# 女职工产假、哺乳假规定汇总

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2024-08-19

*第一篇：女职工产假、哺乳假规定汇总主题：产假、哺乳假等等相关规定汇总产假：女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）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）(一)单胎顺产者，给予产假九十天...*

**第一篇：女职工产假、哺乳假规定汇总**

主题：产假、哺乳假等等相关规定汇总

产假：

女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）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）

(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二十四条）

符合本条例规定生育的晚育妇女，除享受国家规定的产假外，增加晚育假三十天，其配偶享受晚育护理假三天。晚育假、晚育护理假期间享受产假同等待遇。（上海市人口与计划生育条例第三十三条）

符合《条例》规定生育的晚育妇女，在国家规定的产假基础上，增加晚育假30天，其配偶享受晚育护理假3天。晚育假一般应当与产假合并连续使用，晚育护理假应当在产妇产假期间使用。晚育假期间享受产假同等待遇；晚育护理假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。晚婚假、晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。（上海市计划生育奖励与补助若干规定第二条）

产前假：

女职工妊娠七个月以上(照二十八周计算)，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。(上海市女职工劳动保护办法第十二条)

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。（上海市女职工劳动保护办法第十三条）

授乳时间哺乳假：

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授乳往返时间，应算作劳动时间。（上海市女职工劳动保护办法第十五条）

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，可谓哺乳假六个半月。（上海市女职工劳动保护办法第十六条）

保胎假

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。（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）

注：产假90天是按自然天数计算，包括法定节假日。

晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。

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。

二、如工作许可，单位同意，可以请的假

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。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。

保胎假：医生开证明，按病假待遇。

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年度本人缴纳社会

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，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工资。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。

权利受到侵害时怎么办

女职工的特殊劳动保护权利受到侵害时，女职工可采取下列方法，维护自己的合法权益：

一是向企业主管部门或劳动监察部门申诉。（《上海市女职工劳动保护办法》规定：“女职工劳动保护的权益受到侵害时，依照国务院的有关规定，有权向所在单位的上级主管部门或者该单位所在地区、县劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起30日内作出处理决定。女职工对处理决定不服的，可在收到决定书之日起15日内向人民法院起诉。”）

二是向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。需要注意的是应该在劳动争议发生之日起60日内。

三是对劳动行政部门处理决定或仲裁裁决不服的，可向人民法院起诉。

**第二篇：婚假、产假、哺乳假规定**

上海市企业职工婚假、产假规定

根据《婚姻法》以及《计划生育条例》的规定，职工结婚可享受以下待遇：

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。

产假：

女职工生育享受不少于九十天的产假。

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，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。

符合《条例》规定生育的晚育妇女，在国家规定的产假基础上，增加晚育假30天，其配偶享受晚育护理假3天。晚育假一般应当与产假合并连续使用，晚育护理假 应当在产妇产假期间使用。晚育假期间享受产假同等待遇；晚育护理假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。晚婚假、晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。

产前假：

女职工妊娠七个月以上(照二十八周计算)，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。

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。

授乳时间哺乳假：

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授乳往返时间，应算作劳动时间。

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，可谓哺乳假六个半月。

保胎假

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。

注：产假90天是按自然天数计算，包括法定节假日。

晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。

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

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。

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。

二、如工作许可，单位同意，可以请的假

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。

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，可谓哺乳假六个半月。

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。

病假工资是：连续工龄≥4年且＜6年者，病假日应得工资按职工假期日平均工资的80％计发；

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，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工资。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。

由于缴费基数是与工资相关的，一般情况下是不会低的。只有收入高于平均工资300%，超过部分不计入缴费基数才会生育津贴比工资低。低的部分应由单位补足。

规定是这样的：“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收入的，不足部分应当由单位发放。”

权利受到侵害时怎么办

女职工的特殊劳动保护权利受到侵害时，女职工可采取下列方法，维护自己的合法权益：

一是向企业主管部门或劳动监察部门申诉。（《上海市女职工劳动保护办法》规定：“女职工劳动保护的权益受到侵害时，依照国务院的有关规定，有权向所在单位的上级主管部门或者该单位所在地区、县劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起30日内作出处理决定。女职工对处理决定不服的，可在收到决定书之日起15日内向人民法院起诉。”）

二是向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。需要注意的是应该在劳动争议发生之日起1年内。

三是对劳动行政部门处理决定或仲裁裁决不服的，可向人民法院起诉。

**第三篇：产假、哺乳假**

产假、看护假、哺乳假

符合国家生育政策生育的女员工和配偶生育的男员工准予休产假和看护假。怀孕女员工查证预产期后须及时通知人力资源部门。

一、产假规定具体如下：

女员工妊娠期间按照医疗卫生部门要求做产前检查，视作正常工作出勤，具体时间标准参照国家和地方规定。

符合国家计划生育条件的女员工，生育后可享受产假98天，其中产前休假15天，产后休假83天。

符合晚育条件（已婚妇女满24周岁初育的为晚育）的女员工，除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天。

女员工生育难产者，产假加15天。

女员工生育多胞胎者，每多生育一个婴儿加15天。

已婚女员工生育前妊娠不满4个月流产的，产假为15天；4个月(含)以上流产的，产假为42天。

女员工进行节育手术者，按国家和当地政府的规定休假。

配偶生育的男员工，可休3天看护假。

产假含公休日、法定节假日。

以上各项休假应当提供区县级二级（含）以上医院证明。

二、哺乳假

女员工产假结束后，在小孩一周岁内，每天上班时间里，可享受1小时的哺乳时间（不得累计），多胞胎生育的，按比例增加。具体时间安排由员工本人和所在部门负责人商定，并报备人力资源部门备案。

三、产假（看护假）工资的发放按照以下标准：

产假期间工资收入按当地生育保险政策享受生育保险金；未参加生育保险的，按国家和当地相关政策执行。

看护假期间工资、津贴、奖金正常发放。

**第四篇：成都市产假、哺乳假规定**

成都市产假、哺乳假规定

产假规定：

90天基本产假＋母乳喂养假30天＝120天（顺产标准天数）

1、规定产假为90天，女职工生育享受不少于90天的产假。

2、难产者，增加产假15天；多胞胎生育者，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

3、晚育增加产假30天（女性24岁算晚育）

4、母乳喂养假30天

5、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。

哺乳假的规定：

1、婴儿一周岁内每天1小时哺乳时间。

婴儿一周岁内每天两次喂养(包括人工喂养)。多胞胎 生育者，每多生一胎，每次哺乳时间增加三十分钟。

2、延长满一周岁体弱婴儿喂养时间

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授乳往返时间，应算作劳动时间。

3、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，可谓哺乳假六个半月。

其它可以请的假：

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。

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，可谓哺乳假六个半月。保胎假：医生开证明，按病假待遇。

产假期间福利待遇：

一、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，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工资。女职工应当得到的生育保险其他待遇，也应当由单位承担。

二、哺乳假，六个半月按照工资八成发，再延长期间按七成发。

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）。

三、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。

四、产前假，工资按照八成发

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。”

提醒：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。

由于缴费基数是与工资相关的，一般情况下是不会低的。只有收入高于平均工资300%，超过部分不计入缴费基数才会生育津贴比工资低。低的部分应由单位补足。

规定是这样的：“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收入的，不足部分应当由单位发放。”

**第五篇：产假、产前假、哺乳假、保胎假规定汇总 (转载**

楼主发表于 2024-01-28 12:24:31

阅读： 323

5产假： 收藏： 4

女职工生育享受不少于九十天的产假。（中华人民共和国劳动法第六十二条）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。

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

符合本条例规定生育的晚育妇女，除享受国家规定的产假外，增加晚育假三十天，其配偶享受晚育护理假三天。晚育假、晚育护理假期间享受产假同等待遇

符合《条例》规定生育的晚育妇女，在国家规定的产假基础上，增加晚育假30天，其配偶享受晚育护理假3天。晚育假一般应当与产假合并连续使用，晚育护理假 应当在产妇产假期间使用。晚育假期间享受产假同等待遇；晚育护理假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。晚婚假、晚育假、晚育护理假遇法定节假日 顺延。

产前假：

女职工妊娠七个月以上(照二十八周计算)，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

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

授乳时间哺乳假：

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授乳往返时间，应算作劳动时间

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，可谓哺乳假六个半月

保胎假

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。（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）

注：产假90天是按自然天数计算，包括法定节假日。

晚育假、晚育护理假遇法定节假日顺延。

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

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。

二、如工作许可，单位同意，可以请的假

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。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，可谓哺乳假六个半月。

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

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，产假期间应当按规定支付正常工作期间的工 资。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。

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。

由于缴费基数是与工资相关的，一般情况下是不会低的。只有收入高于平均工资300%，超过部分不计入缴费基数才会生育津贴比工资低。低的部分应由单位补足。

规定是这样的：“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收入的，不足部分应当由单位发放。”

权利受到侵害时怎么办

女职工的特殊劳动保护权利受到侵害时，女职工可采取下列方法，维护自己的合法权益：一是向企业主管部门或劳动监察部门申诉

二是向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。需要注意的是应该在劳动争议发生之日起60日内。

三是对劳动行政部门处理决定或仲裁裁决不服的，可向人民法院起诉。

----------------------根据厦门新劳动法产检假规定：

5.4.1 产检假

· 怀孕第1—6个月，可享受1天假期，用于妊娠确认，申请生育指标，以及生产培训等。· 怀孕第6和第7个月，每个月可享受1天假期。

· 怀孕第8个月，可享受2天假期。

· 怀孕9个月以上，可享受4天假期，但其中2天已包括在预产假中。

根据国家《女职工劳动保护规定》第七条第三款规定：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。

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