附件4：

签订工资专项集体合同重要提示

1.协商代表人数

工资集体协商代表人数由双方协商确定，但每方人数应不少于3人，企业方首席代表由法定代表人或其书面委托人担任，职工方首席代表由工会主要负责人担任；行业（区域）协商企业方首席代表应推举产生。协商双方也可委托本单位以外专业人员作为本方的协商代表，但人数不得超过本方代表的1/3。

2.年度工资调整幅度

年度工资调整幅度应当作为工资专项集体合同的主要条款，协商双方可根据企业自身的实际情况，结合销售额、利润等年度经济效益指标或经营目标等，参照本市工资增长指导线，协商确定年度本企业职工平均工资的增长幅度。职工平均工资的增长应当与企业劳动生产率的提高同步，经济效益下降的，职工平均工资可维持原水平或适当下浮。企业应根据所在行业和自身的生产经营特点界定生产服务等一线岗位范围，生产服务一线职工的平均工资增长幅度应不低于本企业职工平均工资的增长幅度。

行业（区域 ）可协商产生行业（区域）年度职工平均工资的最低增长幅度，各个企业在最低工资增长幅度基础上，结合自身的经营状况等因素，合理确定本企业职工的平均工资增长幅度。

3.工资分配制度

企业应当制定覆盖本企业全部从业人员的基本工资制度，包括使用的劳务派遣员工和其他从业人员等。结合实际情况，可根据不同岗位的工作特点和性质，对不同岗位实行不同形式的工资制度，如管理岗位实行岗位等级工资制、销售人员实行岗位绩效工资制等。

4.工资分配形式

企业可根据不同岗位的工作特点，采用不同的工资分配形式。如管理岗位采用计时工资、生产服务岗位采用计件工资、销售人员采用提成工资、技术岗位采用项目工资等。对于实行计件工资的岗位，可通过协商合理确定劳动定额标准，一般应使用岗位90%以上劳动者在法定工作时间内能够完成。实行提成的岗位，可通过协商确定提成比例。

5.工资分配结构

工资结构一般由基本工资、绩效工资和各类津补贴等组成，企业应当以确立的工资分配制度和工资分配形式为基础，合理制定相应的薪酬管理办法和绩效考核办法。可根据不同岗位的工作职责和任职要求等因素，合理确定不同岗位的基本工资水平和所占比例。

6.最低工资

法定工作时间内提供正常劳动的劳动者，工资收入应不低于本市最低工资标准。同时，企业可以在本县（市）最低工资标准的基础上，协商确定本企业的最低工资标准或协商确定不同岗位的最低工资标准。并且，基本工资为最低工资标准的劳动者人数应当控制在一定的比例内。

行业（区域）可协商确定本行业（区域）的最低工资标准，以及同类工种岗位的最低工资标准。同时，也可协商确定以最低工资标准为基本工资的劳动者人数的最高比例。

7.工资支付

企业应当建立健全工资支付管理办法,做好各项必要的台帐记录,并向劳动者提供本人的工资单.工资一般应通过银行发放,并按时足额存入劳动者个人银行帐户。加班工资一般应按月结算，并在次月发放；执行综合计时工时制度的，按批准的周期进行结算。

8.津贴补贴

1. 企业中夜班津贴标准

中班为工作至22点以后下班，夜班包括工作至24点以后下班或夜间连续工作11个小时两种情况，早班为凌晨5点以前上班。企业、行业（区域）可协商确定最低中夜班津贴标准。

1. 高温季节津贴适用的岗位

用人单位必须严格执行高温条件下的工作时间和高温津贴发放规定，在日最高气温达到37℃以上、40℃以下时全天安排劳动者室外露天作业累计不得超过6小时，日最高温度达40℃以上的，应当停止当日室外露天作业。

每年6月1日至9月30日期间，企业安排劳动者在露天工作，以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者支付高温季节津贴。企业应根据实际情况，合理确定高温季节津贴的发放对象。

1. 工作餐补贴标准

企业、行业（区域）可以根据实际情况，为职工提供免费工作餐或者发放工作餐补贴。

1. 上下班交通费补贴标准

企业、行业（区域）可以根据实际情况，为职工上下班提供班车或者发放上下班交通费补贴。

9.根据企业实际情况，设立的除法定社会保险以外的保险福利项目

企业可以根据实际情况，参加除法定社会保险以外的其它保险项目，如企业年金、补充住房公积金、补充医疗保险、市工会的各项保障计划、商业保险等。以及设立体检、疗休养、职工生活困难补助等福利项目，并协商确定相关福利项目的费用标准。

行业（区域）可协商设定本行业（本区域）的保险福利项目，以及相应的最低费用标准。

10.工资专项集体合同的送审、公布

人力资源社会保障部门自收到送审材料之日起十五日内未提出异议的，工资专项集体合同即行生效。生效的工资专项集体合同应由协商代表以适当的形式向本方全体人员公布。

行业（区域）协商应列明覆盖的企业以及覆盖的劳动者人数

11.行业（区域）工资专项集体合同的留存

行业（区域）工资专项集体合同覆盖的企业和工会都应持有合同文本。

12.工资专项集体合同的适用范围

工资专项集体合同原则应适用于企业的全体劳动者。

13.工资专项集体合同的有效期限

工资专项集体合同涉及职工年度工资调整方案，并与企业的经济效益、经营状况密切相关，有效期一般应为一年。