

2017年4月，北京市总工会印发《关于加强职工福利费及教育经费使用、劳动保护标准、高技能人才待遇、带薪休假等集体协商工作的指导意见》，明确了集体协商“四必谈”的内容。

按照文件精神，东城区总工会在工作中，认真、及时总结经验，形成了“四严四把关四实现”协商工作法，为确保“四必谈”落实到位，集体协商提质增效打下了坚实基础，增强了职工获得感，切实维护了职工合法权益。

四必谈

推进东城集体协商提质增效

源头上严把文本关

实现协商文本类别化

合同文本是集体协商提质增效的前提和源头保障。根据东城区目前集体协商类型，区总工会将集体协商文本按照独签企业、行业、区域、楼宇分别做了4套集体合同、工资专项协议、女职工权益保护专项协议指导性规范文本模板，每套文本模板的条款表述、协商内容，各有各的特点和协商重点。如：独签企业和行业工资专项协议文本，分别设有岗位最低工资标准，而区域、楼宇工资专项协议文本，则设有行业及岗位两项最低工资标准；又

如：在推进“四必谈”必谈项条款上，独签企业的条款是用量化数字表示、协商出的标准是唯一必须履行的，而行业、区域、楼宇工资专项协议文本的必谈项条款，则是用文字表述，给企业的是一种倡导性、引领性，可选择的协商内容，为企业自行协商确定标准留有空间。从而有效推动和确保了企业、行业、区域、楼宇将“四必谈”作为集体协商必谈项，实现了集体协商文本类别化，为集体协商提质增效起到了基础保障和源头引领的作用。



在崇远公司开展工资集体协商培训

协商中严把内容关

实现协商内容精准化

协商内容是集体协商提质增效的关键和重点所在。为深化协商内容，区总工会采取“4+4+N”协商模式。

薪酬分配规定内容+“四必谈”必谈项+自选内容的协商模式。薪酬分配规定协商内容“4”是：平均工资增长、最低工资标准、加班工资基数、岗位平均工资及最低工资标准调整与确定，以薪酬分配规定内容的集体协商，实现了东城区工资专项集体协商，企业、行业分岗位，区域、楼宇分行业、按岗位，上下结合、纵横交错，立体式全覆盖的递进式精细化协商格局，体现了全区企业、行业、区域、楼宇整体及不同岗位职工工资的水平及差异。

其中，“四必谈”必谈项协商内容“4”是：带薪年假、职工福利费、教育经费的提取及使用及高技能人才待遇。

关于职工带薪年假。协商文本中除协商要保障职工休息休假的权利，凡因企业原因，未能安排职工休假的，企业要按职工本人月工资的300%计发未休年假的工资报酬外，东城区有的企业还协商出，在保证职工带薪年假的基础上，依据职工入职年限增设职工工龄假、福利假、职工带薪病假、职工直系亲属患病住院陪护假、丧葬延长假，职工子女中高考陪护假等直接增加职工福利的假期等直接增加职工福利的假期，使职工倍感“家”的温暖。

关于职工福利费使用。协商文本中除协商职工患病慰问、职工直系亲属患重病或去世慰问、当年退休职工慰问外，东城区的部分企业还协商出发放职工生日贺仪、初婚贺仪、生子贺仪等体现企业人文关怀的条款。

关于职工教育经费的提取和使用。协商中除依规明确提取比例及使用标准外，在东城区的一些企业还结合企业生产经营实际，制定职工职业教育、岗位技能培训计划，为取得岗位技能等级证书及再教育学历的职工全额报销培训费及学费，并提供免费学习培训机会。

关于高技能人才待遇，东城区以文化创意、老字号手工艺、非物质文化遗产等为重点的企业，将提高专业技能人才待遇，建立与技能人才、技术水平相适应的劳动报酬、福利、培训等标准和制度纳入集体协商。

自选内容“N”是：企业、行业、区域、楼宇结合各自特点，协商出职工有迫切愿望，企业有能力做到、行业、区域、楼宇认可的自选项。东城区某企业，对工龄工资制度通过集体协商进行了调整，将原工龄工资自第三年开始享受100元/月，并逐年递增50元，调整为自第二年开始享受工龄工资，按工作年限每年递增幅度50元-100元不等，工龄工资达到500元，不再递增。

此外，值得一提的是，一家企业协商确定了企业对员工子女每年考取本科的给予助学金奖励，奖励标准为按学年发放，每人共计3000元；员工当年绩效考评被评为A级优秀的，额外再奖励2000元。

截至今年8月底，“4+4+N”协商内容已在完成的独签企业、行业、区域、楼宇工资专项协议文本中得到全面覆盖，现“4+4+N”协商内容已成为东城区集体协商的特色和专利，集体协商涉及的内容更加宽泛和延伸，并得到企业和职工的共识，实现了协商内容的精准化，确保了集体协商提质增效再上新台阶。



便宜坊烤鸭集团有限公司召开工资集体协商会议



北京福景制衣有限公司双方首席代表在合同文本上签字

过程中严把程序关

实现协商过程规范化

为保障集体协商提质增效水平，区总工会在推动集体协商整个过程中，坚持依法依规，按照5个步骤，16个规定动作运作。

在整个集体协商过程中，重点抓好“二二三”关键环节。即：第一个“二”是两个代表的产生，一是职工方协商代表的产生，重点强调凡是通过工会组织推荐的必须公示，并留存公示照片；二是职工代表的选举产生，重点强调职工代表的人数、结构比例等。

第二个“二”是两个会议的召开。一是正式协商会议、二是职工大会或职工代表大会，召开协商会议重点强调，协商代表人数必须对等、会议记录员必须是第三方人员、会议必须有记录且有双方首席代表签字；召开职工大会或职工代表大会重点强调，出席职工代表人数必须符合法定人数要求、必须审议通过合同文本（草案）、必须通过职工大会或职代会决议、表决或票决通过人数必须是全体代表的半

数以上。“三”是集体协商过程，要做好三项工作，一是协商前的调查研究和议题的沟通与确定；二是职工大会或职代会审议通过文本后，在规定时间内到区人力资源和社会保障局审批备案；三是生效的合同文本必须向全体职工公示。集体协商的程序化，从操作保证了集体协商的规范运作；集体协商的规范化，从制度上保证了集体协商的依法依规；集体协商的公开化，从客观上提升了职工的知晓率、参与率与满意率。进而从多个层面、多个角度保证了集体协商提质增效的落实。

履行中严把检查关

实现合同履行落地化

集体合同文本的形成是集体协商双方的共识和结果，体现了企业和全体职工的共同利益，合同文本的履行是集体协商全过程的最后落脚点和归宿。为确保集体合同和专项集体合同的履行，东城区各企业、行业、区域、楼

宇工会分别采取问卷调查、网上问查、个访巡查、座谈听查及不定期实地检查等多种形式，开展对集体合同和专项集体合同履行情况的了解和检查。

通过公开通报检查情况、与企业行政领导交流、留存检查记

录，在职工大会或职工代表大会做集体合同或专项集体合同的履行报告、听取和接受职工或职工代表的意见和问询。上述对合同条款内容的认知和了解，对合同履行和落实情况的知晓和监督，从而也促进了职工民主管理、民主监督作用的发挥，保证了集体合同和专项集体合同内容的真正落地。