# 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)

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2025-05-26

*第一篇：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) 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...*

**第一篇：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)**

 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。

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。

相关假期的待遇规定

一、保胎假，工资按照病假发

二、产前假，工资按照八成发

三、产假领生育生活津贴

四、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。女职工的特殊劳动保护权利受到侵害时，女职工可采取下列方法，维护自己的合法权益：

一是向企业主管部门或劳动监察部门申诉。（《上海市女职工劳动保护办法》规定：“女职工劳动保护的权益受到侵害时，依照国务院的有关规定，有权向所在单位 的上级主管部门或者该单位所在地区、县劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起30日内作出处理决定。女职工对处理决定不服的，可在收到 决定书之日起15日内向人民法院起诉。”）

二是向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。需要注意的是应该在劳动争议发生之日起一年之内。

三是对劳动行政部门处理决定或仲裁裁决不服的，可向人民法院起诉。补充一点:

产假90天是包括双休日和国定假日的晚育假30天是包括双休日,但不包括国定假日的

**第二篇：女职工产假分别按下列情况执行**

女职工产假分别按下列情况执行（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。编辑本段

分类

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。

产假90天是包括双休日和国定假日的晚育假30天是包括双休日，但不包括国定假日

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。

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。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。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。

编辑本段

待遇规定

一、保胎假，工资按照病假发

二、产前假，工资按照八成发

三、产假领生育生活津贴

四、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。

**第三篇：江苏省女职工劳动保护办法**

江苏省女职工劳动保护办法

【颁布单位】：江苏省政府

第七条 女职工在月经期间，所在单位不得安排其从事高处、低温、冷水、野外和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动，应暂时调做其他工作，或给予公假一至二天。

对其他工种的女职工，月经过多或因痛经不能坚持工作的，经医疗单位证明，给予公假一天。

第八条 对已婚未孕、怀孕和哺乳期的女职工，单位应将其暂时调离下列作业：铅的冶炼、浇铸，铅粉生产；纯苯的生产、回收；汞的生产、蒸馏、回收；镉的生产，二硫化碳的生产，超过卫生防护要求的剂量当量限值的放射性作业；其他明显危害女性生理机能、影响下一代健康的有毒有害作业。

第九条 对怀孕的女职工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。对从事经常弯腰、攀高、下蹲、抬举、搬运等容易引起流产、早产的作业的女职工，经医疗单位证明，应暂时调做其他工作或酌情减轻其工作量。

对怀孕的女职工不得安排加班加点，其在劳动时间内进行产前检查，算作劳动时间，并扣除相应的劳动定额。

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。在劳动时间内应给予工间休息一小时，并扣除相应的劳动定额。上班确有困难者，经本人申请，单位批准，可休产前假六十天。休假期间，其工资不得低于百分之八十。

第十条 女职工的产假不得少于九十天。其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

怀孕三个月以内流产的女职工，根据医疗单位的证明，给予二十至三十天的产假；三个月以上七个月以下的，产假四十二天；七个月以上的，产假九十天。

产假期满恢复工作时，允许有一至二周的时间逐步恢复原定额的工作量。

第十一条 有不满一周岁婴儿的女职工，每班劳动时间内给予两次哺乳（含人工喂养）时间，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间，并扣除相应的劳动定额。婴儿满周岁后，经医疗单位诊断为体弱儿的，可延长哺乳期，但以不超过半年为限。

第十二条 女职工在哺乳期内，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哺乳期禁忌从事的劳动。不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

上班有困难者，经本人申请，单位批准，可休半年的哺乳假，工资不低于百分之八十。

第十三条 女职工较多的单位，应按照国家有关规定，以自办或者联办的形式，建立有专人管理的女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、托儿所、幼儿园等设施。

**第四篇：浙江省女职工劳动保护办法2025**

浙江省女职工劳动保护办法

（2025年4月22日浙江省人民政府令第174号发布

根据2025年12月21日浙江省人民政府令第284号公布的《浙江省人民政府关于修改〈浙江省企业

工资支付管理办法〉等18件规章的决定》修正）

第一条为维护女职工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》和其他有关法律、法规的规定，结合本省实际，制定本办法。

第二条本省行政区域内有女职工的企业、个体经济组织以及国家机关、事业单位、社会团体、民办非企业单位(以下统称用人单位)，应当遵守本办法。

第三条用人单位应当根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，建立健全女职工劳动保护和安全生产制度，改善劳动条件，保证安全生产，防止职业危害，并确定专人负责女职工劳动保护工作。

第四条县级以上人民政府人力资源和社会保障行政主管部门负责本办法的组织实施。

卫生、经济和信息化、安全生产监督管理、人口与计划生育等部门应当按照各自职责，配合做好本办法的实施工作。

工会、妇联等有关团体和单位有权对本办法的执行情况进行监督。

第五条县级以上人民政府应当建立女职工生育保险制度，实行生育保险费用社会统筹。

用人单位应当按照社会保险有关规定参加生育保险，履行缴费义务。

第六条妇女与男子享有平等的劳动就业权利，实行男女同工同酬。

用人单位在录用职工时，除法律、法规和规章规定不适合妇女的工种或者岗位外，不得因性别原因拒绝招用妇女或者任意提高对妇女的录用标准。

第七条用人单位招用女职工，应当签订劳动合同或者聘用合同。其中劳动报酬、劳动保护条件等标准，不得低于集体合同的规定。

女职工在符合计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内，用人单位不得降低其工资，不得随意解除、终止劳动合同或者聘用合同。劳动合同或者聘用合同期满而孕期、产期、哺乳期未满的，劳动合同或者聘用合同应当顺延至孕期、产期、哺乳期满。

第八条用人单位不得随意延长女职工的工作时间。确因生产、经营需要加班加点的，经与工会及女职工协商后可以延长工作时间，但不得超过国家规定的标准，并应当按照规定支付加班加点工资。

第九条禁止安排女职工从事矿山井下的劳动、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和女职工禁忌从事的其他工作。

第十条用人单位对从事国家规定的高处、低温和第三级体力劳动强度作业的女职工，在月经期间，应当暂时调整、安排合适工作或者给予1至2天的带薪休息。

经医疗单位证明患有重度痛经及月经过多的女职工，在月经期间，用人单位应当给予1至2天的带薪休息。

第十一条用人单位不得安排未育及已婚待孕女职工在铅、汞、苯、镉等属于国家《有毒作业分级标准》第三、四级作业场所从事作业。

第十二条用人单位不得安排妊娠期间的女职工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，不得延长劳动时间；经医疗保险定点医院证明从事原工作有困难的，应当减轻其工作量或者安排适当的工作。

妊娠7个月以上(含7个月)的女职工，一般不得安排其从事夜班工作。经本人申请，用人单位应当在工作时间内安排一定的休息时间，并扣减相应的工作量。

第十三条妊娠期间的女职工，在工作时间内做产前检查，应当计算在工作时间之内；有额定工作量的，应当扣减相应的工作量。

妊娠期间的女职工在定点医疗保健机构进行产前检查，用人单位参加生育保险的，其产前检查费用按照规定从生育保险基金中开支；用人单位未参加生育保险的，其产前检查费用由用人单位负担。

第十四条女职工分娩后，其产假及有关待遇按照下列规定执行：

(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，按照正常分娩对待；

(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，按照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。

女职工产假期满仍需治疗的，按照国家规定的疾病医疗待遇规定办理。

第十五条女职工实施放置(取出)宫内节育器、皮下埋植术、流产术(含药物流产)、引产术、绝育及复通手术的，按照规定给予一定的假期，所发生的医疗费用从生育保险基金中开支或者由用人单位承担。

第十六条在领取失业保险金期间，符合计划生育规定分娩的女性失业人员，可以向设区的市、县（市、区）劳动就业服务机构申请领取相当于本人3个月失业保险金的生育补助。

第十七条领取《独生子女父母光荣证》的女职工产假期满后，抚育婴儿确有困难的，经本人申请，用人单位可以给予6个月的哺乳假；有条件的用人单位，可以给予1年假期(含法定产假)。女职工休假期间的待遇按照《浙江省人口与计划生育条例》的有关规定执行。

第十八条女职工产假期满上班的，用人单位应当给予1至2周的适应时间，使其逐渐恢复工作量。因身体原因不能正常上班的，经医疗机构证明，其超过产假后的休息时间，按照国家规定的疾病医疗待遇规定办理。

第十九条哺乳(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。

女职工在哺乳期间，用人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哺乳期禁忌从事的工作，不得延长其工作时间，不得安排夜班工作。

第二十条经二级以上综合医疗机构确诊患更年期综合症，不适应原工作的女职工，用人单位应当适当减轻其工作量或者暂时安排其他合适的工作。

第二十一条实行计件工资的女职工，按照本办法规定享受带薪休息待遇的，其工资计发基数，按照企业正常生产期间本人休息前12个月的平均实得工资的70%确定。该工资计发基数低于当地最低工资标准的，按照最低工资标准确定。

第二十二条有100人以上(含100人)女职工的用人单位，应当设置女职工卫生室；有100人以下女职工的用人单位，可以设置简易的温水箱及冲洗用具；有5名以上妊娠女职工的用人单位应当设置临时孕妇休息室。对从事流动性或者分散性工作的女职工，用人单位应当发给单人自用冲洗用具。

用人单位新建、扩建、改建生产工作用房时，应当按照《工业企业设计卫生标准》的要求，设计、安装女职工劳动保护设施。

第二十三条用人单位应当建立女职工卫生保健档案，每1至2年对女职工进行一次生殖健康检查；对从事有毒工作的女职工，还应当定期进行职业健康检查。检查所需时间视为工作时间。

第二十四条用人单位应当有计划地对本单位的女职工实施职业教育及技术培训。

第二十五条用人单位违反本办法第六条第二款规定，由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政主管部门责令改正；拒不改正的，可以处500元以上5000元以下的罚款。

第二十六条用人单位违反本办法规定侵害女职工合法权益，有关法律、法规、规章已有处罚规定的，按照有关法律、法规、规章的规定执行；有关法律、法规、规章没有处罚规定的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政主管部门责令改正，并可以处500元以上2025元以下的罚款；对女职工造成损害的，应当承担赔偿责任。

国家机关、事业单位违反本办法规定的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障行政主管部门依照本办法有关规定查处。

对歧视、虐待、侮辱女职工的行为，有关部门应当依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十七条女职工劳动保护权益受到侵害时，有权向有关主管部门及人力资源和社会保障行政主管部门申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起30日内作出处理决定。

女职工劳动保护权益受到侵害时，可以依法申请仲裁或者提起诉讼。

第二十八条女职工违反计划生育规定而妊娠、分娩的，按照计划生育的有关规定处理，不适用本办法。

第二十九条

时废止。

本办法自2025年7月1日起施行。《浙江省女职工劳动保护暂行规定》同

**第五篇：浙江省女职工劳动保护办法**

浙江省女职工劳动保护办法 第一条 为维护女职工的合法权益,根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国妇女权益保障法》和其他有关法律、法规的规定,结合本省实际,制定本办法。

第二条 本省行政区域内有女职工的企业、个体经济组织以及机关、事业组织、社会团体、民办非企业单位(以下统称用人单位),应当遵守本办法。

第三条 用人单位应当根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点,建立健全女职工劳动保护和安全生产制度,改善劳动条件,保证安全生产,防止职业危害,并确定专人负责女职工劳动保护工作。

第四条 县级以上人民政府劳动和社会保障行政部门(以下简称劳动保障部门)、人事行政部门应当按照各自职责,负责本办法的组织实施。

卫生、经贸、安全生产、人口与计划生育等行政主管部门应当按照各自职责,配合做好本办法的实施工作。

工会、妇联等有关团体和单位有权对本办法的执行情况进行监督。

第五条 县级以上人民政府应当建立女职工生育保险制度,实行生育保险费用社会统筹。

用人单位应当按照社会保险有关规定参加生育保险,履行缴费义务。

第六条 妇女与男子享有平等的劳动就业权利,实行男女同工同酬。用人单位在录用职工时,除法律、法规和规章规定不适合妇女的工种或者岗位外,不得因性别原因拒绝招用妇女或者任意提高对妇女的录用标准。

第七条 用人单位招用女职工,应当签订劳动合同或者聘用合同。其中劳动报酬、劳动保护条件等标准,不得低于集体合同的规定。

女职工在符合计划生育规定的孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得降低其工资,不得随意解除、终止劳动合同或者聘用合同。劳动合同或者聘用合同期满而孕期、产期、哺乳期未满的,劳动合同或者聘用合同应当顺延至孕期、产期、哺乳期满。

第八条 用人单位不得随意延长女职工的工作时间。确因生产、经营需要加班加点的,经与工会及女职工协商后可以延长工作时间,但不得超过国家规定的标准,并按照规定支付加班加点工资。

第九条 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和女职工禁忌从事的其他工作。

第十条 用人单位对从事国家规定的高处、低温作业和第三级体力劳动强度作业的女职工,在月经期间,应当暂时调整、安排合适工作或者给予一至两天的带薪休息。

经医疗单位证明患有重度痛经及月经过多的女职工,在月经期间,用人单位应当给予一至两天的带薪休息。

第十一条 用人单位不得安排未育及已婚待孕女职工在铅、汞、苯、镉等属于国家《有毒作业分级标准》第三、四级作业场所从事作业。1

第十二条 用人单位不得安排妊娠期间的女职工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;不得延长劳动时间;经医疗保险定点医院证明从事原工作有困难的,应当减轻其工作量或者安排适当的工作。妊娠7个月以上(含7个月)的女职工,一般不得安排其从事夜班工作。经本人申请,用人单位应当在工作时间内安排一定的休息时间,并扣减相应的工作量。第十三条 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。

在定点医疗保健机构进行产前检查的妊娠女职工,用人单位参加生育保险的,其产前检查费用按规定从生育保险基金中开支;未参加生育保险的,其产前检查费用由用人单位负担。

第十四条 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。第十五条 女职工实施放置(取出)宫内节育器、皮下埋植术、流产术(含药物流产)、引产术、绝育及复通手术的,按规定给予一定的假期,所发生的医疗费用,从生育保险基金中开支或者由用人单位承担。

第十六条 在领取失业保险金期间,符合计划生育规定分娩的女性失业人员,可以向市、县劳动就业服务机构申请领取相当于本人3个月失业保险金的生育补助。

第十七条 领取《独生子女父母光荣证》的女职工产假期满后,抚育婴儿确有困难的,经本人申请,用人单位可以给予6个月的哺乳假;有条件的用人单位,可以给予1年假期(含法定产假)。女职工休假期间的待遇按《浙江省人口与计划生育条例》的有关规定执行。

第十八条 女职工产假期满上班的,用人单位应当给予一至两周的适应时间,使其逐渐恢复工作量。因身体原因不能正常上班的,经医疗机构证明,其超过产假后的休息时间,按国家规定的疾病医疗待遇规定办理。

第十九条 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。

女职工在哺乳期间,用人单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度和哺乳期禁忌从事的工作,不得延长其工作时间,不得安排夜班工作。

第二十条 经二级以上综合医疗机构确诊患更年期综合症,不适应原工作的女职工,用人单位应当适当减轻其工作量或者暂时安排其他合适的工作。

第二十一条 实行计件工资的女职工,按照本办法规定享受带薪休息待遇的,其工资计发基数,按企业正常生产期间本人休息前12个月的平均实得工资的70%确定。该工资计发基数低于当地最低工资标准的,按最低工资标准确定。第二十二条 女职工有100人以上(含100人)的单位,应当设置女职工卫生室;女职工有100人以下的单位,可设置简易的温水箱及冲洗用具;对从事流动性或分散性工作的女职工,用人单位应当发给单人自用冲洗用具。有5名以上妊娠女职工的用人单位应当设置临时孕妇休息室。

用人单位新建、扩建、改建生产工作用房时,应当按照《工业企业设计卫生标准》的要求,设计、安装女职工劳动保护设施。

第二十三条 用人单位应当建立女职工卫生保健档案,每一至两年对女职工进行一次生殖健康检查,对从事有毒工作的女职工,还应当定期进行职业健康检查,检查所需时间视为工作时间。

第二十四条 用人单位应当有计划地对本单位的女职工实施职业教育及技术培训。

第二十五条 用人单位违反本办法第六条第二款规定,由劳动保障部门责令改正,拒不改正的,可以处500元以上5000元以下的罚款。

第二十六条 用人单位违反本办法第七条规定,有下列行为之一的,按照《浙江省劳动合同办法》的有关规定处理:

(一)随意降低孕期、产期、哺乳期女职工工资的;

(二)在女职工孕期、产期、哺乳期期间随意解除或者终止劳动合同或者聘用合同的。

第二十七条 用人单位违反本办法规定侵害女职工合法权益,有关法律、法规、规章已有处罚规定的,按有关法律、法规、规章的规定执行。用人单位违反本办法规定侵害女职工合法权益,有关法律、法规、规章没有处罚规定的,由劳动保障部门责令改正,并可处以500元以上2025元以下罚款;对女职工造成损害的,应当承担赔偿责任。

机关、事业单位违反本办法的,由人事行政部门依照本办法有关规定查处。对歧视、虐待、侮辱女职工的行为,有关部门应依法处理;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第二十八条 女职工劳动保护权益受到侵害时,有权向有关主管部门及劳动保障部门申诉,受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起30日内作出处理决定。女职工劳动保护权益受到侵害时,可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二十九条 女职工违反计划生育规定而妊娠、分娩的,按照计划生育的有关规定处理,不适用本办法。

第三十条 本办法自2025年7月1日起施行。《浙江省女职工劳动保护暂行规定》同时废止。

国务院关于职工探亲待遇的规定 国务院关于职工探亲待遇的规定（1981年3月6日第五届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议批准 1981年3月14日国务院公布施行）

第一条

为了适当地解决职工同亲属长期远居两地的探亲问题，特制定本规定。

第二条

凡在国家机关、人民团体和全民所有制企业，事业单位工作满一年的固定职工，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待遇。但是，职工与父亲或与母亲一方能够在公休假日团聚的，不能享受本规定探望父母的待遇。

第三条

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30天。

（二）未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为20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，可以两年给假一次，假期为45天。

（三）已婚职工探望父母的，每4年给假一次，假期为20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。

第四条

凡实行休假制度的职工(例如学校的教职工)应该在休假期间探间：如果休假期较短，可由本单位适当安排，补足其探亲假的天数。

第五条

职工在规定的探亲假期和路程假期内，按照本人的标准工资发给工资。

第六条

职工探望配偶和未婚职工探望父母的往返路费，由所在单位负担。已婚职工探望父母的往返路费，在本人月标准工资30%以内的，由本人自理，超过部分由所在单位负担。

第七条

各省、直辖市人民政府可以根据本规定制定实施细则，并抄送国家劳动总局备案。

自治区可以根据本规定的精神制定探亲规定，报国务院批准执行。

第八条

集体所有制企业、事业单位职工的探亲待遇，由各省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况自行规定。

第九条

本规定自发布之日起施行，1958年2月9日《国务院关于工人、职员回家探亲的假期和工资待遇的暂行规定》同时废止。

中华人民共和国国务院令

第514号

《职工带薪年休假条例》已经2025年12月7日国务院第198次常务会议通过，现予公布，自2025年1月1日起施行。

总理温家宝二○○七年十二月十四日

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。

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！