

# 2023年集体合同执行情况报告(通用5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 集体合同执行情况报告篇一

根据集团公司工会文件要求，\*\*\*公司工会组织开展了集体合同履行情况的自检自查工作，经过近一个月认真细致的排查，总体上\*\*\*公司能够按照集体合同内容认真履行，没有发现违反集体合同的问题。在一些相关问题上，公司工会积极与行政管理部门密切沟通，使集体合同得到顺畅执行，为公司创造了和谐稳定的环境。

1、在劳动用工方面，一是公司能够严格贯彻劳动合同制度，遵循平等自愿、协商一致的原则与职工签定了劳动合同和上岗协议。全公司874名职工全部签订了《劳动合同》。二是在今年开展的“三项制度”改革过程中，公司能够按照科学合理的原则，兼顾公司和职工利益，制定公司组织机构和人力资源配路方案，并由同级工会参加，听取和尊重工会的意见，整体方案取得了预期的效果。三是今年以来，根据《\*\*\*公司劳动纪律管理办法》等规章制度，共处分在职职工15人，进行待岗学习。工会认为职工确实存在严重违反公司管理制度的行为，根据上述管理制度，无不当之处。四是公司建立了公平、公开、公正的岗位竞争机制，一定程度上增强了职工的竞争意识，激发了广大职工的工作积极性，取得了较好的效果。

2、在劳动报酬方面，公司根据企业的实际情况，坚持

按劳分配与生产要素分配相结合的原则，不断完善符合企业

实际的薪酬制度。在自查过程中，公司没有拖欠职工工资、低于最低工资标准、不按标准支付加班工资等现象。职工在法定假日以及年休假、探亲假、婚假、丧假等休假期间，公司均能按照相关规定支付职工工资。

按照集体合同第十三条要求，公司应当建立健全职工工资增长机制。根据目前的工资体系没有此机制，经过了解，目前我公司执行的是鞍山钢铁集团公司统一的工资体系，需要根据集团公司制定相应的工资增长机制，此方面目前暂时是空白项，待集团公司出台相关政策后，公司进行参照执行。

3、在工作时间和休息休假方面，公司能够严格落实每日工作8小时、每周工作40小时工时制度，且保证职工每周至少休息1日。对于特殊工种和岗位依法实行了特殊工时制度，并有计划地组织职工休假疗养。职工带薪年休假能够按照《鞍山钢铁集团公司职工工作时间和休假制度》执行。但是目前还不能保证100%实现全员完成带薪休假，自查过程中发现，不能完成休假的主要集中在公司机关，主要是工作性质原因，个人主动放弃了休假。

度，提高职工安全意识，今年以来公司安全部门组织专项培训20多场次。三是安全隐患排查整改方面，公司执行安全观察卡制度，号召广大职工及时发现周围存在的各类安全隐患，今年以来共收到安全观察卡1180项，解决1168项，其余处于整改之中。四是在劳动保护用品发放方面，公司能够定期为职工更好劳动防护用品，保证职工劳动防护用品配套整齐。同时公司工会和安全职能部门还根据现场实际情况，着手改进部分劳动防护用品，使其更好的保护员工，例如现场职工防护眼镜与安全帽一体式设计佩戴的可行性。目前样品设计制作已经完成，近期将进行测试性佩戴。五是在职业病预防和检查方面，公司对从事有职业危害作业的职工定期进行健康检查，今年共进行职业病健康体检306人次，结束后，均以书面通知形式发到职工手中。另外，公司不断加大投资力度，积极改善职工的作业环境。六是在防暑降温方面，公司能够

严格执行集团公司的统一规定，积极为职工发放各类防暑降温用品。

5、在女职工特殊保护方面。一是公司能够依法保障女职工在政治权利、选人用人、工资收入等方面完全男女平等。不存在侵害女职工合法权益的问题。二是公司严格执行《女职工禁忌劳动范围的规定》等女职工特殊保护政策，自查过程中未发现问题。三是公司能够按规定支付女职工婚期、产假期、哺乳期等特殊时期的劳动报酬，并在工作内容方面严格禁止违法现象发生。同时也能够保证女职工在各种特殊时期的假期安排。五是按期对女职工进行体检，并将检查结果以书面形式高质本人。

6、在职工培训和教育方面，公司根据实际需要制定年度培训计划，以提高职工素质和操作技能。每年度对上年度教育经费的使用和下年度教育经费使用计划提交职代会审议。公司年度培训计划以参加集团公司培训为主，职工年度教育培训计划暂时没有通过职代会讨论。这是存在问题，公司工会将与职能部门沟通，完成该项内容。针对特种人员培训方面，公司能够按照国家有关规定进行专门培训，待取得资格证后，持证上岗。

能够保证每年度为全体职工提供一次休假疗养活动，使职工能够感受到公司的关怀。

由于公司重视，使集体合同得到顺利执行，在整个自检自查过程中，未发现违法合同现象的发生，存在一些小的问题，公司将及时进行改进，使集体合同得到有效执行。

8、存在不足及改进措施：

1、《集体合同》的学习上要加强。目前对合同的具体内容，还有很多职工不是很了解，维权意识较差。在今后工作中，工会将开展集体合同的宣传力度，特别是各级管理人员、工

会系统人员和基层班组长等。通过集中培训、板报宣传等方式开展宣传工作，使职工了解相关内容，提高履行《集体合同》的自觉性，更好的维护自身合法权益。

2、教育培训计划和教育经费使用及教育培训考核应统一，并经职代会通过。目前教育经费的使用通过职代会审议，但是年度职工教育培训计划没有经过职代会审议，公司工会将与职能部门配合，使教育培训计划、教育经费使用和考核通过职代会审议，使职工代表全面了解和掌握公司职工培训工作。

## 第一届二次职工代表大会

(2011年4月25日)

各位代表、同志们：

我受一届二次职工委员会委托，对2010年《集体合同》、“工资集体协商合同”和“女职工特殊利益专项合同”的履行情况向各位代表报告，请予审议。

1. 在合同的贯彻执行中，公司与工会坚持定期检查与日常动态检查相结合，加强合同执行的动态管理，组织人员对各基层单位和施工现场的安全生产环境，安全防护措施进行了检查，并对在生产操作过程中违规操作等不安全问题进行了整改。2010年没有发生一起劳动安全纠纷案件。

办法进行了调整，年度工资增长15.4%，并按时足额为职工发放工资。

3. 公司根据国家有关法律规定，按时为职工缴纳各类保险统筹金，并按国家规定的比例提取职工福利费。

4. 公司按合同规定，认真履行了对全体职工进行综合素质培训。

5. 按照《集体合同》的约定，公司做到了三年将退休人员的欠发工资全部补发完的承诺。

6. 2010年，公司为480多名女职工免费进行了体检。2010年集体合同总的履行情况是：合同兑现率达100%。劳动用工制度健全，劳动安全卫生得到保证，合同规定的各项福利待遇落实到位，职工教育培训工作进一步加强，各类奖罚制度、措施得到了有效地落实，职工的合法权益得到了切实的保障。

宁朗项目部2010年集体合同自检自查情况报告 公司工会：

一、依照法规深入扎实作好集体合同签订的各项工 作 作为国有企业如何协调好职工和工作的关系，增强凝聚力和竞争力，促进经济的发展壮大，根本在于职工与经营管理者的理解和沟通，而平等协商签订集体合同是最好的表现形式。因此为了作好集体协商与签订集体合同工作，首先，项目部工会做好签订前的各项准备工作。先由工会按照条例的规定和要求，始终站在职工和企业双方利益上，坚持相互尊重、平等协商、诚实守信，公平合作和兼顾双方合法利益的原则，为进一步作好思想发动和动员工作。工会召开会议布置了集体协商签订集体合同事宜后，学习了《集体合同条例》及有关文件。

二、在工作时间和休息休假方面

能够严格执行《中华人民共和国劳动法》的规定，在组织施工生产过程中，能够合理安排各类员工休假，保证正常的劳动生产秩序，保障员工身体健康，主要做法是制订并下发了以工时管理为主要内容的管理制度，采取生产单位一线员工实行综合计算工时制和公司机关实行不定时工作制的办法，按规定认真执行员工休息休假制度。此外，结合实际情况，还制定了员工探亲假、年休假管理办法，并能按规定实施。

三、在社会保险和福利方面

1、参加了社会养老保险，员工基本养老保险的参保率100%。上缴率100%，保证了参保率和上缴率。

2、实行大病医疗报销的办法，为员工提供医疗保障，员工大病医疗费报销19人次，金额2.7万元。

3、能够认真执行《员工劳动防护用品管理办法》的文件规定，主要表现：一是领导重视，建立健全了劳动防护用品采购、发放管理制度；二是加强了劳动防护用品的质量管理，对供方进行评价，确定合格供应商；三是加强进场验证管理，严禁采购和使用无“三证”劳动保护用品，做到劳动保护用品按规定发放、“三证”齐全、质量合格。五是加强了劳动防护用品使用的过程控制，发现问题，及时处理，确保劳动防护用品的安全使用。六加强了劳务协作队伍劳动防护用品使用的监督管理，尤其是进场使用前的监督管理，确保施工生产安全。

四、2010年，进一步健全和规范了各项安全规章制度，建立了包括安全教育培训制度、安全检查制度、安全标准工地建设、安全奖罚制度、安全应急制度等在内的安全规章制度体系，加强了安质机构、人员的管理，配备了必要的检测工具，形成了有效的安全生产网络。

## 五、在员工培训和奖惩方面

能够认真落实年度培训计划，建立培训、考核与使用、待遇相结合的激励机制，切实做好上岗、在岗、转岗人员的职业技能和实用技能培训，提高员工技术业务素质 and 技能水平。本年度计划举办各种培训7期，培训96人次，另外，参加公司举办的培训班5人。同时，工会开展了“四五”普法知识答题教育活动，提高员工遵纪守法的意识。

在员工奖惩上，及所属各单位在制定奖惩制度时，能够依照国家法律法规及有关规定，征求工会意见，采纳工会提出的

正确建议，尤其是在单方面解除员工劳动合同时，事先通知工会，按照程序依法进行办理。

## 六、存在的问题和解决措施

存在的问题及原因：由于市场原材料价格不断上涨，成本支出较大，低价中标项目，造成资金紧张，员工福利不能及时发放，致使员工满意率低。

解决的措施及今后打算：一是广泛宣传教育，提高员工综合素质，引导员工多角度考虑问题，换位思考，做到领导和员工相互理解和支持；二是抓住经营龙头不放，大力开展区域经营工作，力争多承揽任务；三是加大员工转岗培训力度，多为员工创造适合的岗位，竞争上岗；四是加强项目管理，搞好成本核算和分析，控制成本支出，改善资金使用环境。

## 宁朗项目部

二〇一〇年八月六日篇四：平等协商集体合同工作自查情况报告

\*\*\*\*\*公司

集体合同是协调劳动关系，明确企业和劳动者双方权利与义务而订立的协议。多年来，\*\*始终把平等协商、集体合同机制作为代表和维护职工权益的有效载体，认真加以落实。

### 一、不断健全平等协商、集体合同机制

\*\*建立平等协商、集体合同机制始于1998年，当时，企业正处在内部改革的攻坚阶段，各种矛盾非常突出，为了更好地协调劳动关系、促进企业发展，1998年6月，\*\*成立了签定集体合同工作小组，着手建立平等协商、集体合同机制。1998年12月，\*\*\*\*甲乙双方首席代表正式签定了第一轮《集体合

同》。2002年2月，在整合修订第一轮集体合同的基础上，\*\*\*\*又签订了第二轮集体合同，有效期至2004年12月31日。

2003年底，因政企分开，\*\*\*\*务管理局企业部分组建为池州市港务总公司，原\*\*\*\*《集体合同》自行终止，必须重新签订《集体合同》，经总公司领导研究，并请示市劳动仲裁委同意，总公司于2004年元月5日召开了总公司成立以来首次平等协商会议，重新讨论修订新一轮《集体合同》。并将相关情况在总公司首届职代会进行了专题汇报，接受职工代表审议。2004年元月10日，总公司甲方首席代表\*\*\*、乙方首席代表\*\*\*分别签订了《\*\*\*\*\*总公司与\*\*\*\*\*总公司工会集体合同》（有效期3年）和《集体合同书2004年度补充条款》。在2005年初召开的总公司一届二次职代会上，甲乙双方首席代表又签订了《集体合同书2005年度补充条款》。

## 二、注重集体合同的质量

\*\*\*\*在签定集体合同工作中，始终把握两项原则，一是坚持按程序办事，严格集体合同起草、审议程序，在起草集体合同时，行政和工会领导十分慎重，事先对其订立的实质条款内容多方沟通，明确原则；集体合同工作小组在整合兄弟单位方案的基础上，结合本港实际，几易其稿，形成《集体合同》初稿；初稿形成后，下发至有关单位和部门广泛征求意见，根据反馈意见，工作小组再逐条推敲，形成合同草案，递交行政和工会协商会议研究，最后交职代会审议表决。二是始终把职工关注的热点问题作为合同的重点。在几轮合同的签订和实施过程中，职工的工资报酬、职工福利及岗位培训等，一直是协商的重点内容，甲乙双方在充分沟通、相互理解的基础上，从企业长足发展出发，达成了有利于维护职工根本利益的目的。如《集体合同》中第十七条界定的“在职工提供正常劳动情况下，甲方执行省（或市）当年公布的最低工资标准，若职工个人工资低于最低工资标准的差额部分，由甲方年终补齐”，就是在甲乙双方代表反复推敲斟酌



下予以保留的。

为了监督检查集体合同的履约情况，\*\*\*\*成立了由纪办、工会办、办公室、人事处及职工代表组成的集体合同监督小组，定期检查集体合同履行情况，并将检查请以书面形式通报双方首席代表。

总公司成立近两年来，经历了由基础管理到深化管理的特定阶段，出台了一系列配套的规章制度，职能部门在审议任何一项制度出台之时，都充分考虑到《集体合同》的约束力，避免有相悖之处。对每年度年初签订《集体合同补充条款》的执行情况，在下年度的职代会上，职工代表都给予充分审议，并按条款约定兑现相关内容。《集体合同》及《补充条款》的签订对规范企业甲、乙双方行为起到了重要作用。

#### 四、成立了劳动争议调解委员会

总公司劳动争议调解委员会成立于2004年元月，由工会代表、职工代表、企业代表各二人组成，工会主席担任委员会主任。该组织自成立以来，认真学习《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等相关规则，制定了《总公司劳动争议调解委员会工作制度》，掌握了处理劳动争议案件的基础知识，积极参与企业内部事务的协调处理。2004年以来，没有接到职工劳动争议案件的报案。

二〇〇五年八月三十日篇五：女职工权益保护专项集体合同  
自查报告

四川建设发展股份有限公司

关于女职工权益保护专项集体合同的自查报告

四川建设发展股份有限公司工会在接到上级工会要求按照省总办《关于做好2010年女职工权益保护专项集体合同有关工

作的通知》后，为全面反映我公司女职工权益保护专项合同的工作情况，进一步探索建立和完善女职工维权机制的有效途径。更好地维护女职工的合法权益和特殊利益，公司工会对公司及下属各单位女职工权益保护专项集体合同的签订、履行进行了一次自查工作，现将自查情况做以下汇报。

公司在签订女职工权益保护专项合同以来，大力注重女职工权益的保护，把这项工作作为创建和谐企业的工作内容之一。在《女职工权益专项集体合同》定制初期，为了能充分体现女职工的意愿，公司工会认真调研，围绕女职工最关心的问题、最需要解决的问题，结合公司实际情况广泛征求女职工的意见建议。从合同签订以来实施效果明显，得到全体女职工一致的肯定。

#### 一、《女职工权益保护专项集体合同》签订现状：

保护集体合同》，并在2009年 月续签，切实保护公司 名女职工合法权益，保护女职工在生产生活中安全与健康。

#### 二、《女职工权益保护专项集体合同》签订的履行情况及效果：

我公司《女职工特殊权益保护专项集体合同》内容全面、细致，围绕女职工孕、产、哺乳期的休息、休假、待遇的落实，女职工劳动卫生条件、卫生保护设施的改善，女职工妇科疾病普查、卫生费用的发放标准、生育保险参保以及男女同工同酬、职业教育、技术培训、晋职晋级、参与企业民主管理等问题作了详尽的规定，具有一定的操作性，取得了一些实际效果。

在具体的合同履行过程中，主要表现为：

- 1、女职工积极参与公司民主管理，每年的职代会或者重要会议，都保持了女职工代表的相应比例。让广大女职工参与到

公司的建设和发展中，维护了女职工权益，全面推进公司民主管理制度。

2、在升职晋级、评定职称，外出学习考察和岗位技能培训方面，享有与男同志一样的待遇，目前公司副科级以上的女职工干部共有16位。

3、积极开展“关爱女性健康”活动，公司每年组织女职工在德阳市人民医院进行了一次身体健康检查。妇女参与健康体检达100余人，涉及检查费用达10多万元，使一些身患疾病的妇女得到了及时发现和治疗，有效地维护了女职工的生命健康权。

4、具体落实女职工孕、产、哺乳期的休假权益保护。

5、积极组织女职工开展各项活动，如每年三八节组织公司女职工开展郊游、棋牌、体育等活动，关心女职工身心健康。

三、推行《女职工权益专项集体合同》中注意的问题：

公司在推行女职工专项集体合同制度的过程，不仅使女职工孕、产、哺乳期、劳动安全卫生、劳动报酬、生育保险等特殊权益保护的要求转化为具有鲜明特色、具有法律效力的合同条款，规范了企业的用工行为，而且强化了职工代表的民主参与和监督意识，促进了企业劳动关系的和谐稳定，也促进了企业出现互利双赢的局面。但是在自查工作中我们也看到，女职工专项集体合同作为企业劳动关系协调机制的新产物，在推行过程中还不同程度地存在着认识不到位、工作措施不配套等问题，一些工会干部平等协商能力不强，工作中有畏难情绪，缺乏主动、依法、科学维权紧迫感等等，这都需要我们在以后的工作中大力宣传、共同参与、完善机制、培养队伍、规范运作。

## 集体合同执行情况报告篇二

集体合同是协调劳动关系,明确企业和劳动者双方权利与义务而订立的协议。多年来,\*\*始终把平等协商、集体合同机制作为代表和维护职工权益的有效载体,认真加以落实。

### 一、不断健全平等协商、集体合同机制

\*\*建立平等协商、集体合同机制始于1998年,当时,企业正处在内部改革的攻坚阶段,各种矛盾非常突出,为了更好地协调劳动关系、促进企业发展,1998年6月,\*\*成立了签定集体合同工作小组,着手建立平等协商、集体合同机制。1998年12月,\*\*\*\*甲乙双方首席代表正式签定了第一轮《集体合同》。2002年2月,在整合修订第一轮集体合同的基础上,\*\*\*\*又签订了第二轮集体合同,有效期至2004年12月31日。

2003年底,因政企分开,\*\*\*\*务管理局企业部分组建为池州市港务总公司,原\*\*\*\*《集体合同》自行终止,必须重新签订《集体合同》,经总公司领导研究,并请示市劳动仲裁委同意,总公司于2004年元月5日召开了总公司成立以来首次平等协商会议,重新讨论修订新一轮《集体合同》。并将相关情况在总公司首届职代会进行了专题汇报,接受职工代表审议。2004年元月10日,总公司甲方首席代表\*\*、乙方首席代表\*\*分别签订了《\*\*\*\*\*总公司与\*\*\*\*\*总公司工会集体合同》(有效期3年)和《集体合同书2004年度补充条款》。在2005年初召开的总公司一届二次职代会上,甲乙双方首席代表又签订了《集体合同书2005年度补充条款》。

### 二、注重集体合同的质量

\*\*\*\*在签定集体合同工作中,始终把握两项原则,一是坚持按程序办事,严格集体合同起草、审议程序,在起草集体合同时,行政和工会领导十分慎重,事先对其订立的实质条款

内容多方沟通，明确原则；集体合同工作小组在整合兄弟单位方案的基础上，结合本港实际，几易其稿，形成《集体合同》初稿；初稿形成后，下发至有关单位和部门广泛征求意见，根据反馈意见，工作小组再逐条推敲，形成合同草案，递交行政和工会协商会议研究，最后交职代会审议表决。二是始终把职工关注的热点问题作为合同的重点。在几轮合同的签订和实施过程中，职工的工资报酬、职工福利及岗位培训等，一直是协商的重点内容，甲乙双方在充分沟通、相互理解的基础上，从企业长足发展出发，达成了有利于维护职工根本利益的目的。如《集体合同》中第十七条界定的“在职工提供正常劳动情况下，甲方执行省（或市）当年公布的最低工资标准，若职工个人工资低于最低工资标准的差额部分，由甲方年终补齐”，就是在甲乙双方代表反复推敲斟酌下予以保留的。

为了监督检查集体合同的履约情况，\*\*\*\*成立了由纪办、工会办、办公室、人事处及职工代表组成的集体合同监督小组，定期检查集体合同履行情况，并将检查请以书面形式通报双方首席代表。

总公司成立近两年来，经历了由基础管理到深化管理的特定阶段，出台了一系列配套的规章制度，职能部门在审议任何一项制度出台之时，都充分考虑到《集体合同》的约束力，避免有相悖之处。对每年度年初签订《集体合同补充条款》的执行情况，在下年度的职代会上，职工代表都给予充分审议，并按条款约定兑现相关内容。《集体合同》及《补充条款》的签订对规范企业甲、乙双方行为起到了重要作用。

#### 四、成立了劳动争议调解委员会

总公司劳动争议调解委员会成立于2004年元月，由工会代表、职工代表、企业代表各二人组成，工会主席担任委员会主任。该组织自成立以来，认真学习《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等相关规则，制定了《总公司劳动争议调解委

员会工作制度》，掌握了处理劳动争议案件的基础知识，积极参与企业内部事务的协调处理。2004年以来，没有接到职工劳动争议案件的报案。

二〇〇五年八月三十日

## 集体合同执行情况报告篇三

### 一、总体情况

今年以来，我们把工资集体协商作为保障工作的重要内容强力推进，把工资集体协商工作作为创建劳动关系和谐企业活动的重要载体。将工资专项集体协商工作和创建劳动关系和谐企业活动同时部署、同时督导、同时考核。今年共签订规范性区域集体合同14份、行业集体合同2份、企业集体合同34份。覆盖企业 698 家，占有所有企业的 98%，覆盖职工26525人，占职工总数的 98%。全县已基本形成了企业单独协商为主、区域性协商为辅、行业性协商为补充的集体协商工作良好发展态势。

### 二、主要工作措施

#### （一）加强领导，依法规范，确立工资集体协商新机制

在推行工资集体协商工作中，我们充分发挥商会、行业协会和三方协商会议这个平台作用，以劳动价值理论为指导，遵循市场规律，依法进行规范，通过建立完善工资集体协商机制，逐步理顺分配机制。在推行过程中，主要抓了三个到位。

#### 1、深入调研，思想认识上到位。

我们从抓思想认识入手，始终坚持党委领导、政府支持、工会运作、各方配合的工作方针，在推行工资集体协商工作中，提前进行广泛深入的调查研究，及时召开由各乡（镇）、产

业集聚区党政工领导、企业负责人、企业工会主席、职工代表参加的不同层次的座谈会，就相关法律法规要求和推行工资集体协商的积极意义，进行了广泛深入的交流和沟通。

## 2、加强领导，组织保障上到位

一是专门成立了由县委、县政府、县总工会及有关部门领导参加的\*\*县深化集体谈判制度领导小组。二是建立了工作定期汇报制度和三方协商会议制度，及时研究解决推进工资集体协商工作中遇到的阻力和问题；三是不断加强与劳动保障及商会、行业协会等有关部门的密切协作，进一步整合资源，建立工作联动机制。四是以党工共建活动为契机，在加强新建企业建会工作的同时，同步推进工资集体合同工作。充分利用工会联合会、商会和企业工会的组织优势，发挥职能作用，明确工作重点，在推进工资集体合同工作中发挥了积极作用。形成了一级抓一级、层层抓落实、紧密合作、共同参与，分工负责、共同推进的工作格局。

## 3、依法规范，工作指导上到位

为确保工资集体协商工作的规范化运行，我们在贯彻落实上级工作要求的基础上，根据《劳动法》、《工会法》和《河南省工资集体合同条例》等有关法律法规，结合我县实际，研究制定了《\*\*县关于进一步深化工资集体谈判制度的实施意见》，制定了供企业参考使用的《工资集体合同书》、

《工资集体协商要约书》、《工资集体协商应约书》和《工资集体协商签订程序》，并通过举办工资集体协商工作现场会和组织企业有关人员赴外地学习先进地区工资集体协商工作经验等方式，指导和规范企业工资集体协商工作。

（二）联系实际，拓展形式，努力提升工资集体协商工作质量

推行工资集体协商工作是一项复杂的系统工程，涉及到企业

的方方面面，政策性强，面对的工作对象大多是非公企业，企业多、小、散、杂，尤其是企业在一定程度上还很不理解，广大职工对工资分配又非常敏感，稍有不慎，不仅会影响投资环境，而且容易引发不稳定的因素。为此，我们按照区域谈调整原则、行业谈调整标准、企业谈调整幅度的工作思路，从实际出发，根据企业的性质、规模、效益的不同，进行分类指导，不搞一刀切。

一是因企制宜，分类指导。在工资谈判过程中，我们重点对工资分配制度（支付制度、基本制度、保障制度）、工资分配形式、工资标准、平均工资水平及调整幅度、奖金、津贴、补贴分配办法、工作时间等内容进行指导。

二是明确主体，二次覆盖。针对中、小企业多，工资支付矛盾突出、小企业自身不具备开展集体协商工资的条件，我们尝试通过二级要约协商、二次要约协商的办法，规范企业工资分配行为，保障职工合法权益。首先由各乡（镇）、集聚区工会联合会向同级商会提出要约，通过平等协商，签订区域性工资专项集体合同，覆盖区内所有企业。然后，各企业工会根据行业特点和企业实际向企业行政提出要约，通过平等协商再签订更符合行业特色和企业实际的行业性工资专项集体合同或企业专项集体合同，实现了工资专项集体合同的双覆盖。

三是以点带面，逐步推进。我们根据企业的分布特点，选择了不同规模和不同行业的企业先行试点。按照公开、公正、平等、互利的原则，认真抓好工资集体协商的每一个环节。在试点企业签订协议后，认真总结试点企业开展工资集体协商的经验并在所有企业加以推广借鉴。以点带面，示范带动，有力的推动了工资集体协商工作的全面开展。

（三）加强监督，注重履约，彰显工资集体协商工作的双向维护性



工资集体协商建立了一种新的工资分配机制，但是，任何一种好的机制，关键要看它的实施效果，如果流于形式，没有监督管理，工资集体合同很可能成为一纸空文。基于这一认识，我们在巩固协商成果、加强监督检查、注重协议履约方面采取了六项工作措施：一是将工资集体合同工作纳入人大和政协视察的重要内容；二是成立县、集聚区和企业三级工资集体协商监督检查领导小组，定期、不定期的对工资集体协商工作开展情况和合同履行情况进行检查；三是定期召开集体协商工作三方协商会议，针对工作过程中出现的热点、难点问题，及时沟通交流，协调解决；四是通过组织职工代表巡视和厂务公开等形式，对合同履行情况进行定期检查；五是将工资集体协商列入企业及企业负责人评先评优的前提条件，并纳入工会工作目标考核，实行一票否决；六是做好职工满意度测评，征求职工对工资集体协商过程和形式的意见和建议。通过这些措施，增强了企业和职工双方行使和履行各自权利和义务的责任心和自觉性，保证了协议的落实，维护了协议的严肃性。

### 三、工作中存在的问题

今年我县工资集体协商的工作虽然取得了一些成绩，但也存在一些问题：一是部分企业、经营管理者对工资集体协商的认识还存在片面性；二是工会干部和协商代表综合素质还不适应工资集体协商的要求，乡镇基层工会开展工资集体协商工作进展缓慢，这项工作全面推进难度很大；三是部分企业工资集体协商程序不规范，实效性不强，还没有形成制度化；四是企业一部分职工不愿参与到工资集体协商工作中，选他当协商代表，不敢当，害怕老板抄鱿鱼。这些问题都需要我们下大力气，以扎实的工作和创新的思路予以解决。

## 集体合同执行情况报告篇四

根据集团公司工会文件要求□xxx公司工会组织开展了集体合

同履行情况的自检自查工作，经过近一个月认真细致的排查，总体上xxx公司能够按照集体合同内容认真履行，没有发现违反集体合同的问题。在一些相关问题上，公司工会积极与行政部门密切沟通，使集体合同得到顺畅执行，为公司创造了和谐稳定的环境。

一是公司能够严格贯彻劳动合同制度，遵循平等自愿、协商一致的原则与职工签定了劳动合同和上岗协议。全公司874名职工全部签订了《劳动合同》。

二是在今年开展的“三项制度”改革过程中，公司能够按照科学合理的原则，兼顾公司和职工利益，制定公司组织机构和人力资源配路方案，并由同级工会参加，听取和尊重工会的意见，整体方案取得了预期的效果。

三是今年以来，根据《xxx公司劳动纪律管理办法》等规章制度，共处分在职职工15人，进行待岗学习。工会认为职工确实存在严重违反公司管理制度的行为，根据上述管理制度，无不当之处。

四是公司建立了公平、公开、公正的岗位竞争机制，一定程度上增强了职工的竞争意识，激发了广大职工的工作积极性，取得了较好的效果。

公司根据企业的实际情况，坚持按劳分配与生产要素分配相结合的原则，不断完善符合企业实际的薪酬制度。在自查过程中，公司没有拖欠职工工资、低于最低工资标准、不按标准支付加班工资等现象。职工在法定假日以及年休假、探亲假、婚假、丧假等休假期间，公司均能按照相关规定支付职工工资。

按照集体合同第十三条要求，公司应当建立健全职工工资增长机制。根据目前的工资体系没有此机制，经过了解，目前我公司执行的是鞍山钢铁集团公司统一的工资体系，需要根

据集团公司制定相应的工资增长机制，此方面目前暂时是空白项，待集团公司出台相关政策后，公司进行参照执行。

公司能够严格落实每日工作8小时、每周工作40小时工时制度，且保证职工每周至少休息1日。对于特殊工种和岗位依法实行了特殊工时制度，并有计划地组织职工休假疗养。职工带薪年休假能够按照《鞍山钢铁集团公司职工工作时间和休假制度》执行。但是目前还不能保证100%实现全员完成带薪休假，自查过程中发现，不能完成休假的主要集中在公司机关，主要是工作性质原因，个人主动放弃了休假。

一是制定了健全的安全生产制度，并加大抽查力度，建立了公司级领导带头的检查机制，保证安全生产制度的权威性和有效性，力争彻底杜绝各类安全隐患。

二是加大安全培训力度，提高职工安全意识，今年以来公司安全部门组织专项培训20多场次。

三是安全隐患排查整改方面，公司执行安全观察卡制度，号召广大职工及时发现周围存在的各类安全隐患，今年以来共收到安全观察卡1180项，解决1168项，其余处于整改之中。

四是在劳动保护用品发放方面，公司能够定期为职工更好劳动防护用品，保证职工劳动防护用品配套整齐。同时公司工会和安全职能部门还根据现场实际情况，着手改进部分劳动防护用品，使其更好的保护员工，例如现场职工防护眼镜与安全帽一体式设计佩戴的可行性。目前样品设计制作已经完成，近期将进行测试性佩戴。

五是在职业病预防和检查方面，公司对从事有职业危害作业的职工定期进行健康检查，今年共进行职业病健康体检306人次，结束后，均以书面通知形式发到职工手中。另外，公司不断加大投资力度，积极改善职工的作业环境。

六是在防暑降温方面，公司能够严格执行集团公司的统一规定，积极为职工发放各类防暑降温用品。

一是公司能够依法保障女职工在政治权利、选人用人、工资收入等方面完全男女平等。不存在侵害女职工合法权益的问题。

二是公司严格执行《女职工禁忌劳动范围的规定》等女职工特殊保护政策，自查过程中未发现问题。

三是公司能够按规定支付女职工婚期、产假期、哺乳期等特殊时期的劳动报酬，并在工作内容方面严格禁止违法现象发生。同时也能够保证女职工在各种特殊时期的假期安排。五是按期对女职工进行体检，并将检查结果以书面形式高质本人。

公司根据实际需要制定年度培训计划，以提高职工素质和操作技能。每年度对上年度教育经费的使用和下年度教育经费使用计划提交职代会审议。公司年度培训计划以参加集团公司培训为主，职工年度教育培训计划暂时没有通过职代会讨论。这是存在问题，公司工会将与职能部门沟通，完成该项内容。针对特种人员培训方面，公司能够按照国家有关规定进行专门培训，待取得资格证后，持证上岗。

一是公司严格按照集团公司的有关规定，为全体职工办理了医疗保险、养老保险、失业保险和工伤保险，及时足额缴纳住房公积金。

二是按规定提取福利费，主要用于职工医疗保险、健康体检，维修改善职工浴池、就餐、度假疗养等职工福利项目上。每年度对福利费的使用情况和计划通过职代会讨论通过后执行。

三是公司关心困难职工生活，不断加大救济力度，保证了困难职工的基本生活。公司实行职工生活困难救济制度，建立了

“温暖工程专项基金”，对生活特殊困难的职工开展送温暖活动，保证职工正常基本生活。

四是公司能够保证每年组织职工进行一次健康体检，并以书面形式通知到职工本人。

五是公司能够保证每年度为全体职工提供一次休假疗养活动，使职工能够感受到公司的关怀。

由于公司重视，使集体合同得到顺利执行，在整个自检自查过程中，未发现违法合同现象的发生，存在一些小的问题，公司将及时进行改进，使集体合同得到有效执行。

(1) 《集体合同》的学习上要加强。目前对合同的具体内容，还有很多职工不是很了解，维权意识较差。在今后工作中，工会将开展集体合同的宣传力度，特别是各级管理人员、工会系统人员和基层班组长等。通过集中培训、板报宣传等方式开展宣传工作，使职工了解相关内容，提高履行《集体合同》的自觉性，更好的维护自身合法权益。

(2) 教育培训计划和教育经费使用及教育培训考核应统一，并经职代会通过。目前教育经费的使用通过职代会审议，但是年度职工教育培训计划没有经过职代会审议，公司工会将与职能部门配合，使教育培训计划、教育经费使用和考核通过职代会审议，使职工代表全面了解和掌握公司职工培训工作。

(3) 未建立健全科学合理的职工工资增长机制。根据《集体合同》十三条规定，公司未建立此方面制度。经过了解，由于目前公司执行的是集团公司统一的公司分配制度，目前处于调整时期，各项配套制度还有待完善。

## 集体合同执行情况报告篇五

根据集团公司工会文件要求，\*\*\*公司工会组织开展了集体合同履行情况的自检自查工作，经过近一个月认真细致的排查，总体上\*\*\*公司能够按照集体合同内容认真履行，没有发现违反集体合同的问题。在一些相关问题上，公司工会积极与行政部门密切沟通，使集体合同得到顺畅执行，为公司创造了和谐稳定的环境。

1、在劳动用工方面，一是公司能够严格贯彻劳动合同制度，遵循平等自愿、协商一致的原则与职工签定了劳动合同和上岗协议。全公司874名职工全部签订了《劳动合同》。二是在今年开展的“三项制度”改革过程中，公司能够按照科学合理的原则，兼顾公司和职工利益，制定公司组织机构和人力资源配路方案，并由同级工会参加，听取和尊重工会的意见，整体方案取得了预期的效果。三是今年以来，根据《\*\*\*公司劳动纪律管理办法》等规章制度，共处分在职职工15人，进行待岗学习。工会认为职工确实存在严重违反公司管理制度的行为，根据上述管理制度，无不当之处。四是公司建立了公平、公开、公正的岗位竞争机制，一定程度上增强了职工的竞争意识，激发了广大职工的工作积极性，取得了较好的效果。

2、在劳动报酬方面，公司根据企业的实际情况，坚持

按劳分配与生产要素分配相结合的原则，不断完善符合企业实际的薪酬制度。在自查过程中，公司没有拖欠职工工资、低于最低工资标准、不按标准支付加班工资等现象。职工在法定假日以及年休假、探亲假、婚假、丧假等休假期间，公司均能按照相关规定支付职工工资。

按照集体合同第十三条要求，公司应当建立健全职工工资增长机制。根据目前的工资体系没有此机制，经过了解，目前我公司执行的是鞍山钢铁集团公司统一的工资体系，需要根

据集团公司制定相应的工资增长机制，此方面目前暂时是空白项，待集团公司出台相关政策后，公司进行参照执行。

3、在工作时间和休息休假方面，公司能够严格落实每日工作8小时、每周工作40小时工时制度，且保证职工每周至少休息1日。对于特殊工种和岗位依法实行了特殊工时制度，并有计划地组织职工休假疗养。职工带薪年休假能够按照《鞍山钢铁集团公司职工工作时间和休假制度》执行。但是目前还不能保证100%实现全员完成带薪休假，自查过程中发现，不能完成休假的主要集中在公司机关，主要是工作性质原因，个人主动放弃了休假。

度，提高职工安全意识，今年以来公司安全部门组织专项培训20多场次。三是安全隐患排查整改方面，公司执行安全观察卡制度，号召广大职工及时发现周围存在的各类安全隐患，今年以来共收到安全观察卡1180项，解决1168项，其余处于整改之中。四是在劳动保护用品发放方面，公司能够定期为职工更好劳动防护用品，保证职工劳动防护用品配套整齐。同时公司工会和安全职能部门还根据现场实际情况，着手改进部分劳动防护用品，使其更好的保护员工，例如现场职工防护眼镜与安全帽一体式设计佩戴的可行性。目前样品设计制作已经完成，近期将进行测试性佩戴。五是在职业病预防和检查方面，公司对从事有职业危害作业的职工定期进行健康检查，今年共进行职业病健康体检306人次，结束后，均以书面通知形式发到职工手中。另外，公司不断加大投资力度，积极改善职工的作业环境。六是在防暑降温方面，公司能够严格执行集团公司的统一规定，积极为职工发放各类防暑降温用品。

格禁止违法现象发生。同时也能够保证女职工在各种特殊时期的假期安排。五是按期对女职工进行体检，并将检查结果以书面形式高质本人。

6、在职工培训和教育方面，公司根据实际需要制定年度培训

计划，以提高职工素质和操作技能。每年度对上年度教育经费的使用和下年度教育经费使用计划提交职代会审议。公司年度培训计划以参加集团公司培训为主，职工年度教育培训计划暂时没有通过职代会讨论。这是存在问题，公司工会将与职能部门沟通，完成该项内容。针对特种人员培训方面，公司能够按照国家有关规定进行专门培训，待取得资格证后，持证上岗。

能够保证每年度为全体职工提供一次休假疗养活动，使职工能够感受到公司的关怀。

由于公司重视，使集体合同得到顺利执行，在整个自检自查过程中，未发现违法合同现象的发生，存在一些小问题，公司将及时进行改进，使集体合同得到有效执行。

## 8、存在不足及改进措施：

1、《集体合同》的学习上要加强。目前对合同的具体内容，还有很多职工不是很了解，维权意识较差。在今后工作中，工会将开展集体合同的宣传力度，特别是各级管理人员、工会系统人员和基层班组长等。通过集中培训、板报宣传等方式开展宣传工作，使职工了解相关内容，提高履行《集体合同》的自觉性，更好的维护自身合法权益。

2、教育培训计划和教育经费使用及教育培训考核应统一，并经职代会通过。目前教育经费的使用通过职代会审议，但是年度职工教育培训计划没有经过职代会审议，公司工会将与职能部门配合，使教育培训计划、教育经费使用和考核通过职代会审议，使职工代表全面了解和掌握公司职工培训工作。

司统一的工资增长制度为基础，来制定公司配套的工资增长机制。

\*\*\*公司工会



二〇一四年七月十一日