

# 上海市人力资源和社会保障局

沪人社规〔2022〕11号

---

## 上海市人力资源和社会保障局关于印发《关于本市实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的行政许可办法》的通知

各区人力资源和社会保障局、中国（上海）自由贸易试验区管理委员会保税区管理局、各有关单位：

为进一步规范本市实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的行政许可工作，根据国家和本市相关规定，我们制定了《关于本市实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的行政许可办法》，现印发给你们，请遵照执行。

上海市人力资源和社会保障局

2022年4月14日

（此件主动公开）

# 关于本市实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的行政许可办法

**第一条** 为进一步加强本市工时制度的管理，规范本市实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的行政许可，切实有效维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国行政许可法》《中华人民共和国劳动合同法》《劳动部关于印发〈关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法〉的通知》等有关规定，制定本办法。

**第二条** 本市行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下统称“用人单位”），实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的申请和许可，适用本办法。

中央直属企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的，按国家有关规定执行。

**第三条** 本办法所称的不定时工作制度是指用人单位因生产经营特点、工作情况特殊或岗位性质的关系，需要机动作业无法实行标准工时制度，而采用不确定工作时间的工时制度。

用人单位对符合下列条件之一的岗位，可以申请实行不定时工作制：

（一）高级管理、外勤、推销、部分值班和其他因工作无法按标准工作时间衡量的岗位；

（二）长途运输、出租车驾驶、值班驾驶、消防化救和铁路、

港口、仓库的部分装卸以及因工作性质特殊需机动作业或由劳动者自行安排工作时间的岗位；

(三) 其他适合实行不定时工作制的岗位。

**第四条** 本办法所称的综合计算工时工作制是指用人单位因工作情况特殊或受季节和自然条件限制，需安排劳动者集中作业无法实行标准工时制度，而采用综合计算工作时间的工时制度。

用人单位对符合下列条件之一的岗位，可以申请实行以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的工时制度，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，超出部分视为延长工作时间：

(一) 交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊需集中作业、集中休息的岗位；

(二) 地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受自然条件限制需集中作业、集中休息的岗位；

(三) 瓜果蔬菜种植、食品加工、服装生产等受季节条件限制、淡旺季明显，需集中作业、集中休息的岗位；

(四) 其他适合实行综合计算工时工作制的岗位。

**第五条** 实行不定时工作制和综合计算工时工作制的劳动者，用人单位应制定科学合理的劳动定额、考核标准、工时考勤、休息休假、薪酬支付等办法，保障劳动者休息休假权利和生产工作任务的完成。

**第六条** 用人单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制，应当向其登记注册地的区人力资源社会保障行政部门提出申

请，经批准后可以实行不定时工作制度和综合计算工时工作制。

**第七条** 用人单位申请实行不定时工作制度和综合计算工时工作制行政许可，应当通过与工会组织沟通协商、职工（代表）大会或集体协商等民主形式，充分听取工会组织和职工代表的意见后，向区人力资源社会保障行政部门提交以下申请材料：

（一）申请表；

（二）用人单位实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的工作安排和休息计划；

（三）职工（代表）大会或工会意见等；

（四）申请综合计算工时工作制考勤汇总表。

区人力资源社会保障行政部门根据需要可以要求用人单位提供实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的员工名册、原始考勤记录等其他材料。

用人单位可以通过市政府“一网通办”工时审批系统、区人力资源社会保障行政部门受理窗口或者邮寄信函等方式提交申请材料。

**第八条** 区人力资源社会保障行政部门对用人单位提出的不定时工作制度和综合计算工时工作制行政许可申请，应当根据下列情况分别作出处理：

（一）申请事项依法不属于本行政机关职权范围的，应当即时告知申请人向有关行政机关申请；

（二）申请材料不齐全的，应当即时或在5个工作日内一次性告知申请人需补正的全部内容，逾期不告知的，自收到申请材

料之日起即为受理；

（三）申请材料齐全符合要求，或申请人按照本行政机关的要求提交全部补正申请材料并符合要求的，区人力资源社会保障行政部门应当在5个工作日内作出受理决定。

**第九条** 区人力资源社会保障行政部门受理申请后，根据实际需要进行书面或实地审查。

书面审查应当重点审核申请材料的形式和内容。

实地审查应当指派2名以上工作人员到申请单位进行核查，重点了解劳动环境、劳动强度、考勤制度和工时安排等情况。并对申请材料内容的真实性和合法性进行现场核实。

**第十条** 区人力资源社会保障行政部门应当自受理申请之日起20个工作日内作出是否准予实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的行政许可决定。因情况特殊需延长审查期限的，可延长10个工作日。

**第十一条** 区人力资源社会保障行政部门出具的行政许可决定应当载明用人单位实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的岗位名称、综合计算工时的周期及起始日期、有效期以及执行中应当注意的事项等。不予批准的，应当说明理由。

**第十二条** 区人力资源社会保障行政部门准予实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的行政许可决定应当设定有效期。有效期可以依据用人单位的申请设定，但最长不超过2年。对于和谐劳动关系达标企业，可以准予2年的行政许可有效期。

行政许可决定有效期限届满，用人单位需继续实行不定时工

作制和综合计算工时工作制的，应当在有效期届满 30 日前按照本办法规定重新提出申请。

**第十三条** 经批准实行不定时工作制和综合计算工时工作制的用人单位，应当将区人力资源社会保障行政部门出具的行政许可决定在用人单位内公示，行政许可决定内容应当告知公示结束后新入职的劳动者。

**第十四条** 用工单位需要在实行不定时工作制和综合计算工时工作制的岗位上使用被派遣劳动者的，应当与劳务派遣单位在劳务派遣协议中明确实行不定时工作制和综合计算工时工作制的岗位、人数、期限和劳动报酬等内容。劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的相关内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得为被派遣劳动者申请实行不定时工作制和综合计算工时工作制。

**第十五条** 用人单位发生合并、分立等情况后，如需实行不定时工作制和综合计算工时工作制，应当由新成立的用人单位按照本办法规定重新提出申请。

**第十六条** 经批准实行不定时工作制和综合计算工时工作制的用人单位违反本办法相关规定，经督促仍拒不改正的，作出行政许可决定的区人力资源社会保障行政部门或其上级行政部门，可以依法予以撤销。

**第十七条** 用人单位对区人力资源社会保障行政部门作出的行政许可决定不服的，可以依法申请行政复议或提起行政诉讼。

**第十八条** 区人力资源社会保障行政部门应当建立不定时工作制和综合计算工时工作制行政许可档案，对相关材料、文书等按照档案管理制度立卷归档，档案保管年限为 10 年。

**第十九条** 市人力资源社会保障行政部门负责全市工时制度的监督管理工作。对实行不定时工作制和综合计算工时工作制的用人单位建立监管对象名录库，制定监管实施细则。依托“互联网+监管”系统，加强监管信息归集共享和应用。通过政府网站依法向社会公开实行不定时工作制和综合计算工时工作制的用人单位信息，接受社会监督。

**第二十条** 区人力资源社会保障行政部门应当建立健全监督管理机制。加强辖区内实行不定时工作制和综合计算工时工作制用人单位的事中事后监管，组织开展日常检查、年度检查、投诉举报检查，配合市人力资源社会保障行政部门组织实施专项检查。

**第二十一条** 对在监督检查中发现存在问题的用人单位，由各级人力资源社会保障行政部门书面告知用人单位并督促其限期整改。用人单位拒不整改、不再具备行政许可条件的，按本办法第十六条规定处理。

**第二十二条** 登记注册在中国（上海）自由贸易试验区（保税区域）的用人单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制，应当向中国（上海）自由贸易试验区管理委员会保税区管理局申请，其行政许可管理按本办法执行。

**第二十三条** 本办法自 2022 年 5 月 1 日起施行，有效期至 2027 年 4 月 30 日止。《上海市劳动局关于印发〈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》的通知》（沪劳保发〔1995〕16号）、《上海市人力资源和社会保障局关于调整本市企业实行其他工时制度审批权限等有关问题的通知》（沪人社福发〔2014〕4号）同时废止。