

目 录

一、法律、法规、文件

1、中华人民共和国工会法	1
2、浙江省实施《中华人民共和国工会法》办法	12
3、浙江省企业民主管理条例	22
4、浙江省集体合同条例	32
5、工资集体协商试行办法	45
6、中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见	50
7、中共浙江省委、浙江省人民政府关于进一步构建和谐 劳动关系的实施意见	60
8、中华全国总工会关于新形势下加强基层工会建设的意见	67
9、中共浙江省委办公厅、浙江省人民政府办公厅关于进 一步加强基层工会建设的意见	77
10、企业工会工作条例（试行）	83
11、机关工会工作暂行条例	97
12、工会基层组织选举工作暂行条例	105
13、关于基层工会会员代表大会代表实行常任制的若干暂 行规定	110
14、企业工会主席产生办法（试行）	118
15、企业民主管理规定	122
16、工会法律援助办法	133

17、基层工会法人资格登记办法	138
18、中华全国总工会关于进一步加强建设职工之家工作充 分发挥基层工会作用的意见	142
19、关于加强浙江省职工疗休养管理工作的意见	149
20、浙江省劳动模范评选管理办法（试行）	152
21、浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省 工人先锋号评选管理办法（试行）	159
22、工会劳动保护工作责任制（试行）	164
23、工会女职工委员会工作条例	167
24、中华全国总工会办公厅关于加强基层工会经费收支管 理的通知	171
25、关于《关于加强基层工会经费收支管理的通知》的补 充通知	176
26、中国工会审计条例	178

二、工作问答

1、工会组织工作问答	189
2、工资集体协商工作问答	198
3、其他有关工作问答	210

三、参考文本

1、关于要求建立××公司工会委员会的请示	218
2、关于召开××集团公司第×届会员代表大会的请示	219
3、关于××工会第×届委员会、经费审查委员会组成人 员的建议函	221

4、关于××工会第×届委员会、经费审查委员会选举结果的请示	222
5、关于××公司工会人事变动的函	223
6、关于××公司第×届工会委员会延期换届的请示	224
7、××工会第×届会员（代表）大会选举办法（草案）	225
8、选举主持词	227
9、集体合同	230
10、工资协议	241
11、××行业工资专项集体合同	246
12、女职工权益保护专项集体合同	251

一、法律、法规、文件

中华人民共和国工会法

(1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过
根据2001年10月27日第九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议《关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定》修正
根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改部分法律的决定》第二次修正)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 工会组织
- 第三章 工会的权利和义务
- 第四章 基层工会组织
- 第五章 工会的经费和财产
- 第六章 法律责任
- 第七章 附则

第一章 总 则

第一条 为保障工会在国家政治、经济和社会生活中的地位，确定工会的权利与义务，发挥工会在社会主义现代化建设事业中的作用，根据宪法，制定本法。

第二条 工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。

中华全国总工会及其各级工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。

第三条 在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入

为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。

第四条 工会必须遵守和维护宪法，以宪法为根本的活动准则，以经济建设为中心，坚持社会主义道路、坚持人民民主专政、坚持中国共产党领导、坚持马克思列宁主义毛泽东思想邓小平理论，坚持改革开放，依照工会章程独立自主地开展工作。

工会会员全国代表大会制定或者修改《中国工会章程》，章程不得与宪法和法律相抵触。

国家保护工会的合法权益不受侵犯。

第五条 工会组织和教育职工依照宪法和法律的规定行使民主权利，发挥国家主人翁的作用，通过各种途径和形式，参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务；协助人民政府开展工作，维护工人阶级领导的、以工农联盟为基础的、人民民主专政的社会主义国家政权。

第六条 维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。

工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。

工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。

工会必须密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务。

第七条 工会动员和组织职工积极参加经济建设，努力完成生产任务和工作任务。教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队

伍。

第八条 中华全国总工会根据独立、平等、互相尊重、互不干涉内部事务的原则加强同各国工会组织的友好合作关系。

第二章 工会组织

第九条 工会各级组织按照民主集中制原则建立。

各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生。企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。

各级工会委员会向同级会员大会或者会员代表大会负责并报告工作，接受其监督。

工会会员大会或者会员代表大会有权撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员。

上级工会组织领导下级工会组织。

第十条 企业、事业单位、机关有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会。也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员一人，组织会员开展活动。女职工人数较多的，可以建立工会女职工委员会，在同级工会领导下开展工作；女职工人数较少的，可以在工会委员会中设女职工委员。

企业职工较多的乡镇、城市街道，可以建立基层工会的联合会。

县级以上地方建立地方各级总工会。

同一行业或者性质相近的几个行业，可以根据需要建立全国的或者地方的产业工会。

全国建立统一的中华全国总工会。

第十一条 基层工会、地方各级总工会、全国或者地方产业工会组织的建立，必须报上一级工会批准。

上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，任何单位和个人不得阻挠。

第十二条 任何组织和个人不得随意撤销、合并工会组织。

基层工会所在的企业终止或者所在的事业单位、机关被撤销，该工会组织相应撤销，并报上一级工会。

依前款规定被撤销的工会，其会员的会籍可以继续保留，具体管理办法由中华全国总工会制定。

第十三条 职工二百人以上的企业、事业单位的工会，可以设专职工会主席。工会专职工作人员的人数由工会与企业、事业单位协商确定。

第十四条 中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格。

基层工会组织具备民法通则规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格。

第十五条 基层工会委员会每届任期三年或者五年。各级地方总工会委员会和产业工会委员会每届任期五年。

第十六条 基层工会委员会定期召开会员大会或者会员代表大会，讨论决定工会工作的重大问题。经基层工会委员会或者三分之一以上的工会会员提议，可以临时召开会员大会或者会员代表大会。

第十七条 工会主席、副主席任期未滿时，不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

罢免工会主席、副主席必须召开会员大会或者会员代表大会讨论，非经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表过半数

通过，不得罢免。

第十八条 基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄除外。

第三章 工会的权利和义务

第十九条 企业、事业单位违反职工代表大会制度和其他民主管理制度，工会有权要求纠正，保障职工依法行使民主管理的权利。

法律、法规规定应当提交职工大会或者职工代表大会审议、通过、决定的事项，企业、事业单位应当依法办理。

第二十条 工会帮助、指导职工与企业以及实行企业化管理的事业单位签订劳动合同。

工会代表职工与企业以及实行企业化管理的事业单位进行平等协商，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

工会签订集体合同，上级工会应当给予支持和帮助。

企业违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求企业承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以向劳动争议仲裁机构提请仲裁，仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第二十一条 企业、事业单位处分职工，工会认为不适当的，有权提出意见。

企业单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为企业违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，

企业应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

职工认为侵犯其劳动权益而申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。

第二十二条 企业、事业单位违反劳动法律、法规规定，有下列侵犯职工劳动权益情形，工会应当代表职工与企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以改正；企业、事业单位应当予以研究处理，并向工会作出答复；企业、事业单位拒不改正的，工会可以请示当地人民政府依法作出处理；（一）克扣职工工资的；（二）不提供劳动安全卫生条件的；（三）随意延长劳动时间的；（四）侵犯女职工和未成年工特殊权益的；（五）其他严重侵犯职工劳动权益的。

第二十三条 工会依照国家规定对新建、扩建企业和技术改造工程中的劳动条件和安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用进行监督。对工会提出的意见，企业或者主管部门应当认真处理，并将处理结果书面通知工会。

第二十四条 工会发现企业违章指挥、强令工人冒险作业，或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议，企业应当及时研究答复；发现危及职工生命安全的情况时，工会有权向企业建议组织职工撤离危险现场，企业必须及时作出处理决定。

第二十五条 工会有权对企业、事业单位侵犯职工合法权益的问题进行调查，有关单位应当予以协助。

第二十六条 职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理，必须有工会参加。工会应当向有关部门提出处理意见，并有权要求追究直接负责的主管人员和有关责任人的责任。对工会提出的意见，应当及时研究，给予答复。

第二十七条 企业、事业单位发生停工、怠工事件，工会应

当代表职工同企业、事业单位或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见。对于职工的合理要求，企业、事业单位应当予以解决。工会协助企业、事业单位做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。

第二十八条 工会参加企业的劳动争议调解工作。

地方劳动争议仲裁组织应当有同级工会代表参加。

第二十九条 县级以上各级总工会可以为所属工会和职工提供法律服务。

第三十条 工会协助企业、事业单位、机关办好职工集体福利事业，做好工资、劳动安全卫生和社会保险工作。

第三十一条 工会会同企业、事业单位教育职工以国家主人翁态度对待劳动，爱护国家和企业的财产，组织职工开展群众性的合理化建议、技术革新活动，进行业余文化技术学习和职工培训，组织职工开展文娱、体育活动。

第三十二条 根据政府委托，工会与有关部门共同做好劳动模范和先进生产（工作）者的评选、表彰、培养和管理工作。

第三十三条 国家机关在组织起草或者修改直接涉及职工切身利益的法律、法规、规章时，应当听取工会意见。

县级以上各级人民政府制定国民经济和社会发展规划，对涉及职工利益的重大问题应当听取同级工会的意见。

县级以上各级人民政府及其有关部门研究制定劳动就业、工资、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的政策、措施时，应当吸收同级工会参加研究，听取工会意见。

第三十四条 县级以上地方各级人民政府可以召开会议或者采取适当方式，向同级工会通报政府的重要工作部署和与工会工作有关的行政措施，研究解决工会反映的职工群众的意见和要求。

各级人民政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立劳动关系三方协商机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。

第四章 基层工会组织

第三十五条 国有企业职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构，依照法律规定行使职权。

国有企业的工会委员会是职工代表大会的工作机构，负责职工代表大会的日常工作，检查、督促职工代表大会决议的执行。

第三十六条 集体企业的工会委员会，应当支持和组织职工参加民主管理和民主监督维护职工选举和罢免管理人员、决定经营的重大问题的权力。

第三十七条 本法第三十五条、第三十六条规定以外的其他企业、事业单位的工会委员会，依照法律规定组织职工采取与企业、事业单位相适应的形式，参与企业、事业单位民主管理。

第三十八条 企业、事业单位研究经营管理和发展的重大问题应当听取工会的意见；召开讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的会议，必须有工会代表参加。

企业、事业单位应当支持工会依法开展工作，工会应当支持企业事业单位依法行使经营管理权。

第三十九条 公司的董事会、监事会中职工代表的产生，依照公司法有关规定执行。

第四十条 基层工会委员会召开会议或者组织职工活动，应当在生产或者工作时间以外进行，需要占用生产或者工作时间的，应当事先征得企业、事业单位的同意。

基层工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作，每月不超过三个工作日，其工资照发，其他待遇不受影响。

第四十一条 企业事业单位、机关工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴，由所在单位支付。社会保险和其他福利待遇等，享受本单位职工同等待遇。

第五章 工会的经费和财产

第四十二条 工会经费的来源：

- (一) 工会会员缴纳的会费；
- (二) 建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨交的经费；
- (三) 工会所属的企业、事业单位上缴的收入；
- (四) 人民政府的补助；
- (五) 其他收入。

前款第二项规定的企业、事业单位拨交的经费在税前列支。

工会经费主要用于为职工服务和工会活动。经费使用的具体办法由中华全国总工会制定。

第四十三条 企业事业单位无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费，基层工会或者上级工会可以向当地人民法院申请支付令，拒不执行支付令的，工会可以依法申请人民法院强制执行。

第四十四条 工会应当根据经费独立原则，建立预算、决算和经费审查监督制度。

各级工会建立经费审查委员会。

各级工会经费收支情况应当由同级工会经费审查委员会审查，并且定期向会员大会或者会员代表大会报告，接受监督。工会会员大会或者会员代表大会有权对经费使用情况提出意见。

工会经费的使用应当依法接受国家的监督。

第四十五条 各级人民政府的企业、事业单位、机关应当为工会办公和开展活动，提供必要的设施和活动场所等物质条件。

第四十六条 工会的财产、经费和国家拨给工会使用的不动产，任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨。

第四十七条 工会所属的为职工服务的企业、事业单位，其隶属关系不得随意改变。

第四十八条 县级以上各级工会的离休、退休人员的待遇，与国家机关工作人员同等对待。

第六章 法律责任

第四十九条 工会对违反本法规定侵犯其合法权益的，有权提请人民政府或者有关部门予以处理，或者向人民法院提起诉讼。

第五十条 违反本法第三条、第十一条规定，阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会的，由劳动行政部门责令其改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十一条 违反本法规定，对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正，恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。

对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，由公安机关依照治安管理处罚法的规定处罚。

第五十二条 违反本法规定，有下列情形之一的由劳动行政部门责令恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬，或者责令给予本人年收入二倍的赔偿：（一）职工因参加工会活动

而被解除劳动合同的；（二）工会工作人员因履行本法规定的职责而被解除劳动合同的。

第五十三条 违反本法规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府责令改正，依法处理：

（一）妨碍工会组织职工通过职工代表大会和其他形式依法行使民主权利的；

（二）非法撤销、合并工会组织的；

（三）妨害工会参加职工因工伤亡事故以及其他侵犯职工合法权益问题的调查处理的；

（四）无正当理由拒绝进行平等协商的。

第五十四条 违反本法第四十六条规定，侵占工会经费和财产拒不返还的，工会可以向人民法院提起诉讼，要求返还，并赔偿损失。

第五十五条 工会工作人员违反本法规定，损害职工或者工会权益的，由同级工会或者上级工会责令改正，或者予以处分；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第五十六条 中华全国总工会会同有关国家机关制定机关工会实施本法的具体办法。

第五十七条 本法自布之日起施行。1950年6月29日中央人民政府颁布的《中华人民共和国工会法》同时废止。

浙江省实施《中华人民共和国 工会法》办法

(1994年10月29日浙江省第八届人民代表大会常务委员会第十三次会议通过 2002年9月3日浙江省第九届人民代表大会常务委员会第三十六次会议修订)

第一条 为了实施《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》),根据国家有关法律、法规和本省实际,制定本办法。

第二条 在本省行政区域内的所有企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者,不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,都有依法参加和组织工会的权利。职工依法参加和组织工会的,任何单位和个人不得阻挠和限制。

其他组织中的劳动者参加和组织工会,适用本办法。

第三条 维护职工的合法权益是工会的基本职责。工会享有《工会法》等法律、法规及本办法规定的各项权利,同时履行规定的各项职责和义务。

第四条 企业、事业单位应当在开业或者设立一年内依法建立工会组织。

上级工会有权派员帮助和指导职工组建工会;职工在上级工会的指导下,依法成立工会筹备组,发展会员,召开会员(代表)大会,民主选举产生工会委员会。

企业、事业单位开业或者设立一年内仍未建立工会组织的,自期满的第一个月起由所在地的地方总工会、产业工会或者乡镇、街道工会按拨缴工会经费标准的规定收取筹备金,并协助、支持

职工组建工会，待工会建立后，按照工会经费管理规定的比例返还给基层工会。

第五条 工会各级组织按照民主集中制原则建立。

各级工会委员会由会员（代表）大会民主选举产生。企业主要负责人的近亲属不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。

各级工会委员会向同级会员（代表）大会负责并报告工作，接受其监督。

上级工会组织领导下级工会组织。

第六条 职工二十五人以上的单位，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会或者选举组织员一人，组织会员开展活动。

女职工人数在十五人以上的，应当建立女职工委员会，不足十五人的，设立女职工委员，在同级工会领导下开展工作。

乡镇和街道建立乡镇工会组织和街道工会组织。

同一行业或者性质相近的几个行业，可以根据需要建立地方的产业工会。

企业较多的村和城市社区，可以建立基层工会联合会。

第七条 基层工会组织具备《中华人民共和国民法通则》规定的法人条件的，由上级地方总工会依法确认后，取得社会团体法人资格。

依法具有社会团体法人资格的工会组织，其工会主席或者主持工作的副主席是法定代表人。

第八条 基层工会委员会每届任期三年或者五年。各级地方总工会委员会和产业工会委员会每届任期五年。

第九条 职工二百人以上的企业、事业单位的工会，应当设专职工会主席或者副主席；职工二百人以下的企业、事业单位的

工会，可以设专职工会主席或者副主席，未设专职工会主席或者副主席的，应当配备工会工作人员。

职工二百人以上的国有独资公司、国有控股的公司，事业单位工会专职工作人员人数可以按职工总数的千分之三配备。

乡镇、街道工会应当按规定设专职或者兼职工会主席；未设专职工会主席的，应当配备工会工作人员。

第十条 工会帮助、指导职工与企业、事业单位签订劳动（聘用）合同，对劳动（聘用）合同的订立、履行、变更、解除、终止以及续延情况进行监督。

第十一条 企业、实行企业化管理的事业单位应当建立平等协商和集体合同制度。

工会有权代表职工与单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生以及职业培训等重大事项签订集体合同。

区域性、行业性、产业性工会组织代表职工与相应的企业组织或者企业进行协商，签订集体合同。

集体合同草案应当提交职工（代表）大会讨论通过。

企业、实行企业化管理的事业单位应当建立、健全工资集体协商制度。工会代表职工与单位就内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议。

第十二条 企业、事业单位处分职工，工会认为不适当的，有权提出意见。企业、事业单位单方面解除职工劳动（聘用）合同时，应当事先将理由通知工会，工会认为企业、事业单位违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，企业、事业单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第十三条 工会组织职工参加本单位劳动安全卫生工作的民主管理和民主监督。工会应当督促企业加强劳动安全卫生管理，

建立、健全劳动安全卫生生产责任制度，完善劳动安全卫生条件，确保劳动安全卫生，维护职工在劳动安全卫生方面的合法权益。

工会应当督促企业维护女职工和未成年工的特殊权益。

工会建立劳动保障法律监督组织和劳动保护监督检查组织。

第十四条 工会发现企业违章指挥、强令工人冒险作业，或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议，企业应当及时研究答复；发现危及职工生命安全的情况时，工会有权向企业建议组织职工撤离危险现场，并同时向安全生产主管部门报告，企业必须及时作出处理决定。

第十五条 职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理，必须有工会参加。工会应当向有关部门提出处理意见，并有权要求追究直接负责的主管人员和有关责任人员的责任。对工会提出的意见，有关部门应当及时研究，并给予答复。

第十六条 工会应当协助企业加强对职工的劳动安全卫生知识的培训，教育职工遵守本单位的劳动安全卫生规章制度和操作规程，提高职工劳动安全卫生技能，增强职工事故预防和应急处理能力。

第十七条 工会应当监督企业、事业单位执行国家规定的工时制度和休息休假制度。企业、事业单位由于生产经营需要延长工作时间的，应当按《中华人民共和国劳动法》的有关规定执行；对损害职工身体健康，或者无视职工正当理由、违背职工意愿强迫职工延长工作时间的，工会有权提出意见，并与单位协商解决，协商不成的，可以支持职工申请劳动争议仲裁。

第十八条 企业、事业单位有非法限制职工人身自由、搜身、扣留居民身份证或者其他合法证件、强迫职工交纳抵押金，以及侮辱、体罚、殴打职工等违法行为的，工会应当制止，并向劳动、人事、公安等有关部门提出处理建议，有关部门和单位应当及时

作出处理。职工依法向人民法院提起诉讼的，工会应当给予支持和帮助。

第十九条 工会应当督促企业、事业单位依法为职工缴纳养老、失业、医疗、工伤、生育等各类社会保险费用。

第二十条 工会应当尊重企业及其投资者的合法权益，支持企业搞好生产和经营管理，教育职工遵守纪律和各项规章制度，履行劳动合同，组织职工开展群众性的合理化建议、技术革新等活动，完成生产和工作任务。

第二十一条 工会应当协助企业、事业单位和机关办好职工集体福利事业，做好工资、社会保险、劳动安全卫生等工作。

工会会同企业、事业单位和机关对职工进行民主法制、职业道德教育，组织职工开展业余文化技术学习和培训，组织职工开展文娱、体育活动。

第二十二条 工会应当密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务，并自觉接受职工监督。

第二十三条 地方总工会、产业工会、乡镇（街道）工会应当加强对基层工会服务、监督和工作指导。

第二十四条 根据政府委托，工会与有关部门共同做好劳动模范、先进生产（工作）者、先进集体的评选、表彰、培养和管理工作。

第二十五条 县级以上地方各级人民政府与同级工会、政府有关部门与产业工会，应当通过召开联席会议或者采取适当方式，向同级工会通报政府的重要工作部署和与工会工作有关的行政措施，研究解决工会反映职工群众的意见和要求。联席会议每年至少召开一次。

各级劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立

劳动关系三方协商机制，共同研究解决劳动关系方面的重大问题。具备条件的乡镇、街道，可以建立劳动关系三方协商机制。协商机制的三方代表应当定期召开协商会议，就劳动法规、规章、政策的制定，劳动标准的确定以及集体劳动争议等进行研究、分析，协商解决涉及劳动关系的各项重大问题。

第二十六条 国有、集体企业、事业单位应当建立以职工代表大会为基本形式的民主管理制度。其他企业、组织应当通过职工（代表）大会或者其他民主管理形式，组织职工参与民主管理，保障职工参与民主管理的权利。

职工（代表）大会至少每年召开一次。

工会委员会支持和组织职工参与企业、事业单位民主管理。

企业、事业单位工会委员会应当支持和督促企业、事业单位实行厂务（事务）公开，推进企业、事业单位民主管理工作。

第二十七条 企业、实行企业化管理的事业单位应当建立劳动争议调解委员会。调解委员会的主任由工会代表担任，依法主持劳动争议调解委员会的日常工作。

乡镇、街道建立的区域性劳动争议调解组织应当有工会代表参加。

地方各级劳动争议仲裁委员会应当有同级地方总工会的代表参加。劳动争议仲裁案件的审理、评议、评查等工作，应当有工会兼职劳动争议仲裁员参加。

第二十八条 国有独资公司、国有控股的公司、两个以上的国有企业或者其他两个以上的国有投资主体投资设立的有限责任公司，其董事会成员中应当有公司职工代表；其他有限责任公司、股份有限公司董事会成员中可以有公司职工代表。推荐为董事会成员的职工代表由职工（代表）大会民主选举产生。

有限责任公司、股份有限公司监事会成员中应当有公司职工

代表。监事会成员中的职工代表由职工（代表）大会民主选举产生。

第二十九条 基层工会兼职工会主席、副主席、委员占用生产或工作时间从事工会工作，每月不超过三个工作日，可以累计使用；如遇特殊情况，需要增加工作日的，应当事先与单位协商，单位应当予以支持。工会的劳动保障法律监督员、劳动保护监督检查员劳动争议调解员、平等协商代表依法履行职责时，经工会与单位协商，可以不受三个工作日的限制。

上述人员依法履行职责期间，工资照发，其他待遇不受影响。

第三十条 基层工会主席、副主席任期未满时，不得随意调动工作或者解除劳动关系。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

基层工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；兼职工会主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

工会专职工作人员非本人原因不再从事工会工作的，企业、事业单位应当安排从事原工作岗位或者安排与原工作岗位相当的工作。

第三十一条 国有企业、集体企业以及事业单位的专职工会主席、副主席任职期间，享受单位行政副职、中层管理人员正职的同等待遇。

其他专兼职工会主席任职期间享受本单位中层以上管理人员的同等待遇。

乡镇、街道专职工会主席任职期间，分别享受乡镇、街道行政副职同等待遇。

女职工委员会主任不是同级工会主席或者副主席担任的，其

任职期间享受同级工会副主席同等待遇。

工会专职工作人员的工资、奖励、补贴，由所在单位支付，并享受本单位职工同等的社会保险和其他福利待遇。

第三十二条 工会的财产、经费和国家拨给工会使用的不动产，任何组织和个人不得侵占、挪用或者任意调拨，不得将工会的财产、经费作为该工会所在单位的财产、经费予以冻结、查封、扣押、清偿债务。

第三十三条 工会组织合并的，依法属于工会的经费和财产归合并后的工会所有。工会组织依法撤销时，应当在上级工会主持下，清理工会财产和经费。清理后的财产经费结余应当全部移交上级工会。

企业破产时，不得将工会经费和财产列为企业破产财产，工会经费和财产应当及时移交上级工会。企业欠缴、未缴的工会经费应当作为企业债务，纳入企业债务清偿范围。

第三十四条 建立工会组织的企业、事业单位和机关，应当按照每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴当月的经费。未按规定拨缴或者逾期拨缴工会经费的，按日加收拖欠金额千分之五滞纳金。

成立工会筹备组的企业、事业单位应当自成立工会筹备组之日起按前款规定向工会拨缴工会经费。

各级工会应当按规定的比例向上级工会上缴经费。

企业、事业单位拨缴的工会经费在税前列支。

第三十五条 根据工会经费独立原则，工会应当独立建立银行账户，实行单独核算，建立预算、决算和经费审查监督制度。

第三十六条 各级工会建立经费审查委员会。经费审查委员会由同级工会会员（代表）大会选举产生，并报上级工会批准。经费审查委员会负责对本级工会和下级工会及工会兴办的企业、

事业单位的经费收支和财务活动等情况进行审查监督。

经费审查委员会负责工会领导干部的任期和离任经济责任审计。

第三十七条 各级人民政府和企业、事业单位、机关应当为工会办公和开展活动，提供必要的设施、活动场所等物质条件。

工人文化馆、职工学校等职工活动设施建设，应当列入当地城镇建设总体规划。所需经费由各级人民政府或者有关部门逐步解决。

地方总工会所属的工人文化馆，享受国家投资兴办的公共文化活动场所的同等待遇。

第三十八条 县级以上地方总工会、产业工会及其所属的事业单位的在职职工、离休、退休人员的社会保险和其他待遇，按国家和省的有关规定执行。

第三十九条 省、设区的市总工会及省产业工会应当加强同各国地方工会及产业工会组织的友好合作关系。

第四十条 违反《工会法》和本办法的规定，阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会的，由劳动行政部门责令其改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十一条 违反《工会法》和本办法的规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府责令改正，依法处理：

（一）妨碍工会组织职工通过职工（代表）大会和其他形式依法行使民主权利的；

（二）非法撤销、合并工会组织的；

（三）妨碍工会参加职工因工伤亡事故以及其他侵犯职工合法权益问题的调查处理的；

（四）无正当理由拒绝进行平等协商的。

第四十二条 违反本办法有下列行为之一的，工会或者当事

人有权要求企业、事业单位及时纠正或者要求有关部门处理，属于劳动争议范围的事项，可以依法申请劳动争议仲裁，属于人民法院受案范围的，可以依法提起诉讼：

（一）侵占、挪用或者任意调拨工会财产、经费的；

（二）拒绝向同级工会提供必要的办公场所和设施的；

（三）调动工会主席、副主席、委员以及工会筹建负责人劳动（聘用）合同约定的岗位的，未征得本级工会委员会、上一级工会同意，或者擅自变更、解除工会主席、副主席、委员劳动（聘用）合同的；

（四）不按规定支付工会工作人员的劳动报酬及其他福利待遇的；

（五）阻挠工会工作人员依法履行职责或者对工会工作人员依法行使职权进行打击报复的；

（六）侵害工会及其工作人员其他合法权益的。

第四十三条 企业、事业单位不缴、欠缴工会经费的，基层工会或者上级工会可以依法向企业、事业单位所在地的人民法院申请支付令或者提起诉讼。

第四十四条 工会工作人员违反《工会法》和本办法规定，不履行职责或者损害职工、工会合法权益的，由同级工会或者上级工会责令改正或者予以处分；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十五条 本办法自 2002 年 10 月 1 日起施行。1993 年 7 月 23 日浙江省第八届人民代表大会常务委员会第五次会议通过的《浙江省外商投资企业工会条例》、2000 年 12 月 28 日浙江省第九届人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过的《浙江省私营企业工会条例》同时废止。

浙江省企业民主管理条例

(2010年3月30日浙江省第十一届人民代表大会常务委员会第十七次会议通过 2010年3月30日浙江省人民代表大会常务委员会公告第49号公布 自2010年10月1日起施行)

第一章 总 则

第一条 为了完善企业民主管理制度，保障职工民主权利，构建和谐劳动关系，促进企业健康发展，根据有关法律、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民主管理活动适用本条例。

第三条 企业实行民主管理，应当坚持维护职工合法权益，有利于企业健康发展的原则。

第四条 职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式。

企业应当依据法律、法规和国家规定建立职工代表大会制度，以及厂务公开、职工董事和职工监事、平等协商等制度。

企业还可以采用民主恳谈会、劳资协商会、职工议事会等形式，开展民主管理活动。

第五条 职工应当依法行使民主管理权利，支持企业依法经营和管理。

企业应当尊重和支持职工依法行使民主管理的权利，为开展民主管理活动提供必要的条件和经费保障。

企业工会是职工代表大会的工作机构，组织职工参与本企业的民主管理活动。尚未建立工会组织的企业，由企业所在地的地方总工会、产业工会或者乡镇工会、街道工会帮助和指导企业职

工开展民主管理活动。

第六条 县级以上人民政府及其人力资源和社会保障、国资、经信、监察等有关部门依法指导、检查和监督企业开展民主管理活动。

地方总工会、产业工会协助县级以上人民政府指导、帮助和监督企业开展民主管理活动，保障职工依法行使民主管理的权利。

第二章 职工代表大会

第七条 职工代表大会行使下列职权：

（一）审议通过集体合同草案和劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同草案；

（二）听取企业发展、生产经营管理、履行集体合同、开展民主管理活动等情况的报告；

（三）选举职工董事、职工监事和参加平等协商的职工代表，推荐劳动模范候选人；

（四）讨论有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律等直接涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项方案，提出意见和建议；

（五）督促企业执行劳动法律法规和最低工资制度，履行集体合同和劳动合同，实行厂务公开，执行职工代表大会决议和决定，办理职工代表大会代表提案；

（六）教育和督促职工遵纪守法、诚实守信、积极参与企业民主管理；

（七）法律、法规规定的其他职权。

职工不满一百人的企业，可以召开职工大会。职工大会行使前款规定的职工代表大会职权。

第八条 国有企业职工代表大会除行使本条例第七条规定的

职权外，还行使下列职权：

（一）听取和审议企业经营方针、长远规划、年度计划、基本建设方案、重大技术改造方案、职工培训计划、留用资金分配和使用方案、承包和租赁经营责任制方案、企业改制、重组、破产方案等报告，提出意见和建议；

（二）审查同意或者否决企业改制职工安置方案、工资调整方案、奖金分配方案、劳动保护措施、奖惩办法以及其他重要的规章制度；

（三）审议决定职工福利基金使用方案和其他有关职工生活福利的重大事项；

（四）评议、监督企业中高级管理人员，提出奖惩和任免的建议。

城镇集体企业职工代表大会除行使前款规定职权外，还行使制定、修改企业章程，选举、罢免、聘用、解聘企业中高级管理人员，决定企业经营管理的重大问题以及法律法规规定的其他职权。

第九条 企业职工有选举和被选举为职工代表大会代表的权利。

职工代表大会代表应当由职工直接选举产生，可以竞选和连选连任，任期与职工代表大会届期一致。

选举职工代表大会代表可以以分公司、分厂、车间、班组、科室等为单位设立选区。

第十条 职工代表大会的代表名额按下列标准确定：

职工不满一百人的企业召开职工代表大会，代表名额不得少于三十名；职工超过一百人不满一千人的企业，代表名额以四十名为基数，职工每增加一百人，代表名额增加七名；职工超过一千人不满五千人的企业，代表名额以一百名为基数，职工每增加

一千人，代表名额增加二十名；职工五千人以上的企业，代表名额不得少于二百名。

在职工代表大会届期内，企业职工人数发生明显变化的，代表名额应当按照前款规定作出调整。

第十一条 职工代表大会代表的名额根据职工人数分布和广泛代表性原则分配到各选区。

职工代表大会代表中，企业中高级管理人员不得超过代表总数的百分之二十。

职工代表大会代表中应当有女职工代表。女职工代表的比例不得低于女职工在本单位职工中所占比例。

集中安置残疾人企业的职工代表大会中应当有残疾人职工代表。残疾人职工代表的比例不得低于残疾人职工在本单位职工中所占比例。

从事劳务派遣的企业应当按照本条例规定实行民主管理。使用被派遣劳动者较多的企业应当有适当比例的被派遣劳动者代表列席会议，听取其意见和建议，保障被派遣劳动者合法权益。

第十二条 职工代表大会代表享有下列权利：

- （一）在职工代表大会上，有选举权、被选举权和表决权；
- （二）参加职工代表大会及其工作机构组织的培训和企业民主管理活动；
- （三）因参加职工代表大会及其工作机构组织的活动而占用工作时间的，视为正常出勤；
- （四）法律、法规规定的其他权利。

第十三条 职工代表大会代表应当履行下列义务：

- （一）遵守法律、法规和企业的规章制度，关心、支持企业发展，做好本职工作；
- （二）代表职工利益，真实反映职工意见和要求；

（三）执行职工代表大会的决议、决定，完成职工代表大会交办的工作；

（四）法律、法规规定的其他义务。

第十四条 职工代表大会届期一般与本企业工会届期相同。

如遇企业停产停业、改制、重组等特殊情况，以书面形式报上一级工会同意，可以提前或者延期换届。

第十五条 职工代表大会每年至少召开一次。经企业方、工会或者三分之一以上职工代表大会代表提议，可以临时召集职工代表大会。

设立分公司、分厂的企业，可以分级召开职工代表大会。

职工代表大会应当有三分之二以上的代表出席方可召开。通过选举和表决的事项应当采用无记名投票的方式，并经全体职工代表大会代表过半数同意始得通过。

第十六条 企业应当将属于职工代表大会职权范围内的事项提交职工代表大会审议或者通过，按规定向职工代表大会报告职工代表大会决议的执行情况。

职工代表大会应当支持企业股东会、股东大会、董事会、监事会依法行使职权。

第十七条 在县级以上区域，工会与企业方面代表订立区域性、行业性集体合同以及劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同的，可以组织召开区域、行业职工代表大会，讨论通过合同草案。

第十八条 区域、行业职工代表大会的代表，按一定比例名额分配到区域、行业内企业，由企业职工直接选举产生。

区域、行业工会负责人，行业协会负责人，企业工会与工会女职工委员会负责人应当作为职工代表大会代表候选人。

区域、行业职工代表大会的代表中，企业经营者代表不得超

过代表总数的百分之二十。

第三章 厂务公开

第十九条 企业应当建立厂务公开制度。企业法定代表人或者企业主要负责人是厂务公开的责任人。

第二十条 企业应当公开下列事项：

- （一）除商业秘密外的企业发展规划和生产经营情况；
- （二）有关涉及职工切身利益的方案、决定；
- （三）企业制订的规章制度及其执行情况；
- （四）签订、履行劳动合同、集体合同和工资集体协议情况；
- （五）法律、法规和企业章程规定的其他事项。

第二十一条 国有企业、集体企业除公开本条例第二十条所列事项外，还应当公开下列事项：

（一）除商业秘密外的企业投资方案、重大技术改造方案等重大决策；

（二）年度生产经营目标完成情况，大额资金使用、工程建设项目的招投标、大宗物资采购供应、企业重大资产权属变化、资产评估等生产经营重大问题；

（三）民主评议企业管理人员情况，企业业务招待费用使用等情况。

第二十二条 厂务公开可以采用下列形式：

- （一）向职工代表大会或者职工大会报告；
- （二）在职工议事会、联席会议、企业情况发布会上公布；
- （三）设立固定的厂务公开栏；
- （四）企业内部信息网络、企业报刊、广播、黑板报等便于职工知晓的其他形式。

第二十三条 职工代表大会代表、企业工会可以就厂务公开

制度的执行情况、厂务公开的具体事项提出意见和建议，厂务公开责任人应当在三十日内给予答复或者说明，对需要整改的事项应当采取措施及时整改。

第四章 职工董事和职工监事

第二十四条 依照《中华人民共和国公司法》规定设有职工董事、职工监事的企业，职工董事、职工监事由职工代表大会或者职工大会选举产生。

职工董事、职工监事的候选人中应当有工会负责人。

第二十五条 罢免职工董事、职工监事，应当有三分之一以上的职工代表或者十分之一以上职工联名提议，并经职工代表大会或者职工大会通过。

第二十六条 职工董事、职工监事享有其他董事、监事同等的权利，履行下列义务：

（一）听取职工的意见和建议，在董事会、监事会上真实、准确、全面地反映职工的意见；

（二）参与企业决策、监督时，代表职工利益行使权利，认真履行职责；

（三）每年一次向职工代表大会报告履行职责的情况，接受职工的监督；

（四）法律、法规和企业章程规定的董事、监事的其他义务。

第五章 平等协商

第二十七条 企业应当就集体合同的订立、变更和续订，以及直接涉及职工切身利益的其他事项与职工进行平等协商。

第二十八条 参加平等协商的双方代表人数应当相等，各设

一名首席代表。

企业工会负责人和企业法定代表人或者其委托人分别担任职工方和企业方首席代表，其他职工方代表经职工代表大会或者职工大会选举产生，其他企业方代表由企业根据议题确定。

平等协商的召集人由双方首席代表轮流担任。

第二十九条 企业或者职工一方就平等协商事项提出协商要求的，另一方应当进行协商。

通过平等协商达成一致的事项，由双方首席代表签字确认。

平等协商未能达成一致的，经双方同意，可以中止协商，并商定下次协商的时间、地点、内容。中止协商期限不得超过六十日。

第三十条 区域、行业平等协商职工方代表由区域、行业工会征求区域、行业内企业工会或者职工的意见后选派。首席代表由区域、行业工会负责人担任。

区域、行业平等协商企业方代表由区域、行业的企业组织推举产生；未建立企业组织的，由相应的企业推举产生。首席代表由其协商代表选举或者推举产生。

区域、行业通过平等协商达成一致的事项，应当由双方首席代表签字确认。

第三十一条 有关平等协商事项，本条例未作规定的，适用《浙江省集体合同条例》。

第六章 监督检查

第三十二条 县级以上人力资源和社会保障主管部门应当将企业实行民主管理情况纳入劳动保障监察的内容，并列入企业守法诚信档案；对地方总工会提出的劳动法律监督处理建议，以及其他妨碍职工参与民主管理、侵害职工民主权利的问题，应当及

时进行调查处理。

第三十三条 县级以上地方总工会发现企业有下列侵犯职工民主管理权利情形之一的，可以发出整改意见书，要求企业予以纠正；对拒不改正的，可以向同级人力资源和社会保障主管部门提出劳动法律监督处理建议书：

（一）不按规定建立企业民主管理制度的；

（二）不提交应当提交职工代表大会审议、通过、决定的事项的；

（三）拒不执行职工代表大会决议、决定的；

（四）阻挠职工代表大会代表、职工董事、职工监事依法履行职责的；

（五）企业对依法履行职责的职工代表大会代表、职工董事、职工监事和工会工作人员，无正当理由调动工作岗位、解除劳动合同，或者进行其他打击报复、侵犯其合法权益的；

（六）其他违反本条例规定的行为。

第三十四条 评选企业和企业经营者涉及社会责任、生产经营管理等荣誉称号时，应当将企业是否实行民主管理作为依据。

第三十五条 职工代表大会代表、职工与企业经营者因民主管理事项发生争议，企业工会应当代表职工方与企业经营者协商解决。

企业工会与企业经营者因民主管理事项发生争议，双方应当协商解决；协商不成的，可以申请人力资源和社会保障主管部门组织同级工会、企业方面代表协调解决。

第七章 法律责任

第三十六条 违反本条例规定，以暴力、威胁或者其他手段阻挠职工行使民主管理权利造成严重后果的，由有关部门依法处

理。

第三十七条 政府有关部门工作人员在对企业民主管理工作实施监督中滥用职权、失职渎职、徇私舞弊的，由同级人民政府或者有关部门依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。工会工作人员不履行职责的，由同级工会或者上级工会责令其改正；情节严重的，依法予以罢免。

第八章 附 则

第三十八条 本省行政区域内的事业单位和民办非企业单位开展民主管理活动，可以参照本条例执行。

第三十九条 本条例自 2010 年 10 月 1 日起施行。

浙江省集体合同条例

(2010年11月25日浙江省第十一届人民代表大会常务委员会第二十一次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为了规范集体协商集体合同制度，维护劳动关系双方的合法权益，发展和谐劳动关系，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》和其他有关法律、行政法规的规定，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下统称用人单位），与劳动者一方就劳动关系有关事项进行集体协商和签订、履行集体合同，适用本条例。

第三条 本条例所称集体协商，是指劳动者一方与用人单位就签订集体合同有关事项进行平等协商的活动。

本条例所称集体合同，是指劳动者一方与用人单位根据法律、法规和规章的规定，通过集体协商，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、社会保险与职工福利等事项签订的书面协议，包括综合性集体合同、专项集体合同、区域性集体合同和行业性集体合同。

第四条 用人单位应当建立健全集体协商集体合同制度。

用人单位与劳动者一方进行集体协商和签订、履行集体合同，应当遵循合法、平等、诚信、兼顾双方合法利益的原则。

第五条 依法签订的集体合同对用人单位和全体劳动者具有约束力。

用人单位与劳动者订立的劳动合同中的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的规定。

劳动者一方与用人单位订立的集体合同中约定的劳动条件等标准不得低于国家和当地人民政府规定的最低标准，劳动报酬标准应当高于当地人民政府规定的最低标准。

第六条 各级人民政府应当加强集体协商集体合同工作的组织领导，建立健全劳动关系协调机制，及时研究解决集体协商集体合同工作中的重大问题，组织做好相关法律、法规的宣传和集体协商人员的培训，全面推进集体协商集体合同工作。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门及其他有关部门依法对集体协商和签订、履行集体合同的情况进行监督。

地方工会、产业工会依法组织、指导、监督基层工会进行集体协商和签订、履行集体合同，维护劳动者的合法权益。

第二章 集体协商

第七条 集体协商的任何一方以书面形式向对方提出集体协商要求，另一方不得拒绝，并应当在收到书面要求之日起十个工作日内予以书面答复，商定集体协商时间。

第八条 已经建立工会的用人单位，劳动者一方要求集体协商的，由工会代表劳动者一方向用人单位提出集体协商要求；用人单位要求集体协商的，向本单位工会提出集体协商要求。

尚未建立工会的用人单位，劳动者一方要求集体协商的，由地方工会或者产业工会指导劳动者一方推举协商代表，向用人单位提出集体协商要求；用人单位要求集体协商的，可以向本单位劳动者直接提出，也可以向地方工会或者产业工会提出。

第九条 县级以上行业集聚或者小企业相对集中的区域，行业工会或者区域工会代表劳动者一方，行业协会、商会或者企业

家协会、工商联等企业代表组织代表用人单位一方，任何一方均可以向另一方提出进行行业性或者区域性集体协商的要求。

第十条 参加集体协商的每方代表人数不得少于三人，规模以上企业参加集体协商的每方代表人数不得少于五人，用人单位一方的协商代表不得多于劳动者一方的协商代表，并各自确定一名首席代表。

已经建立工会的用人单位，劳动者一方的首席代表由工会负责人担任，其他协商代表由职工代表大会或者职工大会选举产生。尚未建立工会的用人单位，劳动者一方协商代表在地方工会或者产业工会指导下由职工民主推举产生，并经用人单位职工代表大会全体代表过半数同意或者全体职工过半数同意，首席代表从参加协商的劳动者代表中推举产生。女性、残疾人劳动者较多的用人单位，劳动者一方的协商代表中应当有相应比例的女性、残疾人代表。

用人单位一方协商代表由本单位法定代表人选派，首席代表由本单位法定代表人或者主要负责人担任。

集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表，但受委托的人数不得超过本方代表的三分之一。

集体协商代表不得兼任用人单位一方代表和劳动者一方代表。

第十一条 被派遣劳动者有权推举代表与劳务派遣单位进行集体协商。

使用被派遣劳动者较多的用工单位，应当有被派遣劳动者代表参加集体协商会议，听取其意见建议，保障被派遣劳动者合法权益。

第十二条 行业性、区域性集体协商，劳动者一方的代表由

行业工会或者区域工会选派，首席代表由工会负责人担任；用人单位一方的代表由行业协会、商会或者企业家协会、工商联等企业代表组织选派或者协调区域内的用人单位，通过民主推选或者授权委托等方式产生，首席代表由用人单位一方代表民主推选产生。

乡镇（街道）已经建立协调劳动关系三方机制的，根据本区域的实际情况，可以由三方机制中的劳动者一方代表和用人单位一方代表进行集体协商。

第十三条 协商代表的任期与集体合同期限相同。

协商代表的罢免、更换和替补，按照协商代表产生的程序进行，并以书面形式向对方通报。

第十四条 用人单位应当保证协商代表履行职责必要的工作时间。协商代表履行职责占用工作时间的，其工资和其他待遇不受影响。

劳动者一方协商代表在担任协商代表期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时。除出现下列情形之一的，用人单位不得与其解除劳动合同：

（一）严重违反用人单位依法制定的规章制度的；

（二）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（三）同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

（四）被依法追究刑事责任的。

劳动者一方协商代表在履行协商代表职责期间，未经本人同意，用人单位不得调整其工作岗位。

第十五条 协商代表应当履行下列职责：

（一）参加集体协商；

(二) 收集集体协商有关情况和资料，在集体协商中充分表达本方的意见；

(三) 及时向本方人员公布协商情况，听取本方人员的意见建议，回答本方人员的询问；

(四) 参加集体协商争议的处理；

(五) 监督集体合同的履行；

(六) 法律、法规和规章规定的其他职责。

第十六条 集体协商主要采取协商会议的形式。集体协商会议召集人由双方首席代表轮流担任。

集体协商双方应当在举行集体协商会议的七日前，将拟定协商的事项和参加协商的代表名单通知对方，并按照对方要求提供与集体协商有关的真实情况和资料。

集体协商会议由双方共同确定一名记录员，做好会议记录。双方首席代表应当对会议记录确认并签字。

第十七条 双方协商达成一致的，应当形成集体合同草案。协商未达成一致的，经劳动者一方同意，可以中止协商，并商定下次协商的时间、地点等内容。

第三章 综合性、专项集体合同

第十八条 集体协商双方应当就下列多项或者某项内容进行集体协商，签订综合性集体合同或者专项集体合同：

(一) 劳动报酬；

(二) 工作时间；

(三) 休息休假；

(四) 社会保险与福利；

(五) 劳动安全与卫生；

(六) 女职工、未成年工特殊保护以及残疾职工的保护；

- (七) 职业技能培训;
- (八) 劳动合同管理;
- (九) 劳动纪律和职工奖惩;
- (十) 裁员;
- (十一) 集体合同期限;
- (十二) 变更、解除与终止集体合同的条件和程序;
- (十三) 集体合同争议的处理;
- (十四) 违约责任;
- (十五) 双方约定的其他事项。

专项集体合同与综合性集体合同不一致的，以专项集体合同为准。

第十九条 集体协商双方应当每年就职工年度工资水平、年度工资调整办法和年度工资总收入等事项进行协商，签订工资专项集体合同。

工资专项集体合同应当包括以下内容：

- (一) 劳动定额与计件单价;
- (二) 工资分配制度、工资标准、工资分配形式和最低工资;
- (三) 各个岗位职工年度平均工资水平及其调整幅度;
- (四) 工资支付办法;
- (五) 加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法;
- (六) 工资调整办法;
- (七) 试用期及病、事假等期间的工资待遇;
- (八) 特殊情况下职工工资支付办法;
- (九) 其他劳动报酬分配办法。

第二十条 一个工资年度内有下列情形之一的，劳动者一方可以提出增长工资的要求，与用人单位进行集体协商：

- (一) 当地人民政府发布的工资指导线提高的;

(二) 本地区城镇居民消费价格指数增长的;

(三) 国家和省规定的其他情形。

用人单位确因生产经营状况发生重大变化难以履行工资专项集体合同的, 可以提出工资调整方案, 与劳动者一方进行集体协商。

第二十一条 集体协商双方签订劳动安全卫生专项集体合同的, 应当包括以下内容:

(一) 劳动安全卫生责任制;

(二) 劳动安全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;

(六) 职业病危害防护;

(七) 劳动安全卫生培训;

(八) 安全生产和职业病防治经费;

(九) 双方约定的其他事项。

第二十二条 集体协商双方签订女职工权益保护专项集体合同的, 应当包括以下内容:

(一) 女职工禁忌从事的劳动;

(二) 女职工的教育和培训;

(三) 女职工的经期、孕期、产期、哺乳期的劳动保护;

(四) 女职工定期健康检查和妇科病普查;

(五) 女职工计划生育方面的待遇;

(六) 双方约定的其他事项。

第二十三条 省人力资源和社会保障主管部门应当制定集体合同示范文本, 并向社会公布。制定集体合同示范文本应当征求省总工会、有关部门和企业代表组织的意见。

第二十四条 经集体协商达成一致的集体合同草案，应当在十五个工作日内提交用人单位职工代表大会或者职工大会讨论。

职工代表大会或者职工大会讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者全体职工三分之二以上人员出席，并经职工代表大会全体代表过半数或者全体职工过半数同意通过。

集体合同草案通过后，由双方首席代表签字。未获通过的，劳动者一方应当提出修改方案，重新协商。重新协商达成一致的，集体合同草案应当在五个工作日内再次提交讨论和表决。

第四章 行业性、区域性集体合同

第二十五条 县级以上行业集聚或者小企业比较集中的区域，可以由行业工会或者区域工会代表劳动者一方，行业协会、商会或者企业家协会、工商联等企业代表组织代表用人单位一方，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全与卫生、社会保险与福利等事项进行集体协商，签订行业性、区域性集体合同。

第二十六条 依法订立的行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第二十七条 涉及本行业职工切身利益的下列事项可以进行行业性集体协商，签订行业性集体合同：

- （一）本行业的最低工资标准；
- （二）本行业工资调整幅度；
- （三）本行业同类工种的定额标准；
- （四）本行业各工种、岗位的劳动安全与卫生标准；
- （五）本行业的女职工劳动保护待遇；
- （六）本行业各工种、岗位的职工培训制度；
- （七）其他需要进行行业性集体协商的事项。

第二十八条 涉及本区域职工切身利益的下列事项可以进行

区域性集体协商，签订区域性集体合同：

- （一）本区域的最低工资标准；
- （二）本区域工资调整幅度；
- （三）本区域劳动安全与卫生标准；
- （四）本区域的女职工劳动保护待遇；
- （五）其他需要进行区域性集体协商的事项。

第二十九条 行业性、区域性集体合同草案可以组织召开行业、区域职工代表大会，经全体代表半数以上同意通过；也可以经受该合同约束的用人单位职工代表大会全体代表半数以上或者职工大会全体职工半数以上同意通过。

获得通过的行业性、区域性集体合同草案由集体协商双方首席代表签字。

第五章 集体合同的变更、解除和终止

第三十条 集体合同期限为一至三年。期满或者双方约定的终止条件出现，即行终止。

工资专项集体合同期限一般为一年，但工资集体协商的时间周期和次数可以根据用人单位和劳动者一方的实际情况确定。

集体合同期满前九十日内，任何一方均可向对方提出重新签订或者续订的要求。

第三十一条 集体合同有效期限内集体协商双方首席代表变更，用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响集体合同效力。

集体合同有效期限内，集体协商双方协商一致的，可以变更或者解除集体合同。

第三十二条 有下列情形之一的，可以变更或者解除集体合同：

(一) 订立集体合同所依据的法律、法规被修改或者废止的；
(二) 因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行的；

(三) 企业发生破产、兼并、解散等重大变化，致使集体合同无法履行的；

(四) 集体合同约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。

一方提出变更或者解除集体合同要求的，应当提供相关证明材料并说明理由。

第三十三条 变更或者解除集体合同，按照本条例规定的集体协商程序办理。解除集体合同的，用人单位应当自解除之日起五个工作日内报有管辖权的人力资源和社会保障主管部门备案。

第六章 集体合同的监督与争议处理

第三十四条 集体合同签订或者变更后，应当自双方首席代表签字之日起十日内，由用人单位一方将集体合同文本一式五份及说明等材料报送有管辖权的人力资源和社会保障主管部门。人力资源和社会保障主管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；人力资源和社会保障主管部门提出异议的，签订集体合同的双方应当对提出异议的条款进行修订，重新报送人力资源和社会保障主管部门。

第三十五条 用人单位应当自集体合同生效之日起五个工作日内向全体职工公布集体合同文本。劳动者一方应当将集体合同文本报上一级工会备案。

第三十六条 集体合同履行的日常监督，可以由用人单位与劳动者双方组成的集体合同监督委员会（小组）负责，也可以由双方根据需要选择其他形式。

监督中发现的问题应当以书面形式提交集体协商双方首席代表，双方应当认真研究处理。

第三十七条 集体协商双方首席代表应当每年至少一次在职工代表大会或者职工大会上报告集体合同的履行情况。

第三十八条 用人单位未按规定建立集体协商集体合同制度的，人力资源和社会保障等有关部门、地方工会应当按照规定督促其限期建立。

在授予用人单位或者经营者荣誉称号、评定用人单位信用等级、评选劳动关系和谐企业时，应当将用人单位是否建立集体协商集体合同制度作为重要依据。

第三十九条 劳动者一方与用人单位因签订集体合同发生争议，应当协商解决。协商不成的，任何一方可以向有管辖权的人力资源和社会保障主管部门申请协调处理。人力资源和社会保障主管部门可以组织同级工会、有关主管部门以及企业代表组织协调处理。

人力资源和社会保障主管部门处理因签订集体合同发生的争议，应当自受理之日起三十日内结束协调处理。争议复杂需要延期的，延长时间最长不得超过十五日，并应当向争议双方书面说明延期理由。

第四十条 因履行集体合同发生争议，集体合同双方应当协商解决；协商不成的，可以依法申请调解、提请仲裁或者提起诉讼，工会也可以依法提请仲裁、提起诉讼。

第四十一条 用人单位违反集体合同规定，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任。拒不承担责任的，地方工会可以向用人单位发出整改意见书，要求用人单位限期改正；对拒不改正的，可以向同级人力资源和社会保障主管部门提

出劳动法律监督处罚建议书。人力资源和社会保障主管部门应当及时处理，并将处理结果告知地方工会。

第七章 法律责任

第四十二条 用人单位违反本条例规定，有下列情形之一的，由人力资源和社会保障主管部门给予警告，责令其限期改正：

- （一）不按规定进行集体协商、签订集体合同的；
- （二）拒绝或者拖延另一方集体协商要求的；
- （三）阻挠上级工会指导下级工会和组织职工进行集体协商、签订集体合同的；
- （四）拒不履行集体合同的；
- （五）不按规定报送集体合同文本的；
- （六）不提供或者不如实提供集体协商和签订、履行集体合同所需资料的。

第四十三条 违反本条例第十四条规定，用人单位对依法履行集体协商职责的协商代表给予不公正待遇，进行打击报复，未经协商代表本人同意调动其工作岗位、变更或者解除劳动合同的，由人力资源和社会保障主管部门或者其他有关部门责令用人单位限期改正；造成损失的，给予赔偿。

第四十四条 人力资源和社会保障主管部门或者其他有关部门工作人员违反本条例规定，不履行职责或者违法行使职权的，由所在单位或者行政监察机关给予行政处分。

第四十五条 工会工作人员在进行集体协商和签订、履行集体合同时违反本条例规定，损害用人单位、劳动者或者工会权益的，由同级工会或者上级工会责令改正，并视情节予以处分。

第八章 附 则

第四十六条 国家机关、事业单位、社会团体及其他组织和与其建立劳动关系的劳动者一方进行集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

用人单位分支机构经用人单位法定代表人同意，与本分支机构的劳动者一方进行集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

第四十七条 本条例自 2011 年 1 月 1 日起施行。

工资集体协商试行办法

（劳动和社会保障部部务会议 2000 年 10 月 10 日通过，11 月 8 日以第 9 号令发布，自发布之日起施行）

第一章 总 则

第一条 为规范工资集体协商和签订工资集体协议（以下简称工资协议）的行为，保障劳动关系双方的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动法》和国家有关规定，制定本办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业依法开展工资集体协商，签订工资协议，适用本办法。

第三条 本办法所称工资集体协商，是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。

本办法所称工资协议，是指专门就工资事项签订的专项集体合同。已订立集体合同的，工资协议作为集体合同的附件，并与集体合同具有同等效力。

第四条 依法订立的工资协议对企业和职工双方具有同等约束力。双方必须全面履行工资协议规定的义务，任何一方不得擅自变更或解除工资协议。

第五条 职工个人与企业订立的劳动合同中关于工资报酬的标准，不得低于工资协议规定的最低标准。

第六条 县级以上劳动保障行政部门依法对工资协议进行审查，对协议的履行情况进行监督检查。

第二章 工资集体协商内容

第七条 工资集体协商一般包括以下内容：

- （一）工资协议的期限；
- （二）工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
- （三）职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- （四）奖金、津贴、补贴等分配办法；
- （五）工资支付办法；
- （六）变更、解除工资协议的程序；
- （七）工资协议的终止条件；
- （八）工资协议的违约责任；
- （九）双方认为应当协商约定的其他事项。

第八条 协商确定职工年度工资水平应符合国家有关工资分配的宏观调控政策，并综合参考下列因素：

- （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）当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价位；
- （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）国有资产保值增值；
- （七）上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平；
- （八）其他与工资集体协商有关的情况。

第三章 工资集体协商代表

第九条 工资集体协商代表应依照法定程序产生。职工一方由工会代表。未建工会的企业由职工民主推举代表，并得到半数

以上职工的同意。企业代表由法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。

第十条 协商双方各确定一名首席代表。职工首席代表应当由工会主席担任，工会主席可以书面委托其他人员作为自己的代理人；未成立工会的，由职工集体协商代表推举。企业首席代表应当由法定代表人担任，法定代表人可以书面委托其他管理人员作为自己的代理人。

第十一条 协商双方的首席代表在工资集体协商期间轮流担任协商会议执行主席。协商会议执行主席的主要职责是负责工资集体协商有关组织协调工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议。

第十二条 协商双方可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的 1/3。

第十三条 协商双方享有平等的建议权、否决权和陈述权。

第十四条 由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商的活动应视为提供正常劳动，享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变。其中，职工协商代表的合法权益受法律保护。企业不得对职工协商代表采取歧视性行为，不得违法解除或变更其劳动合同。

第十五条 协商代表应遵守双方确定的协商规则，履行代表职责，并负有保守企业商业秘密的责任。协商代表任何一方不得采取过激、威胁、收买、欺骗等行为。

第十六条 协商代表应了解和掌握工资分配的有关情况，广泛征求各方面的意见，接受本方人员对工资集体协商有关问题的质询。

第四章 工资集体协商程序

第十七条 职工和企业任何一方均可提出进行工资集体协商

的要求。工资集体协商的提出方向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等。另一方接到协商意向书后，应于 20 日内予以书面答复，并与提出方共同进行工资集体协商。

第十八条 在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方要求，在协商开始前 5 日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

第十九条 工资协议草案应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。

第二十条 工资集体协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作工资协议文本。工资协议经双方首席代表签字盖章后成立。

第五章 工资协议审查

第二十一条 工资协议签订后，应于 7 日内由企业将工资协议一式三份及说明，报送劳动保障行政部门审查。

第二十二条 劳动保障行政部门应在收到工资协议 15 日内，对工资集体协商双方代表资格、工资协议的条款内容和签订程序等进行审查。

劳动保障行政部门经审查对工资协议无异议，应及时向协商双方送达《工资协议审查意见书》，工资协议即行生效。

劳动保障行政部门对工资协议有修改意见，应将修改意见在《工资协议审查意见书》中通知协商双方。双方应就修改意见及时协商，修改工资协议，并重新报送劳动保障行政部门。

工资协议向劳动保障行政部门报送经过 15 日后，协议双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》，视为已经劳动保障行政部门同意，该工资协议即行生效。

第二十三条 协商双方应于 5 日内将已经生效的工资协议以适当形式向本方全体人员公布。

第二十四条 工资集体协商一般情况下一年进行一次。职工和企业双方均可在原工资协议期满前 60 日内, 向对方书面提出协商意向书, 进行下一轮的工资集体协商, 做好新旧工资协议的相互衔接。

第六章 附 则

第二十五条 本办法对工资集体协商和工资协议的有关内容未做规定的, 按《集体合同规定》的有关规定执行。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。

中共中央 国务院关于构建 和谐劳动关系的意见

(2015年3月21日)

为全面贯彻党的十八大和十八届二中、三中、四中全会精神，构建和谐劳动关系，推动科学发展，促进社会和谐，现提出如下意见。

一、充分认识构建和谐劳动关系的重大意义

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大职工和企业的切身利益，事关经济发展与社会和谐。党和国家历来高度重视构建和谐劳动关系，制定了一系列法律法规和政策措施并作出工作部署。各级党委和政府认真贯彻落实党中央和国务院的决策部署，取得了积极成效，总体保持了全国劳动关系和谐稳定。但是，我国正处于经济社会转型时期，劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化，劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期，劳动争议案件居高不下，有的地方拖欠农民工工资等损害职工利益的现象仍较突出，集体停工和群体性事件时有发生，构建和谐劳动关系的任务艰巨繁重。

党的十八大明确提出构建和谐劳动关系。在新的历史条件下，努力构建中国特色和谐劳动关系，是加强和创新社会管理、保障和改善民生的重要内容，是建设社会主义和谐社会的重要基础，是经济持续健康发展的重要保证，是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求。各级党委和政府要从夺取中国特色社会主义新胜利的全局和战略高度，深刻认识构建和谐劳动关系的重

大意义，切实增强责任感和使命感，把构建和谐劳动关系作为一项紧迫任务，摆在更加突出的位置，采取有力措施抓实抓好。

二、构建和谐劳动关系的指导思想、工作原则和目标任务

（一）指导思想。全面贯彻党的十八大和十八届二中、三中、四中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，贯彻落实党中央和国务院的决策部署，坚持促进企业发展、维护职工权益，坚持正确处理改革发展稳定关系，推动中国特色和谐劳动关系的建设和发展，最大限度增加劳动关系和谐因素，最大限度减少不和谐因素，促进经济持续健康发展和社会和谐稳定，凝聚广大职工为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量。

（二）工作原则

——坚持以人为本。把解决广大职工最关心、最直接、最现实的利益问题，切实维护其根本权益，作为构建和谐劳动关系的根本出发点和落脚点。

——坚持依法构建。健全劳动保障法律法规，增强企业依法用工意识，提高职工依法维权能力，加强劳动保障执法监督和劳动纠纷调处，依法处理劳动关系矛盾，把劳动关系的建立、运行、监督、调处的全过程纳入法治化轨道。

——坚持共建共享。统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系，调动劳动关系主体双方的积极性、主动性，推动企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。

——坚持改革创新。从我国基本经济制度出发，统筹考虑公有制经济、非公有制经济和混合所有制经济的特点，不断探究和把握社会主义市场经济条件下劳动关系的规律性，积极稳妥推进具有中国特色的劳动关系工作理论、体制、制度、机制和方法创

新。

(三) 目标任务。加强调整劳动关系的法律、体制、制度、机制和能力建设, 加快健全党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作体制, 加快形成源头治理、动态管理、应急处置相结合的工作机制, 实现劳动用工更加规范, 职工工资合理增长, 劳动条件不断改善, 职工安全健康得到切实保障, 社会保险全面覆盖, 人文关怀日益加强, 有效预防和化解劳动关系矛盾, 建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

三、依法保障职工基本权益

(四) 切实保障职工取得劳动报酬的权利。完善并落实工资支付规定, 健全工资支付监控、工资保证金和欠薪应急周转金制度, 探索建立欠薪保障金制度, 落实清偿欠薪的施工总承包企业负责制, 依法惩处拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为, 保障职工特别是农民工按时足额领到工资报酬。努力实现农民工与城镇就业人员同工同酬。

(五) 切实保障职工休息休假的权利。完善并落实国家关于职工工作时间、全国年节及纪念日假期、带薪年休假等规定, 规范企业实行特殊工时制度的审批管理, 督促企业依法安排职工休息休假。企业因生产经营需要安排职工延长工作时间的, 应与工会和职工协商, 并依法足额支付加班加点工资。加强劳动定额员标准化工作, 推动劳动定额员国家标准、行业标准的制定修订, 指导企业制定实施科学合理的劳动定额员标准, 保障职工的休息权利。

(六) 切实保障职工获得劳动安全卫生保护的权利。加强劳动安全卫生执法监督, 督促企业健全并落实劳动安全卫生责任制, 严格执行国家劳动安全卫生保护标准, 加大安全生产投入, 强化

安全生产和职业卫生教育培训，提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和劳动保护用品，对从事有职业危害作业的职工按照国家规定进行上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，加强女职工和未成年工特殊劳动保护，最大限度地减少生产安全事故和职业病危害。

（七）切实保障职工享受社会保险和接受职业技能培训的权利。认真贯彻实施社会保险法，继续完善社会保险关系转移接续办法，努力实现社会保险全覆盖，落实广大职工特别是农民工和劳务派遣工的社会保险权益。督促企业依法为职工缴纳各项社会保险费，鼓励有条件的企业按照法律法规和有关规定为职工建立补充保险。引导职工自觉履行法定义务，积极参加社会保险。加强对职工的职业技能培训，鼓励职工参加学历教育和继续教育，提高职工文化知识水平和技能水平。

四、健全劳动关系协调机制

（八）全面实行劳动合同制度。贯彻落实好劳动合同法等法律法规，加强对企业实行劳动合同制度的监督、指导和服务，在用工季节性强、职工流动性大的行业推广简易劳动合同示范文本，依法规范劳动合同订立、履行、变更、解除、终止等行为，切实提高劳动合同签订率和履行质量。依法加强对劳务派遣的监管，规范非全日制、劳务承揽、劳务外包用工和企业裁员行为。指导企业建立健全劳动规章制度，提升劳动用工管理水平。全面推进劳动用工信息申报备案制度建设，加强对企业劳动用工的动态管理。

（九）推行集体协商和集体合同制度。以非公有制企业为重点对象，依法推进工资集体协商，不断扩大覆盖面、增强实效性，形成反映人力资源市场供求关系和企业经济效益的工资决定机制和正常增长机制。完善工资指导线制度，加快建立统一规范的企

业薪酬调查和信息发布制度，为开展工资集体协商提供参考。推动企业与职工就工作条件、劳动定额、女职工特殊保护等开展集体协商，订立集体合同。加强集体协商代表能力建设，提高协商水平。加强对集体协商过程的指导，督促企业和职工认真履行集体合同。

（十）健全协调劳动关系三方机制。完善协调劳动关系三方机制组织体系，建立健全由人力资源社会保障部门会同工会和企业联合会、工商业联合会等企业代表组织组成的三方机制，根据实际需要推动工业园区、乡镇（街道）和产业系统建立三方机制。加强和创新三方机制组织建设，建立健全协调劳动关系三方委员会，由同级政府领导担任委员会主任。完善三方机制职能，健全工作制度，充分发挥政府、工会和企业代表组织共同研究解决有关劳动关系重大问题的重要作用。

五、加强企业民主管理制度建设

（十一）健全企业民主管理制度。完善以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度，丰富职工民主参与形式，畅通职工民主参与渠道，依法保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。推进企业普遍建立职工代表大会，认真落实职工代表大会职权，充分发挥职工代表大会在企业重大决策和涉及职工切身利益等重大事项上的重要作用。针对不同所有制企业，探索符合各自特点的职工代表大会形式、权限和职能。在中小企业集中的地方，可以建立区域性、行业性职工代表大会。

（十二）推进厂务公开制度化、规范化。进一步提高厂务公开建制率，加强国有企业改制重组过程中的厂务公开，积极稳妥推进非公有制企业厂务公开制度建设。完善公开程序，充实公开内容，创新公开形式，探索和推行经理接待日、劳资恳谈会、总经理信箱等多种形式的公开。

（十三）推行职工董事、职工监事制度。按照公司法规定，在公司制企业建立职工董事、职工监事制度。依法规范职工董事、职工监事履职规则。在董事会、监事会研究决定公司重大问题时，职工董事、职工监事应充分发表意见，反映职工合理诉求，维护职工和公司合法权益。

六、健全劳动关系矛盾调处机制

（十四）健全劳动保障监察制度。全面推进劳动保障监察网格化、网络化管理，实现监察执法向主动预防和统筹城乡转变。创新监察执法方式，规范执法行为，进一步畅通举报投诉渠道，扩大日常巡视检查和书面审查覆盖范围，强化对突出问题的专项整治。建立健全违法行为预警防控机制，完善多部门综合治理和监察执法与刑事司法联动机制，加大对非法用工尤其是大案要案的查处力度，严厉打击使用童工、强迫劳动、拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为。加强劳动保障诚信评价制度建设，建立健全企业诚信档案。

（十五）健全劳动争议调解仲裁机制。坚持预防为主、基层为主、调解为主的工作方针，加强企业劳动争议调解委员会建设，推动各类企业普遍建立内部劳动争议协商调解机制。大力推动乡镇（街道）、村（社区）依法建立劳动争议调解组织，支持工会、商（协）会依法建立行业性、区域性劳动争议调解组织。完善劳动争议调解制度，大力加强专业性劳动争议调解工作，健全人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解联动工作体系，充分发挥协商、调解在处理劳动争议中的基础性作用。完善劳动人事争议仲裁办案制度，规范办案程序，加大仲裁办案督查力度，进一步提高仲裁效能和办案质量，促进案件仲裁终结。加强裁审衔接与工作协调，积极探索建立诉讼与仲裁程序有效衔接、裁审标准统一的新规则、新制度。畅通法律援助渠道，依法及时为符合条件

的职工提供法律援助，切实维护当事人合法权益。依托协调劳动关系三方机制完善协调处理集体协商争议的办法，有效调处因签订集体合同发生的争议和集体停工事件。

（十六）完善劳动关系群体性事件预防和应急处置机制。加强对劳动关系形势的分析研判，建立劳动关系群体性纠纷的经常性排查和动态监测预警制度，及时发现和积极解决劳动关系领域的苗头性、倾向性问题，有效防范群体性事件。完善应急预案，明确分级响应、处置程序和处置措施。健全党委领导下的政府负责，有关部门和工会、企业代表组织共同参与的群体性事件应急联动处置机制，形成快速反应和处置工作合力，督促指导企业落实主体责任，及时妥善处置群体性事件。

七、营造构建和谐劳动关系的良好环境

（十七）加强对职工的教育引导。在广大职工中加强思想政治教育，引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观，追求高尚的职业理想，培养良好的职业道德，增强对企业的责任感、认同感和归属感，爱岗敬业、遵守纪律、诚实守信，自觉履行劳动义务。加强有关法律法规政策宣传工作，在努力解决职工切身利益问题的同时，引导职工正确对待社会利益关系调整，合理确定提高工资收入等诉求预期，以理性合法形式表达利益诉求、解决利益矛盾、维护自身权益。

（十八）加强对职工的人文关怀。培育富有特色的企业精神和健康向上的企业文化，为职工构建共同的精神家园。注重职工的精神需求和心理健康，及时了解掌握职工思想动态，有针对性地做好思想引导和心理疏导工作，建立心理危机干预预警机制。加强企业文体娱乐设施建设，积极组织职工开展喜闻乐见、丰富多彩的文化体育活动，丰富职工文化生活。拓宽职工的发展渠道，拓展职业发展空间。

（十九）教育引导企业经营者积极履行社会责任。加强广大企业经营者的思想政治教育，引导其践行社会主义核心价值观，牢固树立爱国、敬业、诚信、守法、奉献精神，切实承担报效国家、服务社会、造福职工的社会责任。教育引导企业经营者自觉关心爱护职工，努力改善职工的工作、学习和生活条件，帮助他们排忧解难，加大对困难职工的帮扶力度。建立符合我国国情的企业社会责任标准体系和评价体系，营造鼓励企业履行社会责任的环境。加强对企业经营者尤其是中小企业经营管理人员的劳动保障法律法规教育培训，提高他们的依法用工意识，引导他们自觉保障职工合法权益。

（二十）优化企业发展环境。加强和改进政府的管理服务，减少和规范涉企行政审批事项，提高审批事项的工作效率，激发市场主体创造活力。加大对中小企业政策扶持力度，特别是推进扶持小微企业发展的各项政策落实落地，进一步减轻企业负担。加强技术支持，引导企业主动转型升级，紧紧依靠科技进步、职工素质提升和管理创新，不断提升竞争力。通过促进企业发展，为构建和谐劳动关系创造物质条件。

（二十一）加强构建和谐劳动关系的法治保障。进一步完善劳动法、劳动合同法、劳动争议调解仲裁法、社会保险法、职业病防治法等法律的配套法规、规章和政策，加快完善基本劳动标准、集体协商和集体合同、企业工资、劳动保障监察、企业民主管理、协调劳动关系三方机制等方面的制度，逐步健全劳动保障法律法规体系。深入开展法律法规宣传教育，加强行政执法和法律法规监督，促进各项劳动保障法律法规贯彻实施。

八、加强组织领导和统筹协调

（二十二）进一步加强领导，形成合力。各级党委和政府要建立健全构建和谐劳动关系的领导协调机制，形成全社会协同参

与的工作合力。各级党委要统揽全局，把握方向，及时研究和解决劳动关系中的重大问题，把党政力量、群团力量、企业力量、社会力量统一起来，发挥人大监督、政协民主监督作用。各级政府要把构建和谐劳动关系纳入当地经济社会发展规划和政府目标责任考核体系，切实担负起定政策、作部署、抓落实的责任。完善并落实最低工资制度，在经济发展基础上合理调整最低工资标准。各级人力资源社会保障等部门要充分履行职责，认真做好调查研究、决策咨询、统筹协调、指导服务、检查督促和监察执法等工作。各级工会要积极反映职工群众呼声，依法维护职工权益，团结和凝聚广大职工建功立业。各级工商业联合会、企业联合会等企业代表组织要积极反映企业利益诉求，依法维护企业权益，教育和引导广大企业经营者主动承担社会责任。

（二十三）加强劳动关系工作能力建设。重视加强各级政府劳动关系协调、劳动保障监察机构建设以及劳动人事争议仲裁委员会和仲裁院建设，配备必要的工作力量。统筹推进乡镇（街道）、村（社区）等基层劳动就业社会保障公共服务平台建设，完善基层劳动关系工作职能，充实基层劳动关系协调、劳动争议调解和劳动保障监察人员。加强劳动关系工作人员业务培训，提高队伍素质。各级政府要针对劳动关系工作机构和队伍建设方面存在的问题，从力量配置、经费投入上给予支持，保障构建和谐劳动关系工作顺利开展。

（二十四）加强企业党组织和基层工会、团组织、企业代表组织建设。加强各类企业党建工作，重点在非公有制企业扩大党的组织覆盖和工作覆盖。坚持企业党建带群团建设，依法推动各类企业普遍建立工会，进一步加强非公有制企业团建工作。指导和支持企业党群组织探索适合企业特点的工作途径和方法，不断增强企业党群组织活力，充分发挥在推动企业发展、凝聚职工群

众、促进和谐稳定中的作用。深入推进区域性、行业性工会联合会和县（市、区）、乡镇（街道）、村（社区）、工业园区工会组织建设，健全产业工会组织体系。完善基层工会主席民主产生机制，探索基层工会干部社会化途径，健全保护基层工会干部合法权益制度。建立健全县级以上政府与同级总工会联席会议制度，支持工会参与协调劳动关系。加强基层企业代表组织建设，支持企业代表组织参与协调劳动关系，充分发挥企业代表组织对企业经营者的团结、服务、引导、教育作用。

（二十五）深入推进和谐劳动关系创建活动。把和谐劳动关系创建活动作为构建和谐劳动关系的重要载体，总结创建活动经验，建立健全创建工作目标责任制，扩大创建活动在广大企业特别是非公有制企业和中小企业的覆盖面，推动区域性创建活动由工业园区向企业比较集中的乡镇（街道）、村（社区）拓展，努力形成全方位、多层次的创建局面。丰富创建内容，规范创建标准，改进创建评价，完善激励措施，按照国家有关规定定期表彰创建活动先进单位，把对企业和企业经营者评先评优与和谐劳动关系创建结合起来，不断推进创建活动深入开展。积极开展构建和谐劳动关系综合试验区（市）建设，为构建中国特色和谐劳动关系创造经验。

（二十六）加大构建和谐劳动关系宣传力度。充分利用新闻媒体和网站，大力宣传构建和谐劳动关系的重大意义、宣传党和政府的方针政策和劳动保障法律法规、宣传构建和谐劳动关系取得的实际成效和工作经验、宣传企业关爱职工和职工奉献企业的先进典型，形成正确舆论导向和强大舆论声势，营造全社会共同关心、支持和参与构建和谐劳动关系的良好氛围。

中共浙江省委 浙江省人民政府 关于进一步构建和谐劳动关系的 实施意见

(2015年11月19日)

为深入贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，进一步构建和谐劳动关系，推动科学发展，促进社会和谐，根据《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》，结合我省实际，提出如下实施意见。

一、充分认识构建和谐劳动关系的重要性和紧迫性

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大职工和企业的切身利益，事关经济发展与社会和谐。近年来，各级党委、政府认真贯彻落实中央和省委、省政府的决策部署，按照职工和企业利益双维护、行政和市场双调节、物质和精神双关怀、企业和区域双创建的要求，不断完善工作机制，创新工作举措，总体保持了全省劳动关系和谐稳定。同时，随着经济发展方式转变，企业转型升级步伐加快，职工的利益诉求日益多元，劳动关系矛盾也日益多发和凸显，特别是一些地区劳动争议案件高发，欠薪案件、集体停工和群体性事件时有发生，构建和谐劳动关系任务艰巨繁重。各级党委、政府要充分认识构建和谐劳动关系的重要性和紧迫性，自觉把思想和行动统一到中央和省委、省政府的决策部署上来，坚持以人为本、依法构建、共建共享、改革创新的工作原则，认真抓好构建和谐劳动关系各项工作，凝聚广大职工为深入实施“八八战略”，建设“两富”“两美”浙江，推进“四个全面”战略布

局在浙江的实践贡献力量。

二、依法维护职工合法权益

(一) 依法签订劳动合同。企业和职工要严格按照劳动法和劳动合同法的规定签订劳动合同，特别要重视抓好小微企业和建筑施工单位农民工的劳动合同签订工作，做到应签尽签。各地要联合开展劳动合同签订专项行动，加强对企业和职工的指导服务，推广实施适合小微企业和农民工特点的简易劳动合同。

(二) 依法开展集体协商。深入实施《浙江省集体合同条例》，推动企业建立健全平等协商机制，就职工最关心、最直接、最现实的利益问题进行协商，并依法签订集体合同。积极稳妥推进区域性、行业性集体合同，通过协商确定本地区本行业的最低标准或者行业标准，有效避免恶性竞争。企业和职工要认真履行集体合同规定的各项义务。

(三) 依法参加社会保险。深入贯彻实施社会保险法律法规，进一步加大普法宣传力度，提高企业和职工参保意识。有序推进全民参保登记工作，推动企业和职工依法参加社会保险，持续扩大社会保险覆盖面，逐步实现应保尽保。加快实施社会保障“一卡通”，着力打造“阳光社保”，不断提高社会保险经办服务质量。

(四) 依法保障职工工资。企业要严格遵守最低工资制度，建立健全工资正常增长机制，并按时足额支付职工工资。加快建立健全治理拖欠农民工工资问题的长效机制，进一步完善工资支付保证金、应急周转金和农民工考勤卡的“两金一卡”制度，探索建立建筑业工程款与工资款两条线拨付办法。坚持标本兼治、综合施策，加强行政司法联动，坚决打击恶意欠薪行为，对拒不支付劳动报酬的违法企业和责任人员要依法及时追究和处理。

(五) 依法安排休息休假。企业要依法保障职工的休息休假权益，认真落实职工带薪休年假制度。企业因生产经营需要安

排职工延长工作时间的，应与工会和职工协商，并依法支付职工加班工资。因生产经营特殊、无法实行标准工时制的企业，在保证职工有充足的休息时间和身体健康的前提下，可以实行灵活的特殊工时制度。各级人力资源社会保障部门要加强监管，指导监督企业合理安排工作时间。

（六）依法建立健全劳动安全卫生制度。企业要严格按照国家标准落实安全生产预防措施，把工伤预防措施落实到生产经营活动的全过程。努力改善一线职工的劳动条件，重视加强女职工和未成年工特殊劳动保护工作，减少职业病危害。做好夏季高温期间防暑降温工作，并按规定发放高温津贴。负有安全生产监督管理职责的部门要加强对企业遵守安全生产规章制度和劳动保护等情况的监督检查，督促用人单位健全并落实劳动安全卫生责任制。深入开展“安康杯”竞赛活动，进一步提高企业参赛比例。

三、进一步提高职工的物质和精神生活保障水平

（七）改善职工福利待遇。企业要积极创造条件，为职工提供工作餐和上下班交通等方面的便利，帮助职工解决居住等实际困难。关心关爱困难职工，开展多种形式的献爱心、送温暖活动，努力为他们排忧解难。鼓励有条件的企业为职工办理企业年金和补充医疗保险、提供免费体检等医疗卫生服务。

（八）关注职工身心健康。鼓励企业加强职工文化阵地建设，着力培育企业先进文化，开展丰富多彩的文体活动，不断满足职工的文化需求。加强对职工的人文关怀，搭建职工情感交流平台，畅通职工情感交流渠道。关注职工的心理健康，加强对青年职工特别是新生代农民工的心理疏导，提高职工心理素质和心理调适能力。

（九）重视职工职业发展。加快企业技能人才队伍建设，加强对职工的职业培训，鼓励职工参加学历教育和继续教育，不断

提高职工的文化理论和岗位技能水平。广泛开展“岗位大练兵、技能大比武”活动，引导和激励广大职工立足本职、苦练技能、岗位成才。进一步加大职业培训投入，鼓励各地加大对职工技能培训的补贴力度，引导企业将职工教育经费向一线职工教育培训倾斜。企业要科学设置职工职业生涯发展通道，以能力、业绩为导向，进一步完善收入分配和晋升考核激励机制，做到人尽其才、才尽其用。

四、有效预防和化解劳动关系矛盾

（十）进一步完善企业内部协调机制。深入贯彻落实《浙江省企业民主管理条例》，完善以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度，丰富职工民主参与形式，畅通职工民主参与渠道，依法保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权。推进企业普遍建立职工代表大会，认真落实职工代表大会职权，充分发挥职工代表大会在企业重大决策和涉及职工切身利益等重大事项上的重要作用。在中小企业集中的地方，可以建立区域性、行业性职工代表大会。推进厂务公开制度，完善公开程序，充实公开内容。推行职工董事、职工监事制度，维护职工和公司合法权益。

（十一）进一步完善劳动保障监察制度。推进劳动保障监察网格化、网络化管理全覆盖，推动监察执法重心下移，建立权责统一、权威高效的监察执法体制。创新监察执法方式，坚持受理举报投诉和主动监督检查并重，扩大日常巡查和书面审查覆盖范围，强化对突出问题的专项整治。完善多部门综合治理和监察执法与刑事司法联动机制，加大对非法用工尤其是大案要案的查处力度，严厉打击使用童工、强迫劳动等违法犯罪行为。加强劳动保障诚信评价制度建设，建立健全企业诚信档案，加大对违法失信行为的惩戒力度。

（十二）进一步完善劳动争议调处机制。坚持鼓励和解、强

化调解、加快仲裁、衔接诉讼的方针，大力加强劳动争议调解工作。健全人民调解、商（协）会调解、行政调解、仲裁调解、司法调解联动工作体系，推动劳动争议网上调解平台建设。探索完善劳动仲裁办案补助制度，创新劳动仲裁办案方式，加强裁审衔接与工作协调，提高劳动仲裁效率和公信力。依托协调劳动关系三方机制，建立完善协调处理集体协商争议的办法，有效调处因签订集体合同发生的争议和集体停工事件。重视发挥法律服务、法律援助在预防和处理劳动关系突出矛盾中的作用。

（十三）进一步完善预警和应急处置机制。加强对劳动关系形势的分析研判，建立劳动关系群体性纠纷的经常性排查和动态监测预警制度，及时发现和积极解决劳动关系领域的苗头性、倾向性问题，有效防范群体性事件。建立健全劳动关系群体性事件应急联动处置机制，形成快速反应和处置工作合力，劳动关系群体性纠纷或事件发生时，政府及其有关部门和工会要迅速介入，靠前指挥，快速妥善处置，确保事态不激化、不蔓延、不升级、不转化。落实重大情况报告制度，各地发生集体停工等重大群体性事件及其处置情况要逐级及时上报。

五、进一步优化企业发展环境

（十四）加大政策支持力度。各地要进一步加大对企业的解困、帮扶和服务力度，采取积极有效措施，帮助企业渡过难关。推动建立包括资金融通、信用担保、创业辅导、技术支持、管理咨询、信息服务、市场开拓和人才培养等为主要内容的中小企业服务体系，激发市场主体创造活力，促进企业转型升级。

（十五）努力减轻企业负担。进一步加强和改进政府的管理服务，提高审批事项的工作效率。减少和规范涉企行政审批事项，推行权力清单制度与责任清单制度，依法公开权力运行流程，定期公布涉企的行政事业性收费项目，实行收费标准公开。简化设

立企业的办理手续，降低收费标准，除法律规定对注册资本有最低要求的以外，开办中小企业的注册资本由投资人自己决定，允许分期出资。

六、创新构建和谐劳动关系活动载体

（十六）深入开展企业关爱职工、职工热爱企业“双爱”活动。大力倡导企业和职工合作共赢理念，把维护职工权益和促进企业发展有机统一起来。结合实际，深入开展企业关爱职工、职工热爱企业“双爱”活动，把构建和谐劳动关系的各项工作有机整合到“双爱”活动中。探索建立“双爱”活动综合试验区，总结经验，以点带面，促进劳动关系和谐稳定。

（十七）深化劳动关系和谐企业（园区）创建工作。进一步组织动员广大企业特别是非公有制企业和中小微企业参与创建和谐企业（园区），不断扩大覆盖面。力争到“十三五”期末，劳动关系和谐企业（园区）创建工作实现全覆盖，不断完善激励措施，把劳动关系和谐企业（园区）创建工作作为企业和经营者参加评优创先的条件和依据。

七、加强组织领导和统筹协调

（十八）强化组织领导。各级党委和政府要切实加强组织领导，建立健全构建和谐劳动关系的领导协调机制。党委要统揽全局，把握方向，及时研究和解决劳动关系中的重大问题，把党政力量、群团力量、企业力量、社会力量统一起来，发挥人大监督、政协民主监督作用。政府要把构建和谐劳动关系纳入当地经济社会发展规划和政府目标责任制考核体系，抓好政策制定、部署推进和责任落实。充分发挥构建和谐劳动关系工作领导小组及协调劳动关系三方委员会的重要作用，健全政府、工会和企业代表组织协商、沟通、合作机制，加快形成构建和谐劳动关系工作合力。

（十九）加强和谐劳动关系工作能力建设。积极创造条件，

加强政府劳动关系协调、劳动保障监察机构建设以及劳动人事争议仲裁委员会和仲裁院建设，增强力量，加大投入，保障构建和谐劳动关系工作顺利开展。大力推进劳动关系协调工作基层平台建设，通过政府购买服务等方式，合理配置并整合劳动关系协调员、劳动争议调解员、劳动监察协管员队伍，做好劳动保障法律政策咨询、企业用工信息备案、劳动纠纷排查、劳动争议调解等工作。进一步加强劳动关系工作人员培训，不断改进工作作风，提升专业化水平。

（二十）发挥企业党组织和群团组织在构建和谐劳动关系中的重要作用。加强各类企业党建工作，重点在非公有制企业扩大党的组织覆盖和工作覆盖。积极探索经济新常态下适合企业特点的工作途径和方法，不断推进青春党建，充分发挥企业党组织在职工群众中的政治核心作用和在企业发展中的政治引领作用。坚持党建带群团建设，依法推动各类企业普遍建立工会，进一步加强非公有制企业团建工作。完善基层工会主席民主产生机制，探索基层工会干部社会化途径，健全保护基层工会干部合法权益制度，支持工会参与协调劳动关系。进一步加强企业团建工作。加强基层企业代表组织建设，支持企业代表组织参与协调劳动关系，充分发挥企业代表组织对企业经营者的团结、服务、引导、教育作用。

（二十一）强化教育宣传引导。把构建和谐劳动关系教育纳入国民素质教育体系，并作为各级领导干部和公务员教育培训的重要内容。把构建和谐劳动关系纳入公益性宣传范围，充分利用新闻媒体和网站，大力宣传构建和谐劳动关系的重大意义、工作经验和先进典型，形成全社会共同关心、支持和参与构建和谐劳动关系的良好氛围。

中华全国总工会关于新形势下 加强基层工会建设的意见

(2014年7月30日)

为深入贯彻党的十八大、十八届三中全会和习近平总书记系列重要讲话特别是关于工人阶级和工会工作的重要指示精神，进一步夯实工会基层基础，增强基层工会组织吸引力凝聚力，现就新形势下加强基层工会建设提出如下意见。

一、新形势下加强基层工会建设的重要意义、指导思想和目标要求

1、工会是党联系职工群众的桥梁和纽带，基层工会直接联系和服务职工群众，是工会全部工作的基础，是落实工会各项工作的组织者、推动者和实践者。新形势下加强基层工会建设，是巩固党执政的阶级基础和群众基础的必然要求，是动员广大职工积极投身改革、实现中国梦的迫切需要，是服务职工、维护职工合法权益、构建和谐劳动关系的重要保障，是加强工会自身建设、增强工会组织活力、推进国家治理体系和治理能力现代化的客观需要。近年来，各级工会主动适应企业组织形式、职工队伍结构和劳动关系的变化，始终把抓基层、打基础、增活力作为重点工作，在维护职工合法权益、构建和谐劳动关系、推动经济社会发展中发挥了重要作用。但从总体上看，基层工会工作与形势任务的要求、党中央的重托和职工群众的期盼仍有较大差距，主要表现在：工会组建工作与企业快速发展、组织形式多样化的特点不相适应；工会会员发展和管理与职工队伍迅速壮大、内部结构的深刻变化不相适应；工会组织体制、运行机制与基层工会工作创

新发展的迫切需要不相适应；工会活动的内容方式与职工群众多样化的需求不相适应；工会干部队伍建设与基层工会所承担的工作职责不相适应；为基层工会提供的指导服务保障与基层工会面临的繁重任务不相适应。各级工会要进一步统一思想、提高认识，切实增强责任感和使命感，按照“巩固、发展、提高”的要求，以职工满意不满意、工会作用发挥充分不充分为标尺，全面加强基层工会建设，努力开创基层工会工作新局面。

2、新形势下加强基层工会建设，要高举中国特色社会主义伟大旗帜，坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神，坚持走中国特色社会主义工会发展道路，牢牢把握为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗这个我国工人运动的时代主题，坚持依法建会、依法管会、依法履职、依法维权，以组织建设为基础，以作用发挥为关键，以健全机制为保障，以职工满意为标准，突出服务职工、突出问题导向、突出改革创新，着力加强基层服务型工会建设，扩大覆盖面、增强凝聚力，努力把基层工会建设成为职工群众信赖的“职工之家”，把广大基层工会干部锤炼成为听党话、跟党走、职工群众信赖的“娘家人”。

3、新形势下加强基层工会建设，要坚持从工会组织的性质和特点出发，努力建设“六有”工会：一是有依法选举的工会主席，建设心系职工、善于维权、开拓进取的骨干队伍；二是有独立健全的组织机构，完善工会委员会、经费审查委员会、女职工委员会等组织；三是有服务职工的活动载体，满足职工的多样化需求；四是有健全完善的制度机制，实现工会工作的群众化、民主化、制度化、法制化；五是有自主管理的工会经费，真正用于服务职工和工会活动；六是有会员满意的工作绩效，切实让职工群众感受到工会是“职工之家”。通过3-5年努力，使基层工会覆盖面明

显扩大，服务职工能力明显提高，工会组织吸引力凝聚力明显增强，力争实现全国 80%以上的基层工会基本达到“六有”目标。

二、加强基层工会组织建设

4、加强企业和机关事业单位工会建设。企业和机关事业单位工会是基层工会的主体。要适应工业化、信息化、城镇化和农业现代化，依法推进各类企业和机关事业单位普遍建立工会组织，巩固建会成果，提高建会质量。国有及国有控股企业、机关、事业单位工会组建实现全覆盖，职工人数较多、规模以上企业工会组建实现全覆盖。积极推进非公有制企业、社会组织以及服务业单位建会工作，25 人以上单位应单独组建工会，25 人以下单位一般通过联合基层工会实现组织覆盖。切实纠正企业和机关事业单位改革改制中撤销工会或将工会合并到党群工作部门的现象。

5、加强乡镇（街道）、开发区（工业园区）工会建设。乡镇（街道）、开发区（工业园区）工会承担地方工会和基层工会双重职责。积极推进乡镇（街道）、开发区（工业园区）组建工会，已经建立工会工作委员会的，要逐步向工会联合会、总工会等组织形式转变。企业 100 家左右、职工 5000 人左右的乡镇（街道）、省级以上开发区（工业园区）可以设立总工会，作为一级地方工会组织，履行地方工会领导职责。乡镇（街道）、开发区（工业园区）工会组织机构单独设置，工会主席按党政同级副职配备，副主席享受中层正职待遇。乡镇（街道）设立总工会的，要积极推动乡镇（街道）党（工）委副书记兼任总工会主席，配备 1 名专职副主席，并配备专职工会干事，同时选配好兼职副主席和委员。

6、加强区域（行业）基层工会联合会建设。按照地域相近、行业相同的原则，在县以下建立区域性或行业性基层工会联合会。联合会委员会由专职工作人员和所属基层工会主席组成，也可吸收党委政府相关部门人员参加。联合会原则上至少配备 1 名专职

工作人员，会员人数较多的应当适当增加配备人数。加强村（社区）工会建设，努力实现对不具备单独建会条件的小微企业和零散就业人员全覆盖。规范联合基层工会组织架构，所辖单位原则上不超过 50 家。

7、加强基层工会干部队伍建设。基层工会干部队伍是基层工会赖以发挥作用的关键。要在同级党组织和上级工会的领导下，充分发扬民主，依法依规推进基层工会民主选举。按照积极稳妥、确保质量的要求，扎实推进基层工会主席（副主席）由会员大会或者会员代表大会直接选举产生。根据各地实际和工作需要，上级工会可以向基层工会推荐、选派工会主席候选人。积极争取公益性岗位，运用市场化、社会化方式聘用社会化工会工作者，建立完善社会化工会工作者选聘、使用、履职、考核、退出等机制。加强基层工会干部培训工作，切实增强政治意识、大局意识和服务意识，不断提高履职能力。基层工会主席上岗一年内应参加培训。

8、加强会员发展和会籍管理工作。加大会员发展力度，最大限度地广大职工组织到工会中来。切实做好农民工会员发展工作，积极探索运用多种形式，把农民工吸引到工会中来、吸引到工会活动中来。加强对职工特别是农民工服务类社会组织的团结、联系和吸纳，通过服务和活动吸引凝聚职工，充分发挥工会枢纽型社会组织的作用。推进会员管理工作制度化、规范化、信息化，健全会员档案，做好会员登记和会员证发放工作，积极推进会员实名制管理，通过举行职工入会仪式等多种途径增强会员意识。会员组织关系随劳动关系流动，完善“源头入会、凭证接转、属地管理”机制，畅通会员组织关系接转渠道。

三、明确基层工会建设的主要任务

9、教育引导职工。培育和践行社会主义核心价值观，提高职

工的道德素养，激发职工奋发向上、崇德向善的正能量。大力弘扬劳动精神、劳模精神和工人阶级伟大品格，深入开展“中国梦·劳动美”主题教育活动，倡导辛勤劳动、诚实劳动、科学劳动。加强职工思想政治工作，注重对职工的人文关怀、心理疏导和情绪引导，突出做好农民工、青年职工和知识分子等职工群体的思想工作。加强职工文化建设，广泛开展职工文化体育活动，丰富职工精神文化生活。加强普法宣传教育，提高职工法律意识。

10、推动改革发展。引导职工群众拥护支持改革、参与推动改革，夯实全面深化改革的群众基础。深入开展多种形式的劳动竞赛活动，深化合理化建议、技术攻关、技术革新、发明创造等群众性技术创新活动。加强班组建设，广泛开展“工人先锋号”创建活动。深入实施职工素质建设工程，加大职工职业技能培训力度，建立健全技术工人培养、评价、使用、激励机制，培养造就知识型、技术型、创新型的高素质职工队伍。

11、履行维权职责。认真履行维护职工合法权益的基本职责，坚持以职工为本，主动依法科学维权。紧紧围绕职工最关心最直接最现实的利益问题、最困难最操心最忧虑的实际问题，以一线职工、农民工、困难职工等为重点群体，以劳动就业、技能培训、收入分配、社会保障、安全卫生等为重点领域，切实维护好广大职工的各项合法权益。坚持维权与维稳相统一，引导职工依法理性表达利益诉求，维护职工队伍和社会和谐稳定。

12、协调劳动关系。建立健全科学有效的利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制、权益保障机制，推动形成规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系。引导企业开展创建和谐劳动关系活动，依法推动企业普遍开展工资集体协商，促进基础扎实、条件成熟的行业建立集体协商制度。建

立健全以职代会为基本形式的企事业单位民主管理制度、厂务公开制度和职工董事职工监事制度。加强劳动争议特别是集体劳动争议调处工作。深入开展“安康杯”竞赛活动，改善劳动安全卫生条件，保障职工群众生命安全和健康权益。

13、服务职工群众。坚持全心全意为职工服务的宗旨，以服务增强工会组织的吸引力和凝聚力，以服务增强职工群众对工会组织的归属感和认同感。深化“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动长效机制，积极为职工办实事、做好事、解难事。加快构建服务职工工作体系，按照“会、站、家”一体化的思路，把组建工会、创办职工帮扶服务中心、建设“职工之家”统一起来，着力打造基层服务型工会。大力推行会员普惠制，加大投入、创新方式、完善机制，使全体会员都能享受到工会组织提供的实实在在的服务。探索向职工服务类社会组织购买服务，推进项目制、订单式、社会化服务方式。

四、加强基层工会建设的方法措施

14、坚持分类指导。坚持从实际出发，在认真履行基本职责的基础上，针对不同性质、不同工作基础、不同组织形式的基层工会，提出不同的工作要求。国有企业工会要围绕生产经营搞好服务，保障职工参与管理和监督的民主权利，组织职工为企业改革发展献力献策。非公有制企业工会要围绕构建互利双赢的劳动关系，代表和维护职工合法权益，促进企业科学发展、和谐稳定。机关工会要围绕机关中心工作，开展群众性精神文明创建活动，不断丰富职工精神文化生活。事业单位工会要围绕深化分类改革、促进事业发展，做好职工思想政治工作，不断提升公益服务水平。区域（行业）基层工会联合会要有效指导所属单位工会开展工作，推动区域（行业）性维权和服务机制建设。

15、完善工作格局。健全完善党委领导、政府支持、工会运

作、职工参与、社会协同的工作格局。深化党建带动工建、工建服务党建、党工共建机制，推动基层工会建设纳入党建工作规划和考核体系。健全完善各级地方工会、产业工会与政府联席（系）会议制度、劳动关系三方协商机制，逐步向乡镇（街道）、开发区（工业园区）延伸。积极参与和促进人大立法，配合各级人大、政协开展执法检查、专题视察。推动建立企业经营者履行社会责任激励引导机制，争取相关部门在推荐协商企业界党代表、人大代表、政协委员、工商联会员及评选劳动模范、五一劳动奖章、各类先进企业时将企业经营者支持工会工作、履行社会责任作为必要条件，并征求同级工会意见。加强与国资委、工商联、企业协会等单位协作，选树典型，调动企业经营者积极性，为开展工会工作创造良好的外部环境。

16、强化激励机制。关心爱护基层工会干部，按照有关规定全面落实保障待遇，让他们在政治上有关心、经济上有保障、职业上有发展，增强基层工会干部的积极性和职业荣誉感。积极推动基层工会主席享受同级党政副职待遇。大力表彰基层工会建设中涌现出的先进集体和先进个人，事迹特别突出的分别授予五一劳动奖状、五一劳动奖章。有条件的地方可以由上级工会向基层兼职工会干部发放补贴。健全完善工会主席合法权益保护机制，用好用活工会干部权益保障金。基层工会主席劳动合同变更、解除或终止前应向上级工会报告和备案。

17、畅通联系渠道。健全完善基层工会向同级党组织和上级工会报告工作制度。建立健全劳动关系预警、预判、预报和紧急处置机制，发生集体劳动争议时，基层工会主席应第一时间深入职工了解情况并向上级工会报告。在基层工会难以履行维权职责时，上级工会要加强指导帮助或“上代下”维权。积极推进工会联系点制度建设，探索建立各级工会代表大会代表联系职工群众

制度。建立健全基层工会与行政沟通协商制度。

18、深化建家活动。职工之家建设是加强基层工会建设的本质要求和综合载体。要以职工之家建设为引领，以会员是否满意为基本标准，建立健全基层工会建设综合考核评价体系。围绕实践“两个信赖”，深入开展“深化建家达标创优”活动，探索建立各层级模范职工之家创建、申报、考核、表彰、复查等制度，提升职工之家品牌影响力。坚持依靠会员办工会，深化“工会组织亮牌子、工会主席亮身份”活动，推进会员评家、会务公开以及会员代表常任制等工作，落实会员的知情权、参与权、选举权和监督权。探索推进联合职工之家、网上职工之家建设。基层单位及其党政负责人拟推荐申报工会系统评选表彰的各层级五一劳动奖状、五一劳动奖章等荣誉称号的，其工会组织应荣获相应层级的模范职工之家称号。

19、加大经费保障。积极推动税务部门全额代征工会经费，保证基层工会经费足额到位。上级工会按照权随责走、费随事转原则，通过转移支付、项目化管理等方式，把工会经费向基层工会倾斜。在基层工会自愿基础上，探索实行财务集中管理、分户核算的“上代下”会计核算模式。各地工会要扩大工会经费来源渠道，积极承接政府转移职能和项目，争取政府财政补助、活动经费或专项经费，强化基层工会经费保障。全总在对下补助中安排专项资金用于乡镇（街道）工会（不低于补助总额的10%），并专款专用。省及省以下各级工会都要加大对乡镇（街道）、开发区（工业园区）工会和基层工会资金投入力度，把更多的资金用在职工身上。

五、加强基层工会建设的组织领导

20、加强统筹谋划。各级工会要站在全局和战略的高度，把加强基层工会建设列入重要议事日程，制定工作规划和具体实施

办法，加强统筹协调。省级和地市级工会主要抓好基层工会建设的总体规划、资源统筹、宏观指导和督促检查，为推进基层工会建设提供理论、法律、政策和信息等方面服务。县级工会要制定具体实施意见，加强具体指导，集中时间、组织专人推动落实，帮助基层工会解决遇到的困难和问题。乡镇（街道）、开发区（工业园区）工会要加强自身建设，抓好村（社区）、企业工会建设，发挥承上启下的重要作用。产业（行业）工会要立足产业（行业）特点，认真研究产业发展趋势、产业政策、行业劳动安全卫生和行业劳动标准，加强县以下行业工会联合会建设，搭建基层工会建设的载体平台，组织开展富有产业（行业）特色的工会活动。

21、落实领导责任。逐级建立加强基层工会建设工作领导小组，明确各级工会主要领导为第一责任人，形成主要领导亲自抓、分管领导具体抓、职能部门共同抓、一级抓一级、层层抓落实的工作格局。推动建立上级工会对下级工会开展基层工会建设考核评价制度，每年至少召开一次考核评议会。建立健全基层工会建设目标管理、定期研究、工作通报等制度，加强督查指导，及时研究解决问题。

22、强化宣传引导。精心培育打造基层工会建设的先进典型，充分发挥示范辐射和带动作用。加强舆论宣传，运用现场会、观摩会、学习交流会和各种宣传阵地，及时宣传推广基层工会建设的成功经验和做法，形成推进基层工会建设的良好氛围。充分利用网站、微博、微信、QQ群等现代传媒手段，不断增强宣传实效，扩大工会工作影响力。

23、改进工作作风。认真践行党的群众路线，落实“三严三实”要求，加强党风廉政建设，健全完善改进作风、联系基层、服务职工的长效机制。坚持群众化、民主化，破除机关化、行政

化，坚持工作重心下沉、资源配置下沉和组织力量下沉，为基层工会开展工作创造良好条件。各级工会干部特别是领导干部要走出高楼大院，摆脱文山会海，更多到基层工会和职工群众中去，帮助他们排忧解难。要顺应时代要求，适应社会变化，善于创造科学有效的工作方法，让职工群众真正感到工会是“职工之家”，工会干部是最可信赖的“娘家人”。

中共浙江省委办公厅 浙江省人民政府办公厅

关于进一步加强基层工会建设的意见

(2013年1月30日)

为认真贯彻落实党的十八大和省第十三次党代会精神，更好地发挥基层工会组织在加强和创新社会管理、构建社会主义和谐社会中的独特优势和重要作用，组织动员全省广大职工为建设物质富裕精神富有的现代化浙江而奋斗，经省委、省政府同意，结合我省实际，现就进一步加强基层工会建设提出如下意见。

一、充分认识新形势下加强基层工会建设的重要性和紧迫性

工会是党领导的工人阶级群众组织，是党联系职工群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱，是广大职工合法权益的表达者和维护者。基层工会直接面对职工群众，是工会组织的基础，是做好工会工作、发挥工会作用的关键。工会工作是党的群众工作的重要组成部分，也是加强和创新社会管理的一项基础性、经常性的工作。新世纪以来，在各级党委和政府的领导、支持下，我省基层工会坚持围绕中心、服务大局，组织团结广大职工，切实履行基本职责，在推进改革、促进发展、维护稳定上发挥了重要作用，做出了突出贡献。随着改革开放和现代化建设的深入发展，我省城市化、工业化、市场化的步伐进一步加快，职工队伍在人员数量、总体构成、地域分布、知识层次、利益诉求等方面发生了一系列新的变化，党的群众工作面临许多新情况新问题。进一步加强基层工会建设，对于增强党的阶级基础、扩大党的群

众基础、巩固党的执政地位，对于加强和创新社会管理、构建和谐劳动关系、推动和谐社会建设，对于促进经济转型升级、维护社会安定团结，都具有十分重要的意义。各级党委、政府和工会要深刻认识加强基层工会建设的重要性和紧迫性，顺应我省发展的新要求和职工群众的新期待，进一步加强和改善对基层工会工作的领导和支持，建设职工群众信赖的“职工之家”，不断提升我省基层工会建设水平。

二、采取有力举措加强基层工会建设

各级党委、政府和工会要以充分发挥基层工会的凝聚力、战斗力为着力点，坚持抓基层、打基础、固根本，切实加强工会基层组织建设。

（一）健全组织网络。推进乡镇（街道）、行政村（社区）、企事业单位基层工会组织网络建设，进一步加大对职工群众的组织力度，努力扩大基层工会组织的覆盖面和影响力，扩大党的群众基础。企业、事业单位、机关有会员 25 人以上的，要单独建立基层工会委员会；不足 25 人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会。企事业单位要在开业（设立）一年内依法建立工会组织；已建立工会组织的，要按规定逐步规范，切实发挥工会作用。要以非公有制企业、外商投资企业、台资企业、经济开发区（工业园区）和新社会组织为重点领域，以农民工、劳务派遣工以及高学历、高职称、高收入群体为重点对象，积极探索工会组建、职工入会的新形式、新途径，确保新建基层工会数和职工入会数每年都有较大幅度的增长。在小微企业量大、职工人数多的地方，可以经济功能区、行政村（社区）、专业市场、商业街区、商务楼宇等为单位，组建区域性工会联合会，或依托行业协会（商会）、个体私营企业协会和龙头企业、专业经济合作组织，组建行业性工会联合会，实行

区域化、网格化管理。

（二）完善领导体制。乡镇（街道）工会负责领导和管理所属区域的基层工会，接受同级党委和上级工会双重领导，以同级党委领导为主。根据经济社会发展情况，乡镇（街道）建立工会委员会、工会工作委员会或总工会，积极推进经济发达、企业比较集中和职工人数较多乡镇（街道）总工会建设。充分发挥乡镇（街道）工会组织对基层工会的协调和服务作用。

（三）明确工作职责。基层工会要坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，按照“组织起来、切实维权”的工作方针，切实履行工作职责，为推动科学发展、促进社会和谐服务。其主要职责是：（1）加强组织建设、吸收职工入会。按照《中华人民共和国工会法》的要求，发展、吸收会员，建设工会积极分子队伍，做好会员会籍管理工作。建立工会“推优入党”工作机制。健全工会各项民主制度，实行民主办会。（2）组织职工开展企业民主管理。代表和组织职工依照法律规定，通过职工代表大会、厂务公开制度和其他民主形式，参加本单位民主管理和民主监督。执行职工代表大会的决议。（3）组织职工开展平等协商、签订集体合同。帮助和指导职工与所在单位行政方签订劳动合同，代表职工签订集体合同或者其他集体协议，并监督执行。（4）开展劳动竞赛和技能培训。组织职工开展劳动竞赛、合理化建议、技术革新和技术协作活动，总结推广先进经验，提高职工能力素质。做好先进生产工作者和劳动模范的评选、表彰、培养和管理工作。（5）开展劳动保护工作。落实安全生产工作制度，督促企业依法执行国家劳动安全卫生规定，改善劳动条件，排除安全隐患。（6）调解劳动争议。按照有关法律规定，调解职工与企业发生的劳动争议，维护职工切身利益，促进企业劳动关系和谐。（7）开展困难帮扶工作。开展困难职工帮扶救助工作，

协助当地党和政府保障困难职工的基本生活。(8)建设先进企业职工文化。对职工进行思想政治教育,开展健康向上的文化体育活动,丰富职工业余精神文化生活。(9)管理工会经费与工会资产。依法收好、管好、用好工会经费,管理工会财产。

(四)健全规章制度。基层工会要建立以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度、厂务公开制度、平等协商和集体合同制度、困难职工帮扶制度、劳动保护监督机制、劳动争议调解制度等,不断规范职代会制度、平等协商制度的实施,提高帮扶工作的针对性和实效性,督促各项劳动保护法律法规的落实,切实维护职工合法权益。乡镇(街道)工会要建立健全各项组织制度和工作制度。建立乡镇(街道)总工会的要实行工会代表大会制度,有条件的实行工会代表大会常任制。乡镇(街道)工会还要建立和完善工会组织民主参与、多方协调、联系基层的工作机制,建立健全工作管理、干部培训、经费使用和审查等各项规章制度。

(五)加强经费保障。建立工会组织的企业、事业单位和机关,要依法按时、足额拨缴工会经费。拨缴的工会经费可在税前列支。要保证乡镇(街道)工会经费的来源。各地要建立工会经费留存制度,将基层工会上交经费总额以一定的比例留存乡镇(街道)工会。留存比例按照当地经济发展水平和企业职工数量实行分类指导。上级工会可在经费上对乡镇(街道)工会工作给予支持。基层工会和乡镇(街道)工会要开设独立的银行账户,实行独立核算,建立健全规章制度,加强经费管理。各级政府要加大对乡镇(街道)工会工作的支持力度。

三、加强对基层工会建设的组织领导

各级党委要切实加强对基层工会组织的领导,进一步形成党委领导、政府支持、各方配合、工会运作、职工参与的工会工作

格局，充分发挥基层工会组织的作用。

（一）加强组织领导。各级党委要把党建带工建工作摆上重要议事日程，纳入党建工作责任制和目标考核体系。每年都要安排党委会（常委会）听取工会工作汇报，研究提出工作意见。积极探索由工会等群众团体协助政府管理社会事务的制度性安排，通过联席会议等形式，研究基层工会建设工作；加强对基层工会建设的支持和帮助，及时帮助协调解决有关实际问题和困难。各级工会组织要切实增强工作主动性，及时向党委、政府汇报基层工会建设情况，积极争取党组织的支持；要将工作重心下移，结合省情和本地实际，制订本地基层工会、乡镇（街道）工会建设和发展规划、实施方案，在政策上指导支持基层工会；要鼓励和总结基层工会推进组织建设创新、管理模式创新、活动方式创新、工作载体创新，在形式方法上指导服务基层工会；要在经费、人员等方面向基层工会倾斜，加强对基层工会干部的教育培训，加大服务基层工会的力度。

（二）加强队伍建设。加强乡镇（街道）工会领导力量，选好配强基层工会主席。按照政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、职工群众信得过的标准，选好基层工会主席。积极稳妥地推进基层工会主席直接民主选举，逐步实现非公有制企业工会主席直接选举产生。规范设立企事业工会的专职主席或副主席。职工 200 人以上的企事业单位工会，要设专职工会主席或副主席。企业工会主席、副主席应按有关法律法规的规定落实相应待遇。非公有制企业工会主席是党员的，可进入党组织领导班子。乡镇（街道）工会要按规定设专职或兼职工会主席，未设专职工会主席的，要配备工会工作人员；非公有制企业比较发达的乡镇（街道）要增设工会工作职位。工会主席可由党委分管党群工作的副书记或组织委员兼任；乡镇（街道）专职工会主席任职期间，享

受同级行政副职待遇。建设一支素质高、能力强、年轻化的工会工作者队伍。上级工会或乡镇（街道）工会可选聘职业化、社会化工会工作者，解决乡镇（街道）工会工作人员不足的问题。职业化、社会化工会工作者的招聘，符合政府购买公共服务条件的，按照有关规定积极支持实施；由县（市、区）工会和市总工会负责统筹解决的，省总工会对困难地区工会给予适当补助。

（三）加强引导教育。做好与企事业单位负责人的联系沟通工作，着力加强中国特色社会主义理论体系和国家法律法规教育，使他们了解工会，支持工会，尊重工会的社团法人地位。坚持群众路线，充分依靠职工群众，加强对职工群众的宣传教育，增强职工群众参会入会的主动性和积极性，不断提高职工群众的民主素质和参与企业管理、社会管理的能力和水平。认真总结基层工会建设的新经验，发现和培育基层工会建设新典型，充分发挥典型带动作用。充分利用新闻媒体，宣传推广基层工会建设的好做法好经验，为整体推进基层工会工作创造良好氛围。

企业工会工作条例（试行）

（2006年7月6日）

第一章 总 则

第一条 为加强和改进企业工会工作，发挥企业工会团结组织职工、维护职工权益、促进企业发展的重要作用，根据《工会法》、《劳动法》和《中国工会章程》，制定本条例。

第二条 企业工会是中华全国总工会的基层组织，是工会的重要组织基础和工作基础，是企业工会会员和职工合法权益的代表者和维护者。

第三条 企业工会以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻科学发展观，坚持全心全意依靠工人阶级根本指导方针，走中国特色社会主义工会发展道路，落实“组织起来、切实维权”的工作方针，团结和动员职工为实现全面建设小康社会宏伟目标作贡献。

第四条 企业工会围绕企业生产经营，依法履行维护职工合法权益的基本职责，协调企业劳动关系，推动建设和谐企业，促进企业健康发展。

第五条 企业工会在本企业党组织和上级工会的领导下，依照法律和工会章程独立自主地开展工作，密切联系职工群众，关心职工群众生产生活，热忱为职工群众服务，努力建设成为组织健全、维权到位、工作活跃、作用明显、职工信赖的职工之家。

第二章 企业工会组织

第六条 企业工会依法组织职工加入工会，维护职工参加工

会的权利。

第七条 会员二十五人以上的企业建立工会委员会；不足二十五人的可以单独建立工会委员会，也可以由两个以上企业的会员按地域或行业联合建立基层工会委员会。同时按有关规定建立工会经费审查委员会、工会女职工委员会。

企业工会具备法人条件的，依法取得社会团体法人资格，工会主席是法定代表人。

企业工会受法律保护，任何组织和个人不得随意撤销或将工会工作机构合并、归属到其他部门。

企业改制须同时建立健全工会组织。

第八条 会员大会或会员代表大会是企业工会的权力机关，每年召开一至两次会议。经企业工会委员会或三分之一以上会员提议可临时召开会议。

会员代表大会的代表由会员民主选举产生，会员代表实行常任制，任期与企业本届工会委员会相同，可连选连任。

会员在一百人以下的企业工会应召开会员大会。

第九条 会员大会或会员代表大会的职权：

（一）审议和批准工会委员会的工作报告。

（二）审议和批准工会委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。

（三）选举工会委员会和经费审查委员会。

（四）听取工会主席、副主席的述职报告，并进行民主评议。

（五）撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员。

（六）讨论决定工会工作其他重大问题。

第十条 会员大会或会员代表大会与职工代表大会或职工大会须分别行使职权，不得相互替代。

第十一条 企业工会委员会由会员大会或会员代表大会差额选举产生，选举结果报上一级工会批准，每届任期三年或者五年。

大型企业工会经上级工会批准，可设立常务委员会，负责工会委员会的日常工作，其下属单位可建立工会委员会。

第十二条 企业工会委员会是会员大会或会员代表大会的常设机构，对会员大会或会员代表大会负责，接受会员监督。在会员大会或会员代表大会闭会期间，负责日常工作。

第十三条 企业工会委员会根据工作需要，设立相关工作机构或专门工作委员会、工作小组。

工会专职工作人员一般按不低于企业职工人数的千分之三配备，具体人数由上级工会、企业工会与企业行政协商确定。

根据工作需要和经费许可，工会可从社会聘用工会工作人员，建立专兼职相结合的干部队伍。

第十四条 企业工会委员会实行民主集中制，重要问题须经集体讨论作出决定。

第十五条 企业工会委员（常委）会一般每季度召开一次会议，讨论或决定以下问题：

（一）贯彻执行会员大会或会员代表大会决议和党组织、上级工会有关决定、工作部署的措施。

（二）提交会员大会或会员代表大会的工作报告和向党组织、上级工会的重要请示、报告。

（三）工会工作计划和总结。

（四）向企业提出涉及企业发展和职工权益重大问题的建议。

（五）工会经费预算执行情况及重大财务支出。

（六）由工会委员会讨论和决定的其他问题。

第十六条 企业生产车间、班组建立工会分会、工会小组，会员民主选举工会主席、工会小组长，组织开展工会活动。

第十七条 建立工会积极分子队伍，发挥工会积极分子作用。

第三章 基本任务和活动方式

第十八条 企业工会的基本任务：

（一）执行会员大会或会员代表大会的决议和上级工会的决定。

（二）组织职工依法通过职工代表大会或职工大会和其他形式，参加企业民主管理和民主监督，检查督促职工代表大会或职工大会决议的执行。

（三）帮助和指导职工与企业签订劳动合同。就劳动报酬、工作时间、劳动定额、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等与企业平等协商、签订集体合同，并监督集体合同的履行。调解劳动争议。

（四）组织职工开展劳动竞赛、合理化建议、技术革新、技术攻关、技术协作、发明创造、岗位练兵、技术比赛等群众性经济技术创新活动。

（五）组织培养、评选、表彰劳动模范，负责做好劳动模范的日常管理工作。

（六）对职工进行思想政治教育，组织职工学习文化、科学和业务知识，提高职工素质。办好职工文化、教育、体育事业，开展健康的文化体育活动。

（七）协助和督促企业做好劳动报酬、劳动安全卫生和保险福利等方面的工作，监督有关法律法规的贯彻执行。参与劳动安全卫生事故的调查处理。协助企业办好职工集体福利事业，做好困难职工帮扶救助工作，为职工办实事、做好事、解难事。

（八）维护女职工的特殊利益。

（九）加强组织建设，健全民主生活，做好会员会籍管理工

作。

(十) 收好、管好、用好工会经费，管理好工会资产和工会企（事）业。

第十九条 坚持群众化、民主化，实行会务公开。凡涉及会员群众利益的重要事项，须经会员大会或会员代表大会讨论决定；工作计划、重大活动、经费收支等情况接受会员监督。

第二十条 按照会员和职工群众的意愿，依靠会员和职工群众，开展形式多样的工会活动。

第二十一条 工会召开会议或者组织职工活动，需要占用生产时间的，应当事先征得企业的同意。

工会非专职委员占用生产或工作时间参加会议或者从事工会工作，在法律规定的时间内工资照发，其他待遇不受影响。

第二十二条 开展建设职工之家活动，建立会员评议建家工作制度，增强工会凝聚力，提高工会工作水平。

推动企业关爱职工，引导职工热爱企业，创建劳动关系和谐企业。

第四章 工会主席

第二十三条 职工二百人以上的企业工会依法配备专职工会主席。由同级党组织负责人担任工会主席的，应配备专职工会副主席。

第二十四条 国有、集体及其控股企业工会主席候选人，应由同级党组织和上级工会在充分听取会员意见的基础上协商提名。工会主席按企业党政同级副职级条件配备，是共产党员的应进入同级党组织领导班子。专职工会副主席按不低于企业中层正职配备。

私营企业、外商投资企业、港澳台商投资企业工会主席候选

人，由会员民主推荐，报上一级工会同意提名；也可以由上级工会推荐产生。工会主席享受企业行政副职待遇。

企业行政负责人、合伙人及其近亲属不得作为本企业工会委员会成员的人选。

第二十五条 工会主席、副主席可以由会员大会或会员代表大会直接选举产生，也可以由企业工会委员会选举产生。工会主席出现空缺，须按民主程序及时进行补选。

第二十六条 工会主席应当具备下列条件：

（一）政治立场坚定，热爱工会工作。

（二）具有与履行职责相应的文化程度、法律法规和生产经营管理知识。

（三）作风民主，密切联系群众，热心为会员和职工服务。

（四）有较强的协调劳动关系和组织活动能力。

第二十七条 企业工会主席的职权：

（一）负责召集工会委员会会议，主持工会日常工作。

（二）参加企业涉及职工切身利益和有关生产经营重大问题的会议，反映职工的意愿和要求，提出工会的意见。

（三）以职工方首席代表的身份，代表和组织职工与企业进行平等协商、签订集体合同。

（四）代表和组织职工参与企业民主管理。

（五）代表和组织职工依法监督企业执行劳动安全卫生等法律法规，要求纠正侵犯职工和工会合法权益的行为。

（六）担任劳动争议调解委员会主任，主持企业劳动争议调解委员会的工作。

（七）向上级工会报告重要信息。

（八）负责管理工会资产和经费。

第二十八条 按照法律规定，企业工会主席、副主席任期末

满时，不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

罢免工会主席、副主席必须召开会员大会或会员代表大会讨论，非经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表无记名投票过半数通过，不得罢免。

工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间；非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

第二十九条 新任企业工会主席、副主席，应在一年内参加上级工会举办的上岗资格或业务培训。

第五章 工作机制和制度

第三十条 帮助和指导职工签订劳动合同。代表职工与企业协商确定劳动合同文本的主要内容和条件，为职工签订劳动合同提供法律、技术等方面的咨询和服务。监督企业与所有职工签订劳动合同。

工会对企业违反法律法规和有关合同规定解除职工劳动合同的，应提出意见并要求企业将处理结果书面通知工会。工会应对企业经济性裁员事先提出同意或否决的意见。

监督企业和引导职工严格履行劳动合同，依法督促企业纠正违反劳动合同的行为。

第三十一条 依法与企业进行平等协商，签订集体合同和劳动报酬、劳动安全卫生、女职工特殊权益保护等专项集体合同。

工会应将劳动报酬、工作时间、劳动定额、保险福利、劳动安全卫生等问题作为协商重点内容。

工会依照民主程序选派职工协商代表，可依法委托本企业以外的专业人士作为职工协商代表，但不得超过本方协商代表总数的三分之一。

小型企业集中的地方，可由上一级工会直接代表职工与相应的企业组织或企业进行平等协商，签订区域性、行业性集体合同或专项集体合同。

劳务派遣工集中的企业，工会可与企业、劳务公司共同协商签订集体合同。

第三十二条 工会发出集体协商书面要约二十日内，企业不予回应的，工会可要求上级工会协调；企业无正当理由拒绝集体协商的，工会可提请县级以上人民政府责令改正，依法处理；企业违反集体合同规定的，工会可依法要求企业承担责任。

第三十三条 企业工会是职工代表大会或职工大会的工作机构，负责职工代表大会或职工大会的日常工作。

职工代表大会的代表经职工民主选举产生。职工代表大会中的一线职工代表一般不少于职工代表总数的百分之五十。女职工、少数民族职工代表的比例一般不低于本企业女职工、少数民族职工所占比例，农民工比较集中的企业要有相应的代表。

第三十四条 国有企业、国有控股企业职工代表大会或职工大会的职权：

（一）听取审议企业生产经营、安全生产、重组改制等重大决策以及实行厂务公开、履行集体合同情况报告，提出意见和建议。

（二）审议通过集体合同草案、企业改制职工安置方案。审查同意或否决涉及职工切身利益的重要事项和企业规章制度。

（三）审议决定职工生活福利方面的重大事项。

（四）民主评议监督企业中层以上管理人员，提出奖惩任免

建议。

(五) 依法行使选举权。

(六) 法律法规规定的其他权利。

集体（股份合作制）企业职工代表大会或职工大会的职权：

(一) 制定、修改企业章程。

(二) 选举、罢免企业经营管理人员。

(三) 审议决定经营管理以及企业合并、分立、变更、破产等重大事项。

(四) 监督企业贯彻执行国家有关劳动安全卫生等法律法规、实行厂务公开、执行职代会决议等情况。

(五) 审议决定有关职工福利的重大事项。

私营企业、外商投资企业和港澳台商投资企业职工代表大会或职工大会的职权：

(一) 听取企业发展规划和年度计划、生产经营等方面的报告，提出意见和建议。

(二) 审议通过涉及职工切身利益重大问题的方案和企业重要规章制度、集体合同草案等。

(三) 监督企业贯彻执行国家有关劳动安全卫生等法律法规、实行厂务公开、履行集体合同和执行职代会决议、缴纳职工社会保险、处分和辞退职工的情况。

(四) 法律法规、政策和企业规章制度规定及企业授权和集体协商议定的其他权利。

第三十五条 职工代表大会或职工大会应有全体职工代表或全体职工三分之二以上参加方可召开。职工代表大会或职工大会进行选举和作出重要决议、决定，须采用无记名投票方式进行表决，经全体职工代表或全体职工过半数通过。

小型企业工会可联合建立区域或行业职工代表大会，解决本

区域或行业涉及职工利益的共性问题。

公司制企业不得以股东（代表）大会取代职工（代表）大会。

第三十六条 督促企业建立和规范厂务公开制度。不同类型企业可从实际出发，确定本企业厂务公开的具体内容。

第三十七条 凡设立董事会、监事会的公司制企业，工会应依法督促企业建立职工董事、职工监事制度。

职工董事、职工监事人选由企业工会提名，通过职工代表大会或职工大会民主选举产生，对职工代表大会或职工大会负责。企业工会主席、副主席一般应分别作为职工董事、职工监事的候选人。

第三十八条 建立劳动法律监督委员会，职工人数较少的企业应设立工会劳动法律监督员，对企业执行有关劳动报酬、劳动安全卫生、工作时间、休息休假、女职工和未成年工保护、保险福利等劳动法律法规情况进行群众监督。

第三十九条 建立劳动保护监督检查委员会，生产班组中设立工会小组劳动保护检查员。建立完善工会监督检查、重大事故隐患和职业危害建档跟踪、群众举报等制度，建立工会劳动保护工作责任制。依法参加职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理。协助与督促企业落实法律赋予工会与职工安全生产方面的知情权、参与权、监督权和紧急避险权。开展群众性安全生产活动。

依照国家法律法规对企业新建、扩建和技术改造工程中的劳动条件和安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时使用进行监督。

发现企业违章指挥、强令工人冒险作业，或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，工会应提出解决的建议；发现危及职工生命安全的情况，工会有权组织职工撤离危险现场。

第四十条 依法建立企业劳动争议调解委员会，劳动争议调解委员会由职工代表、企业代表和工会代表组成，办事机构设在企业工会。职工代表和工会代表的人数不得少于调解委员会成员总数的三分之二。

建立劳动争议预警机制，发挥劳动争议调解组织的预防功能，设立建立企业劳动争议信息员制度，做好劳动争议预测、预报、预防工作。

企业发生停工、怠工事件，工会应当积极同企业或者有关方面协商，反映职工的意见和要求并提出解决意见，协助企业做好工作，尽快恢复生产、工作秩序。

第四十一条 开展困难职工生活扶助、医疗救助、子女就学和职工互助互济等工作。有条件的企业工会建立困难职工帮扶资金。

第六章 女职工工作

第四十二条 企业工会有女会员十名以上的，应建立工会女职工委员会，不足十名的应设女职工委员。

女职工委员会在企业工会委员会领导和上一级工会女职工委员会指导下开展工作。

女职工委员会主任由企业工会女主席或副主席担任。企业工会没有女主席或副主席的，由符合相应条件的工会女职工委员担任，享受同级工会副主席待遇。

女职工委员会委员任期与同级工会委员会委员相同。

第四十三条 女职工委员会依法维护女职工的合法权益，重点是女职工经期、孕期、产期、哺乳期保护，禁忌劳动、卫生保健、生育保险等特殊利益。

第四十四条 女职工委员会定期研究涉及女职工特殊权益问

题，向企业工会委员会和上级女职工委员会报告工作，重要问题应提交企业职工代表大会或职工大会审议。

第四十五条 企业工会应为女职工委员会开展工作与活动提供必要的经费。

第七章 工会经费和资产

第四十六条 督促企业依法按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴经费、提供工会办公和开展活动的必要设施和场所等物质条件。

第四十七条 工会依法设立独立银行账户，自主管理和使用工会经费、会费。工会经费、会费主要用于为职工服务和工会活动。

第四十八条 督促企业按国家有关规定支付工会会同企业开展的职工教育培训、劳动保护、劳动竞赛、技术创新、职工疗养、困难职工补助、企业文化建设等工作所需费用。

第四十九条 工会经费审查委员会代表会员群众对工会经费收支和财产管理进行审查监督。

建立经费预算、决算和经费审查监督制度，经费收支情况接受同级工会经费审查委员会审查，接受上级工会审计，并定期向会员大会或会员代表大会报告。

第五十条 企业工会经费、财产和企业拨给工会使用的不动产受法律保护，任何单位和个人不得侵占、挪用和任意调拨。

企业工会组织合并，其经费财产归合并后的工会所有；工会组织撤销或解散，其经费财产由上级工会处置。

第八章 工会与企业党组织、行政和上级工会

第五十一条 企业工会接受同级党组织和上级工会双重领

导，以同级党组织领导为主。未建立党组织的企业，其工会由上一级工会领导。

第五十二条 企业工会与企业行政具有平等的法律地位，相互尊重、相互支持、平等合作，共谋企业发展。

企业工会与企业可以通过联席会、民主议事会、民主协商会、劳资恳谈会等形式，建立协商沟通制度。

第五十三条 企业工会支持企业依法行使经营管理权，动员和组织职工完成生产经营任务。

督促企业按照有关规定，按职工工资总额的百分之一点五至百分之二点五、百分之一分别提取职工教育培训费用和劳动竞赛奖励经费，并严格管理和使用。

第五十四条 企业行政应依法支持工会履行职责，为工会开展工作创造必要条件。

第五十五条 上级工会负有对企业工会指导和服务的职责，为企业工会开展工作提供法律、政策、信息、培训和会员优惠等方面的服务，帮助企业工会协调解决工作中的困难和问题。

企业工会在履行职责遇到困难时，可请上级工会代行企业工会维权职责。

第五十六条 县以上地方工会设立保护工会干部专项经费，为维护企业工会干部合法权益提供保障。经费来源从本级工会经费中列支，也可以通过其它渠道多方筹集。

建立上级工会保护企业工会干部责任制。对因履行职责受到打击报复或不公正待遇以及有特殊困难的企业工会干部，上级工会应提供保护和帮助。

上级工会与企业工会、企业行政协商，可对企业工会兼职干部给予适当补贴。

第五十七条 上级工会应建立对企业工会干部的考核、激励

机制，对依法履行职责作出突出贡献的工会干部给予表彰奖励。

工会主席、副主席不履行职责，上级工会应责令其改正；情节严重的可以提出罢免的建议，按照有关规定予以罢免。

第九章 附 则

第五十八条 本条例适用于中华人民共和国境内所有企业和实行企业化管理的事业单位工会。

第五十九条 本条例由中华全国总工会解释。

第六十条 本条例自公布之日起施行。

机关工会工作暂行条例

(2015年6月26日)

第一章 总 则

第一条 为加强机关工会工作制度化、规范化建设，充分发挥机关工会作用，根据《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》，制定本条例。

第二条 机关工会是指党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、审判机关、检察机关，各民主党派和工商联的机关，以及使用国家行政编制的人民团体和群众团体机关等依法建立的工会组织。

第三条 机关工会必须坚持党的领导，在同级机关党组织领导下，依照法律和《中国工会章程》独立自主地开展工作，依法行使权利和履行义务。

第四条 机关工会以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持正确政治方向，在思想上、政治上、行动上同党中央保持一致，坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路，认真履行工会各项社会职能，团结动员机关职工为完成机关各项任务作贡献，在全面建成小康社会、实现中华民族伟大复兴的中国梦的历史进程中充分发挥作用。

第五条 机关工会坚持以改革创新精神加强自身建设，坚持群众化、民主化、制度化，改进工作作风，保持同职工的密切联系，依靠职工开展工作，把机关工会组织建设成职工群众信赖的

“职工之家”，把工会干部锤炼成听党话、跟党走、职工群众信赖的“娘家人”。

第二章 组织建设

第六条 机关单位应当依法建立工会组织。有会员二十五人以上的，应当建立机关工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立机关工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立机关工会委员会，也可以选举工会主席一人，主持工会工作。

机关内设部门及机构，可以建立机关工会分会或者工会小组。

会员人数较多的工会组织，可以根据需要设立相应的专门工作委员会，承担工会委员会的有关工作。

第七条 机关工会组织按照民主集中制原则建立。工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生，选举结果报上一级工会批准。

机关工会接受同级机关党组织和上级工会双重领导，以同级机关党组织领导为主。

第八条 机关工会委员会每届任期三至五年，具体任期由会员大会或者会员代表大会决定。

机关工会委员会应当按期换届。因故提前或者延期换届的，应当报上一级工会批准。任期届满未换届的，上级工会有权督促其限期进行换届。

第九条 机关工会委员会具备条件的，应当依法申请取得工会法人资格，工会主席或者主持工作的副主席为法定代表人。

第十条 各省、自治区、直辖市，设区的市（地）和自治州（盟），县（区、旗）、自治县、不设区的市所属机关，经同级地方工会或者其派出机关批准，成立机关工会委员会或者联合机关工会委员会。

各省、自治区、直辖市，设区的市（地）和自治州（盟），县（区、旗）、自治县、不设区的市，经同级地方工会批准，可以成立地方机关工会联合会，也可以设立地方机关工会工作委员会，领导本级各机关工会委员会或者联合机关工会委员会。

地方机关工会联合会或者地方机关工会工作委员会以同级地方直属机关党的工作委员会领导为主，同时接受地方工会的领导。

第十一条 中央直属机关工会联合会、中央国家机关工会联合会的建立，由中华全国总工会批准。中央直属机关工会联合会、中央国家机关工会联合会以中央直属机关工作委员会、中央国家机关工作委员会领导为主，同时接受中华全国总工会的领导。

中央和国家机关各部委、各人民团体机关，经中央直属机关工会联合会或者中央国家机关工会联合会批准，成立机关工会委员会。

第三章 工作职责

第十二条 机关工会的职责是：

（一）加强对职工进行中国特色社会主义理论体系教育，深入开展党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验、基本要求教育，培育和践行社会主义核心价值观，不断提高机关职工政治理论、思想道德、科学文化和业务素质水平。

（二）动员组织职工围绕机关中心工作，开展创先争优活动，做好先进工作者的评选、表彰、培养、管理和服务工作。

（三）加强和改进职工思想政治工作，注重人文关怀和心理疏导，开展群众性精神文明创建、文化体育活动，丰富职工精神文化生活，推动机关文化建设。

（四）配合党政机关贯彻落实《中华人民共和国公务员法》等法律法规，维护机关职工合法权益，协助党政机关解决涉及职

工切身利益的问题。做好困难职工帮扶工作，组织职工参加疗养、休养及健康体检，努力为职工办实事、做好事、解难事，促进和谐机关建设。

（五）加强调查研究，反映机关职工意见和建议，参与机关内部事务民主管理、民主监督，促进机关内部事务公开，保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权，推进机关廉政建设。

（六）加强工会组织建设，健全工会民主制度，做好会员的发展、接收、教育和会籍管理工作，加强对专（兼）职工会干部和工会积极分子的培养，深入开展建设职工之家活动。

（七）依法收好、管好、用好工会经费，管理好工会资产。

第四章 组织制度

第十三条 机关工会每年至少召开一次会员大会或者会员代表大会。经机关工会委员会或者三分之一以上会员提议，可以临时召开会议。会员在一百人以下的应当召开会员大会。

会员大会和会员代表大会的主要任务是：传达党组织、上级工会的重要指示精神；审议和批准工会委员会工作报告；审议和批准工会委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告；选举工会委员会、经费审查委员会；讨论决定工会工作的重大问题；公开工会内部事务；民主评议监督工会工作和工会领导人。

会员代表大会代表实行常任制，任期与工会委员会相同。

第十四条 机关工会委员会主持会员大会或者会员代表大会的日常工作，向会员大会或者会员代表大会负责并报告工作，接受会员监督。

第十五条 机关工会委员会的主要任务是：负责贯彻党组织和上级工会工作部署、会员大会或者会员代表大会决议；向党组

织和上级工会请示报告有关召开会员大会或者会员代表大会的重要事宜；研究制定工会工作计划和重大活动方案，提出工作报告；编制和执行工会经费预算，编报工会经费决算，审批重大支出项目；讨论和决定其他重要事项。

第十六条 机关工会委员会向同级机关党组织请示汇报以下事项：贯彻上级党组织对工会工作重要指示和上级工会重要工作部署的意见；召开会员大会或者会员代表大会的方案、工会工作报告、工作安排、重要活动及主要领导成员的推荐人选；涉及职工切身利益的重大问题及思想工作和生活情况；推荐表彰先进等事项。

第五章 干部队伍

第十七条 机关工会应当根据职工人数相应配备专（兼）职工会干部。职工人数较多的，可以配备专职工会主席。

第十八条 机关工会设专职主席的，一般按同级机关党组织副职领导干部配备；设专职副主席的，一般按相应职级的干部配备。机关工会主席是党员的，应当具备提名作为同级机关党组织常委、委员候选人的条件。

第十九条 机关工会主席、副主席和委员实行任期制，可以连选连任。

工会主席、副主席因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

工会主席、副主席缺额时，应当及时补选，空缺时间不超过半年。

第六章 工会经费和资产

第二十条 工会会员按规定标准按月缴纳会费。

建立工会组织的机关，按每月全部职工工资总额的百分之二向机关工会拨缴工会经费；由财政统一划拨经费的，工会经费列入同级财政预算，按财政统一划拨方式执行。

机关工会可以按照《中华人民共和国工会法》有关规定，向机关单位申请经费补助，以弥补工会经费不足。

上级工会有权对下级工会所在机关拨缴工会经费情况进行监督检查。对无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费的单位，依据《中华人民共和国工会法》相关规定处理。

第二十一条 具备社团法人资格的机关工会可以设立独立经费账户。费用支出实行工会主席签批制度。工会经费主要用于为职工服务和工会活动。

机关工会应当按照有关规定收缴、上解工会经费，依法独立管理和使用工会经费。任何组织和个人不得截留、挪用、侵占工会经费。

第二十二条 机关工会应当根据经费独立原则建立预算、决算和经费审查制度，坚持量入为出、厉行节约、收支平衡的原则。

工会经费的收支情况应当由同级工会经费审查委员会审查，并定期向会员大会或者会员代表大会报告，采取一定方式公开，接受会员监督。工会经费的审查工作按照有关法律、规定和工会经费审查制度进行。

工会主席任期届满或者任期内离任的，应当按照规定进行经济责任审计。

第二十三条 各级人民政府和机关单位应当依法为工会办公和开展活动提供必要的设施和活动场所等物质条件。

工会经费、资产和国家拨给工会的不动产及拨付资金形成的资产，任何单位和个人不得侵占、挪用和任意调拨；未经批准，工会所属的为职工服务的企业、事业单位，其隶属关系和产权关

系不得改变。

第七章 工会经费审查审计

第二十四条 会员大会或者会员代表大会在选举机关工会委员会的同时，选举产生经费审查委员会，会员人数较少的，可以选举经费审查委员一人。

经费审查委员会主任、副主任由经费审查委员会全体会议选举产生。经费审查委员会主任按同级工会副职级配备。

经费审查委员会或者经费审查委员的选举结果，与机关工会委员会的选举结果同时报上一级工会批准。

第二十五条 机关工会经费审查委员会的任期与机关工会委员会相同，向同级会员大会或者会员代表大会负责并报告工作；在会员大会或者会员代表大会闭会期间，向同级工会委员会负责并报告工作。

第二十六条 机关工会经费审查委员会审查审计同级工会组织的经费收支、资产管理等全部经济活动。

经费审查委员会对审查审计工作中的重大事项，有权向同级工会委员会和上一级经费审查委员会报告。

机关工会经费审查委员会应当接受上级工会经费审查委员会的业务指导和督促检查。

第八章 女职工工作

第二十七条 机关工会有女会员十人以上的建立女职工委员会，不足十人的设女职工委员。

女职工委员会由同级机关工会委员会提名，在充分协商的基础上组成或者选举产生，女职工委员会与工会委员会同时建立，在同级工会委员会领导下开展工作，接受上级工会女职工委员会

指导，任期与同级工会委员会相同。

女职工委员会主任由机关工会女主席或者女副主席担任，也可以经民主协商，按照同级工会副主席相应条件配备女职工委员会主任。

第二十八条 机关工会女职工委员会的任务是：依法维护女职工的合法权益和特殊利益；组织开展女职工岗位建功活动；开展教育培训，全面提高女职工的思想道德、科学文化、业务技能和健康素质；关心女职工成长进步，积极发现、培养、推荐女性人才。

第二十九条 机关工会女职工委员会定期研究涉及女职工的有关问题，向机关工会委员会和上级工会女职工委员会报告工作。

机关工会应当支持女职工委员会根据女职工的特点开展工作，并提供必要的活动场地和经费。

第三十条 机关工会女职工委员会通过县级以上地方工会接受妇联的业务指导。

第九章 附 则

第三十一条 参照《中华人民共和国公务员法》管理的事业单位，适用本条例。机关直属企业和实行企业化管理的事业单位工会，依照《企业工会工作条例》执行。

第三十二条 各省、自治区、直辖市总工会，中央直属机关工会联合会、中央国家机关工会联合会可以依据本条例，制定具体实施办法。

第三十三条 本条例由中华全国总工会负责解释。

第三十四条 本条例自公布之日起施行。

工会基层组织选举工作暂行条例

(1992年4月14日全国总工会第121次书记处会议通过)

第一章 总 则

第一条 为完善基层工会民主选举制度，加强基层工会组织建设，根据《中国工会章程》的有关规定，特制定本暂行条例。

第二条 本条例所称工会基层组织，是指工厂、商店、农场、机关、学校和其他基层单位工会委员会。

第三条 基层工会委员会由会员大会或会员代表大会选举产生。工会委员会的主席、副主席，可以由会员大会或会员代表大会直接选举产生，也可以由基层工会委员会选举产生。

第四条 中国工会会员有选举权和被选举权。

第五条 选举应尊重和保障会员的民主权利，充分发扬民主，体现选举人的意志。

第六条 基层工会委员会选举的筹备工作由上届工会委员会负责。

第二章 委员和常务委员会名额

第七条 基层工会委员会委员委员会名额，按会员人数确定：

25人以下者，设主席或组织员1人；

200人以下者，设委员3至7人；

201人至1000人者，设委员7至15人；

1001人至5000人者，设委员15至21人；

5001人至10000人者，设委员21至29人；

10000人以上者，委员最多不超过37人。

第八条 大型企事业单位基层工会委员会，经上级工会批准，可以设常务委员会，常务委员会由9至11人组成。

第三章 候选人的提出

第九条 基层工会委员会的委员，常务委员会委员和主席、副主席候选人，均应按照干部“四化”的标准，在能坚持党的“一个中心，两个基本点”的基本路线，热心工会工作，受到群众信赖的人员中选定。

第十条 基层工会委员会委员候选人的产生，均以工会小组或车间（科室）工会为单位提名，由上届委员会根据多数工会小组或车间（科室）工会的意见，提出建议名单，报经同级党委和上级工会审查同意后，提交会员大会或会员代表大会通过。

基层工会委员会的常务委员会委员、主席、副主席候选人，可以由上届委员会根据所辖多数工会小组或车间（科室）工会的意见提出建议名单，报经同级党委和上级工会审查同意后提出；也可以由同级党委与上级工会协商提出建议名单，经工会小组或车间（科室）工会酝酿讨论后，由上届委员会根据多数工会小组或车间（科室）工会的意见提出。

第十一条 基层工会委员会的主席、副主席，在任职届期内应按规定完成岗位任职资格培训任务。凡无正当理由未按规定完成岗位任职资格培训任务的，一般不再提名为下届主席、副主席候选人。

第四章 选举的实施

第十二条 参加选举的人数为应到会人数的三分之二以上时，方可进行选举。选举可以直接采用候选人数多于应选人数的

差额选举办法进行正式选举，也可以先采用差额选举办法进行预选产生候选人名单，然后进行正式选举。委员会委员和常务委员会委员的差额率分别为 5%和 10%。

第十三条 召开会员大会进行选举时，由上届委员会主持；不设委员会的基层工会进行选举时，由上届工会主席或组织员主持。

召开会员代表大会进行选举时，由大会主席团主持。大会主席团成员由上届工会委员会集中各代表团（组）的意见，提出建议名单，提交代表大会预备会议表决通过。

召开基层工会委员会第一次全体会议选举常务委员会委员、主席、副主席时，由上届委员会大会主席团推荐一名新当选的工会委员会委员主持。

第十四条 选举前，选举单位工会组织或大会主席团应将候选人的名单、简历及有关情况向选举人介绍。

第十五条 选举设监票人，负责对选举全过程进行监督。

会员大会或会员代表大会选举的监票人由全体会员或各代表团（组）从不是候选人的会员或会员代表中推选，经会员大会或会员代表大会表决通过。

委员会选举的监票人，从非常务委员、主席、副主席候选人的委员中推选，经全体委员会议表决通过。

第十六条 选举一律采用无记名投票方式。选票上候选人的名单以姓氏笔划为序排列。

第十七条 选举人可以投赞成票或者不赞成票，也可以投弃权票。投不赞成票者可以另选他人。

第十八条 会员或会员代表在选举期间，如不能离开生产、工作岗位，可以在选举单位设立的流动票箱投票。

第十九条 选举收回的选票，等于或少于投票人数，选举有

效；多于投票人数，选举无效，应重新选举。

每一选票所选人数等于或少于规定应候选人数的为有效票，多于规定应选人数的为废票。

第二十条 候选人获得应参加选举人的过半数选票时，始得当选。

获得过半数选票的候选人名额超过应选名额时，以得票多的当选。如遇票数相等不能确定当选人时，应就票数相等的候选人重新投票，得票多的当选。

当选人少于应选名额时，对不足的名额另行选举。如果接近应选名额，也可以由大会征得多数会员或会员代表的同意减少名额。

第二十一条 大会执行主席根据本条例规定，宣布选举结果及选举是否有效。

第二十二条 选出的基层工会委员会委员、常务委员会委员、主席、副主席，按照《中国工会章程》的规定和干部管理权限，报有关党委和上级工会审批。

第五章 调动、罢免和补选

第二十三条 基层工会委员会主席、副主席，在任期内应保持相对稳定，如因工作确需调动时，应征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

第二十四条 经会员大会或会员代表大会民主测评和上级工会与干部主管部门考察，需撤换或罢免工会领导人时，须按全国总工会《关于基层工会会员代表大会代表实行常任制的若干暂行规定》执行。

第二十五条 基层工会主席因工作调动或其它原因空缺时，应及时按照民主程序进行补选、补选前征得同级党委和上级工会

的同意，可暂由一名副主席或委员代理主席职务，代理时间不得超过半年。

第六章 经费审查委员会

第二十六条 经费审查委员会委员名额一般为3至7人。经费审查委员设主任委员1人，必要时也可设副主任委员1人。

第二十七条 经费审查委员会由会员大会或会员代表大会选举产生。主任委员、副主任委员由经费审查委员会推选产生。

第二十八条 经费审查委员会及其主任委员、副主任委员的选举结果，与基层工会委员会选举结果同时报上级工会审批。

第七章 附 则

第二十九条 本条例自发布之日起实行，过去有关规定与本条例不一致的，以本条例为准。

第三十条 本条例原则适用于外商投资企业、私营企业工会。

第三十一条 本条例由全国总工会组织部负责解释。

关于基层工会会员代表大会代表实行 常任制的若干暂行规定

(1992年4月14日全国总工会第121次书记处会议通过)

为贯彻落实中国工会第十一次全国代表大会通过的《中国工会章程部分条文修正案》关于工会基层组织的“会员代表大会的代表实行常任制，任期3至5年”的规定，充分发挥会员代表联系会员群众的纽带和桥梁作用，团结、依靠会员群众把工会组织建设好，特作如下暂行规定：

第一章 会员代表

第一条 基层工会会员代表大会代表应具备以下条件：本人为中国工会会员；坚持党的基本路线；在生产、工作中起骨干作用，有一定的议事能力；热心为会员群众说话办事，在会员群众中有一定的威信。

第二条 基层工会会员代表大会的代表名额，按会员人数确定。会员在200至500人者，代表为会员的25%至20%；会员在501至1000人者，代表为会员的20%至10%；会员在1001至5000人者，代表为会员的10%至6%；会员在5001人至10000人者，代表为会员的5%。

人员超过万人的大型企事业单位，会员代表的人数原则上不超过500人。个别特大型企业单位，会员代表需超过500人的，须经所在省、自治区、直辖市总工会批准；以产业工会领导为主的单位，报相应的全国产业工会批准。

会员在200人以下的基层工会，一般应召开会员大会。如因

特殊情况需要召开会员代表大会时，须经上级工会批准，代表人数比例不得少于会员的 30%。

第三条 基层工会会员代表大会代表的组成，应有广泛的群众性和代表性。企业单位中的工人会员代表，学校、科研单位中教职员工和科研人员会员代表，一般应占会员代表总数的 60%以上。女教职工和青年职工会员代表应占一定比例。

第四条 会员代表应由会员民主选举产生。会员代表的候选人，由其所在单位（分厂、车间、科室，下同）工会组织，按照基层工会确定的代表候选人名额和代表条件，组织会员讨论提出名单，报基层工会平衡后，由代表所在单位工会负责主持，经会员直接选举为正式代表。大型企事业单位工会会员代表大会的代表，可以由所属单位工会代表大会选举产生。

第五条 基层工会会员代表大会代表，一律采取无记名投票方式差额选举产生。

第六条 每次选举所投的票数多于投票人数，选举结果为无效；等于或少于投票人数，选举结果为有效。每张选票所选的人数多于规定应选代表人数为废票；等于或少于规定代表人数为有效票。

第七条 基层工会会员代表大会代表候选人，获得选举单位全体会员过半数选票时，使得当选为正式代表；大型企事业单位代表大会的代表，由所属单位工会代表大会选举时，其代表候选人获得应到会人数过半选票时，使得当选为正式代表。获得过半数选举的代表候选人名额超过应选代表名额时，以得票多的当选。如遇候选人得票相等不能确定当选人时，可以就票数相等的候选人重新投票确定；获得过半数选票的代表候选人名额少于应选代表名额时，不足的名额，可另行选举。

第八条 选举出席上级工会代表大会代表时，其代表候选人

不限于各级工会代表或会员。

第九条 基层工会代表大会代表选出后，应将代表名单提交基层工会委员会进行资格审查，基层工会代表大会不设资格审查委员会。

对补选的基层工会代表大会代表，依照前款规定进行代表资格审查。

第十条 会员代表的任期与基层工会代表大会届期一致，从每届工会会员代表大会举行第一次会议开始，到下届本级工会会员代表大会代表选举工作完成后为止。会员代表可以连选连任。

第十一条 会员代表以基层工会所属工会组织为单位分别组成代表团（组），推选正副团（组）长各1人。代表团（组）长根据代表大会议程和基层工会委员会的安排，负责组织代表的日常活动。

第十二条 会员代表有选举权、被选举权和表决权；有权对基层工会委员及各专门委员会的工作、对基层工会领导人提出批评、建议、任何组织和个人不得打击报复。

第十三条 会员代表的职责是：

（一）带头执行党的路线、方针、政策，自觉遵守国家法律和本单位的规章制度，努力完成生产、工作任务；

（二）积极参加会员代表大会，认真听取基层工会委员会和经费审查委员会工作报告，认真讨论和审议代表大会的各项议题，认真负责地提出审议意见和建议；

（三）严肃负责地履行民主选举的权利，认真做好各项民主选举工作；

（四）积极参加对基层工会领导人的民主评议和民主测评，实事求是地提出奖惩和任免的建议；

（五）经常保持与本单位会员群众的密切联系，注意听取会

员的意见和建议，并及时向工会委员会反映，热心为会员说话办事，积极为做好各项工作献计献策；

（六）积极宣传贯彻基层工会代表大会的决议精神，团结和带动会员群众完成会员代表大会提出的各项任务。

第十四条 会员代表对原选举单位会员负责，接受原选举单位的监督。会员和原选举单位对违法乱纪和严重失职的会员代表，有权提出罢免的要求。

代表的罢免必须经过选举单位全体会员过半数通过，并经基层工会委员会审批。

第十五条 会员代表因故调离原选举单位，不能继续履行代表职责时，代表资格自然免除。原选举单位出现的会员代表的缺额，由全体会员另行选举，并报经基层工会委员会审批。

第二章 会员代表大会

第十六条 每届基层工会代表大会第一次会议，应在本届基层工会代表大会代表选举完成后一个月内，由上届基层工会委员会召集。并应将会议日期和建议会议讨论的事项提前 10 天通知代表。

第十七条 每届代表大会的第一次会议由大会主席团主持，以后各次会议均由本届基层工会委员会召集。

第十八条 每届基层工会代表大会第一次会议召开前，应先举行预备会议，选举大会主席团和秘书长，通过本次大会的议程和有关事项。预备会议由基层工会委员会主持。

第十九条 代表大会的职权是：

（一）审议和批准工会基层委员会和经费审查委员会的工作报告；

（二）讨论并决定基层工会工作的重大问题；

(三) 对基层工会领导人进行民主评议和民主测评;

(四) 选举工会委员会、经费审查委员会、或补选、增选工会委员会、经费审查委员会的成员;

(五) 选举出席上级工会代表大会的代表。

第二十条 届期内工会代表大会一般每年召开一次。每次代表大会都应对工会工作进行一次民主评议,按“职工之家”标准检查是否合格,并将评议结果报上级工会。同时,对工会领导人进行民主评议,每两年结合民主评议对工会领导人民主测评一次。经民主评议,凡获得信任票不足半数者,应报请上级工会和干部主管部门共同进行考察。如确任其不能再担任现任职务时,应由代表大会做出决定,予以撤换或罢免。

基层工会领导人缺额时,应按全国总工会《工会基层组织选举工作暂行条例》及时予以补选。

第二十一条 每次代表大会举行前,基层工会委员会应事先将有关代表大会的筹备情况和大会的各项议案交由各代表团进行讨论,并召开代表团(组)长联席会议,广泛听取各方面的意见。在代表大会召开期间,各代表团(组)长或代表团(组)可推选代表,按照大会主席团的安排,在大会全体会议上发表意见。

第二十二条 在规定的时限内,一个代表团或者10名以上的代表,可以向代表大会提出属于基层工会代表大会职权范围内需要讨论的议案,经提案审查委员会审查后,由大会主席团或基层工会委员会决定是否列入大会议程。

提案审查委员会可以成为常设机构,其届期至下届代表大会提案审查委员会产生时为止。

第二十三条 向基层工会代表大会提出的方案,在交付代表大会表决前,如提案人要求撤回时,对该议案的审议即可终止。

第二十四条 基层工会代表大会的选举工作,应按全国总工

会《工会基层组织选举工作暂行条例》进行。

第二十五条 基层工会代表大会举行会议时，本届基层工会经费审查委员会委员应列席会议。

第三章 基层工会委员会

第二十六条 代表大会闭会期间，基层工会委员会负责主持本级工会的日常工作。基层工会委员会对本级工会代表大会负责并报告工作。

第二十七条 基层工会委员会常务委员会和主席、副主席的设立，按有关规定执行。

第二十八条 基层工会委员会在基层工会委员大会和会员代表大会闭会期间，行使以下职权：

（一）负责执行会员大会或会员代表大会的决议和上级工会的决定，主持工会基层组织的日常工作，承担企业、事业单位职工代表大会工作机构的职责，代表本单位职工同行政签订集体合同或单项协议；

（二）主持本级会员代表大会代表的选举工作；

（三）负责筹备本级工会代表大会；

（四）讨论决定本级工会的重要工作安排和有关重大问题；

（五）在基层工会代表大会闭会期间，对基层工会领导人选的变动提出意见和建议；

（六）审查和批准下级工会会员或代表大会的召开和选举结果；

（七）讨论任免基层工会的工作人员；

（八）讨论决定本级工会的财务预决算；

（九）根据工作需要提出基层工会的工作机构设置方案。

第二十九条 基层工会委员会全体会议，由主席召集（设常

务委员会的基层工会，由常务委员会召集）每两个月召开一次。工会委员会的决议，由委员会全体会员过半数通过有效。

基层工会委员会讨论决定的重要事项，可事先召开代表团（组）长会议，征求意见。委员会召开会议时，也可根据需要，吸收代表团（组）长列席。

第四章 会员代表大会与职工代表大会

第三十条 会员代表大会与职工代表大会，可以分别举行，也可以结合举行，按会议议程分段召开。

第三十一条 实行基层工会会员代表大会与职工代表大会结合举行的单位，可以在以下几个方面试行：

（一）会员代表和职工代表可以同时选举产生。会员代表可以兼任职工代表，但非会员职工代表不能兼任会员代表；

（二）会员代表大会与职工代表大会的代表团（组）可以共同组成；

（三）职能相近的会员代表大会与职工代表大会各专门委员会或专门小组，可以合设并承担两个委员会的工作；

（四）会员代表大会与职工代表大会的主席团可以“一身二任”，也可以根据两段会议议程的需要，分别组成；

（五）会员代表大会与职工代表大会的届期可一致，也可以分设届期。

第三十二条 基层工会委员会既是基层工会委员代表大会的常设机构，又是职工代表大会的工作机构，按照《中国工会章程》和《中华人民共和国全民所有制工业企业法》的有关规定，承担两个大会的有关工作。

第三十三条 实行两会结合的单位工会委员代表大会的召开，以及工会领导人的民主选举结果，仍按工会章程的规定，报

上级工会审批。

第五章 附 则

第三十四条 基层工会会员代表大会的届期按《中国工会章程》和有关规定确定，届期内的会议按次计算。

第三十五条 会员大会可以参照本规定的有关条款执行。

第三十六条 本规定原则适用于外商投资企业、私营企业工会。

第三十七条 本规定的解释权属全国总工会组织部。

第三十八条 本规定自发布之日起执行。

企业工会主席产生办法（试行）

（2008年7月25日）

第一章 总 则

第一条 为健全完善企业工会主席产生机制，充分发挥工会主席作用，切实履行工作职责，增强工会组织凝聚力，根据《工会法》、《中国工会章程》和《企业工会工作条例》，制定本办法。

第二条 中华人民共和国境内企业和实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位的工会主席产生适用本办法。

第三条 企业工会主席产生，应坚持党管干部、依法规范、民主集中、组织有序的原则。

第四条 上一级工会应对企业工会主席产生进行直接指导。

第二章 任职条件

第五条 企业工会主席应具备下列条件：

- （一）政治立场坚定，热爱工会工作；
- （二）具有与履行职责相应的文化程度、法律法规和生产经营管理知识；
- （三）作风民主，密切联系群众，热心为会员和职工服务；
- （四）有较强的组织协调能力。

第六条 企业行政负责人（含行政副职）、合伙人及其近亲属，人力资源部门负责人，外籍职工不得作为本企业工会主席候选人。

第三章 候选人产生

第七条 企业工会换届或新建立工会组织，应当成立由上一

级工会、企业党组织和会员代表组成的领导小组，负责工会主席候选人提名和选举工作。

第八条 企业工会主席候选人应以工会分会或工会小组为单位酝酿推荐，或由全体会员以无记名投票方式推荐，上届工会委员会、上一级工会或工会筹备组根据多数会员的意见，提出候选人名单。

企业工会主席候选人应多于应选人。

第九条 企业党组织和上级工会应对企业工会主席候选人进行考察，对不符合任职条件的予以调整。

第十条 企业工会主席候选人应进行公示，公示期为七天。公示按姓氏笔画排序。

第十一条 企业工会主席候选人应报经企业党组织和上一级工会审批。

第十二条 上级工会可以向非公有制企业工会、联合基层工会推荐本企业以外人员作为工会主席候选人。

第四章 民主选举

第十三条 企业工会主席产生均应依法履行民主选举程序，经会员民主选举方能任职。

第十四条 选举企业工会主席应召开会员大会或会员代表大会，采取无记名投票方式进行。

因故未出席会议的选举人，不得委托他人代为投票。

第十五条 企业工会主席可以由会员大会或会员代表大会直接选举产生，也可以由企业工会委员会选举产生；可以与企业工会委员会委员同时进行选举，也可以单独选举。

第十六条 会员大会或会员代表大会选举企业工会主席，参加选举人数为应到会人数三分之二以上时，方可进行选举。

企业工会主席候选人获得赞成票超过应到会有选举权人数半数的始得当选。

第十七条 任何组织和任何个人不得妨碍民主选举工作，不得阻挠有选举权和被选举权的会员到场，不得以私下串联、胁迫他人等非组织行为强迫选举人选举或者不选举某个人，不得以任何方式追查选举人的投票意向。

第十八条 企业工会主席出现空缺，应在三个月内进行补选。

补选前应征得同级党组织和上一级工会的同意，暂由一名副主席或委员主持工作，一般期限不超过三个月。

第五章 管理与待遇

第十九条 企业工会主席选举产生后应及时办理工会法人资格登记或工会法人代表变更登记。

企业工会主席一般应按企业副职级管理人员条件选配并享受相应待遇。

公司制企业工会主席应依法进入董事会。

第二十条 企业工会主席由同级党组织与上级工会双重领导，以同级党组织领导为主。尚未建立党组织的企业，其工会主席接受上一级工会领导。

第二十一条 职工二百人以上的企业依法配备专职工会主席。由同级党组织负责人担任工会主席的，应配备专职工会副主席。

企业应依法保障兼职工会主席的工作时间及相应待遇。

第二十二条 企业工会主席任期未满，企业不得随意调动其工作，不得随意解除其劳动合同。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上一级工会同意，依法履行民主程序。

工会专职主席自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延

长期限相当于其任职期间；非专职主席自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

罢免、撤换企业工会主席须经会员大会全体会员或者会员代表大会全体代表无记名投票过半数通过。

第二十三条 由上级工会推荐并经民主选举产生的企业工会主席，其工资待遇、社会保险费用等，可以由企业支付，也可以由上级工会或上级工会与其他方面合理承担。

第六章 附 则

第二十四条 联合基层工会、基层工会联合会主席的产生，参照本办法执行。

第二十五条 本办法由中华全国总工会负责解释。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。

企业民主管理规定

（2012年2月13日由中共中央纪委、中共中央组织部、国务院国有资产监督管理委员会、监察部、中华全国总工会、中华全国工商业联合会以总工发〔2012〕12号印发）

第一章 总 则

第一条 为完善以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度，推进厂务公开，支持职工参与企业管理，维护职工合法权益，构建和谐劳动关系，促进企业持续健康发展，加强基层民主政治建设，依据宪法和相关法律制定本规定。

第二条 企业民主管理工作应当坚持党的领导，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚定不移地贯彻落实党的全心全意依靠工人阶级的根本指导方针。

企业党组织应当加强对民主管理工作的领导和支持。

第三条 职工代表大会（或职工大会，下同）是职工行使民主管理权力的机构，是企业民主管理的基本形式。

企业应当按照合法、有序、公开、公正的原则，建立以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，实行厂务公开，推行民主管理。公司制企业（以下简称公司）应当依法建立职工董事、职工监事制度。

企业应当尊重和保障职工依法享有的知情权、参与权、表达权和监督权等民主权利，支持职工参加企业管理活动。

第四条 企业职工应当尊重和支持企业依法行使管理职权，

积极参与企业管理。

第五条 企业工会应当组织职工依法开展企业民主管理，维护职工合法权益。

上级工会应当指导和帮助企业工会和职工依法开展企业民主管理活动，对企业实行民主管理的情况进行监督。

第六条 企业代表组织应当推动企业实行民主管理，促进企业健康发展。

第七条 各级党委纪检部门、组织部门，各级人民政府国有资产监督管理机构和监察机关等有关部门应当依照各自职责，对企业民主管理工作进行指导、检查和监督。

第二章 职工代表大会制度

第一节 职工代表大会组织制度和职权

第八条 企业可以根据职工人数确定召开职工代表大会或者职工大会。

企业召开职工代表大会的，职工代表人数按照不少于全体职工人数的百分之五确定，最少不少于三十人。职工代表人数超过一百人的，超出的代表人数可以由企业与工会协商确定。

第九条 职工代表大会的代表由工人、技术人员、管理人员、企业领导人员和其他方面的职工组成。其中，企业中层以上管理人员和领导人员一般不得超过职工代表总人数的百分之二十。有女职工和劳务派遣职工的企业，职工代表中应当有适当比例的女职工和劳务派遣职工代表。

第十条 职工代表大会每届任期为三年至五年。具体任期由职工代表大会根据本单位的实际情况确定。

职工代表大会因故需要提前或者延期换届的，应当由职工代

表大会或者其授权的机构决定。

第十一条 职工代表大会根据需要，可以设立若干专门委员会（小组），负责办理职工代表大会交办的事项。专门委员会（小组）成员人选必须经职工代表大会审议通过。

第十二条 职工代表按照基层选举单位组成代表团（组），并推选团（组）长。可以设立职工代表大会团（组）长和专门委员会（小组）负责人联席会议，根据职工代表大会授权，在职工代表大会闭会期间负责处理临时需要解决的重要问题，并提请下一次职工代表大会确认。

联席会议由企业工会负责召集，联席会议可以根据会议内容邀请企业领导人员或其他有关人员参加。

第十三条 职工代表大会行使下列职权：

（一）听取企业主要负责人关于企业发展规划、年度生产经营管理情况，企业改革和制定重要规章制度情况，企业用工、劳动合同和集体合同签订履行情况，企业安全生产情况，企业缴纳社会保险费和住房公积金情况等报告，提出意见和建议；

审议企业制定、修改或者决定的有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项方案，提出意见和建议；

（二）审议通过集体合同草案，按照国家有关规定提取的职工福利基金使用方案、住房公积金和社会保险费缴纳比例和时间的调整方案，劳动模范的推荐人选等重大事项；

（三）选举或者罢免职工董事、职工监事，选举依法进入破产程序企业的债权人会议和债权人委员会中的职工代表，根据授权推荐或者选举企业经营管理人员；

（四）审查监督企业执行劳动法律法规和劳动规章制度情况，

民主评议企业领导人员，并提出奖惩建议；

（五）法律法规规定的其他职权。

第十四条 国有企业和国有控股企业职工代表大会除按第十三条规定行使职权外，行使下列职权：

（一）听取和审议企业经营管理主要负责人关于企业投资和重大技术改造、财务预决算、企业业务招待费使用等情况的报告，专业技术职称的评聘、企业公积金的使用、企业的改制等方案，并提出意见和建议；

（二）审议通过企业合并、分立、改制、解散、破产实施方案中职工的裁减、分流和安置方案；

（三）依照法律、行政法规、行政规章规定的其他职权。

第十五条 县级以上一定区域内或者性质相近的行业内的若干尚不具备单独建立职工代表大会制度条件的中小企业，可以通过选举代表联合建立区域（行业）职工代表大会制度，开展企业民主管理活动。

工会负责组织建立区域（行业）职工代表大会制度。区域（行业）工会作为区域（行业）职工代表大会的工作机构承担日常工作。

第十六条 集团企业的总部机关和各分公司、分厂、车间以及其他分支机构可以按照一定比例选举产生职工代表，召开集团企业职工代表大会，实行企业民主管理。

集团企业的总部机关和各分公司、分厂、车间以及其他分支机构，按照本规定建立职工代表大会制度，在各自的职权范围内分别开展民主管理活动。

第二节 职工代表大会工作制度

第十七条 职工代表大会每年至少召开一次。职工代表大会

全体会议必须有三分之二以上的职工代表出席。

第十八条 职工代表大会议题和议案应当由企业工会听取职工意见后与企业协商确定，并在会议召开七日前以书面形式送达职工代表。

第十九条 职工代表大会可以设主席团主持会议。主席团成员由企业工会与职工代表大会各团（组）协商提出候选人名单，经职工代表大会预备会议表决通过。其中，工人、技术人员、管理人员不少于百分之五十。

第二十条 职工代表大会选举和表决相关事项，必须按照少数服从多数的原则，经全体职工代表的过半数通过。对重要事项的表决，应当采用无记名投票的方式分项表决。

第二十一条 职工代表大会在其职权范围内依法审议通过的决议和事项具有约束力，非经职工代表大会同意不得变更或撤销。

企业应当提请职工代表大会审议、通过、决定的事项，未按照法定程序审议、通过或者决定的无效。

第二十二条 企业工会委员会是职工代表大会的工作机构，负责职工代表大会的日常工作，履行下列职责：

（一）提出职工代表大会代表选举方案，组织职工选举职工代表和代表团（组）长；

（二）征集职工代表提案，提出职工代表大会议题的建议；

（三）负责职工代表大会会议的筹备和组织工作，提出职工代表大会的议程建议；

（四）提出职工代表大会主席团组成方案和组成人员建议名单；提出专门委员会（小组）的设立方案和组成人员建议名单；

（五）向职工代表大会报告职工代表大会决议的执行情况和职工代表大会提案的办理情况、厂务公开的实施情况等；

（六）在职工代表大会闭会期间，负责组织专门委员会（小

组)和职工代表就企业职工代表大会决议的执行情况和职工代表大会提案的办理情况、厂务公开的实行情况等,开展巡视、检查、质询等监督活动;

(七)受理职工代表的申诉和建议,维护职工代表的合法权益;

(八)向职工进行民主管理的宣传教育,组织职工代表开展学习和培训,提高职工代表素质;

(九)建立和管理职工代表大会工作档案。

第三节 职工代表的产生和权利义务

第二十三条 与企业签订劳动合同建立劳动关系以及与企业存在事实劳动关系的职工,有选举和被选举为职工代表大会代表的权利。

依法终止或者解除劳动关系的职工代表,其代表资格自行终止。

第二十四条 职工代表应当以班组、工段、车间、科室等为基本选举单位由职工直接选举产生。规模较大、管理层次较多的企业的职工代表,可以由下一级职工代表大会代表选举产生。

第二十五条 选举、罢免职工代表,应当召开选举单位全体职工会议,会议应有三分之二以上职工参加。选举、罢免职工代表的决定,应经全体职工的过半数通过方为有效。

第二十六条 职工代表实行常任制,职工代表任期与职工代表大会届期一致,可以连选连任。

职工代表出现缺额时,原选举单位应按规定的条件和程序及时补选。

第二十七条 职工代表向选举单位的职工负责并报告工作,接受选举单位职工的监督。

第二十八条 职工代表享有下列权利：

- （一）选举权、被选举权和表决权；
- （二）参加职工代表大会及其工作机构组织的民主管理活动；
- （三）对企业领导人员进行评议和质询；
- （四）在职工代表大会闭会期间对企业执行职工代表大会决议情况进行监督、检查。

第二十九条 职工代表应当履行下列义务：

- （一）遵守法律法规、企业规章制度，提高自身素质，积极参与企业民主管理；
- （二）依法履行职工代表职责，听取职工对企业生产经营管理等方面的意见和建议，以及涉及职工切身利益问题的意见和建议，并客观真实地向企业反映；
- （三）参加企业职工代表大会组织的各项活动，执行职工代表大会通过的决议，完成职工代表大会交办的工作；
- （四）向选举单位的职工报告参加职工代表大会活动和履行职责情况，接受职工的评议和监督；
- （五）保守企业的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

第三十条 职工代表履行职责受法律保护，任何组织和个人不得阻挠和打击报复。

职工代表在法定工作时间内依法参加职工代表大会及其组织的各项活动，企业应当正常支付劳动报酬，不得降低其工资和其他福利待遇。

第三章 厂务公开制度

第三十一条 企业应当建立和实行厂务公开制度，通过职工代表大会和其他形式，将企业生产经营管理的重大事项、涉及职工切身利益的规章制度和经营管理人员廉洁从业相关情况，按照

一定程序向职工公开，听取职工意见，接受职工监督。

第三十二条 企业主要负责人是实行厂务公开的责任人。企业应当建立相应机构或者确定专人负责厂务公开工作。

第三十三条 企业实行厂务公开应当遵循合法、及时、真实、有利于职工权益维护和企业发展的原则。

实行厂务公开应当保守企业商业秘密以及与知识产权相关的保密事项。

第三十四条 企业应当向职工公开下列事项：

- （一）经营管理的基本情况；
- （二）招用职工及签订劳动合同的情况；
- （三）集体合同文本和劳动规章制度的内容；
- （四）奖励处罚职工、单方解除劳动合同的情况以及裁员的方案和结果，评选劳动模范和优秀职工的条件、名额和结果；
- （五）劳动安全卫生标准、安全事故发生情况及处理结果；
- （六）社会保险以及企业年金的缴费情况；
- （七）职工教育经费提取、使用和职工培训计划及执行的情况；
- （八）劳动争议及处理结果情况；
- （九）法律法规规定的其他事项。

第三十五条 国有企业、集体企业及其控股企业除公开第十三条、第十四条和第三十四条规定的相关事项外，还应当公开下列事项：

（一）投资和生产经营管理重大决策方案等重大事项，企业中长期发展规划；

（二）年度生产经营目标及完成情况，企业担保，大额资金使用、大额资产处置情况，工程建设项目的招投标，大宗物资采购供应，产品销售和盈亏情况，承包租赁合同履行情况，内部经

济责任制落实情况，重要规章制度制定等重大事项；

（三）职工提薪晋级、工资奖金收入分配情况；专业技术职称的评聘情况；

（四）中层领导人员、重要岗位人员的选聘和任用情况，企业领导人员薪酬、职务消费和兼职情况，以及出国出境费用支出等廉洁自律规定执行情况，职工代表大会民主评议企业领导人员的结果；

（五）依照国家有关规定应当公开的其他事项。

第四章 职工董事和职工监事制度

第三十六条 公司制企业应当依法建立职工董事和职工监事制度，支持职工代表大会选举产生的职工代表作为董事会、监事会成员参与公司决策、管理和监督，代表和维护职工合法权益，促进企业健康发展。

第三十七条 公司应当依法在公司章程中明确规定职工董事、职工监事的具体比例和人数。

第三十八条 职工董事、职工监事候选人由公司工会根据自荐、推荐情况，在充分听取职工意见的基础上提名，经职工代表大会全体代表的过半数通过方可当选，并报上一级工会组织备案。

工会主席、副主席应当作为职工董事、职工监事候选人人选。

第三十九条 公司高级管理人员和监事不得兼任职工董事；公司高级管理人员和董事不得兼任职工监事。

第四十条 职工董事、职工监事的任期与公司其他董事、监事的任期相同，可以连选连任。

第四十一条 职工董事、职工监事不履行职责或者有严重过错的，经三分之一以上的职工代表联名提议，职工代表大会全体代表的过半数通过可以罢免。

职工董事、职工监事出现空缺时，由公司工会依照本规定第三十七条的规定提出替补人选，提请职工代表大会民主选举产生。

第四十二条 职工董事依法行使下列权利：

- （一）参加董事会会议，行使董事的发言权和表决权；
- （二）就涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项，提请召开董事会会议，反映职工的合理要求，维护职工合法权益；
- （三）列席与其职责相关的公司行政办公会议和有关生产经营工作的重要会议；
- （四）要求公司工会、公司有关部门和机构通报有关情况并提供相关资料；
- （五）法律法规和公司章程规定的其他权利。

第四十三条 职工监事依法行使下列权利：

- （一）参加监事会会议，行使监事的发言权和表决权；
- （二）就涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项，提议召开监事会会议；
- （三）监督公司的财务情况和公司董事、高级管理人员执行公司职务的行为；监督检查公司对涉及职工切身利益的法律法规、公司规章制度贯彻执行情况；劳动合同和集体合同的履行情况；
- （四）列席董事会会议，并对董事会决议事项提出质询或者建议；列席与其职责相关的公司行政办公会议和有关生产经营工作的重要会议；
- （五）要求公司工会、公司有关部门和机构通报有关情况并提供相关资料；
- （六）法律法规和公司章程规定的其他权利。

第四十四条 职工董事、职工监事应当履行下列义务：

- （一）遵守法律法规，遵守公司章程及各项规章制度，保守公司秘密，认真履行职责；

(二) 定期听取职工的意见和建议，在董事会、监事会上真实、准确、全面地反映职工的意见和建议；

(三) 定期向职工代表大会述职和报告工作，执行职工代表大会的有关决议，在董事会、监事会会议上，对职工代表大会作出决议的事项，应当按照职工代表大会的相关决议发表意见，行使表决权；

(四) 法律法规和公司章程规定的其他义务。

第四十五条 公司应当保障职工董事、职工监事依照法律法规和公司章程开展工作，为职工董事、职工监事履行职责提供必要的工作条件。

第四十六条 职工董事、职工监事在任职期间，除法定情形外，公司不得与其解除劳动合同。

第四十七条 职工董事、职工监事与公司的其他董事、监事享有同等的权利，承担相应的义务。

第五章 附 则

第四十八条 各地区、各有关部门和各企业根据本规定制定实施办法，推进企业民主管理工作。

第四十九条 集体企业依照《城镇集体所有制企业条例》等有关法律法规规定实行民主管理。

第五十条 本规定自发布之日起施行。

工会法律援助办法

(2008年8月11日)

第一章 总 则

第一条 为履行维护职工合法权益基本职责，规范工会法律援助工作，发展和谐劳动关系，根据《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动法》、《法律援助条例》和《中国工会章程》，制定本办法。

第二条 工会建立法律援助制度，为合法权益受到侵害的职工、工会工作者和工会组织提供无偿法律服务。

工会法律援助是政府法律援助的必要补充。

第三条 工会建立法律援助异地协作制度，省际、城际间工会组织及其法律援助机构可以互相委托，协助办理相关法律援助事项。

第四条 全国总工会法律工作部指导、协调全国工会法律援助工作。县级以上地方工会法律工作部门指导、协调本地区工会法律援助工作。

工会法律援助工作接受司法行政机关的业务指导。

第五条 对在工会法律援助工作中作出突出贡献的工会法律援助组织和人员，县级以上总工会和产业工会应在工会系统内部或会同司法行政等部门予以表彰、奖励。

第二章 机构和人员

第六条 县级以上地方工会和具备条件的地方产业工会设立

法律援助机构，在同级工会领导下开展工作。

地方工会可以与司法行政部门协作成立工会（职工）法律援助工作站，也可以与律师事务所等机构合作，签订职工法律援助服务协议。

工会设立法律援助机构应当符合有关法律、法规的规定。

第七条 工会法律援助机构可以单独设立也可以与困难职工帮扶中心合署办公，法律援助机构负责人及相关管理人员由同级工会委派或者聘任。

法律援助工作人员可以从下列人员中聘请：

（一）工会公职律师、专兼职劳动争议调解员、劳动保障法律监督员等工会法律工作者。

（二）法律专家、学者、律师等社会法律工作者。

第三章 范围和条件

第八条 工会法律援助的范围：

- （一）劳动争议案件；
- （二）因劳动权益涉及的职工人身权、民主权、财产权受到侵犯的案件；
- （三）工会工作者因履行职责合法权益受到侵犯的案件；
- （四）工会组织合法权益受到侵犯的案件；
- （五）工会认为需要提供法律援助的其他事项。

第九条 工会法律援助的形式：

- （一）普及法律知识；
- （二）提供法律咨询；
- （三）代写法律文书；
- （四）参与协商、调解；
- （五）仲裁、诉讼代理；

（六）其他法律援助形式。

第十条 职工符合下列条件之一的，可以向工会法律援助机构申请委托代理法律援助：

（一）为保障自身合法权益需要工会法律援助，且本人及其家庭经济状况符合当地工会提供法律援助的经济困难标准。

（二）未达到工会提供法律援助的经济困难标准，但有证据证明本人合法权益被严重侵害，需要工会提供法律援助的。

农民工因请求支付劳动报酬或者工伤赔偿申请法律援助的，不受本办法规定的经济困难条件的限制。

第四章 申请和承办

第十一条 职工申请法律援助应当向劳动合同履行地或者用人单位所在地的工会法律援助机构提出。

工会工作者和工会组织申请工会法律援助应当向侵权行为地或者用人单位所在地的工会法律援助机构提出。

第十二条 职工申请工会法律援助机构代理劳动争议仲裁、诉讼等法律服务，应当以书面形式提出，并提交下列材料：

（一）身份证、工作证或者有关身份证明；

（二）所在单位工会或者地方工会（含乡镇、街道、开发区等工会）出具的申请人经济困难状况的证明；

（三）与法律援助事项相关的材料；

（四）工会法律援助机构认为需要提供的其他材料。

提交书面申请确有困难的，可以口头申请。工会法律援助机构应当当场记录申请人基本情况、申请事项、理由和时间，并经本人签字。

第十三条 工会工作者、工会组织申请工会法律援助机构参与协商、调解，代理仲裁、诉讼等法律服务，应当以书面形式提

出，并分别提交下列材料：

（一）工会工作者所在单位工会或者工会组织所在地方工会出具的情况证明或说明；

（二）与法律援助事项相关的材料；

（三）工会法律援助机构认为需要提供的其他材料。

第十四条 工会法律援助机构自收到申请之日起7日内按规定的条件进行审查。对符合条件的，由工会法律援助机构负责人签署意见，作出同意提供法律援助的书面决定，指派法律援助承办人员，并通知申请人。

对申请人提交的证件、证明材料不齐全的，应当要求申请人作出必要的补充或者说明，申请人未按要求作出补充或者说明的，视为撤销申请。

对不符合条件的，作出不予提供法律援助的决定，以口头或者书面形式通知申请人。

第十五条 工会法律援助机构对法律咨询、代写法律文书等法律服务事项，应当即时办理；复杂疑难的可以预约择时办理。

第十六条 法律援助承办人员接受工会法律援助机构的管理和监督，依法承办法律援助机构指定的援助事项，维护受援人合法权益。

第十七条 法律援助承办人员在援助事项结案后，应当向工会法律援助机构提交结案报告。

第十八条 法律援助事项结案后，工会法律援助机构应当按规定向承办人员支付法律援助办案补贴。补贴标准由县级以上地方工会根据本地实际情况确定。

第十九条 法律援助承办人员接受指派后，无正当理由不得拒绝、延迟或者中止、终止办理指定事项。

第二十条 法律援助承办人员未按规定程序批准，不得以工

会法律援助机构名义承办案件。

第二十一条 法律援助承办人员应当遵守职业道德和执业纪律，不得收取受援人任何财物。

第五章 资金来源和管理

第二十二条 工会法律援助工作经费主要用于工会法律援助机构的办公、办案经费。县级以上地方工会应当将工会法律援助工作经费列入本级工会经费预算，并依据国家和工会财务制度的有关规定，制定相应管理办法。

第二十三条 对困难职工的法律援助补助资金，从工会困难职工帮扶中心专项资金中列支，管理和使用应当遵守《困难职工帮扶中心专项资金管理办法》的有关规定。

第二十四条 工会法律援助工作经费、对困难职工法律援助的补助资金，接受上级和本级工会财务、经审、法律、保障部门的监督检查。

第六章 附 则

第二十五条 各省、自治区、直辖市总工会可以根据本办法，结合本地实际，制定具体规定。

铁路、金融、民航、新疆生产建设兵团工会可以参照本办法执行。

第二十六条 本办法由全国总工会负责解释。

第二十七条 本办法自发布之日起执行。

基层工会法人资格登记办法

(2008年6月13日)

第一条 为规范基层工会法人资格登记，保障其在民事活动中的法律地位，根据《中华人民共和国工会法》、《中国工会章程》和最高人民法院有关司法解释的规定，制定本办法。

第二条 我国境内的企业、事业单位、机关、民办非企业单位以及其他单位的基层工会申请取得、变更、注销工会法人资格，适用本办法。

第三条 基层工会依照本办法的规定经核准登记、领取证书后，即取得工会法人资格，依法独立享有民事权利、承担民事义务。

工会主席或者主持工作的副主席为法定代表人。

第四条 基层工会申请取得工会法人资格应当具备以下条件：

(一) 依照《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》的规定成立；

(二) 工会经费来源有保障；

(三) 有组织机构和办公场所；

(四) 能够依法独立承担民事责任。

基层工会取得工会法人资格不以所在单位是否具有法人资格为条件。

第五条 基层工会法人资格的审查、核准、登记、发证机关(以下简称审查登记机关)，按属地原则及组织隶属关系确定：

(一) 隶属于县级(县、市、区、旗)总工会的基层工会，

由县级工会审查，并报市（地）级总工会核准、登记、发证；

（二）隶属于市（地）级（市、区、州、盟）总工会的基层工会，由市（地）级总工会审查、核准、登记、发证；

（三）隶属于省级（省、自治区、直辖市）总工会的基层工会，由省级总工会审查、核准、登记、发证；

（四）隶属于铁路、民航、金融等产业工会的基层工会，由所在地相应的省级、市（地）级总工会审查、核准、登记、发证后，报相应的上一级产业工会备案；

（五）中央企业工会组织由所在地相应的省级、市（地）级总工会审查、核准、登记、发证。

县级总工会经上级工会授权，可以履行审查登记机关的职责。

第六条 凡具备第四条规定条件的基层工会，应当于成立之日起六十日内，向审查登记机关提出工会法人资格登记书面申请。

第七条 基层工会申请取得工会法人资格，应当向审查登记机关报送基层工会法人资格申请登记表、上级工会批复的基层工会成立的文件、工会经费和财产情况说明等文件。

工会法人资格审查登记机关自收到申请登记表之日起三十日内对有关申请文件进行审查，对审查合格者，办理登记手续，发放《工会法人资格证书》及其副本和《工会法人法定代表人证书》；对申请文件不齐备的，审查登记机关应及时通知提出申请的基层工会补充相关文件，申请时间从文件齐备时起算。

第八条 审查登记机关可以在报刊、网络上发布工会法人资格登记公告。

第九条 取得工会法人资格的基层工会变更名称、住所、法定代表人的，自变更之日起三十日内到审查登记机关申请办理变更登记手续。

审查登记机关自受理变更登记申请之日起十五日内，换发《工

会法人资格证书》及其副本和《工会法人法定代表人证书》，收回原证书。

第十条 基层工会应当在取得工会法人资格证书后三十日内，持《工会法人资格证书》（副本）、《工会法人法定代表人证书》和上级工会批复成立的文件，到当地质量技术监督部门申领中华人民共和国组织机构代码证。

工会组织申领中华人民共和国组织机构代码证的机构类型为工会法人。

工会组织名称、住所变更或撤销、合并时，应当及时到原申领中华人民共和国组织机构代码证的质量技术监督部门办理变更或者注销登记。

第十一条 《工会法人资格证书》及其副本和《工会法人法定代表人证书》不得涂改、抵押、转让和出借。遗失的，应当及时声明作废，并向审查登记机关申请补发。

第十二条 取得工会法人资格的基层工会因所在单位撤销、破产等原因注销的，应当向原审查登记机关办理注销登记手续，并提交法定代表人签署的注销申请书和上级工会关于该基层工会经费、财产清理及债权债务完结的证明。审查登记机关审查登记后，收回原证书，并可以在报刊、网络上发布公告。

第十三条 各省、自治区、直辖市总工会按照中华全国总工会统一规定的代码确定本辖区内基层工会法人资格证书的编码。

基层工会法人资格登记的证书和登记表等由各省、自治区、直辖市总工会按照中华全国总工会下发的格式统一印制。

第十四条 基层工会法人资格登记工作在全国总工会法律工作部的指导下进行。各地基层工会法人资格登记工作由各省、自治区、直辖市总工会法律工作部门负责。

工会法人资格审查登记机关应当逐步实行网络化登记管理。

第十五条 省、市（地）级总工会应当制备工会法人资格登记专用章，专门用于工会法人资格的登记工作，其规格和式样由全国总工会确定。

审查登记机关应当建立基层工会法人资格登记的档案管理制度。

第十六条 工会法人资格审查登记工作所需费用在本级工会经费中列支。

第十七条 县级以上总工会和审查登记机关可以对工会法人资格登记工作进行监督检查。

第十八条 各省、自治区、直辖市总工会可以根据本办法的规定，制定工会法人资格登记的具体实施办法，并报中华全国总工会法律工作部备案。

第十九条 本办法由中华全国总工会负责解释。

第二十条 本办法自下发之日起施行。

中华全国总工会关于进一步加强 建设职工之家工作充分发挥 基层工会作用的意见

(2010年5月26日)

为深入贯彻党的十七大和十七届四中全会精神，认真落实中华全国总工会《关于加强和改进新形势下工会自身建设的决定》，切实加强基层工会组织建设，增强基层工会活力，不断提高工会工作水平，现就进一步加强建设职工之家（以下简称建家）工作，充分发挥基层工会作用，提出如下意见。

一、统一思想，充分认识进一步加强建设职工之家工作的重要性 and 紧迫性

开展建设职工之家活动，是发挥基层工会作用的重要平台，是增强基层工会活力的有效手段，是全面提升基层工会工作水平的综合性载体。当前，建家工作面临着新的形势、新的任务，也面临着新的发展机遇。

党中央一系列重要指示对建设职工之家提出新的更高的要求。党的十七大和十七届四中全会提出，以党的基层组织建设带动其他各类基层组织建设，在党的基层组织和党员中深入开展创先争优活动；胡锦涛总书记多次强调，各级工会组织要扩大工作覆盖面，增强组织凝聚力；中央书记处在关于工会工作的重要指示中指出，把各级工会组织进一步建成名副其实的职工之家。党中央一系列重要指示，既是对工会工作提出的更高标准和更高要求，也是对建家工作提出的更高标准和更高要求。必须按照党中央的要求，着眼于抓好基层、打牢基础，坚持把建会、建制、建

家紧密结合，切实加强和改进工会自身建设，不断赢得广大职工群众的信赖。

基层工会面临的新情况新问题对建家工作提出了新任务新要求。随着各类基层工会组织的迅速发展，特别是大量非公有制企业工会组建之后，对夯实基础工作、发挥工会作用提出了新的要求；大量农民工成为职工队伍新成员，维护工人阶级团结统一和职工队伍稳定的任务更加艰巨。基层工会组织建设和发挥作用的现状，迫切要求在坚持抓好组建工作的同时，进一步把工作着力点放在发挥基层工会作用上，充分运用建家这一有效载体，推动各个领域、各种类型基层工会全面开展建家活动，做到哪里有职工哪里就要建立工会组织，哪里有工会组织哪里就要开展建家活动，最广泛地把建家活动覆盖到每个基层工会组织，最充分地激发出每个基层工会的活力。

各级工会一定要从党和国家工作大局出发，立足深入贯彻落实科学发展观，紧紧把握全面建设小康社会、坚持和发展中国特色社会主义这个当代中国工人运动的主题，进一步增强大局意识、责任意识，充分认识进一步加强建家工作的重要性和紧迫性，适应加快经济发展方式转变的新要求，团结动员广大职工大力弘扬劳模精神和工人阶级伟大品格，明晰建家新思路，提出建家新举措，实现建家新发展，在推动经济发展、维护职工合法权益、维护职工队伍和社会稳定中大有可为、大有作为。

二、与时俱进，进一步明确建设职工之家的基本要求

进一步加强建家工作，要坚持在继承的基础上不断创新，与时俱进地赋予新内容，努力把基层工会组织建设成为组织健全、维权到位、工作规范、作用明显、职工信赖的名副其实的职工之家。

（一）健全组织体系。基层工会委员会、经费审查委员会、

女职工委员会组织健全，按时换届选举，单独设置工会工作机构，依法独立自主开展工作；依法进行工会法人资格或工会法人代表变更登记；工会主席（副主席）的产生、配备符合有关规定，职工二百人以上的单位依法配备专职工会主席；按不低于职工人数千分之三的比例配备专职工会干部；加强工会积极分子队伍建设；加强会员会籍管理，职工（含农民工、劳务派遣工）入会率达到85%以上。

（二）促进科学发展。围绕加快经济发展方式转变，深入开展多种形式的争先创优建功立业活动，持续形成劳动竞赛热潮；深入开展以增强自主创新能力为重点、以合理化建议和“五小”活动为内容的职工技术创新活动和“我为节能减排作贡献”活动，推动经济又好又快发展；加强劳动模范（先进工作者）的培养、评选、表彰、宣传和管理，激励职工立足岗位、勇创佳绩。

（三）履行维权职责。建立和完善以职工（教工）代表大会为基本形式的民主管理制度，推行厂务（院务、校务）公开，公司制企业依照有关规定选举职工代表进入董事会和监事会，参与企业管理；深化“共同约定”行动，建立平等协商和签订集体合同制度，协商解决涉及职工切身利益的重大问题；指导和帮助职工签订劳动合同，依法妥善处理劳动争议纠纷，提供法律援助，构建和谐劳动关系；协助和督促企业落实国家各项涉及职工权益的法律法规，遵守劳动安全卫生等规定，安全生产无事故；维护女职工的特殊权益。

（四）提高职工素质。落实《全国职工素质建设工程五年规划》，发挥工会“大学校”作用，深入开展“共筑理想信念、共促科学发展”主题教育活动，弘扬中国工人阶级伟大品格，用社会主义核心价值观体系引领职工群众；开展“创建学习型组织、争做知识型职工”活动，培育“四有”职工队伍；开展群众性精神文

明创建和文化体育活动，满足职工群众精神文化需求，推动职工文化和企业文化建设。

（五）服务职工群众。以职工最关心、最直接、最现实的利益为重点，认真倾听职工呼声，积极反映职工意愿，提出政策建议和主张；关心职工生产生活问题，指导帮助职工就业，进一步叫响做实“职工有困难找工会”，努力为职工办实事、做好事、解难事；开展“送温暖”、“金秋助学”等活动，履行帮扶困难职工“第一知情人”、“第一报告人”、“第一协调人”、“第一监督人”的职责。

（六）加强自身建设。坚持民主集中制，密切联系群众，廉洁自律；健全各项组织制度、民主制度、工作制度，基础资料齐全；坚持会员（代表）大会制度，完善会员代表常任制，实行会务公开，接受会员群众民主评议和监督，保障会员民主权利；开展“创建学习型工会、争做知识型工会干部”活动，加强思想、作风、能力建设，提高工会自身建设科学化水平，建设学习型、服务型、创新型工会；建立单独工会财务账号，独立使用工会经费，收好管好用好工会经费，保护好工会资产；工会工作有创新、有特色。

三、健全机制，强化建设职工之家的激励与约束

深入开展建家活动必须调动各方面的积极性，强化激励与约束机制建设，激发工作的内在动力与活力，保持常建常新、蓬勃发展。

（一）结合召开全国工会代表大会，每五年集中表彰一批全国模范职工之家、全国模范职工小家、全国优秀工会工作者、全国优秀工会积极分子、全国优秀工会之友；届中评选表彰一批全国模范职工之家、全国模范职工小家、全国优秀工会工作者。适当扩大对非公有制企业工会、乡镇（街道）工会、村（社区）工

会、各类基层工会联合会的表彰比例。对于作出突出成绩的先进基层工会和优秀工会干部，可由省（部）级工会即时推荐申报，由全总授予荣誉称号。对获得全国模范职工之家称号的企事业单位工会和工会主席，上级工会和本单位可以给予适当物质奖励。全总在表彰全国模范职工之家的同时，对建家工作成绩突出的省级工会，给予通报表扬。

（二）评选表彰模范职工之家、优秀工会工作者与评选五一劳动奖状、奖章有机结合。对已获得各层级模范职工之家称号、经会员民主测评连续三年以上获得满意等次的基层工会和工会主席（副主席），可优先推荐申报本地或上级五一劳动奖状、奖章。全总在表彰全国模范职工之家和全国优秀工会工作者的同时，对其中事迹特别突出的先进单位和先进个人分别授予全国五一劳动奖状和全国五一劳动奖章称号。

（三）各级工会要真正重视、真诚关心、真心爱护在建家工作中作出优异成绩的基层工会干部。全国总工会每年组织部分获得全国模范职工之家称号单位的工会主席参加疗休养活动。

（四）基层单位及其党政负责人拟推荐申报工会系统评选表彰的各层级五一劳动奖状、五一劳动奖章等荣誉称号的，其工会组织必须荣获相应层级的模范职工之家称号。

（五）切实落实会员评家制度，以会员满意度为标准，定期对获得荣誉称号的基层工会进行复查。对会员不满意的应提出限期整改要求，逾期未改或经整改仍达不到要求的，撤销其荣誉称号。对会员测评不满意的工会主席（副主席），所在单位党组织和上级工会应在核实的基础上对其进行诫勉谈话；连续两年会员仍不满意的，应按照《中国工会章程》的有关规定对其进行组织调整。对三年内未达到合格职工之家标准的基层工会，上级工会应采取措予以整顿。

四、加强领导，切实提高建设职工之家工作水平

各级工会必须把建家工作作为一项长期性、战略性的任务，高度重视，持之以恒地推进。

（一）加强领导、形成合力。各级工会要切实把建家工作摆上重要议事日程，建立领导小组，形成主要领导亲自抓、分管领导具体抓、职能部门共同抓的工作格局。要制定工作规划和具体实施办法，健全完善考核评价机制，务必抓出实效。要积极主动取得同级党组织的领导，争取把建家工作纳入党建工作的重要内容，统一部署、统一检查、统一考核、统一表彰，推动建家工作健康发展。

（二）突出重点、拓展领域。各级工会要把非公有制企业作为建家工作的重点，向各类基层工会拓展，开展区域性、行业性工会联合会建家活动，不断扩大建家工作覆盖面。积极探索非公有制企业工会建家的新形式，正确处理硬件建设、软件建设、自身建设的关系，把工作重点放在维护职工最关心最直接最现实的利益上，认真解决自身建设中存在的突出问题，不断提高建家工作质量和工会工作水平。

（三）分类指导、提高水平。要根据各种类型基层工会的特点，提出不同的建家标准，突出针对性，不搞一个模式。国有、集体企业工会，机关和事业单位工会要认真对照标准，查找差距，把工作重点放在提高建家水平和增强工会活力上；改制企业工会要着力抓好工会组织的整顿和重建工作，发挥职代会作用，切实维护职工合法权益；非公有制企业工会要适应企业特点，打好基础、规范起步，切实提高规范建设水平。

（四）深入调研、不断创新。要加强调查研究，认真总结分析，坚持以理论创新推动工作创新、实践创新，及时抓住制约和影响建家工作的突出问题，研究解决的办法，提出指导性意见，

不断探索建家规律，推动建家工作创新发展。

（五）加强宣传、树立典型。要加强舆论宣传，形成建家良好氛围，不断扩大建家影响，引导会员和职工群众积极参与建家活动，增强吸引力和凝聚力。要及时总结推广先进经验，发挥典型示范作用，树立品牌形象，形成学先进、赶先进、超先进的热潮。

关于加强浙江省职工疗休养 管理工作的意见

（2015年2月15日由浙江省总工会、浙江省财政厅、浙江省人力资源和社会保障厅以浙总工发〔2015〕13号印发）

为深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神，依法保障和促进职工身心健康发展，现就加强新形势下我省职工疗休养管理工作提出如下意见。

一、指导思想

职工的劳动保护和休息休养权益是宪法和《劳动法》等法律赋予劳动者的基本权利。开展职工疗休养活动是党和政府赋予工会的社会职责，是保护和促进广大职工身心健康、落实全心全意依靠工人阶级根本方针的具体体现。做好职工疗休养工作以国家法律法规和中央有关规定为准则，切实加强规范化管理，把维护职工合法权益与遵守财经纪律结合起来，有步骤、有计划地组织好职工疗休养活动，激发广大职工的工作热情，更好地为我省经济和社会发展服务。

二、组织管理

职工疗休养工作由各级工会统一组织管理。省总工会根据国家有关规定和我省实际，负责制定职工疗休养管理制度；各市（省产业）、县（市、区）级工会负责做好职工疗休养的具体组织和管理工作，制定实施办法；各单位工会负责制订本单位职工疗休养计划并组织实施。

三、疗休养对象

疗休养应当面向广大职工，以生产、工作一线职工和工会会

员为主，优先考虑长期从事有毒有害（或工作强度大）岗位的职工、各类先进模范人物，照顾因工负伤和即将退休的职工。企业单位每年参加疗休养人员的数量由本企业职代会讨论决定；其他单位每年参加疗休养人员的数量由本单位工会商行政并根据本单位工作任务和福利费提取情况合理安排。涉及到领导干部疗休养的，按干部管理权限严格控制比例。

四、疗休养内容

疗休养的主要内容是为职工提供休息养生的服务，也可就地、就近适当安排参观学习，应当充分利用工人疗休养院、各单位内部培训中心、招待所等场所。每批职工疗休养只能选择一个疗休养场所，原则上在省内。坚持身心健康一体化理念，健康管理与疗休养结合，把心理健康检查、心理素质训练纳入疗休养内容，严禁以疗休养为名搞疲劳拉练式旅游或公款旅游。组织实施疗休养的单位根据本单位工作生产实际情况统筹合理安排确定疗休养时间，一般不超过5天（含在途时间）。

五、疗休养费用

疗休养费用包括交通费、住宿费、伙食费等。党政机关和国有企事业单位疗休养费用标准按不高于400元/人·天的限额，凭据在单位提取的福利费中列支，不得在单位其他经费中列支；其他企业单位职工疗休养费用标准由企业职代会讨论决定，在职工福利费中列支。

六、有关要求

1、严格执行疗休养纪律。要按照国家有关法律法规和中央廉政建设、作风建设、厉行节约反对浪费等有关规定，规范疗休养内容和时间，严格控制费用支出，坚决禁止以疗休养为名变相组织公款旅游或发放钱物。对违反有关规定的，要及时批评教育和督促纠正；情节严重的，追究当事人和有关领导的纪律责任。各

单位财务人员要严格按照规章制度办事，对违反规定的费用，一律不予报销。

2、加强制度化、规范化建设。各市（省产业）、县（市、区）级工会要及时会同本级财政、人力资源和社会保障等部门根据本意见精神制定加强职工疗休养管理工作的实施细则、操作办法；广泛了解职工和基层单位的需求，按照“公开、公平、公正”的原则，通过公开招投标形式和市场化运作方式确定疗休养承办单位和地点；认真指导各单位工会规范制订疗休养计划，做好组织实施工作。

3、切实提高疗休养服务水平。工人疗休养院要把握公益性的发展方向，坚持为广大疗休养职工服务的宗旨，为疗休养职工提供整洁舒适的环境、优质温馨的服务；疗休养承办单位要把服务质量放在首位，不断提高服务水平，对没有按制度办事或工作失职造成事故和损失的承办单位，要取消其承办资格，追究相关责任。

4、加强安全教育，预防各类事故发生。在职工疗休养工作中要强化安全措施，对疗休养活动中可能涉及的人身安全问题要预防在先，及时消除安全隐患，要为参加疗休养活动的职工购买具有一定抵抗风险的商业保险，防止意外事故的发生。

本《意见》自发文之日起执行。以前有关职工疗休养规定与本《意见》不符的，以本《意见》为准；劳模先进疗休养组织单位另有规定的，从其规定；国家法律法规和中央另有规定的，按照国家法律法规和中央的规定执行。

浙江省劳动模范评选管理办法（试行）

（2014年2月7日由浙江省人民政府办公厅以浙政办发〔2014〕20号印发）

第一章 总 则

第一条 为加强和规范省劳动模范评选和管理工作，发挥省劳动模范在经济建设和社会发展中的模范带头作用，激励广大职工发扬工人阶级伟大品格，坚定不移地走中国特色社会主义道路，在深入实施“八八战略”，干好“一三五”、实现“四翻番”，建设物质富裕精神富有的现代化浙江的进程中建功立业，根据国家有关规定，结合浙江实际，特制定本办法。

第二条 各级政府应加强省劳动模范评选、表彰和管理工作的领导。省劳动模范应发扬爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献的劳模精神，与时俱进，不断提高自身素质，充分发挥先进模范作用。

第三条 省劳动模范的推荐评选和管理工作在省委、省政府领导下，由省劳动模范评选委员会负责。省劳动模范评选委员会下设办公室，为其日常工作机构，办公室设在省总工会。

第四条 本办法适用于全国劳动模范、全国五一劳动奖状、全国五一劳动奖章、省劳动模范和省模范集体的评选和管理工作，以及按规定享受省部级以上劳动模范（先进工作者）待遇人员的管理工作。授予单位另有规定的按其规定执行。

1956年至1964年期间获得省先进生产（工作）者荣誉称号人员的管理工作，可参照本办法执行。

第二章 评选表彰

第五条 省劳动模范评选范围：在我省改革开放、经济建设和各项社会事业中作出突出贡献的中国籍工人、农民、机关事业单位工作人员、其他劳动者。

省模范集体评选范围：在各行各业的基层单位中作出特别贡献的企业、机关事业单位及社区委员会、村民委员会等社会组织。

第六条 省劳动模范的基本条件：

（一）热爱祖国，拥护中国共产党的领导和社会主义制度，坚决贯彻执行党的基本路线和各项方针政策，模范遵守国家法律法规，践行社会主义核心价值观和当代浙江人共同价值观；

（二）爱岗敬业、艰苦奋斗、勇于创新、服务人民、奉献社会，在群众中享有较高威信；

（三）在本职岗位上取得突出业绩，为社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设和党的建设作出突出贡献。

第七条 省模范集体的基本条件：

（一）认真执行党的路线、方针、政策，严格遵守国家法律法规，全面落实科学发展观，组织健全，领导班子团结有力；

（二）科技进步，不断提高自主创新能力；节能减排，注重保护生态环境；安全生产，监督管理机制健全；

（三）尊重劳动，保障职工合法权益，劳动关系和谐稳定；诚实守信，自觉履行社会责任；经济、社会效益居本地区或本行业领先水平。

第八条 违反保护耕地、计划生育、环境保护等基本国策的，实行一票否决。凡违反国家法律法规，发生较大及以上生产安全事故、严重职业危害和群体性事件，拖欠职工工资，欠缴职工养

老、工伤、医疗、失业、生育保险和工会经费，未签订集体合同，有行贿受贿行为或严重失信行为的企事业单位及其负责人，规定期间内不参加评选。

第九条 省劳动模范的推荐评选，应按照公开、公平、公正的原则，面向经济建设、社会发展事业和基层第一线劳动者，兼顾各行各业。党政机关（含人民团体、群众团体）厅（局）级以上领导干部一般不参加评选，处级干部的推荐从严控制。

第十条 省劳动模范是时代精神的体现者，每次评选应根据不同时期的特点制订具有时代特色的具体评选条件。

第十一条 省劳动模范和省模范集体每五年评选一次。对成绩特别显著、贡献特别突出、影响特别重大的先进人物和集体，经省政府决定，可即时授予省劳动模范或省模范集体称号。

第十二条 省劳动模范和省模范集体推荐评选，要坚持评选条件，严格评选程序，并自觉接受群众和社会监督。一般按以下程序进行：

（一）基层推荐。被推荐的省劳动模范须由所在单位群众民主推荐产生。履行职代会或职工大会（村民代表大会、社区委员会）讨论通过等民主程序，并经所在单位审核同意后，方可推荐上报。

1、推荐的企事业单位和企业负责人须按隶属关系经过县（市、区）以上工商、税务（国税、地税）、人力社保、安监、环保、人口计生等部门签署意见，同时征求社会管理综合治理部门和法院、检察院意见。国有企业和国有企业负责人要经国资监管机构同意，并报纪检、监察、审计等部门签署意见。非公有制企业出资人要征得当地县级以上新经济与新社会管理组织工作委员会同意。

2、推荐人选是党政机关（含人民团体、群众团体）、事业单位工作人员的，须按干部管理权限，征得纪检、监察、组织人事、

人口计生、审计等部门同意。

（二）初审把关。在基层单位推荐的基础上，各市劳动模范评选委员会（劳动竞赛委员会）对推荐人进行初审，省各产业系统所属单位的推荐人由主管部门党委、行政和产业工会初审。初审合格后，由各市劳动模范评选委员会办公室和省产业工会汇总上报省劳动模范评选委员会办公室进行审核。

（三）推荐考察。推荐名单经省劳动模范评选委员会办公室审核后并组织考察，征求省委、省政府有关部门意见，提交省劳动模范评选委员会会议和省政府常务会议审议。

被推荐对象要在所在单位、市级主流媒体、省级主流媒体进行不少于七天的公示。

（四）审议批准。经公示如无异议，推荐名单报省政府和命名表彰部门审议批准。

第十三条 省劳动模范和省模范集体命名表彰时，由省政府颁发奖章、奖牌和荣誉证书。对获得全国五一劳动奖章荣誉称号的个人，省政府同时授予“浙江省劳动模范”称号。

第十四条 人力资源社会保障部联合国家有关部委办部署开展的部级劳动模范（先进工作者）评选表彰活动，我省的评选推荐工作根据国家评选通知要求，由省人社厅会同有关省级主管部门负责。表彰结果由省人社厅抄送省劳动模范评选委员会办公室，表彰对象纳入省劳动模范管理序列。

第三章 奖励和待遇

第十五条 对省劳动模范和省模范集体的奖励，坚持以精神鼓励为主、物质奖励为辅的原则，同时给予一定的政治和物质生活方面的待遇。各级政府、有关部门和企事业单位要在政治上、生活上关心爱护省劳动模范，不断提高和改善省劳动模范的工作、

生活和学习条件。

第十六条 省劳动模范（含享受省部级以上劳动模范和先进工作者待遇人员）按规定享受离退休荣誉津贴、医疗补助和特殊困难补助等物质生活待遇。享受的待遇标准、所需费用、办理流程等按照国家和省政府现行的有关政策规定执行。

获得两个以上同类别荣誉称号的劳动模范，按其获得的最高荣誉称号享受相应待遇，不重复享受。获得两个以上不同类别荣誉称号的劳动模范，除一次性荣誉奖励外，其他待遇不重复享受。

第十七条 省劳动模范参加疗（休）养和公务活动期间，按出勤对待。

第十八条 各地可根据实际情况制订提高和改善劳动模范待遇的规定。

第四章 日常管理

第十九条 省劳动模范评选委员会作为劳动模范的评选管理机构，由省政府领导担任主任，委员由省级相关单位领导组成。其主要职责是：

（一）全面负责省劳动模范推荐评选工作，审核授予省劳动模范名单；

（二）研究制订全省劳动模范管理工作的有关政策，指导和协调劳动模范管理工作有关事宜；

（三）研究决定全省劳动模范评选管理工作的其他重大事项。

第二十条 省劳动模范评选委员会办公室主任由省总工会领导担任。办公室的主要职责是：

（一）具体组织开展省劳动模范推荐评选工作；

（二）筹备召开省劳动模范表彰大会；

（三）指导、协调和处理全省劳动模范日常管理工作的，建立

健全省劳动模范档案和信息数据库，实行动态管理和重大情况及时报告制度，接待和处理有关省劳动模范问题的来信、来访；

（四）检查有关省劳动模范政策的落实情况，提出调整省劳动模范政策的建议方案；

（五）宣传省劳动模范先进事迹，搭建工作平台，发挥省劳动模范在推动经济社会发展中的模范带头作用；

（六）省劳动模范评选委员会交办的其他工作。

第二十一条 受各级政府和主管部门的委托，各级地方工会和产业工会作为省劳动模范评选和管理的日常工作机构，承担省劳动模范的评选、管理、培养、宣传和服务职能。要建立健全评选管理制度，完善工作机制，切实做好评选管理工作。

第二十二条 省劳动模范和享受省部级以上劳动模范（先进工作者）待遇人员的日常管理工作实行属地管理和分级管理相结合的原则。省劳动模范因工作调动人事隶属关系变化的，应执行当地或所在单位劳动模范管理的有关规定并落实相关待遇。

第二十三条 建立省劳动模范重要情况报告制度。凡涉及省劳动模范工作变动、辞职、下岗、离退休、亡故或严重违法、违纪等情况，必须逐级上报至省劳动模范评选委员会办公室（省总工会）备案。

第二十四条 其他省（区、市）调入我省工作的省及以上劳动模范（先进工作者），荣誉称号经确认后，其管理关系可按规定转入我省，按我省同类、同等级别劳动模范享受相关待遇。

第五章 荣誉称号的撤销

第二十五条 省劳动模范凡有下列情况之一者，应撤销其荣誉称号，并收回荣誉证书、奖章，终止省劳动模范待遇。

（一）伪造先进事迹，骗取荣誉的；

- (二) 受到刑事处罚的；
- (三) 受到行政开除处分的；
- (四) 受到开除党籍或留党察看处分的；
- (五) 道德品质败坏，腐化堕落或有其他严重违法乱纪行为，在社会上造成恶劣影响的；
- (六) 非法离境的；
- (七) 其他原因不宜保留荣誉称号的。

第二十六条 省劳动模范有下列情况之一者，终止享受劳动模范待遇：

- (一) 省劳动模范荣誉称号被撤销的；
- (二) 自动离职、单位除名的；
- (三) 其他不适合继续享受劳动模范待遇的。

第二十七条 撤销省劳动模范荣誉称号和终止享受省劳动模范待遇，依照评选审批程序，由其原推荐单位逐级上报，所在市或省产业工会向省劳动模范评选委员会办公室提出书面报告并附相关资料，报省政府和荣誉称号授予部门审核批准。

第六章 附 则

第二十八条 各市和省产业工会可根据本办法制订实施细则，报省劳动模范评选委员会办公室（省总工会）备案。

第二十九条 本办法自 2014 年 4 月 1 日起施行。

浙江省五一劳动奖状 浙江省五一劳动奖章 浙江省工人先锋号评选管理办法（试行）

（2014年12月5日由浙江省总工会以浙总工办发〔2014〕104号印发）

第一章 总 则

第一条 为规范浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号评选管理工作，更好地发挥表彰奖励工作的激励和引导作用，根据《全国五一劳动奖状、全国五一劳动奖章、全国工人先锋号评选管理工作暂行办法》和《浙江省劳动模范评选管理办法（试行）》，结合我省实际，制定本办法。

第二条 浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号是浙江省总工会设立的授予先进集体、先进职工的荣誉称号。

第三条 浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号的评选管理工作，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，大力弘扬工人阶级伟大品格和劳模精神，践行社会主义核心价值观，激发广大职工在全面深化改革、建设美丽浙江、创造美好生活中充分发挥主力军作用，为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献智慧和力量。

第二章 评选和表彰

第四条 浙江省五一劳动奖状授予在我省依法注册或登记的

企业、事业、机关、社会组织及其他组织等法人单位。浙江省五一劳动奖章授予上述企业、事业、机关、社会组织及其他组织中的职工。浙江省工人先锋号授予上述企业、事业、机关、社会组织及其他组织中所属的部门或单位。

第五条 浙江省五一劳动奖状和浙江省工人先锋号集体的基本条件：认真执行党的路线方针政策，严格遵守国家法律法规，经济、社会效益居本地区或本行业领先水平，为建设“两美”浙江作出突出贡献。包括：组织健全，领导班子团结有力；节能减排，注重保护生态环境；科技进步，不断提高自主创新能力；安全生产，监督管理机制健全；尊重劳动，保障职工合法权益，劳动关系和谐稳定；诚实守信，自觉履行社会责任。

第六条 浙江省五一劳动奖章获得者的基本条件：信念坚定、立场鲜明，胸怀大局、纪律严明，道德高尚、作风务实，学习努力、爱岗敬业，艰苦奋斗、勇于创新，服务人民、奉献社会，在本职岗位上取得突出业绩，有较高职工群众认可度和一定荣誉基础。

第七条 浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号的评选，应面向基层、面向一线职工，按照公开、公平、公正的原则，严格推荐评选程序，接受群众监督。

（一）浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号获得者应自下而上产生，须经所在单位民主推荐、职工（代表）大会讨论通过，上级工会审核同意，浙江省总工会审批等程序，并在一定范围内公示。

（二）申报浙江省五一劳动奖状的企事业单位和申报浙江省五一劳动奖章的企业负责人，须按隶属关系经过县（市、区）以上工商、税务（国税、地税）、人力社保、安监、环保、计生等部门签署意见。国有企业和国有企业负责人要经国资监管机构同意，

并经过纪检、监察、审计等部门签署意见。非公有制企业出资人要征得当地县级以上新经济与新社会管理组织工作委员会同意。

(三) 申报浙江省五一劳动奖章的党政机关(含人民团体、群众团体)、事业单位工作人员,须按干部管理权限,征得纪检、监察、组织人事、计生、审计等部门同意。党政机关(含人民团体、群众团体)厅(局)级以上领导干部一般不参加评选,处级干部从严控制。

(四) 违反保护耕地、计划生育、环境保护等基本国策的,实行一票否决。凡违反国家法律法规,发生较大及以上安全生产事故、严重职业危害和群体性事件,拖欠职工工资,欠缴职工养老、工伤、医疗、失业、生育保险和工会经费,未签订集体合同,有行贿受贿行为或严重失信行为的企事业单位及其负责人,规定期间内不参加评选。

第八条 浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号的评选、审核、公示等工作,由浙江省总工会经济技术部按规定程序办理,报省总工会常委会审定后进行命名表彰。

第九条 除浙江省劳动模范评选年份外,浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号每年评选表彰一次。对成绩特别显著、贡献特别突出、影响特别重大的先进集体和个人,经省总工会决定,可即时授予浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章或浙江省工人先锋号。

第三章 奖励和待遇

第十条 浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号的奖励,坚持以精神鼓励为主、物质奖励为辅的原则。浙江省总工会对获奖的先进集体、个人颁发奖状、奖章和证书,对个人给予一定物质奖励。浙江省五一劳动奖章获得者享受

市级劳模待遇，其中省部属单位的浙江省五一劳动奖章获得者待遇参照所在地市级劳模待遇标准落实。如所在地市级劳模待遇标准高于省政府规定的省级劳模待遇标准的，按不超过省政府规定的省级劳模待遇标准落实。

第十一条 浙江省五一劳动奖章获得者可参加工会组织的休养和其它活动。休养和活动期间按出勤对待。

第四章 日常管理

第十二条 浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号的日常管理工作在省总工会的指导下由全省各级工会组织负责。

第十三条 浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号管理工作的主要任务是：

（一）建立管理制度，完善评选管理机制，制定和协调落实有关政策，做好信访接待工作；

（二）加强基础工作，建立健全管理档案，实行动态管理，重大情况及时报告；

（三）宣传先进事迹，总结推广先进经验，充分发挥其在经济社会发展中的导向作用；

（四）关心浙江省五一劳动奖章获得者的思想、工作和生活，帮助他们解决生产生活等困难，依法维护他们的合法权益；

（五）做好有关的其他工作。

第五章 荣誉称号的撤销

第十四条 有下列情形之一者，撤销浙江省五一劳动奖状、浙江省工人先锋号荣誉称号，收回证书、奖状或奖牌。

（一）弄虚作假，骗取荣誉的；

- (二) 发生重大安全生产事故或严重职业危害的；
- (三) 发生群体性事件，造成恶劣影响的；
- (四) 拖欠职工工资，欠缴职工养老、工伤、医疗、失业、生育保险等，拒不改正的；
- (五) 其他不宜保留荣誉称号的。

第十五条 有下列情形之一者，撤销浙江省五一劳动奖章荣誉称号，收回证书、奖章，终止其享受的相关待遇。

- (一) 弄虚作假，骗取荣誉的；
- (二) 受到刑事处罚的；
- (三) 受到行政开除处分的；
- (四) 受到开除党籍或留党察看处分的；
- (五) 道德品质败坏、腐化堕落或有其他严重违法乱纪行为，造成恶劣影响的；
- (六) 非法离境的；
- (七) 其他不宜保留荣誉称号的。

第十六条 撤销浙江省五一劳动奖状、浙江省五一劳动奖章、浙江省工人先锋号荣誉称号，依照评选审批程序，由其原推荐单位逐级上报，所在市总工会或省产业（局）工会向省总工会提出书面报告，浙江省总工会审核批准。

第六章 附 则

第十七条 本办法由浙江省总工会负责解释。

第十八条 本办法自 2015 年 1 月 1 日起施行。

工会劳动保护工作责任制（试行）

（2005年6月22日由中华全国总工会以总工发〔2005〕28号印发）

为了履行工会在国家安全生产工作格局中的“群众监督参与”职责，进一步规范和推动工会劳动保护工作，维护职工的安全健康合法权益，根据《工会法》、《安全生产法》、《职业病防治法》等法律法规，制订本责任制。

一、职工在生产过程中的安全健康是职工合法权益的重要内容。各级工会组织必须贯彻“安全第一，预防为主”的方针，坚持“预防为主，群防群治，依法监督”的原则，依据国家有关法律法规的规定，履行法律赋予工会组织的权利与义务，独立自主、认真负责地开展群众性劳动保护监督检查活动，切实维护职工安全健康合法权益。

二、各级地方总工会主席对本地区工会劳动保护工作负全面领导责任；分管副主席负直接领导责任；劳动保护部门负直接责任，履行以下职责：

1、监督和协助政府有关部门以及企业贯彻执行国家有关劳动安全卫生政策、法律法规和标准。

2、开展调查研究，听取职工群众的意见建议和工会劳动保护工作汇报，研究安全生产方面存在的重大问题，提出解决问题的意见或建议。

3、独立或会同有关部门进行安全生产检查，促进企业不断改善劳动条件。对于重大事故隐患和严重职业危害应当实行建档备查，发放隐患整改通知书，并跟踪督促企业整改；对拒绝整改的，应及时报告上级工会及有关部门进行处理。

4、参加生产性建设工程项目“三同时”的审查验收工作，对不符合“三同时”规定的，向有关方面提出存在问题及解决的建议。对劳动条件和安全卫生设施不符合国家标准或行业标准的，不予签字。

5、按照国家伤亡事故和严重职业危害调查处理的有关规定，相应的地方总工会派员参加伤亡事故和严重职业危害的调查处理。

6、指导企业工会开展“安康杯”竞赛等群众性劳动保护活动，总结推广群众性劳动保护监督检查的先进经验。

7、在评选先进和劳动模范中，对发生重特大死亡事故或存在严重职业危害的企业和负有责任的个人，提出意见，落实一票否决权。

三、各级地方总工会应建立负责劳动保护的工作机构，配备劳动保护专兼职干部，为劳动保护部门提供必要的经费、设备、交通和通讯工具。

四、企业工会主席对企业工会劳动保护工作负全面领导责任；分管副主席负直接领导责任；劳动保护部门（或专兼职人员）负直接责任，履行以下职责：

1、建立健全群众性劳动保护监督检查组织网络。

2、听取工会劳动保护工作汇报和职工群众的意见，研究解决工会劳动保护工作的重大问题，指导工会劳动保护工作的开展。

3、监督和协助企业贯彻落实国家有关劳动安全卫生法律法规和标准。参与企业安全生产责任制、劳动安全卫生规章制度、生产安全事故应急救援预案的制定和修改工作。

4、参与集体合同中有关劳动安全卫生条款的协商与制定，督促合同相关内容的落实。

5、参加本企业生产性建设工程项目“三同时”审查验收工作

和伤亡事故的调查处理；按规定上报伤亡事故。

6、独立或会同企业行政开展安全检查，对查出的问题要及时督促企业整改；对重大事故隐患和职业危害要建立档案，并跟踪监督整改；对本企业无法解决的重大隐患向上一级工会反映。

7、组织职工开展“安康杯”竞赛等群众性安全生产活动。

8、宣传职工在劳动安全卫生方面享有的权利与义务，教育职工遵章守纪，协助企业行政搞好安全教育培训，提高职工的安全意识和自我保护能力。

9、密切关注生产过程中危及职工安全健康的问题。坚决制止违章指挥、强令工人冒险作业，遇到明显重大事故隐患或职业危害，危及职工生命安全时，应代表职工立即向企业行政或现场指挥人员提出停产解决的建议。

五、企业工会在履行维护职工安全健康合法权益遇到障碍、阻力，以至影响正常开展工作时，应当及时向上一级工会反映，上一级工会应给予支持和帮助。

六、上级工会在参加重特大伤亡事故和严重职业病危害事故调查时，发现下级工会有关人员没有履行工会劳动保护职责并导致严重后果的，应进行调查，提出处理建议。

七、上级工会应对下级工会执行本责任制的情况进行监督检查。对认真履行职责，做出突出成绩的给予表彰奖励；对未能履行职责的，给予批评教育，并督促其改正。

八、乡镇、街道基层工会联合会，可以参照地方总工会的责任执行。

工会女职工委员会工作条例

(2014年3月1日中华全国总工会第六届女职工委员会第一次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为加强工会女职工委员会组织建设和工会女职工工作，根据《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》的有关规定，制定本条例。

第二条 工会女职工委员会是在同级工会委员会领导下和上一级工会女职工委员会指导下的女职工组织，根据女职工的特点和意愿开展工作。

第三条 工会女职工委员会以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，坚定不移地走中国特色社会主义工会发展道路，推动男女平等基本国策的贯彻落实，依法表达和维护女职工的合法权益和特殊利益。

第二章 基本任务

第四条 团结动员女职工发扬工人阶级主人翁精神，积极投身改革开放和社会主义现代化建设，努力促进经济、政治、文化、社会和生态文明建设，为全面建成小康社会、把我国建设成为富强民主文明和谐的社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗。

第五条 依法维护女职工在政治、经济、文化、社会和家庭等方面的合法权益和特殊利益，同一切歧视、虐待、摧残、迫害

女职工的行为作斗争。

第六条 参与有关保护女职工权益的法律、法规、规章、政策的制定和完善，监督、协助有关部门贯彻实施。代表和组织女职工依照法律规定，参加本单位的民主管理和民主监督。参与平等协商、签订集体合同和女职工权益保护等专项集体合同工作，并参与监督执行。指导和帮助女职工与用人单位签订并履行劳动合同。参与涉及女职工特殊利益的劳动关系协调和劳动争议调解，及时反映侵害女职工权益问题，督促和参与侵权案件的调查处理。做好对困难女职工的帮扶救助工作。

第七条 对女职工进行思想政治教育，引导女职工践行社会主义核心价值观，树立自尊、自信、自立、自强精神，全面提高女职工的思想道德、科学文化、业务技能和健康素质。

第八条 积极发现、培养女性人才，及时向有关部门推荐优秀女性人才。

第九条 会同工会有关部门和社会有关方面共同做好女职工工作。有关方面在研究决定涉及女职工利益的问题时，必须听取女职工组织的意见。

第十条 与国际妇女组织开展友好交流活动，为妇女解放事业作出贡献。

第三章 组织制度

第十一条 各级工会建立女职工委员会。女职工委员会与工会委员会同时建立。企业、事业单位、机关和其他社会组织等工会基层委员会有女会员十人以上的建立女职工委员会，不足十人的设女职工委员。基层工会女职工委员会主任、副主任与工会委员会同时报上级工会审批。

第十二条 省、自治区、直辖市、地级总工会女职工委员会，

实行垂直领导的产业工会女职工委员会，大型企业、事业单位、机关和其他社会组织等工会女职工委员会应设立办公室（女职工部），负责女职工委员会的日常工作；县级、乡镇（街道）、村（社区）工会和中、小企事业单位、机关等工会女职工委员会根据工作需要设专职或兼职工作人员，也可以设立办公室（女职工部）。

第十三条 女职工委员会委员由同级工会委员会提名，在充分协商的基础上产生，也可召开女职工大会或女职工代表大会选举产生。县以上工会女职工委员会根据工作需要可聘请顾问若干人。

第十四条 县以上工会女职工委员会常务委员会由主任一人、副主任若干人、常委若干人组成。

第十五条 在工会代表大会、职工代表大会、教教职工代表大会中，女职工代表的比例应与女职工占职工总数的比例相适应。

第十六条 工会女职工委员会是县以上妇联的团体会员，通过县以上地方工会接受妇联的业务指导。

第四章 干 部

第十七条 女职工委员会主任由同级工会女主席或女副主席担任，也可经民主协商，按照相应条件配备女职工委员会主任，享受同级工会副主席待遇。女职工委员会主任应提名为同级工会委员会或常务委员会委员候选人。

第十八条 女职工 200 人以上的企业、事业单位工会女职工委员会，应配备专职女职工工作干部。

第十九条 女职工委员会委员任期与同级工会委员会委员任期相同。在任期内，由于委员的工作变动等因素需要调整时，由工会女职工委员会提出相应的替补、增补人选，经同级工会委员会审议通过予以替补、增补。

第二十条 各级工会女职工委员会要按照革命化、年轻化、知识化、专业化的要求和德才兼备的原则，努力建设一支政治坚定、业务扎实、作风过硬、廉洁自律、热爱女职工工作、深受女职工群众信赖的干部队伍。

第二十一条 各级工会女职工委员会要加强对女干部的培养，重视培训工作，提高女干部队伍的整体素质。

第五章 工作制度

第二十二条 女职工委员会实行民主集中制。凡属重大问题，要广泛听取女职工意见，由委员会或常务委员会进行充分的民主讨论后作出决定。

第二十三条 女职工委员会根据工作需要制定有关制度。每年召开一至二次常务委员会和委员会会议，也可临时召开会议。

第二十四条 工会女职工委员会要定期向同级工会委员会和上级工会女职工委员会报告工作。

第二十五条 县以上各级工会女职工委员会要把工作重心放在基层，增强基层女职工组织的活力，为广大女职工服务。

第六章 经费

第二十六条 各级工会要为工会女职工委员会开展工作与活动提供必要的经费，所需经费应列入同级工会的经费预算。

第七章 附 则

第二十七条 各地方工会女职工委员会可根据本条例制定实施细则。

第二十八条 本条例解释权属于中华全国总工会女职工委员会。

中华全国总工会办公厅关于加强 基层工会经费收支管理的通知

总工办发〔2014〕23号

各省、自治区、直辖市总工会，各全国产业工会，中共中央直属机关工会联合会、中央国家机关工会联合会，全总各部门、各直属单位：

为贯彻落实中央《关于改进工作作风、密切联系群众的八项规定》《党政机关厉行节约反对浪费条例》，以及全国总工会《关于贯彻中央改进工作作风、密切联系群众八项规定的实施办法》（总工发〔2012〕80号）《关于加强工会经费财务管理和审计监督 切实管好用好工会经费的通知》（总工发〔2013〕51号）等文件精神，使工会经费更好地为基层工会工作服务、为职工群众服务，现就加强基层工会经费收支管理有关事项，通知如下：

一、基层工会经费收支管理原则

基层工会组织要认真贯彻落实中央关于勤俭节约的有关规定和全国总工会《关于加强工会经费财务管理和审计监督 切实管好用好工会经费的通知》精神，发扬艰苦奋斗、勤俭节约的优良传统，切实加强工会经费收支管理，坚决制止奢侈浪费，合理有效地使用资金。要坚持工会经费为工会工作和职工群众服务的方向，确保工会经费取之于职工用之于职工，把更多工会经费用在职工身上，为职工群众办实事、做好事、解难事，让工会经费真正惠及职工群众和工会会员。

基层工会的经费收支管理，要贯彻以下原则：

（一）遵纪守法原则。各项经费收支，必须严格执行中央规

定、国家法律法规、所在地方政府和中华全国总工会的有关规定，认真执行工会财务会计制度，遵守财务纪律。

（二）依法获取原则。基层工会的各项收入要根据《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》的规定，依法获取。

（三）经费独立原则。基层工会要依法取得社会团体法人资格，单独开设银行账户，实行工会经费独立核算。

（四）预算管理原则。基层工会经费各项支出应当全部纳入预算管理，按照全国总工会《工会预算管理办法》执行。

（五）服务职工原则。基层工会经费使用要突出重点，优化支出结构，集中财力保证维护职工的合法权益、开展职工服务和工会活动。

（六）勤俭节约原则。基层工会要贯彻中央厉行节约，反对浪费的要求，经费使用要精打细算，少花钱多办事，节约开支，提高经费使用效益。

（七）民主管理原则。要依靠职工和工会会员管好、用好经费，定期公布账目，实行民主管理，接受职工和工会会员监督以及经费审查委员会审查。

二、工会经费收入范围

基层工会的各项经费收入，要严格按照《中华人民共和国工会法》《中国工会章程》的规定，依法获得。包括：

（一）工会会员缴纳的会费。

（二）建立工会组织的单位按每月全部职工工资总额的 2% 向工会拨缴的经费，或上级工会委托税务机关代收工会经费后按规定比例转拨基层工会的经费。

（三）上级工会补助的款项。

（四）单位行政按照《中华人民共和国工会法》、《中国工会章程》和国家的有关规定给予工会组织的补助款项。

(五) 工会所属的企业、事业单位上缴的收入。

(六) 基层工会对外投资取得的收益。

(七) 其他收入。

三、工会经费支出范围

工会经费应当全部用于为职工服务和开展工会活动。基层工会要按照所在省级工会确定的经费分成比例,及时足额上解经费。工会经费支出包括:

(一) 工会为会员及其他职工开展教育、文体、宣传等活动产生的支出。基层工会应当将会员缴纳的会费全部用于会员活动支出。

1、职工教育方面。用于工会开展职工教育、业余文化、技术、技能教育所需的教材、教学、消耗用品;职工教育所需资料、教师酬金;优秀学员(包括自学)奖励;工会为职工举办法律、政治、科技、业务、再就业等各种知识培训等。

2、文体活动方面。用于工会开展职工业余文艺活动、节日联欢、文艺创作、美术、书法、摄影等各类活动;文体活动所需设备、器材、用品购置与维修费;文艺汇演、体育比赛及奖励费;各类活动中按规定开支的伙食补助费、夜餐费等;用会费组织会员观看电影、开展春游秋游等集体活动。

3、宣传活动方面。用于工会开展政治、时事、政策、科技讲座、报告会等宣传活动;工会组织技术交流、职工读书活动、网络宣传以及举办展览、板报等所消耗的用品;工会组织的重大节日宣传费;工会举办的图书馆、阅览室所需图书、工会报刊以及资料费等。

4、其他活动方面。除上述支出以外,用于工会开展的技能竞赛费用及其他活动的各项支出。

(二) 工会直接用于维护职工权益的支出。包括工会协调劳

动关系和调解劳动争议、开展职工劳动保护、向职工群众提供法律咨询、法律服务、对困难职工帮扶、向职工送温暖等发生的支出及参与立法和本单位民主管理、集体合同等其他维权支出。

（三）工会培训工会干部、加强自身建设及开展业务工作发生的各项支出。包括开展工会干部和积极分子的学习和培训所需教材资料和讲课酬金等；评选表彰优秀工会干部和积极分子的奖励；组织劳动竞赛、合理化建议、技术革新和协作活动；召开工会代表大会、委员会、经审会以及工会专业工作会议；开展外事活动、工会组织建设、建家活动、大型专题调研；经审经费、基层工会办公、差旅等其他专项业务的支出。

（四）工会从事建设工程、设备工具购置、大型修缮和信息网络购建而发生的支出。包括房屋建筑物购建、办公设备购置、专用设备购置、交通工具购置、大型修缮、信息网络购建等资本性支出。

《中华人民共和国工会法》规定，各级人民政府和企业、事业单位、机关应当为工会办公和开展活动，提供必要的设施和活动场所等物质条件。

在行政方面承担资本性支出的经费不足，并且基层工会有经费结余的情况下，工会经费可以用于必要的资本性支出。

（五）对工会管理的为职工服务的文化、体育、教育、生活服务独立核算的事业单位的补助和非独立核算的事业单位的各项支出。

（六）由工会组织的职工集体福利等方面的支出。主要用于工会组织逢年过节向全体会员发放少量的节日慰问品，会员个人和家庭发生困难情况的补助，以及会员本人过生日的慰问等。

（七）以上支出项目以外的必要开支。

四、严格控制工会经费开支

(一) 基层工会要认真贯彻落实《中华人民共和国工会法》《中国工会章程》，以及全国总工会《工会预算管理办法》《关于加强工会经费财务管理和审计监督 切实管好用好工会经费的通知》精神，严格控制工会经费开支，各项开支实行工会委员会集体领导下的主席负责制，重大开支集体研究决定。

(二) 不准将工会经费用于服务职工群众和开展工会活动以外的开支。

1、不准用工会经费购买购物卡、代金券等，搞请客送礼等活动。

2、不准违反工会经费使用规定，滥发津贴、补贴、奖金。

3、不准用工会经费支付高消费性的娱乐健身活动。

4、不准单位行政利用工会账户，违规设立“小金库”。

5、不准将工会账户并入单位行政账户，使工会经费开支失去控制。

6、不准截留、挪用工会经费。

7、不准用工会经费参与非法集资活动，或为非法集资活动提供经济担保。

8、不准用工会经费报销与工会活动无关的费用。

五、本通知下发后，全总 2009 年 10 月 28 日印发的《基层工会经费收支管理办法》（总工发〔2009〕47 号）同时废止。

中华全国总工会办公厅

2014 年 7 月 3 日

关于《关于加强基层工会经费收支管理的通知》的补充通知

工财发〔2014〕69号

各省、自治区、直辖市总工会财务部，中华全国铁路总工会、中国民航工会全国委员会、中国金融工会全国委员会财务部（办公室），中共中央直属机关工会联合会、中央国家机关工会联合会办公室：

《中华全国总工会办公厅关于加强基层工会经费收支管理的通知》（总工办发〔2014〕23号，以下简称《通知》）印发后，全总陆续接到基层工会组织来信来电咨询此《通知》执行中的一些具体问题。现就《通知》有关内容补充通知如下：

一、《通知》规定基层工会组织用会费组织会员观看电影、开展春游秋游等集体活动。当会费不足时，基层工会可以用工会经费予以适当弥补。工会组织的会员春游秋游，应严格控制在单位所在城市，并做到当日往返。

二、《通知》规定基层工会组织逢年过节向全体会员发放少量的节日慰问品。其“逢年过节”的年节是指国家规定的法定节日；“节日慰问品”原则上为符合中国传统节日习惯的用品和职工群众必需的一些生活用品等。关于“少量”的标准，由省级工会根据当地的实际情况来确定。

三、《通知》规定基层工会组织用工会经费给予工会会员过生日的慰问。基层工会可以向会员送生日蛋糕等慰问品，也可向会员发放指定蛋糕店的领取蛋糕券。

四、《通知》规定对基层工会开展职工教育活动中的优秀学员

（包括自学）给予奖励。基层工会组织在对优秀学员奖励时，应以精神鼓励为主、物质激励为辅。具体执行的标准，由省级工会根据本地区、本行业和本系统实际情况制定。

五、《通知》规定基层工会开展的各项文体活动按规定开支伙食补助费、夜餐费。基层工会组织可以以现金或实物形式对因参与活动而误餐的工会干部和工会会员给予补助。发放的标准参照当地工作餐的标准，并符合中央和本地区、本行业和本系统厉行节约反对浪费的相关规定。

全总财务部
2014年12月8日

中国工会审计条例

(2011年04月08日)

第一章 总 则

第一条 为加强工会审计工作，规范工会审计行为，提高工会经费使用效益，维护工会资产安全，根据《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国审计法》和《中国工会章程》，制定本条例。

第二条 工会坚持经费独立原则，依法建立对工会经费收支、资产管理等全部经济活动的审计监督制度。

第三条 工会审计是指各级工会经费审查委员会（以下简称经审会）依照法律和《中国工会章程》规定的职责、权限和程序，对工会经费收支、资产管理等全部经济活动的真实、合法与效益实施的审计监督。

第四条 工会审计实行统一领导、分级管理、分级负责、下审一级的工作体制。工会审计的制度和办法由中华全国总工会统一制定。

第五条 经审会下设办公室（以下简称经审办），承担经审会对本级和下一级工会审计的职责。

第六条 工会审计遵循依法审计、服务大局、突出重点、注重实效的工作方针。

第七条 经审会依照法律和《中国工会章程》独立履行审计监督职责，被审计单位及其有关人员不得拒绝和阻碍工会审计人员执行公务，不得打击报复工会审计人员。

第八条 工会审计人员在办理审计事项中，应当恪守国家审计准则规定的严格依法、正直坦诚、客观公正、勤勉尽责、保守秘密等基本审计职业道德和审计纪律。

第九条 经审会的审计结果作为同级工会、上级工会及其有关部门评选先进和工作考核的重要依据。

第十条 工会审计应当接受审计机关的指导。

第二章 工会审计机构和人员

第十一条 经审会应当与同级工会委员会同时考察、同时报批、同时选举产生。

第十二条 经审会向同级工会会员大会或者会员代表大会负责并报告工作；大会闭会期间，向同级工会委员会负责并报告工作。上级经审会对下级经审会进行业务指导和督促检查。

第十三条 经审会委员由政治素质高、业务能力强、具有相关专业知识的工会干部和会员担任并经民主选举产生。县级以上工会经审会委员人数不少于同级工会委员会委员人数的 20%，最低不少于 5 人。经审会委员中具有审计、财会专业知识的人员一般不少于三分之二。

第十四条 工会主席、分管财务和资产的副主席、财务和资产管理部的人员，不得担任同级工会经审会委员。

第十五条 全国总工会和省、自治区、直辖市总工会以及独立管理经费的产业工会经审会，应当设置常务委员会。

第十六条 全国总工会经审会委员实行替补制。各级地方总工会、独立管理经费的产业工会和机关工会联合会经审会委员也可以实行替补制。

第十七条 经审会主任按同级工会副职级配备，纳入同级工会领导干部序列。地（市）级以上工会经审会主任应当专职配备。

经审会主任的任免，应当事先书面征求上一级经审会的意见。

第十八条 各级地方总工会、独立管理经费的产业工会和机关工会联合会应当设置经审办，列入同级工会机关机构编制序列，配备专职干部。经审办主任、副主任应当列入同级工会机关部门正、副职级领导职位。

第十九条 经审办应当由具有审计、财会及相关专业知识和业务能力的人员组成。省级工会经审办一般不少于5名专业干部；地（市）级工会经审办一般不少于2名专业干部；经费管理总量较多的县级工会经审办应当配备专业干部。

第二十条 工会审计人员应当具备与其从事审计业务相适应的专业知识和职业能力。

第二十一条 经审会根据工作需要，可以委托具有相应资质的社会中介机构对有关事项进行审计；可以聘请具有审计、财会等专业资格和职业能力的人员作为特邀审计员参与审计工作。

第二十二条 工会审计人员不得从事被审计单位的经济管理活动；在办理审计事项中，与被审计单位或者审计事项有利害关系的应当回避；对被审计单位需要保密的事项负有保密义务。

第三章 工会审计职责

第二十三条 经审会对同级工会及其所属企事业单位和下一级工会及其所属企事业单位的下列事项进行审计：

- （一）经费预算执行情况和财务状况；
- （二）经费计提和拨缴情况；
- （三）专项资金的筹措、拨付、管理和使用情况；
- （四）资产的管理、使用和处置情况；
- （五）基本建设和维修改造工程；
- （六）对外投资情况；

- (七) 财务管理和相关内部控制制度情况；
- (八) 经费使用效益和资产经营效益情况；
- (九) 撤并时的财务清算情况；
- (十) 工会管理和委托其他单位管理的社会捐赠资金、各类基金的收支情况；
- (十一) 其他需要审计的有关事项。

以上事项，必要时可以进行延伸审计。

第二十四条 经审会接受同级工会干部管理部门的书面委托，对同级工会涉及经费、资产及有关经济活动管理的内设机构和所属企事业单位的主要负责人进行经济责任审计。

第二十五条 经审会应当在审计职责范围内对特定事项进行专项审计调查，并向同级工会委员会和上一级经审会报告审计调查结果。

第二十六条 经审会应当配合协助上级经审会开展各项审计工作。

第四章 工会审计权限

第二十七条 经审会有权要求被审计单位按时提供会计报表、会计账簿、会计凭证、会计电算化数据以及与其经济活动相关的计划、批文、合同等其他资料。

第二十八条 经审会有权审查被审计单位的会计报表、会计账簿、会计凭证、会计电算化数据以及其他与财务收支相关的资料、资产。

第二十九条 经审会有权对审计涉及的相关事项，向被审计单位和有关人员进行调查并取得相关文件、资料和证明材料。

第三十条 经审会有权对可能被转移、隐匿、篡改、毁弃的会计报表、会计账簿、会计凭证以及其他与财务收支相关的资料，

采取暂时封存的措施。

第三十一条 经审会有权对正在进行的违反财经法律法规的行为予以制止，在职权范围内作出审计决定。

第三十二条 经审会有权对审计结果以适当方式进行通报。

第三十三条 经审会对审计中发现的重大违法违规、重大资产损失等问题，有权向同级工会委员会和上一级经审会报告。

第五章 工会审计程序

第三十四条 经审会根据同级工会委员会的工作部署和上级经审会的要求，制订年度审计工作计划。

第三十五条 经审会根据年度审计工作计划，确定审计项目，成立审计组，制订审计实施方案。

第三十六条 经审会应当于实施审计 3 日前，向被审计单位送达审计通知书。遇有特殊情况，报经审会主任批准后，可以直接持审计通知书实施审计。

第三十七条 被审计单位应当对所提供审计资料的真实性和完整性作出书面承诺，并为开展审计工作提供必要的条件。

第三十八条 审计组通过审查财务资料、有关文件和会议记录，核实现金、实物、有价证券，向相关单位和个人进行调查等方式开展审计，取得审计证据，做好审计记录，编制审计工作底稿。

第三十九条 审计组对相关事项实施审计后，依据相关法律法规和内部控制制度作出审计评价，对需要整改的事项提出审计意见和建议，形成审计组的审计报告，并征求被审计单位的意见。

第四十条 被审计单位自接到审计组的审计报告之日起 10 日内，应当向审计组回复书面意见，逾期不回复的，视同无异议。

第四十一条 经审会审核审计组的审计报告、研究被审计单

位的书面意见后，出具经审会的审计报告，对违反财经法律法规的行为在职权范围内作出审计决定，并将经审会的审计报告和审计决定送达被审计单位。审计决定自送达之日起生效。

第四十二条 被审计单位自收到经审会的审计报告或者审计决定之日起 30 日内，将整改落实情况书面报告给出具审计报告或者审计决定的经审会。

第四十三条 被审计单位或者相关责任人员对经审会作出的审计决定不服的，自收到审计决定之日起 60 日内，可以向出具审计决定的上一级经审会书面申请复审。上一级经审会自收到书面复审申请之日起 60 日内，应当作出复审决定。复审期间执行原审计决定。

第四十四条 经审会发现下一级经审会作出的审计决定违反国家有关规定或者有重大错误的，应当责成下一级经审会予以变更或者撤销，必要时可以直接作出变更或者撤销决定。

第四十五条 经审会应当建立审计整改督查制度，对被审计单位进行审计回访，督促其落实整改意见，执行审计决定。

第四十六条 经审会应当每年向同级工会委员会报告审计结果和整改落实情况。

第四十七条 经审会对办理的审计项目、专项审计调查、审计复审、审计回访等，按照工会审计业务公文处理规定和审计档案管理规定建立档案。

第六章 工作保障

第四十八条 各级工会领导班子应当自觉接受审计监督，支持工会审计机构和人员依法履行职责。

第四十九条 各级工会领导班子应当听取经审会的审计结果报告，按照审计报告或者审计决定的要求，明确责任，制定措施，

落实整改。

第五十条 经审会主任应当参加（或者列席）工会主席办公会议、常委会议和研究工会重大经济活动的会议；经审办主任应当参加（或者列席）涉及工会经费、资产和相关经济活动的会议。

第五十一条 各级工会应当为经审会及其经审办开展审计工作，提供必要的物质保障和工作条件，按规定比例安排经审专用经费，纳入本级工会年度经费预算。

第五十二条 各级工会应当加强工会审计人员队伍建设，落实经审会主任任期培训制度和工会审计人员培训规划，做好工会审计人员的配备、使用、考核和管理工作。

第五十三条 各级工会应当支持经审会加强审计工作规范化建设，健全审计工作运行机制，完善审计质量评价体系，实施工会审计人员业绩评价和奖惩制度。

第五十四条 上级经审会应当加强对下级经审会的业务指导和工作支持，对在工会审计工作中做出突出成绩的单位和个人给予表彰和奖励。

第七章 相关责任

第五十五条 单位和个人有下列行为之一的，由经审会根据情节轻重，向同级工会提出批评、处罚或者处分等建议，同级工会应当及时予以处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）拒绝或者故意拖延提供与审计事项有关的文件、会计资料和证明材料的；

（二）转移、隐匿、篡改、毁弃有关文件和会计资料的；

（三）转移、隐匿所持有的违反国家规定取得的财产的；

（四）弄虚作假、隐瞒事实真相的；

（五）授意、指使、强令审计人员违反国家法律法规和审计

规定的；

（六）阻挠工会审计人员行使职权，抗拒、破坏监督检查的；

（七）拒不执行审计决定的；

（八）报复陷害审计人员或者检举人员的。

第五十六条 工会审计人员有下列行为之一的，由其所在工会根据有关规定给予批评、处罚或者处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）利用职权谋取私利的；

（二）弄虚作假，徇私舞弊的；

（三）玩忽职守，给国家和工会造成重大损失的；

（四）泄露相关秘密并造成严重后果的。

第八章 附 则

第五十七条 各级工会可以根据本条例制定具体实施办法。

第五十八条 上级经审会应当指导和督促下级经审会执行本条例，对下级经审会执行本条例的情况进行检查。

第五十九条 本条例由中华全国总工会负责解释。

第六十条 本条例自发布之日起施行。

二、工作问答

工会组织工作问答

1、什么是职工代表大会制度？

职工代表大会是基层单位实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构，是我国基层企事业民主政治建设的基本制度。

2、职工代表如何产生？

职工代表以班组、车间、科室等为选举单位由职工直接选举产生。规模较大、管理层次较多的企事业单位的职工代表，由下一级的职工代表大会代表选举产生。单位党政负责人和工会主席应为职工代表候选人，但要分配到相应的选举单位参加民主选举。职工代表实行常任制、替补制，可以连选连任，任期与届期一致。企业职工有选举权和被选举权。

3、怎样确定职工代表名额？

职工 100 人以下的基层单位召开职工代表大会，代表名额不少于 30 名。职工 101 人至 1000 人的基层单位，代表名额以 40 名为基数，职工每增加 100 人，代表名额增加 7 名；职工 1001 人至 5000 人的基层单位，代表名额以 100 名为基数，职工每增加 1000 人，代表名额增加 20 名；职工 5000 人以上的单位，代表名额不得少于 200 名，最多不得超过 500 名。

4、职工代表由哪些人员组成？

职工代表应当由一线工人、技术人员、一般管理人员、企事业单位中高级管理人员和其他方面的职工组成。其中，中高级管

理人员不得超过代表总数的 20%（大型企业不超过 30%），一线工人代表应占总数的 50%以上，女职工代表的比例不低于女职工在本单位职工中所占比例。

5、如何确定职工代表资格？

职工代表调离本单位、依法终止或者解除劳动关系的，其代表资格自行终止；职工代表在单位内转岗，原则上应保留代表资格；保留劳动关系的下岗职工，可当选为职工代表，但下岗职工代表不得超过代表总数的三分之一。

6、召开职工代表大会对基层单位职工人数有何要求？

基层单位可以选择召开职工大会或职工代表大会。职工人数在 50 人以下的，应当召开职工大会；51 至 100 人的，如召开职工代表大会，代表人数应不少于 30 人；职工人数在 100 人以上的，应当建立职工代表大会制度。

7、职工代表大会届期是几年？

每届职工代表大会的届期为 3 至 5 年，每年至少召开一次，遇有特殊情况，可报请同级党组织和上级工会同意，提前或延期换届。提前或延期的期限最长不得超过六个月。

8、职工代表大会的出席人数及表决通过票数有哪些规定？

职工代表大会须有全体职工代表的三分之二以上出席，方可召开。表决须获得应到代表过半数赞成票才能通过。职工代表大会通过的决议、决定和方案，具有法律效力，如需修改，必须提请职代会按程序重新审议表决。

9、职工代表大会的程序有哪些？

职工代表大会的召开包括预备会议、正式会议和大会决议。

(1)预备会议由基层单位工会主持召开，全体正式代表参加。主要议程：报告大会筹备工作情况；通过大会议程；选举大会主席团；通过代表资格；确定大会主持人；通过会议的其他有关事项。

(2)正式会议的主要议程：听取单位行政工作报告及企事业单位有关部门提请职工代表大会审议、通过的有关议案的报告；听取职工代表大会专门工作小组有关职工代表大会决议和职工代表提案处理落实情况的报告；分组审议有关工作报告的议案，对有关报告和议案进行修改；对有关报告的议案的决议草案进行表决，形成职工代表大会正式决议；民主评议本单位中高级管理人员，提出工作评价、奖惩等意见和建议；签订集体合同或专项集体合同。

(3)大会决议。每次职工代表大会都应就本次会议的有关报告和议案形成书面决议；对重要事项的表决，应当采用无记名投票的方式分项表决。

10、职代会闭会期间，处理临时重要事项可否临时召开会议？

职工代表大会闭会期间，遇到涉及职工利益密切相关的重大问题，工会应当提议临时召开职工代表大会；三分之一以上职工代表联名要求的，可以临时召开职代会。职工代表大会闭会期间，属于民主管理日常工作问题的，可以召开工会委员会会议或工会委员会扩大会议，也可以由工会委员会召集职工代表团（组）长、专门小组负责人联席会议研究决定，并向职工公示该决定。

11、什么是基层工会会员（代表）大会制度？

会员大会或会员代表大会，是基层工会的权力机构。会员人数较多的基层工会召开会员代表大会，会员人数较少的基层工会召开会员大会，会员大会由全体会员参加。

12、会员代表大会由谁召集？

会员代表大会第一次会议由大会主席团主持，以后的每次会议均由本届基层工会委员会召集。

13、会员大会的届期和会期有何规定？

根据《中国工会章程》有关规定，基层工会会员大会或会员代表大会 3 年或者 5 年为一届，在届期内，每年召开一次会员大会或会员代表大会。每届会员大会或会员代表大会第一次会议产生新一届基层工会委员会和经费审查委员会，其它每次会员大会或会员代表大会只审议和批准工会基层委员会和经费审查委员会的工作报告，讨论决定本基层工会工作的重大问题，不选举工会委员会和经费审查委员会。

14、会员代表大会的名额如何确定？

基层工会会员代表大会的代表名额，按本基层工会会员人数多少确定。会员在 200 人以下的基层工会，一般应召开会员大会，如因特殊情况需要召开会员代表大会时，须经上级工会批准，代表人数比例不得少于会员总数的 30%；会员在 200~500 人者，代表为会员的 20%~25%；会员在 501~1000 人者，代表为会员的 10%~20%；会员在 1001~5000 人者，代表为会员的 6%~10%；会员在 5001~10000 人者，代表为会员的 5%。会员超万人的大型企业事业单位，会员代表的人数原则上不超过 500 人。

15、工会委员会委员候选的人数如何确定？

基层工会委员会委员名额，按会员人数确定：25人以下者，设主席或组织员1名；200人以下者，设委员3~7名；201~1000人者，设委员7~15名；1001~5000人者，设委员15~21名；5001~10000人者，设委员21~29名；10000以上者，委员最多不超过37名。大型企事业单位基层工会委员会，经上级工会批准，可设常务委员会，常务委员由9~11人组成。

16、工会经费审查委员会委员候选人如何确定？

基层工会经费审查委员会委员名额一般为3至11名，设主任委员1名。主任委员由经费审查委员会全体会议选举产生。经费审查委员会主任候选人，由基层工会和同级党组织协商提出，其委员由基层工会提出。各级工会的主席、副主席、常委和财务部门的负责人及管钱、管物的人员，不得担任同级工会经费审查委员会委员。

17、如何确定候选人是否当选？

根据《工会基层组织选举工作暂行条例》规定，参加选举的人数为应到会人数的2/3以上时方可进行选举。候选人获得应参加选举人的过半数选票时，始得当选。获得过半数选票的候选人名额超过应选名额时，以得票多的当选。如遇票数相等不能确定当选人时，应就票数相等的候选人重新投票，得票多的当选。当选人少于应选名额时，对不足的名额另行选举。如果接近应选名额，也可以由大会征得多数会员或会员代表的同意减少名额。

18、哪些人员不能作为企业工会主席候选人？

企业行政负责人（含行政副职）、合伙人及其近亲属，人力资源部门负责人，外籍职工不得作为本企业工会主席候选人。

19、企业工会主席的配备和享受的待遇有何规定？

企业工会主席一般应按企业行政副职级管理人员条件选配并享受相应待遇。工会主席任期未满不得随意调动其工作，不得随意解除其合同。因工作需要调动时，应当征得本级工会委员会和上级工会同意，依法履行民主程序。

20、工会领导干部违法、失职是否可撤换或罢免？如需撤换或罢免应履行什么程序？

根据《中国工会章程》规定，会员享有对工会工作进行监督，提出意见和建议，要求撤换或者罢免不称职的工会工作人员的权利。由此，对于违法、失职的工会工作人员，包括工会领导干部都是可以撤换和罢免。在履程序时，工会应当根据党委和上级工会的建议，经全体委员会议表决通过，并报上一级工会批准。

21、什么是职工代表大会和会员代表大会两会合一？

根据《全国总工会关于基层工会会员代表大会代表实行常任制的若干暂行规定》，会员代表大会与职工代表大会可以分别举行，也可以结合举行，按会议议程分段召开。实行基层工会会员代表大会与职工代表大会结合举行的单位，可以试行：会员代表和职工代表同时选举产生，会员代表可以兼任职工代表，但非会员职工代表不能兼任会员代表；职能相近的会员代表大会与职工代表大会各专门委员会或专门小组，可以合设并承担两个委员会的工作；会员代表大会与职工代表大会的届期可一致，也可以分设届期。实行两会结合的单位工会会员代表大会的召开，以及工会领导人的民主选举结果，仍按工会章程的规定，报上级工会审批。

22、工会换届筹备和选举工作程序主要有哪些？

（一）组织领导。工会委员会的换届选举工作，在同级党组织和上级工会的领导下，由该级工会委员会负责筹备和组织。会员代表大会（或会员大会）正式召开时，应由大会选举出的主席团主持和领导。不设主席团的，由本届工会委员会主持和领导。

（二）会员代表大会（或会员大会）召开前主要应做好以下几项工作：

①本届工会委员会届满前两个月，应向同级党组织和上级工会报送关于召开会员代表大会或会员大会的请示。如遇特殊原因需延期的，须及时向上级工会报送延期换届的报告。请示的内容包括：大会指导思想、任务、议程、时间、代表的名额、条件、产生办法，下届工会委员会、经审委员会的组成人数和比例要求、差额率，以及主席、副主席、经审委主任、副主任、女职工委员会设置名额，同时附上代表名额分配方案。

②组织选举会员代表。会员代表大会的代表，基层工会一般应以工会小组为单位，根据名额分配方案，由会员直接选举产生。

③成立资格审查委员会（小组），审查会员代表资格。资格审查的主要内容：了解代表的产生是否符合工会章程的有关规定；代表是否符合代表条件；代表名额和比例是否符合规定要求。代表资格审查委员会（小组）组成人员名额，由召开代表大会的工会委员会确定。代表资格审查委员会（小组）成员一般由工会委员会全体会议选举产生。

④酝酿工会委员会、经审委员会、女职工委员会委员候选人以及大会主席团成员和秘书长建议名单。候选人名单的产生，一般应经过推荐提名、酝酿讨论、初步确定、组织考察、正式确定等阶段。推荐方式可以采取党组织推荐、群众推荐或自荐等。确定候选人名单可以采用差额办法进行预选，也可以在选举前对提

出的候选人建议名单进行表决来确定。候选人名单确定后，及时以书面形式向上级工会报告。大会主席团及会议秘书长建议名单一般应由代表小组提名，经代表酝酿讨论后，由本届工会委员会初步确定，提交代表大会预备会议用举手表决的方法选举产生。

⑤起草工会委员会工作报告、工会委员会财务工作报告、经费审查委员会的工作报告和大会决议、选举办法等文件。选举办法的主要内容：制定选举办法的依据；规定选举的任务；确定候选人产生的办法；选举的方式（预选或正式选举）；选举的办法及差额要求；划写选票的要求、选举的有效性和有效票的规定；确定当选的计票原则；总监票人、监票人和选举工作人员的产生办法；选举结果的宣布办法；《选举办法》的通过办法；其他有关注意事项。

（三）大会选举的主要程序

①主持人宣布参加选举的人数和选举任务；②举手表决通过大会《选举办法》（参考文本附后）；③举手表决通过正式候选人名单；④举手表决通过总监票人，鼓掌通过监票人名单；⑤总监票人宣布清点核实出席会议的代表人数；⑥选举工作人员检查、封好选举票箱；⑦选举工作人员发放选票，总监票人报告发出选票数；⑧总监票人宣布填写选票注意事项；⑨划写选票；⑩总监票人宣布投票顺序、要求；⑪投票；⑫清点选票，总监票人宣布选举是否有效；⑬计票；⑭总监票人宣布计票结果；⑮会议主持人宣布选举结果及当选人名单；⑯新当选工会委员选举主席、副主席，新当选经审委员选举主任、副主任。

（四）做好各项会务组工作。主要包括：大会议程和日程安排、证件制作、文件印制准备选票、会场布置等。

（五）召开会员代表大会前须召开预备会议。预备会议主要程序有：①选举大会主席团；②由本届工会主席汇报代表大会的

筹备情况，提出大会议题和议程的建议；③通过代表资格审查小组所作的代表资格审查情况的报告；④通过代表大会的议题和议程；⑤决定大会其他有关事项。

（六）大会选举结果及时报上级工会批复。报告的内容包括：会议时间、参加选举人数、选举结果、任期年限等。

工资集体协商工作问答

23、什么是平等协商和集体合同？

平等协商是指用人单位与本单位职工或企业代表组织与相应的工会组织就劳动标准条件及有关劳动关系事项进行商谈的行为。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。集体合同可以是综合性的，也可以是专项集体合同。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。平等协商和集体合同相互联系的，平等协商是签订集体合同的法定程序，集体合同是平等协商结果的书面契约表示。

24、什么是工资集体协商？

工资集体协商是指职工代表与用人单位代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。工资集体协商是集体合同的核心内容，也是集体协商的重要组成部分。工资集体协商的结果既可以作为工资问题的专项集体协议，也可以作为集体合同的附件，或者作为集体合同的一个组成部分。

25、工资集体协商应具备的条件有哪些？

- (1) 企业生产经营正常，具备必要的工资支付能力；
- (2) 企业必须有代表职工利益一方的工会组织；
- (3) 企业已签订集体合同；

(4)必须具备开展工资集体协商所需要的社会和企业两方面的数据。

26、工资集体协商应遵循的原则有哪些？

(1)坚持以国家宏观调控政策为基础，用国家法律法规和劳动工资政策规范协商内容和程序的原则；

(2)坚持双方自愿、平等合作、实事求是、协商一致的原则，在协商过程中，双方享有平等的知情权、建议权、陈述权和表决权，任何一方均不得将自己的意志强加于对方；

(3)坚持兼顾国家、企业、职工三方利益和企业长远发展与职工的具体利益相结合的原则，协商双方应共同维护企业正常的生产和工作秩序，任何一方不得采取过激行为；

(4)坚持沟通谅解、求同存异、维护和谐、保持稳定的原则。

27、工资集体协商的主要内容有哪些？

(1) 工资协议的期限；

(2) 工资分配制度、工资标准和工资分配形式；

(3) 职工年度平均工资水平及其调整幅度；

(4) 奖金、津贴、补贴等分配办法；

(5) 工资支付办法；

(6) 变更、解除工资协议的程序；

(7) 工资协议的终止条件；

(8) 工资协议的违约责任；

(9) 双方认为应当协商约定的其他事项。

28、工资集体协商与工资专项协议之间的关系是什么？

工资集体协商与工资专项协议之间是程序与结果的关系。工

资集体协商是签订工资专项协议的必须程序和重要阶段，而工资专项协议是工资集体协商的结果。工资集体协商的积极作用在于建立了职工与企业之间就工资问题经常性的对话机制。有了这种机制，职工就有了反映问题的正常渠道，企业行政方面也能及时了解职工关于工资问题的要求，劳动关系协调就有了基础。即使已经签订了工作专项协议，经常性的工资集体协商也是必要的。

29、工资集体协商与集体合同之间的关系是什么？

工资是职工的基础生活来源，是企业人工成本的主要组成部分，关系到企业劳动关系双方的利益。因此，工资分配问题是集体合同的核心内容，工资协商是集体协商的重要组成部分。工资集体协商的结果（大多最后形成工资专项协议），既可以作为工资问题的专项合同，也可以作为集体合同的附件，与集体合同具有同等的法律效力。集体合同的期限一般是1至3年，工资集体协商一般情况是一年进行一次。

30、工资集体协商主要有哪些程序？

工资集体协商主要包括以下几个程序：（1）选派好职工协商代表；（2）掌握有关资料，拟定协商方案；（3）提出要约，进行协商；（4）签订工资专项集体合同；（5）职工代表大会审议；（6）报备；（7）公布。开展工资集体协商，要做好舆论宣传工作。通过多种形式，广泛宣传有关法律、法规和政策，宣传开展工资集体协商工作的重要意义和基本原则，争取得到企业行政的理解及职工的关注和支持，为工资集体协商创造良好的氛围。

31、如何选派好职工代表？

工资集体协商代表应依照法定程序产生。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。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的工会主席担任。工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。未建立工会的，职工一方的首席代表从协商代表中民主推荐产生。

职工方协商代表应该具有较高的政治素质和政策水平，掌握相关的法律法规和政策，熟悉企业生产经营管理，有一定的表达能力、协商能力和知识水平，能够不计个人得失，真正代表职工的利益，在职工中有一定威信。推选职工协商代表还要考虑代表的分布和层次以及性别等，要考虑到管理人员、工程技术人员、研发营销人员、生产一线人员及不同工种岗位的职工，女职工较多的企业应由女职工委员会主任担任代表，农民工较为集中的企业应有农民工的代表等。

职工方协商代表可由工会提名或推荐，经工会委员会或职代会团组长会议讨论确定，也可由会员大会或职代会选举产生。不管采用哪种办法，职工协商代表必须经多数职工同意认可。

32、劳动者与用人单位在什么样的情况下可以提出集体协商？

(1) 劳动者可以提出增长工资的情形。一个工资年度内有下列情形之一的，劳动者一方可以提出增长工资的要求，与用人单位进行集体协商：当地人民政府发布的工资指导线提高的；本地区城镇居民消费价格指数增长的；国家和省规定的其他情形。

(2) 用人单位可以提出工资调整方案与劳动者集体协商的情形。用人单位确因生产经营状况发生重大变化难以履行工资专项集体合同的，可以提出工资调整方案，与劳动者一方进行集体协商。

33、关于集体协商的提出有哪些规范性要求？

(1)集体协商的任何一方以书面形式向对方提出集体协商要求，另一方不得拒绝，并应当在收到书面要求之日起十个工作日内予以书面答复，商定集体协商时间。(2)已经建立工会的用人单位，劳动者一方要求集体协商的，由工会代表劳动者一方向用人单位提出集体协商要求；用人单位要求集体协商的，向本单位工会提出集体协商要求。(3)尚未建立工会的用人单位，劳动者一方要求集体协商的，由地方工会或者产业工会指导劳动者一方推举协商代表，向用人单位提出集体协商要求；用人单位要求集体协商的，可以向本单位劳动者直接提出，也可以向地方工会或者产业工会提出。(4)县级以上行业集聚或者小企业相对集中的区域，行业工会或者区域工会代表劳动者一方，行业协会、商会或者企业家协会、工商联等企业代表组织代表用人单位一方，任何一方均可以向另一方提出进行行业性或者区域性集体协商的要求。

34、集体协商会议有哪些规范性要求？

(1)集体协商的形式。集体协商主要采取协商会议的形式。(2)集体协商会议的准备。集体协商双方应当在举行集体协商会议的七日前，将拟定协商的事项和参加协商的代表名单通知对方，并按照对方要求提供与集体协商有关的真实情况和资料。(3)集体协商会议的召开与记录。集体协商会议召集人由双方首席代表轮流担任。集体协商会议由双方共同确定一名记录员，做好会议记录。双方首席代表应当对会议记录确认并签字。(4)集体协商会议的结果。双方协商达成一致的，应当形成集体合同草案。(5)集体协商会议的中止。协商未达成一致的，经劳动者一方同意，可以中止协商，并商定下次协商的时间、地点等内容。

35、综合性集体合同的内容包括哪些？

综合性集体合同的内容包括：劳动报酬；工作时间；休息休假；社会保险与福利；劳动安全与卫生；女职工、未成年工特殊保护以及残疾职工的保护；职业技能培训；劳动合同管理；劳动纪律和职工奖惩；裁员；集体合同期限；变更、解除与终止集体合同的条件和程序；集体合同争议的处理；违约责任；双方约定的其他事项。

36、工资专项集体合同的内容包括哪些？

《浙江省集体合同条例》规定，集体协商双方应当每年就职工年度工资水平、年度工资调整办法和年度工资总收入等事项进行协商，签订工资专项集体合同。工资专项集体合同应当包括以下内容：劳动定额与计件单价；工资分配制度、工资标准、工资分配形式和最低工资；各个岗位职工年度平均工资水平及其调整幅度；工资支付办法；加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；工资调整办法；试用期及病、事假等期间的工资待遇；特殊情况下职工工资支付办法；其他劳动报酬分配办法。

37、劳动安全卫生专项集体合同的内容包括哪些？

《浙江省集体合同条例》规定，集体协商双方签订劳动安全卫生专项集体合同的，应当包括以下内容：劳动安全卫生责任制；劳动安全条件和安全技术措施；安全操作规程；劳保用品发放标准；定期健康检查和职业健康体检；职业病危害防护；劳动安全卫生培训；安全生产和职业病防治经费；双方约定的其他事项。

38、女职工权益保护专项集体合同的内容包括哪些？

《浙江省集体合同条例》规定，集体协商双方签订女职工权

益保护专项集体合同的，应当包括以下内容：女职工禁忌从事的劳动；女职工的教育和培训；女职工的经期、孕期、产期、哺乳期的劳动保护；女职工定期健康检查和妇科病普查；女职工计划生育方面的待遇；双方约定的其他事项。

39、行业性集体协商涉及的主要事项有哪些？

《浙江省集体合同条例》规定，涉及本行业职工切身利益的下列事项可以进行行业性集体协商，签订行业性集体合同：本行业的最低工资标准；本行业工资调整幅度；本行业同类工种的定额定额标准；本行业各工种、岗位的劳动安全与卫生标准；本行业的女职工劳动保护待遇；本行业各工种、岗位的职工培训制度；其他需要进行行业性集体协商的事项。

40、影响工资集体协商的内部因素主要有哪些？

影响工资集体协商的内部因素主要包括企业经济效益、企业劳动生产率、企业人工成本、企业职工工资总额和职工平均工资水平、劳动者的不同状况等。

(1) 企业经济效益。衡量企业经济效益的标准是企业实现利税的多少。企业在按规定上缴国家利税之后的留利部分成为职工工资状况能够得以改善的前提条件。随着企业经济效益的增长，工会应该适时向企业提出工资增长的要求，通过集体协商，实现职工工资随企业经济效益增长而不断提高。在企业处于困境、经济效益下降时，工会需要及时了解有关社会经济和企业经营的变化情况，通过集体协商，尽可能地保证职工工资水平不受影响或少受影响。

(2) 企业劳动生产率。劳动生产率是劳动者的生产成果与其付出的劳动消耗量之间的比率，是反映劳动者劳动效率的指标。

劳动生产率的提高是职工工资增长的基础。在一般情况下，协商双方就工资问题进行协商的重点，是放在每年企业由于提高劳动生产率而增加的收入中应当有多大份额用于提高职工工资水平。工会在协商中提出的工资增长目标，一般应建立在企业产品价格稳定、效益增长、就业扩大和市场竞争能力增强的基础之上。

(3) 企业人工成本。企业人工成本是指在生产经营和提供劳务活动中所发生的各项直接或间接人工费用的总和。人工成本主要包括职工工资总额、职工福利费、劳动保险费、劳动保护费、职工教育经费、职工住房费和其他人工成本等。所以工资不是人工成本的全部，在协商中要从工资、就业、福利、培训等多方面统筹考虑。在工资协商中，工会要清楚人工成本在总成本中的比例和工资占人工成本的比例，通过同行业的对照和企业历年的对照，找准双方都能接受的结合点。

(4) 企业职工工资总额和职工平均工资水平。这是工会在工资协商时的主要参考依据。要研究分析企业平均工资水平与企业经济效益、当地消费价格指数、同行业同类企业工资水平等之间的关系，合理确定企业职工工资。

(5) 劳动者的劳动状况和工作岗位。投入劳动是获得工资的前提，工资量的大小在很大程度上取决于劳动者提供的劳动数量和质量。劳动的数量和质量是由劳动者的技术能力、训练水平和劳动态度等决定的。劳动者的工作岗位往往与劳动者的贡献大小直接相关，从而影响工资水平。

41、影响工资集体协商的外部因素主要有哪些？

影响工资集体协商的外部因素主要有当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价位、本地区同行业同类企业职工平均工资水平、本地区城镇居民消费价格指数等。

(1) 当地政府发布的工资指导价。建立工资指导价是政府通过提出建议、提供信息等措施，指导企业合理确定工资水平的一种宏观调控方式，是国家指导企业合理进行工资分配、引导企业工资合理增长的重要手段，也是企业进行工资协商，确定合理的工资水平、工资增长率的重要依据。工资指导价一般为一定的工资增长幅度，有上线、中线和下线，同时有人工成本预警线。在工资协商中，企业应结合实际确定职工工资水平，一般情况下，最低不应低于下线，最高不得高于人工成本预警线。

(2) 劳动力市场工资指导价位。劳动力市场工资指导价位是政府劳动行政部门对生产经营正常的企业和全年能提供正常劳动的职工进行抽样调查，经过汇总、分析、修正后形成的各类劳动力在市场中的高、中、低三种不同的工资指导价位，用于指导企业合理确定不同行业 and 不同劳动岗位的工资标准。在市场经济条件下，工资的确定是劳动力需求与供给之间相互作用达到均衡的结果，即工资是劳动力需求与供给相等的均衡价格。劳动力市场工资指导价位反映了劳动力市场供求关系和劳动力供求状况，是企业双方进行工资集体协商，确定合理的工资水平、工资增长率的重要因素。在我国，由于劳动力市场供大于求的状况将长期存在，在这种情形下，劳动者的工资水平将受到影响，因此在一般情况下，工会应采取在与企业协商确定合理定员定额的条件下，阻止企业过多地削减人员，最大限度地保证大多数劳动者拥有其工作岗位，并取得合理的报酬。

(3) 本地区同行业同类企业职工平均工资水平。这是确定工资水平需要参照的重要系数。工资实际上是劳动力的价格，当企业在追求利润最大化的同时，劳动者受到本身利益的驱动，也在追求个人收入的最大化。同时，工资又是企业生产成本的一个重要组成部分，在完全竞争的市场条件下，同类企业生产的产品的

市场价格应该大体相同，其工资成本也应基本相同，否则就会在竞争中被淘汰。因此，企业在工资协商确定职工工资水平时，需要考虑社会平均工资水平，特别是最具可比性的同行业同类企业的工资水平。只有这样，才能增强企业产品的市场竞争力，使企业在市场竞争中立于不败之地。

(4) 本地区城镇居民消费价格指数。城镇居民消费价格指数是反映物价水平、衡量生活费用水平的指标。物价水平和生活费用水平决定劳动者及其家庭维持基本生活所需的开支，是工资协商中的基本依据。如果职工的名义工资保持在原有水平上，而社会物价水平呈现上升趋势，或者职工名义工资的增长低于物价增长幅度，都会直接导致职工实际收入水平的下降。因此，工会在工资协商中，要将物价水平作为一项重要因素，在工资增长率与物价上涨率之间确定一个适当的比例关系，一般采用将工资增长与物价指数挂钩的方法，保证职工的实际工资收入得到补偿。

42、工资集体协商双方代表有哪些权利和义务？

根据《工资集体协商试行办法》有关规定，协商双方享有平等的建议权、否决权和陈述权。即协商双方代表，有提出协商要求和协商内容的权利；有参加工资集体协商全过程并对协商内容等事项发表意见的权利；有要求对方提供与工资集体协商有关情况 and 资料的权利；有在不损害所代表一方利益的前提下变更协商内容的权利；有参与起草、审核工资协议等权利。

协商双方代表在享有权利的同时还要承担相应的义务，主要有：真实反映所代表一方的意愿，维护所代表方合法权益；尊重对方提出的协商要求；根据对方的要求提供与工资集体协商有关的情况和资料；保守国家机密、企业商业秘密，对协商代表的个人意见保密；及时与所代表一方沟通情况，与所代表一方就工资

集体协商有关问题进行协商；接受所代表一方人员就有关工资集体协商事项进行质询；维护正常的生产、工作秩序和社会稳定。

43、我国法律对集体协商是如何规定的？

我国法律对于集体协商有非常明确的规定。《工会法》第六条规定：“工会通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益。”第二十条规定：“工会代表职工与企业以及实行企业化管理的事业单位进行平等协商，签订集体合同。”《劳动法》第七条规定：“劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。”第三十三条规定：“企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表职工与企业签订”。《劳动合同法》在“特别规定”一章中设立专节规定了集体合同制度，其中第五十一条规定：“企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立”。第五十二条规定：“企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同”。第五十三条规定：“在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同”。从这些法律规定来看，代表职工进行集体协商，既是工会的法定权利，也是工会义不容辞的职责。可以说，集体协商已经成为工会维护劳动者合法权益、推动构建和谐稳定劳动

关系的重要手段。

44、如何制定工资集体协商方案？

工资集体协商是工会代表职工而不是代替职工同企业进行协商。因此，必须了解和反映职工的意愿和要求。工会可以通过召开座谈会、征询问卷等方式了解职工的意见和要求，同时，也要向职工介绍有关政策和企业生产经营情况，使职工对工资调整的要求趋于合理。在此基础上，根据搜集的资料，做好资料的分析、整理、测算工作，拟订出工资集体协商方案。在制定方案中，要充分考虑对方可能提出的方案和使用的策略，准备好充足的理由和证据，确定好协商重点和优先顺序，做到实事求是，考虑企业承受能力。要科学测算，优选方案。要讲求策略，有理有利有节。要确定目标，实现双赢。

45、什么是工资集体协商“要约行动”？

《集体合同规定》第三十二条规定：“集体协商任何一方均可就签订集体合同或专项集体合同以及相关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商的要求。”“一方提出进行集体协商要求的，另一方应当在收到集体协商要求之日起 20 日内以书面形式给以回应，无正当理由不得拒绝进行集体协商。”工会应代表职工积极启动要约程序，依法行使要约权，凡未开展工资协商以及未续签工资专项集体合同的企业，尤其是当出现企业利润增长、劳动生产率提高、政府发布的工资指导线提高等情况之一时，工会应主动就增长工资提出书面协商要约。对未按规定回应的企业，由上级工会发出整改建议书；对无正当理由拖延或拒绝要约的企业，由劳动和社会保障部门下发整改指令书，或由县以上人民政府责令改正。

其他有关工作问答

46、2013 年省政府对离休、退休劳动模范的荣誉津贴标准作了哪些调整？

根据《浙江省人民政府办公厅关于调整离休退休劳动模范荣誉津贴标准的通知》（浙政办发〔2013〕141 号）规定，从 2014 年 1 月 1 日起，对离休、退休劳动模范荣誉津贴标准进行调整，具体调整方案如下：

（一）调整目前已离休、退休并保持荣誉的劳动模范、省先进生产（工作）者荣誉津贴，其标准为：全国劳动模范，每月享受荣誉津贴 500 元。省部级劳动模范，每月享受荣誉津贴 400 元。1956-1964 年获得省先进生产（工作）者称号的，每月享受荣誉津贴 250 元。获得多项荣誉称号的，按最高一档标准计发荣誉津贴，不重复享受。

（二）满 60 周岁且无固定收入的全国农业劳动模范，每月享受荣誉津贴 600 元；省部级农业劳动模范，每月享受荣誉津贴 500 元。

（三）荣誉津贴的列支按浙政办发〔2004〕11 号文件的有关规定执行。

47、2004 年省政府对劳动模范待遇主要作了哪些规定？

浙江省人民政府办公厅《关于进一步落实和提高劳动模范待遇的通知》（浙政办发〔2004〕11 号）对获得省及省以上劳动模范称号和按规定享受劳动模范待遇的个人以及 1956 年至 1964 年获得省先进生产（工作）者称号的个人待遇问题作了进一步的明

确，目前仍在执行的规定主要有：

（一）实行医疗补助。城镇在职、退休的劳动模范、省先进生产（工作）者，符合基本医疗保险支付范围的医药费，在按规定报销后，其余由个人自负部分按以下标准补助：①全国劳模给予全额补助；②省部级劳模按不低于 80%给予补助；③省先进生产（工作）者按不低于 60%给予补助。

对暂未参加基本医疗的劳动模范，其符合基本医疗保险有关规定的医药费，先由用人单位按当地基本医疗保险有关规定报销后，再按上述标准予以补助。年满 60 周岁且无固定收入的省及省以上农业劳动模范在参加所在地新型农村合作医疗制度时，其个人缴费部分由当地政府负责解决。

（二）荣誉津贴和医疗补助费用的列支：荣誉津贴和医疗补助费用由劳动模范、省先进生产（工作）者所在单位解决。如所在单位确实有困难的，由其主管单位解决。无主管单位或主管单位也无法解决以及无工作单位的，由所在地同级财政部门解决。所需经费，行政事业单位荣誉津贴在“离退休费”中列支，医疗费用补助在“医疗费”中列支；企业在“管理费用”中列支。年满 60 周岁且无固定收入的省及省以上农业劳动模范荣誉津贴由所在地同级财政部门解决。

（三）在职劳动模范享受荣誉津贴和医疗补助的资格审批仍按有关规定执行。经费由所在单位或其主管部门解决的，所在单位或其主管部门发给；其他人员的经费由所在地乡（镇）、街道和社区代为发放。农业劳动模范荣誉津贴由所在地乡（镇）政府发给。

（四）实行劳动模范特殊困难补助。各地对因遭受天灾人祸、患重大疾病或丧失劳动能力等原因造成生活特别困难的劳动模范、省先进生产（工作）者，应由所在单位或主管部门给予特殊

困难补助。有条件的地方，财政可设立专项补助资金。财政厅每年拨专款主要用于补助省属单位有特殊困难的劳动模范、省先进生产（工作）者。

（五）对符合购买经济适用房条件的劳动模范、省先进生产（工作）者，实行一定的优先优惠政策，具体办法由各市、县（市、区）人民政府自行确定。

48、省政府对解决低收入劳动模范生活困难问题作了哪些规定？

浙江省人民政府办公厅《关于解决低收入劳动模范生活困难问题的通知》（浙政办发〔2007〕88号）对进一步解决低收入劳动模范和省先进生产（工作）者生活困难问题作出如下规定：

（一）提高低收入劳动模范和省先进生产（工作）者收入水平。①已经退休的，其基本养老金低于当地平均基本养老金水平的，按照当地平均基本养老金水平予以补足；②在职、在岗的，其工资收入低于当地企业在岗职工平均工资的，提高到当地企业在岗职工平均工资水平；③劳动年龄段内因失去就业能力而下岗失业的，其生活补助收入（包括失业保险金等）低于当地企业平均基本养老金水平的，按平均基本养老金水平予以补足；④精简回乡和农业系统的，起收入和生活补助等低于当地农民人均纯收入，按农民人均收入予以补足。

以上所指的基本养老金、工资和生活补助等收入不包括劳动模范的荣誉津贴。

（二）保证劳动模范和省先进生产（工作）者的基本医疗。参加城镇职工基本医疗保险的，继续执行浙政办发〔2004〕11号文件规定的医疗补助政策。参加新型农村医疗费在按规定报销后，其余有个人自负部分按不低于50%给予补助；低收入且年满60

周岁的劳动模范和省先进工作者参加新型农村合作医疗和城镇居民基本医疗制度的个人缴费部分由当地政府负责解决。低收入劳动模范和省先进生产者符合医疗救助条件的，由医疗救助专项资金按当地政策规定的最高救助档次予以救助。

（三）加快解决劳动模范和省先进工作者住房困难问题。各地在实施经济适用房、廉租住房时，对符合购买经济适用房和享受廉租住房的劳动模范和省先进工作者，要有先解决其住房困难问题，其中，无住房家庭要在 2007 年底前全部解决；其余住房困难家庭要在 2008 年底前基本解决。

（四）除浙政办发〔2004〕11 号文件的有关规定列支有关规定经费外，其他经费按以下渠道解决：退休人员的基本养老金，由基本养老保险统筹基金列支；提高在职、在岗人员的工资，原则上由所在单位在“工资”中列支，所在单位经营亏损或确实有困难的，由同级财政负责解决；下岗失业和精简回乡、农业系统人员的生活补助等，由同级财政负责解决；参加新型农村合作医疗和城镇居民基本医疗保险的医疗补助，由当地财政纳入医疗救助资金预算并列支。

49、工会财务工作经费开支范围主要包括哪些方面？

（一）财务制度建设和调研工作经费：主要用于开展工会财务工作专项调研，包括召开有关业务工作会议、座谈会以及调研工作等。

（二）财务检查工作经费：主要用于对本级工会所属单位和下级工会开展财务检查工作。

（三）财会人员培训经费：主要用于本级和下级工会财会人员培训工作，包括培训费、讲课费、住宿费、伙食费、学杂费、资料印刷费、课件制作费等。

(四) 开展税务代收工会经费、财政划拨工会经费工作经费。

(五) 财会软件开发与应用经费：主要用于工会财会软件的开发、维护、升级和财务数据网络传输等。

(六) 补助工会会计学会业务活动经费。

(七) 聘请会计师事务所、资产评估事务所等中介机构经费。

(八) 财会业务经费。①财务票证购领费：主要用于涉及工会财务业务票证购领、印制、邮寄、分发等，以及银行票据购领等。②财会业务设备用品购置费：主要用于购置必要的财会业务设备、用品等。③财务业务资料费：主要用于购置工会财务业务建设必需业务书刊、资料，如：与工会财务工作相关的文件汇编、业务书籍等，订阅工会财会方面的报刊杂志等。

(九) 财务竞赛工作经费：主要用于有关财务竞赛工作的评选奖状证书制作邮寄等。

50、工会经审工作经费开支范围主要包括哪些方面？

(一) 审查审计工作经费：主要用于开展审计、审计调研、专项检查等工作所需经费。包括支付聘请社会中介机构、特邀审计员、经审互审活动发生的经费，审计差旅费、交通费，对相关审计业务的论证咨询等费用。

(二) 经审工作制度建设和调研工作经费：主要用于开展工会经审工作制度研究、专项调研、工作督导、规范化建设考核及有关业务工作会议、座谈会所需的工作经费。

(三) 经审干部培训经费：主要用于对本级和下级工会经审人员培训工作经费。包括培训费、讲课费、住宿费、伙食费、学杂费、资料印刷费、课件制作费等。

(四) 工会审计软件开发与应用经费：主要用于工会审计软件的购买、开发、应用、维护、升级、技术服务和网络数据传输、

数据库管理等费用。

（五）业务资料费：主要用于购置工会经审业务建设所需的业务书刊、资料。包括：与工会经审工作相关的书籍、报纸、文件汇编、论文选编及工会经审信息的编审印刷邮寄等费用。

（六）设备及办公用品购置费：主要用于购置必备的经审工作设备、工具、办公用品等。

（七）经审工作规范化建设考核、优秀审计项目评选等以及奖牌、奖状证书的制作及邮寄费等。

（八）支付审计学会、协会的会费。

三、参考文本

关于要求建立××公司工会委员会的请示

×××工会：

我单位于×年×月×日成立，现有职工×名，其中女职工×名。为了更好地维护职工的合法权益，调动职工的工作积极性和创造性，促进企业的发展，根据我国《工会法》和《中国工会章程》的有关规定，经研究，拟筹建×××公司工会委员会，由×××、×××等×人组成工会筹备组，×××同志任组长。

以上请示当否，请批复。

附件：筹备组成员情况表

××公司工会筹备组

×年×月×日

关于召开××集团公司第×届会员 代表大会的请示

×××工会：

××集团公司工会第×届委员会任期已经届满，按照《中华人民共和国工会法》、《中国工会章程》等有关规定，经集团公司党委研究同意，拟于×年×月召开××集团公司工会第×届会员代表大会，现将有关事项请示如下：

一、会议任务

1、审议××集团公司工会第×届委员会工作报告、财务工作报告和经费审查工作报告；

2、选举产生××集团公司工会第×届委员会和经费审查委员会。

二、会议代表

1、代表名额：集团公司现有直属公司×家，共有工会会员×名，会员代表人数拟定为×名，约占会员总数的 %，原则上按所属各公司的工会会员比例分配（名额分配表附后）。

2、代表条件：（1）工会会员；（2）具有较好的政治素质，拥护党的路线、方针、政策；（3）热爱本职工作，责任心强；（4）能密切联系群众，深受职工信任和拥护。

3、代表产生办法：按照民主集中制原则和代表分配名额，由各公司工会提出候选人，经民主选举产生。代表产生后，填写《代表登记表》，报集团公司工会。

三、委员产生办法

1、××集团公司工会第×届委员会拟由×人组成，设主席 1

名，副主席×名。工会委员会实行差额选举，差额为×名。

2、××集团公司工会第×届经费审查委员会拟由×人组成，设主任1名。经费审查委员会实行差额选举，差额为×名。

3、工会委员会和经费审查委员会候选人建议名单，经集团公司党委和上级工会审查同意后，提交会员代表大会通过和选举。

4、工会主席、副主席由集团公司工会第×届委员会第一次全体委员会议等额选举产生；经费审查委员会主任由第×届经费审查委员会第一次全体委员会议等额选举产生。

妥否，请批复。

附件：1、代表及委员候选人名额分配表

2、××集团公司工会第×届会员代表大会选举办法

××集团公司工会委员会

×年×月×日

关于××工会第×届委员会、经费 审查委员会组成人员的建议函

×××工会：

××工会第×届委员会届期已满，需要进行换届选举。在民主推荐的基础上，经单位党委研究，提名×××、×××等×位同志为××工会第×届委员会委员候选人，×××同志为主席候选人，×××同志为副主席候选人；×××、×××等×位同志为××工会第×届经费审查委员会委员候选人，×××同志为主任候选人。

特致函，请复。

附件：1、××工会第×届委员会委员候选人简历
2、××工会第×届经费审查委员会委员候选人简历

××单位党委

×年×月×日

关于××工会第×届委员会、经费 审查委员会选举结果的请示

×××工会：

根据《工会法》有关规定及本单位的实际情况，经本单位党委和上级工会同意，××年×月×日召开了××工会会员（或会员代表）大会，采取无记名差额投票，选举×××、×××等×位同志为第×届工会委员会委员，×××同志为主席，×××同志为副主席；选举×××、×××等×位同志为第×届工会经费审查委员会委员，×××同志为主任。

第×届工会委员会、经费审查委员会任期×年（×年×月×日至×年×月×日）。

特此请示，请批复。

××工会
×年×月×日

关于××公司工会人事变动的函

×××工会：

经公司党委研究，我单位工会主席×××因工作需要（或年龄原因），不再担任工会主席职务，拟提名×××同志为××公司工会第×届主席候选人。

妥否，请函复。

附件：×××简历

××公司党委

×年×月×日

关于××公司第×届工会委员会 延期换届的请示

×××工会：

××公司第×届委员会任期至××年×月×日已届满。鉴于……（延期理由），为了完善公司工会有关事项，切实做好公司工会工作，××公司第×届工会委员会拟延期一年换届，时间从×年×月×日至×年×月×日。

特此请示，请予批复。

××公司工会委员会
×年×月×日

××工会第×届会员（代表）大会 选举办法（草案）

（×年×月×日通过）

一、根据《中国工会章程》及有关规定，制定本选举办法。

二、大会选举工作由大会主席团主持。本次会议采取差额无记名投票方式，选举××工会第×届委员会委员、经费审查委员会委员。

三、××工会第×届委员会委员候选人×名，选举×名，差额×名；经费审查委员会委员候选人×名，选举×名，差额×名。本次选举采取两张选票，一次投票，分别计票的办法进行。

四、××工会第×届委员会委员候选人、经费审查委员会委员候选人由×届（上届）工会委员会协商提出建议名单，经代表充分酝酿，提请大会通过。委员候选人名单按姓氏笔划为序。

五、大会正式代表有选举权和被选举权；工会会员有被选举权。

六、大会选举时，须有应到会三分之二以上的正式代表出席才能进行。候选人须获得应到会代表过半数的同意票，始得当选。如得票过半数者超过应选名额时，以得票多少为序，至取足应选名额为止；不足应选名额时，本次大会不再补选；如应选名额最后一位，有两名以上候选人得票数相等时，以不同意票少者当选。

七、大会选举设总监票人×名、监票人×名。总监票人和监票人由×届工会委员会提名，提请大会通过；候选人不得担任总监票人或监票人。

八、代表有权对选票上的候选人表示同意、不同意、弃权或

另选他人。如同意，在候选人姓名上方的空格内划一个“O”；如不同意，划一个“×”；如弃权，不划任何符号。如另选他人，在不同意的候选人姓名上方长方格内划“×”，在另选人空格内写上另选人的姓名，并在另选人姓名上方空格内划一个“O”。表示弃权的，不能另选他人。

九、每张选票所选的人数，等于或少于应选名额的为有效票，多于应选名额的为无效票。

十、投票完毕，清点选票张数，收回的选票等于或少于发出的选票，选举有效；多于发出的选票，选举无效，应重新选举。

十一、本办法未尽事宜，由工会委员会协商处理。

十二、本办法经×工会第×届委员会第×次会员（代表）大会通过后有效。

选举主持词

（一）选举工会委员会和经费审查委员会主持词

各位会员（代表），本次会员（代表）大会应到会员（代表）×名，实到会员（代表）×名，因事因病请假的×人，符合《中国工会章程》和《工会基层组织选举工作暂行条例》以及本次大会选举办法的规定，可以开会。

1、通过选举办法。宣读《选举办法》，表决通过。

2、通过监票人、总监票人名单。宣读监票人、总监票人名单，宣布计票人、总计票人名单。（宣读后）各位会员（代表）对监票人，总监票人如有意见请发表（稍停），没有意见，鼓掌通过。

3、通过××（单位）第×届工会委员会和经费审查委员会候选人名单。宣读第×届工会委员会委员候选人、经审委员会委员候选人名单。表决通过。

4、选举××（单位）第×届工会委员会委员和经费审查委员会委员。

请大会工作人员就位，清点人数（报告清点人数结果后）。各位会员（代表），经清点，应到会员（代表）××名，实到会员（代表）×名，符合《选举办法》规定，可以进行选举。请监票人员检查票箱、贴封加锁，请工作人员领取选票，分发选票。没有领到选票的举手（暂停）。各位会员（代表），本次选举发出××（单位）第×届工会委员会委员选票和经审委员选票各×张，领取选票、分发选票与实到人数相同，核对无误。现在开始划写选票（稍停）。各位会员（代表），请认真检查所划选票，不要划错。现在开始投票，请总监票人、监票人投票（稍停），请主席团成员投票

(稍停), 请各选区按照座号顺序依次投票(暂停)。投票完毕。请工作人员打开票箱, 清点票数(稍后, 由总监票人向主持人报告发、放选票情况)。各位会员(代表), 本次选举共发出××单位第×届工会委员会委员选票和经审委员选票各××张, 收回××单位第×届工会委员会委员选票和经审委员选票各××张, 符合《中国工会章程》和条例规定, 选举有效, 现在请工作人员开始计票, 会员(代表)原地休息, 请不要离开(暂停)。

5、请总监票人宣布计票结果。下面宣布当选××单位第×届工会委员会委员和经费审查委员会委员名单。×××(以姓氏笔划为序宣布名单)。选举结果报请××党委和××工会(上级工会)审批后再对外公布。

各位会员(代表), 让我们以热烈的掌声向当选的第×届工会委员会委员和经审委员表示祝贺, 向大会工作人员表示衷心的感谢。选举大会议程全部进行完毕, 现在休会。请当选的××单位第×届工会委员会委员和经审委员留下, 召开××单位第×届工会委员会和经费审查委员会第一次全体会议。

(二) 工会委员会选举主席、副主席主持词

各位委员, 现在召开×××(单位)第×届工会委员会第一次全体会议。这次会议的主要任务是选举×××(单位)第×届工会委员会主席、副主席。主席、副主席候选人, 经×××(单位)第×(上届)届工会委员会民主推荐, 充分酝酿, 组织考核, 报请中共××党委和××工会(上级工会)同意, 现提交×××(单位)第×届工会委员会第一次全体会议选举。

现在清点人数(稍停), 各位委员, 今天应到会委员×名, 实到会委员×名, 因病因事请假×名, 符合《中国工会章程》和《工会基层组织选举工作暂行条例》规定, 可以进行选举。请监票人

检查票箱，加封落锁；请工作人员分发选票；没有领到选票的委员请举手。现在说明一下选举注意事项（读选票说明），开始划票（稍停），各位委员认真检查所划选票；现在开始投票；请工作人员打开票箱，统计收回票数。各位委员，本次选举共发出选票×张，收回选票×张，符合《中国工会章程》和《条例》规定，选举有效，请工作人员计票。各位委员，现在请监票人宣布计票结果（宣布），现在宣布当选的×××单位第×届工会委员会主席、副主席名单：主席×××，副主席×××、×××。让我们以热烈的掌声向当选的主席、副主席表示祝贺，主席、副主席的选举结果报请中共××党委和×工会（上级工会）审批后再对外公布。

集 体 合 同

(参考文本)

甲 方

单位名称:

经济类型:

协商首席代表:

首席代表职务:

代表人数:

乙 方

组织名称:

职工总人数:

协商首席代表:

首席代表职务:

代表人数:

第一章 总 则

第一条 根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、劳动和社会保障部《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》、《浙江省集体合同条例》等法律、法规，为调整 and 建立和谐、稳定的劳动关系，保护劳动者和用人单位的合法权益，维护企业、民办非企业单位及实行企业化管理的事业单位（以下简称用人单位）正常的生产、工作秩序，促进用人单位生产发展和社会稳定，经____次协商，签订本合同。

第二条 本合同约定的劳动条件不得低于法定标准，劳动报酬应当高于法定标准。用人单位与职工个人订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准低于本合同的，按照本合同执行。用人单位规章制度与本合同不一致的，按照本合同执行。本合同及附件未尽事宜，或与国家法律、法规相抵触的，按国家法律、法规执行。法律、法规无规定的，应由甲乙双方协商解决。本合同第

三章（劳动报酬）的内容应每年协商一次。

第三条 工会是职工合法权益的代表，依法独立自主开展工作。

第四条 用人单位尊重并支持工会依法维护和代表职工利益的权利和地位。用人单位确定劳动报酬、劳动合同管理、奖惩与裁员事项，应当事先与职工平等协商；经提交职工（代表）大会通过后方可实施。

第五条 甲乙双方应当向对方提供协商所需的情况和资料。其中涉及国家和商业秘密的，双方代表不得泄露。

第二章 劳动合同管理

第六条 甲方根据用人单位的生产经营情况，有权依法招聘职工。招聘职工按照“先用人单位内调剂，后用人单位外招调”、“条件公开、平等竞争、全面考核、择优录用”的原则招调新职工。招工计划、条件与实施情况应及时向乙方通报。

第七条 甲方与职工遵照平等自愿、协商一致的原则建立劳动关系。在签订劳动合同前，甲、乙双方都有责任指导职工明确合同的权利、义务及违约责任的处理。

第八条 甲方和职工解除劳动合同应符合法律、法规的规定。

第九条 甲方变更劳动合同应兼顾国家、职工利益，甲方可根据生产工作需要变更职工现任工作岗位，如职工对变更持有异议，可向乙方反映，由乙方与甲方协商解决。

第十条 甲方经济性裁员须依据《劳动法》第二十七条和劳动部《企业经济性裁减人员规定》、《劳动合同法》执行。

第十一条 职工在本单位连续工作满十年以上，甲方与职工同意续延劳动合同的，如职工提出订立无固定期限劳动合同，经双方协商一致，甲方应当与其签订无固定期限的劳动合同。

第十二条 因履行劳动合同而发生的争议，按劳动争议有关程序处理。

第十三条 甲方应当保证乙方协商代表履行职责的必要工作时间和其间工资、待遇不受影响。乙方协商代表在任期内，甲方不得与其解除劳动合同。法律、法规另有规定的除外。任期内的乙方协商代表，劳动合同期满的，用人单位应当与其续签劳动合同至乙方协商代表任期届满。用人单位经济性裁员时，不得裁减任期内的乙方协商代表。

第十四条 以下条款内容由甲乙双方协商制定：

第三章 劳动报酬

第十五条 工资分配方式：

1、技能工资分配办法：

(1) 适用岗位：_____

(2) 结算周期：_____（年、月、周、日、小时）

2、基本工资分配办法：

(1) 适用岗位：_____

(2) 结算周期：_____

3、岗位工资分配办法：

(1) 适用岗位：_____

(2) 结算周期：_____

4、计件工资分配办法：

(1) 适用岗位：_____

(2) 计件定额：_____

(3) 计件单价：_____

（计件单价也可根据加工定单另行单独协商）

5、定额工资和超定额工资分配办法：

(1) 适用岗位：_____

(2) 定额工资：_____

(3) 超定额工资：_____

第十六条 工资支付形式：_____

工资支付周期：_____

工资支付日期：_____

第十七条 本企业最低工资标准：_____

其中：管理岗位最低工资标准：_____

操作岗位最低工资标准：_____

辅助岗位最低工资标准：_____

第十八条 工资水平与增减幅度。

_____年度职工工资总额__万元，比上年增（减）__%；
职工平均工资水平_____元；比上年度增（减）__%；

其中：管理岗位职工平均工资水平：_____元；比上年度增（减）__%；普通职工平均工资水平：_____元；比上年度增（减）__%。

第十九条 职工加班加点工资的计发基数和标准

1、加班加点工资的计发基数：

(1) 技能工资：_____

(2) 岗位工资：_____

(3) 岗位技能工资：_____

(4) 计件工资：_____

(5) 其他工资：_____

2、加班加点工资的支付按《劳动法》第四十四条执行。

3、适用岗位：_____

第二十条 职工休假、病假、停工停产等特殊情况下的工

资发放标准：

(1) 职工年休假：_____

(2) 探亲假：_____

(3) 婚假：_____

(4) 丧假：_____

(5) 产假：_____

(6) 陪护期间：_____

2、职工病假期间的工资标准：

(1) 医疗期内：_____

(2) 医疗期外：_____

3、非劳动者本人原因企业停工停产超过 1 个工资支付周期的，职工生活费发放办法及标准：_____

第二十一条 工资的扣减办法及标准：

1、因职工本人原因给用人单位造成经济损失的扣减办法及标准：_____

2、职工违纪的工资扣减办法及标准：_____

第二十二条 双方需要协商的与工资分配有关的其他事项：_____

第四章 工作时间和休息休假

第二十三条 根据本单位生产经营特点，周工作时间为：_____小时。

第二十四条 甲方由于生产经营需要确需延长工作时间的，按《劳动法》第四十一条执行。

第二十五条 以下部门和岗位（工种）根据其工作特点，经乙方同意并报劳动行政部门批准后，实行其他工作和休息办法：

第二十六条 以下条款内容由甲乙双方协商制定：

第五章 保险、福利

第二十七条 甲、乙双方均依法参加各类社会保险，按时、足额缴纳社会保险费。

1、职工到达法定退休年龄，甲方应依照规定终止与其的劳动关系，并协助办理退休手续。

2、职工失业时，甲方应指导其按规定领取失业救济金等待遇。

3、职工在发生工伤时，甲方应协助办理有关待遇手续。职工工伤医疗期间，甲方不得与其解除劳动关系。工伤职工停工留薪期满，经劳动鉴定委员会鉴定为完全丧失劳动能力的，退出工作岗位，终止劳动关系，办理退休手续。大部分丧失劳动能力的，由甲方安排适当工作，不能安排工作的，发给伤残津贴。

4、职工因病在医疗期内，甲方不得解除与其的劳动关系。医疗期满经劳动鉴定完全丧失劳动能力的，用人单位应帮助其办理病退手续。

5、女职工在孕期和政府规定的产假、哺乳期间，按规定享受有关待遇，在此期间甲方不得解除与其的劳动关系。

第二十八条 根据生产经营特点等情况，对全体或部分职工提供下列补充保险：

第二十九条 乙方应协助甲方做好社会保险的有关工作，有

权对甲方依照规定缴纳各项社会保险费的情况实施监督。甲方定期向乙方公布各类社会保险费缴纳情况。

第三十条 职工在法定节假日，婚、丧和探亲假期，用人单位应按劳动合同的约定支付劳动者假期工资，没有约定假期工资的，按劳动合同约定的工资支付。职工在工作时间依法参加用人单位组织的活动和其它社会活动，甲方应当依法支付工资。

职工事假所需条件和享受待遇，由甲方和乙方根据有关规定协商制定具体办法，乙方有权实施监督。

第三十一条 职工病假待遇，按劳部发〔1995〕309号文执行。甲方按规定提取福利费用，并专款专用，积极创造条件改善职工文化体育设施、住房、医疗、就餐及其他福利性项目。

第三十二条 以下条款内容由甲乙双方协商制定：

第六章 劳动安全卫生

第三十三条 甲方必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行劳动安全规程、标准，提供符合国家规定的劳动安全卫生环境、设施、条件和劳动保护用品，制定各岗位的安全操作规程，并对岗位职工进行培训和劳动安全卫生教育，特种作业人员应按国家规定进行培训、考核、持证上岗，接受职能部门和乙方的监督检查。同时采取如下措施，改善劳动安全卫生条件并分步实施：

第三十四条 根据国家有关规定和《工会法》的要求，乙方应建立劳动保护监督检查机构，监督和协助甲方的安全管理工作；

教育职工严格遵守安全操作规程，参与职工因工伤亡事故的调查和提出处理意见；参加新项目、新建和扩建工程项目的劳动保护“三同时”的审查验收工作。

第三十五条 甲方在酷暑和严寒季节应分别采取降温和保暖措施，保证职工在良好环境下工作。

第三十六条 甲方严格执行国家对女职工和未成年工特殊保护的规定。

第三十七条 以下条款内容由甲乙双方协商制定：

第七章 职业技能培训

第三十八条 甲方应建立各类职业技能培训制度。按国家规定提取职工教育经费，提高职工科学文化水平及专业技术素质，适应市场经济需要。全体职工必须接受甲方有计划的职业技能培训，努力提高劳动技能。

下列技术工种的职工，安排上岗、转岗或脱产培训：

第三十九条 甲方与脱产培训职工应当在培训前签订《脱产培训合同》，明确培训时间、专业、费用支出、用人单位服务最低年限、违约责任等事项。

第四十条 不脱产经过甲方职业培训的职工，当其依法提出与甲方解除劳动合同时，甲方不得以此为由要求当事者赔偿培训费。

第四十一条 以下条款内容由甲乙双方协商制定：

第八章 其 他

第四十二条 双方认为需要约定的其他事项：

第九章 合同的订立、变更、解除和终止

第四十三条 双方协商达成的本合同草案，____年____月____日经职工（代表）大会讨论通过。

第四十四条 本合同有效期____年，从____年____月____日至____年____月____日，合同期满前3个月内，双方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第四十五条 合同有效期内，变更或解除合同须经双方协商一致。提议一方，应以书面形式说明理由，并提供相关依据。

第四十六条 有下列情况之一，双方均可提出变更或解除本合同：

- (1) 订立本合同所依据的法律、法规已经修改或废止；
- (2) 不可抗力；
- (3) 本合同约定的变更或解除条件出现的；
- (4) 法律、法规规定的其他情形。

第四十七条 签订本合同的任何一方，就合同执行情况和变更提出协商要求时，双方应在七日内进行商谈。

协商一致进行变更或解除的合同应在变更或解除后的十日内报劳动行政部门审查。未经双方协商同意，任何一方不得变更本合同。

第四十八条 变更或者解除本合同，协商解决不成的，按照集体合同争议处理。

第四十九条 以下条款内容由甲乙双方协商制定：

第十章 违约责任

第五十条 一方不履行本合同的义务，或者履行义务不符合合同约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。

第五十一条 违反本合同规定应根据责任大小，依法承担以下责任：

第十一章 集体合同监督检查及争议处理

第五十二条 双方为促进用人单位经济发展，切实维护用人单位与职工的利益，保证实行密切而有效的合作，双方定期或不定期就劳动关系中的问题进行通报和协商。

第五十三条 为保证全面执行本合同，双方联合成立集体合同监督检查小组，其中甲方成员为_____，乙方成员为_____。

合同期内共检查___次，检查结果以书面形式提交双方首席协商代表。检查发现的问题双方首席协商代表应共同研究、协商处理。并每年_____次向职工（代表）大会报告集体合同履行情况。

第五十四条 本合同自生效之日起_____日内，采取以下形式向职工公布：_____。

本合同第三章（劳动报酬）的履行情况应每半年公布一次。

第五十五条 双方在履行本合同发生争议时，应协商解决，协商不成的，任何一方都可以提请劳动保障行政部门协调处理。协商调解不成的可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁不服的可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第五十六条 以下条款内容由甲乙双方协商制定：

第十二章 附 则

第五十七条 本合同应自签订之日起十日内送劳动保障行政部门合同管理机构审核登记，自登记完成之日起生效。送达十五日内审核机构未提出异议的，本合同即行生效。

第五十八条 本合同一式四份。双方各执一份，一份报劳动保障行政部门合同管理机构备案。本合同副本报上级工会一份。

甲方首席代表
(签字盖章)

乙方首席代表
(签字盖章)

年 月 日

年 月 日

工 资 协 议

(参 考 文 本)

甲方 单 位 名 称： _____
地 址： _____
企 业 性 质： _____
法 定 代 表 人： _____
企 业 首 席 代 表 姓 名： _____

乙方 职 工 首 席 代 表 姓 名： _____
职 务： _____
性 别： _____
职 工 首 席 代 表 身 份 证 号 码： _____

年 月 日

为保障劳动关系双方的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，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》、《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》、《浙江省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》等有关法律、法规和规章的规定，经企业行政方和工会（职工代表）方平等协商，签订本工资协议。

第一条 甲乙双方集体协商时，应遵循下列原则：

- （一）平等对话；
- （二）公平、公正、公开；

(三) 权利与义务相统一；

(四) 合法、合理、适度。

第二条 本协议对公司和全体员工具有约束力。员工个人与公司签订的劳动合同中有关条款，不得低于本协议规定的标准。

第三条 企业建立以_____为主的基本工资分配制度，其中对_____职工实行_____工资分配制度。

企业_____年实现利润_____元；

截止_____年_____月_____日企业职工人数共计_____人，在职职工_____人。

按照《劳动合同法》规定，本企业已订立劳动合同_____人。

第四条 根据政府公布的当年本省企业工资指导线和上年度本企业职工平均工资水平，以及企业生产经营状况，协商确定_____年度职工工资总额为_____万元，比上年增（减）_____万元，同比增（减）_____%，职工平均工资年收入应达到_____元，比上年增（减）_____元，同比增（减）_____ %。

第五条 企业遵循以按劳分配为主体的分配原则，实行同工同酬。根据企业经济效益和利税指标，参照劳动力市场工资指导价位、本企业的上一年工资水平等因素，综合考虑岗位、技能因素、工作条件和劳动强度，以及资本、技术管管理要素，合理确定企业工资水平、岗位工资差距。

第六条 企业支付给乙方提供正常劳动的职工月工资收入应当高于政府公布的最低工资标准，员工只要付出了正常和诚实的劳动，企业发放任一职工的工资不低于每月_____元（不含各种奖金、津贴、补助）。

第七条 根据实际和生产经营特点，本企业设立绩效工资，根据工作成绩或产量每月发放。

第八条 企业每月_____日以货币形式按月足额发放职工工

资，如遇节假日则提前在最近的工作日支付；企业在支付工资时应向职工提供一份其个人的工资清单。

第九条 企业因生产工作需要，依法安排乙方加班、加点时，应征得工会和职工同意，并支付乙方加班、加点工资：

加班、加点工资的计发标准：

(1) 在法定标准工作时间以外延长工作时间的，支付不低于乙方职工小时工资标准 150% 的工资；

(2) 在休息日工作又不能安排补休的，支付不低于乙方职工日或小时工资标准 200% 的工资；

(3) 在法定节假日工作的，支付不低于乙方职工日或小时工资标准 300% 的工资。

第十条 病假、事假扣发工资规定可根据国家有关规定和企业实际情况制定。

第十一条 因工负伤人员的工资待遇，符合计划生育规定的女职工产假期间的工资待遇，职工婚假、丧假、探亲假期间的工资待遇，职工因病或非因工负伤期间的工资待遇，按国家有关规定和标准支付。

第十二条 企业严格按《浙江省工资支付管理办法》执行，如因故拖延时，应及时说明原因。因员工本人原因，给企业造成经济损失的，可按劳动合同约定，由员工赔偿经济损失，但每月扣除部分不能超过员工当月工资的____%。

第十三条 双方认为需要协商与工资分配有关的其他事项：

企业为职工发放加班加点工资，中班、夜班、高温期间的工作津贴；同时通过补贴伙食等支付给职工的非货币性收入和福利待遇，并且企业将依法为职工办理养老、医疗、工商、生育、失业五大保险，按时缴纳应由企业承担的保险费用。

第十四条 在出现下列情况时，可以变更或终止工资协议：

1、订立本协议的环境和条件发生重大变化，致使工资协议无法履行；

2、企业因破产、兼并、解散、分立、歇业、转制、撤消、拍卖而发生重大变动或者生产经营状况发生重大变化致使协议无法履行的；

3、协议期满或者双方约定的解除、终止条件出现时即行终止。

第十五条 工资集体协商协议变更的程序：在工资协议期限内，签订工资协议的一方就工资协议的执行情况和变更提出商谈时，需书面向对方说明需要变更的工资协议条款、变更的理由与条件，另一方应给予答复并在7日内双方进行协商。经协商一致后，由企业在7日内将变更修改后的工资协议及变更工资协议的说明书提交给劳动保障行政部门审查。

第十六条 当协商一方出现违约时，另一方可要求违约方对违约事项予以纠正，也有权要求违约方相应赔偿，并依法承担违约责任。

第十七条 本协议未尽事项，法律、法规、政策有规定的依其规定，无规定的，双方可进行协商签订补充条款。本协议条款如与国家、省今后下达的规定相抵触时，以国家、省新规定为准。

第十八条 本协议有效期为一年，___年___月___日起至___年___月___日止，并于期满60日内进行下一轮工资集体协商。

第十九条 工资集体协商协议草案经职工代表大会讨论通过，双方首席代表签字后，公司应在七日内送交劳动保障行政部门审查备案。劳动保障行政部门审查后无异议或者自收到协议文本之日起十五日内未提出异议的，工资集体协商协议即行生效。

第二十条 本协议一式四份，报当地劳动保障行政部门、总工会各一份；企业和工会各执一份。

甲方：（盖章）

乙方：（工会盖章）

法定代表人：（签名）

乙方职工首席代表：（签名）

甲方企业首席代表：（签名）

年 月 日

年 月 日

××行业工资专项集体合同

(参考文本)

本协议由××行业协会（以下简称协会）与××行业工会联合会（以下简称工会）通过集体协商签订。

第一条 为保障劳动关系双方的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《工会法》、《工资集体协商试行办法》、《浙江省集体合同条例》及国家有关规定，经协会代表与工会代表平等自愿、协商一致，签订本协议书。

第二条 分配原则

1、协会各会员企业单位遵循“按劳分配，同工同酬”和“按劳分配，效率优先”的原则；

2、坚持职工实际工资水平在本企业经济发展的基础上合理增长的原则；

3、坚持公开、公平、公正的原则。

第三条 工资集体协商内容

协会与工会就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平及年度增长幅度、工资支付、奖金和津贴的分配及其它与履行协议有关的权利和义务作为双方协商的主要内容。

第四条 分配制度和分配形式

企业建立以岗位工资为主的基本工资制度。具体分配形式由企业不同岗位来确定。

1、职工的工资包括标准工资、职务工资、岗位工资、计件工资、基本月奖、津贴和补贴等。

2、协会为使职工基本生活得到保障，要求会员企业单位对职工执行不低于每月_____元的最低工资制度，并根据各会员企业

单位经营情况确定奖金金额。

3、奖金、津贴发放水平按劳动的数量和工作质量、效益、劳动纪律、安全卫生条件及各会员企业单位的规章制度、国家法律法规等考核确定。

4、职工工资以货币形式按月发放，每月___日为发放日，如遇节假日或休息日，应当提前支付。

5、企业应当将工资支付给劳动者本人并提供工资清单，劳动者委托他人领取工资的，受委托人在代领工资时，应当向企业提供委托人签名盖章的委托书。

6、职工参加经协会或企业批准同意的社会活动，所占用的工作时间不影响工资和奖金补贴。

7、企业与劳动者依法解除、终止劳动合同的，企业应当自解除或者终止劳动合同之日起5日内一次性结清劳动者工资。

第五条 加班工资支付规定

加班加点工资的计算基数为本人前三个月的工资平均额。核发标准为：

- 1、加点工资 = 月均工资 ÷ 21.75 ÷ 8 × 150%；
- 2、假日加班日工资 = 月工资 ÷ 21.75 × 200%；
- 3、节日加班日工资 = 月均工资 ÷ 21.75 × 300%。

第六条 婚丧假、产假、事假工资支付规定

婚丧假和符合计划生育规定的产假，工资待遇按国家有关规定执行。劳动者请事假的，企业可以不支付事假期间工资，但不得扣减事假以外的工资。

第七条 职工工资扣除规定

1、职工工资按月按时发放，不得随便克扣或无故拖欠职工工资；

2、因职工本人原因给企业造成经济损失的，企业可按劳动合

同约定，要求职工赔偿经济损失，但每月扣除部分不能超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后剩余部分低于最低工资标准的，按最低工资标准支付。

第八条 补偿规定

1、企业要终止、提前解除职工的劳动关系，“经济补偿金”按劳动合同法执行。

2、职工本人主动提出解除劳动关系或因违反法律、法规或会员企业单位规章制度给会员企业单位造成严重经济损失的，不发任何补贴费，同时按会员企业单位规章制度向会员企业单位赔偿培训教育费（凭培训发票上的费用，按规定服务年限平均，赔偿未到期服务年限的培训教育费）。

第九条 职工在生产、工作中发生工伤事故和职业病，其工资待遇按工伤保险有关规定执行。

第十条 因病或非因工负伤规定职工病假或非因工负伤在规定的医疗期内的，其工资支付按《浙江省企业工资支付管理办法》（省政府 148 号令）执行。

第十一条 社会保险和福利

1、依照法律、法规和规章的规定，参加社会保险，按时足额缴纳社会保险费，依法履行代扣代缴社会保险费的义务并每年和职工核对社会保险费缴费情况，并发放社会保险对帐单。工会有权对各会员企业单位缴纳社会保险费的情况实施监督。

2、按国家的规定，提取公益金和福利费用，用于职工的集体福利事业支出。协会和各会员企业单位提取的公益金和福利费用方案和有关集体福利事项，应经职代会审议后实施。

3、根据经济效益等情况，逐步发展并改善职工的文娱设施、膳食、交通、住房等条件，努力提高职工各项福利待遇。

第十二条 职工工资增加比例

1、企业职工平均工资的增长幅度要与企业劳动生产率的增长幅度相适应，前者不能高于后者。

2、企业应在经济效益逐步提高的基础上，使职工实际工资水平每年有所提高。

第十三条 增加职工工资要考虑的企业内部因素

- 1、劳动生产率；
- 2、资产保值增值率；
- 3、人工成本水平；
- 4、经济效益情况；
- 5、企业资产负债表和损益表情况；
- 6、企业工资支付能力。

第十四条 工资集体协商代表

1、协会与工会双方成立内部分配及工资增长协商小组人员中等，双方各__人组成。

2、协商组织召开会议可由双方首席代表轮流召集，也可由工会代表负责召集。

第十五条 协议的时效和履行

1、本协议有效期为壹年，即从__年__月__日起到__年__月__日止。

2、协议到期前 60 天内，双方应协商做好修订、重订工作。

第十六条 协议的变更、解除和终止有下列情况之一的，可以变更或者解除终止本协议：

1、订立本协议所依据的法律、法规或具体劳动标准被修改或者废止的；

2、因不可抗力致使协议部分或全部不能履行的；

3、企业因破产、兼并、解散等资产发生重大变动或者生产经营状况发生重大变化致使协议无法履行的；

- 4、法律法规可以变更或者解除的其它情形；
- 5、协议期满或者双方约定的解除、终止条件出现时即行终止。

第十七条 本协议未尽事宜或条款与法律、法规、规章、政策有抵触的，按国家和省、市现行有关规定执行。

第十八条 本协议一式五份，甲乙双方各一份、县劳动行政部门、镇总工会、县总工会各执一份。

以上所列条款已经协商双方确认无误。

企业首席代表签字（盖章）

职工首席代表签字（盖章）

年 月 日

年 月 日

女职工权益保护专项集体合同

(参考文本)

甲方(单位行政): _____

乙方(单位工会): _____

根据《集体合同规定》、《浙江省集体合同条例》等有关规定,甲乙双方在平等自愿的基础上,经协商一致订立文本合同。

第一条 本合同期限为__年,合同期自____年__月__日起,至____年__月__日止。

第二条 甲方在提职、晋级、评定专业技术职称和享受其他福利方面,应当男女平等。

第三条 甲方应有计划地加强对女职工教育、培训、提拔、使用。

第四条 甲方在研究决定涉及女职工切身利益的问题时,应听取工会女职工组织的意见。

第五条 乙方要积极协助甲方做好女职工教育培训工作,引导女职工自觉遵守国家有关法律法规政策,提高女职工职业技能水平。

第六条 乙方组织女职工开展活动所需的经费,甲方应予以支持。

第七条 甲方应当根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点,建立健全女职工劳动保护和安全生产制度,改善劳动条件,保证安全生产,防治职业危害,并确定专人负责女职工劳动保护工作。

第八条 甲方不得在女职工的孕期、产期、哺乳期内，降低其工资，不得随意解除、终止劳动合同或聘用合同。

第九条 甲方严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围的规定》。

第十条 女职工经期保护

(一) 对从事高处、低温作业和国家规定的第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间，应暂时调整、安排合适工作或给予一至两天的带薪休息；

(二) 经医疗单位证明患有重度痛经及月经过多的女职工，在月经期间，单位应给予一至两天的带薪休息。

第十一条 女职工孕期保护

(一) 对怀孕的女职工，不得延长劳动时间，经医疗保险定点医院证明从事原工作有困难的，应当减轻其工作量或者安排适当的工作；

(二) 对怀孕7个月以上(含7个月)的女职工，不安排其从事夜班工作。在工作时间内安排一定的休息时间，并扣减相应的工作量；

(三) 怀孕女职工在工作时间内做产前检查，应计算在工作时间之内。

第十二条 女职工产期保护

(一) 正常分娩的，给予产假不少于90天(含产前假15天)；难产者，产后假增加15天；

(二) 生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，产后假增加15天；

(三) 妊娠期不满3个月自然(人工)流产的，产后假20天至30天；

(四) 妊娠3个月以上7个月以下流产、引产的，产后假50

天；

（五）女职工在指定医疗保健机构分娩以及因急产或者其他特殊原因未能在指定医疗保健机构分娩的，其检查费、药费、手术费、住院费、治疗费等费用，按规定从生育保险基金中开支或者由用人单位承担；

（六）女职工在依法享受产假期间工资照发，不影响其享有的福利待遇。

第十三条 女职工哺乳期保护

（一）哺乳（含人工喂养）不满1周岁婴儿的女职工，甲方应当在工作时间内安排不少于1小时的哺乳时间；

（二）多胞胎生育的，每多一个婴儿，哺乳时间增加1小时；

（三）女职工哺乳时间和在本单位内哺乳往返时间，视作劳动时间，并扣减相应的工作量。

第十四条 女职工更年期保护

经二级以上综合医疗机构确诊患更年期综合症，不适应原工作的女职工，甲方应适当减轻其工作量或者暂时安排其他合适的工作。

第十五条 甲方按月发放女职工卫生费或卫生用品。

第十六条 甲方应建立女职工卫生健康档案，每一至两年对女职工进行一次妇女病检查。

第十七条 甲方支持工会女职工组织参与民主管理。职代会中女职工代表的比例应与单位女职工的比例相适应，女职工代表参与单位平等协商，签订集体合同。

第十八条 为确保本合同的全面履行，合同双方成立人数对等的监督小组，每年对合同履行情况进行一次联合检查。

第十九条 双方约定的其他事项：_____

第二十条 双方因履行本合同而发生争议，首先由合同双方协商解决，经协商未能达成一致意见，请求上级劳动部门和工会组织进行调解、处理有关争议。

第二十一条 本合同经双方代表签字后报上级劳动部门和工会备案。本合同作为集体合同的附件，与集体合同具有同等法律效力。

第二十二条 本合同一式四份，双方各执一份，报送劳动和社会保障行政部门、总工会各一份。

甲方（盖章）

乙方（盖章）

甲方首席代表（签字盖章）

乙方首席代表（签字盖章）

年 月 日

年 月 日