

# 2025 年度工资集体协商协议书

北京光华荣昌汽车部件有限公司

甲方（职工方）

乙方（企业方）

协商首席代表：

协商首席代表：

姓名：王芳

姓名：钮丽丽

职务：工会主席

职务：人力资源副总

身份证号码：14020219780622502X

身份证号码：130403197404120626

协商代表人数：3

协商代表人数：3

代表产生方式：选派

代表产生方式：法定

联系电话：18612905816

联系电话：18611294000

为保障劳动关系双方合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《工资集体协商试行办法》等国家有关法律、法规和规章的规定，经企业和工会平等协商，签订本工资集体协议，作为集体合同的附件共同遵守执行。

一、协议期限：本协议有效期为一年，自2025年11月08日起至2026年11月07日止。

二、企业建立以4为主的基本工资制度。

（1. 岗位技能工资制；2. 岗位效益工资制；3. 岗位薪点工资制；4. 岗位等级工资制；5. 其他）

三、企业遵守以按劳分配为主体，逐步实现劳动、技术、资本、管理等要素参与分配的分配原则。在确定基本工资制度及其工资标准时，应综合考虑职工岗位的职责、技能素质、工作条件和劳动强度，岗变薪变，薪随岗变，参照劳动力市场工资指导价位与本企业的工作水平等，合理确定和调整岗位工资标准和工资

差距。

四、企业根据本企业生产经营特点，结合职工工作实际，分别采取5工资形式。（1. 计时工资；2. 计件工资；3. 提成工资；4. 含量工资 5. 其他）

五、企业根据本企业实际和生产经营特点，设立绩效和特殊岗位等津贴、补贴。奖金、津贴、补贴的发放办法和发放水平由企业根据职工的劳动数量和质量、劳动纪律、安全卫生条件及依照国家法律法规、企业的规章制度确定，职工参与民主审定。审定后的奖金、津贴、补贴水平总金额和发放时间向职工发布。

六、工资是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的劳动报酬以及特殊情况下支付的工作等。

七、企业支付给职工的月最低工资为高于北京市最低工资100元。

最低工资不包括：

1. 在国家规定的高温、低温、井下、有毒有害等特殊条件下工作领取的津贴；
2. 劳动者在节假日或者超过法定工作时间从事劳动所得的加班、加点工资；
3. 劳动者应享受的：医疗卫生费、丧葬抚恤救济费、生活

困难补助、文体宣传费、计划生育补贴、探亲路费、冬季取暖补助等保险福利待遇；

4. 劳动者个人应缴纳的养老、失业、医疗等社会保险和住房公积金；

5. 企业通过贴补伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入。

八、职工年度平均工资水平应根据政府公布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位、本地区城镇居民的消费价格指数、本企业劳动生产率和经济效益等因素确定。在保证资产保值增值的前提下，企业经济效益每增加10%，职工年度平均工资水平可增加1-2%，企业经济效益每减少10%，职工年度平均工资水平可减少6%。（必须协商的条款）

九、企业必须以货币形式按月足额发放职工工资，每月月底为发放日，不得无故拖欠工资。如遇节假日或休息日，则提前在最近的工作日支付。企业在支付工资时应向职工提供一份其个人的工资清单。劳动者有权查询本人的工资支付记录。

十、企业不得克扣职工工资。但有下列情况之一的，企业可以代扣职工工资：

1. 代扣代缴的个人所得税；
2. 代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；
3. 法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；
4. 法律、法规规定从劳动者工资中扣除的其他费用。

十一、因职工本人原因给企业造成损失的，企业可按劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从职工本人的工资中扣除。但每月扣除后的余额不得低于本市最低工资标准。

十二、就教育经费使用、劳动保护标准、高技能人才待遇、带薪休假等内容经协商，形成如下协议：

1、职工福利费：企业依规做好职工疗休养工作；组织职工定期体检，并提高体检费标准。

2、职工教育经费：教育经费中用于职工教育培训的部分，不能少于企业提取教育经费总额的 60%，鼓励职工学习文化、学习知识、学习专业技术，对于职工参加学历教育学习、技术取证评定职称教育学习，企业在时间或物质上给予支持和帮助。

3、设立创新型劳动竞赛奖励：企业应支持和鼓励职工开展研发创新活动，对取得研发创新成果且为企业带来经济效益的职工，企业应给予奖励或晋级。企业对领军人物、技术带头人、技能人才应每月发放相应的奖励津贴。

4、劳动保护费：劳动保护费的使用，企业为职工提供有效的劳动保护条件、设施，提供劳动防护用品。按照防暑降温有关规定执行，发放高温津贴和防暑降温费。遇北京发生极端天气如雾霾红色预警时，企业向职工发放口罩等防护用品；高温橙色预警时，缩短高温条件下作业人员连续工作时间，提供清凉饮料等，落实保障措施。通过改善劳动条件和作业环境，提升职工工作的舒适度。

5、企业落实国务院《职工带薪年休假条例》，并根据企业性质、行业特点安排职工年休假，具体参见《企业内部管理手册》。

十三、企业实行标准工作制，如有超出工作时间范围内加班加点时，征得职工同意采用调休或支付加班加点工资两种方式。实行计件工资制的，劳动者在完成计件定额任务后由企业安排延长的工作时间或实行综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，均应按上述原则支付加班工资。

#### 十四、加班工资基数

1. 按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定；

2. 劳动合同没有约定的，按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定；

3. 劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。

依照前款确定的加班工资基数以及各种假期工资不得低于本市规定的最低工资标准。

十五、劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，企业应支付工资。

十六、劳动者依法享受探亲假、婚假、丧假期间，企业应支付劳动者工资。

女职工产假期间的工作待遇，依据《北京市企业职工生育保险规定》相关政策执行。

十七、职工患病或非因工负伤期间的病假工资或疾病救济费，在规定的医疗期由企业支付的工资，在扣除职工个人应缴纳

的社会保险费后，不得低于本市最低工资标准的 80%。

十八、非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，企业应按原标准支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的 70% 支付劳动者基本生活费。

十九、企业因生产经营困难暂时无法按时支付工资的，应当向劳动者说明情况，并经与工会或者职工代表协商一致后。可以延期支付工资，但最长不得超过 30 日。

二十、双方需要约定的其他事项：无

二十一、在出现下列情况之一时，可以变更或终止协议：

1. 订立本协议的环境条件发生重大变化，致使工资协议无法履行；

2. 本协议所依据的政策法规发生了较大变化；

3. 企业因破产、兼并、解散、分立、歇业、转制、撤销、拍卖而发生重大变动或者生产经营状况发生重大变化致使协议无法履行的；

4. 因不可抗力致使协议不能履行的；

5. 法律、法规规定可以变更或者解除的；

6. 协议期满或者双方约定的解除、终止条件出现时即行终止。

## 二十二、工资协议变更的程序：

1. 一方提出建议，向对方说明需要变更的工资协议条款、变更的理由与条件；

2. 在工资协议期限内，签订工资协议的一方就工资协议的执行情况 and 变更提出商谈时，另一方应给予答复并在7日内双方进行协商。经协商一致后，由企业在7日内将变更修改后的工资协议及变更工资协议的说明书提交给劳动行政部门审查。

新工资协议成立，原工资协议即行终止。

二十三、在集体协商工资的过程中如引发争议，双方当事人不能自行协商解决的，暂时中止协商，可向劳动保障行政部门提出协调处理申请，并同时报企业上级主管部门及上级工会组织和企业家协会（商业联合会）。

因履行集体协商工资协议发生的争议依据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》办理。

二十四、任何一方违反本协议，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小予以赔偿。

二十五、本协议未尽事项，按《集体合同规定》的有关规定执行。

二十六、本协议如与新出台的政策法规相抵触时，以新规定为准。

二十七、本协议一式五份，企业和工会各个执一份，报主管部门、区总工会、区人力资源和社会保障局各一份。本协议经人

力社保部门审查同意后，即行生效。

企业首席代表：俞丽霞

职工首席代表：\_\_\_\_\_

企业（公章）：

工会（公章）：

2025年11月7日

2025年11月7日