宁夏回族自治区企业工资集体协商办法

**（**2014年12月20日宁夏回族自治区人民政府令第71号公布 自2015年2月1日起施行**）**

第一章 总 则

第一条　为推进企业工资集体协商，保障职工和企业的合法权益，维护劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动合同法》《宁夏回族自治区企业民主管理条例》等法律法规规定，制定本办法。

第二条　本办法所称企业工资集体协商，是指企业职工代表与企业或者企业代表组织就工资福利收入相关事项共同商量的活动。

第三条　自治区行政区域内开展企业工资集体协商，适用本办法。

第四条　企业工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、兼顾职工和企业双方利益的原则，保障职工实际工资水平与劳动生产率、企业[经济](http://www.110.com/ask/browse-c72.html)效益和当地社会[经济](http://www.110.com/ask/browse-c72.html)发展水平相适应。

第五条 企业应当与职工开展工资集体协商。

职工应当支持企业依法进行生产经营管理和开展工资集体协商。

第六条 县级以上人民政府应当加强对本行政区域内企业工资集体协商工作的组织领导，推动各类企业做好工资集体协商工作。

人力资源和社会保障部门依法对企业工资集体协商工作的开展、工资专项集体合同的签订及履行情况进行监督检查，会同工会、工商业联合会、企业联合会、行业协会、商会研究处理企业工资集体协商中的重大问题。

第七条  地方工会、行业工会应当对企业开展工资集体协商工作进行指导、协调和监督，维护职工合法权益。

工商业联合会、企业联合会、行业协会、商会（以下称企业代表组织），应当引导、支持和帮助企业开展工资集体协商。

工会、企业代表组织，可以聘任熟悉劳动工资、企业管理、法律的专业人员作为企业工资集体协商指导员，具体指导企业工资集体协商工作。

第二章  工资集体协商代表

第八条  开展企业工资集体协商，由依法推选或者指派的职工方代表与企业方代表进行，一般每方为三至九人，双方人数应当对等，不得相互兼任。

第九条  建立工会的企业，职工方代表由企业工会推荐，并经职工大会或者职工代表大会过半数同意，首席代表由工会主席担任。工会主席因故不能参加协商的，可以书面委托职工方其他代表担任。

尚未建立工会的企业，职工方代表可以由上一级工会指导职工民主推选产生，并经半数以上职工同意。职工方首席代表从职工方代表中民主推选产生。

职工方代表产生后，应当公示。

尚未建立工会或者工会组织力量薄弱难以开展工资集体协商的企业，上级工会可以代表职工方与企业进行平等协商。

第十条  企业方首席代表由法定代表人担任，其他代表由法定代表人书面指派。法定代表人因故不能参加协商的，可以书面委托其他管理人员担任。

第十一条  产业比较集中的地区和中小企业比较集中的地区，可以开展区域性、行业性工资集体协商。

区域性、行业性工资集体协商，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，首席代表由区域工会联合会或者行业工会负责人担任；尚未建立区域、行业工会组织的，在上级工会指导下，由区域或者行业内企业职工民主推选产生职工方代表，职工方首席代表从职工方代表中民主推选产生。

企业方协商代表可以由区域、行业内的企业代表组织直接选派，或者由区域、行业内企业经民主推选、授权委托等方式产生，首席代表由企业方的协商代表推选产生。

第十二条 工资集体协商代表任期自产生之日起至工资集体合同履行期限届满之日止。

协商代表出现空缺的，应当按照本办法第九条、第十条、第十一条的规定进行补选、指派。

第十三条  工资集体协商的双方可以聘请工资集体协商指导员、律师等有关专业人员作为本方协商顾问参与协商。

职工方可以要求上级工会派出的代表参加工资集体协商，人数不得超过本方协商代表的三分之一；企业方可以要求企业代表组织派出的代表参加工资集体协商，人数不得超过本方协商代表的三分之一。

第十四条  职工工资集体协商代表应当履行下列职责：

（一）参加职工工资集体协商；

（二）向本方人员公布协商情况并征求意见，解答询问；

（三）提供与职工工资集体协商有关的真实情况和资料；

（四）参加职工工资集体协商争议的处理；

（五）监督工资专项集体合同的履行；

（六）其他与职工工资集体协商有关的职责。

第十五条  企业应当保证职工协商代表履行代表职责的时间。职工协商代表因履行代表职责占用劳动时间的，其享受的工资、奖金、津贴、补贴、社会保险、福利等待遇不变。

职工协商代表履行代表职责期间，企业无正当理由不得调整其工作岗位或者解除劳动合同。

第十六条  在职工工资集体协商中，职工协商代表应当维护企业的正常生产、工作秩序，保守知悉的企业商业秘密；协商代表任何一方不得有威胁、收买、欺骗等行为。

第三章  工资集体协商内容

第十七条  工资集体协商双方可以就以下内容进行协商：

（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）奖金、津贴、补贴发放标准和办法；

（六）学徒期、见习期、试用期的工资待遇；

（七）劳动定额标准、计件单价、计件工资；

（八）职工病事假等假期以及参加社会活动等特殊情况下的工资待遇；

（九）职工福利；

（十）工资集体合同的期限、变更和解除的程序， 终止条件及违约责任；

（十一）双方认为应当协商的其他有关事项。

工资集体协商双方确定的劳动定额标准，应当是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。

第十八条  协商确定职工年度工资总额及调整幅度应当参考下列因素：

（一）地区、行业、企业的人工成本水平；

（二）地区、行业的职工平均工资水平；

（三）政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位；

（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）其他有关因素。

第十九条　生产经营正常运行和经济效益增长的企业，应当通过工资集体协商建立工资正常增长和调整机制；经济效益下降的企业应当通过工资集体协商建立工资支付保障机制。

第四章 工资集体协商

第二十条  开展企业工资集体协商的，企业和职工任何一方应当以书面形式提出要约，相对方应当自接到协商要约书之日起二十日内予以书面答复，无正当理由不得拖延、拒绝。同意协商的，双方应当约定协商开始的日期以及其他相关事项。

工会代表职工一方向企业提出工资集体协商要约或者应约；未建立工会的，可以由上级工会代表或者组织职工向企业提出工资集体协商要约或者应约。

工会代表职工一方向企业提出工资集体协商要约的，应当广泛征求职工意见；有劳务派遣用工的，应当听取劳务派遣职工的意见。

第二十一条  在工资集体协商会议召开十日前，提出协商要约的一方应当向对方提供协商方案；企业方应当向职工方提供准确的财务报表、职工工资信息以及其他与工资集体协商有关的资料与信息。

第二十二条  工资集体协商采取会议协商形式，由双方首席代表轮流主持；首次会议由提出要约方主持。

第二十三条  工资集体协商双方达成一致意见后，企业方应当在七日内制作工资集体合同草案。

工资集体合同草案应当提交职工大会或者职工代表大会审议通过。讨论工资集体合同草案应当有三分之二以上的职工或者职工代表参加，并经参加的职工或者职工代表过半数同意方获通过，自通过之日起五日内由双方首席代表签字或者盖章确认。

工资集体合同草案未获通过的，协商双方应当进行协商修改，并在二十日内再次提交审议。

第二十四条　依法签订的工资集体合同对企业或者本区域、行业内的企业以及与企业形成劳动关系的全体职工具有约束力，企业和职工应当全面履行。

第二十五条 工资集体合同约定的劳动报酬不得低于当地人民政府规定的最低工资标准；企业与职工个人订立的劳动合同中关于工资报酬的标准，不得低于工资集体合同规定的标准。

第二十六条  企业应当在工资集体合同签订后七日内向有管辖权的人力资源和社会保障部门报送下列资料：

（一）工资集体合同文本及有关问题的说明；

（二）企业方的营业执照复印件；

（三）职工方协商代表与企业签订的劳动[合同书](http://www.66law.cn/topics/hetongshu/%22%20%5Co%20%22%E5%90%88%E5%90%8C%E4%B9%A6)的复印件及双方协商代表名单；

（四）双方首席代表身份证复印件；

（五）职工大会或者职工代表大会通过工资专项集体合同草案的决议。

首席代表委托他人参加协商的，除报送前款规定资料外，还应当报送授权委托书。

第二十七条  人力资源和社会保障部门应当在收到企业报送的材料后，对工资集体协商双方代表资格、工资集体协商的程序和内容进行审查，并在十五日内向协商双方出具《工资专项集体合同审查意见书》。

人力资源和社会保障部门有审查意见的，应当及时通知协商双方。协商双方应当根据审查意见，及时协商、修改后重新报人力资源和社会保障部门审查。

人力资源和社会保障部门没有审查意见，或者逾期未出具《工资专项集体合同审查意见书》的，工资专项集体合同即行生效，人力资源和社会保障部门应当对生效的工资专项集体合同进行备案登记。

第二十八条  工资集体合同生效后，企业应当在五日内向全体职工公布。企业工会应当将生效后的工资集体合同报送上一级工会备案。

第二十九条  工资专项集体合同的期限一般为一年。协议双方均可以在工资集体合同期满前六十日内，向对方书面提出下一年度工资集体协商的要约。

第三十条  职工方和企业方协商一致，可以变更或者解除工资集体合同。变更或者解除工资集体合同适用本办法规定的工资集体协商程序。

第三十一条有下列情形之一的，职工方或者企业方可以解除工资集体合同：

（一）因不可抗力或者企业因兼并、解散、破产等原因，致使工资集体合同无法履行的；

（二）工资集体合同约定的解除条件出现的；

（三）法律法规规定可以解除工资集体合同的其他情形。

第三十二条  区域性、行业性工资集体协商的内容、程序参照企业工资集体协商的规定执行。

第五章  监督措施

第三十三条县级以上人民政府应当建立健全劳动关系协调机制，及时研究解决工资集体协商工作中的重大问题。

第三十四条  人力资源和社会保障部门应当加强对工资集体协商工作的监督检查，并将监督检查情况书面报告上一级人力资源和社会保障部门。

第三十五条  企业应当每年至少向职工大会或者职工代表大会报告一次工资集体合同履行情况，接受职工监督。

第三十六条职工认为企业有违反本办法规定或者工资集体合同约定的行为的，可以向工会反映或者向人力资源和社会保障部门举报。

第三十七条企业违反工资集体合同约定的，地方总工会或者区域、行业工会组织有权要求企业予以改正，企业应当在十日内改正并作出书面答复；逾期不改正的，地方总工会或者区域、行业工会组织可以提请人力资源和社会保障部门处理。

第六章  争议处理

第三十八条  工资集体协商过程中发生争议时，经双方协商不能达成一致的，一方或者双方可以向有管辖权的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及时进行协调处理或者会同同级工会与企业代表组织，共同协调处理工资集体协商争议。

第三十九条  因履行工资集体合同发生争议，双方约定了争议解决途径的，按约定解决；未约定争议解决途径的，双方应当协商解决。协商不成的，可以依法申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

第七章  法律责任

第四十条　违反本办法规定，企业有下列情形之一的，由人力资源和社会保障部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处以一万元以上三万元以下的罚款，对企业法定代表人或者主要负责人处以三千元至五千元的罚款：

（一）拒绝或者拖延协商、签订工资集体合同的；

（二）不提供或者不如实提供协商、签订工资集体合同所需财务报表、职工工资信息以及其他有关资料与信息的；

（三）不提供职工协商代表履行代表职责工作时间的；

（四）扣发职工协商代表履行代表职责期间工资、奖金、

津贴、补贴、社会保险、福利等待遇的；

（五）在职工协商代表履行代表职责期间，无正当理由调整其工作岗位或者解除劳动合同的；

（六）不履行工资集体合同的。

第四十一条　企业违反本办法规定被给予行政处罚的，人力资源和社会保障部门应当通过企业信用信息公示系统或者其他系统公示处罚信息，并记入企业诚信档案，该企业及其经营者三年内不得参与文明单位、劳动模范、优秀企业家等评先选优活动。

第四十二条 职工方协商代表违反本办法规定，扰乱企业正常生产、工作秩序，或者泄露企业商业秘密的，由工会提请职工大会或者职工代表大会罢免其协商代表资格；给企业造成损失的，依法承担赔偿责任；违反《中华人民共和国治安管理处罚法》规定的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十三条  企业工会负责人及其工作人员违反本办法规定，损害职工权益的，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十四条　人力资源和社会保障部门及其工作人员在指导、组织和监督检查工资集体协商工作过程中玩忽职守，不履行或者不正确履行职责的，对直接负责的主管人员及其他责任人员依法给予记过、记大过处分；情节较重的，给予降级或者撤职处分。

第八章  附 则

第四十五条　企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织开展工资集体协商的，参照本办法执行。

第四十六条　本办法自2015年2月1日起施行。