

# 女职工劳动保护 100 问解答（石家庄）

## 一、女职工劳动保护范围

### 1. 问：什么是女职工的合法权益和特殊权益？

依据《宪法》《妇女权益保障法》，女职工的合法权益是指女职工享受宪法及其他法律法规规定的公民、职工享有的权益；同时，还享受国家对妇女规定的权益，包括政治权利、文化教育权益、劳动权益、财产和婚姻家庭权益以及人身权利。女职工的特别权益是指女职工除享受国家规定的妇女应享有的合法权益外，还享有国家针对女职工的生理特点、体力状况、“四期”（经期、孕期、产期、哺乳期）的特殊情况等，对女职工在劳动过程中所给予的特别保护，主要包括安排女职工从事禁忌劳动以及对女职工在“四期”的特殊劳动保护。

### 2. 问：女职工享有哪些劳动权益？

依据《劳动法》，女职工享有的劳动权利和权益主要包括：平等就业和选择职业的权利，取得劳动报酬的权利，休息休假的权利，劳动安全卫生保障的权利，接受职业技能培训的权利，享受社会保险和保障的权利，提请劳动争议处理的权利。

### 3. 问：什么是女职工“四期”保护？

“四期”是指女职工经期、孕期、产期、哺乳期的劳动保护，主要包括女职工在“四期”禁忌从事的劳动，对孕期、哺乳期延长劳动时间和夜班劳动的限制，产假和哺乳假等规定。

### 4. 问：什么时间范围内算夜班劳动？

这里的夜班劳动是指当日 22 点至次日 6 点时间从事劳动或工作。

### 5. 问：女职工禁止从事的劳动有哪些？

矿山井下作业；体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；每

小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过 25 公斤的作业。

#### 6. 问：女职工矿山井下作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工禁止从事矿山井下作业。

矿山井下作业包含煤矿、非煤矿山，各类矿山野外露天采矿（如露天煤矿、铁矿开采）、井下（地下）采矿、开凿隧道、修地铁、地下工程建筑等。

矿山井下作业接触多种影响安全健康的因素，如作业环境条件差，体力劳动繁重，长时间不良体位，或存在某些化学毒物等，因此，应当禁忌女职工从事矿山井下作业，以保护她们的职业健康与生殖健康。

#### 7. 问：女职工过度负重的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工禁忌从事每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过 25 公斤的作业。

国家体力搬运重量限制标准 (GB12330) 规定，从事体力装卸、搬运工作，由于性别不同、负荷方式不同，对搬运负荷量的标准均有相应的限值标准。在搬、扛、推/拉三种负重方式的情况下，女性单次负重为 10 公斤、20 公斤、200 公斤。

#### 8. 问：女职工体力劳动强度的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工不得从事第四级体力劳动强度的作业。

女职工在经期、孕期、哺乳期不得从事第三级及以上体力劳动强度的作业。

我国体力劳动强度分级(GB3869)将体力劳动强度分为四级。其方法是按能量代谢率与劳动时间率计算强度指数。按劳动强度指数分别为为 $\leq 15$ 、 $16\sim 20$ 、 $20\sim 25$ 、 $\geq 25$ ，依次将体力为一级（轻）、二级（中）、三级（重）、四

级（很重），级别越高表示体力劳动的强度越大。

#### 9. 问：女职工低温作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在经期禁止从事低温作业分级标准中规定的第二级及以上低温作业；孕期禁止从事低温作业。

按照国家低温作业分级（GB/T14440）的规定，工作环境平均气温等于或低于5℃的作业，即属于低温作业。低温作业享受劳动保护待遇。低温作业分级依据工作地点的温度和低温作业时间率，将低温作业分为一、二、三、四级，级别越高表示冷强度越大。低温作业时间率是指1个劳动日在低温环境中净劳动时间占工作日总时间的百分率。

#### 10. 问：女职工冷水作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在经期禁止从事冷水作业分级标准中规定的第二级及以上低温作业；孕期禁止从事冷水作业。

国家冷水作业分级（GB/144439）规定，操作人员接触冷水（属于身体如手脚等局部受冷作业）温度等于或小于12℃的作业，称为冷水作业。冷水作业分级按操作人员实际接触冷水温度和冷水作业时间率将冷水作业分为四级，级别越高冷强度越大。冷水作业时间率是指在工作日内操作人员实际接触冷水作业的时间占工作日总时间的百分率。

#### 11. 问：女职工高处作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在经期禁止从事高处作业分级标准中规定的第三级及以上低温作业；孕期禁止从事高处作业。

按照国家高处作业分级标准（GB3608）规定，高处作业是指坠落高度在基准面2米以上的作业。例如，建筑行业站在脚手架上劳动，脚底踩着部位距地面的垂

直高度。按垂直高度分别为 2—5 米、5—15 米、15—30 米、30 米以上四个档次，依次把高处作业分为一级高处作业、二级同处作业、三级高处作业和特级高处作业。高处作业多见于建筑、桥梁等施工行业。

#### 12. 问：女职工密闭空间作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期禁止从事密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。所谓密闭空间内作业主要是指在贮存罐、贮存塔、反应罐、反应池、下水管道、地下坑、贮藏窖、仓储等密闭或半开放的空间内作业，多见于石油、化工等行业。由于密闭空间系统处理不干净，残存有毒有害、易燃易爆物质；空间通风不良，氧气不足；周围环境存在复杂的危险因素等，易发生中毒、窒息、火灾、爆炸等职业安全与职业病危害事故，这些都会对孕妇和胎儿造成严重伤害。

#### 13. 问：女职工高温作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期禁止从事高温作业分级标准中规定的第三级及以上高温作业。

高温作业容易导致体调节功能紊乱，水、电解质失衡，发生中暑反应。严重的中暑反应会影响孕妇及胎儿健康，或导致流产、早产。高温作业三级的界定：  
25C~28C 温度下作业时间超过 361 分钟；29C~32C 温度下作业时间 241~360 分钟；33C~36C 温度下作业时间 121~240 分钟；39C~42C 温度下作业时间 120 分钟以内。

#### 14. 问：女职工工作场所有毒有害物质的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期、哺乳期禁止从事作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一

氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；女职工在哺乳期禁止从事作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

这些毒物可以通过衣物、用具和身体带回家，通过乳汁、皮肤侵入婴儿体内，影响胎儿、婴儿成长发育。

#### 15. 问：女职工噪声作业的特殊保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期禁止从事噪声作业分级标准中规定的第三级及以上噪声作业。

国家职业卫生标准规定，8 小时工作日内，工作环境等效 A 声级噪声强度不应超过 85dB。所以当工作环境噪声  $\leq 85\text{dB}$  为安全作业； $> 85\sim 97\text{dB}$  为轻度危害（I 级）； $> 97\sim 103\text{dB}$  为中度危害（II 级）； $> 103\sim 109\text{dB}$  为高度危害（III 级）； $> 109\text{dB}$  以上为极度危害（IV 级）。标准还明确规定，如果接触噪声 115dB，无论工作时间长短均属极度危害范围。

#### 16. 问：女职工特殊工种的保护是怎样的？

依据《女职工劳动保护特别规定》，女职工在孕期禁止从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业。女职工在孕期、哺乳期禁止从事非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置。

#### 17. 问：哪些工作岗位可能接触麻醉剂气体？对孕妇有什么不良影响？

最常见的麻醉剂如甲醚、乙醚，职业接触多见于使用乙醚的实验室人员、医院手术麻醉室医护人员等。吸入高浓度麻醉剂气体可出现麻醉反应。

长期接触较低浓度的麻醉剂气体，可出现头疼、头晕、疲倦、嗜睡、恶心、呕吐、

便秘、食欲不振、血液红细胞增多、蛋白尿等。孕妇接触麻醉剂气体影响胎儿健康发育，可导致自然流产率增高。

**18. 问：哪些工作岗位会接触非密封型放射源放射物质？**

非密封放射物质在工业生产方面主要见于核能、核燃料生产、使用与回收；在医药卫生方面主要见于核医学研究、放射性同位素治疗与科学实验室放射性同位素（如碳 14）的使用；在农业方面主要见于诸如采用同位素示踪技术等。

国际放射防护委员会（ICRP）建议，妇女孕期过程中对下腹部照射应不超过 2mSv，并限制放射性核素的摄入量，约控制在 1/20 年摄入量限值以下。

## 二、平等就业

**19. 问：用人单位的招聘信息以及招用人员的过程，能否限定性别或者性别优先？**

用人单位拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员的过程中，除了国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况外，不得限定性别或者性别优先。不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女。

**20. 问：劳动者在应聘过程中未如实陈述婚育情况是否构成入职欺诈？劳动合同是否算作无效？**

用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，如本人的身份、学历、工作经历、职业技能等，因欺诈导致对方违背真实意思的，劳动合同无效或部分无效。但是婚姻、生育状况属于个人隐私，一般而言与是否胜任工作岗位无关，劳动者对此并不负有告知义务，因此隐瞒婚姻状况不构成欺诈。

**21. 问：用人单位、人力资源服务机构发布含有歧视内容招聘信息有何后果？**

依据《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》第三条，对用人单位、

人力资源机构发布含有歧视内容招聘信息的，依法责令改正；拒不改正的，处 1 万元以上 5 万元以下的罚款；情节严重的人力资源服务机构，吊销人力资源服务许可证。用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录，依法实施失信惩戒。

**22. 问：女职工在应聘时遭遇就业歧视，应当如何处理？**

如果用人单位存在歧视女性就业的问题，女职工可以通过 12333 、 12338 、 12351 热线等渠道进行举报投诉，或者依法向用人单位所在地的人民法院提起诉讼，维护自身的合法权益。

**23. 问：双方在劳动合同中约定，女职工在劳动合同期限内不得结婚、生育，该条款是否有效？**

依据《妇女权益保障法》《就业促进法》，该条款属于就业歧视或就业限制的条款，应属无效条款。《妇女权益保障法》第二十三条第二款规定，各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。《就业促进法》第二十七条第三款也明确规定，用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

**24. 问：女职工在平等就业方面受到哪些保护？**

妇女享有与男子平等的就业权利；国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利；男女同工同酬，妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利；用人单位不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准（国家规定的不适合妇女的工种或者岗位除外）；用人单位不得限制或者变相限制女职工结婚、生育；不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形降低其工资、福利

待遇，限制其晋级、晋职、评定专业技术职务，单方面解除劳动合同、聘用合同或者予以辞退。

### 三、婚育假期及待遇

#### (1) 休假情况

**25. 问：三八妇女节，单位是否应当放假？若不放假，是否需要支付加班费？**

根据《全国年节及纪念日放假办法》第三条规定，妇女节（3月8日）属于部分公民放假的节日及纪念日，放假半天。所以三八妇女节并不属于国家规定的法定假日，而属于部分公民放假的节日。按照国务院《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第270号）中关于妇女节、青年节等部分公民放假的规定，在部分公民放假的节日期间，对参加社会或单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应当依法支付休息日的加班工资。

**26. 问：婚假是如何规定的？是否还有晚婚假？**

婚假共18天。国家规定的婚假期限是3天，依据《河北省人口与计划生育条例》，依法办理结婚登记的公民，除享受国家规定的婚假外，延长婚假15天。

在《人口与计划生育法》修订后，明确删除了晚婚假的相关规定，晚婚假已不存在。

**27. 问：离婚后复婚，或者再婚的，是否可以享受婚假？**

依据《劳动和社会保障部办公厅关于对再婚职工婚假问题的复函》《中华人民共和国婚姻法》和国家有关职工婚丧假的规定精神，再婚者与初婚者的法律地位相同，用人单位对再婚职工应当参照国家有关规定，给予同初婚职工一样的婚假待遇。

**28. 问：产假天数是怎么规定的？**

依据《河北省人口与计划生育条例》，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。符合法律法规规定生育子女的夫妻，除享受国家规定的产假外，生育第一、二个子女的延长产假 60 天，生育第 3 个以上子女的延长产假 90 天。

所以正常生育第一、二胎的女职工可享有 158 天产假，生育第三胎的女职工可享有 188 天产假。

**29. 问：如何理解产前休假 15 天的规定？**

女职工产假共 158 天，分为产前假、产后假两部分。即产前假 15 天，产后假 143 天。所谓产前假 15 天，是指预产期前 15 天的休假。产前假一般不得放到产后使用，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。

**30. 问：产假是否包括法定节假日和休息日？**

依据《中华人民共和国劳动保险条例实施细则修正草案》第三十一条规定、《劳动保险条例》第十六条规定，产假（不论正产或者小产）应包括星期日及法定假日在内，不再补假。

**31. 问：女职工在当年度因生育休完产假后，还可以再休年假吗？**

依据《企业职工带薪年休假实施办法》第六条规定，职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。即产假不计入年休假假期内，女职工在当年度因生育休完产假后，可以再休相应天数的年假。

**问：男职工的陪产假有多少天？工资如何发放？**

依据《河北省人口与计划生育条例》，给予配偶护理假 15 天，在护理假期间，享受与在岗人员同等的待遇。

陪产假的天数应当是自然天数而不是工作日，包括周末法定假日的时间。男职工在休陪产假期间，其工资等福利待遇应当正常支付，单位不得克扣或拖欠。但是，男职工在休陪产假时，应当按照用人单位规章制度的规定提供相应的休假证明，比如结婚证、婴儿出生证明、母健康手册等资料，且陪产假应当一次性休完。

**33. 问：现在还有晚育假吗？**

在《人口与计划生育法》修订后，无论女职工是生一胎 还是生二胎，无论女职工的年龄是多大，均没有晚育假。

**34. 问：哺乳假怎么休？**

女职工哺乳假一开始可要求 1 至 2 周的适应时间。确有实际困难的，经本人申请，用人单位批准，可以请哺乳假至婴儿 1 周岁。哺乳假期间的工资待遇由双方协商决定。

对于正常上班的女职工，婴儿一周岁以前可享受每天 1 小时的哺乳时间，生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间。

**35. 问：哺乳期满婴儿身体特别虚弱，可否适当延长女职工的哺乳期？**

依据《女职工劳动保护特别规定》，对未满 1 周岁的婴儿进行哺乳的时限规定为 1 年。若哺乳期满后婴儿身体特别虚弱时，根据该法案第十二条规定：婴儿满周岁时，经县（区）以上（含县、区）医疗或保健机构确诊为体弱儿，可适当延长授乳时间，但不得超过 6 个月。

**36. 问：哺乳期女职工未使用哺乳时间可否折算成工资？**

1 小时的哺乳时间。而关于哺乳期间女职工没有享有休息时间，是否需要支付加班工资的问题，法律没有作出特别规定。

从哺乳期的设置来看，哺乳时间是国家为保障女职工和婴儿权益、鼓励母乳喂养而设立的带薪福利，其目的在于保护女职工合法权益，并不同于法定工作时间以外包括法定节假日的休息，不宜采取支付加班工资的方式。同时，女职工在“三期”期间原本可以享有一定时间的休息时间，但女职工自愿放弃，应当视为对自身权益的处分。但如果女职工和用人单位存在哺乳期放弃哺乳时间如何支付工资的约定，可以从其约定。

所以，为保护女职工合法权益，建议女职工在哺乳期内依法享用哺乳时间，或者就放弃哺乳时间如何支付劳动报酬与用人单位达成一致意思表示。

### 37. 问：育儿假怎么休？工资怎么发放？

3 周岁以下婴幼儿父母双方每年可以享受各 10 天育儿假，育儿假期间，享受与在岗人员同等的待遇。

### 38. 问：女职工流产可以休假多少天？

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；怀孕 7 个月以上终止妊娠的，除给予 42 天规定产假外，经与用人单位协商还可以享受最长为 56 天的延长假。

### 39. 问：未婚女职工流产，能否享受流产假？

在《女职工劳动保护特别规定》第七条中并没有区分已婚女职工与未婚女职工，所以，只要是女职工，都享有产假和流产假。

1988 年国务院颁布的《女职工劳动保护规定》第十五条提出，女职工违反国家有关计划生育规定的，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用

2012 年 4 月 28 日颁布的《女职工劳动保护特别规定》

中已经代替了前述《女职工劳动保护规定》，在新的《女职工劳动保护特别规定》中已明确删除“女职工违反国家有关计划生育规定的，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用本规定”。所以，女职工未婚生子或者未婚流产，有权享受产假或流产假。单位不能以女职工未婚而剥夺她们法定的权利。

**40. 问：女职工的年休假是多少天？**

依据《职工带薪年休假条例》第三条规定，职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假 10 天；已满 20 年的，年休假 15 天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

**41. 问：女职工入职就可以申请休年休假吗？**

不可以。依据《职工带薪年休假条例》第二条规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第三条规定，职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假。因此，只有在本单位工作 1 年以上，才可以申请休年休假。

小编：本问有问题哦，按照《企业职工带薪年休假实施办法》第五条的规定，女职工入职是有可能休年休假的。

**42. 问：如女职工在其他单位工作的年限，可否作为休年休假的连续年限？**

可以。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第四条规定，年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

**43. 问：女职工的年休假天数无法计算为整数时，如何计算年休假天数？是四舍**

不四舍五入。依据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条规定，职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。前款规定的折算方法为： $(\text{当年度在本单位剩余日历天数} \div 365 \text{ 天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数}$ 。

## (2) 工资及福利情况

**44. 问：女职工生育待遇的规定适用于哪些企业？军队系统单位是否适用？女农民工是否在保护范围内？**

依据《河北省女职工劳动保护特别规定》，本省行政区域内的国家机关、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及其女职工适用。这意味着其保护范围将覆盖到包括女农民工在内的全国所有女职工依据《河北省人口与计划生育条例》，居住在本省行政区域内的中国公民和户籍在本省而居住在省外的公民，以及本省行政区域内的国家机关、社会团体、企业事业单位和基层群众自治组织适用。

军队系统单位可参照执行。

**45. 问：女职工生育或流产的工资如何发放？**

我国已建立生育保险制度，女职工产假期间发放生育津贴，按照用人单位上年度职工月平均工资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。

**46. 问：女职工生育或流产的医疗费用如何支付？**

关于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

对未参加生育保险的由用人单位支付，应由用人单位按该女职工产假前 12 个月包括加班工资在内的平均工资计发。

#### 47. 问：什么是生育保险？

生育保险是国家通过立法，对由于生育子女，暂时中断劳动的女职工提供物质帮助的一项制度。其宗旨是通过向生育女职工提供有薪假期、医疗服务、生育津贴等待遇，保障女职工的基本生活，帮助她们恢复劳动能力，重返工作岗位。

生育保险是社会保障制度的重要内容之一，推行生育保险制度，可使我国的社会保障制度得以健全，使社会成员都能分享到社会发展的成果。

#### 48. 问：生育保险如何缴纳？职工个人是否缴纳生育保险？

生育保险由社保机构根据“以收定支，收支基本平衡”的原则筹建资金，建立生育保险基金。企业按照工资总额的一定比例向社会保险经办机构缴纳生育保险费，职工个人不需要缴纳生育保险费。生育保险实施按属地原则，生育保险费用实行统筹。

#### 49. 问：生育保险待遇主要包括哪些内容？

依据《社会保险法》，生育保险待遇包括生育医疗费、生育津贴和法律、法规规定的其他项目费用。

生育医疗费用主要包括：生育医疗费用；计划生育的医疗费用。生育津贴包括：女职工生育享受产假；享受计划生育手术休假；女职工符合法律、法规的其他情形。

#### 50. 问：哪些人可以享受生育保险待遇？

依据《社会保险法》第六章第五十四条规定，用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。

### 51. 问：什么是生育津贴？

生育津贴，是国家法律、法规规定对职业妇女因生育而离开工作岗位期间，给予的生活费用。有的国家又叫生育现金补助。我国生育津贴的支付方式和支付标准分两种情况：（1）参加生育保险的用人单位，生育津贴由生育保险基金支付，其支付标准是按用人单位上年度职工月平均工资计算。（2）没有参加生育保险的用人单位，生育津贴由用人单位按照女职工生育或者流产前工资标准支付。

### 52. 问：生育津贴以何种方式支付给职工？

生育保险自1994年实施以来，各地方根据本地区情况制订了生育津贴的支付办法，其支付方式主要有两种：一是由社保经办机构通过银行将生育津贴按月划入职工银行帐户；二是社保经办机构将生育津贴支付给用人单位，再由用人单位发放给职工。女职工可向企业工会及工会女职工组织或当地的社保机构咨询各地的具体办法。

### 53. 问：生育费用如何结算？

目前国家对生育费用的结算方式还没有作统一规定，各地生育保险医疗费结算方式主要有三种：一是职工生育后由社会保险经办机构按照单位病种定额标准结算，职工不再垫付诊疗费，并且实现了各定点医疗机构与社会保险经办机构之间微机联网，生育诊疗费实行网上结算；二是由职工个人先垫付生育医疗费，然后将医疗费收据、处方等相关材料经用人单位汇总后，在规定的时间内到社保经办机构报销；三是由职工个人先垫付生育医疗费用，然后直接到社保经办机构报销。职工可通过当地社会保险机构咨询本地区生育保险的具体结算办法。

54. 问：女职工在产假期间，领取生育生活津贴期限内，用人单位是否还需要支付产假工资？

对于“三期”女职工的劳动待遇，国家有着明确的规定。一般来说，女职工在产假期间，领取生育生活津贴期限内，其所在单位不再支付产假工资，但对因本人上一年度月平均工资收入高于全市职工月平均工资 300%、超过部分不计入缴费基数而不足其缴费年度工资性收入的，不足部分应由所在单位以生育生活津贴的形式支付。

55. 问：女职工在产假期间上班，用人单位是否需要支付加班费？

劳动者享受产假津贴的前提是因生育需要暂停工作接受医疗、休息，如果女职工在此期间已经开始上班，说明其身体状况已经不需要停工休息，不符合享受产假津贴的条件，用人单位根据劳动者提供的劳动支付工资即可。

#### 四、“四期”特殊劳动保护

56. 问：法律法规对“三期”女职工的特别保护主要有哪些内容？

由于“三期”是女职工妊娠、生育、抚育婴儿的特殊时期，关系着女职工和下一代的健康，因此，国家以立法的形式对处于三期内的女工给予了特别保护。主要体现在：

(1)“三期”内女职工的劳动保护：比如工作内容和工种的限制，延长工作时间和加班，劳动合同的顺延、哺乳时间的安排等中的保护；

(2)“三期”内女职工的待遇保护：比如产假和工资福利待遇、生育津贴等的保护；

(3)“三期”内女职工的解聘保护：比如裁员、过错性辞退和违法解除劳动合同等时的保护。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/308004032005006133>