# 集体合同经典范本

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2023-12-21

*集体合同经典范本1　　企业名称(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_　　经济类型：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_　　企业地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_　　邮政编码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_　　职工人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_　　甲方\_...*

**集体合同经典范本1**

　　企业名称(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_

　　经济类型：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　企业地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　邮政编码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　职工人数：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　甲方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　企业首席代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　乙方\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　职工首席代表：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　联系电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　集体合同

　　第一章 总则

　　第一条 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》、《中华人民共和国工会法》和《集体合同规定》等国家有关法律、法规规定，经企业与工会平等协商，签订本合同。

　　第二条 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。

　　第三条 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。

　　第四条 单位与工会进行平等协商、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

　　第五条 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，并在签订劳动合同后十五日内到劳动保障行政部门办理录用备案、劳动合同鉴证和社会保障登记等手续。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。

　　第六条 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\_\_\_\_\_\_日内与劳动者办妥续订手续。职工在本单位连续工作满\_\_\_\_年，单位双方同意续订劳动合同的，如果职工提出要求订立无固定期限劳动合同的，单位应当与之签订无固定期限的劳动合同。

　　第七条 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、法规和规章规定。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。

　　第八条 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。劳动合同期限在不满6个月的，试用期不得超过15日;劳动合同期限在6个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月;劳动合同期限在1年以上不满2年的，试用期不得超过3个月;劳动合同期限在2年以上的，试用期不得超过6个月。

　　第三章 劳动报酬

　　第九条 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人水平。

　　第十条 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，单位则应提前在最近的工作日支付。单位在支付工资时，应向职工提供一份其本人的工资清单。

　　第十一条 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。

　　第十二条 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。

　　第十三条 单位对职工实行最低工资保障制度，最低工资标准不低于\_\_\_\_\_\_\_\_人民政府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

　　第十四 条本单位对计时制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\_\_\_\_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。

　　第十五条 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。

　　第十六条 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。

　　第十七条 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

　　第十八条 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。

　　第十九条 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。

　　第二十条 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。

　　第二十一条 单位应逐步改善并发展职工文化设施和住房、交通、膳食等条件，提供其他与单位经济相适应的福利。

　　第二十二条 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

　　第二十三条 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。

　　第二十四条 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。

　　第二十五条 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。

　　第二十六条 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。

　　第二十七条 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。

　　第二十八条 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。

　　第二十九条 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

　　第三十条 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，根据国家和当地政府有关规定，签订《女职工专项集体合同》，保护女职工的合法权益。

　　第三十一条 单位不得安排未成年工从事国家规定级别以上的粉尘、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度、矿山、井下、放射性、易燃易爆等其他禁忌作业。

　　第三十二条 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。

　　第三十三条 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

　　第三十四条 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。

　　第三十五条 单位应负责对职工的岗位、岗前培训、继续教育及转岗教育和培训计划的实施。

　　第三十六条 本单位应按照国家规定以工资总额的\_\_\_\_%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。

　　第三十七条 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

　　第三十八 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审议通过，并向全体职工公布后执行。

　　第三十九条 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、增收节支等方面作出优异成绩的职工给予荣誉和物质奖励。

　　第四十条 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、解除劳动合同等处分。

　　第四十一条 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，记人本人档案。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。

　　第四十二条 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\_\_\_\_%。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 则

　　第四十三条 本合同有效期为年：自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_ 年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

　　第四十四条 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，致使本合同无法履行的;

　　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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

　　4.法律、法规、规章规定的其他情形。

　　第四十四条 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。

　　第四十五条 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。

　　第四十六条 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。

　　第四十七条 本合同一式四份，报当地劳动保障行政部门审核备案后，单位与工会各留存一份。

　　单位(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

　　首席协商代表(签名或盖章)：\_\_\_\_\_\_

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

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

　　首席协商代表(签名或盖章)：\_\_\_\_\_\_

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

**集体合同经典范本2**

　　编号：

　　北京市集体劳动合同范本

　　(试行)

　　甲 方：

　　乙 方：

　　签订日期： 年 月 日

　　北京市总工会

　　20xx年12月

　　目 录

　　第一章 总则 --------------------------------------------------

　　第二章 劳动报酬 ----------------------------------------------

　　第三章 工作时间 ----------------------------------------------

　　第四章 劳动合同管理 -----------------------------------------

　　第五章 休息休假 ----------------------------------------------

　　第六章 劳动安全与卫生 ---------------------------------------

　　第七章 保险福利 ----------------------------------------------

　　第八章 女职工与未成年工特殊保护 -------------------------

　　第九章 职业技能培训 ----------------------------------------

　　第十章 规章制度与奖惩 -----------------------------------

　　第十一章 劳动争议处理 -------------------------------------

　　第十二章 变更、解除、终止、续订集体合同 -------------

　　第十三章 履行集体合同发生争议的处理 ----------------

　　第十四章 集体合同的监督和检查 ------------------------

　　第十五章 集体合同期限 ----------------------------------

　　第十六章 附则 -------------------------------------------

　　第一章 总则

　　第一条 职工一方和企业(含实行企业化管理的事业单位和民办非企业单位)，为维护职工和企业的合法权益、促进企业发展和职工利益的提高，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》、《北京市集体合同条例》及相关法律、法规，经协商一致，签订本合同。

　　第二条 本合同确立劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等各项劳动标准和劳动条件。

　　第三条 本合同对企业和本企业的全体职工具有法律约束力。

　　第四条 企业依法经营，认真履行本合同，尊重并支持工会工作，积极落实《企业工会工作条例》，依法按时足额拨缴工会经费，保证工会各项工作的开展。

　　第五条 企业工会维护职工的合法权益，协调劳动关系，组织职工参与企业的民主管理、民主监督。工会教育职工自觉遵守企业各项规章制度、劳动纪律;爱护企业财产，保守企业秘密，爱岗敬业;认真履行劳动合同、集体合同，恪尽职守;积极支持和参与企业改革，自觉执行经职工代表大会或职工大会审议通过的重大决策和决议;立足本职，尽职尽责。

　　第二章 劳动报酬

　　第六条 企业工资分配制度

　　企业以岗位责任、劳动绩效、经营风险为主要依据，制定工资分配制度，严格执行国家最低工资保障制度，以及国家劳动法律有关工资及职工福利制度。

　　企业工资分配制度遵循同工同酬、注重知识与技能、多劳多得、合法合规的原则，使工资与责任、利益和风险挂钩。其内容包括职工工资分配原则、方式以及工资、奖金、津贴和补贴等具体分配办法等，确保制度透明。

　　企业在制定和调整工资分配制度、考核分配制度等涉及职工权益的方案及实施办法过程中，应听取工会意见，其方案须经职工代表大会或职工大会审议通过后实施。

　　第七条 工资制度

　　企业针对不同岗位职工采取的工资制度有计时工资制(含职务工资制、岗位工资制、聘用工资制等)、计件工资制、年薪制和完成一定任务的工资制。

　　其他收入分配形式有：科技承包兑现、新产品利润提成、科技成果和技术专利折价入股、固定基数考核、销售提成等。

　　第八条 工资性收入

　　企业工资性收入有：工龄工资、职务工资、级别工资、岗位工资、技能工资、计件工资、加班工资、特殊工资、奖金(绩效工资)、津贴、补贴等。

　　企业确定的工龄工资、职务工资、级别工资、岗位工资、技能工资、津贴、补贴等按不同岗位组成职工的基本工资。

　　同一工种和岗位上工作的男女职工同工同酬。

　　企业实行年薪制、承包制、提成制等其他分配办法，参照企业相关规定执行。

　　第九条 工资支付办法

　　企业遵循按时足额、优先支付的原则，按月(小时、日、周)为周期支付工资。以完成一定工作任务计发工资的，应当在工作任务完成后即时支付工资。

　　企业应当至少每月向劳动者支付一次工资。企业在每月----日(遇节假日、双休日提前)，以货币形式(可通过银行)支付职工工资，不得克扣和拖欠。

　　企业因生产经营困难暂时无法按时支付工资的，应当向职工说明情况，并经与工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但最长不得超过30日。企业超过30日无法支付工资，工会或职工代表可与企业协商解决;协商不成，可向劳动保障部门反映，或向人民法院申请支付令。

　　第十条 职工工资增长机制

　　企业依据经济效益并根据城镇居民物价消费指数、最低工资标准、劳动力市场工资指导价位、工资指导线、北京市和行业的职工平均工资水平、企业劳动生产率等因素中任何一项的变化，与工会开展工资集体协商，签订工资专项协议，建立职工工资正常增长和调整机制，使职工工资随着经济效益的提高而正常增长。挂钩幅度为：企业经济效益增长-----%，职工工资增长-----%。

　　第十一条 职工工资增长原则

　　企业在经济效益增长的情况下，按照工资分配办法，将逐年提高职工工资水平。在工资增长过程中，对生产经营骨干、急需人才、突出贡献职工予以倾斜;工资水平偏低的生产一线职工和技术工人的工资增长不得低于企业负责人工资增长幅度，逐步实现职工整体工资水平的提高。

　　第十二条 企业最低工资标准

　　企业全体职工在法定工作时间内提供了正常劳动，每月工资不得低于企业最低工资标准。企业最低工资标准高于本市标准，每月----元，每小时----元。并根据企业经营情况和本市最低工资标准的变化每年进行调整。

　　第十三条 企业人均工资水平

　　企业上年度职工人均工资是------元，----年内将在企业经济效益增长的情况下，使职工年人均工资达到------元。

　　第十四条 工龄工资

　　企业工龄工资标准为每年----元，以当年12月31日为核算截止日期。

　　第十五条 职务工资

　　企业按照经营管理岗位的不同确定职务工资(有法律规定的除外)。企业行政职务分为：------、------、------等。企业党群系统职务按照规定与行政职务相对应。职务以党政任免通知为准。(职务工资标准见附表)

　　第十六条 级别工资

　　企业在同等职务条件下，由于部门工作性质、职工任职年限、职工工作年限、职工技术职称的不同，确定不同的级别工资。(级别工资标准见附表)

　　第十七条 岗位工资

　　在岗位评价的基础上建立岗位工资，同岗同酬、易岗易薪，根据岗位责任、繁简轻重、工作条件等因素确定，包括工人岗位、技术岗位、一般管理岗位、后勤辅助岗位等，共分为----个等级，工资额在----之间不等。(岗位和岗位工资标准见附表)

　　同一岗位连续工作满----年经考核合格可以晋升得到上一等级岗位工资。

　　第十八条 技能工资

　　企业为鼓励职工学习掌握更多的技能，制定技能工资标准，以职工个人具备知识及能力为评价依据，以可测评或已具备的知识技能和学历、职称为评价标准，以企业是否聘用为确定原则。

　　工人岗位按照职业资格可以分为：初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等五个档次。(各档次工资标准见附表)

　　专业技术岗位按照职业资格可以分为：初级职称、中级职称、高级职称、正高级职称等四个档次。(各档次工资标准见附表)

　　同一职工同时具备两个档次的条件，按标准高的执行。

　　同一标准连续工作满----年经考核合格可以晋升得到上一等级技能工资。

　　对企业生产经营产生较大影响，并取得直接经济效益的技术进步及表现突出、成绩卓著的特殊贡献者，可以由企业技能评定委员会审定，报企业批准后晋级----个等级。

　　第十九条 奖金(绩效工资)

　　企业依据经济效益状况、职工完成工作情况，核定职工考核期奖金基数和发放标准。(奖金基数标准见附表)

　　第二十条 计件工资

　　企业与工会协商制定《计件工资岗位和工资标准》，根据职工完成任务情况核定发放计件工资。(计件工资岗位和工资标准见附表)

　　第二十一条 加班工资

　　企业安排职工加班，所支付的加班工资标准按照国家和北京市的有关规定执行。职工月加班工资基数可以由企业和工会协商确定，但不得低于职工本人上年度月平均基本工资。计件加班工资基数按照职工每日劳动定额标准予以核计。

　　第二十二条 相关津贴和补贴

　　企业的津贴包括：高温津贴、全勤津贴以及特殊情况下支付的工资。

　　高温津贴：室外露天作业人员每人每月不低于----元标准;室内工作人员每人每月不低于----元标准。指安排职工在高温天气(日最高气温达到35℃以上)露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃(不含33℃)以下的工作情况。

　　全勤津贴：倒班岗位----元/月，值夜班岗位----元/月，白班岗位----元/月;当月发生迟到、早退或脱岗----次以上以及请假----天的，不享受全勤津贴。

　　特殊情况下支付的工资：执行国家规定(如井下、高空、野外、高低温、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴，劳模津贴等)(具体标准见附表)。

　　各种补贴：伙食补贴、交通补贴、通讯补贴、服装补贴、住房提租补贴等。

　　第二十三条 劳动定额

　　企业制定劳动定额标准，应与工会进行协商，确定在法定工作时间内、在同等劳动条件下的同岗位90%以上职工能够完成的工作任务量为岗位劳动定额标准。

　　企业由于技术创新、技术改造、劳动条件改变、人员调整、降低成本、原材料变化、增长工资等因素的影响，需要修改劳动定额标准时，依据国家标准、行业标准和企业实际提出方案，并与工会进行协商确定。(劳动定额标准见附表)

　　第二十四条 其他规定

　　职工患病或者非因工负伤病休期间，当月实发工资在扣除个人应缴纳的各项社会保险及住房公积金后(不含劳模津贴)，不得低于企业最低工资标准的80%。

　　待岗人员的基本生活费标准，在企业扣除个人应缴纳的各项社会保险及住房公积金后，按照不低于于企业最低工资标准的70%支付。

　　试用期职工工资不得低于同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于企业最低工资标准。

　　职工享受探亲假、婚丧假等期间，所得工资不得低于企业最低工资标准。

　　女职工享受产假、集中哺乳时间，计划内生育或者施行计划生育手术(已婚职工)依法享受休假期间，产前检查和哺乳依法休假的，企业应当视同其正常劳动并支付工资。

　　内退人员的生活费支付按照企业相关规定执行。

　　企业依照规章制度对违纪职工进行扣罚后，其每月工资在扣除个人应缴纳的各项社会保险及住房公积金后的剩余部分不得低于企业最低工资标准的70%。

　　第三章 工作时间

　　第二十五条 标准工时制度

　　企业实行标准工时制职工每天工作8小时，每周工作时间不超过40小时。

　　企业安排职工每天1小时的就餐时间，连续工作4小时内有15分钟的工间休息时间。职工的就餐时间应当固定，连续工作5小时以内安排一次就餐时间。

　　第二十六条 不定时工时制

　　企业由于工作需要，安排一些部门和岗位的职工，以及工作性质特殊的职工在周六、周日工作，或晚上工作，或轮流换班，或在弹性时间工作，采用不定时工时制，须报劳动行政部门审批，并告知工会。

　　第二十七条 综合计算工时制

　　企业因生产特点需要不能实行标准工时制的，可以实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同，超出部分应支付延长工作时间劳动报酬。企业须报劳动行政部门审批后方可执行，并告知工会。

　　企业应在充分听取职工意见的基础上，与工会协商确定具体工作安排，采用集中工作、集中休息、轮休轮调等适当方式完成生产工作任务。企业全年安排职工休息不少于-----天，确保职工的休息休假权利。

　　企业因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，需要机动作业，采用弹性工时的非全日制用工。企业实行非全日制用工职工一般平均每日工作时间不超过4小时，每周累计不超过24小时。

　　对实行计件工作的职工，企业参照标准工时制与工会协商合理确定劳动定额和计件工资标准，确保职工的休息休假权利，保证职工每周至少休息-----天。

　　第二十八条 加班安排的原则

　　企业经与职工代表或工会和职工协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过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，但是每月不得超过36小时。

　　第二十九条 加班时间的确定

　　平均每天工作超过8小时以上的时间;平均每周工作超过40小时以上的时间;在法定休假日安排职工工作的时间。

　　第三十条 加班程序和约定

　　(一)企业与工会或职工代表协商，确定加班工作时间、人员和内容。

　　(二)如果企业未与职工协商，强迫职工加班加点，职工则有权拒绝。

　　(三)职工本人需要加班的，应征得主管部门审批，方能获得加班工资。

　　(四)工会可以随时查阅企业加班情况的记录，并检查职工倒休、加班工资的落实情况。

　　(五)对于超出法定时间并危害职工身心健康的加班，工会有权代表职工向企业和上级主管部门反映。

　　第三十一条 加班约定

　　企业按照国家规定支付加班工资以外，还应遵守下列约定：

　　(一)企业除不可抗力因素和正常安排加班以外，职工在休假日被安排加班，除约定给予补休外，正常计算加班工资;加班时间少于4小时的，应当获得不少于小时加班工资基数4小时的加班工资。

　　(二)企业要求职工在企业保持机动状态，待命工作，而且职工不能自由来去的情况下，应当按照工作时间支付加班工资。

　　(三)对有损于职工身体健康和人身安全、超过法定延长工作时间或制度性延长工作时间的行为，工会有权代表职工予以制止。

　　第三十二条 加班补休规定

　　企业按照规定应该安排补休的，应当在-----个工作日内安排职工休息;无法安排职工补休的，发放加班工资。职工可以根据自身需要提出补休时间，如果职工申请补休的要求被企业拒绝，可以继续保留这些补休时间一年有效。

　　第四章 劳动合同管理

　　第三十三条 劳动合同制度

　　企业依法规范用工行为，加强劳动合同管理，与工会协商建立劳动合同制度。工会应当帮助、指导职工与企业依法订立和履行劳动合同，并对企业劳动合同制度实施情况进行监督。

　　第三十四条 招聘职工

　　企业根据发展需要决定招录职工，按照公开、公正、公平、合理、择优录取的原则，依据招聘条件录用职工。企业在制定招聘条件时，应详细、具体、量化、有一定可操作性，并告知工会，便于企业招聘职工、考核试用期职工。

　　企业在制定招聘条件、招收录用职工时，不能因为性别、民族、信仰、宗教、婚姻、年龄等因素的影响而出现就业歧视的现象。

　　第三十五条 用工形式

　　(一)本企业全日制职工。企业与建立劳动关系的所有人员签订劳动合同，并依据劳动合同确定的工作岗位、内容、时间、标准等安排职工工作。

　　(二)劳务派遣职工。企业通过与劳务派遣公司签订协议，招用劳务派遣人员在一些临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上工作。企业长期性的工作岗位不适宜招用劳务派遣职工，且劳务派遣职工数量不能超过企业职工总数的-----%。

　　(三)非全日制职工。企业针对季节性、临时性、辅助性的工作，可以招用非全日制职工，双方可以订立口头协议。非全日制职工数量不能超过职工总数的-----%。非全日制职工以小时计算劳动报酬。

　　第三十六条 试用期

　　(一)试用期职工因事假、病假等原因超过----天休息的，需延长相应天数的试用期。经过试用期后继续工作的即为本企业全日制职工，其工龄要从录用日期算起。

　　(二)企业在试用期解除职工劳动合同的，应至少在解聘前----天通知该职工，并书面说明理由。

　　(三)企业招聘时，曾经在本企业工作、试用期达到1个月或以上的申请者，应优先于其他人员被聘用。

　　第三十七条 劳动合同期限

　　企业根据工作岗位、工作要求、工作性质确定劳动合同期限，分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限三种。

　　职工获得市级以上劳动模范、先进工作者称号的，可以订立无固定期限劳动合同。

　　第三十八条 劳动合同的订立

　　(一)企业制定和修改劳动合同时，当事人双方应当就劳动合同的具体内容进行协商，并听取工会的意见。劳动合同文本可以提交职工代表大会或职工大会讨论。

　　(二)工会应当向职工宣传与劳动合同相关的法律法规，帮助职工了解文本内容，增强职工履行劳动合同和依法维权的自我保护意识。

　　(三)工会对企业劳动合同的管理、签订和履行情况进行监督检查。

　　(四)企业与女职工签订的劳动合同中不得规定限制女职工结婚、生育等内容。

　　第三十九条 劳动合同的变更

　　企业与职工协商一致，可以变更劳动合同约定的内容，并采用书面形式记载，经双方签字或盖章生效。

　　工会应当监督变更劳动合同程序的合法性，帮助职工了解劳动合同变更的实质内容及今后可能产生的影响。

　　第四十条 劳动合同的解除

　　(一)企业单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。工会认为不适当的，有权提出意见。企业违反法律、法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求企业纠正。企业应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

　　(二)享受医疗期的职工，医疗期满仍未病愈的，应由北京市劳动能力鉴定委员会进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动合同，办理因病或非因工负伤病退、退职、退休手续;被鉴定为五至十级的，企业可以解除劳动合同，并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。

　　(三)国有企业在实施裁员过程中，裁减人员方案应提交职工代表大会审议通过。

　　(四)企业裁减人员时，应优先留用下列人员：

　　1、获得市级以上劳动模范、先进工作者称号的;

　　2、订立无固定期限劳动合同的;

　　3、订立较长期限的固定期限劳动合同的;

　　4、家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的;

　　5、企业特困职工、困难职工。

　　(五)工会应当监督企业解除劳动合同的行为，保证解除程序合法、解除理由充分、职工有申诉的权利。

　　第四十一条 劳动合同的续订

　　工会应当监督续订劳动合同工作的合法性和程序的规范性，在企业劳动合同期限届满人数超过职工总数30%、续订率低于80%时，应向劳动保障部门和上级工会汇报，确保企业劳动关系的稳定。

　　第四十二条 其它约定

　　(一)企业招用劳务派遣职工、非全日制职工在重要生产岗位连续工作----年以上，应安排本企业全日制职工接替该岗位的工作，或将劳务派遣职工、非全日制职工转为本企业全日制职工。

　　(二)企业订立、履行、变更、解除、终止以及续订劳动合同，应当遵循法律、法规和本合同的有关规定，当事人双方应就劳动合同具体内容进行平等协商。

　　(三)企业工会专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其劳动合同期限自动延长，延长期限相当于其任职期间;非专职主席、副主席或者委员自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任期期满。但是，在任职期间本人有严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

　　工会主席、副主席任期未满，企业不得随意变更其工作岗位或者调动其工作。因工作需要变更工作岗位或者调动时，应当事先征得本级工会委员会和上一级工会的同意。

　　第五章 休息休假

　　第四十三条 一般规定

　　职工每周必须有一天的休息日。

　　职工各种假期遇国家法定休假日自动顺延。

　　企业在五四、六一(子女14岁以下的职工)、重阳等特殊节日和少数民族传统节日可根据实际情况安排职工休息----天，工资照发。

　　职工在病假、婚假、丧假、产假、计划生育假、育婴假、探亲假、事假、工伤假等期间的工资按照考核规定发放。

　　跨省市探亲假的往返路费报销，国家已有规定的按规定办理;未作规定的，企业根据情况，酌情报销----%路费。

　　第四十四条 病假

　　职工患病出外就诊的，须在当日出示医院开的病假条。

　　职工患病休假的，应于当日通知企业，并告知企业病假时间，上班后向企业出具病历、医嘱和医院开的病假条。

　　职工因患病或非因工负伤，需要长期停止工作治疗或休养的，职工应提前-----日向企业提出申请，并提交医生证明，企业根据职工的病情和参加工作的年限，及时办理享受医疗期手续，准予病休。

　　第四十五条 婚假

　　职工本人结婚，可休----天婚假。男女双方晚婚的，除国家规定的婚假外，增加7 14天的奖励婚假。结婚时，男女双方不在一地工作的，休假时间不含路程时间。

　　第四十六条 丧假

　　职工和配偶的父母、配偶、子女、兄弟姐妹、祖父母、孙子女、监护人死亡时，企业应根据具体情况，给予职工----天的丧假。如需赴外地料理丧事的，丧假时间不含路程时间。

　　第四十七条 产假

　　女职工享受国家规定的产假时间。女职工产后身体尚未康复，不能按时返回岗位，女职工应向企业提交医生证明，经核实，产假可酌情延长----天。

　　女职工放环后怀孕流产的假期按产假待遇处理。

　　第四十八条 计划生育假

　　女职工享受计划生育假。产假期间放置宫内节育器者，增加产假----天。

　　第四十九条 育婴假

　　子女刚出生，男职工可连续休----天的育婴假，如新生婴儿患有身体疾病，男职工可提前----天向企业提供医生证明，经审核批准，育婴假可延长----天。女职工晚育的奖励假可由男方享受。

　　第五十条 探亲假

　　职工参加工作满一年，与配偶、父母两地分居(不在同一省市)，可以享受探望配偶、父母的探亲假。

　　职工探望配偶，每年给予探亲假一次，假期为----天，不含路程。

　　未婚职工探望父母的，原则上每年一次，假期----天，不含路程;如因工作需要，企业当年不能安排假期，或职工自愿2年探亲一次，可以2年安排一次，假期----天，不含路程。

　　已婚职工探望父母的，每4年一次，假期----天，不含路程。

　　出境、出国探亲按国家有关规定办理。

　　第五十一条 事假

　　职工因私事需要办理的，在不影响工作任务的情况下，可请事假。职工应提前----天向所在单位领导口头或书面申请，全年事假累计不超过-----天。突发临时性情况，应及时电话告知企业。

　　职工参加学生家长会、房管部门维修、房屋拆迁、因私社会考试等，可请假----天。

　　职工的配偶、直系亲属和配偶的父母患重病住院需陪同照顾的，职工应向企业提交休事假的书面申请，经审核批准，职工可以休----天事假。

　　因故不能按时返回企业，职工应提前----天向所在部门领导申请延长事假，如延长超过----天，应向企业提交书面说明，经批准，可继续休事假。

　　第五十二条 工伤假

　　职工在工作时间因工负伤或患职业病需要接受工伤医疗的，可申请工伤假，经医务部门鉴定，负轻伤的，工伤假不超过6个月;负重伤的，工伤假不超过12个月;如伤情严重或情况特殊的，经劳动能力鉴定委员会确认，可适当延长假期，但最多不得延长12个月，除法律法规另有规定外。如果延长12个月后仍因病情未彻底好转需要继续治疗或休养的，职工可考虑病休。

　　第五十三条 带薪年休假

　　企业制定带薪年休假制度，职工在本企业连续工作一年以上的享受带薪年休假，年休假假期不跨年度使用。(具体标准见附表)

　　第五十四条 年假安排

　　(一)企业于每年1月份，向全体职工公布本年度带薪年休假选择时间段、职工本人的年假天数、提交申请的截止日期等，由职工本人自主选择休假时间，并向企业或工会提交休假的书面申请。

　　(二)企业和工会根据实际情况，共同做出本年度的职工休假计划，并贴出布告，公布每名职工本年度的休假安排。

　　(三)由于特殊情况，职工不能按原计划休假，或由于特殊情况临时需要调整计划，职工应提前-----日向企业和工会提出申请，由企业和工会共同协商，并于-----日内做出答复。

　　(四)所有事先公布的休假安排必须严格履行。

　　第五十五条 假期加班

　　企业需要职工在婚假、探亲假、育婴假期间工作的，企业应按照职工日(小时)工资的200%---300%支付加班工资。

　　企业确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资的300%支付年休假工资报酬。

　　(一)企业应至少提前-----天告知工会相关情况，与工会共同制定加班计划。

　　(二)企业编制假期加班安排，职工根据自愿的原则填写申请表，企业与工会一同根据实际需要安排加班;如果申请加班人数不够，经企业与工会及职工协商后，方可安排没有申请的职工加班。

　　(三)假期加班应保证至少4小时的工作时间和相应的加班工资。

　　第五十六条 其它规定

　　(一)职工在年休假期间生病，可向企业提交医生证明，经核实，年假生病期间可以算作病假的情况，年假顺延。

　　(二)职工在年休假期间结婚，应向企业提交书面证明，经核实，年假期间可以休婚假，年假顺延。

　　(三)除享受探亲假、婚丧假、产假、法定节假日可与年休假合并使用外，每两个带薪假期不能连续休，中间应间隔至少-----天。

　　(四)年度内没有休满婚假或探亲假的，可以积攒假期剩余天数，与年假一起合并计算，休满剩余天数。

　　(五)工会每年分期、分批组织各级劳动模范、先进人物及标兵进行不少于----天的疗、休养。

　　(六)职工因私脱产学习进修可与企业协商解决。

　　第六章 劳动安全与卫生

　　第五十七条：企业根据国家有关法律法规规定，按照《安全生产法》、《职业病防治法》、《工会法》对安全生产的规定要求，依法履行安全生产管理，建立安全生产长效机制，保障职工的生命安全与身体健康。

　　企业年初应确定安全生产目标，如：死亡事故为O;重伤事故为O;火灾事故为O，职业中毒事故为O。建立劳动安全卫生责任制;编制安全技术措施制度，安全技术措施实施办法。建立安全生产保证体系;安全管理制度;安全生产培训制度;安全管理技术措施及要求;安全生产检查办法;伤亡事故报告制度等制度。

　　企业应健全完善安全生产监督管理机构，制订年度安全生产工作计划，内容详实、目标明确、措施得力。每月至少召开一次安全生产工作例会，定期召开防范重大安全事故工作会议，分析安全生产工作，研究防范事故措施。

　　企业建立健全劳动安全卫生责任制度，执行法律法规及政府有关劳动保护的规定，并根据生产的特点，建立健全劳动安全、防火、环保、治安、保卫、卫生的管理制度和组织体系，实行安全生产责任制。

　　企业必须提供符合国家有关安全生产法律、法规规定和国家标准或者行业标准要求的生产经营场所、设备、设施。

　　企业设立专项安全生产监督管理保障经费，确保安全生产工作的开展。按规定比例提取安全环保费用，用于改善劳动条件和增强职工安全意识，防止事故，减少职业危害。

　　第五十八条：企业安全生产第一负责人对本单位安全生产工作负有下列职责：

　　(一)建立、健全并督促落实本单位安全生产责任制;

　　(二)组织制定并督促落实安全生产规章制度和操作规程;

　　(三)保证安全生产投入的有效实施;

　　(四)定期研究安全生产问题;

　　(五)督促、检查安全生产工作，及时消除生产安全事故隐患;

　　(六)组织制定并实施生产安全事故应急救援预案;

　　(七)及时、如实报告生产安全事故。

　　第五十九条：企业每年提出年度安全技术措施项目，落实资金，落实责任人员，明确完成时间，组织实施。

　　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、同时验收投产(即 三同时 审查验收)。在推广新技术、新工艺、新产品时，必须采取可靠的安全卫生措施，并通知工会组织派员参加。

　　工会有权对建设项目的安全设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用情况进行监督，提出意见。

　　第六十条：企业应加强和改善劳动安全卫生条件、劳动防护以及特殊工种和女职工的特殊保护工作。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。

　　工会发现企业领导违章指挥、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，有权提出解决建议;有权向企业建议组织职工撤离危险现场，企业必须及时做出处理决定。

　　第六十一条：企业应根据季节变化，采取具体措施做好防暑降温、防寒保暖工作，按时发放保健用品。夏季高温时期和其他特殊情况下，工会建议减少职工工作时间时，企业应予以考虑。

　　第六十二条：企业应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。对有毒有害作业岗位的职工发放保健津贴和劳动保护用品;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设立必要的劳动作业休息场所;按时发放符合劳动卫生标准的劳动保护用品。

　　第六十三条：对从事接触职业病危害作业的职工，企业应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果如实告知职工。职业健康检查费用由企业承担。

　　企业对从事有职业危害作业的职工每年一次进行专项健康体检。

　　第六十四条：工会支持企业劳动保护管理，配合检查、监督劳动保护情况。

　　企业和工会有责任教育职工严格遵守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，工会应支持企业对危及企业和职工安全的行为进行惩处。

　　工会积极配合企业监督劳动保护和安全卫生等方面的制度、规定或规程的执行情况。

　　第六十五条：企业发生生产安全事故后，事故现场有关人员应当立即报告企业负责人。

　　企业负责人接到事故报告后，应当迅速采取有效措施，组织抢救，防止事故扩大，减少人员伤亡和财产损失，并按照国家有关规定立即如实报告当地负有安全生产监督管理职责的部门，不得隐瞒不报、谎报或者拖延不报，不得故意破坏事故现场、毁灭有关证据。

　　企业发生事故后应及时通知工会，工会有权依法参加事故调查，向有关部门提出处理意见，并要求追究有关责任人员的责任。

　　第六十六条：企业应加强对职工进行劳动安全卫生教育、培训。企业有对职工进行安全教育的义务，职工享有接受安全教育的权力。对新入厂的职工进行厂、车间、班组三级安全教育;对从事特种作业(以国家规定工种范围为准)的人员必须进行岗前培训，经考试合格后，持证上岗。

　　工会积极配合企业对职工进行各项安全教育培训工作，提高职工的技术素质和安全意识，建立安全生产宣传教育制度，组织开展好 安康杯 竞赛活动和 安全生产月 活动，开展形式多样的安全生产宣传教育活动。

　　第六十七条：企业应建立工会劳动保护监督检查委员会，生产班组中设立工会小组劳动保护检查员。工会应建立完善监督检查、重大事故隐患和职业危害建档跟踪、群众举报等制度;建立劳动保护工作责任制;依法参加职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理;协助与督促企业落实法律赋予工会与职工安全生产方面的知情权、参与权、监督权和紧急避险权。

　　第六十八条：企业应建立职工代表大会或职工大会监督安全生产工作制度，企业法定代表人每年至少一次向职代会专题报告安全生产情况，主要内容包括：企业安全生产状况、安全生产目标及完成情况、企业领导成员履行安全生产职责情况、事故隐患和隐患整改情况、事故预防措施和伤亡事故处理情况、安全生产宣传教育和职工培训情况、安全技术措施经费计划及实施情况等。

　　第七章 保险福利

　　第六十九条 社会保险

　　企业按照国家和本市有关规定为职工缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育各项社会保险费，缴费率达到100%，并将职工和企业缴纳保险费情况每年向职工公布一次。具体标准如下：

　　(一)养老保险

　　企业按上一年全部应缴纳保险职工缴费工资基数之和的20%缴纳。

　　职工个人按上一年本人月平均工资为缴费基数，按照8%的比例缴纳。缴费工资基数低于上一年本市职工月平均工资60%的，以上一年本市职工月平均工资的60%为缴费基数(过渡期间按本市规定执行)。本人上一年月平均工资高于上一年本市职工月平均工资300%以上的部分，不作为缴费基数。

　　(二)医疗保险

　　企业按上一年全部应缴纳保险职工缴费工资基数之和的9%缴纳基本医疗保险费;1%缴纳大额医疗费用互助资金。

　　职工个人按本人上一年月平均工资的2%缴纳基本医疗保险费;按每月3元的标准缴纳大额医疗费用互助资金。职工本人上一年月平均工资低于上一年本市职工月平均工资60%的，以上一年本市职工月平均工资的60%为缴费工资基数。职工本人上一年月平均工资高于上一年本市职工月平均工资300%以上的部分，不作为缴费基数。

　　(三)失业保险

　　企业按上一年全部应缴纳保险职工缴费工资基数之和的1.5%缴纳。

　　职工个人按本人上一年月平均工资的0.5%缴纳。职工本人上一年月平均工资高于上一年本市职工月平均工资300%以上的部分，不作为缴费基数。农民合同制职工本人不缴纳。

　　(四)工伤保险

　　企业按全部应缴纳保险职工缴费工资基数之和乘以缴费费率之积缴纳;职工个人不缴纳。

　　(五)生育保险

　　企业按上一年全部应缴纳保险职工缴费工资基数之和的0.8%缴纳，缴费基数低于上一年本市职工月平均工资60%的，按照上一年本市职工月平均工资的60%计算;职工本人上一年月平均工资高于上一年本市职工月平均工资300%以上的部分，不作为缴费基数;职工个人不缴纳。

　　职工个人应缴纳的养老、医疗、失业保险费，由企业从职工工资中代为扣缴。

　　企业新招收的职工以到企业工作的第一个月工资作为当年的缴费基数;从第二年起，缴费基数按本人上一年实际月平均工资确定。

　　第七十条 住房公积金

　　企业依据《住房公积金管理条例》建立住房公积金。企业每月按上一年职工月平均工资总额的8----12%为职工缴纳住房公积金。

　　职工个人每月按本人上一年月平均工资的8----12%缴纳住房公积金，由企业从其本人工资中代为扣缴。

　　第七十一条 企业年金

　　企业根据国家和本市相关规定，经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或职工代表通过集体协商确定建立企业年金制度。《企业年金方案》对相关内容进行约定，并提交职工代表大会或职工大会讨论通过，形成正式方案。

　　(一)费用来源和缴费标准

　　企业年金采取企业和职工个人共同缴费的方式。企业每年按不高于上年度职工工资总额的1/12提取企业年金;职工个人每年按不高于本人上年度工资总额的1/12缴纳企业年金。

　　(二)管理方式和记账方法

　　企业年金实行完全积累制，采用个人账户方式进行管理。个人缴费全部记入个人账户;企业缴费根据职工岗位、工龄等条件的不同，按照企业年金方案规定比例计算的数额记入职工企业年金个人账户(具体办法由企业依据国家有关规定制定并执行)。

　　(三)待遇给付

　　职工在达到国家规定的退休年龄时，可从本人企业年金个人账户中一次性或按月领取企业年金。未到达国家规定退休年龄的，不得提前提取企业年金。出境定居人员的企业年金个人账户资金，一次性支付给本人。

　　第七十二条 补充医疗保险

　　企业建立补充医疗保险，并按照国家和本市有关规定，补充医疗保险费在企业职工工资总额4%以内的部分，列入成本。

　　企业补充医疗保险的具体管理办法以及年度预算方案须经职工代表大会或职工大会审议，股份制企业还须经股东大会和董事会审议。企业补充医疗保险的执行情况接受职工代表大会或职工大会审查，并向全体职工公布。

　　(一)费用标准和来源

　　企业每年按上年度职工工资总额的----提取补充医疗保险费。

　　(二)管理方式和记账方法

　　企业每年提取的补充医疗保险费纳入企业补充医疗保险基金，实行专户管理。

　　(三)待遇给付

　　按照相关规定执行。

　　(四)其他约定

　　企业每年可以为职工投保商业医疗保险，减轻职工的医疗负担。

　　第七十三条 职工互助补充保障

　　企业依据职工自愿、企业资助支持、工会组织发动的原则，组织职工参加全国总工会兴办的职工互助保障，由职工个人缴费，工会统一上交中国职工保险互助会北京办事处。保险内容包括：

　　(一)在职职工住院医疗互助保障计划

　　保险费为每人每年50元，只能投保1份，保险期限为1年。

　　(二)在职职工重大疾病互助保障计划

　　保险费为每份每期90元，保险期限为3年，每期最高投保2份，每份保险金额为5000---10000元。

　　(三)在职职工意外伤害互助保障计划

　　保险费率根据职工从事的行业、工种分别确定，详见中国职工保险互助会制定的费率表。保险期限为1年。

　　(四)女职工特殊疾病互助保障计划

　　凡本市已参加中国职工保险互助会的在职女职工，身体健康，能正常工作，年龄在16---60周岁的女职工，均可由所在单位工会统一组织，集体投保。保险费为每份36元，可投保1---2份。保险期限为2年。每份保险金额为10000元。

　　(四)在职职工子女意外伤害互助保障计划

　　保险费为每人每年50元，最多投保4份，保险期限为1年。

　　第七十四条 职工福利费的提取和使用

　　企业按规定支出的职工福利费用，专门用于改善和提高职工的各项福利待遇。《企业职工福利费使用方案》应经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

　　第七十五条 职工福利

　　(一)住房提租补贴

　　企业按照北京市相关政策要求，对职工实施住房提租补贴。

　　(二)伙食补贴

　　企业按-----元/月 人的标准向职工发放伙食补贴。

　　(三)交通补贴

　　企业按职工家庭住址远近向职工发放交通补贴：

　　(四)通讯补贴

　　企业按照工作性质的需要向职工发放通讯补贴。

　　(五)职工健康体检：企业每年组织全体职工参加一次一般健康体检。

　　(六)职工文体娱乐活动：企业每半年为职工组织一次郊游或球类比赛、趣味运动会、卡拉OK等文体娱乐活动，使职工调整身心，并促进职工之间的交流、沟通。

　　第七十六条 送温暖工程基金

　　企业建立 送温暖工程基金 ，企业出资-----万元、工会筹集------万元共同组成。

　　企业与工会共同制定《送温暖工程基金管理使用办法》，规定详细的帮扶救助办法、标准，并报职工代表大会或职工大会审议决定。基金实行专门管理，专款专用，用于解决职工日常生活中的突发性、临时性的重大困难，帮扶职工摆脱困境、渡过难关。

　　第八章 女职工与未成年工特殊保护

　　第七十七条 企业依据《妇女权益保障法》和政府关于女职工劳动保护的相关政策法规，实施女职工劳动保护，严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围规定》，把女职工劳动安全与健康保护纳入职业安全健康管理体系，同步实施。

　　第七十八条 企业在职工培训、晋级、晋升、评定专业技术职务、享受福利待遇、执行国家退休制度等方面，坚持男女职工机会平等。

　　第七十九条 女职工经期保护

　　(一)对从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间，企业应暂时减少工作量或调整岗位。

　　(二)患有痛经的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊，在月经期间，可以休息1天，算作劳动时间。

　　第八十条 女职工孕期保护

　　(一)对怀孕的女职工，企业不得以怀孕为由降低职务和工资。

　　(二)不得安排怀孕女职工在35℃以上的高温天气露天作业以及温度在33℃以上的工作场所作业。

　　(三)怀孕女职工在工作时间内进行产前检查，计算在工作时间内，有定额的扣减相应的工作量。

　　(四)女职工怀孕后保胎假期按病假处理。

　　第八十一条 女职工产期保护

　　(一)女职工怀孕7个月以上早产或者超期分娩的，按正常分娩对待。

　　(二)产假期满，企业应恢复女职工原岗位工作，并给予-----天的时间逐步恢复原定额的工作量。如职工本人不适应可调换岗位，但须征求职工本人同意。

　　(三)女职工产后假满仍需治疗的，经医疗机构证明，按国家规定的疾病医疗待遇办理。

　　(四)女职工实施计划生育的费用按规定报销，并根据医生建议给予休息，休息时间视为劳动时间。

　　(五)违反计划生育规定的，不享受生育期间的经济待遇。

　　第八十二条 女职工哺乳期保护

　　(一)领取《独生子女父母光荣证》的女职工产假期满后，经批准，可以再增加产假三个月(需减免三年独生子女父母奖励费)。

　　(二)经市或区、县级医疗单位确诊为体弱儿的，应适当延长哺乳时间，但最多不超过6个月。

　　(三)对哺乳不满1周岁婴儿的女职工，因特殊原因确实不能保证其每天哺乳时间的，在自愿的前提下，可以集中使用哺乳时间，并算作劳动时间。

　　(四)特殊情况下，企业与职工协商一致，可以休产假延长假，延长假最多不能超过哺乳期，延长假期间，工资待遇不得低于企业最低工资标准。

　　第八十三条 女职工更年期保护

　　经区、县(含区、县)以上综合医疗机构或妇幼保健机构诊断为更年期综合症，经治疗效果仍不明显，且不适应原工作的女职工，企业适当减轻其工作量或者暂时安排其他适合的工作。

　　第八十四条 企业执行《北京市企业职工生育保险规定》

　　女职工由于计划生育手术、生育或流产，经本人申请并提供相关的医疗证明后，企业按规定向社会保险经办机构申报生育津贴以及报销产前检查、计划生育手术门诊医疗费用。

　　生育津贴按照女职工本人生育当月的缴费基数除以30再乘以产假天数计算。生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的,差额部分由企业补足。

　　企业在收到拨付的生育津贴及相关保险费用后，及时按规定发给职工。(对超出生育保险拨付的费用，企业根据有关规定制定统一的报销办法。)

　　第八十五条 对不属于参保《北京市企业职工生育保险规定》范围的女职工，其生育期间费用由企业负担。

　　(一)退休人员、非本市户口职工实施计划生育手术的医疗费用，参加基本医疗保险的由基本医疗保险基金按规定支付，没有参加基本医疗保险的由企业支付。

　　(二)不属于参保范围的女职工怀孕，在企业的医疗机构或者指定医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由企业负担。

　　第八十六条 企业按照《北京市人口与计划生育条例》规定发放独生子女父母奖励费，每月为10元。独生子女的托幼管理费由夫妻双方所在单位依照有关规定报销。职工子女十八周岁之前的医药费，参加市统一医疗保险后自付部分企业报销----%。

　　第八十七条 企业每年出资组织安排女职工进行一次妇科体检，并确定专人负责建立女职工健康检查档案。

　　第八十八条 其他特殊保护

　　(一)三八妇女节期间，企业安排女职工上班的，应给予女职工不低于4小时的加班工资。

　　(二)企业为女职工提供与人数相当的更衣室、浴室和蹲位卫生间，并确保环境干净卫生。

　　(三)企业按月向女职工发放妇女卫生用品，每月标准为----元。

　　(四)已婚放环女职工每一年透环检查一次，费用由企业负担。

　　(五)企业支持女职工投保女性安康保险。

　　(六)企业应采取有效措施预防、调查和制止性骚扰。

　　第八十九条 未成年工特殊保护

　　(一)对年满16周岁未满18周岁的未成年工，企业执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规定，不安排其从事危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。

　　(二)企业定期对未成年工进行健康检查，时间为：安排工作岗位之前;工作满一年;年满18周岁，距前一次的体检时间已超过半年。

　　(三)企业根据未成年工的健康检查结果安排其从事适合的劳动;对不能胜任原劳动岗位的，应根据医务部门的证明，减轻劳动量或安排其他劳动。

　　第九十条 女职工保护与工会女职工组织

　　(一)企业制定和修改涉及女职工权益的规章制度时要听取工会女职工委员会意见。

　　(二)企业支持工会女职工组织结合女职工需求开展素质教育流动课堂活动。

　　(三)企业支持工会女职工组织参与民主管理，职工代表大会或工会会员代表大会中女职工代表应占适当比例。

　　企业劳动争议调解委员会、工会劳动保护监督委员会、工会劳动法律监督检查委员会中应有女职工代表。

　　(四)企业与工会就女职工特殊保护进行协商，可以签订专项协议或专项集体合同。

　　第九章 职业技能培训

　　第九十一条 职业培训制度

　　企业根据工作岗位特点、条件和要求，建立职业培训制度，对职工进行有计划的培训，造就一支基础知识扎实、业务精通的职工队伍，不断增强企业的生产活力。

　　第九十二条 教育培训经费的提取和使用

　　企业按职工工资总额的1.5%---2.5%足额提取教育培训经费，列入成本开支，用于安排职工参加各种职业技能培训，其中用于管理人员的培训经费不得高于总额的30%，用于一线职工的培训经费不得低于总额的60%。企业每年教育培训经费的使用方案以及培训计划应经职工代表大会或者职工大会讨论通过。

　　第九十三条 培训时间

　　(一)中高层管理人员每年累计学习培训时间不得少于----天;

　　(二)中、高级技术岗位工作人员每年累计学习培训时间不得少于----天;

　　(三)一般岗位和一线职工每年累计学习培训时间不得少于----天。

　　第九十四条 职业技能培训种类和相关规定

　　(一)企业鼓励职工个人积极参加社会上举办的各种学历、技能培训。职工所学专业与其从事岗位密切相关、对提高其工作能力有直接帮助的，经企业批准，可凭最终的毕业(结业、等级、资格等)证书及学费发票，报销费用不低于----%。

　　(二)对于参加了相关培训并且能力得到切实提高、达到相应技术水平、被聘用的职工，企业将在岗位安排、职务晋升、工资待遇方面给予适当鼓励，以充分调动职工的积极性，发挥职工个人潜能，促进企业整体劳动效率的提高。

　　第九十五条 技术改造

　　企业采用新技术、新设备、新工艺、新条件改变工作环境，包括产生新的工作岗位，应将因此造成的劳动定额、工作时间、劳动条件、职工数量以及工资收入方面的变化在实施前书面告知工会。当发生重大的新技术改造或引进新设备时，应提前告知上级工会。

　　第九十六条 新岗位培训

　　企业由于技术改造和设备引进产生新岗位或原岗位有所变化，应首先面向在岗职工，并提供----天的在职培训;专业性较强的技术岗位可安排不少于----天的脱产培训。企业对于暂时停工、待岗职工应加强职业培训工作，保证职工就业。

　　第九十七条 岗位竞聘

　　(一)企业在竞聘开始前一周内，告知工会竞聘计划，并将岗位竞聘内容向全体职工公示，使职工了解竞聘信息，确保机会均等，竞聘的资格主要是工作能力、工作特长和经历、具备知识以及身体条件等。

　　(二)同等条件下，具备下列条件之一的，企业应优先聘用：

　　市、区劳动模范和先进工作者;连续三年评为先进、业绩突出者;工龄长、资历老的职工。

　　第九十八条 任务调整和岗位变化

　　企业对职工的工作任务进行调整和重新分配，应在发生变化的---天前，告知工会相关情况，与工会共同讨论任务分配计划，并与职工协商一致。职工被分配到其他部门或新岗位，至少提前----天获得通知，并给予----天的适应时间，已逐步接近岗位劳动定额标准和工作要求。

　　第十章 规章制度与奖惩

　　第九十九条 企业在制定、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劳动者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，与工会或者职工代表平等协商确定。

　　第一百条 企业依法建立的规章制度必须采取适当形式向职工告知，并及时依据客观情况的变化进行修改、补充。

　　第一百零一条 企业对职工采取激励与约束相结合的原则，为社会和企业做出突出贡献的职工，给予物质奖励和精神鼓励。具体实施办法由企业与工会协商确定。

　　第一百零二条 职工应遵守企业劳动纪律和各项规章制度，学习和掌握工作需要的文化、技术、业务知识和技能，树立良好的职业道德，努力做好本职工作，积极参加企业的生产竞赛和各项经济技术创新活动，促进企业的技术进步和经济发展。

　　第一百零三条 工会组织职工开展劳动竞赛、合理化建议、技术革新、技术攻关、技术协作、发明创造、岗位练兵、技术比赛等群众性经济技术创新活动。

　　第一百零四条 企业应成立劳动竞赛委员会，对劳动竞赛活动进行统一领导。其主要职责是：审批竞赛方案、制定有关政策、协调和管理竞赛经费、审核评比表彰奖励和听取竞赛情况汇报等。

　　第一百零五条 企业应支持工会开展的群众性经济技术创新活动，为开展活动创造条件。企业应当设立劳动竞赛奖励基金，经与工会协商按不低于职工工资总额的-----%提取劳动竞赛奖励经费，列入工资总额并严格管理和使用。

　　第一百零六条 劳动竞赛奖金的发放对象是本年度评选的先进集体和先进职工。发放范围是以提高经济效益(或服务质量)为中心的各种形式的经济技术创新活动。

　　第一百零七条 劳动竞赛的检查、考核、评比等工作应当做到公开、公正、公平，以数据为标准，凡能计算出经济价值的竞赛成果，均应准确计算，并经企业认可。

　　第一百零八条 劳动竞赛的评比表彰，应注重创新性、先进性、实效性和示范性，并严格控制比例。劳动竞赛的评比表彰奖励一般每年进行一次。授予劳动竞赛先进集体和先进个人荣誉称号应统一规范。

　　第一百零九条 劳动竞赛的奖励标准，根据所创价值和有关政策规定结合企业实际确定。对成绩突出者应给予重奖。

　　第一百一十条 企业对违纪职工坚持教育与处罚相结合的原则，促其改正错误。对违反劳动纪律、工艺纪律或其他规章制度;工作有较大失误、失职;以及犯有其他严重错误的职工，应依照规定给予相应处理。

　　第一百一十一条 处理程序

　　(一)对违纪职工进行处理(包括经济处罚)，由职工所在单位或者相关部门负责，在查明事实，取得证据的基础上，根据错误性质和程度，结合其平时表现及对错误的认识，依照本规定提出处理建议，并将处理建议、员工所犯错误的综合材料、一贯表现及本人对错误的检查认识等书面材料交企业考核部门。

　　(二)企业考核部门经全面调查核实后，提出处理意见，报企业研究决定，并以书面形式告知工会，工会认为处理不妥的，有权提出不同意见，企业对工会的意见应该给予书面答复。

　　(三)对职工给予通报批评、行政处分的应书面通知本人;解除劳动合同的按相关规定执行。

　　第一百一十二条 对职工的一般性错误，可提出批评，并视情况依照规章制度给予经济处罚。

　　第一百一十三条 受到通报批评或行政处分的职工，对处理有异议的，可向企业提出;对企业处分不服的，可向企业劳动争议调解委员会申请调解;属于开除或解除劳动合同的，可在公布处理决定之日起的-----天内，向当地劳动争议仲裁委员会书面申请仲裁。在上述部门未做出改变原处理决定之前，仍按原处理决定执行。

　　第十一章 劳动争议处理

　　第一百一十四条 职工与企业发生劳动争议后，任何一方都可以提出协商解决。一方提出协商解决的，另一方应在----日内予以答复。

　　第一百一十五条 双方同意协商解决的，由职工与-----(企业法定代表人/负责人或其授权的人)进行协商，可以请工会指定专人参与协商。职工与企业经协商达成书面协议，工会应当督促双方自觉履行。

　　第一百一十六条 劳动争议双方当事人不愿协商或协商不成的，当事人可依法申请调解或仲裁。

　　第一百一十七条 企业设立劳动争议调解委员会。调解委员会由职工代表---人、企业代表---人、工会代表---人组成。职工代表由职工代表大会或者职工大会推举产生;企业代表由企业法定代表人或负责人指定;工会代表由工会委员会指定。调解委员会主任由工会代表担任，办事机构设在工会。

　　第一百一十八条 调解委员会接到调解申请后，应征询对方当事人的意见，对方当事人不愿调解的，应作好记录，在3个工作日内以书面形式通知申请人。调解委员会应在4个工作日内作出受理或不受理申请的决定，对不受理的，应向申请人说明理由。

　　第一百一十九条 调解不成的，当事人一方可以申请仲裁。当事人也可以直接申请仲裁。

　　第一百二十条 当事人可以委托律师或者其他人代理参加仲裁活动。无民事行为能力和限制民事行为能力的职工或者死亡职工，可以由其法定代理人或指定代理人代为参加仲裁活动。

　　第一百二十一条 当事人应当履行具有法律效力的仲裁调解书和仲裁裁决书。

　　劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向企业工商注册地所属人民法院提起诉讼。

　　第十二章 变更、解除、终止、续订集体合同

　　第一百二十二条 经双方协商代表协商一致，职工代表大会或工会会员代表大会表决通过，可以变更或解除集体合同。

　　第一百二十三条 符合下列情形之一的，集体合同终止：

　　(一)企业依法破产、解散、被兼并;

　　(二)集体合同期满后，一方不同意续订原集体合同;

　　第一百二十四条 企业续订集体合同程序：

　　(一)集体合同期满前三个月，双方提出继续履行集体合同的意向;

　　(二)双方协商代表对原集体合同内容进行协商，进行相应的修改和补充，形成新的集体合同草案。

　　(三)按照签订集体合同程序，履行续订集体合同手续。

　　第十三章 履行集体合同发生争议的处理

　　第一百二十五条 因履行本合同发生争议时，双方应本着平等协商、合作的原则解决。一方首席代表提议协商处理时，双方应在----日内召开会议协商，达成一致意见的，签订书面协议。

　　第一百二十六条 协商不能达成一致意见时，职工一方可自集体争议发生之日起60日内向企业工商注册地所属-----劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

　　第一百二十七条 对仲裁裁决不服的一方，可以自收到《仲裁裁决书》之日起15日内向企业工商注册地所属人民法院提起诉讼。期满不起诉的，《仲裁裁决书》发生法律效力。

　　第一百二十八条 企业违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求企业承担责任;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。

　　第十四章 集体合同的监督和检查

　　第一百二十九条 为了保证全面履行本合同，企业和工会应在本合同签订后----日内，联合成立集体合同监督检查小组，其成员由企业-----、-----、-----、-----组成，组长由工会主席担任。

　　第一百三十条 本合同生效后，企业、工会双方协商代表或者职工若发现违反本合同的行为时，可以向双方首席代表提出。双方协商后，应在----日内将处理结果及时进行反馈。

　　第一百三十一条 监督检查小组应对本合同履行情况进行定期或不定期的检查，发现问题及时协商解决。双方首席代表应每半年互相通报一次集体合同履行情况。

　　第一百三十二条 监督检查小组应定期(根据召开职工代表大会的时间和次数)将集体合同执行情况、检查结果、整改措施以书面形式向企业职工代表大会或工会会员代表大会报告。

　　第十五章 集体合同期限

　　第一百三十三条 本合同期限为---年，集体合同期满，即行终止。

　　第一百三十四条 企业遇到紧急特殊情况，无法按时续订集体合同，经双方协商同意集体合同期限延长六个月。

　　第十六章 附则

　　第一百三十五条 劳动保障行政部门对本合同内容提出异议的，企业和工会应继续协商，予以修改，并履行集体合同签订程序。

　　第一百三十六条 企业依据本合同签订的《工资集体协商专项协议》、《女职工特殊保护专项协议》、《劳动安全与卫生专项协议》等具有同等效力。

　　第一百三十七条 本合同条款在执行过程中，如与国家法律法规和政策规定相抵触，按国家法律法规和政策执行。

　　第一百三十八条 本合同一式四份，双方各执一份，劳动行政部门备案一份，报上级工会一份。

**集体合同经典范本3**

　　集装箱码头有限公司(以下简称公司)和员工方代表集装箱码头有限公司工会(以下简称工会)为了巩固和发展和谐、稳定的劳动关系，维护企业和员工的合法权益，本着双方积极合作共事、共谋企业发展的宗旨，经过充分酝酿和平等协商，按照法律、法规规定的原则和程序，达成一致意见，签订本合同，以资共同履行合作。

　　第一章 总则

　　第一条为明确双方的权利、义务，维护公司正常的生产秩序，稳定良好的劳动关系，保障员工的合法权益，根据我国《劳动法》、《工会法》、《安全生产法》、《中外合资经营企业法》、《上海市劳动合同条例》、《集体合同规定》和国家劳动和社会保障部 关于进一步推行平等协商和集体合同制度的通知 (劳社部发[20xx]17号)，结合公司有关章程，签订本合同。

　　第二条 本合同旨在协调公司与全体员工之间的权利和义务关系，双方在国家有关法律、法规范围内，在发展生产、提高经济效益的前提下，通过集体协商就劳动合同、工作时间、劳动安全卫生、工资、福利和社会保险及各种假期待遇等方面达成一致，制定有关规定，以利于充分调动员工的生产积极性和创造性，共谋公司的发展。

　　第三条签订本合同必须遵循的原则：合法，平等合作，协商一致，维护正常的生产秩序，兼顾国家、企业、员工三者利益。工会作为员工整体利益的代表，依据本合同规定，指导员工正确处理与公司的劳动关系，维护员工合法权益、共谋企业健康发展。

　　第二章 劳动关系的协调

　　第六条公司实行劳动合同制，公司与员工以书面订立劳动合同的形式确定劳动关系，按照《上海市劳动合同条例》和《上海集装箱码头有限公司劳动合同管理办法》的规定执行，明确双方的权利和义务。

　　第七条劳动合同的文本征求工会意见后由公司提供，并于签订前一星期交给员工，允许员工就合同的条款进行了解和咨询。

　　第八条 劳动合同当事人双方依法可以就公司商、业秘密的有关事项签订特殊劳动合同条款，公司对员工出资外出培训、出国学习深造等原因，可以在合同或者有关协议及公司规定中约定双方的权利和义务。

　　第九条工会依法指导员工与公司签订劳动合同，合同中应具备：

　　①用人单位的名称、住所和法定代表人：②劳动者的姓名、居民身份证号码;③劳动合同期限或者终止条件;④工作内容和工作地点;⑨工作时间和休息休假;⑥劳动报酬、社会保险、劳动保护;⑦)法律、行政法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

　　第十条工会代表员工有权依法监督劳动合同的履行，维护员工的合法权益。根据我国《劳动法》、《安全生产法》、《上海市劳动合同条例》和《上海市企业劳动争议调解委员会工作规则》，工会有义务接受员工劳动争议的投诉，并与公司协商，组织劳动争议的调解。如公司违反劳动法律法规时，工会有权提出重新处理的意见，在协商调解不成的情况下，工会依法给员工以法律上的支持和援助。

　　第十一条公司修改劳动合同文本、修改员工奖惩条例时，应征求工会意见，听取员工代表建议。公司在员工劳动合同期满时根据其工作业绩和表现，经双方当事人协商一致，可续签劳动合同，也可以根据《劳动法》规定终止劳动合同。

　　第三章 劳动报酬

　　第十二条本合同的劳动报酬是指员工按照公司劳动合同规定，正常出勤、遵章守纪，履行劳动义务后，公司应当支付的岗位工资、奖金和补贴。

　　公司全体员工为争取工资的增长和福利待遇的改善，应该建立在各自的工作岗位上认真工作，保证质量、提高效率，确保安全生产、服务质量基础上，努力完成公司年度各项生产任务，实现利润目标。

　　公司在实现企业利益的同时应努力提高全体员工的利益。

　　第十三条公司根据岗位责任大小、职业技能、学历及按劳分配的原则实行岗位等级工资制，也可依据岗位职责、工作质量、劳动强度、技能水平以及专业知识、劳动素质等综合因素对员工进行考核评估后决定员工的工资。

　　第十四条公司

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！