泸餐协〔2022〕22号 签发人：王晓林 缪明明

泸州市餐饮行业协会 泸州市餐饮行业工会联合会

关于印发“2022年泸州市餐饮行业工资专项集体合同”（征求意见）”的通知

各位集体协商代表：

 “集体协商”是国家从构建企业和员工和谐劳动关系，构建利益、事业、命运共同体，实现共同富裕这一目标出发，制定了相关的法律法规和激励约束企业，不管是个体经济，还是公司，凡是要经营，就将涉足，不可回避，从企业本身的经营，就涉及员工，涉及盈亏和企业的发展，只是表现形式上有区别。大型企业用组织、会议形式体现，小企业用行动表现。按照川工发〔2022〕3 号，关于深入开展 2022 年全省集体协商 “集中要约季”行动的通知要求，经泸州市餐饮行业工会联合会委员会讨论制定的，“2022年泸州市餐饮行业专顶工资集体合同”，印发给各位协商代表征求意见，提出意见或建议，并于2022年9月27日前反馈到协会秘书处和工会联合会负责日常工作的副主席罗文处。

缪明明联系电话：13909089775，QQ1461032108

罗文联系电话：13659045084，QQ1173522865)。

特此通知

 附件：1泸州市餐饮行业专项工资集体合同

 2、2021年泸州市餐饮行业工资专项集体合同意见反馈表

 泸州市餐饮行业协会

 2022年10月22日

2022年泸州市餐饮行业工资专项集体合同意见建议反馈表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 姓 名 |  | 联系电话： |  |
| 工作岗位 |  | 所在企业名称 |  |
| 意见或建议 |  |

2022年泸州市餐饮行业专项工资集体合同（草案）

根据《工会法》、《劳动合同法》、《四川省企业集体协商办法》，泸州市餐饮行业工会联合会代表行业职工方，泸州市餐饮行业协会代表企业行政方，经双方协商，达成一致意见，签订本合同。

 **第一条**：本合同对泸州市餐饮行业协会、餐饮行业工会联合会的会员单位具有法律约束力，对本行业具有指导作用。企业与职工签订劳动合同有关劳动报酬标准，不得低于本合同规定的基本工资（注：基本工资即为最低工资标准）。

**第二条、协商依据 工作目标**

一、**协商依据**

根据泸州市人民政府关于调整全市最低工资标准的通知《泸市府〔2022〕2号》文件精神，“调整后全市月最低工资标准每月1970元（每日91元）；调整后全市非全日制用工小时最低工资标准每小时21元。以上标准包含个人应缴纳的社会保险费和住房公积金。但不包括下列各项：加班加点工资；中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件或者特殊工作环境下的津贴；法律、法规、规章、政策规定的非工资性劳动保险福利待遇；用人单位支付给劳动者的非货币性补贴。用人单位有条件为劳动者提供食宿的，在此支出之外支付给劳动者的工资也不能低于当地最低工资标准”之规定，依为工资集体协商的基础。

1. **行业调查分析**

 在新冠肺炎疫情常态化的背景下，餐饮行业的经营难以正常，今年一月和九月，泸州市餐饮行业工会联合会对5户大型餐饮企业、7户中型餐饮企业进行表格式调查，5户大型餐饮企业，26个工作岗位2021年12月工资总颥112650元；2022年8月124873元，两次调查26个工种月平均工资总额118752元，较上年26个工种签定合同月工资总额94739元增长25.3%；7户中型餐饮企业，26个工作岗位2021年12月工资总颥104658元；2022年8月109354元，两次调查26个工种月平均工资总额107006元，较上年26个工种签定合同月工资总额102583元增长4.3%.小微企业取样不够，未进行统计分析。

1. **要约应约**

2022年6月8日，泸州市餐饮行业工会联合会代表职工方，讨论通过2022专项工资集体协商“要约书”，通过网上向协会（代表行政方）发出要约；6月21日工会联合会通过会议形式，再次向泸州市餐饮行业协会发出“2022年泸州市餐饮行业专项工资集体协商“要约书”。“要约书”提出“2022年泸州市餐饮行业专项工资集体协商”重点，是在实现共同富裕和疫精防控常态化的背景下，一是针对效益好的企业，重点协商职工工资与企业效益同步增长； 二是对于经营困难、效益下滑的企业，重点协商保岗稳岗，推动企业和职工共克时艰，和谐同行。

2022年9月8日，行业行政方泸州市餐饮行业协会经第四届泸州市餐饮行业协会第二次常务理事会讨论，选举产生了协商代表，对“要约书”中有关内容作出一是协会同意“要约书”中提出的具体协商、签定合同的时间、地点安排，因疫情防控延至10月；二是协会同意“要约书”中提出的协商议题和内容，并请工会在疫情常态化的当下，就如何加强员工的利益共同体、事业共同体、命运共同体的引导，转变观念，共谋发展，实现共同富裕的回复。

 **第三条、当疫情进入中风险以后职工工资支付办法**

在疫情防控进入常态化以后，疫情随时都有可能再度进入中风险或更高级别的可能，一旦进入就涉及员工工资如何支付。2020年疫情发生后，泸州市餐饮行业工会联合会结合泸州市餐饮行业实际，依据国家人社部相关规定，既考虑促进企业生产经营，又维护职工合法权益，兼顾劳资双方在疫情期间助力企业从劳动用工、工资待遇、企业减负等问题双方进行协商，约定的在疫情期间员工工资按以下标准支付。

1、员工工资在一个周期，即一个月内按原合同约定的工资支付。（注：执行绩效考核的，基本工资按标准支付，绩效按实际绩效考核计算支付）。

2、疫情超出一个月的发给生活费，生活费为原工种最低工资标准的70%—80％支付（这个标准是指《泸州市餐饮行业2022工资专项集体合同》相应工种的基本工资标准）执行。

 这里所指的基本工资是指《集体合同》第三章第九条“根据企业现有岗位的工作性质,实行岗位绩效工资制。职工工资总额由基本工资、岗位等级工资包括在内的基本工资；绩效考核收入、年度奖金（包括员工持技术股收入，视为奖励收入），称可变工资”。

1. 按这个标准执行，企业流动资金有困难的，业主可以给职工方一

起座谈协商，降低基本工资标准、延迟支付，补休等方法解决。

 **第四条、2022年泸州市餐饮企业工种分类月工资最低标准**

 2022年最低标准根据第二条调查分析基础上，大、中型餐饮企业月平均工资的基础上，岗位间偏高偏低的作个别调整，形成如下：

**2022年泸州市餐饮企业工种分类月工资最低标准**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **工种** | **大型餐饮企业** | **中型餐饮企业** | **小型餐饮企业** |
| **基本工资** | **可变****工资** | **合****计** | **基本****工资** | **可变****工资** | **合****计** | **基本工资** | **可变****工资** | **合****计** |
| **1** | **总经理** | **4650** | **7016** | **11666** | **4607** | **3128** | **7735** | **5516** | **2484** | **8000** |
| **2** | **行政总厨** | **5935** | **4465** | **10400** | **4734** | **2958** | **7692** | **5448** | **1102** | **6550** |
| **3** | **厨师长** | **4550** | **2133** | **6983** | **4865** | **1368** | **6233** | **5269** | **731** | **6000** |
| **4** | **面点师** | **3883** | **1350** | **5233** | **2838** | **1672** | **4510** | **2700** | **1300** | **4000** |
| **5** | **前厅经理** | **3958** | **1108** | **5086** | **3539** | **1286** | **4825** | **3210** | **1790** | **5000** |
| **6** | **凉菜工** | **3333** | **1670** | **5004** | **3199** | **1088** | **4287.** | **2885** | **1615** | **4500** |
| **7** | **主管** | **2715** | **785** | **3500** | **2889** | **1152** | **4041** | **2481** | **2319** | **4800** |
| **8** | **领班** | **2639** | **2285** | **4925** | **2463** | **1170** | **3633** | **2400** | **2400** | **4800** |
| **9** | **头炉** | **4027** | **2385** | **6416** | **3418** | **2103** | **5521** | **4116** | **384** | **4500** |
| **10** | **炉灶** | **3590** | **2047** | **5637** | **4040** | **747** | **4787.** | **4041** | **459** | **4500** |
| **11** | **头墩** | **3450** | **2266** | **5716** | **3148** | **1230** | **4378** | **2555** | **1445** | **4000** |
| **12** | **墩子** | **2963** | **1557** | **4520** | **2669** | **876** | **3545** | **3200** | **600** | **3800** |
| **13** | **吧台** | **2350** | **779** | **3129** | **2567** | **1056** | **3623** | **2500** | **1500** | **4000** |
| **14** | **采购员** | **2748** | **1356** | **4104** | **2514** | **104** | **3560** | **2000** | **1000** | **3000** |
| **15** | **服务员** | **高级** | **2381** | **1067** | **3450** | **2400** | **1281** | **3681.0** | **2350** | **450** | **2800** |
| **中级** | **2200** | **750** | **2950** | **2089** | **1284** | **3373.8** | **2000** | **600** | **2600** |
| **初级** | **1870** | **1030** | **3000** | **1970** | **1063** | **3033.3** | **1833** | **967** | **2800** |
| **16** | **粗加工** | **1970** | **739** | **2583** | **1970** | **1239** | **3264** | **1800** | **800** | **2600** |
| **17** | **传菜员** | **1850** | **613** | **2600** | **1990** | **960** | **2910** | **1900** | **600** | **2500** |
| **18** | **砧板** | **2260** | **1131** | **3391** | **2013** | **1901** | **3104** | **1733** | **667** | **2400** |
| **19** | **打荷** | **2100** | **1666** | **3766** | **2150** | **1225** | **3355** | **1958** | **642** | **2600** |
| **20** | **保管员** | **2275** | **808** | **3083** | **2282** | **1208** | **3490** | **1933** | **567** | **2500** |
| **21** | **点菜员** | **2095** | **1171** | **3266** | **2186** | **1211** | **3397** | **1889** | **711** | **2600** |
| **22** | **迎宾员** | **2230** | **774** | **3004** | **2200** | **1242** | **3442.** | **1916** | **684** | **2600** |
| **23** | **餐具清洗** | **1970** | **580** | **2550** | **1970** | **846** | **2816** | **1725** | **675** | **2400** |
| **24** | **保洁员** | **1970** | **821** | **2791** | **1970** | **780** | **2758.9** | **1735** | **665** | **2400** |

注：1、大型餐饮企业最低工资标准增长幅度为25.3%，反映市杨对技术的尊重。

2、这里的最低工资标准是指基本工资，没有低于全市1970元的标准。

 3、小餐饮企业今年仅调查了2户，抽样调查数据不完整，因此保持去年水平。

 4、基本工资与可变工资的比例维持责任越大，可变工资比例越高的格局。

 **第五条、专项工资集体合同的基本要求**

　　1、工资分配制度

员工入职企业，保证工资是员工的基本诉求。企业业主办企业要考虑具不具备这个条件，不具备就不免强搭建这个平台。企业在分配上始终要坚持个人绩效与企业业绩挂钩，体现分配上的公平性。因此企业经营首先要考虑的是能否保证员工的最低工资保障，以及国家劳动法律法规和政策，以及职工的福利规定，这是企业经营所必须具备的。

企业制定、调整、实施涉及工资分配等职工权益的方案，应当与员工交流沟通，听取企业工会或员工的意见，只有企业业主与员工坐到一起讨论，职工才能理解企业，支持企业，为企业出谋献策。

　　2、工资支付办法

　　按时足额在次月固定的时间，以货币形式按月支付职工上月工资，不无故克扣和拖欠员工工资。

 3、最低工资标准

最低工资标准包含个人应缴纳的社会保险费和住房公积金。但不包括下列各项：加班。加点工资;中班、夜班、高温、有毒有害等特殊工作条件或工作环境下的津贴;法律、法规规章、政策规定的非工资性劳动保险福利待遇;用人单位支付给劳动者的非货币性补贴。即使用人单位为劳动者提供了食宿，支付给劳动者的工资也不得低于最低工资标准。

在用工计时上，鉴于餐饮行业的特殊性，企业可以通过向人社部门申请“特殊工时工作制度”，经批准延长的工作时间可以不支付双倍工资，可执行本行业最低工资标准。

　　4、加班工资

　　企业恢复正常经营后，安排职工加班，所支付的加班工资标准按照国家有关规定执行：

　　⑴工作时安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬;

　　⑵休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬;

　　⑶法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

 职工月加班工资基数不得低于职工本人上月平均基本工资。

 5、协会和工会联合会继续倡导：经营困难的餐饮企业部分工作岗位可将传统的工作时间调整为弹性工作时间（非全日制用工），实行工时工资制，让企业与员工都有更多的选择，有利于企业的转型发展。

　　6、企业职工患病或者非因工负伤医疗期间，当月实发工资在扣除个人应缴纳的各项社会保险后，按国家有关规定执行。

　　试用期职工工资不得低于同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于本合同规定行业最低工资标准。

　　企业依据规章制度对违纪职工实行经济处罚时，其每月工资在扣除个人应缴纳的各项社会保险后的剩余部分不得低于泸州市规定的最低工资标准的70%。

　　7、工作时间和休息休假（按《集体合同》第四章）执行。

8、女职工特殊权益保护按“专项集体合同”执行。

9、职工保险

　　企业按照国家和泸州市的有关规定为职工缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育各项社会保险费。

　　10、职工福利

　　⑴企业为职工免费提供工作餐、工作服、住宿和其它福利;

　　⑵企业定期安排职工进行身体健康检查，每年一次，并承担全部费用。企业应采取措施为职工安排传染病、流行病、职业病、工伤等的预防和治疗。

 11、本合同履行过程中，因为政府最低工资标准调整或泸州市人力资源市场部分职位(工种)工资指导价位等情况的变化和发展，需要对合同进行修改变更的，经双方协商一致，可以进行部分修改变更。

　　12、企业违反本合同规定，损害职工合法权益的，应依法承担相关责任。职工违反了企业有关制度也应承担相应的责任。

**第六条、协会、工会倡导企业与员工构建利益、事业、命运共同体**

疫情常态化后对有条件的企业，积极推进“集体协商激励薪酬，构建企业与员工利益、事业、命运共同体”。

工资集体协商是从保护劳动者的合法权益，就工资分配制度、工资支付办法、最低工资标准、工资增长机制、 加班工资、工作时间和休息休假、职工保险、职工福利、女职工福利待遇等方面进行协商，目的是保证职工的收入，更多的是强调保障职工的合法权益。

 激励薪酬是把员工的权益保护与企业的生存发展融为一体，以找到经营管理的关健成功因素并分解到每个岗位，形成激励体系，让员工通过努力增加收入，企业增加利润，员工与企业得到共同发展，从而形成利益、事业、命运共同体，实现共同富裕。

企业经营效益不好，经营者焦虑、纠结。企业的激励薪酬机制没有跟上时代发展的步伐，没有跟上高质量发展的需求，老板心里想的跟员工想的不同步。这些问题的发生其原因是老板与员工缺乏民主平等协商，双方心态没有摆正，靠传统粗放经验管理方法造成的。协商构建共赢的薪酬机制，让员工收入和企业利润同步增长？沟通协商设计“激励薪酬”模式，以谋求促进企业和员工实现同步增长，达到共同富裕。这对理解中央提出通过“三次分配”途径，实现“共同富裕”，对企业经营有着重要的历史意义和现实意义。

一年多来，有条件的企业，以不同形式积极探索企业与员工构建利益、

事业、命运共同体的方法和路径，但没有上升到共同富裕的高度，这需要协会、工会及时加以总结和引导。

本合同自双方代表签字之日起7日内由泸州餐饮业工会联合会负责报送泸州市人力资源和社会保障局备案；泸州市人力资源和社会保障局收到本合同文本之日起十五日内未提出异议，本合同自行生效。

　　本合同有效期为2022年11月1 日至2023年10月30 日 ，时效期为壹年。执行中若发生争议，双方协商解决，协商不成，可提请当地人社部门劳动仲裁。

　　本合同期满，双方按规定协商重新签订。

 泸州市餐饮行业协会（签字） 泸州市餐饮行业工会联合会（签字）

首席协商代表(签字)： 首席协商代表(签字)：

2022年10月 日 2022年10月 日