

# 江西省女职工劳动保护实施办法

(1989年11月26日赣府发〔1989〕101号发布)

(2005年9月6日省政府令140号修正)

第一条 根据国务院发布的《女职工劳动保护规定》，结合我省实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于本省行政区域内的国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位的女职工。

第三条 凡适合妇女从事劳动的单位，在招工时，应与男职工一视同仁，不得随意提高招用条件或拒不招收女职工。

不得以结婚、怀孕、生育、哺乳为理由将女职工辞退、解聘或转为待聘人员，也不得在女职工休假期满以后不安排回原岗位工作。

第四条 禁止安排女职工从事矿山井下国家规定的第四级体力强度的劳动和其他对女职工生理机能有特殊危害的作业和工种。

第五条 对从事低温、冷水、野外流动、建筑和一级以上(含一级)高处作业，三级以上(含三级)体力劳动强度等作业的女职工，月经期给予休假二至三天，并相应减少劳动定额，不影响各种奖励和评比。

第六条 禁止安排妊娠和哺乳期的女职工从事第三级体力劳动强度的劳动。女职工在怀孕早期即应调离以上劳动岗位，另行安排适当工作。由于条件限制无法照顾的，可由本人申请休假到婴儿满一周岁。产假和晚育奖励假期期间的工资按工资百分之百发给，其余假期工资不低于工资的百分之八十。

第七条 女职工有先兆流产症状，根据本单位医疗、保健机构和县属（含市属、省属，下同）医疗、保健机构证明，需保胎休息三个月以上的，其休息期间的工资可按工资的百分之七十至百分之百发给；有习惯性流产史的，经本单位医疗、保健机构和县属医疗、保健机构证明，其休息期间的工资按工资的百分之百发给。

第八条 对孕期的女职工，不得安排加班加点，原从事经常弯腰、攀高、下蹲、抬举、强烈震动等容易引起流产、早产作业的，以及经本单位医疗、保健机构和县属医疗、保健机构证明不宜从事原工作的，应暂时调做其他工作或酌情减少工作量。

第九条 怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，凡从事连续作业工种的每天给予工间休息两次，每次三十分钟，两次可合并使用，并酌减劳动定额。

对不从事第三级体力劳动强度和孕期禁忌的作业或工种的，怀孕七个月以上，若体力不支，经本人申请，所在单位批准，可请假休息，休息期间的工资按工资的百分之六十至八十发给。

怀孕女职工在劳动时间到本单位医疗、保健机构或指定的医院、保健机构进行产前检查的，应当算作劳动时间。

第十条 女职工怀孕流产的，经本单位医疗、保健机构和县属医疗、保健机构证明，怀孕两个月以内（含两个月）流产的，给予十五天产假；怀孕四个月以内（含四个月）流产的，给予三十天产假；怀孕四个月以上流产的，给予四十二天产假。

第十一条 女职工的产假期按下列情况确定：

（一）正常生育者（含法定年龄结婚的）给予产假九十天，

其中产前休息十五天，产假包括星期日和法定节假日；

（二）难产女职工增加产假十五天、多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天；

（三）符合晚育情况的女职工，可按有关规定增休产假；

如分娩出死胎，或分娩中死产，或婴儿死亡，其产假按本条规定确定。

第十二条 女职工产假期满时，由于身体原因不能工作的，经本单位医疗、保健机构和县属医疗、保健机构证明，其超过产假期限的待遇，按职工患病的有关规定处理。

第十三条 对抚育未满一周岁婴儿的职工，按以下规定给予哺乳时间：

（一）在每一班工工时内给予两次哺乳时间（包括人工喂养），每次纯哺乳时间为三十分钟，两次哺乳时间可合并使用；

（二）多胞胎生育的女职工，每多哺乳一个婴儿，增加三十分钟；

（三）所在单位未设哺乳室，又不能解决哺乳期内女职工临时就近住宿问题的，哺乳时间应增加路途时间，但每天最多不得超过三十分钟，哺乳时间应减少劳动定额；

（四）自行放弃哺乳时间参加劳动的，单位可酌情在经济上给予奖励。

第十四条 女职工抚育婴儿满周岁后，婴儿身体虚弱，经本单位医疗、保健机构和县属医疗、保健机构证明，可将哺乳期酌情延长，如哺乳期满时正值夏季，经所在单位批准，也可延长一至二个月。

第十五条 女职工怀孕七个月以上和哺乳未满一周岁婴儿

的，一般不安排夜班工作，女工密集型企业，安排确有困难的，须经当地劳动保障行政部门批准，但所在单位要积极创造条件，在限期内解决，并对限期内从事夜班工作的女工给予适当的营养津贴。

第十六条 不得因女职工按规定休经期假、怀孕晚期工休假、流产假、产假和哺乳而降低其工资，也不得因此影响其调整工资和扣发其基本奖金。

第十七条 对更年期女职工，经本单位医疗、保健机构和县属医疗、保健机构确诊患有更年期综合症，不能坚持正常工作的，可适当给予休息；若不适应现工作岗位的，应暂时安排适宜的工作。

第十八条 凡女职工在一百人以上的单位，应当逐步设置淋浴室、冲洗室、孕妇休息室、哺乳室等妇幼保健设施。

冲洗室按最大班女工人数设置：一百名至二百名的，一具冲洗器；每增加二百名，增设一具；女工不满一百人的单位，要设置简易的温水箱及冲洗器；对流动、分散工作的单位，可发放单人自用冲洗具及水桶等卫生保健用品。

有条件的单位应在车间附近设置孕妇休息室，全厂女职工人数在一百名以上的工业企业，应设乳儿托儿所，该所的床位应按最大班女工人数的百分之十至百分之十五设置。

第十九条 各单位每两年应对女职工进行一次妇科病检查。对患病者，应及时治疗；女职工多或有条件的单位，要建立女职工健康档案。

凡有医院、医务室（所）的单位，都要配备专职或兼职医务人员负责妇幼卫生的宣传、保健工作以及妇幼保健设施的管理。

理。

## 第二十条 女职工保护经费的列支

(一) 按月发给女职工卫生费(按每人不少于零点二五公斤卫生纸发放或实物折价)。企业在福利经费项目中列支;行政事业单位在行政事业费中列支。

(二) 妇科病普查、孕期及生育的检查费、接生费、手术费、住院费、治疗费由所在单位或公费医疗单位统一负担,经费列支医疗费科目。

(三) 女职工卫生设施费,从企业更新改造资金中安排解决;行政事业单位在行政事业费中列支。

第二十一条 各单位及其主管部门都应配备负责女职工劳动保护的专(兼)职工作人员。对女职工人数占职工总数四分之一以上的企业单位,可适当增加预备定员。

第二十二条 女职工劳动保护权益受到侵害时,有权向所在单位的主管部门或当地劳动保障行政部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起三十日内作出处理决定;女职工对处理决定不服的,有权向人民法院起诉。

第二十三条 各级劳动保障行政部门应当对《女职工劳动保护规定》及本办法的执行情况进行监察。对侵害女职工劳动保护权益的行为,有关部门应当按《女职工劳动保护规定》予以处理。

各级卫生部门和工会、妇联组织有权对本办法实施情况进行监督。

第二十四条 女职工违反计划生育法规的,按有关规定处理,不适用本办法。对于计划外和未婚怀孕、生育、人流的女

职工，按《婚姻法》及计划生育有关规定处理，但可参照本办法有关假期规定准予休假。

第二十五条 本办法下列名词的含义是：

（一）“第三、四级体力劳动强度”：按照国家标准 GB3869-83《体力劳动强度分级》进行分级确定。

（二）“一级高处作业”：按照 GB3608-83《高处作业分级》，高处作业高度在 2-5M 时，称为一级高处作业。

（三）“低温作业”系指经常在 5℃ 以下低温环境中的作业。

（四）“冷水作业”系指上肢或下肢经常直接接触冷水的作业。

（五）“野外流动作业”：系指各种施工、地质勘测、码头装卸、养路等露天作业。

第二十六条 本办法自一九九〇年一月一日起施行，由江西省劳动厅负责解释。