

# 最新大学生毕业目标 毕业生在简历中应该明确职位目标(大全5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。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

## 劳动者申请解除劳动合同的经济补偿篇一

解除劳动合同人员基本情况\_\_\_\_\_

姓名：\_\_\_\_\_

性别：\_\_\_\_\_

年龄：\_\_\_\_\_

学历：\_\_\_\_\_

职工类别：\_\_\_\_\_

合同编号：\_\_\_\_\_

工作岗位：\_\_\_\_\_

解除劳动合同主要原因：\_\_\_\_\_

本人意见：\_\_\_\_\_

单位意见：\_\_\_\_\_

主管部门意见(盖章)：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

人事争议仲裁部门意见(盖章): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

## 劳动者申请解除劳动合同的经济补偿篇二

乙方:身份证号:

甲乙双方就解除劳动关系相关事宜达成如下协议:

1、甲乙双方均同意劳动关系自\_\_年 月 日解除。

2、自本协议签订之日起三日内,甲方向乙方以现金方式支付经济补偿金、社会保险费及其他费用等共计人民币 元(大写: )。

3、双方均认为本协议已将双方解除劳动关系后所有争议事项全部了结,任何一方均不得在本协议签订后反悔。如乙方反悔,甲方有权要求乙方将本协议第2条所约定的款项返还给甲方,并由有权机构重新作出处理。

4、本协议自双方签字盖章后生效。

5、本协议一式二份,甲乙双方各持一份。

(以下无正文)

甲方: \_\_-\_\_-\_\_-\_\_-\_\_有限公司 乙方(签字):

法定代表人或委托代理人:

年 月 日 年 月 日

## 劳动者申请解除劳动合同的经济补偿篇三

尊敬的xxx公司领导：

首先我衷心感谢您们在我工作以来给予我的'关心和帮助，让我增长了知识，积累了经验，得到了锻炼和提高。由于我的个人原因，经过慎重考虑后，我决定向xxxx公司提出解除劳动合同申请，望给予批准为谢！

最后衷心祝愿分公司业绩蒸蒸日上！祝愿分公司领导和各位同事身体健康、工作顺利！

此致

敬礼！

申请人：

年月日

## 劳动者申请解除劳动合同的经济补偿篇四

住址：×××××××

身份证号：×××××××

代理人：××

××市××律师事务所律师

联系电话：××××

被申请人：××有限公司

法定代表人：××

联系电话：××

联系地址：××

3、 请求裁决被申请人支付从××年1月至××年2月期间未签订书面劳动合同应支付的双倍工资计38.5万元(按3.5万元/月计算，共11个月工资)。

被申请人于××年与申请人建立劳动关系，但在建立劳动关系后直至××年2月6日，被申请人未能按照《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称“劳动合同法”)的规定与申请人签订书面的劳动合同。根据劳动合同法第八十二条的规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资，申请人在被申请人的平均工资为3.5万元，故被申请人应当为此另行支付38.5万元的二倍工资。

××年8月25日，被申请人在没有任何证据的情况下以申请人违反被申请人劳动人事手册第12.2.4.3条和劳动合同法第39条第2款规定，非法解除与申请人的劳动关系，并从20xx年8月25日起，被申请人停止支付申请人的工资，根据相关法规，被申请人支付违法解除劳动合同期间的工资并承担工资总额25%的'经济补偿金责任。

为维护劳动者的合法权益，特申请劳动仲裁，依法支持支持申请人的请求。

此致

××区劳动人事争议仲裁院

申请人(签字)：

日期:

## 劳动者申请解除劳动合同的经济补偿篇五

一、根据《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》(国税发〔1999〕178号)第一条规定：“一、对于个人因解除劳动合同而取得一次性经济补偿收入，应按‘工资、薪金所得’项目计征个人所得税。”

第二条规定：“考虑到个人取得的一次性经济补偿收入数额较大，而且被解聘的人员可能在一段时间内没有固定收入，因此，对于个人取得的一次性经济补偿收入，可视为一次取得数月的工资、薪金收入，允许在一定期限内进行平均。具体平均办法为：以个人取得的一次性经济补偿收入，除以个人在本企业的工作年限数，以其商数作为个人的月工资、薪金收入，按照税法规定计算缴纳个人所得税。个人在本企业的工作年限数按实际工作年限数计算，超过12年的按12计算。”

第五条规定：“个人在解除劳动合同后又再次任职、受雇的，对个人已缴纳个人所得税的一次性经济补偿收入，不再与再次任职、受雇的工资、薪金所得合并计算补缴个人所得税。”

二、根据《财政部 国家税务总局关于个人与用人单位解除劳动合同关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知》(财税[2001]157号)第一条规定：“个人因与用人单位解除劳动合同而取得的一次性补偿收入(包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用)，其收入在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，免征个人所得税;超过的部分按照《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》(国税发[1999]178号)的有关规定，计算征收个人所得税。”

第二条规定：“个人领取一次性补偿收入时按照国家和地方政府规定的比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费，可以在计征其一次性补偿收入的个人所得税时予以扣除。”

第三条规定：“企业依照国家有关法律规定宣告破产，企业职工从该破产企业取得的一次性安置费收入，免征个人所得税。”

本通知自2001年10月1日起执行。以前规定与本通知规定不符的，一律按本通知规定执行。对于此前已发生而尚未进行税务处理的一次性补偿收入也按本通知规定执行。”

三、根据《浙江省地方税务局关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的补充通知》(浙地税函[2001]209号)第二条规定：“劳动合同履行完毕，个人因与用人单位终止劳动关系而取得的生活补助费等收入，属于与其任职、受雇活动有关的工资、薪金性质的所得，应在其取得的当月，按工资、薪金所得计算缴纳个人所得税。”

## 劳动者申请解除劳动合同的经济补偿篇六

这个问题要分两部分来看，若怀孕期间的员工的，有下列第三十九条情形，用人单位仍可以单方面解除劳动关系，不论员工是否怀孕，不用支付任何赔偿金。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二)严重违反用人单位的规章制度的；

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六)被依法追究刑事责任的。

若员工没有上述情形，用人单位则是违法解除劳动合同，应依法承担相应赔偿责任。

若公司无合法理由辞退员工，是违法解除劳动合同，应每工作一年支付2个月工资作为赔偿金。以员工离职前12个月的平均工资计算工资标准，是全部工资的平均。

上述规定可以看出，如产假期间的女职工有劳动法规定的第三十九情形的，用人单位是可以解除劳动合同的，除此之外，用人单位不能与产假期间的女工解除劳动合同。如上述解答未解决您的问题，您可向专业的律师做进一步咨询。

根据《劳动法》规定，女职工的产假为90天，其中产前休假15天。难产增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天；晚育奖励产假30天，如果职工不休奖励假的，给予女方一个月的工资奖励，奖励费由夫妻双方单位各负担50%。

关于产假期间的工资待遇方面，主要分两种情况。一种是没有实行生育保险社会统筹的，女职工产假期间的工资应该由企业支付。根据相关规定，企业不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。另一种是实行了生育保险统筹，企业参加了当地劳动保障部门建立的法律咨询劳动保险 生育保险，并且按时足额缴纳生育保险费的，在女职工产假期间，由社会保险经办机构发给生育津贴。

根据《劳动法》规定，女职工的产假为90天，其中产前休

假15天。难产增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天；晚育奖励产假30天，如果职工不休奖励假的，给予女方一个月的工资奖励，奖励费由夫妻双方单位各负担50%。

关于产假期间的工资待遇方面，主要分两种情况。一种是没有实行生育保险社会统筹的，女职工产假期间的工资应该由企业支付。根据相关规定，企业不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资。另一种是实行了生育保险统筹，企业参加了当地劳动保障部门建立的生育保险，并且按时足额缴纳生育保险费的，在女职工产假期间，由社会保险经办机构发给生育津贴。

企业能否以内部调整为由解除劳动合同？

### 【案情回放】

### 【法律解析】

公司解除劳动合同的决定不符合法律规定，公司此举按照法律规定应向程某支付双倍的经济补偿金。

### 【法律依据】

《劳动合同法》第40条：有下列情形之一的，用人单位提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(三)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。



劳动法所指“客观情况”具有法定要求：是指发生不可抗力或者出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况。而本案中的情况不足以导致劳动合同无法履行，因为公司不能以此为由解除劳动合同。

工伤解除劳动合同会有哪些风险呢

工伤期间可以解除劳动合同吗？工伤解除劳动合同，劳动者会得到哪些赔偿呢？赔偿标准是怎样的呢？小编整理了下面的文章为大家解答，请阅读了解。

《工伤保险条例》第三十五条规定，职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受工伤待遇。由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

所以，在职工解除劳动合同领取一次性工伤医疗补助金后，即无权要求原用人单位再行报销工伤复发的相关医疗费用。从现有的法律规定来看，职工可能会在以下“四个方面”存在损失：

一是失去申请重新鉴定伤残等级的权利。《工伤保险条例》第二十八条规定，自劳动能力鉴定结论作出之日起一年后，工伤职工或其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。而如果工伤职工与用人单位解除劳动而获取工伤待遇补偿后，即失去了伤情加重可申请重新鉴定劳动能力的权利。重新鉴定伤情加重等级变化后待遇有何不同？没有明确规定。

二是失去继续享受工伤医疗待遇的权利。《工伤保险条例》第三十八条规定，工伤职工工伤复发，确需治疗的，享受本条例第三十条、第三十二条和第三十三条规定的工伤待遇。

即复发后可以继续依法享受医疗费、伙食补助费、辅助器具

的报销以及停工留薪期待遇等。但此规定的前提是职工与用人单位仍履行劳动合同，保留工伤保险关系。如《江苏省劳动仲裁疑难问题研讨会纪要》(苏劳仲委[20xx]6号)指出，用人单位与工伤职工已终止劳动关系和工伤保险关系，工伤职工也已一次性领取了相关工伤待遇，由工伤职工旧伤复发需要继续治疗而引发的争议，仲裁委应不予受理。现实生活中，随着物价上涨，医疗费用愈来愈高，极有可能出现这样一种情形：职工在解除后工伤复发甚至伤情加剧，而后续的治疗费数额远远超过了解除时所获得的一次性工伤医疗补助金，导致生活陷入困境。其它损失还有：

三是失去了享受解除或者终止劳动合同经济补偿的权利。根据《劳动合同法》有关规定，在用人单位无过错的前提下，由职工自己主动提出解除劳动合同的，用人单位无须支付解除劳动合同经济补偿金。

四是失去领取失业保险金的权利。主动提出解除劳动合同的职工，在未就业期间，依法不能按月领取失业保险金。就工伤职工主动解除劳动利益得失一事，用人单位要加强对相关法律法规宣传引导，并进行针对性的解读。工伤职工应清楚地了解工伤待遇政策，以便做出理性选择。

在什么情况下公司单方面解除劳动合同合法呢

劳动合同订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。那么，在什么情况下公司单方面解除劳动合同合法呢？请阅读下面的文章进行了解。

在具备法律规定的条件时，用人单位享有单方解除权，无须双方协商达成一致意见。主要包括过错性辞退、非过错性辞退、经济性裁员三种情形。

## (1) 概要

即在劳动者有过错性情形时，用人单位有权单方解除劳动合同。

过错性解除劳动合同在程序上没有严格限制。

用人单位无须支付劳动者解除劳动合同的经济补偿金。

若规定了符合法律规定的违约金条款的，劳动者须支付违约金。

## (2) 适用情形

在试用期间被证明不符合录用条件的；

严重违反用人单位的规章制度的；

严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

被依法追究刑事责任的。

## 2□

### (1) 概要

即劳动者本人无过错，但由于主客观原因致使劳动合同无法履行，用人单位在符合法律规定的情形下，履行法律规定的程序后有权单方解除劳动合同。

非过错性解除劳动合同在程序上具有严格的限制。

具体是指：用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后，才可以解除劳动合同；用人单位选择额外支付劳动者1个月工资解除劳动合同的，其额

外支付的工资应当按照该劳动者上1个月的工资标准确定。

用人单位应当支付劳动者经济补偿。

## (2) 适用类型

劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

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。

(注意以上每个条件之间的先后顺序关系)

## 3□

经济性裁员，是指用人单位为降低劳动成本，改善经营管理，因经济或技术等原因一次裁减20人以上或者不足20人以上但占企业职工总数10%以上的劳动者。

经济性裁员具有严格的条件和程序限制，用人单位裁员时必须遵守规定。

经济性裁员，用人单位应当支付劳动者经济补偿金。

依照企业破产法规定进行重整的；生产经营发生严重困难的；

企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

与本单位订立无固定期限劳动合同的；

家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依法裁减人员时，在6个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

即用人单位有以下情形之一的，不得依据第40条非过错性辞退和第41条经济性裁员的规定单方解除劳动合同：

在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

女职工在孕期、产期、哺乳期的；

在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

法律、行政法规规定的其他情形。

## 劳动者申请解除劳动合同的经济补偿篇七

甲方：

乙方：\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_身份证号码：\_\_\_\_\_

因\_\_\_\_\_原因，乙方向甲方申请终止劳动合同，经双方协商，订立本协议，以便共同遵守。

一、劳动合同终止期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止，共计\_\_\_\_\_年。

二、劳动合同终止期间，乙方不在甲方的工作时间不计算本企业的工作年限。

三、劳动合同终止期间，乙方不享受甲方的工资、奖金、专业技术职务津贴等薪酬福利待遇。

四、劳动合同终止期间，乙方的社会保险关系（含养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险）仍在甲方，所有费用由乙方自行承担，由甲方代收代缴。有关缴费标准及时间约定如下：

（一）各年度缴费基数确定：乙方可根据甘肃省统计局当年7月1日公布的上年度甘肃省在岗职工的平均工资60%-300%之间自主选择缴费基数，作为当年缴纳社会保险费的缴费基数。

（二）缴费费率：养老保险28%、失业保险3%、医疗保险8%、工伤保险（按张掖市人力资源和社会保障局核定的当年费率计算）、生育保险0.5%、公共设施维护费2%（按照747元标准计算）。

（三）缴费标准：缴费标准等于缴费基数乘以缴费费率。

（四）缴费时间：按照张掖市人力资源和社会保障局的规定，每年的缴费分为上半年一次，下半年一次。乙方依照上述标准在当年的5月31日以前缴纳一次（核定数额），在11月30日前缴纳一次，两次缴纳的数额等于缴费标准。逾期不缴纳，甲方可以对乙方作出自动离职处理。

五、劳动合同终止期间，乙方必须遵纪守法，如从事非法活动或发生对甲方造成严重影响的行为，符合《劳动合同法》规定的甲方解除劳动合同条件，甲方有权按规定解除与乙方的劳动合同关系。

六、劳动合同终止期满，乙方愿意回甲方工作，须在一个月前提出申请，以便甲方及时安排工作。劳动合同终止协议期满后一个月内，乙方未回原单位的，甲方可按自动离职予以

处理。

七、劳动合同终止期满，乙方若提出继续签订劳动合同终止协议，须经甲方同意后重新签订协议。

八、本协议在履行期间，如遇政策调整等客观因素发生变化时，可以依照相关政策执行。

九、本协议自劳动合同终止期限之日起生效，在协议执行期间，双方不得随意变更或解除协议，本协议未尽事宜，应由双方根据国家的有关政策规定进行协商，作出补充规定。补充规定与本协议具有同等效力。

十、本协议一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：甘肃中牧山丹马场总场乙方：

代表人：\_\_\_\_\_委托代理人：\_\_\_\_\_

## **劳动者申请解除劳动合同的经济补偿篇八**

(一)在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二)严重违反用人单位的规章制度的；

(三)严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(六)被依法追究刑事责任的。

《劳动合同法》第40条规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

(二)劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍

不能胜任工作的；

(三) 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。

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

(三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

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；

(三) 家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

用人单位在解除劳动合同时的程序应注意，工会要发挥作用。

《劳动合同法》第43条规定，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。



通过介绍，相信大家都已经知道单位是可以单方解除劳动合同的。与此同时，法律对单位单方解除劳动合同又是作出了条件限制的，用以保护广大劳动者的权益。

## 劳动者申请解除劳动合同的经济补偿篇九

统一社会信用代码：\_\_\_\_\_

通讯地址：\_\_\_\_\_

乙方(劳动者)：\_\_\_\_\_

身份证号：\_\_\_\_\_

通讯地址：\_\_\_\_\_

联系电话：\_\_\_\_\_

甲乙双方于\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日签订劳动合同，合同期至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，因提出解除劳动合同，现甲乙双方协商一致并达成如下约定：

一、甲乙双方于年月日解除劳动合同关系。

二、乙方按照甲方离职规定及要求办理离职手续。

三、需要结算的事项如下：

1、工资结至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

2、社保、公积金交至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日。

3、甲方需支付经济补偿金元。

四、甲方根据劳动法等相关规定及甲方制度规定，为乙方办

理相关手续，并出具相应离职证明。

五、本协议系解决双方劳动争议所有安排，双方再无其他任何劳动争议。

六、本协议自甲乙双方签字或盖章之日起生效。

(以下无正文)

甲方(签名或盖章) 乙方(签名或盖章):

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日