

常州市企业工资集体协商暂行办法

(2012年3月26日常州市人民政府常政规〔2012〕2号文发布)

第一章 总则

第一条 为规范企业工资集体协商行为，维护职工和企业的合法权益，根据《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《工资集体协商试行办法》和《江苏省集体合同条例》等有关规定，结合本市实际情况，制定本办法。

第二条 本市行政区域内的各类企业与职工进行工资集体协商、签订和履行工资专项集体合同，以及行业性、区域性工资集体协商，适用本办法。

本办法所称工资集体协商，是指企业方和职工方（以下简称协商双方）就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、劳动定额、工资增长幅度等事项进行平等协商的行为。本办法所称工资专项集体合同，是指协商双方专门就工资事项在协商一致的基础上签订的专项集体合同。



第三条 工资集体协商应当遵循合法、平等、公开、互利、诚信的原则。

依法签订的工资专项集体合同，对企业和全体职工具有约束力，企业和职工应当全面履行。

工资专项集体合同约定的工资收入水平、工资增长幅度等标准不得低于法定标准。企业与职工个人签订的劳动合同中相关标准低于工资专项集体合同约定的，按照工资专项集体合同执行。

第四条 各级人民政府及相关部门应当积极为协商双方进行工资集体协商创造条件，推进工资集体协商工作的开展。

人力资源社会保障部门、总工会、企业代表组织分别代表政府、职工和企业建立劳动关系三方协调机制。协调机制的三方应当指导、督促企业方与职工方建立工资集体协商制度，协调处理协商中出现的重大事项和争议纠纷，监督、检查协商双方开展工资集体协商、签订和履行工资专项集体合同的情况。

第五条 人力资源社会保障部门、总工会、企业代表组织可以聘请熟悉劳动工资、经济、法律、财务等工作的人员，为协商双方提供法律、法规、政策咨询和指导服务。

企业工会或者区域、行业工会代表职工参加工资集体协商、签订工资专项集体合同的，上级工会应当给予支持、指导和帮助。



第六条 企业通过工资集体协商确定的职工工资支出，符合国家税收法律、法规有关合理工资薪金规定的，可以在企业所得税前据实扣除。

第二章 工资集体协商的内容和依据

第七条 工资集体协商主要包括下列内容：

- （一）工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
- （二）职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- （三）奖金、津贴、补贴等分配办法；
- （四）工资支付办法；
- （五）加班、加点工资计发基数；
- （六）计件工资单价和劳动定额；
- （七）患病、休假等特殊情况下的工资分配办法；
- （八）工资专项集体合同的期限；
- （九）变更、解除工资专项集体合同的程序；
- （十）争议协调处理办法；
- （十一）工资专项集体合同的违约责任；
- （十二）双方认为应当协商的其他事项。



第八条 工资集体协商主要依照下列依据：

- （一）有关法律、法规、规章和政策；
- （二）企业工资指导线、人力资源市场工资指导价位；
- （三）劳动力供求状况；
- （四）地区、行业及企业人工成本水平；
- （五）本地区、周边地区和本行业职工平均工资水平；
- （六）城镇居民消费价格指数；
- （七）企业经营状况，包括劳动生产率和经济效益等；
- （八）上年度企业职工工资总额、职工年平均工资及企业工资支付能力；
- （九）其他相关依据。

第九条 有下列情形之一的，协商双方均可在协商中提出增长工资的要求：

- （一）企业经济效益增长的；
- （二）企业劳动生产率提高的；
- （三）企业工资指导线提高的；
- （四）城镇居民消费价格指数增长的；
- （五）本行业职工平均工资水平提高的；
- （六）本地区职工平均工资水平提高的；



(七) 稳定职工队伍和技术人才需要的;

(八) 其他可以增长工资的情形。

第十条 企业因不可抗力或经营困难无法维持现有工资水平的, 协商双方可以通过工资集体协商适当调整工资水平。

第三章 工资集体协商代表

第十一条 工资集体协商的双方协商代表人数应当对等, 每方三至十名, 各确定一名首席协商代表。双方协商代表不得相互兼任。

协商代表的任期由被代表方确定, 但不得少于三年。

第十二条 企业方协商代表由本企业法定代表人或主要负责人指定, 首席协商代表由本企业法定代表人或主要负责人担任, 法定代表人或主要负责人因故不能担任的, 可书面委托本企业其他负责人作为自己的代理人。

职工方协商代表由本企业职工代表大会(职工大会)选举产生, 也可由本企业工会组织职工推选并公示后产生, 首席协商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



首席协商代表由上级工会指导职工民主推选，并经企业半数以上职工同意后产生。

女职工超过二十五人或虽不足二十五人但超过职工总数百分之三十的，职工方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。

第十三条 协商双方均可聘请本企业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。

第十四条 协商双方产生协商代表时，可以各自确定候补协商代表一至两名。候补协商代表的产生程序、任期与协商代表相同。协商代表缺席的，由候补协商代表递补。

协商代表和候补协商代表产生后，协商双方应当书面告知对方。

第四章 工资集体协商程序

第十五条 协商双方均有权提出工资集体协商邀请。提出方应当向另一方发出协商邀请书。协商邀请书应当包含协商的时间、地点、内容、程序等。



收到协商邀请书的一方，应当在二十日内予以书面答复，并与提出方共同确定协商的具体时间及其他相关事项。

第十六条 协商双方在开展工资集体协商之前应当做好下列准备工作：

- （一）熟悉与协商内容有关的法律、法规、规章和政策；
- （二）广泛听取和收集本企业职工对工资集体协商的意愿和要求；
- （三）充分收集相关资料，形成初步意见；
- （四）就重大事项进行协商前的交流沟通。

协商双方应当在协商会议开始五日前，如实向对方提供协商所需的情况和资料，其中涉及国家秘密、商业秘密的，协商双方不得泄露。

第十七条 工资集体协商主要采用会议形式，也可采用书面形式。但一方要求采用会议形式的，应当采用会议形式。

采用会议形式进行工资集体协商的，会议由协商双方首席协商代表轮流主持，并按照双方确定的程序协商讨论。会议内容应当有书面记录并经双方首席协商代表签字确认。

采用书面形式进行工资集体协商的，协商双方所提交的书面意见应当经该方全体协商代表签字确认。



第十八条 协商中出现事先未预料的情况或者协商未形成一致意见的，经协商双方同意，可以中止协商，但应商定中止期限及继续协商的时间、地点和内容。中止期限一般不超过三十日，双方另有约定的除外。

第十九条 协商双方应当在工资集体协商开始之日起三十个工作日内协商完毕，并在十个工作日内订立工资专项集体合同草案（以下简称合同草案）。

第二十条 合同草案可以由一方起草，也可以由双方共同起草。

合同草案应当载明协商内容、企业名称、地址及双方首席协商代表姓名、职务等基本情况。

合同文本应当使用中文文本，同时用中文、外文文本且内容不一致的，以中文文本为准。

第二十一条 经双方协商形成一致意见的合同草案应当提交职工代表大会（职工大会）讨论通过，经全体职工代表（职工）半数以上同意即获通过；未获通过的合同草案，由双方协商代表重新协商、修改后，再次提交职工代表大会（职工大会）讨论通过。



企业工会可以将合同草案在职工代表大会（职工大会）讨论通过前报上级工会征求意见。

第二十二条 协商双方首席协商代表应当在讨论通过的工资专项集体合同上签字盖章。首席协商代表的变更不影响合同效力。

第二十三条 工资专项集体合同签订后，企业应当将其及有关材料报送人力资源社会保障部门审查。

第二十四条 对审查通过的工资专项集体合同，企业应当自合同生效之日起十日内，以书面形式向全体职工公布。

第二十五条 协商双方应当定期对工资专项集体合同的履行情况进行检查，并可组织专门人员进行监督。检查中发现问题的，应当以书面形式提交双方首席协商代表共同研究，协商处理。

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

第二十六条 工资集体协商一般每年一次，并签订工资专项集体合同；经双方协商同意可以延长协商周期，但不得超过三年。

协商双方均可在工资专项集体合同期满前三个月内，向对方书面提出工资集体协商邀请，进行下一轮的工资集体协商，并做好新旧合同的衔接。



第二十七条 有下列情形之一的，可以依法变更、解除或终止工资专项集体合同：

（一）订立合同所依据的法律、法规已经修改、废止或者客观条件发生重大变化的；

（二）企业解散、破产等原因致使工资专项集体合同无法履行的；

（三）工资专项集体合同期满或约定的变更、解除、终止条件出现的；

（四）法律、法规规定的其他情形。

第五章 行业性、区域性工资集体协商

第二十八条 行业工会和区域工会可以代表职工与本行业、区域内企业的代表或者企业进行集体协商，签订工资专项集体合同。

第二十九条 行业性工资集体协商适用于辖市（区）范围内同行业较集中的行业、产业。

区域性工资集体协商适用于企业集中的镇（街道）、村（社区）。



第三十条 行业性、区域性的工资专项集体合同的内容应当明确行业、区域内企业具有共性特点的劳动条件、劳动报酬等标准。

第三十一条 企业方协商代表、首席协商代表由其所代表的行业、区域内企业的法定代表人或主要负责人协商确定。

职工方协商代表由行业、区域工会组织职工推选并公示后产生，首席协商代表由行业、区域工会主要负责人担任。

第三十二条 开展行业性、区域性工资集体协商订立的合同草案，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，合同草案应当得到行业、区域适用范围内半数以上职工的同意。

通过的工资专项集体合同由双方首席协商代表签字，也可以由职工方首席协商代表分别与各企业法定代表人或主要负责人签字，并由行业、区域工会报送人力资源社会保障部门审查。

第三十三条 行业性、区域性工资专项集体合同对适用范围内的企业和职工具有约束力。

适用范围内的企业与本企业职工方单独进行工资集体协商的，其确定的工资标准不得低于行业性、区域性工资专项集体合同的规定。



第六章 工资专项集体合同审查

第三十四条 市、辖市（区）人力资源社会保障部门依法对工资专项集体合同的协商双方主体资格、协商程序及合同内容进行合法性审查。

第三十五条 企业应当在工资专项集体合同签订之日起十日内，将合同文本及相关材料（以下简称送审材料）报送人力资源社会保障部门审查。超过上述期限的，企业方应当说明原因，并出具职工方同意超期报送的证明材料。

行业性、区域性工资专项集体合同由行业、区域的工会按照前款规定报送人力资源社会保障部门审查。

第三十六条 报送工资专项集体合同审查，应当提供下列材料：

（一）工资专项集体合同文本；

（二）双方协商代表的产生程序、协商过程、主要协商事项及前工资专项集体合同履行等情况的说明；

（三）职工代表大会（职工大会）讨论通过工资专项集体合同时到会人数、投票表决、表决结果等情况的说明；



(四) 企业、工会依法成立的证明材料；

(五) 协商代表的个人资料，协商双方首席代表的任职资格证明及身份证明，首席代表委托他人代理的，应提供委托人的身份证明、授权委托书及代理人的身份证明；

(六) 由双方首席协商代表签字确认的集体协商记录；

(七) 按规定应提供的其他材料。

第三十七条 人力资源社会保障部门应当自收到送审材料之日起十五日内审查完毕，并将《工资专项集体合同审查意见书》送达企业。十五日内未提出书面异议的，工资专项集体合同即行生效；提出异议的，协商双方对异议部分进行协商修改后，重新报送。

第三十八条 《工资专项集体合同审查意见书》应当载明下列内容：

(一) 工资专项集体合同双方的名称、住所；

(二) 人力资源社会保障部门收到送审材料的时间；

(三) 审查意见；

(四) 作出审查意见的时间；

(五) 其他应当载明的内容。



《工资专项集体合同审查意见书》一式三份，加盖人力资源社会保障部门印章，协商双方各执一份，人力资源社会保障部门存档一份。

第三十九条 职工方应当自工资专项集体合同生效之日起七日内，将合同文本报送上级工会。

第七章 争议处理

第四十条 工资集体协商和签订工资专项集体合同发生的争议包括：

- （一）对协商代表资格的争议；
- （二）对劳动报酬、工作时间等劳动标准的争议；
- （三）对工资集体协商和工资专项集体合同签订程序的争议；
- （四）在工资集体协商和工资专项集体合同签订过程中发生的其他争议。

第四十一条 工资集体协商或签订工资专项集体合同发生争议的，协商双方应当协商解决。协商不成的，任何一方均可提请有关部门及组织进行调解。协商、调解不成的，任何一方均可提请人力资源社会保障部门协调处理。



第四十二条 履行工资专项集体合同发生争议的，协商双方应当协商解决。协商不成的，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，可以依法向人民法院提起诉讼。

第八章 罚则

第四十三条 协商双方有下列行为之一，人力资源社会保障部门可以责令其在十五日内改正：

（一）拒绝或者拖延答复另一方工资集体协商邀请的；

（二）拒绝提供或者不按时、不如实提供有关工资集体协商、签订工资专项集体合同所需情况和资料的；

（三）协商后双方形成一致意见，一方要求签订工资专项集体合同，另一方拒绝的；

（四）阻挠上级工会指导下级工会和组织职工进行工资集体协商、签订工资专项集体合同的；

（五）不按规定报送工资专项集体合同审查的。

有前款第（一）项、第（三）项情形且逾期不改的，人力资源社会保障部门可以处以三千元以上三万元以下罚款，并可对企



业法定代表人或主要负责人以及其他直接责任人员处以五百元以上二千元以下罚款。

第四十四条 企业违反规定，在工资集体协商、签订和履行工资专项集体合同过程中，妨碍、阻挠工会履行职责的，市、辖市（区）总工会可以责令其限期改正；逾期不改的，提请同级人力资源社会保障部门予以处理。

第四十五条 人力资源社会保障部门工作人员在审查工资专项集体合同或处理争议过程中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予行政处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。

第四十六条 工会工作人员在工资集体协商、签订和履行工资专项集体合同时，不履行职责、损害职工权益的，同级工会或上级工会可以责令改正，依法予以处分；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当依法承担赔偿责任；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。

第九章 附则



第四十七条 事业单位建立劳动关系人员和民办非企业单位开展工资集体协商，参照本办法执行。

第四十八条 本办法自 2012 年 5 月 1 日起施行。