

# 湖南省第十一届人民代表大会常务委员会 公 告

(第62号)

《湖南省企业工资集体协商条例》于2011年11月27日经湖南省第十一届人民代表大会常务委员会第二十五次会议通过,现予公布,自2012年5月1日起施行。

湖南省第十一届人民代表大会常务委员会

2011年11月27日

## 湖南省企业工资集体协商条例

(2011年11月27日湖南省第十一届人民代表大会常务委员会第二十五次会议通过)

### 第一章 总 则

**第一条** 为了规范企业工资集体协商行为,维护劳动关系双方的合法权益,促进劳动关系的和谐稳定,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,结合本省实际,制定本条例。

**第二条** 在本省行政区域内依法开展企业工资集体协商,适用本条例。

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协议的行为。

**第三条** 工资集体协商应当遵循合法、公

开、平等、诚实信用的原则,兼顾职工利益和企业发展的需要,保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益相适应。

**第四条** 职工方或者企业方按照本条例规定的程序提出工资集体协商要约的,要约相对方应当开展工资集体协商。

职工开展工资集体协商,应当在工会的组织、指导下进行。

**第五条** 各级人民政府应当积极稳妥推进工资集体协商。

**第六条** 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门对本行政区域内的工资集体协商工作进行指导、协调和监督。

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,对工资集体协议的履行

进行监督。

工商业联合会、企业联合会、行业协会、商会等企业代表组织，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主管部门、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

**第七条** 职工方和企业方协商代表人数应当对等，每方人数为三人至九人。

**第八条** 职工方协商代表由工会提名或者由工会组织职工提名，经职工代表大会或者职工大会通过；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，提请下一次职工代表大会确认。

尚未建立工会的企业，职工方协商代表由地方工会或者行业工会指导企业职工民主推荐，并经半数以上职工同意。

职工方协商代表出缺的，按照本条第一款、第二款的规定进行补充。

**第九条** 职工方协商代表中一线岗位职工的代表比例不得低于百分之五十。

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代表。

**第十条** 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。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。

**第十一条** 企业方首席代表由企业法定代表人或者其书面授权的企业管理人员担任，企业方其他协商代表由企业方首席代表书面指定。首席代表因故不能参加协商的，可以书面委托企业其他人员代理。

**第十二条** 双方协商代表不得相互兼任。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、人力资源部门负责人不得担任职工方的协商代表。

**第十三条** 协商代表产生后，应当于五个工作日内在本企业公布。

**第十四条** 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。

**第十五条** 协商代表应当履行下列职责：

（一）参加工资集体协商；

（二）接受本方人员质询，及时向本方人员通报工资集体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）监督工资集体协议的履行；

（六）法律、法规和规章规定的其他职责。

企业有劳务派遣用工形式的，职工方协商代表应当听取被派遣劳动者的意见。

**第十六条** 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、工作秩序。

**第十七条** 企业应当为协商代表提供参加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，其工资和福利待遇不变。

企业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一级工会的意见，并征得本人同意。

**第十八条** 职工方协商代表除有下列情形外，企业不得解除其劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（四）同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经本企业提出，拒不改正的；

（五）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使企业在违背真实意思的情况下订立或者变

更劳动合同,致使劳动合同无效的;

(六)被依法追究刑事责任的。

### 第三章 协商内容

**第十九条** 职工方和企业方可以就工资分配制度以及下列内容进行集体协商:

(一)本企业最低工资标准;

(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)计时工资、计件单价、加班工资和劳动定额标准;

(五)双方认为应当协商的与工资相关的其他事项。

**第二十条** 职工方和企业方协商确定的劳动定额标准,应当是本企业百分之八十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** 工资集体协商应当符合法律、法规规定,并以下列因素作为协商基础:

(一)本企业劳动生产率 and 经济效益;

(二)上年度本企业职工工资总额和职工平均工资水平;

(三)本企业长远发展的需求。

工资集体协商还应当参考当地人民政府发布的工资指导线,劳动力市场工资指导价位和统计主管部门发布的本地区、本行业的职工平均工资水平,本地区城镇居民消费价格指数。

### 第四章 协商程序

**第二十二条** 职工方和企业方均可提出工资集体协商要约。

**第二十三条** 企业已经建立工会的,职工方可以根据下列规定向企业方提出工资集体协商要约:

(一)企业工会在听取本企业职工意见的基础上可以组织提出;

(二)中型以上的企业五分之一以上的职工、小型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。

企业尚未建立工会的,职工方可以在上一级工会的组织、指导下提出工资集体协商要约。

**第二十四条** 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约。

**第二十五条** 受要约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答复。

**第二十六条** 工资集体协商要约和答复均应当采用书面形式,明确协商的时间、地点、内容、本方协商代表名单等,并对本方主张作出说明。

**第二十七条** 工资集体协商一般采取协商会议的形式。协商会议由协商双方首席代表轮流主持,首次会议由提出协商要约一方的首席代表主持。

**第二十八条** 在工资集体协商会议召开五个工作日前,协商双方应当如实向对方提供协商方案以及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等。

**第二十九条** 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,做好会议记录。会议结束时,由全体与会协商代表在会议记录上签字确认。双方协商一致的,应当形成工资集体协议草案,由协商双方全体代表签字。

记录员应当保持中立、公正,如实记录,不得泄露协商内容和企业商业秘密。

**第三十条** 工资集体协商期限为受要约方收到要约之日起三个月。

工资集体协商期间遇有不可抗力情形导致协商无法继续进行的,协商中止。中止期间不计入工资集体协商期限。

在工资集体协商过程中,提出要约的一方

撤回要约的,本次协商终止。

**第三十一条** 协商双方就协商内容达不成一致意见的,双方均可以以书面形式,向上一级工会或者工商业联合会、企业联合会等企业代表组织申请调解;调解不成的,可以再向有管辖权的人力资源和社会保障主管部门申请调解。协商双方也可以直接向有管辖权的人力资源和社会保障主管部门申请调解。

**第三十二条** 调解应当自启动之日起三十日内完成。调解达成一致意见的,协商双方继续进行协商或者签订工资集体协议草案;调解达不成一致意见,协商期限届满的,本次协商终止。

**第三十三条** 工资集体协议草案,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协议文本。

工资集体协议文本应当包括协商主体、协商内容、协议有效期限、变更条件、违约责任等事项,并经协商双方首席代表签字盖章。

**第三十四条** 企业应当在工资集体协议签订之日起五个工作日内,按照《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定,将下列资料报送有管辖权的人力资源和社会保障主管部门备案:

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

企业不按照前款规定报送相关资料的,由有管辖权的人力资源和社会保障主管部门责令改正。

**第三十五条** 生效的工资集体协议应当及时向企业全体职工公布。企业工会应当及时将工资集体协议文本等相关资料报送上一级工会。

**第三十六条** 工资集体协议的有效期限由协商双方约定,一般为一至三年。

工资集体协议有效期届满,职工方或者企业方认为需要重新协商的,应当按照本条例规

定的程序进行。

**第三十七条** 生效的工资集体协议对企业方和职工方均具有约束力。

因履行工资集体协议发生争议,当事人协商解决不成的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;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。

**第三十八条** 企业方和职工方协商一致,可以变更或者解除工资集体协议。变更或者解除工资集体协议适用本条例规定的工资集体协商程序。

**第三十九条** 有下列情形之一的,企业方或者职工方可以解除工资集体协议:

- (一)因不可抗力或者企业因兼并、解散、破产等原因,致使工资集体协议无法履行的;
- (二)工资集体协议约定的解除条件出现的;
- (三)法律、法规、规章规定可以解除工资集体协议的其他情形。

**第四十条** 企业方或者职工方不得有下列行为:

- (一)无正当理由拒绝或者拖延工资集体协商的;
- (二)无正当理由始终以唯一方案或者立场排斥对方合理意见和主张的;
- (三)不提供或者不按时、不如实提供工资集体协商所需资料的;
- (四)阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商的。

## 第五章 行业性和区域性工资集体协商

**第四十一条** 县级以上区域内的行业工会组织以及县(市、区)、乡镇(街道)、社区、工业园区等的工会组织,可以与本行业、本区域的企业代表组织进行工资集体协商,签订行业性、区域性工资集体协议。

**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最低工资标准,工资调整幅度,劳动定额,工资支付形式、办法、时间等相关事项。

**第四十三条** 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、委托授权等方式产生。首席代表由企业方的协商代表推举产生。

**第四十四条** 依法签订的行业性、区域性工资集体协议,对本行业、本区域内以书面形式认可协议的企业具有约束力。企业认可协议应当通过本企业职工代表大会或者职工大会。

前款规定的企业与本企业职工签订的工资集体协议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、区域性工资集体协议规定的最低工资标准。

**第四十五条** 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

**第四十六条** 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,由有管辖权的人力资源和社会保障主管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,由有管辖权的人力资源和社会保障主管部门责令企业按照《中华人民共和国劳动合同法》有关规定支付赔偿金。

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,由有管辖权的人力资源和社会保障主管部门责令限期支付扣发、降低部分的工资、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。

**第四十七条** 企业方违反本条例第四十条规定的,由有管辖权的人力资源和社会保障主管部门以书面形式责令改正;拒不改正的,予以通报批评;情节严重的,可以将其记入企业劳动保障守法诚信档案,档案纳入政务公开的范围,对其主要负责人和直接责任人员按照有关法律、法规给予处理。

职工方违反本条例第四十条规定的,由有管辖权的人力资源和社会保障主管部门以书面形式责令改正。

**第四十八条** 在工资集体协商过程中有下列情形之一的,按照有关法律、法规处理:

- (一)破坏企业设备、工具等生产资料的;
- (二)采取暴力、胁迫、阻碍或者封锁企业的出入通道等手段阻止正常生产、工作的;
- (三)侮辱、威胁、拘禁、伤害工资集体协商相关人员的。

**第四十九条** 工会不履行本条例规定职责的,由上一级工会以书面形式责令改正,对其主要负责人和直接责任人员按照有关法律、法规给予处分。

企业工会违反本条例第二十三条第一款第一项规定,在提出工资集体协商要约前,不听取职工意见的,由上一级工会以书面形式责令改正;造成严重后果的,对其主要负责人和直接责任人员按照有关法律、法规给予处分。

**第五十条** 人力资源和社会保障主管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。

## 第七章 附 则

**第五十一条** 本条例自2012年5月1日起施行。