

按日收入300%支付 应休未休假职工至少得612元 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E6_8C_89_E6_97_A5_E6_94_B6_E5_c123_394566.htm 南京市职工应休未休假的，明年起，至少可获612元年休假工资报酬。这是昨天市劳动部门相关人士根据明年1月1日起施行的《职工带薪休假条例》进行的理论上的初步测算。《条例》明确，对职工应休未休的年休假天数，单位应按该职工日工资收入的300%支付年休假报酬。对此，市劳动部门相关负责人表示，3倍补偿如何计算，基数怎么确定，由于实施细则、解释说明尚未出台，目前只能根据现有政策法规进行理解和推算，与最终确定的计算方法、额度可能存在差距。未能休假，职工最低可得元目前，南京最低月工资标准是850元，那么，职工不休假能获得多少补偿？该负责人解释，这涉及到职工日工资收入的计算问题。根据《南京市企业工资支付办法》，劳动者全年月均工作天数为20.92天，这是按一年365天，扣除104个双休日和10个法定节假日后，平摊到月计算出来的。而新公布的《全国年节及纪念日放假办法》则明确，从明年起我国法定节假日增加到11天，这意味着月平均工作天数将相应调整为20.83天。根据850元的月工资标准，南京最低日工资应为40.8元。《条例》明确的最低档年休假为5天，如果未能休假，意味这5天应获得3倍日工资，共612元。而一般用人单位按月发放工资时，已经支付了该5天的正常工资，因此补发时，有可能只补发额外的2倍日工资，即408元。如果职工只是放弃部分休假，补偿额度按照应休未休的天数计算。 酬薪制不同，补偿基数也不同现在不少单位采用多种酬薪制度，根

据工作业绩可能每月收入都不一样，补偿基数如何确定？该负责人说，目前尚无明确说法。根据《南京市企业工资支付办法》，用人单位支付加班工资的计发基数按照不低于以下标准计算：实行岗位工资制的，为劳动者本人月岗位工资；实行岗位技能工资制的，为本人月岗位工资、技能工资两项之和；实行技能工资制的，为本人月技能工资；实行计件工资制的，为计件单价；实行其他工资制的，为企业与劳动者的约定工资。同时，除了实行计件工资制的，计发基数不得低于我市最低工资标准。一般情况下，职工月工资收入除以全年月平均工作天数，即可得出职工日工资收入。今后，单位在设计薪酬制度时，可专门对这方面进行明确，经职工代表大会通过后公布执行。该负责人说，以后，国家有关部门将分别制定实施办法，一旦明确了职工投诉渠道、对违规单位的处罚标准，劳动部门即可根据部门职权受理职工投诉、举报，维护其合法权益。（蔡晓芳）100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com