# 关于新劳动法请病假这条是如何规定的(精)

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2025-05-18

*第一篇：关于新劳动法请病假这条是如何规定的(精)关于新劳动法请病假这条是如何规定的?一、法定节假日根据国务院《全国年节及纪念日放假办法(2024年修订》规定,我国全体公民放假的节日共 11天:(一 新年,放假 1天(1月 1日;(二 春节...*

**第一篇：关于新劳动法请病假这条是如何规定的(精)**

关于新劳动法请病假这条是如何规定的?

一、法定节假日

根据国务院《全国年节及纪念日放假办法(2025年修订》规定,我国全体公民放假的节日共 11天:(一 新年,放假 1天(1月 1日;(二 春节,放假 3天(农历除夕、正月初

一、初二;(三 清明节,放假 1天(农历清明当日;(四 劳动节,放假 1天(5月 1日;(五 端午节,放假 1天(农历端午当日;(六 中秋节,放假 1天(农历中秋当日;(七 国庆节,放假 3天(10月 1日、2日、3日。

二、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。

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,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》(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。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》》([80]劳总薪字 29号 [80]财企字 41号规定: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: 《北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 /20.92天;员工请事假每小时的扣薪标准是:月基本工资 / 20.92天 /8小时。

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。

**第二篇：新劳动法病假工资规定**

新劳动法病假工资规定

一、病假工资计算基数、病假工资计算公式

1.病假工资计算基数：

1)其可以由劳动合同进行约定，但是不得低于相应的岗位工资；

2)如果集体合同或集体协商约定标准高的，取其高；

3)双方无任何约定的，按照劳动者正常出勤月工资的70%来确定。

2.病假工资的系数：

1)病假工资的系数与职工病假期限以及工龄的长短相对应，一般来讲，期限越长，工龄越短，系数越小；2)现行法律规定，职工连续休假在6个月以内的，连续工龄不满2年，病假工资的系数为本人工资的60%；3)满2年不满4年，病假工资的系数为本人工资的70%；满4年不满6年病假工资的系数为本人工资的80%；4)满6年不满8年，病假工资的系数为90%；5)满8年，病假工资的系数为本人工资的100%；6)连续休假在6个月以上的，连续工龄不满1年，病假工资的系数为本人工资40%，满2年不满3年，病假工资的系数为本人工资的50%，大于等于3年，病假工资的系数为本人工资的60%。

3.通过基数和系数相乘后得出的病假工资，不能低于当地最低工资标准的80%。

4.职工病假待遇如果高于本市上月平均工资的，可以按照本市上月平均工资计发。

二、新劳动法病假工资规定、发放、计算

1.劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。

2.疾病休假工资标准：职工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的，企业应按下列标准支付疾病休假工资：

1)连续工龄不满2年的，按本人工资的60%计发；2)连续工龄满2年不满4年的，按本人工资70%计发；3)连续工龄满4年不满6年的，按本人工资的100%计发；4)连续工龄满6年不满8年的，按本人工资的90%计发；5)连续工龄满8年及以上的，按本人工资的100%计发。

疾病救济费标准：职工疾病或非因工负伤连续休假超过6个月的，由企业支付疾病救济费：

1)连续工龄不满1年的，按本人工资的40%计发；2)连续工龄满1年不满3年的，按本人工资的50%计发；3)连续工龄满3年及以上的，按本人工资的60%计发。4)职工疾病或非因工负伤休假待遇低于本企业月平均工资40%的，应补足到本企业月平均工资的40%，但不得高于本人原工资水平、不得高于本市上职工月平均工资。5)企业月平均工资的40%低于当年本市企业职工最低工资标准的80%，应补足到当年本市企业职工最低工资标准的80%。

3.职工因疾病或非因工负伤停止工作医疗，在一年时间内累计不超过六个月的，企业按下列标准支付病伤假期工资：

1)工龄不满五年者，为本人工资百分之六十；2)工龄满五年不满十年者，为本人工资百分之七十；3)工龄满十年及十年以上者。为本人工资百分之八十。职工在领取疾病或非因工负伤救济费时，如其所得救济费数额低于该企业平均工资百分之四十的，企业应按本企业职工平均工资百分之四十发给，但不得高于本人工资。

**第三篇：新劳动法病假工资规定**

新劳动法病假工资规定,病假工资如何计算？

一、病假工资计算基数、病假工资计算公式、病假工资怎么算？ 项目 患病6个月以内（病假工资）患病6个月以上（疾病救济费 本企业工龄X年 X8 X3 应扣工资基数 40% 30% 20% 10% 0 60% 50% 40% 1.病假工资计算基数：

1)其可以由劳动合同进行约定，但是不得低于相应的岗位工资； 2)如果集体合同或集体协商约定标准高的，取其高； 3)双方无任何约定的，按照劳动者正常出勤月工资的70%来确定。2.病假工资的系数： 1)病假工资的系数与职工病假期限以及工龄的长短相对应，一般来讲，期限越长，工龄越短，系数越小； 2)现行法律规定，职工连续休假在6个月以内的，连续工龄不满2年，病假工资的系数为本人工资的60%； 3)满2年不满4年，病假工资的系数为本人工资的70%；满4年不满6年病假工资的系数为本人工资的80%； 4)满6年不满8年，病假工资的系数为90%； 5)满8年，病假工资的系数为本人工资的100%； 6)连续休假在6个月以上的，连续工龄不满1年，病假工资的系数为本人工资40%，满2年不满3年，病假工资的系数为本人工资的50%，大于等于3年，病假工资的系数为本人工资的60%。3.通过基数和系数相乘后得出的病假工资，可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%； 4.职工病假待遇如果高于本市上月平均工资的，可以按照本市上月平均工资计发。

二、病假工资支付规定、病假工资计算方法、病假工资计算标准？ 1.非全月病假： 1)非定额人员： 应扣病假工资=（基本工资×70%÷21.75）×应扣工资基数×病假天数+（基本工资×30%÷21.75）×病假天数 当月所得工资= 基本工资-应扣病假工资 2)定额人员： 应扣病假工资=（1000×70%÷21.75）×应扣工资基数×病假天数+（1000×30%÷21.75）×病假天数 当月所得工资= 当月工时工资+〔（1000÷21.75×病假天数）-应扣病假工资〕 2.全月病假，1)非定额人员： 应扣病假工资=(基本工资×70%)×应扣工资基数 + 基本工资×30% 当月所得工资= 基本工资-应扣病假工资 2)定额人员： 应扣病假工资 =（1000×70%）×应扣工资基数 + 1000×30% 当月所得工资 = 1000 – 应扣病假工资 若员工当月所得工资低于上海市最低工资的80%，则以上海市最低工资的80%支付。

三、新劳动法病假工资规定、劳动法病假规定如何发放、病假工资如何计算？ 1.《北京市工资支付规定》第21条规定： 劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。2.《上海市劳动保障局关于病假工资计算的公告》 疾病休假工资标准： 职工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的，企业应按下列标准支付疾病休假工资：

1)连续工龄不满2年的，按本人工资的60%计发； 2)连续工龄满2年不满4年的，按本人工资70%计发； 3)连续工龄满4年不满6年的，按本人工资的100%计发； 4)连续工龄满6

年不满8年的，按本人工资的90%计发； 5)连续工龄满8年及以上的，按本人工资的100%计发。疾病救济费标准： 职工疾病或非因工负伤连续休假超过6个月的，由企业支付疾病救济费： 1)连续工龄不满1年的，按本人工资的40%计发； 2)连续工龄满1年不满3年的，按本人工资的50%计发； 3)连续工龄满3年及以上的，按本人工资的60%计发。4)职工疾病或非因工负伤休假待遇低于本企业月平均工资40%的，应补足到本企业月平均工资的40%，但不得高于本人原工资水平、不得高于本市上职工月平均工资。5)企业月平均工资的40%低于当年本市企业职工最低工资标准的80%，应补足到当年本市企业职工最低工资标准的80%。3.《深圳经济特区企业工资管理暂行规定》第50条规定： 职工因疾病或非因工负伤停止工作医疗，在一年时间内累计不超过六个月的，企业按下列标准支付病伤假期工资：

1)工龄不满五年者，为本人工资百分之六十； 2)工龄满五年不满十年者，为本人工资百分之七十； 3)工龄满十年及十年以上者。为本人工资百分之八十。第52条规定： 职工在领取疾病或非因工负伤救济费时，如其所得救济费数额低于该企业平均工资百分之四十的，企业应按本企业职工平均工资百分之四十发给，但不得高于本人工资。

**第四篇：最新劳动法病假规定**

最新劳动法病假规定

一、劳动法病假工资规定

1、职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%.2、请长病假的职工在医疗期满后,能从事原工作的,可以继续履行劳动合同;医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的,由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定.被鉴定为一至四级的,应当退出劳动岗位,解除劳动关系,办理因病或非因工负伤退休退职手续,享受相应的退休退职待遇;被鉴定为五至十级的,用人单位可以解除劳动合同,并按规定支付经济补偿金和医疗补助费.3、劳动者患病或者非因工负伤,经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的,用人单位应按其在本单位的工作年限,每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金,同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费.患重病和绝症的还应增加医疗补助费,患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十,患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百.4、除劳动法第二十五条规定的情形外,劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内,劳动,劳动合同期限届满时,用人单位不得终止劳动合同.劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止.5、劳动法第四十八条中的“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下,由其所在单位支付的最低劳动报酬.最低工资不包括延长工作时间的工资报酬,以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴,中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴,国家法律、法规、规章规定的社会保险福利.二、短期病假的工资计算基数

(一)劳动合同有约定的,按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位(职位)相对应的工资标准确定.集体合同(工资集体协议)确定的标准高于劳动合同约定标准的,按集体合同(工资集体协议)标准确定.(二)劳动合同、集体合同均未约定的,可由用人单位与职工代表通过工资集体协商确定,协商结果应签订工资集体协议.(三)用人单位与劳动者无任何约定的,病假工资的计算基数统一按劳动者本人所在岗位(职位)正常出勤的月工资的70%确定.三、连续病假工资的计算系数

1、职工疾病或非因工负伤连续休假超过6个月的病假工资(又称疾病救济费)也是按照连续工龄分别确定的:

(1)连续工龄不满一年者,疾病救济费为本人工资的40%;(2)连续工龄满一年不满三年者,疾病救济费为本人工资的50%;(3)连续工龄满三年及三年以上者,疾病救济费为本人工资的60%.2、职工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的病假工资(又称疾病休假工资)是按照连续工龄分别确定的:

(1)连续工龄不满两年者,病假工资为本人工资的60%;

(2)连续工龄满两年不满四年者,病假工资为本人工资的70%;

(3)连续工龄满四年不满六年者,病假工资为本人工资的80%;

(4)连续工龄满六年不满八年者,病假工资为本人工资的90%;

(5)连续工龄满八年及八年以上者,病假工资为本人工资的100%.四、病假天数的确定

疾病或非因工负伤休假日数应按实际休假日数计算,连续休假期内含有休息日、节假日的应予剔除.而以上公式中提到的计薪日概念,是指国家规定的制度工作日加法定休假日,例如小冯单位的制度工作日是每周工作5天休息2天,6月份单位制度工作日是20天,如果是5月份就得加上“五一”3天法定休假日,而不是统一的国家规定的20.92天月平均工作天数.五、病假工资的计算公式

月病假工资=病假工资的计算基数×相应的病假工资的计算系数

日病假工资=病假工资的计算基数÷当月计薪日×相应的病假工资的计算系数

**第五篇：劳动法病假规定**

根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知（劳部发

[1994]479号）第2条规定，医疗期是指企业职工因患病或非因公负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》的通知（劳部发[1994]479号）第3条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24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3个月；五年以上的为6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6个月，五年以上十年以下的为9个月；十年以上十五年以下为12个月；十五年以上二十年以下的为18个月；二十年以上的为24个月。

根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》的通知（劳部发[1994]479号）第6条规定，职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

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！