最新劳动合同法工伤的规定赔偿(模板9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。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是我给大家整理的合同范本，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

劳动合同法工伤的规定赔偿篇一

1、《劳动合同法》的立法宗旨是：完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护()的合法权益，构建和发展***稳定的劳动关系。

2、直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权()

3、用人单位招用劳动者，（）扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

4、固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同（）时间的劳动合同。

5、劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过()。

6、劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付（　）。

7、劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位（）向劳动者支付劳动报酬。

8、用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，()劳动合同的履行。

9、劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，()违反劳动合同。

10、劳动合同终止后，用人单位应当在()内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

11、用人单位经济性裁员后，在()内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

12、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()年。

13、集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准()当地人民政府规定的最低标准。

14、劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立()年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬。

15、从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同()先订立的劳动合同的履行。

二、单项选择题

1、订立劳动合同，应当遵守合法、()、平等自愿、协商一致、诚实信用原则。

a.公道b.公认c.公开d.公平

2、用人单位自（　）起即与劳动者建立劳动关系。

a.用工之日b.签订合同之日

c.上级批准设立之日d.劳动者领取工资之日

3、用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门()；给劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

a.责令改正并给予警告b.责令改正

c.责令改正，情节严重的给予警告d.给予警告

4、无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定()时间的劳动合同。

a.解除b.续订c.终止d.中止

5、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或者劳动合同约定工资的(　)，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

a.百分之三十b.百分之五十c.百分之六十d.百分之八十

6、用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同()。

a.继续有效b.失去效力

c.效力视情况而定d.由用人单位决定是否有效

7、用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请()。

a.法律援助b.支付令c.社会救济d.依法制裁用人单位

8、职工患病，在规定的医疗期内劳动合同期满时，劳动合同()。

a.即时终止b.续延半年后终止

c.续延一年后终止d.续延到医疗期满时终止

9、用人单位()，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

a.未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的

b.未及时足额支付劳动报酬的

c.以***、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的

d.规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的

10、因()集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

a.签订b.履行c.订立d.检查

三、多项选择题

a□国家机关□b□事业单位□c□社会团体d企业

2、用人单位招用劳动者时，不得有以下哪些行为？()

a□扣押劳动者的居民身份证和其他证件；

b□要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物；

d□告知劳动者职业危害

c□了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况。

3、以下关于劳动者试用期工资的规定表述正确的是：()

a□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百分之八十；

b□不得低于用人单位所在地的最低工资标准；

c□不得低于本单位在岗职工平均工资的百分之八十。

d□不得低于本地区在岗职工平均工资的百分之八十

4、竞业限制的人员限于用人单位的哪些人员？()

a□高级管理人员□b□高级技术人员c□其他负有保密义务的人员d普通职工

5、劳动者在以下哪种情况下，应当按照约定向用人单位支付违约金？()

a□劳动者违反竞业限制约定；

b□劳动者违反服务期约定；

c□劳动者违反用人单位规章制度。

d□劳动者违反行政法规

6、劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用

人单位提出：()

a□批评□b□检举□c□控告d申诉

7、劳动者有下列哪些情形之一，用人单位可以解除劳动合同？()

a□在试用期间被证明不符合录用条件的；

b□与单位领导有矛盾的；

c□严重违反用人单位的规章制度的

d□被依法追究刑事责任的

8、以下哪些情形，用人单位应当向劳动者支付两倍的工资？()

a□已建立劳动关系，未在用工之日起一个月内订立书面劳动合同的；

b□法定休假日安排劳动者工作的；

c□用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的。

d□休息日安排劳动者工作又不能安排补休的

9、在县级以下区域内，哪些行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同或者区域性集体合同？()

a□建筑业□b□采矿业□c□餐饮服务业等行业d加工业

10、下面哪些是用人单位实施经济性裁员的条件？()

a□依照企业破产法规定进行重整的；

b□生产经营发生严重困难的；

c□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。

d□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

四、简答题：（共30分，每题7.5分）

1、劳动合同终止的，用人单位是否支付经济补偿？

2、哪些单位及其劳动者适用《劳动合同法》？

4、用人单位违法解除或者终止劳动合同的，应当怎么处理？

参考答案

二、单项选择题：

1□d2□a3□a4□c5□d6□a7□b8□d9□c10□b

三、多项选择题：

1□abcd2□ab3□ab4□abc5□ab

6□abc7□acd8□acd9□abc10□abcd

四、简答题：

1、劳动合同终止的，用人单位是否支付经济补偿？

根据《劳动合同法》第四十六条的规定，除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订劳动合同的情形外，用人单位依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；用人单位被依法宣告破产或者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而终止劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

2、哪些单位及其劳动者适用《劳动合同法》？

根据《劳动合同法》第二条的规定，中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。民办非企业单位等组织包括民办非企业单位、基金会、合伙合作律师事务所等组织。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

3、直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项指的是哪些事项？

根据《劳动合同法》第四条的规定，直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项是指有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等事项。

4、用人单位违法解除或者终止劳动合同的。，应当怎么处理？

根据《劳动合同法》第四十八条、第八十七条的规定，用人单位违法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

照经济补偿标准的两倍向劳动者支付赔偿金。

劳动合同法工伤的规定赔偿篇二

(三)连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

劳动合同法工伤的规定赔偿篇三

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业

务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

(二)用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;

劳动合同法工伤的规定赔偿篇四

第十九条 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，试用期不得超过二个月;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。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条 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或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

劳动合同法工伤的规定赔偿篇五

第十三条 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。

第十四条 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。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

劳动合同法工伤的规定赔偿篇六

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利 益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

劳动合同法工伤的规定赔偿篇七

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

劳动合同法工伤的规定赔偿篇八

(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;

(二)劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;

(三)劳动合同期限;

(四)工作内容和工作地点;

(五)工作时间和休息休假;

(六)劳动报酬;

(七)社会保险;

(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;

(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的，适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

劳动合同法工伤的规定赔偿篇九

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利 益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。