# 女职工劳动保护法修改前后对照

来源：网络 作者：梦里寻梅 更新时间：2025-02-26

*第一篇：女职工劳动保护法修改前后对照女职工劳动保护法修改前后对照《女职工劳动保护特别规定》已经2024年4月18日国务院第200次常务会议通过，即日施行，现将新老政策做了对比，共有七处修改，具体如下：一、怀孕7个月以上原规定：一般不得安排...*

**第一篇：女职工劳动保护法修改前后对照**

女职工劳动保护法修改前后对照

《女职工劳动保护特别规定》已经2025年4月18日国务院第200次常务会议通过，即日施行，现将新老政策做了对比，共有七处修改，具体如下：

一、怀孕7个月以上

原规定：一般不得安排其从事夜班劳动；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。

新规定：怀孕7个月以上的，用人单位不得延长其劳动时间或者安排其夜班劳动。

二、产假

原规定：90天，其中产前休班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。

新规定：98天，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。

三、流产假

原规定：怀孕不满4个月，给予十五天至三十天的产假；怀孕满4个月以上流产时，给予四十二天产假。

新规定： 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。

四、产假工资：

原规定：产假期间，工资照发。

新规定：女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的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。

五、生育医疗费：

原规定：检查费、接生费、手术费、住院费和医疗费由所在单位负责。

新规定：已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；未参加生育保险的，由用人单位支付。

六、哺乳时间：

原规定：每班劳动时间给两次哺乳时间，每次30分钟。多胞胎的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟，哺乳时间和在本单位哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

新规定：用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

七、哺乳期加班

原规定：不得延长其劳动时间，一般的不得安排其从事夜班劳动。

新规定：不得延长其劳动时间或者安排其夜班劳动。

**第二篇：劳动合同法修改前后对照**

劳动合同法修改前后对照

一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

（四）法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

原劳动合同法第五十七条：劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

解读：注册资本提高，并增加了设置条件。

二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

原劳动合同法第六十三条：被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

解读：对同工同酬做了可操作性的解释，即实行相同的劳动报酬分配办法。

三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

原劳动合同法第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。解读：将临时性、辅助性、替代性三性明确化。

四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

原劳动合同法第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

解读：加重了对派遣单位和用工单位的处罚。

本决定自2025年7月1日起施行。

本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

**第三篇：山东省实施《女职工劳动保护法》办法**

山东省实施《女职工劳动保护规定》办法

（１９９１年８月２３日 山东省人民政府令第２２号）

第一条 为维护女职工的合法权益，减少和解决女职工在劳动和工作（以下统称劳动）中因生理特点造成的特殊困难，保护其健康，根据国务院《女职工劳动保护规定》（以下简称《规定》），结合我省实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于我省境内一切国家机关、人民团体、企业、事业单位（以下各单位应根据女职工的生理特点和所从事劳动的职业特点，改善劳动条凡适合妇女从事劳动的单位，不得拒绝招收女职工。

凡有女职工的单位，对处于经期、孕期、产期、哺乳期、更年期的女职工不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资、解除劳动合同或无禁止安排女职工从事因生理特点禁忌从事劳动范围的劳动。统称单位）的女职工。

第三条

件，加强劳动保护，做好对女职工的安全卫生教育和技术培训工作。

第四条 第五条

应给予保护；女职工较多的单位，要确定专人负责女职工劳动保护工作。

第六条

故将其转为待聘和富余人员。

第七条

女职工因生理特点禁忌从事的劳动范围，按劳动部《关于女职工禁忌从事劳动范围规定》执行。

第八条 女职工在月经期间，所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。从事这些劳动的女职工，月经期间应暂时调做其他工作。

对长久站立、行走劳动的女职工，因月经过多或痛经不能坚持劳动的，经医疗机构证明，给予公假１至２天。

第九条 女职工在怀孕期间，所在单位应遵守以下规定：

（一）不得安排其从事生产和使用危害女职工生理机能的有毒有害物质的作业和超过卫生防护要求的放射性作业以及经常攀高、弯腰、抬举、下蹲等容易引起流产、早产、畸胎的劳动。

对不能适应原劳动的，应根据县（市、区）级以上（含县级，下同）医疗机构的证明，予以减轻其劳动量或安排其他适宜的劳动。

（二）对怀孕７个月以上（含７个月）的女职工不得安排从事夜班和加班劳动，每天给予工间休息１小时，算作劳动时间。有定额考核的工种应扣除相应的劳动定额。上班确有困难且工作许可，经本人申请、单位批准，可休产前假６０天，休假期间，其工资不低于基本工资的８０％。

（三）怀孕女职工按卫生部门的规定，在劳动时间内进行产前检查的，算作劳动时间。有定额考核的工种应扣除相应的劳动定额。第十条 女职工怀孕，在本单位的医疗机构或指定的医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由原医疗经费渠道开支。

第十一条 女职工产假时间按下列规定执行：

（一）女职工产假为９０天，其中产前休假１５天。难产的，增加１５天。多胞胎生育的，每多生育１个婴儿，增加产假１５天。晚育的，按《山东省计划生育条例》第二十八条规定，增加产假两个月。

（二）女职工怀孕不满４个月流产的，应根据医疗机构的意见，给予１５至３０天产假；怀孕４个月以上（含４个月）流产的，给予４２天产假。

第十二条 女职工产假期满上班，应经１至２周的适应时间后，恢复其原劳动定额。女职工在哺乳期间，所在单位应遵守以下规定： 因身体原因不能劳动的，经医疗机构证明，按患病的有关规定处理。

第十三条

（一）有不满１周岁婴儿的女职工，每班劳动时间内给予两次哺乳（含人工喂养）时间，每次为３０分钟，多胞胎生育的，每多哺乳１个婴儿，每次哺乳时间增加３０分钟。每班劳动时间内的两次哺乳时间可以合并使用，哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中时间算作劳动时间。有定额考核的工种应扣除相应的劳动定额。

女职工哺乳婴儿满１周岁后，如正值夏季的，单位可根据具体情况，适当延长哺乳期１至３个月；经县（市、区）级以上医疗机构诊断为体弱儿的，可适当延长哺乳时间，但以不超过半年为限。

（二）女职工在规定的哺乳期内，不得安排国家规定的哺乳期禁忌从事的劳动。

上班确有困难且工作许可，经本人申请，单位批准，可休半年以内哺乳假。休假期间，其工资不低于基本工资的８０％。

第十四条 女职工因患有更年期综合症，经县（市、区）级以上医疗机构证明不能女职工在１００人以上的单位，应设置女职工卫生室、孕妇休息室；女胜任现劳动的，所在单位应减轻其劳动量或暂时安排其他适宜的劳动。

第十五条

职工在４０至１００人的单位，设置简易温水箱及冲洗器；流动、分散工作的单位，发放单人自用冲洗用具。女职工浴室应实现淋浴化。

有５名以上哺乳婴儿的单位应建立哺乳室；有２０名以上婴幼儿的单位建立托儿所或幼儿园。婴幼儿少不能自办托幼园所的单位，应采取联办等形式帮助女职工解决婴幼儿入托问题。

第十六条 各单位应切实做好女职工卫生保健工作。对女职工（含离退休女职工）女职工劳动保护的权益受到侵害时，有权向所在单位的主管部门或者当至少每两年普查一次妇女病。在劳动时间内进行检查的算作劳动时间。

第十七条

地劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应在收到申诉书之日起３０日内作处理决定；女职工对处理决定不服的，可在收到处理决定书之日起１５日内向人民法院起诉。

第十八条 对认真执行《规定》和本办法，在女职工劳动保护工作中做出显著成绩的个人和单位，单位和主管部门应给予表彰和奖励。第十九条 对违反《规定》和本办法，侵害女职工劳动保护权益的单位负责人及其直接责任人员，其所在单位的主管部门，应根据情节轻重，给予行政处分，并责令单位给予被侵害女职工合理的经济补偿；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第二十条 各级劳动部门负责对本办法的执行进行检查。

女职工违反国家有关计划生育规定和《山东省计划生育条例》的，其本办法由省劳动局负责解释。

本办法自公布之日起施行。一九\*\*年九月二日山东省人民委员会发

各级卫生部门和工会、妇联组织有权对本办法的执行进行监督。

第二十一条

劳动保护，不适用本办法。

第二十二条 第二十三条

布的《山东省女工保护工作暂行规定（草案）》同时废止。

发布部门：山东省政府 发布日期：1991年08月23日 实施日期：1991年08月23日(地方法规)

**第四篇：三年级作文修改前后比较**

开头、结尾：

（原文）秋天到了，天气凉了，树上的叶子变黄了。

秋天真美丽！秋天有很多花都凋谢了，可是菊花开得正艳。

（改文）秋天是一个美丽的季节。

秋天真是一个美丽的季节，我喜爱秋天。

顺序、结构、好词好句

写叶：（原文）天气凉了，树上的叶子变黄了。

（改文）树上的叶子变黄了，一片一片地落了下来。他们在空中打着转儿，像一只只美丽的黄蝴蝶在空中飞舞。树叶落在地上，铺成了一条金黄色的小路。

写花：（原文）秋天有很多花都凋谢了，可是菊花开得正艳。

（改文）秋天有很多花都凋谢了，可是菊花开的正艳。那一丛丛、一簇簇美丽的菊花，在秋风中傲然挺立。

写人：（原文）小朋友们来到了郊外游玩。他们在秋风里做游戏，在树林里捉迷藏，还捡拾了很多的树叶，想拿回家做标本。天蓝蓝的，还有几朵白云，凉爽极了。

（改文）小朋友们到郊外游玩，就像一群快乐的小鸟，开心极了！他们在秋风里做游戏，在树林里捉迷藏，还捡拾了很多的树叶，想拿回家去做标本。他们踩在厚厚的落叶上发出的“吱吱”的声音，就像是落叶在给这美丽的秋天演奏的一首优美的乐曲。

**第五篇：全国人民代表大会常务委员会关于修改文物保护法**

全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国文物保护法》等十

二部法律的决定

（２０１３年６月２９日第十二届全国人民代表大会常务委员会第三次会议通

过）

第十二届全国人民代表大会常务委员会第三次会议决定：

一、对《中华人民共和国文物保护法》作出修改

（一）将第二十五条第二款修改为：“非国有不可移动文物转让、抵押或者改变用途的，应当根据其级别报相应的文物行政部门备案。”

（二）将第五十六条第二款修改为：“拍卖企业拍卖的文物，在拍卖前应当经省、自治区、直辖市人民政府文物行政部门审核，并报国务院文物行政部门备案。”

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！