

2023年休产假工作小结 休完产假后工作总结(优秀5篇)

总结不仅仅是总结成绩，更重要的是为了研究经验，发现做好工作的规律，也可以找出工作失误的教训。这些经验教训是非常宝贵的，对工作有很好的借鉴与指导作用，在今后工作中可以改进提高，趋利避害，避免失误。什么样的总结才是有效的呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

休产假工作小结 休完产假后工作总结篇一

您好！

我怀着复杂的心情写这封辞职信。

- 1、妻子怀孕，家人较远，繁重的工作不能更好的照顾家庭。
- 2、自己压力过大，好长时间寝食难安，日渐消瘦，心情忧郁。

因此，我决定辞去xx职务。

辞职人□xx

日期□20xx年xx月xx日

休产假工作小结 休完产假后工作总结篇二

1、无论是否缴纳生育保险，按照法律规定，产假工资按正常工资发放。但是很多公司会按基本工资发放，这是不合法的。但是在仲裁层面而言，又不是很好处理。一般不低于当地最低工资，仲裁机构都很少管。

2、如果缴纳生育保险，产假工资由社保局发放，不过是经由公司账户发放，还会发放营养津贴等。

休产假工作小结 休完产假后工作总结篇三

单方与员工解除劳动合同的法律风险最高，且最易引发劳动争议。但是如果我们可以在公司人事规章制度中提前进行相关规定，严格履行各项通知手续，就可以做到合法合理的解除劳动合同，即便在后期发生劳动争议时，也可以稳操胜券。

相关案例

小静是某公司员工，休完产假之后，小静以身体不适还需继续休养为由断断续续向公司请了四个月的病假，期间一直未到公司上班。公司从体恤员工的角度出发，批准了小静的请假申请，并向小静正常支付工资。三个月的病假期满后，小静仍然以生病为由，拒不到公司上班，也未履行任何公司规定的请假手续。

相信这样的情况许多hr朋友都曾遇到过，或许有些人正在为此而发愁，那么接下来小编为大家支几招，咱们来合法合理的解决这样的事情。

一、规章制度需先行

我们支给公司的第一招是完善公司的规章制度。规章制度是公司员工进行管理的至关重要的依据，公司首先需要在规章制度中设置员工病假的相关规定，如请假的审批手续、病假工资的发放标准、旷工几天可以单方解除劳动合同等。

只有在规章制度中对上述内容进行了明确规定，公司才能够有依据的对员工进行管理，对员工违反规章制度的行为进行的处理才属合法合理。不过，在此提醒我们hr朋友们，未经公示的规章制度对员工不具有约束力，因此，公司修订完成

的规章制度需先行公示。

二、病假手续严把关

我们支给公司的第二招是严格审查女职工的病假手续。单位在审批小静的请假申请时，可以要求小静提交医疗机构（通常可以要求提供三甲级医院）开具的诊断证明，并附上医生出具的建议休假天数的说明。这样就可以在一定程度上防止员工假借生病的名义长期休假。

三、辞退手续需作足

1. 催告员工上班

员工未经请假私自不到岗或医疗期满仍未到岗的，公司需先催告员工来公司上班，告知其未履行请假手续的病休属旷工。具体通知的形式可以信件（快递）通知、短信通知、书面邮件通知，最好采用ems特快专递方式。同时，做好快递、短信、邮件的证据保存。

2. 发送辞退通知

在员工收到催告通知后，仍拒不来公司上班，那么公司可以向其发送《辞退通知书》，告知其已被公司解雇。具体通知形式最好采用ems特快专递方式，并做好证据留存。

因此，在本案中，小静假借生病为由，不履行任何请假手续，属于旷工行为，如果公司做好上述工作，即便是小静处在哺乳期内，公司依然能够以严重违反公司规章制度为由与其解除劳动合同。

休产假工作小结 休完产假后工作总结篇四

（某某）

一、积极工作，按时完成任务！

在这一年里，我自觉加强学习，虚心求教释惑，不断理清工作思路，总结工作方法，一方面，干中学、学中干，不断掌握方法积累经验。我注重以工作任务为牵引，依托工作岗位学习提高，通过观察、摸索、查阅资料和实践锻炼，较快地完成任务。另一方面，问同事，不断丰富知识掌握技巧。在同事的帮助指导下，不断进步，逐渐摸清了工作中的基本情况，找到了切入点，把握住了工作重点和难点。

二、主要经验和收获

（一）只有摆正自己的位置，下功夫熟悉基本业务，才能更好适应工作岗位。

（二）只有主动融入集体，处理好各方面的关系，才能在新的环境中保持好的工作状态。

（三）只有树立服务意识，加强沟通协调，才能把分内的工作做好。

（四）培养了我严谨认真、吃苦耐劳、不畏艰难的职业精神与职业责任感，咨询公司的工作作风也培养了我良好的服务精神与团队协作精神。

（五）经过这几年的虚心学习，我感觉自己工作技能上了一个新台阶，做每一项工作都有了明确的计划和步骤，行动有了方向，工作有了目标，心中真正有了底！基本做到了忙而不乱，紧而不散，条理清楚，事事分明，从根本上摆脱了刚参加工作时只顾埋头苦干，不知总结经验的现象。就这样，我从无限繁忙中走进这一年，又从无限轻松中走出这一年，还有，在工作的同时，我还明白了为人处事的道理，也明白了，一个良好的心态、一份对工作的热诚及其相形之下的责任心是何等重要。

2、总结下来：在这一年的工作中接触到了许多新事物、产生了许多新问题，也学习到了许多新知识、新经验，使自己在思想认识和工作能力上有了新的提高和进一步的完善。在日常的工作中，我时刻要求自己从实际出发，坚持高标准、严要求，力求做到业务素质和道德素质双提高。

三、公司及个人存在的不足 ——公司：

1公司制度还有待完善，主要是工资发放问题，希望仍然按照稿子的难易程度划分，否则可能较难的本子大家就不愿意接，容易的本子也就不会创新了。

——一个人

1对新的东西学习不够，工作上往往凭经验办事，凭以往的工作套路处理问题，表现出工作上的大胆创新不够。

2工作时会有小马虎，较真，固执，希望以后改正。

四、下步的打算

针对工作中存在的不足，为了做好新一年的工作，突出做好以下几个方面：

（一）积极搞好与同事的协调，进一步理顺关系；

（二）加强管理知识的学习提高，创新工作方法，提高工作效益；

（三）认真工作，争取给公司带来更多的收入，为公司做出更大的贡献。

（四）在开展工作之前做好个人工作计划，有主次的先后及时的完成各项工作，达到预期的效果，保质保量的完成工作。

总结一年的工作，工作时间只有四个月，尽管有了一定的进步和成绩，但在一些方面还存在着不足。比如有创造性的工作思路还不是很多，个别工作做的还不够完善，这有待于在今后的工作中加以改进；不能独挡一面，独立完成新的项目。在新的一年里，我将认真学习各项政策规章制度，努力使思想觉悟和工作效率全面进入一个新水平，为公司的发展做出更大更多的贡献。

休产假工作小结 休完产假后工作总结篇五

30家分公司覆盖四川. 重庆. 贵阳…

“入职三天宣布怀孕”是否合法，可能有不同的声音。《中华人民共和国劳动合同法》第26条规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。

孙小姐是否构成上述条款中的“欺诈”，可能在法律上有争议，但在道德上可以理解，因为劳动者有劳动、生存的权利。但“产假结束就要辞职”尽管有点不厚道，但并不违法，因为劳动合同法明确地赋予了劳动者提前30天（试用期是提前3天）可以无条件、无限制离职的权利。从劳动者的角度讲，孙小姐的行为没有违反劳动法律。首先，从“入职三天宣布怀孕”看，法律规定了入职时不能有性别歧视，怀孕并非是女职工是否能入职的先决条件。

如果就任该工作岗位与女性是否怀孕没有直接的关系，即使女性应聘者隐婚或隐孕，都不构成违法。

其实，这里暴露出了一些用人单位在招聘时，特别关注女性有无结婚、怀孕、生育，实际上，我觉得这些严格意义上都属于女性的隐私，除非是因工作岗位的需要确实有必要了解，否则对于一般的工作岗位，不能因女性怀孕而歧视对待。

30家分公司覆盖四川. 重庆. 贵阳…

毕竟欺诈属于比较严重的情形，但能否构成欺诈，还需结合具体案情分析。

再次，“产假结束就要辞职”这种现象目前还只是个别情况。辞职权是法律赋予劳动者的权利，目前统一的规定主要是提前30天书面通知用人单位就可以辞职，对劳动者辞职的限制比较少，现在我们对于劳动者辞职制度也确实正在研究中，看能不能提高劳动者的诚信、守信意识。

在孙小姐的这个案子里，作为劳动者的她享受的权利很多，但完全是从自身的角度出发，从这个方面讲，我们要对类似的职工做些制度方面的引导，但实际上再怎么引导，劳动者如果非要辞职不可，其实用人单位硬留也不是好办法。