# 天津市总工会集体合同样本

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-06-09

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（企业） 企业名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 经济类型：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 职工人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 企业地点： \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 集体协商...*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（企业）

企业名称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

经济类型：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职工人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

企业地点： \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

集体协商双方代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

协商首席代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 协商首席代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

协商代表人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 协商代表人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

双方开始协商日期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职工代表大会审议通过日期：\_

双方首席代表签字日期：\_\_\_\_\_

（企业）集体合同

本合同由\_\_\_\_\_\_\_（企业）（以下简称企业）与\_\_\_\_\_\_\_（企业）工会（以下简称工会）签订。

第一章 总则

第一条 为建立企业稳定和谐的劳动关系，维护企业和员工的合法权益，保障国家、市劳动法律法规的正确实施，根据《中华人民共和国劳动法》及有关规定，签订本合同。

第二条 企业法定代表人及其指定的协商代表代表企业，工会主席及其经民主推荐的协商代表代表员工，共同组成协商组织，就员工劳动权益及企业生产发展等有关问题进行协商。双方依法享受各自的权利并严格履行合同的义务。

第三条 双方协商签订本合同应遵循平等协商的原则、合法的原则、保持稳定和谐的原则、权利义务对等及利益兼顾的原则。

第四条 本合同依法签订经劳动行政部门审核同意后生效，对合同双方具有法律约束力，任何一方及员工个人均应认真履行本合同规定。

第五条 企业尊重工会维护和代表员工利益的权利，支持工会依法独立地开展工作。企业在决定有关涉及员工切身利益的重大事项时，应有工会代表参加；董事会讨论企业的发展规划，生产经营活动等重大事项，工会代表有权列席会议，反映员工的意见和要求，企业应充分听取工会意见。企业制定各项规章制度，应以本合同为基础，并征求工会意见或经职代会讨论通过。

第六条 工会有义务支持企业的生产经营管理，维护企业合法权益和经营者的管理权威，教育员工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和企业的各项规章制度，努力完成生产、工作任务。

第七条 员工依法通过职代会（员工代表会）或工会组织参加企业的民主管理和民主监督。企业应建立和完善各项规章制度，保障员工应享有的民主权利；保障工会和职代会依法行使职权。

第二章 劳动报酬

第八条 企业根据自身生产经营特点和经济效益，兼顾国家、企业、员工三者利益，依法自主确定工资分配方式和工资水平，并依照国家和市政府有关规定向员工发放各项专项津贴、补贴。

第九条 企业实行\_\_\_\_\_\_\_工资制度。企业工资标准、分配方式及其变更，由企业根据国家有关规定决定，但须听取工会意见，并提交职代会审议通过。

第十条 工会每年初根据上一年度生产经营和效益状况和职工生活费用价格指数，参考同行业上年度人均收入水平等因素，提出本年度工资增幅要求与企业协商。

第十一条 员工工资的总体水平随企业效益的增减而浮动，企业职（员）工代表大会在年初审定企业的年度工资计划。年在岗员工人均收人 \_\_\_\_\_\_\_元。

第十二条 员工工资以货币形式每月\_\_\_\_\_\_\_日支付给员工本人，不得克扣或无故拖欠。

第十三条 员工最低工资不低于市人民政府公布的最低工资标准，本企业\_\_\_\_\_\_\_年度最低工资为每月元。

第十四条 企业根据当月生产、技术指标完成情况，按照员工工作实绩确定奖金标准，奖金以货币形式支付。

第十五条 员工在法定休假日和婚丧假、探亲假、哺乳假、带薪年休假等假期以及依法参加社会活动期间，企业应按规定支付工资和福利待遇。

第十六条 企业如因生产经营困难等原因停产放假，每月发给员工本市规定的基本生活费，并享受国家、市政府规定的各种补贴。

第三章 工作时间和休息休假

第十七条 企业实行每周五天工作制，每日工作八小时，每周工作不超过四十小时。

特殊工种和岗位因生产工作需要，经企业申请劳动行政部门批准后，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制。

第十八条 企业严格控制加班加点，保证员工充分休息的权利。但由于企业生产经营需要，经与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；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障员工身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

第十九条 每年的设备检修、生产工艺需要，发生自然灾害，事故及生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障需要紧急处理、及时检修，必须加班加点的，可由企业决定不受本合同第十八条限制，员工应服从安排。

第二十条 因生产、工作需要安排员工延长工作时间或加班的，企业按《劳动法》第四十四条规定，支付加班工资。

第二十一条 企业执行国家法定节假日和每周两天休息日制度。员工婚丧假、探亲假等按国家和本市有关规定执行。

第二十二条 企业实行带薪年休假制度。员工连续工作一年以上，可享受带薪年休假，具体实施办法是：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第二十三条 延长工作时间的补假制度按企业规定执行。

第四章 保险福利

第二十四条 企业根据国家和本市法律、法规、规章及有关政策的规定，积极参加社会保险，并按规定提取缴纳社会保险费。

第二十五条 企业保证员工依法享受退休；患病、负伤；因工伤残或患职业病；失业；生育等保险待遇。

员工死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

第二十六条 企业按国家的规定，提取公益金，用于员工的集体福利事业支出。企业提取的公益金使用方案和有关集体福利事项，应经职代会审议通过后实施。

第二十七条 企业在有条件的情况下，应当建立和完善员工补充养老保险制度，鼓励员工积极参加个人储蓄性养老保险。

企业补充保险费标准，员工享受补充保险的条件和标准，按照本企业规定执行。

第五章 劳动安全卫生

第二十八条 企业应当加强和改善劳动安全卫生工作、改善劳动条件作好特殊工种和职工的特殊保护工作，建立健全安全生产责任制，防止劳动过程中的事故。

第二十九条 企业应当为员工提供符合国家规定标准的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。坚持三级安全卫生教育制度和特殊工种的持证上岗制度。

第三十条 对从事有职业危害作业员工每年至少进行一次定期健康检查。

第三十一条 工会支持企业加强劳动保护管理，配合企业检查、监督劳动保护情况。工会发现企业行政方面违章指挥，强令工人冒险作业或生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议；企业管理人员违章指挥，强令冒险作业，员工有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

第三十二条 员工发生工伤事故，企业应及时采取措施做好急救工作，并按规定及时向有关部门报告，配合有关部门进行调查。工会有权参加伤亡事故和其他严重危害员工健康问题的调查，向有关部门提出处理意见。

第三十三条 企业应当在每年夏季采取防暑降温和冬季防寒保暖措施。

第三十四条 企业应当按照有关规定提取安全技术措施经费并正确使用。

第三十五条 企业和工会均有责任教育员工遵守各项安全生产操作规程。员工在劳动生产过程中必须严格执行安全生产操作规程。

第六章 女员工的特殊保护

第三十六条 企业严格执行国家和本市有关对女员工特殊劳动保护的规定。做好女员工经、孕、产、哺“四期”安全卫生保护工作。

第三十七条 女员工因怀孕、生产、哺乳，在规定的休假期间发给本人相应的工资，并享受国家规定的物价、取暖、洗理、书报、独生子女等补贴。产假期间工资受本市最低工资保障。女员工怀孕三个月后按规定进行孕期检查，检查时间算作劳动时间，检查费用和生产（含流产）费用按规定全额报销。

第三十八条 哺乳期的女员工经本人申请企业批准可以休哺乳假。哺乳假期满，本人提出复工申请，企业应及时予以安排工作岗位。

第三十九条 企业为女员工每年进行一次妇科检查。

第四十条 企业坚持男女员工同工同酬的原则，凡适合女员工的岗位优先安排女员工。

第四十一条 女员工特殊劳动保护的权益受到侵害时，有权向有关部门提出申诉，工会应当给予支持，对侵害女员工劳动保护权益的责任人员，企业应给予批评教育或行政处分，并给予被侵害女员工经济赔偿。

第七章 技能培训

第四十二条 企业建立员工职业技能培训制度和与职业技能鉴定有关的制度。健全培训机构，保证培训经费和培训时间。

第四十三条 企业应当有计划地对在职员工进行技术等级培训、适应性培训和继续教育；对新招聘员工进行岗前培训；对从事特种作业的员工进行专门培训，并取得特种作业资格；对从事技术工种的员工上岗前必须经过培训；按需要对下岗员工进行转岗培训。

员工在培训期间，其工资、奖金及其他福利待遇按企业有关规定执行。

第四十四条 员工教育培训工作计划和职业技能鉴定计划要列人企业中长期发展规划和年度工作计划。

第四十五条 企业鼓励员工通过自学提高自身文化知识和职业技能。对经过自学取得高等教育毕业证书或在技术革新、技术攻关中取得优异成绩者给予奖励。

第四十六条 工会协助企业对员工进行职业道德、职业技能教育、开展岗位培训和劳动竞争活动，不断提高员工队伍的素质。

第四十七条 员工应积极参加企业及其所在部门组织的培训，不断提高职业技能，增强自身素质。

第八章 劳动合同与劳动管理

第四十八条 企业依法实行劳动合同制度，实施劳动合同制度的有关规定，须经职工代表大会讨论通过，员工应依法与企业在平等自愿、协商一致的原则下签订劳动合同。劳动合同中有关劳动条件和劳动报酬等标准不得低于本合同的规定。

第四十九条 员工与企业依法签订的劳动合同具有法律效力，受法律保护，任何一方违约，要承担法律责任。

第五十条 工会帮助和指导员工与企业签订劳动合同。工会和企业都有责任告知员工实行劳动合同的有关规定，并帮助教育员工明确履行劳动合同的权利、义务和违约责任。

企业解除员工劳动合同，应征求工会意见，工会认为不适当的，有权提出意见，企业违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；员工申请仲裁或是提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第五十一条 劳动合同期限按照本企业实施劳动合同制度的有关规定执行。

符合签订无固定期限劳动合同规定的员工，企业应当与其订立无固定期限劳动合同。

第五十二条 劳动合同的签订程序、生效、变更、解除和终止

条件，企业与员工在合同期内的权利、义务，依照《劳动法》、《天津市实施劳动合同制度规定》执行。

第五十三条 员工无过错能胜任工作，劳动合同期满后，若本人提出续订合同，工会可以帮助协调，企业在生产经营、组织结构等未发生重大变化的情况下一般应当考虑同意续订。

第五十四条 企业濒临破产进行法定整顿期间或因生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，按照《劳动法》和《天津市实施劳动合同制度规定》程序执行。

企业依照本条款裁减的人员，在六个月内录用人员时，应当优先录用被裁减的人员。

第五十五条 企业厂长（经理）对企业生产经营负有全面责任，对企业的生产指挥、经营管理实行统一领导，全面负责。

员工应服从领导，努力完成生产工作任务，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。

第五十六条 企业依法制定劳动纪律和奖惩制度，并依据劳动纪律和奖惩制度对员工进行奖励或惩罚。奖惩条件和程序按企业有关规定执行。

第五十七条 企业对员工做出开除、除名和辞退的决定时，应当依法定程序进行，并事先通知工会。

第九章 合作与监督

第五十八条双方为促进企业的发展，维护企业与员工的利益，保证实行密切而有效地合作。

企业领导和工会正、副主席每月召开一次联席会，就涉及员工整体利益重大事宜进行通报和协商。必要时可随时约见。双方遵守联席会议所作出的决定。

第五十九条 企业领导或其代表应邀可以出席企业工会会员代表大会，并向大会通报企业生产经营情况。

工会正、副主席可以应企业要求向企业通报工会开展的与企业有关的重大活动情况。

双方应经常共同或分别听取员工的意见和建议。

第六十条 每月由工会召开一次有各方面员工代表参加的座谈会，听取员工对企业生产发展、员工生活等方面的意见和建议，并及时向企业领导层转达。

第六十一条 为保证全面执行本合同，双方联合成立集体合同监督检查小组，其成员由行政方代表、工会方代表根据人数对等的原则组成。

监督检查小组每半年举行一次会议，检查集体合同的履行情况。检查结果以书面报告形式提交双方签约代表。签约代表应认真研究和处理检查结果，并有针对性地协商相应措施。

第六十二条 建立定期的协商制度，重大问题，双方协商代表有一方提议，并征得另一方同意，可随时进行协商。

第十章 本合同的履行、变更、解除和终止

第六十三条 在本合同期限内，由于签订合同的环境和条件发生变化，致使本合同难以履行时，本合同任何一方均可提出变更或解除本合同的要求，另一方应给予答复。双方代表应在七日内进行协商，未经双方协商同意，任何一方无权变更本合同内容。

第六十四条 本合同在履行过程中发生下列情况之一者，可以变更本合同或其中条款：

签约双方协商同意的；

签约时依据的国家有关法律、法规修改或撤销的；

客观情况发生重大变化，或企业生产经营严重困难，导致合同无法履行的；

因不可抗拒原因致使本合同部分条款无法履行必须变更的。

发生上述任何情况时，双方应及时协商，形成新的决议，报告职代会后，应在七日内报送劳动行政部门审查。

第六十五条 发生下列情况之一者，本合同终止：

企业被撤销、解散或依法宣告破产；

履行合同发生争议，向劳动争议仲裁机构申请仲裁或向法院起诉，经劳动争议仲裁机构裁决或法院判决，本合同必须解除的；

因其他不可抗拒原因，致使本合同全部条款无法履行，任何一方提出解除要求，双方协商达成一致意见的；

本合同期满或双方约定的终止条件出现。

第六十六条 经双方协商一致解除本合同，应在七日内向审核本合同的劳动行政部门提交书面说明。

第十一章 履行合同中的争议处理

第六十七条 在协商处理争议期间，除个人严重过失外企业不得解除职工方协商代表的劳动合同。

第六十八条 因履行本合同发生争议，当事人不协商、不申请仲裁或提起诉讼，或在协商、仲裁、诉讼期间采取过激行为，对方当事人可申请有关部门按法律、法规和有关规定予以处理。

第十二章 违约资任

第六十九条 本合同生效后，双方当事人都必须正确履行，当事人任何一方违反合同，必须承担违约责任。

企业违反本合同给员工造成损害的，应按相应规定依法承担赔偿责任。

工会违反本合同给企业利益带来影响和损失的，可按工会章程承担责任，应纠正违约行为，组织和教育职工，挽回损失和影响。

第十三章 双方需要协商约定的其他内容

第十四章 附则

第七十条 本合同有效期为\_\_\_\_\_\_\_年。合同期满前三个月双方协商新合同方案，新合同未生效前，本合同继续有效。

第七十一条 本合同经企业职（员）工代表大会审议通过，由双方首席代表签字。

第七十二条 本合同未尽事宜，按国家和本市有关规定执行。

第七十三条 本合同正本三份，副本\_\_\_\_\_\_\_份，正副本具有同等法律效力。合同正本双方各执一份，劳动行政部门存档一份，副本报送有管辖权的市或区（县）劳动仲裁部门备案一份。

第七十四条 本合同经双方首席代表签字后七日内报送劳动行政部门审核。

企业（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 企业工会（盖章）：\_\_\_\_\_\_\_\_

企业方首席代表（签字）：\_\_ 工会方首席代表（签字）：\_\_

（法定代表人）：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ （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