

(以下附錄節錄自廣東省人大常委會辦公廳網站，全文可參閱
http://www.rd.gd.cn/rdgzxgnr/flcazjy/201310/t20131011_136865.html)

附 錄

《广东省企业集体协商和集体合同条例（修订草案稿）》 向社会各界人士征求意见

按照省人大常委会立法工作的有关规定，现将《广东省企业集体协商和集体合同条例（修订草案征求意见稿）》在本网站登出，征求在粤各位全国人大代表、各位省人大代表及社会各界人士的意见。请研究，并于10月21日前将修改意见书面反馈至省人大内司委办公室。（传真：020-37866809 电子邮箱：nswb@gdrd.cn）

查看请点击：《广东省企业集体协商和集体合同条例（修订草案征求意见稿）》。

广东省企业集体协商和集体合同条例 （修订草案征求意见稿）

- 第一章 总 则
- 第二章 集体协商
 - 第一节 集体协商内容
 - 第二节 集体协商代表
 - 第三节 集体协商程序
- 第三章 集体合同
- 第四章 集体协商和集体合同争议的处理
- 第五章 法律责任
- 第六章 附则

第一章 总则

第一条 为了建立和谐稳定的劳动关系，维护职工和企业的合法权益，规范集体协商和集体合同制度，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国工会法》的有关规定，制定本条例。

第二条 本条例适用于本省行政区域内的企业。

第三条 企业应当建立健全集体协商和集体合同制度。

集体协商，是指职工一方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、

职业培训、社会保险与福利等事项进行平等协商的行为。

集体合同是企业全体职工与企业就劳动条件、劳动报酬等事项签订的书面协议，包括综合性集体合同、专项集体合同、行业性集体合同和区域性集体合同。

第四条 职工一方与企业进行集体协商和签订、履行集体合同，双方应当遵循相互尊重、公平合理、诚实守信、平等协商的原则。

依法签订的集体合同，对企业和企业全体职工具有约束力。

第五条 劳动合同中规定的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同规定的标准；企业签订的集体合同中规定的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于所在地行业性、区域性集体合同规定的标准。

第六条 各级人民政府应当加强集体协商和集体合同工作，全面推进集体协商和集体合同制度。

县级以上人力资源社会保障行政部门依法对集体协商和签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同。

地方总工会依法组织、指导、督促企业工会开展集体协商和签订、履行集体合同。

企业联合会、工商业联合会等企业代表组织和企业主管部门应当引导企业履行社会责任，指导和帮助企业建立健全集体协商和集体合同制度。

第二章 集体协商

第一节 集体协商内容

第七条 职工一方可以就下列多项或者某项内容与企业进行集体协商，签订集体合同：

- (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、福利；
- (六) 女职工、未成年工特殊保护；
- (七) 劳务派遣人员权益保护；
- (八) 职业技能培训；
- (九) 劳动合同管理；
- (十) 奖惩；
- (十一) 裁员；
- (十二) 集体合同期限；
- (十三) 变更、解除集体合同的程序；
- (十四) 履行集体合同发生争议时的协商处理办法；
- (十五) 违反集体合同的责任；

(十六) 双方认为应当协商的其他内容。

第八条 工资集体协商,是指职工一方与企业就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行集体协商的行为。

工资集体协商一般情况下一年进行一次,集体协商双方可以就下列多项或者某项内容进行协商:

- (一) 工资分配制度、工资标准;
- (二) 工资支付办法、支付时间;
- (三) 年度工资总额和职工平均工资水平;
- (四) 工资调整幅度和调整办法;
- (五) 津贴、补贴标准及奖金等分配办法;
- (六) 试用期、病事假期间的工资待遇;
- (七) 工资集体合同的起止时间,变更、解除职工工资集体合同的程序;
- (八) 工资集体合同的终止条件;
- (九) 工资集体合同的违约责任;
- (十) 双方认为应当协商的其他有关工资事项。

第九条 工资集体协商应当符合法律法规的规定,综合参考下列因素:

- (一) 本企业劳动生产率和经济效益;
- (二) 本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平;
- (三) 人力资源社会保障行政部门发布的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位;
- (四) 统计主管部门发布的本地区城镇居民消费价格指数;
- (五) 当地最低工资标准和政府有关部门发布的地区、行业的职工平均工资水平;
- (六) 其他与工资集体协商有关的情况。

第十条 有下列情形之一的,职工一方和企业均可以提出工资调整的协商要求:

- (一) 本企业劳动生产率和经济效益变动的;
- (二) 本地区城镇居民消费价格指数持续较大变动的;
- (三) 当地人民政府发布的工资指导线变动的。

第十一条 行业性工会、区域性工会可以与企业联合会、工商业联合会、行业协会或者商会等企业代表组织进行集体协商,签订行业性、区域性集体合同。

第十二条 依法订立的行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的企业和职工具有约束力。

第十三条 涉及本行业职工切身利益的下列事项可以进行行业性集体协商,签订行业性集体合同:

- (一) 行业的最低工资标准;
- (二) 行业工资调整幅度;
- (三) 行业同类工种的定额标准;
- (四) 行业各工种、岗位的劳动安全和卫生标准;
- (五) 行业各工种、岗位的职工培训制度;
- (六) 行业女职工和未成年人的特殊保护、劳务派遣人员权益保护;

(七) 其他需要进行行业性集体协商的事项。

第十四条 涉及本区域职工切身利益的下列事项可以进行区域性集体协商，签订区域性集体合同：

- (一) 区域的最低工资标准；
- (二) 区域工资调整幅度；
- (三) 区域劳动安全与卫生标准；
- (四) 区域的女职工和未成年人的特殊保护、劳务派遣人员权益保护；
- (五) 其他需要进行区域性集体协商的事项。

第二节 集体协商代表

第十五条 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。

每方协商代表三至九人，并各确定一名首席协商代表。双方可另行选派适当数量的列席代表。

第十六条 企业一方首席协商代表应当由企业法定代表人或者企业法定代表人书面委托的代表担任，其他代表由企业法定代表人确定。

已建立工会的企业职工一方首席协商代表应当由工会主席或者工会主席书面委托的代表担任，其他代表由工会确定或者由职工（代表）大会民主选举产生。没有建立工会的企业或者企业工会不能正常履行职责的，职工一方的协商代表在地方总工会指导下由职工民主选举产生，首席协商代表由参加协商的代表选举产生；因情况紧急不能经民主选举产生协商代表的，由地方总工会指导企业职工确定协商代表和首席协商代表。选举产生的协商代表人数可以适当多于参加协商会议的代表人数，以备需要时替补。

女职工较多的企业，职工一方的协商代表应有适当比例的女职工代表。

第十七条 行业性、区域性集体协商，企业的协商代表由本行业、本区域内的企业代表组织选派，首席协商代表由企业代表组织主要负责人担任；行业、区域内有几个企业代表组织的，以民主程序产生首席协商代表和其他协商代表；行业、区域内无企业代表组织的，由企业民主推选产生首席协商代表和其他协商代表。

职工一方的协商代表由行业性工会、区域性工会选派，首席协商代表由行业、区域工会主席担任；未建立行业性、区域性工会的，可由地方总工会行使集体协商职责或在行业、区域内企业工会主席中民主选举产生协商代表和首席协商代表。

第十八条 双方首席协商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三分之一。

首席协商代表不得由非本企业人员代理。企业协商代表与职工协商代表不得相互兼任。

第十九条 协商代表的罢免、更换，按照协商代表产生的程序进行，并以书面形式向对方通报。

企业工会未依法履行职责的，地方总工会应当责令企业工会改正。企业工会主席不

代表职工履行集体协商职责或履行职责有困难的，三分之一以上职工或者职工代表大会代表提出更换集体协商职工一方首席协商代表，地方总工会应当指导职工召开职工（代表）大会，另行选举首席协商代表。

第二十条 协商代表履行职责的期限由被代表方确定，如无明确规定的，至集体协商达成一致所签订的集体合同期满时为止；因集体协商达不成一致或者未能签订集体合同的，至集体协商行为终止为止。

第二十一条 协商代表履行职责期间，企业未经本人同意不得调整其工作岗位、免除其职务、降低其职级，不得扣发工资及降低福利待遇。

协商代表在履行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职责时止。协商代表履行职责期间，除出现《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定情形之一的，企业不得解除协商代表的劳动合同。

第二十二条 协商代表的职责：

- （一）参加集体协商会议；
- （二）收集、掌握和提供集体协商有关的情况和资料；
- （三）听取和收集代表方人员意见，接受本方人员对集体协商有关问题的询问；
- （四）代表本方参加有关集体合同争议等的处理；
- （五）法律、法规规定的其他职责。

第二十三条 协商代表有权要求对方提供与协商事项有关的资料，包括注册登记情况、章程、财务会计报告、劳动定额标准、工资支付情况、纳税和社会保险费缴纳情况等。但涉及国家秘密和企业技术秘密的资料除外。

协商代表应当保守在集体协商过程中知悉的企业商业秘密。

第二十四条 企业应当保障协商代表履行职责所必要的工作条件和工作时间。协商代表参加集体协商，以及为集体协商作必要准备，均视为提供正常劳动，其工资和各项福利待遇不受影响。

第三节 集体协商程序

第二十五条 职工一方和企业均有权要求进行集体协商。

职工一方或者企业书面发出集体协商要约书的，对方应当在二十日内给予书面答复，针对要求内容逐一作出回应，并就有关事项进行协商。集体协商要约书应当包含协商时间、地点、内容等，并对其主张说明理由。

第二十六条 企业工会代表职工向企业提出集体协商要求。

职工认为需要与企业进行集体协商的，应当向企业工会提出。企业工会可以根据职工意见和企业的具体情况决定向企业提出集体协商要求，但经三分之一以上职工或职工代表大会代表提议，应当向企业提出集体协商要求。

企业未建立工会或者企业工会不能正常履行职责的，可以向上级工会提出。上级工会征集三分之一以上职工或职工代表大会代表一致意见，应当向企业提出集体协商要求。

第二十七条 集体协商期限为发出协商要求之日起六十日内，遇特殊情况，双方协商同意可延长十五日。

第二十八条 集体协商一般采用会议协商的形式，也可以采用书面形式或双方认可的其他形式。一方要求采用会议协商形式的，应当采用会议协商形式。

企业应当为协商会议提供会议场地等必要条件。

第二十九条 集体协商采用会议协商形式的，由双方首席代表轮流或者共同主持，也可以邀请双方认可的第三方主持。

集体协商会议记录应当由全体与会协商代表签字确认。

第三十条 集体协商期间，企业不得有下列行为：

- (一) 拒绝或者无正当理由故意拖延集体协商进程；
- (二) 限制、干扰职工一方产生集体协商代表或者拒绝与职工进行集体协商；
- (三) 拒绝或者阻碍职工进入劳动场所、拒绝提供生产工具和其他劳动条件；
- (四) 限制、干扰工会履行职权；
- (五) 拒绝提供集体协商所需材料或提供虚假材料的；
- (六) 违法变更或者解除职工方的劳动合同；
- (七) 拒绝执行集体协商调解书；
- (八) 其他可能激化矛盾的行为。

禁止企业对职工一方协商代表进行威胁、恐吓、利诱、限制人身自由，或者进行侮辱、暴力伤害。

第三十一条 集体协商期间，职工不得有下列行为：

- (一) 以停工、怠工形式拒绝与企业进行集体协商，或者以停工、怠工形式要求变更或者解除仍在有效期内的集体合同；
- (二) 捏造事实、故意传播虚假信息或者煽动、组织、挑拨、串联、威胁、胁迫其他职工参与停工、怠工；
- (三) 破坏企业设备、工具或者强行破坏、阻碍企业正常生产秩序；
- (四) 堵塞、阻碍或封锁企业的出入通道，阻止人员、原材料、货物等进出；
- (五) 威胁或者利诱对方协商代表；
- (六) 限制企业方人员人身自由，或者进行侮辱、威胁、恐吓、暴力伤害；
- (七) 企业已执行集体协商调解书、调停意见书仍组织、参与停工；
- (八) 其他可能激化矛盾的行为。

职工存在上述情形，严重违反企业的规章制度，或者严重失职、营私舞弊给企业造成重大损害的，企业可以按照《劳动合同法》规定解除其劳动合同。

第三十二条 职工一方协商代表在正常工作时间内依法组织、参加集体协商活动期间，企业应当支付正常工作时间工资。

集体协商期间，参与停工、怠工的职工未提供劳动期间，企业不支付劳动报酬。

第三十三条 集体协商达成一致的，由双方首席协商代表签订集体合同草案。

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。

第三十四条 企业发生停工、怠工事件，工会应当代表职工同企业或者有关方面协商，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，企业应当予以解决。工会协助企业做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。

第三章 集体合同

第三十五条 经协商一致的集体合同草案，应当提交职工（代表）大会讨论。职工一方的协商代表应当向职工（代表）大会报告协商过程和集体合同草案内容。

职工（代表）大会讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工（代表）出席。有半数以上职工（代表）同意，集体合同草案即获通过。

行业性、区域性集体合同草案可以召开行业、区域职工代表大会或其他民主程序表决或审议通过。

集体合同草案未获通过，双方代表应当重新协商修改。

第三十六条 集体合同草案讨论通过后，由集体协商双方首席协商代表签字。

第三十七条 集体合同签订后，企业应当在十日内将集体合同文本一式三份及说明报送人力资源社会保障行政部门审查，并提交下列材料：

- （一）双方首席协商代表签署的集体合同文本；
- （二）双方协商代表的合法资格证明材料；
- （三）集体协商会议记录；
- （四）职工（代表）大会讨论通过集体合同草案情况的决议；
- （五）人力资源社会保障行政部门认为需要提供的其他材料。

第三十八条 人力资源社会保障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：

- （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）集体合同内容是否与国家规定相抵触。

第三十九条 人力资源社会保障行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

人力资源社会保障行政部门对集体合同提出异议的，签订集体合同双方应当在十五日内对提出异议的条款进行修改或者作出进一步的说明，重新报送人力资源社会保障行政部门审查。

企业应当自集体合同生效之日起十日内将集体合同向全体职工公布，并报地方总工会备案。

第四十条 集体合同生效后双方应当严格履行，并应当建立相应监督制度和定期检查制度。

第四十一条 集体合同期限为一至三年。集体合同期限届满或者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，双方应当提前三个月协商重新签订集体合同。

第四十二条 集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人等事项，不影响集体合同效力。

第四十三条 有下列情形之一的，可以变更或者解除集体合同：

- (一)双方协商一致；
- (二)因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行；
- (三)企业破产、停产、分立、兼并，致使集体合同无法履行；
- (四)法律、法规规定的其他情形。

第四十四条 集体合同的一方就集体合同的履行和变更提出协商要求的，另一方应当给予答复，并且在七日内双方进行协商。

第四十五条 变更或者解除集体合同，应当经双方协商一致。变更或者解除集体合同适用本条例规定的集体协商和签订集体合同程序。

第四章 集体协商和集体合同争议的处理

第四十六条 集体协商发生争议，双方无法进行协商，或者经协商不能达成一致意见的，人力资源社会保障行政部门、企业主管部门和对争议事项有管辖权的行政部门应当会同地方总工会、企业代表组织及时介入，指导、规范职工与企业依法继续开展协商，协助企业维持正常生产秩序，防止矛盾激化，维护劳动关系和谐稳定。

第四十七条 集体协商发生争议，双方未能协商达成一致意见的，双方可以共同向当地人力资源社会保障行政部门书面提出调解申请或者调停申请。

第四十八条 集体协商当事人提出调解申请，人力资源社会保障行政部门应当在 10 个工作日内决定是否开展调解。

人力资源社会保障行政部门决定开展调解的，应当及时组织同级工会和企业代表组织等协调劳动关系三方机制成员单位，从集体协商调解人员队伍中派员开展调解。各级人民政府应当建立集体协商调解人员队伍，负责调解集体协商争议，所需经费列入本级财政预算。

调解人员开展调解时，有权进入工作场所，向企业、工会、职工等了解集体协商有关情况，有关单位和个人应当配合并如实提供相关资料。

集体协商争议应当在 30 日内结束调解工作；期满未结束的，可以适当延长调解期限，但延长期限不得超过 15 日。

第四十九条 经调解达成一致意见后，由调解人员制作集体协商调解书。

集体协商调解书应当载明协商内容和有效期限，经集体协商双方首席代表、调解人员签署后发生法律效力，企业和职工均应当在集体协商调解书的有效期限内遵守执行。

第五十条 未经调解，或者经调解未达成一致意见，企业和职工双方可以共同向当地人力资源社会保障行政部门申请调停。双方申请调停时应当一并书面承诺接受和执行调停委员会的调停意见。

第五十一条 人力资源社会保障行政部门应当自接到调停申请和书面承诺之日起 5 个工作日内开展调停。

人力资源社会保障行政部门决定调停的，应当成立集体协商争议调停委员会，并在成立调停委员会之日起 30 日内完成调停。集体协商争议调停委员会由以下人员组成：

（一）企业和职工各指定一名调停员。调停员由企业和职工在集体协商争议调停员库中挑选。

（二）人力资源社会保障行政部门指定的一名首席调停员。

企业、职工未能在人力资源社会保障行政部门规定的时间内提交各自指定的人员名单的，由人力资源社会保障行政部门在集体协商争议调停员库中指定。

各级人民政府应当建立集体协商调停员库并向社会公开调停员有关信息。集体协商争议调停员库由人力资源社会保障行政部门的代表、企业代表组织推荐的代表和工会推荐的代表，以及具有良好社会信誉和公信力、熟悉劳动关系协调、具备相关专业知识的组成。

各级人民政府应当支付调停员开展调停工作的补贴及所需费用。调停员的选任、职责、工作程序、工作补贴、工作规则等由省人民政府另行规定。

第五十二条 调停委员会应当调查了解工资集体协商代表的基本情况、企业生产经营状况、职工工资水平、双方意见等。企业和职工双方应当按照调停员要求，如实提供其掌握的相关材料。

第五十三条 经调停，双方达成一致意见的，应当依法签订集体合同，或者依法修订企业规章制度、作出决定、变更劳动合同等。

经调停，集体协商争议双方未能达成一致意见的，集体协商争议调停委员会应当在接到调停申请之日起六十日内作出《调停意见书》并送达协商双方。《调停意见书》应注明执行期，并在企业内公示。协商代表应当将《调停意见书》有关内容告知职工。

第五十四条 国有及国有控股企业与职工开展集体协商，双方经协商未能达成一致意见的，其上级主管单位应当先行对争议事项进行调处。经调处仍未能达成一致意见，进入调解、调停程序的，其行政主管部门应当协助人力资源社会保障行政部门、调停委员会开展调解、调停。

第五十五条 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。

第五章 法律责任

第五十六条 供水、供电、供气、公共运输、广播通信、公共卫生、医疗等公共企事业单位及其关联企业发生停工、闭厂等情形，导致或者可能导致下列后果之一的，当地人民政府可以根据实际情况发布冷静期命令，责令企业、职工停止该项行为，恢复正常秩序：

- （一）危害公共安全；
- （二）损害正常的社会经济秩序和居民生活秩序；
- （三）其他严重危害公共利益后果。

当地人力资源和社会保障行政部门、企业的上级主管单位、地方总工会、企业代表

组织应指导和督促双方开展集体协商，化解矛盾。

有关单位和个人不执行所在地人民政府发布的冷静期命令，构成违反治安管理行为的，由公安部门依法给予处罚。

第五十七条 企业违反本条例第二十五条规定的，县级以上总工会有权要求纠正，逾期不纠正的，予以通报或者公开谴责。

第五十八条 企业违反本条例第三十条、四十八条规定的，由县级以上人民政府责令限期改正。

第五十九条 企业违反本条例第二十五条规定，超过规定时间未答复或者无正当理由拒绝协商，因此引发集体停工、怠工的，不得以职工严重违反企业规章制度为由解除劳动合同；职工因此提出解除劳动合同的，企业应当依法支付经济补偿。

第六十条 企业有本条例第三十条、职工有本条例第三十一条规定行为，违反治安管理规定的，由公安机关依法处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。职工煽动、组织、挑拨、串联其他职工扰乱企业正常生产经营秩序的，应当按照《治安管理处罚法》第二十三条规定处理。

第六十一条 政府有关部门工作人员和工会工作人员在集体协商管理工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，由有关主管部门给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第六十二条 企业分支机构经企业法定代表人同意，与分支机构的职工一方就有关事项进行集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

实行企业化管理的事业单位和民办非企业等单位，参照本条例执行。

第六十三条 本条例自 年 月 日起实施。1996年6月1日广东省第八届人民代表大会常务委员会第二十二次会议通过的《广东省企业集体合同条例》同时废止。