



乌海市人力资源和社会保障局

乌海市企业规模性裁员风险应对工作预案

为防范和化解因企业规模性裁员出现的风险，建立联动响应机制，根据《劳动合同法》、《就业促进法》以及自治区及我市关于做好失业调控工作的有关要求，结合我市实际，特制定本预案。

一、组织领导

市人社局设立企业规模性裁员应急处理领导小组。

组 长：韩晓魁 局党组成员、副局长

副组长：李智英 市社保服务中心 主任

孙 娜 市就业服务中心 主任

成 员：贾永平 局劳动关系和仲裁科科长

汪 远 局养老保险科 科长

田沃阳 局就业促进科 负责人

吴 波 局劳动监察局 负责人

二、企业规模性裁员风险界定及应急预警

一、风险界定

(一) 四类情形。

- 1.依照企业破产法规定进行重整的;
- 2.企业生产经营发生严重困难的;
- 3.企业转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;
- 4.其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

(二) 裁员规模。

- 1.企业职工在 1000 人以上,一次性裁员超过 100 人(含 100 人)的;
- 2.企业职工在 500 人以上(含 500 人)、1000 人以下(含 1000 人),一次性裁员超过 10%的;
- 3.企业职工在 500 人以下,一次性关闭停产或裁员 20-50 人的。

二、预警等级及应急处置

(一) 预警等级及处置。按照规模性裁员问题可能造成的危害性、紧急程度和发展势态,规模性裁员预警级别分为三级:一级(特别严重)规模性裁员、二级(严重)规模性裁员、三级(较重)规模性裁员。

1. 一级(特别严重)规模性裁员。

----从业人员在 1000 人以上的企业,一次性裁员 100 人以上。

应急处置：由市局主要领导牵头并及时向市政府报告，立即启动规模性裁员应急预案，同时向自治区人社厅劳动关系处报告；研究制订规模性裁员调控方案，督促相关部门开展工作。

2. 二级（严重）规模性裁员。

——从业人员在在 500 人以上（含 500 人）、1000 人以下（含 1000 人），一次性裁员超过 10%的；

应急处置：由市规模性裁员应急领导小组同意后，立即启动规模性裁员应急预案，各区人社部门配合，制定规模性裁员调控方案，督促相关部门开展工作。

3. 三级（较重）失业。

——从业人员在在 500 人以下，一次性关闭停产或裁员 20-50 人的。

应急处置：由各区人社部门负责人或市级人力资源社会保障部门相关职能科室负责人牵头处置。

三、组织实施

企业出现规模性裁员风险后，各级人社部门要第一时间介入，深入企业调研，主动提供政策咨询帮扶，稳妥处理好企业规模性裁员带来的风险，维护就业局势稳定。

（一）事先监测预警。及时发现企业规模性裁员情况，及早发现异常情况和潜在风险，掌握企业规模性裁员风险的苗头性、倾向性问题，主动对接、指导协调、挂钩帮扶。

(二) 支持企业稳定岗位。鼓励企业申领稳岗补贴，支持企业稳定岗位，力争不裁员或少裁员。用好失业调控补贴，实现企业职工岗位的平稳转移，尽量减少失业人员数量。鼓励参保企业职工申领技能提升补贴。

(三) 指导企业裁员备案。按照相关规定，指导企业依法裁员，严格审核把关，规范企业裁员行为。

(四) 维护职工合法权益。指导企业依法解除劳动合同、支付经济补偿金，妥善处理企业规模性裁员中遇到的劳动关系问题。因裁减人员发生劳动争议的，做好劳动争议预防和调解工作。宣传劳动保障法律、法规和规章，及时受理对违反劳动保障法律法规等行为的举报、投诉。

(五) 实施就业援助。对因企业裁员出现的失业人员，有针对性地开展职业指导、职业介绍等就业服务，帮助其实现再就业，对其中就业困难的人员按规定及时纳入就业援助范围，优先安置公益性岗位。鼓励有创业意愿和创业能力的就业困难人员创业，提供创业培训、融资服务、创业孵化、跟踪扶持等“一条龙”服务。

四、工作要求

(一) 强化组织领导。各区人社部门、各相关单位要切实提高政治站位，切实把防范和应对企业规模性裁员风险工作摆在突出位置来抓，主要领导要亲自抓亲自管，分管领导要

深入一线、靠前指挥，确保此项工作有力有序开展，做到风险可防可控。

(二)落实工作责任。“企业规模性裁员应急处理领导小组”要积极履行职责，定期或不定期召开会议，加强工作调度和形势分析研判，及时提出政策措施建议。各成员要各负其责，加强沟通协调，形成应对处置风险的工作合力。

(三)发挥三方作用。要发挥劳动关系三方协调机制作用，鼓励企业采取多种方式与职工协商稳定劳动关系。多途径、多方式做好劳资双方的政策解释和情绪疏导工作，有效化解矛盾纠纷。

乌海市人力资源和社会保障局

2022年4月12日

