

股份有限公司病假怎么发工资_病假工资如何发放-股识吧

一、病假工资如何发放

病假期间由于员工不上班，因此其工资并非按实计发，而是按照“日工资×病假工资比例×病假天数”的公式来发放。

日工资并非完全是员工每天的工资，它是“月工资计算基数÷当月计薪日”的结果。

计薪日是指国家规定的制度工作日加法定节假日，例如在标准工时制度下，把每月的日数刨去双休日就是计薪日。

《上海市企业工资支付办法》对工资计算基数有明确规定：“（一）劳动合同有约定的，按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位（职位）相对应的工资标准确定。

集体合同（工资集体协议）确定的标准高于劳动合同约定标准的，按集体合同（工资集体协议）标准确定。

“（二）劳动合同、集体合同均未约定的，可由用人单位与职工代表通过工资集体协商确定，协商结果应签订工资集体协议。

“（三）用人单位与劳动者无任何约定的，假期工资的计算基数统一按劳动者本人所在岗位（职位）正常出勤的月工资的70%确定。

- ”（一）连续工龄不满二年者，病假工资为前述计算基数的60%；
（二）连续工龄满两年不满四年者，病假工资为前述计算基数的70%；
（三）连续工龄满四年不满六年者，病假工资为前述计算基数的80%；
（四）连续工龄满六年不满八年者，病假工资为前述计算基数的90%；
（五）连续工龄满八年及八年以上者，病假工资为前述计算基数的100%。

二、企业病假工资如何发放

职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以上的，其病假工资按以下办法计发：（一）

- （一）连续工龄不满10年的，按本人工资的60%发给；
（二）连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的65%发给；
（三）连续工龄满20年及其以上的，按本人工资的70%发给。

三、职工病假应该怎么发工资？

请病假，一般不扣工资。

在国家规定的医疗期内的，用人单位应当按照不低于本人正常工作时间工资的60%支付员工病伤假期工资，但不能低于最低工资标准的80%。

也就是说，用人单位可以在标准工资的60%至100%之间确定员工病假期间的工资标准。

四、休病假如何开工资

展开全部职工患病或非因工负伤时，停工治疗在六个月以内的病假工资为：（一）连续工龄不满十年的，按本人企业工资的65%发给；

（二）连续工龄满十年不满二十年的，按本人企业工资的75%发给；

（三）连续工龄满二十年不满三十年的，按本人企业工资的85%发给。

第三条职工病休停工治疗在六个月以上的疾病救济费为：（一）连续工龄不满十年的，按本人企业工资的60%发给；

（二）连续工龄满十年不满二十年的，按本人企业工资的65%发给；

（三）连续工龄满二十年不满三十年的，按本人企业工资的70%发给。

第四条连续工龄满三十年及其以上的职工，一九四九年九月三十日以前参加革命工作而又符合退休后原标准工资照发的职工，省级以上劳动模范、部队军以上单位授予的战斗英雄、获省科技成果二等奖以上并保持荣誉的职工，在病休期间，本人企业工资照发。

第五条职工病假工资或疾病救济费，低于当地职工生活困难补助标准的，按当地职工生活困难补助标准发给。

享受地、林区津贴的职工，以病假工资或疾病救济费为基数计发地、林区津贴。

职工病休期间的物价补贴照发。

第六条病假时间应在当年内累计计算；

对跨年连续病休的应连续计算病休时间

五、企业职工病假工资如何发放(

首先，根据有关规定，企业向请病假职工支付病假工资应该以劳动合同约定的工资作为计发基数。

劳动合同约定的工资是劳动者在提供了正常劳动的情况下，企业应该支付的工资。

对于实行计件工资的劳动者来说，其在提供了正常劳动的情况下应该从企业获得的工资，如果劳动合同中约定了明确数额的，按约定数额执行；

如果劳动合同中没有约定明确数额的，应该按照其提供正常劳动情况下实际所得的平均工资执行。

其次，根据国家有关规定，职工在本单位工作2年以下的，其病假工资为正常工资的60%；

而职工在本单位工作4年以上6年以下的，其病假工资应该为正常工资的80%。

本案中，你在该公司工作30年，公司应该按照其正常工资的80%计发病假工资。

六、生病住院期间的病假工资该怎么发

一、短期病假工资的计算 劳动部《关于贯彻执行 中华人民共和国劳动法 若干问题的意见》劳部发（1995）309号第五十九条规定：职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。职工“短期病假”，企业应按下列标准支付病假工资：连续工龄不满二年的，按本人工资的60%计发；

连续工龄满二年不满四年的按本人工资的70%计发；

连续工龄满四年不满六年的按本人工资的80%计发；

连续工龄满六年不满八年的按本人工资的90%计发；

连续工龄满八年及以上的按本人工资的100%计发。

病假日工资 = 最低工资标准 × 80% ÷ 21.75天(月计薪天数) 二、长期病假工资计算 《关于加强企业职工疾病休假管理保障职工疾病休假期间生活的通知》规定，职工因病或非因工负伤连续休假在六个月内的称为“短期病假”，超过六个月的称为“长期病假”。

职工因病或非因工负伤休假日数按实际休假日数计算，连续休假期内含休息日、节假日的应予剔除。

职工“长期病假”，企业应按下列标准支付疾病救济费（长病假工资）：连续工龄不满一年的按本人工资的40%计发，连续工龄满一年不满三年的按本人工资的50%计发，连续工龄满三年及以上的按本人工资的60%计发。

这里的本人工资指职工正常情况下实得工资的70%。

职工的疾病待遇低于企业月平均工资的40%，应补到企业月平均工资的40%，企业月平均工资的40%低于在职职工定期生活困难补助标准的应补到在职职工定期生活困难补助标准。

职工的疾病待遇高于本市上年度月平均工资的可按本市上年度月平均工资计发。

三、医疗期满 解除劳动合同 经济补偿 医疗补助费 劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》劳部发 1994 481号第六条规定：劳动者患病或者非因工负伤，经劳

动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

七、病假工资怎么发

按照政策规定，劳动者患病或非因公负伤的，病休期间，用人单位应当根据劳动合同约定或各地的规定支付病假工资或疾病救济费，病假工资不得低于本市最低工资的80%。

劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知59：职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

八、企业职工因病请假工资如何发放

展开全部职工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的，企业应按下列标准支付疾病休假工资：

连续工龄不满2年的，按本人工资的60%计发；

连续工龄满2年不满4年的，按本人工资70%计发；

连续工龄满4年不满6年的，按本人工资的80%计发；

连续工龄满6年不满8年的，按本人工资的90%计发；

连续工龄满8年及以上的，按本人工资的100%计发

九、员工休病假期间工资应如何发放才合法

需要知道工龄才能核算具体的金额，但最低不能低于当地最低工资的80%。

《劳动法对病假工资规定2022》：职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

根据工龄来计算可参考下面的公式：“职工疾病或非因工负伤连续休假超过6个月的，由企业支付疾病救济费，其中连续工龄不满1年的，按本人工资的40%计发；

连续工龄满1年不满3年的，按本人工资的50%计发；

连续工龄满3年及以上的，按本人工资的60%计发。

病假，是指劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗假期。

参考文档

[下载：股份有限公司病假怎么发工资.pdf](#)

[《股票交易新股买来多久能买》](#)

[《外盘股票开户要多久才能买》](#)

[《st股票最长停牌多久》](#)

[《买了股票持仓多久可以用》](#)

[《股票亏钱多久能结束》](#)

[下载：股份有限公司病假怎么发工资.doc](#)

[更多关于《股份有限公司病假怎么发工资》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/book/22254737.html>