

最新劳动合同赔偿一个月的工资算(实用10篇)

劳动合同是劳动者与用人单位之间约定劳动关系的书面协议，是保障劳动者权益、维护用人单位合法权益的重要法律文件。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。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。

劳动合同赔偿一个月的工资算篇一

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规、规章的规定，在合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实守信的基础上，订立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

一、合同类型和期限

第一条 甲、乙双方选择以下第 种形式确定本合同期限：

(一)固定期限：自 年 月 日起至 年 月 日止，共 年 月。

(二)无固定期限：自 年 月 日起。

(三)以完成一定的工作任务为期限。自 年 月 日至 工作完成时即终止，其完成的标志事件为 。

实行有固定期限和无固定期限的劳动合同，双方约定的试用期为 月，自 年 月 日至 年 月 日止。试用期包括在合同期内。

二、工作内容和工作地点

第二条 根据甲方工作需要，乙方同意甲方安排其在 工作地

点从事 岗位(工种)工作。该岗位(工种) (有或无) 接触粉尘或放射性物质及其他有毒有害物质, (有或无) 可能产生职业病危害。

第三条 乙方应按照甲方的要求, 按时完成规定的工作数量, 达到规定的质量标准。

三、工作时间和休息休假

第四条 乙方实行 工时制。

- 1、标准工时工作制。
- 2、综合计算工时工作制。
- 3、不定时工作制。

第五条 实行标准工时工作制的, 甲方因生产(工作)需要安排乙方延长工作时间或者在休息日、法定休假日工作的, 应征得本企业工会和乙方的同意, 并按《劳动法》第四十四条规定支付相应的工资报酬; 实行综合计算工时工作制的, 在综合计算周期内, 乙方总实际工作时间超过法定标准工作时间或甲方在法定休假日安排乙方工作的, 甲方应依法支付乙方相应工资报酬; 实行不定时工作制的, 甲方在法定休假日安排乙方工作的, 甲方应依法支付乙方相应工资报酬。

第六条 乙方在合同期内享受国家规定的各项休息、休假的权利。

四、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

第七条 甲方应严格执行国家和地方有关劳动保护的法律、法规和规章, 为乙方提供必要的劳动条件和劳动保护用品, 建立健全生产工艺流程, 制定操作规程、工作规范和劳动安全

卫生制度及其标准。

第八条 对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。

第九条 甲方有义务负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

第十条 乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

五、劳动报酬

第十一条 乙方试用期的工资为 元 / 月。

第十二条 乙方试用期满后，甲方应根据本单位的工资制度，确定乙方实行以下第 种工资形式：

2/4

1、计时工资。乙方的工资约定为 元/月。本合同履行期间，乙方的工资调整按照甲方的工资分配制度确定；如乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。

2、计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，乙方的劳动定额为 ，计件名称为 ，计件单价约定为 元/件。

3、其他工资形式。具体约定可在本合同第三十四条中明确。

第十三条 甲方每月 日前以货币形式足额支付乙方的工资。甲方支付乙方的应发工资，不低于本单位集体合同约定标准，并不低于当地政府规定的最低工资标准。

第十四条 甲方按有关规定支付乙方加班加点工资的工资基数，按温劳社劳薪

[2015]9号文件规定的标准约定为 。

第十五条 乙方依法享受年休假、探亲假、丧假等假期期间，甲方应按国家和地方有关规定的标准，或劳动合同约定的标准，支付乙方工资。

六、社会保险和福利待遇

第十六条 甲方应按国家和地方有关社会保险的法律、法规和政策规定为乙方缴纳各项社会保险费用，具体为 ；乙方应当缴纳的社会保险费，由甲方从乙方工资中代扣代缴。

甲乙双方解除、终止劳动合同时，甲方应按有关规定为乙方办理社会保险转移等相关手续。

第十七条 乙方患病或非因工负伤的待遇按照国家和地方有关政策规定执行。 第十八条 乙方工伤待遇按国家和地方有关政策法规执行。

第十九条 乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家和地方有关生育保险政策规定执行。

第二十条 甲方为乙方提供以下福利待遇：

1□ 2□ 3□

七、规章制度

第二十一条 甲方依法制定的各项规章制度应向乙方公示。

第二十二条 乙方应严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，

完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

八、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第二十三条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第二十四条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十五条 按照《劳动合同法》第三十九条规定，甲方可以随时解除乙方劳动合同；按照《劳动合同法》第三十八条规定，乙方可以随时通知甲方解除本合同。第二十六条 按照《劳动合同法》第四十条规定，甲方可以解除乙方劳动合同，但应提前三十日以书面形式通知乙方本人或者额外支付乙方一个月工资，并不得违反《劳动合同法》第四十二条规定。乙方解除劳动合同，应当提前三十日（试用期内为三天）以书面形式通知甲方。

第二十七条 按照《劳动合同法》第四十一条规定，甲方因经济性裁员，可以解除本合同，但不得违反《劳动合同法》第四十二条规定。

第二十八条 本合同期满，劳动合同即行终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。乙方符合订立无固定期限劳动合同条件的，甲方应与其订立无固定期限劳动合同。

第二十九条 本合同期满时，如乙方有《劳动合同法》第四十二条规定情形之一的，本合同延续至相应的情形消失时终止。

第三十条 订立无固定期限劳动合同的，出现《劳动合同法》第四十四条规定情形的，本合同终止。

九、经济补偿和赔偿

第三十一条 甲方解除乙方劳动合同，符合《劳动合同法》第四十六条情形的，应按《劳动合同法》第四十七条的规定和地方有关规定支付乙方经济补偿金。

第三十二条 用人单位违反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。

第三十三条 乙方违反规定解除劳动合同，给甲方造成损失的，乙方应赔偿甲方下列损失：

- 1、甲方为其支付的培训费和招收录用费；
- 2、对生产、经营和工作造成的直接经济损失；
- 3、本合同约定的其他赔偿费用。

十、双方约定的其他事项

第三十四条

十一、劳动争议处理

第三十五条 甲乙双方因履行本合同发生的劳动争议，双方当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

第三十六条 劳动争议发生后，提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内，以书面形式向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内，向人民法院提起诉讼。

十二、其他

第三十七条 本合同未尽事宜，双方可另协商解决；在合同期内，本合同的条款与国家法律、法规相抵触的，相关条款即行废止，按国家法律、法规执行。

第三十八条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

第三十九条 乙方确定下列地址 为劳动关系管理相关文件、文书的送达地址，如该地址发生变化，乙方应书面告知甲方。

甲方（盖章） 乙方（签名）

法定代表人(主要负责人)(签名)

或委托代理人(签名) 年 月 日 年 月 日

劳动合同赔偿一个月的工资算篇二

劳动法解除劳动合同赔偿解释就在下面，欢迎大家阅读！

1、在劳动合同期内(如果劳动者没有过错)公司单方面解除合同，属于违法解除劳动合同，公司应支付2倍经济补偿金数额的赔偿金。

2、如果公司解除劳动合同没有提前30天通知劳动者，应再支付1个月工资的代通知金。

3、劳动合同法第87条规定：

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第47条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

4、经济补偿金的计算是半年内按照半个月计算，满半年按照1个月计算。

1、有下列情形之一的，用人单位提前30以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者1个月工资后，可以解除劳动合同：

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。

2、第三种情况，如果没有协商就通知解除劳动合同，属于违法解除劳动合同，应该支付相当于双倍经济补偿金的赔偿金。

3、如果经过协商解除劳动合同，则提前1个月通知或者支付1个月工资的代通知金，同时需要再支付1个月工资的经济补偿金就可以解除劳动合同。

4、公司违法解除合同，可以要求相当于补偿金2倍的赔偿金。

(一)用人单位依法解除劳动合同

1. 协商解除经济补偿金=工作年限×月工资(超过12年的，按12年算)

2. 因病或非因工伤解除经济补偿金=工作年限×月工资+医疗补助费(不低于6个月工资，重病加50%，绝症加100%)

3. 不能胜任解除经济补偿金=工作年限×月工资(超过12年的，按12年算)

4. 客观变化经济补偿金=工作年限×月工资

5. 经济裁员经济补偿金=工作年限×月工资

6. 逾期给付经济补偿金=原经济补偿金+额外经济补偿金(原经

经济补偿金的50%)

(二)用人单位不支付经济补偿金的赔偿金

赔偿金=经济补偿金总和 $\times n$ =工作年限 \times 月工资 $\times(1+50\%) \times n$

(三)因用人单位不订合同或合同无效赔偿金，违法解除劳动合同

赔偿金1= 应得工资收入 $\times 25\%$

赔偿金2= 医疗费用 $\times 25\%$

(四)劳动者解除劳动合同

违法解除赔偿金=录用费用+培训费用+直接经济损失+约定的其他赔偿费用

(五)连带赔偿责任

赔偿金总额=直接经济损失+因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失(用人单位承担70%以上)

1、劳动合同法第47条规定：

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。

6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

2、工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

3、经济补偿金支付时间：依据劳动合同法规定，用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作

交接时支付。

劳动合同赔偿一个月的工资算篇三

关于违约责任的承担方式，我国《合同法》规定了继续履行、赔偿损失、采取补救措施、支付违约金、执行定金罚则等形式。对于劳动合同违约责任方式，考虑到劳动合同的特殊性，结合国外劳动合同违约责任方式的规定，主要应以继续履行，赔偿损失为主，以禁令、申明等防范、补救措施方式为辅，违约金和定金方式不宜适用于劳动合同违约责任场合。

继续履行。继续履行又称实际履行或特定履行，是指在违约方不履行合同时，相对方请求违约方继续履行债务的责任方式。尤其在单位违约时应首选以继续履行的责任方式来承担劳动合同违约责任，这对于竞争日趋激烈、业相对困难的形势下保护劳动者的合法权益至关重要。应当注意的是，继续履行仅发生在用人单位违约的情形。劳动者违约，用人单位一般不能援引实际履行制度。这是因为劳动合同有人身依附性，如果强制劳动者履行劳务，无异于对债务人人身施以强制，侵犯人身自由，与现代社会以人格尊重、人身自由受保护的基本价值相违背。

现在的劳动合同法规定了两种情形下可以约定违约金，除此之外是不可以要求劳动者支付违约金的，在合同未到期辞职的，劳动者只需要按照规定的程序提出辞职就可以了。

第二十二条

用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用

人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十五条

除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

劳动合同赔偿一个月的工资算篇四

劳动部《关于劳动法若干问题的意见》第26条规定：劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为协商解除、法定解除和约定解除三种；根据《劳动法》的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除；法定解除是指出现国家法律、法规或合同规定的可以解除劳动合同的情况时，不需双方当事人一致同意，合同效力可以自然或单方提前终止；约定解除是指合同双方当事人因某种原因，在完全自愿的情况下，互相协商，在彼此达成一致的基础上提前终止劳动合同的效力。

(1)非过失性辞退的经济补偿。劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿金，没有最高额限制，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的，还应增加医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%；患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。或劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，但最多不超过12个月。劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限、工作时间每满1个发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。若劳动者月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

(2)经济性裁员的经济补偿。用人单位濒临破产进行法定整顿期间，或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，由用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

(3)用人单位逾期给付经济补偿金的责任。用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳

动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的50%支付额外经济补偿金。

劳动合同赔偿一个月的工资算篇五

社保与商业保险的区别_社保和商保有哪些区别摘要：社保与商业保险有什么区别？社保和商业保险的区别有哪些？社保，旨在为国民提供基本生活保障；商业保险，则是针对客户需求在不同方面给予高额保障，给予客户全方位的保护。

社保是什么？商业保险是什么？

社保，旨在为国民提供基本生活保障；商业保险，则是针对客户需求在不同方面给予高额保障，给予客户全方位的保护。

劳动合同赔偿一个月的工资算篇六

1、双倍工资

劳动合同法：第八十二条 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。

2、经济补偿金

劳动合同法：第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）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；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

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。

3、一个月工资

劳动合同法：第四十条 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。

4、赔偿金

劳动合同法：第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本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。

5、社会保险

劳动法：第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

（二）患病、负伤；

- (三) 因工伤残或者患职业病;
- (四) 失业;
- (五) 生育。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- (六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

劳动合同赔偿一个月的工资算篇七

按照厦门和国家的相关违约赔偿的规定，我们至少要支付给王纲三个月的工资作为违约金和赔偿金。（但作为一般劳动者来讲，可能不懂得经济赔偿的问题，基本都知道违约金一个月的工资，所以我认为可以先和王纲约定1个月的工资作为赔偿，应该不会有太大的问题。王纲现有的合同约定工资为6631.25元，税后工资为6000元左右）明细如下：

1、按照厦门市劳动管理规定，因王纲未到期合同为3个月，

不满半年，按半年计算，我们正常要支付给违约金1个月的工资。

相关条款

第三十一条劳动合同当事人一方违反《中华人民共和国劳动法》规定的条件提前解除劳动合同的，应按合同约定向对方支付违约金或赔偿金。劳动合同没有约定违约责任的，按劳动者解除劳动关系前12个月平均工资计算，每少履行1年合同期，向对方支付相当于劳动者2个月工资的违约金；提前解除无固定期限劳动合同的，支付违约金计算至劳动者法定退休年龄止，但支付对方的违约金最多不超过相当于劳动者20个月的工资。

合同约定保证人的，保证人应按约定承担保证责任。

2、按照国家劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》，因王纲2005.8.9入职（我们可以以试用期间不算正式员工，拖到9.9日算正式员工），已在我公司服务满两年，我们还要支付其经济赔偿金2个月的工资。

第二条 对劳动者的经济补偿金，由用人单位一次性发给。

第五条 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

劳动合同赔偿一个月的工资算篇八

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合同关系，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。

劳动合同赔偿一个月的工资算篇九

未签订劳动合同赔偿

8. 出具律师函、法律意见书、律师建议书;
9. 提供最新发布的相关劳动人事法律、法规和政策文件;
10. 劳动纠纷律师见证;
11. 劳动合同的签订、履行、变更、解除、终止等各个环节进行有效控制;
12. 企业劳动合同、劳动制度方面存在的法律风险分析,提供解决方案;
14. 为企业提供特别工时和经济性裁员方案的制定与实施;
15. 工资单、工资表的制定;辞退通知的设计;
16. 社保的缴纳技巧;
17. 日常劳动法律事务咨询,解答人力资源治理方面的各种法律问题,指导企业准确处理

劳资关系；

18. 其他有关劳动法律事务。

胡开盛律师，注册执业律师，已执业多年，积累了大量的办案经验及办案技巧，具有扎实的专业素养，办案质量高，为当事人争取了最大的权益，取得了较好的经济效益和社会效果。胡开盛律师信奉“诚信、高效、实务”的工作理念，对每一位委托人、每一个案件均竭尽所能，争取其利益的最大化。办案胜诉率高，赢得了当事人的一致好评。欢迎预约面谈，本所代理民商案件采用灵活收费方式，可以根据自己的实际情况选择收费方式，以利于使您能及时得到法律帮助。

商务咨询qq□1252342196 邮箱□shenzhenlawyer@

律所名称：广东国申律师事务所

律所地址：深圳市罗湖区迎春路8号安华大厦5楼（国贸地铁站b出口）

乘车指引：附近有：门诊部、国贸、金光华广场等公交站

律师宗旨：受人之托，忠人之事，案件无论大小都将尽责办理。

联系我时，请说是在58同城上看到的，谢谢！

编辑

劳动合同赔偿一个月的工资算篇十

劳动合同不续签有哪些赔偿呢？签订劳动合同是里面的条款应该囊括什么内容呢？下面是小编为大家精心整理的签订劳动合同

的相关知识，希望大家喜欢。

劳动合同到期意味着劳动者与企业的劳动关系终止，如果双方仍然想要保持劳动关系的话，可以进行续签，但是如果用工方既不续签也不解除劳动关系的话，就属于违法用工行为，需要给予劳动者补偿。

劳动合同不续签

根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过1个月不满1年没有与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付2倍工资。

至于合同期满后未续签劳动合同，是否适用宽限期及两倍工资罚则，目前法律法规及相关司法解释尚无明确规定，上海市有关部门的执行口径是：“原劳动合同到期后，劳动者仍在该用人单位工作的，双方当事人应当在一个月内订立书面劳动合同。

因用人单位原因超过一个月未续签书面劳动合同的，用人单位应向劳动者支付未订立书面劳动合同期间的双倍工资。

” 本案中用工双方在劳动合同期满1个月内解除劳动关系，所以公司不必支付“双倍工资”，但如超过1个月，就另当别论了。

“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。

” 由于解除劳动关系时大为工作的年限超过了1年，所以经济补偿也要增加半个月。

网友提问：

劳动合同到期未续签有补偿吗？终止劳动合同的条件是什么？
<http://>

律师解答：

一、劳动合同到期未续签有补偿吗

第四十四条有下列情形之一的，劳动合同终止：

(一) 劳动合同期满的；

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

(三) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

(四) 用人单位被依法宣告破产的；

(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十六条有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

(三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

(四) 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；

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

综上，根据《劳动合同法》第四十六条的第五款规定，如果合同期满，用人单位不续签的，是可以得到经济补偿金。

二、终止劳动合同的条件

- (1) 合同期限已满。
- (2) 合同目的已经实现。
- (3) 合同约定的终止条件出现。
- (4) 当事人死亡。
- (5) 劳动者退休。

劳动者因达到退休年龄或丧失劳动能力而办离退休手续后，合同即行终止；

- (6) 企业不复存在。

企业因依法宣告破产、解散、关闭或兼并后，原有企业不复存在，其合同也告终止。

甲方(用人单位)：

住所：

法定代表人(或负责人)：

乙方(劳动者)：

住址：

身份证号码：

甲乙双方在平等自愿的基础上，按照《中华人民共和国劳动合同法》等法律规定，就甲方招用乙方一事，经协商一致达成本合同，供双方遵照执行：

第一条、劳动合同期限：

1、本劳动合同为(选择其中一项并填写完整)：

a 有固定期限劳动合同： 年 月 日至 年 月 日；

b 无固定期限劳动合同，自 年 月 日起。

c 以完成 工作为期限。

2、本合同包含 个月的试用期(自 年 月 日至 年 月 日)。

第二条、工作地点： 省(自治区、直辖市) 市(县) 路 号 。

http://

第三条、工作内容：

1、乙方同意在甲方 部门(或岗位)担任 职务，乙方具体工作内容按照甲方的岗位职责要求执行。

2、若因乙方不胜任该工作，甲方可调整乙方的岗位并按调整后的岗位确定一方的薪资待遇；如乙方不同意调整，甲方可以提前30日通知乙方解除劳动合同，经济补偿金按照国家规定发放。

3、在工作过程中，因乙方存在严重过失或者故意造成甲方损失的，甲方有权向乙方追偿。

第四条、工作时间和休息休假：

1、工作时间：标准工时制，甲方保证乙方每天工作不超过8小时，每周工作不超过40小时。

具体工作时间由甲方根据生产经营需要安排，乙方应当服从。

2、休息休假：甲方按照国家的规定安排乙方休息休假。

第五条、劳动报酬：

1、乙方月工资标准为人民币 元，其中试用期内工资为人民币 元；

(若实行计件工资的按照以下标准计法工资：)。

2、因生产经营需要，甲方安排乙方延长工作时间或者在休息日或者法定节假日工作的，甲方按国家规定的标准发放加班费。

3、甲方保证按月发放工资，具体发放日期为 。

第六条、社会保险：

1、甲方按照国家的规定为乙方办理各项社会保险，缴纳社会保险费；

2、依法应由乙方个人负担的社会保险费，甲方从乙方应得工资中扣缴，乙方不得有异议。

第七条、劳动保护、劳动条件和职业危害防护：

甲方为乙方提供劳动所必需的工具和场所，以及其他劳动条件；保证工作场所的符合国家规定的安全生产条件，并依法采取安全防范措施，预防职业病。

第八条、甲方依法制定和完善各项规章制度，乙方应当严格

遵守。

第九条、乙方应当保守工作期间知悉甲方的各种商业秘密、知识产权、公司机密等任何不宜对外公开的事项，否则造成甲方损失的，应当承担赔偿责任。

http://

第十条、乙方承诺在签订本协议时，未与其他任何单位保持劳动关系或者签订竞业限制协议。

否则，给其他单位造成损失的，由乙方单独承担责任，与甲方无关。

第十一条、劳动合同解除或终止：

2、有关解除或终止劳动合同的事项，按照《劳动合同法》等法律、法规有关规定执行。

3、在解除或者终止劳动合同时，乙方应当将正在负责的工作事项以及甲方交付乙方使用的财物与甲方指定的工作人员进行交接。

因乙方原因未办理交接造成甲方损失的，由乙方赔偿。

4、因解除或者终止劳动合同，乙方依法应获得经济补偿金，但乙方未与甲方办理工作交接前，甲方暂不支付经济补偿金。

第十二条、因履行本合同发生的争议，双方本着合理合法、互谅互让的原则协商处理；协商不成的，任何一方可依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

http://

第十三条、本合同未约定的事项，按照法律、法规、行政规章以及地方性法规等规定执行。

第十四条、本合同自双方签字或盖章后生效，一式二份，双方各执一份，本合同的任何条款的变更，应当以书面形式经双方签字或者盖章确认。

甲方(盖章)： 乙方(签字)：

签约代表(签字)：

日期： 年 月 日 日期： 年 月 日