# 上海哺乳假规定

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2025-08-04

*第一篇：上海哺乳假规定上海准妈妈注意：产假、产前假、哺乳假、保胎假规定汇总！2024-05-19 09:53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...*

**第一篇：上海哺乳假规定**

上海准妈妈注意：产假、产前假、哺乳假、保胎假规定汇总！2025-05-19 09:53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。

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

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年度本人缴纳 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。

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。

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，因本人上一年度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年度工资收入的，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。（《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。

**第二篇：最新上海产假、产前假、哺乳假、保胎假规定及待遇汇总**

最新上海产假、产前假、哺乳假、保胎假规定及待遇汇总

【产假】：

一、劳动法

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。

二、女职工劳动保护特别规定(市政府关于贯彻实施《女职工劳动保护特别规定》调整本市女职工生育保险待遇有关规定的通知沪府发〔2025〕5号)

（一）本市女职工生育享受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；符合计划生育晚育条件的，增加晚育假30天。(女职工劳动保护特别规定第七条)

（二）本市女职工怀孕未满4个月流产的，享受产假15天；怀孕满4个月流产的，享受产假42天。(女职工劳动保护特别规定第七条)

【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：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】：

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。生育生活津贴具体政策(见市政府关于贯彻实施《女职工劳动保护特别规定》调整本市女职工生育保险待遇有关规定的通知沪府发〔2025〕5号)：

（一）参加本市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工所在用人单位上职工月平均工资除以30天再乘以应享受的产假天数计发，所需资金由本市城镇生育保险基金支付。

（二）本市女职工享受的生育生活津贴低于本人产假前工资标准的，按照《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十七条第一款和《女职工劳动保护特别规定》第五条执行。

（三）未参加本市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工产假前工资标准和应享受的产假天数计发，所需资金由用人单位支付。

2025年4月28日《女职工劳动保护特别规定》实施后生育或者流产的本市女职工生育保险待遇，参照本通知规定执行。

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。

从业妇女享受生育生活津贴的计发标准是多少？

答：参加本市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工所在用人单位上职工月平均工资除以30天再乘以应享受的产假天数计发，所需资金由本市城镇生育保险基金支付。

（1）从业妇女的月生育生活津贴标准，为本人生产或者流产当月所在用人单位上职工月平均工资。从业妇女生产或者流产时所在用人单位的上职工月平均工资高于本市上全市职工月平均工资300%的，按300%计发；低于本市上全市职工月平均工资60%的，按60%计发；但低于人力资源社会保障局规定的生育生活津贴最低标准的，按最低标准计发。

（2）从业妇女生产或者流产时所在用人单位的上职工月平均工资高于本市上全市职工月平均工资300%以上的，高出部分由用人单位补差。

（3）从业妇女生产或者流产前12个月内变动工作单位的，其月生育生活津贴按照其生产或流产前12个月内所工作的各用人单位上职工月平均工资的加权平均数计发。

未参加本市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工产假前工资标准和应享受的产假天数计发，所需资金由用人单位支付。

2025年7月起，用人单位每月按缴费基数0.8%的比例缴纳城镇生育保险费，个人不缴纳城镇生育保险费。

【婚假】：

符合《中华人民共和国婚姻法》规定结婚的，可享受3天婚假。

男年满25周岁、女年满23周岁的初婚为晚婚。晚婚的公民，除享受国家规定的婚假外，增加晚婚假七天。

上海市人口与计划生育条例 注

沪府发（2025）13号

再婚者与初婚者的法律地位相同，用人单位对再婚职工应当参照国家有关规定，给予同初婚职工一样的婚假待遇。

职工结婚时双方不在一地工作的，可以根据路程远近，另给予路程假。在批准的婚假和路程假期间职工的工资照发。途中的车船费等，全部由职工自理。

【年假】

1、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。休假期限具体为：

（1）职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；（2）职工累计工作已满10年不满20年的，年休假10天；（3）职工累计工作已满20年的，年休假15天。

2、国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。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。

3、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。

4、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。但应征得职工本人同意。

职工新进用人单位且符合年休假享受条件的，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。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。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。

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。

1、职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

（1）依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（2）请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

（3）工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；（4）工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；（5）工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

2、职工已享受当年的年休假，内又出现下列情形之一的，不享受下一的年休假。

（1）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。

【丧假】

职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予1—3天的丧假。

职工的岳父母或公婆死亡后，需要职工料理丧事的，由本单位行政领导批准，可给予1—3天的丧假。

沪劳资发（87）130号

丧事在外地料理的，可以根据路程远近，另给予路程假。

在批准的丧假和路程假期间，职工的工资照发。途中的车船费等，全部由职工自理。

**第三篇：婚假、产假、哺乳假规定**

上海市企业职工婚假、产假规定

根据《婚姻法》以及《计划生育条例》的规定，职工结婚可享受以下待遇：

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。

产假：

女职工生育享受不少于九十天的产假。

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，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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

病假工资是：连续工龄≥4年且＜6年者，病假日应得工资按职工假期日平均工资的80％计发；

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，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。

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。

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。（《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1年内。

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。

**第四篇：女职工产假、哺乳假规定汇总**

主题：产假、哺乳假等等相关规定汇总

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。

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，可请哺乳假六个半月。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。

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，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。

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。

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。（《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。

**第五篇：最新上海产假、产前假、哺乳假、保胎假规定及待遇汇总**

最新上海产假、产前假、哺乳假、保胎假规定及待遇汇总

【产假】：

一、劳动法

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。

二、女职工劳动保护特别规定(市政府关于贯彻实施《女职工劳动保护特别规定》调整本市女职工生育保险待遇有关规定的通知沪府发〔2025〕5号)

（一）本市女职工生育享受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；符合计划生育晚育条件的，增加晚育假30天。(女职工劳动保护特别规定第七条)

（二）本市女职工怀孕未满4个月流产的，享受产假15天；怀孕满4个月流产的，享受产假42天。(女职工劳动保护特别规定第七条)

【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：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】：

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。生育生活津贴具体政策(见市政府关于贯彻实施《女职工劳动保护特别规定》调整本市女职工生育保险待遇有关规定的通知沪府发〔2025〕5号)：

（一）参加本市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工所在用人单位上职工月平均工资除以30天再乘以应享受的产假天数计发，所需资金由本市城镇生育保险基金支付。

（二）本市女职工享受的生育生活津贴低于本人产假前工资标准的，按照《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十七条第一款和《女职工劳动保护特别规定》第五条执行。

（三）未参加本市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工产假前工资标准和应享受的产假天数计发，所需资金由用人单位支付。

2025年4月28日《女职工劳动保护特别规定》实施后生育或者流产的本市女职工生育保险待遇，参照本通知规定执行。

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。

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！