

云南云勤服务集团有限责任公司

集 体 合 同

本合同由云南云勤服务集团有限责任公司工会(以下简称公司工会或工会)代表全体员工与云南云勤服务集团有限责任公司(以下简称公司)签订。

第一章 总 则

第一条 为建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系，保障公司和员工的合法权益，规范双方行为，加强双方合作，共谋公司发展，深化公司改革，使公司在市场竞争中不断发展壮大，树立市场、效益、质量、竞争的观念，形成公司与员工之间的利益共同体，以健全日常业绩考核、劳动报酬、工时休假、劳动纪律、员工奖惩等劳动规章为主要内容，实现法制化、动态化、规范化、科学化、现代化的管理要求，最大限度调动员工的积极性，促进公司持续、稳定、快速、健康、全面发展，结合公司实际，制定本合同。

第二条 制定本合同的原则：

- 1.遵守法律、法规、规章及国家有关规定。
- 2.互相尊重，平等协商。
- 3.诚实守信，公平合作。
- 4.兼顾双方合法权益。
- 5.不得采取过激行为。

第三条 制定本合同的法律政策依据：

- 1.《中华人民共和国劳动法》。

- 2.《中华人民共和国劳动合同法》。
- 3.《中华人民共和国工会法》及《工会章程》。
- 4.《中华人民共和国公司法》。
- 5.《云南省集体合同条例》。
- 6.其它相关法律及配套法规。

双方在合法、公正、平等、互相尊重、诚实守信、兼顾双方合法利益的原则上签订本合同。

第四条 本合同适用于与公司签订正式劳动合同的全体员工（以下简称员工），公司及员工均须履行本合同。

第五条 公司、公司工会以及全体员工应从公司整体利益出发，顾全大局，坚持公司的利益和发展高于个人利益的原则，在维护好整体利益的同时维护好全体员工的合法权益。

第二章 劳动报酬

第六条 公司遵循按劳分配、效率优先、兼顾公平及可持续发展的原则：

1.公平性原则：薪酬以体现工资的外部公平、内部公平和个人公平为导向。薪酬设计重在建立合理的价值评价机制，在统一的规则下，遵照经公司职工大会或职工代表大会通过的方案决定最终收入。

2.激励性原则：薪酬以增强工资的激励性为导向，通过浮动考核工资等激励性工资设计激发员工工作积极性。

3.经济性原则：薪酬水平须与公司的经济效益和承受能力保持一致。人力成本的增长幅度应低于公司总利润的增长幅度和劳动生产率的增长速度，同时应符合上级管理部门对人工成本调控的总体要求。力求用适当工资成本的增加引发员工创造更多的经济增加值，保障公司出资者的利益，实现公司可持续发展。

第七条 薪酬分配的主要依据是：岗位价值、个人能力素质和业绩贡献，并参考本地社会平均工资水平和行业平均水平、劳动力市场的供求状况、生活费用与物价水平等。

第八条 公司根据生产经营和效益增长情况，适时调整员工收入水平，建立健全员工工资收入正常增长机制。

第九条 公司应根据国家的有关规定，建立最低工资保障制度，员工在法定工作时间内提供了正常劳动，公司应足额支付其工资，工资标准不得低于当地最低工资标准（本标准不包括加班工资，中、夜班、高温、有毒有害等特殊工作条件下的津贴，国家、省、市规定的保险福利待遇）。

第十条 公司在确定工资总额时，在经济增长的前提下，应充分考虑员工工资的合理增长，在平等协商的基础上，经公司党委会、董事会集体研究通过，并报上级主管部门批准后决定工资总额。

第十一条 对参加转岗培训的员工，发给不低于当地最低工资标准。

第十二条 员工因工负伤或患职业病期间有关待遇，依照国家《工伤保险条例》及国家、省、市有关政策及公司有关规定执

行。

第十三条 员工患病或非因工负伤，需要离岗治疗的，治疗期间依照《劳动法》《劳动合同法》等规定，治疗期间的相关待遇按公司薪酬管理制度执行。

第十四条 员工在离岗医疗期间不得与其他单位发生劳动关系，若有违者，公司按有关法律、法规规定进行处理。

第十五条 公司按国家有关规定，按时支付员工的各种津贴。工资以公司委托银行代发工资的形式支付给员工本人。

第十六条 工资必须按月打入员工个人工资卡账户，因公司经营困难不能按月发放时，须提前向工会通报原因，并征得工会同意后，可延期支付工资，最长不超过2个月，同时，工会应向员工说明情况，并协助做好员工的思想政治工作。

第十七条 加班工资按公司制定的薪酬制度及有关规定执行。

第三章 工作时间、休息和休假

第十八条 公司职工实行每周五天工作制，即周一至周五，每个工作日工作时间为：上午8时30分—12时，下午14时—18时。实行其他轮班制的员工必须保证每周都有休息时间，并符合有关法律、法规、规章规定。

第十九条 公司有责任不断改善工作环境，提高经营管理水平，结合实际调整工作时间，确需延长工作时间的，应考虑给与调休，或以适当方式确保员工享有合理休息时间。下列情况，延

长工作时间不受上述条件限制，员工必须服从加班安排：

（一）发生自然灾害、事故或者其它紧急情况，威胁劳动者生命健康或公共财产安全，需要紧急处理的。

（二）生产设备、公共设施发生故障的，影响生产和公众利益，必须及时抢修的。

（三）服务保障项目点有紧急工作需求的。

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

第二十条 公司实行法定节假日及公休日：按国家规定执行。

部分员工节假日：妇女节（三月八日），妇女放假半天活动；青年节（五月四日），35周岁以下的青年放假半天活动（不参加活动者不放假）。

员工探亲假、婚丧假、年休假、计划生育假、病事假制度，按国家有关规定及公司制度执行。

第四章 劳动安全卫生

第二十一条 公司建立健全符合国家法律、法规和部门规章要求的劳动安全卫生、环境保护制度，将每年在职业安全卫生、环境保护方面的资金纳入财务预算，使之得以逐步完善，以保障劳动者在生产过程中的健康与安全。

第二十二条 公司必须严格遵守国家有关劳动安全卫生的法律、法规和标准，加强对员工的劳动安全卫生教育，以减少职业危害，最大限度地避免员工中毒、职业病和伤亡事故的发生。

第二十三条 公司必须为员工提供符合国家规定标准的劳

动安全卫生条件和劳动防护用品，高度重视安全生产，认真搞好劳动保护工作，不断改善劳动安全、卫生、环境条件。从业人员有权了解作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施，有权也有义务对公司的安全生产和职业卫生工作提出建议。

第二十四条 公司须依据员工不同岗位的劳动条件，提供必要的劳动防护用品。

第二十五条 若公司新建、改建、扩建工程项目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，安全设施投资应纳入建设项目预算。

第二十六条 对从事特种作业的人员必须按照国家有关规定经专业机构培训，取得职业资格证书和特种作业操作证书后方可上岗作业。

第二十七条 员工在劳动过程中必须严格遵守公司安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。接受安全生产教育和培训，掌握本职工作所需的安全生产知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。发现事故隐患或者其他不安全因素，应当立即向现场安全生产管理人员或者公司主要负责人报告，接到报告的人员应当及时予以处理，对不按规定佩戴劳动保护用品的员工，公司有权拒绝其上岗或责令离岗。对违反安全操作的员工，公司有权严肃处理。

第二十八条 员工对管理人员违章指挥、强令冒险作业的指令，有权拒绝执行，对危及身体健康和人身安全的行为或决定，

有权向公司或工会检举控告，工会应当受理员工的合理诉求，有权组织相关部门核实调查，并向违章行为进行纠正和提出限期整改要求。

第二十九条 公司和工会有责任教育员工遵守各项安全生产规章制度及操作规程，接受安全技术培训。工会支持对危害公司安全生产和员工安全的行为按照有关规定进行处理。

第三十条 公司必须如实向安全生产行政管理部门定期报送伤亡事故统计，职业病危害因素统计，发生事故后，在规定的时限内报告事故情况，在规定的权限范围内通知工会参与事故调查处理。

第三十一条 合同期内公司应根据《中华人民共和国职业病防治法（2018修正）》建立健全职业卫生档案和劳动者健康监护档案，开展对员工上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查。按照《用人单位职业健康监护监督管理办法》规定，加强职业健康监护监督管理，保护劳动者健康和相关权益。员工在接受职业健康检查的期间视为正常出勤。员工被确诊为职业禁忌症后，须对该员工及时调整原工作岗位，使之不再从事与职业禁忌有关的工作。

第五章 社会保险和福利

第三十二条 公司按照国家有关规定为员工办理养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金等手续，并按时缴纳相关费用。

第三十三条 员工因工伤亡，按《工伤保险条例》和《云南

省安全生产条例》及有关政策执行。

第三十四条 员工因病或非因工伤亡,根据《集体合同规定》(中华人民共和国劳动和社会保障部令第22号)规定,员工因病或非因工死亡待遇按有关政策执行。

第三十五条 公司有责任不断改善与公司经济承受能力相适应的员工集体福利,提高员工的福利待遇,保证员工各项福利费用及公益金的提取和合理使用。使用列支项目和员工集体福利方面的重大问题由职代会审议决定。

第三十六条 公司有责任贯彻执行有关劳动模范的政策和规定,合同期内,根据生产经营效益,创造条件,安排员工疗休养,由工会负责具体组织实施,费用安排列入公司财务预算,保证每年有一定比例的员工享受休养和疗养的权利。优先安排劳模先进、为公司做出较大贡献的优秀员工。

第六章 女职工特殊保护

第三十七条 为适应和谐劳动关系的要求,维护和保障女职工的合法权益和特殊利益,减少和解决女职工在劳动和工作中因生理特点造成的特殊困难,保护其健康,更好地发挥女职工在公司经济建设中的作用,促进女职工与公司共同发展,女职工特殊保护根据《劳动法》《工会法》《中华人民共和国人口与计划生育法》《妇女权益保障法》《云南省人口与计划生育条例》《女职工劳动保护特别规定》《云南省女职工保健工作规定实施细则》等有关法律法规执行。

第七章 职业技能培训

第三十八条 公司应根据国家规定提取和使用职工教育经费，以“全员教育、人才强企”为方针，坚持“立足需求、讲求实效、适度超前”和“统筹规划、归口管理、分级分类实施”的原则，加强职业教育培训工作，开发员工的职业技能，努力提高员工素质，增强员工的就业能力和工作能力。

第三十九条 根据公司发展和员工职业发展需要，对员工进行岗前、岗位、转岗培训。

第四十条 公司应支持员工参加与本职工作专业对口的学历教育，其费用和学习期间的待遇按国家现行管理规定执行。员工应积极参加公司组织的各种职业技能培训，认真学习职业技能并达到职业技能考核要求。

第八章 集体合同管理

第四十一条 为保证集体合同的全面履行，公司与工会应在合同期内，共同组织相关人员和职工代表对本合同执行情况进行定期检查，并将检查结果向本合同的双方首席代表（或委托人）报告。对合同履行中反映的问题，公司与工会应共同协商，认真研究，提出处理意见，向职工代表大会或职工大会报告集体合同的履行情况。

第四十二条 公司分别与员工签订劳动合同，明确双方的权利和义务。劳动合同的订立按照《劳动法》和《劳动合同法》的

有关规定执行。工会应帮助、指导员工依法签订劳动合同，对公司履行劳动合同、集体合同的执行情况进行监督，调解劳动争议并就公司违反劳动合同的情况提出书面异议，公司在接到工会的书面异议后，应在 30 日内向工会做出书面答复。

第四十三条 若公司对管理人员和专业技术人员实行岗位聘用制，聘用期限不得超过劳动合同的期限，人员的聘用实行“三公开”，即聘用条件公开、聘用过程公开、聘用程序公开。劳动合同期内员工不能胜任本职工作的，经培训或者调整工作后仍不能胜任者，公司可以依据有关规定办理解除劳动合同相关手续。

第九章 奖 惩

第四十四条 对荣获省部级及厅局级（含）以上先进荣誉称号的集体和个人，除上级给予的奖励外，公司可集合实际情况，按公司相关规定发放一定的奖励。

第四十五条 公司有权依据法律法规及相关程序制定劳动规章制度，对工作表现突出、成绩优异作出突出贡献的员工给予相应的精神鼓励和物质奖励，对违反劳动纪律和公司管理制度的员工进行批评教育或警告、撤职、解除劳动合同处理，对违章给公司造成经济损失的员工，公司有权要求其给予经济赔偿，并根据情节轻重给予其撤职、解除劳动合同处理，情节严重涉嫌犯罪的由国家相关机关依法追究刑事责任。

第四十六条 员工应保守公司有关商业秘密和技术研究成

果，因泄密给公司造成损失的，应根据劳动合同的约定事项和有关规定承担赔偿责任，情节严重涉嫌犯罪的由国家相关机关依法追究刑事责任。

第十章 双方履行合同的权利和义务

第四十七条 本合同对公司及全体员工具有法律约束力，公司和全体员工在相互平等、相互尊重的基础上严格履行本合同。

第四十八条 公司、工会均有组织员工学习，教育员工全面履行合同的义务，双方均有监督履行本合同的权利。

第四十九条 公司的权利与义务

(一) 权利：

1.公司有权根据市场竞争的需要和发展目标，依法建立健全各项规章制度、奋斗目标等，要求公司全体员工必须严格遵守，努力实现。

2.公司有权根据生产经营状况和工作的需要，科学合理地配置人力资源，依法决定劳动用工形式；经双方协商，确定工资分配方式和工资水平，并经职工代表大会讨论通过后执行。

(二) 义务：

1.公司应尊重工会依法维护员工合法权益的权利，依法向工会足额划拨经费，对工会配合公司总体目标实现而开展的各种活动，在条件允许的情况下，公司在活动经费上应给予必要的资助。

2.公司在研究经营管理和发展的重大问题，应当听取工会的意见。召开讨论工资、福利、劳动安全卫生、社会保险和员工教

育培训等涉及员工切身利益的有关会议时，必须有工会代表参加，听取工会意见，取得工会支持。

3.公司有教育、培训员工，不断提高员工素质的义务，鼓励员工走自学成才之路，为公司的发展做出更大贡献。

4.公司应健全和加强以职工代表大会为基本形式的民主管理、民主监督制度和公司公开制度，完善公司内部监督制约机制。

5.坚持民主评议中层以上管理人员制度。

第五十条 工会的权利与义务

（一）权利：

1.工会组织代表和维护员工的合法权益，依法自主独立自主地开展工作，保持届期内的组织健全。工会工作机构的设置按《公司工会工作条例》第十三条执行。

2.工会有权督促公司加强劳动保护和改善劳动条件，抓好安全生产，减少工伤事故发生。依照国家规定有参加新建、改建、扩建工程中的劳动条件和劳动安全、职业卫生设施的设计审查、竣工验收工作的权利。

3.有权代表员工和组织员工参加民主管理和民主监督。

4.有权依法维护公司和员工双方的合法权益。

5.公司对员工解除劳动合同处理不当的，工会有权提出意见，要求重新处理或纠正。

6.有权通过职工大会或职工代表大会对公司高、中层管理人员进行民主评议和监督。

（二）义务：

1.工会作为全体员工的代表，应教育和引导员工正确处理与公司的劳动关系，认真履行集体合同和劳动合同，严格遵守党纪国法及公司依法制定的各项规章制度，爱岗敬业、努力完成各项生产和工作任务，为公司的发展作贡献。

2.工会应当支持公司的生产和经营管理，教育员工爱护国家和公司的财产，树立主人翁责任感，想主人事，尽主人责；坚持团结求实、开拓进取；降低成本、提高效益、共谋发展，维护公司形象。

3.工会应围绕公司不同时期的工作重点，开展劳动竞赛、合理化建议等活动，不断提高公司市场竞争力和经济效益。

4.工会应加强自身改革和建设，增强活力，积极开展健康向上、形式多样的员工文体活动，丰富员工的业余文化生活。

第十一章 裁 员

第五十一条 公司严格执行《劳动合同法》第四十一条规定的四种情形之一：用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，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。

有下列情形之一的，需要裁减人员 20 人以上或者裁减不足 20 人但占公司职工总数 10%以上的，公司提前 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后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一) 依照公司破产法规定进行重整的。

(二) 生产经营发生严重困难的。

(三) 公司转产、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。

公司依照本条第一款规定裁减人员，在 6 个月内重新招用人员的，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。应当提前 30 日向工会或全体员工说明情况，听取工会或者员工的意见，提供裁减方案和经济补偿办法，经职工大会或职工代表大会讨论通过，报当地劳动保障行政部门审核后，方可裁减人员。（具体条件和程序依据《劳动法》《劳动合同法》执行）。

第五十二条 工会协助和支持公司做好深化国有企业劳动用工制度改革，积极稳妥地做好员工竞争上岗聘用工作。

第十二章 劳动关系的建立和终止

第五十三条 公司与员工应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致诚实信用的原则，依法签订劳动合同建立劳动关系，明确双方的权利和义务，遵循劳动合同约定的条款。

第五十四条 公司根据生产经营工作的需要，依据岗位性质和特点，在双向选择、择优录用的原则下，依法行使劳动用工权。

第五十五条 在建立劳动关系的过程中，工会应帮助、指导员工依法签订劳动合同，发现问题，及时反映情况，促成各方协商解决。

第五十六条 公司应当根据《劳动法》和《劳动合同法》的相关规定与员工订立无固定期限劳动合同或有固定期限劳动合同。

第五十七条 劳动合同期满前 30 天，公司向员工发出终止或续订劳动合同的书面意向通知，双方协商一致同意续订劳动合同的，可以续订劳动合同，双方协商不能达成一致的，终止劳动合同。

第五十八条 公司依照法律、法规和依法制定的规章制度，解除违纪员工劳动合同的，事先应征求工会意见，允许受处分员工进行申辩，工会听取申辩后认为不当的，有权建议重新处理。

第五十九条 公司与员工有权依据《劳动合同法》所赋予双方的变更和解除劳动合同权利。按《中华人民共和国职业病防治法》（2018 修正）第三十五条规定，从事接触职业病危害作业的员工未进行离岗前职业健康检查，不得解除或终止与其签订的劳动合同。双方经协商一个月内不能就变更劳动合同达成一致的，应办理解除劳动合同相关手续。

第六十条 公司依据《劳动合同法》第三十九条、第四十条规定可以解除员工劳动合同；员工依据《劳动合同法》第三十六条、第三十七条、第三十八条规定，经双方协商一致可以解除劳

劳动合同；经济补偿根据《劳动合同法》第四十六条、第四十七条规定或国家法律、行政法规的有关规定执行。

第六十一条 公司不得解除员工劳动合同的情形：符合《劳动合同法》第四十二条规定情形之一的，公司不得依照《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除员工劳动合同。但如果有《劳动合同法》第三十九条情形的，公司可以解除劳动合同。

第六十二条 公司应科学合理地确定岗位定员编制，在条件允许的前提下尽可能安排已签订正式劳动合同员工工作岗位。

第六十三条 公司与员工出现《劳动合同法》第四十四条情形，劳动合同依法终止。

第十三章 变更、解除集体合同的程序

第六十四条 在合同有效期内，由于公司发生分立、合并、或外部条件变化等特殊状况，致使合同难以履行的，双方有权提出修改或解除集体合同的要求。修改后的条款作为合同附件与合同具有同等效力。解除合同应经双方协商同意，并报送当地劳动保障行政部门备案。

第六十五条 集体合同有效期内，有下列情形之一的，经双方协商一致后，应当变更或者解除合同：

- (一) 订立集体合同所依据的法律、法规被修改或者废止的。
- (二) 公司改制、破产、拍卖或者被兼并等使集体合同不能履行的。

(三) 因不可抗力使集体合同的部分或者全部不能履行的。

(四) 集体合同约定的变更或者解除条件出现的。

(五) 法律、法规规定的其他情形。

集体合同的变更或解除，应当报劳动保障行政部门备案。

第六十六条 集体合同期满或者双方约定的终止条件出现时，该合同即行终止。

第六十七条 集体合同期满 60 日前，公司员工一方或者公司方提出续签集体合同要求的，双方应当进行协商，签订新的集体合同。在新合同未签订生效前，本合同继续有效。

第六十八条 合同的变更、解除、终止及续订需经合同双方协商一致并履行有关手续方能生效。

第十四章 履行集体合同发生争议时的协商处理办法

第六十九条 双方代表或员工若发现在履行合同有违约行为时，可向各方代表报告情况，以便调查了解后及时协商处理。

第七十条 因履行集体合同发生争议，当事人协商不成的，可以向劳动争议仲裁院申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提出诉讼。

第十五章 违反集体合同的责任

第七十一条 本合同一方违约，另一方要求继续履行时，原合同继续有效，双方应继续履行。

第七十二条 公司违反本合同，应根据国家规定向权利人支付违约金，并赔偿违约所造成的损失，同时追究直接责任者和有关人员的责任。

第七十三条 员工违反《劳动法》《劳动合同法》相关规定或劳动合同的约定擅自解除劳动合同，给公司造成损失的，应根据有关规定承担赔偿责任。

第七十四条 公司直接涉及员工切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给员工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第十六章 附 则

第七十五条 本合同所涉及内容和条款如与国家现行有关规定相抵触时，按国家规定执行。公司制定的规章制度及有关措施不得与本合同相悖。

第七十六条 本合同经2024年1月23日公司第一届第二次职代会审议通过，并报劳动保障行政部门审查通过后生效，有效期为二年。合同生效后以文件形式发送至公司各部门全体员工。

第七十七条 本合同一式四份，报当地劳动保障行政部门审查备案后，公司二份，工会留存一份，报云南省总工会一份。

第七十八条 公司所属各企业按照国家法律法规，结合企业实际情况，参照本合同自行拟定集体合同，并经劳动保障行政部门审查通过后生效后报集团工会备案。

本合同未尽事宜，按国家有关法律、法规和上级规定执行。

公司（盖章）：
公司方首席代表
（签名或盖章）：



工会（盖章）：
员工方首席代表
（签名或盖章）：



签订日期 2024 年 1 月 23 日