# 2024年九月份集体合同

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-09

*第一章 总 则第一条 为了建立稳定和谐的劳动关系，依法维护职工和企业的合法权益，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》、《浙江省集体合同条列》等有关法律、法规和规章的规定，双方遵循相互尊重、平等...*

第一章 总 则

第一条 为了建立稳定和谐的劳动关系，依法维护职工和企业的合法权益，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》、《浙江省集体合同条列》等有关法律、法规和规章的规定，双方遵循相互尊重、平等协商、诚实守信、公平合作、兼顾双方合法权益的原则，签订本合同。

第二条 本合同由工会主席代表职工与企业签订。双方应当遵循依法办事、平等合作、协商一致，权利与义务统一和兼顾国家、企业、职工三方利益的原则。

第三条 企业遵守国家法律、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。

第四条 工会依法指导职工与企业签订劳动合同，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，妥协处理劳动争议。

第五条 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。

第六条 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 职工招用

第七条 企业招用职工须在本合同规范下，以劳动合同的形式与职工建立劳动关系。劳动合同须在职工上岗之前订立。职工与企业签订劳动合同时，应有工会代表在场。

第八条 招用职工、订立、变更和解除劳动合同，应当遵循法律、法规和本合同的有关规定。

当事人双方应当就劳动合同的具体内容进行协商，并由企业负责制作和提供标准文本。企业制定和修改劳动合同文本时，应听取工会意见。

第九条 企业与职工订立劳动合同，除季节工签订完成一定工作任务的劳动合同外，有固定期限的，合同期限不得少于\_\_\_\_年。

有固定期限的劳动合同，当事人双方同意在履行期满后延续劳动关系的，应当在履行期满前30日内依法续签劳动合同。

第十条 职工在企业连续工作满10年，或者连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》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，职工提出订立无固定期限劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。

第十一条 兼职工会主席、副主席、委员任职期未满，患病和非因工负伤职工医疗期内，符合计划生育规定的女职工在孕期、产期和哺乳期的，本人到期的劳动合同应延续至任职期或者医疗期、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 工资、福利及津贴

第十二条 企业遵照按劳分配与同工同酬原则，建立基本工资制度。

企业通过对各工种和岗位的劳动条件、实际劳动消耗量以及对职工的技术业务水平等诸因素进行劳动评价，分别确定企业的工资标准和职工的工资报酬。

职工个人工资确定，以职工本人劳动数量和质量为主要依据。

第十三条 同一工种和岗位上工作的男女职工同工同酬。

第十四条 企业于每月 日前以货币形式向职工支付月工资报酬。

第十五条 工会在每年3月份，根据上年度 市企业职工生活费用价格指数、劳动资源变动状况和企业经济效益等情况，经征求职工意见，向企业提出本年度调整工资的要求。

第十六条 企业应建立健全工资增长机制。工资增长应坚持企业行政与工会集体协商谈判的方式，制定增资方案，决定增资手段和办法。

第十七条 对于计件工资报酬，企业根据工作物等级、劳动定额等因素，通过与工会或职工代表民主协商，合理地确定计件单价和分配办法，并定期予以修改和公布。

第十八条 企业根据 市政府颁布的当年底最低工资标准，会同工会制定本单位职工最低工资标准。

（一）在市政府颁布的当年度最低工资标准的基础上加浮 %。

（二）系职工在法定工作时间内提供正常劳动后所得的实得货币工资。

（三）不包括职工延长工作时间（下称“加班加点”）的工资报酬，夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的津贴、补贴和法律、法规及国家政策规定的保险、福利待遇。

第十九条 企业提取职工福利和奖励基金、工资管理及工资支付等事宜，应当依据法律、法规和有关规章执行。

第二十条 企业根据实际情况，逐步改善并发展职工福利和文化活动设施。

第二十一条 企业依照国家和政府有关规定，发放各类津贴。

第二十二条 对于应当支付给职工的工资报酬，企业依照规章制度予以扣减赔偿款的，在符合保证职工不低于本合同规定的本单位最低工资的基础上，每月赔偿的金额总数不得超过职工前3个月实得平均月工资额的20%。法律、法规另有规定的，从其规定。

第四章 工作时间和休息休假

第二十三条 企业依法实行每日工作不超过8小时，平均每周工作不超过40小时的工作制度。

对于因生产特点决定，需要实行特殊工时制度的工种和岗位，企业应当依法履行报批手续。

第二十四条 企业因生产经营所需安排加班加点的，须符合法定的条件和标准，并依下列要求处理相关事宜：

（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，经征得工会同意后，办理有关审批手续。

（二）依法向职工支付加班加点工资报酬。

（三）对实行计件工资（含全额计件）的职工，应当科学、合理地确定正常工作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。

第二十五条 对于有损职工身体健康和人身安全或者强制性的加班加点，工会有权代表或者支持职工予以抵制。

第二十六条 企业依法保障职工的各类休息和休假。

企业根据职工的工作年限，依法实行职工带薪年休假（下称“年休假”）制度。

第五章 劳动安全卫生

第二十七条 企业依照国家和政府有关规定，建立健全劳动卫生责任制。

职工在劳动过程中，必须严格执行劳动安全卫生规程。

第二十八条 企业工作场所、机械设备、电气设备、危险物品管理，均须符合国家有关工厂安全卫生的规定。

企业施工及施工现场，各类脚手架板、土石方工程、拆除工程，均须符合国家建筑安全技术的规定。

第二十九条 企业建立健全粉尘、毒物、物理有害因素的劳动卫生工程设施，并确保有关指标不超过预防医学的标准。

第三十条 企业按规定向从事有害有毒工作的职工提供劳动保护用品、疗养机会及相关费用，每年应定期进行专项体检。

工会依法支持企业进行劳动保护管理，配合企业检查、监督安全卫生情况。

第三十一条 女职工在经期、孕期、产期、哺乳期依法享受特殊保护。

第三十二条 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24小时以内向有关部门和上级工会报告。

第六章 社会保险

第三十三条 企业和职工依法参加社会保险，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。

第三十四条 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、死亡，或者退职退休以及女职工在孕期、产期等情况，凡符合法律、法规规定的条件的，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。

第七章 管理与奖惩

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席会议，双方正、副职负责人就当月（季）有关的重大事宜和职工利益问题进行通报、协商。必要时，亦可随时进行协商。

（二）企业召开董事会或者行政办公会议（包括预备会议），应有工会主席或其授权的代表列席，并听取工会主席（代表）的意见。

（三）工会委员会召开会议或者组织活动，占用当月生产和工作时间不超过1.5个工作日，企业应予同意；工会委员可邀请企业正、副职负责人参加有关会议和活动。

（四）企业应依法按时并足额缴纳工会经费。

第三十六条 工会主席、副主席在任职期间，非经工会委员会和上级工会同意，不得随意调动其工作，亦不得以任何理由将其辞退。

第三十七条 企业依据《劳动法》、《劳动合同法》等法律、法规，清理、整顿企业的规章制度和劳动标准，建立健全必要的规章制度。

企业制定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。

第三十八条 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）生产和工作规程、劳动条件和标准。

（五）爱护公共财产、严守公司商业秘密。

第三十九条 职工遵守劳动纪律，完成生产和工作任务成绩显著的，或者职工违反规章制度，经批评教育不改的，企业依照国家有关规定制定奖惩制度予以奖励和惩处。

第四十条 对职工记功、记大功、晋级和配发奖金，由工会提出建议并会同企业研究决定；拟对职工授予先进生产（工作）者、劳动模范荣誉称号的，由工会提出建议并与企业协商后，向上级工会推荐。

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。配发奖金每年进行一次，个别确有突出贡献而需做特殊处理的除外。

第四十一条 企业给予职工惩处，必须弄清事实，取得证据，由企业行政会议讨论并征求工会意见，在听取职工本人申辩后决定。

第四十二条 企业单方面解除职工劳动合同的，应符合下列程序：

（一）企业正职负责人或公司行政主管部门提出建议；

（二）征求工会意见；

（三）发给职工解除文书。

第八章 经济性裁员

第四十三条 公司依照破产法规定进行重整，或者生产经营状况发生严重困难，或者其他原因劳动合同订立时依据的客观经济情况发生重大变化致使劳动合同无法履行，确需裁减人员的，企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的，应提前30日向工会或全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料。

第四十四条 公司裁减人员应提出裁员方案，内容包括：被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定的被裁减人员的经济补偿办法。

第四十五条 公司应将裁员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善后，将裁员方案以及工会或者全体职工的意见，向当地劳动保障行政部门报告、备案，听取劳动保障行政部门的意见。

第四十六条 公司正式公布裁员方案时，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员支付经济补偿金，并出具裁减人员证明书。

第九章 劳动争议

第四十七条 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责任，并接受上级工会的指导。

第四十八条 因履行本合同发生的劳动争议，属集体合同的劳动争议，工会与企业双方应协商解决。协商不成，按有关法律、法规的规定进行调处。

第四十九条 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，该项申请应当自当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起30日内提出。逾期得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。

劳动争议当事人在解决争议过程中，不得隐匿、销毁或伪造证据。

第十章 合同的履行、变更、解除和监督检查

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

第五十一条 履行合同期间，若出现违约责任，依下列规定处理：

（一）一方不履行或者不适当履行本合同规定义务的，另一方有权要求履行或者采取补救措施。

（二）一方违反本合同造成损害后果的，另一方有权要求赔偿实际损失，但一方因另一方违反本合同受到损失的，应当及时采取措施防止损失的扩大，否则，无权就扩大的损失要求赔偿。

（三）违反本合同，双方均有过错的，应当由双方根据实际情况分别承担各自应负的违约责任。

（四）对由于失职、渎职或者其他违反本合同的行为造成严重后果或者重大损失的直接责任人员，应当依法追究经济、行政责任直至刑事责任。

（五）本合同的-变更或者解除，不影响任何一方要求赔偿损失的权利。

第五十二条 有关合同违约金及损失赔偿额的计算方法和标准，由双方另行商定，其商定结果作为本合同附件，与本合同具有同等效力。

第五十三条 本合同自正式订立之日起，履行期为3年。视实际需要，每年可修订一次。

本合同期限届满前30日，双方经集体协商，应续签新的集体合同。

第五十四条 对于本合同未予明文规定的事项，应以法律、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。

第五十五条 本合同正式签订后7日以内，双方成立监督检查小组，负责对本合同进行日常的年度检查。

第五十六条 有下列情形之一的，本合同可以变更或解除；

（一）公司因被兼并、解散、破产等原因或生产经营状态发生重大变化，致使本合同无法履行的；

（二）因不可抗拒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）订立集体合同所依据的法律、法规、规章被修改和废止的；

（五）法律、法规、规章规定的其他情形。

第五十七条 变更或解除本合同，需按规定的集体协商程序进行。

第十一章 附则

第五十八条 本合同自劳动主管部门予以登记之日起15日内未提出异议的，即行生效。

第五十九条 本合同正本一式叁份，双方各执一份；一份上报劳动主管部门；经劳动主管部门批准后，复印一份报上级工会留存。

企业工会主席： 企业法定代表人：

（签字盖章） （签字盖章）

年 月 日 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