

最新解除合同违约金算 赔付违约金并解除合同(优质5篇)

在人民愈发重视法律的社会中，越来越多事情需要用到合同，它也是实现专业化合作的纽带。优秀的合同都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编带来的优秀合同模板，希望大家能够喜欢！

解除合同违约金算篇一

甲、乙双方根据《^土地管理法》和省(自治区、直辖市)、市(县)*的有关规定，就省(自治区、直辖市)、市(县)乡(镇)村征地补偿安置事宜达成如下协议：

一、征用土地面积及安置人数

甲方征用乙方集体所有、使用的\\^____土地，面积为____*方米，四至____，常住户口人(其中应安置人)，由甲方依据确认。

二、手续的办理

乙方自签订本协议之日起日内办理手续，并将原所有、使用的所列项目完整地交给甲方，甲方应派员验收。验收中如发现与所列项目不符时，对意外情况，乙方应向甲方如实说明情况；对因乙方过错而造成的损失，乙方应负赔偿责任。

三、征地费用及其标准

征地费用包括费用，以《土地管理法》第40条第2款规定为基本标准(标准的数额应具体化)。

四、补偿、安置费的结算

土地补偿费和安置补助费的结算，按照* \square^v^{\square} 新增建设用地上地有偿使用费收缴使用管理办法》和省(自治区、直辖市)、市(县)*的有关规定，在_____年_____月_____日前到甲方所在地办理。

五、违约责任

违反本协议规定的，由违约方向对方支付违约金_____元人民币，并赔偿因此而造成的损失。

六、生效

本协议自甲、乙双方签之日起生效。本协议一式份，甲乙双方各执份。

甲方： 乙方：

建设单位(签章) 乡(镇)村(签章)

解除合同违约金算篇二

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。

解除合同违约金算篇三

甲方：

乙方：

事件概括：年 月 日 时分， 驾驶 车（牌照号 ）由行至公路 公里处时，与前面正常行驶的车（牌照号 ）相撞，造成当场死亡。现（甲方）与（乙方）就死亡赔偿事宜，本着*等、自愿、公*原则，经友好协商，达成如下协议：

一、甲方一次性支付给乙方死亡赔偿金、丧葬费、交通费、误工费等共计人民币 万元，大写 万元）。

二、甲方将上述 万元于本协议签订后当日付给乙方 万元，剩余的 万元于____年____月____日前一次性付给乙方。

三、上述费用支付给乙方后，由乙方二人内部自行分配、处理，其分配、处理的.方式、后果与甲方无关。

四、甲方履行付款义务后，乙方任何一人就此事保证不以任何形式、任何理由就死亡一事向甲方要求其他任何费用。

五、甲方履行二次（最终）付款义务后，就此事处理即告终结，甲乙双方之间不再有任何权利、义务。以后因此事衍生的结果亦由首先提出方自行承担，另一方对此不再承担任何责任。

六、本协议为双方*等、自愿协商之结果，是双方真实意思表示，且公*、合理的。

七、本协议内容甲乙双方均已经全文阅读并理解无误，甲乙双方明白本协议所涉及后果，甲乙双方对此协议处理结果完全满意。甲方有证人在场，乙方有在场共同见证并都已对协议内容表示满意。

八、本协议为一次性终结处理协议。

九、本协议自甲乙双方共七人签字时生效。本协议一式七份，甲乙双方每人各执一份。

甲方（签字）：_____乙方（签字）：_____

解除合同违约金算篇四

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。

解除合同违约金算篇五

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。