

与工资有关的待遇、补偿、赔偿金计算方法

劳动关系管理过程中，会遇到很多费用的计算和工资数额有关，下面归纳了实践中六项比较典型的、与工资有关的待遇、补偿、赔偿金的计算方法，供各位亲们参考学习！

未订书面合同二倍工资基数计算方法

《劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

未订书面合同二倍工资差额的计算基数各地有差异，多数地区规定为当月应得工资。

比如，**北京市**高级人民法院关于劳动争议案件法律适用问题研讨会会议纪要规定，劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第八十二条的规定，向劳动者支付双倍工资。双倍工资的计算基数应以相对应的月份的应得工资为准。

广东法院关于审理劳动争议案件会议纪要中认为，二倍工资差额的计算基数为劳动者当月应得工资，但不包括以下两项：（一）支付周期超过一个月的劳动报酬，如季度奖、半年奖、年终奖、年底双薪以及按照季度、半年、年结算的业务提成等；（二）未确定支付周期的劳动报酬，如一次性的奖金，特殊情况下支付的津贴、补贴等。

江苏省高级人民法院关于审理劳动人事争议案件的指导意见（二）规定，用人单位因未与劳动者签订书面劳动合同而应每月支付的二倍工资，按照劳动者当月的应得工资予以确定，包括计时工资或者计件工资以及加班加点工资、奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者当月工资包含季度奖、半年奖、年终奖的，应按分摊后该月实际应得奖金数予以确定。

不过，需注意上海的规定，上海实践中认为二倍工资的计算基数是不含加班工资的。

计算未休年休假的工资报酬计算方法

用人单位如未依法安排劳动者休年休假，劳动者主张未休年休假工资报酬，如何计算？

《企业职工带薪年休假实施办法》规定，用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数的，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 300% 支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

实践中需注意，计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75 天）进行折算。这里的月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满 12 个月的，按实际月份计算月平均工资。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计

件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计发办法按照上述规定执行。

工伤待遇中的本人工资计算方法

劳动者工伤事故发生后，其工伤待遇中的一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、伤残就业补助金、供养亲属抚恤金的计算均与本人工资有关。那么，本人工资如何理解？

《工伤保险条例》第六十四条规定，本条例所称本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前 12 个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资 300% 的，按照统筹地区职工平均工资的 300% 计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资 60% 的，按照统筹地区职工平均工资的 60% 计算。

如果用人单位少报职工工资，未足额缴纳工伤保险费，造成工伤职工享受的工伤保险待遇降低的，工伤保险待遇差额部分由用人单位向工伤职工补足。

工伤停工留薪期工资计算方法

《工伤保险条例》第三十三条规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，

按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

那么，原工资福利待遇标准如何把握？实践中各地会有不同的理解，比如广东认为原工资福利待遇，是指工伤职工在本单位受工伤前十二个月的平均工资福利待遇。工伤职工在本单位工作不足十二个月的，以实际月数计算平均工资福利待遇。我认为这样规定是比较合理的。

解除劳动合同经济补偿金中工资基数计算方法

劳动合同法规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

这里的工资是应得工资还是实发工资？劳动合同法实施条例第二十七条规定，劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满 12 个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

劳动者每月应得工资与实发工资的主要差别在于各类扣款和费用。应得工资：指未扣社保、住房公积金、个人所得税的所有应发工资总和；实发工资：指实际到手的工资，即已扣税、社保费、公积金等费用。由于用人单位代扣的社会保险费、税费、其它扣款等均为个人劳动所得的组成部分，用人单位只是承担代扣代缴义务。因此，所扣除的部分实际上是劳动者的工资，该部分款项应当计入工资性收入，在计算经济补偿金时应当以税前的、未扣社保等费用的工资作为计算基数。

以上是正常的计算方式，但有一种特殊情况需注意，即：劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

“代通知金”中工资基数计算方法

《劳动合同法》第四十条规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。该条中“额外支付劳动者一个月工资”就是实践中俗称的“代通知金”。该“一个月工资”的标准如何确定？

劳动合同法实施条例对此进行了规定，用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。注意：不是解除合同前十二个月平均工资。

实务中需注意，“代通知金”超过用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，法律并无三倍上限的规定。

以上是最基础工资支付法律规定，很多 HR 都认为是非常基础的东西。在日程工作并不会多加关注，但遇到真实案例操作时，却慌乱手脚。因为一个合同结束会涉及很多不确定因素，如有操作不慎，将会给企业带来巨大的损失。