

2023年单方面解除合同有工资吗(通用5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？下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟！

单方面解除合同有工资吗篇一

甲方(招用单位名称)

乙方(被招用职工)

甲、乙双方根据《中华人民共和国劳动法》及其配套法律、法规、规章的规定，在平等、自愿、协商一致的基础上签订本合同：

一、生产、工作任务及工种

乙方同意按甲方生产工作需要，在岗位，承担工作任务，为工种。

二、合同期、学徒期、(熟练期)和试用期：

合同期从年月日起至年月日止。若招用需实行学徒期(熟练期)或试用期的职工，其学徒期(熟练期)从年月日起至年月年月日止，合同期届满，若甲方生产，工作需要，经双方同意，可以续订合同。

三、生产、工作和劳动保护条件。

为使乙方能顺利完成工作任务，甲方应当根据国家有关规定，

为乙方提供必需的劳动保护设施，劳动保护用品及安全条件，保障乙方的安全和健康。对乙方进行劳动保护教育、培训、并按要求持证上岗。

四、劳动工作时间，劳动报酬、保险福利和政治待遇：

(一) 劳动工作时间

甲方按照国家规定，实行八小时工作制，不得随意增加劳动工作时间。如生产(工作)需要增加劳动工作时间的，应按《劳动法》规定征得乙方的同意，并付给相应的报酬。

(二) 劳动报酬

乙方在合同期内实行计件工资制的，月工资额按计件单价结算，具体办法由双方在合同中约定。实行计时工资制的，月工资经甲、乙双方协商元(奖金、津贴由双方自行约定。)

(三) 保险福利

劳动保险和福利待遇按国家和省现行的有关规定办理。

(四) 政治待遇

甲方和乙方享有公民的平等地位，要尊重乙方人格，不得财神虐待和体罚。合同期内，乙方有权参加由工商、劳动、卫生等国家部门组织的政治、安全、技术等方面的学习，乙方在学习期间，甲方应按出勤发给工资和误工补贴。

五、劳动纪律

双方自觉维护和执行国家政策、法律、法规。乙方应遵守甲方制定的符合国家规定的各项规章制度。做好工作，完成任务。

六、合同的解除及责任。

(一)有下列情况之一者，甲方可以解除劳动合同：

- 1、乙方因身体或其他原因不能坚持正常生产和工作的；
- 2、乙方严重违反甲方劳动纪律和有关规章制度的；
- 3、乙方被劳动教养或判刑的。

(二)有下列情况之一者，乙方可以解除合同：

- 2、甲方不能按照合同规定支付劳动报酬的；
- 3、甲方不履行劳动合同，或者违反国家法律、政策侵害乙方合法权益的；
- 4、乙方因参军、升学者。

(三)任何一方解除合同，必须提前30天通知对方，方可办理解除合同的手续。

(四)任何一方违反合同规定，给另一方造成经济损失的，应承担经济赔偿。

七、甲方因发生不可抗力的特殊情况，确无继续履行合同能力时，可向乙方说明，双方自行解除合同。

八、劳动合同纠纷的调解，从发生纠纷之日起，可以依法向企业劳动争议调解委员会提出调解申请，经调解无效的，当事人在法定时效内，向有管辖权的劳动争议仲裁部门申请裁决。对裁决不服的可依法向人民法院起诉。

九、本合同经双方签定后不得涂改。乙方不得请他人代签，否则合同无效。

十、双方需约定的补充条款：

十一、本合同未尽事宜或与国家政策不符之处，按国家现行规定执行。合同一式二份，经双方签字，报送签证机关签证。

甲方(公章)：_____乙方(公章)：_____

法定代表人(签字)：_____法定代表人(签字)：_____

_____年____月____日_____年____月____日

单方面解除劳动合同有工资吗篇二

职工病假期间一般是不允许用人单位解除劳动合同的，但凡事都有例外的时候。病假期间如果职工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等情况的，用人单位是可以解除劳动合同的。那么，病假期间用人单位解除劳动合同，要给予劳动者怎么补偿呢？详细内容请阅读下文。

如果单位提出解除劳动合同，应当根据劳动者在本单位工作年限，每满1年发给1个月工资作为经济补偿金，不满一年的按一个月工资标准支付。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合同前十二个月的月平均工资。劳动者患病或非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认后，依法解除劳动合同的，用人单位除按规定支付经济补偿金外，同时还应发给不低于六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百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。至于报销医疗费用，单位只负责报销劳动合同解除前的医药费，解除后的则不负责。

关于劳动争议的诉讼时效问题，根据《劳动法》第82条规定，

劳动争议的申诉时效为60日，所以，你应当在单位正式与你解除劳动合同后60日内申诉到当地劳动争议仲裁委员会，以免错过时效期。

病假解除劳动合同的经济补偿金是与工龄挂钩的，工龄越长补偿金就越多。

病假期间可以解除劳动合同吗：

劳动法病假制度的规定中，在员工的病假期间是不可以解除劳动合同的。《劳动法》第四十二条劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(二)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；

(三)患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五)在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

(六)法律、行政法规规定的其他情形。

病假在劳动法规上称作“医疗期”。

医疗期：是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。医疗期根据两个因素来确定：一是本人的实际参加工作年限，二是本单位的工作年限。

具体的医疗期长度如下：

(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

病假期间用人单位是不能解除劳动合同的，如果有用人单位解除了劳动关系，小编希望劳动者勇敢的站出来捍卫自己的权益，而不是选择忍气吞声。

1. 违规解除劳动合同该怎么补偿
2. 病假工资怎么计算
3. 病假工资怎么算
4. 解除劳动合同经济补偿金怎么计算？
5. 解除劳动合同的经济补偿金怎么计算
6. 病假工资怎么计算
7. 员工病假条怎么写
8. 员工病假工资怎么计算
9. 病假工资怎么算
10. 病假的工资怎么算？

单方面解除劳动合同有工资吗篇三

甲方：_____

乙方：_____

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

第一条甲、乙双方选择以下第_____种形式确定本合同期限：

(一)有固定期限：自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

(二)无固定期限：自_____年_____月_____日起至法定的或本合同所约定的终止条件出现时止。

(三)以完成一定的工作(任务)为期限。自_____年_____月_____日至工作(任务)完成时即行终止。

其中试用期自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止，期限为_____天。

第二条根据甲方工作需要，乙方同意从事_____岗位(工种)工作。经甲、乙双方协商同意，可以变更工作岗位(工种)。

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。

第四条乙方实行_____工时制。

(一) 实行标准工时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过8小时，每周不超过40小时。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

(二) 实行综合计算工时工作制的，平均每日工作时间不得超过8小时，平均每周工作时间不得超过40小时。

(三) 实行不定时工作制的，工作时间和休息休假乙方自行安排。

第五条甲方延长乙方工作时间的，应依法安排乙方同等时间补休或支付加班加点工资。

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，甲方应保证乙方每周至少休息一天。

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工具，建立健全生产工作流程，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的作业的，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。

第十一条乙方试用期的工资标准为_____元/月。(试用期间工资不得低于本单位同工种、同岗位职工工资的80%)。

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：

(一)计时工资。乙方的工资由以下几部分组成：_____、_____、_____、_____；其标准分别为_____元/月、_____元/月、_____元/月、_____元/月。如甲方的工资制度发生变化或乙方的工作岗位变动，按新的工资标准确定。

(二)计件工资。甲方应制定科学合理的劳动定额标准，计件单价约定为_____元。

甲方：_____

乙方：_____

时间：_____

单方面解除合同有工资吗篇四

是地方武警医院，在药剂科工作，说我拿药速度不够等等，笼统的说：综合考虑，觉得我不适合在医院工作，院领导决定与我解除劳动合同，会补发一个月工资。我了解到劳动法规定，满6个月不满1年按1年算，也就是补发剩余月数的工资，而我刚好5个月多，不到6个月，劳动法解释只给半个月工资补偿。觉得医院太狡猾了，都要到年底快慢半年说要解除劳动合同。经济补偿包括奖金和年终奖也没有说清，我工作中没有犯任何错误，只是拿药手脚没有别人快，主要是以前没有在药房的工作经验。

[解除劳动合同，我可以得到哪些赔偿？]

单方面解除合同有工资吗篇五

经济补偿金是用人单位解除劳动合同时，给予劳动者的经济补偿。经济补偿金是在劳动合同解除或终止后，用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。我国法律一般称作“经济补偿”。

【案情】

陆某系一家电子科技有限公司的技术部经理，其于2月开始在公司工作，双方签订了3年的劳动合同，每月基本工资5000元，市内交通补贴500元、国家各类补贴计200元、职务津贴300元、服务费800元。陆某每月应得工资计6800元，扣除个人缴纳的社会保险费、公积金、税收，实际每月所得5000余元。此外，作为公司员工陆某还可以享受下面的津贴和福利：公司每年在12月和6月各发放的津贴1000元；技术部经理可享受季度奖金。陆某可享受的手机通讯费补贴每月800元。公司还每月向他支付住房补贴1000元，由其自行在外借房住宿。8月，陆某向公司提出应引进最新的技术设备以提高公司产品市场竞争力。不料总经理认为陆某在公司面临困难时不但不努力工作，不带领技术部门攻克技术难题，却给自己找借口，当即要求人事部与陆某解除劳动合同。209月11日，人事部向陆某发出解除劳动合同的通知书，并称愿依法支付解除合同的经济补偿金。人事部坚持只有写进劳动合同的工资和津贴才作为补偿金的计算基数；而陆某认为提成奖金、所有的津贴、住房补贴都是自己的收入来源，而且经济补偿金是应发工资的合计，而不应扣除税收和自己承担的社会保险费、公积金，双方各持己见终未达成一致意见。年1月15日，陆某向劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求公司按国家规定支付解除合同的经济补偿金。

劳动争议仲裁委员会经审理，计算了陆某在解除合同前12个月中的全部工资性收入，包括每月固定收入(工资及各类补贴、津贴)5411.8元、提成奖金合计67,399.7元(已扣税)、防寒和

高温津贴元，故月平均工资性收入应当为11,195.11元。经仲裁委员会调解，公司实际向陆某支付了11,200元。

【案例分析】

用人单位在劳动合同到期之前提出解除劳动合同的，应当依照国家有关规定向劳动者支付经济补偿。对于经济补偿金的计算问题，主要有如下几个方面需注意：

(1)经济补偿金的计算年限。按照现有的法律规定在用人单位提出解除劳动合同的情况下，用人单位应当根据劳动者在本单位规定的工作年限，每满一年支付一个月的经济补偿金。本案中，电子科技有限公司应发给陆某相当于一个月工资的经济补偿金。

(2)经济补偿金的计算标准。我国法律规定劳动者的月平均工资指企业正常生产情况下劳动者解除合同前12个月的平均工资。

(3)月平均工资包括些什么内容?哪些是工资的范畴，哪些不是?我们讲“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

根据上述规定，工资性收入应当包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等，但不应包括住房补贴和手机通讯费。因为住房补贴是公司提供给员工的福利而不是其应得的工资性收入，而手机通讯费未以津贴的形式发放给职工，而是按规定予以报销的，这说明单位没有将它列入工资支付总额。同时，经济补偿金应当以职工实际工资性收入为计算标准，而不应以应发工资为准，即实际工资性收入是扣除社会保险金、公积金、税收之后的所得。陆某要求以应发工资计算，并且住

房补贴、手机通讯费报销款均应计算在内，是没有法律依据的。

【提示】

(1)对经济补偿金的计算基数的范围问题，应当严格依据法律规定区分清楚，辨别清哪些是属于工资性收入范围的项目，哪些是应当剔除的项目，在此基础上得出的项目才具有合法性、合理性。(2)计算经济补偿金的工资标准是企业正常生产情况下劳动者解除合同前12个月的平均工资。需要说明的是，这里工资的计算基础是在企业正常生产情况下劳动者获得的报酬，而不是指劳动者正常工作情况下获得的劳动报酬。故实际上计算所得出的劳动者月平均工资有可能是低于其正常月工资的。