

89
93

福建省劳动厅文件

闽劳薪[1995] 024号

关于转发劳动部《工资支付暂行规定 有关问题的补充规定》的通知

各地、市、县(市区)劳动局，省直有关厅、局、总公司，
集团公司，中央在闽单位：

现将劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》(劳部发[1995]226号)转发给你们，并结合我省实际情况，提出如下补充意见，请一并贯彻执行。

一、实行月工资制的职工加班工资的计发问题：

实行月工资制的职工延长工作时间和节假日工作又不能补休的，应按《劳动法》第44条规定发给劳动者工资报酬，其计发基数、日、小时工资标准折算按以下规定执行：

1、计发基数为劳动者本人月工资扣除奖金和特殊岗位津贴后的工资额。

2、日工资标准折算，凡是实行五天工作制(每周工作40小时)的，按月工资计发基数除21.5天折算。如实行五天工作制有困难，在过渡时期内，暂按每周工作44小时的企业，可按每月工作天数23.5天折算。凡与本规定不符的，改按本规定执行。

3、计算小时工资按2条规定计算的日工资标准除8小时即为小时工资。

二、实行计件工资制的职工加班工资的计发问题

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，延长工作时间或在休息日、法定节日从事劳动，除领取计件工资外，用人单位应按《劳动法》第37条和第44条规定分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%给劳动者计发工资报酬。用人单位不得借口实行计件工资，按件计资而不发给劳动者延长工作时间、休息日、法定休假日工资报酬。

计算方法是：

1、延长工作时间的工资报酬 = 延长工作时间内完成的产品件数(或定额工时数) × 原计件单价 × 150%；

2、休息日工作的工资报酬 = 休息日完成的产品件数(或定额工时数) × 原计件单价 × 200%；

3、节假日工作的工资报酬 = 节假日完成的产品件数(或定额工时数) × 原计件单价 × 300%。

94
95
三、经劳动部门批准实行综合计算工时工作制的职工，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，可按150%支付劳动者延长工作时间的工资。

实行不定时工时制度的劳动者，不计发加班工资。

四、用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害等原因，或因生产经营困难、资金周转受到影响，无法按时支付劳动者工资的，在征得本单位工会同意，并经企业主管部门核准，可暂时延期支付劳动者工资，但最长不得超过壹个月付薪时间，否则均属无故拖欠工资。

附：劳部发[1995]226号



主题词：劳动 工资 支付 通知

96
180
1995年1月29日

劳 动 部 文 件

劳部发〔1995〕226号

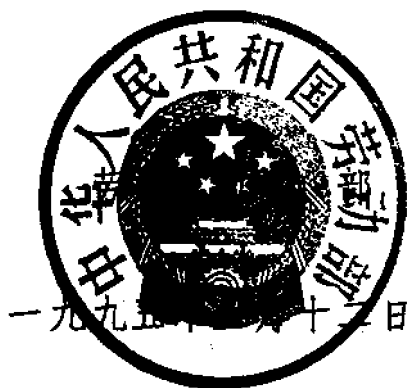
关于印发《对〈工资支付暂行规定〉 有关问题的补充规定》的通知

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动(劳动人事)厅(局),国务院有关部委、直属机构劳动人事司,解放军总后勤部劳动工资局,国家计划单列企业集团:

劳动部“关于印发《工资支付暂行规定》的通知”(劳部发〔1994〕489号)发布后,各地区、各部门在贯彻执行中遇到一些具体问题。为此,经研究,我们制定了《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》,现印发你们,请结合实际贯彻执行。

92
97

〔此页无正文〕



主题词：工资 规定 通知

劳动部办公厅

1995年5月18日印发

对《工资支付暂行规定》 有关问题的补充规定

根据《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号,以下简称《规定》)确定的原则,现就有关问题作出如下补充规定:

一、《规定》第十一条、第十二条、第十三条所称“按劳动合同规定的标准”,系指劳动合同规定的劳动者本人所在的岗位(职位)相对应的工资标准。

因劳动合同制度尚处于推进的过程中,按上述条款规定执行确有困难的,地方或行业劳动行政部门可在不违反《规定》所确定的总的原则基础上,制定过渡措施。

二、关于加班加点的工资支付问题

1.《规定》第十三条第(一)、(二)、(三)款规定的在符合法定标准工作时间的制度工时以外延长工作时间及安排休息日和法定休假节日工作应支付的工资,是根据加班加点的多少,以劳动合同确定的正常工作时间工资标准的一定倍数所支付的劳动报酬,即凡是安排劳动者在法定工作日延长工作时间或安排在休息日工作而又不能补休的,均应支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准 150%、200% 的工资;安排在法定休假节日工作的,应另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本

人小时或日工资标准 300% 的工资。

2. 关于劳动者日工资的折算。由于劳动定额等劳动标准都与制度工时相联系, 因此, 劳动者日工资可统一按劳动者本人的月工资标准除以每月制度工作天数进行折算。

根据国家关于职工每日工作 8 小时, 每周工作时间 40 小时的规定, 每月制度工时天数为 21.5 天。考虑到国家允许施行每周 40 小时工时制度有困难的企业最迟可以延期到 1997 年 5 月 1 日施行, 因此, 在过渡期内, 实行每周 44 小时工时制度的企业, 其日工资折算可仍按每月制度工作天数 23.5 天执行。

三、《规定》第十五条中所称“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资(即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬)。不包括以下减发工资的情况:(1)国家的法律、法规中有明确规定的;(2)依法签订的劳动合同中有明确规定的;(3)用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的;(4)企业工资总额与经济效益相联系, 经济效益下浮时, 工资必须下浮的(但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准);(5)因劳动者请事假等相应减发工资等。

四、《规定》第十八条所称“无故拖欠”系指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。不包括:(1)用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因, 无法按时支付工资;(2)用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响, 在征得本单位工会同意后, 可暂时延期支

付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。

五、关于特殊人员的工资支付问题

1. 劳动者受处分后的工资支付：(1)劳动者受行政处分后仍在原单位工作(如留用察看、降级等)或受刑事处分后重新就业的，应主要由用人单位根据具体情况自主确定其工资报酬；(2)劳动者受刑事处分期间，如收容审查、拘留(羁押)、缓刑、监外执行或劳动教养期间，其待遇按国家有关规定执行。

2. 学徒工、熟练工、大中专毕业生在学徒期、熟练期、见习期、试用期及转正定级后的工资待遇由用人单位自主确定。

3. 新就业复员军人的工资待遇由用人单位自主确定；分配到企业的军队转业干部的工资待遇，按国家有关规定执行。