

提前解除劳动合同赔偿多少 员工提前解除劳动合同(模板10篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。拟定合同的注意事项有许多，你确定会写吗？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

提前解除劳动合同赔偿多少篇一

乙方：_____

身份证号码：_____

甲、乙双方于_____年____月____日签订了有固定期限劳动合同，现乙方因个人原因，乙方提出提前解除劳动合同，经甲、乙双方协商一致，同意提前解除劳动合同。并达成如下协议：

一、解除劳动合同的日期为：_____年____月____日；

三、本协议自甲、乙双方签字(盖章)后生效；

四、自签字之日起公司已结算完毕以往所有工资及费用；双方今后无涉，双方均自愿放弃诉讼或仲裁的'权利。

五、本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。

甲方：_____乙方(签字)：_____

法定代表人或委托代理人：_____

_____年_____月_____日

提前解除劳动合同赔偿多少篇二

公司解除员工的劳动合同，符合条件的情况下是需要对其员工进行一定的赔偿金补偿的。在哺乳期间同样也是如此，那么，哺乳期解除劳动合同赔偿金标准是怎么样的呢?我相信你一定会对此产生浓厚的兴趣。这里给大家分享一些关于哺乳期解除劳动合同赔偿金标准，希望对大家有所帮助。

我们国家在劳动合同法、女职工特别保护规定、计划生育条例等多部法律法规上重点对三期妇女的权益进行特别保护，明确禁止在妇女孕期、产期、哺乳期用人单位有侵害妇女权益的行为发生。

但同时需要特别注意的是，哺乳期妇女并不是无条件的，不可以解除劳动关系。根据劳动合同法相关规定，哺乳期女职工违反了用人单位规章制度，并且不属于劳动合同法第40条、第41条规定情形的，用人单位仍可以与该哺乳期劳动者解除劳动关系，并不用支付经济赔偿金。

但如果用人单位没有合法的事实和法律依据，与哺乳期劳动者解除劳动关系，依据法律规定，用人单位理应支付哺乳期女职工违法解除劳动合同的赔偿金，赔偿金的标准为双倍的经济补偿金，工作每满一年支付两个月工资。并自用工之日起计算劳动者的赔偿金年限。当然，哺乳期劳动者也可以主张确认解除行为违法，要求用人单位继续履行劳动合同。

法律依据：

《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照

本法第四十七条 规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

《劳动合同法实施条例》第二十五条

用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

女性哺乳期是指是指女性生产后至其孩子满周岁期间。我国劳动法对女性怀孕及哺乳期进行了保护，用人单位需要支付其应得的工资待遇，且不得随意辞退该员工。

根据《劳动合同法》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：女职工在孕期、产期、哺乳期的”的规定，在此期间用人单位是不可以与员工解除劳动合同的，除非符合《劳动合同法》第三十九条劳动者有重大过错的相关情形。但双方协商一致解除劳动合同或员工主动提出辞职是可以的。

由于哺乳期内是禁止单位提出解除劳动合同的。故，如果单位单方面解除劳动合同，则适用《劳动合同法》第四十八条：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。”

《劳动合同法》第八十七条：“用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。”

《劳动合同法》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，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。”

请3个月、6个月哺乳假的工资，均按本人基本工资加职务岗位津贴、省直补贴的80%发给，不影响晋级、调整工资并计算工龄。

请一年(含法定产假)哺乳假的，工资照发，职务(岗位)津贴、省直补贴停发。不影响晋级、调整工资并计算工龄。独生子女父母奖励费不发。

5、双生以上的女职工，可实行产后休息一年，其产假以外的工资，按本人基本工资的80%发给。

6、哺乳时间：对抚育未满周岁婴儿的女职工，在每班工时应给予两次哺乳时间(包括人工喂养)，每次哺乳时间单胎为30分钟。也可将两次哺乳时间合并使用。双生以上者的哺乳时间，按单胎哺乳时间相应成倍增加。哺乳时间及途中往返时间应扣除劳动定额，工资照发。

7、婴儿满周岁后，确诊为体弱儿，可适当延长哺乳期，但最多不超过六个月。

8、确诊患有更年期综合症的女职工，症状较重，每月可给予公假休息1-2天。

9、女教师产假正值寒暑假期间，其寒暑假休假时间可以顺延(国家教委教人[1992]8号)。

10、实行劳动合同制的女职工，在合同期未满的情况下，不能以怀孕、生育、哺乳为由，解除其劳动合同。

11、男女双方均晚婚晚育的，男方可享受5-7天的护理假。

在哺乳期间，法律有对于女性员工的一些合理差别对待的特殊保护，需要对其进行一定金额的赔偿。

提前解除劳动合同赔偿多少篇三

1、双倍工资

劳动合同法：第八十二条 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的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

2、经济补偿金

劳动合同法：第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同法：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。

3、一个月工资

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。

4、赔偿金

劳动合同法：第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

5、社会保险

劳动法：第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

（二）患病、负伤；

（三）因工伤残或者患职业病；

（四）失业；

（五）生育。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳

动合同：

- （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；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

提前解除劳动合同赔偿多少篇四

员工必须提前30日以书面形式通知用人单位。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。但通知的内容必须是肯定的，不能出现：请领导批准、请予以考虑等要约性质的文字，否则决定权即交到用人单位处，由用人单位对要约进行承诺，其实此行为就依法演变为双方协议解除劳动合同的过程了。

无论是劳动者还是用人单位在解除劳动合同时，都必须以书面形式告知对方。因为这一时间的确定直接关系到解除预告期的起算时间，也关系到劳动者的工资等利益，所以必须采用慎重的方式来表达。

提前解除劳动合同的方法

1. 寻找单位的违法行为，随时向单位行使单方解除权
2. 与单位协商解除劳动合同
3. 提前三十天通知单位解除劳动合同

提前解除劳动合同的通知

1、用人单位解除劳动合同需要提前通知的情况

(2) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位后，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。

法律明确规定，用人单位以劳动者不胜任、医疗期满以及客观情况发生重大变化为由与劳动者解除劳动合同的，需要履行提前三十日书面通知的义务，如果没有履行该通知义务，则需要支付劳动者一个月工资。

另外，在一些地方性法规中，对于劳动合同期满终止，用人单位不续签也有提前通知的义务。例如：《江苏省劳动合同条例》第三十七条规定，劳动合同期满终止，用人单位不续签的，需要提前三十日通知劳动者。

2、劳动者解除劳动合同需要提前通知的情况

我国劳动合同法第三十七条规定：劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

劳动合同法赋予了劳动者单方面解除的权利，且该解除无须任何的理由，但须履行提前通知的义务，对于试用期内的劳

劳动者提出解除，只要提前三天通知即可，对于试用期满的劳动者单方面解除劳动合同，需要三十日书面通知用人单位。

需要注意的是，法律虽然规定了劳动者解除劳动合同提前通知的义务，但没有规定劳动者不履行该义务，用人单位可以要求劳动者支付一个月工资作为补偿/替代。如果劳动者没有提前通知用人单位解除劳动合同，该行为给用人单位造成损失的，用人单位可以依据劳动合同法第九十条的规定要求劳动者承担赔偿责任。

提前解除劳动合同赔偿多少篇五

劳动部《关于劳动法若干问题的意见》第26条规定：劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为协商解除、法定解除和约定解除三种；根据《劳动法》的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除；法定解除是指出现国家法律、法规或合同规定的可以解除劳动合同的情况时，不需双方当事人一致同意，合同效力可以自然或单方提前终止；约定解除是指合同双方当事人因某种原因，在完全自愿的情况下，互相协商，在彼此达成一致的基础上提前终止劳动合同的效力。

(1) 非过失性辞退的经济补偿。劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于1个月工资的经济补偿金，没有最高额限制，同时还应发给不低于6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50%；患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。或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。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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的

年限，工作时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，但最多不超过12个月。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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限、工作时间每满1个发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。若劳动者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。

(2)经济性裁员的经济补偿。用人单位濒临破产进行法定整顿期间，或者生产经营状况发生严重困难，必须裁减人员的，由用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满1年，发给相当于1个月工资的经济补偿金，但没有最高额限制。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。

(3)用人单位逾期给付经济补偿金的责任。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。

提前解除劳动合同赔偿多少篇六

乙方：_____

身份证号码：_____

住所地：_____

1. 双方同意于年月日解除劳动合同，工薪及福利同时截止。协商约定补偿金及全部未结费用为元人民币，甲方将在劳动合同解除后的第一个发薪日支付至工资卡。

2. 乙方保证在本协议书签订之日内，按照甲方的相关规定和要求办理完毕全部的交接手续，包括但不限于：_____项目的移交，资产的回收，工作的汇报，转单的签返，付清对甲方的应付款项，提供客户信息等，与此同时，双方办理完毕全部的离职手续。

3.1 继续遵守和甲方签订的保密协议，不外泄在职期间从甲方获悉的任何商业秘密；

3.2 不得以任何方式做出有损于甲方与客户的合作关系的行为。

4. 乙方按照本协议书的约定办理完毕全部的离职手续后，甲方将在劳动合同解除后的第一个发薪日，支付年1月1日至年1月16日的工资。

5. 乙方承诺将继续履行劳动合同中约定的在劳动合同终止或解除后乙方应继续承担的其他义务。

6. 甲乙双方一致同意，除本协议内容以外，不再向对方提出任何要求。

7. 本协议书1式3份，甲乙双方各执1份，交公共就业服务机构存档1份，于双方签字或盖章之日起生效。

_____年_____月_____日

乙方：_____

_____年_____月_____日

提前解除劳动合同赔偿多少篇七

(一) 劳动者未依法律程序解除劳动合同的法律后果。

(二) 经济补偿金的支付。

劳动者提前解除劳动合同的，用人单位不予给付经济补偿金。

劳动者签订了劳动合同，就应该遵守诚实信用原则，全面、完全的履行劳动合同，而劳动合同的主要条款之一：合同期限，则是双方必须遵守的首要条款。用人单位不遵守，违反此约定的，应该承担法定违约责任，必须支付经济补偿金。劳动者违反此约定的，当然也应属违约行为，法律明确规定劳动者依法定程序解除，但未明确规定解除的法律后果，但不等于劳动者可以随意解除合同，否则对用人单位是不公平的，也不利于建立劳动者合理流动的社会制度和信用制度。对此，相关部门也采取了相应的措施并制定了相应的政策。

(2) 用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；

(3) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失；

(4) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

2、《劳动部关于企业职工流动若干问题的通知》规定：

(1) 用人单位招接收的大中专毕业生，按有关规定签订了服务合同或其他协议的，未到期的仍应继续履行，并应与用人单位签订劳动合同；拒绝签订劳动合同又不履行协议的，在提前三十日以书面形式通知用人单位后，用人单位可与其解除劳动关系。劳动关系解除后，如原服务合同(协议)约定或用人单位依法规定了赔偿办法的，职工应按服务合同(协议)的约定或用人单位的依法规定承担赔偿责任；如无约定或无规定的，按国家有关规定执行。

(2) 用人单位与掌握商业秘密的职工在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时，可以约定在劳动合同终止前或该职工提

出解除劳动合同后的一定时间内(不超过六个月),调整其工作岗位,变更劳动合同中相关内容;用人单位也可规定掌握商业秘密的职工在终止或解除劳动合同后的一定期限内(不超过三年),不得到生产同类产品或经营同类业务且有竞争关系的其他用人单位任职,也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务,但用人单位应当给予该职工一定数额的经济补偿。

(3)用人单位与职工可以在劳动合同中约定违约金。解除劳动合同,应当按照《劳动法》的有关规定执行。未经当事人双方协商一致或劳动合同中约定的工作任务尚未完成,任何一方解除劳动合同给对方造成损失的,应依照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》承担赔偿责任。

针对以上规定,建议用人单位和劳动者在签订劳动合同是,对违约金予以约定,对违约情形予以明确,以便于出现纠纷时依法、依约定处理。

提前解除劳动合同赔偿多少篇八

劳动合同是劳动者权益保障的一张“护身符”,在劳动关系相对灵活和复杂的今天更是如此。懂得劳动合同法就代表着手上拿着坚硬的武器,就算遇到很多险阻、困难都可以迎刃而解。

a 何种情况解除、中止劳动关系

“停薪留职”:单位没有岗位或者无法安排工作的,可依法与其解除劳动合同。但“停薪留职”期间可不作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“放长假”:因单位原因放长假的职工,没有岗位或无法安排工作的,可依法与其解除劳动合同。“放长假”期间作为计发经济补偿金的本单位工作年限。

“长期病号”：请长期病假的职工，医疗期满回原岗位工作的，用人单位可继续履行劳动合同；既不能从事原工作，也不能从事由单位另行安排的工作的，可依法与其解除劳动合同，并按规定给予经济补偿。

“哺乳期”：哺乳期内请长假的，因本人原因逾期不到岗，逾期时间不作为计算经济补偿金的本单位工作年限。

“挂名、挂靠”：这类人员没有为单位提供正常劳动且单位未支付劳动报酬的，用人单位与其解除劳动合同不支付经济补偿金。

“脱产学习”：经单位同意脱产学习的，学习期满不回单位，逾期时间不作为经济补偿金的计算年限。

“因私出境”：归侨、归眷职工因私出境，可申请事假。去港澳地区的，假期不得超过3个月；出国的，假期不得超过6个月，续假期限一般不超过1个月。假期从离开工作岗位之日起计算，超过所限假期不归的，按自动离职处理。

“出境定居”：因获批准出境定居而中止劳动合同的，用人单位不支付经济补偿金或生活补助费。可凭有关证明，将养老保险个人账户中个人缴纳的基本养老费一次性支付给劳动者本人，并终止养老保险关系。

“协议保留关系”：与单位协议保留劳动关系的员工，用人单位应当限期召回或者依法与其解除劳动关系，协议保留劳动关系期间不计算支付经济补偿金的工作年限。限期内不回的，按自动离职处理。

系，并且不支付经济补偿。

b 解除劳动合同补偿多少

即使您是打零工，只要找到工作与用人单位建立了劳动关系，为了自身利益，就必须与用人单位签订书面劳动合同，因为一旦下列情况发生，导致合同解除，您可以得到相应的经济补偿金或生活补助费。

情况一：劳动合同双方当事人协商一致。

结果：用人单位发给经济补偿金。在本单位工作时间每满一年，发给相当于本人1个月工资的经济补偿金，最多不超过12个月。如果工作时间不满1年，按1年计算。情况二：不能胜任工作，经过一定的培训或调整到其他岗位，仍不能胜任的。

结果：按上述标准发给经济补偿金，但用人单位应提前30日以书面形式通知劳动者本人。

情况三：患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作。

结果：除了按上述标准发放经济补偿金，还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。如果办理了因病或非因工负伤退休、退职手续，享受了退休、退职待遇的，用人单位不支付其经济补偿金。

情况四：劳动合同订立时，“约好”的客观情况发生了重大变化，致使原劳动合同无法履行，当事人又不能就变更达成协议，由用人单位解除劳动合同的。

结果：每满1年工作年限发给相当于本人1个月工资的经济补偿金。

情况五：如果您是《国营企业实行劳动合同制暂行规定》（国发[1986]77号，以下简称《规定》）废止（2001年10月6日）前，被录用的劳动者，劳动合同期满或终止合同的。结果：按本单位的工作年限，每满一年发给相当于本人1个月工资的生活

补助费，最多不超过12个月；废止日期后被录用的，不支付生活补助费。

b2 这些情况得不到经济补偿

情况一：由于劳动者个人原因，提出解除劳动合同的。

情况二：以下情况之一用人单位可随时与劳动者解除劳动合同，且不支付经济补偿金：试用期内被证明不符合录用条件的；严重违犯劳动纪律或者依法制定的规章制度的；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。在试用期间，用人单位虽不支付经济补偿金，但应按实际工作天数支付劳动报酬。

情况三：自动离职或在有关法律、法规规定的程序和时间内，因个人原因，没有与用人

单位办理解除或者终止劳动合同手续的，被用人单位按规定除名的。

情况四：因本人原因调动工作的。

c1 这些算“本单位工作年限”

以下之一可合并算成“本单位工作年限”：

1. 退伍转业军人，专业运动员等政策性安置人员，其安置前的工作年限；
2. 原固定工转为劳动合同制员工的，其转制前的工作年限；
5. 用人单位原招用在临时性岗位工作的人员，如果连续在同一单位工作岗位上提供了正常劳动，并获取了相应劳动报酬，虽未签订劳动合同但存在劳动关系的，其在本单位的工作年

限从最后一次在本单位从事“临时工”的工作时间开始计算。

c 这些不算“本单位工作年限”

1. 劳动者过去已领取相应经济补偿金或者生活补助费的工作年限；
2. 因破产、兼并等原因领取过一次性安置费的工作年限；
3. 由于劳动者本人原因离开工作岗位的时间；
4. 法律、法规、规章及国家和省有关政策规定的其他情形的工作年限。

d1 补偿的工资标准这么算

经济补偿金(生活补助费)的工资计算标准，是用人单位正常生产情况下，劳动者解除劳动合同前12个月的本人月平均工资。

月平均工资低于本单位月平均工资的，按本单位月平均工资计算；劳动者和企业经营者月平均工资高于本单位月平均工资3倍以上的，可按不超过本单位月平均工资3倍标准计算；因企业生产经营不正常或者停产半停产，职工月平均工资无法确定的，其经济补偿金的工资计算标准最低不得低于当地最低工资标准。

d2 这些收入不属于工资范围

用人单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用、生活困难补助费、计划生育补贴等；劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、清凉饮料费用等；按规定未列入工资总额的各项劳动报酬以及其他收入，如发明奖、科技进步奖以及稿费、讲课费等。

通过以上的详细介绍，大家面对日常生活中出现的劳资纠纷应该知道如何去维权自己的权利了吧。

提前解除劳动合同赔偿多少篇九

乙方：_____

为避免纠纷和明确各自的责任，甲乙双方就解除合同事宜经充分协商一致，达成以下协议：

- 1、甲乙双方同意解除于_____年_____月_____日签订的《劳动合同书》。
- 2、甲方保证在办理交接手续时，可将属乙方个人财产资料，全部移交乙方，不作任何保留。
- 3、原合同解除后，乙方不得宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。
- 4、甲方应对以下行为给乙方造成的全部损失负损害赔偿责任：
 - (1)在原协议解除后，如果乙方宣称或利用甲方及甲方成员的名义或者相似名义，从事任何业务及任何损害甲方声誉和利益的行为。
 - (2)其他，在原协议解除后损害甲方利益的行为。
- 5、本合同书自甲乙双方签字、盖章之日起生效；原交接手续已经办理完毕的，自交接手续办理完毕之日起即生效。
- 6、本合同书一式二份，甲乙双方各持一份，二份具有同等法律效力。

7、签约地点：_____

甲方(签章)：_____

乙方(盖章)：_____

法定代表人(签章)

_____年_____月_____日

提前解除劳动合同赔偿多少篇十

解除劳动合同模板内容合同是当事人或当事双方之间设立、变更、终止民事关系的协议。以下是小编收集的解除劳动合同模板，欢迎查看！解除劳动合同范本甲方（用人单位）_____乙方（劳动者）_____身份证号码：甲、乙双方于_____年___月___日签订为期_____年无固定期限的劳动合同，现乙方向甲方提出申请，要求提前解除双方之间的劳动合同，甲方同意与乙方解除劳动合同。经双方充分协商，就解除劳动合同的有关事项达成如下合同。

3、甲方为乙方缴纳社会保险费至本合同签订之日起终止；

9、本合同经甲方盖章，乙方签字后生效。本合同一式二份，甲、乙双方各一份，甲方（盖章）_____年___月___日乙方（签字）_____年___月___日单位解除劳动合同范本甲方：_____有限公司（以下简称甲方）乙方：_____（以下简称乙方）甲乙双方于_____年___月___日签订为期年的劳动合同，现甲乙双方同意解除劳动合同关系。经双方协商一致，签订本解除劳动合同书样本如下：

2. 甲方同意在乙方妥善办理所有工作移交手续后支付乙方包

包括但不限于经济补偿金、提前通知解除劳动合同赔偿金、相应比例的年终奖等共计人民币元（大写）扣除乙方尚欠甲方备用金人民币元（大写），甲方将于乙方妥善办理所有工作移交手续后实际支付乙方人民币元（大写）

3. 甲方为乙方缴纳四金（包括基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金、住房公积金）至_____年____月____日止。

4. 甲方根据相关劳动法规和规定，向乙方提供劳动合同解除的证明并办理相关退工手续；

5. 乙方应当于本协议签订后____日内妥善办理所有工作移交手续，离职后不得作出有损企业名誉或利益之行为，否则将承担相应的法律责任及所造成的全部损失。