

劳动卫生专项集体合同 企业工资专项集体合同(模板5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么大家知道正规的合同书怎么写吗？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

劳动卫生专项集体合同篇一

随着法律观念的深入人心，关于合同的利益纠纷越来越多，签订合同也是最有效的法律依据之一。那么制定合同书有什么需要注意的呢？以下是小编整理的企业工资专项集体合同，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

企业方：

职工方：

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：_____

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400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5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，在十一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一年，自____年____月____日至____年____月____日止。

以上条款经集体谈判双方确认无误。

企业盖章：_____工会盖章：_____

____年____月____日____年____月____日

劳动卫生专项集体合同篇二

第一条 为进一步规范用人单位与职工双方在生产过程中的劳动安全卫生行为，督促用人单位切实加强劳动安全卫生管理，防止和减少生产安全事故与职业病危害事故的发生，维护职工安全健康合法权益，促进企业健康和谐发展。依据《劳动

合同法》、《工会法》、《安全生产法》、《职业病防治法》、《消防法》、《集体合同规定》等法律法规的有关规定，结合本企业实际签订劳动安全卫生专项集体合同（以下简称“专项集体合同”）。

第二条 企业在生产经营活动中，认真贯彻劳动安全卫生法律法规，落实安全生产、职业病防治主体责任，完善和落实劳动安全卫生责任制与各项措施，努力提高劳动安全卫生管理水平。

第三条 企业与工会建立劳动安全卫生问题定期协商沟通机制，开展以“查找隐患、平等协商、签订协议、跟踪落实、持续改进”为基本内容的工会主动参与职业安全卫生工作，不断改善职工作业环境和劳动条件。

第四条 本专项集体合同由企业方代表与职工方代表集体协商达成一致，经职工（代表）大会讨论，由企业方（企业法定代表人）与职工方代表（企业工会主席）签订。本专项集体合同签订后，对企业和职工双方均具有约束力，双方应认真履行。

第五条 企业依法设立劳动安全卫生管理机构和配备专兼

职劳动安全卫生管理人员，建立健全安全生产责任制、劳动安全卫生各项规章制度、安全操作规程和事故应急救援预案。

第六条 企业为职工提供符合国家标准的劳动条件（生产设备、设施、生产工具、作业环境），每年年初制订年度安全卫生技术措施项目方案，有计划地进行设备、设施的更新改造，并及时提供安全生产资金保证，确保专款专用。

第七条 企业结合实际对职工进行国家安全生产法律法规和政策、企业劳动安全卫生管理制度、安全操作规程和设备设施使用维护规程的教育培训，告知职工作业场所和岗位存在的危险和职业病危害因素及防范和应急措施，建立安全卫生教

育培训档案。未经劳动安全卫生教育和岗位技能培训合格的人员不得上岗。特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，方可安排其进行特种作业。

第八条 企业会同工会每月开展劳动安全卫生检查，安全卫生管理部门不定期组织专业人员进行专项检查，各生产班组坚持每日检查制度，对发现的事故隐患和职业病危害问题及时落实整改。

第九条 企业在进行新建、扩建、改建工程项目时，依照国家规定对劳动安全卫生设施与主体工程实行“三同时”（同时设计、同时施工、同时投入生产和使用），工会参与“三同时”验收，有权提出意见并进行监督检查。

第十条 企业根据各工种岗位的需要，为职工提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品，教育职工正确使用。对不按规定穿戴和不正确使用劳动防护用品的职工，企业有权阻止其上岗操作。

第十一条 企业在有较大危险因素和职业病危害的作业场所和有关设施、设备上，设置明显的警示标志和中文警示说明。

第十二条 企业定期对涉及职业病危害的作业场所进行有害因素检测与评价，并向职工公布。对粉尘、有毒有害物质超标的作业点，企业采取积极的治理措施，达到国家职业卫生标准和卫生要求。

第十三条 对直接从事有职业病危害作业的职工，企业按规定安排上岗前、在岗期间、离岗时和应急的职业健康检查，并建立职业健康监护档案，职业健康检查结果应如实告知职工本人，对有职业禁忌的职工及时调离原岗位。职工离开企业时，可向企业索取经加盖企业公章的本人职业健康监护档案复印件。

第十四条 企业依法参加工伤保险，并按时足额缴纳工伤保险费。职工因工伤亡或者患职业病，按规定享受有关待遇。

第十五条 企业执行《女职工劳动保护规定》和《未成年人保护法》，做好女职工和未成年工的特殊劳动保护工作。

第十六条 企业平均每周工作时间不超过四十小时，保证职工每周至少休息一日。企业安排职工每日工作时间不超过八小时，由于工作需要，经与工会和职工协商一致后，可以延长工作时间，一般每日不超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障职工身体健康的前提下，延长工作时间每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。企业安排职工加班或延长工作时间，依法支付工资报酬。 第十七条 企业根据夏季特点，做好防暑降温工作，为职工提供充足的防暑降温用品，合理安排生产工作时间，教育职工掌握预防中暑知识和急救办法，应协商约定高温补贴的发放标准及条件。

第十八条 企业负责人每年结合年终工作总结向职工（代表）大会报告有关劳动安全卫生情况，接受职工监督。发生职工因工伤亡、职业病危害事故或其它劳动安全事故，企业按规定及时向有关部门报告的同时，及时通知工会。工会有权依法参加事故调查，向有关部门提出处理意见。

第十九条 工会参加企业劳动安全卫生规章制度的研究制定和修改，涉及职工劳动安全卫生的重大问题，履行职工（代表）大会程序，经职工（代表）大会审议通过。

第二十条 工会有责任教育职工严格遵守企业的各项劳动安全卫生规章制度和安全操作规程，接受企业的教育培训和管理。

第二十一条 工会认真履行劳动保护监督检查职责，支持企业加强劳动安全卫生管理，定期组织检查、监督劳动安全卫生法律法规、政策、制度的执行。

第二十二条 工会积极协助企业落实劳动安全卫生规章制度，通过开展群众性的“安康杯”竞赛、“安全生产月”、“职业病防治周”、“安全技能比武”等宣传教育活动，不断提高职工的安全技术素质和自我防护意识。

第二十三条 工会组织职工积极参与企业事故隐患排查治理活动，对职工排查出的事故隐患督促企业及时整改落实。

第二十四条 职工有权了解其岗位存在的危险和职业病危害因素、采取的防护措施及事故应急抢救措施，有权对本单位的劳动安全卫生工作提出意见和建议。

第二十五条 职工有权拒绝企业管理人员的违章指挥、强令冒险作业行为。对危害职工安全健康的行为，有权提出批评、检举和控告，企业不得因此对其刁难或打击报复，不得降低职工工资、福利等待遇或解除劳动合同。

第二十六条 职工发现直接危及人身安全的紧急情况时，有权停止作业或者采取应急措施后迅速撤离作业场所。企业不得因职工在紧急情况下停止作业或者采取紧急撤离措施而降低其工资、福利待遇或者解除其劳动合同。

第二十七条 职工在生产工作中发现事故隐患应及时报告企业或工会，接到报告的人员应当及时处理。

第二十八条 职工在生产过程中，严格遵守企业制定的劳动安全卫生规章制度和安全操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。

第二十九条 企业集体合同监督委员会（小组）依法对专项集体合同履行情况进行检查，每季一次。检查过程中发现问题，应限期整改，并将情况以书面形式提交双方首席代表。

第三十条 企业职工（代表）大会对专项集体合同履行情况进行

行民主监督，工会定期向职工（代表）大会报告专项集体合同履行情况的检查情况。

第三十一条 对违反国家安全卫生法律法规和规定的单位和部门，未能限期整改或整改不达标，由政府有关部门对责任单位或责任人依法进行行政处罚并责令再次限期整改，直至企业和工会联合检查验收合格。

劳动卫生专项集体合同篇三

总则

第一条

企业依据《妇女权益保障法》和各级政府关于女职工劳动保护的相关政策法规，结合本企业实际，实施女职工劳动保护。

第二条

企业在招聘职工、职工培训、晋级、晋升时，坚持男女职工机会平等；

第三条

企业坚持男女职工同工同酬；

第四条

企业把女职工劳动安全与健康保护纳入职业安全健康管理体系，同步实施；

第五条

企业严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围规定》。

第二章

女职工保护实施条款

第六条

女职工经期保护

1、对从事高处、低温、冷水作业和国家规定的

第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间，企业应暂时减少工作量或调整适合工作。

2、患有痛经的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊，在月经期间，可以休息一天，算作劳动时间。

第七条

女职工孕期保护

1、对怀孕的女职工，企业不得以怀孕为由，解除劳动合同降低职务，降低工资；

2、企业不得延长怀孕女职工劳动时间；对怀孕7个月以上（含7个月）的女职工，不安排其从事夜班劳动，在劳动时间内给予适当工间休息，并相应减少工作量。

3、怀孕女职工在工作时间内进行产前检查，计算在工作时间内，有定额的扣减相应的工作量。

第八条

女职工产期保护

1、正常分娩的，给予产假90天（含产前假15天）；难产的，

增加产假15天。多胞胎生育，每多生1个婴儿，增加产假15天。

2、女职工妊娠不满12周（含）流产的产假为15天；12周以上16周以内（含）流产的产假为30天；16周以上28周（含）以内流产的产假为42天。

3、产假期满，企业应恢复女职工原岗位工作。

5、违反计划生育规定的，不享受生育期间的经济待遇；

第九条

女职工哺乳期保护 1. 哺乳不满1周岁婴儿的女职工，给予每个工作日1小时哺乳时间。多胞胎生育者，每多生育1个婴儿，哺乳时间增加1小时。哺乳时间算作劳动时间，并扣减相应的工作量。

2、对哺乳未满一周岁的婴儿期间的乳母，不得安排其上夜班、加班加点及从事哺乳期禁忌从事的劳动。

第十条

企业参加《职工生育保险》。女职工由于计划生育手术、生育或流产，经本人申请并提供相关的医疗证明后，企业按规定向社会保险经办机构申报生育津贴以及报销产前检查、计划生育手术门诊医疗费用。企业在收到拨付的生育津贴及相关保险费用后，及时按规定发给职工。（对女职工超出生育保险拨付的费用，企业根据有关规定制定统一的报销办法。）

第十一条

对不属于参加《职工生育保险》范围的女职工，其生育期间费用由企业负担。

1、不属于参保范围的女职工怀孕，在本单位指定的医疗机构

检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担。

2、产假期间，产假工资按照劳动合同和集体合同约定，且产假工资不得低于本县规定的最低工资标准。

第十二条

企业每年出资为女职工做一次妇科体检；并确定专人负责，并建立女职工健康检查档案。

第十三条

其他特殊保护。

1、三八妇女节，如在工作时间，女职工放假半天。如因单位原因必须上班的，应给予适当补偿。

2、企业为女职工提供更衣室、浴室和卫生间，并确保环境干净卫生。

第三章

女职工保护与工会女职工组织

第十四条

企业制定和修改涉及女职工权益的规章制度，听取工会女职工委员会意见。

第十五条

企业支持工会女职工组织结合女职工需求开展素质教育流动课堂活动；

第十六条

返

劳动卫生专项集体合同篇四

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下，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)

劳动卫生专项集体合同篇五

甲方首席代表：

乙方首席代表：

第一条根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《江苏省集体合同条例》、《江苏省工资支付条例》、劳动和社会保障部《工资集体协商试行办法》等有关规定，结合本企业实际情况，经企业代表与职工代表协商一致，签订本合同。

第二条协商双方经对企业生产经营和经济效益状况的分析与预测，结合其他相关经济因素，对照政府颁布的年度工资指

导线，经平等协商，形成如下意见：

(1)在上年度企业职工人均工资水平____元的基础上，本年度企业职工人均工资调整幅度为____%。

(2)加班加点工资计算标准：

(3)本企业最低工资标准为每月____元。

(4)工资支付时间：每月____日发放。

(5)其他内容(如工资分配制度、工资支付制度、实行计件工资制的劳动定额和计件报酬标准、奖金、津贴、补贴分配办法、假期工资支付标准、带薪年假等可根据企业情况选择作为协商内容)。

第三条上年度本企业利润总额____元，增长幅度为____%；今年预计利润总额____元，增幅为____%；上年度企业职工劳动生产率为，增长幅度为____%，今年预计为，增幅为____%；上年度政府公布工资增长指导线，本地区城镇居民消费价格指数，上年度本地区职工工资总额____元，平均工资为____元，比前年增长____%。

第四条本合同由集体合同监督检查小组负责监督，监督检查小组每年不少于二次向企业和工会联席会议汇报合同履行情况，联席会议有权针对问题适时协商。企业工会应每年不少于一次向职代会(职工大会)报告工资专项集体合同履行情况。

第五条本合同签订后，遇有不可抗力或企业经营状况发生重大变化，双方可协商修改合同，但每年只能一次。

第六条本合同有效期为一年，于____年____月____日起____年____月____日止。并于期满前60日内进行下一轮工资集体协商。

第七条本合同一式四份，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：_____