# 关于婚假、产假、病假、丧假的规定（范文模版）

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2025-02-26

*第一篇：关于婚假、产假、病假、丧假的规定（范文模版）关于婚假、产假、病假、丧假的规定一、婚假(一)《婚姻法》第6条规定：“结婚年龄，男不得早于22周岁，女不得早于20周岁，符合婚姻法规定的员工婚假为3天。（二）男年满二十五周岁或者女年满二...*

**第一篇：关于婚假、产假、病假、丧假的规定（范文模版）**

关于婚假、产假、病假、丧假的规定

一、婚假

(一)《婚姻法》第6条规定：“结婚年龄，男不得早于22周岁，女不得早于20周岁，符合婚姻法规定的员工婚假为3天。

（二）男年满二十五周岁或者女年满二十三周岁初婚，为晚婚，若是晚婚，除享受国家规定的婚假外，增加晚婚假7天，加起来共10天假期。夫妻双方晚婚的，双方享受；一方晚婚的，一方享受。假期均视为出勤，不影响工资、奖金及福利待遇。

二、产假

女职工产假分别按下列情况执行。

(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(剖宫产以及产程中使用吸宫器、产钳等非正常顺产的平产水术者），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。

晚育

女年满二十四周岁初次生育的，或者年满二十三周岁结婚后怀孕的初次生育，为晚育。

延长女方产假三十天（包括双休日，但不包括国定假日），给予男方护理假十天。再加上国家规定的产假90天，共计120天。

产假的算法

90天+30天（晚育）+15天（难产）+15天（多胞胎每多生一个婴儿）

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)，2025年5月1日起，除享受国家规定的产假外，增加35天产假。

按国家规定正常生产的女职工有权力享受产假、哺乳假，应视为正常出勤，任何单位个人不得苛扣其工资、福利、补贴以及考勤奖金，不影响晋级、调工资，并计算其工龄，反之则违反国家劳动法，侵害了女职工的合法权益，可到相关部门举报并申请劳动仲裁。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。

流产产假

《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。

病假

三、病假

病假中扣工资的算法：（1000+岗位工资）／21.75\*天数+100

病假扣绩效分的情况是：每请一天病假扣1分

四、丧假

丧假：是职工的配偶、父母、子女、岳父母或公婆直系亲属死亡时，企业应该根据具体情况,酌情给予职工1～3天的丧假。若是外地的职工或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涉及路程的,路程假另给，但路费自理。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》,国有企业职工的死亡, 1—3天的丧假。直系亲属包括父母、配偶和子女。如果, ,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。

**第二篇：婚假产假丧假病假制度**

婚假产假丧假病假制度

1.婚假。员工男方年满25 周岁，女方年满23，正常婚假为3 天，公司另加2 天，共计5 天。需一次2.、产假 休完，不得挪作它用。晚婚假为有薪假期。

3．丧假。员工直系亲属（指配偶、父母、子女、祖父母、外祖父母、配偶的父母）或主要赡养人去世，可享受3 天有薪假。

4．病假。

① 员工休病假，必须持有合同医院的证明方为有效，急诊病休的医院证明和医务室开具的病假病休时间最多不得超过3 天；非急诊未经医务室同意，擅自在非合同医院就诊又无正当理由，则视为旷工，一切费用处理。

② 员工休病假一天者，按实际病假天数扣发工资；全月累计病休3 天以上者，发岗位工资50%。

5．公假。公派出差或临时参加各种会议、学习、培训。

6．除以上各类假期外，其余因各种原因请假的均视为事假，当月事假最多不得超过2 天；全年不得超过10 天。

八．员工辞职员工因故辞职，应提前30 天递交书面报告，经批准后到人力资源部填写《员工离职单》，办理离职手续：

1．本部门手续交接，归还公司有关资料、文件、办公用品、劳动工具、《员工手册》和其他公物。

2．凡借欠公款者，需予清还。

考勤制度

1．员工上下班必须签到、签退，并应准备充分时间更换制服，以准时到达工作岗位。

2． 违反上述规定或代他人签到者，连同一起每次扣除工资50 元，连续三次以上除作上述处罚外，本工资级别不予上调。

3．员工无故不上班作旷工处理。旷工半天扣除当日工资，旷工两天扣除当月工资的50%，旷工三天（含）以上者，作除名处理，企业不负责其一切善后事宜。

4．员工需请假时，须由部门负责人签署意见，报人力资源部备案；单位、部门经理级以上员工，由主管副总经理签署意见，报人力资源部备案，得到批准交接好工作后，才可离开工作岗位。

5．员工请病假，需医务机构出具建议休息的有效证明。

6．员工请事假，扣除当日补贴和工资全额。

**第三篇：关于年假、婚假、事假、病假、丧假、产假的规定**

关于年假、婚假、事假、病假、丧假、产假的规定

一、法定节假日

法定节假日共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

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。

病假工资的计算，先按休假时间（以6个月）为标准划分，再按职工连续工龄划档。具体计算方式为：职工患病休假在六个月内的疾病休假工资计算：连续工龄＜2年者：病假日工资按职工日平均工资的60％计发；连续工龄≥2年且＜4年者，病假日工资按职工日平均工资的70％计发；连续工龄≥4年且＜6年者，病假日工资按职工日平均工资的80％计发；连续工龄≥6年且＜8年者，病假日工资按职工日平均工资的90％计发；连续工龄≥8年者，病假日工资按职工日平均工资的100％计发。

四、探亲假

根据规定，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。

五、婚假和丧假

(一)婚假：

1、按法定结婚年龄(女20周岁，男22周岁)结婚的，可享受3 天婚假。

2、符合晚婚年龄(女23周岁，男25周岁)的，可享受晚婚假15天(含3天

法定婚假)。

3、结婚时男女双方不在一地工作的，可视路程远近，另给予路程假。

4、在探亲假(探父母)期间结婚的，不另给假期。

5、婚假包括公休假和法定假。

6、再婚的可享受法定婚假，不能享受晚婚假。

(二)婚假期间工资待遇：在婚假和路程假期间，工资照发

六、女职工产假

根据规定，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。

实行计时工资制的劳动者的日工资，按其本人月工资标准除以平均每月法定工作天数(实行每周40小时工作制的为21．16天，实行每周44小时工作制的为23．33天)进行计算。因此，事假扣工资，应该按国家规定的：

应扣工资=月工资/21．16天（或者23．33）×请假天数。

**第四篇：事假病假婚假丧假规定**

职工带薪年休假条例

第一条 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条 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。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

第四条 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨安排。单位因生产、工作特点确有必要跨安排职工年休假的，可以跨1个安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

第六条 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利。

第七条 单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

第八条 职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

第九条 国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

第十条 本条例自2025年1月1日起施行。

请病假、事假是否要扣工资?

宋女士打算利用小长假做一个择期的小手术，但仅仅3天的假期不够，还要再请2天病假，她很关心病假期间是否要扣工资。

从人力资源保障部门了解到，按照规定，员工患病或非因工负伤，停止工作进行治疗，在国家规定的医疗期内的，用人单位应当按照不低于本人正常工作时间工资的60%支付员工病伤假期工资，但不能低于最低工资标准的80%。也就是说，用人单位可以在标准工资的60%至100%之间确定员工病假期间的工资标准，并且按照目前的我市最低工资标准，不得低于每天75元(2025元×80%÷21.75天)。21.75天是《深圳市员工工资支付条例》规定的员工正常情况下每个月的计薪天数。

还有些员工回家扫墓需要前后多休两天事假，事假期间是否要扣工资?按照规定，员工请事假的，用人单位可以不支付其事假期间的工资。

不同工龄员工的“医疗期”如何计算?

那么，不同工龄员工的“医疗期”如何计算?据了解，医疗期是指企业员工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限，员工医疗期按其实际参加工作的年限和在本单位的工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：一种情况是实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月;5年以上的为6个月。

另一种情况是实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月;五年以上10年以下的为9个月;10年以上15年以下的为12个月;15年以上20年以下的为18个月;20年以上的为24个月。

带薪年休假天数如何计算?

清明假期，刘女士准备将带薪年休假与小长假“串”起来休，带孩子踏青。刘女士大学毕业至今已经工作11年，前后换过3家公司，工作年限分别为4年、3年、4年。

她说：“有人说我工作总共11年，应该有10天年休假;但有人说我在现在的公司工作4年，只有5天年休假。我这种情况应该如何计算带薪年休假天数?”

从人力资源保障部门了解到，根据相关规定，员工累计工作已满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。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。其中，“累计工作时间”包括职工在同一或者不同用人单位工作时间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定的视同工作时间。因此，刘女士累计工作11年，享有10天年休假。

病假事假休得多不享受年休假

此外，如果一名员工病假、事假休的天数“超标”，就不能再享受年休假。

据了解，《职工带薪年休假条例》规定，员工有5种情况不享受当年的年休假：

一、依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的;

二、请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;

三、累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计两个月以上的;

四、累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的;

五、累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

深圳婚假国家规定2025：取消晚婚假，婚假仅3天

一般来说，结婚的双方符合以下情况的，可以享受相应的婚假天数。

1、按法定结婚年龄(女20周岁，男22周岁)结婚的，可享受3天婚假。

3、结婚时男女双方不在一地工作的，可视路程远近，另给予路程假。

4、在探亲假(探父母)期间结婚的，不另给假期。

5、婚假包括公休假和法定假。

拓展阅读——深圳婚假期间工资发放

1、法定婚假期间

根据《深圳市员工工资支付条例》第二十二条规定“员工依法享受产假、看护假、节育手术假等假期的，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资.员工依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假等假期的，用人单位应当按照不低于员工本人标准工资的标准支付其假期的工资。可知，员工所享受的三天法定婚假是与年休假等假期处于同一法定地位的，所以在三天的法定婚假期间，公司应当根据与员工所签订的劳动合同，全额支付其工资。

所以，婚假期间，公司都应该照发全部工资和全勤奖金。

深圳产假最新规定

据最新计生条例规定，现在深圳二胎妈妈可享受128天的产假，生育第一胎可休产假143天，前提是23周岁后生。

最近有市民咨询在深圳如何休产假，尤其是生育二胎产假天数有无变化。昨日，市卫计委回复称，《深圳经济特区人口与计划生育条例》第三十五条规定：职工实行晚育并符合计划生育政策的，除按国家、广东省有关规定享受假期优待外，女方增加产假15天。

据了解，今年2月，市卫计委曾发布公开征求《深圳经济特区人口与计划生育条例(修订征求意见稿)》意见的通告，该条例拟在广东省规定享受假期优待外，为女方增加30天产假。如果征求意见稿得以通过，深圳妈妈生育二孩能享受到最短128+30=158天的产假待遇，如果遇到剖腹产等难产情况产假可再延长。但目前该条例正在修订过程中，在该条例正式修订颁布之前，该规定仍应继续执行。即：已婚妇女23周岁后怀孕生育第一个子女的，仍可按现行规定享受15天晚育假。

产假怎么休?市卫计委表示，依据以下几个规定：

一是根据《女职工劳动保护特别规定》第七条规定：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。

二是根据《广东省人口与计划生育条例》第三十一条规定：符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受三十日的奖励假，男方享受十五日的陪产假。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。

三是根据《深圳经济特区人口与计划生育条例》第三十五条规定：职工实行晚育并符合计划生育政策的，除按国家、广东省有关规定享受假期优待外，女方增加产假十五天。

市卫计委指出，目前《深圳经济特区人口与计划生育条例》正在修订过程中，在该条例正式修订颁布之前，该规定仍应继续执行。即，已婚妇女23周岁后怀孕生育第一个子女的，仍可按现行规定享受十五天晚育假。

因此，在不考虑特殊情形(如生育多胞胎、难产等)前提下，生育一胎(且符合23周岁后怀孕生育第一个子女的)，可休产假98+30+15=143天;生育二胎，可休产假98+30=128天;其他特殊情形的，可按相关规定执行。

二胎产假的相关法律法规

指标内二胎产假：根据我国《劳动法》第62条的规定：“女职工生育享受不少于90天的产假。”可见，妇女生育产假是法定的，只要有怀孕和生育的事实，员工提出要求休产假，单位都应当无条件批准。但根据各地的《人口与计划生育条例》的规定，90天以外的另外给予晚育妇女30天的晚育产假，违反计划生育政策的女职工是不能享受的。

指标外二胎产假：各省(市、区)制定的《人口与计划生育条例》均规定，违反国家规定生育子女的公民，除了要缴纳社会抚养费外，不享受生育津贴(产假工资福利)、医疗服务等生育保险待遇，即产假期间停止其工资福利待遇，同时，不能报销检查费、接生费、手术费、住院费和药费等费用。总之，妊娠、分娩、产褥期的一切费用自理。

二胎生育津贴怎么算

生育津贴跟产假是直接挂钩的，他俩是一对好基友。所以，产假少了30天，生育津贴也少了30天的补贴。

根据现行生育保险政策，符合计划生育政策规定的女职工，在分娩或实施计划生育手术时，只要用人单位已为其参加生育保险且连续不间断正常足额缴纳生育保险费满10个月，就可以报销生孩子的费用。也就是说，不管你是生第几个，只要符合计划生育政策，有准生证的，费用都可以报销，报销标准都一样。

二胎产假工资怎么算

产假期间，依法享受生育生活津贴和生育医疗费补贴。月生育生活津贴标准为本人生产或者流产当月城镇养老保险费缴费基数，当月缴费基数低于上全市职工月平均工资的，按照上全市职工月平均工资计发。如果本人工资标准高于社会保险支付标准的，超出部分，仍应由用人单位补足。

另外，女职工还可以要求用人单位报销生育医疗费用等。女职工在产假期间的不合理待遇，可以通过向当地劳动仲裁委员会申请仲裁解决。

拓展阅读：

深圳女方产假增加30天

《条例》第四章第四十二条规定，“符合法律、法规规定生育子女的夫妻，除按国家、广东省有关规定享受假期优待外，女方增加产假三十天。”这也就意味着，符合政策的深圳妈妈生育一孩或者二孩，都能至少得到158天的假期，即广东产假128天+30天=158天，如果遇到剖腹产等难产情况产假可再延长。

而在“全面二孩”政策出台之前，生育一孩，如果深圳妈妈顺产，可享受最短163天的假期，即98天国家法定产假+15天晚育假+35天独生子女假+15天深圳在广东省规定基础上增加的晚育假=163天;生育二孩，则只能享受98天的产假。随着国家普遍二孩政策的放开，广东省计生条例又将一孩和二孩的产假均调整为128天。如今，深圳的《条例》规定无疑成为“生二孩”的重大利好。

独生子女奖励“老人老办法”

在独生子女奖励方面，《条例》规定，在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，具有本市户籍且终身只生育一个子女或者没有生育只收养一个子女的，男性年满六十周岁、女性年满五十五周岁时，按照市人民政府规定的标准给予独生子女父母计划生育奖励。在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，自愿终身只生育一个子女的本市户籍夫妻，从领取独生子女父母光荣证之日起至子女十四周岁止，每月发给独生子女保健费三十元，并可给予适当奖励。独生子女保健费和奖励金由夫妻双方所在单位各负担百分之五十。

生育二孩无需审批登记即可

《条例》第二十一条规定，提倡一对夫妻生育两个子女。符合法律、法规规定条件的，经批准，可以再生育。夫妻一方为本市户籍的，另一方为其他市户籍的，按照有利于当事人的原则适用生育政策。夫妻双方为流动人口的，执行其户籍地的生育政策。

本市户籍夫妻符合一对夫妻生育两个子女的生育政策，生育两个以内子女的，应当到社区工作站办理生育登记。本市户籍夫妻符合再生育政策规定，申请再生育的，夫妻双方应当在怀孕前共同向女方户籍地街道办申请。

超生将征收相应社会抚养费

《条例》还规定，符合法律、法规规定再生育条件，但未经审批而怀孕的，由街道办责令限期补办审批手续;生育时仍未补办审批手续的，由区主管部门按照条例规定的计征基数征收2%的社会抚养费。社会抚养费以生育行为发生时深圳上城镇居民人均可支配收入额为征收的计征基数。被征收人上实际收入高于深圳上城镇居民人均可支配收入额的，对其超出部分应当按照超出部分的两倍加征社会抚养费。

另外，违反规定多生育子女的行为按超生处理。超生一个子女的，对男女双方分别按计征基数一次性征收3倍社会抚养费;超生两个以上子女的，以超生一个子女应当征收的社会抚养费为基数，对每个超生子女以超生子女数为倍数征收社会抚养费;未办理结婚登记生育第二胎子女的，对男女双方分别按计征基数征收社会抚养费。其中，社会抚养费以生育行为发生时本市上城镇居民人均可支配收入额为征收的计征基数;被征收人上实际收入高于本市上城镇居民人均可支配收入额的，对其超出部分应当按照超出部分的两倍加征社会抚养费。

产假期间工资如何发放：

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+30~60天（各省人口与计划生育条例延长生育假）+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。

需要注意的是，各个省的计划生育条例已经取消了晚育假，并延长了产假，各省产假增加的天数30-60天不等，具体产假的天数大家咨询当地计生部门或者查询地区计划生育条例。

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。

**第五篇：浙江省最新年休假、产假、婚假、病假规定**

职工带薪年休假条例

第一条 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假(以下简称年休假)。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条 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。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

第四条 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

(一)职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

(三)累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

(四)累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

(五)累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨安排。单位因生产、工作特点确有必要跨安排职工年休假的，可以跨1个安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

第六条 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利。

第七条 单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

第八条 职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

第九条 国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

第十条 本条例自2025年1月1日起施行。

企业职工带薪年休假实施办法

第一条 为了实施 《职工带薪年休假条例》（以下简称条例），制定本实施办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位（以下称用人单位）和与其建立劳动关系的职工，适用本办法。

第三条 职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假（以下简称年休 假）。

第四条 年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

第五条 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。

前款规定的折算方法为：（当在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数。

第六条 职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

第七条 职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要,职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。

第八条 职工已享受当年的年休假，内又出现条例第四条第

（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下一的年休假。

第九条 用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个安排年休假的，应征得职工本人同意。

第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

第十一条 计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。

前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际 月份计算月平均工资。

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。

第十二条 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

前款规定的折算方法为：（当在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当已安排年休假天数。

用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

第十三条 劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。

第十四条 劳务派遣单位的职工符合本办法第三条规定条件的，享受年休假。

被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的，不享受当年的年休假；少于其全年应当享受的年休假天数的，劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。

第十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依法监督检查用人单位执行条例及本办法的情况。

用人单位不安排职工休年休假又不依照条例及本办法规定支付未休年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不执行支付未休年休假工资报酬、赔偿金行政处理决定的，由劳动行政部门申请人民法院强制执行。

第十六条 职工与用人单位因年休假发生劳动争议的，依照劳动争议处理的规定处理。

第十七条 除法律、行政法规或者国务院另有规定外，机关、事业单位、社 会团体和与其建立劳动关系的职工，依照本办法执行。

船员的年休假按 《中华人民共和国船员条例》执行。

第十八条 本办法中的 “”是指公历。

第十九条 本办法自发布之日起施行。

有关产假的规定

据《劳动法》、《女职工劳动特别保护规定》和《浙江省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：

女职工分娩后,其产假及有关待遇按下列规定执行:(一)正常分娩的,产后假不少于98天(含产前假15天);(二)7个月以上早产或者超期分娩的,按正常分娩对待;(三)分娩时遇有难产实施剖宫产手术的,产后假增加15天;(四)分娩时遇有难产实施助产手术的,产后假增加7天;(五)生育多胞胎的,每多生育一个婴儿产后假增加15天;(六)妊娠期不满3个月流产(含自然流产、人工流产)的,产后假20天至30天;(七)妊娠3个月以上、7个月以下流产、引产的,产后假50天;(八)女职工在指定医疗保健机构分娩以及因急产或者其他特殊原因未能在指定医疗保健机构分娩的,其检查费、药费、手术费、住院费、治疗费等费用,按规定从生育保险基金中开支或者由用人单位承担;(九)女职工产假期间工资照发,不影响其享有的福利待遇。

女职工产后假满仍需治疗的,按国家规定的疾病医疗待遇规定办理。

有关病假的规定

根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》的通知（劳部法[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。对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪 等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

根据《关于转发劳动部〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》的规定，职工因病或非因工负伤，病假在六个月以内的，按其连续工龄的长短发给病假工资。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资（不包括加班加点工资、奖金、津贴、物价生活补贴，下同）的百分之五十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满二十年不满三十年的为本人工资的百分之七十；连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之八十。

职工因病或非因工负伤；连续病假在六个月以上的，按其连续工龄的长短改发疾病救济费。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资的百分之四十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之五十；连续工龄满二十不满三十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之七十。最低不能低于当地最低工资80%。

最后关于医疗期满尚未痊愈者解除劳动合同的经济补偿问题，《劳动合同法》第40条规定：“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。”同时，《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第6条规定：劳动者患病或者非因工负伤，经劳动能力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1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，同时还发给不低于6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。

有关婚假的规定

1.按法定结婚年龄(女20周岁，男22周岁)结婚的，可享受3天婚假。2.婚假包括公休假和法定假。3.符合晚婚年龄(女23周岁，男25周岁)的，可享受晚婚婚假15天(含3天法定婚假)，工资、奖金和其他福利待遇照发；晚育（已婚妇女二十四周岁以上生育第一个子女的为晚育）的，男方可享受七天护理假，工资、奖金和其他福利待遇照发。

4..[1980]劳总薪字29号规定：婚丧假1-3天，结婚双方不在一地的另外给予路程假，通常都按3天计算。

5.再婚的可享受法定婚假(3天)，不能享受晚婚婚假。

6.只有在同时符合女年满23周岁、男年满25周岁和“双方均为初婚”这两个条件的情况下，才可以认定为《婚姻法》规定的“晚婚”。

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！