

连政规发〔2015〕1号

市政府关于印发《连云港市企业工资集体协商暂行办法》的通知

各县、区人民政府，市各委办局，市各直属单位：

《连云港市企业工资集体协商暂行办法》已经市政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。

连云港市人民政府

2015年5月8日

连云港市企业工资集体协商暂行办法

第一章 总则

第一条 为规范企业工资集体协商行为，维护劳动关系双方合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《江苏省集体合同条例》等法律法规规定，制定本办法。

第二条 本市行政区域内的企业开展工资集体协商，签订、变更、解除和终止工资集体合同，以及行业性、区域性工资集体协商适用本办法。

第三条 本办法所称工资集体协商，是指职工方和企业方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，在协商一致基础上签订工资集体合同的行为。

工资集体合同，是指职工方代表与企业方代表在协商一致基础上签订有关工资等事项的书面协议。

第四条 工资集体协商应当遵循合法、平等、互利、诚信原则，兼顾企业和职工双方利益，保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益和社会发展水平相适应。

第五条 人社部门负责督促企业建立工资集体协商制度，负责辖区内企业工资集体合同的审查和监督管理，指导企业按照企业工资指导线开展工资集体协商，会同总工会、企业联合会（企业家协会）、工商联等单位和组织建立协调劳动关系三方机制，

共同研究企业工资集体协商中的重大问题，加强对企业和职工的指导、协调、服务和监督，稳妥推进企业工资集体协商工作。

市、县（区）总工会负责帮助、指导企业工会与本企业建立工资集体协商制度，开展工资集体协商、签订工资集体合同，依法监督工资集体合同履行情况，并加强对行业性、区域性工资集体协商工作的帮助、指导和监督。

各级政府相关部门应当在职责范围内积极协助开展企业工资集体协商工作。

各行业工会和区域工会应当积极发挥作用，推动行业性、区域性工资集体协商工作开展。

第六条 企业工资集体协商开展情况作为授予企业或者经营者荣誉称号、评定信用等级以及其他表彰的重要指标。

第七条 各级人民政府应当将工资集体协商工作纳入政府绩效考核体系，对开展工资集体协商工作成绩突出的单位和个人给予表彰。

第二章 工资集体协商代表

第八条 工资集体协商双方的代表人数应当对等，每方为三至十人，并各确定一名首席代表；协商代表任期自产生之日起至本届职代会期限届满之日止。

企业方和职工方产生协商代表时，可以各自确定候补协商代表1-3名。候补协商代表的产生程序、任期与协商代表相同。

协商代表和候补协商代表产生后，应当书面告知对方。协商代表因故缺席的，由候补协商代表替补。

第九条 职工方协商代表由本企业工会推选或者由职工（代表）大会选举产生，首席代表由工会主要负责人担任。尚未建立工会的，职工方协商代表和首席协商代表由地方工会或者行业工会指导职工民主推荐，并经过半数以上职工同意后产生。

女职工较多的单位，协商代表中应当有女代表，工会女职工委员会负责人应当是协商代表。

职工方协商代表中不得有企业负责人、企业合伙人、企业法定代表人的近亲属。

企业方协商代表，由其法定代表人或者主要负责人指派。首席代表由法定代表人或者主要负责人担任。

协商双方可以聘请本单位以外的专业人员作为本方协商代表，外聘人数不得超过本方代表的三分之一。

第十条 企业在开展工资集体协商时应当听取被派遣劳动者的意见。

第十一条 协商代表应当履行职责，真实反映本方意愿，维护本方合法权益，接受本方人员质询和监督。职工方代表不胜任、不履行职责的，应当依其产生程序予以罢免或者撤销。

第十二条 企业应当为职工方协商代表履行职责提供工作便利。职工方协商代表因履行代表职责占用劳动时间的，视为提供正常劳动，其享受的工资、奖金、津贴、补贴等福利待遇不变。

职工方协商代表在任期内，企业不得违法解除其劳动合同，不得无故解除职务、降低职级。表现较好的应当优先晋级、晋职。确因工作需要调整职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见，并征得职工本人同意。

第十三条 职工方协商代表履行代表职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至本届职代会期限届满。职工方协商代表个人有严重违反用人单位规章制度、退休或者本人不愿延长劳动合同期限的除外。

职工方协商代表因故缺席的，按照本办法规定产生新的协商代表。

第十四条 在协商期间或者工资集体合同有效期内，企业和职工双方应当维护企业的正常生产、工作秩序，不得有威胁、利诱、欺诈等影响对方协商代表履职的行为。

第三章 工资集体协商的内容

第十五条 工资集体协商应当包括以下内容：

- （一）职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- （二）一线职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- （三）职工工资最低水平；
- （四）奖金分配办法；
- （五）津贴、补贴支付标准；
- （六）病假、事假等特殊情况下的工资支付标准；
- （七）加班加点工资计算标准；
- （八）试用期工资支付标准；
- （九）工资支付办法；
- （十）双方认为应当协商的其他事项。

第十六条 开展工资集体协商应当综合参考以下因素：

- （一）人社部门发布的工资指导线、人力资源市场工资指导

价位；

- (二) 地区、行业、企业的人工成本水平；
- (三) 地区、行业的职工平均工资水平；
- (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) 上年度职工工资总额和平均工资水平；
- (七) 其他与工资集体协商有关情况。

集体协商工资不得低于当地最低工资标准。

第十七条 实行计件工资制的企业，应当通过工资集体协商确定职工法定工作时间内的劳动定额和计件单价。协商确定的劳动定额标准，应当是本单位同岗位百分之九十以上职工在法定工作时间内能够完成的工作量。

第十八条 企业利润增长或者劳动生产率提高的，职工方或者企业方可以在协商中提出增长工资要求。

企业年度增长工资的，提供正常劳动的职工工资应当增长。

企业一线职工工资增幅不得低于企业职工平均工资增幅。

第十九条 企业使用劳务派遣工，应当按照同工同酬的原则，对被派遣劳动者与本企业同类岗位职工实行相同劳动报酬分配办法。

第二十条 企业经营困难无力维持现有工资水平的，协商双方可以通过工资集体协商适度调整工资水平，但不得低于当地最低工资标准。

第四章 工资集体协商的程序

第二十一条 职工和企业任何一方均可以书面形式向对方提出工资集体协商要约。另一方无正当理由不得拒绝，并应当自收到要约书之日起二十日内给予书面答复，商定具体协商时间和内容。

协商要约书应当包含协商议题、时间和地点。

每年冬春季节为工资集体协商集中要约期，企业工会代表职工方应当主动向企业方发出工资集体协商要约函，企业方应当积极响应或者主动提出要约。

第二十二条 企业工会代表职工方向企业方发出工资集体协商要约书后，应当在五日内向所在地上一级工会报告，上一级工会接到报告后，应当及时给予帮助、指导。必要时，也可以会同人社等部门共同对协商过程进行监督。

第二十三条 企业方应当在工资集体协商开始前五个工作日内如实向职工方代表提供与协商内容有关的情况和资料。涉及商业机密的，协商代表不得泄露。

第二十四条 工资集体协商主要采取会议形式，协商会议由双方首席代表轮流主持。双方协商事项已达成一致意见的，应当形成工资集体合同草案，双方未达成一致意见的，经双方首席代表同意，可以中止协商。中止协商期限一般不得超过三十日，双方另有约定的除外。

第二十五条 上级工会对企业工会代表职工与企业协商形成的工资集体合同草案应当提供指导。

工资集体合同草案应当提交本单位职工（代表）大会审议，经职工代表或者全体职工投票过半数同意后，草案即获通过，并

由双方首席代表签字。

第二十六条 工资集体合同草案经职工（代表）大会审议通过后，企业应当在十日内将工资集体合同及相关材料，报送人社部门审查。人社部门自收到工资集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，工资集体合同即行生效。

第二十七条 企业应当自工资集体合同生效之日起十日内，将工资集体合同向全体职工公布。

企业应当将工资集体合同的履行情况每半年公布一次，每年至少向职工（代表）大会报告一次。

企业法定代表人或者首席代表发生变更，不影响工资集体合同的履行。

第二十八条 企业初次签订工资集体合同，应当向人社部门报送下列材料：

（一）工资集体协商双方代表和首席代表的姓名、职务，双方代表产生的程序和双方协商的程序；

（二）职工（代表）大会通过工资集体合同的决议；

（三）工资集体合同文本一式四份；

（四）其他应当提供的材料。

第二十九条 市直系统（产业）所属企业签订的工资集体合同文本，由市人社部门负责审查；其他企业的工资集体合同文本，由企业所在县（区）人社部门审查。

第三十条 企业应当建立工会劳动法律监督组织，对工资集体合同的履行情况进行定期监督检查。

第五章 行业性、区域性协商

第三十一条 行业（产业）工会以及乡镇（街道）、村（社区）、园区等区域工会可以与企业代表开展行业性、区域性工资集体协商，订立行业性或者区域性工资集体合同，明确本行业、本区域内企业具有共性特点的劳动条件、劳动报酬等标准。

第三十二条 开展行业性、区域性工资集体协商的，职工方代表由行业工会或者基层工会联合会、联合工会组织职工推选并公示产生，或者由行业性、区域性职工（代表）大会选举产生。首席代表由行业工会或者基层工会联合会、联合工会主要负责人担任。

企业协商代表由企业代表组织推选并经公示后产生。首席代表由企业代表组织的主要负责人担任，或者从企业代表中民主推选产生。

第三十三条 开展行业性、区域性工资集体协商的，双方协商一致形成的工资集体合同草案应当提交行业性、区域性职工（代表）大会审议，经职工代表或者全体职工投票过半数同意后，草案即获通过。行业性、区域性工资集体合同对适用范围内的企业和职工具有约束力。行业性、区域性工资集体合同范围内的企业与职工方单独进行工资协商的，其确定的工资标准不得低于行业性、区域性工资集体合同的规定。

第六章 工资集体合同的履行、变更、解除与终止

第三十四条 依法订立的工资集体合同具有约束力，双方应

当全面履行。

第三十五条 有下列情形之一的，工资集体协商双方可以变更或者解除工资集体合同：

（一）订立工资集体合同所依据的法律、法规、规章和政策已被修改或者废止；

（二）企业因破产、兼并、解散等资产发生重大变动或者生产经营状况发生重大变化，致使工资集体合同无法履行；

（三）工资集体协商约定的变更或者解除条件出现；

（四）法律、法规规定的其他情形。

第三十六条 变更、解除工资集体合同应当按照本办法规定的签订工资集体合同的程序办理。

第三十七条 工资集体协商每年进行一次，在工资集体合同期满前六十日内，双方应当协商续订工资集体合同，但协商程序不得简化，协商内容可以根据实际情况适当调整。

法律、法规规定或者双方约定的终止条件出现，工资集体合同即行终止。

第七章 争议处理

第三十八条 工资集体协商和签订工资集体合同的争议包括：

（一）对协商代表资格有异议的；

（二）对工资集体协商约定的劳动条件、劳动报酬等标准有异议的；

（三）对工资集体协商和工资集体合同签订程序有异议的；

(四)在工资集体协商和工资集体合同签订过程中发生的其他争议。

第三十九条 工资集体协商或者签订工资集体合同发生争议，双方应当协商解决。协商不成的，任何一方均可以书面形式向所在地的人社部门申请协调处理。

人社部门应当在收到协调处理申请之日起三十日内处理结束。

第四十条 因履行工资集体合同发生争议，双方应当协商解决。协商或者协调解决不成的，任何一方均可以向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，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。

第八章 法律责任

第四十一条 人社部门、工会、企业代表组织应当依法监督检查本地区企业履行工资集体合同情况。

第四十二条 企业存在违反劳动法律法规、侵害职工合法权益行为的，工会可以发出《工会劳动法律监督意见书》，要求企业予以改正。

第四十三条 企业有下列情形之一的，人社部门应当责令其十五日内改正，逾期不改的，依据《江苏省集体合同条例》等有关法律法规予以处罚。

(一)无正当理由拒绝对方工资集体协商要求的；

(二)自第一次督查三十日后仍不开展工资集体协商、不履行或者不完全履行工资集体合同的；

(三)隐报瞒报相关数据，提供不实证明的；

(四) 未按照规定程序签订、变更工资集体合同的;

(五) 调整不利于协商代表的工作岗位, 或者无正当理由解除其劳动合同的;

(六) 采取威胁、利诱、欺诈等不正当手段, 迫使对方接受本方要求的。

第四十四条 有关部门工作人员在指导、协调处理工资集体合同争议或者审查工资集体合同过程中, 徇私舞弊、滥用职权、玩忽职守的, 由其所在单位或者主管机关对直接责任人给予行政处分; 构成犯罪的, 依法追究刑事责任。

第九章 附则

第四十五条 本办法中所指一线职工是指除企业经营层、中层管理人员以外的职工。

第四十六条 民办非企业单位工资集体协商可以参照本办法执行。

第四十七条 本办法自 2015 年 7 月 1 日起施行。

抄送: 市委各部委, 市人大常委会办公室, 市政协办公室, 市法院,
市检察院, 连云港警备区, 市各人民团体, 驻连部、省属单位。

连云港市人民政府办公室

2015 年 5 月 12 日印发
