

# 最新劳动合同结束给员工的劳动补偿金算 (优秀5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。那么一般合同是怎么起草的呢？以下是我为大家搜集的合同范文，仅供参考，一起来看看吧

## 劳动合同结束给员工的劳动补偿金算篇一

补偿金，是一个三字汉语词汇，意思是指法律规定的对人进行补偿的一种金额。解除劳动合同需要支付补偿金吗？我们来了解一下吧！更多解除劳动合同补偿金问题请点击“劳动合同”查看。

解除劳动合同需要支付补偿金吗

终止劳动合同的原因符合《劳动合同法》规定的应当支付经济补偿金的情形时，则用人单位应当支付补偿金。

《劳动合同法》第四十条规定，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。

法律依据

《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。

## 劳动合同的种类

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十八条、第十九条规定，劳动合同有“固定期限劳动合同”、“无固定期限劳动合同”和“单项劳动合同”。

1、固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

2、无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。原劳动法规定的长期合同。

3、单项劳动合同，即没有固定期限，以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

## 电子版劳动合同

甲方(用人单位)名称： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

性质： \_\_\_\_\_

法定代表人(委托代理人): \_\_\_\_\_

乙方(劳动者)姓名: \_\_\_\_\_

性别: \_\_\_\_\_

年龄: \_\_\_\_\_

家庭住址: \_\_\_\_\_

根据\_\_\_\_\_省劳动厅、人事厅、财政厅《企业试行全员劳动合同制暂行办法》(以上简称《办法》)和其他有关文件规定,甲、乙双方经过平等协商,自愿签订本劳动合同。

第一条合同期限:试用期自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起,至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止,期限为\_\_\_\_\_个月。工种\_\_\_\_\_。

第三条甲方的权利和义务:乙方在甲方工作期间,甲方有制定规章制度和管理办法、分配工作和下达生产、工作任务并按有关规定进行奖惩和辞退,检查乙方的生产、工作、学习和技术状况等权利;有为乙方支付劳动报酬、各项福利待遇,缴纳待业保险和养老保险金,改善劳动、工作、学习条件,参加民主管理和关心职工生活的义务。甲方必须正确行使权利,履行义务。

第四条乙方的权利和义务:乙方作为企业的主人,享有劳动、工作、学习、参加民主管理、获得劳动报酬和保险福利待遇,获得政治荣誉和物质奖励等权利。有接受甲方管理,遵守甲方纪律和规章制度完成甲方规定的生产和工作任务的义务。乙方必须正确行使权利,履行义务。

第五条乙方经甲方批准,脱产学习、长期病休、请长假或停薪留职等,需要签订专项合同,明确甲、乙双方在此期间的

权利、责任、义务和其他有关事项。

第六条劳动合同期限届满，即终止执行。由于甲方生产、工作需要，乙方又要求继续工作

第七条甲、乙双方在合同期内，一般不予变更劳动合同。甲主经上级主管部门批准转产、调整生产任务；或者由于情况变化，经甲乙双方协商同意，可以变更劳动合同的相关内容，并办理变更合同手续。

第八条甲、乙双方按照《办法》解除对方劳动合同的，必须提前一个月书面通知对方，方可办理解除合同手续。乙方被辞退、除名、开除、劳动教养以及判刑，其劳动合同自行解除，不用提前通知对方。一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应当根据后果和责任大小，予以赔偿。赔偿标准和办法，由甲、乙双方协商确定，并遵照执行。

第九条乙方患病或非因工负伤，从领取病假工资的次月起，按其工龄长短，给予3-18个月的医疗期。医疗期满，因病治疗需要延长医疗期的，由乙方提出申请，甲方审核批准，可适当延长。乙方医疗期满后，因不能坚持正常工作而被解除劳动合同的，发给乙方标准工资3-6个月的医疗补助费。

第十条按照《办法》正常解除劳动合同时，甲方须按乙方工作年限，每满一年发给本人一个月标准工资的生活补助费，最多不超过十二个月。其他情况不予发放。

第十一条乙方在合同期内一般不得调动(转移)工作单位。由于工作需要和其他特殊情况需要调动(转移)工作单位的，甲方负责按原身份介绍，并解除劳动合同，不发放生活补助费。

第十二条甲方按照国家规定为乙方向有关部门待业保险基金、养老保险基金，提供劳动报酬、工资性补贴和口粮补助等；乙方在甲方期间享受国家规定的劳动保险福利待遇；退休或待业后，也要享受相应的待遇。

第十三条乙方也要向有关部门缴纳基本养老保险和国家规定的各种费用。第十四条甲方制定的厂规厂纪、店规店纪为本合同附加条款。

第十五条本合同一式\_\_\_\_\_份，甲方、乙方和劳动部门各存\_\_\_\_\_份。

第十六条本合同一经签订，即具有法律效力，双方必须严格遵守执行。如在履行劳动合同过程中，发生劳动争议，任何一方均有权向劳动争议仲裁机构提请仲裁；仲裁不服时，可依照法律程序，向当地人法院起诉。

第十七条其他

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

## 劳动合同结束给员工的劳动补偿金算篇二

李女士是北京某医疗器械有限公司（以下简称公司）的工程师，2月到该公司工作，并签订了劳动合同，同年12月1日双方再次签订劳动合同，合同终止日期为11月30日。201月17日，该公司书面通知李女士，公司将被另一公司吸收合并，决定与李女士提前解除劳动合同。双方在协商公司支付的经济补偿金数额时发生争议。公司准备按以下办法支付经济补偿金：李女士在该公司工作两年，每工作满一年支付一月工资，工资以李女士月平均工资元计算；共计4000元。李女士认为应按公司的上年度月平均工资计算，每月为3126.58元，两个月共计6253.16元。

该争议经企业劳动争议调解无效。李女士到公司所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁，请求仲裁委员会对其申诉给予支付。仲裁的结果是对李女士的申诉请求不予支持。

李女士对劳动争议仲裁的结果不服。同年6月，她又向企业所在区的人民法院提起诉讼。她的请求包括：一、坚持原经济补偿金的数额。二、劳动争议仲裁费、诉讼费共250元由公司负担。三、因公司不切实履行劳动合同，对其本人造成了精神损失，公司向其支付500元作为赔偿，并向她公开道歉。

公司则辩称，公司因被另一公司吸收合并，所以与李女士解除劳动合同，李女士对此无异议，仅仅对经济补偿金的数额有异议，公司上年度月平均工资为1962.65元，向李女士支付4000元的经济补偿于法有据。

驳回其他请求。

案件的受理费50元，李女士负担20元，公司负担30元。

这是一起因用人单位解除劳动合同，支付经济补偿金计算标准问题而引发的劳动争议。产生该争议的原因在于，公司不当地使用了经济补偿金的计算办法。公司向李女士提出解除劳动合同，其本人是同意的。公司在计算李女士的经济补偿金，似乎可以按劳动合同当事人双方协商一致，由用人单位提出解除劳动合同找依据，即按劳部发[1994]481号)第五条的规定：“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的经济补偿金，最多不超过十二个月”。计算的标准是第十一条第一款的规定：“本办法中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。”

但公司忽略了，劳部发[1994]481号文件第八条中还规定了：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

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，虽然同样是用人单位按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金。但计算的标准却不同于第五条，当事人协商一致，用人单位提出解除劳动合同的计算标准。而是第十一条第二款的规定：当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经济补偿金。

公司与李女士解除劳动合同虽然也是经双方协商达成一致，但解除的根本原因却是，公司的生产经营的客观情况发生重大变化，即公司被其他单位吸收合并，李女士成为企业冗员，不得不同意解除劳动合同。

该起劳动争议启示我们，用人单位在处理劳动合同管理事项时：一是须注意容易引发劳动争议的关键环节，如解除劳动合同、经济补偿金、工资、工伤待遇等。二是寻找法律法规、部颁规章及规范性文件等作为依据时，须认真仔细，全面理解。

## 劳动合同结束给员工的劳动补偿金算篇三

一般情况下的解除，公司无需支付经济补偿金的情况：

### 1、在试用期内的情况：

员工个人提出与公司解除劳动合同需提前3天以书面形式通知，公司无需支付经济补偿金。

### 2、在合同期内的情况：

不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，员工个人都可以提前30天以书面形式通知公司解除劳动合同，公司无需支付经济补偿金。

以下情况下员工可以随时通知解除劳动合同，并要求公司给予经济补偿金：

- 1、公司未提供约定的劳动保护和条件。
- 2、公司未按时足额支付劳动报酬。
- 3、公司未依法缴纳社会保险费。
- 4、公司规章制度违法损害劳动者利益。
- 5、公司以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危订立劳动合同的。
- 6、法律法规规定的其他情况。

员工无需通知即可立即解除劳动合同，并要求公司给予经济补偿金：

- 1、公司以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的。
- 2、公司违规违章强令冒险作业。

希望对大家有帮助~~~~嘿嘿

[员工提出解除劳动合同及经济补偿金支付情况]

## 劳动合同结束给员工的劳动补偿金算篇四

条件

期限

经济补偿金



协商解除

单位提出

不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，都可以协商解除

无要求

需支付

员工提出

无要求

不需支付

单位解除的情形

即时通知解除劳动合同（过失性解除劳动合同）

试用期内不符合录用条件

随时

无需支付

严重违纪

随时

无需支付

造成重大损害

随时

无需支付

兼职，对本职工作有严重影响或经提出拒不改正的

随时

无需支付

以欺诈、胁迫手段或者趁人之危订立劳动合同

随时

无需支付

被追究刑事责任

随时

无需支付

预告通知解除（非过失性解除劳动合同）

患病或非因工负伤医疗期满不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作

提前30天或支付一个月工资

需支付

不能胜任工作，经培训或调岗后仍无法胜任的

提前30天或支付一个月工资

需支付

劳动合同无法履行且无法达成变更劳动合同协议的

提前30天或支付一个月工资

需支付

裁员解除

破产；经营困难；转产、重大技术革新或者经营方式调整；  
客观情况发生重大变化

履行法定程序后可以裁员

需支付

员工解除的情形

提前30天通知解除

不论何种类型的劳动合同，也不需要任何条件，劳动者都可以提前30天通知解除劳动合同

提前30天通知

无需支付

提前3天通知解除

在试用期内

提前3天通知

无需支付

随时通知解除

未提供约定的劳动保护和条件

随时通知

需支付

未按时足额支付劳动报酬

随时通知

需支付

未依法缴纳社会保险费

随时通知

需支付

规章制度违法损害劳动者利益

随时通知

需支付

以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危订立劳动合同的

随时通知

需支付

法律法规规定的其他情况

随时通知

需支付

无需通知立即解除

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

立即解除，无需通知

需支付

违规违章强令冒险作业

立即解除，无需通知

需支付

劳动合同终止

劳动合同期满的

用人单位不同意续订的

需支付

用人单位降低劳动条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的

需支付

用人单位维持或者提高劳动条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的

无需支付

劳动者开始享受基本养老保险待遇的

无需支付

劳动者死亡、或被法院宣告死亡或失踪的

无需支付

单位被宣告破产

需支付

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

需支付

法律、行政法规规定的其他情形

无需支付

不得解除或需逾期终止的情形

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

患病或者负伤，在规定的医疗期内的

女职工在孕期、产期、哺乳期内的

在单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年

法律、行政法规规定的其他情形

劳动和社会保障规章清理情况表

（一）已废止的劳动和社会保

[新法之下劳动合同解除和终止及经济补偿金支付情况一览表]

## 劳动合同结束给员工的劳动补偿金算篇五

在用人单位与劳动者解除或者终止劳动合同后,用人单位会一次性给予劳动者经济上的补助,这就是解除劳动合同经济补偿金。那大家知道这个经济补偿金吗?可以点击“用人合同”查看更多相关的用人合同参考喔。

### 解除劳动合同经济补偿金详情

(1)协商解除劳动合同经济补偿金。劳动合同期满前由用人单位提出解除,并与劳动者协商一致而解除的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿金,这就是协商解除劳动合同经济补偿金。应当注意的是,此种经济补偿金适用前提必须是由用人单位一方首先提出解除劳动合同的要求,如果是劳动者提出解除而与用人单位协商一致解除劳动合同的,劳动者则不能获得此项经济补偿金。实践中,如果是用人单位提出解除劳动合同的,劳动者应当要求用人单位出具解除劳动合同意向书;反之,用人单位应当要求劳动者递交辞呈或者解除劳动合同意向书,以防发生纠纷后的举证不利情形。

(2)劳动者单方解除劳动合同经济补偿金。用人单位有劳动合同法第三十八条规定情形之一,导致劳动者行使单方即时解除权而解除劳动合同的,用人单位应当依法支付经济补偿金。因此,此种补偿金也可称作劳动者依法行使单方即时解除权解除劳动合同的经济补偿金。但劳动者依照劳动合同法第三十七条行使单方预告解除权而解除劳动合同的,不适用经济补偿金。原劳动法对此未作规定,劳动合同法在此是扩大了经济补偿金的范围。

(3)用人单位单方解除劳动合同经济补偿金。与劳动者单方解除劳动合同经济补偿金相反,用人单位行使单方即时解除权

解除劳动合同的，劳动者无权获得经济补偿金。用人单位单方预告解除劳动合同的，将产生经济补偿金的请求权。单方预告解除劳动合同的情形，为劳动合同法第四十条、第四十一条所列举的情况。经济补偿金的规定，则在劳动合同法第四十六条第三项、第四项。该种经济补偿金与劳动法规定是相一致的。

## 劳动合同的期限是怎样的

劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

(1)有固定期限的劳动合同，亦称定期劳动合同。是指劳动者和用人单位在订立合同时明确约定了效力期间的劳动合同。其期限可长可短，长到几年、十几年；短到一年或者几个月。

(2)无固定期限劳动合同，亦称不定期劳动合同。是指劳动合同中只约定了起始日期，没有约定具体终止日期的劳动合同。无固定期限劳动合同可以依法约定终止劳动合同条件，在履行中只要不出现约定的终止条件或法律规定的解除条件，一般不能解除或终止，劳动关系可以一直存续到劳动者退休为止。

(3)以完成一定工作为期限的劳动合同。是指劳动者与用人单位订立的以完成某项工作或者某项工程为有效期限的劳动合同，该项工作或者工程一经完成，劳动合同即终止。

## 最新版劳动合同范本

甲方：\_\_\_\_\_国\_\_\_\_\_公司

法定地址：\_\_\_\_\_（电话、电报挂号、电传）

乙方：中国\_\_\_\_\_公司



法定地址：\_\_\_\_\_（电话、电报挂号、电传）

第一条：根据甲方的愿望，乙方同意派遣中国工程师、技术工人、行政人员（翻译、厨师）在\_\_\_\_\_国工作。具体人数、工种、工龄和月工资见本合同附件（略）。该附件为本合同不可分割的组成部分。

第二条：乙方人员出入中国国境和过地间手续，由乙方负责办理，并负担其费用，乙方人员出入\_\_\_\_\_国国境的签证和在\_\_\_\_\_国境内所需办理的居留、劳动许可证手续由甲方负责办理并负担其费用。

第三条：1、乙方人员在\_\_\_\_\_国工作期间，由甲方按本合同的规定向乙方人员支付每月的工资。

2、凡工作不满一个月的乙方人员，按下列公式计算：

不满一个月的工资=月工资/30天-工作天数（包括周日和官方假日）。

3、上述工资应以乙方人员到达\_\_\_\_\_国之日起到离开\_\_\_\_\_国之日止计算。

4、乙方于每月末将乙方人员该月的工资，包括加班费，列具清单提交甲方，甲方于清单开出之日起三天内按清单所列金额的75%以美元支付，并按当天牌价电汇给北京中国银行总行营业部中国\_\_\_\_\_公司\_\_\_\_\_帐户，并按\_\_\_\_\_国\_\_\_\_\_银行的规定负担共手续费。同时书面通知中国驻\_\_\_\_\_国大使馆经济参赞处。

5、甲方将乙方人员工资和加班费的25%以\_\_\_\_\_国\_\_\_\_\_货币支付并汇给中国驻\_\_\_\_\_国大使馆经济参赞处在\_\_\_\_\_银行\_\_\_\_\_帐户。

第四条：甲方负责乙方人员从\_\_\_\_到\_\_\_\_的旅费，并负责将此费用汇到上述乙方帐户。乙方人员从\_\_\_\_返回\_\_\_\_，由甲方通过\_\_\_\_航空公司向乙方人员提供机票。甲方负责乙方人员只限往或返单程的行李超重费，其重量为20公斤。

第五条：1、甲方负责乙方人员的住宿费。在工作期间和加班时间提供从居信地到工地的交通工具。负责国营医院的医疗费。

2、乙方人员的工资和加班费不交所得税。

3、甲方为乙方人员在\_\_\_\_\_国家保险公司投保生命保险。其保险费每人为(货币及数量)。

4、甲方向乙方人员提供工作服和工作所需的工具。

5、甲方提供的信房，包括水、电、空调和必要的家具、床和床上用品。

6、乙方人员的居住面积如下：

(1)组长、工程师、技术员、行政人员为8——10平方米；

(2)其余人员为4——5平方米。

7、甲方向乙方提供厨房所用的炊具和旨在自己用饭所需的餐具。

第六条：1、乙方人员每周工作六天，每天工作八小时。

2、根据工程需要、甲方需要乙方人员加班时，加班工资按下列比例计算：

平时加班为日工资的150%。

周假日加班为日工资的200%。

第七条：1、乙方人员享受周日假和\_\_\_\_\_国官方规定的节假日为十七天。

2、乙方人员每年享受带薪休假三十天。如乙方不愿享受上述假期或享受部分天数，甲方应向乙方提供报酬，其工资按下列方法计算：月工资/30-假若工作天数。

第八条：1、根据总利益的要求，甲方有权在任何时间内终止本合同，在这种情况下乙方人员应享受三个月或本合同所余期限的工资，但以最短的时间为准。乙方人员有权享受回\_\_\_\_\_的机票。

2、在乙方愿望以外的原因而停工，如断电、断水、材料供应不足等，在停工期间甲方照付乙方人员的工资。但根据工作需要，甲方有权使其在其它项目上工作。

甲方签字(盖章)乙方签字(盖章)

签订时间：年月日