

# 2023年女职工权益保护专项集体合同期限多久(优秀5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 女职工权益保护专项集体合同期限多久篇一

### 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期限多久篇二

甲方 乙方

企业名称： 工会委员会名称：

经济性质： 女职工人数：

企业法定代表人： 企业工会主席：

协商首席代表： 工会首席代表：（工会主席）

代表人数： 女职工代表人数：

根据《公司法》、《劳动法》、《工会法》、《江苏省实施中华人民共和国工会法办法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》、《江苏省女职工劳动保护办法》、《女职工禁忌劳动范围的规定》等法律法规，经甲、乙双方集体协商同意，签订本协议。

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。

第二条 企业支持工会女职工组织参与民主管理，职代会代表中女代表人数与企业女职工比例相适应，工会女职工委员会的代表参与单位平等协商签订集体合同全过程。女职工人数较

多的单位董事会、监事会、劳调会中要有女性代表参加。

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 企业不得在女职工怀孕、产期、哺乳期降低其工资；不得终止或解除其劳动合同。

第六条 企业在组织职工进修、业务学习、岗位培训、出国考察、挂职锻炼时要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订培训、出国的相关协议，必须认真履约，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 企业根据《工业企业设计卫生标准》规定和企业实际设立女工卫生室等女职工保护设施，每月发放女职工卫生用品或补贴，标准为：第九条 企业按规定每年对从事有毒有害工种的女职工进行健康检查，每一年对女职工普查一次妇女病，普查妇女病按公假处理。做好女职工防治妇女病工作。

第十条 企业女职工委员会要配合协助企业行政，通过讲座、黑板报、广播等形式，宣传妇女病防治以及女职工保健等知识，增强女职工自我保护意识。广大女职工应积极参与，增强自我保护能力。

第十一条 企业应严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围的规定》。

第十二条 企业必须按时足额缴纳女职工生育保险费，并按规定落实女职工生育保险待遇。女职工有义务遵守《国家人口与计划生育条例》政策。

第十三条 对已婚未孕、怀孕和哺乳期的女职工，企业应将其

暂时调离有毒有害工种。对从事高处、低温、冷水、野外流动作业和国家规定的第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间，单位对其暂时调整安排其他工作，或给予公假一至二天。

第十四条 对怀孕的女职工，不得安排从事国家规定的第二级体力劳动强度的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间。对不能胜任原劳动岗位的，根据医疗单位的证明，予以减轻劳动量或者安排其他工作。第十五条 怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查算作劳动时间，并扣除相应的劳动定额。单位不按病、事假、旷工处理。

第十六条 对怀孕七个月以上（含七个月）女职工，一般不得安排其从事夜班劳动。在劳动时间内给予工间休息一小时，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，可提前休产前假六十天。休假期间，其工资不低于百分之八十。

第十七条 女职工达到晚婚年龄依法登记结婚的初婚夫妻，婚假增加到13天。女职工生育给予产假九十天。其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。符合晚育年龄的女职工产假增加四个月（含产前假）。

第十八条 有不满一周岁婴儿的女职工，每班劳动时间内给予二次哺乳时间，每次三十分钟。多胞胎生育者，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。女职工每班劳动时间内两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间，并扣除相应的劳动定额。婴儿满一周岁后，经市及所辖市、区级医疗单位确诊为体弱儿的，可适当延长哺乳期，但最多不超过一个月。第十九条 女职工在哺乳期间，上班有困难者，经本人申请，单位批准，可休六个月的哺乳假，其工资不低于百分之八十。女职工按规定享受的产前假、产假、哺乳假作为出勤，不影响其晋升工

资。

第二十条 怀孕三个月以内流产的女职工，根据医疗单位证明，给予二十天至三十天的产假；怀孕满三个月以上七个月以下流产的女职工，给予产假四十二天；七个月以上，产假九十天。产假期满恢复工作时，允许有一至二周的时间逐步恢复原定额的工作量。放置宫内节育器，休息2天。重体力劳动者，术后一周内不作重体力劳动。第二十一条 企业集体合同检查监督小组有女职工委员会代表参加，对协议履行情况每一年进行检查和监督，每年至少一次将协议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 双方因履行本协议而发生争议，首先由协议书双方协商解决，经协商未能达成一致意见，请求上级劳动行政部门和工会组织进行协调，如协调不成，可通过法律途径解决。

第二十三条 双方约定的其他条款 第二十四条 本协议为企业集体合同附件，如与国家现行法律法规相抵触时，以国家相关法律法规为准。

第二十五条 本协议有效期为 年，自 年 月 日至 年 月 日止。企业法人代表签字： 工会首席代表签名：（工会主席）

企业盖章： 工会盖章：

年 月 日 年 月 日

## 女职工权益保护专项集体合同期限多久篇三

集体合同

[标 题] [企业类型] [企业地址]

[职工人数] [女职工人数]

集体协商的双方代表：

企业法定代表人： 企业工会代表：

企业协商代表人数： 职工协商代表人数： 首席代表： 首席代表：

首席代表职务： 首席代表职务： 身份证号码： 身份证号码：  
联系电话： 联系电话： 双方开始协商日期： 年 月 日 企  
业职工代表大会审议通过日期： 双方首席代表签字日期：

## 第一章 总则

第二章 女职工劳动权益保护 第三章 女职工的特别利益保护  
第四章 女职工生育待遇

第五章 合同的变更、解除和终止 第六章 合同的监督检查及  
争议处理 第七章 附则

## 第一章 总则

第一条 为了切实保障女职工的特别权益，保护女职工在生产劳动中的安全和健康，减少和解决女职工在劳动和生产中因生理特点造成的特别困难，充分调动广大女职工在企业生产经营中的积极性和创造性，维护企业正常的生产工作秩序，建立协调、稳定的劳动关系。根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《女职工劳动保护规定》及《四川省贯彻实施〈女职工劳动保护规定〉办法》及国家有关行政法规、政策，结合企业实际情况，制定本合同。

第二条 本合同由企业工会与行政双方集体协商并提交企业职工大会或职工代表大会审议通过后，由企业工会代表本企业

女职工和企业行政方签订。

第三条 本合同对企业和工会所代表的全体女职工具有同等的约束力，是双方必须依法遵守的共同准则。

第四条 本合同所称女职工指单位内所有与单位建立劳动关系，签订劳动合同的女性职工。

第五条 本合同有关照顾女职工孕、产、哺乳期的条款，适用于符合国家和本市计划生育政策及相关法律、法规的女职工。

## 第二章 女职工劳动权益保护

第六条 女职工与男职工同工同酬。在分配住房和享受福利待遇方面男女平等。

第七条 在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，坚持男女平等的原则，不得歧视女职工。第八条 不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，降低女职工工资、辞退女职工或单方解除劳动合同。

第九条 由于正常工作调动或女职工因怀孕、产假、哺乳等原因调整到新的适合其从事的劳动工作时，任何车间、部门不得以任何借口拒绝接收。

第十条 禁止安排女职工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他女职工禁忌从事的劳动。

## 第三章 女职工特殊利益保护

第十一条 女职工在月经期不安排从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第十二条 女职工在怀孕和哺乳期间内，企业不得安排其从事国家规定的怀孕、哺乳期禁忌从事的，影响女职工及胎儿、



婴儿健康的劳动。不得在正常劳动日以外延长劳动时间。

第十三条 怀孕7个月以上的女职工，不得安排其从事夜班劳动，在劳动时间内应安排一定的休息时间。

第十四条 怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，视同正常劳动。

第十五条 女职工怀孕后流产的，企业应根据医务部门的证明，给予产假。怀孕三个月以下的，产假15天；怀孕三个月不满四个月的，产假30天；怀孕满四个月不满七个月的，产假42天；满七个月分娩，按正常产假处理。第十六条 企业应按照国家有关生育保险政策的规定，为女职工购买生育保险。女职工怀孕，在本单位的医疗机构或者指定的医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由单位按规定报销。

#### 第四章 女职工生育待遇

第十七条 女职工正常分娩产假为90天。其中产前假15天，产后假75天，提前分娩的，提前的天数与产后假合并使用；超期分娩的，超出产前假的时间按病假处理，保证产后休息75天。

第十八条 难产、施行剖腹产、产错术、臀位助娩术等手术的，在正常产假的基础上增加15天；子瘤、产后出血（多于500毫升）的，由医务部门出具证明，按难产对待。

第十九条 多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

第二十条 女职工产假期满后，婴儿在一周岁之内每班有两次哺乳（含人工喂养）时间，每次30分钟。女职工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的时间，算作劳动时间。

第二十一条 女职工产假期满后，因婴儿身体较弱或单位没有托幼设施、上班路程较远的，经本人申请、单位批准，可请哺乳假一年。哺乳假期间，发给基本工资。

第二十二条 正常生产和流产的女职工产假期间，工资照发。女职工按规定享受的产假、哺乳假、不影响晋级、调工资，并计算工龄。

第二十三条 女职工产假期满恢复工作时，有两周的时间逐渐恢复原劳动定额，恢复期按全额发给工资。

第二十四条 在计件工资岗位工作的女职工按规定享受产假及哺乳假时，参照第二十二、二十三条规定中的标准执行。

第二十五条 至少每两年对女职工进行一次妇科疾病及乳腺疾病的检查。对从事有毒作业的女职工要定期进行职业健康检查。

## 第五章 合同的变更、解除和终止

第二十六条 在下列情况下可以变更本合同：

（一）签订本合同所依据的法律、法规、规章及地方政府规定的劳动标准和条件已修改和废止的：

（二）在合同履行过程中，确需补充、完善和变更部分条款的。

（三）在企业发生关、停、并、转等情况时，本合同内容不适应时，可以解除。

第二十七条 在下列情况下可以终止本合同：

（一）合同期满；

（二）因不可抗力致使企业不能正常生产经营，合同难以履行。第二十八条 本合同在执行中，双方都有权提出修改合同文本，经双方协商同意后进行修改，修改后的条款作为本合同的附件执行，与本合同具有同等效力，未经双方同意任何一方无权变更本合同。

第二十九条 在合同执行期间如双方的首席代表发生变更，本合同应继续履行。

第三十条 本合同期满前1个月，经双方协商一致，可以续订新的合同。新合同未签订生效前，本合同继续有效。

## 第六章 合同的监督检查及争议处理

第三十一条 为确保本合同的全面履行，合同双方成立对等人数的监督检查小组，其成员由工会代表、公司代表根据人数对等的原则组成。每年至少对合同履行情况进行一次联合检查，将检查情况向职工大会或职工代表大会报告，必要时双方可随时就合同执行中的问题进行协商。

第三十二条 在工会代表大会、职代会中，女职工代表的比例应与女会员（或女职工）总数的比例相适应。工会女职工委员会的代表参加单位平等协商签订集体合同及监督检查的全过程。

第三十三条 因履行本合同发生争议，企业行政方与工会方协商解决，经协商未能达成一致意见的，可以向劳动仲裁委员会申请仲裁。按国家劳动保障部颁发的《集体合同规定》的仲裁程序办理。

## 第七章 附则

第三十四条 本合同由企业方和工会方协商达成一致，经职工大会或职工代表大会审议通过后，由企业方首席代表（企业

法定代表人)与工会方首席代表(工会主席)签字,并由企业方将合同文本一式三份报同级劳动保障行政部门审查,劳动保障行政部门15日内未提出异议即行生效,工会方将生效的合同文本报上级工会备案。

第三十五条 本合同签字生效后,即向全体职工公布。第三十六条 本合同有效期限为 年,自 年 月 日至 年 月 日为止。

## 女职工权益保护专项集体合同期限多久篇四

根据《劳动法》、《工会法》、《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护特别规定》、《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，给予特殊保护；并确定专兼职人员负责女职工劳动保护工作。

## 第十条

企业在进行承包、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）女职工产假为九十八天，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）

单位法人代表（签字）：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

年

月 5

工会名称（章）

工会法人代表（签字）：

日

## **女职工权益保护专项集体合同期限多久篇五**

第一条 为维护和保障女职工的合法权益和特殊权益不受侵害，实现男女同工同酬，推进企业人性化管理，充分发挥女职工在企业经济建设中的作用，增强企业的凝聚力和竞争力，根据《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动法》、《女职工劳动保护规定》、《劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知》、《江西省女职工劳动保护实施办法》、《江西省集体合同条例》等有关法律法规，依照平等协商原则，签订本合同。（注：本合同所涉及的相关条款内容来源于国家相关法律法规，签订合同时，所涉及条款均不得低于

国家规定。)

第二条 本合同的主体是企业与与企业有劳动关系的全体女职工。企业由法定代表人代表，全体女职工由工会主席代表，由企业工会方与企业行政方平等协商后签订。在本合同有效期间，企业法人的更换和工会组织的换届，不影响本合同的执行。

第三条 本合同对合同双方当事人具有同等的法律约束力。

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。双方所订立的劳动合同中有关女职工特殊权益条款的标准，不得低于本合同的规定；低于本合同规定的，按本合同标准执行。

第五条 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。

企业工会女职工委员会参与企业改革和劳动用工、工资分配、保险福利等政策的制定，参与涉及女职工权益的规章制度的制定和修改，依法保障女职工的合法权益和特殊利益。

第六条 企业在公开岗位竞聘时，除国家为保障妇女安全和健康而规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用女职工或者提高对女职工的录用标准。企业进行改制时，对能胜任本职生产和工作的原单位女职工，不得无故拒绝使用和聘用。

第七条 企业要执行国家有关规定，保障女职工参加政治、业务、技术培训和各种文化活动，享有与男职工平等的权利。

第八条 企业女职工委员会组织开展各种活动，如果占用工作（生产）时间，在不影响工作（生产）的前提下，企业行政

应予以保证，提供方便。

第九条 女职工在孕期、产期、哺乳期期间，不影响参加本单位工资调整和应享受的工资及其他福利待遇，不得解除其劳动合同；劳动合同期满的，劳动合同自动延长至哺乳期满。

禁止安排已婚未育的女职工和在怀孕期、哺乳期的女职工从事接触铅、苯、汞、镉、二硫化碳等超过国家卫生标准的有毒有害物质和超过国家卫生防护标准限量的放射性物质的作业。

对从事接触锰、铬、铍、砷、磷及其化合物作业的女职工，在其怀孕期、哺乳期，应调换岗位，安排其他工作。

第十一条 女职工月经期间，企业应予以适当照顾，对其从事低温、冷水、野外、室外流动性作业的女职工，月经期给予休假2-3天，并相应减少劳动定额，不影响各种奖励和评比。企业应按月发给女职工卫生费，折合人民币元。

第十二条 女职工在怀孕期间，不能胜任原工作的，经县以上（含县，下同）医务部门证明，应予减轻劳动量或安排其他工作；所在单位不得安排其从事经常弯腰、攀高、下蹲、抬举等容易引起流产、早产的作业。

怀孕七个月以上的女职工，每班应给一小时的休息时间。不得安排其从事夜班劳动。坚持工作有困难的，经本人申请，所在单位批准，可提前休假。提前休假期间的工资，按病假工资标准支付。

对有两次以上自然流产史的女职工，所在单位安排其工作时，应予适当照顾。

怀孕的女职工在劳动时间内做产前检查，应算作劳动时间，有劳动定额的，应扣减劳动定额。

第十三条 女职工生育给予产假90天，其中产前休假15天。剖腹、侧切、三度会阴破裂等难产的，增加产假15天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。晚育（已婚妇女23周岁后怀孕生育第一个子女的为晚育）并领取《独生子女光荣证》的，增加产假30天。

女职工怀孕流产的，经本单位医疗、保健机构和县属医疗、保健机构证明，怀孕两个月以内（含两个月）流产的，给予15天产假；怀孕四个月以内（含四个月）流产的，给予30天产假；怀孕四个月以上流产的，给予42天产假。满七个月流产分娩的，按正常产假对待。产假期间，工资照发。女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经医务部门证明，其超过产假期间的待遇，按照职工患病的有关规定处理。

第十四条 女职工产假期满后，经本人申请，所在单位批准，可请哺乳假至婴儿1周岁。婴儿满1周岁后，经妇幼保健部门证明婴儿确属体弱的，可适当延长女职工哺乳期限，但最多不得超过6个月。

第十五条 女职工在哺乳期内，不安排其从事哺乳期禁忌从事的劳动和夜班劳动，不延长其劳动时间。有不满1周岁婴儿的女职工，企业应当在每班劳动时间内给予其2次哺乳时间（含人工喂养），每次纯哺乳时间为30分钟，多胞胎生育的，每多哺乳1个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟，女职工每班劳动时间内的2次哺乳时间，可以合并使用。哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

第十六条 企业应依法参加生育保险，按时足额缴纳生育保险费，女职工生育按生育保险待遇执行。如企业暂未能参加生育保险，应按照《劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知》要求，女职工生育的检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由原医疗经费渠道开支。

第十七条 经市级医疗单位证明，患有症状严重的更年期综合

症的女职工，单位给予照顾，暂时调做其他适当的工作或酌情减轻工作量。

第十八条 每两年对女职工进行一次妇科病和乳腺病的健康体检，并建立女职工健康检查档案。单位应积极组织女职工参加女性特殊疾病保险，保险费用可由单位出资，也可由女职工个人出资，或由单位和女职工共同承担。

第十九条 企业工会女职工委员会代表女职工参加本专项集体合同的起草、协商和签订的全过程，并有权对本合同执行情况进行监督。合同双方每年对合同的履行情况进行一次联合检查，并向职代会报告。

第二十条 本合同生效后，双方均应认真履行，非因法定事由或双方协商同意外，不得随意变更、解除或终止。

因客观情况变化，确需变更、解除或终止本合同时，双方应通过平等协商处理。

第二十一条 因履行本合同发生争议，经协商未能达成一致意见，可依法申请仲裁，对仲裁裁决不服可向法院提起诉讼。

第二十二条 本合同签订后由企业方代表将本合同文本报送劳动行政部门登记备案，自报送之日起15日内劳动保障行政部门未提出异议，本合同即行生效。

第二十三条 本合同期限为3年。自年月日起至年月日止。其中每年必须修订的条款，双方应通过协商进行修订。

本合同期限届满前60日内，双方应平等协商续签新的合同。

第二十四条 本合同正本一式4份。双方各执1份，上报劳动保障行政部门审核备案1份，报上级工会1份。

企业法人代表（签字）：\_\_\_\_\_ 工会主席（签字）：\_\_\_\_\_