

上海市企业集体协商工作规范

上海市总工会

二〇一九年六月

上海市企业集体协商工作规范

为进一步规范本市企业集体协商工作，提高集体协商针对性和实效性，切实发挥集体协商制度在构建和谐劳动关系中的积极作用，依据《上海市集体合同条例》等相关法律法规和政策规定，结合基层工作实际，特制订本工作规范。

一、总 则

（一）定义

1、集体协商是指企业职工一方与企业就劳动关系有关事项进行平等协商的活动。

2、集体合同是指企业职工一方与企业就劳动关系有关事项，通过集体协商签订的书面协议。

（二）适用范围

- 1、本市行政区域内的企业；
- 2、经企业法定代表人同意的企业分支机构；
- 3、个体经济组织、民办非企业单位等组织。

（三）集体协商工作原则、规则

1、企业职工一方与企业就劳动关系有关事项进行集体协商和签订、履行集体合同应当遵循合法、公正、平等、相互尊重、诚实守信、兼顾双方合法利益的原则；

2、在进行集体协商期间，企业及其职工应当维护

本企业正常的生产、工作秩序，不得采取法律法规规定的禁止行为；

3、集体协商应当每年至少举行一次，遇有特殊情况，可临时增加协商次数；

4、协商一致，可以形成集体合同草案，并经本企业全体职工代表或全体职工过半数同意，方获通过；

5、集体合同（专项协议）期限一般为一至三年，工资专项集体合同期限一般为一年；

6、企业如遇到合并、分立、重组等情形的，合并、分立、重组后的企业应就集体合同继续履行事宜，与企业工会进行协商。协商一致的，原集体合同可以继续履行；协商不一致的，企业与企业工会应当就与劳动关系有关的事项重新开展集体协商；

7、集体合同约定的劳动条件、劳动报酬等标准不得低于国家和本市人民政府规定的最低标准。企业与职工个人签订劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，或者企业规章制度规定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于本企业集体合同的相关规定。

二、集体协商代表

（四）代表的构成

1、企业与职工双方依法产生各自的协商代表和首席代表。每方协商代表人数不得少于三人，企业方协商代表人数不得多于职工方协商代表；

2、职工方协商代表结构合理，有基层一线协商代表；女职工比例较高的企业，应有女性协商代表；

3、集体协商双方可根据实际需要聘请本企业以外的专业人员担任本方协商代表，但其人数不得超过本方协商代表人数的三分之一。

（五）代表的任期

1、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；

2、因集体协商达不成一致或者未能签订集体合同的，协商代表履行代表职责的期限为自担任协商代表起六个月。

（六）代表的产生

1、职工方协商代表可以由企业工会选派，也可以由企业工会委员会讨论研究后决定，或者由企业职工代表大会选举产生。首席代表应由企业工会主要负责人担任；

2、企业方的协商代表由企业法定代表人指派。首席代表由法定代表人或者其书面委托的人担任；

3、双方协商代表产生后，向全体职工进行公示。

（七）职工方协商代表的变更

职工方协商代表出现下列情形之一的，应按照规定代表产生程序更换：

1、协商代表因退休、离职或因病、因事等原因不

能继续履行协商代表职责的；

2、协商代表因严重违反用人单位规章制度或被依法追究刑事责任等原因，被用人单位依法解除劳动合同的；

3、协商代表有不履行协商代表职责，不遵守集体协商纪律等情况的。

（八）代表的职责

1、参加集体协商；

2、搜集与集体协商有关的情况和资料；

3、听取本方人员的意见，回答本方人员的询问；

4、参加集体协商争议的处理；

5、其他需要履行的集体协商职责。

（九）代表的义务

1、维护企业正常的生产、工作秩序；

2、保守在集体协商过程中知悉的企业的商业秘密；

3、遵守集体协商双方约定的纪律，不散布协商过程中不宜外传的信息。

（十）代表的保护

1、企业应为协商代表履行职责提供必需的工作条件，确保职工方协商代表在履职期限内有不少于三个工作日的工作时间，从事搜集与此次集体协商有关资料等活动；

2、职工一方的协商代表在履行代表职责期间，企业无正当理由不得变更其工作岗位。

三、协商的内容和参考因素

(十一) 集体协商内容

企业在制定、修改或者决定下列直接涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项时，应当与本企业职工一方进行集体协商后确定：

- 1、劳动报酬；
- 2、工作时间；
- 3、休息休假；
- 4、劳动安全卫生；
- 5、保险福利；
- 6、女职工权益保障；
- 7、职工培训；
- 8、劳动纪律；
- 9、劳动定额；
- 10、法律法规规定的其他内容。

(十二) 工资专项集体协商内容及参考因素

1、工资集体协商内容

(1) 工资分配制度、工资标准、工资分配形式和工资支付办法；

(2) 职工年度平均工资水平的调整幅度；

(3) 奖金、津贴、补贴等分配办法；

(4) 加班工资以及试用期、病假、事假等期间的工资待遇；

(5) 双方认为应当协商的其他工资事项。

2、工资集体协商参考因素

(1) 区域或行业人工成本水平；

(2) 全市及区域或行业职工平均工资水平；

(3) 企业工资增长指导线和劳动力市场工资指导价位；

(4) 最低工资标准；

(5) 城镇居民消费价格指数；

(6) 与工资集体协商有关的其他因素。

(十三) 女职工专项集体协商内容

1、就业机会；

2、职业发展；

3、同工同酬；

4、生育保护；

5、预防、制止职场暴力和性骚扰；

6、与女职工有关的其他事项。

(十四) 劳动安全卫生专项集体协商内容

1、职工安全教育培训；

2、生产安全事故隐患治理；

3、职业危害因素预防改进措施；

4、改善生产条件和劳动环境；

- 5、安全生产费用提取和使用；
- 6、劳防用品发放和使用；
- 7、与劳动安全卫生有关的其他事项。

四、协商的过程

(十五) 发出要约

1、集体协商双方的任何一方可以向对方以书面形式提出进行集体协商的建议。工会应当代表职工一方向企业一方提出集体协商建议书；企业一方建议开展集体协商的，应当向本企业工会提出；

2、集体协商建议书的内容一般包括拟协商的议题、时间、地点和参加协商的代表基本情况等信息；

3、另一方在收到集体协商建议书之日起十五日内应当给予书面答复，拒绝集体协商的，应当有正当的理由。

(十六) 协商准备

1、自双方同意集体协商之日起十五日内产生协商代表，并书面告知对方；

2、确定职工方协商代表的各自分工，并对其进行有针对性的教育培训；

3、工会或职工方协商代表应积极开展集体协商宣传动员，征集协商议题或收集职工诉求和意见，并覆盖一定比例的职工；

4、在广泛征求职工和企业方的意见基础上，双方

共同制定协商方案，确定协商议题，明确协商重点；

5、企业方要根据职工方提出的要求，向职工方提供与集体协商有关的数据及资料。涉及商业秘密的，应依法采取保密措施；

6、企业工会可以将协商准备阶段的基本情况向上一级工会进行预报；

7、协商双方共同协商推荐一名记录员，负责会议记录，但不得担任协商代表；

8、其他需要准备的工作。

（十七）正式协商

1、集体协商会议由协商双方首席代表轮流主持；

2、由主持人或记录员宣布协商议程、协商规则和协商纪律；

3、提出协商议题的一方应当就议题的具体内容、理由依据，以及解决方案作出详细说明；

4、双方就协商议题各自发表意见，展开充分讨论。一方可以就另一方提出的议题作出回应，提出修改的意见建议，并说明依据和理由；

5、双方首席代表归纳协商意见，就协商一致的内容共同确认，并记录在案。对形成共识的集体合同草案、专项集体合同草案或集体协商纪要等文件，由双方首席代表签字；未形成共识的，双方可以暂时中止协商，并确定下一次协商的时间、地点和内容。协商

中止期限最长不超过 30 天；

6、每次集体协商会议要做好会议记录，协商双方首席代表和记录员应当在会议记录上签字。

（十八）合同生效

1、经职工代表大会（职工大会）通过的集体合同草案，由企业方负责将双方首席代表签字确认的集体合同文本以及相关材料报送相应人力资源社会保障部门。人力资源社会保障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；

2、集体合同生效后，由企业方采取适当方式及时向全体职工公布。

五、争议处理

（十九）协商过程中的争议处理

1、职工一方或者企业一方无正当理由拒绝或者拖延另一方的集体协商要求，或者双方在集体协商过程中不能达成一致或者不能签订集体合同的，职工一方可以提请上级工会、企业一方可以提请企业方面代表进行指导。经指导仍未能达成一致的，集体协商的任何一方可以提请人力资源社会保障部门进行协调处理；

2、对无正当理由拒绝或者拖延集体协商的企业，市和区总工会可以视情作出整改意见书，要求企业予以改正。企业拒不改正的，按照本市公共信用信息管

理的相关规定将该信息纳入市公共信用信息服务平台。

（二十）履约过程中的争议处理

集体合同履行中发生争议的，企业工会应及时向企业提出，并协商解决；经协商解决不成的，工会可以依法申请劳动仲裁、向法院提起诉讼。

六、工作制度

（二十一）日常协商制度

企业与企业工会应建立日常沟通协商制度，就涉及职工切身利益的事项开展应急、应需的协商协调。协商结果应形成书面记录，并及时向全体职工公布。

（二十二）履约监督制度

企业应结合自身实际，每年至少一次组织双方协商代表和职工代表大会的代表，共同对企业集体合同履行情况进行巡视检查。对检查中发现的问题，企业工会要督促企业及时整改，并将履约和整改的情况向职工代表大会报告，接受职工代表的审议。

（二十三）质效评价制度

企业应建立集体协商质效评价制度，围绕职工知晓度、参与度和满意度，以及企业劳动关系整体状况，客观评价企业集体协商工作质量和效果。

（二十四）档案管理制度

企业和企业工会应建立健全本企业的集体协商档

案管理制度，对每一次协商所涉及的要约书、应约书、协商代表信息表、公示材料、委托书、协商会议记录、工作记录、职代会相关文件、集体合同文本等相关资料做到完整保存、全面留痕，逐步提高集体协商档案管理工作的规范化、制度化。

七、附 则

(二十五) 本规范由上海市总工会负责解释。

上海市总工会
2019年6月17日

附件：上海市企业集体协商提质增效评价标准表

附件

上海市企业集体协商提质增效评价标准表

项目	子项目	标准	信息来源 (供参考)
协商 主体	1. 职工 方代表	职工方协商代表通过一定民主程序产生，向全体职工公示	职代会记录等文件或公示材料
		职工方协商代表结构合理，有基层职工代表	协商代表信息表
		女职工总数超过本企业用工一定比例的，应有其协商代表	协商代表信息表
		工会主要负责人担任职工方首席协商代表；未建工会的由上级工会指导职工民主推荐产生	职代会记录或公示材料
		建立并实施职工方协商代表述职、质询、评议、撤换等制度	有关制度性文件
	2. 企业 方代表	企业主要负责人担任企业方首席协商代表或由其书面委托其他负责人担任	协商代表信息表或委托书
	3. 代表 履职	协商代表正常参加集体协商会议；职工方协商代表在协商中据理陈述，履职尽责	协商会议记录

协商内容	4. 内容	集体合同文本各条款可操作性强	集体合同文本
		集体合同符合企业实际,能够体现本企业特色	集体合同文本
		最低工资标准、工作时间、休息休假、劳动安全卫生保护、女职工权益、社会保险、职业技能培训等方面约定的权益保障水平优于法律规定	集体合同文本
		涉及工资调整幅度的约定符合当地工资指导线的要求,增长幅度与本企业整体发展相协调;涉及工资水平的约定与劳动力市场供求关系和企业劳动生产率相适应;	集体合同文本
		每次协商至少解决1个本企业职工最关心的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、女职工权益或保险福利方面的问题	协商会议记录或集体合同文本
		每次协商至少解决1个有助于企业和职工共同发展的劳动相关问题(如职工技能提升、人才队伍稳定、发明创造奖励、技能参与分配等)	协商会议记录或集体合同文本
		协商代表提出的各方面诉求有一半能达成一致,落实到集体合同中	协商会议记录或集体合同文本

协商程序	5. 要约/准备	协商要约和应约均采用书面形式且时间、内容、格式等符合相关规定	要约书和应约书
		协商代表经过相关培训	培训教材、培训签到表、培训记录等
		工会或职工方协商代表开展集体协商宣传动员,征集协商议题或调查各类职工的诉求和意见,覆盖一定比例的职工	相关工作记录及反馈意见
		协商双方制定协商方案,明确协商重点	方案文本
		以劳动报酬为主要内容的专项集体协商每年至少开展一次,签订工资专项集体合同	集体合同草案文本
		企业为职工方协商代表履行职责提供必需的工作条件和工作时间,依法落实保障职工方协商代表履行职责的相关规定或措施	协商会议方案及职工方代表反馈
		职工方协商代表收集本地区最低工资标准、工资指导线、人力资源市场工资指导价位以及主要岗位(工种)的市场工资水平等数据,认真分析和有效利用相关数据、资料	有关分析材料
		工会在开展正式协商前向上级工会进行预报	有关报告材料
		共同推荐一名记录员	协商会议记录

协商程序	6. 协商/签约	协商会议原始记录详尽、准确且经双方首席代表、记录员签字	协商会议记录
		协商过程顺利或者协商过程中难以达成一致意见时能够主动争取上级工会和有关部门指导、协调,以合法方式解决分歧	沟通记录
		协商一致并签订集体合同;集体合同及时续签	集体合同草案文本
		双方应急、应需开展日常协商协调,结果形成书面记录	相关文字材料
	7. 合同生效	集体协商进展通过恰当方式向职工通报	通报文本或会议记录
		职工代表大会(职工大会)审议通过集体合同(含专项集体合同)草案	职代会相关文件
		将集体合同报送人力资源社会保障部门	有关材料
		企业方及时采取书面形式向职工公布生效的集体合同,采用其他形式公布的应留存有关图文资料	有关图文资料
合同履行及效果	8. 合同履行	企业成至少每年开展一次集体合同履行情况的监督检查,对发现的问题及时沟通	相关文件或规定
		企业至少每年向职代会报告一次集体合同履行情况	职代会相关文件
		企业对集体合同履行情况监督检查反映的问题有改进办法和措施	工作记录及反馈意见
		集体合同中针对履行监督检查的条款,或专门制定集体合同履行的实施办法,主体明确,责任明晰	相关文件或规定
		集体合同能够完全履行或经协商调整后履约率达到100%	集体合同、报表及工作总结

合同履行及效果	9. 协商成效	职工法定权益得到有效保障(五险一金、加班费的计算基数和比例, 带薪年假等)	集体合同文本
		未发生集体劳动争议	相关报告或记录
		在行业市场未发生大的改变的情况下, 企业劳动生产率稳步提高	报表
		在企业未有特殊情况下, 职工自然离职率不高于集体协商之前的水平或不高于同行业企业平均水平	有关材料
综合评价	10. 职工知晓度	对集体协商建制、集体协商进展、集体协商结果、集体合同履行情况的了解程度的评价	问卷
	11. 职工参与度	参与选举协商代表、向协商代表反映意见建议的评价	
	12. 职工满意度	对协商代表履职尽责、集体协商结果及集体合同落实情况的满意度评价	
	13. 企业认可度	对集体协商结果及落实情况的评价得分	