

□ 北京隆安(上海)律师事务所 仇少明

“工资支付”是企业与劳动者之间最基本的法律关系之一，特别是在加班工资、假期工资、生育津贴及双倍工资等特定情况下，如何准确计算工资基数，不仅关系到劳动者的合法权益，也是企业合规经营的重要体现。以下笔者基于《上海市企业工资支付办法》及相关法律法规，详细解析加班及病假工资基数、生育津贴以及双倍工资基数的计算原则和方法。

## 加班及病假工资基数

依据《上海市企业工资支付办法》第九条：加班工资和假期工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，不包括年终奖，上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴，中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。

加班工资和假期工资的计算基数按以下原则确定：

(一) 劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；

实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。

(二) 劳动合同对劳动者月工资未明确约定，集体合同（工资专项集体合同）对岗位相对应的月工资有约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。

(三) 劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资（不包括加班工资）的70%确定。

加班工资和假期工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。

实践中，存在用人单位恶意将本应计入正常工作时间工资的项目归入非劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，以达到减少正常工作时间工资数额计算目的。

举个例子，小李的劳动合同约定的岗位工资只有3000元，各类相对固定的津贴和补贴倒有5000元，对于他的加班工资和假期工资的计算基数，是否可以确定为3000元？

如果确定为3000元，劳动者显然会吃亏。

根据《上海市高级人民法院关于劳动争议若干问题的解答》（上海高级人民法院民一庭调研指导【2010】34号）：用人单位与劳动者对月工资有约定的，加班工资基数应按双方约定的正常工作时间的

月工资来确定。

如双方对月工资没有约定或约定不明的，应按《劳动合同法》第十八条规定来确定正常工作时间的月工资，并以确定的工资数额作为加班工资的计算基数。

如按《劳动合同法》第十八条规定仍无法确定正常工作时间工资数额的，对加班工资的基数可按照劳动者实际获得的月收入扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目后的正常工作时间的月工资确定。

如工资系打包支付或双方形式上约定的“正常工作时间工资”标准明显不合常理，或有证据可以证明用人单位恶意将本应计入正常工作时间工资的项目，归入非常规性奖金、福利性、风险性等项目中，以达到减少正常工作时间工资数额计算目的的，可参考实际收入×70%的标准进行适当调整。

另外，根据《上海市第一中级人民法院关于加班工资计算基数的若干意见》，一些司法部门在相关部门出合有关加班工资计算基数的统一规范性意见之前，暂先参照以下原则确定加班工资计算基数：



资料图片

以劳动者月正常出勤所得工资作为加班工资计算基数，月正常出勤工资中包含有福利性待遇的，予以相应扣除；

劳动者月正常出勤工资中包含有福利性待遇，但福利性待遇具体数额无法查清的，以月工资的70%作为加班工资计算基数；

劳动者与用人单位在劳动合同中约定加班工资基数的，可以其月正常出勤工资的70%作为判断相关约定是否具备合理性的标准，若明显低于劳动者正常出勤工资的70%的，则可根据案件实际情况予以调整；

依据以上原则确定的加班工资

计算基数不得低于本市月最低工资标准，集体合同（工资集体协议）亦有约定的，取高者确定加班工资计算基数。

## 生育津贴

对于生育津贴的计算基数，虽然2013年1月19日起施行的上海市人民政府《关于贯彻实施〈女职工劳动保护特别规定〉的通知》（沪府发[2013]5号）目前已失效，但相关规定仍有参考价值。

上述通知中规定：本市女职工符合计划生育规定生育或者流产的，按照以下规定享受生育生活津贴：

(一) 参加本市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工所在用人单位上年度职工月平均工资除以30天再乘以应享受的产假天数计发，所需资金由本市城镇生育保险基金支付。

(二) 本市女职工享受的生育生活津贴低于本人产假前工资标准的，按照《妇女权益保障法》第二十七条第一款和《女职工劳动保护特别规定》第五条执行。

(三) 未参加本市城镇生育保险的女职工生育或者流产的，其生育生活津贴按照女职工产假前工资标准和应享受的产假天数计发，所需资金由用人单位支付。

相应的计算公式为：生育津贴的领取金额=分娩当月单位平均缴纳工资基数÷30×产假天数（这里的缴纳工资基数，即五险一金的扣除基础，指的是上一个社保年度的月平均工资）。

生育津贴高于本人工资标准的，用人单位不得克扣，生育津贴低于本人工资标准的，由用人单位补足差额部分。

举个例子，上海市产假天数为国家的98天产假+上海市的60天生育假=158天；2024年度，上海市职工月均工资为12307元。

假设张女士上一社保年度月工资是15000元，顺产一个宝宝，那么她能领取的生育津贴金额为：12307÷30×158=64817元。这部分津贴由社保基金支付。

由于张女士的工资高于单位员工的平均工资，因此超出的部分2693÷30×158=14183元由单位支付，总共领取的生育津贴金额为79000元。

## 双倍工资基数

依据《上海市高级人民法院关于劳动争议若干问题的解答》第三条：关于双倍工资的计算基数的确定。

经研究认为，劳动关系双方对月工资有约定的，双倍工资的计算基数应按照双方约定的正常工作时间月工资来确定。

双方对月工资没有约定或约定不明的，应按《劳动合同法》第十八条规定来确定正常工作时间的月工资，并以确定的工资数额作为双倍工资的计算基数。

如按《劳动合同法》第十八条规定仍无法确定正常工作时间工资数额的，可按劳动者实际获得的月收入扣除加班工资、非常规性奖金、福利性、风险性等项目后的正常工作时间月工资确定。

如月工资未明确各构成项目的，由用人单位对工资构成项目进行举证，用人单位不能举证或证据不足的，双倍工资的计算基数按照劳动者实际获得的月收入确定。

按上述原则确定的双倍工资基数均不得低于本市月最低工资标准。

在劳动人事管理中，准确把握各类基数的计算方法至关重要，这不仅关系到劳动者的切身利益，也是企业依法合规运营的关键。

用人单位应当严格遵守法规，精准进行核算；劳动者也需要了解相关规定，维护自身利益。这样才能减少劳动纠纷，构建和谐稳定的劳动关系。

# 详解劳动人事管理中的重要基数

※

※

※

※

※