# 新劳动法对产假的相关解释

来源：网络 作者：柔情似水 更新时间：2024-10-17

*第一篇：新劳动法对产假的相关解释新劳动法对产假的相关解释产假国家规定可休息几天：劳动法62条规定：“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8条规定“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...*

**第一篇：新劳动法对产假的相关解释**

新劳动法对产假的相关解释

产假国家规定可休息几天：

劳动法62条规定：“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8条规定“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”。

根据以上规定，法定的产假期为90天。用人单位可以根据本单位实际情况对产假时间另行规定，但不得低于法定标准。如果因为特殊情况休假超过90天的，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。

对于生育假期，国家劳动法有一个明确的规定就是不少于九十天。另外，每个地区对产假都有自己的补充规定。

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。(根据国务院颁布的《女职工劳动保护规定》相关规定)

劳动部还下发了一份《劳动部关于女职工生育待遇若干问题的通知》，对女职工产假、产假期间待遇以及适用范围等问题更为详细的解释：

一、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、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。

另外，在这些规定的基础上不同省市和地区对产假也有相关的规定

**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：劳动法产假规定**

劳动法产假规定

一般规定

1、女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天;

2、难产，增加产假15天;

3、生育多胞胎，每多生育1个婴儿，增加产假15天;

4、怀孕未满4个月流产的，享受15天产假;

5、怀孕满4个月流产的，享受42天产假;

6、晚育产假，由各省、自治区、直辖市根据本省计划生育条例规定。

广东

1、基本产假98天，其中产前可以休假15天;

2、生育时遇有难产的(如剖腹产、Ⅲ度会阴破裂者)，可增加产假30天;

3、怀孕不满四个月流产的，根据医务部门的意见，给予15天至30天的产假;

4、怀孕四个月以上(含四个月)流产的，给予42天产假;

5、自愿生育独生子女的，增加35天;

6、晚育的，增加15天;

7、女职工产假期满上班，应允许有一至两周的适应时间，使其逐渐恢复原劳动定额。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办理。

上海

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)

产假：98天+30天(晚育)+15天(难产)+15天(多胞胎每多生一个婴儿)

第一、单胎顺产者，给予产假九十八天，其中产前休息十五天，产后休息八十三天。

第二、难产假。剖腹产、Ⅲ度会阴破裂增加15天;吸引产、钳产、臀位产增加15天;

第三、晚育假增加30天;

第四、多胞胎生育假，每多生育一个婴儿增加15天;

产假需提供的证件

身份证、结婚证、准生证、出生证和独生子女证(独生子女证全称为独生子女父母光荣证，自愿终身只生育一个子女的夫妻)。

按国家规定正常生产的女职工有权力享受产假、哺乳假，应视为正常出勤，任何单位个人不得苛扣其工资、福利、补贴以及考勤奖金，不影响晋级、调工资，并计算其工龄，反之则违反国家劳动法，侵害了女职工的合法权益，可到相关部门举报并申请劳动仲裁。

河南

《河南省人口与计划生育条例》(2024年11月25日河南省第十一届人民代表大会常务委员会第二十四次会议《关于修改〈河南省人口与计划生育条例〉的决定》第二次修正，2024年11月25日河南省第十一届人民代表大会常务委员会公告第58号公布 自公布之日起施行)第五章第三十三条规定：

国家机关、社会团体、企业事业单位职工，实行晚婚的，除国家规定的婚假外，增加婚假十八天;实行晚育的，除国家规定的产假外，增加产假三个月，给予其配偶护理假一个月;婚假、产假、护理假期间视为出勤。

重庆

一、根据《女职工劳动保护特别规定》，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。

对晚育的妇女，根据《重庆市人口与计划生育条例》的规定，还应增加产假20个工作日。

二、根据《重庆市人口与计划生育条例》，晚育并只生育一个子女的女职工，经本人申请，单位批准，产假期满后可连续休假至子女满1周岁。

根据《重庆市女职工劳动保护实施办法》的规定，女职工怀孕7个月以上(含7个月)至婴儿满1周岁，坚持劳动确有困难的，经本人申请，并经单位同意，可离岗休息。

三、根据《女职工劳动保护特别规定》，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。

兰州

2024年9月开始，凡参加兰州市生育保险的女职工，在正常孕产期因各种原因终止妊娠时、符合生育保险政策支付范围规定的费用，均能由生育保险基金支付并享受相关生育保险待遇。

劳动法产假工资规定

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能少于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。

**第五篇：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

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