

劳动合同法加班规定有哪些 劳动合同签订时间规定(通用5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我就给大家讲一讲优秀的合同该怎么写，我们一起来了解一下吧。

劳动合同法加班规定有哪些篇一

好不容易找到了一份工作，进去上班后却发现暗藏着很多的陷阱，比如说试用期过长、劳动报酬、培训费用等陷阱。首先我们着重说一下关于培训费的问题，美容行业这种现象相对严重，很多人反应企业因为缺人要她们进去的时候，承若带薪培训，然而在开始培训到中途却要求员工支付一定的培训费用或者是买培训时候要用到的产品。

在工资待遇方面，很多人也反应在进公司后实际拿到的工资与协议书上写好的工资数额相比大大缩水，原因是公司依法代扣了有关费用。很多人大呼上当，一气之下想跳槽，但又因为就业协议或劳动合同上的违约金压力而犹豫不决。其实在签就业协议前与用人单位充分的沟通，则完全可以避免了这样的烦恼。

你不妨问清几个问题：

- 1、你的工资是税前工资还是税后工资。税前工资是包含了你依法应当承担的个人所得税，你实际拿到的工资还要扣除个人所得税金额。如果用人单位答应支付你税后工资，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确，否则发生争议时将被认定为税前工资。

- 2、明确用人单位缴纳的社会保险，即明确用人单位将为你

交“城保”还是“镇保”。如是“镇保”，工资中就不必扣除个人负担部分。如果是“城保”，你要与用人单位明确你的工资当中是否包含社会保险金的个人承担部分。

如果用人单位答应为你承担社会保险金的个人承担部分，则建议你要求用人单位在就业协议中予以明确。

3、确认你的工资中是否包括住房公积金。你的公积金个人负担部分按照你被录用后首月的工资金额的7%计算，经上海市公积金管理中心审核批准的单位，最低比例不低于5%，你的公积金个人负担部分上下限分别为388元和32元。如果没有明确约定，那么你的工资一般都包含了住房公积金个人负担部分，用人单位在支付工资时都会代扣代缴。

文档为doc格式

劳动合同法加班规定有哪些篇二

合理地确定劳动合同期限，对当事人双方来说，都是至关重要的。由于劳动合同期限需要双方当事人协商确定，因此，应当遵循一定的原则，用统一的目标来约束当事人的意志。

确定劳动合同期限除了坚持劳动合同订立的原则外，还要掌握这样两条原则：第一，有利于企业发展生产的原则。订立劳动合同的目的是建立劳动关系，实现社会生产劳动，使劳动者获得物质上的一定利益。而劳动者的劳动和获得的物质利益，都必须依赖企业发展生产，取得好的经济效益。因此，订立劳动合同的期限首先必须从生产实际出发，根据企业生产和工作的需要来确定。第二，兼顾当事人双方利益的原则。在坚持有利于企业发展生产的`原则下，要兼顾当事人双方的利益。因为订立劳动合同是企业 and 劳动者双方的事情，关系到双方的利益。确定劳动合同期限时，不能只强调企业的生产工作需要，也应当兼顾劳动者个人利益，尊重劳动者个人意愿。总之，当事人双方都应当处理好眼前利益和长远利益

的关系，合理确定劳动合同的期限。科学合理地确定劳动合同的期限，对于用人单位和劳动者的发展都有很大帮助。用人单位可以根据生产经营的长期规划和目标任务，对劳动力的使用进行科学预测，合理规划，使劳动合同期限能够长短并用，梯次配备，形成灵活多样的格局。劳动者可以根据自身的年龄、身体状况、专业技术水平、自身发展计划等因素，合理的选择适合自己的劳动合同期限。

劳动合同法加班规定有哪些篇三

试用期满才签劳动合同属违法，因为《劳动合同法》第10条规定：“已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

上述条款强制性地规定：单位在建立劳动关系之日起最迟应在“一个月”内订立书面劳动合同。因此，这实际上是有限度地放宽了订立劳动合同的时间要求，规定已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，如果在自用工之日起一个月内订立了书面劳动合同，其行为即不违法。

但如果用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，则应当向劳动者每月支付两倍的工资（《劳动合同法》第82条）。这是对用人单位在自用工之日一个月内未订立书面劳动合同的处罚措施。

一、新劳动法不续签合同

1、劳动合同期满，双方当事人协商一致，可以续签劳动合同，并在劳动合同期满前办理续签手续。

2、因用人单位的原因未办理终止或者续签劳动合同手续，劳动者继续在该用人单位工作，形成事实劳动关系的，视为劳动合同的继续履行。

3、公司与劳动者解除或者终止劳动合同，应当在解除或者终止劳动合同之日起7日内为劳动者出具解除或者终止劳动关系的有效证明。

4、劳动者可以凭有效证明材料，直接办理失业登记手续。

二、单位不续签合同通知书、公司不续签劳动合同通知书

_____□

年__月__日。现提前30日通知。请您接到此通知后，按规定及时办理工作交接和社会保险等相关手续。

特此通知

签发人(甲方签名或盖章)：

签发时间：年 月 日

我已收到现所在单位于__年__月__日发出的《劳动合同终止通知书》。

签收人(乙方签名或盖章)：

签收时间：年 月 日

注：此通知一式两份，甲乙双方各持一份

三、公司不续签合同赔偿、企业不续签劳动合同经济补偿

1、如果在劳动合同中约定劳动合同到期公司不续签应当提前30天通知，应按照规定支付违约金，一般是1个月工资。

2、如果劳动合同中没有约定，那公司可以不提前通知，因为法律并没有规定劳动合同到期前双方必须提前通知。

3、劳动合同法的规定，劳动合同法施行之日存续的劳动合同在劳动合同法施行后解除或者终止，依照劳动合同法第46条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自劳动合同法施行之日起计算。

4、劳动合同法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

5、如果公司不续约或者要降薪续约而劳动者不续约的都要支付劳动者1个月工资的经济补偿金。

6、公司不支付经济补偿金的可以向当地劳动部门投诉举报，依法维护自己的合法权益。

7、经济补偿金中的“月工资”是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

8、经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

四、员工不续签合同申请、员工不续签劳动合同

1、提问

劳动合同到期员工不续签，有补偿吗？

在同一家公司签两次合4年合同，到期后员工不续签，有补偿吗？

2、回答

如果劳动条件不变的情况下，而且企业也不存在违反劳动法

律强制性规范，员工主动不续签，公司是不需要支付补偿的。

如果公司没有降低待遇或者提高待遇，劳动者不续签没有经济补偿金。

劳动合同法加班规定有哪些篇四

用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付报酬。

【解读】

根据本条，用人单位应当制定科学合理的劳动定额标准。

劳动定额包括工时定额和产量定额：

工时定额，是指生产单位产品或完成一定工作量所规定的时间消耗量，通俗地说就是“一名合格的工人做一个零件需要一个小时，那单位对你的合理要求就应该是，你做一个零件的时间也要在一个小时左右。”

产量定额，是指在单位时间内规定应生产产品的数量或应完成的工作量，通俗地说就是“一名合格的工人在八小时内能生产一百个零件，那单位对你的合理要求就应该是，你在八小时内也要完成一百个零件左右。”

也就是说，用人单位不得任意制定劳动定额标准，例如明明正常情况下一个清洁工八小时内只能扫一栋楼，往日往时的劳动定额也是这般，那用人单位就不能突然要求清洁工八小时内扫三栋。

那劳动定额标准应该怎么制定呢？根据《劳动合同法》的第四

条第二款规定：“用人单位在制定、修改、决定劳动定额管理的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”所以按最理想的状况来说，劳动定额标准应该是经职工代表大会或者全体职工讨论确定，当然这个只是理想状态，实践中通常是用人单位基于自身的自主经营管理权自行做决定。如果用人单位劳动定额标准定得太高，一般劳动者均无法在八小时内完成，怎么办呢？一般是通过加班的形式解决。因为标准以内完不成工作任务，就只能用标准工作时间以外的时间完成，而延长工作时间的发生，支付加班费的义务即接踵而来。目前实践中也基本没有劳动者状告用人单位的劳动定额不科学、不合理的，因为没法儿告，法院也很难审查清楚何种劳动定额标准是为科学或者不科学，只能用限制加班时长和支付加班费的方式来约束劳动定额。

根据本条，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。也就是说，加班必须自愿。为什么加班必须自愿呢？因为我国《宪法》第四十三条规：“中华人民共和国劳动者有休息的权利。”加班实际上是在占用劳动者的休息时间，所以，加班必须自愿。这一点在《劳动法》第四十一条说得很清楚：“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，一般每日不得超过一小时；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延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。”根据这一条，加班必须与劳动者协商，而且加班时间有限制，一般每日不得超过1小时，特殊行业特殊原因的，每天最多不能超过3个小时，每个月加班时限不能超过36个小时（笔者加注：换算过来就是每周加班时限不能超过9小时，因此49小时也是特殊行业特殊原因下的每周最长工作时间限制）。当然，前面本书在解读本法第十七条的时候，也提及过，目前加班文化盛行，“996工作制”“7×24小时工作制”喧嚣尘上，劳动者工休息休假的权利并未得到应有保障【1】。

答案是：除了特殊行业以外【2】，加班真的必须自愿，用人

单位不得强迫劳动者加班。

来看案例，来自无讼案例《杭州市西湖区热意餐厅与左运能劳动争议二审民事判决书》(浙杭民终字第1483号)的“本院认为”部分写道：“《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条规定，用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或变相强迫劳动者加班。本案中，热意餐厅要求左运能在周日加班，左运能予以拒绝并不违反法律规定，热意餐厅亦无证据证明左运能当日阻止其他工作人员加班，故热意餐厅无权向左运能主张该餐厅因不能及时出菜造成的损失。”在该案中，左运能因为拒绝加班出菜导致餐厅被客人投诉，热意餐厅以客人投诉造成损失为由从左运能工资中扣款1147元，最终被法院判决悉数返还。

那怎样才算加班呢？

根据《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》(劳部发[]271号)第一点规定：“应保证劳动者每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周至少休息1天。”可以知道，符合以下三个条件的任意一个，就算加班：1. 每天工作时间超过8小时。2. 每周工作时间超过40小时。3. 每周休息少于1天。

那加班费应该怎么计算呢？

根据《劳动法》第四十四条规定：“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：(一)安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；(三)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。”。也就是我们说的平时加班150%，周末加班200%，节假日加班300%。

这里有两点要注意：

第一，《劳动法》第四十四条的第(二)项说了，只有休息日安排劳动者工作才存在安排补体的可能，换句话说，法定节假日安排工作，是不能安排补体的，只能选择支付加班费。原理何在？因为节假日承载有特殊的意义，无可替代，年过了就是过了，时间可以补回来，年味儿是补不回来的；中秋过了就是过了，时间可以补回来，团圆的意义是补不回来的。

第二，法定节假日是带薪假期(与周末不同，周末是不计薪的)，即使不上班依然有100%的工资，因此法定节假日上班的实发工资应该是 $100\%+300\%=400\%$ 。

张三的日工资是 $2175/21.75=100$ 【3】

10月1日-10月4日为国庆节和中秋节法定节假日，不可调休，此外法定节假日是带薪假期，因此这四天里每天都能领到400%的工资： $100\times 400\%\times 4=1600$ 。

10月5日-10月8日为休息日的调休安排，这四天如果单位事后安排调休，可以不发加班费。如果没有安排调休，则应发： $100\times 200\%\times 4=800$ 。

也就是说，如果用人单位没有安排调休，张三这8天的工资总额为： $1600+800=2400$ 。

比张三普通上班一个月的工资还多！

上述例子的计算中有一个前提，即是笔者为了方便，预设张三的加班工资计算基数为2175元。然而实践中的加班工资计算基数确认起来并没有那么简单，由于没有明确的法律规定，现实中常见的工资基数的确定方法有以下几种：

第一种，按照劳动者的基本工资(劳动者正常工作时间的月工

资)确定。

持这种观点的依据有几个：

一个是《关于中华人民共和国劳动法若干条文的说明》(劳办发[1994]289号)在第四十四条将加班工资的计算基数解释为“用人单位规定的其本人的基本工资”。一些法院据此认为，“基本工资”是指员工工资结构中不变的、保底的部分，不包括津贴、奖金、补贴等辅助性工资，因此加班工资的计算基数应以劳动者的基本工资为准，不包括辅助性工资。

二个是是《劳动法》第四十四条规定加班工资时，就明确说明“用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬”，一些法院会据此认为应该以“劳动者正常工作时间的月工资”作为加班工资的计算基数，这个基数自然不包括非非常规性奖金、福利性、风险性收入等项目。

例如无讼案例《盛佳良与嘉兴东方钢帘线有限公司劳动争议二审民事判决书》(浙嘉民终字第52号)的“本院认为”部分即写道：“盛佳良主张加班工资应按照劳动合同约定的月工资计算，而东方公司则主张劳动合同的月工资系由基本工资和其他津贴组成，应按其中的基本工资计算。对此，本院认为同东方公司的意见，理由为，我国立法规定的工资由基本工资和辅助工资构成，加班工资为常见辅助工资之一，其余像奖金、津贴(补贴)等亦属于辅助工资。辅助工资通常以基本工资作为其计算基准，此即基本工资基准性的反映。原劳动部《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》第四十四条即规定，加班工资计算基数‘指的是用人单位规定的其本人的基本工资’。”

再例如在无讼案例《张能全与上海合久装饰材料有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书》(沪02民终2230号)的“本院认为”部分也写道：“根据规定，用人单位与劳动者对月工资有约定的，加班工资基数应按双方约定的正常工作时间的月

工资来确定，因此加班工资的计算基数应当是劳动者的正常出勤工资，该月工资应当扣除非常规性奖金、福利性、风险性等项目。张能全所述的岗位津贴……是奖金的组成部分，参杂有考核因素、具有不确定性……因此张能全关于将岗位津贴计入加班工资计算基数的意见，原审法院不予采纳。张能全、合久公司劳动合同中约定工资标准是上海市最低工资标准，结合合久公司支付张能全的工资组成分析，合久公司按照上海市最低工资标准为加班工资的计算基数，并未违反法律规定，原审法院予以认同。”

第二种，按照地方性规定确定。

对于加班工资的计算基数，全国各地有大量的不一致的地方性规定，以北上广深为例，对于加班工资的计算基数，《北京市工资支付规定》第四十四条规定“劳动合同有约定的按约定，没约定的按集体合同的约定，集体合同也没约定的按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。”《上海市企业工资支付办法》第九条规定“劳动合同有约定的按约定，没约定的按集体合同的约定，集体合同也没约定的按照劳动者本人正常出勤的月工资的70%确定。”《广东省工资支付条例》第二十条规定“加班基数为劳动者本人日或者小时正常工作时间工资。”《深圳市员工工资支付条例》第十八条规定“加班基数为工本人正常工作时间工资。”当然，除北上广深以外，在其他省份，地方性规定在裁判中也扮演着重要角色。

例如无讼案例上的《大连上通汽车贸易有限公司与张国强追索劳动报酬纠纷二审民事判决书》(2015大民五终字第1353号)一案中，法院即引用《辽宁省工资支付规定》第二十二条“劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常工作应得的工资确定。”的规定，认定“加班工资的计算基数应按照上诉人张国强的正常劳动应得的工资确定。”

再例如无讼案例上的《上诉人徐银珍与被上诉人南京原德服

饰有限公司追索劳动报酬、经济补偿金纠纷一案的民事判决书》(2015宁民终字第7860号)一案中，法院也引用《江苏省工资支付条例》第六十四条第(三)项“前两项无法确定工资标准的，按照劳动者前十二个月平均工资计算，其中劳动者实际工作时间不满十二个月的按照实际月平均工资计算。”的规定，支持了徐银珍以月平均工资作为加班费计算基数的主张。

第三种，按劳动合同约定的标准确定。

实践中，如果劳动者与用人单位的劳动合同中明确约定了工资数额的，有部分判决会在不引用任何法律依据的情况下，直接适用劳动合同约定的工资数额作为加班工资计算基数。当然如果劳动合同中明确约定了加班工资的算基数的，部分法院也会认为这是双方协商合意的结果，应当予以尊重。

例如无讼案例《厦门希萌塑胶五金制品有限公司与袁飞劳动争议二审民事判决书》(2015厦民终字第770号)的“本院认为”部分即写道：“因双方在劳动合同中未约定加班工资计算基数，故原审判决认定以劳动合同约定的工资标准作为加班工资计算基数并无不当，希萌公司主张按厦门市最低工资标准为加班工资的计算基数，以及袁飞主张以其实际领取工资为加班工资计算基数的理由均不能成立，本院均不予支持。”

再例如无讼案例《周立明与无锡市锡西模锻厂追索劳动报酬纠纷再审复查与审判监督民事裁定书》(2015苏审三民申字第01360号)的“本院认为”部分写道：“本案中，申请人与锡西模锻厂在1月16日签订的无固定期限劳动合同中，双方协商约定加班工资计发基数的月标准为850元，而201月无锡市最低工资标准为850元。故该约定不违反法律强制性规定，对双方均有约束力……故一、二审法院以此作为加班工资计算基数并无不当。”

第四种，按公司的规章制度或集体合同来确定。

根据《劳动合同法》第四条，用人单位可以制定与劳动报酬有关的、直接涉及劳动者切身利益的规章制度，因此用人单位在规章制度中规定加班工资计算基数有其合理性。而《集体合同规定》第八条、第九条也规定，用人单位可以就用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式与劳动者进行协商约定，因此用人单位同样可以在集体合同中规定加班工资计算基数。在按照单位规章制度(例如《员工手册》)或集体合同规定的加班工资计算基数执行发放加班费时，如这个加班费基数并无不合理之处(例如不低于当地最低工资标准)，在以往执行时劳动者也未提出过异议，则法院也有可能采纳这种标准。

例如无讼案例《侯永雄, 广东肇庆动力技研有限公司与劳动争议二审民事判决书》(2015肇中法民一终字第2号)的“本院认为”部分即写道：“侯永雄在该公司工作期间，双方均按照公司制度执行加班工资计算，侯永雄对此知情，也无异议，应当认定双方对加班工资的计算达成合意。因此，原审法院认定加班工资的计算基数以动力技研公司《广东肇庆动力技研有限公司关于加班费标准计算和管理政策方面的说明》中的规定进行核算正确，本院予以支持。”

再例如无讼案例《孙兆强与奇瑞汽车股份有限公司劳动争议二审民事判决书》(2016皖02民终92号)的“本院认为”部分也写道：“奇瑞公司生效的《集体合同》中约定，加班费的计算基数以固定工资为准，若固定工资低于当地最低工资标准，则以当地最低工资标准为计算基数。绩效工资作为浮动发放的项目，每月发放的数额并不确定。该约定未将浮动发放的绩效工资纳入加班工资计算基数，并不违反劳动法第四十四条规定。原审依据《集体合同》中对加班工资的约定，对孙兆强的加班工资进行核算并无不当。”

第五种，其他标准。

另外还有少数案例会提出一些其他的加班工资计算基数认定标准，例如以以往发放加班工资时默认执行的加班基数为标准，以“基本工资+辅助工资”为标准等。例如无讼案例《廖绍华、惠东县港东塑胶制品有限公司劳动争议再审审查与审判监督民事裁定书》（粤民申10460号）中，法院以以往用人单位发放加班工资时一贯遵循的标准作为加班工资的计算基数标准，认为“廖绍华在长达5年的工作期间，未对加班费计算基数提出异议，且上述基数也不低于最低工资标准。”因此对用人单位的做法进行了认可。再例如《福建众益太阳能科技股份有限公司、黄振宗劳动争议再审审查与审判监督民事裁定书》（2016闽民申2242号）中，法院引用了国家统计局《关于工资总额组成的规定》第三条、第四条、第十一条规定以及《工资支付暂行规定》第三条规定，认为“工资总额由计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资组成”因此原审法院以“正常工作时间工资+绩效奖金+奖励+补贴”的标准作为加班工资的计算基数符合法律规定。

答：以上加班工资计算基数确定原则虽然五花八门，但是总体上呈现出一种“有约定按约定，无约定再找其他原则确定”的规律，因此，用人单位可以利用这一点先发制人，即在劳动合同或集体合同文本中，明确约定加班费计算基数！

劳动合同法加班规定有哪些篇五

劳动法中有关加班时间的限制

劳动法中有关于加班时间的限制,适用于全国到当地劳动行政部门举报

《中华人民共和国劳动法》

第三十六条 国家实行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四十四小时的工时制度。

第四十一条 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，一般每日不得超过一小时；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延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第四十五条 国家实行带薪年休假制度。

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。

第九十条 用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

第四十二条 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

第四十四条 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（三）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。

加班作为劳动纠纷、劳动仲裁的高发问题，应该引起劳动者和企业相关管理人员的足够重视。员工超时工作了，是否就

是加班呢？其实按照劳动法的加班规定，认定加班，并不是员工手里有份考勤卡就可以的，劳动法对于加班是如何规定的？在标准工时制下，加班认定标准是什么？了解了劳动法加班规定，及加班认定标准，对于劳动者本人及企业的加班管理都很重要。

加班认定与劳动者实行的工时制有很大的关系，同样的超时工作，在不同的工时制下，是否能认定为加班是不同的，本文重点讲一下：标准工时制下加班的3个认定标准。

一、 加班是否为用人单位要求的

劳动者如果有考勤卡，上面记录的时间超过正常工作时间，但这并不能成为劳动者加班的有效证据，要想使加班的证据完整，还需要能够证明自己的加班是单位要求的。如果有单位的相关通知，如开会通知；或者是经过审批的加班申请单，在加班申请单有单位授权人的签字。

加班申请是单位进行加班管理的重要手段，在单位自行制定的‘加班规定中通常要有加班审批的程序，未经过正常审批流程审批的加班，可以视为员工自行安排的超时工作，不被认定为加班。

单位如果没有相关规定，超时工作是否能够认定为加班，就会产生争议，只能另行举证，由劳动仲裁机构或法院来认定了。

二、 加班的内容是否体现用人单位的意志

超时工作的内容如果体现了用人单位的意志，也可以成为认定加班的标准之一。单位管理人员的要求，除非是私人的事情，也代表了用人单位的意志。

三、 工作时间是否在标准工作日之外

标准工时制的名词解释，是我国运用最为广泛的一种工时制度，在标准工时制下，根据《劳动法》第三十六条、《国务院关于职工工作时间的规定》第三条的规定，工人每天工作的最长工时为8小时，每周最长工时为40小时。并且根据《劳动法》第三十八条、第四十一条规定，标准工时制还有以下几点要求：

- 1、用人单位每周应保证劳动者每周至少休息1日；
- 2、因生产经营需要，经与工会和劳动者协商，一般每天延长工作时间不得超过1小时；
- 3、特殊原因每天延长工作时间不得超过3小时；
- 4、每月延长工作时间不得超过36小时。