

2023年企业劳动合同小企业 企业劳动合同 (模板6篇)

随着人们法律意识的加强，越来越多的人通过合同来调和民事关系，签订合同能够较为有效的约束违约行为。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

2023年企业劳动合同小企业 企业劳动合同实用篇一

甲乙双方就劳动关系的建立及其权利义务等事宜，根据《xxx劳动合同法》及有关的劳动法律、法规、行政规章和甲方依法制定的规章制度，遵循自愿、平等、协商一致的原则，一致同意订立本劳动合同(以下简称合同)，双方共同信守合同所列各条款，并确认合同为解决争议时的依据。

第一章 合同的类型与期限

第一条 经甲、乙双方协商，确定本合同为固定期限劳动合同，自____年____月____日起至____年____月____日止，共____个月。

第二条 若乙方开始工作时间与合同订立时间不一致的，以乙方实际到岗之日为合同起始时间，乙方到岗后双方才正式建立劳动关系。

第二章 试用期

第三条 甲乙双方约定试用期自____年____月____日起至____年____月____日止，共____个月，试用期月工资为人民币____元。若乙方实际到岗之日与试用期约定上岗之日不符的，试用期同时提前或顺延。

第三章 工作内容与工作地点

第四条 甲方聘用乙方从事 工作。

第五条 乙方的工作地点为甲方公司本部。

第六条 乙方应认真履行甲方制定的岗位职责，按时、按质、按量完成其本职工作；未经甲方书面同意，乙方不得在其他单位兼职。

第七条 甲方因生产和工作需要，有权依据乙方的专业、特长、工作能力和表现适当调整乙方工作岗位及其工作报酬。

第四章 工作时间与休息时间

第八条 乙方所在岗位执行标准工时制。

2023年企业劳动合同小企业 企业劳动合同实用篇二

被答辩人：地址：

法定代表人：风险提示：

一份严谨的民事诉讼答辩状，

首先需要分清是否属于法院主管，是否有需要写民事诉讼答辩状；

二、被答辩人要求经济补偿金_____元无法律依据。_____其打架行为已严重违反我公司规章制度，根据《劳动合同法》第39条和第46条的规定，公司可以依法与其解除劳动合同，而不必给予经济补偿金。

三、被答辩人要求我方支付其养老金与失业保险金无法

律依据。其一，根据《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险费征缴暂行条例》的规定，劳动者与用人单位必须依法向社保机构缴纳社会保险，被答辩人要求答辩人向其支付无任何法律依据。其二，领取养老金与失业保险金需要具备一定条件才可以，而被答辩人的条件尚不具备领取资格。

四、被答辩人要求公司支付养老金与失业保险金数额无事实根据，根据_____省社保部门的规定，企业为员工缴纳养老保险的比例是_____%，缴纳失业保险的比例为_____%，如果从_____年____月____日开始起算，答辩人应缴纳养老金为_____元，缴纳失业保险金为_____元；如果从_____年____月____日开始算，答辩人应缴纳养老金为_____元，失业保险金为_____元。

五、被答辩人要求我方支付迟延赔偿金_____元无事实根据与法律依据。

综上所述，被答辩人的诉讼请求无事实根据与法律依据，请人民法院公正审理，依法判决，维护答辩人的合法权益。

在答辩时，答辩人（被告）对自己所提出的主张负有举证责任。

注意，列书证，要附上原件或复制件，如系摘录或抄件，要如实反映原件本意，切忌断章取义、并应注明材料的出处；列举物证，要写明什么样的物品，在什么地方由谁保存着；列举证人，要写明证人的姓名、住址，他能证明什么问题等。

另外，证据和证据来源，虽然法律规定必须提交，但提交时的说明应能简就简，尽可能在法律许可的范围内保留自己的杀手锏，在庭审辩论中占据主动。

附：答辩书副本_____份；证据材料_____份。

2023年企业劳动合同小企业 企业劳动合同实用篇三

乙方（应聘方）：

法定代表人：

身份证号：

公司地址：

现住址：

合同履行期限为 年。自 年 月 日起，至 年 月 日止，其中试用期为 个月（自 年 月 日至 年 月 日止）。

1、乙方工作岗位为业务员，按甲方公司指定负责具体的销售业务。

2、甲方因生产和工作需要或根据乙方的工作能力和表现情况，可调动乙方的工作部门和工作岗位。

3、双方有关岗位聘用、解聘等事项按有关规定办理。

1、甲方应根据国家有关劳动保护、安全生产的法规制度，采取有效措施，为乙方提供良好的劳动环境和工作条件，加强对职工的安全、卫生和劳动保护。

2、甲方根据生产和工作需要，对职工提供必要的专业技术培训和业务进修条件，并进行业务学习、安全生产和厂规厂纪教育等。

3、乙方上岗后应按照甲方的生产和工作要求，掌握本岗位的工作技能和操作规程，按质按量地完成各项规定的生产和工作任务，并接受甲方职能部门的有关考核。

4、乙方在合同期内，应树有良好的职业道德和精神风貌，维护企业声誉，爱护集体财产。

5、乙方对于业务招待所需费用，应事先填写招待申请表，注明用途并由公司经理批准。报销时，原始凭证必须有经理、经办人两人以上签字并附清单，经财务部门核准后给予报销。当月发生的业务费用当月必须结清。

6、乙方不得以任何形式私自回扣、截留、挪用、侵占公司的业务款，否则将依法追究其法律责任。

7、乙方在业务销售过程中，不得私自压价或抬高价格，不得同其他客户、第三方串通、隐瞒、欺骗等一切有损甲方利益的行为，一经发现，即予开除。

甲方实行本企业的内部工资分配形式并根据“按劳分配”的原则，按照岗位的劳动技能高低、工作责任大小、劳动强度和劳动条件优劣情况，确定乙方的劳动报酬，并随着生产经营发展和经济效益增长情况，逐步提高乙方劳动报酬和有关福利待遇。

1、业务员工资=底薪+岗位津贴+业务提成。

2、底薪计算方法:业务员工龄一年以内底薪为 元;工龄二年底薪为 元;工龄三年底薪为 元;三年升为业务经理。

3、岗位津贴计算方法:业务经理岗位津贴为 元;

4、业务提成计算方法:

5、业务员每月业务额定额为 元。完成定额可得底薪。超出定额部分的业务额，业务员按上述第4点方法进行提成。无法完成定额的，按完成定额的比例发放工资。（业务额以签约为准）

6、当月业务总额达到 万元以上或连续三个月业务总额累计达到 万元以上，则次月可享受业务主管待遇；当月业务总额达到 万元以上或连续三个月业务总额累计达到 万元以上，且业务总额为业务部第一者。则次月可享受业务经理待遇；业务主管和业务经理每三个月考核一次，考核不合格者取消业务主管或业务经理资格。（业务额以签约为准）

7、乙方在生产或工作中有突出贡献或特殊成绩的，甲方可给予必要的精神鼓励和物质鼓励或晋级工资。

甲方为乙方提供必要的办公条件和环境，乙方应在甲方的安排下负责具体工作，勤勉尽职。乙方应遵守甲方的规章制度和劳动纪律，如违反则甲方有权作出相应的处置，直至解除本合同。

1、订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

2、订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

3、经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

4、乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

（1）在试用期间，被证明不符合录用条件的；

（2）严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；

（3）严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；

（4）被依法追究刑事责任的。

（3）双方不能依据本合同第十一条规定就变更合同达成协议

的。

6、本合同期限届满，劳动合同即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

1、乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反商业秘密的保守事项，给甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

2、乙方解除本合同的，凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和招接收费。

1、因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

2、本合同未尽事宜，以法律的相关规定予以执行。

乙方：（签字）

法定代表人：

签订日期：年 月 日

签订日期：年 月 日

2023年企业劳动合同小企业 企业劳动合同实用篇四

法定代表人：_____

地址：_____

经济类型： _____

联系电话： _____

乙方(职工)姓名： _____

身份证号码： _____

现住址： _____

联系电话： _____

根据《中华人民共和国劳动法》和国家及省的有关规定，甲乙双方按照平等自愿、协商一致的原则订立本合同。

一、合同期限

(一)合同期限

双方同意按以下第 _____ 种方式确定本合同期限：

1、有固定期限：从 _____ 年 _____ 月 _____ 日起至 _____ 年 _____ 月 _____ 日止。

2、无固定期限：从 _____ 年 _____ 月 _____ 日起至本合同约定的终止条件出现时止(不得将法定解除条件约定为终止条件)

3、以完成一定的工作为期限：从 _____ 年 _____ 月 _____ 日起至 _____ 工作任务完成时止。

(二)试用期限

双方同意按以下第 _____ 种方式确定试用期期限(试用期包括在合同期内)

1、无试用期。

2、试用期从_____年_____月_____日起
至_____年_____月_____日止。

(试用期最长不超过六个月。其中合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。)

二、工作内容

(二)乙方的工作任务或职责是_____

(三)甲方因生产经营需要调整乙方的工作岗位，按变更本合同办理，双方签章确认的协议或通知书作为本合同的附件。

(四)如甲方派乙方到外单位工作，应签订补充协议。

三、工作时间

1、标准工时制，即每日工作_____小时，每周工作_____天，每周至少休息一天。

2、不定时工作制，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，关爱留守儿童实践报告，即经劳动保障部门审批，乙方所在岗位实行以_____为周期，总工时_____小时的综合计算工时工作制。

(二)甲方因生产(工作)需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间。除《劳动法》第四十二条规定的情形外，一般每日不得超过一小时，因特殊原因最长每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

四、工资待遇

(一)乙方正常工作时间的工资按下列第(_____)种形式执行，不得低于当地最低工资标准。

1、乙方试用期工资_____元/月；试用期满工资_____元/月(_____元/日)

2、其他形式。

(二)工资必须以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。

(三)甲方根据企业的经营状况和依法制定的工资分配办法调整乙方工资，乙方在六十日内未提出异议的视为同意。

(四)甲方每月_____日发放工资。如遇节假日或休息日，则提前到最近的工作日支付。

(五)甲方依法安排乙方延长工作时间的，应按《劳动法》第四十四条的规定支付延长工作时间的工资报酬。

五、劳动保护和劳动条件

(一)甲方按国家和省有关劳动保护规定提供符合国家劳动卫生标准的劳动作业场所，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。如乙方工作过程中可能产生职业病危害，甲方应按《职业病防治法》的规定保护乙方的健康及其相关权益。

(二)甲方根据乙方从事的工作岗位，按国家有关规定，大学生面试技巧，发给乙方必要的劳动保护用品，并按劳动保护规定每(_____年/_____季/_____月)免费安排乙方进行体检。

(三)乙方有权拒绝甲方的违章指挥、强令冒险作业，对甲方

及其管理人员漠视乙方安全和健康的行为，有权要求改正并向有关部门检举、控告。

六、社会保险和福利待遇

(一) 合同期内，甲方应依法为乙方办理参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险的手续，社会保险费按规定的比例，由甲乙双方负责。

(二) 乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予医疗期和医疗待遇，按医疗保险及其他相关规定报销医疗费用，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

(三) 乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按《工伤保险条例》的规定办理。

(四) 甲方按规定给予乙方享受节日假、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、看护假等带薪假期，并按本合同约定的工资标准支付工资。

七、劳动纪律

(一) 甲方根据国家和省的有关法律、法规通过民主程序制定的各项规章制度，应向乙方公示；乙方应自觉遵守国家和省规定的有关劳动纪律、法规和企业依法制定的各项规章制度，严格遵守安全操作规程，服从管理，按时完成工作任务。

(二) 甲方有权对乙方履行制度的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

八、本合同的变更

(一)任何一方要求变更本合同的有关内容，都应以书面形式通知对方。

(二)甲乙双方经协商一致，可以变更本合同，并办理变更本合同的手续。

九、本合同的解除

(一)经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。由甲方解除本合同的，应按规定支付经济补偿金。

(二)属下列情形之一的，甲方可以单方解除本合同：

- 1、试用期内证明乙方不符合录用条件的；
- 2、乙方严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、乙方被依法追究刑事责任的；
- 7、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 9、本合同约定的解除条件出现的。

甲方按照第5、6、7、8、9项规定解除本合同的，需提前三十日书面通知乙方，并按规定向乙方支付经济补偿金，20__年3月，其中按第6项解除本合同并符合有关规定的还需支付乙方医疗补助费。

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

3、甲方不按本合同规定支付劳动报酬，克扣或无故拖欠工资的；

4、经国家有关部门确认，甲方劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的。

(四)有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

1、乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

3、女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

4、法律、法规规定的其他情形。

(五)解除本合同后，甲乙双方在七日内办理解除劳动合同有关手续。

十、本合同的终止

本合同期满或甲乙双方约定的本合同终止条件出现，本合同即行终止。

本合同期满前一个月，甲方应向乙方提出终止或续订劳动合同的书面意向，并及时办理有关手续。

十一、违约情形及责任

(一)甲方的违约情形及违约责任：

(二)乙方的违约情形及违约责任：

十二、调解及仲裁

双方履行本合同如发生争议，可先协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解无效，可在争论发生之日起六十日内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁决不服的，可在十一日内向人民法院提起诉讼。

十三、其他

(一) 本合同未尽事宜，按国家和地方有关政策规定办理。在合同期内，如本合同条款与国家、省有关劳动管理新规定相抵触的，按新规定执行。

1□_____

2□_____

3□_____

(三) 双方约定(内容不得违反法律及相关规定，可另加双方签名或盖章的附页)

法定代表人：_____

(或委托代理人)

鉴证机构(盖章)_____

鉴证人：_____

鉴证日期：_____年____月____日

2023年企业劳动合同小企业 企业劳动合同实用篇五

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)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。

(a)解雇

(b)辞职

(c)退休

(d)裁员

(e)死亡

(f)请假6个月以上

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度 and 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度。

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

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，那么它就必须在于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最终的和有约束力的，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

工会和公司在第二、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最终的和有约束力的。

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个月试用期期满后算起。

(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

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

- 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

- 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。

(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日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第三班工人，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。

(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。

第一条集体医疗保险

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

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)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。

编号：甲方(用人单位)乙方(员工姓名)

甲方：

乙方：

2023年企业劳动合同小企业 企业劳动合同实用篇六

根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国私营企业暂行条例》及有关劳动法规，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_____，承担任务，担任_____工种。

乙方应达到的数量、质量指标：_____。

第三条劳动（工作）条件为保证乙方完成合同要求的生产（工作）任务，保障乙方的安全和健康，甲方应根据国家有关生产安全、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：_____。

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、乙方应严格遵守劳动纪律和规章制度，服从甲方管理，积极完成所从事的工作。

第五条工作时间和劳动报酬1、甲方应实行每日不超过8小时、每周工作时间不超过40小时的工作制，因生产需要确需延长工作时间时，须经乙方本人同意，并发给乙方加班工资。日加班不得超过3小时，每月加班不得超过36小时。乙方如为孕期、哺乳期女工，甲方不得安排其加班加点。

2、甲方依照国家法律和有关政策规定，同乙方协商确定的具体工资标准和工资方式以及奖金、津贴、补贴如下：_____。

3、甲方应当每月按期给乙方发放工资。超过当月规定发薪日期的，从第六日起每天按拖欠乙方本人工资额的___%，赔偿乙方损失。

4、甲方应当根据企业的生产发展，逐步提高乙方的工资水平。

第六条保险和福利待遇

1、甲方按乙方工资总额的___%，乙方按不超过本人工资的___%，按月向当地劳动行政部门所属的社会保险事业管理机构缴纳退休养老金。

2、因第七条第2款第（2）项和第3款规定而解除劳动合同的，甲方应按乙方工作每满1年（满半年不满1年的按1年计算）发

给乙方1个月标准工资的生活补助费。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1年发给相当于乙方标准工资1个月的补偿费，生活补助费、补偿费分别合计最高不超过12个月乙方标准工资。

3、甲方参照（国营企业职工待业保险暂行规定）向待业保险机构缴纳待业保险基金，乙方待业期间可享受待业保险待遇。

4、乙方因工负伤或患职业病，治疗期间工资照发，所需医疗费用由甲方支付。医疗终结，经市（县）劳动鉴定委员会鉴定，确认为残废的，由甲方发给残废金。乙方因工残废或患职业病死亡，由甲方发给丧葬费和供养直系亲属抚恤费。残废金、丧葬费和供养直系亲属抚恤费的标准，按照有关规定执行。

5、乙方患病或非因工负伤，甲方应按其工作时间长短给予3至6个月的医疗期。在医疗期间发给不低于本人原工资60%的病假工资。

6、乙方为女职工，其孕期、产假和哺乳期的待遇按《女职工劳动保护规定》及有关规定执行。

（略）

第七条 合同的变更、解除和终止

1、甲方因停产、调整生产任务，或者由于情况变化，经甲乙双方协商同意，可以变更合同的相关内容。

2、在下列情况下，甲方可以解除合同：

（1）乙方在试用期内，经发现不符合用工条件的；

（3）甲方歇业，宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间

的；

(4) 双方约定的其他事项：_____。

3、下列情况下，乙方可以解除合同：

(2) 甲方无力或不按照合同规定支付乙方劳动报酬的；

(3) 甲方不履行本合同或者违反国家政策、法规，侵害乙方合法权益的；

(4) 乙方本人有正当理由要求辞职的。

4、乙方被劳动教养，以及受刑事处分的，合同自行解除。

5、甲乙双方任何一方解除合同，应当提前30天通知对方，并办理解除合同的手续。试用期内应解除合同的，不需要提前通知对方。

6、在下列情况下，甲方不得解除乙方合同：

(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劳动鉴定委员会确认的；

(3) 乙方患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(4) 乙方在孕期、产假和哺乳期间的。

7、合同期限届满，应即终止执行。由于生产、工作需要，经甲乙双方协商同意，可以续订合同。

第八条双方认为需要约定的事项

1、甲方为乙方提供住房或住房补贴；

- 2、甲方为乙方解决伙食问题；
- 3、甲方按国家规定的补贴项目，每月应发给乙方共计___元；
- 4、除国家规定以外，在下列情况下，甲方可以解除合同_____。
- 5、除国家规定以外，在下列情况下，乙方可以解除合同_____。
- 7、其他需要约定的事项_____。

第九条违反劳动合同应承担的违约责任

- 2、因不可抗力造成不能履行合同或者一方受损害的，可不承担法律责任；
- 3、甲乙双方任何一方违反合同时，应向对方支付违约金，违约金标准是：_____。

第十条争议处理劳动争议发生后，当事人可以向本企业调解委员会申请调解，调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第十一条本合同未尽事宜或条款与法律、法规、政策等有抵触的，按国家现行的法律、法规、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。本合同涂改、未经合法授权代签无效。

甲方：_____（盖章） 乙方：_____（签章）

法定代表人：_____（委托代理人）：_____（签章）

合同签订日期：___年___月___日合同鉴证机关：_____（盖章）合同鉴证人：_____（签章）

合同鉴证日期___年___月___日文书要点
私营企业职工劳动合同是指私营企业同劳动者之间签订的确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

根据《私营企业暂行条例》第2条的规定，私营企业是指企业资产属于私人所有，雇工8人以上的营利性的经济组织。在我国，私营企业分为独资企业、合伙企业、有限责任公司三种，这三种企业在录用劳动者时应与劳动者签订私营企业职工劳动合同。

特别提示签订私营企业职工劳动合同应当注意的问题有：

（1）双方当事人必须明确约定合同期限，避免签订没有合同履行期限的合同，合同期限可以是长期的（5年以上），也可以是短期的（1—5年），也可以是以完成某一项工作、任务为合同履行期限，同时，还必须约定合同履行的起止年、月、日，以免以后发生纠纷无据可查。

（2）合同必须采取书面形式订立，并且当事人双方均要在合同上签字或盖章，有条件的，最好经劳动合同鉴证机关鉴证。要避免签订口头劳动合同，以免日后发生纠纷空口无凭。

（3）生产任务、数量、质量指标要具体规定。

（4）关于劳动条件，用人单位必须保证提供保证劳动者安全、健康的劳动条件，劳动保护措施、劳动保护用品、数额、发放、劳保、医疗费用的约定要具体、详尽。

（5）工作时间，用人单位必须保证劳动者一周工作不超过40小时，每月加班须取得劳动者的同意并支付高于工资标准的报酬，每月加班不得超过36小时，劳动报酬方面、工资数额、

支付方式、奖金数额以及工资、奖金迟延支付的责任必须明确约定。用人单位必须执行国家有关保险、福利待遇的规定。