

# 湖北省集体合同

用人单位名称: \_\_\_\_\_

用人单位住所: \_\_\_\_\_

注册类型: \_\_\_\_\_

职工人数: \_\_\_\_\_

## 用人单位协商代表

首席代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

## 职工方协商代表

首席代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

代表姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

## 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，共谋发展，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、修改或者决定直接涉及职工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。用人单位应尊重并支持工会依法自主独立地开展工作，保障职工的合法权益。

**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。工会应代表和维护职工的合法权益，组织和教育职工依法行使民主权利，执行职工代表大会(职工大会)审议通过的决议，不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质，努力完成生产和工作任务，促进单位发展。

## 第二章 劳动报酬

**第五条** 用人单位遵循同工同酬的原则，与工会(职工代表)平等协商确定本单位工资分配制度。每年\_\_月，双方就当年度工资分配问题进行平等协商。

**第六条** 经双方协商，用人单位利润总额增长\_%以上，职工工资总额增长不低于\_\_%，职工年平均工资水平增长不低于\_%;用人单位利润下降超过\_%，职

工工资总额下调\_\_%， 职工年平均工资水平下调\_\_%， 但最多不超过\_\_%;用人单位利润总额增长(或减少)\_\_%以内， 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。

**第七条** 用人单位制定、修改劳动定额和计件工资标准时， 应遵循科学合理的原则， 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)。

**第八条** 经双方协商， 按以下标准发放职工津贴和补贴：

- (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。

**第九条** 经双方协商一致， 以下情况的支付标准为：

- (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、婚丧假期间和依法参加社会活动期间， 用人单位支付职工工资的具体标准为:\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_。

(三)职工下岗、昨天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%，得高于本企业平均工资的70%。)

**第十条** 确定职工加班加点工资基数的方法是\_\_\_\_\_。  
\_\_\_\_\_。其中，实行计件工资的职工，加班工资基数按本合同第七条的标准执行。

**第十一条** 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。

**第十二条** 用人单位每月\_\_日(遇节假日、双休日提前至最近的工作日)以货币形式通过银行支付职工工资、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。

**第十三条** 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，可以延期支付工资，但最长不得超过\_\_个月。用人单位超过约定时间仍无法支付工资，双方协商不成的，工会或者职工有权及时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

**第十四条** \_\_\_\_\_(岗位或者部门)实行标准工时工作制度，每天工作8小时，每周工作时间不超过40小时，每周休息1天。不能实行标准工时制度的，

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。

**第十五条** 经双方协商一致，执行以下休息休假规定：

(一) 年休假\_\_\_\_\_。

(二) 婚丧假\_\_\_\_\_。

(三) 事

假\_\_\_\_\_。

(四) \_\_\_\_\_ (其他)。

**第十六条** 用人单位安排职工加班，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。

**第十七条** 用人单位安排职工加班，必须与工会和职工协商，制作《加班通知单》，确定加班工作时间和内容;职工主动提出加班，填写《加班申请单》，经用人单位批准后实施，否则不视为加班。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。

#### 第四章 劳动安全卫生

**第十八条** 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。

**第十九条** 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保护用品，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。\_\_\_\_岗位(工种)作业人员必须经过国家有关机构培训，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。

**第二十一条** 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。

**第二十二条** 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，在岗期间应每年定期进行\_\_次健康检查，检查结果应如实告知职工本人和工会。

**第二十三条** 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\_\_\_\_；

**第二十四条** 用人单位发生安全生产事故，应如实报告安全生产监督管理部门和工会；在处理安全生产事故时，工会有权依法参加事故调查，向有关部门提出处理意见和建议。

**第二十五条** 用人单位未参加工伤保险或者未按时足额缴纳工伤保险费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，标准按法律法规的规定执行。

**第二十六条** 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

**第二十七条** 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签字认可，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。

**第二十八条** 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分别为\_\_%和\_\_%。每年向职工公布一次用人单位和职工缴纳住房公积金的情况。

**第二十九条** 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。用人单位企业年金和补充医疗保险的具体管理办法以及年度预算方案必须经职工代表大会(职工大会)审议。用人单位每年应向职工公布企业年金和补充医疗保险的执行情况，并接受职工代表大会(职工大会)审查。

**第三十条** 用人单位每年按本单位职工工资总额的\_\_%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。双方约定以下项目和标准：

(一)伙食补贴:按\_\_元/月·人的标准发放，或者在工作日内按时提供\_\_元/餐的免费工作餐;

(二)交通补贴:用人单位按\_\_元/月·人的标准向职工发放交通补贴;

(三)健康体检:用人单位每\_\_年组织全体职工参加1次一般健康体检，费用由用人单位承担;

(四)文体娱乐活动:用人单位每半年至少为职工组织1次文体娱乐活动;

(五) \_\_\_\_\_(其他约定的项目)。

**第三十一条** 双方共同建立“送温暖工程基金”(“扶贫济困基金”)，由用人单位出资\_\_万元、工会筹集\_\_万元共同组成。用人单位和工会协商制定基金管理



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

**第三十二条** 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》《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。

**第三十三条** 用人单位支持女职工参加政治、业务培训，在晋职、晋级、评定专业技术职称等方面，应遵循男女平等的原则；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。

**第三十四条** 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。

**第三十五条** 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，不得依照劳动合同法第四十条、第四十一条的规定单方解除与

女职工的劳动合同;确因工作需要变更工作岗位的,应当征得女职工的同意。

**第三十六条** 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。

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,休息期间的工资为。(《湖北省女职工劳动保护规定》第十条的规定:怀孕 28 周以上的女职工,经用人单位批准,可请假休息,休息期间的工资不得低于该职工原工资的百分之七十五且不得低于当地最低工资标准,休息期间的福利待遇和晋级、评奖不因此而受影响。)

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-\_个月。(《湖北省女职工劳动保护规定》第十四条规定: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,但最长不能超过 6 个月。)

**第三十七条** 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,费用由用人单位支付,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。)

**第三十八条** 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。

**第三十九条** 全体女职工 3 月 8 日放假半天。

**第四十条** 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

**第四十一条** 用人单位根据工作岗位特点、条件和要求，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。

**第四十二条** 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，其中用于管理人员的培训经费不得高于总额的\_\_%，用于一线职工的培训经费不得低于总额的\_\_%。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》图发[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)

**第四十三条** 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:\_\_\_\_\_。

**第四十四条** 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。专业技术培训主要是\_\_\_\_\_等情形。

## 第八章 劳动合同

**第四十五条** 用人单位招用职工时，应本着公开、公正、公平、合理、择优录取的原则，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。

**第四十六条** 用人单位严格执行《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》等规定，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。

**第四十七条** 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。试用期内职工请事假超过\_\_天的，需延长相应天数的试用期。

**第四十八条** 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。

**第四十九条** 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。

**第五十一条** 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。

**第五十二条** 用人单位因生产经营发生严重困难等原因确需裁减人员，应提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，提前 15 日向人力资源和社会保障部门书面报告裁减人员方案后，可以裁减人员。

裁减人员方案应包括用人单位目前生产经营状况、裁减人员的主要原因、听取工会(全体职工)意见、被裁减人员参加社会保险和缴纳社会保险费情况，以及经济补偿落实情况等内容和相关资料。

#### 第九章 履行、变更、解除、终止、续订集体合同

**第五十三条** 本合同有效期限为\_\_年。

**第五十四条** 为了保证全面履行本合同，双方在本合同签订后\_\_日内，联合成立人数对等的监督检查小组，对本合同履行情况进行监督检查，组长由\_\_(工会主席)担任。双方首席代表每年次向对方通报本方履行合同的情况。监督检查小组每年\_\_次将本合同履行情况以书面形式向职工代表大会(或职工大会)报告。

**第五十五条** 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，可以向对方首席代表举报。接到举报的首席代表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。

**第五十六条** 符合下列情形之一的，导致本合同部分或者全部不能履行的，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)。

**第五十七条** 本合同期满前 60 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。

**第五十八条** 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**

**第五十九条** 因履行本合同发生争议时，双方平等协商解决。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 20 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，应签订书面协议;协商不能达成一致意见的，双方均可以自争议发生之日起 1 年内向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

**第六十条** 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**

**第六十一条** 本合同经职工代表大会(或职工大会)审议通过，由双方首席代表签字。双方首席代表签字后 7 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行政部门审查;人力资源和社会保障行政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行政部门提出异议的事项，双方协商代表应对有提出异议的事项重新协商，修改合同文本后重新送审。

**第六十二条** 用人单位应自本合同生效之日起 10 日内向全体职工公布合同正式文本，同时送地方工会、企业联合会/企业家协会。

**第六十三条** 双方协商一致变更、续订本合同的，应按第六十一条的规定送审。

**第六十四条** 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):

工会(盖章):

首席代表(签字):

首席代表(签字):

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 附件 2

### 湖北省工资集体协商专项集体合同

**第一条** 为建立健全用人单位职工工资收入分配制度，规范工资支付行为，使职工的工资水平与单位的经济效益相适应，更好地调动广大职工的积极性，根据《中华人民共和国劳动法》《工资集体协商试行办法》《集体合同规定》《工资支付暂行规定》等法律法规，按照平等协商、按劳分配和同工同酬的原则，经用人单位和全体职工协商一致，签订本合同。

**第二条** 本合同所称工资，是指用人单位在约定的工资支付周期内(周、月)支付给劳动者的全部劳动报酬，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

**第三条** 用人单位遵循同工同酬的原则，每年\_\_月，与职工方平等协商确定以下事项:

- (一) 工资水平、工资标准、分配形式和支付办法;
- (二) 加班加点工资;
- (三) 津贴、补贴;
- (四) 奖金分配办法
- (五) 试用期、病假、事假等期间的工资;
- (六) 工资调整办法;
- (七) 下岗、待岗、内部退养等情况下的生活费标准、调整办法及支付办法;
- (八)其他需要协商的内容。



双方协商确定的事项，用人单位应及时告知职工，工会(职工代表)要配合用人单位做好对职工的宣传工作

**第四条** 用人单位实行\_\_\_\_\_等多种工资制度。经协商，具体的适用范围为:

- (一) 岗位工资制，适用于\_\_\_\_\_;
- (二) 绩效工资制，适用于\_\_\_\_\_;
- (三) 年薪制，适用于\_\_\_\_\_;
- (四) \_\_\_\_\_(其它)。

**第五条** 用人单位和职工双方协商确定年度工资总额、职工工资平均水平和岗位工资标准时，综合考虑劳动、资本、技术、管理等生产要素的贡献，主要参照以下指标:

- (一)最低工资标准、人力资源市场工资指导价位、工资指导线以及人工成本信息等;
- (二)本地区城镇居民消费价格指数和在岗职工平均工资;
- (三)本单位劳动生产率、经济效益和上一年度工资水平;
- (四)双方约定参考的其他指标。

**第六条** 经双方协商确定，\_\_\_\_\_年度职工平均工资水平不低于\_\_\_元，具体是:

(一)完成经济效益目标情况:用人单位利润达到\_\_\_万元，职工工资总额为\_\_\_万元，职工年平均工资水平为\_\_\_元。

(二)职工年平均工资水平调整幅度:用人单位利润总额增长\_\_\_%以上，职工工资总额增长不低于\_\_\_%，职工年平均工资水平增长不低于\_\_\_%;用人单位利润

下降超过\_\_%，职工工资总额下调\_\_%，职工年平均工资水平下调\_\_%，但最多不超过\_\_%；用人单位利润总额增长(或减少)在\_\_%以内，职工工资总额和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。

**第七条** 用人单位遵循科学合理的原则，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)平等协商制定、修改劳动定额和计件工资标准。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。双方协商约定：

(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)。

**第八条** 经双方协商，按以下标准发放职工津贴和补贴：

(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。

**第九条** 经双方协商一致，以下情况的支付标准为：

(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、婚丧假期间和依法参加社会活动期间，用人单位支付职工工资的具体标准为:\_\_\_\_\_。

(三)职工下岗、待岗期间,用人单位为其发放的生活费标准为:\_\_\_\_\_。

**第十条** 用人单位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七条的标准执行;实行特殊工时制的岗位,加班工资计发办法按规定执行。

**第十一条** 用人单位要创造条件安排职工享受年休假。经职工书面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的用人单位必须在年内对未休年休假天数按照职工日工资的 300%支付工资(其中包含用人单位应支付的正常工作期间的工资)。

**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)以货币形式通过银行支付职工工资、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,可以延期支付工资,但最长不得超过\_\_个月。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。

**第十五条** 因职工本人原因给用人单位造成经济损失的,单位可以按照劳动合同的约定(规章制度的规定),要求职工赔偿经济损失。从职工工资中扣除

的，每月扣除部分不得超过职工当月工资的 20%，剩余部分不得低于用人单位月最低工资标准。

用人单位扣款前应当书面告知职工扣款的原因、依据、金额和起止时间。

**第十六条** 本合同期限为\_\_年。本合同期满 60 日内，双方应就是否续订合同进行协商，同意续订的，应当在本合同期满前续订。

**第十七条** 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，组长由担任。双方首席代表应每年\_\_次向对方通报本方履行合同的情况。监督检查小组每年以书面形式向职工代表大会(或职工大会)报告本合同履行情况。

**第十八条** 因履行本合同发生争议时，双方平等协商解决，协商不能达成一致意见的，双方均可以依法向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

**第十九条** 本合同经职工代表大会(或职工大会)审议通过后，由双方首席代表签字。双方首席代表签字后 7 日内，用人单位将本合同正式文本一式三份，送\_\_人力资源和社会保障行政部门审查;人力资源和社会保障行政部门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。

人力资源和社会保障行政部门提出异议的事项，双方协商代表应对有提出异议的事项进行协商，修改合同文本后重新送审。

**第二十条** 用人单位自本合同生效之日起 10 日内向全体职工公布本合同正式文本，同时送地方工会、企业联合会/企业家协会。

**第二十一条** 双方协商一致变更、续订本合同的，应按第十九条的规定送审。

**第二十二条** 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):

工会(盖章):

首席代表(签字):

首席代表(签字):

\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

### 附件 3

#### 湖北省劳动安全卫生专项集体合同

**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的管理，保护劳动者健康及其相关权益，促进企业健康发展，依据《劳动法》《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，用人单位和全体职工就劳动安全卫生有关事项协商一致，签订本合同。

**第二条** 本合同所指的劳动安全卫生主要包括以下内容：

- (一)劳动安全卫生工作方针、目标；
- (二)劳动安全卫生责任制；
- (三)劳动安全卫生条件、作业环境和安全生产、职业危害防治技术措施；
- (四)劳动安全卫生操作规程；
- (五)安全生产或职业危害培训及“三级安全教育”；
- (六)劳动安全卫生应急救援预案制度及定期演练；
- (七)特殊设备的使用及管理；
- (八)安全及工伤事故调查处理；
- (九)工会(或者职工代表)提出的在劳动安全卫生方面需要加以解决的突出问题；
- (十)其他。

**第三条** 用人单位严格遵守国家有关劳动安全卫生的法律法规和政策规定，建立健全劳动安全卫生责任制和各项规章制度，编写各项作业标准、安全操作规程和劳动保护措施，为职工提供符合国家、行业标准的劳动条件(包括生

产工艺、生产设备设施、生产工具、劳动防护用品和作业环境), 保证安全生产; 组织制定和实施安全生产、职业危害事故应急救援方案, 减少工伤和职业病危害, 保障职工健康及其相关权益。

**第四条** 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。

**第五条** 用人单位应当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。\_\_\_\_\_岗位(工种)作业人员必须经过国家有关机构培训, 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。

**第六条** 工会应组织职工接受安全技术培训, 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。

**第七条** 用人单位每年安排不少于\_\_\_万元的劳动安全卫生专项资金, 改善职工劳动条件。

工会监督劳动安全卫生专项资金的使用情况, 确保专款专用。

**第八条** 用人单位在进行新建、扩建、改建工程项目时，对劳动安全卫生项目与主体工程实行同时设计、同时施工、同时投入生产和使用(以下简称“三同时”)，验收合格后，投入生产使用。

工会参加新建、扩建、改建工程劳动安全卫生项目“三同时”的审查验收工作，对存在的问题，有权提出意见和建议;对工会提出的意见和建议，用人单位应认真落实。

**第九条** 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，不得隐目前或者欺骗。

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，在岗期间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。

**第十条** 用人单位对从事有毒有害工种的职工，应按照国家《职业病防治法》等有关规定，每月定期向职工发放有毒有害保健津贴，对特殊岗位职工提供保健食品。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\_\_\_;

**第十一条** 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;在处理安全生产事故时，工会有权依法参加事故调查，向有关部门提出处理意见。



**第十二条** 职工有权对本单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告;有权拒绝违章指挥和强令冒险作业;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,用人单位不得因此降低其工资、福利等待遇或者解除劳动合同。

**第十三条** 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,有权停止作业并向用人单位提出解决的建议,采取防护措施,用人单位应当及时研究答复;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。

**第十四条** 用人单位未参加工伤保险或者未按时足额缴纳工伤保险费,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,标准按法律法规的规定执行。

**第十五条** 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\_\_\_\_担任。双方首席代表应每年\_\_次向对方是报本方履行合同的情况。监督检查小组每年以书面形式向职工代表大会(或职工大会)报告本合同履行情况。

**第十六条** 因履行本合同发生争议时,双方平等协商解决,协商不能达成一致意见的,双方均可以依法向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

**第十七条** 本合同有效期为\_\_年。本合同期满前 60 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。

**第十八条** 本合同经职工代表大会(或职工大会)审议通过 后,由双方首席代表签字。双方首席代表签字后 7 日内,用人单位将本合同正式文本一式三

份，送\_\_\_\_人力资源和社会保障行政部门审查;人力资源和社会保障行政部门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。

人力资源和社会保障行政部门提出异议的事项，双方协商代表应对有提出异议的事项进行协商，修改合同文本后重新送审。

**第十九条** 用人单位应自本合同生效之日起 10 日内向全体职工公布本合同正式文本，同时送地方工会、企业联合会/企业家协会。

**第二十条** 双方协商一致变更、续订本合同的，应按第十八条的规定送审。

**第二十一条** 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):

工会(盖章):

首席代表(签字):

首席代表(签字):

\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

## 附件 4

### 湖北省女职工权益保护专项集体合同

**第一条** 为保障女职工的合法权益和特殊利益，充分发挥女职工在经济建设中的重要作用，实现互利共赢，根据《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》、国务院等有关法律法规，结合本单位实际，经用人单位和全体职工协商一致，签订本合同。

**第二条** 用人单位支持女职工参加政治、业务培训，在晋职、晋级、评定专业技术职称等方面，应遵循男女平等的原则；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。

**第三条** 女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，努力完成工作任务，为用人单位发展多做贡献。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，努力提高技能水平，积极完成工作任务发挥女职工在经济建设中的作用，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和特殊利益。

**第四条** 用人单位在招用职工时，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，不得依照劳动合同法第四十条、第四十一条的规定单方解除与

女职工的劳动合同;确因工作需要变更工作岗位的,应当征得女职工的同意。

工会对用人单位招用职工和以上劳动合同管理事项进行监督。

**第五条** 职工代表大会中女代表的比例,与女职工在职工总数中的比例相适应。具体标准是:

- 1、女职工占职工比例达到\_\_%,职工代表中女代表的比例为\_\_%;
- 2、女职工占职工比例达到\_\_%,职工代表中女代表的比例为\_\_%。

**第六条** 用人单位严格执行《女职工禁忌劳动范围的规定》,禁止安排女职工从事下列劳动:

- (一)矿山井下作业以及人工锻打、重体力人工装卸、冷藏、强烈振动的工作;
- (二)国家规定的第四级体力劳动强度的作业;
- (三)国家规定的禁忌从事的其他劳动。

**第七条** 女职工经期,用人单位提供以下保护:

- (一)在月经期间,用人单位不得安排其从事高空、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动;
- (二)女职工因月经过多或痛经而不能正常工作的,经用人单位指定的医疗机构证明,用人单位可适当给予其1至2天的休息。

**第八条** 女职工在怀孕期间,用人单位给予以下劳动保护:

- (一)不安排其从事国家规定的第二级体力劳动强度的劳动、35℃以上的高温天气露天作业、温度在33℃以上的工作场所作业以及孕期禁忌从事的其他劳动;

(二)怀孕的女职工在劳动时间内按规定进行产前检查，检查时间视为劳动时间，有额定工作量的，应相应扣减其工作量；

(三)不安排怀孕 28 周以上的女职工从事夜班劳动或延长其劳动时间；

(四)怀孕 28 周以上的女职工，不能胜任原工作的，经本人申请，用人单位可每天给予其 1 小时工间休息，视为劳动时间，有额定工作量的，相应扣减其工作量；经本人申请，用人单位批准，可请假休息，休息期间的工资为\_\_\_\_\_。(《湖北省女职工劳动保护规定》第十条的规定：休息期间的工资不得低于该职工原工资的百分之七十五且不得低于当地最低工资标准，休息期间的福利待遇和晋级、评奖不因此而受影响。)

**第九条** 女职工的产假期按下列规定执行：

(一) 怀孕未满 12 周流产的，用人单位应当根据其指定医疗机构的证明和其他相关规定，给予 15 至 30 天的产假；怀孕 12 周以上 28 周以下流产的，给予 42 天的产假。

(二) 正常分娩的，享受 90 天产假，其中产前休假 15 天；

(三)怀孕 28 周以上早产或者超期分娩的，视为正常分娩；

(四)分娩时遇有难产的，增加产假 15 天；

(五)多胞胎生育的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。

**第十条** 男职工配偶生育，符合计划生育晚育政策并领取《独生子女父母光荣证》的，享受 10 日的护理假。护理假视同出勤，工资、奖金照发。

**第十一条** 女职工哺乳期，用人单位提供以下保护：

(一)哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位应当在每天劳动时间内给予其两次哺乳(含人工喂养)时间，每次不少于 30 分钟，多胞胎生育的，每多哺乳

1 个婴儿，每次增加哺乳时间不少于 30 分钟，每天哺乳时间可以合并使用，哺乳时间和在本单位内因哺乳而往返于途中的时间，算作劳动时间；

(二)不安排哺乳期内的女职工从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动以及哺乳期禁忌从事的劳动，不安排其延长劳动时间或夜班劳动。

(三)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。(《湖北省女职工劳动保护规定》第十四条规定: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，但最长不能超过 6 个月。)

**第十二条** 女职工因更年期综合症不能适应工作时，用人单位根据医务部门的证明及实际情况，减轻其劳动量或暂时安排其它适宜的工作。

**第十三条** 用人单位应当每年\_\_组织全体女职工进行一次妇科疾病健康检查，费用由用人单位承担，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。)

**第十四条** 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\_\_\_\_\_。

**第十五条** 3月8日全体女职工放假半天。工会每年为女职工组织\_\_\_次文体娱乐活动，费用由用人单位承担，需要利用工作时间，用人单位应予支持，并视同出勤。

**第十六条** 女职工生育产生的医疗费用，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。

**第十七条** 女职工接受节育手术的，用人单位应当凭节育手术证明，给予假期，具体是：\_\_\_；并发给假期期间的工资、奖金。（《湖北省人口与计划生育条例》第二十一条规定：接受节育手术的，其工作单位应当凭节育手术证明，按有关规定给予假期，并发给假期期间的工资、奖金。）

**第十八条** 用人单位为办理《独生子女父母光荣证》的职工发放独生子女保健费。独生子女保健费为\_\_\_元/月，或者一次性支付，为\_\_\_元。（《湖北省人口与计划生育条例》第二十二条规定：从领证之月起至独生子女满十四周岁止，每月发给10元或者一次性发给不低于1500元的独生子女保健费，夫妻双方所在单位各负担百分之五十。）

**第十九条** 本合同期限为\_\_\_年。本合同期满前60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。

**第二十条** 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\_\_\_担任。双方首席代表应每年\_\_\_次向对方通报本方履行合同的情况。监督检查小组每年以书面形式向职工代表大会(或职工大会)报告本合同执行情况。

**第二十一条** 因履行本合同发生争议时，双方应平等协商解决，协商不能达成一致意见的，双方均可以依法向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

**第二十二条** 本合同经职工代表大会(或职工大会)审议通过后，由双方首席代表签字。双方首席代表签字后7日内，用人单位将本合同正式文本一式三份，送\_\_人力资源和社会保障行政部门审查;人力资源和社会保障行政部门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。

人力资源和社会保障行政部门提出异议的事项，双方协商代表应对有提出异议的事项进行协商，修改合同文本后重新送审。

**第二十三条** 用人单位应自本合同生效之日起10日内向全体职工公布本合同正式文本，同时将本合同正式文本送地方工会、企业联合会/企业家协会。

**第二十四条** 双方协商一致变更、续订本合同的，应按第二十二条的规定送审。

**第二十五条** 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): \_\_\_\_\_

工会(盖章): \_\_\_\_\_

首席代表(签字): \_\_\_\_\_

首席代表(签字): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日