# 江苏省南京市集体劳动合同

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-05-10

*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...*

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： （用人单位名称）

乙方： （职工方名称）

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》和《江苏省集体合同条例》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《江苏省集体合同条例》签订程序的规定。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，可以依法申请仲裁或提起诉讼。

第四十二条 本集体合同一式三份，甲、乙双方各执一份，报送劳动保障行政部门一份。

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

附件2：

江苏省《集体合同（格式文本）》宣传提纲

江苏省劳动和社会保障厅近期向社会发布了《集体合同（格式文本）》。集体合同是集体协商双方代表根据法律、法规的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在集体协商的基础上签订的书面协议。推行《集体合同（格式文本）》对于用人单位和劳动者更好地把握、执行《劳动合同法》的相关规定，全面贯彻实施《劳动合同法》有着积极的指导作用，有利于用人单位建立健全集体协商制度，提高集体合同签订质量，有利于保护劳动者的知情权、表达权和监督权，有利于劳动关系双方公平兼顾各方权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，密切合作，实现双赢。

一、推行《集体合同（格式文本）》的目的和意义

当前在多种因素作用影响下，劳动纠纷、劳动争议出现了高发态势，仅依靠劳动关系双方自主调整难以改变，急需多层次的法律调整机制、多样化的制度措施手段予以规范和协调。发布《集体合同（格式文本）》目的在于，进一步推进全省集体合同制度建设，规范集体协商内容，提升集体合同文本质量，指导用人单位和劳动者将双方共同关心的问题、将可能引发争议的矛盾通过集体协商，签订集体合同来加以约束和解决；着力以集体劳动关系规范个别劳动关系，以集体劳权保障个体劳权，改变劳动者作为个体在劳动关系中的弱势地位；培育用人单位和劳动者的主体意识，倡导社会公平、劳资共赢的价值理念，提高劳动关系协调效能，降低劳动关系协调成本，积极构建和谐劳动关系，助推经济社会科学发展。

第一，推行《集体合同（格式文本）》是贯彻实施《劳动合同法》的重要举措。集体合同制度是市场经济条件下协调劳动关系的重要法律制度。自1995年《劳动法》正式实施以来，集体协商和集体合同制度取得了长足的进步和成效。《劳动合同法》延续了《劳动法》、《工会法》的规定，在第五章“特别规定”中设立专门章节，再次明确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。集体合同订立后应当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。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。因此，大力推进集体合同制度是全面实施《劳动合同法》的题中应有之义，而集体合同文本又是集体合同制度的运行载体，其意义不言而喻。

第二，推行《集体合同（格式文本）》是构建和谐劳动关系的有效手段。劳动合同制度与集体合同制度都是协调劳动关系的重要法律制度，但两者职能有所区别。劳动合同制度侧重于劳动关系的初始建立，以解决个别劳动关系问题为主；集体合同制度侧重于劳动关系的运行调整，以解决集体劳动关系问题为主。劳动合同是用人单位和劳动者建立劳动关系，明确双方权利义务的协议。由于劳动关系是生动活泼、经常变化的，这就需要不断地进行协商调整。集体合同制度是劳动关系双方通过平等协商，相互了解、相互理解、相互谅解，利益共享、风险共担，灵活有效调节劳动关系的机制。劳动关系建立以后的和谐稳定问题，寻找双方利益分配的结合点，是集体合同制度的最重要功能。当前我省各地正在广泛开展和谐劳动关系创建活动，大力推广规范的集体合同文本，可以引导用人单位和劳动者就共同关心的劳动关系事项达成共识，载入集体合同，形成法律约束力，有效化解影响劳动关系和谐运行的共性问题和普遍矛盾，为打造劳动关系和谐企业、工业园区奠定坚实基础。

第三，推行《集体合同（格式文本）》是提高我省集体协商和集体合同制度运行质量的现实需要。多年来我省集体协商和集体合同制度建设一直走在全国前列，截至2023年底，全省集体合同覆盖企业数和职工数分别达到18.3万家和960万人。但是随着《劳动合同法》、《就业促进法》和《劳动争议调解仲裁法》等的相继实施，集体协商的内涵、程序都有了重大变化，如何发挥集体协商和集体合同制度的作用，在整体上规范用人单位与劳动者群体之间的劳动关系，程度地减少个体劳动争议纠纷的发生，是当前劳动关系调整工作中应当重点关注的问题。集体合同文本在整个集体协商和集体合同制度运行中居于基础地位。为更具体、更明确地指导用人单位和劳动者开展集体协商，签订集体合同，实现制度运行的规范化、高效化，省劳动保障行政部门根据《江苏省集体合同条例》的授权，经过充分调查研究，在征求省总工会、企业家协会和工商联意见的基础上，制定了《集体合同（格式文本）》，以起到路标指引作用。此前，省劳动保障行政部门已发布了《全日制劳动合同书（参考文本）》和《职工名册（规范格式）》。今后，劳动保障行政部门还将适时发布工资调整机制、女职工权益保护等专项集体合同的格式文本。

二、《集体合同（格式文本）》的主要特点

与已有的集体合同参考文本相比，《集体合同（格式文本）》认真总结了近年来我省集体协商和集体合同制度的实践经验，依据《劳动合同法》、《工会法》、《江苏省集体合同条例》等的规定，从形式到内容进行了创新设计，有若干方面的新变化、新要求。

一是注重集体合同的系统性和全面性。《集体合同（格式文本）》共9章43条，定位于综合性条文式集体合同，可适用于企业、民办非企业单位及实行企业化管理的事业单位。文本由使用文本须知、序言、正文和附则等部分构成，涉及劳动用工管理、劳动报酬、工作时间和休息休假、劳动安全卫生、女职工特殊保护、社会保险和福利、职业技能培训、集体合同变更解除和终止等方面，基本涵盖了法律法规有规定、实际工作有需要的内容。这些都是集体合同中必不可少的核心部分，是签订劳动合同的重要依据，与职工切身利益密切相关。

二是注重劳动基准与协商约定的融合性。集体合同是最低标准合同，是劳动者就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项的最低标准和用人单位达成的协议。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。格式文本中随处可见的填空，旨在强调国家劳动基准必须遵守的前提下，尊重主体双方意愿，尽可能对主体双方可协商、能协商的内容留有充分空间，引导主体双方结合实际就具体事项进行协商。如规章制度的告知形式、职业培训费用的使用方式、带薪年休假的实施办法等，都鼓励双方通过协商达成合意。

三是注重集体合同的引导性。格式文本在相关条款上进行了创设性设计，引导当事人的集体协商朝着高于法律规定、有利于劳动者的方向进行。如过去几乎所有的集体合同都约定，本单位的最低工资标准就是地方政府发布的最低工资标准。如果集体合同就是对国家劳动基准的直接复制，集体协商就完全失去了意义。为此，格式文本规定，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 ％。

四是注重集体合同的针对性。劳动报酬是集体协商和集体合同的核心内容。格式文本用了较大篇幅对工资分配原则、相关制度建立、工资发放时间、劳动定额约定、加班加点工资计发、津贴补贴标准等作出了具体而详尽的规定。针对当前企业工资增长机制普遍缺失、劳动者不能分享企业经济发展成果的突出问题。格式文本特别强调，当事人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，从而推动企业建立工资正常增长机制，合理提高劳动者工资。

五是注重集体合同的可操作性。格式文本的一大创新在于设立了使用文本须知，以操作指南的形式，帮助用人单位和劳动者在短时间内了解集体协商和集体合同制度的基本流程、关键环节，了解使用格式文本需要注意的事项，鼓励当事人在使用时可根据实际情况增加或者删改章节、条文，以提高格式文本的使用效果。

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