

市卫健委、市总工会邀请专家解答《北京市人口与计划生育条例》执行中的热点问题

女方生育假可调配给男方

北京市人大常委会《关于修改〈北京市人口与计划生育条例〉的决定》已于2021年11月26日公布(北京市人民代表大会常务委员会公告〔十五届〕第65号, 官网地址http://www.bjrd.gov.cn)并实施, 在北京市行政区域内具有法律效力。为及时回应广大职工群众和用人单位关切, 北京市卫生健康委、北京市总工会特别邀请社会保障与劳动法专家金晓莲就执行《条例》中遇到的热点问题进行解答。



邵怡明/绘图

假期适用北京行政区域内所有性质单位

《条例》规定,婚假方面,夫妻办理结婚登记除享受国家规定的婚假外,增加7日假期;产假方面,女职工符合规定生育子女,除享受国家规定的产假外,享受延长生育假六十日;陪产假方面,男方享受15天陪产假;育儿假方面,规定生育子女的夫妻,在子女满三周岁前,夫妻二人每年各五个工作日的育儿假;护理假方面,独生

子女父母需要护理的,其子女每年有10个工作日的护理假。

《条例》中规定的各个假期适用于北京市行政区域内所有性质的单位,不仅包括中央和本市各级机关和公务员之间、事业单位和聘任聘用的工作人员之间,也包括用人单位和与其建立劳动关系的劳动者之间符合规定生育的情况。

热点解析

关键词：女方的生育假期

金晓莲介绍,女方生育子女的假期分为三段,第一段为产假,就是《女职工劳动保护特别规定》规定的产假,包括女职工自然分娩的98天产假、难产增加的15天产假及生育多胞胎增加的产假;第二段为《条例》规定的延长生育假,2016年修订条例的时候增加了30日的延长生育假,此次修订是由原来的30日增加到60日;第三段为《条例》规定的增加假期,这也是在2016年修订《条例》的时候就已经增加的假期,女方经所在单位同意,可以再增加假期一至三个月这个假期既可以是单位直接规定让女职工休假,也可以是单位与职工进行协商后休的假期。这里所说的天、日是指自然日。生育假期一般连续享受。

待遇方面,女方在第一段产假期间的生育津贴,已经参加生育保险的,由医保基金按照用人单位上年度职工月平均工资的标准进行支付;如果没有参加生育保险,生育津贴由用人单位按照女职工产假前工资的标准进行支付。女职工在第二段休延长生育假期间,已参加生育保险的,原有的30天的生育津贴,还是由医保基金按照生育津贴的标准支付。

剩余30天延长生育假的生育津贴,在医保部门没有发布通知前,可以由各单位比照生育津贴给予待遇。其在女职工休第三段增加假期期间,工资待遇可以和单位进行协商,建议单位支付的待遇不要低于本市最低工资的80%。

金晓莲表示,此次修改《条例》取消了2016年规定的生育奖励假,修改为延长生育假,假期也由30天延长到60天。《条例》的实施时间是2021年11月26日。因此,如果女职工在2021年11月24日24时之前已经休假结束,就不再补休增加的延长生育假。如果女职工休假结束时间在2021年11月25日0时之后的,就可以享受增加的生育假。为此,金晓莲进行举例:女职工A2021年11月24日生育假是最后一天,那么她应在11月25日回单位上班,不能享受增加的假期。如果是11月25日是休假的最后一天,她就可以享受增加的假期。

此外,经双方单位同意,女方自愿减少延长生育假的,男方享受的陪产假可以增加相应天数。金晓莲表示,建议单位修改完善休假管理制度,可以通过双方单位开证明等方式实现夫妻双方之间调整假期分配。

男方陪产假的天数为15日,这里也是指自然日,且一般应连续享受。男方休假期间,单位不得将其辞退、与其解除劳动或者

金晓莲介绍,《条例》中规定的育儿假是那些符合规定生育子女的夫妻,在子女满三周岁前,每人每年享受五个工作日假期。育儿假可以连续享受,也可以分次享受。天数则是按照3岁以下子女数量累加,比如夫妻有两个3岁以下子女的,夫妻每人每年就可以各享受10个工作日育儿假;夫妻有三个3岁以下子女的,夫妻每人每年可以享受15个工作日育儿假。育儿假休假期间视同出勤,待遇由单位按本人出勤发放。

金晓莲介绍,独生子女父母需要护理的,独生子女每年累计不超过10个工作日,可连续享受,也可分次享受。每年是指自然年。护理假由父母需要护理的独生子女本人享受,不能在夫妻之间调整假期分配。休假期间视同出勤,待遇由单位按本人出勤发放。

如何认定需要护理?医疗机构出具的诊断证明、住院证明、相关部门的失能评估结果等均可作为单位认定的依据,具体由单

金晓莲表示,《条例》对法定婚假之外的假期、法定产假之外的生育假、陪产假、育儿假及护理假的天数和待遇有规定的,

聘用合同,工资不得降低。男职工休陪产假期间,视同出勤,单位应当依法支付劳动报酬。金晓莲表示,设立陪产假是为鼓励男

方在妻子生育前后照顾妻子和新生儿为目的,因此这个假只能由男方休,男方不休的也不能转给女方。

方在妻子生育前后照顾妻子和新生儿为目的,因此这个假只能由男方休,男方不休的也不能转给女方。

方在妻子生育前后照顾妻子和新生儿为目的,因此这个假只能由男方休,男方不休的也不能转给女方。

方在妻子生育前后照顾妻子和新生儿为目的,因此这个假只能由男方休,男方不休的也不能转给女方。

关键词：男方陪产假

关键词：育儿假

育儿假是每年按照子女满周岁计算,不是按照自然年计算。如何计算满周岁?根据《民法典》的原则,通常理解是从孩子出生之后每年的生日就是满周年的时间。子女满三周岁前每个周岁以内,夫妻每人每年都有5个工作日育儿假。育儿假当年未休的,一般不再延续至下一年。如子女2021年6月1日出生,夫妻在2021年6月1日至2022年5月31日期间每人享受5个工作日育儿假,在2022年6月1日至2023年5月31

关键词：护理假

位通过修改完善本单位休假管理制度来认定。

如何认定独生子女身份?独生子女是指在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间(即2015年12月31日之前)夫妻生育或合法收养的唯一存活子女,即没有同父同母、同父异母、同母异父的兄弟姐妹,或曾有兄弟姐妹但兄弟姐妹于2015年12月31日前均死亡。只生育一个子女的夫妻离婚后,该子女经双方协议或法院判决由

日期间每人享受5个工作日育儿假,在2023年6月1日至2024年5月31日期间每人享受5个工作日育儿假。

金晓莲表示,夫妻双方若想调整育儿假假期的分配,应分别与各自的单位协商,并经单位同意,方可进行调整育儿假的假期分配,但夫妻双方享受的育儿假合计不超过十个工作日。建议单位修改完善休假管理制度,可以通过双方单位开证明等方式实现夫妻双方之间调整假期分配。

一方抚养并长期共同生活,抚养方未再生育但非抚养方再生育的,该子女申请护理抚养方的父(母)时,可以视为独生子女。继父(母)与继子女形成抚养教育关系且本人无亲生子女,继子女为独生子女的,该子女可以申请享受护理继父(母)假期。享受护理假时,不需要凭《独生子女父母光荣证》,单位可以通过个人档案、履历表或承诺书等予以认定职工的独生子女身份。

工会或职工协商代表可以与单位协商假期待遇

单位应执行相关规定,不能限缩职工的合法权益,《条例》的规定是单位执行假期的最低标准。

支持用人单位在天数、待

遇、方式等假期执行方面采取更为灵活、更具弹性、更有利于职工平衡工作和家庭关系的方式,无需咨询或征求行政部门意见。

(赵思远)