

集团公司安全生产月活动方案(实用6篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

员工离职劳动合同篇一

签了劳动合同直接离职人视为擅自离职，严重违反公司劳动纪律，超过一定期限按照无故旷工处理，公司可以向该员工登记家庭住址发出书面解除合同的通知，以避免劳动纠纷。

对用人单位的影响

劳动者不办离职就直接走人这个时候就是劳动者违法给用人单位造成的直接经济损失、应当承担赔偿责任。劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

对劳动者的影响

即便是用人单位主动解除劳动合同，不办离职，用人单位以你没有按照公司规章制度办理离职手续造成单位经济损失为由，你就有可能拿不到经济补偿金了。

在实习期内要是离职的话，办理手续也是跟一般职工离职办理手续是一样的。大部分实习生都是初入社会，不懂处理离职很正常，但是千万不要不辞而别，也不用因为辞职而感到尴尬，工作其实就是老板付钱买你的劳动，双方都有选择权利，不必感到不好意思。

如果已经想清楚，真的想离职，建议看看下面的流程：

1、写辞职信，一封合格的辞职信一般必须包括以下内容：离职原因、离职期限、工作的交接、向公司表示感谢的礼貌用语。

2、关键还是跟主管谈。在和主管详谈之前，必须准备好离职的充分理由。如果主管挽留你，而你必须用得体的语言去应对，并坚持自己的初衷。

3、离职征得主管同意之后，就应该开始着手交接工作。在公司还没找到合适的接替者的时候，你应该一如既往地努力做好本职工作，站好最后一班岗，直到有人来接替你。

4、决定离职之后，会有一些人事手续要办，比如由原单位开出退工单，并将你的档案转出；另外还有你的养老关系和房屋公积金等等也需要一并转移。

1、去当地人力资源和社会保障局(原劳动局)内的劳动争议仲裁委，申请劳动仲裁，立案时需携带：仲裁申请书2份、申请人身份证复印件1份；相关证据复印件和证据清单2份；用人单位的工商登记信息(北京地区不需要提供登记信息)。

3、申请劳动仲裁期间，不耽误劳动者去新单位工作。

法律分析：劳务合同辞退一般都会有补偿的，要是用人单位没有合法的理由辞退劳动者的话是要支付经济补偿金给劳动者的，一般都是按照劳动者的入职时间而支付，劳动者入职满一年的，经济补偿金则按照劳动者一个月的工资来计算经济补偿金，入职满六个月不满一年的则按照一年来计算。但是用人单位是因为劳动者在工作上有过错而辞退劳动者的话，劳动者则不会有补偿金。

员工离职劳动合同篇二

新职工入职公司满一月后，双方必须签订劳动合同，如果未签劳动合同的，职工可要求公司支付自入职第二个月起至一年内的双倍工资，即最多可要求支付11个月的双倍工资。

如果公司拒绝支付双倍工资的，可以向当地劳动仲裁大队投诉，要求公司支付双倍工资。假如投诉未果，不要拖，果断向当地劳动仲裁机构申请劳动仲裁处理。小编友情提示，劳动仲裁是免费的，不用白不用。

同时劳动仲裁是进行劳动诉讼的前置条件，只有进行过劳动仲裁不服的，才能向法院提起诉讼。

员工离职劳动合同篇三

自动离职是指劳动者不向用人单位打招呼，随意脱离所在工作岗位和所在单位的行爲。根据《劳动部办公厅关于自动离职与旷工除名如何界定的复函》中对《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》第2条第1项中的“自动离职”的解释，是指职工擅自离职的行为。

职工自动离职给企业造成了损失，企业要求职工赔偿或交付违约金而发生的争议，称为自动离职争议。

这里需要注意的是根据《关于职工擅自离职按自动离职处理发生争议处理范围的复函》(劳办字〔1992〕45号)，《关于自动离职与旷工除名如何界定的复函》(劳办发〔1994〕48号)，《关于计算连续旷工时间问题的复函》(劳社函〔〕5号)有关规定，如果职工要求停薪留职，但未经企业批准而擅自离职的;或停薪留职期满后1个月内既未要求回原单位工作，又未办理辞职手续的，企业有权按自动离职处理。按自动离职处理是用人单位的行为。按有关行政复函规定，这里讲的按自动离职处理，是指用人单位应依据《用人单位职工奖惩

条例》有关规定，对其作出除名处理。为此，因按自动离职处理发生的争议，应按除名争议处理。

自动离职可否享受辞职、离职或被辞退的待遇

离职与辞职没有本质的区别，从以前的规定看，一般是指尚未丧失劳动能力的干部由于某些个人原因，不能继续在用人单位供职，需要向用人单位提出离职要求，经批准后可办理离职手续，享受一次性的离职费待遇，与用人单位终止劳动关系。当然，有的也不发离职待遇。例如：归侨、侨眷职工因私获批准出境定居，凡不符合退休、退职条件的，可办理离职手续，并按规定发给一次性的离职补助费。工龄每满1年发给1个月的本人标准工资，工龄以上的，从第起，每满1年发给1个半月的本人标准工资，但离职补助费的总额，最高不得超过24个月的本人标准工资。

而国家劳动总局《关于职工要求离职另谋职业问题的复函》（[80]劳险便字66号）规定，凡要求离职在城镇另谋职业的职工，经批准离职后，不发离职待遇。辞职的职工，在1983年4月9日发布《全国整顿企业劳动组织工作座谈会纪要》（劳人计[1983]12号）之前，是没有辞职生活补助费待遇的，此后的辞职费标准也低于离职费标准，即：家居城镇的职工，工龄每满1年，发给相当于本人半个月标准工资的一次性生活补助费，最多不超过6个月的工资；回农村的，工龄每满1年，发给相当于本人1个月标准工资的一次性生活补助费，最高不超过12个月的工资。这种辞职费也仅适用于原来的固定职工。合同制职工按《劳动法》的规定执行。虽然从最初的规定看，离职是对干部而言，辞职是对工人而言，但从后来的规定看，界限越来越模糊。实行劳动合同制以后，这两种政策规定运用的越来越少了，然而有一部分职工仍需适用这两种政策。

自动离职、擅自离职的含义是相同的，都是指劳动者不向用人单位打招呼，随意脱离所在工作岗位和所在单位的行为。

这种不辞而别的行为是不符合法律规定的，常常会给用人单位造成经济损失，用人单位也往往要追究该劳动者的责任。用人单位对擅自离职的职工可按旷工处理，给予除名。按照国家规定，自动离职的劳动者不享受任何待遇。

5种自动离职有补偿

这5种情况是：以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动；未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件；克扣或者无故拖欠劳动者工资；拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬；低于当地最低工资标准支付劳动者工资。

劳动部门指出，遇到上述5种情况，职工提出解除劳动合同，单位又拒付劳动报酬和补偿金，职工可以在规定的时效内申请劳动仲裁，直至向法院起诉，以维护自己的合法权益。

自动离职与辞职的区别

自动离职，是职工根据企业和自身情况擅自离职，而强行解除与企业的劳动关系的一种行为。有的职工因辞职未准或要求解除合同未被同意，便擅自离职或违约出走；有的职工未说明原因不辞而别；也有的受优厚待遇诱惑而擅自“跳槽”等均属自动离职范围。

对于违反保密义务、竞业限制以及签订专项培训协议约定服务期规定的自动离职人员，用人单位可以要求其支付违约金。

辞职即辞去职务，是劳动者向用人单位提出解除劳动合同或劳动关系的行为。辞职一般有两种情形，一是依法立即解除劳动合同。如用人单位对职工有暴力或威胁行为强迫其劳动、不按合同约定支付工资等，职工可以随时向用人单位提出解除劳动合同的要求；二是根据职工自己的选择，提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同关系。

辞职需要经过组织或者上级同意，而自动离职是指劳动者不向用人单位打招呼，随意脱离所在工作岗位和所在单位的行
为。

1. 旷工自动离职是否有工资
2. 自动离职的发不发工资
3. 工厂员工自动离职有工资吗
4. 自动离职的员工工资如何支付？
5. 旷工后自动离职有没有工资
6. 自动离职与辞职的区别
7. 不能拖：追讨工资的时效问题
8. 关于加班与加班工资的9项问题
9. 旷工几天算自动离职
10. 工资支付中常见问题解读

员工离职劳动合同篇四

新职工入职公司满一月后，双方必须签订劳动合同，如果未签劳动合同的，职工可要求公司支付自入职第二个月起至一年内的双倍工资，即最多可要求支付11个月的双倍工资。

如果公司拒绝支付双倍工资的，可以向当地劳动仲裁大队投诉，要求公司支付双倍工资。假如投诉未果，不要拖，果断向当地劳动仲裁机构申请劳动仲裁处理。小编友情提示，劳动仲裁是免费的，不用[https://](https://www.gov.cn/)白不用。

同时劳动仲裁是进行劳动诉讼的前置条件，只有进行过劳动仲裁不服的，才能向法院提起诉讼。

员工离职劳动合同篇五

终止劳动合同证明书（与我司的离职证明书结合）

存根第号

本单位与签订的劳动合同，依据合同规定之第九条：本合同到期后即行终止，于年月日终止劳动合同。

经办人：年月日

终止劳动合同证明书

第号

本单位与签订的劳动合同，依据合同规定之第九条：本合同到期后即行终止，于年月日终止劳动合同。

经办人：年月日

感谢信：

我们感谢您为公司的运转所做出的努力，依据公司与您签订的合同规定之第二条：本合同到期后即行终止。在您劳动合同到期后，公司将于年月日终止与您的劳动合同，请您对公司的做法表示理解与支持。

请您持此证明，于终止劳动合同之日起40日内，到您户口所在地的街道（镇）劳动和社会保障部门办理失业登记。符合领取失业救济金的，同时办理领取失业保险金手续。再次感谢您为公司所做的一切，希望您在将来的工作中，做出更多

的成绩，同时也恭祝您及您的家人身体健康，工作顺利。

经办人：年月日

员工离职劳动合同篇六

甲方：

乙方：

甲乙双方于__年__月__日x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，签订本协议如下：

- 1、自__年__月__日起，解除双方签订的劳动合同，双方的权利义务随之终止；
- 2、乙方工资结算至离职之日，支付时间为甲方正常发放工资时间。乙方奖金为元，差旅费、交通费、手机费等费用合计x元，以上费用均需扣除所得税，甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。
- 3、甲方同意向乙方支付经济补偿金共计人民币x元。（税前）甲方同意在乙方办理完工作移交手续后三日内一次性支付给乙方。
- 4、甲方为乙方缴纳基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、工伤保险金、生育保险金、住房公积金至x年x月x日止。
- 5、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；
- 6、乙方应当于本协议签订后3日内妥善办理所有工作移交手

续，离职后不得作出有损公司名誉或利益之行为。

7、乙方应为所掌握的甲方之任何商业秘密（包括本协议内容）进行保密，不得泄露给任何第三方，否则应向甲方支付违约金x元。

8、甲乙双方之间无任何竞业限制协议，合同解除后，乙方无需履行任何竞业限制义务。

9、本协议是解决双方之间劳动争议的所有安排和规定，双方之间不再存在其他任何劳动争议。

此协议书一式三份，各份具有同等的法律效力，甲乙双方各持一份，另一份留存乙方本人档案。自双方签署之日起成立并生效。

甲方（盖章）： 乙方（签字或盖章）：

法定代表人或授权委托人

（签字或签章）：

年月日年月日