

海南省集体合同条例

(2009年11月27日海南省第四届人民代表大会
常务委员会第十二次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为了规范、促进和保障集体合同制度的实施,明确集体合同双方当事人的权利和义务,维护劳动者的合法权益,构建和谐稳定的劳动关系,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》等法律、行政法规的有关规定,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本省行政区域内的企业、民办非企业单位(以下统称用人单位)与职工集体订立、履行、变更、解除或者终止集体合同,适用本条例。

本省行政区域内的国家机关、事业单位、社会团体、个体经济组织和与其建立劳动关系的职工集体订立、履行、变更、解除或者终止集体合同,依照本条例执行。

第三条 工会与用人单位应当建立集体协商机制,平等协商与劳动关系有关的事项。集体协商主要采取协商会议的形式。

用人单位与职工集体(以下简称职工方)通过平等协商,可以就劳动报酬、劳动条件等劳动关系有关事项订立集体合同或者专项的集体合同。

集体合同由工会代表职工方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导职工方推举代表与用人单位订立。

第四条 订立、履行集体合同应当遵循合法、平等、诚实守信、兼顾双方合法权益的原则。

第五条 集体合同约定的劳动报酬、劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准。

用人单位与职工个人订立的劳动合同中劳动报酬、劳动条件或者企业规章制度规定的劳动报酬、劳动条件等标准，不得低于集体合同的约定。

第六条 县级以上人民政府劳动行政部门对本行政区域内集体合同制度的实施依法进行监督管理，对劳动争议依法进行协调和处理。

县级以上地方总工会、行业工会与企业联合会、企业家协会、商会等组织对平等协商、签订和履行集体合同依法进行帮助、指导、监督。

第二章 协商代表

第七条 用人单位与职工方协商签订集体合同，双方参加协商的代表人数应当对等，每方至少三人，具体人数应当由双方协商确定，并各确定一名首席代表。

第八条 职工方的协商代表，由本单位的工会推选并公示后产生，首席代表由工会主要负责人或由其书面委托的协商代表担任。尚未建立工会的用人单位，由单位所在地的地方工会或行业工会指导职工民主选举产生，经本单位半数以上的职工同意方可当选，首席代表由协商代表推举产生。

用人单位方的协商代表由本单位法定代表人指派，首席代表由法定代表人或由其书面委托的协商代表担任。

第九条 女职工人数占用人单位职工总人数百分之十以上（含百分之十）的，职工方协商代表中应当有女代表。女协商代表一般由工会女职工委员会主任或者女职工委员担任。

第十条 协商双方可以聘请本单位以外的专业人员担任本方的非首席协商代表。

双方协商代表不得相互兼任；专职或兼职工会工作人员不得担任用人单位方的协商代表。

第十一条 协商代表一经产生，应当在首次协商会议召开五日前书面告知对方。

第十二条 协商代表履行代表职责的期限，由被代表方确定，但最长至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而终止协商的，协商代表资格即行终止。

第十三条 协商代表应当履行下列职责：

- （一）参加集体协商会议；
- （二）向本方人员征求意见，回答询问；
- （三）搜集与集体协商有关的情况和资料；
- （四）代表本方参加集体协商争议的处理；
- （五）协商代表应当履行的其他职责。

除以上职责外，首席代表还应当履行以下职责：

- （一）召集和主持协商代表会议；

- (二) 负责向本方人员公布集体协商情况;
- (三) 向对方提供与集体协商有关的情况和资料;
- (四) 在集体协商会议纪要、集体合同及其相关文件上签字。

第十四条 协商代表应当履行下列义务:

- (一) 协助维护本单位正常的生产、工作秩序;
- (二) 保守在协商过程中知悉的国家秘密和用人单位的商业秘密;
- (三) 遵守协商双方约定的纪律, 不得散布或者传播协商过程中不宜外传的信息。

第十五条 职工方协商代表有下列情形之一的, 经职工方半数以上同意, 可以撤销其代表资格:

- (一) 依法被追究刑事责任的;
- (二) 未经批准两次不出席协商会议的;
- (三) 兼任对方协商代表的;
- (四) 与对方当事人或第三人串通, 损害被代表人利益的;
- (五) 不能胜任其职责或者不能履行其义务的。

用人单位的法定代表人可以依据本条例的规定更换其指派的协商代表。

协商代表空缺, 应当按照本条例的规定产生新的代表, 并在下一次协商会议召开的五日前通知对方。

第十六条 用人单位应当保障协商代表履行职责所必需的工作条件和工作时间。协商代表在工作时间内履行职责的, 应当视为提供了正常劳动, 其工资及各项福利应不受影响。

第十七条 在职工担任协商代表期间, 用人单位非因《中华人民共和国劳

劳动合同法》第三十九条规定的情形，不得调整其工作岗位或者免除其职务，但经本人同意的除外；不得降低其待遇和单方变更或解除与其签订的劳动合同。

职工方协商代表在其履行协商代表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代表职责之时，但有法律、行政法规规定不再延长的情形，或者本人自愿不延长劳动合同期限的除外。

第三章 协商程序和内容

第十八条 职工方可以通过工会，以书面形式向用人单位提出协商劳动关系有关事项的要约；尚未建立工会的用人单位，由其所在地的地方工会或行业工会指导职工推举代表提出协商要约。

用人单位可以向本单位的工会或者单位所在地的地方工会或行业工会提出协商要约。

第十九条 用人单位的分支机构经单位法定代表人书面授权，可以与本分支机构的职工就劳动关系有关事项进行平等协商，签订和履行集体合同。

第二十条 用人单位与职工方，在对方提出协商要约后，应当自收到要约之日起十五日内给予书面答复，无正当理由不得拒绝或拖延协商。有下列行为之一的，属于无正当理由拒绝或拖延协商：

（一）对于一方提出合理适当的协商内容、时间、地点和进行方式予以拒绝的；

（二）拒绝提供协商所需资料的。

第二十一条 有下列情形之一的，用人单位或者职工方不得拒绝或者拖延协商：

- (一) 需要裁减人员二十人以上（含二十人）或者占用人单位职工总数百分之十以上（含百分之十）的；
- (二) 劳动纠纷导致五人以上（含五人）的群体性停工、上访的；
- (三) 生产过程中发现重大事故隐患或者严重职业危害的。

第二十二条 协商双方在正式协商前应当进行下列准备工作：

- (一) 拟定协商议题；
- (二) 商定协商的时间、地点；
- (三) 收集与本次协商议题有关的情况和资料；
- (四) 了解与协商议题有关的法律、法规和其他有关规定；
- (五) 其他需要准备的工作。

第二十三条 用人单位与职工方可以就下列事项的全部或者部分进行平等协商：

- (一) 劳动报酬；
- (二) 工作时间；
- (三) 休息休假；
- (四) 职业健康保障措施；
- (五) 保险福利；
- (六) 女职工、未成年工特殊保护；
- (七) 职工培训；
- (八) 劳动管理制度；
- (九) 劳动定额；
- (十) 经济性裁员；

(十一)用人单位改制、兼并、解散、关闭、破产、停产、被吊销营业执照或生产经营发生重大变化时,职工的工资性收入、保险福利等权益的保障办法;

(十二)集体合同的协商程序、协商资料的提供、集体合同的适用范围及有效期间;

(十三)双方认为需要协商的与劳动关系有关的其他事项。

第二十四条 用人单位与职工方应当通过平等协商,建立职工工资正常增长机制,使职工的工资水平随着企业效益的提高而增长。

第二十五条 集体协商会议由双方首席代表共同主持。提出协商议题的一方应当就议题的内容作出说明。

集体协商会议应当形成会议纪要,由双方首席代表签字。

第二十六条 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,经双方同意可以中止协商。中止的期限一般不超过三十日,但双方另有约定的除外。

前款规定的中止期限届满,双方未继续协商的,协商终止。

第二十七条 在平等协商期间,用人单位及其职工应当维护本单位正常的生产、工作秩序,不得采取任何影响生产、工作秩序和社会稳定的行为。

第四章 集体合同的订立、履行、变更与解除

第二十八条 经双方协商代表协商一致形成的集体合同草案,应当提交职工大会或者职工代表大会讨论。集体合同草案经全体职工半数以上或者全体职工代表半数以上同意,方获通过。

集体合同草案经职工讨论通过后,由双方首席协商代表签字。

第二十九条 用人单位应当自双方首席代表签字之日起十日内,将集体合同文本和相关附件各一式三份报送所在地县级以上人民政府劳动行政部门进行合法性审查。

劳动行政部门应当对报送的集体合同文本和相关附件办理登记手续并予以备案。

第三十条 劳动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;提出异议的,劳动行政部门应当将审查意见书送达双方协商代表。双方协商代表对异议部分进行协商修改后,重新报送劳动行政部门进行合法性审查。

用人单位工会应当及时将生效的集体合同报送上级工会或者单位所在地的地方工会或行业工会备案。

第三十一条 集体合同期限一般为一至三年。

集体合同期满,新集体合同尚未订立的,原集体合同关于劳动报酬、劳动条件等方面的约定,仍继续有效。

第三十二条 有两个以上(含两个)集体合同可以适用时,除集体合同有特别约定外,优先适用对劳动者更为有利的集体合同。

第三十三条 用人单位合并、分立、重组后,原集体合同继续有效,由承继其权利和义务的用人单位继续履行。合并、分立、重组后的用人单位与职工方经协商一致的,可以重新订立集体合同。

第三十四条 变更或者解除集体合同适用本条例签订集体合同的程序。

第三十五条 集体合同期满或者双方约定的终止条件出现,集体合同即行终止。

集体合同期满前三个月内，合同双方均可向对方提出重新签订或续订集体合同的要求。

第三十六条 集体合同双方应当建立集体合同履行情况的监督检查制度。每年至少应当向职工代表大会或职工大会书面报告一次集体合同的履行情况。集体合同劳动报酬标准的执行情况，应当每半年公布一次。

劳动行政部门应当将用人单位的集体合同履行情况列入用人单位劳动保障守法诚信档案，并每年公布一次。

第五章 区域性、行业性集体合同

第三十七条 区域性、行业性集体合同，是指乡镇、街道、社区、开发区、工业园区的工会组织或行业工会组织，代表职工与用人单位方面的代表，就劳动关系有关事项签订的集体合同。

区域性、行业性集体合同的订立、履行和监督检查等事项，本章没有规定的，依照本条例的有关规定执行。

第三十八条 职工方的协商代表由区域内的工会联合会或行业工会组织选派。首席代表由协商代表推举产生。

用人单位方的协商代表由区域内的企业联合会、企业家协会或其他企业组织、行业协会选派，也可以由上级企业联合会、企业家协会组织区域内的用人单位经民主推选或授权委托等方式产生，首席代表由用人单位方的协商代表推举产生。

第三十九条 双方协商代表可以就下列涉及本区域、本行业职工切身利益的事项进行平等协商，签订集体合同：

- (一) 最低工资标准；
- (二) 工资调整的最低幅度；
- (三) 同类工种的定额标准；
- (四) 各工种、岗位的劳动安全和卫生标准；
- (五) 各工种、岗位的职工培训制度；
- (六) 需要进行平等协商的其他事项。

第四十条 区域性、行业性集体合同草案应当提交区域、行业职工代表大会审议通过；尚未成立区域、行业职工代表大会的，应当经区域、行业三分之二以上用人单位的半数以上职工同意，方获通过。

区域性、行业性集体合同草案应当经区域、行业三分之二以上的用人单位认可。

区域性、行业性集体合同草案依照本条规定，经职工方通过和用人单位认可后，由协商双方首席代表签字，并依照本条例的规定报送劳动行政部门审查。

第四十一条 依法签订的区域性、行业性集体合同对本区域、本行业的用人单位和职工具有约束力。用人单位与本单位职工签订的集体合同，其劳动报酬和劳动条件等标准不得低于区域性、行业性集体合同的规定。

第六章 争议的处理

第四十二条 县级以上人民政府劳动行政部门、工会和企业方面代表召

开的地方协调劳动关系三方会议，对平等协商、签订和履行集体合同过程中的重大问题进行研究和协调，依法检查集体合同的签订、履行情况。

第四十三条 对集体协商、签订和履行集体合同中发生的争议，用人单位与职工方可以协商解决。协商达不成一致意见的，可以提请本地区的地方总工会进行调解。调解不成的，由地方总工会报请同级劳动行政部门协调处理。

用人单位和职工方未提请调解或者协调处理的，地方总工会、劳动行政部门认为必要时，也可以进行调解或者组织协调处理。

劳动行政部门协调处理争议，应当组织同级工会和用人单位代表共同进行。

第四十四条 因履行集体合同发生的争议，双方经协商、调解，仍达不成一致的，争议双方均可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可依法向人民法院提起诉讼。

第四十五条 在集体协商、签订和履行集体合同过程中，用人单位妨碍工会履行职责的，工会组织有权要求其限期改正；逾期不改的，工会组织有权提请劳动行政部门予以处理。

用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任。

第七章 法律责任

第四十六条 当事人一方不履行集体合同义务，或履行义务不符合集体合同约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。

第四十七条 用人单位有下列行为之一的，工会有权要求其限期改正；拒不改正的，工会可以报请劳动行政部门给予警告并列入用人单位劳动保障守法诚信档案，并定期公布：

- （一）拒绝或拖延平等协商的；
- （二）拒绝提供协商所需资料的；
- （三）所提供的资料有虚假内容、误导性陈述或者重大遗漏的。

第四十八条 用人单位违反本条例第十七条规定，以调动工作岗位、免除职务、降低待遇等方式对职工协商代表进行打击报复的，劳动行政部门应当责令用人单位限期改正，恢复其工作和职务、待遇；造成经济损失的，按照实际损失的数额给予赔偿。

第四十九条 用人单位违反本条例第十七条规定，解除或终止职工协商代表劳动合同的，劳动行政部门应当责令用人单位限期恢复职工协商代表工作，并按照劳动合同解除或终止前工作期间的标准补发其工资福利等各项应得收入；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向职工协商代表加付赔偿金。

第五十条 用人单位或职工违反本条例第二十七条规定的，本单位工会应当及时向上级工会报告，并报请劳动行政部门会同同级工会组织协调处理；对违反治安管理规定的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十一条 劳动行政部门及其工作人员在对集体合同进行合法性审查、争议处理和实施监督工作中，有滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊、索贿

受贿行为的，由任免机关或者监察机关依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

工会工作人员在集体合同签订、履行过程中，有不履行职责、损害职工权益行为的，由同级工会或者上级工会责令改正，并视情节轻重依照有关规定给予处分。

第八章 附 则

第五十二条 本条例所称协商所需资料，是指与集体协商议题有关的资料，主要包括：用人单位登记注册的基本情况、用人单位章程、财务会计报告、用人单位劳动定额标准和工资支付情况、用人单位的劳动生产率和人工成本情况、用人单位的纳税和社会保险费缴纳情况、用人单位经营和财务情况、行政机关依法登记的其他有关用人单位身份的情况和法律法规认为可以提供的其他资料。

第五十三条 本条例第二十九条所称的相关附件主要包括协商双方的主体资格证明材料、协商代表的产生办法、用人单位对集体合同的签字确认件、职工代表大会或职工大会审议通过的文件以及法律法规规定必须报送的其他材料。

第五十四条 本条例自 2010 年 1 月 1 日起实施。