

岳阳市人力资源和社会保障局

岳阳市人力资源和社会保障局 关于转发《企业规模裁员合规工作手册》的 通 知

各县市区人力资源和社会保障局，中央、省属驻岳企业和社会保险参保单位：

为进一步有效防范化解劳动关系矛盾风险，促进劳动关系和谐稳定，现将省人社厅转发的人力资源和社会保障部制定的关于《企业规模裁员合规工作手册》转发给你们。请企业在裁员时结合实际，并按照此手册办理规模裁员手续，执行中如遇有相关问题请及时与当地人力资源社会保障部门联系。

附件：企业规模裁员合规工作手册

（联系人：陈日航 联系电话：0730-8251948）

岳阳市人力资源和社会保障局

2021年4月28日



企业规模裁员合规工作手册

为有效防范化解劳动关系矛盾风险，促进劳动关系和谐稳定，现制定企业规模裁员合规工作手册，供企业参考。企业在裁员中遇有关问题请及时联系当地人力资源社会保障部门。

一、用足支持政策，尽量不裁员、少裁员

企业要积极应对新冠肺炎疫情对生产经营的影响，采取多种措施克服当前困难。

（一）用足支持政策

企业可通过政府门户网站、微信公众号等多种渠道及时了解掌握政府出台的各项援企稳岗政策，综合运用好社会保险费阶段性减免、失业保险稳岗返还、技能提升补贴、税收优惠等各项支持政策，尽量保持职工队伍稳定。

（二）加强沟通协商

企业要健全内部沟通协商机制，及时将企业面临的困难、为改善生产经营采取的措施等告知职工，取得职工理解，稳定职工思想，鼓励职工建言献策，与企业共渡难关。生产经营严重困难的企业可通过与职工协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、在岗培训等措施尽力将职工稳在企业，尽量不裁员、少裁员。

二、确需规模裁员企业要依法裁员

《劳动合同法》《企业经济性裁减人员规定》（劳部发〔1994〕447号）对规范企业裁员作出了具体规定。本手册所称规模裁员，是指符合劳动合同法第四十一条规定的法定裁员情形，企业一次性裁减人员20人以上或裁减不足20人但占企业职工总数的10%以上的行为。企业应全面评估自身生产经营状况，综合判断是否符合法定情形，慎重作出裁员决定。确需规模裁员企业要严格按照法律法规规定的条件和程序实施裁员，切实维护职工合法权益，积极防范裁员可能引发的风险。

（一）确认是否符合法定规模裁员情形

企业规模裁员应符合劳动合同法第四十一条规定的法定裁员情形，有下列情形之一的，可以裁员：

1. 企业依照《企业破产法》规定进行重整；
2. 企业的生产经营发生严重困难；
3. 企业存在转产、重大技术革新或者经营方式调整情形，已经与职工依法变更了劳动合同，但仍然需要裁减人员；
4. 企业与职工在订立劳动合同时所依据的客观经济情况发生了重大变化，致使劳动合同已经无法履行。

（二）初步拟订裁员方案

确认符合法定裁员情形后，企业应初步拟定裁员方案。

1. 裁员方案应明确的事项

企业裁员方案中要明确裁员依据的法定情形、裁员岗位、裁员数量和比例、裁员标准、裁员名单、裁员实施时间及实施步骤、劳动合同到期终止情况、经济补偿支付标准和方式、清偿拖欠工资和补缴欠缴社会保险费的计划等。

2. 初步确定裁员名单

企业要在全面梳理职工的性别、年龄、工作岗位、入职时间、劳动合同类型和期限、合同终止时间、本单位工作年限、月均工资、家庭情况、是否处于医疗期、是否享受工伤待遇、女职工是否处于孕产哺乳期等基本情况的基础上，结合企业生产经营需要，综合评价和权衡后稳慎确定裁员名单。

3. 不得裁减和应当优先留用的人员

按照《劳动合同法》等法律法规和相关政策规定，企业不得裁减以下人员，包括：

（1）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

（2）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（3）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（4）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（5）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄

不足五年的；

（6）依法实行隔离治疗或者医学观察的新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工；

（7）法律、行政法规规定的其他情形。

企业应当优先留用下列人员：

（1）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

（2）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（3）家庭无其他就业人员、有需要扶养的老人或者未成年人的；

（4）烈士遗属、本单位接收的由国家安排工作的退役军人等。

4. 做好裁员成本测算

（1）需测算的事项

做好裁员可能产生的经济成本测算，包括需支付的经济补偿、应偿还的拖欠职工工资、需补缴的社会保险费、特殊职工帮扶费用、一次性伤残就业补助金等。

（2）经济补偿

经济补偿标准：按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

月工资：指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资，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。劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满 12 个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

经济补偿高限：劳动者月工资高于企业所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

经济补偿分段计算：2008 年之前已在本单位工作的劳动者的经济补偿分段计算，其 2008 年之后工作年限的经济补偿按以上标准支付，2008 年之前工作年限的经济补偿按照《劳动法》和《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481 号）的有关规定支付。

特别提示：企业在法定标准之上确定经济补偿标准的，应在参照企业以往标准、本地区同类型企业标准的基础上合理确定，防止因攀比引发矛盾纠纷。

（3）特殊职工帮扶费用

根据企业内部等有关规定，从人文关怀的角度，对家庭生活困难、残疾等职工在解除、终止劳动合同时给予一次性帮扶补贴。

(4) 一次性伤残就业补助金

5-6 级工伤职工提出与企业解除或者终止劳动关系的以及 7-10 级工伤职工劳动合同期满终止的，企业应当支付一次性伤残就业补助金。一次性伤残就业补助金的具体标准按照本省（自治区、直辖市）人民政府规定执行。

(三) 依法履行民主程序

1. 提前 30 日告知

企业应通过会议、电话、短信、微信、电子邮件等形式，提前 30 日向工会或者全体职工说明裁员有关情况，包括企业生产经营状况、目前面临的主要困难、已采取的尽量减少裁员的措施以及裁员初步方案等。

2. 听取工会、职工意见

企业要主动加强与工会的沟通协商，听取工会对裁员方案的意见建议。企业没有设立工会的，应当召开全体职工会议，向职工说明情况，听取职工意见。企业应当保留沟通记录。采取会议方式沟通的，做好人员签到和会议记录，并保留好相关记录。企业要认真梳理分析工会和职工所提意见建议，可采取面谈、书面等方式予以答复或解释，合理的意见建议应当予以考虑和吸收。

3. 完善裁员方案

企业应根据工会和职工的合理意见修改完善裁员方案，调整裁员名单，确保裁员方案公开、公平、公正。

（四）防范裁员风险

1. 提早梳理风险点

企业要认真评估裁员对生产经营、劳动关系和谐及企业社会形象等方面可能产生的负面影响，充分考虑职工的承受能力，注意把握好裁员的节奏和力度。要提早预判可能引发矛盾风险的因素，注意可能存在以下风险点：

（1）因对法律法规不了解或理解不准确出现违反法律法规有关规定的情况；

（2）职工不理解裁员决定、不认可企业裁员理由、对裁员相关法律法规理解不准确；

（3）职工与企业对经济补偿标准存在较大分歧，如经济补偿标准虽然符合法律规定，但与本企业以往较高标准、本地区同类企业较高标准有差距，或职工提出较高要求等；

（4）家庭困难等特殊群体希望得到额外照顾；

（5）企业存在未依法参加社会保险、未依法支付加班费等历史遗留问题，被裁减人员追诉相关权益等。

2. 做好矛盾预防和化解工作

企业要针对梳理的裁员过程中可能引发矛盾纠纷的风险点，结合企业实际制定应急预案，采取有效措施予以防范和化解。要做好裁员原因的解释、有关政策和做法的宣讲工作，使职工了解企业面临的问题和困难。及时听取职工对裁员方案的意见，了解职工实际困难，关注职工思想动态，耐

心细致做好职工思想工作，争取职工理解，稳定职工情绪，特别是要注意疏导对裁员严重不满的职工的情绪。一旦发现苗头性问题，及时采取有针对性措施予以化解。对出现的矛盾纠纷，企业可通过以下途径妥善解决：

- （1）与职工协商；
- （2）请工会参与调解工作；
- （3）向企业劳动争议调解委员会申请调解；
- （4）向街道、社区或行业劳动争议调解组织、基层人民调解组织等申请调解；
- （5）向劳动争议调解仲裁机构申请调解、仲裁等。

要尽量采取协商和解、调解的方式，柔性处理矛盾纠纷，努力使矛盾纠纷以理性、平和的方式解决，促使裁员工作平稳有序进行。如可能引发或已发生群体性事件，应迅速向当地人力资源社会保障部门、工会等报告，寻求指导和帮助。

（五）及时提交裁员报告

企业在实施裁员前应依法向当地人力资源社会保障部门提交书面裁员报告，并保证报告的真实性和完整性。企业可视情况提前与当地人力资源社会保障部门沟通拟裁员的意向、裁员可能出现的问题等，听取人力资源社会保障部门的意见和建议。

1. 裁员报告的内容

- （1）裁员理由；

- (2) 裁员方案;
- (3) 被裁减人员名单和基本情况;
- (4) 听取工会或者全体职工意见情况;
- (5) 已采取的稳定工作岗位的措施;
- (6) 负责人和联系方式;
- (7) 其他有关材料。

2. 报告方式

一般应采取书面方式报告。疫情防控期间，企业可采取网上提交或邮寄材料等形式履行报告程序。

3. 完善报告内容

企业应积极配合人力资源社会保障部门对裁员工作的指导。人力资源社会保障部门告知材料不齐全的，企业应当及时补齐；对裁员事项提出意见或建议的，企业应当认真研究，逐一依法解决并修改或补充书面报告。

4. 确定裁员方案

企业根据人力资源社会保障部门的意见对裁员方案做进一步修改完善后，确定裁员方案并及时向全体职工公布。

(六) 稳妥实施裁员

企业要严格按照裁员方案实施裁员，确保裁员所需资金及时到位。

1. 依法与职工解除、终止劳动合同

向被裁减职工出具解除、终止劳动合同证明，注明劳动

合同期限、解除或终止劳动合同原因、解除或终止劳动合同日期、劳动者工作岗位、在本企业的工作年限等。

2. 依法结清劳动报酬、经济补偿等

企业应在与职工解除、终止劳动合同前一次性足额支付全部劳动报酬、清偿拖欠的工资、补缴欠缴的社会保险费等，在完成工作交接时支付经济补偿和一次性伤残就业补助金。

3. 做好相关配套工作

（1）做好被裁减人员档案和社会保险关系转移。企业应在解除、终止劳动合同之日起15日内为被裁减人员办理档案和社会保险关系转移手续，并告知参加失业保险的被裁减人员有按规定申领失业保险金或失业补助金的权利。

（2）做好被裁减人员资料归档。企业应当将被裁减人员的劳动合同、工资支付台账等资料整理归档，至少保存二年备查，其中农民工工资支付台帐至少保存三年备查。

（3）落实同等条件优先招用规定。企业在实施裁员之日起六个月内重新招用人员的，应当采取有效方式及时通知被裁减人员，在同等条件下优先招用。

（七）认真做好总结评估

裁员工作完成后，企业应认真总结评估裁员过程中的有益做法和不足，主要有：

（1）裁员过程是否公开、公平、公正；

（2）是否因裁员发生了矛盾纠纷，矛盾纠纷化解手段

是否有效，是否仍遗留矛盾隐患；

（3）是否达到了裁员预期目标；

（4）是否因裁员对企业生产经营、职工队伍的稳定和士气、社会形象等造成负面影响；

（5）还有哪些可以改进的地方。

同时，要重视做好留用职工心理建设工作。

附件：1. 裁员工作方案（参考样本）

2. 向人社部门报告裁员情况的说明（参考样本）

3. 国家和地方出台的人社领域援企稳岗政策目录

附件 1

（企业名称）裁员工作方案

（参考样本）

一、裁员背景

1. 企业近期经营状况、未来经营状况和财务状况预测；
2. 企业已采取的不裁员少裁员措施；
3. 裁员依据：符合劳动合同法第四十一条第 项规定的裁员情形；
4. 裁员后企业的人力资源规划考虑及预期经营状况。

二、裁员工作原则

1. 坚持依法合规裁减人员；
2. 依法履行民主程序，充分听取工会和职工意见建议，保证裁员程序和结果公开、公平、公正，争取职工的理解与支持；
3. 与当地政府、人力资源社会保障部门、人力资源服务企业、社区等保持良好沟通，配合做好社会保险转移接续、促进职工再就业等相关工作。

三、成立工作组

*月*日前，成立裁员工作组，负责裁员方案制定和实施工作。工作组由_____担任组长，人力资源部门、财务部门等相关部门参加。

工作组成员名单

听取工会或职工意见的联系人和联系方式

四、制定裁员草案

1.*月*日前，了解职工意见和主要诉求，梳理职工基本情况，提出裁员标准，测算裁员成本，并提出资金筹集具体意见。

2.*月*日前，提出裁员草案，包括裁减人员规模、范围、标准、裁员初步名单、预计裁员成本等，提交企业管理层研究讨论。

(1) 职工基本情况表

序号	姓名	性别	年龄	身份证号	联系方式	入职时间	学历	职称/技术等级	岗位	劳动合同类型	合同终止时间	本单位工作年限	月均工资	业绩考核	其他（伤病、孕产哺乳期、家庭困难）
1															
2															
...															

(2) 裁员涉及部门、岗位、人数、被裁减人员数量占职工总数的比例

(3) 裁员标准

(4) 裁员成本：预计 元

其中：

- 经济补偿:

被裁减人员本单位平均工作年限:

被裁减人员月平均工资标准:

本地区上年度职工月平均工资:

月工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍的被裁人员人数:

- 应偿还的拖欠职工工资 (若存在此类情况):

- 需补缴的社会保险费 (若存在此类情况):

- 一次性伤残就业补助金 (若存在此类情况):

- 其他 (如特殊职工帮扶费用):

3.*月*日根据管理层研究意见修改完善,形成裁员草案。

五、依法履行民主程序

1.*月*日,召开会议,与企业工会沟通裁员有关情况,由企业负责人或裁员工作组组长说明裁员情况,听取工会对裁员草案的意见。

没有企业工会的,*月*日,召开全体职工大会,由企业负责人或裁员工作组组长向全体职工说明有关情况,公布裁员草案,并公布听取意见的渠道、电话、邮箱等。职工因病、因事不能参加职工大会的,应书面请假,本人签字。

2.*月*日前,根据工会和职工对裁员草案的意见和建议,对裁员草案进行修改完善,形成报送当地人力资源社会

保障部门的裁员方案。

六、向当地人力资源社会保障部门报告

*月*日前，按照有关规定向当地人力资源社会保障部门报告裁员有关情况。

七、确定裁员正式方案

根据当地人力资源社会保障部门提出的修改意见对裁员方案进行修改完善，形成正式裁员方案并向全体职工公示。

八、实施裁员方案

1. *月*日前，根据最终裁员名单通知被裁减人员；
2. *月*日前，与被裁减人员面谈；
3. *月*日前，进行工作交接；
4. *月*日前，办理被裁减人员离职手续，结清工资、缴纳社会保险费，支付经济补偿、一次性伤残就业补助金等
5. *月*日前，办理社会保险和档案转移手续

附件 2

向人社部门报告企业裁员情况的说明

(参考样本)

_____人力资源和社会保障局:

_____ (企业名称) 因_____
(原因) 需规模裁员, 此前已采取了_____
_____ (稳岗措施)。现拟裁减_____人, 占企业总人数_____% , 拟裁减人员主要涉及_____岗位, 没有违反法律规定裁减应当特殊保护的职工。裁员方案已充分听取工会或者职工意见, 履行法定民主程序, 职工所提意见基本采纳, 没有采纳的意见主要有: _____, 已将理由告知职工并取得理解。裁减人员的经济补偿标准为_____, 企业能依法及时支付。没有欠薪欠保情况(有欠薪欠保情况, 但能在__月__日前结清)。没有其他历史遗留问题。

附件: 1. 裁员方案

2. 企业财务报告以及企业符合法定裁员情形的其他证明材料

3. 履行民主程序证明

负责人:

联系人及电话:

日期:

(签章)

附件 3

国家和地方出台的 人社领域援企稳岗政策目录

1. 《国务院关于进一步做好稳就业工作的意见》（国发〔2019〕28号）
2. 《国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》（国办发〔2020〕6号）
3. 《人力资源社会保障部 教育部 财政部 交通运输部 国家卫生健康委关于做好疫情防控期间有关就业工作的通知》（人社部明电〔2020〕2号）
4. 《人力资源社会保障部 全国总工会 中国企业联合会/中国企业家协会 全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（人社部发〔2020〕8号）
5. 《人力资源社会保障部 财政部关于实施职业技能提升行动“互联网+职业技能培训计划”的通知》（人社部发〔2020〕10号）
6. 《人力资源社会保障部 财政部 税务总局关于阶段性减免企业社会保险费的通知》（人社部发〔2020〕11号）
7. 《人力资源社会保障部关于印发百日免费线上技能培训行动方案的通知》（人社部函〔2020〕24号）

8. 《人力资源社会保障部办公厅关于公布失业保险金网上申领平台的通知》（人社厅发〔2020〕9号）

9. 《人力资源社会保障部办公厅关于进一步推进失业保险金“畅通领、安全办”的通知》（人社厅发〔2020〕24号）

10. 《人力资源社会保障部办公厅 财政部办公厅关于发布就业补贴类政策清单及首批地方线上申领平台的通知》（人社厅发〔2020〕44号）

11. 《人力资源社会保障部办公厅关于在新冠肺炎疫情防控期间免费开放中国职业培训在线等培训平台提供线上培训与教育服务的通知》（人社厅函〔2020〕24号）