

北京市总工会文件

京工发〔2015〕4号



北京市总工会印发《关于进一步加强 维护职工权益制度建设的实施方案》的通知

各区、县总工会，北京经济技术开发区总工会，各产业工会，各局工会，各集团、公司工会，各高等院校工会，各直属基层工会，市总各部门、各直属单位：

为贯彻落实《中共北京市委关于进一步做好工会工作的意见》（京发〔2014〕6号），市总工会制定了《关于进一步加强维护职工权益制度建设的实施方案》，并经市总工会第十三届第7次主席办公会审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

北京市总工会

2015年1月9日

关于进一步加强维护职工权益 制度建设的实施方案

职工权益是指职工在劳动关系中依法享有的民主政治权利和劳动经济权益。维护职工权益是工会的基本职责,工会通过民主管理制度和集体合同制度建设,推动职工权益的实现,构建和谐劳动关系。根据《中共北京市委关于进一步做好工会工作的意见》精神,制定本方案。

一、工作目标

各级工会组织要把构建和谐劳动关系摆在突出位置,依法维护职工合法权益。以民主管理、集体合同制度建设为重点,以职代会制度和工资集体协商制度为抓手,推动制度落实规范到位,着力解决职代会简单化、缺乏实效,工资集体协商程序不规范、协商质量不高等问题,努力提高工会组织的维权能力和水平,保障职工民主政治权利和劳动经济权益的落实。经过五年努力,全市85%以上的建会企业建立厂务公开、职代会和集体协商制度;百人以上建会企业独立开展工资集体协商达到90%。

二、工作任务

(一)加强民主管理制度建设

1. 职代会制度

职代会是基层民主制度的重要组成部分和企事业民主管理的基本形式,是职工行使民主管理权力的机构。依据《企业民主管理规定》,所有企事业单位都应当建立职代会制度。

要规范职代会的组织工作。企事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。企事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5%确定,最少不少于30人。中层以上管理人员不超过20%,一线职工代表人数不低于50%;区域(行业)职代会职工代表总数不少于30人,每家企业至少要有1名职工代表。职代会每届任期为3至5年,任期届满应及时换届。

要严格职代会的时间和程序。职代会每年至少召开1次。职代会的时间、内容要提前10日向上级工会报告。会议有关文件应于会议召开7日前送达职工代表。其中,企事业单位改革涉及职工的裁减、分流和安置方案应广泛征求职工意见,赞同人数达到70%以上方可提交职代会讨论。职代会决议应于3日内向全体职工公布。会议文件应及时归档,会议备案表于会议结束后10日内报上级工会。职工代表讨论应纳入职代会正式议程。

要严格落实职代会的职权。职代会议题、议案应由企事业工会听取职工意见后与企事业协商确定。集体合同草案、职工福利基金使用方案、住房公积金缴费比例和时间的调整方案、国有及其控股企业重大改革方案中职工的裁减、分流和安置方案等涉及职工利益的重大事项必须经职代会审议并以无记名投票方式表决通

过；企事业年度经营发展情况及改革方案的报告、涉及职工切身利益的规章制度等经营管理重大事项必须提交职代会审议。

市总工会建立全市企事业单位职代会备案制度，建立职代会工作信息库，动态掌握全市职代会制度运行情况。各级工会组织要逐级督促、落实职代会备案制度，做好备案信息的审核、录入工作。区县总工会要以指导单独建会企事业单位建立健全本单位职代会制度及工作制度为重点，着力提高建制企事业数量，抓好规范化建设；街道乡镇总工会要以区域（行业）职代会制度建设为重点，组织开好职代会。产业工会要着力抓好本系统企事业单位职代会规范化建设，积极推进市级行业职代会建设；企事业工会要着力加强本级职代会规范化建设，指导所属基层单位建立健全职代会制度，落实职代会职权和职代会决定事项。

2. 厂务公开制度

厂务公开是实现职工参与企业民主决策、民主管理和民主监督的有效制度，是落实职工知情权的主要渠道，其主要载体和基本形式是职代会。厂务公开的主体是企事业单位。

要规范公开内容。企事业单位集体合同文本和劳动规章制度、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、社会保险以及企业年金的缴费情况、职工教育经费提取使用和职工培训计划及执行的情况，以及国有及其控股企业重大问题决策、重要干部任免、重大项目投资决策、大额资金使用的“三重一大”事项和企业负责人薪酬，应按照规定向职代会公开。

要严格公开时限。企事业单位凡是涉及职工切身利益的规章制度、重大事项出台前15日之内向职工公开。凡职代会审议、决定、通过的事项应于闭会后的3日内公开。

要拓展公开形式。职代会闭会期间,企事业单位应当通过职代会团(组)长会议、厂情发布会、公开栏、发放书面材料或者单位内部信息网络等日常形式公开厂务信息。

3. 职工董事、职工监事制度

职工董事、职工监事是现代企业制度的重要内容,是公司制企业落实职工依法参与公司决策、行使监督权力的有效途径。

设立董事会、监事会的公司制企业应依法建立职工董事、职工监事制度。应建立而未建立职工董事、职工监事制度的,企业工会应督促企业依法建立,拒不建立的,要及时报告上级工会,上级工会应组织约谈企业负责人;职工董事、职工监事应具备与履行职责相适应的素质和能力,能代表和反映职工群众的意见和要求,并经职代会选举产生。工会主席、副主席应作为职工董事、职工监事候选人选;要落实述职评议制度,职工董事、职工监事履职情况要向职代会报告,接受职工代表的评议,每年不少于1次。市总工会建立职工董事、职工监事实名制信息库,实现动态管理;建立职工董事、职工监事培训制度,每五年对全市职工董事、职工监事轮训一遍。

(二) 加强集体协商制度建设

工资集体协商是集体合同制度的核心内容,各级工会组织要

努力提高企业独立协商质量,积极推进行业工资集体协商,不断扩大区域协商覆盖面,完善集体合同制度。

1. 企业独立协商要提高质量

企业集体协商每年不少于1次。企业工会应主动提出书面协商要约,企业拒绝应约或故意拖延工资集体协商,应提请上级工会约谈企业负责人,督促尽快应约,仍不应约的,通过协调劳动关系三方机制会商解决。始终拒绝协商的企业,应通过其所在行业协会或新闻媒体予以通报,并将其记入企业劳动保障守法诚信档案向社会公布。企业工会应做好协商前的准备,广泛听取职工意见,了解掌握企业经营状况、分配方案等相关信息,确定协商内容,选好协商代表。职工协商代表要充分发表意见,协议草案必须经职代会审议通过,协议文本报劳动行政部门备案,协议生效后及时向全体职工公布。

2. 行业协商要提高层级

产业工会要在本系统社会影响广泛、典型示范作用明显的市级行业开展工资集体协商,制定行业标准。加强产业工会与区县所属行业的协调沟通,按照产业负责、区域配合的原则,采取“集中协商、二次确认、分别通过、属地备案”的方式,推动产业工会每年至少在1个行业建立工资集体协商机制,协商时原则上不应以北京市最低工资标准作为行业协商的最低工资标准。区县、街道乡镇工会要在同类企业集中、行业特点突出的区域推进行业工资集体协商。要加强行业协商主体建设。当工会方代表缺失时,由上

级工会代行协商,同时积极指导行业工会联合会建设;当行业企业代表组织缺失时,通过行业工会联合会协调企业方推选代表进行协商。

3. 区域协商要扩大覆盖面

街道乡镇总工会要在小微企业、个体经济组织比较集中的社区(村)、楼宇开展区域集体协商,以确定本区域最低工资标准为重点,解决区域行业特点不突出、小微企业无法独立开展协商的问题。要规范协商程序。职工方协商代表由区域工会组织征求职工意见后选派或经职代会审议产生,首席代表由区域工会主席担任;企业方协商代表由区域内小微企业议事会等形式民主推荐产生,首席代表在协商代表中民主产生。协商代表一般为每方3至10人,双方人数应该对等。职工一方应以书面形式主动要约,送达企业代表组织或相关企业,企业方拒绝应约的,应提请上级工会约谈企业代表组织或企业负责人,督促尽快应约,仍不应约的通过协调劳动关系三方机制会商解决。区域工会组织要将双方签订的合同文本报送劳动行政部门审查备案,并于合同生效后及时以适当形式向全体职工公示。

4. 要加强重点企业集体协商工作

要着重在以下企业开展集体协商工作,在同类行业中处于龙头地位的企业,按照北京市最低工资标准发放职工工资的企业,经济效益明显增长、但职工工资调整没有达到工资指导线下限的企业,职工工资水平没有达到上年度劳动力市场工资指导价位平均

水平的企业,职工工资明显低于本地区本行业平均工资水平的企业和因劳动报酬引发的劳资矛盾突出、劳动争议多发、职工诉求强烈的企业。各区县、产业工会每年初要做好排查摸底、建立台账、制定推进计划。对协商主体不健全、企业开展协商困难较大的,由上级工会指派工资集体协商指导员帮助企业建立集体协商制度,开展集体协商工作。

5. 要做好女职工特殊保护专项协商

已建立工会女职工组织并签订了集体合同的企事业单位,要将女职工权益保护专项集体合同工作与集体协商同步推进。重点在非公中小型企业集中的街道乡镇、社区(村),推行区域性女职工专项集体合同;在纺织、服装、餐饮等女职工相对集中的行业,签订行业性女职工专项集体合同,确定女职工权益保护的行业标准和具体内容。具体协商要突出四项重点:一是落实女职工孕、产、哺时期的休息休假及其待遇,特别是落实好计件工作制企业女职工特殊时期各项待遇;二是落实女职工特别是育龄及孕期、哺乳期的女职工禁忌劳动保护;三是确保女职工生育保险参保并得到合理补偿;四是围绕男女平等就业、同工同酬、平等受教育、平等参与企业和社会事务管理及其他女职工关注的热点难点问题进行协商。

各级工会组织要按照“全面建立机制,重点解决问题”的工作思路,落实“行业谈标准、区域谈水平、企业谈增长”的工作要求,通过工资集体协商实现职工工资与企业效益同步增长。在重点协

商工资的基础上,就保险福利、休息休假、劳动安全生产、职工技能培训等内容进行协商,不断提高集体合同实效,推动实现职工体面劳动、舒心工作、全面发展。

三、工作机制

(一)源头参与最低工资标准的制定

按照人社部最低工资规定,推动建立政府主导,工会与企业代表组织充分沟通协商,政府最终决策的工作机制。市总工会建立全市职工工资和低收入职工家庭生活支出情况的日常监测网络,指导区县、产业工会做好相关数据信息采集,引入社会专业力量,加强对职工收入和生活支出状况的调研分析,每年11月底向政府提出北京市最低工资标准调整的建议。

(二)充分发挥厂务公开协调(领导)小组作用

各级厂务公开协调(领导)小组每年至少召开一次会议,制定年度工作计划,研究问题。工会作为小组办公室的牵头单位,会同各成员单位每年至少组织一次调研检查,针对检查中发现的问题,督促企业整改。

(三)充分发挥工会与政府联席会议、协调劳动关系三方机制平台作用

各级工会组织要加强对劳动关系状况的研判,主动协调政府每年至少召开一次联席会议,分析研究涉及职工权益的突出问题,向政府提出工作建议。依托协调劳动关系三方会议机制,就劳动关系中带有普遍性、倾向性的问题,提交协调劳动关系三方会议研

究讨论,制定解决措施。

(四)充分发挥集体协商专职指导员作用

严格规范集体协商专职指导员选聘程序,健全持证上岗、培训考核、奖励及退出制度,加强动态管理,积极为指导员开展工作创造良好条件。进一步扩大集体协商专职指导员队伍规模,市总工会为产业工会配备不少于2名、区县总工会配备不少于5名集体协商专职指导员;区县总工会为街道乡镇工会服务站配备不少于1名集体协商专职指导员。

(五)完善制度化规范化建设标准,发挥典型引领作用

通过制定和落实《北京市厂务公开民主管理示范单位指导标准》、《北京市企业工资集体协商规范化建设指引标准》,进一步推进基层工会组织民主管理、集体协商工作的制度化、规范化建设,努力提升维权质量和实效。总结经验,培育典型,加大宣传力度,发挥示范作用。