**HR月工资计算误区之深度剖析**

月工资的计算，各种方法都有，乱象丛生。即便是资深HR,

都经常出现常识性的错误。我和很多HR就此问题交流过，普遍对月工资的计算存在误区。有的HR工作了N年，错了N年。为什么会出现案例中的问题呢？听我逐一分析。

# 一、20.83与20.75的由来

说到月工资的计算，必须先说20.83与20.75的由来。

由于《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第513号）的规定，全体公民的节日假期由原来的10天增设为11天，人社部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》对职工全年月平均制度工作天数和工资折算办法分别做了调整。月制度工作日=（365-104- 11）÷12=20.83天，月计薪天数＝（365天-

104天）÷12月＝21.75天。日工资=月工资收入÷月计薪天数，小时工资=月工资收入÷（ 月计薪天数×8小时）。

# 二、正算与反算之争

实务中HR有正算与反算之争。

比如上面的咨询案例，缺勤了一天，反而多得了25元，咋回事呢？有HR说，错了，这种情况下，应该反算倒扣。2175÷21.75=100天，缺勤1天扣100元，本月工资应为2175- 100=2075元。好，假设这种反算倒扣正确，继续看下面案例。

乙月工资2175元，本月工作日为23天，乙请事假22天，出勤1天。那么按照反算倒扣，2175

- 22\*100=-

25元，乙上班了1天，不但白干，还要倒贴25元。算到这儿，主张反算的HR是否开始反悔了呢？

因此，HR所争论的所谓正算反算都有问题。究竟错在什么地方呢？

# 三、核心问题剖析

核心问题在于，HR对20.83与21.75没有正确理解，死搬硬套。

20.83是月制度工作日，一年平均到每个月的上班时间为20.83天，但月计薪日为21.75 天，因为一年11天的法定节假日不上班，也应发工资的，11天平均到12个月加上20.83就是月计薪日。20.83有什么用？只是告诉你每月平均工作时间是20.83这一事实，无其他作用

。21.75有什么用？根据人社部《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》规定，只是在计算加班工资的时候，才用到21.75，其他工资计算根本不用。

以上案例，都不是在计算加班费，但都在用21.75，错误使用21.75就是问题核心所在。

# 四、月考勤正确计算实例

HR在计算月工资时，首先要分为两块，加班的算加班工资，用21.75，缺勤的算缺勤工资，按照月工资除以当月实际计薪日计算。

如：乙月工资2175元，月实际计薪日为23天，缺勤1天，乙当月工资=2175÷23\*（23-

1）

如：乙月工资2175元，月实际计薪日为23天，缺勤22天，乙当月工资=2175÷23\*（23-

22）

如：乙月工资2175元，月实际计薪日为23天，缺勤1天，法定节假日加班1天，乙当月工资= 2175÷23\*（23-1）+2175÷21.75\*3

注意，月实际计薪日，不仅包括当月正常工作日，如当月有法定节假日，因法定节假日为计薪日，还应加上当月法定节假日。

分析至此，亲，你明白了吗？