

最新美术生自荐信(模板7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。那么一般合同是怎么起草的呢？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。

单位通知解除劳动合同篇一

我国法律规定了单位解除劳动合同的情形，但是单位解除劳动合同毕竟剥夺了劳动者继续履行劳动合同时应该享有的权益，此时需要支付一定数额的经济补偿金，那么解除劳动合同怎么支付补偿金呢，这些问题您读读下文就会清楚了。

(1) 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

(2) 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除

(3) 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

在试用期间被证明不符合录用条件的；

严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

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。

(4) 用人单位破产、解散或者被撤销的；

有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

(2) 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；

(3) 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的。

除按规定给予经济补偿外，还应当给予不低于劳动者本人六个月工资收入的医疗补助费。

解除劳动合同支付职工的经济补偿金可以用现金方式，也可以用国有净资产方式予以补偿。对改制分流中不愿进入改制后新公司、自愿走向社会自谋职业的职工，解除劳动合同支付的经济补偿金应以现金方式补偿；对进入非国有法人控股改制企业的职工，解除劳动合同支付的经济补偿金可以用国有净资产方式予以补偿，并可以在职工自愿的基础上转为改制后企业的股权或债权。

经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除劳动合同前12个月的月平均工资。其中，职工月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资计发；职工月平均工资超过企业月平均工资3倍以上的，按不高于企业月平均工资的3倍标准计发。企业经营管理人员也应按照上述办法执行。

单位通知解除劳动合同篇二

什么情况下用人单位需要支付解除劳动合同经济赔偿金？

劳动合同法相关规定如下：

劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的有11种情形：

- 1、用人单位未按照劳动合同约定提供或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的；
- 2、用人单位未及时足额支付，劳动者解除劳动合同的；
- 3、用人单位低于当地最低工资标准支付劳动者工资，劳动者解除劳动合同的；
- 4、用人单位未依法为劳动者缴纳费，劳动者解除劳动合同的；
- 10、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的；
- 11、法律、行政法规规定的其他情形。

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。

单位通知解除劳动合同篇三

甲方：（用人单位）

法定代表人：

乙方：（劳动者）

身份证号：

甲乙双方于____年____月____日签订了劳动合同，现由甲方提出协商解除劳动合同要求，经甲、乙双方协商一致，同意解除劳动合同，并达成如下协议：

一、甲方解除劳动合同的原因是乙方在合同期间因

为_____事件，严重违反公司章程和劳动纪律。乙方也承认自己的错误，同意甲方提前解除和自己的劳动合同。

二、甲方与乙方的劳动合同与____年____月____日终止；甲方应支付乙方的工资到____年____月____日终止；甲方给乙方交的社保、公积金到____年____月____日终止。

三、因解除劳动合同的原因在乙方，所以甲方不必支付给乙方经济补偿金及其赔偿金额。乙方也自愿放弃其他所有诉求。

四、乙方应当按照甲方离职规定在____日内办理离职手续。甲方应当给乙方出具离职等证明。

五、本协议一式两份，从双方签订之日起具有同等的法律效力。

甲方：

年 月 日

乙方：

年 月 日

单位通知解除劳动合同篇四

(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；

第六种情况是如果用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

(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。

换言之，劳动合同期满，如果劳动者在维持原劳动合同条件续订劳动合同，用人单位不同意续订，此时用人单位应当支付经济补偿金。

(一)用人单位被依法宣告破产的；

(二)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；

综上所述，《劳动合同法》具体规定了17种解除劳动合同情况，用人单位应当支付经济补偿金。当然这并不是全部，因为《劳动合同法》还有兜底条款，法律、行政法规规定劳动者

可以解除合同的，劳动者也可以要求经济补偿金。

经济补偿金的数额如何确定？《劳动合同法》第四十七条对此明确的规定：

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。

一、用工单位与用工者签订合同要保存双方自愿签约的证据，应当按照劳动合同约定(如果劳动合同对此没有明确约定，应该依照相关法律行政法规的规定)提供劳动条件，提供劳动保护，按时发放工资以及各项福利，依法缴纳各项保险。单位制定规章制度要合法，不合法的规章制度不受法律保护，即使单位以劳动者违反了单位规章制度为由解除合同，也不能得到法律支持。用人单位在任何情况下不能以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，用人单位不能违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

二、《劳动合同法》的十七项经济补偿金的规定是对劳动者权益的有力保障，劳动者要注意6种情况下自己解除劳动合同有经济补偿金，其余情况下劳动者自己提出解除劳动合同是没有经济补偿金的。笔者曾经解除过一些咨询者，他们因为“老板”、“经理”、“人事”要求自己辞职，自己就打了辞职报告。这样的情况下，用工单位就不用支付经济补偿金了。而劳动者自己的权益被自己毫不知情的损害了。由谁提出解除合同，真的很重要。

单位提前解除劳动合同，如果有上述情况之一，职工可以要

求单位支付相应的补偿。这是法律有明确规定的，任何单位都不能侵害职工的这种合法权益。如果单位不支付补偿，职工可以向劳动争议仲裁委员会提起劳动仲裁。

单位通知解除劳动合同篇五

__□

自 年 月 日调岗后用工单位通知你于 年 月 日到岗，但你至今一直未到岗工作。根据《劳动合同法》规定我公司与你签订的《劳动合同书》以及用工单位管理规定因你无正当理由长期旷工，我公司已经与你解除劳动关系，现通过公告向你送达《终止(解除)劳动合同证明书》。

自本公告之日起 日内未回本单位办理解除劳动合同手续的，视为自动解除。

特此公告！

__人力资源有限公司

年 月 日