

集体合同规定

中华人民共和国劳动和社会保障部令 第 22 号

《集体合同规定》已于 2003 年 12 月 30 日经劳动和社会保障部第 7 次部务会议通过，现予公布，自 2004 年 5 月 1 日起施行。

部长 郑斯林

二〇〇四年一月二十日

第一章 总则

第一条 为规范集体协商和签订集体合同行为，依法维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》，制定本规定。

第二条 中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位（以下统称用人单位）与本单位职工之间进行集体协商，签订集体合同，适用本规定。

第三条 本规定所称集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议；所称专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。

第四条 用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，以及确定相关事宜，应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。

第五条 进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同，应当遵循下列原则：

- （一）遵守法律、法规、规章及国家有关规定；
- （二）相互尊重，平等协商；
- （三）诚实守信，公平合作；
- （四）兼顾双方合法权益；
- （五）不得采取过激行为。

第六条 符合本规定的集体合同或专项集体合同，对用人单位和本单位的全体职工具有法律约束力。

用人单位与职工个人签订的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同或专项集体合同的规定。

第七条 县级以上劳动保障行政部门对本行政区域内用人单位与本单位职工开展集体协商、签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同或专项集体合同。

第二章 集体协商内容

第八条 集体协商双方可以就下列多项或某项内容进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同：

- （一）劳动报酬；
- （二）工作时间；
- （三）休息休假；

- （四）劳动安全与卫生；
- （五）补充保险和福利；
- （六）女职工和未成年工特殊保护；
- （七）职业技能培训；
- （八）劳动合同管理；
- （九）奖惩；
- （十）裁员；
- （十一）集体合同期限；
- （十二）变更、解除集体合同的程序；
- （十三）履行集体合同发生争议时的协商处理办法；
- （十四）违反集体合同的责任；
- （十五）双方认为应当协商的其他内容。

第九条 劳动报酬主要包括：

- （一）用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
- （二）工资支付办法；
- （三）加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；
- （四）工资调整办法；
- （五）试用期及病、事假等期间的工资待遇；
- （六）特殊情况下职工工资（生活费）支付办法；
- （七）其他劳动报酬分配办法。

第十条 工作时间主要包括：

- （一）工时制度；
- （二）加班加点办法；
- （三）特殊工种的工作时间；
- （四）劳动定额标准。

第十一条 休息休假主要包括：

- （一）日休息时间、周休息日安排、年休假办法；
- （二）不能实行标准工时职工的休息休假；
- （三）其他假期。

第十二条 劳动安全卫生主要包括：

- （一）劳动安全卫生责任制；
- （二）劳动条件和安全技术措施；
- （三）安全操作规程；
- （四）劳保用品发放标准；
- （五）定期健康检查和职业健康体检。

第十三条 补充保险和福利主要包括：

- （一）补充保险的种类、范围；
- （二）基本福利制度和福利设施；
- （三）医疗期延长及其待遇；

（四）职工亲属福利制度。

第十四条 女职工和未成年工的特殊保护主要包括：

- （一）女职工和未成年工禁忌从事的劳动；
- （二）女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护；
- （三）女职工、未成年工定期健康检查；
- （四）未成年工的使用和登记制度。

第十五条 职业技能培训主要包括：

- （一）职业技能培训项目规划及年度计划；
- （二）职业技能培训费用的提取和使用；
- （三）保障和改善职业技能培训的措施。

第十六条 劳动合同管理主要包括：

- （一）劳动合同签订时间；
- （二）确定劳动合同期限的条件；
- （三）劳动合同变更、解除、续订的一般原则及无固定期限劳动合同的终止条件；
- （四）试用期的条件和期限。

第十七条 奖惩主要包括：

- （一）劳动纪律；
- （二）考核奖惩制度；
- （三）奖惩程序。

第十八条 裁员主要包括：

- （一）裁员的方案；
- （二）裁员的程序；
- （三）裁员的实施办法和补偿标准。

第三章 集体协商代表

第十九条 本规定所称集体协商代表（以下统称协商代表），是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少 3 人，并各确定 1 名首席代表。

第二十条 职工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。

职工一方的首席代表由本单位工会主席担任。工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的，职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。

第二十一条 用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派，首席代表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。

第二十二條 協商代表履行職責的期限由被代表方確定。

第二十三條 集體協商雙方首席代表可以書面委託本單位以外的專業人員作為本方協商代表。委託人數不得超過本方代表的三分之一。

首席代表不得由非本單位人員代理。

第二十四條 用人單位協商代表與職工協商代表不得相互兼任。

第二十五條 協商代表應履行下列職責：

- （一）參加集體協商；
- （二）接受本方人員質詢，及時向本方人員公布協商情況並征求意见；
- （三）提供與集體協商有關的情況 and 資料；
- （四）代表本方參加集體協商爭議的處理；
- （五）監督集體合同或專項集體合同的履行；
- （六）法律、法規和規章規定的其他職責。

第二十六條 協商代表應當維護本單位正常的生產、工作秩序，不得採取威脅、收買、欺騙等行為。協商代表應當保守在集體協商過程中知悉的用人單位的商業秘密。

第二十七條 企業內部的協商代表參加集體協商視為提供了正常勞動。

第二十八條 職工一方協商代表在其履行協商代表職責期間劳动合同期滿的，劳动合同期限自動延長至完成履行協商代表職責之時，除出現下列情形之一的，用人單位不得與其解除劳动合同：

- （一）嚴重違反劳动紀律或用人單位依法制定的規章制度的；
- （二）嚴重失職、營私舞弊，對用人單位利益造成重大損害的；
- （三）被依法追究刑事責任的。

職工一方協商代表履行協商代表職責期間，用人單位無正當理由不得調整其工作崗位。

第二十九條 職工一方協商代表就本規定第二十七條、第二十八條的規定與用人單位發生爭議的，可以向當地劳动爭議仲裁委員會申請仲裁。

第三十條 工會可以更換職工一方協商代表；未建立工會的，經本單位半數以上職工同意可以更換職工一方協商代表。

用人單位法定代表人可以更換用人單位一方協商代表。

第三十一條 協商代表因更換、辭任或遇有不可抗力等情形造成空缺的，應在空缺之日起 15 日內按照本規定產生新的代表。

第四章 集體協商程序

第三十二條 集體協商任何一方均可就簽訂集體合同或專項集體合同以及相關事宜，以書面形式向對方提出進行集體協商的要求。

一方提出進行集體協商要求的，另一方應當在收到集體協商要求之日起 20 日內以書面形式給以回應，無正當理由不得拒絕進行集體協商。

第三十三条 协商代表在协商前应进行下列准备工作：

- （一）熟悉与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度；
- （二）了解与集体协商内容有关的情况和资料，收集用人单位和职工对协商意向所持的意见；
- （三）拟定集体协商议题，集体协商议题可由提出协商一方起草，也可由双方指派代表共同起草；
- （四）确定集体协商的时间、地点等事项；
- （五）共同确定一名非协商代表担任集体协商记录员。记录员应保持中立、公正，并为集体协商双方保密。

第三十四条 集体协商会议由双方首席代表轮流主持，并按下列程序进行：

- （一）宣布议程和会议纪律；
- （二）一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席代表就对方的要求作出回应；
- （三）协商双方就商谈事项发表各自意见，开展充分讨论；
- （四）双方首席代表归纳意见。达成一致的，应当形成集体合同草案或专项集体合同草案，由双方首席代表签字。

第三十五条 集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方协商，可以中止协商。中止期限及下次协商时间、地点、内容由双方商定。

第五章 集体合同的订立、变更、解除和终止

第三十六条 经双方协商代表协商一致的集体合同草案或专项集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。

职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。

第三十七条 集体合同草案或专项集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由集体协商双方首席代表签字。

第三十八条 集体合同或专项集体合同期限一般为 1 至 3 年，期满或双方约定的终止条件出现，即行终止。

集体合同或专项集体合同期满前 3 个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第三十九条 双方协商代表协商一致，可以变更或解除集体合同或专项集体合同。

第四十条 有下列情形之一的，可以变更或解除集体合同或专项集体合同：

- （一）用人单位因被兼并、解散、破产等原因，致使集体合同或专项集体合同无法履行的；
- （二）因不可抗力等原因致使集体合同或专项集体合同无法履行或部分无法履行的；
- （三）集体合同或专项集体合同约定的变更或解除条件出现的；
- （四）法律、法规、规章规定的其他情形。

第四十一条 变更或解除集体合同或专项集体合同适用本规定的集体协商程序。

第六章 集体合同审查

第四十二条 集体合同或专项集体合同签订或变更后，应当自双方首席代表签字之日起 10 日内，由用人单位一方将文本一式三份报送劳动保障行政部门审查。

劳动保障行政部门对报送的集体合同或专项集体合同应当办理登记手续。

第四十三条 集体合同或专项集体合同审查实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。

中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市的用人单位的集体合同应当报送劳动保障部或劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门。

第四十四条 劳动保障行政部门应当对报送的集体合同或专项集体合同的下列事项进行合法性审查：

- （一）集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章规定；
- （二）集体协商程序是否违反法律、法规、规章规定；
- （三）集体合同或专项集体合同内容是否与国家规定相抵触。

第四十五条 劳动保障行政部门对集体合同或专项集体合同有异议的，应当自收到文本之日起 15 日内将《审查意见书》送达双方协商代表。《审查意见书》应当载明以下内容：

- （一）集体合同或专项集体合同当事人双方的名称、地址；
- （二）劳动保障行政部门收到集体合同或专项集体合同的时间；
- （三）审查意见；
- （四）作出审查意见的时间。

《审查意见书》应当加盖劳动保障行政部门印章。

第四十六条 用人单位与本单位职工就劳动保障行政部门提出异议的事项经集体协商重新签订集体合同或专项集体合同的，用人单位一方应当根据本规定第四十二条的规定将文本报送劳动保障行政部门审查。

第四十七条 劳动保障行政部门自收到到文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同或专项集体合同即行生效。

第四十八条 生效的集体合同或专项集体合同，应当自其生效之日起由协商代表及时以适当的形式向本方全体人员公布。

第七章 集体协商争议的协调处理

第四十九条 集体协商过程中发生争议，双方当事人不能协商解决的，当事人一方或双方可以书面向劳动保障行政部门提出协调处理申请；未提出申请的，劳动保障行政部门认为必要时也可以进行协调处理。

第五十条 劳动保障行政部门应当组织同级工会和企业组织等三方面的人员，共同协调处理集体协商争议。

第五十一条 集体协商争议处理实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。

中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市用人单位因集体协商发生的争议，由劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门组织同级工会和企业组织等三方面的人员协调处理，必要时，劳动保障部也可以组织

有关方面协调处理。

第五十二条 协调处理集体协商争议，应当自受理协调处理申请之日起 30 日内结束协调处理工作。期满未结束的，可以适当延长协调期限，但延长期限不得超过 15 日。

第五十三条 协调处理集体协商争议应当按照以下程序进行：

- （一）受理协调处理申请；
- （二）调查了解争议的情况；
- （三）研究制定协调处理争议的方案；
- （四）对争议进行协调处理；
- （五）制作《协调处理协议书》。

第五十四条 《协调处理协议书》应当载明协调处理申请、争议的事实和协调结果，双方当事人就某些协商事项不能达成一致的，应将继续协商的有关事项予以载明。《协调处理协议书》由集体协商争议协调处理人员和争议双方首席代表签字盖章后生效。争议双方均应遵守生效后的《协调处理协议书》。

第八章 附则

第五十五条 因履行集体合同发生的争议，当事人协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第五十六条 用人单位无正当理由拒绝工会或职工代表提出的集体协商要求的，按照《工会法》及有关法律、法规的规定处理。

第五十七条 本规定于 2004 年 5 月 1 日起实施。原劳动部 1994 年 12 月 5 日颁布的《集体合同规定》同时废止。