

# 教师简历个人简历免费 教师求职简历(汇总8篇)

合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。合同是适应私有制的商品经济的客观要求而出现的，是商品交换在法律上的表现形式。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的合同优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 劳动合同法完整版篇一

第十四条【注册地与履行地】劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

本条是关于劳动合同履行地与用人单位注册地不一致时如何适用劳动标准的规定。

用人单位根据本单位工作和业务发展的需要，在注册地以外的地方开展业务，派出所需要的劳动者在该地工作或者直接在当地招用劳动者，这样就会出现劳动者的劳动合同履行地与用人单位的注册地不一致的情况。这种情况下劳动者适用的劳动标准应以劳动合同履行地为准还是以用人单位注册地为准，劳动合同法没有作出明确的规定。

鉴于劳动者是在劳动合同履行地提供劳动的，劳动合同履行地的自然条件、工作环境、经济发展水平、物价水平等与劳动者提供劳动的过程息息相关；另外，应当适用公平的原则，在维护劳动者合法权益的同时，也应适当兼顾用人单位的利益。因此，实施条例明确规定，对劳动合同履行地与用人单位注册地

不一致的,有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,按照劳动合同履行地的有关规定执行。同时,实施条例还规定了用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的标准,且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的,从其约定。

## 劳动合同法完整版篇二

第七条劳动合同期限在三个月以上的,必须采用书面形式,使用标准文本。

第八条用人单位的全民所有制固定职工和集体所有制职工改为劳动合同制职工的,双方应订立劳动合同制职工劳动合同。

用人单位招收单位所在市区(或县)户口职工的,使用期限超过一年的,双方应订立劳动合同制职工劳动合同;使用期限不足一年的,双方应订立本市区(或县)临时工劳动合同。

用人单位按规定招用非单位所在市区(或县)户口的临时工(以下简称外地临时工)的,双方必须订立外地临时工劳动合同。

用人单位按国家规定招用农民合同制工的,双方应订立农民工劳动合同。

第九条书面劳动合同自当事人双方签章后成立;有担保的劳动合同还需担保人签章后成立;农民合同制工、外地临时工、境外人员就业劳动合同,必须经本市劳动行政机关批准后,方为成立。

劳动者一经签订劳动合同后,在同一劳动时间内,不得与其他用人单位订立劳动合同。

劳动合同双方当事人均有要求的，可到劳动行政机关办理鉴证手续。

## 劳动合同法完整版篇三

编号：

甲方：\_\_

经济类型：\_\_法定代理人：

地址：

乙方：\_\_

性别：\_\_出生日期：文化程度：

身份证号码：\_\_\_\_

家庭住址：邮政编码：

根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，甲乙双方经平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

### 一、劳动合同期限

第一条本合同期限类型为期限合同。

本合同生效日期年月日，其中试用期个月。

本合同终止。

### 二、工作内容

第二条乙方同意根据甲方工作需要，

部门，担任

岗位(工种)工作。

第三条乙方完成的工作任务，达到标准，或在岗位(聘任)协议中约定。

### 三、劳动保护和劳动条件

第四条甲方安排乙方执行工作制。执行定时工作制的，甲方安排乙方每日工作时间不超过8小时，平均每周不超过40小时。甲方保证乙方每周至少休息一日。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时，因特殊原因需要延长工作时间的，在保障乙方身体健康的条件下，每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。

执行综合计算工时工作制的，平均日和平均周工作时间不超过法定标准工作时间。

执行不定时工作制的，在保证完成甲方工作任务情况下，工作和休息休假由乙方自行安排。

第五条甲方安排乙方加班的，应安排乙方同等时间补休或依法支付加班工资；加点的，甲方应支付加点工资。

第六条甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，建立健全生产工展出流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。

甲方应按照国家有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

### 四、劳动报酬

第八条甲方的工资分配应遵循按劳分配原则。

第九条执行定时工作制或综合计算工时工作制的乙方为甲方工作，甲方每月

日以货币形式支付乙方工资，工资不低于，工资分配水平在岗位(聘任)协议中约定，其中试用期间工资为元。

执行不定时工作制的工资支付按执行。

第十条由于甲方生产任务不足，使乙方现岗待工的，甲方保证乙方的月生活费不低于。

## 五、保险福利待遇

第十一条甲乙双方应按国家有关部门关于社会保险的有关规定缴纳职工养老、失业和大病医疗统筹及其他社会保险费用。

甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十二条乙方患病或非因工负伤，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照执行。

第十三条乙方患职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家有关规定执行。

第十四条甲方为乙方提供以下福利待遇：

## 六、劳动纪律

第十五条乙方应遵守甲方依法制定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、生产工艺、操作规程和工作规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想觉悟和职业技能。

第十六条乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予纪律处分，直到解除本合同。

## 七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十七条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十八条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十九条经甲乙双方协商一致，本合同可解除。

第二十条乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

1. 在试用期间，被证明不符合录用条件的；
2. 严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
3. 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
4. 被依法追究刑事责任的。

第二十一条有下列情形之一的，甲方可以解除本合同，但应提前30日以书面形式通知乙方：

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. 双方不能依据本合同第十八条规定就变更合同达成协议的。

第二十二条甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，经向工会或者全体职工说明情况听取工会或者职工的意见，并向劳动行政部门报告后，可以解除本合同。

第二十三条乙方有下列情形之一的，甲方不得依据本合同第二十一条、第二十二条终止、解除本合同：

1. 患病或非因工负伤、在规定的医疗期内的；
2. 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

第二十四条乙方患职业病或因工负伤，医疗终结，经市、区、县劳动鉴定委员会确认完全或部分丧失劳动能力的，按办理，不得依据本合同第二十一条、第二十二条解除劳动合同。

第二十五条乙方解除本合同，应当提前30日以书面形式通知甲方。

第二十六条有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除劳动合同：

1. 在试用期内提前3日通知甲方的；
2. 甲方以暴力、威胁、监禁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
3. 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第二十七条本合同期限届满，劳动合同即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。

第二十八条订立无固定期限劳动合同的，乙方离休、退休、退職或本合同约定的解除条件出现，本合同终止。

## 八、经济补偿与赔偿

第二十九条有下列情形之一的，甲方违反劳动合同约定条件的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

2. 甲方支付乙方的工资报酬低于本市最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分25%的经济补偿金。

第三十条下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满1年发给相当于乙方解除本合同前12个月平均工资1个月的经济补偿金，最多不超过12个月：

1. 经与乙方协商一致，甲方解除本合同的；
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，由甲方解除本合同的。

第三十一条下列情形之一，甲方应根据乙方在甲方工作年限，每满1年发给相当于本单位上年月平均工资1个月的经济补偿金：1. 乙方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，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的；2. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生生蛻变化，致使本合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议，由甲方解除劳动合同的；3. 甲方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。以上三种情况，如果乙方被解除本合同前12个月的月平均工资高于单位上年月平均工资的，按本人月平均工资计发。

第三十二条甲方解除本合同后，未按规定给予乙方经济补偿的，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。

第三十三条支付乙方经济补偿时，乙方在甲方工作时间不满1年的按1年的标准发给经济补偿金。

第三十四条乙方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，也不能从事由甲方另行安排的工作而解除本合同的，甲方还应发给乙方不低于企业上年月人均工资6



个月的医疗补助费，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%。

第三十五条甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立的无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按损失程度承担赔偿责任。

第三十六条乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同的约定的保守商业秘密事项，给甲方造成经济损失的，应按损失的程度依法承担赔偿责任。

第三十七条乙方解除本合同的，凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和招接收费。其标准为：

## 九、当事人约定的其他内容

双方当事人经协商一致同意增加以下条款，即：

## 十、劳动争议处理

第三十八条因履行本合同发生的劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，应当自劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

## 十一、其他

第三十九条甲方以下规章制度做为本合同的附件。

第三十七条本合同未尽事宜或与今后国家、陕西省有关规定相悖的，按有关规定执行。

第三十八条本合同一式两份，甲乙双方各持一份。

甲方(盖章) 乙方(签章)

代表人(签章)

签订日期:

劳动合同法

## 劳动合同法完整版篇四

2009年1月20日,某建筑公司向某钢铁厂购买了钢材2000吨,每吨价款1000元,并签定了一份钢材买卖合同。合同中约定由钢材厂于5月20日和10月30日分两批将2000吨钢材送到该建筑公司在甲地的施工现场,货到后一个星期之内,该建筑公司支付货款。5月20日,该钢材厂将1000吨钢材运到了该建筑公司在乙地的施工现场。建筑公司多次与该钢材厂协商,要求其将1000吨钢材按合同中的约定运到甲地的施工现场,而此时,甲地的施工现场因其未能按期送货而导致工期推迟,损失了4万元。而钢材厂认为自己已经按合同中的约定履行了交付钢材的义务,而且乙地的施工现场也属于甲建筑公司,因此不同意支付额外的运输费再将该批钢材运至甲地,并要求该建筑公司支付该批钢材的货款100万元。而建筑公司认为钢材厂不按合同履行,因此拒绝支付货款。10月30日,钢材厂将另外1000吨的钢材运送到该建筑公司在甲地的施工现场,而此时市场的钢材价格大幅降价,建筑公司以钢材厂不守信用为由拒绝受领。于是,建筑公司与钢材厂发生纠纷,双方均认为对方违约而诉至人民法院。

问题:

(1) 钢材厂将第一批1000吨的钢材运到建筑公司在乙地的施工现场,是否应承担违约责任?建筑公司损失的4万元应当有谁负责?请说明理由。

(1) 钢材厂应当依照双方合同的约定，全面、适当地履行合同义务。钢材厂无视合同关于履行地点约定，应当在甲工地交货，却在乙工地交货，属于违反合同的违约行为。

建筑公司多次与该钢材厂协商，要求其将1000吨钢材按合同中的约定运到甲地的施工现场，而钢材厂认为自己已经按合同中的约定履行了交付钢材的义务，而且乙地的施工现场也属于甲建筑公司，因此不同意支付额外的运输费再将该批钢材运至甲地，这显然违反了诚实信用原则。

因此，建筑公司因为钢材厂的违约导致工期延误，所造成的损失，应当由钢材厂承担违约责任。

(2) 双方合同约定的交货义务分为两次履行，每次1000吨。违反第一次履行义务是否导致合同目的不能实现，是否构成“根本违约”，这是守约方能否拒绝受领第二次钢材的关键所在。

从案情看，第一次钢材的延迟带来4万元损失，可见，建筑公司的施工没有受到致命影响，不构成“根本违约”。

钢材公司第二次钢材在10月30日运至甲地，符合合同约定。可见，建筑公司应受领第二次的1000吨钢材。

问题还在于，10月30日，市场的钢材价格大幅下降，建筑公司能否以市场上的低价受领这1000吨钢材呢？我认为，不能。建筑公司应以合同约定的每吨1000元，支付第二次1000吨钢材的货款。

可能有人会说，钢材公司履行迟延了，合同法规定，履行迟延有一个惩罚机制，即：交货方迟延交货的，价格上涨的以原价结算，价格下跌的以市场价结算。收货方迟延受领的，价格上涨的以市场价结算，价格下跌的以原价结算。那么，钢材公司的第二次1000吨是否构成迟延交货？我认为，第二

次1000吨交货完全符合合同的约定，建筑公司不应拒绝受领，否则建筑公司构成受领迟延，应承担违约责任。

有人可能会想，既然第一次的1000吨没有到货，这个1000吨应该算是第一次吧？我认为，这样的理解很想当然，也不公平。因为，第一次1000吨构成违约，钢材公司承担违约责任了；再把它拿来说事，把第二次的交货作为第一次的交货的迟延，有失公平、公正。

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](#)

## 劳动合同法完整版篇五

案例1：周女士在华龙区一家文印店工作3个月，没有领到工资，生活困难，多次向老板索要工资，老板以3个月试用期未满足为由拒绝支付。周女士的工资问题该如何解决？市劳动保障监察支队支队长钤敬波：用人单位未按照劳动合同的约定和国家规定及时足额支付工资，首先应由劳动行政部门责令限期支付劳动者的工资。如果用人单位逾期仍然不支付，劳动行政部门应当责令用人单位按应付金额50%以上、100%以下的标准向劳动者加付赔偿金。这家文印店不支付工资的行为是违法的。在试用期内，文印店应该每月支付周女士不低

于该区最低工资标准，并不得低于本单位同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%的薪酬。

案例2：某企业因生产经营不善，董事会研究决定裁减30%的员工。被裁减的员工以事先没有告知为由，拒绝离开企业。市劳动保障监察支队支队长钤敬波：如果企业裁减人员20人以上或者裁减虽不足20人但占企业职工总数10%以上的，必须经过如下程序才能裁员：一是用人单位应当提前30日向工会或者全体职工说明有关裁减人员原因、方案等情况。二是听取工会或者职工的意见。三是将裁减人员方案向劳动行政部门报告。另外，根据《劳动合同法》第四十一条规定，如果企业裁减人员20人以下，且占企业职工总数在10%以下的，符合本法规定的条件，企业可进行裁员，无须其他程序。这家企业没有按法定的程序裁员，应该撤销董事会裁员30%的决定。

案例3：我是一名到城里来的打工者，在一餐馆从事清洁工作。老板多次“试用”我，给我“试用”工资，请问这合法吗？市劳动保障监察支队支队长钤敬波：《劳动合同法》对试用期有详细的规定：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月；同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期；试用期的工资，不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准；试用期中，用人单位不得解除劳动合同的情形。

## 劳动合同法完整版篇六

### 中华人民共和国劳动合同法实施条例

#### 第一章总则

第一条为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法),制定本条例。

第二条各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织,应当采取措施,推动劳动合同法的贯彻实施,促进劳动关系的和谐。

第三条依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会,属于劳动合同法规定的用人单位。

## 第二章劳动合同的订立

第四条劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构,依法取得营业执照或者登记证书的,可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同;未依法取得营业执照或者登记证书的,受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六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,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日,截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳

动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

### 第三章 劳动合同的解除和终止

第十八条有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；
- (三) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；
- (四) 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的；



(五)用人单位未及时足额支付劳动报酬的；

(六)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(七)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；

(九)用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(十)用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；

(十一)用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；

(十二)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(十三)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

(一)用人单位与劳动者协商一致的；

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(四)劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(七)劳动者被依法追究刑事责任的；

(九)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；

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的；

(十四)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。

第二十条用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条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。

第二十三条用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条用人单位出具的解除、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。

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。

第二十六条用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳

劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

#### 第四章 劳务派遣特别规定

第二十八条用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止

劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

## 第五章法律责任

第三十三条用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

第三十四条用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

## 第六章附则

第三十六条对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条本条例自公布之日起施行。

## 相关阅读

### 一、解除劳动合同经济补偿与赔偿金不能兼得

劳动合同法规定，用人单位依法解除、终止劳动合同应当向劳动者支付经济补偿，同时规定用人单位违法解除或者终止劳动合同，应当向劳动者支付赔偿金。对经济补偿与赔偿金是否同时适用，社会上有不同的理解：一种意见认为，为了有效惩罚用人单位的违法用工行为，用人单位违法解除或者终止劳动合同在支付了相当于经济补偿两倍的赔偿金后，还应当再向员工支付经济补偿。另一种意见认为，已经支付赔偿金的，不应当再支付经济补偿。

劳动合同法实施条例第二十五条对此进行了明确，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。

### 二、经济补偿与一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金可以兼得

劳动合同法实施条例第二十三条规定，用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

注意：《社会保险法》自7月1日起施行后，明确规定了终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金从工伤保险基金中支付，无需用人单位负担了。

### 三、计算经济补偿的工资基数

劳动合同法规定经济补偿金的计算基数为劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。但是并未明确该工资包括哪些项目，导致实务中在计算经济补偿时出现不同的计

算方法。劳动合同法实施条例第二十七条对此做了一个规定，劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

#### 四、以完成一定工作任务为期限的劳动合同依法终止要支付经济补偿

劳动合同法并未规定以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止要不要支付经济补偿，劳动合同法实施条例第二十二条对此进行了明确：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、劳务派遣单位解除劳动合同也适用经济补偿制度

劳务派遣单位同样属用人单位，因此，其与劳务派遣工之间因劳动合同的解除或终止，自然也得适用劳动合同法关于经济补偿的相关规定。劳动合同法实施条例第三十一条对此明确规定，劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。