# 产假工资规定

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-09-07

*第一篇：产假工资规定产假工资规定产假是女职工在怀孕待产或生产期间，停止工作，工资照发的一种带薪假。我国《劳动法》第62条规定：“女职工生育的产假不少于90天”，只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。实践中，各省、自治区、...*

**第一篇：产假工资规定**

产假工资规定

产假是女职工在怀孕待产或生产期间，停止工作，工资照发的一种带薪假。我国《劳动法》第62条规定：“女职工生育的产假不少于90天”，只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。实践中，各省、自治区、直辖市往往都会根据我国提倡晚婚晚育的计划生育政策，对符合政策的女职工给予奖励性的产假，女职工实际享有到的产假可能高于90天。笔者下面就北京市女职工享受的产假期限及产假期间女职工应享受的待遇进行简单的分析，希望能对女职工维护自己的合法权益有所帮助。

1、北京市女职工可以享受的产假期间是多长？

（1）北京市女职工的基本产假为90天；

（2）难产的，增加产假15天，即105天；

（3）多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天；

（4）晚育的女职工，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30 天，不休奖励假的，单位应当支付女职工一个月的基本工资予以奖励。

值得注意的是：若女职工同时具备上述几种情况的，其产假应当将每种情况应享受的产假相加，最后得出其实际能够享受到的产假。

2、女职工流产，是否能够享受产假？

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。具体天数为：妊娠不满4个月的，产假为15天至 30天；妊娠4个月以上的，产假为42天。

值得注意的是：这里的流产既包括自然流产，也应包括人工流产。

3、女职工产假的产前假和产后假各是多长时间？

根据规定，女职工的产前假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。

值得注意的是：若女职工实际应享受的产假超过90天的，产前假应扣除15天，剩余的天数属于产后假。

4、女职工产假与法定假日重合，能否延长产假？

女职工的产假是为了保证女职工恢复身体健康的，其休产假的时间应根据实际分娩的时间确定，不能提前或延后，因此，一般情况下，产假与法定假日重合的，不能延长产假，但女教师的寒暑假与产假重合的，能否延长，由主管部门规定。

5、女职工产假期间的待遇有哪些？

我国法律规定，产假期间，工资照发，但实践中应分两种情况讨论：第一种，是用人单位未女职工缴纳生育保险的，女职工的的产假期间的待遇为：

（一）生育津贴；

（二）生育医疗费用；

（三）计划生育手术医疗费用；

（四）国家和本市规定的其他费用。上述费用均有社保基金支付。

值得注意的是：在该种情况下，生育津贴即应视为女职工的产假工资，但由于生育津贴的计算方法是：女职工本人生育当月的缴费基数除产假天数得出的，该津贴的数额可能低于女职工的本人工资

数额。因此，若生育津贴的数额低于女职工工资的，由用人单位补足差额。

第二种，用人单位未给女职工缴纳生育保险的，女职工产假期间，工资由用人单位照发，这里的工资应包括计时工资、计件工资、岗位工资、奖金、津贴和补贴，应是女职工休产假之前的月工资标准。

另外，女职工还可以要求用人单位报销生育医疗费用及疾患生育手术费用。值得注意的是：目前，北京市规定，只有具有北京市常驻户口的职工才能缴纳生育保险。

6、女职工产前检查的时间是否算作劳动时间？

女职工按照医疗卫生部门的要求进行产前检查的，用人单位应按出勤对待，不能按病假、事假、旷工处理。

7、女职工产前需要休息保胎及产假期满后仍需休息的时间是否视为病假？

女职工产前需要保胎休息或产假期满，因身体原因仍不能工作的，应医疗机构证明的，该期间视为女职工的病假期间，享受病假期间的相关待遇。

8、产假期间用人单位能否解除劳动合同？

产假期间，用人单位不得解除劳动合同，若产假期间内，劳动合同期限届满的，劳动合同的期限应顺延至产假期满后终止。但若职工在产假期间出现《劳动合同法》第39条规定情形之一的，用人单位可以单方解除劳动合同，并无需向劳动者支付经济补偿金,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。所以，如果劳动合同没有约定，产假工资是基本工资+岗位工资+交通补贴。

**第二篇：产假工资规定**

假设甲生产前12个月平均工资为6000，则公司从按6000月向其支付产假（含奖励假80天）期间工资，产假结束后按正常工资结算。同时公司向社保局申请生育津贴，社保局将按照公司上全体参保员工的平均月工资（假设为5000），则发放5000÷30×98（难产或多胞胎可增加）的生育津贴。公司多付的部分由公司自己承担。

《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、哺乳而降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

《广东省人口与计划生育条例》

第三十条 符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受八十日的奖励假，男方享受十五日的陪产假。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。

广东省实施《女职工劳动保护特别规定》办法 女职工按照规定休产假或者计划生育手术假的，享受国家和省规定的生育保险待遇。用人单位未参加生育保险或者欠缴生育保险费，造成女职工不能享受生育保险待遇的，由用人单位按照本省及所在统筹地区规定的生育保险待遇标准向女职工支付费用；其中生育津贴低于女职工原工资标准的，用人单位还应补足差额部分。

前款所称女职工原工资标准，是指女职工依法享受产假或者计划生育手术假前12个月的月平均工资。前12个月的月平均工资按照女职工应得的全部劳动报酬计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴、补贴等货币性收入。前12个月的月平均工资低于女职工正常工作时间工资的，按照正常工作时间工资标准计算。女职工享受假期前在用人单位工作未满12个月的，按照其实际参加工作的月份数计算。

《广州市职工生育保险实施办法》

第十二条 生育津贴由生育保险基金按照参保人生育或者施行计划生育手术时用人单位上职工月平均工资除以30再乘以规定的假期天数计发。用人单位上职工月平均工资，按照社会保险经办机构核定的本单位上一自然参保职工各月工资总额之和除以其各月参保职工数之和确定。用人单位无上职工月平均工资的，生育津贴以本单位本职工月平均工资为基数计算。

第十三条 参保人享受生育津贴的假期天数，按照下列规定计算：

（一）参保人生育假期：顺产的，98天；难产（剖腹产、会阴Ⅲ度破裂）另加30天；吸引产、钳产、臀位牵引产另加15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加15天。怀孕2个月以下流产的，15天；怀孕2个月以上4个月以下流产的，30天；怀孕4个月以上（含4个月）至7个月以下流产的，45天；怀孕满7个月以上发生死胎和早产不成活的，75天。参保人因生育而导致死亡，享受生育津贴的假期按产前15天及产后至死亡时的实际天数计算。

（二）参保人计划生育手术假期：取出宫内节育器的，2天；放置宫内节育器的，3天；施行输卵管结扎的，30天；施行输精管结扎的，10天；施行输卵管或者输精管复通手术的，14天。同时施行上述两种节育手术的，合并计算假期。

（三）属于计划生育奖励假期或晚婚、晚育奖励假期以及看护假期，参保人不享受生育津贴，由用人单位按有关规定支付产假工资。

《广东省职工生育保险规定》

第十七条 职工按照规定享受产假或者计划生育手术休假期间，其生育津贴由用人单位按照职工原工资标准逐月垫付，再由社会保险经办机构按照规定拨付给用人单位。有条件的统筹地区可以由社会保险经办机构委托金融机构将生育津贴直接发放给职工。职工已享受生育津贴的，视同用人单位已经支付相应数额的工资。生育津贴高于职工原工资标准的，用人单位应当将生育津贴余额支付给职工；生育津贴低于职工原工资标准的，差额部分由用人单位补足。

职工依法享受的生育津贴，按规定免征个人所得税。

本条所称职工原工资标准，是指职工依法享受产假或者计划生育手术休假前12个月的月平均工资。职工依法享受假期前参加工作未满12个月的，按其实际参加工作的月份数计算。

第四十条 用人单位未按照本规定第十七条第二款规定将生育津贴足额支付给职工的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，可对用人单位处2024元以上2万元以下的罚款。

**第三篇：产假工资规定**

由国务院《女职工劳动保护特别规定》和《福建省人口与计划生育条例》规定。

根据国务院《女职工劳动保护规定》第八条和《福建省人口与计划生育条例》第四十一条规定，厦门女职工产假期间，停发工资，改发生育津贴，参加了生育保险的，由生育保险基金按照所在单位上职工月平均工资支付‘没有参保的，由所在单位按女职工产假前的工资支付。

国务院

《女职工劳动保护特别规定》

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。

《福建省人口与计划生育条例》

第四十一条 依法办理结婚登记的夫妻享受婚假十五日；符合本条例生育子女的夫妻，女方产假延长为一百五十八日至一百八十日，男方照顾假为十五日。婚假、产假、照顾假期间，工资照发，不影响晋升。

妇女怀孕、生育和哺乳期间，按照国家和本省有关规定享受特殊劳动保护并可以获得帮助和补偿。

Q：生育津贴标准以用人单位上职工月平均工资基数来计发，请问这一标准即指女职工个人的工资吗？

A：您好！生育津贴标准以用人单位上职工月平均工资基数计算，是指用人单位上的缴费总额除以缴费总人数的月平均缴费工资，并不是生育女职工个人的缴费工资

**第四篇：北京市产假工资规定2024最新**

很多北京女职工关心的产假工资的问题，可能很多人不是很清楚，下面一起了解下北京产假工资怎么算。

按照国家有关规定，女职工产假不少于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。女职工产假期间，用人单位参加生育保险的，由社会保险机构发给生育津贴;用人单位没有参加生育保险的，产假期间的工资由用人单位支付。

女职工怀孕不满4个月流产的，给予15—30天产假;怀孕满4个月以上流产的，给予42天产假。产假期间，工资照发。

此外，对于晚育的职工，各地还有一定奖励假的规定。如北京市规定，晚育(24周岁以上)的女职工，增加奖励假30天;奖励假也可以由男职工享受;不休奖励假的，按照女方一个月基本工资的标准给予奖励。

根据北京生育保险政策规定，北京企业生育保险参保人只要符合条件即可享受生育保险待遇。对于女职员而言其最关心的就是产假天数的多少以及产假工资有多少。本文将为您详细讲述北京产假及产假工资相关规定。

2024北京产假规定

正常生育产假：98天

难产：增加15天

多胞胎生育：每多生育1个婴儿增加15天

晚育：增加30天

妊娠不满16周(含)流产：15天

妊娠16周以上流产：42天

【备注】：产假期间均可按规定享受生育津贴。

北京产假工资规定

按照规定，生育津贴为女职工产假期间的工资，生育津贴低于本人工资标准的,差额部分由企业补足。其计算公式如下：职工所在用人单位月缴费平均工资除以30天再乘以产假天数计发。

北京陪产假规定

按照规定，机关、社会团体、企业事业组织的职工晚婚的，除享受国家规定的婚假外，增加奖励假7天。晚育的女职工，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。

案例分析

黄女士，26岁，北京某企业职员，生育第一胎。现已怀孕6个月，每月工资6000元，但对于北京现行生育保险政策不是很了解。她想知道现行北京产假有多少天?产假期间工资怎么计算?

【分析】(以下分析，仅供参考)

首先黄女士要确认自己是否符合条件享受生育保险待遇。享受北京生育保险需满足两个基本条件，一个是计划内生育，二是连续缴存生育保险9个月以上。根据黄女士的描述，黄女士显然符合条件享受生育保险待遇。

第二，根据规定，北京企业职员正常产假为98天，但黄女士26岁，属于晚育，所以可以增加30天产假。因不知道其是否生育多胞胎，是否可以增加额度产假，所以黄女士最低可休128天产假，计算公式：98+30=128天。

第三、根据北京生育保险政策规定，生育女职员生育期间可以领取生育津贴，生育津贴也是其产假工资。计算公示如下：产假工资=月缴费平均工资/30天X产假天数。所以黄女士可以领取生育金额=6000/30X128=25600元。所以黄女士至少可领取25600元产假工资。

**第五篇：2024年产假的工资规定**

核心提示：产假，“工资”应全拿。女职工请产前假期间的工资按本人工资的百分之八十发给。下面为您详细介绍2024年产假工资规定。

女职工生育享受不少于90天的产假

我国劳动法明确规定，女职工生育享受不少于90天的产假。这90天又分为：产前假15天、产后假75天两部分。所谓产前假15天，系指预产期前15天的休假。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如果(只要有医院证明就可以向单位请病假，但病假期间不能享受产假待遇)。

除了90天法定基本产假天数，由于一些特殊原因，女职工能享受增加天数的产假。难产、多胞胎的因素，有《劳动法》和《女职工劳动保护规定》明文规定;但是，晚育、独生子女的因素，各地方的规定有所不同。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。在广东省，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(生育一胎但生的是多胞胎，不属于独生子女)，增加产假35天。有些单位在女职工产假天数问题上自行制订标准，只要产假天数不短于现行法律、法规、政策的规定，保护女职工合法权益的力度更强，应当予以认可。

至于产假期间男方能否休假照顾，在广东省，领取《独生子女优待证》者，产假期间给予男方看护假10天。

不论是女职工产假，还是男方看护假，期间用人单位应当按照不低于员工本人标准工资的标准支付假期工资。(劳动法律师团）

1、产前假(孕期)

女职工怀孕七个月以上(按28周计算)，如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月。提醒注意的是，请长病假女职工不享受产前假。这两个半月的产前假只能按预产期在产假前执行。至于女职工请产前假期间的工资按本人工资的百分之八十发给”。

保胎假期间的工资

《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。因此，保胎假期间，女职工只能拿到病假工资。

根据1995年9月29日，《上海市劳动局关于加强企业职工疾病休假管理，保障职工疾病休假期间生活的通知》(沪劳保发(95)83号)病假工资的计算，先按休假时间(以6个月)为标准划分，再按职工连续工龄划档。具体计算方式为：

a.连续工龄实施细则》第十二条规定，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性收入的，不足部分应当由单位发放。

3、哺乳假(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，可请哺乳假六个半月。这六个半月哺乳假期间的工资与产前假工资一样，不得低于其原工资性 收入的80%。这里所称原工资性收入指女职工请产前假或请产假前正常出勤月，企业根据国家和本市的规定以及劳动合同的约定，以各种形式支付给劳动者的报 酬，即列入工资总额统计的全部工资收入。

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)。第十一条 对妊娠期的女职工，不应延长其劳动时间;对从事频繁弯腰、攀高、下蹲、抬举、搬运等容易引起流产、早产的工作，或者经区、县级以上医疗机构证明不宜从事原工作的，应暂时调做其他适当工作或酌情减轻工作量。

第十二条 女职工妊娠七个月以上(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。如工作许可，经本人申请，单位批准，可请产前假两个半月。

第十三条 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。

第十四条 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。

第十五条 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内授乳往返时间，应算作劳动时间。

第十六条 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，可请哺乳假六个半月。

第十七条 女职工在哺乳期间，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

第十八条 女职工在产假期间的工资照发。按本规定享受的产前假和哺乳假的工资按本人原工资的百分之八十发给。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。

4.晚育假(晚育年龄是24周岁)

根据7月1日起将正式实施的以下简称《规定》，晚育产妇，在国家规定的90天产假的基础上，将增加晚育假30天，其配偶可享受晚育护理假3天，晚育假期间产妇将享受产假同等待遇，晚育护理假期间配偶工资不受影响。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找