# 女职工特殊保护专题之六：保胎假、产前假、产假、哺乳假、流产假如何休？

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2025-02-24

*第一篇：女职工特殊保护专题之六：保胎假、产前假、产假、哺乳假、流产假如何休？女职工特殊保护专题之六：保胎假、产前假、产假、哺乳假、流产假如何休？ 字体大小：大 | 中 | 小2024-07-12 09:48评论：4721、保胎假。《国家劳...*

**第一篇：女职工特殊保护专题之六：保胎假、产前假、产假、哺乳假、流产假如何休？**

女职工特殊保护专题之六：保胎假、产前假、产假、哺乳假、流产假如

何休？ 字体大小：大 | 中 | 小2025-07-12 09:48评论：4721、保胎假。《国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函》（1982年，现在有效）中规定，女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。这个文件虽然当时针对的是国有企业，但是现在企业都在参照这一精神，对于符合计划生育规定的怀孕女职工，经医师诊断出具证明，需要胞胎休息的，可以请保胎假，保胎假按照病假待遇处理。

2、产前假。《上海市女职工劳动保护办法》第12条规定，妊娠7个月以上，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假，产前假2个半月。请产前假期间，应作出勤对待；未请产前假的，每天工间休息一小时，不安排夜班，给予正常上班待遇。

需要指出的是，请产前假的条件有三个，即工作许可、本人申请、单位批准。

3、产假。《女职工劳动保护规定》第8条规定，女职工产假为90天，其中产前作假15天。难产的，增加产假15天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。所谓产前假15天，系指预产期前15天的休假。国家规定产假90天，是为了保证产妇恢复身体健，因此，休产假不能提前或推后。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。此外，女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经过医务部门证明后，其超过产假期间的待遇，按照职工患病的有关规定处理。

需要指出的是，教师产加期间正值寒暑假期间，能否延长寒暑假休假时间？《〈女职工劳动保护规定〉问题解答》中规定，至于教师产假正值寒暑假期间，能否延长寒暑假的时期，则由主管部门确定。

特别提醒1：晚育者产假可以适当延长。《中华人民共和国人口与计划生育法》第25条规定：“公民晚婚晚育，可以获得延长婚假、生育假的奖励或者其他福利待遇。” 各地规定不一，具体参照所在省份的人口与计划生育方面的地方性法律、法规。如上海市的《人口与计划生育条例》第33条规定：符合本条例规定生育的晚育妇女，除享受国家规定的产假外，增加晚育假三十天。

特别提醒2：女职工生育的，其配偶可以休护理假，多数省份《人口与计划生育管理条例》中都规定了晚育者丈夫休护理假的时间，具体时间不一。上海市的《人口与计划生育条例》第33条规定，符合本条例规定生育的晚育妇女，其配偶享受晚育护理假3天。

4、哺乳时间/哺乳假。《上海市女职工劳动保护办法》第16条规定，“女职工生育后，若有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可请哺乳假。假期为6个半月。”

需要指出的是，请哺乳假有四个条件，即存在困难、工作许可、本人申请、单位批准。

那么无法请哺乳假或者哺乳假期满后，如何保证授乳时间呢？不享受哺乳假或哺乳假满后､在婴儿一周岁内每天照顾授乳，每天二次,每次30分钟｡多胞胎生育者,每多生一胎,每次哺乳时间增加30分钟｡婴童满一周岁后,经区县以上医疗机构确认为体弱的,可延长授乳假,最多不超过6个月｡ 哺乳时间和在本单位内哺乳往返中的时间算作劳动时间｡ 根据上海市劳动局《关于中有关问题的解释》的解释:“‘体弱儿’系指满一周岁的婴儿患有佝偻病(除临床体格症状外,需作血生化或腕骨摄片证实),贫血(HB小于等于9克)、营养不良、严重先天性畸型(如先天性心脏病､脑发育不全､兔唇､裂腭等)以及一年内住院3次的”。

哺乳期结束后，能否延长呢？ 《〈女职工劳动保护规定〉问题解答》中规定，女职工哺乳婴儿满周岁后，一般不再延长哺乳期。如果婴儿身体特别虚弱，经医务部门证明，可将哺乳期酌情延长。如果哺乳期满时正值夏季，也可延长一二个月。《上海市女职工劳动保护办法》15条规定，婴儿满一周岁后，经区、县级以上医疗保健机构确诊为体弱儿的，可适当延长女职工授乳时期，但最多不超过六个月。

5、流产假。《女职工劳动保护规定》第8条第1款规定：“女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。” 具体时间可以根据各地各行业的规定或由所在单位酌情考虑。劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》(1988年9月4日)中规定，女职工怀孕不满4个月流产时，应当根据医务部门的意见，给予15天到30天的产假；怀孕满4个月以上流产时，给予42天产假。《上海市女职工劳动保护办法》第14条规定，妊娠三个月内自然流产或子宫外孕者，给予产假三十天；妊娠三个月以上，七个月以下自然流产者，给予产假四十五天。

**第二篇：女职工如何休产假和产前假**

女职工如何休产假和产前假 2025年休产假得新规定

怀孕女职工休产假和产前假是法律赋予其的合法权益，任何人、任何单位都不能侵犯女职工的这种权益，否则的话就要承担相应的责任。那么你知道女职工如何休产假和产前假吗？

只要是正常生育的女职工包括提前生产和超期生产，都可以享受产假90天，从预产期前的15天开始，一直休到预产期后第75天结束。产假期间女职工的工资报酬不变，享受不低于原全部工资收入的报酬标准包括基本工资、奖金、津贴等。如，上海市在实施了生育保险之后，这部分工资报酬是由生育保险基金直接发放的，但是生育保险发放的生育津贴有一个上限，女职工的实际工资标准一旦超过这个上限，那么生育保险只支付上限以内的部分，上限以外的部分仍由用人单位支付。

考虑到有些女职工的实际身体情况有所差异，法律还规定了产前假。即女职工怀孕满7个月后，本人可以提出申请，经单位批准后可以给予两个半月的产前假。产前假期间，职工的待遇标准为产假工资的80%。因为产前假是需要员工主动申请并且经过批准的，所以，如果女职工未申请或者单位因实际情况没有批准产前假的话，女职工则不能享受产前假，但是仍然可以享受每天工间休息1小时的待遇，以此保障女职工怀孕期间必要的休息。

怀孕只有4个月是不能休产前假和产假的，目前只能休病假或事假。当然，工资报酬是依照病假和事假的标准享受的。值得注意的是，如果是因为工作量过重而导致身体不适的，其实完全可以要求单位减轻工作量，根据相关规定，对怀孕期间的女职工，不应延长其劳动时间;对从事频繁弯腰、攀高、下蹲、抬举、搬运等容易引起流产、早产的工作，或者经区、县级以上医疗机构证明不宜从事原工作的，应暂时调做其他适当工作或酌情减轻工作量。因此，可以先向单位提出减轻工作强度，如果仍然不能承受，可以申请病假或者事假，但要得到单位的同意。

怀孕并不能成为休病假的理由，女职工怀孕后如果确实身体不适，有医院相关证明需停止工作治病休息，企业可按照劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》劳部发[1994]479号的规定给予医疗期，医疗期内应当支付工资，工资通常不能低于最低工资标准的80%，具体标准可参照当地地方性法规的规定。如果女职工未有相关医院证明擅自休假，用人单位可根据规章制度的规定将该行为视为旷工行为，超过一定天数，可以其严重违反规章制度而解除劳动合同，旷工期间可不支付工资。怀孕并不能成为违纪行为的保护伞，在严重违反规章制度的情况下，女职工“三期”内同样可以被解雇。历来女职工都是被法律保护的对象之一，也因此赋予了女职工很多方面的权利，例如休产假和产前假。如果用人单位不依法给予女职工休产假和产前假的话，可以到劳动监察部门进行投诉，以维护自己的合法权益。

2025年产假比2025年增加了，但各个省份的标准都不同，大多在国家规定的98天之外，延长产假60天。2025年产假规定明确了配偶的护理假，其中江西是15天，四川是20天，宁夏是25天。其中，四川省规定，合法生育孩子的夫妇，女方延长生育假60天，男方有20天护理假。女方能享受158天产假，若男女方合计，不管一孩二孩，夫妻一共至少休假178天。

江西规定，符合规定生育的夫妻，除享受国家规定的假期外，增加产假60日，并给予男方护理假15日。

宁夏则规定，符合政策生育的夫妻，在原来98天产假基础上，增加产假60天，并给予其配偶25天护理假。如果按照夫妻合计，可共休假183天。

北京、广州等地规定，符合规定生育的女性产假可从国家规定的98天增加30天，共128天;并增加配偶产假15天。

**第三篇：产假、产前假、哺乳假、保胎假规定汇总 (转载**

楼主发表于 2025-01-28 12:24:31

阅读： 323

5产假： 收藏： 4

女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）女职工产假分别按下列情况执行（(一)单胎顺产者，给予产假九十天，其中产前休息十五天，产后休息七十五天。

(二)难产者，增加产假十五天；多胞胎生育者，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

(三)妊娠三个月内自然流产或子宫外孕者，给予产假三十天；妊娠三个月以上，七个月以下自然流产者，给予产假四十五天。

晚育假、晚育护理假

已婚妇女生育第一个子女时，年满二十四周岁的，为晚育

符合本条例规定生育的晚育妇女，除享受国家规定的产假外，增加晚育假三十天，其配偶享受晚育护理假三天。晚育假、晚育护理假期间享受产假同等待遇

符合《条例》规定生育的晚育妇女，在国家规定的产假基础上，增加晚育假30天，其配偶享受晚育护理假3天。晚育假一般应当与产假合并连续使用，晚育护理假 应当在产妇产假期间使用。晚育假期间享受产假同等待遇；晚育护理假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。晚婚假、晚育假、晚育护理假遇法定节假日 顺延。

产前假：

女职工妊娠七个月以上(照二十八周计算)，应给予每天工间休息一小时，不得安排夜班劳动。如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月

女职工妊娠期间在医疗保健机构约定的劳动时间内进行产前检查（包括妊娠十二周内的初查），应算作劳动时间

授乳时间哺乳假：

女职工生育后．在其婴儿一周岁内应照顾其在每班劳动时间内授乳两次(包括人工喂养)。每次单胎纯授乳时间为三十分钟，亦可将两次授乳时间合并使用。多胞胎 生育者，每多生一胎，每次哺乳时间增加三十分钟。婴儿满一周岁后，经区、县级以上医疗保健机构确诊为体弱儿的，可适当延长女职工授乳时期，但最多不超过六 个月。授乳时间及在本单位授乳往返时间，应算作劳动时间

女职工生育后，若有困难且工作许可．由本人提出申请，经单位批准，可谓哺乳假六个半月

保胎假

女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。（国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函）

注：产假90天是按自然天数计算，包括法定节假日。

晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。

归纳一下，这些假期可以分为两类，一类是必须享受的假期，单位无权剥夺，另一类是如工作许可、单位同意，可以请的假。

一、必须享受的假

产假：90天+30天（晚育）+15天（难产）+15天（多胞胎每多生一个婴儿）

产前检查：女职工妊娠期间在医疗保健机构约定的劳动时间内进行产前检查（包括妊娠十二周内的初查），应算作劳动时间。（有些企业将怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查的时间计为病假、缺勤等，侵害女职工的合法权益）

产前假：怀孕七个月以上，每天工间休息一小时，不得安排夜班劳动。

授乳时间：婴儿一周岁内每天两次授乳时间，每次30分钟，也可合并使用。

二、如工作许可，单位同意，可以请的假

产前假：怀孕7个月以上，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月。哺乳假：女职工生育后，若有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可谓哺乳假六个半月。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。

相关假期的待遇规定

一、保胎假，工资按照病假发

符合计划生育规定的怀孕女职工，经医师诊断出具证明，需要保胎休息的，其假期工资可按病假工资标准发放。

二、产前假，工资按照八成发

女职工请产前假期间的工资，“其工资按本人工资的百分之八十发给”。这里的本人工 资是指按女职工请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括生产性津贴和奖金）计算。“在增加工资时应作出勤对待。”

三、产假领生育生活津贴

女职工产假期间，如已参加了生育保险，根据生育保险的规定享受生育生活津贴和医疗津贴，其所在单位不再支付产假工资。生育生活津贴的标准是该本人缴纳 社会保险的基数，有多长产假，就领多久的生育生活津贴。医疗津贴3000元。如员工所在单位没有参加生育保险，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工 资。女职工应当得到的生育保险其他待遇，也应当由单位承担。

四、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。

六个半月哺乳假的工资按本人原工资的百分之八十发给。这里的本人工资是指按女职工 请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括生产性津贴和奖金）计算。若女职工生活困难，符合本市生活困难补助标准的，单位应按有关规定给予困难补 助。如女职工六个半月哺乳假期满后，确有困难，要求继续请假为婴儿哺乳的，各单位可根据生产和女职工的实际情况，哺乳假可酌情延长，但不得超过一年。这期间，其工资按本人工资的百分之七十发给（生活确实有困难的，可适当提高，但最高不超过本人工资的百分之八十）。

还有要提醒大家一点：单位增加工资时，女职工按规定享受的产前假、产假、哺乳假，应作出勤对待。

由于缴费基数是与工资相关的，一般情况下是不会低的。只有收入高于平均工资300%，超过部分不计入缴费基数才会生育津贴比工资低。低的部分应由单位补足。

规定是这样的：“从业妇女，其生产或者流产当月领取的生育生活津贴，因本人上一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工资收入的，不足部分应当由单位发放。”

权利受到侵害时怎么办

女职工的特殊劳动保护权利受到侵害时，女职工可采取下列方法，维护自己的合法权益：一是向企业主管部门或劳动监察部门申诉

二是向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。需要注意的是应该在劳动争议发生之日起60日内。

三是对劳动行政部门处理决定或仲裁裁决不服的，可向人民法院起诉。

----------------------根据厦门新劳动法产检假规定：

5.4.1 产检假

· 怀孕第1—6个月，可享受1天假期，用于妊娠确认，申请生育指标，以及生产培训等。· 怀孕第6和第7个月，每个月可享受1天假期。

· 怀孕第8个月，可享受2天假期。

· 怀孕9个月以上，可享受4天假期，但其中2天已包括在预产假中。

根据国家《女职工劳动保护规定》第七条第三款规定：怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

**第四篇：产假、产前假、哺乳假汇总**

女性各种假别（产假、产前假、哺乳假、保胎假）规定汇总

产假：

女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）

女职工产假分别按下列情况执行（上海市女职工劳动保护办法第十四条）

(一)单胎顺产者，给予产假九十八天，其中产前休息十五天，产后休息七十五天。

(二)难产者，增加产假十五天；多胞胎生育者，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

(三)妊娠三个月内自然流产或子宫外孕者，给予产假三十天；妊娠三个月以上，七个月以下自然流产者，给予产假四十五天。

晚育假、晚育护理假

已婚妇女生育第一个子女时，年满二十四周岁的，为晚育（上海市人口与计划生育条例第二十四条）

符合本条例规定生育的晚育妇女，除享受国家规定的产假外，增加晚育假三十天，其配偶享受晚育护理假三天。晚育假、晚育护理假期间享受产假同等待遇（上海市人口与计划生育条例第三十三条）

符合《条例》规定生育的晚育妇女，在国家规定的产假基础上，增加晚育假30天，其配偶享受晚育护理假3天。晚育假一般应当与产假合并连续使用，晚育护理假 应当在产妇产假期间使用。晚育假期间享受产假同等待遇；晚育护理假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。晚婚假、晚育假、晚育护理假遇法定节假日 顺延。（上海市计划生育奖励与补助若干规定第二条）

产前假：

女职工妊娠七个月以上(照二十八周计算)，应给予每天工间休息一小时，不得安排夜班劳动。如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月（上海市女职工劳动保护办法第十二条）

女职工妊娠期间在医疗保健机构约定的劳动时间内进行产前检查（包括妊娠十二周内的初查），应算作劳动时间（上海市女职工劳动保护办法第十三条）

授乳时间哺乳假：

女职工生育后．在其婴儿一周岁内应照顾其在每班劳动时间内授乳两次(包括人工喂养)。每次单胎纯授乳时间为三十分钟，亦可将两次授乳时间合并使用。多胞胎 生育者，每多生一胎，每次哺乳时间增加三十分钟。婴儿满一周岁后，经区、县级以上医疗保健机构确诊为体弱儿的，可适当延长女职工授乳时期，但最多不超过六 个月。授乳时间及在本单位授乳往返时间，应算作劳动时间（上海市女职工劳动保护办法第十五条）

女职工生育后，若有困难且工作许可．由本人提出申请，经单位批准，可谓哺乳假六个半月（上海市女职工劳动保护办法第十六条）保胎假

女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。（国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函）

注：产假98天是按自然天数计算，包括法定节假日。

晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。

归纳一下，这些假期可以分为两类，一类是必须享受的假期，单位无权剥夺，另一类是如工作许可、单位同意，可以请的假。

一、必须享受的假

产假：98天+30天（晚育）+15天（难产）+15天（多胞胎每多生一个婴儿）

产前检查：女职工妊娠期间在医疗保健机构约定的劳动时间内进行产前检查（包括妊娠十二周内的初查），应算作劳动时间。（有些企业将怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查的时间计为病假、缺勤等，侵害女职工的合法权益）

产前假：怀孕七个月以上，每天工间休息一小时，不得安排夜班劳动。授乳时间：婴儿一周岁内每天两次授乳时间，每次30分钟，也可合并使用。

二、如工作许可，单位同意，可以请的假

产前假：怀孕7个月以上，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月。

哺乳假：女职工生育后，若有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可谓哺乳假六个半月。保胎假：医生开证明，按病假待遇。

相关假期的待遇规定

一、保胎假，工资按照病假发

符合计划生育规定的怀孕女职工，经医师诊断出具证明，需要保胎休息的，其假期工资可按病假工资标准发放。

二、产前假，工资按照八成发

女职工请产前假期间的工资，“其工资按本人工资的百分之八十发给”。这里的本人工 资是指按女职工请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括生产性津贴和奖金）计算。“在增加工资时应作出勤对待。”

三、产假领生育生活津贴

女职工产假期间，如已参加了生育保险，根据生育保险的规定享受生育生活津贴和医疗津贴，其所在单位不再支付产假工资。生育生活津贴的标准是该本人缴纳 社会保险的基数，有多长产假，就领多久的生育生活津贴。医疗津贴3000元。如员工所在单位没有参加生育保险，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工 资。女职工应当得到的生育保险其他待遇，也应当由单位承担。

四、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。

六个半月哺乳假的工资按本人原工资的百分之八十发给。这里的本人工资是指按女职工 请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括生产性津贴和奖金）计算。若女职工生活困难，符合本市生活困难补助标准的，单位应按有关规定给予困难补 助。

如女职工六个半月哺乳假期满后，确有困难，要求继续请假为婴儿哺乳的，各单位可根据生产和女职工的实际情况，哺乳假可酌情延长，但不得超过一年。这期间，其工资按本人工资的百分之七十发给（生活确实有困难的，可适当提高，但最高不超过本人工资的百分之八十）。

还有要提醒大家一点：单位增加工资时，女职工按规定享受的产前假、产假、哺乳假，应作出勤对待。

由于缴费基数是与工资相关的，一般情况下是不会低的。只有收入高于平均工资300%，超过部分不计入缴费基数才会生育津贴比工资低。低的部分应由单位补足。

规定是这样的：“从业妇女，其生产或者流产当月领取的生育生活津贴，因本人上一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工资收入的，不足部分应当由单位发放。”

权利受到侵害时怎么办

女职工的特殊劳动保护权利受到侵害时，女职工可采取下列方法，维护自己的合法权益：

一是向企业主管部门或劳动监察部门申诉

二是向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。需要注意的是应该在劳动争议发生之日起60日内。

三是对劳动行政部门处理决定或仲裁裁决不服的，可向人民法院起诉。

**第五篇：产假、产前假如何休 ？**

产假、产前假如何休 ？

网友许小姐是在今年9月份得知自己怀孕的，当时工作较为轻松并没有在意，但是进入11月份后工作量突然增加，许小姐感到身体不适，遂向单位提出休假。因为到11月份后许小姐怀孕已满4个月，所以就向单位提出了休产假的要求，但是单位人事表示：员工怀孕4个月不可以休产假，也不可以休产前假，许小姐表示不能理解，于是向劳动法苑咨询。

律师答复：

单位人事的说法是正确的，怀孕女职工享受产前假和产假都是有条件的，并非是一怀孕就可以享受的。

根据上海市的相关规定，只要是正常生育的女职工(包括提前生产和超期生产)，都可以享受产假90天，从预产期前的15天开始，一直休到预产期后第75天结束。产假期间女职工的工资报酬不变，享受不低于原全部工资收入的报酬标准(包括基本工资、奖金、津贴等)。上海市在实施了生育保险之后，这部分工资报酬是由生育保险基金直接发放的，但是生育保险发放的生育津贴有一个上限，女职工的实际工资标准一旦超过这个上限，那么生育保险只支付上限以内的部分，上限以外的部分仍由用人单位支付。

考虑到有些女职工的实际身体情况有所差异，法律还规定了产前假。即女职工怀孕满7个月后，本人可以提出申请，经单位批准后可以给予两个半月的产前假。产前假期间，职工的待遇标准为产假工资的80%。因为产前假是需要员工主动申请并且经过批准的，所以，如果女职工未申请或者单位因实际情况没有批准产前假的话，女职工则不能享受产前假，但是仍然可以享受每天工间休息1小时的待遇，以此保障女职工怀孕期间必要的休息。

而像网友许小姐这样的情况是比较特殊的，怀孕只有4个月是不能休产前假和产假的，目前只能休病假或事假。当然，工资报酬是依照病假和事假的标准享受的。值得注意的是，许小姐是因为工作量过重而导致身体不适的，其实完全可以要求单位减轻工作量，根据上海市的相关规定，对怀孕期间的女职工，不应延长其劳动时间;对从事频繁弯腰、攀高、下蹲、抬举、搬运等容易引起流产、早产的工作，或者经区、县级以上医疗机构证明不宜从事原工作的，应暂时调做其他适当工作或酌情减轻工作量。因此，许小姐可以先向单位提出减轻工作强度，如果仍然不能承受，许小姐可以申请病假或者事假,但要得到单位的同意。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！