# 最新女职工专项集体合同签订 女职工专项集体合同(大全8篇)

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-08-15

*在生活中，越来越多人会去使用协议，签订签订协议是最有效的法律依据之一。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。女职工专项集体合同签订篇一第一条 为切实保护女职工在生产劳动中的...*

在生活中，越来越多人会去使用协议，签订签订协议是最有效的法律依据之一。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

**女职工专项集体合同签订篇一**

第一条 为切实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殊困难，发挥广大女职工在企业生产经营工作中的重要作用，根据《劳动法》、《工会法》、《女职工劳动保护规定》及《湖北省女职工劳动保护实施办法》等有关规定，依照“平等协商、共谋发展”的原则，结合企(事)业实际情况，制定本合同。

第二条 本合同由单位工会与行政经双方集体协商后签订。

第三条 本合同适用于(单位名称)，合同中统称为企(事)业简称

本合同所称女职工包括：单位内所有在职的女性职工。

本合同有关照顾孕妇、产妇的条款，不适用于违反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 女职工的劳动权益保护

第四条 根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，单位在发展生产的同时，要积极改善劳动条件，加强对女职工的劳动保护。

第五条 建立健全女职工劳动安全保健卫生制度，严格执行国家及省市有关女职工劳动保护及特殊利益方面的政策法规，对女职工进行劳动卫生安全教育，减少职业危害。

第六条 女职工与男职工同工同酬，在享受福利待遇方面男女平等。

第七条 由于正常工作调动，女职工到新的适合女性从事的劳动岗位时，任何车间、部门不得以任何借口拒绝接收。

第八条 不得以怀孕、产假、哺乳等为由，与女职工解除、终止劳动合同。

第九条 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。

第十条 禁止安排女职工从事矿山井下、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 女职工的特殊利益保护

第十一条 女职工在怀孕和哺乳期间内，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和影响胎儿、婴儿健康的有毒有害作业，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

怀孕的女职工，根据《女职工劳动保护规定》，在劳动时间内进行产前检查，检查时间视为劳动时间(整个孕期检查次数约为8次，高危孕妇检查次数由医生掌握)

第十二条 女职工在月经期间，所在单位不得安排从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第十三条 女职工怀孕流产的，根据医务部门的证明，应给予产假。怀孕不满两个月流产的，给予产假十五天;满两个月不满四个月流产的，给予产假三十天;满四个月不满七个月流产的，给予产假四十二天;满七个月分娩，按正常产假对待。

第十四条 女职工正常生育者，产假为90天，其中产前假十五天(产假期包括双休日和法定节假日);满24岁晚育年龄，享受晚育假的，增加30天;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。

女职工在产假期间，工资照发，不影响其福利待遇和参加晋级、评奖。

第十五条 女职工怀孕满七个月(含七个月)，不得安排其从事夜班劳动，或延长其劳动时间。

第十六条 女职工产假期满后，婴儿在一周岁之前，其所在单位应在每班劳动时间给予两次哺乳(含人工喂养)时间，每次30分钟。多胞胎生育的每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。两次哺乳时间，可以合并使用。因哺乳而上班有困难的，经本人申请，单位批准，可在哺乳期内请长假，直至婴儿满一周岁;有条件的单位可适当延长请假期，但累计时间不得超过十八个月。经批准在哺乳期休假的女职工，其工资由所在单位按其标准工资的75%左右发给，若发给的工资低于本市最低生活费的，按最低生活费发给。

第十七条 经批准照顾生育二胎的女职工，除享受产假90天外，不再休双保假。怀孕七个月后由所在部门安排，不再上夜班。

第十八条 按月发给女职工卫生用品(或折发人民币\*元)，此项开支，企业在职工福利经费或企业留利中列支;事业单位在事业费中列支。

第十九条 女职工怀孕、分娩时所用的检查费、接生费、手术费、住院费和药费，参加生育保险的由生育保险经办机构按规定支付，没有参加的由单位支付。

第二十条 每两年对女职工进行一次妇科疾病及乳腺疾病的检查，有条件的企业，可为女职工购买特种疾病保险(《女职工安康重大疾病保险》)

第四章 合作与监督

第二十一条 单位支持工会女职工组织参与民主管理，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。工会女职工委员会代表参加单位平等协商签订集体合同全过程。

第二十二条 为实施对单位和女职工的有效维护，单位与工会实行有效的密切合作，定期或不定期地召开联席会议或座谈会议，就企(事)业女职工权益保护情况相互通报和协商，共同探讨新形势下单位女职工权益保护工作的新方法、新路子。

第二十三条 为确保本合同的全面履行，合同双方成立对等人数的监督小组，每半年对合同履行情况进行一次联合检查，并向联席会议通报检查结果。

第五章 合同的变更、解除和终止

第二十四条 在下列情况下可以变更本合同：

(二)在合同履行过程中，确需补充、完善和变更部分条款的。

第二十五条 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。

第二十六条 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，合同难以履行的。

第二十七条 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，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。

在合同执行期间，如果双方的首席代表发生变更，本合同应继续履行。

本合同期满六个月，经双方协商拟定新的集体合同，新合同未签订生效前，本合同继续有效。

第六章 合同的争议及处理

第二十八条 双方因履行本合同发生争议，由合同双方协商解决，经协商未能达成一致意见的，可以向有管辖权的劳动仲裁委员会申请仲裁。

第二十九条 签约双方应严格履行本合同的诸项条款，因一方的过错造成集体合同不能履行或不能安全履行的，有过错的一方应当承担违约责任。

第七章 附则

第三十条 本合同由甲方(企业或事业)和乙方(企业女职工代表或事业女职工代表)协商达成一致，经职工(代表)大会审议通过后，由甲方代表(企业或事业的主要行政负责人)与乙方代表(工会主席)签订，由甲方将合同文本一式三份作为本单位集体合同的附件，报上级劳动保障行政部门审查，乙方将生效的合同文本报上级工会备案。

第三十一条 本合同签字生效后，以厂报、公开栏等形式向全体职工公布。

第三十二条 本合同有效期限为年，自 年 月 日至年月 日为止。

甲方： 乙方：

单位名称(章) 工会名称(章)

法人代表(签字) 工会主席(签字)

年 月 日 年 月 日

**女职工专项集体合同签订篇二**

第一章总则

第一条为切实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殊困难，发挥广大女职工在企业生产经营工作中的重要作用，根据《劳动法》、《工会法》、《女职工劳动保护规定》及《湖北省女职工劳动保护实施办法》等有关规定，依照“平等协商、共谋发展”的原则，结合企(事)业实际情况，制定本合同。

第二条本合同由单位工会与行政经双方集体协商后签订。

第三条本合同适用于\*\*(单位名称)，合同中统称为企(事)业简称

本合同所称女职工包括：单位内所有在职的女性职工。

本合同有关照顾孕妇、产妇的条款，不适用于违反国家和本市计划生育政策及相关法律、法规的女职工。

第二章女职工的劳动权益保护

第四条根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，单位在发展生产的同时，要积极改善劳动条件，加强对女职工的劳动保护。

第五条建立健全女职工劳动安全保健卫生制度，严格执行国家及省市有关女职工劳动保护及特殊利益方面的政策法规，对女职工进行劳动卫生安全教育，减少职业危害。

第六条女职工与男职工同工同酬，在享受福利待遇方面男女平等。

第七条由于正常工作调动，女职工到新的适合女性从事的劳动岗位时，任何车间、部门不得以任何借口拒绝接收。

第八条不得以怀孕、产假、哺乳等为由，与女职工解除、终止劳动合同。

第九条在晋职、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。

第十条禁止安排女职工从事矿山井下、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。

第三章女职工的特殊利益保护

第十一条女职工在怀孕和哺乳期间内，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和影响胎儿、婴儿健康的有毒有害作业，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

怀孕的女职工，根据《女职工劳动保护规定》，在劳动时间内进行产前检查，检查时间视为劳动时间(整个孕期检查次数约为8次，高危孕妇检查次数由医生掌握)

第十二条女职工在月经期间，所在单位不得安排从事高处、低温、冷水作业和国家规定的.第三级体力劳动强度的劳动。

第十三条女职工怀孕流产的，根据医务部门的证明，应给予产假。怀孕不满两个月流产的，给予产假十五天;满两个月不满四个月流产的，给予产假三十天;满四个月不满七个月流产的，给予产假四十二天;满七个月分娩，按正常产假对待。

第十四条女职工正常生育者，产假为90天，其中产前假十五天(产假期包括双休日和法定节假日);满24岁晚育年龄，享受晚育假的，增加30天;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。

女职工在产假期间，工资照发，不影响其福利待遇和参加晋级、评奖。

第十五条女职工怀孕满七个月(含七个月)，不得安排其从事夜班劳动，或延长其劳动时间。

第十六条女职工产假期满后，婴儿在一周岁之前，其所在单位应在每班劳动时间给予两次哺乳(含人工喂养)时间，每次30分钟。多胞胎生育的每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。两次哺乳时间，可以合并使用。因哺乳而上班有困难的，经本人申请，单位批准，可在哺乳期内请长假，直至婴儿满一周岁;有条件的单位可适当延长请假期，但累计时间不得超过十八个月。经批准在哺乳期休假的女职工，其工资由所在单位按其标准工资的75%左右发给，若发给的工资低于本市最低生活费的，按最低生活费发给。

第十七条经批准照顾生育二胎的女职工，除享受产假90天外，不再休双保假。怀孕七个月后由所在部门安排，不再上夜班。

第十八条按月发给女职工卫生用品(或折发人民币\*元)，此项开支，企业在职工福利经费或企业留利中列支;事业单位在事业费中列支。

第十九条女职工怀孕、分娩时所用的检查费、接生费、手术费、住院费和药费，参加生育保险的由生育保险经办机构按规定支付，没有参加的由单位支付。

第二十条每两年对女职工进行一次妇科疾病及乳腺疾病的检查，有条件的企业，可为女职工购买特种疾病保险(《女职工安康重大疾病保险》)

第四章合作与监督

第二十一条单位支持工会女职工组织参与民主管理，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。工会女职工委员会代表参加单位平等协商签订集体合同全过程。

第二十二条为实施对单位和女职工的有效维护，单位与工会实行有效的密切合作，定期或不定期地召开联席会议或座谈会议，就企(事)业女职工权益保护情况相互通报和协商，共同探讨新形势下单位女职工权益保护工作的新方法、新路子。

第二十三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小组，每半年对合同履行情况进行一次联合检查，并向联席会议通报检查结果。

第五章合同的变更、解除和终止

第二十四条在下列情况下可以变更本合同：

(二)在合同履行过程中，确需补充、完善和变更部分条款的。

第二十五条在企业发生关、停、并、转等情况时，本合同内容不适应时，可以解除。

第二十六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，合同难以履行的。

第二十七条本合同在执行中，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，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。

在合同执行期间，如果双方的首席代表发生变更，本合同应继续履行。

本合同期满六个月，经双方协商拟定新的集体合同，新合同未签订生效前，本合同继续有效。

第六章合同的争议及处理

第二十八条双方因履行本合同发生争议，由合同双方协商解决，经协商未能达成一致意见的，可以向有管辖权的劳动仲裁委员会申请仲裁。

第二十九条签约双方应严格履行本合同的诸项条款，因一方的过错造成集体合同不能履行或不能安全履行的，有过错的一方应当承担违约责任。

第七章附则

第三十条本合同由甲方(企业或事业)和乙方(企业女职工代表或事业女职工代表)协商达成一致，经职工(代表)大会审议通过后，由甲方代表(企业或事业的主要行政负责人)与乙方代表(工会主席)签订，由甲方将合同文本一式三份作为本单位集体合同的附件，报上级劳动保障行政部门审查，乙方将生效的合同文本报上级工会备案。

第三十一条本合同签字生效后，以厂报、公开栏等形式向全体职工公布。

第三十二条本合同有效期限为年，自年月日至年月日为止。

甲方：乙方：

单位名称(章)工会名称(章)

法人代表(签字)工会主席(签字)

年月日年月日

**女职工专项集体合同签订篇三**

当前，随着企业改革的不断深化和非公企业的迅速发展，女职工权益保护面临的问题日益突出。为了更好地维权女职工的合法利益和特殊利益，推动女职工权益保护专项集体合同工作的深入开展，\*\*市女职工委员会选择了60家企业采取调查问卷，听、看、座谈会等多种形式，对全市女职工权益保护专项集体合工作情况进行了一次专题调研。

\*\*市有基层工会组织4465家，已建立工会组织的女职工组织2116家，职工432651人，女职工159620人。20xx—20xx年我们在全市推行女职工权益保护专项集体合同工作，全市共签订女职工专项集体合同1605份，覆盖女职工59874人。其中签订区域性合同33家，共覆盖378个单位。

随着企业改革的不断深化和非公企业的迅速发展，女职工权益保护面临的问题日显突出。全总和省总推行女职工权益保护专项集体合同制度为女职工维权工作指明了方向，各级女职工组织要充分认识到签订女职工权益保护专项集体合同是新时期女职工工作的一项特色工作，是贯彻落实“组织起来，切实维权”的工作方针的重要体现，是提高女职工、帮助女职工、服务女职工、联系女职工、落实女职工特殊保护法律、法规的有效载体。榜样是推行这项工作的有效动力。女职工的权益保护要从各行各业的龙头企业抓起，抓好一个，辐射一片；成功一个，带动一批。对于已签订女职工权益保护专项集体合同和执行得好的企业特别是非公企业我们要加大宣传力度，总结推介典型企业的成功经验以及签订此合同给企业带来的良好效益，改变部分非公企业老板的偏执、极端思想，让他们充分认识到这是一项企业和女职工双赢的工作。我们认为通过广泛宣传力度，既有利于国家法律法规的贯彻实施，有利于广大女职工维权自觉性的提高，还有利于维权资源的整合，维权力度的加大，从而增强工会女职工组织的影响力，使女职工权益保护能逐步走上法制化、规范化、人性化的轨道。

专项合同的推行虽然有一段时间了，但由于种种原因，专项合同的签订长期以来存在着重数量轻质量的倾向，很多企业的合同形同虚设，缺乏严肃性，真正能够依据法律维权的企业不是很多。指导是推行女职工权益保护专项集体合同的航标。建议各级女工组织依据不同行业、不同性质的企业，培训工会女干部，规范合同样本，使女职工权益保护专项集体合同的签订走向制度化，规范化，当然履约更是推行女职工权益保护专项集体合同的关键。公有制与非公有制之间由于企业的性质不同，女职工专项集体合同是否履约成为关键。如烟草、电信、电力、邮政等部门吃的“专家”饭，所以，女职工专项集体合同能如实履行。而大多数企业特别是非公企业的女职工，由于种种特定的原因，不能如实履约。如何使这项工作在今后发挥其作用，我们必须争取有关部门的重视，逐步建立起一支由执法部门参与的长效监督机制。各级女职工组织要积极争取人大及劳动、公安、安全、环保等部门的支持与配合，通过经常性的执法检查，普及法律知识，提高法律意识，查处劳动用工中严重违反国家法律法规的行为，督促企业老板履行法定义务。

（3）加大职业培训，加强素质教育，确保女职工专项集体合同工作全面推行

进一步推进女职工权益保护专项集体合同工作，必须要加强女职工对合同的关切度和参与度，加强女职工特别是非公企业女职工的素质教育。非公企业的女职工大多来自农村，文化程度普遍不高，加大职业技能培训和加强素质教育就成了各级女工组织的工作重心。一是要加强女职工法制教育，提高女职工的法律意识，提高自我保护能力。二是要加强科学技术、文化知识教育，不断学习新技术，学习新知识，不断适应企业发展的需要。三是要积极与劳动部门联合开展一些适合女职工就业的技能培训，提高她们的技术水平和工作能力。四是要加强女职工的思想素质教育。要帮助她们树立正确的人生观、自强自立，人人争做知识型女职工，争当企业创新能手，成为合格的时代新女性。

当前，由美国次贷危机引发的国际金融危机越演越烈，我国经济也不可避免地受到影响。各级工会女职工组织要进一步创新工作理念，在落实上下功夫，在精细上做文章，积极探讨建立女职工权益保护专项集体合同工作长效机制的有效途径，团结和发动广大女职工忠于职守，爱岗敬业，发扬坚韧、隐忍、吃苦耐劳的精神，主动与企业共克时艰，共谋发展，实现女职工的合法权益受到保护、企业社会效益和经济效益双赢的工作目标。

**女职工专项集体合同签订篇四**

第一章   总则

第一条  企业依据《妇女权益保障法》和各级政府关于女职工劳动保护的相关政策法规，结合本企业实际，实施女职工劳动保护。

第二条  企业在招聘职工、职工培训、晋级、晋升时，坚持男女职工机会平等；

第三条  企业坚持男女职工同工同酬；

第四条  企业把女职工劳动安全与健康保护纳入职业安全健康管理体系，同步实施；

第五条  企业严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围规定》。

第二章   女职工保护实施条款

第六条  女职工经期保护

1、对从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间，企业应暂时减少工作量或调整适合工作。

2、患有痛经的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊，在月经期间，可以休息一天，算作劳动时间。

第七条  女职工孕期保护

2、企业不得延长怀孕女职工劳动时间；对怀孕7个月以上（含7个月）的女职工，不安排其从事夜班劳动，在劳动时间内给予适当工间休息，并相应减少工作量。

3、怀孕女职工在工作时间内进行产前检查，计算在工作时间内，有定额的扣减相应的工作量。

第八条  女职工产期保护

1、正常分娩的，给予产假90天（含产前假15天）；难产的，增加产假15天。多胞胎生育，每多生1个婴儿，增加产假15天。

2、女职工妊娠不满12周（含）流产的产假为15天；12周以上16周以内（含）流产的产假为30天；16周以上28周（含）以内流产的产假为42天。

3、产假期满，企业应恢复女职工原岗位工作。

5、违反计划生育规定的，不享受生育期间的经济待遇；

第九条  女职工哺乳期保护

1.哺乳不满1周岁婴儿的女职工，给予每个工作日1小时哺乳时间。多胞胎生育者，每多生育1个婴儿，哺乳时间增加1小时。哺乳时间算作劳动时间，并扣减相应的工作量。

2、对哺乳未满一周岁的婴儿期间的乳母，不得安排其上夜班、加班加点及从事哺乳期禁忌从事的劳动。

第十条  企业参加《职工生育保险》。

女职工由于计划生育手术、生育或流产，经本人申请并提供相关的医疗证明后，企业按规定向社会保险经办机构申报生育津贴以及报销产前检查、计划生育手术门诊医疗费用。

企业在收到拨付的生育津贴及相关保险费用后，及时按规定发给职工。（对女职工超出生育保险拨付的费用，企业根据有关规定制定统一的报销办法。）

第十一条  对不属于参加《职工生育保险》范围的女职工，其生育期间费用由企业负担。

1、不属于参保范围的女职工怀孕，在本单位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。

2、产假期间，产假工资按照劳动合同和集体合同约定，且产假工资不得低于本县规定的最低工资标准。

第十二条  企业每年出资为女职工做一次妇科体检；并确定专人负责，并建立女职工健康检查档案。

第十三条  其他特殊保护。

1、三八妇女节，如在工作时间，女职工放假半天。如因单位原因必须上班的，应给予适当补偿。

2、企业为女职工提供更衣室、浴室和卫生间，并确保环境干净卫生。

第三章  女职工保护与工会女职工组织

第十四条  企业制定和修改涉及女职工权益的

规章制度

，听取工会女职工委员会意见。

第十五条  企业支持工会女职工组织结合女职工需求开展素质教育流动课堂活动；

第十六条  企业支持工会女职工组织参与民主管理，职代会女职工代表比例与企业女职工比例相当，女职工代表参与企业平等协商签订集体合同和工资协议的全过程。

企业劳动争议调解委员会、工会劳动保护监督委员会、工会劳动法律监督检查委员会中有女职工代表。

甲方首席代表：乙方首席代表

（签字盖章）（签字盖章）

年月日

**女职工专项集体合同签订篇五**

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殊劳动保护内容，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。

**女职工专项集体合同签订篇六**

第一章 总则

第一条 为切实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殊困难，发挥广大女职工在企业生产经营工作中的重要作用，根据《劳动法》、《工会法》、《女职工劳动保护规定》及《湖北省女职工劳动保护实施办法》等有关规定，依照“平等协商、共谋发展”的原则，结合企(事)业实际情况，制定本合同。

第二条 本合同由单位工会与行政经双方集体协商后签订。

第三条 本合同适用于(单位名称)，合同中统称为企(事)业简称

本合同所称女职工包括：单位内所有在职的女性职工。

本合同有关照顾孕妇、产妇的条款，不适用于违反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 女职工的劳动权益保护

第四条 根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，单位在发展生产的同时，要积极改善劳动条件，加强对女职工的劳动保护。

第五条 建立健全女职工劳动安全保健卫生制度，严格执行国家及省市有关女职工劳动保护及特殊利益方面的政策法规，对女职工进行劳动卫生安全教育，减少职业危害。

第六条 女职工与男职工同工同酬，在享受福利待遇方面男女平等。

第七条 由于正常工作调动，女职工到新的适合女性从事的劳动岗位时，任何车间、部门不得以任何借口拒绝接收。

第八条 不得以怀孕、产假、哺乳等为由，与女职工解除、终止

劳动合同

。

第九条 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。

第十条 禁止安排女职工从事矿山井下、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 女职工的特殊利益保护

第十一条 女职工在怀孕和哺乳期间内，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和影响胎儿、婴儿健康的有毒有害作业，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

怀孕的女职工，根据《女职工劳动保护规定》，在劳动时间内进行产前检查，检查时间视为劳动时间(整个孕期检查次数约为8次，高危孕妇检查次数由医生掌握)

第十二条 女职工在月经期间，所在单位不得安排从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

第十三条 女职工怀孕流产的，根据医务部门的证明，应给予产假。怀孕不满两个月流产的，给予产假十五天;满两个月不满四个月流产的，给予产假三十天;满四个月不满七个月流产的，给予产假四十二天;满七个月分娩，按正常产假对待。

第十四条 女职工正常生育者，产假为90天，其中产前假十五天(产假期包括双休日和法定节假日);满24岁晚育年龄，享受晚育假的，增加30天;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。

女职工在产假期间，工资照发，不影响其福利待遇和参加晋级、评奖。

第十五条 女职工怀孕满七个月(含七个月)，不得安排其从事夜班劳动，或延长其劳动时间。

第十六条 女职工产假期满后，婴儿在一周岁之前，其所在单位应在每班劳动时间给予两次哺乳(含人工喂养)时间，每次30分钟。多胞胎生育的每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。两次哺乳时间，可以合并使用。因哺乳而上班有困难的，经本人申请，单位批准，可在哺乳期内请长假，直至婴儿满一周岁;有条件的单位可适当延长请假期，但累计时间不得超过十八个月。经批准在哺乳期休假的女职工，其工资由所在单位按其标准工资的75%左右发给，若发给的工资低于本市最低生活费的，按最低生活费发给。

第十七条 经批准照顾生育二胎的女职工，除享受产假90天外，不再休双保假。怀孕七个月后由所在部门安排，不再上夜班。

第十八条 按月发给女职工卫生用品(或折发人民币\*元)，此项开支，企业在职工福利经费或企业留利中列支;事业单位在事业费中列支。

第十九条 女职工怀孕、分娩时所用的检查费、接生费、手术费、住院费和药费，参加生育保险的由生育保险经办机构按规定支付，没有参加的由单位支付。

第二十条 每两年对女职工进行一次妇科疾病及乳腺疾病的检查，有条件的企业，可为女职工购买特种疾病保险(《女职工安康重大疾病保险》)

第四章 合作与监督

第二十一条 单位支持工会女职工组织参与民主管理，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。工会女职工委员会代表参加单位平等协商签订集体合同全过程。

第二十二条 为实施对单位和女职工的有效维护，单位与工会实行有效的密切合作，定期或不定期地召开联席会议或座谈会议，就企(事)业女职工权益保护情况相互通报和协商，共同探讨新形势下单位女职工权益保护工作的新方法、新路子。

第二十三条 为确保本合同的全面履行，合同双方成立对等人数的监督小组，每半年对合同履行情况进行一次联合检查，并向联席会议通报检查结果。

第五章 合同的变更、解除和终止

第二十四条 在下列情况下可以变更本合同：

(二)在合同履行过程中，确需补充、完善和变更部分条款的。

第二十五条 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。

第二十六条 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，合同难以履行的。

第二十七条 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，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。

在合同执行期间，如果双方的首席代表发生变更，本合同应继续履行。

本合同期满六个月，经双方协商拟定新的集体合同，新合同未签订生效前，本合同继续有效。

第六章 合同的争议及处理

第二十八条 双方因履行本合同发生争议，由合同双方协商解决，经协商未能达成一致意见的，可以向有管辖权的劳动仲裁委员会申请仲裁。

第二十九条 签约双方应严格履行本合同的诸项条款，因一方的过错造成集体合同不能履行或不能安全履行的，有过错的一方应当承担违约责任。

第七章 附则

第三十条 本合同由甲方(企业或事业)和乙方(企业女职工代表或事业女职工代表)协商达成一致，经职工(代表)大会审议通过后，由甲方代表(企业或事业的主要行政负责人)与乙方代表(工会主席)签订，由甲方将合同文本一式三份作为本单位集体合同的附件，报上级劳动保障行政部门审查，乙方将生效的合同文本报上级工会备案。

第三十一条 本合同签字生效后，以厂报、公开栏等形式向全体职工公布。

第三十二条 本合同有效期限为年，自 年 月 日至年月 日为止。

甲方： 乙方：

单位名称(章) 工会名称(章)

法人代表(签字) 工会主席(签字)

年 月 日 年 月 日

第一章 总则

第一条 企业依据《妇女权益保障法》和各级政府关于女职工劳动保护的相关政策法规，结合本企业实际，实施女职工劳动保护。

第二条 企业在招聘职工、职工培训、晋级、晋升时，坚持男女职工机会平等;

第三条 企业坚持男女职工同工同酬;

第四条 企业把女职工劳动安全与健康保护纳入职业安全健康管理体系，同步实施;

第五条 企业严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围规定》。

第二章 女职工保护实施条款

第六条 女职工经期保护

1、对从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间，企业应暂时减少工作量或调整适合工作。

2、患有痛经的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊，在月经期间，可以休息一天，算作劳动时间。

第七条 女职工孕期保护

1、对怀孕的女职工，企业不得以怀孕为由，解除劳动合同降低职务，降低工资;

2、企业不得延长怀孕女职工劳动时间;对怀孕7个月以上(含7个月)的女职工，不安排其从事夜班劳动，在劳动时间内给予适当工间休息，并相应减少工作量。

3、怀孕女职工在工作时间内进行产前检查，计算在工作时间内，有定额的扣减相应的工作量。

第八条 女职工产期保护

1、正常分娩的，给予产假90天(含产前假15天);难产的，增加产假15天。多胞胎生育，每多生1个婴儿，增加产假15天。

2、女职工妊娠不满12周(含)流产的产假为15天;12周以上16周以内(含)流产的产假为30天;16周以上28周(含)以内流产的产假为42天。

3、产假期满，企业应恢复女职工原岗位工作。

5、违反计划生育规定的，不享受生育期间的经济待遇;

第九条 女职工哺乳期保护

1.哺乳不满1周岁婴儿的女职工，给予每个工作日1小时哺乳时间。多胞胎生育者，每多生育1个婴儿，哺乳时间增加1小时。哺乳时间算作劳动时间，并扣减相应的工作量。

2、对哺乳未满一周岁的婴儿期间的乳母，不得安排其上夜班、加班加点及从事哺乳期禁忌从事的劳动。

第十条 企业参加《职工生育保险》。

女职工由于计划生育手术、生育或流产，经本人申请并提供相关的医疗证明后，企业按规定向社会保险经办机构申报生育津贴以及报销产前检查、计划生育手术门诊医疗费用。

企业在收到拨付的生育津贴及相关保险费用后，及时按规定发给职工。(对女职工超出生育保险拨付的费用，企业根据有关规定制第十一条 对不属于参加《职工生育保险》范围的女职工，其生育期间费用由企业负担。定统一的报销办法。)

1、不属于参保范围的女职工怀孕，在本单位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。

2、产假期间，产假工资按照劳动合同和集体合同约定，且产假工资不得低于本县规定的最低工资标准。

第十二条 企业每年出资为女职工做一次妇科体检;并确定专人负责，并建立女职工健康检查档案。

第十三条 其他特殊保护。

1、三八妇女节，如在工作时间，女职工放假半天。如因单位原因必须上班的，应给予适当补偿。

2、企业为女职工提供更衣室、浴室和卫生间，并确保环境干净卫生。

第三章 女职工保护与工会女职工组织

第十四条 企业制定和修改涉及女职工权益的

规章制度

，听取工会女职工委员会意见。

第十五条 企业支持工会女职工组织结合女职工需求开展素质教育流动课堂活动;

第十六条 企业支持工会女职工组织参与民主管理，职代会女职工代表比例与企业女职工比例相当，女职工代表参与企业平等协商签订集体合同和工资协议的全过程。

企业劳动争议调解委员会、工会劳动保护监督委员会、工会劳动法律监督检查委员会中有女职工代表。

甲方首席代表：乙方首席代表

(签字盖章)(签字盖章)

年月日

共

2

页，当前第

2

页

1

2

**女职工专项集体合同签订篇七**

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，不断提高女职工的特殊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、少生优育。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。

(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。

**女职工专项集体合同签订篇八**

总则

第一条

企业依据《妇女权益保障法》和各级政府关于女职工劳动保护的相关政策法规，结合本企业实际，实施女职工劳动保护。

第二条

企业在招聘职工、职工培训、晋级、晋升时，坚持男女职工机会平等；

第三条

企业坚持男女职工同工同酬；

第四条

企业把女职工劳动安全与健康保护纳入职业安全健康管理体系，同步实施；

第五条

企业严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围规定》。

第二章

女职工保护实施条款

第六条

女职工经期保护

1、对从事高处、低温、冷水作业和国家规定的

第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间，企业应暂时减少工作量或调整适合工作。

2、患有痛经的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊，在月经期间，可以休息一天，算作劳动时间。

第七条

女职工孕期保护

1、对怀孕的女职工，企业不得以怀孕为由，解除劳动合同降低职务，降低工资；

2、企业不得延长怀孕女职工劳动时间；对怀孕7个月以上（含7个月）的女职工，不安排其从事夜班劳动，在劳动时间内给予适当工间休息，并相应减少工作量。

3、怀孕女职工在工作时间内进行产前检查，计算在工作时间内，有定额的扣减相应的工作量。

第八条

女职工产期保护

1、正常分娩的，给予产假90天（含产前假15天）；难产的，增加产假15天。多胞胎生育，每多生1个婴儿，增加产假15天。

2、女职工妊娠不满12周（含）流产的产假为15天；12周以上16周以内（含）流产的产假为30天；16周以上28周（含）以内流产的产假为42天。

3、产假期满，企业应恢复女职工原岗位工作。

5、违反计划生育规定的，不享受生育期间的经济待遇；

第九条

女职工哺乳期保护 1.哺乳不满1周岁婴儿的女职工，给予每个工作日1小时哺乳时间。多胞胎生育者，每多生育1个婴儿，哺乳时间增加1小时。哺乳时间算作劳动时间，并扣减相应的工作量。

2、对哺乳未满一周岁的婴儿期间的乳母，不得安排其上夜班、加班加点及从事哺乳期禁忌从事的劳动。

第十条

企业参加《职工生育保险》。 女职工由于计划生育手术、生育或流产，经本人申请并提供相关的医疗证明后，企业按规定向社会保险经办机构申报生育津贴以及报销产前检查、计划生育手术门诊医疗费用。 企业在收到拨付的生育津贴及相关保险费用后，及时按规定发给职工。（对女职工超出生育保险拨付的费用，企业根据有关规定制定统一的报销办法。）

第十一条

对不属于参加《职工生育保险》范围的女职工，其生育期间费用由企业负担。

1、不属于参保范围的女职工怀孕，在本单位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。

2、产假期间，产假工资按照劳动合同和集体合同约定，且产假工资不得低于本县规定的最低工资标准。

第十二条

企业每年出资为女职工做一次妇科体检；并确定专人负责，并建立女职工健康检查档案。

第十三条

其他特殊保护。

1、三八妇女节，如在工作时间，女职工放假半天。如因单位原因必须上班的，应给予适当补偿。

2、企业为女职工提供更衣室、浴室和卫生间，并确保环境干净卫生。

第三章

女职工保护与工会女职工组织

第十四条

企业制定和修改涉及女职工权益的规章制度，听取工会女职工委员会意见。

第十五条

企业支持工会女职工组织结合女职工需求开展素质教育流动课堂活动；

第十六条

返

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn