

上市公司的裁员率怎么计算 - - 企业员工离职率怎么算- 股识吧

一、公司裁员，赔偿的计算公式为：

要看你们裁员的性质，是经济性裁员，还是普通裁员。
年休假，这个劳动法没有强制规定，可以用支付

二、公司裁员，赔偿金怎么算？

1、单位非法解除劳动合同应该支付经济赔偿金，计算标准为：每工作满一年的，支付2个月的工资，超过半年不足1年的，按1年算。

月工资按平均工资算。

假如你的月平均工资为3000元，因为你工作了6个多月，所以应支付你2个月的工资，即6000元。

2、如果用人单位要与你解除劳动合同，你应该要求用人单位以书面方式告知，日后可以据此申请劳动仲裁，要求用人单位赔偿。

已经签订了试用期合同，就意味着你已经签订了合同，不能再主张双倍工资，但你可以主张违法解聘的双倍赔偿金，即两个月工资6000元。

三、危机时代，看看我们上市公司是怎么裁员的

就是利益高于一切，没办法啊，谁叫我们都是被折磨被剥削的对象

四、公司裁员的赔偿怎么算

裁员分为合法裁员和非法裁员，支付的赔偿是不一样的。

合法裁员是根据《劳动合同法》的规定裁员，并支付经济性补偿。

非法裁员为未按照法律规定裁员，是需要支付赔偿金的。

经济补偿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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、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。

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。

用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照《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。

法律依据：《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条经济补偿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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、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。

本条所称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。

五、企业员工离职率怎么算

离职人数除以总人数。

六、2022公司裁员赔偿标准是什么

一、企业规模裁员的法定经济补偿规定1、《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定了用人单位规模以上裁剪人员的法定程序：“提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者全体职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员”。

2、《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定：“用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。”

3、《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、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。

本条所称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。

”根据以上规定，法定规模裁员的经济补偿计算方式为：一个月提前通知金加工作年限乘月平均工资，其中月平均工资和工作年限均有上限。

二、企业个别裁员的法定经济补偿规定1、《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第（三）规定：“劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

”2、《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定：“用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿金。

”3、《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定：“经济补偿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。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、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。

本条所称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。

”根据以上规定，个别裁员的经济补偿计算方式为等同于规模裁减人员为：一个月提前通知金加工作年限乘月平均工资，其中月平均工资和工作年限均有上限。

三、企业与员工协商一致裁员的经济补偿计算依据企业裁员不符合裁员法定条件或者没有履行法定裁员程序，需要与员工协商一致解除劳动合同。

经济补偿的计算方法或者补偿金额主要由用人单位和劳动者协商确定。

双方协商确定经济补偿方案的考虑因素主要为：1、法律规定的裁员经济补偿金计算方法是最主要的参考依据；

2、对于没有到期的固定期限劳动合同，剩余的劳动合同期限是一项重要的考虑因素；

3、对于因工负伤、医疗期内、孕期、产期哺乳期内的劳动者法律规定不得依据劳动合同法第四十条、四十一条规定裁员，采用协商一致的方式应当格外慎重，或给予额外经济补偿；

4、对于签定无固定期限劳动合同的劳动者，结合劳动者工作性质、收入水平、寻找新的工作机会的难度确定经济补偿方案；

5、对于已经违反公司规章制度或者处于劳动争议程序的劳动者，结合违反规章制度的严重性、劳动争议双方胜算合理确定补偿比例；

6、对于工资水平超过本地区上年度职工月平均工资三倍的劳动者，协商时需要考虑实际工资与法定工资上限的差额；

7、对于与公司签定过竞业限制的劳动者，竞业限制补偿方案和裁员经济补偿需要

综合考虑。

参考文档

[下载：上市公司的裁员率怎么计算.pdf](#)

[《股票退市多久能拿到钱》](#)

[《基金多久更换一次股票》](#)

[《股票变st多久能退市》](#)

[《一只股票停牌多久》](#)

[下载：上市公司的裁员率怎么计算.doc](#)

[更多关于《上市公司的裁员率怎么计算》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/article/28117690.html>