

协商的心得体会 企业工资集体协商实务操作的心得体会(模板5篇)

每个人都有自己独特的心得体会，它们可以是对成功的总结，也可以是对失败的反思，更可以是对人生的思考和感悟。那么你知道心得体会如何写吗？接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇心得体会吧，我们一起来看看吧。

协商的心得体会篇一

第一条 为了规范企业工资集体协商行为，保障职工和企业合法权益，促进劳动关系和谐稳定，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》和其他有关法律、法规的规定，结合本省实际，制定本条例。

第二条 在本省行政区域内开展企业工资集体协商，适用本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指职工方和企业方依法就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等劳动报酬事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资集体合同的行为。

本条例所称工资集体合同，是指职工方和企业方就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等劳动报酬事项签订的专项集体合同。

第四条 工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致、诚实信用、兼顾企业和职工双方利益的原则。

职工实际工资水平应当与企业劳动生产率、经济效益和当地经济社会发展水平相适应。

第五条 依法订立的工资集体合同对企业和职工具有约束力。工资集体合同中约定的工资，不得低于省人民政府规定的最低工资标准；企业和职工个人订立的劳动合同中约定的工资，不得低于工资集体合同规定的标准。

第六条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门负责指导、协调、监督、检查工资集体合同的签订和履行。

地方总工会、区域(行业)工会对职工开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体合同的签订和履行进行监督。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会等企业代表组织(以下统称企业代表组织)对企业开展工资集体协商进行帮助和指导。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门、工会和企业代表组织应当通过协调劳动关系三方机制，共同研究处理工资集体协商中的重大问题，对开展工资集体协商工作成绩突出的单位和个人给予表彰。

第七条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当将企业履行工资集体合同情况列入企业劳动保障守法诚信档案。

第二章 工资集体协商代表

第八条 工资集体协商双方的代表人数应当对等，每方三至七人，并各自确定一名首席代表。双方代表不得互相兼任。

女职工人数达到企业总人数十分之一以上的，应当至少有一名女职工代表。

第九条 工资集体协商的职工方代表由企业工会推荐，并经职工大会或者职工代表大会讨论通过后产生。企业尚未建立工

会的，由上级工会组织企业职工民主推举，并经企业半数以上职工同意后产生。

职工方首席代表由企业工会主席担任。工会主席空缺的，首席代表由企业工会负责人担任。企业尚未建立工会的，首席代表从协商代表中民主推举产生。职工方首席代表因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十条 工资集体协商的企业方代表由企业法定代表人指定。

企业方首席代表由企业法定代表人担任。法定代表人因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十一条 工资集体协商双方的首席代表可以书面委托工资集体协商指导员或者其他具有专业知识的人员担任本方协商顾问，为本方提供法律、法规和政策咨询。双方协商顾问不得互相兼任。

工资集体协商指导员由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门、同级地方总工会、企业代表组织从熟悉经济、法律、工会、劳动工资、财务等工作的人员中聘任，并进行培训。

第十二条 工资集体协商代表应当履行下列职责：

- (一)参加工资集体协商，提出协商意见；
- (二)及时向本方人员公布工资集体协商情况并征求意见，接受本方人员询问；
- (三)收集、提供与工资集体协商有关的情况和资料；
- (四)代表本方参加工资集体协商争议的处理；
- (五)监督工资集体合同的履行；

(六)法律、法规规定的其他职责。

第十三条 工资集体协商代表的任期至工资集体合同的期限届满之日止。

工资集体协商双方无正当理由不得更换本方协商代表。确需更换的，应当遵守本条例第九条、第十条规定的协商代表产生程序，并及时通知另一方。

第十四条 企业应当保证工资集体协商代表履行代表职责所必要的工作时间和工作条件。协商代表履行代表职责应当视为提供正常劳动。

职工方代表在任期内，企业确因工作需要调整职工方代表工作岗位的，应当事先征求企业工会的意见。企业尚未建立工会的，应当事先征求上级工会的意见。

职工方代表在任期内，除法律、法规规定的情形外，企业不得与职工方代表解除劳动合同。

第十五条 企业和职工在工资集体协商中，应当共同维护企业的正常生产、工作秩序，保守企业商业秘密，不得有威胁、收买、欺骗、打击报复对方代表的行为。

第三章 工资集体协商的内容和程序

第十六条 工资集体协商一般包括以下内容：

- (一)工资集体合同的期限；
- (二)工资分配制度、工资分配形式和工资标准；
- (三)职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- (四)津贴、补贴标准及奖金、绩效工资等分配办法；

(五) 加班工资标准;

(六) 计时工资、计件单价、劳动定额标准;

(七) 学徒期、见习期、试用期的工资待遇;

(八) 病事假和女职工孕期、产期、哺乳期以及各种带薪假期期间的工资待遇;

(九) 工资支付办法;

(十) 工资集体合同变更、解除、终止的条件和程序;

(十一) 工资集体合同的违约责任;

(十二) 双方认为应当协商约定的其他事项。

第十七条 职工方和企业方协商确定的劳动定额标准，应当是本企业百分之九十以上的职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。

第十八条 双方协商确定工资等事项应当符合法律、法规规定，并以下列因素作为协商基础：

(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) 政府发布的工资指导线、人力资源市场工资指导价位;

(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) 企业资产保值增值状况;

(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因素。

第十九条 职工方和企业方均可以提出工资集体协商的要求。

职工方开展工资集体协商，工会应当给予帮助和指导。企业工会可以在听取职工意见的基础上向企业方发出协商意向书；企业尚未建立工会的，上级工会可以在听取职工意见的基础上代为向企业方发出协商意向书。

一方提出工资集体协商要求的，应当向另一方提交包含本方协商代表、协商时间、地点、内容等事项的协商意向书；另一方应当自收到协商意向书之日起二十日内予以书面回复，无正当理由不得拒绝进行工资集体协商。

职工方和企业方依法开展工资集体协商的，双方应当自一方收到协商意向书之日起六十日内订立工资集体合同。

第二十条 工资集体协商一方在协商前可以要求对方提供其掌握的与协商有关的情况和资料，另一方应当在协商开始五日之前如实提供。

协商过程中，如需补充与协商有关的情况和资料的，一方应当向另一方及时提供。

第二十一条 工资集体协商双方达成一致意见后，由企业方在七日内制作工资集体合同草案文本。

工资集体合同草案应当提交职工大会或者职工代表大会讨论通过，草案通过后由企业工会代表职工与企业签订；企业尚未建立工会的，由职工方首席代表与企业签订。

第二十二条 企业应当自工资集体合同签订之日起七日内，将

工资集体合同文本以及相关材料报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门。

第二十三条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当自收到工资集体合同文本以及相关材料之日起十五日内，就工资集体协商双方代表资格、工资集体合同的内容和工资集体协商的程序向双方送达工资集体合同书面意见。

工资集体合同书面意见对工资集体合同无异议的，工资集体合同即行生效；协商双方在十五日内未收到县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门书面意见的，视为县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门无异议，该工资集体合同即行生效。

工资集体合同书面意见对工资集体合同提出异议的，工资集体协商双方应当对提出异议的内容重新依法协商，并将修改后的工资集体合同文本报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门。

第二十四条 工资集体合同生效后，企业应当在五日内向本企业全体职工公布，职工方应当同时报送上级工会。

第四章 工资集体合同的变更、解除和终止

第二十五条 经工资集体协商双方协商一致或者有下列情形之一的，可以变更或者解除工资集体合同：

(一) 工资集体合同所依据的法律、法规、规章被修改或者废止的；

(二) 因不可抗力致使工资集体合同部分不能履行或者全部不能履行的；

(三) 企业因兼并、重组、解散或者破产等原因，致使工资集

体合同无法履行的；

(四) 工资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。

工资集体协商一方提出变更或者解除工资集体合同要求的，应当向另一方提供相关证据材料并说明理由。

第二十六条 变更工资集体合同的，应当依照本条例规定的工资集体协商程序办理，并报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门。

解除工资集体合同的，企业应当自工资集体合同解除之日起七日内报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门备案。

职工方可以将变更或者解除工资集体合同的情况，书面报告上级工会。

第二十七条 工资集体合同期满或者工资集体协商双方约定的终止条件出现时，工资集体合同即行终止。

第二十八条 工资集体合同期限由工资集体协商双方约定，一般为一年。

工资集体合同期满前六十日内，工资集体协商双方应当依照本条例规定的协商程序重新签订工资集体合同。

第二十九条 工资集体合同生效后，除出现本条例第二十五条和第二十七条规定的情形外，任何单位和个人不得擅自变更、解除和终止工资集体合同。

企业制定的各项规章制度不得与工资集体合同的规定相抵触。

企业不得在工资集体合同有效期内，无法定理由或者非经法定程序，降低工资集体协商代表或者其他职工的工资、奖金、津贴、补贴、社会保险、福利等待遇。

协商的心得体会篇二

政党协商作为民主政治的重要组成部分，具有促进政治和谐稳定，推动国家发展的重要作用。在协商中，每个政党都能够表达自己的意见和诉求，协商达成共识，并为政府的决策提供参考，保证国家的顺利发展。通过多次参与政党协商的过程，我深刻体会到政党协商的重要性和必要性。以下是我的个人心得体会。

首先，政党协商能够凝聚共识，实现和谐发展。在政党协商中，各个政党都能够以平等的身份进行协商，充分表达自己的意见和诉求。通过多方参与和充分的辩论，政党之间能够找到中间立场，最终达成共同的理解和共识。这种共识的形成，能够有效地凝聚各个政党的力量，实现共同的目标，推动国家的和谐发展。

其次，政党协商促进民主政治的发展。在政党协商中，各个政党都可以自由表达意见，通过协商达成共识，而不是通过权力斗争来解决分歧。这种协商和妥协的精神，正是民主政治的核心要素。通过政党协商，政治参与者学会了尊重他人的意见，妥善处理不同的观点和利益之间的矛盾，推动国家政治体制的健康发展。

此外，政党协商也能够提高政府政策的智慧和可行性。政党协商不仅仅是政党之间的协商，也包括政党和政府之间的协商。政府需要倾听各个政党的意见和建议，根据各方的观点进行思考和调整政策的方向。多元的意见和建议，能够拓展政府的思路，避免盲目性和片面性，制定出更加智慧和可行的政策。政府也能够利用政党协商的机会，向政党和民众解释政策的原因和意义，增加政策的接受度和执行力。

最后，政党协商还能够增进民众的政治参与感和满意度。政党协商能够让民众参与到政治决策的过程中，了解政府的工作和政策，并通过政党代表发表自己的观点和意见。这能够增加民众对政府的信任，提高政府的透明度和民主性。政党协商的结果也能够满足民众的期待，反映民意，使政府更好地满足民众的需求，提高民众的满意度和幸福感。

综上所述，政党协商作为民主政治的重要组成部分，具有促进政治和谐稳定，推动国家发展的重要作用。通过政党协商，政党之间能够凝聚共识，实现和谐发展，促进民主政治的发展，提高政府政策的智慧和可行性，增进民众的政治参与感和满意度。因此，政党协商是必不可少的，也是非常有益的。我们应该珍视政党协商，发掘和利用其优势，将其发展壮大，为国家发展作出更大的贡献。

协商的心得体会篇三

协商是人们在社交生活中经常面临的一项重要任务，无论是在个人事务还是商务领域中，协商都扮演着至关重要的角色。协商的过程不仅能够让人们更好地了解彼此的需求、愿望和利益，更能够通过双方不懈的努力达成最终的共识和协议。在实践中，协商能够让人们更好地完成合作，增强彼此之间的信任和感情，此次我将分享自己在协商中的心得体会。

二段：消除对立心理是协商的基础

对于许多人来说，协商的过程通常会带有论争、争吵的情况，这时候很容易陷入对立心理。对立心理是指双方始终认为自己是正确的，且对彼此的想法和建议存在拒绝和否定，而这种消极的思维会阻碍双方谈判协商的进展。因此，我们应该在谈判协商开始前，消除对立心理，尊重和了解对方的想法，从而增加彼此之间的沟通和合作。

三段：积极倾听是协商的关键

积极倾听是协商过程中至关重要的一环，尤其是在涉及复杂的问题时。双方在协商时，需要有足够的耐心和时间去了解 and 解决对方的问题。积极倾听的意义在于，可以让我们更好地理解对方的意见和立场，并从中获取更多的信息，以便更好地与对方达成一致。在实践中，正确和有效的积极倾听不不仅是关于仔细听取对方说话，还要及时反馈自己对对方说话内容的理解，使对方确信自己被理解了。

四段：建立共同的目标是协商的核心

协商的目的是让双方最终达成一致，而这个过程仅仅是个开始。为了成功地完成协商，我们需要建立共同的目标。建立共同目标会让双方意识到他们的利益是相互关联的，有助于在整个协商过程中达成一致，加强交流，增强信任和感情，并让双方在后续的合作中真正的取得成功。

五段：总结

通过实践，我发现协商其实不是那么难。只要我们坚持消除对立心理，积极倾听，建立共同的目标，那么我们就成功地完成谈判和协商，达成最终的目标。协商并不仅仅是谈判，而是建立在信任和合作基础上的一个合作过程。我希望我这些实践心得能够帮助那些正在学习协商的人们，帮助他们走上成功的路途。

协商的心得体会篇四

政党协商是指不同政党之间通过对话、磋商、协商等形式，就政治、经济、社会、文化等方面的问题达成一致意见的过程。在当今社会，政党协商已经成为现代政治民主化的重要组成部分。在我爱国家、热爱人民的初心引导下，我积极参与政党协商工作，不断积累经验，深感其中的重要性与意义。在这里，我将分享我在政党协商中的心得体会。

第一段：政党协商的重要性

政党协商作为现代政治的一项重要机制，具有多重作用。首先，政党协商有助于实现政党之间的互动与沟通。不同的政党代表不同的利益群体，通过协商可以促进各方利益的平衡，确保民主决策的多样性。其次，政党协商有助于推动政策的制定与实施。各个政党代表不同的理念和政策倾向，通过协商可以找到共识，形成有利于国家和人民的政策。此外，政党协商还能增加政府决策的合法性和代表性，为民主政治的发展增添了新的活力。因此，政党协商不仅是一种民主政治的表现，更是现代政治体制的重要组成部分。

第二段：政党协商的优势

政党协商相比于其他形式的协商具有一系列的优势。首先，政党协商具有代表性。通过政党协商，不同的政党能够均等参与，真正代表不同利益群体的意见和诉求。其次，政党协商具有专业性。政党代表在各自领域具有专业知识和经验，能够做出具有实际可行性的政策建议。此外，政党协商还能够促进民主决策的公正性和透明性，通过公开发布协商结果，使广大公众能够了解并监督政策的制定过程。综上所述，政党协商的优势在于代表性强、专业性高、公开透明，这些优势使其成为现代政治的首选机制。

第三段：政党协商中的难点与挑战

尽管政党协商具有诸多优势，但其中也存在一些难点和挑战。首先，不同政党的代表常常存在分歧和利益冲突，这使得协商变得复杂而困难。其次，政党协商需要充足的时间和精力，面临着协商进程长、效率低的问题。此外，政党协商还需要不同政党之间建立起相互信任的基础，这需要时间和良好的沟通与理解。因此，解决好政党协商中的难点和挑战，需要各方共同努力和智慧。

第四段：加强政党协商的建议

为了更好地发挥政党协商的作用，提高协商效果，我们可以采取一些措施。首先，加强政党之间的交流与沟通，促进相互理解和信任。其次，建立专门的协商机构和机制，提高协商的效率与质量。此外，政府应该提供充分的协商平台和资源支持，为政党协商创造良好的环境和条件。最后，政党代表在协商中要坚持以国家和人民利益为出发点，摒弃私利和权谋，以求得更好的协商效果。

第五段：政党协商的未来展望

政党协商在现代政治中发挥着重要的作用，但也面临着挑战和困难。政党协商的未来发展需要各方共同努力。希望政党能够进一步加强合作与沟通，建立健全的协商机制；希望政府能够提供更多的支持和保障，为政党协商创造良好的环境；希望全社会能够理解和支持政党协商的重要意义，积极参与其中。相信在各方的努力下，政党协商将在我国的发展中日益成熟和完善，为社会的进步和民主政治的发展做出更大的贡献。

总之，政党协商在推动民主政治和社会发展方面具有重要作用。通过政党之间的对话、磋商、协商，能够促进各方利益的平衡，提高政策的科学性和可操作性，增强政府决策的合法性与代表性。但政党协商也面临着一些困难和挑战，需要各方积极参与，加强合作与沟通。相信通过各方的努力，政党协商将在我国发展中发挥更大的作用，为社会的进步和民主政治的发展做出更大的贡献。

协商的心得体会篇五

第一条 为了规范企业工资集体协商行为，维护劳动关系双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》等法律、法规，

结合本市实际情况，制定本条例。

第二条 本市行政区域内各类企业依照法律规定开展工资集体协商，签订工资集体协议，适用本条例。

区县以下的建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业开展区域性、行业性工资集体协商，签订区域性、行业性工资集体协议，参照本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指企业方与职工方依法就工资、福利等事项进行集体协商，在协商一致的基础上签订工资集体协议的行为。

本条例所称工资集体协议，是指企业方与职工方经集体协商专门就工资、福利等事项签订的专项集体合同。

第四条 工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致、兼顾企业和职工双方利益的原则，保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益及社会经济发展水平相适应。

第五条 市和区、县劳动行政部门对开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议履行情况进行监督检查。

工会积极推动企业工会和行业工会组织建设，对职工开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议的签订和履行进行监督。

企业联合会、工商业联合会、行业协会、行业商会等企业代表组织，对企业开展工资集体协商进行帮助和指导。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，可以从熟悉劳动工资、企业管理、法律、财务等人员中聘任工资集体协商指导员，推动工资集体协商工作。

第六条 各级人民政府应当通过政策指导、表彰奖励等方式，积极推进企业与职工开展工资集体协商工作。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，对开展工资集体协商工作成绩突出的单位和个人给予表彰。

第二章 工资集体协商代表

第七条 职工方协商代表由工会组织推荐，并且经职工代表大会或者职工大会通过；尚未建立职工代表大会或者职工大会制度的，经半数以上职工同意。尚未建立工会的企业，由上一级工会指导企业职工民主推荐，并经半数以上职工同意。企业女职工人数达到本企业总人数三分之一以上的，应当至少有一名女职工协商代表。

企业方协商代表由企业法定代表人确定。

协商代表出缺的，应当按照本条规定进行补选。

第八条 协商双方各自确定一名首席代表。

职工方的首席代表由工会主席担任。工会主席因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。工会主席出缺的，首席代表由工会负责人担任。尚未建立工会的，首席代表从协商代表中推举产生。

企业方首席代表由法定代表人担任。法定代表人因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他人员代理。

第九条 协商双方的协商代表人数一般应当对等，每方三人至七人，不得相互兼任。协商代表的任期一般不少于一年。

第十条 协商双方首席代表可以聘请工资集体协商指导员等本企业以外的专业人员，作为本方协商顾问。

第十一条 协商代表应当真实反映和代表本方的意愿，履行下列职责：

- (一)参加工资集体协商，提出协商意见；
- (二)收集、提供与工资集体协商有关的情况和资料；
- (三)参加工资集体协商争议的处理；
- (四)监督工资集体协议的履行；
- (五)法律、法规规定的其他职责。

第十二条 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等手段干扰工资集体协商，影响协商结果。

第十三条 企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间，应协商代表要求提供与协商相关的资料。

双方协商代表参加工资集体协商，视为正常劳动。

第十四条 职工方协商代表在任期内，企业无正当理由不得解除其劳动合同或者降低其工资、福利等待遇。确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见，并征得职工本人同意。

第十五条 协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当保持中立、公正，为协商双方保密。

第三章 工资集体协商程序

第十六条 工资集体协商一般应当采用工资集体协商会议形式进行。

第十七条 工资集体协商的提出方向对方提交协商意向书，提出协商的主要内容、时间等。

接受协商意向书的一方，应当在五个工作日内予以书面答复，商定工资集体协商会议的时间。

第十八条 在工资集体协商会议召开的五个工作日前，双方各自向对方提供协商方案以及与协商方案相关的信息和资料。

第十九条 工资集体协商会议由协商双方首席代表轮流主持，首次会议由提出协商意向一方的首席代表主持。

第二十条 工资集体协议草案，应当提交企业职工代表大会或者职工大会讨论审议。

第二十一条 双方协商代表就工资集体协议草案协商一致后，根据授权签订工资集体协议。

工资集体协议文本由企业方制作，由双方首席代表签字盖章后成立，并向全体职工公布。

第二十二条 工资集体协商过程中发生争议，协商双方当事人经多次协商解决不成的，可以申请劳动行政部门协调处理。劳动行政部门应当及时协调处理，并可以组织同级工会和企业代表组织共同协调处理工资集体协商争议。

第四章 工资集体协商内容

第二十三条 企业方和职工方就下列事项进行集体协商：

- (一) 工资分配制度；
- (二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- (三) 工资支付办法；

(四) 津贴、补贴等分配办法；

(五) 职工奖励办法；

(六) 计时工资、计件单价、劳动定额标准；

(七) 福利待遇；

(八) 加班加点工资、医疗期待遇、带薪假期间的工资待遇；

(九) 女职工、未成年工、残疾职工等特殊群体职工的保护待遇；

(十) 其他有关事项。

前款事项经双方协商一致，可以作为企业规章制度，并向全体职工公布。

第二十四条 协商双方协商确定的劳动定额标准，应当是百分之九十以上的职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。

第二十五条 双方协商确定工资等事项应当符合国家法律法规规定，并以下列因素作为协商基础：

(一) 市人民政府发布的工资指导线；

(二) 有关部门发布的工资集体协商指导信息；

(三) 企业劳动生产率和经济效益；

(四) 同行业企业的人工成本水平、企业的人工成本水平和上年度人均劳动报酬。

第五章 工资集体协议

第二十六条 工资集体协议文本应当包括协商主体、协议内容、协议期限、变更条件、违约责任等事项。

工资集体协议有效期限一般为一年。

第二十七条 企业应当在工资集体协议签订后十日内，将工资集体协议文本和工资集体协商会议记录及相关材料报送劳动行政部门备案。

劳动行政部门对工资集体协议有违反法律法规规定情形的，应当自收到备案材料之日起十五日内向企业提出，要求双方再行协商。

第二十八条 工资集体协议履行过程中发生争议，协商双方当事人协商解决不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第六章 法律责任

第二十九条 违反本条例规定有下列行为之一的，由劳动行政部门责令改正：

(一) 一方提出协商要求，另一方拒绝协商或者拖延答复的；

(二) 不提供与工资集体协商有关信息和资料的；

(三) 企业不向协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间的；

(四) 阻碍开展工资集体协商的。

第三十条 企业违反本条例规定，无正当理由降低协商代表工资、福利待遇的，由劳动行政部门责令企业补发其应得的工资、福利待遇。无正当理由解除协商代表劳动合同的，由劳动行政部门责令企业恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬；协商代表不同意恢复工作的，劳动行政部

门责令企业按照经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

第三十一条 协商代表违反本条例规定，泄露企业商业秘密的，应当依法承担相应的法律责任。

第七章 附则

第三十二条 企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织，可以参照本条例进行工资集体协商。

第三十三条 本条例自9月1日起施行。