

湖北省总工会  
湖北省人力资源和社会保障厅  
湖北省企业联合会/湖北省企业家协会  
湖北省工商业联合会

文件

鄂工发〔2026〕4号

---

湖北省总工会 湖北省人力资源和社会保障厅  
湖北省企业联合会/企业家协会 湖北省工商业联合会  
关于进一步深化集体协商和集体合同  
工作的指导意见

各市、州、直管市、神农架林区总工会、人力资源和社会保障局、企业联合会/企业家协会、工商业联合会：

为深入贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，认真落实党

中央、国务院和省委省政府、全总关于构建和谐劳动关系的决策部署，按照国家和省协调劳动关系三方机制工作要求，进一步深化我省集体协商和集体合同制度建设，预防和化解劳动关系矛盾、促进企业健康发展，更好地服务我省“十五五”良好开局，助力支点建设取得决定性进展，实现目标任务，现提出如下指导意见。

## **一、大力宣传贯彻《湖北省集体合同条例》，营造集体协商法治环境**

深入到企业和职工较为集中的工业园区、乡镇街道、楼宇商圈等地方和工会驿站、司机之家等阵地，采取专题宣传、集中宣传、常态宣传等方式，面对面向企业、职工及新就业形态劳动者宣传新修订的《湖北省集体合同条例》，依托新闻媒体和“两微一端”等网络传播平台深入释法，切实增强企业与职工依法开展集体协商的自觉性和主动性。把宣传贯彻《湖北省集体合同条例》与宣传贯彻《湖北省实施〈工会法〉办法》《湖北省企业民主管理条例》《湖北省女职工权益保护条例》结合起来，进一步增强用人单位构建和谐劳动关系、保障职工合法权益的法律意识，形成“我要协商”的良好氛围。

## **二、广泛开展集体协商要约行动，扩大建会企业集体协商覆盖面**

围绕服务稳就业保民生，每年从春季启动、集中时间在全省开展集体协商要约行动，引导企业开展定期协商、即时协商、车

间协商、班组协商、岗位协商等，推动集体协商常态化。推动有条件的已建工会用人单位普遍开展集体协商签订集体合同；在行业、区域（乡镇、街道、村居、社区、楼宇、工业园）开展行业、区域集体协商签订集体合同，实现对小微企业的广泛覆盖；在低收入职工群体比较集中的行业（区域），通过协商签订以行业（区域）最低工资标准为重点内容的行业（区域）性集体合同。

### **三、推动完善技术工人薪酬激励机制，助力产业工人队伍建设改革**

贯彻落实中央、省委关于产业工人队伍建设和技能人才工作的决策部署，聚焦服务高质量发展和壮大新质生产力，以技术工人、高技能人才较为集中的企业和行业为重点，围绕薪酬制度、创新奖励、津补贴标准、福利待遇等事项，推动企业协商制定与“新八级工”职业技能等级（岗位）序列相匹配的技能人才薪酬制度，协商制定技术革新、发明创造、合理化建议等奖励办法，协商制定从技能培训与竞赛到技能等级评定再到薪酬激励协商的“三步曲”闭环机制，不断健全完善技能、管理、技术岗位横向贯通的“卅”字形职业发展通道，形成多劳者多得、技高者多得、创新者多得的鲜明导向。国有企业在总体薪酬体系框架内，通过协商明确技术工人的薪酬分配方案。技术密集型企业全面推行技能要素参与分配的薪酬激励协商。劳动密集型行业通过行业和区域集体协商，分类分级合理确定技能人才最低工资标准、岗

位起点薪酬、技能岗位薪级等次。

#### **四、推动平台劳动规则和算法协商，促进新就业形态劳动者权益保障**

着力服务新就业形态企业健康发展，以平台劳动规则和算法协商为重点，针对快递员、网约配送员、网约车司机、平台货车司机、网络主播等新就业形态劳动者，构建多层次协商协调机制，推动解决劳动报酬、社会保障、劳动安全等方面的突出问题。全国重点头部平台企业在鄂省级分支机构，通过建立算法协商机制，细化落实平台（全网）算法协商成果并签订集体协议（合同）；本地区域性、全国性头部平台企业，重点开展平台劳动规则和算法协商并签订集体协议（合同）；分布在市县两级的平台企业经营站点及平台合作用工企业，通过单独或行业集体协商优化劳动规则并签订集体协议（合同）。推动出行、即时配送、同城货运等行业头部平台企业建立职业伤害保障、互助保障、疗休养等制度。按照国家劳动关系三方《平台劳动规则和算法协商指引》，落实好协商代表履职期间的各项劳动权益。

#### **五、加强程序控制和履约评估，增强集体协商工作质效**

围绕提高职工满意率和企业认可度，推行湖北省集体协商“1+6”指引，规范集体协商的代表产生、协商准备、议题确定、协商过程、审议通过、审查备案等工作流程，推进集体协商规范化建设。运用企业公告栏、内部网站等方式，及时将生效的集体合同向职工公布，每年向职工代表大会或者职工大会报告集体合

同履约情况。协商主体双方成立履约监督小组，对发现的问题提交双方首席代表协商处理。加强集体合同审查备案指导与服务，集体合同审查备案实行属地管理，各地人社部门对合同内容进行合规性审查，推进集体协商数智化建设，实行“一企一档”管理。

## **六、总结推广典型做法，带动集体协商工作深入发展**

加强分类指导，采取典型引路工作方法，破解集体协商遇到的难题。聚焦平台劳动规则和算法、技能人才工资水平、技术创新激励、低工资劳动者工资水平等协商重点，发掘、培育一批“1+6”集体协商工作经验。组织开展互学互鉴，现场观摩，宣传推广一批好经验、好做法。加强工作总结和成果转化，大力选树集体协商先进单位和个人，切实发挥好示范作用，带动集体协商全面开展，扩大集体协商社会影响力。

## **七、加强集体协商队伍建设，提升集体协商工作能力**

推动各地按照《中华全国总工会关于加强专职集体协商指导员队伍建设的意见》和《湖北省工会专职集体协商指导员管理办法》的要求选准配强，更加注重发挥专职集体协商指导员的优势和作用。要做好专职集体协商指导员的履职管理、述职管理、考核管理及动态管理，按规定落实专职集体协商指导员的待遇。加大对专（兼）职集体协商指导员、企业协商代表、职工协商代表、工会干部和劳动关系监督员、劳动关系调解员、劳动关系仲裁员的培训力度，开展集体协商竞赛活动，努力打造一支懂法

律、会协商的集体协商工作队伍。

## 八、充分发挥协调劳动关系三方机制作用，形成齐抓共促工作合力

各级协调劳动关系三方要把集体协商工作纳入重要议事日程，定期会商并推动解决遇到的普遍性、倾向性问题，切实做到任务有分工、责任有明确、措施有安排、保障有力度。各级人社部门要进一步完善最低工资、企业薪酬调查和信息发布制度，及时发布人力资源市场工资指导价、重点行业产业薪酬信息等，有条件的地区要发布分行业（工种）、分技能等级的薪酬价位信息，为集体协商提供参考依据。在集体合同审查备案中，结合新就业形态劳动关系不断变化的新特点，把平台企业及平台合作用工企业的集体合同纳入审查备案，把集体协商工作纳入劳动保障监察和协调劳动关系的重要任务；各级工会要制定推广集体合同和专项集体合同参考文本，发挥专职协商指导员的作用，加强对企业、行业（区域）工会的指导服务。按照《湖北省工会劳动法律监督条例》，把集体协商和集体合同的订立、履行情况纳入工会劳动法律监督“一函两书”的重要内容；各级企联、工商联要加强宣传培训，引导企业提高对集体协商工作的认识和重视程度，充分调动企业的积极性。不断提升集体协商建制率和履约率，以集体协商促进劳动关系和谐和企业健康发展，不断增强职工群众的获得感。

附件：湖北省集体协商“1+6”指引



湖北省总工会



湖北省人力资源和社会保障厅



湖北省企业联合会



湖北省企业家协会



湖北省工商业联合会

2026年4月20日

附件

## 湖北省集体协商“1+6”指引

根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《集体合同规定》《湖北省集体合同条例》等法律法规，按照省委、省政府、国家协调劳动关系三方委员会及全国总工会工作部署要求，按照政策性、实用性、指导性的原则，现制定湖北省集体协商“1+6”指引，旨在指导用人单位在集体协商实践中，依法、规范、有效开展集体协商签订集体合同，构建和谐劳动关系，凝聚职工智慧为湖北支点建设做贡献。

### 一、集体协商指引

#### 第一章 总 则

**第一条** 为指导用人单位依法规范开展集体协商签订集体合同，维护劳动者合法权益，制定本指引。

**第二条** 集体协商是指职工方协商代表与行政方（用人单位）协商代表，就劳动报酬、工作时间、劳动安全卫生等事项，依法开展集体协商签订综合集体合同。

#### 第二章 集体协商程序

**第三条** 制定集体协商方案。

(一) 明确指导思想。制定集体协商方案，明确依法开展集体协商的目的、意义和指导思想。

(二) 加强组织领导。成立由党政工负责人组成的集体协商领导小组。

(三) 具体实施步骤。按照集体协商法定程序，安排部署各阶段的工作任务、工作目标和时间表。

#### **第四条 选举集体协商代表。**

(一) 协商代表人数。按照对等的原则，协商双方各自不少于5人，规模较大的用人单位7至9人。

(二) 行政方协商代表。行政方协商代表由行政方直接指定，首席协商代表由用人单位法人代表担任。法人代表因特殊情况不能担任首席协商代表的，必须以书面形式委托他人担任；区域集体协商行政方协商代表及首席协商代表，由区域行政主管部门在区域内用人单位负责人中推选。

(三) 职工方协商代表。职工方协商代表，必须通过提名候选人、民主选举产生。正式协商代表中必须要有生产一线、劳模先进、女性代表。首席协商代表由工会法人担任。工会法人因特殊情况不能担任首席协商代表的，必须以书面形式委托正式协商代表中的一人担任；区域集体协商职工方首席协商代表由区域工会联合会（联合工会）主席担任，或在区域内用人单位工会主席中推选。

(四) 协商代表公示。双方协商代表产生后，必须通过一定

形式予以公示，接受监督。

### **第五条 确定集体协商议题。**

(一) 征求职工群众意见。通过工会干部和协商代表在职工中走访、座谈，征求职工对集体协商的意见和建议。

(二) 征集集体协商议题。制定下发集体协商议题征求表，广泛收集有关基础信息，分析了解职工诉求。

(三) 收集整理协商议题。工会负责收集整理集体协商议题，并形成书面文字材料，按照既充分反映职工的意见和诉求又结合用人单位实际情况的原则，通过与行政充分沟通，最终确定正式集体协商议题。

### **第六条 培训集体协商代表。**

(一) 法规政策培训。针对集体协商议题，对双方协商代表进行有关法规政策培训，保证协商代表在协商过程中合理合法提出诉求。

(二) 专业理论培训。根据协商议题涉及的有关专业理论知识，对职工方协商代表进行有针对性的培训，提高协商水平。

(三) 协商技巧培训。对双方协商代表进行集体协商技巧和礼仪礼貌等方面的专业培训，保证协商效果。

### **第七条 发出集体协商要约。**

(一) 职工方要约。工会代表职工就集体协商的时间、地点、协商议题等向行政方发出集体协商要约书，行政方收到要约书后必须在二十日内予以书面回复。

(二) 行政方要约。行政方也可以向工会发出集体协商要约书，工会收到要约书后必须在二十日内予以书面回复。

(三) 上代下要约。企业、行业、区域工会组织不健全的，可以由上一级工会代表职工向企业、行业协会、区域内用人单位发出集体协商要约书。

### **第八条 召开集体协商会议。**

(一) 议题协商。根据要约的议题，逐一进行协商。

(二) 草案协商。在正式协商会议之前，如果协商双方经过多次、多轮协商沟通，就协商议题已达成原则性初步意见，并起草好集体合同草案，可以直接就集体合同草案进行协商。

(三) 会议主持。协商会议可以由专门主持人主持、任意一方首席协商代表主持、双方首席协商代表轮流主持。

(四) 会议记录。协商会议结束时，会议主持人现场宣读协商结果，双方首席协商代表或双方全体协商代表在会议记录上签字确认。

(五) 会场布置。会议会标：xx 公司（行业、区域）xx 年度集体协商会议或集体协商恳谈会；会议席卡：行政方、职工方、首席协商代表、首席协商代表姓名、协商代表姓名、主持席、记录席、指导席、签字席。

(六) 其他情况。针对部分用人单位规模较小或者及时召开职代会存在一定困难的实际情况，可以分两个阶段同时召开集体协商会议和职工代表大会。

## **第九条 起草集体合同草案。**

(一) 合同草案文本。按照省劳动关系三方下发的“1+3”集体合同参考文本和省总工会下发的技术工人薪酬激励集体合同指导文本、新就业形态集体合同指导文本，根据协商会议记录的协商结果起草。

(二) 起草合同草案。集体合同草案由集体协商一方或者双方共同起草。除法律法规条款外，合同文本其他内容可根据实际情况进行适当修改。经集体协商达成一致的集体合同草案应在15日内提交职工代表大会讨论。

(三) 合同草案附件。工资专项集体协商、技术工人薪酬激励集体协商的设计及测算方案作为合同草案文本附件。

## **第十条 召开职工代表大会。**

(一) 职工代表大会人数。参加职工代表大会的人数必须达到应到人数的三分之二以上，审议通过集体合同草案的人数必须达到应到人数的半数以上。

(二) 职工代表大会决议。根据集体合同草案审议通过的结果，形成职工代表大会决议。

(三) 集体合同文本签字。在职工代表大会上，双方首席协商代表在审议通过的正式集体合同文本上签字。

(四) 集体合同履行报告。在职工代表大会上，工会主席或行政负责人就上一个到期集体合同的履约情况进行书面报告，特别是对没有履约的条款要说明情况。

### **第十一条 集体合同审查备案。**

(一) 集体合同备案时限。集体合同应在签字之日起十日内，由用人单位一方将集体合同文本一式三份及相关材料报送有管辖权的人社部门审查备案。

(二) 集体合同生效时限。人社部门在十五日内未对集体合同提出异议的，集体合同自动生效。

(三) 集体合同重新审查。用人单位不同意人社部门提出的异议，可以书面要求重新审查。

### **第十二条 集体合同公示公告。**

(一) 公示公告时限。用人单位自集体合同生效之日起五日内以适当形式向全体职工公布。

(二) 上级工会备案。职工一方应将生效的集体合同报上一级工会备案。

(三) 集体合同期限。集体合同期限一般为一至三年，工资专项集体合同期限一般为一年。

## **第三章 集体合同内容**

**第十三条 劳动报酬。**工资水平、分配制度、标准及形式；工资支付办法；加班加点工资、津贴补贴及奖金分配；工资调整办法；试用期及病事假工资待遇；特殊情况下的工资支付办法。

**第十四条 工作时间。**工时制度（如标准工时、不定时工时等）；加班加点办法及限制；特殊工种的工作时间规定；劳动定

额标准。

**第十五条** 休息休假。日休息时间、周休息日安排、年休假办法；不能实行标准工时职工的休息休假安排；其他法定假期及企业自设假期。

**第十六条** 社会保险、补充保险、住房公积金和福利。补充保险的种类、范围；基本福利制度和福利设施（如住房、医疗、文化体育等）；医疗期延长及其待遇；职工亲属福利制度。

**第十七条** 劳动安全卫生。劳动安全卫生责任制；劳动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。

**第十八条** 女职工、未成年工特殊劳动保护以及残疾职工的保护、劳务派遣人员权益保护。女职工和未成年工特殊保护禁忌从事的劳动范围；经期、孕期、产期、哺乳期的劳动保护；定期健康检查；未成年工的使用和登记制度。

**第十九条** 职业技能培训和职工文化生活。职业技能培训项目规划及年度计划；培训费用的提取和使用；保障和改善培训的措施。

**第二十条** 劳动合同管理。劳动合同签订时间；劳动合同期限的确定条件；变更、解除、续订的原则及无固定期限劳动合同的终止条件；试用期的条件和期限。

**第二十一条** 劳动纪律和职工考核奖惩制度。劳动纪律规定；考核奖惩制度；奖惩程序。

**第二十二条** 裁减人员的条件、程序和补偿标准。裁员方案、程序及实施办法；裁员的补偿标准。

## 第四章 其 他

**第二十三条** 集体合同期限。一般为1至3年，1至3年的具体期限由双方协商确定。

**第二十四条** 集体合同变更、解除与终止的条件和程序。集体合同争议的处理，违反集体合同的责任，双方需要协商的其他事项，具体内容按照《集体合同规定》和《湖北省集体合同条例》执行。

## 二、专项集体协商指引

### （一）工资集体协商指引

**第一条** 工资集体协商定义。工资集体协商是指职工方协商代表与行政方（用人单位）协商代表，就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资支付办法、工资标准等事项，依法开展集体协商签订工资专项集体合同。工资集体协商的主要程序与集体协商程序一致。

**第二条** 工资分配制度与形式。明确企业采用的工资分配制度（如岗位工资制、计件工资制、年薪制等），以及不同岗位的工资分配形式，体现按劳分配原则。

**第三条** 工资水平与调整机制。约定企业年度平均工资调整

幅度，结合企业经营效益、劳动生产率等因素确定工资增长比例，确保工资与企业发展同步。

**第四条** 工资结构与项目。规定工资由岗位工资、绩效工资、津贴补贴等项目构成，明确各项目的占比和计算方式，如岗位工资根据岗位价值确定，绩效工资与工作业绩挂钩等。

**第五条** 最低工资标准。确定企业内部的最低工资标准，不得低于当地法定最低工资标准，保障劳动者基本生活需求。

**第六条** 工资支付方式与周期。明确工资结算周期（如自然月）、支付日期，以及加班工资、病假工资、生活费等特殊情形下的支付标准和方式。

**第七条** 技能人才工资激励。针对技能人才设立专项工资待遇，如技能等级（岗位）津贴、专项奖励等，鼓励职工提升技能水平。

**第八条** 合同有效期与变更解除条件。一般有效期为1年，约定合同变更、解除的条件和程序，如企业经营状况重大变化、政策调整等情形下的处理方式。

**第九条** 双方权利义务与争议处理。明确企业和职工双方在工资协商、合同履行中的权利义务，以及发生争议时的协商、仲裁等处理途径。

## （二）劳动安全卫生集体协商指引

**第一条** 劳动安全卫生集体协商定义。劳动安全卫生集体协商是指职工方协商代表与行政方（用人单位）协商代表，就劳动

安全卫生等事项，依法开展集体协商签订劳动安全卫生专项集体合同。劳动安全卫生集体协商的主要程序与集体协商程序一致。

**第二条** 劳动安全卫生责任制。明确用人单位和职工在劳动安全卫生方面的责任，包括企业法定代表人对安全生产的全面责任，以及各部门、各岗位的安全职责。

**第三条** 劳动条件与安全技术措施。用人单位需提供符合国家标准和行业标准的劳动条件，包括设备、设施、工具和作业环境的安全保障，确保安全生产的资金投入，定期更新和维护安全设备。

**第四条** 安全操作规程。制定详细的安全操作流程和规范，要求职工严格遵守，以减少事故发生。

**第五条** 劳保用品发放标准。根据不同工种和岗位需求，为职工提供符合标准的劳动保护用品，并明确发放、维护和使用的具体要求。

**第六条** 定期健康检查和职业健康监护。对从事有毒有害作业的职工进行上岗前、在岗期间和离岗时的健康检查，建立职业健康档案，及时发现和处理职业病危害。

**第七条** 安全生产培训与教育。用人单位应定期组织职工参加安全培训，确保职工掌握必要的安全知识和技能，未经培训合格不得上岗作业。

**第八条** 工伤事故调查处理与应急救援。明确工伤事故的报告、调查和处理程序，制定应急救援预案并定期演练，确保在事

故发生时能够及时有效应对。

**第九条** 女职工和未成年工特殊保护。针对女职工和未成年工的生理特点，制定特殊劳动保护措施，如禁忌劳动范围、孕期和哺乳期保护等。

**第十条** 监督检查与违约责任。设立监督机制，由双方代表组成的监督检查小组定期检查合同履行情况，对违约行为明确相应的责任和处理方式。

**第十一条** 合同的期限、变更与终止。约定合同的有效期限，以及在何种情况下可以变更或终止合同，确保合同的稳定性和可操作性。

### （三）女职工权益保护集体协商指引

**第一条** 女职工权益保护集体协商定义。女职工权益保护集体协商是指职工方协商代表与行政方（用人单位）协商代表，就女职工特殊权益保护等事项，依法开展集体协商，签订女职工权益保护专项集体合同。女职工权益保护集体协商的主要程序与集体协商程序一致。

**第二条** 劳动经济权利。除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，用人单位不得以性别为由拒绝录用女职工或提高录用标准；男女职工在工资、奖金、福利等方面享有平等待遇；保障女职工的法定休息休假权利，包括产假、哺乳假等；依法为女职工缴纳社会保险，提供必要的福利待遇。

**第三条** 特殊利益保护。禁止安排女职工从事国家规定的禁

忌劳动，如高处作业、低温作业等；经期女职工从事连续站立劳动的，应安排工间休息。痛经或月经过多的，可给予1~2天休息；孕期女职工不能适应原劳动的，应减轻劳动量或调整岗位，怀孕7个月以上不得安排夜班劳动；女职工生育享受158天产假，难产、多胞胎生育等可增加产假，产假期满后允许1~2周恢复工作量；哺乳未满1周岁婴儿的女职工，每天劳动时间内安排1小时哺乳时间，多胞胎每多1个婴儿增加1小时；用人单位应定期组织女职工进行妇科检查，费用由单位承担；按时足额缴纳生育保险，保障女职工生育期间的医疗费用和生育津贴。

**第四条** 政治文化教育发展权利。女职工在职工代表大会代表中的比例应与女职工人数比例相适应，参与企业民主决策；用人单位应为女职工提供平等的职业技能培训、晋升机会，不得因性别限制女职工的晋升和发展。

**第五条** 其他协商内容。双方可根据实际情况协商其他事项，如预防和制止性骚扰、建立女职工卫生室或哺乳室等设施。

#### （四）行业（区域）集体协商指引

**第一条** 行业（区域）集体协商定义。行业（区域）集体协商是指行业、区域职工方协商代表与行业（区域）行政方（用人单位）协商代表，就本行业（区域）（含镇、区、街道、村、经济开发区、工业园区等）内职工最低工资标准、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，依法开展集体协商签订行业（区域）专项集体合同。行业（区域）集体协商的主要程序

与集体协商程序一致。

**第二条 劳动报酬。**明确行业（区域）内的最低工资标准、工资调整机制、加班工资计算方式、奖金分配办法等，确保职工工资水平不低于当地最低工资标准。

**第三条 工作时间与休息休假。**规定标准工时制度、加班限制、休息日安排、年休假天数等，保障职工的休息权利。

**第四条 劳动安全与卫生。**要求企业落实安全生产责任，提供必要的劳动保护用品，定期进行职业健康检查，预防职业病发生。

**第五条 保险福利。**包括社会保险（养老、医疗、失业、工伤、生育保险）的缴纳比例和方式，以及企业补充保险、职工福利设施等。

**第六条 女职工和未成年工特殊保护。**针对女职工的经期、孕期、产期、哺乳期保护，以及未成年工的劳动强度限制和健康检查等。

**第七条 职业技能培训。**企业需提供必要的职业技能培训机会，提升职工的就业能力。

**第八条 劳动合同管理。**规范劳动合同的签订、变更、解除等程序，保障职工的合法权益。

**第九条 集体合同期限与变更程序。**明确合同的有效期限（一般为1~3年），以及变更、解除合同的条件和程序。

**第十条 争议处理机制。**约定因履行合同发生争议时的协

商、调解、仲裁或诉讼程序，确保争议得到及时解决。

#### **(五) 技术工人薪酬激励集体协商指引**

**第一条** 技术工人薪酬激励集体协商定义。技术工人薪酬激励集体协商是指职工方协商代表与行政方（用人单位）协商代表，就技术工人薪酬激励相关事项，依法开展集体协商签订技术工人薪酬激励专项集体合同。技术工人薪酬激励集体协商的主要程序与集体协商程序一致。

**第二条** 薪酬制度。通过集体协商，引导用人单位健全“新八级工”职业技能等级制度体系，建立与职业技能等级（岗位）序列相匹配、以岗位绩效工资为主体的技术工人薪酬制度，强化技能价值激励导向，引导技术工人走技能成才、技能报国之路，培养造就更多的大国工匠和高技能人才。鼓励企业对高技能领军人才或在高精尖缺岗位的优秀技术工人探索实行年薪制、协议薪酬制、项目薪酬制等。鼓励企业探索建立股权激励、超额利润分享、项目分红或岗位分红等中长期薪酬激励制度，将高技能人才纳入激励范围，通过集体协商明确激励对象、激励方式和实施办法。

**第三条** 薪酬调整。指导用人单位根据生产经营和效益情况、发展战略、薪酬策略等，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、市场同类岗位工资价位、社会平均工资、居民消费价格等情况，参考政府部门发布的企业工资指导线，通过与职工协商合理确定和提高技术工人薪酬水平，实现技术工人薪酬待遇提

高与企业劳动生产率提高同步，促进薪酬分配向生产服务一线技术工人和高技能人才倾斜，高技能人才工资增长应不低于本单位相应层级专业技术人员和管理人员平均增长幅度。

**第四条 创新奖励。**针对技术工人立足岗位参与科技创新、发明创造、技术革新、合理化建议、先进操作法并且给企业创造价值的，根据技术工人在具体项目中为企业节约的成本或增加的利润，通过集体协商确定创新成果奖励办法，按比例进行奖励或给予一次性奖励，激发技术工人开展创新创造的内生动力。引导企业完善技术成果转化收益激励机制，对技术创新攻关中做出贡献的技术工人，提高其技术成果转化收益分享比例。

**第五条 津贴标准。**针对技术工人在岗期间取得职业技能等级证书、专业技术职称并聘任到相应层级技术操作岗位从事相关工作的，通过集体协商确定技能津贴标准。可协商设置夜班津贴、高温（高寒、噪声污染）等作业环境津贴，以及班组长津贴、师带徒津贴等，补偿技术工人在特定环境或承担特定任务的额外付出。可协商设置技术工人工作和生活性补贴。

**第六条 福利待遇。**鼓励企业围绕福利费的提取和使用与职工开展协商，建立职工疗休养、体检、子女托管、困难慰问等福利制度，改善食堂、宿舍、班车等后勤设施。

#### （六）平台劳动规则和算法协商指引

**第一条 平台劳动规则和算法协商定义。**平台劳动规则和算法协商是指职工方（快递、外卖配送、网约车、平台货车、网络

直播等从业劳动者) 协商代表与行政方(平台企业、平台合作用工企业或其他相关主体) 协商代表, 就平台算法、劳动规则、安全卫生、社会保障、职业发展等依法开展集体协商, 签订平台劳动规则和算法协商集体合同。平台劳动规则和算法协商的主要程序与集体协商程序一致。

**第二条 协商范围。**接受互联网平台发布的快递、配送、出行、运输、网络直播等工作任务, 按照平台要求提供平台网约服务, 通过劳动获取劳动报酬的劳动者, 不包含个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业的劳动者。

**第三条 协商内容。**配送企业主要包括派单规则、计件单价、派单数量、配送时限、最长在线时长、休息场所、充电费用、交通安全保障措施、投诉处理、法定节假日和极端天气补贴等; 出行、运输企业主要包括服务收费、抽成比例、计价规则、派单规则、在线时长、作业安全、运费纠纷、保险保障等; 家政服务企业主要包括报酬规则、派单规则、休息安排、劳动安全卫生、保险保障、技能培训等; 网络直播企业主要包括底薪工资、佣金提取比例、夜班津贴、倒时差补贴、特殊时段网络主播额外报酬、工作时长等。

**第四条 协商形式。**主要采取集体协商会议和集体协商恳谈会等形式开展。结合平台企业经营层级特点, 实行分级分类协商: 全国重点头部平台企业的平台劳动规则和算法协商, 主要做好在鄂分支机构的省域平台劳动规则和算法协商, 重点加强算法

规则宣导解读和细化落实平台（全网）协商成果，并结合实际丰富协商内容；分布在市、县的经营站点、加盟商、合作用工企业，结合实际在劳动安全、社会保障、困难帮扶、人文关怀、政治荣誉、职业发展等方面继续开展二次协商；总部在本地的全国性和区域性头部平台企业，重点围绕优化平台劳动规则和算法，推动计件单价、订单分配、劳动定额、抽成比例、奖惩制度等新就业形态劳动者最关心的核心利益问题开展平台劳动规则和算法协商。

**第五条** 协商成果。召开集体协商会议或集体协商恳谈会并签订的平台劳动规则和算法协商集体合同，必须送人社部门审查备案。

**第六条** 其他事项。双方需要协商的其他事项具体内容及有关规定要求，按照国家劳动关系三方制定的《平台劳动规则和算法协商指引（试行）》执行。