

# 2023年补偿金协议书 经济补偿金支付协议书经济补偿金支付标准(模板5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

## 补偿金协议书篇一

作者：杨帆律师

来源：广州劳动网（）

近几年，劳动争议中涉及经济补偿金问题的比例畸重，不少人对经济补偿金的计发问题存在争议。以下笔者将经济补偿金计发问题中争议较多之处加以归纳，以供所需时参考。

### 一、企业什么情况下可以不支付经济补偿金？

解答：按照现行规定，劳动者辞职、擅自离职、用人单位依据《劳动法》第25条辞退和劳动合同终止（地方有特殊规定的除外）等情况下，企业可以不支付经济补偿金。

### 二、企业什么情况需要支付经济补偿金？

解答：按照现行规定，用人单位违法解除劳动合同或者按照《劳动法》第24条、第26条、第27条的规定解除劳动关系的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。具体包括以下12种情况：

- (1) 用人单位违法解除劳动合同的；
- (2) 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同

的；

(3) 用人单位提前解除事实劳动关系的；

(6) 用人单位拒不支付加班加点工资或低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(11) 劳动合同期内用人单位破产或者解散的；

(12) 劳动合同终止，地方有特殊规定需要支付经济补偿金的。

三、企业什么情形下需要支付额外经济补偿金？

解答：按照劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发(1994)481号）第10条规定：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。

四、经济补偿金与生活补助费有何区别？

解答：劳办发(1995)50号文指出：《外商投资企业劳动管理规定》（劳部发〔1994〕246号）所指的“生活补助费”是《劳动法》第28条所指经济补偿的具体化，与《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）所指的“经济补偿金”是同一概念。

五、经济补偿金以何为计算基数？

解答：劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发(1994)481号）第11条规定：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12个月的月平均工资。

劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）第53条、国家统计局《关于工资总额组成的规

定》第4条明确规定，工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。国家统计局《〈关于工资总额组成的规定〉若干具体范围的解释》第3条第2项明确规定，补贴包括生活补贴和住房补贴。

## 六、哪些不能列入经济补偿金基数的范围？

解答：劳动者的以下劳动收入不列入经济补偿金基数的范围：

（1）社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；

（2）劳动保护费用，如工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；

（3）按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

## 七、本单位工作年限怎么计发经济补偿金？

解答：劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿

[1][2][3]

## 补偿金协议书篇二

系\_\_\_\_\_公司职工

住址：\_\_\_\_\_。

电话：\_\_\_\_\_

被上诉人：\_\_\_\_\_公司。

法定代表人：\_\_\_\_\_，系该公司总经理。

住所地：\_\_\_\_\_镇。

请求：

一、由被上诉人承担经济补偿金\_\_\_\_\_元。

事实与理由：

1、申诉人于\_\_\_\_\_年到\_\_\_\_\_厂上班，从事专业的拉丝工作，合同每年一签，合同约定每月保底工资是1000元，到了\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日，被上诉人关闭了拉丝车间，要求申诉人到另一个车间参加劳动，可是申诉人根本不会操作，无法适应新的工种。

因此，正在履行的劳动合同发生了的变更，改变了原有工种，造成了劳动合同中止。

根据国家劳动法规定：劳动者不能胜任新的工作，经过培训也不能胜任工作的，由用人单位解除劳动合同的，应给予经济补偿金。

补偿标准为按职工在本企业的工作年限，每工作一年支付一个月工资，现在申诉人在公司已经工作了6年，应得到7个月的平均工资。

即\_\_\_\_\_元的补偿金。

在签定劳动合同后，被诉方一直没有给申诉人办理社会\_\_\_\_，损害了申诉人的合法权益。

劳动法规定：建立用工关系，必须要签定合同和办理社

会\_\_\_\_\_。

原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法(劳动部1994年12月3日发布)第十条规定：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百分之五十支付额外经济补偿金。

2、未依法为劳动者缴纳社会\_\_\_\_\_费的；用人单位未缴纳社会\_\_\_\_\_费或者缴纳标准低于法定标准的，均为未依法为劳动者缴纳社会\_\_\_\_\_费，申请人可以要求解除劳动合同，中止劳动关系。

至此，被申诉人与申诉人解除劳动关系，必须给予经济补偿金。

为了维护申诉人的合法权益，特向\_\_\_\_\_委员会委申请\_\_\_\_\_，请依法公正裁决。

此致

\_\_\_\_\_劳动争议委员会

申诉人：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

### 补偿金协议书篇三

劳动法中，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。

不好意思啊，刚刚还是研究，有点不太明白，谢谢解答。学习中。。。。

[关于劳动合同经济补偿金的支付疑问]

## 补偿金协议书篇四

申请人：\_\_\_\_\_，男，\_\_\_\_\_  
族，\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日生，  
住\_\_\_\_\_，身份证号码：\_\_\_\_\_。

申请请求：

一、支付申请人经济补偿金\_\_\_\_\_元  
（\*5530）；

二、支付申请人应休未休年假工资\_\_\_\_\_元

事实及理由：

\_\_\_\_\_

此致

\_\_\_\_\_劳动争议仲裁委员会

申请人：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

# 补偿金协议书篇五

## 案情简介

11月6日，某出版社进行机构调整，撤销采集部将采集部的职工并入编辑部，并出台了[2004]14号文件，规定：“1. 编辑部与采集部所有员工进行竞聘上岗。2. 签订劳动合同重新约定工资”，规定自2012月1日起执行。某出版社提供的《企业职工安置办法》规定：“如果企业职工不同意上述安排，企业将解除其劳动关系并支付经济补偿金”。职工甲明确表示要求某出版社按原有工资标准支付其月工资，某出版社不同意职工甲的要求，双方未达成一致，某出版社于2004年12月8日与职工甲解除了劳动关系，并按规定支付了职工甲经济补偿金。经济补偿金的标准为每月1500元，共计支付7个月10500元。但是，职工甲某认为支付经济补偿金不足，应要求按2000元标准支付其经济补偿金，并加付不足部分的50%的'额外经济补偿金。

## 案件分析

双方当事人就工资标准虽未在劳动合同中约定，只是口头约定了工资支付标准，但一经约定就应认真履行，该口头约定不影响用人单位与劳动者在履行劳动关系的过程中，其应尽的义务与应享有的权利。

本案中，用人单位在208月后，每月按2000元的工资标准按月支付了职工甲的工资，应属用人单位与职工甲就工资标准协商重新约定。用人单位进行企业调整，要求劳动者竞聘上岗，职工甲依据企业的规定，明确表示了不同意，用人单位根据规定与职工甲解除劳动关系并支付其经济补偿金的做法，符合关于解除劳动者应支付经济补偿金的规定，但其在支付职工甲的经济补偿金的计算方法上，对工资构成的认识存在错误。职工的奖金属于工资的构成部分，职工甲自2002年8月后，用人单位在发放其工资时，每月一直是按2000元的标准支付

职工甲的工资，因此，用人单位在计算职工甲的工资时，应将该笔款项计算在内，用人单位未将奖金计算在内，不符合国家关于工资的构成规定。因此，用人单位在支付职工甲的经济补偿金的计算方法上，不符合国家关于工资规定的情形，在支付经济补偿金的过程中存在错误与偏差，用人单位的行为符合《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第十条规定的：“用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿金，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”的情形。因此，用人单位除全额按每月2000元的标准支付职工甲的经济补偿金不足的部分外，还须加付50%的额外经济补偿金。