
《企业规章制度、协议的制定与审查》大纲

课程背景：

自从 2008 年劳动合同法等一批法律正式实施出台，原劳动保障部出台的《企业职工奖惩条例》也相继废除。国家对企业放弃了对企业员工的管理权。但是由于企业对劳动法律的熟悉比较浅显，企业职工奖惩条例的废除，让企业没有具体的依据进行奖惩。有点让企业人力资源部门和企业领导有些摸不着头脑。但是企业规章制度看似是虚的，但是在实质性的劳动争议过程中确具有很实质性的作用，可以起到劳动争议的预防和争议发生后的证据作用。

课程目标：

通过本课程的学习，让学员系统掌握企业规章制度的作用和目的，编写规章制度需要注意的问题、如何进行规章制度的编写、规章制度在实际操作中如何贯彻执行。

课程对象：

企业人力资源部专员、主管、经理、总监、总经理、工会主席、工会委员、工会小组长、直线部门主管、经理、总监。

授课形式：

讲座式+互动式+案例分析+咨询式学习

课程大纲：

- 壹、 当前劳动争议发生的趋势和原因；
- 贰、 企业规章制度的重要性；
- 参、 企业规章制度制定必须符合的四个条件；
 - 1、 主体合法；
 - 2、 程序合法；
 - 3、 内容合法；
 - 4、 协商公示；
- 四、 企业规章制定的内容
- 伍、 企业规章制度制定必须符合 SMART 原则；
- 六、 企业规章制度与劳动合同、集体合同的效力关系和适用关系。
- 七、 招聘制度的主要内容及招聘管理的原则、流程和注意事项。
- 八、 劳动合同管理制度的主要内容及制定原则、撰写方法与技巧和注意事项。。
- 九、 工资支付制度的主要内容及制定原则、撰写方法与技巧和注意事项。
- 壹零、 奖惩制度的主要内容及制定原则、撰写方法与技巧和注意事项。

卷卷、考勤与加班制度的主要内容及制定原则、撰写方法与技巧和注意事项。

卷卷、企业以员工违反规章制度为由解除劳动合同败诉原因分析

十三、如何认定劳动者不符合录用条件及其体系设计

- 1、“录用条件”是强调“试用条件”还是“转正条件”？
- 2、录用条件要注意量化与定性化的权重设计；
- 2、法律上如何证明劳动者“不符合录用条件”？
- 3、如何界定“不符合录用条件”的范围？
- 4、录用条件与招聘条件的区别；
- 5、试用转正考核流程该如何设计，以减轻企业的举证责任？
- 6、企业没有规定录用条件，是否就不能以不符合录用条件解除呢？

十四、如何认定严重失职及其体系设计

- 1、怎样理解“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的”？
- 2、法律上如何证明劳动者“严重失职”？
- 3、如何合法辞退“严重失职”的员工？
- 4、“严重失职”与“营私舞弊”的区别？
- 5、如何预防核心员工营私舞弊，损害企业利益？
- 6、“重大损害”是否必须体现为造成直接的经济损失？
- 7、如何追究“严重失职”者的法律责任？
- 8、员工因错判刑罚释放后是否可以回企业上班呢？
- 9、员工因劳动教养或者被公安机关行政拘留是否可以回企业上班呢？
- 10、员工被公安机关逮捕，企业是否可以停发工资呢？
- 11、员工被法院判刑后，缓期执行期间，企业该如何处理呢？