

编者按

为了帮助提升市民对法律的认知度，增强法治观念，更好地维护自身的权益，上海法治声音集合公检法司等众多的法律资源，推出“我为群众来普法”栏目。

本栏目每天科普一个法律知识点，用喜闻乐见的形式和语言，将法律知识点讲透。为群众解答生活中遇到的各种法治问题，提供最权威、最细致、最具操作性的法治便民服务。栏目将同步在头条号

、微信公众号、腾讯新闻、“百度新闻上海频道”、“上海手机报”等平台。欢迎与我们后台互动！

病假工资怎么计算？

—普法小卫士—



人难免有头疼脑热，生病的时候，因为身体原因就不能继续在岗位上工作，需要请病假休息一下，那么在请病假期间，由于员工不上班，因此其工资并非按实计发。有的老板表示你病假时，没有劳动产出，所以不发工资。



这其实是不对的，员工病假期间单位给予员工的工资要按照一定的标准支付。





那病假工资该怎么计算呢？

答：据市人社局介绍，病假工资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。那么，计算病假工资的基数如何确定？病假工资具体支付规定是什么？病假工资有没有最低标准？来看解答。



病假工资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。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，按合同约定劳动者所在岗位相对应的月工资确定；实际履行与合同约定不一致的，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，集体合同对岗位相对应的月工资有约定的，按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、集体合同对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照《上海市企业工资支付办法》第二条规定的工资（不包括加班工资）的70%确定。

病假工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。（目前，本市的月最低工资标准为2590元）

病假工资具体支付规定

职工因病或非因工负伤连续休假在6个月以内的，企业应支付的病假工资（疾病休假工资）标准为：

- （1）连续工龄不满2年的，按本人工资的60%计发；
- （2）连续工龄满2年不满4年的，按本人工资的70%计发；
- （3）连续工龄满4年不满6年的，按本人工资的80%计发；
- （4）连续工龄满6年不满8年的，按本人工资的90%计发；
- （5）连续工龄满8年及以上的，按本人工资的100%计发。

职工因病或非因工负伤连续休假超过6个月的，企业应支付的病假工资（疾病救济费）标准为：

- （1）连续工龄不满1年的，按本人工资的40%计发；
- （2）连续工龄满1年不满3年的，按本人工资的50%计发；
- （3）连续工龄满3年及以上的，按本人工资的60%计发。

并且病假工资有最低标准。病假工资不得低于当年本市职工最低工资的80%，目前，本市的月最低工资标准为2590元，因此，病假工资不得低于 $2590 \times 80\% = 2072$ 元。且最低标准中不包括由个人缴交的养老、医疗、失业保险费和住房公积金。

举个例子：若员工因病休假1个月，连续工龄不满2年，本人工资为3000元。按计算规定，病假工资应为 $3000 \times 60\% = 1800$ 元，低于本市月最低工资标准的80%（目前为2072元）。因此，单位应补足至2072元。个人缴纳的三险一金由用人单位支付。

来源：上海发布