

北京市人力资源和社会保障局 天津市人力资源和社会保障局 文 件 河北省人力资源和社会保障厅

京人社劳发〔2020〕38号

关于印发《京津冀集体合同 参考文本（用人单位版）》的通知

北京市、天津市各区人力资源和社会保障局，北京经济技术开发区社会事业局，河北省各市（含定州、辛集市）人力资源和社会保障局，雄安新区公共服务局：

为贯彻落实京津冀协同发展战略，持续做好“六稳”“六保”

工作，充分发挥集体合同制度在协调劳动关系中的重要作用，推进京津冀劳动关系治理体系和治理能力建设，根据《劳动法》《劳动合同法》等法律法规，紧扣新时代经济社会发展变化和新冠肺炎疫情防控常态化的新形势，结合三地实际，我们制定了《京津冀集体合同参考文本（用人单位版）》，现印发给你们。请各级人力资源社会保障部门采取多种形式广泛宣传，进一步发挥职能作用，维护劳动关系的和谐稳定。

附件：京津冀集体合同参考文本（用人单位版）



（此件主动公开）

北京市人力资源和社会保障局办公室

2020年12月21日印发

附件

京津冀集体合同参考文本

(用人单位版)

用人单位:

职工方:

首席代表姓名:

首席代表姓名:

北京市人力资源和社会保障局

天津市人力资源和社会保障局 制

河北省人力资源和社会保障厅

使 用 说 明

一、本合同书可作为京津冀地区用人单位与职工一方签订综合性集体合同时参考使用。

二、集体合同由工会代表职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

三、京津冀地区用人单位与职工一方使用本合同书签订综合性集体合同时，可根据用人单位实际对合同条款进行增减或修改，但不得违反国家和地方相关法律法规。

（提示：第三章劳动报酬可协商条款包括工资制度、工资标准、工资水平调整、工资结构、本单位最低工资标准、加班工资基数、特殊情形支付的工资等详细内容，以上内容也可以在专项集体合同中予以明确。）

四、双方协商约定的其他内容，在本合同书第十章第三十七条中写明。

五、签订集体合同，用人单位与工会应加盖公章，双方首席代表应本人签字；未建工会的用人单位，职工一方由首席代表签字即可。

根据国家及京津冀三地相关法律法规政策规定，
_____（用人单位）和本单位工会
（以下简称工会）/职工方为构建和谐稳定的劳动关系，促进互
利共赢、共同发展，经协商一致签订本合同。

第一章 总 则

第一条 用人单位依法建立健全集体协商和集体合同制度，认真履行本合同各项约定，尊重并支持工会依法独立自主地开展工作，保障职工的合法权益。

职工一方依法与用人单位开展集体协商，签订集体合同。工会依法维护职工合法权益，对用人单位履行集体合同的情况进行监督；教育引导职工履行本合同各项约定，努力完成各项生产、工作任务。

第二条 双方承诺，当发生突发事件如疫情影响、停工停产等情形时，应就共同关心且直接涉及职工切身利益的新增事项及本合同未尽事宜及时开展协商，寻求双方利益平衡点，妥善解决影响劳动关系的突出问题，维护劳动关系的和谐稳定。

第三条 用人单位应严格落实内部疫情防控责任，推动做好疫情防控常态化及职工在京津冀三地通勤或出差等情形下的健康码互认等工作，提供必要的消杀用品，建立职工隔离期管理、消杀岗位职责等相关制度。工会协助用人单位做好防控工作，对职工进行必要的健康知识培训和相关政策宣讲。

第四条 本合同对用人单位和本单位全体职工具有法律约束力。用人单位与职工个人订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准，不得低于本合同约定的标准。用人单位规章制度与本合同不一致的，职工要求优先适用本合同约定的，应当按照本合同约定执行。

第二章 劳动合同管理

第五条 用人单位招用职工，应落实国家及京津冀三地政策，打破区域壁垒，平等对待职工在不同地区合法合规取得的职业资格和职称资格，优化人才在京津冀三地的配置和流动。

第六条 用人单位与职工建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，应当遵循法律法规和政策规定及本合同的有关约定。双方就劳动合同具体内容进行协商，妥善处理劳动合同履行中出现的问题和突发事件。

第七条 用人单位招用职工，第一次劳动合同期限不少于____年，试用期不超过____个月。

第八条 劳动合同期限届满时，职工在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期等情形的，劳动合同应续延至相应的情形消失时终止。

第九条 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。用人单位单方解除劳动合同，应当事先通知工会并说明解除原因。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同

约定的，工会有权要求用人单位纠正。

第三章 劳动报酬

第十条 用人单位应将涉及工资分配的规章制度或方案等提交职工代表大会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商确定。

双方协商一致，可以订立工资专项集体合同。

第十一条 用人单位实行以_____工资制为主体的工资制度。具体为：

1. _____人员实行_____工资制；
2. _____人员实行_____工资制；
3. _____人员实行_____工资制。

第十二条 劳动定额标准应是大多数职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。双方经协商，约定劳动定额标准为_____。

对实行计件工资制的职工，用人单位应当依法合理确定劳动定额和计件报酬标准。计件报酬标准为_____。

第十三条 在本合同期限内，当用人单位出现_____情形时，全体职工的_____工资项目或职工工资总额在下年度增长幅度为_____%；当用人单位经营出现_____情形时，全体职工的_____

_____工资项目或职工工资总额不增长或下降幅度不超过_____%。

第四章 工作时间和休息休假

第十四条 用人单位依法实行标准工时制。因生产和工作特点,需要在_____岗位实行综合计算工时工作制或不定时工作制,应按照国家 and 地方有关规定取得特殊工时许可后执行。

第十五条 对于实行标准工时制岗位的职工,用人单位因生产经营需要,确需安排职工加班的,应按照国家 and 地方有关规定进行协商,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,但是每月不得超过三十六小时。

第十六条 依法保障职工休息休假权利。职工依法享受带薪年假、婚丧假、产假等国家和地方规定的假期。职工享受年休假的具体时间安排由用人单位考虑职工本人意愿统筹安排。

第十七条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数的,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照不低于其日工资收入的 300%支付未休年休假工资报酬,其中已包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75 天）进行折算。月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满 12 个月的，按实际月份计算月平均工资。

第五章 劳动安全与卫生

第十八条 用人单位按照国家和地方的有关规定，提供安全生产环境，建立健全劳动安全卫生管理组织和安全生产责任制。职工在劳动过程中应当严格执行用人单位制定的各项劳动安全生产制度。

双方协商一致，可以订立劳动安全卫生专项集体合同。

第十九条 职工发生因工伤亡事故，用人单位应及时通知工会参与调查处理，双方按国家和地方有关规定报有关部门。对于符合《生产安全事故报告和调查处理条例》（国务院令 2007 年第 493 号）规定的一般事故及以上等级的生产安全事故，应当在 1 小时内向事故发生地县级以上人民政府应急管理部门（安全生产监督管理部门）和负有安全生产监督管理职责的有关部门报告。

第二十条 工会依法支持用人单位强化劳动安全管理，协助用人单位进行安全检查和防暑降温、防寒保暖检查，依法组织职工参加本单位安全生产工作的民主管理和民主监督，协助落实相关安全措施。

第二十一条 用人单位要做好各项劳动保护工作，定期为职工发放或更换劳动保护用品。高温季节应按照国家 and 地方有关规定，做好防暑降温物品保障、安排特殊高温时段作业时间和发放防暑降温津贴等工作。

第二十二条 用人单位和工会应密切配合，加强职工的安全教育，提高职工的安全意识和素质。对特种作业职工必须进行专门培训，取得特种作业资格，做到持证上岗。职工有权对用人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。用人单位不得因此降低其工资、福利待遇或者与其解除劳动合同。

第六章 保险福利

第二十三条 用人单位应按时足额为职工缴纳社会保险，确保职工依法享受社会保险待遇。工会有权对用人单位参保情况进行监督。

第二十四条 职工出现因工负伤、致残、死亡以及患病或非因工负伤等情形的，用人单位应按照国家 and 地方有关规定，保障职工享受相关待遇。

第二十五条 用人单位每_____年为职工进行一次体检（含女职工妇科检查），职工体检费用标准为 / 不低于_____。

第二十六条 用人单位依据职工福利费使用范围，与工会协

商确定以下事项及执行标准:

1. _____;
2. _____;
3. _____;
4. _____。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第二十七条 用人单位依法对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。建立健全女职工和未成年工特殊劳动保护制度及协商机制,保障女职工和未成年工在生产过程中的人身安全与健康。

第二十八条 用人单位依法维护和保障女职工的合法权益,保障女职工享有与男职工平等的劳动权、发展权和受教育权,预防和制止对女职工的性骚扰。工会应鼓励和帮助女职工自尊、自爱、自信、自立、自强,调动女职工的积极性和创造性,在用人单位改革发展中建功立业。

双方协商一致,可以订立女职工权益保护专项集体合同。

第二十九条 用人单位不得安排未成年工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动,并对未成年工定期进行健康检查。

第三十条 用人单位禁止使用童工。工会有权对用人单位招用人员进行监督,对符合国家规定使用未成年工的,督促用人单位向当地人力资源社会保障行政部门办理招用未成年工登记备

案。

第八章 职工培训

第三十一条 用人单位积极落实国家和当地政府职业培训政策，提升职业技能；工会鼓励职工积极参与各类、各层次职业技能培训，配合用人单位落实培训要求。

第三十二条 用人单位应有计划地开展职业技能培训和各种专业培训。每年按照职工工资总额的_____%提取教育经费用于职工的培训，用于一线职工的教育经费比例不少于_____%。

第三十三条 用人单位鼓励职工自学成才、岗位成才，符合职业技能提升培训补贴申领条件的职工，可根据当地人力资源社会保障行政部门规定，自行办理相关手续。用人单位对取得专业等级证书的职工可按不同等级给予奖励或支付专项津贴，具体标准按照_____执行。

第九章 考核制度和裁减人员

第三十四条 用人单位按照法律法规和政策规定制定本单位的规章制度。对遵守劳动纪律，完成生产和工作任务成绩显著的职工予以奖励；对不能胜任工作的职工，组织开展培训或者调整工作岗位；对违反用人单位规章制度的，视严重程度进行批评教育、扣减奖金、解除或终止劳动合同等。因职工个人原因给用

人单位造成经济损失的，用人单位可按劳动合同约定要求其赔偿经济损失。工会要充分发挥监督作用，维护职工的合法权益。

第三十五条 用人单位生产经营困难，如受疫情等因素影响无法正常运营，双方可通过平等协商，采取适度调整职工工资水平、灵活安排工作时间、轮岗轮休、稳岗培训等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或少裁员。用人单位不得不裁减人员时，裁减二十人以上或裁减不足二十人但占职工总数百分之十以上的，应按《劳动合同法》规定提前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见，向当地人力资源社会保障行政部门报告后方可裁减人员。

第三十六条 裁减人员时，用人单位应积极对接当地人力资源社会保障行政部门，使符合条件的人员可按规定享受再就业培训相关政策，或通过公共就业服务机构举办的招聘活动实现再就业。用人单位依照《劳动合同法》第四十一条裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用。

第十章 其他约定

第三十七条 双方约定的其他内容：

1. _____;
2. _____;
3. _____;

4. _____。

第十一章 集体合同履行及争议的协调处理

第三十八条 本合同期满前_____日内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第三十九条 本合同自生效之日起，双方应积极全面履行，非因法定事由或双方协商同意，任何一方不得擅自修改、变更或解除。对本合同未列事项，应按照法律法规的规定执行；法律法规无明文规定的，须由双方协商解决。

第四十条 集体合同的订立、变更、解除或终止，双方应按照国家 and 地方有关规定执行。若订立本合同所依据的法律法规发生变化，双方应按照新颁布的法律法规，经协商一致，对有关条款作相应修订，并依法报有关部门审查备案。

第四十一条 双方应加强沟通联系，就重大事项和职工权益相关问题进行通报、协商，保障本合同的履行。

第四十二条 因当事人一方的过错，造成本合同不能履行或不能完全履行的，有过错的一方应承担违约责任。

第四十三条 因履行本合同发生争议，双方应通过协商方式解决。经协商解决不成的，可依法申请仲裁、提起诉讼。

第十二章 附 则

第四十四条 本合同期限_____年。经职工代表大会或全体

职工讨论通过，双方首席代表签字后，用人单位报
_____局（厅）审查备案。若该局（厅）自收到文
本之日起十五日内未提出异议的，本合同即行生效。

用人单位应当自本合同生效之日起_____日内以适当的形式
向全体职工公布。

第四十五条 本合同一式_____份，双方各执一份，报
_____局（厅），_____总工会各_____份。

用人单位方首席代表（签字） 职工方首席代表（签字）

用人单位（盖章）

工会（盖章）

年 月 日

年 月 日