

最新劳动协议补偿款不给我办 如何计算 终止劳动合同补偿金(优秀5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

劳动协议补偿款不给我办篇一

以下情形终止劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金：

(一)劳动合同期满，除用人单位维持或提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，用人单位都应当支付经济补偿。

(二)因为用人单位被依法宣告破产的，劳动合同终止，用人单位应当支付经济补偿金。

(三)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，用人单位应当支付经济补偿金。

(四)以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

(五)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，用人单位应当补签，如果劳动者不与用人单位补签书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并应支付经济补偿。

(六)根据《国营企业实行劳动合同制度暂行规定》规定，国

营企业的老职工在劳动合同期满与企业终止劳动关系后可以领取相当于经济补偿的有关生活补助费，尽管该规定已于被废止，但20之前参加工作，在劳动合同终止后，仍可以领取自工作之日起至年的生活补助费。

(七)法律、行政法规规定的其他情形。

以上是找法网小编为大家详细介绍的关于终止劳动合同补偿金如何计算的内容，终止劳动合同，在进行经济补偿的时候是会根据其工作年限和上一年度的平均工资来进行计算的，若您还有什么法律上的问题，建议咨询找法网专业律师，我们将竭诚为您服务。

劳动合同续签的注意事项

(一)劳动合同未明确劳动报酬的，由用人单位和劳动者双方协商予以明确；用人单位和劳动者双方协调不一致的，以劳动合同期满前12个月最低标准。

(二)劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件在实际履行中发生变化而劳动合同未依法变更的，实际履行的劳动报酬和劳动条件如低于劳动合同的最低标准。

(三)劳动合同期满用人单位不再续订的，应提前30日开具《终止劳动合同通知书》通知职工本人。用人单位未提前通知或提前通知不足30日工资的补偿金，视为提前30日通知，劳动合同期满即终止，双方应按有关规定办理劳动合同终止手续。

(四)员工若患有职业病或其因工负伤并被确认达到规定的伤残等级，要求续订劳动合同的，企业应与其续订合同。

(五)员工若在企业连续工作满以上，在续订劳动合同时，其要求续订无固定期限劳动合同的，企业应与其续订无固定期

限劳动合同。

(六)劳动合同期满后，企业不想续订合同，但未能与员工办理终止劳动合同手续，形成事实劳动关系的，视为续延劳动合同，企业应当与订劳动合同期限协商不能达成一致意见的，续订劳动合同的期限从双方签字之日起，不得少于一年。

劳动协议补偿款不给我办篇二

法规定发放离职补偿金，按n+1计算，我可以得到多少补偿金？

我过去12个月的总收入如下：

1. 最后一个月，即206月份工资税前为8486, 税后7140
2. 年终奖1个月, 税前7746
3. 20的工作绩效奖金共税前60418
4. 到7月份我在该单位正好工作9年

最近12月的税前总收入=8486*12+7746+60418=169996

按照同事告诉我的计算方法是：

$(\text{最近12月收入的总和}/12) * (n+1)$

我的赔偿金就是： $(169996/12) * 10 = 141633$

不知道以上算的对不对？

年终奖金，绩效奖金是否算入赔偿基数？

[离职补偿金如何计算?]

劳动协议补偿款不给我办篇三

我们公司去年处理了一单协商解除劳动合同事件，其实也跨越前后，按理说201月1日前的部分只需要按当时的月工资标准支付就行，但我们公司是按本地区上年度职工月平均工资三倍（因为超出了三倍）支付了补偿金，通过本篇文章的学习，知道了今后处理类似事件的计算方法，可以减少公司的损失。另外，上年度职工月工资水平通常公布比较迟（5月左右），在公布前只要按上一年的标准支付就行吧。

[协商解除劳动合同的补偿金计算]

劳动协议补偿款不给我办篇四

案情：王某（申诉人）系本市某外企员工，自2009年12月，王某与所在公司（被上诉人）达成协议，同意解除原劳动合同，并在被上诉人出具的解除合同补偿金领款单上签名，后王某因不满被上诉人给予的经济补偿，向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求被上诉人补发因解除劳动合同的经济补偿金差额。被上诉人则辩称：申诉人的工资收入按销售额提成难以确定，故被上诉人按每月1000元标准予以补偿，该补偿金额高于上海市劳动局的标准，因此被上诉人不同意支付申诉人提出的补偿金差额。

劳动争议仲裁委员会经审理查明事实后认为：既然申诉人与被上诉人经协商一致而同意解除劳动合同，因此事后再要求补发解除合同的经济补偿金额依据不足，劳动争议仲裁委员会对申诉人的要求不予支持，并裁决申诉人承担150元仲裁费。

分析与评述：这个案例属典型的劳动合同经济补偿金纠纷案件，

根据《劳动法》第24条和第28条，劳动合同经双方当事人协商一致可以解除，但用人单位应当按照国家有关规定对劳动者给予经济补偿。按照上海市劳动局沪牢关发（1998）16号文“关于实施《上海市劳动合同规定》若干问题的通知”第2条的规定：作为经济补偿计发基数的月工资收入是指按国家规定列入工资总额统计的实得工资性收入；如果劳动者平均月实得工资性收入难以确认的，劳动者可以与用人单位协调确定；协商不成的，按同期用人单位月平均工资计算；用人单位月平均工资难以确认的，按本市上一年度月平均工资计算。

本案中，因申诉人的月平均实得工资性收入难以确认，所以在协议解除劳动合同的经济补偿金事宜上，申诉人应当与用人单位协商确定，协商不成再按法定标准计算。所谓“协商一致”，按照民法及合同法原则是指双方当事人意思表示真实、一致。本案中申诉人同意解除合同合同补偿金足以表明：申诉人与用人单位在经济补偿金事宜上有了真实、一致的意思表示，该行为具有法律约束力，当事人必须履行，非因法定事由不得事后反悔。因此，既然被诉人给予的经济补偿不低于法定标准，申诉人再要求补发差额请求不能得到法律的支持。

劳动协议补偿款不给我办篇五

地址： _____

电话： _____

法定代表人： _____

职务： _____

委托代理人： _____

事实与理由： _____

一、 _____

二、 _____

根据《劳动法》、《_____省劳动合同条例》以及双方签订的劳动合同，我公司做出的决定合法合理，有根有据。