

2023年企业签订集体合同 机械制造公司 集体合同(汇总10篇)

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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

企业签订集体合同篇一

第一章 承认

第二章 一般条款

第三章 纪律处分

第四章 请假

第五章 安全卫生

第六章 工会代表性

第七章 申诉与仲裁

第八章 年资

第九章 年假计划

第十章 工时与加班

第十一章 管理权

第十二章 协议之效力

第十三章 保障计划

第十四章 工资

第十五章 学徒期计划 学徒和培训计划

附件a

附件b

附件c

附件d

第十六章 协议的终止

说明文件a

说明文件b□奖金

说明文件c

说明文件d□按小时计算的计件工资标准方案指数

说明文件e□同意从工资中扣除工会会费授权书

说明文件f□依阿华州达文波特某机械制造公司与美国汽车、航空和宇航空间

器械以及农具工会修改退休金计划的协议

说明文件g□住院治疗、内外科治疗、大病治疗、医药处方

说明文件h□牙齿保险计划

说明文件、住院治疗、内外科治疗、大病治疗、医药处方、优先服务计划

说明

本协议由某机械制造公司在依阿华州达文波特市的工厂(以下称公司), 同代表本协议第一章承认并提及的谈判单位工人的美国汽车、航空和宇航空间器械以及农具工人国际联合会及其所属的第1896号地方工会(以下称工会), 达成并于1992年5月1日生效。

本协议中出现的“他”或“她”或有关的人称代词, 只是出于文字表达的需要, 这样使用, 并不意味着有性别上的区别。

第一章 承认

公司承认工会是公司全体全日制和正规非全日制生产和维修工人在集体谈判中的唯一代表。这些工人包括: 检查员、班组长、储运员和车间事务员, 但不包括: 实验工程部雇员、制图员、办公室职员、推销员、专职人员、保卫人员和工段长。

第二章 一般条款

第一条 付薪日

头班工人的付薪日为每周的星期五, 第一和第三班工人的付薪日为每周的星期四, 如果这两天刚好是法定公休日, 公司则应提前一天支付工资。在特殊情况下, 经双方同意, 可以更改付薪日。本协议所覆盖的工人在前一个工作周所提供的服务应该得到报酬。所有的工资支票都应在正常付薪日期的正常工作时间内发放。如果公司缩减工作日, 工人则可在星期四12:00(中午)之后领取工资支票, 日期应按正常付薪日期落款。

第二条 体检

公司指定的医生在对已经雇佣的工人进行体格、精神/心理检查或医学化验后，如果该雇员及其医生提出书面请求，应将此检查或眼睛检查的报告提交给该雇员的私人医生。

第三条 公司薪给雇员

管理人员不得从事本协议限定的工作，但下列情况例外：

- a.教育和/或培训工人和受训的管理人员；
- b.从事遇到困难时期的必要工作；
- d.从事必要的试验工作；
- e.受训的管理人员不得取代谈判单位工人，但谈判单位的工人可以用来指导受训的管理人员。

第四条 维修工作的转包

- a.只要有设备和合格的人员，公司就不得把分配给谈判单位的工人所从事的维修工种的维修工作转包出去，但下列临时情况除外：
 - i.有必要替换旷工的工人时；
 - ii.有必要替换已获准请假的工人时；
 - iii.有必要替换休假的工人时；
 - iv.有必要替换因受伤或确实生病而缺勤的工人时。
- b.双方理解并同意本条规定的公司义务不适用于下列情况，

即在有资格从事该工作的维修工人处于裁员而缺乏维修工人从事所需要的工作时，并同意本协议包括的维修工人的补充人员每周安排5个工作日。

c.公司不得将工人在正常工作周内正常从事的一部分维修工作转包在星期六或星期天进行，除非这些工人被安排或提供的是每周6天的工作。

第五条 非全日制工和临时工

不得雇佣非全日制工人和临时工来达到强行裁减正规全日制工人的目的。临时工只能短时雇佣，时间不得超过3个月，只有度暑假的学生可达3个月。如果临时工的雇佣期超过3个月(包括学生)，就应视为享有年资的正式工人。

第三章 纪律处分

第一条 理由

除非有充分正当的理由，公司不得对享有年资的工人行使指责、停职或解雇的处分权。

第二条 通知

在因处理某一事件而要求享有年资的工人离厂之前，公司经营者应将该工人的代表，如果他在厂里，或他不在厂里时的任何其他工会代表，召集到指定的办公室或地点，目的在于通知他们该工人将被要求离厂，并听取该工人对自己处境的陈述。当然，这种会议不构成听证会，这时候工人代表的到场只是为了接受该工人将被要求离厂的通知，并听取该工人的陈述。涉及欠债不还、迟到和旷工的案例，必须在听证会后方可要求工人离厂；但双方同意，在安排处分听证会之前，应通知部门工会代表或其代表出席听证会。

第三条 处分听证会

在工人被送出厂后的48小时内，雇员关系部经理或其代表应在指定的办公室举行处分听证会。该工人有权出席听证会，其工人代表或工人代表的代表有权在听证会上代表该工人，而且双方应允许证人到场，以便证实案件的全部事实和情节。工厂工会委员会主席，如被要求，可以出席处分听证会。

第四条 听证记录

公司应在听证会之日起的5个工作日内，向工厂工会委员会主席提供上述第三条所规定的听证会的书面记录文本，包括公司的处分说明，如果有的话。对处分结果提出陈述，如有的话，其时限应从工会收到该记录时算起。

第五条 对处分提出不满意度

如果工人对本章所称的公司处分提出不满意度，那么，应按意见陈述程序的第一步骤进行；如果是对解雇提出不满意度，可按第三步骤进行。如果最后证明对工人的处分理由不够充分和正当，那么，应该恢复该工人在遭受处罚前的身份，而由此造成的工资损失，如果有的话，也应予以赔偿。

第六条 书面批评

在书面批评入档后1年内，如果没有任何违反处分的行为，则应将书面批评从工人的就业档案中撤出去。

第七条 试用工

双方理解并同意，本章不适用于试用工。

第四章 请假

第一条 因私

a.在特殊情况下，经过事先安排，公司允许工人短期离开工作岗位处理私事的现行作法仍将继续实行。在此种特殊情况下，工人的年资应予以保留并累计计算，并让其恢复请假前的工作岗位，如果有关年资的条款规定这么做，而且工人在休假期满时又回到了工作岗位的话。

b.超过3个规定工作日的假期并经雇员关系部经理同意的适当的假期，都应向工会提供请假条副本。

第二条 因工会事务

根据工厂工会委员会主席或主任的书面通知，应准许下列工人脱产请假：当选为农具工会和工时委员会代表的工人；当选为地方工会选举委员会成员的工人；参与公司合同谈判的工会代表，以及从事申诉程序仲裁准备工作的地方工会代表。双方同意依据本条被准许脱产请假的工人每次不得超过5人。

第三条 因兵役

a.本协议中的任何条款不得违背义务兵役法及其修正案规定的公司对应征入伍提供此法律及修正案所规定的服务的工人应尽的义务。

b.参加和平队的工人应享受同加入美国武装部队的工人同样的优惠条件并应在同等条件下再次受雇。本条款仅包括一次应征入伍。

第四条 因为陪审团提供服务

a.如果工人被要求为陪审团提供服务(包括为大陪审团服务)，或在提供此服务前依法被要求出庭接受陪审团委员会的审查质询，或被传唤作证和揭发证词，或在记录法庭诉讼过程中提供证言，那么，他为提供此服务损失的必要时间的正常报酬(如属计时工，按正常工时的小时工资率计算；如属计件工，

按其职业劳动等级的小时工资率计算，以每周40小时为基础，但不包括换班或超时奖金和所有其它奖金及奖励性报酬)与提供引服务所获得的赔偿的差额应得到赔偿，但在工人根据正常工作安排不为工厂工作的任何一天(节假日除外)，提供此服务时不得支付此赔偿。

b.要获得享受赔偿资格的工人必须：

i.立即将收到的召唤提供此服务的回执通知其工长；

ii.向工长提供适当的从事这种服务的证据。

c.如果头班或二班的工人上午结束这种服务，则须报到继续完成当天其余时间的工作。如果该工人没有报到继续工作，则赔偿只限于截止结束服务之前损失的实际时间。如果该工人中午12点后结束服务，则当天无须再回岗位工作。

d.上第三班的工人可以选择不上提供服务前或紧接服务后的那个班次。该工人在不上班前须向直接主管通告自己的选择。

e.公司依据本条款支付报酬的时间不得计算为每日的超过工时。

第五条 因丧事

a.工人直系亲属死亡时(如配偶、子女、父母、兄弟、姐夫、妹夫、姐妹、妯娌、孙子女、祖父母、继子女、继父母、同父异母或同母异父的兄弟姐妹、女婿、儿媳以及配偶的父母、兄弟、姐妹和祖父母)，如参加葬礼按要求可在死亡发生后的3个自然日(不包括星期六、星期天和节假日)内享受3个正常工作日的丧假(如工人当时不在，事后亦可享受同样天数的丧假)。工人在通知公司后可选择亲属死亡当天而不是死亡之后的第二天计为休假的第一天。

b.在为此事提出书面申请后，工人在正常工作日享受的休假(不包括星期六、星期天和节假日)应得到报酬。计时工的报酬应按正常工作时间的工资率计算，计件工则按其职业劳动等级的工作率计算，但这两种情况都不包括换班、加班奖金和其它形式的奖金或奖励性报酬。如此计算的工时不得计作超时工时。

第六条 因批准的假期

工人将批准的假期用于与请假申请中所述内容不同的目的，应受到纪律处分。工人休假期满后如不报到工作，则应视为自动辞职，除非他有令人信服的理由。

第七条 年资的保留和累计

如果工人在批准的假期期满后回到原岗位，则其休假期间的年资应予保留并累计计算。

第八条 奖励工时的获得

a.享有年资的工人如每个工作周都全部完成正常安排的工时，不包括日超时工时，星期六、星期天或不上班的日期，可以获得奖励工时。

i.即使工人在一个工作周内利用部分，而不是全部正常安排工时从事下列活动而缺勤，也有资格获得奖励工时。这些活动包括为陪审团提供服务、奔丧、工会事务、节假日、休奖励工时假和经公司安排的不得超过一星期的年假，以及根据本协议的条款，工人享受因工伤而获得的赔偿津贴的时间。

ii.每个工作周出全勤的工人可获得1小时奖励工时。

b.公司应对奖励工时安排倒休，并应尽力满足工人提出的休假要求。工人应至少提前1周通知自己的直接主管，但在紧急

情况下，也可以不用提前1周通知。奖励工时可以累计到4个或8个小时休一次。

c.如果依据本条休假的工人人数严重地影响了生产和维修的要求，则可对休假的人数进行限制。如果工会对影响生产和维修要求的程序提出疑问，则可立即同雇员关系部经理一起审查此决议。

d.计时工的奖励工时津贴按其正常小时工资率计算，计件工则按其职业劳动等级的小时工资率计算，均不包括任何奖金。累计并转入下一年度的奖励工时的津贴，如紧接财政年度第一次支付期开台之后的工时，将按工时获得年度年底的工资率确定。奖励工时休假或津贴支付将先考虑最早转入的奖励工时。

e.如果工人已享有年资，奖励工时在下列情况下将予支付津贴而不予安排休假：

i.解雇

ii.辞职

iii.退休

iv.裁员

v.死亡

vi.请假6个月以上

第五章 安全卫生

第一条 安全规章和规定

公司和本协议包括的工人、工会及其代表应遵守全部合理的关于卫生、安全设施和卫生条件的工厂规章。

第二条 保护服和保护设备

公司应为其认为必要的岗位提供专门的保护服(如手套)和安全设备。如安全靴在从事安排的工作期间损坏，公司将在每个合同年内，按购买单核实的价格向工人提供25美元的补偿。公司将向有年资的工人提供新的安全眼镜，安排指定的检测员进行检测，并每年向工人支付10美元的修理或更换眼镜费。

第三条 破损工具

公司将用斯纳普恩、克拉夫斯曼以及其它大家共同认可的公司制造的同类产品来替换公司要求的工人个人使用的陈旧或已被损坏的工具。公司将向维修工人提供一个安全的维修工具的场所，但条件是，如果工具遗失，公司将不承担任何责任。

第四条 安全委员会

a.公司同意工会可以指定5名工人，其中须从第二班和第三班各指定一人，担任公司安全委员会成员。

b.公司安全委员会将根据公司指定的主席的安排召集会议，讨论工厂的安全和卫生事宜并提出建议。公司将向参加会议的委员提供报酬，如属计时工，按正常小时工资率支付，如属计件工，按其职业劳动等级的小时工资率支付。

c.安全委员会会议记录，包括所有建议记录，由委员会的管理人员保留。应向每一位委员提供一份记录，并向雇员关系部经理提交记录以便归档供工人参考。

第六章 工会代表性

第一条 一般代表性

在本协议执行过程中，代表工会的应是下文所称的部门工会代表、工厂工会委员会成员、工厂工会委员会以及工会研究工时问题的代表。双方理解并同意本章确认的每位工人代表应为试用期期满的工人。

第二条 工会部门工人代表

a. 权限

在采取申诉程序的第一个步骤时，应由工会部门工人代表代表工会，其权限限于根据被其确认为部门工会代表服务地域内的申诉程序处理有关的不满意意见。

b. 人数

每50个工人或每拥有50名工人的部门应设一个部门工人代表，这类代表至少应有6人。

c. 义务和责任

i. 部门工人代表在作为工会代表按照第七章申诉程序第一步骤处理不满意见时，应被允许脱产履行其责任。但部门工人代表只有在应申诉工人或雇员关系部经理的要求，并在此要求经其工长批准后才可离开岗位。

ii. 离开岗位的工人代表在离开前或回来后应通知其工长或工长指定的他不在时的代理人。如工人代表出于a款所称的原因需要进入他本人部门以外的权限范围时，须通过工长或工长指定的他不在时的代理人获得离开本部门的书面许可，并在处理有关的申诉前通告准备进入的部门的工长。

iii. 自本协议生效之日起，工人代表每周至多可以离开岗位3个

小时，由公司支付报酬。此时间的补偿，如属计时工，应以其正常工时小时工资率为基础；如属计件工，则以其职业劳动等级的小时工资率为基础，两种情况均不包括换班或加班奖金以及任何其他形式的奖金或奖励性报酬。

第三条 工厂工会委员会单个成员

在按申诉程序第二步骤处理不满足意见和出席会议时，工会应由工厂工会委员会的代表来代表。

a. 权限

工厂工人委员会单个成员的权限限于在他被认可作为工会委员会的成员提供服务的区域内按申诉程序的第二步骤处理不满足意见。

b. 人数

工厂工会委员会由5人组成，其中1人为主席，3人从工厂不同的地域范围内选举产生，其中有1位成员必须一直是上第二班或第三班的工人。

c. 义务和责任

i. 工厂工会委员会成员在作为工厂工会委员会单个成员处理申诉程序的第二步骤的不满足意见时，或按第四条所规定的工厂工会委员会成员行使其责任时，应准许其脱产履行其职责。

ii. 准备离开岗位的工厂工会委员会成员在离开前或回来后，应通知其工长或工长指定的他不在时的代理人。如工厂工会委员会成员出于a款所称的原因需要进入他本人部门以外的权限范围时，须通过工长或工长指定的他不在时的代理人，获得离开本部门的书面许可并在处理有关的申诉前通告准备进入的部门的工长。

iii.工厂工会委员会主席，如果需要，每周应允许他有12个小时的时间履行其委员会主席的责任。其他工厂工会委员会成员，如需要，每周应允许其有4个小时的时间履行其作为工厂工会委员会成员或本章许可的委员会会议成员的责任。允许时间的补偿，如属计时工，应以其正常工时小时工资率为基础；如属计件工，则以其职业劳动等级的小时工资率为基础，两种情况均不包括换班或加班奖金，以及其他任何形式的奖金或奖励性报酬。

第四条 工厂工会委员会

a.权限

工厂工会委员会应作为一个整体在第三步申诉程序和仲裁程序中代表工会，并应在本章第五条指定的特殊或日常会议中代表工会。

b.义务与责任

为了实现工厂工会委员会的目标，工厂工会委员会可根据本条规定使用第三条所规定的允许使用的特权。

第五条 联席会议

公司和工会都认识到通过充分讨论来消除误解的价值和重要性，以及为了在本协议管辖内保持和谐的关系。双方同意，将根据任何一方提出的请求，公司和工厂工会委员会举行联席会议，并为此达成如下共识：

a.任何一方至少应在希望举行会议的前5天将包括希望讨论的主要问题在内的暂定议程递交对方。在会前或会上经双方同意可把附加议题列入会议议程。

b.这些会议并不是要企图回避和/或代替申诉程序。

第六条 代表的替代

本章所指的每位代表都应有如下条款中规定的经资格认定的替代人，这位替代人在代表缺席的情况下可在同一地区以同样的权限工作。

第七条 资格认定

a.工厂工会委员会的主席应在本协议生效之日起的20天内，把本章所指的代表及其替代人名单书面通知雇员关系部经理。名单中应标明经认可的代表及其替代人姓名、所在部门及其地点。公司不得承认任何未经认定资格的代表或者虽已被认定资格但还尚未完成试用期的代表。

b.雇员关系部经理应在本协议生效之日起的20天内，书面通知工会在第一步申诉程序中处理申诉的监察人及其替代人的全部名单，详细写明每位监察人有权处理申诉的部门和地区，还应写明监察人的替代人既可在监察人缺席的情况下代替监察人行使权力，也可取代监察人。雇员关系部经理应在监察人名单发生变化时立即将有关变化情况通报工厂委员会主席。

第八条 工会工时研究代表

a.工会应派一位工会工时研究代表接收公司进行的为时不超过4周的培训。该雇员培训结束后应回到他原先在工厂的日常工作岗位上去。

b.工会工时研究代表只有在同公司工时研究人员进行联合研究时才能履行其义务。当因永久性奖励工资标准而引起不满足意见时，包括因在第一步和第二步申诉程序中双方对所估计的奖励工资标准的变化或新的附加内容未能达到满意的解决而产生不满足意见时，公司或工会可以要求对此进行联合研究。在涉及到据估计的奖励工资标准发生变化时，这些已经变化了的内容和新增加的附加内容应纳入联合研究的范围。应尽

最大努力在第三步会议召开之日前完成联合研究任务。

c.工会工时研究代表在任何情况下都不得参与制定新的奖励工资标准，只是在现存的奖励工资标准成为争议的对象时，或应公司或工会按本条b款规定进行联合研究的要求时，方可采取行动。

d.公司同意自本协议生效之日开始，对工会工时研究代表因参与联合研究和分析资料工作而失去的工作时间付给报酬。每人每周最多可获得3小时的报酬。如工会工时研究代表每周研究时间超过3小时，超过的时间应由工会付给报酬，但公司将支付按其直接要求所花费的时间和按其直接要求在联合进行工时研究和资料分析时所花费时间的报酬。他们所花费的这种时间将根据每个工会工时研究代表直接计时收入付给报酬。这种方式包括计时工，或者是职业劳动等级计时工和计件工，但不包括换班或加班工资或其他形式的任何奖金或奖励性工资。

e.如果公司要把工会工时代表调离谈判单位，工会工时研究代表的替代人应由公司出资培训，其间应按该雇员的直接工时收入支付其工资。

f.如果是上述第五款所述以外的行动而引起的对工会工时代表替代人的培训费用则应由工会完全承担。

g.在挑选替代人时，工会应提交5位工人的名单，这5人必须符合公司规定的资格要求。公司将从这5人中挑出2个它认为有能力完成这项任务的候选人，然后工会再从这2人中选出1人接受培训。

第七章 申诉与仲裁

第一条 申诉

申诉的定义是，某雇员或工会同公司就解释、应用或所谓违反本协议条款时所引起的争议。

第二条 申诉程序

应努力通过申诉人同其班组长或指定的代表人之间进行非正式的磋商来解决申诉问题。如声称受到侵害的雇员提出要求，那么适当的部门工会代表须参加这种非正式磋商。双方同意，所有的申诉须在引起申诉的事件发生后的5天内提出。

第一步骤——在受害雇员与车间工会代表和雇员的班组长之间进行。

a.如果申诉未能通过上述非正式方式达到解决，那么，申诉可写成文字材料并由受害雇员和部门工会代表签名后递交班组长。所有这类申诉书须在引起申诉的事件出现后5天内呈交班组长，并须说明申诉中列出的事件违反了哪章哪条以及所寻求的具体解决办法。

b.班组长应会同雇员和部门工会代表讨论申诉问题，如果申诉没有得到解决，应在上述a款规定的接到申诉书之日起5个工作日内对该申诉提出书面答复。

c.任何申诉如在第一步申诉程序以后仍未能解决，并在班组长在第一步申诉程序中作出书面答复后5个工作日之内仍没有将申诉材料递交第二步申诉程序，该申诉只能在班组长的书面答复基础上进行解决，而不再具有要求进一步处理的资格。

第二步骤——在工厂最高负责人或其指定的代表和申诉发生地区的工厂工会委员会成员之日进行。

a.公司代表应会同适当的工厂工会委员会成员讨论按上述规定向第二步申诉程序递交的申诉。如果申诉没有得到解决，那么应按c款在第一步程序中的规定在收到书面申诉之日起正

常安排下的5个工作日内，对申诉提出书面答复。

b.任何申诉如果在公司代表作出书面答复之日起的5个工作日内没有递交给第三步程序，那么该申诉只能在公司代表的书面答复基础上进行解决，并将不再具有要求进一步处理的资格。

c.如任何以书面形式递交给雇员关系部经理的申诉涉及到纪律处分和年资问题，可按申诉程序的实施规定在引起申诉的事件或条件发生之日起5个工作日内将申诉案卷直接递交第三步申诉程序处理。一般性的申诉，安全和卫生方面的申诉，以及班组长处理权限范围以外的有关主要问题的申诉，可以采用第二步申诉程序进行处理。

第三步骤--在雇员关系部经理和工厂最高负责人或其指定代表和地方工会的工厂工会委员会之间进行。

a.如果在第二步申诉程序完成后，申诉仍未解决，那么应在工厂工会委员会和适当的公司代表之间，在公司代表于第二步程序中作出书面答复后10个工作日内举行会议进行讨论，工厂工会委员会主席应在议定会议日期之前，至少提前3个工作日向雇员关系部经理递交要求在会上讨论的申诉目录，包括每项申诉的编号和工厂工会委员会对每个申诉作出的简短说明。

b.同关系部经理应在会议讨论申诉后的最多5个工作日内，把公司第三步程序处理的每项申诉作出的书面答复送达工厂工会委员会及其受害雇员本人。

c.任何申诉如在公司于第三步申诉程序作出书面答复之日起10个工作日内没有将申诉档案递交到第四步或第五步申诉程序(如果第四步程序被取消的话)，那么该申诉只得在该书面答复的基础上进行处理，并不再具备要求进一步审理的资格。

d.双方同意并理解，工会可选择让其国际代表参与第三步程序。如果工会决定采用这种办法，那么第四步申诉程序就将自动取消，尚未得到解决的申诉将只能按c款规定的第三步程序提交给第五步申诉程序(仲裁)予以处理。

第四步程序——假如第四步程序没有依照上述第三步程序条款由工会取消的话，那么这步程序应在雇员关系部经理、工厂最高负责人和/或其指定代表和地方工厂工会委员会主席，以及国际联合工会的国际代表之间进行。

a.如果在第三步程序完成后还存在尚未解决的申诉，那么，该项申诉应在双方适当人员于雇员关系部经理在第三步程序作出书面答复之后举行的首次会议上进行讨论。国际代表或其指定代表应至少在预定会议日期前5个工作日向雇员关系部经理递交将预备在会上处理的申诉目录，其中包括申诉的编号和国际代表或其指定代表对每项申诉所作的简要说明。

b.所有呈递给第四步申诉程序的合格申诉在处理该申诉的会议结束后10个工作日之内，向地方工厂工会委员会主席以及受害人本人作出书面答复。

c.所有经过第四步程序处理，且没有在公司第四步程序书面答复之日后10个工作日内呈递给第五步程序处理的申诉，应在上述答复的基础上予以处理，并不再具有要求进一步处理的资格。

第五步骤——涉及到说明和执行本协议条款并通过本申诉程序进行了处理的申诉，也只有这类申诉才可以提交下面所规定的仲裁程序予以处理。如果工会希望将申诉递交第五步程序处理，那么它就必须在公司于第三步或第四步程序中作出书面答复(如果有的话)之日起10个工作日内，将申诉以书面通知方式送达雇员关系部经理。仲裁处理程序应在通知发出后7天内由雇员关系部经理和/或其指定代表和工会共同选定的仲裁员开始进行。如果各方在规定时间内没有选出仲裁员，应

请求联邦协调与调解委员会派出一个由5名同组成的专家组。雇员关系部经理和/或其指定代表和工会都有权从专家组名单中划去2人。要求仲裁的一方可首先划去1人，然后由另一方划去1人；双方各再划去1人之后，剩下的一人便是被选中的仲裁员。如果仲裁员能判断双方所陈述事实的相互关联性，双方中的任何一方都有权向仲裁员陈述所要求的观点。仲裁员的裁决应是最最终的和有约束力的，并应制成书面形式。应向双方中的任何一方送达经过签名的裁决书副本。仲裁员无权对本协议的条款进行替换、变更、删节或增加内容，但有权引用和解释本协议条款，以便了结据此处理的申诉案件。各方负担各自的费用，仲裁员处理申诉的费用应由公司和工会对等负担。

第三条 协议的约束力

工会和公司在第二、三、四步申诉程序中所达成的一切协议对有关的雇员都是最终的和有约束力的。

第四条 时限

双方同意并理解，在任何一步申诉程序中所确定的时间限制，都可在双方相互理解的情况下予以延长。

第五条 国际代表的调查

国际联合工会的代表和/或其代表，在向雇员关系部经理发出书面通知后，可以在工作时间去工厂调查已上诉到第三步或第四步(如果没有取消的话)申诉程序的申诉案件。条件是这种调查不应妨碍和干扰公司的工作日程。

第六条 奖励工资标准引起的申诉

涉及到奖励工资标准而引起的申诉可按第十四章第十一条i-j-k款的规定，从第三步骤(在进行并完成检查和联合研究

程序之后)开始予以处理。

第八章 年资

第一条 年资的确定

工人年资确定的范围应适用于因缺乏工作而被暂时解雇、解雇后又被重新召回工作岗位的人员和另有具体规定的其他人员。

第二条 定义

a.年资一词是指工人根据连续工作所享有的公司年资和部门年资的有关等级。

b.本章在涉及工人时使用的“有资格”和“有资格的”一词是指据认为工人在正常监督条件下能圆满完成工作任务所必须具备的素质。

第三条 试用期

工人最近一次连续工作的头3个月被视为试用期。在此期间，公司方面不负继续雇佣他的责任，解雇试用工人也不应成为雇员提出申诉的理由。试用期满，工龄应当从雇佣期开始的第一天(也就是受雇的最早日期)算起。

第四条 建立年资名录

a.工厂年资

根据已经建立起来的现有的工厂年资名录，工厂年资名录应包括除试用期以外的所有工人。

b.部门年资

i.所有工人都应根据部门年资来确定工厂年资。

ii.如同本章第六条规定的临时解雇也算作工龄的那样，一个工人如从一个根据其部门年资已经确立了其工厂年资的岗位上调到一个新岗位上时，应按其调入的部门年资来临时确定其工厂年资。调动后的工人仍将保留原部门年资并予以累计计算，如原部门需要，他必须返回原部门工作。

iii.因除缺乏工作被临时解雇以外的其他原因，由按其部门年资已永久性的确立了其工厂年资的部门调入另一新部门的雇员，应根据他调入新部门的日期算起的部门年资来确定全部的长期的工厂年资。

iv.按本章第三条的规定，新雇员在公司工作满3个月后，其姓名和年资计算日期应记入工厂年资和部门年资名录，在后一个名录中，其受雇日期自其3个月试用期期满时算起。

v.所有具有年资的雇员都享有两种年资，即工厂年资和部门年资。然而，这两种年资都将受本章条款的约束。

第五条 年资的中断

a.在雇员被临时解雇和被召回重新恢复工作时，公司将首先考虑其年资问题。

b.在雇员被临时解雇或在解雇之后又被召回重新工作时，公司可根据当时的特殊环境指定一些仍需要其服务的雇员留下。这些雇员，不管其年资如何，都可留下或被召回重新工作。事实上这些被指定留下的工人不会影响其正常年资的确定，而且还可迅速恢复其因某些特殊原因被中断了的年资。

c.本章条款不适用于下列情况：在编制年册清单和进行年休假期间，或因机器或设备损坏和大修、缺乏原料、顾客取消或改变订单、水灾、火灾以及其他恶劣气候的出现等原因，

必须临时解雇职工3个工作日或不到3个工作日期间。

第六条 暂时解雇

当必须裁减某一岗位上的雇员人数时(上述第五条提出的情况发生时除外)，其裁减的程序如下：

在某一部门内裁减劳动力时，具有年资的工人享有下列的权利：

a.应首先从受影响的部门裁减试用人员，之后再从部门年资最低者开始裁减具有年资的雇员。但是，在任何情况下，留在部门的工人都必须是能够胜任工作要求的人员。

b.公司应按下列顺序把从受影响的部门裁减下来的工人安排到其他部门：

i.首先，要满足公司用人的需求，如果有这种需求的话，应在该雇员工作的原有部门另行安排工作。如果该部门没有空缺位置，那么就按公司的要求在工厂的其他部门予以安排。

ii.其次，如果按第一步骤不能安排的话，那么该雇员只要能工作，可让其替换该部门的试用人员。如果该部门没有他能胜任的由试用人员从事的工作，那么可让他替换在其他部门从事他能胜任的那种工作的试用人员。

iii.再次，如果按上述两个步骤还不能安排，那么可让他取代从事他能胜任的那种工作的具有最低工厂年资的雇员。

注：双方同意，根据上述规定，不论是采取安置还是替换措施，该工人都必须具备公司认可的胜任工作所需要的能力。

第七条 召回岗位

a.一旦出現某些工人回崗的機會(本章第五條規定的情況除外)，被工廠解僱的工人將根據其自身的工廠年資情況被召回崗位重新工作，但不管什麼情況，他們必須具備勝任工作所需要的能力。

b.根據第六條的規定，被裁減的僱員或本條a款所提及的僱員此後將被召回該崗位重新工作，在此崗位上他們的工廠年資根據他們原先的部門年資將被確定為部門年資，但不管什麼情況，他們必須具備勝任工作所需要的能力。

第八條 解僱和召回僱員名單的寄送

應向僱員關係部寄送和提供將被解僱或召回的僱員名單，並應在工人被解僱或召回之前將名單複印件提供給工會主席。如果某僱員年資被中斷的話，應在名單中作出說明。

應在預定解僱之前至少提前3個工作日將有關情況通知將被解僱的僱員。

涉及到有關解僱或召回崗位問題的申訴程序不得改變，除非在自解僱和召回之日起5個工作日之內向公司提出申訴。

第九條 年資的終止

已獲得年資的任何工人都可因下面原因中的任何一個原因失去年資和工作：

a.如果他辭職的話——不管是(1)通知公司，還是(2)在沒有正當理由的情況下連續曠工3個工作日。

b.如果他被解僱的話。

c.如果他在被工廠臨時解僱(也就是從工資名單上被暫時除名)之後，接到公司按他最新地址發出的召其回崗的書面通

知10天以内不到岗报到的话，除非确实生病或有其他适当的理由。已被解雇并希望仍保留其年资权利的工人须将其住址通知公司。

d.除因正式请假、工厂造成的工伤或服兵役以外而造成的缺勤时间同其缺勤前的年资相等者。

第十条 从年资名录中调出

a.任何在此之前已被提升或调入薪给阶层工作岗位和/或调到本协议不包括的任何工作岗位上去的工人和后来又回到本协议所覆盖的工人群体或单位的工人，其部门年资和工厂年资应予累计计算并予以重新确立。

b.任何在本协议生效之后被提升和调动，并在此后4年内又回到了本谈判单位的工人，应享有上述a款所规定的工人的权利。

c.当根据上述a款或b款调出，而后又不是按照自己或公司的请求调回本谈判单位的工人，应回到他调离以前的工作岗位上去。如果那一岗位已不复存在或者他的年资又不足以使他回到那一岗位上去的话，那么应根据本章的规定对其另行分配工作。

第十一条 关于职位空缺消息的公布

a.当有的部门必须增员时，公司将根据本条的规定按照下列程序公布有关职位空缺的消息。

b.例外情况：

公司在下列情况下将不得公布职位空缺的消息：

i.如果存在任何通过本章第六条的实施从现有空缺的职位上解雇，而按本章第七条规定又有资格被召回岗位重新工作的工

人的话，这一职位空缺的消息将不得公布。

ii.根据公司的准确判断属于临时性的，也就是不满60天的职位空缺，不应被列入职位空缺的范围，公司也不得予以公布。

c.公司应将职位空缺在适当的布告栏公布。公告内容应包括：现有职位空缺的职业分类、劳动等级，以及工人申请职位空缺所必须具备的资格条件。双方一致同意，公司有权为已公布的每一个职位空缺制定出必要的资格条件。

d.除在现有职位空缺的部门供职的工人外，任何有资格或自认为有资格，并具有年资的工人都可以在规定的时间内向雇员关系部经理递交填写好的“职位空缺申请书”，申请这一职位。

e.任何在现有职位空缺的同一部门工作的工人，都可请求其工段长将其派往空缺的职位工作。如果请求派往空缺职位的工人超过1人以上，工段长可参照上述c款的规定，指派部门年资最长的工人递补空缺，条件是，此人须具有完成该项工作的能力并在布告规定的有效申请期以内提出此项请求。

f.在职位空缺的消息公布满2个工作日(48小时)时，公司应从布告栏将布告撤走，并不再接受职位空缺申请。公司应从申请档案中挑选合格者，如果合格者超过1人，将按下列程序从中挑选：

i.根据申请人的工厂年资从工厂各部门挑选资深的合格工人。

ii.如果公司认为，申请者均不合格，公司可调动或雇佣工人填补空缺。但是，如果空缺仍然存在，且在2个月以后仍未能填补，将须重新张榜公布此职位空缺消息。

iii.公司将通知所有的申请者有关职位空缺公布的结果。

g.决定通过这种程序填补空缺的工人，将在选定新的工作岗位之后的第一个整付薪期结束和下个付薪期开始时，被正式调入空缺的新岗位。在此期间，他将被作为新工作岗位上临时受命接受任务的人，并将得到相应的报酬。

h.任何通过这种规定的程序填补空缺，且在从接受任务之日起2个月(60个工作日)内没有圆满完成任务者，将被退回其按照规定的程序调出的部门，如果其年资允许将其退回原部门的话。

i.任何由这种程序造成或引起的职位空缺，可由公司通过调动或雇佣工人的方式予以补充。

j.根据本条规定按照本程序调动的工人在6个月期间不得申请职位空缺。

第十二条 工会官员的年资

国际联合会地方工会主席、副主席、工厂工会委员会委员、车间工会代表、工会工时研究代表和工会安全委员会代表在任职期间和在所代表的领域，在涉及到解雇、召回、裁判或复职的问题时，将把年资名录提高到实用法所能允许的程度。

第十三条 残疾雇员

成为终身残疾不能再在原岗位工作的工人，或由军队退役、体力上和心理上不再适合于原岗位工作的雇员，都应由公司按下列程序把他调到他所能从事的其他工作岗位上去：

a.应以分配职位空缺的方式安置残疾雇员，如果有这种分配机会且该残疾人又具有从事这种工作的能力的话。

b.如果没有上面提到的职位空缺分配机会，也没有该残疾雇员能够从事的由试用人员占据的职位空缺分配机会的话，那

么就去查阅工厂年资名录，从年资最低的工人查起，直到找到一个该残疾雇员能够从事的工作岗位为止。

c.双方同意，对于任何具有年资的工人都不应弃之不用，因为他们在年资方面享有的权利高于残疾雇员。那些没被安置的雇员将按照本章的有关条款予以重新分配。

d.为实施本条的规定，对于妨碍该雇员从事某类工作的身体健康情况，必须由一名医生予以书面鉴定。根据公司的要求，在任何时候都可以书面鉴定进行重新鉴定。

第十四条 年资名录

公司将编纂载有每位工人姓名、所在部门名称和年资起始日期的年资名录。若在年资名录中发现差错，必须随时予以纠正。年资名录将每两个月向工会提供一次。

第十五条 班次挑选优先权

在部门年资的基础上进行的班次挑选应有利于年资雇员，并须按下列条件办理：

a.在新工人受雇的头3个月期间将不实行班次优先挑选权，也就是说，工人在受雇的头3个月内既可不行使班次优先挑选权，也可不使这一办法对自己不利。

b.根据这一规定，雇员在任何一个6个月期限内，只能行使一次班次优先挑选权。

第九章 年假计划

第一条 资格

a.按下面的规定，工人在享受年假的当年，必须工作一段时

间才有资格休假或享受带薪休假。

b.工作在500小时以下者，可享受按以下第二、三、四和五条规定的休假带薪比例计算出来的带薪休假待遇，但是，如果不休年假，他可有权得到报酬。

c.在年休假当年工作在500小时以上者，将有资格享受下面条款确定的按适当比例计算出来的带薪休假待遇。

第二条 一周

自其受雇之日起连续工作满1年但不到2年者，将享受1周假期，其间带薪标准按其收入的2%计算。

第三条 二周

自其受雇之日起连续工作满2年但不到10年者，将享受2周假期，其间带薪标准按其收入的4%计算。

第四条 三周

自其受雇之日起连续工作满10年但不满20年者，将享受3周假期，其间带薪标准按其收入的6%计算。

第五条 四周

自其受雇之日起连续工作20年或连续工作20年以上者，将享受4周的假期，其间带薪标准按其收入的8%计算。

第六条 计算方法

a.年休假，自其受雇之日起满52周后，立即开始执行。

b.根据收入百分比确立的休假带薪标准是在雇员总收入的基

基础上计算出来的。

总收入包括：

- i.任何奖金或在这期间因加班而获得的加班费。
- ii.不休年假所获得的收入。
- iii.不休法定节假日所获得的收入。
- iv.不休丧事假所获得的收入。
- v.按本章第十三条规定在圣诞节闭厂期间所获得的收入。
- vi.根据本协议第四章第四条规定因向陪审团提供服务所获得的补偿金。
- vii.根据第四章第八条规定，因享受奖励工时所获得的收入。
- viii.因失去工资收入而获得的工人补偿金。
- ix.因失去工资收入而获得的疾病和事故福利金。
- x.因失去工资收入而获得的失业补偿金。

第七条 在取得资格日期以前终止工作

在取得资格日期以前不论以何理由而终止工作的雇员将失去休假或带薪休假的资格。

第八条 以付薪取代休假

对雇员不应只给予带薪休假权利给予放弃休假的权利。

第九条 休假工资的发放

如果休假申请在预定的休假日期前两周得到批准，休假工资应在休假日期预定开始时发放。如果度假时间增加，比如，享有两周假期的雇员提出要求，先休一周，过些日子再休第二周，而他的这一要求又得到了批准的话，那么每周的工资应分别发放。

第十条 休年假期间的法定公休节假日

在雇员休年假期间如出现第十章第三条规定的某个法定公休节假日，年休假期应允许向后顺延一天。额外增加的这个年假日应放在年假休完后的第二个工作日。双方理解并同意，对额外增加的这个节假日不再付薪，因为在他休年假期间出现的这个法定公休节假日已经被全额支付了法定公休节假日工资。

第十一条 年假期间闭厂

如果公司认为有必要在年假期间闭厂，并在该年4月1日前把准备闭厂的计划通知工会和雇员的话，不应对此提出反对意见。

第十二条 年休假的安排

公司在年休假期应安排每个雇员休假，在安排过程中，应尽量满足每个有资格享受年假的工人对休假时间提出的要求。

第十三条 圣诞节期间的闭厂

a.除应要求继续工作的工人外，公司将在圣诞节前一天(或把这一天看作是圣诞节前夕假日)开始，直到新年元旦(或者把这天看作是新年假日)期间安排圣诞节闭厂。在此之前或之后安排的正常工作日缺勤的工人将得不到圣诞节假日工资。

b.在其他方面合格的所有工人都将得到包括轮班奖金在内的8小时工资。如果是计时工，则以固定的计时工资率计算；如果是计件工，则按其职业劳动等级的计时工资率计算。

c.根据第十章第三条b款1□c款1到c款5规定的各种条件，不应发生重复支付节假日工资的情况。

d.对在闭厂期间(公休节假日除外)应要求进行工作的雇员，将在其年资的基础上，予以首先安排工作。在闭厂期间工作的雇员，将获得其工作应得的正常补偿金，还可得到第十三条b款规定的闭厂报酬或获得同等的双倍工时工资，但不应得到公休节假日工资和其他补偿金。

第十章 工时与加班

第一条 工作周

a.公司确定的40小时工作周，从前一个星期日的午夜12：00时开始，一直延续到下个星期日的午夜12：00时为止。

b.定义

i.“每日”一词是指从雇员开始工作之时起的24小时时间。

ii.“星期六”一词是指星期五午夜到星期六午夜之间的这段时间。

iii.“星期日”一词是指星期六午夜到星期日午夜之间的这段时间，而“法定公休节假日”一词是指法定公休节假日前的那个公历日的午夜到公休节假日当天午夜的这段时间。但开始在星期日午夜前工作周的第一天上班的三班工人，或者他们的工作日是在节假日午夜前开始的，情况例外。在此情况下，该日将被看作是星期一或是紧接节假日后的第一天。

第二条 加班奖金

- a.对超过每天8小时和每周40小时工作的所有时间，将按计时工资率和工人固定的直接计时工资率的二分之一支付报酬。
- b.对星期六的工作时间，按计时工资率和工人固定的直接计时工资率的二分之一支付报酬。
- c.对在星期日工作的时间，加倍支付报酬。
- d.对下面第三条所指的公休节假日工作的时间，如果有的话，也加倍支付报酬，这种报酬不算下面第三条所规定的范畴。
- e.在任何情况下都不应为同一天或同一小时支付两次加班费或奖金，头班工人不得同时领取加班费和第二班奖金，二班工人也不得同时领取加班费和第三班奖金。
- f.任何部门若需要加班或指定一些特殊的工作岗位加班，应在部门工人之间和在经常从事需要加班的特殊工作岗位以内，将加班时间和次数分配均衡、合理、得当。
- g.公司应及时将加班任务通知工人。

第三条 法定公休节假日、节假日报酬和支付节假日报酬的条件

- a.应在下列法定公休节假日向雇员支付工资：

新年元旦

复活节前的星期一

先烈纪念日

7月4日

劳动节

感恩节

感恩节后的第一日

圣诞节除夕

圣诞节

新年除夕

须按下列条件执行：

所有雇员将获得8小时工资，如以计时支付，则按正常的小时工资率计算；如以计件支付，则按职业劳动等级的小时工资率计算，包括轮班奖金在内。

b.雇员将根据下列条件在上面所指的节假日得到报酬：

i.如果他们是非全日制工、临时工或试用工；以充分正当的理由被暂时中止或解雇的工人；接到公司要求但拒绝或不愿在节假日到岗工作的工人，则不能享受节假日报酬。

ii.在法定节假日之前或之后的正常安排的工作日缺勤的雇员，将不具有享受节假日工资资格(根据以下c款和d款的规定)。所获得的奖励工时假将不得累积为一个可获得报酬的节假日，在任何一个规定的节假日迟到半小时或不到半小时的雇员，就应被取消享受节假日报酬的资格。

c.在法定节假日前和/或后的正常安排的工作日缺勤的雇员将不具有资格接受节假日报酬，除非这种缺勤的原因是下面所

列举的原因之一，此外已在有法定节假日的工作周工作了部分时间的工人也可例外：

i.工人造成的工伤。

ii.由值班医生出具证明雇员确实在患病。

iii.雇员直系亲属死亡(指雇员的配偶、子女、父母、兄弟、姐(妹)夫、姐妹、妯娌、女婿、儿媳、配偶的父母、兄弟姐妹及祖父母死亡)，如果有要求的话，雇员应提交有关证据。

iv.休年假。

v.为陪审团提供服务。

d.如果法定公休节假日正好同星期日赶在一起，应把下星期一作为假日(如果星期一也是法定公休日，则把星期二列为公休假日)；如果同星期六赶在一起，则把星期五作为法定公休假日(如果星期五也是法定公休节假日，则把星期四作为法定公休假日)。

第四条 签到

第五条 下班后被召回干其他工作的工资

如果雇员在完成正常班次的工作离岗后又被召回干另外工作，那么根据下面的条件他应被允许干最低两小时的工作，即他至少应得到不少于2小时的工作和得到按分配的工作岗位工资率计算的且不低于其正常小时工资率的报酬。如超时的话，这种工作2小时的部分时间应按适当的工资率付酬。

根据本条在第二班或第三班被召回工作，且已为其工作时间领到加班费的工人，将不再得到轮班奖金。

第六条 休息时间

公司的现行政策允许雇员在每个工作班次中间休息最多10分钟时间，以使用快餐，本公司对这段时间的现行付酬办法将不作任何变动。

第七条 班次工时

a.正常的班次工时如下：

i.第一班

上午7：00至下午3：30，外加非工作时间的半小时用餐时间。

ii.第二班

下午3：30到午夜12：00，外加非工作时间的半小时用餐时间。

iii.第三班

下午10：00至上午7：00，外加非工作时间的半小时用餐时间。

b.如果工人连续操作的话，正常班次工时如下：

i第一班

上午7：00至下午3：00，接受此任务的工人另加20分钟的就餐付薪时

间。

ii.第二班

下午3：00至11：00，接受此任务的工人另加20分钟的就餐付

薪时间。

iii. 第三班

下午11:00至上午7:00, 接受此任务的工人另加20分钟的就餐付薪时间。

第八条 清扫时间

所有工人可在本班工作结束前10分钟停止生产性工作, 以便从事必要的清扫或其他整理工作, 也可在本班工作结束前5分钟离开工作区, 以便整理个人卫生和其他事宜, 公司为这段时间付薪的现行惯例依然不变。

第十一章 管理权

根据本协议条款的规定, 公司已经授予并将继续单独授予管理工厂和指挥工人的权利, 包括指挥、计划和操作工厂经营权, 向工人分配工作权, 制定和改变工作计划权, 雇佣、提升、降职、停职或因故解雇工人的权利, 或因缺乏工作职位和其他合法理由裁减工人的权利, 引进新的经过改进的措施或设备以更换现有的生产方式或设备的权利, 以及决定是否生产或购买商品或服务的权利, 等等。

第十二章 协议之效力

第一条 协议之效力

在本协议生效之前实施的, 包括本协议第一章确立的谈判单位的职工在内的所有就业条件, 在本协议生效之时将全部不再有任何约束力和效力。本协议将就其所涉及的一切问题终止和取代过去的一切做法、协议、程序、传统、条例或规定。

第二条 协议之条件

双方认为，在本协议谈判达到高潮期间，双方在没有约束、高压、恫吓或其他限制的情况下，享受并“行使了对任何问题都提出了要求和建议或提出了反要求和反建议的权利与机会”。双方还认为，其他第三方没有义务就此间提到或没提到的任何问题，即使是单方或双方在谈判或签署本协议时还不了解或没有考虑到的问题，举行谈判或集体谈判。在本协议实施期间，根据本协议规定，本协议的条款可以被替换、更改、增添、删除或修改，但只有通过双方自愿协商、达成文字修正案后才可进行。

第三条 协议之合法性

如果主管法院宣布本协议中的任何章、条、款为非法内容，它们将自动从协议中被删除。其余的章、条、款如果不受被删除的章、条、款的影响，在本协议实施期间仍将继续完全有效。

第十三章 保障计划

第一条 集体医疗保险

本协议包括的所有年资工人及其家属都有资格享受公司提供的集体医疗保险计划的福利待遇，其福利待遇和条件在说明文件g中作了规定，如自愿加入了优惠供给者网计划，其福利待遇和条件则在证据文件i中作出了规定。有关工人为其个人或家属享受这种保险待遇须按下列情况交纳费用：

a.对于经批准休假或处于被临时解雇30天或30天以上的享有资格的工人来说，如果该工人在休假或被解雇期间已交纳了保险金，他或其家属可享受这种待遇。但保险金须在他应支付的那个月的第一天之前支付。

b.如果配偶双方都有资格享受工人福利待遇，只有一个人有资格享有家属福利待遇。

c.工人保险将因工人就业终止而终止。

d.所有工人都应按的要求签署一项本人或家属加入保险的申请，申请书签名后方能生效。

e.由于非职业或职业事故、工伤或生病而不在班上工作的工人将享受集体医疗保险的待遇，工人在其享受伤残保险期间不须交纳任何费用，但不得超过26周。

f.下文规定的福利待遇应同其他集体保险覆盖的范围相协调。如果受保人从其他保险计划获得了医疗保险、牙医保险和大病医疗保险或服务的话，按照说明文件g和i中所提到的福利计划的这种福利待遇，连同其他这类的社会待遇，将被减少到一定程度。但不会超过这项计划和其他这类计划所规定的必要的、合理的和传统费用开支的100%。

g.如果一个有资格享受这种待遇的工人也被其他集体福利计划当作一名家属对待的话，那么公司将被认为是主要的保险人，公司将根据由此提供的保险标准支付全额福利费用。如果一个有资格的工人家属在享受本项保险计划的同时，还受到其他集体福利计划的资助的话，本项计划所提供的保险将不再适用，除非其他项目保险计划提供的保险费标准与本计划不同，本计划将补足其差额。

第二条 集体人寿保险

工人在退休之前将享受以下人寿保险待遇：

a.工作2个月但不足2年

6000美元

b.工作2年但不满4年

8000美元

c.工作4年但不满6年

10000美元

d.工作6年或6年以上

12000美元

第三条 因事故死亡和致残福利待遇

如果一个按本章第二条受保的人受了伤并在受伤之日起40天内遭到下文所规定的损失的话，公司应根据本政策的各种规定支付：

a.残废大额赔偿金；

c.上文b款所规定的一人以上的大额赔偿金，但是对因同一事故而受伤遭受的损失支付赔偿金总额不应超过大额赔偿金。一个人的大额赔偿金的数额，应根据本章第二条列举的保险类别来确定。

第四条 丧失工作能力保险

a.自本协议生效之日起，公司将向享有年资的雇员支付疾病和事故补偿金，该种补偿金的数额为每周补偿金的60%，即不超过185美元，时间不超过26周，从以下日期计算：

i.非工业事故的第1天；

ii.患病的第8天；

iii.住院的第1天；

iv.院外动手术的第1天。

b.任何完成试用期的雇员都有资格加入丧失工作能力保险，如果该雇员加入并又在岗位上工作的话，此保险将自他加入之日起生效。如果该雇员不在岗位上工作，保险将从他返回工作岗位之日起生效。

c.无论根据任何日期确定的周补偿金数额都只相当于周基本收入额，包括按计件工资计算的收入，但不包括轮班奖金，如果是计件工，将按确定日期以前的连续13周的平均周基本收入计算。每年的第一个确定日期是1月1日。在确定这种周补偿金的过程中，雇员在这13周内被暂时解雇、制定工人周补偿金支付办法、制定住院补贴办法、休假或经批准制定周补偿金而缺勤等将不包括在内。但因奖励工时所得到的休假和金钱、丧事、为陪审团提供服务、休年假、因工会事务和公休节假日将包括在内。

第五条 医药处方计划

公司按说明文件g和i的规定提供医疗处方计划。

第六条 同工人补偿计划的关系

如果一个雇员因临时完全丧失、部分永久性丧失或全部永久性丧失工作能力，而申请加入工人补偿计划，公司将支付每天35美元的补偿金，最多支付3天。

第七条 牙齿保险计划

公司将按说明文件h规定提供牙医保险项目。

第十四章 工资

第一条 工资类别和工资率

a.表明劳动等级和工资率的计时付薪工作分类表附在说明文件a内;表明劳动等级和工资率的奖励工资工作分类表附在说明文件b

b.为特殊雇员制定的特别工资率分类表附在说明文件c

c.自协议生效之日起,所有上述工资率立即生效,直至协议终止。对于上述所有工资率的调整应按适当的工资率进行。

d.列入说明文件c的雇员应享受说明文件c所列举的工资;工资率的调整依照本章第一、二、三条中的规定执行。依照本章规定,若某一雇员由说明文件c所列举的工作岗位正式转入其他工作岗位,他将不再享受说明文件c列举的工资率。

第二条 普遍增加工资

a.普遍工资率—自1992年4月30日起立即开始的付薪期内有效。由说明文件a、b和c所列出的雇员的各种工资率将是在本协议生效期间予以支付的工资形式。

b.一次性工资支付

i.从1994年1月份第一个预定工作日起,工资单上现有的谈判单位雇员,将有资格获得一笔按照基础工资率计算的相当于其上一年1%工时的一次性收入。这笔工资将于

企业签订集体合同篇二

经济类型: _____

用人单位地址: _____

邮政编码: _____

职工人数： _____

甲方 _____

用人单位首席代表： _____

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： _____

第一章总则

第一条为保障用人单位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》和《中华人民共和国工会法》等国家有关法律、法规规定，经用人单位与用人单位工会(未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经半数以上职工同意的职工协商代表)平等协商，签订集体合同。

第二条集体合同是双方促进用人单位发展和在生产经营管理活动中必须遵守的行为准则，对用人单位和全体职工具有法律约束力。

第三条用人单位行政应与用人单位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。

第四条用人单位与用人单位工会进行平等协商、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。

第五条用人单位与职工签订的劳动合同中约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。

第二章劳动合同管理

行情况。

第七条劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

第八条劳动合同的订立、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。

第九条用人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6个月以内的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以内的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以内的，试用期不得超过60日；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

第十条用人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”的原则及用人单位的经济效益情况，确定用人单位的工资水平，并随着用人单位经济效益的增长，适时提高职工工资收入水平。

第十一条用人单位于每月_日前以法定货币形式向职工支付工资或委托银行代发。如遇节假日或休息日，用人单位则应提前在最近的工作日支付。用人单位在支付工资时，应向职工提供一份其本人的工资清单。

第十二条职工工资中除按国家有关规定由用人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。

第十三条用人单位应建立工资平等协商机制。用人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，由用人单位工会与用人单位协商确定，用人单位工会代表职工在每年初，根据本地的生活物价指数和用人单位生产经营、经济效益等状况，向用人单位提出增资要求，用人单位要予以明确答复。

第十四条用人单位对职工实行最低工资保障制度，最低工资标准不低于地方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

第十五条用人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。因生产需要不能实施以上标准工时制的岗位或工种，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。

第十六条经劳动保障行政部门批准，实行综合计算工时工作制岗位、工种的职工，用人单位采取集中工作、集中休息或

轮换休息的办法安排职工休息。

第十七条确因生产经营需要，经与职工和用人单位工会协商后，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。

第十八条职工依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假等假期。假期期间用人单位应按劳动合同约定的工资标准支付职工工资。没有约定的，按照用人单位正常生产经营情况下，职工休假前本人上月正常工资为标准计发。

第五章 保险与福利

第十九条用人单位按照国家有关法律、法规规定，实行劳动社会保险制度。用人单位工会协助用人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。

第二十条用人单位应创造条件，为职工提供集体福利，并建立相应的制度予以落实。用人单位的各项重大福利的设施、标准和实施办法，或由用人单位提出方案，或由用人单位工会提出要求，经双方协商同意后实施。

第二十一条用人单位应按上一年度职工工资总额的_%提取职工福利费用，由用人单位工会协助用人单位合理安排使用，用人单位工会应当协助用人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。

第二十二条用人单位应逐步改善并发展职工文化设施和交通、膳食等条件，提供其他与用人单位经济相适应的福利。

第二十三条职工患病或非因工负伤，用人单位应按照国家规

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

第二十四条用人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。

第二十五条用人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，用人单位工会有权对此提出意见和进行监督。

第二十六条用人单位对特殊作业岗位的人员必须进行专门培训，取得特种作业资格，做到持证上岗。用人单位工会发现用人单位违章指挥、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，有权建议用人单位解决和组织职工撤离危险现场。

第二十七条用人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，用人单位工会应建议用人单位减少职工工作时间，用人单位应予以考虑。

第二十八条用人单位根据国家规定，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。

第二十九条用人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。

第三十条用人单位和用人单位工会有责任教育职工严格遵守用人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，用人单位工会应支持用人单位对危及用人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

第三十一条用人单位严格执行国家、地方政府对女职工和未成年工的劳动保护政策。

第三十二条用人单位禁止安排女职工和未成年工从事国家禁忌从事的劳动。

第三十三条用人单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，单方与女职工解除劳动合同。

第三十四条用人单位女职工在孕期、产期和哺乳期的待遇，按国家、地方政府规定执行。

第三十五条用人单位依据《劳动法》及有关法律、法规的规定，对未成年工实行特殊保护。

第三十六条用人单位每年定期组织女职工和未成年工进行健康检查。

企业签订集体合同篇三

地址：_____

法定代表人(主要负责人)：_____

乙方(劳动者)姓名：_____

现住址：_____

身份证号码：_____

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国民法典》的有关规定，甲乙双方在平等自愿的基础上签订本劳动合同。

第一条 合同期限

本合同期从____年____月____日起至____年____月____日止，期限为年。其中试用期从____年____月____日起至____年____月____日止，共____个月。

第二条 工作任务

乙方愿意接受并完成下列工作任务：

在_____岗位，为_____工种。乙方在生产(工作)上应达到的数量、质量指标：_____。

第三条 劳动保护和劳动条件

甲方根据生产(工作)岗位的需要，按照国家劳动安全卫生的有关规定配备必要的安全防护设施____，并发给乙方劳动保护用品____，保健食品费____元。

第四条 劳动纪律

甲方应根据国家有关规定制定各项规章、制度，具体内容：_____。乙方在合同期内须严格遵守各项纪律，服从甲方管理，积极做好工作。

第五条 工作时间与劳动报酬

1. 乙方每月工作____天，每天实行____小时工作制。如双方同意延长工作时间，按加点给予报酬，加点费为每小时____元。

2. 合同期内，职工工资待遇(甲方支付乙方工资、奖金的数量，支付时间和方式等)按下列约定办理：

1) _____ □

2) _____ □

3) _____ □

第六条 社会保险福利待遇

1. 乙方非因工负伤、患病住院治疗，以及死亡的待遇参照国家有关规定，协商约定如下：

1) 乙方非因工负伤、患病的，甲方应给予____个月的医疗期。医疗期满尚未治愈的再延长____个月。

2) 医疗期内的医疗费由甲方负担____%，乙方负担____%，病假工资为____元。

3) 医疗期满后因不能从事原工作被解除劳动合同的，甲方应发给乙方相当于本人实得工资3至6个月的医疗补助费。

4) 乙方非因工负伤、患病而死亡的，甲方负担丧葬费____元，抚恤费____元。

2. 乙方因工负伤、致残、死亡的待遇，参照国家有关规定，协商约定如下：

1) 医疗期为____个月(年)，期满未治愈的延长____个月。

2) 乙方的医疗费全部由甲方负担。病假工资为全薪。

3) 因工负伤致残的，甲方应_____。

4) 因工死亡的，甲方应付给丧葬费____元，直系亲属抚恤费____元，其他费用____元。

3. 在合同期内，乙方符合条件的，享受探亲假____天；婚假____天，丧假____天，女工在孕期、产期、哺乳期的待遇按国务院《女职工劳动保护规定》及有关文件执行。

4. 甲方因本合同第七条第2款第(2)项规定和第4款规定的情况解除劳动合同时，应按工作每满1年(满半年不满1年按1年计算)发给乙方实得工资1个月的生活补助费。同时，如合同期未满，甲方应发给乙方合同期内的失业补偿费，标准为：距合同期满，每相差1年，发给相当于乙方实得工资1个月的金额。生活补助费、失业补偿费最高均不超过12个月乙方实得工资。

第七条 合同的变更、解除、终止和续订

1. 在下列情况下，甲乙双方可以变更本合同的相关内容：

1) 甲方因转产，调整生产任务或情况变化，经与乙方协商一致的；

2) 甲乙双方协商一致事项，且不损害国家、集体和他人利益的；

3) 本合同订立时所依据的法律、法规、规章、政策已修改的；

4) 由于不可抗力致使本合同无法完全履行的；

5) 法律、法规规定的其他情况。

2. 下列情况，甲方可以解除劳动合同：

1) 乙方在试用期内经发现不符合录用条件的；

3) 甲方破产或歇业的。

3. 下列情况，甲方不得解除劳动合同：

1) 合同期未满，又不符合本条第2款规定的；

2) 乙方患有职业病或因工负伤并经医务劳动鉴定委员会确认；

3) 乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

4) 女职工在孕期、产假、哺乳期间的。

4. 下列情况，乙方可以解除劳动合同：

2) 甲方无力或不按照劳动合同规定支付乙方劳动报酬的；

3) 甲方不履行劳动合同，或者违反国家法规、政策，侵害职工合法权益的。

5. 乙方被开除、劳动教养，以及受刑事处分的，劳动合同自行解除。

6. 任何一方解除合同，必须提前通知对方。由于本条第2款第(3)项解除劳动合同，以及在试用期内解除劳动合同的，不需要提前通知对方。

7. 合同期满后应即终止执行。甲方因生产工作需要，在征得乙方同意的条件下，双方可以续订劳动合同。如不终止执行，又不履行续订合同手续，则本合同视为续订同一合同期限。

第八条 双方认为需要约定的事项

1. 甲方应为乙方提供住房问题。

2. 甲方应为乙方解决伙食问题。

3. 因生产、经营条件发生变化而产生富余职工时，以及_____情况下，甲方可以解除劳动合同。
4. 在乙方休假期间，以及_____情况下，甲方不得解除劳动合同。
5. 除国家规定以外，在_____情况下，乙方可以解除劳动合同。
6. 在下列情况下，甲方可以在不变更合同的条件下，安排乙方从事本合同规定以外的工作：
 - 1) 合同期内发生事故或自然灾害，需要抢修或救灾；
 - 2) 合同期内因工作需要而进行的临时调动，期限为____个月；
 - 3) 合同期内发生不超过____个月的短期停工。
7. 其他约定事项。

第九条 违约责任

任何一方违反合同规定，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，支付违约金_____元，赔偿金_____元至_____元。

第十条 劳动争议处理

劳动争议发生后，当事人可以向当地劳动争议调解组织申请调解，调解不成，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第十一条 本合同未尽事宜或条款与法律、法规、规章政策有抵触的，按国家现行的法律、法规、规章政策执行。

第十二条 本合同自签订之日起生效，一式____份，甲乙双方各持____份。涂改、未经合法授权代签无效。

鉴证机关：_____（盖章） 鉴证人：_____（鉴章）

企业签订集体合同篇四

乙方：_

根据《中华人民共和国劳动法》，经甲乙双方平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条项。

劳动合同期限

第一条 本合同期限为_期限合同。

本合同生效日期：_年_月_日，终止日期：_年_月_日，其中试用期_。

工作内容和义务

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，担任岗位工作。甲方可依照有关规定，经与乙方协商，对乙方的工作职务和岗位进行调整。

第三条 乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准，并履行下列义务：

1. 遵守国家宪法、法律、法规；
2. 遵守甲方的规章制度；
3. 维护甲方的荣誉和利益；

4. 忠于职守，勤奋工作；

5. 履行保守甲方商业秘密，不得利用甲方的商业秘密为本人或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

劳动保护和劳动条件

第四条甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间的，一般每日不得超过一小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过三个小时，每月不得超过三十六小时企业集体合同范本企业集体合同范本。

执行综合计算工时制度的，平均日和周工作时间不超过标准工作时间。

执行不定时工时制度的，工作和休息休假乙方自行安排。

甲方安排乙方执行_工时制度。

第五条甲方延长乙方工作时间，应安排乙方同等时间倒休或依法支付加班加点工资。

第六条甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，制定工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家或当地政府有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条甲方负责对乙方进行政治思想、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。

劳动报酬

第八条甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第九条在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方每月_日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于_元，其中试用期间工资为_元。

第十条甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规定支付工资报酬。

保险福利待遇

第十二条甲乙双方应按国家和当地人民政府关于社会保障的有关规定交纳职工养老、失业和大病统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十三条乙方患病或非因工负伤，起医疗期和医疗期满后关于本合同的办理，按照劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。

乙方患病或非因工负伤，其医疗和生活费用按照_执行。

第十四条乙方因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十五条甲方为乙方提供以下福利待遇：_。

劳动纪律

第十六条乙方应遵守甲方依法规定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、工作制度和work规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想和职业技能。

第十七条乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予必要的纪律处分，直至解除本合同。

劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十八条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容企业集体合同范本企业集体合同范本。

第十九条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经双方协商同意，可以变更本合同相关的内容。

第二十条经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十一条合同期内，甲方委派乙方到境内外甲方所属机构工作的，原有劳动合同仍然有效，但应和企业签订有关境内外工作的协议；经甲方批准，乙方到境内外非甲方所属机构担任一定阶段工作的，可由乙方与该机构签订有关协议。

第二十二条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

1. 在试用期间，被证明不符合录用条件的；
2. 以欺诈手段订立本合同的；
3. 严重违反劳动纪律或甲方利益造成重大损害的；
4. 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成损失的；
5. 泄露甲方商业秘密，给甲方造成严重损失的；
6. 被依法追究刑事责任的；
7. 不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或调整工作岗位

仍不能胜任工作的；

9. 劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十三条甲方按照第二十二条第7、8、9项的规定解除本合同时，应提前三十日以书面形式通知乙方。

第二十四条甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除劳动合同企业集体合同范本本合同范本。

第二十五条乙方有下列情形之一的，甲方不能依据本合同第二十二条第7、8、9项和第十四条终止、解除本合同：

2. 患病或非因工负伤，在规定的医疗期的；

3. 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

4. 距法定退休年龄十年以内的职工；

5. 复员退伍义务和建设征地农转工人中初次参加工作未满三年的；

6. 法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条乙方欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方，甲方在乙方完成在手业务以及清理完所办理的债权债务的情况下，可解除劳动合同。

第二十七条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同。

1. 在试用期内的；
2. 甲方以侵害乙方合法人身权利手段强迫劳动的；
3. 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
4. 甲方违反国家有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；
5. 法律、法规规定的其他情形。

第二十八条本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前_天向对方表示续订意向。

第二十九条订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或甲乙双方约定的其他终止条件出现，本合同终止。

违反劳动合同的责任

第三十条甲方根据本合同第二十条、二十二条第7、8、9项、第二十四条解除劳动合同，应按劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》给乙方经济补偿。

第三十一条有下列情形之一的，并对乙方造成损害的，甲方应当承担赔偿责任，并按劳动部《违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法》执行：

1. 由于甲方原因订立无效劳动合同，包括劳动合同部分无效的；
3. 甲方违反《劳动法》的规定侵害女职工和未成年工合法权益的；

4. 违反《劳动法》的规定或本合同规定的条件解除劳动合同的。

第三十二条甲方有下列情形之一，乙方除要求甲方补足工资报酬、经济补偿外，还可以按国家和当地政府有关规定，要求甲方支付赔偿金：

1. 克扣或者故意拖欠支付乙方工资的；
2. 拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的；
3. 支付乙方报酬低于本地最低工资标准的；
4. 解除劳动合同后，未按本合同第三十条支付经济补偿的企业集体合同范本企业集体合同范本。

第三十三条甲方依据本合同第二十二条第8项解除劳动合同，除给乙方经济补偿外，甲方应根据劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》发给乙方医疗补助费。

第三十四条乙方有第二十二条第3、4、5项情形的，甲方除解除本合同外，可保留依法索赔的权利。

第三十五条乙方不得在掌握甲方商业秘密的保密期限内提出解除劳动合同或自动离职，经协商解除合同后，亦不得在_期限内自行或在与甲方有竞争关系的单位从事和原在职时相同或有关的经营活动。

第三十六条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同或者违反本合同约定的保密事项，给甲方造成经济损失的，应按本合同约定或损失数额承担赔偿责任。

第三十七条乙方违反本合同规定条件解除劳动合同的，应承担相应的经济赔偿。如果在公派境内外培训或出境实习后为

甲方工作期限在_年以内发生的，应赔偿甲方有关的费用。

当事人约定的其他内容：_。

劳动争议处理

第三十八条因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解，调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起六十日内向_劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第三十九条甲方以下规章制度_对合同当事人双方具有约束力。

第四十条本合同未尽事宜，按国家、当地人民政府有关规定执行。

第四十一条本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

合同自签订之日起生效，具有同等法律效力。

甲方(盖章)：_乙方(签章)：_

代表人(签字)：_

_年__月__日_年__月__日

签订地点：_签订地点：_

企业签订集体合同篇五

___公司与___先生(小姐)，住址___，之间签字如下协议：

1. ___先生(小姐)从___起被雇佣从事___工作。根据企业

需要，该雇员可被调往企业另一部门，可以以另一种报酬形式支付工资或以另一种工作时间制(如轮班)工作。被分配其它工作、调往企业其它部门或改变工作形式或工作时间时，企业内相应的劳动报酬规定随即适用。此后发生解雇情况时，除非法律或集体合同有明确规定，雇员不得提出在解雇期限内按原报酬续付工资的要求。

2. 劳动条件根据____集体合同条款而定。人事表格为劳动合同的组成部分之一，劳动合同的有效性以对人事表格上问题的正确回答为前提。

3. 根据工作性质将该雇员列为____工资级别。实行计时工资时，总劳动报酬(以每小时计算)如下：

该工资级别中集体合同规定的计时工资____dm(德国马克)

集体合同范围外的补贴____dm

即每小时总劳动报酬____dm

实行效率工资(计件和奖励工资)时，根据取得的劳动成果和企业惯例确定的计件及奖励额基数来计算劳动报酬。

集体合同范围以外的补贴为雇主自愿发放的款项，可以在不考虑本劳动合同的其它条件下随时撤回，可以用于集体合同中工资增加时的抵算。如果集体合同工资的增长回溯既往，则该补贴也可回溯既往。

4. 报酬以企业惯例或企业协议所确定的时间支付。非现金的方式转到____先生(小姐)指明的帐户上。对报酬的转让及扣押非法。

5. ____先生(小姐)应在劳动合同期限内贡献出全部劳动力由公司支配。除事先征得公司之书面同意外，不得从事第二职

业。对某一企业的继承或参与投股以及公开发表与公司业务有关的谈话、文字、图片也适用以上规定。如所有劳动时间处于法律规定范围内，从事第二职业不影响本合同规定的劳动支付且不为与本公司竞争的企业效力时，得予以同意从事第二职业企业集体合同范本企业集体合同范本。

6. ____先生(小姐)离开企业后也须保守企业秘密，公开所有可能涉及到企业利益的情况之前均须征得公司的同意。

7. 履行劳动义务的地点是在____(地点)企业。

8. 不带报酬的假期不能算为休假。只有在此期间损失的劳动时间可以在不付补贴的情况下事先或过后予以补偿或可以以前支付的加班劳动时间抵算时方可准假。不带报酬的假期期间劳动关系中止，批准给予不付报酬的假期后，雇员不得单方撤销此假期。

9. 必要时，____先生(小姐)有义务接受企业医生的检查，特别是接受对其健康状况是否适合其工作种类的检查。

10. 雇佣试用期为4星期。在试用期内双方可遵守____天的解雇期限解除劳动关系。试用期满时，如没有续订无期限劳动合同则勿需履行解雇手续，劳动关系即为终止。试用期满后，如集体合同无其它规定，正常解雇时双方应遵守的解雇期限为14天。

下列情况下双方的解雇期限予以延长：

企业工龄为5年时，解雇期限为一个月并至月底。

企业工龄为10年时，解雇期限为2个月并至月底。

企业工龄为15年时，解雇期限为3个月并至月底。

企业工龄为20年时，解雇期限为3个月并至季度底。

计算企业工龄时只考虑25岁以上的时间。

11. 劳动关系在____先生(小姐)领取养老金时或因为长期无就业能力而发放的法定养老金或最迟在年满65周岁的当月月底勿需解雇而结束。

12. 雇佣结束时，所有与公司有关或属公司的物品、图表及其它文件均应交给有关负责人。

13. 在维护企业正当利益的情况下，特别是在提出解雇且续发工资期间，企业保留批准雇员请假而脱离工作岗位的权利，这种情况下企业不承担事实的雇佣关系中的义务。

14. 有关个人情况如家庭住址、休假住址的更改，只要对劳动关系意义重大则应主通知企业人事部门。若雇员未履行通知义务，公司按____先生(小姐)以前说明的地址处理有关公司的通知后应视为已送达。

15. 如____先生(小姐)非法解除劳动关系或由于自身原因导致雇主勿需遵守解雇期限进行解雇应予扣除其一周的收入企业集体合同范本本合同范本。这里可以在考虑有关雇员工资收入扣押规定的情况下从剩余工资中扣留。

且有关损害赔偿要求的提出不受此影响。

16. 其它协议。

(时间、地点)_____

_____(公章签章)_____(雇员签字)

企业签订集体合同篇六

协商首席代表：_____ 协商首席代表：_____

用人单位性质：_____ 工会会员人数：_____

第一章总则

第一条为建立和谐稳定的劳动关系，保障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》（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》）、劳动和社会保障部《集体合同规定》、《广东省企业集体合同条例》以及有关法律、法规的规定，经企业和全体职工平等、自愿协商一致，签订本合同。

第二条本合同是双方就劳动报酬、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，通过集体协商达成的书面协议。

第三条本合同对企业和企业全体职工具有法律约束力，是企业、工会以及全体职工必须共同遵守的准则。

第四条企业遵照国家和地方有关法律法规进行经营管理，保障职工合法权益，重视提高职工素质，不断改善工作、生活环境和条件，在企业效益增长的基础上逐步提高工资水平，增强企业凝聚力；重视听取工会和职工对企业生产经营管理、工资、工作时间、保险福利、职业培训、劳动保护等方面的意见和建议，与工会协商处理涉及职工切身利益的有关问题。

第五条工会尊重企业经营者依法经营管理及其他合法权利，教育职工遵守职业道德和劳动纪律，组织职工开展劳动竞赛、技术革新和技术协作等活动，发动职工为企业发展出谋献策，团结职工努力完成各项生产、工作任务。

第六条职工遵守企业依法制定的各项规章制度。职工、企业双方要严格履行劳动合同规定的义务，保守企业专利技术和商业秘密。

第七条企业与工会建立集体协商制度，就本合同的签订、履行及其它有关事项进行平等协商。

第二章劳动合同管理

第八条企业与职工在平等自愿、协商一致的基础上，以签定劳动合同的形式确立劳动关系。企业与职工应在劳动关系建立之时签订劳动合同。未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

第九条企业与职工签订劳动合同时，应当尊重双方各自的知情权，履行有关事项的法定告知义务。

第十条企业与职工签订劳动合同，可以使用劳动保障行政部门依法制定的劳动合同文本，也可以根据自身实际情况，经与工会协商，听取工会意见后，对该文本进行修订、补充或自行制定合同文本。修订、补充后的合同文本或企业自行制定的合同文本应报用人单位所在地的劳动行政部门审核。

合同文本内容不能与现行法律、法规和国家的有关政策相抵触。合同中的劳动条件和劳动报酬等标准不得低于本合同规定的标准。

第十一条工会应当帮助和指导职工与企业依法订立与履行劳动合同。企业与职工签订或续签劳动合同时，企业代表或工会代表应当向职工解释劳动合同条款，讲解劳动合同知识。

第十二条企业与职工签订、变更、解除、终止劳动合同，应当采用书面形式，并严格遵守《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规的有关规定。

第十三条企业因生产经营需要变更职工工种或工作岗位的，应征得职工本人同意，同时变更劳动合同的有关条款。

第十四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或解除劳动合同。企业处理违纪职工、变更或解除劳动合同，应提前通知工会。工会认为不适当的，有权提出意见，并可以依法支持职工申请劳动争议仲裁或者提出诉讼。第十五条企业按规定建立劳动争议调解委员会，调解企业和职工因履行劳动合同或其他事项而发生的劳动争议。经劳动争议调解委员会调解达成的协议，企业和职工应当自觉履行。调解不成的，按照国家有关劳动争议仲裁和诉讼规定处理。

第三章职工教育与培训

第十六条企业鼓励职工参加经济、政治、文化和专业技术知识学习。企业应建全职工教育和培训制度，按年度制定职工教育和培训计划；设立职能部门，负责职工的岗位、岗前教育培训和继续教育。

第十七条企业应根据国家有关规定，提取职工教育和培训经费，专门用于职工教育和培训。

企业应向工会通报教育、培训经费的使用情况。

第十八条企业坚持多层次、多形式、多渠道开展职工教育和培训，鼓励职工岗位成才，自学成才。对在业余时间学习，并获得相应文凭的职工，企业可以给予一定的奖励和补贴。经企业同意参加各类学校业余进修学习的职工，可获得有薪假参加相关考试。

第四章劳动报酬

第十九条企业坚持同工同酬、按劳分配原则。企业应在听取

工会的意见的基础上制定工资标准、工资分配制度和工资分配形式，并告知全体职工。

第二十条职工在法定工作时间内提供了正常劳动的，企业应依据劳动合同的约定向职工支付正常工作时间劳动报酬。

第二十一条企业因生产经营困难，不能在法定时间内给职工提供正常劳动任务的，职工在服从安排、坚守岗位的前提下，应获得不低于企业最低工资标准的劳动报酬。

企业最低工资标准由企业和工会共同协商确定，且不能低于企业所在地的法定最低工资标准。

企业签订集体合同篇七

1、企业在正常生产经营的情况下，执行每月不低于 元的企业最低工资制度。

2、企业职工的工资实行 工资形式。

3、企业以货币形式按月发放工资，每月 日为工资发放日，遇节假日则提前。

4、职工年工资增长水平不低于 %的幅度。

5、职工经企业同意参加社会活动，所占时间不影响工资标准和补贴，婚丧假和符合计划生育规定的产假工资按有关规定执行。

6、劳动者患病期间工资不得低于本市最低工资标准的80%。

(四) 职工工资扣除的规定

1、企业不得克扣职工工资。

2、因职工本人原因给企业造成损失的，企业可按劳动合同约定，由职工赔偿经济损失，如果采用扣除职工工资赔偿经济损失的，每月扣除部分不得超过劳动者当月工资的20%。

企业签订集体合同篇八

二、维护职工的合法权益，依法代表职工与企业签订集体合同。

三、有权督促企业与劳动者(含聘用工、临时工)签订并履行劳动合同。

四、支持企业生产经营和依法行使管理权力。

五、支持企业以主人翁的态度从事劳动。

六、组织开展有益于职工身心健康的文艺体育活动。

七、维护职工的学习、培训、教育权利。

八、受“职代会”委托承担起“职代会”工作机构的任务。

九、工会积极协助企业做好职工安全管理、安全体系建设、职工教育，引导职工自觉遵守国家有法律法规政策，学习劳动安全卫生知识，提高职业技能水平，共谋企业健康发展。

十、工会方与企业方定期就职业安全卫生问题进行协商，提出消除危险的书面建议并跟踪整改，对职业卫生安全事故进行调查，并提出处理意见，协商与安全卫生有关的问题并提出建议。

企业签订集体合同篇九

第十章 企业经济性裁员的条件和程序

第三十条 企业因生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应按《劳动合同法》提前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或者职工意见，向劳动行政部门报告后可以裁减人员。

第三十一条 企业按照《劳动合同法》与职工解除劳动合同，符合《劳动合同法》第四十六条规定的，应给予经济补偿。

第三十二条 工会代表应维护企业职工的合法权益，依法自主地开展工作。对企业遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

第十一章 企业工会经费的计提

第三十三条 根据《工会法》，企业每月按全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴工会经费。工会会员要按月缴纳会费。

企业签订集体合同篇十

乙方：

依据《中华人民共和国民法典》和有关法规的规定，乙方接受甲方的委托，就公司服装设计开发事项，双方经协商一致，签订本合同，信守执行：

一、 委托事项

甲、乙双方经过协商，由甲方委托乙方对“深圳公司员工制服设计制作”项目进行设计开发工作。

二、 委托设计工作内容：

1、 服装设计

2、服装制版

3、服装样衣制作

4、服装批量制作监督

三、 委托设计费用：

1、甲方于收货后一次性付款设计费2800元用给乙方(贰仟捌百圆整)

2、由于制作生产费用由甲方承担，费用详细内容见甲方与生产厂家合同。

四、 乙方设计作品的时间、交付方式：

1、设计制作时间□20xx年7月20日——20xx年9月20，9月20日交货。因甲方反复提出修改意见导致乙方不能按时完成工作，则可延期执行，延期时间由双方协商确定。

2、设计过程中乙方需先将设计方案当面交与甲方协商核准，之后监督厂家制作样衣，交与甲方协商核准，然后进行批量生产。

3、如有特殊原因影响工作进程，乙方应提前5个工作日联系甲方协商。

五、 违约责任：

1、甲方在乙方设计方案完成并得到甲方认可的情况下终止当次合同，其全额费用依然需要支付。

2、乙方如无正当理由提前终止合同，则无法获取任何报酬。

六、 双方的权利义务：

甲方权利：

- 1、甲方有权对乙方的设计提出建议和设计思路，以使乙方设计的作品更符合甲方企业的需求。
- 2、甲方有权对乙方所设计的作品提出修改意见。
- 3、甲方在付清所有设计费用后享有设计作品的所有权、使用权和修改权。

甲方义务：

- 1、甲方有义务支付合同约定的相关费用；
- 2、甲方有义务提供有关企业资料或其他有关资料给乙方；
- 3、甲方有义务在每次设计前根据设计款式的数量与乙方商定工作时限。

乙方权利：

- 1、乙方有权要求甲方提供相关企业资料供乙方设计参考；
- 2、乙方有权要求甲方按照合同约定支付相应款项；
- 3、乙方对设计的作品享有著作权，有权要求甲方在未付款项之前不得使用该设计作品。

乙方义务：

- 1、乙方需按照甲方的要求进行作品设计；
- 2、乙方需按照合同约定按时交付设计作品；
- 3、乙方有义务根据甲方需要，在一个月内在甲方进行当面交

流，不得少于3个工作日；

4、乙方在甲方未提及工作时限的情况下，有义务在最短时间内完成设计。

七、 合同生效：

本合同一式两份，甲乙双方各持一份，具有同等法律效力。

甲方： 乙方：

项目负责人： 项目负责人：

法定代表人/委托代理人： 法定代表人/委托代理人：

日期： 日期：