

节假日加班的日工资计算方法探讨

林斯斯■

为了对职工在节假日加班给予合理补偿,根据我国有关规定,每年11个法定节日(元旦1天,春节3天,清明节1天,五一劳动节1天,端午节1天,中秋节1天,十一国庆节3天)加班按照日工资300%计发加班工资,104个法定假日(即公休日,52周,每周休息2天)加班按照日工资200%计发加班工资;日工资按照月标准工资除以21.75天计算。然而,日工资的计算是否合理值得商榷。

一、日工资的几种计算方法比较

日工资的基本计算公式为:日工资=月标准工资÷月平均天数。月平均天数一般有两类计算方法,一类是按照日历天计算,另一类是按照实际工作天数平均计算。

(一)按照日历天计算

日工资按照日历天计算一般有两种选择,一是按照30天平均计算,二是按照当月实际日历天数计算。

1.日工资按照30天平均计算。30天,是全年月平均日历天数的近似值

($365 \div 12 = 30.4$)。按照30天计算日工资,是将法定节假日视为出勤,职工在法定节假日休息也视为出勤,照发工资。

这种计算方法的优点是每月的日工资相同,计算方法较为简便。

这种计算方法存在的问题是,如果职工因事或因病请假,其间包含法定节假日,这些法定节假日是否仍视为出勤?如果仍视为出勤,其结果可能导致职工因私事请假一个月,还要视为至少出勤8天(每月至少4周,每周公休2天)。如果不视为出勤,则周五和下周一请假2天,其间包括2天公休日,缺勤按照4天计算;如果周一和周二请假2天,其间不包括公休日,缺勤按照2天计算;同是请假2天,但缺勤的天数不同,导致有失公允。有些企业规定,只要职工累计缺勤5天(不论是否连续缺勤),就按照7天确认缺勤,即每工作5天可以休息2天,累计缺勤5天则不享受公休,按照7天确认缺勤,以此类推,这种方法略显合理。但是,有些月份会有10

天公休日甚至更多,20天工作日(或更少),按照上述方法计算,职工全月因私事请假,仍将形成2天出勤,无法合理解决缺勤确认的问题。此外,职工在大月(31天的月份,公休日8天)仅工作半天,其余时间因私事请假,工作日缺勤22.5天,如果累计缺勤5天就按照7天确认缺勤,则当月缺勤天数为30.5天,据此计算将导致扣发的工资超过月标准工资。基于上述这种方法的缺陷,目前企业较少采用按照30天计算日工资的方法。

从法定节假日加班的角度看,上述方法还可能产生劳资纠纷,即法定节假日加班,国家规定按照日工资的300%计发加班工资,企业认为由于法定节日算作出勤,已经发了100%的工资,因此,再增发200%的加班工资即可;而职工认为,法定节日休息要发工资,加班则应增发300%的加班工资。理解不同,导致劳资产生矛盾。

2.日工资按照当月日历天数计算。这种方法与按照30天计算日工资的原

善的数据支撑。目前,C大学正积极同软件公司接洽,拟将预算管理系统和决算报表系统同财务系统的端口打通,未来预算管理系统生成的项目信息可直接形成财务信息,财务系统生成的会计数据也可直接提取到综合财务报表中,最大限度提高工作效率。

三是要以此次政府会计制度改革

为契机,促进高校内部财务信息系统与其他职能部门管理系统有效衔接,如财务系统与科研系统、资产系统、人事系统的衔接等,既能满足政府会计制度核算需求,又能实现信息互通共享,消除信息孤岛。C大学目前正在全力建设基本状态数据库与辅助决策支持系统,经过一年多的建设取得

显著成效,基本实现了规范数据管理、整合数据资源、综合数据分析、丰富决策信息的功能,已服务于学校大数据分析平台、新资产管理系统、合同管理系统的数据库交换共享,为智慧校园的建设奠定了坚实的基础。■

(作者单位:中国民航大学)

责任编辑 姜雪

理相同,但各月的日工资不同(1、3、5、7、8、10、12月31天,2月28天或29天,4、6、9、11月30天)。这种方法的计算较为复杂,且无法解决按照30天计算日工资存在的问题,因此,企业也较少采用这种方法。

(二) 按照实际工作天数平均计算

日工资按照实际工作天数平均计算一般也有两种选择,一是按照国家规定的21.75天平均计算,二是按照20.83天计算。

1. 按照21.75天平均计算。这种方法是目前国家规定的法定节假日加班日工资计算方法。其计算原理是全年工作日261天(全年日历天数365天,扣除104天公休日),平均每月工作日为21.75天($261 \div 12 = 21.75$)。

这种方法的优点是,法定假日不视为出勤,缺勤中如果包括法定假日也不需要确认缺勤,能够解决按照日历天数计算日工资存在的问题。

这种方法存在的问题是,将11天法定节日视为出勤,计算全年实际工作日时未扣除法定节日,仍可能导致计发法定节日加班工资的劳资纠纷。

2. 按照20.83天平均计算。这种方法的计算原理是全年365天,扣除104天公休日和11天法定节日,实际工作天数为250天,平均每月工作日为20.83天[($365 - 104 - 11$) $\div 12$]。

按照这种方法计算日工资,全年工作日为实际工作日,法定节假日日均不视为出勤,缺勤中如果包括法定节日也不需要确认缺勤,按照月平均工作日20.83天计算日工资,能够更为客观地体现职工实际工作一天获取的报酬,能够解决按照日历天数计算日工资存在的问题,避免计发法定节日加班工资时产生的劳资纠纷。

二、国家规定日工资按照21.75天计算存在的问题及解析

假定某职工月标准工资为6000元,全年法定节假日均加班,其全年法定节假日加班工资计算如下:

(1) 日工资按照国家规定的21.75天计算,法定节日加班按照300%、法定假日加班按照200%计发加班工资。日工资= $6000 \div 21.75 = 275.86$ (元);法定节日加班工资= $275.86 \times 11 \times 300\% = 9103.38$ (元);法定假日加班工资= $275.86 \times 104 \times 200\% = 57378.88$ (元);全年加班工资合计= $9103.38 + 57378.88 = 66482.26$ (元)。

(2) 日工资按照20.83天计算,法定节假日加班均按照200%计发加班工资。日工资= $6000 \div 20.83 = 288.05$ (元);法定节日加班工资= $288.05 \times 11 \times 200\% = 6337.10$ (元);法定假日加班工资= $288.05 \times 104 \times 200\% = 59914.40$ (元);全年加班工资合计= $6337.10 + 59914.40 = 66251.50$ (元)。

(3) 日工资按照20.83天计算,法定节日加班按照300%、法定假日加班按照200%计发加班工资。日工资= $6000 \div 20.83 = 288.05$ (元);法定节日加班工资= $288.05 \times 11 \times 300\% = 9505.65$ (元);法定假日加班工资= $288.05 \times 104 \times 200\% = 59914.40$ (元);全年加班工资合计= $9505.65 + 59914.40 = 69420.05$ (元)。

通过上述案例分析可以看出,按照20.83天计算日工资、法定节假日加班均按照200%计发加班工资,与按照国家规定的21.75天计算日工资、法定节日加班按照300%、法定假日加班按照200%计发加班工资相比,全年加班工资仅少230.76元($66251.50 - 66482.26$),相差0.35%,差额如此之小,可以忽略不计。也就是说,按照21.75天计算日工资、法定节日按照300%、法定假日按照200%计发加班工资,与按照20.83天计算日工资、法定节日按照200%、法定假日

按照200%计发加班工资,是基本相同的,仅将法定假日的加班工资降低2535.52元(由59914.40元降至57378.88元),将法定节日的加班工资提高2766.28元(由6337.10元提至9103.38元);从实际加班状况来看,法定假日的加班天数会远远超出法定节日的加班天数,按照21.75天计算日工资,无法保证职工法定节日加班的合法权益。

然而,按照20.83天计算日工资、法定节日按照300%、法定假日按照200%计发加班工资,将比按照21.75天计算日工资、法定节日按照300%、法定假日按照200%计发加班工资全年增加2937.79元($69420.05 - 66482.26$),增加4.4%,能够客观地体现职工每个工作日的实际劳动报酬,保证职工法定节日加班的合法权益。

三、建议

通过以上分析可以看出,日工资按照20.83天计算与按照21.75天计算的区别,仅仅在于11天法定节日是否属于工作日。按照20.83天计算日工资,11天法定节日不属于工作日,职工加班按照300%计发加班工资,顺理成章,不会产生歧义。按照21.75天计算日工资,11天法定节日属于工作日,职工加班按照300%计发加班工资还是按照200%计发加班工资有不同的理解,容易产生歧义,且法定节日和法定日均属于职工法定休息日,但认定标准不同,不符合可比性原则。

建议国家有关部门调整相关政策,按照20.83天计算日工资、法定节日按照300%、法定假日按照200%计发加班工资,以保证职工法定节日加班的合法权益。□

(作者单位:北京外国语大学财务处)

责任编辑 武献杰