

全面二孩时代女职工待遇及用工管理

【课程收益】：

女员工因其特殊性在工作期间涉及到的相关假期不胜枚举，用工单位应如何给予女员工相关的假期和待遇，以保障女员工的权益，同时还应妥善处理好员工与单位之间的各种关系，防范用工风险的发生，其内容和过程可谓异常复杂繁琐。本课程将用工实务中女员工的各类假期及其待遇进行归纳，并结合司法实践中的处理规则，指导 HR 和基层管理妥善处理女员工管理并防范法律风险，保护女员工和用工单位合法权益。

【课程对象】：

人力资源经理；人力资源主管及人力资源专员；部门主管；基层管理人员。

【课 时】：

1天（6H/天）

【课程大纲】：

专题一、政策剖析——这些政策你要懂

- 1、现行国家法律及地方规定大汇总
- 2、法规政策对企业用工的影响
- 3、女职工“三期”“四期”“五期”大不同，具体包括哪些？
- 4、山东省及全国最新婚育假期天数大对比。

专题二、女工保护——一个永恒不变的话题

- 1、这些工种女职工不能碰？
- 2、生理期的女职工有些工种不能做？
- 3、备孕期、孕期、哺乳期的女职工应给予哪些特殊保护？

- 4、用人单位违反女职工禁忌的工种时承担哪些责任？
- 5、用人单位应为女员工提供的保健措施有哪些？

专题三、特殊期内——这些待遇必须有

- 1、用人单位是否必须给予生理假？
- 2、孕检假的规定有哪些？是否计入劳动时间？用人单位如何制定孕检假规定？
- 3、怀孕7个月以上的女职工，应如何安排其休息？
- 4、女职工孕期发生先兆流产需要治疗的，应当享受什么假（公假 VS 病假）？
- 5、女职工是否可享受产前假？能享受多少天？
- 6、女职工可以享受X天产假？是否含周末和法定节假日？用人单位如何制定产假规定？
- 7、产假期间的工资待遇应如何支付？产假生育津贴应如何发放？
- 8、晚育假的天数以及待遇有哪些？
- 9、护理假天数？是否包含周末、法定假日？二胎是否可享受护理假？
- 10、计划生育奖励假（即独生子女）是否还能享受？
- 11、哺乳时间应如何享受？女职工是否能申请哺乳假？
- 12、接受计划生育手术的，可享受的假期有哪些？其工资待遇如何发放？
- 13、更年期女员工应如何保护？
- 14、特殊期内的工资应如何支付？奖金是否必须发放？

专题四、常见问题——疑难问题及风险控制

- 1、三期期内的女员工绝对不能解除劳动合同？
- 2、未及时提供病假单能直接视为旷工吗？
- 3、三期内绝对不能降低其工资待遇吗？
- 4、三期内女员工能调岗降薪吗？
- 5、女员工休完产假回来公司能否调岗降薪？

- 6、三期内女员工劳动合同解除类型有哪些？改如何操作？
- 7、三期内劳动合同到期该如何处理？是否需要续签劳动合同？
- 8、因特殊情形顺延导致连续工作满 10 年的，是否签订无固定合同？
- 9、违反计划生育规定怀孕的或违法生育的，用人单位能否解除劳动合同？
- 10、违反计划生育规定怀孕的，是否可享受孕期保护政策？流产的是否享受流产假？
- 11、违反计划生育政策生育的，是否享受产假？如何享受产期待遇？
- 12、女职工提前结束产假的，用人单位应如何处理女职工的待遇？
- 13、女职工在提交辞职报告后发现在辞职报告提交前怀孕了，能否撤销辞职报告？
- 14、劳务派遣的女员工，用工单位是否可以把孕期女职工退回派遣单位？
- 15、女职工未享受哺乳假，用人单位是否应给与补偿？

专题五、案例分析——大家一起找对策

- 1、案例一
- 2、案例二
- 3、案例三