# 企业集体劳动协议书样本

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-06-09

*企业集体劳动协议书样本1　　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、...*

**企业集体劳动协议书样本1**

　　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

**企业集体劳动协议书样本2**

　　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20xx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20xx年但不满20xx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20xx年或连续工作20xx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：120xx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%。

**企业集体劳动协议书样本3**

　　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》、《中华人民共和国工会法》、《集体合同规定》等有关法律、法规和规章的规定，经双方平等协商，签订本合同。

　　第二条 本合同生效后，对企业和企业职工具有法律约束力。

　　第三条 职工与企业应签订劳动合同，明确双方权利和义务。在劳动合同中约定工资支付的内容，约定的工资支付标准不得低于本合同或者工资集体协议的规定。

　　第四条 企业实行职工每日工作8小时，每周工作不超过40小时的工时制度。企业有责任不断改进生产管理，控制延长工作时间。确需延长工作时间的，企业应说明情况，与工会或职工协商同意后，可适当延长时间,并按规定支付加班加点工资。

　　第五条 企业每月以货币形式发放月工资给职工本人，最低工资不低于政府规定的最低标准水平。

　　第六条 职工代表与企业代表可依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资集体协议。工资协议作为集体合同的附件，与集体合同具有同等效力。

　　第七条 企业必须建立、健全劳动安全卫生制度，执行国家劳动安全卫生规程和标准，对职工进行安全卫生教育，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。职工代表与企业代表可就职业安全卫生事项进行平等协商，签订专项协议。职业安全卫生协议可作为集体合同的附件，与集体合同具有同等效力。

　　第八条 企业应改善劳动条件，保障女职工的特殊权益。职工代表与企业代表可就女职工权益保护事项进行平等协商，签订专项协议。女职工权益保护协议可作为集体合同的附件，与集体合同具有同等效力。

　　第九条 企业应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有的劳动权利，履行劳动义务。对职工实行社会保险，提高职工的福利待遇。

　　第十条 企业应当建立职业培训制度，有计划地对职工进行职业技能培训和职业卫生培训。

　　第十一条 职工应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

　　第十二条 企业建立劳动争议调解委员会，处理本企业的劳动争议。

　　第十三条 本合同经职工代表大会讨论通过。

　　第十四条 为全面有效地履行本合同，企业代表与职工代表组成监督检查小组，对合同履行情况进行定期监督检查，及时协商解决检查中存在的问题。

　　第十五条 本合同有效期限为\_\_\_\_年，自\_\_\_\_年\_\_月\_\_日至\_\_\_\_年\_\_月\_\_日止。

　　第十六条 本合同未尽事宜，按有关法律、法规规定执行，或通过双方协商解决。

　　第十七条 本合同一式四份，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:

　　1、工资集体协议参考文本;

　　2、职业安全卫生协议参考文本;

　　3、女职工权益保护协议参考文本;

　　4、签订集体合同的有关说明

　　附件一：

　　工资集体协议

　　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

　　附件二：

　　职业安全卫生协议

　　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：

　　女职工权益保护协议

　　甲 方： 乙 方：企业职工 人

　　企业法定代表人： 企业工会主席：

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