

江苏省总工会

苏工办〔2020〕56号

关于印发《江苏工会专职集体协商 指导员管理办法》的通知

各设区市、县（市、区）总工会，省各有关产业工会：

现将《江苏工会专职集体协商指导员管理办法》印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。

江苏省总工会办公室

2020年8月5日



江苏工会专职集体协商指导员管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步规范专职集体协商指导员的管理，充分发挥专职集体协商指导员的作用，提升集体协商质量，增强集体合同实效，根据全国总工会《关于加强专职集体协商指导员队伍建设的意见》（总工发〔2019〕19号）要求，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法所称专职集体协商指导员（以下简称专职指导员），是指由工会组织聘用、管理，专职负责指导、帮助和参与基层工会代表职工与企业方或企业代表组织进行集体协商、签订集体合同或工资等专项集体合同，以及从事集体协商相关工作的人员。

第二章 专职指导员的选聘

第三条 各设区市、县（市、区）总工会根据全国总工会要求和实际工作需要，加强专职指导员队伍建设。企业比较集中、职工人数较多的县级及县以下行业、乡镇（街道）和开发区（工业园区）工会，可根据自身实际，在上级工会指导下合理配备专职指导员。

省总工会根据企业数、职工人数和集体协商工作进展等情

况，适时调配各地专职指导员数量。

第四条 专职指导员应当具备以下条件。

（一）认真贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路，政治立场坚定，品行端正，作风严谨，办事公道，廉洁自律，具有较强的事业心和责任感。

（二）掌握劳动法律法规政策，熟悉企业人力资源管理、财务制度，以及劳动工资、社会保障、劳动安全卫生、女职工特殊保护等相关专业知识。

（三）熟悉集体协商工作，具备一定的集体协商专业知识和实践经验，有较强的组织协调、协商谈判和研究解决问题的能力。

（四）身体健康，能独立承担参加协商、调查研究、工作指导和培训教学等任务。

选聘专职指导员应优先选用具有协调劳动关系专业资质和曾在劳动人事、工会、法律援助机构工作的人员及法律、财务、人力资源管理等专业毕业的大学生，将具有一定专业知识、热心服务职工群众的人才纳入专职指导员队伍。

第五条 专职指导员实行选聘制。专职指导员的招聘符合政府购买公共服务条件的，按照有关规定实施，在经费保障、身份定位、发展通道等方面积极争取相关政策。对定岗在县级以下的专职指导员，鼓励将其纳入工会社会化工作者队伍。

第六条 选聘程序。专职指导员的选聘，按照逐级审核、择优招录、分级聘用的方法开展。

（一）申报。县（市、区）总工会根据本地区企业数、职工人数等情况确定聘用人数，每年10月底前制订下一年度专职指导员聘用计划，经设区市总工会审核汇总后报省总工会权益保障部核定。

（二）招录。本着公开、平等、竞争、择优的原则，各设区市及以下地方总工会、开发区（工业园区）工会从符合条件的各类人员中优选。

（三）确定。聘用单位填写《专职集体协商指导员推荐表》（见附件），报上一级总工会审核同意。

（四）聘用。聘用单位根据实际情况，依法与聘用人员签订劳动合同或劳务协议。合同或协议期满终止后，按选聘程序实施续聘或新聘工作。

第三章 专职指导员的职责

第七条 专职指导员应当经常深入到县级及县以下行业、乡镇（街道）、开发区（工业园区）工会和企业工会指导工作。

第八条 专职指导员应当认真履行以下职责。

（一）宣传引导。积极宣传集体协商法律法规政策，增强企业和职工双方的协商意识，推动辖区内各类企业普遍开展集体协商。积极发掘和培育集体协商典型案例，推广可学习、可

复制、可借鉴的先进经验和做法。

（二）指导服务。认真收集整理地区、行业、企业人工成本、经营状况以及与集体协商相关的各种数据和信息，主动指导和帮助基层工会梳理集体协商所需资料、数据，指导企业工会开展征集职工群众意见、确定协商议题、提出协商要约、拟定协商方案、研究协商策略和技巧、起草集体合同草案等工作，为基层工会和企业职工方协商代表提供及时有效的咨询服务。

（三）业务培训。协助聘用单位对负责集体协商工作的工会工作者及相关人员、企业职工方代表等进行业务培训，着力提高集体协商职工方代表敢谈、善谈的素质能力。

（四）参与协商。经聘用单位指派或同意后，接受企业工会、行业性（区域性）工会联合会委托，依法定程序，作为职工方协商代表直接参加集体协商。

（五）监督检查。按照聘用单位的统一部署，参加对本地区集体合同、工资专项集体合同等执行情况的监督检查，协助聘用单位对开展集体协商工作的情况进行监督指导。

（六）调查研究。深入基层、深入企业、深入职工开展调查研究，及时掌握本地区集体协商工作动态，提出改进和加强集体协商工作的意见和建议。对协商过程中发现的重大问题、重要事项、突发情况和普遍性、倾向性问题，及时向聘用单位报告，并谋划对策。

（七）完成上级工会及聘用单位交办的集体协商其它工作。

第四章 专职指导员的管理

第九条 省总工会负责制定、修订、解释相关政策，对各地专职指导员选聘、使用情况进行指导、监督等；聘用单位负责专职指导员的日常管理、工作调度、监督考核、建档立卡等工作，提供相应办公场所和工作条件。

第十条 建立专职指导员管理制度。

（一）培训制度。各设区市总工会负责本地区专职指导员的培训工作，通过集中学习、交流观摩、模拟协商、案例研讨等多种形式，逐步提升专职指导员的业务水平。新聘用的专职指导员必须在上岗的半年内参加业务培训。

（二）工作日志制度。专职指导员每年深入基层、深入企业应不少于80天，并填写《工作日志》，记录开展工作情况，由接受服务方签字确认，作为其业绩考核的依据。

（三）档案管理制度。聘用单位建立专职指导员个人工作档案，对劳动合同或劳务协议，以及年度个人述职报告、《工作日志》、考核表等反映其业绩情况的相关资料，进行规范管理。

（四）考核激励制度。聘用单位建立科学合理的考核体系，年初制定专职指导员目标任务书，作为年度业绩考核的重要依据。考核应根据专职指导员工作态度、业务能力、完成目标任务、建立工作台账、参与培训、业绩评估（包括基层满意度）等情况进行综合考量。年度考核分优秀、称职、基本称职、不

称职四个等级，根据考核情况，决定对专职指导员进行续聘、解聘。业绩特别突出的，给予适当奖励。

（五）联系沟通制度。建立工会组织与本地区聘用的专职指导员之间定期联系沟通制度，及时安排部署工作、交流通报情况、研究解决问题，进一步增强专职指导员队伍的凝聚力、责任感、归属感。

（六）职业发展制度。注重当前需要和长远发展相结合，探索建立专职指导员职业发展通道，鼓励他们参加相关专业技术和职业资格认证，拓展职业发展空间，逐步建立专职指导员人才培养制度。

（七）备案制度。省总工会建立全省专职指导员数据库。各设区市总工会每年10月底前，将本年度本地区专职指导员人员聘用情况报省总工会权益保障部备案。

第十一条 建立正常退出机制，专职指导员在下列情形下，由聘用单位予以解聘并在5个工作日内报设区市总工会备案。

（一）年满65周岁的，原则上不再续聘。

（二）聘用期内不遵守工作纪律、不服从工作调度或违反法律法规政策规定，损害工会形象，造成不良影响的，应当予以及时解聘。

（三）聘用期内因身体原因、个人意愿等因素，本人提前30日提出申请，可以提前解聘。

（四）上年度考核为不称职的，应当予以解聘。

第十二条 聘用单位应当保障专职指导员的合法权益。专职指导员应当遵守聘用单位的各项工作制度。

第五章 专职指导员的待遇

第十三条 各级工会应当建立和完善专职指导员队伍经费保障机制，建立健全专职指导员薪酬及补助制度，根据当地经济社会发展水平，合理确定薪酬标准，建立工资正常增长机制。

第十四条 专职指导员的薪酬由聘用单位支付。各设区市、县（市、区）总工会将专职指导员的经费列入本级工会经费预算。省总工会按有关规定给予一定经费补贴。

第十五条 各级工会应当完善专职指导员工作保障机制，为其开展工作提供必要的办公条件，合理解决其交通费、伙食费、差旅费、保险费等问题。

专职指导员外出学习、培训、深入基层调研指导工作的差旅费，参照聘用单位机关工作人员因公外出标准报销，并享受相应出差补助；同城开展工作的，聘用单位根据实际情况给予交通费用报销或补助。

第十六条 设区市总工会每年应当就专职指导员队伍现状、管理考核、工资待遇、工作开展等方面的情况开展专项检查，对检查中发现的违规聘用、虚报人数等现象坚决予以纠正。年底将检查情况上报省总工会。省总工会适时在全省范围内开展监督检查，对有违规行为的，视其情节轻重，给予通报批评、

缓发减发经费补贴等处理。

第六章 附 则

第十七条 各设区市总工会应当根据本办法，结合当地实际制定实施办法或细则，报省总工会备案。

第十八条 本办法自发布之日起施行。

第十九条 本办法由省总工会权益保障部负责解释。

附件

专职集体协商指导员推荐表

聘用单位：

新聘（ ） 续聘（ ）

姓 名		性别		出生 年月		贴照片处
政 治 面 貌		文化 程度		专业 职称		
身份证号				移动 电话		
劳动合同或 劳务协议 起止时间			原工作单位 及岗位			
工作简历						
奖惩情况						
上一级总 工会意见	年 月 日					