# 新劳动合同法对产假的规定（推荐五篇）

来源：网络 作者：风吟鸟唱 更新时间：2025-07-16

*第一篇：新劳动合同法对产假的规定2024《新劳动合同法》北京关于产假的信息 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...*

**第一篇：新劳动合同法对产假的规定**

2025《新劳动合同法》北京关于产假的信息

 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。

产假

· 女员工生育享受不少于90天的产假，包括15天的预产假。根据《北京市人口与计划生育条例》第二十条规定：晚育（已婚妇女年满二十四周岁初育）的女职工，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天，奖励假也可以由男方享受，休假期间不得降低其基本工资或者解除劳动合同；不休奖励假的，按照女方一个月基本工资的标准给予奖励。

这里对晚育女职工的产假规定做一个全面总结。女职工产假90天，难产的，增加产假15天。晚育增加奖励假30天。领了《独生子女父母光荣证》的女职工经所在单位批准，可以再增加产假三个月，但减免三年独生子女父母奖励费。如果同时符合晚育、难产、且已申领《光荣证》的条件，女职工最长可以休息225天。

· 产假需提供的证件

身份证、结婚证、准生证、出生证和独生.女职工怀孕流产的，根据医务部门的证明，妊娠不满4个月的，产假为15天至30天；妊娠4个月以上的，产假为42天。

产假期间，工资照发。

在法定的９０天产假前后，因身体原因休病假，则用人单位需支付不低于当地最底工资标准８０％的疾病救济费

**第二篇：劳动合同法,产假**

篇一：劳动法产假规定 劳动法产假规定

产假是指在职妇女产期前后的休假待遇，按照《中华人民共和国劳动法》的相关规定，产假一般从分娩前半个月至产后两个半月，晚婚晚育者可前后长至四个月，女职工生育享受不少于九十天的产假。2025年11月21日，国务院法制办公室全文公布《女职工特殊劳动保护条例（征求意见稿）》，拟将产假由90天增至14周，生育流产医疗费用由单位支付。

产假

产假，是指职业女性根据法律规定享有的休假权利，从产前到产后，一般有98天。

职业女性在休产假期间，用人单位不得降低其工资、辞退或者以其他形式解除劳动合同。职业女性休产假享受生育保险待遇，由社保统筹基金报销相关医疗费和发放生育津贴；职业女性没有参加生育保险的，由用人单位承担。

按目前的法律规定，我国的所有女性劳动者在劳动关系存续期间，都享受产假待遇。2025年4月18日，国务院颁布了《女职工劳动保护特别规定》，删除了“女职工违反计划生育规定的，其劳动保护应当按有关计划生育规定办理，不适用本规定”的条文，意味着职业女性有未婚生育、超生等违反计划生育相关法律法规的情形，也不剥夺其享受产假的权利，但是在国家机关、事业单位及国有企业等单位工作的职业女性除外。产假分类 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。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）晚育假、晚育护理假 遇法定节假日顺延。

产假90天是包括双休日和国定假日的

晚育假30天是包括双休日，但不包括国定假日 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）

产前工间休息：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。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。部分属于地方法规规定必须给假的情况，单位应批准其休假。如上海市规定“经二级以上医疗保健机构证明有习惯性流产史、严重的妊娠综合症、妊娠合并症等可能影响正常生育的，本人提出申请，用人单位应当批准其产前假。”

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，可请哺乳假六个半月。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。产假待遇

产假期间的的相关待遇: 第一、保胎假，工资按照病假发

第二、产前假，工资按照八成发第三、产假领生育生活津贴 第四、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。女职工流产产假期限及产假工资待遇:(一)女职工怀孕流产的(含人工流产)，其所在单位应根据医务部门的证明，按下列规定给予产假：

① 三个月以下的，产假十五天;② 三个月以上(含三个月)至四个月的，产假三十天;③ 四个月以上(含四个月)至七个月的，产假四十二天;④ 七个月以上(含七个月)的，按正常产假处理。

(二)女职工在依法享受产假期间，用人单位应按劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资，约定不明确的，按本人休假前12个月平均实得工资支付劳动者工资。工作不满12个月的，按实际工作月平均实得工资计算。相关法律常识：

产假是指在职妇女产期前后的休假待遇，一般从分娩前半个月至产后两个半月，晚婚晚育者可前后长至四个月，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)执行细节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。产假福利 孕期安排

《女职工劳动保护规定》第七条规定：“女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。怀孕七个月以上(含七个月)的女职工，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。” 产假时间

《女职工劳动保护规定》第八条第一款规定：“女职工产假为90 天，其中产前休假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。” 流产产假篇二：新劳动合同法对产假的规定 2025《新劳动合同法》北京关于产假的信息 ? 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。产假

· 女员工生育享受不少于90天的产假，包括15天的预产假。根据《北京市人口与计划生育条例》第二十条规定：晚育（已婚妇女年满二十四周岁初育）的女职工，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天，奖励假也可以由男方享受，休假期间不得降低其基本工资或者解除劳动合同；不休奖励假的，按照女方一个月基本工资的标准给予奖励。

这里对晚育女职工的产假规定做一个全面总结。女职工产假90天，难产的，增加产假15天。晚育增加奖励假30天。领了《独生子女父母光荣证》的女职工经所在单位批准，可以再增加产假三个月，但减免三年独生子女父母奖励费。如果同时符合晚育、难产、且已申领《光荣证》的条件，女职工最长可以休息225天。· 产假需提供的证件

身份证、结婚证、准生证、出生证和独生.女职工怀孕流产的，根据医务部门的证明，妊娠不满4个月的，产假为15天至30天；妊娠4个月以上的，产假为42天。产假期间，工资照发。

在法定的９０天产假前后，因身体原因休病假，则用人单位需支付不低于当地最底工资标准８０％的疾病救济费篇三：新劳动法\_\_法定假期、事假、病假、产假等规定 为进一步规范公司全体员工的年休假、婚假、生育假、病假、事假、丧假及相关待遇的管理，根据有关文件规定并结合我公司工作实际情况，现制定以下规定：

一、带薪年休假

《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。

二、病假

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》等有关规定，患病或非因工负伤职工的病假假期根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

四、探亲假

根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》规定，在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作的职工享受探亲假待遇。职工探亲假期：

（一）职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为三十天。

（二）未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为二十天。如果因为工作需要，本单位当年不能给予假期，或者职工自愿两年探亲一次的，可以两年给假一次，假期为四十五天。

（三）已婚职工探望父母的，每四年给假一次，假期为二十天。

探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间，另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。目前国家还没有对外商投资企业及其他非公有制企业职工的探亲假作出具体规定。

五、婚假和丧假

《劳动法》没有对职工婚假、丧假作出具体规定。原劳动部曾于1959年6月1日发布（59）中劳薪字第67号“通知”规定：企业单位的职工请婚丧假在三个工作日以内的，工资照发。此后，国家劳动总局、财政部于1980年2月20日发布《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》规定：职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的婚丧假；职工结婚时双方不在一地工作的；职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的，都可以根据路程远近，另给予路程假；婚丧假和路程假期间，职工的工资照发；双方晚婚的，婚假延长到15日。

但目前全国层面还没有对非国有企业职工婚假作出具体规定；各地规定情况不一：

《南京市人口与计划生育条例》第二十条规定：机关、社会团体、企业事业组织的职工晚婚的，除享受国家规定的婚假外，增加奖励假7天。

六、女职工产假 根据《劳动法》及国务院发布的《女职工劳动保护规定》，任何用人单位的女职工均享有产假，假期为90天，其中产前休假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。女职工怀孕流产的，所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。女职工怀孕不满4个月流产时，给予15天至30天的产假;怀孕满4个月以上流产者，给予42天产假。

七、事假

员工因个人或家庭原因需要请假的可以请事假，事假为无薪假，事假以天或小时为计算单位。员工请事假每天的扣薪标准是：月基本工资/22天，按事假天数扣发。除了国家统一规定的产假外，各地一般都规定了奖励产假，各地奖励产假的期限有所不同。《北京市人口与计划生育条例》第二十条规定：晚育的女职工，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天，奖励假也可以由男方享受，休假期间不得降低其基本工资或者解除劳动合同；不休奖励假的，按照女方一个月基本工资的标准给予奖励

以上休假应由职工本人提出书面申请，经本部门领导同意后，报分管副总经理审核，总经理批准。

**第三篇：新劳动合同法更新规定**

中国3000万经理人首选培训网站

新劳动合同法更新规定

无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同，并不意味着公司失去了用工的自主权

企业将会把更多精力花在如何制定一个规范的规章制度上，从制度的安排和设计上管好员工的“进”与“出”

“我们正在犹豫，是否要继续在中国投资新厂。”在一个上海HR经理人的小规模聚会上，一位来自一家知名跨国公司的HR直言。

此时，距十届全国人大常委会第28次会议通过《劳动合同法》，不足一个月。

事实上，类似的声音从《劳动合同法》起草开始，就一直不绝于耳。新法通过后，此类声音也没有消失。

劳动法专家、中国管理科学研究院劳动法律研究所副所长左祥琦在分析上述状况时认为，从某种意义上而言，所谓投资环境好，就意味着有可能劳动者权益保护差。

尽管企业担忧情绪仍然存在，但一些有利于保护劳动者的条款，例如加大对试用期内劳动者利益的保护、用工不签合同要付双倍工资、除两种特殊情况外不需支付违约金、鼓励无固定期限劳动合同、增加休息时间等规定……将极大地改善劳动者的处境。

新法向劳动者倾斜

在早前全总提供的一组数据中，可以清晰地看到，目前发生的劳动争议中，由于用人单位侵害劳动者权益而引起的，数量不少于80%，情况严重的地区甚至达到了95%、98%。

但对于普通劳动者而言，权益受到侵犯时，如何维护自己的合法权益，如何找到正确的维权渠道，他们常常感到无所适从。

外资企业的用工情况也不让人感到乐观。今年1月底，零点调查发布的数据显示，目前中国境内超过九成的跨国企业员工成为“过劳者”，其中5%的外企员工严重过劳。

草案一审稿对立法宗旨进行了这样的表述——“保护劳动者的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定”，这从一开始就让这部法律成为一部侧重保护劳动者权益的社会法。

尽管存在着质疑和阻力，为了平衡各种说法，该法起草过程中做出过一些调整，但最终仍然没有脱离保护劳动者合法权益的初衷。

最终出台的《劳动合同法》在保护劳动者权益方面有四大亮点：加重了用人单位不订立书面劳动合同的法律责任；加大了对试用期劳动者的保护力度；针对一些用人单位限制劳动更多免费资料下载请进：http://www.feisuxs

好好学习社区

中国3000万经理人首选培训网站

者的择业自由和劳动力的合理流动问题，完善了有关违约金规定；针对一些用人单位滥用劳务派遣问题，对劳务派遣用工形式进行了规范。

无固定期限合同成主流

连续签订了两个一年期合同以后，孙萌（化名）有点担心，自己是不是上了公司的裁员“黑名单”。

她所在的公司的用人策略是，只使用那些精力旺盛、有冲劲的年轻员工，每年进行筛选，淘汰那些公司认为不合格的员工。

孙萌很快想到解决的办法，在即将签订新的用工合同的前三个月，她通知人力资源部，自己怀孕了，这让她“躲过一劫”。

诸如孙萌这样提心吊胆地担心公司不续签劳动合同的情况，在《劳动合同法》正式实施后将大大减少。

新法规定，连续订立二次固定期限劳动合同的劳动者，除特殊情况外，将可与用人单位签订无固定期限劳动合同。

而除此情况以外，劳动者在一家用人单位连续工作满10年的；用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的，若劳动者没有提出要订立固定期限合同，都应该订立无固定期限劳动合同。

对于一些公司，从用工之日起满一年时间内，不与劳动者签订劳动合同的，也视作用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

左祥琦分析，无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同，并不意味着公司失去了用工的自主权。在一些情况下，比如员工出现违章违纪行为、失职、因病康复后不能再从事原来的工作、能力不够经过培训仍不能达到要求等等，都可与员工解除劳动合同。

在他看来，新的劳动合同法对企业的长期发展是利大于弊的。“现在的问题是，短期合同忠诚度低，招人都是拿来主义，企业不敢对员工过度投入。”新法的益处显而易见，由于员工的无固定期限合同增多，企业在用人的稳定性和长期发展上有了保障。

此外，企业将会把更多精力花在如何制定一个规范的规章制度上，从制度的安排和设计上管好员工的“进”与“出”。

更多免费资料下载请进：http://www.feisuxs

好好学习社区

中国3000万经理人首选培训网站

试用期劳动者受到保护

在人才市场上折腾了几个月后，应届毕业生杨帆（化名）终于通过了一家IT公司的面试。在用工合同上，他发现，自己与公司签订了一年的合同，其中6个月是试用期。

杨帆觉得这并不公平，可是想想还有不少同学仍在人才市场上继续寻找工作，他只得忍气吞声接受了这个来之不易的工作。

可是命运还是和他开了一个不小的玩笑。3个月后，公司突然通知他，他所在的部门将解散，公司没有其他岗位可以提供，只能算作裁员。

第二天一早，杨帆又带上简历，无奈地踏上了寻找工作的路。

2025年1月1日实施的《劳动合同法》对上述问题进行了规范。新法规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

而除了一些特殊的情况，如员工出现违章违纪行为、失职、因病康复后不能再从事原来的工作、能力不够经过培训仍不能达到要求等等，公司不得随意解除与试用期员工的劳动合同，裁员也不能作为理由。

为了对劳动者进行保护，新法还规定，以完成一定工作任务为期限的劳动合同，或者是不满三个月的劳动合同，企业都不能与员工约定试用期。

对于那些“吃回头草”的员工，公司再次雇用他们后，订立合同则不能约定试用期，因为新法规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

专家解读说，那些恶意使用试用期，试图利用试用期来作为低价甚至廉价使用劳动力做法的公司，将很难再利用这一漏洞。对于一些HR的担心，左祥琦认为，这一规定被固化下来，对于企业而言，从长期来看，仍将起到正面的、积极的作用。

违约金不再说给就给

由公司付费读了一个MBA学位后，金元元（化名）觉得自己被“套牢”了。因为这个学位，她与公司签订了一个长达6年的服务合同，同时约定，如果未到期限离职，则要赔偿公司支付的全部培训费用6万元。

如果发生在新法实施之后，金元元与所在公司的约定并不完全合法。新法规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履更多免费资料下载请进：http://www.feisuxs

好好学习社区

中国3000万经理人首选培训网站

行部分所应分摊的培训费用。

新法生效后，由于金元元学成后已经在公司又服务了3年，她所要支付的培训费用已经不再是6万元，而是3万元。

新法实施后，用人单位试图通过违约金形式“绑定”劳动者时，只有两种情况下才有效。其一就是上述所说的，在专项培训服务期约定中约定违约金，其二是在竞业限制约定中可以约定违约金。除这两种情况以外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

从这一规定中可以看出，新法保护了劳动者的合法权益。事实上，用人单位与劳动者任意约定的违约金，本身就存在着不公平；此外，用人单位大多没有提供相对应的条款，来保证劳动者被提前解雇时获得违约金的赔偿。因此在符合竞业限制条件下，新劳动合同法直接规定了用人单位要支付竞业限制的补偿金，以维护劳动者的利益。

上海市华荣律师事务所张明敬律师分析，《劳动合同法》的规定更加严格地限定了向劳动者约定违约金的两类情况。

他进一步分析说，竞业限制是基于劳动者的保密义务，而服务期则是由于用人单位对劳动者有投入并导致劳动者获得了利益，用人单位提供培训费用，支付劳动报酬和其他待遇，员工的劳动能力、技术水平、劳动力价值获得了相应的提升，用人单位因此可以提出约定服务期的要求。

不合规劳务派遣被限制

上海市总工会调查显示，企业一线职工的80.4%是劳务派遣工。由于缺乏法律规范，劳务派遣中存在不少问题。

员工小李被派遣公司派往一家公司工作，在试用期内，后者解除了他的劳动合同，由于此前小李与派遣公司也约定，若自己被实际用工单位解除劳务关系，那么与派遣公司的劳动关系也随即终止。

劳动合同法实施以后，小李即便被实际用工单位解除劳务关系，他与派遣公司的劳动关系也不能因此而终止。

“劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。”《劳动合同法》规定。

在张明敬律师看来，上述规定将使得派遣公司承担的义务更重，被派遣劳动者受到更多的保护。

更多免费资料下载请进：http://www.feisuxs

好好学习社区

中国3000万经理人首选培训网站

“就现在这个规定看，将造成派遣行业大的洗牌，小的派遣机构可能会倒闭。”他分析说。

对于劳动者而言，由于获得的保护更多，所以其被派遣的可能性将会变小，不少公司在测算成本后，将取消通过派遣的方式聘用员工的做法；而一旦发生劳动争议，员工的权益将更容易得到救济。“实际用工单位对员工有告知义务、同工同酬义务等，劳务派遣单位则要履行用人单位的义务，被派遣劳动者权益受到损害的，由劳务派遣单位和实际用人单位承担连带赔偿责任。”

更多免费资料下载请进：http://www.feisuxs

好好学习社区

中国3000万经理人首选培训网站

企业文化实施企业文化其难度在于实施，实施的难度在于如何将价值观念传输到员工的心中，并不断强化而成行为方式。仅仅导入是不够的，还必须在企业的管理模式上加以调整使之能够对企业文化进行正强化。

1、设置企业文化管理机构只有常设的企业文化管理机构，企业文化建设才能有专业的团队负责，企业文化工作才不至于经常被高层领导忽视，防止“一锤子买卖”。1.1机构设置有可能的话，可以考虑设置两级职能：

企业文化委员会提供战略指导企业领导、员工代表、客户代表、外部专家及其它利益群体代表企业文化部负责战术实施相应的计划和组织人员1.2职责界定机构设置后应该赋予相应的明确职责：

职位名称：企业文化部直接领导：总裁使命与职责：创建、完善和变革企业文化使之能够符合公司内外部的需要主要工作：企业文化分析企业文化战略思考企业文化作业程序与制度 企业文化实施活动 企业文化绩效控制 协调相关部门在公司内部建立文化导向协助管理变革关键业绩指标：员工满意度品牌资产

1.3确定管理人员“政因人兴，亦因人亡”，第一阶段由EMS（公司选聘专业委员会）负责人员进行初评和筛选，并向总裁汇报。EMS人员除了记载候选人的绩效表现外，还根据他们的主观印象、评价等制作“成就分析报告”第二阶段由总裁亲自对被圈定在小范围内的候选人进行面试、笔试等综合测评第三阶段将EMS制作的“成就分析报告”和总裁的测评意见提交总裁办，由总裁办最后做出裁决

2、建立文化导向的管理流程光设立专职机构是不够的，企业文化只有渗透至企业肌体的方方面面，尤其是工作流程中去，企业文化才能真正落地。有3大管理流程需要进行文化改造： 2.1战略流程文化改造

战略流程文化改造

1、战略分析是否考虑了企业文化要素？

2、战略制定是否有企业文化人员参与？

3、企业的愿景、使命与目标是否能体现企业文化？

4、企业的战略举措是否与企业文化相冲突？

5、核心竞争能力是否能与企业文化相匹配？

6、组织结构是否对企业文化形成障碍？

7、企业文化对IT流程（如SCM、ERP、CRM）有何影响？

8、企业文化对改善管理工具（如六西格玛、TQM等）有何影响？ 2.2营销流程文化改造

更多免费资料下载请进：http://www.feisuxs

好好学习社区

中国3000万经理人首选培训网站

营销流程文化改造

1、企业文化是否对目标顾客有吸引力？

2、定位是否符合企业文化？

3、营销部门对企业文化的认同程度如何？

4、营销部门和企业文化部门之间有无良好的沟通和工作关系？

5、营销信息系统是否能提供外部公众对企业文化的反映？

6、新产品推出是否符合企业文化？

7、是否对渠道伙伴提供企业文化教育？

8、广告等市场推广工具是否能承载企业文化？

9、品牌识别是否能够体现企业文化的基本价值？

10、顾客管理是否利用了企业文化的力量？ 2.3人力资源流程文化改造

人力资源流程文化改造

1、人力资源规划（包括核查现有人力资源，弄清现有人力资源的数量、质量、结构及分布状况；分析现有人才开发使用情况及存在的问题；预测未来人力资源需求，确定人员需求量；制定匹配政策，确保需求与供给的一致等）

是否重点考虑了企业文化的影响？

2、人员招聘（包括工作分析、职务设计和工作规范；招聘录用政策；人才测评程序）是否有企业文化人员的参与？

是否优先录用与本公司文化契合程度较高的人员？

3、人员配置（包括培训、职业生涯发展、资格认定等）是否有企业文化人员的参与？是否考虑与本公司文化契合程度？

4、绩效与激励（包括绩效考评系统、员工薪酬的确定、晋升与降级、奖励惩处）是否有企业文化人员的参与？ 是否考虑与本公司文化契合程度？

企业文化手册企业文化纲领是原则的高度概括，对实践的把握就需要用到企业文化手册。

企业文化手册是企业文化的实施细则，它明确规定了“是什么？不是什么？做什么？不做什么？”。以下是企业文化手册的模版：

更多免费资料下载请进：http://www.feisuxs

好好学习社区

**第四篇：产假新规定**

新版《女职工特殊劳动保护条例（征求意见稿）》里规定：

1）女职工生育享受不少于14周的产假，其中产前可以休假2周；难产的，增加产假2周；生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加产假2 周。数据展示：顺产：98天；剖腹产：98（14周）+14（剖腹产2周）=112天。

2）女职工怀孕未满4个月流产（含人工流产）的，享受不少于2周的产假；怀孕满4个月流产（含人工流产）的，享受不少于6周的产假。数据展示：未满4个月：14天；4个月以上：42天。

2、现行产假规定：

1）目前，重庆参保单位女职工生育产假为90天；晚育增加产假30天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天；难产增加产假 15天。数据展示：顺产早育：90天、顺产晚育：120天；剖腹产：90+15（剖腹产）+30天（晚育）+35（独生子女）=170天。

2）女职工怀孕4个月以上流产或引产的，产假为42天；怀孕4个月以下流产的，产假为15天，其中患宫外孕的，产假为30天。数据展示：4个月以上：42天；4个月以下：15天；宫外孕：30天。

总结：晚婚晚育（24岁后生育的为晚育）在过去是一个少数人的行为，现在基本上所有人都是晚婚晚育，这样算下来女职工的产假其实不是变多了，而是减少了。不过新版里面有一条对用人单位进行了约束，也是美事一桩：用人单位违反规定的必须改正，按受侵害女职工每人1000元以上5000元以下处以罚款。[我来说说]

**第五篇：劳动合同法对假期的规定**

劳动合同法对假期的规定

劳动者该享有哪些休假权益,是用人单位和劳动者双方都十分关心的问题。

国家劳动保障法律法规及相关法律法规规定了很多休假,不过,各种休假的适用范围并不完全相同,有的适用于所有用人单位,有的仅适用于国有企业。具体包括以下几种情况。

一、法定节假日

根据国务院《全国年节及纪念日放假办法》规定,我国法定节假日包括三类。第一类是全体公民放假的节日,包括:新年(1月1日,放假1天)、春节(农历正月初

一、初

二、初三,放假3天)、劳动节(5月1日、2日、3日放假3天)和国庆节(10月1日、2日、3日,放假3天)。第二类是部分公民放假的节日及纪念日,包括:妇女节(3月8日,妇女放假半天)、青年节(5月4日14周岁以上的青年,放假半天)等。第三类是少数民族习惯的节日,具体节日由各少数民族聚居地区的地方人民政府,按照各民族习惯,规定放假日期。根据国家有关规定,用人单位在除了全体公民放假的节日外的其他休假节日,也应当安排劳动者休假。全体公民放假的假日,如果适逢星期

六、星期日,应当在工作日补假。部分公民放假的假日,如果适逢星期

六、星期日,则不补假。

二、带薪年休假

《劳动法》第45条规定,“国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。”目前国务院还没有发布带薪年休假规定。根据《问题解答》(劳部发〔1995〕187号)规定:“在国务院没有发布企业职工年休假规定以前,1991年6月15日中共中央、国务院共同发出的《关于职工休假问题的通知》应继续贯彻执行。”

《关于职工休假问题的通知》(中发电〔1991〕2号)规定,各级党政机关、人民团体和企事业单位,可根据实际情况适当安排职工休假。确定职工休假天数时,要根据工作任务和各类人员的资历、岗位等不同情况,有所区别,最多不得超过两周。各级党政机关、人民团体和事业单位职工休假的具体实施办法,由省、自治区、直辖市和各部门制定;企业职工休假,由企业根据具体条件和实际情况,参照该《通知》精神自行确定。

三、病 假

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发[1994]479号)等有关规定,任何企业职工因患病或非因工负伤,需要停止工作医疗时,企业应该根据职工本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予一定的医疗期。医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病时,企业不得解除劳动合同的时限,也就是患病或非因工负伤职工的病假假期。该规章对医疗期的期限作了具体规定。1951年政务院颁布的《劳动保险条例》和1953年原劳动部发布的《劳动保险条例实施细则修正草案》、1995年原劳动部《关于贯彻执行若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)对病假工资或疾病救济费支付问题作了规定。

四、职工依法参加社会活动请假

《劳动法》第51条规定,劳动者依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)进一步明确,劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间,用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括:依法行使选举权或被选举权;当选代表出席乡(镇)、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议;出任人民法院证明人;出席劳动模范、先进工作者大会;《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间;其它依法参加的社会活动。

五、事 假

《关于归侨、侨眷职工因私事出境的假期、工资等问题的规定》([1983]侨政会字第007号)规定:“在职职工因私事短期出境申请事假,其假期由所在单位根据实际需要予以批准”。国有企业的归侨、侨眷职工,港澳同胞眷属职工、外籍华人眷属职工以及国内其他职工因私事短期出境(不包括享受国家规定的探亲假而出境),单位应该批准职工的事假。假期规定是:去港澳的,不得超过3个月;出国的,不超过半年,如因故确需续假,应在批准的假期内向所在单位办理续假手续;续假期限一般不超过1个月。具体假期由所在单位根据实际需要予以批准。假期从离开工作岗位之日起开始计算。职工因私事出境请事假,假期内的工资等,均按所在单位处理事假的规定办理。假期内的旅费、境外的医药费,均由职工本人自理。

另外,国有企业职工出境探亲遇到特殊情况,不能按期返回原单位,本人应向所在单位申请事假。所在单位应当根据实际情况予以批准,职工在批准的事假假期内的工资等待遇,按国内职工事假的规定办理。

除以上规定外,国家对于企业职工什么情况下可以请事假,以及请事假的工资待遇问题等没有作出统一规定,企业可根据具体情况自行制定规章制度。企业依法制定的规章制度,只要没有违反国家法律法规,就具有约束力。

六、探亲假

根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》(国发[1981]36号)规定,在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作的职工享受探亲假待遇;集体所有制企业、事业单位职工的探亲待遇,由各省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况自行规定。关于以上用人单位职工享受探亲假的条件和探亲假工资、路费待遇等问题,国发〔1981〕36号文件和1981年4月8日财政部发布的《关于职工探亲路费的规定》等文件作了具体规定。另外,国家对归侨、侨眷职工和台胞、台属职工出境探亲,公派出国留学人员探亲,国际职员配偶出国探亲,也都作了规定。

《外商投资企业劳动管理规定》规定外商投资企业职工“享受国家规定的节假日、公休假日、探亲假、婚丧假、女职工产假等假期。”不过,目前国家还没有对外商投资企业及其他非公有制企业职工的探亲假作出具体规定。

七、婚假和奖励婚假

根据原国家劳动总局、财政部《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的规定》(1980年2月20日发布)的规定,国有企业职工本人结婚时,企业应该根据具体情况,酌情给予1—3天的婚假。如果夫妻双方不在同一地方工作,一方需要去对方所在地点结婚,企业还应该根据实际需要,另外给予职工路程假。在职工休婚假和路程假期间,企业应该照发工资。职工在路途中的车船费等,全部由职工自理。目前国家还没有对非国有企业职工婚假作出具体规定。根据一些省、自治区、直辖市颁布的计划生育条例规定,包括国有企业在内的任何企业的职工结婚,如果属于晚婚的,可以享受奖励婚假。《山东省人口与计划生育条例》规定, 男年满二十五周岁、女年满二十三周岁初婚的为晚婚。男女双方晚婚的，除国家规定的婚假外，增加婚假十四日。

八、丧 假

根据原国家劳动总局、财政部《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的规定》,国有企

业职工的直系亲属死亡时,企业应该根据具体情况,酌情给予职工1—3天的丧假。直系亲属包括父母、配偶和子女。如果职工死亡的直系亲属在外地,需要职工本人去外地料理丧事的,企业应该根据路程远近,另外给予职工路程假。职工在休丧假和路程假期间,企业均应当照常发放职工的工资。职工在途中的车船费等,由职工本人自理。目前国家还没有对非国有企业职工婚假作出具体规定。

九、女职工产假

根据《劳动法》及国务院发布的《女职工劳动保护规定》,任何用人单位的女职工均享有产假,假期为90天,其中产前休假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。女职工怀孕流产的,所在单位应当根据医务部门的证明,给予一定时间的产假。女职工怀孕不满4个月流产时,给予15天至30天的产假;怀孕满4个月以上流产者,给予42天产假。

关于产假期间的工资待遇,如果企业没有参加生育保险社会统筹,女职工产假期间的工资应该由企业支付。《女职工劳动保护规定》规定,不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。如果企业参加了当地劳动保障部门建立的生育保险,并且按时足额缴纳生育保险费的,根据《企业职工生育保险试行办法》(劳部发[1994]504号)规定,女职工产假期间,由社会保险经办机构发给生育津贴,其标准是本企业上职工月平均工资。

除了国家统一规定的产假外,各省、自治区、直辖市颁布的计划生育条例中一般都规定了奖励产假,各地奖励产假的期限有所不同。

河北婚假规定 2025：婚假3天+晚婚假15天=18天

“第三十二条 公民晚婚晚育，应当获得奖励。

按法定结婚年龄推迟三年以上结婚的为晚婚；已婚妇女二十四周岁以上第一次生育的为晚育。实行晚婚的，奖励婚假十五天；实行晚育的，奖励产假四十五天，并给予男方护理假十天。奖励婚、产假期间，享受正常婚、产假待遇。”——河北省人口与计划生育条例（2025年7月18日河北省第十届人民代表大会常务委员会第四次会议通过）另外,根据国务院《女职工劳动保护规定》的规定,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。原劳动部《问题解答》(劳安字[1989]1号)进一步明确规定,为了保护孕妇和胎儿的健康,应按卫生部门的要求作产前检查。女职工产前检查应按出勤对待,不能按病假、事假、旷工处理。对在生产第一线的女职工,要相应地减少生产定额,以保证产前检查时间。

十、节育假和节育护理假

《人口与计划生育法》规定,任何用人单位的职工接受计划生育手术,享受国家规定的休假。各省、自治区、直辖市人大常委会通过的计划生育条例,基本上对节育假作了具体规定。

十一、女职工哺乳假

《女职工劳动保护规定》规定,任何用人单位对有不满1周岁婴儿的女职工,应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳(含人工喂养)时间,每次30分钟。多胞胎生育的,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内哺乳往返中的时间算作劳动时间。企业不得在女职工哺乳期降低其基本工资。卫生部、原劳动部、人事部、全国总工会、全国妇联联合颁发的《女职工保健工作规定》(卫妇发[1993]11号)进一步规定,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,可以适当延长哺乳期,但是不得超过6个月。即哺乳女职工请哺乳假最长可到婴儿1岁半时为止。

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！