# 女职工产假期间的工资标准是怎样规定的

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-01-30

*第一篇：女职工产假期间的工资标准是怎样规定的女职工产假期间的工资标准是怎样规定的产假属于国家的法定假日，按照法律规定产假期间是有工资的。很多人对产假期间的工资标准都不是很了解，不能正确维护自身的利益。那么国家对于产假期间的工资标准是怎样规...*

**第一篇：女职工产假期间的工资标准是怎样规定的**

女职工产假期间的工资标准是怎样规定的产假属于国家的法定假日，按照法律规定产假期间是有工资的。很多人对产假期间的工资标准都不是很了解，不能正确维护自身的利益。那么国家对于产假期间的工资标准是怎样规定的呢？

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。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。2025年4月18日，国务院常务会议审议并原则通过《女职工劳动保护特别规定（草案）》。草案将女职工生育享受的产假由90天延长至98天，并规范了相关待遇。

产假期间的工资标准：依据相关法律规定，劳动者在法定休假日用人单位应当依法支付工资。工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴。劳动者生育或者实施计划生育手术依法享有休假期间，用人单位应当支付其工资，劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。

我国劳动法第五十一条规定：劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。第六十二条还规定：女职工生育享受不少于90天的产假。我国《女职工劳动保护规定》对此做了进一步规定：摄像手表女职工产假为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，每多生一个婴儿，增加产假15天。女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。凡是符合以上这些关于产假的法律法规规定的女职工，应享受自己的工资待遇。同时，任何单位也不得以产假为由，英国卫裤辞退女职工或单方面解除劳动合同。女职工产假期间享受工资待遇，企业和事业单位不同。企业女职工，如果单位给上了生育保险的，产假期间的工资，由生育保险机构按规定支付。没有给女职工上生育保险的企业，由企业支付工资。这里说的是基本工资。其他附加工资因各企业经营状况不同，规定不同，是否计发由企业定。

机关、事业单位女职工产假期间，根据《人事部关于机关、事业单位女职工产假期间工资计发问题的通知》（1994年2月24日）规定，女职工在国家规定的产假期间，其工资按下列各项之和计发：

1、机关实行职级工资制度的人员，为本人职务工资、级别工资、基础工资与工龄工资；

2、机关技术工人，为本人岗位工资、莎娜琳技术等级（职务）工资与按国家规定比例计算的奖金；

3、机关普通工人，为本人岗位工资与按国家比例计算的奖金；

4、事业单位职工，为本人职务（技术等级）工资与按国家规定比例计算的津贴（其中，体育运动员，为本人体育基础津贴与成绩津贴）。

产假前正常劳动期间应得的工资支付其产假期间的工资。若你平时工资中包含绩效工资、各类补助等，也属产假前正常劳动期间的工资性收入，要算进去。

During female worker maternity leave salary standard is what provides the

Maternity leave of a national statutory holiday, in accordance with the law during the maternity leave is a salary.A lot of people during the maternity leave wages are not very understanding, can not correctly to safeguard their own interests.http://www.feisuxs Then the state for maternity leave wages is how to set? Maternity leave, refers to women serving perinatal leave benefits, generally from the delivery before the half a month to two months postpartum, late May before

and after up to four months, reproductive female employees enjoy less than ninety days of maternity leave.In November 21, 2025, the legal office of the State Council published the full text of “ the special labor http:// In April 18, 2025, the State Council executive meeting examined and approved in principle the ” female worker labor protection special provisions(Draft)\".The draft will be the reproductive female employees enjoy maternity leave from 90 days to 98 days, and regulate the relevant treatment.During maternity leave wages: according to the relevant legal provisions, workers in the statutory holidays household employers shall pay wages.Wage including hourly wages, piece rate wage, bonus, allowance and subsidy.Workers\' fertility or the implementation of family planning operation shall enjoy the vacation http:// and workers, to my position(technical grade)wages and in accordance with the provisions of national percentage allowance(which, athletes, for my Sports Foundation grant and achievement allowance).Maternity leave during normal labor wages to pay their wages during maternity leave.If you usually pay contains performance pay, all kinds of subsidies, also belong to normal labor during

maternity leave salary sex income, to account.

**第二篇：最新女职工产假规定2025**

赢了网s.yingle.com

遇到劳动纠纷问题？赢了网律师为你免费解惑！访问>>

http://s.yingle.com

最新女职工产假规定2025

怀孕是每个女性必经的一个过程，部分职业女性由于工作原因在怀孕时无暇顾及自己的身体，这时国家通过制定法律来体现对职场女性怀孕时期的关心与照顾。那么在《女职工劳动保护特别规定(草案)》中关于女性职工产假的详细规定有哪些呢?对于男性职工在妻子怀孕时请陪产假又有哪些有关规定呢?下面由赢了网的小编来为大家详细解答。

一、女性职工的产假分类、福利

(一)产假分类

1、必须享受的假

产假：98天+30天/15天(晚育)+15天/30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

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

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。

2、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。

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

晚育假、晚育护理假：晚育假，根据各省、自治区、直辖市的规定处理。例如，广东省为15天，上海市为30天。晚育假包括双休日，但不包括法定节假日。

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)(二)产假福利

1.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。”

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

2.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98 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。”人民网北京2025年4月19日电(记者仝宗莉)国务院总理温家宝18日主持召开国务院常务会议，会议审议并原则通过《女职工劳动保护特别规定(草案)》。草案调整了女职工禁忌从事的劳动范围，将女职工生育享受的产假由90天延长至98天，并规范了产假待遇。

①顺产产假：98天(含产前15天)，领取《独生子女优待证》增加35天。

②晚育假期：98天基础上增加15天，也就是113天。

《中华人民共和国人口与计划生育法》第二十五条：“公民晚婚晚育，可以获得延长婚假、生育假的奖励或者其他福利待遇。”各地规定不一，具体参照所在省份的《人口与计划生育管理条例》。

③生育多胞胎：每多生育一个婴儿98天基础上增加15天

④难产产假：剖腹产、III度会阴破裂：98天基础上增加30天;

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

吸引产、钳产、臀位产：98天基础上增加15天。

⑤流产假：怀孕不满2个月(包含2个月)为15天

怀孕不满4个月为30天;

怀孕4个月以上(包含4个月)为42天;

怀孕满7个月以上遇死胎、死产、早产不成活为75天

《女职工劳动保护规定》第八条第一款规定：“女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。”具体时间可以根据各地各行业的规定或由所在单位酌情考虑。

⑥上班哺乳假：《女职工劳动保护规定》第九条：“有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位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。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中时间，算作劳动时

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

间。”

⑦产前检查：《女职工劳动保护规定》第七条规定第三款规定：“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。”单位不应当以此为理由扣发工资。

⑧生育保险

A.生育就医手续

确认女职工在怀孕16周后，凡享受人流、引产、产检、生育等生育保险各项待遇时，由用人单位到广州市医疗保险管理服务中心进行就医手续确认及申报定点医院。

B.生育津贴

以生育时当月本单位人平均缴费工资为基数按规定假期记发。

生育津贴= 当月本单位人平均缴费工资30(天)假期天数。

C.医疗费

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

a.在医保中心确认生育就医身份后就医的医疗费用，由市劳动和社会保障局同医院定额结算(超过1 万元以上的部分按核定数结算)。

b.怀孕16周前的突然流产，非定点医院的急诊、产假期间的产科并发症按核定数报销。

c.异地分娩的医疗费用，低于定额标准的按实际报销;高于定额标准的，按定额标准报销。

D.一次性分娩营养补助费

a.正常产、满7 个月以上流产：上市职工月平均工资 25%。

b.难产、多胞胎：上市职工月平均工资 50%。

E.一次性补贴

在一二级医院分娩的，每人一次性增加300 元补贴。

二、男性职工的陪产假规定

第四十六条 男二十五周岁以上、女二十三周岁以上初婚的为晚婚。二十四周岁以上的已婚妇女生育第一个子女的为晚育。

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

职工实行晚婚的，在法定婚假的基础上增加婚假二十天;实行晚育的，在法定产假的基础上增加产假十五天，同时给予男方护理假十天;在产假期间领取《独生子女父母光荣证》的，另增加产假三十天。

三、夫妻双方均为独生子女父母时的优待

第二十七条 育龄夫妻系城镇居民，领取了《独生子女父母光荣证》的，享受下列优待与奖励：

1、在产假期满前领证的，女方产假增加50天，并给男方增加护理假5天

2、自领证之月起至独生子女十六周岁止，每月给予不低于10元的独生子女父母奖励费，并在其退休(职)时给予不低于1000元的一次性奖励

3、安排就业、组织劳务输出时，应当在同等条件下优先安排

4、其独生子女优先入托、入园、入学、就医，有条件的单位可以免费

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

5、对贫困的独生子女父母，优先发放或者适量增加社会救济金和生活困难补助费

6、其独生子女发生意外伤残、死亡后不再生育或者收养子女的，由其住所地的乡(镇)人民政府或者街道办事处列为社会保障家庭，享受社会救济金等优待。

由于人们对人权的认识及了解程度不断提高，国家对公民工作待遇和福利的重视程度逐渐加深，导致现有关公民工作待遇政策不断完善，人们的待遇和所享受的福利越来越好，人们的幸福感也越来越高。在有关产假的规定上并不是全国完全统一的，部分产假规定与当事人所在的省市有关，所在地区不同部分规定细则也会不同。所以当事人在遇到此类问题时可与赢了网的在线律师联系，我们将根据您的实际情况为您研究并提出最合适的请产假方案，为您争取最大福利。

来源：（最新女职工产假规定2017http://s.yingle.com/ld/221065.html）劳动工伤.相关法律知识

 有劳动能力的人是否能获得抚恤金 http://s.yingle.com/ld/653382.html

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

 劳动争议仲裁详细程序

http://s.yingle.com/ld/653381.html  劳务派遣因用工单位原因更换用工地点可以索赔吗 http://s.yingle.com/ld/653380.html  就医如何使用社保卡最划算

http://s.yingle.com/ld/653379.html  事假抵扣年休假规定(2025)http://s.yingle.com/ld/653378.html  办理社保代理业务需要哪些手续 http://s.yingle.com/ld/653377.html  如何计算自己和单位应该缴多少社保费 http://s.yingle.com/ld/653376.html  五险一金转移至异地材料及程序2025最新 http://s.yingle.com/ld/653375.html  劳动合同书上的工种怎么填写 http://s.yingle.com/ld/653374.html  农村社保卡办理资料及程序

http://s.yingle.com/ld/653373.html  工伤认定完就能赔医疗费了吗 http://s.yingle.com/ld/653372.html  探亲假国家规定(2025)2025 http://s.yingle.com/ld/653371.html

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

 没转正之前的这个阶段是不是试用期 http://s.yingle.com/ld/653370.html  去境外务工需要满足哪些条件 http://s.yingle.com/ld/653369.html  国家对于卫生人员节假日有什么规定(2025)http://s.yingle.com/ld/653368.html  公司的钱收不回来扣工资怎么办 http://s.yingle.com/ld/653367.html  国家对公司假期有什么规定(2025)http://s.yingle.com/ld/653366.html  未签订劳动合同被辞退了怎么办 http://s.yingle.com/ld/653365.html  跟上司吵架导致被开除,公司违法吗 http://s.yingle.com/ld/653364.html  工资表能算工龄吗怎么计算

http://s.yingle.com/ld/653363.html  社保转移常见的7个误区

http://s.yingle.com/ld/653362.html  国家规定(2025)的工资年终奖是如何计算的 http://s.yingle.com/ld/653361.html  陪产假怎么办理 http://s.yingle.com/ld/653360.html

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

 社保要连续缴纳断交后有哪些影响 http://s.yingle.com/ld/653359.html  单位招收未满16岁员工需签订何种协议 http://s.yingle.com/ld/653358.html  公司承诺的年终奖不发怎么办 http://s.yingle.com/ld/653357.html  个人公积金贷款程序是什么

http://s.yingle.com/ld/653356.html  农民工工资保证金制度和规定(2025)http://s.yingle.com/ld/653355.html  现在社保是否需要连续交满15年 http://s.yingle.com/ld/653354.html  公司办理员工退社保需要什么材料 http://s.yingle.com/ld/653353.html  社保卡中的银行账户能异地使用吗 http://s.yingle.com/ld/653352.html  住房补贴可以代替住房公积金吗 http://s.yingle.com/ld/653351.html  公积金贷款申请书（2025最新）书写格式2025 http://s.yingle.com/ld/653350.html  本省工作人员有探亲假吗

http://s.yingle.com/ld/653349.html

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

 临时工有工龄工资吗相关规定(2025)是什么样子的 http://s.yingle.com/ld/653348.html   2025社保可以退吗 http://s.yingle.com/ld/653347.html 企业辞退员工赔偿金如何计算 http://s.yingle.com/ld/653346.html  什么情况下可以申请社保退回 http://s.yingle.com/ld/653345.html  选择个人社保代理公司应该注意什么问题 http://s.yingle.com/ld/653344.html  分公司快倒闭时通知员工签订劳动合同怎么处理 http://s.yingle.com/ld/653343.html  职工领取生育津贴期间，单位还要发放工资吗 http://s.yingle.com/ld/653342.html  补交社保程序资料及补交社保一年多少钱 http://s.yingle.com/ld/653341.html  公司员工不参保怎么处理

http://s.yingle.com/ld/653340.html  临时工也享受法定节假日工资待遇 http://s.yingle.com/ld/653339.html  2025最新离职证明标准(2025年)格式 http://s.yingle.com/ld/653338.html

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

 不按时发年终奖属于违法吗

http://s.yingle.com/ld/653337.html  公司替非本公司员工代缴社会保险合法吗 http://s.yingle.com/ld/653336.html  生育津贴领取时间是什么时候 http://s.yingle.com/ld/653335.html   工伤级别赔付多少钱 http://s.yingle.com/ld/653334.html 律师在国家节假日接到案件办理的标准(2025年)收费 http://s.yingle.com/ld/653333.html  2025年清明节加班工资的计算方法及加班几倍工资 http://s.yingle.com/ld/653332.html  哪些情形下单位可辞退员工

http://s.yingle.com/ld/653331.html  年满50周岁企业想解除劳动关系该怎么处理 http://s.yingle.com/ld/653330.html  自由职业者的社保应该怎么缴 http://s.yingle.com/ld/653329.html  我国各地高温补贴从几月到几月 http://s.yingle.com/ld/653328.html   公积金贷款条件 http://s.yingle.com/ld/653327.html 年假计算方法是什么样子的2025 http://s.yingle.com/ld/653326.html

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

 因工死亡的情形有哪些

http://s.yingle.com/ld/653325.html  工伤腰脱能认定伤残等级吗

http://s.yingle.com/ld/653324.html  2025年三八妇女节放假安排是什么样子的 http://s.yingle.com/ld/653323.html  北京社保的转出程序和材料是什么 http://s.yingle.com/ld/653322.html  非编制人员没有绩效奖金吗

http://s.yingle.com/ld/653321.html  新版社保卡将具备哪些功能

http://s.yingle.com/ld/653320.html  劳动法可以随便延长员工试用期吗 http://s.yingle.com/ld/653319.html   十三薪什么时候发 http://s.yingle.com/ld/653318.html 国庆节加班七天是否属于违法行为该如何维权 http://s.yingle.com/ld/653317.html  员工被辞退,年终奖也要被扣吗 http://s.yingle.com/ld/653316.html  秘书团队集体辞职要满足什么条件 http://s.yingle.com/ld/653315.html

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

 社保代缴证明书写格式2025 http://s.yingle.com/ld/653314.html  社保转移的手续和材料有哪些 http://s.yingle.com/ld/653313.html  离职工作日最后一天是节假日咋办 http://s.yingle.com/ld/653312.html  椎间盘突出如何进行劳动能力鉴定 http://s.yingle.com/ld/653311.html  私人企业可以不按国家法定节假日放假吗 http://s.yingle.com/ld/653310.html  领失业保险金有没有时间限制 http://s.yingle.com/ld/653309.html  国家法定假日安排休息,工资怎么计算 http://s.yingle.com/ld/653308.html  社会保障的具体内容有哪些

http://s.yingle.com/ld/653307.html  10级工伤最低赔多少钱一天

http://s.yingle.com/ld/653306.html  要健全劳动关系协商机制,消除性别和身份歧视 http://s.yingle.com/ld/653305.html  2025年春节哪几天算加班

http://s.yingle.com/ld/653304.html

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

 台湾人在大陆买社会保险将来能退吗 http://s.yingle.com/ld/653303.html  代办个人社保转移程序及费用 http://s.yingle.com/ld/653302.html   代办社保转移委托书 http://s.yingle.com/ld/653301.html 社保自己交的部分可以取出来吗 http://s.yingle.com/ld/653300.html  学生医保网上申报应该了解哪些内容 http://s.yingle.com/ld/653299.html  优惠券节假日不可用违反消费法吗 http://s.yingle.com/ld/653298.html  养老金发放中断的情形有哪些 http://s.yingle.com/ld/653297.html  公务交通补贴的帐应该如何计算 http://s.yingle.com/ld/653296.html  工伤胳膊没了赔多少钱

http://s.yingle.com/ld/653295.html  社保一般个人交多少比例

http://s.yingle.com/ld/653294.html  公休假和年休假是一回事吗

http://s.yingle.com/ld/653293.html

法律咨询s.yingle.com

赢了网s.yingle.com

 不能认定劳动合同无效或者部分无效怎么办 http://s.yingle.com/ld/653292.html  社保缴纳个人和公司的比例是多少 http://s.yingle.com/ld/653291.html  工作餐吃鱼卡刺窒息死亡能认定为工伤吗 http://s.yingle.com/ld/653290.html  上海医保转移到外地该怎么做 http://s.yingle.com/ld/653289.html  劳动者可以即时解除劳动合同吗 http://s.yingle.com/ld/653288.html  农村医疗保险缴费档次

http://s.yingle.com/ld/653287.html  公司员工社保补缴怎么办理

http://s.yingle.com/ld/653286.html  春节聚餐免责书是否有用

http://s.yingle.com/ld/653285.html  职工社会保险交到什么年龄

http://s.yingle.com/ld/653284.html  企业能将年终奖预发算到每月的基本工资吗 http://s.yingle.com/ld/653283.html

法律咨询s.yingle.com

**第三篇：女职工产假规定**

女职工劳动保护特别规定

（第619号国务院令）

《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，现予公布，自公布之日起施行。总 理温家宝

二○一二年四月二十八日

第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第六条 女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

第七条女职工生育享受98天产假，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。

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。

第八条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。

女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

第九条 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

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。

第十六条 本规定自公布之日起施行。1988年7月21日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

吉林省第十一届人民代表大会

常务委员会公告

第51号

《吉林省人口与计划生育条例》已由吉林省第十一届人民代表大会常务委员会第二十七次会议于2025年7月28日修订通过，现将修订后的《吉林省人口与计划生育条例》公布，自2025年9月1日起施行。

吉林省人口与计划生育条例

第四章 生育调节

按照法定婚龄推迟三年以上初婚的为晚婚；夫妻双方年龄达到晚婚年龄后怀孕生育第一个子女的为晚育。（注：男22岁，女20岁）

第六章 奖励与社会保障

第四十九条 实行晚婚晚育的职工，按照下列规定给予奖励或者福利待遇：

（一）晚婚的职工，凭《结婚证》增加婚假十二天；

（二）晚育的女职工，凭一胎生育情况证明增加产假三十天，同时给予男方护理假七天；

（三）农村村民凭《结婚证》或者一胎生育证明，享受当地乡（镇）人民政府规定的优惠待遇；

（四）本条 前三项以外的人员，凭《结婚证》或者一胎生育证明，享受当地人民政府规定的优惠待遇。

晚婚晚育的职工，在享受婚假、产假、护理假期间，按其正常工作对待，工资、奖金照发，其他福利待遇不变。

第五十条 公民接受计划生育手术分别享受以下优惠待遇：

（一）放置宫内节育器，休息两天，七天内不安排重体力劳动；

（二）取宫内节育器，休息一天；

（三）结扎输精管，休息十五天；

（四）结扎输卵管，休息二十一天；

（五）怀孕二十八周以内中止妊娠的，根据妊娠时间休息二十一天至四十二天。怀孕二十八周以上中止妊娠的，休息九十天。

上述手术同时进行两项以上的，休假期合并计算，休假期间按其正常工作对待，工资、奖金照发，其他福利待遇不变。

农村村民接受本条 第一款规定的手术的，享受当地乡（镇）人

民政府规定的其他优惠待遇。

第五十一条 夫妻决定终生只生（养）育一个子女的，由双方提出申请，经所在单位或者户籍所在地村（居）民委员会证明，由乡（镇）人民政府或者街道办事处发给其《独生子女父母光荣证》。

第五十二条 持有《独生子女父母光荣证》的职工，享受以下优惠待遇：

（一）每月领取独生子女父母奖励十元，从领证之月起至子女满十八周岁止，有条件的地方可以适当提高奖励标准；

（二）晚育女职工，经本人申请，单位同意，可延长产假至一年。产假延长期间工资按原额的75%发放，不影响调整工资、晋升级别、计算工龄；

（三）独生子女十六周岁以前入托（园）、入学、就医等，其费用由父母所在单位根据情况给予适当补助；

（四）退休时，夫妻双方所在单位根据实际情况，可以给予适当的奖励。

第五十四条 独生子女父母奖励费按下列规定支付：

（一）机关、团体、企业事业单位的职工，由双方所在单位各承担百分之五十；

（二）一方是职工，另一方是城镇无业居民个体工商户或者农村村民的，由职工所在单位全部承担；

（三）离开原单位并保留劳动关系的人员由原单位承担，有接收单位的由接收单位承担；

（四）双方为无业居民、个体工商户和享受城市居民最低生活保障金的人员由户籍所在地人民政府承担；

第五十五条 持有《独生子女父母光荣证》的人员，再婚后不再生育的，可以继续享受本条例规定的对独生子女父母的奖励。

再婚夫妻一方持有《独生子女父母光荣证》，另一方无子女并且决定不再生育的，无子女一方同样享受本条例规定的对独生子女父母的奖励。

第五十六条 符合本条例再生育规定的夫妻，自愿终生只生育一个子女并且领取《独生子女父母光荣证》的，除享受本条 例第五十二条、第五十三条规定的奖励外，再给予二百元以上的奖励。

《中华人民共和国劳动保险条例实施细则修正案》

（1953年1月26日发）

产假（不论正产或小产）应包括星期日及法定假日在内，不再补假（原产假为56天）。

国务院《关于女工作人员生产假期的规定》

（[55]国人常字第12号）

产假期间（包括星期日及法定假日在内），工资照发。产假期满因病需要继续休养者，按病假处理

**第四篇：女职工产假最新规定2025**

女职工产假最新规定2025

根据《劳动法》、《女职工劳动保护规定》和《上海市女职工劳动保护办法》规定，凡实行计划生育的女职工生育时，分别按下列情况享受产假：

(一)胎顺产者，享受不少于90天的产假，其中产前休息15天(以预产期为准向前移15天，单产例外)，产后休息75天。

(二)难产者，增加产假15天。

(三)多胞胎生育者，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

(四)妊娠3个月内自然流产或子宫外孕者，给予产假30天，妊娠3个月以上，7个月以下自然流产者，给予产假40天。

我国劳动法明确规定，女职工生育享受不少于90天的产假。这 90天又分为：产前假15天、产后假75天两部分。所谓产前假15天，系指预产期前15天的休假。休产假不能提前或推后，若孕妇提前生产，可将不足的天数和产后假合并使用;若孕妇推迟生产，可将超出的天数 按病假处理如果(只要有医院证明就可以向单位请病假，但病假期间不能享受产假待遇)。

除了90天法定基本产假天数，由于一些特殊原因，女职工能享受增加天数的产假。难产、多胞胎的因素，有《劳动法》和《女职工劳动保护规定》明文规定;但是，晚育、独生子女的因素，各地方的规定有所不同。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。在广东省，实行晚育者(24周岁后生育第一胎)增加产假15天，领取《独生子 女优待证》者(生育一胎但生的是多胞胎，不属于独生子女)，增加产假35天。有些单位在女职工产假天数问题上自行制订标准，只要产假天数不短于现行法律、法规、政策的规定，保护女职工合法权益的力度更强，应当予以认可。

另外，根据《人口与计划生育条例》的规定，24 周岁以上的已婚妇女生育第一个子女的为晚育，实行晚育的，增加产假15天，同时给予男方护理假10天，在产假期间领取《独生子女父母光荣证》的，另增加产 假30天。如：李某在公司上班，其于25岁结婚，于26岁初次生育第一胎，并且生育时做了剖腹产，在生育后30天内就去计生局办理了《独生子女父母光荣 证》，那么，李某的产假共为：

1、法定最低限90天。

2、难产15天。

3、晚育15天。

4、领取了《独生子女父母光荣证》另加30天。那么李某产假共为5 个月，150天。

相关知识延伸阅读：产假期间有哪些待遇

第一，保胎假，工资按照病假发

保胎假是由医生开证明，所以按病假待遇发放工资。

第二，产前假，工资按八成发

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，工资按照员工以往每月实发工资标准的八成发。

第三，产假，领生育津贴

产假包括：98天+30天(晚育)+15天(难产)+15天(多胞胎每多生一个婴儿)，领生育津贴。生育津贴是国家补贴给企业，用来发放产假期间工资 的，但它的计算方法与公司在社保处的申报工资基数有关，所以实际中的生育津贴与产假工资并不相等，所以有规定：产假工资和生育津贴，就高领取，简单说来就 是：

1.如果员工的产假工资(即员工以往每月的实发工资标准，下同)高于生育津贴，那就按产假工资发员工就OK，生育津贴下来，归企业.2.如果员工的产假工资低于生育津贴，那可以先按产假工资发员工，然后生育津贴下来，将与产假工资的差额补给员工，剩下的还是归企业.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，工资按员工以往每月实发工资标准的八成发，再延长期间按七成发。

**第五篇：女职工产假最新规定2025**

女职工产假新规定

一、女职工产假分别按下列情况执行

（一）产假：

98天+30天（晚育）+15天（难产）+15天（每多生一个婴儿）+15（有独生子女证）第一、单胎顺产者，给予产假九十八天，其中产前休息十五天，产后休息八十三天。第二、难产假。剖腹产、Ⅲ度会阴破裂增加15天；吸引产、钳产、臀位产增加15天； 第三、晚育假增加30天；

第四、多胞胎生育假，每多生育一个婴儿增加15天；

第五、男士有10日得陪护产假

（二）产假需提供的证件

身份证、结婚证、准生证、出生证和独生子女证（独生子女证全称为独生子女父母光荣证，自愿终身只生育一个子女的夫妻）。

二、产假期间相关待遇

（一），保胎假，工资按照病假发

保胎假是由医生开证明，所以按病假待遇发放工资。

（二），产前假，工资按八成发

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，工资按照员工以往每月实发工资标准的八成发。

（三），产假，领生育津贴

产假包括：98天+30天(晚育)+15天(难产)+15天(多胞胎每多生一个婴儿)，领生育津贴。生育津贴是国家补贴给企业，用来发放产假期间工资的，但它的计算方法与公司在社保

处的申报工资基数有关，所以实际中的生育津贴与产假工资并不相等，所以有规定：产假工资和生育津贴，就高领取，简单说来就是：

1.如果员工的产假工资(即员工以往每月的实发工资标准，下同)高于生育津贴，按产假工资发发放，生育津贴下来，归企业.2.如果员工的产假工资低于生育津贴，那可以先按产假工资发员工，然后生育津贴下来，将与产假工资的差额补给员工，剩下的还是归企业.（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，工资按员工以往每月实发工资标准的八成发，再延长期间按七成发。

中华人民共和国国务院令

第619号

女职工劳动保护特别规定

第一条 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康，制定本规定。

第二条 中华人民共和国境内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本规定。

第三条 用人单位应当加强女职工劳动保护，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。

第四条 用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。国务院安全生产监督管理部门会同国务院人力资源社会保障行政部门、国务院卫生行政部门根据经济社会发展情况，对女职工禁忌从事的劳动范围进行调整。

第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第六条 女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

第七条 女职工生育享受98天产假，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。

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。

第八条 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。

女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

第九条 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

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。

第十条 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。第十一条 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。第十二条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。工会、妇女组织依法对用人单位遵守本规定的情况进行监督。

第十三条 用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。

用人单位违反本规定附录第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。用人单位违反本规定附录第三条、第四条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处5万元以上30万元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作业，或者提请有关人民政府按照国务

院规定的权限责令关闭。

第十四条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第十五条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十六条 本规定自公布之日起施行。1988年7月21日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

附录：

女职工禁忌从事的劳动范围

一、女职工禁忌从事的劳动范围：

（一）矿山井下作业；

（二）体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；

（三）每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。

二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围：

（一）冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；

（二）低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；

（三）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

（四）高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：

（一）作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；

（二）从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；

（三）非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；

（四）高处作业分级标准中规定的高处作业；

（五）冷水作业分级标准中规定的冷水作业；

（六）低温作业分级标准中规定的低温作业；

（七）高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

（八）噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

（九）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

（十）在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围：

（一）孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；

（二）作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化合物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

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！