# 女职工怀孕期间权益保护

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-09-02

*第一篇：女职工怀孕期间权益保护女职工怀孕期间(五假)如何休?1、保胎假。《国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函》(1982年，现在有效)中规定，女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证...*

**第一篇：女职工怀孕期间权益保护**

女职工怀孕期间(五假)如何休?

1、保胎假。《国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函》(1982年，现在有效)中规定，女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。这个文件虽然当时针对的是国有企业，但是现在企业都在参照这一精神，对于符合计划生育规定的怀孕女职工，经医师诊断出具证明，需要胞胎休息的，可以请保胎假，保胎假按照病假待遇处理。

2、产前假。《上海市女职工劳动保护办法》第12条规定，妊娠7个月以上，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假，产前假2个半月。请产前假期间，应作出勤对待;未请产前假的，每天工间休息一小时，不安排夜班，给予正常上班待遇。需要指出的是，请产前假的条件有三个，即工作许可、本人申请、单位批准。

3、产假。《女职工劳动保护规定》第8条规定，女职工产假为90天，其中产前作假15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。所谓产前假15天，系指预产期前15天的休假。国家规定产假90天，是为了保证产妇恢复身体健，因此，休产假不能提前或推后。若孕妇提前生产，可将不足的天数和产后假合并使用;若孕妇推迟生产，可将超出的天数按病假处理。此外，女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经过医务部门证明后，其超过产假期间的待遇，按照职工患病的有关规定处理。需要指出的是，教师产加期间正值寒暑假期间，能否延长寒暑假休假时间?《〈女职工劳动保护规定〉问题解答》中规定，至于教师产假正值寒暑假期间，能否延长寒暑假的时期，则由主管部门确定。特别提醒1：晚育者产假可以适当延长。《中华人民共和国人口与计划生育法》第25条规定：“公民晚婚晚育，可以获得延长婚假、生育假的奖励或者其他福利待遇。”各地规定不一，具体参照所在省份的人口与计划生育方面的地方性法律、法规。如上海市的《人口与计划生育条例》第33条规定：符合本条例规定生育的晚育妇女，除享受国家规定的产假外，增加晚育假三十天。

特别提醒2：女职工生育的，其配偶可以休护理假。多数省份《人口与计划生育管理条例》中都规定了晚育者丈夫休护理假的时间，具体时间不一。上海市的《人口与计划生育条例》第33条规定，符合本条例规定生育的晚育妇女，其配偶享受晚育护理假3天。

4、哺乳时间/哺乳假。《上海市女职工劳动保护办法》第16条规定，“女职工生育后，若有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可请哺乳假。假期为6个半月。”需要指出的是，请哺乳假有四个条件，即存在困难、工作许可、本人申请、单位批准。那么无法请哺乳假或者哺乳假期满后，如何保证授乳时间呢?不享受哺乳假或哺乳假满后､在婴儿一周岁内每天照顾授乳，每天二次,每次30分钟｡多胞胎生育者,每多生一胎,每次哺乳时间增加30分钟｡婴童满一周岁后,经区县以上医疗机构确认为体弱的,可延长授乳假,最多不超过6个月｡哺乳时间和在本单位内哺乳往返中的时间算作劳动时间｡根据上海市劳动局《关于中有关问题的解释》的解释:“‘体弱儿’系指满一周岁的婴儿患有佝偻病(除临床体格症状外,需作血生化或腕骨摄片证实),贫血(hb小于等于9克)、营养不良、严重先天性畸型(如先天性心脏病､脑发育不全､兔唇､裂腭等)以及一年内住院3次的”。哺乳期结束后，能否延长呢?《〈女职工劳动保护规定〉问题解答》中规定，女职工哺乳婴儿满周岁后，一般不再延长哺乳期。如果婴儿身体特别虚弱，经医务部门证明，可将哺乳期酌情延长。如果哺乳期满时正值夏季，也可延长一二个月。《上海市女职工劳动保护办法》15条规定，婴儿满一周岁后，经区、县级以上医疗保健机构确诊为体弱儿的，可适当延长女职工授乳时期，但最多不超过六个月。

5、流产假。《女职工劳动保护规定》第8条第1款规定：“女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。”具体时间可以根据各地各行业的规定或由所在单位酌情考虑。劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》(1988年9月4日)中规定，女职工怀孕不满4个月流产时，应当根据医务部门的意见，给予15天到30天的产假;怀孕满4个月以上流产时，给予42天产假。《上海市女职工劳动保护办法》第14条规定，妊娠三个月内自

然流产或子宫外孕者，给予产假三十天;妊娠三个月以上，七个月以下自然流产者，给予产假四十五天。

国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函

国家劳动总局

复函

关于国营企业单位的女职工需要保胎休息，以及保胎休息和病假连续停止工作超过六个月后生育时的待遇问题，经与全国总工会劳动保险部研究，答复如下：

一、女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。

二、保胎休息和病假超过六个月后领取疾病救济费的女职工，按计划生育时可以从生育之日起停发疾病救济费，改发产假工资，并享受其它生育待遇。产假期满后仍需病休的，从产假期满之日起，继续发给疾病救济费。

三、保胎休息的女职工，产假期满后仍需病休的，其病假时间应与生育前的病假和保胎休息的时间合并计算。

四、不按计划生育怀孕的女职工，其保胎、病假休息和生育时的待遇，仍按省、市现行的有关规定办理。

1982年3月27日

**第二篇：女职工权益保护专项**

女职工权益保护专项集体合同

第一章 总 则

第一条 为推动建立和谐稳定的社会主义新型劳动关系，更好地保障和实现广大女职工的合法权益，团结动员女职工在创建和谐企业、实现公司发展目标中发挥积极的作用，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》、中华全国总工会《企业工会工作条例》、劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》、《广东省女职工劳动保护实施办法》等有关法律法规，依照平等协商的原则和程序，签订本合同。

第二条 本合同由公司工会与公司行政双方集体协商达成一致而签订。合同的主体是公司和公司工会。在合同有效期内，公司法定代表人更换和工会主席更换，均不影响本合同的执行。

第三条 本合同对签订双方具有同等约束力。

第四条 公司与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。

第二章 女职工的合法权益和特殊利益保护

第五条 公司应建立健全女职工委员会，按规定配备女职工干部，并加强对女职工干部的培训。

第六条 公司支持工会女职工委员会参与民主管理，职代会中女代表比例应与公司女职工比例相当，工会女职工委员会的代表应参加公司平等协商签订集体合同全过程。

第七条 公司工会女职工委员会参与公司改革和劳动用工等政策的制定，参与涉及女职工权益保护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。

第八条 公司在岗位竞聘时，除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。公司进行改制时，对能胜任本职工作的原单位女职工，不得无故拒绝使用和聘用。

第九条 公司应当执行国家有关规定，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。

第十条 公司在晋职、晋级、评定专业技术职务，入党、提干等方面，应当坚持男女平等的原则。

第十一条 女职工委员会组织开展各种活动，如果占用工作时间，公司行政应予以支持，创造必要条件。

第十二条 公司应当严格执行劳动部颁发的《女职工禁忌劳动范围的规定》和《江苏省女职工劳动保护办法》。

第十三条 公司应根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，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。

第十四条 在女职工孕期、产期、哺乳期期间，单位不得解除其劳动合同。但违反国家法律法规的有关情形除外。

第十五条 对从事高空、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，暂时调整安排其他工作，或给予公假一至二天；对其他工种的女职工因月经过多或痛经不能坚持工作的，经医疗单位证明，企业可给予休假一天。

公司定期发放女职工卫生用品。

第十六条 女职工在怀孕期间，不能胜任原工作的，经县级以上(含县级)医疗单位证明，应予减轻劳动量或安排其它工作；所在单位不得安排其从事经常弯腰、攀登、下蹲、抬举等容易引起流产、早产的作业。不得安排怀孕七个月以上女职工延长工作时间及从事夜班工作。怀孕七个月以上的女职工，每班应给予一小时的休息时间。坚持工作有困难的，经本人申请，所在单位批准，可休产前假六十天。休假期间，其工资待遇按国家有关规定执行。

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。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，应算作劳动时间，有劳动定额的，应相应扣除劳动定额。

第十七条 女职工生育产假不得少于九十天；难产者，增加产假十五天；多胞胎生育，每多生一个婴儿，增加产假十五天；符合晚育年龄(女职工年满二十四周岁)、领取《独生子女父母光荣证》、并在规定期内采取节育措施者，增加产假三十天。产假期间其工资待遇按国家有关规定执行。

第十八条 女职工接受节育手术后的休息时间，应按国家有关规定执行，地方规定的休息时间高于国家规定天数的，按当地的规定执行。如因避孕节育措施失败而终止妊娠手术后，应按规定给予休息，休息期间其工资待遇按国家有关规定执行。

第十九条 有不满一周岁婴儿的女职工，每班劳动时间内给予两次 哺乳(含人工喂养)时间，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，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的时间，算作劳动时间。婴儿满一周岁后，经医疗单位诊断为体弱儿的，可延长哺乳期限，但最多不得超过六个月。

第二十条 女职工在哺乳期内，公司不得安排其从事哺乳期禁忌从 事的劳动和夜班劳动，不得延长其劳动时间。上班确有困难者，经本人申请，单位批准，可休半年的哺乳假，其工资待遇按国家有关规定执行。

第二十一条 对患有症状严重的更年期综合症的女职工，经县级以 上(含县级)医疗单位证明，公司应给予照顾，适当减少其工作量。

第二十二条 公司按照计划生育有关规定发放独生子女父母奖励 金。子女入托、入园、入学或医疗等费用按有关规定给予报销。

第二十三条 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、住院费和药费按有关规定给予报销。

第二十四条 公司按照计划生育政策规定，对接受节育手术的女职工给予相关的假期，报销手术费用。

第二十五条 公司在安排的职工体检中，应为女职工安排妇科病的专项检查，并建立女职工健康检查档案。

第三章 合同的履行

第二十六条 工会及其女职工委员会应引导广大女职工积极参与公司的生产、经营活动，爱岗敬业、爱企如家。

第二十七条 女职工应信守职业道德，认真履行劳动合同，严格遵守公司各项规章制度，努力完成本职工作。

第二十八条 对本合同履行情况的检查随同公司职工代表大会集体合同监督检查委员会对集体合同履行情况的检查一并进行。公司职工代表大会集体合同监督检查委员会每年将本合同履行情况向职工代表大会报告。

第二十九条 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。

第四章 附 则

第三十条 本合同所指“公司”为公司本部。

第三十一条 本合同需经公司职工代表大会审议通过，并由公司法定代表人和工会主席(或委托代理人)分别代表公司方和工会方签字。

第三十二条 本合同签订后十日内由公司方代表将合同文本报送省劳动保障行政部门登记备案，自报送之日起十五日内省劳动保障行政部门未提出异议，本合同即行生效。

第三十三条 本合同生效之日起，期限为三年。双方应认真履行，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。第三十四条 因客观情况变化，确需变更、解除或终止合同时，双方应通过平等协商处理。

第三十五条 本合同未尽事宜，按有关规定执行，或双方通过协商确定。

第三十六条 本合同正本一式五份。双方各执一份，上报省劳动保障行政部门登记备案一份，报上级工会一份。

**第三篇：关于做好推荐女职工权益保护**

内林工女委（2024）3号

关于做好推荐女职工权益保护

专项集体合同工作先进单位的通知

各企业工会女职工委员会：

为进一步推进女职工权益保护专项集体合同工作的深入开展，林业工会女职工委员会拟于2024年“三八”节对在推行女职工权益保护专项集体合同工作中做出突出成绩的部分企业单位工会女职工组织进行通报表彰，现将有关推荐工作通知如下：

一、推荐评选条件

1、建立健全推行女职工权益保护专项集体合同工作机制。

2、女职工权益保护专项集体合同的具体条款要由工会、企业行政方面进行平等协商，女职工委员会的代表要参与协商全过程。

3、专项集体合同要由企业法人和工会主席或由工会主席授权的女职工委员会主任分别代表行政方和女职工方签约。

4、建立女职工权益保护专项集体合同监督检查工作机制。会同有关部门共同开展女职工权益保护专项集体合同督导检查工作。

5、推行女职工权益保护专项集体合同工作后，所在企业女职工特殊权益得到落实并逐年加大，女职工劳动争议案件下降。

6、富于创新精神，大胆探索，采取多种形式积极推进，工作中创造了好的经验和做法。

二、推荐要求

各推荐单位要高度重视，严格按照相关条件进行自行推荐，并撰写3000字的事迹材料，林业工会根据自荐材料和日常工作进行审定，再填写推荐单位报审表（见附件）一式三份，于2024年2月25日前报林业工会女工部，同时发送电子版（电子邮箱：nmglyghngb@163.com）

联系电话：7427130

联系人：刘淑华

附件：女职工权益保护专项集体合同工作先进单位报审表

二〇一一年二月十四日

主题词：女职工 集体 个人 表彰 推荐 通知

抄送：内蒙古自治区总工会女职工部、中国农林水利工会。

附件

女职工权益保护专项集体合同工作先进单位报审表

**第四篇：女职工权益保护集体合同**

女职工权益保护

集体合同

企业名称：长沙XXX有限公司 经济类型：

职工人数：

企业地点：

集体协商双方代表：

企业法定代表人：企业工会主席：协商首席代表：协商首席代表：首席代表职务：首席代表职务：协商代表人数：协商代表人数：联 系 电 话：联 系 电 话：

双方开始协商日期： 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

第一条为维护和保障女职工的合法权益和特殊权益，减少和解决女职工在生产工作中因生理特点造成的特殊困难，根据《劳动法》、《工会法》、《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》、《集体合同规定》和《湖南省实施办法》、《湖南省人口与计划生育条例》等有关法律法规，结合单位实际情况，签订本合同。

第二条本合同由单位工会与行政平等协商后签订。

第三条本合同适用于应建工会女职工委员会的各类用人单位。

第二章女职工劳动权益

第四条单位在录（聘）用女职工时，必须依法与女职工签订劳动（聘用）合同或者服务协议。

第五条企业职工代表大会中女代表比例应与女职工所占比例相适应；企业董事会、监事会中应有女职工代表。

第六条建立健全女职工劳动保护制度，确定专职或兼职人员负责女职工劳动保护工作。

第七条单位每年组织女职工进行一次妇科疾病和乳腺疾病普查，并组织女职工参加女性特种疾病医疗补充保险。

第八条女职工按规定享受“三八”节休假待遇。

第三章女职工“四期保护”

第九条女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动（聘用）合同期满或者劳动（聘用）合同约定的终止条件出现时，单位应将劳动合同延续至孕期、产期、哺乳期满为止。

第十条女职工经期保护

（一）患有重度痛经及月经过多的女职工，经医疗单位证明，给予1至2天的休假。

（二）按规定每月发放女职工卫生费或卫生用品，标准为每人每月不低于15元。

第十一条女职工孕期保护

（一）女职工在怀孕期间调离有毒有害作业岗位，不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

（二）对怀孕7个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和从事夜班劳

动，在劳动时间内给予一小时的工间休息，并扣除相应的劳动定额。

（三）怀孕女职工在工作时间内进行产前检查，所需时间算作工作时间，有额定工作量的，应扣减相应的工作量。

第十二条女职工产期保护

（一）正常生育者，给予产假90天；难产者增加产假15天；多胞胎生育者，每多生育一个婴儿，增加产假15天；晚育者，增加产假30天；产假期间领取《独生子女父母光荣证》的，增加产假30天；男方享受护理假15天；增加的产假和护理假视为出勤。

（二）女职工怀孕2个月以下终止妊娠的，产假15天；怀孕2个月以上4个月以下终止妊娠的，产假30天；怀孕4个月以上终止妊娠的，产假42天。

（三）单位按规定参加生育保险，按时足额缴纳生育保险费，女职工在职期间生育津贴和生育、节育发生的医疗费用按规定由当地社会保险经办机构支付，生育津贴标准为上本单位职工月平均工资除以30天之商，低于本人工资标准的，由单位补足。

（四）未参加生育保险的单位，女职工怀孕、分娩所发生的医疗、检查费用按有关规定由所在单位报销，产假期间全额发放工资、奖金，享受福利待遇。

（五）企业改制、破产和臵换职工身份时，对处于孕期、产期和哺乳期的女职工按改制前在岗职工生育待遇支付生育补偿费用，并将此项费用纳入企业改制预算费用之中。

（六）女职工产假期满恢复工作时，单位应及时安排，原则上为原岗位工作。第十三条女职工哺乳期保护

（一）哺乳期女职工不得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有毒有害作用，不得安排上夜班及加班加点。

（二）有未满1周岁婴儿的女职工，每个工作日内给予2次哺乳时间，每次30分钟；多胞胎生育者，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟；每日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中时间，算作劳动时间，并扣除相应的劳动定额。

（三）女职工产假期满后，上班确有困难者，经本人申请，单位批准，可休哺乳假半年至1年。请假期间，单位发给不低于本人基本工资75%的工资，工龄

连续计算。

第四章合作与监督

第十四条单位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部，保证女职工委员会必要的工作经费。

第十五条为确保本合同的全面履行，合同双方成立人数对等的监督小组，每年对合同履行情况进行联合检查并将检查情况向职工代表大会或职工大会报告，对检查中发现的问题，有条件整改的应及时整改，其他应在30日内做出整改决定。

第五章争议及处理

第十六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。第十七条双方因履行本合同而发生争议，由合同双方协商解决，双方协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第六章附则

第十八条本合同作为集体合同的附件，与集体合同具有同等法律效力，双方必须严格履行。

第十九条单位与女职工所签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。

第二十条本合同经双方代表协商一致，提交职工（代表）大会审议通过后，由甲方代表（企业主要负责人）与乙方代表（工会主席或委托工会女职工委员会主任）签订，并将本合同一式四份报当地劳动保障行政部门审查生效。甲乙双方各执一份，向当地劳动保障行政部门和地方工会各报送一份备案。

第二十一条自生效之日起由协商代表及时以适当形式向本方全体人员公布。

第二十二条本合同有效期限为三年，自2024年07月01日起至2024年6

月30日止。

长沙XXX有限公司工会首席代表（签字公章）（签字公章）

年月年月日日

**第五篇：女职工权益保护专项合同**

大石头林业有限公司鱼亮子林场

女职工特殊权益保护专项集体合同

为了深入贯彻执行《中华人民共和国妇女权益保障法》，切实保障女职工的合法权益，建立和谐稳定的劳动关系，依据《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》、《女职工劳动保护规定》等法律法规，由大石头林业有限公司鱼亮子林场工会主席代表职工与大石头林业有限公司鱼亮子林场场长代表行政，在协商一致的基础上,经职代会审议通过后签订。

第一条本合同是双方在推动企业改革，加快企业发展、促 进科学管理、建立和谐劳动关系、保护女职工合法权益方面应遵守的行为规范和共同准则。

第二条企业支持工会女工组织参与民主管理、民主监督，职代会中女职工代表比例应符合《职工代表大会工作条例》规定的人数；工会女职委代表参加单位平等协商、签订集体合同的全过程；工会女职委的代表参加单位劳动争议调解。

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，围绕企业改革发展稳定、提高女职工队伍素质等方面开展各种形式的素质教育和竞赛活动。

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、业务培训、考察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、考察）的女职工须与企业签订培训后的相关协议，必须认真履行，如有违约，应承担相应的经济责任。

第七条女职工要积极参与企业的生产、经营活动，爱岗敬 1

业、爱厂如家，钻研技术、力求创新。

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殊保护和身心健康。

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“五期”的女职工，给予特殊保护，确定专兼职人员负责女职工劳动保护工作。

第十条单位进行承包、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；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。

第十三条女职工产期保护

（一）女职工产假为90天，其中产前假15天。难产的，增加15天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

（二）符合计划生育规定的晚育的女职工，除享受国家规定的产假外，增加晚育产假30天，同时给予男方护理假7天。

（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天至30天产假；怀孕4个月以上（含4个月）流产的，给予42天产假。

第十四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。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。

（二）女职工在规定的哺乳期内，单位不得安排国家规定的哺乳期禁忌从事的劳动。

第十五条女职工卫生费标准由每人每月12元增加到20元。

第十六条继续参加女职工生育保险和女工健康检查。

第十七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。第十八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。

第十九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。

第二十条本合同经职工代表大会讨论通过，双方代表签字，报上级工会审批、备案后具备法律效力，双方必须依法履行。合同履约责任和奖惩办法，按公司二Ｏ一三《集体合同》中第三条规定执行。

第二十一条本合同有效期自二Ｏ一三年一月一日起至二

Ｏ一三年十二月三十一日止。

二Ｏ一三年一月二十六日 第二十二条本合同不因人事变动而变更。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找