

# 关于印发企业裁员、停产、倒闭及职工后续处理工作指引的通知

时效性：现行有效

发文机关：广东省劳动和社会保障厅

文号：粤劳社函〔2008〕1950号

发文日期：2008年12月23日

施行日期：2008年12月23日

各地级以上市劳动和社会保障局（劳动局、社会保障局），省直有关单位：

现将《企业裁员、停产、倒闭及职工后续处理工作指引》（以下简称《指引》）印发给你们，请及时转发所辖的基层劳动保障部门和有关单位，并向企业、劳动者和社会各界广泛宣传。

各级劳动保障部门要积极贯彻《指引》，加强政策法规指导，引导企业尽量避免或减少解除、终止职工劳动合同，帮助企业规范裁员行为，督促停产、倒闭企业做好职工安置工作，认真落实失业人员社会保险待遇问题，及时提供优质的再就业服务，积极预防和快速处理劳动纠纷，切实保护企业和劳动者双方的合法权益，维护社会和谐稳定。

二〇〇八年十二月八日

## 企业裁员、停产、倒闭及职工后续处理工作指引

各类企业要积极应对国际金融风暴对企业用工的影响，承担社会责任，规范用工管理，保持职工队伍稳定，尽量避免职工失业。职工要理性认识当前的经济和就业形势，依法遵守企业内部规章制度，积极履行劳动义务，与企业共渡难关。企业应当按照法定条件和程序解除或终止职工劳动合同，职工应当按照法定程序理性维权，在政府、企业帮助下通过自身努力尽快实现再就业，共同维护社会和谐稳定。

### 一、企业裁员

本《指引》所称的裁员，是指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。

#### （一）依法裁员，避免或减少规模性集中裁员。

1. 企业要尽可能维持职工队伍稳定。要采取积极措施克服生产经营的暂时困难，可根据生产经营情况，与职工协商变更工作岗位、工资报酬等劳动合同内容；可通过工资集体协商，建立工资能升能降机制；未安排职工依法享受带薪年假的，应统筹安排职工休带薪年假；对符合《劳动合同法》第十四条情形的职

工，应依法与其订立无固定期限劳动合同；可通过开展职工在岗技能培训，提高职工素质，储备人才，抓住机遇促进转型升级。

2. 企业确需裁减人员应依法平稳有序进行。要严格按照《劳动合同法》等法律法规规定的条件和程序实施裁员行为。要事先与工会、职工和当地劳动保障部门沟通协调。不得裁减法定的特殊人员，优先留用法定的困难人员，注意保留技术和管理骨干。要避免大规模集中裁员，妥善处理好各项善后工作，防止因裁员的对象、程序、处置等违法而出现社会不稳定因素。

## （二）依法规范裁员行为。

企业实施裁员，要按照以下步骤办理：

企业自我确认是否具备裁员条件→梳理职工情况和拟订裁员预案→启动裁员程序→听取本企业工会意见并制定裁员方案征求意见稿→召开全体职工大会并全面修改完善裁员方案→向劳动保障部门报告情况→正式实施裁员方案

正式实施裁员方案=出具解除或终止证明+结清劳动报酬+支付经济补偿等法定费用+办理档案、社保转移手续+整理保管用工材料

1. 实施裁员前，要自我确认是否属于下列情形之一，否则不得裁员：

（1）本企业依照《企业破产法》规定进行重整；

（2）本企业的生产经营发生严重困难；

（3）本企业存在转产、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）本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。

如果无法自我确认是否符合裁员条件，各企业不要贸然裁员，要及时与所在地劳动保障部门沟通，得到劳动保障部门确认后再启动裁员程序。

2. 确定可以实施裁员后，先梳理职工情况，初步确定裁员对象，拟订裁员预案。组织工作人员对本企业职工情况进行全面梳理，掌握职工总数、用工性质、入职时间、劳动合同签订情况、在本单位的工作年限、家庭经济情况、伤病情况、月平均工资情况等；初步确定裁员对象和人数、优先留用对象和人数；对裁员可能产生的经济成本进行全面测算，确保资金到位；对裁员可能产生对生产经营的负面影响和对社会的负面影响进行充分的分析评估，依法科学确定启动裁员程序的时机。

特别注意以下事项：

（1）不得裁减的人员：

①从事接触职业病危害作业而未进行离岗前职业健康检查的职工，或者是疑似职业病、还在诊断或者医学观察期间的职工；

②在本企业患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的职工（提示：注意查阅《广东省工伤保险条例》）；

③患病或者非因负伤,在规定的医疗期内的职工(提示:注意查阅《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》);

④处在孕期、产期限、哺乳期的女职工;

⑤在本企业连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的职工;

⑥法律、行政法规规定的其他情形。

(2)裁员时须优先留用的人员:

①具有一定技术专长的职工;

②与本企业订立较长期限的固定期限劳动合同的职工;

③与本企业订立无固定期限劳动合同的职工;

④家庭无其他就业人员,有需要扶养的老人或者未成年人的职工。

3. 启动裁员程序后,首先向本企业工会说明情况,听取工会对裁员预案的意见,并进行修改完善,制定裁员方案(征求意见稿)。听取本企业工会意见时,应当制作会议记录,如实记录工会意见,能当场解决,应当当场解释答复或修改完善,由与会人员签名确认并存档备查。不能当场解决的,应当认真研究,并书面答复工会。

本企业没有设立工会的,可直接进入下列第4步。

4. 召开全体职工会议,向职工说明情况,听取职工意见,正式确定裁员方案。

召开会议前应当通知全体职工会议日期和地点,会议日期应当安排在正式解除劳动合同之日的30日前,对无法直接联系的职工应当采取有效方式(例如挂号信函、邮政专递等)通知其本人。

企业要在与会职工进入会场时组织书面签到备查。

企业应当在会上向职工说明裁员背景(一般包括经营情况和资产状况等)和裁员方案的具体内容和操作步骤,可采取会上当场听取职工意见或会后收取职工书面意见等方式全面掌握职工对裁员方案的意见和建议。企业应当制作会议记录备查。

会后应当对职工所提出的意见和建议进行梳理、分析,并可采取面谈等方式与提出意见、建议的职工进行答复解释,特别是要注意疏导存有异议的职工群体的情绪。如工会或者职工反映其中的被裁减人员符合法定不得裁减人员范围的,企业应重新核实,情况属实的不得裁减,情况不实的应答复工会或者职工。如工会或者职工反映其中的被裁减人员符合法定优先留用范围的,企业应重新核实,情况属实的应优先留用职工,情况不实的应答复工会或者职工。

企业要对职工提出的意见或建议逐一进行充分解释或答复,确保职工无明显对抗情绪后,正式确定裁员方案。

5. 正式实施裁员方案前,企业应当向劳动保障部门书面报告裁员工作准备过程和最终确定的裁员方案。书面报告中应说明企业裁减人员的理由、被裁减人

员的基本情况、是否已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、负责人和联系方式等内容，附上裁减人员方案和相关证明材料。劳动保障部门对裁员事项提出意见或建议的，企业应当认真研究，依法逐一解决并作出书面报告，直至劳动保障部门最终认可。劳动保障部门对裁员工作直接介入协调处理的，企业应积极配合。

6. 在职工全体会议召开之日起满 30 日并完成上述第 4、5 步骤后，可正式实施裁员方案。

(1) 企业应对被列为裁员的职工，出具解除或者终止劳动合同的书面证明。书面证明中应当写明该职工的工作岗位、劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、在本单位的工作年限等内容。

(2) 在解除或终止劳动合同的生效之日足额支付全部劳动报酬。企业应当按照《广东省工资支付条例》的规定，在解除或终止劳动合同当日结清并一次性向被裁减人员足额支付工资。

(3) 在被裁减人员完成工作交接之日，一次性依法足额支付解除或终止劳动合同的经济补偿，对符合条件的人员，还要支付伤残补助、抚恤等法定费用。计算标准和方法参见后文。

(4) 在解除或终止劳动合同之日起 15 日内，为被裁减人员办理档案转移手续，并依法办理社会保险待遇申领手续和转移手续。办理方式参见后文。

(5) 收集、汇总被裁减人员的劳动合同文本、工资支付台账（包括能证明职工已领取相应工资的凭证）、劳动合同签收公示表等文件资料（特别是注意保留被裁减人员的联系方式），整理归档备查，至少保存二年。《劳动合同签收公示表》应当按照《关于印发广东省劳动合同签收公示暂行办法的通知》（粤劳社发〔2007〕16 号）的要求制作。

(三) 优先招用被裁减人员。企业实施裁员行为之日起六个月内，需重新招用人员的，应当通过企业保留的被裁减人员联系方式，采取有效方式通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

## 二、 企业停工停产

本《指引》所称停工停产，是指企业非因劳动者的原因而停工停产的情形。

(一) 企业决定停工停产时，首先应当向职工说明情况。企业非因劳动者原因而停工停产的，应当采取会议等方式向职工说明停工停产原因、期限、停工停产期间拟安排的工作任务情况和拟执行的工资支付标准等相关情况，听取职工意见，并依法作出解释答复。

企业在可能或已经出现停工停产情形时，请及时向所在地劳动保障部门反映情况，在劳动保障部门指引下做好预案，并将职工异常情况随时报告劳动保障部门，共同确保停工停产期间的企业秩序与社会秩序的和谐安定。

(二) 企业在短期停工停产期间的工资支付标准。停工停产不超过一个工资支付周期（最长三十日）的，为短期停工停产。

停工停产前的工资，应当依法正常结算支付。

停工停产开始后一个工资支付周期内,企业应当按照正常工作时间支付停工停产职工的工资。

(三)企业在长期停工停产期间的工资支付标准。停工停产超过一个工资支付周期的,为长期停工停产。

企业还能安排职工从事部分生产任务但不饱和的,可以根据拟安排的生产任务情况与职工依法展开协商,对停工停产满30日后次日起的工资标准进行重新约定,达成一致后签订书面的变更协议。实际履行期间,企业应按照新的协议,根据职工提供的实际劳动结算并支付工资。

企业已无任何生产任务可安排,职工不需要从事任何劳动的,企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%向所停工停产职工支付生活费。生活费的发放期限从停工停产满一个工资支付周期后的次日起直至企业复工复产之日止,或者到解除、终止劳动合同之日止。“当地最低工资标准”可向所在地劳动保障部门查询。

(四)复工复产。企业应采取积极措施,尽快复工复产。

复工复产后,企业应继续履行原劳动合同,或者结合复工复产后的实际生产经营情况,依法在平等自愿、协商一致的基础上与职工重新约定新工资标准等内容,达成一致的,应签订书面的变更协议。

(五)无法复工复产而解除或终止劳动合同。企业经过努力认为确已无法恢复正常生产经营的,可依法实施裁员(参见前文)、破产或提前解散等,并按照本《指引》相关内容办理职工安置手续。

### 三、企业倒闭

本《指引》所称倒闭,是指企业因破产、被吊销营业执照、被责令关闭、被撤销或者企业自行决定提前解散等原因而终止企业主体的情形。

(一)企业出现倒闭情形的,应当向职工说明情况。企业应当采取会议等方式向职工说明倒闭原因、职工安置相关费用计发标准和依据等情况,听取职工意见和建议,依法逐一进行解释答复,特别是要做好存有对抗情绪的职工群体的说服解释工作,避免引发群体性事件。企业应当按照法定标准,积极筹措资金。

(二)企业出现倒闭的,属于《劳动合同法》第四十四条规定的劳动合同终止情形,可与职工终止劳动合同。具体要做到:

1. 出具终止劳动合同的证明。企业应向每名职工出具终止劳动合同的证明,写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限等内容。

2. 支付终止劳动合同时职工应当享受的补偿、补助等法定费用。企业应当在终止劳动合同当日结清并一次性支付职工工资。企业还应依法支付职工经济补偿、伤残补助、抚恤等法定费用。企业的资产变现所得,应优先用于支付上述费用。

3. 办理档案和社会保险相关手续。在终止劳动合同之日起 15 日内,为职工办理档案转移手续,并依法办理社会保险待遇申领等有关手续。办理方式参见后文。

(三) 国有企业关闭破产。国有企业关闭破产的,应按照国家 and 省关于国有企业关闭破产的规定,妥善做好职工安置工作。其中属国有企业政策性关闭破产的,应参照省劳动保障厅《关于印发国有企业改革职工安置方案参考样本的通知》(粤劳社办〔2006〕407 号)中的《中央驻粤国有企业政策性关闭破产职工安置方案参考样本》办理(可到广东省劳动和社会保障厅网站 <http://gd.lss.gov.cn> 查阅)。

#### 四、 计发经济补偿的注意事项

(一) 主要计发依据:

1. 《劳动合同法》;
2. 《劳动合同法实施条例》;
3. 《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》(劳部发〔1994〕481 号);
4. 《广东省劳动合同管理规定》(粤府〔1995〕22 号);
5. 《关于修改〈广东省劳动合同管理规定〉第二十九条、三十条的决定》(粤府〔2003〕40 号)。

(二) 签订固定期限劳动合同的职工,在合同期满后终止劳动合同时经济补偿金的计发办法。不符合《劳动合同法》第十四条规定的应签订无固定期限劳动合同条件,且劳动合同期满时因企业不愿维持或提高原劳动合同约定条件续订而被终止劳动合同的职工,除在本企业转为合同制职工的 1986 年 9 月 30 日(含本日)以前参加工作的原固定工(含干部)外,经济补偿年限应从 2008 年 1 月 1 日《劳动合同法》施行之日起计算。

(三) 月工资的标准。月工资是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。

#### 五、 办理社会保险待遇申领等手续

企业解除或者终止职工劳动合同后,应当办理养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险的相关手续。其中养老、失业、医疗保险手续按以下程序办理:

(一) 养老保险手续。

1. 企业与职工解除、终止劳动合同后,应尽快到参保地社会保险经办机构为其办理减员停保手续。

2. 企业破产、倒闭的,应由留守人员办理减员停保手续。

在上述两种情形下办理减员停保手续时，企业需提供《在职职工减员申报表》，解除、终止劳动合同通知书或职工处理审批表等减员证明材料。

3. 职工解除、终止劳动合同后重新就业的，应由新用人单位到所在地社会保险经办机构为其办理参加养老保险手续。

4. 鼓励解除、终止劳动合同后回原籍的农村户籍职工，保留原参保地的养老保险关系，重新就业参保的，原缴费年限可以累计计算。农村户籍职工也可由其本人到参保所在地社会保险经办机构办理退保手续，退保后终止养老保险关系，重新就业参保的，原缴费年限不能累计计算。

农村户籍职工办理退保时，需提供本人身份证或户口簿原件和复印件及书面申请。

## （二）办理失业保险手续。

1. 申领就业失业手册。企业解除或者终止职工的劳动合同后，须按广东省就业和失业登记的有关规定，持《广东省企业招用（解除）人员备案登记表》、解除劳动关系人员花名册电子版等资料，向所属的公共就业服务机构为职工申领《广东省就业失业手册》（以下简称《就业失业手册》）。

2. 办理失业登记。在法定劳动年龄内、有劳动能力、有就业要求且符合相关规定的失业人员，可到公共就业服务机构进行失业登记。

本地城镇户籍人员持本人有效身份证件、《就业失业手册》、原企业出具的终止或者解除劳动关系证明书或生效的裁判文书等有关资料，到户籍所在地或原单位所属的公共就业服务机构办理失业登记。

农村进城务工人员和其他非本地户籍人员在常住地稳定就业满6个月的，失业后可以在常住地公共就业服务机构进行失业登记。

## 3. 申领失业保险待遇。

（1）城镇户籍失业人员。符合领取失业保险待遇的城镇户籍失业人员，应当在终止、解除劳动合同或者劳动争议的裁决、判决之日起60日内，持本人有效身份证件、《就业失业手册》、原企业出具的终止或者解除劳动关系证明书或生效的裁判文书等有关资料，到受理其失业保险业务的社会保险经办机构办理申领失业保险手续。

（2）农民合同制工人。农民合同制工人连续工作满一年，单位已按规定为其缴纳失业保险费的，在终止或者解除劳动关系后，可持本人有效身份证件、原企业出具的终止或者解除劳动关系证明书或生效的裁判文书等有关资料，到受理其失业保险业务的社会保险经办机构办理一次性生活补助的申领手续。

（3）未参加失业保险的失业人员。企业未参加失业保险或者擅自停止缴纳失业保险费的，导致失业人员不能按规定享受失业保险待遇或者农民合同制工人不能按规定享受一次性生活补助的，失业人员、农民合同制工人可要求企业依法按照本人应当享受的失业保险金或者一次性生活补助总额的二倍给予一次性赔偿。

4. 医疗保险的相关手续。对于符合当地政府医疗保险政策规定条件的职工，企业在解除、终止其劳动合同时，应按照国家规定的标准支付过渡性基本医疗保险金。

## 六、 职工合法权益的维护

### （一）职工投诉。

1. 投诉的渠道。职工对企业在裁员、停产、倒闭过程中存在违反劳动保障法律、法规，侵害其合法权益的行为，可以通过如下渠道进行投诉：

（1）直接到当地劳动保障部门投诉；

（2）拨打 12333 投诉咨询电话和当地劳动保障部门公布的举报投诉电话；

（3）向当地劳动保障部门邮寄投诉信件；

（4）开通网上投诉的地区，可通过电子邮件、劳动保障部门门户网站举报投诉专栏投诉。

如职工是因同一事由引起集体投诉，投诉人可以推荐代表投诉。

2. 提交的材料。职工投诉企业违反劳动保障法律、侵犯其合法权益时，需提交下列材料：

（1）按要求填写的《投诉登记表》。《投诉登记表》内容包括：投诉人的姓名、性别、年龄、职业、工作单位、文书指定送达地址、联系地址和联系电话；被投诉企业的名称、地址、法定代表人或者主要负责人的姓名、职务、联系方式；建立劳动关系的情况；就投诉事项是否已申请劳动仲裁和提起诉讼；劳动保障合法权益受到侵害的事实和投诉请求等事项。《投诉登记表》应有投诉人本人的签章。

（2）投诉人身份证明复印件（应提供原件核对）。

（3）证明劳动关系和与投诉请求有关的事实证据。

属于推荐代表集体投诉的，同时要求提交推荐人签章的推荐委托文书和相关投诉材料。

投诉人书写投诉文书确有困难的，接受投诉的工作人员应进行笔录，由投诉人签字。

3. 对投诉的受理。劳动保障部门对不属于劳动保障监察事项的投诉，将及时提出不予受理的意见，并告知投诉人通过劳动争议处理或者诉讼程序等其他途径办理；对应当受理的案件，从受理之日起依法按照劳动保障监察程序优先快速办理。

4. 对违法行为的处理。对于职工的投诉，经查实企业存在拖欠工资、违法解除或终止劳动合同时未依法支付经济补偿等违法行为，劳动保障部门将按照《劳动合同法》等法律法规责令限期支付，逾期不支付的责令加付赔偿金：



(1) 对企业未及时足额支付职工报酬的, 由劳动保障部门责令限期支付, 逾期不支付的, 责令企业按应付金额的百分之五十以上百分之一百以下标准向职工加付赔偿金;

(2) 对企业违法解除或终止劳动合同的, 按照《劳动合同法》第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金;

(3) 对企业违反规定未向职工出具解除或者终止劳动合同的书面证明, 由劳动保障部门责令改正。

## (二) 劳动争议处理。

1. 劳动争议处理范围。职工与企业发生下列劳动争议事项可以依法向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁:

(1) 因确认劳动关系发生的争议;

(2) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;

(3) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;

(4) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;

(5) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;

(6) 法律、法规规定的其他劳动争议。

2. 劳动争议仲裁委员会管辖划分。劳动争议由劳动合同履行地或者企业所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和企业所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的, 由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。法律法规等另有规定的, 按规定执行。

3. 劳动争议仲裁时效。职工申请仲裁应在法律规定的仲裁时效内提出书面申请。如果劳动争议发生在 2008 年 5 月 1 日前, 职工应当自劳动争议发生之日起 60 日内提出书面申请; 劳动争议发生在 2008 年 5 月 1 日后的, 职工应当自劳动争议发生之日起 1 年内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

4. 需提交的材料。职工申请劳动争议仲裁需提交下列材料:

(1) 按规定填写的《仲裁申请书》, 申请书中写明当事人基本情况(姓名、性别、民族、出生年月、原籍、现住址、联系电话、确认无误的通讯地址; 企业的名称、法定代表人姓名及职务、地址和联系电话)、具体的仲裁请求及金额、事实和理由等。申请人通讯地址变更的须及时书面告知仲裁委员会。

(2) 提供身份证原件进行核对, 并附相关证据材料。

(3) 向当地工商行政管理机关查询、打印的企业法人注册资料原件一份。

5. 推举代表人。职工人数在 30 人以上的, 应当推举 3-5 名代表人代为参加仲裁活动, 涉及承认、放弃、变更仲裁请求, 代为和解、调解事项的, 代表人应当告知并征求职工的意见。

6. 委托代理人。职工可以委托律师，近亲属，工、青、妇等社会团体或者所在单位推荐的人，有正当理由经劳动争议仲裁委员会许可的其他公民作为代理人。

(1) 代理人范围。职工委托近亲属为代理人的，应提供当事人户籍所在地公安机关出具的亲属证明或公证机关出具的亲属关系证明书。职工委托有关的社会团体或所在单位推荐人为代理人的，应提供社会团体或单位开具的证明。职工委托律师作为代理人的，代理人应提交律师事务所开具的所函，仲裁工作人员应查验律师执业证书。律师代理涉及 10 名以上当事人的案件，需按《关于加强对律师代理重大群体性敏感案件监督指导的通知》（粤司〔2004〕208 号）的规定报告当地司法局和律师协会备案。

有正当理由经劳动争议仲裁委员会许可的其他公民，主要指：一是取得了法律职业资格证书或律师资格证的公民；二是获得企业法律顾问资格的公民；三是从事法学研究、教育工作的公民；四是从事劳动保障部门、工会组织、企业协会工作的公民；五是法律法规规定的其他法律工作者。

(2) 书面授权委托。职工委托代理人参加仲裁活动的，应按照规定填写《授权委托书》，由劳动争议仲裁委员会对代理人资格进行审查。

(3) 付酬问题。公民代理人参加劳动仲裁活动不得向当事人收取报酬。当事人与代理人应签订不收费的协议书，并提供给劳动争议仲裁委员会。不向劳动争议仲裁委员会提供不收费协议，或者提供虚假证明材料的，劳动争议仲裁委员会有权取消其代理资格。

(4) 法律援助。职工经济困难的，可以向司法行政部门申请法律援助（具体申请手续，可通过所在地的 114 查询司法行政部门的联系电话和地址后进行咨询）。

## 七、 失业人员培训

(一) 再就业培训。登记失业人员凭《就业失业手册》或《社会保障卡》、身份证等相关材料向当地劳动保障部门认定的职业培训机构提出再就业培训申请，接受再就业培训服务，按规定享受一次性职业培训补贴，其中就业困难人员通过初次职业技能鉴定（限国家规定实行就业准入制度的特殊工种），取得职业资格证书的，可申请领取一次性职业技能鉴定补贴。

(二) 创业培训。失业人员有创业意愿的，可向当地劳动保障部门下属的创业培训机构提出参加培训申请，参加创业培训。其中登记失业人员、本省进城务工的农村劳动者可按规定享受一次性创业培训补贴，培训合格的可继续接受劳动保障部门提供的政策咨询、创业项目推介、开业指导等“一站式”免费创业服务。

## 八、 再就业途径

(一) 公益性职业介绍。失业人员办理失业登记后，可参加当地公共就业服务机构组织的现场就业岗位信息发布会或专场招聘活动，根据自身就业意愿选择就业岗位。

(二) 技能岗位对接。失业人员办理失业登记后，在参加现场就业岗位信息发布会后 2 天内未能就业或签订就业协议的，可前往原单位所在地公共就业服务

机构参加由公共就业服务机构组织的岗位对接活动。由公共就业服务机构根据失业人员的专长，从发布的岗位信息中搜索匹配新的就业岗位，并提供落实政策、就业指导、再就业技能培训等一站式的就业服务。

（三）就业援助。对参加技能岗位对接活动后仍未再就业且符合我省就业困难对象范围的失业人员，可向公共就业服务机构申请公益性岗位托底安置等就业援助服务。

（四）自主创业。有创业愿望的失业人员可参加当地劳动保障部门开展的创业培训，培训合格后可自主创业，并按规定享受当地有关创业扶持政策，通过创业带动就业。