

最新医院规章制度的作用10篇

作者：小六 来源：网友投稿

本文原地址：<https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/214615.html>

ECMS帝国之家，为帝国cms加油！

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

医院规章制度的作用篇一

规章制度的作用，具体来说，主要有下列作用：

1、落实用人单位的用工自主权

劳动法律法规的特点之一就是强制性条款比较多，对于劳动报酬、工作时间、劳动保护等直接关系到劳动者权益的很多内容都作出了强制性规定，如最低工资，最高工时等，但不可否认的是，法律也把很多用工自主权的空间留给了用人单位。在劳动新法下，用工好比是戴着镣铐跳舞。虽然有镣铐，但还是有很多活动的空间。这个活动的空间就要由规章制度来落实。

比如《劳动合同法》第39条明确规定，劳动者严重违反了用人单位的规章制度的，用人单位可以随时解除劳动合同。什么是严重违反用人单位的规章制度？该条还规定，劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位利益造成重大损害的，用人单位可以随时解除劳动合同。“重大损害”的标准又是什么？类似这些规定，其实都是法律授权给了用人单位，由用人单位结合本单位的实际情况在规章制度中将法律的授权进行细化、补充。用人单位在制定规章制度时，需要将法律授权给用人单位进一步细化的条款找出来，重点针对这些条款进行细化、补充与完善。而对于劳动法律法规的强制性规定，即使不作规定，用人单位与劳动者也应该按照法律的规定进行操作。如果有相悖于强制性法律规定的条款，这些条款也是无效的，还会引发负面效果。

因此，好的规章制度是不是重复劳动法律法规，也不是无视劳动法律法规，而是将劳动法律法规赋予用人单位的用工自主权予以落实。这项工作作好了，用人单位在用工管理中才能达到事半功倍的效果。否则，用人单位的许多管理行为将失去依据，四处碰壁。

2、规章制度可以作为裁判案件的依据

规章制度是不是法律法规的一种？这存在争议。有人认为规章制度只是劳动争议处理中的一种证据。但无论怎样，合法制定的规章制度是具有法律效力的。2001年最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》

第1

9条规定，用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不声国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。从这一解释可以看出，在裁判机关裁判案件时，用人单位的规章制度也可以作为判案的依据。

3、规章制度使用用人单位的内部管理有序化

国有国法，家有家规。规章制度就相当于“用人单位”的家规，可以帮助用人单位的管理规范化。具体表现在：

反面警戒作用。首先规章制度会规定违反规章制度的后果，使员工能够事行估计到劳动生产过程中自觉抑制违规行为的发生。其次，运用规章制度实际对员工作出惩处，既使有违规行为的员工受到了警戒，也使其它员工受到了教育。

防止争议的作用。劳动关系的履行过程，是双方不断的履行自己的权利义务的过程。劳资双方的权利和义务以及权利和义务实现的措施、途径和方法通过规章制度加以明确、具体后，就可以大幅度防止纠纷的发生，从而可以维护企业正常的生产和工作秩序。比如法律规定了带薪年假，但带薪年假如何安排，年休假期间享受什么待遇，这些在规章制度里落实了，就可以避免双方的许多争议。

另外，规章制度与员工手册对建立企业文化也有重要作用。好的员工手册，常常成为一部企业文化的宣讲手册。

医院规章制度的作用篇二

企业的规章制度是体现企业与劳动者在共同劳动，工作中所必须遵守的劳动行为规范的总和。依法制定规章制度是企业内部的“立法”，是企业规范运行和行使用人权的重要方式之一，企业应最大限度地利用和行使好法律赋予的这一权利。聪明的企业都看到了这一点，但实践中还有很多企业并未对此予以重视，认为反正有国家法律，法规，出了事按国家法律，法规处理就行，其不然卖国家法律，法规是大法，不可以针对某个单位的具体情况，而企业的具体是千变万化的。成功的企业多制度其效果是使企业运行平稳，流通，高效，并可基本上防患于未然。俗话说：“不成规矩，何以成方圆”，成功的企业及规章制度，50%更是直接因它而产生。

可以说规章制度的主要功能是：

- 1、规范管理，能使企业经营有序，增强企业的竞争实力。
- 2、制订规则，能使员工行为合矩，提高管理效率。

它的重要意义是：

制定企业规章制度是建立现代企业制度的需要。

制定企业规章制度是规范指引企业部门工作与职工行为需要。

企业的规章制度是完善“劳动合同制”，解决劳动争议不可缺少的有力手段。

医院规章制度的作用篇三

用人单位的规章制度是用人单位制定的、用人单位在组织劳动过程中和进行劳动管理过程中的规则和制度的总和，也被称为内部劳动规则，是用人单位的内部法律。“国有国法”，“家有家规”，不同的用人单位有着不同的规章制度。规章制度内容广泛，包括了用人单位经营管理的各个方面。

实践证明，无论从用人单位的运作、发展和强大来看，还是从履行用人单位法定义务的角度看，都一定要建立和完善规章制度。成功的用人单位都有一个共同的秘诀：拥有适合本用人单位自己的健全的规章制度。用人单位健全的内部规章制度的主要作用如下：

(1) 规章制度如同用人单位的内部法律，在日常管理中能够对劳动者起到引导和教育的作用，对劳动者的影响和生产经营的影响巨大。

规章制度作为企业内部规范劳动者行为的一种准则，具有为劳动者在生产劳动中指引方向的作用。一方面，健全的规章制度能够让劳动者清楚地知道自己的权利和义务是什么，怎样享受权利，如何履行义务。另一方面，健全的规章制度可以告诉劳动者违反甚至严重违反规章制度的后果是什么，在规章制度的实施过程中通过对违规或者严重违规者的惩戒起到对劳动者的警示作用。规章制度可以防止管理的任意性，保护劳动者的合法权益。对劳动者来说服从规章制度，比服从主观任意性的指挥更易于接受，制定和实施合理的规章制度能满足职工公平感的需要。

依法制定的规章制度可以保障用人单位合法有序地运作，将可能发生的纠纷降低到最低限度。好的企业规章制度可以保障用人单位的经营管理有序化、规范化，降低用人单位的经营运作成本。优秀的规章制度通过合理的设置权利、义务及责任，使职工能预测到自己的行为和努力的后果，激励员工为企业的目标和使命努力奋斗。

(2) 在发生劳动争议时，规章制度能够作为用人单位合法作为的依据。

根据最高人民法院的司法解释，合法有效的规章制度可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。用人单位在日常人力资源管理过程中，常常会碰到适用本单位规章制度的问题。如果规章制度是合法有效的，用人单位在适用规章制度时又能够依据合法有效的程序来处理问题和纠纷，那么用人单位在发生劳动争议时就可以无往而不胜。

(3) 健全的规章制度将成为《劳动合同法》环境下用人单位依法解除劳动者劳动合同的法宝。

在《劳动合同法》环境下，随着用工制度的长期化，用人单位依靠劳动合同期限来终止劳动合同的可能性大大降低，因为无固定期限劳动合同将会成为用工方式的主流。同时，非法解除劳动合同的成本大大提高，迫使用人单位不得不正视合法解除劳动合同的问题。鉴于劳动合同解除事由的法定化，用人单位必须在劳动者符合法定事由时才可以解除劳动者的劳动合同。纵观《劳动合同法实施条例》第十九条所列出的十四条解除劳动合同的法定事由，笔者认为第三项“劳动者严重违反用人单位的规章制度的”和第四项“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的”可能是用人单位最容易发现和把握的。劳动者严重违反用人单位的规章制度，或者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害，用人单位因此解除劳动合同的，无需向劳动者支付经济补偿金。一方面，有问题的规章制度有时候会“害”了用人单位。规章制度的内容不合法，或者规章

制度内容不完善，或者规章制度制定或公示程序不合法，将给企业带来严重的法律后果。另一方面，即使规章制度没有问题，如果规章制度的实施出现问题，用人单位照样会遭遇不利后果。

(1) 用人单位依据“问题”规章制度处理劳动纠纷，常常招致败诉的结果。

(2) 规章制度本身没有问题，但是用人单位在实施规章制度的过程中出现各种问题，照样会导致用人单位在劳动争议案件中的不利地位。

(3) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位还需要支付经济补偿金。用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

医院规章制度的作用篇四

单位的制度化这种模式的最大作用有这样几点：

一是可将优秀人员的智慧转化成为单位众多职员遵守的具体经营管理行为，构成一个统一的、系统的行为体系；

二是能够发挥单位的整体优势，使单位内外能够更好的配合，能够避免由于单位中的员工本事及特点的差异，使单位生产经营管理产生波动；

三是为单位的员工本事的发挥制定了一个公平的平台，不会因为游戏规则的不一样、评分标准的不一样，对员工努力的评定产生大的误差；四是有利于员工更好的了解单位，能够更好的规范单位的工作流程，让员工能够在其中找对自我的位置，有法可依，使工作更顺畅；五是有助于单位员工的培训，有利于单位员工的自我发展，单位员工由于有统一的标准可供参考，能够自我明了自我工作需要到达的标准，能够对自我的工作有一个明确的度量，自我能够发现差距，有自我培训发展的动力和标准。

一个国家的管理靠法制，一个单位的管理靠制度，这是人人皆知的常识。可是在一个单位要真正实现制度化，抓好队伍建设，实现各项工作的突破，是要有必须的开创力。就如何实施好制度化。

1、要想实现制度化，必须从领导班子抓起。俗话说“火车跑的快，全靠车头带”，所以说，抓制度化首先要从领导抓起，从领导班子的制度化抓起，也就是说一个单位的制度化，必须从领导团体的制度建设开始。

2、要想实现制度化，必须制定出一套科学合理、切合实际的规章制度。制度是规则，是需要大家共同遵守的，所以制度首先要让大家了解和认可，否则，就是一纸空文。有的单位制度制定的不少，可是单位成员却说不清楚，甚至有的制度制定时研究不周全，在实践中无法执行。

3、要实现制度化，必须建立相应的考核机制。在一个单位，仅有科学合理，切合实际的规章制度还不够，还必须建立与这配套的相应的考核制度。考核是检验规章制度落实情景、评价规章制度是否合理可行和便于操作的方法。

4、要实现制度化，必须不能放松思想政治工作。毛泽东以往说过：“思想政治工作是经济

工作和其他一切工作的生命线”。实行严格的规章制度后，必然会有部分成员感到不适应，甚至牢骚满腹，这就需要有实事求是行之有效，耐心细致的思想政治工作，经过做他们的思想政治工作，既坚持制度的标准不变，消除他们的疑虑，化解他们的不满。同时我们也应把思想政治工作制度化，使单位上下所有成员都把思想政治工作当作一种必须遵守执行的制度，使他们在工作之余能得到必要的心理慰藉，出现困难能得到及时有效的帮忙，他们就会感到无时不在的关怀，而自觉工作和执行各种规章制度，由些可见，始终坚持政治工作领先，思想工作领先的原则，是实现制度化管理的重要的保证。

医院规章制度的作用篇五

- 1、正常管理与危机管理的有效组合。
- 2、工作性管理与非工作性管理的有效组合。
- 3、调动进取性与有效控制的有效组合。
- 4、有形资产管理与无形资产管理的有限组合。
- 5、管理者与被管理者的有效组合。
- 6、管理模式的组合。

企业制度：民营企业管理制度的重要性全世界中小企业竞争中，仅有少数私营企业在竞争中脱颖而出并得以延续和发展。可持续发展已经成为私营企业生存和发展壮大的关键问题。对私营企业实施企业管理制度创新是其成长发展过程中的必然选择。企业管理制度创新将构成私营企业制度创新的主要环节。全世界每一天都有成千上万的私营企业在生生灭灭，仅有少数私营企业在竞争中脱颖而出并得以延续和发展。可持续发展已经成为私营企业生存和发展壮大的关键问题。对私营企业实施企业管理制度创新是其成长发展过程中的必然选择。企业管理制度创新将构成私营企业制度创新的主要环节。

第一，企业管理制度---我国私营企业治理模式的现实分析企业管理制度对于我国大多数私营企业而言，其治理采用的是一种典型的家族治理模式。在这种治理模式下，企业的所有权主要掌握在由血缘、亲缘和姻缘为纽带组成的家族成员手中，主要经营管理权由家族成员把持，企业决策程序按家族程序进行。家族治理模式的特点在于企业所有权和经营管理权主要由家族成员控制；企业决策家长化；经营者激励约束双重化；来自银行等金融机构的监督较弱等。

私营企业采用家族治理模式，在企业发展的初期，有利于增强企业的凝聚力，提高企业的稳定性，加快企业的决策速度，因而是有效率的，对企业的成长具有必须的作用。可是一旦企业规模扩大，产业资本日益社会化，家族治理模式所具有的缺陷便暴露无遗，并且这些缺陷逐渐成为阻碍私营企业可持续发展的重要因素。家族治理模式的缺陷主要表现为以下几个方面：第一，企业管理制度---家族股东“一股独大”，损害了广大小股东的利益。在私营企业中，企业创业者或其家族作为大股东“一股独大”，控制着企业的所有权和主要经营管理权，并主导企业的经营管理活动；家族外的小股东由于人数众多，人员分散，所持股份少，一般很难介入企业的经营管理活动。在这种情景下，企业在发展过程中所进行的重大决策和重要经营活动，就由掌握企业控制权的家族成员围绕着家族的利益展开，而很少围绕包括小股东在内的所有股东的利益展开。另外，在小股东不能对企业的经营管理活动实施必要的监督的情景下，家族控股大股东或其经营者的道

德风险，严重地损害了广大小股东的利益，小股东的利益无法得到保护。

第二，企业管理制度---个人财产所有权与企业法人所有权不分。

在我国私营企业中，企业法人所有权深受家族个人所有权的干扰和控制。对于私营有限职责企业而言，企业组织只是一种形式，私营企业并没有按规范的法人企业来运作，没有健全的企业法人制度来保证企业以独立的法人资格存在。私营企业个人财产所有权，在企业的经营和继承问题上，对企业法人所有权进行很多的干预和控制。

第三，企业管理制度---企业主“家长制”作风严重，高度集中化的管理方式排斥人力资本的民主参与和决策。

在我国私营企业中，这种“家长制”决策机制固化了私营企业主的“心智模式”，使他们变得更加专制和跋扈。这会不断加大企业主决策失误的可能性。而随着知识经济和信息时代的到来，企业的成长更多地依靠于知识和人力资本，依靠于人力资本在企业经营过程中的进取参与和决策。市场里的企业是人力资本与非人力资本的异常合约，而排斥人力资本民主参与决策的私营企业主的“家长制”作风，必将越来越阻碍私营企业的发展。

第四，企业管理制度---注重从“内部”选拔经营管理人员，排斥“外部”人才。

在我国家族式经营色彩浓厚的私营企业中，员工往往被分为“自我人”和“外人”两个部分。企业主在比较重要的位置上安排的都是“自我人”，除极少数情景外，“外人”是很难得到这些位置的。这主要源于企业主个人及其家族对“外人”缺乏信任感，认为自我人忠诚可靠。这种“任人唯亲”的用人模式，容易引发私营企业对人才持续性增加的需求与家族式单一稳定的供给之间的矛盾，其突出表现为：人力资本输出渠道狭窄，使得私营企业仅靠原先的家族成员已难以保证企业的可持续发展；由于人才来源单一，所受教育背景趋同，获取社会信息量较小，容易导致思路狭隘；加上家族成员掌控企业较多的资源，无意间也容易构成排挤外来人才的行为，使外来人员难以融入团队，缺乏对企业的认同感。

第五，企业管理制度---对外融资难度增加。

银行在贷款条件上，对私营企业往往设置较高的“门槛”，企业很难从它们那里获得源源不断的贷款。因为，当获得一些外部资金如银行贷款时，私营企业的经营行为、经营策略就有可能改变。贷款投资于风险大、收益高的项目，如果赢利了，能够归还银行本息，自我也有较大的利润；如果亏损了，那么大部分风险将由银行承担。由于我国的法律执行效率很低，银行胜诉，而法院难以执行。在这种情景下，银行等金融机构是很难有勇气和魄力向私营企业发放贷款的。于是就会出现好企业家和好项目却无法从银行获得贷款的现象。

医院规章制度的作用篇六

- (1)依法制定的规章制度可以保障企业合法有序地运作，将纠纷降低到最低限度；
- (2)好的企业规章制度可以保障企业的运作有序化、规范化，降低企业经营运作成本；
- (3)规章制度可以防止管理的任意性，保护职工的合法权益；对职工来讲服从规章制度，比服从主管任意性的指挥更易于接受，制定和实施合理的规章制度能满足职工公平感的需要；

(4)优秀的规章制度通过合理的设置权利义务责任，使职工能预测到自己的行为和努力后果，激励员工为企业的目标和使命努力奋斗；

(5)良好的规则制度为企业节约大量的人力物力为企业的正常运行提供保障。

制定规章制度既是用人单位的法定权利也是用人单位的法定义务，根据劳动法第四条规定:用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。可见完善的劳动规章制度有助于保护劳动者的权益。完善的规章制度可以使用用人单位的劳动管理行为规范化，从而排除用人单位任意发号施令，乱施处罚权，保障劳动者合法权利。然而不合理的违法的规章制度会大面积的侵犯职工权益，当然最终受损失的还是企业。

合理的规章制度有助于职工明确自己的权利职责，同时遵守规章制度比完全听从随意性的长官意志更容易接受。好的规章制度通过赋予特定的职位特定的权利义务责任，使职工能预测到自己的行为和努力可能对自己和单位产生的结果，激励职工的工作热情。

对法律明确规定需有职代会或职工大会通过的规章制度，企业制定该类规章制度时必须通过职代会或职工代表大会通过的，这是职工通过民主程序参与单位民主管理的形式。

医院规章制度的作用篇七

规章制度的作用

单位的制度化管理这种模式的最大好处有这样几点：

一是可将优秀人员的智慧转化成为单位众多职员遵守的具体经营管理行为，形成一个统一的、系统的行为体系；

二是能够发挥单位的整体优势，使单位内外能够更好的配合，可以避免由于单位中的员工能力及特点的差异，使单位生产经营管理产生波动；

三是为单位员工能力的发挥制定了一个公平的平台，不会因为游戏规则的不同、评分标准的不同，对员工努力的评定产生大的误差；四是有利于员工更好的了解单位，能够更好的规范单位的工作流程，让员工能够在其中找对自己的位置，有法可依，使工作更顺畅；五是有助于单位员工的培训，有利于单位员工的自我发展，单位员工由于有统一的标准可供参考，可以自己明了自己工作需要达到的标准，能够对自己的工作有一个明确的度量，自己可以发现差距，有自我培训发展的动力和标准。

一个国家的管理靠法制，一个单位的管理靠制度，这是人人皆知的常识。但是在一个单位要真正实现制度化管理，抓好队伍建设，实现各项工作的突破，是要有一定的开创力。就如何实施好制度化管理。

1、要想实现制度化管理，必须从领导班子抓起。俗话说“火车跑的快，全靠车头带”，所以说，抓制度化管理首先要从领导抓起，从领导班子的制度化抓起，也就是说一个单位的制度化管理，必须从领导集体的制度建设开始。

2、要想实现制度化管理，必须制定出一套科学合理、符合实际的规章制度。制度是规则，是需

要大家共同遵守的,因此制度首先要让大家了解和认可,否则,就是一纸空文。有的单位制度制定的不少,可是单位成员却说不清楚,甚至有的制度制定时考虑不周全,在实践中无法执行。

3、要实现制度化管理,必须建立相应的考核机制。在一个单位,只有科学合理,符合实际的规章制度还不够,还必须建立与这配套的相应的考核制度。考核是检验规章制度落实情况、评价规章制度是否合理可行和便于操作的方法。

4、要实现制度化管理,必须不能放松思想政治工作。毛泽东曾经说过:“思想政治工作是经济工作和其他一切工作的生命线”。实行严格的规章制度后,必然会有部分成员感到不适应,甚至牢骚满腹,这就需要有实事求是行之有效,耐心细致的思想政治工作,通过做他们的思想政治工作,既坚持制度的标准不变,消除他们的疑虑,化解他们的不满。同时我们也应把思想政治工作制度化,使单位上下所有成员都把思想政治工作当作一种必须遵守执行的制度,使他们在工作之余能得到必要的心理慰藉,出现困难能得到及时有效的帮助,他们就会感到无时不在的关怀,而自觉工作和执行各种规章制度,由些可见,始终坚持政治工作领先,思想工作领先的原则,是实现制度化管理的一个重要的保证。

小公司管理制度

- 1、公司员工上下班必须严格按照作息时间执行,不迟到、早退;
- 2、上班考勤实行实时签到制度,不得故意误签上班时间,必须本人亲自签到确认;
- 3、工作期间内不得窜岗、闲聊、玩网络游戏、网络聊天、利用公司电话打私人电话、吃食物、听音乐等与工作无关的事情;
- 4、员工必须服从上级管理人员领导,不得工作怠慢;
- 5、上班前30分钟和下班前20分按《卫生轮流值日表》打扫办公区域内卫生,保持整洁、干净的工作环境;
- 6、下班时必须关好门窗及设备电源,防止安全事故发生;
- 7、工作期间遇到顾客访问时,必须主动、亲切的接待或提供咨询;
- 8、有来访电话时必须做好记录,包括:来电单位、内容摘要、来电时间、纪录人等重要信息;
- 9、上班要佩带工作卡,必须保持良好的工作态度和风貌;
- 10、外出办公事时要向领导或同事打招呼,说明去向;
- 11、特殊私事要向领导请假,待领导批准方可离开单位,否则根据情节处理;
- 12、当日的工作必须在下班前结束,不得拖到第二个工作日;
- 13、爱护公物,节约物品。

14、积极学习业务知识。

15、同事间要相互协作，相互支持。

中型企业员工管理制度

一、为加强考勤管理，维护工作秩序，提高工作效率，特制定本制度。

二、公司员工必须自觉遵守劳动纪律，遵守公司行政管理制度，按时上下班，不迟到，不早退，工作时间不得擅自离开工作岗位，外出办理业务前，须经本部门负责人同意。

三、

周一至周六为工作日，周日为休息日。公司机关周日和夜间值班由办公室统一安排，市场营销部、项目技术部、投资发展部、会议中心周日值班由各部门自行安排，报分管领导批准后执行。因工作需要周日或夜间加班的，由部门负责人填写加班审批表，报分管领导批准后执行。节日值班由公司统一安排。

四、严格请、销假制度。员工因私事请假1天以内的(含1天)，由部门负责人批准;3天以内的(含3天)，由副总经理批准;3天以上的，报总经理批准。副总经理和部门负责人请假，一律由总经理批准。请假员工事毕向批准人销假。未经批准而擅离工作岗位的按旷工处理。

五、上班时间开始后5分钟至30分钟内到班者，按迟到论处;超过30分钟以上者，按旷工半天论处。提前30分钟以内下班者，按早退论处;超过30分钟者，按旷工半天论处。

六、1个月内迟到、早退累计达3次者，扣发5天的基本工资;累计达3次以上5次以下者，扣发10天的基本工资;累计达5次以上10次以下者，扣发当月15天的基本工资;累计达10次以上者，扣发当月的基本工资。

七、旷工半天者，扣发当天的基本工资、效益工资和奖金;每月累计旷工1天者，扣发5天的基本工资、效益工资和奖金，并给予一次警告处分;每月累计旷工2天者，扣发10天的基本工资、效益工资和奖金，并给予记过1次处分;每月累计旷工3天者，扣发当月基本工资、效益工资和奖金，并给予记大过1次处分;每月累计旷工3天以上，6天以下者，扣发当月基本工资、效益工资和奖金，第二个月起留用察看，发放基本工资;每月累计旷工6天以上者(含6天)，予以辞退。

八、工作时间禁止打牌、下棋、串岗聊天等做与工作无关的事情。如有违反者当天按旷工1天处理;当月累计2次的，按旷工2天处理;当月累计3次的，按旷工3天处理。

九、参加公司组织的会议、培训、学习、考试或其他团队活动，如有事请假的，必须提前向组织者或带队者请假。在规定时间内未到或早退的，按照本制度第五条、第六条、第七条规定处理;未经批准擅自不参加的，视为旷工，按照本制度第七条规定处理。

十、员工按规定享受探亲假、婚假、产育假、结育手术假时，必须凭有关证明资料报总经理批准;未经批准者按旷工处理。员工病假期间只发给基本工资。

十一、经总经理或分管领导批准，决定假日加班工作或值班的每天补助20元;夜间加班或值班的，每个补助10元;节日值班每天补助40元。未经批准，值班人员不得空岗或迟到，如有空岗者，视为旷工，按照本制度第七条规定处理;如有迟到者，按本制度第五条、第六条规定处理。

十二、员工的考勤管理，由各部门负责人进行监督、检查，部门负责人对本部门的考勤要秉公办事，认真负责。如有弄虚作假、包庇袒护迟到、早退、旷工员工的，一经查实，按处罚员工的双倍予以处罚。凡是受到本制度第五条、第六条、第七条规定处理的员工，取消本年度先进个人的评比资格。

医院规章制度的作用篇八

规章制度有哪些作用

(1)依法制定的规章制度可以保障企业合法有序地运作，将纠纷降低到最低限度;

(2)好的企业规章制度可以保障企业的运作有序化、规范化，降低企业经营运作成本;

(3)规章制度可以防止管理的任意性，保护职工的合法权益;对职工来讲服从规章制度，比服从主管任意性的指挥更易于接受，制定和实施合理的规章制度能满足职工公平感的需要;

(4)优秀的规章制度通过合理的设置权利义务责任，使职工能预测到自己的行为和努力的结果，激励员工为企业的目标和使命努力奋斗;

(5)良好的规则制度为企业节约大量的人力物力为企业的正常运行提供保障。制定规章制度既是用人单位的法定权利也是用人单位的法定义务，根据劳动法第四条规定：用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。可见完善的劳动规章制度有助于保护劳动者的权益。完善的规章制度可以使用用人单位的劳动管理行为规范化，从而排除用人单位任意发号施令，乱施处罚权，保障劳动者合法权利。然而不合理的违法的规章制度会大面积的侵犯职工权益，当然最终受损失的还是企业。合理的规章制度有助于职工明确自己的权利职责，同时遵守规章制度比完全听从随意性的长官意志更容易接受。好的规章制度通过赋予特定的职位特定的权利义务责任，使职工能预测到自己的行为和努力可能对自己和单位产生的结果，激励职工的工作热情。对法律明确规定需有职代会或职工大会通过的规章制度，企业制定该类规章制度时必须通过职代会或职工代表大会通过的，这是职工通过民主程序参与单位民主管理的形式。

规章制度的注意事项

合法合理就是要符合《劳动合同法》第四条的规定，这是企业规章制度能够被法律认可的大前提。

具有可操作性不具有可操作性的条款对企业来说没有比有更好，比如很多企业规定：“员工不遵守执行领导合理指示的视为一般违纪”，何谓“合理”？各有各的说法，实际可操作性极弱。企业一旦按照此条款操作，往往引发劳动争议。因此，规章制度的条款需要可操作性强的表述。

完备性尽可能多地考虑生产经营、员工管理中可能发生的情况，避免发生情况后“无法可依”。

逻辑性特别是在奖惩制度中，对于大错不犯小错不断的员工，采用逻辑递进的惩罚模式，能够较好地达到治病救人的效果。

规章制度的内容

《劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益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。”“在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。”“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

(一)劳动规章制度对员工具有约束效力成立的条件从《劳动合同法》第四条的规定中我们可以看出，用人单位的规章制度很多，但并不是所有的规章制度都具有劳动法律意义上的规章制度，只有符合《劳动合同法》第四条所规定的事项的制度才是劳动规章制度，也只有按照《劳动合同法》第四条规定的程序制定的规章制度才是具有法律效力的规章制度，才能对员工具有约束力。

一个用人单位的劳动规章制度能不能具有法律效力有效约束员工，这要从三个方面来加以衡量：

1、要看规章制度的内容是否合法。即规章制度的内容不能与现行的法律法规、社会公德等相违背。

2、要看规章制度是否经过民主程序制定。对经过了民主程序制定的劳动规章制度，还要注意保留相关履行民主程序的证据。

3、要看规章制度是否已经向员工公示告知。在向员工公示和告知时，还要注意保留已公示和告知的证据。

(二)用人单位在制定和公示劳动规章制度时常见的问题劳动规章制度是用人单位的内部“法律”，无疑是由用人单位所掌握管理的。然而，许多用人单位在劳动规章制度的制定、公示和管理中却存在以下常见的问题：1、未经平等协商程序确定。根据《劳动合同法》的规定，劳动规章制度制定应该经过平等协商程序，即要经过职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见，然后由用人单位与工会或职工代表经过平等协商确定。由此可见，劳动规章制度的制定不应该是用人单位单方面的行为。在实践中，很多单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，未经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，未与工会或者职工代表平等协商确定。这样的规章制度实际上没有法律效力。一些单位制定的规章制度虽然已经通过平等协商程序，但由于未保留书面记录作证据，结果在发生争议纠纷时也容易遭到仲裁和司法机构的质疑。2、内容不符合法律法规的规定。劳动规章的内容违反法律法规，主要是指在法律法规保护的主体条件上，劳动规章的内容、标准与法律法规的规定相抵触。例如劳动合同中约定试用期的问题，《劳动合同法》规定试用期最长不超过6个月，这只是一个最高限定，并不是劳动合同无论期限多长，只要试用期不超过6个月就是合法的。单位制定劳动规章时，涉及到试用期问题时，就不能笼统的规定6个月的试用期，更不能让员工先试用后再签劳动合同。在仲裁和诉讼过程中，由于用人单位对试用期的约定无法找到法律法规和政策作依据，也就是不能提供出可以被仲裁、司法机构采信的证据，就必然会得到败诉的结果。

3、未履行公示和告知程序。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。但是，不少用人单位的劳动规章制度都是处于秘密状态，锁在人力资源部管理工作者的抽屉里，只有到员工违反了规章制度的规定时，才拿出来告知员工违反了单位的规章制度。对于这种现象，只要劳动者提出异议，用人单位的规章制度就无法产生法律效力。一些单位即使有公示或告知劳动者，但由于公示或告知方法使用不当，导致证据材料没有保留，无法向仲裁庭或法庭举证，同样要承担不利的法律后果。

(三)劳动规章制度违反法律法规给用人单位带来的法律风险劳动规章制度违反法律、法规，包括内容违法、制定程序违法、公示程序违法。不合法的劳动规章制度，用人单位要承担相应的法律责任。

1、在仲裁或诉讼中不能作为审理劳动争议案件的依据。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条的规定，规章制度必须符合“民主程序制定”、“合法”，“公示”三个条件，才可作为人民法院审理劳动争议案件的依据。不合法的劳动规章制度，在仲裁或诉讼中不能作为审理劳动争议案件的依据。

2、要承担给劳动者造成损害的赔偿责任。按照《劳动合同法》第八十条规定，规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

3、劳动者可以随时解除劳动合同。根据《劳动合同法》第三十八条规定，用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位还需要支付经济补偿金。(四)劳动规章制度举证的技巧和方法以上分析可以看出，劳动规章制度的制定和公示，有一个举证责任的问题。

那么，怎样来做好劳动规章制度制定和公示的证据保留工作呢？这里提一些建议供大家参考：

1、劳动规章制度制定和修改应严格履行“民主程序”，并保留职工代表大会或者全体职工讨论、协商的相关书面证据。从法律规定看，劳动规章制度的制定、修改流程为：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 公示告知。为此，用人单位在制定和修改规章制度时，必须进行平等协商程序，并务必要留好记录，保存好相关证据，如会议纪要、讨论情况和经过、张贴公告的记录等。因为一旦劳资双方在劳动规章制度效力问题上发生争议，用人单位需要举证证明其规章制度是经过平等协商程序且曾向劳动者公示、告知，如果用人单位不事先保留相应证据，就无法证明相应的内容。

2、严格履行“公示程序”，在规章制度公示或告知时选择易于举证的公示或告知方式，并保留已公示或告知的书面证据。规章制度是否向劳动者公示直接决定用人单位在劳动争议案件中的胜败，按照最高人民法院司法解释及劳动合同法的规定，规章制度只有向劳动者公示才对劳动者产生约束力。司法实践中劳动者往往以其不知道规章制度的内容为由主张规章制度未公示，用人单位也往往无法提供已经公示的证据，很多单位本应该胜诉的案件最终败诉问题往往就出在这里，员工的违纪行为本已经达到了规章制度中规定的解除劳动合同条件，但是员工称不知道有这个制度，单位也无法证明曾向员工公示的证据，最终导致案件败诉。

医院规章制度的作用篇九

规章制度的作用有哪些

权威性。管理制度由具有权威的管理部门制定，在其适用范围内具有强制约束力，一旦形成，不得随意修改和违犯；

完整性。一个组织的管理制度，必须包含所有执行事项，不能有所遗漏，如发现或新的执行事项产生，应相应的制定管理制度，确保所有事项“有法可依”；

3.排它性。某种管理原则或管理方法一旦形成制度，与之相抵触的其他做法均不能实行；特定范围内的普遍适用性。各种管理制度都有自己特定的适用范围，在这个范围内，所有同类事情，均需按此制度办理；

4.可执行性。组织所设置的管理制度，必须是可执行的，不能偏离组织本身事务，成为一纸空文；

5.相对稳定性。管理制度一旦制定，在一般时间内不能轻易变更，否则无法保证其权威性。这种稳定性是相对的，当现行制度不符合变化了的实际情况时，又需要及时修订。

6.社会属性。因而，社会主义的管理制度总是为维护全体劳动者的利益而制定的。

7.公平公正性。管理制度在组织力对每一个角色都是平等的，任何人不得在管理制度之外。

规章制度决定程序

规章制度的制定程序关键是要保证制定出来的规章制度内容具有民主性和科学性。规章制度的大多数内容与职工的权利密切相关，让广大职工参与规章制度的制定，可以有效地杜绝用人单位独断专行，防止用人单位利用规章制度侵犯劳动者的合法权益。

引起的争议

职工参与企业民主管理，是企业管理制度的一项重要内容。这不仅仅是中国社会主义企业管理的特色，而是世界范围内企业管理的一个趋势。职工如何参与企业管理，在哪些事项上，以什么形式和途径参与，中国的相关法律都作了规定。劳动法第八条规定：“劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。”

工会法第三十八条：“企业、事业单位研究经营管理和发展的重大问题应当听取工会的意见；召开讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的会议，必须有工会代表参加。”公司法第十八条第三款规定：“公司研究决定改制以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。”在立法过程中，草案曾经规定：“规章制度涉及劳动者切身利益的，应当经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，或者通过平等协商作出规定。”这样规定曾经引起较大的分歧。一种意见认为制定规章制度和决定重大事项是企业的经营管理自主权，是用人单位的“单决权”。用人单位在制定规章制度和决定重大事项时只要听取工会和职工的意见就可以了，规定经工会、职工大会或者职工代表大会讨论通过，如果意见不统一，势必造成规章制度或者重大事项久拖不决，用人单位的管理将无所事从。这样规定，限制了用人单位的经营自主权，实践中无法操作。另一种意见认为，用人单位制度规章制度应当有劳动者参与，从国外的情况看，涉及职工切身利益的事项，很多都是用人单位和职工双方共同决定的内容，属于“共决权”。中国的《全民所有制工业企业职工代表大会条例》规定，属于职工代表大会职权范围内的企业规章制度，应当经职工代表大会审议通过。最后，综合考虑各方面意见，本法规定：“用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益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。”本法规定是针对所有企业的规章制度的制定程序，强调通过平等协商确定，并不影响国有企业继续按照《全民所有制工业企业职工代表大会条例》的有关规定执行。

平等协商

直接涉及劳动者切身利益的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等规章制度或者重大事项。规章制度如工作时间、休息休假、劳动安全卫生、劳动纪律以及劳动定额管理等规章制度，重大事项如劳动报酬、保险福利、职工培训等。

具体制定程序

根据本条的规定，制定规章制度或者决定重大事项，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，这个程序分为两个步骤：第一步是经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见；第二步是与工会或者职工代表平等协商确定。一般来说，企业建立了工会的，与企业工会协商确定；没有建立工会的，与职工代表协商确定。这种程序，可以说是“先民主，后集中”。

异议程序

用人单位的规章制度既要符合法律、法规的规定，也要合理，符合社会道德。实践中有些用人单位的规章制度不违法，但不合理，不适当。如有的企业规章制度规定一顿吃饭只能几分钟吃完；一天只能上几次厕所，一次只能几分钟等。这些虽然不违法法律、法规的规定，但不合理，也应当有纠正机制。因此，本条规定在规章制度实施过程中，工会或者职工认为用人单位的规章制度不适当的，有权向用人单位提出，通过协商作出修改完善。

告知程序

规章制度是劳动合同的一部分，要让劳动者遵守执行，应当让劳动者知道。因此，本条规定，直接涉及劳动者切身利益的规章制度应当公示，或者告知劳动者。关于告知的方式有很多种，实践中，有的用人单位是在企业的告示栏张贴告示；有的用人单位是把规章制度作为劳动合同的附件发给劳动者；有的用人单位是向每个劳动者发放员工手册。无论哪种方式，只要让劳动者知道就可以。

民事调解

一、依法原则，依据法律、法规、规章和政策进行调解，法律、法规、规章和政策没有明确规定的，依据社会公德进行调解；

二、自愿平等原则，在双方当事人自愿、平等的基础上进行调解；

三、尊重当事人诉讼权利的原则，尊重当事人的诉讼权利，不得因未经调解或调解不成而阻止当事人向人民法院起诉。

调解工作纪律

一、不得徇私舞弊；

二、不得对纠纷当事人压制，打击报复；

三、不得侮辱、处罚当事人；

四、不得泄露当事人的隐私；

五、不得吃请受礼。

调解程序

一、受理纠纷：

1、当事人请求调解的纠纷及时调解；

2、发现纠纷要主动受理及时调解；

二、调查分析：

受理纠纷，要迅速查明纠纷发生的原因和争议焦点，及时判明纠纷性质，是非曲直，进行研究分析；

三、调解：

在调查分析的基础上做好双方当事人的工作，充分说理，耐心疏导，学习法律规定，消除隔阂，促使当事人达成调解议。

汇报制度

- 一、每周向主管领导汇报一次纠纷排查及调处工作情况;
- 二、每季向党委会汇报一次纠纷排查及调处工作情况;
- 三、重大活动和重要工作部署及时向党委会汇报;
- 四、每月向司法局汇报工作情况。

登记制度

- 一、受理民事、经济纠纷应填写登记表;
- 二、调解民事纠纷，调解结果要进行登记、建档保存;
- 三、重大疑难案件的讨论研究，要填写案件讨论登记表，登记表要附卷;
- 四、向司法局请示、报告重大疑难案件，并做好登记。

种类

规章制度包括行政法规、章程、制度、公约四大类。不同的类别，反映不同的需要，适用于不同的范围，起着不同的作用。

行政法规类

条例

条例是具有法律性质的文件，是对有关法律、法令作辅助性、阐释性的说明和规定;是对国家或某一地区政治、经济、科技等领域的某些重大事项的管理和处置作出比较全面、系统的规定;是对某机关、组织的机构设置、组织办法、人员配备、任务职权、工作原则、工作秩序和法律责任作出规定或对某类专门人员的任务、职责、义务权利、奖惩作出系统的规定。它的制发者是国家最高权力机关、最高行政机关(国务院各部委和地方人民政府制度的规章不得称“条例”)。例如：《失业保险条例》、《中华人民共和国人民币管理条例》。

规定

规定是为贯彻有关法律、法令和条例，根据其规定和授权，对有关工作或事项作出局部的具体的规定。是法律、政策、方针的具体化形式，是处理问题的法则。主要用于明确提出对国家或某一地区的政治经济和社会发展的某一方面或某些重大事故的管理或限制。规定重在强制约束性。它的制发者是国务院各部委、各级人民政府及所属机构。例如：《关于制止低价倾销工业品的不正当价格行为的规定》、《关于出版物上数字用法的试行规定》。

办法

办法是对有关法令、条例、规章提出具体可行的实施措施;是对国家或某一地区政治、经济和社会发展的有关工作、有关事项的具体办理、实施提出切实可行的措施。办法重在可操作性。它的制发者是国务院各部委、各级人民政府及所属机构。例如：《南方工业学校班主任工作考核办法》、《广东省普及九年制义务教育实施办法》。

细则

细则是为实施“条例”、“规定”、“办法”作详细、具体或补充的规定，对贯彻方针、政策起具体说明和指导的作用。它的制发者是国务院各部委、各级人民政府及所属机关。例如：《实施细则》、《审批个人外汇申请施行细则》。

章程类

章程是政府或社会团体用以说明该组织的宗旨、性质、组织原则、机构设置、职责范围等的纲领性文件，具有准则性与约束性的作用。它的制发者是政党或社会团体。例如：《中国共产党章程》、《中国写作学会章程》。

制度类

制度

制度是有关单位和部门制订的要求所属人员共同遵守的准则，是机关单位对某项具体工作、具体事项制订的必须遵守的行为规范。它的制发者是机关团体、企事业单位及其部门。例如：《安全生产制度》、《__地区环保局廉政制度》。

规则

规则是机关单位为维护劳动纪律和公共利益而制定的要求大家遵守的关于工作原则、方法和手续等的条规。它的制发者是机关团体、企事业单位及其部门。例如：《全国安全生产委员会专家组工作规则》、《南方工业学校图书馆借书规则》。

规程

规程是生产单位或科研机构，为了保证质量，使工作、试验、生产按程序进行而制订的一些具体规定。它的制发者是机关团体、企事业单位及其部门。例如：《车间操作规程》、《计算机操作规程》。

守则

守则是机关团体、企事业单位要求其成员遵守的行为准则，它倡导有关人员遵守一定的行为、品德规范。它的制发者是机关团体、企事业单位及其部门。例如：《全国职工守则》、《汽车驾驶员守则》、《高等学校学生守则》。

须知

须知是有关单位、部门为了维护正常秩序，搞好某项具体活动，完成某项工作而制订的具有指导性、规定性的守则。它的制发者是有关单位、部门。例如：《观众须知》、《参加演讲赛须知》。

公约类

公约是人民群众或社会团体经协商决议而制订出的共同遵守的准则。是人们为了维护公共秩序，经集体讨论，把约定要做到的事情或不应做的事情，应该宣传的事情或必须反对的事情明确写成条文，作为共同遵守的事项。它的制发者是人民群众、社会团体。例如：《居民文明公约》、《北京市各界人民拥军优属公约》。

规章制度的重要性

企业的规章制度是体现企业与劳动者在共同劳动，工作中所必须遵守的劳动行为规范的总和。依法制定规章制度是企业内部的“立法”，是企业规范运行和行使用人权的重要方式之一，企业应最大限度地利用和行使好法律赋予的这一权利。聪明的企业都看到了这一点，但实践中还有很多企业并未对此予以重视，认为反正有国家法律，法规，出了事按国家法律，法规处理就行，其不然卖国家法律，法规是大法，不可以针对某个单位的具体情况，而企业的具体是千变万化的。成功的企业多制度其效果是使企业运行平稳，流通，高效，并可基本上防患于未然。俗话说：“不成规矩，何以成方圆”，成功的企业及规章制度，50%更是直接因它而产生。

可以说规章制度的主要功能是：

1. 规范管理，能使企业经营有序，增强企业的竞争实力.
2. 制订规则，能使员工行为合矩，提高管理效率.

它的重要意义是：

制定企业规章制度是建立现代企业制度的需要.

制定企业规章制度是规范指引企业部门工作与职工行为需要.

企业的规章制度是完善“劳动合同制”，解决劳动争议不可缺少的有力手段

医院规章制度的作用篇十

规章制度要达到生效条件，需经民主程序和公示程序。

制定企业规章制度应遵循以下民主程序：(一)召开职工大会或者职工代表大会讨论;(二)提出方案与意见，与工会或职工代表平等协商;(三)公示。

公示程序是指用人单位需履行告知义务，保障员工对与其密切相关的规章制度的知情权。实务中，用人单位可采用告知确认书、规章制度培训、员工手册签收、公告栏张贴等方式履行告知义务。

企业在制定、公示规章制度过程中，应注意保留职工大会、工会或者员工参与制定规章制度以及相关告知证据，避免日后承担举证不能的风险。

规章制度制定(员工代表大会)主要流程：规章制度拟定或优化----代表选举---规章制度草案公示征求意见---第一次代表大会研讨----规章制度修改----第二次代表讨论定稿---公示。

民主程序制定并公示的规章制度是否一定会被法院采信并作为裁判的依据?形式合法的规章制度其内容的合法性、合理性如何审查，将在中篇为您解答。

企业通过民主程序制定并公示的的规章制度是否一定合法有效?

规章制度形式合法还不够，还要审查其内容是否合法、合理。面对不合理的规章制度，有哪些救济(补救)措施?

目前司法实践中，判断规章制度能否作为审理劳动争议案件的依据，首要问题在于审查规章制度的合法制定即程序合法。程序合法性审查详见上篇。规章制度还应确保内容合法，不得违反法律法规强制性规定，如最低工资标准、休息休假规定、工资发放、劳动安全卫生保护等。

01、合法性审查

规章制度的内容不得违反国家法律、行政法规及政策的规定，这是制定劳动规章制度的最低要求，否则适用应无效，不能作为管理员工的依据。比如在深圳的企业在规章制度中规定产假98天，则明显违反《广东省人口与计划生育条例》第三十条以及《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》第十一条的规定。

02、合理性审查

规章制度合理性审查的标准，因不同用人单位实际情况而存在差异，深评认为对用人单位规章制度的合理性审查应当关注如下几个方面：

- 1、规章制度内容不得违反诚实信用原则，要符合公共秩序和善良风俗的基本原则，比如规定在职期间不得谈恋爱(可能也是担忧结婚生子影响工作)明显不合理，不被支持。
- 2、尊重公众的普遍认知和社会的一般道德观念来保证其合理性，比如规定随地吐痰立即开除，明显过于苛刻，不被认可;

03、规章制度不合法、不合理的救济

规章制度不合法如何救济?有行政、司法两种救济手段。

- 1、行政救济中，单位规章制度违法的，劳动行政部门有权依法予以责令改正并进行处罚。
- 2、司法救济途径，违法的规章制度法院或仲裁部门可以不作为审理劳动争议案件的依据。同时员工也可以规章制度违反法律法规、损害劳动者权益为由解除劳动合同，并要求单位支付经济补偿金。此外工会享有监督权，如认为企业规章制度内容违反法律规定可向企业提出建议要求修正。

综上，用人单位应当重视规章制度不合法、不合理带来的风险，减少、避免不必要用工成本的耗费。

上面为大家介绍了用人单位制定的规章制度生效需具备的程序性要件及内容合法性要件，接下来将展开具体阐述科学合理制定规章制度的要点：

- 1、具有可操作性、可执行性;
- 2、不存在隐形不公平、不合理之处，不具有可操作性的条款对企业来说越少越好。有企业规定：“员工不遵守执行领导合理指示的视为一般违纪”，何谓“合理”？各有各的说法，实际可操作性极弱。企业一旦按照此条款操作，往往引发劳动争议。因此，规章制度的条款需要可操作性强的表述。
- 3、完备性：尽可能多地考虑生产经营、员工管理中可能发生的情况，避免发生情况后“无法可依”；
- 4、逻辑性：特别是在奖惩制度中，对于大错不犯小错不断的员工，采用逻辑递进的惩罚模式，能够达到较好的管理效果。

更多 范文大全 请访问 <https://xiaorob.com/zhuanti/fanwen/>

文章生成PDF付费下载功能，由[ECMS帝国之家](#)开发