

# 最新职工工资集体协商合同 工资集体协商合同(实用5篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 职工工资集体协商合同篇一

工资集体协商指的是用人单位与本单位职工以集体协商的方式，根据法律、法规、规章的规定，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，签订集体的书面协议。根据中国国情，国有和国有控股企业经营者工资收入，不属于工资集体协商的范畴。工资集体协商制度又是什么呢？下面一起来了解了解。

党的十八届四中全会提出依法治国理念，对于当前提出的工资集体协商制度，具有现实的指导意义。

工资集体协商制度是市场经济国家处理劳动关系的一种基本形式，对有效化解劳资矛盾、维护职工合法权益、促进社会公平正义、构建和谐劳资关系具有十分重要的意义和作用。

### 一、市推行工资集体协商的基本情况

主要做法：

- 1、党政重视支持，各方合力共推。
- 2、加大宣传力度，营造工作氛围。

3、健全工作机制，规范协商程序。

4、突出协商重点，注重协商成效。

## 二、工资集体协商工作中存在的问题

1、法律规定刚性不足。目前我国还没有国家层面系统规范工资集体协商的专门法律法规。

2、协商主体地位不对等。工资集体协商在实际操作中，经常遇到“老板不愿谈”、“职工不敢谈”、“工会不会谈”的窘境。

3、协商程序不够规范。

4、履约监督不够到位。

## 三、进一步完善工资集体协商制度的几点建议

(一)完善工资集体协商相关法律法规体系，发挥法律的强制作用

1、提高工资集体协商的立法层次。国家应积极推动集体合同法和工资法的出台，同时修改工会法，强化工资集体协商制度在协调劳动关系中的作用。另外，国家应加快研究和制定劳动定额、工时工价、工资等劳动基准立法，有效遏制企业规避法律的行为，为推行工资集体协商制度提供依据。

2、明确集体协商谈判中的雇主责任。在我国劳资力量相对失衡的情况下，国家在制定工资集体协商相关法律时，要把选择性的规定变为强制性的规定。明确有关工资福利等涉及职工切身利益问题都要通过工资集体协商决定，明确政府主管部门、企业、职工和工会组织等在工资集体协商中的权利、义务、责任、规范协商主体行为。对拒绝开展工资集体协商

的企业，明确具体的法律责任，并赋予劳动和社会保障行政部门相应的处罚权。

3、增强法律法规的针对性和可操作性。在完善工资集体协商相关法律法规时，既要明确开展工资集体协商的目的、意义、内容等原则性问题，更重要的是要明确工资协商怎么操作、如何要约和应约、怎样提供企业的真实信息，协商中的争议如何解决，协议如何生效，职工代表的履约监督、具体的法律责任等，细化程序，增强针对性和可操作性，真正赋予职工敢于进行协商的“尚方宝剑”。

(二)加强政府的宏观指导和监督管理，发挥政府的主导作用

目前我国更多需要靠政府主导力量来平衡劳资双方利益，引导双方用协商而不是冲突的方式来进行劳资对话。

1、构建政府主导的工资集体协商工作格局。各级党政要把开展工资集体协商摆到重要议事日程，列入重点工作去推动落实。要把职工的收入增长机制纳入到地方经济社会发展的规划任务之中，实现职工工资的增长速度与地方的经济增长、财政收入、人均生产总值的增速相适应。要建立完善工资集体协商工作的推动、保障机制，明确执法主体和相关部门的职责，做到工作有实施方案，有联动配合，有节点考核，整合有关各方面的力量，合力推动工资集体协商工作。

2、合理编制并及时发布劳动力市场工资指导价位。根据企业劳动用工和劳动管理岗位的需求，以市场合理区间浮动的企业人工成本为基准，合理确定劳动力市场的真实价格，发挥市场在劳动力资源配置中的决定作用。发挥政府的宏观指导作用，定期合理编制本地区劳动力市场工资指导价位，及时发布劳动用工管理信息，反映劳动力市场供求关系的变化，为企业开展工资集体协商提供依据和参考。同时要根据本地区经济发展水平、财政收入和物价指数等情况，及时调整当地最低工资标准，落实企业工资集体协商不得低于当地最低

工资标准的规定。

3、发挥劳动关系三方机制作用。通过劳动关系三方机制平台，推动行业协会和企业组织在法定的工作时间和均衡的劳动强度内，制定行业劳动标准和企业劳动定额，并有效协调行业内部企业工资分配和集体协商立场，为企业开展工资集体协商打好基础。

4、强化政府履约监督和激励制约措施。推动将工资集体协商工作纳入人大执法检查 and 政协委员监督视察内容，督促企业依法协商和履约到位。劳动行政部门要加大对开展工资集体协商的监察力度，加强对工资集体协议的审核和备案管理，把企业工资集体协商的签订和履行情况作为劳动年检的重要内容。要探索建立企业开展工资协商的激励制约措施，对于那些按时开展工资集体协商并严格履约的企业，政府可以在财政税收政策允许的范围内给予一定的优惠。对未开展工资集体协商或虽已开展但履约不到位的企业，除督促责令整改外，暂停政策优惠和评优评先资格。

工资集体协商益处多作用大符祝如方立清(南京市鼓楼区劳动保障局)改善企业内部分配模式，促使分配机制走向市场化工资集体协商可以为企业内部收入制度的改革带来活力。过去企业的内部分配带有计划经济的色彩，平均主义色彩较浓，灵活性差，与劳动力市场价位相悖，极大地伤害了企业职工的积极性。

工资集体协商不仅仅是在企业工资支付上制订一些条款，简单地遵守劳动法规、政策，而是从改革企业内部分配模式入手，将企业效益和职工权益紧紧地联系起来，建立起一整套有效的分配激励和约束机制。在实行工资集体协商的过程中，企业结合市场的劳动力价位，以岗定资，职工竞争上岗，而岗位工资是根据劳动“四要素”(即劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件)及该岗位所产生的效益以及市场对该岗位的需求确定的，职工收入随岗位的变化而变化，这样既调动

了职工的积极性，又增强了职工本人的危机意识，使企业内部分配与市场接轨。加大企业内部分配的透明度，促使分配趋向合理化过去企业内部分配方案由企业法人代表或少数几个人说了算。企业在制定收入分配方案时基本是企业管理部门内部操作，职工只是被动地接受企业已制定好的分配方案，在方案制定过程中没有发言权。职工很反感工资分配的暗箱操作，由此导致劳资矛盾激化。工资集体协商的实行，使得内部分配方案要经过职代会讨论，要与职工协商谈判，企业管理层必须说明企业制订该内部分配方案的理由，职工有什么建议或意见可以通过职工代表向厂(资)方反映，让职工做到心中有数，使分配方案更加透明化，预防和减少了劳资矛盾。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 职工工资集体协商合同篇二

为建立与社会主义市场经济相适应的企业内部分配决定机制，保障劳动关系双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定。根据《中华人民共和国劳动法》、《工资集体协商试行办法》及有关法律法规的规定，甲乙双方本着平等、自愿、协商一致的原则达成如下协议：

第一条甲乙双方决定工资时遵循平等、自愿、协商一致，劳动权利与义务相统一，遵守国家法律法规，维护正常工作秩序，保持和谐稳定的原则。

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标准。

第三条本协议自依法生效之日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止。

第四条公司实行\_\_\_\_\_工资制度。

第五条公司员工月工资额不得低于\_\_\_\_\_市政府公布的当年度最低工资。

第六条公司实行工资月度发放制度。以人民币发放员工工资，每月发放一次。工资发放约定日为每月一日。如遇到休息日，工资发放可以提前或顺延。

第七条员工加班工资计算标准以本人的工资标准为基数。

按平时、休息日、法定休假日加班分别支付150%、200%、300%工资报酬。

第八条员工病假、事假工资支付办法\_\_\_\_\_。

第九条奖金、津贴、补贴分配形式\_\_\_\_\_。

第十条根据政府公布的一年工资指导线和上年度本企业员工平均工资水平，及企业生产经营效益，经协商，确定本年度员工工资增\_\_\_\_\_ %。员工增工资具体办法是\_\_\_\_\_。

第十一条每年\_\_\_\_\_月为甲乙双方集体协商，确定下一年度工资协议内容的时间，协商前企业代表要向工会代表通报

企业上年的经营情况和工资执行情况。

第十二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。

第十三条甲方不得克扣或者无故拖欠乙方工资，否则，除在规定时间内全额支付乙方工资外，还应加发相当于员工工资25%的经济补偿金。

第十四条乙方违反有关规定，给甲方生产、经营和工作造成直接经济损失的，应负赔偿损失的责任。

第十五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。

第十六条本协议一式四份甲乙双方各执一份，劳动行政部门和总工会各存一份。

甲方：\_\_\_\_\_乙方：\_\_\_\_\_

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

### 职工工资集体协商合同篇三

今年以来，我们认真贯彻落实县政府下发的《关于大力推进企业职工工资协商工作意见》精神，全镇上下，步调一致，齐心协力，56家企业参与了石材行业工资集体协商，在全县率先完成企业职工工资集体协商工作的目标任务，得到县总工会主要领导的首肯和好评。我们的工作总结如下：

一．明确责任，加强配合，为工资集体协商工作奠定良好基础

镇总工会工资集体协商领导小组成员单位按职能进行了分工，明确责任，协调联动，并要求企业工会积极参与，认真做好职工思想工作，指导要约草签协商工作；镇劳保站、司法所、法律服务所负责解释政策、法规，审核工资协议，检查劳动合同鉴定情况，做好争议仲裁工作等。工作伊始，县工会工资集体协商指导组组长王晓峰、副组长魏荣宏，工资协商指导员郭桂华、法工部长王若阳带队多次到我镇指导，结合我镇实际，实地检查督导，宣传工资集体协商的重要性及上级建制的具体要求，并深入到企业与企业老板、职工代表进行座谈了解情况，搜集各种相关资料。各相关部门及人员在工作中注重信息互通，紧密配合，为开展企业工资集体协商工作奠定了良好的基础。

## 二．贯彻法规，实地调查，为企业职工争取合法权益

为构建甲山镇石材行业和谐的劳动关系、维护甲山镇石材行业员工合法权益，促进石材行业健康发展，根据《劳动法》、《工会法》、《集体合同条例》、《省企业职工工资集体协商条例》等法律、法规及有关规定的精神，结合我镇本行业实际情况，需要双方就工资水平、工资调整幅度、工资发放形式及发放时间等问题进行集体协商，并确定双方协商代表14人。7月12日召开双方代表会议并达成了一致意见，形成了文本草案，具体内容如下意见：一是甲山镇石材行业联合会内企业工资实行计件工资加提成工资制，对每位员工制定不同的岗位工资。生产厂长月工资不低于3500元；安全厂长月工资不低于3500元；会计月工资不低于3000元；业务员月工资不低于元；管理人员月工资不低于3000元；检质员月工资不低于2500元；放炮员月工资不低于4500元；杂工月工资不低于2500元；切板工月工资不低于8000元；装载机月工资不低于5000元；大锯工月工资不低于5000元；磨工月工资不低于8000元；采石工月工资不低于4500元。二是联合会覆盖各石材企业员工工资应与各企业整体经济效益同步增长，最低月工资标准不低于2000元。三是各石材企业要确定每月发薪日，并以货币或银行转账形式按时足额支付员工工资，发

薪日如遇法定节假日或休息日，应提前至发薪日前最近的工作日支付。四是各石材企业因经营需要或特殊原因需要员工延长工作时间的，应履行法定的程序，并按照劳动法相关规定执行。7月20召开石材行业企业职工代表会议讨论并通过了《甲山镇石材行业工资集体协商合同》草案，8月4日双方首席代表签字正式公布实施。

### 三. 建立长效机制，做好工资集体协商工作

工作实践中，使我们深深地体会到建立企业内部工资集体协商共决机制和企业普通职工工资正常增长机制，是一项长期性的工作，只要企业存在，每年都要开展工资集体协商。在市场经济条件下，工资集体协商是企业工资分配决定的基本形式和发展方向。深入推进工资集体协商，是贯彻党的十八大精神，落实科学发展观，落实改善民生，维护劳动者合法权益的具体体现，是建立社会主义新型劳动关系的重要保障，是促进社会和谐发展的重要举措。同时我们也要清楚地认识到工资集体协商工作的重要性、必要性和现实性。因为工资收入是职工生活的主要来源，是职工最基本、最重要、最核心的经济利益。进一步推进工资集体协商，对于调动职工积极性，参与企业民主管理，增强企业凝聚力，实现经济和社会协调发展，都具有十分重要的意义。《中华人民共和国劳动合同法》对集体合同制度也做了特别规定，各级工会和劳动保障部门要以贯彻实施《劳动合同法》为契机，把扩大集体合同制度的实施特别是工资集体协商的推进作为当前和今后一个时期的工作重点之一，把推行工资集体协商作为贯彻实施《劳动合同法》的重要内容来部署、来检查、来落实，坚定不移地推进这项保障职工合法权益的机制确保协议履行到位，使集体协商内容真正取得实效，落到实处，使职工群众得到实惠。这是我们应尽的责任和义务。

以上是我镇集体协商所做的工作，工做虽取得点成绩，但还存在不足，今后要调查、充实工资集体协商内容，完善各种协商措施，努力做到用新方法解决新问题，切实维护好双方

的合法权益，做到互利互赢，确保我镇建材行业劳企关系的和谐稳定，促进经济发展。

## 职工工资集体协商合同篇四

第一条、为了适应社会主义市场经济条件下工资决定机制的转变，建立企业内部正常增长与制约机制，促进企业劳动关系的协调与稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《工会法》、《工资支付暂行规定》及国家有关工资政策、法规，经与集体协商制定本协议。

### 第二条、分配原则

- 1、各企业应遵循“按劳分配，同工同酬”和“按劳动要素分配，效率优先”的原则。
- 2、坚持职工实际工资水平在本企业经济发展的基础上合理增长的原则。
- 3、坚持公开、公平、公正的原则。

第三条、工资集体协商的范围公司与工会就企业内部工资分配制度、分配方式、工资水平及年度增长幅度、工资支付、奖金和津贴的分配及其他与履行协议有关的权利和义务作为双方协商的内容。

### 第四条、分配制度和分配方式

- 1、职工的基本工资包括标准工资、职务工资、岗位工资、计件工资、基本月奖金、津贴和补贴等。
- 2、本镇所属企业为使职工基本生活得到保障，在正常上班（按法定工作日）和完成生产任务的情况下，对职工执行不低于每月元的最低工资制度，上不封顶，并根据各企业经营

情况确定各自奖金金额。

3、奖金、津贴发放水平按劳动和工作质量、劳动纪律、安全卫生条件及公司的规章制度、产品质量、数量、国家法规等考核认定。

4、考核认定由各企业负责，签约双方参与民主审定，审定后的奖金、津贴水平总金额向职工公布。

5、职工工资以货币形式并按月发放，各企业可自定发放日，如遇节假日可以提前或顺延。

奖金、津贴按月、半年、年度发放，发放时要有工资清单。

6、职工参加经公司批准同意的社会活动，所占用的时间不影响工资标准和奖金补贴。

第五条、公司因工作生产需要安排员工加班加点，原则上作调休处理，调休不完的，到年终一次性结算，按《劳动法》规定发放加班加点工资。

第六条婚丧假、年休假和符合计划生育规定的产假，工资待遇按国家有关规定执行。

第七条、员工工资扣除规定

1、职工工资应当按月按时发放，不得随便克扣或无故拖欠职工工资。

2、因职工本人原因给企业造成经济损失的，企业可按劳动合同约定，由职工赔偿经济损失，但每月扣除部分不能超过劳动者当月工资的%。

第八条、经济补偿规定

1、企业要终止、中止解除劳动合同，职工的“生活补助费”、“经济补偿金”按有关劳动法律、法规执行。

其计发标准按每年工龄补偿一个月工资，按劳动者本人履行正常劳动义务前十二个月的月平均工资计发。

2、职工本人主动提出中止解除劳动合同或因违反法律、法规或公司规章制度给公司造成经济损失的，不发任何补助费，还应按公司规章制度向公司赔偿培训教育费（凭培训发票上的费用，按规定服务年限平均，赔偿未到期年限的培训教育费）。

第九条、员工在生产、工作中遭受事故和职业病伤害后被认定为工伤的，享受工伤工资待遇，其标准按《\_\_市企业职工工伤保险实施办法》执行。

第十条、增加职工工资应掌握以下比例

1、职工工资总额的增长应与公司上年实现的利税，上缴利税或销售收入等经济效益指标增长相一致，二者之间的比例应掌握在0.3~0.7：1左右为宜。

3、企业工资利税率的水平应与职工工资增长同比例，后者不能高于前者。

4、居民消费价格指数是指职工工资增长的主要参考因素，应在企业经济效益逐步提高的基础上，使职工实际工资水平每年有所提高。

第十一条、增加员工工资要考虑的企业内部因素1、劳动生产率；资产保值增值率；

3、人工成本水平；

- 4、经济效益情况；
- 5、企业资产负债表和损益表情况；
- 6、企业工资支付能力。

第十二条、协议的时间和履行协议有效期为三年，即从 年 月 日起至 年 月 日止。

2、在有效期内，每年月为各企业协商确定调整职工工资的时间。

根据上年决算进行认真测算，确定本年度增长幅度、基数和增资时间，化解到部门、班组和个人。

3、协商、测算结果和增资基数细则，由协商小组成员向职工代表大会或职工大会报告。

4、协议到期到前天内，双方应召开会议协商，做好修订、重订工作，如双方未提出修订、重订和终止意见，此协议今后三年仍然有效。

第十三条、协议的变更、解除和终止有下列情形之一的，可以变更或者解除终止本协议；

- 1、订立本协议所依据的法律、法规被修改或者废止的；
- 2、因不可抗力致使协议不能履行的；
- 4、法律、法规规定可以变更或者解除的其他情形；
- 5、协议期满或者双方约定的解除、终止条件出现时即行终止。

第十六条、在履行本协议中发生的权利、义务争议，按集体合同争议处理程序进行。

第十七条、员工的劳保、福利、社会保险等规定按集体合同约定的有关法律、法规、政策执行。

第十八条、本协议一式份，签订单位各执一份，报市总工会、市劳动局各一份。

第十九条、本协议从签订之日起生效。

公司公司工会法定代表人签名： 工会签名：

## 职工工资集体协商合同篇五

本协议由xx(以下简称公司)与xx工会(以下简称工会)通过集体协商制定。

第一条为了适应市场经济的需要，促进公司劳动关系的协调与稳定，以便最终促进生产的发展，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《工资支付暂行规定》、《浙江省企业工资支付管理办法》、《集体合同规定》及国家有关工资政策、法规，经公司与工会集体协商，签定本协议。

### 第二条分配原则

1、本公司遵循“按劳分配”的原则，既照顾到劳动者在劳动数量、劳动时间、劳动质量、劳动成果所应该获得的工资报酬，又考虑到全体股东以资本参与分配的积极性，经磨合后找到一个最优经济量化点。

2、坚持公司职工的工资增长水平与公司的经济发展速度及经济效益相适应的原则，同步增长，同步提高，既不能在公司效益不明显的情况下盲目追求公司职工的工资增长比例，又不能在公司经济效益取得良好业绩的情况下，忽视对职工工资增长的关心。

3、坚持公开——集体协商；

坚持公平——兼顾上下左右的经济利益；

坚持公正——承认经营者与劳动者收入有差距，但差距不宜拉得过大。

4、在强调注意工资分配原则的同时，也要注意精神鼓励、精神荣誉、精神刺激的原则。

### 第三条工资集体协商的范围

公司工会就公司内部工资分配制度、分配方式，工资水平及年增长幅度及其他与履行协议有关的权利和义务作为双方协商的内容。

### 第四条分配制度和分配方式

1、公司职工的基本工资包括标准工资、职务工资、岗位工资、计件工资、奖金、津贴和补贴等。

2、公司为使公司职工基本生活得到保障，在正常上班和完成生产任务的情况下，对职工执行不低于义乌市政府规定的最低工资制度，但上不封顶，并根据企业经营情况确定各自奖金金额。

3、公司设立工龄工资，公司职工在公司每工作一年，公司给予职工xx元的工龄工资。

4、非职工原因造成生产不能正常进行，职工未提供正常劳动的时间超过一个工资支付周期的，企业应向职工支付生活费xx元；不超过一个工资支付周期的，企业向职工支付的月工资不低于市政府规定的最低保障工资。

5、职工工资以货币形式并按月发放，发薪日为每月xx日，如遇节假日提前发放。企业确因生产经营困难，资金周转受到影响，在征得工会或公司职工的同意后，可以短期延迟支付职工工资，但最长不超过xx15xx天。

第五条公司因工作生产需要，安排职工加班加点，按《劳动法》规定，支付加班工资。

## 第六条职工工资扣除规定

1、职工工资不得随便克扣和无故拖欠发放。

2、因职工本人原因，给公司造成经济损失的，公司可按劳动合同约定及企业规章制度规定，由职工赔偿经济损失，在职工工资中予以扣除，若扣除后职工工资低于义乌市最低工资标准的，按最低工资标准支付。

## 第七条经济补偿规定

1、公司要终止、解除劳动关系，职工的经济补偿金计发标准按职工本人履行正常劳动前十二个月的月平均工资执行。工作未达十二个月的，按所有工作月的平均工资执行。

2、职工本人主动提出终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。

第八条职工在生产、工作中遭受事故被认定为工伤的，享受工伤工资待遇，工伤待遇按《工伤保险条例》执行。

## 第九条职工工资增长的考虑因素

## 第十条内部分配及工资增长协商组织

1、公司与工会双方成立内部分配及工资增长协商小组：

公司方：

公司方首席代表：

工会方：

工会方首席代表：

第十一条协议的时间和履行

1、本协议有效期为xx年，即从xx年xx月xx日起到xx年xx月xx日止。

2、有效期内，每两年确定一次职工工资增长幅度、基数。

3、协商、测算结果和增资基数，由协商小组公司方首席代表向职工大会报告。

4、协议到期前30天内，双方应协商做好修订、重订工作。如双方未提出修订、重订和终止意见，此协议今后xx年仍然有效，视为按本协议继续履行。

第十二条协议的变更、解除和终止

有下列情况之一的，可以变更或者解除终止本协议：

1、因不可抗力致使协议不能履行的；

3、协议期满或者双方约定的解除、终止条件出现即行终止。

第十三条在履行本协议发生的权利、义务、争议，按《集体合同》争议处理程序进行。

第十四条职工的劳保、福利、社会保险等规定按《集体合同》约定的有关法律、法规、政策执行，本协议不再重订。

第十五条本协议一式五份，公司与工会各执一份，报市总工会、市劳动局和镇(街道)工委各一份。

第十六条本协议从双方签字之日起生效。

公司(盖章)□xx工会(盖章)：

法定代表人签名□xx工会主席签名：

年xx月xx日xx年xx月xx日