

苏协劳〔2024〕1号

# 省协调劳动关系三方委员会 关于印发《新时代深化集体协商工作 的指导意见》的通知

各设区市协调劳动关系三方委员会：

近年来，全省各地认真贯彻党的十九大、二十大精神和党中央、国务院关于构建和谐劳动关系的决策部署，积极推进集体协商凝聚共识，最大限度增加劳动关系和谐因素。2023年5月1日《江苏省集体协商条例》（以下简称《条例》）正式实施。为深入贯彻实施《条例》，进一步推动全省集体协商工作规范化、法治化、常态化，积极构建和谐劳动关系，现制定如下指导意见。

## 一、目标要求

全面贯彻习近平总书记关于协商民主是实践全过程人民民主的重大理念，积极落实国家和省关于完善集体协商制度、预防和化解劳动关系矛盾、促进企业健康发展相关部署要求，通过各级政府、工会、企业代表组织等协同努力，集体协商制度在构建

和谐劳动关系、促进经济社会健康发展中作用更加明显，集体协商覆盖范围不断扩大，集体协商内容不断拓展，集体协商质效不断增强。从2024年起，用三至五年时间推动各类已建工会用人单位集体协商建制率持续保持稳定并逐步提升，职工利益诉求表达渠道进一步拓宽，企业和职工获得感、满意度不断提升，职企双方在法治的轨道上、理性的氛围中协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，劳动者体面劳动、企业健康持续发展的和谐劳动关系格局不断巩固，切实服务保障江苏高质量发展走在前列。

## **二、 主要任务**

### **（一）进一步加强集体协商组织体系建设**

**1、加强基层工会组织建设。**各级工会要把推进工会组织向新就业形态、新兴领域、新兴群体延伸和推动建立区域性、行业性基层工会联合会特别是新就业形态行业工会联合会作为当前和今后一段时间的重点工作，确保劳动者想入能入、应入尽入，不断巩固和扩大工会组织覆盖面，不断强化基层工会组织密切联系职工的纽带作用。

**2、加强行业协会、商会等企业代表组织建设。**各级工商业联合会、企业联合会/企业家协会要着力培育和扩大行业、产业协会、商会等用人单位方协商主体，积极做好引导用人单位树立协商理念、履行社会责任和开展集体协商履行集体合同等工作。

**3、加强各类协调劳动关系三方组织建设。**加强乡镇（街道）协调劳动关系三方组织建设，力争实现全覆盖，把三方组织的铁

脚板插入到最后一公里；持续推进各类行业、区域协调劳动关系三方组织建设，将情况各异各类行业、规模较小的各类企业等全面纳入到集体协商范围，确保不留死角。

**4、加强集体协商指导员队伍建设。**各级工会要加强专兼职集体协商指导员队伍建设，优先将从事劳动关系工作的专家、学者、律师、企业管理工作者等吸纳到集体协商指导员队伍中，加强业务培训，开展技能竞赛，畅通职业发展通道，不断壮大集体协商指导员队伍。各级协调劳动关系三方组织要大力支持集体协商指导员工作，充分发挥其宣传培训、业务指导、工作协调等各方面的积极作用。

## **（二）进一步完善集体协商制度机制**

**5、完善集体合同审查制度。**根据《条例》有关新要求，适时发布《集体合同审查服务指引》。工会组织要督促用人单位及时将签订的集体合同报送当地人力资源社会保障部门进行审查。人力资源社会保障部门要积极落实告知承诺制，从集体协商主体资格、协商程序、集体合同内容合法性等方面及时高效审查集体合同，规范《集体合同审查意见书》制作，及时送达用人单位。集体合同审查工作中发现的有关问题应及时向工会和企业代表组织通报。

**6、建立会议纪要、备忘录等书面文件报备制度。**对采用简易、应急程序集体协商达成一致意见后形成的会议纪要、备忘录等书面文件，用人单位要在一个月内报送上一级工会，各级工会

在每年1月底前将上年度会议纪要、备忘录等书面文件签订情况反馈给同级人力资源社会保障部门。采用应急程序集体协商形成的会议纪要、备忘录等书面文件，应于24小时内同步报送上级协调劳动关系三方委员会。

**7、完善集体协商争议调处机制。**集体协商过程中发生争议的，任何一方都可以提请人力资源社会保障部门协调处理。人力资源社会保障部门认为有必要的，可以主动会同同级工会、用人单位方面代表共同进行协调处理，也可邀请律师、专家学者、社会组织代表、有关政府部门代表共同参与居中协调、引导，致力于双方凝聚共识、实现共赢。

**8、完善集体协商履约机制。**用人单位应当采取公告栏、书面文本、电子邮件、本单位网站等方式及时将生效的集体合同、会议纪要、备忘录等向全体职工公布，并每年定期将履行情况向职工（代表）大会报告。用人单位和职工方要定期对集体合同的履行情况开展检查，对检查发现的问题应及时提交双方首席协商代表共同研究、协商处理，确保集体合同不折不扣履行到位。完善职工参与机制，通过成立集体合同履行监督小组、开展职工代表巡视检查等形式，调动职工参与监督集体合同履行的积极性。采用简易程序、应急程序集体协商形成的会议纪要、备忘录等对各方具有法律约束力，各方要依法全面履行，履行过程中发生争议的，可以通过协商或者调解解决，也可以向劳动争议调解仲裁机构申请调解仲裁。有重大影响的履行集体合同争议应报同级协

调劳动关系三方委员会研究处理。

### **（三）进一步健全集体协商工作机制**

**9、强化集体协商指导服务。**县级以上协调劳动关系三方每年要定期举行集中要约行动，围绕服务经济发展大局确定集中要约主题，统筹部署本地区全年集体协商工作。适时制定《集体协商工作指引》，完善集体合同示范文本，制定会议纪要参考文本和备忘录参考文本，为用人单位和职工提供集体协商工作全流程服务指导。加强集体协商指导工作室建设和协商议题征集等指导服务，积极实施集体协商指导员定点联系制度。对生产经营正常以及效益良好的企业，指导其围绕工资调整、优化分配、职工福利、技能提升、劳动保护等重点开展协商，不断改善企业劳动条件，让职工更好分享经济发展成果；对因产业转型升级、结构调整、生产经营方式重大调整等因素导致生产经营困难的企业，指导其围绕转岗稳岗、轮岗休假、待岗培训、生活费标准、裁员方案等涉及职工利益调整的重大事项开展协商，同舟共济、共渡难关，尽最大努力稳定职工队伍、保障职工基本权益。

**10、加强集体协商公共信息服务。**进一步建立健全最低工资、企业薪酬调查等制度，适时适度调整最低工资标准，及时发布人力资源市场工资价位、重点行业产业薪酬信息等，释放积极信号，为开展集体协商特别是工资集体协商提供参考依据。

**11、加强重点领域核心问题集体协商。**聚焦当前新就业形态劳动者劳动保障权益维护突出问题，着力推动快递、外卖、网约

等新就业形态企业行业开展集体协商签订集体合同或会议纪要、备忘录等，通过集体协商持续优化平台用工规则和制度算法，推动解决计件单价、订单分配、劳动定额、抽成比例、奖惩制度等新就业形态劳动者最关心的核心利益问题。聚焦广大职工最为关心的工资报酬水平确定、正常增长及内部分配问题，着力通过集体协商优化用人单位工资分配秩序，使工资确定合理、增长正常，并向一线岗位、低收入职工倾斜，助推共同富裕，构建用人单位和职工共谋发展、和谐共赢命运共同体。聚集产业工人薪酬激励问题，着力推动用人单位与职工就技术创新、能级工资等开展集体协商，不断健全技术创新和工作能级参与分配的薪酬激励机制，充分调动职工参与生产经营的热情，激发职工开展技术创新的智慧。

**12、积极推进区域性、行业性集体协商。**对非公有制中小微型企业、劳动密集型企业比较集中的乡镇（街道）、社区、工业园区、商业区、商业楼宇以及农民工相对集中的建筑、采矿、餐饮服务、服装制造、环卫等行业，重点推动就行业、区域最低工资标准、主体工种指导价位、劳动定额、计件单价、劳动保护等开展区域、行业集体协商，签订区域、行业集体合同，将更多劳动者纳入集体协商覆盖范围，不断提升弱势群体、低收入群体劳动权益保护水平。各级协调劳动关系三方要加大对当地特色、支柱行业的调查研究，适时发布特定行业集体协商指导意见，促进行业自律，规范行业用工和竞争秩序。

**13、深化完善集体协商质效评估。**坚持以企业（行业）自评为主、外部评估为辅的原则开展集体协商质效评估，不断规范协商代表确定、要约应约、协商会议、审议报送、公示等协商程序，提高集体协商质量和职工参与率、知晓率、满意率以及企业认可度，切实增强集体协商的实效性。根据《条例》内容新变化和新时代集体协商工作新要求，适时修订我省《集体协商工作质效评价规范》。

### **三、 组织保障**

**14、增强三方合力。**各级协调劳动关系三方组织要充分认识新时代加强集体协商工作建设的重要性和紧迫性，进一步增强大局观、责任感和使命感，定期召开专题会议，开展专题调研，共同研究解决有关劳动关系重大问题，特别是在《条例》贯彻上要拧成一股绳，切实做到任务有分工、责任有明确、措施有安排、保障有力度，不断拓宽工作思路，创新工作方法，积极争取当地党委、政府的重视和支持，努力把集体协商工作纳入党委、政府的重要议事日程，促进广大用人单位和劳动者真正学《条例》、懂《条例》、用《条例》，充分发挥集体协商在保护劳动者合法权益、构建和谐劳动关系中的积极作用。

**15、加强激励引导。**各级协调劳动关系三方组织要拓宽宣传渠道，创新宣传形式，深入宣传集体协商法律法规和政策，提高用人单位、职工以及社会各界对集体协商集体合同制度重要性的认识，增强用人单位与职工开展平等协商的意识和自觉性，为推

进集体协商营造良好的舆论氛围。要及时总结推广集体协商工作中的先进经验做法，选树集体协商特色品牌，按年度定期发布集体协商典型案例，切实发挥典型示范引领作用。在相关部门制定有关奖励、补贴、培训、服务等政策时，要争取向推进集体协商工作实绩突出的单位和地区倾斜。对在集体协商工作中有创新有作为的各类集体和个人，要优先推荐其为候选对象，作为各级五一劳动奖章、劳动模范、和谐劳动关系创建先进集体和个人以及金牌协调员、调解员等给予表彰、奖励。

**16、强化履约监督。**各级协调劳动关系三方组织要指导用人单位认真贯彻落实《条例》，积极推动集体合同社会公开，强化社会监督。人力资源社会保障部门要将用人单位开展集体协商、签订和履行集体合同情况纳入劳动保障监察范围，计入劳动保障守法诚信档案，及时纠正和处理用人单位违法行为。对用人单位未依法建立集体协商制度，不规范开展集体协商的行为，要进行联合约谈、警示。工会组织要加强对用人单位开展集体协商和集体合同、会议纪要、备忘录等约定事项履行情况的监督；对用人单位违反《条例》的行为，应当督促其及时改正，拒不改正的，可提请同级人力资源社会保障部门依法及时处理。

附件：1.集体合同示范文本

2.会议纪要参考文本

3.备忘录参考文本





附件 1

# 集体合同

(示范文本)

单位名称：\_\_\_\_\_

单位住所：\_\_\_\_\_

注册类型：\_\_\_\_\_

职工人数：\_\_\_\_\_

江苏省人力资源和社会保障厅制  
2024 年

## 使用文本须知

1、本集体合同所称甲方为用人单位，即企业、事业单位和社会组织；乙方为职工一方。

2、甲、乙双方有义务应对方要求及时、如实向其提供与签订集体合同有关的情况和资料。

3、经协商一致的集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

4、集体合同由工会代表乙方与甲方签订；尚未建立工会的，由上级工会指导职工推举的代表与甲方签订。

5、集体合同签订后，甲方应当在十日内将集体合同文本及有关资料报送人力资源社会保障部门。人力资源社会保障部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效；提出异议的，甲、乙双方根据《集体合同审查意见书》对异议部分进行协商修改，履行集体合同签订程序后重新报送。

6、甲方应当自集体合同生效之日起十日内，以公告栏、书面文本、电子邮件、本单位网站等方式形式向全体职工公布。

7、本集体合同文本为示范文本，在使用时可根据实际情况增加或者删改章节、条文，也可以就工资调整机制、劳动安全卫生、女职工权益保护、技术创新、能级工资等事项另行订立专项集体合同。

8、本集体合同未尽事宜，按法律、法规和规章的规定执行，没有规定的，通过双方集体协商解决。

甲方：\_\_\_\_\_（用人单位名称）

乙方：\_\_\_\_\_（职工方名称）

为维护职工和用人单位的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、原劳动和社会保障部《集体合同规定》和《江苏省集体协商条例》等规定，甲、乙双方遵循合法、公平、诚信的原则，经协商一致，签订本合同。

## 第一章 劳动用工管理

**第一条** 甲方应当自用工之日起1个月内与职工订立书面劳动合同，保障职工享有劳动权利和履行劳动义务。

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。

**第二条** 甲方在制定、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职工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，与工会或者乙方代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者乙方认为不适当的，有权向甲方提出，通过协商予以修改完善。

甲方采取\_\_\_\_\_形式将上述规章制度和重大事项决定告知全体职工。

**第三条** 甲方与职工订立、履行、变更、解除和终止劳动合

同，以及支付经济补偿金，按照法律、法规和规章，以及甲方依法制定的规章制度的有关规定执行。

**第四条** 依法签订的集体合同对甲、乙双方具有同等约束力。甲方与职工订立的劳动合同中的劳动条件、劳动报酬等劳动标准不得低于本合同规定的标准，低于本合同的按照本合同规定执行。企业的规章制度与本合同不一致的，按照本合同执行。

**第五条** 甲方单方面解除职工的劳动合同，应当提前\_\_\_日将理由通知工会，工会应在\_\_\_日内及时反馈意见；工会有不同意见的，甲方应当研究工会的意见，并在\_\_\_日内将处理结果书面通知工会；职工因此申请仲裁或提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

## **第二章 劳动报酬**

**第六条** 甲方遵循按劳分配和同工同酬的原则，依法制定工资分配和支付制度时，应当事先与乙方进行集体协商。

**第七条** 甲、乙双方每年根据本单位利润、劳动生产率、人力资源市场工资价位、最低工资标准、城镇居民消费价格指数等变动情况，就职工年度工资水平、工资调整办法和工资总额进行协商。

经协商确定，\_\_\_年度职工平均工资水平不低于\_\_\_元，工资总额增长幅度不低于\_\_\_%（或者职工工资随本单位经济效益的提高而正常增长，挂钩比例为：本单位利润总额增长\_\_\_%，职工工资总额增长\_\_\_%）。

\_\_\_年度工资总额增量按以下办法分配\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_。

**第八条** 甲方确定调整劳动定额或者计件工资标准应当遵循科学合理的原则，依据国家标准、行业标准和企业实际情况提出方案，事先与乙方进行协商，确定、调整的劳动定额应当使本单位同岗位百分之九十以上职工在法定工作时间内能够完成。双方约定：

- 1、岗位名称\_\_\_\_\_ 劳动定额（工时单价/计件单价）\_\_\_\_\_
- 2、岗位名称\_\_\_\_\_ 劳动定额（工时单价/计件单价）\_\_\_\_\_
- 3、岗位名称\_\_\_\_\_ 劳动定额（工时单价/计件单价）\_\_\_\_\_

**第九条** 本单位对从事\_\_\_\_\_工作的职工发放津贴和补贴，双方约定：

津贴名称\_\_\_\_\_ 发放标准\_\_\_\_\_

补贴名称\_\_\_\_\_ 发放标准\_\_\_\_\_

**第十条** 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动，且在国家规定医疗期内的，用人单位应当按\_\_\_\_\_标准向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。

**第十一条** 本单位确定计发职工加班加点工资基数的方法是\_\_\_\_\_。

**第十二条** 本单位职工月最低工资标准不低于\_\_\_\_\_元（或者高于当地政府发布的最低工资标准的\_\_\_\_\_%）；试用期月最低工资标准不低于\_\_\_\_\_元（或者高于当地政府发布的最低工资标准的\_\_\_\_\_%）。

**第十三条** 甲方遵循诚实信用的原则，每月\_\_\_\_\_日前通过银

行工资专用账户以货币形式足额支付职工工资，不得克扣或者无故拖欠职工工资。

### **第三章 工作时间和休息休假**

**第十四条** 甲方执行国家规定的职工每日工作时间不超过8小时，每周不超过40小时的工时制度，并保证职工每周至少休息一天。

**第十五条** 因工作性质或者生产特点不能实行标准工时制度的，经人力资源社会保障部门批准，本单位在\_\_\_\_岗位（工种）实行不定时工作制，在\_\_\_\_岗位（工种）实行综合计算工时工作制。

**第十六条** 甲方由于生产经营需要，经与工会和职工本人协商后可以延长工作时间，一般每日延长工作时间不得超过1小时；因特殊原因需要，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3小时，每月不得超过36小时。甲方应依法按时足额支付职工加班加点工资。

甲方安排职工在休息日工作，又不能安排同等时间补休的，应当在\_\_\_\_日内支付加班工资。

**第十七条** 根据《职工带薪年休假条例》，双方商定本单位的带薪年休假办法是\_\_\_\_\_。

### **第四章 劳动安全卫生**

**第十八条** 甲方应严格执行《安全生产法》、《职业病防治法》、《工伤保险条例》和有关劳动保护法律法规和规章，建立健

全劳动安全卫生管理制度，严格执行劳动安全卫生规程和标准，提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准，落实劳动安全责任制，制定各岗位的安全操作规程。

**第十九条** 甲方应落实职工劳动安全教育制度，对职工进行劳动安全培训，其中从事\_\_\_\_特种岗位作业的人员，必须经过专门培训并取得特种作业资格，持证上岗，并自觉接受工会的监督检查。

**第二十条** 甲方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。对从事有职业病危害作业的职工应当每年安排\_\_\_\_次职业健康检查。

**第二十一条** 工会应根据法律、法规和规章的规定，建立健全劳动安全卫生监督检查机构，监督和支持甲方加强安全生产管理，教育职工严格遵守安全操作规程，参与因工伤亡事故的调查并提出处理意见。甲方发生因工伤亡事故，应及时按有关规定上报。

**第二十二条** 甲方应根据季节变化，采取具体措施做好防暑降温、防寒保暖工作。对工会或者职工提出的意见和建议，应当研究。

## **第五章 女职工特殊保护**

**第二十三条** 甲方根据《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护特别规定》、《江苏省女职工劳动保护特别规定》等法律规定，



实施女职工特殊保护。

**第二十四条** 甲方在组织岗位竞聘时，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。

**第二十五条** 甲方不得因女职工结婚、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，甲方不得单方解除与女职工的劳动合同，变更女职工工作岗位应当征得女职工同意，法律另有规定的除外。

**第二十六条** 甲方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、哺乳期、更年期的女职工给予特殊保护。甲方安排已婚待孕女职工从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动，应当征得女职工同意。对经期、孕期、哺乳期女职工不得安排国家规定的禁忌劳动，怀孕不满3个月和7个月以上以及哺乳期女职工，不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。对怀孕的女职工和哺乳期的女职工，经本人申请，甲方同意批准，可依法享有相应的孕期休息、哺乳假，甲方确定女职工孕期休息期间月工资的方法是\_\_\_\_\_，哺乳假期间月工资的方法是\_\_\_\_\_。

**第二十七条** 甲方应当建立女职工定期健康检查制度，按照《女职工劳动保护规定》，每年组织全体女职工参加一次妇女病、乳腺病普查普治，35岁以上女职工每年组织宫颈癌筛查，并建立女职工健康档案。甲方按\_\_\_\_\_标准定期发放女职工卫生保健费。

**第二十八条** 在劳动场所，甲方应当预防和制止对女职工的性骚扰。

**第二十九条** 甲方应当支持女职工参加政治、业务、技术培训，在单位晋职、晋级、评定专业技术职称等方面，应遵循男女平等的原则。

## **第六章 社会保险和福利**

**第三十条** 甲方依照法律、法规和规章的规定，参加养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险，按时足额缴纳社会保险费，依法履行代扣代缴社会保险费的义务，并每年\_\_\_\_次向乙方公布缴纳社会保险费的情况。工会有权对甲方缴纳社会保险费的情况实施监督。

**第三十一条** 甲方按规定为职工缴存住房公积金，双方商定年度住房公积金缴费比例为\_\_\_\_%。

**第三十二条** 甲方根据生产经营特点、经济效益等情况，为职工办理以下保险和福利事项(企业年金、补充保险、疗休养等)

---

## **第七章 职业技能培训**

**第三十三条** 甲方根据工作岗位特点、条件和要求，按规定提取和使用职业培训经费，建立职业培训制度，对职工进行有计划职业技能培训。

甲方制定的职业培训经费使用方案和培训计划应经职工代表大会或者全体职工讨论，其中用于管理人员的职业培训经费不

得高于总额的\_\_\_\_%，用于生产一线职工的职业培训经费不得低于总额的\_\_\_\_%。

**第三十四条** 甲方在\_\_\_\_年度对从事\_\_\_\_岗位（工种）的职工进行职业技能培训。

**第三十五条** 甲方为职工提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以根据《劳动合同法》的规定，与职工订立专项协议，约定服务期和违约责任。

## **第八章 合同变更、解除和终止**

**第三十六条** 变更或者解除集体合同适用《集体合同规定》《江苏省集体协商条例》的规定。未经双方协商同意，任何一方不得变更本合同。

**第三十七条** 有下列情形之一的，可以变更或者解除本合同：

（1）订立集体合同所依据的法律、法规以及当地人民政府规定的劳动标准和条件发生变化，致使本合同无法履行或部分无法履行的；

（2）甲方因被兼并、解散、破产等原因，致使本合同无法履行的；

（3）不可抗力致使本合同无法履行或部分无法履行的；

（4）合同约定的变更或解除条件出现的；

（5）法律、法规规定的其他情形。

**第三十八条** 本合同有效期\_\_\_\_年，合同期满即行终止。合同期满前三个月内，甲、乙双方应当重新协商、签订集体合同。

## 第九章 其他

**第三十九条** 甲方尊重工会履行维护职工权益的基本职责，支持工会依法开展工作，每月\_\_\_\_日之前按规定向工会拨缴经费。

**第四十条** 甲方应当保障协商代表履行职责所必需的工作条件和工作时间。协商代表因履行职责占用工作时间的，视为提供正常劳动。

协商代表在任期内，甲方无正当理由不得扣发、降低其工资和福利，不得调动其工作岗位和免除职务、降低职级。

协商代表在任期内，甲方不得单方变更或者解除其劳动合同；其劳动合同期限短于任期的，自动延长至任期期满。个人有严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度等重大过失行为、退休或者本人不愿延长劳动合同期限的除外。

**第四十一条** 甲方应当将本合同履行情况每年至少向职工（代表）大会报告\_\_\_\_次，集体合同中的工资条款或者附件履行情况应当每半年公布一次。

甲、乙双方在履行合同中发现问题或提出建议，应当以书面形式报双方首席协商代表共同研究，协商处理。

**第四十二条** 因履行本合同发生争议，甲、乙双方可以通过协商或者调解解决。不愿协商、调解，或者协商、调解不成的，任何一方都可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

**第四十三条** 本集体合同一式三份，甲、乙双方各执一份，

报送人力资源社会保障部门一份。

**第四十四条** 本合同附件包括

---

甲方首席协商代表

( 签字盖章 )

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方首席协商代表

( 签字盖章 )

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

## 附件 2

# 会议纪要

(参考文本)

一、会议时间：

二、会议地点：

三、会议主持人：xxx（职务）/xxx（职务）

四、会议代表情况：

1. 用人单位方：xxx（职务），xxx（职务），……。

2. 职工(工会)方：xxx（职务），xxx（职务），……。

五、会议内容（事由）：

1. 应\_\_\_\_方提出的（无需签订集体合同的内容）进行集体协商。

2. 出现（需要立即开展协商的内容）进行集体协商。

六、协商结果

1.

2.

……

（采用应急程序开展集体协商的，应\_\_\_\_方要求，双方同意协商结果履行相关程序后签订集体合同）。

用人单位代表：

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

职工方代表：

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

附件 3

# 备忘录

(参考文本)

\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日在\_\_\_\_\_ (地点) 就\_\_\_\_\_方提出的 (无需签订集体合同的内容) / 出现 (需要立即开展协商的内容), 用人单位方与职工方进行了集体协商, 达成以下协议, 现形成备忘录, 具体如下:

## 一、双方代表情况

1. 用人单位方: xxx (职务), xxx (职务), ……。
2. 职工 (工会) 方: xxx (职务), xxx (职务), ……。

## 二、协商结果

- 1.
  - 2.
- ……

(采用应急程序开展集体协商的, 应\_\_\_\_\_方要求, 双方同意协商结果履行相关程序后签订集体合同)。

用人单位代表:

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

职工方代表:

\_\_\_\_年\_\_月\_\_日

