

河北省劳动和社会保障厅河北省总工会、河北省企业家协会关于加快推进企业工资集体协商制度的通知(冀劳社〔2008〕49号 2008年7月14日)

各设区市劳动和社会保障局、总工会、企业家协会，省直有关部门：

为了贯彻实施《河北省企业职工工资集体协商条例》落实河北省人民政府《关于提高企业职工收入的意见》（冀政〔2008〕60号）文件精神，实现省委提出的力争经过两三年努力，使全省城乡居民低保水平、企事业单位职工收入不低于全国平均水平的目标，现就加快推进企业工资集体协商工作通知如下，请认真贯彻执行。

一、建立企业工资集体协商制度的重大意义

企业工资集体协商是企业工资决策机制和决定方式的重大改革，是促进企业职工工资增长的重大举措，对于建立和谐稳定的劳动关系具有重要意义。各地要按照国家加快推进工资集体协商的总体要求，大力推动企业建立工资集体协商制度，把企业开展工资集体协商作为落实工资增长目标的重要手段认真落实。各企业要按照《河北省企业职工工资集体协商条例》的规定，积极与职工方就企业工资分配的重大问题开展工资集体协商，探索建立新的工资分配机制。职工方提出工资集体协商要求的，企业方不得拒绝。省政府已经决定将每年的3月份作为工资集体协商月和增加职工工资宣传月，各级劳动关系“三方”要充分发挥各自的职能优势，宣传和动员企业积极建立工资集体协商制度，使之尽快成为企业工资决定的基本形式。

二、今后一段时期工资集体协商工作的重点

2008年工资集体协商工作的重点是推动纳入统计部门工资统计范围的企业开展工资集体协商。各级劳动关系三方协调机制要积极引导企业工会组织主动提出工资集体协商要约，开展工资集体协商。对已经具备开展工资集体协商的条件，7月底前企业工会组织尚未提出工资要约的，要按照工资隶属关系，由上级工会组织于8月15日前直接向企业方提出协商要约，并于60日内订立工资集体合同。

今后三年企业工资集体协商的重点是建立职工工资正常增长机制，确定职工工资水平和工资增长幅度。确定职工工资水平，主要参考和依据以下因素：①企业历史工资水平②企业经济承受能力；③同行业其他企业和本地区其他企业的工资水平；④劳动力市场通过供求状况形成的市场工资价位。确定职工工资增长幅度，主要参考以下因素：①企业经济效益增长情况、工资指导线和人工成本状况。②城镇居民消费价格指数。③当年省确定

的企业工资增长计划安排。各类企业工资增长一般不低于工资指导线中线，经济效益好、增长快或人工成本占总成本含量低于同行平均水平的企业，可以多增加一些工资。允许企业工资增长超过经济效益增长速度，以提高职工劳动收入在国民收入分配中的比重，使广大职工群众共享经济发展的成果。

三、自觉遵守开展工资集体协商的法定程序

程序合法是工资集体合同合法的必要条件，企业开展工资集体协商主要程序包括。

①提出要约。要约书应明确工资集体协商的时间、地点、内容。一方发出要约书后，另一方应于 15 日内予以答复。②协商准备。协商双方要认真学习有关的法规政策，开展调查研究，掌握第一手资料，同时就拟协商内容起草初步意见。③初步沟通。结合贯彻企业发展战略和经营思想，采取自下而上搜集意见，自上而下交换意见的方式分层次进行初步沟通，力争在一些主要协商问题上达成一致。④开展协商。开展工资集体协商要坚持公开、平等、协商一致的原则，兼顾企业和职工双方利益。由双方首席代表轮流担任轮值主席。轮值主席的职责是组织双方协商代表召开协商会议。⑤修改定稿。经过协商后，应按照协商双方代表提出的意见对工资集体合同草案进行修改定稿。⑥审议通过。工资集体协商双方就工资问题达成一致意见后，需由职工（代表）大会审议通过。⑦双方签字。职工（代表）大会审议通过后，由双方首席代表在工资集体合同上签字。⑧报送审查。双方签字后应在 7 日内按工资隶属关系，将工资集体合同报送县级以上劳动保障行政部门进行审查。⑨公布于众。企业应当在职工工资集体合同生效后 5 日内向全体职工公布。⑩监督检查。采取劳动保障部门、上级工会组织检查与企业自查相结合的方式对工资集体合同履行情况进行检查。对当年职工工资达不到工资指导线要求的，劳动保障行政部门要向其予以警示，并责令其改正。对连续两年被警示的企业，纳入劳动保障行政部门重点监控对象，实施全方位执法监察。

四、认真做好企业工资集体合同的审查工作

企业工资集体合同按照工资隶属关系报县级以上劳动保障行政部门审查。劳动保障行政部门自收到企业上报的工资集体合同后 15 日内完成审查工作。审查的重点是工资集体合同内容、程序和协商代表产生的合法性。工资集体合同订立的条款不得违反国家有关规定，国家现行有关工资分配的法律法规和政策规定是企业工资集体合同相关条款的最低标准。当前要特别加强对企业工资集体合同有关工资增长幅度条款的审查，对企业没有确定职工工资增长幅度或者达不到工资指导线要求的，劳动保障部门在审查企业工资集体合同

时，要提出明确的审查意见，指导和督促企业增加工资。

五、为企业开展工资集体协商提供支持和服务

各级劳动保障部门、工会组织和企业家协会应当积极为企业开展工资集体协商提供政策支持和咨询服务。各级工会和劳动保障部门要切实加强工资集体协商指导员队伍建设，建立健全工资集体协商指导员聘任、培训考核及管理等方面的工作制度。切实提高工资集体协商工作质量和水平。省劳动保障厅制定了工资集体合同参考文本，供企业参考使用。企业可以根据企业实际制定各具特色的工资集体合同，不受工资集体合同参考范本的限制。

附件：企业职工工资集体合同（参考文本）附件

企业职工工资集体合同

（参考文本）

企业名称：

经济类型：

企业法定代表人：

甲方（企业方）：乙方（职工方）：

首席代表：首席代表：

代表人数：代表人数：

联系人：联系人：

联系电话：联系电话：

企业职工工资集体协商代表名单

序号姓名性别年龄职位（岗位）身份证号码行政方代表 123456

职工方代表 123456

为了保障企业和职工双方的合法权益，维护劳动关系的和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动合同法》、《河北省企业工资集体协商条例》和国家有关政策规定，结合本企

业实际，经甲乙双方协商，签订（企业名称）职工工资集体合同：

第一章总则

第一条企业开展工资集体协商遵循合法、公开、平等、协商一致、兼顾企业和职工双方利益的原则。

第二条保障职工工资水平与本企业劳动生产率和经济效益及劳动力市场工资价位相适应。保障职工工资增长幅度与企业经济效益增长和政府发布的工资指导线相适应，并向关键岗位倾斜。

第三条贯彻落实“同工同酬”原则，为职工提供公平待遇和均等的机会。对从事相同工作、付出等量劳动、取得相同业绩的职工，支付同等报酬。不因职工性别、就业渠道用工方式等不同实行“双重管理”、“双重待遇”等歧视性的分配政策，不得随意或变向降低普通劳动者工资水平。

第四条工资集体合同经职工（代表）大会审议通过，由企业法人代表和工会主席代表双方签字后，七日内报劳动保障行政部门审查。工资集体合同生效后五日内向全体职工公布。

第五条工资集体合同对企业和企业全体职工具有法律效力，对所有工会会员和非工会会员具有约束力。

第六条企业应当保证职工协商代表履行代表职责必要的工作时间。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，不得与职工协商代表解除劳动合同。

第二章工资制度

第七条根据行业特征和企业特点，建立多元化的工资制度。

1.企业经营层成员实行年薪制。

年薪收入=基本年薪+绩效年薪

2.研发科技人员实行项目工资制。

工资收入=岗位工资+项目提成

3.市场营销人员实行提成工资制。

工资收入=岗位工资+提成工资

4.生产车间主任实行经营目标责任工资制。

工资收入=岗位工资+生产目标奖

5.一般管理人员实行岗位工资制。

工资收入=岗位工资+绩效工资

6.主要生产操作人员实行计件（计时）工资制。

工资收入=计件（计时）工资

第八条津贴补贴按国家有关规定执行。同时建立津贴、补贴。津贴补贴标准为。

第九条基本工资制度。企业基本工资制度应在企业工资制度中予以明确。实行年薪制的以基本年薪、实行计件工资制人员以计件单价乘以劳动定额折算的工资、实行岗位工资的以岗位工资、实行岗位技能工资制的以岗位工资加技能工资、实行等级工资制的以等级工资作为企业的基本工资制度。基本工资作为企业各种特殊情况下工资支付的计算基数。

第十条工资标准。企业按照对外具有竞争性，对内具有公平性，对个人具有激励性的原则确定各类人员的工资标准，具体标准按照《公司职工工资标准表确定》。企业最低档工资标准不低于省颁布的最低工资标准。

第十一条劳动者与用人单位建立劳动关系后，在试用期期间企业应当按照《劳动合同法》有关规定支付其工资。

第十二条职工岗位发生变动的，其工资待遇按企业工资管理制度有关规定重新确定。

第十三条生产要素等其他分配办法。

第三章工资增长幅度

第十四条确定职工工资增长幅度，主要参考以下因素：①企业经济效益增长情况、工资指导线和人工成本状况。②城镇居民消费价格指数。③当年省确定的企业工资增长计划安排。④其他因素。职工工资增长一般不低于工资指导线中线。

第十五条年度企业实现利润（利税）预计完成万元，预计实发工资总额在万元之间企业当年实现利润（利税）超出预定目标时，实发工资总额同比例增长。

第十六条上年度企业人工成本占总成本的含量高（低）于全省平均水平元，根据省劳动保障厅发布的工资指导线，确定企业当年职工平均工资元，比上年增长%。扣除经营层成员年薪收入后职工年平均工资元，比上年平均工资增长%。

第十七条因经济效益等原因企业工资增长达不到工资指导线下线或需降低职工工资时，须通过工资集体协商确定后，提交职代会讨论通过，报劳动保障部门批准。

第十八条在劳动者提供正常劳动的情况下，企业应支付给劳动者的工资不得低于当

地最低工资标准。最低工资不包括下列项目：延长工作时间的工资；中班、夜班、高温、井下、有毒有害、高技能人才等津贴；以及法律法规和国家规定的回民补贴、女工卫生费等劳动者福利待遇按照有关规定执行。

实行计件工资或提成工资的，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，按企业工资管理制度执行。

第四章工资支付

第十九条企业每月日以货币形式发放职工工资，如遇休息或法定节假日应提前至就近的工作日发放。不得以实物、有价证券、住宿、餐饮费等形式抵付。

第二十条企业制度工作时间为平均每月 20.83 天，计薪时间为平均每月 21.75 天。实行日工资制度的，在正常情况下按 21.75 天计薪。

第二十一条劳动者依法享受法定节假日、带薪年假、探亲假、婚丧假、节育手术假等以及参加企业安排的社会活动期间，视为提供了正常劳动，企业应当依法支付工资。其工资待遇按标准确定。

女职工产假期间的工资待遇，依照有关法律法规规定执行。

第二十二条职工因工负伤停工期间的待遇按支付。职工因病休假期间的待遇以职工基本工资为计算基数按国家规定的折算比例支付，但不得低于当地最低工资标准的 80%。

第二十三条企业应保障职工足够休息，严格控制职工加班，确因生产需要必须加班的，须与工会和职工协商后方可实施。延长工作时间加班一般不超过每日一小时，最多每日不超过三小时，每月不得超过三十六小时。延长工作时间加班和休息日加班，事后可安排同等时间的倒休，不能安排倒休的要按规定支付加班工资。法定节假日加班的按规定支付加班工资。加班工资以职工基本工资为基数，按下列比例计算：

- 1、安排职工在法定工作日延长工作时间的，支付百分之一百五十的工资。
- 2、安排职工在休息日加班的，支付百分之二百的工资。
- 3、安排职工在法定节假日加班的，支付百分之三百的工资。

安排职工在法定节假日加班支付百分之三百加班工资后，当日工资照常支付。即法定节假日全部报酬为平日工资的百分之四百。

第二十四条非劳动者本人原因造成劳动者停工一个月以上的，应当支付生活费。生

活费标准不低于当地最低工资标准的百分之八十。

第五章双方的权利和义务

第二十五条企业方的权利和义务。

第二十六条职工方的权利和义务。

第六章其他

第二十七条企业遇不可抗拒原因使本合同无法履行，需要变更或解除合同时，应经双方协商，并经职工（代表）大会讨论通过。变更合同的，要报同级劳动保障部门审查同意。解除合同的报同级劳动保障部门、工会备案。

第二十八条本合同未尽事宜，按国家法律、法规执行，无明文规定的，由双方协商后确定。

第二十九条本合同草案经职工代表大会审议通过后，由企业法定代表人代表企业，工会主席代表职工签字，合同文本于签字之日起七日内报同级劳动保障部门、工会组织。劳动保障部门自收到文本之日起十五日内未提出异议的，工资专项集体合同即行生效。

第三十条因履行本合同发生争议，经协商无法解决的，工会可以依法申请仲裁，提起诉讼。

第三十一条本合同生效后，企业应在五日内进行公示。公示方法有：企业厂务公开栏、厂报、企业网站等方式，一个企业要选择两种公示方式①②。

第三十二条本合同有效时间：年月日至年月日

第三十三条协商双方指派代表成立工资集体合同监督检查小组，监督检查合同的履行情况。检查结果及年终执行结果要向职工代表大会汇报，同时报同级劳动保障部门、工会备案。

甲方代表：。

乙方代表：。

第三十四条本合同一式四份。其中：同级劳动保障部门、工会组织、本企业行政及工会各执一份。

甲方首席代表：乙方首席代表：

企业盖章：工会盖章：

年月日 年月日