附 件1

**集 体 合 同**

（参考文本）

用人单位： 单位工会：

法定代表人（负责人）： 工会主席（首席代表）：

单位注册地址： 单位注册类型：

覆盖企业个数： 覆盖职工人数：

第一章 总则

**第一条** 为明确用人单位和职工双方的权利义务，维护双方的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》、《集体合同规定》和《湖北省集体合同条例》等有关法律、法规，用人单位与全体职工遵循合法、平等、诚信的原则，协商一致签订本合同。

**第二条** 本合同确定的事项，对双方均具有约束力。用人单位与职工个人订立的劳动合同中有关劳动报酬和劳动条件等标准，低于本合同规定的，按照本合同的规定执行。

**第三条** 用人单位应建立和完善劳动规章制度。用人单位在制定、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涉及到劳动者切身利益的规章制度和重大事项时，必须经职工代表大会（职工大会）讨论，与工会（职工代表）平等协商确定。

**第四条** 职工应自觉遵守用人单位各项劳动规章制度，认真履行劳动合同、集体合同，爱岗敬业。

**第五条** 具备条件的新就业形态行业、企业可参照本合同文本执行。

第二章 劳动报酬

**第六条** 按照同工同酬的原则，用人单位与工会（职工代表）平等协商确定本单位工资分配制度，双方就年度工资分配问题，每年开展一次平等协商。

**第七条** 经双方协商，职工年度工资水平参考本地区、本行业的职工平均工资水平、当地政府发布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位、本地区居民消费价格涨幅、企业劳动生产率和经济效益等因素综合确定。职工年平均工资水平增长不低于统计部门发布的本地区居民消费价格涨幅。

**第八条** 用**人**单位制定、修改劳动定额和计件工资标准时，应依据国家标准、行业标准和本单位实际，提出方案，与工会（职工代表）平等协商确定。劳动定额标准要确保在同等劳动条件下，同岗位 %以上劳动者在法定工作时间内能够完成。双方协商确定：

（一）（岗位名称）的劳动定额为 （工时单价或计件单价）；

（二）（岗位名称）的劳动定额为 （工时单价或计件单价）；

（三）（岗位名称）的劳动定额为 （工时单价或计件单价）。

**第九条** 经双方协商，确定职工津贴和补贴发放标准。

（一）岗位名称： 津贴名称： 发放标准 元/月；

（二）岗位名称： 津贴名称： 发放标准 元/月；

（三）岗位名称： 津贴名称： 发放标准 元/月。

**第十条** 经双方协商一致，下列情况的支付标准为：

（一）职工病假工资或者疾病救济费标准为： 。（《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第59条规定：病假工资或者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%）

（二）职工依法享受年休假、探亲假、婚丧假和依法参加社会活动期间，用人单位支付职工工资的标准为： 。

（三）职工待岗和内部退养期间，用人单位为其发放的生活费标准为： 。（财政部《关于企业重组有关职工安置费用财务管理问题的通知》（财企〔2009〕117号）规定内退人员的生活费标准不得低于本地区最低工资标准的70%，同时不得高于本企业平均工资的70%）

**第十一条** 确定职工加班加点工资计发基数的方法是 ，其中，实行计件工资的职工，加班工资基数按本合同第八条确定的标准执行；实行特殊工时制的岗位，加班工资计发办法按《劳动法》执行。

**第十二条** 用人单位月最低工资标准为 元（不低于省政府规定的最低工资标准）。试用期职工月工资不得低于本单位月最低工资标准。

**第十三条** 用人单位每月 日（遇节假日，双休日提前至最近的工作日）以货币形式支付职工工资、生活费、病假工资或者疾病救济费，不得克扣和无故拖欠。用人单位在支付工资时应向职工提供一份个人工资清单。

**第十四条** 用人单位确因生产经营困难暂时无法按时足额支付工资的，应向职工说明情况，与工会协商一致后，可以延期 天支付工资，但最长不得超过30天。用人单位超过约定时间仍无法支付工资，双方协商不成的，工会或者职工有权向人力资源和社会保障行政部门反映，或向人民法院申请支付令。

第三章 工作时间和休息休假

**第十五条** 用人单位实行标准工时工作制度的，每日工作时间不超过8小时，每周工作时间不超过40小时，每周至少休息1天。不能实行标准工时工作制度的，用人单位与工会协商并征求职工意见，经人力资源和社会保障行政部门批准后，可以实行综合计算工时工作制和不定时工作制。对职工无故旷工、早退的，按照职工代表大会讨论通过的企业管理制度进行处理。

**第十六条** 经双方协商一致，根据有关法律法规执行年休假、婚丧假及其他休息休假。

**第十七条** 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以安排职工加班，一般每日不得超过1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每日不得超过3小时，但每月不得超过36小时；

用人单位安排职工在休息日加班补休的，应当在 （日、周、月）内安排职工补休。无法安排职工补休的，依法支付加班工资。

**第十八条** 用人单位安排职工加班，必须与工会和职工协商，用人单位未与工会和职工协商，强迫职工加班的，职工有权拒绝，但《劳动法》第四十二条规定的情形除外。

第四章 劳动安全卫生

**第十九条** 用人单位严格执行《安全生产法》、《职业病防治法》、《消防法》、《工伤保险条例》等法律法规的有关规定，建立完善劳动安全卫生制度，执行国家劳动安全卫生规程和标准，为职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和个人劳动防护用品，保障职工健康及其相关权益。

**第二十条** 职工严格遵守用人单位劳动安全卫生工作规章制度，认真执行各项操作规程，积极参加用人单位组织的安全培训和教育，正确佩戴和使用劳动防护用品，按照应急救援方案的规定进行应急救援，依法获得劳动安全卫生保障。工会依法组织职工参加劳动安全卫生工作的民主管理和民主监督，维护职工的健康及其相关权益。

**第二十一条** 用人单位应加强对职工的劳动安全卫生知识教育和培训，保证职工了解国家和行业劳动安全卫生法律法规，熟悉用人单位劳动安全卫生规章制度和操作规程，掌握本岗位劳动安全卫生管理、方法、技术和危害防护等基本知识，能在紧急情况下采取科学合理的应急救援措施。必须经过国家有关机构培训的岗位（工种）作业人员，在取得相应资格操作证后方可上岗。

职工不按规定正确佩戴和使用劳动防护用品，用人单位有权拒绝其上岗操作。对职工不遵守生产操作规程造成安全责任事故的，按照职工代表大会讨论通过的企业管理制度进行处理。

**第二十二条** 工会有义务组织职工接受安全技术培训和管理，教育职工严格遵守用人单位的各项安全生产规章制度和操作规程，提高职工安全技术素质和自我防护意识，并对用人单位安全教育培训和持证上岗情况进行监督。

**第二十三条** 用人单位与职工订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知职工，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。

用人单位对从事有毒有害作业的职工，进行上岗前和离岗时的健康检查，在岗期问应每年定期进行 次健康检查。检查结果应如实告知职工本人和工会。

**第二十四条** 用人单位对从事有毒有害工种的职工，按照国家《职业病防治法》等有关规定，定期向职工发放有毒有害保健津贴，具体是：

（一）岗位（工种） 津贴名称 标准 ；

（二）岗位（工种） 津贴名称 标准 ;

（三）岗位（工种） 津贴名称 标准 。

**第二十五条** 用人单位发生生产安全事故，应如实报告安全生产监督管理部门和工会，在处理生产安全事故时，工会有权依法参加事故调查，向有关部门提出处理意见。

**第二十六条** 用人单位未参加工伤保险、未按时足额缴纳工伤保险费或者未在法定时限内提出工伤认定申请，影响职工工伤保险待遇的，职工应享受的工伤保险待遇由用人单位支付，支付标准按法律法规的规定执行。

**第二十七条** 用人单位制定或者修改有关安全生产的规章制度，应当听取工会的意见。用人单位每年至少一次向职工代表大会（职工大会）书面报告安全生产情况。

第五章 劳动保险和福利

**第二十八条** 用人单位按照国家和当地有关规定为职工缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育等各项社会保险费，每年向职工公布一次用人单位和职工缴纳社会保险费情况。

用人单位申报年度社会保险缴费基数时，按规定报送劳动工资报表和财务报表，职工个人缴费基数要经职工个人答字认可，用人单位缴费基数要经法定代表人签字认可。

工会应组织职工对个人缴费基数进行核对和签字，对用人单位申报的缴费基数进行监督。

**第二十九条** 用人单位，为职工缴存住房公积金，缴费基数为 ，用人单位和职工的缴费比例为分别为 %和 %。

**第三十条** 有条件的用人单位建立企业年金和补充医疗保险，根据国家和省有关规定，从职工工资总额中分别按

 %和 %的标准提取。

**第三十一条** 经双方协商，用人单位每年按有关规定提取福利基金，用于职工集体福利、工作餐、交通补贴等支出。用人单位每年将福利基金的使用情况向职工代表大会（职工大会）书面报告，接受职工代表大会（职工大会）审查。

**第三十二条** 经双方协商，用人单位建立困难帮扶类基金，由用人单位和工会共同出资，制定基金管理办法，明确帮扶救助对象、办法、标准，经职工代表大会（职工大会）审议通过后实施。

第六章 女职工权益保护

**第三十三条** 用人单位要认真执行《妇女权益保障法》、《湖北省实施<中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》、《女职工劳动保护特别规定》、《湖北省女职工劳动保护规定》等法律法规，保障女职工享有与男职工平等的权利，同时保障女职工的特殊劳动权益。

**第三十四条** 用人单位组织政治、业务培训，在晋职、晋级、评定专业技术职称、评选表彰等方面，应当保证女职工占有一定比例；在组织岗位竞聘时，除不适合女职工的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝女职工参与或者提高对女职工的竞聘标准；在工资、奖金和福利待遇方面，实行男女同工同酬。

**第三十五条** 工会及女职工委员会应当引导女职工自觉遵守用人单位规章制度，不断提高技能水平，全面完成工作任务，充分发挥作用；督促用人单位落实女职工权益保护法律法规，依法维护女职工的合法权益。

**第三十六条** 用人单位在录用职工时，除国家规定不适合女职工的工种或岗位外，不得提高对女职工的录用标准或拒绝录用女职工。用人单位与女职工签订的劳动合同，不得有限制女职工结婚、生育的内容。

女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期满或者劳动合同终止条件出现时，用人单位应将劳动合同延续至孕期、产期、哺乳期满为止，用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形，降低女职工的工资；在孕期、产期、哺乳期间，不得单方解除与女职工的劳动合同；确因工作原因需要变更工作岗位的，应当征得女职工的同意。

**第三十七条** 用人单位应根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，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。（《妇女权益保障法》第 26条规定：妇女在经期、孕期、产期、哺乳期、更年期受特殊保护）

女职工因月经过多或痛经而不能正常工作的，经用人单位指定医疗机构证明，用人单位可适当给予其1至2天的休息。对弄虚作假医疗证明的，按照职工代表大会讨论通过的企业管理制度进行处理。

女职工怀孕28周以上上班确有困难的，经本人申请，用人单位批准，可请假休息，休息期间的工资按有关规定执行。

婴儿满1周岁后，经用人单位指定医疗机构确诊为体弱儿的，用人单位可适当延长该女职工的哺乳期，延长时间为 个月至 个月，但最长不能超过6个月。

（《湖北省女职工劳动保护规定》第九条、第十条、第十四条的规定）

**第三十八条** 用人单位应当探索建立家庭友好型工作场所，根据需要提供爱心母婴室、子女假期托管中心、子女托幼等服务保障，为女职工平衡工作和家庭责任提供支持，要落实女职工人格和人身权益维护，预防和制止女职工在劳动场所遭受性骚扰。

**第三十九条** 用人单位每 年组织全体女职工进行一次妇科疾病健康检查，重点安排乳腺、宫颈等专项检查，检查费用由用人单位支付，检查时间计入劳动时间，检查结果应告知女职工本人（《湖北省女职工劳动保护规定》第十九条规定，用人单位每1至2年应当安排女职工进行一次妇科疾病检查）。

用人单位每月为女职工发放卫生费，标准为每人每月 元。（《湖北省女职工劳动保护规定》第二十二条规定：用人单位应给予女职工经期特殊卫生保护，向女职工发放必要的卫生用品或者劳动保护卫生费。具体标准由省财政厅会同省总工会另行规定）

**第四十条** 用人单位为全体女职工办理针对女性疾病的商业保险，具体是 ，费用根据国家有关规定列支。

**第四十一条** 全体女职工在3月8日放假半天。

**第四十二条** 女职工生育产生的符合规定的医疗费用，其所在单位已参加生育保险的，按有关规定执行。未参加生育保险的，或者因用人单位欠缴生育保险费影响女职工及时享受有关待遇的，由用人单位按生育保险规定的项目和标准支付待遇。

第七章 职业技能培训

**第四十三条** 用人单位应对职工进行有计划的培训，以全面提高职工素质，增强生产活力。

**第四十四条** 用人单位按职工工资总额的 %提取职工教育培训经费，列入成本开支，用于安排职工参加各种职业技能培训。企业要按规定足额提取和使用职工教育经费，60%以上用于一线职工教育和培训。年度教育培训经费的使用方案以及培训计划应经职工代表大会（职工大会）讨论通过。（《国务院关于大力发展职业教育的决定》国发〔2005〕35号规定；要认真落实“一般企业按照职工工资总额的1.5%足额提取教育培训经费，从业人员技术要求高、培训任务重、经济效益较好的企业，可按2.5%提取”的规定）

**第四十五条** 用人单位鼓励和支持职工学习文化和专业技能，对取得相关学历证书或通过培训取得技能等级证书的职工给予奖励，具体标准是 。

**第四十六条** 用人单位为职工提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与职工订立专项协议，约定服务期和违约责任。

第八章 劳动合同

**第四十七条** 用人单位招用职工时，应本着公开、公正、公平、合理的原则，依据招用条件招收录用，工会有权对招用职工工作进行监督。

**第四十八条** 用人单位严格执行《劳动合同法》，全面实施劳动合同制度。用人单位制定劳动合同文本时，应当征求工会的意见。工会应当帮助、指导职工与用人单位依法订立和履行劳动合同，并对劳动合同制度实施情况进行监督。

**第四十九条** 订立固定期限劳动合同的，合同期限最低不少于 年。

用人单位可以依法与职工在劳动合同中约定试用期。

**第五十条** 劳动合同期满前30日内，用人单位和职工应就是否续订劳动合同进行协商。经协商一致同意续订劳动合同的，用人单位应在劳动合同期满前与职工办理续订劳动合同手续。

**第五十一条** 用人单位依法制定的劳动规章制度，应当如实告知职工，具体告知方式为： 。工会应配合用人单位组织职工学习和严格遵守劳动规章制度。

**第五十二条** 用人单位单方面解除职工的劳动合同，应当提前 日书面将理由通知工会，工会应在 日内书面反馈意见；工会有不同意见的，用人单位应当研究工会的意见，并在 日内将处理结果书面通知工会。

**第五十三条** 用人单位建立劳动争议调解委员会，与工会（职工代表）制定劳动争议调解规则，调解劳动争议，及时化解矛盾纠纷。劳动争议调解委员会负责人由工会主席担任，日常办事机构设在工会。

**第五十四条** 用人单位因出现《劳动合同法》第四十一条规定的情形确需裁减人员，应提前30日向工会或者全体职工说明情况并提出裁减人员方案，听取工会或者职工的意见，提前15日向当地人力资源和社会保障部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取人力资源和社会保障部门的意见。

裁减人员方案一般应包括企业用工情况、工资支付情况、社会保障缴费情况，经济补偿的支付来源及支付方式、企业职工名册和裁减人员名册、重大群体性事件的应对方法等。

第九章 履行、变更、解除、终止、续订集体合同

**第五十五条** 本合同有效期限为 年。

**第五十六条** 本合同对用人单位和职工双方都具有约束力，双方必须按照合同约定全面履行各项义务。双方应在本合同生效后 日内，联合成立监督检查小组，对本合同履行情况进行监督检查，组长由工会主席担任。监督检查小组每年以书面形式向职工代表大会（职工大会）报告本合同履行情况。

**第五十七条** 本合同有效期内，双方协商代表发现对方有违反本合同的行为时，可以向对方举报。接到举报的一方应会同另一方尽快协商处理，并在接到举报之日起 日内及时向举报人反馈处理结果。

**第五十八条** 符合下列情形之一的，导致本合同部分或全部不能履行的，经双方协商一致，可以变更或解除本合同：

（一）所依据的法律、法规和政策被修改或者废止。

（二）用人单位合并、分立、解散、破产等经营情况发生重大变化。

（三）因不可抗力等原因使本合同无法履行或者部分无法履行的。

（四） （双方约定变更或者解除的其他情形）。

**第五十九条** 本合同期满前90日内，双方应就是否续订本合同进行协商，同意续订的，应当在本合同期满前续订。

**第六十条** 符合下列情形之一的，本合同终止：

（一）本合同期约定的期限届满；

（二） （双方约定终止的其他情形）。

第十章 履行本合同争议的处理

**第六十一条** 因履行本合同发生争议时，双方可以平等协商解决。一方向对方提出书面协商意向书，另一方应在收到意向书之日起5日内书面答复，无正当理由不得拒绝。

提出书面协商意向书的一方应在收到对方书面同意协商意见之日起 日内召开协商会议。协商达成一致意见的，应签订书面和解协议；协商不能达成一致意见的，双方均可以向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

**第六十二条** 用人单位违反本合同，侵犯职工合法权益的，应依法承担相应的责任。

第十一章 附则

**第六十三条** 本合同经职工代表大会（职工大会）审议通过后，由集体协商双方首席代表签字。双方签字后10日内，用人单位将集体合同正式文本一式三份，送人力资源和社会保障部门审查：人力资源和社会保障部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议的，本合同即行生效。

人力资源和社会保障部门提出异议的事项，双方协商代表应对有异议的事项重新协商，修改合同文本后重新送审。

**第六十四条** 用人单位应自本合同生效之日起5日内向全体职工公布合同正式文本。

**第六十五条** 双方协商一致变更、续订本合同的，应按第六十三条的规定送审。

**第六十六条** 本合同有效期内，如合同内容与新发布实施的法律法规和政策规定相抵触，按新发布实施的法律法规和政策执行。

用人单位（盖章）： 单位工会（盖章）：

首席代表（签字）： 首席代表（签字）：

年 月 日 年 月 日