

中秋节

快到了，放假三天，当然有些工作岗位还要值守，向辛勤工作的人员致敬。法律规定法定节假日工作的，可以拿三倍工资，这个三倍工资怎么算，是否包含原来的工作就有争议了。网上也各种说法，那么三倍工资怎么算呢？

法律依据：《中华人民共和国劳动法》

第三十六条，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

第四十四条，

有下列情

形之一的，用人单

位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(一)安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

三倍工资计算公式

三倍工资计算方式:月工资基数÷21.75÷8x加班小时数x300%。

(二倍工资计算方式:月工资基数÷21.75÷8x加班小时数x200%。)

月工资基数里的月工资包含哪些费用？

1、这里的工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。

2、加班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。

假日三倍工资实际上就是日常工资的三倍，不是到手四份工资

有人说假日三倍工资加上原来的工资实际就是四份工资，实则不然，因为工资的计算方式是按照月21.75天计算的，也就意味着，节假日本身是不用上班，也就不存在节假日先拿一个基本工资再额外获得三倍工资的说法。

法定休假日安排劳动者工作的，支付
不低于工资的百分之三百的工资报酬

。实际上，三倍工资是最低要求，法律规定是不低于三倍，不是仅仅可以那三倍，所以到手四倍工资当然是可以的。