

(以下附錄節錄自廣西壯族自治區人民代表大會常務委員會辦公廳的網站，全文可參閱  
<http://www.gxrd.gov.cn/html/art148879.html>)

附錄

广西壮族自治区人大常委会  
公 告  
(十二届第 35 号)

《广西壮族自治区企业工资集体协商条例》已由广西壮族自治区第十二届人民代表大会常务委  
员会第十六次会议于 2015 年 5 月 27 日通过，现予公布，自 2015 年 7 月 1 日起施行。

广西壮族自治区人民代表大会常务委员会  
2015 年 5 月 27 日

广西壮族自治区企业工资集体协商条例

(2015 年 5 月 27 日广西壮族自治区第十二届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过)

目 录

第一章 总 则
第二章 协商代表
第三章 协商内容
第四章 协商程序
第五章 行业性和区域性工资集体协商
第六章 法律责任
第七章 附 则

第一章 总 则

**第一条** 为了推动和规范企业工资集体协商，维护职工和企业的合法权益，促进劳动关系  
和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国工

会法》等法律、行政法规，结合本自治区实际，制定本条例。

**第二条** 本自治区行政区域内的企业与职工开展工资集体协商，适用本条例。

**第三条** 本条例所称工资集体协商，是指职工方和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、工资支付办法、工资支付时间等劳动报酬事项进行平等协商的行为。

**第四条** 工资集体协商是决定企业工资分配的基本形式。

企业方在制定、修改或者决定有关劳动报酬的规章制度或者重大事项时，应当与职工方通过工资集体协商确定。

职工应当支持企业依法生产经营管理，合法地开展工资集体协商。

企业方和职工方在协商一致的基础上订立工资集体合同。

**第五条** 工资集体协商应当遵循合法、公平、平等、诚信的原则，兼顾企业和职工双方合法利益，保障职工工资水平与企业劳动生产率、经济效益以及当地经济社会发展水平相适应。

**第六条** 县级以上人民政府应当加强对工资集体协商的组织、指导，采取措施推进工资集体协商。

**第七条** 县级以上人民政府人力资源和社会保障部门对工资集体协商进行指导、协调，对工资集体合同依法进行审查，并对履行情况进行监督。

地方工会、产业工会、行业工会依法组织、指导、协调企业工会开展工资集体协商。

企业工会依法组织职工方与企业方开展工资集体协商，签订工资集体合同，维护职工合法权益。尚未建立工会的企业，由上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。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会、商会、行业协会等企业代表组织，应当指导企业方开展工资集体协商。

人力资源和社会保障部门、工会和企业代表组织通过劳动关系三方协调机制，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** 职工方协商代表由企业工会推荐，并经职工代表大会或者职工大会审议通过；职工代表大会或者职工大会闭会期间，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，并提请下一次职工代表大会或者职工大会确认。企业尚未建立工会的，职工方协商代表由上级工会指导职工民主推荐，并经全体职工过半数同意。

企业方协商代表由企业法定代表人或者主要负责人书面指定。

双方协商代表缺额的，应当依法及时进行补充并通知对方。

**第九条** 协商双方各自确定一名首席代表。

职工方首席代表在本方协商代表中推举产生；企业工会主席是职工方协商代表的，首席代表可以由工会主席担任。

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。

首席代表不得由非本单位人员担任。首席代表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。

**第十条** 双方协商代表人数每方为三至九人，且不得相互兼任。企业方的协商代表不得多于职工方的协商代表。

女职工、残疾职工人数分别达到企业总人数百分之十以上的，职工方协商代表中应当有女职工、残疾职工代表。

工会工作人员不得担任企业方协商代表；企业负责人、出资人、人力资源部门负责人及其近亲属不得担任职工方协商代表。

**第十一条** 协商双方可以从熟悉劳动工资、经济、法律、财务等工作的人员中聘任工资集体协商指导员，为职工方或者企业方提供咨询服务。

**第十二条** 协商双方可以书面聘请本企业以外的专业人员作为本方的协商代表，但聘请人数不得超过本方代表总数的三分之一。

**第十三条** 协商代表产生后，应当于三日内在本企业公布。

**第十四条** 协商代表应当履行下列职责：

- (一) 收集工资集体协商有关情况和资料；
- (二) 参加工资集体协商，提出协商意见；
- (三) 及时向本方人员通报协商情况，听取本方人员的意见建议，回答本方人员的询问；
- (四) 代表本方参加工资集体协商争议的处理；
- (五) 监督工资集体合同的履行；
- (六) 法律、法规规定的其他职责。

**第十五条** 协商代表的任期自协商代表产生之日起至工资集体合同履行期满之日止。协商代表在担任代表期间劳动合同期满的，经协商代表同意，劳动合同期限自动延长至完成协商之日。

协商双方无正当理由不得更换本方的协商代表。协商代表因故不能履行职责确需更换的，应当遵守本条例规定的协商代表产生程序，并书面通知对方。

**第十六条** 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，视为提供了正常劳动，其工资和福利等待遇不受影响。

职工方协商代表在履行职责期间，除法律、法规规定的情形外，企业不得解除、终止职工方协商代表的劳动合同或者扣发、降低其工资、福利等待遇。

企业确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见；涉及变更劳动合同约定内容的，企业应当与本人协商一致。

**第十七条** 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。

### 第三章 协商内容

**第十八条** 职工方和企业方应当就本企业下列多项或者某项事项进行集体协商：

- (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和调整办法；
- (三) 本企业最低工资标准；

- (四) 津贴、补贴项目、标准以及其他福利待遇；
- (五) 计时工资、计件单价、加班工资计发基数和劳动定额标准；
- (六) 奖金和绩效工资分配办法；
- (七) 试用期、病事假、女职工孕期、产期、哺乳期以及各种带薪假期间的工资待遇；
- (八) 工资支付办法、支付时间；
- (九) 工资集体合同期限以及变更、解除、终止的条件和程序；
- (十) 工资集体合同的违约责任和争议解决途径；
- (十一) 双方认为应当协商的其他事项。

**第十九条** 协商双方协商确定的劳动定额标准，应当是企业相同岗位百分之九十以上的职工在法定工作时间内、正常劳动条件下能够完成的工作量。

**第二十条** 工资集体合同中约定的工资标准不得低于自治区人民政府规定的当地最低工资标准；企业和职工个人订立的劳动合同中约定的工资标准不得低于工资集体合同规定的标准。

**第二十一条** 工资集体协商应当综合考虑下列因素：

- (一) 企业的人工成本；
- (二) 当地最低工资标准、工资指导线；
- (三) 本地区城镇居民消费价格指数；
- (四) 企业劳动生产率和经济效益；
- (五) 上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平；
- (六) 企业长远发展的需求；
- (七) 其他与工资集体协商有关的情况。

**第二十二条** 企业利润增长或者劳动生产率提高的，职工方可以提出增加工资的协商要求。

企业确因生产经营状况发生重大变化，导致企业利润降低或者亏损时，可以向职工方提出不增加工资或者降低工资的协商要求。

## 第四章 协商程序

**第二十三条** 职工方和企业方均可提出工资集体协商要求。一方提出协商要求的，另一方应当自收到要求之日起十日内给予答复，并在答复后十日内进行协商。

要求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，并对本方主张作出说明。

**第二十四条** 企业已经建立工会的，职工方根据下列规定向企业方提出工资集体协商要求：

- (一) 企业工会在听取本企业职工意见的基础上，对确有必要协商的事项可以组织提出；
- (二) 大中型企业五分之一以上的职工、小微企业三分之一以上的职工有工资集体协商要求，或者二分之一以上的职工代表大会代表有工资集体协商要求的，企业工会应当组织提出。

企业工会应当组织而未组织提出协商要求的，由上级工会责令改正。

企业尚未建立工会的，职工方可以在上级工会的组织、指导下提出工资集体协商要求。

**第二十五条** 企业法定代表人或者其书面委托的企业其他人员，根据实际需要，可以向职工方提出工资集体协商要求。

**第二十六条** 在工资集体协商首次会议召开五日前，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情况和资料。

企业方应当提供的情况和资料包括工资集体协商所需要的本企业上年度营业收入、净利润、职工工资总额和职工平均工资、社会保险费用缴纳情况等。

**第二十七条** 工资集体协商一般采用协商会议的形式。协商会议由协商双方首席代表轮流主持。首次会议由协商要求提出方首席代表主持，并按照下列程序进行：

- (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) 双方就协商事项发表各自意见，开展充分讨论；
- (四) 双方首席代表归纳意见。

**第二十八条** 工资集体协商会议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，不得泄露协商内容和企业商业秘密。会议记录由全体与会协商代表签字确认。

**第二十九条** 工资集体协商期限为六十日，自协商一方收到协商要求之日起至工资集体合同草案提交企业职工代表大会或者职工大会审议之日止；经双方协商同意可以延长协商期限，但延长时间最长不超过三十日。

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。

**第三十条** 工资集体协商自首次会议之日起三十日内未达成一致意见的，协商双方均可书面申请人力资源和社会保障部门协调；人力资源和社会保障部门认为必要时也可以直接进行协调。

人力资源和社会保障部门应当自接到申请之日起五日内，对工资集体协商争议进行协调，或者组织工会、企业代表组织等有关单位共同协调。

人力资源和社会保障部门协调工资集体协商争议，应当自收到申请之日起三十日内结束协调。协调期间不计入工资集体协商期限。

**第三十一条** 协商双方就协商事项达成一致意见的，由企业方在七日内制作工资集体合同草案。工资集体合同草案应当提交企业职工代表大会或者职工大会审议，职工代表大会或者职工大会应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且经全体职工代表或者全体职工半数以上同意，工资集体合同草案方获通过。获得通过的工资集体合同，由双方首席代表签字盖章。

工资集体合同草案未获通过的，自职工代表大会或者职工大会闭会之日起三十日内，由协商双方重新协商修改并再次提交职工代表大会或者职工大会审议。

**第三十二条** 企业方应当在工资集体合同订立之日起五日内，将下列资料报送所在地县级以上人民政府人力资源和社会保障部门：

- (一) 要求书、答复书；
- (二) 工资集体合同；

- (三) 企业营业执照复印件；
- (四) 双方协商代表名单以及代表资格证明；
- (五) 职工代表大会或者职工大会审议通过的决议。

**第三十三条** 人力资源和社会保障部门应当对工资集体合同进行合法性审查，发现有违反法律法规规定情形的，应当自收到工资集体合同文本之日起十五日内，提出审查意见并通知协商双方；协商双方应当对人力资源和社会保障部门提出异议的事项进行修改，并自收到审查意见之日起十日内重新报送审查。

人力资源和社会保障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。

**第三十四条** 企业方应当自工资集体合同生效之日起五日内向本企业全体职工公布工资集体合同；企业工会或者职工方首席代表应当及时将工资集体合同文本报送上级工会。

**第三十五条** 工资集体合同期限为一至三年，由双方协商确定。合同期满前六十日内，双方应当依照本条例规定的程序重新协商订立或者续订工资集体合同。

在工资集体合同有效期内，除第二十二条以及前款规定情形外，企业方和职工方不得再提出工资集体协商要求。

**第三十六条** 工资集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和注册资本增减等事项，不影响工资集体合同的履行。

**第三十七条** 企业方和职工方应当按照工资集体合同的约定全面履行各自义务，协商双方首席代表应当将合同履行情况每年向职工代表大会或者职工大会报告，接受职工的监督。

**第三十八条** 因履行工资集体合同发生争议，双方经协商解决不成的，可以依法向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

**第三十九条** 有下列情形之一的，可以变更、解除或者终止工资集体合同：

- (一) 双方协商一致的；
- (二) 企业因解散、破产等原因，致使工资集体合同无法履行的；
- (三) 因不可抗力致使工资集体合同部分不能履行或者全部不能履行的；
- (四) 工资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。

一方提出变更、解除或者终止工资集体合同要求的，应当提供相关证明材料并说明理由。

变更、解除或者终止工资集体合同适用本条例规定的工资集体协商程序。

**第四十条** 企业方或者职工方开展工资集体协商应当采用平和、理性的方式，维护企业正常的生产经营秩序，不得有下列行为：

- (一) 拒绝或者故意拖延工资集体协商；
- (二) 拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料；
- (三) 阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商；
- (四) 以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求；
- (五) 其他可能激化矛盾的行为。

## 第五章 行业性和区域性工资集体协商

**第四十一条** 行业集聚或者小企业比较集中的区域，可以开展行业性、区域性工资集体协商，订立行业性、区域性工资集体合同。

**第四十二条** 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。

**第四十三条** 行业性、区域性工资集体协商的职工方协商代表，由行业、区域工会选派，并经公示后产生。首席代表由行业、区域工会主席担任。尚未建立行业、区域工会组织的，在上级工会指导下，由行业或者区域内的企业职工民主推荐产生职工方协商代表，首席代表从职工方协商代表中民主推举产生。

企业方协商代表由行业、区域内的企业代表组织选派，或者由行业、区域内企业经民主推举、授权委托等方式产生。首席代表由企业方协商代表民主推举产生。

**第四十四条** 已建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当提交职工代表大会审议通过；尚未建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当征求本行业、本区域职工的意见。

**第四十五条** 经协商一致依法订立的行业性、区域性工资集体合同，应当向本行业、本区域内企业和职工公布，对本行业、本区域的企业和职工具有约束力。

行业、区域内的企业与职工签订的工资集体合同或者劳动合同规定的企业最低工资标准或者职工工资标准，应当不低于行业性、区域性工资集体合同规定的最低工资标准。

**第四十六条** 行业性、区域性工资集体协商程序，本章没有规定的，参照本条例第四章规定的协商程序。

## 第六章 法律责任

**第四十七条** 违反本条例规定的行为，法律、行政法规已有法律责任规定的，从其规定。

**第四十八条** 企业违反本条例第十六条第三款规定，因职工方协商代表履行职责而解除其劳动合同的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令企业继续履行劳动合同，并补发劳动合同解除期间应得的劳动报酬；职工方协商代表不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经无法继续履行的，由企业依法支付赔偿金。

企业因职工方协商代表履行职责而扣发、降低其工资、福利的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令限期支付扣发、降低的工资、福利；企业逾期不支付的，责令企业按应付金额的百分之五十以上百分之一百以下的标准加付赔偿金。

**第四十九条** 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门给予警告，并责令限期改正；逾期不改的，将其记入社会诚信档案，通过媒体向社会公布：

- (一) 拒绝或者故意拖延工资集体协商的；
- (二) 拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料的；
- (三) 不向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的；
- (四) 有其他阻碍开展工资集体协商行为的。

企业有前款第一项、第二项行为，经责令限期改正，逾期不改的，县级以上人民政府人力

资源和社会保障部门可以对企业处以五千元以上五万元以下罚款；企业三年内不得享受各级政府的奖励和扶持政策；政府以及有关部门三年内不受理其在经营方面的评优评先申请，不授予其文明单位等荣誉称号；企业经营者三年内不得参加劳动模范、优秀企业家等评优评先。

**第五十条** 职工方违反本条例第四十条第一项规定，拒绝或者故意拖延工资集体协商的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门或者上级工会责令改正。

**第五十一条** 职工方协商代表在协商和签订工资集体合同过程中违反本条例规定的，由企业工会或者上级工会责令改正；拒不改正的，提请职工代表大会或者职工大会撤销其协商代表资格。

**第五十二条** 企业方或者职工方违反本条例第四十条第三项至第五项规定，阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商，以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求，或者有其他可能激化矛盾的行为，构成违反治安管理行为的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定予以处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第五十三条** 协商代表或者其他人员违反本条例第十七条、第二十八条规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，依法承担相应的法律责任。

**第五十四条** 工会工作人员违反本条例规定，不依法履行职责或者损害职工权益的，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第五十五条** 人力资源和社会保障部门工作人员违反本条例规定，在工资集体协商指导、协调或者工资集体合同审查、监督工作中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第七章 附 则

**第五十六条** 企业分支机构经企业授权同意，与分支机构的职工方就劳动报酬事项进行工资集体协商和签订、履行工资集体合同，依照本条例执行。

**第五十七条** 实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织开展工资集体协商，参照本条例执行。

**第五十八条** 本条例自 2015 年 7 月 1 日起施行。