

劳动权益书系

劳动报酬 小问答

LAODONG BAOCHOU
XIAOWENDA

本书编写组◎编

 中国工人出版社

劳动报酬 小问答

LAODONG BAOCHOU
XIAOWENDA

本书编写组◎编

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动报酬小问答 / 本书编写组编. —北京: 中国工人出版社, 2014.6
(劳动权益书系)

ISBN 978-7-5008-5601-6

I. ①劳… II. ①本… III. ①劳动报酬—中国—问题解答
IV. ①F249.24-44

中国版本图书馆CIP数据核字 (2014) 第097910号

劳动报酬小问答

出 版 人 李庆堂

责任编辑 吕 静

责任校对 孙迺伟

责任印制 栾征宇

出版发行 中国工人出版社

地 址 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120

网 址 <http://www.wp-china.com>

电 话 (010) 62350006 (总编室) (010) 62005039 (营销出版部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社)

发行热线 (010) 62004002 (010) 82081553 (传真)

经 销 各地书店

印 刷 北京市密东印刷有限公司

开 本 660毫米×960毫米 1/16

印 张 9.5

字 数 146千字

版 次 2014年6月第1版 2014年6月第1次印刷

定 价 25.00元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社营销出版部联系更换
版权所有 侵权必究

目 录	
一、你应当知道工资的哪些事儿	001
1. 什么是工资，它与劳动报酬是什么关系？	001
2. 工资与劳务报酬有什么区别？	002
3. 工资总额与人工成本是什么关系？	003
4. 劳动者的哪些收入不属于《劳动法》规定的工资范围？	004
5. 什么是计时工资？	004
6. 全日制用工的计时工资标准应该怎样计算？	005
7. 非全日制用工的工资应该怎样计算？	007
8. 哪些岗位适用计时工资？	008
9. 什么是计件工资？	009
10. 计件工资包括哪些形式？	010
11. 怎样计算计件工资？	011
12. 什么是浮动工资？	012
13. 什么是奖金，它与绩效工资有什么区别？	013
14. 奖金都有哪些形式？	014
15. 年终奖属于什么性质的劳动报酬？	015
16. 奖金应该如何计算与发放？	016
17. 什么是津贴与补贴？	017
18. 用人单位与劳动者如何确定工资标准？	018
19. 劳动者增加工资有哪些办法？	018
二、企业的基本工资制度有哪些	020
20. 什么是基本工资制度？	020

21. 什么是等级工资制？	020
22. 什么是企业工人的技术等级？	021
23. 什么是企业职员的职务等级工资制，由哪几个部分构成？	022
24. 什么是岗位工资制？	023
25. 什么是岗位技能工资制？	024
26. 什么是结构工资制？	026
27. 什么是岗效薪级工资制？	026
28. 什么是提成工资制？	027
29. 什么是企业经营者年薪制，经营者年薪由哪几个部分组成？	028

三、各类人员的工资怎么套

30. 法律对新招收工人工资待遇有哪些规定？	030
31. 如何理解“试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档 工资或者劳动合同约定工资的百分之八十”？	031
32. 什么是劳务派遣？	032
33. 劳务派遣工的工资由谁支付？	033
34. 法律对劳务派遣工的工资标准有何规定？	034
35. 关于劳务派遣工的工资待遇问题，法律还有哪些规定？	035
36. 法律对军队转业干部、复员、退伍军人的工资是如何规定的？ ...	036
37. 法律对职工受刑事处罚后的工资是如何规定的？	037
38. 企业职工被错判刑后又宣告无罪释放，其工作和工资问题 如何处理？	039
39. 停薪留职人员的工资应当如何发放？	039

四、工资如何支付

40. 工资支付制度包括哪些内容？	041
41. 用人单位应如何支付职工工资？	042
42. 用人单位是否可以将劳动者的工资支付给他人？	043
43. 如何理解工资应当按月支付？	043
44. 劳动者的日工资是怎样计算的？	044
45. 在劳动合同和集体合同中如何对工资支付进行约定？	045

46. 工资标准约定不明确时, 应当如何确定工资标准?	045
47. 劳动合同中的约定工资与实际发放的工资不一致怎么办?	046
48. 劳动合同无效, 用人单位是否还要支付劳动者工资?	047
49. 非全日制劳动者的工资应当如何进行支付?	048
50. 建筑业企业应当如何支付农民工的工资?	048
51. 不具有法人资格的承包工头能否成为用人单位?	050
52. 什么是克扣工资, 有哪些情况不属于克扣?	051
53. 用人单位在哪些情况下可以代扣劳动者工资?	051
54. 用人单位确因生产经营困难需要延期支付工资时应通过 什么程序?	052
55. 非劳动者原因造成用人单位停工停产应怎样支付职工工资?	052
56. 用人单位依法破产, 如何支付劳动者补偿金?	053
57. 企业能否用职工工资充抵风险抵押金?	054
58. 劳动者给用人单位造成经济损失的, 应如何赔偿?	055
59. 什么是拖欠劳动者工资?	057
60. 企业可否拖欠农民工工资到年底再一次性结算?	058
61. 用人单位拖欠劳动者工资, 应当承担什么责任?	059
62. 用人单位拖欠劳动者工资是否应当支付经济补偿金?	060
63. 什么是拒不支付劳动报酬罪?	061
64. 拒不支付劳动报酬罪中的“劳动者的劳动报酬” 包括哪些内容?	062
65. 什么是“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的 劳动报酬”?	062
66. 拒不支付劳动报酬达到多少才可以被认定为“数额巨大”?	063
67. 哪些情况可被认定构成了拒不支付劳动报酬罪的 “造成严重后果”?	064
68. 如何认定“经政府有关部门责令支付仍不支付”?	065
69. 法律对拒不支付劳动报酬罪的主体有何规定?	066
五、加班加点及假期工资怎样支付	068
70. 用人单位安排职工加班加点需要具备哪些条件?	068

71. 劳动者的加班加点工资应当如何支付?	069
72. 加班加点工资的基数如何计算?	069
73. 加班工资可以用奖金、过节费或者实物代替吗?	071
74. 休息日加班, 用人单位可否不支付加班费而给予补休?	072
75. 在工作日加点和在法定节假日加班, 用人单位可否不支付 加班费而给予补休?	073
76. 用人单位安排劳动者调休, 劳动者可否不同意调休而要求 支付加班工资?	074
77. 安排劳动者在休息日加班, 可否只支付 100% 的加班工资?	075
78. 安排劳动者在法定节假日加班, 300% 的加班工资是否包括 原工资在内?	076
79. 实行综合计算工时制的员工, 怎么计算加班工资?	077
80. 实行不定时工作制的劳动者, 是否享受加班工资?	077
81. 实行计件工资制的单位如何计算加班加点工资?	078
82. 用人单位不支付加班工资的, 将承担什么法律责任?	079
83. 劳动者主张加班工资需要注意什么?	080
84. 对于职工的婚丧假工资, 法律是怎么规定的?	081
85. 法律对处于孕期、产假期和哺乳期的女职工的工资有何规定? ...	081
86. 女职工在怀孕期间因检查身体, 用人单位能否扣发其工资?	082
87. 什么是病假工资, 与疾病救济费有何区别?	083
88. 劳动者病假期间工资如何发放?	083
89. 职工请事假的, 用人单位减发相应的工资算不算违法 克扣工资?	085
90. 用人单位能否以职工请事假为由而任意扣减职工工资?	086
91. 探亲假期间的工资应当如何支付?	086
92. 劳动者按规定休假企业能否扣发其工资?	087
93. 劳动者在法定工作时间参加社会活动应如何支付其工资?	087
94. 职工在带薪年假期间的工资应当如何发放?	088
95. 用人单位未安排年休假, 应如何支付职工工资?	089
96. 什么情况下, 用人单位不安排职工年休假可以不需进行 工资补偿?	090

97. 如何计算年休假工资补偿? 090
98. 企业所属学校的教职员工, 寒暑假组织加班可以发给
加班费吗? 091

六、工资集体协商咋回事 092

99. 什么是工资集体协商? 092
100. 工资集体协商的主要内容有哪些? 093
101. 工资集体协商有哪些主要类型? 094
102. 企业工资集体协商代表如何产生, 享有哪些权利,
承担哪些义务? 095
103. 法律对职工或工会协商代表作出了哪些保护规定? 095
104. 企业工会在制定工资集体协商方案时应考虑哪些因素? 096
105. 工资集体协商的主要程序是什么? 097
106. 工会如何开展区域性、行业性工资集体协商? 099
107. 工资集体协议的有效期是多久, 如何续签? 099
108. 因工资集体协议发生争议应该如何处理? 100
109. 工资集体协商中, 如何测算工资增幅? 101

七、最低工资保障制度保障啥 104

110. 什么是最低工资保障制度? 104
111. 最低工资标准有哪些形式, 适用范围是什么? 104
112. 最低工资标准是如何制定发布的? 105
113. 全国的最低工资标准是一样吗? 106
114. 哪些收入不应包括在最低工资之中? 107
115. 不应该计算在最低工资的福利项目包括哪些? 108
116. 在劳动者提供正常劳动的情况下, 用人单位支付的工资
能否低于当地最低工资标准? 108
117. 实行承包的劳动者工资收入能否低于最低工资标准? 109
118. 用人单位支付给劳动者的月工资低于当地最低工资标准,
年底补齐算不算违反最低工资规定? 110
119. 实行计件工资或提成工资形式的企业, 如何支付最低工资? 111

120. 用人单位包吃包住的是否就可以不执行最低工资标准? 112
121. 对于异地用工的劳动者应当如何执行最低工资标准? 112
122. 劳动者在病假期间, 用人单位支付的工资是否可以低于当地的最低工资标准? 113
123. 法律在保护劳动者最低工资权益方面还有哪些规定? 114
124. 对于违反最低工资规定的用人单位有哪些处罚? 115
125. 确定最低工资标准的通用方法有哪些? 116

八、劳动定额与劳动者有何关系 117

126. 什么是劳动定额和计件单价? 117
127. 劳动定额有哪几种表现形式? 118
128. 劳动定额有什么作用? 119
129. 未完成劳动定额可否扣发劳动者相应的工资? 120
130. 什么样的劳动定额才是先进合理的? 121
131. 未完成劳动定额可否支付低于当地最低工资标准的工资? 122
132. 因劳动定额过高让工人超时加班是否需要支付加班费? 123

九、文书与图示 124

- 南京市企业工资集体合同 124
- 武汉市餐饮行业工资专项集体合同 (2014 版) 129
- 各地最低工资标准调整一览表 134

十、关联法律法规政策索引 138

后 记 141

一、你应当知道工资的哪些事儿

1. 什么是工资，它与劳动报酬是什么关系？

工资是劳动者劳动收入的主要组成部分。它是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的劳动报酬以及特殊情况下支付的工资等。

需要注意的是，工资与劳动报酬并不能完全相同。劳动报酬是劳动者付出体力或脑力劳动所得的对价，其范围比工资要广。用人单位在生产过程中支付给劳动者的全部报酬包括三部分：一是货币工资，即用人单位以货币形式直接支付给劳动者的各种工资、奖金、津贴、补贴等；二是实物报酬，即用人单位以免费或低于成本价提供给劳动者的各种物品和服务等；三是社会保险，指用人单位为劳动者直接向政府和保险部门支付的失业、养老、人身、医疗、家庭财产等保险金。

→法条链接

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》
第53条

小贴士

国际劳工组织《1949年保护工资公约》将工资定义为：“不论名称或计算方式如何，由一位雇主对一位受雇者，为其已完成和将要完成的工作或已提供和将要提供的服务，可以货币结算并由共同协议或国家法律或条例予以确定，而凭书面或口头雇佣合同支付的报酬或收入。”这一定义明确了四点：一是工资支付的主体，支付者为雇主（在我国为用人单位），收入者为劳动者；二是支付工资的依据，是劳动者“已完成

和将要完成的工作或已提供和将要提供的服务”；三是工资支付的方式，应采取货币的形式；四是工资支付的标准，应依据共同协议或国家法律或条例的规定，或者口头或书面的劳动合同的约定。

另外需要注意，劳动者与用人单位签订劳动合同时必须约定劳动报酬事项，劳动者有权要求用人单位明确工资的构成项目及发放标准、条件。

2. 工资与劳务报酬有什么区别？

工资、薪金所得是劳动者在机关、团体、学校、部队、企事业单位及其他组织中任职、受雇而得到的报酬，不是个人的独立劳动；而劳务报酬则是个人独立从事各种技艺、提供各项劳务取得的报酬。例如个人为企业从事设计、装潢、安装、制图、化验、测试、医疗、法律服务、会计、咨询、讲学、新闻、广播、审稿、书画、雕刻、影视、录音、演出、表演、广告、技术服务、介绍服务、经纪服务、代办服务以及其他劳务取得的报酬。个人担任企业董事职务所取得的董事费收入，也属于劳务报酬性质。

工资与劳务报酬的主要区别在于，前者存在雇用与被雇用关系，后者则不存在这种关系。

→法条链接

《国家税务总局关于印发〈征收个人所得税若干问题的规定〉的通知》第十九条

小贴士

生活中很多人不了解工资所得与劳务报酬所得的区别，容易错误适用税率。根据《个人所得税法》的规定，工资、薪金所得与劳务报酬所得是两个不同的计税项目，适用的税率不一样：工资、薪金所得，适用超额累进税率，税率为3%至45%；劳务报酬所得，适用比例税率，税率为20%。对劳务报酬所得一次收入较高的，可以实行加成征收，具体办法由国务院规定。

3. 工资总额与人工成本是什么关系？

工资总额指各单位在一定时期内，以货币或实物形式直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。而人工成本是企业生产经营和提供劳务过程中，以直接支付和间接支付方式，投资和分配于劳动者的全部费用。按通行的财务会计制度，这些费用要纳入企业财务成本项目核算利润水平，所以称之为人工成本。

人工成本的内容包括：从业人员劳动报酬、福利及社会保险费用和其他人工成本。其中：

(1) 从业人员劳动报酬指企业实际从事生产经营活动的全部人员的工资、奖金及津贴等全部劳动报酬。

(2) 福利及社会保险费用是企业在工资以外实际支付给员工个人及用于集体的福利费用（如：企业支付给从业人员的冬季取暖费、医疗卫生费、计划生育补贴、生活困难补助、文体宣传费、集体福利设施和集体福利事业补助支出及丧葬抚恤救济费等）和实际为从业人员缴纳的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险费用，以及企业在上缴给社会保险机构费用之外为从业人员支付的补充养老保险或储蓄性养老保险。

(3) 其他人工成本是指不包括在从业人员劳动报酬、福利及社会保险费用中的其他人工成本。如教育经费、劳动保护费用、住房费用、工会经费等。可见，职工工资总额是人工成本的主要组成部分。

→ 法条链接

《关于工资总额组成的规定》第三条、第四条

小贴士

了解工资总额与企业人工成本的区别，就能认识到劳动者实际拿到的工资报酬与企业用于劳动者的费用是很不相同的。劳动者在就业的时候，需要综合考察企业的报酬情况，而不能仅看拿到手的“工钱”。有的企业拿到手的钱虽然多一点，但整体福利状况却未必好，例如不依法

缴纳社会保险，不重视劳动保护和教育培训等，这样的企业实在不算是就业的好选择。

4. 劳动者的哪些收入不属于《劳动法》规定的工资范围？

工资是劳动者劳动收入的主要组成部分，而不是全部。劳动者的以下劳动收入不属于工资范围：

(1) 单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等。

(2) 劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等。

(3) 按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

→法条链接

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》

第53条

小贴士

工资一般只包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。有一些报酬内容虽然也是劳动者的收入，但却不属于法律上规定的工资。

5. 什么是计时工资？

计时工资是按照职工个人的工资标准和工作时间的长短来支付工资报酬的形式。职工的工资收入是用职工的工作时间乘以工资标准得出来的。计时工资的特点是以一定质量劳动的直接持续时间来计算劳动量，

工资额度的多少取决于职工的工资等级标准和劳动时间的长短。由于各种劳动都可以直接用时间来计量，并且计算简便，所以计时工资制简单易行、适应性强、适用性强、适用范围广。

计时工资按照计算的时间单位不同，在我国常用的有三种具体形式。

(1) 月工资制，也称月薪制，是按月计发工资的制度。实行月工资制不论大月小月，员工出满勤，都要按月工资标准计发工资。遇有加班加点、缺勤需要加发或减发工资时，一般按日工资或小时工资标准处理。

(2) 日工资制，也称日薪制，是按日计发工资的制度。它是根据劳动者的日工资标准和实际工作日数来计算工资的。

(3) 小时工资制，是按小时工资标准和实际工作小时数来计算工资的制度。小时工资制适用于按小时计付工资的用工或非全日制用工。

→法条链接

《关于工资总额组成的规定》第四条、第五条

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 53 条、第 61 条



小贴士

计时工资制并不鼓励职工把注意力仅仅集中在提高产品的数量上，它更比较注意产品的质量。在计时工资制下，职工的收入较为稳定，且其不至于因为追求产量而使工作过于紧张，所以计时工资容易被广大职工所接受。目前我国的计时工资，一般采取的是以月工资制为基础，实行月工资制、日工资制和小时工资制相结合的办法。劳动者出满勤，按月工资标准支付工资；缺勤、加班加点按日工资标准、小时工资标准和实际缺勤、加班天数、加点小时数加发或减发工资。

6. 全日制用工的计时工资标准应该怎样计算？

全日制用工的计时工资标准有月工资标准、日工资标准和小时工资标准三种形式。

(1) 月工资标准的计算。月工资标准一般是企业与员工在劳动合同中约定或根据企业规定的工资标准确定的。但是,在员工缺勤的情况下,还必须减发相应的工资。因此,实际支付给员工当事人的计时工资要少于月标准工资。当月员工实得计时工资的计算公式为:实得月计时工资 = 月标准工资 - (缺勤天数 + 病假天数 × 相应的工资扣发比例) × 日工资率。例如,某公司员工张三的月标准工资为 1500 元,日工资率为 62.14 元,7 月请事假 3 天,病假 2 天。按该公司的规定员工病假按日工资率的 80% 支付,则其当月实得月计时工资为: $1500 - [3 + 2 \times (1 - 0.8)] \times 62.14 = 1276.3$ (元)

(2) 日工资标准的计算。日工资标准,也称日工资率。其实发工资是按员工的实际工作天数计算的,其计算公式为:实得日计时工资 = 日工资标准 × 实际工作天数。例如,某公司员工李四为临时性用工,事先商定的日工资标准为 40 元,7 月份实际工作 16 天。则其 7 月份实发工资应为: $16 \text{ 天} \times 40 \text{ 元} = 640$ (元)。在实行月工资标准的情况下,其日工资标准是按当月法定计薪天数计算出来的。其计算公式为:日工资标准 = 月工资标准 ÷ 月计薪天数 (21.75 天)。例如,公司员工张三的月工资标准为 1500 元,则其日工资率根据公式应为:月工资标准 ÷ 月计薪天数 = $1500 \div 21.75 = 68.97$ (元)。

(3) 小时工资标准的计算。小时工资标准,也称小时工资率。个人实得小时计时工资是根据小时工资标准和实际工作小时数计算工资的。其计算公式为:实得小时计时工资 = 小时工资标准 × 实际工作小时数。在实行月工资标准的情况下,小时工资标准是按月工资标准或日工资标准计算出来的,其计算公式为:小时工资标准 = 月工资标准 ÷ (月计薪天数 × 8 小时) 或 = 日工资标准 ÷ 8 小时。按上面员工张三的例子,其小时工资标准为:月工资标准 ÷ (月计薪天数 × 8 小时) = $1500 \div (21.75 \times 8) = 8.62$ (元),或者日工资标准 ÷ 8 小时 = $55.17 \text{ 元} \div 8 = 8.62$ (元)。

→法条链接

《全国年节及纪念日放假办法》第二条

《关于工资总额组成的规定》第四条、第五条

《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》第一条、第二条

 小贴士

在计算月工资标准时，扣除病假工资后的工资可以低于当地最低工资标准，但不能低于最低工资标准的80%。此外，根据修改后的《全国年节及纪念日放假办法》和劳社部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》，我国全体公民的法定节假日增加到11天，全年月工作日调整为20.83天/月。按照《劳动法》第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定节假日。据此得出月计薪天数为： $(365 \text{ 天} - 104 \text{ 天}) \div 12 \text{ 月} = 21.75 \text{ 天}$ 。

7. 非全日制用工的工资应该怎样计算？

非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。非全日制用工工资的计算公式为：非全日制用工工资 = 小时工资标准 × 实际工作小时数。例如，某钟点工王五在某单位从事保安工作，约定的小时工资标准为7元，8月份累计工作80小时。则其当月实得工资根据公式应为：7元 × 80小时 = 560（元）。

→法条链接

《劳动合同法》第六十八条、第七十条、第七十二条

 小贴士

一般而言，当地政府颁布的小时最低工资标准，包含了用人单位为

其交纳的社会保险费用。对非全日制用工,《劳动合同法》还规定:在非全日制用工的情况下,双方当事人不得约定试用期,小时计酬标准不得低于当地政府颁布的小时最低工资标准,劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

8. 哪些岗位适用计时工资?

计时工资简单易行,适应性强,实行范围广泛。其中,最适用于以下行业、企业、车间、工种、岗位:

(1) 机械化、自动化水平较高、技术性强、操作复杂,产品需要经过多道工序、多道操作才能完成,不易单独计算个人的劳动成果的行业和工种。

(2) 主要为生产第一线服务和从事辅助工作,其劳动量不便于用产品产量准确计量的工人和服务人员。

(3) 劳动量不便于统计计量的企业行政管理人员和技术人员等。

(4) 产品、经营项目和生产条件多变的企业。

→法条链接

《关于工资总额组成的规定》第四条、第五条

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第53条、第61条

小贴士

计时工资是直接以劳动时间来计算报酬的,而人类的各种劳动均可以用劳动时间来计量,所以计时工资的实行范围十分广泛。实际上,任何部门、任何单位和各类工种、岗位均可采用计时工资形式。然而需要注意,计时工资侧重以劳动时间的长短计算工资,不能准确地反映劳动强度和职工个人实际提供的劳动成果,劳动报酬与劳动量之间往往存在着不相当的矛盾,因此,在实践中需要把计时工资与其他工资形式有机地结合起来,以利于全面地考核职工劳动的数量和质量,更好地实现按