

 中国华电集团有限公司
CHINA HUADIAN CORPORATION LTD.

华电煤业集团有限公司
HUADIAN COAL INDUSTRY GROUP CO.,LTD.

山西石泉煤业有限责任公司 集体劳动合同书

二〇二一年一月

集体劳动合同书

本合同由山西石泉煤业有限责任公司(以下简称企业)与山西石泉煤业有限责任公司工会(以下简称工会)双方代表,就企业生产经营目标和职工劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险和福利、职业培训、女职工特殊保护等问题,经过充分的集体协商达成协议而签订。

第一章 总 则

第一条 本合同依据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)《中华人民共和国工会法》(以下简称《工会法》)《集体劳动合同规定》及国家有关法律、法规、政策规定,工会(职工代表)与用人单位双方坚持平等协商、诚实守信原则,签订本合同,并共同遵守本合同所列条款。

第二条 本合同是双方在企业生产经营活动中必须遵守的共同准则,对企业和全体职工均具有约束力。企业与职工个人签订的劳动合同中的必备条款标准不得低于本合同的规定。企业制订和修改涉及职工劳动权益的规章制度时,应符合本合同的原则,并征求工会同意。

第三条 双方订立本合同的目的是:尊重职工的劳动,维护职工的劳动权益,发挥职工的生产、管理积极性,科学地规范企业与职工整体之间的利益关系,巩固和发展和谐、稳定的劳动关系,促进企业生产发展和经济效益的提高,推动精神文明建设。

第四条 企业必须支持职工依法参加民主管理,尊重工会代表和维护职工利益的权利,支持工会依法自主独立地开展工作。工会应支持企业正确行使职权,教育和培养职工热爱、关心企业,树立敬业爱岗的精神,努力做好本职工作教育职工认真履行劳动合同,遵守劳动纪律和企业的规章制度,努力完成生产和工作任务。

第五条 双方依据合同原则和内容,围绕企业的生产经营任务履行各项权利和义务,共同保证企业方针目标实现,真正做到经营者与职工风险共担、利益共享。

企业的生产经营方针目标应以企业年度职工代表大会通过的决议为准。

第六条 工会应以提高企业经济效益为中心开展活动,坚持以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,开展劳动竞赛和职工合理化建议活动。

第七条 企业应按每月全部职工工资总额的 2%依法足额计提、按时拨交工会经费。工会应按照中华全国总工会《关于工会经费管理办法》管理使用。

第二章 劳动合同

第八条 企业根据生产经营情况,有权择优招(聘)用职工,并分别与被录用职工平等协商,依法签订劳动合同。企业实行有固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第九条 企业的招工计划和实施情况应及时向工会通

报。在签订个人劳动合同之前，工会应指导职工明确履行合同的权力、义务及承担的违约责任，并应严格监督劳动合同的履行情况。除法律规定的条件外，企业与职工在协商一致的基础上可依法变更或解除劳动合同。

第十条 职工有下列情形之一的，企业不得解除劳动合同：

(一)从事接触职业病危害作业的乙方未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或医学观察期间的；

(二)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或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、哺乳期内的；

(五)在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

第十一条 企业解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果企业违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求用工单位纠正。职工申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。职工违约或受到行政处分、解除劳动合同等，工会亦应做好工作。

第十二条 解除或终止劳动合同的经济补偿办法：

(一)经济补偿按职工在本单位工作的年限计算，以每满1年支付1个月工资的标准向职工支付经济补偿金，6个月以上不满1年的按1年计算，不满6个月的，按半个月工资

标准支付;

(二) 职工患病或者非因工负伤, 在医疗期满后, 经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作, 也不能从事企业另行安排的工作而解除劳动合同的, 企业除按以上标准支付经济补偿金的同时, 应发给不低于 6 个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费, 患重病的增加部分不低于补助费的 50%, 患绝症的增加部分不低于医疗补助费的 100%;

(三) 经济补偿金所称月工资是指职工在劳动合同解除或终止前 12 个月的月平均工资。

第十三条 企业在实行劳动合同的基础上实行上岗聘用制, 并签订岗位合同。

(一) 岗位合同是劳动合同的附件, 凡在岗人员都应签订岗位合同, 按管理权限范围分级进行;

(二) 职工应在定编定员的基础上, 通过考试、考核、劳动组合, 实行公开、平等竞争上岗;

(三) 因岗位定员限制或职工素质等原因未能签订岗位合同的人员、被解除岗位合同的人员为企业内待岗人员。

第十四条 企业有下列情况之一的, 职工可以解除劳动合同。

(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;

(二) 未及时足额支付劳动报酬的;

(三) 未依法为职工缴纳社会保险费的;

(四) 企业的规章制度违反法律、法规的规定, 损害职工权益的;

(五) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使职工在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；

(六) 在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(七) 违反法律、行政法规强制性规定的；

(八) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫职工劳动的；

(九) 违章指挥、强令冒险作业危及职工人身安全的；

(十) 法律、行政法规规定职工可以解除劳动合同的其他情形。

第十五条 有下列情形之一的，需要裁减人员 20 人以上，企业应提前 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，裁减人员方案经向劳动行政部门报告后，方可裁减人员。

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

按本条第一款规定裁减人员的，在 6 个月内重新招用人员时，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第三章 工作时间和休息休假

第十六条 企业执行《国务院关于职工工作时间的规定》。根据生产经营情况实行每日工作时间不超过 8 小时、平均每周工作时间不超过 40 小时的工时制度。

第十七条 企业执行国家法定的各类节假日制度，在下列节日期间应当依法安排职工休假：

- (一) 新年；
- (二) 春节；
- (三) 清明节；
- (四) 劳动节；
- (五) 端午节；
- (六) 中秋节；
- (七) 国庆节；
- (八) 法律、法规规定的其他休假节日。

第十八条 企业应严格控制延长职工的工作时间。由于生产经营需要延长工作时间或加班加点的，应征得本人和工会同意，并发加班工资；节假日加班时，要按《劳动法》规定支付高于职工正常工作时间工资的劳动报酬。

(一) 安排职工延长工作时间的，应安排调休或者付给职工不低于标准日工资的 150% 的加班工资；

(二) 休息日加班又不能安排补休的，支付不低于标准日工资的 200% 的工资报酬；

(三) 法定休假日安排加班的，支付不低于标准日工资的 300% 的工资报酬

标准日工资依照企业现行规定执行。

第十九条 企业合理安排职工加班，一般每日不超过 3

小时，每月不超过 36 小时。

第二十条 有下列情形之一的，延长工作时间不受第十九条的限制：

(一) 发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

(二) 生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

(三) 必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形

第二十一条 严重有损职工身体健康或人生安全的加班，工会有权支持职工拒绝执行。

第二十二条 企业执行国家规定的带薪年假制度。连续工龄满 1 年不满 10 年的，每年休假 5 天（不含公休假日和法定假日，以下同）；工龄满 10 年不满 20 年的，每年休假 10 天；工龄满 20 年以上的，每年休假 15 天。休假时间根据企业生产经营情况确定。如企业由特殊情况，完全不能或不能完全安排职工休假，应进行集体协商，并将协商意见向本单位职代会说明，征得职代会同意。对职工应休未休的年假天数，应当按照该职工日工资收入的 300% 支付年假工作报酬。

第三十三条 职工符合下列情况之一的，企业根据国家和山西省的有关规定给予假期：（一）婚假：凡符合结婚条件并在民政部门登记结婚的职工。（二）丧假：职工直系亲属或职工公婆、岳父母死亡均给予丧假；（三）婚假、丧假、

产假的待遇按企业现行执行标准执行。

第四章 劳动报酬

第二十四条 按照国务院“两低于”（即人均工资增长低于劳动生产率的增长；工资总额的增长低于经济效益的增长）的规定，企业遵循效率优先，兼顾公平，劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，依据经济效益状况，提出企业的工资标准、分配方式、支付办法及发放工资的时间等。

第二十五条 企业根据每年物价上涨指数和企业经济效益等因素，按国家或华电煤业集团有限公司的有关规定相应调整职工的收入。

第二十六条 企业付给职工的最低工资不得低于当地政府规定的最低工资标准。

第二十七条 职工在法定休假日、婚丧假、产假、哺乳期间以及依法参加社会活动期间，企业应依法支付工资。

第二十八条 工资应以货币形式按月支付，具体发放日期按企业规定执行。如遇节假日或休息日，则往后自然顺延。企业遇到特殊困难时，经过协商，可以缓发或减发工资。

第五章 职工保险和福利

第二十九条 企业根据国家 and 地方有关劳动保险法律、法规的规定，实行劳动保险制度，支付职工劳动保险费用，工会协助企业做好各项劳动保险工作，职工按规定享受养老

保险、工伤保险、失业保险、医疗保险、生育保险等法定保险，各项保险金额应定期向职工公布。

职工患职业病或因工负伤，待遇按照国家 and 地方有关规定办理。

职工非因工或因病死亡的丧葬补助费，供养直系亲属抚恤费、救济费，职工供养直系亲属的医疗费、丧葬费等，均按国家规定的标准由企业帮助办理。

第三十条 职工患病或非因工负伤，按照国家和企业的相关规定执行。

第三十一条 企业根据实际情况，逐步改善职工的文化生活设施、医疗、幼托、交通、住房等条件，并提供其它与企业经济能力相适应的福利待遇。

第三十二条 企业应提供必要的资金，支持和保证工会组织从事有职业危害作业及病伤职工脱岗疗养，组织上述工作时，工会须事先与企业协商。

第六章 劳动安全与卫生

第三十三条 企业执行政府有关劳动保护的法规条例，建立健全劳动安全与卫生的有关规章制度，并严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对职工进行“三级安全教育”预防事故发生，减少职业危害。

第三十四条 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用，竣工验

收时应有工会代表参加。

第三十五条 企业必须为职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件，根据工作岗位的需要，为职工发放相应的劳动防护用品。每年提出年度安全技术措施项目方案，落实资金，组织实施。

第三十六条 企业应对职工进行不定期体检，对女职工和从事有职业危害作业的职工应当定期进行职业健康检查，并将检查结果告知被体检职工。

第三十七条 职工在生产过程中必须严格遵守安全操作规程和各项规章制度，从事特种作业者必须经过专门培训，考试合格取得操作证后方能上岗作业。

第三十八条 职工对用人单位管理人员的违章指挥、强令冒险作业有权拒绝执行，对危害职工生命和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

工会发现企业违章指挥、强令职工冒险作业或者生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害，有权提出解决的建议，企业应当及时研究答复；发现危及职工生命安全的情况时，工会有权向企业建议组织职工撤离危险现场，企业必须及时作出处理决定。

第三十九条 发生职工因工伤亡事故或其它危及职工劳动安全的重大事故，应逐级上报有关部门并及时通知工会，不得隐瞒，企业成立调查组，工会应依法派代表参加，并提出处理意见。

第四十条 工会应支持企业加强劳动保护管理，配合填好安全检查，监督劳动安全情况，同时应保护职工在劳动安

全与卫生方面的合法权益。

第七章 女职工特殊保护

第四十一条 企业应严格按照《劳动法》《工会法》《女职工劳动保护规定》对女职工实行特殊劳动保护，维护女职工合法权益和特殊利益。具体执行条款见附件《女职工特殊权益保护专项集体合同》。

第八章 职工教育培训

第四十二条 加快职工教育培训工作改革，不断转变教育培训工作运行机制和传统模式，使企业职工教育培训工作制度化、科学化、规范化。

第四十三条 建立并修订、完善企业职工教育培训有关规章制度，按照国家规定提取和使用职工培训经费，结合企业实际有计划地对职工进行职业教育和培训。

第四十四条 企业每年应根据生产经营实际，提出详细的职工教育培训工作计划，合理安排各类人员的教育培训任务，并提交职代会讨论后实施。

第四十五条 工会协助企业对职工进行思想政治教育、文化技术教育、职业道德教育、职业纪律教育，培养“四有”职工队伍，全面提高职工素质。

第九章 纪律与奖惩

第四十六条 企业按照上级单位《职工奖惩条例》等有关规定有权制定本企业劳动纪律与奖惩制度，并经职代会审

议通过后实施。

企业劳动纪律与奖惩制度的修订应征求工会意见，工会
有权组织职工代表进行讨论并提出意见，提交职代会审议表
决。

第四十七条 企业应对模范执行各项规章制度，生产、
经营、管理工作出色的职工进行表彰，给予精神鼓励和物质
奖励。

第四十八条 企业对职工进行行政处分时，须事先征求
工会意见，听取被处分职工的申辩。

企业对开除、除名、辞退职工形成的决议或会签文件应
征求工会意见，工会认为不合理的，有权提出异议，并与企
业协商解决。

因职工本人原因给企业造成经济损失的，可以按照企业
的相关规定执行。

第十章 劳动争议调解

第四十九条 为稳定和协调劳动关系，企业应设立劳动
争议调解委员会及其办事机构。单位与职工发生劳动争议，
争议双方当事人可以依法申请企业及企业所属各单位劳动
争议调解委员会调解。

争议双方应维护正常的生产经营和工作秩序，不得有激
化矛盾的行为。

第五十条 调解劳动争议应当按照合法、公正、及时处
理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

第五十一条 调解达成协议的，双方应当按协商结果履

行。调解不成的，当事人一方可在规定的期限内向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可向人民法院提起诉讼。

第十一章 集体协商

第五十二条 为促进企业的发展，明确企业和职工及其代表者工会的权利和义务，维护职工的合法权益，双方实行密切而有效的共事合作，建立集体协商制度。集体协商代表每方为 3 至 10 名，双方人数对等，企业法定代表人和工会主席分别担任企业方和工会方的首席代表。双方其他代表分别由企业法定代表人和工会确定。双方应另行指定一名记录员

第五十三条 集体协商的双方应当收集职工意见，向对方如实提供与协商有关的情况和资料。

第五十四条 协商会议可由双方轮流主持，也可由双方认为可以委托的第三者主持。

集体协商达成的协议应形成集体合同的法定形式，并报合同登记部门登记。

第五十五条 集体协商的原则、具体程序及有关事项按劳动部颁发的《集体合同规定》和全国总工会《工会参加平等协商和签订集体合同试行办法》执行。

第十二章 合同检查与争议处理

第五十六条 为确保本合同的全面履行，企业按人数对等原则成立由工会、行政联合组成的集体合同监督检查组，

科队、班组设立监督检查员，检查双方对合同的执行情况，发现问题及时提交双方代表协商处理。

对集体合同履行情况每年至少检查一次。

第五十七条 因签订集体合同发生争议，双方应当协商解决。协商解决不成的，申请襄垣县人力资源和社会保障局会同襄垣县总工会组织有关各方协调处理。

因履行集体合同发生争议，双方应当协商解决。协商解决不成的，可依法向劳动争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自接到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

第十三章 违约责任

第五十八条 签订或履行集体合同发生争议时，有激化矛盾的行为给企业或职工造成损害的，有当地劳动行政部门视情节轻重，分别给予行政处分和赔偿经济损失的处理。

第五十九条 因一方或双方过错造成集体合同不能履行或不能完全履行的，过错方应继续履行集体合同，并承担相应的违约责任。

第六十条 违反集体合同的行为同时违反其他法律、法规的，依照有关法律、法规和本合同第五十八条规定处理。

第十四章 合同期限与变更

第六十二条 本合同有效期限为 3 年。

本合同有效期限内双方首席代表的变更，不影响合同效力。

合同期满前 3 个月内，双方应当协商续订或重订集体合同。新合同未签订生效前，原合同继续有效。新合同生效之日起，原合同即行终止。

第六十三条 本合同在执行过程中，有特殊情况时，双方均有权提出修改本合同条款。

修改合同的程序仍应按集体协商的程序进行。

第六十四条 本合同未尽事宜，双方认为应由集体协商解决的问题，应经过集体协商程序，补充本合同条款。

第十五章 附 则

第六十五条 本合同经职工代表大会审议通过，双方首席代表签字后，一式五份，企业、工会、人资各执一份，呈报襄垣县人力资源和社会保障局、襄垣县总工会各一份。

第六十六条 本合同报襄垣县人力资源和社会保障局和襄垣县总工会 15 日内未提异议，即行生效，依法向全体职工公布。

第六十七条 本合同规定与国家规定相抵触之处，按国家规定执行。

企业（盖章）：

工会（盖章）：

法定代表人（签字）：

法定代表人（签字）：

年 月 日

年 月 日