# 按照国家产假,婚假,病假

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-10-12

*第一篇：按照国家产假,婚假,病假按照国家和省市相关政策规定:1、《劳动法》规定的基本产假90天产假。2、符合晚育条件，除基本产假外增加产假30天。难产的增加产假15天。3、实行纯母乳喂养的女职工增加一个月产假。正常产假90天+晚育奖励产假...*

**第一篇：按照国家产假,婚假,病假**

按照国家和省市相关政策规定:

1、《劳动法》规定的基本产假90天产假。

2、符合晚育条件，除基本产假外增加产假30天。难产的增加产假15天。

3、实行纯母乳喂养的女职工增加一个月产假。

正常产假90天+晚育奖励产假30天+难产假15天，一般生一个小孩的且是晚育和难产的，也就是135天了

第二十五条 男二十五周岁、女二十三周岁以上初婚的为晚婚;已婚妇女晚婚后生育或者二十四周岁以上生育第一个子女的为晚育。实行晚婚、晚育的夫妻双方，享受下列优待：

(一)国家工作人员和企业事业单位职工实行晚婚的，其婚假为30天;实行晚育的，其产假为105天，并给男方护理假15天;

(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。晚育假、晚育护理假

已婚妇女生育第一个子女时，年满二十四周岁的，为晚育。(上海市人口与计划生育条例第二

根据《婚姻法》以及《计划生育条例》的规定：

(一)婚假：

1、按法定结婚年龄(女20周岁，男22周岁)结婚的，可享受3 天婚假。

2、符合晚婚年龄(女23周岁，男25周岁)的，可享受晚婚假15天(含3天法定婚假)。

3、结婚时男女双方不在一地工作的，可视路程远近，另给予路程假。

4、在探亲假(探父母)期间结婚的，不另给假期。

5、婚假包括公休假和法定假。

6、再婚的可享受法定婚假，不能享受晚婚假。

(二)婚假期间工资待遇：在婚假和路程假期间，工资照发。

**第二篇：婚假产假丧假病假制度**

婚假产假丧假病假制度

1.婚假。员工男方年满25 周岁，女方年满23，正常婚假为3 天，公司另加2 天，共计5 天。需一次2.、产假 休完，不得挪作它用。晚婚假为有薪假期。

3．丧假。员工直系亲属（指配偶、父母、子女、祖父母、外祖父母、配偶的父母）或主要赡养人去世，可享受3 天有薪假。

4．病假。

① 员工休病假，必须持有合同医院的证明方为有效，急诊病休的医院证明和医务室开具的病假病休时间最多不得超过3 天；非急诊未经医务室同意，擅自在非合同医院就诊又无正当理由，则视为旷工，一切费用处理。

② 员工休病假一天者，按实际病假天数扣发工资；全月累计病休3 天以上者，发岗位工资50%。

5．公假。公派出差或临时参加各种会议、学习、培训。

6．除以上各类假期外，其余因各种原因请假的均视为事假，当月事假最多不得超过2 天；全年不得超过10 天。

八．员工辞职员工因故辞职，应提前30 天递交书面报告，经批准后到人力资源部填写《员工离职单》，办理离职手续：

1．本部门手续交接，归还公司有关资料、文件、办公用品、劳动工具、《员工手册》和其他公物。

2．凡借欠公款者，需予清还。

考勤制度

1．员工上下班必须签到、签退，并应准备充分时间更换制服，以准时到达工作岗位。

2． 违反上述规定或代他人签到者，连同一起每次扣除工资50 元，连续三次以上除作上述处罚外，本工资级别不予上调。

3．员工无故不上班作旷工处理。旷工半天扣除当日工资，旷工两天扣除当月工资的50%，旷工三天（含）以上者，作除名处理，企业不负责其一切善后事宜。

4．员工需请假时，须由部门负责人签署意见，报人力资源部备案；单位、部门经理级以上员工，由主管副总经理签署意见，报人力资源部备案，得到批准交接好工作后，才可离开工作岗位。

5．员工请病假，需医务机构出具建议休息的有效证明。

6．员工请事假，扣除当日补贴和工资全额。

**第三篇：浙江省最新年休假、产假、婚假、病假规定**

职工带薪年休假条例

第一条 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假(以下简称年休假)。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

第四条 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

(一)职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

(三)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；

(四)累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

(五)累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨安排。单位因生产、工作特点确有必要跨安排职工年休假的，可以跨1个安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

第六条 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利。

第七条 单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

第八条 职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

第九条 国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

第十条 本条例自2024年1月1日起施行。

企业职工带薪年休假实施办法

第一条 为了实施 《职工带薪年休假条例》（以下简称条例），制定本实施办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位（以下称用人单位）和与其建立劳动关系的职工，适用本办法。

第三条 职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假（以下简称年休 假）。

第四条 年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

第五条 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。

前款规定的折算方法为：（当在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数。

第六条 职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

第七条 职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要,职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。

第八条 职工已享受当年的年休假，内又出现条例第四条第

（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下一的年休假。

第九条 用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个安排年休假的，应征得职工本人同意。

第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

第十一条 计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。

前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际 月份计算月平均工资。

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。

第十二条 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

前款规定的折算方法为：（当在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当已安排年休假天数。

用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

第十三条 劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。

第十四条 劳务派遣单位的职工符合本办法第三条规定条件的，享受年休假。

被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的，不享受当年的年休假；少于其全年应当享受的年休假天数的，劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。

第十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依法监督检查用人单位执行条例及本办法的情况。

用人单位不安排职工休年休假又不依照条例及本办法规定支付未休年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不执行支付未休年休假工资报酬、赔偿金行政处理决定的，由劳动行政部门申请人民法院强制执行。

第十六条 职工与用人单位因年休假发生劳动争议的，依照劳动争议处理的规定处理。

第十七条 除法律、行政法规或者国务院另有规定外，机关、事业单位、社 会团体和与其建立劳动关系的职工，依照本办法执行。

船员的年休假按 《中华人民共和国船员条例》执行。

第十八条 本办法中的 “”是指公历。

第十九条 本办法自发布之日起施行。

有关产假的规定

据《劳动法》、《女职工劳动特别保护规定》和《浙江省女职工劳动保护办法》规定，凡实行计划生育的女职工生育时，分别按下列情况享受产假：

女职工分娩后,其产假及有关待遇按下列规定执行:(一)正常分娩的,产后假不少于98天(含产前假15天);(二)7个月以上早产或者超期分娩的,按正常分娩对待;(三)分娩时遇有难产实施剖宫产手术的,产后假增加15天;(四)分娩时遇有难产实施助产手术的,产后假增加7天;(五)生育多胞胎的,每多生育一个婴儿产后假增加15天;(六)妊娠期不满3个月流产(含自然流产、人工流产)的,产后假20天至30天;(七)妊娠3个月以上、7个月以下流产、引产的,产后假50天;(八)女职工在指定医疗保健机构分娩以及因急产或者其他特殊原因未能在指定医疗保健机构分娩的,其检查费、药费、手术费、住院费、治疗费等费用,按规定从生育保险基金中开支或者由用人单位承担;(九)女职工产假期间工资照发,不影响其享有的福利待遇。

女职工产后假满仍需治疗的,按国家规定的疾病医疗待遇规定办理。

有关病假的规定

根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》的通知（劳部法[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。对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪 等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

根据《关于转发劳动部〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》的规定，职工因病或非因工负伤，病假在六个月以内的，按其连续工龄的长短发给病假工资。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资（不包括加班加点工资、奖金、津贴、物价生活补贴，下同）的百分之五十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满二十年不满三十年的为本人工资的百分之七十；连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之八十。

职工因病或非因工负伤；连续病假在六个月以上的，按其连续工龄的长短改发疾病救济费。其标准为：连续工龄不满十年的，为本人工资的百分之四十；连续工龄满十年不满二十年的，为本人工资的百分之五十；连续工龄满二十不满三十年的，为本人工资的百分之六十；连续工龄满三十年以上的为本人工资的百分之七十。最低不能低于当地最低工资80%。

最后关于医疗期满尚未痊愈者解除劳动合同的经济补偿问题，《劳动合同法》第40条规定：“劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同。”同时，《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第6条规定：劳动者患病或者非因工负伤，经劳动能力鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，同时还发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

有关婚假的规定

1.按法定结婚年龄(女20周岁，男22周岁)结婚的，可享受3天婚假。2.婚假包括公休假和法定假。3.符合晚婚年龄(女23周岁，男25周岁)的，可享受晚婚婚假15天(含3天法定婚假)，工资、奖金和其他福利待遇照发；晚育（已婚妇女二十四周岁以上生育第一个子女的为晚育）的，男方可享受七天护理假，工资、奖金和其他福利待遇照发。

4..[1980]劳总薪字29号规定：婚丧假1-3天，结婚双方不在一地的另外给予路程假，通常都按3天计算。

5.再婚的可享受法定婚假(3天)，不能享受晚婚婚假。

6.只有在同时符合女年满23周岁、男年满25周岁和“双方均为初婚”这两个条件的情况下，才可以认定为《婚姻法》规定的“晚婚”。

**第四篇：关于婚假、产假、病假、丧假的规定（范文模版）**

关于婚假、产假、病假、丧假的规定

一、婚假

(一)《婚姻法》第6条规定：“结婚年龄，男不得早于22周岁，女不得早于20周岁，符合婚姻法规定的员工婚假为3天。

（二）男年满二十五周岁或者女年满二十三周岁初婚，为晚婚，若是晚婚，除享受国家规定的婚假外，增加晚婚假7天，加起来共10天假期。夫妻双方晚婚的，双方享受；一方晚婚的，一方享受。假期均视为出勤，不影响工资、奖金及福利待遇。

二、产假

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(剖宫产以及产程中使用吸宫器、产钳等非正常顺产的平产水术者），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。

晚育

女年满二十四周岁初次生育的，或者年满二十三周岁结婚后怀孕的初次生育，为晚育。

延长女方产假三十天（包括双休日，但不包括国定假日），给予男方护理假十天。再加上国家规定的产假90天，共计120天。

产假的算法

90天+30天（晚育）+15天（难产）+15天（多胞胎每多生一个婴儿）

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)，2024年5月1日起，除享受国家规定的产假外，增加35天产假。

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。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。

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。

病假

三、病假

病假中扣工资的算法：（1000+岗位工资）／21.75\*天数+100

病假扣绩效分的情况是：每请一天病假扣1分

四、丧假

丧假：是职工的配偶、父母、子女、岳父母或公婆直系亲属死亡时，企业应该根据具体情况,酌情给予职工1～3天的丧假。若是外地的职工或职工死亡的直系亲属在外地需要职工本人去外地料理丧事的涉及路程的,路程假另给，但路费自理。根据原国家劳动总局、财政部《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的规定》,国有企业职工的死亡, 1—3天的丧假。直系亲属包括父母、配偶和子女。如果, ,企业应该根据路程远近,另外给予职工路程假。职工在休丧假和路程假期间,企业均应当照常发放职工的工资。职工在途中的车船费等,由职工本人自理。目前国家还没有对非国有企业职工婚假作出具体规定。

**第五篇：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。

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