**女职工在孕、产、哺期间的劳动保护**

来源: | 作者:pmo47c72d | 发布时间: 2016-08-23 | 100 次浏览 | 分享到:

女职工工作上的特殊保护，休息、产假，产假期间工资。用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

    一、工作上的特殊保护  
    用人单位不能安排怀孕女职工从事国家规定的第3级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对不适宜在原岗位继续工作的，女职工可以根据区、县级以上医疗机构出具的不宜从事原工作的证明，要求单位调整岗位。  
    对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。  
    二、休息、产假  
    女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。  
　　女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。  
    三、产假期间工资  
    用人单位不得因女职工怀孕、生育降低其工资。  
    四、生育津贴和医疗费用  
    女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。  
　　女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。  
    五、不被解聘的权利  
    用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。用人单位不能依据《劳动合同法》第四十条的规定解除怀孕女职工的劳动合同，也不能根据《劳动合同法》第四十一条的规定，以裁员的形式解除怀孕女职工的劳动合同  
    女职工在三期内（孕期，产期，哺乳期）内劳动合同到期的，用人单位不得解除劳动合同，劳动合同期限法定自然顺延至三期结束。