

最近，放假通知的相关消息一出

就迅速冲上热搜

引起广大网友的激烈讨论

(太太太太太想放假了)

↓↓↓

看到这，有的网友说了：“要不咱还是不放了？”“要是假期适逢加班就没烦恼了！”

假期要期待，加班也有优待，不管是哪一种都是属于职场人的快乐呀！

据中国政府网消息，国务院此前发布《关于2022年部分节假日安排的通知》，今年中秋节9月10日至12日放假，共3天，国庆节10月1日至7日放假调休，共7天。

具体放假安排如下：

中秋放假安排

国庆放假安排

但我知道各位HR关心的肯定不单纯是放假，而是...

- 又要发放假通知了
- 又要安排节假日福利了
- 又要安排加班、调休、多算工资了

01

中秋、国庆放假通知怎么发？

一、放假公告要发、要全

一般公告的框架脉络是：开场语、放假与复工时间安排、假期公司管理事宜安排（如涉及员工食堂宿舍也要说明）、节日祝福与其他温馨提醒。

如果有福利说明也可以加上。

二、细节上注意“人情味”

HR可以整理一些员工出行、过节会涉及的信息，如：高速收费、周边门票优惠、企业协议酒店福利、火车票机票预定提醒等。

按《
重大节假日免收小型客车通行费实施

方案

》：春节、清明节、劳动节、国庆节实施7座(包括7座)以下小型客车高速公路免费通行的政策但元旦、端午节和中秋节高速不免费。

三、防疫提醒别忘记

由于目前国内疫情仍没有完全平息，HR在进行通知的时候也需要提醒员工不放松防疫，做好“三件套”和“五还要”。

- “三件套”：

戴口罩、保持社交距离、注意个人卫生。

- “五还要”：

口罩还要戴，社交距离还要留，咳嗽喷嚏还要遮，而且双手还得经常洗，门窗还得尽量开。

02

节日员工关怀怎么做？

员工福利如今是企业管理中一项重要的内容，其意义在于可以增进员工对于企业的认同感及归属感，增强凝聚力，降低离职率，让员工保持健康良好的工作心态，从而达到与企业共同发展的目的。

那中秋和国庆的员工福利又应该怎么做呢？

一、做好员工福利方案的“市场调研”

采用类似市场调查的方法来了解员工的各类想法，将想法归总起来进行分析，对其加以细分，然后评估这些细分的可行性。

企业在改进其福利计划时，关注的重点应该是员工反映较多的需求，尽量将目标投向这些需求，从而为企业福利打下良好的“品牌”基础。然后，企业可根据不同的员工群体，投其所好地设定主题，这样设计出来的员工福利方案才可能具有比较高的认同度。

二、员工福利方案的“宣传推广”要及时

出台新的员工福利项目就好比新产品的推出，宣传当然必不可少。

宣传内容可着重强调新福利满足员工需求的部分。

用公司网站、内网邮件、内部通信等方式，以简洁明了的语言，说明福利调整的性质、理由依据以及调整所能带来的改进。

当然宣传中也可以点出部分受到员工反对的方面，同时列举大多数员工所支持的积极方面，从而有利于对福利项目进行更好地说明，相信经过员工充分理解的员工福利方案执行起来才更顺畅。

三、做好员工福利方案的反馈工作

新员工福利方案投入实施以后员工反应如何，这是HR最关心的问题。如果发生问题没有得到及时控制，之前的工作难免白忙一场。

不妨设立一些反馈渠道，可以是一条“热线”，通过电话或者网站，让员工有机会提出问题并提出意见，也可以设立信箱，让有所顾虑的员工得以表露最真实的想法

。

这些措施都有助于企业实时获得员工反馈，及时发现问题，并有效地加以解决。

总之，成功的员工福利方案不在于支出多少，而在于企业对待员工的态度，在于员工的满意度，注重员工需求则更能体现出企业以人为本的人性化关怀。

03

在中秋、国庆加班工资怎么算？

一、在中秋节期间加班的

- 9月10日当天加班

法定节假日，用人单位安排劳动者工作的，应支付不低于本人日工资的300%的工资报酬。

- 9月11、12日加班

安排劳动者工作后补休的，可不支付加班工资；不能安排补休的，应支付不低于本人日工资的200%的工资报酬。

二、在国庆节期间加班的

- 10月1、2、3日加班

法定节假日，用人单位安排劳动者工作的，应支付不低于本人日工资的300%的工资报酬。

- 10月4、5、6、7日加班

安排劳动者工作后补休的，可不支付加班工资；不能安排补休的，应支付不低于本人日工资的200%的工资报酬。

注意，只有节假日当天，才是3倍工资。其他时候，是可以优先安排补休的。

在许多用人单位，员工加班后，单位往往通过开“调休单”形式赋予员工休息权

。然而由于种种原因，一些员工常会出现本月调休单未能在当月使用完的情形，那么能否累计到下月呢？有些员工提出，当月未能休完的调休假，企业应按照加班工资标准支付加班工资。

但根据法律规定，员工在休息日加班，企业应首先安排补休。

企业通过开调休单的形式赋予员工权利，应视为企业对何时安排调休“决定权”的放弃，员工可以自行决定何时安排自己补休。

那么，员工是否拥有调休还是支付加班工资的决定权呢？答案也是否定的。

因为企业既已通过开调休单形式给予员工补休，那么员工只能决定何时调休而不能决定是否调休。

因此，在双方没有特殊约定的情况下，调休单可以累计到下月，但不能折算成加班工资要求企业支付。