# 职工怀孕生产期间的相关假期及待遇规定[五篇]

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-05-26

*第一篇：职工怀孕生产期间的相关假期及待遇规定职工怀孕生产期间的相关假期及待遇规定第一部分：各类假期详解产假：女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）女职工产假分别按下列情况执行（上海市女职工劳动保护办法第十四条...*

**第一篇：职工怀孕生产期间的相关假期及待遇规定**

职工怀孕生产期间的相关假期及待遇规定

第一部分：各类假期详解

产假：

女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）女职工产假分别按下列情况执行（上海市女职工劳动保护办法第十四条）

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，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。

三、妊娠三个月内自然流产或子宫外孕者，给予产假三十天；妊娠三个月以上，七个月以下自然流产者，给予产假四十五天。

注：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(产妇在子女出生后4个月内办理独生子女证的，除享受国家规定的产假外，增加35天产假。

晚育假、晚育护理假：

已婚妇女生育第一个子女时，年满二十四周岁的，为晚育。（上海市人口与计划生育条例第二十四条）

符合《条例》规定生育的晚育妇女，在国家规定的产假基础上，增加晚育假30天，其配偶享受晚育护理假3天。晚育假一般应当与产假合并连续使用，晚育护理假应当在产妇产假期间使用。晚育假期间享受产假同等待遇；晚育护理假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。晚婚假、晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。（上海市计划生育奖励与补助若干规定第二条）

产前假：

女职工妊娠七个月以上(照二十八周计算)，应给予每天工间休息一小时，不得安排夜班劳动。如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月。(上海市女职工劳动保护办法第十二条)

产检假：（2025年最新产假规定）

一、怀孕第1—6个月，可享受1天假期，用于妊娠确认，申请生育指标，以及生产培训等。

二、怀孕第6和第7个月，每个月可享受1天假期。

三、怀孕第8个月，可享受2天假期。

四、怀孕9个月以上，可享受4天假期，但其中2天已包括在预产假中。

（这一部分不太确定是否已经开始实施）

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)。每次单胎纯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。婴儿满一周岁后，经区、县级以上医疗保健机构确诊为体弱儿的，可适当延长女职工授乳时期，但最多不超过六个月。授乳时间及在本单位授乳往返时间，应算作劳动时间。（上海市女职工劳动保护办法第十五条）

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）

保胎假

女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。（国家劳动总局保险福利司关于女职工保胎休息和病假超过六个月后生育时的待遇问题给上海市劳动局的复函）

注：产假90天是按自然天数计算，包括法定节假日。

晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。

归纳一下，这些假期可以分为两类，一类是必须享受的假期，单位无权剥夺，另一类是如工作许可、单位同意，可以请的假。

第二部分：假类性质总结

一、必须享受的假

产假：90天+30天（晚育）+15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）

产前假：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。

二、如工作许可，单位同意，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。

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，可谓哺乳假六个半月。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。

虽然是依申请而行，单位有是否批准的权利，但需注意的是，根据《上海市实施 办法》，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。（详见附件一《沪卫生局公布医疗机构开具产前假哺乳假证明通知》）

第三部分：相关假期的待遇规定

一、保胎假，工资按照病假发

符合计划生育规定的怀孕女职工，经医师诊断出具证明，需要保胎休息的，其假期工资可按病假工资标准发放。

二、产前假，工资按照八成发

原市劳动局《关于＜上海市女职工劳动保护办法＞中有关问题的解释》明确：女职工请产前假期间的工资，“其工资按本人工资的百分之八十发给”。这里的本人工资是指按女职工请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括奖金）计算。“在增加工资时应作出勤对待。”

三、产检假工资按正常出勤全额发

四、产假期间领生育生活津贴

女职工产假期间，如已参加了生育保险，根据生育保险的规定享受生育生活津贴和医疗津贴，其所在单位不再支付产假工资。生育生活津贴和医疗津贴的标准由该员工社会保险缴纳基数确定，由社会保险保障机构发放，有多长产假，就领多久的生育生活津贴。

特别注明：女职工领取的生育生活津贴低于其正常工作期间工资的（不包括奖金），低于部分应由单位补足。

如员工所在单位没有参加生育保险，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工资（不包括奖金）。女职工应当得到的生育保险其他待遇如医疗津贴等，也应当由单位承担。

五、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。

根据原市劳动局《关于＜上海市女职工劳动保护办法＞中有关问题的解释》，六个半月哺乳假的工资按本人原工资的百分之八十发给。这里的本人工资是指按女职工请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括奖金）计算。

如女职工六个半月哺乳假期满后，确有困难，要求继续请假为婴儿哺乳的，各单位可根据生产和女职工的实际情况，哺乳假可酌情延长，但不得超过一年。这期间，其工资按本人工资的百分之七十发给（生活确实有困难的，可适当提高，但最高不超过本人工资的百分之八十）。

特别注明：

非计划生育内的产妇请假规定：

所有假期时间均按上述计划生育内的规定实施，但是取消所有待遇的发放。（即有假无工资）

附件一

沪卫生局公布医疗机构开具产前假哺乳假证明通知上海市卫生局今天在网上公布了本市医疗机构依法开具产前假和哺乳假有关疾病证明的通知，经二级及以上医疗保健机构证明有习惯性流产史等，本人提出申请，用人单位应当批准其产前假两个半月，产前假只能按预产期在产假前执行；产假结束后可以请哺乳假六个半月。

通知指出，根据《上海市女职工劳动保护办法》等规定，女职工妊娠28周以上可以请产前假两个半月，产前假只能按预产期在产假前执行；产假结束后可以请哺乳假六个半月。女职工妊娠开具产前假，需经二级及以上医疗保健机构证明有习惯性流产史和各种严重的妊娠并发症、妊娠合并症等可能影响正常生育的疾病，本人提出申请，用人单位应当批准其产前假。

经二级及以上医疗保健机构证明患有产后严重影响母婴身体健康疾病的，本人提出申请，用人单位应当批准其哺乳假。通知规定，可能影响正常生育和严重影响母婴健康的疾病，均须副主任及以上技术职称的相关专业医师确诊，并由其所在的二级及以上医疗保健机构医务处(科)盖章证明。同时，各二级及以上相关医疗保健机构均需按照要求认真贯彻执行。如发现违反规定出具不实证明的机构和人员，将按照有关规定严肃查处。

人事行政部

2025-10-19

**第二篇：职工休假及假期待遇管理规定**

职工休假及假期待遇管理规定

根据国家有关法规和省、市相关规章规定，结合我单位实际，制定本规定。

一、法定节假日

（一）依据。按照〘全国年节及纪念日放假办法〙（国务院第513号令）有关规定执行。

（二）享受的对象。全体职工。

（三）假期待遇。基础性和奖励性绩效工资全额发放，享受各项福利待遇。

二、带薪年休假

（一）依据。按照〘中华人民共和国劳动合同法〙（第65号主席令）、〘职工带薪年休假条例〙（国务院第514号令）有关规定执行。

（二）享受的对象。连续工作满1年以上的职工。

（三）相关规定。

1、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。

2、职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（1）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；（2）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；（3）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；（4）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

3、鼓励年休假在1个内分段安排，原则上单次年休假时间不超过10个工作日。

（三）假期待遇。

1、职工在年休假期间基础性和奖励性绩效工资全额发放，享受各项福利待遇。

2、职工应休未休年休假等其它问题，按照市人力资源和社会保障局有关规定执行。

三、病假

（一）依据。参照〘中华人民共和国劳动法〙（第65号主席令），以及〘国务院关于发布〖国家机关工作人员病假期间生活待遇的规定〗的通知〙（国发〔1981〕52号）有关规定执行。

（二）对象。取得医疗机构医学证明的职工。

（三）相关规定。

1、病假包括公休假日和法定假日。

2、病假超过六个月的不计算工龄。

3、大中专毕业生在见习期间休病假，其见习期相应延长。

（四）病假期间待遇

1、病假在15天以内的，基础性和奖励性绩效工资全额发放；病假超过15天不满2个月（含2个月），基础性绩效工资全额发放，按日扣发奖励性绩效工资（季度奖励性绩效工资额/65.25，以下同）；超过2个月不满6个月的，从第3个月起基础性绩效工资按90%发放，按日扣发奖励性绩效工资；超过6个月的，从第7个月起基础性绩效工资按70%发放，按日扣发奖励性绩效工资。

2、经鉴定的因公负伤，治疗期间基础性和奖励性绩效工资全额发放。

四、婚假

（一）依据。按照〘中华人民共和国婚姻法〙（第51号主席令）、〘中华人民共和国人口与计划生育法〙（第63号主席令）有关规定执行。

（二）享受的对象。符合法律规定的职工。

（三）相关规定。

符合法定结婚年龄（女20周岁、男22周岁）的，享受3 天婚假（包括公休假日和法定假日）。

（四）假期待遇。婚假、路程假期间，基础性和奖励性绩效全额发放。

五、妊娠、产假、陪护假和哺乳期

（一）依据。按照〘中华人民共和国劳动合同法〙（第65号主席令）、〘中华人民共和国人口与计划生育法〙（第63号主席令）、〘女职工劳动保护特别规定〙（国务院第619号令）有关规定执行。

（二）享受的对象。符合法律规定的职工。

（三）相关规定。

1、妊娠。

（1）对怀孕7个月以上的女职工，尽可能不延长劳动时间，并应当在劳动时间内安排1小时的休息时间。

（2）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。

2、产假。

（1）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；

（2）对符合法律、法规规定生育的产妇，除享受国家规定的产假外，增加产假30天，并给予其配偶15天护理假；

（3）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。

（3）产假包括双休日和法定假日。

（4）大中专毕业生在见习期间休产假，其见习期要相应延长。

3、哺乳期

（1）对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，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。

（2）婴儿满1周岁后，经医疗机构确诊为体弱儿的，可适当延长女职工的哺乳期，但最长不能超过6个月。

（四）假期待遇。

1、产假和护理假视同出勤，基础性和奖励性绩效工资全额发放。

2、妊娠7个月以上的女职工，根据本人情况，经本人申请，并报单位批准同意的可以请假休息。请假休息期间基础性绩效工资按70%发放，按天扣发奖励性绩效工资。

3、延长哺乳假期间基础性绩效按60%发放，停发全年奖励性绩效工资。

4、女职工产假期满，因病需要休息治疗的，其超过产假期间的待遇，按照有关病假待遇规定办理。

5、接受节育手术的，当凭节育手术证明，按有关规定给予假期，假期期间基础性和奖励性绩效工资全额发放。

6、计划外分娩和妊娠的，按照省、市计划生育条例的有关规定执行。

六、丧假

（一）依据。参照〘中华人民共和国劳动合同法〙（第65号主席令）有关规定执行。

（二）享受的对象。符合法律规定的职工。

（三）相关规定。

1、职工的直系亲属（父母、配偶、子女），以及岳父母或公婆死亡时，给予3天丧假。

2、去外地料理丧事的，可根据路程远近另给予路程假。

（四）假期待遇。丧假、路程假期间基础性和奖励性绩效工资全额发放。

七、探亲假

（一）依据。参照〘国务院关于公布〖国务院关于职工探亲待遇的规定〗的通知〙、〘国家劳动总局关于制定〖国务院关于职工探亲待遇的规定〗实施细则的若干问题的意见〙有关规定执行。

（二）享受的对象。满足以下条件的职工：

1、工作满一年，与配偶不常住在一起，又不能在公休假日团聚的职工；

2、工作满一年，与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的职工。

（三）相关规定。

1、职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为30天；未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为20天；已婚职工探望父母的，每四年给假一次，假期为20天。

2、不能在公休假日团聚，是指不能利用公休假日在家居住一夜和休息半个白天。

3、职工与父亲或与母亲一方能够在公休假日团聚的，不能享受探望父母的待遇。

4、职工的父亲或母亲和职工的配偶同居一地的，职工探望配偶和探望父母的待遇不能同时享受。

5、探亲假期包括公休假日和法定假日。

（四）假期待遇。探亲假期按天扣发奖励性绩效工资。

八、事假

（一）依据。参照XX有关规定执行。

（二）享受的对象。工作年限满1年的职工。

（三）相关规定。

1、在国家规定的法定假期之外，确因特殊情况需要占用本人工作时间办理私事的，可以请事假。事假应由本人提出书面申请，经有关领导批准，报人事部门备案后，方能请事假。

2、一年内累计最多不得超过15天，其中工作年限满1年不到5年的，假期不得超过7天；工作年限满5年的，假期不得超过15天。

（四）待遇。

1、鼓励职工依法享受年休假。

2、对年休假未休或未休完申请事假的，按照已安排年休假，因本人原因未休年休假处理，不发放年休假报酬，基础性和奖励性绩效工资全额发放。

3、对年休假已休完申请事假的，全年累计不超过7天的，按日扣发奖励性绩效工资。全年累计事假超过7天的，除按日扣发奖励性绩效工资外，原则上不得参与各类评先

4、对年休假已休完申请事假的，全年累计不超过3天的，基础性和奖励性绩效工资全额发放；全年累计超过3天的，从第4天起按日扣发奖励性绩效工资。全年累计事假超过7天的，除按日扣发奖励性绩效工资外，原则上不得参与各类评先。

5、凡未按规定书面请假，擅离工作岗位的，按旷工处理。

九、准假权限和请销假程序

（一）准假权限及报批程序。

1、请销假须填写〘请销假审批表〙，并按以下程序报批：（1）职工和部门副职请年休假的，由本人提出书面申请，人事部门核定应休未休年休假天数，依次报部门负责人、分管领导签批同意后，交人事部门备案；部门负责人请年休假的，由本人提出书面申请，人事部门核定应休未休年休假天数，依次报分管领导、主要领导签批同意后，交人事部门备案。

（2）除年休假以外，职工按以下程序办理请假手续：

职工和部门副职请假半天以内的，由本人提出书面申请，部门负责人批准后，交人事部门备案；请假1天以上的，由本人提出书面申请，经部门负责人签署意见后，报分管领导批准后，交人事部门备案；

部门负责人请假1天以内的，由本人提出书面申请，须报分管领导批准后，交人事部门备案；请假1天以上的，由本人提出书面申请，经分管领导签署意见后，报主要领导批准后，交人事部门备案。

2、领导班子成员请假，按照上级有关规定办理手续。

（二）销假程序。

1、干部职工按照本规定请假，一律办理书面请假手续。未按程序办理书面请假手续而擅离工作岗位的，一律按照旷工处理。

旷工期间，累计未达到7天的，按日扣发基础性和奖励性绩效工资；累计达7天的，扣发1个月的基础性和奖励性绩效工资；全年累计达15天的，按有关规定处理。

2、请假批准后，请假人应将书面请假手续交人事部门存档备查。确因急症等特殊情况不能事先办理请假手续，必须按照审批权限于当天上班前致电批准人口头请假，且应在到岗第一时间补办请假手续。

3、假期结束后，请假人须到人事部门领取并填写〘请销假审批表〙，办理销假手续，交人事部门存档备查。

十、本规定由人事部门负责解释。

十一、原《职工休假及假期待遇管理规定》同时废止。执行期间，如遇国家政策调整,则按国家有关规定执行。

**第三篇：关于职工各类假期及其待遇的有关规定**

龙岩卷烟厂企业标准

关于职工各类假期及其待遇的有关规定 QZ/RL0001—2025 2

A/0—2025/05/01 为了加强劳动工资管理，进一步完善企业分配制度，更好地贯彻“按劳分配，效益优先，兼顾公平”的严则，调动职工的工作积极性，根据《劳动法》、《福建省企业职工生育保险条例》、《福建省企业职工工伤保险试行规定》及《劳动法》配套法律法规等，同时结合我厂的实际情况，对我厂职工各类假期及其待遇作出如下规定：

一、旷工

1、旷工：未履行请假手续，擅自离开工作岗位而未参加生产劳动的，即认定为旷工。

2、职工每旷工1天扣月奖金50%，旷工2天（含）以上者，则扣除当月全部奖金。职工旷工期间，其岗位工资按法定工作日扣发，同时按规定扣发年终奖和效益奖。

3、根据《企业职工奖惩条例》，职工连续旷工时间超过15天（含），或一年内累积旷工时间超过30天（含）的，企业即 给予除名（一个工作日为一天）。

二、事假

1、职工因事需请假的，本人应写书面报告，事假3天（含）以内的，由部门领导审批；事假4天以上的，需到人劳科办理准假手续；4天至30天由人劳科长审批；30天以上经人劳科科长审核后，由分管人事的厂领导审批。如需办理续假的，应按规定重新办理续假手续。

2、职工因私事要求出境或出国的，必须由本人提出书面申请报告，并提交公安部门的有关证件材料，由安保科会同人劳科、监察科共同审查后，由安保科签署意见，经所在部门（车间）主要负责人签署意见后，报人劳科长签署意见，再由厂长或分管人事的厂领导审批。假期按地方公安部门批准的时间计算。

3、职工每请事假1天，扣月奖金20%，依此累加，超过5天（含）者，不享受当月奖金。

4、职工请事假期间，其岗位工资按法定工作日扣发，同时必须按规定扣发年终奖和效益奖。

三、病假

（一）职工患病或非因工负伤假期规定

1、职工因病需请病假休息治疗的，由医务室出具病休证 明。凡厂外各医院出具的病休证明，应由医务领导审核后，转为本厂病休证明方予认可。病休在30天（含）以内的，由医务室领导提出建议，所在部门（车间）领导提出意见后，由人劳科科长审批；病休在30天以上至规定医疗期内的，由分管人事厂领导审批。

2、职工患病或非因工负伤的医疗期，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，医疗期的规定按劳部发（1994）479号文执行，即：

⑴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。

⑵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。

⑶医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

（二）病假期间的待遇

1、职工每请病假1天，扣月奖金 10%，依此累加，超过10天（含）者，不享受当月奖金，并按规定扣发年终奖和效益奖。

2、在医疗期内的职工，享受病假工资，病假工资按岗位工资的60%—100%支付。

⑴工龄不满五年，本企业工作年限不满三年者，按60%计发。

⑵工龄满五年，本企业工作年限已满三年不满五年者，按70%计发。

⑶工龄满八年，本企业工作年限已满五年不满八年者，按80%计发。

⑷工龄满十年，本企业工作年限已满八年不满十年者，按90%计发。

⑸本企业工作年限已满十年及十年以上者，按100%计发。

3、超过医疗期的，不再享受病假工资，只享受医疗补助费，医疗补助费按岗位工资的40%—60%支付。

⑴本企业工龄不满三年者为40%。

⑵本企业工龄满三年未满五年者为50%。

⑶本企业工龄满五年及五年以上者为60%。

四、护理假

1、职工患病住院，病情严重，需由亲属护理的（本厂职工），应提出书面报告，医务室领导提出建议，所在部门领导提出意见后，30天（含）以内由人劳科长审批，30天以上由分管人事厂领导审批。

2、职工每请护理假1天，扣月奖金20%，假期超过5天（含）者，不享受当月奖金。

五、丧假

职工的父母或岳父母、公婆去世，本厂职工可以享受3天丧假（含路途），假期按公假处理。

六、工伤或患职业病

1、职工因工负伤或患职业病按闽政（1994）04号文《福建省职工工伤保险试行规定》和闽劳险（1995）017号文执行。

2、职工因工负伤，所在部门（车间）领导应填报职工工伤事故报告单，报厂安保科审查核实，同时应及时报告人劳科，人劳科再向社保机构汇报，以便备案。部门（车间）或个人隐瞒不报，取消该部门（车间）当月安全奖，由此而造成的职工个人损失由部门（车间）负责。

3、工伤职工应在治愈出院后，及时将疾病证明、病历、出院小结、医疗发票、药费清单或处方交到人劳科，以便办理工伤保险待遇。

4、职工每请工伤假1天，扣月奖金5%，依此累加，超过20天（含）者，不享受当月奖金。

5、经认定，职工属因公或见义勇为负伤，其待遇由厂有关会议研究决定。

七、探亲假

（一）探亲的范围和条件

1、凡在本企业工作满一年以上的职工，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受本规定探望配偶的待遇；与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受本规定探望父母的待遇。

2、与配偶或父亲、母亲不住在一起的界限规定：职工的配偶或父亲、母亲在富岭、大池、适中、雁石（含）以外地区，可以享受探亲待遇。

3、试用期内的职工不能享受当年的探亲假，试用期满或转正定级后可以享受探亲待遇，但在下半年转正定级者，不能享受当年的探亲假。

（二）探亲假期

1、职工探望配偶的，每年给予一方假期一次，假期为30天（不含路途，路途时间另计，其他探亲对象亦同此）。

2、未婚职工探望父母的，每年给予假期一次，假期为20 天。

3、已婚职工探望父母的，每四年给予假期一次，假期为20天。起算时间为职工结婚满一年后的第二年算起。在这四年中的任何一年，经过批准均可探亲。

4、当年职工结婚或女职工生育，不再享受当的探亲待遇。

5、当年探亲假只限于当年使用，跨自行作废。四年一次探父母假，四年内使用，跨四年后自行作废。

6、职工在探亲往返旅途中，遇到意外交通事故，造成交通停顿，职工不能按期返回工作岗位的，须持当地交通机关证明，经本人申请，分管人事的厂领导批准后，其超假日期可以算作探亲路程假期。

（三）探亲期间的待遇

1、职工探亲期间不享受当月奖金（假期跨月使用的，只扣一个月奖金）。

2、职工探望配偶和未婚职工探望父母的往返路费，由本企业负担。已婚职工探望父母的往返路费，在本人月岗位工资30%以内的，由本人自理，超过部分由企业负担。

3、职工探亲的往返路线必须按常规的路线往返，不得绕道。职工探亲的往返车船费，按以下标准报销：（1）乘火车的，一律报硬席座位费；（2）乘轮船的，报四等舱位费；（3）乘长途汽车及其他民用交通工具的，凭据按实支报销：（4）职工探亲不得报销飞机票。

（四）探亲假期的办理

职工请探亲假要严格履行审批、登记、请假、销假制度，由本人提出申请并提交配偶方享受探亲情况证明或父亲、母亲居住地证明，再由所在部门统筹安排，经所在部门领导批准后，到人劳科办理准假手续。

八、婚假

1、双方均达晚婚年龄（女23周岁，男25周岁），经所在部门（车间）、厂计生办和人劳科审批办理结婚登记的职工（初婚），可享受15天婚假。

2、职工婚假期间月奖金按60%计发。

3、未经部门（车间）、厂计生办和人劳科审批，私自在外登记结婚的职工，不能享受婚假，并按本厂有关规定给予处罚。

4、再婚职工（含另一方再婚）只享受3天婚假。假期按公假处理。

九、女工生育

（一）产前假

女职工怀孕满七个月以上的可请产前假。产前假期间岗位 工资按普通工种对应金额标准计发，辅助工资照发。职工每请产前假1天，扣月奖金20%，请假超过5天（含）者，不享受当月奖金，并按规定扣发年终奖和效益奖。

（二）生育保险

1、生育期间的待遇

⑴女职工生育时，在法定产假期间按《福建省企业职工生育保险规定》由社保公司生育保险基金按月支付生育津贴。月生育津贴标准为上本企业职工月人均缴费工资,企业不再另付给生育职工产假期间的工资、奖金、年终奖和效益奖。

⑵男职工配偶生育符合计划生育规定，未享受生育保险待遇的，由社保公司生育保险基金给付一次性生育补助金，其标准按企业在职女工生育津贴的50%发给。

⑶女职工的生育医疗费用，如产前检查费、接生费、手术费、住院费和药费由社保公司生育保险基金支付，企业不再另付生育医疗费用。自费药品、营养品药费和医疗服务费由职工个人负担，⑷女职工未经生育而怀孕流产的，按社保公司规定只享受一次生育津贴。休假期间企业不另付当月工资和奖金。

⑸凡违反计划生育规定的职工，不享受生育保险待遇。

2、生育假期 ⑴女职工产假90天（含产前假15天），难产的，增加15天；生育多胞胎，每多生育一婴，产假增加15天。

⑵晚育并领取独生子女证的，产假为180天，其中产前假15天。

⑶女职工第一次怀孕3个月以内自然流产的，产假为30天；怀孕3个月以上7个月以内自然流产的，产假42天。

⑷双方达到晚育年龄，并领取准生证的，女职工分娩时（必须是独生子女）可给男职工3天照顾假，假期按公假处理。

3、女工生育其他规定

属以下情况者，其产假及生育津贴按龙岩市社会保险公司规定享受：

⑴职工已有一个子女，因故需申请生育第二胎，经批准，女工符合条件生育第二胎，并领取准生证生育者。

⑵职工本人是初婚，对方是再婚；或职工本人是再婚，对方是初婚，且一方已生育有一个子女，不管孩子跟随何方，经批准领取准生证生育者。

⑶职工生育后已办理独生子女证，后因婴儿夭折，经批准领取准生证可第二次生育者。

4、哺乳时间

⑴女职工生育完上班，婴儿尚不足一周岁的，可在上班时 间内给予一定的哺乳时间。婴儿在八个月以前，每日两次哺乳时间，满八个月后至一周岁内，每日一次哺乳时间，每次哺乳时间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（包括路途往返时间）。每天两次哺乳时间可以当日合并使用。

⑵需要用哺乳时间的职工，必须到人劳科办理相关出厂手续。

（三）哺乳假

女职工生育后的可请哺乳假至小孩一周岁。哺乳假期间岗位工资按普通工种（即原岗位工资四岗）对应金额标准的60%计发，辅助工资照发，不享受月奖金，并按规定扣发年终奖和效益奖。

（四）产前假、产假、哺乳假手续的办理程序

1、职工请产前假应由本人提出书面申请，经本人所在部门（车间）领导批准后报计生办、人劳科审批，并从请假之日起享受法定产前假的有关待遇。

2、职工分娩后，应在30天内应将生育职工的准生证、婴儿出的生证、独生子女证、生育医疗费用发票原件及药费清单收齐后交至人劳科，并由人劳科到社保公司办理生育津贴及生育医疗费用的报销手续，待社保公司生育保险费付至厂财务科 后再由人劳科造册发放。生育职工逾期未办理有关手续者，后果自负。

3、职工若需请哺乳假应在产假期满前半个月提出书面申请，经本人所在部门（车间）领导批准后报计生办、人劳科审批，并于产假期满后享受哺乳假的有关待遇。

十、节育假

1、女职工施行结育手术，休息21天，并给男职工3天照顾假，假期按公假处理。

2、男职工施行结育手术，休息7天，并给女职工1天照顾假，假期按公假处理。

3、放臵宫内节育器，可休息2天。经医生鉴定需取出宫内节育器，可休息1天，假期均按公假处理。

4、女职工生育后第一次施行人流手术，可休息14天，假期按公假处理（只享受一次），第二次及以后人流假，按病假处理。

5、产后施行女子绝育手术，产假外另加14天公假。

十一、业余、脱产或半脱产学习

学习期间有关待遇参照岩烟企[2025]第178号文，即：

1、凡经厂部批准参加业余学习的职工，无论公费或自费，每学期期中、期末考试凭考试通知可给予公假，期末考试另给 2天复习公假（时逢厂休不另给公假）。

2、公费学习者根据校方通知需到外地接受短期面授.毕业实习、考试按实际情况给予公假；自费学习者由所在单位根据工作需要决定。

3、业余学习不论自费或公费，公假期间，不享受所在单位当月奖金（按公假天数扣款），但不影响效益奖、年终奖。

4、脱产学习人员岗位工资按100%发给，其岗位工资一律按六岗发给；半脱产学习人员岗位工资按原岗位100%发给。

5、脱产、半脱产学习期间不享受月奖金，且脱产学习人员不享受效益奖，其余待遇均与企业在岗职工同等享受。

注：

（1）脱产指一次学习时间在半年以上的。

（2）半脱产指一次学习时间在两个月（含）以上，六个月以内的。

十二、其他规定

1、当本规定与《劳动法》的配套法律法规和本省、市其他最新出台的文件规定存在不一致时，以最新出台的文件规定执行。

2、除产假、病假、丧假、工伤假外，其他假期都必须提前3天到人劳科办理准假手续，各部门（车间）必须督促本单 位职工认真履行，一经发现部门有隐瞒行为或本单位职工请假臵后者，则请假当事人当月所有待遇即予停发，其后果由相关部门负责。

3、产假、病假、丧假、工伤假职工3天内必须到人劳科办理请假手续，逾期未办理者，处理办法同上。

4、各部门每月考勤必须如实上报，于每月3日前送人劳科审核。未按时或未报考勤者，当月该部门所有人员工资、奖金等待遇暂缓发放，由此造成的个人损失由各部门承担。

十三、本规定解释权归人事劳动工资科。

十四、本规定于2025年4月6日经厂工会第五届委员会第九次全体会议通过。

十五、本规定自2025年5月1日起实施。

十六、自本规定实施之日起，以下文件同时废止：

1、岩烟计生[1995]第005号《关于职工婚假、产假以及各种节育手术假的有关规定》

2、岩烟劳字[1995]第106号《关于职工假期的规定》

3、岩烟劳字[1995]第132号《关于各类假期工资支付和加班工资支付的有关规定》

4、岩烟劳字[1997]第57号《关于职工享受生育保险待遇及其假期的有关规定》

文件归口部门：人力资源部 起草人：陈海萍 审核人：熊梅光 批准人：杨达辉

**第四篇：职工考勤、各类假期及相关待遇管理办法**

职工考勤、各类假期及相关待遇管理办法

一、总则

1、为了加强职工的考勤管理，维护正常的工作秩序和生产秩序，合理安排有效工作时间，提高劳动效率，根据国家有关规定，特制定本办法。

2、职工必须严格遵守劳动纪律，按时上下班，坚守工作岗位，服从工作安排，努力做好本职工作。

3、各单位（部门）要严格执行考勤规定，各单位（部门）负责人是本单位或部门职工的考勤负责人，劳动人事科负责考勤的管理工作，有责任对考勤情况进行检查、监督。

4、本办法按照国家及自治区的保险福利待遇的规定，结合生产性事业单位的属性，对单位工作制度、考勤种类、审批权限及程序、各类假期及待遇做出具体规定。

二、工作制度

1、实行每日工作8小时、每周工作40小时的标准工时制度。确因野外生产经营特点和工作的特殊性不能实行标准工时制度的，必须按规定报自治区人力资源和社会保障厅相关部门审批。

2、各单位（部门）遵照执行国家双休日及法定节假日制度（不实行标准工时制度的单位、部门除外）。

（1）每周公休2天；（2）法定节假日： a、元旦，放假1天。b、春节，放假3天。c、清明节，放假1天。d、国际劳动节，放假1天。e、端午节，放假1天。f、中秋节，放假1天。g、国庆节，放假3天。

h、肉孜节全区各族干部职工放假1天。i、古尔邦节全区各族干部职工放假3天。

三、考勤办法

1、职工考勤以部门为单位，部门负责人指定本部门的考勤员，报人事部门备案。考勤员要责任心强，坚持原则，严于律己，以身作则，每日如实填写考勤表，并公布于众，便于职工互相监督。

2、考勤表必须按要求填写清楚。如：病假、事假、产假、出差、探亲假、年休假、学习、婚丧假、旷工等都要按实际情况填写。

3、考勤表经部门主管领导审核签字后，报到单位人事科审批。

4、职工因工外出办理公务时，须向本部门领导（或其授权人）申明外出原因及返回单位时间，否则按相关规定处理。

5、考勤设置种类：

（1）出勤：职工在本岗位规定的工作时间内，从始至终坚守岗位，履行工作职责的记录。（2）旷工：无故缺勤。（3）请假：可分为事假、病假、婚假、丧假、计划生育假、产假、护理假、探亲假、工伤假、带薪休假。（4）出差：出差人员按实际天数考勤。

6、审批权限及程序

（1）职工请假应事先写请假申请，按程序办理相关审批手续。（2）职工请假三天以内（含三天），由部门领导批准，四天以上由大队主管领导批准；部门领导请假，需经大队主管领导批准。请假经批准后，报到本部门考勤员做好考勤登记，月底随考勤表一同交劳动人事科。

（3）婚假、计划生育假、产假、护理假的请假程序：个人申请--部门审批—由本人持所需资料（结婚证、配偶身份证、医疗证明等）到计划生育专干处审批备案—大队主管领导审批---交部门考勤员做好考勤记录—月底随考勤表交劳动人事科

（4）带薪年休假、探亲假的请假程序：个人申请--部门审批—劳动人事科审批—大队主管领导审批---交部门考勤员做好考勤记录—月底随考勤表交劳动人事科

（5）事假、病假、丧假（三天及以内的假期）的请假程序：个人申请--部门审批—交部门考勤员做好考勤记录—月底随考勤表交劳动人事科

事假、病假、丧假（四天以上的假期）的请假程序：个人申请--部门审批—大队主管领导审批--交部门考勤员做好考勤记录—月底随考勤表交劳动人事科

四、各类假期及待遇

（一）事假管理

1、事业单位执行标准

工作人员处理私事应利用节假日和公休日，如须占用工作时间办理私事的，应由本人事先提出申请，经领导批准后，按事假处理。未经领导批准，私自离开工作岗位的，按旷工处理(事假计算不含法定节假日)。事假期间，遇有患病或非因公受伤，按事假处理；

事假期间，停发工资及绩效。

（二）病假管理

1、适用范围

本办法适用于因病或非因工负伤需要病假休假休息的单位全体职工。

2、病假请假程序

1、职工因病或非因工负伤不能坚持正常工作，需要休息治疗的，由本人提出书面申请携医生诊断出具的《病情证明单》、住院证明等，3天以内的（含3天）由（部门）负责人审核、批准后生效；3天以上的由（部门）负责人审核后，报大队主管领导批准后方可休假。

2、职工需要申请病假的，应当在病假开始前申请。如病发突然不能提前申请的，应电话告知单位，之后凭二级（含二级）以上医院诊断并出具《病情证明单》、住院证明等办理病假手续。

3、病假期内职工应与单位保持联系畅通，使单位能够及时了解其健康状况。

3、管理原则

1、职工疾病或非因工负伤休息时间长短按规定的医疗期执行。

2、职工疾病或非因工负伤休息，休息日、节假日不予以剔除。

3、未经批准而自行休息的或弄虚作假开假证明病休的，一经纪检委核实查明，除按旷工处理外，给予严肃的批评。

4、职工病假工资支付办法

1、（1）三个月以内，病假期间档案工资、绩效工资四照发；

（2）四个月至六个月以内的：

a、工作年限满十年的，档案工资、绩效工资四照发；

b、工作年限不满十年的，发本人档案工资、绩效工资四90%；（3）病假超过六个月的，从第七个月起，按下列标准发给病假期间的生活待遇：

a、工作年限满三十年的，按本人档案工资、绩效工资四的100%计发；

b、工作年限满二十年的，按本人档案工资、绩效工资四的90%计发；

c、工作年限满十年的，按本人档案工资、绩效工资四的80%计发；

d、工作年限不满十年的，按本人档案工资、绩效工资四的70%计发；

e、病假连续超过六个月的，从第七个月起不计算工龄； f、病假按年累计计算，对跨连续病假超过六个月的，应与上年最后一次病假的时间合并计算；

（三）探亲假管理

1、享受探亲的条件

企业、事业单位工作满一年的在职职工，与配偶或父母相距较远，且不能在公休日团聚的（指不能利用公休假日在家居住一夜和休息半天的），可享受探望配偶或父母的假期待遇，职工与父亲、母亲都不住在一起，又不能利用公休日团聚的，可享受探望父母的待遇。但是，职工与父亲或母亲一方能在公休日团聚的，不能享受探望父母的待遇。

2、探亲假期

（1）职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为30天。（2）未婚职工探父母的，原则上每年一次，假期为20天。如因工作需要，单位当年不能准假，或者职工自愿两年探一次的，可两年给假一次，假期为45天。

（3）已婚职工探父母的，三年给假一次，假期为30天。以上假期均不含路途。

3、假期待遇

（1）职工在规定的探亲假期和往返路程假期内，按照档案工资和绩效工资四标准执行待遇。

（2）职工探配偶、未婚职工和已婚职工探父母的往返路费，均由我队报销（实体职工由实体报销）。职工连续工龄满20年或者年满40周岁以上的，探亲乘坐火车或长途班车的，均可报销硬卧席位票。

（3）根据“新人发字[2025]2号”文件规定，原不具备探亲条件的职工，可在退休前享受一次探亲待遇，探亲对象仅限于兄弟、姐妹、子女。假期60天（含路程假）。路费按去探望对象中一名成员的直线合理路线报销车船费，探亲期间工资照发。

（4）凡达到国家法定退休年龄的退休人员，符合探望父母条件的，可继续享受探父母的探亲待遇。

（5）未参加公开招聘考试的人员不享受探亲假及探亲待遇。（6）见习期未满的人员不能享受探亲假及探亲待遇。（7）借调人员由所在借调单位享受探亲待遇。

（8）按新党办[2025]14号文件规定，提前退休人员不享受以上探亲假及探亲待遇。（提前退休是指对距国家法定退休年龄5年内或工龄满30年的未聘人员，在有利于人才结构调整的前提下，经本人申请，单位同意，有关部门批准后，可以提前退休。）

4、其他

上述假期均包括公休日和法定假日在内。

职工探亲假归队后要及时到考勤员处消假，并需提供探亲对象的户籍证明后，劳动人事科方能办理车船费审定并签署意见，在职工探亲档案中登记。

（四）年休假管理

根据《职工带薪年休假条例》规定，工作满一年以上的职工每年可享受一次带薪年休假，假期分别为：

1、连续工龄满一年不满十年的，假期为五天；

2、连续工龄满十年不满二十年的，假期为十天；

3、连续工龄满二十年的，假期为十五天；

4、带薪年休假不包括法定节假日、公休日；

5、工作年限满1年、满10年、满20年后的次月起享受相应的年休假天数；

6、年休假中遇到的其他问题按照新党办发（2025）22号文件和《自治区有色物探队职工带薪休假管理办法》执行。

7、休假期间不影响档案工资、绩效工资待遇

（五）丧假：

1、必须持有死亡证明；

2、职工直系亲属（配偶、子女、父母、公婆）死亡，给假3天；超出时间可用年休假冲减，年休假已休完的按照事假对待。

3、丧事发生在外地的，可享受路程假，车旅费自理；

4、丧假期间，按档案工资和绩效四标准执行待遇。

（六）工伤假

1、职工因工负伤需要停止工作接受治疗的，必须持安检部门的工伤事故情况登记表和医疗部门的伤情诊断证明，方可按工伤考勤。

2、在停止工作接受治疗时，按工伤保险待遇执行。如其享受的待遇低于档案工资+绩效四标准，由单位给予补齐差额部分。

3、工伤假到期未愈的，凭医院证明，可办理续假手续，否则以旷工论处。

（七）婚假、计划生育假、产假、护理假规定

1、婚假

（1）初婚者享受3天有薪假期；符合晚婚条件者（汉族男职工初婚25周岁，女职工初婚23周岁；少数民族男职工初婚23周岁，女职工初婚21周岁），享受20天有薪假期（包含法定公休假日），婚假需在婚后半年内使用，过期不予保留；

（2）配偶在外省市的，可享受路程假，车旅费自理；（3）婚假期间按档案工资和绩效四标准执行待遇。

2、生育假、护理假

（1）生育给假90天；难产增加15天，多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天；

（2）已婚妇女24周岁以上生育第一个子女为晚育，实行晚育的，增加30天产假；

（3）单位男职工因其妻子初婚并晚育可享受15天陪产假；（4）怀孕7个月后才能获准产假；

（5）符合国家生育规定的，三个月内自然流产的，给假30天，三个月以后七个月以内的，给假45天；

（6）女职工产假期间停发工资，待遇按照《生育保险条例》规定执行，由人事科负责收集所需资料经办。如其享受的待遇低于档案工资+绩效四标准，由单位给予补齐差额部分。

依据《新疆维吾尔自治区人口与计划生育条例》的规定：凡享受晚婚假、晚育假、护理假及节育手术假均包括双休日，但不包括法定节日，以上各项假期内按档案工资和绩效四标准执行待遇。

（八）旷工

1、未办理请假手续或请假未获批准，擅自缺勤的；

2、假期已满未续假或续假未被批准，擅自缺勤的；

3、分配或调动岗位拒不在规定期限到位的；

4、因公出差，未经批准，逾期不归的；

5、虚报请假事由，伪造请假证明，欺骗上级的；

6、凡旷工，扣发当日工资及绩效，并接受单位相应的处罚。旷工3天或累计超过5天者，扣除工资外，并扣除全年的绩效工资；

五、附则

1、职工工资的构成：是指档案工资（岗位+薪级+高定+国家艰贴+保留地区补贴及保留额+其他）和绩效工资部分；

其中绩效工资分为四个部分，分别是指：

⑴绩效一：各部门在完成队下达的经营指标后，每年以上在岗职工绩效工资

（一）的一定比例递增，经考核后，按系数进行分配奖励工资

⑵绩效二各生产部门完成队下达的经营指标，经考核后，按税后利润的20%提取，按系数进行分配的奖励工资

⑶绩效三对特殊贡献人员及集体，按其贡献大小，根据专业部门评定结果，经大队研究后予以兑现的奖励工资。

⑷绩效四根据事业单位津补贴标准由单位统一制订并按月预发的奖励工资

2、本办法由单位劳动人事科负责解释，本办法自公布之日起执行。

**第五篇：关于妇女怀孕的假期及享受的待遇的说明**

关于妇女怀孕的假期及享受的待遇的说明

产假：

女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）女职工产假分别按下列情况执行（浙江省女职工劳动保护办法第十四条）

(一)正常分娩的，产后假不少于90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。晚婚晚育的，应当给予奖励和照顾。

机关、团体、企业、事业单位和其他组织职工晚婚的，增加婚假十二天，工资、奖金和其他福利待遇照发；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。

产前假：

妊娠期间的女职工,在工作时间内做产前检查,应计算在工作时间之内,有额定工作量的,应扣减相应的工作量。

授乳时间哺乳假：

哺乳(含人工喂养)不满1周岁婴儿的女职工，用人单位应当在工作日内安排不少于1小时的哺乳时间；多胞胎生育的，每多一个婴儿，哺乳时间增加1小时。女职工哺乳时间和在本单位内哺乳往返时间，算作劳动时间，并扣减相应的工作量。（浙江省女职工劳动保护办法第十九条）

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。

保胎假

女职工按计划生育怀孕，经过医师开据证明，需要保胎休息的，其保胎休息的时间，按照本单位实行的疾病待遇的规定办理。

注：产假90天是按自然天数计算，包括法定节假日。

晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。

归纳一下，这些假期可以分为两类，一类是必须享受的假期，单位无权剥夺，另一类是如工作许可、单位同意，可以请的假。

一、必须享受的假

产假：90天+30天（晚育）+15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）

产前假：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：婴儿一周岁内每天授乳时间一小时。

二、如工作许可，单位同意，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。

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。

相关假期的待遇规定

保胎假，工资按照病假发

符合计划生育规定的怀孕女职工，经医师诊断出具证明，需要保胎休息的，其假期工资可按病假工资标准发放。

三、产前假，工资按照八成发

女职工请产前假期间的工资，“其工资按本人工资的百分之八十发给”。这里的本人工资是指按女职工请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括生产性津贴和奖金）计算。，“在增加工资时应作出勤对待。”

三、产假领生育生活津贴

女职工产假期间，如已参加了生育保险，根据生育保险的规定享受生育生活津贴和医疗津贴，其所在单位不再支付产假工资。生育生活津贴的标准是该本人缴纳社会保险的基数，有多长产假，就领多久的生育生活津贴。医疗津贴3000元。如员工所在单位没有参加生育保险，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工资。女职工应当得到的生育保险其他待遇，也应当由单位承担。

四、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。

六个半月哺乳假的工资按本人原工资的百分之八十发给。这里的本人工资是指按女职工请产前假或请产假前正常出勤月的实得工资（不包括生产性津贴和奖金）计算。若女职工生活困难，符合本市生活困难补助标准的，单位应按有关规定给予困难补助。

如女职工六个半月哺乳假期满后，确有困难，要求继续请假为婴儿哺乳的，各单位可根据生产和女职工的实际情况，哺乳假可酌情延长，但不得超过一年。这期间，其工资按本人工资的百分之七十发给（生活确实有困难的，可适当提高，但最高不超过本人工资的百分之八十）。

还有要提醒大家一点：单位增加工资时，女职工按规定享受的产前假、产假、哺乳假，应作出勤对待。

实行计划生育手术的公民，按照下列规定享受休假，假期期间的工资按照本人正常出勤应得的工资发给：

(一)放置宫内节育器的，休息2天。在术后一周内不做重体力劳动。放置宫内节育器3个月、6个月、12个月时各随访一次，以后每年随访一次，每次休息一天。

(二)取宫内节育器的，休息2天。

(三)输精管绝育的，休息7天。

(四)输卵管绝育的，休息30天。

(五)第一次人工流产及因放置宫内节育器、绝育、皮下埋植术后失败的再次人工流产，孕期小于13周且行吸宫术及药物流产的，休息14天；孕期小于13周且行钳刮术的，休息21天；孕期大于13周的，休息30天。

(六)放置皮下埋植剂的，休息5天。

(七)取出皮下埋植剂的，休息3天。

(八)放置宫内节育器或皮下埋植剂后因月经失调需诊断性刮宫的，休息5天。实行计划生育手术的公民有以下情形之一且经医生同意需要休息的，其假期按病假处理：

(一)第一次人工流产后及因放置宫内节育器、绝育、皮下埋植术后失败而再次人工流产后，已休满规定假期。

(二)未采取绝育、放置宫内节育器或皮下埋植术而再次人工流产。

(三)发生节育手术并发症，自手术之日起计算；同时实行多项计划生育手术的，多项手术假期累计。

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！