

2023年女职工权益保护专项集体合同签订情况 湖北省女职工权益保护专项集体合同(汇总5篇)

现今社会公众的法律意识不断增强，越来越多事情需要用到合同，合同协调着人与人，人与事之间的关系。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢!

女职工权益保护专项集体合同签订情况篇一

第一章 总 则

第一条

第二章 女职工合法权益保护条款

公司应当执行国家有关规定,保障女职工在从事科研、接受培训教育等方面,享有

与男子平等的权利.第十二条

企业支持工会同步建立女职工委员会,按规定配备女职工委员会主任和女职工干

第十三条

实行男女同工同酬,女职工在享受福利待遇方面具有与男职工平等的权利.第十七条

企业每年组织女职工进行一次妇科疾病和乳腺疾病普查并支付检查费用.第二十一条

女职工按规定享受“三八”节休假待遇. 第四章 女职工“四期保护”

第二十三条

女职工经期保护

女职工产期保护

女职工哺乳期保护

女职工更年期保护

第三十二条

第三十四条

有关本合同的变更、解除、终止和续签条件与集体合同相同.

第三十五条

第三十七条

本合同与集体合同具有同等法律效力, 双方必须严格履行. 第

三十八条

自生效之日起10日内由协商代表及时以适当形式向本方全体

人员公布. 第四十二条

本合同有效期限为年, 自

****年**月**日起至

****年**月**日止. 企业首席代表

工会首席代表

(签字公章)

(签字公章)

****年**月**日

****年**月**日

女职工权益保护专项集体合同签订情况篇二

第一条 单位女职工委员会在工会领导下依法维护女职工的合法权益，单位必须对其工作予以支持，并将女职工工作纳入教育年度考核目标。

第二条 单位支持工会女职工组织参与民主管理。工会委员会中至少必须有一名女职工代表，单位一些重大决策、制度等的讨论制定必须有女职工代表参加。教代会中必须有一定比例的女职工代表。

第三条 单位女职工委员会必须在党委、工会的领导和行政的支持下，围绕教育教学发展、提高女职工队伍素质，开展各种形式、丰富多彩的素质教育和自我达标活动，组织女职工在教育教学发展中充分发挥半边天作用。

第四条 单位在组织职工进修、外出考察学习、岗位培训时必须安排一定比例的女职工参加。

第五条 广大女职工要积极参与教育教学活动，爱岗敬业，钻研教材、力求创新、遵纪守法，自觉执行单位规章制度，树立良好形象，维护教育声誉。

第六条 单位依法保障女职工享受特殊劳动保护，改善劳动条件，增强保健意识，不断提高女职工的特别保护和身心健康水平。

第七条 单位根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，对处于经期、孕期、产期、更年期、的女职工，给予特殊保护；对在产期的女职工由女工委代表给予看望，以表关怀。

第八条 不得安排女职工从事因生理特点禁忌从事劳动范围的劳动。单位要严格执行劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》。

第九条 女职工因月经过多或痛经不能坚持工作的，经医疗机构证明，给予公假1至2天。

第十条 根据单位实际，可为女职工设立卫生室等保护设施，定期为女职工发放卫生用品或补贴。

第十一条 女职工孕期保护

（一）不得安排从事生产和使用危害生理机能的有毒有害物质的作业和超过卫生防护要求的放射性作业以及经常攀高、弯腰、抬举、下蹲等容易引起流产、早产、畸胎的劳动；不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能适应原劳动的，根据医疗机构的证明，予以减轻其劳动量或安排其他适宜的工作。

（二）怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查的，算作劳动时间，并扣除相应的劳动定额。

（三）对怀孕7个月以上（含7个月）的女职工不安排从事夜班和劳动，每天在劳动时间内给予工间休息1小时，并扣除相应的劳动定额。上班确有困难者，经本人申请，单位批准，可提前休产前假。

第十二条 女职工产期保护

（一）女职工产假为九十天，其中产前假十五天。难产的，增加十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

（二）单位积极宣传贯彻《山东省人口与计划生育条例》，鼓励女职工晚婚晚育、少生优生。符合《条例》晚育规定的女职工增加产假90天。领取《独生子女父母光荣证》的，每月加发5元奖励费，至子女满十四周岁止。

（三）女职工怀孕不满4个月流产的，应根据医疗机构的意见，给予15至30天产假；怀孕4个月以上（含4个月）流产的，给予42天产假。

（四）产假期满上班，给予1至2周的时间逐步恢复原劳动定额。因身体原因不能劳动的，经医疗机构证明，按患病的有关规定处理。

第十三条 女职工哺乳期保护

（一）有不满1周岁婴儿的女职工，每班劳动时间内给予二次哺乳（含人工喂养）时间，每次为三十分钟，多胞胎生育的，每多哺乳1个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。每班劳动时间内的两次哺乳时间可以合并使用，哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中时间算作劳动时间，应扣除相应的劳动定额。女职工哺乳婴儿满1周岁后，如正值夏季的，单位可根据具体情况，适当延长哺乳期1至3个月；经医疗机构诊断为体弱儿的，可适当延长哺乳时间，但最多不超过三个月。

（二）女职工在规定的哺乳期内，单位不安排国家规定的哺乳期禁忌从事的劳动；上班确有困难，经本人申请，单位批准，可休六个月的哺乳假。其工资照发。

第十四条单位应积极参加，按时足额交纳生育保险费，按生育保险办法的规定支付女职工生育期间的费用。没参加生育

保险单位的女职工怀孕，在单位指定的医疗机构检查和分娩，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由单位报销，产假期间工资照发，待遇不变。

第十五条 患有更年期综合症的女职工，经医疗机构证明不能胜任现劳动的，单位应减轻其劳动量或暂时安排其他适宜的劳动。

第十六条 单位应切实做好女职工卫生保健工作。对女职工（含离女职工）至少每两年普查一次妇女病，条件允许应每年普查一次妇女病。在劳动时间内进行检查的算作劳动时间。

第十七条 3月8日“三八”妇女节，可结合单位实际情况，为女职工放假半天。

第十八条 根据单位实际情况，适当安排职工接送孩子上学的时间。

第十九条 单位集体合同监督检查小组要有女职工委员会的代表参加，对本合同履行情况每半年进行一次检查和监督，并将履行情况与集体合同履行情况同时向职工（代表）大会报告。

第二十条 双方因履行本合同发生争议，首先由双方协商解决，经协商未达成一致意见，按劳动争议规定程序处理。

第二十一条 本合同如与国家现行法律法规相抵触时，以国家法律法规为准。

第二十二条 本合同经双方代表签字，并报县以上劳动部门和上级工会审批、备案后具备法律效力，双方必须依法履行。

第二十三条 本合同有效期为 年，自 年 月 日至 年 月 日止。

单位名称（章） 工会名称（章）

单位法人代表（签字）： 工会法人代表（签字）：

年 月 日 年 月 日

女职工权益保护专项集体合同签订情况篇三

制度是个社会的游戏规则，更规范的讲，它们是为人们的相互关系而人为设定的一些制约。为此，我们一般要求大家共同遵守办事规程或行动准则来提高办事效率，才设定一些制度。下面是我们本站提供的制度文章供您参考：

根据上级有关规定,为加强女职工权益保护专项集体合同签订、管理、和履行，切实维护女职工的合法权益，特制订本制度。

一、推行女职工权益保护专项集体合同，是贯彻党的大会会议精神，坚持以人为本，落实科学发展观的具体体现，是建立和谐稳定的劳动关系，构建和谐社会的重要内容，是进一步落实《企业工会工作条例》，完善平等协商集体合同制度，增强维护女职工权益有效性的重要途径。

二、专项集体合同的签订形式。我公司采用单独签订女职工权益保护专项集体合同。

三、女职工权益保护专项集体合同的起草、协商、签订、履约、检查等，都要纳入集体合同的工作范围，工会女职工委员会主任必须作为职工方代表，参与平等协商、合同签订和监督检查的全过程。

四、以《劳动法》、《工会法》、《妇女权益保障法》、《女职工禁忌劳动范围的规定》等有关法律法规为依据，从政治参与、经济利益、素质教育、社会保障、劳动就业、特

殊保护等方面着眼签订女职工权益保护专项集体合同。

五、专项集体合同应保护女职工的劳动就业权利，反对就业中的性别歧视，男女同工同酬，福利待遇均等。

六、专项集体合同应明确女职工的特别劳动保护内容，包括女职工禁忌从事的劳动范围，“四期”保护，妇科病普查普治等。

七、专项集体合同应明确女职工的教育培训，包括对女职工进行职业教育、技能培训，为女职工开展特色活动提供条件等。

八、依法签订的女职工权益保护专项集体合同，对企业和全体女职工具有法律约束力，双方都要严格遵守执行。

九、要发挥集体合同监督检查小组、工会、职代会及女职工委员会的作用，定期对专项集体合同履行情况进行监督检查，对发现的问题要及时向企业行政提出，督促其采取措施进行整改。每年至少检查一次，并将情况向职代会报告。

十、女职工权益保护专项集体合同生效后，应依法向企业职工公布。

十一、女职工权益保护专项集体合同到期后，应在集体协商的基础上，修订并签订下一轮专项集体合同。

女职工权益保护专项集体合同签订情况篇四

女职工特殊权益保护专项集体合同要怎样写才能保证双方利益?以下由文书帮小编提供女职工特殊权益保护专项集体合同阅读参考。

根据《劳动法》、《工会法》、《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》、《女职工禁忌劳动范围的规定》、《集体合同规定》、《山东省实施〈女职工劳动保护规定〉办法》、《山东省人口与计划生育条例》等法律法规，制定本合同。

企业女职工委员会在工会领导下依法维护女职工的合法权益，企业必须对其工作予以支持，并将女职工工作纳入企业年度考核目标。

企业支持工会女职工组织参与民主管理：职代会中女代表比例与企业女职工比例相当、工会女职委的代表参加单位平等协商签定集体合同全过程、工会女职委的代表参加单位劳动争议调解委员会、监事会、(女职工人数较多的)单位董事会中有女代表。

企业女职工委员会必须在党委、工会的领导和行政的支持下，围绕企业发展、提高女职工队伍素质，开展各种形式、丰富多彩的素质教育和自我达标活动，组织女职工在企业发展中充分发挥半边天作用。

企业与女职工建立劳动关系时，双方必须订立劳动合同，实行男女同工同酬。

企业不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低其基本工资或终止、解除其劳动合同。

企业在组织职工进修、业务学习、岗位培训、出国考察、挂职锻炼时必须安排一定比例的女职工参加。凡经企业培养(进修、培训、出国考察)的女职工须与企业签定培训、出国的相关协议，必须认真履行，如有违约，应承担相应的经济责任。

广大女职工要积极参与企业的生产、经营活动，爱岗敬业、爱厂如家，钻研技术、力求创新、遵纪守法，自觉执行企业

规章制度，树立良好形象，维护企业声誉。

企业依法保障女职工享受特殊劳动保护，改善劳动条件，增强保健意识，不断提高女职工的劳动保护和身心健康水平。

企业根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，对处于经期、孕期、产期、哺乳期、更年期的女职工，给予特殊保护；并确定专兼职人员负责女职工劳动保护工作。

单位不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低其基本工资或终止、解除劳动合同。单位进行承包、租赁、转让、兼并时，对能胜任本职工作的女职工，不得无故拒绝使用或聘用，不得转为待聘或富余人员。

不得安排女职工从事因生理特点禁忌从事劳动范围的劳动。企业严格执行劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》。

女职工在月经期间，单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。女职工因月经过多或痛经不能坚持工作的，经医疗机构证明，给予公假1至2天。

根据企业实际，可为女职工设立卫生室等保护设施，定期为女职工发放卫生用品或补贴。

女职工孕期保护

(一)不得安排从事生产和使用危害生理机能的有毒有害物质的作业和超过卫生防护要求的放射性作业以及经常攀高、弯腰、抬举、下蹲等容易引起流产、早产、畸胎的劳动；不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能适应原劳动的，根据医疗机构的证明，予以减轻其劳动量或安排其他适宜的工作。

(二)怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查的，算作劳动时

间，并扣除相应的劳动定额。

(三)对怀孕7个月以上(含7个月)的女职工不安排从事夜班和加班劳动，每天在劳动时间内给予工间休息1小时，并扣除相应的劳动定额。上班确有困难者，经本人申请，单位批准，可提前休产前假。休假期间，其工资不得低于基本工资百分之八十。

(一)女职工产假为九十天，其中产前假十五天。难产的，增加十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

(二)企业积极宣传贯彻《山东省人口与计划生育条例》，鼓励女职工晚婚晚育、少生优生。符合《条例》晚育规定的女职工增加产假60天。领取《独生子女父母光荣证》的，每月增发5元奖励费，至子女满十四周岁止。

(三)女职工怀孕不满4个月流产的，应根据医疗机构的意见，给予15至30天产假；怀孕4个月以上(含4个月)流产的，给予42天产假。

(四)产假期满上班，给予1至2周的时间逐步恢复原劳动定额。因身体原因不能劳动的，经医疗机构证明，按患病的有关规定处理。

(一)有不满1周岁婴儿的女职工，每班劳动时间内给予二次哺乳(含人工喂养)时间，每次为三十分钟，多胞胎生育的，每多哺乳1个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。每班劳动时间内的两次哺乳时间可以合并使用，哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中时间算作劳动时间，应扣除相应的劳动定额。女职工哺乳婴儿满1周岁后，如正值夏季的，单位可根据具体情况，适当延长哺乳期1至3个月；经医疗机构诊断为体弱儿的，可适

当延长哺乳时间，但最多不超过三个月。

(二)女职工在规定的哺乳期内，单位不安排国家规定的哺乳期禁忌从事的劳动；上班确有困难，经本人申请，单位批准，可休六个月的哺乳假。其工资不得低于百分之八十。

女职工权益保护专项集体合同签订情况篇五

根据《劳动法》、《工会法》、《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》、《女职工禁忌劳动范围的规定》、《集体合同规定》、《山东省实施〈女职工劳动保护规定〉办法》、《山东省人口与计划生育条例》等法律法规，制定本合同。

第一条 企业女职工委员会在工会领导下依法维护女职工的合法权益，企业必须对其工作予以支持，并将女职工工作纳入企业年度考核目标。

第二条 企业支持工会女职工组织参与民主管理：职代会中女代表比例与企业女职工比例相当、工会女职委的代表参加单位平等协商签定集体合同全过程、工会女职委的代表参加单位劳动争议调解委员会、监事会、（女职工人数较多的）单位董事会中有女代表。

第三条 企业女职工委员会必须在党委、工会的领导和行政的支持下，围绕企业发展、提高女职工队伍素质，开展各种形式、丰富多彩的素质教育和自我达标活动，组织女职工在企业发展中充分发挥半边天作用。

第四条 企业与女职工建立劳动关系时，双方必须订立劳动合同，实行男女同工同酬。

第五条 企业不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低其基本工

资或终止、解除其劳动合同。

第六条 企业在组织职工进修、业务学习、岗位培训、出国考察、挂职锻炼时必须安排一定比例的女职工参加。凡经企业培养（进修、培训、出国考察）的女职工须与企业签定培训、出国的相关协议，必须认真履行，如有违约，应承担相应的经济责任。

第七条 广大女职工要积极参与企业的生产、经营活动，爱岗敬业、爱厂如家，钻研技术、力求创新、遵纪守法，自觉执行企业规章制度，树立良好形象，维护企业声誉。

第八条 企业依法保障女职工享受特殊劳动保护，改善劳动条件，增强保健意识，不断提高女职工的特别保护和身心健康水平。

第九条 企业根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，对处于经期、孕期、产期、哺乳期、更年期的女职工，给予特别保护；并确定专兼职人员负责女职工劳动保护工作。

第十条 单位不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低其基本工资或终止、解除劳动合同。单位进行承包、租赁、转让、兼并时，对能胜任本职工作的女职工，不得无故拒绝使用或聘用，不得转为待聘或富余人员。

第十一条 不得安排女职工从事因生理特点禁忌从事劳动范围的劳动。企业严格执行劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》。

第十二条 女职工在月经期间，单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。女职工因月经过多或痛经不能坚持工作的，经医疗机构证明，给予公假1至2天。

第十三条 根据企业实际，可为女职工设立卫生室等保护设施，定期为女职工发放卫生用品或补贴。

第十四条 女职工孕期保护

（一）不得安排从事生产和使用危害生理机能的有毒有害物质的作业和超过卫生防护要求的放射性作业以及经常攀高、弯腰、抬举、下蹲等容易引起流产、早产、畸胎的劳动；不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能适应原劳动的，根据医疗机构的证明，予以减轻其劳动量或安排其他适宜的工作。

（二）怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查的，算作劳动时间，并扣除相应的劳动定额。

（三）对怀孕7个月以上（含7个月）的女职工不安排从事夜班和加班劳动，每天在劳动时间内给予工间休息1小时，并扣除相应的劳动定额。上班确有困难者，经本人申请，单位批准，可提前休产前假。休假期间，其工资不得低于基本工资百分之八十。

第十五条 女职工产期保护

（一）女职工产假为九十天，其中产前假十五天。难产的，增加十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

（二）企业积极宣传贯彻《山东省人口与计划生育条例》，鼓励女职工晚婚晚育、少生优生。符合《条例》晚育规定的女职工增加产假60天。领取《独生子女父母光荣证》的，每月加发5元奖励费，至子女满十四周岁止。

（三）女职工怀孕不满4个月流产的，应根据医疗机构的意见，给予15至30天产假；怀孕4个月以上（含4个月）流产的，给

予42天产假。

（四）产假期满上班，给予 1至2周的时间逐步恢复原劳动定额。因身体原因不能劳动的，经医疗机构证明，按患病的有关规定处理。

第十六条 女职工哺乳期保护

（一）有不满1周岁婴儿的女职工，每班劳动时间内给予二次哺乳（含人工喂养）时间，每次为三十分钟，多胞胎生育的，每多哺乳1个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。每班劳动时间内的两次哺乳时间可以合并使用，哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中时间算作劳动时间，应扣除相应的劳动定额。女职工哺乳婴儿满1周岁后，如正值夏季的，单位可根据具体情况，适当延长哺乳期1至3个月；经医疗机构诊断为体弱儿的，可适当延长哺乳时间，但最多不超过三个月。

（二）女职工在规定的哺乳期内，单位不安排国家规定的哺乳期禁忌从事的劳动；上班确有困难，经本人申请，单位批准，可休六个月的哺乳假。其工资不得低于百分之八十。

第十七条 企业应积极参加生育保险，按时足额交纳生育保险费，按生育保险办法的规定支付女职工生育期间的费用。没参加生育保险单位的女职工怀孕，在单位指定的医疗机构检查和分娩，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由单位报销，产假期间工资照发，福利待遇不变。

第十八条 患有更年期综合症的女职工，经医疗机构证明不能胜任现劳动的，单位应减轻其劳动量或暂时安排其他适宜的劳动。

第十九条 单位应切实做好女职工卫生保健工作。对女职工（含离退休女职工）至少每两年普查一次妇女病，条件允许应每年普查一次妇女病。在劳动时间内进行检查的算作劳动

时间。

第二十条 3月8日“三八”妇女节，可结合企业生产经营实际，为女职工放假半天。

第二十一条 企业集体合同监督检查小组要有女职工委员会的代表参加，对本合同履行情况每半年进行一次检查和监督，并将履行情况与集体合同履行情况同时向职工（代表）大会报告。

第二十二条 双方因履行本合同发生争议，首先由双方协商解决，经协商未达成一致意见，按劳动争议规定程序处理。

第二十三条 本合同如与国家现行法律法规相抵触时，以国家法律法规为准。

第二十四条 本合同经双方代表签字，并报县以上劳动部门和上级工会审批、备案后具备法律效力，双方必须依法履行。

第二十五条 本合同有效期为____年，自____年____月____日至____年____月____日止。

单位名称（章） 工会名称（章）

企业法人代表（签字）：_____ 工会法人代表（签字）：_____