# 集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同(十五篇)

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-06-07

*随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。集体劳动合同生效 个...*

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇一**

员工人数：\_\_\_\_人 企业性质：

协商首席代表： 协商首席代表：

姓名： 姓名：

职务： 职务：

身份证号码： 身份证号码：

协商代表人数： 协商代表人数：

代表产生方式： 法定代表人姓名：

联系电话： 联系电话：

第一章 总则

第一条 为建立和谐稳定的劳动关系，维护企业和员工的合法权益，增强合作共事，促进企业发展，根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国工会法》和《集体合同规定》及深圳市有关法规、规章，经协商一致，签订本合同。

第二条 工会是企业员工合法权益的代表，依法独立自主地开展工作。本合同由工会（员工代表）代表员工与企业签订。

第三条 甲乙双方依法就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议。

第四条 进行集体协商，签订集体合同，应当遵循下列原则：

（一）遵守法律、法规、规章及国家有关规定；

（二）相互尊重，平等合作；

（三）兼顾双方合法权益；

（四）不得采取过激行为。

第五条 本合同依法生效后，对企业和全体员工具有约束力。

第二章 劳动合同

第六条 本企业自用工之日起即与员工建立劳动关系。建立劳动关系应当订立书面劳动合同。

第七条 劳动合同由企业与员工协商一致，并经企业与员工在劳动合同文本上签字盖章后生效。劳动合同中的劳动条件和标准，不得低于本集体合同的规定。

第八条 符合《劳动合同法》第十四条第二款规定的条件，员工提出或者同意续订、订立劳动合同的，除员工提出订立固定期限劳动合同外，企业应当与员工订立无固定期限劳动合同。

第九条 企业未在用工的同时订立书面劳动合同，与员工约定的劳动报酬不明确的，新招用的员工的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行。

第十条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，企业与员工可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定。

第十一条 企业或者员工违反有关劳动合同规定，给对方造成损害或损失的，按《劳动合同法》等有关规定给予赔偿。

第三章 劳动报酬

第十二条 本企业实行\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工资制度。

第十三条 本企业实行\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工资支付形式。

第十四条 本企业员工月工资不得低于深圳政府公布的当年度最低工资。

第十五条 本企业以货币形式支付员工工资，每月至少发放一次。工资发放约定日为每月\_\_\_\_\_\_\_日（工资支付周期不超过一个月的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后第七日）。工资发放日遇法定节假日或休息日的，应当在之前的工作日发放。

实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付员工工资。

第十六条 员工加班工资计算标准以\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_为基数。

按正常工作时间以外、休息日、法定休假日加班分别支付150%、200%、300%工资报酬。

第十七条 员工病假、非因工负伤的工资支付办法\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

第十八条 员工产假、看护假、节育手术假期的工资支付办法\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

第十九条 奖金、津贴、补贴分配形式\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

第二十条 根据政府公布的年度工资指导线、工资指导价位和本企业员工工资水平及企业经济效益，经协商，确定本年度员工工资增（减）\_\_\_\_\_\_%.

员工增（减）工资具体办法是\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

第四章 工作时间和休息休假

第二十一条 本企业依法建立工时制度按下列条件、标准处理相关事宜：

（一）每天工作时间不超过\_\_\_\_小时，平均每周工作时间不超过\_\_\_\_小时，保证员工每周休息\_\_\_\_\_日；

（二）根据本企业生产经营特点，特殊工种特殊情况的安排：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

第二十二条 本企业因生产经营需要安排员工加班加点的，严格按《劳动法》有关规定执行。并依下列要求处理相关事宜：

（一）乙方事先提出加班加点理由，确定工作量和加班人数；

（二）与甲方或参与加班的员工协商；

（三）乙方安排员工延长工作时间，加班加点时间不超过《劳动法》第四十一条规定的，甲方和员工应当给予支持。

第二十三条 员工依法享受的带薪休假以及本集体合同约定的其他假期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

第五章 保险福利

第二十四条 企业和员工依法参加社会保险，员工依法享有社会保险待遇。社会保险费的负担按社会保险法律、法规和规章的规定执行。

第二十五条 企业可以根据经济效益情况，建立企业年金制度。企业年金所需费用由企业和个人共同缴纳，费用负担按国家有关规定执行。

第二十六条 企业根据经济效益情况，逐步发展并改善员工的文娱设施、膳食、交通、住房等条件。

第六章 劳动安全与卫生

第二十七条 企业依照法律、法规及规章，建立健全劳动安全卫生责任制。

第二十八条 企业应当提供符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条

件，并采取措施保障员工获得职业卫生保护。

第二十九条 企业必须采用有效的职业病防护设施，并为员工提供个人使用的职业病防护用品。

第三十条 企业对在\_\_\_\_\_\_\_工种（岗位）的.员工定期作专项体检。

第三十一条 员工在劳动过程中，必须严格执行各项劳动安全卫生规程。

第三十二条 对于危害员工身体健康和人身安全的工作，工会有权代表或支持员工予以抵制。

第三十三条 发生员工伤亡事故，或出现危及员工身体健康和劳动安全的重大事故，企业应当及时处理，并在24小时以内向有关部门报告。

第七章 女职工、未成年工特殊保护

第三十四条 企业禁止安排女员工从事矿山井下、国家规定的第4级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第三十五条 企业不得安排女员工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第3级体力劳动强度的劳动。

第三十六条 企业不得安排女员工在怀孕期间从事国家规定的第3级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕7个月以上的女员工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第三十七条 企业不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

第三十八条 企业应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

第三十九条 企业根据实际情况，建立和完善职业培训制度，制订培训计划。员工必须接受职业培训，提高劳动技能。

第四十条 企业应当按照员工工资总额的1.5%提取员工培训经费，列入成本开支。员工培训经费应当专款专用，不得挪作他用。

第四十一条 企业对员工进行的职业培训，不得收取任何费用。

第四十二条 根据实际情况，企业需要为员工提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，当事人双方可以签订《培训协议》，订明培训时间、地点、专业、费用、培训后的服务期、违约责任等事宜。

第九章 集体合同的期限、履行及争议处理

第四十三条 本合同从依法生效之日起，至\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。

第四十四条 本合同一经生效，双方应严格遵守认真履行。合同履行期间，双方同意变更修改条款内容的，按照《集体合同规定》的程序重新协商，并将变更修改后的内容报劳动保障行政部门审查。

第四十五条 员工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时，除出现下列情形之一的，企业不得与其解除劳动合同：

（一）严重违反劳动纪律或企业依法制定的规章制度的；

（二）严重失职、营私舞弊，对企业利益造成重大损害的；

（三）被依法追究刑事责任的。

员工一方协商代表履行协商代表职责期间，企业无正当理由不得调整其工作岗位。

第四十六条 因履行本合同发生争议，经协商解决不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第十章 附则

第四十七条 本合同未尽事宜，法律、法规、规章有规定的，依规定执行；无规定的，双方应进行集体协商，签订补充条款，并送劳动保障行政部门审查。

第四十八条 本合同期限届满前3个月，双方应举行集体协商，重新签订集体合同。

第四十九条 本合同送劳动保障行政部门审查，自审查登记完成之日起生效。送达15日内审查机构未提出异议的，本集体合同即行生效。

第五十条 本合同一式三份。双方各执一份，另一份由劳动保障行政部门存档。

甲方首席代表 乙方首席代表

（签字盖章） （签字盖章）

年 月 日

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇二**

根据\_\_\_\_\_\_\_\_于\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订的合资合同（下称“合资合同”）和公司董事会通过的决议，公司应与工会签订集体劳动合同以明确公司职工雇佣的条款和条件，并规定公司应与职工个人签订个人劳动合同。

合同系双方根据《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》、《中华人民共和国工会法》和其他有关法律和法规，为促进公司发展，调动职工积极性，正确处理公司与职工的关系，本着平等互利原则，通过平等和友好协商签订。

公司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。公司工会负责人有权列席有关讨论公司的发展规划、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。

工会应协助公司搞好生产、经营和管理，协助公司合理使用各项基金，教育职工认真履行个人劳动合同中载明的义务，配合公司组织开展合理化建议、技术革新，促进公司提高经济效益。

本合同内：

1.1 “雇员”系指由公司雇用的取酬人员，但不包括合资合同第46条所述少数担任总经理、副总经理和部门经理的外籍高级管理人员和中方高级管理人员。

1.2 “主管人员”指任何在“公司”总经理领导下行使主管职能的任何雇员。

2.1 公司与员工的共同义务

雇员应勤奋地履行其职责并努力促进公司的业务，公司应就雇员的劳动向其付酬，并促进雇员福利及努力改善雇员的文化生活。

2.2 雇员的具体职责和义务

（a）每个雇员的责任将按照公司的需要由董事会和总经理随时代表公司予以确定。

（b）每个雇员必须按照其主管人员指示尽最大的努力认真执行任务，与主管人员和同事合作，遵守本合同、个人劳动合同以及公司颁布的工作规章的规定。

（c）所有雇员必须遵守以下各项：

（ⅰ）小心操作交给他们的设备和工具；

（ⅱ）坚守工作岗位，上班时不与其它雇员随便来往；

（ⅲ）不向公司外人员或在履行职责时不需要了解有关情报的公司内人员披露有关公司业务或经营的情报，除非经公布的法律或法规强制要求公开这些情报；

（ⅳ）受公司雇用期间，除经公司批准，不得受雇于公司以外的其它雇主；

（ⅴ）避免有损公司声望、名誉或业务的行为；

（ⅵ）未经同意，不得为个人目的取用公司的金钱或财产。

（d）鼓励雇员提出改进公司经营的意见和方法，其中包括，但不限于，生产、安全、工作环境、产品质量和效率方面的意见和方法，提出值得受奖励的意见或方法的雇员将按公司有关规定给予适当奖金或奖励。

（e）除经公司管理部门明确授权，雇员无权亦未被授权为公司或代表公司达成任何交易或订立合同或作出其它行为。

2.3 公司的具体职责

（a）公司将尊重雇员的人格和个性，并在可能的情况下，为其安排与其能力相适应的任务。公司将建立职业培训制度，有计划地对员工进行职业培训。

（b）公司鼓励管理部门、主管人员和雇员之间的和睦关系，并适时颁发公司业务有秩序进行所必须的工作守则。

（c）公司按本合同第五条和与雇员个人签订的个人劳动合同所述发给雇员基本工资和提供补助。

（d）公司应按《合资法实施条例》第九十九条规定，积极支持工会工作，为工会组织提供必要的办公室和办公设备。公司每月按企业职工（包括外籍高级管理人员）实际工资总额的百分之二（2％）拨交工会经费，该笔金额应作为公司开支。工会可以按中华全国总工会的规定《工会经费管理办法》使用工会经费。

（e）公司将为雇员提供良好的工作条件，改善职工文化设施和住房、膳食、医疗、托儿所、交通条件，并提供其他与公司经济状况相适应的福利待遇。

2.4 工会的具体职责

公司工会是职工利益的代表，它的基本任务是：依法维护职工的民主权力和物质利益；协助公司安排和合理使用职工奖励及福利基金；组织职工学习政治、业务、科学和技术知识，开展文艺、体育活动；教育职工遵守劳动纪律，努力完成公司的`各项经济任务。

3.1 公司作为中外合资企业，根据有关法律享有企业自主权，有权依法雇用和解雇其职工。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

3.2 公司董事会有权根据公司经营需要自行决定公司招聘雇员的标准和人数。

3.3 公司招聘计划和实施情况应向工会通报。

3.4 公司雇员成为公司正式雇员前应合格完成六个月的试用期。

3.5 职工签定个人劳动合同前，公司和工会应指导雇员明确个人劳动合同载明权利、义务及违约责任。工会有权监督个人劳动合同的执行情况。

4.1 工作时间

（a）公司董事会决定基本工作周，以适应全部生产能力。

（b）雇员正常工作时间每天\_\_\_\_\_小时（不包括用餐和休息时间），平均每周工作不超过\_\_\_\_\_小时。

（c）公司可随时更改雇员的工作日程，包括改动雇员工作日的起始和结束时间。由于工作需要，经以工会和员工协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；在特殊情况下每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。适用法律许可者除外。

（d）公司应严格控制雇员加班时间，尽可能避免或减少加班情况。

（e）夏季高温时期和其他特殊情况，为保障雇员健康，工会可建议公司减少工作时间。

（f）雇员必须按公司工作规章规定的程序报告每天出勤情况。任何雇员由于个人原因拟迟到、早退或缺勤需事先取得主管人员的同意。

遇有紧急情况不可能事先批准，雇员应尽快报告紧急情况的性质和未能提早报告的原因，但最迟应在复工时立即报告。

4.2 有薪假期

（a）受公司连续雇用满一年的职工每年有十二天有薪假期。公司对有贡献的的职工可适当增加休假天数。

（b）经公司批准，假期可分一次或多次享用。

4.3 特殊性质的事假按有关规定办理。

4.4 病假按公司有关规定执行。

4.5 婚假、产假

按中华人民共和国有关婚姻法和计划生育政策规定执行。

4.7 丧假

按中华人民共和国现行办法执行。

家有丧事的雇员应立即报告其部门主管。

4.8 探亲假

按中华人民共和国现行办法执行；但是享受探亲假当年应不再享有年度休假。

有资格依适用法规享受探亲假之雇员可由公司自行决定，并事先取得总经理批准后享用探亲假。

5.1 公司有权根据有关法律和公司的利益和需要，决定雇员工资、奖金和各项补贴的分配制度，在经济效益提高的前提下并考虑消费、物价上涨的因素，应增加雇员工资。公司制订和修改上述分配制度时应听取工会的意见。

5.2 董事会根据资格决定中方高级管理人员的工资和福利。

5.3 雇员有资格享受公司规定的工资、津贴、奖金和福利，以及适用法律规定的其他补助。

5.4 公司将根据董事会制订的方针，按雇员的工作表现和对生产的贡献以及公司的效益，决定是否发给奖金及奖金数额。

5.5 公司依法支付加班工资。对正常工作日加班的雇员，公司按雇员小时工资之百分之一百五十（150％）支付加班费。对在公休日加班的雇员，公司按雇员小时工资的百分之二百（200％）支付加班费。对在节假日加班的雇员，公司按雇员小时工资之百分之三百（300％）支付加班费。如果雇员因未在正常工作时间认真自觉履行其工作任务而需加班，公司不发给任何加班费。

5.6 公司应支付法律规定的任何其它金额，包括病假工资和节假日工资。

5.7 支付雇员的工资、奖金和津贴以及任何其他付费应由公司直接支付给雇员本人，上述支付如涉及个人收入调节税、所得税和其它税赋或费用，该税赋或费用应根据中国有关法律由有关雇员本人负担并由公司扣缴。

5.8 如果公司临时停产，停产期间公司应向雇员支付停产期工资，金额相当于雇员平均工资的百分之七十（70％）。如果停产超过一个公历月，公司应决定采取相应措施，包括本合同8.2款预期的措施。

5.9 除第5.5条规定的费用外，公司将对下列费用负责：

（a）每一上班雇员的午餐费；

（b）每一雇员工作服的费用；

（c）本合同第7.5条规定的雇员责任保险费用；

（d）按董事会批准的“公司奖励制度”，从职工奖励和福利基金中提取的奖金和福利费用；

（e）按本合同第6.1（c）款，付给雇员的款项。

5.10 公司依照北京市人民政府\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日发布的《北京市实施〈中外合资经营企业劳动管理规定〉的补充规定》和\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日发布的《关于实施国务院“关于鼓励外商投资的规定”的若干规定》以及《合资法实施条例》，按比例提取各项费用和基金；

（a）按月提取相当于中方职工实发工资总额百分之七点五（7.5％）的中方职工医疗基金；

（b）按月提取相当于中方职工实发工资总额发之二十（20％）的中方职工日常劳保福利费用（包括辞退补偿金）；

（c）按月提取相当于中方职工实发工资总额百分之二十（20％）的中方职工养老储备金；

（d）按年提取相当于中方职工实发工资总额百分之一点五（1.5％）的中方职工日常教育经费；

（e）按中方职工人数，按每人每月元的标准向北京市财政局交纳中方职工粮、油、燃料、副食、文教卫生和其他各项价格补贴费。公司评为产品出口企业或先进技术企业后，除按照规定支付职工工资，提取中方职工劳动保险、医疗、福利费用和住房补贴以外，不再上缴国家对中方职工的各项补贴。

（f）根据《关于北京市外商投资企业建立职工住房公积金的规定》，公司和职工个人每月应交存工资总额10％作为中方职工住房公积金。

（g）其它符合规定的费用基金。

5.11 公司应按有关法律、法规的规定使用上述费用和基金，并定期向工会通报使用情况。

6.1 公司对雇员的出色工作，长期、忠诚的服务，对公司有益的行动和建议，给予表扬和嘉奖或给予公司认为合适的奖励，这类奖励可以用奖金办法颁发。

6.2 对下述特别情况，将发给下述特别补助：

（a）雇员结婚：人民币\_\_\_\_\_\_元；

（ｂ）雇员第一次生育：人民币\_\_\_\_元；

（ｃ）雇员由于长期生病被解雇：人民币\_\_\_\_\_元；

（ｄ）雇员父母亡故：人民币\_\_\_\_\_元。

6.3 公司可因以下任何理由发给雇员奖金：

（a）在达到生产目标、完成工作任务或增加生产效力方面取得杰出成就；

（b）模范执行公司工作规章；

（c）生产、技术的创造发明或改进生产方法和技术；

（ｄ）对改进公司经营管理或工作环境作出贡献；

（ｅ）提出有用的建议，并因此防止意外发生和／或防止公司遭受损失。

（ｆ）其他应予物质奖励的模范行为。

奖金和其它奖励可由公司直接支付给雇员本人。

7.1 公司应遵守适用于合资企业的中国政府关于劳动保护、劳动保险的法规，以保证安全文明生产，不断改善劳动条件。公司对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。公司和工会有责任教育雇员遵守公司有关安全生产的规章制度和操作规程，组织雇员接受安全技术培训。从事特种作业的员工必须经过专门培训并取得特种作业资格。

7.2 雇员每年体检一次，费用由公司负担。身处有害环境的雇员可视情况增加体检次数。

7.3 雇员应遵守中国有关的安全法规，以及随时由公司颁布的安全规则。公司在引进、推广新技术、新设备时必须同时引进或采取可靠的劳动保护措施并对职工进行培训后方可投入使用。

7.4 员工对公司管理人员违章指挥，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。

7.5 公司负责购买全体雇员的责任保险。

7.6 公司负责向职工提供劳保用品并制定劳保用品发放细则，此类细则应足以在任何气候和工作条件下对工人进行保护。

7.7 公司将执行中国政府有关合资职工的退休政策实行养老保险制度。在遵守上述规定的前提下，公司可另行制定其认为适当的退休养老政策和制度。

8.1 解雇试用期内的雇员

试用期内任何一方有权提前7天书面通知对方终止合同。

8.2 因故解雇和其它处罚

公司解雇其正式雇员时，应提前三十天发给正式雇员和工会书面通知。公司对于违反公司各项规章制度，违反劳动纪律，造成一定后果的职工，可分别情况给予批评、削减基本工资或停职等处分，情节严重，屡教不改的可以开除。

上述批评指公司要求雇员作出书面道歉及公司指示雇员今后如何改进的情况。削减基本工资指公司要求雇员作出书面道歉，并对其第一次违章扣取其每月工资的百分之三十（30％）。但是，每一计薪期间因违章削减工资金额不能超过该计薪期间所发工资额的百分之六十（60％）。停职指雇员停薪停职，为期不超过七（7）天。

8.3 由于伤害或疾病原因引起的解雇

（a）公司制定公司有关病假的规定和制度；员工患病或非因公负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由公司另行安排的工作的。

（ｂ）对属于下列情况，公司不会按8.2款规定解雇雇员。:

（ⅰ）员工患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；

（ⅱ）员工患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（ⅲ）女员工在孕期、产期、哺乳期内的；

（ⅳ）国家法律或政策禁止解除本合同。

8.4 通知和备案

公司解雇雇员时应提前一个月通知工会和被解雇雇员，并报公司主管部门和公司所在地劳动人事部门备案。

8.5 解雇费

如果公司在集体劳动合同有效期内根据第8.2和8.3（a）款解雇雇员或雇员个人劳动合同期满后公司未予续约，被解雇的雇员可根据其受公司雇用时间，每工作满一年可领取一个月的公司平均工资，工作满十年的雇员自第十一年起，每满一年领取一个半月的公司平均工资。雇员由于长期生病和因生产技术条件变化被解雇可酌情加发给雇员三至六个月实得工资。对开除的雇员不发给解雇费。

8.6 由于公司违法引起的解雇

因公司严重违反合同侵害雇员合法权益，雇员提出辞职时，公司需按规定支付解雇费。

8.7 工会代表

对于公司雇员的解雇、辞退或惩罚，须征求工会意见，有关雇员或就有关问题向公司陈述其立场。工会如果认为不合理，有权提出反对。工会可以派代表与代表董事会的管理部门磋商，寻求解决的办法，但管理部门有作出终局决定的最终权利。如有争议按12.2条执行。

8.8 被解雇的雇员

不管任何原因被公司解雇的雇员应立即向公司归还所有公司拥有的或公司有所有权的文件、设备和其它财产。

9.1 一般性辞职

在第8.2条规定的前提下，要求辞职或退休的雇员在取得工会同意后，必须在建议的辞职日的三十（30）天前通知公司。具体说明有理由辞职的特别情况，对这类辞职的请求，公司不得无理拒绝。辞职雇员无权获得解雇费。

9.2 受过特别培训雇员的辞职

尽管有8.1条的规定，任何参加过公司出资培训的公司雇员，如在受训结束起五（5）年内从公司辞职，需向公司偿付培训费用，其金额按公司有关制度执行，辞职雇员无权获得解雇费。

10.1雇员同意对获披露的有关公司或公司任何关联商业实体的生产管理过程和技术、推销或财务资料，及公司或公司任何关联商业实体的客户、产品、程序、业务和服务资料严格保密，未经公司同意，不以任何方式将其披露给公司内外任何人士，亦不将其用以与公司进行竞争或用作雇员履行本合同规定职责和义务以外的其它用途。

10.2 公司与雇员个人劳动合同终止时，雇员应把其占有的全部公司图纸、蓝图、备忘录、客户名录、配方、财务报表或促销资料归还公司。

11.1 本合同有效期内，雇员因其工作而作出任何工艺产品或配方方面的发明（“发明”），该等发明应是公司的专有财产，雇员应立即将其披露给公司，并采取必要步骤（包括签署文件），使公司拥有这些发明的产权和所有权。尽管有该规定，对雇员在工作时间外，在未使用或参考公司设施、机密资料或材料情况作出的任何发明而获得的全部专利，雇员应有权保留所有权。

12.1 监督检查

为保障劳动合同的全面执行，公司和工会将根据人数对等原则组成劳动合同监督小组，监督合同的执行情况。劳动合同每年检查一次，检查结果以书面报告形式提交双方代表。双方亦可应一方要求，不定期召开联席会议，通报和协商有关公司和职工利益的重大事宜。

12.2 劳动纠纷

公司内部出现的劳动纠纷应先由公司劳动争议调解委员会协商解决。如果不能协商解决，一方或双方都可请北京市劳动部门仲裁，如果有一方对仲裁结果不同意，该方可向北京市人民法院起诉。

13.1 临时性人员的定义，指聘用期不超过一年，公司临时聘用的人员。

13.2 聘用程序，公司聘用临时性人员由总经理和副总经理讨论同意，由总经理决定后，签发聘书。

13.3 聘用临时性人员的工资和福利待遇需由总经理和副总经理讨论决定。

13.4 聘用临时性人员需执行《中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定》。

解释和执行本劳动合同时，双方需参照《中华人民共和国劳动法》、《中外合资经营企业劳动管理规定》、《中外合资经营企业劳动管理规定实施办法》、《中华人民共和国国务院关于鼓励外商投资的规定》、合资企业合同和其它有关条例。

15.1 在本合同签署后，双方应立即将本合同报北京市劳动部门和公司主管部门备案。本合同自双方签署日起生效。

15.2 本合同有效期为五年，于\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日到期。合同期满，如双方无异议，本合同自行延长五年。

15.3 本合同内容如与中国政府的规定有抵触，须按政府规定及时修改。修改后的合同同本合同构成同一文件。本合同只能由双方书面予以修正。

本合同未尽事宜将参照中国政府有关法律和规定执行。

本合同双方已促使各自正式授权代表于上述日期签订本合同，特此证明。

签署人：

职务：

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

签署人：

职务：

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

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇三**

集体合同的签订是建立在平等协商基础之上的，所谓“平等协商”是指 用人单位指定的协商代表与工会选派的协商代表(没有建立工会的，由职工 推选协商代表)为签订集体合同进行商议的行为，同时，平等协商也是劳动 关系双方就彼此之间权益及双方关注的相关事宜进行沟通、交涉、谈判和共 决的过程。双方进行平等协商应把握以下几个原则：

合法原则是集体合同订立过程中最基本的原则。主要包括协商、订立的 程序合法和内容合法两个方面。这里的法主要指《劳动法》和与劳动法相关 的配套法律、法规与规定。

参与协商的工会组织与企业不存在隶属关系，双方法律地位是平等的。 w此互相都有充分表达意见的权利。任何一方不能依仗权势，通过胁迫手段 把自己的意志强加给对方，订立不平等合同。不平等合同是没有法律效力的。

劳动法虽然是以保障劳动者的权益为主要宗旨的，但它所保护的权利不 是没有义务的权利，而是和义务相结合的权利。劳动者必须履行劳动的义务， 才能享有劳动的权利，才能享有支配、使用劳动的权利。所以，在集体合同 中，双方当事人既享有权利，又承担义务。

兼顾各方利益，就是要求工会在代表职工同企业进行协商谈判时，既要 维护职t的合法利益，又要从企业实际出发，把改善职工的劳动和生活条件 与企业的发展结合起来。公有制企业要在兼顾国家、企业、职工利益的基础 上建立协调稳定的劳动关系。非公有制企业要在劳资两利的基础上建立协调 稳定的劳动关系，使企业和职工双贏。

在集体合同的协商过程中，双方应保持良好的合作态度，不能采取强制 方式或过激行动强迫另一方接受自己的意见。当双方意见僵持难以形成统一 时，可暂时休会，期间必须保证生产经营的正常秩序。

集体协商代表是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商 的人员，分为用人单位的协商代表和职工方的协商代表。

用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派，其中首席代表 应由单位法定代表人、负责人或由其书面委托单位中的其他管理人员担任。 首席代表不得由非本单位人员担任。对于协商代表，用人单位可以委托本单 位以外的有关专业人员作为本方协商代表参加协商，但委托人数不得超过本 方协商代表的分之一。

需要注意的一点是，作为协商代表派出方的用人单位，可派出协商代表 的主体还可为：雇主或雇主代表组织;小企业组成以进行平等协商为目的的 区域性、行业性企业联合会组织。

职工一方的协商代表由本单位工会征求职工意见后选派。未建立工会的， 由本单位职工民主推荐，并经半数以上职工同意。职工.一方的首席代表由本单位工会主席担任或者由其书面委托的其他协商代表担任;工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的，职工一方的首席代表由协 商代表民主推举产生。同时，职工一方亦可以委托本单位以外的有关专业人 员作为本方协商代表参加协商，但是委托人数不得超过本方协商代表的三分之-。

此处需要注意的是，职工一方协商代表必须要经过民主程序选派，否则将导致程序违法。

集体协商代表的选任原则关系到集体合同协商进程的快慢和协商效率的高低，选任协商代表在集体合冏前期工作中极其重要。

集体协商代表选任应当遵循以下原则：

人数平等是指职工一方协商代表与用人单位代表人数应对等。任何一方提出人数增加，相应的对方人数亦应增加，从而体现协 商的平等。

均有委托权原则是指协商双方均有权委托专业人士或其他具有专门法律知识或有丰富实践经验的人员作为本方协商代表， 以提髙协商的效率，同时赋予双方委托权以体现协商待遇公正原则。

专业人数限制是指用人单位和职工一方可以委托本单位以外的有关专业人员作为本方协商代表参加协商，委托人数不得超 过本方协商代表的三分之一。同时，任何一方的首席协商代表必须由本单位 人员担任，非本单位专业人员不能担任首席协商代表。

需要注意的是，除了上述基本原则外，协商代表还应具有相应的法律知识、正直的人品、敏捷的思维，以及应对突发事件的能力等。

集体合同双方的协商代表人数应相当，双方协商代表人数应为三人以上， 原则上一方协商代表数为奇数较好。法律对协商代表具体人数上限没有明确 规定，但在一些地方性法规中，如《江苏省集体合同条例》中规定了每方协 商代表为三至十名。协商代表人数应根据双方情况合理确定，否则将导致谈 判变成“开大会”，降低效率，且往往拿不出有效方案。在协商中，如果一方 无理由提出增加人数，超出合理范围，另一方有权拒绝，并可以书面向劳动 保障行政部门提出协调处理申请。

协商代表是根据用人单位方或职工方的指派或选任代表一方利益进行协商活动的人员。根据相关规定，协商代表通常应当履行以下几个方面的职责：

一是参加集体协商，真实反映本方意愿，维护本方的合法权益。协商代表应当维护本方的利益，并且在协商中如实地反映出来;

二是接受本方人员质询，及时向本方人员公布协商情况并征求意见。协商中，协商代表应当与本方人员积极沟通交流，以便获得相应的信息，更好 地代表和反映他们的利益需求;

三是提供与集体协商有关的情况和资料;

四是代表本方参加集体协商争议的\'处理;

五是及时向本方全体人员公布生效的集体合同;

六是监督集体合同的履行;

七是法律、法规和规章规定的其他职责。

作为协商代表，除了应当忠实地、积极地履行作为代表的职责外，还应履行以下义务：

一是答复义务，即对对方协商代表提出的问题和要求应当予以答复;

二是保守商业秘密义务。由于各方协商代表在协商过程中会接触到单位经营的有关信息或相关的商业秘密，因此法律规定，协商代表应当遵守国家 以及企业有关保密的规定;

三是向对方如实提供有关集体协商的情况和资料的义务。协商过程中应当积极配合对方提供协商所必需的、合理的情况或资料;

四是兼顾企业、职工的利益的义务。集体合同的协商应当从企业的实际出发，进行集体协商，要兼顾企业和职工的利益，实现利益平衡;

五是尊重对方的义务。协商中任何一方应尊重对方协商代表的人格和意见，不得采取歧视性、胁迫性行为。

此处所讲的“协商代表的保护”主要是指职工方代表的保护法律、法规之所以要强调和保护协商代表，是因为职工方协商在代表职工进行集体协商过程中不可避免地会与企业发生利益冲突，有时会出现用人单位对协商代表打击报复的情况。但是，这种利益冲突及引发的矛盾是职工方协商代表的身份，而不是协商代表个人产生的，因此法律必须对保护协商代表作出规定，以达到平衡。具体讲，法律、法规对协商代表保护主要有以下几个方面：

应当保障协商代表履行职责所必需的工作条件和工作时间。协商代表参加集体协商占用工作时间的，视为提供正常劳动。

劳动合同终止的延长保护。一方的协商代表在其履行协商代表职责 期间劳动合同期满的，劳动合同期限应自动延长至完成履行协商代表职责 之时。

劳动合同解除的保护。职工方协商代表在协商期间单位不得解除其 劳动合同，除非发牛以下情形：严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规 章制度的;严重矣职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的;被依法 追究刑事责任的。

岗位调整的保护。职工一方协商代表履行协商代表职责期间，用人

单位无正当理由不得调整其:t作岗位。

需要提醒的是，虽然法律法规对协商代表的保护作出了规定，但是职工还应加强自我保护意识，学会自我保护。在担当协商代表期间，一方面要学会在履行其职责时，更多地依靠工会组织和协商代表群体的力量，尽可能地采取有理、有据、有节的方式进行协商，避免因正常协商程序而造成的矛盾; 另一方面，在合法权益受到侵害和受到不公正待遇时，也要敢于依法维护自身的合法权益。

在确定集体协商代表后，协商双方应确定协商议题，协商议题应当针对 集体合同的内容确定&《集体合同规定》第八条作了列举：“(一)劳动报酬;(二)工作时间;(三)休息休假;(四)劳动安全与卫生;(五)补充保险和 福利;(六)女职工和未成年工特殊保护;(七)职业技能培训;(八)劳动 合同管理;(九)奖惩;(十)裁员;(十一)集体合同期限;(十二)变更、解除集体合同的程序;(十三)履行集体合同发生争议时的协商处理办法; (十四)违反集体合同的责任;(十五)双方认为应当协商的其他内容。”

对于上述各项内容，依据其性质可以划分为三种类型：

第一种为实体性内容条款。主要包括：劳动报酬、工作时间、休息休假、 劳动安全与卫生、补充保险和福利、女职工和未成年工特殊保护、职业技能 培训等方面。这些内容是集体合同的核心，直接涉及到劳动者和用人单位双 方之间的切身利益，具有实质性意义，是集体合同协商双方关心的重点。

第二种为程序性内容条款。主要包括：集体合同期限、变更、解除集体 合同的稈序、履行集体合同发生争议时的协商处理办法等方面。这些内容有 关集体合同生效、履行及争议发生时的处理，亦是集体合同中必不可少的部分。

第三种为保障性内容条款。主要包括：对集体合同的监督、检査及相应 的组织、人员职责规定，还包括违反集体合同的违约责任。

用人单位和工会方任何一方均可就签订集体合同或专项集体合同等，向对方提出进行集体协商的要求，要求应当以书面形式提出。一方提出集体协商要求，另一方应当以书面形式给予回应，无正当理由不得拒绝。《集体合同规定》规定，应在20日内作出。

双方确定协商后，如果是首次协商或原有协商代表履行职责的期限已经到期，则双方应当确定相应的协商代表。

在此阶段，应做好以下工作：

征求劳动者意见。双方都应广泛进行意见的收集与调研，注意听取 劳动者各方面的意见和要求。促使最终签订的集体合同能够切实符合用人单 位的实际情况。

法律、法规及有关政策和数据的收集。具体可划分为用人单位外部 信息和内部信息。企业外部的信息资料，包括国家和地方有关劳动法方面的 法律法规、政策制度;劳动和社会保障方面的政策规定，劳动就业和t.资报 酬、安全生产和社会保险等涉及协商内容的各项劳动标准和劳动条件;有关 物价指数、最低工资标准、劳动力市场价位和当地职工的生活消费价格指数 等信息资料;地区和行业的职工平均工资、工资增长水平和其他劳动标准、 劳动条件的情况。企业内部的情况资料，包括企业的生产经营状况、目标任 务和具体的计划指标、劳动生产率和人均收人水平、企业的各项规章制度和 管理办法。跨国公司还要注意企业文化和企业理念、本公司在其他国家的企 业的经营状况和职工收人等情况。

拟定议题，草拟集体合同。收集有关资料及信息后，双方应确定协 商议题以纳人协商会议时的讨论范围，同时可以草拟集体合同，议题和合冏 文本可由一方草拟，也可由双方共同指派代表草拟。

商定具体协商方案。在确定协商议题后，双方应确定协商方案，方 案应包括以下内容：协商的时间、地点、参加人员等事项;协商议题及其说 明;协商的原则和程序;其他需要明确的事项等。

在做好上述准备工作后，双方即可进行正式协商。协商会议由双方首席

代表轮流主持，通常应按以下程序进

一方首席代表提出协商具体内容和要求，另一方首席代表就对方要 求提山回应;

双方代表归纳意见，达成一致的，应当形成草案，由双方首席代表 签字确认。在协商过程中，双方可协商中止会议。

依据《劳动合同法》和《集体合同规定》，经双方协商代表协商一致形 成的集体合同草案或专项集体合同草案应当提交职工代表大会或全体职工讨论。这是集体合同签订的法定程序，未经审议，集体合同无效。职工代表大 会或全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案时，应当有三分之二以上职工代表或职工出席，且须经全体职工代表半数或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同方可获得通过。

签约与审核集体合同草案通过职代会审议后，应由集体协商双方的首席代表签字。并自双方首席代表签字之日起10日内，由用人单位一方将文本一式两份报送 劳动保障部门审查。劳动保障部门收到集体合同文本起15日内若未提出异议，则集体合同即行生效。若15日内提出异议，应将《审查意见书》送达双方协商代表。双方收到后，应对提出异议的事项经过集体协商重新签订集体合同，并再次提交文本送审。

集体合同的公布集体合同生效后，应自生效之日起以适当的形式向本方的全体人员进行公布。

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇四**

用人单位名称：

用人单位住所：

注册类型：

职工人数：

用人单位协商代表

首席代表姓名：

代表姓名：

代表姓名：

代表姓名：

代表姓名：

职工方协商代表

首席代表姓名：

代表姓名：

代表姓名：

代表姓名：

代表姓名：

(参考文本) 性别: 职务： 性别： 职务： 性别： 职务： 性别： 职务： 性别： 职务： 性别: 职务： 性别： 职务： 性别： 职务： 性别： 职务： 性别： 职务：

第一条 为明确用人单位和职工双方的权利义务，维护双方的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，共谋发展，根据《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》、《集体合同规定》和《湖北省集体合同条例》等有关法律、法规，用人单位与全体职工遵循合法、平等、诚信的原则，协商一致签订本合同。

第二条 本合同确定的事项，对双方均具有约束力。用人单位与职工个人订立的劳动合同中有关劳动报酬和劳动条件等标准，低于本合同规定的，按照本合同的规定执行。

第三条 用人单位应建立和完善劳动规章制度。用人单位在制定、修改或者决定直接涉及职工切身利益的规章制度和重大事项时，必须经职工代表大会(职工大会)讨论，与工会(职工代表)平等协商确定。用人单位应尊重并支持工会依法独立自主地开展工作，保障职工的合法权益。

第四条 职工应自觉遵守用人单位各项劳动规章制度，认真履行劳动合同、集体合同，爱岗敬业。工会应代表和维护职工的合法权益，组织和教育职工依法行使民主权利，执行职工代表大会(职工大会)审议通过的决议，不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质，努力完成生产和工作任务，促进单位发展。

第五条 用人单位遵循同工同酬的原则，与工会(职工代表)平等协商确定本单位工资分配制度。每年 月，双方就当年度工资分配问题进行平等协商。

第六条 经双方协商，用人单位利润总额增长 %以上，职工工资总额增长不低于 %，职工年平均工资水平增长不低于 %;用人单位利润下降超过 %，职工工资总额下调 %，职工年平均工资水平下调 %，但最多不超过 %;用人单位利润总额增长(或减少) %以内，职工年平均工资水平增长不低于统计部门发布的本地区居民消费价格涨幅。

第七条 用人单位制定、修改劳动定额和计件工资标准时，应遵循科学合理的原则，依据国家标准、行业标准和本单位实际，提出方案，与工会(职工代表)平等协商确定。劳动定额标准要确保在同等劳动条件下，同岗位 %以上劳动者在法定工作时间内能够完成。双方协商确定：

(一)(岗位名称)的劳动定额为 (工时单价或计件单价);

(二)(岗位名称)的劳动定额为 (工时单价或计件单价);

(三)(岗位名称)的劳动定额为 (工时单价或计件单价)。

第八条 经双方协商，按以下标准发放职工津贴和补贴：

(一)岗位名称： 津贴名称： 发放标准 元/月;

(二)岗位名称： 津贴名称： 发放标准 元/月;

(三)岗位名称： 津贴名称： 发放标准 元/月。

第九条 经双方协商一致，以下情况的支付标准为：

(一)职工病假工资或者疾病救济费标准为 。(《关于贯彻执行若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第59条规定：病假工资或者疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%)

(二)职工依法享受年休假、探亲假、婚丧假期间和依法参加社会活动期间，用人单位支付职工工资的具体标准为： 。

(三)职工下岗、待岗和内部退养期间，用人单位为其发放的生活费标准为： 。(财政部 《关于企业重组有关职工安置费用财务管理问题的通知》(财企[20xx]117号)规定内退人员的生活费标准不得低于本地区最低工资标准的70%，同时不得高于本企业平均工资的70%)

第十条 确定职工加班加点工资基数的方法是 。其中，实行计件工资的职工，加班工资基数按本合同第七条的标准执行。

第十一条 用人单位月最低工资标准为 元(不低于省政府规定的最低工资标准)。试用期职工月工资不得低于本单位月最低工资标准。

第十二条 用人单位每月 日(遇节假日、双休日提前至最近的工作日)以货币形式通过银行支付职工工资、生活费、病假工资或者疾病救济费，不得克扣和无故拖欠。用人单位在支付工资时应向职工提供一份个人工资清单。

第十三条 用人单位确因生产经营困难暂时无法按时足额支付工资的，应向职工说明情况，与工会协商一致后，可以延期支付工资，但最长不得超过 个月。用人单位超过约定时间仍无法支付工资，双方协商不成的，工会或者职工有权及时向人力资源和社会保障行政部门反映，或向人民法院申请支付令。

第十四条 (岗位或者部门)实行标准工时工作制度，每天工作8小时，每周工作时间不超过40小时，每周休息1天。不能实行标准工时制度的，用人单位与工会协商并征求职工意见，经人力资源和社会保障行政部门批准后，可以实行综合计算工时工作制和不定时工作制。

第十五条 经双方协商一致，执行以下休息休假规定：(一)年休假： 。

(二)婚丧假： 。

(三)事假： 。

(四) (其他)。

第十六条 用人单位安排职工加班，一般每日不得超过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，但每月不得超过36小时。

用人单位安排职工在休息日加班补休的，应当在 (日、周、月)内安排职工补休。无法安排职工补休的，依法支付加班工资。

第十七条 用人单位安排职工加班，必须与工会和职工协商，制作《加班通知单》，确定加班工作时间和内容;职工主动提出加班，应填写《加班申请单》，经用人单位批准后实施，否则不视为加班。

用人单位未与工会和职工协商，强迫职工加班的，职工有权拒绝。

第十八条 用人单位严格执行《安全生产法》、《职业病防治法》、《消防法》、《工伤保险条例》等法律法规的有关规定，建立完善劳动安全卫生制度，执行国家劳动安全卫生规程和标准，为职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和个人劳动防护用品，保障职工健康及其相关权益。

第十九条 职工严格遵守用人单位劳动安全卫生工作规章制度，认真执行各项操作规程，积极参加用人单位组织的安全培训和教育，正确佩戴和使用劳动保护用品，按照应急救援方案的规定进行应急救援，依法获得劳动安全卫生保障。工会依法组织职工参加劳动安全卫生工作的民主管理和民主监督，维护职工的健康及其相关权益。

第二十条 用人单位应加强对职工的劳动安全卫生知识教育和培训，保证职工了解国家和行业劳动安全卫生法律法规，熟悉用人单位劳动安全卫生规章制度和操作规程，掌握本岗位劳动安全卫生管理、方法、技术和危害防护等基本知识，能在紧急情况下采取科学合理的应急救援措施。 岗位(工种)作业人员必须经过国家有关机构培训，取得相应资格操作证后，方可上岗。

职工不按规定正确佩戴和使用劳动防护用品，用人单位有权拒绝其上岗操作。

第二十一条 工会有义务组织职工接受安全技术培训和管理，教育职工严格遵守用人单位的各项安全生产规章制度和操作规程，提高

职工安全技术素质和自我防护意识，并对用人单位安全教育培训和持证上岗情况进行监督。

第二十二条 用人单位与职工订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知职工，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。

用人单位对从事有毒有害作业的职工，进行上岗前和离岗时的健康检查，在岗期间应每年定期进行 次健康检查，检查结果应如实告知职工本人和工会。

第二十三条 用人单位对从事有毒有害工种的职工，按照国家《职业病防治法》等有关规定，定期向职工发放有毒有害保健津贴。具体是：

(一)岗位(工种) 津贴名称 标准 ;

(二)岗位(工种) 津贴名称 标准 ;

(三)岗位(工种) 津贴名称 标准 。

第二十四条 用人单位发生安全生产事故，应如实报告安全生产监督管理部门和工会;在处理安全生产事故时，工会有权依法参加事故调查，向有关部门提出处理意见和建议。

第二十五条 用人单位未参加工伤保险或者未按时足额缴纳工伤保险费影响职工工伤保险待遇的，职工应享受的工伤保险待遇由用人单位支付，标准按法律法规的规定执行。

第二十六条 用人单位每年至少一次向职工代表大会(职工大会)书面报告安全生产情况。

第二十七条 用人单位按照国家和当地有关规定为职工缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育等各项社会保险费，每年向职工公布一次用人单位和职工缴纳社会保险费情况。

用人单位申报年度社会保险缴费基数时，按规定报送劳动工资报表和财务报表，职工个人缴费基数要经职工个人签字认可，用人单位缴费基数要经法定代表人签字认可。

工会应组织职工对个人缴费基数进行核对和签字，对用人单位申报的缴费基数进行监督。

第二十八条 用人单位为职工缴存住房公积金，缴费基数为 ，用人单位和职工的缴费比例为分别为 %和 %。每年向职工公布一次用人单位和职工缴纳住房公积金的情况。

第二十九条 用人单位建立企业年金和补充医疗保险，根据国家和省有关规定，从职工工资总额中分别按 %和 %的标准提取。用人单位企业年金和补充医疗保险的具体管理办法以及年度预算方案必须经职工代表大会(职工大会)审议。用人单位每年应向职工公布企业年金和补充医疗保险的执行情况，并接受职工代表大会(职工大会)审查。

第三十条 用人单位每年按本单位职工工资总额的 %提取福利基金，用于职工集体福利、工作餐、交通补贴等支出。用人单位每年将福利基金的使用情况向职工代表大会(职工大会)书面报告，接受职工代表大会(职工大会)审查。双方约定以下项目和标准：

(一)伙食补贴：按 元/月·人的标准发放，或者在工作日内按时提供 元/餐的免费工作餐;

(二)交通补贴：用人单位按 元/月·人的标准向职工发放交通补贴;

(三)健康体检：用人单位每 年组织全体职工参加1次一般健康体检，费用由用人单位承担;

(四)文体娱乐活动：用人单位每半年至少为职工组织1次文体娱乐活动;

(五) (其他约定的项目)。

第三十一条 双方共同建立\"送温暖工程基金\"(\"扶贫济困基金\")，由用人单位出资 万元、工会筹集 万元共同组成。用人单位和工会协商制定基金管理办法，明确帮扶救助对象、办法、标准，经职工代表大会(职工大会)审议通过后实施。

第三十二条 用人单位要认真执行《妇女权益保障法》、《湖北省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》、《女职工劳动保护规定》、《湖北省女职工劳动保护规定》等法律法规，保障女职工享有与男职工平等的权利，同时保障女职工的特殊劳动权益。

第三十三条 用人单位支持女职工参加政治、业务培训，在晋职、晋级、评定专业技术职称等方面，应遵循男女平等的原则;在组织岗位竞聘时，除不适合女职工的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝女职工参与或者提高对女职工的竞聘标准;在工资、奖金和福利待遇方面，实行男女同工同酬。

第三十四条 工会及女职工委员会应当引导女职工自觉遵守用人单位规章制度，不断提高技能水平，全面完成工作任务，充分发挥作用;督促用人单位落实女职工权益保护法律法规，依法维护女职工的合法权益。

第三十五条 用人单位在录用职工时，除国家规定不适合女职工的工种或岗位外，不得提高对女职工的录用标准或拒绝录用女职工。用人单位与女职工签订的劳动合同，不得有限制女职工结婚、生育的内容。

女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期满或者劳动合同终止条件出现时，用人单位应将劳动合同延续至孕期、产期、哺乳期满为止。用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形，降低女职工的工资;在孕期、产期、哺乳期间，不得依照劳动合同法第四十条、第四十一条的规定单方解除与女职工的劳动合同;确因工作原因需要变更工作岗位的，应当征得女职工的同意。

第三十六条 用人单位应根据女职工的\'生理特点和所从事工作的职业特点，对在经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的女职工给予特殊保护。

女职工怀孕28周以上上班确有困难的，经本人申请，用人单位批准，可请假休息，休息期间的工资为 。(《湖北省女职工劳动保护规定》第十条的规定：怀孕28周以上的女职工，经用人单位批准，可请假休息，休息期间的工资不得低于该职工原工资的百分之七十五且不得低于当地最低工资标准，休息期间的福利待遇和晋级、评奖不因此而受影响。)

婴儿满1周岁后，经用人单位指定医疗机构确诊为体弱儿的，用人单位可适当延长该女职工的哺乳期，延长时间为 个月- 个月。(《湖北省女职工劳动保护规定》第十四条规定：婴儿满1周岁后，经用人单位指定医疗机构确诊为体弱儿的，用人单位可适当延长该女职工的哺乳期，但最长不能超过6个月。)

第三十七条 用人单位每 年组织全体女职工进行一次妇科疾病健康检查，费用由用人单位支付，检查结果应告知女职工本人。(《湖北省女职工劳动保护规定》第十九条规定，用人单位每1至2年应当安排女职工进行一次妇科疾病检查。)

用人单位每月为女职工发放卫生费，标准为每人每月 元。(《湖北省女职工劳动保护规定》第二十二条规定：用人单位应给予女职工经期特殊卫生保护，向女职工发放必要的卫生用品或者劳动保护卫生费。具体标准由省财政厅会同省总工会另行规定。)

第三十八条 用人单位为全体女职工办理针对女性疾病的商业保险，具体是 ，费用根据国家有关规定列支。

第三十九条 全体女职工3月8日放假半天。

第四十条 女职工生育产生的符合规定的医疗费用，其所在单位已参加生育保险的，按有关规定执行;未参加生育保险的，或者因用人单位欠缴生育保险费影响女职工及时享受有关待遇的，由用人单位按生育保险规定的项目和标准支付待遇。

第四十一条 用人单位根据工作岗位特点、条件和要求，对职工进行有计划的培训，以全面提高职工素质，增强生产活力。

第四十二条 用人单位按职工工资总额的 %提取职工教育培训经费，列入成本开支，用于安排职工参加各种职业技能培训，其中用于管理人员的培训经费不得高于总额的 %，用于一线职工的培训经费不得低于总额的 %。年度教育培训经费的使用方案以及培训计划应经职工代表大会(职工大会)讨论通过。(《国务院关于大力发展职业教育的决定》国发[20xx]35号规定：要认真落实\"一般企业按照职工工资总额的1.5%足额提取教育培训经费，从业人员技术要求高、培训任务重、经济效益较好的企业，可按2.5%提取\"的规定)

第四十三条 用人单位鼓励和支持职工学习文化和专业技能，对取得相关学历证书或通过培训取得技能等级证书的职工给予奖励。具体标准是： 。

第四十四条 用人单位为职工提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与职工订立专项协议，约定服务期和违约责任。专业技术培训主要是 等情形。

第四十五条 用人单位招用职工时，应本着公开、公正、公平、合理、择优录取的原则，依据招用条件招收录用，工会有权对招用职工工作进行监督。

第四十六条 用人单位严格执行《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》等规定，全面实施劳动合同制度。用人单位制定劳动合同文本时，应当征求工会的意见。工会应当帮助、指导职工与用人单位依法订立和履行劳动合同，并对劳动合同制度实施情况进行监督。

第四十七条 订立固定期限劳动合同的，合同期限最低不少于 年。

用人单位可以依法与职工在劳动合同中约定试用期。试用期内职工请事假超过 天的，需延长相应天数的试用期。

第四十八条 劳动合同期满前30日内，用人单位和职工应就是否续订劳动合同进行协商。经协商一致同意续订劳动合同的，用人单位应在劳动合同期满前与职工办理续订劳动合同手续。

第四十九条 用人单位依法制定的劳动规章制度，应当如实告知职工，具体告知方式为： 。

工会应配合用人单位组织职工学习和严格遵守劳动规章制度。 第五十条 用人单位单方面解除职工的劳动合同，应当提前 日书面将理由通知工会，工会应在 日内书面反馈意见;工会有不同意见的，用人单位应当研究工会的意见，并在 日内将处理结果书面通知工会。

第五十一条 用人单位建立劳动争议调解委员会，与工会(职工代表)制定劳动争议调解规则，调解劳动争议，及时化解矛盾纠纷。劳动争议调解委员会负责人由 (工会主席)担任，日常办事机构设在工会。

第五十二条 用人单位因生产经营发生严重困难等原因确需裁减人员，应提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，提前15日向人力资源和社会保障部门书面报告裁减人员方案后，可以裁减人员。

裁减人员方案应包括用人单位目前生产经营状况、裁减人员的主要原因、听取工会(全体职工)意见、被裁减人员参加社会保险和缴纳社会保险费情况，以及经济补偿落实情况等内容和相关资料。

第五十三条 本合同有效期限为 年。

第五十四条 为了保证全面履行本合同，双方在本合同签订后 日内，联合成立人数对等的监督检查小组，对本合同履行情况进行监督检查，组长由 (工会主席)担任。双方首席代表每年 次向对方通报本方履行合同的情况。监督检查小组每年 次将本合同履行情况以书面形式向职工代表大会(或职工大会)报告。

第五十五条 本合同有效期内，双方协商代表发现对方有违反本合同的行为时，可以向对方首席代表举报。接到举报的首席代表应会同另一方尽快协商处理，并在接到举报之日起 日内及时向举报人反馈处理结果。

第五十六条 符合下列情形之一的，导致本合同部分或者全部不能履行的，经双方协商一致，可以变更或解除本合同：

(一)所依据的法律、法规和政策被修改或者废止;

(二)用人单位合并、分立、解散、破产等经营情况发生重大变化;

(三)因不可抗力等原因使本合同无法履行或者部分无法履行的;

(四) (双方约定变更或者解除的其他情形)。

第五十七条 本合同期满前60日内，双方应就是否续订本合同进行协商，同意续订的，应当在本合同期满前续订。

第五十八条 符合下列情形之一的，本合同终止：

(一)本合同期约定的期限届满;

(二) (双方约定终止的其他情形)。

第五十九条 因履行本合同发生争议时，双方平等协商解决。一方向对方提出书面协商意向书，另一方应在收到意向书之日起20日内书面答复，无正当理由不得拒绝。

提出书面协商意向书的一方应在收到对方书面同意协商意见之日起 日内召开协商会议。协商达成一致意见的，应签订书面协议;协商不能达成一致意见的，双方均可以自争议发生之日起1年内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第六十条 用人单位违反本合同，侵犯职工合法权益的，应依法承担相应的责任。

第六十一条 本合同经职工代表大会(或职工大会)审议通过后，由双方首席代表签字。双方首席代表签字后7日内，用人单位将集体合同正式文本一式三份，送 人力资源和社会保障行政部门审查;人力资源和社会保障行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，本合同即行生效。

人力资源和社会保障行政部门提出异议的事项，双方协商代表应对有异议的事项重新协商，修改合同文本后重新送审。

第六十二条 用人单位应自本合同生效之日起10日内向全体职工公布合同正式文本，一式四份(公司行政、公司工会、区工会、区劳动部门各一份)。

第六十三条 双方协商一致变更、续订本合同的，应按第六十一条的规定送审。

第六十四条 本合同有效期内，如合同内容与新发布实施的法律法规和政策规定相抵触，按新发布实施的法律法规和政策执行。

用人单位(盖章)： 工会(盖章)：

首席代表(签字)： 首席代表(签字)：

年 月 日 年 月 日

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇五**

甲 方： 乙 方：企业职工 人

企业法定代表人： 企业工会主席：

企业方首席代表： 职工方首席代表：

第一条 为加强企业安全生产监督管理，维护职工劳动安全卫生权利，促进企业发展，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，经双方平等协商一致，签订本协议。

第二条 本协议生效后，对企业和企业职工具有法律约束力。

第三条 企业必须为职工创造符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，并采取措施保障职工获得职业卫生保护。

第四条 企业应当对职工进行安全生产教育和培训，使职工熟悉本企业的安全生产规章制度和安全操作规程。对特种作业人员必须安排专门的安全作业培训，取得特种作业操作资格证书，做到持证上岗。

第五条 企业必须为职工提供符合国家职业卫生标准或行业标准的劳动防护用品或职业病防护用品。

第六条 企业要贯彻执行《女职工劳动保护规定》，依法加强女职工的.特殊保护。企业不得安排未成年工从事接触职业病危害的作业。

第七条 企业应依法参加工伤社会保险，为职工交纳保险费。职工因工负伤或者患职业病的，医疗期间和伤残鉴定后的待遇，按有关工伤保险的规定执行。

第八条 企业应对职工特别是从事有职业危害作业的职工定期进行健康检查。

第九条 职工在劳动过程中必须遵守安全操作规程。

第十条 职工对企业管理人员违章指挥、强令冒险作业的，有权拒绝执行。职工有权对企业的安全生产工作提出意见和建议，对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评和检举。

第十一条 企业与职工订立劳动合同时，应当如实告知作业场所和工作岗位存在的危险因素，以及在工作过程中可能产生的职业病危害及后果、职业病防护措施和待遇，并在劳动合同中写明，不得隐瞒和欺骗。

第十二条 职工发生因工伤亡事故，企业应及时通知工会协助处理。

第十三条 本协议有效期限为\_\_\_\_年，从\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

第十四条 本协议未尽事宜，按有关法律、法规规定执行，或通过双方协商解决。

条十五条 本协议一式四份，双方各执一份，报市劳动和社会保障局、市总工会各一份。

甲 方： 乙 方：

(盖章) (盖章)

企业方首席代表： 职工方首席代表：

(签字或盖章) (签字或盖章)

年 月 日 年 月 日

附件三：

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇六**

单位名称：

单位住所：

注册类型：

职工人数：

使 用 文 本 须 知

1、本集体合同所称甲方为用人单位，即企业、民办非企业单位及实行企业化管理的事业单位；乙方为职工一方。

2、甲、乙双方有义务应对方要求及时、如实向其提供与签订集体合同有关的情况和资料。

3、经协商一致的集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

4、集体合同由工会代表乙方与甲方签订；尚未建立工会的，由上级工会指导职工推举的代表与甲方签订。

5、集体合同签订后，甲方应当在十日内将集体合同文本以及有关资料报送劳动保障行政部门。劳动保障行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效；提出异议的，甲、乙双方对异议部分进行协商修改，履行集体合同签订程序后重新报送。

6、甲方应当自集体合同生效之日起十日内，以书面形式向全体职工公布。

7、本集体合同为示范文本，在使用时可根据实际情况增加或者删改章节、条文，也可以就工资调整机制、劳动安全卫生、女职工权益保护等事项另行订立专项集体合同。

8、本集体合同未尽事宜，按法律、法规和规章的规定执行，没有规定的，通过双方集体协商解决。

甲方：

乙方：

为维护职工和用人单位的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、原劳动和社会保障部《集体合同规定》等规定，甲、乙双方遵循合法、公平、诚信的原则，经协商一致，签订本合同。

第一章 劳动用工管理

第一条 甲方应当自用工之日起1个月内与职工订立书面劳动合同，保障职工享有劳动权利和履行劳动义务。

工会应当帮助、指导职工与用人单位依法订立和履行劳动合同。

第二条 甲方在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者乙方代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者乙方认为不适当的，有权向甲方提出，通过协商予以修改完善。

甲方采取 形式将上述规章制度和重大事项决定告知全体职工。

第三条 甲方与职工订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，以及支付经济补偿金，按照法律、法规和规章，以及甲方依法制定的规章制度的有关规定执行。

第四条 依法签订的集体合同对甲、乙双方具有同等约束力。甲方与职工订立的劳动合同中的劳动条件、劳动报酬等劳动标准不得低于本合同规定的标准，低于本合同的按照本合同规定执行。企业的规章制度与本合同不一致的，按照本合同执行。

第五条 甲方单方面解除职工的劳动合同，应当提前 日将理由通知工会，工会应在 日内及时反馈意见；工会有不同意见的，甲方应当研究工会的意见，并在 日内将处理结果书面通知工会；职工因此申请仲裁或提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第二章 劳动报酬

第六条 甲方遵循按劳分配和同工同酬的原则，依法制定工资分配和支付制度时，应当事先与乙方进行集体协商。

第七条 甲、乙双方每年根据本单位利润、劳动生产率、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。

经协商确定， 年度职工平均工资水平不低于 元，工资总额增长幅度不低于 %（或者职工工资随本单位经济效益的提高而正常增长，挂钩比例为：本单位利润总额增长 %，职工工资总额增长 %）

年度工资总额增量按以下办法分配

第八条 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、岗位名称 劳动定额（工时单价/计件单价）

2、岗位名称 劳动定额（工时单价/计件单价）

3、岗位名称 劳动定额（工时单价/计件单价）

第九条 本单位对从事 工作的职工发放津贴和补贴，双方约定：

津贴名称 发放标准

补贴名称 发放标准

第十条 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，用人单位应当按 标准向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。

第十一条 本单位确定计发职工加班加点工资基数的方法是 .

第十二条 本单位职工月最低工资标准不低于 元（或者高于当地政府发布的最低工资标准的 %）；试用期月最低工资标准不低于 元（或者高于当地政府发布的最低工资标准的 %）

第十三条 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。

第三章 工作时间和休息休假

第十四条 甲方执行国家规定的职工每日工作时间不超过8小时，每周不超过40小时的工时制度，并保证职工每周至少休息一天。

第十五条 因工作性质或者生产特点不能实行标准工时制度的，经劳动保障行政部门批准，本单位在 岗位（工种）实行不定时工作制，在 岗位（工种）实行综合计算工时工作制。

第十六条 甲方由于生产经营需要，经与工会和职工本人协商后可以延长工作时间，一般每日延长工作时间不得超过1小时；因特殊原因需要，在保障职工身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。甲方应依法按时足额支付职工加班加点工资。

甲方安排职工在休息日工作，又不能安排同等时间补休的，应当在 日内支付加班工资。

第十七条 根据《职工带薪年休假条例》，双方商定本单位的带薪年休假办法是

第四章 劳动安全卫生

第十八条 甲方应严格执行《安全生产法》、《职业病防治法》、《工伤保险条例》和有关劳动保护法律法规和规章，建立健全劳动安全卫生管理制度，严格执行劳动安全卫生规程和标准，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，劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准，落实劳动安全责任制，制定各岗位的安全操作规程。

第十九条 甲方应落实职工劳动安全教育制度，对职工进行劳动安全培训，其中从事 特种岗位作业的人员，必须经过专门培训并取得特种作业资格，持证上岗，并自觉接受工会的监督检查。

第二十条 甲方与职工订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知职工，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。对从事有职业病危害作业的职工应当每年安排 次职业健康检查。

第二十一条 工会应根据法律、法规和规章的规定，建立健全劳动安全卫生监督检查机构，监督和支持甲方加强安全生产管理，教育职工严格遵守安全操作规程，参与因工伤亡事故的调查并提出处理意见。甲方发生因工伤亡事故，应及时按有关规定上报。

第二十二条 甲方应根据季节变化，采取具体措施做好防暑降温、防寒保暖工作。对工会或者职工提出的意见和建议，应当研究。

第五章 女职工特殊保护

第二十三条 甲方根据《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》、原劳动部《女职工禁忌劳动范围的规定》等规定，实施女职工特殊保护。

第二十四条 甲方在组织岗位竞聘时，除不适合女职工的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝女职工参与或者提高对女职工的竞聘标准。

第二十五条 甲方不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形，降低女职工的工资。在孕期、产期、哺乳期间，甲方不得单方解除与女职工的劳动合同，变更女职工工作岗位应当征得女职工同意，法律另有规定的除外。

第二十六条 甲方应根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，对在月经期、孕期、产期、哺乳期的女职工给予特殊保护。对怀孕、哺乳期女职工不得安排加班加点和从事禁忌劳动。对怀孕七个月以上的女职工和哺乳期的女职工，上班确有困难的，经本人申请，甲方批准，可依法享有相应的产前假、哺乳假，甲方确定女职工休假期间月工资的`方法是 .

第二十七条 甲方应当建立女职工定期健康检查制度，按照《女职工劳动保护规定》，每 年组织全体女职工参加一次妇女病、乳腺病普查普治，并建立女职工健康档案。甲方按 标准定期发放女职工卫生保健费。

第二十八条 甲方应当支持女职工参加政治、业务、技术培训，在单位晋职、晋级、评定专业技术职称等方面，应遵循男女平等的原则。

第六章 社会保险和福利

第二十九条 甲方依照法律、法规和规章的规定，参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险，按时足额缴纳社会保险费，依法履行代扣代缴社会保险费的义务，并每年 次向乙方公布缴纳社会保险费的情况。工会有权对甲方缴纳社会保险费的情况实施监督。

第三十条 甲方按规定为职工缴存住房公积金，双方商定 年度住房公积金缴费比例为 %.

第三十一条 甲方根据生产经营特点、经济效益等情况，为职工办理以下保险和福利事项（企业年金、补充保险、疗休养等）

第七章 职业技能培训

第三十二条 甲方根据工作岗位特点、条件和要求，按规定提取和使用职业培训经费，建立职业培训制度，对职工进行有计划的职业技能培训。

甲方制定的职业培训经费使用方案和培训计划应经职工代表大会或者全体职工讨论，其中用于管理人员的职业培训经费不得高于总额的 %，用于生产一线职工的职业培训经费不得低于总额的 %.

第三十三条 甲方在 年度对从事 岗位（工种）的职工进行职业技能培训。

第三十四条 甲方为职工提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以根据《劳动合同法》的规定，与职工订立专项协议，约定服务期和违约责任。

第八章 合同变更、解除和终止

第三十五条 本合同有效期 年，合同期满即行终止。合同期满前三个月内，甲、乙双方应当协商续订集体合同。

第三十六条 变更或者解除集体合同适用集体合同集体协商程序。未经双方协商同意，任何一方不得变更本合同。

第三十七条 有下列情形之一，致使本合同部分或者全部条款无法履行的，可以变更或者解除本合同：

（1）订立集体合同所依据的法律、法规和规章已经修订或者废止；

（2）不可抗力；

（3）双方约定 ；

（4）法律、法规规定的其他情形。

第九章 其他

第三十八条 甲方尊重工会履行维护职工权益的基本职责，支持工会依法开展工作，每月 日之前按规定向工会拨缴经费。

第三十九条 用人单位应当保障协商代表履行职责所必需的工作条件和工作时间。协商代表因履行职责占用工作时间的，视为提供正常劳动。

协商代表在任期内，用人单位不得单方变更或者解除其劳动合同；其劳动合同期限短于任期的，自动延长至任期期满，但个人有严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度等重大过失行为、退休或者本人不愿延长劳动合同期限的除外。

协商代表在任期内，用人单位不得无故调动其工作岗位和免除职务、降低职级。

第四十条 甲方应当将本合同履行情况每年至少向职工代表大会或职工大会报告 次，工资专项集体合同、集体合同中的工资条款或者相应附件的履行情况应当每半年公布一次。

甲、乙双方在履行合同中发现问题或提出建议，应当以书面形式报双方首席协商代表共同研究，协商处理。出现重大问题，还应以书面形式报告职工代表大会或者全体职工。

第四十一条 因履行本合同发生争议，甲、乙双方应当协商解决。协商不成的，可以依法申请仲裁提起诉讼。

第四十二条 本集体合同一式三份，甲、乙双方各执一份，报送人力资源社会保障行政部门一份。

第四十三条 本合同附件包括

甲方首席协商代表 乙方首席协商代表

（签字盖章） （签字盖章）

年 月 日 年 月 日

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇七**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司(以下简称企业)与\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司工会(以下简称工会)，为了进一步明确和保障社会主义的市场经济条件下企业和职工的合法的权益，维护企业正常的生产的秩序，巩固和发展稳定的和谐的劳动的关系，根据《中华人民共和国劳动法》及有关的法律、法规和规定，结合本企业的实际的情况，经企业方的代表和职工方的代表平等的协商一致，签订本合同。

第一章 总则

第一条 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司(作为企业方和职工方的利益共同体，以下简称公司)在社会主义市场经济体制中，应进一步深化改革，贯彻执行强化内部管理，适应两个转变，增强企业素质，提高经济效益的总方针，坚持社会主义物质文明和精神文明协调发展、同步前进。实现施工产值和经济效益同步增长，企业能级和职工素质双提高，树立良好的企业信誉和形象的目标。

第二条 公司以提高人的素质为根本，以提高经济效益为目标。进一步健全和完善经营机制，增强职工是企业主人的责任感，增强职工在市场竞争中的危机感，进一步提高公司参与市场竞争的能力。

第三条 公司是双方利益的共同体。企业的生存发展关系到全体职工的切身利益。因此，全体职工必须以主人翁的精神，与企业同心同德，积极拓展市场，在各自岗位上承担起各自的职责和义务，刻苦学习，勤奋工作，提高劳动技能，遵守公司规章制度，完成各项生产经营任务。

第二章 劳动报酬

第四条 公司实行效率优先，兼顾公平，考核发放的工资政策。同时，随着公司内部改革的深化，逐步推进工资制度改革。

第五条 职工在法定工作时间内提供正常劳动后，公司按不低于\_\_\_\_\_\_\_元人民币支付月薪(\_\_\_\_\_\_\_市政府沪劳保综发[20xx]36号文公布最低工资标准为535元人民币)。随着人民生活水平日益提高，\_\_\_\_\_\_\_市最低工资标准将逐年增长，公司确保按不低于\_\_\_\_\_\_\_市政府最低工资支付月薪(最低工资的组成，按\_\_\_\_\_\_\_\_\_市有关规定执行)。

第六条 为了进一步深化企业工资制度改革，调动职工积极性，增强企业活力，促进生产发展，提高劳动生产率和经济效益，结合我公司生产经营和职工劳动特点，将职工的劳动报酬与其劳动责任、劳动技能、劳动条件以及劳动实绩紧密联系起来，使劳动报酬充分反映劳动数量上和劳动质量上的差别，使企业职 工工资同企业的经济效益紧密结合起来，根据企业的效益好坏上下浮动。具体实施办法另行制定，并提交公司职代会审议。

第七条 公司对参加各类技术比赛获得\_\_\_\_\_\_\_\_\_电力建设系统及以上级别名次的职工给予奖励。

第八条 公司对被评为\_\_\_\_\_\_\_市、部及以上级别的劳模，包括市、部单项先进工作者(生产者)、三八红旗手等，给予奖励

第三章 劳动时间和休息、休假

第九条 公司实行每周\_\_\_\_\_\_\_小时，每日\_\_\_\_\_\_\_小时工作制。

第十条 根据国家劳动和社会保障部批准的电力企业可以实行综合计算工时的规定，公司制定并执行《关于实行综合计算工时工作制和不定时工作制暂行办法》。企业按施工实际情况需要制定相应的工作制，其具体实施办法须征求工会意见。

第十一条 公司实行带薪年休假制度。

(一)本企业工龄满\_\_\_\_\_\_\_年至\_\_\_\_\_\_\_年的职工，享受\_\_\_\_\_\_\_天休假;

(二)本企业工龄满\_\_\_\_\_\_\_年至\_\_\_\_\_\_\_年的职工，享受\_\_\_\_\_\_\_天休假;

(三)本企业工龄满\_\_\_\_\_\_\_年及以上的职工，享受\_\_\_\_\_\_\_天休假。享受探亲假的职工，按有关规定办理。

第十二条 公司应不断改善生产和经营管理，科学合理地组织生产，按规定控制加班。对因工作任务确需加班的职工，可采用集中休息、轮休调休、弹性工作时间等方式，节假日加班按国家有关规定执行。

第十三条 公司依法执行国家规定的婚、丧、产、探亲假等休假制度。

第十四条 公司对职工家庭迁居者，给予一天迁居假。凡涉及动迁的职工，其迁居假按国家有关规定办理。

第十五条 职工住房因灾害性天气致房屋损坏或进水等特殊情况时，可酌情给予半天至一天的临时休假。

第十六条 盛夏高温季节，气温在35℃以上，处在高温下作业的职工，由企业安排适当调整作息时间。

第四章 劳动安全和卫生

第十七条 公司严格执行国家有关劳动安全卫生的法律和法规，采取切实有效的措施，不断改善职工的\'劳动防护条件。特别是在防止高空落物，高空坠跌和触电事故方面要有特殊的防护措施，以确保职工的生命安全和身体健康。

第十八条 公司积极推行《全员安全风险抵押金实施细则》及补充管理办法，以保证安全责任到人。

第十 九条 职工必须参加公司举办的劳动安全和卫生方面的教育培训，不断提高自我保护意识。严格执行安全操作规程，合理使用劳动防护用品。

第二十条 企业按不少于年产值3的资金，作为劳动保护和安全技术措施的费用。

第二十一条 企业和工会共同努力推行安全设施的规范化和劳动保护制度化。在新开工工程(项目)实施前，企业将劳动条件、安全卫生设施的规划，向公司工会报备。在工程(项目)实施过程中，企业必须落实劳动保护三同时，工会如发现问题，应及时提出意见，并督促和配合企业及时整改。

第二十二条 公司按国家规定对女职工实行四期保护。

第二十三条 公司对职工每两年进行一次健康检查;对接触有害物质的职工和从事高温作业的职工，每年进行一次健康检查;对女职工每两年进行一次妇科专项检查。体检后对不适应原岗位工作的职工应进行调整。

第二十四条 企业向职工提供符合国家规定的劳动防护用品。特别是安全帽、安全带、安全网、绝缘鞋、电焊手套等，应由公司统一组织采购，由质检、安监部门负责验收。

第二十五条 企业按国家规定，向实际从事有毒有害作业的职工发放营养补贴费。

第二十六条 夏、冬两季，企业要采取有效的防暑降温和防寒防冻措施。高温饮料费按规定发放。

第二十七条 当企业发生工伤事故或其它危及职工安全的重大事故时，工会应参与事故的调查，并提出处理意见和建议。

第二十八条 为切实加强饮食卫生和生活卫生的管理，工会配合企业不定期对职工食堂、浴室、宿舍、保健站的工作进行检查。

第五章 保险福利

第二十九条 企业按国家规定，为职工办理基本养老保险、企业补充养老保险、医疗保险、失业保险基金等各项社会保险，并按时交纳保险费。职工按规定有享受上述各项保险的权利。

第三十条 企业和工会根据政策的调整和实际承受能力，逐步健全其它补充保险制度。

第三十一条 企业在本合同期内每年确保不少于\_\_\_\_\_\_\_万元用于解困和改善职工住房。如政府另有货币分房政策出台，按政策作相应调整。

第三十二条 企业按国家规定提取职工福利基金。福利基金专款专用，使用情况向公司职代会汇报。

第三十三条 企业在本合同期内每年从福利基金中提供不少于\_\_\_\_\_\_\_万元的资金，用于组织开展对实际从事有职业危害的 职工定期脱产休养和组织先进职工休养，以调动职工积极性。

第三十四条 为丰富职工业余文体生活，企业在经济效益提高的前提下为所属各施工点和公司本部，提供一定的文化场所和设施。

第六章 劳动关系协调

第三十五条 根据社会主义市场经济的劳动制度，凡在本公司就业的人员必须与公司依法订立《劳动合同》。与公司建立劳动关系的职工，享有《中华人民共和国劳动法》规定的权利，履行应尽的义务，并且适用本集体合同的所有条款。

第三十六条 企业为适应经营机制转换，可以根据公司发展的实际情况进行劳动用工制度的改革，对企业中的富余人员可以作转岗、待岗等分流处理。工会应积极配合做好思想工作。

第三十七条 公司富余人员的转岗、待岗等分流办法及实施细则按有关规定执行。

第三十八条 职工对劳动报酬、劳动条件、保险福利等与企业发生争议时，可在\_\_\_\_\_\_\_天内向劳动争议仲裁机关申请仲裁，也可在企业内按下列程序提出申诉：

(一)申诉职工可以在事发\_\_\_\_\_\_\_日内以书面形式向直接领导(工地或部门负责人)提出，该工地或部门领导应在3个工作日内予以答复。

(二)申诉职工对直接领导的答复不满意，可以向有关职能部室以书面形式提出申诉，由该部室负责人或委托代理人在接到此申诉后的\_\_\_\_\_\_\_个工作日内予以答复。

(三)申诉职工对职能部室的答复仍不满意，可以直接向公司经理提出书面申诉，公司经理或委托代理人应在接到此申诉后的\_\_\_\_个工作日内予以答复。

(四)如自愿接受在企业内作劳动争议调解的职工对上述答复仍不满意，可以将书面申诉提交公司工会或公司劳动争议调解委员会申请调解。由工会或劳动争议调解委员会与企业协商解决。内部调解一般应在\_\_\_\_\_\_\_天内结束。申诉职工对调解结果仍不满意者，可以按有关规定向公司所在地劳动仲裁委员会提请仲裁。

第七章 附则

第三十九条 本合同适用于与公司建立劳动关系的职工。

第四十条 本合同有效期自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日止。在合同有效期内，对双方具有约束力。

第四十一条 本合同在履行过程中如发生争议，或发生违约，双方应及时进行协商。协商不成可以请上级有关部门调解或按法定程序申诉仲裁。

第四十二条 本合同未尽事宜，按国家规定执行，对改革中公司发生的一些新问题由双方协商解决。

第四十三条 公司全员已实行的《劳动合同》中有些条款如与本合同相抵触的，根据我国《集体合同规定》，应以本合同为准。

第四十四条 本合同经公司第七届职工代表大会第五次会议审议通过后，由双方首席代表签字，并按有关规定报送\_\_\_\_\_\_\_\_\_市劳动局审查后生效。

第四十五条 本合同终止前\_\_\_\_\_\_\_天内，双方应进行新一轮集体协商，并依法签订新的集体合同。

第四十六条 本合同一式五份。双方各执一份，报\_\_\_\_\_\_\_\_\_市劳动和社会保障局三份，上级工会一份，归档一份。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司：(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

企业方首席代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(经理)

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

\_\_\_\_\_\_\_\_工会：(盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职工方首席代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(工会主席)

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

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇八**

集体劳动合同又称为团体契约、集体协议等，每个地方的集体劳动合同都是不一样的，并且订立的流程也是有不同的规定。

(一)、确立集体协商双方代表。

1、集体协商代表每方为三至十名，双方人数对等，并各确定一名首席代表。职工一方由工会代表;未建立工会的企业由职工民主推举代表，并须得到半数以上职工同意。已建立工会的工会首席代表不是工会主席的，应由工会主席书面委托;企业首席代表由其法定代表人担任或指派。

2、区域性集体合同由工会联合会代表辖区内企业的员工与村企业管理组进行协商;没有区域经济管理组织的，由区域工会联合会主席代表辖区内企业的员工与逐个企业经营者或企业授权委托的代表进行协商。

(二)、拟定集体合同草案。

签订集体合同之前工会应当收集职工和企业有关部门的意见，单独或与企业共同拟定集体合同草案。拟定草案参照有关法律、法规和政策，同行业和具有可比性企业的劳动标准，集体合同范本和其它与签订集体合同相关资料等。

(三)、双方代表平等协商，达成共识。

(四)、审议通过，双方首席代表签字确认。

1、将双方协商达成一致的集体合同草案文本提交职工代表大会或全体职工审议，工会代表就草案的产生过程，主要劳动标准条件的确定依据及各自承担的主要义务作出说明。审议通过后，由企业法定代表人与企业工会主席签字。

2、区域性由工会联合会主席代表辖区内企业的员工与企业管理组织或企业授权委托的代表组织签订;没有区域经济管理组织的，由区域工会联合会主席与辖区内逐个企业经营者或企业授权委托的`代表进行签订。

(五)、报送、审查、公布。

1、集体合同签订后，在7日内将集体合同书一式三份、《集体合同送审表》、企业营业执照复印件、工会主席任职批复件、区域性集体合同企业覆盖企业名录报送当地劳动行政管理部门审查登记。

2、劳动行政部门自收到集体合同书之日起15日内，未提出异议的，将《集体合同审核意见书》送回报送单位。

3、集体合同一经劳动行政部门审核同意，企业应在集体合同生效之日起10日内向全体职工公布;区域性集体合同要印发到被覆盖的所有企业公布实施。

集体劳动合同一旦签订，是如何对用人单位和全体劳动者发生效力的，他的效力主要表现在以下几方面。

(1)集体合同对用人单位和全体劳动者具有约束力。

《劳动法》和《劳动合同法》对此的规定是一致的。这里的用人单位包括其组织体发生变动后的单位、继受原企业权利、义务的新单位;全体劳动者都受集体合同的约束，而不论订立集体合同时其是否为用人单位的职工或者其是否具有工会会员资格。

(2)集体合同从生效到终止的整个存续期间都具有约束力。

集体合同的生效时间，为集体合同履行完报批手续后就开始生效;集体合同在存续期间具有法律效力，集体合同的期限可以由双方当事人约定，集体合同或专项集体合同期限一般为1至3年;其失效时间为，集体合同期满或双方约定的终止条件出现，即行终止。

(3)集体合同标准条款的效力。

《劳动合同法》明确了集体合同中劳动条件和劳动报酬等标准应当高于当地人民政府规定的最低标准。用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动条件和劳动服务报酬等标准不得低于集体合同规定的标准。若劳动合同的标准条款低于集体合同，其规定无效，适用集体合同;若劳动合同未规定劳动标准条款或者规定不明确，要适用集体合同的规定。

(4)集体合同效力竞合的处理。

《劳动合同法》规定可以订立区域性、行业性集体合同。区域性、行业性的集体合同在对区域和本行业的用人单位和劳动者具有约束力，但这些集体合同可能会与本单位的集体合同发生竞合问题。在适用时可以遵循以下原则：①优先适用更具有普遍约束力的集体合同。即区域性集体合同要优先于本单位的集体合同;②优先适用更有利于劳动者的集体合同。即适用对劳动者工作条件、工资报酬等规定的标准更高的集体合同;③根据法律适用的特殊优先于一般的原则，优先适用有特殊规定的集体合同。

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇九**

甲方：

乙方：

签订日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

第一条根据中国《中外合资经营企业劳动管理规定》及有关条例，公司和工会同意确保工会代表的职工(以下简称职工)合法权益，充分调动职工的积极性，促进公司全面完成生产和工作任务。

第二条公司和工会双方一致同意严格遵守中国政府有关法律和条例，认真执行中国政府有关职工雇用、劳动保险、劳动保护、生活福利、计划生育、职工教育和各种节假日等方面的规定。

第三条工会代表被录用的职工同公司签订集体合同。

第四条公司实行月工资制，每月按平均劳务费208元支付一次工资。职工实得工资和各种补贴，由公司按照中国政府有关规定发给职工。

第五条工会根据公司生产、经营的发展和生活指数变化等因素，有权代表职工提出增长工资的要求，公司应给予考虑。

第六条公司实行每周5个工作日，每日8小时工作制。在盛夏炎热天气职工的工作时间，可经公司与工会协商适当减少。

第七条公司因生产或工作，需要职工延长工作时间及在法定公休节假日加班，公司应发加班工资。职工实行加班工资，由公司按中国政府有关规定支付。职工在夜间工作由公司支付夜餐费。

第八条在不影响完成生产任务和经营的情况下，公司应准许职工参加中国政府和群众团体所要求的活动，并照发工资，职工离开岗位前，应征得主管行政领导同意。

第九条公司应解决职工住房，并为改善职工食堂、托儿所、保健站及后勤服务等集体福利事业创造条件，职工应享受的各项福利待遇，不应低于同行业国营企业的标准。

第十条为提高职工工作效率和身体素质，公司应支付职工午餐补贴，标准每人每日x元。

第十一条为鼓励职工更好地为公司努力工作，公司开业周年纪念日，发给每个职工质量较好的服装一套，以资鼓励。

第十二条职工因工负伤、因工致残、因工死亡以及患职业病，在治疗、疗养、残废期间发生的一切费用均由公司支付。

第十三条职工每年应体检一次，其费用由公司支付，工资照发。

第十四条公司必须搞好安全生产和劳动保护措施，如发现不安全因素，工会有权要求公司采取措施定期改进。

第十五条为保护职工安全生产和改善厂风厂貌，公司在确保原有劳保用品的基础上，每人每年发工作服两套。

第十六条每年月月(共个月)夏暑季节，为完成生产任务和保障职工身体健康，公司应负责采取防暑降温措施，并供应清凉饮料，其标准不得低于同行业国营企业水平。

第十七条集体合同有效期内，公司如因生产、技术条件发生变化需要解雇多余职工时，职工在劳动合同期内因特殊情况要辞职时，应按《中外合资经营企业劳动管理规定实施办法》规定办理。

第十八条工会应教育职工关心公司的发展，积极学习文化、技术，努力提高业务水平，在设备、材料、环境、测试手段正常的情况下，完成规定的劳动定额和工作任务。

第十九条工会要教育职工服从公司领导，听从指挥，积极努力搞好公司的各项工作。第二十条工会应教育职工遵守国家法律、法令，严格遵守劳动纪律和公司的各项规章制度。

第二十一条为保护职工的生产积极性，使公司取得更大的经济效益，公司有责任向董事会建议，要求董事会在职工超额公司生产计划时，应在超额部分的`利润中，分享一定比例的利润，以体现多劳多得。

第二十二条根据公司每年获得税后利润水平，从董事会确定的福利奖励基金中，提取一定比例的金额，作为年终奖励发给职工。

第二十三条公司对于违反公司各项规章制度，违反劳动纪律，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育或不同的行政处分，必要时可酌情处以一次性罚款或经济赔偿;情节严重，屡教不改者，可以开除。

第二十四条公司与工会发生劳动争议，首先由双方协商解决，通过协商不能解决时，可由一方或双方向市劳动局请求仲裁，如有一方不服仲裁，可向市人民法院提出诉讼。

第二十五条公司与工会遇有特殊情况或不可抗拒力而不能执行本合同时，需向对方提出协商解决。

第二十六条本合同有效期为一年，经市劳动局批准之日起生效。一年后经公司与工

第二十七条本合同在执行过程中，发生特殊情况时，公司与工会都有权提出修改本合同的某些条款。但需经双方同意，报劳动局批准。修改后的条款作为本合同附件执行，未经双方同意，任何一方无权修改。

第二十八条如因特殊情况，公司终止营业，应经双方协商处理善后事宜。

第二十九条为促进生产和提高经济效益，公司每半年召开一次会员代表大会，各单位每季度召开一次会员代表会议，公司照发代表工资。

第三十条本合同如有未尽事宜，或与中国法律规定相悖的条款应按中国法律和中国政府规定执行。

第三十一条本合同中、英文正本各两份，双方各持中、英文本一份。本合同中、英文均具有同等法律效力。副本两份，呈报市劳动局和汽车工业总公司各一份。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇十**

甲 方：\_\_\_\_\_\_\_乙 方：\_\_\_\_\_\_\_

企业法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_企业工会：\_\_\_\_\_\_\_

企业方首席代表：\_\_\_\_\_\_\_职工方首席代表：\_\_\_\_\_\_\_

第一条为保障劳动关系的和谐稳定，维护劳动关系双方的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《工资集体协商试行办法》等有关法律、法规和规章的规定，经双方平等协商，签订本协议。

第二条 本协议生效后，对企业和企业职工具有法律约束力。

第三条 企业根据经营特点，采用的基本工资制度为下列第\_\_项：①岗位工资制;②岗位效益工资制;③岗位薪点工资制;④岗位等级工资制。

第四条企业在确定工资标准时，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，要以岗位测评为依据，参考劳动力市场工资指导价位与本企业工资水平等，合理确定岗位工资标准和工资差距。

第五条 企业根据生产经营特点，工资形式结合职工工作岗位，实行下述第\_\_项：①计时工资;②计件工资;④计时工资加浮动工资;③营销收入提成。

第六条 企业在保证执行市政府规定最低工资标准的前提下，确定支付给职工的月最低工资为\_\_\_\_元。

第七条企业职工上年度年平均工资为\_\_\_\_元，上年企业工资总额\_\_\_\_万元。根据企业经营情况，考虑到当地发布的企业工资指导线、劳动力市场指导价位、本地区行业的职工平均工资水平、城镇居民消费价格指数等情况，经与职工方协商，对本协议期限内职工工资进行适当调整。具体采用方法为下述第\_\_项：①企业经营利润每增长百分之一，职工工资按比例增长\_\_%，企业经营利润下浮则按比例下降\_\_%;②按照当地发布的工资指导线标准，平均工资比上年增长\_\_%;③绝对额年增加\_\_\_\_元。

第八条在职工履行正常劳动义务的前提下，企业必须按国家规定按月足额发放工资，并在每月\_\_日(如遇节假日或休息日，则应提前在最近工作日)支付职工工资(或由银行直接划入职工个人工资卡)。如企业故意拖欠工资，职工有权要求企业按国家规定给予相应的经济补偿。

第九条 企业依法安排职工加班、加点时，应征得工会或职工同意，并按《劳动法》的有关规定支付加班加点工资。

第十条职工因工负伤或者患职业病需要停止工作接受治疗的\'，实行工伤医疗期。工伤职工在工伤医疗期内，按月发给工伤津贴。工伤津贴标准相当于工伤职工本人受伤前履行正常劳动义务前12月内的月平均工资收入。如果受伤前工作不满12个月的，应按实际工作时间的月平均收入计发工伤津贴。

第十一条 协议签订后，遇有不可抗力或企业环境发生重大变化，双方可协商变更，但每年不能超过一次。

第十二条 本协议有效期限为\_\_\_\_年，从\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。(一般为一年)

第十三条 本协议未尽事宜，按有关法律、法规规定执行，或通过双方协商解决。

条十四条 本协议一式四份，双方各执一份，报市劳动和社会保障局、市总工会各一份。

甲 方：\_\_\_\_\_\_\_乙 方：\_\_\_\_\_\_\_

(盖章)(盖章)

企业方首席代表：\_\_\_\_\_\_\_职工方首席代表：\_\_\_\_\_\_\_

(签字或盖章) (签字或盖章)

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

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇十一**

甲方：

乙方：

签订日期：年月日

第一章、总则

第一条：为建立企业协调稳定的劳动关系，维护企业整体利益和职工的合法权益，调动经营管理者和职工的积极性，共同努力办好企业，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国企业法》、《中华人民共和国工会法》和劳动部《集体合同规定》等有关法律、法规制定本合同。

第二条：本合同由企业行政(以下简称行政)与企业工会(以下简称工会)签订，用以明确双方的权利和义务，规范双方行为，加强经营管理者与劳动者的合作，增强企业内部凝聚力，促进企业的不断发展。

第三条：要合同订立生效之日起即具有约束力，双方均应认真履行本合同所规定的权利和义务。

第四条：行政尊重工会维护和代表职工合法的利益和权利。行政的重大事宜和涉及职工切身利益的事项均应符合本合同的原则。工会有义务支持行政抓好生产经营和管理，教育职工认真履行劳动合同和遵守企业制定的各项规章制度。

第二章、劳动报酬

第五条：行政应根据按劳分配原则和国家政策、法规，结合企业生产经营特点和经济效益制定本企业工资、奖金等分配方案。方案应征求工会意见，经职代会讨论通过后方可实施。工会应协助做好方案的实施工作，配合行政不断完善分配制度。

第六条：行政按时支付职工的`工资、奖金及各类补贴，不得刻意或无故拖欠。

第七条：行政按规定支付职工在工休假、法定假、婚丧假、哺乳假和依法参加社会活动期间的工资和福利待遇。工会应协助行政安排好以上工作。

第八条：行政应随着生产的发展不断增加职工收入。每年具体增长比例由行政和工会根据企业生产经营、效益情况、物价上涨指数等多种因素综合后，协商确定。企业职工最低工资依法不低于市人民政府公布的最低工资标准。

第三章、工作时间

第九条：行政按《劳动法》规定制定企业工时制度和休息、休假制度。工会有责任教育职工遵守以上制度，在工作时间内干满点、出满勤。

第四章、休息休假

第十条：行政因生产经营需要延长工作时间或在休息时间、法定休假日安排职工工作时，按《劳动法》规定，应征求同级工会意见，对确有必要的加班，工会应协助做好加班职工的工作。

第五章、保险福利

第十一条：行政按规定每年提取职工福利基金。福利基金的预算、使用方案，事前应征求工会、职工代表的意见，经职代会审议决定后执行。

第十二条：行政应在发展生产、提高经济效益的基础上，不断改善职工住房、医疗保健、就餐、职工疗养、休养和文化娱乐等生活福利条件(每年具体计划纳入企业的方针目标)。工会应配合、协助行政做好有关工作。

第十三条：行政根据国家社会保险的有关法律法规、方针政策，实行社会保险制度。

第十四条：行政按政府有关规定支付职工独生子女、退休、养老和其他方面投保的费用。

第十五条：工会应协助行政做好职工的各项保险工作。

第六章、劳动安全与卫生

第十六条：行政应依照国家劳动保护方针、政策，严格执行政府所颁布的法律、法规、条例，不断加强和改善劳动安全卫生、劳动条件以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

第十七条：企业行政按规定标准定期给职工发放劳动保护用品和保健津贴，并分别做好夏季的防暑降温和冬季的防寒工作。

第十八条：行政在新、改、扩建工程和技术改造，引进新设备、新工艺时，应做到“三同时”(同时设计、同时施工、同时验收投产)和采取配套措施，做好劳动安全卫生、劳动保护工作。

第十九条：工会应支持、协助行政加强劳动安全卫生保护工作。配合做好监督、检查，对不符合规定、危及职工安全的现象，有权依法提出，有责任教育职工严格遵守企业各项安全制度规定和操作规程，支持行政对“三违”(违章指挥、违章操作、违反劳动纪律)现象进行处理。

第二十条：企业发生职工工伤事故，行政应及时采取措施做好急救工作。工会有权和义务参与事故的调查处理。

第二十一条：行政对有毒有害作业工种职工和女职工定期进行健康检查，每两年对企业全体职工进行一次体检。同时每年组织部分职工疗养。工会应协助行政组织开展好此项工作。

第七章、合同期限

第二十二条：本合同的有效期限为两年。合同期满前6个月，经双方协商续订合同，新合同未生效前延续执行本合同。

第八章、变更、解除、终止集体合同的协商程序

第二十三条：本合同在执行过程中，双方均有权根据实际情况提出修改意见。经双方协商同意，并将修改条款交职代会讨论通过，并上报市劳动行政机关审查同意后生效。经双方同意，任何一方无权变更本合同。

第九章、双方履行集体合同的权利和义务

第二十四条：劳动用工

1.行政根据生产经营需要择优招聘职工。招聘计划和实施方案，均应征求工会、职工代表意见。

2.行政依法与职工签订个人劳动合同。个人劳动合同的内容不能与本合同相悖。工会应指导职工明确和履行合同的权利和义务。

3.行政解除职工个人劳动合同要按照有关劳动法规，经职代会通过的企业管理规定执行，因履行个人劳动合同发生的争议，按《劳动法》所规定的调解、仲裁、诉讼程序进行。

第十章、履行集体合同发生争议时协商处理的约定

第二十五条：为保证本合同的全面履行，行政和工会以对等的原则派出代表，组成合同监督检查小组，定期检查执行情况，结果以书面形式报告双方的签约代表，对执行合同中的问题认真研究处理。

第二十六条：双方因履行本合同所发生的争议，依据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》处理(申请仲裁的时效改为从发生争议起60天内)。

第十一章、违反集体合同的责任

第二十七条：任何一方有违反责任合同条款的行为，按有关法规进行处理。第十二章、双方认为应当协商约定的其他内容

第二十八条：行政有关企业发展、生产经营等重大问题的决策方案，应征求工会和职代会意见。工会有责任动员、组织职工围绕企业生产、经营管理开展劳动竞赛、提合理化建议等多种形式的活动，为行政各项目标的实现做出贡献。

第二十九条：行政支持工会依法独立自主地开展工作。按《工会法》规定提取经费，并提供必要的条件。工会应动员职工以主人翁的姿态进行劳动，尊重和维护行政生产、经营、管理权威。

第三十条：行政和工会双方要不断加强企业民主管理，增加企业凝聚力，调动职工的积极性，促进企业不断发展。

第三十一条：工会主席(或代表)参加行政定期召开的办公会，参加行政各方面重大事宜的研究，通报工会重要事宜，协商处理所遇到的有关问题。

第三十二条：教育与培训

1.行政制定职工教育规划，应征求工会意见，提交职代会讨论通过后实施。

2.行政按规定提取职工教育经费，用于加强职工教育和培训工作。使用情况应向工会通报。

3.企业应建立职工岗前、岗中及转岗培训制度，做好职工的转岗、待岗、重新上岗工作。

4.工会应协助行政做好职工教育、培训、转岗、上岗工作，配合党政在职工中开展“职业道德、职业责任、职业纪律、职业技能”教育，积极鼓励职工自学成才，不断提高思想道德和文化、技术。

第三十三条：纪律与奖惩

1.行政可根据国家有关政策、法规制定劳动纪律与奖惩制度，经职代会审议同意后实施。工会应支持行政按规定办事，并协助做好工作。

2.行政对违规职工处理时，应征求工会意见，按有关程序办理。

3.工会应教育职工自觉遵守行政依法制定的各项规章制度。

第十三章、附则

第三十四条：本合同与国家政策、法律、法规相悖时，按国家有关政策、法律、法规执行。

第三十五条：本合同未尽事宜，由双方协商确定。

第三十六条：本合同经双方代表签字，并按规定在7日内报市劳动行政机关审查，同时上报双方主管部门备案，市劳动行政机关在收到合同文本之日起，15日内未提出异议的，合同即行生效。

厂长：

年月日

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇十二**

每一种劳动合同都有自己特别的规定，集体劳动合同也不例外。因为集体劳动合同不同于一般的劳动合同，所以对集体劳动合同的规定也不能用对一般劳动合同的规定来衡量。下面，就让我们一起看看集体劳合同有哪些特别规定。

劳动合同法第五十一条企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立;尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条集体合同订立后，应当报送劳动行政部门;劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的\'集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准;用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任;因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

集体劳动合同除了以上的特别规定外，同样适用一般劳动合同的规定。了解集体劳动合同的特殊规定，才能更好的把握集体劳动合同的情况，在订立时才能维护职工的合法权益。

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇十三**

甲方

乙方

第一章 总则

第一条 职工一方和企业，为维护职工和企业的合法权益、促进企业发展和职工利益的提高，构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《集体合同规定》及有关法律、法规，经协商一致，签订本合同。

第二条 企业工会(下称工会)是企业职工合法权益的代表，依法独立自主地开展工作。

第三条 本合同由工会主席代表职工与企业签定。签定本合同必须由工会和企业双方进行平等协商并达成一致。

第四条 平等协商和签定本合同应当遵循依法办事、平等合作，协商一致与义务统一和兼顾国家、企业、职工三方利益的原则。

第五条 企业遵循国家法律、法规，认真履行本合同和劳动合同规定的各项义务，尊重并支持工会的各项工作，保障职工的合法权益。

第六条 工会依法指导职工与企业签定劳动合同，教育职工遵守劳动纪律和职业道德，动员和引导职工完成生产和工作任务，协调劳动关系，妥善处理劳动争议。

第七条 本合同草案应当提交职工代表大会或者职工大会讨论通过。

第八条 本合同对企业和企业全体职工具有约束力，职工个人与企业订立的劳动合同中的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的规定。

第二章 劳 动 合 同

第九条 企业自用工之日起即与职工建立劳动关系，同时订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时与职工订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。企业与职工在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十条 劳动合同由企业与职工协商一致签订，并经企业与职工在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

职工、订立、变更和解除劳动合同，应当遵循法律法规和劳动合同法的有关规定。当事人双方应当就劳动具体内容进行协商，统一使用 省劳动和社会保障厅印制的劳动合同文本。

第十一条 企业与职工本人协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十二条 有下列情形之一，职工提出或者同意续订、订立劳动合同的，除职工提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：(一)职工在该用人单位连续工作满十年的;(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

第十三条 工会主席、副主席任职期限未满或者符合计划生育规定的女职工在孕期、产期、哺乳期的，本人到期的劳动合同应延续至任职期或者哺乳期满时为止，当事人双方已续签劳动合同的除外。

第三章 劳 动 报 酬

为充分体现同岗同酬、技能优先、兼顾职务、工龄等因素的工资分配原则，使工资分配更趋合理化，经公司党总支扩大会议暨董事扩大会议研究，决定对公司非生产队编制人员工资分配方案作如下调整：

第十四条 工资结构组成

员工工资=岗位工资+附加工资+职务工资+技术津贴+洗理费

其中：

1、岗位工资为公司统一规定的岗位级别工资;

2、附加工资：指固定职工在公司实际工作年限，每年补助10元，按月享受。

3、职务工资指班组长岗位补贴，按公司规定享受;

4、技术津贴指从事技术、关键技能的岗位工作人员，依照公司技术评定标准，被评定为相应级别后，享受相应的补贴待遇;

第十五条 生产系统全部实行岗位工资加奖金，以岗定资，共分十八个岗位，实行增员不增资。

第十六条 工资实行日工资制，与产量、掘进、安全相挂钩，在所定的岗位工资中，安全工资占50%，以月考核，完成当月的计划任务，安全无事故，按100%的工资计发，如因工作面搬迁及其它客观因素使计划未能完成，但已完成临时分配的工作任务，并安全无事故，按100%的工资计发。

第十七条：当月完成或超额完成计划时，计发月终奖，完不成计划时不计发奖金，奖金系数1—8岗设定为20元，9—15岗设定为15元，16-18岗设定为10元，计算方式为：

当月总产量÷当月计划产量×系数=每工所得奖金。产量越高，奖金幅度就越大。

第四章 工作时间和休假

第十八条 企业依法实行每日八小时工作制，平均每周工作不超过四十小时的工作制度。

企业由于工作需要，安排一些部门和岗位的职工，以及工作性质特殊的职工或晚上工作，或轮流换班，或在弹性时间工作，采用不定时工时制，须报劳动行政部门审批，并告知工会。

第十九条 企业因生产经营所需安排加班加点的，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不超过1小时，每月不超过36小时。具体有关事宜如下：

(一)每次加班加点均应事先提出理由，确定工作量和投入人数，按规定办理有关手续。

(二)实行计件工资(含金额计件)的职工，应当科学、合理地确定正常时间内的劳动定额和计件报酬标准，并依法支付加班加点工资报酬。

第二十条 企业依法保障职工的各类休息，各种假期按《劳动法》有关规定执行。

第五章 保 险 福 利

第二十一条 企业职工参加医疗保险，缴纳社会保险费，享受社会保险，缴纳社会保险费，享受社会保险待遇。

企业应按法律，法规的规定，按时为全部在册职工办理参加社会保险的必要手续，支付应由自己承担的保险费用。

第二十二条 职工出现因工造成职业病、负伤、致残、死亡或者患病，非因工负伤、致残或者退休以及职工在孕期、产期等情况，凡符合法律、法规的条件的，企业应当协助该职工获得物质帮助，并按规定为该职工提供相应的待遇。企业职工参加医疗保险，职工医疗期及待遇与医疗费，按照有关规定执行。

第六章 劳动安全卫生

第二十三条 企业根据国家有关法律法规规定，按照《安全生产法》、《职业病防治法》、《工会法》对安全生产的规定要求，依法履行安全生产管理，建立安全生产长效机制，保障职工的生命安全和身体健康。

第二十四条 企业工作场、机械设备、电气设备、危险物品管理，均须符合国家有关矿山安全条例规定。

第二十五条 企业按规定向从事有职业危害作业的职工，提供劳动保护用品及相关的费用，每年应进行专项体检。

第二十六条 女职工在经期、孕期、产期、哺乳期依法享受特殊保护。

第二十七条 发生职工伤亡事故或出现危及职工身体健康和劳动安全的重大事故，企业应及时通知工会协助处理，并在二十四小时以内向有关部门和上级工会报告。

第七章 女职工与未成年工特殊保护

第二十八条 企业依据《妇女权益保障法》和政府关于女职工劳动保护的相关政策法规，实施女职工劳动保护，严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围规定》，把女职工劳动安全与健康保护纳入职业安全健康管理体系，同步实施。

第二十九条 企业每年出资组织安排女职工进行一次妇科体检，并确定专人负责建立女职工健康检查档案。

第三十条 对年满16周岁未满18周岁的.未成年工，企业执行国家在工种、劳动时间、劳动强度或保护措施等方面的规定，不安排其从事危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。

企业定期对未成年工进行健康检查。

第八章 职 业 培 训

第三十一条 企业根据工作岗位特点、条件和要求，建立职业培训制度，对职工进行有计划的培训，造就一支基础知识扎实、业务精通的职工队伍，不断增强企业的生产活力。

第三十二条 企业按职工工资总额的1.5%足额提取教育培训经费，列入成本开支，用于安排职工参加各种职业技能培训，不得挪作他用。

第三十三条 企业对职工进行的职业培训，不得收取任何费用。

第三十四条 根据实际情况，企业需要为职工提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，当事人双方可以签订《培训协议》，订明培训时间、地点、专业、费用、培训后的服务期、违约责任等事宜。

第九章 合同责任和保证

第三十五条 工会与企业双方为加强合作和联系，保障集体合同的履行，建立以下制度：

(一)每月或者每季召开一次联系会议，双方正副负责人就当月(季)有关重大事宜和职工利益及时进行通报、协商，必要时亦可随时进行协商。

(二)企业召开董事会议或行政办公会议(包括预备会议)，应有工会主席或其全权代表列席，并听取工会主度(代表)的意见。

(三)工会委员召开会议或组织活动。占用当月生产和工作时间时，工会应与企业共同协商;工会委员可邀请企业正副负责人参加有关会议和活动。

(四)企业应依法按规定足额划拨经费。

第三十六条 企业根据《劳动法》等法律、法规、清理、整顿企业规章制度和劳动标准，建立健全必要的规章制度。

企业制度和修改涉及职工切身利益的规章制度时，应征求工会意见，并经职工代表大会或职工大会讨论通过。

第三十七条 企业规章制度的主要内容包括

(一)遵守劳动法律、法规。

(二)明确劳动纪律，加强协作，共同完成生产和工作任务。

(三)劳动用工管理制度、工资制度、奖惩制度

(四)生产工作规程，劳动条件和标准。

第三十八条 职工遵守劳动纪律，完成生产和工作任务成绩显著的，或者职工违反劳动纪律，经批评教育不改的，企业依照或参照有关规定予以奖励和惩处。

第三十九条 对职工记功，记大功，晋级和配发奖金，由工会提出建设并会同企业主管部门研究讨论;拟出职工授予先进生产(工作)者、劳动模范荣誉称号的，由工会提出建设与企业主管部门协商后向上级推荐。

评定职工奖励的工作应在每年年底前进行，如实际情况需要，亦可及时评定。

第四十条 企业给职工行政处分和经济处罚，必须弄清事实取得证据，由企业行政会讨论并征求工会意见，在听取职工本人申辩后决定。

第四十一条 对严重违反劳动纪律或者犯有重大过错的职工作出辞职决定时，除本合同另有规定外，应符合下列程序：

(一)企业正职负责人或企业行政主管部门提出异议。

(二)征求工会意见。

(三)发给职工辞退证书并载明理由。

第四十二条 企业对职工作出开除开除、除名处理，应符合以下程序：

(一)企业正副职负责人提出处理意见。

(二)征求工会意见。

(三)开除职工须由职工代表大会或者职工大会讨论通过，除名处理须由企业行政会议或者专门小组联席会议讨论决定。

(四)书面通知职工本人。

第十章 劳 动 争 议

第四十三条 企业建立劳动争议调解委员会，工会主席依法承担调解委员会主任的职责，并接受上级工会的指导。

第四十四条 因履行本合同发生劳动争议，属集体劳动争议。工会与企业双方协调解决。协商不成，按有关法律法规的规定进行调解。

第四十五条 劳动争议当事人向劳动争议调解委员会和上级工会申请调解的，除法定事由外，该项申请当自当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起三十日内提出，逾期依法定程序申请仲裁，提出诉讼。

依前款规定解决劳动争议的，当事人双方均负有举证责任。

劳动争议当事人解决争议过程中，不得隐匿、销毁或伪造证据。

第四十六条 劳动争议当事人应当依法解决争议，不得激化矛盾。

第十一章 职工代表大会与大会

第四十七条 企业坚持职工代表大会作为民主管理基本的形式，企业坚持全心全意依靠工人阶级，充分发扬民主，重大生产经营决策，应在职代会上充分征求职工代表的意见。

有关职工代表大会的职权，依全国总工会《关于加强现代企业制度试点企业工会工作和职工民主管理的若干意见》执行。

企业定期召开职工代表的日常办事机构，有权依法落实职工代表大会的各项职权。

第四十八条 工会是企业职工合法利益的代表，依法独立自主地开展工作，履行教育，维护、参与、建设等四项基本职能。

工会有权利参与企业的生产、经营和管理，维护企业的合法权益教育界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，努力完成生产和工作任务，促进企业发展。

第四十九条 工会应组织职工开展劳动竞赛，合理化建议和技术革新活动，为提高产品质量，降低产品成本，提高经济效益，完成企业经营目标而努力。

第十二章 合同的履行和监督检查

第五十条 本合同一经签订，双方均应遵守，认真履行，非因法定事由或双方协商同意，不得予修改或者变更。

第五十一条 本合同自正式订立之日起，履行期为三年，视实际需要每年可修订一次。

本合同期限届满前三十天，双方经集体协商，应续签新的集体合同。

第五十二条 对于本合同未予明文规定的事项，就依法律、法规的规定办理，法律法规亦无明文规定的，须由工会与企业双方协商解决。

第五十三条 本合同正式签订后签订本合同时所论据的有关规定发生废、改、立应依下列标准识别本合同的效力。

(一)颁布的法律、法规和有关规定无溯及力的，本合同仍然有效。

(二)颁布的法律、法规和有关规范有溯及力的，依溯及力涉及的内容和范围;本合同的规定优于法律、法规和有关规范的，依合同执行;本合同的规定与法律、法规和有关规定相抵触的，依法执行。

第五十四条 本合同正式签订后七日以内，双方得成立监督检查小组，负责对本合同进行年度检查。

第五十五条 履行本合同期间，若遇企业发生合并、转让、分立等情况，本合同应对原全体职工有效至新的集体合同签订，若合并、转让分立后的用人单位尚未签订集体合同，则本合同自该用人单位发生产权变化生效时起，一年内仍然生效。

第十三章 附 则

第五十六条 本合同履行期间，如遇企业重大改组，在与改组后的企业所依据的法律法规不相抵触的条件下，本合同仍然生效。

第五十七条 下列规定和条例，作为本合同副件，与本合同具有同等效力。

第五十八条 本合同自劳动管理主管部门予以登记之日起十五日内未提出异议的，即自行生效。

第五十九条 本合同一式四份，双方各执一份，劳动行政部门备案一份，报上级工会一份。

双方代表签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

董事长：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

工会主席：

(签字盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(签字盖章)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

年 月 日

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇十四**

甲方(用人单位)名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

民族：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

文化程度：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

籍贯：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

现住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国乡村集体所有制企业条例》及\_\_\_\_\_\_\_\_\_人民政府有关规定，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

本合同从\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止，期限\_\_\_\_\_\_\_\_\_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：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

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，甲方应给予月的医疗期。医疗期满仍未治愈的再延长\_\_\_\_\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_\_\_\_\_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。

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\_\_\_\_\_\_\_\_\_月(年)，期满未治愈的延长\_\_\_\_\_\_\_\_\_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，女工的孕期、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，应按工作每满一年(满半年不满一年计算)发给乙方实得工资一个月的生活补助费。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，每相差一年，发给相当于乙方实得工资一个月的金额。生活补助费、失业补偿费最高均不超过十二个月乙方实得工资。

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)参照国务院《国营企业辞退违纪职工暂行规定》，乙方属于应予辞退的;

(4)甲方破产或歇业的;

3.下列情况，甲方不得解除劳动合同：

(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，严重危害职工身份健康的;

(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，或者违反国家法律、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临时调动，期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_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

因本合同发生的劳动争议，应在争议发生十五日内向当地劳动争议调解组织申请调解。调解无效或当地没有调解组织的，甲乙双方协商一致选择\_\_\_\_\_\_\_\_\_：

1.按企业劳动争议处理有关规定，向当地劳动仲裁委员会申请仲裁。

2.向当地人民法院起诉。

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(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**集体劳动合同生效 个人劳动合同优于集体劳动合同篇十五**

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、劳动部《集体合同规定》以及江苏省企业集体协商和集体合同规定

同江苏华富控股集团有限公司（以下简称甲方）与江苏华富控股集团有限公司工会（以下简称乙方）高劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生等事项

经协商一致，签订本合同（经集体协商可以达到一致意见的单项、多项或者所有事项签订集体合同）。

包括工资分配方式，工资支付办法，工资增减幅度，工资收入水平，延长工作时间付酬标准，特殊情况下工资标准等。

包括工时制度方式，加班计划和限制，特殊工种工作时间，劳动定额的确定等。

包括月休息时间、调休息安排、年休假标准，不能实行标准工时的职工休息休假等。

包括依法参加的各项社会保险，企业补充保险的设立项目、资金来源以及享受的条件和标准、企业福利设施的修建、职工文化和体育活动经费的来源

职工补贴和津贴标准，困难职工救济、职工疗养、休养等。

包括安全卫生的目标、劳动保护的措施、劳动条件和作业环境改善的具体标准和实施项目，定期健康检查以及对职工未成年的特殊保护。

包括签订、变更、解除、终止和续签劳动合同的程序和办法、经济裁员的条件和办法等。

包括职工上岗前和工作后的培训，转岗培训、培训的周期和时间表以及培训期间的工资和福利待遇等。

本合同经职工代表大会（职工大会）讨论通过，经双方首席代表签字上报劳动行政部门审查后生效，予以公布。有效期五年，从20xx年11月1日起至20xx年12月31日止。

变更或者解除集体合同应当经双方协商一致，变更集体合同按签订集体合同程序进行。

1、订立集体合同所依据的法律法规、规章和政策已经修改或废止的。

2、集体合同订立时所依据的客观情况或者企业生产工艺经营状况发生重大变化变化致使集体合同部分或者全部无法履行的。

3、因不可抗力致使集体合同或全部无法履行的。

4、同期满或双方约定的`终止条件出现，本合同即行终止。

甲乙双方因签订集体合同发生争议，当事人应协商解决，协商不成的可以提请劳动部门协商处理。因履行集体合同发生争议，首先由双方协商解决，协商解决不成的

可以向市劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁不服的，可以自收到仲裁裁决书之日十五日内向人民法院提起诉讼。

当事人一方不履行集体合同的义务或者履行义务不符合集体合同规定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任。

1、集体合同生效后，签约双方应当认真履行，企业每年至少一次向全体职工报告集体合同履行情况。

2、签订两年期以上集体合同的，可以每年就工资等不定因素方面的内容进行协商签订年度协议，作为集体合同相关内容的变更和补充。

甲方代表： （签章） 乙方代表： （签章）

身份证号： 身份证号：

见证监督方： （签章）

身份证号：

年 月 日

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