# 人发200529附件14：女职工生育休假管理办法

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2024-09-10

*第一篇：人发200529附件14：女职工生育休假管理办法.HNPD华能平凉发电有限责任公司管理制度HNPD-14-RL20女职工生育休假管理办法2024-11-05发布2024-11-05实施 华能平凉发电有限责任公司发 布.华能平凉发电...*

**第一篇：人发200529附件14：女职工生育休假管理办法**

.HNPD

华能平凉发电有限责任公司管理制度HNPD-14-RL20

女职工生育休假管理办法

2024-11-05发布2024-11-05实施 华能平凉发电有限责任公司发 布

.华能平凉发电有限责任公司

女职工生育休假管理办法

第一章总则

第一条为了维护女职工合法权益，保障女职工在生育期间的福利待遇，根据《甘肃电力企业生育保险实施办法》（试行）[甘电司社保[2024]6号文]的有关规定，结合公司实际，制定本管理办法。

第二条本办法规定了华能平凉发电有限责任公司女职工生育休假、待遇、请假程序等内容。

第三条本办法适用于华能平凉发电有限责任公司女职工生育休假管理。

第二章 女职工生育休假期限

第四条产假

（一）女职工产假90天，难产的，增加产假15天；多胞胎生育的，每多一个婴儿，增加产假15天。

（二）女职工晚育（24岁生育为晚育），若在产假期满前领取《独生子女父母光荣证》的，产假150天。

（三）女职工怀孕四个月以下流产的，产假为15至30天；四个月以上，七个月以下的，产假42 天；七个月以上的，产假为90天。

第五条产前假

女职工产前假15天，根据公司实际情况，怀孕满七个月及以上者，可提前休假。

第六条产假期满后休长假

女职工产假期满后，因各种原因不能上班者，可请休长假，期限不超过2年（包括产前假和产假在内）。

第三章 女职工生育休假工资待遇

第七条女职工在规定的产前假(不超过2个月)，享受在岗时的岗位、技能工资及国家规定的各种津补贴。

.第八条产假期内，将工资待遇改发生育津贴，以本人上年月平均工资除以30天换算成的日工资标准为基数，按照《甘肃省实施女职工劳动保护规定》（省政府2024年第27号令）对应享有的天数，计发生育津贴，生育津贴由生育保险基金负担。

第九条产假期满后请休长假，合同期内，技能工资照发，岗位工资按一岗执行，并享受国家规定的津贴、补贴。

第十条以上休假期间，停发各种奖金，工龄连续计算。

第四章 请假程序

第十一条女职工请休产假（包括法定节日、公休假日），必须履行请假手续，本人持县级以上医院证明到医务室签注意见后，由人力资源部办理请假审批手续。

第十二条产假期满后不能回公司上班者，必须及时办理长假手续，并签定长假合同。

第十三条非正常生育的，必须持医院休假证明，由公司计划生育专责初审，人力资源部复审后，方能享受计划生育规定的休假天数和待遇。

第五章 有关规定

第十四条女职工产前假不超过2个月，请休产假后2个月还未生育者，从第三个月开始视做产假，停发工资，享受生育津贴。

第十五条女职工住院生育，必须持县级以上医院证明经医务室签注意见后，到人力资源部办理住院审批手续。

第十六条女职工违反上级有关计划生育政策生育的，不享受生育保险待遇。

第十七条对弄虚作假，骗取生育费用及生育假者，责成本人退回生育保险费，视情节进行考核，并在公司内通报批评。

第十八条计划生育专责应认真负责，对地方医院开据的病休证明严格把关，如把关不严，经调查核实，视情节进行考核。

第十九条女职工生育，原则上在确定的定点医院生育，确因特殊情况，需到外地生育的，必须经医务室和人力资源部同意后，方能到外地生育，路费由本人承担。

第六章附则

第二十条本办法的执行情况由公司人力资源部负责检查执行，并纳入月度经济责任制进行考核。第二十一条本办法文字解答由公司人力资源部负责。

.第二十二条本办法按公司的有关规定进行解释。

第二十三条本办法于2024年11月05日发布实施，此前公布的办法、规定及标准相应废止。.

**第二篇：XX公司女职工生育休假管理办法**

.XXXXXXXXX有限公司

员工生育休假管理办法

第一章总则

第一条为了维护女职工合法权益，保障女职工在生育期间的福利待遇，根据《劳动法》《女职工特殊劳动保护条例》有关规定，结合公司实际，制定本管理办法。

第二条

等内容。

第三条本办法适用于凡符合计划生育规定的成都铃宇有限公司正式员工。

本办法规定了XXXX有限公司女员工孕、产、哺乳、计划生育假期规定、待遇、请假程序

第二章员工生育休假期限

第四条孕期管理

（一）已婚女员工有计划怀孕，需提前3个月告知部门领导及行政人事部，以便人事部做好相关工作安排。如员工未履行提前告知义务，将不享受本条第三条款福利。

（二）已婚女员工符合国家计划生育规定怀孕的，应在怀孕2个月内，及时告知部门负责人，将 “结婚证、诊断证明、计划生育指标（准生证）”交行政人事部审核备案，作为享受产假的依据。如员工未及时提交或提交资料不齐，将不享受本条第三条款福利。

（三）孕期女员工如需在工作时间进行例行产前检查，需提前1日书面申请，经所属部门、行政人事部批准后，给予产前检查假。产前检查假时间不超过4小时，计为正常工作时间，不扣减个人工资。如非例行产检则按照病假计算。例行产前检查时间为：怀孕三个月—七个月（12周-28周），每四周一次；怀孕八—九个月（29-35周），每二周一次；怀孕第十个月（36周）以后，每一周一次。（例行产检须提交孕检手册或诊断证明复印件报行政人事部作为考勤的依据）

第五条产期管理

一、产假

已婚女员工合法生育时，产假（包含双休日、法定节假日）分别按下列情况执行：

（一）单胎顺产，享受第四条第三款产前检查假15天及产后休息83天，共计98天（产前假可根据实际情况调整至产后休息）

（二）难产（剖宫产），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。.（三）凡严格遵守本办法第四条孕期管理

（一）、（二）、（三）条所列内容，孕期病、事假累计未超过30天，且符合晚育条件（24周岁以上初次生育）的女员工，奖励产假20天，如未遵守孕期管理条例或孕期请、休假超过规定天数，将不享受本条奖励产假20天及期间待遇。

（四）女员工符合政策法规怀孕未满四个月流产的，给予产假15天；怀孕满四个月流产的，给予产假42天。已婚超计划怀孕后流产的，其休假一律按病假处理；非婚怀孕采取人流或引产术终止妊娠的，其休假一律按事假处理。

二、护理假

符合国家计划生育政策规定，已婚初育的正式男员工配偶系晚育的，予以3日护理假（含休息日）。但已有子女的及再婚的男性员工，不享受护理假。护理假包含孩子出生当日在内。经公司批准的男员工护理假，不扣减个人工资。

三、保胎假

符合计划生育政策规定的怀孕女职工，怀孕期间有以下怀孕并发症情形：先兆流产、早产现象、前

置胎盘造成阴道出血、胚胎停育、孕期高血压、孕期糖尿病、孕期子痫前症、妊娠毒血症、多胎怀孕胎儿体重过轻，经区级以上医疗部门出具诊断证明需要保胎休息的，给予30天保胎假，保胎假不得超过60天。保胎假期工资按照本人基本工资70%发放。

2、保胎假请假手续提交不齐备的，一律按事假记处；所出具的诊断证明与本人孕检手册、B超、血液生化报告内容不相符，弄虚作假，一律按事假记处，属严重违纪行为，视情节进行行政处罚、通报批评

第六条

产假休完未按规定时间返岗，未经部门、总经理、行政人事部批准，又不能提供（区级）医疗机构出具有效书面休假证明手续的员工，按擅自离岗处理，超过一个月的按自动离职处理。

第三章员工生育请（休）假程序

第七条女员工请休产假，必须履行请假手续，向行政人事部提交区级以上医院开具的诊断证明、孕检手册、医疗费收据、建休证明（加盖医院公章），由部门领导签字，总经理签字同意，行政人事部审批后，方能离岗。

第八条女员工请休流产假，必须履行请假手续，向行政人事部提交结婚证、准生证、医院诊断证

明、建休证明、医疗发票，由公司行政人事部审核其能享受的计划生育规定的相应休假天数，经部门领导签字，总经理签字同意，行政人事部审批后，方能离岗。

第九条女员工请休保胎假，必须履行请假手续，本人向行政人事部提交区级以上医院开具的诊断

证明、B超或血液生化报告、孕检手册、医疗费发票、挂号费发票、建休证明（加盖医院公章），由部门领导签字，总经理签字同意，行政人事部审批后，方能离岗，保胎假最长不超过60天。

.第十条男员工请休护理假，必须履行请假手续，凭结婚证、配偶身份证、准生证、子女出生证，由部门领导签字，总经理签字同意，行政人事部审批后，方能离岗。

第四章员工生育休假待遇规定

第十一条根据《成都市生育保险办法》规定享受生育津贴、生育医疗费、生育医疗费补贴的员

工须符合以下条件：

（一）符合计划生育政策、婚姻法等法律法规；

（二）初次参加生育保险的人员从办理之月起连续不间断参保缴费满12个月生育的。已参加生育保险的人员连续缴费不间断满12个月（不含补缴）后生育的。

（三）在生育、流产施行前应持有计划生育部门批准的生育指标。

第十二条女职工生育保险待遇

一、女职工生育医疗费（括女职工因怀孕、生育发生的检查费、接生费、手术费、住院床位费和药品等费用）按以下标准实行定额结算：

1.妊娠满7个月施行剖宫生产或剖宫流产的3000元；

2.妊娠满7个月生产或流产的2024元；

3.妊娠满4个月不满7个月生产或流产的1000元；

4.妊娠不满4个月流产的300元；

5.多胞胎的每多生产一个婴儿增加400元。

二、生育津贴：以女员工生产前12个月本人的生育保险缴费工资总额除以365日后，按不同情形分别计算生育津贴：

1.妊娠满7个月生产或流产的乘以98日；

2.妊娠满4个月生产或流产的乘以42日；

3.妊娠不满4个月流产的乘以15日；

4.剖宫产增加15日；

5.多胞胎的每多生产一个婴儿增加15日

第十三条女员工申领生育津贴、生育医疗费须提供下列证明材料的原件及复印件：

（1）单位办理：填报并盖有单位行政公章的《成都市生育保险待遇审批表》一式两份、身份证、住院费用原

始票据（住院发票及清单）、出院证明书、准生证（大成都范围内的提供生育通知书）、婴儿出生证、结婚证。（原件及复印件）

（2）个人办理：填报《成都市生育保险待遇审批表》一式两份、身份证、住院费用原始票据（住院发票及清

单）、出院证明书、准生证（大成都范围内的提供生育通知书）、婴儿出生证、结婚证、配偶户籍证明、配偶社会保险卡、个人工/农/建银行账户（本地卡）。（原件及复印件）

.（3）异地生育需填报《成都市异地生育医疗机构基本情况表》，加盖异地生育医疗机构公章。

第十四条申报期限

享受生育保险待遇的人员在生育或施行计划生育手术之日起90日内，由用人单位或本人到社保机构申报生育保险待遇，逾期未申报的，作为自动放弃处理。申报时须提供有关证明材料。

第十五条产假工资

1、符合国家规定的产假及产假期间的工资待遇由社保生育津贴支付，公司不再支付产假期间的工资。产假

生育津贴计算方法参照第十三条第二款。

2、符合国家规定的流产假及流产假期间的工资待遇由社保生育津贴支付。公司不再支付流产假期间的工

资。流产假生育津贴计算方法参照第十三条第二款。

3、作为员工福利，晚育奖励的20天产假不属于社保生育津贴支付范围，不受社保生育津贴工资待遇。晚

育奖励的20天（含周末及节假日）产假期间待遇公司按本人基本工资（不含岗位津贴及工龄津贴）的70%计发。

4、未办理生育保险或办理了生育保险但因缴费期限未达到享受生育保险待遇规定的，其产假期间待遇按本

人基本工资（不含岗位津贴及工龄津贴）计发。

5、公司有先行代垫员工产假期间基本工资情况的，在社保报销的员工生育津贴金额到账后，须先从员工生

育津贴中扣除公司先行代垫的产假期间基本工资金额及产假期间社保个人代扣部分金额后，方能拨付剩余生育津贴到员工个人账户。

第十六条女员工违反国家计划生育政策生育的，不享受生育保险津贴、待遇。

第十七条对弄虚作假，骗取生育费用及生育假者，责成本人退回生育保险津贴，视情节进行处罚，并在公司内通报批评。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十九条行政人事部应认真负责审核员工生育休假提交材料，对区级医院开据的病休证明严格把关，如把关不严、徇私舞弊、玩忽职守经调查核实，视情节进行行政处罚、通报批评。

第五章附则

第二十条本办法的执行情况由公司行政人事部负责检查执行。

第二十一条本办法的解释权属成都铃宇百货有限公司，具体应用中的问题由行政人事部负责解释。第二十二条本办法于2024年8月1日发布，2024年8月1日前已申请的产休假按此前公布的规执行，不另行更改。

第二十三条本办法从2024年8月1日起执行.

**第三篇：员工生育休假管理办法**

.运城市泰通市政工程有限公司

员工生育休假管理办法

第一章总则

第一条为了维护女职工合法权益，保障女职工在生育期间的福利待遇，根据《劳动法》《女职工劳动保护特别规定》有关规定，结合公司实际，制定本管理办法。

第二条本办法规定了运城市泰通市政工程有限公司女职工孕、产、哺乳、计划生育假期规定、待遇、请假程序等内容。

第三条本办法适用于凡符合计划生育规定的运城市泰通市政工程有限公司，工作年限一年以上的正式员工。

第二章员工生育休假期限

第四条女职工怀孕7个月（含）以上生育的产假为90天，其中包括产前休假15天；难产的增加15天；多胞胎生育的每多生育一个婴儿增加15天；晚育的增加30天（晚育是指已婚妇女24周岁即以上持一孩《生育证》生育第一个孩子或晚婚后怀孕生育第一个孩子为晚育），女职工生育符合以上多项增加产假条件的，增加的产假天数累加计算，最高不超过120天。

第五条女职工怀孕不满3个月（含）流产的产假15天；3个月以上4个月（含）以内流产的产假30天；4个月以上7个月（含）以内流产的产假42天。

第六条男职工配偶生育符合计划生育规定，给予男职工7天护理假(含休息日、法定假日在内）。

第三章员工生育请（休）假程序

第七条女职工请休产假，必须履行请假手续，向综合办提交医院开具的诊断证明、孕检手册、医疗费收据、建休证明（加盖医院公章），由部门领导签字，总经理签字同意，交予综合办，方能离岗。

..第八条男职工请休护理假，必须履行请假手续，凭结婚证、配偶身份证、准生证、子女出生证，由部门领导签字，总经理签字同意，交予综合办，方能离岗。

第四章员工生育休假待遇规定

第 九 条育龄女职工在休产假之前，需提前一月通知本部门领导，应充分做好工作的交接手续。

第 十 条育龄女职工如需在产前15天前提前离岗，自离岗之日起至产前15天时间段内不发工资。

第十一条育龄女职工休产假期间的工资按本人基本工资+岗位工资+职称工资+工龄工资发放。

第十二条育龄女职工产假期满后，应按规定时间按时返岗。

第十三条产假应一次性休完，因个人原因未休完产假上班的按正常出勤发给工资，不予以补假。

第十四条产假休完未按规定时间返岗，未经部门、总经理、综合办批准，又不能提供医院出具有效书面休假证明手续的员工，按擅自离岗处理。

第五章附则

第十五条本办法的执行情况由综合办负责检查执行。

第十六条本办法的解释权属运城市泰通市政工程有限公司，具体应用中的问题由综合办负责解释。

第十七条本办法从2024年6月1日起执行.

**第四篇：女员工生育休假管理办法QB**

女员工生育休假管理办法 1 目的为规范女职工生育休假管理，保障女职工在生育期间的福利待遇，根据《劳动法》《女职工特殊劳动保护条例》等有关规定，结合公司实际，制定本管理办法。范围

本办法适用于公司内所有符合计划生育规定的正式员工。3 术语与定义

3.1 生育休假

生育假，是指在职妇女生育期间的休假待遇，一般从分娩前半个月至产后两个半月，晚婚晚育者可前后长至四个月，女职工生育享受不少于九十天的产假。女职工怀孕期间的工作安排

根据《劳动法》第六十条规定，不得安排女职工在怀孕期间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。对怀孕7个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。5 保胎假

5.1 符合计划生育政策规定的怀孕女职工怀孕期间有以下怀孕并发症情形：先兆流产、早产现象、前置胎盘造成阴道出血、胚胎停育、孕期高血压、孕期糖尿病、孕期子痫前症、妊娠毒血症，经区级以上医疗部门出具诊断证明需要保胎休息的，给予30天保胎病假，工资待遇按病假享受，所出具的诊断证明与本人孕检手册、B超、血液生化报告内容不相符，弄虚作假，属严重违纪行为，视情节进行行政处罚。

5.2 女职工怀孕期间其他情况需请假保胎的，则按照事假处理，不发放工资，不享受福利，五险一金应缴的单位及个人部分均由个人承担。6 工作交接

女职工在休产假前，部门负责人应为其做好产假期间的工作交接安排，女职工在办理工作移交相关手续后方能休假。7 护理假

根据湖南省人口与生育条例的规定，已婚初育的正式男员工配偶不是晚

育的（24岁以下），予以3日护理假（含休息日），配偶晚育的（24岁以上），予以15天的陪产假。已有子女的及再婚的男性员工，不享受护理假。护理假包含孩子出生当日在内。经公司批准的男员工护理假，不扣减个人工资。8 产假后的休假管理

女职工休完产假后，如因特殊原因不能按期上班的，需提前一个月向公司申请，经批准后可给予一定假期，假期期间不发放工资，不享受公司福利，五险一金应缴的单位和个人部分均由个人承担。如未经公司批准擅自不按期回到工作岗位的，按自动离职处理。五险一金的缴纳管理

本管理办法中凡需要个人全部承担五险一金单位和个人应缴部分的员工，如不按时缴纳社保，公司有权停缴其五险一金。产假后的复岗安排

女员工休完产假后统一先到综合部报道，由公司重新安排其工作岗位后方能正常上班。

**第五篇：生育期休假协议书**

女员工生育期休假协议书

甲方：有限公司

乙方：身份证号码：

住址：

电话：

紧急情况联系人：与本人关系：

住址：

电话：

根据《中华人民共和国劳动法》及甲方有关管理规定，甲乙双方经平等协商达成如下一致意见，并共同签署本协议以供双方遵照执行。

第一条本协议期限为个月。本协议生效日期年月日，终止日期年月日。

第二条 乙方符合国家法律、法规及政策生育婴儿，甲方同意乙方离岗休假。

休假期间，乙方应以休养身体、抚育婴儿为主，要遵纪守法，保守甲方

商业秘密，不得向甲方以外的任何单位提供劳动或劳务服务。

第三条 协议期间，甲方按国家、本地区有关生育保险的规定及甲方的规章制度

为乙方办理生育津贴领取手续，同时乙方应积极配合提交相关的医疗资

料。

第四条协议期间，乙方需将每月个人应缴纳的社会保险费用及公积金费用以现

金形式提前交至公司财务部(按保险缴纳政策/标准核算)。

第五条由于乙方休假时间较长，甲方必须另行安排他人接替乙方的工作岗位；

为此，乙方同意在假期届满后到甲方为其重新安排的工作岗位继续工

作。

第六条本协议期满，乙方逾期不到甲方处报到恢复工作，按旷工处理。

第七条 在协议期间，若乙方严重违反国家法律、法规或甲方各项规章制度、或

泄露甲方商业秘密、或向甲方以外的任何单位提供劳动或劳务服务，则

甲方有权单方面解除本协议和劳动合同，并有权追究乙方的经济赔偿责

任。

第八条 协议期间，乙方不再享受甲方的各种补贴及奖金。

第九条双方约定的其它内容：

第十条本协议经甲方盖章且乙方签字后生效，一式两份，甲乙双方各执一份，作为劳动合同附件与劳动合同具有同等法律效力。

甲方（盖章）：乙方（签字）：

签订日期：年月日签订日期：年月日

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