

河北省劳动和社会保障厅《关于在我省国有改制企业和辅业改制分

流后企业全面推行工资集体协商制度的通知》

（冀劳社办〔2005〕263号 2005年10月25日）

各设区市劳动和社会保障局，扩权县（市）人事劳动和社会保障局，省直有关部门，省属国有企业及省属改制企业、辅业改制分流后企业，中央属辅业改制分流后企业：

为了建立适应国有改制企业的工资管理制度，做好国有企业改制为非国有企业后工资管理方法的衔接，维护企业和职工双方的合法权益，促进企业劳动关系的和谐稳定，根据劳动和社会保障部《工资集体协商试行办法》和国家有关工资法律法规和政策规定，现就国有改制企业和辅业改制分流后企业全面推行工资集体协商制度等事宜通知如下，请认真贯彻执行。

一、国有企业改制为非国有企业后，国家原对国有企业的工资管理方式，已不适应新企业投资主体多元化的要求，必须建立相

应的新的管理方法。借鉴市场经济国家的通行做法，总结近几年我省在非国有企业开展工资集体协商的成功经验，国有企业改制为国有非绝对控股企业和辅业改制分流后的企业，原则上在改制当年改行工资集体协商制度，建立起企业工资民主管理和监督机制。国有企业改制后，国有出资人仍然绝对控股的，也应积极创造条件，加快推行工资集体协商制度，建立符合市场经济要求的、灵活的工资管理机制。

二、工资集体协商制度是企业工资综合性管理制度，企业建立工资集体协商制度后，凡涉及企业工资分配的重大问题，均应通过企业与职工双方民主协商、签订工资集体协议、政府监督履行的方式处理。

三、企业应依据劳动和社会保障部《工资集体协商试行办法》（劳动保障部 2000 年第九号部长令）和河北省劳动和社会保障厅、总工会《关于规范企业工资集体协商工作的通知》（冀劳社办〔2002〕134 号）要求，结合企业实际，确定工资协商内容。非

国有企业开展工资集体协商，重点是维护企业和职工双方的合法权益，主要内容是企业年度工资增长幅度、工资支付办法、延长工作时间情况下的工资支付和最低工资保障制度等。在国有企业开展工资集体协商，重点是严格执行国家现行有关工资法律法规和政策规定。

四、企业开展工资集体协商应按程序进行，程序合法性是工资集体协议生效的必要条件。企业应根据劳动和社会保障部《工资集体协商试行办法》规定的程序开展工资集体协商，并经县级以上劳动保障行政部门依法对工资协议进行审查后生效。未经劳动保障行政部门审查，工资集体协议不具法律效力。企业改制前为中央属和省属企业的，工资集体协议报省劳动和社会保障厅审查，市县属企业按隶属关系报当地劳动保障部门审查。

五、企业工资集体协商工作由劳动保障行政部门归口管理，并行使社会管理者的职责。其他任何部门不经劳动部门同意不得擅自出台相关政策，以防止政出多门，造成政策混乱。企业出资人可

以做为企业行政一方的代表参加工资集体协商，也可以通过企业行政方代表在工资协商中阐述意见。但企业出资人不能替代劳动保障行政部门行使社会管理者职责，即企业出资人不能替代劳动保障部门行使对工资集体协议审查职能。

六、工资集体协议是企业 and 职工双方就企业工资分配问题相互做出的承诺，具有法律效力，双方必须严格按协议执行，并由劳动保障行政部门监督履行。未经双方同意，任何一方不得单方面违反协议。如一方确实认为协议的某些条款不能履行时，应按照工资集体协商的程序，就相关条款重新进行磋商，达成一致意见后，对原协议相关条款进行变更，按变更后的条款履行。

七、企业建立工资集体协商制度后，工资总额的确定不再实行工效挂钩或工资总额包干办法。企业工资总额及其增长按“两低于”原则，依据省发布的工资指导线通过双方集体协商自主确定。

八、改制前实行工效挂钩的企业或主业实行工效挂钩的企业，建立工资集体协商制度后，工资总额税前扣除问题按照河北省劳动

和社会保障厅、财政厅、地方税务局《关于配合国有企业改革积极建立工资集体协商制度的通知》（冀劳社〔2003〕108号）规定执行。

九、各级劳动保障部门应加强对企业工资集体协议的监督检查，督促签约双方严格履行工资集体协议，保证工资集体协议的法律效力和严肃性。工资集体协议监督检查的内容包括：登记检查、确认和处理无效工资协议、对工资集体协议履行情况检查等。监督检查采取劳动保障部门专项检查与签约主体、职工自行监督相结合的方式。检查的重点是企业行政一方。企业自查工作，可结合企业生产经营情况，在年中、年末进行。劳动保障行政部门行政检查将结合劳动保障部门、财政部门 and 审计部门联合开展的工资内外收入监督检查一并进行，具体安排另行通知。