# 新劳动法产假工资支付条例（精选5篇）

来源：网络 作者：倾听心灵 更新时间：2024-09-15

*第一篇：新劳动法产假工资支付条例新劳动法产假工资支付条例女职工产假根据《劳动法》及国务院发布的《女职工劳动保护规定》,任何用人单位的女职工均享有产假,假期为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...*

**第一篇：新劳动法产假工资支付条例**

新劳动法产假工资支付条例

女职工产假

根据《劳动法》及国务院发布的《女职工劳动保护规定》,任何用人单位的女职工均享有产假,假期为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。女职工怀孕流产的,所在单位应当根据医务部门的证明,给予一定时间的产假。女职工怀孕不满4个月流产时,给予15天至30天的产假;怀孕满4个月以上流产者,给予42天产假。

关于产假期间的工资待遇,如果企业没有参加生育保险社会统筹,女职工产假期间的工资应该由企业支付。《女职工劳动保护规定》规定,不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。如果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《企业职工生育保险试行办法》(劳部发[1994]504号)规定,女职工产假期间,由社会保险经办机构发给生育津贴,其标准是本企业上年度职工月平均工资。

除了国家统一规定的产假外,各省、自治区、直辖市颁布的计划生育条例中一般都规定了奖励产假,各地奖励产假的期限有所不同。《山东省人口与计划生育条例》规定, 已婚妇女年满二十三周岁妊娠生育第一个子女的为晚育。女方晚育的，除国家规定的产假外，增加产假六十日，并给予男方护理假七日。增加的婚假、产假、护理假，视为出勤，工资照发，福利待遇不变。

另外,根据国务院《女职工劳动保护规定》的规定,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。原劳动部《问题解答》(劳安字[1989]1号)进一步明确规定,为了保护孕妇和胎儿的健康,应按卫生部门的要求作产前检查。女职工产前检查应按出勤对待,不能按病假、事假、旷工处理。对在生产第一线的女职工,要相应地减少生产定额,以保证产前检查时间。

原文来自: http://.cn/html/2024/0302/79661.php

**第二篇：劳动法(产假)**

第七条 女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其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的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。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。

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。

工资|：

买了产险：保险公司负责：工资还有生育的医药费是保险公司负责

公司没帮助买的话是公司出钱

福州其它公司了解到：产假期间工资是按平时工资的一半算，超期按请假算。

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，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。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。

第十条 女职工在哺乳期内，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

**第三篇：2024劳动法关于产假的新规定**

2024劳动法关于产假的新规定

2024年新劳动法产假规定1：产假天数

《女职工劳动保护特别规定》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。

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。

2024年新劳动法产假规定2：产假待遇

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，领生育津贴

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。

2024年新劳动法产假规定3：孕期安排

《女职工劳动保护规定》第七条规定：“女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其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的劳动，不得在正常劳动日以外延长劳动时间;对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。怀孕七个月以上(含七个月)的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动;在劳动时间内应当安排一定的休息时间。”

2024年新劳动法产假规定4：产假时间

《女职工劳动保护规定》第八条第一款规定：“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，每多生育一个婴儿，增加产假15 天。”人民网北京2024年4月19日电(记者仝宗莉)国务院总理温家宝18日主持召开国务院常务会议，会议审议并原则通过《女职工劳动保护特别规定(草案)》。草案调整了女职工禁忌从事的劳动范围，将女职工生育享受的产假由90天延长至98天，并规范了产假待遇。

2024年新劳动法产假规定5：流产产假

《女职工劳动保护规定》第八条第一款规定：“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。

2024年新劳动法产假规定6：上班哺乳假

《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，可合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中时间，算作劳动时间。”

2024年新劳动法产假规定7：丈夫护理假

丈夫休护理假受是否是晚育及所在省份的规定。大多数省份《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，一般在7到10天左右，有的地方如河南省可长达一个月呢!

2024年新劳动法产假规定8：晚育者产假

《中华人民共和国人口与计划生育法》第二十五条：“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《人口与计划生育管理条例》。

2024年新劳动法产假规定9：产前检查

《女职工劳动保护规定》第七条规定第三款规定：“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。”单位不应当以此为理由扣发工资。

2024年新劳动法产假规定10：生育保险

生育就医手续

确认女职工在怀孕16周后，凡享受人流、引产、产检、生育等生育保险各项待遇时，由用人单位到广州市医疗保险管理服务中心进行就医手续确认及申报定点医院。

2024年新劳动法产假规定11：生育津贴

以生育时当月本单位人平均缴费工资为基数按规定假期记发。

生育津贴= 当月本单位人平均缴费工资30(天)假期天数。

2024年新劳动法产假规定12：生育医疗费

A.在医保中心确认生育就医身份后就医的医疗费用，由市劳动和社会保障局同医院定额结算(超过1 万元以上的部分按核定数结算)。

B.怀孕16周前的突然流产，非定点医院的急诊、产假期间的产科并发症按核定数报销。

C.异地分娩的医疗费用，低于定额标准的按实际报销;高于定额标准的，按定额标准报销。

2024年新劳动法产假规定13：一次性分娩营养补助费

A.正常产、满7 个月以上流产：上市职工月平均工资 25%。

B.难产、多胞胎：上市职工月平均工资 50%。

2024年新劳动法产假规定14：一次性补贴

在一二级医院分娩的，每人一次性增加300 元补贴。

**第四篇：新劳动法辞职工资**

新劳动法辞职工资

1、按劳动法的规定，法定的公休日为104天年，法定节假日为11 天，并按下述规定方法计算工作时间和加班工资：

a.制度工作时间的计算：

年工作日：365天-104天（休息日）-11 天（法定节假日）＝250天 季工作日：250天÷4季＝62.5天季

月工作日：250天÷12月＝20.83天月

b.日工资、小时工资的折算：

工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的8小时。日工资：月工资收入÷月计薪天数

小时工资：月工资收入÷（月计薪天数×8小时）。

月计薪天数＝（365天-104天）÷12月＝21.75天

c.加班工资的计算：

每天延长工作时间的加班工资：（实际工作时间－8小时）×小时工资×150%

法定公休日的加班工资：日工资 ×200%

法定节假日的加班工资：日工资×300%

2、按上述规定你的工资应为：

正常工作时间的工资应为：约定的月工资 ÷21.75天）×8天平常加班12小时的工资：日工资÷8小时×12小时×150% 公休日加班的工资：日工资÷8小时×13小时×200%

3、如果单位不按上述规定支付工资，属于克扣劳动者工资的违法行

为，解决办法有三：

第一，最简单的方法是电话投诉到当地劳动执法监察大队，他们会依据《劳动保障监察条例》依法对用人单位进行监督检查，并责令其支付拖欠的工资。

第二，依据劳动合同法第30条的规定，用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三，最有效的办法是通过劳动仲裁解决（不收费，不用律师），仲裁时，你可尽量收集一些相关证据，有利于裁定，没有也不要紧，按《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第6条的规定，劳动纠纷案件举证的主要责任在用人单位，到时会责令用人单位出示有关证据，你不用担心。

4、辞职理由建议你参照劳动合同法第38条、劳动合同法实施条例第十八条规定的情形来提出，比如不签劳动合同、不按国家规定安排劳动时间、不按时足额支付劳动报酬、加班不给加班工资、不按时为劳动者建立国家法定的社会保险等。

5、辞职通知可以这样写：

兹有某某部门某某，与用人单位自 年 月至 年 月 形成事实劳动关系，因用人单位违反了劳动合同法的有关规定，（列举上述违法事项任意一条或两条都行）。

依据劳动合同法第38条的有关规定，提出解除劳动关系，请用人单位依据劳动合同法的有关规定足额支付拖欠的工资，按劳动合同法第46条、第47条的规定支付经济补偿金，并按劳动合同法第50条的规定，结清工作期间的工资及时办理离职手续。

**第五篇：劳动法关于支付两倍工资的相关条款**

劳动合同法关于支付两倍工资的相关条款

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

劳动合同法

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

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