# 集体合同书 电子版 集体合同相关内容(十四篇)

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-08-10

*现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。集体合同书 电子版 集体合同相关内...*

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇一**

住所：

法定代表人(委托代理人)：

联系电话：

乙方(企业工会)名称：

住所：

法定代表人(委托代理人)：

联系电话：

四川省劳动和社会保障厅

印制

四川省总工会

本合同由              企业工会(以下简称乙方)代表全体职工与                   企业(以下简称甲方)签订。

第一章 总则

第一条 为建立和谐稳定的劳动关系，依法维护职工和甲方的合法权益，促进甲方持续稳定协调发展，根据《中华人民共和国劳动法》，《中华人民共和国工会法》，《中华人民共和国劳动合同法》，《四川省集体合同条例》，《集体合同规定》等法律，法规的规定，经甲，乙双方协商一致，签订本合同。

第二条 本合同是甲，乙双方代表根据法律，法规的规定，就劳动报酬，工作时间，休息休假，劳动安全卫生，保险福利等事项，在平等协商一致基础上签订的书面协议。

第三条 本合同对甲，乙双方和全体职工具有约束力。甲方与职工个人签订的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于本合同规定的标准。

第四条 甲方尊重并支持乙方依法开展工作，听取乙方对生产经营和涉及职工切身利益问题的意见及建议，与乙方协商处理涉及职工切身利益的重大问题，保障职工的合法权益。

第五条 乙方尊重并支持甲方依法进行生产经营和管理，依法代表和维护职工合法权益，教育职工遵守甲方依法制定的各项规章制度，爱岗敬业，努力工作，圆满完成甲方各项工作任务。

第二章 劳动合同

第六条 甲方与职工建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

第七条 甲方与职工订立，解除，变更，终止劳动合同必须遵守国家法律，法规的相关规定。

第八条 乙方帮助和指导职工在合法，公平，平等自愿，协商一致，诚实信用的原则下与甲方签订劳动合同，并监督劳动合同的履行。

第九条 甲方新招用职工，其试用期限应执行《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定。

第三章 劳动报酬

第十条 甲方以货币形式及时足额支付职工工资，不得拖欠。

第十一条 甲方支付给职工的工资不得低于当地政府公布的最低工资标准。

第十二条 甲方依法安排职工在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的职工本人小时工资标准的150%支付职工工资;安排职工在休息日工作且不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的职工本人日或小时工资标准的200%支付职工工资;安排职工在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同规定的职工本人日或小时工资的300%支付职工工资。

第十三条 职工依法享受年休假，探亲假，婚假，丧假期间，甲方应当按照有关规定或者劳动合同的约定支付工资。职工在法定工作时间内依法参加社会活动期间，甲方应视同其提供了正常劳动而支付工资。

第十四条 甲方在经济效益增长的同时，保证职工收入的相应增长。

第四章 休息休假

第十五条 甲方依法实行每日工作时间八小时，平均每周工作时间四十小时的工时制度。因生产特点，工作性质不能实行标准工时制度的工种和岗位，经劳动行政部门审批，可实行综合计算工时工作制和不定时工作制。

第十六条 甲方确因生产经营需要，经与乙方和职工协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时，最长不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

第十七条 职工在劳动合同期内享有国家规定以及甲方安排的各项休息，休假权利。

第五章 劳动安全卫生

第十八条 甲方严格执行国家，四川省有关劳动安全卫生的法律，法规，建立完善的劳动安全卫生制度。

第十九条 甲方必须为职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。

第二十条 甲方应对职工进行安全卫生教育，保证职工具备必要的安全生产知识，掌握本岗位安全生产操作技能。

第二十一条 甲方在生产过程中，必须严格遵守安全生产技术规范。

第二十二条 职工对甲方管理人员违章指挥，强令冒险作业，有权拒绝执行;对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评，检举和控告。

第六章 社会保险和福利

第二十三条 甲方按照国家和四川省有关规定为职工参加基本养老保险，基本医疗保险，工伤保险，失业保险和生育保险。

第二十四条 甲方根据经济效益状况为职工建立补充保险。

第二十五条 甲方按有关规定提取和使用福利费，每年向职代会报告当年福利费使用情况。

第二十六条 甲方应当创造条件，改善集体福利，提高职工的福利待遇。

第七章 职业技能培训

第二十七条 甲方应按照有关规定，根据甲方实际情况，建立健全职业培训规章制度，规范对职工的职业技能培训工作。

第八章 女职工和未成年工特殊保护

第二十八条 甲方不得在女职工怀孕期，产期，哺乳期降低其基本工资或者解除劳动合同。

第二十九条 甲方禁止安排女职工从事矿山井下，国家规定的第四级体力劳动强度的劳动。

第三十条 甲方不得安排未成年工从事国家规定的禁忌劳动。

第九章 裁员

第三十一条 甲方出现《劳动合同法》第四十一条规定情形，确需裁减人员的，应当提前三十日向乙方或者全体职工说明情况，听取乙方或者职工的意见，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。

第三十二条 甲方裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先录用被裁减人员。

第十章 奖惩

第三十三条 甲方按照国家，四川省以及甲方依法制定的规章制度的规定，对职工进行精神和物质奖励。

第三十四条 甲方对职工进行处分时，应事先征求乙方意见，乙方认为不适当的，有权提出意见。

第十一章 集体合同期限

第三十五条 本合同期限为年，自年月日至年月日止。

第十二章 变更，解除集体合同的程序

第三十六条 甲，乙双方协商一致，可以变更或解除本合同。

第三十七条 有下列情形之一的，可以变更和解除本合同：

(一)因甲方被兼并，解散，破产等原因，致使本合同无法履行;

(二)因不可抗力等原因致使本合同无法履行或部分无法履行的;

(三)本合同约定的变更或解除条件出现的;

(四)法律，法规，规章规定的其他情形。

第十三章 履行集体合同发生争议时的协商处理办法

第三十八条 因履行本合同发生争议，甲，乙双方协商解决不成的，可以依照法定程序向劳动争议仲裁委员会申请仲裁或向人民法院提起诉讼。

第十四章 违反集体合同的责任

第三十九条 因一方过错不履行或者不完全履行本合同的，过错方应当继续履行本合同并承担相应的违约责任。

第十五章 附则

第四十条 本合同自签订之日起十日内报送劳动行政部门审查，劳动行政部门自收到本合同文本之日起十五日内未提出异议的，本合同即行生效。

第四十一条 本合同未尽事宜，按照国家和四川省有关法律，法规的相关规定执行。

甲方：(盖章)

法定代表人或

(委托代理人)：(签名)

年月日

乙方：(盖章)

法定代表人或

(委托代理人)：(签名)

年月日

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇二**

为深化企业和工会的改革，适应新形势，进一步支持和确立厂长在企业中的中心地位和作用，维护职工的具体利益，更好地调动广大职工的生产积极性和创造性，增强企业活力，全面完成今年的生产经营承包目标，厂工会与厂长共同签订此两保一超合同书，以相互支持，共同遵守。

一、“两保”

(一)工会方面

1.保证支持厂长在企业中的中心地位和作用，保证厂长对企业生产、技术、经营、财务开拓全面负责、统一指挥的顺利进行。

2.保证厂长交给各部门的生产经营分解目标的顺利实现，开展以“五个一”为主要内容的立功竞赛活动，组织四次大赛，进行岗位技术练兵活动。

3.积极开展技术协作活动，承接厂内外技术攻关项目，提高职工技术业务素质，保证完成技协任务\_\_\_\_\_\_\_\_\_万产值。

4.协助行政认真贯彻执行国家省市有关职工劳保福利安全方面的各项规定和要求，定期组织检查，加强安全教育，预防各类事故，保证职工安全。

5.定期组织职工就生产、劳动、生活、福利等职工具体利益同厂行政领导进行民主协商对话，共同学习上级有关方针、政策，增强职工对宏观经济及工厂有关措施的理解，增强厂行政对职工实际困难的理解，维护职工各种合法权益，调动职工积极性。

6.保证开好全年两次的职代会，组织职工积极参政、议政，说主人话、为主人事、当主人家，讨论决定职工福利方面的重要问题，定期组织评议干部，组织职代会各专门委员会监督和检查职代会文件的贯彻落实情况。

7.保证围绕生产经营目标和每季度的中心工作，采取多种宣传形式，如黑板报、快讯、广播、一句话新闻等，表彰先进，鞭策后进，促进生产。

8.协助行政动员职工顾全大局，服从调动，遵纪守法，增产节约，革新挖潜，出满勤，干满点，争创高指标，开创新纪录，提高经济效益。

9.围绕生产经营，参加生产经营大调度会，协调各部门之间的相互关系，协助解决生产经营中的矛盾，努力为行政排忧解难。

10.围绕两个文明建设，积极组织职工开展各种形式的文体活动，办好职工之家，把职工的热情投入到生产经营工作之中，为完成工厂\_\_\_\_\_\_\_\_\_项奋斗目标而努力工作。

(二)厂长方面

1.保证今年实现产值\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，上交利润\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，增收节支\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，争创省级先进企业，完成企业\_\_\_\_\_\_\_\_\_项奋斗目标，保证给全厂完成生产(工作)任务的职工晋升一级效益工资。

2.面对市场需求，搞好商品经济，增产节约，开发新产品，依托优势，在国内各地开拓经营新局面，发展外向型经济，完成\_\_\_\_\_\_\_\_\_年承包目标任务，保证全厂职工年收入平均不少于\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

3.保证在完成生产任务的同时，大力支持工会开展职工技协活动，鼓励职工勤劳致富，努力创造良好条件，为职工多办好事。

4.保证贯彻执行国家、省市有关劳动保护安全技术，工业卫生等法律、法规和条件，定期检查，预防各类事故发生，改善职工生产条件，保证职工身体健康。

5.要爱护关心职工，保证铸件、露天场地、铸造和大车件车间改造、基建器材库房、漆工改造以及一、二、三、工装、大件、漆工的环境改造工程进度，重建招待所和职工食堂，改造部分职工宿舍，改善单身宿舍，按计划进行生活区道路的修理和绿化工作，改善用水条件。

6.认真贯彻职工代表大会条例，按照《规范》要求，开好职工代表大会，保证职工代表行使条例规定的各项职权。

7.关心工会建设，支持工会独立自主地开展各项工作，为开创工会工作的新局面创造各种有利条件。

8.对在两个文明建设中涌现出来的先进标兵和生产经营中提前完成双过半任务以及提前跨入1989年的职工给予重奖。

9.接受群众监督，建立群众来访室，热情接待职工，为职工解除后顾之忧，为基层热情服务。

10.搞好厂区绿化和大楼花园化，完成职工之家的建设，增加文体设施，改善供暖条件，为职工创造优良的生产工作环境。

二、“一超” 合同书所定生产经营目标和职工福利目标实施超额完成后，有如下奖励：

1.给生产经营工作中出色的职工多晋半级效益工资。

2.给在生产工作中提前跨入1989年的职工，每超一个月奖励\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，以此类推。

3.给出色完成全年分解任务的中层干部多晋半级效益工资。

4.给每季度超额完成任务的中层干部一次性奖励\_\_\_\_\_\_\_\_\_～\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，车间、科室\_\_\_\_\_\_\_\_\_～\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

5.给厂长和工会主席各多晋半级效益工资，并增给厂级干部晋升半级效益工资名额三名。工会系统名额三名，以奖励在完成目标任务中的有功人员。

6.奖励厂长的生产经营团体\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，奖励工会主席的职工群众团体\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，奖金由成本列支。

三、本合同从厂长和工会主席双方签订之日生效，合同既保证厂长生产经营目标的实现，又维护职工的具体利益，使厂长承包的生产经营目标同职工的具体利益更加紧密地结合超过，对双方都具有约束力，如厂长一方违反合同书内容，应向职代会作检查并扣发年度奖金50%，如工会主席违反合同内容，应向职代会作检查，并扣发年度奖金50%。

四、此合同由党委监督实施并检查执行情况。

厂长(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_工会主席(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇三**

由于签订集体合同的环境和条件发生变化，致使集体合同难以履行时，集体合同任何一方均可提出变更或解除集体合同的要求。一方提出变更或修订或解除集体合同时，另一方应给予答复，并在七天内双方进行协商.以下是小编为大家精心准备的：企业集体合同书模板3篇，欢迎参考阅读!

企业集体合同书模板一

甲方(用人单位)名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

现住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定，甲乙双方在平等自愿的基础上签订本劳动合同。

第一条 合同期限

本合同期从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，期限为年。其中试用期从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_个月。

第二条 生产(工作)任务

乙方愿意接受并完成下列生产(工作)任务：

在\_\_\_\_\_\_\_\_岗位，为\_\_\_\_\_\_\_\_工种。

乙方在生产(工作)上应达到的数量、质量指标：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

第三条 劳动保护和劳动条件

甲方根据生产(工作)岗位的需要，按照国家劳动安全卫生的有关规定配备必要的安全防护设施\_\_\_\_，并发给乙方劳动保护用品\_\_\_\_，保健食品费\_\_\_\_元。

第四条 劳动纪律

甲方应根据国家有关规定制定各项规章、制度，具体内容：\_\_\_\_\_\_\_\_。 乙方在合同期内须严格遵守各项纪律，服从甲方管理，积极做好工作。

第五条 工作时间与劳动报酬

1.乙方每月工作\_\_\_\_天，每天实行\_\_\_\_小时工作制。如双方同意延长工作时间，按加点给予报酬，加点费为每小时\_\_\_\_元。

2.合同期内，职工工资待遇(甲方支付乙方工资、奖金的数量，支付时间和方式等)按下列约定办理：

1)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第六条 社会保险福利待遇

1.乙方非因工负伤、患病住院治疗，以及死亡的待遇参照国家有关规定，协商约定如下：

1)乙方非因工负伤、患病的，甲方应给予\_\_\_\_个月的医疗期。医疗期满尚未治愈的再延长\_\_\_\_个月。

2)医疗期内的医疗费由甲方负担\_\_\_\_%，乙方负担\_\_\_\_%，病假工资为\_\_\_\_元。

3)医疗期满后因不能从事原工作被解除劳动合同的，甲方应发给乙方相当于本人实得工资3至6个月的医疗补助费。

4)乙方非因工负伤、患病而死亡的，甲方负担丧葬费\_\_\_\_元，抚恤费\_\_\_\_元。

2.乙方因工负伤、致残、死亡的待遇，参照国家有关规定，协商约定如下：

1)医疗期为\_\_\_\_个月(年)，期满未治愈的延长\_\_\_\_个月。

2)乙方的医疗费全部由甲方负担。病假工资为全薪。

3)因工负伤致残的，甲方应\_\_\_\_\_\_\_\_。

4)因工死亡的，甲方应付给丧葬费\_\_\_\_元，直系亲属抚恤费\_\_\_\_元，其他费用\_\_\_\_元。

3.在合同期内，乙方符合条件的，享受探亲假\_\_\_\_天;婚假\_\_\_\_天，丧假\_\_\_\_天，女工在孕期、产期、哺乳期的待遇按国务院《女职工劳动保护规定》及有关文件执行。

4.甲方因本合同第七条第2款第(2)项规定和第4款规定的情况解除劳动合同时，应按工作每满1年(满半年不满1年按1年计算)发给乙方实得工资1个月的生活补助费。同时，如合同期未满，甲方应发给乙方合同期内的失业补偿费，标准为：距合同期满，每相差1年，发给相当于乙方实得工资1个月的金额。生活补助费、失业补偿费最高均不超过12个月乙方实得工资。

第七条 合同的变更、解除、终止和续订

1.在下列情况下，甲乙双方可以变更本合同的相关内容：

1)甲方因转产，调整生产任务或情况变化，经与乙方协商一致的;

2)甲乙双方协商一致事项，且不损害国家、集体和他人利益的;

3)本合同订立时所依据的法律、法规、规章、政策已修改的;

4)由于不可抗力致使本合同无法完全履行的;

5)法律、法规规定的其他情况。

2.下列情况，甲方可以解除劳动合同：

1)乙方在试用期内经发现不符合录用条件的;

2)乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作;

3)甲方破产或歇业的。

3.下列情况，甲方不得解除劳动合同：

1)合同期未满，又不符合本条第2款规定的;

2)乙方患有职业病或因工负伤并经医务劳动鉴定委员会确认;

3)乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的;

4)女职工在孕期、产假、哺乳期间的。

4.下列情况，乙方可以解除劳动合同：

1)甲方违反国家规定，无安全防护设施，劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害职工身体健康的;

2)甲方无力或不按照劳动合同规定支付乙方劳动报酬的;

3)甲方不履行劳动合同，或者违反国家法规、政策，侵害职工合法权益的。

5.乙方被开除、劳动教养，以及受刑事处分的，劳动合同自行解除。

6.任何一方解除合同，必须提前通知对方。由于本条第2款第(3)项解除劳动合同，以及在试用期内解除劳动合同的，不需要提前通知对方。

7.合同期满后应即终止执行。甲方因生产工作需要，在征得乙方同意的条件下，双方可以续订劳动合同。如不终止执行，又不履行续订合同手续，则本合同视为续订同一合同期限。

第八条 双方认为需要约定的事项

1.甲方应为乙方提供住房问题。

2.甲方应为乙方解决伙食问题。

3.因生产、经营条件发生变化而产生富余职工时，以及\_\_\_\_\_\_\_\_情况下，甲方可以解除劳动合同。

4.在乙方休假期间，以及情况下，甲方不得解除劳动合同。

5.除国家规定以外，在\_\_\_\_\_\_\_\_情况下，乙方可以解除劳动合同。

6.在下列情况下，甲方可以在不变更合同的条件下，安排乙方从事本合同规定以外的工作：

1)合同期内发生事故或自然灾害，需要抢修或救灾;

2)合同期内因工作需要而进行的临时调动，期限为\_\_\_\_个月;

3)合同期内发生不超过\_\_\_\_个月的短期停工。

7.其他约定事项。

第九条 违约责任

任何一方违反合同规定，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，支付违约金\_\_\_\_元，赔偿金\_\_\_\_元至\_\_\_\_元。

第十条 劳动争议处理

劳动争议发生后，当事人可以向当地劳动争议调解组织申请调解，调解不成，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第十一条 本合同未尽事宜或条款与法律、法规、规章政策有抵触的，按国家现行的法律、法规、规章政策执行。

第十二条 本合同自签订之日起生效，一式两份，甲乙双方各持一份。涂改、未经合法授权代签无效。

甲方：\_\_\_\_(盖章) 乙方：\_\_\_\_(签章

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_

主要负责人、委托代理人): \_\_\_\_(签章

合同签订日期：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

鉴证机关：\_\_\_\_(盖章) 鉴证人：\_\_\_\_(鉴章)

合同鉴证日期：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

企业集体合同书模板二

本集体合同由\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称企业)与\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称工会)双方在自愿和平等的基础上，经友好协商依法签订。

第一章 总则

第一条 根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》以及其他相关法律法规的规定，企业和工会签订本合同，用以明确和调整双方合作共事的权利和义务的关系。

第二条 工会代表职工整体的利益，依据本合同的规定，指导职工正确处理和企业的劳动关系，并监督和调整这种关系。

企业与职工个人签订的劳动合同，不得与本合同相悖。

第三条 本合同是双方为促进企业发展，尊重和调动职工积极性应遵守的共同准则。

双方在有关法律法规范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条 企业应根据有关规定尊重工会维护和代表职工利益的权力，在研究决定有关工资、福利、安全生产以及劳动保险等涉及职工切身利益的规章制度时应听取工会的意见。企业工会负责人有权列席有关讨论企业的发展规划、生产经营活动及与职工利益有关的问题的董事会会议，反映职工的意见和要求。

第五条 工会有义务支持企业的生产、经营和管理，支持企业的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和企业各项规章制度，协助企业合理使用各项基金，配合企业组织开展合理化建议、技术革新，促进企业提高经济效益，促进企业发展。工会主席或其代表依法列席企业董事会会议。

第二章 工作时间和休息休假

第六条 企业根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本企业工作制度。

第七条 企业执行定时工作制的，企业安排职工每日工作时间不超过8小时，平均每周工作不超过40小时。企业保证职工每周至少休息一日。企业由于工作需要，经与工会和职工协商后可以延长工作时间，一般每日不超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障职工身体健康的条件下，每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

第八条 企业执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

第九条 企业执行不定时工作制的，在保证完成企业工作任务情况下，工作和休息休假由职工自行安排。

第十条 企业安排职工延长工作时间或加班的，应按照下列标准给予职工相应待遇：

1.安排职工延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬;

2.安排职工休息日工作又不能安排补休的，支付不低于工资200%的工资报酬;

3.安排职工法定休假日工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

第十一条 企业有责任不断改善生产管理，严格控制延长职工的工作时间，尽可能避免或减少加班加点。

长时间或长期加班以及在公休节假日大范围加班时，应征得同级工会同意，并按法定的标准向职工另发加班工资。

第十二条 严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。在夏季高温时期和其他特殊情况下，工会可以建议企业减少工作时间。

第十三条 企业执行政府规定的各类节假日制度。企业在制订本企业休假制度时，应听取工会意见。

第三章 劳动安全与卫生

第十四条 企业为职工提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度和标准。企业不提供劳动安全卫生条件的，工会有权与企业交涉，企业拒不改正的，工会可请求当地人民政府作出处理。

第十五条 企业负责对职工进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，工会给予协助和配合。

第十六条 企业执行政府有关劳动保护的法律法规。企业负责加强和改善劳动技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

企业按规定向从事尘毒有害作业的职工提供疗养机会与费用。

第十七条 工会支持企业劳动保护管理，配合企业检查、监督劳动保护情况。

第十八条 工会发现企业违章指挥、强令工人冒险作业或生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议;当发现危及职工生命安全的情况时，有权向企业建议组织职工撤离危险现场，企业行政方面必须及时作出处理决定。

第十九条 企业依照国家规定在进行新建、扩建、改建及租赁厂房和技术改造工程时，对劳动条件和安全卫生设施实行三同时。工会有权对此提出意见进行监督检查。

第二十条 企业在引进、推广新技术、新设备、新工艺时必须同时引进或采取可靠的劳动保护措施，并对工人进行培训后方可投入使用。

第二十一条 企业根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。企业应制定劳动防护用品发放细则。企业向从事特殊工种的职工发放营养补助费或提供营养补助食品。

第二十二条 每年夏暑季节，企业负责采取防暑降温措施，在冬季，企业负责采取防寒保暖措施。

第二十三条 企业优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由企业提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。

工会参与安全技术措施立项讨论并监督实施情况。

第二十四条 企业和工会有责任教育职工严格遵守企业各项规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理。工会支持企业对危及企业和职工安全的行为的惩处。

第二十五条 企业发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，应及时通知工会。工会有权参与调查和提出处理建议。

第四章 劳动报酬

第二十六条 企业根据按劳分配的原则以及实际需要，确定本企业工资制度，企业工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更，由企业决定。企业在做出上述决定时，应听取工会意见，取得工会合作。

第二十七条 执行定时工作制或综合计算工时工作制的，企业于每日前以货币形式支付职工工资，工资不低于人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。执行不定时工作制的工资支付标准和办法按下列执行：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第二十八条 由于企业生产任务不足，使职工下岗待工的，企业保证职工的月生活费不低于人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

第二十九条 工会在每年月份根据生活物价指数和劳动力资源状况变动等因素，向企业提出本年工资要求。

董事会在讨论此类问题时，应有工会代表参加。企业根据董事会的工资决议，提出分配方案。

第五章 保险与福利

第三十条 企业应按照国家有关部门关于社会保险的有关规定缴纳和代扣代缴养老、失业、医疗和工伤等社会保险费用，工会有权予以监督。

第三十一条 企业为员工提供以下福利待遇，用于职工集体福利和奖励，不得挪作他用：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

其中用于职工福利的部分，由工会协助企业合理安排使用。

企业应定期向工会提供该项基金使用情况报表。

第三十二条 企业有责任改善职工文化设施和住房、膳食、医疗、托儿、交通条件并提供其他与企业经济相适应的福利。

工会支持企业为此所做的努力。

第三十三条 企业各项重大福利的设置、标准、实施办法，或由企业提出方案、或由工会提出要求，均应双方同意后方可实施。

第三十四条 职工因工负伤、因工致残、因工死亡，以及因患职业病，在治疗、疗养、残废、死亡时所发生的符合规定的费用由企业支付。企业制订此类费用细则。

第三十五条 职工一般每年应进行体检一次，女工及有毒有害工种应按规定定期进行专项体检。

第三十六条 企业根据有关规定，按时提取和发放职工退休费用。

第三十七条 工会协助企业做好各项劳动保险工作。

第六章 职工聘用、教育与培训

第三十八条 企业根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。企业招工计划及实施情况应向工会通报。

第三十九条 企业分别与职工签订个人劳动合同。在签订个人劳动合同之前，工会和企业应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。

第四十条 制定、修改、废止企业制度和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第四十一条 因履行个人劳动合同而发生的劳动争议，按劳动争议协商、调解、仲裁和诉讼程序处理。

第四十二条 企业根据政府规定按期提取职工教育经费，帮助职工获得和提高文化及专业知识。企业教育管理机构负责职工岗前、岗中及转岗的教育培训。企业按年度向工会通报教育基金使用情况。

第四十三条 工会组织或协助企业开展对职工的职业道德、科学、技术、业务知识教育，鼓励职工自学成才，不断提高职工队伍素质。

第七章 劳动纪律和奖惩

第四十四条 企业有权制定劳动纪律与奖惩制度。企业有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。

第四十五条 企业对于模范执行企业各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术开发、技术改造、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。

第四十六条 企业对于违反企业各项规章制度，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育、开具过失单或不同的行政处分;也可酌情处以一次性罚款或者经济赔偿;情节严重的，可以开除。

第四十七条 对职工进行行政处分时，须征求工会意见，听取被处分职工本人的申辩，由企业作出决定。开除职工，事先应经工会参加处分文件会签。工会认为不合理的，有权提出异议，与企业协商解决。因生产经营条件变化，企业大规模变更职工的工作或裁员时须征得工会同意。

第四十八条 各类处分由企业奖惩规章制度统一规定。企业各基层单位或部门制定的同类制度，需经企业承认并备案。企业奖惩规章制度，应经工会同意后实施。

第八章 合作与联系

第四十九条 双方为促进企业发展和维护企业与职工的利益，保证实行密切而有效的合作。

第五十条 企业和工会可每月召开一次联系会议，就重大事宜和有关职工整体利益问题进行通报和协商。必要时，可随时约见对方。双方应遵守联系会议所做出的决定。

第五十一条 工会正、副主席或其代表可以应企业要求向企业通报工会开展的与企业有关的重大活动情况。双方应经常共同或分别听取职工的意见和建议。

第五十二条 双方同意采取具有凝聚力的精神或物质手段，以及通过各种公关联谊活动，联络和密切企业领导与职工的感情。双方同意继承和发展自企业开业以来为实现上述目的所采取的方法。

第九章 监督检查和仲裁

第五十三条 为保证全面执行本合同，双方联合成立集体合同监督小组，其成员由工会代表、企业代表根据人数对等的原则组成。

本合同每年检查\_\_\_\_\_\_\_\_\_次，检查结果以书面报告形式提交双方签约代表，签订代表应认真研究和处理检查结果。

第五十四条 双方因履行本合同而发生的争议，首先由争议双方协商解决，协商不成的，按有关规定的仲裁程序办理。

第十章 合同期限、变更与终止

第五十五条 本合同的期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日止。

合同期满前\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月经双方协商签订新合同。

第五十六条 在本合同期限内，若签订本合同的环境和条件发生，致使本合同无法履行时，本合同的任何一方均可提出变更或解除本合同的要求，另一方应给予答复，并在7日内进行协商。

第五十七条 在本合同执行过程中，若合同一方就本合同的执行情况提出商谈时，另一方应给予答复，并在7日内进行协商。

第五十八条 在本合同期限内，双方都有权提出修改本合同。经双方协商同意后，进行修改。修改后的条款，作为本合同附件与本合同具有同等法律效力。

第五十九条 有下列情形之一，本合同终止：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第十一章 其他

第六十条 企业侵犯工会合法权益的，工会有权提请人民政府或有关部门予以处理，或向人民法院提起诉讼。

第六十一条 本合同未尽事宜，按中国法律和政府规定执行，或由双方另行协商后确定。

第六十二条 本合同用(中文或\_\_\_\_\_\_\_\_\_文)文本制作份，合同双方各执一份，呈报备案份。每份文本均具有同等法律效力。

第六十三条 企业在本合同签订后7日内将本合同一式三份及说明报送相关劳动行政部门登记、审查和备案，劳动行政部门自收到本合同文本之日起15日内未提出异议的，本合同即行生效。

第六十四条 本合同经劳动行政部门审查后，双方应当及时以适当的方式向各自代表的全体成员公布。

企业方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

首席代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日

工会方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

首席代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日

企业集体合同书模板三

公司(以下简称公司)与

公司工会(以下简称工会)签订。

第一章

总则

第一条

根据《中华人民共和国中外合资经营企业法》、《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国中外合资企业劳动管理规定》及有关法律、法规，双方签订本合同，用以明确和调整双方合作共事的权利和义务的关系。

第二条

工会代表中方职工(以下简称职工)整体的利益，依据本合同的原则，指导职工正确处理和公司的劳动关系，并监督和协调这种关系。

公司用以和职工个人确定劳动关系的合同，不得与本合同相悖。

第三条

本合同是双方为促进公司发展，尊重和调动职工积极性应遵守的共同准则。

双方在有关法律、法规范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条

公司尊重工会维护和代表职工利益的权利。公司制订各项涉及职工切身利益的规章制度，均应符合本合同的原则并应有工会代表参加，听取工会意见，取得工会合作。

工会有义务支持公司的生产、经营和管理，支持公司的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和公司各项规章制度，努力完成生产、工作任务，促进公司发展。工会主席或其代表依法列席公司董事会会议(包括预备会议)。

第二章

职工聘用

第五条

公司根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。

公司招工计划及实施情况应向工会通报。

第六条

公司分别与职工签订个人劳动合同，在签订个人劳动合同之前，工会和公司应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约的责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。

第七条

公司制订和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第八条

因履行个人劳动合同而发生争议，按劳动争议调解程序处理。

第三章

工作日制度

第九条

公司根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本公司工作日制度。

第十条

公司有责任不断改善生产管理，严格控制延长职工的工作时间，迟可能避免或减少加班加点。长时间或长期加班加点以及在公休节假日大范围加班时，应征得同级工会同意，并给职工另发加班加点工资，其待遇应高于正常工资水平。

严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。

第十一条

在夏季高温时期和其他特殊情况下，工会可以建议公司减少工作时间。

第十二条

公司执行政府规定的各类节假日制度。

公司在制订本公司休假制度时，应听取工会意见。

第四章

工资和津贴

第十三条

公司根据按劳分配的原则和实际需要，确定本公司制度，并发放各类专项津贴。

第十四条

工会在每年3月份根据生活物价指数和劳动力资源状况变动等因素，向公司提出本年度工资要求。

董事会在讨论此类问题时，应有工会代表参加。

第十五条

公司工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更，由公司决定。

公司在做出上述决定时，应听取工会意见，取得工会合作。

第五章

职工福利

第十六条

公司按规定每月提取工资总额20%的福利费用和7.5%的职工医疗费用，每年从税后利润中提10%的福利奖励基金，用于职工集体福利和奖励，不得挪作他用。

其中用于福利的部分，由工会协助公司合理安排使用。

公司应定期向工会提供该项基金使用情况报表。

第十七条

公司有责任改善职工文化设施和住房、膳食、医疗、托儿、交通条件并提供其他与公司经济相适应的福利。

工会支持公司为此所做的努力。

第十八条

公司各项重大福利的设置、标准、实施办法，或由公司提出方案、或由工会提出要求，均应需双方同意后实施。

第六章

劳动保险

第十九条

公司根据中国劳动保险条例和有关法律的规定，实行劳动保险制度，支付职工劳动保险费用，并努力扩大保险险种。

第二十条

职工因工负伤、因工致残、因工死亡，以及因患职业病，在治疗时所发生的符合规定的费用由公司支付。公司制订此类费用细则。

第二十一条

职工一般每年应进行体检一次，女工及有毒有害工种应按规定定期进行专项体检。

第二十二条

公司实行养老保险制度。

公司根据有关规定，按时提取和发放职工退休费用。

第二十三条

工会协助公司做好各项劳动保险工作。

第七章

劳动保护

第二十四条

公司执行政府有关劳动保护法律、条例。

公司负责加强和改善劳动安全技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

公司按规定向从事尘毒有害作业的职工提供疗养机会与费用。

第二十五条

工会支持公司劳动保护管理，配合公司检查、监督劳动保护情况。

工会发现违章指挥、强令工人冒险作业或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决建议;当发现危及职工生命安全的情况时，有权向公司建议组织职工撤离危险现场，公司行政方面必须及时作出处理决定。

第二十六条

公司依照国家规定在进行新建、扩建、改建及租赁厂房和技术改造工程时，对劳动条件和安全卫生设施实行三同时(同时设计、同时施工、同时投产)。工会有权对此提意见进行监督检查。

第二十七条

公司在引进、推广新技术、新设备、新工时，必须同时引进或采取可靠的劳动保护措施，并对工人进行培训后方可投入使用。

第二十八条

公司根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。

公司应制定劳动防护用品发放细则。

公司向从事特殊工种的职工发放营养补助费或提供营养补助食品。

第二十九条

每年夏暑季节，公司负责采取防暑降温措施，提供必需的清凉饮料。在冬季，公司负责采取防寒保暖措施。

第三十条

公司优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由公司提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。

工会参与安全技术措施专项讨论并监督实施情况。

第三十一条

公司和工会有责任教育职工严格遵守公司各项安全生产规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理。工会支持公司对危及企业和职工安全的行为的惩处。

第三十二条

公司发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，

应及时通知工会。工会有权参与调查和提出建议。

第八章

教育与培训

第三十三条

公司根据政府规定按期提取职工教育经费，帮助职工获得和提高文化及专业知识。

公司教育管理机构负责职工岗前、岗中及转岗的教育及培训。

公司按年度向工会通报教育基金使用情况。

第三十四条

工会组织或协助公司开展对职工的职业道德、科学、技术、业务知识教育，鼓励职工自学成才，不断提高职工队伍素质。

第九章

纪律与奖惩

第三十五条

公司有权制定劳动纪律与奖惩制度。

公司有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。

第三十六条

公司对于模范执行公司各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术改造、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。

第三十七条

公司对于违反企业各项规章制度，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育、开具过失单或不同的行政处分;也可酌情处以一次性罚款或者经济赔偿;情况严重的，可以开除。

对职工进行行政处分时，须征求工会意见，听取被处分职工本人的申辩，由公司作出决定。

开除职工，事先应经工会参加处分文件会签。

工会认为不合理的，有权提出异议，与公司协商解决。

因生产经营条件变化，公司大规模变更职工的工作或裁员时，须征求工会同意。

第三十八条

各类处理和一次性罚款项目、额度，由公司奖惩规章制度统一规定。公司各基层单位或部门制定的同类制度，需经公司承认并备案。

公司奖惩规章制度，应经工会同意后实施。

第十章

合作与联系

第三十九条

双方为促进公司发展和维护公司职工的利益，保证实行密切而有效的合作。

公司正、副总经理和工会正、副主席每月召开一次联系会议，就重大事宜和有关职工整体利益问题进行通报和协商。必要时，可随时约见对方。

双方遵守联系会议所做出的决定。

第四十条

公司正、副总经理或其代表可以应邀出席工会会员代表大会，并向大会通报公司生产经营情况。

工会正、副主席或其代表可以应公司要求向公司通报工会开展的与公司有关的重大活动情况。

双方应经常共同或分别听取职工的意见和建议。

第四十一条

双方同意采取具有凝聚力的精神或物质手段，以及通过各种公关联谊活动，联络和密切公司领导与职工的感情。双方同意继承和发展自公司开业以来为实现上述目的所采取的方法。

第十一章

监督检查和仲裁

第四十二条

为保证执行合同，双方联合成立集体合同监督检查小组，其成员由工会代表、公司代表根据人数对等的原则组成。

本公司每年检查一次，检查结果以书面报告形式提交双方签约代表。签约代表应认真研究和处理检查结果。

第四十三条

双方因履行本合同而发生的争议，首先由争议双方协商解决，协商不能解决的按有关规定的仲裁程序办理。

第十二章

期限和变更

第四十四条

本合同有效限为年。

合同期满前个月经双方协商签订新合同。新合同未签订生效前，本合同继续有效。

第四十五条

本合同在执行过程中，发生特殊情况双方都有权提出修改本合同。经双方协商同意后，进行修改。修改后的条款，作为本合同附件执行，与本合同具有同等效力。未经双方同意，任何一方无权变更本合同。

第十三章

附则

第四十六条

公司支持工会开展的活动，并提供必要的条件。工会开展活动应在生产、工作时间以外进行。如有必要占用生产、工作时间活动的，应事先征得公司同意。在条件许可的情况下，公司应给予支持。

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇四**

公司(以下简称公司)与

公司工会(以下简称工会)签订。

第一章

总则

第一条

根据《中华人民共和国中外合资经营企业法》、《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国中外合资企业劳动管理规定》及有关法律、法规，双方签订本合同，用以明确和调整双方合作共事的权利和义务的关系。

第二条

工会代表中方职工(以下简称职工)整体的利益，依据本合同的原则，指导职工正确处理和公司的劳动关系，并监督和协调这种关系。

公司用以和职工个人确定劳动关系的合同，不得与本合同相悖。

第三条

本合同是双方为促进公司发展，尊重和调动职工积极性应遵守的共同准则。

双方在有关法律、法规范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条

公司尊重工会维护和代表职工利益的权利。公司制订各项涉及职工切身利益的规章制度，均应符合本合同的原则并应有工会代表参加，听取工会意见，取得工会合作。

工会有义务支持公司的生产、经营和管理，支持公司的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和公司各项规章制度，努力完成生产、工作任务，促进公司发展。工会主席或其代表依法列席公司董事会会议(包括预备会议)。

第二章

职工聘用

第五条

公司根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。

公司招工计划及实施情况应向工会通报。

第六条

公司分别与职工签订个人劳动合同，在签订个人劳动合同之前，工会和公司应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约的责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。

第七条

公司制订和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第八条

因履行个人劳动合同而发生争议，按劳动争议调解程序处理。

第三章

工作日制度

第九条

公司根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本公司工作日制度。

第十条

公司有责任不断改善生产管理，严格控制延长职工的工作时间，迟可能避免或减少加班加点。长时间或长期加班加点以及在公休节假日大范围加班时，应征得同级工会同意，并给职工另发加班加点工资，其待遇应高于正常工资水平。

严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。

第十一条

在夏季高温时期和其他特殊情况下，工会可以建议公司减少工作时间。

第十二条

公司执行政府规定的各类节假日制度。

公司在制订本公司休假制度时，应听取工会意见。

第四章

工资和津贴

第十三条

公司根据按劳分配的原则和实际需要，确定本公司制度，并发放各类专项津贴。

第十四条

工会在每年3月份根据生活物价指数和劳动力资源状况变动等因素，向公司提出本年度工资要求。

董事会在讨论此类问题时，应有工会代表参加。

第十五条

公司工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更，由公司决定。

公司在做出上述决定时，应听取工会意见，取得工会合作。

第五章

职工福利

第十六条

公司按规定每月提取工资总额20%的福利费用和7.5%的职工医疗费用，每年从税后利润中提10%的福利奖励基金，用于职工集体福利和奖励，不得挪作他用。

其中用于福利的部分，由工会协助公司合理安排使用。

公司应定期向工会提供该项基金使用情况报表。

第十七条

公司有责任改善职工文化设施和住房、膳食、医疗、托儿、交通条件并提供其他与公司经济相适应的福利。

工会支持公司为此所做的努力。

第十八条

公司各项重大福利的设置、标准、实施办法，或由公司提出方案、或由工会提出要求，均应需双方同意后实施。

第六章

劳动保险

第十九条

公司根据中国劳动保险条例和有关法律的规定，实行劳动保险制度，支付职工劳动保险费用，并努力扩大保险险种。

第二十条

职工因工负伤、因工致残、因工死亡，以及因患职业病，在治疗时所发生的符合规定的费用由公司支付。公司制订此类费用细则。

第二十一条

职工一般每年应进行体检一次，女工及有毒有害工种应按规定定期进行专项体检。

第二十二条

公司实行养老保险制度。

公司根据有关规定，按时提取和发放职工退休费用。

第二十三条

工会协助公司做好各项劳动保险工作。

第七章

劳动保护

第二十四条

公司执行政府有关劳动保护法律、条例。

公司负责加强和改善劳动安全技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

公司按规定向从事尘毒有害作业的职工提供疗养机会与费用。

第二十五条

工会支持公司劳动保护管理，配合公司检查、监督劳动保护情况。

工会发现违章指挥、强令工人冒险作业或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决建议;当发现危及职工生命安全的情况时，有权向公司建议组织职工撤离危险现场，公司行政方面必须及时作出处理决定。

第二十六条

公司依照国家规定在进行新建、扩建、改建及租赁厂房和技术改造工程时，对劳动条件和安全卫生设施实行“三同时”(同时设计、同时施工、同时投产)。工会有权对此提意见进行监督检查。

第二十七条

公司在引进、推广新技术、新设备、新工时，必须同时引进或采取可靠的劳动保护措施，并对工人进行培训后方可投入使用。

第二十八条

公司根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。

公司应制定劳动防护用品发放细则。

公司向从事特殊工种的职工发放营养补助费或提供营养补助食品。

第二十九条

每年夏暑季节，公司负责采取防暑降温措施，提供必需的清凉饮料。在冬季，公司负责采取防寒保暖措施。

第三十条

公司优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由公司提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。

工会参与安全技术措施专项讨论并监督实施情况。

第三十一条

公司和工会有责任教育职工严格遵守公司各项安全生产规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理。工会支持公司对危及企业和职工安全的行为的惩处。

第三十二条

公司发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，

应及时通知工会。工会有权参与调查和提出建议。

第八章

教育与培训

第三十三条

公司根据政府规定按期提取职工教育经费，帮助职工获得和提高文化及专业知识。

公司教育管理机构负责职工岗前、岗中及转岗的教育及培训。

公司按年度向工会通报教育基金使用情况。

第三十四条

工会组织或协助公司开展对职工的职业道德、科学、技术、业务知识教育，鼓励职工自学成才，不断提高职工队伍素质。

第九章

纪律与奖惩

第三十五条

公司有权制定劳动纪律与奖惩制度。

公司有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。

第三十六条

公司对于模范执行公司各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术改造、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。

第三十七条

公司对于违反企业各项规章制度，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育、开具过失单或不同的行政处分;也可酌情处以一次性罚款或者经济赔偿;情况严重的，可以开除。

对职工进行行政处分时，须征求工会意见，听取被处分职工本人的申辩，由公司作出决定。

开除职工，事先应经工会参加处分文件会签。

工会认为不合理的，有权提出异议，与公司协商解决。

因生产经营条件变化，公司大规模变更职工的工作或裁员时，须征求工会同意。

第三十八条

各类处理和一次性罚款项目、额度，由公司奖惩规章制度统一规定。公司各基层单位或部门制定的同类制度，需经公司承认并备案。

公司奖惩规章制度，应经工会同意后实施。

第十章

合作与联系

第三十九条

双方为促进公司发展和维护公司职工的利益，保证实行密切而有效的合作。

公司正、副总经理和工会正、副主席每月召开一次联系会议，就重大事宜和有关职工整体利益问题进行通报和协商。必要时，可随时约见对方。

双方遵守联系会议所做出的决定。

第四十条

公司正、副总经理或其代表可以应邀出席工会会员代表大会，并向大会通报公司生产经营情况。

工会正、副主席或其代表可以应公司要求向公司通报工会开展的与公司有关的重大活动情况。

双方应经常共同或分别听取职工的意见和建议。

第四十一条

双方同意采取具有凝聚力的精神或物质手段，以及通过各种公关联谊活动，联络和密切公司领导与职工的感情。双方同意继承和发展自公司开业以来为实现上述目的所采取的方法。

第十一章

监督检查和仲裁

第四十二条

为保证执行合同，双方联合成立集体合同监督检查小组，其成员由工会代表、公司代表根据人数对等的原则组成。

本公司每年检查一次，检查结果以书面报告形式提交双方签约代表。签约代表应认真研究和处理检查结果。

第四十三条

双方因履行本合同而发生的争议，首先由争议双方协商解决，协商不能解决的按有关规定的仲裁程序办理。

第十二章

期限和变更

第四十四条

本合同有效限为年。

合同期满前个月经双方协商签订新合同。新合同未签订生效前，本合同继续有效。

第四十五条

本合同在执行过程中，发生特殊情况双方都有权提出修改本合同。经双方协商同意后，进行修改。修改后的条款，作为本合同附件执行，与本合同具有同等效力。未经双方同意，任何一方无权变更本合同。

第十三章

附则

第四十六条

公司支持工会开展的活动，并提供必要的条件。工会开展活动应在生产、工作时间以外进行。如有必要占用生产、工作时间活动的，应事先征得公司同意。在条件许可的情况下，公司应给予支持。

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇五**

本协议由\_\_\_\_\_\_\_\_\_机械制造公司在\_\_\_\_\_\_\_\_\_州\_\_\_\_\_\_\_\_\_市的工厂(以下称公司)，同代表本协议第一章承认并提及的谈判单位工人的 \_\_\_\_\_\_\_\_\_工人国际联合会及其所属的第\_\_\_\_\_\_\_\_\_号地方工会(以下称工会)，达成并于\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_\_\_\_\_日生效。

本协议中出现的“他”或“她”或有关的人称代词，只是出于文字表达的需要，这样使用，并不意味着有性别上的区别。

第一章承认

第一条公司承认工会是公司全体全日制和正规非全日制生产和维修工人在集体谈判中的唯一代表。这些工人包括：检查员、班组长、储运员和车间事务员，但不包括：实验工程部雇员、制图员、办公室职员、推销员、专职人员、保卫人员和工段长。

第二章一般条款

第一条付薪日

头班工人的付薪日为每周的星期五，第一和第三班工人的付薪日为每周的星期四，如果这两天刚好是法定公休日，公司则应提前一天支付工资。在特殊情况下，经双方同意，可以更改付薪日。本协议所覆盖的工人在前一个工作周所提供的服务应该得到报酬。所有的工资支票都应在正常付薪日期的正常工作时间内发放。如果公司缩减工作日，工人则可在星期四12：00(中午)之后领取工资支票，日期应按正常付薪日期落款。

第二条体检

公司指定的医生在对已经雇佣的工人进行体格、精神/心理检查或医学化验后，如果该雇员及其医生提出书面请求，应将此检查或眼睛检查的报告提交给该雇员的私人医生。

第三条公司薪给雇员

管理人员不得从事本协议限定的工作，但下列情况例外：

a.教育和/或培训工人和受训的管理人员;

b.从事遇到困难时期的必要工作;

c.从事新产品开始生产时的必要工作，当然，被正式安排本款所指的这类工作的工人，应在安排的工作中发挥助手作用;

d.从事必要的试验工作;

e.受训的管理人员不得取代谈判单位工人，但谈判单位的工人可以用来指导受训的管理人员。

第四条维修工作的转包

a.只要有设备和合格的人员，公司就不得把分配给谈判单位的工人所从事的维修工种的维修工作转包出去，但下列临时情况除外：

(a)有必要替换旷工的工人时;

(b)有必要替换已获准请假的工人时;

(c)有必要替换休假的工人时;

(d)有必要替换因受伤或确实生病而缺勤的工人时。

b.双方理解并同意本条规定的公司义务不适用于下列情况，即在有资格从事该工作的维修工人处于裁员而缺乏维修工人从事所需要的工作时，并同意本协议包括的维修工人的补充人员每周安排5个工作日。

c.公司不得将工人在正常工作周内正常从事的一部分维修工作转包在星期六或星期天进行，除非这些工人被安排或提供的是每周6天的工作。

第五条非全日制工和临时工

不得雇佣非全日制工人和临时工来达到强行裁减正规全日制工人的目的。临时工只能短时雇佣，时间不得超过3个月，只有度暑假的学生可达3个月。如果临时工的雇佣期超过3个月(包括学生)，就应视为享有年资的正式工人。

第三章纪律处分

第一条理由

除非有充分正当的理由，公司不得对享有年资的工人行使指责、停职或解雇的处分权。

第二条通知

在因处理\_\_\_\_\_\_\_\_\_一事件而要求享有年资的工人离厂之前，公司经营者应将该工人的代表，如果他在厂里，或他不在厂里时的任何其他工会代表，召集到指定的办公室或地点，目的在于通知他们该工人将被要求离厂，并听取该工人对自己处境的陈述。当然，这种会议不构成听证会，这时候工人代表的到场只是为了接受该工人将被要求离厂的通知，并听取该工人的陈述。涉及欠债不还、迟到和旷工的案例，必须在听证会后方可要求工人离厂;但双方同意，在安排处分听证会之前，应通知部门工会代表或其代表出席听证会。

第三条处分听证会

在工人被送出厂后的48小时内，雇员关系部经理或其代表应在指定的办公室举行处分听证会。该工人有权出席听证会，其工人代表或工人代表的代表有权在听证会上代表该工人，而且双方应允许传证人到场，以便证实案件的全部事实和情节。工厂工会委员会主席，如被要求，可以出席处分听证会。

第四条听证记录

公司应在听证会之日起的5个工作日内，向工厂工会委员会主席提供上述第三条所规定的听证会的书面记录文本，包括公司的处分说明，如果有的话。对处分结果提出陈述，如有的话，其时限应从工会收到该记录时算起。

第五条对处分提出不满意见

如果工人对本章所称的公司处分提出不满意见，那么，应按意见陈述程序的第一步骤进行;如果是对解雇提出不满意见，可按第三步骤进行。如果最后证明对工人的处分理由不够充分和正当，那么，应该恢复该工人在遭受处罚前的身份，而由此造成的工资损失，如果有的话，也应予以赔偿。

第六条书面批评

在书面批评入档后1年内，如果没有任何违反处分的行为，则应将书面批评从工人的就业档案中撤出去。

第七条试用工

双方理解并同意，本章不适用于试用工。

第四章请假

第一条因私

a.在特殊情况下，经过事先安排，公司允许工人短期离开工作岗位处理私事的现行作法仍将继续实行。在此种特殊情况下，工人的年资应予以保留并累计计算，并让其恢复请假前的工作岗位，如果有关年资的条款规定这么做，而且工人在休假期满时又回到了工作岗位的话。

b.超过3个规定工作日的假期并经雇员关系部经理同意的适当的假期，都应向工会提供请假条副本。

第二条因工会事务

根据工厂工会委员会主席或主任的书面通知，应准许下列工人脱产请假：当选为农具工会和工时委员会代表的工人;当选为地方工会选举委员会成员的工人;参与公司合同谈判的工会代表，以及从事申诉程序仲裁准备工作的地方工会代表。双方同意依据本条被准许脱产请假的工人每次不得超过5人。

第三条因兵役

a.本协议中的任何条款不得违背义务兵役法及其修正案规定的公司对应征入伍提供此法律及修正案所规定的服务的工人应尽的义务。

b.参加和平队的工人应享受同加入美国武装部队的工人同样的优惠条件并应在同等条件下再次受雇。本条款仅包括一次应征入伍。

第四条因为陪审团提供服务

a.如果工人被要求为陪审团提供服务(包括为大陪审团服务)，或在提供此服务前依法被要求出庭接受陪审团委员会的审查质询，或被传唤作证和揭发证词，或在记录法庭诉讼过程中提供证言，那么，他为提供此服务损失的必要时间的正常报酬(如属计时工，按正常工时的小时工资率计算;如属计件工，按其职业劳动等级的小时工资率计算，以每周40小时为基础，但不包括换班或超时奖金和所有其它奖金及奖励性报酬)与提供引服务所获得的赔偿的差额应得到赔偿，但在工人根据正常工作安排不为工厂工作的任何一天(节假日除外)，提供此服务时不得支付此赔偿。

b.要获得享受赔偿资格的工人必须：

(a)立即将收到的召唤提供此服务的回执通知其工长;

(b)向工长提供适当的从事这种服务的证据。

c.如果头班或二班的工人上午结束这种服务，则须报到继续完成当天其余时间的工作。如果该工人没有报到继续工作，则赔偿只限于截止结束服务之前损失的实际时间。如果该工人中午12点后结束服务，则当天无须再回岗位工作。

d.上第三班的工人可以选择不上提供服务前或紧接服务后的那个班次。该工人在不上班前须向直接主管通告自己的选择。

e.公司依据本条款支付报酬的时间不得计算为每日的超过工时。

第五条因丧事

a.工人直系亲属死亡时(如配偶、子女、父母、兄弟、姐夫、妹夫、姐妹、妯娌、孙子女、祖父母、继子女、继父母、同父异母或同母异父的兄弟姐妹、女婿、儿媳以及配偶的父母、兄弟、姐妹和祖父母)，如参加葬礼按要求可在死亡发生后的3个自然日(不包括星期六、星期天和节假日)内享受3个正常工作日的丧假(如工人当时不在，事后亦可享受同样天数的丧假)。工人在通知公司后可选择亲属死亡当天而不是死亡之后的第二天计为休假的第一天。

b.在为此事提出书面申请后，工人在正常工作日享受的休假(不包括星期六、星期天和节假日)应得到报酬。计时工的报酬应按正常工作时间的工资率计算，计件工则按其职业劳动等级的工作率计算，但这两种情况都不包括换班、加班奖金和其它形式的奖金或奖励性报酬。如此计算的工时不得计作超时工时。

第六条因批准的假期

工人将批准的假期用于与请假申请中所述内容不同的目的，应受到纪律处分。工人休假期满后如不报到工作，则应视为自动辞职，除非他有令人信服的理由。

第七条年资的保留和累计

如果工人在批准的假期期满后回到原岗位，则其休假期间的年资应予保留并累计计算。

第八条奖励工时的获得

a.享有年资的工人如每个工作周都全部完成正常安排的工时，不包括日超时工时，星期六、星期天或不上班的日期，可以获得奖励工时。

(a)即使工人在一个工作周内利用部分，而不是全部正常安排工时从事下列活动而缺勤，也有资格获得奖励工时。这些活动包括为陪审团提供服务、奔丧、工会事务、节假日、休奖励工时假和经公司安排的不得超过一星期的年假，以及根据本协议的条款，工人享受因工伤而获得的赔偿津贴的时间。

(b)每个工作周出全勤的工人可获得1小时奖励工时。

b.公司应对奖励工时安排倒休，并应尽力满足工人提出的休假要求。工人应至少提前1周通知自己的直接主管，但在紧急情况下，也可以不用提前1周通知。奖励工时可以累计到4个或8个小时休一次。

c.如果依据本条休假的工人人数严重地影响了生产和维修的要求，则可对休假的人数进行限制。如果工会对影响生产和维修要求的程序提出疑问，则可立即同雇员关系部经理一起审查此决议。

d.计时工的奖励工时津贴按其正常小时工资率计算，计件工则按其职业劳动等级的小时工资率计算，均不包括任何奖金。累计并转入下一年度的奖励工时的津贴，如紧接财政年度第一次支付期开台之后的工时，将按工时获得年度年底的工资率确定。奖励工时休假或津贴支付将先考虑最早转入的奖励工时。

e.如果工人已享有年资，奖励工时在下列情况下将予支付津贴而不予安排休假：

(a)解雇

(b)辞职

(c)退休

(d)裁员

(e)死亡

(f)请假6个月以上

第五章安全卫生

第一条安全规章和规定

公司和本协议包括的工人、工会及其代表应遵守全部合理的关于卫生、安全设施和卫生条件的工厂规章。

第二条保护服和保护设备

公司应为其认为必要的岗位提供专门的保护服(如手套)和安全设备。如安全靴在从事安排的工作期间损坏，公司将在每个合同年内，按购买单核实的价格向工人提供\_\_\_\_\_\_\_\_\_美元的补偿。公司将向有年资的工人提供新的安全眼镜，安排指定的检测员进行检测，并每年向工人支付\_\_\_\_\_\_\_\_\_美元的修理或更换眼镜费。

第三条破损工具

公司将用斯纳普恩、克拉夫斯曼以及其它大家共同认可的公司制造的同类产品来替换公司要求的工人个人使用的陈旧或已被损坏的工具。公司将向维修工人提供一个安全的维修工具的场所，但条件是，如果工具遗失，公司将不承担任何责任。

第四条安全委员会

a.公司同意工会可以指定5名工人，其中须从第二班和第三班各指定一人，担任公司安全委员会成员。

b.公司安全委员会将根据公司指定的主席的安排召集会议，讨论工厂的安全和卫生事宜并提出建议。公司将向参加会议的委员提供报酬，如属计时工，按正常小时工资率支付，如属计件工，按其职业劳动等级的小时工资率支付。

c.安全委员会会议记录，包括所有建议记录，由委员会的管理人员保留。应向每一位委员提供一份记录，并向雇员关系部经理提交记录以便归档供工人参考。

第六章工会代表性

第一条一般代表性

在本协议执行过程中，代表工会的应是下文所称的部门工会代表、工厂工会委员会成员、工厂工会委员会以及工会研究工时问题的代表。双方理解并同意本章确认的每位工人代表应为试用期期满的工人。

第二条工会部门工人代表

a.权限

在采取申诉程序的第一个步骤时，应由工会部门工人代表代表工会，其权限限于根据被其确认为部门工会代表服务地域内的申诉程序处理有关的不满意见。

b.人数

每50个工人或每拥有50名工人的部门应设一个部门工人代表，这类代表至少应有6人。

c.义务和责任

(a)部门工人代表在作为工会代表按照第七章申诉程序第一步骤处理不满意见时，应被允许脱产履行其责任。但部门工人代表只有在应申诉工人或雇员关系部经理的要求，并在此要求经其工长批准后才可离开岗位。

(b)离开岗位的工人代表在离开前或回来后应通知其工长或工长指定的他不在时的代理人。如工人代表出于a款所称的原因需要进入他本人部门以外的权限范围时，须通过工长或工长指定的他不在时的代理人获得离开本部门的书面许可，并在处理有关的申诉前通告准备进入的部门的工长。

(c)自本协议生效之日起，工人代表每周至多可以离开岗位3个小时，由公司支付报酬。此时间的补偿，如属计时工，应以其正常工时小时工资率为基础;如属计件工，则以其职业劳动等级的小时工资率为基础，两种情况均不包括换班或加班奖金以及任何其他形式的奖金或奖励性报酬。

第三条工厂工会委员会单个成员

在按申诉程序第二步骤处理不满意见和出席会议时，工会应由工厂工会委员会的代表来代表。

a.权限

工厂工人委员会单个成员的权限限于在他被认可作为工会委员会的成员提供服务的区域内按申诉程序的第二步骤处理不满意见。

b.人数

工厂工会委员会由5人组成，其中1人为主席，3人从工厂不同的地域范围内选举产生，其中有1位成员必须一直是上第二班或第三班的工人。

c.义务和责任

(a)工厂工会委员会成员在作为工厂工会委员会单个成员处理申诉程序的第二步骤的不满意见时，或按第四条所规定的工厂工会委员会成员行使其责任时，应准许其脱产履行其职责。

(b)准备离开岗位的工厂工会委员会成员在离开前或回来后，应通知其工长或工长指定的他不在时的代理人。如工厂工会委员会成员出于a款所称的原因需要进入他本人部门以外的权限范围时，须通过工长或工长指定的他不在时的代理人，获得离开本部门的书面许可并在处理有关的申诉前通告准备进入的部门的工长。

(c)工厂工会委员会主席，如果需要，每周应允许他有12个小时的时间履行其委员会主席的责任。其他工厂工会委员会成员，如需要，每周应允许其有4个小时的时间履行其作为工厂工会委员会成员或本章许可的委员会会议成员的责任。允许时间的补偿，如属计时工，应以其正常工时小时工资率为基础;如属计件工，则以其职业劳动等级的小时工资率为基础，两种情况均不包括换班或加班奖金，以及其他任何形式的奖金或奖励性报酬。

第四条工厂工会委员会

a.权限

工厂工会委员会应作为一个整体在第三步申诉程序和仲裁程序中代表工会，并应在本章第五条指定的特殊或日常会议中代表工会。

b.义务与责任

为了实现工厂工会委员会的目标，工厂工会委员会可根据本条规定使用第三条所规定的允许使用的特权。

第五条联席会议

公司和工会都认识到通过充分讨论来消除误解的价值和重要性，以及为了在本协议管辖内保持和谐的关系。双方同意，将根据任何一方提出的请求，公司和工厂工会委员会举行联席会议，并为此达成如下共识：

a.任何一方至少应在希望举行会议的前5天将包括希望讨论的主要问题在内的暂定议程递交对方。在会前或会上经双方同意可把附加议题列入会议议程。

b.这些会议并不是要企图回避和/或代替申诉程序。

第六条代表的替代

本章所指的每位代表都应有如下述条款中规定的经资格认定的替代人，这位替代人在代表缺席的情况下可在同一地区以同样的权限工作。

第七条资格认定

a.工厂工会委员会的主席应在本协议生效之日起的20天内，把本章所指的代表及其替代人名单书面通知雇员关系部经理。名单中应标明经认可的代表及其替代人姓名、所在部门及其地点。公司不得承认任何未经认定资格的代表或者虽已被认定资格但还尚未完成试用期的代表。

b.雇员关系部经理应在本协议生效之日起的20天内，书面通知工会在第一步申诉程序中处理申诉的监察人及其替代人的全部名单，详细写明每位监察人有权处理申诉的部门和地区，还应写明监察人的替代人既可在监察人缺席的情况下代替监察人行使权力，也可取代监察人。雇员关系部经理应在监察人名单发生变化时立即将有关变化情况通报工厂委员会主席。

第八条工会工时研究代表

a.工会应派一位工会工时研究代表接收公司进行的为时不超过4周的培训。该雇员培训结束后应回到他原先在工厂的日常工作岗位上去。

b.工会工时研究代表只有在同公司工时研究人员进行联合研究时才能履行其义务。当因永久性奖励工资标准而引起不满意见时，包括因在第一步和第二步申诉程序中双方对所估计的奖励工资标准的变化或新的附加内容未能达到满意的解决而产生不满意见时，公司或工会可以要求对此进行联合研究。在涉及到据估计的奖励工资标准发生变化时，这些已经变化了的内容和新增加的附加内容应纳入联合研究的范围。应尽最大努力在第三步会议召开之日前完成联合研究任务。

c.工会工时研究代表在任何情况下都不得参与制定新的奖励工资标准，只是在现存的奖励工资标准成为争议的对象时，或应公司或工会按本条b款规定进行联合研究的要求时，方可采取行动。

d.公司同意自本协议生效之日开始，对工会工时研究代表因参与联合研究和分析资料工作而失去的工作时间付给报酬。每人每周最多可获得3小时的报酬。如工会工时研究代表每周研究时间超过3小时，超过的时间应由工会付给报酬，但公司将支付按其直接要求所花费的时间和按其直接要求在联合进行工时研究和资料分析时所花费时间的报酬。他们所花费的这种时间将根据每个工会工时研究代表直接计时收入付给报酬。这种方式包括计时工，或者是职业劳动等级计时工和计件工，但不包括换班或加班工资或其他形式的任何奖金或奖励性工资。

e.如果公司要把工会工时代表调离谈判单位，工会工时研究代表的替代人应由公司出资培训，其间应按该雇员的直接工时收入支付其工资。

f.如果是上述第五款所述以外的行动而引起的对工会工时代表替代人的培训费用则应由工会完全承担。

g.在挑选替代人时，工会应提交5位工人的名单，这5人必须符合公司规定的资格要求。公司将从这5人中挑出2个它认为有能力完成这项任务的候选人，然后工会再从这2人中选出1人接受培训。

第七章申诉与仲裁

第一条申诉

申诉的定义是，\_\_\_\_\_\_\_\_\_雇员或工会同公司就解释、应用或所谓违反本协议条款时所引起的争议。

第二条申诉程序

应努力通过申诉人同其班组长或指定的代表人之间进行非正式的磋商来解决申诉问题。如声称受到侵害的雇员提出要求，那么适当的部门工会代表须参加这种非正式磋商。双方同意，所有的申诉须在引起申诉的事件发生后的5天内提出。

第一步骤--在受害雇员与车间工会代表和雇员的班组长之间进行。

a.如果申诉未能通过上述非正式方式达到解决，那么，申诉可写成文字材料并由受害雇员和部门工会代表签名后递交班组长。所有这类申诉书须在引起申诉的事件出现后5天内呈交班组长，并须说明申诉中列出的事件违反了哪章哪条以及所寻求的具体解决办法。

b.班组长应会同雇员和部门工会代表讨论申诉问题，如果申诉没有得到解决，应在上述a款规定的接到申诉书之日起5个工作日内对该申诉提出书面答复。

c.任何申诉如在第一步申诉程序以后仍未能解决，并在班组长在第一步申诉程序中作出书面答复后5个工作日之内仍没有将申诉材料递交第二步申诉程序，该申诉只能在班组长的书面答复基础上进行解决，而不再具有要求进一步处理的资格。

第二步骤--在工厂最高负责人或其指定的代表和申诉发生地区的工厂工会委员会成员之日进行。

a.公司代表应会同适当的工厂工会委员会成员讨论按上述规定向第二步申诉程序递交的申诉。如果申诉没有得到解决，那么应按c款在第一步程序中的规定在收到书面申诉之日起正常安排下的5个工作日内，对申诉提出书面答复。

b.任何申诉如果在公司代表作出书面答复之日起的5个工作日内没有递交给第三步程序，那么该申诉只能在公司代表的书面答复基础上进行解决，并将不再具有要求进一步处理的资格。

c.如任何以书面形式递交给雇员关系部经理的申诉涉及到纪律处分和年资问题，可按申诉程序的实施规定在引起申诉的事件或条件发生之日起5个工作日内将申诉案卷直接递交第三步申诉程序处理。一般性的申诉，安全和卫生方面的申诉，以及班组长处理权限范围以外的有关主要问题的申诉，可以采用第二步申诉程序进行处理。

第三步骤--在雇员关系部经理和工厂最高负责人或其指定代表和地方工会的工厂工会委员会之间进行。

a.如果在第二步申诉程序完成后，申诉仍未解决，那么应在工厂工会委员会和适当的公司代表之间，在公司代表于第二步程序中作出书面答复后10个工作日内举行会议进行讨论，工厂工会委员会主席应在议定会议日期之前，至少提前3个工作日向雇员关系部经理递交要求在会上讨论的申诉目录，包括每项申诉的编号和工厂工会委员会对每个申诉作出的简短说明。

b.同关系部经理应在会议讨论申诉后的最多5个工作日内，把公司第三步程序处理的每项申诉作出的书面答复送达工厂工会委员会及其受害雇员本人。

c.任何申诉如在公司于第三步申诉程序作出书面答复之日起10个工作日内没有将申诉档案递交到第四步或第五步申诉程序(如果第四步程序被取消的话)，那么该申诉只得在该书面答复的基础上进行处理，并不再具备要求进一步审理的资格。

d.双方同意并理解，工会可选择让其国际代表参与第三步程序。如果工会决定采用这种办法，那么第四步申诉程序就将自动取消，尚未得到解决的申诉将只能按c款规定的第三步程序提交给第五步申诉程序(仲裁)予以处理。

第四步骤--假如第四步程序没有依照上述第三步程序条款由工会取消的话，那么这步程序应在雇员关系部经理、工厂最高负责人和/或其指定代表和地方工厂工会委员会主席，以及国际联合工会的国际代表之间进行。

a.如果在第三步程序完成后还存在尚未解决的申诉，那么，该项申诉应在双方适当人员于雇员关系部经理在第三步程序作出书面答复之后举行的首次会议上进行讨论。国际代表或其指定代表应至少在预定会议日期前5个工作日向雇员关系部经理递交将预备在会上处理的申诉目录，其中包括申诉的编号和国际代表或其指定代表对每项申诉所作的简要说明。

b.所有呈递给第四步申诉程序的合格申诉在处理该申诉的会议结束后10个工作日之内，向地方工厂工会委员会主席以及受害人本人作出书面答复。

c.所有经过第四步程序处理，且没有在公司第四步程序书面答复之日后10个工作日内呈递给第五步程序处理的申诉，应在上述答复的基础上予以处理，并不再具有要求进一步处理的资格。

第五步骤--涉及到说明和执行本协议条款并通过本申诉程序进行了处理的申诉，也只有这类申诉才可以提交下面所规定的仲裁程序予以处理。如果工会希望将申诉递交第五步程序处理，那么它就必须在公司于第三步或第四步程序中作出书面答复(如果有的话)之日起10个工作日内，将申诉以书面通知方式送达雇员关系部经理。仲裁处理程序应在通知发出后7天内由雇员关系部经理和/或其指定代表和工会共同选定的仲裁员开始进行。如果各方在规定时间内没有选出仲裁员，应请求联邦协调与调解委员会派出一个由5名同组成的专家组。雇员关系部经理和/或其指定代表和工会都有权从专家组名单中划去2人。要求仲裁的一方可首先划去1人，然后由另一方划去1人;双方各再划去1人之后，剩下的一人便是被选中的仲裁员。如果仲裁员能判断双方所陈述事实的相互关联性，双方中的任何一方都有权向仲裁员陈述所要求的观点。仲裁员的裁决应是最终的和有约束力的，并应制成书面形式。应向双方中的任何一方送达经过签名的裁决书副本。仲裁员无权对本协议的条款进行替换、变更、删节或增加内容，但有权引用和解释本协议条款，以便了结据此处理的申诉案件。各方负担各自的费用，仲裁员处理申诉的费用应由公司和工会对等负担。

第三条协议的约束力

工会和公司在第二、三、四步申诉程序中所达成的一切协议对有关的雇员都是最终的和有约束力的。

第四条时限

双方同意并理解，在任何一步申诉程序中所确定的时间限制，都可在双方相互理解的情况下予以延长。

第五条国际代表的调查

国际联合工会的代表和/或其代表，在向雇员关系部经理发出书面通知后，可以在工作时间去工厂调查已上诉到第三步或第四步(如果没有取消的话)申诉程序的申诉案件。条件是这种调查不应妨碍和干扰公司的工作日程。

第六条奖励工资标准引起的申诉

涉及到奖励工资标准而引起的申诉可按第十四章第十一条i、j、k款的规定，从第三步骤(在进行并完成检查和联合研究程序之后)开始予以处理。

第八章年资

第一条年资的确定

工人年资确定的范围应适用于因缺乏工作而被暂时解雇、解雇后双被重新召回工作岗位的人员和另有具体规定的其他人员。

第二条定义

a.年资一词是指工人根据连续工作所享有的公司年资和部门年资的有关等级。

b.本章在涉及工人时使用的“有资格”和“有资格的”一词是指据认为工人在正常监督条件下能圆满完成工作任务所必须具备的素质。

第三条试用期

工人最近一次连续工作的头3个月被视为试用期。在此期间，公司方面不负继续雇佣他的责任，解雇试用工人也不应成为雇员提出申诉的理由。试用期满，工龄应当从雇佣期开始的第一天(也就是受雇的最早日期)算起。

第四条建立年资名录

a.工厂年资

根据已经建立起来的现有的工厂年资名录，工厂年资名录应包括除试用期以外的所有工人。

b.部门年资

(a)所有工人都应根据部门年资来确定工厂年资。

(b)如同本章第六条规定的临时解雇也算作工龄的那样，一个工人如从一个根据其部门年资已经确立了其工厂年资的岗位上调到一个新岗位上时，应按其调入的部门年资来临时确定其工厂年资。调动后的工人仍将保留原部门年资并予以累计计算，如原部门需要，他必须返回原部门工作。

(c)因除缺乏工作被临时解雇以外的其他原因，由按其部门年资已永久性的确立了其工厂年资的部门调入另一新部门的雇员，应根据他调入新部门的日期算起的部门年资来确定全部的长期的工厂年资。

(d)按本章第三条的规定，新雇员在公司工作满3个月后，其姓名和年资计算日期应记入工厂年资和部门年资名录，在后一个名录中，其受雇日期自其3个月试用期期满时算起。

(e)所有具有年资的雇员都享有两种年资，即工厂年资和部门年资。然而，这两种年资都将受本章条款的约束。

第五条年资的中断

a.在雇员被临时解雇和被召回重新恢复工作时，公司将首先考虑其年资问题。

b.在雇员被临时解雇或在解雇之后又被召回重新工作时，公司可根据当时的特殊环境指定一些仍需要其服务的雇员留下。这些雇员，不管其年资如何，都可留下或被召回重新工作。事实上这些被指定留下的工人不会影响其正常年资的确定，而且还可迅速恢复其因\_\_\_\_\_\_\_\_\_些特殊原因被中断了的年资。

c.本章条款不适用于下列情况：在编制年册清单和进行年休假期间，或因机器或设备损坏和大修、缺乏原料、顾客取消或改变订单、水灾、火灾以及其他恶劣气候的出现等原因，必须临时解雇职工3个工作日或不到3个工作日期间。

第六条暂时解雇

当必须裁减\_\_\_\_\_\_\_\_\_一岗位上的雇员人数时(上述第五条提出的情况发生时除外)，其裁减的程序如下：

在\_\_\_\_\_\_\_\_\_一部门内裁减劳动力时，具有年资的工人享有下列的权利：

a.应首先从受影响的部门裁减试用人员，之后再从部门年资最低者开始裁减具有年资的雇员。但是，在任何情况下，留在部门的工人都必须是能够胜任工作要求的人员。

b.公司应按下列顺序把从受影响的部门裁减下来的工人安排到其他部门：

(a)首先，要满足公司用人的需求，如果有这种需求的话，应在该雇员工作的原有部门另行安排工作。如果该部门没有空缺位置，那么就按公司的要求在工厂的其他部门予以安排。

(b)其次，如果按第一步骤不能安排的话，那么该雇员只要能工作，可让其替换该部门的试用人员。如果该部门没有他能胜任的由试用人员从事的工作，那么可让他替换在其他部门从事他能胜任的那种工作的试用人员。

(c)再次，如果按上述两个步骤还不能安排，那么可让他取代从事他能胜任的那种工作的具有最低工厂年资的雇员。

注：双方同意，根据上述规定，不论是采取安置还是替换措施，该工人都必须具备公司认可的胜任工作所需要的能力。

第七条召回岗位

a.一旦出现\_\_\_\_\_\_\_\_\_些工人回岗的机会(本章第五条规定的情况除外)，被工厂解雇的工人将根据其自身的工厂年资情况被召回岗位重新工作，但不管什么情况，他们必须具备胜任工作所需要的能力。

b.根据第六条的规定，被裁减的雇员或本条a款所提及的雇员此后将被召回该岗位重新工作，在此岗位上他们的工厂年资根据他们原先的部门年资将被确定为部门年资，但不管什么情况，他们必须具备胜任工作所需要的能力。

第八条解雇和召回雇员名单的寄送

应向雇员关系部寄送和提供将被解雇或召回的雇员名单，并应在工人被解雇或召回之前将名单复印件提供给工会主席。如果\_\_\_\_\_\_\_\_\_雇员年资被中断的话，应在名单中作出说明。

应在预定解雇之前至少提前3个工作日将有关情况通知将被解雇的雇员。

涉及到有关解雇或召回岗位问题的申诉程序不得改变，除非在自解雇和召回之日起5个工作日之内向公司提出申诉。

第九条年资的终止

已获得年资的任何工人都可因下面原因中的任何一个原因失去年资和工作：

a.如果他辞职的话--不管是(1)通知公司，还是(2)在没有正当理由的情况下连续旷工3个工作日。

b.如果他被解雇的话。

c.如果他在被工厂临时解雇(也就是从工资名单上被暂时除名)之后，接到公司按他最新地址发出的召其回岗的书面通知10天以内不到岗报到的话，除非确实生病或有其他适当的理由。已被解雇并希望仍保留其年资权利的工人须将其住址通知公司。

d.除因正式请假、工厂造成的工伤或服兵役以外而造成的缺勤时间同其缺勤前的年资相等者。

第十条从年资名录中调出

a.任何在此之前已被提升或调入薪给阶层工作岗位和/或调到本协议不包括的任何工作岗位上去的工人和后来又回到本协议所履盖的工人群体或单位的工人，其部门年资和工厂年资应予累计计算并予以重新确立。

b.任何在本协议生效之后被提升和调动，并在此后4年内又回到了本谈判单位的工人，应享有上述a款所规定的工人的权利。

c.当根据上述a款或b款调出，而后又不是按照自己或公司的请求调回本谈判单位的工人，应回到他调离以前的工作岗位上去。如果那一岗位已不复存在或者他的年资又不足以使他回到那一岗位上去的话，那么应根据本章的规定对其另行分配工作。

第十一条关于职位空缺消息的公布

a.当有的部门必须增员时，公司将根据本条的规定按照下列程序公布有关职位空缺的消息。

b.例外情况：公司在下列情况下将不得公布职位空缺的消息：

第十二条工会官员的年资

国际联合会地方工会主席、副主席、工厂工会委员会委员、车间工会代表、工会工时研究代表和工会安全委员会代表在任职期间和在所代表的领域，在涉及到解雇、召回、裁判或复职的问题时，将把年资名录提高到实用法所能允许的程度。

第十三条残疾雇员

成为终身残疾不能再在原岗位工作的工人，或由军队退役、体力上和心理上不再适合于原岗位工作的雇员，都应由公司按下列程序把他调到他所能从事的其他工作岗位上去：

a.应以分配职位空缺的方式安置残疾雇员，如果有这种分配机会且该残疾人又具有从事这种工作的能力的话。

b.如果没有上面提到的职位空缺分配机会，也没有该残疾雇员能够从事的由试用人员占据的职位空缺分配机会的话，那么就去查阅工厂年资名录，从年资最低的工人查起，直到找到一个该残疾雇员能够从事的工作岗位为止。

c.双方同意，对于任何具有年资的工人都不应弃之不用，因为他们在年资方面享有的权利高于残疾雇员。那些没被安置的雇员将按照本章的有关条款予以重新分配。

d.为实施本条的规定，对于妨碍该雇员从事\_\_\_\_\_\_\_\_\_类工作的身体健康情况，必须由一名医生予以书面鉴定。根据公司的要求，在任何时候都可以书面鉴定进行重新鉴定。

第十四条年资名录

公司将编纂载有每位工人姓名、所在部门名称和年资起始日期的年资名录。若在年资名录中发现差错，必须随时予以纠正。年资名录将每两个月向工会提供一次。

第十五条班次挑选优先权

在部门年资的基础上进行的班次挑选应有利于年资雇员，并须按下列条件办理：

a.在新工人受雇的头3个月期间将不实行班次优先挑选权，也就是说，工人在受雇的头3个月内既可不行使班次优先挑选权，也可不使这一办法对自己不利。

b.根据这一规定，雇员在任何一个6个月期限内，只能行使一次班次优先挑选权。

第九章年假计划

第一条资格

a.按下面的规定，工人在享受年假的当年，必须工作一段时间才有资格休假或享受带薪休假。

b.工作在500小时以下者，可享受按以下第二、三、四和五条规定的休假带薪比例计算出来的带薪休假待遇，但是，如果不休年假，他可有权得到报酬。

c.在年休假当年工作在500小时以上者，将有资格享受下面条款确定的按适当比例计算出来的带薪休假待遇。

第二条一周

自其受雇之日起连续工作满1年但不到2年者，将享受1周假期，其间带薪标准按其收入的2%计算。

第三条二周

自其受雇之日起连续工作满2年但不到10年者，将享受2周假期，其间带薪标准按其收入的4%计算。

第四条三周

自其受雇之日起连续工作满10年但不满20年者，将享受3周假期，其间带薪标准按其收入的6%计算。

第五条四周

自其受雇之日起连续工作20年或连续工作20年以上者，将享受4周的假期，其间带薪标准按其收入的8%计算。

第六条计算方法

a.年休假，自其受雇之日起满52周后，立即开始执行。

b.根据收入百分比确立的休假带薪标准是在雇员总收入的基础上计算出来的。总收入包括：

(a)任何奖金或在这期间因加班而获得的加班费。

(b)不休年假所获得的收入。

(c)不休法定节假日所获得的收入。

(d)不休丧事假所获得的收入。

(e)按本章第十三条规定在圣诞节闭厂期间所获得的收入。

(f)根据本协议第四章第四条规定因向陪审团提供服务所获得的补偿金。

(g)根据第四章第八条规定，因享受奖励工时所获得的收入。

(h)因失去工资收入而获得的工人补偿金。

(i)因失去工资收入而获得的疾病和事故福利金。

(j)因失去工资收入而获得的失业补偿金。

第七条在取得资格日期以前终止工作

在取得资格日期以前不论以何理由而终止工作的雇员将失去休假或带薪休假的资格。

第八条以付薪取代休假

对雇员不应只给予带薪休假权利给予放弃休假的权利。

第九条休假工资的发放

如果休假申请在预定的休假日期前两周得到批准，休假工资应在休假日期预定开始时发放。如果度假时间增加，比如，享有两周假期的雇员提出要求，先休一周，过些日子再休第二周，而他的这一要求又得到了批准的话，那么每周的工资应分别发放。

第十条休年假期间的法定公休节假日

在雇员休年假期间如出现第十章第三条规定的\_\_\_\_\_\_\_\_\_个法定公休假日，年休假期应允许向后顺延一天。额外增加的这个年假日应放在年假休完后的第二个工作日。双方理解并同意，对额外增加的这个节假日不再付薪，因为在他休年假期间出现的这个法定公休节假日已经被全额支付了法定公休节假日工资。

第十一条年假期间闭厂

如果公司认为有必要在年假期间闭厂，并在该年4月1日前把准备闭厂的计划通知工会和雇员的话，不应对此提出反对意见。

第十二条年休假的安排

公司在年休假期应安排每个雇员休假，在安排过程中，应尽量满足每个有资格享受年假的工人对休假时间提出的要求。

第十三条圣诞节期间的闭厂

a.除应要求继续工作的工人外，公司将在圣诞节前一天(或把这一天看作是圣诞节前夕假日)开始，直到新年元旦(或者把这天看作是新年假日)期间安排圣诞节闭厂。在此之前或之后安排的正常工作日缺勤的工人将得不到圣诞节假日工资。

b.在其他方面合格的所有工人都将得到包括轮班奖金在内的8小时工资。如果是计时工，则以固定的计时工资率计算;如果是计件工，则按其职业劳动等级的计时工资率计算。

c.根据第十章第三条b款1、c款1到c款5规定的各种条件，不应发生重复支付节假日工资的情况。

d.对在闭厂期间(公休节假日除外)应要求进行工作的雇员，将在其年资的基础上，予以首先安排工作。在闭厂期间工作的雇员，将获得其工作应得的正常补偿金，还可得到第十三条b款规定的闭厂报酬或获得同等的双倍工时工资，但不应得到公休节假日工资和其他补偿金。

第十章工时与加班

第一条工作周

a.公司确定的40小时工作周，从前一个星期日的午夜12：00时开始，一直延续到下个星期日的午夜12：00时为止。

b.定义

(a)“每日”一词是指从雇员开始工作之时起的24小时时间。

(b)“星期六”一词是指星期五午夜到星期六午夜之间的这段时间。

(c)“星期日”一词是指星期六午夜到星期日午夜之间的这段时间，而“法定公休节假日”一词是指法定公休节假日前的那个公历日的午夜到公休节假日当天午夜的这段时间。但开始在星期日午夜前工作周的第一天上班的第三班工人，或者他们的工作日是在节假日午夜前开始的，情况例外。在此情况下，该日将被看作是星期一或是紧接节假日后的第一天。

第二条加班奖金

a.对超过每天8小时和每周40小时工作的所有时间，将按计时工资率和工人固定的直接计时工资率的二分之一支付报酬。

b.对星期六的工作时间，按计时工资率和工人固定的直接计时工资率的二分之一支付报酬。

c.对在星期日工作的时间，加倍支付报酬。

d.对下面第三条所指的公休节假日工作的时间，如果有的话，也加倍支付报酬，这种报酬不算下面第三条所规定的范畴。

e.在任何情况下都不应为同一天或同一小时支付两次加班费或奖金，头班工人不得同时领取加班费和第二班奖金，二班工人也不得同时领取加班费和第三班奖金。

f.任何部门若需要加班或指定一些特殊的工作岗位加班，应在部门工人之间和在经常从事需要加班的特殊工作岗位以内，将加班时间和次数分配均衡、合理、得当。

g.公司应及时将加班任务通知工人。

第三条法定公休节假日、节假日报酬和支付节假日报酬的条件

a.应在下列法定公休节假日向雇员支付工资：

新年元旦

复活节前的星期一

先烈纪念日

7月4日

劳动节

感恩节

感恩节后的第一日

圣诞节除夕

圣诞节

新年除夕

须按下列条件执行：所有雇员将获得8小时工资，如以计时支付，则按正常的小时工资率计算;如以计件支付，则按职业劳动等级的小时工资率计算，包括轮班奖金在内。

b.雇员将根据下列条件在上面所指的节假日得到报酬：

(a)如果他们是非全日制工、临时工或试用工;以充分正当的理由被暂时中止或解雇的工人;接到公司要求但拒绝或不愿在节假日到岗工作的工人，则不能享受节假日报酬。

(b)在法定节假日之前或之后的正常安排的工作日缺勤的雇员，将不具有享受节假日工资的资格(根据以下c款和d款的规定)。所获得的奖励工时假将不得累积为一个可获得报酬的节假日，在任何一个规定的节假日迟到半小时或不到半小时的雇员，就应被取消享受节假日报酬的资格。

c.在法定节假日前和/或后的正常安排的工作日缺勤的雇员将不具有资格接受节假日报酬，除非这种缺勤的原因是下面所列举的原因之一，此外已在有法定节假日的工作周工作了部分时间的工人也可例外：

(a)工人造成的工伤。

(b)由值班医生出具证明雇员确实在患病。

(c)雇员直系亲属死亡(指雇员的配偶、子女、父母、兄弟、姐(妹)夫、姐妹、妯娌、女婿、儿媳、配偶的父母、兄弟姐妹及祖父母死亡)，如果有要求的话，雇员应提交有关证据。

(d)休年假。

(e)为陪审团提供服务。

d.如果法定公休节假日正好同星期日赶在一起，应把下星期一作为假日(如果星期一也是法定公休日，则把星期二列为公休假日);如果同星期六赶在一起，则把星期五作为法定公休假日(如果星期五也是法定公休节假日，则把星期四作为法定公休假日)。

第四条签到

已完成上个工作日的工作，并已在规定时间和规定班次签到的雇员，如果没被分配其他工作，应得到4小时工作报酬，除非他已被提前告之不要上班和他在完成自己正常班次开始4小时以前，就已失去了工作。此外，由于发生公司无法控制的诸如火灾、水灾、其他不利气候条件、爆炸、供电不足等因素而造成的雇员失去工作的情况，也不适用于此款

第五条下班后被召回干其他工作的工资

如果雇员在完成正常班次的工作离岗后又被召回干另外工作，那么根据下面的条件他应被允许干最低两小时的工作，即他至少应得到不少于2小时的工作和得到按分配的工作岗位工资率计算的且不低于其正常小时工资率的报酬。如超时的话，这种工作2小时的部分时间应按适当的工资率付酬。

根据本条在第二班或第三班被召回工作，且已为其工作时间领到加班费的工人，将不再得到轮班奖金。

第六条休息时间

公司的现行政策允许雇员在每个工作班次中间休息最多10分钟时间，以便用快餐，本公司对这段时间的现行付酬办法将不作任何变动。

第七条班次工时

a.正常的班次工时如下：

(a)第一班：上午7：00至下午3：30，外加非工作时间的半小时用餐时间。

(b)第二班：下午3：30到午夜12：00，外加非工作时间的半小时用餐时间。

(c)第三班：下午10：00至上午7：00，外加非工作时间的半小时用餐时间。

b.如果工人连续操作的话，正常班次工时如下：

(a)第一班：上午7：00至下午3：00，接受此任务的工人另加20分钟的就餐付薪时间。

(b)第二班：下午3：00至11：00，接受此任务的工人另加20分钟的就餐付薪时间。

(c)第三班：下午11：00至上午7：00，接受此任务的工人另加20分钟的就餐付薪时间。

第八条清扫时间

所有工人可在本班工作结束前10分钟停止生产性工作，以便从事必要的清扫或其他整理工作，也可在本班工作结束前5分钟离开工作区，以便整理个人卫生和其他事宜，公司为这段时间付薪的现行惯例依然不变。

第十一章管理权

第一条根据本协议条款的规定，公司已经授予并将继续单独授予管理工厂和指挥工人的权利，包括指挥、计划和操作工厂经营权，向工人分配工作权，制定和改变工作计划权，雇佣、提升、降职、停职或因故解雇工人的权利，或因缺乏工作职位和其他合法理由裁减工人的权利，引进新的经过改进的措施或设备以更换现有的生产方式或设备的权利，以及决定是否生产或购买商品或服务的权利，等等。

第十二章协议之效力

第一条协议之效力

在本协议生效之前实施的，包括本协议第一章确立的谈判单位的职工在内的所有就业条件，在本协议生效之时将全部不再有任何约束力和效力。本协议将就其所涉及的一切问题终止和取代过去的一切做法、协议、程序、传统、条例或规定。

第二条协议之条件

双方认为，在本协议谈判达到高潮期间，双方在没有约束、高压、恫吓或其他限制的情况下，享受并“行使了对任何问题都提出了要求和建议或提出了反要求和反建议的权利与机会”。双方还认为，其他第三方没有义务就此间提到或没提到的任何问题，即使是单方或双方在谈判或签署本协议时还不了解或没有考虑到的问题，举行谈判或集体谈判。在本协议实施期间，根据本协议规定，本协议的条款可以被替换、更改、增添、删除或修改，但只有通过双方自愿协商、达成文字修正案后才可进行。

第三条协议之合法性

如果主管法院宣布本协议中的任何章、条、款为非法内容，它们将自动从协议中被删除。其余的章、条、款如果不受被删除的章、条、款的影响，在本协议实施期间仍将继续完全有效。

第十三章保障计划

第一条集体医疗保险

本协议包括的所有年资工人及其家属都有资格享受公司提供的集体医疗保险计划的福利待遇，其福利待遇和条件在说明文件g中作了规定，如自愿加入了优惠供给者网计划，其福利待遇和条件则在证据文件i中作出了规定。有关工人为其个人或家属享受这种保险待遇须按下列情况交纳费用：

a.对于经批准休假或处于被临时解雇30天或30天以上的享有资格的工人来说，如果该工人在休假或被解雇期间已交纳了保险金，他或其家属可享受这种待遇。但保险金须在他应支付的那个月的第一天之前支付。

b.如果配偶双方都有资格享受工人福利待遇，只有一个人有资格享有家属福利待遇。

c.工人保险将因工人就业终止而终止。

d.所有工人都应按要求签署一项本人或家属加入保险的申请，申请书签名后方能生效。

e.由于非职业或职业事故、工伤或生病而不在班上工作的工人将享受集体医疗保险的待遇，工人在其享受伤残保险期间不须交纳任何费用，但不得超过26周。

f.下文规定的福利待遇应同其他集体保险覆盖的范围相协调。如果受保人从其他保险计划获得了医疗保险、牙医保险和大病医疗保险或服务的话，按照说明文件g和i中所提到的福利计划的这种福利待遇，连同其他这类的社会待遇，将被减少到一定程度。但不会超过这项计划和其他这类计划所规定的必要的、合理的和传统费用开支的100%。

g.如果一个有资格享受这种待遇的工人也被其他集体福利计划当作一名家属对待的话，那么公司将被认为是主要的保险人，公司将根据由此提供的保险标准支付全额福利费用。如果一个有资格的工人家属在享受本项保险计划的同时，还受到其他集体福利计划的资助的话，本项计划所提供的保险将不再适用，除非其他项目保险计划提供的保险费标准与本计划不同，本计划将补足其差额。

第二条集体人寿保险

工人在退休之前将享受以下人寿保险待遇：

a.工作2个月但不足2年：6000美元

b.工作2年但不满4年：8000美元

c.工作4年但不满6年：10000美元

d.工作6年或6年以上：1美元

第三条因事故死亡和致残福利待遇

如果一个按本章第二条受保的人受了伤并在受伤之日起40天内遭到下文所规定的损失的话，公司应根据本政策的各种规定支付：

a.残废大额赔偿金;

b.因从手腕或其以上处失去一只手，或从踝骨或其以上处失去一只脚，或丧失一只眼睛，给予大额赔偿金的一半;

c.上文b款所规定的一人以上的大额赔偿金，但是对因同一事故而受伤遭受的损失支付赔偿金总额不应超过大额赔偿金。一个人的大额赔偿金的数额，应根据本章第二条列举的保险类别来确定。

第四条丧失工作能力保险

a.自本协议生效之日起，公司将向享有年资的雇员支付疾病和事故补偿金，该种补偿金的数额为每周补偿金的60%，即不超过185美元，时间不超过26周，从以下日期计算：

(a)非工业事故的第1天;

(b)患病的第8天;

(c)住院的第1天;

(d)院外动手术的第1天。

b.任何完成试用期的雇员都有资格加入丧失工作能力保险，如果该雇员加入并又在岗位上工作的话，此保险将自他加入之日起生效。如果该雇员不在岗位上工作，保险将从他返回工作岗位之日起生效。

c.无论根据任何日期确定的周补偿金数额都只相当于周基本收入额，包括按计件工资计算的收入，但不包括轮班奖金，如果是计件工，将按确定日期以前的连续13周的平均周基本收入计算。每年的第一个确定日期是1月1日。在确定这种周补偿金的过程中，雇员在这13周内被暂时解雇、制定工人周补偿金支付办法、制定住院补贴办法、休假或经批准制定周补偿金而缺勤等将不包括在内。但因奖励工时所得到的休假和金钱、丧事、为陪审团提供服务、休年假、因工会事务和公休节假日将包括在内。

第五条医药处方计划

公司按说明文件g和i的规定提供医疗处方计划。

第六条同工人补偿计划的关系

如果一个雇员因临时完全丧失、部分永久性丧失或全部永久性丧失工作能力，而申请加入工人补偿计划，公司将支付每天35美元的补偿金，最多支付3天。

第七条牙齿保险计划

公司将按说明文件h规定提供牙医保险项目。

第十四章工资

第一条工资类别和工资率

a.表明劳动等级和工资率的计时付薪工作分类表附在说明文件a内;表明劳动等级和工资率的奖励工资工作分类表附在说明文件b。

b.为特殊雇员制定的特别工资率分类表附在说明文件c。

c.自协议生效之日起，所有上述工资率立即生效，直至协议终止。对于上述所有工资率的调整应按适当的工资率进行。

d.列入说明文件c的雇员应享受说明文件c所列举的工资;工资率的调整依照本章第一、二、三条中的规定执行。依照本章规定，若\_\_\_\_\_\_\_\_\_一雇员由说明文件c所列举的工作岗位正式转入其他工作岗位，他将不再享受说明文件c列举的工资率。

第二条普遍增加工资

a.普遍工资率--自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起立即开始的付薪期内有效。由说明文件a、b和c所列出的雇员的各种工资率将是在本协议生效期间予以支付的工资形式。

b.一次性工资支付

(a)从1994年1月份第一个预定工作日起，工资单上现有的谈判单位雇员，将有资格获得一笔按照基础工资率计算的相当于其上一年1%工时的一次性收入。这笔工资将于\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月份的第一个付薪期内支付。

(b)从1995年1月份第一个预定工作日起，谈判单位工资单上现有的雇员，将有资格获得一笔按照其基本工资率计算的相当于上一年2%工时的一次性收入。这笔一次性工资将于\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月的第一个付薪期内支付。

第三条生活费津贴

本条所列的生活费津贴，于\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起生效。

a.按下面第2条确定的生活费津贴百分率将适用于上述第一条所列的工资率，其结果出现的每工时的零头美分将加入按上述第二条计算的适当的工资率。

b.在本协议有效期内的生活费津贴的上下调整，将在美国劳工部劳工统计局公布的官方消费价格指数变化的基础上，按本条的后续规定进行，时间将从\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日开始到本协议终止时为止。

(a)在协议实行期间，生活费津贴调整将依据以下基础进行，而依据劳工统计局统计的\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月份的平均生活费用指数和据此以后的每年这3个日历月份的平均指数进行调整，直至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月份为止。

(b)如果工资基点出现增减时，劳工统计局统计的这3个月历月份的平均消费价格指数在任何情况下都不应低于\_\_\_\_\_\_\_\_\_点。

(c)按上述(a)款规定，在任何3个日历月份实行的生活费津贴额均按以下计算方式获得：以劳工统计局公布的上述3个日历月份消费价格指数的平均数为基础，如果该指数(以1967年的指数为100)每增加或降低0.9，那么津贴就应是第二条所述的工资率的0.11%，见下表：

(d)以上所述的生活费津贴将按照上述第三条a款规定实施。

(e)如若劳工统计局在本条a款第2项所提及的付薪期开始之前或开始时尚未发布消费价格指数，那么，按要求津贴的调整应在价格指数公布之后的第一个付薪期开始时进行。

(f)尽管由于后来劳工统计局公布的消费价格指数可能会有所修正，但不会据此作出补发工资或其他方式补偿的调整。

(g)协议双方同意生活费津贴的连续调整，将以劳工统计局按现行方式和同一基础计算得出来的官方月消费价格指数为基础实行，除非双方同意采用其他方法。如果劳工统计局改变了消费价格指数的计算方法或基础，那么协议双方则将一致同意修改计算生活费津贴的方法。

第四条新工作岗位分类

在介绍谈判单位的不具有任何现有岗位分类主要作用的新工作岗位时，企业将以书面形式通知工会新工作岗位的分类情况，包括工作岗位描述、劳动等级、所确定的一种或多种工资率，以及新工作岗位是否以日工或计件方式付薪或是两者兼用。

第五条标准工时奖励计划

说明文件d所显示的公司的标准工时计划及其该计划中的部分计划，将向超过作业标准的生产工时提供奖励，奖励标准是依据操作标准确立的。

第六条职业工资率

按照公司的标准工时奖励计划，奖励工资和职业工资率的分类将是计算收入的基础。

第七条保证工资率

a.按说明文件b规定，对接受计件工资的工人的非计件工资时间将支付适当的保证工资，除非本协议另有规定。非计件工资时间包括在没有计件工资标准的作业线上工作时间和本条规定的因机器检修和待料的停工时间。

b.最低保证工资是按天以计件工资标准对计件工时(例如，对一项有计件工资标准的操作)支付的工资。这种保证收入相当于对当天所进行的作业，按保障工资率和适当的工资率所支付的计件工时的小时工资。

c.实行计件工资的雇员可以要求审查或提出关于\_\_\_\_\_\_\_\_\_项操作的计件工资标准是否适当的申诉，并将申诉提请班组长注意;同时还可以记录他操作的开始和完成时间，此工作时间的收入应不得低于保证工资率。在此基础之上，雇员须一直进行操作，直到审查完毕或申诉得到处理。

d.如果实行计件工资制度的雇员，在所分派的已建立了计件工资标准的操作中遇到机械或材料方面的故障，他应提请班组长予以注意。如果班组长已经认可了故障并指使雇员继续这项工作，那么，从雇员通知班组长到故障排除这段时间内，雇员应获得不低于保证工资率的报酬，除非为这种临时出现的故障情况确立了计件工资标准。

e.如果实行计件工资制度的雇员在新的和改变了计件工资标准的操作中遇到了故障，他可通知班组长并要求复审这项操作和计件工资标准。由班组长确定本条规定生效的时间，在这段期间内雇员应得到不低于保证工资率的报酬。

f.当实行计件工资制度的雇员在工作中出现失误，除非由此而产生的责任由班组长承担，那么，该计件工在其操作时所花费的时间可以得到保证工资。对于返工时间，应支付不低于保证工资的报酬。然而，公司可以建立包括临时工作在内的计件工资标准。

g.另一方面，实行计件工资制度的雇员，在班组长批准的情况下，可以记录他开始进行的按计件工资标准支付报酬的指定的操作时间和他完成这项任务的时间，在这段时间内他应得到不少于保证工资的报酬。记录操作工时的方式将由公司具体规定。

h.对工人造成的次品实行扣除报酬的办法：

(a)对雇员集体造成的次品，扣除集体的报酬。

(b)对单个雇员独立操作造成的次品，扣除其个人的报酬。对于造成所有其他次品的责任由公司承担。

第八条计件工作的分派

a.雇员的计件工作分派是按其日常工作分派的岗位或工作岗位，它可能包括特种机械、设备和工作场地。

b.当这一工作条件在其他情况下不受本协议的保证时，由公司分派到工资率较低的临时性计件工作岗位上的计件工，应得到他所从事的最后一个计件工作岗位的保证工资。并且，按照公司标准工时计件工资计划，相应的职业工资率应成为计算收入的基础。

c.当实行计件工资制度的雇员由于缺乏材料和/或设备、电力不足或机器故障等原因而无法继续正常工作，但要求仍留在工厂和操作中断持续6分钟或6分钟以上时间时，在以这种停工而从事的操作所获得的保证工资率应成为停工时工资率，并且如果雇员在停工期被临时[\_TAG\_h3]集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇六

外商投资企业集体合同书

本合同由公司(以下简称公司)与公司工会(以下简称工会)签订。

第一章总则

第一条根据《中华人民共和国中外合资经营企业法》、《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国中外合资企业劳动管理规定》及有关法律、法规，双方签订本合同，用以明确和调整双方合作共事的权利和义务的关系。

第二条工会代表中方职工(以下简称职工)整体的利益，依据本合同的原则，指导职工正确处理和公司的劳动关系，并监督和协调这种关系。公司用以和职工个人确定劳动关系的合同，不得与本合同相悖。

第三条本合同是双方为促进公司发展，尊重和调动职工积极性应遵守的共同准则。双方在有关法律、法规范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬劳动保险、劳动保护、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条公司尊重工会维护和代表职工利益的权利。公司制订各项涉及职工切身利益的规章制度，均应符合本合同的原则并应有工会代表参加，听取工会意见，取得工会合作。

工会有义务支持公司的生产、经营和管理，支持公司的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和公司各项规章制度，努力完成生产、工作任务，促进公司发展。工会主席或其代表依法列席公司董事会会议(包括预备会议)。

第二章职工聘用

第五条公司根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。

公司招工计划及实施情况应向工会通报。

第六条公司分别与职工签订个人劳动合同，在签订个人劳动合同之前，工会和公司应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约的责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。

第七条公司制订和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第八条因履行个人劳动合同而发生争议，按劳动争议调解程序处理。

第三章工作日制度

第九条公司根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本公司工作日制度。

第十条公司有责任不断改善生产管理，严格控制延长职工的工作时间，迟可能避免或减少加班加点。长时间或长期加班加点以及在公休节假日大范围加班时，应征得同级工会同意，并给职工另发加班加点工资，其待遇应高于正常工资水平。严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。

甲方： \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方： \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇七**

本集体合同由\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称“企业”)与\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称“工会”)双方在自愿和平等的基础上，经友好协商依法签订。

第一章总则

第一条根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》以及其他相关法律法规的规定，企业和工会签订本合同，用以明确和调整双方合作共事的权利和义务的关系。

第二条工会代表职工整体的利益，依据本合同的规定，指导职工正确处理和企业的劳动关系，并监督和调整这种关系。

企业与职工个人签订的劳动合同，不得与本合同相悖。

第三条本合同是双方为促进企业发展，尊重和调动职工积极性应遵守的共同准则。

双方在有关法律法规范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条企业应根据有关规定尊重工会维护和代表职工利益的权力，在研究决定有关工资、福利、安全生产以及劳动保险等涉及职工切身利益的规章制度时应听取工会的意见。企业工会负责人有权列席有关讨论企业的发展规划、生产经营活动及与职工利益有关的问题的董事会会议，反映职工的意见和要求。

第五条工会有义务支持企业的生产、经营和管理，支持企业的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和企业各项规章制度，协助企业合理使用各项基金，配合企业组织开展合理化建议、技术革新，促进企业提高经济效益，促进企业发展。工会主席或其代表依法列席企业董事会会议。

第二章工作时间和休息休假

第六条企业根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本企业工作制度。

第七条企业执行定时工作制的，企业安排职工每日工作时间不超过8小时，平均每周工作不超过40小时。企业保证职工每周至少休息一日。企业由于工作需要，经与工会和职工协商后可以延长工作时间，一般每日不超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障职工身体健康的条件下，每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

第八条企业执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

第九条企业执行不定时工作制的，在保证完成企业工作任务情况下，工作和休息休假由职工自行安排。

第十条企业安排职工延长工作时间或加班的，应按照下列标准给予职工相应待遇：

1.安排职工延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬;

2.安排职工休息日工作又不能安排补休的，支付不低于工资200%的工资报酬;

3.安排职工法定休假日工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

第十一条企业有责任不断改善生产管理，严格控制延长职工的工作时间，尽可能避免或减少加班加点。

长时间或长期加班以及在公休节假日大范围加班时，应征得同级工会同意，并按法定的标准向职工另发加班工资。

第十二条严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。在夏季高温时期和其他特殊情况下，工会可以建议企业减少工作时间。

第十三条企业执行政府规定的各类节假日制度。企业在制订本企业休假制度时，应听取工会意见。

第三章劳动安全与卫生

第十四条企业为职工提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度和标准。企业不提供劳动安全卫生条件的，工会有权与企业交涉，企业拒不改正的，工会可请求当地人民政府作出处理。

第十五条企业负责对职工进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，工会给予协助和配合。

第十六条企业执行政府有关劳动保护的法律法规。企业负责加强和改善劳动技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

企业按规定向从事尘毒有害作业的职工提供疗养机会与费用。

第十七条工会支持企业劳动保护管理，配合企业检查、监督劳动保护情况。

第十八条工会发现企业违章指挥、强令工人冒险作业或生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议;当发现危及职工生命安全的情况时，有权向企业建议组织职工撤离危险现场，企业行政方面必须及时作出处理决定。

第十九条企业依照国家规定在进行新建、扩建、改建及租赁厂房和技术改造工程时，对劳动条件和安全卫生设施实行“三同时”。工会有权对此提出意见进行监督检查。

第二十条企业在引进、推广新技术、新设备、新工艺时必须同时引进或采取可靠的劳动保护措施，并对工人进行培训后方可投入使用。

第二十一条企业根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。企业应制定劳动防护用品发放细则。企业向从事特殊工种的职工发放营养补助费或提供营养补助食品。

第二十二条每年夏暑季节，企业负责采取防暑降温措施，在冬季，企业负责采取防寒保暖措施。

第二十三条企业优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由企业提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。

工会参与安全技术措施立项讨论并监督实施情况。

第二十四条企业和工会有责任教育职工严格遵守企业各项规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理。工会支持企业对危及企业和职工安全的行为的惩处。

第二十五条企业发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，应及时通知工会。工会有权参与调查和提出处理建议。

第四章劳动报酬

第二十六条企业根据按劳分配的原则以及实际需要，确定本企业工资制度，企业工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更，由企业决定。企业在做出上述决定时，应听取工会意见，取得工会合作。

第二十七条执行定时工作制或综合计算工时工作制的，企业于每日前以货币形式支付职工工资，工资不低于人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。执行不定时工作制的工资支付标准和办法按下列执行：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第二十八条由于企业生产任务不足，使职工下岗待工的，企业保证职工的月生活费不低于人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

第二十九条工会在每年月份根据生活物价指数和劳动力资源状况变动等因素，向企业提出本年工资要求。

董事会在讨论此类问题时，应有工会代表参加。企业根据董事会的工资决议，提出分配方案。

第五章保险与福利

第三十条企业应按照国家有关部门关于社会保险的有关规定缴纳和代扣代缴养老、失业、医疗和工伤等社会保险费用，工会有权予以监督。

第三十一条企业为员工提供以下福利待遇，用于职工集体福利和奖励，不得挪作他用：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

其中用于职工福利的部分，由工会协助企业合理安排使用。

企业应定期向工会提供该项基金使用情况报表。

第三十二条企业有责任改善职工文化设施和住房、膳食、医疗、托儿、交通条件并提供其他与企业经济相适应的福利。

工会支持企业为此所做的努力。

第三十三条企业各项重大福利的设置、标准、实施办法，或由企业提出方案、或由工会提出要求，均应双方同意后方可实施。

第三十四条职工因工负伤、因工致残、因工死亡，以及因患职业病，在治疗、疗养、残废、死亡时所发生的符合规定的费用由企业支付。企业制订此类费用细则。

第三十五条职工一般每年应进行体检一次，女工及有毒有害工种应按规定定期进行专项体检。

第三十六条企业根据有关规定，按时提取和发放职工退休费用。

第三十七条工会协助企业做好各项劳动保险工作。

第六章职工聘用、教育与培训

第三十八条企业根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。企业招工计划及实施情况应向工会通报。

第三十九条企业分别与职工签订个人劳动合同。在签订个人劳动合同之前，工会和企业应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。

第四十条制定、修改、废止企业制度和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第四十一条因履行个人劳动合同而发生的劳动争议，按劳动争议协商、调解、仲裁和诉讼程序处理。

第四十二条企业根据政府规定按期提取职工教育经费，帮助职工获得和提高文化及专业知识。企业教育管理机构负责职工岗前、岗中及转岗的教育培训。企业按年度向工会通报教育基金使用情况。

第四十三条工会组织或协助企业开展对职工的职业道德、科学、技术、业务知识教育，鼓励职工自学成才，不断提高职工队伍素质。

第七章劳动纪律和奖惩

第四十四条企业有权制定劳动纪律与奖惩制度。企业有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。

第四十五条企业对于模范执行企业各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术开发、技术改造、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。

第四十六条企业对于违反企业各项规章制度，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育、开具过失单或不同的行政处分;也可酌情处以一次性罚款或者经济赔偿;情节严重的，可以开除。

第四十七条对职工进行行政处分时，须征求工会意见，听取被处分职工本人的申辩，由企业作出决定。开除职工，事先应经工会参加处分文件会签。工会认为不合理的，有权提出异议，与企业协商解决。因生产经营条件变化，企业大规模变更职工的工作或裁员时须征得工会同意。

第四十八条各类处分由企业奖惩规章制度统一规定。企业各基层单位或部门制定的同类制度，需经企业承认并备案。企业奖惩规章制度，应经工会同意后实施。

第八章合作与联系

第四十九条双方为促进企业发展和维护企业与职工的利益，保证实行密切而有效的合作。

第五十条企业和工会可每月召开一次联系会议，就重大事宜和有关职工整体利益问题进行通报和协商。必要时，可随时约见对方。双方应遵守联系会议所做出的决定。

第五十一条工会正、副主席或其代表可以应企业要求向企业通报工会开展的与企业有关的重大活动情况。双方应经常共同或分别听取职工的意见和建议。

第五十二条双方同意采取具有凝聚力的精神或物质手段，以及通过各种公关联谊活动，联络和密切企业领导与职工的感情。双方同意继承和发展自企业开业以来为实现上述目的所采取的方法。

第九章监督检查和仲裁

第五十三条为保证全面执行本合同，双方联合成立集体合同监督小组，其成员由工会代表、企业代表根据人数对等的原则组成。

本合同每年检查\_\_\_\_\_\_\_\_\_次，检查结果以书面报告形式提交双方签约代表，签订代表应认真研究和处理检查结果。

第五十四条双方因履行本合同而发生的争议，首先由争议双方协商解决，协商不成的，按有关规定的仲裁程序办理。

第十章合同期限、变更与终止

第五十五条本合同的期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日止。

合同期满前\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月经双方协商签订新合同。

第五十六条在本合同期限内，若签订本合同的环境和条件发生，致使本合同无法履行时，本合同的任何一方均可提出变更或解除本合同的要求，另一方应给予答复，并在7日内进行协商。

第五十七条在本合同执行过程中，若合同一方就本合同的执行情况提出商谈时，另一方应给予答复，并在7日内进行协商。

第五十八条在本合同期限内，双方都有权提出修改本合同。经双方协商同意后，进行修改。修改后的条款，作为本合同附件与本合同具有同等法律效力。

第五十九条有下列情形之一，本合同终止：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第十一章其他

第六十条企业侵犯工会合法权益的，工会有权提请人民政府或有关部门予以处理，或向人民法院提起诉讼。

第六十一条本合同未尽事宜，按中国法律和政府规定执行，或由双方另行协商后确定。

第六十二条本合同用(中文或\_\_\_\_\_\_\_\_\_文)文本制作份，合同双方各执一份，呈报备案份。每份文本均具有同等法律效力。

第六十三条企业在本合同签订后7日内将本合同一式三份及说明报送相关劳动行政部门登记、审查和备案，劳动行政部门自收到本合同文本之日起15日内未提出异议的，本合同即行生效。

第六十四条本合同经劳动行政部门审查后，双方应当及时以适当的方式向各自代表的全体成员公布。

企业方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

首席代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日

工会方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

首席代表(签字)：\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇八**

甲方(企业方)：\_\_\_\_公司(行业、区域)

乙方(职工方)：\_\_\_\_公司(行业、区域)工会

首席代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

首席代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

提示：工资集体协商代表人数由双方协商确定，但每方人数应不少于3人，企业方首席代表由法定代表人或其书面委托人担任，职工方首席代表由工会主要负责人担任;行业(区域)协商企业方首席代表应推举产生。协商双方也可委托本单位以外专业人员作为本方的协商代表，但人数不得超过本方代表的1/3。

根据甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，签订本工资专项集体合同。

1、\_\_\_\_\_\_\_\_年度工资调整幅度

根据企业年度经营目标，参照本市发布的工资增长指导线，确定年度除经营者以外的职工平均工资在上年万元的基础上，增长幅度为%。(或者增幅在%——%之间)

生产服务等一线职工的平均工资增长为%。

提示：年度工资调整幅度应当作为工资专项集体合同的主要条款，协商双方可根据企业自身的实际情况，结合销售额、利润等年度经济效益指标或经营目标等，参照本市工资增长指导线，协商确定年度本企业职工平均工资的增长幅度。职工平均工资的增长应当与企业劳动生产率的提高同步，经济效益下降的，职工平均工资可维持原水平或适当下浮。企业应根据所在行业和自身的生产经营特点界定生产服务等一线岗位范围，生产服务一线职工的平均工资增长幅度应不低于本企业职工平均工资的增长幅度。

行业(区域)可协商产生行业(区域)年度职工平均工资的最低增长幅度，各个企业在最低工资增长幅度基础上，结合自身的经营状况等因素，合理确定本企业职工的平均工资增长幅度。

2、工资分配制度

根据企业生产经营特点，本企业实行为主的基本工资制度。

提示：企业应当制定覆盖本企业全部从业人员的基本工资制度，包括使用的劳务派遣员工和其他从业人员等。结合实际情况，可根据不同岗位的工作特点和性质，对不同岗位实行不同形式的工资制度，如管理岗位实行岗位等级工资制、销售人员实行岗位绩效工资制等。

3、工资分配形式

根据岗位特点，采用不同的工资分配形式。岗位采用工资形式;

提示：企业可根据不同岗位的工作特点，采用不同的工资分配形式。如管理岗位采用计时工资、生产服务岗位采用计件工资、销售人员采用提成工资、技术岗位采用项目工资等。对于实行计件工资的岗位，可通过协商合理确定劳动定额标准，一般应使同岗位90%以上劳动者在法定工作时间内能够完成。实行提成工资的岗位，可通过协商确定提成比例。

4、工资分配结构

基本工资从月起提高元/月(或%)。基本工资占全部工资的比例不低于%。

提示：工资结构一般由基本工资、绩效工资和各类津补贴等组成，企业应当以确立的工资分配制度和工资分配形式为基础，合理制定相应的薪酬管理办法和绩效考核办法。可根据不同岗位的工作职责和任职要求等因素，合理确定不同岗位的基本工资水平和所占比例。

5、最低工资

企业的最低工资在本市最低工资标准的基础上有所提高，提高的幅度为(或不少于)%。基本工资为最低工资标准的人数占全部劳动者的比例不超过%。

提示：在法定工作时间内提供正常劳动的劳动者，工资收入应不低于本市最低工资标准。同时，企业可以在本市最低工资标准的基础上，协商确定本企业的最低工资标准或协商确定不同岗位的最低工资标准。并且，基本工资为最低工资标准的劳动者人数应控制在一定的比例内。

行业(区域)可协商确定本行业(区域)的最低工资标准，以及同类工种岗位的最低工资标准。同时，也可协商确定以最低工资标准作为基本工资的劳动者人数的比例。

6、工资支付

工资结算周期为自然月，工资支付日为每月\_\_\_日。加班工资按\_\_\_结算，在次月\_\_\_日发放。

提示：企业应当建立健全工资支付管理办法，做好各项必要的台帐记录，并向劳动者提供本人的工资单。工资一般应通过银行发放，并按时足额存入劳动者个人银行帐户。加班工资一般应按月结算，并在次月发放;执行综合计时工时制度的，按批准的周期进行结算。

7、津贴补贴

(1)企业的中夜班津贴标准为(或不低于)：。

提示：中班为工作至22点以后下班，夜班包括工作至24点以后下班或夜间连续工作12个小时两种情况，早班为凌晨5点以前上班。

行业(区域)可协商确定本行业(区域)的最低中夜班津贴标准。

(2)高温季节津贴适用的岗位是。

提示：企业安排劳动者在露天工作，以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者支付高温季节津贴。企业应根据实际情况，合理确定高温季节津贴的发放。

(3)工作餐补贴标准为(或不低于)：元/餐。

提示：企业可以根据实际情况，为职工提供免费工作餐或者发放工作餐补贴。

行业(区域)可协商确定本行业(区域)的最低工作餐标准或补贴标准。

(4)上下班交通费补贴标准为(或不低于)：元/月。

提示：企业可以根据实际情况，为职工上下班提供班车或者发放上下班交通费补贴。

行业(区域)可协商确定本行业(区域)的最低上下班交通费补贴标准。

8、根据企业实际情况，设立、保险福利项目。

提示：企业可以根据实际情况，参加除法定社会保险以外的其它保险项目，如企业年金、补充住房公积金、补充医疗保险、市总工会的各项保障计划、商业保险等。以及设立体检、疗休养、职工生活困难补助等福利项目，并协商确定相关福利项目的费用准。

行业(区域)可协商设定本行业(本区域)的保险福利项目，以及相应的最低费用标准。

9、本工资专项集体合同经职工代表大会或全体职工审议通过，由双方首席代表正式签字，并送人力资源社会保障部门审查后生效。

提示：人力资源社会保障部门自收到送审材料之日起十五日内未提出异议的，工资专项集体合同即行生效。生效的工资专项集体合同应由协商代表以适当的形式向本方全体人员公布。

行业(区域)协商应列明覆盖的企业以及覆盖的劳动者人数。

10、本工资专项集体合同在履行过程中，如遇有不可抗力或者企业经营状况出现重大变化等特殊情况，经双方协商一致，可以变更或者解除。

11、本工资专项集体合同未规定的事项，以有关法律法规规定为准。

12、本工资专项集体合同一式三份，企业方和职工方各执一份，审查部门存档一份。

提示：行业(区域)工资专项集体合同所覆盖的企业和工会都应持有本合同文本。

13、本工资专项集体合同适用于劳动者。

提示：工资专项集体合同原则上应适用于企业的全体劳动者。劳务派遣员工的工资福利可以纳入用工单位的工资集体协商范围，建立劳务派遣员工正常的工资调整机制，实行内部统一的薪酬分配制度，落实同工同酬。

14、本工资专项集体合同有效期为年月日至年月日，在合同终止前3个月内，双方可提出次年的工资集体协商方案。

提示：工资专项集体合同涉及职工年度工资调整方案，并与企业的经济效益、经营状况密切相关，有效期一般应为一年。

甲方首席代表：

乙方首席代表：

(企业盖章)

(工会盖章)

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇九**

本合同由(简称企业)与工会代表职工(简称工会)签订。

第一章 总则

第一条：为进一步规范企业与职工双方在生产经营活动中的行为，加强安全生产的管理和监督，防止和减少安全生产事故的发生，维护职工的安全健康合法权益，促进企业的稳步发展。依据《劳动法》、《工会法》、《安全生产法》、《职业病防治法》、《消防法》、《危险化学品安全管理条例》、《集体合同规定》等劳动安全卫生法律法规及标准的有关规定，结合本企业实际签订本协议。

第二条：企业在生产经营活动中，坚持“安全第一，预防为主”的方针。要把安全工作做为一项硬性的政治任务，牢固树立“安全责任重于泰山”的观念，始终把企业和职工的安全放在第一位，进一步完善和落实安全生产责任制和各项措施，努力提高安全生产管理水平。

第三条：企业在安全生产管理过程中，凡集团所属各分厂、分公司、生产基地、处室、厂区等均须遵守本协议：

1、企业必须遵守国家政策法规，加强安全生产管理。建立健全安全生产责任制和各项规章制度，积极改善生产环境和作业条件，保证安全生产。

2、工会依法组织职工，参加企业安全生产工作的民主管理和民主监督，维护职工在安全生产方面的合法权益。

3、企业职工有依法获得安全事项告知和安全生产保障的权利，并负有认真遵守企业安全生产规章制度和操作规程的义务。

第四条：本协议所指的劳动安全卫生的主要内容：

1、安全生产责任制。

2、劳动条件和安全技术措施。

3、危险化学品的生产、储存、运输经营、使用安全管理。

4、安全操作规程。

5、职业安全培训及“三级安全教育”。

6、职业卫生与劳动保护。

7、工伤事故调查处理。

8、安全应急救援预案制度及定期演练。

9、特殊设备的使用管理。

第五条：本协议由企业方与职工方代表集体协商达成一致，经职工代表大会审议通过，由企业方(企业法人代表)与职工方代表(企业工会主席)签订。本协议签订后，对企业和职工双方均具有约束力，双方应认真履行协议的规定。

第二章 安全生产管理

第六条：企业应当依法设立安全生产管理机构，并配备责任心强具有专业知识的专兼职安全管理人员。

第七条：企业依照国家有关法律法规，建立健全安全生产责任制，劳动安全卫生制度;组织编制安全生产规章制度、安全操作规程及岗位操作法，组织制定实施安全生产事故应急救援预案，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。

第八条：企业应不断改善劳动条件(生产设备、设施、生产工具、作业环境)。有计划地进行安全设备，设施的更新改造。企业每年年初制订年度安全技术措施项目方案，及时提供资金保证，确保专款专用。

工会参与安全技术措施立项讨论，并代表职工监督实施情况。

第九条：企业应对职工进行劳动安全卫生教育和培训，并建立安全生产教育培训档案。认真落实“三级安全教育”制度，并建立健全职工转岗教育制度和台帐，结合企业实际对职工进行国家政策法规、条例教育;有毒有害化学物质信息卡及其防护教育;企业安全生产管理制度的教育;职业病防治和各种生产工伤事故案例教育;化学危险品应用等基础知识教育;企业安全操作规程、岗位操作法及技能教育。未经安全生产教育培训合格的人员不得上岗作业。

特殊工种作业人员必须经过国家有关部门培训后，取得相应资格操作证，方可安排其进行特殊作业。

第十条：企业严格执行《危险化学品安全管理条例》，建立健全危险品台帐，加强对危险化学品的生产、储存、使用、运输、经营的管理，建立事故应急救援预案。并告知职工和相关人员在紧急情况下应当采取应急措施。

企业使用危险化学品要严格落实生产、储存、使用场所动火审批制度。

第十一条：企业加强安全生产检查，行政方领导定期组织安全、生产、基建、消防、保卫、工会等部门进行综合检查;各职能部门要定期组织专业人员进行专业检查。对发现的事故隐患和职业危害，下发《整改通知单》限期整改。

第十二条：企业在引进、推广新技术、新设备、新工艺时，尤其是分公司生产新产品涉及的原材料，必须向安全环保处提供全面的数据和理化特性，必须掌握其安全技术性能，采取有效的劳动保护措施，并对职工进行培训后方可投入使用。

第十三条：企业对锅炉、压力容器等设备安全，按照规定定期进行检测、检验，以确保正常安全运行。

第十四条：企业在进行新建、扩建、改建及租赁厂房和技术改造时，依照国家规定对劳动安全卫生设施与主体工程实行“三同时”(同时设计、同时施工、同时投入生产和使用)，工会参与“三同时”验收，有权提出意见并进行监督检查。

第十五条：企业根据各工种的岗位需要，为职工提供符合国家标准及行业标准的劳动保护用品，教育职工正确使用。对不按规定穿戴和不正确使用劳动保护用品的职工，行政有权拒绝其上岗操作。对违反操作规程的职工，行政有权查处。

企业对直接从事有毒有害工种的职工每月发放有毒有害津贴，对特殊岗位提供保健补助食品。

第十六条：企业要严格执行《职业病防治法》，高度重视劳动保护工作，在接触有毒有害化学物质岗位和较大危险工作场所设置有毒有害化学物质信息卡、危险源点警示卡。积极搞好在岗位操作中常用有毒有害化学物质信息卡的推广应用、培训工作，并列入企业现场管理检查内容，做到每季对车间、班组定期检查，严格考核。

对粉尘等有害物质超标的作业点，要采取积极的治理措施，达到国家规定标准。

第十七条：企业对直接从事有毒有害岗位的职工，要进行上岗前、离岗时的健康检查，同时按市职防所的要求每年定期进行健康检查，并建立职工职业卫生和健康档案。对有职业禁忌的职工，应及时给予治疗休息;对不适应在原岗位工作的职工，调离原岗位。

对其他岗位的职工，企业也应定期进行体检，确保职工身体健康。行政方应及时向工会通报职业病检查情况。

职工因患职业病或因工受伤的工资和医疗费，按国家和省、市有关规定执行。

第十八条：企业依法按国家、省市规定要求和时限为职工办理工伤保险，并按时足额缴纳工伤保险费用。

第十九条：在生产过程中发生工伤事故和严重职业危害时，企业按国家有关规定在及时向有关方面报告的同时报告工会。在事故调查、处理过程中，要坚持“四不放过”的原则，事故调查处理必须有企业工会和职工代表参加。

第二十条：企业按《女工劳动保护规定》，做好女工特殊权益维护，不得安排女职工经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动;不得安排女职工在怀孕期从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，对怀孕六个月以上(含六个月)的女工不得安排其延长工作时间和夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间，对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其它劳动，企业在女工怀孕期、哺乳期不得解除劳动合同。

第三章 工会与职工权利和义务

第二十一条：企业在研究制定和修改劳动安全卫生规章制度时，工会应参加，涉及职工劳动安全健康的重大问题，经职工(代表)大会讨论审议通过。

第二十二条：工会有责任教育职工严格遵守企业的各项安全生产规章制度和操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理，工会支持企业对危及企业和职工安全的责任者给予惩处。

第二十三条：工会支持企业劳动保护管理，认真履行工会劳动保护监督检查委员会职责，每季定期检查、监督劳动保护的执行。

工会有权纠正违章指挥，对强令工人冒险作业行为或当发现明显事故隐患和职业危害时，有权停止作业并提出解决的建议，采取防护措施，行政方应当及时研究答复;当发现危及职工生命安全的情况时，有权组织职工撤离危险场所，企业行政方面应及时做出处理决定。

企业发生职工因工伤亡事故、职业病危害事故或其它劳动安全的重大事故，应及时通知工会，工会有权依法参加事故调查，提出处理意见并要求追究有关人员的责任。

第二十四条：工会积极协助行政落实企业安全卫生规章制度，监督国家劳动安全卫生法规的执行，通过开展群众性的 “安康杯竞赛” 、“安全生产月”、常用有毒有害化学物质信息卡培训等活动，不断提高职工的安全技术素质和自我防护意识。

第二十五条：企业职工有权了解其岗位存在的危险因素、采取的防护措施及事故应急措施，有权向本单位的安全生产工作提出建议。

第二十六条：职工依据有关法规有权拒绝企业管理人员的违章指挥，强令冒险作业行为。对危害职工安全健康的行为，有权提出批评、检举和控告，企业不得因此降低职工工资、福利等待遇或解除劳动合同。

第二十七条：职工在岗位发现直接危及人身安全的紧急情况时，有权停止作业或者在采取可能的应急措施后撤离作业场所。

企业不得因职工在紧急情况下停止作业或者采取紧急撤离措施而降低其工资、福利待遇或者解除其劳动合同。

第二十八条：职工应自觉接受安全生产教育的培训，掌握本岗位操作所需的安全生产知识，消防知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。

第二十九条：职工在生产工作中遇初期火灾，要积极进行灭火并报警，当火灾有可能危及生命或造成人身伤害时，应采取紧急措施撤离作业现场，同时千方百计尽快报警。报警电话：

第三十条：职工在岗位生产工作中发现事故隐患应及时以文字形式(紧急情况可口头报告)向上级报告，并积极采取措施，防止事故扩大，接到报告的人员应当及时处理。

第三十一条：职工在生产过程中，严格遵守企业制定的安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动保护用品。

第四章 监督检查与违约责任

第三十二条：本合同自签订之日起，签约双方成立安全卫生协议履行检查组(由企业行政方代表和工会方代表组成)，依法对劳动安全卫生专项集体合同履行情况进行检查，每季一次，检查过程中发现问题，应限期整改并将整改情况以书面形式提交双方首席代表。

第三十三条：企业职代会对安全卫生专项合同履行情况进行民主监督，监督检查小组定期向职代会报告劳动安全卫生专项合同履行的检查情况。

第三十四条：在履行协议过程中存在事故隐患的部门，对事故隐患没有按规定限期整改或整改不达标，由行政方给予责任人经济处罚并责令再次限期整改，直至综合检查组验收合格。

第三十五条：由于管理不严，而造成人身伤亡、火灾、消防、生产、安全事故的单位和部门，企业将根据事故的大小、情节的轻重分别对责任人给予经济处罚、纪律处分，触犯法律的依法追究法律责任。

第三十六条：职工在工作中由于违章作业造成的事故，根据情节的轻重、责任大小分别给予经济处罚、纪律处分直至解除劳动合同，触犯法律的依法追究法律责任。

第五章 附则

第三十七条：经企业与职工双方代表协商一致的劳动安全卫生专项集体合同草案，应在提交职工代表大会讨论通过后，经双方首席代表签字后生效，同时上报上级工会、市劳动行政部门、市安全监察部门备案。

第三十八条：本合同签字生效后，以厂报、公开栏等形式向全体职工公布。

第三十九条：合同期限为一年，合同期满前3个月内，任何一方均可向对方提出重签或续签的要求。

第四十条：本合同未尽事宜由双方协商解决，协商一致达成的意见可作为合同的附件一并执行。

企业法人代表签字                       企业工会主席签字

年 月 日 年 月 日

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇十**

甲方(用人单位)名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

现住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定，甲乙双方在平等自愿的基础上签订本劳动合同。

第一条 合同期限

本合同期从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，期限为年。其中试用期从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_个月。

第二条 生产(工作)任务

乙方愿意接受并完成下列生产(工作)任务：

在\_\_\_\_\_\_\_\_岗位，为\_\_\_\_\_\_\_\_工种。

乙方在生产(工作)上应达到的数量、质量指标：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

第三条 劳动保护和劳动条件

甲方根据生产(工作)岗位的需要，按照国家劳动安全卫生的有关规定配备必要的安全防护设施\_\_\_\_，并发给乙方劳动保护用品\_\_\_\_，保健食品费\_\_\_\_元。

第四条 劳动纪律

甲方应根据国家有关规定制定各项规章、制度，具体内容：\_\_\_\_\_\_\_\_。 乙方在合同期内须严格遵守各项纪律，服从甲方管理，积极做好工作。

第五条 工作时间与劳动报酬

1.乙方每月工作\_\_\_\_天，每天实行\_\_\_\_小时工作制。如双方同意延长工作时间，按加点给予报酬，加点费为每小时\_\_\_\_元。

2.合同期内，职工工资待遇(甲方支付乙方工资、奖金的数量，支付时间和方式等)按下列约定办理：

1)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第六条 社会保险福利待遇

1.乙方非因工负伤、患病住院治疗，以及死亡的待遇参照国家有关规定，协商约定如下：

1)乙方非因工负伤、患病的，甲方应给予\_\_\_\_个月的医疗期。医疗期满尚未治愈的再延长\_\_\_\_个月。

2)医疗期内的医疗费由甲方负担\_\_\_\_%，乙方负担\_\_\_\_%，病假工资为\_\_\_\_元。

3)医疗期满后因不能从事原工作被解除劳动合同的，甲方应发给乙方相当于本人实得工资3至6个月的医疗补助费。

4)乙方非因工负伤、患病而死亡的，甲方负担丧葬费\_\_\_\_元，抚恤费\_\_\_\_元。

2.乙方因工负伤、致残、死亡的待遇，参照国家有关规定，协商约定如下：

1)医疗期为\_\_\_\_个月(年)，期满未治愈的延长\_\_\_\_个月。

2)乙方的医疗费全部由甲方负担。病假工资为全薪。

3)因工负伤致残的，甲方应\_\_\_\_\_\_\_\_。

4)因工死亡的，甲方应付给丧葬费\_\_\_\_元，直系亲属抚恤费\_\_\_\_元，其他费用\_\_\_\_元。

3.在合同期内，乙方符合条件的，享受探亲假\_\_\_\_天;婚假\_\_\_\_天，丧假\_\_\_\_天，女工在孕期、产期、哺乳期的待遇按国务院《女职工劳动保护规定》及有关文件执行。

4.甲方因本合同第七条第2款第(2)项规定和第4款规定的情况解除劳动合同时，应按工作每满1年(满半年不满1年按1年计算)发给乙方实得工资1个月的生活补助费。同时，如合同期未满，甲方应发给乙方合同期内的失业补偿费，标准为：距合同期满，每相差1年，发给相当于乙方实得工资1个月的金额。生活补助费、失业补偿费最高均不超过12个月乙方实得工资。

第七条 合同的变更、解除、终止和续订

1.在下列情况下，甲乙双方可以变更本合同的相关内容：

1)甲方因转产，调整生产任务或情况变化，经与乙方协商一致的;

2)甲乙双方协商一致事项，且不损害国家、集体和他人利益的;

3)本合同订立时所依据的法律、法规、规章、政策已修改的;

4)由于不可抗力致使本合同无法完全履行的;

5)法律、法规规定的其他情况。

2.下列情况，甲方可以解除劳动合同：

1)乙方在试用期内经发现不符合录用条件的;

2)乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作;

3)甲方破产或歇业的。

3.下列情况，甲方不得解除劳动合同：

1)合同期未满，又不符合本条第2款规定的;

2)乙方患有职业病或因工负伤并经医务劳动鉴定委员会确认;

3)乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的;

4)女职工在孕期、产假、哺乳期间的。

4.下列情况，乙方可以解除劳动合同：

1)甲方违反国家规定，无安全防护设施，劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害职工身体健康的;

2)甲方无力或不按照劳动合同规定支付乙方劳动报酬的;

3)甲方不履行劳动合同，或者违反国家法规、政策，侵害职工合法权益的。

5.乙方被开除、劳动教养，以及受刑事处分的，劳动合同自行解除。

6.任何一方解除合同，必须提前通知对方。由于本条第2款第(3)项解除劳动合同，以及在试用期内解除劳动合同的，不需要提前通知对方。

7.合同期满后应即终止执行。甲方因生产工作需要，在征得乙方同意的条件下，双方可以续订劳动合同。如不终止执行，又不履行续订合同手续，则本合同视为续订同一合同期限。

第八条 双方认为需要约定的事项

1.甲方应为乙方提供住房问题。

2.甲方应为乙方解决伙食问题。

3.因生产、经营条件发生变化而产生富余职工时，以及\_\_\_\_\_\_\_\_情况下，甲方可以解除劳动合同。

4.在乙方休假期间，以及情况下，甲方不得解除劳动合同。

5.除国家规定以外，在\_\_\_\_\_\_\_\_情况下，乙方可以解除劳动合同。

6.在下列情况下，甲方可以在不变更合同的条件下，安排乙方从事本合同规定以外的工作：

1)合同期内发生事故或自然灾害，需要抢修或救灾;

2)合同期内因工作需要而进行的临时调动，期限为\_\_\_\_个月;

3)合同期内发生不超过\_\_\_\_个月的短期停工。

7.其他约定事项。

第九条 违约责任

任何一方违反合同规定，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，支付违约金\_\_\_\_元，赔偿金\_\_\_\_元至\_\_\_\_元。

第十条 劳动争议处理

劳动争议发生后，当事人可以向当地劳动争议调解组织申请调解，调解不成，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第十一条 本合同未尽事宜或条款与法律、法规、规章政策有抵触的，按国家现行的法律、法规、规章政策执行。

第十二条 本合同自签订之日起生效，一式两份，甲乙双方各持一份。涂改、未经合法授权代签无效。

甲方：\_\_\_\_(盖章) 乙方：\_\_\_\_(签章

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_

主要负责人、委托代理人): \_\_\_\_(签章

合同签订日期：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

鉴证机关：\_\_\_\_(盖章) 鉴证人：\_\_\_\_(鉴章)

合同鉴证日期：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇十一**

第一条 依据《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》、《内蒙古自治区企业集体合同条例》、《内蒙古自治区企业工资集体协商条例》等有关规定，土右旗新型工业园区管委会工会(联合会)代表全体职工与土右旗新型工业园区管委会，就本区域内企业工资分配事项，协商一致，签订本合同。

第二条 协商双方经对区域内企业生产经营和经济效益状况分析与预测，结合其他相关经济因素，对照政府颁布的工资指导线，经平等协商，达成以下意见：

1、在上一年度职工人均工资1750元的基础上，本年度本区域内职工人均工资水平调整幅度不低于2%;

2、区域内职工最低工资标准：1800元/月;

3、职工在法定节假日、休息日，以及依法享受婚假、丧假、产假，期间应视为提供正常劳动，支付工资。

第三条凡遇下列情况之一的，经双方协商一致，可以对合同修改或变更。

1、本合同依据的法律、法规、规章或政策发生变化;

2、覆盖企业生产经营发生重大变化;

3、城镇居民生活费用价格指数发生重大变化;

第四条发生人力不可抗拒的自然灾害，经双方协商一致，可以提前终止合同。

第五条 违约责任：

1、因不可抗拒因素造成合同不能履行，双方不承担法律责任;

2、协商双方中任何一方违反合同时，应按有关规定承担违约责任。

3、协商双方任何一方违反合同，给对方造成损害的，应根据后果和责任，按国家有关规定承担违约责任。

第六条 本区域工资集体合同有效期为一年，20\_\_年6月2日至20\_\_年6月2日止。合同期满前60日内，双方应就是否续订本合同进行协商。同意续订的，应在本合同期满前续订。

第七条本合同经双方协商同意，经企业职工代表大会审议通过，由协商双方首席代表签字。并在7日内由企业将本合同正式文本一式三份及相关资料，报送人力资源和社会保障部门审查，人力资源和社会保障部门自收到本合同文本之日起15日内未提出异议的，本合同即行生效。

工会同时报送上级工会备案

第八条人力资源和社会保障部门提出异议的事项，双方协商代表应对有异议的事项进行协商，修改合同文本并履行规定程序后，重新送审。

第九条协商双方应于本合同生效之日起10日内，向全体人员公布合同正式文本。

第十条 本合同未尽事项，或与国家法律法规相抵触的，按国家法律法规执行。法律法规无规定的，由甲乙双方协商解决。

第十一条双方协商达成的本合同草案年月日经职工(代表)大会讨论通过。

第十一条 本合同一式三份，协商双方各一份，当地人力资源和社会保障部门、上级工会、覆盖企业各一份。

企业方首席代表(签字)： 职工方首席代表(签字)：

(企业)(章)： 工会(章)

年 月 日 年 月 日

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇十二**

甲方(用人单位名称)：\_\_\_\_\_\_\_\_乙方(工会或职工代表名称)：\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方首席代表姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_乙方首席代表姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_

首席代表职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_首席代表职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_

代表人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_代表人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

温州市人力资源和社会保障局制

第一条 为建立健全职工工资收入分配制度，规范工资支付行为，使职工的工资水平与单位的经济效益相适应，更好地调动广大职工的积极性，根据《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》及有关法律法规和规章，甲、乙双方遵循合法、公平、平等自愿、诚信的原则，经协商一致，签订本合同。

第二条 本合同所称工资，是指甲方在约定的工资支付周期内(周、月)支付给劳动者的全部劳动报酬，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

第三条 甲方遵循同工同酬的原则，每年 \_\_\_\_\_\_\_\_月，与乙方平等协商确定以下事项：

(一)劳动定额与计件单价;

(二)工资分配制度、工资标准、工资分配形式和支付办法;

(三)各个岗位职工年度平均工资水平及其调整幅度;

(四)本单位最低工资标准;

(五)加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法;

(六)工资调整办法;

(七)试用期及病、事假等期间的工资待遇;

(八)特殊情况下职工工资支付办法;

(九)其他劳动报酬分配办法。

双方协商确定的事项，甲方应及时告知职工，乙方要配合甲方做好对职工的宣传工作。

第四条甲乙双方每年根据本单位利润、劳动生产率，本地区劳动力市场工资指导价位、工资指导线、最低工资标准、城镇居民消费价格指数等变动情况，就职工年度工资水平、工资调整办法和工资总额进行协商。

(一)调整水平：经协商确定， 年度职工平均工资水平为\_\_\_\_\_\_\_\_ 元 ，工资总额增长幅度为 \_\_\_\_\_\_\_\_%。本单位职工月最低工资标准为\_\_\_\_\_\_\_\_ 元(须高于当地政府规定的最低工资标准);试用期月最低工资标准为\_\_\_\_\_\_\_\_ 元;

(二)经协商确定。

1、\_\_\_\_\_\_\_\_ 岗位职工平均工资水平为\_\_\_\_\_\_\_\_ 元，工资增长幅度为 \_\_\_\_\_\_\_\_%。

2、 \_\_\_\_\_\_\_\_岗位职工平均工资水平为 \_\_\_\_\_\_\_\_元，工资增长幅度为 \_\_\_\_\_\_\_\_%。

(三)工资分配办法：

第五条甲方确定调整劳动定额或者计件工资标准应当遵循科学合理的原则，依据国家标准、行业标准和企业实际情况提出方案，事先与乙方进行协商，确定、调整的劳动定额应当使本单位同岗位百分之九十以上职工在法定工作时间内能够完成。双方约定：

1、\_\_\_\_\_\_\_\_ 岗位(工种、工序)劳动定额 ，计件单价 \_\_\_\_\_\_\_\_元

2、\_\_\_\_\_\_\_\_ 岗位(工种、工序)劳动定额 ，计件单价 \_\_\_\_\_\_\_\_元

(可根据实际情况增减)

第六条 以下情况的支付标准为：

1、劳动者患病或者非因工负伤停止劳动，且在国家规定医疗期内的，甲方按规定向劳动者支付伤病假工资或者疾病救济费的具体标准为\_\_\_\_\_\_\_\_ 元/月(不得低于当地政府规定的最低工资标准的80%)。

2、劳动者依法享受年休假、探亲假、婚丧假期间和依法参加社会活动期间，甲方支付职工工资的具体标准为： \_\_\_\_\_\_\_\_元/天。

第七条经甲乙双方协商一致，确定计发职工加班加点工资基数的方法是：

第八条甲方遵循诚实信用的原则，每月 \_\_\_\_\_\_\_\_日前通过银行工资专用账户(或现金)以货币形式足额支付职工工资，不得克扣或者无故拖欠职工工资。

第九条甲方依照规章制度，予以扣除职工工资的，每月扣除的部分不得超过职工当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地最低工资标准，则按最低工资标准支付。

甲方扣款前应当书面告知职工扣款的原因、依据、金额和起止时间。

第十条为保证全面履行专项集体合同，由甲方代表、乙方代表根据人数对等原则组成专项集体合同监督检查小组，定期对本合同履行情况进行监督和检查。发现问题或提出建议应当以书面形式报双方首席代表共同研究，协商处理。甲方应当每年将本合同履行情况向职工代表大会或职工大会报告。

第十一条本合同具有法律效力，双方必须严格遵守，任何一方违约必须承担违约责任。本合同有效期壹年，合同期满即行终止。合同期满前九十日内，甲、乙双方应当协商续订专项集体合同。变更或者解除本合同适用《浙江省集体合同条例》签订程序的规定。未经双方协商同意，任何一方不得变更本合同。

第十二条因履行专项集体合同发生争议，双方协商不成或调解不成的，可向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁或者提起诉讼。工会也可以依法提请仲裁、提起诉讼。

第十三条专项集体合同应当自双方首席代表签字之日起十日内，由甲方将合同文本一式五份及说明等材料报送人力资源和社会保障主管部门审查。生效的专项集体合同文本甲乙双方各执一份，报送人力资源和社会保障行政部门及上级工会各一份。甲方应当自合同生效之日起五个工作日内向全体职工公布专项集体合同文本。

第十四条本合同附件包括：

甲方首席协商代表：\_\_\_\_\_\_\_\_乙方首席协商代表：\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇十三**

第一条承包指标

一、经济技术指标

1.全年实现利润总额\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，比\_\_\_\_\_\_\_\_\_年经理任期目标\_\_\_\_\_\_\_\_\_元增长\_\_\_\_\_\_\_\_\_%。

2.完成施工产值\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

3.实现竣工面积\_\_\_\_\_\_\_\_\_平方米。

4.全员劳动生产率\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

5.工程质量要达到合格品率\_\_\_\_\_\_\_\_\_%，优质工程率\_\_\_\_\_\_\_\_\_%。

6.安全生产，事故频率控制在7‰以下，杜绝重大伤亡、火灾、交通事故。

7.职工年人均收入实现\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

二、为职工办好以下福利事业

1.完成\_\_\_\_\_\_\_\_\_号住宅\_\_\_\_\_\_\_\_\_平方米，保证\_\_\_\_\_\_\_\_\_月末前竣工，年末前再开工\_\_\_\_\_\_\_\_\_平方米。

2.陆续为市内居住的\_\_\_\_\_\_\_\_\_年底以前入厂，确实无罐的离退休职工发放液化气罐。

3.召开第\_\_\_\_\_\_\_\_\_届职工运动会。

4.在职工集中住宅区设液化气服务点，方便职工。

5.生产大忙季节，通过轮换休息让职工每月休息一天。

6.年内\_\_\_\_\_\_\_\_\_号、\_\_\_\_\_\_\_\_\_号、\_\_\_\_\_\_\_\_\_号楼煤气管道开栓，让\_\_\_\_\_\_\_\_\_户职工烧上煤气。

7.改善施工现场职工生活条件，\_\_\_\_\_\_\_\_\_%的现场按标准分别达到\_\_\_\_\_\_\_\_\_有和\_\_\_\_\_\_\_\_\_有。

8.在十个大型现场设立临时淋浴间。

9.成立五个工区级兼职职工生活服务队，工会负责组织工作，行政负责提供必要的服务条件，为一线生产工人解决实际需求和生活困难。

第二条责任

一、经理责任

1.坚持四项基本原则，坚持企业的社会主义方向，坚持生产力标准。贯彻执行党和国家的方针、政策，遵守国家法律、法规，对企业物质文明和精神文明负有全面领导责任。

2.深化企业改革，完善经营机制，推进技术进步和现代化管理，增强企业活力，推进企业升级。

3.认真贯彻三个条例，增强民主意识，支持工会组织和职工代表行使审议企业重大决策，监督行政领导、维护职工合法权益等方面的权力，实现经理决策的民主化和科学化，建立多层次、多渠道民主协商对话制度，公司、工会每季度由经理、主任与职工代表对话一次，包工队每月对话一次。对职工代表的提案、方案、意见、建议要认真研究处理，做到提出建议有着落，采纳与否有答复，实施见效有奖励。

4.采取有效措施，层层落实合同指标，确保合同实现。

二、工会责任

1.围绕实现合同指标和企业生产经营中心，积极参与协商对话、民主管理和民主监督。参与协调企业内部各种利益关系，在维护企业总体利益的同时，表达和维护职工群众的具体利益和民主权利。吸引动员和组织职工实现集体合同。

2.组织开展三优三创建三厂竞赛，抢关键立功竞赛、三长竞赛、班组升级赛等多层次、多形式的竞赛活动，配合行政搞好班组建设，促进经理目标的实现。

3.开展工人企业家、合理化建议等活动，集中群众智慧，为经理献计献策。

4.开展四有教育，提高职工素质，增强职工主人翁责任感，与经理同舟共济，共担风险。

5.检查合同实施情况，及时沟通信息，提出意见、建议，以解决合同实施中出现的问题。

第三条奖罚

一、全面完成合同指标，奖励经理\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

二、超额完成利润指标，按超额值\_\_\_\_\_\_\_\_\_%提取超额奖金，减少对等扣发。

三、竣工面积，每增加\_\_\_\_\_\_\_\_\_%，奖励\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，减少对等扣发。

四、全员劳动生产率，每增加\_\_\_\_\_\_\_\_\_%，奖励\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，减少对等扣发。

五、工程质量优质工程率每提高\_\_\_\_\_\_\_\_\_%，奖励\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，减少对等扣发。

六、安全生产，每出现一起重大伤亡事故，扣发\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，火灾、交通事故，扣发\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

七、职工收入，每增加\_\_\_\_\_\_\_\_\_%奖励\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，减少对等扣发。

八、职工生活，每减少一项，扣减\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

九、在经理领导下，职工支持经理行使经营权，并努力工作(劳动)，全面完成合同经济指标，并完成本单位承包合同指标时，经理奖励职工每人\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

十、对工会主席，视其合同第二条第二款规定的责任实现情况，与经理同奖罚。

第四条考核办法

一、由职工代表大会授权工会生产经营、生活福利工作委员会会同与本合同有关科室、部门负责考核。

二、合同期满，由经理向工会委员会联席会议汇报合同完成情况，并向职工代表大会报告，认定奖罚。

三、合同实行季度考核，年终兑现。

第五条奖金来源，经营集团奖金由职工竞赛奖支付;职工奖金由工资基金中支付。

第六条本合同实行资金抵押，经理及其副职交抵押金\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

第七条合同执行中，如遇重大争议问题，由党政工协商解决，或由上级主管机关、工会裁决。

第八条本合同经职工代表大会审议通过，签字后生效，年底兑现后失效。

第九条本合同一式七份，正本二份，经理、工会出席各一份，副本\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，党委书记一份，报行政主管机关、上级工会和市总工会法律顾问处备案各一份，存档一份。

行政代表(经理)(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_职工代表(工会主席)(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**集体合同书 电子版 集体合同相关内容篇十四**

本合同由\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司(以下简称公司)与\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司工会(以下简称工会)签订。第一章总则第一条根据《中华人民共和国中外合资经营企业法》、《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国中外合资企业劳动管理规定》及有关法律、法规，双方签订本合同，用以明确和调整双方合作共事的权利和义务的关系。第二条工会代表中方职工(以下简称职工)整体的利益，依据本合同的原则，指导职工正确处理和公司的劳动关系，并监督和协调这种关系。

公司用以和职工个人确定劳动关系的合同，不得与本合同相悖。第三条本合同是双方为促进公司发展，尊重和调动职工积极性应遵守的共同准则。

双方在有关法律、法规范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。第四条公司尊重工会维护和代表职工利益的权利。公司制订各项涉及职工切身利益的规章制度，均应符合本合同的原则并应有工会代表参加，听取工会意见，取得工会合作。

工会有义务支持公司的生产、经营和管理，支持公司的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和公司各项规章制度，努力完成生产、工作任务，促进公司发展。工会主席或其代表依法列席公司董事会会议(包括预备会议)。第二章职工聘用第五条公司根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。

公司招工计划及实施情况应向工会通报。第六条公司分别与职工签订个人劳动合同，在签订个人劳动合同之前，工会和公司应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约的责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。第七条公司制订和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。第八条因履行个人劳动合同而发生争议，按劳动争议调解程序处理。第三章工作日制度第九条公司根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本公司工作日制度。第十条公司有责任不断改善生产管理，严格控制延长职工的工作时间，迟可能避免或减少加班加点。长时间或长期加班加点以及在公休节假日大范围加班时，应征得同级工会同意，并给职工另发加班加点工资，其待遇应高于正常工资水平。

严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工

拒绝执行。第十一条在夏季高温时期和其他特殊情况下，工会可以建议公司减少工作时间。第十二条公司执行政府规定的各类节假日制度。

公司在制订本公司休假制度时，应听取工会意见。第四章工资和津贴第十三条公司根据按劳分配的原则和实际需要，确定本公司制度，并发放各类专项津贴。第十四条工会在每年 月份根据生活物价指数和劳动力资源状况变动等因素，向公司提出本年度工资要求。

董事会在讨论此类问题时，应有工会代表参加。第十五条公司工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更，由公司决定。

公司在做出上述决定时，应听取工会意见，取得工会合作。第五章职工福利第十六条公司按规定每月提取工资总额20%的福利费用和7.5%的职工医疗费用，每年从税后利润中提10%的福利奖励基金，用于职工集体福利和奖励，不得挪作他用。

其中用于福利的部分，由工会协助公司合理安排使用。

公司应定期向工会提供该项基金使用情况报表。第十七条公司有责任改善职工文化设施和住房、膳食、医疗、托儿、交通条件并提供其他与公司经济相适应的福利。

工会支持公司为此所做的努力。第十八条公司各项重大福利的设置、标准、实施办法，或由公司提出方案、或由工会提出要求，均应需双方同意后实施。第六章劳动保险第十九条公司根据中国劳动保险条例和有关法律的规定，实行劳动保险制度，支付职工劳动保险费用，并努力扩大保险险种。第二十条职工因工负伤、因工致残、因工死亡，以及因患职业病，在治疗时所发生的符合规定的费用由公司支付。公司制订此类费用细则。第二十一条职工一般每年应进行体检一次，女工及有毒有害工种应按规定定期进行专项体检。第二十二条公司实行养老保险制度。

公司根据有关规定，按时提取和发放职工退休费用。第二十三条工会协助公司做好各项劳动保险工作。第七章劳动保护第二十四条公司执行政府有关劳动保护法律、条例。

公司负责加强和改善劳动安全技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

公司按规定向从事尘毒有害作业的职工提供疗养机会与费用。第二十五条工会支持公司劳动保护管理，配合公司检查、监督劳动保护情况。

工会发现违章指挥

强令工人冒险作业或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决建议;当发现危及职工生命安全的情况时，有权向公司建议组织职工撤离危险现场，公司行政方面必须及时作出处理决定。第二十六条公司依照国家规定在进行新建、扩建、改建及租赁厂房和技术改造工程时，对劳动条件和安全卫生设施实行“三同时”(同时设计、同时施工、同时投产)。工会有权对此提意见进行监督检查。第二十七条公司在引进、推广新技术、新设备、新工时，必须同时引进或采取可靠的劳动保护措施，并对工人进行培训后方可投入使用。第二十八条公司根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。

公司应制定劳动防护用品发放细则。

公司向从事特殊工种的职工发放营养补助费或提供营养补助食品。第二十九条每年夏暑季节，公司负责采取防暑降温措施，提供必需的清凉饮料。在冬季，公司负责采取防寒保暖措施。第三十条公司优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由公司提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。

工会参与安全技术措施专项讨论并监督实施情况。第三十一条公司和工会有责任教育职工严格遵守公司各项安全生产规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理。工会支持公司对危及企业和职工安全的行为的惩处。第三十二条公司发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，应及时通知工会。工会有权参与调查和提出建议。第八章教育与培训第三十三条公司根据政府规定按期提取职工教育经费，帮助职工获得和提高文化及专业知识。

公司教育管理机构负责职工岗前、岗中及转岗的教育及培训。

公司按年度向工会通报教育基金使用情况。第三十四条工会组织或协助公司开展对职工的职业道德、科学、技术、业务知识教育，鼓励职工自学成才，不断提高职工队伍素质。第九章纪律与奖惩第三十五条公司有权制定劳动纪律与奖惩制度。

公司有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。第三十六条公司对于模范执行公司各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术改造、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。第三十七条公司对于违反企业各项规章制度，造成一定后果的职工，可分别

况，给予批评教育、开具过失单或不同的行政处分;也可酌情处以一次性罚款或者经济赔偿;情况严重的，可以开除。

对职工进行行政处分时，须征求工会意见，听取被处分职工本人的申辩，由公司作出决定。

开除职工，事先应经工会参加处分文件会签。

工会认为不合理的，有权提出异议，与公司协商解决。

因生产经营条件变化，公司大规模变更职工的工作或裁员时，须征求工会同意。第三十八条各类处理和一次性罚款项目、额度，由公司奖惩规章制度统一规定。公司各基层单位或部门制定的同类制度，需经公司承认并备案。

公司奖惩规章制度，应经工会同意后实施。第十章合作与联系第三十九条双方为促进公司发展和维护公司职工的利益，保证实行密切而有效的合作。

公司正、副总经理和工会正、副主席每月召开一次联系会议，就重大事宜和有关职工整体利益问题进行通报和协商。必要时，可随时约见对方。

双方遵守联系会议所做出的决定。第四十条公司正、副总经理或其代表可以应邀出席工会会员代表大会，并向大会通报公司生产经营情况。

工会正、副主席或其代表可以应公司要求向公司通报工会开展的与公司有关的重大活动情况。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找