

发放给女雇员的产假津贴，主要用于保证产假期间女雇员的基本生活需要。雇员必须在分娩后3个月内向主管当局申请产假津贴。如果公司未领取产妇津贴，则可以要求进行劳动仲裁，投诉和举报。



失业，如何领取生育津贴

产假津贴由单位在产假期间支付，基金对单位提供补贴。在失业期间，没有生育津贴。如果该男子的单位连续支付10/12个月的社会保险，则该男子可以报销50%的产妇医疗费用，并且该男子有15天的自然产假，该单位必须支付15天的薪水。在失业期间，有城乡住房保险的人将在那儿报销。灵活的员工将获得补偿，包括产前检查，分娩或因员工健康保险而产生的并发症。参加生育保险的雇员一旦失业，在领取失业保险金的期间内，生育保险金是分娩的医疗费用和一笔一次性的营养津贴。

符合以下条件的待业员工：

- (1) 遵守政策国家计划生育条例和出生的法律条件；
- (2) 在领取失业保险金期间因病理原因生育或自然流产，参加城市生育保险并有失业前的生育保险付款记录。

产妇津贴的计算和支付

产假津贴的规定因地而异，每个单位的休假时间和晚期产假津贴也不同。因此，您仍然必须查询物理驱动器。

1. 产妇津贴。产假津贴=雇主支付的月薪30（天）产假天数。
（注意：不同地区的假期数量不同，以每个地区为准。）

2. 生殖医疗费用。（1）确认出生和就诊身份后的医疗费用，由市劳动和社会保障厅和医院统一定额支付（超过1万元的部分，按规定支付）。批准的金额）。（二）低于固定标准的，按通行费用退还其他地方的医疗费用；如果医疗费用高于固定标准，则将按照固定标准报销。

3. 分娩时的一次性营养津贴。正常工作，流产7个月；上年城市职工平均月工资25%。困难分娩和多次分娩：前一年市政雇员的平均月薪50%。

4. 一次性补助金。一级，二级医院每人一次性补助300元。

产妇津贴与工资有冲突吗？

不能同时享受产妇津贴和薪水。员工有权按规定休产假或计划生育手术假时，用人单位应当按照其原始工资标准每月发放产假，然后由社会保障机构将其分配给用人单位。按照规定。在条件允许的地区，社会保障机构可以委托金融机构直接向员工发放产假津贴。如果雇员已经获得了产假津贴，则该雇主将被视为已经支付了相应的工资。如果生育津贴高于雇员的原始标准工资，则雇主必须将生育津贴的余额支付给雇员；如果产妇津贴低于雇员的原始标准工资，则雇主必须补足差额。

根据国务院《女职工劳动保护特别规定》第8条的规定，在产假期间，女职工停止支付工资，改变分娩津贴，参加生育保险，生育保险基金将按照前任职工的月平均工资支付。一。一年，这是上一年的最低水平。对于产假前女雇员的工资，工作单位将弥补这一差额。那些没有参加生育保险的人将由雇主根据其休产假前的工资来支付。