# 加班工作总结

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2024-06-09

*加班工作总结 1．什么是工时？我国现行的标准工时制度是多少？ 答：工时，又称为工作时间，是指劳动者根据法律和法规的规定，在企业、事业单位、国家机关、社会团体以及其他组织中用于完成本职工作的时间。工时是劳动者进行劳动的时间，是劳动的自然尺度，...*

加班工作总结

1．什么是工时？我国现行的标准工时制度是多少？

答：工时，又称为工作时间，是指劳动者根据法律和法规的规定，在企业、事业单位、国家机关、社会团体以及其他组织中用于完成本职工作的时间。工时是劳动者进行劳动的时间，是劳动的自然尺度，是衡量每个劳动者的劳动贡献和付给劳动报酬的计算单位。工时的主要表现形式是工作日，即指法律规定的劳动者在一昼夜内的工作时间长度。所谓标准工时制度，是指通过立法的形式规定劳动者为履行劳动义务而消耗时间的最长限度的一种工时制度。根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条和国务院《关于职工工作时间的规定》的有关规定，我国现行的标准工时制度是劳动者每日工作时间不超过八小时，平均每周工作时间不超过四十小时。在正常的情况下，任何单位和个人不得擅自延长劳动者的工作时间。

2．哪些企业职工可以实行综合计算工时工作制？

答：要回答这一问题，首先应当明确综合计算工时工作制的概念。综合计算工时工作制，是指因企业生产特点或工作性质等原因不能均衡生产，必须在一定时间内连续生产或工作，以一定期限为周期综合计算工作时间，采取集中工作、集中休息的一种特殊工时制度。根据国家劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》和上海市劳动局《关于贯彻实施〈关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法〉若干具体问题的说明》的有关规定，企业符合以下条件之一的职工，可以实行综合计算工时工作制：一是交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；二是地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；三是因受季节条件限制，淡旺季节明显的瓜果、蔬菜等食品加工单位和服装生产，以及宾馆、餐馆的餐厅和娱乐场所的服务员等；四是其他适合实行综合计算工作制的职工。综合计算工时工作制的计算周期一般以周、月、季、年为周期，且其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准时间基本相同。

3．符合哪些条件的职工可实行不定时工作制？

答：所谓不定时工作制是指劳动者因生产条件或工作的特殊性，在一段时间内必须进行连续生产或工作，而不受固定工作时间的限制，不进行固定计算工作日而无定时工作，采用轮休调休、弹性工作时间等方式的一种特殊工时制度。根据劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》和上海市劳动局《关于贯彻实施〈关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法〉若干具体问题的说明》的有关规定，企业符合以下条件之一的职工，可以实行不定时工作制：一是企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；二是企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及工作性质特殊，需机动作业的职工；三是企业的消防和化救值班人员、值班驾驶员等；四是其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

4．企业可以自行决定实行特殊工时制吗？

答：根据上海市劳动局《关于转发劳动部〈关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法〉的通知》“对不符合规定和未经批准而擅自实行不定时工作制和综合计算工时工作制的企业，应坚决予以纠正。对情节严重的，依据有关规定给予处理或处罚”的规定，为保障劳动者的休息权，企业不得自行决定实行不定时工作制和综合计算工时工作制等特殊工时制。实行特殊工时制，必须按照规定的权限报劳动保障行政机关批准。按照上海市劳动局上述规范性文件及《关于贯彻实施〈关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法〉若干具体问题的》的规定，企业实行不定时工作制或综合计算工时工作制按下列权限报劳动保障行政机关审批：（一）中央直属企业，经其主管部门审核后，报国家劳动部批准，报市劳动局备案；（二）市属企业，经其主管部门审核后，报市劳动局批准，报所在区、县劳动局备案；（三）区、县属企业，经其主管部门审核后，报区、县劳动局批准；（四）外商投资企业按现行管理体制分别报市、区、县劳动局审批；（五）其他无主管部门的企业，报所在地区、县劳动局批准；（六）外省市在沪建筑施工企业由所在省市的劳动部门审批，在本市登记的外省市企业由企业所在地的区、县劳动局审批；（七）本市与外省市联营的企业联营一方为本市市属企业的，由市劳动局审批，其他企业由企业所在地的区、县劳动局审批；（八）有多个主管部门的企业，按无主管部门企业的审批办法，由所在地的区、县劳动局审批。

5．企业能否实行每周六天工作制？

答：根据劳动部《关于职工工作时间有关问题的复函》的有关规定，有条件的企业应当按照《中华人民共和国劳动法》和国务院《关于职工工作时间的规定》的有关规定，实行劳动者每日工作八小时，每周工作四十小时这一标准工时制度。但是，有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度的，在保证劳动者每日工作时间不超过八小时，平均每周工作时间不超过四十小时的基础上，实行每周六天工作制。

7．为保障职工的休息权，法律对加班加点的条件作了哪些限制？

答：加班加点，即延长工作时间。加班是指用人单位依法要求劳动者在休息日或法定休假日从事工作的时间；加点是用人单位依法要求劳动者在正常工作日之外延长工作的时间。加班加点必然占有劳动者的休息时间，为保障职工的休息权，《中华人民共和国劳动法》第四十一条的规定，对用人单位延长劳动者的工作时间的条件规定为：一是生产经营的需要；二是在程序上必须在加班加点前与工会和劳动者协商；三是加班加点的时间必须符合法律的规定，即每日一般不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下每日不得超过三小时；每月总时数不得超过三十六小时。

8．休假日加班是否不受法律规定每月不超过36小时的限制？

答：根据劳动部《关于职工工作时间有关问题的复函》的规定，《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定的延长工时时间的限制包括正常工作日的加点、休息日和法定休假日的加班，且每月工作日的加点、休息日和法定休假日的加班的总时数不得超过三十六小时。所以，休假日加班的时间也应当计算在每月的总时数之内，所谓休假日加班不受法律规定每月不超过三十六小时限制的说法是没有法律依据的。

9．在哪些情况下职工不得拒绝延长工作时间？

答：根据《中华人民共和国劳动法》和劳动部《关于贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》的规定，任何单位和个人不得擅自延长劳动者的工作时间，并严格按法律规定延长职工的工作时间。对用人单位违反法律、法规规定强迫劳动者延长工作时间的，劳动者有权拒绝。但是，用人单位出现以下特殊情形和紧急任务之一的，劳动者不得拒绝延长工作时间：（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，使人民的安全健康和国家财产遭到严重威胁，需要紧急处理的；（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；（三）必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；（四）为完成国防紧急任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。在上述特殊情况下，用人单位组织职工延长工作时间可不受法律规定的条件限制，但用人单位应当按照法律规定的标准支付延长工作时间的工资。

10．可以用提高劳动定额来延长职工的工作时间吗？

答：根据《中华人民共和国劳动法》第三十七条“对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准”和上海市劳动局《关于贯彻〈上海市人民政府办公厅关于实施国务院关于职工工作时间规定的通知〉的意见》“对实行计件工作的职工，企业应当根据规定的标准工时制度，合理确定其劳动定额和计件报酬标准”的规定，用人单位以劳动者在每日八小时的标准工作时间内能够完成的计件数量为标准，确定劳动者的劳动定额或计件报酬标准，是我国法律允许的合理劳动定额。但是，用人单位如果超过这一合理的标准确定的劳动定额，使劳动者在标准工作时间内无法完成，实际上等于延长了劳动者的工作时间，这是我国法律禁止的。

11．实行综合计算工时工作制的职工一日工作超过8小时能否作为加点？

答：根据劳动部《关于职工工作时间有关问题的复函》和《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》的规定，实行综合计算工时工作制采用的是以周、月、季、年为周期的综合计算工作时间的一种工时制度，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。所以，实行综合计算工时工作制的企业，在综合计算周期内，如果劳动者的实际工作时间总数超过该周期法定标准工作时间总数的，超过部分应当作为延长工作时间，并按国家规定支付延长工作时间的劳动报酬，且平均每月延长工作时间的总时数不得超过三十六小时。倘若在整个综合计算同期内的实际工作时间总数不超过该周期内的法定标准工作时间总数，只是其中某一日工作时间超过八小时，其超过的部分不应作为延长工作时间。

12．延长工作时间的法定标准工资是多少？

答：依据《中华人民共和国劳动法》第四十四条和上海市劳动局《上海市企业工资支付暂行办法》第十二条的规定，用人单位安排劳动者延长工作时间的，应在支付劳动者正常工资报酬外，另按以下标准支付工资：（一）用人单位安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资标准的150％支付工资；（二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200％支付工资；（三）用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的300％支付工资。

13．企业是否有权自定加班加点的工资标准？

答：依据上海市劳动局《上海市企业工资支付暂行办法》的规定，延长工作时间日工资的计算标准是：劳动者在正常情况下的本人月实得工资的70％，除以每月制度工作天数。按劳动部的规定，我国现行的月制度工作天数为20.92天。如果计算小时工资，则将日工资标准除以8小时。另外，根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，企业有权按照上述计算标准，在不低于法律规定的标准支付加班加点工资。但是，倘若低于法定标准的，是法律不允许的。

14．实行综合计算工时工作制的职工假日正常上班的，企业不支付加班工资对吗？

答：根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第62条的规定，实行综合计算工时工作制的企业职工，工作日正好是周休息日的，属于正常工作；工作日正好是法定节假日的，应当依照不低于劳动者正常情况下本人日工资的300％的标准，支付加班工资。所以，企业以实行综合计算工时工作制为由，不支付加班工资是违法的。

15．哪些节日企业应当放假？

答：根据国务院《全国年节及纪念日放假办法》的规定，以下节日用人单位应当依法放假：（一）新年（元旦），放假１天（１月１日）；（二）春节，放假３天（农历正月初一、初二、初三）；（三）劳动节，放假３天（５月１日、２日、３日）；（四）国庆节，放假３天（１０月１日、２日、３日）；

（五）妇女节（３月８日），妇女放假半天；（六）青年节（５月４日），１４周岁以上的青年放假半天。

16．节日正逢劳动者休息日的，是否应当补假？

答：根据国务院《全国年节及纪念日放假办法》的规定，新年、春节、劳动节、国庆节等全体公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，应当在工作日补假。而妇女节、青年节等部分公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，则不补假。

17．企业可以暂不实行年休假制度吗？

答：《中华人民共和国劳动法》第四十五条规定：“劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。”但是，国务院关于职工年休假的规定至今尚未颁布，按照劳动部的规定，在国务院作出新规定之前，可根据原办法安排职工休假。目前，本市按照上海市人民政府于1992年颁发的《关于本市企业职工休假问题的实施意见》的规定安排职工休假，由于该实施意见中规定企业在确保完成生产和工作任务，在不增加人员编制的前提下，可以安排职工休假。暂不具备条件的企业，应在条件具备后再安排职工休假。所以，在目前的情况下，企业可以暂时不实行年休假制度。

18．企业违法延长职工工作时间的，承担哪些法律责任？

答：根据《中华人民共和国劳动法》的规定，用人单位违法延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政机关给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找