



中秋已过国庆将至 加班费“三要素”如何确定?

关注二

如何确定加班费的系数?

加班工资基数确定后还要确定加班工资系数。加班费系数有三种：150%、200%、300%。

《上海市企业工资支付办法》第十三条规定：“企业根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应以本办法第九条确定的计算基数，按以下标准支付加班工资：（一）安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资的150%支付；（二）安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付；（三）安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付。”

企业依法安排实行计件工资制的劳动者完成计件定额任务后，在法定标准工作时间以外工作的，应当根据以上原则相应调整计件单价。计件定额应通过一定的民主管理程序合理制定。”

简单讲，实行计件制的，当员工在完成了计件定额后，用人单位又在法定工作时间之外安排其工作的，即通常所说的“双超”，应当支付加班费。而只是“单超”的话，则没有加班费。

如某职工在法定工作时间内完成一个产品计件单价是10元的话；在完成计件定额任务后被要求加班，平时加班做一个产品就是15元，休息日加班且单位不安排调休的话，做一个产品就是20元；法定节假日加班做一个产品就是30元。

综合计算工时制则是按照一定周期如周、月、季、年等综合计算工作时间。在综合计算周期内，某一具体日、周的实际工作时间可以超过8小时、40小时，但综合计算周期内的正常工作时间应当与法定标准工作时间相同，超出部分按照不低于劳动者本人小时工资的150%支付加班费。但企业在法定休假日安排劳动者工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付加班工资。

不定时工时制在法定休假日由企业安排工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的300%支付加班工资。

关注三

如何确定加班时间?

国家实行劳动者每日工作不超过8小时、每周工作不超过40小时、用人单位应当保证劳动者每周至少休息1日的工时制度。实行标准工时制的职工，经用人单位安排，在法定节假日、周末日或在制度工作日工作时间以外延长工作时间的，可以确认为加班。

实行综合计算工时制的劳动者，经用人单位安排，在法定节假日，或在计算周期结束时按照制度工作日计算实际工作时间超过规定时间工作的，确认为加班。劳动关系终结，但综合计时周期尚未结束的，一般可以参照综合计算计时的工作时间确定加班。实行综合计算工时制，在综合计算周期内，尚未终结劳动关系的，不属于加班。

年工作日：365天-104天(休息日)-11天(法定节假日)=250天。季工作日：250天÷4季=62.5天/季。月工作日：250天÷12月=20.83天/月。工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的8小时。

经批准实行综合计算工时工作制的用人单位，在计算周期内若日(或周)的平均工作时间没超过法定标准工作时间，但某一具体日(或周)的实际工作时间工作超过8小时(或40小时)，超过部分是否视为加班且受《劳动法》第四十一条的限制?

根据1997年9月10日劳动部《关于职工工作时间有关问题的复函》，如果在整个综合计算周期内的实际工作时间总数不超过该周期的法定标准工作时间总数，只是该综合计算周期内的某一具体日(或周、或月、或季)超过法定标准工作时间，其超过部分不应视为延长工作时间。

关注一

如何确定加班费的基数?

根据《上海市企业工资支付办法》第九条规定：“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。”

什么是“所在岗位相对应的月工资”?《上海市企业工资支付办法》用列举法剔除了常见的几项“非劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资”，如年终奖、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。但是该办法没有也不可能把所有“非劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资”剔除干净。

但是第二十五条规定：“企业与职工代表可以根据本办法确定的原则，通过工资集体协商等民主管理程序，制定本企业的工资支付办法，并告知本企业的全体劳动者。”《上海市集体合同条例》第十三条也规定：工资集体协商一般包括下列内容：（一）工资分配制度、工资标准、工资分配形式和工资支付办法；（二）职工年度平均工资水平的调整幅度；（三）奖金、津贴、补贴等分配办法；（四）加班

工资以及试用期、病假、事假等期间的工资待遇；（五）双方认为应当协商的其他工资事项。

有的单位在集体合同中规定加班费基数的统一数额，则未必可行。集体合同规定的加班费基数的数额，不能低于劳动者所在岗位相对应的月工资。如果集体合同中规定的加班费基数的统一数额，等于或高于劳动者所在岗位相对应的月工资，则按集体合同规定的加班费基数的数额确定；如低于劳动者所在岗位相对应的月工资，则按劳动者所在岗位相对应的月工资确定。但是对于“劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资”包含哪些组成项目，比如是否包含工龄津贴等，可以在集体合同中予以明确。

还有一个问题大家比较关注：“绩效工资”是否应计入加班和假期工资基数?

从理论上讲，“绩效工资”是根据效益发工资，而不是计时发工资，所以不应列入“正常出勤月工资”，但是现实中情况千差万别，不能一概而论，而应具体分析。

如果企业基本工资薪酬=基本工资+绩效工资。等级工资制员工绩效工资实际支付与当月公司总体业绩完成情况挂钩。如公司总体业绩完成100%及以上的工资支付比例：E级80%、D级85%、C级90%、B级95%、A级100%。公司总体业绩完成95%的工资支付比例：E级75%、D级80%、C级85%、B级90%、A级95%。……最不理想的是85%公司总体业绩完成以下，考核E级职工只能拿到绩效工资基数的50%。

假设该企业某职工基本工资2000元，绩效工资基数(100%)为10000元。他的加班和假期工资基数应当如何确定?因为他只要正常出勤，当月至少能拿到2000元+5000元=7000元，这7000元就是他的正常出勤月工资。那么，他的加班工资的计算基数，就是7000元。

但是假设公司规定考核E级职工绩效工资为零呢?是否他的加班工资的计算基数就是2000元?当然也不是，还不能低于最低工资标准，上海目前是2480元。

根据《国务院办公厅关于2019年部分节假日安排的通知》，2019年中秋节：9月13日放假，与周末连休。国庆节：10月1日至7日放假调休，共7天。9月29日(星期日)、10月12日(星期六)上班。

根据《上海市企业工资支付办法》第十三条规定，企业根据实际需要安排劳动者在法定休假日工作的，如在今年9月13日和10月1日至7日工作的，应按照不低于劳动者本人小时工资的150%支付加班费；安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付加班工资。

计算加班工资的公式为：加班工资=(计算基数/21.75)×计算系数×加班天数。但实践中经常会遇到如何确定加班费的“三要素”即计算基数、计算系数和加班时间的诸多疑难问题。

关于计算基数：如用人单位是否可以通过集体合同规定统一的加班费基数?“绩效工资”是否应计入加班和假期工资基数?

关于计算系数：如实行计件工资制如何确定加班费的系数?

关于加班时间：如实行综合计算工作时间的职工，劳动关系终结，但综合计时周期尚未结束的，是否属于加班?在整个综合计算周期内的实际工作时间总数不超过该周期的法定标准工作时间总数，只是该综合计算周期内的某一具体日(或周、或月、或季)超过法定标准工作时间，是否属于加班?