

(以下附錄節錄自廣西壯族自治區人民政府的網站，全文可參閱  
[http://www.gxzf.gov.cn/wsjl/yjzj/201405/t20140509\\_430737.htm](http://www.gxzf.gov.cn/wsjl/yjzj/201405/t20140509_430737.htm))

## 附錄

### 关于征求对《广西壮族自治区企业工资集体协商条例（征求意见稿）》意见的公告

现将《广西壮族自治区企业工资集体协商条例(征求意见稿)》在广西政府法制网上公布,公开征求社会各界的意见,欢迎各界人士于 2014 年 5 月 21 日前通过网络发送电子邮件或者以信函方式提出意见和建议。提交意见时请留下姓名和联系方式,以便进一步联系。

电子邮箱:[z13977101981@163.com](mailto:z13977101981@163.com)

通讯地址:广西南宁市民生路 2 号自治区法制办公室法规二处,邮政编码:530012。

联系电话:0771-2802638

传真:0771-2825410

附:广西壮族自治区企业工资集体协商条例(征求意见稿)

自治区法制办公室

2014 年 4 月 21 日

### 广西壮族自治区企业工资集体协商条例 (征求意见稿)

#### 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 争议处理

#### 第七章 法律责任

#### 第八章 附则

#### 第一章 总则

第一条[目的依据] 为了规范企业工资集体协商行为,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》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》和其他法律、行政法规,结合本自治区实际,制定本条例。

第二条[适用范围] 本自治区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[定义] 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、工资收入水平等与工资相关的事项进行平等协商,在协商一致的基础上签订工资集体合同的行为。

本条例所称工资集体合同,是指职工方和企业方就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等与工资相关的事项签订的专项集体合同。

第四条[协商原则] 工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、诚信的原则,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、经济效益以及当地经济社会发展水平相适应。

第五条[开展协商] 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[政府职责] 各级人民政府应当加强对工资集体协商工作的组织领导,积极稳妥推进工资集体协商。

第七条[部门、工会、企业代表组织职责] 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工作进行指导,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、行业工会对职工开展工资集体协商进行帮助和指导,对工资集体合同的签订和履行进行监督。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会等企业代表组织,应当引导、支持和帮助企业开展工资集体协商。

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[代表产生] 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。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,并经半数以上职工同意。

职工方协商代表缺额的,应当及时进行补选。

企业方协商代表由企业法定代表人书面指定。

第九条[首席代表] 协商双方各自确定一名首席代表。

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。企业尚未建立工会的,首席代表从职工协商代表中推举产生。

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。

第十条[代表人数] 双方协商代表人数应当对等,每方三至九人,不得相互兼任。女职工人数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代表。

少数民族职工人数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少数民族职工代表。

第十一条[协商指导员] 工会和企业代表组织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,为企业方或者职工方提供法律法规和政策咨询。

第十二条[委托代表] 协商双方可以书面委托本企业以外的专业人员作为本方的协商代表。委托人数不得超过本方代表数的三分之一。

第十三条[禁止规定] 工会工作人员不得担任企业方的协商代表;企业负责人、出资人不得担任职工方的协商代表。

第十四条[代表公布] 协商代表产生后,应当于三个工作日内在本企业公布。

第十五条[代表职责] 协商代表应当履行下列职责:

- (一)参加工资集体协商,提出协商意见;
- (二)接受本方人员询问,及时向本方人员通报协商情况并征求意见;
- (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)监督工资集体合同的履行;
- (六)法律、法规规定的其他职责。

第十六条[代表任期] 协商代表的任期自协商代表产生之日起至工资集体协商合同履行期满之日止。

协商双方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。

第十七条[代表权益] 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,视为正常劳动,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。

第十八条[代表义务] 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

第十九条[协商事项] 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;
- (三)最低工资标准;
- (四)津贴、补贴标准;
- (五)计时工资、计件单价、加班工资和劳动定额标准;
- (六)奖金和绩效工资分配办法;

- (七)病事假和女职工孕期、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)其他与工资相关的事项。

第二十条[劳动定额标准] 协商双方协商确定的劳动定额标准,应当是本企业百分之九十以上的职工在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。

第二十一条[考虑因素] 工资集体协商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;
- (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)其他与工资集体协商有关的情况。

第二十二条[增资与减资] 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。

企业确因利润降低、生产经营状况发生重大变化不能履行工资集体合同的,企业方可以提出不增加工资或者降低工资的方案,与职工方进行协商。

#### 第四章 协商程序

第二十三条[提出要约] 职工方和企业方均可提出工资集体协商要约。受要约方应当自收到要约之日起十个工作日内给予答复,不得拒绝或者故意拖延。

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,并对本方主张作出说明。

第二十四条[协商会议] 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[提供材料] 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。

第二十六条[记录员] 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,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在会议记录上签字确认。

第二十七条[协商期限] 工资集体协商期限为受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。

第二十八条[合同草案] 协商双方达成一致的,由企业方制作工资集体合同草案。草案应当提交企业职工代表大会或者职工大会讨论通过,并及时制作工资集体合同文本。合同文本应当载明合同主体、内容、期限、变更或终止条件、违约责任等事项,并经双方首席代表签字盖章。

草案未通过的,应当重新协商。

第二十九条[资料报送] 企业应当在工资集体合同签订之日起五个工作日内,将下列资料报送县级以上人民政府人力资源和社会保障部门:

- (一)要约书、答复书;
- (二)工资集体合同;
- (三)双方协商代表名单及资格证明;
- (四)职工代表大会或者职工大会审议通过的决议。

第三十条[合法性审查] 人力资源和社会保障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。

人力资源和社会保障部门对工资集体合同提出异议的,应当书面告知。双方对异议部分再行协商并重新报送。

人力资源和社会保障部门自收到工资集体合同之日起十五日内未提出异议的,工资集体合同即行生效。

第三十一条[合同公布与报送] 企业应当自工资集体合同生效之日起五日内向全体职工公布;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。

第三十二条[合同期限] 工资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集体合同。

依法订立的工资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。

第三十三条[合同变更、解除或者终止] 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)因不可抗力或者企业因被兼并、解散、破产等原因,致使工资集体合同无法履行的;
- (三)工资集体合同约定的变更、解除或者终止条件出现的;
- (四)法律、法规规定的其他情形。

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。

第三十四条[禁止规定] 企业方或者职工方不得有下列行为:

- (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)始终以唯一方案或者立场排斥对方合理意见和主张。

## 第五章 行业性和区域性工资集体协商

第三十五条[订立合同] 在县级以上区域内的建筑业、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集体合同。

第三十六条[协商内容] 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。

第三十七条[代表的选派] 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。

第三十八条[合同约束力] 经协商一致依法签订的行业性、区域性工资集体合同,对本行业、本区域的企业和职工具有约束力,应当向本行业、本区域内企业和职工公布。

第三十九条[参照程序] 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 争议处理

第四十条[协调处理] 工资集体协商中发生争议,双方应当协商解决。协商解决不成的,任何一方都可以向县级以上人民政府人力资源和社会保障部门申请协调处理。

人力资源和社会保障部门应当会同同级工会和企业代表组织,共同协调处理工资集体协商争议。

第四十一条[处理时限] 人力资源和社会保障部门协调处理工资集体协商争议,应当自受理之日起三十日内处理完毕。争议复杂需要延期的,经人力资源和社会保障部门负责人批准,可以延长十五日,并向争议双方书面说明延期理由。

第四十二条[解决渠道] 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。

## 第七章 法律责任

第四十三条[法律责任] 企业违反本条例规定,因职工方协商代表履行职责解除其劳动合同的,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工资;职工方协商代表不愿继续履行劳动合同或者劳动合同已经无法继续履行的,由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令企业按照《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定支付赔偿金。

第四十四条[法律责任] 企业违反本条例规定,扣发、降低职工方协商代表的工资、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。

第四十五条[法律责任] 企业方违反本条例第三十四条规定的,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;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,可以对企业处以五千元以上五万元以下罚款,并可

以对其法定代表人或者主要负责人处以二千元以上五千元以下罚款。

职工方违反本条例第三十四条规定的,由县级以上人力资源和社会保障部门责令改正。

第四十六条[法律责任] 工资集体协商代表或者其他人员违反本条例规定,泄露企业商业秘密,给企业造成损失的,应当依法承担赔偿责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第四十七条[法律责任] 工会工作人员不履行本条例规定职责的,由同级工会或者上级工会给予批评教育,责令改正或者给予处分;情节严重的,按照《中国工会章程》予以罢免。

第四十八条[法律责任] 人力资源和社会保障部门工作人员在工资集体协商指导、监督和调解工作中,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。

## 第八章 附 则

第四十九条[参照执行] 企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织进行工资集体协商,参照本条例执行。

第五十条[实施日期] 本条例自 年 月 日起施行。