# 产假期间工资待遇规定（推荐）

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-08-11

*第一篇：产假期间工资待遇规定（推荐）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人薪发［1994］7号各省、自治区、直辖市及计划单列市人事(劳动人事)厅(局)，国务院各部委、各直属机构人事(干部)司(局)，新疆生产建设兵团：关...*

**第一篇：产假期间工资待遇规定（推荐）**

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

人薪发［1994］7号

各省、自治区、直辖市及计划单列市人事(劳动人事)厅(局)，国务院各部委、各直属机构人事(干部)司(局)，新疆生产建设兵团：

关于机关和事业单位工资制度改革后，女职工产假期间工资如何计发问题，经研究，通知如下：

一、机关、事业单位工资制度改革后，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规定比例计算的奖金；

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)。

二、本通知自一九九三年十月一日起执行。

一九九四年二月二十四日

劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知

劳险字〔1988〕2号

国务院关于《女职工劳动保护规定》，对女职工产假、产假期间待遇以及适用范围等问题作出新的规定，请你们认真贯彻落实。经商得人事部同意，现就执行中的几个具体问题，通知如下：

一、女职工怀孕不满四个月流产时，应当根据医务部门的意见，给予十五天至三十天的产假；怀孕满四个月以上流产时，给予四十二天产假。产假期间，工资照发。

二、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。

三、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。

四、本通知自一九八八年九月一日起执行。

女职工的产假及其待遇

——李某诉某实业有限公司案

「案情」

申诉人：李某，女，28岁，某实业有限责任公司员工。

被诉人：某实业有限责任公司。

1993年8月5日，李某从报纸上看到某实业有限责任公司的招聘广告，次日应聘，被录用担任文秘工作，约定月薪400元。1994年9月1日至11月30日李某休产假。12月1日，李某的丈夫持医院的证明来到某实业有限责任公司，说明李某产后身体虚弱，要求请病假1个月。公司人事部经理对李某丈夫说，根据本公司内部规定，女工享有2个月的产假，其间只发基本工资，有关医疗费用一律自理。产假期满后，最多只能再请一个月病假，病假期间不发工资。1个月后再不上班，就将按旷工处理，后果自负。结果李某丈夫只领到了两个月的工资800元。李某对公司的决定不服，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求补发产假期间工资400元，报销医疗费560元，并按25％赔偿其损失。准许其病休一个月。

「处理结果」

劳动争议仲裁委员会受理此案后，依法组成仲裁庭进行了审理。经审理查明：申诉人于25周岁时结婚，26周岁生育，属于晚婚晚育。而被诉人辩称，申诉人被公司招用，但未签订合同，属于临时工，不能享受公司有关福利待遇。并查明申诉人反映问题属实。

仲裁庭依法认定：申诉人由被诉人招聘，虽未与其签订劳动合同，但依然存在着事实劳动关系，应受法律保护；被诉人有意拖延不与申诉人订立劳动合同是违法的，应予纠正，并承担全部责任；在劳动关系存续期间，被申诉人停发了申诉人产假期的工资，拒付医疗费，并解除劳动关系，违反了国家有关计划生育和女职工劳动保护的规定，应予纠正。

根据《中华人民共和国劳动法》、劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》、《违反＜劳动法＞有关劳动合同规定的赔偿办法》之规定，依法裁决：（1）准许申诉人休产假3个月，并允许申诉人病休1个月；（2）责令某实业公司与申诉人签订劳动合同，其合同期限不得少于申诉人哺乳期限；（3）被诉人补发申诉人产假期间的工资400元，并支付25％的经济补偿金100元；（4）被诉人报销申诉人产假期间的医疗费560元，并支付25％的经济赔偿140元。

「案例分析」

本案是由于用人单位不依法给予女职工充分的产假和工资待遇而引起的纠纷。

首先，某公司以申诉人是临时工并且未签订劳动合同为由，认为其无权享受公司的有关福利待遇。这种抗辩是完全站不住脚的。根据《劳动法》第二条规定，凡是在中国

境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者，都适用本法。也就是说，不管是正式工还是临时工，都依法享有劳动者应有的权利，受到法律的保护。至于未签订劳动合同，那往往是由于用人单位的原因造成的，并不能因此否认事实上存在的劳动关系。而且根据劳动部《关于贯彻执行＜劳动法＞若干问题的意见》的规定，用人单位拒不签订合同的，将受到行政处罚。因此，本案中李某虽为临时工，并且未签订合同，仍旧是受劳动法保护的劳动者，有权享有公司的有关福利待遇。

本案涉及到劳动法对女职工产期进行特殊保护的问题。包括两个方面：一是女职工享有产假的权利及产假的时间；二是产假期间女职工的待遇问题。下面我们分别论述。

关于女职工产假的有关问题。《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。”从而以法律的形式赋予女职工休产假的权利。产假又称“生育假”或“育婴假”，是指女职工在生育子女期间享受的休假，为的是帮助女职工恢复身体健康。《劳动法》规定产假制度，是对女职工的一项必要的劳动保护措施，它对于保护妇女、儿童的身心健康有着重要的意义。除了《劳动法》的上述原则性规定外，国务院《女职工劳动保护规定》及劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》都对女职工产假制度作了较细致的规定。根据这些规定，女职工至少享有90天产假，其中产前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。产假90天，分为产前假、产后假两个部分。即产前假15天，产后假75天。所谓产前假15天，系指预产期前15天的休假。产前假一般不得放到产后使用。若孕妇提前生产，可以将不足的天数和产后假合并使用；若孕妇推迟生产，可以将超出的天数按病假处理。国家规定产假90天，是为了能保证产妇恢复身体健康，因此，休产假不能提前或推后。如果从事教师职业的妇女产假正值寒暑假期间，能否延长寒暑假的时间，由主管部门确定。劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》中还规定女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经医务部门证明外，其超过产假期间的待遇按职工患病的有关规定处理。我国有的地方政府，如上海市，就规定女职工可以请哺乳假，但其性质已不属产假。目前我国尚未统一规定这种假期。

关于女职工怀孕期间流产的假期及待遇问题，以及女工产假期间能否解除劳动合同的问题，我们将在以下的有关案例中详细论述，这里就不再赘述了。

产假期间女职工的工资及福利待遇问题应当如何处理？《女职工劳动保护规定》第四条规定，不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。什么是基本工资呢？应根据不同的工资制度来确定。目前我国企业自行制定的工资分配形式主要有：基本工资加奖金制度、金额计件工资、基本工资加浮动工资加奖金、结构工资制、岗位工资制、余额浮动工资制、企业内部承包工资制、提成工资制等。其中较常见的是结构工资制，其工资结构包括以下五个部分：基本工资、职务（岗位或技能）工资、工龄工资、奖励工资（即奖金）、津贴工资。女职工产假期间，不得降低其基本工资，也就是说，必须照发基本工资。这样规定是为了保障女职工基本生活水平，保护母亲、儿童的利益。至于其他工资，如奖金、津贴等，一般无权领取。因为产期女职工毕竟没有上班，没有创造劳动价值，如果仍享受全额工资，未免会使企业负担过重，不利于生产力的发展。至于产假期间的医疗费用，劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》规定：“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。”

本案中某实业有限责任公司只给予李某2个月的产假，违反了《劳动法》的规定，应准予李某休产假3个月，并补发产假期间的基本工资。李某产后身体虚弱，她请病假1个月的请求也应得到满足，某实业公司还应支付医疗费。对于欠付的工资、医疗费，该公司还应支付相应的经济赔偿。总之，仲裁委员会的裁决是正确的。如果该公司不改正错误，有关劳动行政部门可对其进行处罚。

须注意的是，1994年底以后，我国逐步推行生育保险制度，由企业向社会保险机构交纳生育保险费、女工产假期间的生育津贴（即产假期间的工资）与有关医疗费用，由社会保险机构从生育保险基金中支付。所以，此类案件如发生在1995年以后，则应照此支付有关费用。

「法律依据」

《中华人民共和国劳动法》

第六十二条 女职工生育享有不少于九十天的产假。

《女职工劳动保护规定》

第八条 女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

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。

劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》

二、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。

三、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。

《企业职工生育保险试行办法》

第四条 生育保险根据“以支定收，收支基本平衡”的原则筹集资金，由企业按照其工资总额的一定比例向社会保险经办机构缴纳生育保险费，建立生育保险基金。生育保险费的提取比例由当地人民政府根据计划生育人数的生育津贴、生育医疗费等项费用确定，并可根据费用支出情况适时调整，但最高不得超过工资总额的百分之一。企业缴纳的生育保险费作为期间费用处理，列人企业管理费用。

职工个人不缴纳生育保险费。

第五条 女职工生育按照法律、法规的规定享受产假。产假期间的生育津贴按照本

企业上年度职工月平均工资计发，由生育保险基金支付。

第六条 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，由于生育引起疾病的医疗费，由生育保险基金支付；其它疾病的医疗费，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。

第七条 女职工生育或流产后，由本人或所在企业持当地计划生育部门签发的计划生育证明，婴儿出生、死亡或流产证明，到当地社会保险经办机构办理手续，领取生育津贴和报销生育医疗费。

**第二篇：事业单位女职工产假工资待遇**

你好！生育津贴按照工资补差的原则由单位全额发放给职工：即单位工作高于生育津贴的，按单位工资标准发放，生育津贴归单位；若单位工资低于生育津贴的，补足生育津贴标准。其他问题请咨询绍兴市劳动局劳动仲裁委员会。

中华人民共和国妇女权益保障法（修正）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。

江苏实施办法

第十五条 任何单位不得以结婚、怀孕、生育、哺乳等为由，辞退女职工或者单方面解除劳动合同；不得在女职工产期降低其工资和有关福利待遇。

第十六条 建立女职工生育社会保险制度。设立女职工生育保险基金，由有关部门的社会保险机构统一筹集和管理，用于女职工生育补偿。具体办法由各设区的市人民政府规定。

女职工劳动保护特别规定

第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第七条 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。

第八条 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。女职工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，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，由用人单位支付。

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

来源：人薪发[1994]7号作者：人事部日期：94-02-24

各省、自治区、直辖市及计划单列市人事（劳动人事）厅（局），国务院各部委、各直属机构人事（干部）司（局），新疆生产建设兵团：

关于机关和事业单位工资制度改革后，女职工产假期间工资如何计发问题，经研究，通知如下：

一、机关、事业单位工资制度改革后，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资金；

3、机关普通工人，为本人岗位工资与按国家规定比例计算机的奖金；

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机的津贴（其中，体育运动员，为本人体育基础津贴与成绩津贴）。

二、本通知自1993年10月1日起执行。

1994年2月24日

**第三篇：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）

**第四篇：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。

**第五篇：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。

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！