# 最新集体劳动合同和一般劳动合同区别 集体劳动合同(模板10篇)

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-05-17

*随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么合同书的格式，你掌握了吗？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧集体劳动合同和一般劳动合同区别篇一每一种劳动合同都有自己特别的...*

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。那么合同书的格式，你掌握了吗？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇一**

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。

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇二**

本合同由\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司(以下简称公司)与\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_公司工会(以下简称工会)签订。

第一章总则

第一条根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规的规定，经双方友好协商，签订本合同用以明确和调整双方的权利和义务关系。

第二条工会代表公司职工(以下简称职工)整体的利益，依据本合同的原则，指导职工正确处理和公司的劳动关系，并监督和协调这种关系。

公司用以和职工个人确定劳动关系的合同，不得与本合同相悖。

第三条本合同是双方遵守的共同准则

双方在有关法律、法规规定范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条公司尊重工会维护和代表职工利益的权利。公司制定各项涉及职工切身利益的规章制度，均应符合本合同的原则并应有工会代表参加，听取工会意见，取得工会合作。

工会有义务支持公司的生产、经营和管理，支持公司的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和公司各项规章制度，努力完成生产、工作任务，促进公司发展。

第二章职工聘用

第五条公司根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。

第六条公司分别与职工签订个人劳动合同，在签订个人劳动合同之前，工会和公司应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约的责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。

第七条公司制订和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第八条因履行个人劳动合同而发生争议，按《中华人民共和国劳动法》第七十九条的规定处理。

第三章工作日制度

第九条公司根据生产经营情况，以不超过法定标准，实行本公司工作日制度。

第十条公司应严格控制延长职工的工作时间，尽可能避免或减少加班加点。

因生产经营需要加班加点以及在公休日、法定休节假日大范围加班时，应征得同级工会同意，并按劳动法规定支付职工加班加点工资。

严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。

第十一条公司执行国家规定的休息休假制度。公司在制订本公司休假制度时，应听取工会意见。

第四章工资和津贴

第十二条公司根据按劳分配的原则和实际需要，确定本公司工资制度，并发放各类专项津贴。

第十三条公司工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更，由公司决定。

公司在做出上述决定时，应听取工会意见，取得工会合作。

第五章职工福利

第十四条公司按规定每月提取工资总额\_\_\_\_\_\_\_\_\_%的福利费用和\_\_\_\_\_\_\_\_\_%的职工医疗费用，每年从税后利润中提。\_\_\_\_\_\_\_\_\_%的福利奖励基金，用于职工集体福利和奖励，不得挪作他用。其中用于福利的部分，由工会协助公司合理安排使用，公司应定期向工会提供该项基金使用情况报表。

第十五条公司有责任改善职工文化设施和膳食、医疗、托儿、交通条件并提供其他与公司经济相适应的福利。

第十六条公司各项重大福利的设置、标准、实施办法，或由公司提出方案，或由工会提出要求，均应需双方同意后实施。

第六章劳动保险

第十七条公司依法按时足额缴纳社会保险费。

第十八条职工一般每年应进行体检一次，女工及有毒有害工种应按规定定期进行专项体检。

第十九条公司根据有关规定，实行养老、医疗补充保险制度。

第二十条工会协助公司做好各项劳动保险工作。

第七章劳动保护

第二十一条公司执行国家有关劳动保护法律、法规的规定。

公司负责加强和改善劳动安全技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

第二十二条工会支持公司劳动保护管理，配合公司检查、监督劳动保护情况。

工会发现违章指挥、强令工人冒险作业或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决建议。当发现危及职工生命安全的情况时，有权向公司建议组织职工撤离危险现场，公司行政方面必须及时作出处理决定。

第二十三条公司根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。

第二十四条公司优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由公司提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。

工会参与安全技术措施专项讨论并监督实施情况。

第二十五条公司和工会有责任教育职工严格遵守公司各项安全生产规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理。工会支持公司对危及企业和职工安全的行为的惩处。

第二十六条公司发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，应及时通知工会。工会有权参与调查和提出建议。

第八章教育与培训

第二十七条公司按期提取职工教育经费，帮助职工获得和提高文化及职业技能。公司教育管理机构负责职工的教育及培训。公司按年度向工会通报教育基金使用情况。

第九章纪律与奖惩

第二十八条公司有权制定劳动纪律与奖惩制度。

公司有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。

第二十九条公司对于模范执行公司各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术改革、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。

第三十条公司对于违反企业各项规章制度的职工，可分别情况，给予批评教育、警告、通报批评、记过、记大过、留厂察看等行政处分，情况严重的可以开除，解除劳动合同关系。

对职工进行行政处分时，须征求工会意见，听取被处分职工本人的申辩，由公司作出决定。开除职工，事先应经工会参加处分决定会议。

工会认为不合理的，有权得出异议，与公司协商解决。

因生产经营条件变化，公司大规模变更职工的工作或裁员时，须征得工会同意，并依法定程序办理。

第十章合同的变更和解除

第三十一条发生下列情况之一的，可以变更或解除本合同：

(1)当事人双方经过协商同意;

(2)制定本合同所依据的法律、法规发生了变化;

(4)因出现不可抗力，使集体合同无法履行或完全履行;

(5)其他约定的事项。

当事人一方提出变更或解除合同的建议，须经双方协商，协调一致的，签订书面协议，书面协议应当提交公司职工代表大会或职工大会审议通过，审议通过后，由原订立集体合同的双方当事人的代表人签字。

第十一章合同争议的解决

第三十二条因履行本合同发生争议，双方应协商解决，协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

第十二章监督检查

第三十三条为保证执行本合同，双方联合成立集体合同监督检查小组，其成员由工会代表、公司代表根据人数对等的原则组成。

本合同每年检查一次，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。

第十三章期限和变更

第三十四条本合同有效期为\_\_\_\_\_\_\_\_\_年。

合同期满前\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月经双方协商签订新合同。新合同未签订生效前，本合同继续有效。

第三十五条本合同在执行过程中，发生特殊情况双方都有权提出修改本合同。经双方协商同意后进行修改。修改后的条款，作为本合同附件执行，与本合同具有同等效力。未经双方同意，任何一方无权变更本合同。

第十四章附则

第三十六条公司支持工会开展的活动，并提供必要的条件。工会开展活动应在生产、工作时间以外进行，如有必要占用生产、工作时间活动的，应事先征得公司同意。在条件许可的情况下，公司应给予支持。

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇三**

在公司及单位集体劳动是不可避免的，一般我们都有听说劳动合同，但是却忽略了集体合同。在现实生活中，知道和了解集体合同，有利于减少许多合同双方的纠纷，让合同双方有法可依。那么到底什么是集体合同？下面小编就集体合同的定义及相关知识做出如下总结。

也称为劳动协约、团体协约、集体协约或联合工作合同，是企业与工会签

集体合同的协商与签订订的以劳动条件为中心内容的书面集体协议。集体合同与劳动合同不同，它不规定劳动者个人的劳动条件，而规定劳动者的集体劳动条件，一般适用于企业行政(或企业主)和全体工人、职员，也有的适用于企业行政(或企业主)和参加签订集体合同的工会成员。

资本主义国家的集体合同工人或职员的组织(一般是工会)与企业主或企业主联合会签订的关于出卖劳动力的条件的协议书。在18世纪末叶资本主义自由竞争时期，英国雇佣劳动者团体与工厂雇主签订的劳动协定，是资本主义国家集体合同的萌芽。它是工人为反对个人雇佣契约苛刻的劳动条件而要求签订的。

集体合同(collective contract)是指企业职工一方与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，通过平等协商达成的书面协议。《劳动合同法》第51条规定：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。集体合同实际上是一种特殊的劳动合同。又称团体协约、集体协议等，是指工会或者职工推举的职工代表代表职工与用人单位依照法律法规的规定就劳动报酬、工作条件、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险福利等事项，在平等协商的基础上进行协商谈判所缔结的书面协议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。

1、 集体合同的签订应建立在集体协商的基础上。集体协商是指企业工会或职工代表与相应的企业代表，为签订集体合同进行商谈的行为。集体协商应遵守法律、法规的规定和平等、合作的原则。

2、 集体协商的内容、时间、地点应由双方共同商定。在不违反有关保密规定和不涉及企业商业秘密的前提下，协商双方有义务向对方提供与集体协商有关的情况或资料。

3、 集体合同的期限为一至三年，合同期限内，双方代表可对集体合同内容进行变更或解除。由于签订集体合同的环境和条件发生变化，致使集体合同难以履行时，集体合同任何一方均可提出变更或解除集体合同的要求。一方提出变更或修订或解除集体合同时，另一方应给予答复，并在七天内双方进行协商 .

集体合同首先具有一般合同的共同特征，即是平等主体基于平等、自愿协商而订立的

集体合同和劳动合同规范双方权利和义务的协议。除此以外，集体合同还具有其自身特征：

(1)集体合同是特定的当事人之间订立的协议。在集体合同中当事人一方是代表职工的工会组织或职工代表;另一方是用人单位。当事人中至少有一方是由多数人组成的团体。特别是职工方.必须由工会或职工代表参加，集体合同才能成立。

(2)集体合同内容包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项。在集体合同中，劳动标准是集体合同的核心内容，对个人劳动合同起制约作用：

(3)集体合同的双方当事人的权利义务不均衡.其基本上都是强调用人单位的义务，如为劳动者提供合法的劳动设施和劳动条件。

(4)集体合同采取要式合同的形式，需要报送劳动行政部门登记、审查、备案方为有效。

(5)集体合同受到国家宏观调控计划的制约，就效力来说，集体合同效力高于劳动合同，劳动合同规定的职工个人劳动条件和劳动报酬标准，不得低于集体合同的规定。

(6)集体合同是一项劳动法律制度

(7)集体合同适用于各类不同所有制企业

制定集体合同草案

集体合同应由工会代表职工与企业签订，没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。一般情况下，各个企业应当成立集体合同起草委员会或者起草小组，主持起草集体合同。起草委员会或者起草小组由企业行政和工会各派代表若干人，推行工会和企业行政代表各一人为主席或组长和副主席或副组长。起草委员会或者起草小组应当深入进行调查研究，广泛征求各方面的意见和要求，提出集体合同的初步草案。

集体合同审核工作流程将集体合同草案文本提交职工大会或职工代表大会审议。职工大会或职工代表大会审议时.由企业经营者和工会主席分别就协议草案的产生过程、依据及涉及的主要内容作说明，然后由职工大会或职工代表大会对协议草案文本进行讨论.作出审议决定。劳动和社会保障部于20xx年颁布的《集体合同规定》第36条规定：经双方协商代表协商一致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者全体职工讨论。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有2/3以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上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草案方获通过。

集体合同草案经职工大会或职工代表大会审议通过后，由双方首席代表签字或盖章。

集体台同签订后，应将集体合同的文本及其各部分附件一式三份提请县级以上劳动行政主管部门登记备案。劳动行政部门有审查集体合同内容是否合法的责任，如果发现集体合同中的项目与条款有违法、失实等情况，可不予登记或暂缓登记，发回企业对集体合同进行修正。如果劳动行政部门在收到集体合同文本之日起15日内，没有提出意见.集体合同印发生法律效力，企业行政、工会组织和职工个人均应切实履行。

集体台同一经生效.企业应及时向全体职工公布。

集体合同的产生除要经过双方代表协商、职代会审议通过、首席代表签字程序以外，部门依法对集体合同进行审查，是集体合同生效的必经程序。集体合同签订后，应在10日内将集体合同文本及有关说明材料报送劳动保障部门。劳动保障部门在收到集体合同文本后15个工作日内未提出异议的，集体合同即日生效。报送单位应以适当方式予以公布。劳动保障行政部门提出异议，用人单位就异议事项经协商重新签订集体合同的，应按照报送程序重新报送劳动保障部门审查。集体合同的法律效力是指集体合同的法律约束力。

《劳动法》第35条规定：依法签订的集体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劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。《劳动合同法》第54条第2款规定：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。

可见，凡符合法律规定的集体合同，一经签订就具有法律效力。集体合同的法律效力包括以下几个方面：

(1)集体合同对人的法律效力：集体合同对人的法律效力是指集体合同对什么人具有法律约束力。根据中国《劳动法》的规定，依法签订的集体合同对用人单位和用人单位全体劳动者具有约束力。这种约束力表现在：集体合同双方当事人必须全面履行集体合同规定的义务，任何一方都不得擅自变更或解除集体合同。如果集体合同的当事人违反集体合同的规定就要承担相应的法律责任。劳动者个人与用人单位订立的劳动合同中有关劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

(2)集体合同的时间效力：集体合同的时间效力是指集体合同从什么时间开始发生效力，什么时间终止其效力。集体合同的时间效力通常以其存续时间为标准，一般从集体合同成立之日起生效。如果当事人另有约定的，应在集体合同中明确规定。集体合同的期限届满，其效力终止。

(3)集体合同的空间效力：集体合同对空间的效力是指集体合同规定的对于哪些地域、哪些从事同一产业的劳动者、用人单位所具有的约束力。

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇四**

企业名称(盖章)：

经济类型：

企业地址：

邮政编码：

职工人数：

甲方 乙方：

企业首席代表： 职工首席代表：

姓名： 姓名：

职务： 职务：

身份证号码： 身份证号码：

联系电话： 联系电话：

第一章 总则

为保障企业和职工双方的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定发展，根据《中华人民共和国劳动法》等国家有关法律、法规规定，经企业与工会代表(或职工代表)平等协商，签订本合同。

本合同是双方促进企业发展和在生产经营管理活动中必须遵守的行为准则，对企业和全体职工具有法律约束力。

本单位行政应与工会建立平等协商机制，形成定期举行协商会议制度，协商会议就签订、变更、续订集体合同，确定劳动条件、劳动报酬等标准进行平等协商。就集体合同的履行情况进行监督与协调。

单位与工会或者职工代表进行平等协商、签订集体合同必须遵循相互尊重、平等协商、诚实守信、公平合作，兼顾双方合法权益的原则。在平等协商中，双方均不得采取过激行为，不得以任何形式打击报复对方协商代表。

第二章 劳动合同管理

第一条 本单位在劳动者履行劳动义务前与之签订劳动合同，建立劳动关系，本单位杜绝事实劳动关系的存在。单位与职工在劳动合同中有约定事项，双方应当在签订劳动合同前进行充分协商。工会应帮助、指导职工与企业就约定事项进行协商，并有权监督劳动合同的履行情况。

第二条 本单位与职工签订有固定期限的劳动合同，劳动合同期限不得少于\_\_\_\_\_\_\_\_年。劳动合同期满，单位与职工经协商一致同意续订劳动合同的，单位应在劳动合同期满前十日内与劳动者办妥续订手续。职工在本单位连续工作满十年，除职工不愿意订立无固定期限劳动合同外，单位应当与之签订无固定期限的劳动合同。

第三条 劳动合同的订立、变更、解除、续订应当遵循双方自愿，协商一致的原则，不得违反国家法律、法规的规定。劳动合同中约定的劳动条件、劳动报酬标准不得低于本合同的规定。

第四条 本单位对新录用的职工可以在劳动合同中约定试用期，试用期包括在劳动合同期限内。试用期按照《劳动法》的规定执行。

第三章 劳动报酬

第五条 本单位依照国家有关规定制定的工资分配方案须经职工代表审议通过，根据“按劳分配、效率优先、兼顾公平”的原则及本单位的经济效益情况，确定本单位的工资水平，并随着企业经济效益的增长，适时提高职工工资收入水平。

第六条 本单位于每月\_\_\_\_\_\_\_\_日以法定货币形式向职工支付工资。如遇节假日和休息日，单位则应提前支付。单位在支付工资时，应向职工提供一份其本人的工资清单。

第七条 职工工资中除按国家有关规定由单位代扣代缴的部分以外，不得以任何理由无故克扣和拖欠职工工资。

第八条 单位应建立工资平等协商机制。单位内部工资分配制度、分配方式、工资水平、年度调资增幅及奖金、津贴等，由工会与单位协商确定，工会代表职工在每年初，根据本地的生活物价指数和单位生产经营、经济效益等状况，向本单位提出增资要求，单位要予以明确答复。

第九条 单位对职工实行最低工资保障制度，最低工资标准不低于当地规定的最低工资标准，由于本人原因造成在法定的工作时间内未提供正常劳动的不适用本条款。

第四章 工作时间和休息休假

第十条 本单位对职工实行每日工作不得超过八小时，每周工作不得超过四十小时的工时制度，单位应当保证职工每周休息 日，休息日安排在每周的\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。因生产需要对\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_某工种不能实施以上标准，经劳动保障行政部门批准，可以实行不定时或综合计算工时工作制，并告知职工。

第十一条 经劳动保障行政部门批准，实行不定时或综合计算工时工作制工种、岗位的职工，单位采取集中工作、集中休息或轮换休息的办法安排职工休息。

第十二条 确因生产经营需要，经与职工和工会协商后，可以延长职工的工作时间，一般每日不超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，每日不得超过三小时，每月累计不得超过三十六小时。延长工作时间的劳动报酬按国家有关规定支付。

第十三条 本单位对连续工作\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年以上的职工实行带薪年休假制度，具体规定由单位与工会协商确定。职工享受带薪年休假，由本人申请，经部门领导批准后，视为其已提供正常劳动。

第五章 保险与福利

第十四条 单位按照国家有关法律、法规规定，实行劳动社会保险制度。工会协助单位做好各项社会保险工作，职工按规定享受养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险和生育保险待遇。

第十五条 单位应创造条件，为职工提供集体福利，并建立相应的制度予以落实。单位的各项重大福利的设施、标准和实施办法，或由单位提出方案，或由工会提出要求，经双方协商同意后实施。

第十六条 单位应按上一年度职工工资总额的\_\_\_\_\_\_\_\_\_%提取职工福利费用，由工会协助单位合理安排使用，工会应当协助单位搞好职工的各项基本社会保险、住房公积金、福利等方面的工作。

第十八条 职工患病或非因工负伤，单位应按照国家规定实行医疗期制度。对职工因工或非因工死亡后的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费及各类补贴等，按国家现行规定标准执行。

第六章 劳动安全卫生

第十九条 单位应根据国家有关规定，建立健全劳动安全卫生责任制度，按规定的比例提取安全环保费用，用于改善劳动条件和劳动环境。

第二十条 单位按照国家规定进行新建、扩建、改建和技术改造工程时，对劳动条件和安全卫生设施实行同时设计、同时施工、同时投产时，工会有权对此提出意见和进行监督。

第二十一条 单位对\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位的特殊作业人员必须进行专门培训，取得特种作业资格，做到持证上岗。工会发现单位违章指挥、强令职工冒险作业，或生产过程中发现明显重大事故隐患、职业危害和危及职工生命安全时，有权建议单位解决和组织职工撤离危险现场。

第二十二条 单位应根据季节变化，采取具体措施做好防暑降温、防寒保暖工作，按时发放防暑降温费。夏季高温时期和其他特殊情况下，工会应建议单位减少职工工作时间，单位应予以考虑。

第二十二条 单位根据国家规定，对有毒有害作业岗位的保健津贴和劳动保护用品的发放标准按照不同的作业场所和作业岗位的保健津贴标准，每月按时发放。针对不同作业工种和作业环境发给不同期限及不同作业的防护用品。

第二十三条 单位对从事有职业危害作业的职工每\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年(季度)定期进行专项健康体检。对全体职工每 年组织全面的体检。

第二十四条 单位和工会有责任教育职工严格遵守单位的各项生产规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理，工会应支持单位对危及单位和职工安全的行为进行惩处。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第二十五条 单位应与工会就女职工的合法权益特殊保护进行平等协商，保护女职工的合法权益。

第二十六条 单位不得安排未成年工从事国家规定级别以上的接尘、有毒、高空、冷水，高温、低温等作业，以及从事第四级体力劳动强渡、矿山、井下、放射性、易燃易爆等其他禁忌作业。

第二十七条 单位根据国家规定对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度。招收未成年工，除符合一般用工要求外，还必须向劳动保障行政部门办理登记手续，并取得《未成年工登记证》，未成年工持证上岗。

第二十八条 未成年工的健康检查在安排工作岗位之前、工作满一年、年满十八周岁且距前一次的体检时间超过半年，各进行一次体检。

第八章 职业技能培训

第二十九条 单位应建立职工教育培训制度，每年根据生产经营发展需要，制定职工实施职业教育和职业技能培训计划，并负责对职工的岗位、岗前培训继续教育及转岗教育和培训计划的实施。

第三十条 单位应建立职工教育和培训制度，每年根据生产经营发展需要，制度职工实施职业教育和职业技能培训计划，负责对职工的岗位、岗前培训、继续教育及转岗教育和培训计划的实施。

第三十一条 本单位应按照国家规定以工资总额的2%提取职工教育和培训经费，专项用于职工教育和职业技能培训。工会有权协助并监督职工教育和培训经费的合理安排使用，单位应按年度向工会通报职工教育和培训经费的使用情况。

第三十二条 工会应组织或协助单位开展职工职业道德、科学、技术、业务知识的教育，鼓励职工自学成才、岗位成才，不断提高职工队伍素质。每年要对在业余时间学习，并取得相应学历文凭的职工，给予一定的奖励和补贴。

第九章 奖惩

第三十三条 按照国家有关规定，单位与工会通过平等协商的方式制订职工守则、劳动纪律、岗位职责、考核奖惩等规章制度。所制订的规章制度必须经职工大会或职工代表大会三分之二以上人员审议通过，并向全体职工公布后执行。

第三十四条 单位对模范遵守各项规章制度、完成生产工作任务、新产品开发、技术改造、提高产品质量、提高劳动生产率、改善经营管理、增收节支等方面做出优异成绩的职工给予荣誉和物质奖励。

第三十五条 单位对违反国家劳动法律、法规和企业规章制度的职工，可分别情况给予批评教育，开具过失单或给予警告、记过、记大过、降级、撤职、留用察看、开除等处分。单位也可以按照《劳动法》有关规定解除劳动合同。

第三十六条 给予职工处分的，必须查清事实、证据充分。应经单位行政会议集体讨论并征求工会意见，听取受处分职工本人的申辩后，制作处分决定书，由本人签收。给予职工解除劳动合同处分的，必须事先将理由通知工会，工会认为不当的，有权要求重新研究处理，单位应当研究工会意见，并将处理结果书面通知工会。

第三十七条 给予职工经济处罚的，每月扣除的金额不得超过本人月工资的20%。扣除后的工资部分，不得低于当地政府规定的最低工资标准。

第十章 附则

第三十八条 本合同有效期为\_\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

第三十九条 有下列情形之一的，可以变更或解除本合同：

1、单位因破产、兼并、解散等原因，致使本合同无法律行的;

2、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;

3、本合同约定的其他条件，比如\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

4、法律、法规、规章规定的其他情形。

第四十条 在本合同的履行期内，如当地政府调整最低工资标准，本合同据此约定的最低工资标准应作相应的调整。

第四十一条 变更或解除本合同的程序，依据签订本合同的平等协商程序进行。因履行本合同发生的争议，先由双方当事人协商解决，协商不成可向当地劳动仲裁委员会申请仲裁。

第四十二条 任何一方违反本合同，给对方造成经济损失的应当根据后果和责任大小予以赔偿。

第四十三条 本合同一式四份，报当地劳动保障行政部门审核备案后生效，单位与工会各留存一份。

单位(盖章)： 工会(盖章)：

首席协商代表(签名或盖章)： 首席协商代表(签名或盖章)：

年 月 日 年 月 日

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇五**

很多人容易将集体合同和劳动合同混为一谈，认为同是合同，二者的法律效力应该差不多。那么两个合同到底有什么区别？签订时有哪些规定？那么做个对比，二者异同之处，很容易便被发现。

集体合同是企业职工所在的工会和用人单位签订的，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等方面，通过平等协商达成的书面协议。上面的所有约束都是对劳动集体而设定的。

劳动合同则是劳动者个人和用人单位签订的，用以确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。签订后，主体之间具有行政隶属性，劳动者必须依法服从用人单位的行政管理。

集体合同反应的是企业里所有的劳动者应该享有的基本福利、保障，所以集体合同反应的是集体共性的问题。

而劳动合同，是劳动者个人和单位签订的。因为每个人的情况都不一样，所以签订的合同内容在《劳动法》的范畴下，对于一些具体的，带有个性的东西进行约定。比如员工所要承担的具体工作、岗位、享受的待遇等等。

集体合同适用的是大型企事业单位，员工较多且有工会。集体合同在双方签订之前，必须先制定集体合同文本，提交职工代表大会讨论，通过了，双方当事人才可以签署。而劳动合同则是用人单位和员工双方商量满意之后，就可以立即签署了。

对于集体合同而言，即使通过职工大会表决， 签订后也不能立即生效。必须上报相关劳动部门，在一定时间内如果劳动行政部门没有对集体合同提出异议的话，那么在过了法律规定的时间，集体合同便具有法律效用了。

劳动合同，一经双方当事人签订，便马上产生法律效力。在合同约定到期的这段时间里，双方就应严格的按照合同约定的内容行事。如果有违约的，可根据合同签订的内容，参考劳动法，向上级行政部门进行申诉。

劳动合同有两种期限：固定期、无固定期。固定期的，合同签订期限则是根据双方的需要自行商谈，可以是一年也可以是三年。到期后，如果双方对合作比较满意的话，可以续签劳动合同。续签三次的，则会自动转为无固定期合同。

而集体合同只能签订固定期限的合同，期限一般是一至三年。合同结束后，工会可以通过员工大会的讨论，看是否应该续签。如果觉得合理的话可以再次签订，如果有需要改正的地方，双方可在平等协商的基础上进行修正。

签订集体合同后，劳动者还需依照《劳动法》规定和用人单位签订劳动合同。如果在工资待遇上劳动合同和集体合同有冲突的话，则衡量双方最高标准，按最高标准来执行。例如集体合同上约定最低工资标准应该为1000元，而劳动合同中约定工资为800的话，那么工资就应按照1000员的标准发放给职工。

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇六**

本集体合同由\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称“企业”)与\_\_\_\_\_\_\_\_\_(以下简称“工会”)双方在自愿和平等的基础上，经友好协商依法签订。

第一章总则

第一条根据(中华人民共和国劳动法)、(中华人民共和国工会法)以及其他相关法律法规的规定，企业和工会签订本合同，用以明确和调整双方合作共事的权利和义务的关系。

第二条工会代表职工整体的利益，依据本合同的规定，指导职工正确处理和企业的劳动关系，并监督和调整这种关系。企业与职工个人签订的劳动合同，不得与本合同相悖。

第三条本合同是双方为促进企业发展，尊重和调动职工积极性应遵守的共同准则。双方在有关法律法规范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、生活福利、退休养老和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条企业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。企业工会负责人有权列席有关讨论企业的发展规划、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。

第五条工会有义务支持企业的生产、经营和管理，支持企业的合法权益，教育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，协助企业合理使用各项基金，配合企业组织开展合理化建议、技术革新，促进企业提高经济效益，促进企业发展。工会主席或其代表依法列席企业董事会会议。

第二章工作时间和休息休假

第六条企业根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本企业工作制度。

第七条企业执行定时工作制的，企业安排职工每日工作时间不超过8小时，平均每周工作不超过40小时。企业保证职工每周至少休息一日。企业由于工作需要，经与工会和职工协商后可以延长工作时间，一般每日不超过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，每月不得超过36小时。

第八条企业执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

第九条企业执行不定时工作制的，在保证完成企业工作任务情况下，工作和休息休假由职工自行安排。

第十条企业安排职工延长工作时间或加班的，应按照下列标准给予职工相应待遇：

1．安排职工延长工作时间的，支付不低于工资的150％的工资报酬；

2．安排职工休息日工作又不能安排补休的，支付不低于工资200％的工资报酬；

3．安排职工法定休假日工作的，支付不低于工资的300％的\'工资报酬。

第十一条企业有责任不断改善生产管理，严格控制延长职工的工作时间，尽可能避免或减少加班加点。长时间或长期加班以及在公休节假日大范围加班时，应征得同级工会同意，并按法定的标准向职工另发加班工资。

第十二条严重有损职工身体健康或人身安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。在夏季高温时期和其他特殊情况下，工会可以建议企业减少工作时间。

第十三条企业执行政府规定的各类节假日制度。企业在制订本企业休假制度时，应听取工会意见。

第三章劳动保护

第十四条企业为职工提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度和标准。企业不提供劳动安全卫生条件的，工会有权与企业交涉，企业拒不改正的，工会可请求当地政府作出处理。

第十五条企业负责对职工进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训，工会给予协助和配合。

第十六条企业执行政府有关劳动保护的法律法规。企业负责加强和改善劳动技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。企业按规定向从事尘毒有害作业的职工提供疗养机会与费用。

第十七条工会支持企业劳动保护管理，配合企业检查、监督劳动保护情况。

第十八条工会发现企业违章指挥、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；当发现危及职工生命安全的情况时，有权向企业建议组织职工撤离危险现场，企业行政方面必须及时作出处理决定。

第十九条企业依照国家规定在进行新建、扩建、改建及租赁厂房和技术改造工程时，对劳动条件和安全卫生设施实行“三同时”。工会有权对此提出意见进行监督检查。

第二十条企业在引进、推广新技术、新设备、新工艺时必须同时引进或采取可靠的劳动保护措施，并对工人进行培训后方可投入使用。

第二十一条企业根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。企业应制定劳动防护用品发放细则。企业向从事特殊工种的职工发放营养补助费或提供营养补助食品。

第二十二条每年夏暑季节，企业负责采取防暑降温措施，在冬季，企业负责采取防寒保暖措施。

第二十三条企业优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由企业提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。工会参与安全技术措施立项讨论并监督实施情况。

第二十四条企业和工会有责任教育职工严格遵守企业各项规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理。工会支持企业对危及企业和职工安全的行为的惩处。

第二十五条企业发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，应及时通知工会。工会有权参与调查和提出处理建议。

第四章劳动报酬

第二十六条企业根据按劳分配的原则以及实际需要，确定本企业工资制度，企业工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更，由企业决定。企业在做出上述决定时，应听取工会意见，取得工会合作。

第二十七条执行定时工作制或综合计算工时工作制的，企业于每日前以货币形式支付职工工资，工资不低于人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。执行不定时工作制的工资支付标准和办法按下列执行：\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第二十八条由于企业生产任务不足，使职工下岗待工的，企业保证职工的月生活费不低于人民币\_\_\_\_\_\_\_\_\_元。

第二十九条工会在每年月份根据生活物价指数和劳动力资源状况变动等因素，向企业提出本年工资要求。董事会在讨论此类问题时，应有工会代表参加。企业根据董事会的工资决议，提出分配方案。

第五章保险与福利

第三十条企业应按照国家有关部门关于社会保险的有关规定缴纳和代扣代缴养老、失业、医疗和工伤等社会保险费用，工会有权予以监督。

第三十一条企业按规定每月提取工资总额20％的福利费用和7.5％的职工医疗费用，每年从税后利润中提取10％的福利奖励基金，用于职工集体福利和奖励，不得挪作他用。其中用于职工福利的部分，由工会协助企业合理安排使用。企业应定期向工会提供该项基金使用情况报表。

第三十二条企业有责任改善职工文化设施和住房、膳食、医疗、托儿、交通条件并提供其他与企业经济相适应的福利。工会支持企业为此所做的努力。

第三十三条企业各项重大福利的设置、标准、实施办法，或由企业提出方案、或由工会提出要求，均应双方同意后方可实施。

第三十四条职工因工负伤、因工致残、因工死亡，以及因患职业病，在治疗、疗养、残废、死亡时所发生的符合规定的费用由企业支付。企业制订此类费用细则。

第三十五条职工一般每年应进行体检一次，女工及有毒有害工种应按规定定期进行专项体检。

第三十六条企业根据有关规定，按时提取和发放职工退休费用。

第三十七条企业根据(保险法)和有关法律的规定，实行劳动保险制度，支付职工劳动保险费用，并努力扩大保险险种。工会协助企业做好各项劳动保险工作。

第六章职工聘用、教育与培训

第三十八条企业根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。企业招工计划及实施情况应向工会通报。

第三十九条企业分别与职工签订个人劳动合同。在签订个人劳动合同之前，工会和企业应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约责任的处理。工会有权监督个人劳动合同执行情况。

第四十条制定、修改、废止企业制度和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第四十一条因履行个人劳动合同而发生的劳动争议，按劳动争议协商、调解、仲裁和诉讼程序处理。

第四十二条企业根据政府规定按期提取职工教育经费，帮助职工获得和提高文化及专业知识。企业教育管理机构负责职工岗前、岗中及转岗的教育培训。企业按年度向工会通报教育基金使用情况。

第四十三条工会组织或协助企业开展对职工的职业道德、科学、技术、业务知识教育，鼓励职工自学成才，不断提高职工队伍素质。

第七章劳动纪律和奖惩

第四十四条企业有权制定劳动纪律与奖惩制度。企业有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。

第四十五条企业对于模范执行企业各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术开发、技术改造、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。

第四十六条企业对于违反企业各项规章制度，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育、开具过失单或不同的行政处分；也可酌情处以一次性罚款或者经济赔偿；情节严重的，可以开除。

第四十七条对职工进行行政处分时，须征求工会意见，听取被处分职工本人的申辩，由企业作出决定。开除职工，事先应经工会参加处分文件会签。工会认为不合理的，有权提出异议，与企业协商解决。因生产经营条件变化，企业大规模变更职工的工作或裁员时须征得工会同意。

第四十八条各类处分由企业奖惩规章制度统一规定。企业各基层单位或部门制定的同类制度，需经企业承认并备案。企业奖惩规章制度，应经工会同意后实施。

第八章合作与联系

第四十九条双方为促进企业发展和维护企业与职工的利益，保证实行密切而有效的合作。

第五十条企业和工会可每月召开一次联系会议，就重大事宜和有关职工整体利益问题进行通报和协商。必要时，可随时约见对方。双方应遵守联系会议所做出的决定。

第五十一条工会正、副主席或其代表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职工的意见和建议。

第五十二条双方同意采取具有凝聚力的精神或物质手段，以及通过各种公关联谊活动，联络和密切企业领导与职工的感情。双方同意继承和发展自企业开业以来为实现上述目的所采取的方法。

第九章监督检查和仲裁

第五十三条为保证全面执行本合同，双方联合成立集体合同监督小组，其成员由工会代表、企业代表根据人数对等的原则组成。本合同每年检查\_\_\_\_\_\_\_\_\_次，检查结果以书面报告形式提交双方签约代表，签订代表应认真研究和处理检查结果。

第五十四条双方因履行本合同而发生的争议，首先由争议双方协商解决，协商不成的，按有关规定的仲裁程序办理。

第十章合同期限

第五十五条本合同的期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_年，自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止。合同期满前\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月经双方协商签订新合同。

第五十六条在本合同期限内，若签订本合同的环境和条件发生，致使本合同无法履行时，本合同的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，并在7日内进行协商。

第五十七条在本合同执行过程中，若合同一方就本合同的执行情况提出商谈时，另一方应给予答复，并在7日内进行协商。

第五十八条在本合同期限内，双方都有权提出修改本合同。经双方协商同意后，进行修改。修改后的条款，作为本合同附件与本合同具有同等法律效力。

第十一章其他

第五十九条企业侵犯工会合法权益的，工会有权提请政府或有关部门予以处理，或向人民法院提起诉讼。

第六十条本合同解释权归签约双方。本合同未尽事宜，按中国法律和政府规定执行，或由双方另行协商后确定。

第六十一条本合同一式三份，合同双方各执一份，报劳动行政部门登记备案一份。

第六十二条企业在本合同签订后7日内将本合同一式三份及说明报送相关劳动行政部门登记、审查和备案，劳动行政部门自收到本合同文本之日起15日内未提出异议的，本合同即行生效。

第六十三条本合同经劳动行政部门审查后，双方应当及时以适当的方式向各自代表的全体成员公布。

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

代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇七**

劳动合同和集体合同都是调整劳动关系的重要形式和法 律制度，两者有着密切的联系，在订立目的、内容等方面也有共同之处，但集体合同和劳动合同又有着明显的区别，两者不能等同，也不能相互代替。

两者的主要区别是：

第一，劳动合同和集体合同的当事人不同。劳动合同当事人一方是劳动者个人，一方是企事业单位或雇主等。集体合同的当事人一方是代表职工的工会组织，另一方是 企业 。这就是说，劳动者个人作为出卖劳动力的一方不能签订集体协议，而工会组织也不能为劳动者个人签订劳动合同。

第二，劳动合同和集体合同的内容不同。劳动合同和集体合同都以工作任务、劳动条件、劳动报酬、保险福利等为基本内容，但在具体订立协议时是有区别的。劳动合同的内容比较简单，一般都在法律、法规中直接规定，法律、法规未作规定的，可由劳动合同规定，那是单一的。而集体合同调节集体劳动关系，内容全面、复杂，带有整体性。劳动关系的内容在法律、法规中未作规定或只规定基本标准，以及个人劳动合同中的某些问题未由法律、法规规定的，集体合同都可以规定。

第三，劳动合同和集体合同产生的时间不同。劳动合同产生于当事人一方的劳动者参加劳动前，是以劳动者就业为前提，是劳动者个人建立劳动关系的法律凭证。而集体合同产生于劳动关系运行过程中，它不依单个劳动者参加劳动为前提。

第四，劳动合同和集体合同的作用不同。劳动合同的作用在于建立劳动关系，维护劳动者个人和用人单位的权益。而集体合同制度的作用于改善劳动关系，维护职工的群体利益。

第五，劳动合同和集体合同的效力不同。就职工一方来说，集体合同对一个单位的全体职工有效，而劳动合同只对劳动者个人有效，且劳动合同中的劳动条件和劳动报酬的标准不得低于集体合同的约定。

工伤保险,是指为因工致伤,病残或者死亡的劳动者及其亲属提供医疗救助,生活保障,经济补偿和职业康复等必要物质帮助的一种社会保险制度.

(1)工伤保险的对象具有特定性.

(2)工伤保险是基于对工伤职工的赔偿责任而设立的一种社会保险,其他社会保险则是基于对职工生活困难的帮助和补偿责任而设立的.

(3)工伤保险是由用人单位承担全部责任的一种社会保险,职工不负缴纳保险费的义务.

(4)工伤保险的赔偿责任实行无过错责任原则,而不同于一般的民事赔偿责任实行过错责任原则.

(5)工伤保险的目的不仅在于对受伤害者的事后救济,而且还注重对职业伤害的预防.

第一，劳动争议的主体是劳动关系双方，即发生在用人单位和劳动者之间，二者之间形成了劳动关系，因而所发生的争议称为劳动争议；第二，劳动争议必须是因为执行劳动法律、法规或者订立、履行、变更、解除和终止劳动合同而引起的争议。

有的争议虽然发生在用人单位和劳动者之间，但争议的内容不涉及劳动合同和其他执行劳动方面的法律、法规问题，如劳动者一方因为与用人单位发生买卖合同方面的纠纷，属于民事争议，不是劳动争议。

集体合同是指企业职工一方与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，通过平等协商达成的书面协议。

第一，集体合同与劳动合同的当事人不同。集体合同的当事人一方是代表职工的工会组织，另一方是 企业 。劳动合同当事人一方是劳动者个人，一方是企事业单位或雇主等。这就是说，劳动者个人作为出卖劳动力的一方不能签订集体协议，而工会组织也不能为劳动者个人签订劳动合同。

规定基本标准，以及个人劳动合同中的某些问题未由法律、法规规定的，集体合同都可以规定。而劳动合同的内容比较简单，一般都在法律、法规中直接规定，法律、法规未作规定的，可由劳动合同规定，那是单一的。

第三，集体合同与劳动合同产生的时间不同。集体合同产生于劳动关系运行过程中，它不依单个劳动者参加劳动为前提。而劳动合同产生于当事人一方的劳动者参加劳动前，是以劳动者就业为前提，是劳动者个人建立劳动关系的法律凭证。

第四，集体合同与劳动合同的作用不同。集体 合同制度 的作用于改善劳动关系，维护职工的群体利益。而劳动合同的作用在于建立劳动关系，维护劳动者个人和用人单位的权益。

第五，集体合同与劳动合同的效力不同。就职工一方来说，集体合同对一个单位的全体职工有效，而劳动合同只对劳动者个人有效，且劳动合同中的劳动条件和劳动报酬的标准不得低于集体合同的约定。

《劳动法》第16条规定：“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。”

劳动合同是合同的一种。它具有一般合同所具有的法律特征。

（1）劳动合同是双方当事人意思表示一致的法律行为，而不是单方的法律行为。

（2）劳动合同是合法行为，即当事人之间订立、变更、终止或者解除劳动合同，必须遵守国家法律的规定。

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系的协议，是实现劳动权利的法律形式和手段，因而，除具有如上所述的一般合同的特征外，还具有自己独特的法律特征：

（1）就主体而言，劳动合同的主体是特定的。劳动合同必须由用人单位和劳动者双方合意构成。劳动合同当事人必须一方是企业、事业单位、机关、社会团体等用人单位，即劳动力的使用者；另一方是劳动者本人，即劳动力的所有者。因此可成为劳动合同主体的劳动者，必须具有提供劳动力的能力；而且用人单位必须要有使用劳动力的能力，即是具有特定资格的法人或者其它依法成立的组织、团体。

（2）因劳动合同而确立的劳动关系具有从属性。在缔结劳动合同时，劳动者和用人单位双方处于平等的法律地位，自由协商而决定劳动合同的内容；然而在履行劳动合同的过程中，由于劳动者纳入用人单位生产体系从事劳动，必须服从用人单位的指挥监督，因而形成劳动关系的从属性。

（3）就内容而言，劳动合同是以确立劳动关系为目的，以明确双方当事人权利和义务为内容的协议。

（4）在劳动合同关系中，由于用人单位基于经济上的力量，较之劳动者具有优势地位。因此，为维护弱者一方——劳动者的合法权益，国家往往大量介入劳动合同，形成劳动合同有别于一般私法上合同的社会性。国家法律大量介入劳动合同的结果，造成国家以法律规定劳动合同的必备内容与劳动条件最低标准，使劳动合同内容受到国家法律的极大影响。

根据《劳动法》第33条和原劳动部《集体合同规定》（劳部发[1994]485号）

第5条的规定，集体合同是工会组织或职工推举的代表职工与企业根据法律、法规的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利事项，在平等、协商一致的基础上签订的书面协议。

（1）集体合同的主体一方是劳动力使用者即企业，另一方是全体职工，全体职工一方由工会组织（没有建立工会的，由职工推举的代表）作为其代表。

（2）具体合同是一种劳动协议，而非民事、经济协议。集体合同所反映的是以劳动条件为主要内容的劳动关系，是规定全体职工与企业之间整体性的劳动权利和劳动义务的一种协议，其目的是为了维护劳动者的合法权益、协调劳动关系、促进企业和劳动者的共同发展。

（3）集体合同必须是书面合同，而且集体合同文本必须报送劳动保障行政部门审查，经审查符合国家法律法规规定的才具有法律效力。

劳动合同是调整劳动关系的基本法律形式，也是确立劳动者与用人单位劳动关系的基本前提，其在劳动法中占据核心的地位。劳动合同在劳动法范畴内被赋予了新的含义。劳动合同尽管也是由合同双方当事人协商签订，也体现为一种“合意”，但与一般民事合同已有很大区别。为了对处于弱势地位的劳动者给予必要的法律保护，国家对劳动关系进行了很强的干预，相对于民事合同来说，劳动法对劳动合同的内容作了很多的限制，劳动合同已不能简单地适用合同自由原则。概括起来，这种限制主要来源于两方面：一是受国家法律的限制。从劳动合同的订立到具体的.条款，劳动法都作了许多强制性规定。如在订立劳动合同上，法律规定不得有性别歧视，必须照顾残疾劳动者就业；在劳动合同的内容上，则更多体现了国家强制性规定，如规定最低工资标准、最高工作时间、法定休息休假、劳动安全保护、解除劳动合同给予经济补偿、 提供社会保险等。二是受集体合同的限制。集体合同是工会与企业签订的、以企业职工集体劳动条件为内容的协议。一般国家立法都明确规定集体合同有优先于劳动合同的效力，如法国《集体合同法》规定，集体合同可以像法律一样直接生效并对劳动合同有约束力。我国《劳动法》第35条规定：“依法签订的集体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劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。”因此，凡有集体合同的，劳动合同的内容不得与其相抵触，或者是，不得低于集体合同的标准。劳动合同的这些特点，使劳动合同独立于民事合同，置于劳动法的范畴。而由于劳动法在性质上可以归属于社会法，因此劳动法也具有了社会性品格，其法理念在相当程度上须体现了社会大众的利益，因此我们不能简单地将劳动合同看作是劳动者与用人单位之间“私的合同”，它相当多的内容已经超越了意思自治的范畴。因此对劳动合同的法律属性，应定位为劳动法范畴，适用劳动法的基本原则和法理。

人堪忧，而这些矛盾的本质在于劳动者与用人单位的力量和地位相差悬殊，仅依靠双方自主调整只能使情况进一步恶化，因此，急需多层次的法律调整机制即宏观、中观和微观机制予以规范和协调。其中宏观机制即法律制度，中观机制即集体合同制度，微观机制即劳动合同制度。而在多层次的法律调整机制中，由于法律只能规定最低标准，劳动合同更多体现用人单位单方意志，集体合同制度无疑成为协调劳动关系至关重要的法律制度。这也是成熟市场经济国家经过一百年实践得出的人类宝贵经验和财富。

综上所述﹐劳动合同与集体合同在订立目的、内容等方面有共同之处﹐从历史角度看，集体合同是在劳动合同的基础上产生和发展起来的，只有在劳动合同确立了雇主和雇员的劳动关系后才有集体合同。

集体合同与劳动合同从两者的比较角度看，既有相同之处（如都有关于雇员和雇主的权利义务规定），又各具特色，集体合同与劳动合同存在五个方面的主要区别，两者不能等同，也不能相互代替。

劳动关系的各个方面，内容具有广泛性、整体性的特点。劳动合同规定劳动者个人和用人单位的权利和义务，内容多是关于劳动条件的规定。集体合同的内容应当归纳为12项三个方面：工会代表职工与企业以及实行企业化管理的事业单位应当就涉及（一）劳动报酬（二）工作时间（三）休息休假（四）保险福利（五）劳动安全与卫生以及职工培训（六）劳动纪律（七）双方履行集体合同的权利和义务（八）集体合同的期限（九）变更、解除与终止集体合同的条件和程序（十）争议的处理（十一）违约责任（十二）双方约定的其它事项等进行协商，签订集体合同。

4〃法律效力不同。集体合同的效力高于劳动合同，集体合同适用于企业全体职工；劳动合同仅对劳动者个人有约束力。集体合同规定了本企业的最低劳动标准，劳动合同规定的各项劳动标准不得低于集体合同的规定，否则无效，无效部分以集体合同规定的标准代替。集体合同是通知集体协商订立的﹐根据原劳动部《集体合同规定》第7条的规定，集体协商是指企业工会或职工代表与相应的企业代表，为签订集体合同进行商谈的行为。原劳动部《集体合同规定》第17条规定：“集体协商应遵守法律、法规的规定和平等、合作的原则。任何一方不得有过激行为。”平等协商、签订集体合同的基本原则：一是合法的原则。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、订立的程序合法和协商内容、订立合同的条款合法两个方面。这里的合法主要指《劳动法》和劳动法相关的配套法规及其它法律、法规与规定。二是平等合作和协商一致的原则。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。因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。 三是权利与义务相结合的原则。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。劳动者必须履行了劳动的义务，才享有劳动的权利，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。 四是兼顾各方利益的原则。

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇八**

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)不得釆取过激行为。

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市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，并釆取措施保障员工获得职业卫生保护。

第二十九条企业必须釆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4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：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇九**

集体合同是集体协商的双方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致基础上签订的书面协议。集体劳动合同怎么写呢?以下是小编为大家整理的集体劳动合同，感谢您的阅读。

本合同由(以下简称公司)与(以下简称工会)签订。

第一条 根据《中华人民共和国劳动法》以及有关法律、法规的规定，经双方友好协商，签订本合同，用以明确和调整双方的权利和义务关系。

第三条 本合同是双方遵守的共同准则。

双方在有关法律、法规规定范围内，遵守不低于有关职工就业、劳动报酬、劳动保险、劳动保护、生活福利和各种节假日等方面的规定，并努力提供尽可能高的水平和标准。

第四条 公司尊重工会维护和代表职工利益的权利。公司制订各项涉及职工切身利益的规章制度，均应符合本合同的原则并应有工会代表参加，听取工会意见，取得工会合作。 工会有义务支持公司的生产、经营和管理，支持公司的合法权益，教育职工认真履行劳动合同，遵守劳动纪律和公司各项规章制度，努力完成生产、工作任务，促进公司发展。

第五条 公司根据生产经营情况，本着择优录用的原则，有权招聘职工。

第六条 公司分别与职工签订个人劳动合同，在签订个人劳动合同之前，工会和公司应指导职工明确履行合同的权利和义务及违约责任的处理。工会有权监督个人劳动合同的执行情况。

第七条 公司制订和修改个人劳动合同标准文本，应听取工会意见。

第八条 因履行个人劳动合同而发生争议，按《中华人民共和国劳动法》第七十九条的规定处理。

第九条 公司根据生产经营情况，以不超过政府规定的标准，实行本公司工作日制度。

第十条 公司有责任严格控制延长职工的工作时间，尽可能减少加班加点。

第十一条 公司执行政府规定的各类节假日制度，在制订本公司休假制度时应听取工会意见。

第十二条 公司根据按劳分配的原则和实际需要，确定本公司工资制度。

第十三条 公司工资分配制度(工资标准、工资分配形式、工资发放办法)的制定和变更，由公司决定。

第十四条 公司应定期提取福利费用、职工医疗费用、福利奖励基金等，用于职工集体福利和奖励。其中用于福利的部分，由工会协助公司合理安排使用。

第十五条 公司各项重大福利的设置、标准、实施办法等，或由公司提出方案、或由工会提出要求，均应需双方同意后实施。

第十六条 公司根据劳动保险有关法律的规定，实行劳动保险制度并努力扩大保险险种。

第十七条 职工因工负伤、致残、死亡以及患职业病等的待遇按照国家有关规定执行。 第十八条 公司应组织职工定期进行专项体检。

第十九条 工会协助公司做好各项劳动保险工作。

第二十条 公司执行政府的有关劳动保护法规和条例，并负责加强和改善劳动安全技术和工业卫生、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。

第二十一条 工会支持公司劳动保护管理，配合公司检查、监督劳动保护情况。工会发现违章指挥、强令工人冒险作业或者在生产过程中发现明显的重大事故隐患和职业危害，有权提出解决建议;当发现危及职工生命安全的情况时，有权向公司建议组织职工撤离危险现场，公司行政方面必须及时作出处理决定。

第二十二条 公司根据工种岗位需要，保证供应相应的劳动防护用品。

第二十三条 公司优先保证用于改善职工生产安全和劳动条件的资金。每年由公司提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。工会参与安全技术措施专项讨论并监督实施情况。

第二十四条 公司和工会有责任教育职工严格遵守公司各项安全生产规章制度及操作规程，教育和组织职工接受安全技术培训和管理。工会支持公司对危及企业和职工安全的行为的惩处。

第二十五条 公司发生职工因工伤亡事故或其他危及职工劳动安全的重大事故，应及时通知工会，工会有权参与调查和提出建议。

第二十六条 公司应积极举办培训，帮助职工获得和提高文化及专业知识，公司教育管理机构负责职工的教育及培训。

第二十七条 公司有权制定劳动纪律与奖惩制度，有权依据劳动纪律与奖惩制度决定对职工进行奖励或惩罚。

第二十八条 公司对于模范执行公司各项规章制度，在完成生产、工作任务、产品开发、技术改造、提高质量和提高劳动生产率、改善经营管理等方面作出优异成绩的职工，有权分别给予荣誉奖励和物质奖励。

第二十九条 公司对于违反企业各项规章制度的职工，可视具体情况给予批评教育、警告、通报批评、记过、记大过、留企查看等行政处分，情况严重的，可以开除。

对职工进行行政处分时，须先征求工会意见，并听取被处分职工本人的申辩后，公司方能作出决定。

开除职工时，事先应经工会参加处分文件的会签。工会认为不合理的，有权得出异议，与公司协商解决。

因生产经营条件变化，公司大规模变更职工的工作或裁员时，须征得工会同意。

第三十条 发生下列情况之一的，可以变更或解除本合同：

(1)当事人双方经过协商同意;

(2)制定本合同所依据的法律、法规发生变化;

(4)因出现不可抗力，使集体合同无法履行或完全履行;当事人一方提出变更或解除合同的建议，须经双方协商。协商一致的，签订书面协议，书面协议应当提交公司职工代表大会或职工大会审议通过，审议通过后，由原订立集体合同的双方当事人的代表人签字。

第三十一条 因履行本合同发生争议，双方应协商解决，协商解决不成的，可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

第三十二条 为保证执行本合同，双方联合成立集体合同监督检查小组，其成员由工会代表和公司代表根据人数对等的原则组成。

本合同每年检查一次，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。

第三十三条 本合同有效期为年。

合同期满前新合同未签订生效前，本合同继续有效。

第三十四条 本合同在执行过程中，发生特殊情况双方都有权提出修改本合同。经双方协商同意后，进行修改。修改后的条款，作为本合同附件执行，与本合同具有同等效力。未经双方同意，任何一方无权变更本合同。

第三十五条 公司支持工会开展的活动，并提供必要的物质条件。工会开展活动应在生产、工作时间以外进行，如有必要占用生产、工作时间活动的，应事先征得公司同意。在条件许可的情况下，公司应给予支持。

**集体劳动合同和一般劳动合同区别篇十**

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性质：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(委托代理人)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

家庭住址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据\_\_\_\_\_\_\_\_\_省劳动厅、人事厅、财政厅《企业试行全员劳动合同制暂行办法》(以上简称《办法》)和其他有关文件规定，甲、乙双方经过平等协商，自愿签订本劳动合同。

第一条合同期限：试用期自\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日起，至\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_\_\_日止，期限为\_\_\_\_\_\_\_\_\_个月。工种\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

第三条甲方的权利和义务：乙方在甲方工作期间，甲方有制定规章制度和管理办法、分配工作和下达生产、工作任务并按有关规定进行奖惩和辞退，检查乙方的生产、工作、学习和技术状况等权利;有为乙方支付劳动报酬、各项福利待遇，缴纳待业保险和养老保险金，改善劳动、工作、学习条件，参加民主管理和关心职工生活的义务。甲方必须正确行使权利，履行义务。

第四条乙方的权利和义务：乙方作为企业的主人，享有劳动、工作、学习、参加民主管理、获得劳动报酬和保险福利待遇，获得政治荣誉和物质奖励等权利。有接受甲方管理，遵守甲方纪律和规章制度完成甲方规定的生产和工作任务的义务。乙方必须正确行使权利，履行义务。

第五条乙方经甲方批准，脱产学习、长期病休、请长假或停薪留职等，需要签订专项合同，明确甲、乙双方在此期间的权利、责任、义务和其他有关事项。

第六条劳动合同期限届满，即终止执行。由于甲方生产、工作需要，乙方又要求继续工作的，经双方协商同意，可以续订劳动合同。劳动合同期限届满，甲方应在三十日内办完续订或终止劳动合同手续。逾期未办理有关手续，乙方要求续订的，应补办续订劳动合同手续，合同内容及期限按原合同不变。

第七条甲、乙双方在合同期内，一般不予变更劳动合同。甲主经上级主管部门批准转产、调整生产任务;或者由于情况变化，经甲乙双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并办理变更合同手续。

第八条甲、乙双方按照《办法》解除对方劳动合同的，必须提前一个月书面通知对方，方可办理解除合同手续。乙方被辞退、除名、开除、劳动教养以及判刑，其劳动合同自行解除，不用提前通知对方。一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，予以赔偿。赔偿标准和办法，由甲、乙双方协商确定，并遵照执行。

第九条乙方患病或非因工负伤，从领取病假工资的次月起，按其工龄长短，给予3-18个月的医疗期。医疗期满，因病治疗需要延长医疗期的，由乙方提出申请，甲方审核批准，可适当延长。乙方医疗期满后，因不能坚持正常工作而被解除劳动合同的，发给乙方标准工资3-6个月的医疗补助费。

第十条按照《办法》正常解除劳动合同时，甲方须按乙方工作年限，每满一年发给本人一个月标准工资的生活补助费，最多不超过十二个月。其他情况不予发放。

第十一条乙方在合同期内一般不得调动(转移)工作单位。由于工作需要和其他特殊情况需要调动(转移)工作单位的，甲方负责按原身份介绍，并解除劳动合同，不发放生活补助费。

第十二条甲方按照国家规定为乙方向有关部门待业保险基金、养老保险基金，提供劳动报酬、工资性补贴和口粮补助等;乙方在甲方期间享受国家规定的劳动保险福利待遇;退休或待业后，也要享受相应的待遇。

第十三条乙方也要向有关部门缴纳基本养老保险和国家规定的各种费用。

第十四条甲方制定的厂规厂纪、店规店纪为本合同附加条款。

第十五条本合同一式\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，甲方、乙方和劳动部门各存\_\_\_\_\_\_\_\_\_份。

第十六条本合同一经签订，即具有法律效力，双方必须严格遵守执行。如在履行劳动合同过程中，发生劳动争议，任何一方均有权向劳动争议仲裁机构提请仲裁;仲裁不服时，可依照法律程序，向当地人法院起诉。

第十七条其他

\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_签订地点：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn