

2023年集体合同案例分析答案(实用5篇)

合同内容应包括劳动双方的基本信息、工作内容与职责、工作时间与休假、薪酬与福利、劳动保护与安全等方面的内容。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

集体合同案例分析答案篇一

雇用方（甲方）：

劳务方（乙方）：

根据《中华人民共和国合同法》及有关法律法规，按照工程具体情况经双方协商一致，签订本劳务用工协议，双方共同遵照执行。

1、用工工程项目

2、用工方式

3、工期

按甲方编制的施工组织设计及生产计划执行。

4、劳务费用

4.1本工程项目的劳务费用详见附件：《劳务费用一览表》。其单价已综合包括了完成该作业项目所需全部劳务用工费用，单价不做任何调整。

4.2劳务费用计算以现场实际发生的工作量为准。

5、施工作业标准

5.1乙方必须按照甲方提供的作业指导书及有关技术资料进行施工作业。

5.2乙方的施工作业，必须满足甲方提供的技术文件要求和达到国家或行业现行的工程质量验收标准；本项目执行的质量验收规范、标准，见附表。

5.3施工作业质量不合格的，乙方应在甲方规定的时间内无偿返工，达到质量验收标准合格后。

6、甲方责任

6.1及时为乙方提供作业指导书和相关技术资料。

6.2甲方在乙方施工作业前必须对乙方按规定进行技术交底，下达该工程的安全、质量措施和工程技术标准。

6.3及时组织测量和交桩

6.4及时按建设单位要求进行隐蔽工程检查及办理签证手续。

6.5对本工程的施工作业质量、安全、技术、物资采购、作业进度进行全方面的管理、控制。

6.6负责需要安装设备和所有材料的采购供应。

6.7负责提供本工程所需的工程施工机具。

6.8按本合同约定办理劳务计价手续，按本合同约定时间支付劳务费。

6.9监督乙方对劳务人员的持证上岗、培训、考核、待遇等的实施。

7、乙方责任

7.1乙方必须严格按照甲方提供的作业指导书和相关技术资料进行施工作业

7.2乙方必须按甲方编制的施工组织工期要求，及时组织满足劳务作业所需的劳动力，按甲方同意的开工时间施工作业。

7.3乙方必须确保进场施工作业人员的身体状况及相应的业务素质，满足相关工作的要求。施工作业人员必须稳定，调动更换时，必须经甲方同意。

7.4乙方必须树立良好的环保意识，坚持文明施工作业，做好施工现场环境保护、劳动保护和安全生产。

7.5按规定办理特殊工种上岗操作手续。进场时向甲方人事部门报送名单及相关上岗证明。

7.6乙方的施工作业人员按当地政府的有关规定办理有关手续。

7.7乙方负责为施工作业人员交纳国家规定的应交的各种税金，并及时支付劳务人员费用。

8、施工作业的检查

8.1为有效控制工程质量，乙方在施工作业时应随时接受甲方检验，对检查发现的问题，乙方根据甲方通知书，限期返工或整改。

集体合同案例分析答案篇二

单位：

集体合同书

职工方

首席代表： 代表：

记录员：

双 年（范本）

方 代 表

企业方 首席代表： 代表： 记录员： 月 日 集 体 合 同
书

本合同由xxx公司工会委员会（以下简称工会）代表企业全体
职工与xxx公司（以下简称企业）签订。

第一章 总 则

第一条 为保护企业和职工合法权益，建立和谐稳定的劳动关
系，促进双方的相互合作，共谋企业发展，根据《中华人民
共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《云南省
集体合同条例》以及有关法律、法规的规定，经企业和工会
协商一致，签订本合同。

第二条 本合同是双方就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳
动安全卫生、保险福利等事项所达成的书面协议。

第三条 本合同对企业和企业全体职工具有法律约束力，是企
业、工会以及全体职工必须遵守的共同准则。

第四条 企业与工会建立集体协商制度，就本合同履行过程中
的有关事项进行平等协商。

第二章 劳动用工

第五条 企业根据生产、经营的需要，有权依法决定招聘职工

的时间、条件、方式、数量。招聘工作应坚持公开招收、自愿报名、全面考核、择优录取的原则。

第六条 企业与职工在平等自愿、协商一致的基础上，以签订劳动合同的形式确立劳动关系。

第七条 企业与职工签订的劳动合同（以下简称劳动合同）中有关劳动条件和劳动报酬等标准不得低于本合同规定的标准。

第八条 企业与职工签订、变更、终止、续订、解除劳动合同时，应当遵守本合同以及《中华人民共和国劳动法》的有关规定。

第九条 企业新招收的职工可约定试用期。试用期期限按《云南省劳动合同管理办法》（云劳[1997]29号）文件执行。

第十条 劳动合同的期限包括三种类型：有固定期限、无固定期限和以完成一定工作为期限的劳动合同。

第十一条 职工在企业连续工作满 年以上，或距退休年龄 年以内，企业与职工同意续延劳动合同的，如果职工提出要求订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

第十二条 企业认为需要签订无固定期限劳动合同的特殊岗位或工种，可以签订无固定期限劳动合同。

第十三条 对距离退休年龄5年以内（含5年），如果该职工要求继续订立劳动合同至退休年龄的，企业应当同意。

第十四条 劳动合同期限届满，经企业与职工双方同意，可以续签劳动合同。

第十五条 工会帮助和指导职工与企业签订劳动合同。

企业与职工签订劳动合同时，应有工会代表在场，并向职工讲解劳动合同知识。

第十六条 符合计划生育规定的女职工在孕期、产期、哺乳期内，或职工因患病、负伤在规定的医疗期内的，本人已到期的劳动合同应顺延到上述期限届满。

第十七条 企业因生产经营需要变更职工工种或工作岗位的，应事先征求职工意见。

第十八条 企业在下列情形下可以解除劳动合同，但应依照国家有关规定给予职工经济补偿。

（一）企业与职工协商一致的，由企业提出解除劳动合同的；

（三）职工不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（四）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

（五）企业濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的。

第十九条 企业有权依照法律、法规和企业依法制定的规章制度处理违纪职工或解除劳动合同。企业处理违纪职工中解除劳动合同，应事先通知工会，工会认为不适当的，有权提出意见，并可以依法支持职工申请劳动争议仲裁或者提出诉讼。

第二十条 企业在生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员时，应提前30天向工会和职工说明情况，听取意见并按规定程序报有关部门批准后方可裁员。

企业在裁员后6个月内招聘人员时，应优先录用被裁减的人员。

第三章 职工教育与培训

第二十一条 企业鼓励职工参加政治、文化和专业技术知识学习。企业应健全职工教育和培训制度，按制度职工教育和培训计划，设立职能部门，负责职工的岗位、岗前教育培训和继续教育。

第二十二条 企业应根据国家有关规定，提取职工教育和培训经费，专门用于职工教育和培训。企业应向工会通报教育、培训经费的使用情况。

第二十三条 企业坚持多层次、多形式、多渠道开展职工教育和培训，鼓励职工岗位成才，自学成才。对在业余时间学习，并获得相应文凭的职工，企业应给予一定的奖励和补贴。企业对取得国家职业资格等级证书的技术工人给予一定的奖励和补助。

第二十四条 经企业出资脱产学习半年及以上和被选派出国（出境）学习的职工，应与企业签订培训协议，明确服务期。服务期限一般为 年至 年。如果劳动合同到期，培训协议约定的服务期未到的，劳动合同有效期顺延至培训协议约定的服务期。

职工未满足服务期而解除劳动合同时，应按企业规定以及有关法律的规定赔偿企业的培训费用。

第二十五条 企业应当每年安排特殊岗位或工种的职工接受不少于7天的脱产培训，培训期间企业应当支付其工资报酬。

第四章 劳动报酬

第二十六条 企业坚持同工同酬、按劳分配原则。企业应在听

取工会意见的基础上制定工资标准和有关制度，并告知全体职工。企业根据经济效益目标增长情况，对职工工资给予的增长。

第二十七条 职工的劳动报酬不得低于当地最低工资标准。

职工在法定工作时间内提供了正常劳动的，应支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬（本标准不包括加班工资和夜班、高温、有毒有害等特殊工作条件下的补助和有关保险福利待遇）。

第二十八条 企业因生产经营困难，不能在法定时间内给职工提供正常劳动任务的，职工在服从安排、坚守岗位的前提下，应享受不低于当地最低工资标准劳动报酬。非职工过失造成的停工，在停工期间，企业须支付给职工基本生活费，其标准不低于当地劳动行政部门发放失业救济金的月平均水平。

第二十九条 企业应以货币形式按月支付职工工资。因故不能按时发放工资的，须向工会说明原因。

第三十条 企业应建立健全工资增长机制，采取与工会集体协商的方式，共同制定增资方案。

第三十一条 职工依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、男职工的生育护理假期间，以及依法参加社会活动期间，公司应支付其工资。

第三十二条 女职工依法享受的产假期间，企业应按 的规定支付其工资。第三十三条 企业对有突出贡献的职工，应给予奖励。

第三十四条 因职工原因给企业造成经济损失的，应按劳动合同的约定和企业的职工奖惩管理规定赔偿企业损失，企业可以从职工工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过职工在企

业正常生产情况下所领取的月工资的20%。

第三十五条 企业违反规定扣除职工工资的，应赔偿职工的损失，并支付扣除部分25%补偿。

第五章 工作时间和休息休假

第三十六条 企业依法实行每日工作不超过8小时，平均每周工作时间不超过40小时的标准工时制度。因工作性质不能实行上述标准工时制度的工种和岗位，实行综合计算工时工作制或不定时工作制。

第三十七条 企业在法定节假日，应当依法安排职工休假。

第三十八条 企业因生产经营需要，经与工会和职工协商后，可以延长工作时间或安排职工在休息日和法定休假日工作（加班）。

第三十九条 企业安排职工加班的，应当遵守《劳动法》的有关规定，并按《劳动法》的规定支付其工资报酬。第四十条 企业对实行综合计算工时工作制的职工，不能安排其在法定休假日休息的，应视为加班。但在法定节假日以外的其他休息日安排工作的，视为正常工作。但实行综合计算工时工作制的职工，其年综合工时超过标准工作时间的，其超过部分视为加班。

第四十一条 对于有损职工身体健康和人身安全或制度性的加班或延长工作时间，工会有权代表或支持职工予以拒绝。

第六章 劳动安全卫生

第四十二条 企业依法制定有关劳动保护的规章制度，确保职工的劳动安全卫生。

职工在工作中，必须严格遵守劳动安全卫生规程。有权拒绝执行公司的违章指挥、强令冒险作业；对危害生命安全和集体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

第四十三条 企业应当对职工进行安全卫生教育。对从事特殊工作的职工，应进行专门培训。特种作业人员应持证上岗。

第四十四条 企业应保证工作场所及设备、危险物品等的管理符合国家有关安全卫生的规定。

第四十五条 企业按规定向职工提供劳动保护用品，严格执行国家有关劳动安全卫生规定。

第四十六条 工会支持企业依法进行劳动安全生产管理，会同企业检查、监督劳动安全卫生制度的执行情况。

第四十七条 女职工在经期、孕期、产期、哺乳期依据有关法律、法规规定享受特殊保护。

第四十八条 工会发现有危及职工身体健康的事项和重大事故隐患，向企业提出解决建议的，企业应及时作出处理决定。

发生伤亡事故，企业应及时通知工会协助调查处理，并在24小时以内向有关部门和上级工会报告。

第七章 保险福利

第四十九条 企业和职工必须依法参加各项社会保险，按时足额缴纳各项社会保险费。

第五十条 企业应当与工会共同协商，依法制定企业的劳动保险福利制度。

职工因病或非因工负伤，医疗期间所发生的费用，按国家的有关规定执行。

第五十三条

企业应积极创造条件，不断改善职工集体福利、文化、卫生条件。

第五十四条 企业应按规定提取公益金，用于集体福利，不得挪作他用。工会协助和监督企业合理使用福利基金，企业应定期向工会提供上述基金的使用报表。

第五十五条 企业应有计划安排职工疗养，费用由企业承担。

第五十六条 在企业工作满一年以上的职工，可以享受下列期限的带薪年休假：

- （一）职工在企业工作满1年、不满10年，休假7天；
- （二）职工在企业工作满10年（含10）以上的，休假14天。

第八章 劳动争议

第五十七条 企业建立劳动争议调解委员会，调解企业与职工之间的劳动争议。

劳动争议发生后，双方自行协商解决。双方不愿自行协商或协商达不成协议的，双方可自愿申请企业调解委员会调解，对调解达成的协议应自觉履行。调解不成的可申请仲裁。当事人也可直接申请仲裁。当事人一方或双方可以自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。劳动争议仲裁委员会应当先行调解，调解不成的，作出裁决。一方当事人不履行生效的仲裁调解书或裁决书的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内将对方当事人作为被告向人民法院提起诉讼。

第五十九条

因在履行本合同发生争议，双方协商解决不成的可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以在收到仲裁裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼。

第九章 协商与合作

第六十条 企业与工会建立集体协商制度，就履行本合同或其它涉及职工利益的事项进行平等友好协商。集体协商至少每年举行一次。必要时，任何一方可以随时提出协商要求，另一方不得拒绝。集体协商所形成的决议，企业、工会和职工均应严格履行。第六十一条 集体协商由企业和工会各派3——11名代表进行，企业方首席代表为企业法定代表人，工会方首席代表为工会主席。双方各另指定1名记录员。

第六十二条 工会方协商代表在劳动合同期内，自担任代表之日起三年以内，除个人严重过失外，企业不得与其解除劳动合同；如劳动合同期满，应将劳动合同期限顺延至三年届满，职工自愿放弃的除外。

第十章 双方的权利和义务

第六十三条 企业应当健全下列规章制度，并以各种形式确保每个职工获得相关资料，以保障职工享受劳动权利和履行劳动义务：

- （一）职工守则：
- （二）职工奖惩规定：
- （三）岗位责任制度：
- （四）职工考核办法：

(五) 工资制度：

(六) 职工教育和培训制度；

(七) 劳动安全、卫生、操作规程等制度等。第六十四条 企业研究决定有关工资、福利、安全生产和劳动保护等涉及职工利益的问题，以及制定重要的规章制度时，应有工会代表参加。

第六十五条 工会主席、副主席任职期间非经工会委员会和上级工会同意，不得随意调动其工作或解除其劳动关系。

第六十六条 企业应当尊重并支持工会依据《工会法》和《中国工会章程》独立自主地开展各项工作。

第六十七条 企业每月按工资总额的2%向工会拨交工会经费。企业每年应向工会提供必要的活动补贴。

第六十八条 企业应当为工会提供必要场所、通讯、宣传设施、工作物品等。

第六十九条 工会组织依法开展活动或召开会议期间，其参加人员占用的工作时间，企业应视同其提供了正常劳动。工会开展活动或组织会议需使用企业的办公设施、会议场所、宣传设施时，企业应无偿提供。

第七十条 工会应当支持企业依法行使职权，组织和教育职工依法行使民主权利，发挥主人翁的作用，通过职工代表大会、民主平等协商等途径和形式参与民主管理；教育职工履行《劳动法》和本合同规定的义务。

第七十一条 工会应当密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活；与企业协商，帮助解决职工的合理要求，全心全意为职工服务。

第七十二条 工会应当教育职工尊重企业的生产经营管理权，完成工作任务，提高职业技能，执行企业劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律、企业规章制度和职业道德。

第七十三条 工会应当组织职工开展群众性合理化建议，提高企业的劳动生产率和经济效益。

第七十四条 工会应协助企业进行职工福利、劳动保护和劳动保险等方面的工作。

第七十五条 工会应配合企业组织职工开展业余文化、技术学习和职工培训工作，组织职工开展文娱、体育活动。

第七十六条 工会开展活动确需占用工作时间的，应事先与企业协商，尽量不影响企业的生产经营活动。

第十一章 合同的生效、变更、解除和终止

第七十七条 本合同提交职工代表大会（或职工大会）审议通过后，由双方签订。

第七十八条 本合同自签订之日起7日内，由企业报送区劳动和社会保障局审查，区劳动和社会保障局自收到本合同文本之日起15日内未提出异议的，本合同即行生效。

第七十九条 本合同有效期为叁年，自 年 月 日起至 年 月 日止。

本合同期满前60天，企业职工一方和企业方提出续签集体合同要求的，双方应进行协商，签订新的集体合同。第八十条 本合同履行过程中，经双方协商一致，并经职工代表大会（或职工大会）审议通过后，可对本合同进行变更或补充，对本合同补充或变更的协议与本合同具有同等效力。

第八十一条 本合同有效期内，遇有不可抗力致使本合同无法履行或双方协商一致并经职工代表大会（或职工大会）审议同意的，可以解除本合同。

第八十二条 具有下列情况之一的，本合同即行终止：

- （一）本合同期限届满；
- （二）企业被依法宣告破产的；
- （三）企业依法终止的；
- （四）企业被其他企业依法兼并的。

第八十三条 本合同及附件若与国家法律、法规相抵触的，按国家法律、法规执行。

第十二章 违约责任

第八十四条 企业违反本合同规定给职工造成损失的，应根据国家有关规定向职工支付违约金，赔偿违约所造成的损失，并追究直接责任者和有关人员的责任。第八十五条 工会违反本合同规定，对上级工会承担纪律责任，对职工承担道义上的责任。

第十三章 附 则

第八十七条 企业法定代表人或工会主席变更，或企业的投资主体发生变化，不影响本合同的效力。

第八十八条 企业下列制度作为本合同的附件：

- （一）集体协商制度；
- （二）工时暂行规定；

(三) 加班工资审批及交付暂行规定;

(四) 职工休息休假暂行规定;

(五) 劳动争议调解规则。

第八十九条 本合同未尽事宜按有关法律、法规的规定执行或由双方协商解决。协商达成的协议，应记录在案，并向职工公布，按规定程序报有关部门批准后，作为本合同的附件。附件与本合同具有同等效力，双方均应严格执行。

第九十条 本合同的监督检查由双方互派代表，会同有关部门每半年检查一次，促进合同的正常履行。

第九十一条 本合同一式五份，双方各持一份，另分别呈区劳动和社会保障局、区总工会、企业主管部门工会备案。

集体合同案例分析答案篇三

第一条 为建立和谐稳定的劳动关系，保障企业和职工的合法权益，规范双方行为，加强双方合作，共谋企业发展，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《集体合同规定》等有关法律、法规、规章，经集体协商，签定本合同。

第二条 协商双方的代表依法产生，协商双方具有平等地位，协商活动依法组织进行。

第三条 本合同不得与国家法律、法规、规章相抵触;劳动者个人与企业签定的劳动合同中的劳动条件和劳动报酬不得低于本合同规定的标准。

第四条 本合同依法订立，适用于本企业全体职工，对企业和工会双方具有约束力，并要求实际履行。

第五条 企业在生产经营管理上享有国家法律、法规及本合同规定的权利。企业尊重工会的合法权益，依照《工会法》每月按全部职工工资总额的2%拨交工会经费。

企业在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

第六条 职工享有国家法律、法规及本合同规定的权利。工会有义务支持企业的生产经营管理工作，教育和帮助职工服从合理的生产调度和工作安排，遵守劳动纪律和职业道德，执行安全卫生规程，提高劳动技能，努力完成生产工作任务。

第二章 劳动用工管理

第七条 企业招用职工，应当自用工之日起一个月内，以书面形式与之签订劳动合同。签订劳动合同应符合国家有关法律、法规、规章的规定，并贯彻平等自愿、协商一致的原则。工会有权帮助和指导职工签定劳动合同。

第八条 企业与职工按规定可以签定固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第九条 企业可在劳动合同期内确定一段时间试用期，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

第十条 签订固定期限劳动合同，合同期满需延续劳动关系的应在劳动合同期满前30日内，协商续签劳动合同。

第十一条 在劳动合同期内，企业或职工需变更劳动合同的，应事先征得对方同意，并书面达成协议。

第十二条 企业或职工要解除劳动合同，一般应提前30日通知对方。

第十三条 有下列情况之一的，企业不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第十四条 企业依法裁员时，应按下列程序进行：

(一)用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况；

(二)提出裁员方案；

(三)听取工会或者职工的意见；

(四)向当地劳动保障行政部门报告裁员方案，听取劳动保障行政部门意见；

(五)公布裁员方案，与被裁人员办理解除劳动合同手续；

第十五条 企业建立劳动争议调解委员会，调解劳动合同纠纷，

工会主席依法承担该委员会主任职务。

第十六条 因履行劳动合同发生争议，按《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》办理。

第三章 职业培训

第十七条 企业根据本企业特点和条件，建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，对职工组织有计划的培训。

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。

第十八条 企业安排职工进行专业技术培训的，由企业负担培训经费，并于培训前对职工培训后回企业服务的最低年限和未达此年限的赔偿责任等问题，与受训职工协商签约。

第十九条 职工有接受职业技能培训的权利，工会有权就职业培训有关问题与企业协商。

第四章 工作时间和休息休假

第二十条 企业依法建立工时制度，职工每天工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过40小时。

特殊工种和岗位因生产工作需要，经企业申请劳动行政部门批准后，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制。

第二十一条 企业严格控制加班加点，保证职工充分休息的权利。但由于企业生产经营需要，经与工会和职工协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障职工身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。延长工作时间的工资报酬按第二十六条执行。（结合企业实际制定具体内容）

第二十二条 职工婚假、丧假、探亲假、产假、法定节假日和带薪年休假按国家有关规定执行。（结合企业实际制定具体办法）

第五章 劳动报酬

第二十三条 企业和工会双方于每年初根据本企业上一年经济效益、同行业同类企业平均工资水平、市场劳动力供求状况、居民生活物价指数等因素，召开会议，在国家核定的工资总量内，协商决定企业年工资水平以及年度企业平均工资增长(+、-)幅度。在岗职工工资不低于省人民政府公布的当地最低工资标准，待岗职工生活费由企业自主确定（一般不低于当地失业金水平）

第二十四条 本企业工资制度，按照国家有关政策规定，并由企业和工会双方协商确定。（工资集体协商）

企业应在提高经济效益的前提下，逐步提高职工的收入水平。

第二十五条 本企业各类人员的工资，企业按国家有关规定拟定方案，提交职工代表大会审议通过后执行。

第二十六条 本企业工资调整，按下列程序进行。

- (一) 企业向职工代表大会作调整工资方案说明；
- (二) 企业提出调整工资的方案；
- (三) 将调整工资方案提交职工代表大会审议；
- (四) 调整工资方案经审议通过后，企业负责组织实施。

第二十七条 本企业职工工资支付的支付。

- (一) 职工工资以货币形式支付；
- (二) 每月至少支付一次工资，每月 日 为发薪日；
- (三) 特殊情况下的工资支付：
 - 1、 延长工作时间又不能耐安排补休的，支付不低于工资的150%；
 - 2、 休息日安排工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%；
 - 3、 法定节假日安排工作的，支付不低于工资的300%；
 - 4、 婚、丧假期期间的工资支付100%；
 - 5、 探亲假期期间的工资支付100%；
 - 6、 病假、事假、旷工的工资支付，按企业职代会审议通过的企业规章制度执行。
 - 7、 医疗期的工资支付：职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

第六章 社会保险和福利

第二十八条 企业依法为全体职工参加基本养老保险、失业保险、工伤保险、医疗保险、生育保险等社会保险，按时足额缴纳各项社会保险费。并根据经济效益情况，建立企业年金制度。

第二十九条 职工因工或(非因工)死亡的，应按国家有关政策规定办理。其直系供养亲属应享受国家规定的有关待遇。

第三十条 因工伤残的职工，按照按国家、省、市有关法律、法规执行，患职业病的职工享受工伤待遇。

第七章 劳动安全卫生

第三十一条 企业建立健全劳动安全卫生管理制度，提供符合国家规定的劳动安全卫生设施，不断改善劳动条件和增强职工安全意识，防止事故，减少职业危害。

第三十二条 企业应有计划地进行安全设备、设施的更新改造。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。

第三十三条 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。

第三十四条 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。

第三十五条 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，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。

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。

第三十六条 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。

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。

第三十七条 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。

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。

第八章 女职工特殊利益

第三十八条 女职工与男职工同工同酬，在提职、晋级、评定专业技术职称和享受福利待遇方面应男女平等。

第三十九条 对女职工每两年（或每一年）进行一次妇科、乳腺病普查所需经费由行政方出资。

第四十条 女职工在经期不得安排从事高处、低温、冷水作业等国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

不得安排怀孕七个月以上(含七个月，下同)的女职工从事夜班劳动，或延长其劳动时间。

怀孕七个月以上的女职工，经本人申请，单位批准，可请假休息，休息期应发给其基本工资。

实行晚育的女职工，按照有关计划生育法规的规定，可增加产假三十天。女职工在产假期间，不影响其福利待遇和参加晋级、评奖。

第四十一条 女职工怀孕、分娩时所用的检查费、接生费、手术费、住院费和药费，参加生育保险的由生育保险经办机构按规定支付，没有参加生育保险的，由单位支付。

女职工生育后，婴儿一周岁以前，其所在单位应保证其哺乳时间。

女职工生育后满法定假即上班的，原则上安排原岗位工作。如因特殊情况需要变动，应与女职工协商解决。

女职工生育后，因哺乳而上班有困难的，经本人申请，单位批准，可在哺乳期请长假，直至婴儿满一周岁，由单位发给基本生活费。(生活费标准由企业自主确定)

第四十二条 按月发放女职工特殊劳动保护用品和女职工卫生用品，经费由行政方解决。

第四十三条 企业在组织职工外出进修、业务学习、岗位培训、出国考察、挂职锻炼时应考虑有一定比例的女职工参加。

第九章 纪律与奖惩

第四十四条 企业根据国家有关法律、法规、规章和本合同规定，制定企业劳动纪律和各项规章制度。

第四十五条 企业制定和修改涉及职工切身利益的规章制度，应经职工代表大会通过。

第四十六条 企业对遵守劳动纪律、完成任务好的职工，给予物质和精神奖励，具体办法由企业自主确定。

第四十七条 企业对违反劳动纪律、规章制度、劳动合同规定的职工，可给予行政处分、经济处罚、依法追究赔偿责任、违纪解除劳动合同等处理，按企业职工代会审议通过的《企业规定制度》执行。

第十章 本合同履行、变更和解除

第四十八条 本合同从依法生效之日起至 年 月 日止。（合同期限一般为1—3年）

第四十九条 本合同期满前30日，企业和工会协商签定新的集体合同。

第五十条 企业和工会双方根据人数对等原则，联合成立集体合同履行监督检查小组。每年6月和12月对本合同的履行进行检查，检查结果以书面形式报告双方签约代表，企业和工会双方应在7日内进行研究，并就本合同履行中存在的问题，协商提出处理意见。

第五十一条 企业和工会双方协议变更本合同，按以下程序进行：

（一）一方提出建议，向对方说明变更本合同的条件、理由和条件。

(二)双方在7日内组织协商，达成一致后，就变更本合同有关问题形成书面协议。

(三)将书面协议提交职工代表大会审议。

(四)自审议通过之日起7日内，将协议书面上报劳动行政部门合同管理机构审查、登记、备案。

(五)将经审查确认后生效的集体合同，在7日内公布实施。

第五十二条 下列情况，企业和工会双方应主动协商变更本合同：

(一)本合同订立时所依据的有关法律、法规、规章和客观情况发生重大变化的。

(二)因生产经营发生严重困难，致使本合同无法完全履行的。

(三)其他不可抗力原因，致使本合同部分条款无法履行的。

第五十三条 本合同解除，按本合同第五十一条规定的程序办理。下列情形，本合同可以解除：

(一)企业被依法宣布破产、撤消的；

(二)工会被依法解散的；

(三)履行本合同发生争议，经劳动仲裁机构裁决、法院判决，本合同必须解除的；

(四)其他不可抗力原因，致使本合同全部条款无法履行的。

第十一章 违约责任

第五十四条 企业和工会双方任何一方违反本合同的规定，应

承担有关责任。

(一)企业违反本合同规定，应依法承担经济责任及其他有关责任。

(二)工会违反本合同给企业利益带来影响和损失的，可按工会章程承担责任，应纠正违约行为，组织和教育职工，挽回损失和影响。

(三)对违约直接责任人，视其责任大小，给予行政处分、经济处罚等。

第五十五条 企业和工会双方任何一方违反本合同规定，应积极采取补救措施，并应对对方要求，继续履行本合同规定的义务。

第十二章 本合同争议处理

第五十六条 因本合同的内容、履行情况和不履行后果等问题发生争议，企业和工会双方应在7日内，召开协调会议，协商解决有关争议问题，协商达成一致的，签订书面协议。

第五十七条 双方协商不成，任何一方可以申请仲裁、提起诉讼。

第五十八条 在本合同范围内，涉及单个职工权益被侵犯的，工会可代表职工个人参加调解、仲裁、诉讼活动。

第五十九条 在解决本合同纠纷之协商、仲裁、诉讼期间，企业和工会双方均不得采取怠工、罢工、停产、闭厂等过激行动。

第十三章 附 则

第六十条 本合同未予明文规定的事项，依照国家有关法律、

法规、规章办理;国家法律、法规、规章也未明文规定的,根据国家法律、法规、规章确定的原则,由企业和工会协商解决。

第六十一条 本合同生效后,国家法律、法规、规章对劳动条件标准有新的规定的,按新的规定执行。

第六十二条 本合同依法订立后,协商一方或双方首席代表变更,不影响本合同的有效性。

第六十三条 本合同由企业和工会负责解释。解释有歧义的,按本合同第十二章的有关规定办理。

第六十四条 本合同一式四份,企业和工会各执一份,审查登记的劳动行政部门存档一份,上级工会备案一份。

第六十五条 本合同双方签章后,自报送劳动保障行政部门之日起,15日内未提出异议的,即行生效。

企业(盖章) 企业工会(盖章)

企业方首席代表(签字) 工会方首席代表(签字)

(企业法定代表人) (企业工会主席)

年 月 日 年 月 日

集体合同案例分析答案篇四

第一章 总 则

第一条为维护企业和劳动者的合法权益,促进企业与员工的共同发展,根据《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《宁夏回

自治区集体合同规定》、劳动和社会保障部《集体合同规定》等法律、法规依据，经平等协商一致，签订本合同。

第二条本合同依照“平等协商、共谋发展”的原则，旨在明确双方在劳动过程中的主要权利、义务；建立稳定、协调、和谐的劳动关系，促进企业健康发展。

第三条本合同由(简称甲方)与工会(简称乙方)经双方集体协商后签订，具有同等约束力。

第二章 工资协商条款

第四条甲方根据政府公布的当年本市企业工资指导线和上年度本企业员工年均工资水平，以及企业生产经营状况，会同乙方进行工资集体协商，确定当年度员工平均货币工资收入同比增长比例。员工最低工资标准不得低于当年本市规定的最低职工工资保障线。

物抵付员工工资性收入。

第六条甲方确因生产、经营需要加班加点的企业，必须按照《劳动法》有关规定支付员工的劳动报酬。员工节假日的工资待遇、因公(工)负伤人员的工资待遇、符合计划生育规定的女员工产假期间的工资待遇、员工婚假、丧假、探亲期间的工资待遇、员工因病或非因工伤期间的工资待遇按照国家有关规定和标准支付。

第三章 社会保险条款

第七条甲方必须按照规定为本企业(符合条件)的全体员工办理基本养老保险和失业保险，员工个人应缴部分由甲方从其每月工资收入中代扣代缴。

第八条甲方应按期申报经员工本人确认的工资收入，并为全

体参保员工建立养老、失业等保险个人档案。

第四章 劳动安全卫生保护条款

第九条甲方应依法制定适合本企业特点的安全生产操作规程，发放必要的劳动保护用品，保证员工安全卫生的劳动条件和作业环境。

第十条甲方应定期对全体员工进行健康检查，对从事有毒有害作业和特殊工种的员工进行严格的上岗培训。

第五章 女员工权益保护条款

第十一条甲方与女员工建立劳动关系订立劳动合同时，实行男女同工同酬，并在其月经期、孕期、产期、哺乳期和更年期给予特殊保护，不得降低其基本工资或解除其劳动合同。

第十二条甲方应严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围的规定》，对怀孕、产假、哺乳期严格执行《劳动法》的有关规定。

第六章 员工教育培训条款

第十三条甲方必须按照政府规定提取和使用员工教育经费，为员工提供培训和精神活动场所。

第十四条甲方应对员工建立职业培训制度，根据实际情况对员工有计划地进行上岗前、工作中及转岗培训，新员工见习期不得超过国家有关规定。

第七章 乙方义务

第十五条乙方必须组织全体员工严格遵守职代会通过的企业各项规章制度，负责调处劳动争议，稳定劳动关系，保障甲

方生产正常有序。

第十六条乙方应积极开展员工经济技术创新、提合理化建议活动，调动全体员工的积极性，促进企业健康发展。

第八章 监 督

会) 联席会议和上级工会通报。

第九章 附 则

第十八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的，请求上级劳动部门和工会组织进行协调，并参与处理有关争议。

第十九条本合同有效期为三年，自2012年6月1 日至2014年6月1日止。

第二十条本合同未尽事宜或有关条款如与国家法律法规相抵触的，则按国家法律法规执行。

第二十一条本合同经双方代表签字，并报市级劳动部门和市总工会审批、备案后具有法律效力，不因人事变动而变动，双方必须依法履行。

企业方（企业印章）： 职工方（工会印章）：

法定代表人： 工会主席：

年月日年月日

灵武市雪源绒业

有限责任公司

集
体
合
同
年
月
日

集体合同案例分析答案篇五

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。