# 集体合同:集体合同

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-06-08

*甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_（已登记注册的协会，会址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_）与乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_（地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_），\_\_\_\_\_\_\_\_\_（地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_）签订如下总集体合同：第一条　适用范围　　本集体合同：　　　　1．空间...*

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_（已登记注册的协会，会址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_）与乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_（地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_），\_\_\_\_\_\_\_\_\_（地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_）签订如下总集体合同：

第一条　适用范围

　　本集体合同：

　　　　1．空间范围上：适用于\_\_\_\_\_\_\_\_\_州。

　　　　2．物的范围上：适用于所有零售企业，包括总部不在\_\_\_\_\_\_\_\_\_州的公司的分支机构。

　　　　3．人的范围上：适用所有雇员包括受培训人。

第二条　雇佣和试用期

　　　　1．雇佣应予以书面证明。雇佣证明中应说明雇员薪金或工资级别、报酬额和组成成分，以及双方协商的解雇期限。

　　　　2．雇用的试用期不能超过3个月。试用期为3个月时，解雇期限至少为3个月并至当月底。劳动关系如在约定的试用期后没有终止，则它转变为无固定期限的劳动关系。工商业雇员试用期间劳动关系的解雇期限为3周。

　　　　3．如雇主在雇佣前明确要求雇员面试，则应补偿其必要的旅费和滞留费。

　　　　4．在雇佣雇员后，与求职书附在一起的有关证明原件应予以退还给雇员本人。

第三条　短工

　　　　1．雇员在其劳动合同约定的周工作时间短于集体合同规定的周劳动时间的情况下称为短工雇员。

　　　　2．签订短工劳动合同的短工雇员不能被排除在集体合同的给付规定之外。如没有较为优惠的协议，他们有权领取按其平均周工作时间与集体合同规定的周工作时间的比例计算得出的各项给付。

　　　　3．短工雇员的工作时间的开始、结束及有关情况，在设有企业委员会的企业应通过企业协议；在没有企业委员会的企业，通过雇员与雇主个人协议作出规定。

　　　　4．每周工作时间应至少为20小时，每日至少4小时。如已与企业协商实行每周5天工作制，则将此每周工作时间分摊在每周内最多5天之中。如劳动组织方面具有重要原因或雇员愿意时，可以偏离上款规定而作出协议。《企业组织法》第87条不受此影响。

　　　　5．\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起，可以根据38．5小时降为37．5小时的比例关系，相应缩短短工雇员以前同雇主协商的固定周工作时间。短工雇员同意缩短周工作时间或同意对劳动合同作适当修改时，方可根据38．5与37．5的比例缩减周工作时间。不能违反雇员之初衷降低其周工作时间，而致使其不享有法定失业保险义务。

　　　　6．在配备非短工的岗位人员时，如不损害企业利益，雇主应首先考虑安排企业内愿意接受非短工工作且有能力的短工雇员。

第四条　临时工

　　　　1．临时工是指在雇佣时申明只是暂时性雇佣且其劳动关系最长3个月后应予以终止的雇员。如3个月后劳动关系仍未终止，则它转变为无固定期限的劳动关系。在计算3个月的时间时，不考虑雇佣暂时中止的情况，但中止时间加起来总共不应超过1个月。

　　　　　　如在6个月之内雇佣临时工达4个月以上，则其劳动关系转变为无固定期限的劳动关系。

　　　　2．在雇佣临时工的第一个月内任何一日均可提出解雇要求。

如雇佣临时工持续1个月，没有间断，且事先没有商定雇佣期限，则应在解除雇佣关系前一星期通知该临时工。

第五条　受培训人（学徒）

　　　　1．有关培训关系适用职业教育法的有关条款。

　　　　2．支付培训津贴时应至少以集体合同规定的数额为基础。

　　　　3．根据培训结业考试不及格者及无资格参加考试者之申请，可以将培训关系延长至下一次复考，但最多延长1年。以上也同样适用于出于非自身原因没有参加结业考试的学徒。

第六条　职业学校时间

　　为履行法定的职业学校的教育义务，应保证受培训人上职业学校所必需的时间。职业学校听课时间应算为工作时间。

第七条　劳动时间及休息

　　　　1．不包括休息时间的常规周工作时间为38．5小时，\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起为37．5小时。有关法律规定同样适用。

　　　　2．下列情况下可以通过企业协议，如企业无企业委员会，则通过劳动合同作出与第1款相偏离的规定：

　　　　　　a．已事先协商好连续休息时间制（如流动休息制度或固定周休息日）。这种情况下38．5小时周工作时间，\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日后37．5小时周工作时间在一个日历年中应以平均数达到。

　　　　　　b．在采用不进行年工作时间调整的劳动时间制度的情况下，由于周工作时间降到38．5小时，\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起降到37．5小时后产生的休息时间已合并在一起，并以每6个星期或一个季度为间隔段事先予以调整。\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日将劳动时间缩减到38．5小时，根据a和b所采取的调整须导致至少为1．5小时的连续休息时间。\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起将劳动时间缩减为37．5小时，调整措施须再次导致至少1小时的连续休息时间。二次调整总共应导致不少于2．5小时的连续休息时间。

　　　　3．工作时有一半以上时间是等待工作的雇员，如汽车司机、门卫、勤杂工，如本人没有特殊原因不宜延长工作时间，则在企业委员会同意下，可将每周工作时间延长到46小时，但每天工作时间不得超过9．5小时。

　　　　4．缩减周劳动时间时不得延长或新增加工作中途的休息时间。

　　　　5．法定节日视为已完成工作的工作时间。

　　　　6．企业领导在企业委员会的参与决定下确定每天工作时间和休息时间。15分钟以上的休息时间不计入工作时间。

7．收尾性操作、结帐及其它必要的结尾工作可以滞留必要的人员予以完成。这种情况下如延长劳动时间只在有特殊理由时才能被允许，并将之计入加班时间。

　　　　8．在基本《企业组织法》第87条所进行的协商范围内，应考虑晚上雇员工作产生的福利要求及特殊困难。如不能协商一致，则由企业内调解处作出决定。对于雇员提出不愿意从事18：30以后的工作理由，雇主及企业委员会应认真审查、考虑。如雇员由于个人紧急原因不能在星期四晚上18：30后上班，则应予以准假。

　　　　9．雇员不能在连续两个星期四的晚上上18：30以后的班。有适当理由时一年可以增加一次星期四18：30以后的班。其中要扣除4个星期四。这不包括第7款所列的工作。雇员同意时可以在单个情况下作出偏离于第1、2句的规定，并应通知企业委员会。

　　　　10．星期四上班在18：30仍需工作的雇员，当日的工作时间不应超过8个半小时，除非在其他工作日（星期六除外），企业通常工作时间也同样超过8个半小时。

　　　　11．星期四晚上18：30以后仍然工作的雇员获55％的补贴。这种晚班开业补贴可以在同一星期以休息时间补偿。根据可能和雇员的要求，结合企业惯常的休息时间制度应给予这种休息时间（参见2款）。这点上可以与确定的企业工作时间规定有所偏离。在双方同意的情况下也可采用另外一种补偿方式。

第八条　加班时间

　　　　1．加班时间是指第七条第1、2款规定以外的所支付的劳动时间。

　　　　2．加班应尽量予以避免，只有在法律规定的范围内才允许加班。如加班非个别特殊情况，则须由企业领导在企业委员会的参与决定下确定是否有必要加班。

　　　　3．加班小时应以月收入的1／167，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起1／163，以及25％的补贴（这种补贴从当周工作时间的第41小时后才开始计算，\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月以后则为37．5小时）。也可以根据雇员的要求连同补贴以休息时间进行补偿。

　　　　4．其工作时间依第七条第3款调整的雇员，在周工作时间的第47小时后方可领取加班补贴。

第九条　夜班、星期日及节日班

　　　　1．如企业经营活动需要，法律允许，可以由企业领导在企业委员会的参与决定下安排夜班、星期日班及节日班。此类加班报酬每小时应为月报酬的1／167，\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日以后为月报酬的1／163以及有关补贴。也可根据雇员的要求连同补贴以休息时间补偿。如对同一工作时间有多种补贴供选择，则应支付的一项补贴。

　　　　　　夜班　　　　自20点至6点　　　50％

星期日班　　自0点至24点　　　50％

节日班　　　自0点至24点　　　100％

　　　　　　如节日覆盖某一工作日，则另外支付其法定报酬。

　　　　2．以上规定不适用于一般看守工作。

　　　　3．根据《商店打烊法》第14条，星期日开业工作的雇员除了领取第1款规定的报酬外，也应根据《商店打烊法》第17条第3款给予其休息时间。在双方均同意的情况下，可偏离本条款规定。对于每一个这样的星期日，可给予雇员此星期日后下一个星期内除星期六以外的其他一整个工作日的休息时间。

第十条　工资级别、报酬计算、报酬支付

　　　　1．有关薪金、工资级别以及报酬数额由特别的集体合同予以规定。

　　　　2．根据雇员实际从事的工种将其列入相应工资级别。如一雇员长期同时从事多种工资级别不同的工种，则依据工作时间上居多的工种确定工资级别；如不能确定工作时间居多的工种，则将其工资列为较高的工资级别。

　　　　3．如某一雇员替代别人从事4个星期以上，且工资级别较高的工作，则应支付其替代期间的协调报酬，数额为两工资级别之差。

　　　　4．曾受过商业的或与其工作相适应的职业培训的职员计算职业工龄时，不受其以前从事工种所在的经济部分的限制。

2年的职业培训结业考试通过后，方能提出第一职业年中的薪金要求；3年的职业培训结业考试通过后，方能提出第二职业年中的薪金要求。

　　　　5．在培训合同约定期限届满至结业考试通过期间支付薪金级别ⅰ或工资级别ⅱ的报酬。

　　　　6．没有通过职业培训结业考试的职员的薪金，依据有关薪金集体合同而定。

　　　　7．计算职业工龄时，劳动关系中断时间在3个月以内的，不予以考虑。如能证明因转业培训而中断了工作，则这一期间也应计算在职业工龄之内。

　　　　8．职业培训结束后服兵役或替代民事役的时间也应计入职业工龄。如女职员因分娩中断其工作则同样适用以上规定，但最长不得超过15个月。

　　　　9．根据集体合同产生应予提高报酬的情况时，在产生该情况的当月第一日开始提高报酬。

　　　　10．雇员收入改变时，须交付雇员一份有关薪金或工资级别、收入构成及应扣除的各类款项的书面证明。

　　　　11．计算每小时劳动报酬时以月报酬的1／167，\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起，以1／163为基础。

　　　　12．年满55周岁且在企业连续工龄为20年以上的雇员，由于年龄或健康原因引起工作能力降低，通过更正性解雇（注：雇主与雇员约定先解除，然后以一待遇较差的前提重新雇佣）被列入集体合同规定的较低的工资级别时，可在24个月内领取相当于原来工种和现在工种的薪金或工资级别差的协调数额作为报酬保险金。

　　　集体合同规定以外的补贴不属此协调报酬额。如雇员能申请法定养老保险规定的年老金或预支年老金，或因为丧失就业或职业能力可申请养老金，或能对造成损害（指就业或职业能力的丧失）的第三者提出要求，且此申请、要求已被满足，上述规定则不适用。如雇员因为就业能力的降低从其它地方可以领取补偿，则他有义务向雇主报告这一补偿及其变动情况。这些补偿应计入协调报酬额之中，在此种情况下雇员应首先申请其他地方的补偿。

　　　　13．如雇员领取不同形式的报酬（固定工资、回扣、计件或类似奖金除外），则每月固定工资应至少与集体合同规定的月薪金或工资相适应。回扣不能列入月固定工资。其细则由企业协议，在无企业委员会的企业由单个劳动合同予以规定。

第十一条　企业工龄

　　　　1．所有在同一企业从事职业和工作的年份均计为企业工龄，但工作中断2年以前的就业时间不算在内。由于雇员的原因导致无解雇期限的解雇不适用以上规定。

　　　　2．因为服兵役或替代民事役、监禁、拘留而中断工作，则此期间也算为企业工龄。女雇员因分娩而须中断工作同样适用以上规定，但最长为15个月。

第十二条　第二职业

　　雇员从事其他的持续性工作须征得雇主的同意，如从事这一第二职业不影响原雇主签订的劳动合同规定的劳动支付，原雇主应予以同意。

第十三条　休假

　　　　1．休假在日历年中完成。

　　　　2．休假之目的在于维持和补充雇员的劳动力。休假期间雇员不得从事与休假目的相违背的工作，否则将失去休假的权利。如因劳动关系结束不再享有休息时间，则可以对休假进行补偿。

　　　　3．18周岁以下雇员休假期的长短依法律规定而定。

　　　　4．另外，休假天数如下：

　　　　　　年满18周岁者　　　30个工作日（有可能还是节假日）

年满22周岁者　　　32个工作日

年满26周岁者　　　34个工作日

年满30周岁者　　　36个工作日

　　　　　　1990年1月1日起：

年满18周岁者　　　31个工作日或26个劳动日

年满20周岁者　　　32个工作日或27个劳动日

年满25周岁者　　　34个工作日或29个劳动日

年满30周岁者　　　36个工作日或30个劳动日

临时工的休假依据法律规定而定。

　　　　5．决定休假长短的是日历年开始时雇员的年龄。

　　　　6．劳动关系开始或结束的享有休假的日历年中，每满一月工作时间，雇员享有其年休假天数1／12的休假。

如计算时休假天数不为整数，则分数部分算为一整天。

　　　　7．如在一日历年中雇员已享受另一雇主给予的休假，则新雇主当年没有给予该雇员休假的义务。

　　　　8．休假应尽量在4月1日至10月31日间以连续时间给出。

　　　　9．企业委员会参与制定休假计划。如不与企业利益发生冲突，则在时间确定上应尽量考虑雇员的要求。

　　　　10．由于企业或雇员个人特殊的原因不能享受当年休假，或根据第6款雇员所应享受的休假天数较少，应与下一年的休假一起享受，即可以将当年的休假天数转加到第二年的休假中去。

　　　　11．休假期间生病时，如能提供充分证明（如医生出具的病假单），则此是不算为休假时间。

　　　　12．如休假期间适逢发薪之日，则此报酬及有关报酬部分可根据雇员要求在休假前发放。

休假期间发放的应发票项视同雇员没有休假。如雇员的收入通常全部或部分由变动的奖金或回扣构成，则休假期间应发放休假前12个月内每月平均的奖金或回扣数额。

　　　　　　在享有休假的日历年开始前可通过企业协议，如没有企业委员会，通过单个劳动合同确定不超过3个月的较短的计量时间段。奖赏金、庆典金、年利润分红及其它特殊补助不算为劳动报酬。

　　　　13．如雇员自己出于重要原因导致无解雇期限的解雇或违反合同解除劳动关系，则他只享有法律规定的年休假或部分年休假。

第十四条　父母假

　　雇员人数超过100名以上的企业，在法定子女教育假期之后，根据以下条款批准父母假：

　　　　1．子女出生之前在企业工龄已达4年的雇员，有权申请父母假。

　　　　2．教育假和父母假加起来最长不得超过4年。

　　　　3．申请父母假须在法定子女教育假结束之前3个月提出。申请中应说明父母假长短，并保证第8款的有关规定。

　　　　4．父母假期间劳动关系中止。这一期间不存在根据劳动合同产生的雇主和雇员的权利义务关系。父母假期间计算职业工龄，但不能算为企业工龄。集体合同或企业的有关支付规定对享受父母假的雇员无效。

　　　　5．如父母双方均在同一企业工作，则只能有一方享受父母假。

　　　　6．父母假期间雇员不得在其它企业工作。但这一期间应优先考虑该雇员在本企业做临时工的可能性。

　　　　7．父母假期间雇员可以参加企业举办的进修、继续培训班。

　　　　8．雇员应在6个月的期限内，预先告知雇主在父母假结束后，是否重新恢复与之的劳动关系。如雇员欲提前结束其父母假，则适用以上同样的有关期限规定。

　　　　9．父母假结束以后，雇员应尽量申请企业内与休假前具有同等地位的工作。

　　　　10．如雇员违反第6款第1句，则雇主可不再履行其与雇员协议产生的义务。

第十五条　特殊事假

1．与如下情况有直接联系时，雇员可申请事假，此事假不计入年休假。

　　　　　　a．同居配偶死亡或自己结婚　　　　　　　　　　　　　　3个劳动日

　　　　　　b．妻子生产、子女、父母或岳父母死亡　　　　　　　　　2个劳动日

　　　　　　c．自己庆祝银婚　　　　　　　　　　　　　　　　　　　1个劳动日

　　　　　　d．自己的子女受圣餐或坚信礼（新教）　　　　　　　　　1个劳动日

　　　　　　e．子女、兄弟、姐妹结婚或不住在一起的家庭成员死亡　　1个劳动日

　　　　　　f．家居的搬迁　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　2个劳动日

　　　　　　g．建立自己的家庭　　　　　　　　　　　　　　　　　　1个劳动日

　　　　2．如一个日历年中以上特殊事假加起来不超过6个劳动日，则第1款a到g项所列的事假期间报酬照付。超过6天以上的特殊事假可算入休假中。

　　　　3．在签订合同的工会的联邦、州、地区理事会或集体合同谈判委员会任职的雇员，应在工资照付的前提下，由雇主保证其参与会议的自由。

第十六条　其他事假

　　　　1．因生病或其他事情不能上班的雇员应立即通知雇主并说明理由。因生病不能上班者应在3日内予以证明；同时也须说明不能上班的预计时间。如雇员在这以后另外3天内仍未证明其未上班之原因，则此延误期限之举原则上可构成无解雇期限解除劳动关系的重要理由。

雇主对其费用可以要求雇员出示官方医生证明。

　　　　2．无工作能力不能上班者照发6个星期的报酬，但不得超过劳动关系结束期限。如果一官方医生同意治疗，法定养老保险机构准许治疗，某一疾病保险机构或康复机构提供治疗，或由照顾局提供重残者的治疗时，同样适用第1句规定。

　　　　3．企业工龄满8年的雇员可以领取3个月的疾病金（指六周后疾病保险机构付给病人的代工资）与净工资的差额，满15年以上者可以领取6个月。

第十七条　死亡情况下的报酬支付

　　如雇员死亡留下需赡养的配偶或还有23岁以下未完成职业培训而仍需抚养的子女，则在死亡当月，且还根据非中断的企业工龄发放若干月的报酬。

　　　　连续企业工龄满1年　　　1个月

连续企业工龄满3年　　　2个月

连续企业工龄满5年　　　3个月

连续企业工龄满10年　　 4个月

连续企业工龄满20年　　 5个月

第十八条　失效条款

　　　　1．所有基本集体合同和劳动关系产生的权利要求最迟须在其到期后6个月内提出。

本失效条款不适用于基本应受到惩罚或不允许的行为而产生的权利要求，此类权利要求适用于有关法律规定。

　　　　2．上款所述6个月期限为最后期限。如雇主未考虑到第2条第1款的情况，则上句不适用。

第十九条　解雇

　　　　1．任何解雇须有书面形式。

　　　　2．如无其他规定，职员的解雇期限为6周并至季度末。如已协商一个较短或较长的解雇期限，则其长短对双方应相同且解雇期限至少为1个月并至月底。

工商业雇员的解雇期限如无其他规定则为2周并至月底。雇员企业工龄满5年，解雇期限为1个月至月底，满10年为2个月至月底，满20年为3个月至季度底。

　　　　3．解雇期限期间或在有固定期限的劳动关系结束前，应根据雇员要求给予其适当寻找工作的时间。这种情况下不能扣除报酬。

　　　　4．劳动关系结束时，雇员可申请取得一份工作证明。该份证明应说明雇员从事工作的性质和期限，并可根据雇员要求说明其工作表现和成绩。

　　　　5．雇员可申请要求一与第4款所述事项相适应的中途工作证明。

第二十条　解除性合同

　　解除性合同应以书面形式拟定。任何一方可最迟在下一个工作日结束前以书面形式撤销。

第二十一条　最后条款

　　　　1．此集体合同\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日生效。

　　　　2．\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日签订的\_\_\_\_\_\_\_\_\_州零售业雇员之总集体合同同时失效。

　　　　3．此集体合同可以于\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日在遵守3个月的解雇期限的条件下首次解除。如到此时仍未解除，则以后的解雇期限为3个月并至季度底。解除合同时应以书面形式提出。

　　　　4．现有的对雇员有利的、超出本集体合同范围之外的协议不受本集体合同的影响。

　　　　5．每名雇员应获得一份本集体合同或以其他有效方式（如张贴）使其了解本集体合同。

　　　　6．本集体合同在解除后至新的合同签订前仍然有效。

甲方（签章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_　　　　　　　　乙方：（签章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

附件

补充条款

　　对\_\_\_\_\_\_\_\_\_州零售业雇员之总集体合同第7条：

　　　　1．　确定有关工作时间的企业协议时，售货雇员每天的通常工作时间在星期一至星期五最迟至18：30，星期六最迟至14：00。

每月的第一个星期六，如该星期六适逢节日，则该月的第二个星期六以及圣诞节的延长开业的星期六，工作时间最迟至18：00。在4月至9月期间的延长开业的星期六，工作时间最迟为16：00。前面2句不适用于采用与《商品打烊法》相偏离的特别工作时间的企业。

　　　　2．　晚上营业及其他根据《商店打烊法》，晚上也可能开业的商店竞争产生不利因素时，雇主可以和企业委员会就星期四最晚工作时间作出与第1款相偏离的协议。

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