

女职工保护专项协议书(通用8篇)

励志是人生的指南针，它可以指引我们走出迷茫，找到前进的方向。总结时要注重具体数据和事实，而不只是主观感受。这篇励志总结范文是一位乐观向上的年轻人对自己成长历程的总结，希望能给大家以启示。

女职工保护专项协议书篇一

第一条为维护女职工的合法权益，减少和解决女职工在劳动和工作（以下简称劳动）中因生理特点造成的特殊困难，保护其健康，发挥女职工在企业经济建设中的作用，促进女职工与企业共同发展，根据我国《劳动法》、《工会法》、《浙江省女职工劳动保护办法》等有关法律法规文件规定，依照“平等协商、共谋发展”的原则，制订本协议。

第二条本协议由本企业工会委员会与行政双方集体协商后签订。

第三条本协议对企业和职工具有同等约束力。

第二章女职工权益保护条款

第四条企业与女职工建立劳动关系时签订劳动合同，实行男女同工同酬。

第五条企业按社会保险有关规定参加生育保险，履行缴费义务。

第六条企业根据女职工的生理特点和所从事的职业特点，对在月经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的女职工，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。

第七条企业不在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其工资，

不无故与女职工解除劳动合同。

第八条企业严格执行《浙江省女职工劳动保护办法》规定的女职工禁忌的劳动范围。

第九条对从事国家规定的高处、低温作业和第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间，应当暂时调整，安排合适工作或者给予一到两天的带薪休息。

第十条对怀孕的女职工，不在正常劳动日以外延长劳动时间；对从事原工作有困难的，经医疗单位的证明，予以减轻其工作量或者安排适当的工作。

第十一条对怀孕7个月以上（含7个月）的女职工，不安排其从事夜班工作。

第十二条女职工分娩后，其产假及相应待遇按下列执行：

- （一）正常分娩的，产后假90天（含产前假15天）；
- （二）7个月以上早产或者超期分娩的，按正常分娩对待；
- （三）分娩时遇有难产实施剖宫产手术的，产后假增加15天；
- （四）分娩时遇有难产实施助产手术的，产后假增加7天；
- （五）生育多胞胎的，每多生育一个婴儿产后价增加15天；
- （六）妊娠期不满3个月流产（含自然流产、人工流产）的，产后假20天至30天；
- （七）妊娠3个月以上、7个月以下流产、引产的，产后假50天。
- （八）女职工产假期间工资照发，不影响其享有的福利待遇。

第十三条哺乳（含人工喂养）不满1周岁婴儿的女职工，在工作日内安排不少于1小时的哺乳时间；多胞胎生育的，每多一个婴儿，哺乳时间增加1小时。

女职工在哺乳期间，不延长其工作时间，不安排夜班工作。

第十四条参加生育保险的女职工生育所需的产前检查费、生育医疗费用及实施计划生育手术所需的费用由社会保险机构所规定的费用支付。

第十五条企业建立每一（两）年进行一次妇科病检查治疗制度，对从事有毒工作的女职工，定期进行职业健康教育，检查所需时间视为工作时间。建立女职工健康档案。

第三章合作与监督

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集体协议的全过程；企业劳动争议调解委员会中有女职工代表。

第十七条为实施对企业和女职工的有效维护，企业与工会实行有效的密切合作，不定期地召开会议，就企业女职工权益保护情况相互通报和协商，共同探索新形势下单位女职工权益保护工作的新方案、新路子。

第十八条为确保协议的全面履行，协议双方成立对等人数的监督小组，定期对协议履行情况进行检查，并将检查结果在厂务公开信息栏上公布。

第四章附则

第十九条双方因履行本协议而发生争议，首先由协议双方协商解决，经协商未能达成一致意见，请求上级劳动部门和工

会组织进行协商，并参与处理。

第二十条本协议有效期限为3年。自年9月1日至年8月31日止。

第二十一条本协议如与国家现行法律法规相抵触时，本协议相关条款无效。

第二十二条本协议经双方代表签字，并报上级劳动、工会备案后作为集体合同副本，与集体合同具有同等法律效力，双方必须依法履行。

第二十三条本协议不因人事变动而变动。

第二十四条本协议一式四份，双方各执一份，报送县（市、区）总工会一份，县（市、区）劳动和社会保障局一份。

甲方（盖章）： 乙方（盖章）：

代表： 代表：

日期： 日期：

女职工保护专项协议书篇二

《条例》对女职工有很多保护措施，也对用人单位提出更多要求。比如，规定“县级以上人民政府应当将女职工劳动保护纳入社会信用体系，采取措施保护女职工的合法权益”，这标志着用人单位的女职工劳动保护情况，被作为衡量单位信用的重要指标，实现了一处失信、处处受限。这对提高用人单位女职工劳动保护责任意识、保护女职工合法权益具有重要意义。

山西省在对女职工经期、孕期、产期、哺乳期保护中，也有着较为详细的规定。比如经期保护，规定女职工痛经或者经

量过多的，可给与一至二日的休息；从事连续四个小时以上站立劳动的，安排二十分钟工间休息；《条例》中规定，“哺乳时间不包括往返路途时间”，并且延长哺乳期，规定“婴儿满一周岁，经用人单位指定的医疗机构确诊为体弱儿的，可以适当延长该女职工的哺乳期，但最长不超过六个月”，还要求用人单位按照规定建立女职工哺乳室等设施，以保护女职工哺乳期的合法权益。

山西省240多万女职工收到一个特殊的“礼物”：10月开始实施的《山西省女职工劳动保护条例》中规定，对女职工特别增加了“更年期”保护。条例规定，经二级以上医疗机构确诊为更年期综合征的女职工，经治疗效果仍不显著，本人提出不能适应原劳动岗位的，用人单位应当安排其他适合的劳动岗位。

女职工保护专项协议书篇三

社会主义经济飞速发展的今天。三个文明建设中都发挥着十分重要的作用，企业女职工作为工人阶级的重要组成部分。切实做好女职工的合法权益和特殊利益的维护工作具有十分重要的历史意义和现实意义。随州市服饰有限公司是一家集服装研发设计、生产销售为一体，具有独特的军队+学校+家庭+球队”企业文化及优质做工品质的服装企业，因为行业的特殊性，女职工人数占全公司人数的80%以上，且大部分女职工均在不同的岗位上承担着相对独立的工作，多年来，公司一直把实现女职工合法权益和特殊利益与保障女职工长远发展相统一，重点强化女工组织建设、女工素质建设，全面落实劳动保护举措，切实保护女职工合法权益不受损害。

组织健全保权益

为达到现阶段对全面实现维护女职工合法权益和特殊利益目标的要求，工欲善其事。公司充分发挥女工组织作用，结合具体工作实际，积极探索维护女职工合法权益和特殊利益的

有效工作途径和方法，对女职工维权工作奠定了有力的组织保障。

一、健全女工组织。女工工会代表全公司女工行使参与公司民主决策、民主管理的法定职能，并全方位开展民主监督，认真落实女职工的知情权、参与权、选举权和监督权，把发挥参与职能作用作为维护女职工合法权益和特殊利益的重要途径进行落实。

二、宣传法律常识。积极组织开展法律法规宣传，提高女职工的法律意识，女职工中广泛开展以《劳动法》《婚姻法》《女职工劳动保护规定》《妇女权益保障法》等法律法规宣传为主的培训活动，真正使广大女职工知法、守法，依法落实女职工的合法权益和特殊利益。

三、开展民主监督。公司在公司内部积极开展动态性的民主监督，利用‘厂务公开、民主评议干部、提合理化建议、职代会提案落实和民主质询’等有效形式促进女职工维权工作，提前做好有损女职工合法权益和特殊利益的预防工作，提高女职工维权的工作质量和工作效率。

素质建设保地位

多年来，有为才有位。公司一直坚持鼓励女职工在依法维权的情况下更要在本职工作岗位建功立业，以优异的工作成绩奠定自身在企业中的重要地位，把做好本职工作作为主动维权的有效途径。

一、引导女职工树立以作为求地位的观念。公司女工组织始终鼓励女职工立足本职工作岗位成才做贡献。奠定女职工的“半边天”地位。

二、培养企业女职工的“四自”能力。公司经常组织女职工研讨会。相互交流，相互探讨，并积极引导作为企业“半边

天”女职工培养“自尊、自强、自立、自信”四自”能力，发扬“四自”精神，发挥优势主动接受市场经济的考验。

三、组织女职工在本职工作岗位上建功立业。女工组织围绕公司年度工作目标和经济技术指标创造性开展工作。发挥聪明才智，为公司适应市场经济竞争出谋献策，充分调动女职工在公司建设中的积极性。

措施到位保落实

进一步为女工的工作、生活营造良好的环境，为全力维护女职工的劳动权益。充分调动广大女职工为企业发展建功立业的积极性，公司根据实际情况，制定了《随州市服饰有限公司女职工劳动保护实施办法》并经职工代表大会通过实施，切实维护了女职工的合法权益。

一、落实女职工定期健康体检制度。定期给女职工进行体检。意义不仅在于疾病的早发现、早预防、早诊断、早治疗，防患于未然，更重要的还在于此举充分体现企业“以人为本”企业经营理念。公司坚信群众利益无小事，把关心女职工、维护女职工利益落到实处。为此，公司拿出一部分资金为全体女职工进行妇科健康检查。规定每年一次为女职工进行体检，并设立健康档案，对查出有妇科病的女工及时通知进行治疗，并进行跟踪，切实保障女职工的健康。

二、落实女职工孕期特殊保护制度。对于怀孕女职工。对怀孕7个月以上的不安排她上夜班和从事过重的体力劳动。为了保证怀孕女职工的营养，职工食堂还给她开小灶，不断变换口味，使她不仅吃得饱而且吃得好。同时，公司对女职工产假也做了明确规定，只要符合计划生育条件的都享受90天或150天产假。为了母婴哺乳方便，公司还在生活区设立了母婴哺乳室，使哺乳期的女职工可以定时给婴儿哺乳。另外，为更好地维护女职工的特别利益，公司还为女职工办理了生育保险。

三、落实女职工信息反馈渠道。

一是女工组织在女职工中选聘信息员。及时掌握女职工的动态。女工组织对基层反馈的信息及时进行分析归类，对急发性事件超前制定工作方案，保证女职工的事情及时得到解决。

二是建立女职工档案，对女职工的家庭情况、健康状况和‘四期’记录在档，及时对女职工进行维权帮助和协助。保证女职工维护合法权益和特殊利益的工作长足健康发展。

坚持以人为本，公司自成立至今。高度重视女职工工作，将维护她合法权益作为公司发展的重要内容，营造出了关心支持女职工权益保护工作的和谐氛围，对公司健康有序发展起到积极的助推作用。

女职工保护专项协议书篇四

第十二条女职工劳动保护的权益受到侵害时，有权向所在单位的主管部门或者当地劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起30日内作出处理决定；女职工对处理决定不服的，可以在收到处理决定书之日起15日内向人民法院起诉。

《女职工劳动保护实施办法》

第十四条女职工劳动保护的权益受到侵害时，有权向所在单位的主管部门或者当地劳动部门提出申诉，受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起30日内作出处理决定。属于劳动争议的，依照《劳动法》规定办理。女职工对处理决定不服的，可以在收到处理决定书之日起，15日内向人民法院起诉。

女职工保护专项协议书篇五

根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会

法》、《集体合同规定》、《福建省企业女职工劳动保护条例》等有关法律法规，单位行政与单位工会经充分的平等协商，取得一致意见，共同签订单位女职工特殊保护专项集体合同。

第一条本合同是双方促进单位发展，提高科学管理，建立和谐劳动关系方面应遵守的行为规范和共同准则。

第二条单位应考虑自身的特点，根据工作需要执收和使用女职工。单位与女职工建立劳动关系时，双方必须订阅劳动合同，实行男女同工同酬。单位进行改组、改制时，对能胜任原工作的女职工，不得无故拒绝使用或聘用。

第三条单位不得以女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等为由，降低其基本工资、或终止、解除劳动合同。劳动合同期满而孕期、产期、哺乳期未了的，劳动合同的期限自动延续至孕期、产期、哺乳期满。

第四条单位在提职、晋级、评定专业技术职称和享受其他福利方面，应当男女平等，单位应有计划地对女职工实施职业教育及技术培训。

第五条单位应加强对女干部的选拔、培养和使用。单位职工代表大会中女代表应与女职工所占的比例相适宜；单位的董事会、监事会中应有女职工代表。

第六条单位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、产期、哺乳期和更年期的女职工给予特殊保护，并确定专人负责女职工劳动保护工作。

第七条单位应加强对女职工劳动安全卫生知识的培训，女职工组织应配合单位行政，宣传女职工卫生保健及妇科防治知识，增强女职工自我保护意识和能力。

第八条单位在发展生产的同时，应逐步改善女职工劳动卫生条件，设立女职工建立哺乳室、卫生室、孕妇休息等保护设施，对在职女职工每月发放_____元的卫生费或卫生用品。

第九条单位按规定一至两年至少组织女职工进行一次妇科常见疾病检查。费用由单位负担，检查时间视这劳动时间。

第十条从事高处、低温、冷水、野外流动、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，经本人提出，单位应当为其安排其他劳动。

第十一条从事连续四小时以上站立劳动的女职工在月经期间，经本人提出，单位视具体情况安排其他适当的.工间休息。

第十二条单位不得安排女职工在孕期、哺乳期从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期、哺乳期禁忌人事的劳动。对正在从事的，应当予以调整。

第十三条女职工怀孕7个月以上（含七个月，下同）或者在哺乳期内的，用人单位每天应当在工作时间内安排其一小时的休息或者哺乳时间（多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿增加二十分钟），不得安排其延长工作时间和夜班劳动并扣除相应的劳动定额。

第十四条女职工妊娠期间在医疗保健机构约定的劳动时间内进行产前检查（包括妊娠十二周内初查），应算作劳动时间。

第十五条女职工产假为90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。晚育并领取《独生子女父母光荣证》的，女职工产假为135天至180天，男方在本单位照顾假为七至十天。

第十六条女职工怀孕流产的，根据从事人工终止妊娠手术资格的医疗保健机构或者计划生育技术服务机构的证明，享有

产假。怀孕三个月以内流产的，产假为15天至30天；怀孕三个月至七个月以内流产的，产假为42天；怀孕七个月以上流产的，产假为90天。

第十七条女职工怀孕七个月以上或产假期满，经本人申请、单位批准，可以请产前假或哺乳假（哺乳假至婴儿一周岁）。女职工休产前假、哺乳假期间，工资由单位按不低于生育津贴百分之六十的标准支付，并不得低于当地最低工资标准。

第十八条单位应当依法参加生育保险，并按规定对生育女职工发放生育津贴及支付产前检查费、接生费、手术费、住院费和药费。

第十九条有人单位尚未办理生育保险的，应当按照女职工本人上年度月平均工资支付其法定产假期间生育津贴，并按照规定支付女职工生育的相关费用。

第二十条经县级以上医疗单位证明，患有严重更年期综合症的女职工，单位可给予照顾，暂时调做其它适当的工作或酌情减轻工作量。

第二十一条为确保本合同的履行，合同双方应成立人数对等的监督小组，至少每半年对合同的履行情况进行一次联合检查，并将检查结果向职代会通报。

第二十二条本合同自生效之日起有效期为_____年。

第二十三条本合同经职工代表大会讨论通过，双方签字后十日内，将本合同一式三份劳动保障行政部门审查。

单位：_____ 单位工会：_____

首席代表(签字盖章) 首席代表(签字盖章)

____年____月____日____年____月____日

女职工保护专项协议书篇六

用人单位：

工会(职工代表)：

合同签订日期：年月日

女职工权益保护专项集体合同期限年

新疆维吾尔自治区劳动和社会保障厅监制

用人单位名称：（盖章）

地址：

法定代码：

邮政编码：

注册地址：

用人单位工会(职工一方)名称：

用人单位首席代表：法定代表人

姓名：（签章）性别：族别：年龄：

身份证号码：

联系电话：

委托代理人：（签章）职务

身份证号码:

联系电话:

工会(职工一方)首席代表: 工会主席(职工代表一方)

姓名: (签名) 性别: 族别: 年龄:

身份证号码:

联系电话:

委托代理人: (签章) 职务

身份证号码:

联系电话:

集体合同协商双方代表名单

名单

序号

姓名

年龄

职务

身份证号

签名

备注

用人单位协商代表名单

1

2

3

4

5

6

7

8

9

工会(职工一方)协商代表名单

1

2

3

4

5

6

7

8

说明：

女职工权益保护专项集体合同

第一章总则

第一条为适应和谐劳动关系的需要，维护新形势下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，发挥女职工在构建和谐社会中的重要作用，促进女职工与企业共同发展，根据我国《劳动法》、《工会法》、《女职工劳动保护规定》等有关法律法规文件规定，依照“平等协商、共谋发展”的原则，结合企业实际情况，制订本合同。

第二条本合同由单位工会与行政双方集体协商后签订。

第三条本合同适用于(单位名称)，合同中统称为用人单位。

本合同所称女职工包括：与单位有劳动关系或存在事实劳动关系的所有女性职工。

第四条用人单位与女职工个人所订立的劳动合同中的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。

第五条用人单位女职工委员会必须在本单位党政工的领导和支持下，围绕企业生产发展，组织女职工开展各种形式的素质教育活动，充分发挥女职工在企业发展中的积极性和创造性。

第二章女职工合法权益保护

第六条用人单位与女职工建立劳动关系应签订劳动合同，不得以性别为由拒绝录用或提高对女职工的录用标准，实行男女同工同酬。在分配住房和享受福利待遇方面男女平等。

第七条根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，用人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。

第八条建立健全女职工劳动安全保健卫生制度，严格执行国家及自治区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。

第九条用人单位不得以妇女婚否、怀孕、哺乳等借口拒绝招收女职工或提高录用条件。

第十条用人单位不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低其基本工资辞退女职工或单方解除其劳动合同。

第十一条企业进行承包、租赁、转让、兼并的，对能胜任本职工作生产和工作的原企业的女职工，不得无故拒绝使用或聘用。

第十二条在晋职、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。

第十三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。

第十四条用人单位按照国家 and 自治区有关法律法规的规定依法为女职工参加养老、失业、医疗、工伤、生育等保险，并按规定按时交纳社会保险费，确保女职工按照有关规定享受各类社会保险待遇。同时，单位依法代扣缴女职工应缴社会保险费。

第十五条用人单位应积极参加生育保险，按时足额交纳生育

保险费，单位女职工生育期间的费用由经办机构按有关生育保险办法的规定支付。没有参加生育保险的单位，单位按照有关生育保险办法的规定支付女职工生育期间的费用。

第十六条用人单位女职工委员会必须在本单位党政工的领导和支持下，围绕企业生产发展，组织女职工开展各种形式的素质教育活动，充分发挥女职工在企业发展中的积极性和创造性。

第三章女职工的特别利益保护

第十七条女职工经期保护

用人单位在女职工月经期间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。

第十八条女职工孕期保护

(一)用人单位在女职工怀孕期间，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孕期禁忌从事的劳动。

(二)不得在正常劳动日以外延长其劳动时间，对不能胜任原劳动的，根据医疗部门的证明，结合单位实际情况，予以减轻或安排其他劳动。对怀孕7个月以上的女职工不得安排其从事夜班劳动。

(三)怀孕女职工在劳动时间进行产前检查，视为劳动时间，并扣除相应的劳动定额。女职工在产前检查期间不能按病、事假、旷工处理。

第十九条女职工产假保护

(一)正常生育者，给予产假90天，其中产前假15天，产后假75天；难产者增加产假15天，晚育者，增加产假30天，多胞

胎生育，每多生1个婴儿，增加产假15天。

(二)女职工怀孕不满2个月流产，可休产假15天；满2个月不满4个月流产，可休产假30天；满4个月不满7个月流产，可休产假42天；满7个月(含7个月)以上，按正常产假对待。产假期满恢复工作时，应允许有1至2周的时间逐步恢复原定额的工作量。

第二十条女职工哺乳期保护

(一)用人单位对有不满足1周岁婴儿的女职工，应当在每班劳动时间内给予2次哺乳时间，每次30分钟。多胞胎生育者，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，并扣除相应的劳动定额。婴儿满1周岁后，经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6个月。

(二)用人单位在女职工哺乳期内，不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动和哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

(三)用人单位在女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经医疗部门证明，其超过产假期间的待遇，按照职工患病有关规定处理。

第二十一条每两年对女职工进行一次妇科疾病及乳腺疾病的检查。

第二十二条女职工更年期保护

经医疗单位证明，患有严重的更年期综合症的女职工，单位应给予照顾，可暂时调做其他适当的工作或酌情减轻工作量。

第四章女职工民主管理

第二十三条用人单位支持工会女职工组织积极参与民主管理，在工会代表大会、职工代表大会中，女职工(女会员)代表应占适当的比例。

第二十四条用人单位工会女职工委员会代表女职工参加单位平等协商集体合同签订的全过程。

第二十五条用人单位工会女职工委员会代表女职工参加本专项集体合同签订的全过程，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，并向职工(代表)工会报告检查情况。

第五章合同的变更、解除和终止

第二十六条有下列情形之一的可以变更本合同

(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或废止的。

(二)在合同履行过程中，确需补充、完善和变更部分条款的。

第二十七条在企业发生关、停、并、转等情况时，本合同内容不适应时，可以解除。

第二十八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，合同难以继续履行的。

第二十九条本合同在执行中，双方都有权提出对合同文本有关条款提出修改和改动意见，经双方协商同意后进行修改、

补充、变更，经变更、补充后的条款作为本合同的附件，与本合同具有同等效力，未经双方协商同意，任何一方无权变更、修改、解除本合同。

第六章合同的争议及处理

第三十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，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向当地人民法院提起诉讼。

第三十一条签约双方应严格履行本合同的诸项条款，因一方的过错造成的本合同不能履行或不能完全履行的，有过错的一方应当承担违约责任。

第七章附则

第三十二条本合同相关条款如与国家现行法律法规相抵触，以国家现行法律法规为准。

第三十三条本合同经双方协商一致并经用人单位职工代表大会审议通过，经双方首席代表签字后，在七日内将签订的合同文本及全部附件一式四份，报当地劳动保障行政部门审查；工会(职工代表)应当将合同正式文本报送上一级地方工会。本合同生效后，用人单位应在15日内公告本单位全体职工。

第三十四条本合同也可作为《集体合同》附件，一并报送审查。

第三十五条本合同自生效之日起，以内网、公开栏等形式向全体职工公布。

第三十六条本合同自年月日起生效，于年月日终止，履行期为年。

第三十七条本合同由劳动社会保障部门、工会负责解释。

单位名称(公章) 工会(职工代表) (章)

用人单位首席代表： 工会(职工代表) 首席代表：

(签字盖章) (签字或盖章)

身份证号码： 身份证号码：

年月日年月日

签约地址：

女职工保护专项协议书篇七

第一条为适应和谐劳动关系的需要，维护新形势下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，发挥女职工在构建和谐社会中的重要作用，促进女职工与企业共同发展，根据我国《劳动法》、《工会法》、《女职工劳动保护规定》等有关法律法规文件规定，依照“平等协商、共谋发展”的原则，结合企业实际情况，制订本合同。

第二条本合同由单位工会与行政双方集体协商后签订。

第三条本合同适用于(单位名称)，合同中统称为用人单位。

本合同所称女职工包括：与单位有劳动关系或存在事实劳动关系的所有女性职工。

第四条用人单位与女职工个人所订立的劳动合同中的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。

第五条用人单位女职工委员会必须在本单位党政工的领导和支持下，围绕企业生产发展，组织女职工开展各种形式的素质教育活动，充分发挥女职工在企业发展中的积极性和创造性。

第二章女职工合法权益保护

第六条用人单位与女职工建立劳动关系应签订劳动合同，不得以性别为由拒绝录用或提高对女职工的录用标准，实行男女同工同酬。在分配住房和享受福利待遇方面男女平等。

第七条根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，用人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。

第八条建立健全女职工劳动安全保健卫生制度，严格执行国家及自治区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。

第九条用人单位不得以妇女婚否、怀孕、哺乳等借口拒绝招收女职工或提高录用条件。

第十条用人单位不得在女职工孕期、产期、哺乳期降低其基本工资辞退女职工或单方解除其劳动合同。

第十一条企业进行承包、租赁、转让、兼并的，对能胜任本职工作生产和工作的原企业的女职工，不得无故拒绝使用或聘用。

第十二条在晋职、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。

第十三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。

第十四条用人单位按照国家 and 自治区有关法律法规的规定依法为女职工参加养老、失业、医疗、工伤、生育等保险，并按规定按时交纳社会保险费，确保女职工按照有关规定享受各类社会保险待遇。同时，单位依法代扣缴女职工应缴社会保险费。

第十五条用人单位应积极参加生育保险，按时足额交纳生育保险费，单位女职工生育期间的费用由经办机构按有关生育保险办法的规定支付。没有参加生育保险的单位，单位按照有关生育保险办法的规定支付女职工生育期间的费用。

第十六条用人单位女职工委员会必须在本单位党政工的领导和支持下，围绕企业生产发展，组织女职工开展各种形式的素质教育活动，充分发挥女职工在企业发展中的积极性和创造性。

第三章 女职工的特别利益保护

第十七条 女职工经期保护

用人单位在女职工月经期间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。

第十八条 女职工孕期保护

(一)用人单位在女职工怀孕期间，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孕期禁忌从事的劳动。

(二)不得在正常劳动日以外延长其劳动时间，对不能胜任原劳动的，根据医疗部门的证明，结合单位实际情况，予以减轻或安排其他劳动。对怀孕7个月以上的女职工不得安排其从事夜班劳动。

(三)怀孕女职工在劳动时间进行产前检查，视为劳动时间，

并扣除相应的劳动定额。女职工在产前检查期间不能按病、事假、旷工处理。

第十九条女职工产假保护

(一)正常生育者，给予产假90天，其中产前假15天，产后假75天；难产者增加产假15天，晚育者，增加产假30天，多胞胎生育，每多生1个婴儿，增加产假15天。

(二)女职工怀孕不满2个月流产，可休产假15天；满2个月不满4个月流产，可休产假30天；满4个月不满7个月流产，可休产假42天；满7个月(含7个月)以上，按正常产假对待。产假期满恢复工作时，应允许有1至2周的时间逐步恢复原定额的工作量。

第二十条女职工哺乳期保护

(一)用人单位对有不满足1周岁婴儿的女职工，应当在每班劳动时间内给予2次哺乳时间，每次30分钟。多胞胎生育者，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，并扣除相应的劳动定额。婴儿满1周岁后，经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6个月。

(二)用人单位在女职工哺乳期内，不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动和哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

(三)用人单位在女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经医疗部门证明，其超过产假期间的待遇，按照职工患病有关规定处理。

第二十一条每两年对女职工进行一次妇科疾病及乳腺疾病的

检查。

第二十二条女职工更年期保护

经医疗单位证明，患有严重的更年期综合症的女职工，单位应给予照顾，可暂时调做其他适当的工作或酌情减轻工作量。

第四章女职工民主管理

第二十三条用人单位支持工会女职工组织积极参与民主管理，在工会代表大会、职工代表大会中，女职工(女会员)代表应占适当的比例。

第二十四条用人单位工会女职工委员会代表女职工参加单位平等协商集体合同签订的全过程。

第二十五条用人单位工会女职工委员会代表女职工参加本专项集体合同签订的全过程，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，并向职工(代表)工会报告检查情况。

第五章合同的变更、解除和终止

第二十六条有下列情况之一的可以变更本合同

(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或废止的。

(二)在合同履行过程中，确需补充、完善和变更部分条款的。

第二十七条在企业发生关、停、并、转等情况时，本合同内容不适应时，可以解除。

第二十八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，合同难以继续履行的。

第二十九条本合同在执行中，双方都有权提出对合同文本有关条款提出修改和改动意见，经双方协商同意后进行修改、补充、变更，经变更、补充后的条款作为本合同的附件，与本合同具有同等效力，未经双方协商同意，任何一方无权变更、修改、解除本合同。

第六章合同的争议及处理

第三十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，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向当地人民法院提起诉讼。

第三十一条签约双方应严格履行本合同的诸项条款，因一方的过错造成的本合同不能履行或不能完全履行的，有过错的一方应当承担违约责任。

第七章附则

第三十二条本合同相关条款如与国家现行法律法规相抵触，以国家现行法律法规为准。

第三十三条本合同经双方协商一致并经用人单位职工代表大会审议通过，经双方首席代表签字后，在七日内将签订的合同文本及全部附件一式四份，报当地劳动保障行政部门审查；工会(职工代表)应当将合同正式文本报送上一级地方工会。本合同生效后，用人单位应在15日内公告本单位全体职工。

第三十四条本合同也可作为《集体合同》附件，一并报送审查。

第三十五条本合同自生效之日起，以内网、公开栏等形式向全体职工公布。

第三十六条本合同自年月日起生效，于年月日终止，履行期为年。

第三十七条本合同由劳动社会保障部门、工会负责解释。

单位名称(公章)工会(职工代表)(章)

用人单位首席代表：工会(职工代表)首席代表：

(签字盖章)(签字或盖章)

身份证号码：身份证号码：

年月日年月日

签约地址：

女职工保护专项协议书篇八

公司

为了规范和指导工会代表女职工与进行平等协商在签订集体合同的基础上，进一步维护女职工这一特殊群体的合法权益和特殊利益，建立更加稳定和谐的劳动关系，经xxx公司工会委员会与xxx行政方就本公司女职工保护达成以下协议，以资共同遵守执行。

一、就业、上岗的权利、劳动报酬

凡适合女职工从事劳动的部门与岗位，不得以性别为由，拒绝安排女职工。严格执行男女同工同酬。

二、女职工“四期”保护

（一）女职工在月经期间，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，不得安排野外或流动作业。

（二）女职工在怀孕期间，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孕期禁忌从事的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间。对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排一定的休息时间。

（三）怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间按出勤计算。怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，不得安排其从事夜班劳动。在劳动时间内应适应安排一定的休息时间。

（四）女职工产假为90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。女职工怀孕流产的，根据医务证明，给予一定时间的产假。

（五）有不满一周岁的婴儿的女职工，在每班劳动时间内给予两次哺乳（含人工喂养）时间，每次1个小时。

（六）女职工在哺乳期内，不得安排从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，不得安排其从事夜班劳动。

（七）在女职工孕期、产期、哺乳期内，不降低其基本工资或者解除劳动合同。

三、福利待遇

（一）每年定期对女职工进行妇科检查，其费用由企业支付。

（二）每月按期发放劳动防护用品，每季度定期发放一次生活、劳动防护用品。

本协议自签订之日起生效，同时向全体女职工公布。

xx公司xxx工会委员会

首席代表：首席代表：

20xx年4月25日