

英雄联盟活动策划方案(实用7篇)

合同的签订对于维护劳动者的权益、促进劳动关系的稳定具有重要意义。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

企业违法解除劳动合同赔偿篇一

当劳动者工伤后，用人单位与劳动者解除合同，劳动者依据法律的规定是可以获得相应赔偿的。那么，因工伤解除劳动合同，怎么赔偿？本文整理了相关内容，为您提供一定的参考。

工伤认定后，如劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，用人单位应该支付职工一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。按照工伤等级给予员工相应的'赔偿：

- 1、一级伤残补助金=本人工资×27个月
- 2、二级伤残补助金=本人工资×25个月
- 3、三级伤残补助金=本人工资×23个月
- 4、四级伤残补助金=本人工资×21个月

按月享受伤残津贴(按月支付)

- 1、一级伤残津贴=本人工资×90%
- 2、二级伤残津贴=本人工资×85%
- 3、三级伤残津贴=本人工资×80%

4、四级伤残津贴=本人工资×75%

(注：伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额)

1、五级伤残补助金=本人工资×18个月

2、六级伤残补助金=本人工资×16个月

1、五级伤残津贴=本人工资×70%

2、六级伤残津贴=本人工资×60%

(注：难以安排工作的工伤职工由用人单位按照月发给伤残津贴，伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额)

1、七级伤残=本人工资×13个月

2、八级伤残=本人工资×11个月

3、九级伤残=本人工资×9个月

4、十级伤残=本人工资×7个月

劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，用人单位支付一次性伤残就业补助金。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。如《河北省工伤保险实施办法》第33条。

1、丧葬补助金=统筹地区上年度职工月平均工资×6个月。

2、一次性工亡补助金=为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍

3、供养亲属抚恤金标准

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其直系亲属享受本条第一款规定的待遇。

一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其直系亲属可以享受本条第一款规定的待遇。

因工外出时发生事故或在抢险救灾中下落不明的待遇标准

1、职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资。

2、从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。

3、生活有困难的，可以预支一次性工亡补助金的50%。

4、职工被人民法院宣告死亡的，按照工伤保险条例第三十七条职工因工死亡的规定处理。

企业违法解除劳动合同赔偿篇二

劳动合同是劳动者权益保障的一张“护身符”，在劳动关系相对灵活和复杂的今天更是如此。懂得劳动合同法就代表着手上拿着坚硬的武器，就算遇到很多险阻、困难都可以迎刃而解。

a 何种情况解除、中止劳动关系

“停薪留职”：单位没有岗位或者无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。但“停薪留职”期间可不作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“放长假”：因单位原因放长假的职工，没有岗位或无法安排工作的，可依法与其解除劳动合同。“放长假”期间作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“长期病号”：请长期病假的职工，医疗期满回原岗位工作的，用人单位可继续履行劳动合同；既不能从事原工作，也不能从事由单位另行安排的工作的，可依法与其解除劳动合同，并按规定给予经济补偿。

“哺乳期”：哺乳期内请长假的，因本人原因逾期不到岗，逾期时间不作为计算经济补偿金的本单位工作年限。

“挂名、挂靠”：这类人员没有为单位提供正常劳动且单位未支付劳动报酬的，用人单位与其解除劳动合同不支付经济补偿金。

“脱产学习”：经单位同意脱产学习的，学习期满不回单位，逾期时间不作为经济补偿金的计算年限。

“因私出境”：归侨、归眷职工因私出境，可申请事假。去港澳地区的，假期不得超过3个月；出国的，假期不得超过6个月，续假期限一般不超过1个月。假期从离开工作岗位之日起计算，超过所限假期不归的，按自动离职处理。

“出境定居”：因获批准出境定居而中止劳动合同的，用人单位不支付经济补偿金或生活补助费。可凭有关证明，将养老保险个人账户中个人缴纳的基本养老费一次性支付给劳动者本人，并终止养老保险关系。

“协议保留关系”：与单位协议保留劳动关系的员工，用人单位应当限期召回或者依法与其解除劳动关系，协议保留劳动关系期间不计算支付经济补偿金的工作年限。限期内不回的，按自动离职处理。

系，并且不支付经济补偿。

b 解除劳动合同补偿多少

即使您是打零工，只要找到工作与用人单位建立了劳动关系，为了自身利益，就必须与用人单位签订书面劳动合同，因为一旦下列情况发生，导致合同解除，您可以得到相应的经济补偿金或生活补助费。

情况一：劳动合同双方当事人协商一致。

结果：用人单位发给经济补偿金。在本单位工作时间每满一年，发给相当于本人1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。如果工作时间不满1年，按1年计算。情况二：不能胜任工作，经过一定的培训或调整到其他岗位，仍不能胜任的。

结果：按上述标准发给经济补偿金，但用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人。

情况三：患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作。

结果：除了按上述标准发放经济补偿金，还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。如果办理了因病或非因工负伤退休、退职手续，享受了退休、退职待遇的，用人单位不支付其经济补偿金。

情况四：劳动合同订立时，“约好”的客观情况发生了重大变化，致使原劳动合同无法履行，当事人又不能就变更达成协议，由用人单位解除劳动合同的。

结果：每满1年工作年限发给相当于本人1个月工资的经济补偿金。

情况五：如果您是《国营企业实行劳动合同制暂行规定》（国发[1986]77号，以下简称《规定》）废止（2001年10月6日）前，被录用的劳动者，劳动合同期满或终止合同的。结果：按本单位的工作年限，每满一年发给相当于本人1个月工资的生活补助费，最多不超过12个月；废止日期后被录用的，不支付生活补助费。

b2 这些情况得不到经济补偿

情况一：由于劳动者个人原因，提出解除劳动合同的。

情况二：以下情况之一用人单位可随时与劳动者解除劳动合同，且不支付经济补偿金：试用期内被证明不符合录用条件的；严重违犯劳动纪律或者依法制定的规章制度的；严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；被依法追究刑事责任的。在试用期间，用人单位虽不支付经济补偿金，但应按实际工作天数支付劳动报酬。

情况三：自动离职或在有关法律、法规规定的程序和时间内，因个人原因，没有与用人

单位办理解除或者终止劳动合同手续的，被用人单位按规定除名的。

情况四：因本人原因调动工作的。

c1 这些算“本单位工作年限”

以下之一可合并算成“本单位工作年限”：

1. 退伍转业军人，专业运动员等政策性安置人员，其安置前的工作年限；
2. 原固定工转为劳动合同制员工的，其转制前的工作年限；

5. 用人单位原招用在临时性岗位工作的人员，如果连续在同一单位工作岗位上提供了正常劳动，并获取了相应劳动报酬，虽未签订劳动合同但存在劳动关系的，其在本单位的工作年限从最后一次在本单位从事“临时工”的工作时间开始计算。

c 这些不算“本单位工作年限”

1. 劳动者过去已领取相应经济补偿金或者生活补助费的工作年限；
2. 因破产、兼并等原因领取过一次性安置费的工作年限；
3. 由于劳动者本人原因离开工作岗位的时间；
4. 法律、法规、规章及国家和省有关政策规定的其他情形的工作年限。

d1 补偿的工资标准这么算

经济补偿金(生活补助费)的工资计算标准，是用人单位正常生产情况下，劳动者解除劳动合同前12个月的本人月平均工资。

月平均工资低于本单位月平均工资的，按本单位月平均工资计算；劳动者和企业经营者月平均工资高于本单位月平均工资3倍以上的，可按不超过本单位月平均工资3倍标准计算；因企业生产经营不正常或者停产半停产，职工月平均工资无法确定的，其经济补偿金的工资计算标准最低不得低于当地最低工资标准。

d2 这些收入不属于工资范围

用人单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用、生活困难补助费、计划生育补贴等；劳动保护方面的费用，如用人单位

支付给劳动者的工作服、清凉饮料费用等;按规定未列入工资总额的各项劳动报酬以及其他收入,如发明奖、科技进步奖以及稿费、讲课费等。

通过以上的详细介绍,大家面对日常生活中出现的劳资纠纷应该知道如何去维权自己的权利了吧。

企业违法解除劳动合同赔偿篇三

公司裁员是否按照《劳动合同法》第四十一条的规定进行,决定了裁员的合法与否,以及究竟是应该得到经济补偿还是二倍的赔偿金。

从叙述中不难看出公司并没有按规定办理,且经营不善不是裁员的法定理由。如果你同意了公司的裁员方案,那就属于协商解除劳动合同,可以得到公司支付的5.5个月工资的经济补偿。

由于你属于《劳动合同法》第四十一条第二款“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”范围,你可以拒绝被裁员,而要求继续履行劳动合同。

公司强行解除与你的劳动合同,就涉嫌违法解除劳动合同,需要承担支付第八十二条规定的二倍的赔偿金的法律责任,即11个月的工资了。

企业违法解除劳动合同赔偿篇四

好处:

1、企业留人的一种方式，表示企业对员工的忠诚度和能力的肯定。

2、对于工作保密性强、技术复杂、工作又需要保持人员稳定的岗位，无固定期限劳动合同有利于维护企业经济利益，减少频繁更换关键岗位的关键人员而带来的损失。

弊端：

1、签订无固定期限劳动合同意味着企业在未来任何时间解除或终止合同，都面临给予员工补偿。

2、一定程度上降低了员工的流动性。

二、签订无固定期限劳动合同对劳动者的利弊

签订无固定期限劳动合同对于劳动者来说是一种保护，让劳动者拥有更加稳定的工作环境，所以不存在法律意义上的风险。

特别温馨提示所有的劳动者知道如下情况：

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订书面劳动合同的，视为双方之间已订立无固定期限劳动合同。

企业违法解除劳动合同赔偿篇五

解除劳动合同模板内容合同是当事人或当事双方之间设立、变更、终止民事关系的协议。以下是小编收集的解除劳动合同模板，欢迎查看！解除劳动合同范本甲方（用人单位）_____乙方（劳动者）_____身份证号码：甲、乙双方于_____年___月___日签订为_____期_____年无固定期限的劳动合同，现乙方向甲方提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲方同意与乙方解

除劳动合同。经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下合同。

3、甲方为乙方缴纳社会保险费至本合同签订之日起终止；

9、本合同经甲方盖章，乙方签字后生效。本合同一式二份，甲、乙双方各一份，甲方（盖章）_____年___月___日
乙方（签字）_____年___月___日单位解除劳动合同范本甲方：_____有限公司（以下简称甲方）乙方：_____（以下简称乙方）甲乙双方于_____年___月___日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本解除劳动合同书样本如下：

2. 甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元（大写）扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元（大写），甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元（大写）

3. 甲方为乙方缴纳四金（包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金）至_____年___月___日止。

4. 甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；

5. 乙方应当于本协议签订后___日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损企业名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的全部损失。