



最近很多小伙伴都在问如何计算月薪

今天，我将重点介绍与辞职、调薪、休假和就业确认相关的薪资计算。人力资源部和财务部迅速了解~

01

1、工资计算的法律依据。系统工作时间的计算

(1) 年度工作日：365天-104天（休息日）-11天（法定节假日）=250天

(2) 季度工作日：250天÷4个季度=62.5天季度

(3) 月度工作日：250天÷12月=20.83天月

(4) 工作时间的计算：每月、季度和年度工作日乘以每天8小时

2、日工资与小时工资的折算

根据《劳动法》第51条的规定，用人单位应当依法在法定节假日支付工资，即日工资与小时工资折算不排除国家规定的11天法定节假日。相应地，日工资与小时工资的换算为：

(1) 日工资：月工资收入÷月工资天数

(2) 小时工资：月工资收入÷(月工资天数)×8小时)

(3) 月工资天数=(365天-104天)÷12月=21.75天

劳动和社会保障部于2000年3月17日发布的《关于职工年平均月工作时间和工资折算的通知》(劳社发[2000]8号)同时废止

第一条仅说明工作时间。第二个是最常用的工资换算基础：日薪和时薪

02

进出公司和请假的工资计算

众所周知，月薪计算天数为21.75天，但每个月实际计算工资的天数是整数，不能是小数点。例如，2020年12月19日将雇佣一名员工，工资为10000英镑。假设他在受雇之后不会请假。则出勤天数为10天，缺勤天数为12天。12月有22个发薪日(出勤日，本月无带薪休假)，全勤发薪日为21.75天

月薪：

正算法： $10000 \times 21.75 \times 10 = 4597.70$

逆算法： $10000 \times 21.75 \times (21.75 - 12) = 4482.76$

正演算法的结果大于逆演算法的结果，但在实际应用之中，它通常与正演算法和负演算法结合使用。国家对这一细节没有明确的法律规定，因此公司一般规定所有员工都受到平等对待。例如，如果工资天数小于11天，则应根据正算法计算，如果工资天数为 ≥ 11 天，应根据逆算法进行计算

有一种算法似乎可以避免这种不一致性：

1. 正算法：工资=月薪÷21.75×月薪天数×（出勤天数比例）
2. 逆算法：工资=月薪-月薪÷21.75×缺勤天数×（出勤天数比）
3. 每月工资天数=（每月出勤天数法定节假日天数）
4. 出勤天数比率=21.75÷（当月法定节假日出勤天数）

修正算法示例：

工资=月薪÷21.75×月薪天数×（出勤天数比例）

月薪21.75*月薪天数*21.75当月发薪天数

月薪*月薪天数当月发薪天数

除以数学方法，可以发现这是基于当月实际发薪天数的发薪方法，不是21.75的工资计算方法，在21.75之中，21.75不起作用

03

就业确认和工资调整的计算≠当月实际工资天数，如果分母为21.75，则为工资调整前天数和工资调整后天数≠

21.75，是加薪后多天还是加薪之后多天？这里有一个简单而公平的算法

本月基本工资=（调薪后的工资基数*调薪后的工资天数*调薪之后的工资基数*调薪之后的工资天数）如果你请假，在本月基本工资的基础之上进行正演算法或逆演算法

04

其他工资算法

1. 日工资和小时工资的计算

根据《关于雇员年平均月工作时间和工资换算的通知》第2条：

根据《劳动法》第51条，雇主应在法定假日（国定假日带薪休假）依法支付工资，日工资与小时工资的换算为（下列工资为税前工资）：

日工资=月工资收入÷21.75×月平均工资天数

小时工资=月工资收入÷（21.75×8）

2. 加班工资计算

根据《工资支付暂行规定》第十三条规定：劳动者完成劳动定额或规定的工作任务之后，用人单位根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间之外工作的，工资应按照国家有关规定支付：

如果员工被安排在工作日延长工作时间，则应支付员工工资的150%；

如果工人被安排在休息日工作，且无法安排补假，则应支付工人工资的200%；

如果工人被安排在法定假日工作，则应支付工人工资的300%

加班工资=月薪÷21.75×加班天数×相应倍数

上述“工资”指劳动合同之中签订的总金额。如果劳动合同之中的工资分为“基本工资”、“岗位工资”、“绩效工资”等，则加班工资（包括奖金、津贴、补贴等）应按全部工资之和计算支付，不能按单项计算

3. 根据《员工带薪休假条例》第3条和《关于<；企业：

员工工作满1年不满10年的，年假为5天

满10年不满20年的，年假为10天

满20年的，年假为15天，员工的累计工作时间可根据档案记录、单位缴纳的社会保险费记录、劳动合同或其他具有法律效力的证明材料

年假工资报酬的支付标准为当年年假日工资的300%。国家法定假日和休息日不包括在年假之中[4]。医疗期工资计算

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：企业职工因病或非因工负伤需要停止工作就医的，根据其实际工作年限和在本单位工作年限，给予3个

月至24个月的医疗期：●

实际工作年限不足10年的，在公司工作不满5年的，为3个月；6个月超过5年

● 工作10年超过、5年下列的为6个月；5年超过10年下列9个月；超过10年但不足15年的12个月；超过15年但不足20年的18个月；24个月20年超过温馨提示：各地对医疗期限和计算方法有具体规定，需按照当地规定执行