

2023年加班加点事迹材料(精选5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

加班加点事迹材料篇一

加班加点地工作，是许多企业中的常见现象，《劳动法》第41条、第44条明确规定，每月加班不得超过36小时，同时罗列了有关加班加点工资的计算口径。

首先，先界定“日工资”和“小时工资”的计算方式。同时按劳动与社会保障部所发8号文《关于职工全年全月平均工作时间和工资折算问题的通知》中规定：“职工全年月平均工作天数为20.92天，月平均工作小时为167.4小时”，可列出下列计算公式：

日工资=月实得工资/20.92×70%；小时工资=月实得工资/167.4×70%。

其次，针对下列不同情况，分别探讨加班加点工资的计算方式。

一、正常工作日内延长工作时间。对于正常工作日内延长工作时间的加班加点工资，或者按小时工资的150%支付工资，或者按“做一小时还一小时”的方式安排补休。

三、法定节假日加班工作。根据1994年12月23日国务院发布、9月18日国务院修订发布的《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第270号）规定，全年共有10天法定节假日，具体为新年（1月1日）放假1天；春节（农历初一、二、三）放

假3天；劳动节（5月1、2、3日）放假3天；国庆节（10月1、2、3日）放假3天。《劳动法》第44条明确规定：“法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。”对于法定节假日加班的计酬金，劳动部及上海市劳动局有关文件规定中，均未表示允许用“补休”方式来替代。

四、部分公民放假日的加班。劳动和社会保障部办公厅劳社函（2000）18号文《关于部分公民放假有关工资问题的函》中明确规定：按照国务院《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第270号）中关于妇女节、青年节等部分公民放假的规定，在部分公民放假的节日期间，对参加社会或单位组织应祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬金，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应当支付休息日的加班工资”。

来源：21世纪人才报

加班加点事迹材料篇二

一、目的

为规范员工加班行为、加强公司内部管理，提高工作效率，保障员工利益，特制定本规定。

二、适用范围

本规定适用于济南星火伟业电力工程有限公司形成劳动关系的标准工作时间员工。

三、审批原则

（一）为保证员工的身体健康，原则上公司不鼓励员工的加班、

加点；

（二）各中心负责人应制定合理、有效的工作计划，避免不必要的加班、加点；

（三）各中心负责人应控制重要岗位人员的加班、加点，避免因调休产生的缺岗现象。

四、审批程序

工作量大、工作重要、紧急而确实需要加班加点的，应按以下程序审批：

（一）在加班加点前均须由中心负责人填写《加班单》；

（三）人力资源管理中心应将加班单与考勤机记录核对。

五、加班加点待遇

加班加点待遇一般原则为先安排调休，不能调休的，支付加班费。调休的员工将加班单直接交至行政考勤处，在规定时间内没有调休的员工将加班单交至人力资源管理中心处，当月发放加班费用。

（一）调休

双休日加班以及加点的，一般3个月之内（最长不得超过6个月）安排等时调休。单张加班单时间低于半天的，须一次性调休；高与半天的，每次最低调休半天，剩余时间不足半天的，须一次性调休完毕。

（二）加班费

（1）安排员工加点的，支付不低于标准工资的. 百分之一百

五十的工资报酬；

(3) 安排员工在法定休假日加班的，支付不低于标准工资的百分之三百的工资报酬。

六、值班

公司安排员工值班的，其性质不属于加班加点，不能享受加班加点待遇。

七、部分公民的法定节假日员工加班加点待遇

在部分公民放假的节日期间，安排属于部分公民的员工加班工作的，支付工资报酬金，但不支付加班工资。

第2 / 3页

如果该节日恰逢星期六、星期日，安排员工加班工作，则支付休息日的加班工资。

八、本规定解释权归人力资源部。

九、本规定自颁发之日起实施，原有相关规定同时废止。

加班加点事迹材料篇三

一、目的

为规范员工加班行为、加强公司内部管理，提高工作效率，保障员工利益，特制定本规定。

二、适用范围

本规定适用于济南星火伟业电力工程有限公司形成劳动关系的标准工作时间员工。

三、审批原则

(一) 为保证员工的身体健康，原则上公司不鼓励员工的加班、加点；

(二) 各中心负责人应制定合理、有效的工作计划，避免不必要的加班、加点；

(三) 各中心负责人应控制重要岗位人员的加班、加点，避免因调休产生的缺岗现象。

四、审批程序

工作量大、工作重要、紧急而确实需要加班加点的，应按以下程序审批：

(一) 在加班加点前均须由中心负责人填写《加班单》；

(三) 人力资源管理中心应将加班单与考勤机记录核对。

五、加班加点待遇

加班加点待遇一般原则为先安排调休，不能调休的，支付加班费。调休的员工将加班单直接交至行政考勤处，在规定时间内没有调休的员工将加班单交至人力资源管理中心处，当月发放加班费用。

(一) 调休

双休日加班以及加点的，一般3个月之内（最长不得超过6个月）安排等时调休。单张加班单时间低于半天的，须一次性调休；高与半天的，每次最低调休半天，剩余时间不足半天

的，须一次性调休完毕。

（二）加班费

（1）安排员工加点的，支付不低于标准工资的百分之一百五十的工资报酬；

（3）安排员工在法定休假日加班的，支付不低于标准工资的百分之三百的工资报酬。

六、值班

公司安排员工值班的，其性质不属于加班加点，不能享受加班加点待遇。

七、部分公民的法定节假日员工加班加点待遇

在部分公民放假的节日期间，安排属于部分公民的员工加班工作的，支付工资报酬金，但不支付加班工资。

如果该节日恰逢星期六、星期日，安排员工加班工作，则支付休息日的加班工资。

八、本规定解释权归人力资源部。

九、本规定自颁发之日起实施，原有相关规定同时废止。

加班加点事迹材料篇四

p高温季节往往是一些行业事故的高发期。陕西省国防科工委日前发出紧急通知，要求民爆器材等高危行业暑期严禁加班加点突击生产。

通知要求，民爆器材生产企业要严格作业时间，不得擅自延

长。工业雷管生产企业从22时至次日6时不得从事生产作业；其他生产企业从零时至6时不得从事生产作业。

通知还要求相关企业要提高人性化管理水平，做好防暑降温工作，同时加强设备保养，严禁生产设备超负荷运转，防止因设备过热发生爆炸等事故。

加班加点事迹材料篇五

用人单位在实行加班加点制度时应遵循以下四个原则：

- 1、用人单位要限制加班加点，保证劳动者休息、休假的权利。
- 2、劳动者要在法定工作时间内完成劳动任务，因未完成定额和任务而延长工作时间的，不视为加班、加点。
- 3、企业确因生产经营需要加班加点的，应与工会和劳动者协商。协商一致，按协商意见办。协商不一致，用人单位有权在法定的延长工作时数内决定加班加点，但企业违反法律规定的加班加点决定，劳动者有权拒绝。
- 4、遇有发生自然灾害等特殊情况，企业决定加班加点不受法律规定的限制。

一、加班加点的概念

加班加点又称延长工作时间，是指劳动者的工作超过正常工作时间的长度。

加班加点具体分为两种情形：加班和加点。加班是指劳动者在公休日和法定节假日进行工作，加点是指劳动者超过日标准工作时间进行工作。

二、法律对待加班加点的基本态度

加班加点必然挤占劳动者的休息时间，从国家保护劳动者休息权的角度出发，有关工时和休息立法本应立足于取消加班加点。但考虑到用人单位生产工作的特殊需要和存在紧急情况等客观事实，加班加点又在所难免。为解决这一矛盾，我国工时立法对加班加点的基本态度可以归结为即允许又加以严格条件限制，并规定较高的补偿标准，以防止加班加点的滥用，保障劳动者休息权和相关权益的实现。

三、加班加点的主要规定

（一）禁止安排加班加点的劳动者的范围

根据《劳动法》及相关法律、法规的规定，禁止安排怀孕七个月以上的女职工和哺乳未满一周岁婴儿的女职工以及未成年工加班加点。

（二）一般情形下加班加点的条件

根据《劳动法》第四十一条规定，一般情形下用人单位安排劳动者加班加点，必须符合三个条件：

1. 实体条件：用人单位生产经营需要。

何为生产经营需要，法律法规并未予以解释。一般而言，声场经营需要是指生产任务繁重需要加班完成。工作任务紧急需要尽快处理，以及其他确属用人单位生产经营等客观情况需要加班加点完成的。

2. 程序条件：工人单位要与工会和劳动者进行协商。

《劳动法》第四十一条规定：“用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后，可以延长工作时间。”用人单位应当事先就加班加点的理由、工作量计算和所需要职工人数，向工会说明，并征得工会同意。同时，在此情形下加班加点

必须以劳动者的同意为基本条件。劳动者拒绝加班加点的，是其正当行使自身权利的表现，用人单位不得以此为由作出对劳动者不利的处分决定。

3. 加班加点不得超过法定限制的时间。

《劳动法》第四十一条规定，延长工作时间，一把每日不超过一小时；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，但每月不得超过三十六小时。

（三）特殊情况下加班加点的规定

根据《劳动法》第四十二条规定，出现以下情况时，延长工作时间可以不受法律规定的程序和长度的限制。

2. 生产设备、交通运输线、公共设施发生故障影响生产和公共利益，必修及时抢修的；
3. 法律、行政法规规定的其他情形。根据《国务院关于职工工作时间的规定的实施办法》第六条规定，主要包括：

（3）为了完成国防紧急生产任务，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’。

（四）加班加点的劳动报酬

《劳动法》规定，用人单位应向劳动者支付高于正常工作时间工资的加班加点工资，具体标准是：

1. 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于与工资的150%的工资报酬。
2. 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工

资的200%的工资报酬；有必要注意的是，休息日安排劳动者工作应优先采用补休的形式。在无法安排补休的情形下，用人单位应按法律规定支付劳动者加班工资。

3. 安定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。

4. 此外，实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，多做的定额应视为加班加点，须按上述标准支付劳动者加班加点工资。实行综合计算工时工作制的劳动者，其综合计算工作的结果超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，工作日正好是法定节假日的也应视为加班，用人单位须按上述标准支付劳动者加班加点工资。

1 在正常情况下必须按照国家规定的工作时间和节假日的规定，不得随意延长工作时间和加班加点以及在节假日期间安排工作。确因工作需要，必须加班加点或在节假日期间安排工作时，应给加班加点职工安排换休时间。

2 凡是安排职工加班加点或者在节假日期间安排职工加班又不能安排换休的，必须按照劳动部《工资支付暂行规定》中有关加班加点工资支付的规定，支付职工加班加点工资，不得无故克扣职工加班加点工资。

3 夜间安排职工加班时，必须有充足的照明设备，确保安全生产。

4 夜间加班超过12点以后的，第二天应安排职工至少休息半天，确保职工有旺盛的精力投入到施工生产中去，防止因疲劳过度，而发生安全事故。

5、生产指挥人员要熟悉国家有关安全和职工工作时间的法律法规，并严格遵守国家有关法律法规。