

山西省女职工劳动保护条例

(2015年7月30日山西省第十二届人民代表大会常务委员会第二十一次会议通过)

第一条 为了保护女职工在劳动中的安全与健康，根据有关法律、行政法规的规定，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位的女职工劳动保护工作，适用本条例。

第三条 县级以上人民政府应当加强对女职工劳动保护工作的领导，采取措施保护女职工的合法权益，将女职工劳动保护纳入社会信用体系。

县级以上人民政府人力资源社会保障、安全生产监督管理等有关行政部门按照各自职责对用人单位女职工劳动保护工作进行监督检查。

第四条 工会、妇女组织依法对用人单位女职工劳动保护工作进行监督。

用人单位工会及女职工组织应当协助和督促本单位做好女职工劳动保护工作。

第五条 用人单位应当履行下列义务：

- (一) 建立健全女职工劳动保护制度；
- (二) 为女职工提供符合国家规定的工作环境、劳动条件和劳动保护用品；
- (三) 对女职工进行安全生产、职业卫生和心理健康知识培训；
- (四) 执行国家对女职工禁忌从事劳动范围的规定，书面告知其禁忌从事的劳动范围的岗位；
- (五) 采取相应措施保护夜班劳动的女职工在劳动场所中的安全；
- (六) 预防和制止对女职工的性骚扰。

第六条 用人单位与女职工订立劳动合同或者聘用合同时，应当书面告知其工作过程中可能产生的职业危害及其后果、职业防护措施和本单位女职工劳动保护制度。

用人单位不得在劳动合同或者聘用合同中与女职工约定限制其结婚、生育等合法权益的内容；不得因女职工结婚、怀孕、休产假、哺乳等情形降低其工资、福利待遇，限制其晋级、评奖，或者单方与其解除劳动合同、聘用合同。

劳动合同或者聘用合同期满而孕期、产期、哺乳期未满的，劳动合同或者聘用合同应当顺延至孕期、产期、哺乳期期满。

劳务派遣单位与用工单位订立的劳务派遣协议中，应当明确约定女职工劳动保护的内容。

第七条 企业以及实行企业化管理的事业单位应当就女职工劳动保护事项与职工方开展集体协商，订立女职工权益保护专项集体合同。

第八条 用人单位应当每年至少为女职工安排一次妇科检查；可以集中安排乳腺、宫颈等专项检查。

第九条 用人单位应当对从事有职业危害作业的女职工组织上岗前、在岗期间和离岗时职业健康检查，建立职业健康检查档案，如实告知其检查结果。

第十条 用人单位应当为在职女职工每人每月发放不低于三十元的卫生费。所需费用，企业从职工福利费中列支；机关事业单位按现行财政负担政策列入预算。

第十一条 经本人提出，用人单位应当给予经期女职工下列保护：

（一）从事国家规定的高处、低温、冷水作业和第三级以上体力劳动强度作业的，暂时安排其他合适工作；

（二）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；

（三）医疗机构证明患有痛经或者经量过多的，给予一至二日的休息。

第十二条 经本人提出，用人单位对已婚待孕女职工可以按照孕期禁忌从事的劳动范围予以保护。

第十三条 用人单位应当给予孕期女职工下列保护：

- (一) 在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间；
- (二) 经本人提出，不能适应原劳动岗位的，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的岗位；
- (三) 需要休息的，经用人单位指定医疗机构证明，准予休息；
- (四) 对怀孕三个月以内和七个月以上的，不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并每日安排一小时以上工间休息；有劳动定额的，减轻相应的劳动量；
- (五) 不得安排孕期禁忌从事的劳动。

第十四条 女职工生育享受产假九十八日，其中产前可以休假十五日；难产的，增加产假十五日；生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加产假十五日；晚育或者产假期间采取长效节育措施的，享受本省计划生育条例规定的假期。

女职工怀孕不满三个月流产的，享受产假十五日；满三个月不满四个月流产的，享受产假三十日；满四个月不满七个月流产的，享受产假四十二日；满七个月引产，符合国家生育规定的，享受产假九十八日。

第十五条 女职工产假期满，经本人申请，用人单位批准，可以请哺乳假至婴儿满一周岁，请假期间的待遇由双方协商确定；产假期满上班的，用人单位应当给予一至二周的适应时间。

第十六条 用人单位应当给予哺乳未满一周岁婴儿的女职工下列保护：

(一) 在每日劳动时间内安排一小时哺乳时间，生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿每日增加一小时哺乳时间，哺乳时间不包括往返路途时间；

(二) 不得延长劳动时间或者安排夜班劳动；

(三) 不得安排哺乳期禁忌从事的劳动。

第十七条 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。

第十八条 用人单位应当采取措施妥善解决从事流动性或者分散性工作的女职工在生理卫生、哺乳等方面的困难。

有条件的用人单位应当根据女职工需要，按照规定建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施。

第十九条 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。

第二十条 参加生育保险的女职工产假期间的生育津贴和法律、法规规定的其他情形的生育津贴，按照用人单位上年度职工月平均工资标准从生育保险基金中支付；未参加生育保险或欠缴生育保险费的女职工，按照女职工产假前工资标准由用人单位支付。

女职工生育或者妊娠满七个月引产的，用人单位可以按照本单位上年度的职工年平均工资百分之二的标准，一次性发给营养

补助。

第二十一条 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从生育保险基金中支付;未参加生育保险或欠缴生育保险费的,由用人单位支付。

女职工因计划生育实施节育、绝育或者复通手术所发生的医疗费用,按规定从生育保险基金中支付;未参加生育保险或欠缴生育保险费的,由用人单位支付。

第二十二条 失业前参加生育保险并连续缴费的女职工,在领取失业救济金期间发生的符合规定的生育医疗费用,从生育保险基金中支付。

第二十三条 用人单位违反本条例规定,法律、行政法规已有法律责任规定的,从其规定。

第二十四条 用人单位违反本条例规定,侵害女职工合法权益的,经县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令改正逾期不改的,由其记入社会保障守法诚信档案并向社会公布。

第二十五条 用人单位违反本条例规定,侵害女职工合法权益的,县级以上地方工会可以向用人单位提出《劳动法律监督意见书》,要求其改正,用人单位应当及时改正;拒不改正的,县级以上地方工会可以向同级人民政府人力资源社会保障行政部门提出《劳动法律监督建议书》,人力资源社会保障行政部门应当受理,并在处理完毕之日起十五日内将结果书面通知工会。

第二十六条 用人单位不履行女职工权益保护专项集体合

同，侵害女职工合法权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行女职工权益保护专项集体合同发生争议，经协商无法解决的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二十七条 用人单位违反本条例规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第二十八条 有关国家机关及其工作人员在女职工劳动保护监督检查过程中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十九条 本条例自 2015 年 10 月 1 日起施行。