# 上海女职工假期[5篇范例]

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-08-08

*第一篇：上海女职工假期1、保胎假。《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》（1982年，现在有效）中规定，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，...*

**第一篇：上海女职工假期**

1、保胎假。《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》（1982年，现在有效）中规定，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。这个文件虽然当时针对的是国有企业，但是现在企业都在参照这一精神，对于符合计划生育规定的怀孕女职工，经医师诊断出具证明，需要胞胎休息的，可以请保胎假，保胎假按照病假待遇处理。

2、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。

需要指出的是，请产前假的条件有三个，即工作许可、本人申请、单位批准。

3、产假。《女职工劳动保护规定》第8条规定，女职工产假为90天，其中产前作假15天。难产的，增加产假15天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。所谓产前假15天，系指预产期前15天的休假。国家规定产假90天，是为了保证产妇恢复身体健，因此，休产假不能提前或推后。若孕妇提前生产，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。此外，女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经过医务部门证明后，其超过产假期间的待遇，按照职工患病的有关规定处理。

需要指出的是，教师产加期间正值寒暑假期间，能否延长寒暑假休假时间？《〈女职工劳动保护规定〉问题解答》中规定，至于教师产假正值寒暑假期间，能否延长寒暑假的时期，则由主管部门确定。

特别提醒1：晚育者产假可以适当延长。《中华人民共和国人口与计划生育法》第25条规定：“公民晚婚晚育，可以获得延长婚假、生育假的奖励或者其他福利待遇。” 各地规定不一，具体参照所在省份的人口与计划生育方面的地方性法律、法规。如上海市的《人口与计划生育条例》第33条规定：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。

特别提醒2：女职工生育的，其配偶可以休护理假，多数省份《人口与计划生育管理条例》中都规定了晚育者丈夫休护理假的时间，具体时间不一。上海市的《人口与计划生育条例》第33条规定，符合本条例规定生育的晚育妇女，其配偶享受晚育护理假3天。

4、哺乳时间/哺乳假。《上海市女职工劳动保护办法》第16条规定，“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。假期为6个半月。”

需要指出的是，请哺乳假有四个条件，即存在困难、工作许可、本人申请、单位批准。

那么无法请哺乳假或者哺乳假期满后，如何保证授乳时间呢？不享受哺乳假或哺乳假满后､在婴儿一周岁内每天照顾授乳，每天二次,每次30分钟｡多胞胎生育者,每多生一胎,每次哺乳时间增加30分钟｡婴童满一周岁后,经区县以上医疗机构确认为体弱的,可延长授乳假,最多不超过6个月｡ 哺乳时间和在本单位内哺乳往返中的时间算作劳动时间｡ 根据上海市劳动局《关于中有关问题的解释》的解释:“‘体弱儿’系指满一周岁的婴儿患有佝偻病(除临床体格症状外,需作血生化或腕骨摄片证实),贫血(HB小于等于9克)、营养不良、严重先天性畸型(如先天性心脏病､脑发育不全､兔唇､裂腭等)以及一年内住院3次的”。

哺乳期结束后，能否延长呢？ 《〈女职工劳动保护规定〉问题解答》中规定，女职工哺乳婴儿满周岁后，一般不再延长哺乳期。如果婴儿身体特别虚弱，经医务部门证明，可将哺乳期酌情延长。如果哺乳期满时正值夏季，也可延长一二个月。《上海市女职工劳动保护办法》15条规定，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。

5、流产假。《女职工劳动保护规定》第8条第1款规定：“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。” 具体时间可以根据各地各行业的规定或由所在单位酌情考虑。劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》(1988年9月4日)中规定，女职工怀孕不满4个月流产时，应当根据医务部门的意见，给予15天到30天的产假；怀孕满4个月以上流产时，给予42天产假。《上海市女职工劳动保护办法》第14条规定，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。

**第二篇：女职工三期内各种假期规定(上海适用)**

女职工三期内各种假期规定（上海适用）

作者：021-54832418发布于：2025-08-29 07:02:57 ▲怀孕期

一、产前检查女职工壬辰期间在医疗保健机构约定的劳动时间内进行产前检查（包括壬辰十二周内的初查），应算作劳动时间。假期工资按正常出勤计发工资性收入。

二、工间休息七个月以上（按二十八周计算），应给予每天工间休息一小时，不得安排夜班劳动。假期工资按正常出勤计发工资性收入。

注：上述一、二应根据上海市女职工劳动保护办法执行。

三、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。

保胎休息和病假超过六个月后领取疾病救济费的女职工，按计划生育时可以从生育之日起停发疾病救济费，改发产假工资，并享受其它生育待遇。产假期满后仍需要病休的，从产假期满之日起，继续发给疾病救济费。

保胎休息的女职工，产假期满后仍需要病休的，其病假时间应与生育前的病假和保胎休息的时间合并计算。

注：假期工资按照本单位实行的疾病待遇的规定办理和按照国家劳动局保险福利司《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》（82）劳险字2号（1982.3.27执行)

四、产前假如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月。（注：需双方约定）

病休假工作按原工资性收入的百分之八十发给，参考《上海市女职工劳动保护办法》

经二级以上医疗保健机构证明有习惯性流产史、严重的妊娠综合征、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休产前假。工资按不低于其原工资收入的百分之八十发给，参照政策上海市2025年4月26日的二次修正的中华人民共和国妇女权益保障法执行。

▲生产期

五、产假女职工生育享受98天产假，其中产前可以休息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。产假按自然天数计算，包括双休日和固定假日。

六、流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。流产假按自然天数计算，包括双休日和国定假日。

七、晚育假符合本条例规定生育的晚育妇女，在国家规定的产假基础上，增加晚育假三十天。晚育假期间享受产假同等待遇；

晚育假包括双休日，但遇法定节假日顺延。晚育假一般应当与产假合并连续使用。（注：已婚妇女生育第一个子女时，年满24周岁的为晚育）

“生育津贴，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。参照国务院《女职工劳动保护特别规定》国务院令第619号文件和《上海市计划生育奖励与补助若干规定》沪府发[2025]24号文件执行

八、晚育护理假符合本条例规定生育的晚育妇女，其配偶享受晚育护理假三天。晚育护理假包括双休日，但遇法定节假日顺延，晚育护理假应当在妇产假期间使用。薪资按照本人正常出勤工资发给。参考资料《上海市计划生育奖励与补助若干规定》沪府发[2025]24号文件执行

▲哺乳期

九、哺乳期女职工生育后，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6个半月。（注：需双方商定）工资按原工资性收入的百分之八十发给。参照《上海市女职工劳动保护办法》执行。

经二级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六个半月。按不低于其原工资性收入的百分之八十发给。参照上海市实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法（2025年4月26日第二次修正执行）

**第三篇：怀孕期间的女职工享有哪些假期**

律伴网（www.lvban365.net）律伴让法律服务更便捷！

怀孕期间的女职工享有哪些假期

身为职业妇女，一旦怀孕，常在工作中收到某种约束，有些单位也会出现以怀孕作为理由辞退女职工的情况，从而导致怀孕妇女在工作职场上受到不公平的待遇。怀孕期间的女职工享有哪些假期?下文由律伴网小编整理介绍。

第一，保胎假，工资按照病假发

保胎假是由医生开证明，所以按病假待遇发放工资。

第二，产前假，工资按八成发。

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，工资按照员工以往每月实发工资标准的八成发。

第三，产假，生育津贴

在实行生育保险社会统筹的地区，支付标准按本企业上职工月平均工资的标准支付;在没有开展生育保险社会统筹的地区，生育津贴由本企业或单位支付，标准为女职工生育之前的基本工资和物价补贴。

产假包括：98天+30天(晚育)+15天(难产)+15天(多胞胎每多生一个婴儿)，领生育津贴。生育津贴是国家补贴给企业，用来发放产假期间工资的，但它的计算方法与公司在社保处的申报工资基数有关，所以实际中的生育津贴与产假工资并不相等，所以有规定：产假工资和生育津贴，就高领取，简单说来就是：

1.如果员工的产假工资(即员工以往每月的实发工资标准，下同)高于生育津贴，那就按产假工资发员工就ok，生育津贴下来，归企业.2.如果员工的产假工资低于生育津贴，那可以先按产假工资发员工，然后生育津贴下来，将与产假工资的差额补给员工，剩下的还是归企业.第四，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，工资按员工以往每月实发工资标准的八成发，再延长期间按七成发。

以上就是助你盈网小编为大家带来的怀孕期间假期及待遇介绍，如果还有什么问题，助你盈网也提供律师在线咨询服务，欢迎您进行法律咨询。

律伴让法律服务更便捷！律伴网（www.lvban365.net）律伴让法律服务更便捷！

文章来源：律伴网 http://www.lvban365.net/

律伴让法律服务更便捷！

**第四篇：深圳女职工三期假期待遇汇总**

深圳女职工三期假期待遇汇总

文/深圳方俊律师

1.产假

女职工生育享受98天产流产假，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。

法律依据：《女职工劳动保护特别规定》，注：《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》及《广东省女职工劳动保护实施办法》规定，难产的增加产假３０天

实行晚育者（２４周岁后生育第一胎）增加产假１５天。

领取《独生子女优待证》者增加产假３５天，产假期间给予男方看护假１０天。

法律依据：（《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》、《广东省人口与计划生育条例》）

2.流产假

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。法律依据：《女职工劳动保护特别规定》

3.哺乳假

《女职工劳动保护特别规定》：用人单位应当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。

《广东省女职工劳动保护实施办法》：女职工产假期满后，若有实际困难，经本人申请，领导批准，可请哺乳假至婴儿一周岁。哺乳假期间，所在单位应按不低于本人标准工资的７５％发给工资。

**第五篇：2025上海女职工产假**

2025上海女职工产假、产前假、哺乳假、保胎假及其待遇

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。

【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。以下情况是企业无权决定的，必须同意其休产前假，依据是上海市实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法(2025年修正版)第二十三条第三款规定，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。

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，可休哺乳假六个半月。这是《上海市女职工劳动保护办法》第16条的规定。以下情况是企业无权决定的，必须同意其休哺乳假，依据是上海市实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法(2025年修正版)第二十三条第四款规定，经二级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。

【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》（1982年）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。

以上假期可以分为两类：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，可请哺乳假六个半月。

女职工存在《上海市实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法（2025年修正版）》第二十三条第三、四款情形除外。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

根据《社会保险法》的有关规定，本市对生育保险待遇支付渠道、生活津贴计发基数等作相应调整。

从业生育妇女享受的生育生活津贴和生育医疗费补贴调整为由城镇生育保险基金支付。

按照调整后的政策规定，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。

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。

为完善本市社会保障制度，此次还微调了部分险种单位缴费费率：用人单位缴纳的失业保险费费率从原来的2%调整为1.7%，生育保险费费率从原来的0.5%提高到0.8%，总体缴费费率没有变化。

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)。

特别提醒：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。

《上海市实施《中华人民共和国妇女权益保障法》办法（2025年修正版）》第二十三条：妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护，并依照国家和本市规定享受相应的假期和待遇。

女职工在孕期或者哺乳期不适应原工作岗位的，可以与用人单位协商调整该期间的工作岗位或者改善相应的工作条件。用人单位不得降低其原工资性收入。

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。

经二级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。

女职工按有关规定享受的产前假、哺乳假期间的工资不得低于其原工资性收入的百分之八十；调整工资时，产前假、产假、哺乳假视作正常出勤。

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！