

# 工资专项协议意思 工资专项集体协议书(模板5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 工资专项协议意思篇一

根据国家和地方政府的有关法律、法规和规定，结合本单位的实际情况，经行政方代表和员工方代表集体谈判，取得一致协议，签订本工资专项集体合同。

第一条经双方代表集体谈判，有关员工劳动报酬事宜商定如下：

1、基本工资制度：\_\_\_\_\_

2、工资标准：\_\_\_\_\_

4、员工工资目标为：\_\_\_\_\_

5、工资支付办法：\_\_\_\_\_

6、加班加点工资支付办法：\_\_\_\_\_

7、特殊情况下的工资支付：根据国家法律、法规和政策规定，员工在法定节假日、产假、计划生育假、婚丧假、探亲假、年休假期间以及依法参加社会活动期间，应视为提供了正常劳动，公司应当依法支付工资。

12、员工工资不得随便克扣和无故拖欠发放，确因员工本人原因给公司造成经济损失的，由员工赔偿经济损失，但每月扣除部分不能超过员工当月工资的20%，扣除后剩余的工资不得低于当地最低工资标准\_\_\_\_\_元。

13、由于劳动合同终止、解除劳动关系，员工的经济补偿金计发标准按员工本人履行正常劳动前十二个月的月平均工资执行。由于员工本人原因中止解除劳动关系或因违反法律、法规、公司规章制度，给公司造成严重经济损失的，不发经济补偿金。若在公司工作期间使用过培训教育费，则按\_\_\_\_\_年服务年限平均，赔偿未到服务期期间的培训教育费。

第二条根据权利、义务相统一的原则，经双方代表谈判，商定如下：

(一)公司的权利和义务：

- 1、根据生产经营特点，可以制定与工资支付相关的规章制度。
- 2、根据规章制度对员工进行考核和奖惩。
- 3、根据生产经营特点，经与员工代表集体协商，科学合理制定生产(工作)定额标准。
- 4、根据对员工工作的考核情况，按时足额支付员工工资，不得无故拖欠、克扣或降低员工工资待遇。
- 5、公司在生产经营发生重大变故时，经双方代表集体谈判，可以调整员工工资发放标准，并报劳动部门备案。但员工在法定工作时间内提供了正常劳动情况下，员工的劳动报酬不得低于当地最低工资标准。

(二)员工的权利和义务：

- 1、员工方集体谈判代表有权参与公司规章制度的制定工作，充分反映员工群众的意见和建议。
- 2、员工应遵守单位的各项规章制度，按时完成生产工作任务。
- 3、努力提高生产技术水平，提高工作效率，确保产品质量，促进公司发展。
- 4、公司确因生产工作需要加班加点的，员工应积极配合，努力完成生产工作任务。
- 5、做到安全生产，遵守操作规程，防止责任事故。

第三条除本合同外，双方认为需要谈判的与工资分配有关的其它内容，经双方代表集体谈判达成的协议，可作为本合同的附件一并执行。

第四条在本合同履行过程中，当所依据的法律、法规和政策发生重大变化或公司停产、转产、兼并、出现不可抗拒的外因使本合同无法履行时，经双方商定，并经员工代表大会讨论通过后，可以变更或解除本合同。在合同变更解除后应于七日内将变更后的合同文本和变更(解除)说明材料报送劳动行政部门和上级工会。

第五条违约责任处理：

- 1、由一方过错造成本合同不能履行或部分条款不能履行的，由过错方承担法律责任。如属双方的过错，根据实际情况，由双方分别承担相应的法律责任。
- 2、因不可抗力造成不能履行合同或给一方造成损害的，无过错方可不承担法律责任。
- 3、因一方违反合同给对方造成损害的，违约方应按规定承担

违约责任。

第六条加强监督检查工作，在\_\_\_\_\_月份要对本合同执行情况进行全面检查，发现问题及时纠正；工资专项集体合同履行兑现情况，要定期向职代会和股东大会汇报，确保合同全面履行。

第七条双方因发行合同发生的争议，首先由双方集体谈判解决；集体谈判不能解决的，按集体争议的有关处理规定办理。

第八条本合同未尽事宜，依现行法律、法规执行。

第九条本合同一式六份，双方首席代表各一份，公司存档一份，公司主管部门、劳动行政部门、上级工会各一份。

第十条本合同有效期\_\_\_\_年，自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

以上条款经集体谈判双方确认无误。

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 工资专项协议意思篇二

乙方：\_\_\_\_\_

### 第一章 总 则

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。

## 第二章 女职工合法权益保护

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，对女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，对能胜任本职工作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 and 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。

### 第三章 女职工的特别利益保护

#### 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)用人单位对有不满足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。

第四章 女职工民主管理

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。

第五章 合同的变更、解除和终止

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，未经双方协商同意，任何一方无权变更、修改、解除本合同。

## 第六章 合同的争议及处理

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，经协商未能达成一致意见的，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。

## 第七章 附 则

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。本合同生效后，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。

## 工资专项协议意思篇三

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_

为保障劳动双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《省企业集体合同条例》、《工资集体协商试行办法》及有关法律法规规定，制订本协议。

第一条 本协议从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

第二条 本协议制定的工资条款对本公司全体员工有效。员工个人与公司签订的'劳动合同中有关条款，不得低于本协议制定的最低标准。

第三条 本协议对公司和全体员工具有同等约束力。双方必须全面履行本协议的规定。任何一方不得擅自变更或解除本协议。

第四条 本协议有效期间，国家、省、市工资方面有新的规定，新规定的最低标准高于本协议标准的，执行新规定标准。

第五条 公司实行\_\_\_\_\_工资制度。职工工资由\_\_\_\_\_组成。

第六条 公司员工正常工作时间工资每月不低于\_\_\_\_元。（本公司所在\_\_\_\_市最低工资标准是\_\_\_\_元）。

第七条 公司实行每周\_\_\_\_天工作制，每天工作\_\_\_\_小时。

第八条 公司实行工资月度发放制度。以人民币发放职工工资，每月发放一次。工资发放约定日为每月\_\_\_\_日。如遇到休息日，工资发放应提前至最近一个工作日支付。公司必须按约定日发放员工工资，超过约定日未发放工资的，定为拖欠工资。员工工资必须足额发放，除法律、法规明确有规定可以扣除外，公司不得克扣或减发工资。

第九条 本企业\_\_\_\_\_岗位(工种)实行计件工资分配形式，协议期内计件单价为\_\_\_\_\_，计件定额为\_\_\_\_\_。实行计件工资的职工加班加点工资计发标准按法律、法规规定的标准执行。

第十条 员工病假、事假工资支付办法

第十一条 奖金、津贴、补贴分配形式

第十二条 根据政府公布的\_\_\_\_年工资指导线和上年度本企业员工平均工资水平，及企业生产经营状况，经协商，确定本年度职工平均货币收入同比增(减)\_\_\_\_%。

第十三条 公司违反规定或劳动合同的约定造成职工工资损失的，除补足职工的工资损失外，同时还应加发职工工资收入25%的赔偿金。

第十四条 本协议期满自行终止。在协议履行期间发生不可抗力因素，经双方协商可提前终止。

第十五条 本协议一式四份甲乙双方各执一份，人力资源和社会保障行政部门和总工会各存一份。

## 工资专项协议意思篇四

首席代表□x x x 首席代表□ x x x

代表人数： 人 代表人数： 人

提示：工资集体协商代表人数由双方协商确定，但每方人数应不少于3人，企业方首席代表由法定代表人或其书面委托人担任，职工方首席代表由工会主要负责人担任；行业(区域)协商企业方首席代表应推举产生。协商双方也可委托本单位以外专业人员作为本方的协商代表，但人数不得超过本方代表的1/3。

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国工会法》、《上海市集体合同条例》、《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》，甲乙双方本着自愿、平等的原则，经协商一致，签订本工资专项集体合同。

### 1□x年度工资调整幅度

根据企业年度经营目标，参照本市发布的工资增长指导线，确定 年度除经营者以外的职工平均工资在上年 万元的基础上，增长幅度为 %。(或者增幅在 %— %之间)

生产服务等一线职工的平均工资增长为 %。

提示：年度工资调整幅度应当作为工资专项集体合同的主要条款，协商双方可根据企业自身的实际情况，结合销售额、利润等年度经济效益指标或经营目标等，参照本市工资增长指导线，协商确定年度本企业职工平均工资的增长幅度。职工平均工资的增长应当与企业劳动生产率的提高同步，经济效益下降的，职工平均工资可维持原水平或适当下浮。企业应根据所在行业和自身的生产经营特点界定生产服务等一线岗位范围，生产服务一线职工的平均工资增长幅度应不低于本企业职工平均工资的增长幅度。

行业(区域)可协商产生行业(区域)年度职工平均工资的最低增长幅度，各个企业在最低工资增长幅度基础上，结合自身的经营状况等因素，合理确定本企业职工的平均工资增长幅度。

## 2、工资分配制度

根据企业生产经营特点，本企业实行 为主的基本工资制度。

提示：企业应当制定覆盖本企业全部从业人员的基本工资制度，包括使用的劳务派遣员工和其他从业人员等。结合实际情况，可根据不同岗位的工作特点和性质，对不同岗位实行不同形式的工资制度，如管理岗位实行岗位等级工资制、销售人员实行岗位绩效工资制等。

## 3、工资分配形式

根据岗位特点，采用不同的工资分配形式。 岗位采用 工资形式；

提示：企业可根据不同岗位的工作特点，采用不同的工资分配形式。如管理岗位采用计时工资、生产服务岗位采用计件

工资、销售人员采用提成工资、技术岗位采用项目工资等。对于实行计件工资的岗位，可通过协商合理确定劳动定额标准，一般应使同岗位90%以上劳动者在法定工作时间内能够完成。实行提成工资的岗位，可通过协商确定提成比例。

#### 4、工资分配结构

基本工资从 月起提高 元/月(或 %)。基本工资占全部工资的比例不低于 %。

提示：工资结构一般由基本工资、绩效工资和各类津补贴等组成，企业应当以确立的工资分配制度和工资分配形式为基础，合理制定相应的薪酬管理办法和绩效考核办法。可根据不同岗位的工作职责和任职要求等因素，合理确定不同岗位的基本工资水平和所占比例。

#### 5、最低工资

企业的最低工资在本市最低工资标准的基础上有所提高，提高的幅度为(或不少于)%。基本工资为最低工资标准的人数占全部劳动者的比例不超过 %。

提示：在法定工作时间内提供正常劳动的劳动者，工资收入应不低于本市最低工资标准。同时，企业可以在本市最低工资标准的基础上，协商确定本企业的最低工资标准或协商确定不同岗位的最低工资标准。并且，基本工资为最低工资标准的劳动者人数应控制在一定的比例内。

行业(区域)可协商确定本行业(区域)的最低工资标准，以及同类工种岗位的最低工资标准。同时，也可协商确定以最低工资标准作为基本工资的劳动者人数的最高比例。

#### 6、工资支付

工资结算周期为自然月，工资支付日为每月\_\_\_日。加班工资按\_\_\_结算，在次月\_\_\_日发放。

提示：企业应当建立健全工资支付管理办法，做好各项必要的台帐记录，并向劳动者提供本人的工资单。工资一般应通过银行发放，并按时足额存入劳动者个人银行帐户。加班工资一般应按月结算，并在次月发放；执行综合计时工时制度的，按批准的周期进行结算。

## 7、津贴补贴

(1) 企业的中夜班津贴标准为(或不低于)： 。

提示：中班为工作至22点以后下班，夜班包括工作至24点以后下班或夜间连续工作12个小时两种情况，早班为凌晨5点以前上班。

行业(区域)可协商确定本行业(区域)的最低中夜班津贴标准。

(2) 高温季节津贴适用的岗位是 、 、 。

提示：每年6月1日至9月30日期间，企业安排劳动者在露天工作，以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者支付高温季节津贴。企业应根据实际情况，合理确定高温季节津贴的发放对象。

(3) 工作餐补贴标准为(或不低于)： 元/餐。

提示：企业可以根据实际情况，为职工提供免费工作餐或者发放工作餐补贴。

行业(区域)可协商确定本行业(区域)的最低工作餐标准或补贴标准。

(4) 上下班交通费补贴标准为(或不低于)： 元/月。

提示：企业可以根据实际情况，为职工上下班提供班车或者发放上下班交通费补贴。

行业(区域)可协商确定本行业(区域)的最低上下班交通费补贴标准。

8、根据企业实际情况，设立 、 保险福利项目。

提示：企业可以根据实际情况，参加除法定社会保险以外的其它保险项目，如企业年金、补充住房公积金、补充医疗保险、市总工会的各项保障计划、商业保险等。以及设立体检、疗休养、职工生活困难补助等福利项目，并协商确定相关福利项目的费用标准。

行业(区域)可协商设定本行业(本区域)的保险福利项目，以及相应的最低费用标准。

9、本工资专项集体合同经职工代表大会或全体职工审议通过，由双方首席代表正式签字，并送人力资源社会保障部门审查后生效。

提示：人力资源社会保障部门自收到送审材料之日起十五日内未提出异议的，工资专项集体合同即行生效。生效的工资专项集体合同应由协商代表以适当的形式向本方全体人员公布。

行业(区域)协商应列明覆盖的企业以及覆盖的劳动者人数。

10、本工资专项集体合同在履行过程中，如遇有不可抗力或者企业经营状况出现重大变化等特殊情况，经双方协商一致，可以变更或者解除。

11、本工资专项集体合同未规定的事项，以有关法律法规规定为准。

12、本工资专项集体合同一式三份，企业方和职工方各执一份，审查部门存档一份。

提示：行业(区域)工资专项集体合同所覆盖的企业和工会都应持有本合同文本。

13、本工资专项集体合同适用于 劳动者。

提示：工资专项集体合同原则上应适用于企业的全体劳动者。劳务派遣员工的工资福利可以纳入用工单位的工资集体协商范围，建立劳务派遣员工正常的工资调整机制，实行内部统一的薪酬分配制度，落实同工同酬。

14、本工资专项集体合同有效期为 年 月 日至 年 月 日，在合同终止前3个月内，双方可提出次年的工资集体协商方案。

提示：工资专项集体合同涉及职工年度工资调整方案，并与企业的经济效益、经营状况密切相关，有效期一般应为一年。

甲方首席代表： 乙方首席代表：

(企业盖章) (工会盖章)

## 工资专项协议意思篇五

乙方首席代表： \_\_\_\_\_

本协议由(单位)(简称甲方)与工会(简称乙方)根据《劳动法》、《安全生产法》、《职业病防治法》等法律法规以及省、市有关条例规定，结合本企业实际情况，经企业方代表和职工方代表平等协商一致签订。本协议对企业和职工双方均具有约束力，双方应认真履行协议的规定。

第一条企业必须依照国家有关法律法规，建立健全安全生产

责任制，安全生产规章制度和安全技术操作规程，制定安全生产事故应急救援预案。提供符合国家标准的生产环境和作业条件，积极加以改善；提供符合国家(或行业)标准的劳动防护用品，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。

第二条企业应对职工进行劳动安全卫生教育培训，坚持“三级安全教育”制度，建立教育培训档案、台帐。未经安全生产教育培训合格的人员不得上岗作业。特殊工种作业人员必须经过国家有关部门培训后，取得相应资格操作证，方可安排其进行作业。

第三条企业在进行新建、扩建、改建和技术改造和引进、推广新技术、新设备、新工艺时，劳动安全卫生设施与主体工程必须同时设计、同时施工、同时投入生产和使用，工会依照国家规定参与“三同时”审查验收，有权提出意见并进行监督检查。

第四条企业要将工作过程中可能产生的职业危害及其后果、防护措施和待遇如实告知职工，并在劳动合同上写明。

有毒有害等作业场所应当设立警示、警告标志，定期进行安全卫生检测，向职工公示公布检测结果。对直接从事有毒有害作业的职工，要进行上岗前和离岗时的职业健康体检，同时按要求每年定期进行健康体检，建立个人职业卫生健康档案。职工因患职业病或因工受伤的工资和医疗费，按国家和省、市有关规定执行。

第五条企业在生产过程中发生工伤事故和严重职业危害时，应按国家有关规定在及时向有关方面报告的同时通知工会。工会有权依法参加事故调查，提出处理意见，并要求追究有关人员的责任。

第六条工会依法组织职工，参加企业安全生产民主管理和民主监督，维护保障职工在安全生产方面的合法权益，企业在

研究制定和修改劳动安全卫生规章制度时，工会应当参加，涉及职工劳动安全健康的重大问题，须经职工(代表)大会讨论审议通过。

第七条工会有责任教育职工严格遵守企业的各项安全生产规章制度和操作规程，配合企业组织职工接受安全技术教育培训，按规定穿戴和正确使用劳动保护用品，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。工会应积极协助行政落实企业安全卫生规章制度，监督国家劳动安全卫生法规的执行，通过开展群众性的“安康杯竞赛”等活动，不断提高职工的安全技术素质和自我防护意识。

第八条工会应认真履行工会劳动保护监督检查职责，有权纠正违章指挥。对强令工人冒险作业行为或发现明显事故隐患和职业危害时，有权停止作业并提出解决的建议；当发现危及职工生命安全的情况时，有权组织职工撤离危险场所，企业行政方面应及时做出处理决定。

第九条以下由企业、职工代表提出要求协商的与劳动安全卫生有关的问题：

第十条本协议由集体合同监督检查小组负责监督，监督小组每年不少于二次向企业和工会联席会议汇报协议履行情况，联席会议有权针对问题及时协商。企业工会应每年不少于一次向职工代表大会(职工大会)报告劳动安全卫生协议履行情况。

第十一条本协议经企业与职工双方代表协商一致，在提交职工代表大会讨论通过后，由双方首席代表签字后生效。

第十二条本协议有效期为\_\_\_\_年，自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，并于期满前60天内进行下一轮劳动安全卫生集体协商。

第十三条本协议未尽事宜由双方协商解决，协商一致达成的意见可作为协议的附件一并执行。

第十四条本合同一式四份，甲、乙双方各执一份，报上级工会、当地劳动保障行政部门各一份。

甲方首席代表：（签字盖章）

乙方首席代表：（签字盖章）

日期：\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日