# 按国家的法律和政策产假的规定

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-06-03

*第一篇：按国家的法律和政策产假的规定按国家的法律和政策产假的规定，一般是这样的：实际产假天数＝法定基本产假天数＋特殊原因增加天数。法定基本产假天数《劳动法》第62条规定：女职工生育享受不少于90天的产假。这90天包括：产前休假15天＋产后...*

**第一篇：按国家的法律和政策产假的规定**

按国家的法律和政策产假的规定，一般是这样的：实际产假天数＝法定基本产假天数＋特殊原因增加天数。

法定基本产假天数《劳动法》第62条规定：女职工生育享受不少于90天的产假。这90天包括：产前休假15天＋产后休假75天

补充解释：

①产假时间按照自然天数计算。产前假15天，系指预产期前15天的休假，距预产期2周时休产假以避免早产；产后假75天，系指生育后的75天休假。休产假不能提前或推后。若孕妇提前生产，才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。

②特殊原因产假增加天数：（1）难产 增加产假15天（2）多胞胎 每多生育一个婴儿，增加产假15天（3）晚育 增加30天（4）独生子女：领取独生子女证的增加产假35天。我国《婚姻法》规定，结婚年龄男方不得早于22周岁，女方不得早于20周岁。现行计划生育政策鼓励晚婚，男年满25周岁、女年满23周岁的初婚为晚婚。晚育假期的工资、奖金照发，其奖金额由亨受者所在单位自行规定，但其奖金额不得少于同时期同类人员的平均奖。至于超过10天的，是根据每个单位不同的待遇给的！

**第二篇：产假规定**

第一、产假不是法定节假日，无法按照春节、中秋等法定节假日享受几倍工资待遇。根据劳动法规定，产假不包括在法定假日内。根据《中华人民共和国劳动法》第四十条规定了法定假日，第六十二条规定了女职工生育享受不少于九十天的产假。法定假日是对所以劳动者都有效的，而产假只对待产女职工有效，所以两者不能重合，如果用人单位违反此规定，则按本法第九十五条处理。

第二、产假包含中秋节、国庆节、春节等法定节假日的，根据国家规定不顺延假期，不享受延长假期或补享假期的待遇。

第三、（1）《中华人民共和国劳动法》第六十二条规定，女职工生育享受不少于九十天的产假。我国《劳动法》对女职工产假的期限作出了最低限制，但并没有上限的限制。

(2)《四川省人民代表大会常务委员会关于修改〈四川省人口与计划生育条例〉的决定》第二十六条：“符合本条例规定生育子女的夫妻，除法律、法规规定外，延长女方生育假60天，给予男方护理假20天。生育假、护理假视为出勤，工资福利待遇不变”。

(3)医院严格按照国家法律法规和相关规定给予全体女职工享受规定的产假待遇。休假女职工在保障身体健康的条件下，主动申请提前上班且自愿放弃产假的，无特殊情况外，医院将尊重职工意愿，在保障正常工资待遇不变的同时，额外给予\*元/月的奖励，作为职工放弃休假的经济补偿。（4）

**第三篇：产假规定**

产前假。《上海市女职工劳动保护办法》第12条规定，妊娠7个月以上，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假，产前假2个半月。请产前假期间，应作出勤对待；未请产前假的，每天工间休息一小时，不安排夜班，给予正常上班待遇。

广州市正常产假90天；办理独生子女证的计划生育假增加35天；晚育假增加15天；剖腹、ⅲ度会阴破裂的难产假增加30天，吸引产、钳产、臀位引产假增加15天；多胞胎生育假，每多生育一个婴儿增加15天。男配偶假期10至15天。（根据《广州市企业职工生育保险实施细则（试行）》相关规定）

上海市符合晚育年龄的夫妻，女方增加产假15天，男方给予假期3天。享受3天假期的男方必须是初婚者或者未生育过孩子的再婚者。女方15天假期应当在规定的产假后连续使用。男方3天假期应当在女方产假期间使用。（根据《上海市计划生育条例实施细则》规定）

北京市晚育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。（根据《北京市人口与计划生育条例》规定）

天津市实行晚育的，给予女方一个月基本工资的奖励，由夫妻双方所在单位各负担百分之五十，或者增加产假三十天。（根据《天津市计划生育条例》规定）

四川省已婚妇女晚育的，除国家规定的产假外增加产假30天，给予男方护理假15天。（根据《四川省人口与计划生育条例》相关规定

《人口与计划生育管理条例》

《女职工劳动保护规定》

《企业职工生育保险试行办法》

《劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知》

根据我国《劳动法》第62条

《劳动法》第２５条第（二）项规定：“劳动者严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的，用人单位可以解除劳动合同。《劳动法》第２９条第（三）项规定：“女职工在孕期、产期、哺乳期内的，用人单位不得依《劳动法》第２６、２７条的规定解除劳动合同。”根据上述规定，一般情况下，女职工在孕期、产期、哺乳期内的，用人单位不得解除劳动合同。但是你在哺乳期无正当理由严重违反劳动纪律，经厂方一再通知，仍不上班，已构成自动离职。自动离职是职工主动以不作为得形式解除劳动关系的行为。厂房通知你解除劳动合同，办理相关手续，是对你主动解除劳动关系的确认，厂方通知你办理解除劳动合同手续的行为，与法律法规关于女职工在哺乳期内用人单位不得解除劳动合同的规定没有冲突。

上海地区：

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

1、产假：90天+30天（晚育）+15天（难产）+15天（多胞胎每多生一个婴儿）

2、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）

3、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。

4、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

1、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。工资8成2、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。

3、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

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，按照《北京市工资支付规定》第四十四条规定，职工产假、计划生育手术期间工资标准，有劳动合同约定的，按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定;劳动合同没有约定的，按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定;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。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。

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。

根据劳动部劳部发[1995] 309号《关于贯彻执行若干问题的意见》第34条规定，除《劳动法》第25条规定的不符合录用条件、严重违纪、失职舞弊、追究刑事责任情形外，劳动者在孕期、产期和哺乳期内，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孕期、产期和哺乳期期满为止。

《劳动合同法》第四十五条规定劳动合同期满，女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当顺延至相应的情形消失时终止。

特别提示：

1、劳动合同顺延，一般无须另行签定书面劳动合同。用人单位提出

续签劳动合同不应当变更合同条款，劳动者也不应当拒绝用人单位按原条款提

出的续签要求。

2、仅仅由于劳动合同顺延导致劳动者符合签定无固定期限劳动合同

条件的，不得作为签定无固定期限劳动合同的条件。

**第四篇：产假规定**

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。

劳动法：产假期间工资如何发

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：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，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、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）。

关于产假期间的工资问题。主要分为两种情况：一种是没有实行生育保险社会统筹的地方和企业，女职工产假期间的工资应该由企业支付。根据《女职工劳动保护规定》，企业不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。也就是说，企业在女职工休产假期间，可以停发奖金、伙食补贴等非基本工资部分，但是不得减发基本工资。另一种是实行了生育保险社会统筹的地方，企业参加了当地劳动保障部门建立的生育保险，并且按时足额缴纳生育保险费的，根据劳动部发布的《企业职工生育保险试行办法》（劳动部发 [1994]504号）规定，女职工产假期间，企业可停发工资，改由社会保险经办机构发给生育津贴，生育津贴的标准是本企业上职工月平均工资，生育津贴由生育保险基金支付。具体情况,你也可向当地劳动局咨询。

**第五篇：2025产假规定**

2025产假规定

2025年产假的规定为：女职工单胎顺产者，给予产假98天，其中产前休息15天，产后休息83天。难产者，增加产假15天；多胞胎生育者，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

现行的国家产假规定是2025年国务院常务会议通过的《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。女职工生育或者流产的，其工资或者生育津贴以及生育、流产的医疗费用，所在单位已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；未参加生育保险的，由用人单位支付。

2025陪产假国家规定有多少天>>女职工流产也有产假！怀孕满4个月流产产假42天>>

《女职工劳动保护规定》自1988年发布施行以来，对解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护其健康，发挥了重要作用。征求意见稿拟根据《劳动法》第七章关于对女职工实行特殊劳动保护的规定，将条例名称改为《女职工特殊劳动保护条例》。

关于产假天数和产假待遇，相比之前劳动法的产假规定，该征求意见稿有如下变化:

1.将产假由90天增至14周。

2.女职工怀孕未满4个月流产的，不少于2周的产假；怀孕满4个月流产的，不少于6周的产假。

3.女职工生育或者流产的，其工资或者生育津贴以及生育、流产的医疗费用，所在单位已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；未参加生育保险的，由用人单位支付。

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！