

最新劳动合同续签法律规定 劳动合同法 病假规定相关内容(通用7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。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

劳动合同续签法律规定篇一

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以内的，其病假工资按以下办法计发：

- (一)连续工龄不满10年的，按本人工资的70%发给；
- (二)连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的80%发给；
- (三)连续工龄满20年不满30年的，按本人工资的90%发给；
- (四)连续工龄满30年及其以上的，按本人工资的95%发给。

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第四条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以内的，经济效益好的企业，可在上述标准的基础上上浮5%。经济效益差，难以达到上述标准的企业，经本企业职工大会或职工代表大会审议通过，可以适当下浮。下浮的比例一般不超过各个档次标准的5%。如情况特殊超过5%的，应报所在区县(自治县、市)劳动和社会保障行政部门批准。

第五条职工患病，医疗期内停工治疗在6个月以上的，其病假工资按以下办法计发：

- (一)连续工龄不满10年的，按本人工资的60%发给；
- (二)连续工龄满10年不满20年的，按本人工资的65%发给；
- (三)连续工龄满20年及其以上的，按本人工资的70%发给。

第六条原系全国劳动模范、省(部)级劳动模范以及部队军以上单位曾授予战斗英雄或曾荣立一等功并一直保持其荣誉的职工，在病假期间，工资照发。

第七条职工患病，在医疗期内停工治疗期间，每月领取的病假工资不得低于当地最低工资标准的80%。

第八条职工患病，医疗期满或在医疗期内医疗终结不能恢复工作的，经县以上劳动鉴定委员会鉴定，属于完全丧失劳动能力的，应按有关规定作退休、退职或一次性处理；属于大部分或者部分丧失劳动能力的，医疗期满后，企业可以解除劳动合同，并按有关规定支付经济补偿金和医疗补助费。

第九条凡弄虚作假，开假证明病休的，一经查实，按旷工处理。

国家劳动法病假工资规定

第一条为了保障企业职工在患病或非因工负伤期间的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》第二十六、二十九条规定，制定本规定。

第二条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。

第三条企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

(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。

第四条医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

第五条企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

第六条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇；被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同。

第七条企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，解除劳动合同，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

第八条医疗期满尚未痊愈者，被解除劳动合同的经济补偿问题按照有关规定执行。

第九条本规定自一九九五年一月一日起施行。

【注】根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第59条规定,在医疗期内企业支付的病假工资标准不得低于最低工资标准的80%。

企业职工病假工资怎么算?

一、短期病假工资的计算

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》劳部发(1995)309号第五十九条规定:职工患病或非因工负伤治疗期间,在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费,病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付,但不能低于最低工资标准的80%。职工“短期病假”,企业应按下列标准支付病假工资:连续工龄不满二年的,按本人工资的60%计发;连续工龄满二年不满四年的按本人工资的70%计发;连续工龄满四年不满六年的按本人工资的80%计发;连续工龄满六年不满八年的按本人工资的90%计发;连续工龄满八年及以上的按本人工资的100%计发。

病假日工资=最低工资标准×80%÷21.75天(月计薪天数)

二、长期病假工资计算

《关于加强企业职工疾病休假管理保障职工疾病休假期间生活的通知》规定,职工因病或非因工负伤连续休假在六个月内的称为“短期病假”,超过六个月的称为“长期病假”。职工因病或非因工负伤休假日数按实际休假日数计算,连续休假期内含有的休息日、节假日的应予剔除。职工“长期病假”,企业应按下列标准支付疾病救济费(长病假工资):连续工龄不满一年的按本人工资的40%计发,连续工龄满一年不满三年的按本人工资的50%计发,连续工龄满三年及以上的按本人工资的60%计发。这里的本人工资指职工正常情况下实得工资的70%。

职工的疾病待遇低于企业月平均工资的40%，应补到企业月平均工资的40%，企业月平均工资的40%低于在职职工定期生活困难补助标准的应补到在职职工定期生活困难补助标准。

职工的疾病待遇高于本市上年度月平均工资的可按本市上年度月平均工资计发。

员工请病假遭解雇怎么办？

单位以请病假时间长为由解除劳动合同是没有法律依据的。如果单位单方解除劳动合同，员工可以根据《劳动合同法》第四十八条的规定提起劳动仲裁，要求继续履行劳动合同并补发解除劳动合同至仲裁或诉讼期间的劳动报酬或者要求单位支付违法解除劳动合同的2倍经济补偿金。

1、员工依据法律规定享有医疗期

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》第3条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期。因此，在您确实有病需要治疗的情况下，只要请病假的时间不超出医疗期，单位应当批准病假并支付病假期间的工资。

2、单位在医疗期内不得随意解除劳动合同

根据《劳动合同法》第四十二条的规定，在医疗期内的员工，除非员工有第三十九条规定的严重违反用人单位的规章制度、严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害、被依法追究刑事责任等情形外，用人单位不得单方解除劳动合同。另外，根据《劳动合同法》第四十条的规定，员工劳动者患病在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位才可以解除劳动合同而且需要按照法律的规定支付经济补偿金。

因此，单位以请病假时间长为由解除劳动合同是没有法律依据的。如果单位单方解除劳动合同，您可以根据《劳动合同法》第四十八条的规定提起劳动仲裁，要求继续履行劳动合同并补发解除劳动合同至仲裁或诉讼期间的劳动报酬或者要求单位支付违法解除劳动合同的2倍经济补偿金。

相关问题解答

1、什么是病假？

【答】是指劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗假期。病假期劳动者可照常拿工资，对于病假工资，不低于当地最低工资的80%。

2、病假可以请多久？

【答】劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》劳部发(1994)479号第三条规定：企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

(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。

3、请事假和请病假有什么区别？

【答】a事假一般指因私事或者个人原因请假，而病假，是指劳动者本人因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，企

业应该根据劳动者本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予一定的医疗假期。

b□按现行规定，事假期间，用人单位可以不支付工资的，而病假期间，用人单位应支付病假工资的。法律依据：《关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见》（劳部发[1995]309号）

c□职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

劳动合同续签法律规定篇二

员工离职，分为两种情况，一是辞职，即是劳动者向用人单位提出解除劳动合同；二是辞退，即是用人单位提出与劳动者解除劳动合同。辞职与辞退的差别在哪里呢？一般来说，劳动者辞职是因为本人意愿或因本人原因，解除劳动合同是没有经济补偿金的。而单位辞退劳动者就需要依法按劳动者每工作满一年就支付一个月工作（半年以上未满一年按一年算，计一月薪；未满半年按半年算，计半月薪）的标准支付经济补偿金。

因此，有很多单位想让劳动者主动辞职，以避免支付补偿金。有时候采用的手段很极端，殊不知这样的非法手段下，即使员工主动辞职，单位也是免不了要支付赔偿的。甚至，因为涉及到非法解约，存在违法行为，还将面临支付劳动者双倍经济补偿金的惩罚。

1、非法调岗降薪

按照《劳动法》的规定，用人单位不得随意调动劳动者的岗位，不得随意降低劳动者的报酬。但是如果劳动合同上约定

了单位可根据需要调动劳动者的话，则不属于非法调岗了。

2、未依法提供福利待遇

法定的社会福利有社保，劳动待遇有单位应提供劳动者应有的劳动保护用品，应对劳动者进行必要的劳动技能培训。如果单位未依法购买社保，劳动者解除劳动合同可以得到解约补偿，还可以要求补齐社保。

3、存在非法管理条例

每个用人单位都有自己的管理条例，有该单位员工应遵守的规章制度。但是，这些规定并不是法律条例，它可能存在一些违法的条约。比如说高额的迟到罚金、旷一罚十的规定、强制性捐款甚至强令冒险作业等。这些管理规定或者作业规程可能本身就是违法的，意在剥削压榨劳动者；面对这些非法条例，劳动者可以拒绝执行，因此解除劳动合同也能依法获得经济补偿。

4、未按时足额发放工资

获得劳动报酬是每个劳动者最基本的权利，《劳动法》也明确规定了用人单位应按时、足额发放工资；不得随意拖欠、克扣劳动者的工资。对于劳动者的基本工资，加班费，约定的提成、奖金等，都是受法律保护的。劳动者如果因单位未按时足额发放工资为由解除劳动合同，单位必须支付经济补偿金；如果协商不到位，劳动者可以依法起诉，要求单位发放拖欠的应发工资并同时支付解约补偿金。

以上4种情况下，即使是劳动者提出的解除劳动合同，用人单位也必须要支付经济补偿；这是《劳动法》明文规定了，如果你的单位非要违法操作，你可以直接申请劳动仲裁，来维护自己的合法权益。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

劳动合同续签法律规定篇三

该法第四十七条规定：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。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第八十五条规定：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：（相关规定原来也有）

(一)未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的;

(二)低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;

(三)安排加班不支付加班费的;

(四)解除或者终止劳动合同,未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十七条规定: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。

劳动合同续签法律规定篇四

甲方(用人单位)

乙方(员工)

名
称
姓名

住
所
性别

法定代表
人
(护照)

身份证

(主要负责人)
码

号

联系
人
户籍地址

现住址

联系电
话
系电话

联

根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《深圳市员工工资支付条例》（以下简称《工资支付条例》）等有关法律法规的规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，签订本劳动合同，共同遵守本劳动合同所列条款。

一、劳动合同期限

（一）甲乙双方同意按以下第 种方式确定本劳动合同期限。

1、有固定期限：从 年 月
日起至 年

月 日止。

2、无固定期限：从 年 月
日起。

3、以完成一定工作任务为期限：从
年 月 日起

至

工作任务完成时止。完成工作任务的标志

是

。

（二）试用期为 ，从
年 月 日起
至 年 月 日止。（试
用期包括在劳动合同期限内，如无试用期，则填写“无”）。

二、工作内容和工作地点

乙方的工作内容(岗位或工种)

□

乙方的工作地
点

。

三、工作时间和休息休假

（一）甲乙双方同意按以下第 种方式确定乙方的工作
时间。

1、标准工时制，即每日工作 小时（不超过8小
时），每周工作 小时（不超过40小时），每周
至少休息一日。

2、不定时工作制，即经人力资源保障（劳动）部门批准，乙
方所在岗位实行不定时工作制。

3、综合计算工时工作制，即经人力资源保障（劳动）部门批
准，乙方所在岗位实行综合计算工时工作制。

（二）甲方由于生产经营需要延长工作时间的，按《劳动法》
第四十一条执行。

（三）乙方依法享有法定节假日、年休假、婚假、产假、丧假等假期。

（四）乙方的其他休息休假安排

□

四、劳动报酬

（一）甲方依法制定工资分配制度，并告知乙方。甲方支付给乙方的工资不得低于市政府公布的当年度最低工资。

（二）甲方经与乙方协商，同意按以下第 种方式支付乙方的工资。

1、乙方每月正常工作时间工资 元；试用期内每月正常工作时间工资 元。

2、双方约定以

确定乙方工资。

（三）甲方每月 日发放工资。甲方至少每月以货币形式向乙方支付一次工资。

（四）乙方加班工资、假期工资及特殊情况下的工资支付按有关法律、法规的规定执行。

（五）甲乙双方对工资的其他约定

□

五、社会保险和福利待遇

（一）甲乙双方按照国家 and 省、市有关规定，参加社会保险，

缴纳社会保险费。

（二）乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和省、市的有关规定给予乙方享受医疗期和医疗期待遇。

（三）乙方患职业病、因工负伤的，甲方按《中华人民共和国职业病防治法》、《工伤保险条例》等有关法律法规的规定执行。

（四）甲方为乙方提供以下福利待遇

□

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

（一）甲方按照国家和省、市有关劳动保护规定，提供符合国家安全卫生标准的劳动作业场所和必要的劳动防护用品，切实保护乙方在生产工作中的安全和健康。

（二）甲方按照国家和省、市有关规定，做好女员工和未成年工的特殊劳动保护工作。

（三）乙方有权拒绝甲方的违章指挥和强令冒险作业；对甲方危害生命安全和身体健康的行为，乙方有权要求改正或向有关部门举报。

七、规章制度

（一）甲方依法制定的规章制度，应当告知乙方。

（二）乙方应遵守国家和省、市有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，按时完成工作任务，提高职业技能，遵守安全操作规程和职业道德。

（三）乙方自觉遵守国家和省、市计划生育的有关规定。

八、劳动合同变更

甲乙双方经协商一致，可以变更劳动合同。变更劳动合同应采用书面形式。变更后的劳动合同文本双方各执一份。

九、劳动合同解除和终止

（一）甲乙双方协商一致，可以解除劳动合同。

乙方提前三十日以书面形式通知甲方，可以解除劳动合同；乙方试用期内提前三日通知甲方，可以解除劳动合同。

甲方有下列情形之一的，乙方可以通知甲方解除劳动合同：

- 1、未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- 2、未及时足额支付劳动报酬的；
- 3、未依法为乙方缴纳社会保险费，经乙方要求甲方缴纳，超过一个月仍未缴纳的；
- 4、规章制度违反法律、法规的规定，损害乙方权益的；
- 6、免除自己的法定责任、排除乙方权利，致使劳动合同无效的；
- 7、违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效的；
- 8、法律、行政法规规定乙方可以解除劳动合同的其他情形。

（四）甲方以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫乙方劳动的，或者甲方违章指挥、强令冒险作业危及乙方人身安全的，乙方可以立即解除劳动合同，不需事先告知甲方。

乙方有下列情形之一的，甲方可以解除劳动合同：

- 1、在试用期间被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反甲方的规章制度的；
- 3、严重失职，营私舞弊，给甲方造成重大损害的；
- 6、被依法追究刑事责任的。

有下列情形之一的，甲方提前三十日以书面形式通知乙方或者额外支付乙方一个月工资后，可以解除劳动合同，《劳动合同法》第四十二条规定的情形除外：

- 2、乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- 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，经甲乙双方协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

（七）有下列情形之一的，甲方需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占甲方职工总数百分之十以上的，甲方应提前三十日向工会或者全体职工说明情况，在听取工会或者职工的意见，并将裁减人员方案向人力资源保障（劳动）部门报告后，可以裁减人员，《劳动合同法》第四十二条规定的情形除外：

- 1、依照企业破产法规定进行重整的；
- 2、生产经营发生严重困难的；
- 3、企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

4、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

（八）有下列情形之一的，劳动合同终止：

1、劳动合同期满的；

2、乙方达到法定退休年龄的；

3、乙方死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

4、甲方被依法宣告破产的；

5、甲方被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者甲方决定提前解散的；

6、法律、行政法规规定的其他情形。

十、经济补偿

（甲方乙方

（二）甲乙双方解除或终止本合同的，经济补偿的发放标准应按《劳动合同法》以及国家和省、市有关规定执行。甲方依法应向乙方支付经济补偿的，应在乙方办结工作交接时支付。

十一、劳动合同解除和终止手续

甲乙双方解除或终止本劳动合同的，乙方应按双方约定，办理工作交接等手续。甲方应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。甲方出具的解除或者终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

十二、争议处理

甲乙双方发生劳动争议的，应先协商解决。协商不成的，可以向本单位工会寻求解决或向本单位劳动争议调解委员会申请调解；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

十三、双方认为需要约定的其他事项：

十四、其它

（一）本劳动合同未尽事宜或劳动合同条款与现行法律法规规定有抵触的，按现行法律法规执行。

（二）本劳动合同自甲乙双方签字盖章之日起生效，涂改或未经书面授权代签无效。

（三）本劳动合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方：（盖
章）
（签名）

乙方：

法定代表人：

（主要负责人）

劳动合同续签法律规定篇五

根据《劳动合同法》第四十六条之规定，单位支付经济补偿金的情形有：

（一）劳动者解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿金的8种情形：

- 1、用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者解除劳动合同的；
- 2、用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者解除劳动合同的；
- 3、用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者解除劳动合同的；
- 7、用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者解除劳动合同的；
- 8、法律、行政法规规定的其他情形。

（二）用人单位解除或终止劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿金的12情形：

- 1、用人单位提出协商解除劳动合同并与劳动者协商一致而解除劳动合同的；
- 5、用人单位依照企业破产法规定进行重整，依法裁减人员的；
- 6、用人单位生产经营发生严重困难，依法裁减人员的；
- 8、其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，用人单位依法定程序裁减人员的。
- 10、因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；
- 12、法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同续签法律规定篇六

(二) 采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

劳动合同续签法律规定篇七

补偿金的月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

以上就是找法网小编为大家为您详细介绍的关于劳动合同法关于经济补偿金的规定的相关内容，对于符合劳动合同法归档的需要支付经济补偿金的情形的，用人单位需要依法支付，否则劳动者可以通过法律途径要求支付甚至进行赔偿，若您还有什么法律疑问，建议咨询找法网专业律师。