

# 山东省企业工资集体协商条例

2016年11月26日山东省第十二届人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过

## 第一章 总则

**第一条** 为了规范企业工资集体协商,保护职工和企业合法权益,促进劳动关系和谐稳定,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》等有关法律、行政法规,结合本省实际,制定本条例。

**第二条** 本省行政区域内的企业工资集体协商及其服务和管理,适用本条例。

**第三条** 本条例所称企业工资集体协商,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、工资收入水平和工资支付办法等事项进行平等协商的行为。

本条例所称工资专项集体合同,是指职工方与企业方依法就前款所列事项,在协商一致的基础上订立的专项书面协议。

**第四条** 企业应当依法开展工资集体协商。

企业工资集体协商应当遵循合法、平等、公开、诚信原则,兼顾职工和企业双方利益,保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益以及当地经济社会发展水平相适应。

**第五条** 县级以上人民政府应当制定和完善相关政策,推动企业工资集体协商有序进行。

县级以上人民政府人力资源社会保障部门依法对企业工资集体协商进行监督管理。

地方各级总工会、乡镇(街道)工会、产业工会依法对职工方开展工资集体协商进行指导,对工资专项集体合同的履行进行监督。

工商业联合会和企业联合会、行业协会等企业代表组织,应当引导、支持、帮助或者参与企业工资集体协商。

**第六条** 县级以上人民政府人力资源社会保障部门会同工会和企业代表组织通过协调劳动关系三方机制,研究处理企业工资集体协商的重大问题。

## 第二章 协商代表

**第七条** 企业工资集体协商双方的代表人数应当对等,每方至少三名,具体人数由双方协商,并从中确定一名首席协商代表。

职工方协商代表中一线岗位职工的代表比例不低于三分之一。

**第八条** 职工方首席协商代表由企业工会主席担任;工会主席不能履行首席协商代表职责的,由主持工会工作的副主席或者委员担任。职工方其他协商代表由企业工会提名,并提交职工代表大会或者全体职工讨论,经全体职工代表或者全体职工过半数通过。

尚未建立工会的企业,职工方协商代表由上级工会指导职工民主推荐,并经全体职工过半数同意,其首席协商代表从职工方协商代表中民主推荐产生。

**第九条** 企业方首席协商代表由企业法定代表人或者其书面委托的其他管理人员担任,其他协商代表由首席协商代表书面指定。

**第十条** 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协商代表;企业负责人、出资人及其近亲属不得担任职工方协商代表。

**第十一条** 协商代表确定后,应当于五日内在本企业公布。

协商代表的任期自确定之日起至工资专项集体合同履行期满之日止。

**第十二条** 双方首席协商代表可以书面委托本企业以外的律师、基层法律服务工作者等专业人员作为本方协商顾问。

经双方协商一致,可以引进第三方专业咨询机构参与企业工资集体协商。

**第十三条** 协商代表应当履行下列职责:

(一)收集、研究与协商有关的情况和资料;

(二)拟定协商议题,如实向对方提供与协商有关的情况和资料;

(三)参加协商,真实反映本方意愿,提出协商意见;

(四)及时向本方通报协商情况并征求意见,接受询问;

(五)代表本方参加工资集体协商争议的解决;

(六)监督工资专项集体合同的履行;

(七)法律、法规规定的其他职责。首席协商代表除履行前款规定的职责外,还负责工资集体协商的组织协调工作。

**第十四条** 企业工资集体协商一方需要更换协商代表或者协商代表缺额的,应当依照本条例规定的程序及时产生新的协商代表,并书面通知对方。

**第十五条** 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。协商代表参加工资集体协商以及有关的会议、培训等视为提供正常劳动,其工资、福利待遇不变。企业不得因协商代表依照本条例履行职责与其解除劳动合同。

协商代表履行职责期间劳动合同期满的,劳动合同期限自动延长至任期期满;协商代表不同意自动延长劳动合同期限的,劳动合同终止,其协商代表资格相应终止。

**第十六条** 协商代表应当共同维护企业的正常生产、工作秩序,保守在工资集体协商过程中知悉的商业秘密,不得采取不正当手段干扰工资集体协商,不得有威胁、收买、欺骗、打击报复行为。

## 第三章 协商内容

**第十七条** 企业工资集体协商主要包括下列内容:

(一)工资分配制度、工资标准、工资分配形式和工资支付办法;

(二)职工年度平均工资水平及其调整幅度和调整办法;

(三)企业最低工资标准;

(四)奖金、津贴、补贴等分配办法;

(五)计时工资、计件单价和劳动定额标准;

(六)试用期,病事假,女职工孕期、产期、哺乳期,以及各种带薪假期间的工资福利待遇;

(七)工资专项集体合同期限和变更、解除、终止条件;

(八)违约责任;

(九)双方认为应当协商的其他事项。

职工方和企业方可以就前款规定的全部或者部分内容进行协商,法律、法规另有规定的除外。

工资专项集体合同期限一般为一年,最长不超过三年。

**第十八条** 企业工资集体协商应当以下列因素作为协商依据:

(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)政府发布的人力资源市场工资指导价位、工资指导价、最低工资标准;

(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)企业资产保值增值状况;

(七)上一年度企业职工工资总额和职工平均工资水平;

(八)当地人力资源供求状况;

(九)与工资集体协商有关的其他因素。

**第十九条** 工资专项集体合同规定的工资、福利待遇,应当符合政府工资分配宏观调控政策,综合考虑本条例第十八条所列因素,根据企业和职工实际情况确定。

工资专项集体合同规定的工资、福利待遇适用于所有与本企业建立劳动关系的企业和职工个人订立的劳动合同约定的工资、福利待遇,不得低于工资专项集体合同规定的标准。

**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九十以上的职工在正常劳动条件下和法定工作时间内能够完成的工作量。

## 第四章 协商程序

**第二十一条** 职工方和企业方均可以提出工资集体协商要约。

一方提出工资集体协商要约的,另一方应当自收到要约之日起十日内予以答复,无正当理由不得拒绝进行协商。

要约和答复应当采用书面形式,明确协商的时间、地点、内容等,并对本方主张作出说明。

**第二十二条** 企业工会提出工资集体协商要约,应当听取本企业职工意见;尚未建立工会的,由上级工会指导职工民主推荐的协商代表提出工资集体协商要约。

企业法定代表人或者其书面委托的其他管理人员,可以向职工方提出工资集体协商要约。

**第二十三条** 职工方和企业方应当在协商开始十日前向对方提供与协商有关的情况和资料。

企业方应当提供上一年度营业收入、上缴税收、净利润、职工工资总额和职工平均工资、社会保险费用缴纳等情况和资料。

**第二十四条** 企业工会或者职工方协商代表应当在协商开始五日前向上级工会报告。

**第二十五条** 企业工资集体协商一般采用协商会议的形式。

协商会议由双方首席协商代表轮流主持。首次协商会议由提出要约一方的首席协商代表主持。

**第二十六条** 双方协商代表应当共同确定一名非协商代表人员担任协商会议记录员。记录员应当如实、客观记录协商过程和结果,保守知悉的商业秘密。

会议记录由参加协商会议的全体协商代表签字确认。

**第二十七条** 双方协商代表达成一致意见的,应当形成工资专项集体合同草案,并提交职工代表大会或者全体职工讨论,经全体职工代表或者全体职工过半数通过。

工资专项集体合同草案通过后,由企业方制作工资专项集体合同文本,双方首席协商代表签字盖章。工资专项集体合同草案未通过的,双方协商代表应当重新协商修改。

**第二十八条** 企业工资集体协商的期限为六十日,自接受要约的一方答复同意协商之日起,至双方首席协商代表在工资专项集体合同上签字盖章之日止。

出现不可抗力情形,可以中止协商。再次协商的时间、地点、内容由双方商定。中止期间不计入协商期限。

**第二十九条** 企业方应当自工资专项集体合同订立之日起十日内,按照管理权限,将下列资料报送人力资源社会保障部门:

(一)工资集体协商情况说明;

(二)工资专项集体合同文本;

(三)职工代表大会或者全体职工讨论通过工资专项集体合同草案的决议;

(四)双方协商代表名单以及首席协商代表有效身份证件复印件;

(五)企业营业执照复印件。

**第三十条** 人力资源社会保障部门应当自收到相关资料之日起十五日内,对工资专项集体合同双方主体及其协商代表资格、协商程序和合同内容进行合法性审查,出具审查意见书,并将其送达协商双方。

人力资源社会保障部门自收到工资专项集体合同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;提出异议的,双方协商代表对异议部分再行协商并重新报送。

**第三十一条** 双方协商代表应当自工资专项集体合同生效之日起七日内,向本方全体成员公布合同文本;职工方协商代表还应当将合同文本等相关资料报送上一级工会备案。

企业方应当每年至少向职工代表大会或者全体职工报告一次工资专项集体合同的履行情况。

### 第五章 行业性、区域性工资集体协商

**第三十二条** 行业集聚或者小企业比较集中的区域,可以就本行业或者本区域的职工工资水平、劳动定额、工资支付办法、工资支付时间等相关事项,开展行业性或者区域性工资集体协商,订立工资专项集体合同。

**第三十三条** 行业性、区域性工资集体协

商的职工方协商代表,由本行业或者本区域内的工会选派,并向本行业或者本区域内参加协商的所有企业职工公示。首席协商代表由工会主席担任。

**第三十四条** 行业性、区域性工资集体协商的企业方协商代表,由本行业或者本区域内的企业代表组织直接选派,也可以由本行业或者本区域内参加协商的所有企业民主推选产生。首席协商代表由企业方协商代表民主推荐产生。

**第三十五条** 经集体协商形成的行业性、区域性工资专项集体合同草案,应当提交本行业或者本区域内参加协商的各企业职工代表大会或者全体职工讨论,经本企业全体职工代表或者全体职工过半数通过;建立行业或者区域职工代表大会的,也可以提交该职工代表大会讨论,经全体职工代表过半数通过。

本行业或者本区域内参加协商的工会和所有企业,应当对讨论通过的行业性、区域性工资专项集体合同盖章确认。

**第三十六条** 对依法订立的行业性、区域性工资专项集体合同,协商双方应当分别向本行业或者本区域内所有盖章确认该合同的企业及其职工公布。

生效的行业性、区域性工资专项集体合同对本行业或者本区域内所有盖章确认该合同的企业及其职工具有约束力。

**第三十七条** 企业工资专项集体合同规定的工资标准,不得低于本企业确认的行业性、区域性工资专项集体合同规定的标准。

**第三十八条** 行业性、区域性工资专项集体合同的审查和备案程序,适用本条例第四章的有关规定;行业性、区域性工资集体协商的其他程序,本章没有规定的,参照本条例第四章的相关规定执行。

### 第六章 工资专项集体合同的履行、变更、解除和终止

**第三十九条** 职工方和企业方应当按照工资专项集体合同的规定,全面履行各自的义务。

**第四十条** 在工资专项集体合同期限内,因法律、法规制定或者修改,致使合同内容与之相抵触的,协商双方应当予以变更或者解除;有下列情形之一的,可以变更或者解除:

(一)双方协商一致;

(二)因不可抗力致使合同部分或者全部不能履行的;

(三)企业因兼并、重组等原因,致使合同无法履行的;

(四)合同规定的变更或者解除条件出现的;

(五)法律、法规规定可以变更或者解除的其他情形。

协商一方提出变更或者解除工资专项集体合同要求的,应当以书面形式说明理由,并提供相关证明材料。

**第四十一条** 变更工资专项集体合同,应当依照本条例规定的工资集体协商程序办理。

解除工资专项集体合同,应当提交职工代表大会或者全体职工讨论,经全体职工代表或者全体职工过半数通过。企业方协商代表应当自合同解除之日起七日内报送原负责审查的人力资源社会保障部门备案。

职工方协商代表应当将变更或者解除工资专项集体合同的情况,书面报告上一级工会。

**第四十二条** 有下列情形之一的,工资专项集体合同终止:

(一)合同期满的;

(二)企业被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销,或者企业决定解散的;

(三)合同规定的终止条件出现的;

(四)法律、法规规定的其他情形。

**第四十三条** 除出现本条例第四十条、第四十二条规定的情形外,任何单位和个人不得擅自变更、解除或者终止工资专项集体合同。

## 第七章 争议处理

**第四十四条** 企业工资集体协商过程中发生争议,双方应当协商解决;协商不成的,一方或者双方可以向县级以上人民政府人力资

社会保障部门提出协调处理申请。未提出申请的,县级以上人民政府人力资源社会保障部门认为必要,也可以主动协调处理。

受理申请的人力资源社会保障部门应当会同同级工会、企业代表组织等共同协调处理,必要时可以邀请其他相关部门和人员参与。

**第四十五条** 协调处理工资集体协商争议,应当自受理申请之日或者作出主动协调处理决定之日起三十日内处理完毕。争议复杂需要延期的,经县级以上人民政府人力资源社会保障部门负责人批准,可以延长十五日,并向争议双方书面说明延期理由。

**第四十六条** 因履行工资专项集体合同发生争议,依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的有关规定予以解决。

## 第八章 法律责任

**第四十七条** 企业违反本条例规定,有下列行为之一的,由县级以上人民政府人力资源社会保障部门责令限期改正;逾期未改正的,记入企业诚信档案,并由县级以上人民政府有关部门和单位取消企业、法定代表人或者主要负责人劳动关系领域评优评先资格;情节严重的,本年度不得享受各级人民政府在社会保障领域的奖励和扶持政策:

(一)拒绝或者故意拖延工资集体协商的;

(二)不提供或者不如实向职工方协商代表提供与协商有关情况和资料的;

(三)拒绝为职工方协商代表开展协商提供必要工作条件的;

(四)不履行工资专项集体合同的;

(五)阻碍开展工资集体协商的其他行为。

**第四十八条** 违反本条例规定,企业因职工方协商代表履行职责而与其解除劳动合同的,由县级以上人民政府人力资源社会保障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,由县级以上人民政府人力资源社会保障部门责令企业依法支付赔偿金。

企业因职工方协商代表履行职责而扣发、降低其工资的,由县级以上人民政府人力资源社会保障部门责令限期支付扣发、降低的工资;逾期未支付的,责令企业依法支付并加付赔偿金。

**第四十九条** 企业违反本条例规定的,地方各级总工会可以向企业发出劳动法律监督意见书,要求企业改正;拒不改正的,地方各级总工会可以向同级人力资源社会保障部门提出劳动法律监督建议书,人力资源社会保障部门应当依法处理,及时将处理结果书面告知该总工会。

**第五十条** 职工方协商代表违反本条例规定的,企业工会或者上级工会应当责令改正;拒不改正的,提交职工代表大会或者全体职工讨论,经全体职工代表或者全体职工过半数通过,撤销其协商代表资格。

**第五十一条** 违反本条例规定,协商代表和记录员披露企业商业秘密,给企业造成损失的,依法承担相应法律责任。

**第五十二条** 违反本条例规定,企业或者职工采取暴力、威胁等手段干扰工资集体协商,伤害协商代表,或者迫使对方接受其要求,构成违反治安管理行为的,由公安机关依法予以处理;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

**第五十三条** 人力资源社会保障部门或者其他有关部门及其工作人员在工资集体协商指导、协调或者工资专项集体合同审查、监督工作中,滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员,由有关主管机关依法给予处分。

**第五十四条** 违反本条例规定,工会及其工作人员不依法履行职责或者损害职工权益的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员,由有关主管机关或者同级工会责令改正;情节严重的,按照有关规定给予处分。

## 第九章 附则

**第五十五条** 本条例自2017年1月1日起施行。

□江玉宝 孙秀珍 杨勋勛

11月7日,山东省卫生和计划生育委员会下发通知,确定淄博市精神卫生中心为三级甲等精神卫生专科医院。

这一始建于1966年、淄博市唯一的三级精神卫生专业机构,在建院50周年之际,实现升级蝶变。据了解,近年来,该院精神科先后收治万余名重症精神疾病患者,绝大多数经治疗后回归社会。

该院以三甲创建为抓手,通过标准化、特色化建设,实现医院管理水平和医疗服务质量全面提升,其经验为同行业提供了借鉴。

**建规立制,事事有章可循**

进入该院门诊、病房楼,醒目的导引标识详细指示着就医、办公场所,即便是文盲,也可通过指示图找到要去的部门;楼梯旁张挂着医院文化、院训,诊疗室外悬挂着部门的诊疗、检测内容和收费标准。

院长任清涛介绍,自2014年11月启动医院标准化建设迎评工作以来,秉持“以评促建,以评促改,评建并举,重在内涵”的方针,对三级甲等精神卫生专科医院526个条款,逐条解读,结合医院实际,量身制定各部门的工作制度、职责、流程,做到凡事有章可循,人人按章办事。遵循PDCA原理,持续整改,医院工作全面步入规范化、标准化。

通过外出学习、请专家指导,将条款分解到各科室,重新修订工作制度658项、岗位职责195项、工作流程176项、应急预案135项,修订

# 在对标整改中提档升级

淄博市精神卫生中心跻身“三甲”医院

诊疗规范、操作常规等重点科室工作手册24万余字。今年3月又对其中的586项内容做了进一步修订和完善。

“以患者为中心,以质量为核心”,建立医疗、护理、院感、药事管理等质量管理指标体系,从院长到每名工作人员,层层落实责任制,签订责任书。临床科室开展“优质护理服务”,病区实施责任制整体护理模式;每名责任护士负责8名患者,根据病情精准设计护理方案,从入院到出院,全程负责。如今,医院优质护理服务病区覆盖率、患者腕带佩戴率、入院患者风险评估率、保护性约束合格率均达100%。

“原先制度不健全,许多工作凭经验去做,现在完全依章做事,责任到人,每个流程留下痕迹和资料;各部门协调联动,实现医疗质量、工作效率、服务满意度等从外在到内涵的整体提升。”副院长吴英丽表示。淄博市人社局今年对各家医院患者满意度调查,抽查该院100名患者,综合满意度达98%。

**全员培训,人人素质再提升**

10月10日是“世界精神卫生日”,山东首

训及学术会议,带动医务人员提升医疗技术和服务质量。2016年,该院被省卫计委认定为住院医师规范化培训基地协同单位,并面向社会招收临床医学毕业生。临床心理科成为中国森田疗法临床治疗及科研基地,中国内观疗法培训基地之一;精神科是省医药卫生重点学科、省级临床重点专科,荣获“全国工人先锋号”、“全国五一巾帼奖状”、“全国五一巾帼标兵岗”3项国家级荣誉。

**细微创新,推动服务特色化、人性化**

医院担负着全市临床心理与精神卫生的医疗、教学、科研、预防、康复、管理、心理危机处置等工作,通过细微创新、持续改进,用特色化、人性化服务抚慰患者精神世界的碧海蓝天。

作为省医药卫生重点专业,临床心理科改变原先有病区、无门诊状况,根据患者类型,在门诊楼设立了心理咨询室、心理测评室、团体治疗室、个别心理治疗室、家庭治疗室、沙盘治疗室。注重病人的感受,个别心理治疗室实行一对一心理咨询治疗服务,以保护患者隐私。该科病区采取系统心理疗法为主,辅助药物治疗各类心理障碍、心身疾病。医院创办了

心理卫生网站,开通心理救助热线。几年来,有3000余名心理障碍患者从这里康复,外地市患者占10%以上。

针对躁闹、抗精神病药物中毒、自杀自伤等需要紧急抢救的危重患者,医院设立急诊“绿色通道”,实行先抢救后付费,保障患者获得连贯医疗服务。

开创了精神疾病社会康复“淄博模式”的康复科,是由工娱疗法和理疗科整合而成,延伸业务范围,增设了社会技能及言语听力训练等内涵;感觉综合训练、沙盘游戏治疗、绘画治疗、炊事活动、团体心理游戏等特色方法,降低了精神疾病的复发率、致残率,促进了患者社会功能恢复。建成拥有广场、凉亭、奇石、数十种植物的康复期患者“精神家园”。开展模范休养员、我最满意的护士、医生评选,充分调动患者、医护人员积极性,和谐医患关系。

“三甲”创建还是医疗技术创新和提升的助推器。医院推出无抽搐电休克治疗精神分裂症新技术:首次联合应用集中内观和分散内观两种治疗方式治疗酒依赖,科研成果获山东医学科技奖三等奖。

医院突出公益性与社会性,率先实行药品零差率销售,完成15名存在严重暴力行为、被长期关锁的重性精神病患者“解锁行动”。通过深入社区、乡镇,巡回讲座、专家义诊、现场心理咨询等,宣传普及精神卫生知识,提升精神疾病的知晓率、识别率、就诊率。每年为“三无”病人、特困病人减免医疗费200余万元,获“山东省诚信医疗服务满意医院”荣誉。