



重庆市人力资源和社会保障局 关于加强我市企业规模性裁减人员 监管工作的通知

渝劳社办发〔2008〕292号

各区县（自治县）人力资源和社会保障局：

为进一步贯彻实施《劳动合同法》，指导和规范用人单位依法裁减人员，加强对企业规模性裁减人员行为的监督管理，根据《劳动合同法》等相关规定，结合我市实际情况，特对我市企业实行规模性裁减人员事项通知如下：

一、对因生产经营发生严重困难的企业，可引导企业通过与工会或者职工平等协商的办法，采取适当缩短工时、降低工资、协商中止履行劳动合同等措施稳定就业，保持劳动关系和谐稳定，避免企业大规模裁减人员。

二、企业进行规模性裁减人员的，应按下列程序进行：

（一）提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见；

（二）提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员范围、数量及名单，裁减时间，实施步骤及被裁减人员经济补偿办法；



(三) 提前十五日向所在区县(自治县)劳动保障局报告裁减人员方案;

(四) 由企业正式公布裁减人员方案,按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金,出具裁减人员解除劳动合同证明书。凡不能依法支付解除劳动合同的经济补偿金和妥善解决拖欠劳动者劳动报酬的,不得裁减人员。

三、企业裁减人员时,应当优先留用下列人员:

- (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;
- (二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的;
- (三) 家庭无其他就业人员,有需要抚养的老人或者未成年人的。

四、企业不得裁减下列人员:

- (一) 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;
- (二) 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;
- (三) 患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;
- (四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;
- (五) 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;
- (六) 法律、行政法规规定的其他情形。



五、企业从裁减人员之日起，六个月内需要重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减人员。

六、各区县（自治县）劳动保障行政部门在收到企业的裁减人员报告后，首先应登记备案，并依法审查以下内容：

（一）审查企业裁减人员方案是否依照《劳动合同法》第四十一条规定的程序，提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并听取工会或者职工的意见；

（二）审查企业裁减人员中是否有不得裁减人员；

（三）审查企业是否有拖欠裁减人员工资的情况

（四）审查企业支付裁减人员经济补偿办法是否合法。

经审查，如发现企业裁减人员报告有不合法的或有异议的，要向企业出具审查意见书，提出整改意见，待企业依照法律规定完善了相关法律程序和裁减人员符合法律规定后，再向当地劳动保障行政部门重新报告。劳动保障部门要积极指导企业妥善做好裁减人员的相关工作，及时为企业提供各项劳动保障服务，保证企业裁减人员的平稳进行，切实维护被裁减人员的合法权益。

七、对企业从业人员在 500 人以上，2000 人以下，一次性裁减人员超过 10%的，企业从业人员 2000 人以上，一次性裁减人员超过 200 人的，要立即向当地政府和市劳动保障局报告。



重庆市劳动和社会保障局

二〇〇八年十二月八日