

# 2023年集体劳动合同内容(通用6篇)

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订协议是最有效的法律依据之一。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。这里我整理了一些优秀的合同范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 集体劳动合同内容篇一

前言

(一)根据\_\_\_\_\_和\_\_\_\_\_于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日签订的合资合同(下称“合资合同”)和公司董事会通过的决议，公司应与工会签订集体劳动合同以明确公司职工雇佣的条款和条件，并规定公司应与职工个人签订个人劳动合同。其形式基本如本合同附件a□

(二)合同系双方根据《中华人民共和国中外合资经营企业法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定》和其他有关法律和法规，为促进公司发展，调动职工积极性，正确处理公司与职工的关系，本着平等互利原则，通过平等和友好协商签订。

(四)工会应协助公司搞好生产、经营和管理，协助公司合理使用各项基金，教育职工认真履行个人劳动合同中载明的义务，配合公司组织开展合理化建议、技术革新，促进公司提高经济效益。

第一条定义

(一)“雇员”系指由公司雇用的取酬人员，但不包括合资合同第46条所述少数担任总经理、副总经理和部门经理的外籍

高级管理人员和中方高级管理人员。

(二)“主管人员”指任何在“公司”总经理领导下行使主管职能的任何雇员。

## 第二条 职责

### (一) 公司与员工的共同义务

雇员应勤奋地履行其职责并努力促进公司的业务，公司应就雇员的劳动向其付酬，并促进雇员福利及努力改善雇员的'文化生活。

### (二) 雇员的具体职责和义务

1. 每个雇员的责任将按照公司的需要由董事会和总经理随时代表公司予以确定。

2. 每个雇员必须按照其主管人员指示尽最大的努力认真执行任务，与主管人员和同事合作，遵守本合同、个人劳动合同以及公司颁布的工作规章的规定。

3. 所有雇员必须遵守以下各项：

(1) 小心操作交给他们的设备和工具；

(2) 坚守工作岗位，上班时不与其它雇员随便来往；

(4) 受公司雇用期间，除经公司批准，不得受雇于公司以外的其它雇主；

(5) 避免有损公司声望、名誉或业务的行为；

(6) 未经同意，不得为个人目的取用公司的金钱或财产。

## 集体劳动合同内容篇二

法定代表人：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_

文化程度：\_\_\_\_\_

现在住址：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》、《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和有关法规，甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上签订本合同。

### 第一条合同期限

本合同期限从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_年。其中试用期从\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_个月。

### 第二条生产(工作)任务

甲方安排乙方从事\_\_\_\_\_工作。

乙方同意按甲方生产(工作)需要，在岗位，承担任务，担任\_\_\_\_\_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

为保证乙方完成合同要求的生产(工作)任务,达到规定的数量、质量指标,保障乙方的安全和健康,甲方应根据国家有关安全生产、劳动保护、卫生健康等规定,为乙方提供必要的生产(工作)条件。具体内容如下(略)

### 第四条劳动纪律

1. 甲方应根据国家有关规定,制定各项规章制度,具体内容如下:\_\_\_\_\_。
2. 乙方应严格遵守国家的各项法律、法规,遵守甲方的各项规章制度,服从甲方的领导、管理和指挥。

### 第五条劳动报酬

1. 乙方在合同期内的工资与甲方同工种、同岗位原固定工人保持同等水平。乙方在学徒(熟练)期间的生活补贴为:\_\_\_\_\_。乙方试用期间工资为:\_\_\_\_\_,试用期满的定级工资为:\_\_\_\_\_,乙方现工种工资为:\_\_\_\_\_。
2. 甲方应按规定发给乙方工资性补贴。乙方的工资性补贴为其标准工资的\_\_\_\_%。
3. 乙方的升级按有关规定执行。
4. 因生产(工作)需要确需加班的,甲方应为乙方安排同等时间的调休或按规定付加班费。

### 第六条保险、福利待遇

3. 乙方患病或非因工负伤,按其为甲方工作时间的长短,给予\_\_\_\_\_个月的医疗期。在医疗期内,乙方医疗待遇和病假工资与甲方原固定工人同等对待。医疗期满后因不能从事

原工作也不能从事甲方另行安排的工作被解除劳动合同的，由甲方发给相当于本人标准\_\_\_\_\_个月的医疗补助费。

4. 乙方因工因病死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费，应当与甲方原固定工人同等对待。具体标准为：\_\_\_\_\_。

5. 乙方的休假、探亲、上下班交通费补贴、取暖和防暑降温补贴等，应当与甲方原固定工人同等对待。

6. 乙方因合同期满或属于第八条第2款第3项规定情况，解除劳动合同时，甲方应当按其在本企业工作年限，每满\_\_\_\_\_年发给相当于乙方标准工资\_\_\_\_\_个月的生活补助费，但是，最多不超过\_\_\_\_\_个月的乙方标准工资。

乙方按照第八条第2款第3项规定被解除劳动合同的，或按照第八条第5项规定自行解除劳动合同的，以及自行离职的，甲方不发给生活补助费。

7. 乙方标准工资的\_\_\_\_\_%为乙方本人交纳的退休养老基金，由甲方按月代为扣缴。

8. 甲方按国家规定，按月为乙方缴纳养老保险基金和失业保险基金。

## 第七条教育与培训

1. 甲方应对乙方进行各种必要的政治、思想教育和上岗前培训。

2. 甲方对乙方进行必要的职业技术培训、持证上岗，技术培训应达到国家规定的初级工标准。

3. 乙方从事特种作业，要经过专门培训、持证上岗，技术培

训应达到国家规定的初级工标准。

4. 甲方出资培训乙方后，乙方须为甲方服务\_\_\_\_\_年，否则乙方须支付甲方培训费\_\_\_\_\_元。

## 第八条合同的变更、解除

1. 在下列情况下，甲乙双方可以变更本合同相关内容：

# 集体劳动合同内容篇三

## 第一章总则

第一条为加强和改善企业经营管理，适应企业体制改革需要，促进企业健康发展，根据《中华人民共和国城镇集体所有制企业条例》、《劳动就业服务企业管理规定》和国家有关法律、法规、规章规定，特制定本章程。

第二条企业名称：

企业住所：

企业主办单位：

第三条企业将严格遵守国家法律、法规和政策，加强社会主义精神文明建设，加强劳动保护，维护职工的合法权益，实行企务公开。接受政府和社会公众监督，依法享有各项权利，履行各项义务。

第四条企业将努力开拓市场，最大限度地满足社会需求。通过实行权责分明、管理科学、激励和制约相结合的管理体制，不断提高市场竞争力，为社会作出贡献。

## 第二章经济性质

第五条企业经济性质为集体所有制。

第六条企业经工商行政管理机关核准登记后，依法取得法人资格，以其全部财产独立承担民事责任。

### 第三章注册资金及其来源

第七条企业注册资金为××万元(大写)。

第八条企业注册资金来源为；

企业出资方式为……。

### 第四章经营方式及范围

第九条企业经营方式：

企业经营范围：

第十条企业按照工商行政管理机关核准的经营方式、经营范围依法从事生产经营活动。

### 第五章组织机构

第十一条企业的权力机构是职工(代表)大会。职工(代表)大会每年至少召开一次。每次会议应当有三分之二以上的职工代表出席。职工(代表)大会闭会期间，遇有重大事项，经企业及其法定代表人、工会或者三分之一以上职工代表的提议，应当及时召开职工(代表)大会会议。

第十二条职工(代表)大会审议决定重大事项和进行选举表决时，应当采用无记名投票方式，并获得全体职工代表过半数赞成票通过。

第十三条职工(代表)大会依法行使下列职权：

(一)制定、修改企业章程，职工奖惩办法和其他重要规章制度；

(二)听取和审议企业经营方针、发展规划、年度经营计划、投资方案和企业改制方案；

(三)审议决定企业经营管理以及企业合并、分立、变更、破产等重大事项；

(四)听取和审议年度经理工作报告、财务工作报告，及有关职工生活福利的重大事项；

(五)选举、罢免、聘用、解聘企业高级管理人员；

(六)法律、法规和企业章程规定的其他职权。

第十四条企业实行经理负责制，经理为企业的法定代表人。经理、副经理人选由主办单位提出，并经企业职工(代表)大会通过。职工代表大会闭会期间，由职工(代表)大会联席会议通过，并提请下一次职工(代表)大会确认。

第十五条法定代表人的职权：

(一)组织实施企业日常生产经营管理工作；

(二)组织实施年度生产经营计划、投资方案；

(三)拟定企业内部机构设置和人员配置方案；

(四)拟定企业基本管理制度；

(五)制定企业具体管理办法；

(六)遇到特殊情况时，提出召开职工(代表)大会的建议；



(七)法律、法规和企业章程规定的其他职责。

第十六条法定代表人职责：

(三)严格遵守财经纪律，履行民主管理职责，实行厂务公开；

(四)保护企业的合法权益和职工在企业内的正当权利；

(五)组织落实劳动保护措施，实现安全文明生产；

(六)定期向本企业职工(代表)大会报告工作，听取意见，并接受监督；

(七)法律、法规和企业章程规定的其他职责。

财务管理

第十七条企业按照国家有关财务会计管理法律法规，健全财务管理制度、会计核算体系，按期向主办单位报送财务会计报表和统计报表。

第十八条企业应当依法缴纳税费。

第十九条企业分配当年税后利润时，应当提取利润的百分之十列入企业法定公积金。法定公积金累计额为企业注册资本的百分之五十以上的，可以不再提取。

劳动用工管理

第二十条企业应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

第二十一条企业劳动用工必须执行国家有关政策规定，依法签订各类劳动用工合同。在法律、法规规定的范围内，根据业务需要，采取多种用工的方式，以控制用工总量。

企业根据自身情况可以借用主业单位的人员在本企业工作，并规范办理借工借调手续。

第二十二条企业应当依法建立职工按劳分配机制。

第二十三条企业应当依法办理职工基本养老、基本医疗、工伤、失业、生育保险。

职工的权利和义务

第二十四条职工依照法律、法规的规定，在集体企业内享有下列权利：

(一)参加企业民主管理，监督企业各项活动和管理人员的工作；

(二)参加劳动并享受劳动报酬、劳动保护、劳动保险、医疗保健和休息、休假的权利；

(三)接受职业技术教育和培训，按照国家规定评定业务技术职称；

(四)辞职；

(五)其他权利。

第二十五条职工应当履行下列义务：

(二)执行职工(代表)大会决议，完成任务；

(三)维护企业的集体利益；

(四)努力学习政治、文化和科技知识，不断提高自身素质；

(五)法律、法规和企业章程规定的其他义务。

## 企业监督管理

第二十六条企业应当依法接受主办单位的监督管理。主办单位应通过设立集体企业监督管理委员会，行使集体企业指导、监督、管理职责。

集体企业监督管理委员会职责：

(一)指导和监督企业贯彻执行国家有关方针、政策和法律、法规；

(二)制定对企业的监督、管理、考核制度；

(三)提出企业重要人事任免人选，审议重大决策事项、重大项目安排、大额度资金运作；

(四)审议企业年度财务预算、财务决算报告以及集体企业负责人考核兑现方案。

(五)指导、监督企业清产核资及资产评估、界定、转让、交易行为；

(六)指导企业的干部管理和培养工作；

(七)其它职责。

## 第十章企业终止的条件及程序

第二十七条企业由于下列原因之一而终止：

(一)依法被吊销营业执照、责令关闭或者被撤销；

(二)依法宣告破产；

(三)企业无法继续经营而申请解散，经主办单位批准同意；

(四) 其他原因。

第二十八条企业终止时，由主办单位批准依法成立清算组织，进行清算，并按下列顺序清偿：

(一) 清算费用；

(二) 所欠职工工资、社保和法定补偿金；

(三) 所欠税款；

(四) 其他债务；

(五) 剩余财产由主办单位依法进行处理。

第二十九条企业终止，必须依照相关规定办理注销登记并公告。

## 第十一章附则

第三十条职工(代表)大会作出修改企业章程的决议，必须获得全体职工(代表)过半数赞成票通过。

第三十一条本章程经职工(代表)大会通过并经主办单位备案。

第三十二条本章程解释权归本企业。

第三十三条本章程一式三份，企业留存一份，主办单位一份，报工商行政管理机关备案一份。

主办单位(盖章)：集体企业(盖章)：

年月日年月日

# 集体劳动合同内容篇四

本协议由\_\_\_\_\_机械制造公司在\_\_\_\_\_州\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_工人国际联合会及其所属的第\_\_\_\_\_号地方工会(以下称工会), 达成并于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_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

第一条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：

- (a)有必要替换旷工的工人时；
- (b)有必要替换已获准请假的工人时；
- (c)有必要替换休假的工人时；
- (d)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\_\_\_\_\_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，而且双方应允许传证人到场，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:

(a)立即将收到的召唤提供此服务的回执通知其工长;

(b)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。

(a)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。

(b)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：

(a)解雇

(b)辞职

(c)退休

(d)裁员

(e)死亡

(f)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。

## 第二条防护服和保护设备

公司应为其认为必要的岗位提供专门的防护服(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\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_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

(a) 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度时，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。

(b) 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。

(c) 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

(a) 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。

(b) 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。

(c)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，\_\_\_\_\_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終的和有约束力的，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終的和有约束力的。

### 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

(a)所有工人都应根据部门年资来确定工厂年资。

(b)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。

(c)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。

(d)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。

(e)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\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_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:

(a)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。

(b)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。

(c)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.一旦出现\_\_\_\_\_些工人回岗的机会(本章第五条规定的情况除外),被工厂解雇的工人将根据其自身的工厂年资情况被召回岗位重新工作,但不管什么情况,他们必须具备胜任工作所需要的能力。

b.根据第六条的规定,被裁减的雇员或本条a款所提及的雇员此后将被召回该岗位重新工作,在此岗位上他们的工厂年资根据他们原先的部门年资将被确定为部门年资,但不管什么情况,他们必须具备胜任工作所需要的能力。

### 第八条解雇和召回雇员名单的寄送

应向雇员关系部寄送和提供将被解雇或召回的雇员名单,并应在工人被解雇或召回之前将名单复印件提供给工会主席。如果\_\_\_\_\_雇员年资被中断的话,应在名单中作出说明。

应在预定解雇之前至少提前3个工作日将有关情况通知将被解雇的雇员。

涉及到有关解雇或召回岗位问题的申诉程序不得改变,除非在自解雇和召回之日起5个工作日之内向公司提出申诉。

### 第九条年资的终止

已获得年资的任何工人都可因下面原因中的任何一个原因失去年资和工作:

a.如果他辞职的话--不管是(1)通知公司,还是(2)在没有正当理由的情况下连续旷工3个工作日。

b.如果他被解雇的话。

c.如果他在被工厂临时解雇(也就是从工资名单上被暂时除名)之后,接到公司按他最新地址发出的召其回岗的书面通

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：

## 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\_\_\_\_\_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20xx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20xx年但不满20xx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20xx年或连续工作20xx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础上计算出来的。总收入包括：
  - (a) 任何奖金或在这期间因加班而获得的加班费。
  - (b) 不休年假所获得的收入。
  - (c) 不休法定节假日所获得的收入。
  - (d) 不休丧事假所获得的收入。
  - (e) 按本章第十三条规定在圣诞节闭厂期间所获得的收入。
  - (f) 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。
  - (g) 根据第四章第八条规定，因享受奖励工时所获得的收入。
  - (h) 因失去工资收入而获得的工人补偿金。
  - (i) 因失去工资收入而获得的疾病和事故福利金。

(j)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\_\_\_\_\_个法定公休假日，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



(a)“每日”一词是指从雇员开始工作之时起的24小时时间。

(b)“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。

(c)“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：

(a)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。

(b)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的资格(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：

(a)工人造成的工伤。

(b)由值班医生出具证明雇员确实在患病。

(c)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。

(d)休年假。

(e)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：

(a)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。

(b)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。

(c)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：

(a)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。

(b)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。

(c)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

第一条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□120xx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参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：

(a)非工业事故的第1天；

(b)患病的第8天；

(c)住院的第1天；

(d)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\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_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

(a)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\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月份的第一个付薪期内支付。

(b)从1995年1月份第一个预定工作日起,谈判单位工资单上现有的雇员,将有资格获得一笔按照其基本工资率计算的相当于上一年2%工时的一次性收入。这笔一次性工资将于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月的第一个付薪期内支付。

## 第三条生活费津贴

本条所列的生活费津贴,于\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起生效。

a.按下面第2条确定的生活费津贴百分率将适用于上述第一条所列的工资率,其结果出现的每工时的零头美分将加入按上述第二条计算的适当的工资率。

b.在本协议有效期内的生活费津贴的上下调整,将在美国劳

工部劳工统计局公布的官方消费价格指数变化的基础上，按本条的后续规定进行，时间将从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日开始到本协议终止时为止。

(a)在协议实行期间，生活费津贴调整将依据以下基础进行，而依据劳工统计局统计的\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月份的平均生活费用指数和据此以后的每年这3个日历月份的平均指数进行调整，直至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月份为止。

(b)如果工资基点出现增减时，劳工统计局统计的这3个月历月份的平均消费价格指数在任何情况下都不应低于\_\_\_\_\_点。

## 集体劳动合同内容篇五

甲方(用人单位)名称：\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_

性质：\_\_\_\_\_

法定代表人(主要负责人)：\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名：\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_

民族：\_\_\_\_\_

文化程度：\_\_\_\_\_

籍贯：\_\_\_\_\_

现住址：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国乡村集体所有制企业条例》及\_\_\_\_\_人民政府有关规定，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

本合同从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，期限\_\_\_\_\_年。其中试用期从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_个月。

### 第二条 生产(工作)任务

乙方愿意接受并完成下列生产(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：\_\_\_\_\_。

## 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，甲方应给予月的医疗期。医疗期满仍未治愈的再延长\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_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。

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\_\_\_\_\_月(年)，期满未治愈的延长\_\_\_\_\_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，女工的孕期、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，应按工作每满一年(满半年不满一年计算)发给乙方实得工资一个月的生活补助费。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，每相差一年，发给相当于乙方实得工资一个月的金额。生活补助费、失业补偿费最高均不超过十二个月乙方实得工资。

### 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) 参照国务院《国营企业辞退违纪职工暂行规定》，乙方属于应予辞退的；

(4) 甲方破产或歇业的；

3、下列情况，甲方不得解除劳动合同：

(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，或者违反国家法律、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临时调动，期限为\_\_\_\_\_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

因本合同发生的劳动争议，应在争议发生十五日内向当地劳动争议调解组织申请调解。调解无效或当地没有调解组织的，甲乙双方协商一致选择\_\_\_\_\_：



1、按企业劳动争议处理有关规定，向当地劳动仲裁委员会申请仲裁。

2、向当地人民法院起诉。

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，一式两份，甲乙双方各持一份。涂改，未经合法授权代签无效。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_乙方(签字)：\_\_\_\_\_

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

签订地点：\_\_\_\_\_签订地点：\_\_\_\_\_

## 集体劳动合同内容篇六

地址：\_\_\_\_\_

性质：\_\_\_\_\_

法定代表人（主要负责人）：\_\_\_\_\_

乙方（劳动者）姓名：\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_

民族：\_\_\_\_\_

文化程度：\_\_\_\_\_

籍贯：\_\_\_\_\_

现住址：\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国乡村集体所有制企业条例》及\_\_\_\_\_人民政府有关规定，甲乙双方在平等自愿的基础上签订本劳动合同。

本合同从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，期限\_\_\_\_\_年。其中试用期从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起  
至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共\_\_\_\_\_个月。

乙方愿意接受并完成下列生产（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：\_\_\_\_\_

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。

甲方应根据国家有关规定制定各项规章制度、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。

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. 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，甲方应给予月的医疗期。医疗期满仍未治愈的再延长\_\_\_\_\_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\_\_\_\_\_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。

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\_\_\_\_\_月（年），期满未治愈的延长\_\_\_\_\_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，女工的孕期、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，应按工作每满一年（满半年不满一年计算）发给乙方实得工资一个月的生活补助费。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，每相差一年，发给相当于乙方实得工资一个月的金额。生活补助费、失业补偿费最高均不超过十二个月乙方实得工资。

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；

（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）参照国务院《国营企业辞退违纪职工暂行规定》，乙方属于应予辞退的；

（4）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，或者违反国家法律、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。

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临时调动，期限为\_\_\_\_\_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：\_\_\_\_\_

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。

因本合同发生的劳动争议，应在争议发生十五日内向当地劳动争议调解组织申请调解。调解无效或当地没有调解组织的，甲乙双方协商一致选择\_\_\_\_\_：

1. 按企业劳动争议处理有关规定，向当地劳动仲裁委员会申请仲裁。

2. 向当地人民法院起诉。

法定代表人（签字）：\_\_\_\_\_

签订地点：\_\_\_\_\_ 签订地点：\_\_\_\_\_