

江苏规定企业年内不裁员可获补贴人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/528/2021_2022__E6_B1_9F_E8_8B_8F_E8_A7_84_E5_c37_528144.htm

经江苏省政府同意，昨日，江苏省劳动保障厅、江苏省财政厅、江苏省地税局对外发布了《关于采取积极措施减轻企业负担稳定就业局势的实施意见》，共出台七项重要措施，应对当前经济形势对就业的影响，千方百计保增长、保就业、保稳定。阶段性降低社会保险费率 阶段性地降低企业失业保险等社会保险费率。江苏省决定，对失业保险基金结余规模较大、降低失业保险费率后基金当期收支仍有结余的统筹地区，可申请在1至2年期限内，将失业保险企业缴纳部分的费率一次性地从2%降到1%。有条件的统筹地区也可根据各险种基金收支和结余情况，在2009年之内，适当降低城镇职工基本医疗保险、工伤保险和生育保险的费率。不过，各地不能擅自降低养老保险费率。缓缴社保费最长可6个月 江苏省允许困难企业在一定期限内缓缴社会保险费。统筹地区在确保社会保险待遇按时足额支付、社会保险基金不出现缺口的前提下，允许暂时无力缴纳社会保险费的困难企业，在一定期限内，缓缴应由企业缴纳的社会保险费。缓缴执行期为2009年之内，缓缴期限最长不超过6个月。经核准缓缴期间，/百考试题/收集/企业应继续按月申报应缴的社会保险费，缓缴的社会保险费不加收滞纳金。其中，困难企业的社会保险历史欠费在2009年内无力清偿的，可继续签订缓缴、补缴协议，缓缴期内不加收滞纳金。本年度不裁员有补贴 使用失业保险基金帮助困难企业稳定就业岗位。统筹地区在确保当前和今后一个时期按时足额

支付失业保险待遇的前提下，对采取在岗培训、轮班工作、协商薪酬等办法稳定职工队伍，并承诺本年度不裁员或少裁员的困难企业，予以社会保险补贴或岗位补贴，所需资金可在失业保险基金中列支。补贴执行期为2009年之内，补贴期限最长不超过6个月。补贴的具体范围、对象和标准由各地根据人社部发〔2008〕117号文件和省政府苏政发〔2008〕103号文件精神，结合当地实际情况确定。江苏省明确，上述两项补贴，同一企业只能享受一项，已享受缓缴社会保险费的企业不能同时享受社会保险补贴。加班工资可协商分期支付

今后一段时间，江苏省将指导企业在运行困难情况下依法适度调整工资支付标准。据介绍，企业因客观经济情况发生重大变化，需要安排职工放长假、轮休作业或者脱产半脱产培训等，各地劳动保障部门应当指导企业与劳动者通过平等协商制定和修改工资分配制度，/百考试题/收集/根据劳动者提供劳动的实际情况，按照双方重新约定的标准支付工资。企业应支付的加班工资，如及时、集中支付有困难的，可经平等协商与劳动者签订分期支付协议；对加班工资劳动争议案件，应先由企业劳动争议调解委员会、工会和街道乡镇等区域性劳动争议调解组织进行调处，劳动争议仲裁机构对申请仲裁的此类案件应以调解为主，妥善予以处理。部分工种可不定工时

在这份意见中，江苏省提出，方便企业选择适合自身情况的工时制度。对生产任务不均衡的出口加工型、劳动密集型企业，经县级以上劳动保障行政部门批准，实行综合计算工时工作制。对技术先进型服务企业和国际服务外包企业的若干工种岗位、非国有企业中实行年薪制的经营管理人员、非生产性值班人员等，/百考试题/收集/经县级以上劳动保

障行政部门批准，可以实行不定时工作制。《意见》同时要求，各地要根据不同企业的生产状况，及时发布劳动标准引导信息，指导企业完善工作时间和劳动定额管理制度，帮助企业依法合理地减少人工成本支出。这里特别强调，要妥善解决困难企业支付经济补偿问题。困难企业经过多方努力仍不得不实行经济性裁员的，可在与工会或职工平等协商一致后，签订分期支付或以其他方式支付经济补偿的协议。此外，《意见》还对需要支持的“困难企业”的条件和认定程序等作了原则规定。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com