

2023年专项集体集体合同(汇总10篇)

和解协议的签署意味着双方都认可了对方的观点和权益，并愿意共同努力寻求共赢的解决方案。以下是小编为大家整理的一些运输合同范文，供大家在编写运输合同时进行参考和借鉴。

专项集体集体合同篇一

第一条 为维护和保障女职工的合法权益和特殊利益，更好地发挥女职工在企业建设中的作用，促进女职工与企业共同发展，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、《海南省集体合同条例》、《女职工劳动保护规定》、《女职工保健工作规定》等有关法律法规文件规定，依照“平等协商、共谋发展”的原则，制定本协议。

第二条 本协议由本企业行政与工会双方经平等协商后签订。

第三条 本协议对企业行政和工会具有同等约束力。

第四条 工会及其女职工组织积极协助行政做好女职工思想工作，引导女职工自觉遵守国家有关法律法规政策，提高女职工技能水平，共谋企业健康发展。

第二章 女职工合法权益保护条款

第五条 女职工在政治、经济、文化、社会、家庭和生活等各方面享有与男职工平等的权利。女职工享有与男职工平等的劳动权利和社会保障权利。企业不得以任何借口歧视女职工。

第六条 企业工会女职工委员会参与制定及修改涉及女职工权益的规章制度，依法保障女职工的合法权益和特殊利益。

第七条 企业在公开招聘岗位时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用女职工或者提高对女职工的录用标准。

企业在录用女职工时，依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。

在企业的晋职、晋级、评定专业技术职务、享受福利待遇、执行国家退休制度等方面，坚持男女平等的原则，不歧视女职工。

第八条 企业每年结合实际组织_____期女职工科学文化技术培训班或者素质流动课堂，并对女职工的保健、劳动保护等做好宣传教育工作。

第九条 女职工委员会组织女职工开展活动所需的经费，企业行政应予支持。

第三章 女职工特殊利益保护条款

第十条 企业根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，依法保护女职工在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合女职工从事的工作和劳动。对在经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的女职工给予特殊保护，并确定专（兼）职人员负责女职工劳动保护工作。

第十一条 企业不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除、终止劳动（聘用）合同或者服务协议。但是女职工要求终止劳动（聘用）合同或者服务协议的除外。

第十二条 企业严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围的规定》。

第十三条企业应保障符合《中国女职工生育保险条例》适用范围的职工参加生育保险。

第十四条 女职工经期保护

第十五条 女职工孕期保护

（一）对怀孕的女职工，不得延长其劳动时间；

（三）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，并扣减相应的工作量；（扣减相应的工作量针对有额定工作量的企业）

（四）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。在劳动时间内给予工间休息1小时，并扣除相应得工作量。（工间休息时间由双方协商定）

第十六条 女职工产期保护

（一）正常分娩的，给予产假90天（含产前假15天）；

（二）7个月以上早产或者超期分娩的，按正常分娩对待；

（三）分娩时难产的，增加产假15天；

（四）晚育的女职工，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天，奖励假也可以由男方享受，休假期间不得降低其基本工资或者解除劳动合同；不休奖励假的，按照女方一个月基本工资的标准给予奖励。

（五）多胞胎生育，每多生1个婴儿，增加产假15天；

（六）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。

（七）怀孕28周以上流产的女职工，根据医疗单位证明，给予90天产假；

（九）女职工产假期间工资照发，不影响其享有的福利待遇；对参加本地区企业职工生育保险的职工，企业应补足生育津贴低于其本人工资标准的部分。

（十）女职工产后假满仍需治疗的，经医疗机构证明，按国家规定的疾病医疗待遇办理。

第十七条 女职工哺乳期保护

（一）领取《独生子女父母光荣证》的女职工产假期满后，上班有困难者，经本人申请，可以再增加产假三个月（需减免三年独生子女父母奖励费），其工资不低于原工资的80%。（根据单位情况可给予1年假期）

（二）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。

（三）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。

（四）婴儿满1周岁后，经市或区、县级医疗单位确诊为体弱儿的，应适当延长哺乳时间，但最多不超过6个月。

第十八条 女职工更年期保护

经区、县（含区、县）以上综合医疗机构或妇幼保健机构诊断为更年期综合症，经治疗效果仍不明显，且不适应原工作的女职工，企业适当减轻其工作量或者暂时安排其他适合的工作。

第十九条 企业参加本地区职工生育保险，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，企业可根据有关规定作出统一的报销办法。）

第二十条 企业按照本地区人口与计划生育方面的规定发放独生子女父母奖励费，每月为10元。独生子女的托幼管理费和十八周岁之前的医药费，有夫妻双方所在单位依照有关规定报销。

第二十一条 企业确定专人负责女职工妇科健康检查工作，并统一规范建立女职工健康检查档案。企业每年或每2年（根据单位情况）组织安排女职工进行一次妇科健康检查，对从事有毒工作的女职工定期进行职业健康检查，并承担相关检查费用。检查所需时间算作工作时间。（对从事有毒工作的女职工单位，应写明从事哪些工种的女职工定期进行职业健康检查，并根据单位情况对定期的时间作出具体规定。）

第四章 合作与监督

第二十二条 企业支持工会女职工组织参与民主管理，职代会女职工代表比例与企业女职工比例相当，女职工代表参与企业平等协商签订集体合同和工资协议的全过程。

企业劳动争议调解委员会、工会劳动保护监督委员会、工会劳动法律监督检查委员会中有女职工代表。

第二十三条 为确保本协议的全面履行，协议双方成立对等人数的监督小组，每年对协议履行情况进行一次联合检查。检查组成员由、……组成。（也可与集体合同协商代表同）

第五章 附则

第二十四条 双方因履行本协议而发生争议，首先由协议双方协商解决，经协商未能达成一致意见，请求上级劳动部门和工会组织进行协调、处理有关争议。

第二十五条 本协议有效期限为_____年，自_____年____月____日起至_____年____月____日止。

第二十六条 本协议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。

第二十七条 本协议经双方代表签字后报上级劳动部门和工会备案。

本协议作为集体合同的附件，与集体合同具有同等的法律效力。双方必须依法履行，不因人事变动而变动。

第二十八条 本协议一式四份，双方各执一份，报送区（县）人力资源和社会保障局、区（县、产业）工会各一份备案。

甲方（盖章）：_____ 乙方（盖章）：_____

专项集体集体合同篇二

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》、《中华人民共和国劳动民法典》、《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)

日期:

专项集体集体合同篇三

第一条 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》、《山西省企业集体合同条例》、《山西省劳动合同条例》、《工资集体协商试行办法》以及有关法律法规和规章规定，为建立健全企业职工工资正常增长机制和工资支付保障机制，构建和谐稳定的劳动关系，太原钢铁(集团)有限公司(以下简称“公司”)和代表公司全体职工的太原钢铁(集团)有限公司工会双方代表在平等自愿、协商一致的基础上，签订本合同，共同遵守执行。

第二条 公司与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬等标准不得低于本合同规定的标准。公司规章制度有关条款与本合同不一致的，按照本合同执行。

第三条 公司对各子(分)公司实行工资总额管理，子(分)公司在工资总额范围内对所在单位职工实行二次分配的工资制度。

第四条 按照我省发布的企业工资指导线，参考本地区、本行业相关经济因素、各子(分)公司发展现状及实现预算目标难易程度，在实现当年职工代表大会确定的公司生产经营目标和各单位完成20xx年工效挂钩方案的前提下，在岗职工平均工资在10%范围内增长;效益指标完成预算目标且进步幅度在10%以上，职工平均工资增长可超过10% ;效益指标超出预算目标，职工工资可继续增长且不设上线。

第五条 公司月最低工资标准为1790元(高于省政府规定的当地最低工资标准)。

第六条 经双方协商一致，以下情况的支付标准为：

(二) 职工因工负伤或者患职业病在停工留薪期内，公司支付的原工资福利待遇不变；

(四) 职工事假期间的工资待遇，按照公司薪酬管理办法执行；

(五) 内部退养职工以及其他不在岗职工生活费执行公司有关规定；

(六) 公司与职工中止履行劳动合同期间，暂停支付职工工资和福利。

第七条 公司依法安排职工在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照公司薪酬管理办法规定的职工本人小时工资标准的150%支付职工工资；安排职工在休息日工作，而又不能安排补休的，按照公司薪酬管理办法规定的职工本人日或小时工资标准的200%支付职工工资；安排职工在法定节假日工作的，按照公司薪酬管理办法规定的职工本人日或小时工资标准的300%另外支付职工工资。

第八条 公司经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内，按照职工应休未休年休假天数乘以其日工资标准的300%支付，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

第九条 为进一步提高生产一线职工收入水平，公司对实施轮班作业的生产一线在岗职工实施中夜班津贴制。

第十条 公司每月19-21日(遇节假日、休息日提前至最近的工作日)以法定货币形式通过银行(或者直接)支付职工工资、生活费、病假工资等，不得克扣和无故拖欠。

公司要按月书面记录职工工资的数额、项目、时间并由职工

本人签字，同时向职工提供个人工资清单。

第十一条 有下列情形之一的，经双方协商一致，可对本合同予以变更或解除：

(一)因不可抗力等原因致使本合同无法履行或部分无法履行的；

(二)国家法律、法规、政策发生重大变化的；

(三)公司生产经营发生重大变化，致使本合同履行发生困难的；

(四)本地区或同行业职工平均工资水平发生较大变化的；

(五)城镇居民消费价格指数发生重大变化，影响公司职工实际工资较大的；

(六)法律、法规、规章规定的其他情形。

第十二条 变更或解除合同提议一方，应以书面形式说明理由，并提供相关依据。双方应在七日内进行协商。协商一致进行变更或解除的合同应在变更或解除后的七日内由公司报山西省人力资源和社会保障厅进行审查。未经双方协商同意，任何一方不得变更合同。

第十三条 双方认为应当协商约定的其他事项：

经双方对公司20xx年度生产经营状况的分析及预测，一致认为：公司和全体职工从维护国家、企业、职工三者利益出发，共同奋斗，确保实现20xx年生产经营目标。

第十四条 双方协商达成的本合同草案□ 20xx年1月13日经职工代表大会讨论通过。

第十五条 本合同经职工代表大会审议通过后，由双方首席代表签字。双方首席代表签字后七日内，公司将本合同正式文本一式三份，送山西省人力资源和社会保障厅审查，自通过审查之日起生效；山西省人力资源和社会保障厅自收到本合同文本之日起十五日内未提出异议的，本合同即行生效。

山西省人力资源和社会保障厅提出异议的事项，双方协商代表应对有异议的事项进行协商，修改合同文本后重新送审。

第十六条 本合同有效期一年，从20xx年1月1日至20xx年12月31日。合同期满前六十日内，双方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第十七条 本合同未尽事宜，或与国家法律、法规相抵触的，按国家法律、法规执行。法律、法规无规定的，由双方协商解决。

太原钢铁(集团) 太原钢铁(集团)

有限公司(章) 有限公司工会(章)

首席代表签字： 首席代表签字：

年 月 日 年 月 日

专项集体集体合同篇四

乙方：_____

为维护女职工的特殊权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护规定》等有关法律、法规，经甲乙双方集体协商，共同签订本合同。

第一章总则

第一条甲方应保障女职工享有与男职工平等的合法权益。

第二条工会及女职工组织协助行政做好女职工思想工作，引导女职工自觉遵守国家有关法律法规政策，提高女职工技能水平，共谋企业健康发展。

第三条维护女职工的合法特殊权益，建立平等和谐、稳定的劳动关系，充分发挥和最大限度地保护女职工参与社会主义经济建设的积极性和创造性，促进企业与工会女职工组织共同发展。

第四条本合同是甲乙双方在企业的发展、科学管理、建立和谐劳动关系方面应遵守的行为规范和共同准则。

第五条本合同对甲乙双方和女职工作具有同等约束力。

第二章女职工劳动保护

第六条甲方在录用职工时，除国家有关规定不适合妇女的工种或者岗位外，不得以妇女已婚、怀孕、哺乳等为借口拒绝招收女职工或提高录用条件。严禁招收和使用女童工(16岁以下)。

第七条工会女职工委员会应帮助、指导女职工与甲方签订劳动合同，保障女职工应享受的权益，实行男女同工同酬。

第八条晚婚的职工，除享受国家规定的婚嫁3天外，增加10天，共计13天。

第九条甲方必须根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，对在月经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的女职工，给与特殊保护，并确定相应的职能机构或配备专(兼)职人员负责女职工劳动保护工作。

第十条甲方不得在女职工怀孕、产期、哺乳期降低其基本工资或解除其劳动合同。企业进行承包、租赁、转让、兼并的，对能胜任本职工作的原企业的女职工，不得无故拒绝使用或拒绝聘用。

第十一条女职工禁忌从事的劳动范围按国务院颁发的《女职工劳动保护规定》执行。

第十二条女职工在月经期间，所在单位不得安排从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第十三条女职工怀孕期间不得从事劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》第六条所规定的作业。

怀孕的女职工，在劳动时间内定期进行产前检查，应作为劳动时间，甲方不得按病假、事假、旷工处理。

第十四条对怀孕7个月以上(含7个月)的女职工，一般不得安排从事夜班劳动。在劳动时间内应当安排一定的休息时间。

第十五条执行计划生育政策的女职工产假、节育假分别按下列情况执行：

(一)单胎顺产的，产假90天，其中，产前休假15天。

(二)多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

(三)难产的，增加产假15天。

(四)怀孕不满4个月流产的，产假15天至30天；怀孕满4个月以上流产的(非医疗需要中止妊娠除外)，产假42天。产假期间，工资照发。

(五)符合计划生育规定的晚育女职工，在产假期间未办理《独生子女证》的，除享受国家规定的90天产假外，增加晚

育假30天，共计120天；在产假期间办理《独生子女证》的，除享受国家规定的产假90天外，增加90天，共计180天。同时享受独子奖励和保健费。在女方生育期间，男方享受护理假7天。

(六)女职工落实计划生育节育措施的，根据《计划生育管理办法》第二十三条规定，享受节育手术假。

(七)女职工在享受以上产假期间，生活补贴不得低于本人的基本工资，社会保险及福利待遇不变，不影响考勤、考核和晋级、晋职、提薪。

第十六条女职工生育后，满法定假期立即上班的，原则上安排原岗位工作。

第十七条有不满一周岁婴儿的女职工，甲方应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳(含人工喂养)时间，每次30分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，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。

第十八条女职工在哺乳期内，甲方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哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不安排从事夜班劳动。

第二十条女职工必须自觉遵守甲方的纪律及相关规章制度，保守甲方秘密，维护甲方的合法权益。

第二十一条为切实维护甲方的合法权益和女职工的特殊利益，甲乙双方应实行有效的密切合作，定期或不定期地召开联席会议，就企业女职工劳动保护情况进行通报和协商，共同探索新形势下企业职工权益保护工作的新方法、新路子。

第二十二条为确保本合同的全面履行，合同双方应成立人数

对等的监督小组每年对合同履行情况进行一次联合检查，并将检查结果向职工代表大会通报。

第四章附则

第二十三条甲方应依法参加生育保险，并履行缴纳生育保险费义务；符合参保人员条件的女职工，应依照该办法履行其应尽义务，并享受生育保险待遇。

第二十四条女职工与企业订立的劳动合同中，没有约定事宜的，以本合同的约定为准。

第二十五条本合同经双方代表签字，并报劳动和社会保障部门、上级工会审批、备案后，具有法律效力，双方必须依法履行。

第二十六条履行本合同发生争议时，双方应当协商解决；双方不能就争议事宜达成协议时，任何一方均可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，仲裁不服的可按司法程序进行。

第二十七条本合同未尽事宜，国家法律、法规有明确规定的，依法律、法规执行；国家法律、法规无明确规定的，由双方代表协商，取得一致意见，并报劳动保障部门审查无异议后，即公布实施。

第二十八条本合同经职工代表大会讨论通过，经甲乙双方首席代表签字后生效。有效期1年，自年月日至年月日止。

第二十九条本合同解释权归签约双方。

第三十条本合同不因人事变动而变动。

第三十一条本合同自签订之日起生效。

企业首席代表：_____

工会首席代表(主席)： _____

_____ 年 _____ 月 _____ 日

专项集体集体合同篇五

甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，根据《中华人民共和国劳动法》、《江苏省集体合同条例》、《江苏省工资支付条例》等有关法律法规，结合本企业实际情况签订本合同，并共同遵守执行。

第一条 本合同从 年 月 日起至 年 月 日止。

第二条 合同的内容

1、企业基本工资制度：

2、工资标准：

3、企业根据各类人员不同岗位性质，工资分配的具体形式为：

4、企业年工资总额达到 万元，年增长 %，员工年平均工资达到 元，年增长 %。

5、企业以法定货币(人民币)形式，于每月 日前支付全体职工的工资。如遇节假日、休息日可提前或推后至最近的工作日支付。

6、加班加点工资的支付办法为：

7、职工在法定节假日、休息日以及依法享受婚假、丧假、探亲假、产假等假期间，应视为提供了正常劳动，按照不低于其本人基本工资标准支付工资。

8、职工在病假、事假以及工伤医疗期间的工资支付办法为：

9、奖金、津贴、补贴的分配形式为：

10、企业补充养老保险的办法和标准为：

11、各项福利待遇为：

第三条 企业的权利和义务是：根据生产经营特点，制订与工资支付相关的规章制度；根据规章制度对职工进行考核和奖惩；根据对职工的考核情况，必须按时足额支付职工的工资。

第四条 职工的权利和义务是：通过职工民主管理形式参与企业规章制度的制订；积极负责地按时完成生产或工作任务；完成任务后，按时足额领取劳动报酬。

第五条 凡遇有下列情况之一的，经双方协商一致，可以对合同进行修改或变更。

1、国家法律、规定有重大变化，如最低工资标准的调整等；

2、企业生产经营发生重大变化，工资合同中的部分条款难以履行时；

3、本地区或同行业职工平均工资水平发生较大变化；

4、城镇居民消费价格指数发生重大变化，影响企业职工实际工资收入较大。

第六条 凡遇有下列情况之一的，经双方协商一致，可以提前终止合同；

1、企业破产或濒临破产；

2、双方发生重大对抗，致使企业生产经营不能正常运行；

3、发生人力不可抗拒的自然灾害。

第七条 违约责任：

2、因不可抗拒因素造成不能履行协议或一方受损害的，可不
承担法律责任；

3、甲乙双方中任何一方违反合同时，应按国家规定承担违约
责任；

4、甲乙双方中任何一方违反合同时，给双方造成损害的，应
根据后果和责任，按国家有关规定承担违约责任。

第八条 本合同条款与法律、法规、规章、政策有抵触的，按
国家和省现行有关规定执行。

第九条 本协议一式四份，甲乙双方各一份，当地劳动部门和
企业上级工会组织各一份。

企业首席代表 职工首席代表

签字(盖章) 签字(盖章)

年 月 日 年 月 日

专项集体集体合同篇六

第一条 根据中华人民共和国《劳动法》、《工会法》、《女
职工劳动保护规定》、《安徽省实施中华人民共和国办法》、
《安徽省女职工劳动保护实施办法》等有关法律法规，为维
护和保障女职工的合法权益和特殊利益，更好地发挥女职工
在企业经济建设中的作用，促进女职工与企业共同发展，依
照平等协商、共谋发展、互利双赢的原则，依法制订本合同。

第二条 本合同由企业行政与工会经平等协商后签订。

第三条 本合同对企业行政和全体女职工具有同等约束力。

第四条 企业工会女职工委员会与工会组织同步建立，代表女职工参加企业民主管理和平等协商，参与涉及女职工特殊利益的劳动关系协调和劳动争议的调解。

第二章 女职工合法权益保护条款

第五条 提高女职工参与国家和社会事务及企业管理的程度和能力，扩大女职工民主参与的渠道。

第六条 企业应加强对女干部的选拔、培养和使用。逐步提高企业职工代表大会中女代表的比例，使之与女职工比例相适应。

第七条 企业工会女职工委员会主任作为企业董事、监事的候选人，依法经职工民主选举后进入企业董事会、监事会，代表职工行使决策和监督权利。

第八条 企业工会女职工委员会负责人作为职工方代表参与平等协商和签订集体合同全过程，积极推动落实女职工权益保护专项集体合同。

第九条 企业在公开招聘岗位时，除不适合女职工的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用女职工或者提高对女职工的录用标准。

第十条 企业与女职工建立劳动关系时，双方必须订立劳动合同，实行男女同工同酬，女职工最低工资不低于当地最低工资标准，严禁招收和使用女童工。

第十一条 企业在提职、晋级、评定专业技术职称和享受其他

福利方面，应当男女平等。企业应有计划地对女职工实施职业教育及技术培训。

第十二条 女职工委员会组织女职工开展活动所需的经费，企业行政应予以支持，工会按上级有关文件精神给予必要保证。

第十三条 女职工委员会组织开展各种活动，如果占用工作（生产）时间，在不影响生产的前提下，行政应予以保证，提供方便。

第三章 女职工特殊利益保护条款

第十四条 女职工孕期、产期、哺乳期间，企业不得降低其基本工资，或终止、解除其劳动合同。企业进行承包、租赁、转让、兼并时，对能胜任本职工作（生产）的原单位的女职工，不得无故拒绝使用或聘用。

第十五条 企业根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，对在月经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的女职工给予特殊保护，并确定专（兼）职人员负责女职工劳动保护工作。

第十六条 企业严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围的规定》。

第十七条 女职工经期保护

（一）对从事高处、低温、冷水、野外流动作业和国家规定的第三级体力劳动强度作业的女职工，月经期间暂时调做其他工作，或给予经期假1至2天。

（二）对长久站立，行走劳动的女职工因月经过多或痛经不能坚持劳动的，也应酌情给予照顾。

(三) 按月发给女职工5元—20元的卫生费或卫生用品。

第十八条 女职工孕期保护

(一) 对怀孕的女职工，不得在正常劳动日以外延长劳动时间，对不能胜任原劳动的，根据医疗单位的证明，予以减轻劳动量或者安排其他工作。

(二) 怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，应算作劳动时间，实行计件工资制的，应扣除或减少相应的劳动定额。

(三) 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。在劳动时间内给予工间休息1小时，并扣除相应的劳动定额。

第十九条 女职工产期保护

一、正常产假

(一) 正常生育者，给予产假90天；

(二) 难产者，增加产假15天；

(三) 多胞胎生育，每多生1个婴儿，增加产假15天；

(四) 符合晚育年龄(女职工年满24周岁)的延长产假30天。

(五) 在产假期间领取独生子女父母光荣证的，延长产假30天。

二、非正常产假

(一) 怀孕3个月以内流产的女职工，根据医疗单位证明，给予产假20至30天；

（二）怀孕3个月以上7个月以下流产的，根据医疗单位证明，给予42天产假；

（三）怀孕7个月以上流产的女职工，根据医疗单位证明，给予90天产假；

（五）产假期满恢复工作时，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）有不满1周岁婴儿的女职工，每班劳动时间内给予2次哺乳时间，每次30分钟；

（二）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；

（四）女职工在哺乳期间，上班有困难者，经本人申请，单位批准，可休长假1年。长假期间（产假、计划生育假除外）的工资不得低于本人基本工资的80%。

第二十一条 女职工更年期保护经市级所辖市（区）级医疗单位证明，患有严重更年期综合症的女职工，企业给予照顾，可暂时调做其它适当的工作或酌情减轻工作量。

第二十二条 企业按照《安徽省人口与计划生育条例》有关规定，发放独生子女奖励费。子女入托、入园、入学和医疗费用可根据企业情况给予补贴。

第二十三条 企业按照计划生育规定，对接受节育手术的女职工给予相关的假期，报销手术费用。

第二十四条 每年对女职工进行一次妇女病检查，检查费用由所在单位承担。女职工普查妇女病时间按公假处理。

第四章 合作与监督

第二十五条 为实施对企业和女职工的有效维护，企业行政与工会应实行有效的密切合作，定期或不定期召开联席会或座谈会，就企业女职工权益保护情况相互通报和协商，共同探索新形势下企业女职工权益保护工作的新方法。

第二十六条 为确保本合同的全面履行，合同双方成立人数对等的监督小组，每年对合同履行情况进行一次联合检查，并将检查结果向职代会或联席会议通报。

第五章 附则

第二十七条 双方因履行本合同而发生争议，首先由合同双方协商解决，经协商未能达成一致意见，按劳动争议处理程序处理。

第二十八条 本合同有效期限为年，自年月日起至年月日止。

第二十九条 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。

企业方首席代表_____ 工会方首席代表_____

(签字、公章) _____ (签字、公章) _____

_____年_____月_____日 _____年_____月_____日

专项集体集体合同篇七

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》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《_____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、_____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。

专项集体集体合同篇八

所谓专项集体合同，是指用人单位与劳动者根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。那么这个合同里面有什么内容呢？下面随小编去看看这些合同的一些样本吧！

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：

3、工资分配形式：根据各类人员的工作岗位性质不同，工资分配形式的具体内容为：

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。

8、员工在停工学习、下岗放假、病假、事假期间以及工伤医疗期满后的工资支付办法为：

9、新进、转岗员工、内退人员的工资处理办法为：

10、奖金、津贴、补贴的分配形式为：

11、各项福利待遇及补充保险的办法和标准：

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。

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。

企业方首席代表签名 职工方首席代表签名

企业盖章 工会盖章

年 月 日 年 月 日

太原钢铁(集团)有限公司

协商一致的基础上，签订本合同，共同遵守执行。

第二条 公司与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬等标准不得

低于本合同规定的标准。公司规章制度有关条款与本合同不一致的，按照本合同执行。

第三条 公司对各子(分)公司实行工资总额管理，子(分)公司在工资总额范围内对所在单位职工实行二次分配的工资制度。

在岗职工平均工资在10%范围内增长；效益指标完成预算目标且进步幅度在10%以上，职工平均工资增长可超过10%；效益指标超出预算目标，职工工资可继续增长且不设上线。

第五条 公司月最低工资标准为1790元(高于省政府规定的当地最低工资标准)。

第六条 经双方协商一致，以下情况的支付标准为：

(四) 职工事假期间的工资待遇，按照公司薪酬管理办法执行；

(五) 内部退养职工以及其他不在岗职工生活费执行公司有关规定；

(六) 公司与职工中止履行劳动合同期间，暂停支付职工工资和福利。

按照公司薪酬管理办法规定的职工本人日或小时工资标准的200%支付职工工资；安排职工在法定节假日工作的，按照公司薪酬管理办法规定的职工本人日或小时工资标准的300%另外支付职工工资。

第八条 公司经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内，按照职工应休未休年休假天数乘以其日工资标准的300%支付，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

第九条 为进一步提高生产一线职工收入水平，公司对实施轮

班作业的’生产一线在岗职工实施中夜班津贴制。

第十条 公司每月19-21日(遇节假日、休息日提前至最近的工作日)以法定货币形式通过银行(或者直接)支付职工工资、生活费、病假工资等，不得克扣和无故拖欠。

公司要按月书面记录职工工资的数额、项目、时间并由职工本人签字，同时向职工提供个人工资清单。

第十一条 有下列情形之一的，经双方协商一致，可对本合同予以变更或解除：

(一)因不可抗力等原因致使本合同无法履行或部分无法履行的；

(二)国家法律、法规、政策发生重大变化的；

(三)公司生产经营发生重大变化，致使本合同履行发生困难的；

(四)本地区或同行业职工平均工资水平发生较大变化的；

(五)城镇居民消费价格指数发生重大变化，影响公司职工实际工资较大的；

(六)法律、法规、规章规定的其他情形。

第十二条 变更或解除合同提议一方，应以书面形式说明理由，并提供相关依据。双方应在七日内进行协商。协商一致进行变更或解除的合同应在变更或解除后的七日内由公司报山西省人力资源和社会保障厅进行审查。

未经双方协商同意，任何一方不得变更合同。

第十三条 双方认为应当协商约定的其他事项：

经双方对公司2014年度生产经营状况的分析及预测，一致认为：公司和全体职工从维护国家、企业、职工三者利益出发，共同奋斗，确保实现2014年生产经营目标。

第十四条 双方协商达成的本合同草案， 2014年1月13日经职工代表大会讨论通过。

山西省人力资源和社会保障厅自收到本合同文本之日起十五日内未提出异议的，本合同即行生效。

山西省人力资源和社会保障厅提出异议的事项，双方协商代表应对有异议的事项进行协商，修改合同文本后重新送审。

第十六条 本合同有效期一年，从2014年1月1日至2014年12月31日。合同期满前六十日内，双方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第十七条 本合同未尽事宜，或与国家法律、法规相抵触的，按国家法律、法规执行。法律、法规无规定的，由双方协商解决。

太原钢铁(集团) 太原钢铁(集团)

有限公司(章) 有限公司工会(章)

首席代表签字： 首席代表签字：

年 月 日 年 月 日

专项集体集体合同篇九

本合同由(简称企业)与工会代表职工(简称工会)签订。

第一章 总则

第一条：为进一步规范企业与职工双方在生产经营活动中的行为，加强安全生产的管理和监督，防止和减少安全生产事故的发生，维护职工的安全健康合法权益，促进企业的稳步发展。依据《劳动法》、《工会法》、《安全生产法》、《职业病防治法》、《消防法》、《危险化学品安全管理条例》、《集体合同规定》等劳动安全卫生法律法规及标准的有关规定，结合本企业实际签订本协议。

第二条：企业在生产经营活动中，坚持“安全第一，预防为主”的方针。要把安全工作做为一项硬性的政治任务，牢固树立“安全责任重于泰山”的观念，始终把企业和职工的安全放在第一位，进一步完善和落实安全生产责任制和各项措施，努力提高安全生产管理水平。

第三条：企业在安全生产管理过程中，凡集团所属各分厂、分公司、生产基地、处室、厂区等均须遵守本协议：

- 1、企业必须遵守国家政策法规，加强安全生产管理。建立健全安全生产责任制和各项规章制度，积极改善生产环境和作业条件，保证安全生产。
- 2、工会依法组织职工，参加企业安全生产工作的民主管理和民主监督，维护职工在安全生产方面的合法权益。
- 3、企业职工有依法获得安全事项告知和安全生产保障的权利，并负有认真遵守企业安全生产规章制度和操作规程的义务。

第四条：本协议所指的劳动安全卫生的主要内容：

- 1、安全生产责任制。
- 2、劳动条件和安全技术措施。
- 3、危险化学品的生产、储存、运输经营、使用安全管理。

- 4、安全操作规程。
- 5、职业安全培训及“三级安全教育”。
- 6、职业卫生与劳动保护。
- 7、工伤事故调查处理。
- 8、安全应急救援预案制度及定期演练。
- 9、特殊设备的使用管理。

第五条：本协议由企业方与职工方代表集体协商达成一致，经职工代表大会审议通过，由企业方(企业法人代表)与职工方代表(企业工会主席)签订。本协议签订后，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。

第二章 安全生产管理

第六条：企业应当依法设立安全生产管理机构，并配备责任心强具有专业知识的专兼职安全管理人员。

第七条：企业依照国家有关法律法规，建立健全安全生产责任制，劳动安全卫生制度；组织编制安全生产规章制度、安全操作规程及岗位操作法，组织制定实施安全生产事故应急救援预案，防止劳动过程中的事故发生，减少职业危害。

第八条：企业应不断改善劳动条件(生产设备、设施、生产工具、作业环境)。有计划地进行安全设备，设施的更新改造。企业每年年初制订年度安全技术措施项目方案，及时提供资金保证，确保专款专用。

工会参与安全技术措施立项讨论，并代表职工监督实施情况。

第九条：企业应对职工进行劳动安全卫生教育和培训，并建

立安全生产教育培训档案。认真落实“三级安全教育”制度，并建立健全职工转岗教育制度和台帐，结合企业实际对职工进行国家政策法规、条例教育；有毒有害化学物质信息卡及其防护教育；企业安全生产管理制度的教育；职业病防治和各种生产工伤事故案例教育；化学危险品应用等基础知识教育；企业安全操作规程、岗位操作法及技能教育。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，方可安排其进行特殊作业。

第十条：企业严格执行《危险化学品安全管理条例》，建立健全危险品台帐，加强对危险化学品的生产、储存、使用、运输、经营的管理，建立事故应急救援预案。并告知职工和相关人员在紧急情况下应当采取应急措施。

企业使用危险化学品要严格落实生产、储存、使用场所动火审批制度。

第十一条：企业加强安全生产检查，行政方领导定期组织安全、生产、基建、消防、保卫、工会等部门进行综合检查；各职能部门要定期组织专业人员进行专业检查。对发现的事故隐患和职业危害，下发《整改通知单》限期整改。

第十二条：企业在引进、推广新技术、新设备、新工艺时，尤其是分公司生产新产品涉及的原材料，必须向安全环保处提供全面的数据和理化特性，必须掌握其安全技术性能，采取有效的劳动保护措施，并对职工进行培训后方可投入使用。

第十三条：企业对锅炉、压力容器等设备安全，按照规定定期进行检测、检验，以确保正常安全运行。

第十四条：企业在进行新建、扩建、改建及租赁厂房和技术改造时，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。

第十五条：企业根据各工种的岗位需要，为职工提供符合国家标准及行业标准的劳动保护用品，教育职工正确使用。对不按规定穿戴和不正确使用劳动保护用品的职工，行政有权拒绝其上岗操作。对违反操作规程的职工，行政有权查处。

企业对直接从事有毒有害工种的职工每月发放有毒有害津贴，对特殊岗位提供保健补助食品。

第十六条：企业要严格执行《职业病防治法》，高度重视劳动保护工作，在接触有毒有害化学物质岗位和较大危险工作场所设置有毒有害化学物质信息卡、危险源点警示卡。积极搞好在岗位操作中常用有毒有害化学物质信息卡的推广应用、培训工作，并列入企业现场管理检查内容，做到每季对车间、班组定期检查，严格考核。

对粉尘等有害物质超标的作业点，要采取积极的治理措施，达到国家规定标准。

第十七条：企业对直接从事有毒有害岗位的职工，要进行上岗前、离岗时的健康检查，同时按市职防所的要求每年定期进行健康检查，并建立职工职业卫生和健康档案。对有职业禁忌的职工，应及时给予治疗休息；对不适应在原岗位工作的职工，调离原岗位。

对其他岗位的职工，企业也应定期进行体检，确保职工身体健康。行政方应及时向工会通报职业病检查情况。

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。

第十八条：企业依法按国家、省市规定要求和时限为职工办

理工伤保险，并按时足额缴纳工伤保险费用。

第十九条：在生产过程中发生工伤事故和严重职业危害时，企业按国家有关规定在及时向有关方面报告的同时报告工会。在事故调查、处理过程中，要坚持“四不放过”的原则，事故调查处理必须有企业工会和职工代表参加。

第二十条：企业按《女工劳动保护规定》，做好女工特殊权益维护，不得安排女职工经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动；不得安排女职工在怀孕期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，对怀孕六个月以上(含六个月)的女工不得安排其延长工作时间和夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间，对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其它劳动，企业在女工怀孕期、哺乳期不得解除劳动合同。

第三章 工会与职工权利和义务

第二十一条：企业在研究制定和修改劳动安全卫生规章制度时，工会应参加，涉及职工劳动安全健康的重大问题，经职工(代表)大会讨论审议通过。

第二十二条：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，教育和组织职工接受安全技术培训和管理，工会支持企业对危及企业和职工安全的责任者给予惩处。

第二十三条：工会支持企业劳动保护管理，认真履行工会劳动保护监督检查委员会职责，每季定期检查、监督劳动保护的执行。

工会有权纠正违章指挥，对强令工人冒险作业行为或当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，采取防护措施，行政方应当及时研究答复；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。

企业发生职工因工伤亡事故、职业病危害事故或其它劳动安全的重大事故，应及时通知工会，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。

第二十四条：工会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”、“安全生产月”、常用有毒有害化学物质信息卡培训等活动，不断提高职工的安全技术素质和自我防护意识。

第二十五条：企业职工有权了解其岗位存在的危险因素、采取的防护措施及事故应急措施，有权向本单位的安全生产工作提出建议。

第二十六条：职工依据有关法规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，企业不得因此降低职工工资、福利等待遇或解除劳动合同。

第二十七条：职工在岗位发现直接危及人身安全的紧急情况时，有权停止作业或者在采取可能的应急措施后撤离作业场所。

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。

第二十八条：职工应自觉接受安全生产教育的培训，掌握本岗位操作所需的安全生产知识，消防知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。

第二十九条：职工在生产工作中遇初期火灾，要积极进行灭火并报警，当火灾有可能危及生命或造成人身伤害时，应采取紧急措施撤离作业现场，同时千方百计尽快报警。报警电话：

第三十条：职工在岗位生产工作中发现事故隐患应及时以文字形式(紧急情况可口头报告)向上级报告，并积极采取措施，防止事故扩大，接到报告的人员应当及时处理。

第三十一条：职工在生产过程中，严格遵守企业制定的安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动保护用品。

第四章 监督检查与违约责任

第三十二条：本合同自签订之日起，签约双方成立安全卫生协议履行检查组(由企业行政方代表和工会方代表组成)，依法对劳动安全卫生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，应限期整改并将整改情况以书面形式提交双方首席代表。

第三十三条：企业职代会对安全卫生专项合同履行情况进行民主监督，监督检查小组定期向职代会报告劳动安全卫生专项合同履行的检查情况。

第三十四条：在履行协议过程中存在事故隐患的部门，对事故隐患没有按规定限期整改或整改不达标，由行政方给予责任人经济处罚并责令再次限期整改，直至综合检查组验收合格。

第三十五条：由于管理不严，而造成人身伤亡、火灾、消防、生产、安全事故的单位和部门，企业将根据事故的大小、情节的轻重分别对责任人给予经济处罚、纪律处分，触犯法律的依法追究法律责任。

第三十六条：职工在工作中由于违章作业造成的事故，根据情节的轻重、责任大小分别给予经济处罚、纪律处分直至解除劳动合同，触犯法律的依法追究法律责任。

第五章 附则

第三十七条：经企业与职工双方代表协商一致的劳动安全卫生专项集体合同草案，应在提交职工代表大会讨论通过后，经双方首席代表签字后生效，同时上报上级工会、市劳动行政部门、市安全监察部门备案。

第三十八条：本合同签字生效后，以厂报、公开栏等形式向全体职工公布。

第三十九条：合同期限为一年，合同期满前3个月内，任何一方均可向对方提出重签或续签的要求。

第四十条：本合同未尽事宜由双方协商解决，协商一致达成的意见可作为合同的附件一并执行。

企业法人代表签字
工会主席签字

企

年 月 日 年 月 日

专项集体集体合同篇十

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。定统一的报销办法。)

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 企业支持工会女职工组织参与民主管理, 职代会女职工代表比例与企业女职工比例相当, 女职工代表参与企业平等协商签订集体合同和工资协议的全过程。

企业劳动争议调解委员会、工会劳动保护监督委员会、工会劳动法律监督检查委员会中有女职工代表。

甲方首席代表: 乙方首席代表

(签字盖章) (签字盖章)

年月日