
8. 中华全国总工会关于开展集体协商要约行动的意见·····	177
9. 中华全国总工会关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见·····	180
10. 中华全国总工会关于提升集体协商质量增强集体合同实效的意见·····	183
11. 人力资源社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、 中华全国工商业联合会关于推进实施集体合同制度攻坚计划的通知·····	188
12. 中华人民共和国劳动法·····	192

13. 中华人民共和国工会法·····	203
14. 河南省企业工资集体协商条例·····	211
15. 河南省总工会办公室关于印发《河南省工会专职集体协商指导员管理办法》 的通知·····	217
16. 中华全国总工会关于加强专职集体协商指导员队伍建设的意见·····	220

第三部分 集体协商台账(工资集体协商为例)

XX 县企业工资集体协商工作台账·····	227
-----------------------	-----

第一部分 集体协商工作论述

第一章 集体协商工作问答

一、集体协商集体合同的概念及类型

1. 什么是集体协商？

集体协商是指职工一方与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项依法进行平等协商的行为。

2. 什么是集体合同？

集体合同是指职工一方与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，依法通过集体协商签订的书面协议。

3. 集体协商和集体合同的关系是什么？

集体协商是劳动关系双方就彼此之间的权益及双方关注的相关事宜进行沟通、交涉、协调和共决的过程，也是订立集体合同的法定必经程序和实现方式。集体合同是劳动关系双方协商达成一致的成果体现，通常以书面协议形式订立。未经集体协商而签订的集体合同是无效的合同，集体协商的水平直接影响着集体合同的质量及其可行性。

4. 什么是工资集体协商？

工资集体协商是指职工一方与用人单位依法就内部工资分配制度、工资分配形式、工资支付办法、工资标准等事项，为签订工资专项集体合同进行商谈的行为。

5. 什么是工资专项集体合同？

工资专项集体合同是指职工一方与用人单位专门就内部工资分配制度、工资分配形式、工资支付办法、工资标准等事项签订的专项集体合同。

6. 工资集体协商和工资专项集体合同的关系是什么？

工资集体协商与工资专项集体合同之间是程序与结果的关系。工资集体协商是签订工资专项集体合同的必经程序和重要阶段，而工资专项集体合同是工资集体协商的结果。工资集体协商的结果既可以形成工资专项集体合同，也可以作为集体合同的一个组成部分或附件，与集体合同具有同等的法律效力。

7. 什么是平等协商？平等协商和集体协商的关系是什么？

平等协商和集体协商都是我国的法律用语，二者可以通用，只是在强调的侧重点上有些差异。平等协商侧重强调的是协商双方的平等性，即职工一方在协商地位上与用人单位是平等的；集体协商侧重强调的是职工一方的集体性，即职工一方在协商时

借助的是全体职工的团体力量，而不是单个职工的个体力量，不像在劳动合同中单个劳动者通常处于弱势地位。当然，职工一方与用人单位在协商地位上的平等性，必须依托全体职工的团体力量才能实现，这说明平等协商和集体协商具有内在的逻辑统一性。

8. 集体协商、集体合同可以分为哪些类型？

从集体协商覆盖范围来划分，分为企业、区域性、和行业性集体协商；从集体合同所涉及的内容来划分，分为综合性集体合同和专项集体合同。

9. 什么是企业集体协商？

企业集体协商，是指企业（或实行企业化管理的事业单位）职工一方与用人单位之间依法就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项，为达成一致意见而进行商谈交涉的行为。用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派。职工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。

10. 什么是行业性集体协商？

行业性集体协商，是指在同行业企业相对集中的区域，由行业工会组织代表职工与同级企业代表组织或企业代表，依法就行业内企业职工劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等事项开展集体协商、签订行业性集体合同的行为。

11. 什么是区域性集体协商？

区域性集体协商，是指在一定的区域范围内，由区域工会组织与相应的区域企业组织或区域内企业方面推选产生的代表，依法就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职业培训等事项开展集体协商、签订区域性集体合同的行为。

12. 什么是综合性集体合同？

综合性集体合同，是指职工一方与用人单位之间依法就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项中的多项内容，通过集体协商签订的书面协议。

13. 什么是专项集体合同？

专项集体合同，是指职工一方与用人单位之间依法就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训中的某项内容，通过集体协商签订的书面协议。

14. 什么是行业性工资集体协商？

行业性工资集体协商，是指在同行业企业相对集中的区域，由行业工会组织代表职工与同级企业代表或企业代表组织，就行业内企业职工工资水平、劳动定额标准、最低工资标准等事项，开展集体协商、签订行业工资专项集体合同的行为。从功能上讲，行业性工资集体协商，是各级工会组织和广大工会干部，在新的形势下服务党和政府工作大局、参与协调劳动关系、保障广大非公小企业职工共享改革发展成果、促进行业企业与职工共赢的一条有效途径，也是市场经济国家通用的协调劳动关系的一种重要方式。

二、集体协商的主体

1. 什么是集体协商的主体？

在国际上，集体谈判的主体主要是指工会组织和雇主组织。国际劳工组织 1951 年《集体协议建议书》规定：集体协议缔结双方，一方为雇主、一个雇主团体或一个或几个雇主组织；另一方为一个或几个劳动者代表组织，或在没有此类组织的情况下，由有关劳动者根据本国法律或条例正式选举或委任的代表。

在我国，《工会法》第二条规定，中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。第六条规定，工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。第二十条规定，工会代表职工与企业以及实行企业化管理的事业单位进行平等协商，签订集体合同。由此可知，中华全国总工会及其各工会组织是代表职工方的集体协商主体。

2. 什么是集体协商代表？

根据原劳动和社会保障部 2004 年颁布的《集体合同规定》，集体协商代表是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

3. 什么是首席协商代表？

首席协商代表是集体协商双方各自推选的本方对集体协商进程起主导作用的协商代表，其主要任务是集体协商期间主持协商会议，负责集体协商的有关组织协调工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议、签署集体协商会议纪要或集体合同文本等。

4. 集体协商代表有哪些权利和义务？

根据原劳动和社会保障部 2004 年颁布的《集体合同规定》和 2000 年颁布的《工资集体协商试行办法》，集体协商代表有以下权利：

- (1) 提出集体协商的要求及协商事项。
- (2) 要求对方提供与集体协商有关的情况和资料。
- (3) 对协商规则等程序性事项提出意见和建议。
- (4) 依法进行集体协商，就协商事项发表意见，包括提出建议、进行陈述、表示

赞成或否决。

(5)代表本方订立、变更、解除集体合同。

(6)接受首席代表委托，代签合同。

(7)企业内的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。

集体协商代表承担以下义务：

(1)维护本单位正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等行为。

(2)如实向对方提供与集体协商有关的情况和资料。

(3)保守在集体协商过程中知悉的用人单位的商业秘密。

(4)依照有关法律、法规和平等合作的原则，从企业的实际情况出发，进行集体协商。

(5)尊重对方协商代表的人格，不得采取歧视性、胁迫性行为。

(6)切实代表本方的利益，及时与所代表方沟通集体协商的情况。

(7)双方协商代表和记录员对协商过程中的个人意见保密。

5. 保护职工方协商代表有哪些特殊规定？

原劳动和社会保障部 2004 年颁布的《集体合同规定》和 2000 年颁布的《工资集体协商试行办法》，对职工方协商代表有下列特殊保护规定：

(1)用人单位不得以任何借口，对职工方协商代表进行打击报复。

(2)职工方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时。除个人严重过失外，用人单位不得与其解除劳动合同。

(3)职工方协商代表履行协商代表职责期间，用人单位无正当理由不得调整其工作岗位。

(4)企业内部的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。

6. 企业工会和上级工会在开展集体协商要约行动中负有哪些职责？

根据全总《关于开展集体协商要约行动的意见》的规定，企业工会组织应主动向企业提出协商要约，启动协商程序，积极促进与企业开展集体协商和签订集体合同。企业工会提出协商要约有困难的，其上一级工会可依法代表基层工会向企业提出协商要约。小企业相对集中和行业集聚地区，县级以上区域工会或产业工会组织可以向相应一级的企业代表组织提出协商要约，通过集体协商和签订区域性行业性集体合同覆盖各类小企业。根据需要，区域工会或产业工会组织也可对本区域、本产业内所属企业直接发出协商要约，同企业方开展集体协商和签订集体合同。

7. 本企业以外人员是否可以担任协商代表？

可以。原劳动和社会保障部 2004 年颁布的《集体合同规定》明确，双方首席协

商代表可以书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表。受委托的协商代表人数计算在本方代表的人数内，并不得超过本方代表的 1/3。

三、集体协商的内容

1. 集体协商包括哪些内容？

根据原劳动和社会保障部于 2004 年颁布的《集体合同规定》，集体协商双方可以就下列多项或某项内容进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同：

(1) 劳动报酬。主要包括：用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式；工资支付办法；加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；工资调整办法；试用期及病、事假等期间的工资待遇；特殊情况下职工工资（生活费）支付办法；其他劳动报酬分配办法。

(2) 工作时间。主要包括：工时制度；加班加点办法；特殊工种的工作时间；劳动定额标准。

(3) 休息休假。主要包括：日休息时间、周休息日安排、年休假办法；不能实行标准工时职工的休息休假；其他假期。

(4) 劳动安全卫生。主要包括：劳动安全卫生责任制；劳动条件和安全技术措施；安全操作规程；劳保用品发放标准；定期健康检查和职业健康体检。

(5) 补充保险和福利。主要包括：补充保险的种类、范围；基本福利制度和福利设施；医疗期延长及其待遇；职工亲属福利制度。

(6) 女职工和未成年工的特殊保护。主要包括：女职工和未成年工禁忌从事的劳动；女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护；女职工、未成年工定期健康检查；未成年工的使用和登记制度。

(7) 职业技能培训。主要包括：职业技能培训项目规划及年度计划；职业技能培训费用的提取和使用；保障和改善职业技能培训的措施。

(8) 劳动合同管理。主要包括：劳动合同签订时间；确定劳动合同期限的条件；劳动合同变更、解除、续订的一般原则及无固定期限劳动合同的终止条件；试用期的条件和期限。

(9) 奖惩。主要包括：劳动纪律；考核奖惩制度；奖惩程序。

(10) 裁员。主要包括：裁员的方案；裁员的程序；裁员的实施办法和补偿标准。

(11) 集体合同期限。集体合同或专项集体合同期限一般为 1-3 年，工资专项集体合同期限一般是 1 年。

(12) 变更、解除集体合同的条件和程序。双方协商代表协商一致，可以变更或解除集体合同或专项集体合同。集体合同期满或双方约定的终止条件出现，集体合同即行终止。

(13)履行集体合同发生争议时的协商处理办法。主要包括：协商处理争议的参加人员、范围、原则、程序、办法似及申请仲裁的条件等。

(14)违反集体合同的责任。主要包括：集体合同履行情况的监督检查组织、制度和办法，违反集体合同的督促整改办法，违约责任认定和处理办法等。

(15)双方认为应当协商的其他内容。

2. 工资集体协商包括哪些内容？

工资集体协商的内容，是指在工资集体协商中需要协商的并应当在集体合同或工资专项集体合同中明确规定的劳动关系双方的权利和义务以及其他问题。

根据《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》等有关规定，工资集体协商主要包括以下内容：工资分配制度、工资标准和工资分配形式；工资支付办法、工资调整办法；最低工资、加班加点工资、津贴、补贴、奖金、试用期及病事假等期间工资待遇、特殊情况下职工工资（生活费）标准；合同的期限及变更、解除的程序，合同的终止条件及违约责任；

双方认为应当协商约定的其他事项。

3. 行业性工资集体协商的主要内容和重点是什么？

一般来说，工资集体协商的内容原则上也可适用于行业性工资集体协商。但考虑到行业工资集体协商的特殊性，其协商重点应当是本行业工资分配中带有共性的行业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额和工资支付办法等。当前，应重点围绕劳动定额、工时工价标准进行协商，逐步建立和完善劳动定额标准的协商共决机制。把劳动定额和工时工价作为协商重点，更加体现出产业特色，更加突出工资集体协商增强实效性的目标。同时，劳动定额制订的标准应当为“在法定工作时间内、正常劳动条件下、90%以上职工能够完成”，这主要是为了维护广大职工的合法劳动权益，防止企业方随意提高劳动定额标准，规避国家有关工作时间、最低工资标准、加班支付加班工资等法律法规，出现变相侵权的行为。

4. 什么是工资？工资有哪些职能？

工资是劳动者被用人单位录用后按照规定参加劳动而作为劳动报酬领取的、由该用人单位定期支付的一定数额的货币。对企业来说，工资是一种资本性投入，属于企业的人工成本。对职工来说，工资是将劳动力使用权暂时让渡给企业，在企业支配下劳动而获得的一种报酬，是职工生活的主要经济来源。

工资的职能主要有：

(1)保障职能。工资是满足职工基本生活需要的重要保障。一般通过最低工资制度来实现。合理的工资水平可以使职工有一种安全感和对预期风险的心理保障，从而增强职工对企业的信任感和归属感。

(2)激励职能。工资是激励职工劳动积极性和创造性的基本手段。劳动者要想获得更多的工资收入，满足更高的物质文化生活需要，就要不断地、全面地提高自身的劳动技能和工作水平，为社会和企业创造更多的劳动价值。

(3)调节职能。工资是实现劳动力资源优化配置的有效手段。由于地区、部门、企业、工种等在劳动环境、劳动条件、劳动难易程度上存在差异，通过有区别的工资关系和工资水平，吸引劳动者向能够发挥其作用的地区、部门、企业和工种合理流动。

5. 什么是工资水平？影响工资水平的主要因素是什么？

工资水平是指在一定区域和一定时期内职工平均工资的高低程度。

通常用全部职工或部分职工的平均工资表示。工资水平反映了经济发展水平和职工的生活水平，体现了各地区、各部门、各用人单位以及各类职工之间的工资关系。

《劳动法》第四十七条规定：“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”用人单位的工资分配自主权，是开展工资集体协商的基本依据。

影响工资水平的因素分为宏观因素和微观因素。宏观因素主要包括：社会劳动生产率水平、国民收入中积累和消费的比例、消费基金在城乡之间的分配比例、消费基金在社会和个人之间的分配比例、实际在职职工人数，以及国家法律、法规和政策等。微观因素主要包括：企业经济效益、劳动力配置、劳动差别、工资总额、工资关系等。

6. 什么是工资总额？

工资总额是用人单位在一定时期内直接支付给本单位全体职工的劳动报酬总额。它既可分为年度工资总额、季度工资总额和月度工资总额，又可分为全国工资总额、地区工资总额、行业工资总额和企业工资总额。按照1990年国家统计局发布的《关于工资总额组成的规定》的相关条款，工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资六部分组成。不属于劳动报酬性质的开支，如有关劳动保险和职工福利方面的各项费用、劳动保护的各项支出、计划生育独生子女补贴、解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等，不包含在工资总额之中。

7. 什么是工资分配制度？我国现行工资分配制度有哪些？

工资分配制度是确定和支付职工劳动报酬的原则、形式、办法和规定的总称。企业应从自己的生产、工作特点出发，通过工资集体协商确定适合本企业的工资分配制度。我国现行工资分配制度的内容很广泛，主要包括：

(1)等级工资制。根据工作复杂程度、繁重程度、风险程度、精确程度等因素将各类工作进行等级划分并规定相应的工资标准的工资分配制度，它在工资分配中居于主导地位，是其他工资制度的基础。主要包括：①技术等级工资制，即按照职工所达

到的技术等级标准确定工资等级，并按照确定的等级工资标准计付劳动报酬的一种制度。②岗位等级工资制，即根据劳动条件、技术要求、劳动责任等要素的差异对劳动岗位进行分类，并在同一岗位内部按技术复杂程度划分等级，从而确定员工工资收入的一种基本工资制度。③职能等级工资制，即根据职工所具备的与完成某一特定岗位等级工作相应要求的工作能力等级确定工资等级的一种工资制度。

(2)结构工资制。基于工资的不同职能，将工资总额划分为若干相对独立的工资单元，各单元又规定不同的结构系数，组成有质的区别和量的比例关系的工资分配制度。一般包括六部分：基本工资、岗位工资、绩效工资、技能工资、浮动工资、年功工资。

(3)岗位技能工资制。以按劳分配为原则，以劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动条件等基本劳动要素评价为基础，以岗位和技能为主要内容的工资分配制度。从本质上说，岗位技能工资制也是结构工资中更为规范的一种形式。与其他结构工资制形式不同的是：岗位技能工资制建立在岗位评价的基础上，突出工资中岗位与技能这两个结构单元的特点，更有利于贯彻按劳分配原则，更能调动职工提高技术和业务水平的积极性。

(4)岗位薪点工资制。在对岗位的劳动责任、劳动技能、劳动强度和劳动条件评价的基础上，用点数和点值来确定职工实际劳动报酬的工资分配制度。这是在企业工资改革实践中创造的一种工资模式，实际操作灵活，受到一些企业青睐。

(5)绩效工资制。将职工的工资与个人工作业绩挂钩的工资分配制度。它有利于使职工工资与可量化的业绩挂钩，将激励机制融于组织目标和个人业绩的联系之中，有利于工资分配向业绩优秀者倾斜，提高企业经济效益。

(6)提成工资制。企业实际销售收入减去成本开支和应缴纳的各种税费后，剩余部分在企业 and 职工之间按不同比例分成的工资分配制度。提成的方式主要有全额提成和超额提成两种。

8. 什么是工资分配形式？工资分配形式有哪些？

工资分配形式，也叫工资形式，是对职工实际劳动付出量和相应劳动报酬所得量进行具体的计算与支付的方法。正确选择工资分配形式，对于实现工资分配的公平、公正，充分发挥工资的各项职能，促进经济社会发展，都具有十分重要的意义。从对劳动量的计量方法上区分工资分配形式，可划分为计时工资和计件工资两种基本形式。

9. 什么是计时工资制？

计时工资制是根据劳动者本人的技术、业务等级水平，或者劳动者所在岗位、职务的劳动等级，预先规定相应的工资标准，按照劳动者的实际有效工作时间计付工资

的形式，是最基本的工资形式之一。根据计时工资对劳动报酬计算的时间单位不同，可分为小时工资制、日工资制、月工资制和年薪制等具体形式。

10. 什么是计件工资制？

计件工资制是企业按照劳动者生产的合格产品的数量和预先规定的计件单价来计发工资的一种形式。它不直接用劳动时间来计量，而是用一定时间内的劳动成果，即生产的产品数量来计算的，是计时工资的转化形式。计件工资制最为显著的特点和优点，是这一工资形式着眼于凝结的或物化的劳动形态，以职工生产的合格产品的数量来确定劳动报酬，将劳动报酬与劳动成果最直接、最紧密地联系在一起，使职工的工资与职工创造的劳动成果直接挂钩。

11. 计件工资形式有哪些？

(1) 直接无限计件工资。不论职工完成多少产品，都按照同一计件单价计算工资，对职工所得的计件工资不加限制。

(2) 有限计件工资。对实行计件工资制职工超额工资，给予一定限制的计件工资形式。一般采用计件单价累退办法，超额越高，计件单价越低。

(3) 超额计件工资。职工完成规定的劳动定额以内的部分，按照完成劳动定额的比例计算本人的计时工资标准；超过定额的部分，按照规定的计件单价计算工资。

(4) 累进计件工资。对于职工生产的合格产品，在规定的定额以内的部分，按照一种计件单价计算工资；超额部分则按照一种或几种更高的、累进的计件单价计算工资。

(5) 间接计件工资。主要是对企业中某些辅助职工实行的计件工资形式。一般来说，可采取以下几种间接计件工资方式：①给辅助职工制定间接计件单价，然后按其所服务的对象的计件产品数量计发计件工资。②辅助职工领取相当于所服务计件职工单位时间的平均计件工资的收入。③以辅助职工所服务的计件职工在单位时间完成劳动定额的百分比，决定辅助职工应该领取本人标准工资的数额。

(6) 个人计件工资。按照职工各自的劳动成果来计算工资的计件工资。

(7) 集体计件工资。按照职工的集体劳动成果和集体计件单价计算应得的工资总额，再在集体内各职工之间进行合理分配的计件工资。

(8) 包工工资。把一定数量的生产或工作任务，按预先规定的完成工作的期限和工资总额，包给职工个人或集体的工资形式。

12. 什么是劳动定额？

劳动定额是指在一定的生产技术组织条件下，为生产单位合格产品或完成一定工作任务所预先规定的劳动消耗量的限额标准。确定劳动定额应当按照“法定工作时间内、正常劳动条件下，90%以上职工能够完成且不低于当地最低工资水平”的原则来

确定。目前，我国绝大多数加工制造、建筑、制衣、制鞋等行业企业都实行计件工资制，计件工资制酌核心问题是确定劳动定额，没有劳动定额就不可能产生计件工时与工资。

按照《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、劳动定额管理等规章制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。随着先进技术的应用和劳动生产率的提高，双方应通过集体协商及时调整劳动定额和工时工价标准。

13. 确定劳动定额有哪些方法？

(1)经验估工法。由定额人员、技术人员和工人结合以往生产实践经验，依据图纸、工艺装备或产品实物进行分析，并考虑所使用的设备、工具、工艺装备、原材料及其他生产技术和组织管理条件直接估算定额。这种方法确定劳动定额快、使用灵活、简便易行、工作量小，也便于修改，常作为商业企业等服务性企业制定劳动定额的主要方法之一。在工业企业中，一般在单件小批生产中、在安排新产品试制或临时性生产任务时使用。

(2)统计分析法。把企业最近一段时间内生产该产品所耗工时的原始记录，通过一定的统计分析整理，计算出先进的消耗水平，以此为依据制订劳动定额。这种方法运用数学方式，建立数学模型，对通过调查获取的各种数据及资料进行数理统计和分析，形成定量的结论。

(3)类推比较法。以现有产品定额资料为依据，经过对比推算出另一种产品、零件或工序的定额。作为依据的定额资料有：相似的产品、零件或工序的工时定额；类似产品、零件或工序的实耗工时资料；典型零件、典型工序的定额标准。用来类比的两种产品必须具有可比性。类推比较法兼备了经验估工法和统计分析法的内容。这种方法多用于产品品种多、批量少、单件小批生产类型的企业和生产过程。

(4)技术定额法。在分析技术、组织条件和工艺规程、总结先进经验、尽可能充分挖掘生产潜力的基础上，设计合理的生产条件和工艺操作方法，对组成定额的各部分时间，通过分析计算和实地观察来制订定额。技术定额法是定额制订方法中最有科学依据的方法，可使劳动定额水平做到先进合理；复杂的定额工作条理化、量化；便于掌握定额水平，有利于贯彻执行。

14. 什么是计件单价？确定计件单价有哪些方法？

计件单价也称为工时工价，是指企业为职工完成的每件合格产品（或某项作业）规定的工资支付标准。计件单价是根据工作物等级、相应的计时工资标准和劳动定额计算出来的，是支付计件工资的主要依据。

计件单价是否科学，主要取决于是否合理确定工作物等级和劳动定额。许多单位

采取如下方法进行计算：

(1) 计件单价的计算。在企业工资基金有支付能力，职工技术等级、工作物等级和工资标准均相适应的情况下，计件单价是按工作物等级、相应的工资标准和劳动定额计算出来的。具体有两种计算方法：一是按产量定额计算；二是按工时定额计算。按产量定额计算，其公式是：计件单价=该工作物等级的单位时间的工资标准 / 单位时间的产量定额；按工时定额计算，其公式是：计件单价=该工作物等级的单位时间的工资标准×单位产品的工时定额。

(2) 集体计件单价的计算。按产量定额计算，其公式是：集体计件单价=计件单位定员内全体人员单位时间的工资标准之和 / 单位时间的产量定额；按工时定额计算，其公式是：集体计件单价=计件单位定员内全体人员单位时间的工资标准×单位产品的工时定额。

在确定计件单价时，工资标准的单位时间和劳动定额的单位时间应该相一致。

制定计件工资制应遵循以下原则：在既定的国家和企业工资分配关系条件下，企业内部要争取做到“工资等级、工作物等级、技术等级”相统一，以充分调动职工的积极性，发挥他们的技术特长，提高劳动生产率，从而更好地发挥计件工资制的作用。

15. 法律法规对限制延长工作时间及加班加点工资的支付有哪些规定？

《劳动法》第四十一条规定：用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。

《工资支付暂行规定》第十三条规定：用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：①用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150% 支付劳动者工资。②用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 200% 支付劳动者工资。③用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资。实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的 150%、200%、300% 支付其工资。

需要注意的是，国家规定的加班加点工资标准属于最低标准，工会应当与企业通过工资集体协商，结合本企业实际，确定本企业的加班加点工资标准。

16. 什么是正常劳动？

《最低工资规定》第三条规定：正常劳动是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。

《工资集体协商试行办法》第十四条规定：由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商的活动应视为提供正常劳动，享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变。

17. 集体协商中对奖金、津贴、补贴的协商主要应包括哪些事项？

奖金、津贴、补贴是职工劳动收入的组成部分，关系职工切身利益。奖金、津贴、补贴的发放条件、标准等，应当作为工资集体协商的内容，在工资专项集体合同中作出明确约定。

(1)就奖金问题进行协商时，可以按照下列事项进行：①明确奖励指标和条件。②明确奖励范围、奖励周期和计奖单位。③确定奖金总额，应与职工超额劳动创造的经济效益、企业工资基金总额保持合理比例。④确定奖金标准。

(2)就津贴、补贴进行工资集体协商时，应把以下项目作为主要内容：①确定津贴、补贴项目。津贴、补贴项目繁多，如夜班津贴、高温津贴、井下津贴、保健津贴、冬季取暖补贴、出差补贴、误餐补贴等，企业应按国家规定和实际需要确定。②确定实施条件、范围。确定设立某项津贴、补贴所需要的条件和领取津贴、补贴人员的范围。③确定津贴、补贴标准。确定津贴、补贴标准有两种办法，一是按职工本人工资一定比例确定，二是按绝对额确定。④确定津贴、补贴支付方式。津贴、补贴主要以货币形式支付，特殊行业也可以部分发放实物。

18. 试用期工资是如何规定的？

1996年《劳动部办公厅对〈关于劳动用工管理有关问题的请示〉的复函》，对试用期作了如下定义：试用期是用人单位和劳动者建立劳动关系后为相互了解、选择而约定的不超过6个月的考察期。根据《劳动合同法》第十九条规定：劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。《劳动合同法》第二十条规定：劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

需要指出的是，上述规定是劳动者在试用期间工资待遇的法定最低标准。企业工会可以通过与企业平等协商，确定本企业的试用期工资。

19. 企业工资支付制度的主要内容是什么？

企业工资支付制度，是指企业工资的具体发放办法。主要包括：

(1) 工资支付项目。一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资以及特殊情况下的工资。

(2) 工资支付形式。工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。用人单位可委托银行代发工资。

(3) 工资支付对象。用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或由其本人委托他人代领。

(4) 工资支付时间。工资应当按照用人单位与劳动者约定的日期按月支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。对于实行小时工资制、日工资制和周工资制的人员，工资也可以按小时、日或周支付。对于完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

(5) 工资支付要求。《劳动法》第五十条规定：不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

(6) 特殊情况下的工资支付。《工资支付暂行规定》有关条款规定：①劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。②劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者的工资。③非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

20. 工资专项集体合同的违约责任是什么？

工资专项集体合同的违约责任是指工资专项集体合同当事人一方因不履行合同或者履行合同义务不符合约定所应当承担的法律责任。明确违约责任是保障工资专项集体合同全面履行的重要措施，是工资专项集体合同的重要条款。

违约责任的形式一般有以下几种：(1) 支付违约金。当事人一方因过错不履行或不完全履行工资专项集体合同，要按照工资专项集体合同中的约定或法律规定支付给对方当事人一定数额的货币。(2) 支付赔偿金。当事人一方因违约行为给对方造成损失时，要依照法律规定支付给对方当事人一定数额的货币，用以补偿对方所受的损失。(3) 继续履行。在违约当事人支付违约金或对其进行其他形式的制裁后，根据对方当事人的要求，在对方当事人指定或双方约定的期限内，违约方继续履行工资专项集体合同规定的义务。

21. 企业工资分配的原则是什么？

国家“十二五”规划纲要明确提出，要按照“市场机制调节、企业自主分配、平等协商确定、政府监督指导”的原则，形成反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定机制和增长机制，这即是企业工资分配的原则。

(1) 市场机制调节是基础，企业工资决定和增长必须遵循市场经济规律，发挥市场调节在劳动力资源配置中的基础性作用。

(2) 企业自主分配是形式，作为依法自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的独立法人，其拥有自主决定工资分配模式和工资增长水平的权利，而不能如计划经济体制下由政府直接干预、统一管理。一般竞争性企业可以根据生产经营特点、经济效益和国家有关的法律法规政策，通过集体协商自主决定工资分配制度、工资分配形式和工资收入水平。

(3) 平等协商确定是方法，工资水平及其增长幅度由企业经营者和工会代表劳动者通过平等协商的方法确定，建立起企业和职工就涉及经济权益问题的集体协商共决机制，实现劳动报酬和企业劳动生产率同步提高，保证职工参与企业工资分配和获取合理劳动报酬的权利。

(4) 政府监督指导是保障，即国家在市场调节的基础上，建立适应市场经济要求的企业工资分配宏观调控体系，实现政府职能的转变。针对目前我国市场经济体制不完善以及市场经济本身的局限性，政府要在工资分配中发挥公共服务和宏观调控作用，担负起规则制定、政策引导、信息发布、监督检查等职能。

22. 集体协商和企业自主分配矛盾吗？

两者并不矛盾。在社会主义市场经济条件下，只要不违背国家法律法规的强制性规定，企业在确定劳动者工资报酬及其增长幅度时享有充分的自主权，这是企业作为独立法人享有的权利。但是，企业自主分配并不等同于企业经营者自主分配。现实中存在着“我的企业我说了算，凭什么协商确定工资”的认识误区，实际上是一些企业经营者错误地把企业自主分配等同于企业经营者自主分配。事实上，企业是资本和劳动的结合，没有劳动，资本不可能升值；没有资本，劳动的价值也不可能实现。这意味着，劳动者投入的劳动和企业经营者投入的资本共同创造了企业财富，只有工资与劳动生产率提高同步增长，才能保持劳动力供给的持续稳定提升，激发职工的劳动热情和创新活力，引导职工和未来的劳动者进行人力资本投资，体现经济发展的目的；同时只有劳动生产率不断提高，企业才能在竞争中得以发展，进而创造更多就业岗位，保证职工工资的不断增长。只有劳资双方利益基本均衡，各得其所，互利共赢，企业才能可持续地稳定发展。因此，企业自主分配和劳动关系双方协商确定劳动者工资水平，是一个有机统一的整体，不能片面地将两者对立起来。在企业自主分配的基

基础上，必须采取集体协商的方法确定工资报酬及其增长幅度。

23. 职工工资水平高的企业或经营困难的企业开展工资集体协商是否必要？

工资集体协商制度是市场经济条件下贯彻落实国家收入分配制度的重要制度安排，无论是职工工资水平高的企业，还是经营困难的企业都要依法开展工资集体协商。

工资集体协商从表面上看协商的是工资，实质上是培育合作理念、建立沟通协商机制，这是尊重职工主体地位的具体体现，也是保护调动职工主动性、积极性的基本措施，对于促进企业持续健康发展具有重要意义。

不同类型企业开展工资集体协商，其协商内容应有所侧重。对于经济效益好、职工工资水平较高的企业，要突出协商工资增幅和福利待遇，实现职工工资随企业经济效益提高而相应增长，建立企业工资正常增长机制，使广大职工共享企业改革发展成果。对于生产经营困难的企业，要重点通过协商薪酬努力稳定工作岗位，并就企业工资支付办法、企业最低工资、职工社会保险、下岗失业职工基本生活保障等进行协商，建立工资支付保障机制和欠薪补偿制度，保证职工获得基本劳动报酬的权益。

同时，要走出“工资协商就是涨工资”的认识误区，进一步明确工资集体协商的本质是建立关于工资分配的协商机制。工资协商要做到在维护劳动者报酬权益的同时，也要保证企业的可持续发展；在维护劳动者当前利益的同时，也要着眼劳动者的长远利益。根据企业发展状况，工资协商既可以协商职工工资增长，也可以在企业遇到困难时协商下调职工工资水平。

因此，工资集体协商并非任何时候都只能谈涨不能谈降，要通过协商实现劳资互利双赢，共建和谐劳动关系。

24. 开展工资集体协商会不会影响企业发展？

实践证明，开展工资集体协商，不但不会给企业发展带来负面影响，反而有利于企业科学发展。

一是建立有效的协商沟通机制，职工利益诉求得到实现，职工的工作积极性、主动性、创造性得到发挥，从而使企业获得经营发展的动力源泉，提高企业劳动生产率。

二是建立工资集体协商制度，使职工对未来收入有了良好预期，稳定了队伍，留住了人才，降低了员工流失率，促进了企业的持续发展。

三是推动建立工资协商共决机制，企业和职工通过平等协商、讨价还价、达成协议等方式，化解了因工资问题产生的劳动关系矛盾，促进了企业劳动关系和谐，有利于企业的稳定发展。

25. 如何处理企业规章制度中关于工资分配规定与集体协商的关系？

企业规章制度涉及企业经营管理的方方面面，并不仅限于劳动规章制度，是企业从有利于经营管理的角度制定的，相对比较原则、固化。集体合同是劳动关系双方通

过集体协商共决的结果，其效力高于企业的规章制度。工资集体合同可以就职工工资分配、工资增长等内容作出规定，既能符合企业发展状况，又能及时满足职工的利益诉求。因此，一方面，不应以企业有关于工资分配的规定就不开展工资集体协商；另一方面，通过工资集体协商确立签订的集体合同，效力要高于企业的规章制度，协商双方都应严格执行。

26. 不同类型的企业开展工资集体协商的重点是什么？

(1) 从不同所有制企业看，在公有制企业，应突出理顺按劳分配和按生产要素分配的关系，合理调节企业内部收入分配差距，提高普通职工特别是一线职工工资在企业工资分配中的比重。工会应加大参与企业的成本核算、利润分配、收益分配及重大生产经营决策的力度。同时，在工资集体协商中，应注重控制人工成本，确保国有资产的保值增值，使职工工资收入水平合理增长。在非公有制企业，应根据社会劳动力供求状况、本企业的经济效益、劳动生产率水平，并参照当地政府发布的工资增长指导线，签订高于当地同行业职工平均工资水平的工资专项集体合同。在股份制或股份合作制企业，重点是处理好工资分配、股息红利与劳动分红之间的比例关系，使职工付出的劳动得到相应合理的报酬。

(2) 从不同经营状况企业看，对于生产经营正常和效益较好的企业，可重点就工资和奖金的水平与分配、补贴及福利等进行协商，建立正常的工资增长和调整机制。对于生产经营比较困难的企业，可重点就工资支付办法、保障措施、息工待岗职工生活费等进行协商，建立工资支付保障机制。

(3) 从采取不同分配方式的企业看，实行计件工资制的企业，重点是协商确定和调整劳动定额以及工时工价标准。实行岗位工资制的企业，重点是确定和调整岗位工资标准。实行经营者年薪制的企业，重点是合理确定企业经营者与职工的工资分配关系。

27. 针对劳务派遣工开展工资集体协商的重点是什么？

在使用劳务派遣工的企业中，同工同酬问题既是工资集体协商的重点，也是工资集体协商的难点。《劳动法》第四十六条规定：工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。《劳动合同法》第六十三条规定：被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

在同一用工单位中，从事同类的劳动，就应当领取同等的报酬。在工资集体协商中，要把劳务派遣工纳入工资集体协商覆盖范围，把握同工同酬原则，真正做到对于从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者，不论其身份如何，都要按照劳动定额、工时工价确定同样的劳动报酬。

四、集体协商的程序

1. 开展集体协商一般包括哪些程序和步骤？

根据原劳动和社会保障部于 2004 年颁布的《集体合同规定》和于 2000 年颁布的《工资集体协商试行办法》，开展集体协商一般包括以下八个步骤：一是产生集体协商代表。二是提出协商要约。三是做好协商准备，具体包括开展宣传教育、熟悉有关法律法规、搜集了解与集体协商有关的情况和资料、充分征求职工的意见、人员的分工准备、制定集体协商实施方案等方面的工作。四是正式开展协商，主要包括召开协商会议、起草合同文本等。五是职工（代表）大会审议。六是首席代表签字。七是报送劳动保障行政部门备案审查。八是公布实施。

这八个步骤是开展集体协商基本的、必需的程序，在开展集体协商过程中，还可以在依法合规的前提下，结合具体的协商需要，增加一些更具特色、更切合实际的程序，从而进一步增强协商程序的针对性和实效性。

2. 集体协商代表如何产生？组成原则是什么？

集体协商代表应依照法定程序产生，双方的代表人数应当对等，每方至少 3 人，并各确定 1 名首席代表，双方协商代表不得相互兼任。职工一方的集体协商代表由本单位工会选派；未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。用人单位一方的集体协商代表，由用人单位法定代表人指派。

此外，集体协商双方首席代表可以书面委托本单位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的 1/3。

通常来说，集体协商代表的组成原则是：

(1) 适合原则。根据集体协商内容的难易程度、复杂程度及工作量大小来确定协商代表人数。

(2) 结构原则。集体协商代表人员配备要考虑人员结构的合理与配套，一般包括熟悉生产经营管理人员、熟悉劳动工资人员、精通财务人员、熟悉法律人员等。

(3) 精干原则。集体协商代表人员要尽量少而精，避免臃肿低效。

(4) 对应原则。双方参加集体协商人员的数量应当对等，也可根据对方代表的专业情况，选派相应的代表参加。

3. 首席协商代表如何产生？

根据原劳动和社会保障部于 2004 年颁布的《集体合同规定》，职工一方的首席代表由本单位工会主席担任，工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的，职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。用人单位一方的首席代表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。双方首席协商代表均不得由非本单位人员代理。

4. 如何当好职工方首席协商代表？

鉴于职工方首席协商代表在协商过程中的特殊地位和作用，当好职工方首席协商代表应当具备如下能力素质：

(1)较强的理论政策水平。职工方首席协商代表不仅应当熟练掌握相关法律法规和政策意见，还应熟悉了解企业经营管理知识和生产经营状况，具体的计划指标、劳动生产率和人均收入水平等；了解国家和地方有关物价指数、最低工资标准、劳动力市场价位等信息资料；同时还要了解地区和行业的职工平均工资、工资增长水平及其他劳动标准、劳动条件的情况等。只有这样，才能在协商过程中做到进退有据、游刃有余。外资企业中职工方的首席协商代表，还应了解投资国的文化传统、风俗习惯，以及公司在其他国家的经营状况和员工收入等情况，以便在与外方经营者沟通时有的放矢、恰如其分。

(2)高度的敬业奉献精神。职工方首席协商代表应当具有高度的为职工利益和工会事业奉献的敬业精神，既热爱工会工作，做到密切联系职工群众，充分全面了解职工群众的愿望和要求，又为人公道正派，在职工群众中有较高的威信和亲和力，受到职工群众的普遍信赖认可，在关键时刻台旨够为争取职工群众的权益挺身而出。

(3)出色的组织协调能力。职工方首席协商代表既是协商代表中的一员，也是协商代表的组织者和协调者，应当既能够协调职工方协商代表之间的分歧，形成整体的协商合力，又能够有效组织引导职工方协商代表发挥各自优势，在协商过程中为职工利益据理力争，从而实现协商顺利进行直至完成预期目标。

(4)丰富的协商谈判经验。开展集体协商是一项政策性、业务性很强的工作，协商的成效关系职工群众的权益实现程度，与职工方协商代表的能力水平有着很大关系。作为职工方协商代表的主导者，首席协商代表责任重大，必须精明干练、冷静从容、思路清晰，在协商的各个环节，既能坚持原则积极争取，又能够审时度势妥协让步。

5. 委托企业外人员担任协商代表时应注意哪些问题？

在委托本企业外的人员担任协商代表时应注意以下四点：

- (1)被委托的人员应能弥补本方协商代表知识结构的不足。
- (2)要采取书面委托形式。
- (3)委托人数不能超过本方全部代表的 1/3。
- (4)被委托的人员不能担任首席代表。

6. 什么是集体协商要约？集体协商要约如何提出？

集体协商要约是集体协商任何一方依法就签订集体合同或专项集体合同以及相关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商要求的行为。提出集体协商要约，是开

展集体协商和签订集体合同的法定程序。职工和企业任何一方均可提出进行集体协商的要约。

集体协商要约的提出方向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等，另一方接到协商意向书后，应于 20 日内予以书面答复。同意协商的，双方应当约定协商开始的日期。企业工会提出协商要约有困难的或在其他特殊情况下的，其上级工会可依法代替基层工会向企业提出协商要约。工会提出协商要约后，企业方不按期回应或无正当理由拒绝进行集体协商的，上级工会应依法下达“整改意见书”，提出整改意见；对逾期不改的企业，工会可提请劳动保障部门责令其改正，直至追究其行政或法律责任。

7. 集体协商要约书主要包括哪些内容？

集体协商要约书应当包括提出进行集体协商的时间、地点和议题等，还应附有协商代表资格认定书。应围绕劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的事项，确定集体协商要约行动的内容。根据实际情况，每年可确定 1-2 个要约协商主题，有重点、有目标地提出集体协商要约。

8. 职工方集体协商代表在协商前应进行哪些准备工作？

(1) 宣传教育。通过各种途径和形式，大力宣传集体协商的重要意义，宣传集体协商的基本知识和有关规定，提高企业经营管理人员和广大职工的认知度，形成共识，为开展集体协商奠定坚实的思想基础。

(2) 熟悉有关法律法规。在开展集体协商前，集体协商代表应当认真学习、了解与集体协商有关的法律、法规、规章和制度，如《劳动法》《工会法》《劳动合同法》《集体合同规定》等，为集体协商提供法律支撑。

(3) 搜集了解与集体协商有关的情况和资料，认真研究测算。进行集体协商需要用事实和数据说话，因此应当搜集了解与集体协商有关的情况和资料，如当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位、最低工资标准、城镇居民消费价格指数等。还应当搜集了解企业内部的信息资料，如企业的劳动生产率、经济效益、财务状况等。搜集信息资料的主要方法包括：查询有关档案、资料；走访有关部门，如统计部门、物价部门、人力资源和社会保障部门等；向有关管理人员咨询，如企业财务人员、人力资源部门人员等。根据规定，在不违反法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方要求，适时提供与集体协商有关的真实情况和资料。

(4) 充分征求职工的意见。通过召开工会小组会、不同人员座谈会、问卷调查等形式，广泛了解职工群众在工资方面的意愿和要求。

(5) 人员分工准备。对谈判人员进行角色分工。根据角色分工，对负责阐述的内

容做好充分准备，做到谈判时有的放矢、观点鲜明。

(6)制定集体协商实施方案。制定集体协商实施方案，包括集体协商目标、措施、方法、工作日程、协商论据、策略等。

(7)确定集体协商记录员。双方共同确定1名非协商代表担任集体协商记录员。记录员应保持中立、公正，并为集体协商双方保密。

(8)协商前按对方要求提供相关的协商资料，其中涉及国家秘密、商业秘密的，双方代表要保守秘密。

9. 工会应如何确定协商议题？

确定协商议题是准备工作中的重要环节，它直接关系到集体协商的进程和效果，必须科学、慎重地予以研究。一般可以参照以下办法确定协商议题：

(1)坚持群众路线、深入调查研究。工会要深入基层，通过召开座谈会、问卷调查或直接听取意见等方式，广泛征求职工的意见、要求，了解职工最关心、最直接、最现实的利益问题，使协商议题在形成时充分体现多数职工的意愿。

(2)运用科学方法、做好议题筛选。工会不可能将职工所提的意见和要求都提交协商会议，应将职工的意见归纳整理，结合现行政策和企业情况进行科学分析研究，要有所选择，提出协商议题。

(3)加强情况交流，搞好协调沟通。工会应就协商议题征求企业职能部门的意见，对协商议题作进一步修改、完善或调整。再由工会负责人与企业行政方进行协调沟通，协调双方的立场和意见，尽可能将职工的要求同企业方的意见统一起来，使协商议题更加切合实际。

10. 如何制订合理的职工方集体协商方案？

制订科学合理的集体协商方案是协商取得成功的前提和关键，为此应当全面了解职工的诉求。集体协商是工会代表职工而不是代替职工同企业进行协商，因此，必须了解和反映职工的意愿和要求。工会可通过召开座谈会、征询问卷等方式了解职工的意见和要求；同时，也应向职工介绍有关政策和企业生产经营情况，使职工对协商的诉求趋向合理。

在此基础上，根据搜集的资料，做好资料的分析、整理、测算工作，拟订出集体协商方案。在协商方案中，制订包括不同层次目标体系非常重要，一般制订三个层次目标：

(1)争取达到的目标，即最理想的结果。

(2)务求达成的目标，也就是预期实现的目标。

(3)必须实现的目标，也是最低要求，即协商的底线。

这样可以使目标有弹性，增加协商的回旋余地。在制订方案中，还应充分考虑对

方可能提出的方案和使用的策略，准备充足的理由和证据；确定协商重点和优先顺序，做到实事求是，考虑企业承受能力；科学测算，优选方案；讲求策略，有理有利有节；确定目标，实现双赢。

11. 集体协商会议包括哪些基本程序？

协商主要采取会议的形式进行。集体协商会议由双方首席协商代表轮流主持，双方应本着互相尊重、相互理解、积极合作的原则，平等协商，求同存异，就商谈事项充分交换意见，进行充分讨论。集体协商会议一般按下列程序进行：

(1) 宣布议程和会议纪律。

(2) 一方首席协商代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席协商代表就对对方的要求做出回应。

(3) 协商双方就商谈事项发表各自意见，开展充分讨论。

(4) 双方首席代表归纳意见。

(5) 达成一致的，应当形成集体合同草案，由双方首席代表签字。协商未达成一致意见或出现事先未预料到的情况时，经双方同意，可以暂时中止协商。协商中止期限最长不得超过 30 天。具体中止期限及下次协商的时间、地点和内容 by 双方共同商定。

12. 集体合同一般包括哪些内容？

(1) 集体合同名称。即在卷首标明该集体合同的名称。

(2) 序言。序言是集体合同正文前的一段叙述性文字，相当于总则，应写明签订集体合同的目的、意义、依据等。也有的省略序言而直接进入正文，把正文的第一部分作为总则，介绍签订集体合同的目的、意义、依据等。

(3) 正文。即劳动关系双方当事人协商确定的集体合同的内容，也就是集体合同的基本条款，是集体合同的核心部分。

(4) 结尾。结尾部分多放在“附则”一章，包括集体合同的有效期限，集体合同的正、副本的份数及法律效力，正本保管何处，副本发放何处；双方首席代表签名盖章；集体合同签订的时间、地点等。

13. 起草集体合同文本应当注意什么问题？

一般而言，起草集体合同文本应当注意下列问题：

(1) 集体合同文本的内容应合法。

(2) 集体合同文本应反映和体现企业实际，不能照抄照搬。

(3) 集体合同文本应有可操作性，表述要具体明确，便于双方当事人履行。

(4) 集体合同文本使用概念要准确、严谨。不能使用含糊不清或容易发生分歧的概念、术语。

14. 集体合同的职工审议程序包括哪些？

集体合同草案文本应提交职工代表大会或全体职工讨论审议，对职工（代表）提出的意见或建议，协商双方代表在认真分析研究的基础上，如需修改的应进行修改，如无修改的必要应向职工（代表）作出说明。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案，应当有 2/3 以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。具体程序是：

(1) 清点代表出席人数。

(2) 把印刷好的集体合同草案发至职工代表人手一份。

(3) 由工会代表宣读《集体合同草案》并就协议草案的内容作出必要的解释。

(4) 职工代表对《集体合同草案》逐条讨论审议。审议内容包括：是否体现了广大职工的意愿和要求，是否有违反法律、法规、政策及企业规章的有关规定等。

(5) 召开职工（代表）大会主席团会议，对于职工（代表）所提意见进行归纳整理，作出说明。

(6) 职工（代表）以投票方式进行表决，表决以多数通过方为有效。

(7) 未获通过的《集体合同草案》，应由双方协商代表进一步协商，修改有关条款内容，将修改结果向大会作出说明和解释，并再次经职工代表大会或全体职工审议、通过。

15. 集体合同履行哪些程序才能生效？集体合同的期一般多长？

根据原劳动和社会保障部 2004 年颁布的《集体合同规定》，经双方协商代表协商一致的集体合同草案需要履行三个基本程序才能生效：

(1) 集体合同草案应当提交职工代表大会或全体职工审议通过，主要看其内容是否体现了广大职工的意愿和要求，是否符合国家的法律、法规、政策，是否从企业的实际出发。召开职工（代表）大会讨论集体合同草案，会议工作程序一般有几项：①清点代表出席人数。参加职工（代表）大会的代表有 2/3 以上出席会议方为有效。②把印制好的集体合同草案发至职工代表人手一份。③宣读集体合同草案。宣读人可由工会和企业双方共同议定。④做出说明。由工会主席或企业法定代表人就集体合同的产生过程、主要劳动标准确定的法律依据，以及职工和企业方各自应承担的主要义务做出说明。⑤分组讨论。以职工代表团（组）为一个讨论单位，认真讨论集体合同，各代表团（组）应认真做好记录。⑥大会主席团听取各职工代表团（组）的意见并进行必要的说明，取得大多数职工代表的认可。⑦大会表决。采取无记名投票表决方式。⑧形成职工（代表）大会决议。

(2) 首席代表签字。集体合同草案经职工代表大会或全体职工审议通过后，由集体协商双方首席代表签字。签字是集体合同订立过程中的一个必要手续，也是集体合

同的形式要件。

(3) 审查备案。集体合同签订后，应当自双方首席协商代表签字之日起 10 日内，由用人单位一方将文本报送劳动行政部门审查。劳动行政部门对报送的集体合同应当办理登记手续，劳动行政部门自收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同即行生效。

集体合同有效期一般为 1-3 年，工资专项集体合同期限一般为 1 年。集体合同或专项集体合同期满前 3 个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

16. 集体合同报送劳动行政部门审查备案时应提交哪些材料？劳动行政部门该如何处理？

(1) 将双方签字认可的集体合同报送劳动行政部门审查备案时，用人单位应当提交下列材料

- ① 用人单位基本情况及法人资格证明。
- ② 双方协商代表材料，首席协商代表的基本情况及其协商代表资格证明材料。
- ③ 集体协商记录。
- ④ 职工（代表）大会审议的意见。
- ⑤ 集体合同文本。
- ⑥ 对集体协商、签订过程和对集体合同的说明。
- ⑦ 集体合同附件材料。

(2) 劳动行政部门应当对报送的集体合同的下列事项进行合法性审查

- ① 集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章的规定。
- ② 集体协商程序是否符合法律、法规、规章规定。
- ③ 集体合同内容是否与国家规定相抵触。

劳动行政部门经审查对集体合同无异议，应及时向协商双方送达《集体合同审查意见书》，集体合同即行生效。劳动行政部门对集体合同有修改意见，应将修改意见在《集体合同审查意见书》中通知协商双方。双方应就修改意见及时协商，修改集体合同，并重新报送劳动行政部门。集体合同向劳动行政部门报送经过 15 日后，合同双方未收到劳动行政部门提出异议的，视为已经劳动行政部门同意，该集体合同即行生效。

17. 集体合同生效后协商双方还应做哪些工作？

(1) 协商双方应于 5 日内将已生效的集体合同以适当形式向本方全体人员公布。工会组织可通过公示栏、网络、会议等适当形式向全体职工公布。双方还应对集体合同的履约情况进行监督检查。

(2) 集体合同依法订立后，就对协商双方具有法律约束力，必须认真履行兑现。

除了企业劳动关系双方的自我约束外，关键是要有有效的监督。通过经常性的监督检查，有利于及时发现问题。

(3)加强动态管理，双穷及时协商沟通，适时调整双方的约定，使劳动关系的调整更加适应企业发展中的客观情况。

18. 什么是集体协商争议？集体协商争议有哪些类型？

集体协商争议是指职工一方与用人单位因集体协商、签订集体合同、履行集体合同而发生的争议。

从争议发生的阶段来划分，集体协商争议分为协商阶段的争议和合同履行阶段的争议；从争议的内容来划分，集体协商争议分为实体性争议和程序性争议；从争议的标的性质来划分，集体协商争议分为权利争议和利益争议。

19. 集体协商不同阶段发生的争议应该如何处理？

集体协商过程中发生争议时，双方应当通过协商达成一致、解决争议，经双方协商不能达成一致的，一方或者双方可以向劳动行政部门申请调解；未提出申请的，劳动行政部门认为必要时，也可以会同同级工会、企业代表组织和双方协商代表，共同处理集体协商争议。

对集体合同履行过程中出现的争议，双方代表应及时协商，制订解决方案并共同实施。如果用人单位违反集体合同，侵犯工会或职工合法权益，并造成经济损失的，应按合同约定或有关法律法规承担赔偿责任。此外，因履行集体合同发生的争议，当事人协商解决不成的，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，可在法定时间内向人民法院提起诉讼。

20. 工资集体协商的程序和方法是什么？

(1)产生协商代表。规范协商主体，严格按照法定程序选举产生协商代表、建立双方协商班子，企业方和职工方代表人数对等；职工方代表由本单位职工代表大会（职工大会）选举或本单位工会组织职工推选并公示后产生，工会主要负责人担任职工方首席代表；未建工会的由地方工会或行业工会指导职工民主推荐并经过半数以上职工同意产生代表；企业方协商代表由法定代表人或主要负责人指定，法定代表人或主要负责人担任企业方首席代表。

(2)提出协商要约。企业方和职工方均可提出协商要求；提出方要以要约书的形式提出书面要约；要约书要写明协商的时间、地点、内容等；另一方接到要约书后应在 20 日内予以书面答复，不得拒绝或拖延。

(3)协商会前准备。准备工作应包括：有关工资法律、法规政策知识准备；业务知识准备；收集相关的内部、外部资料 and 情况，认真研究测算；召开不同类型职工座谈会，征求职工意见，要让职工明白工会在为争取他们得到更多的利益而努力工作；

协商方案准备，重点是合理拟订谈判目标；人员分工准备，对谈判人员进行角色分工；协商前5日内按对方要求提供相关的协商资料，其中涉及国家秘密、商业秘密的，双方代表要保守秘密。

(4)非正式沟通和协商。正式协商前，企业方和职工方可就协商中的重要问题先期交流，沟通情况，提出己方的基本要求。

(5)进行协商，拟定草案。协商主要采取会议的形式，由双方首席代表轮流主持。双方应本着先易后难、求同存异的原则展开协商。达成一致意见后，双方代表在协商记录上签字，由双方共同或委托一方起草工资专项集体合同草案。如双方未达成一致，或出现意外情况，经双方同意可以暂时中止协商，并商定中止期间双方应做的工作和下次协商的时间、地点、内容，中止时间一般不超过30天，双方另有约定的除外。

(6)职代会或职工大会审议。工资专项集体合同草案要经全体职工代表半数以上同意，即获通过，双方首席代表在通过的合同文本上签字或盖章；未获通过的草案由双方重新协商修改后，再次提交职代会或职工大会讨论通过；工会可以将草案在职代会或职工大会通过前报上级工会征求意见。

(7)报送审查备案。企业在合同文本签订后10日内报送当地人力资源和社会保障行政部门依法审查；人力资源和社会保障行政部门在15日内向企业送达审查意见书；未提出书面异议的即行生效，提出异议的要对异议部分进行协商修改后重新报送；经审查同意后报同级工会组织、企业联合会（企业家协会）备案。

(8)公告并实施。企业应当自合同生效之日起10日内，以书面形式向全体职工公布并付诸实施；每年至少向职代会报告1次履行情况；双方根据各自的职责范围，全面履行工资集体协议规定的义务；可建立由双方代表参加的工资集体协议履行情况监督检查小组，定期对工资集体协议的执行情况进行检查，及时协商解决执行中出现的问题。

(9)合同的变更、解除、终止。在合同有效期内，有下列情形之一的：①订立时的法律、法规依据已经修改或废止；②不可抗力；③合同约定的变更或解除条件出现；④法律、法规规定的其他情形，经双方协商一致可以变更或解除合同。合同期满或双方约定的终止条件出现，合同即行终止。合同期满前60个工作日内，双方应当协商续签合同事宜。

(10)争议处理。集体协商或签订合同中发生的争议，双方应当协商解决；协商不成的，任何一方都可提请人力资源和社会保障部门协调处理。履行合同发生的争议，双方应当协商解决；协商不成的，任何一方都可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可在15日内向人民法院提起诉讼。

(11)区域、行业集体协商。小企业比较集中的地区和行业，由区域性、行业性工

会与企业方相应组织进行工资集体协商，签订区域性、行业性工资专项集体合同，内容主要是商定区域、行业内企业具有共性的劳动条件、劳动报酬等标准。职工方协商代表由区域、行业工会组织职工推选产生，区域、行业工会主席担任首席代表。企业方协商代表、首席协商代表由区域、行业内的企业主要负责人共同协商确定。区域、行业工资专项集体合同草案应当提交区域、行业职代会讨论通过，没有建立职代会制度的，经区域、行业内半数以上职工同意后，双方首席协商代表签订，也可以由区域、行业工会主席与区域、行业内的各企业负责人分别签订。

五、工资集体协商过程中需要考虑的因素

1. 影响工资集体协商的外部因素主要有哪些？

影响工资集体协商的外部因素主要包括：相关法律法规政策文件、当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价位、劳动力市场供求状况、本地区城市居民消费价格指数、本地区同行业人工成本水平、本地区同行业同类企业职工平均工资水平等。

2. 什么是工资指导价？工资指导价对开展工资集体协商有什么作用？

工资指导价也称为工资增长指导价，是市场经济条件下，政府根据当年经济发展调控目标，向企业发布的年度工资增长水平的建议，它是政府对企业工资分配进行宏观指导的一种手段。

地方政府依据当地社会经济发展水平和居民消费价格指数、劳动力供求水平以及其他社会经济指标确定工资增长水平。

工资指导价一般包括工资指导线水平和对企业工资增长的有关要求和建议。工资指导线水平包括本年度企业货币工资水平增长的基准线、上线、下线。基准线是当年企业工资增长的适度水平，是地区企业工资增长的总体调控目标；上线是企业工资增长的高限或最高调控线；下线是企业工资增长的低限。

工资指导价虽然是政府下发的一种指导性指标，不具有强制性，但工资指导价是综合了大量数据测算制定出来的，是企业开展工资集体协商，确定合理工资水平、工资增长幅度的重要依据。

3. 什么是劳动力市场工资指导价位？劳动力市场工资指导价位对开展工资集体协商有什么作用？

劳动力市场工资指导价位是政府劳动行政部门对生产经营正常的企业和全年能提供正常劳动的职工进行抽样调查，经过汇总、分析、修正后形成的各类劳动力在市场中的高、中、低三种不同的工资指导价位，用于指导企业合理确定不同行业 and 不同劳动岗位的工资标准。在市场经济条件下，工资的确定是劳动力需求与供给之间相互作用达到均衡的结果，即工资是劳动力需求与供给相等的均衡价格。劳动力市场工资

指导价位反映了劳动力市场供求关系和劳动力供求状况，是企业双方进行工资集体协商，确定合理的工资水平、工资增长率的重要因素。

4. 劳动力供求状况对开展工资集体协商有什么影响？

市场经济条件下，工资水平是由劳动力需求与供给等因素决定的。

劳动力供求状况是影响工资集体协商的重要外部因素。长期以来，我国劳动力总量供给大于需求，尤其是低端劳动力的供给总量过剩，由于劳动力资源的大量过剩和资本的相对稀缺，必然构成了强资本弱劳动的现实局面，在一定程度上增加了工会开展工资集体协商的难度。因此在一般情况下，工会应采取在与企业协商确定合理定员定额的条件下，阻止企业过多削减人员，最大限度地保证大多数劳动者拥有其工作岗位，并取得合理报酬。

5. 什么是城市居民消费价格指数？本地区城市居民消费价格指数对开展工资集体协商有什么作用？

城市居民消费价格指数是反映城市居民家庭所购买的生活消费品价格和服务项目价格变动趋势和程度的相对数。通过城市居民消费价格指数，可以观察和分析消费品的零售价格和服务项目价格变动对职工货币工资的影响，它作为研究职工生活和确定工资政策的依据，是用来反映通货膨胀（紧缩）程度的指标。

物价水平和生活费用水平决定劳动者及其家庭维持基本生活所需的开支，是工资集体协商中的基本依据。如果职工的名义工资保持在原有水平上，而社会物价水平呈现上升趋势，或者职工名义工资的增长低于物价增长幅度，都会直接导致职工实际收入水平的下降。因此，工会在工资集体协商中，要将物价水平作为一项重要因素，在工资增长率与物价上涨率之间确定一个适当的比例关系。在实际工作中，一般采用将工资增长与物价指数挂钩的方法，以保证职工的实际工资收入得到补偿。

6. 本地区同行业同类企业职工平均工资水平对开展工资集体协商有什么作用？

本地区同行业同类企业职工平均工资水平是确定工资水平需要参照的重要系数。工资实际上是劳动力的价格，当企业在追求利润最大化的同时，劳动者受到本身利益的驱动，也在追求个人收入的最大化。同时，工资又是企业生产成本的一个重要组成部分，在完全竞争的市场条件下，同类企业生产的产品的市场价格应该大体相同，其工资成本也应基本相同，否则就会在竞争中被淘汰。因此，企业在工资集体协商确定职工工资水平时，需要考虑社会平均工资水平，特别是最具可比性的同行业同类企业的工资水平。只有这样，才能增强企业产品的市场竞争力，使企业在市场竞争中立于不败之地。

7. 什么是企业人工成本？如何看待企业人工成本与职工工资之间的关系？

企业人工成本是指在生产经营和提供劳务活动中所发生的各项直接或间接人工

费用的总和。企业人工成本的高低，直接影响企业的生产经营和所得利润，又关系职工在提供劳动之后能否得到相应的劳动报酬。人工成本主要包括职工工资总额、职工福利费、劳动保险费、劳动保护费、职工教育经费、职工住房费和其他人工成本。工资并不是人工成本的全部，在仍商中要从工资、就业、福利、培训等多方面统筹考虑。在工资集体协商中，工会要清楚人工成本在总成本中的比例和工资占人工成本的比例，通过与同行业的对照和企业历年的对照，找准劳动关系双方都能接受的结合点。

8. 什么是最低工资标准？

根据《最低工资规定》第三条的规定，最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

9. 我国的最低工资标准如何确定？

《劳动法》第四十八条规定：国家实行最低工资保障制度。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。《劳动法》第四十九条规定：确定和调整最低工资标准应当综合考虑下列因素：劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用、社会平均工资水平、劳动生产率、就业状况、地区之间经济发展水平的差异。

由于我国各地区经济发展水平差异较大，因此，《劳动法》第四十八条规定：最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。《最低工资规定》第八条规定：最低工资标准的确定和调整方案，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门会同同级工会、企业联合会 / 企业家协会研究拟订，并将拟订的方案报送劳动保障部。方案内容包括最低工资确定和调整的依据、适用范围、拟订标准和说明。劳动保障部在收到拟订方案后，应征求全国总工会、中国企业联合会 / 企业家协会的意见。

《最低工资规定》第十条规定：最低工资标准每两年至少调整一次。

10. 哪些项目不包括在最低工资组成的范围？

《最低工资规定》第十二条规定，在劳动者提供正常劳动的情况下，以下项目不包括在最低工资组成的范围：延长工作时间工资；中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。同时，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除上述各项以后，不得低于当地最低工资标准。

11. 最低工资标准与集体协商确定工资水平是否矛盾？

最低工资标准与集体协商确定工资水平有着密切的联系，两者的根本目的都是为了保障职工权益，但二者的适用范围和具体目标有所不同。最低工资标准是职工工资的底线，是法定的标准，劳动者在法定时间或劳动合同约定的工作时间内提供了正常

劳动，用人单位支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。相比之下，集体协商确定的工资水平应当在不低于当地最低工资标准的基础上，根据企业经济效益、劳动生产率等因素协商确定工资水平和调整幅度，这是职工的合理利益。企业工资标准决不能与当地最低工资标准简单地画等号，要通过建立集体协商机制，实现职工工资增长与企业劳动生产率同步提高，使职工工资能够充分体现其拥有的技能、知识、经验和劳动贡献。

12. 影响工资集体协商的内部因素主要有哪些？

影响工资集体协商的内部因素主要包括：企业劳动生产率、经济效益和上年度职工工资总额、职工平均工资水平等。另外，企业文化等因素也对工资集体协商产生影响。在跨国公司中，如欧美、日、韩企业都有他们长期形成的文化传统和做法，有各自的企业文化特点，这些也是影响工资集体协商、确定工资分配制度的参考因素。

13. 什么是劳动生产率？

劳动生产率是指劳动者在生产中的劳动效率，即劳动者的生产成果和劳动消耗的比值。劳动生产率水平可以用同一劳动在单位时间内生产某种产品的数量来表示，单位时间内生产的产品数量越多，劳动生产率就越高；也可以用生产单位产品所耗费的劳动时间来表示，生产单位产品所需要的劳动时间越少，劳动生产率就越高。

14. 如何看待企业劳动生产率提高与职工工资增长之间的关系？

劳动报酬增长和劳动生产率提高同步是市场经济条件下社会主义按劳分配原则的客观反映。劳动生产率提高了，说明平均每个劳动者在单位时间内可以生产更多的物品或提供更多的劳务。决定劳动生产率高低的因素主要有：劳动者的劳动效率、科学技术的发展水平、生产的组织管理等。劳动生产率的提高是职工工资增长的基础，它对工资水平的影响主要表现在：劳动生产率的绝对水平越高，工资水平可以越高；劳动生产率的堵增长速度越快，工资水平的增长速度可以越快。一般情况下，工资集体协商依据的重点之一是每年企业劳动生产率的提高幅度，劳动者在劳动效率提高中所占的比例越大，在企业增加的利润中，就应该有更大份额用于提高职工工资水平。只有劳动报酬实现了增长，职工的工作积极性才能充分发挥，劳动生产率才能进一步提高。

15. 什么是经济效益？

经济效益是指人们从事某项经济活动的“投入”与“产出”的比较。衡量企业经济效益的标准是企业实现利税的多少，企业在完成国家上缴利税之后的留利部分应是职工工资状况得以改善的前提条件。

16. 如何看待企业经济效益与职工工资之间的关系？

从理论上讲，当企业盈利时，意味着企业有了增加工资的能力。但职工工资能否

增长及增长多少，则取决于劳动关系双方的协商。随着企业经济效益的增长，工会应适时向企业提出工资增长的要求，通过协商实现职工工资随企业经济效益增长而不断提高。在企业处于困境、经济效益下降时，工会应及时了解有关社会经济和企业经营的变化情况，通过集体协商尽可能保证职工工资水平不受或少受影响。

17. 资产负债表在集体协商中的作用是什么？

资产负债表可以提供企业某一时期的资产总额，表明企业的生产经营规模和拥有的经济资源，反映企业资源分布状况，是分析企业生产经营能力的重要资料。资产负债表可以反映企业某一时期负债总额，显示长短期债务的结构和偿还期限的长短，表明企业未来需要多少资产和劳务来清偿债务，同时还反映企业所有者权益总额构成，表明投资者在企业资产中所占的份额。资产负债表能够提供财务分析的基本资料，在工资集体协商中准确掌握资产负债表项目，能够考量企业生产经营的真实情况，有利于确定工资增长幅度的合理性，是开展工资集体协商的重要依据之一。

18. 利润表在集体协商中的作用是什么？

利润表主要提供有关企业经营成果方面的信息，是反映企业在一定会计期间经营成果的报表。在开展工资集体协商中，工会通过分析利润表可以清晰全面地了解企业经营业绩，衡量企业经营管理成功程度和评价经营者绩效；通过利润表提供的不同时期的比较数字，可以分析和预测企业今后发展趋势和获利能力；通过提供的构成净利润的各项明细资料，可以分析企业损益形成原因。对利润表项目的准确分析把握，能够真实地了解企业的资本盈亏状况，从而提出公平合理的工资水平和调整幅度。

19. 测算工资调整幅度有哪些方法？

开展工资集体协商时，经常使用的测算工资调整幅度的方法有：

(1) 劳动分配率法。劳动分配率是指在一定时期内企业人工成本总额占同期工业增加值总额的比率。对于一个企业来讲，在生产经营比较稳定的情况下，其劳动分配率应相对稳定，职工工资总额与人工成本总额之比也基本稳定。为了简化计算，一般把上年或企业生产经营比较稳定的年份作为基期，按照企业新增工业增加值的多少和基期劳动分配率指标，确定当期工资集体协商增资目标。计算公式为：

$$\text{工资增加额} = \frac{\text{基期职工工资总额}}{\text{基期工业期工业增加}} \times \text{当期工业增加值增长额}$$

这种工资测算方式适用于企业利润增幅不大但产品产量、销售收入等有所增长的企业。

(2) 劳动生产率法。用一定的系数测算职工劳动生产率的提高，从而测算职工工资合理增长数的方法。它可以综合分析职工通过劳动对劳动生产率提高所作的贡献，来协商确定职工工资水平（工资总额）增长的额度。计算公式为：

职工工资水平（工资总额）增长目标=基期职工工资水平（工资总额）×劳动生产率增长率×浮动系数

（其中，浮动系数为职工活劳动对劳动生产率提高的贡献率）

对于有些两头在外的外商投资企业和部分私营企业，工会不容易掌握企业的真实产值、销售和利润数据，就可以采用这种办法对工资集体协商目标进行测算。

(3)减亏增资法。在一些生产经营比较困难的企业，职工的工资长期不进行调整，将严重影响职工的生产积极性。为了充分调动广大职工的劳动热情，共同努力促进企业实现解困，必须在职工工资收入方面有所体现，即职工的工资随着企业实现减亏扭亏而增加。计算公式为：

$$\text{工资增加额}=\text{减亏总额}\times\frac{K}{1+K}$$

（其中，K为减亏增资比例， $0 < K < 1$ ，即每实现减亏一个单位所增加工资量，具体数值由工会代表职工与企业协商决定）

这种方法主要适用于生产经营比较困难，但企业经营者能够与职工共渡难关、经过共同努力扭亏有望的单位。

(4)风险分担法。职工工资的增长来源于企业经济效益的提高，但由于市场因素变化较快，经营决策上存在一定的风险，可能会出现企业经营收入与增加值不同步的情况。为降低风险，在进行工资集体协商时要综合考虑企业人均销售收入增长率和人均工业增加值增长率等因素，合理确定工资调整额。计算公式为：

$$\text{工资增加额}=\text{基期工资总额}\times\frac{\text{销售增长率}+\text{利润增长率}+\text{工业增加值增长率}}{3}$$

这种方法主要适用于市场变化较快、企业经营风险较大的单位。

(5)工资加劳动分红法。在股份制企业中，按劳分配与按生产要素分配的问题已成为股份制企业工资集体协商的重要问题。一些企业经营者占大股，有意压低职工工资或降低人工成本中其他工资性支出，以扩大按资分配比例，损害职工利益。一些股份制企业在工资集体协商中提出工资加劳动分红的分配办法，即职工的工资坚持以按劳分配为主体，根据职工劳动生产率的提高不断提高职工基本工资水平；另外在企业税后利润分配中，根据各生产要素对企业利润贡献的大小，共同参与企业利润分配，专门拿出一定的比例（税后利润的5%-20%）用于劳动要素分红。计算公式为：

$$\text{劳动报酬}=\text{个人年度工资}+\text{年度工资额}\times\text{劳动分红比例}$$

(6)工资水平比较法。将本企业平均工资水平与本地区、本行业工资水平进行比较确定工资增幅的方法。参照的可以是本地区职工平均工资，也可以是条件相近的几个企业职工的平均工资，还可以是本地区（或全国）同行业（或同类企业）的平均

工资。

(7) 劳动力市场价位比较法。根据政府行政部门每年发布的企业、行业、工种等劳动力市场工资指导价位数据，与本企业经营状况和职工工资水平相比较确定职工工资集体协商目标。

(8) 物价指数法。根据政府发布的城镇居民消费品价格指数进行工资调整。一般情况下，职工工资增长数必须高于城镇居民消费品价格指数。这一方法主要适用于居民生活费用价格指数变化较大的年份，在企业生产经营比较稳定、具有调整支付职工工资能力的单位。

六、集体协商的策略技巧

1. 开展集体协商为什么要重视策略技巧的运用？

集体协商策略技巧，是指劳资双方在协商谈判过程中，为尽可能实现本方设定的目标所使用的方法与可选择的路径。熟练运用策略技巧是成功开展集体协商必不可少的因素，策略技巧运用得当，可以达到事半功倍的效果。

一般而言，法律法规的相关规定都比较原则和抽象，对劳动标准、工资标准等也只作最低限度的规定。在法定最低标准之上劳动者能否获得更高的劳动报酬以及更好的劳动条件，需要工会代表劳动者通过集体协商的方式去争取，即需要劳动关系双方通过相互博弈来实现。从这个意义上讲，工会组织和职工一方协商代表了解掌握协商谈判内在的运行规律，在协商谈判过程中适当运用策略技巧，一方面，可以在符合法律法规规定的最低标准的基础上，实现更高的劳动和薪酬标准，为劳动者争取到更大的利益，从而使集体协商真正发挥作用；另一方面，策略技巧运用得当，也有利于建设协商文化，最大限度避免劳动关系双方在协商谈判时陷入僵局甚至矛盾激化，形成相持不下的局面，从而推动集体协商的顺利开展。

2. 运用集体协商策略与技巧时应当遵循哪些原则？

集体协商策略与技巧形式多样，实践中只要有利于实现协商目标的策略与技巧都可以大胆采用，同时一些基本的原则必须坚持，这是运用所有集体协商策略与技巧必须坚守的底线，也是集体协商取得成功的关键。

(1) 依法合规。在开展集体协商过程中，应当严格遵循国家有关法律法规和政策，在国家法律法规和政策允许的范围内充分运用协商策略与技巧。只有把法律法规和政策规定，与运用协商的策略与技巧充分结合起来，才能实现协商效果的最优化。

(2) 灵活多样。集体协商过程中运用的策略与技巧具有极强的复杂性、灵活性。在集体协商过程中，协商代表应当根据实际情况灵活运用策略与技巧，既可以正向运用，也可以反向运用；既可以运用策略的一部分，也可以综合运用几部分。

(3) 因企制宜。应当根据不同地区以及不同企业环境、条件的实际，坚持实事求是

是，围绕各自遇到的重点难点问题，合理确定和运用协商策略与技巧，切实增强协商的针对性和实效性。只有综合运用不同的策略与技巧，将其与具体的协商过程有机结合起来，才能实现事半功倍的效果。

(4) 互利共赢。在开展集体协商过程中，运用策略与技巧的目的是为职工争取更多合情合理的利益，但是，企业的发展与职工利益的保障和实现息息相关，两者互为基础、互为前提。只有按照“促进企业发展，维护职工权益”的原则，合理地运用协商策略与技巧，按照实现双方互利共赢的目标来开展集体协商，才能实现劳动者利益的最大化。

3. 开展集体协商主要有哪些策略？

一般来说，开展集体协商过程中主要可以运用以下策略：

(1) 双赢策略。在集体协商过程中，要取得双方都满意的结果，既要考虑职工方的利益目标，也要兼顾企业方的利益目标，从企业的实际出发，通过有效的协商谈判，使双方实现互利共赢。

(2) 进攻策略。在集体协商中，职工方协商代表应明确：若劳动力市场求大于供（供不应求），根据“物以稀为贵”的交易原则，在集体协商时，要借助有利条件抬高要价，逐步推进。若企业对人工成本投入的获利高于对实物成本或技术成本投入的获利时，职工方协商代表也可以采取进攻策略。

(3) 退让策略。若劳动力市场供大于求，本企业经济效益低下，而且无论增加何种成本投入，经济效益预期仍难预料，此时，职工方协商代表应当采取退让策略，以暂时的让步换取未来的回报。

(4) 坚守策略。若劳动力市场供求关系处于不稳定状态，企业内部人工成本投入和其他成本投入之间的效益比不稳定，此时，职工方协商代表宜采取坚守策略，坚持不降低原有工资标准，并力争有所提高。

(5) 迂回策略。各项劳动标准之间有着内在联系，即存在此消彼长的关系。对此，职工方协商代表可采取相应的迂回策略。例如，当企业方协商代表要求降低工资增长幅度时，职工方协商代表可要求降低劳动定额，或要求提高加班加点工资标准；当企业方提出裁减人员时，职工方协商代表可要求缩短工作时间，实行带薪年休假等。

(6) 包容策略。在集体协商过程中，要允许对方提出不同的观点、意见，认真倾听，理性思考，正确对待，求同存异，保证集体协商在和谐有序的气氛中进行，从而最大限度凝聚共识。当然，在开展集体协商过程中，以上策略一般不会单独运用，很多时候需要根据协商的具体情况加以综合运用。同时，开展集体协商运用的策略包括但不限于以上所列内容，只要有利于协商顺利进行、实现设定的协商目标的策略，都可以大胆运用、积极实践。

4. 运用集体协商策略应注意哪些问题？

(1) 把握关键，善于坚持。牢牢把握广大职工群众经济利益不受损、少受损这一核心，始终围绕确定的协商目标不动摇，通过合理运用集体协商策略来实现维护广大职工合法权益的目的。

(2) 明确目标，循序渐进。在开展集体协商过程中，应当坚持大目标与小要求有机结合，宏观大势与微观现状平衡调节。在具体操作过程中，应以涉及职工实实在在的利益的突破口。在协商点的选择上，应当先易后难，逐步扩展协商的内容，防止和克服急躁冒进情绪。

(3) 因人而异，灵活运用。开展集体协商是劳动关系双方相互博弈的过程，各种情况的动态变化决定了协商过程中策略的运用并无定势，应随着情况的变化做到因人而异、灵活运用。比如运用退让策略，并不是全部丢掉或不去努力争取设定目标的实现，而是争取主动，让对方感到诚意，从而使职工一方在另外一些利益点上占据主动成为可能。运用迂回策略，一定要在设定目标时留有一定的浮动空间，有可行性、合理性、灵活性。

(4) 相互衔接，综合使用。集体协商中的策略是综合的、系统的，在使用过程中应当着眼开展集体协商全局、全过程的需要，从实际出发，通盘考虑综合运用，而不能机械地生搬硬套。同时，还需要在掌握基本策略技巧的前提下，根据不同的发展阶段、不同的境况，在运用过程中积极探索创新。

5. 开展集体协商主要有哪些技巧？

一般来说，开展集体协商过程中主要运用以下技巧：

(1) 攻心术。一般人都喜欢和自己投缘的人协商，如果认为对方诚实、公道，就会愿意退让一两步。为此，在协商过程中，应当营造和谐的协商氛围，把握好对方心理的微妙变化，处处表现出对对方的尊重，做好必要的了解、沟通、交流工作，增进彼此之间的信任度。

(2) 声东击西。在协商过程中，可以通过转移对方的注意力的方法，以求实现自己设定的协商目标。可在无关紧要的问题上大做文章，分散对方对自己要解决的问题的注意力，在对方无警觉时，巧妙实现自己的协商意图。

(3) 黑白脸交替。通俗地讲，就是采用软硬兼施战术。使用这一技巧，就需要有两名协商代表分别扮演“白脸”和“黑脸”。两名协商代表不同出席第一回合的谈判。第一位出现的协商代表唱“黑脸”，他的责任是激起对方“这个人真不好惹”的反应。第二位协商代表唱“白脸”，扮演“和平使者”的角色，使对方产生“总算松了一口气”的感觉。二者交替出现，轮番上阵，直到达到目的。

(4) 留有余地。在协商谈判时，向对方提出的要求应当高于自己所期望的要求，

为自己留有一定的退步空间。而当对方提出某些要求时，即使能够满足，也不必立即表示接受，而应留有余地，以备对方讨价还。

(5) 学会让步。应体现对我方有利的原则，不做无谓让步。确有必，要让步，应当掌握火候，让得恰到好处；在重要问题上要力求使对方先让步，而在较为次要的问题上，根据情况需要，自己一方考虑先让步。

(6) 善于运用事实和数据说话。应当在协商准备阶段做好有关资料、数据的收集和分析工作，学会用事实和数据说话，如本地区、本行业职工的平均工资水平、当地政府发布的工资指导线、本地区城镇居民消费价格指数、本企业劳动生产率、本企业职工平均工资水平等，以增强自己设定目标的说服力。

6. 运用集体协商技巧应注意哪些问题？

(1) 扬长避短。在运用技巧中，工会应当发挥联系职工群众密切、善于借助外部资源形成合力、在职工群众中具有较强的号召力及影响力等优势，注重扬长避短，发挥优势，转化劣势，争取主动。

(2) 进退有据。协商过程中双方观点不一致在所难免，当对某个问题僵持不下时，可以调整思路，避开锋芒，换一种表达方式。在协商重点和时机的把握上，应当灵活决断，把握好整个协商进程的速度、节点和重要的突破方向。

(3) 重在沟通。集体协商中往往出现双方意见分歧较大，谁都不肯轻易让步的现象，使得协商陷入僵局。在这种情况下，可以提出休会、暂停的建议。同时，利用这一时机，积极与企业方沟通交流，力争在分歧点上达成一致，为继续进行协商创造条件。

(4) 有的放矢。在开展集体协商前，应对对方协商代表心理、个性进行细致的分析，较好地把握对方代表的心理倾向，从而在实际协商中，有针对性地运用协商技巧，做到有的放矢。

(5) 沉着应对。在协商过程中遇到激烈的争论时，会使人的情绪产生波动，思维发生变化，在这种情况下，应当尽可能稳定情绪，保持冷静，也可适当转移话题，缓和紧张气氛。

(6) 适当施压。在运用技巧过程中，有时通过适当施压的办法可以取得良好的效果。比如通过宣传营造声势和舆论；及时向职工通报协商进展情况，把职工群众的力量用好用足；用好与企业方直接对话的机会，通报职工的反应和工会的态度，对企业方形成强大压力。

7. 集体协商过程中如何把握好语言艺术？

在集体协商过程中，要恰当地使用语言技巧，以足够的理由打动对方，使其信服，达到协商目的。

(1)表达方式婉转。协商中双方代表可能会出现频繁的观点交锋，在表达本方观点和回应对方观点时，如果言辞过激，不利于协商的正常、持续进行。因此，应当尽量使用委婉语言，这样易于被对方接受。即使是必须要驳斥对方的观点，也要用对事不对人的态度。在提出自己的意见之前，还可先问对方的意见，让对方有被尊重的感觉，这样容易达成一致。

(2)表达准确清晰。发言在内容上要围绕主题，始终注意引导对方关注双方的共同利益，不在枝节问题上争论。在表达上应尽可能简短、清晰、把握重点，避免含糊不清和转弯抹角。要适时、准确地传递本方掌握的信息资料，以增强本方的协商实力。同时，要与本方代表沟通一致，查缺补漏，互为支撑，做到有理有据。

(3)语言灵活应变。协商代表要具有灵活的语言应变能力，发言应针对不同协商内容及场合，考虑对手性格、情绪、习惯、文化以及需求状况的差异，恰当地使用针对性的语言，如对脾气急躁、性格直爽的对手，运用简洁的语言可能受欢迎；对慢性子的对手，则采用倾心长谈的方式可能效果会更好。同时，协商形势的变化是难以预料的，往往会遇到一些意想不到的尴尬事情，在这种情况下，协商代表也可通过使用灵活应变的语言缓和气氛，并利用体会的方式搜集有力的辅证材料，增强说服力，掌握协商的主动权。

(4)正确识别并恰当使用肢体语言。肢体语言是协商过程中常用的一种表达形式，如面部表情、肢体姿势、眼神表情、声调音量、仪表服饰、身体接触等。肢体语言是信息沟通的有效渠道，运用得当，不仅可以辅助表达自己的情绪和意图，在有些特殊环境里还能够取得意想不到的效果。一方面，在协商中要善于观察对方的神态表情，留心其举止包括细微的动作，准确识别对方的肢体语言，揣摩对方心理动机、个性、情绪状态、思维特点、对协商问题的态度等，了解其深藏于背后的想法，从而有针对性地采取相应策略，把握协商的主动权。另一方面，在本方使用肢体语言作为表达形式时，要确保向对方传达的信息是正确、没有歧义的，否则会让人困惑不解，甚至误解。

(5)学会运用说服技巧。协商开始时，先讨论容易解决的问题，后讨论难以达成共识的问题；注重强调对对方有利的条件、条款，从而激发对方在认同自身利益的基础上接纳本方的意见和观点；协商过程中，对不易达成共识的问题，要有重点地陈述本方的观点，这样可以引导对方接受本方的意见。

(6)适当运用幽默。协商过程中，有时会出现双方因话不投机而陷入长时间沉默的场面。这时，在紧张、枯燥的氛围中加入一点幽默，有时能起到缓和气氛、调节情绪的作用，在发生争吵时，一点幽默甚至能使双方摆脱尴尬的处境。

8. 集体协商过程中如何运用好心理技巧？

集体协商作为一项谈判活动，也是一个以心理学为基础的复杂过程。在集体协商中把握好协商对手的心理是成功进行集体协商的重要因素。

(1)善于倾听。对方发言时，尽量保持沉默倾听，这样不仅可以促使对方在本方发表意见时也会耐心倾听，而且可以使你了解对方的看法，感受对方的情绪，掌握对方的动机和真实意图，从而及时正确地做出判断，采取恰当的行为。在倾听对方陈述时，要注意以下问题：一是在企业代表陈述时要做到专注，对问题进行充分思考，以便做出正确判断和寻求对策。二是倾听的同时可以以语言（包括口头语、面部表情和肢体姿势表情等）的形式，向对方表达自己的了解程度，或是要求对方解释、澄清没有听明白的问题。另外，还要注意对方的面部表情、眼神和体态等非言语信息，以便对其感情、态度进行推断。三是在对方陈述过程中不要随便打断。只有这样，才能了解对方的真正意图，从而给予恰当的回应。

(2)努力营造适当的协商氛围。集体协商需要协商双方的诚挚与合作，这其中协商氛围具有十分重要的作用。营建协商氛围，其实质就是要确立协商双方彼此之间的信任度，从而使协商顺利推进，达到预期目的。在这方面，一些发达市场经济国家的实践，为我们提供了有益的经验。如在美国和加拿大，在集体谈判中倡导实行“信任型谈判”，建立“伙伴关系”，并被纳入国家立法和有关调整劳动关系机制的文件中。营建互相信任、诚挚合作、轻松认真的氛围，要根据具体情况，采取相应措施。一是要调节好双方情绪。在协商一开始，话题最好是相对轻松的，从而缓解紧张气氛，奠定诚挚、合作、轻松和认真的协商基调，消除对方的防范心理。不宜在协商刚开始就进入实质性协商，导致气氛紧张，影响协商效果。二是要塑造自己诚挚认真的协商形象。协商形象的建立，除了协商代表的衣着打扮、姿势、整体形象之外，自信、饱满的情绪，也是极其重要的方面。三是增加协商的和谐度。在劳动关系领域，虽然集体协商双方存在着利益差异，但其利益也存在着一致性，这就为协商注入了成功的因素。在协商的整个过程中，应尽量保持态度平和，给予对方充分的尊重，避免盛气凌人。要给对方充分阐述的机会，不可“垄断”发言时间。在发言内容上，要注意强调双方的一致性，同时，对对方的不当言辞避免出现反应过度的举动。

(3)保持沉着与耐心。只有稳健、沉着、有耐心的人，才台旨担负集体协商的重任。集体协商涉及职工切身利益问题，往往需要多轮谈判才能达成协议，因此，协商代表必须具有忍耐持久的恒心和泰然自若的状态，做好打持久战的心理准备，这样才能在协商过程中，调控好本方人员情绪，不被对手的情绪牵制和影响，从而把握正确的协商方向，获取协商主动权。

(4)增强自信。要想达到预期的协商目标，必须树立坚定的信念，在企业代表面前沉着冷静，不卑不亢。要增强本方自信，一是要做好充分的协商准备，有备而战。

二是要注意本方形象和谈吐举止，保持良好的精神状态。三是要敢于坚持本方主张。

9. 在集体协商开始阶段应注意把握什么策略与技巧？

首先，一般在协商开始阶段，往往要提出相对较高的要求，当然与此同时也必须确定一个可以接受的底线。这样便可以形成一个弹性空间，双方在一个弹性的协商空间内讨价还价。其次，绝对不要对第一个出价说“是”，要保持协商的耐心、把握协商的节奏。最后，既要保持坚定的立场，又要表现出灵活的、不与人为敌的态度。要掌握一种度，保证协商在一步一步向前推进。

10. 在集体协商中间阶段应注意把握什么策略与技巧？

第一，将协商的决定权模糊化。对方可能在协商的关键时刻宣称自己没有决定权，要取得所谓上级的同意，以此来拖延时间、施加压力；本方也可以运用类似策略，给自己一个回旋空间。第二，替换策略。当对方表示无法接受你方条件时，可以用其他条件的降低来应对，例如工资涨幅谈不拢，可以提出相应的缩短工时、延长休假等主张。第三，不要轻易提出平分差价，但可以鼓励对方提出平分差价，让对方感觉自己就是赢家。第四，应对困境。协商中期容易出现双方意见不一致，甚至找不到解决办法的僵局状态，此时，可以先将问题放置一边，转而讨论一些容易解决的小问题，来创造契机，而不要一味地钻牛角尖；另外，在对方要求小的让步时，本方应该要求相应的回报。

11. 在集体协商结束阶段应注意把握什么策略与技巧？

在这一阶段要学会黑脸白脸战术，施加压力、缓解紧张氛围。另外，应当一点一点解决问题，把每一个成果落到实处。同时，在协商结束阶段，应当注意坚持自己的终极目标，逐渐减少让步，避免急躁情绪影响下匆匆收场、大幅度退让。最后，在协商结束阶段还应注意与对方保持良好的继续合作的关系，避免不必要的冲突。

12. 如何把握好提出集体协商要约的时间节点？

做好集体协商要约时机的选择，对于健全集体协商机制、提高集体协商质量具有重要意义。

(1)集体合同期限届满前。《集体合同规定》第三十二条规定：集体协商任何一方均可就签订集体合同或专项集体合同以及相关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商的要求。第三十八条规定：集体合同或专项集体合同期满前3个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。因此，在一般情况下，工会应该根据《集体合同规定》或本地区集体协商条例的有关要求，在集体合同期满前适时向企业提出开展集体协商的要约，做好续签或重新签订集体合同的准备工作。

(2)企业年度计划的筹划期。集中要约行动在特定区域、特定时间，集中人力、集中精力督促企业与工会开展集体协商，具有规模声势大、作用效果好的优势和特点。

由于春季特别是3、4月份是企业安排预算、制订生产计划的关键阶段，对此应当把春季作为开展集中要约行动的主要季节，开展春季要约行动；有的企业会在春节前确定企业下一年度职工工资增长、福利分配方案，从而保持职工队伍稳定，对此工会应当开展冬季要约行动，等等。同时，企业工会应该结合本地区集中要约行动的开展，紧紧把握有利时机，积极做好与企业的要约工作。一方面，可以单独向企业发出集体协商要约；另一方面，可以在区域、行业集体协商的基础上，向企业发出协商要约，通过“二次协商”为本企业职工争取更大的利益。

(3) 出现相关制度规定的法定情况时。根据《集体合同规定》第四十条规定，有下列情形之一的，可以变更或解除集体合同或专项集体合同：一是用人单位因被兼并、解散、破产等原因，致使集体合同或专项集体合同无法履行的；二是因不可抗力等原因致使集体合同或专项集体合同无法履行或部分无法履行的；三是集体合同或专项集体合同约定的变更或解除条件出现的；四是法律、法规、规章规定的其他情形。有的省、市在当地的集体协商条例中规定：当企业和工会双方协商一致或城镇居民消费价格指数等发生较大变化时，也可变更或终止集体合同。工会应根据变更或解除集体合同的具体情况，及时、灵活地做好集体合同要约工作。如企业被兼并时，应按新企业的隶属关系做好与企业方签订新集体合同的要约工作；企业改制时，应根据企业产权关系、所有制结构和经营管理机制的变化，做好改制企业签订集体合同的要约工作；当本地区物价上涨较快，对职工生活造成较大影响时，应就签订新的工资集体合同提出协商方案。

13. 针对不同经营状况企业如何提出集体协商要约的内容？

推动企业开展集体协商，除要依法进行外，还应注意结合企业自身的特点，针对不同类型企业酌实际，确定提出协商要约的具体内容。

(1) 生产经营正常和效益较好的企业。这类企业工会提出集体协商要约、开展集体协商的侧重点在于建立职工工资和其他福利待遇正常的调整机制，使广大职工共享企业改革发展的成果。具体来讲，工会应主要就职工的工资水平、加班工资、奖金分配、特殊情况下的工资、补充保险、补贴和福利等与企业方进行协商。其中，应重点协商职工尤其是一线职工工资增长幅度与企业经济效益增长幅度的比例关系。

(2) 盈利较少、仅能维持正常生产经营的企业。这类企业工会提出协商要约、开展集体协商的侧重点在于努力保障职工实际收入水平不降低。工会应摸清企业经营的实际状况，在综合考虑企业实际承受能力和未来发展需要后，以政府部门发布的物价消费指数（即CPI）为依据，与企业方开展协商，力求职工工资水平增幅不低于CPI增幅。

(3) 生产任务暂时不足的企业。当企业生产任务不足时，工会可主要就职工在岗

或待岗培训和轮班休息及培训、休息期间职工工资和福利待遇等事项提出协商要约、与企业方进行协商。

(4) 生产经营出现暂时困难的企业。这类企业工会提出协商要约、开展集体协商的侧重点在于建立职工劳动经济权益的保障机制。工会应重点就工资支付办法、企业最低工资、职工社会保险、下岗职工基本生活保障等与企业方进行协商，重在建立工资支付保障机制和欠薪补偿制度，保证职工获得基本劳动报酬的权益。此外，如果企业实现了减亏，工会也可与企业方协商提高职工工资水平，以激发职工生产积极性。

(5) 生产经营严重困难的企业。这类企业工会提出协商要约、开展集体协商的侧重点在于“保岗位、保工资”。工会应重点从维护企业和职工队伍稳定的角度出发，通过协商争取企业不裁员、少裁员，不减薪、少减薪；当企业经营状况出现好转时，再协商提高职工工资水平。

14. 针对不同分配制度企业如何提出集体协商要约的内容？

(1) 实行岗位工资制度的企业。这类企业工会提出协商要约、开展集体协商应把侧重点放在确定和调整岗位工资标准上。

(2) 实行计件工资制的企业。这类企业工会提出协商要约、开展集体协商应把侧重点放在通过协商合理确定劳动定额和计件单价。劳动定额应当按照“法定工作时间内、正常劳动条件下，90%以上职工能够完成且不低于当地最低工资水平”的原则来确定。

(3) 实行经营者年薪制的企业。这类企业工会提出协商要约、开展集体协商应根据企业实际情况，合理确定企业经营者与职工的工资分配关系，既要充分体现对经营管理者劳动的肯定和激励作用，又要切实保证职工工资收入随经济效益的提高逐步增加。

(4) 实行股份制的企业。这类企业工会提出协商要约、开展集体协商应当正确处理工资分配、股息红利与劳动分红之间的比例关系，防止利润侵蚀工资或工资分配侵蚀利润。

15. 解决资料收集困难的策略技巧有哪些？

在开展集体协商过程中，当工会向企业相关部门提出了解集体协商涉及的相关资料信息时，对方往往以保守“商业秘密”等理由搪塞或推托，致使工会难以收集到全面、真实的资料信息。同时，政府相关部门发布信息有时相对滞后，难以满足工会开展集体协商的需要。针对这一问题，工会应当有积极主动的态度。

(1) 应当做好与企业方的沟通协调工作。一是工会方和企业方可通过平时或谈判前的正式或非正式的讨论沟通，促进双方公开交流意见与观点；共同建立相互信任、共享信息、共同协商应对关键问题的良好关系。二是企业工会应当主动向企业行政方

提供并宣传国家的法律法规和政策要求，使企业充分认识到在集体协商过程中提供相关资料信息，是企业方应当承担的法定义务。三是工会要求企业提供相关数据资料时，也应该同时承诺相关资料信息只用于工资集体协商，工会和职工都有义务保护企业的商业秘密。

(2)应当拓宽资料信息收集的渠道、创新资料信息收集的方式方法。可充分利用网络、报刊等多种媒体，也可通过发动职工群众获得一手数据以及收集同类企业同类岗位的相似数据等方式，获取其他与开展集体协商直接相关的资料信息，为开展集体协商提供更为充分的数据信息支撑。

(3)开展专业性、有针对性的调查研究。应当加强集体协商相关情况的专项性、经常性调查分析和理论研究，针对不同劳动群体之间工资差别的影响问题进行广泛的调查研究，运用经济分析的方法从而确定协商双方所能接受的工资率等。以薪酬调查为例，为了制定合理的工资结构，确定市场工资趋势，了解竞争对手或同类企业的相同或相似岗位的薪酬水平，工会应当通过一系列标准、规范和专业的办法，对市场上各职位进行分类、汇总和统计分析，形成能够客观反映市场薪酬现状的调查报告。同时，薪酬调查的范围应当全面，既包括区域和产业层面的薪酬情况，也包括与目标企业相类似且可比较的组织的薪酬情况及同等岗位的薪酬情况。在薪酬调查过程中，通常采取电话征询、邮寄调查问卷、网络在线调查、面对面访问、座谈了解、协议调查等多种方式。调查过程一般包括确定适宜的调查对象、搜集有用数据、获取适宜的组织和样本、将数据同组织工资政策相关联、将市场工资数据同内部工资数据相结合、得出工作价值数据和工资结构设计数据、确定工资调查数据设计者和执行者的目标、分析获得的工资数据并做出推论等环节。

16. 应对企业以生产经营亏损为由拒绝增加工资的策略技巧有哪些？

在开展集体协商过程中，有的企业经常以生产经营亏损为由拒绝为职工增加工资。对此，企业工会必须认真分析，谨慎应对。在协商前，应做好基本分析，甄别真亏损、假亏损。真亏损需要掌握亏损是在企业生产经营活动中的哪些环节和造成亏损的真正原因，搞清楚企业亏损与职工付出劳动之间的关系。同样，假亏损也有多种情况，有的是虚构的，有的是资金周转不灵造成的。如果企业真亏损，应提出符合企业实际的工资诉求，必要时，也可以通过暂时协商降低工资的方式与企业共渡难关，从而为日后协商增加工资奠定基础。如果企业假亏损，则应用事实和数据据理力争，使职工工资得到合理增长。

17. 如何打破集体协商僵局？

在协商中双方各自对利益的期望或对某一问题的立场和观点存在分歧，很难形成共识，而又都不愿妥协让步时，协商进程就会出现停顿、进入僵持状态。协商僵局出

现后，如果处理不当，就会导致协商破裂，使协商双方利益均受到损失。破解集体协商过程中出现的僵局，要沉着冷静，仔细分析协商僵局产生的原因，在坚持原则的前提下，既不为一时出现的僵局所困扰，又要用积极的态度有理有节推进协商。具体地说，可以采用以下策略技巧：

(1) 尊重客观实际，懂得适度退让。在协商过程中，不能一味纠缠枝节问题，而要尊重客观实际，善于从对方的角度看问题，充分考虑对方的利益诉求和实际情况，从整体利益着眼，适度作出退让。在某些问题上稍做让步，而在其他问题上争取更好的条件，通过在局部利益上做一点牺牲以换取长远利益和整体利益。

(2) 转移协商议题，提供替代方案。对协商中发生争议的问题，应当审时度势，既可以暂且回避分歧，换一个的议题进行协商，避免一味争辩耽误时间，从而缓和紧张气氛；也可以提供事先准备好的替代方案供对方选择，替代方案要兼顾双方利益和需求，从而推动双方从新方案中寻找共识。

(3) 采取降温措施，适时提出休会。休会可以是预定的程序，也可以是临时的提议；可以是有期限的，也可以是不定期限的。在休会期间，双方可以找专家咨询，可以与对方沟通和探讨，也可以接受第三方的斡旋，从而推动协商继续进行下去。

(4) 坚持据理力争，拒绝无理要求。当对方提出不合理条件，故意制造僵局施加压力，特别是在一些原则问题上提出无理要求时，要以坚决的态度据理力争，明确表示拒绝接受对方的不合理要求，揭露对方故意制造僵局的不友好的行为，使对方收敛态度，但要注意表达的技巧性，用绵里藏针、软中有硬的方法回击对方，使其知难而退。

18. 在具体操作层面督促集体合同落到实处有哪些策略与技巧？

(1) 建立工作机制。在工作实践中，为了防止集体合同落实不了、执行不下去，可以通过建立集体协商评估机制，组织召开由劳资双方协商代表参加的集体协商评估会议，适时对集体合同落实过程中遇到的问题、存在的困难、引发的争议等事项进行评估，讨论协商解决集体合同中尚未履约条款的兑现问题。在评估过程中，职工方代表可以向企业方代表就有关问题提出质询，企业方代表可以对集体合同履行过程中遇到的新情况、新困难进行解答说明，双方通过评估可以就进一步兑现集体合同问题商定履约意见，从而保证集体合同有效落实。在具体操作中，一些地方工会还用制度的方式明确了评估的基本步骤：①前期调研阶段：在召开评估会前，深入企业和职工中，了解集体合同履行情况，分析企业未履约原因，探讨履行集体合同的可行性方案，对于有条件履行而没有履行的合同进行分类梳理，形成初步评估议题。②沟通交流阶段：在召开评估会议前，将评估议题交给职工方和企业方进行讨论，沟通双方诉求意见要点，把握双方意见趋向，做好评估前的各项准备。③召开会议阶段：由劳动关系双方

对集体合同履行情况进行逐条评估，对于暂时不能履约的条款，双方经过协商确定履约期限，制定履约时间表，发给区域行业未履行合同条款企业按期兑现；对于确有原因不能履行的条款，双方可以协商解除；对拒不履行的，提请劳动行政部门依法查处。

④依法备案阶段：双方就商定事项形成补充协议后，再报劳动行政部门审查备案。

(2)强化职工参与。针对集体合同履行中存在的职工不知情、受益难等突出问题，可以通过运用恰当的策略技巧强化职工参与，更好发挥职工在集体合同履行监督中的主体作用。如一些地方工会定期组织开展集体合同履行职工满意度测评，对职工满意度低于一定程度的企业集体合同组织专门力量剖析原因、整改问题。一些地方工会拿出专项资金从职工中聘请集体合同履行监督员，定期收集、反映集体合同履行过程中存在的苗头性、倾向性问题，由上级工会及时介入解决，提高了企业履约自觉性，有效预防和解决了违约问题。一些企业工会专门成立主要由职工组成的集体合同履行监督小组，坚持定期对集体合同条款落实情况进行检查，检查情况分别向行政和工会汇报，年终向职代会报告。一些企业工会坚持做到对于工会与行政方协商达成的所有协议，都通过厂务公开专栏或班前班后会及时公开，并把集体合同履行情况作为职代会的重要内容，让合同落实情况广泛接受职工群众的监督和评议。一些企业工会建立履约信息定期反馈制度，定期收集职工对工资集体合同的履约反馈意见，工会将收集到的职工对履约反馈意见进行整理核实后，形成书面材料及时向行政方反映报送，并督促行政方采取措施，确保集体合同有效履行。

(3)借助舆论力量。商誉对于企业经营业绩乃至长远发展都有十分重要的意义。在实践中，可以依法恰当运用媒体曝光的方式，对不履约企业形成强大舆论压力，切实督促集体合同的落实。如一些地方工会除要求企业将签订的集体合同文本在本企业内进行公示外，还将当地集体合同监督检查工作小组的成员、联系方式和签订集体合同时由企业经营者签字的《集体合同履行承诺书》进行公示，架起与职工互信的桥梁，使得集体合同落实情况随时接受广大职工的监督。一些地方将一些缙过宣传教育、多次整改仍然没有有效落实集体合同的业列入黑名单，通过网站、媒体向社会曝光，并取消其参与政府、工会、企业联合会 / 企业家协会等组织的一切评比表彰活动的资格。

七、集体合同的履行

1. 什么是集体合同的履行？集体合同履行有哪些原则？

集体合同的履行，是指在集体合同依法签订后，双方当事人按照集体合同约定的时间、地点和方法，全面完成集体合同规定的义务。当事人完成了集体合同规定的全部义务，叫集体合同的全部履行；只完成了集体合同规定的部分义务，叫集体合同的部分履行；没有完成集体合同规定的义务，叫集体合同未履行。集体合同一旦生效，就具有法律效力，双方当事人必须遵守执行，无法定理由拒不履行合同的，应当承担

违约责任。

集体合同履行应坚持以下原则：

(1)全面履行原则。即集体合同生效后，当事人双方按照集体合同规定的时间、地点、数量以及履行方式等，全面完成集体合同规定的义务。

(2)实际履行原则。即当事人完全按照集体合同约定的义务履行，合同中规定了什么义务就履行什么义务，除了法律、法规有规定或征得对方当事人同意外，不得用完成另外的义务来代替约定的义务。一方违约时，也不得用其他方式代替履行。对方要求继续履行时，仍应完成集体合同规定的义务。

(3)协作履行原则。即当事人之间应团结合作，相互支持、相互帮助、密切配合完成集体合同规定的义务。

2. 为什么要加强对集体合同履行情况的监督检查？

集体合同一经签订，就对双方具有法律约束力，必须认真履行兑现。当前，集体协商工作存在的一个主要问题是集体合同履约率不高，实效性不强，因此，加强对集体合同履行情况的监督检查显得十分必要和紧迫。①除了企业劳动关系双方的自我约束外，集体合同履行关键是要有有效的监督。通过经常性定期不定期的监督检查，有利于及时发现问题，加强动态管理，双方及时协商沟通，适时调整双方的约定，使劳动关系的调整更加适应企业发展过程中的客观情况。②加强集体合同履行情况的监督检查，还是防止发生集体劳动争议的有效手段。通过监督检查才台旨及时发现和纠正集体合同履行中存在的问题，及时化解集体合同履行中发生的或有可能发生的各种争议。

3. 监督检查集体合同履行情况有哪些形式？

依法签订的集体合同生效后即具有法律效力，协商双方必须全面履行，不得擅自违反合同约定的各项内容。签约双方应当开展定期的自查工作，各级劳动行政部门、工会组织应加强对用人单位集体合同履行情况的监督检查，督促合同的落实。

(1)用人单位工会应与行政方成立联合监督检查小组，建立监督检查制度，对集体合同所约定内容的履行情况定期进行检查，对所出现的问题及时协商解决。合同的履行情况应当每年向职工（代表）大会进行报告，接受职工的监督。

(2)劳动行政部门应通过审查集体合同、执法监察、调处集体合同履行中发生的争议和追究违约责任等方式进行监督，督促签约双方全面履行合同。

(3)上级工会应对集体合同的履行情况进行监督，并及时会同有关部门研究解决出现的问题，促进合同的有效履行。

4. 工会如何加强对集体合同履行情况的监督检查？

加强对集体合同的监督检查，工会要推动建立相应的监督检查组织，制定和完善

各项监督检查制度，形成上下结合，内外互动的工作体系。监督检查组织可以有以下几种方式：一是通过企业集体合同监督检查委员会，加强对集体合同的监督检查；二是依托职工代表大会专门工作委员会进行；三是健全区域性行业性集体合同监督检查组织和劳动关系三方协调机制监督检查组织进行；四是依靠集体协商指导员加强对集体合同的监督检查。同时，加强集体合同的监督检查要建立健全履行情况报告制度、履约责任制度、信息通报制度、整改建议制度和职工举报制度等。

5. 什么是集体合同的解除、变更、终止？

按照《集体合同规定》，集体合同期限一般为 1-3 年。在集体合同规定的期限内，合同双方当事人可以对合同履行情况进行检查，对一些不适应形势发展变化的条款，任何一方当事人均可提出变更的要求，另一方应给予答复，并在 7 日内双方进行协商，经协商一致可以进行变更。在集体合同期限内，由于签订集体合同的环境和条件发生变化，致使集体合同难以履行时，任何一方当事人均可提出解除合同的要求，经双方协商一致可以解除集体合同。集体合同期限届满或双方约定的终止条件出现，集体合同即行终止。根据双方当事人的意愿，可由双方代表进行新的集体协商，签订新的集体合同。

工资集体协商一般一年进行一次。原工资专项协议期满前 60 日内，职工和企业双方均可向对方提出协商意向，进行下一轮协商，做好新旧工资专项协议的衔接。

6. 集体合同在什么情况下可以变更或解除？

根据《集体合同规定》，出现以下情形之一，双方可以变更、解除集体合同或专项集体合同：

- (1) 双方协商一致。
- (2) 用人单位因兼并、解散、破产等原因，致使集体合同或专项集体合同无法履行的。
- (3) 因不可抗力等原因致使集体合同无法履行或部分无法履行的。
- (4) 集体合同或专项集体合同约定的变更或解除条件出现的。
- (5) 法律、法规、规章规定的其他情形。

变更和解除应经职代会通过并报劳动行政部门审查。

7. 集体合同履行中如果出现问题应该如何处理？

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十四条第二款规定，依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。第五十六条规定，用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

八、开展集体协商的工作要点

1. 工会组织如何采取措施提升集体协商质量、增强集体合同实效？

- (1)着力增强集体协商内容的针对性。
- (2)充分发挥行业集体协商的优势作用。
- (3)进一步加强职工方协商代表的选配和保护。
- (4)切实激发集体协商中职工的参与热情。
- (5)注重增强集体协商的专业指导力量。
- (6)突出强化上级工会的指导服务。

2. 区域性集体协商和行业性集体协商、企业集体协商三者之间的关系如何？

区域、行业、企业集体协商属于不同层次的协商，既相互衔接，又互为补充，各有不同的侧重点，其中区域协商主要是谈底线，行业协商主要是谈标准，企业协商主要是谈增长，从而形成一个“区域谈底线，行业谈标准，企业谈增长”的多层次、相衔接、立体式的集体协商体系。从效力上看，区域性、行业性集体合同依法生效后，对本区域、本行业的企业和职工均具有约束力。在已签订了区域性、行业性集体合同的地区和行业，所覆盖企业可根据实际情况，进行二次集体协商，签订企业层级集体合同。一般来说，区域性、行业性集体合同的效力优于企业集体合同。在企业集体合同与区域性、行业性工资集体合同内容不一致时，一般应当优先适用后者；但是如果企业集体合同就某一事项作了特别规定，而又不与区域性、行业性集体合同基本原则相冲突，则优先适用该规定。如果效力等级相同的区域性、行业性集体合同适用于同一劳动关系且内容又相异时，效力发生在前的集体合同做了特别规定的，则依其规定；没有特别规定的，适用职业范围较小的集体合同；如果不是关于职业性质规定的，优先适用地方性或行业范围较大的集体合同。

3. 如何正确把握行业性集体协商的适用范围？

根据《中华全国总工会关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》的有关规定，同一行业的企业，特别是同行业非公有制中小企业、劳动密集型企业相对集中的地区，是开展行业性工资集体协商工作的重点。这主要是考虑到，非公有制中小企业、劳动密集型企业工会组织程度低，职工维权任务更重，迫切需要通过行业性工资集体协商维护职工劳动经济权益。

同时，该文件要求，行业性工资集体协商，依法在县级以上区域内的乡镇、街道、社区和工业园区开展。又提出，“有条件的地方也可以从实际出发，探索在县（区）及以上开展行业性工资集体协商工作”。这样规定，既符合《劳动合同法》有关规定，又为各地创造性开展行业性工资集体协商工作提供了发展空间。目前，行业性集体协商规模层次逐步提高，有些地方甚至在省级层面实现突破。

4. 如何确定开展行业性集体协商的主体？

明确开展行业性集体协商的主体，是行业性集体协商结果权威性和依法履行的重要保障。根据《中华全国总工会关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》的有关规定，开展行业性工资集体协商，可根据实际来确定协商主体：一是可由行业工会（或工会联合会，下同）与行业内企业代表组织进行协商；二是可由行业工会与行业内企业方推荐产生的代表进行协商；三是行业工会与行业所属各企业行政进行协商；未组建行业工会的，还可通过行业所在区域的工会代行行业工会的职能，与企业代表组织进行协商。这主要是考虑到，一些地方行业工会组织特别是企业代表组织还不够健全。在这种情况下，各级工会从本地实际出发，确定行业性工资集体协商的主体，推动开展行业性工资集体协商，并取得了很好的效果。

同时，考虑到工商联与众多非公有制中小企业联系密切的特点，工会进行协商的对象—企业代表组织，不应仅限于企业联合会、企业家协会，还应包括工商联、行业商会等各种企业代表组织。

5. 如何选好开展行业性集体协商的协商代表？

行业性集体协商代表要按照《集体合同规定》所规定的程序产生。职工方协商代表由行业工会选派，职工方首席协商代表一般由行业工会主席担任。未组建行业工会的，职工方协商代表由行业所在区域工会选派，职工方首席协商代表可由行业所在区域相应一级的工会主席担任，也可由上级工会选派或在上级工会指导下从本行业内企业工会主席中民主推举产生。

6. 行业性集体协商的重点是什么？有什么特殊要求？

根据《中华全国总工会关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》的有关规定，行业性工资集体协商的重点是：行业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额和工资支付办法等。当前，应重点围绕劳动定额、工时工价标准进行协商，逐步建立和完善劳动定额标准的协商共决机制。把劳动定额和工时工价作为协商重点，体现出产业特色，更加突出工资集体协商增强实效性的目标。同时，劳动定额和工时工价标准的确定，必须符合国家和地方有关法律法规的规定，以“在法定工作时间内、正常劳动条件下、90%以上职工能够完成”为原则，做到科学合理。随着先进技术的应用和劳动生产率的提高，双方应通过集体协商及时修订劳动定额和工时工价标准。行业内各企业工会，还可以根据本企业实际，通过平等协商，就劳动定额、工时工价标准或工资标准等相关问题与企业行政签订补充协议。

7. 开展行业性集体协商应当遵循哪些基本程序？

根据《中华全国总工会关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》的有关规定，开展行业性集体协商，要严格履行协商程序，充分表达行业职工的意愿要求，

协议内容应得到双方的一致认可。一般应按照以下程序进行：

(1) 以书面形式向企业方提出协商要约或回复企业方提出的协商要约。

(2) 做好协商前的各项准备工作，特别是熟悉掌握相关法律、法规、政策规定，收集了解相关资料、信息及企业和职工意见，确定行业性工资集体协商议题。

(3) 进行行业性工资集体协商，在双方协商一致的基础上形成行业工资集体合同（草案）。

(4) 建立行业职工代表大会的地方，行业工资集体合同（草案）应该提交行业职工代表大会讨论通过。在行业集体合同框架下，企业结合自身实际开展二次集体协商的，其确定的劳动报酬标准不应低于行业集体合同规定的标准，具体做法应参照《工资集体协商试行办法》等有关规定进行。

(5) 行业集体合同签订后 10 日内，工会应当协助企业方将行业集体合同文本一式三份及说明，报送当地劳动行政部门审查。劳动行政部门审查同意后，行业集体合同即行生效。双方协商代表应将已经生效的行业集体合同以适当形式及时向行业内企业和全体职工公布。

(6) 行业集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方同意中止协商的，工会应积极做好向职工说明情况和下次协商的相关准备工作。

行业性集体协商一般每年进行 1 次。工会可在原行业集体合同期满前 3 个月内，向企业方书面提出重新签订或续订的要求，并发出协商要约。

8. 行业性集体合同的效力范围是什么？

《劳动合同法》第五十四条第二款规定，“依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力”。这说明，同一行业的所有劳动者和用人单位都要履行行业集体合同，而不局限于协商谈判、签订该项集体合同的双方代表。

9. 如何解决行业性集体协商过程中和履约时的争议？

根据《中华全国总工会关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》的有关规定，对在行业性集体协商过程中发生的争议，应当尽量协商解决。不能协商解决的，工会应当以书面形式，向辖区内劳动行政部门提出协调处理申请。在履行行业集体合同中发生争议且双方不能协商解决时，工会应及时向上级工会报告，并向当地劳动争议调解组织或劳动争议仲裁机构申请调处。对仲裁裁决不服时，工会可依法向人民法院提起诉讼。在劳动争议发生、调解、仲裁和依法裁决期间，工会应教育引导职工树立依法有序解决争议的意识，避免发生过激行为。

10. 什么是集体协商指导员？什么是专职集体协商指导员？专职集体协商指导员与兼职集体协商指导员相比，其定位和特点有什么不同？

集体协商指导员是由工会组织领导、聘用和管理，负责指导、帮助和参与基层工会，代表职工与企业方或企业代表组织进行集体协商、签订集体合同或工资等专项集体合同的人员。

专职集体协商指导员，是指由工会组织聘用、领导和管理，专职负责指导、帮助和参与基层工会，代表职工与企业方或企业代表组织进行集体协商、签订集体合同或工资等专项集体合同以及从事集体协商相关工作的人员，如工资集体协商指导员。

与兼职集体协商指导员相比，专职集体协商指导员最大的不同是其专职化和专业性，能够更加全面主动地开展集体协商相关工作，推动集体协商工作的质量水平不断提高。在工作方式上，专职集体协商指导员一般实行集中驻会办公，有更多的时间和精力投入指导或代表企业工会开展集体协商工作。在聘任条件上，专职集体协商指导员需要具备更高的专业技能及更丰富的实践经验。在工作职责上，专职集体协商指导员可以接受委托进行跨企业、跨行业、跨区域指导工作或作为职工方协商代表参与协商过程，对其专业技能要求也比兼职集体协商指导员更高。

11. 集体协商指导员应当具备什么条件？

根据全国总工会 2008 年下发的《中华全国总工会关于建立集体协商指导员队伍的意见》的相关规定，集体协商指导员应从社会各界从事劳动关系领域工作的专家、学者、律师、教师、社会工作者、企业管理工作者等人士中聘用。其受聘人的基本条件是：

(1) 认真贯彻党的路线方针政策，热心群众工作，乐于为职工群众说话办事。

(2) 熟悉国家和地方劳动法律法规、政策，熟悉企业人力资源管理、劳动工资和社会保障、劳动安全卫生等方面的专业知识。

(3) 熟悉工会工作，具有一定的集体谈判知识和实践经验，有较强的组织协调能力和语言表达能力和辨析能力。

(4) 具有较强的社会责任感，工作认真，作风优良，办事公道，敢于维护职工合法权益，善于表达职工利益诉求。

12. 专职集体协商指导员应当具备什么条件？

根据全国总工会 2012 年下发的《中华全国总工会关于加强专职集体协商指导员队伍建设的意见》相关规定，专职集体协商指导员应从曾在党政机关、工会组织、教学研究机构、企业等供职，且已退休或离岗的人员中聘请，并具备以下条件：

(1) 认真贯彻党的路线方针政策，学习宣传实践中国特色社会主义工会发展道路，政治立场坚定，品行端正，作风严谨，办事公道，热心群众工作，廉洁自律，具有较强的事业心和责任感。

(2) 掌握国家和地方劳动法律法规和相关政策，熟悉企业人力资源管理、财务制

度，以及劳动工资、社会保障、劳动安全卫生等相关专业知识。

(3) 熟悉集体协商工作，具备一定的集体协商知识和实践经验，有较强的组织协调能力和协商谈判能力和研究解决问题的能力。

(4) 身体健康，能独立承担参加协商、调查研究、工作指导和培训教学等任务，年龄一般不超过 65 周岁，特殊需要的经上一级工会同意可延聘至 68 周岁。

13. 集体协商指导员的主要职责是什么？

根据全国总工会 2008 年下发的《中华全国总工会关于建立集体协商指导员队伍的意见》的相关规定，集体协商指导员的主要职责有以下几个方面：

(1) 接受基层工会的请求，受上级工会委托，指导和帮助基层工会同企业方进行集体协商；受地方工会的委派，作为职工方的协商代表，直接参与基层工会同企业方进行集体协商。具体承担：指导和帮助基层工会搜集职工意见、提出协商要约、拟订协商方案、研究协商策略、确定协商内容、起草集体合同或工资协议等专项集体合同草案等，并负责收集和整理与工会集体协商相关的企业经营生产情况、资料、数据和信息。

(2) 围绕推动企业建立工资协商共决机制，重点指导和帮助基层工会开展工资集体协商、签订工资专项集体合同，促进建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制。

(3) 为基层工会开展集体协商提供咨询服务。宣传国家和地方劳动法律法规、政策和集体协商相关专业知识，并在同级工会的领导下，对集体协商实践经验进行总结和研究。

(4) 组织对企业职工方集体协商代表进行培训，提高其协商能力。

14. 专职集体协商指导员的主要职责是什么？

根据全国总工会下发的《中华全国总工会关于加强专职集体协商指导员队伍建设的意见》相关规定，专职集体协商指导员的主要职责有以下几个方面：

(1) 宣传指导。宣传开展集体协商的意义和作用，为企业和职工答疑解惑、提供政策法律咨询；围绕推动企业建立集体协商共决机制，指导和帮助企业工会、区域工会联合会、行业工会联合会搜集整理与集体协商相关的资料，收集职工意见，提出协商要约，拟定协商方案，研究协商策略，确定协商内容，起草集体合同草案等。

(2) 参与培训。协助本级总工会对负责集体协商工作的工会干部及相关人员、企业职工方代表等进行业务培训，着力提高工会干部和企业职工方协商代表开展集体协商、代表和维护职工合法权益的能力水平，为开展集体协商提供素质保证和智力支持。

(3) 参加协商。可以受上级工会委托，或接受企业工会、区域工会联合会、行业工会联合会聘请，作为职工方协商代表直接参加集体协商。对集体协商过程中发生的

重大问题，及时向本级总工会报告并提出意见建议。

(4) 调查研究。调查了解地区、行业、企业人工成本、经营状况以及与集体协商相关的各种数据和信息，为基层工会开展集体协商提供数据支持；及时了解本地区开展集体协商工作的最新动态，发现和总结本地先进经验和做法，为本级总工会推进集体协商工作提供决策参考；对履行职责过程中面临的新情况、新问题进行调查研究，提出解决的对策建议。

(5) 监督检查。按照本级总工会的统一部署，参加对本地区集体合同执行情况的定期监督检查，协助本级总工会对工会集体协商工作开展情况进行监督指导。

15. 集体协商指导员参与集体协商工作的主要途径和方法是什么？

(1) 参加集体协商会议。包括以下几方面内容：①在协商前的准备阶段，开展宣传工作，借助企业公告栏、报纸、电台、电视台、网络等媒体广泛宣传集体协商的意义、内容和作用，增强企业经营者、广大职工的积极性；做好企业方的协调工作，主动与企业领导进行沟通，事先通过非正式协商，取得企业方充分的理解、支持和合作，为推进工作创造良好的工作环境和氛围。②在议案准备阶段，认真收集信息资料，包括有关法律、法规、规章和制度，协商相关情况，职工对企业工资分配及工资集体协商方面的意见和要求等；协助确定协商议题，对收集的各种信息资料进行认真地分析、汇总，将职工的意愿和要求归纳整理，结合现行政策和企业情况进行分析研究；参与拟定协商方案，包括协商时间、地点、参加人员、协商原则和程序等；研究拟定多套协商策略技巧，以便在协商中有的放矢，有条理地阐述本方的意见，取得最佳协商效果。③作为职工方协商代表直接参加集体协商。

(2) 提供集体协商咨询服务。集体协商指导员要向企业与职工广泛宣传国家和地方劳动法律法规、政策和集体协商相关专业知 识，增强社会共识。帮助企 业工会解决在推进集体协商中遇到的疑难和问题，及时提供政策咨询与服务，并在地方工会的领导下，对集体协商实践经验进行总结和研究。

(3) 培训工会干部和集体协商代表。集体协商指导员要对工会干部和集体协商代表进行培训，让他们了解与集体协商有关的政策法规，熟悉有关情况，掌握一定的协商策略技巧，提高他们的专业知识水平，以达到较好的协商结果。

第二章 集体协商文本

一、要约书

参考样本一：集体协商要约书

_____（企业 / 企业工会）：

为建立和谐稳定的劳动关系，维护职工合法权益，促进企业健康发展，根据《中华人民共和国劳动合同法》《××省集体合同条例》，结合××省企业工资指导价、劳动力市场工资指导价及本企业实际，我方拟同你方进行____年度第____次集体协商。为使协商工作进行顺利，特提出如下建议：

一、集体协商会议的时间和地点：

建议于_____年____月____日在_____（会议室）进行首次协商，并根据协商进展，确定下次协商时间，但最后一次协商时间不宜超过____年____月____日。

二、集体协商的主要内容（在项目前打“√”）：

工资分配制度、工资标准和工资分配形式

工资总额、平均工资水平及调整幅度

企业最低工资标准、劳动定额及工时工价标准

加班加点工资、津贴、补贴标准和奖金

病事假、婚丧假、探亲假和妇女孕期、产期、哺乳期及各种带薪假期间，依法参加社会活动期间的工资待遇

高寒高温等艰苦岗位及有毒有害作业场所岗位的补贴

工资发放时间、支付办法

保险福利待遇

需协商的其他有关事项：_____

二、双方集体协商代表：

建议双方各派____名协商代表参加。

我方协商首席代表是_____，职务是_____

其他代表及其岗位是：姓名_____，岗位_____；

姓名_____，岗位_____；姓名_____，岗位_____；姓名

名_____，岗位_____；姓名_____，岗位_____；……

请你方提供协商代表和首席代表名单，以便工作沟通，并作好协商准备工作。

四、请你方提供上一年度的有关资料（在项目前打“√”）：

资产负债表

利润表

现金流量表

职工人数、工资总额和平均工资统计表

集体合同履行情况报告

需你方提供的其他资料：_____

以上资料请在第一次协商会议开始 7 日前，提供给我方首席代表。

所涉及的商业秘密，本方代表将严格遵守保密规定。

五、请在收到本要约之日起 15 日内予以书面答复。

（企业 / 企业工会）盖章

年 月 日

参考样本二：工会方集体协商要约书

××企业：

为构建和谐劳动关系，维护企业和职工双方合法权益，促进企业持续健康发展，根据《劳动法》《劳动合同法》《工会法》《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》等规定，依据本地经济增长水平、物价水平、平均工资等因素，结合本地企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位等信息，我方拟同你方就_____年度职工工资等问题进行集体协商。

为使本次协商顺利进行，提出如下建议：

一、本次协商的主要内容

1. 企业工资分配制度、（职位）工种工资标准和分配关系。
2. 企业职工工资总额、工资水平、分配形式和调整幅度。
3. 企业职工工资发放时间和支付办法。
4. 企业职工奖金、津贴、补贴发放标准和办法。
5. 加班工资，节假日、年休假、婚假、丧假、产假、看护假等期间工资待遇及参加社会活动等特殊情况下的工资待遇。
6. 与劳动报酬相关的工作时间、劳动安全卫生、劳动保护和企业奖惩制度等内容。
7. 变更工资协商内容的条件、程序及责任。
8. 职工福利以及其他有关事项。

双方需协商的与工资有关的其他问题：_____

二、确定双方协商代表

按照国家和本地区的有关规定，建议双方各选派____名协商代表。

我方首席代表为_____，其他代表为_____。

请你方提供协商代表名单，在对本要约作出回应时书面通知我方，以便做好协商前的沟通准备工作。

三、本次协商的时间、地点

1. 时间：建议定于____年__月__日进行首轮协商，并根据协商进展确定下轮协商时间，但最后一轮协商时间不宜超过____年__月__日。

2. 地点：建议此次协商在_____进行。

四、本次协商需你方提供的企业上年度材料

1. 资产负债表
2. 利润表
3. 现金流量表
4. 职工工资总额和平均工资统计表
5. 履行工资集体合同情况的报告

需你方提供的其他材料：_____

请你方于 20 日内书面回应我方要约。

(企业工会) 盖章

年 月 日

企业方收到集体协商要约书情况

收到：_____时间：____年__月__日

收到人：

参考样本三：企业方集体协商要约书

X X 工会：

根据《劳动法》《工资集体协商试行办法》等有关规定和全体职工要求，结合公司实际情况，建议劳资双方就____年度工资问题进行协商。

具体事宜如下：

一、协商的时间和地点

1. 时间：建议定于____年____月____日进行协商。
2. 地点：协商地点建议在_____。

二、协商的内容（可视具体情况选择）

1. 工资分配制度、工资标准和工资分配形式。
2. 职工年度平均工资水平及其调整幅度。
3. 超时加班工资计发基数。
4. 企业劳动定额和计件单价。
5. 企业最低工资标准。
6. 奖金、津贴、补贴等分配方法。
7. 其他与工资有关需要协商的事项。

三、协商代表的确定

按照有关规定，建议双方各选派----名协商代表。我方协商代表为：首席代表_____，其他代表是_____

请尽快提出职工方协商代表名单，以便工作沟通，做好协商前的准备工作。

四、请收到本要约书起 20 日内作出书面答复。

公司（章）：

企业法人代表（签字）：

年 月 日

工会方收到集体协商回应书情况

收到：_____时间：_____年____月____日

收到人：_____

二、要约答复书

参考样本一：职工方集体协商答复书

_____总经理（董事长）：

你方工资集体协商要约书已收悉，现就有关事项答复如下：

1. 同意要约书中提出的协商时间和地点。
2. 同意要约书中提出的协商内容。
3. 职工方协商代表确定为：首席代表 _____ ，其他代表是 _____、 _____、 _____、 _____。
4. 为了便于协商的顺利开展，请提供以下材料：
 - (1) 公司上年度和当年的销售收入。
 - (2) 公司上年度和当年的利润。
 - (3) 公司资产负债表。
 - (4) 公司资产损益表。
 - (5) 公司上年度职工工资总额和职工平均工资。

附：职工方集体协商代表资格认定书（可参见下文）

工会（章）：

年 月 日

参考样本二：企业方集体协商要约回应书

X X（企业工会）：

我方同意开展_____年度集体协商。

定于_____年_____月_____日在_____（地点）进行首轮协商。我方首席协商代表_____，其他代表为_____。

我方建议增加以下协商内容：_____。

我方将于本要约作出回应后 15 日内向你方提供如下协商材料：_____。

（或者：我方不同意开展年度集体协商，理由_____

_____。）

（企业）盖章

年 月 日

三、委托书

参考样本一：职工方首席代表委托书

委托单位：

法定代表人：

职 务：

受委托人：

职 务：

现委托_____同志为职工方集体协商首席代表，全权行使首席代表职权，代表职工方与企业进行协商。

委托单位（章）：

法定代表人（签字）：

年 月 日

参考样本二：企业方首席代表委托书

委托单位：

法定代表人：

职 务：

受 托 人：

职 务：

现委托____为企业方集体协商首席代表，全权行使首席代表职权，代表企业方与职工进行协商。

委托单位（章）：

法定代表人（签字）：

年 月 日

参考样本三：外聘集体协商代表委托书

委托单位：

法定代表人：

职 务：

受委托人：

职 务：

现委托____同志为____方集体协商首席代表，履行代表职责，参与本次集体协商。

委托单位（章）：

首席代表（签字）：

年 月 日

说明：该文本用于协商双方聘请企业外专业人士担任本方协商代表，以此委托书确认协商代表资格。

四、集体协商代表资格认定书及登记表

参考样本一：集体协商代表资格审查表

企业名称：（公章）

姓 名		性别		年龄	
工作单位					
现任职 务职称			集体协商中 担任职务		
身份证 复印件					
劳动部门审 查意见					

参考样本二：集体协商工作人员登记表

企业名称：（公章）

企业代表			职工代表		
代表人姓名	职务	身份证号码	代表人姓名	职务	身份证号码
首席代表			首席代表		
记录人员			记录人员		

五、特别提示函

参考样本一：企业方特别提示函

_____公司：

根据《劳动合同法》《××省集体合同条例》《××省企业民主管理条例》等法律法规，用人单位应当依法建立集体协商、集体合同制度，与职工方每年就涉及职工切身利益的重大问题进行集体协商，签订集体合同。同时，通过职代会、厂务公开等形式，对开展集体协商情况进行监督和公示。

为了更好地贯彻落实相关法律法规、构建和谐劳动关系、促进企业发展、维护职工权益，我们特就开展集体协商事宜向贵公司发出友情提示，请于近期结合企业生产经营和效益等情况，依据市企业工资指导线，就相关问题与职工方（工会）进行集体协商，并签订集体合同。履行相关程序后，将集体合同报市人力资源和社会保障行政部门审核。如目前已签订集体合同尚未报送审核的，请于15天内将合同文本等报送市人力资源和社会保障行政部门审核登记，并报市总工会备案。

特此函达

××市总工会

××市人力资源和社会保障局

××市经济和信息化委员会

××市工商业联合会

××市工商行政管理局

××市企业家协会

年 月 日

参考样本二：职工方特别提示函

_____公司工会：

为贯彻落实《劳动合同法》《××省集体合同条例》《××省工资支付条例》《××省企业民主管理条例》等法律法规，我们特就开展工资集体协商事宜向贵公司工会发出友情提示，请于近期按照有关规定，结合本企业生产经营和效益情况，依据我市企业工资指导线，与公司行政方沟通，主动向公司提出书面要约，就职工工资等问题与公司方进行协商，签订集体合同。履行相关程序后，请将集体合同报市人力资源和社会保障行政部门审核。如已签订集体合同尚未报送审核的，请督促企业于15天内将合同文本报送市人力资源和社会保障行政部门审核登记，并报市总工会备案。

特此函达

××市总工会
××市经济和信息化委员会
××市工商行政管理局

××市人力资源和社会保障局
××市工商业联合会
××市企业家协会

_____年 月 日

六、集体协商会议纪要

参考样本：集体协商会议纪要

协商时间：_____ 协商地点：_____

协商会议出席人员：
企业方（甲方）协商代表：
职工方（乙方）协商代表：

记录情况如下：

_____。

企业方首席代表
(签字盖章)
_____年 月 日

职工方首席代表
(签字盖章)
_____年 月 日

七、争议协调处理协议书

参考样本：争议协调处理协议书

企业方： 职工方：
联系电话： 联系电话：
地 址： 地 址：
争议事由：_____。
协议结果：_____。

(企业) (企业工会)
首席代表： 首席代表：
年 月 日 年 月 日

协调处理员签名：

八、职代会通过协议草案的决议书

参考样本：职代会（职工大会）关于通过集体合同草案的决议

企业职工代表大会（职工大会）于____年____月____日在____召开。参加会议的应到职工代表____人，实到代表____人，超过全体代表的 2/3。____列席了会议。全体与会人员认真听取了集体合同草案以及集体协商过程的说明。一致认为：集体合同草案符合企业的实际，维护了职工的合法权益。

经大会无记名投票表决，____票同意，____票不同意，____票弃权，同意人数超过应到会代表半数以上，本集体合同草案获得通过。

企业工会（盖章）
年 月 日

九、认可协议书

参考样本：区域（行业）性集体合同认可协议书

经过职工方代表与企业方代表协商，对____工会（联合会）代表全体职工与____企业（行业）协会签订的区域（行业）性集体合同予以确认，在认真执行区域（行业）性集体合同的基础上，就本企业工资分配事项，达成以下补充协议：

1. 企业的基本工资制度：_____。
2. 工资标准：_____。
3. 企业根据各类人员不同岗位性质，工资分配的具体形式为：_____。
4. 职工工资总额增长幅度为____%。
5. 工资的支付时间为：每月____日。
6. 加班加点工资的计算基数和计发标准：_____。
7. 其他内容（如实行计件工资制的劳动定额和计件报酬标准，奖金、津贴、补贴分配办法，带薪年休假等根据企业情况选择）：_____。

企业方首席代表（签字）：

职工方首席代表（签字）：

企业（章）：

工会（章）：

年 月 日

年 月 日

十、集体合同报审说明书

参考样本：工资集体合同报审说明书

XX人力资源和社会保障局：

根据《劳动法》《工会法》《劳动合同法》《集体合同条例》《工资集体协商试行办法》及有关劳动法律法规的相关规定，结合本企业的劳动关系实际情况，XX企业工会于____年____月____日向企业行政方发出了开展工资集体协商的要约书。

工会征求了职工的意见，与企业管理层进行了多次必要的沟通，企业有关部门作了相关的调查和分析。工会收集了相关薪酬资料，结合政府颁布的年度工资指导线、物价指数和本企业的经济效益、职工的薪酬现状进行了分析，为开展集体协商做好了充分准备。

____年____月____日职工方代表与企业方代表在_____进行了集体协商。双方一致认为：_____。最终，对集体合同达成了一致的意见，形成了文本草案。____年____月____日，企业工会召开职工代表大会（职工大会），与会代表认真讨论并审议通过了集体合同草案，作出了决议。____年____月____日，职工方代表与企业方代表对集体合同确认无异议后，双方首席代表签字盖章。

×××企业（盖章）

年 月 日

十一、集体合同送审表

参考样本：集体合同送审表

送审单位（盖章）：

集体合同名称：

合同类别：企业 区域 行业 首次签订 续订 变更

甲方（企业方）	乙方（职工方）
企业性质：	职工人数：
地址：	会员人数：
法定代表人：	代表产生方式：
首席协商代表：	首席协商代表：
现任职务：	现任职务：
协商代表人数：	协商代表人数：
联系人：	联系人：
联系电话：	联系电话：
送件人签名：	收件人签名：
工作部门：	工作部门：
职务：	收文编号：
联系电话：	联系电话：
送达日期：____年____月____日	收件日期：____年____月____日
集体合同有效期：____年____月____日至____年____月____日	

备注：本表一式二份，在集体合同送审时提交。

十二、集体合同审查受理回执

参考样本一：集体合同受理单

（报送单位名称）：

你单位 年 月 日报送的_____（集体合同名称）

文本和以下材料已收悉，登记编号为：_____。

集体合同说明

用人单位社会保险登记证或劳动保障书面审查记录手册复印件

企业法人营业执照 / 工会社团证书复印件（未建立工会社团的，提供职工方首席代表推选产生过程的证明材料）

职工代表大会决议（注明表决情况）

集体合同双方首席代表任职资格证明及身份证复印件

首席协商代表是委托的，需附委托人的身份证复印件及授权委托书

集体协商代表姓名及工作岗位

集体协商记录

有关劳动规章制度

报送人（签名）：

联系方式：

受理人（签名）：

联系方式：

年 月 日

备注：受理单一式两份，一份由人力资源和社会保障行政部门留存，一份交报送单位。

参考样本二：工资专项集体合同审查受理回执（一式三联）

收件单位（章） 编 号： 年 月 日

申请单位			
单位联系人		联系电话	
单位地址		邮 编	
收件人		收件时间	查询电话
已收材料清单（打“√”项目）			
<input type="checkbox"/> 工资专项集体合同一式三份			
<input type="checkbox"/> 工资专项集体合同一式两份			
<input type="checkbox"/> 工资专项集体合同的产生过程、职工代表大会或职工大会讨论表决记录材料，包括职工代表大会或职工大会代表的签到表、讨论记录、表决记录（写明应到代表、实到代表人数，表决时赞成、反对、弃权的票数）			
<input type="checkbox"/> 双方首席代表和全部协商代表的名单（注明姓名、性别、职务、本企业工作年限、身份证号、联系电话等），身份证复印件，法定代表人签署的委托授权材料（委托人和被委托人的身份证件、授权委托书复印件）			
<input type="checkbox"/> 企业资格证明材料（企业法人营业执照副本、工会社团法人执照副本）复印件			
<input type="checkbox"/> 其他有关情况（请注明）			
办理期限	从受理之日起 15 日		

.....

单位签收人		签收时间	
-------	--	------	--

- (1) 请妥善保管，凭此《回执》领取办理结果
- (2) 来领取结果前，请先致电查询确认。

十三、集体合同审查意见书

参考样本一：集体合同审查意见书

甲方（用人单位名称）：

乙方（职工方名称）：

住所：

审查意见：

你单位于____年____月____日报送的____（集体合同名称），经审查，我们认为，集体协商双方主体资格、集体协商程序和集体合同内容符合法律、法规、规章以及相关政策的规定。请自收到本意见书之日起十日内，以公示形式向全体职工公布并遵照执行。

年 月 日

备注：审查意见书一式三份，签订集体合同双方各执一份，人力资源和社会保障行政部门留存一份。

参考样本二：工资专项集体合同审查意见书

编号：人社集审字()第 号

企业名称：

地 址：

合同类别：企业 区域 行业 首次签订 续订 变更

企业方首席代表		职工方首席代表	
协商户数	联系人	电话	
<p>审查意见</p> <p><input type="checkbox"/>同意 合同编号：</p> <p>工资集体合同期限：____年____月____日---____年____月____日</p> <p>经审核，你单位报来的工资集体合同，符合有关法律法规政策，自____年____月____日起生效。</p>			
<p><input type="checkbox"/>不同意（请在以下注明主要原因）</p> <p><input type="checkbox"/>协商主体资格：</p> <p><input type="checkbox"/>协商程序：</p> <p><input type="checkbox"/>合同内容：</p> <p>其他原因：</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"> <p>经办人（签名）：</p> <p>年 月 日</p> </div>			
<p>分管 领导 意见</p>			
	<p>（签名）：</p> <p>年 月 日</p>	<p>人力资源社会保障部门（盖章）</p> <p>年 月 日</p>	

十四、集体合同审查登记备案表

参考样本：集体合同审查登记备案表

企业名称				
企业地址		邮政编码		
法定代表人		联系电话		
企业性质		职工总数		
合同类别		合同期限		
签订日期	年 月 日	送审日期	年 月 日	
登记编号	人社集审字[] 号			
企 业 方	协商代表人数		协商代表人数	
	首席代表姓名		首席代表姓名	
	首席代表职务		首席代表职务	
	联系电话		联系电话	
	身份证号码		身份证号码	
	企业（印章）		工会（印章）	
	首席代表签字： 年 月 日		首席代表签字： 年 月 日	
行 政 部 门 审 查 意 见	<p style="text-align: center;">经审查，《_____合同》双方主体资格、协商程序和内容符合有关法律、法规要求，自____年____月____日起生效。</p> <p style="text-align: center;">审查部门（印章）</p> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;">年 月 日</p>			

说明：合同类别是指综合性集体合同、工资集体合同等专项集体合同及区域性、行业性集体合同。

十五、集体合同履行情况备案表

参考样本：企业职工集体合同履行情况备案表

企业名称：（公章） 填报时间： 年 月 日

企业职工人数		本年度工资总额	万元
集体合同生效时间		集体合同到期时间	
用人单位 上报情况	本年度 集体合同 生效 时间	集体合同确定的企业基本工资制度 及主 要分配形式	
		集体合同确定的实现利税的基数或增幅	
		集体合同确定的职工工资总额或增幅	
		集体合同确定的职工平均工资或增幅	
		集体合同确定的其他事项	
	上一年度 集体合同 履行 情况	实现税收及增幅	
		实现利润及增幅	
		提取的工资总额及增幅	
		企业工资总额及增幅	
		企业平均工资及增幅	
		企业经营者平均工资及增幅	
		企业职工平均工资及增幅	
		其他	
人力资源和 社会保障行政 部门核查意见	（审查专用章） 年 月 日		

备注：此表一式三份，人力资源和社会保障行政部门核查结束后，人力资源和社会保障行政部门和协商双方各执一份。

十六、集体合同履行情况报告书

参考样本：集体合同履行情况报告书

____届____次职代会或职工大会：

现将____年度集体合同履行情况报告如下：

1. 已履行内容：

2. 未履行内容以及原因：

3. 集体合同履行情况是否每半年公布一次

是 否

原因：

(用人单位名称)

年 月 日

十七、集体合同变更书

参考样本一：集体合同变更书

因_____原因，经甲乙双方协商一致，现变更本合同部分内容。

变更内容如下：

(一) _____

(二) _____

(三) _____

(四) _____

(五) _____

原合同未变更部分继续有效。

甲方首席协商代表

(签字盖章)

年 月 日

乙方首席协商代表

(签字盖章)

年 月 日

参考样本二：工资专项集体合同变更登记表

企业名称： _____ 地址： _____
 合同类别： 企业 区域 行业

报送单位		法定代表人		合同编号	
职工方首席代表		企业方首席代表		协商户数	
联系人		电话		报送时间	
变更的条款					
备注					

十八、工会法律监督整改意见书和处理建议书

参考样本一：工会法律监督整改意见书

(第 号)

X X (用人单位)：

经检查，发现你单位存在下列问题：

1. 不响应集体协商要约。
2. 不签订集体合同。

根据《××省集体合同条例》第3条、第9条、第10条、第18条、第21条，《××省工资支付条例》第9条、第48条，《××省实施〈工会法〉办法》第35条之规定，请你单位进行整改，及时进行集体协商，并于____年____月____日前完成集体合同的签订工作。

逾期未完成整改工作的，我们将提请人力资源和社会保障行政部门依法予以处罚。

送达日期： 年 月 日 送达人：
收件日期： 年 月 日 收件人：

工会（盖章）
年 月 日

参考样本二：工会法律监督处理建议书

(工监建字 第 号)

人力资源和社会保障部门：

经查实，____（企业）存在以下问题：_____。

经我会提出书面意见后，该企业既不进行整改，又不规定的时间内予以答复，建议贵部门进行处理。

工会劳动保障法律监督委员会（小组）
年 月 日

.....
送达人： 接收人：
年 月 日 年 月 日

十九、企业、行业（区域）集体合同文本（从格式到具体）

参考样本一：企业工资集体合同

（××省人力资源和社会保障厅制）

企业名称：

企业法定代表人（或主要负责人）：

企业登记注册地：

邮编：

企业实际经营地：

邮编：

经济类型：

职工总数：

行业类别：

甲 方（企业行政方）：

乙 方（工会职工方）：

首席协商代表：

首席协商代表：

首席代表职务：

首席代表职务：

代表人数：

代表人数：

联系方式：

联系方式：

第一条 为构建和谐稳定的劳动关系，保障劳动者和用人单位的合法权益，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》《省劳动合同条例》《省集体合同暂行办法》《省企业工资集体协商暂行办法》及有关法律法规和规章规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、诚实信用的原则，经协商一致，签订本合同。

第二条 甲乙双方按照政府工资分配政策，根据企业生产和经济效益实际情况，参考本地区、本行业相关经济因素，经平等协商，合理确定工资分配制度、工资分配办法、职工年度平均工资水平及调整幅度、工资支付办法、保险福利待遇等内容。

（一）职工年度平均工资水平及增长（下降）幅度：根据政府发布的本年度最低工资标准、工资指导价、人力资源市场工资指导价位、城镇居民消费价格指数及本企业劳动生产率、经营状况等因素，经协商确定本年度职工平均工资为一元，比上年增

长（下降） 一 070。其中，普通职工平均工资比上年增长（下降） _____%。

（二）工资分配办法：_____。

（三）工资支付办法：_____。

（四）保险福利待遇：_____。

（五）需要协商的其他内容：_____。

第三条 企业规章制度有关条款与本合同不一致的，按照本合同执行。

第四条 本合同文本为取方协商后形成，并于 _____年____月____日经职工代表大会（职工大会）讨论通过。

第五条 本合同自签订之日起 10 日内，由甲方报送人力资源和社会保障行政部门进行审查，自通过审查之日起生效。

第六条 本合同有效期一年，自____年____月____日至____年____月____日。本合同期限届满前 2 个月内，双方均可向对方提出重新签订或续订的要约。

第七条 本合同自生效之日起 5 日内，由甲方将本合同正式文本以书面形式向职工进行公布。

第八条 甲方遵循诚实信用的原则，每月 _____日前通过银行工资专用账户以货币形式足额支付职工工资，不得克扣或者无故拖欠职工工资。

第九条 本合同有效期内，变更或解除合同须经双方协商一致。提议一方应以书面形式说明理由，并提供相关依据。

第十条 符合下列情形之一，致使本合同部分或全部条款无法履行的，可以变更或解除本合同：

（一）双方集体协商代表协商一致的。

（二）本合同约定的变更或解除条件出现的。

（三）订立本合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的。

（四）因不可抗力等原因致使本合同无法履行或部分无法履行的。

（五）法律、法规、规章规定的其他情形。

第十一条 签订本合同的任何一方，就合同执行情况和变更提出协商要求时，双方应在 20 日内进行协商。

协商一致进行变更或解除的合同，应在变更或解除后的 10 日内由甲方报人力资源和社会保障行政部门进行审查。未经双方协商同意，任何一方不得变更本合同。

第十二条 变更或解除本合同，双方协商解决不成的，按照集体合同争议处理。

第十三条 一方不履行本合同的义务，或者履行义务不符合合同约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或赔偿损失等违约责任。

第十四条 违反本合同规定应根据责任大小，依法承担相应责任。

第十五条 双方在履行本合同过程中发生争议时，应协商解决，协商不成的，任何一方均可以提请人力资源和社会保障行政部门调解。调解不成的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁不服的可以自收到裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

第十六条 为保证本合同得到全面落实，双方应当联合成立监督检查小组，在合同期内就集体合同的贯彻情况至少检查一次，并将检查结果以书面形式提交双方首席协商代表。双方首席协商代表对检查中发现的问题应共同研究，采取妥善方式协商处理，每半年向职工代表大会或职工大会至少报告一次工资集体合同履行情况。

第十七条 本合同应当包含以下附件：协商代表名单、协商代表的产生、平等协商的过程、职工代表大会或者职工大会通过的情况（附有关会议记录复印件）和决议以及其他有关材料。

企业工资分配方案、工资支付办法、保险福利待遇等也可以作为附件。

第十八条 本合同及附件未尽事宜，或与国家法律、法规相抵触的，按国家法律、法规执行。法律、法规无规定的，应由甲乙双方协商解决。

第十九条 本合同一式五份，甲、乙双方各执一份，并分别报人力资源和社会保障行政部门、上级工会和主管税务部门备案。

甲方首席协商代表

（签字盖章）

年 月 日

乙方首席协商代表

（签字盖章）

年 月 日

参考样本二：行业、区域集体合同

为维护企业和职工合法权益，建立和谐稳定的劳动关系，根据《劳动法》《工会法》《集体合同规定》《××省集体合同条例》及有关法律法规，区域（行业）业主代表（简称企业方）与区域（行业）工会联合会（代表全体职工）经协商一致，签订本合同。

第一章 总则

第一条 本合同对区域（行业）内所有企业和全体职工均具有约束力。区域（行业）内企业自行进行平等协商签订的集体合同，其合同中的劳动条件、劳动报酬和福利待遇等标准不能低于本合同的规定；企业与职工个人签订的劳动合同中的劳动条件、劳动报酬和福利待遇等标准不能低于本合同的规定。

第二条 企业应遵守国家法律法规，认真履行本合同规定的各项义务，尊重并支持区域（行业）工会联合会开展工作，保障职工的合法权益。

第三条 工会联合会应组织和教育职工依法正确行使民主权利，遵守企业的劳动纪律、规章制度和本合同的各项规定，不断提高专业技能和科学文化素质，努力完成坐产和工作任务。

第二章 劳动报酬

第四条 区域（行业）业主代表每年应与职工代表进行一次工资协商，就当年的工资水平、工资标准、工资分配形式、奖金发放、最低工资标准、加班加点工资及其他劳动报酬分配办法等进行协商，签订本年度工资集体合同。工资集体合同作为集体合同的附件。

第五条 区域（行业）内企业以货币形式每月 一 日前按时足额向职工支付工资、津贴和补贴，不得无故克扣和拖欠。

第六条 职工平均工资应根据企业效益和政府年度工资增长指导线，力争逐步增加，具体标准由工资集体合同确定。

第七条 因职工本人原因给企业造成经济损失的，企业可按照劳动合同的约定，从职工本人的工资中扣除，但每月扣除部分不得超过职工当月工资的 20%，扣除后的剩余工资部分不得低于当地最低工资标准。

第三章 工作时间和休息休假

第八条 企业实行每日工作 8 小时、平均每周工作不超过 40 小时的工时制度。因生产和工作特点不能实行标准工时制度的，经征求企业工会和区域（行业）工会联合会意见，报劳动部门批准后，可以实行其他工时制度，实行前应将制度的内容和标准告知全体员工。

第九条 企业应按《劳动法》规定严格控制延长职工工作时间和节假日加班。确因生产经营需要加班加点的，应事前征求区域（行业）工会联合会的意见，支付相应的加班费或给予补休。因生产设备及工程抢修、发生自然灾害和事故等特殊情况的，可以不受延长工作时间的限制。

第十条 企业依法保障职工的各类休息和休假。职工的年休假、病假、婚丧假、产假等休假制度，严格按国家有关规定执行。

第四章 劳动安全卫生

第十一条 企业建立健全劳动安全卫生和劳动保护制度，努力改善职工劳动条件。同时应做好特殊工种和女职工特殊保护工作，按国家规定发放各种特殊津贴及劳动保护用品，并每年组织一次体检。

第十二条 企业按规定分别对在岗职工、新进职工、转岗职工进行劳动安全知识培训，特种作业人员必须经培训取得国家有关部门颁发的安全操作证才能上岗。

第十三条 区域（行业）工会联合会应督促企业做好职工劳动保护工作和安全技术培训的管理工作，教育职工严格遵守企业各项安全生产规章制度及操作规程，每年组织一次劳动保护监督检查。

第十四条 企业在新建、扩建、改建以及实施技改工程时，应同时建设劳动安全卫生、环境保护设施；企业引进推广新技术、新设备、新工艺时必须同时引进或采取可靠的劳动保护措施；企业工作场所、机械设备、电力设备、危险物品的管理，必须符合国家有关安全生产的规定。

第十五条 区域（行业）工会联合会有权参加对职工因工伤亡事故或严重危害职工身体健康问题的调查处理，并要求追究有关责任人的责任。

企业应依法对工伤人员申请工伤等级认定，区域（行业）工会联合会应依法监督企业落实对工伤人员的赔偿和补助。

第十六条 区域（行业）签订安全生产和女职工特殊权益专项集体合同，作为本集体合同的附件。

第五章 劳动保险和福利

第十七条 企业应依法为职工缴纳基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育等社会保险以及住房公积金等费用，缴纳率达到100%。区域（行业）工会联合会有权对缴费基数、比例、账户、金额等进行民主监督，确保落实。

第十八条 企业应依法提取福利基金，用于职工集体福利、补充保险、困难职工补助等支出，区域（行业）工会联合会应指导企业合理安排使用。

第十九条 企业按照职工工资总额1.5%-2.5%的标准提取职工教育经费，用于对职工的岗位、技能等培训，职工教育经费提取使用情况，应向区域（行业）工会联合会报告。

第二十条 区域（行业）工会联合会在各企业的支持下，合同期内为职工办以下几件实事：_____。

第六章 劳动合同

第二十一条 企业与职工建立劳动关系必须签订劳动合同，劳动合同文本应在正式订立前____日交给职工本人。区域（行业）工会联合会应指导和帮助职工签订劳动合同。未签订劳动合同的企业和职工应当在本合同签订之日起____日内补签劳动合同。

第二十二条 订立固定期限劳动合同的，合同期限不少于____年。当事人双方同意延续劳动关系的，应当在合同期满前____日内依法续签劳动合同。符合订立无固定期限劳动合同条件的职工提出订立无固定期限劳动合同的，企业应予同意。

第二十三条 企业制订职工奖惩等规章制度，应公开并告知全体职工。企业对严重违纪违规的职工作出解除劳动合同等惩处时，应事先征求企业工会意见；未建立企业工会的单位，要征求区域（行业）工会联合会意见。企业应认真研究工会意见，并将处理结果书面告知工会。

第二十四条 企业使用外来务工人员要按规定签订劳动合同，外来务工人员在劳动报酬、劳动保护、休息休假、参加工会组织等方面享受同等待遇。

第二十五条 企业因生产经营困难等原因确需裁减人员时，应提前30天向区域（行业）工会联合会和职工说明情况，听取工会和职工意见。职工裁减方案、程序、办法、经济补偿标准等须经职工（代表）大会通过并向劳动保障部门报告后方可实施。

第七章 合同期限和变更

第二十六条 本合同有效期____年，从____年____月____日起至____年____月____日止。本合同期满前____天，双方应就订立新的或续订集体合同进行平等协商。

第二十七条 集体合同由协商双方首席代表签字并报劳动保障部门备案后生

效，集体合同应向各企业职工公布。

第二十八条 本合同有效期内，凡发生合同条款内容与现行法律法规相冲突、因不可抗力致使集体合同条款不能履行等情况的，可协商变更或解除合同。

本合同有效期内，双方都有权提出临时召开协商会，就集体合同及附件的有关条款进行协商和修改，并按原程序通过和备案。未经双方协商同意，任何一方无权单方变更。

第八章 合同的监督检查与争议处理

第二十九条 为保证本合同的履行，在合同有效期限内由企业方代表与工会联合会组成集体合同检查监督小组，分上下半年对集体合同及附件的履行情况进行检查监督。检查监督小组的召集人由双方轮流担任。

检查结果以书面形式报告签约双方，每年应向职代会报告。

第三十条 因履行集体合同发生的争议，双方应协商解决。不能协商解决的，任何一方都可向人力资源和社会保障行政部门提出协调处理申请，也可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第九章 附 则

第三十一条 本合同未尽事宜，由双方依照法律法规协商解决。

第三十二条 本合同一式四份，企业方首席代表、工会联合会各执一份，经人力资源和社会保障行政部门备案一份，报上级工会一份。并于十日内将生效的集体合同及附件复印至所有签约单位。

企业方首席代表：

（签字盖章）

年 月 日

工会联合会主席：

（签字盖章）

年 月 日

参考样本三：××市餐饮行业工资专项集体合同

第一条 为维护职工合法权益，促进劳动关系和谐稳定，推动我市餐饮企业健康发展，根据《工会法》《劳动合同法》《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》《××省集体合同条例》等法律法规的规定，结合我市餐饮行业实际情况，由××市商贸金融烟草工会联合会和××餐饮业协会分别代表××市餐饮行业职工方和企业方，经平等协商，达成一致，签订本合同。

第二条 本合同对××市行政区域内的餐饮企业（以下简称企业）和餐饮企业从业职工（以下简称职工）具有法律约束力。企业与职工订立的劳动合同中有关劳动报酬标准不得低于本合同的规定。

第三条 工资分配制度

企业以岗位职责、工作绩效、经营风险为主要依据制定的工资分配制度，严格执行国家最低工资保障制度，以及国家劳动法律法规和政策关于工资及职工福利的规定。

企业工资分配制度遵循同工同酬、注重知识与技能、多劳多得、合法合规的原则，使工资与责任、利益、风险挂钩。工资分配制度中的工资分配原则，工资分配方式，以及工资、奖金、津贴、补贴等分配办法，要确保透明。

企业制定、调整、实施涉及工资分配制度等职工权益的方案，应听取工会意见。制定、调整涉及工资分配制度等职工权益的方案须经职工代表大会或职工大会审议通过后实施。

第四条 工资支付办法

企业遵循按时足额、优先支付的原则，在每月固定日期，以货币形式按月支付职工工资，不得克扣和拖欠。工资支付日逢节假日、双休日的，应在该节假日、双休日前发放工资。

第五条 最低工资标准

企业职工在法定工作时间内提供了正常劳动，每月工资不得低于本行业最低工资标准。

本行业最低工资标准为市最低工资标准的130%。具体为：

工作地点在中心城区，最低工资标准为每月1170元；工作地点在新城区，最低工资标准为每月975元。

本行业同类岗位最低工资标准具体为（分为工作地点在中心城区或新城区）：

1. 厨师长，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。
2. 中式烹饪人员，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。
3. 中式面点人员，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。

4. 西式烹饪人员，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。
5. 西式面点人员，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。
6. 营养配餐员，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。
7. 厨房打荷工，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。
8. 餐厅服务员，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。
9. 餐具清洗员，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。
10. 前厅服务员，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。
11. 迎宾员，每月工资中心城区为___元、新城区为___元。

本合同所述最低工资标准，不包含下列项目：延长工作时间的加班工资；中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境条件下的津贴；法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

第六条 工资增长机制

企业以本合同规定标准为底线，参照劳动力市场工资指导价位、工资指导线、××市职工平均工资水平，综合考虑××省城镇居民物价消费指数，根据本单位经济效益建立职工工资正常增长和调整机制，使职工工资随企业经济效益的提高而正常增长。

本行业各企业___年度职工工资增长不低于 9%。

第七条 加班工资

企业安排职工加班，所支付的加班工资标准按照国家有关规定执行：

1. 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150%的工资报酬。
2. 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200%的工资报酬。
3. 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300%的工资报酬。

职工月加班工资基数不得低于职工本人上年度月平均基本工资。

第八条 企业职工患病或者非因公负伤医疗期间，当月实发工资在扣除个人应缴纳的各项社会保险后，不得低于本合同规定行业最低工资标准的 80%试用期职工工资不得低于同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，并不得低于本合同规定行业最低工资标准。

企业依据规章制度对违纪职工实行经济处罚时，其每月工资在扣除个人应缴纳的各项社会保险后的剩余部分不得低于本合同规定行业最低工资标准的 70%。

第九条 工作时间和休息休假

实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时、平均每周工作时间不超过 40 小时的工时制度。

企业由于经营需要，经与工会和劳动者协商后，可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下，延长工作时间每日不得超过 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。企业保证职工每周至少休息 1 日。经人力资源和社会保障部门批准实行综合计算工时制的企业除外。

职工休假按有关法律规定执行。

第十条 在工资、奖金和福利待遇方面，实行男女同工同酬，企业不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形，降低女职工的工资；怀孕 28 周以上的女职工，经用人单位批准，可请假休息，休息期间的工资按有关法律规定执行。

第十一条 职工保险

企业按照国家和××市的有关规定为职工缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育各项社会保险费。

第十二条 职工福利

1. 企业为职工免费提供工作餐。
2. 服装补贴。
3. 住房补贴。
4. 其他福利补贴。
5. 体检：企业定期安排职工进行身体健康检查，通常每年 1 次，并承担全部费用。企业应采取措施为职工安排传染病、流行病、职业病、工伤等的预防和治疗。

第十三条 本合同履行过程中，因为情况的变化和发展，需要对合同进行修改变更的，经双方协商一致，可以进行部分修改变更。

第十四条 企业违反本合同规定，损害职工合法权益的，应依法承担相关责任。职工违反了企业的有关制度也应承担相应的责任。

第十五条 本合同自双方代表签字之日起 7 日内由 XXXX 市餐饮业协会负责报送市人力资源和社会保障局，经市人力资源和社会保障局依法审查通过后生效。

市人力资源和社会保障局收到合同文本之日起满 15 日未提出异议的，本合同自行生效。

本合同有效期为____年__月__日至____年__月__日。

本合同期满，双方按规定协商重新签订。

××市餐饮业协会
首席代表（签字）
协会盖章
年 月 日

××市商贸金融烟草工会联合会
首席代表（签字）
工会盖章
年 月 日

参考样本四：××市煤炭行业职工工资专项协议

本协议由××市煤炭行业工金代表全市煤炭行业 4 万余名职工与××煤炭行业协会代表全市煤炭行业的 28 个兼并主体 94 个煤炭生产矿井的业主签订。（____年 月____日××市煤炭行业工会第二届二次职代会通过）

本协议坚持以按劳分配为主，以劳动、技术和管理等生产要素贡献大小参与分配的原则；坚持工资总额增长幅度低于经济效益增长幅度，平均工资增长幅度低于劳动生产率增长幅度的“两低于”原则；坚持效益优先、注重公平，在向苦、脏、累、险岗位及井下一线职工倾斜，合理拉开分配档次的同时，兼顾弱势群体，惠及全体职工的原则；坚持促进全市煤炭行业生产企业科学定编定岗定员，提升职工队伍素质的原则。

一、工资分配体制

（一）岗位绩效工资制

全市煤炭行业的所有煤炭生产企业实行以岗位工资为核心的岗位绩效工资制。即以工作岗位为核心、工作绩效为导向，根据岗位技术含量、责任大小、劳动强度、环境优劣和择业倾向等要素评价确定岗序。参照劳动力市场薪酬价位、企业经济效益和承受能力，以职工劳动成果为依据确定劳动报酬的一种基本工资制度。

（二）岗位绩效工资制的构成

岗位绩效工资制包括劳动评价体系、岗位绩效工资单元及运行考核机制等。

1. 劳动评价体系

劳动评价体系按管理、专业技术、操作三个序列实施，采取理论与实际、科学测试与经验评估、专业技术人员与非专业技术人员相结合等方式，运用多种先进技术和切实可行和评价方法进行岗位劳动评价。

2. 岗位劳动评价

岗位劳动评价是将各类岗位、职位、操作劳动对职工的要求和影响综合归纳为劳动技能、劳动强度、劳动条件和择业倾向等五项基本劳动评价要素，通过岗位测试和评定，按各岗位的评价总分多少排序，确定每个序列的岗位系数。

3. 职工劳效评价

职工劳效评价是对职工本人技术业务水平高低和实际付出劳动量（劳动质量和数量）大小进行定性分析和量化考评，区分职工的劳动差别，并以此作为分配职工绩效工资的依据。

二、岗位绩效工资单元设置

岗位绩效工资设岗位工资、绩效工资、辅助工资（津补贴、年功工资、安全奖、质量标准化奖）三个单元。

（一）岗位工资

岗位工资是体现岗位劳动差别的工资单元，也可以叫基本工资，它是岗位绩效工资制的主体单元，主要依据职工所在岗位劳动评价结果和企业经济效益，参照劳动力市场工资指导价位等因素确定。岗位工资由岗位系数和岗位工资基值组成，是计算有薪假待遇和加班加点工资的标准。

1. 岗位系数

岗位系数是将所有岗位划分为管理岗位、专业技术岗位、操作岗位三个序列，并依据岗位劳动评价结果对应确定各岗位的系数。岗位系数最低 1.00，最高 5.80。其中管理岗位为 1.40-5.80，共设十个岗级，每岗五个档次，48 个系数；专业技术岗位为 1.40-5.80，共设七个岗级，每岗五个档次，34 个系数；操作岗位为 1.00-4.80，共设十个岗级，每岗六个档次，55 个系数。

××市煤矿行业管理人员岗位系数表（略）

××市煤矿行业专业技术人员岗位系数表（略）

××市煤矿行业操作人员岗位系数表（略）

2. 岗位工资基值

岗位工资基值根据行业总体经济效益、安全生产状况、工资总额和市场供求状况确定，此次工资集体协商工资基值确定为 750 元。

（二）绩效工资

绩效工资是指在一定时期内根据企业实现的经济效益和职工劳动（工作）业绩确定的弹性工资单元。它是按职工劳动成果和劳动贡献大小分配的。

（三）辅助工资

辅助工资包括津补贴、年功工资、安全奖、质量标准化奖。

1. 津补贴

津补贴是支付给职工在特殊条件（环境）下工作的补充劳动报酬，包括井下工作津贴、夜班津贴、高温津贴、有毒有害津贴以及国家规定的回族职工伙食补贴。

2. 年功工资

年功工资是体现职工在本企业积累劳动而设置的工资单元，按职工本人在企业实际工作年限确定，标准为 10 元 / 月。此项工资集体协商要求按月计发职工年功工资。

3. 安全奖

安全奖是各企业根据本企业安全生产状况而设立激励职工安全生产的奖金，标准由企业自行确定。

4. 质量标准化奖

质量标准化奖是矿井建设标准化的管理而设立的一种奖励，标准由企业自行确定。

三、岗位绩效工资配套措施

1. 逐步完善培训、考核、使用和待遇相结合的管理制度。根据培训、考核结果和职工所在岗位、职位，合理调整职工的基本工资。

2. 通过全面培训，多形式开发，普遍提高职工的职业道德、文化知识、专业技能水平和实际工作能力，满足企业生产经营需要。

3. 建立健全考核制度，按照《工人考核条例》《工人技术等级标准》《岗位规范》等规定，对操作人员建立以职业技能鉴定考核为主的考核制度，严格按考核结果升、降档次。

4. 建立健全以责任法人为核心的管理人员和专业技术人员考核制度，定期进行考核，把考核结果作为职工升、降档次的依据。

5. 把考核结果与职工薪酬紧密挂钩，以职工的劳动质量和数量作为计发绩效工资基础，把企业安全、经济效益作为确定岗位工资基值的依据。

6. 随着煤炭行业的不断发展，劳动生产率和经济效益的提高以及物价等因素的变动，适时调整职工工资水平，确保职工的生活水平逐步提高。因市场变化和重大安全事故等影响企业经济效益下滑，导致生产经营考核指标下降时，可酌情下调工资水平。

7. 实行岗位绩效工资制后，全市所有煤炭生产企业严格遵循“先培训后上岗”原则，凡新录用职工要实行上岗培训，待岗、转岗职工实行转、待岗培训，培训考核合格方可上岗工作。

四、岗位工资的确定

（一）岗位系数的确定

1. 管理岗位设办事员、二级办事员、一级办事员、中层管理副职（含班组长）、中层管理正职、矿级技术总工、副矿长、正矿长等十个岗位等级，每岗设 A、B、C、D、E 共五个档次，岗位系数为 1.40-5.80。中层管理副职及其以上进相应岗级 A 档；在办事员岗位上工作 3 年（国有及其控股）、2 年（非公）以内进二级办事员 A 档，3-5（含 3 年）年（国有及其控股）、2~4（含 2 年）（非公）年者进二级办事员 B 档；5（含 5 年）年（国有及其控股）、4（含 4 年）（非公）年以上者进二级办事员 C 档。办事员中有符合专业技术进岗条件者，可执行就高原则进专业技术岗位。以上套定办法仅适用于此次工资协商。

××市煤矿行业管理人员序列归岗表（略）

2. 专业技术岗位设见习员级、员级、助理级、中级、副高级、正高级、特殊专家七个岗位等级，每岗设 A、B、C、D、E 共五个档次，岗位系数为 1.40-5.80。员级及其以上进相应岗级 A 档。专业技术人员进岗条件：

- ①取得国家颁发的专业技术任职资格证书。
- ②由集团聘任、执有相应聘书。
- ③按规定要求本期考核合格。

××市煤炭行业专业技术人员序列归岗表（略）

3. 操作岗位

①主要工种（岗位）共分为 10 个岗位等级，每岗设 A、B、C、D、E、F 共六个档次，分别对应初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师，岗位系数为 1.00-4.80。

②已开展职业技能等级鉴定取得职业技能等级证书的，经单位聘任，按所在岗位技术等级进档；未取得职业技能等级证书的，进所在岗位的 A 档。未开展职业技能等级鉴定的工种，本岗工龄小于 3 年（国有及其控股）、2 年（非公）进 A 档；3 年以上（含 3 年）（国有及其控股）、2 年（含 2 年）（非公）进 B 档。

4. 井下直接、辅助生产队管理人员正职可按就高原则进所辖单位操作人员序列 C 档，副职和专取技术员进所辖单位操作人员 B 档。

××市煤炭行业操作人员序列归岗表（略）

（二）岗位工资基值确定

此次工资协商，岗位工资基值确定为 750 元，今后每年进行工资协商确定基值调整。调整岗位工资基值须经煤炭行业工会职代会审议通过。

（三）岗位工资的计算

岗位工资（基本工资）=岗位工资基值×个人岗位系数

日工资=月岗位工资÷21.75 天

小时工资=月岗位工资÷（月计薪天数×8 小时）

五、绩效工资支付

绩效工资标准由各个煤炭生产企业根据本企业年度或季度经济效益的实际情况具体分配执行。

六、辅助工资的计发

（一）津补贴

此次工资协商纳入辅助工资中的津补贴，包括井下工作津贴、夜班津贴、高温津贴、有毒有害津贴以及国家规定的回族职工伙食补贴。其他在工资项下列支的津补贴全部纳入岗位工资。不在工资项下支付给职工的货币、实物、福利等不属于此次协商

的内容。

××市煤矿行业职工津补贴一览表（略）

（二）年功工资

此次工资协商计算年功工资的方法如下：

年功工资（元/月）=10元×连续工龄

（三）辅助工资计算方法

月实际津补贴=日实际津补贴×符合津补贴规定的实际出勤天数

年功工资按月计发，当月事假天数（不含双休日）超过月制度工日（21.75天）1/3或旷工超过3日者，停发当月年功工资。

安全奖、质量标准化奖由各企业根据实际情况自行确定。

七、特殊工资的计发

（一）新参加工作人员工资待遇

1. 新录用的大中专毕业生从事管理（专业技术）工作执行见习期，见习期入岗标准：博士进E档、硕士进D档、本科进B档、中专进A档；从事操作岗位工作者只执行试用期，试用期执行本岗位A档工资的80%期满考核合格后执行所在岗位的工资待遇。

2. 新录用的技校毕业生专业对口，取得双证（毕业证、技术等级证）的直接按所取得的职业资格等级对应岗位系数执行；专业不对口者按新招收操作人员标准执行。

3. 新安置的复转军人上岗不执行试用期。复原义务兵按其所从事岗位（工种）的A档工资标准执行。志愿兵在部队服役年限超过5年的进B档。

4. 新招收操作人员在试用期执行本岗位A档工资的80%。

（二）婚、丧、产、探假人员的工资待遇

职工按规定应享受婚、丧、产、探假的，假期工资按本人岗位工资、年功工资之和支付。

（三）职工因工负伤工资支付

1. 因工负伤停工留薪期内，原工资待遇不变。

2. 停工留薪期满后进行劳动能力鉴定，鉴定为1-4级者按《工伤保险条例》有关规定执行；鉴定为5-6级能够上岗工作者，调整工作岗位，上岗后执行所在岗位工资待遇；鉴定为7-10级者，上岗工作后执行所在岗位工资待遇。

（四）因病或非因工负伤工资支付

1. 职工因病或非因工负伤在规定的医疗期内，病休60天内或工龄20年以上（国有及其控股）、8年以上（非公）者，以岗位工资、年功工资之和计算工资待遇。

2. 在规定的医疗期内，病休假超过 60 天且工龄不满 20 年（国有及其控股）、8 年（非公）者，支付疾病救济费（年功工资、岗位工资）。其中岗位工资按下列标准执行：工龄 10 年（国有及其控股）、4 年（非公）以下者，按岗位工资的 70% 执行；10 年（国有及其控股）、4 年（非公）以上者，按岗位工资的 80% 执行。

3. 病假工资或疾病救济费下限不得低于当地最低工资标准的 80%。

（五）加班加点工资支付办法

1. 加班工资均以职工本人日岗位工资标准为计发加班工资的计算基础。

2. 加点工资均以职工本人日岗位工资计算的小时工资标准为计发基础支付。

八、岗位绩效工资的运行

（一）岗位绩效工资制，实行岗薪对应、同工同酬运行原则，建立岗位工资试岗、上岗、下岗的动态管理制度，形成上岗靠竞争，增资靠贡献的机制。

（二）充分发挥岗位绩效工资制的整体功能，做到工资总额与单位经济效益紧密挂钩，科学合理确定绩效工资。绩效工资根据企业实际情况，本着有利于调动职工积极性，有利于安全生产和提高经济效益的原则自主决定。

（三）实行岗位绩效工资制后，必须对职工进行严格的绩效考核，根据绩效考核结果兑现工资，充分发挥岗位绩效工资制的激励作用。操作人员按职业技能鉴定结果进档；管理人员、专业技术人员应实行年度考核，具体进档办法由各企业自行制定。

（四）个人月度工资收入公式：

计时人员月度工资收入=日岗位工资×实出勤天数+绩效工资+辅助工资+加班工资

计件人员月度工资收入=个人计件工资+绩效工资+辅助工资+加班工资

执行计件工资制的单位以岗位工资为基础计算工作物等级标准工资和计件单价。

九、岗位绩效工资的发放时间

全市煤炭行业的所有煤炭生产企业职工工资发放定为每月 10 日前以货币形式支付。

十、其他

（一）本协议所议定的有关标准，为全市煤炭行业的最低标准，行业内所有企业签订的工资专项协议不得与本协议相抵触，且不得低于本协议的标准。

（二）本协议签订后，如遇不可抗力或企业经营状况发生重大变化，属个别或少数企业的，由企业提交书面情况说明，双方根据具体情况提出协商处理意见。属多数或全部企业须变更协议的，双方可协商修改协议。任何一方提出协商要求，双方均应在 7 日内进行商谈。未经双方协商一致，任何一方无权变更协议内容。

（三）本协议的变更、终止、争议处理及其法律责任依照国家有关法律、法规、

规章和原劳动和社会保障部颁发的《工资集体协商试行办法》有关条款执行。

(四) 本协议经双方首席代表签字后生效，同时报送市劳动和社会保障局备案。

(五) 本协议生效之日起 7 日内由各煤矿企业工会以召开职工代表大会和张榜公布形式向各企业职工公布。

(六) 本协议有效期限从____年__月__日起至____年__月__日止，为期一年。为确保本协议的落实，双方指派代表成立监督检查小组，每半年检查一次，被检查企业要为检查小组提供方便和落实兑现资料。检查小组将检查结果书面提交市煤炭行业工会，发现问题及时处理。

(七) 本协议正本一式____份，甲、乙双方各执一份，副本若干份，报市人力资源和社会保障局两份和市总工会一份，企业和工会各留一份。

以上条款经协商双方确定无误。

甲方：××市煤炭行业协会
首席代表（签字）

月 日

乙方：××市煤炭行业工会
首席代表（签字）

月 日

参考样本五：××市区域性集体合同示范文本

区域内企业基本情况：

企业个数：

职工人数：

已建工会数：

会员人数：

集体协商双方情况：

区域工会组织（职工方代表）		区域企业组织或企业代表（企业方代表）	
协商代表人数		协商代表人数	
代表产生方式	法定 / 选派 / 推荐	代表产生方式	法定 / 委托
首席代表姓名		首席代表姓名	
首席代表职务		首席代表职务	
身份证号码		身份证号码	
联系电话		联系电话	
协商代表姓名	岗位或职务	协商代表姓名	岗位或职务
双方开始协商日期		年 月 日	
区域职代会审议通过日期		年 月 日	

第一条 区域内（含街道、乡镇、社区、村、工业园等，以下略）职工一方与企业方（含实行企业化管理的事业单位和民办非企业单位）为保障劳动法律法规的正确实施，维护企业和职工的合法权益，促进企业健康发展，维护区域内劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》和《××市集体合同条例》及相关劳动法律、法规，经协商一致，签订本合同。

第二条 本合同由区域职工协商代表与区域企业协商代表通过集体协商共同签订。

第三条 区域职工协商代表由区域工会组织采取民主方式在区域内全体职工中产生，代表区域内全体职工利益。区域工会组织负责人或上级工会组织有关人员任首席代表。

区域企业协商代表由全体企业法定代表人或负责人采取适当的形式产生，代表区域内所有企业的利益（根据企业所有制、经营内容、规模大小的不同，保证各方面的代表性）。

第四条 本合同对区域内所有企业和企业内全体职工具有法律约束力。区域新建立劳动关系的职工和新经营 / 注册的企业应执行本合同。

第五条 企业有权自主招聘职工，不得因为性别、民族、信仰、宗教、婚姻、年龄等因素出现就业歧视的现象。企业不得扣押职工任何有效证件，不得收取押金或要求其提供担保。

第六条 企业应当与职工建立规范的劳动关系，实行劳动合同制度，签订书面劳动合同，并将职工列入本单位职工名册。自用工之日起一个月内，经企业书面通知后，职工不与企业订立书面劳动合同的，企业应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第七条 企业与职工签订的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于本合同规定的标准。

第八条 区域内企业支持工会工作，按本企业全部员工工资总额的 2% 按时拨交工会经费。没有建立工会组织的，应在____月内建立工会组织。

第九条 企业应当采取切实有效的措施，支持工会组织对劳动合同执行情况进行检查监督。

第十条 职工自担任基层企业工会委员、集体协商代表之日起，在任职期内，如果其劳动合同期限到期，则自动顺延至任期届满。工会主席、副主席任期未满，非经本级工会委员会和上级工会同意，不得调动其工作。法律法规有其他规定，从其规定。

第十一条 企业制定和修改规章制度，应当经职工（代表）大会或职工代表会议讨论，与工会组织平等协商确定。

第十二条 区域内职工月最低工资标准为____元（不得与年终奖或全年一次性发放的货币收入平均计算）。

第十三条 企业遵循按时足额、优先支付的原则，以货币形式支付职工工资，并提供支付清单，每月最少支付一次。

第十四条 企业依据经济效益并根据城镇居民物价消费指数、最低工资标准、劳动力市场工资指导价位、工资指导线、××市和行业的职工平均工资水平、公司劳动生产率等因素的变化，与工会组织协商，建立职工工资正常增长和调整机制，使职工工资随着经济效益的提高而正常增长。

第十五条 区域工会组织协商代表每年 一 日前向企业组织协商代表发出工资协商要约，企业方应当积极配合。工资协商专项协议草案须经区域职工代表大会、职工代表会议或职工大会讨论通过。在本合同期限内，区域内企业职工年平均工资增长幅度不低于 %。

第十六条 企业安排职工加班，按照本市有关规定支付加班工资。加班工资以职工本人月工资或月计件工资标准为基数，按正常工作时间以外、休息日、法定节假日加班分别支付 150%、200%和 300%劳动报酬。日工资=月工资 / 21.75，小时工资=日工资 / 8。

第十七条 企业应根据生产经营方式依法建立工时制度，合理安排职工工作时间和休息时间。

第十八条 企业实行标准工时制，职工每天工作不超过 8 小时，每周不超过 40 小时，每周至少休息____天。

职工连续工作 5 小时以内安排一次就餐时间不少于 1 小时；连续工作 4 小时，企业根据生产经营实际需要适当安排职工工间休息时间(10~15 分钟)。

第十九条 企业确因生产经营特点和工作的特殊性实行综合计算工时工作制或者不定时工作制的，须向劳动行政部门申报、批准后方可执行，并告知工会组织或职工。

综合计算工时工作制是指采用以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的工时制度。

不定时工作制是指因企业生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间安排工作或因工作时间不固定，需要机动作业的职工所采用的弹性工时制度。

第二十条 企业安排职工加班，严格按《劳动法》有关规定执行。企业须事先提出加班计划和理由，与工会组织和计划加班职工协商后执行。

对有损于职工身体健康和人身安全、超过法定延长工作时间或制度性延长工作时

间的行为，工会组织有权代表职工予以制止，并向上级主管部门反映。

自然灾害、公用设施维护紧急处理或完成政府下达的紧急任务等情况需要加班的，不受本条限制，职工应服从安排。

第二十一条 企业所有职工享受国家规定的带薪年休假制度，休假期间按正常提供劳动支付工资。

第二十二条 企业原因不能安排职工休假的，支付日工资 300%工资报酬。企业有证据安排职工休假，但职工自愿放弃休假继续工作的，支付不低于日工资____%的工资报酬。

第二十三条 企业和职工应当依法参加社会保险，社会保险费的缴纳按照本市相关规定执行，职工依法享有社会保险待遇。

第二十四条 企业按下列标准为全体职工缴纳各项社会保险费，缴费情况每年向全体职工公布一次，需要职工个人缴费的，由企业代扣代缴：

（一）本市城镇户口职工参加基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育五项社会保险，农业户口职工最少要参加医疗、工伤、失业和生育四项保险。

（二）外地城镇户口职工参加基本养老、基本医疗、失业、工伤四项社会保险；女职工生育费用，按基本医疗保险支付。农业户口职工至少参加医疗、工伤两项社会保险，企业缴费，职工个人不缴费；女职工生育费用，企业按不低于____%报销。

第二十五条 按规定应当为职工建立住房公积金的企业，应当为职工缴存住房公积金，同时从职工工资中代扣代缴。

第二十六条 企业依据经济效益，经过集体协商，可以建立企业年金制度，所需费用由企业和职工共同支付。

第二十七条 企业依据实际情况逐步发展并改善职工的文娱设施、膳食、交通、住房等条件，不断提高福利水平。

第二十八条 企业依法履行安全生产管理，建立安全生产长效机制，保证职工的生命安全与身体健康。对于危害职工身体健康和人身安全的工作，工会有权代表和支持职工予以抵制。

第二十九条 企业采取有效措施为职工提供个人使用的职业病防护用品。企业为特殊岗位职工每年安排专项健康体检不少于一次。

第三十条 区域内所有特种作业人员应当取得特种作业资格后方可上岗。

第三十一条 企业发生安全生产事故后，企业应迅速采取有效措施组织抢救，防止事故扩大，减少人员伤亡和财产损失，并按照国家规定如实上报，同时应及时通知工会参加事故调查。

第三十二条 企业对女职工及未成年工实施特殊保护。企业男女职工同工同酬。

第三十三条 企业安排女职工经期、孕期、产期和哺乳期工作的，应当符合国家和××市规定。

企业每年安排女职工进行妇科专项体检。

第三十四条 职工与企业发生劳动纠纷，可以申请调解、仲裁直至诉讼，工会组织予以支持和帮助。

第三十五条 职工与企业发生劳动纠纷，出现集体合同和劳动合同与规章制度表述不一致时，职工可以选择对自己最为有利的表述。

第三十六条 区域双方协商代表联合成立集体合同履行监督小组，检查督促集体合同履行情况，协商处理集体合同实施过程中发生的争议和问题。

第三十七条 区域内企业可以依据本合同制定适合自己特点的集体合同附件或工资、劳动安全卫生、女职工权益保护等单项协议，但不得有悖于本合同，劳动标准不得低于本合同。

第三十八条 本合同一经生效，区域内所有企业和职工应严格遵守认真履行。

第三十九条 合同履行期间，双方同意变更修改内容的，须按照程序重新协商签订。

第四十条 因履行本合同发生争议，经协商解决不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第四十一条 本合同期限为____年，合同期满即行终止。

第四十二条 本合同期限届满前三个月，双方协商代表进行协商，重新订立本区域内的集体合同。

第四十三条 本合同经区域职工代表大会或职工代表会议审议通过，双方首席代表签字。

第四十四条 本合同经人力资源和社会保障行政部门审核备案后生效。

第四十五条 本合同一式四份，双方各执一份，劳动行政部门备案一份，报上级工会一份。

企业方名称（盖章）：

工会名称（盖章）：

首席代表（签字）：

首席代表（签字）：

年 月 日

年 月 日

参考样本六：产业集聚区工资专项集体合同

甲方（企业方）： 乙方（职工方）：
协商首席代表： 协商首席代表：
首席代表职务： 首席代表职务：
协商代表人数： 协商代表人数：

依据《中华人民共和国劳动法》，人力资源和社会保障部《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》和《省企业集体合同条例》等有关法律、法规、规章的规定，签订本合同。

第一条 本合同由产业集聚区管委会代表本区域内所有企业（简称甲方）与产业集聚区工会 / 区域性工会联合会代表企业职工（简称乙方），经双方集体协商后签订。

第二条 甲乙双方根据政府公布的本年度工资指导线、上年度本区域企业职工平均工资水平，以及企业生产经营状况，经协商合理确定职工工资水平，甲方保证职工收入随着企业效益增长而增长。为了保证本区域内职工队伍稳定，确保企业用工和生产经营，凡区域内企业，支付职工工资要适当高于本区域所在地政府最低工资标准。

第三条 甲方确因生产经营需要加班加点，应征得工会或职工同意，一般每日不得超过 1 小时。因特殊原因需要延长工作时间的，在保障职工身体健康的条件下，延长工作时间每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。甲方应当保证职工每周至少休息 1 日。

第四条 甲方应按照《劳动法》有关规定支付职工加班加点的劳动报酬。

加班、加点工资的计发标准：

(1) 在法定标准工作时间以外延长工作时间的，支付不低于职工日或小时工资标准 150% 的工资报酬。

(2) 在休息日工作又不能安排补休的，支付不低于职工日或小时工资标准 200% 的工资报酬。

(3) 在法定节假日工作的，支付不低于职工日或小时工资标准 300% 的工资报酬。

第五条 甲方应按照法律规定为职工缴纳社会保险，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。

第六条 本合同经区域性职工代表大会讨论通过，双方首席代表签字，并报送本区域所在地劳动保障行政部门审查后，本合同生效。

第七条 甲方应当自本合同生效之日起 10 日内，以书面形式向本区域内全体职

工公布。甲方应当将本合同履行情况每年至少向全体职工报告或公布 1 次。

第八条 本合同有效期为____年。从____年____月____日起至__年____月____日止。

第九条 本合同一式肆份。双方各执一份，一份由人力资源和社会保障行政部门存档，一份报上一级工会备案。

甲方（企业方）首席代表	乙方（职工方）首席代表
（签字盖章）	（签字盖章）
年 月 日	年 月 日

参考样本七：××企业集体合同

为了建立与社会主义市场经济相适应的和谐稳定的劳动关系，保护企业经营者和员工双方的合法权益，促进企业健康发展，依据《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，特制定本合同。

第一章 总 则

第一条 本合同适用于与××公司（以下简称“公司”）建立劳动关系的全日制员工，不含外籍及港、澳、台员工。

第二条 员工应积极支持公司的经营和管理，认真履行劳动合同，敬业尽职，努力完成生产和工作任务。

第三条 公司应遵守国家的劳动法律、法规和政策及履行本合同规定的各项义务，依法维护员工的合法权益。

第四条 公司与员工签订的劳动合同中的劳动报酬和劳动条件等标准不应低于本合同确定的标准。

第二章 劳动用工

第五条 公司实行劳动合同制，遵循平等自愿、协商一致的原则，由公司与员工订立书面劳动合同，确立劳动关系。

第六条 公司对新招聘员工可以实行试用期，试用期按《中华人民共和国劳动合同法》的规定执行。

第七条 工会依法帮助、指导员工签订劳动合同，教育员工必须自觉履行劳动合同规定的义务、遵守公司的各项规章制度，并对本公司执行劳动合同的情况进行监督。

第八条 劳动合同的签订、履行、变更、解除和终止，均应遵循《中华人民共和国劳动法》及《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定执行。

第三章 劳动时间和休息休假

第九条 公司按国家相关法令实施工时制度。需实行综合工作制或不定时工作制的应报劳动部门批准。员工根据公司安排加班的，公司将予以安排调休或依法定标准给予加班工资。加班工资根据《××市企业工资支付办法》的相关规定计算。

双方另有约定的，该约定内容将作为本合同的附件。

第十条 员工应自觉遵守劳动纪律，遵守公司的规章制度。

第十一条 员工有按照国家及××市的有关规定享受各种假期[婚假、丧假（包括配偶父母）、产假、晚育护理假、工伤假、病假等]和休假的权利。

第十二条 公司依法实行法定年休假及企业假制度。员工为公司连续工作满一年以后：

(1)若累计工作已满1年不满10年的，除享受法定年休假5天外，若属于员工级别的，还可享受企业假7天；若属于管理人员级别的，还可享受企业假10天。

(2)若累计工作已满10年不满20年的，除享受法定年休假10天外，若属于员工级别的，还可享受企业假2天；若属于管理人员级别的，还可享受企业假5天。

(3)若累计工作已满20年的，仅享有法定年休假15天。

年休假在一个年度内可以集中使用，也可分段使用，一般不得跨年度使用。

第十三条 培训时间（系指公司安排的培训）应算作上班时间。

第四章 劳动报酬

第十四条 公司在制定员工工资分配制度时，应遵循按劳分配、男女同工同酬的原则。

第十五条 公司提倡公开、公平、公正的按劳分配薪酬制度。双方一致同意，适用于本合同的公司的最低月工资标准不低于××市（“执行地”）政府规定的最低月工资标准，且公司参照公司上年经济效益水平、同行业市场竞争情况、消费者物价指数（CPI）等综合因素每年2月与工会方商定全日制员工工资整体调整的平均幅度。若经双方商定公司最低月工资标准高于××市政府规定的最低月工资标准的，或双方另行确定了全日制员工工资整体调整的平均幅度的，该等内容应作为本合同的附件。

第十六条 公司将于每月7日前以货币或银行转账形式向员工支付前一个月的工资。逢节假日应提前支付。

第十七条 公司承诺自本合同生效后将严格执行“升职加薪”的工资制度。

第十八条 如果员工按时出勤，并能履行其工作职责，完成工作任务，遵守主管人员或其他上级的指示，则公司每年将根据当年效益情况，给予员工一定数额的奖金，是否给予奖金及奖金的具体数额将由公司决定。本条所述的奖金，是指年终奖和管理层绩效奖。为避免歧义，本条所述的“年终奖”即公司及员工传统所谓之“十三薪”。已过试用期的员工才可享受“年终奖”或“管理层绩效奖”。

“年终奖”（如有）的具体数额，将根据员工上一年度实际工作的天数参照其12月1日当天的工资进行折算。

尽管有上述约定，每年1月15日之前（不含15日）离职的员工不享受当年发放的上一年度的“管理层绩效奖”（如有）和“年终奖”（如有）；每年3月15日之前（不含15日）离职的员工不享受当年发放的上一年度的“管理层绩效奖”（如有）。

第五章 劳动管理和福利待遇

第十九条 公司和员工都应依法参加社会保险。公司应根据××市有关规定，按时足额为员工缴纳社会保险。

第二十条 工会应配合公司行政开展各类岗位培训，不断提高员工综合素质，直接有效地为公司的经营和发展服务，为丰富员工业余文化生活和建立公司文化创造条件。

第二十一条 公司每年组织一次管理层员工（课长及以上级别）的身体检查。公司每两年组织一次女职工（包括退休女职工）妇科专项检查。

第二十二条 在公司实行《××市城镇企业职工医疗保险暂行办法》的同时，工会为员工和退休员工办理市总工会《职工住院保险和大病医疗保险》，并由工会承担相关费用。

第二十三条 公司要充分关心员工的生活设施建设，使员工能安心工作。生活设施主要包括员工食堂、更衣室、洗手间、淋浴设备，并将自本合同生效之日起着手设置员工专用自行车停放区域。

第二十四条 公司每月应为当月过生日的所有员工举办一次生日庆祝会。公司将给予当月生日的员工价值人民币50元的礼品，同时工会同意就每次生日庆祝会承担人民币500元的费用。

第二十五条 公司可依法制定、颁布、实施适合于本公司的《员工手册》和其他规章制度，并确保全体员工知晓相关规定，不断提高公司的科学管理和民主管理水平；工会应主动配合公司做好协调工作。

第二十六条 公司和工会有义务教育员工为公司的发展同舟共济、共谋发展，决不允许以各种不正当的手段诋毁公司的声誉或损害公司的利益，对于经教育不改并给公司带来损害的应按《员工手册》的规定给予必要的处分。

第二十七条 全体员工有责任爱护自己的企业，廉洁自律，坚决杜绝各种违纪违法行，在全司范围内开展积极有效的防损降耗活动，以提升经营效益。对为公司带来良好建议者，公司要给予鼓励或奖励。

第二十八条 工会要配合公司组织员工开展以提升服务质量，完成经营目标为目的的劳动竞赛，以在公司范围内造就人人争当先进的良好氛围。公司还将每季度举办

一次优秀员工评选，并对杰出员工给予奖励，工会亦在此基础上给予适当补助。

第六章 劳动保护

第二十九条 根据××市有关规定，公司根据生产或者工作需要，为员工提供劳动防护用品，同时做好防暑降温工作。公司各门店将做好饮水设备的维护及日常保养工作。公司应对在 35.0 以上在室外工作和不能采取有效措施将室内温度降低到 33.0℃ 以下工作的相关员工发放不低于××市标准的高温季节津贴。

第三十条 公司和工会密切配合，开展安全生产教育活动，提高员工的自我保护意识。

第三十一条 公司发生工伤事故或者其他严重危害员工健康问题的情况时，公司应通知工会协助处理。

第七章 争议处理

第三十二条 因履行本合同发生争议的，当事人应协商解决。若协商不成的，任何一方可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第三十三条 对本合同未明确的其他事项，双方应当以有关法律、法规的规定为准；法律、法规未予明确的，应由双方协商确定。本合同条款如与国家或地方今后下达的规定相抵触的，以国家或地方新规定为准。

第八章 附 则

第三十四条 本合同有效期限为 3 年，自本合同根据第三十七条生效之日起计算。若本合同履行过程中遇有问题的，双方应及时沟通。

第三十五条 本合同符合下列条件之一的，可以终止：

- （一）公司与工会就终止合同事宜协商一致的。
- （二）由于不可抗力的因素，致使本合同无法履行的。
- （三）公司生产经营状况发生严重困难或者发生重大变化的。
- （四）法律、法规规定的其他情形。

第三十六条 本合同期满前 3 个月内，应当进行新一轮集体协商。

第三十七条 本合同必须经职代会通过，并由双方集体协商首席代表签字确认，报人力资源和社会保障行政部门审查。若人力资源和社会保障行政部门在 15 日内未提出异议的，本合同即行生效。

第三十八条 本合同未尽事宜，按《中华人民共和国劳动法》以及《中华人民共和国劳动合同法》有关规定执行。

第三十九条 本合同一式六份，报送人力资源和社会保障行政部门三份，上级工会一份，公司方和工会方各执一份，六份协议具有同等效力。

本合同由中文和英文书就，两种文本如有不一致，以中文文本为准。

公司方（盖章）

工会方（盖章）

首席代表（签名）

首席代表（签名）

年 月 日

年 月 日

附件：

一、工作时间和休息休假

1. 公司将对课长级及处长级人员实行平均每月休息八天的制度。
2. 在公司仅对实行标准工时制及综合工时制的课长级以下员工（不含）实行打卡方式考勤的同时，对实行上述工时制的全体员工建立工时确认制度。
3. 协保人员自本合同生效之日起参照本合同第十二条的规定实行法定年休假及企业假制度。

二、劳动报酬

1. _____年全日制员工工资较其_____年工资的增长率平均达 8%。
2. 适用于本合同的公司的最低月工资标准为××市政府规定的最低月工资标准的 105%。

参考样本八：××市××工厂工资集体合同

为了保障企业和职工双方的合法权益，维护劳动关系的和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动合同法》《××省企业工资集体协商条例》和国家有关政策规定，结合本企业实际，经甲乙双方协商，签订××市××工厂职工工资集体合同。

第一章 总则

第一条 企业开展工资集体协商遵循合法、公开、平等、协商一致、兼顾企业和职工双方利益的原则。

第二条 保障职工工资水平与本企业劳动生产率和经济效益及劳动力市场工资价位相适应。保障职工工资增长幅度与企业经济效益增长和政府发布的工资指导线相适应，并向关键岗位倾斜。

第三条 贯彻落实“同工同酬”原则，为职工提供公平待遇和均等的机会。对从事相同工作、付出等量劳动、取得相同业绩的职工，支付同等报酬。不因职工性别、就业渠道、用工方式等不同实行“双重管理”“双重待遇”等歧视性的分配政策，不得随意或变向降低普通劳动者工资水平。

第四条 工资集体合同经职工（代表）大会审议通过，由企业法人代表和工会主席代表双方签字后，七日内报人力资源和社会保障行政部门审查。工资集体合同生效后五日内向全体职工公布。

第五条 工资集体合同对企业和企业全体职工具有法律效力，对所有工会会员和非工会会员具有约束力。

第六条 企业应当保证职工协商代表履行代表职责必要的工作时间。职工协商代表因履行代表职责占用劳动时间的，其享受的工资、奖金、津贴、补贴、社会保险、福利等待遇不变。职工协商代表履行职责期间，企业无正当理由不得调整其工作岗位，不得与职工协商代表解除劳动合同。

第二章 工资制度

第七条 基本工资制度

1. 一线职工执行（详见一线职工工资方案）：
 - 1.1 实行计件工资制。
 - 1.2 实行岗位技能工资制。

2. 机关职工执行岗位工资加绩效工资制（详见机关职工工资方案）。

第八条 津贴（补贴）

1. 甲基吡啶磷岗保健费 16 元 / 8 小时. 人。
2. 草酰氯岗保健费 15 元 / 8 小时. 人。
3. 其他岗保健费 14 元 / 8 小时. 人。
4. 班长津贴 6 元 / 8 小时. 人。
5. 大学生生产一线津贴 2 元 / 8 小时. 人。
6. 工程师和技师（二级）一线津贴 6 元 / 8 小时. 人。
7. 高级工程师和高级技师（一级）一线津贴 9 元 / 8 小时. 人。

（注：a 在一线工作的工程师、高级工程师，同技师、高级技师享受同等津贴标准。b 享受工人技师以上津贴后，就不再同时享受大学生生产一线津贴）

8. 供销中层以上管理人员手机费补贴实报实销。
9. 其他中层以上管理人员手机费补贴 30 元 / 月。

第九条 保险福利待遇

为企业职工办理养老保险、基本医疗保险（含大病医疗保险）、工伤保险、失业保险、生育保险五种社会保险并按时足额上缴各种社会保险费用。

1. 养老保险：单位按城镇职工工资总额的 20070 缴纳，按农民工工资总额的 16070 缴纳；个人按城镇职工工资总额的 8070 缴纳，按农民工工资总额的 4070 缴纳。

2. 基本医疗保险：单位按职工工资总额的 6.5% 缴纳；个人按职工工资总额的 2% 缴纳。

3. 大病医疗保险：单位按职工每人每年缴纳 60 元；个人每人每年缴纳 60 元。

4. 工伤保险：单位按职工工资总额的 2070 缴纳；个人不缴纳。

5. 失业保险：单位按职工工资总额的 2cV。缴纳；个人按职工工资总额的 1% 缴纳。

6. 生育保险：单位按职工工资总额的 0.80- / 0 缴纳；个人不缴纳。

7. 企业食堂为职工免费提供早、中、晚、夜四餐，标准为 5 元 / 人. 天，需住厂的职工免费提供住宿。

8. 企业每年安排职工进行一次体检。女职工及特定岗位适当增加体检项目和内容。

9. 企业为每位职工生日时提供一份生日蛋糕。

第十条 工资标准

一线职工按《一线职工工资方案》执行，机关职工按《机关职工工资方案》执行。试用期职工工资标准为____元 / 月. 人。企业最低档工资标准为____元 / 月. 人。

第三章 工资增长幅度

第十一条 确定职工工资增长幅度，主要参考以下因素：

- (1) 企业经济效益增长情况、工资指导线和人工成本状况。
- (2) 城镇居民消费价格指数。
- (3) 当年省确定的企业工资增长计划安排。
- (4) 其他因素。

第十二条 本年度企业实现利税目标完成 633 万元，实发工资总额 240 万元。企业当年实现利税超出目标时，实发工资总额同比例增长。若未完成当年利税目标，职工工资总额按同比例下降，但最大下降幅度不大于 5%。

第十三条 企业本年职工平均工资为 25422 元，比上年增长 14%。扣除经营层成员年薪收入后职工年平均工资 25310 元，比上年平均工资增长 14%。

第十四条 因经济效益等原因企业工资增长达不到工资指导线下线或需要降低职工工资的，须在通过工资集体协商确定后，提交职代会讨论通过，报人力资源和社会保障行政部门批准。

劳动者因本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，按企业工资管理制度执行。

第四章 工资支付

第十五条 企业每月 10 日以货币发放职工工资，如遇休息或法定假日应提前至就近的工作日发放。不得以实物、有价证券、住宿、餐饮费等形式抵付。

第十六条 企业工作制度。一线职工执行三班三运转，每班工作 8 小时周日轮休制。机关职工执行常白班工作制，每班 8 小时周日休息制。

第十七条 劳动者依法享受法定节假日规定的待遇。企业保障职工足够休息，严格控制职工加班，确因生产需要必须加班的，须和职工协商后方可实施。延长工作时间加班一般不超过每日 1 小时，最多每日不超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。延长工作时间加班和休息日加班，事后可安排同等时间的倒休，不能安排倒休的要按规定支付加班工资。

法定节假日加班的按规定支付加班工资。

女职工产假期间的工资待遇，依照有关法律法规规定执行。

第十八条 职工因工负伤停工期间的待遇按有关规定执行。

第十九条 非劳动者本人原因造成劳动者停工 1 个月以上的，应当支付生活费。生活费标准不低于当地最低工资标准。当地最低工资标准为____元 / 月。

第五章 其他

第二十条 企业遇不可抗拒原因使本合同无法履行，需要变更或解除合同时，应经双方协商，并经职工（代表）大会讨论通过。变更合同的，要报同级人力资源和社会保障行政部门审查同意。解除合同的报同级人力资源和社会保障行政部门、工会备案。

第二十一条 本合同未尽事宜，按国家法律、法规执行；无明文规定的，由双方协商后确定。

第二十二条 本合同草案经职工代表大会审议通过后，由企业法定代表人代表企业，工会主席代表职工签字，合同文本于签字之日起7日内报同级人力资源和社会保障行政部门、工会组织。人力资源和社会保障行政部门自收到文本之日起15日内未提出异议的，工资专项集体合同即行生效。

第二十三条 因履行本合同发生争议，经协商无法解决的，工会可以依法申请仲裁，提起诉讼。

第二十四条 本合同生效后，企业应在5日内进行公示。公示方法有：企业厂务公开栏、职工代表大会。

第二十五条 本合同有效时间： 年 月 日至 年 月 日。合同终止前60日依照有关规定程序重新签订次年工资集体协商合同，并提交审查、备案。

第二十六条 协商双方指派代表成立工资集体合同监督检查小组，监督检查合同的履行情况。检查结果及年终执行结果要向职工代表大会汇报，同时报同级人力资源和社会保障行政部门、工会备案。

甲方代表：夏×× 乙方代表：李××

第二十七条 本合同一式四份。其中：同级人力资源和社会保障行政部门、工会组织、本企业行政工会各持一份。

甲方首席代表： 乙方首席代表：

企 盖章： 工会盖章：

年 月 日 年 月 日

附件 1：职工工资调整方案

附件 2：机关职工工资方案

附件 3：生产一线职工工资方案

附件 1:

职工工资调整方案

为了增加职工收入，提高职工生活水平，依据工资集体协商及工资集体合同和上一年度我厂经济运行情况，经劳资双方平等协商和厂长办公会研究，厂长决定为每位年____月____日在册职工（不含门岗、厨师、勤杂人员）每月增资 200 元以上，以示对职工辛勤工作的鼓励，并对原工资方案个别条款适当调整，具体意见如下：

一、生产一线职工在原来工资方案基础上每人每月新增工资 238 元，具体增资及工资方案调整如下（详见工资方案）

1. 岗位工资

①A 岗位由 35 元 / 8 小时. 人调整为 36 元 / 8 小时. 人。

②B 岗位由 34 元 / 8 小时. 人调整为 35 元 / 8 小时. 人。

③C 岗位由 33 元 / 8 小时. 人调整为 34 元 / 8 小时. 人。

④D 岗位由 32 元 / 8 小时. 人调整为 33 元 / 8 小时. 人。

2. 保健费

①甲基吡啶磷由 8 元 / 8 小时. 人，调整为 16 元 / 8 小时. 人。

②草酰氯由 7 元 / 8 小时. 人，调整为 156 元 / 8 小时. 人。

③其他：由 6 元 / 8 小时. 人，调整为 14 元 / 8 小时. 人。

3. 试用期工资

①试用期每人每月工资标准由____元 / 月调整为____元 / 月。

②月试用期工资的计算。

月试用期工资=日（8 小时）试用期工资×月实出勤天数

日试用期工资=月试周期工资标准 / 月平均天数

（月平均天数按 21.75 天执行）

4. 本厂最低工资标准为____元 / 月. 人

5. 厂龄工资

原工资方案厂龄工资中第(5)款：“月出勤不足 13 天不享受厂龄工资待遇，出勤在 13 天及以上享受厂龄工资的 50%，出勤在 26 天及以上可享受厂龄工资的 100%”，修改为“月出勤不足满勤的半数，不享受厂龄工资待遇；出勤在满勤半数及以上者享受全额厂龄工资。”（满勤=全月天数-当月星期日天数-当月法定假日天数）。

6. 工伤工资

每人每月工伤工资标准由____元 / 月调整为:

月工伤工资=厂龄工资+岗位工资×工伤休息天数

①厂龄工资:按工资方案中厂龄工资条款规定办理。

②岗位工资:工伤休息前有固定岗位的按固定岗位的岗位工资计算,无固定岗位的按 A. B. C、D 岗平均岗位工资计算。

③工伤休息天数=工伤休息总天数-工伤期间星期日休息天数-工伤期间法定假休息天数

二、机关管理人员增资方案如下(详见工资方案)

1. 管理人员工资结构按《机关职工工资结构表》执行。

2. 试用期工资标准同生产一线职工试用期工资标准。

3. 工伤工资

月工伤工资=月保密费+岗位工资 / 月平均天数×工伤休息天数

①月平均天数按《劳动法》规定执行。

②工伤休息天数=工伤休息总天数-工伤期间星期日休息天数-工伤期间法定假休息天数

4. 厂最低工资标准为____元 / 月. 人。

5. ____年____月____日仍在试用期的机关科员,试用期满后根据新确定的级别,对应《机关职工工资结构表》中的级别工资标准执行。

6. 科员每人在原工资基础上每月新增工资 222 元。若原工资不足一级科员工资标准的,先靠到一级科员工资标准再增资 222 元。增资后对照《机关职工工资结构表》中的级别工资标准就近靠级,靠级后仍有余额则列入保留工资部分。

7. 部长级每人在原工资基础上每月新增工资 427 元。副厂级在原工资基础上每月新增工资 527 元,正厂级在原工资基础上每月新增工资 851 元,增资后分别对照《机关职工工资结构表》中的级别工资标准进行靠级,靠级后仍有余额的则列入保留工资部分。

8. 部长级晋升为副厂级的也可以按照《机关职工工资结构表》中对应的副厂级(1)或副厂级(2)的级别标准工资直接靠级,靠级后仍有余额的则列入保留工资部分。

9. 保留工资部分在今后的提级、晋升增加工资时首先冲减保留工资直至到零,普调工资时不冲减保留工资。

三、此意见自____年____月____日起执行。

XX 市 XX 厂

年 月 日

附件 2:

机关职工工资方案

此方案只适用机关全体职工（不含门卫、厨师、勤杂人员）。机关职工实行每天 8 小时工作，周日休息工作制。

（一）工资结构

1. 保密费。
2. 保健费。
3. 补贴。
4. 岗位工资。
5. 绩效工资。

（二）工资标准（详见《机关职工工资结构表》）

1. 保密费

- ①科员标准为 10 元 / 月. 人。
- ②副部长标准为 50 元 / 月, 人。
- ③部长标准为 100 元 / 月. 人。
- ④副厂级(1)标准为 100 元 / 月. 人。
- ⑤副厂级(2)标准为 100 元 / 月, 人。
- ⑥正厂级标准为 200 元 / 月. 人。
- ⑦出勤不足满勤半数不享受保密费，出勤在满勤半数以上享受全额保密费。

（满勤=全月天数-当月星期日天数-当月法定假日天数）

2. 保健费

标准为 212 元 / 月. 人。

3. 岗位工资

（1）科员

- 一级科员岗位工资标准为 890 元 / 月. 人。
二级科员岗位工资标准为 950 元 / 月. 人。
三级科员岗位工资标准为 1010 元 / 月. 人。
四级科员岗位工资标准为 1070 元 / 月. 人。

五级科员岗位工资标准为 1190 元 / 月. 人。

六级科员岗位工资标准为 1310 元 / 月. 人。

⑦七级科员岗位工资标准为 1430 元 / 月. 人。

(2) 部长

①副部长岗位工资标准为 1570 元 / 月. 人。

②正部长岗位工资标准为 1700 元 / 月. 人。

(3) 副厂级

①副厂级(1) 岗位工资标准为 1760 元 / 月. 人。

②副厂级(2) 岗位工资标准为 1820 元 / 月. 人。

4) 正厂级

正厂级岗位工资标准为 2200 元 / 月. 人。

4. 绩效工资

①一级科员绩效工资标准为 388 元 / 月. 人。

②二级科员绩效工资标准为 428 元 / 月. 人。

③三级科员绩效工资标准为 468 元 / 月. 人。

④四级科员绩效工资标准为 508 元 / 月. 人。

⑤五级科员绩效工资标准为 588 元 / 月. 人。

⑥六级科员绩效工资标准为 668 元 / 月. 人。

⑦七级科员绩效工资标准为 748 元 / 月. 人。

⑧副部长绩效工资标准为 868 元 / 月. 人。

⑨部长绩效工资标准为 988 元 / 月. 人。

⑩副厂级(1) 绩效工资标准为 1028 元 / 月. 人。

⑧副厂级(2) 绩效工资标准为 1068 元 / 月. 人。

⑥正厂级绩效工资标准为 1388 元 / 月. 人。

(三) 试用期工资

1. 试用期执行综合工资标准, 其工资标准为___元 / 月. 人 (含保健费、保密费、奖金等)。

2. 试用期满, 其考评工作由主管领导负责。一般情况考评合格后经厂长批准按一级科员工资执行; 表现及能力突出者可破格定级, 报厂长批准后试行。

(四) 工资总额

工资总额=岗位工资+绩效工资+补贴+保健费+保密费+保留工资

(五) 工伤休息工资

1. 轻伤休息由主管领导批准, 重伤按医院证明执行。

2. 月工伤工资=月保密费+岗位工资 / 月平均天数×工伤休息天数。

①月平均天数按《劳动法》规定执行。

②工伤休息天数=工伤休息总天数-工伤期间星期日休息天数-工伤期间法定假休息天数。

(六) 最低工资标准为____元 / 月. 人

(七) 奖金

根据年效益情况和个人表现由厂长发放年终奖。

(八) 工资发放时间及今后工资增长
同生产一线职工方案。

(九) 此方案自____年____月____日起执行

附：1. 机关职工工资结构表（略）

2. 机关在册职工名单（略）

××市××工厂

年 月 日

附件 3:

生产一线职工工资方案

一、化工操作工工资方案

此方案只适用于生产一线化工操作岗位的职工。此方案充分体现按劳分配和坚持效率第一、兼顾公平的原则，坚持考评公开、发放透明、及时兑现。

化工操作工实行三班三运转，每班工作不超过 8 小时，周日轮休工时制。

(一) 工资结构

1. 厂龄工资（保密费）。
2. 岗位工资。
3. 技能工资。
4. 奖金。
5. 保健费。
6. 岗位津贴。
7. 加班工资。

(二) 工资标准

1. 厂龄工资

(1) 厂龄工资 = (10 元 / 年 × 厂龄) / 月。

(2) 厂龄计算以自然年为单位，即一入厂即厂龄按 1 年计算，第二年按 2 年计算，以此类推。

(3) 大专以上学历，在大学学习期间的工龄按厂龄计算。

(4) 在其他企业工作的工龄不按厂龄计算。

(5) 月出勤不足满勤半数的不享受厂龄工资待遇，出勤在满勤半数及以上的享受全额厂龄工资。

(满勤 = 月总天数 - 周日休息天数 - 法定假日休息天数)

2. 岗位（任务）工资

(1) 根据岗位技术要求高低、劳动强度大小、工作环境好坏，将现有岗位划分为 A、B、C、D 共四类生产岗位。

(2) 岗位具体划分为：

A 类生产岗位：①甲基吡啶磷生产岗位。

B 类生产岗位：①草酰氯生产岗位；②3, 6 一二氯哒嗪熔料生产岗位；③3, 6 一二氯达嗪精制生产岗位。

C 类生产岗位：①吡嗪钠生产岗位；②哒嗪钠生产岗位（注：不含吡嗪钠、哒嗪钠烘料生产岗位）。

D 类生产岗位：A、B、C 三类生产岗位以外的其他生产岗位均为 D 类生产岗位。

(3) 岗位（任务）工资标准

①A 岗位：36 元 / 8 小时. 人。

②B 岗位：35 元 / 8 小时. 人。

③C 岗位：34 元 / 8 小时. 人。

④D 岗位：33 元 / 8 小时. 人。

(4) 定岗、定员、定额、增人不增资，减人不减资，多干多得，少干少得，不干不得，上不封顶，下不保底。

(5) 质量否决，不合格产品不计产量。

(6) 依据岗位工资标准，按生产技术部下达的每 8 小时应完成的批次（产量或件数）计算出每批（产量或件数）金额数乘以已完成的批次（产量或件数）数即为该岗位 8 小时的工资总数。若任务无法按定额计算时，按设定的岗位工资标准计算。

(7) 超计划完成的批次（产量或件数）的金额列入奖金总额，按奖金分配办法进行分配。

3. 技能工资

(1) 技能级别划分

将企业职工技能高低划分为七个等级，即一级工、二级工、三级工、四级工、五级工、技师、高级技师。

(2) 技能级别产生的程序

企业职工技能级别采取职工自评、班长推荐，主管部门考评，厂长办公会研究厂长决定的方式产生。技师、高级技师也可以采取企业推荐，上级劳动部门考核批准方式产生。外单位调入职工所带的国家承认的技师和高级技师技能级别，经试用、主管部门考评，厂长办公会研究，厂长批准的方式产生。

(3) 技能级别条件

一级工条件

新入厂职工试用期满后，考评合格经厂长批准后晋升为一级工。

二级工条件

a. 服从安排，听从指挥。

- b. 有团队精神。
- c. 有一定的独立操作能力。
- d. 能较好地完成生产技术部下达的生产任务。
- e. 能及时发现生产工艺过程中和设备运行过程中出现的简单故障。
- f. 熟悉安全操作规程，严格按操作规程办事。
- g. 能熟练掌握我厂 2 个及 2 个以上生产岗位的操作技能。

③三级工条件

- a. 服从安排，听从指挥。
- b. 有团队精神。
- c. 具有独立操作能力。
- d. 能按质按量地完成生产技术部下达的生产任务。
- e. 能及时发现和处理生产工艺过程中和设备运行过程中出现的一般设备故障。
- f. 熟悉安全操作规程，严格按操作规程办事。
- g. 能熟练掌握我厂 5 个及 5 个以上生产岗位的操作技能（其中必须有 2 个及 2 个以上的主要合成生产岗位）。

④四级工条件

- a. 服从安排，听从指挥。
- b. 有团队精神和协调能力。
- c. 具有独立操作能力。
- d. 能按质按量完成生产技术部下达的生产任务。
- e. 能及时发现和处理生产工艺过程中出现的异常现象和设备运行过程中出现的设备故障。
- f. 有较丰富的安全生产经验，具有处理突发安全事件的能力。
- g. 能熟练掌握我厂 10 个及 10 个以上生产岗位的操作技能（其中必须有 3 个及 3 个以上的主要合成生产岗位）。

⑤五级工条件

- a. 服从安排，听从指挥。
- b. 具有较强的团队精神和协调钝力。
- c. 具有较强的独立操作能力。
- d. 能按质按量完成生产技术部下达的生产任务。
- e. 能及时发现和处理生产工艺过程中出现的异常现象和设备运行过程中出现的设备故障。
- f. 有较丰富的安全生产经验，具有处理突发安全事件的能力。

g. 能完全熟练掌握我厂 15 个及 15 个以上生产岗位的操作技能（其中必须有 4 个及 4 个以上的主要合成生产岗位）。

⑥技师条件（具备以下条件之一者）

a. 取得企业本职业五级工资资格或国家承认的本职业高级职业资格证书后，连续从事本职业工作 5 年以上，经本职业正规培训达规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

b. 取得企业本职业五级工资资格或国家承认的本职业高级职业资格证书后，连续从事本职业工作 8 年以上。

c. 高级技工学校本职业毕业生取得企业本职业五级工资资格，连续从事本职业工作满 2 年以上。

⑦高级技师条件（具备以下条件之一者）

a. 取得本职业技师职业资格证书后，连续从事本职业工作 3 年以上，经本职业正规高级技师培训达规定标准学时数，并取得毕（结）业证书。

b. 取得本职业技师职业资格后，连续从事本职业工作 5 年以上。

(4) 技能等级工资标准

技能等级	工资标准
一级	10
二级	12
三级	14
四级	16
五级	18
技师	22
高级技师	28

4. 奖金（详见具体承包方案）

(1) 职工奖金系数为 1、1.1、1.2，具体由班长审定。

(2) 未执行承包任务的岗位，执行。

按全厂承包任务岗位人均奖金的 80%

(3) 奖金分配由主管部门领导根据本单位和每个人具体情况进行分配执行。

5. 保健费

(1) 甲基吡啶磷：16 元 / 8 小时. 人。

(2) 草酰氯：15 元 / 8 小时. 人。

(3) 其他：14 元 / 8 小时. 人。

6. 津贴（补贴）

- (1) 班长津贴：6 元 / 8 小时. 人。
- (2) 大学生生产一线津贴：2 元 / 8 小时. 人。
- (3) 一线工人技师津贴标准。

技师（二级）津贴标准为 6 元 / 8 小时. 人，高级技师（一级）津贴标准为 9 元 / 8 小时. 人。

（注：a 在一线工作的工程师、高级工程师，同技师、高级技师享受同等津贴标准。 b 享受工人技师以上津贴后，就不再同时享受大学生生产一线津贴）

7. 加班工资

(1) 职工加班必须经主管领导批准认可。

(2) 平日加班工资标准为平日工资标准的 1.5 倍，周末休息日加班工资标准为平日工资标准的 2 倍，法定节假日加班工资标准为平日工资标准的 3 倍。

(3) 平日和周末休息日的加班，原则上安排倒休（加班多少小时倒休多少小时），法定节假日加班均按规定支付工资。

（三）试用期工资

1. 试用期执行综合工资标准，其工资标准为：1200 元 / 月，人（含岗位各种津贴、保健、奖金等）。

2. 试用期满，其考评工作由主管领导负责，一般情况考评合格后经厂长批准按一级工资的标准执行；表现突出者，依据本人工作和技能水平有关部门研究确定出具体的技能级别，报厂长批准后执行。

（四）工伤休息工资

1. 轻伤休息由主管领导批准。重伤按医院证明执行。

2. 月工伤工资=厂龄工资+岗位工资×工伤休息天数

(1) 厂龄工资：按工资方案中厂龄工资条款规定办理。

(2) 岗位工资：工伤休息前有固定岗位的按固定岗位的岗位工资计算，无固定岗位的按 A、B、C、D 岗平均岗位工资计算。

(3) 工伤休息天数=工伤休息总天数-工伤期间星期日休息天数-工伤期间法定假休息天数

（五）工资考核

1. 工资考核工作由主管部门负责，并拿出考核结论，计算出应发工资额，交厂长审批后执行。

2. 工资总额=厂龄工资+岗位工资+技能工资+奖金+保健费+津贴+加班工资。

（六）工资发放时间

1. 每月 10 日前发放上月工资。

2. 奖金可根据承包期的具体情况待得出考核结论后适时发放。

(七) 今后工资增长

1. 依据企业经济效益增长情况。
2. 依据市政府制定的企业工资增长指导线。
3. 依据周边企业职工工资水平。
4. 依据市政府宏观调控要求。

依据以上情况经职工和企业行政双方平等协商签订职工工资增长方案，经职工大会讨论通过后执行。

二、维修工工资方案

此方案只适用于生产一线设备、设施维修岗位的职工。此方案充分体现按劳分配和坚持效率第一、兼顾公平的原则，坚持考评公开、发放透明、及时兑现。

维修工实行每班工作不超过 8 小时，周日轮休工时制。

(一) 工资结构（同化工操作工）

(二) 工资标准

1. 厂龄工资（同化工操作工）
2. 岗位（任务）工资

岗位工资标准按一线化工操作工 A、B、C、D 岗位工资标准的平均值执行，即：34.5 元 / 8 小时·人。

3. 技能工资（参照化工操作工规定执行）
4. 奖金

按化工操作工各岗位职工奖金平均值的 80% 执行，奖金分配由主管部门领导根据本单位和每个人具体情况进行分配。

5. 保健费

保健费标准按一线化工操作工各岗位保健标准的平均值执行，即：15 元 8 小时·人。

6. 岗位津贴（同化工操作工）
7. 加班工资（同化工操作工）

(三) 试用期工资（同化工操作工）

(四) 工伤休息工资（同化工操作工）

(五) 工资考核（同化工操作工）

(六) 工资发放时间（同化工操作工）

(七) 今后工资增长（同化工操作工）

三、司炉工工资方案

此方案只适用于锅炉房司炉工岗位的职工。此方案充分体现按劳分配和坚持效率第一、兼顾公平的原则，坚持考评公开、发放透明、及时兑现。

司炉工实行三班三运转，每班工作不超过 8 小时，周日轮休工时制。

(一) 工资结构（同化工操作工）

(二) 工资标准

1. 厂龄工资（同化工操作工）

2. 岗位（任务）工资

岗位（任务）工资标准：35 元 / 8 小时. 人。

3. 技能工资（同化工操作工）

4. 奖金

按化工操作工各岗位职工奖金平均值的 80% 执行，奖金分配由主管领导根据本单位和每个人具体情况进行分配。

5. 高温补贴

高温补贴标准：15 元 / 8 小时. 人。

6. 岗位津贴（同化工操作工）

7. 加班工资（同化工操作工）

(三) 试用期工资（同化工操作工）

(四) 工伤休息工资（同化工操作工）

(五) 工资考核（同化工操作工）

(六) 工资发放时间（同化工操作工）

(七) 今后工资增长（同化工操作工）

四、化验工工资方案

此方案只适用于生产一线分析岗位的化验工。此方案充分体现按劳分配和坚持效率第一、兼顾公平的原则，坚持考评公开、发放透明、及时兑现。

化验工实行三班三运转，每班工作不超过 8 小时，周日轮休工时制。

(一) 工资结构（同化工操作工）

(二) 工资标准

1. 厂龄工资（同化工操作工）

2. 岗位（任务）工资

岗位（任务）工资标准：34 元 / 8 小时. 人。

3. 技能工资（参照化工操作工规定执行）

4. 奖金

随机关、后勤执行发放年终奖金。

5. 保健费

保健费标准：12.5 元 / 8 小时. 人。

6. 津贴

班长津贴：3 元 / 8 小时. 人，其他同化工操作工。

7. 加班工资（同化工操作工）

（三）试用期工资（同化工操作工）

（四）工伤休息工资（同化工操作工）

（五）工资考核（同化工操作工）

（六）工资发放时间（同化工操作工）

（七）今后工资增长（同化工操作工）

五、此方案自××年×月×日起执行

××市××工厂

年 月 日

参考样本九：XX 行业工资集体合同

×× 行业工资集体合同（草案）

（XXXX 年）

第一条 为维护职工合法权益，构建和谐劳动关系，推动我市××行业各企业健康、可持续发展，根据《工会法》、《劳动合同法》、《集体合同规定》、《河南省企业工资集体协商条例》等法律法规的规定，结合我市××行业实际情况，由××行业工会联合会和××行业协会分别代表××行业职工方和企业方，经双方平等协商，达成一致意见，签订本合同。

第二条 本合同对××行业协会会员企业（以下简称企业）和会员企业从业职工（以下简称职工）具有法律约束力。企业与职工订立的劳动合同中有关劳动报酬标准，不得低于本合同的规定；企业现执行的工资标准高于本合同的，应按现执行的工资标准支付职工薪酬，不得以签订××行业工资专项集体合同为由降低职工薪酬。

第三条 按照《劳动合同法》关于劳务派遣职工与正式工同工同酬的规定，本合同的各项条款，同等适用于本行业的劳务派遣职工。

第四条 工资分配制度

企业以岗位职责、工作绩效、劳动强度、劳动复杂程度等为主要依据制定的工资分配制度，要严格执行国家劳动法律法规和政策关于职工工资、福利、社会保险、休息休假、劳动保护的规定。企业工资分配制度遵循同工同酬、注重知识与技能、合法合规的原则。工资分配方式以及工资、奖金、津贴、补贴等分配办法，要确保公开透明，工资标准与经济社会发展和职工生活保障挂钩。企业制定、调整、实施涉及工资分配制度等职工权益的方案，应听取工会意见并经职工代表大会或职工大会审议通过后实施。

第五条 工资支付保障机制

企业遵循按时足额、优先支付工资的原则，在每月固定日期，以货币形式按月支付职工工资，不得克扣和拖欠，出现暂时性资金周转困难的，需双方平等协商，通过各种公开的形式告知职工缓支。

第六条 最低工资标准

一、行业最低工资标准

根据《河南省人民政府关于调整河南省最低工资标准的通知》（豫政〔2018〕26号）规定，按照本行业建立的最低工资标准调整机制，本行业最低工资标准在当地最低工资标准基础上上浮5%。

二、岗位最低工资标准

根据本行业不同岗位的劳动责任、技术要求、劳动强度、劳动条件等要素综合测评，按照本行业各类岗位最低工资标准调整机制的约定，本行业不同岗位的岗位最低工资标准分别为：

企业生产经营中的一线操作工种，最低工资标准在当地最低工资标准基础上上浮40%。

企业生产经营中辅助主业生产的工种，最低工资标准在当地最低工资标准基础上上浮20%。

机关行政后勤岗位，执行本行业最低工资标准。

企业支付职工在法定工作时间内提供正常劳动的每月工资不得低于本行业的最低工资标准。

本合同所述最低工资标准，不包含下列项目：加班加点工资；中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；用人单位通过贴补伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入；法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

三、最低工资标准调整机制

本合同有效期内如遇当地最低工资标准调整，本行业最低工资标准和各类岗位最低工资标准按本合同约定的幅度即行调整。

第七条 工资调整机制

按照河南省2018年企业工资指导线及有关要求，综合考虑××行业的经营环境、在岗职工平均工资水平、劳动力市场工资价位、城镇居民消费价格指数等因素，根据企业经济效益和职工工资水平建立企业职工工资正常调整机制，使职工工资随企业经济效益的变化而调整。

1、生产经营良好、经济效益增长较快的企业，职工工资增长幅度可按照河南省2018年企业货币工资增长16%的上线执行。

2、生产经营正常、经济效益增长相对稳定的企业，职工工资增长幅度可在河南省2018年企业货币工资增长12%的基准线上下确定。

3、年度盈亏平衡的企业，职工工资增长幅度原则上不低于河南省2018年企业货币工资增长3%的下线，低于下线或不能安排工资增长的，应经职代会讨论决定。

4、生产经营遇到暂时困难而亏损的企业，应保证职工不减薪、工资不拖欠、实际收入不降低。

5、因生产经营困难导致严重亏损的企业，可合理调整降低职工的工资水平。调整方案应经职工代表大会讨论通过。但对在法定工作时间内提供了正常劳动的职工，企业支付的工资不得低于本行业最低工资标准。

第八条 加班工资

企业安排职工加班，所支付的加班工资标准按照国家有关规定执行：

- 1、安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150%的工资报酬；
- 2、休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200%的工资报酬；
- 3、法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300%的工资报酬。

第九条 因公负伤、患病或者非因工负伤医疗期内病假工资

企业职工因公负伤，其医疗期间职工工资福利发放须严格按照《工伤保险条例》执行。

企业职工患病或者非因工负伤的医疗期，按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。其医疗期内的病假工资不得低于本行业最低工资标准的 80%。企业现行的病假工资标准高于本合同的，按现行标准执行。

第十条 试用期工资

试用期职工工资不得低于同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的 80%，并不得低于三门峡市最低工资标准。

第十一条 下岗职工生活费

因国家政策导致企业停工停产而下岗的职工，超过一个工资支付周期企业没有安排其工作，且其本人没有到其他单位工作或从事其他职业的，应当按照不低于当地最低工资标准的 80%支付基本生活费。国家和省另有规定的，依照其规定执行。

第十二条 工作时间

实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十小时的工时制度。

企业由于经营需要，经与工会和劳动者协商后，可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下，延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

企业保证职工每周至少休息一日。经人力资源和社会保障部门批准实行综合计算工时制的企业除外。

第十三条 职工带薪休假

职工带薪休假按国家有关规定执行。职工年带薪休假天数根据职工累计工作时间确定。累计工作时间以职工本人的档案记载为准，无档案的以参加社会保险累计缴费

年限计算,其中包括视同缴费年限。职工在同一或者不同用人单位工作期间以及依照国家规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。

企业经职工同意不安排年休假或者安排年休假少于应休假天数的,应按其日工资收入的300%支付未休假天数的工资报酬。日工资计算基数按职工未休假前12个月剔除加班工资后的月平均工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。在本企业工作时间不满12个月的,按实际月份计算月平均工资。

第十四条 劳动保护、安全生产、职业病防治

企业须严格贯彻执行《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国矿山安全法实施条例》、《特种作业人员安全培训、复审管理制度》等有关劳动安全、保护的法律法规,企业应切实保障职工在生产过程中的生命财产安全。

企业须严格贯彻落实《中华人民共和国职业病防治法》,产生职业病危害的企业,应配套相关卫生设施和防护用具,以保障职工生理、心理健康。

第十五条 女工保护及权益

女职工在工资、奖金和福利待遇方面,实行男女同工同酬,严格贯彻执行《女职工劳动保护特别规定》。

本行业女职工卫生费补贴为20元/月,高于此标准的企业按高标准执行。

按照河南省《计划生育条例》的规定,女职工符合法律、法规规定生育子女的,除国家规定的产假外,增加产假三个月,给予其配偶护理假一个月,产假、护理假期间视为出勤。

本行业女职工符合规定生育第二个子女的,其按《河南省计划生育条例》规定增加3个月产假的生育津贴,在《河南省职工生育保险办法》进行修改或在新政策出台之前,由企业发给,其标准按照当地生育保险机构核定的标准执行。有关生育津贴的新政策出台后,按新政策执行。

第十六条 职工社会保险

企业按照国家和当地的有关规定为职工缴纳各项社会保险费。

第十七条 企业年金

凡符合下列条件的企业,应建立企业年金:

- 1、依法参加基本养老保险并履行缴费义务;
- 2、具有相应的经济负担能力;
- 3、已建立集体协商机制。

建立企业年金,应当由企业或职工代表通过集体协商确定,并制定企业年金方案。企业年金方案草案应当提交职工大会或职工代表大会讨论通过。

第十八条 职工福利

1、企业可根据自身实际为职工提供工作餐、工作服、住宿和其它福利，为夜班工作人员提供必要的夜间餐饮服务。

2、企业应每年定期安排职工进行身体健康检查，并承担全部费用。企业应采取措施为职工安排职业病、工伤等的预防和治疗。

3、企业可根据自身实际自行决定在工资构成中加入职工工龄工资。

第十九条 劳动模范（先进工作者）待遇

本行业劳动模范（先进工作者）的相关待遇按照《××行业劳动模范（先进工作者）待遇专项集体合同》的规定执行。

第二十条 合同的变更和修改

本合同履行过程中，因国家工资政策、居民消费价格指数发生重大变化；因外部因素致使企业经营发生严重困难；因当地最低工资标准调整或劳动力市场工资价位变化等情况，需要对合同进行修改变更的，经双方协商一致，可以进行部分修改变更。

第二十一条 法律责任

企业违反本合同规定，损害职工合法权益的，应依法承担相关责任。职工违反了企业的有关制度承担相应的责任。

第二十二条 本合同由双方代表签字并提交职工大会或职工代表大会审议通过后，由××行业协会负责报送市人力资源和社会保障局审查；市人力资源和社会保障局收到本合同文本之日起十五日内未提出异议，本合同自行生效。本合同有效期为一年，本合同期满，由双方协商重新签订。

本合同由本行业各企业工会代表职工方与企业行政方经民主协商程序确认后，报××行业协会和××行业工会联合会备案。

××行业协会

××行业工会（盖章）

联合会（盖章）

首席代表（签字）：

首席代表（签字）：

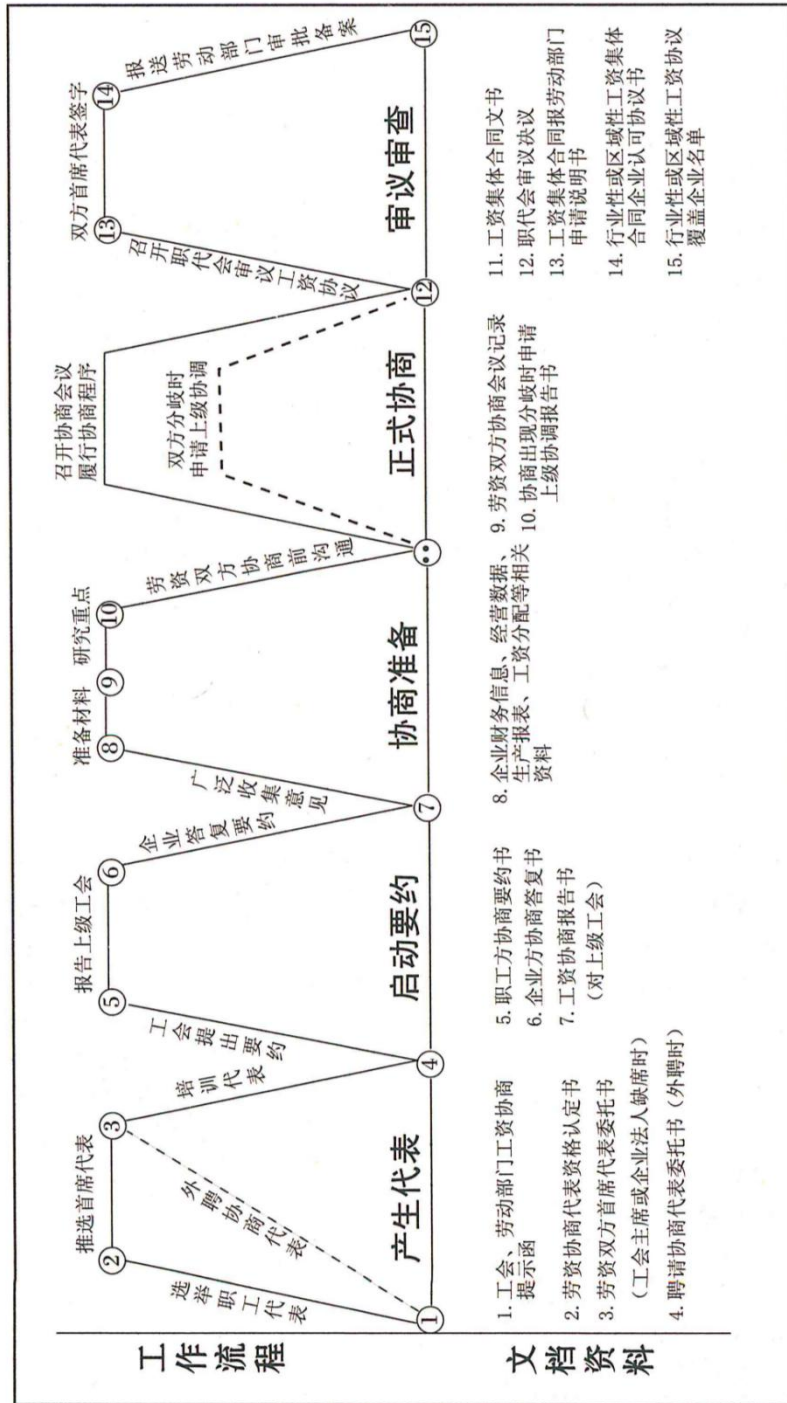
年 月 日

年 月 日

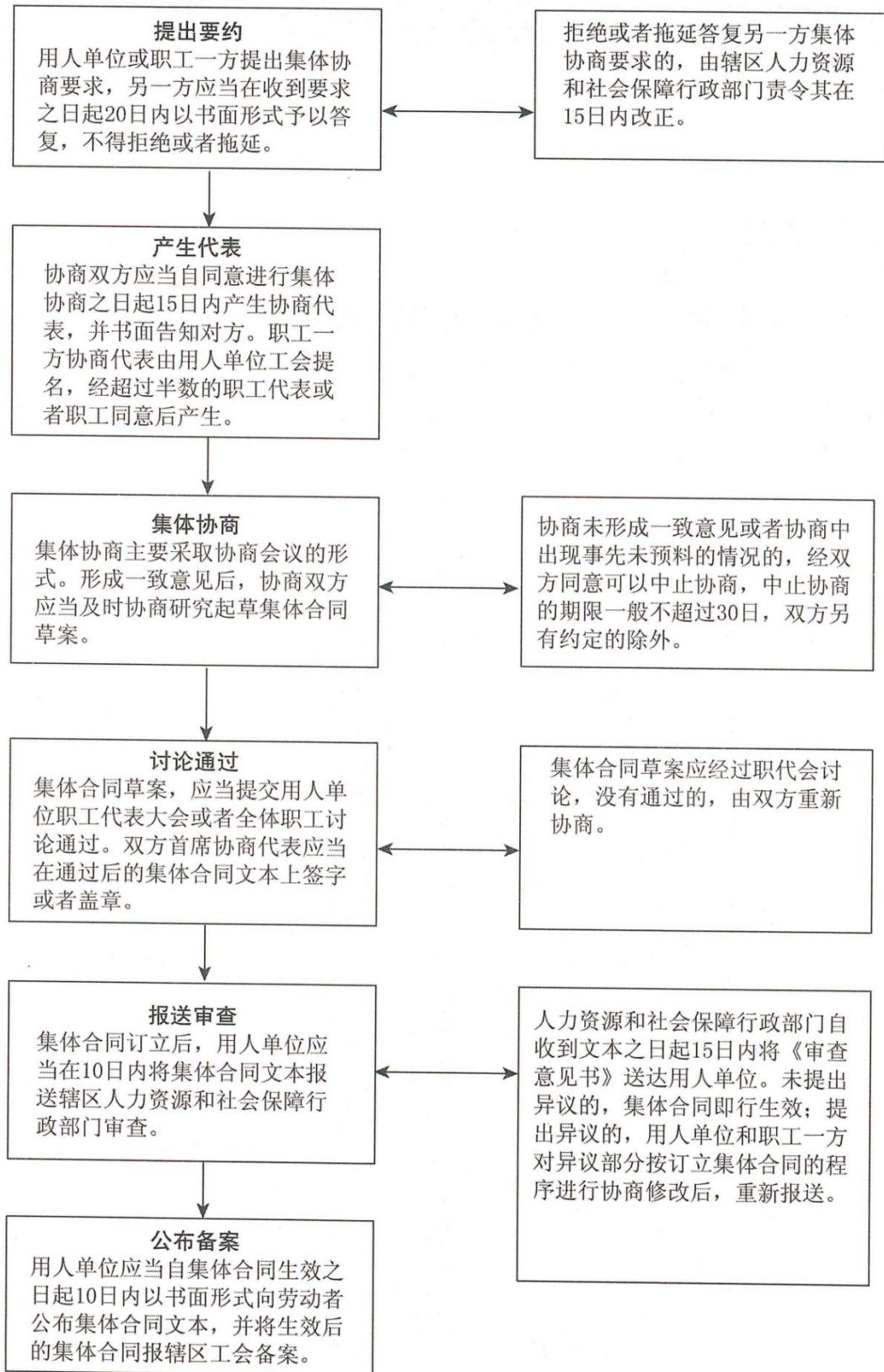
第三章 集体协商操作规程

一、流程图

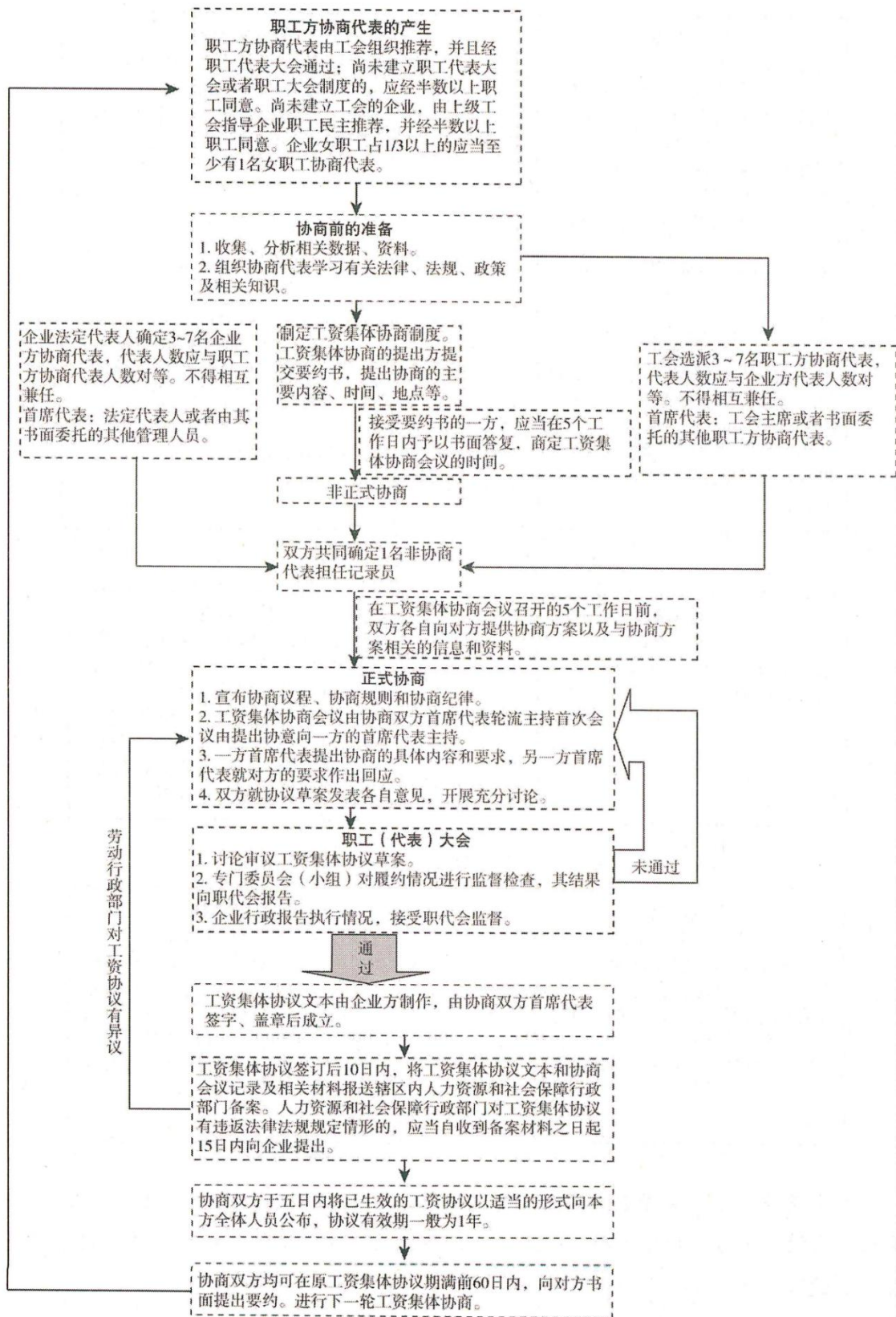
参考样本一：XX市企业工资集体协商工作流程图



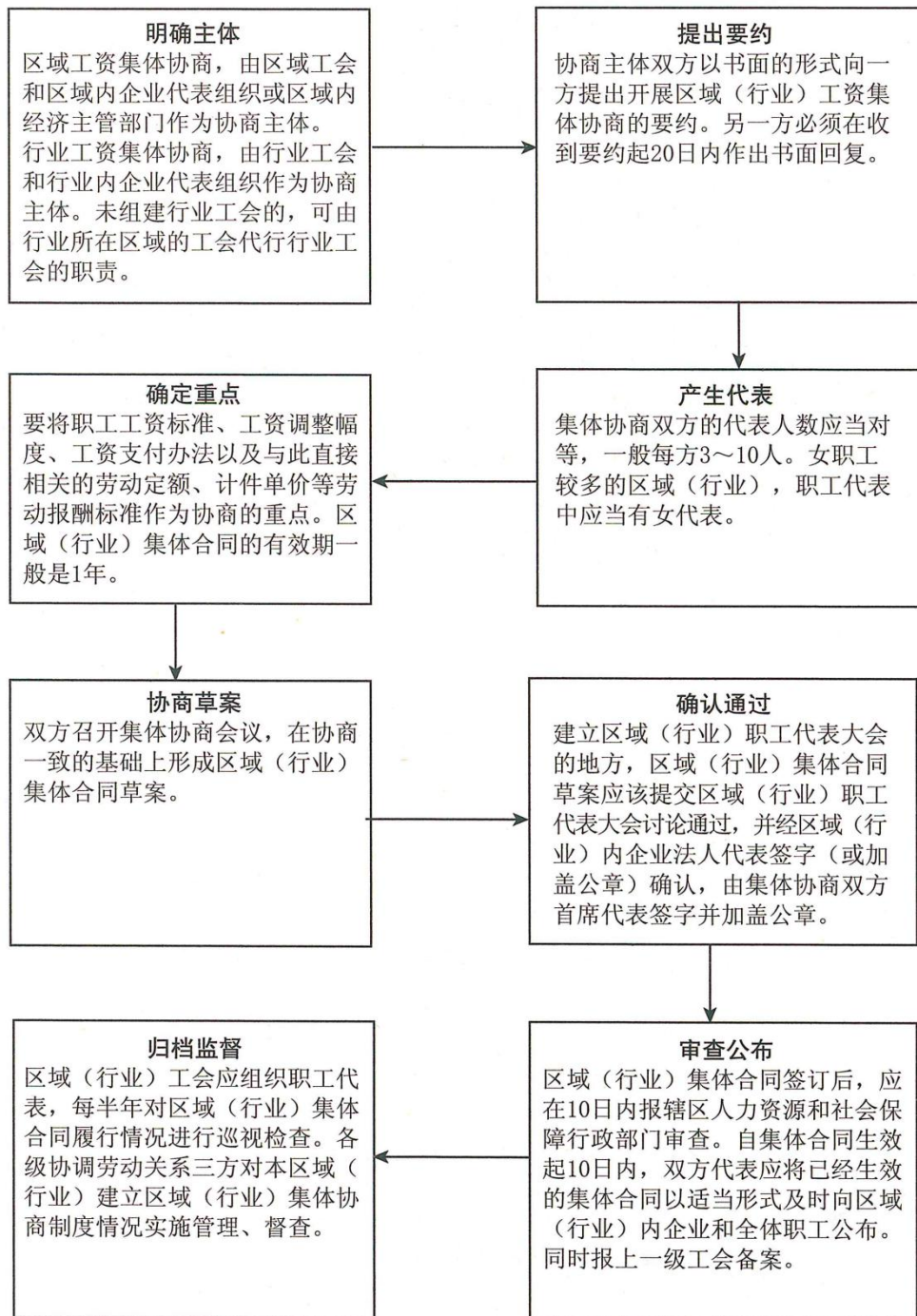
参考样本二：XX市企业工资集体协商工作流程图



参考样本三：工资集体协商工作流程图



参考样本三：工资集体协商工作流程图



适用范围：区域工资集体协商主要适用于25人以下的小型企业比较集中的工业园区、乡镇、街道、社区和村。行业工资集体协商主要适用于县级以下区域内的建筑业、餐饮服务业、制造业等行业。

二、操作流程办法

参考样本一：××市工资集体协商“1-2-3, 3-4-5”工作法

××市为认真落实全总提出的“两个普遍”要求，增强工资集体协商的实效性和可持续性，为全市企事业单位工资集体协商提供易操作、能推广和出效果的工作方法，结合近几年来开展工资集体协商工作实际，制定工资集体协商“1-2-3, 4-5-3”工作法。即：建好一支队伍；明确两个主体；把握三个环节；建立四项制度；规范五个步骤；发挥三方作用。具体内容和要求如下：

一、建好一支工资集体协商指导员、谈判员队伍

（一）建立工资集体协商指导员、谈判员队伍网络

市总工会建立市级工资集体协商指导员队伍。各县（市）、区总工会，各有关局（公司）工会和基层企业工会，分级建立工资集体协商指导员、谈判员队伍。市总工会聘用30名工资集体协商指导员，其中首席指导员10名，兼职指导员20名；各县（市）、区工会聘用工资集体协商指导员10~20名，其中首席指导员3~5名；各镇、街道办事处、有关局（公司）可聘用1~2名。各基层企业工会可聘用一批工资集体协商谈判员。

（二）工资集体协商指导员、谈判员的基本任职条件

1. 政治可靠，热心群众工作，责任心强，办事公道，身体健康，乐于为职工群众说话办事。

2. 熟悉国家和地方劳动法律法规、政策，具有3年以上工会工作或劳动工资、人力资源管理工作经历，具有较高的政策理论水平，文字及语言表达能力。

3. 了解本地区各行业的工资水平和企业生产经营管理等方面的专业知识，熟悉企业财务制度和企业工资账务处理业务。

4. 具有一定的组织协调能力和协商谈判能力。

（三）工资集体协商指导员、谈判员的主要任务

1. 开展协商，提供服务。指导基层工会主动要约，提出合理诉求；辅导培训基层工资集体协商代表，帮助基层单位拟定工资专项集体合同草案；为基层工会提供开展工资集体协商所需的法律、政策和宏观数据；协助基层单位处理在工资集体协商中遇到的其他问题。

2. 加强联系，密切配合。保持与上级工会、劳动部门的密切联系，积极寻求政

策支撑，在协商谈判中遇到问题及时向上级有关部门反馈。

3. 接受委托，直接参与。工资集体协商指导员可接受基层工会书面委托，直接参与工资集体协商全过程，但不得担任首席协商代表；工资集体协商指导员应尊重企业工资分配自主权，严格保守企业商业秘密。

4. 收集资料，加强交流。工资集体协商指导员在基层工资集体协商中注重收集典型案例和好的经验，定期交流汇报基层开展工资集体协商的情况。

（四）工资集体协商指导员的管理

1. 聘用办法。工资集体协商指导员应选聘经市以上工资集体协商指导员培训，取得工资集体协商指导员上岗证，且与企业无劳动关系，懂法律、熟政策、会协商、信息多的人员。由市或县（市）、区总工会考核合格后发给聘用证书（省总统一制发）。首席工资集体协商指导员以工资集体协商为主，长年坚持为基层工会工资集体协商提供指导和帮助；兼职工资集体协商指导员除做好本地区、系统、企业的工资集体协商工作外，随时接受市总调度，完成相关工资集体协商任务。

2. 建档管理。市总对聘用的专、兼职工资集体协商指导员进行建档规范管理。县（市）区、镇（街道办事处）和企业三级工会聘用的工资集体协商指导员参照市总建档标准实施管理。市总每年对专、兼职工资集体协商指导员进行考核，经考核不称职或因工作关系调离岗位无法履职的，予以解聘。

3. 业务培训。专、兼职工资集体协商指导员每年应参加由市总组织的工资集体协商专业培训。

4. 岗位补贴。为保证工资集体协商指导员队伍稳定，进一步调动其积极性，更好地指导和推进基层企业开展工资集体协商工作，在全市实行工资集体协商指导员岗位补贴制度。凡被县（市）、区以上工会聘为首席工资集体协商指导员的，按月给予岗位补贴，兼职工资集体协商指导员按一事一结方法给予适当补助，经费从本级工会经费中支出。县级以下聘用的工资集体协商指导员可参照执行。

5. 协商目标。各级工会组织聘用的工资集体协商指导员，年度对当地开展工资集体协商企业的指导面不低于80%；通过工资集体协商后，企业职工年工资增幅不低于当地职工年工资平均增长水平。

6. 奖励措施。各级工会组织要建立工资集体协商指导员奖励机制，对工作中有突出表现，为基层单位开展工资集体协商做出突出贡献以及全年指导基层数量较多的指导员，应给予表彰和一定的物质奖励，成绩特别突出的将授予“五一”劳动奖章。

二、明确工资集体协商两个主体

工资集体协商是指职工代表与用人单位代表依法就企业内部工资分配制度、工资

分配形式、工资支付办法、工资标准等事项进行平等协商，在协商一致基础上签订工资协议的行为。工资集体协商的两个主体是用人单位和本单位职工。规模较小、行业相同或者相近、生产经营特点相同或者相似的企业，职工方可以通过基层工会联合会或者行业工会，与区域、行业的企业代表组织或者区域、行业内各企业民主推举的代表开展区域、行业工资集体协商。参加多个企业代表组织的企业只能参加一个企业代表组织开展区域、行业工资集体协商。工资集体协商的质量取决于双方代表的素质，选好代表，明确责任至关重要。协商代表的产生要依照法律程序进行。职工方由工会代表职工，没有建立工会的企业，由职工民主推举代表；企业方代表为企业法定代表人和其指派的人员。

工资集体协商双方的代表人数应当相同，每方为 3~7 名，并各确定 1 名首席代表。

（一）工资集体协商代表的确定

1. 工资集体协商的职工方代表由本企业工会选派，并经职工代表大会或者职工大会审议通过，或者由本企业工会组织职工民主推举并经公示后产生。未建立工会的企业，在企业所在地的地方工会或者产业工会的指导下，由职工民主推举职工方代表，并经全体职工半数以上同意。职工方首席代表由本企业工会主席担任。工会主席空缺的，首席代表由工会负责人担任。未建立工会的，首席代表从代表中民主推举产生。

2. 开展区域、行业工资集体协商的职工方代表由基层工会联合会或者行业工会选派，并经区域、行业职工代表大会审议通过；未建立区域、行业职工代表大会的，职工方代表由基层工会联合会或者行业工会选派并经公示后产生。职工方首席代表由基层工会联合会或者行业工会的负责人担任；未建立工会的，首席代表从代表中民主推举产生。

3. 工资集体协商的企业方代表由企业法定代表人和其指定的人员担任，首席代表由企业法定代表人或者其书面委托的其他代表担任。职工方与区域、行业的企业代表组织开展区域、行业工资集体协商的，企业方代表由企业代表组织选派并经公示后产生，或者由企业代表组织的成员民主推举并经公示后产生，首席代表由企业代表组织的负责人担任或者从代表中民主推举产生。

4. 工资集体协商双方的首席代表可以书面委托工资集体协商指导员或者其他具有专业知识的人员担任本方的协商代表，参加工资集体协商。工资集体协商一方的协商代表不得同时担任另一方的协商代表，其人数不得超过本方代表的 1/3。

（二）工资集体协商代表应当履行的职责

1. 参加职工工资集体协商。
2. 及时向本方人员公布协商情况并征求意见，解答本方人员的询问。

3. 提供与职工工资集体协商有关的真实情况和资料。
4. 代表本方参加职工工资集体协商争议的处理。
5. 监督工资协议的履行。
6. 法律、法规和规章明确的其他职责。

(三) 工资集体协商代表的权益

1. 企业应当保证职工协商代表履行代表职责必要的工作时间。职工协商代表因履行代表职责占用劳动时间的，其享受的工资、奖金、津贴、补贴、社会保险、福利待遇不变。

2. 职工协商代表履行代表职责期间，企业无正当理由不得调整其工作岗位，不得与职工协商代表解除劳动合同。

3. 职工工资集体协商代表在职工工资集体协商中，应当维护企业的正常生产、工作秩序，保守知悉的企业商业秘密；协商代表任何一方不得采取威胁、收买、欺骗等行为。

4. 协商过程中，协商双方可以按照协商代表产生办法更换协商代表。

三、把握好工资集体协商三个环节

(一) 把握好工资集体协商内容

工资集体协商应当包括以下主要内容：

1. 职工年度平均工资水平及其调整幅度。
2. 一线职工年度平均工资水平及其调整幅度。
3. 职工工资最低水平。
4. 奖金、津贴、补贴等分配办法。
5. 工资支付办法。
6. 双方认为应当协商的其他有关事项。
7. 实行计件工资制的企业，应当协商劳动定额。协商确定的劳动定额标准，应当使本企业同岗位 90% 以上的职工在法定工作时间内能够完成。

开展工资集体协商时应当综合参考下列因素：

1. 地区、行业、企业的人工成本水平。
2. 地区、行业的职工平均工资水平。
3. 工资指导线、劳动力市场工资指导价位。
4. 企业劳动生产率和经济效益。
5. 上年度本企业职工工资总额和职工平均工资水平。
6. 本企业一线职工平均工资水平与企业平均工资水平的比例。
7. 其他有关情况。

（二）把握好工资集体协商前期准备工作

工资集体协商前期准备工作包括：有关工资法律、法规政策知识准备；业务知识准备；有关资料准备；召开有关职工座谈会，征求职工意见；协商方案准备，尤其是合理拟订最高目标、争取目标、最低目标；人员分工准备，对谈判人员进行角色分工。协商双方应在协商前，进行认真的研究和准备。双方均有义务按照对方要求，在协商前，为对方提供与工资集体协商有关的真实情况和资料数据。企业应为工会在研究和制定工资方案中，充分了解和掌握企业经营情况，反复测算、论证和广泛征求各方面职工的意见提供便利。

（三）把握好工资集体协商全过程

工资集体协商过程包括进行非正式沟通和亚式协商。

在正式谈判前，主要是通过与企业方小范围进行非正式协商，沟通双方感情，探听对方思路，进行务虚准备。但涉及己方谈判方案中实质性问题的，不能透露给对方。

在开展正式集体协商过程中，按照工资集体协商会议的主要程序进行。协商会议由双方首席代表轮流主持，参加正式协商的代表双方要对等。双方应本着先易后难、求同存异的原则展开协商。工资集体协商会议的主要程序有：宣布议程和会议纪律；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；协商双方就商谈事项发表各自意见，开展充分讨论；双方首席代表归纳意见。达成一致的，应当形成工资协议或工资专项集体合同文本草案，由双方首席代表签字。工资协议或工资专项集体合同文本草案应当提交职工代表大会或者职工大会讨论通过。职工代表大会或职工大会应当有 2/3 以上的职工代表或职工出席，且须经全体职工代表或全体职工半数以上同意，工资协议或工资专项集体合同草案方获通过。企业方在工资协议签订后 10 日内应当将工资协议文本以及有关资料报送当地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工资协议文本之日起 15 日内未提出异议的，工资协议即行生效。企业方还应当自工资协议生效之日起 5 日内，将工资协议向全体职工公布。

四、建立四项工资集体协商基本制度

（一）建立工资集体协商定期协商、即时协商制度

职工和企业方应当在每个自然年度就职工年度工资增长、年度工资调整办法、年度工资总收入水平以及计件、计时工资等，至少开展一次定期工资集体协商。也可以根据企业实际和社会发展变化，就部分内容即时开展集体协商，并签订专项工资协议。订立的专项工资协议为年度工资集体协商合同的附件，具有同等法律效力。凡出现用人单位当年利润增长、劳动生产率提高、政府发布的工资指导线提高、城镇居民消费价格指数增长等情形之一的，企业应与职工就提高职工收入进行即时集体协商。

健全完善工资集体协商要约机制，充分发挥工会组织在主动表达职工工资利益诉求，主动推动工资集体协商中的独特作用。通过开展“春季要约”和“集中要约行动日”等定期要约行动，打造定期协商的声势。同时，还应指导企业和行业、区域工会组织抓住工资分配过程中一些瞬间发生或可能发生的问题，实施即时要约、动态要约、专项要约，形成即时协商的氛围和达到劳资双方双赢的目的。

（二）建立职代会审议通过工资专项集体合同草案和听取履行情况报告制度

工资专项集体合同草案必须提交职工代表大会或职工大会讨论和审议，通过后方能签订正式的工资专项集体合同或工资协议，并由集体协商双方首席代表签字盖章。开展行业性、区域性工资集体协商达成的工资协议草案，应当提交行业、区域职工代表大会讨论通过。尚未建立行业、区域职工代表大会的，工资协议草案应当得到行业、区域适用范围内半数以上职工的同意。

协商双方应当定期对工资协议的履行情况进行监督。职代会或工会每年开展关于工资专项集体合同履行兑现情况的专项监督检查不少于2次。企业方应当将工资协议的履行情况每年向职工代表大会（职工大会）报告1次，每半年通过厂务公开的载体和渠道向全体职工公布一次。

（三）建立工资专项集体协商合同经工资集体协商指导员签字履行制度

工资集体协商指导员重点指导和帮助基层工会签订工资专项集体合同，促进建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制。对经工资集体协商指导员参与指导和签订的工资专项集体协商合同，实行工资集体协商指导员签字和监督制度。工资专项集体协商合同草案提交职工代表大会或职工大会讨论和审议通过后，工资集体协商指导员应当在签订的正式工资协议上签字。

（四）建立工资专项集体合同监督检查制度

为保证工资专项集体合同的全面履行，在工资专项集体合同生效后7日内，由双方成立监督检查小组或监督检查委员会，负责对本单位工资专项集体合同的履行情况进行监督检查。工资专项集体合同监督检查小组由企业行政、工会和职工各派等额代表组成。监督检查小组成员一经确定，无特殊情况，必须履行其义务。工资专项集体合同监督检查小组定期将合同执行情况向职代会、职工代表或职工群众报告，及时发现问题，及时解决问题。工资专项集体合同文本签字后，在报送人力资源和社会保障行政部门市查的同时，企业应将工资专项集体合同文本报上一级工会。上级工会在工资专项集体合同履行期间，要加强对企业工会的指导，并对工资专项集体合同的履行情况进行监督检查。对已生效的工资专项集体合同，人力资源和社会保障行政部门、企业、企业工会、职工群众以及上级工会等有关方面应当进行监督检查，督促其全面履行。

五、规范工资集体协商五个主要步骤

基层企事业单位开展工资集体协商主要有以下五个步骤。

第一步，产生代表：产生协商代表；确定首席代表；聘请代表；培训协商代表。

第二步，启动要约：在广泛、深入了解职工和企业相关情况的基础上提出协商要约；要约答复；向上级工会报告。

第三步，协商准备：搜集各方面意见；准备协商材料；确定协商重点；进行协商沟通。

第四步，正式协商：履行集体协商程序；发生分歧不能达成一致时申请延期协商，以便早日达成共识。

第五步，审议审查：职工（代表）大会审议通过工资协议或工资专项集体合同草案；双方首席代表签字；（10日内由用人单位一方将合同文本一式三份）报送人力资源和社会保障行政部门审查；（人力资源和社会保障行政部门收到文本15日内未提出异议的）工资集体合同（协议）生效执行，协商双方代表应于5日内将生效的工资集体合同及时向本方全体人员公布。

六、发挥三方协调机制积极作用

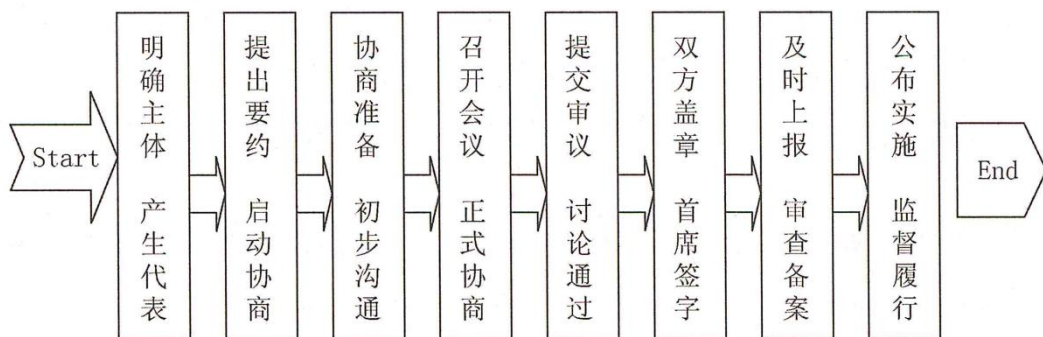
各级人力资源和社会保障行政部门、工会、企业联合会（企业家协会 / 工商联联合会）三方，要发挥各自职能优势，明确分工，密切配合，指导督促各类企业普遍建立工资集体协商制度。通过经常沟通情况、开展联合行动、强化督促检查，形成三方合力，努力构建工作目标一致、政策指导到位、紧密协调合作的工作格局。

（一）工会组织作为职工利益的代表者、维护者，在推进工资集体协商工作中要加强对职工和协商代表的法律、法规宣传、教育和培训，尊重和保障职工的主体地位，代表职工行使好要约权、协商权、签约权，推动工资集体协商工作深入开展和健康发展。工资集体合同签订后，工会组织要广泛发动职工分解目标，通过组织劳动竞赛、提合理化建议、开展降本增效等活动，努力提高企业效益，落实合同内容，使工资集体协商成为实现职工与企业“双赢”的制度。

（二）各级人力资源和社会保障行政部门要通过正常引导和行政手段，督促企业建立工资分配的共决机制。及时发布企业工资增长指导线、劳动力市场指导价位、企业人工成本、职工平均工资和最低工资标准等信息，为企业正常开展工资集体协商提供参考依据。要加大对企业开展工资集体协商的监察力度，落实人员，明确责任，依法督促和保障企业工资集体协商的开展。将企业工资集体协商开展和执行情况，列入企业劳动合同审查登记和企业劳动保障诚信体系建设的重要内容。对无正当理由不响应工资集体协商要约、不开展工资集体协商、不履行工资集体合同等违法行为，要依法追究其法律责任。

(三) 各国有资产管理部门和企业代表组织、各级工商联及各类企业(家)协会,要切实做好指导、协调和服务工作,积极支持企业开展工资集体协商。要把依法推动企业工资集体协商工作,作为企业应当履行的社会责任。把开展工资集体协商工作和职工收入增长情况,纳入对企业综合考核的重要内容,积极引导和督促各类企业建立正常的工资集体协商制度,从机制上把工资集体协商工作落到实处。对应建立工资集体协商制度而未建立的用人单位,原则上不能参加各类评先评优。

参考样本二：集体协商八步法



第一步：明确协商主体，产生代表

1. 产生双方协商代表。职工方协商代表，由工会组织推荐，经职工代表大会或职工大会审议通过；未建立工会的企业，由职工民主推举，并得到半数以上职工的同意。企业方协商代表，由企业法定代表人确定。双方协商代表人数对等，每方协商代表一般由3~7人组成。

2. 确定首席代表。双方各确定1名首席代表。职工方首席代表一般由企业工会主席担任；企业方首席代表由企业法定代表人担任，也可以由其书面委托的其他管理人员担任。

3. 外请协商代表。双方首席代表可以书面委托本企业以外的专业人员作为本方协商代表，受委托人数不得超过本方协商代表的1/3。

第二步：提出要约，启动协商

1. 提出协商要约。职工和企业任何一方均可以书面形式提出进行工资集体协商的意向，向对方提交工资协商要约书，明确工资集体协商的时间、地点、内容等。工会作为职工方代表，要主动向企业方提出协商要约。

2. 对方及时应约。相对方应当自接到协商要约书之日起15日内书面答复。同意协商的，双方应当约定协商开始的日期。

3. 上级进行介入。对企业无正当理由拒绝或变相拒绝要约、不按期回应要约的，上级工会要及时介入，依法下达“整改建议书”，督促企业限期整改。对逾期不改的企业，提请人力资源和社会保障行政部门进行执法检查，依法查处。

第三步：协商准备，初步沟通

1. 充分征求职工的意见。通过召开工会小组会、座谈会、问卷调查等形式，广泛了解职工在工资方面的意愿和要求，进行汇总分析，提炼职工的主要诉求，作为协商的主要内容和议题。

2. 搜集准备协商资料。认真收集与协商内容有关的企业内部、外部资料。内部资料包括：企业生产经营状况、有关经济效益指标、人工成本、工资总额、工资水平等；外部资料包括：政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位、最低工资标准、消费价格指数、同行业企业工资水平等。

3. 进行前期协调沟通。双方就协商中涉及的重点问题，进行先期交流，互相协商沟通，力争使协商重点接近一致，为下一步正式协商做好准备。

第四步：召开会议，正式协商

1. 召开协商会议。工资集体协商采取协商会议形式进行，协商会议由双方首席代表轮流主持。协商双方就协商内容发表各自的意见，充分交换意见，进行充分讨论。双方共同确定1名非协商代表担任工资集体协商记录员。

2. 善用协商休会。协商未达成一致意见或出现较大意见分歧，经双方协商同意，可以暂时中止协商，商定中止期限及下次协商的时间、地点和内容。协商中止期限一般不超过30天。

3. 形成工资集体合同草案。协商双方达成一致意见后，根据协商提出的意见，拟出工资集体合同文本草案。

第五步：提交审议，讨论通过

1. 提交职代会审议。企业要及时召开职工（代表）大会，审议通过工资集体合同文本草案。

2. 职代会通过草案。职工（代表）大会要采取无记名投票表决方式，超过半数的职工或职工代表同意，工资集体合同草案方获通过。

第六步：双方盖章，首席签字

工资集体合同草案经职工（代表）大会审议通过后，由工资集体协商双方首席代表签字。

第七步：及时上报，审查备案

1. 报送人社部门。工资专项集体合同签订后，应于签订之日起10日内，由企业方将工资首席代表签字的工资集体合同文本及相关材料提交人力资源和社会保障

行政部门进行合法性审查。

2. 人社部门审查。人力资源和社会保障行政部门应当自收到工资集体合同文本之日起15日内审查完毕，并出具《工资集体合同审查意见书》。15日内未提出异议或审查通过的，工资集体合同即行生效。

3. 修改审查异议。对人力资源和社会保障行政部门提出异议的，双方应当就提出异议的事项进行及时协商，修改职工工资集体合同，并重新提交审查。

第八步：公布实施，监督履行

1. 及时进行公布。工资集体合同经人社部门审查通过生效后，企业应当在5日内将工资集体合同采取张榜公布、通告等形式向全体职工公布。

2. 严格监督履行。企业工会要组织职工代表对企业履约情况进行检查，发现问题及时纠正，职代会每年审议工资集体合同履行情况，确保工资集体合同的全面履行兑现。

第二部分 集体协商有关法律法规

集体合同规定

(2004年1月20日中华人民共和国劳动和社会保障部令第22号发布)

第一章 总则

第一条 为规范集体协商和签订集体合同行为，依法维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》，制定本规定。

第二条 中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位(以下统称用人单位)与本单位职工之间进行集体协商，签订集体合同，适用本规定。

第三条 本规定所称集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议；所称专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。

第四条 用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，以及确定相关事宜，应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。

第五条 进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同，应当遵循下列原则：

- (一)遵守法律、法规、规章及国家有关规定；
- (二)相互尊重，平等协商；
- (三)诚实守信，公平合作；
- (四)兼顾双方合法权益；
- (五)不得采取过激行为。

第六条 符合本规定的集体合同或专项集体合同，对用人单位和本单位的全体职工具有法律约束力。

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专项集体合同的规定。

第七条 县级以上劳动保障行政部门对本行政区域内用人单位与本单位职工开展集体协商、签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同或专项集体合同。

第二章 集体协商内容

第八条 集体协商双方可以就下列多项或某项内容进行集体协商，签订集体合同

或专项集体合同：

- (一) 劳动报酬；
- (二) 工作时间；
- (三) 休息休假；
- (四) 劳动安全与卫生；
- (五) 补充保险和福利；
- (六) 女职工和未成年工特殊保护；
- (七) 职业技能培训；
- (八) 劳动合同管理；
- (九) 奖惩；
- (十) 裁员；
- (十一) 集体合同期限；
- (十二) 变更、解除集体合同的程序；
- (十三) 履行集体合同发生争议时的协商处理办法；
- (十四) 违反集体合同的责任；
- (十五) 双方认为应当协商的其他内容。

第九条 劳动报酬主要包括：

- (一) 用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
- (二) 工资支付办法；
- (三) 加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；
- (四) 工资调整办法；
- (五) 试用期及病、事假等期间的工资待遇；
- (六) 特殊情况下职工工资(生活费)支付办法；
- (七) 其他劳动报酬分配办法。

第十条 工作时间主要包括：

- (一) 工时制度；
- (二) 加班加点办法；
- (三) 特殊工种的工作时间；
- (四) 劳动定额标准。

第十一条 休息休假主要包括：

- (一) 日休息时间、周休息日安排、年休假办法；
- (二) 不能实行标准工时职工的休息休假；
- (三) 其他假期。

第十二条 劳动安全卫生主要包括：

- (一) 劳动安全卫生责任制；
- (二) 劳动条件和安全技术措施；
- (三) 安全操作规程；
- (四) 劳保用品发放标准；
- (五) 定期健康检查和职业健康体检。

第十三条 补充保险和福利主要包括：

- (一) 补充保险的种类、范围；
- (二) 基本福利制度和福利设施；
- (三) 医疗期延长及其待遇；
- (四) 职工亲属福利制度。

第十四条 女职工和未成年工的特殊保护主要包括：

- (一) 女职工和未成年工禁忌从事的劳动；
- (二) 女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护；
- (三) 女职工、未成年工定期健康检查；
- (四) 未成年工的使用和登记制度。

第十五条 职业技能培训主要包括：

- (一) 职业技能培训项目规划及年度计划；
- (二) 职业技能培训费用的提取和使用；
- (三) 保障和改善职业技能培训的措施。

第十六条 劳动合同管理主要包括：

- (一) 劳动合同签订时间；
- (二) 确定劳动合同期限的条件；
- (三) 劳动合同变更、解除、续订的一般原则及无固定期限劳动合同的终止条件；
- (四) 试用期的条件和期限。

第十七条 奖惩主要包括：

- (一) 劳动纪律；
- (二) 考核奖惩制度；
- (三) 奖惩程序。

第十八条 裁员主要包括：

- (一) 裁员的方案；
- (二) 裁员的程序；
- (三) 裁员的实施办法和补偿标准。

第三章 集体协商代表

第十九条 本规定所称集体协商代表(以下统称协商代表),是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

集体协商双方的代表人数应当对等,每方至少3人,并各确定1名首席代表。

第二十条 职工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的,由本单位职工民主推荐,并经本单位半数以上职工同意。

职工一方的首席代表由本单位工会主席担任。工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。工会主席空缺的,首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的,职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。

第二十一条 用人单位一方的协商代表,由用人单位法定代表人指派,首席代表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。

第二十二条 协商代表履行职责的期限由被代表方确定。

第二十三条 集体协商双方首席代表可以书面委托本单位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的1/3。

首席代表不得由非本单位人员代理。

第二十四条 用人单位协商代表与职工协商代表不得相互兼任。

第二十五条 协商代表应履行下列职责:

- (一)参加集体协商;
- (二)接受本方人员质询,及时向本方人员公布协商情况并征求意见;
- (三)提供与集体协商有关的情况和资料;
- (四)代表本方参加集体协商争议的处理;
- (五)监督集体合同或专项集体合同的履行;
- (六)法律、法规和规章规定的其他职责。

第二十六条 协商代表应当维护本单位正常的生产、工作秩序,不得采取威胁、收买、欺骗等行为。

协商代表应当保守在集体协商过程中知悉的用人单位的商业秘密。

第二十七条 企业内部的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。

第二十八条 职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的,劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时,除出现下列情形之一的,用人单位不得与其解除劳动合同:

- (一)严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的;
- (二)严重失职、营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的;

(三)被依法追究刑事责任的。

职工一方协商代表履行协商代表职责期间，用人单位无正当理由不得调整其工作岗位。

第二十九条 职工一方协商代表就本规定第二十七条、第二十八条的规定与用人单位发生争议的，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第三十条 工会可以更换职工一方协商代表；未建立工会的，经本单位半数以上职工同意可以更换职工一方协商代表。

用人单位法定代表人可以更换用人单位一方协商代表。

第三十一条 协商代表因更换、辞任或遇有不可抗力等情形造成空缺的，应在空缺之日起 15 日内按照本规定产生新的代表。

第四章 集体协商程序

第三十二条 集体协商任何一方均可就签订集体合同或专项集体合同以及相关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商的要求。

一方提出进行集体协商要求的，另一方应当在收到集体协商要求之日起 20 日内以书面形式给以回应，无正当理由不得拒绝进行集体协商。

第三十三条 协商代表在协商前应进行下列准备工作：

(一)熟悉与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度；

(二)了解与集体协商内容有关的情况和资料，收集用人单位和职工对协商意向所持的意见；

(三)拟定集体协商议题，集体协商议题可由提出协商一方起草，也可由双方指派代表共同起草；

(四)确定集体协商的时间、地点等事项；

(五)共同确定一名非协商代表担任集体协商记录员。记录员应保持中立、公正，并为集体协商双方保密。

第三十四条 集体协商会议由双方首席代表轮流主持，并按下列程序进行：

(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。达成一致的，应当形成集体合同草案或专项集体合同草案，由双方首席代表签字。

第三十五条 集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方协商，

可以中止协商。中止期限及下次协商时间、地点、内容由双方商定。

第五章 集体合同的订立、变更、解除和终止

第三十六条 经双方协商代表协商一致的集体合同草案或专项集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。

职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有 2/3 以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。

第三十七条 集体合同草案或专项集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由集体协商双方首席代表签字。

第三十八条 集体合同或专项集体合同期限一般为 1 至 3 年，期满或双方约定的终止条件出现，即行终止。

集体合同或专项集体合同期满前 3 个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第三十九条 双方协商代表协商一致，可以变更或解除集体合同或专项集体合同。

第四十条 有下列情形之一的，可以变更或解除集体合同或专项集体合同：

(一)用人单位因被兼并、解散、破产等原因，致使集体合同或专项集体合同无法履行的；

(二)因不可抗力等原因致使集体合同或专项集体合同无法履行或部分无法履行的；

(三)集体合同或专项集体合同约定的变更或解除条件出现的；

(四)法律、法规、规章规定的其他情形。

第四十一条 变更或解除集体合同或专项集体合同适用本规定的集体协商程序。

第六章 集体合同审查

第四十二条 集体合同或专项集体合同签订或变更后，应当自双方首席代表签字之日起 10 日内，由用人单位一方将文本一式三份报送劳动保障行政部门审查。

劳动保障行政部门对报送的集体合同或专项集体合同应当办理登记手续。

第四十三条 集体合同或专项集体合同审查实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。

中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市的用人单位的集体合同应当报送劳动保障部或劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门。

第四十四条 劳动保障行政部门应当对报送的集体合同或专项集体合同的下列事项进行合法性审查：

- (一)集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章规定；
- (二)集体协商程序是否违反法律、法规、规章规定；
- (三)集体合同或专项集体合同内容是否与国家规定相抵触。

第四十五条 劳动保障行政部门对集体合同或专项集体合同有异议的，应当自收到文本之日起 15 日内将《审查意见书》送达双方协商代表。《审查意见书》应当载明以下内容：

- (一)集体合同或专项集体合同当事人双方的名称、地址；
- (二)劳动保障行政部门收到集体合同或专项集体合同的时间；
- (三)审查意见；
- (四)作出审查意见的时间。

《审查意见书》应当加盖劳动保障行政部门印章。

第四十六条 用人单位与本单位职工就劳动保障行政部门提出异议的事项经集体协商重新签订集体合同或专项集体合同的，用人单位一方应当根据本规定第四十二条的规定将文本报送劳动保障行政部门审查。

第四十七条 劳动保障行政部门自收到文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同或专项集体合同即行生效。

第四十八条 生效的集体合同或专项集体合同，应当自其生效之日起由协商代表及时以适当的形式向本方全体人员公布。

第七章 集体协商争议的协调处理

第四十九条 集体协商过程中发生争议，双方当事人不能协商解决的，当事人一方或双方可以书面向劳动保障行政部门提出协调处理申请；未提出申请的，劳动保障行政部门认为必要时也可以进行协调处理。

第五十条 劳动保障行政部门应当组织同级工会和企业组织等三方面的人员，共同协调处理集体协商争议。

第五十一条 集体协商争议处理实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。

中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市用人单位因集体协商发生的争议，由劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门组织同级工会和企业组织等三方面的人员协调处理，必要时，劳动保障部也可以组织有关方面协调处理。

第五十二条 协调处理集体协商争议，应当自受理协调处理申请之日起 30 日内结

束协调处理工作。期满未结束的，可以适当延长协调期限，但延长期限不得超过 15 日。

第五十三条 协调处理集体协商争议应当按照以下程序进行：

- (一) 受理协调处理申请；
- (二) 调查了解争议的情况；
- (三) 研究制定协调处理争议的方案；
- (四) 对争议进行协调处理；
- (五) 制作《协调处理协议书》。

第五十四条 《协调处理协议书》应当载明协调处理申请、争议的事实和协调结果，双方当事人就某些协商事项不能达成一致的，应将继续协商的有关事项予以载明。

《协调处理协议书》由集体协商争议协调处理人员和争议双方首席代表签字盖章后生效。争议双方均应遵守生效后的《协调处理协议书》。

第八章 附 则

第五十五条 因履行集体合同发生的争议，当事人协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第五十六条 用人单位无正当理由拒绝工会或职工代表提出的集体协商要求的，按照《工会法》及有关法律、法规的规定处理。

第五十七条 本规定于 2004 年 5 月 1 日起实施。原劳动部 1994 年 12 月 5 日颁布的《集体合同规定》同时废止。

工资集体协商试行办法

(2000年11月8日 中华人民共和国劳动和社会保障部令第9号发布)

第一章 总则

第一条 为规范工资集体协商和签订工资集体协议(以下简称工资协议)的行为,保障劳动关系双方的合法权益,促进劳动关系的和谐稳定,依据《中华人民共和国劳动法》和国家有关规定,制定本办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业依法开展工资集体协商,签订工资协议,适用本办法。

第三条 本办法所称工资集体协商,是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商,在协商一致的基础上签订工资协议的行为。

本办法所称工资协议,是指专门就工资事项签订的专项集体合同。已订立集体合同的,工资协议作为集体合同的附件,并与集体合同具有同等效力。

第四条 依法订立的工资协议对企业和职工双方具有同等约束力。双方必须全面履行工资协议规定的义务,任何一方不得擅自变更或解除工资协议。

第五条 职工个人与企业订立的劳动合同中关于工资报酬的标准,不得低于工资协议规定的最低标准。

第六条 县级以上劳动保障行政部门依法对工资协议进行审查,对协议的履行情况进行监督检查。

第二章 工资集体协商内容

第七条 工资集体协商一般包括以下内容:

- (一)工资协议的期限;
- (二)工资分配制度、工资标准和工资分配形式;
- (三)职工年度平均工资水平及其调整幅度;
- (四)奖金、津贴、补贴等分配办法;
- (五)工资支付办法;
- (六)变更、解除工资协议的程序;
- (七)工资协议的终止条件;
- (八)工资协议的违约责任;

(九)双方认为应当协商约定的其他事项。

第八条 协商确定职工年度工资水平应符合国家有关工资分配的宏观调控政策，并综合参考下列因素：

- (一)地区、行业、企业的人工成本水平；
- (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)国有资产保值增值；
- (七)上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平；
- (八)其他与工资集体协商有关的情况。

第三章 工资集体协商代表

第九条 工资集体协商代表应依照法定程序产生。职工一方由工会代表。未建工会的企业由职工民主推举代表，并得到半数以上职工的同意。企业代表由法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。

第十条 协商双方各确定一名首席代表。职工首席代表应当由工会主席担任，工会主席可以书面委托其他人员作为自己的代理人；未成立工会的，由职工集体协商代表推举。企业首席代表应当由法定代表人担任，法定代表人可以书面委托其他管理人员作为自己的代理人。

第十一条 协商双方的首席代表在工资集体协商期间轮流担任协商会议执行主席。协商会议执行主席的主要职责是负责工资集体协商有关组织协调工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议。

第十二条 协商双方可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的 1/3。

第十三条 协商双方享有平等的建议权、否决权和陈述权。

第十四条 由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商的活动应视为提供正常劳动，享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变。其中，职工协商代表的合法权益受法律保护。企业不得对职工协商代表采取歧视性行为，不得违法解除或变更其劳动合同。

第十五条 协商代表应遵守双方确定的协商规则，履行代表职责，并负有保守企业商业秘密的责任。协商代表任何一方不得采取过激、威胁、收买、欺骗等行为。

第十六条 协商代表应了解和掌握工资分配的有关情况，广泛征求各方面的意见，

接受本方人员对工资集体协商有关问题的质询。

第四章 工资集体协商程序

第十七条 职工和企业任何一方均可提出进行工资集体协商的要求。工资集体协商的提出方向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等。另一方接到协商意向书后，应于 20 日内予以书面答复，并与提出方共同进行工资集体协商。

第十八条 在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方要求，在协商开始前 5 日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

第十九条 工资协议草案应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。

第二十条 工资集体协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作工资协议文本。工资协议经双方首席代表签字盖章后成立。

第五章 工资协议审查

第二十一条 工资协议签订后，应于 7 日内由企业将工资协议一式三份及说明，报送劳动保障行政部门审查。

第二十二条 劳动保障行政部门应在收到工资协议 15 日内，对工资集体协商双方代表资格、工资协议的条款内容和签订程序等进行审查。

劳动保障行政部门经审查对工资协议无异议，应及时向协商双方送达《工资协议审查意见书》，工资协议即行生效。

劳动保障行政部门对工资协议有修改意见，应将修改意见在《工资协议审查意见书》中通知协商双方。双方应就修改意见及时协商，修改工资协议，并重新报送劳动保障行政部门。

工资协议向劳动保障行政部门报送经过 15 日后，协议双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》，视为已经劳动保障行政部门同意，该工资协议即行生效。

第二十三条 协商双方应于 5 日内将已经生效的工资协议以适当形式向本方全体人员公布。

第二十四条 工资集体协商一般情况下一年进行一次。职工和企业双方均可在原工资协议期满前 60 日内，向对方书面提出协商意向书，进行下一轮的工资集体协商，做好新旧工资协议的相互衔接。

第六章 附 则

第二十五条 本办法对工资集体协商和工资协议的有关内容未做规定的，按《集体合同规定》的有关规定执行。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。

外商投资企业工资集体协商的几点意见

(1997年2月14日 劳办发[1997]19号)

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动(劳动人事)厅(局),国务院有关部委、直属机构,解放军总后勤部生产管理部,新疆生产建设兵团:

为逐步建立与社会主义市场经济体制相适应的劳动关系双方主体的自我调节机制,指导外商投资企业开展工资集体协商工作,保障劳动关系双方的合法权益,促进劳动关系的和谐稳定,我们制定了《外商投资企业工资集体协商的几点意见》,现印发给你们,请结合本地区、本部门的实际情况开展这项工作,执行中的有关情况请及时与我部综合计划与工资司联系。

外商投资企业工资集体协商的几点意见为了规范外商投资企业的工资集体协商工作,保障外商投资企业及其职工的合法权益,根据《劳动法》及国家有关规定,现对外商投资企业开展工资集体协商提出如下意见:

一、外商投资企业工资集体协商是指外商投资企业工会或职工代表与相应的企业代表,依照国家法律、法规,就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平及其增长幅度和职工保险福利等问题进行协商并签订集体合同的行为,是企业集体合同制度的重要组成部分。

二、本意见适用于在中国境内已开展工资集体协商的外商投资企业及其职工。

三、外商投资企业开展工资集体协商应具备以下前提条件:

1. 企业工会或半数以上职工提出开展工资集体协商的要求。
2. 企业已正式投产(开业)。
3. 企业具备开展工资集体协商所需的基本数据和资料。

四、外商投资企业开展工资集体协商应按照国家关于企业集体协商、签订集体合同的有关规定进行,并遵循以下原则:

1. 企业内部工资收入分配应遵循“按劳分配”和“同工同酬”的原则;
2. 职工实际工资水平应在本地区和本企业经济发展的基础上适度增长;
3. 在工资集体协商过程中兼顾企业和职工双方的利益;
4. 在双方协商期间,任何一方不得采取过激行为。

五、工资集体协商双方主体资格、协商程序、合同的签订以及报送等按《劳动法》、《集体合同规定》等国家有关规定执行。

六、外商投资企业开展工资集体协商时,应着重协商企业职工工资水平的确定和调整;企业内部工资分配制度和工资分配形式;职工奖励办法;加班、加点工资;职

工年休假工资；职工保险福利待遇，以及其他由企业职工提出要求协商的与工资有关的问题。

七、外商投资企业开展工资集体协商应参照下列各项指标：

1. 地区、行业、企业的人工成本；
2. 地区、行业职工平均工资水平；
3. 政府发布的工资指导线；
4. 地区城镇居民消费价格指数；
5. 企业职工工资总额和职工平均工资；
6. 企业实现利税；
7. 企业净产值劳动生产率；
8. 国有资产保值增值率；
9. 企业工资利税率；

10. 企业资本收益率；在协商时，企业协商双方应在不泄露国家机密和商业秘密的前提下，向对方提供有关的情况或资料。

八、集体合同按国家有关法律、法规的规定审核生效后具有法律效力，双方必须依法履行；在合同有效期内，任何一方违反合同，必须按照国家有关法律、法规的规定承担违约责任。

九、各地劳动行政部门应适时发布本地区及不同行业工资方面的参考资料和情况，并在外商投资企业集体合同实施后定期进行监督检查，发现问题，及时协调处理。

十、本意见亦适用于中外股份有限公司及其职工。

十一、各地劳动行政部门可根据本意见，结合本地实际情况制定实施办法，并报劳动部备案。

工会参加平等协商和签订集体合同试行办法

(1995年8月17日总工发[1995] 12号)

第一章 总则

第一条 为了规范和指导工会代表职工依法与企业进行平等协商和签订集体合同，维护职工的合法权益，建立稳定和谐的劳动关系，促进企业发展，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》，制定本办法。

第二条 本办法适用于各类企业工会。上级工会依照本办法对企业工会与企业平等协商和签订集体合同的工作进行帮助、指导和监督检查。

第三条 平等协商是指企业工会代表职工与企业就涉及职工合法权益等事项进行商谈的行为。

企业工会应当与企业建立平等协商制度，定期或不定期就涉及职工合法权益等事项进行平等协商。

第四条 集体合同是企业工会代表职工与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项通过平等协商订立的书面协议。

第五条 工会与企业平等协商订立集体合同应当遵循下列原则：

- (一) 合法；
- (二) 平等合作；
- (三) 协商一致；
- (四) 兼顾国家、企业和职工利益；
- (五) 维护正常的生产、工作秩序。

第六条 劳动合同规定的劳动标准不得低于集体合同的规定。

第二章 平等协商

第七条 企业工会应当就下列涉及职工合法权益的事项与企业进行平等协商：

- (一) 集体合同和劳动合同的订立、变更、续订、解除，已订立的集体合同和劳动合同的履行监督检查；
- (二) 企业涉及职工利益的规章制度的制定和修改；
- (三) 企业职工的劳动报酬、工作时间和休息休假、保险、福利、劳动安全卫生、女职工和未成年工的特殊保护、职业培训及职工文化体育生活；

- (四) 劳动争议的预防和处理;
- (五) 职工民主管理;
- (六) 双方认为需要协商的其他事项。

第八条 参加平等协商的工会一方首席代表为工会主席;工会主席可以书面委托工会其他负责人为首席代表。

工会一方的其他代表可以由工会各工作委员会主任、女职工组织的代表和职工代表大会会议定的职工代表组成。

工会可以聘请有关专业人员作为顾问参加平等协商。

第九条 工会代表一经产生,无特殊情况必须履行其义务。因特殊情况造成空缺的,应当由工会重新指派代表。

第十条 工会代表在劳动合同期内自担任代表之日起五年内除个人严重过失外,企业不得与其解除劳动合同。

个人严重过失包括严重违反劳动纪律或用人单位规章制度和严重失职、营私舞弊,对用人单位造成重大损害以及被依法追究刑事责任等。

第十一条 工会应当按照以下程序与企业进行平等协商:

(一) 建立定期协商机制的企业,双方首席代表应当在协商前一周,将拟定协商的事项通知对方,属不定期协商的事项,提议方应当与对方共同商定平等协商的内容、时间和地点;

(二) 协商开始时,由提议方将协商事项按双方议定的程序,逐一提交协商会议讨论;

(三) 一般问题,经双方代表协商一致,协议即可成立,重大问题的协议草案,应当提交职工代表大会或全体职工审议通过;

(四) 协商中如有临时提议,应当在各项议程讨论完毕后始得提出,取得对方同意后方可列入协商程序;

(五) 经协商形成一致意见,由双方代表分别在有关人员及职工中传达或共同召集会议传达;

(六) 平等协商未达成一致或出现事先未预料的问题时,经双方同意,可以暂时中止协商,协商中止期限最长不超过 60 天,具体中止期限及下次协商的具体时间、地点、内容由双方共同商定。

第十二条 在不违反法律、法规规定的情况下,工会有权要求企业提供与平等协商有关的情况和资料。

第十三条 平等协商意见一致,应当订立单项协议或集体合同。

第三章 集体合同的内容

第十四条 集体合同主要规定当事人的义务和履行义务的措施。

第十五条 集体合同包括以下内容：

- （一）企业劳动标准；
- （二）集体合同的期限，变更、解除与终止，监督、检查；
- （三）争议处理；
- （四）违约责任；
- （五）双方约定的其他事项。

第十六条 集体合同所规定的企业劳动标准包括：

（一）劳动报酬：包括工资分配方式，工资支付办法，工资增减幅度，最低工资，计件工资标准，延长工作时间付酬标准，特殊情况下工资标准等；

（二）工作时间：包括日工作时间，周工作时间，延长工作时间和夜班工作时间，劳动定额的确定，轮班岗位的轮班形式及时间等；

（三）休息休假：包括日休息时间，周休息日安排，法定节假日，年休假标准，不能实行标准工时的职工休息休假等；

（四）保险：包括职工工伤、医疗、养老、失业、生育等依法参加社会保险，企业补充保险的设立项目、资金来源及享受的条件和标准，职工死亡后遗属的待遇和企业补贴或救济等；

（五）福利待遇：包括企业集体福利设施的修建，职工文化和体育活动的经费来源，职工生活条件和住房条件的改善，职工补贴和津贴标准，困难职工救济，职工疗养、休养等；

（六）职业培训：包括职工上岗前和工作中的培训，转岗培训，培训的周期和时间及培训期间的工资及福利待遇等；

（七）劳动安全卫生：包括劳动安全卫生的目标，劳动保护的具体措施，劳动条件和作业环境改善的具体标准和实施项目，新建、改建、扩建工程的设计、施工中的劳动安全卫生设施与主体工程配套的内容，有职业危害作业劳动者的健康检查，劳动保护用品发放，特殊作业的抢险救护办法，以及劳动安全卫生监督检查等；

（八）企业富余职工的安置办法；

（九）女职工和未成年工特殊保护；

（十）其他经双方商定的事项。

第十七条 集体合同规定的企业劳动标准，不得低于劳动法律、法规和当地政府规定的最低标准。

第四章 集体合同的签订程序

第十八条 签订集体合同之前工会应当收集职工和企业有关部门的意见，单独或与企业共同拟定集体合同草案。

第十九条 工会拟定集体合同草案，可以参照下列资料：

- （一）有关法律、法规和政策；
- （二）与本企业有关的国家宏观调控的政策措施；
- （三）同行业和具有可比性企业的劳动标准；
- （四）企业生产经营情况及有关的计划、指标；
- （五）政府部门公布的有关物价指数等数据资料；
- （六）本地区就业状况资料；
- （七）集体合同范本；
- （八）其他与签订集体合同有关的资料。

第二十条 工会根据拟定的集体合同草案按照本办法第二章的有关规定与企业进行平等协商。

第二十一条 经协商达成一致的集体合同草案文本应当提交职工代表大会或全体职工审议，工会代表应当就草案的产生过程、主要劳动标准条件的确定依据及各自承担的主要义务作出说明。

第二十二条 集体合同草案经职工代表大会或全体职工审议通过后，由企业法定代表人与企业工会主席签字。

集体合同草案经审议未获通过的，由双方重新协商，进行修改。

第二十三条 集体合同签字后，在报送劳动行政部门的同时，企业工会应当将集体合同文本、附件及说明报送上一级工会。

第二十四条 集体合同生效后，应依法向全体职工公布。

第五章 集体合同的变更、解除和终止

第二十五条 在集体合同有效期内，由于环境和条件发生变化，致使集体合同难以履行时，双方均有权要求就变更或解除集体合同进行协商。

当一方就集体合同的变更或解除提出协商要求时，双方应当在7日内进行协商。

第二十六条 变更或解除集体合同，应当经双方协商一致，并制作《变更（解除）集体合同说明书》。

第二十七条 发生下列情况之一，集体合同的相应条款可以变更或解除：

- （一）订立集体合同所依据的法律、法规和政策被修改或废止；
- （二）订立集体合同所依据的国家宏观调控的政策措施被修改或取消；
- （三）因不可抗力的原因使集体合同全部不能履行或部分不能履行；
- （四）企业破产、停产、兼并、转产，使集体合同全部不能履行或部分不能履行；
- （五）双方约定的变更或解除集体合同的条件出现；
- （六）其他需要变更或解除集体合同的情况出现。

第二十八条 变更或解除集体合同的程序：

- （一）一方提出建议，向对方说明需要变更或解除的集体合同的条款和理由；
- （二）双方就变更或解除的集体合同条款经协商一致，达成书面协议；
- （三）协议书应当提交职工代表大会或全体职工审议通过，并报送集体合同管理机关登记备案，审议未获通过，由双方重新协商；
- （四）变更或解除集体合同的协议书，在报送劳动行政部门的同时，企业工会报送上一级工会。

第二十九条 集体合同期限届满或双方约定的终止条件出现，集体合同即行终止。

集体合同期满前，企业工会应当会同企业商定续订下期集体合同事项。

第六章 集体合同的监督检查

第三十条 企业工会应当定期组织有关人员对集体合同的履行情况进行监督检查，发现问题后，及时与企业协商解决。

第三十一条 企业工会可以与企业协商，建立集体合同履行的联合监督检查制度，定期或不定期对履行集体合同的情况进行监督检查。

第三十二条 工会小组和车间工会应当及时向企业工会报告集体合同在本班组和车间的履行情况。

第三十三条 职工代表大会有权对集体合同的履行实行民主监督。

企业工会应当定期向职工代表大会或全体职工通报集体合同的履行情况，组织职工代表对集体合同的履行进行监督检查。

第七章 上级工会的职责

第三十四条 上级工会对企业工会与企业进行平等协商和签订集体合同负有帮

助、指导和监督检查的责任。

上级工会根据企业工会的要求，可以派工作人员作为顾问参与平等协商，帮助企业工会签订集体合同。

第三十五条 上级工会收到企业工会报送的集体合同文本，应当进行审查、登记、备案。

第三十六条 上级工会在审查集体合同时，如发现问题，应当及时通知企业工会，并协同同级劳动行政部门协调解决。

第三十七条 上级工会应当参与处理平等协商和签订集体合同中出现的争议。

第三十八条 对尚未建立工会的企业，上级工会在组织职工依法组建工会的同时，帮助、指导职工与企业进行平等协商、签订集体合同。

第八章 集体合同争议处理

第三十九条 工会与企业因签订集体合同发生争议，应当协商解决。协商解决不成的，提请上级工会和当地政府劳动行政部门协调处理。

第四十条 县级以上工会参加同级集体合同争议协调处理机构，及时、公正地解决争议，并监督《协调处理协议书》的执行。

第四十一条 因履行集体合同发生争议，工会代表应当与企业协商解决，协商解决不成的，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁委员会的裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

第九章 附则

第四十二条 事业单位工会与行政进行平等协商签订集体合同以及因签订和履行集体合同发生争议，依照本办法执行。

劳动部关于加强集体合同审核管理工作的通知

(1996年11月4日 劳部发[1996]360号)

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动(劳动人事)厅(局),新疆生产建设兵团:

《劳动法》贯彻实施以来,集体协商签订集体合同的工作取得了较大进展,这对于维护企业和职工的合法权益,稳定和谐的劳动关系产生了积极的作用。随着这一制度的逐步实行,签订集体合同的数量不断增加,集体合同审核管理工作中也暴露出一些亟待解决的问题。为进一步加强和规范集体合同审核管理工作,维护集体合同的严肃性,结合当前实际工作的需要,现就有关问题通知如下:

一、建立集体合同审核管理制度

对集体合同进行审核管理,是《劳动法》赋予劳动行政部门的一项重要职能,劳动行政部门依法对集体合同法律效力进行审核确认,是集体合同管理的重要内容,是集体合同生效的必经程序。各级劳动行政部门要建立健全集体合同审核管理制度,充实人员,适应集体合同审核管理工作的需要,保证在规定期限内完成登记审核工作。有条件的地区可以成立集体合同审核管理专门机构,条件暂时不具备的可以成立由劳动关系主管单位牵头,工资、就业、职安、保险、培训等机构参加的“集体合同审核办公室”或联席会议,同时要想方设法解决经费不足等问题,以保证集体合同登记审核管理工作正常开展。

二、集体合同的报送

根据劳动部《集体合同规定》(劳部发[1994]485号)的规定,集体合同签订后,应在7日内将集体合同文本及有关说明材料报劳动行政部门。这是劳动行政部门依法对集体合同进行登记审核的前提条件。应当报送的说明标准包括:企业的所有制性质、职工人数、《企业法人营业执照》复印件、工会社团法人证明材料;双方首席代表、协商代表或委托人的身份证复印件、授权委托书;职工一方协商代表劳动合同书复印件;协商情况及集体合同条款征求职工意见的记录;职工代表大会或全体职工大会审议通过集体合同草案的决议;集体合同条款的说明。

从当前情况看,在一些地区普遍存在集体合同签订后报送不及时的问题,直接影响到集体合同的法律效力和集体合同制度的顺利实行,应当引起各级劳动部门的高度重视。各地劳动部门要积极与有关部门认真研究,采取有效措施,努力做好已签订集体合同的催报补审工作。

三、集体合同审核程序

集体合同的审核程序包括:

第一，集体合同管理机构收到报送的集体合同及有关材料后，进行编号、登记并及时告知报送单位收到时间。

第二，集体合同管理机构对代表资格、签订程序等进行初审。

第三，集体合同管理机构将初审合格后的集体合同分送劳动部门内集体合同审核的有关机构，对相关条款进行专审，经该机构主管负责人签字后返回集体合同管理机构。

第四，集体合同管理机构综合各方面意见制作《集体合同审核意见书》，内容包括：集体合同名称、单位地址、双方代表人姓名；收到集体合同的时间；经确认的集体合同有效条款、无效条款及原因；《集体合同审核意见书》的签发日期；劳动行政部门集体合同审核印章。

第五，集体合同管理机构应将审核后的集体合同书、企业报送的材料、《集体合同审核意见书》（复印件）一并存档，并将审核有效的集体合同名单报上级劳动行政部门备案。

省级劳动行政部门可以向社会公布经审核、确认的集体合同名单。

劳动行政部门在集体合同审核中发现较大分歧或遇其它重大问题时，应由劳动行政部门负责人或委托集体合同主管机构负责人主持召开联席会议，有关机构负责人共同参加，对集体合同有关条款进行研究，提出审核意见，报主管领导签字。

集体合同审核中出现涉及其他组织或部门的重大问题时，应及时向当地党委和政府请示、汇报，在党委和政府的领导下，组织协调有关部门共同做好集体合同审核管理工作。

四、集体合同审核的内容

第一，资格审核。主要包括企业法人资格、工会社团法人资格、职工协商代表是否与企业存在劳动关系等内容。

具备企业法人资格、跨省市的大型企业或集团公司的法定代表人可以委托所属下一级企业或子公司负责人与工会集体协商签订集体合同，但只能委托一级，不得层层委托。

第二，程序审核。主要包括签订集体合同是否经过集体协商、职工大会或职工代表大会审议、代表签字等程序。

第三，内容审核。主要包括合同条款是否符合国家法律、法规规定，是否符合国家或地区宏观调控政策，合同条款是否公平等。

对集体合同中无效或部分无效的条款，劳动行政部门可以提出修改建议，供双方参考，不应直接在集体合同书上进行修改或强求企业按审核意见修改或执行。

资格、程序、内容不符合法律、法规规定的，应及时退回报送单位并加以说明。

五、集体合同生效日期

根据《劳动法》第三十四条的规定，集体合同报送劳动行政部门，后十五日内未提出异议的，生效日期自第十六日起计算；在十五日内经审核登记，劳动行政部门制作《集体合同审核意见书》送达集体合同签订双方代表的，生效日期为《集体合同审核意见书》确认的生效日期。

凡未履行其法定报送程序的集体合同不具有法律效力，应视为无效。

六、集体合同的统计

各级劳动行政部门要做好对集体合同的统计工作，及时掌握本地区集体协商签订集体合同的基本情况，按《关于填报〈集体合同报送审查情况统计表〉的通知》（劳关司函[1996]12号）的要求，完成统计报表的汇总填报工作，在规定时间内将统计表报送上级劳动行政部门。

一九九六年十一月四日

工会参加工资集体协商的指导意见

(1998年4月1日 总工办发[1998]13号)

为了适应社会主义市场经济条件下工资决定机制的转变，建立企业内部正常增长与制约机制，促进企业劳动关系的协调与稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《工会法》及国家有关工资政策、法规，现对工会代表职工参加企业工资集体协商，签订集体合同工作提出如下意见。

一、工资集体协商，签订工资合同的定义

工资集体协商是指工会或经过民主选举产生的职工代表与企业代表就企业内部工资分配制度、分配方式、工资水平及其年度增长幅度、工资支付、奖金和津贴的分配和其它与履行合同有关的权利和义务等内容进行平等协商，签订书面合同的行为。是集体合同制度中的一个重要组成部分。工资协商的结果既可以作为双方签订的集体合同中的一项内容，又可以作为工资问题的专项合同。

二、工资集体协商的适用范围

工资集体协商适用于中国境内的各种类型企业。企业开展工资集体协商工作，需要具备以下条件：

- 1、企业正式投产开业。
- 2、企业具备开展工资集体协商所需数据、资料。
- 3、有工会组织或半数以上职工提出开展工资集体协商的要求。

三、工资集体协商需要遵循的原则

- 1、企业内部工资分配应遵循“按劳分配”和“按劳分配与按生产要素分配相结合”原则。
- 2、坚持职工实际工资水平在本企业经济发展的基础上合理增长原则。
- 3、坚持公开、公平、公正的原则。

四、工资集体协商的内容

企业工会应着重就以下问题与企业进行协商：

- 1、企业工资分配制度和内部分配方式。
- 2、职工工资收入水平和调整。
- 3、职工工资发放时间和支付办法。
- 4、本企业最低工资标准。
- 5、奖金、津贴水平和分配办法。
- 6、职工在特殊情况下，如加班加点期间、法定节假日、婚丧假期间以及依法参

加社会活动期间和享受带薪年假期间的工资标准。

7、职工保险、福利方面的待遇标准。

8、其他由企业职工提出要求协商的与工资有关的问题。

协商双方的权利、义务；违背合同的处理程序和具体办法；合同执行的监督检查；合同的适用期限等可作为协商的辅助内容加以规定。

五、工资集体协商时应考虑的影响因素

（一）外部因素

- 1、国家、地区颁布的有关社会经济和收入分配方面的法律、政策及地方性法规；
- 2、全国及地区城镇居民消费价格指数；
- 3、劳动力市场供求状况；
- 4、地区、行业职工平均工资水平；
- 5、地方政府发布的工资增长指导线；
- 6、国家利率、税率和汇率等的变动情况。

（二）企业内部因素

- 1、劳动生产率；
- 2、资产保值增值情况；
- 3、人工成本水平；
- 4、经济效益情况；
- 5、企业资产负债表和损益表的变动情况；
- 6、企业工资支付能力。

六、工会在工资集体协商中提出工资要求时应注意掌握以下几个比例关系

1、职工工资总额的增长应与企业实现利税、上缴利税、销售收入或主营业务利润增长等经济效益指标增长相一致，二者之间的比例一般应掌握在 0.3-0.7：1 左右为宜。

2、职工平均工资的增长应与企业劳动生产率的增长相适应，一般二者的比例关系不能高于 1：1。

3、企业工资利税率的水平应与职工工资增长同比例，后者不能高于前者。

4、企业人工成本水平（总成本中的人工成本含量、人工成本中的工资成本含量）应在劳动部门发布的同行业人工成本水平的预警线以下。若超出预警线，除特殊情况外，一般不应提出工资增长的要求。

5、居民消费价格指数是职工工资增长的重要参考因素。除特殊情况外，应在企业经济效益逐步提高的基础上，使职工实际工资水平每年有所提高。

七、工资集体协商的程序

工资集体协商的程序应按签订集体合同的一般程序进行，但应注意做好以下几个阶段的工作。

（一）协商前的准备

1、工会通过工会小组会、不同人员座谈会等形式，广泛了解不同职务、岗位、工种职工基本工资愿望，在此基础上，整理出基本工资要求清单，以此来确定工会基本协商立场和协商重点。

2、工会要了解掌握国家、地区、企业等各方面有关劳动、统计、财务部门提供的资料，分析国家宏观经济形势及微观企业的经济效益状况和承受能力，拟定工会工资集体合同草案。

3、协商双方有向对方及时提供有关的信息、资料和数据义务，同时也有为对方所提供信息、数据保密的义务。

4、协商前，双方可就协商中将要涉及的重点问题进行先期交流，以便沟通思想、了解要求、联络感情，为下一步正式进入协商做好准备工作。

（二）进入集体协商

1、协商会议执行主席一般由双方的首席代表轮流担任。

2、协商中应本着完全平等、协商一致的原则。采取良好的合作态度，互相尊重，充分发表意见。

3、双方应本着先易后难、求同存异的原则展开协商、双方在出现较大的意见分歧或遇到事先预料的问题时，可以暂时中止协商。具体中止期限和下次开始协商的时间、地点、内容等由双方共同商定，但中止期限最长不宜超过六十天。

4、协商意见达成一致的可以签订工资集体合同草案，达不成一致意见的重大事项可请当地劳动部门和上级工会、上级主管部门或企业党委进行协调。

（三）工资专项集体合同的生效及续定

工资集体合同的有效期限最短为一年。凡有效期限超过一年的，第2年开始双方应就调整工资问题进行协商，或重新修订工资标准。也可以在签订的工资合同中事先规定每年的增资比例。一般工资集体协商应在每年的3月底前进行。合同签订后，遇有不可抗力或企业经营环境发生重大变化，双方可协商修改合同（每年不能超过一次）。

工资集体合同的履行、变更、终止、监督检查、争议处理和法律责任应依照国家和地方政府的有关规定和集体合同的有关条款规定执行。

八、各种不同类型企业的协商重点

（一）不同所有制企业

1、在公有制企业中，工会应加大参与企业的成本核算、利润分配、收益分配及重大生产经营决策的力度。在工资协商中，应注重控制人工成本，确保国有资产的保

值增值，从而使职工工资收入水平在“两低于”原则下合理增长。

同时要处理好签订工资集体合同与职代会的关系，从程序和内容上注意与职代会职权相衔接，在合同的起草、审议、实施、监督过程中，充分发挥职代会的作用。

2、在股份制或股份合作制企业中，工会提出工资要求，要注意处理好职工工资分配与股息分红的关系，以使职工付出的劳动得到相应合理的报酬。

3、在非公有制企业中，如外商投资企业、私营企业等，应根据社会劳动力供求状况、本企业的经济效益、劳动生产率水平，并参照当地政府发布的工资增长指导线，签订高于当地同行业职工平均工资水平的工资合同。

（二）不同经营状况企业

工会应根据企业的实际情况，提出适合本企业特点的工资要求。企业生产经营正常稳定、效益较好的，工资协商条款应尽量细化量化；生产经营不太正常、经济效益波动较大的企业，工会在工资协商时应提出相对灵活的比例要求，如注意把握工资要求与企业经济性裁员之间的关系，增资与劳动强度（劳动定额）之间的关系，工资与工时之间的关系等。企业最低工资标准等条款应做到具体量化，以保障职工的基本劳动报酬。生产经营很不正常、半停产的企业，工会应着重就最低工资标准和下岗职工基本生活保障提出要求，或签订在企业生产经营状况正常后，兑现或弥补职工收入的合同。

九、上级工会的职责

1、上级工会对企业工会参加工资集体协商，签订工资集体合同的工作负有帮助、指导和监督检查的责任。

2、上级工会应积极参与当地工资指导线的制定工作。并及时与政府有关部门联系，将地方有关的经济、物价、劳动力供求、收入分配等政策、信息和资料提供给企业工会。

3、在企业工资集体协商出现重大意见分歧时，上级工会应帮助协调，并参与处理有关争议。

4、上级工会对企业工会的协商代表负有教育、培训的职责，必要时提供相应的保护措施。

5、对尚未建立工会的企业，上级工会在帮助组织职工依法组建工会的同时，应帮助、指导职工与企业进行工资集体协商，签订工资合同的工作。

中华全国总工会

关于建立集体协商指导员队伍的意见

(2008年6月5日 总工发[2008] 33号)

为了更好地开展集体协商工作，推动维权机制建设，促进劳动关系和谐发展，现就建立集体协商指导员队伍提出如下意见。

一、建立集体协商指导员队伍的重要意义

集体协商指导员是由工会组织领导、聘用和管理，负责指导、帮助和参与基层工会代表职工与企业方或企业代表组织进行集体协商、签订集体合同或工资等专项集体合同的人员。

加强集体协商指导员队伍建设，是工会贯彻落实科学发展观，组织广大职工共建和谐社会，共享改革发展成果的重要举措；是工会加强维权机制建设，推动企业建立以工资集体协商为重点的集体协商制度的客观需要；有利于工会更好地表达职工的利益诉求，依法维护职工合法权益，促进企业建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。建立集体协商指导员队伍，对于提高工会集体协商能力，切实提高集体协商水平和集体合同质量都具有重要意义。

二、集体协商指导员的职责任务和聘用条件

集体协商指导员要帮助和指导基层工会依法开展集体协商工作，其主要职责是：

1. 接受基层工会的请求，受上级工会委托，指导和帮助基层工会同企业方进行集体协商；受地方工会的委派，作为职工方的协商代表，直接参与基层工会同企业方进行集体协商。具体承担：指导和帮助基层工会搜集职工意见、提出协商要约、拟定协商方案、研究协商策略、确定协商内容、起草集体合同或工资协议等专项集体合同草案等，并负责收集和整理与工会集体协商相关的企业经营生产情况、资料、数据和信息。

2. 围绕推动企业建立工资协商共决机制，重点指导和帮助基层工会开展工资集体协商、签订工资专项集体合同，促进建立企业职工工资正常增长机制和支付保障机制。

3. 为基层工会开展集体协商提供咨询服务。宣传国家和地方劳动法律法规、政策和集体协商相关专业知 识，并在同级工会的领导下，对集体协商实践经验进行总结和 研究。

4. 组织对企业职工方集体协商代表进行培训，提高其协商能力。

集体协商指导员应从社会各界从事劳动关系领域工作的专家、学者、律师、教师、

社会工作者、企业管理工作者等方面人士中聘用。其受聘人的基本条件是：

1. 认真贯彻党的路线方针政策，热心群众工作，乐于为职工群众说话办事。
2. 熟悉国家和地方劳动法律法规、政策，熟悉企业人力资源管理、劳动工资和社会保障、劳动安全卫生等方面的专业知识。
3. 熟悉工会工作，具有一定的集体谈判知识和实践经验，有较强的组织协调能力、语言表达能力和辨析能力。
4. 具有较强的社会责任感，工作认真，作风严谨，办事公道，敢于维护职工合法权益，善于表达职工利益诉求。

三、加强集体协商指导员队伍管理制度建设

建立管理制度、完善工作机制，对集体协商指导员队伍实施有效管理，是加强集体协商指导员队伍建设，充分发挥其作用的基础性工作。当前，应建立健全以下制度：

1. 聘任制度。集体协商指导员实行聘任制，由同级工会组织聘用，聘任期由双方协商确定，并登记备案。
2. 培训制度。同级工会要定期组织集体协商指导员培训、考察、研讨、交流活动，提高集体协商指导员的协商能力。
3. 考核制度。定期对集体协商指导员进行工作考核和业绩评估，并根据业绩考核情况进行续聘、解聘或调整工作。
4. 奖励制度。对集体协商指导员实行奖励制度。对参与企业集体协商的集体协商指导员要给予一定的报酬，对工作业绩突出的要进行表彰奖励。奖励和报酬标准由各地工会参照当地有关规定确定，所需费用应在工会经费中列支。

要加强对集体协商指导员的档案管理，建立动态管理和交流平台，保存业绩考核记录和相关的信息资料，促进集体协商指导员队伍建设的规范化、制度化。

四、努力为集体协商指导员队伍发挥作用创造条件

各地工会在开展集体协商工作中，要积极创造条件，逐步建立起集体协商指导员队伍。有条件的产业（行业）工会，也可根据需要建立产业（行业）工会的集体协商指导员队伍。

1. 加强对集体协商指导员队伍的组织领导。有条件的地方可以建立省、市、县的指导机构，在乡镇、街道、行业可以建立指导站，实行分级管理；配备或聘用专（兼）职工作人员，设立专项经费，纳入本级工会的经费预算，用于集体协商指导员的各项活动、奖励和劳动报酬，实行专款专用、专项管理。
2. 努力形成有利于集体协商指导员队伍发挥作用的庭好社会环境。积极争取党政领导、人大、政协以及社会各界的关心和支持，整合社会力量，拓宽指导员队伍的人才资源。加强宣传，努力营造良好的社会氛围。

3. 以改革创新的精神推动集体协商指导员工作。加强集体协商指导员队伍建设，需要各级工会组织和广大工会干部从实际出发，积极探索，大胆实践，勇于创新。要坚持边建立、边工作，逐步规范，不断总结、提高，及时研究解决集体协商指导员工作中的困难和问题，不断增强集体协商指导员工作的实效性，充分发挥其在发展和谐劳动关系、推动构建和谐社会中的积极作用。

中华全国总工会

关于开展集体协商要约行动的意见

(2008年6月5日总工发[2008]34号)

为了全面推动企业建立集体协商制度，进一步健全完善劳动关系协调机制，根据《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》、《集体合同规定》等法律法规的规定，现就推动企业工会开展集体协商要约行动提出如下意见。

一、充分认识开展集体协商要约行动的重要意义

1. 集体协商要约行动，是集体协商主体的任何一方依法就签订集体合同或专项集体合同、协调劳动关系其他相关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商要求的行为。要把开展集体协商要约行动作为表达职工利益诉求的法律手段，依法主动向企业方提出协商要约，通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工合法权益，有效激发企业劳动关系双方自主协商的内在动力，促进了企业集体协商机制的建立完善。

2. 各级工会组织要站在促进科学发展、构建和谐社会的高度，充分认识工会开展集体协商要约行动是坚持走中国特色社会主义工会发展道路，建立和发展新型劳动关系的实际举措；是履行法律赋予工会组织重要权利，落实以职工为本、主动依法科学维权观的现实要求；是推动完善集体协商制度，提高协商要约影响力和约束力的关键环节，从而以更加有力的措施，推进集体协商要约行动深入持久开展。

二、有效组织集体协商要约行动的实施

3. 开展集体协商要约行动，要以建立和发展新型劳动关系为目标，以建立规范有序的制度机制为保证，以提高工会干部和职工代表协商素质为基础，积极探索开展集体协商要约行动的方法和途径，促进平等协商和集体合同工作健康有序发展。

4. 开展集体协商要约行动遵循的主要原则是：坚持依靠党的领导，与政府有关部门密切配合，借助社会力量合力推进；坚持遵守法律、法规和国家有关规定，加强集体协商要约行动规范化建设；坚持互相尊重、诚实守信、公平合作、兼顾双方合法权益；坚持从实际出发，分类指导，因地因企制宜，突出重点，着力破解劳动关系中的突出矛盾和问题，提高实效；坚持工会主动要约，积极作为，不断提高协商质量水平。

5. 应围绕劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生、女职工特殊权益保护和职工培训等涉及劳动关系方面的主要问题，确定集体协商要约行动的内容，可由企业工会向企业方提出集体协商要求，签订集体合同；也可就某一方面的突

出问题向企业方提出专题协商要求，签订专项集体合同。

6. 当前，开展集体协商要约行动应随着企业经济效益和劳动生产率的提高，城镇居民消费价格指数的增长，把重点放在支持基层工会开展工资集体协商要约行动上。围绕企业的工资分配制度、分配形式、支付办法、工资水平，工资标准及其调整办法等事项，由工会主动向企业方提出工资协商要约，进行工资专项集体协商和签订工资协议，推动企业建立工资集体协商制度、工资正常增长机制和支付保障机制。

7. 根据实际情况，各地工会每年可确定 1-2 个协商主题，有重点、有目标开展集体协商要约行动，集中力量，上下联动，突破难点。对于集体合同履行中出现的问题，也可通过集体协商要约行动予以解决。

8. 开展集体协商要约行动，应立足当前，着眼长远，提高集体合同建制率，扩大覆盖面。当前工会开展集体协商要约行动重点在以下企业进行。

①没有开展集体协商和签订集体合同的；

②集体合同已经到期需要续签或重新签订的；

③没有开展工资集体协商并签订工资协议的；

④企业职工工资长期不增长、低增长，或 50%职工工资低于当地职工平均工资 50% 的；

⑤实行年薪制的国有和国有控股、集体企业。

9. 企业工会组织应主动向企业提出协商要约，启动协商程序，积极促进与企业开展集体协商和签订集体合同。企业工会提出协商要约有困难的，其上一级工会可依法代替基层工会向企业提出协商要约。小企业相对集中和行业集聚地区，县级以上区域工会或产业工会组织可以向相应一级的企业代表组织提出协商要约，通过集体协商和签订区域性行业性集体合同覆盖各类小企业。根据需要，区域工会或产业工会组织也可对本区域、本产业内所属企业直接发出协商要约，同企业方开展集体协商和签订集体合同。

10. 坚持集中要约与动态要约相结合，单个要约与区域性行业性要约相衔接，与政府相关部门密切配合，推动形成“工会主动要约—提出整改建议—责令改正—执法追究”的工作链。工会提出协商要约后，企业方不按期回应或拒绝进行集体协商的，上级工会应依法下达“整改建议书”，提出整改建议；对逾期不改的企业，工会可提请劳动保障部门责令其改正，直至追究其行政或法律责任。

11. 认真做好集体协商要约行动各个环节的工作，规范程序，务求实效。在启动集体协商要约行动前，应做好调查研究工作，广泛征求职工对协商事项的意见，掌握本地区、本行业和企业开展集体协商和签订集体合同工作的基本情况；明确不同时期、不同地区和不同行业开展协商要约行动的范围，实施要约行动的重点单位和目标；确

定要约行动需要解决的主要问题，增强要约行动的针对性和实效性：在实施集体协商要约行动中，应根据确定的协商内容和协商程序，在法律法规和政策框架内，敢于和善于有理、有力、有节地与企业进行平等协商，充分表达和维护职工合法权益。在开展集体协商要约行动后，应及时向职工公布协商情况，依据平等协商和集体合同规定的内容，按照实事求是、突出重点，量化标准、细化程序，根据实际需要确定集体合同形式的要求，签订好集体合同和专项集体合同。

三、切实加强对集体协商要约行动的领导

12. 各级工会组织应把开展集体协商要约行动作为全面推进集体合同制度的重要举措，通过多种渠道，采取多种方式，积极争取各级党委和行政的支持与配合，形成合力，共同推进集体协商要约行动开展。要制定目标规划，认真部署安排，有组织、有步骤加以推进。上级工会应加强对基层工会的指导服务，帮助基层工会依法开展集体协商要约行动，主动行使要约权。通过“协商要约行动月活动”等载体和形式，加大宣传力度，搭建工作平台，建立联动机制，营造良好的社会氛围。

13. 依托劳动关系三方协调机制，整合三方优势，加大推进集体协商要约行动力度。通过三方联合发文，召开会议，部署工作；联合开展要约行动，调查研究，组织培训；联合进行监督检查，积极协助配合劳动保障部门进行劳动执法督查。及时获取劳动保障部门定期发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位、职工年度平均工资水平、当地最低工资标准和最低小时工资标准等相关信息数据，为开展集体协商要约行动提供参考依据。加强同各地企业联合会、企业家协会、工商联以及其他企业代表组织的沟通和协调，争取有力支持，引导和提高企业经营管理者对集体合同工作的认识，通过开展集体协商要约行动和签订集体合同，建立和谐稳定的劳动关系。

14. 加快建立和完善劳动争议调解和仲裁机制，妥善处理在集体协商、签订和履行集体合同中的劳动争议，及时化解矛盾，推动集体协商和集体合同工作规范有序进行。

15. 加强对工会干部和职工协商代表的培训工作，使工会干部和协商代表熟知劳动保障方面的法律、法规和政策，掌握集体协商的技能、技巧和策略，提高协商能力，为开展集体协商要约行动提供有力保证。认真落实《中华全国总工会关于建立集体协商指导员队伍的意见》（总工发[2008]33号）的有关要求，着力加强集体协商指导员队伍建设，充分发挥他们在提出协商要约、开展集体协商要约行动和签订集体合同工作中的重要作用。

中华全国总工会关于积极开展行业性 工资集体协商工作的指导意见

(2009年7月9日 总工发[2009] 31号)

为推动行业工资集体协商工作，加强维权机制建设，推动建立和谐稳定的劳动关系，现就工会进一步开展行业性工资集体协商工作提出如下意见。

一、充分认识开展行业性工资集体协商工作的重要意义

行业性工资集体协商，是指在同行业企业相对集中的区域，由行业工会组织代表职工与同级企业代表或企业代表组织，就行业内企业职工工资水平、劳动定额标准、最低工资标准等事项，开展集体协商、签订行业工资专项集体合同的行为。《中华人民共和国劳动合同法》对在县级以上区域推行区域性行业性集体协商，签订区域性行业性集体合同作出了规定，为开展区域性行业性工资集体协商提供了法律依据。

推进行业集体协商，建立行业性工资集体协商制度，是我国平等协商、集体合同制度的一种重要形式，适应了我国非公有制中小企业快速发展和劳动关系深刻变化的需要，是加快建立行业内劳动关系协调机制、实现工会主动依法科学维权的重要手段，也是扩大工资集体协商覆盖面、增强工资集体合同实效性的重要举措。开展行业性工资集体协商工作，有利于推动建立企业职工工资共决机制、正常增长机制和支付保障机制，构建职工对工资分配的民主参与和监督机制；有利于完善劳动用工管理，促进建立统一、规范、有序的劳动力市场，为企业持续健康发展创造良好环境，促进建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系。各级工会要充分认识开展行业性工资集体协商工作的重要性和必要性，进一步增强推动建立行业性工资集体协商机制的责任感和自觉性，扩大工资集体协商覆盖面，增强实效性，使行业性工资集体协商在维护职工权益、促进劳动关系和谐方面发挥更大作用。

二、抓紧建立和完善行业性工资集体协商机制

开展行业性工资集体协商，要着眼于机制的建立和完善，根据行业和企业实际，从职工工资分配方面迫切需要解决的突出问题入手，先易后难，循序渐进，注重实效，逐步提高。

1. 把握协商范围。同一行业的企业，特别是同行业非公有制中小企业、劳动密集型企业相对集中的地区，是开展行业性工资集体协商工作的重点。行业性工资集体协商依法在县级以上区域内的乡镇、街道、社区和工业园区开展。有条件的地方也可以从实际出发，探索在县（区）及以上开展行业性工资集体协商工作。

2. 明确协商主体。开展行业性工资集体协商，可根据实际确定协商主体：由行业工会（或工会联合会，下同）与行业内企业代表组织进行协商；由行业工会与行业内企业方推荐产生的代表进行协商；由行业工会与行业所属各企业行政进行协商；未组建行业工会的，可由行业所在区域的工会代行行业工会的职能，与企业代表组织进行协商。

3. 选好协商代表。行业性工资集体协商代表要按照《集体合同规定》所规定的程序产生。职工方协商代表由行业工会选派，职工方首席协商代表一般由行业工会主席担任。未组建行业工会的，职工方协商代表由行业所在区域工会选派，职工方首席协商代表可由行业所在区域相应一级的工会主席担任，也可由上级工会选派或在上级工会指导下从本行业内企业工会主席中民主推举产生。

4. 突出协商重点。行业性工资集体协商的重点是：行业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额和工资支付办法等。当前，应重点围绕劳动定额、工时工价标准进行协商，逐步建立和完善劳动定额标准的协商共决机制。劳动定额和工时工价标准的确定，必须符合国家和地方有关法律法规的规定，以“在法定工作时间内、正常劳动条件下、90%以上职工能够完成”为原则，做到科学合理。随着先进技术的应用和劳动生产率的提高，双方应通过集体协商及时修订劳动定额和工时工价标准。行业内各企业工会，还可以根据本企业实际，通过平等协商，就劳动定额、工时工价标准或工资标准等相关问题与企业行政签订补充协议。

5. 规范协商程序。开展行业性工资集体协商，要严格履行协商程序，充分表达行业职工的意愿要求，协议内容应得到双方的一致认可。一般应按照以下程序进行：

(1) 以书面形式向企业方提出协商要约或回复企业方提出的协商要约。

(2) 做好协商前的各项准备工作，特别是熟悉掌握相关法律、法规、政策规定，收集了解相关资料、信息及企业和职工意见，确定行业性工资集体协商议题。

(3) 进行行业性工资集体协商，在双方协商一致的基础上形成行业工资集体合同（草案）。

(4) 建立了行业职工代表大会的地方，行业工资集体合同（草案）应该提交行业职工代表大会讨论通过。

在行业工资集体合同框架下，企业结合自身实际开展二次工资集体协商的，其确定的劳动报酬标准不应低于行业工资集体合同规定的标准，具体做法应参照《工资集体协商试行办法》等有关规定进行。

(5) 行业工资集体合同签订后 10 日内，工会应当协助企业方将行业工资集体合同文本一式三份及说明，报送当地劳动行政部门审查。劳动行政部门审查同意后，行业工资集体合同即行生效。双方协商代表应将已经生效的行业工资集体合同以适当形式

及时向行业内企业和全体职工公布。

(6)行业工资集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方同意中止协商的，工会应积极作好向职工说明情况和下次协商的相关准备工作。

行业性工资集体协商一般每年进行一次。工会可在原行业工资集体合同期满前3个月内，向企业方书面提出重新签订或续订的要求，并发出协商要约。

6. 及时调处争议。对在行业性工资集体协商过程中发生的争议，应当尽量协商解决。不能协商解决的，工会应当以书面形式，向辖区内劳动行政部门提出协调处理申请。在履行行业工资集体合同中发生争议且双方不能协商解决时，工会应及时向上级工会报告，并向当地劳动争议调解组织或劳动争议仲裁机构申请调处。对仲裁裁决不服时，工会可依法向人民法院提起诉讼。在劳动争议发生、调解、仲裁和依法裁决期间，工会应教育引导职工树立依法有序解决争议的意识，避免采取过激行为。

三、大力推动行业性工资集体协商工作的开展

县级以上各级工会，要积极争取党委、政府和协调劳动关系三方的重视和支持。积极推动相关立法和政策的制定，争取人大、政协加强对行业工资集体合同履行情况执法检查 and 监督；着力推动各级政府主导工资集体协商工作，协助政府强化对企业工资分配的宏观调控，建立健全以最低工资制度、工资指导线制度、劳动力市场工资指导价位和人工成本信息发布制度为主要内容的工资调控体系；依托协调劳动关系三方，加强对行业工资集体合同履行情况的监督检查，及时总结经验，宣传行业性工资集体协商的积极作用，为开展行业性工资集体协商营造良好的舆论氛围和环境。

加强行业工会组织建设，为加强行业性工资集体协商工作提供组织保障。进一步健全和完善行业职代会制度，为推动行业性工资集体协商搭建民主管理平台：各级产业工会要加强对本产业、行业所属企业开展行业性工资集体协商工作的调查研究，在制定行业工资指导线、劳动力市场工资指导价位、劳动定额标准等方面加强指导服务。

各级工会领导机关要加强对行业性工资集体协商工作的总结和指导服务。注重发挥劳动工资问题专家学者的作用，为工会开展行业性工资集体协商提供专业技术支持；大力加强集体协商指导员队伍建设，充分发挥集体协商指导员在行业性工资集体协商工作中的作用；加强职工协商代表的培训，为推动建立行业性工资集体协商制度提供咨询服务。

各地工会还应从实际出发，参照本指导意见精神，推动建立区域性工资集体协商制度。

中华全国总工会关于提升集体协商质量 增强集体合同实效的意见

(2014年3月19日 总工发[2014]6号)

近3年来,全国各级工会认真贯彻落实《中华全国总工会2011-2013年深入推进工资集体协商工作规划》,普遍加大工作力度,创造性地开展工作,推动集体协商制度建立和实施取得明显进展。截至2013年底,已建工会组织的企业80%以上已建立了工资集体协商制度,基本实现已建工会企业普遍开展工资集体协商。总的看,开展集体协商的政策环境持续向好、社会氛围日益浓厚、实践基础更加坚实、内外共识不断提高,在制度规范、行业协商、队伍建设、典型培育等方面取得了新的突破性进展,集体协商覆盖范围逐步扩大,实际效果初步显现,为促进企业建立工资共决和正常增长机制,推动建立和谐稳定的劳动关系发挥了积极作用。但是,由于多方面因素制约,工作中仍存在一些亟待解决的突出问题,如有的集体协商质量不高,有的集体合同流于形式,有的集体协商职工参与程度不够,造成建制数量与作用发挥之间存在一定反差。为有效解决集体协商中存在的这些突出问题,更好地提升集体协商质量、增强集体合同实效,充分发挥集体协商制度对完善社会主义市场经济体制,促进劳动关系和谐稳定,维护职工劳动经济权益等方面的重要作用,现就提升集体协商质量、增强集体合同实效提出如下意见。

一、充分认识提升集体协商质量、增强集体合同实效的重要性和必要性

提升集体协商质量、增强集体合同实效,是加强集体协商制度建设的内在要求,有利于充分发挥集体协商制度在全面深化改革、推动形成合理有序的收入分配格局中的重要作用;提升集体协商质量、增强集体合同实效,是调动职工参与集体协商积极性的客观需要,有利于搭建起企业和职工有效沟通交流、协商共决的平台,建立企业和职工利益共享机制,进一步发挥集体协商在调整劳动关系中的重要作用,使劳动关系矛盾及时化解在基层和萌芽状态;提升集体协商质量、增强集体合同实效,是解决职工群众最关心最直接最现实利益问题、让职工从中普遍受益的有效途径,有利于增强工会对职工的吸引力和凝聚力,把工会真正建设成为职工群众信赖和认可的“职工之家”。因此,各级工会一定要从工会工作全局的战略高度,充分认识提升集体协商质量、增强集体合同实效的重要意义,将其作为完善社会主义市场经济体制的重要内容,作为工会组织履行基本职责、赢得职工群众信赖和支持的基础性和决定性工作,进一步增强做好推进集体合同制度建设与实施工作的责任感、使命感和紧迫性。

二、准确把握提升集体协商质量、增强集体合同实效的指导思想、目标任务和工作原则

（一）指导思想。

认真贯彻党的十八大“推行企业工资集体协商制度，保护劳动所得”以及党的十八届三中全会“完善企业工资集体协商制度”精神，落实国家“十二五”规划纲要提出的“按照市场机制调节、企业自主分配、平等协商确定、政府监督指导的原则，形成反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定机制和增长机制”的要求，着眼充分发挥集体合同制度在市场经济体制中对调整劳动关系的基础性作用，以实现劳动关系互利共赢为目标，以职工认可不认可、满意不满意为根本标尺，以有效解决职工方协商代表“不敢谈”、“不善谈”为着力点，以广大职工广泛深入参与为动力，让广大职工切身感受到集体协商制度在化解劳动关系矛盾、构建和谐劳动关系方面应有的作用，能够真正从集体协商中受益，逐步提高对集体合同的满意度。

（二）目标任务。

高质量的集体协商、实效突出的集体合同应当包括：协商前的充分准备，广泛征求职工意见、深入了解企业经营情况，协商议题能够体现大多数职工意愿，并与企业经营状况相适应；职工方代表由职工民主选举产生，结构合理，剪表性强，具有专业水准，敢于、善于为职工争取合情合理的利益；协商过程中，职工方协商代表能够真谈、实谈，劳动关系双方博弈充分；协商内容具体、符合企业的实际情况，能够体现不同群体、不同岗位职工利益诉求，并高于法律法规规定的最低标准；协商结果公平合理，多数职工特别是一线职工能够从中受益，协议条款在企业可承受范围之内，劳动关系双方基本满意认可。总体上看，从2014年起，用5年时间，在集体协商建制率动态保持在80%的基础上，集体合同所覆盖职工对集体合同的知晓率达到90%，职工比较满意（职工满意率达到50%-60%）的集体合同不少于30%。

（三）工作原则。

循序渐进。把提升集体协商质量、增强集体合同实效作为一项基础性、长期性工作，稳扎稳打，步步为营，杜绝一刀切、一阵风、搞形式；把打基础、利长远的制度机制建设和解决当前突出问题有机结合起来，遵循集体协商工作规律推进；协商内容循序渐进，从重点解决职工普遍关注、容易解决的问题做起，逐步拓展和深化。

突出重点。把开展行业集体协商作为解决中小企业单独提升集体协商质量难的工作重点和有效途径，在同行业企业相对比较集中的区域，大力开展行业集体协商，使基础扎实、条件成熟的行业普遍建立集体协商制度，并通过加强主体建设、规范协商程序、增强履约实效等途径，不断提升行业集体协商的质量。

职工参与。把保障广大职工全过程参与集体协商作为提升集体协商质量、增强集

体合同实效的内生动力，通过落实职工参与集体协商的知情权、话语权和监督权，使协商议题能够充分反映职工诉求、协商进程及时向职工公开、协议内容由职工依法审议、合同履行受职工监督。

基层为主。把工作重心放在基层，从人、财、物等各方面给予基层实实在在的支持，充分激发企业和行业工会活力，使之成为提升集体协商质量、增强集体协商实效的有生力量；各级工会领导机关要通过健全制度机制、提供支持帮助等方式解除企业、行业工会和职工方协商代表的后顾之忧，增强真谈、敢谈的底气。

三、健全完善提升集体协商质量、增强集体合同实效的工作措施

（一）选好配强职工方协商代表。要健全完善保障职工民主选举职工方协商代表的工作制度机制，确保选出来的协商代表能够代表职工、敢于为职工说话、依法维护职工权益；要优化职工方协商代表结构，增强职工方协商代表的广泛性、专业性、互补性，充分发挥职工方协商代表的团队优势；上一级工会要选择一些重点企业和行业，全过程指导、监督企业和行业工会依法民主选举职工方协商代表。

（二）切实加强协商代表保护。各级工会领导机关要实行保护职工方协商代表特别是企业工会主席责任制，企业或行业工会的上一级工会要切实承担起保护职工方协商代表责任，旗帜鲜明、积极主动对打击、报复职工方协商代表行为进行制止和纠正；县（区）级以上工会领导机关要将工会干部权益保障金适用范围拓展至职工方协商代表，发挥其托底保障作用；对未尽到保护职工方协商代表责任的，上级工会要及时责令其改正，直至追究相关人员责任。

（三）准确把握职工意愿要求。企业或行业工会在开展集体协商前要通过召开工会小组会、不同人员座谈会以及进行问卷调查等方法，在充分调研的基础上，聚焦职工集中反映的问题，力争通过协商最大限度地实现职工的诉求；要加强与行政方的日常沟通联系，注意收集掌握企业劳动生产率、经济效益、财务状况、职工工资水平以及工资指导线、劳动力市场工资指导价位、最低工资标准、城镇居民消费价格指数等内外部信息，以充分的事实和数据增强协商说服力。

（四）提升集体协商内容的针对性。集体协商条款应尽量细化、量化，按照“两提高、两同步”的要求，积极探索劳动报酬与经营成本、经营利润之间的合理比例，合理确定经营管理者收入和普通职工工资的比例，实现工资合理增长和调整细化量化。集体协商内容应由权益保障型向权益发展型扩展，在较好地保障和实现职工工资、福利等劳动经济权益的同时，向劳动安全卫生等劳动生产条件以及职业技能培训、企业年金、工龄工资等职工个人发展和激励方面扩展，探索凡是涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项皆要通过集体协商决定。

（五）着力提高职工参与程度。集体协商要坚持做到协商议题由职工确定、协商

过程由职工参与、协商效果由职工评价、协议落实由职工监督；协商议题要在反复征求职工意见的基础上，尽可能由职工通过内部协商方式合理确定；在集体协商过程中，职工方协商代表要及时向职工通报协商进程，征求职工对协商策略技巧运用、协商内容调整等方面的意见建议；要定期开展职工满意度测评，充分了解职工对协商结果的认可程度；要通过职工代表巡视的方式，加强职工对集体合同落实的监督。

（六）充分发挥集体协商指导员作用。要将集体协商指导员作为企业、行业集体协商外聘协商代表参加集体协商的制度规定用足、用好，充分发挥集体协商指导员参与集体协商、推动集体协商质量提升的辅助性作用；各级工会要通过完善管理办法、实施激励考核等方式，确保绝大多数专职集体协商指导员主要精力用在参与企业或行业集体协商工作之中，每个专职集体协商指导员每1年度内至少要直接参与4次以上企业或行业集体协商的全过程，特别是在集体协商的准备、协商资料的收集分析、职工方协商代表的培训、协商难题的解决、合同文本的把关等方面进行指导和帮助。

（七）广泛借助专家力量。各级工会领导机关要创造条件，将一些从事集体协商研究工作的专家学者吸纳到提升集体协商质量、增强集体合同实效工作的总体部署中来，发挥他们在提出政策建议方面的独特作用；要通过建制度、搭平台等形式，定期组织专家学者深入研究提升集体协商质量、增强集体合同实效的政策建议、具体措施，通过专家巡讲送教上门，推动工会干部和职工方协商代表提升把握政策、分析数据以及运用策略技巧的能力水平。

（八）强化上级工会指导服务。上级工会要切实加强对下级工会的指导服务，在政策宣讲、数据分析、信息发布、送教上门等方面主动作为；要在每年企业或行业工会集中开展集体协商前，至少发布1次本区域内劳动力市场供求、人工成本占比、消费价格指数变化、企业经营状况、市场经营环境等与集体协商相关的资讯情况分析报告；要针对劳动关系矛盾隐患多但企业或行业工会组织开展协商有困难的实际，积极探索建立上级工会代行下级工会开展集体协商的工作机制。

（九）分级分类抓好协商典型。把典型示范作为提升集体协商质量、增强集体合同实效的有效抓手，分级分类培育一批协商程序规范、协商内容具体、协商效果明显、职工比较满意的集体协商典型，通过建立集体协商典型案例资料库，深入挖掘、系统总结、提炼推广、大力宣传等方式，不断扩大集体协商典型的社会影响，发挥典型对提升集体协商质量的示范带动作用。

四、切实加强提升集体协商质量、增强集体合同实效的工作保障

（一）加强组织领导。各级工会要充分认识提升集体协商质量的重要性、必要性和紧迫性，将其作为维护职工权益的一项重点工作，摆上全会工作更加突出的位置，在人、财、物等方面加大支持力度；各级工会主要领导要负总责、亲自抓，定期集中

研究、协调解决提升集体协商质量工作面临的难点问题；各全国产业工会要将行业集体协商作为重中之重的工作，深入探索研究行业集体协商建制以及提升集体协商质量的方式方法；要积极稳妥推进工会组织形式的改革创新，重点解决行业集体协商主体缺位的问题。

（二）完善制度机制。各级工会要通过建章立制，为提升集体协商质量工作提供有力支撑；要实施激励评价，以职工对通过集体协商改善自身权益状况的满意度为核心内容，普遍制定集体协商质量评估办法，在评估中做到定性定量相结合、有第三方调查机构参与，并列支专项经费对定期评估中成绩突出的集体和个人予以表彰奖励；要探索健全完善工会主席和职工方协商代表保护制度，增强相关规定的约束力和可操作性，真正解除其开展集体协商时的后顾之忧；要建立上下联动的工作机制，形成企业和行业工会主动作为、上级工会指导服务到位的良性互动局面。

（三）提供力量支撑。各级工会领导机关要加大重视支持力度，逐步扩大专职从事集体协商工作人员的规模；各地工会要按照《中华全国总工会关于加强专职集体协商指导员队伍建设的意见》的要求，尽快建立完善专职集体协商指导员队伍，并将推动提升集体协商质量作为专职集体协商指导员规范管理、业务培训、业绩考核的重要内容，着力培养一批工会自己的集体协商谈判专家；县（区）级以上工会要根据需要与可能，逐步建立健全集体协商专家顾问组、顾问团等指导机构，吸纳更多专家学者参与相关政策制定以及对企业或行业工会提升集体协商质量“点对点”、“点对点”的业务指导。

中华全国工商业联合会关于推进 实施集体合同制度攻坚计划的通知

(2014年4月14日人社部发[2014] 30号)

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、总工会、企业联合会/企业家协会、工商联:

近年来,各地按照国家协调劳动关系三方会议的部署,大力推进集体合同制度实施“彩虹计划”,推动集体协商和集体合同覆盖范围不断扩大,集体合同制度建设取得了明显成效,为促进劳动关系和谐稳定发挥了重要作用。但实践中这项工作开展不平衡,还存在有的集体协商实效性不强、部分集体合同质量不高等问题,集体协商作用尚未得到充分发挥。为贯彻落实党的十八大和十八届三中全会精神,进一步推进集体协商和集体合同工作,构建和谐劳动关系,国家协调劳动关系三方会议研究决定,从2014年至2016年,在全国范围内推进实施集体合同制度攻坚计划(以下简称攻坚计划)。现就有关事项通知如下。

一、明确目标任务

攻坚计划的总目标是,不断扩大集体协商和集体合同覆盖范围,确保2015年末集体合同签订率达到80%,2016年继续巩固和提高;着力提升集体协商质量、增强集体合同实效,逐步形成规范有效的集体协商机制,畅通职工利益诉求表达渠道,促进企业发展、维护职工权益,更好地发挥集体协商和集体合同制度对调整劳动关系的基础性作用。

二、完善工作措施

(一)加强集体协商工作分类指导。继续以非公有制企业为重点对象,积极推进工资集体协商;同时,引导女职工较多和职业危害较大的企业开展专项协商,签订女职工特殊保护或劳动安全卫生保护专项集体合同。实施分类指导,做到因企制宜、分企施策,努力增强集体协商针对性和实效性。对生产经营正常的企业,推动其与职工重点就工资增长幅度、津贴补贴、奖金分配办法、福利和劳动条件等进行协商,推动建立健全企业工资决定和正常增长机制,努力实现劳动报酬增长与劳动生产率提高同步;对生产经营困难的企业,推动其与职工重点围绕工资按时支付以及稳岗增效措施等内容进行协商,促进双方共克时艰、共谋发展;对实行工资总额管理的国有企业,重点就企业内部分配制度、分配形式和分配差距进行协商,发挥好职工的民主参与作用。

（二）加大行业集体协商推进力度。在积极推进企业集体协商的基础上，把行业集体协商作为深入推进集体合同制度建设的重点形式和主攻方向。在县级以上区域内大力推进建筑业、采矿业、餐饮服务业、服装制造业等劳动密集型行业开展集体协商，重点就行业最低工资标准、主要工种计件单价、劳动定额及工资调整幅度等职工普遍关心的事项签订行业集体合同。从推动本地经济社会发展出发，将行业集体协商逐步向知识密集型产业、新兴产业拓展。具备条件的地区，可以继续稳妥探索在县级以上区域内开展行业集体协商工作。

（三）积极开展集体协商要约行动。每年适时集中部署开展协商要约行动，大力支持工会提出要约，引导企业或企业代表组织主动提出要约。基层工会要主动提出要约，对提出要约尚有困难的，上级工会要给予帮助和指导，必要时可依法代替基层工会行使要约权。在尚未建立工会的企业，上级工会要指导职工依法推举协商代表，并向企业提出体商要约。开展行业集体协商的，由行业工会组织向相应的行业性企业组织或直接向行业所属企业提出协商要约。可针对重点行业以及国有企业、世界 500 强在华企业中未建制企业开展专项要约。一方提出集体协商要约的，另一方应当在法律规定的时间内及时给予回应。一方不按时回应的，另一方可以提请当地人力资源社会保障部门责令其限期改正。

（四）严格规范集体协商程序。将依法规范协商程序作为增强集体协商和集体合同实效的有力举措抓细抓实。规范协商代表产生程序，企业集体协商要重点规范职工代表产生程序，行业集体协商要重点规范企业方代表产生程序，民主推选要公开透明，授权委托要依法台规。规范集体协商程序，指导协商双方代表认真做好协商前收集资料、征求意见、拟定议题等准备工作，并召开集体协商会议进行充分讨论。准备过程中要广泛征求协商双方，尤其是职工方的意愿和诉求，将双方最关心的突出问题纳入协商议题；要督促企业经营者向职工方及时提供企业劳动生产率、经济效益、财务状况等与协商有关的真实资料和信息，确保协商有效开展。规范审议备案公布程序，集体合同草案应依法提交职代会或者全体职工大会审议通过，企业或企业组织应将签订的集体合同在规定时间内报送人力资源社会保障部门审查备案，生效的集体合同应及时向全体职工公布。

（五）强化对集体协商的指导、服务和管理。组织力量深入企业、深入基层，对集体协商提供全程指导，制定推广企业和行业集体合同示范文本、要约示范文本及指导手册，为集体协商双方提供参考。积极创造条件加强集体协商专家指导机构和指导员队伍建设，不断扩大由专业人员担任的专兼职指导队伍，充分发挥集体协商指导员在参与协商、宣传指导、业务培训、技术支持等方面的积极作用。适时合理调整最低工资标准，及时发布工资指导线、市场工资指导价位、行业人工成本等指导信息，

为开展集体协商提供参考依据。探索完善集体协商争议调处机制，及时协调处理协商过程中发生的争议，确保集体协商规范有序开展。加强对履行集体合同情况的监督检查和争议处理工作，督促企业通过职工代表大会、厂务公开、开展集体协商指导员调查走访等形式，向全体职工公开集体合同履行情况，接受职工监督。对企业违反集体合同、侵犯职工权益的行为，要督促企业限时整改。对因履行集体合同发生的争议，引导双方依法通过协商、申请仲裁和提起诉讼解决。建立健全集体合同管理台账制度，改进和加强集体合同统计基础工作，统一规范统计口径。

（六）着力推进集体协商主体建设。进一步加强基层工会组织建设，大力推进非公有制企业建立工会，在中小企业比较集中的乡镇（街道）和工业园区，加快行业工会组织建设，加强和创新基层工会干部队伍职业化建设。加大对基层工会干部和职工方协商代表合法权益的保护，通过健全制度机制、明确救济渠道和措施等解除其后顾之忧，对侵犯其合法权益的行为坚决依法予以纠正和查处。进一步加强县级以上行业协会、商会等企业组织建设，大力培育企业方行业集体协商主体。加强对职工代表、企业负责人、工会和企业组织相关工作人员的培训，建立常态化培训机制，将集体协商法律法规、策略技巧等理论培训与案例分析、模拟协商、现场观摩等实务操作学习相结合，不断提高协商代表的政策水平和协商能力。

（七）增强宣传工作的针对性和实效性。拓宽宣传渠道，创新宣传形式，在继续充分利用广播、电视、报刊等各类新闻媒体的同时，注重借助微博、微信、手机短信等新兴媒介，广泛深入宣传实施集体协商和集体合同制度的重要性和必要性，宣传开展集体协商签订集体合同的先进典型，为推进实施攻坚计划营造良好社会氛围。主动深入企业和工业园区、街道（社区），通过现场咨询、以案说法、举办专题讲座等方式释疑解惑，重点宣传社会主义市场经济条件下集体协商和集体合同制度的性质，宣传开展集体协商对促进企业发展、维护职工权益、构建和谐劳动关系的重要作用，最大限度地凝聚社会共识，增强企业和工会组织参与集体协商的自觉性、主动性。

三、狠抓工作落实

各级协调劳动关系三方要把实施攻坚计划摆上重要议事日程，争取当地党委、政府的重视和支持，切实加强领导，落实责任，进一步形成党委领导、政府主导、三方协同、工会力推、企业和职工积极参与的工作格局，采取有力有效措施狠抓计划落实。各地人力资源社会保障部门要会同工会、企业联合会和工商联，全面摸清本地区企业数量、职工人数和已开展集体协商签订集体合同情况，从当地实际出发，制定切实可行的工作规划和实施方案，明确年度目标任务、具体措施和时间进度。要争取将工作任务完成情况列入当地政府目标责任考核内容，加强督促检查和考核，形成层层抓落实的目标责任制。

各级协调劳动关系三方要各司其职，密切配合，进一步形成工作合力。人力资源社会保障部门要发挥好主导作用，加强宏观调控和指导，重点做好规划协调、完善政策、信息引导、集体合同审查和协商争议调处等工作。工会组织要重点做好宣传发动职工、指导协商要约、培训职工协商代表、监督集体合同履行和加强基层工会组织建设等工作；企业联合会、工商联要重点做好引导企业经营者树立协商理念、督促企业切实履行社会责任、指导企业提出要约和应约、督促履行集体合同和加强基层企业组织建设等工作。各级协调劳动关系三方办公室要具体承担组织实施工作，建立健全沟通协调机制，组织三方共同开展调查研究，共同推广典型经验，共同加强监督检查，及时研究解决推进工作中的问题，合力推进攻坚计划顺利实施。

中华人民共和国劳动法

(1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过 根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》第一次修正 根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国劳动法〉等七部法律的决定》第二次修正)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 促进就业
- 第三章 劳动合同和集体合同
- 第四章 工作时间和休息休假
- 第五章 工资
- 第六章 劳动安全卫生
- 第七章 女职工和未成年工特殊保护
- 第八章 职业培训
- 第九章 社会保险和福利
- 第十章 劳动争议
- 第十一章 监督检查
- 第十二章 法律责任
- 第十三章 附则

第一章 总则

第一条 为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险

和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

第四条 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

第五条 国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

第六条 国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

第七条 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条 劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

第九条 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促进就业

第十条 国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条 地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

第十二条 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

第十四条 残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

第三章 劳动合同和集体合同

第十六条 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

第十七条 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 下列劳动合同无效：

- (一) 违反法律、行政法规的劳动合同；
- (二) 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- (一) 劳动合同期限；
- (二) 工作内容；
- (三) 劳动保护和劳动条件；
- (四) 劳动报酬；
- (五) 劳动纪律；
- (六) 劳动合同终止的条件；
- (七) 违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

第二十条 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

第二十二条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

第二十三条 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- （四）被依法追究刑事责任的。

第二十六条 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

- （一）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- （三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十七条 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

第二十八条 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

第二十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

- （一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- （二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- （三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；
- （四）法律、行政法规规定的其他情形。

第三十条 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第三十一条 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

- （一）在试用期内的；
- （二）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- （三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。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。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

第三十四条 集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动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。

第三十五条 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第四章 工作时间和休息休假

第三十六条 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第三十七条 对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

第三十九条 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

第四十条 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

- (一) 元旦；
- (二) 春节；
- (三) 国际劳动节；
- (四) 国庆节；
- (五) 法律、法规规定的其他休假节日。

第四十一条 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第四十二条 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

- (一) 发生自然灾害、事故或者其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；
- (二) 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必

须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条 国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工资

第四十六条 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

第四十七条 用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

第四十八条 国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

（一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

（二）社会平均工资水平；

（三）劳动生产率；

（四）就业状况；

（五）地区之间经济发展水平的差异。

第五十条 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

第五十一条 劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

第六章 劳动安全卫生

第五十二条 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第五十三条 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

第五十四条 用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

第五十五条 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

第五十七条 国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

第五十九条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十条 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第六十一条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十四条 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

第六十六条 国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

第六十七条 各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

第六十八条 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

第六十九条 国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经备案的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

第九章 社会保险和福利

第七十条 国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

第七十一条 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

第七十二条 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- (一) 退休；
- (二) 患病、负伤；
- (三) 因工伤残或者患职业病；
- (四) 失业；
- (五) 生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

第七十四条 社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。

社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。

社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。

任何组织和个人不得挪用社会保险基金。

第七十五条 国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。
国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

第七十六条 国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

第十章 劳动争议

第七十七条 用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

第七十八条 解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

第七十九条 劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第八十条 在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

第八十一条 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

第八十二条 提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

第八十三条 劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

第八十四条 因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。

因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第十一章 监督检查

第八十五条 县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

第八十六条 县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

第八十七条 县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

第八十八条 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

第十二章 法律责任

第八十九条 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

第九十一条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

- （一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- （二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- （三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- （四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十二条 用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。

第九十三条 用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

第九十四条 用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门吊销营业执照。

第九十五条 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十六条 用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

第九十七条 由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十八条 用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十九条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

第一百条 用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收滞纳金。

第一百零一条 用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

第一百零二条 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

第一百零三条 劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

第一百零四条 国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第一百零五条 违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

第十三章 附则

第一百零六条 省、自治区、直辖市人民政府根据本法和本地区的实际情况，规定劳动合同制度的实施步骤，报国务院备案。

第一百零七条 本法自1995年1月1日起施行。

中华人民共和国工会法

(1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过 1992年4月3日中华人民共和国主席令第五十七号公布 根据2001年10月27日第九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议《关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定》第一次修正 根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》第二次修正)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 工会组织
- 第三章 工会的权利和义务
- 第四章 基层工会组织
- 第五章 工会的经费和财产
- 第六章 法律责任
- 第七章 附则

第一章 总则

第一条 为保障工会在国家政治、经济和社会生活中的地位，确定工会的权利与义务，发挥工会在社会主义现代化建设事业中的作用，根据宪法，制定本法。

第二条 工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。

中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。

第三条 在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。

第四条 工会必须遵守和维护宪法，以宪法为根本的活动准则，以经济建设为中心，坚持社会主义道路、坚持人民民主专政、坚持中国共产党的领导、坚持马克思列宁主义毛泽东思想邓小平理论，坚持改革开放，依照工会章程独立自主地开展工作。

工会会员全国代表大会制定或者修改《中国工会章程》，章程不得与宪法和法律相抵触。

国家保护工会的合法权益不受侵犯。

第五条 工会组织和教育职工依照宪法和法律的规定行使民主权利，发挥国家主人翁的作用，通过各种途径和形式，参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务；协助人民政府开展工作，维护工人阶级领导的、以工农联盟为基础的、人民民主专政的社会主义国家政权。

第六条 维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。

工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。

工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。

工会必须密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务。

第七条 工会动员和组织职工积极参加经济建设，努力完成生产任务和工作任务。教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。

第八条 中华全国总工会根据独立、平等、互相尊重、互不干涉内部事务的原则，加强同各国工会组织的友好合作关系。

第二章 工会组织

第九条 工会各级组织按照民主集中制原则建立。

各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生。企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。

各级工会委员会向同级会员大会或者会员代表大会负责并报告工作，接受其监督。

工会会员大会或者会员代表大会有权撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员。

上级工会组织领导下级工会组织。

第十条 企业、事业单位、机关有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员一人，组织会员开展活动。女职工人数较多的，可以建立工会女职工委员会，在同级工会领导下开展工作；女职工人数较少的，可以在工会委员会中设女职工委员。

企业职工较多的乡镇、城市街道，可以建立基层工会的联合会。

县级以上地方建立地方各级总工会。

同一行业或者性质相近的几个行业，可以根据需要建立全国的或者地方的产业工会。

全国建立统一的中华全国总工会。

第十一条 基层工会、地方各级总工会、全国或者地方产业工会组织的建立，必须报上一级工会批准。

上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，任何单位和个人不得阻挠。

第十二条 任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织。

基层工会所在的企业终止或者所在的事业单位、机关被撤销，该工会组织相应撤销，并报告上一级工会。

依前款规定被撤销的工会，其会员的会籍可以继续保留，具体管理办法由中华全国总工会制定。

第十三条 职工二百人以上的企业、事业单位的工会，可以设专职工会主席。工会专职工作人员的人数由工会与企业、事业单位协商确定。

第十四条 中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格。

基层工会组织具备民法通则规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格。

第十五条 基层工会委员会每届任期三年或者五年。各级地方总工会委员会和产业工会委员会每届任期五年。

第十六条 基层工会委员会定期召开会员大会或者会员代表大会，讨论决定工会工作的重大问题。经基层工会委员会或者三分之一以上的工会会员提议，可以临时召开会员大会或者会员代表大会。

第十七条 工会主席、副主席任期未满时，不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

罢免工会主席、副主席必须召开会员大会或者会员代表大会讨论，非经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表过半数通过，不得罢免。

第十八条 基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

第三章 工会的权利和义务

第十九条 企业、事业单位违反职工代表大会制度和其他民主管理制度，工会有权要求纠正，保障职工依法行使民主管理的权利。

法律、法规规定应当提交职工大会或者职工代表大会审议、通过、决定的事项，

企业、事业单位应当依法办理。

第二十条 工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。

工会代表职工与企业以及实行企业化管理的事业单位进行平等协商，签订集体合同。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。

工会签订集体合同，上级工会应当给予支持和帮助。

企业违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求企业承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以向劳动争议仲裁机构提请仲裁，仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第二十一条 企业、事业单位处分职工，工会认为不适当的，有权提出意见。

企业单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为企业违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，企业应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

职工认为企业侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。

第二十二条 企业、事业单位违反劳动法律、法规规定，有下列侵犯职工劳动权益情形，工会应当代表职工与企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以改正；企业、事业单位应当予以研究处理，并向工会作出答复；企业、事业单位拒不改正的，工会可以请求当地人民政府依法作出处理：

- （一）克扣职工工资的；
- （二）不提供劳动安全卫生条件的；
- （三）随意延长劳动时间的；
- （四）侵犯女职工和未成年工特殊权益的；
- （五）其他严重侵犯职工劳动权益的。

第二十三条 工会依照国家规定对新建、扩建企业和技术改造工程中的劳动条件和安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用进行监督。对工会提出的意见，企业或者主管部门应当认真处理，并将处理结果书面通知工会。

第二十四条 工会发现企业违章指挥、强令工人冒险作业，或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议，企业应当及时研究答复；发现危及职工生命安全的情况时，工会有权向企业建议组织职工撤离危险现场，企业必须及时作出处理决定。

第二十五条 工会有权对企业、事业单位侵犯职工合法权益的问题进行调查，有关单位应当予以协助。

第二十六条 职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理，必须有工会参加。工会应当向有关部门提出处理意见，并有权要求追究直接负责的主管人员和有关责任人员的责任。对工会提出的意见，应当及时研究，给予答复。

第二十七条 企业、事业单位发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求，企业、事业单位应当予以解决。工会协助企业、事业单位做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。

第二十八条 工会参加企业的劳动争议调解工作。

地方劳动争议仲裁组织应当有同级工会代表参加。

第二十九条 县级以上各级总工会可以为所属工会和职工提供法律服务。

第三十条 工会协助企业、事业单位、机关办好职工集体福利事业，做好工资、劳动安全卫生和社会保险工作。

第三十一条 工会会同企业、事业单位教育职工以国家主人翁态度对待劳动，爱护国家和企业的财产，组织职工开展群众性的合理化建议、技术革新活动，进行业余文化技术学习和职工培训，组织职工开展文娱、体育活动。

第三十二条 根据政府委托，工会与有关部门共同做好劳动模范和先进生产（工作）者的评选、表彰、培养和管理工作。

第三十三条 国家机关在组织起草或者修改直接涉及职工切身利益的法律、法规、规章时，应当听取工会意见。

县级以上各级人民政府制定国民经济和社会发展规划，对涉及职工利益的重大问题，应当听取同级工会的意见。

县级以上各级人民政府及其有关部门研究制定劳动就业、工资、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的政策、措施时，应当吸收同级工会参加研究，听取工会意见。

第三十四条 县级以上地方各级人民政府可以召开会议或者采取适当方式，向同级工会通报政府的重要的工作部署和与工会工作有关的行政措施，研究解决工会反映的职工群众的意见和要求。

各级人民政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立劳动关系三方协商机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。

第四章 基层工会组织

第三十五条 国有企业职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构，依照法律规定行使职权。

国有企业的工会委员会是职工代表大会的工作机构，负责职工代表大会的日常工作，检查、督促职工代表大会决议的执行。

第三十六条 集体企业的工会委员会，应当支持和组织职工参加民主管理和民主监督，维护职工选举和罢免管理人员、决定经营管理的重大问题的权力。

第三十七条 本法第三十五条、第三十六条规定以外的其他企业、事业单位的工会委员会，依照法律规定组织职工采取与企业、事业单位相适应的形式，参与企业、事业单位民主管理。

第三十八条 企业、事业单位研究经营管理和发展的重大问题应当听取工会的意见；召开讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的会议，必须有工会代表参加。

企业、事业单位应当支持工会依法开展工作，工会应当支持企业、事业单位依法行使经营管理权。

第三十九条 公司的董事会、监事会中职工代表的产生，依照公司法有关规定执行。

第四十条 基层工会委员会召开会议或者组织职工活动，应当在生产或者工作时间以外进行，需要占用生产或者工作时间的，应当事先征得企业、事业单位的同意。

基层工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作，每月不超过三个工作日，其工资照发，其他待遇不受影响。

第四十一条 企业、事业单位、机关工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴，由所在单位支付。社会保险和其他福利待遇等，享受本单位职工同等待遇。

第五章 工会的经费和财产

第四十二条 工会经费的来源：

- （一）工会会员缴纳的会费；
- （二）建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费；
- （三）工会所属的企业、事业单位上缴的收入；
- （四）人民政府的补助；
- （五）其他收入。

前款第二项规定的企业、事业单位拨缴的经费在税前列支。

工会经费主要用于为职工服务和工会活动。经费使用的具体办法由中华全国总工会制定。

第四十三条 企业、事业单位无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费，基层工会

或者上级工会可以向当地人民法院申请支付令；拒不执行支付令的，工会可以依法申请人民法院强制执行。

第四十四条 工会应当根据经费独立原则，建立预算、决算和经费审查监督制度。各级工会建立经费审查委员会。

各级工会经费收支情况应当由同级工会经费审查委员会审查，并且定期向会员大会或者会员代表大会报告，接受监督。工会会员大会或者会员代表大会有权对经费使用情况提出意见。

工会经费的使用应当依法接受国家的监督。

第四十五条 各级人民政府和企业、事业单位、机关应当为工会办公和开展活动，提供必要的设施和活动场所等物质条件。

第四十六条 工会的财产、经费和国家拨给工会使用的不动产，任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨。

第四十七条 工会所属的为职工服务的企业、事业单位，其隶属关系不得随意改变。

第四十八条 县级以上各级工会的离休、退休人员的待遇，与国家机关工作人员同等对待。

第六章 法律责任

第四十九条 工会对违反本法规定侵犯其合法权益的，有权提请人民政府或者有关部门予以处理，或者向人民法院提起诉讼。

第五十条 违反本法第三条、第十一条规定，阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会的，由劳动行政部门责令其改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十一条 违反本法规定，对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。

对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，由公安机关依照治安管理处罚法的规定处罚。

第五十二条 违反本法规定，有下列情形之一的，由劳动行政部门责令恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬，或者责令给予本人年收入二倍的赔偿：

- （一）职工因参加工会活动而被解除劳动合同的；
- （二）工会工作人员因履行本法规定的职责而被解除劳动合同的。

第五十三条 违反本法规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府责令改正，依法处理：

- （一）妨碍工会组织职工通过职工代表大会和其他形式依法行使民主权利的；
- （二）非法撤销、合并工会组织的；
- （三）妨碍工会参加职工因工伤亡事故以及其他侵犯职工合法权益问题的调查处理的；
- （四）无正当理由拒绝进行平等协商的。

第五十四条 违反本法第四十六条规定，侵占工会经费和财产拒不返还的，工会可以向人民法院提起诉讼，要求返还，并赔偿损失。

第五十五条 工会工作人员违反本法规定，损害职工或者工会权益的，由同级工会或者上级工会责令改正，或者予以处分；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附则

第五十六条 中华全国总工会会同有关国家机关制定机关工会实施本法的具体办法。

第五十七条 本法自公布之日起施行。1950年6月29日中央人民政府颁布的《中华人民共和国工会法》同时废止。

河南省企业工资集体协商条例

(2013.11.29 由河南省人民代表大会常务委员会
第五次会议通过)

第一章 总则

第一条 为了规范企业工资集体协商行为，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。

河南省工会专职集体协商指导员管理办法

第一章 总则

第一条 加强集体协商指导员队伍建设，应坚持专兼职结合、以兼职为主，充分发挥专职集体协商指导员在推进集体协商提质增效中的重要作用。根据《河南省企业工资集体协商条例》以及全总有关规定，制定本办法

第二条 本办法所称专职集体协商指导员是指省、市、县(市、区)总工会和乡镇(街道)、开发区(工业园区)工会聘任和管理的，专门从事指导、帮助和参与企业(行业、区域)工会开展集体协商、签订集体合同(专项集体合同)的人员。

第三条 专职集体协商指导员的选聘应坚持公开、公平、竞争、择优的原则，坚持德才兼备、注重实绩的用人标准，实行属地管理，切实履行工作职责。

第二章 选聘

第四条 各级工会应当根据工作需要，合理确定专职集体协商指导员聘任人数，原则上省总工会 2-3 人，各省辖市、济源示范区总工会以及各县(市、区)总工会均不少于 3 人，企业比较集中、职工人数较多的乡镇(街道)和开发区(工业园区)工会可合理配备专职集体协商指导员。

第五条 专职集体协商指导员实行聘任制，聘任期原则上 2 年，聘任期满自行终止聘任关系。

第六条 各级工会应根据本地实际，科学合理制定选聘办法：

(一) 工会直接选聘人员。各地工会可优先从机关事业单位、企业的离岗退休人员中选聘，选聘应当符合有关政策规定。

(二) 开发工会社会工作者岗位。对接本地区工会社会工作专业人才队伍体系，采用购买岗位或者设置专业岗位等方式，从本地区工会社会工作人才队伍中配置专门人员担任专职集体协商指导员。

(三) 购买社会组织服务。面向具有专业资质的社会组织购买集体协商工作相关服务，由社会组织承接工会集体协商工作任务或提供相关专业人才。

第七条 专职集体协商指导员坚持“谁聘任、谁管理”的原则，采取分级聘任。聘任单位发布招聘信息，依照聘任条件，按相关程序确定聘任人选：

(一) 省总工会可以直接从符合条件的人员中择优选聘。

(二) 省辖市、济源示范区、县(市、区)总工会以及乡镇(街道)、开发区(工

业园区)工会可从符合条件的各类人员中择优选聘,统一培训,考试合格后颁发聘任证书登记注册、建立档案。

第八条 专职集体协商指导员应当具备以下条件:

(一)认真贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路,政治立场坚定,品行端正,作风严谨,办事公道,热心服务职工群众,廉洁自律,具有较强的事业心和责任感。

(二)掌握国家和地方劳动法律法规和相关政策,熟悉企业人力资源管理、财务制度,以及劳动工资、社会保障劳动安全卫生等相关专业知识。

(三)熟悉集体协商工作,具备一定的集体协商专业知识和实践经验,有较强的组织协调能力、协商谈判能力和研究解决问题的能力。

(四)身体健康,能独立承担参加协商、调查研究、工作指导和培训教学等任务。

(五)专职集体协商指导员年龄一般不超过 65 周岁,特殊需要的经上一级工会同意可延聘至 68 周岁。

第三章 主要职责

第九条 专职集体协商指导员应当履行以下职责:

(一)宣传指导。面向企业(行业)宣传开展集体协商的意义和作用,提供政策法律咨询;推动企业建立完善集体协商机制,指导和帮助企业工会、行业性(区域性)工会联合会搜集整理与集体协商相关的资料、收集职工意见,提出协商要约,拟定协商方案,研究协商策略,确定协商内容,起草集体合同草案等。

(二)参与培训。协助本级工会对负责集体协商工作的工会干部、职工方协商代表等进行业务培训,着力提高工会干部和职工方协商代表开展集体协商的能力和水平。

(三)参加协商。接受上级工会指派或接受企业工会、行业性(区域性)工会联合会委托,作为职工方协商代表直接参加集体协商。对集体协商过程中发生的重大问题,及时向本级工会报告并提出意见建议。

(四)调查研究。调查了解地区、行业、企业人工成本、经营状况以及与集体协商相关的各种数据和信息,为基层工会开展集体协商提供数据支持;及时了解本地区开展集体协商工作的最新动态,发现和总结本地区先进经验和做法;对履行职责过程中面临的新情况、新问题进行调查研究,提出解决的对策建议。

(五)监督检查。按照本级工会的统一部署,参加对本地区集体合同履行情况的定期监督检查,协助本级工会对集体协商工作开展情况进行监督指导。

第四章 管理机制

第十条 经费保障。各省辖市、济源示范区、县(市区)总工会要根据当地经济社会发展水平,参照本地社会化工会工作者补贴标准和办法,制定专职集体协商指导员薪酬或补贴制度,省总工会予以适当补助。同时,要为专职集体协商指导员开展工作提供必要的办公条件,合理解决其交通费、差旅费、保险费、通讯费等。

第十一条 工作制度。各级工会要建立健全专职集体协商指导员工作机制,规范相关资料,每年定期报上级工会备案。各省辖市、济源示范区总工会应于每年10月底前将本地聘任的专职集体协商指导员基本情况、年度工作总结报省总工会权益保障部。

第十二条 教育培训。各级工会要制定专职集体协商指导员培训规划,有计划、有重点,分步骤、分层次开展培训,通过集中学习、交流观摩、模拟协商、典型案例分析等多种形式,逐步提升专职集体协商指导员的业务水平。

第十三条 考核激励。各级工会要建立专职集体协商指导员考核制度,量化考核指标,定期开展工作业绩评估考核,对工作业绩特别突出的专职集体协商指导员应给予适当奖励。

第十四条 督促检查。各级工会要不定期对本地专职集体协商指导员工作开展情况进行督查,充分发挥专职集体协商指导员作用。

第十五条 退出制度。专职集体协商指导员聘任时间以聘任期为限,到期终止。因身体健康、个人意愿等因素,本人提出解聘申请的,经本人与聘任单位协商后,可以提前终止聘任关系。

第五章 附则

第十六条 各省辖市、济源示范区总工会应根据本办法,结合本地工作实际,制定具体实施细则。

第十七条 本办法由河南省总工会负责解释。

第十八条 本办法自下发之日起施行。

中华全国总工会关于加强专职集体协商 指导员队伍建设的意见

(2019年6月21日)

为进一步依法推动集体协商工作创新发展，促进集体协商提质增效，努力造就一支高素质的专职集体协商指导员队伍，为开展集体协商工作提供有力的人才支撑，现就加强专职集体协商指导员队伍建设提出如下意见

一、重要意义

推进集体协商机制建设，是发展社会主义协商民主、完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制的重要内容，也是工会维护职工权益、构建和谐劳动关系的一项基础性、战略性、长期性的重要任务。新形势下加强专职集体协商指导员队伍建设，努力建设一支懂法律、会维护、善协商的专职集体协商指导员队伍，推动集体协商工作创新发展，是履行好工会维护职工合法权益、竭诚服务职工群众基本职责的客观需要，对于推动实现企业与职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，推动构建中国特色和谐劳动关系，具有十分重要的现实意义。

二、指导思想和工作目标

(一) 指导思想。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大精神和习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，进一步做好集体协商提质增效工作，坚持不懈地推进集体协商制度建设，着力建设一支高素质专业化的工会集体协商指导员队伍。

(二) 工作目标。加强集体协商指导员队伍建设，应坚持专兼职结合、以兼职为主，更加注重发挥专职集体协商指导员的优势和作用。通过建立规范化的专职集体协商指导员选聘、管理、使用和培养制度，培养造就高素质的专职集体协商指导员队伍，着力解决县(区、旗)、乡镇(街道)、企业工会开展集体协商工作力量和能力不足的问题，确保集体协商工作深化发展。聘用专职集体协商指导员，原则上省级总工会2-3人，地市及县级总工会不少于3人。企业比较集中、职工人数较多的乡镇(街道)总工会和开发区(工业园区)工会可根据自身工作实际情况，合理配备专职集体协商指导员。各级工会聘用的专职集体协商指导员，原则上应分派到县及县以下行业、乡镇(街道)、开发区(工业园区)工会(工会联合会)开展工作。

三、主要职责

(一) 宣传指导。面向企业(行业)宣传开展集体协商的意义和作用，提供政策法律

咨询;推动企业建立完善集体协商机制,指导和帮助企业工会、行业性(区域性)工会联合会搜集整理与集体协商相关的资料、收集职工意见,提出协商要约,拟定协商方案,研究协商策略,确定协商内容,起草集体合同草案等

(二)参与培训。协助本级工会对负责集体协商工作的工会干部、职工方协商代表等进行业务培训,着力提高工会干部和职工方协商代表开展集体协商的能力和水平。

(三)参加协商。接受上级工会指派或接受企业工会、行业性(区域性)工会联合会委托,作为职工方协商代表直接参加集体协商。对集体协商过程中发生的重大问题,及时向本级工会报告并提出意见建议。

(四)调查研究。调查了解地区、行业、企业人工成本经营状况以及与集体协商相关的各种数据和信息,为基层工会开展集体协商提供数据支持;及时了解本地区开展集体协商工作的最新动态,发现和总结本地区先进经验和做法;对履行职责过程中面临的新情况、新问题进行调查研究,提出解决的对策建议。

(五)监督检查。按照本级工会的统一部署,参照对本地区集体合同履行情况的定期监督检查,协助本级工会对集体协商工作开展情况进行监督指导。

四、选聘条件

(一)认真贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路,政治立场坚定,品行端正,作风严谨,办事公道,热心服务职工群众,廉洁自律,具有较强的事业心和责任感。

(二)掌握国家和地方劳动法律法规和相关政策,熟悉企业人力资源管理、财务制度,以及劳动工资、社会保障、劳动安全卫生等相关专业知识。

(三)熟悉集体协商工作,具备一定的集体协商专业知识和实践经验,有较强的组织协调能力、协商谈判能力和研究解决问题的能力。

(四)身体健康,能独立承担参加协商、调查研究、工作指导和培训教学等任务。

选聘专职集体协商指导员应优先选用具有协调劳动关系专业资质及曾在劳动人事和法律援助机构工作的人员,将具有一定专业知识、热心服务职工群众的人才纳入到专职集体协商指导员队伍中来。

五、选聘办法和要求

(一)选聘办法。

各地应根据本地企业、职工队伍和劳动关系情况,科学合理制定人员选聘办法,有序推进专职集体协商指导员队伍建设。

1. 工会直接选聘人员。各地工会可优先从机关事业单位、企业的离岗退休人员中选聘。专职集体协商指导员年龄般不超过 65 周岁,特殊需要的经上一级工会同意可延聘至 68 周岁。

2. 开发工会社会工作者岗位。对接本地区工会社会工作专业人才队伍体系，采用购买岗位或者设置专业岗位等方式，从本地区工会社会工作人才队伍中配置专门人员担任专职集体协商指导员。

3. 购买社会组织服务。工会大力培育孵化职工服务类社会组织，面向具有专业资质的社会组织购买集体协商工作相关服务，由社会组织承接工会集体协商工作任务或提供相关专业人才。

(二) 选聘要求。

1. 严格选聘标准。按照专职集体协商指导员的职责任务和选聘条件，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，严把准入门槛，规范选聘程序，建立规范化的选聘工作制度。

2. 分级聘任管理。省(区、市)总工会可以直接从符合条件的人员中择优选聘。各地(市)级及以下地方总工会、开发区(工业园区)工会可从符合条件的各类人员中择优选聘，统一培训、考试合格后颁发聘任证书，登记注册、建立档案，报上级工会备案。各省(区、市)总工会应每年将辖区内聘用的专职集体协商指导员基本情况报全国总工会权益保障部备案

六、管理制度

通过制定相应办法、完善工作机制，建立健全专职集体协商指导员工作保障、考核激励、定期培训、联系沟通、职业发展等制度，保障专职集体协商指导员队伍长期稳定发展

(一) 工作保障制度。建立健全专职集体协商指导员薪酬或补贴制度。各级工会应根据当地经济社会发展水平，统筹考虑社会平均工资、其他社会工作者薪翻等因素，合理确定薪酬标准和增长机制。完善专职集体协商指导员工作保障机制，为其开展工作提供必要的办公条件，合理解决其交通费、伙食费、差旅费、保险费、通讯费等。

(二) 考核激励制度。建立分级考核制度，按照不同的管理权限和工作要求，建立岗位责任制，量化考核指标；定期开展工作业绩评估考核，根据考核情况决定续聘、解聘或调整工作，对工作业绩特别突出的专职集体协商指导员应给予适当奖励。

(三) 定期培训制度。制定专职集体协商指导员培训规划，有计划、有重点，分步骤、分层次开展培训，创新培训方法，拓展培训内容，通过集中学习、交流观摩、模拟协商、典型案例分析等多种形式，逐步提升专职集体协商指导员的专业水平。

(四) 联系沟通制度。建立工会组织与本级聘用的专职集体协商指导员之间定期联系沟通制度，及时安排部署工作交流通报情况、研究解决问题，进一步增强专职集体协商指导员队伍的凝聚力、责任感、归属感。

(五) 职业发展制度。注重当前需要和长远发展相结合，探索建立专职集体协商指

导师职业发展通道，鼓励他们参加相关专业技术考试和职业资格认证，拓展职业发展空间，逐步建立专职集体协商指导员的人才培养制度。

七、有关要求

(一)加强组织领导。各级工会要切实加强组织领导，研究制定发展规划，落实工作保障机制，确保专职集体协商指导员队伍健康发展、发挥作用。要把加强专职集体协商指导员队伍建设作为一项长期性基础性工作来抓，努力培养造就一支善于协调劳动关系的人才队伍。

(二)明确职责任务。各级工会要进一步明确职责任务，分级抓好落实。省级总工会负责统一制定管理办法和工作细则，建立本省专职集体协商指导员数据库，加强工作考核，确保本地区各级工会足额配齐配强专职集体协商指导员。各级地方总工会负责本级工会聘用的专职集体协商指导员的日常管理，建立工作档案，定期督促检查，开展年度考核，充分发挥专职集体协商指导员作用。

(三)强化经费保障。各级工会要建立和完善专职集体协商指导员队伍经费保障机制。全国总工会将根据专职集体协商指导员队伍建设情给予适当补贴。各省(含省)以下地方总工会要列支专项经费对下级工会进行补助，保障本地专职集体协商指导员队伍的稳定和发展。各级工会要结合实际，因地制宜，结合绩效评价工作，对于专项经费发挥效益好的，应加大支持力度。

(四)强化督促检查。聘用专职集体协商指导员的专项经费必须做到专款专用。全国总工会将不定期对专项经费及配套资金的落实和使用情况进行检查。对不按规定列支专项经费的，全国总工会将缓拨或减拨下一年度该项经费；挪用该专项经费或虚报聘用专职集体协商指导员人数的，全国总工会将停拨该专项经费。各级地方工会要采取经常性督查和机抽查等方式，及时了解掌握本地区专职集体协商指导员专项经费使用情况，加强对选派到县及县以下行业、乡镇(街道)、开发区(工业园区)工会(工会联合会)工作的专职集体协商指导员的指导和服务。

(五)营造良好氛围。各级工会要进一步加大宣传力度推动形成有利于专职集体协商指导员队伍充分发挥作用的良好社会氛围；要积极争取党委、政府、人大、政协以及社会各界对这项工作的关心支持，形成齐抓共管的良好局面。

各级产业工会可根据工作需要建立专职集体协商指导员队伍，参照本意见执行。

(此件发至各省、自治区、直辖市总工会，各全国产业工会)

第三部分 集体协商台账

（工资集体协商为例）

X X 县

企业工资集体协商工作台账

(XXXX 年度)

企业名称：XXXX 有限公司

目 录

——工资集体协商说明

一、协商代表产生与调整

- 1、工资协商代表产生办法
- 2、任职资格证明
- 3、工资协商职工代表名额分配表
- 4、工资协商职工代表推荐表
- 5、职工代表大会关于选举工资集体协商职工方代表的决议
- 6、工资集体协商双方代表名单及分工表
- 7、工资集体协商代表培训记录

二、要约应约

- 1、工会方工资集体协商要约书
- 2、企业方工资集体协商应约书
- 3、协商前搜集的有关材料
 - (1) 企业上年度及本年度销售收入情况（去年、今年各 1 份）
 - (2) 企业上年度及本年度利润情况（去年、今年各 1 份）
 - (3) 企业上年度及本年度资产负债表（去年、今年各 1 份）
 - (4) 企业上年度及本年度损益表（去年、今年各 1 份）
 - (5) 协商前企业职工工资报表（加盖财务印章）
- 4、征求职工意见表（3 人、3 份）
- 5、关于工资集体协商工作草案纪要

三、平等协商

- 1、XXXX 年度工资集体协商会议记录
- 2、XXXX 年度工资集体协议草案

四、审议审查

- 1、第一届第一次职工代表大会会议程
- 2、职工代表大会代表名册
- 3、第一届第一次职工代表大会代表签到簿
- 4、表决票
- 5、职代会通过的决议
- 6、工资集体合同

五、审查备案

- 1、工资集体合同报审的法规要求
- 2、审查备案材料目录
- 3、工资集体合同说明
- 4、送审工资集体合同基本情况表

六、监督机制

- 成立工资集体合同监督检查小组
- 工资集体合同公示的说明
- 企业履行工资集体合同情况

七、履约情况

- 合同履行后公司职工工资发放表

八、集体合同审查附件

- 集体合同受理单、审查办理书、审查意见书

工资集体协商说明

—工资集体协商的程序和流程操作详解

一、推选协商代表

要点：产生单位代表由法定代表人指派，职工代表由工会选派或民主推选。双方代表人数应对等。

1、**用人单位方协商代表**：由用人单位法定代表人指派。

2、**职工方协商代表**：由本单位工会选派，由工会主席或者其书面委托的职工一方其他代表担任；上一级工会组织的代表、区域性、行业性工会组织的代表、持证工资协商指导员均可受委托成为职工方的首席代表；未建立工会的，首席代表从协商代表中民主推举，并经本单位半数以上职工同意。

3、**协商双方代表人数**：协商双方代表人数按照对等原则确定，一般每方3至10名，并各确定1名首席代表（由双方的法定代表人担任或由其局面委托的其他代表担任）。具体人数根据用人单位情况和实际需要，（职工代表一线工人人数不低于职工代表数的50%）由双方自行商定。用人单位协商代表与职工协商代表不得相互兼任。协商双方可书面委托本单位以外的有关专业人员作为本方协商代表，但委托人数不得超过本方协商代表总人数的三分之一。

4、**双方代表组成企业工资集体协商小组**：其职责是就工资等有关事项及工资集体协议的履行、协议文本的变更、期满续签和双方认为有必要协商的有关事项，进行协商。

5、协商代表的职责

（1）参加集体协商。这是协商代表最基本的职责。

（2）接受本方人员质询，及时向本方人员公布协商情况并征求意见。

（3）提供与集体协商有关的情况和资料。协商代表在协商前要收集集体协商有关的情况和资料，为集体协商提供有关的依据。

（4）代表本方参加集体协商争议的处理。集体协商过程中发生争议，双方不能协商解决的，由劳动保障行政部门组织工会和企业的人员进行协调处理集体协商争议事项，协商代表代表本方参加集体协商的处理工作。

（5）监督集体合同或专项集体合同的履行；这一职责讲明集体协商代表除了具有参加集体协商、参加集体协商处理的职责外，还具有监督集体合同的履行的职责。

（6）法律、法规和规章规定的其他职责。

6、协商代表的保护

《集体合同规定》第二十二条规定：“协商代表履行职责的期限由被代表方确定。”这规定协商代表履行职责期限权掌握在被代表方，另一方没有权利确定协商代表的期限。

第二十七条规定：“企业内部的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。”这条规定确保了集体协商的时间。

第二十八条规定：“职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时，除出现下列情形之一的，用人单位不得与其解除劳动合同：（一）严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的；（二）严重失职、营私舞弊、对用人单位利益造成重大损害的；（三）被依法追究刑事责任的。”

“职工一方协商代表履行协商代表职责期间，用人单位无正当理由不得调整其工作岗位。”这规定既避免出现职工方协商代表在劳动合同期满时，用人单位不与其续签劳动合同的情况，又避免出现用人单位为报复职工协商代表而调整其工作岗位情况。

第二十九条规定：“职工一方协商代表就本规定第二十七条、第二十八条的规定与用人单位发生争议的，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。”从法律上保证职工方协商代表因履行职责受到不公正待遇，甚至遭到打击、报复时，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，确保得到公正待遇。

二、发出要约

企业和工会或职工任何一方均可以书面形式发出工资集体协商要约，另一方应当20日内以书面形式回应要约，无正当理由不得拒绝进行集体协商。实施要约包括工资调整幅度，奖金、补贴发放标准，加班工资发放标准，违约责任等。

三、协商准备

要点：协商准备收集与工资情况相关的资料，劳资双方提前沟通，力争使协商重点趋于一致。

企业与工会双方就工资集体协商内容进行磋商，依照有关法律法规，结合企业实际，在原有工资分配、调整制度和劳动定额管理制度基础上，初步拟定工资集体协议文本及工资分配制度和劳动定额管理方案等文稿，并广泛征求职工意见。

1、收集有关情况和资料，拟定协商议题；

收集资料信息综合参考下列因素：

- （1）当地政府发布的最低工资标准、工资指导线、劳动力市场工资指导价位；
- （2）本地区、本行业、本单位的人工成本；
- （3）本地区、本行业的平均工资水平；

- (4) 本地区城镇居民消费价格指数;
- (5) 本单位劳动生产率和经济效益;
- (6) 上年度本单位工资总额、职工平均工资水平、工资调整幅度;
- (7) 其他与协商决定工资总额、工资水平、工资调整幅度相关的因素。

2、**征求企业方和职工对协商意向的意见;**

3、**形成书面工资集体协商初步方案;**

4、**共同确定一名非协商代表担任工资集体协商记录员。**

四、正式协商

要点：双方平等协商，初定集体协议文本及工资分配制度和劳动定额方案。

1、会议程序

- (1) 协商会议由双方首席代表轮流主持;
- (2) 宣布会议议程和会议纪律;
- (3) 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;
- (4) 协商双方就商谈事项发表意见，开展充分讨论;
- (5) 双方首席代表归纳意见。达成一致的，形成工资专项集体协议草案，双方首席代表签字。
- (6) 协商未达成一致意见或出现事先未预料到的情况时，经双方同意，可以暂时中止协商。协商中止期限最长不得超过 30 天。具体中止期限及下次协商的时间、地点和内容 by 双方共同商定。双方多次协商仍不能达成一致意见的，当事人一方或双方可向劳动保障行政部门提出协调处理书面申请。劳动保障部门在协调处理时，应组织同级工会代表、用人单位方面代表共同进行。

五、签订工资集体合同

要点：劳资双方代表协商后，形成协议草案，提交职工代表大会或全体职工审议。

- (1) 召开职工代表大会或职工大会。职工代表大会或者全体职工讨论工资集体协议，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，工资集体协议草案方获通过。
- (2) 会议审议、通过集体协议及工资分配制度和劳动定额管理方案;
- (3) 双方首席代表在工资集体合同上签字（可举行签字仪式）

六、报送劳动部门审查备案

要点：送主管的劳动保障部门审查，通过后，合同应张榜公示，由全体职工监督履行。

- (1) 双方首席代表签字之日起 10 日内，由企业将集体合同文本及工资分配制度

和劳动定额管理方案等文件一式三份报送劳动部门审查。

(2) 15 日内未提出异议，工资专项集体合同生效。

(3) 协商双方应于工资合同生效之日起 10 日内，采取张榜公布、通告等相应形式将已经生效的工资集体合同以书面的形式向全体职工公布，由全体职工监督履行。

(一)

协
商
代
表
产
生
与
调
整

工资协商代表产生办法

为保证企业工资集体协商工作的顺利开展，真正实现劳资双方共赢，根据《江苏省企业工资集体协商试行办法》，特制定本办法

1、代表条件

- (1) 与企业建立劳动关系，并正常在岗的职工。
- (2) 关心企业、顾全大局、办事公道、遵纪守法，具有一定的参与协商能力。
- (3) 热心为群众办事，能够反映职工意见和要求，受到群众拥护。

2、代表产生

职工方代表由工会推荐按照民主程序选举产生。协商代表以分公司、分厂、车间、班组、科室为单位设立选区，由职工直接选举产生，职工自荐，竞选。选举协商代表，各选区必须有三分之二以上职工参加，采用无记名投票方式，得到选区全体职工总数一半以上赞成票者方可当选。协商代表以普通职工和一般管理人员、技术人员为主体，并至少有一名女职工代表。企业方代表由法定代表人或法定代表人指定的其他人员担任。

3、代表人数

工资集体协商代表由企业行政方和职工方各 5 人组成，双方人数对等，并各确定一名首席代表。协商双方可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的 1/3。

4、代表权利

代表双方就本年度的职工工资事宜进行平等协商。

5、代表义务

- (1) 努力学习国家法律、法规和政策，学习企业管理知识，不断提高参与管理的能力。
- (2) 依法有序参与民主管理，真实、准确、全面、理性地代表和反映职工群众意见、要求。
- (3) 努力做好本职工作，模范遵守国家法律、法规和企业的规章制度。

6、代表管理

(1) 职工方首席代表由工会主席担任，或由工会主席指定的本方人员担任。企业方首席代表由企业法定代表人担任或由其指定的人员担任。

(2) 职工方协商代表在劳动合同期内，除个人严重过失外，企业不能随意解除其劳动合同。个人严重过失是指严重违反劳动纪律或企业规章制度和严重失职、营私

舞弊，对企业利益造成重大损害以及被依法追究刑事责任等。

(3) 代表任期由代表方确定，但不少于 3 年，协商代表因特殊原因空缺的，应及时按照规定的程序推选或指定新的协商代表。

(4) 协商应有书面记录，记录员由双方协商指定。记录员不得担任协商代表。

XXXX 有限公司工会

XXXX 年 X 月 XX 日

任职证明

兹证明 XXX 同志担任本次工资集体协商企业方首席代表。负责工资集体协商有关组织工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议，代表企业方签订相关文件。

XXXX 有限公司

XXXX 年 X 月 XX 日

任职证明

兹证明 XXX 同志为我公司工会主席，担任本次工资集体协商职工方首席代表。负责工资集体协商有关组织工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议，代表职工签订相关文件。

XXXX 有限公司工会

XXXX 年 X 月 XX 日

工资集体协商职工方代表名额分配表

选区	代表	代表分类			代表结构		
	类别 代表数	一线 职工	一般管理 人员、技术 人员	中高级管 理人员	工会 干部	女职工 代表	劳务派 遣人员
	5	2	2	1	3	2	0
合计	5	2	2	1	4	1	0

工资集体协商职工代表推荐表

姓 名	XXX	政治面貌		照 片
性 别		出生年月		
文化程度		职 称		
联系电话		工作部门		
简 历	从 XXX 年在本公司上班			
职代会 通过情况	通过	工会 意见	盖 章	
备 注				

工资集体协商职工代表推荐表

姓 名	XXX	政治面貌		照 片
性 别		出生年月		
文化程度		职 称		
联系电话		工作部门		
简 历	从 XXXX 年 X 月在本公司上班			
职代会 通过情况	通过	工会 意见	盖 章	
备 注				

工资集体协商职工代表推荐表

姓 名	XXX	政治面貌		照 片
性 别		出生年月		
文化程度		职 称		
联系电话		工作部门		
简 历	从 XXXX 年 X 月在本公司上班			
职代会 通过情况	通过	工会 意见	盖 章	
备 注				

工资集体协商职工代表推荐表

姓 名	XXX	政治面貌		照 片
性 别		出生年月		
文化程度		职 称		
联系电话		工作部门		
简 历	从 XXXX 年 X 月在本公司上班			
职代会 通过情况	通过	工会 意见	盖 章	
备 注				

工资集体协商职工代表推荐表

姓 名	XXX	政治面貌		照 片
性 别		出生年月		
文化程度		职 称		
联系电话		工作部门		
简 历	从 XXXX 年 X 月在本公司上班			
职代会 通过情况	通过	工会 意见	盖 章	
备 注				

XXXX 有限公司一届一次职工代表大会 关于选举推荐工资集体协商职工方代表的决议

(XXXX 年 X 月 XX 日)

XXXX 有限公司第一届第一次职工代表大会于 XXXX 年 X 月 XX 日召开。大会应到职工代表 40 人，实到 40 人，符合开会的法定人数。会议学习了企业工资集体协商有关政策法规，选举产生了公司工资集体协商职工方代表。会议认为，结合当前物价上涨，职工实际收入降低和职工诉求的企业实际，开展工资集体协商，是构建和谐劳动关系、促进企业良性发展的必然要求。会议认为，公司工资集体协商工作领导小组根据《工资协商代表产生办法》，选举出的职工方协商代表，有威信有能力，且来自不同层面，能够代表职工说话，会议通过选举，以同意 XX 票、反对 0 票、弃权 0 票的选举结果，确定职工方代表为：XXX、XXX、XXX、王梅、陈世华，XXX 为首席代表。会议希望公司职工协商代表要与公司行政积极沟通，早日完成工资协商工作。

XXXX 有限公司工会

XXXX 年 X 月 XX 日

工资集体协商双方方代表名单

(XXXX年X月XX日)

姓名	性别	年龄	学历	部门及职务	协商任务分工	备注
XXX				办公室主任	负责全面工作	工会方 首席代表
XXX				后勤主任	负责与企业方沟通, 整理职工意见	
XXX				核算会计	材料收集、文字拟定	
XXX				车床车间	材料收集	
XXX				车间	其他	
XXX				总经理	负责全面工作	企业方 首席代表
XXX				副总经理	整理数据	
XXX				生产厂长	整理原材料成本	
XXX				办公室	相关材料收集	
XXX				人事科长	其他	

工资集体协商代表培训记录

培训时间：XXXX 年 X 月 XX 日

培训地点：公司工会活动室

参加人员：XXX XXX XXX XXX XXX
 XXX XXX XXX XXX XXX

培训内容：

- 1、工资集体协商工作制度；
- 2、开展工资集体协商要约，工资集体协商程序及注意事项；工资集体协商内容和工资企业协议送审要求。

记录(签字)：

- 附：1、参培人员签到表
2、培训材料

附件 1

工资集体协商代表培训签到簿

(XXXX 年 X 月 XX 日)

姓名	性别	部门	签到:
XXX		办公室主任	
XXX		后勤主任	
XXX		核算会计	
XXX		车床车间	
XXX		车间	
XXX		总经理	
XXX		副总经理	
XXX		生产厂长	
XXX		办公室	
XXX		人事科长	

附件 2：培训材料

工资集体协商的具体操作办法

（一）工资集体协商的基本概念

1、工资协商

工资协商又称平等协商，是指工会作为职工方代表与企业方就涉及职工权利的事项，为达成一致意见而进行平等商谈的行为，是签订企业合同的法定程序。

2、工资集体协商

工资集体协商是企业合同中的专项工资集体合同。工资集体协商是指职工代表与用人单位代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资支付办法、工资标准等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资集体合同的行为。工资集体协商机制是工会维护职工合法权益的主要手段和制度，也是市场经济国家工会的通行作法。

3、工资集体协商中的要约行动

工资集体协商要约行动是指未开展工资集体协商和签订工资集体合同的、工资集体合同已经到期需要续签或重新签订的，工资协商主体的任何一方依法就签订工资集体合同，以书面形式向对方提出进行工资协商要求的行为。

4、区域性、行业性工资集体协商

规模较小、行业相同或者相近、生产经营特点相同或者相似的企业，职工方可以通过基层工会联合会或者行业工会，与区域、行业的企业代表组织或者区域、行业内各企业民主推举的代表开展区域、行业工资集体协商。

（二）工资集体协商分类

- 1、单独建立工会组织的企业；
- 2、以区域、行业建立工会联合会的私营企业；

（三）工资集体协商内容

《工资集体协商试行办法》（原劳动和社会保障部 2000 年 11 月颁布施行）第七条规定：“工资集体协商一般包括以下内容：（一）工资集体合同的期限；（二）工资分配制度、工资标准和工资分配形式；（三）职工年度平均工资水平及其调整幅度；（四）奖金、津贴、补贴等分配办法；（五）工资支付办法；（六）变更、解除工资集体合同的程序；（七）工资集体合同的终止条件；（八）工资集体合同的违约责任；（九）双方认为应当协商约定的其他事项。”

有下列情形之一的，用人单位或者职工方可以在协商中提出增长工资的要求：（一）本单位利润增长的；（二）本单位劳动生产率提高的；（三）当地人民政府发布的工资指导线提高的；（四）本地区城镇居民消费价格指数增长的。

用人单位年度增长工资的，提供正常劳动的职工应当得到增长。

（四）工资集体协商的操作程序

工资集体协商一般应遵循“三个合法原则”：第一双方的主体资格必须合法；第二签约程序要合法；第三合同内容要合法。

1、准备阶段

（1）宣传发动。主动向企业行政领导和职工宣传有关法律、法规。熟悉掌握相关法律、法规、政策规定，通过召开行业（区域）职代会等形式调查征集职工意见，了解本行业（区域）职工在工资、福利等方面最关心、最突出的问题、意见和建议，形成协商要点等书面文字材料。

（2）依法产生协商代表。

一是平等协商的双方协商代表人数应当对等。每方 3—10 名，并各确定一名首席协商代表。双方协商代表不得相互兼任。

二是职工方协商代表产生有三种方法。①由本单位工会组织职工推选并公示后产生；②由本单位职代会（职工大会）选举产生。首席协商代表由工会主要负责人担任。

三是用人单位协商代表的产生方法。协商代表由法定代表人或者主要负责人指定。首席代表由法定代表人或者主要负责人担任，或书面委托本单位其他负责人担任。

四是双方可以聘任本单位以外的有关专业人员作为本方协商代表参加协商。但所聘人数不得超过本方协商代表的三分之一。

五是双方可以各自确定候补协商代表 1—2 名。其产生的程序、任期与协商代表相同。协商代表缺席时，由候补协商代表递补。

区域性、行业性协商代表的产生

①甲方代表的产生

由村（社区）或商会（行会、同业公会）、企业联合会、企业家协会等组织的有关负责人召集本行业（区域）内的用人单位（或称甲方）按照法定程序推选产生协商代表、首席协商代表及候选代表。并按照产生工资协商代表实际过程制作会议纪要等文件。

②乙方代表的产生

乙方首席协商代表由该行业（区域）工会主席担任。并由工会负责组织用人单位的职工（或称乙方）按照法定程序推选产生协商代表及候选代表。

③协商代表的人数一般确定在 3—10 人，双方人数对等。可委托本行业（区域）外专家、律师作为本方协商代表，但代表人数不得超过本方协商代表总人数的三分之

一。

④女职工较多的行业（区域），职工代表中应当有女代表，女代表一般由行业（区域）工会的女工委员担任。

⑤双方协商代表确定以后，应当以书面的形式告知对方。

（3）协商提出及要约。双方都可提出协商意向书，要约要以书面形式送达对方；意向书要写明协商的时间、地点、内容等事项；另一方接到意向书后，应当在 20 日内予以书面答复。

（4）确定协商议题。深入调查研究，根据大多数职工的意愿，确定工资协商的主要内容和议题，对个别职工提出的一时难以满足的要求，做好说服解释工作。

（5）起草合同文本。根据协商议题，收集工资协商的有关情况资料，起草《工资集体合同草案》。草案可以由一方起草，也可以由双方共同起草。

2、协商阶段

（1）平等协商。工资集体协商采取召开协商会议的形式，由双方人数对等的正式代表参加，其基本议程如下：确定协商会议主持人——协商会议由双方首席代表轮流主持——宣布协商会议议程、协商规则和纪律——协商发起方首席代表介绍工资集体协商的准备过程、协商的主要内容和要求、提出议案的理由和依据——协商受约方首席代表就对方提出的要求作出回应——全体代表讨论，就协商一致的意见提出共同确认的表述方法——工资集体协商视协商的具体情况和需要，可进行一轮或多轮——协商达成一致意见，双方代表在协商记录中签字。

（2）职代会审议通过。工资集体合同草案形成后，要经过职代会或者职工大会讨论审议，并经职工代表或全体职工过半数同意确定。

（3）双方代表签字。用人单位和职工方的首席协商代表应当在通过的工资集体合同上签字或者盖章。

3、送审阶段

（1）报送审核。工资集体合同签订后，用人单位应当自 10 日内将职工代表大会或职工大会讨论通过的《工资集体合同》及相关材料报送当地劳动保障行政部门审核。劳动保障行政部门在收到相关材料后，在 15 日内对协商双方代表的资格、协议的条款内容、协商的程序等情况进行审查，并向协议双方发出《工资集体合同审查意见书》。《工资集体合同》向劳动保障行政部门报送 15 日后，协议双方未收到《工资集体合同审查意见书》，视为已经劳动保障部门同意，该《工资集体合同》即行生效。

（2）公布。用人单位应当自《工资集体合同》生效之日起 10 日内，以书面形式向全体职工公布。

(二)

要

约

应

约

XXXX 有限公司工会 工资集体协商要约书

XXXX 有限公司：

根据《劳动法》、《劳动合同法》、《工资集体协商试行办法》等有关规定和职工要求，结合公司实际情况，建议劳资双方就 XXXX 年度工资问题进行协商。具体事宜如下：

一、协商的时间和地点

- 1、时间：建议定于 XXXX 年 X 月 XX 日进行协商。
- 2、地点：协商地点建议在公司工会活动室。

二、协商的内容：

- 1、最低工资标准及增长幅度；
- 2、职工平均工资水平；
- 3、工资支付方法。

三、协商代表的确定

按照有关规定，建议双方各选派 X 名协商代表。我方协商代表为：首席代表 XXX，其他代表 XXX、XXX、王梅、陈世华。

请公司行政方尽快确定协商代表名单，以便工作沟通，做好协商前的准备工作。

四、为了便于协商的顺利开展，请提供以下材料：

- 1、公司上年度和当年的销售收入。
- 2、公司上年度和当年的利润。
- 3、公司资产负债表。
- 4、公司资产损益表。
- 5、公司上年度职工工资总额和职工平均工资。

以上资料请在协商会议开始 5 日前，提供给职工方首席协商代表，所涉及的商业秘密，本方代表将严格遵守保密规定。

五、请收到本要约书起 20 日内作出书面答复。

XXXX 有限公司工会
XXXX 年 7 月 13 日

XXXX 有限公司

工资集体协商要约书

XXXX 有限公司工会：

你会发出的工资集体协商要约书已收悉，现就相关事项答复如下：

- 1、同意要约书中提出的协商时间和地点。
- 2、同意要约书中提出的协商内容。
- 3、行政方协商代表确定为：首席代表 ， 其他代表
- 4、公司方已将有关材料准备，届时按规定提交。

以上答复如有异议，请及时沟通。

XXXX 有限公司
XXXX 年 X 月 XX 日

协商前搜集的有关材料（附上）：

- （1）企业上年度及本年度销售收入情况（去年、今年各 1 份）
- （2）企业上年度及本年度利润情况（去年、今年各 1 份）
- （3）企业上年度及本年度资产负债表（去年、今年各 1 份）
- （4）企业上年度及本年度损益表（去年、今年各 1 份）
- （5）协商前企业职工工资发放表（加盖公司印章）

XXXX 年度工资协商职工征求意见表

提案人姓名	XXX	部门及职务	办公室
所 提 意 见 建 议	天气比较热的时候，车间工作流汗严重，特备是六月份公司可否考虑每天两次的发放降温冰棒，尽管公司为员工提供了开水，但只能解渴起不到降温的效果。		
备注			

XXXX 年度工资协商职工征求意见表

提案人姓名	XXX	部门及职务	车间
所 提 意 见 建 议	<p>食堂伙食问题：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、 伙食费偏低是否可以适当提高？ 2、 午餐营养均衡点，因为职工的工作劳动强度比较大。 3、 馒头尽量做到每天蒸，时间长了的馒头比较硬，口感差。 		
备注			

XXXX 年度工资协商职工征求意见表

提案人姓名	XXX	部门及职务	车间
所 提 意 见 建 议	职工工作服应该分春秋装和夏装，冬天的可以适当加厚一方面可以起到保暖的作用，另外也增加了安全系数。		
备注			

关于工资集体协商工作草案

纪 要

XXXX年X月XX日，XXXX有限公司工资集体协商公司方和工会方首席代表分别代表本方就工资集体合同内容进行了沟通，形成了初步意见，待提交双方代表正式协商。

一、 协商的主要内容

- 1、 本公司工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
- 2、 职工年度平均工资收入水平和调整幅度；
- 3、 职工在特殊情况下的工资支付办法；
- 4、 奖金、津贴、补贴等分配办法；
- 5、 职工社会保险及其他福利待遇；
- 6、 双方需要协商与工资有关的其他事项。

二、 确定双方协商代表

按照双方各选派5名协商代表的要求确定下列人员为本次协商代表。

工会方协商代表：XXX、XXX、XXX、XXX、XXX

公司方协商代表：XXX、XXX、XXX、XXX、XXX

同时双方首席代表同意XXX、XXX两位同志为双方工资集体协商记录员，负责协商全过程文字记录。

三、 正式协商的时间、地点

1、 时间：定于XXXX年X月XX日进行首轮协商并根据进度在商定下轮次的协商时间，但最后一轮协商时间不宜超过XXXX年X月XX日。

2、 地点：公司会议室。

四、为了便于协商工作的顺利进行，公司方将及时提供本企业上年度和本年度的下列资料

- 1、 公司销售收入情况；
- 2、 公司利润情况；
- 3、 公司资产负债表；
- 4、 公司损益表；
- 5、 公司财务状况变动表；

6、 企业职工工资发放表；

7、 其他与工资集体协商有关的资料。

五、正式协商开始前 5 日，企业工会向上级工会报告，接受上级工会的监督和
指导。

公司方首席代表：

XXXX 年 X 月 XX 日

工会方首席代表：

XXXX 年 X 月 XX 日

(三)

平

等

协

商

XXXX 年度工资集体协商会议记录

协商时间：XXXX 年 X 月 XX 日

协商地点：公司工会活动室

企业方协商代表：XXX XXX XXX XXX XXX

工会方协商代表：XXX XXX XXX XXX XXX

主持人：XXX

协商议题：1、最低工资标准及增长幅度。

2、职工平均工资水平。

3、工资支付办法。

协商情况及结论记录如下：

XXXX 年 X 月 XX 日，XXXX 有限公司工资集体协商会议在公司工会活动室召开。

职工方代表、工会主席 XXX：去年，我县最低工资标准是 XXX 元，今年我县的最低工资标准是 XXX 元/月，增长 XX%，目前我们公司执行的职工最低工资是 XXX 元，现在物价水平增长较快，所以最低工资增长也应该相应增长。我们参考了公司提供的材料，征求了职工们的意见，在结合实际情况后，我方提出最低工资标准要增长 XX%。

企业方首席代表 XXX：我们公司同意最低工资标准增长。但是增长 XX%，对于公司来说有些压力。公司是属于轻纺工业，今年由于市场低迷，不景气，也给公司正常经营带来困难，加上资金周转和工业用电的限制以及维修机械费用成本的增加，所以生产成本也随之提高。不过公司可以在可承受的范围内将最低职工工资标准提高不低于 XX%，达到 XXXX 元。

职工方代表、工会主席 XXX：这样的调整水平职工方可以接受。第二个协商事项是我们公司一线职工平均工资标准问题，去年，我们平均都在 XXXX 元以上，今年，我们要求在 XXXX 元左右，可以不可以满足我们的要求？

企业方代表 XXX：今年公司经营受大气候影响，企业利润下滑，平均工资水平由去年 XXXX 元提高到 XXXX 元，提高幅度是 XX%，确实有困难，我们觉得提高到 XXXX 元，增幅在 XX%左右已经是最大能力了，你们看行不行？

职工方代表、工会主席 XXX：既然这样，我们也体谅公司困难，平均工资提高到 XXXX 元，也行。第三个问题是在工资支付方式上，能不能每个月末按时发放？另外在节假日的时候能否提前至最近的工作日支付？

企业方代表 XXX：我们公司同意按时在每月 支付工资。在节假日的时候我们将

支付时间提前至最近的工作日，方便大家放假所需。

职工方代表、工会主席 XXX：七月份天气炎热，我们职工方目前对避暑降温情况希望公司方能予解决。

企业方代表 XXX：每年六月份到九月份期间，公司给员工发放防暑降温津贴。

职工方代表、工会主席 XXX：感谢公司在这方面做出的种种努力，也希望公司能够在加大这方面的投入，落实好刚才提出的一些意见，真正让职工感受到家的温暖。并再一次代表全体职工感谢公司。然后说明今天所协商确定的内容还要按照有关规定和程序，召开职工代表大会进行审议和票决。审议通过后还要由企业行政报县劳动保障部门审查备案，到时请公司方给予支持和帮助。

企业方代表 XXX：没问题，同意工会放的要求。

最后，经过激烈辩论商讨，达成了一致意见。会议圆满结束。

记录员：

企业方首席代表：

工会会方首席代表：

XXXX 年 X 月 XX 日

XXXX 年 X 月 XX 日

XXXX 有限公司

XXXX 年度工资集体协议草案

第一条 依据《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》、《工资集体协商试行办法》等有关法律法规规章的规定，结合本公司实际，经公司方与职工方协商一致，签订本合同。

第二条 协商双方经对公司经营和经济效益状况分析与预测，结合其他相关经济因素，对照政府颁布的工资指导线，经平等协商，达成以下意见：

1、根据本公司实际情况，公司实行

工资由基本工资和奖励工资组成。工龄的计算方法：职工自进入公司签订劳动合同开始计算工龄，连续工龄一年（含一年）以上的可享受工龄工资，其间有间断的按最后一次进入公司时间计算。奖励工资：由生产部月末结算，超出部分按原计划工作的 XX%奖励；由品管部按平时抽检质量的综合水平，低于标准的惩罚，高于标准的进行 XXX-XXX 元的奖励。

2、在上年度职工平均工资 XXXX 元/月基础上，本年度公司职工人均工资水平调整增加 XX%以上，达到 XXXX 元/月。

3、加班工资按照《江苏省工资支付条例》的规定执行。

4、公司最低工资标准：XXXX 元/月。

5、公司以法定（人民币）形式，于每月 支付全体职工工资，如遇法定节假日或者休息日，应当在此之前的工作日提前支付。

6、各项福利待遇：社会保险费用的缴纳，养老、失业、工伤、生育、医疗保险按照国家规定的标准执行，每年给职工体检一次。

第三条 凡遇下列情况之一的，致使合同部份或者全部条款无法履行的，经双方协商一致，可以对合同进行解除或变更：

1、公司因国家政策变化等原因，导致公司无法正常经营，本协议无法完全履行时；

2、本地区或同行业职工平均工资水平发生较大变化；

3、城镇居民生活费用价格指数发生重大变化，影响职工实际工资收入。

第四条 凡遇下列情况之一的，经双方协商一致，可以提前终止合同：

1、公司破产或濒临破产；

2、合同双方发生重大分歧，致使公司经营不能正常运行；

- 3、发生人力不可抗拒的自然灾害；
- 4、公司辞退员工，应提前 30 日告知工会；
- 5、员工主动辞职，应提前 30 日以书面形式告知公司，在试用期可以提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第五条 违约责任

1、因一方过错导致集体合同未履行的，有过错的一方应当继续履行集体合同，并承担由此给对方造成的经济损失。双方都有过错的，各自承担相应的违约责任。

2、因不可抗拒因素造成合同不能履行，双方均不承担法律责任；

第六条 本合同由集体合同监督小组负责监督，监督小组每年不少于两次向公司行政和公司工会联席会议汇报。联席会议有权针对问题适时协商。

第七条 本工资集体合同有效期为一年，于 XXXX 年 X 月 XX 日起到 XXXX 年 X 月 XX 日止。合同期满前六十日内，双方应当重新签订职工工资集体合同。

第八条 本合同未尽事宜，按照现行有关规定执行。

第九条 本合同提交企业职代会审议通过后实施。

第十条 本合同一式五份，公司行政方首席代表和工会首席代表各一份，总工会一份，人保行政部门审查备案一份，备存一份。

公司方首席代表（签字）：

XXXX 有限公司

XXXX 年 X 月 XX 日

工会方首席代表（签字）：

XXXX 有限公司工会

XXXX 年 X 月 XX 日

(四)

审

查

审

议

XXXX 有限公司

第一届二次职工代表大会议程

(XXXX 年 X 月 XX 日)

- 1、审议 XXXX 有限公司工资集体协议草案。
- 2、签订正式工资集体合同。

XXXX 有限公司

第一届二次职工代表大会代表名册

姓名	性别	年龄	政治面貌	学历	部门	职务	联系电话
XXX					办公室		
XXX					后勤主任		
XXX					核算会计		
XXX					车床车间		
XXX					车间		
XXX					总经理		
XXX					副总经理		
XXX					生产厂长		
XXX					办公室		
XXX					人事科长		
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							

XXXX 有限公司

职工代表大会代表名册

姓名	性别	年龄	政治面貌	学历	部门	职务	联系电话
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							

XXXX 有限公司

职工代表大会代表名册

姓名	性别	年龄	政治面貌	学历	部门	职务	联系电话
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							
XXX							

XXXX 年工资集体协商

表 决 票

(XXXX 年 X 月 XX 日)

同意	不同意	弃权
XX	0	0
<p>填写说明：</p> <p>1、请在同意、不同意、弃权栏下方的方框内选择一项打上“√”（选择两项或两项以上的，为无效票；不作选择的，视作弃权票）；</p> <p>2、票决实行无记名投票方式。</p>		

XXXX 有限公司第一届二次职工代表

大会通过工资集体协议草案的决议

本公司于 XXXX 年 X 月 XX 日召开第 X 届 XX 次职工(代表)大会。会议应到职工代表 XX，实到代表 XX 人，超过全体代表的三分之二。全体与会人员认真听取了《工资集体协议草案》，以及工资集体协商过程的说明。一致认为：《工资集体协议草案》符合公司实际，维护了职工的合法权益。经大会无记名投票表决，XX 票同意，X 票不同意，X 票弃权，同意人数超过应到代表的半数以上，本《工资集体协议草案》获得通过。

XXXX 有限公司工会

XXXX 年 X 月 XX 日

XXXX 有限公司

XXXX 年度工资集体合同

(XXXX 年 X 月 XX 日公司 X 届 XX 次职代会审议通过)

第一条 依据《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》、《工资集体协商试行办法》等有关法律法规规章的规定，结合本公司实际，经企业方与职工方协商一致，签订本合同。

第二条 协商双方经对公司经营和经济效益状况分析与预测，结合其他相关经济因素，对照政府颁布的工资指导线，经平等协商，达成以下意见：

1、根据本公司实际情况，工资由基本工资和奖励工资组成。工龄的计算方法：职工自进入公司签订劳动合同开始计算工龄，连续工龄一年（含一年）以上的可享受工龄工资，其间有间断的按最后一次进入公司时间计算。奖励工资：由生产部月末结算，超出部分按原计划工作的 XX% 奖励；由品管部按平时抽检质量的综合水平，低于标准的惩罚，高于标准的进行 XXX--XXX 元的奖励。

2、在上年度职工平均工资 XXXX 元/月基础上，本年度公司职工人均工资水平调整增加 XX% 以上，达到 XXXX 元/月。

3、加班工资按照《XXX 工资支付条例》的规定执行。

4、公司最低工资标准：XXXX 元/月。

5、公司以法定（人民币）形式，于每月 支付全体职工工资，如遇法定节假日或者休息日，应当在此之前的工作日提前支付。

6、各项福利待遇：社会保险费用的缴纳，养老、失业、工伤、生育、医疗保险按照国家规定的标准执行，每年给职工体检一次。

第三条 凡遇下列情况之一的，致使合同部份或者全部条款无法履行的，经双方协商一致，可以对合同进行解除或变更：

1、公司因国家政策变化等原因，导致公司无法正常经营，本协议无法完全履行时；

2、本地区或同行业职工平均工资水平发生较大变化；

3、城镇居民生活费用价格指数发生重大变化，影响职工实际工资收入。

第四条 凡遇下列情况之一的，经双方协商一致，可以提前终止合同：

1、公司破产或濒临破产；

- 2、合同双方发生重大分歧，致使公司经营不能正常运行；
- 3、发生人力不可抗拒的自然灾害；
- 4、公司辞退员工，应提前 30 日告知工会；
- 5、员工主动辞职，应提前 30 日以书面形式告知公司，在试用期可以提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第五条 违约责任

1、因一方过错导致集体合同未履行的，有过错的一方应当继续履行集体合同，并承担由此给对方造成的经济损失。双方都有过错的，各自承担相应的违约责任。

2、因不可抗拒因素造成合同不能履行，双方均不承担法律责任；

第六条 本合同由集体合同监督小组负责监督，监督小组每年不少于两次向公司行政和公司工会联席会议汇报。联席会议有权针对问题适时协商。

第七条 本工资集体合同有效期为一年，于 XXXX 年 X 月 XX 日起到 XXXX 年 X 月 XX 日止。合同期满前六十日内，双方应当重新签订职工工资集体合同。

第八条 本合同未尽事宜，按照现行有关规定执行。

第九条 本合同提交企业职代会审议通过后实施。

第十条 本合同一式五份，公司行政方首席代表和工会首席代表各一份，总工会一份，人保行政部门审查备案一份，备存一份。

公司方首席代表：

（公司方盖章）

XXXX 年 X 月 XX 日

工会方首席代表：

（工会方盖章）

XXXX 年 X 月 XX 日

(五)

审

查

备

案

工作集体合同报审的法规要求

《江苏省集体合同审查办法》第七条：报送集体合同应当提供以下材料：

（一）集体合同文本；

（二）开展集体协商和签订集体合同的情况说明，内容包括：集体协商代表的产生情况，集体协商的简要过程和主要协商事项，此前集体合同的履行情况等；

（三）报送工资集体合同的，提供本单位上年度平均工资水平、本年度工资调整比例、涉及职工人数以及工资分配制度等情况说明

（四）用人单位、工会依法成立的证明材料，法人单位分支机构报送集体合同审查，应同时报送法人单位授权委托书；

（五）职工代表大会或职工大会通过集体合同的决议，应当注明到会人数、投票表决情况；

（六）集体协商代表基本情况，包括：集体协商双方首席协商代表任职资格证明及身份证复印件；首席代表是委托的，需附委托人的身份证复印件及授权委托书；集体协商代表姓名及工作岗位；

（七）由双方首席协商代表签字确认的集体协商记录。

（八）单位劳动规章制度。

审查备案材料目录

- 1、工资集体合同文本；
- 2、协商情况说明（工资集体协商说明、集体协商代表的产生、要约、应约、主要协商事项）
- 3、相关证明材料（用人单位依法成立的证明营业执照、工会的社团批复、工会主席任命书）
- 4、通过合同的决议（到会人数、投票表决情况）
- 5、协商代表情况（集体协商双方首席代表的任职资格、及身份证复印件姓名及工作岗位）
- 6、集体协商记录（协商时间、地点、人员、内容及双方代表签字）
- 7、集体合同审查（受理书、办理意见书、审查意见书）
- 8、单位劳动规章制度

XXXX 有限公司

工资集体合同说明

为建立协调稳定的劳动关系，维护企业和职工的合法权益，促进企业健康发展，XXXX 有限公司(以下简称甲方)与 XXXX 有限公司工会(以下简称乙方)就 XXXX 年度职工工资进行平等协商，甲方协商代表由

等 5 名组成，乙方协商代表由

等 5 名组成(经企业职工代表会议推荐产生)，于 XXXX 年 X 月 XX 日，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《集体合同规定》及相关法律、法规、规定，甲乙双方就 XXXX 年度职工工资最低工资标准，平均工资水平、工作时间和休息休假、劳动津贴、社会保险和福利等事项进行平等协商，达成共识，形成《工资集体协议草案》文本。于 XXXX 年 X 月 XX 日，提交职工代表大会审议并通过。双方协商首席代表(甲方代表企业、乙方代表全体职工)在《工资集体合同》文本上正式签字，《工资集体合同》上报县人力资源和社会保障局审查同意后，向全体职工公布实施。

XXXX 有限公司

XXXX 有限公司工会

XXXX 年 X 月 XX 日

XXXX 有限公司送审工资集体合同

基本情况表

单位名称	XXXX 有限公司					
地址				本次送审情况	初次 () 续订 () 变更 () 解除 ()	
平均工资	<u>XXXX</u> 元 /月	年休假	天	合同到期时间	<u>XXXX</u> 年 X 月 XX 日	
年度增资水平	<u>XX</u> %	上月末职工人数	人	本次订立合同期限	1 年	备注
首席代表	甲方	法人代表		身份证号码		
		被委托人		身份证号码		
	乙方	工会主席		身份证号码		
		被委托人		身份证号码		
甲方代表	姓名		身份证号码			
	姓名		身份证号码			
	姓名		身份证号码			
	姓名		身份证号码			
乙方代表	姓名		身份证号码			
	姓名		身份证号码			
	姓名		身份证号码			
	姓名		身份证号码			
单位送件人		单位联系人及联系电话				
送审时间： 年 月 日						

(六)

监

督

机

制

关于成立 XXXX 有限公司 工资集体合同监督检查小组的通知

各车间、科室：

根据上级工会关于开展企业工资集体协商工作的有关要求，为保证我公司工资集体合同的全面履行，决定成立 XXXX 有限公司工资集体合同监督检查小组。现将名单公布如下：

组 长：

副组长：

成 员：

监督检查小组办公室设在公司工会，XXX 兼任办公室主任。
特此通知。

XXXX 有限公司工会

XXXX 年 X 月 XX 日

XXXX 有限公司

XXXX 年度工资集体合同公示说明

我公司 XXXX 年度工资集体合同以及县人保局审查意见书，已于 XXXX 年 月 日在我公司厂务公开公示栏向全体职工公示。

特此说明

XXXX 有限公司工会

XXXX 年 月 日

XXXX--XXXX 年度 XXXX 有限公司

落实工资集体合同情况报告

各位职工：

为保证工资专项集体合同的全面履行，公司工资集体合同监督检查小组，于 X 月 XX 日对公司 XXXX--XXXX 年度企业履行工资集体合同情况进行了专项检查，现将检查结果公布如下：

一、基本情况

XXXX 年 月，我公司工资集体协商合同正式履行，公司执行了职工最低工资执行标准 XXXX 元，高于去年我县最低 XXX 元规定，我公司职工平均工资达到 XXXX 元，比 XXXX 年度增加 XX%，高于社会平均工资增长线。公司职工加班加点工资和养老保险、职工福利待遇、女职工保护等得到较好落实。

二、存在问题

主要是工资发放时间稳定性还不够强，虽然没有拖月现象，但是有时候相差 10 天左右；其次是职工加班加点工资及时兑现还不够，有时候拖 1-2 个月，不是按月发放。

XXXX 有限公司工资专项
集体合同监督检查小组
XXXX 年 X 月 XX 日

(七)

履

约

情

况

附页

正式合同履行后公司职工工资发放表 1 份（公司盖章）

(八)

集 体 合 同 审 查 附 件

附件 1

集体合同受理单

（报送单位名称）：

你单位____年____月____日报送的（集体合同名称）文本和以下材料已收悉，登记编号为：_____号。

- 集体合同说明
- 企业法人营业执照/工会社团证书复印件（未建立工会社团的，提供职工方首席代表推选产生过程的证明材料）
- 职工代表大会决议（注明表决情况）
- 集体合同双方首席代表任职资格证明及身份证复印件
- 首席协商代表是委托的，需附委托人的身份证复印件及授权委托书
- 集体协商代表姓名及工作岗位
- 集体协商记录
- 有关劳动规章制度

报送人（签名）：_____ 联系方式：_____

受理人（签名）：_____ 联系方式：_____

____年____月____日

注：受理单一式两份，一份由人力资源和社会保障行政部门留存，一份交报送单位。

附件 2

编号：_____

集体合同审查办理书

报 送 单 位 全 称			
所 在 地		报 送 时 间	
注 册 类 型		新 签 / 续 签	
企 业 法 定 代 表 人		工 会 主 席	
企 业 方 首 席 协 商 代 表		职 工 方 首 席 协 商 代 表	
职 工 人 数		合 同 期 限	
初 审 意 见	初审人：_____年 月 日		
终 审 意 见	终审人：_____年 月 日		
处 理 结 果			
送 达 时 间		收 件 人	

附件 3

编号：_____

集体合同审查意见书

甲方：_____（用人单位名称）

乙方：_____（职工方名称）

住所：_____

审查意见：

你单位于____年____月____日报送的____（集体合同名称）____，经审查，我们认为，集体协商双方主体资格、集体协商程序和集体合同内容符合法律、法规、规章以及相关政策的规定。请自收到本意见书之日起十日内，以公示形式向全体职工公布并遵照执行。

____年____月____日

审查意见书一式三份，签订集体合同双方各执一份，人力资源和社会保障行政部门留存一份。