# 产假 病假 怀孕

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2025-08-11

*第一篇：产假 病假 怀孕关于女职工劳动保护：《中华人民共和国劳动法》第二十九条：女职工在孕期、产期、哺乳期内，用人单位不得解除劳动合同。《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十七条：任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工...*

**第一篇：产假 病假 怀孕**

关于女职工劳动保护：

《中华人民共和国劳动法》第二十九条：女职工在孕期、产期、哺乳期内，用人单位不得解除劳动合同。

《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十七条：任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资，辞退女职工，单方解除劳动(聘用)合同或者服务协议。但是，女职工要求终止劳动(聘用)合同或者服务协议的除外。《中华人民共和国劳动法》第六十一条：不得安排女职工在怀孕期间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（见《女职工禁忌劳动范围的规定》中第五、六、七条规定）的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

另外，女职工在医疗期、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医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止。(《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见劳部发[1995]309号)关于婚嫁、产假、病假工资：

《女职工劳动保护规定》第四条：不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。

产前检查时间也算作劳动时间

《女职工劳动保护规定》第七条：怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

《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。

《工资支付暂行条例》第十一条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

《广东工资支付条例》第十九条劳动者依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间，用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

《广东工资支付条例》第二十四 条劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家规定医疗期内，用人单位应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付病伤假期工资。用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。法律、法规另有规定的，从其规定。

劳动部《关于贯彻执行若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）中相关规定称：“职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。”

关于女职工产假：

90天(产前15天)+难产15天+多胞胎15天(每多生一个加15天)

晚婚晚育夫妻双方中有一方可申请加30天产假。

《中华人民共和国劳动法》第六十二条：女职工生育享受不少于九十天的产假。《女职工劳动保护规定》第八条 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，每多生育一个婴儿，增加产假15天。劳动部《于女职工生育待遇若干问题的通知》一条、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天至30天的产假；怀孕满4个月以上流产时，给予42天产假。产假期间，工资照发。

女职工妊娠不满12周(含)流产的产假为15天； 12周以上16周(含)以内流产的产假为30天；16周以上28周(含)以内流产的产假为42天。怀孕28周以上终止妊娠的享受正常生育产假90天，其中包括产前休假15天。

《女职工劳动保护规定》第九条：有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳(含人工喂养)时间，每次30分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30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。

劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》第二条、女职工怀孕，在本单位的医疗机构或者指定的医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由原医疗经费渠道开支。（根据各地政策，报销范围有差异）

**第二篇：病假和产假（推荐）**

劳动法病假工资规定、一、病假工资规定

1、职工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的病假工资(又称疾病休假工资)是按照连续工龄分别确定的(1)连续工龄不满两年者，病假工资为本人工资的60%;

(2)连续工龄满两年不满四年者，病假工资为本人工资的70%;

(3)连续工龄满四年不满六年者，病假工资为本人工资的80%;

(4)连续工龄满六年不满八年者，病假工资为本人工资的90%;

(5)连续工龄满八年及八年以上者，病假工资为本人工资的100%

2、职工疾病或非因工负伤连续休假超过6个月的病假工资(又称疾病救济费)也是按照连续工龄分别确定的：

(1)连续工龄不满一年者，疾病救济费为本人工资的40%;

(2)连续工龄满一年不满三年者，疾病救济费为本人工资的50%;

(3)连续工龄满三年及三年以上者，疾病救济费为本人工资的60%

二、病假工资的计算公式

月病假工资=病假工资的计算基数×相应的病假工资的计算系数

日病假工资=病假工资的计算基数÷当月计薪日×相应的病假工资的计算系数

三、病假天数的确定

疾病或非因工负伤休假日数应按实际休假日数计算，连续休假期内含有休息日、节假日的应予剔除。而以上公式中提到的计薪日概念，是指国家规定的制度工作日加法定休假日，例如小冯单位的制度工作日是每周工作5天休息2

天，6月份单位制度工作日是20天，如果是5月份就得加上“五一”3天法定休假日，而不是统一的国家规定的20.92天月平均工作天数。

女职工产假工资规定

第一条

女职工生育享受90天产假，其中产前可以休假15天，产后休假75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。

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。

第二条

女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上职工月平均工资的标准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。当然各单位企业给女职工发放的产假工资会依据各地区规定和本单位或企业制度而不同，但是按照国家规定产假工资应不低于职工基本工资。

生育保险报销流程

1、女职工怀孕后、流产或计划生育手术前，由用人单位或街道、镇劳动保障服务站工作人员携带申报材料到区社会劳动保险处生育保险窗口；

2、工作人员受理核准后，签发医疗证；

3、生育女职工产假满30天内，由用人单位或街道、镇劳动保障服务站工作人员携带申报材料到区社会劳动保险处生育保险窗口办理待遇结算；

4、工作人员受理核准后，支付生育医疗费和生育津贴。

参保职工在同时具备下列条件时，可按规定享受生育保险待遇：

（1）符合国家、省、市计划生育政策规定；

（2）分娩或实施计划生育手术时，用人单位已为其参加生育保险且连续足额缴纳生育保险费满12个月。

（3）产前检查费和生产费用，当事人携带结婚证、社保卡（市民卡）及街道开具的计生证明到生育保险定点医院直接刷卡结算。

（4）申报生育津贴和一次性营养补贴，需填写《生育保险待遇申报表》并加盖单位公章，提供结婚证、独生子女证（孩子的）、出院小结等材料，于每月1-10日之间的工作日前往市医保中心生育科办理申报手续（相关手续应在分娩后一年内办理）。

生育保险报销多少

女职工生育的检查费、接生费、手术费、住院费和药费由生育保险基金支付。超出规定的医疗服务费和药费（含自费药品和营养药品的药费）由职工个人负担。女职工生育出院后，因生育引起疾病的医疗费，由生育保险基金支付；其他疾病的医疗费，按照医疗保险待遇的规定办理。女职工产假期满后，因病需要休息治疗的，按照有关病假待遇和医疗保险待遇规定办理。

生育保险报销时间

生育保险是国家通过社会保险立法，对生育职工给予经济、物质等方面帮助的一项社会政策。其宗旨在于通过向生育女职工提供生育津贴、产假以及医疗服务等方面的待遇，保障她们因生育而暂时丧失劳动能力时的基本经济收入和医疗保健，帮助生育女职工恢复劳动能力，重返工作岗位，从而体现国家和社会对妇女在这一特殊时期给予的支持和爱护。

生育保险需连续买满12个月，宝宝出生的18个月之内报销，同时报销时需在保。生育保险属于典型的地方政策，各地规定各不一，有10个月，也有6个月甚至更低的。因此应以当地社保中心为准。

生育津贴

生育津贴的概念

生育津贴，是指对职业妇女因生育或流产而离开工作岗位而中断收入时，按照生育保险的法律、法规给予定期支付现金的一项生育保险待遇，又称现金津贴。生育津贴已成为一种对职业妇女表示关注的重要国际性措施，其宗旨在于向生育女职工提供基本经济保障，使她和她所生产的婴儿能够在产假期间按照适当的生活标准维持无所匮乏的健康的生活。享有生育津贴是生育的职业妇女的一项基本权利。

职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：

1、女职工生育享受产假；

2、享受计划生育手术休假；

3、法律、法规规定的其他情形。

生育保险是为了维护女职工的基本权益，其根本目的是对女职工基本生活进行保障。

**第三篇：病假和产假规定**

机关事业单位福利待遇

一、带薪年休假制度

带薪年休假是为保护职工的身体健康，调动职工工作积极性，每年安排职工集中一段时间进行轮休的制度。1951年7月，党中央印发《中央关于干部休假制度的规定》。1952年12月，中央人民政府发布《关于各级人民政府工作人员休假制度暂行规定的通知》。由于各种原因，这一规定只执行了两年。从上世纪80年代初期开始，地方和部门根据实际情况，陆续出台了各自的年休假办法。1991年6月，党中央、国务院印发《关于职工休假问题的通知》（中发电【1991】2号），允许从当年起安排职工年休假，具体办法由各地区、各部门制定，报中央组织部的人事部备案。2025年12月。国务院颁布《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》（人力资源社会保障部令第1 号），和《个业职工带薪年休假实施办法》（人力资源社会保障部令第1号），以法规形式确立了职工带薪年休假制试，对休假天数、休假条件、工资报酬支付等作出了规定。

（一）休假天数，职工累计工作满1年不满10年的，年休假5天；满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天；国家法定个假日、休息日不计入年休假的假期。可集中或分段安排。

（二）休假条件，职工连续工作1年以上的，享受带薪

年休假，有下列情形之一的，不享受当年的年休假；职工依法享受寒暑假，休假天数多于年休假天数的；职工请事假累计20天以上且单位按规定不扣工资的；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；累计工作满10的职工，请病假累计3个月以上的；累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

（三）工资报酬支付，单位确因工作需要，经职工本人同意不能安排休年休假的，对应休而未休的年休假天数，单位按本人日工资收入的300%支付年休假工资报酬，其中包含本人正常工作期间的工资收入。

二、事假制度

1、根据《职工带薪年休假条例》和《机关事业单位带薪休假实施办法》规定，单位已安排年休假，请事假累计已超过本人应休年休假天数但不足20天的只享受正常工作期间的工资收入，请事假累计超过20天以上的，且单位按规定不扣工资的不享受年休假的规定。

2、假期在三日以内的，由单位部门负责人和主管领导审批;假期超过三日的，必须由单位主管院长和院长审批。

三、病假制度

1955年12月，国务院发布《国家机关工作人员病假期间生活待遇试行办法》（国秘字第245号命令），明确了病假

期间的有关生活待遇。1981年4月，国务院在原试行办法的基础上修订发布《国家机关工作人员病假期间生活待遇的规定》（国发【1981】52号）。主要内容包括：

（一）职工病假在2个月以内的，发给原工资，超过2个

月的，从第3个月起，按照一定标准发给病假期间工资：工作年限不满10年的，发给本人基本工资（岗位工资+薪级工资）的90%；工作年限满10年的，工资照发。

（二）职工病假超过6个月的，从第7个月起，按照一定

标准发给病假期间工资：工作年限不满10年的，发给本人基本工资（岗位工资+薪级工资）的70%；工作年限满10年和10年以上的，发给本人工资的80%。

（三）工作人员病假期间连续2个月或1年内累计满6个

月，且不能恢复工作的，必须经市机关、事业单位医务劳动鉴定委员会鉴定。经鉴定，确属完全丧失劳动能力的人员，必须退休。能坚持正常工作的，而本人也不上班工作，从第7个月起停发工资和一切福利待遇，满1年仍不上班工作的，按自动离职处理；因病不能恢复工作，但又没有完全丧失工作能力的可继续休病假，从鉴定之日起，满1年再进行鉴定，仍不能恢复工作的一般应予办理退休。

（四）病休人员恢复工作后，不是因过于劳累旧病复发或

另患其他疾病，而是原患疾病本来就没好，恢复工作不

满1年又休病假的，其恢复工作前后的病假时间连续计算。

（五）工作人员因工(公)致伤、残或患癌症等重病症，病

假时间可适当延长，病假满3年仍不能上班工作的，原则上按退休规定办理。

（六）职工在病假期间，可以继续享受所在单位的生活福

利待遇。职工在病假期间享受上述生活待遇，应有市级以上医疗机构（副主任医师以上）开据的诊断证明原件及住院病例复印件，经主管领导机关批准。

四、产假制度

2025年4月，国务院颁布《女职工劳动保护特别规定》（国务院令第619号）对女职工产假、产假期间待遇和适用范用范围等作出了新的规定。现行机关事业单位女职工产假制度主要包括产假假期和产假期间待遇两个方面内容。

（一）产假假期。女职工产假为98天，其中产前可以休假

15天。难产的增加15天。女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕4个月以上流产的，享受42天产假。怀孕期间在工作时间内进行产前检查，算为工作时间。

（二）产假期间待遇。女职工产假期间，已参加生育保险的，按照用人单位上职工月平均工资的标准由生育保险基金支付生育津贴；未参加生育保险的，按照女陈

工产假前工资的标准由用人单位支付工资。女职工生育或者流产的医疗费用，已参加生育保险了，按照生育保险规定的项目和标准，由生育保险基金支付。

（三）以上内容是大庆市人力资源和社会保障局于二O一

三年十一月五日下发的《大庆市机关事业单位工资福利业务培训教材》中的最新规定。

五、补充说明

（一）各科室要严格考勤纪律，每天专人负责按实际出勤情况记录考勤，预防监管矩阵不定期抽查，如发现舞弊行为，在全院通报批评。

（二）对不按程序休假的，视为旷工，旷工一天扣发工资50元。

（三）未按期销假人员，延期天数按旷工处理，扣发工资计算方法：旷工一天扣发工资50元。

（四）请假本人需向单位提出书面申请，经单位主管领导审批后，报单位人事部门备案。本人返回单位当日到单位人事部门销假。

**第四篇：病假产假条例**

一、病假期间工资扣发规定

(1)病假在两个月以内的，固定工资部分全额发给。

(2)病假超过两个月不满六个月的，从第三个月起，工作年限不满十年的，固定工资部分按90%计发;工作年限满十年的，固定工资部分全额发给。

(3)请假超过六个月的，从第七个月起，工作年限不满十年的，固定工资部分按70%计发;工作年限满十年的，固定工资按80%计发。

(4)上述人员病假期间，津贴、奖金(即活工资部分)如何发放，由单位根据本单位的有关规定执行。但对请假两个月以上不满六个月的，如果要发给津贴，最高不能超过国家规定比例部分的80%;对病假六个月及以上的，最高不能超过国家规定比例部分的70%。

(5)病假期间省定和市定职务津贴与基本工资(固定部分)一起按病假比例发给。

(6)工作人员病假期间享受病假生活待遇，应有医疗机构证

明，并经主管领导机关批准。

(7)大中专毕业生在见习期间休产假、病假，其见习期要相应延长。

(8)省级以上劳模，保持荣誉的，病假工资待遇可提高10%--15%。

(9)病假包括公休假日和法定假日。

(10)病假超过六个月的不计算工龄。

事业单位也按以下规定执行吗？根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知（劳部发[1994]479号）第3条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：

（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为3个月；五年以上的为6个月。

（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为6个月，五年以上十年以下的为9个月；十年以上十五年以下为12个月；十五年以上二十年以下的为18个月；二十年以上的为24个月。根据（劳部发[1994]479号）第4条规定，医疗期三个月的，按六个月内累计病休时间计算；六个月的，按12个月内累计病休时间计算；九个月的，按15个月内累计病休时间计算；十二个月的，按18个月内累计病休时间计算；十八个月的，按24个月内累计病休时间计算；二十四个月的，按30个月内累计病休时间计算。

女职工产假为90天（其中产前休息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。

女职工晚育（比法定婚龄推迟4年以上初育），产假在90天的基础上增加30天；难产的，另增加产假15天。

女职工怀孕2个月以内流产的，给予15天的产假；2个月以上不满4个月流产、引产的，给予30天的产假；怀孕满4个月以上流产、引产的，给予42天产假。

在休产假时，如员工已参加了生育保险，则可以根据生育保险的规定，由生育保险基金支付产假期间的工资，其标准是该本人缴纳社会保险的基数。同时，还可以领取生育津贴和医疗津贴，其所在单位不再支付产假工资。

产假期间的生育津贴按照上职工月平均工资计发，由生育保险基金支付。女职工生育的检查费、接生费、手术费、住院费和药费由生育保险基金支付。超出规定的医疗服务费和药费(含自费药品和营养药品的药费)由职工个人负担。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，生育保险基金不支付超过部分，高于全市职工月平均工资300%部分应由所在单位以生育生活津贴的形式支付。

女职工生育出院后，因生育引起疾病的医疗费，由生育保险基金支付；其他疾病的医疗费，按照医疗保险待遇的规定办理。女职工产假期满后，因病需要休息治疗的，按照有关病假待遇和医疗保险待遇规定办理。

如员工所在单位没有参加生育保险，产假期间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，也应当由单承担。

因特殊情况在上海市以外的医疗机构生产的生育妇女，申请享受生育保险待遇时，须提供当地县级以上医疗机构出具的生产情况证明和婴儿出生证明。符合条件的非本市城镇户籍的生育妇女，申请享受生育保险待遇时，须提供户籍所在地的计划生育行政部门出具的计划生育证明和现居住地街道(镇)计划生育行政部门出具的《申请享受生育保险待遇计划生育审核表》

《中华人民共和国劳动法》第六十二条女职工生育享受不少于九十天的产假。《中华人民共和国妇女权益保障法》第二十五条任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。第二十六条任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。《国家教育委员会关于女教师产假有关问题的复函》1992年3月30日浙教人函字（92）第01号函悉。关于教师产假正值寒暑假期间可否延长寒暑假时间的问题，根据劳动部劳安字（1989）1号文件精神和劳动部有关部门的意见，经研究，同意女教师产假若正值寒暑假期间，其寒暑假休假时间可以顺延。

**第五篇：怀孕保胎产假请假条**

怀孕保胎产假请假条范文

请假条，是请求领导或老师或其它，准假不参加某项工作、学习、活动的文书。请假条因为请假的原因，分为请病假和请事假两种。它是公文写作的一个很重要、但经常被同学或人们忽略的一个应用文写作，从小学、初中、高中到大学乃至工作，你都离不开请假条，请假条的意义可大可小，因为人们常常的不够重视，所以造成了很多笑话。以下是由

尊敬的xxx领导：

本人怀孕后，身体反应强烈，需要住院住院观察(或者在家静养)，无法坚持上班，申请先请假一个周。

……工作如何安排……

望批准

请假人：yyy

xx(单位)办公室：

因本人即将临产，根据国家规定产假为90天，自即日起向办公室请产假。

特此请假，恳望批准!

xx(单位)

xx(部门)xx(姓名)

年 月 日

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

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！