附件4

女职工权益保护专项集体合同

**(参考文本)**

用人单位： 单位工会：

法定代表人(负责人): 工会主席(首席代表):

单位注册地址： 单位注册类型：

覆盖企业个数： 覆盖职工人数：

**第一条** 为保障女职工的合法权益和特殊利益，充分发挥女职工在经济建设中的重要作用，实现互利共赢，根据《妇女权益保障法》、《湖北市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》、国务院《女职工劳动保护规定》、《湖北市女职工劳动保护规定》等有关法律法规，结合本单位实际，经用人单位和全体职工协商一致，签订本合同。

**第二条** 用人单位支持女职工参加政治、业务培训，在晋职、晋级、评定专业技术职称等方面，应遵循男女平等的原则，公开所有相关信息；在组织岗位竞聘时，除不适合女职工的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝女职工参与或者提高对女职工的竞聘标准，在外出进修、业务学习、出国考察、挂职锻炼等方面应考虑男女职工的不同需求，采用客观公正的绩效评估体系保障男女职工平等发展权利；在工资、奖金和福利待遇方面，实行男女同工同酬。

**第三条** 女职工应自觉遵守用人单位各项劳动规章制度，认真履行劳动合同、集体合同，爱岗敬业，努力完成工作任务，为用人单位发展多做贡献。工会及女职工委员会应当引导女职工自觉遵守用人单位规章制度，努力提高技能水平，积极完成工作任务，发挥女职工在经济建设中的作用，督促用人单位落实女职工权益保护法律法规，依法维护女职工的合法权益和特殊利益。

**第四条** 用人单位在招用职工时，除国家规定不适合女职工的工种或岗位外，不得提高对女职工的录用标准或拒绝录用女职工。用人单位与女职工签订的劳动合同，不得有限制女职工结婚、生育的内容。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围以及女职工在经期、孕期、哺乳期禁忌从事劳动范围、目前所从事岗位工作可能产生的职业病危害及其后果等内容必须书面告知女职工

女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期满或者劳动合同终止条件出现时，用人单位应将劳动合同延续至孕期、产期、哺乳期满为止。用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形，降低女职工的工资；在孕期、产期、哺乳期间，不得单方解除与女职工的劳动合同；确因工作原因需要变更工作岗位的，应当征得女职工的同意，不应随意降低其工资待遇。

**第五条** 职工代表大会中女代表的比例，与女职工在职工总数中的比例相适应。具体标准是：女职工占职工比例达到 %,职工代表中女代表的比例为 %。

**第六条** 用人单位严格执行《女职工禁忌劳动范围的规定》,禁止安排女职工从事下列劳动：

(一)矿山井下作业以及人工锻打、重体力人工装卸、冷藏、强烈振动的工作；

(二)国家规定的第四级体力劳动强度的作业；

(三)国家规定的禁忌从事的其他劳动。

**第七条** 女职工经期，用人单位提供以下保护：

(一)在月经期间，用人单位不得安排其从事高空、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动；

(二)女职工因月经过多或痛经而不能正常工作的，经用人单位指定的医疗机构证明，用人单位应给予其1至2天的休息，不得安排其从事国家规定的经期禁忌从事的劳动。对弄虚作假医疗证明的，按照职工代表大会讨论通过的企业管理制度进行处理。

**第八条** 女职工孕期，用人单位给予以下劳动保护：

(一)不安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动、35℃以上的高温天气露天作业、温度在33℃以上的工作场所作业以及孕期禁忌从事的其他劳动；

(二)怀孕的女职工在劳动期间内按规定进行产前检查，检查时间视为劳动时间，有额定工作量的，应相应扣减其工作量；

(三)不安排怀孕28周以上的女职工从事夜班劳动或延长其劳动时间；

(四)怀孕28周以上的女职工，不能胜任原工作的，经本人申请，用人单位可每天给予其1小时工间休息，视为劳动时间，有额定工作量的，相应扣减其工作量；经本人申请，用人单位批准，可请假休息，休息期间的工资为 。(《湖北市女职工劳动保护规定》第十条的规定：休息期间的工资不得低于该职工原工资的百分之七十五且不得低于当地最低工资标准，休息期间的福利待遇和晋级、评奖不因此而受影响。)

**第九条** 女职工产期，按下列规定执行：

(一)怀孕未满12周流产的，用人单位应当根据其指定医疗机构的证明和其他相关规定，给予15至30天的产假；怀孕12周以上28周(企联)以下流产的，给予42天的产假；

(二)正常分娩的，享受98天产假，其中产前休假15天；符合法律法规规定生育的女职工，再增加产假60天；

(三)怀孕28周以上早产或者超期分娩的，视为正常分娩；

(四)分娩时遇有难产的，增加产假15天；

(五)多胞胎生育的，每多1个婴儿，增加产假15天。

**第十条** 符合法律法规生育的妇女，其配偶享受15天护理假；3岁以下婴幼儿父母每人每年享受累计10天育儿假。

**第十一条** 女职工哺乳期，用人单位提供以下保护：

(一)哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位应当在每天劳动时间内给予其两次哺乳(含人工喂养)时间，每次不少于30分钟，多胞胎生育的，每多哺乳1个婴儿，每次增加哺乳时间不少于30分钟，每天哺乳时间可以合并使用，哺乳时间和在本单位内因哺乳而往返于途中的时间，算作劳动时间；

(二)不安排哺乳期内的女职工从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动以及哺乳期禁忌从事的劳动，不安排其延长劳动时间或夜班劳动。对女职工怀孕前从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动的，用人单位应当在其孕期内安排其他适当的工作；

(三)婴儿满1周岁后，经用人单位指定医疗机构确诊为体弱儿的，用人单位可适当延长该女职工的哺乳期，延长时间为 个月，但最长不能超过6个月；(《湖北市女职工劳动保护规定》第十四条规定：婴儿满1周岁后，经用人单位指定医疗机构确诊为体弱儿的，用人单位可适当延长该女职工的哺乳期，但最长不能超过6个月。)

(四)女职工较多的企业应设立“爱心母婴室”,配置母婴设施，为女职工哺乳提供便利条件。

**第十二条** 女职工因更年期综合症不能适应工作时，用人单位根据医务部门的证明及实际情况，减轻其劳动量或暂时安排其它适宜的工作，调整岗位后的工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

**第十三条** 用人单位应当每 年组织全体女职工进行一次妇科疾病健康检查，重点开展乳腺、宫颈等专项检查，费用由用人单位承担，检查时间记入劳动时间，检查结果应告知女职工本人。(《湖北市女职工劳动保护规定》第十九条规定，用人单位每1至2年应当安排女职工进行一次妇科疾病检查。)

用人单位每月为女职工发放卫生费，每人每月 元。(《湖北市女职工劳动保护规定》第二十二条规定：用人单位应给予女职工经期特殊卫生保护，向女职工发放必要的卫生用品或者劳动保护卫生费。具体标准由市财政厅会同市总工会另行规定。)

**第十四条** 用人单位为全体女职工办理针对女性疾病的商业保险，具体是 。

**第十五条** 3月8日全体女职工放假半天。工会每年为女职工组织至少一次文体娱乐活动，费用由用人单位承担，需要利用工作时间，用人单位应予支持，并视同出勤。

**第十六条** 女职工生育产生的医疗费用，其所在单位已参加生育保险的，按有关规定执行；未参加生育保险的，或者因用人单位欠缴生育保险费影响女职工及时享受有关待遇的，由用人单位按生育保险规定的项目和标准支付待遇。

**第十七条** 用人单位应当结合本单位工作、生产特点，制定规章制度，开展教育培训，预防和制止女职工在劳动场所遭受性骚扰。女职工在劳动场所受到性骚扰等危害职工人身安全的行为，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时处理，建立和完善调查处置程序。用人单位应依法保护女职工的个人隐私。(《妇女权益保障法》第二十三条明确指出，禁止违背妇女意愿，以语言、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰。)

**第十八条** 探索建立家庭友好型工作场所，为女职工平衡工作和家庭责任提供支持。有条件的单位可提供职工子女托幼服务，允许职工紧急休假。

**第十九条** 女职工接受节育手术的，用人单位应当凭节育手术证明，给予假期，具体是： ,并发给假期期间的工资、奖金。(《湖北省人口与计划生育条例》第三十一条规定：接受节育手术的，其工作单位应当凭节育手术证明，按有关规定给予假期，并发给假期期间的工资、奖金。)

**第二十条** 本合同期限为 年。本合同期满前90日内，双方应就是否续订本合同进行协商，同意续订的，应当在本合同期满前续订。

**第二十一条** 本合同对用人单位和职工双方都具有约束力，双方必须按照合同约定全面履行各项义务。双方应在本合同生效后 日内，联合成立监督检查小组，对本合同履行情况进行监督检查，组长由工会主席担任。监督检查小组每年以书面形式向职工代表大会(职工大会)报告本合同履行情况。

**第二十二条** 因履行本合同发生争议时，双方应平等协商解决，协商不能达成一致意见的，双方均可以依法向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

**第二十三条** 本合同经职工代表大会(职工大会)审议通过后，由集体协商双方首席代表签字。双方签字后10日内，用人单位将本合同正式文本一式三份，送人力资源和社会保障行政部门审查；人力资源和社会保障行政部门自收到本合同文本之日起15日内未提出异议的，本合同即行生效。人力资源和社会保障行政部门提出异议的事项，双方协商代表应对有异议的事项进行协商，修改合同文本后重新送审。

**第二十四条** 用人单位应自本合同生效之日起5日内向全体职工公布本合同正式文本。

**第二十五条** 双方协商一致变更、续订本合同的，应按第二十三条的规定送审。

**第二十六条** 本合同有效期内，如合同内容与新发布实施的法律法规和政策规定相抵触，按新发布实施的法律法规和政策执行。

用人单位(盖章):

首席代表(签字):

单位工会(盖章):

首席代表(签字):

年 月 日 年 月 日