# 2024年企业集体合同有啥用(14篇)

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-12-05

*企业集体合同有啥用一乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_根据劳动社会保障部《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》和《\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_集体合同条例》的规定，经\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_企业（以下简称甲方）与\_\_\_\_\_...*

**企业集体合同有啥用一**

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

根据劳动社会保障部《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》和《\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_集体合同条例》的规定，经\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_企业（以下简称甲方）与\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_工会委员会（以下简称乙方）平等协商一致，签订本合同。

一、企业根据按劳分配的原则，结合本企业的特点，与乙方协商确定企业的内部工资分配制度、工资标准和工资分配形式

l、企业内部工资分配制度：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2、企业内部工资标准：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

3、企业工资分配形式：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

二、甲、乙双方根据政府公布的今年本市企业工资指导线和上年度本企业职工平均工资水平，以及企业生产经营状况，协商确定本年度职工平均货币工资收人应达到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，比上年增（减）\_\_\_\_\_\_\_\_\_元，同比增（减）\_\_\_\_%。

三、职工奖金、津贴、补贴的设置和发放

l、企业内部各项奖金设置和发放：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2、企业内部各项津贴的设置和发放：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

3、企业内部各项补贴的设置和发放：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

四、企业加班加点工资的计发标准和计算方法

l、加班加点工资的计发基数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2、加班加点工资的计发标准：

（1）工作日安排劳动者延长工作时间的，支付不低于本人工资的百分之一百五十加班工资；

（2）休息日安排劳动者工作又不能在六个月之内安排同等时间补休的，支付不低于本人工资的百分之二百加班工资；

（3）法定节假日安排劳动者工作的，支付不低于本人工资的百分之三百加班工资。

3、按上述第二款支付的加班加点工资报酬是另外增发的.，不含支付给劳动者正常工作时间的工资。

五、甲、乙双方商定，企业每月至少给职工发放工资一次，并于每月\_\_\_\_\_日以货币形式予以支付，如遇休息日应提前进行发放。企业不得拖欠职工工资性收入；不得以产品、商品等实物抵付给职工工资性收人。如工资支付超过一个工资支付周期，视为拖欠。无故拖欠，应按有关规定，给劳动者本人工资\_\_\_\_\_\_%的经济补偿。

六、职工带薪年休假期间的工资待遇、因公（工）负伤人员的工资待遇、女职工产假期间的工资待遇、职工婚假、丧假、探亲假期间的工资待遇、职工因病或非因工负伤期间的工资待遇，按国家有关规定和标准支付。

七、职工保险福利待遇

l、甲、乙双方商定，根据国家有关规定企业按以下办法为职工办理各类补充社会保险：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

2、其他保险福利待遇：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

八、甲、乙双方商定，本企业内部职工最低工资标准按不低于政府公布的本地区最低工资标准执行。本年度企业最低工资标准是按每人每月不低于\_\_\_\_\_\_元确定。

九、双方认为需要协商与工资分配有关的其他事项：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_。

十、对本合同未予明确的其它事项，双方应当以有关法律、法规的规定为准，法律、法规未予明确的，应由双方协商确定。

十一、工资专项集体合同签订后，遇有不可抗力或企业经营状况发生重大变化，须变更协议的，双方可协商修改协议，但一般每年一次。任何一方提出协商要求时，双方应在七日内进行商谈，未经双方协商一致，任何一方无权变更本协议内容。

十二、工资专项集体合同的履行、终止、争议处理及法律责任，依照国家有关法律、法规和劳动和社会保障部《工资集体协商试行办法》有关条款执行。

十三、本合同经企业职工（代表）大会审议通过，双方首席代表签字后，报送市劳动和社会保障局审查后生效。

十四、本合同有效期为一年，从\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日到\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日，合同期满即行终止。

十五、本合同壹式伍份，甲、乙双方各执壹份，报市劳动和社会保障局、市总工会各一份。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**企业集体合同有啥用二**

第一条 为了建立和谐稳定的劳动关系，维护职工和企业的合法权益，规范集体协商和集体合同制度，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国工会法》的有关规定，制定本条例。

第二条 本条例适用于本省行政区域内的企业。

第三条 企业应当建立健全集体协商和集体合同制度。

集体协商，是指职工一方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、社会保险与福利等事项进行平等协商的行为。

集体合同是企业全体职工与企业就劳动条件、劳动报酬等事项签订的书面协议，包括综合性集体合同、专项集体合同、行业性集体合同和区域性集体合同。

第四条 职工一方与企业进行集体协商和签订、履行集体合同，双方应当遵循相互尊重、公平合理、诚实守信、平等协商的原则。

依法签订的集体合同，对企业和企业全体职工具有约束力。

第五条 劳动合同中规定的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同规定的标准;企业签订的集体合同中规定的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于所在地行业性、区域性集体合同规定的标准。

第六条 各级人民政府应当加强集体协商和集体合同工作，全面推进集体协商和集体合同制度。

县级以上人力资源社会保障行政部门依法对集体协商和签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同。

地方总工会依法组织、指导、督促企业工会开展集体协商和签订、履行集体合同。

企业联合会、工商业联合会等企业代表组织和企业主管部门应当引导企业履行社会责任，指导和帮助企业建立健全集体协商和集体合同制度。

第一节 集体协商内容

第七条 职工一方可以就下列多项或者某项内容与企业进行集体协商，签订集体合同：

(一)劳动报酬;

(二)工作时间;

(三)休息休假;

(四)劳动安全与卫生;

(五)补充保险、福利;

(六)女职工、未成年工特殊保护;

(七)劳务派遣人员权益保护;

(八)职业技能培训;

(九)劳动合同管理;

(十)奖惩;

(十一)裁员;

(十二)集体合同期限;

(十三)变更、解除集体合同的程序;

(十四)履行集体合同发生争议时的协商处理办法;

(十五)违反集体合同的责任;

(十六)双方认为应当协商的\'其他内容。

第八条 工资集体协商，是指职工一方与企业就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行集体协商的行为。

工资集体协商一般情况下一年进行一次，集体协商双方可以就下列多项或者某项内容进行协商：

(一)工资分配制度、工资标准;

(二)工资支付办法、支付时间;

(三)年度工资总额和职工平均工资水平;

(四)工资调整幅度和调整办法;

(五)津贴、补贴标准及奖金等分配办法;

(六)试用期、病事假期间的工资待遇，

(七)工资集体合同的起止时间，变更、解除职工工资集体合同的程序，

(八)工资集体合同的终止条件，

(九)工资集体合同的违约责任，

(十)双方认为应当协商的其他有关工资事项。

第九条 工资集体协商应当符合法律法规的规定，综合参考下列因素：

(一)本企业劳动生产率和经济效益;

(二)本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平;

(三)人力资源社会保障行政部门发布的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位;

(四)统计主管部门发布的本地区城镇居民消费价格指数;

(五)当地最低工资标准和政府有关部门发布的地区、行业的职工平均工资水平;

(六)其他与工资集体协商有关的情况。

第十条 有下列情形之一的，职工一方和企业均可以提出工资调整的协商要求：

(一)本企业劳动生产率和经济效益变动的;

(二)本地区城镇居民消费价格指数持续较大变动的;

(三)当地人民政府发布的工资指导线变动的。

第十一条 行业性工会、区域性工会可以与企业联合会、工商业联合会、行业协会或者商会等企业代表组织进行集体协商，签订行业性、区域性集体合同。

第十二条 依法订立的行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的企业和职工具有约束力。

第十三条 涉及本行业职工切身利益的下列事项可以进行行业性集体协商，签订行业性集体合同：

(一)行业的最低工资标准;

(二)行业工资调整幅度;

(三)行业同类工种的定额标准;

(四)行业各工种、岗位的劳动安全和卫生标准;

(五)行业各工种、岗位的职工培训制度;

(六)行业女职工和未成年人的特殊保护、劳务派遣人员权益保护;

(七)其他需要进行行业性集体协商的事项。

第十四条 涉及本区域职工切身利益的下列事

**企业集体合同有啥用三**

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

**企业集体合同有啥用四**

企业的发展离不开全体员工齐心协力、共同奋斗，要使企业员工与企业同呼吸、共命运，建立和维护稳定、和谐的劳动关系是关键，正是基于这一关键，物业公司集体合同自草案讨论到签订执行，便将维护企业和职工的合法权益始终贯穿于其中。

一、集体合同草案先讨论后通过

集体合同草案出台后，由物业公司工会负责组织召开职工代表大会并将草案提交职代会讨论，在第一次职代会上所有职工代表都对草案发表意见，根据职工代表对草案提出的建议、意见工会及时进行修订和完善，并在第二次职代会上将修订后的草案再次进行讨论，并以举手表决的方式通过了集体合同草案，最后签订集体合同。

二、规章制度、员工奖惩及重大决策由工会或职工代表讨论通过

物业公司每年在规章制度的制定、员工奖惩和重大决策都通过职工代表或工会讨论通过，如在今年股份公司对物业公司的经营指标下达后，物业公司落实到各部门，与各部门负责人签订相应的目标责任书，在目标责任书起草后，物业公司由工会组织召集职工代表对各项指标进行讨论并通过后，才与各部门负责人签约；又如在今年对四名员工的违纪处理均是经行政讨论提出处理意见后交工会委员会或职工代表大会征求意见通过后才下发处理决定；在《采购管理制度》、《物品领用管理办法》、《制服管理办法》、《考勤制度》、《员工餐考核办法》、《通讯费管理办法》、《派工制度》和修订的《效绩工资考核方案》等十几项规章制度的制定，也是通过工会组织召集职工代表讨论后才付诸实施。

三、依法签订劳动合同，完善工资分配制度

物业公司根据劳动法的规定并在工会的指导和监督下与所有员工签订了劳动合同；同时遵照“按劳分配、易岗易薪”的原则，以工效挂钩的效绩工资制度合理、合法的进行工资分配，在参照过去保障部门对各岗位的指导工资标准和做了大量同行业市场调查后，确定了各岗位的工资标准，其中最低岗位工资标准（除按劳动法中病、事假等工资标准外）达到了550.00元，比乌市最低工资标准高出110.00元，再加上隐性工资（即工资附加如社会保险、福利、食宿等）每月近千元，并且做到了每月按时支付无拖欠，切实履行了集体合同中相关条款的规定。

四、灵活运用综合计算工时工作制，切实保障职工作息时间

物业公司因工作性质实行综合计算工时工作制，根据季节不同形成的工作紧弛度不同、岗位的特殊性等因素，主要以给加班费、调休和其他形式进行补助

1、调休：职工在节假日上班和其他有效加班主要以调休形式进行平衡；如今年7月疏通下水只能在大厦经营结束后才可进行，工程部部分员工为了及时完成维修任务，下班后进行了维修工作，对这部分加班员工由部门安排进行了调休；

2、给予加班工资：在调休也无法平衡的情况下，给予加班工资，加班工资是以效绩工资中加分的方式进行，如在今年9月物业公司承揽了兵团二中的保洁专项服务合同后，保洁部部分员工利用休息、下班后的时间进行2天的突击保洁，考虑到加班人员多、调休不过来的实际情况，经工会讨论通过由经营班子决定给予保洁部部门当月工资总额加2分（合400多元）；

3、其他补助方式：（1）有部分员工因岗位实际情况确须延长日工作时间，公司以管理人员顶岗和增加工资标准的方式解决，如工程部配电室员工在人员不足情况下，由部门经理和电器工程师顶岗解决员工节假日，延长的工时以将所欠缺人员的工资标准全部按月返还班组进行补助；（2）有部分员工因季节不同而形成工作量不同（如溴化锂），对这部分员工物业公司采取在春、秋季工作量少、不需开机时，每日只留值班人员留守，其他人员安排提前休息，以弥补夏、冬开机后工作时间长无法安排正常休息的不足，通过这种提前休息的方式也保证了员工的休息时间。

五、切实保障职工权益，发挥工会组织职能作用

1、不断改善员工劳动、安全条件：为员工配备了新工装、手套以及各类工具，为室外工作员工配备大衣，为无取暖设施的值班室配备了电

暖器，按月发放洗衣粉、肥皂、毛巾等各种劳保用品；为需高空作业的班组配备新的梯子、安全带、射灯等用具，制定并监督作业员工履行各项安全生产规章制度，避免安全事故的\'发生；

2、不断改善员工卫生、福利和文化条件：今年初为全体女员工进行了体检，并对体检中存在健康隐患的女员工及时通知和督促进行复检与治疗；“三八”妇女节、“六一”儿童节组织妇女代表和独生子女家长代表参加股份公司举办的座谈会并给相关人员放假半天；今年“春节”、“中秋节”由工会组织举办了职工联谊会、“五一”举办了职工运动会、“十一”为职工发放慰问品、组织职工参加股份公司举办的演讲比赛、慰问特困职工和住院职工等，通过这些举措，切实不断改善职工的卫生、福利和文化条件；

3、不断提高员工素质教育：物业公司为使广大员工不断的提高自身素质，从去年起就持续开展了员工技能考核达标和岗位劳动竞赛活动，并将考核达标结果与工资挂钩，鼓励和促进了广大员工学政治、学文化、学科学、学技术的学习热情，同时结合物业公司经营性质制定了详细的培训计划，并为此购买了二十二盘涉及服务、营销、管理、培训、人力资源等现代企业所必须具备的各类知识的dvd碟用于职工及各级管理人员培训，今年针对行业要求派出三人进行专业培训，努力提高员工综合素质。

4、工会组织的职能作用得到切实发挥：通过切实履行职工代表大会制度，保障了职工的合法权益，保证了工会组织在企业开展各项活动、制定各项规章制度以及调解企业与职工之间的各类争议、维护企业和职工双方的合法权益等方面的重要作用得到体现，工会组织的职能作用得到了切实的发挥。

**企业集体合同有啥用五**

年 月 日

区域名称

覆盖企业数

覆盖职工数

第一章 总则

第一条 为保护职工合法权益，调整劳动关系，合作共事，共谋企业发展，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》及有关法律、法规规定，建立平等协商制度，根据利益兼顾、明确权利和义务的原则，经协商一致签订本合同。

第二条 工会是企业职工合法权益的代表。工会尊重和支持业主依法享有的权利和义务，依法支持业主的生产、经营管理活动，协助业主教育职工自觉遵守劳动法律和各项规章制度，努力完成生产（工作）任务。

第三条 本合同为区域性集体合同，覆盖辖区企业，各企业在执行劳动标准，劳动保险、工资福利以及职工个人与企业签订的劳动合同不得低于集体合同的规定。

第二章 工作时间和休息、休假

第四条 企业实行每日工作不超过8小时，每周不超过44小时工作制，因业务合同需要和生产急需确需加班加点的，应征求工会和员工的意见后实施，并依法发给职工加班工资或安排同等时间补休。法定节假日按国家有关规定执行。

第五条 在夏季高温、冬季严寒季节或其他特殊情况下，企业应采取措施，保证员工有良好的工作环境，或依据有关规定合理安排减少工作时间。对于有损职工身体健康和人身安全的加班加点，工会有权代表和支持职工拒绝执行。

第三章 职工福利

第六条 企业按照国家规定比例提取职工福利基金，用于员工福利。

第七条 企业应根据效益情况逐步改善职工文体、劳保、生活福利、医疗等待遇。

第八条 企业按照国家政策规定发放特殊工种的各类津贴、补贴的福利待遇。

第四章 劳动保险及安全卫生

第九条 企业根据有关法规规定，实行劳动保险制度支付劳动保险费用、工会协助企业做好各项劳动保险工作。职工依法参加社会保险缴纳保险费，享受保险待遇。

第十条 员工因公受伤、致残、死亡以及企业发生重大事故，企业应在24小时内向上级工会和政府有关部门报告。

第十一条 企业职工出现因公造成职业病、负伤致残、死亡及女职工孕期、产期等情况，凡符合法规规定条件的，企业应按规定给于该职工相应的待遇。

第十二条 企业严格执行国家有关劳动保护法规、条例，建立健全劳动安全卫生制度。不断改善安全、卫生条件，认真做好特殊工种、女职工劳动保护工作。积极组织职工接受安全技术培训，教育职工严格遵守企业各项安全制度和操作规程。

第五章 工资专项协议

第十三条 企业根据按劳分配的原则，结合本企业的特点，与工会协商确定企业工资分配制度和工资支付制度。

第十四条 双方根据政府公布的本年度工资指导线、上年度本企业职工平均工资水平，以及企业生产经营状况，经协商合理确定职工工资水平，企业保证职工收入随着企业效益增长而增长。职工提供了正常劳动，企业支付的工资不得低于本市政府公布的最低工资标准。

第十五条 本企业按月发放职工工资，并于固定时间以货币形式支付，不得拖欠职工工资，不得以实物、有价证券等形式抵付职工工资性收入。

第十六条 职工产假、晚婚晚育假、婚丧假、工伤职工停工等期间，应视同提供正常劳动，支付工资。

第十七条 职工病假应发放病假工资或疾病救济费，并不得低于劳动法律法规规定的标准。

第十八条 职工依法参加社会活动占用工作时间的，应当视同提供正常劳动，支付工资。

第十九条 非因职工原因停工、停产、歇业超过一个工资支付周期的，甲乙双方可协商确定职工生活费标准，并不得低于劳动法律法规规定的标准。

第二十条 企业应建立职工考勤制度，书面记录职工出勤情况，并与职工核对签字。企业应将工资支付给职工本人，并同时提供工资清单。

第六章 女职工特殊保护规定

第二十一条 企业应根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，对在经、孕、产、哺“四期”的.女职工给予特殊保护。

第二十二条 女职工在孕期、产期、哺乳期内，企业不得与其解除劳动合同。

第二十三条 女职工在怀孕期、哺乳期内，企业不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳禁忌从事的劳动，不得延长劳动时间，不得安排其从事夜班劳动。

第二十四条 对怀孕七个月以上的女职工，在劳动时间内应当安排一定的休息时时间，并扣除相应的劳动定额。女职工妊娠期间，在医疗机构约定的劳动时间内进行产前检查，应算作劳动时间。

第二十五条 女职工生育后，在哺乳期内（婴儿一周岁内）每天给予哺乳时间一小时，多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每天哺乳时间增加一小时。

第二十六条 女职工产假分别按下列情况执行：

（1）单胎顺产者，给予产假90天，其中产前休息15天，难产者，增加产假15天;生育多胞胎，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

（2）女职工怀孕流产的，其所在单位根据医务部门的证明给予一定时间的产假。

（3）已婚女职工在24周岁以上生育第一胎的，增加产假14天，在产假期间领取《独生子女父母光荣证》的，另增加产假20天。

第二十七条 对于节育手术者休假，按当地计生部门《关于实施各种节育手术假期等规定的通知》文件有关规定执行。

第二十八条 女职工产假期间的生活津贴按照《柳州市生育保险办法》由社保局统一支付。

第二十九条 公司应按规定缴纳生育保险费，按月发放女职工特殊卫生用品。

第三十条 “三八”国际劳动妇女节企业给予女职工休假半天。

第三十一条 企业定期对女职工举行妇女保健知识讲座。至少每两年对女职工进行一次妇科检查。

第七章 合同责任和双方的权利义务

第三十二条 企业应当支持工会工作，工会应当帮助企业加强和改进企业管理，监督企业落实集体合同所列条款。企业工会组织不健全，集体合同履行不正常，不得参加评先评模。

第三十三条 工会与企业双方为加强合作和联系、保障集体合同的履行、建立以下制度。

（一）建立协商谈判制度，每半年召开一次联系（协商）会议，就集体合同的执行情况进行通报和协商，必要时可随时约见。

（二） 企业召开董事会或行政办公会议，应有本企业工会代表列席，并听取工会代表的意见。

（三） 基层工会组织召开会议或组织活动，尽可能不占用生产（工作）时间，确需占用的企业应予支持。

第三十四条 企业依法提取和拨缴工会经费。

第八章 劳动争议

第三十五条 因履行本合同发生的劳动争议属集体劳动争议，争议双方应协商解决。行政方及上级工会可派员参加。

第三十六条 职工个人与企业发生劳动争议，应自劳动争议发生之日起30日内由基层劳动争议调解委员会进行调解。调解不成的可自争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人对仲裁裁决不服的，可自收到仲裁裁决之日起15日内向人民法院提起诉讼。

第三十七条 劳动争议当事人应依法解决争议，不得激化矛盾。

第九章 合同的履行和监督检查

第三十八条 本合同有效期3年，从 年 月 日起，至 年 月 日止。

合同期满前3个月经双方协商签订新合同。新合同未签订生效前，本合同继续生效。

第三十九条 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。经双方协商同意修改后的条款作为本合同附件执行。与本合同有同等法律效力。非法定事由或未经双方同意，任何一方无权变更本合同。

第四十条 双方在履行合同中遇到下列情况可以解除，终止合同。

（一）双方协商一致;

（二）因不可抗力的情况出现，使合同无法履行;

第四十一条 企业要支持配合工会及职工代表对集体合同的履行进行监督检查。

第十章 附则

第四十二条 本合同自劳动行政管理部门予以登记之日起15日内未提出异议，即行生效。

第四十三条 本合同一式六份，其中签约双方各执一份，上报市劳动行政管理部门、上级工会各一份。

区域企业：（附后） 年 月 日

工会方首席代表： 年 月 日

（签字盖章）

当地劳动行政部门审查意见： 年 月 日

（劳动行政部门签章）

本合同覆盖单位

企业盖章： 企业法人代表：

年 月 日

企业盖章： 企业法人代表：

年 月 日

企业盖章： 企业法人代表：

年 月 日

**企业集体合同有啥用六**

第 一 章 总 则

第一条 为深化改革，促进开放，维护企业和职工的合法权益，建立和谐稳定的劳动关系，最大限度地调动全体职工的劳动积极性，促进企业持续、快速、健康地发展，根据{中华人民共和国劳动法}、{中华人民共和国工会法}、{集体合同法}，以及相关的法律、法规，双方在自愿和平等协商的基础上签订合同。

第二条 本合同是双方在企业发展、科学管理、建立和谐稳定的劳动关系等方面应遵守的行为规范和共同准则。

第三条 企业实行集中管理，凡企业范围内的各------科室、职工均应遵守本合同。

第四条 合同双方都有义务认真贯彻执行国家的法律、法规，并在法律、法规范围内，通过共同努力，不断提高企业的经济效益、管理水平和职工待遇。

第五条 企业保障职工代表依法行使同主管理权力。

企业及工会鼓动职工利用业余时间学理论、学法律、学管理、学文化、学科学、学技术，提高职工技能，开展健康的文化体育活动。

企业及工会禁止职工从事有损企业的行为和活动。

第六条 企业根据国家有关规定，实行全员劳动合同制。

企业与职工签订的劳动合同，劳动条件和劳动报酬等标准不得低于本合同之标准。

第七条 工会作为全体职工的代表，有义务引导职工政确处理与企业的劳动关系，有义务教育职工认真履行集体合同和劳动合同，遵守企业依法制定的各项规章制度和改革措施，努力完成生产和工作任务，促进企业的发展。

工会应动员职工积极支持企业开展两个文明建设，坚持改革开放，发展生产，降低成本，提高质量和经济效益，教育职工与企业建成命运共同体。

第八条 企业应尊重工会依法维护职工合法权益，按时向工会拨缴经费，在研究，制定各项涉及职工利益的措施时，应有工会代表参加，听取工会意见，取得工会支持。

企业制定的措施不得与本合同相悖。

第二章 劳动关系的建立和终止

第一条 企业根据生产经营工作的需要，有权自主决定招工的时间、条件、方式、数量。招工工作坚持男女平等、双向择优录用的原则。

第二条 企业分别与职工签订劳动合同，明确双方的权力和义务。工会应帮助，指导职工依法签订劳动合同。

工会有权对企业执行劳动合同情况进行监督，并就违反劳动合同的情况向企业提出书面答复，并委托工会在适当范围内公布。

第三条 企业有权依照法律、法规和企业依法制定的规章制度处理违纪职工，但事先应当征求工会意见，工会认为不适当的，有权建议企业重新研究处理。

企业处理违纪职工和解除职工劳动合同的决定和文件，实行工会会签制度。

第四条 企业依照{中华人民共和国劳动法}第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予补偿。

第五条 企业设立劳动争议调解委员会，劳动争议调解委员会主任由企业工会主席担任。调解劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护企业和职工的合法权益。调解结果应出具书面结论。

第六条 在劳动合同期间，如发生企业被兼并、合并、破产、拍卖或职工离退体、退职、死亡，劳动关系自然解除。

第三章 劳 动 报 酬

第一条 企业坚持按劳分配，坚持个人收益向个人劳动成果及所在单位经济效益相结合，通过严格考核适当拉开收入挡次。

第二条 企业实行以岗位技能工资为主的多种工资分配形式。

第三条 对于应当支付给职工的工资报酬，企业依合法规章制度扣罚金额时，以保障职工最低生活为前提。

违反前款规定，企业须退还扣滥罚部分，并按扣滥罚部分\*\*%的金额向职工承担赔偿责任。

第四条 工资以------形式支付给职工本人，本人因故不能领取时，可由其授权的人代领，代领者必须在工资发放明细表签名栏签章方可领取。

第五条 工资必须按月支付，因故不能按时发放工资的必须向工会说明情况。

第四章工作时间及休息休假

第一条 企业实行每天工作时间超过8小时，平均每周工作时间不超过------小时的工作制度。

第二条 企业根据{劳动法}第一章、第四章在保障身体健康并充分听取职工意见和报经劳动行政部门批准的基础上，对企业高级管理人、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按工作时间衡量的职工实行不定时工作制。

企业有责任不断改善生产管理，严格控制延长工作时间，企业应说明情况，工会及职工应予支持。一般每日加班不得超过1小时，每月加班不得超过-------小时。

第三条 在法定节假日和公体日工作不能间断的需进行设备检修、保养的;工作需要及用户急等交货赶制急件的，通过与同级工会和职工协调方可加班。

第四条 下述情况，职工必须服从安排：

发生自然灾害事故或者其它原因，威胁职工生命健康和财产安全，需要紧急处理的;生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益必须及时抢修的。

第五条 企业实行的节假日及公体日;

元旦{一月一日}放假壹天;春节{农历正月初一;二;三放假叁天;国际劳动节{五月一日}放假壹天;国庆节{十月一日;二日}放假贰天;以上7天法定节假日如蓬公休日，应予顺延。妇女节{限于妇女。三月八日}----;少数民族节假日根据规定执行。

第五章 劳动安全卫生

第一条 企业必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程各标准，对职工进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

第二条 企业应当不断改善劳动条件，高度重视安全主产。认真搞好劳动保护工作。劳动安全卫生设施必须符合国家规定标准。新建、改建、扩建、引进设备工程项目的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用

第三条 企业必须为职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳防护及用品。对从事有职业危害作业的职工应定期进行健康检查和发放保健津贴。

第四条 从事特种作业的职工必须经过专门培训并取得特种作业资格，持证上岗。

第五条 企业必须按时发放劳保用品。职工在劳动过程中必须认真搞好安全生产文明生产，严格遵守安全操作规程，正确使用劳保用品，对不安规定穿，和正确使用劳动保护用品的职工，企业有权拒绝其上岗或责令其下岗。对违反操作规程的职工，企业有权查处。职工对企业管理人员违章指挥、强令冒险作业，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。工会有权提出意见并进行监督检查。

第六章 女职工和未成年工特殊保护

第一条 企业应充分考虑自身特点，视工作需要招收部分女职工。

第二条 企业不得以结婚、怀孕、产假、哺育等为由辞退女工或者单方解除劳动合同。

第三条 实行男女同工同酬。

第四条 在普级、普职、评定专业技术职称、职务等方面，坚持男女平等

第五条 禁止安排女职工从事矿山景下国家规定的第四级体力劳动强度的`劳动和其它禁忌从事的劳动。

第六条 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的三级体力劳动强度的劳动。21

第七条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动对怀孕7个月以上和哺育期的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第八条 符合计划生育规定的女职工，享受不少于90天的产假，产假期间工资照发，哺育时间视为正常劳动时间，工资按-------工资加补贴执行。计划生育假期间待遇按国家计划生育部门有关规定执行。

第七章 合同的变更、解除、终止和续订

第一条 在下列情况下可以变更合同;

{1}本合同的部分条款与国家、省、市的法律法律有冲突的

{2}在合同履行过程中，确需补充，完善和变更部分条款的

第二条 在下列情况下可以终止合同

{1}合同期满;

{2}因不可抗力致使企业不能恢复正常经营生产，合同难以履行时

第三条 在下列情况下可以解合同;

企业发生关、停、并、转、抵、租、破、卖，原合同内容不适应时。

第四条 合同期满---月前，合同双方应协商拟订新的集体合同或协商集体合同的续订。

第五条 合同的变更、解除、终止及续订均需经合同双方协商一致并履行手续后方能生效。

第八章 双方履行合同的权利和义务

第一条 本合同对企业、工会和全体职工具有约束力，企业、工会和全体职工均应严格履行合同的保项条款。

第二条 企业要求全体职工努力完成企业经营针、生产、效益目标。企业履行合同中劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生、女职工及成年工特殊保护等款的义务。

第三条 企业保障职工代表依法行使民主管理权利

第四条 企业依法建立健全各项规章制度，其中劳动人事、劳动分配、安全生产、劳动保护、劳动纪律、全员劳动合同制方案及企业经营方针、奋斗目标等，作为本合同的附件，企业职工必须严格遵守，努力实现。

第五条 企业在生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员时，应提前30天向工会的职工说明情况，听取意见并向劳动行政部门报告后，方可裁减人员。在6个月内录用人员时，应优先考虑录用被裁减人员。

第六条 工会应教育职工努力完成劳动生产任务，提高企业经济效益，开展劳动竞，提高文化素质、职企技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律的职企业道德，推进企业文化建设。

第七条 工会应努力动员职工完成工厂制定的目标任务。

第八条 工会对企业违反本合同的行为应予制止的纠正。

第九条 工会对违章指挥，有损职工安全的行为要求企业有关部门予以纠正和认真处理。

第十条 对侵害职工合法权益的行为，工会有权要求企业有关部门予纠正和认真处理。企业应支持工会维护职工合法权益。为工会开展各种活动提供物质和经济保障。工会主席、副主席任期未满时;企业不得随意调动其工作，因工作需要调动时，应征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

第九章 附 则

第一条 本合同未尽事宜，按有关法律，法规执行或由双方协商解决，协商会议达成的协议，应记录在案，并向职工公布，经报劳动行政部门及上级工会认可后，产生法律效力，并作为本合同的附件备查。

第二条 本合同及附件若与国家法律、法规相抵触的，按国家法律法规则执行。

第三条 本合同的监督检查由双方瓦派代表，会同有关部门每半年检查一次，促进合同的正式常履行。

第四条 本合同自生效之日起有效期为-------年。

第五条 本合同一式12份，双方各持3份，分别---------劳动人事局-------总工会3份备案。

第六条 本合同经职工代表大会讨论能过，双方签字，报上级有关部门审查，按昭法律、法规规定生效。

双 方 代 表

职工方 企业方

首席代表 首席代表

年 月 日

**企业集体合同有啥用七**

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

第一条为适应和谐劳动关系的需要，维护新形势下女职工的合法权益和特殊利益，减少和解决女职工在劳动和工作中因生理特点造成的特殊困难，保护其健康，发挥女职工在构建和谐社会中的重要作用，促进女职工与企业共同发展，根据我国《劳动法》、《工会法》、《女职工劳动保护规定》等有关法律法规文件规定，依照“平等协商、共谋发展”的原则，结合企业实际情况，制订本合同。

第二条本合同由单位工会与行政双方集体协商后签订。

第三条本合同适用于（单位名称），合同中统称为用人单位。

本合同所称女职工包括：与单位有劳动关系或存在事实劳动关系的所有女性职工。

第四条用人单位与女职工个人所订立的劳动合同中的女职工特殊权益条款的标准，不得低于本合同的规定；低于本合同规定的，按本合同标准执行。

第五条用人单位女职工委员会必须在本单位党政工的领导和支持下，围绕企业生产发展，组织女职工开展各种形式的素质教育活动，充分发挥女职工在企业发展中的积极性和创造性。

第六条用人单位与女职工建立劳动关系应签订劳动合同，不得以性别为由拒绝录用或提高对女职工的录用标准，实行男女同工同酬。在分配住房和享受福利待遇方面男女平等。

第七条根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，用人单位在发展生产的同时，要积极改善劳动条件，加强对女职工的劳动保护。

第八条建立健全女职工劳动安全保健卫生制度，严格执行国家及自治区有关女职工劳动保护及特殊利益方面的政策法规，对妇职工进行劳动卫生安全教育，减少职业危害。

第九条用人单位不得以妇女婚否、怀孕、哺乳等借口拒绝招收女职工或提高录用条件。

第十条用人单位不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低其基本工资辞退女职工或单方解除其劳动合同。

第十一条企业进行承包、租赁、转让、兼并的，对能胜任本职生产和工作的原企业的女职工，不得无故拒绝使用或聘用。

第十二条在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，坚持男女平等的原则，不得歧视女职工。

第十三条禁止安排女职工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他女职工禁忌从事的劳动。

第十四条用人单位按照国家和自治区有关法律法规的规定依法为女职工参加养老、失业、医疗、工伤、生育等保险，并按规定按时交纳社会保险费，确保女职工按照有关规定享受各类社会保险待遇。同时，单位依法代扣缴女职工应缴社会保险费。

第十五条用人单位应积极参加生育保险，按时足额交纳生育保险费，单位女职工生育期间的费用由经办机构按有关生育保险办法的`规定支付。没有参加生育保险的单位，单位按照有关生育保险办法的规定支付女职工生育期间的费用。

第十六条用人单位女职工委员会必须在本单位党政工的领导和支持下，围绕企业生产发展，组织女职工开展各种形式的素质教育活动，充分发挥女职工在企业发展中的积极性和创造性。

第十七条女职工经期保护

用人单位在女职工月经期间不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第十八条女职工孕期保护

（一）用人单位在女职工怀孕期间，不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。

（二）不得在正常劳动日以外延长其劳动时间，对不能胜任原劳动的，根据医疗部门的证明，结合单位实际情况，予以减轻或安排其他劳动。对怀孕7个月以上的女职工不得安排其从事夜班劳动。

（三）怀孕女职工在劳动时间进行产前检查，视为劳动时间，并扣除相应的劳动定额。女职工在产前检查期间不能按病、事假、旷工处理。

第十九条女职工产假保护

（一）正常生育者，给予产假90天，其中产前假15天，产后假75天；难产者增加产假15天，晚育者，增加产假30天，多胞胎生育，每多生1个婴儿，增加产假15天。

（二）女职工怀孕不满2个月流产，可休产假15天；满2个月不满4个月流产，可休产假30天；满4个月不满7个月流产，可休产假42天；满7个月（含7个月）以上，按正常产假对待。产假期满恢复工作时，应允许有1至2周的时间逐步恢复原定额的工作量。

第二十条女职工哺乳期保护

（一）用人单位对有不满1周岁婴儿的女职工，应当在每班劳动时间内给予2次哺乳时间，每次30分钟。多胞胎生育者，每多哺乳1个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。女职工每班劳动时间内两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间，并扣除相应的劳动定额。婴儿满1周岁后，经医疗单位确诊为体弱儿的，可适当延长哺乳期，但最多不超过6个月。

（二）用人单位在女职工哺乳期内，不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动和哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

（三）用人单位在女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经医疗部门证明，其超过产假期间的待遇，按照职工患病有关规定处理。

第二十一条每两年对女职工进行一次妇科疾病及乳腺疾病的检查。

第二十二条女职工更年期保护

经医疗单位证明，患有严重的更年期综合症的女职工，单位应给予照顾，可暂时调做其他适当的工作或酌情减轻工作量。

第二十三条用人单位支持工会女职工组织积极参与民主管理，在工会代表大会、职工代表大会中，女职工（女会员）代表应占适当的比例。

第二十四条用人单位工会女职工委员会代表女职工参加单位平等协商集体合同签订的全过程。

第二十五条用人单位工会女职工委员会代表女职工参加本专项集体合同签订的全过程，并有权对本合同执行情况进行监督。合同双方每年对合同的履行情况进行一次联合检查，并向职工（代表）工会报告检查情况。

第二十六条有下列情况之一的可以变更本合同

（一）签订本合同所依据的法律、法规、规章及地方政府规定的劳动标准和条件已修改或废止的。

（二）在合同履行过程中，确需补充、完善和变更部分条款的。

第二十七条在企业发生关、停、并、转等情况时，本合同内容不适应时，可以解除。

第二十八条在下列情况下可以终止本合同

（一）合同期满。

（二）因不可抗力致使企业不能正常生产经营，合同难以继续履行的。

第二十九条本合同在执行中，双方都有权提出对合同文本有关条款提出修改和改动意见，经双方协商同意后进行修改、补充、变更，经变更、补充后的条款作为本合同的附件，与本合同具有同等效力，末经双方协商同意，任何一方无权变更、修改、解除本合同。

第三十条双方因履行本合同发生争议，由合同双方协商解决，经协商末能达成一致意见的，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向当地人民法院提起诉讼。

第三十一条签约双方应严格履行本合同的诸项条款，因一方的过错造成的本合同不能履行或不能完全履行的，有过错的一方应当承担违约责任。

第三十二条本合同相关条款如与国家现行法律法规相抵触，以国家现行法律法规为准。

第三十三条本合同经双方协商一致并经用人单位职工代表大会审议通过，经双方首席代表签字后，在七日内将签订的合同文本及全部附件一式四份，报当地劳动保障行政部门审查；工会（职工代表）应当将合同正式文本报送上一级地方工会。本合同生后，用人单位应在15日内公告本单位全体职工。

第三十四条本合同也可作为《集体合同》附件，一并报送审查。

第三十五条本合同自生效之日起，以内网、公开栏等形式向全体职工公布。

第三十六条本合同自\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日起生效，于\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日终止，履行期为\_\_\_\_\_\_年。

第三十七条本合同由劳动社会保障部门、工会负责解释。

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

**企业集体合同有啥用八**

第一章总则

第一条为了规范集体协商行为，完善集体合同制度，维护职工和企业的合法权益，建立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》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《中华人民共和国人民调解法》等法律，结合本省实际，制定本条例。

第二条本省行政区域内的企业与职工方开展集体协商，签订集体合同，适用本条例。

第三条企业依法建立健全集体协商和集体合同制度。

本条例所称集体协商，是指职工方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行平等协商的行为。

本条例所称集体合同，是指职工方与企业经集体协商达成一致意见签订的书面协议。

第四条开展集体协商、订立集体合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，兼顾双方合法权益。

第五条各级人民政府应当加强劳动关系协调工作，构建和发展和谐稳定的劳动关系，及时研究解决集体协商和集体合同工作中的重大问题。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门会同工会和企业方面代表组织建立协调劳动关系三方机制。

各级人力资源社会保障行政部门依法对集体协商和集体合同制度的实施进行指导、协调和监督。

第六条地方总工会依法组织、指导、协调企业工会开展集体协商和签订、履行集体合同。

企业工会依法代表职工与企业进行集体协商，签订集体合同，维护职工合法权益。

第七条企业联合会、工商业联合会、协会、商会等企业方面代表组织协助企业建立健全集体协商和集体合同制度。

第二章集体协商

第一节集体协商内容

第八条职工方与企业可以就下列内容进行集体协商：

(一)劳动报酬的确定、增减;

(二)工作时间，主要包括工时制度、延长工作时间办法、特殊工种的工作时间、劳动定额标准;

(三)休息休假，主要包括日休息时间、周休息日安排、年休假办法、不能实行标准工时职工的休息休假和其他假期;

(四)劳动安全与卫生;

(五)保险和福利;

(六)女职工、年满十六周岁不满十八周岁的未成年工的特殊保护措施;

(七)集体合同的违约责任;

(八)双方认为应当协商的其他内容。

第九条工资集体协商应当遵循工资分配按劳分配原则，实行同工同酬。职工方与企业可以就下列内容进行协商：

(一)工资标准、工资分配形式和其他工资分配事项及工资支付办法;

(二)职工年度平均工资水平及其调整幅度和调整办法;

(三)试用期、病事假期间的工资待遇;

(四)双方认为应当协商的其他有关工资事项。

第十条工资集体协商应当综合参考下列因素：

(一)本企业劳动生产率和经济效益;

(二)本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平;

(三)当地人力资源社会保障行政部门发布的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位;

(四)当地人民政府统计机构发布的本地区城镇居民消费价格指数;

(五)当地最低工资标准和当地人民政府有关部门发布的地区、行业的职工工资平均增长率;

(六)其他与工资集体协商有关的情况。

第十一条职工方与企业开展工资集体协商，可以提出工资增长、不增长或者负增长的协商要求。

职工方可以根据企业年度利润增长情况、当地人民政府发布的工资指导线、本地区职工工资增长率、本企业在同地区同行业工资水平等因素，提出增长工资的协商要求。

企业可以根据年度严重亏损的实际情况并综合考虑物价、政府工资指导线等因素，提出工资不增长或者负增长的协商要求。

第二节集体协商代表

第十二条开展集体协商，职工方与企业应当选定本方集体协商代表。集体协商代表(以下称协商代表)有权代表本方利益进行集体协商。

职工方与企业每方协商代表三至九人，并各确定一名首席协商代表。企业规模较大和职工人数较多的，经职工方与企业双方同意，可以适当增加协商代表的人数。双方可另行选派适当数量的列席代表。

企业协商代表与职工方协商代表不得相互兼任。

第十三条企业方协商代表由企业法定代表人确定，首席协商代表应当由企业法定代表人或者企业法定代表人书面委托的本企业其他管理人员担任。

职工方协商代表由工会选派或者工会组织职工民主推选产生。首席协商代表应当由工会负责人担任。企业未建立工会的，由企业所在地地方总工会组织职工民主推选协商代表，并经本企业半数以上职工同意;首席协商代表由参加协商的代表推选产生。

协商代表的更换和替补，按照协商代表产生的程序进行。

第十四条协商代表履行以下职责：

(一)参加集体协商相关活动，提出协商意见;

(二)收集、掌握和提供集体协商有关的情况和资料;

(三)听取和收集本方人员意见，接受本方人员对集体协商有关问题的询问，向本方人员及时通报或者反馈协商情况;

(四)代表本方参加集体协商争议的处理;

(五)法律、法规规定的其他职责。

第十五条企业应当保障协商代表履行协商职责所必要的工作条件和工作时间，向职工方协商代表提供与集体协商有关的真实情况与资料。协商代表应当保守企业商业秘密。

职工方协商代表应当向企业提供其掌握的与集体协商有关的资料。

第十六条协商代表的合法权益受法律保护，其履行协商职责，视为提供正常劳动，企业无正当理由不得调整其工作岗位、降低其工资及各项福利待遇。

协商代表在履行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职责时止。协商代表履行职责期间，企业不得解除其劳动合同，但《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第三十九条规定的情形除外。

第三节集体协商程序

第十七条职工方与企业可以提出集体协商要求，依法进行平等协商。

集体协商一般情况下一年进行一次。

第十八条集体协商要求应当以书面的形式提出。

职工认为需要与企业进行集体协商的，应当向企业工会提出。企业工会可以根据职工意见和企业的具体情况决定是否向企业提出集体协商要求。经半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表提议，企业工会应当向企业提出集体协商要求。企业尚未建立工会的，职工可以向企业所在地地方总工会提出集体协商请求。企业所在地地方总工会征得半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表同意，应当向企业提出集体协商要求。

企业认为需要与职工进行集体协商的，应当向企业工会提出集体协商要求。企业尚未建立工会的，企业可以向所在地地方总工会提出集体协商要求。

第十九条职工方或者企业书面提出集体协商要求的，对方应当在收到集体协商要求书面材料时在送达回执上签收，并于三十日内给予书面答复，对应协商要求内容逐一作出回应，并就有关事项进行协商。集体协商要求书面材料应当包含协商时间、地点、内容等，并对其主张说明理由。

第二十条集体协商期限为送达集体协商要求书面材料之日起三个月内。根据企业实际情况，双方协商同意可以适当缩短或者延长，但延长时间最长不超过六十日。

第二十一条集体协商一般采用会议协商的形式，也可以采用书面形式或者双方认可的其他形式。一方要求采用会议协商形式的，应当采用会议协商形式。

集体协商采用会议协商形式的，由双方首席代表轮流或者共同主持。集体协商会议记录应当由全体与会协商代表签字确认。集体协商采用书面形式的，所提交的书面意见应当经全体协商代表签字确认。

企业应当为协商会议提供会议场地等必要条件。

第二十二条开展集体协商，职工方与企业应当采用平和、理性的方式，维护企业正常的生产经营秩序，不得有下列行为：

(一)拒绝或者无正当理由故意拖延集体协商;

(二)威胁或者利诱对方协商代表;

(三)以暴力、胁迫或者其他非法手段扰乱、破坏集体协商秩序;

(四)限制有关人员人身自由，或者进行侮辱、恐吓、暴力伤害;

(五)其他可能激化矛盾的行为。

第二十三条开展集体协商，企业不得有下列行为：

(一)限制、干扰工会履行职权或者职工方产生协商代表，对职工方协商代表打击报复;

(二)拒绝提供集体协商所必需的材料或者提供虚假材料;

(三)拒绝执行集体协商调解协议。

第二十四条开展集体协商，职工不得有下列行为：

(一)违反劳动合同约定，不完成劳动任务;

(二)违反劳动纪律，或者以各种方式迫使企业其他员工离开工作岗位;

(三)堵塞、阻碍或者封锁企业的出入通道和交通要道，阻止人员、物资等进出，破坏企业设备、工具或者破坏企业正常生产经营秩序和公共秩序。

第二十五条集体协商双方达成一致意见的，由企业方制作集体合同草案。

集体协商未达成一致意见的，经双方同意，可以中止协商并商定恢复协商的时间。

第三章集体合同

第二十六条集体合同草案应当由工会或者职工方协商代表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，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且经全体职工代表半数或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。集体合同草案讨论通过后，由集体协商双方首席协商代表签字盖章后成立，并由企业自订立集体合同之日起七日内送当地人力资源社会保障行政部门备案。

集体合同草案未获通过的，职工方协商代表应当就未通过事项听取和收集职工的意见，与企业协商代表进行补充协商后，再次提交讨论通过。

第二十七条集体合同订立并依法生效后，对企业和企业全体职工具有约束力，双方应当严格履行。企业应当自集体合同生效之日起五日内将集体合同向全体职工公布。

第二十八条集体合同期限为一至三年。集体合同期限届满或者双方约定的终止条件出现，集体合同即行终止。

集体合同期满前三个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或者续订的要求。

第二十九条集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和增资减资等事项，不影响集体合同效力。

第三十条有下列情形之一的，可以变更或者解除集体合同：

(一)双方协商一致;

(二)因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行;

(三)企业破产、停产、解散，致使集体合同无法履行;

(四)法律、法规规定的其他情形。

变更或者解除集体合同适用本条例规定的集体协商和签订集体合同程序。

第四章争议处理

第三十一条职工方和企业应当根据事实，遵循合法、有序、平和的原则，处理集体协商争议。

第三十二条在开展集体协商或者履行集体合同过程中发生争议的，职工方与企业不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向依法设立的基层人民调解组织或者具有劳动争议调解职能的组织申请调解。

争议经调解达成协议的，职工和企业应当履行。

第三十三条开展集体协商，职工方与企业发生争议的，职工方可以向企业所在地地方总工会提出协调请求，企业所在地地方总工会应当及时介入，指导、帮助职工方与企业依法开展协商，协调双方达成一致意见。

第三十四条开展集体协商，职工方与企业发生争议的，企业方面代表组织应当及时介入，指导、督促企业依法与职工方开展集体协商，协助企业维护正常生产经营秩序，协调双方达成一致意见。

第三十五条经企业所在地地方总工会、企业方面代表组织协调仍未能解决争议的，当地人力资源社会保障行政部门应当派出人员或者从集体协商专家名册中指定人员进行协调。

第三十六条发生涉及人数较多、影响较大的集体协商争议，各级人民政府应当统筹协调人力资源社会保障、公安、司法行政、国有资产监督管理机构等有关部门，会同地方总工会、企业方面代表组织共同协调处理。

第三十七条开展集体协商，供水、供电、供气、公共运输、广播通信、电视、公共卫生、医疗、教育、金融等提供公共服务的企业事业单位发生停产、停业，或者职工影响提供公共服务的企业事业单位正常生产经营秩序等情形，导致或者可能导致下列后果之一的，当地人民政府可以根据实际情况发布命令，责令上述企业事业单位、职工停止该项行为，恢复正常秩序：

(一)危害公共安全;

(二)损害正常的社会秩序和居民生活秩序;

(三)其他严重危害公共利益的后果。

当地人力资源社会保障行政部门、政府有关部门、地方总工会、企业方面代表组织应当指导和督促双方开展集体协商，化解矛盾。

第三十八条因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会或者企业可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第五章法律责任

第三十九条协商代表违反本条例第十五条规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，依法承担赔偿责任;构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条企业有关人员有本条例第二十二条第二项、第三项、第四项，或者第二十三条第一项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理;构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

职工有本条例第二十二条第二项、第三项、第四项，或者第二十四条第三项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理;构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

第四十一条提供公共服务的企业事业单位或者职工拒不执行当地人民政府根据本条例第三十七条规定发布的命令，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理。

第四十二条企业方面代表组织工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害企业合法权益，由企业方面代表组织责令改正;情节严重的，依照企业方面代表组织的章程予以罢免，或者依法给予处分。

第四十三条工会工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害职工合法权益，由同级工会或者上级工会责令改正;情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分;构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十四条政府有关部门工作人员在集体协商工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，由有关主管部门给予处分;构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章附则

第四十五条企业分支机构经企业授权同意，与分支机构的职工方就有关事项进行集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

实行企业化管理的事业单位和民办非企业单位开展集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

第四十六条本条例自20xx年1月1日起施行。

集体合同的意义

第一、在签订劳动合同时，单个劳动者处于弱势而不足以同用人单位相抗衡，因而难以争取到公平合理的劳动条件。由工会代表全体劳动者同用人单位签订集体合同，就可以规定集体劳动条件，集体劳动条件是本单位内的最低个人劳动条件。因此，集体合同能够纠正和防止劳动合同对于劳动者的过分不公平，使之比较公平合理，也使劳资双方在实力取得基本的平衡。

第二、许多在劳动合同中难以涉及的职工整体利益问题，可通过集体合同进行约定，如企业工资水平的确定、劳动条件的改善、集体福利的提高等。根据工资方面的法律规定，用人单位在制定工资分配和工资支付制度时应当听取工会和职工代表大会的意见，这实际上就是工资集体协商的\'基础。

第三、在劳动合同的有效期内，如果企业经营状况和社会经济形势等因素发生了较大变化，那么可以通过集体合同调整和保障劳动者的利益。根据劳动法的有关规定，用人单位需要裁减人员，应当征求全体职工意见。因此，在集体合同中明确规定这方面的内容，实际上是将经济性裁员规范化，有利社会的稳定。

第四、劳动关系的内容涉及方方面面，如果事无巨细均由劳动合同规定，那么每份劳动合同都将成为一本具有相当篇幅的小册子，订立一份劳动合同将成为一件很不容易的事情。通过集体合同对劳动关系的内容进行全面规定之后，劳动合同只需就单个劳动者的特殊情况作出规定即可，这样就会大大简化劳动合同的内容，也会大大降低签订劳动合同的成本。由于集体合同和劳动合同具有上述作用，集体合同被认为是劳动合同的“母合同”。

第五，实行集体合同制度，有利于从整体上维护职工的劳动权益，更好地保护劳动者个人的合法权益，调动职工生产劳动的积极性、主动性和创造性，增强职工的企业主人翁意识，实现中国《劳动法》维护职工合法权益的根本立法宗旨，体现中国社会主义市场经济制度的优越性。

第六，实行集体合同制度，在劳动关系的调整上可以在国家劳动法律法规的调整与劳动合同的调整中间增加集体合同的调整这一层次，实现对劳动关系的多方位、多层次调整。集体合同对劳动关系的调整，同一般的劳动法律法规相比对不同企业劳动关系的针对性比较强，同时也有利于消除或弥补劳动合同存在的某些随意性，给企业劳动关系的调整提供一种新机制，从而使企业劳动关系更和谐、更稳定、更巩固，更有利于促进企业发展。

第七，实行集体合同制度，有利于更好地发挥工会在稳定企业劳动关系中的积极作用，使工会在协调劳动关系和维护职工劳动权益的职能发挥得更直接、更生动、更有效，使工会的“维权”职能实现法制化。

第八，实行集体合同制度，有利于缓和和解决劳动争议和劳动矛盾，有利于劳动争议案件的减少和处理，有利于职工和企业之间的沟通和理解有利于维护和发展企业生产经营的良好秩序，促进企业的稳定和发展。

**企业集体合同有啥用九**

第一章 总 则

第一条 为了建立稳定的劳动关系，维护职工和企业的合法权益，促进企业经济发展，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》的有关规定，制定本条例。

第二条 本条例适用于本省行政区域内的企业。

第三条 在企业中推行集体合同制度。集体合同是企业全体职工与企业就劳动条件、劳动报 酬等事项签订的书面协议。

第四条 签订集体合同应当符合法律、法规的规定，遵循平等合作、协商一致的原则。依法签订的集体合同，对企业和企业全体职工具有约束力。

第五条 职工个人与企业签订的劳动合同规定的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第六条 企业的主管部门和上级工会可以对集体合同的\'签订给予指导。

第七条 工会与企业应当加强合作联系，建立有关协商工作制度，保障集体合同履行。

第二章 集体合同的签订和报送

第八条 集体合同应当包括以下主要内容：

（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；

（六）工作内容；

（七）劳动纪律；

（八）合同期限；

（九）变更、解除、终止合同的条件和程序；

（十）合同争议的处理；

（十一）违反合同的责任；

（十二）双方认为应当协商约定的其他内容。

第九条 职工一方或者企业书面提出签订集体合同要求的，双方应当在十五日内就签订集体合同的有关事项进行协商。

第十条 集体合同由企业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。

第十一条 参加集体合同协商的双方代表人数应当对等，每方为三至十名，并各确定一名首席代表。

第十二条 已建立工会的企业职工一方首席代表应当由工会主席或者工会主席书面委托的代表担任，其他代表由工会确定。没有建立工会的企业，职工一方代表由职工民主推举产生，并应当有半数以上职工同意。首席代表由参加协商的代表推举产生。

第十三条 企业一方首席代表应当由企业法定代表人或者企业法定代表人书面委托的代表担任，其他代表由企业法定代表人确定。

第十四条 参加集体合同协商的双方应当向对方提供协商所需要的有关情况或者资料。

第十五条 经协商一致的集体合同草案应当提交职工代表大会或者职工大会讨论。职工代表大会或者职工大会讨论集体合同草案，应当有三分之二以上代表或者职工出席。有职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案即获通过。集体合同草案未获通过，双方代表应当重新协商修改。

第十六条 集体合同草案经职工代表大会或者职工大会讨论通过后，由双方首席代表签字。

第十七条 集体合同有效期限为一至三年。

第十八条 集体合同签订后，企业应当在七日内将集体合同文本一式三份及说明报送对该企业行使劳动管理权的县级以上劳动行政部门。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。

第十九条 劳动行政部门对集体合同提出异议的，签订集体合同双方应当在十五日内对提出异议的条款进行修改或者作出进一步的说明，按照第十五条、第十六条规定的程序办理后，重新报送劳动行政部门。

第二十条 企业应当自集体合同生效之日起十日内将集体合同向全体职工公布。

第二十一条 集体合同生效后双方应当严格履行，并应当建立相应监督制度和定期检查制度。

第二十二条 集体合同有效期限内企业法定代表人变更，不影响集体合同效力。

第二十三条 职工一方参加协商的代表在集体合同期限内，除个人有严重过错或者有法律规定的其他情形外，企业不得解除与其签订的劳动合同。

第三章 集体合同的变更、解除与终止

第二十四条 有下列情形之一的，可以变更或者解除集体合同：

（一）双方协商一致；

（二）因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行；

（三）企业破产、停产、分立、兼并，致使集体合同无法履行；

（四）法律、法规规定的其他情形。

第二十五条 集体合同的一方就集体合同的履行和变更提出协商要求的，另一方应当给予答复，并且在七日内双方进行协商。

第二十六条 变更或者解除集体合同，应当经双方协商一致。协商解决不成的，按集体合同争议处理。

第二十七条 变更集体合同，按照本条例规定的签订集体合同的程序办理。解除集体合同，企业应当自解除之日起七日内报告劳动行政部门。

第二十八条 集体合同期限届满或者双方约定的终止条件出现，集体合同即行终止。集体合同期满前，双方应当提前三个月协商重新签订集体合同。

第四章 集体合同争议的处理

第二十九条 因签订集体合同发生争议，双方协商解决不成的，由当地人民政府劳动行政部门组织企业主管部门、上级工会等有关各方协调处理。

第三十条 劳动行政部门处理因签订集体合同发生的争议，应当自受理之日起三十日内结案。因特殊情况需要延期的，最长不得超过十五日，并应当向争议双方说明延期理由。

第三十一条 因履行集体合同发生争议，双方协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第三十二条 职工一方申请仲裁或者提出诉讼，应当征得职工代表大会或者职工大会同意。

第五章 附 则

第三十三条 实行企业管理的事业单位签订集体合同以及签订行业性、区域性集体合同，参照本条例执行。

**企业集体合同有啥用篇十**

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 劳动安全与卫生

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，工会可请求当地人民政府作出处理。

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

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