# 产假、哺乳假假期、生育津贴及待遇

来源：网络 作者：玄霄绝艳 更新时间：2025-07-17

*第一篇：产假、哺乳假假期、生育津贴及待遇用人单位不得解除《劳动合同》的权利《劳动法》第二十九条规定：女职工在孕期、产期、哺乳期内的，用人单位不得依《劳动法》第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同。也就是说，即使存在女职工存在不能胜任工作...*

**第一篇：产假、哺乳假假期、生育津贴及待遇**

用人单位不得解除《劳动合同》的权利

《劳动法》第二十九条规定：女职工在孕期、产期、哺乳期内的，用人单位不得依《劳动法》第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同。也就是说，即使存在女职工存在不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作，或者劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的，或者用人单位经营困难确需裁减人员等等法定情况的，只要女职工是在“三期”期间，用人单位均不得单方面提出解除劳动合同。如果用人单位单方面提出解除劳动合同，或者说用人单位将“三期”女职工辞退的，那么用人单位解除劳动合同的行为将会依法确认为无效行为。

女职工在怀孕期间，所在单位应执行下列规定：

（一）对有两次以上自然流产史的女职工，在妊娠期应当调离经常弯腰、攀高、下蹲、抬举、搬运等容易引起流产、早产的岗位；

（二）因怀孕不能坚持原岗位工作的女职工，经指定的医务部门证明，应当安排其适当的工作或给予休息。

（三）怀孕7个月以上的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动或延长劳动时间。在一天劳动时间内安排1小时的工间休息，并降低相应的劳动定额。上班确有困难的，经本人申请，单位批准，可请产前假。请假期间，单位发给不低于本人标准工资75%的工资。

经医疗部门证明，女职工妊娠不满2个月流产的，所在单位给予15天产假；满2个月不满4个月流产的，给予30天产假；满4个月流产的，给予42天产假。

产假期间，工资照发。

第九条 女职工产假90天期满后，上班确有困难，经本人申请，单位批准，可请哺乳假半年至1年。请假期间，单位发给不低于本人标准工资75%的工资，工龄连续计算。女职工产假期满恢复工作时，应允许1至2周时间逐渐恢复原定额工作量。

第十条 女职工在工作期间哺乳（含人工喂养）未满1周岁的婴儿，其哺乳时间和到本单位哺乳室往返途中的时间，应当算作劳动时间，并降低相应的劳动定额。

婴儿满周岁后，经县级以上医疗或保健机构确诊为体弱儿的，可适当延长女职工的哺乳期，但一般不得超过6个月。

加班及夜班的限制：

在女职工怀孕期间，用人单位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。

用人单位对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间，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。

女职工在哺乳期内，用人单位不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

用人单位的女职工在职期间生育和终止妊娠，享有产假：

(一)女职工生育，产假90天。

下列情形，可增加产假：

1、难产(剖腹产)，增加产假15天；

2、多胞胎生育的，每多生育一个孩子，增加产假l5天；

3、晚育的，增加产假30天；

4、产假期间领取《独生子女父母光荣证》的，增加产假30天。

(二)女职工怀孕2个月以下终止妊娠的，产假15天；怀孕2个月以上4个月以下终止妊娠的，产假30天；怀孕4个月以上终止妊娠的，产假42天。

在职女职工在产假期间的工资变更为生育津贴。生育津贴从生育保险基金中支付，由用人单位先行垫付，按月发放。

女职工日生育津贴标准为：

上年度用人单位职工生育保险月人平缴费基数÷30日。日生育津贴低于女职工本人日平均工资(本人月平均工资÷30日)的，由用人单位补足。

本文章来源于中国用药

安全博客: 网

**第二篇：产假、哺乳假、婚假期、法定假日及待遇**

青岛市产假、哺乳假、婚假期、法定假日及待遇

目录

2025年产假规定女职工生育享受98天产假，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。

一、产假哺乳假

(一)符合计划生育规定生育的女职工假期 1）产假假期：

⑴生育顺产的为98日，晚育的增加60日；难产的增加15日；多胞胎生育的，每多生育一胎，增加15日。

⑵女职工妊娠不满2个月流产的，产假为15天；妊娠2个月以上不满3个月流产的，产假为20天；妊娠3个月以上不满4个月流产的，产假为30天；妊娠4个月以上流产、引产的，产假为42天。2）产假期间的工资待遇：

产假期间基本工资、职务岗位津贴、省直补贴等津贴照发，不影响晋级、调整工资。

(二)女职工妊娠期间的待遇

1）妊娠七个月后，给予每天工间休息1小时，并扣除相应的劳动定额，不安排夜间工作。

2）妊娠未满七个月，不能胜任夜班工作的，可凭医疗保健机构的证明，酌情照顾不上夜班。

3）妊娠七个月以上的女职工，若体力不支，经本人申请，领导批准，可请假休息，工资以不低于百分之八十的标准发给，不影响晋级、调整工资。

4）女职工妊娠期间，应按有关医疗保健机构的要求进行产前检查，所花费的时间作公假处理。

5）女职工符合计划生育规定妊娠，经县(区)级以上医疗保健机构开具证明，需要保胎休息的，保胎期间的待遇按本单位实行的疾病待遇规定办理。(三)对计划外分娩和妊娠的，按《山东省计划生育条例》的规定办理。(四)哺乳假假期及待遇

女职工符合计划生育规定分娩，产假期满后抚育婴儿有困难的，经本人申请，领导批准，可请哺乳假。

1）生育第一个子女并领取《独生子女父母光荣证》的，哺乳假6个月，独生子女父母奖励费照发(发至子女满14周岁)。

2）生育第二个子女，哺乳假3个月(按计划生育条例允许生育第二个子女的)。3）有条件的单位，也可给独生子女的女职工哺乳假一年(包括产假)，哺乳假期间工资照发，但独生子女父母奖励费不发。4）假期待遇：

请3个月、6个月哺乳假的工资，均按本人基本工资加职务岗位津贴、省直补贴的80%发给，不影响晋级、调整工资并计算工龄。

请一年(含法定产假)哺乳假的，工资照发，职务岗位津贴、省直补贴停发。不影响晋级、调整工资并计算工龄。独生子女父母奖励费不发。

5）双生以上的女职工，可实行产后休息一年，其产假以外的工资，按本人基本工资的80%发给。

6）哺乳时间：对抚育未满周岁婴儿的女职工，在每班工时内应给予两次哺乳时间(包括人工喂养)，每次哺乳时间单胎为30分钟。也可将两次哺乳时间合并使用。双生以上者的哺乳时间，按单胎哺乳时间相应成倍增加。哺乳时间及途中往返时间应扣除劳动定额，工资照发。

7）婴儿满周岁后，确诊为体弱儿，可适当延长哺乳期，但最多不超过六个月。8）确诊患有更年期综合症的女职工，症状较重，每月可给予公假休息1—2天。9）女教师产假正值寒暑假期间，其寒暑假休假时间可以顺延。(国家教委人［1992］8号)10）实行劳动合同制的女职工，在合同期未满的情况下，不能以怀孕、生育、哺乳为由，解除其劳动合同。

11）男女双方均晚婚晚育的，男方可享受5—7天的护理假。

二、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17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。

7）婚假期间，按正常出勤对待，工资和福利待遇不变。按照劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。没有约定的，按照用人单位正常生产经营情况下，劳动者休假前本人上月正常工资为标准计发。

三、法定节假日与加班工资 ①全国年节及纪念日放假办法

(1949年12月23日政务院发布 根据1999年9月18日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第一次修订 根据2025年12月14日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第二次修订)第一条

为统一全国年节及纪念日的假期，制定本办法。

第二条

全体公民放假的节日：

(一)元旦，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(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)。第三条

部分公民放假的节日及纪念日：

(一)妇女节(3月8日)，妇女放假半天(二)青年节(5月4日)，14周岁以上的青年放假半天（15-34岁的人为青年）(三)儿童节(6月1日)，不满14周岁的少年儿童放假1天

(四)中国人民解放军建军纪念日(8月1日)，现役军人放假半天。第四条 少数民族习惯的节日，由各少数民族聚居地区的地方人民政府，按照各该民族习惯，规定放假日期。

第五条

二七纪念日、五卅纪念日、七七抗战纪念日、九三抗战胜利纪念日、九一八纪念日、教师节、护士节、记者节、植树节等其他节日、纪念日，均不放假。第六条

全体公民放假的假日，如果适逢星期

六、星期日，应当在工作日补假。部分公民放假的假日，如果适逢星期

六、星期日，则不补假。第七条

本办法自公布之日起施行。

②加班工资

劳动和社会保障部2025年1月10日发布通知，按照最新的全国年节及纪念日放假办法，节日假期由原来的10天增设为11天后，职工全年约平均制度工作天数和工资折算办法分别有所调整。这次调整首次应用‚月计薪天数‛（21.75天）代替此前的‚月工作日‛（20.92天）来计算加班费基数，因此劳动者节假日的加班费与此前相比略有减少。

法定节假日应付工资。劳动和社会保障部2025年1月10日下发《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》，根据《全国年节及纪念日放假办法》的规定，劳动者的制度工作时间（即全年总天数减去休息日及法定节假日）由此前的251天减少为250天，则每月工作日由目前的20.92天调整为20.83天。

该《通知》还首次提出一个‚月计薪天数‛的概念，用以计算日工资、小时工资，而俗称的节假日加班三薪、公休日加班双薪正是以日工资、小时工资为计算基数。《通知》明确指出，按照《劳动法》第51条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资。也就是说11个节假日都应计薪，除去不计薪的104个双休日，月计薪天数应为（365-104）/12，即21.75天，再由月工资收入除以21.75得出日工资水平。以目前北京市月平均工资3008元为例，则劳动者节假日加班应以138.3元为基数，发放三薪或双薪。以前计薪天数排除节假日

针对节假日多一天对加班费到底有无影响的问题，北京某律师事务所律师证实，‚《通知》厘清了一个概念，就是‘月计薪天数’。加班工资应以此计算，而月计薪天数只与双休日有关，与法定节假日无关，因此对加班费并无影响。‛因此在这个新增的‚月计薪天数‛的意义上，加班费确实比以前按‚月工作日‛算减少了，但今后无论法定节假日增加到多少天，都对加班费没有影响。

此前有媒体称，每年的法定节假日从往年的10天增加到11天，劳动者加班费会得到小幅增加。根据新计算方法，这种说法有误‚以前的算法是错误的。‛根据《劳动法》‚法定节假日用人单位应当依法支付工资‛的规定，以前一直都是将法定节假日和双休日均视为不用支付工资，365天刨除这两块所剩天数除以12个月，得出每月工作日，计算日工资和加班工资。而此算法一直与《劳动法》相悖，包括刚刚废止的2025年发布的《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》。增加一天的法定节假日对于劳动者的影响仅在于，将多一天休息日按照三薪算加班待遇。

**第三篇：关于无锡市女职工产假、哺乳假假期及待遇**

关于无锡市女职工产假、哺乳假假期及待遇

为了维护女职工的合法权益，保护女职工在生产劳动中的安全和健康，推动计划生育，促进优生优育，提高民族素质，国家制定了女职工产假、哺乳假的规定。具体如下：

(一)符合计划生育规定生育的女职工假期

1、产假假期：

(1)正常分娩者，给予产假90天。其中产前要求安排适当天数休息的，休息天数计算在90天产假之内。

(2)提前分娩或超期分娩的均按90天计算。难产或双生以上的，增加产假15天。

(3)妊娠三个月内自然(人工)流产的，给予产假20--30天;三个月以上七个月以下自然流产或人工引产的，给予产假50天。七个月以上早产的按正常产假处理。

另外：晚育 女方产假增15-30天 女方年满二十四周岁生育第一个孩子

节育 男方护理假3-7天 根源节育手术相应休息2-21天以上

2、产假期间的工资待遇：

产假期间基本工资、职务岗位津贴、省直补贴等津贴照发，不影响晋级、调整工资。

(二)女职工妊娠期间的待遇

1、妊娠七个月后，给予每天工间休息1小时，并扣除相应的劳动定额，不安排夜间工作。

2、妊娠未满七个月，不能胜任夜班工作的，可凭医疗保健机构的证明，酌情照顾不上夜班。

3、妊娠七个月以上的女职工，若体力不支，经本人申请，领导批准，可请假休息，工资以不低于百分之八十的标准发给，不影响晋级、调整工资。

4、女职工妊娠期间，应按有关医疗保健机构的要求进行产前检查，所花费的时间作公假处理。

5、女职工符合计划生育规定妊娠，经县(区)级以上医疗保健机构开具证明，需要保胎休息的，保胎期间的待遇按本单位实行的疾病待遇规定办理。

(三)对计划外分娩和妊娠的，按《江苏省计划生育条例》的规定办理。

(四)哺乳假假期及待遇

女职工符合计划生育规定分娩，产假期满后抚育婴儿有困难的，经本人申请，领导批准，可请哺乳假。

1、生育第一个子女并领取《独生子女父母光荣证》的，哺乳假6个月，独生子女父母奖励费照发(发至子女满14周岁)。

2、生育第二个子女，哺乳假3个月(按计划生育条例允许生育第二个子女的)。

3、有条件的单位，也可给独生子女的女职工哺乳假一年(包括产假)，哺乳假期间工资照发，但独生子女父母奖励费不发。

4、假期待遇：

请3个月、6个月哺乳假的工资，均按本人基本工资加职务岗位津贴、省直补贴的80%发给，不影响晋级、调整工资并计算工龄。

请一年(含法定产假)哺乳假的，工资照发，职务岗位津贴、省直补贴停发。不影响晋级、调整工资并计算工龄。独生子女父母奖励费不发。

5、双生以上的女职工，可实行产后休息一年，其产假以外的工资，按本人基本工资的80%发给。

6、哺乳时间：对抚育未满周岁婴儿的女职工，在每班工时内应给予两次哺乳时间(包括人工喂养)，每次哺乳时间单胎为30分钟。也可将两次哺乳时间合并使用。双生以上者的哺乳时间，按单胎哺乳时间相应成倍增加。哺乳时间及途中往返时间应扣除劳动定额，工资照发。

7、婴儿满周岁后，确诊为体弱儿，可适当延长哺乳期，但最多不超过六个月。

8、确诊患有更年期综合症的女职工，症状较重，每月可给予公假休息1—2天。

9、女教师产假正值寒暑假期间，其寒暑假休假时间可以顺延。(国家教委人[1992]8号)

10、实行劳动合同制的女职工，在合同期未满的情况下，不能以怀孕、生育、哺乳为由，解除其劳动合同。

11、男女双方均晚婚晚育的，男方可享受5—7天的护理假。

**第四篇：产假、哺乳假**

产假、看护假、哺乳假

符合国家生育政策生育的女员工和配偶生育的男员工准予休产假和看护假。怀孕女员工查证预产期后须及时通知人力资源部门。

一、产假规定具体如下：

女员工妊娠期间按照医疗卫生部门要求做产前检查，视作正常工作出勤，具体时间标准参照国家和地方规定。

符合国家计划生育条件的女员工，生育后可享受产假98天，其中产前休假15天，产后休假83天。

符合晚育条件（已婚妇女满24周岁初育的为晚育）的女员工，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天。

女员工生育难产者，产假加15天。

女员工生育多胞胎者，每多生育一个婴儿加15天。

已婚女员工生育前妊娠不满4个月流产的，产假为15天；4个月(含)以上流产的，产假为42天。

女员工进行节育手术者，按国家和当地政府的规定休假。

配偶生育的男员工，可休3天看护假。

产假含公休日、法定节假日。

以上各项休假应当提供区县级二级（含）以上医院证明。

二、哺乳假

女员工产假结束后，在小孩一周岁内，每天上班时间里，可享受1小时的哺乳时间（不得累计），多胞胎生育的，按比例增加。具体时间安排由员工本人和所在部门负责人商定，并报备人力资源部门备案。

三、产假（看护假）工资的发放按照以下标准：

产假期间工资收入按当地生育保险政策享受生育保险金；未参加生育保险的，按国家和当地相关政策执行。

看护假期间工资、津贴、奖金正常发放。

**第五篇：产假、产前假、哺乳假汇总**

女性各种假别（产假、产前假、哺乳假、保胎假）规定汇总

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，给予产假九十八天，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。

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）

符合本条例规定生育的晚育妇女，除享受国家规定的产假外，增加晚育假三十天，其配偶享受晚育护理假三天。晚育假、晚育护理假期间享受产假同等待遇（上海市人口与计划生育条例第三十三条）

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）

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（上海市女职工劳动保护办法第十三条）

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98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：98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

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

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。

由于缴费基数是与工资相关的，一般情况下是不会低的。只有收入高于平均工资300%，超过部分不计入缴费基数才会生育津贴比工资低。低的部分应由单位补足。

规定是这样的：“从业妇女，其生产或者流产当月领取的生育生活津贴，因本人上一月平均工资收入高于全市职工月平均工资300%、超过部分不计入缴费基数而不足其缴费工资收入的，不足部分应当由单位发放。”

权利受到侵害时怎么办

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

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60日内。

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。

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！