# 两方、三方、劳动合同！要分清楚

**一、两方协议**

**1、两方协议：**

   学生未领取三方之前，单位出具的约束协议，需要学生签字确认是否接受offer。

**2、两方协议有效期：**

根据单位与学生双方约定为准。

**提示：两方协议同样具有法律效应，受合同法约束，约定的违约金也受法律保护。**那些说两方没有法律效力的孩子们需要清醒一下，白纸黑字，大部分签约单位不起诉你是因为起诉你损人不利己，耗时费钱也没啥意义、人家不跟你较真罢了。

**什么时候被较真**：单位找到研究所、院系或者学校就业中心老师，告知：这个学生跟我单位签了两方，现在不来了，还拒接单位，也不解释，我们花费了很大成本找来的孩子，现在空缺了，我去哪补……非常抱歉，自己的娃做了不诚信的事，学校该不该出面？那必须是要解决的，马上给单位道歉，因为学生不诚信的行为给单位造成了非常大的麻烦，承诺会请学生给单位一个说法，老师们当然知道你肯定是不去这家单位了，所以只能这么跟单位说，先平息一下单位的怒火，然后再给你电话告知必须写检讨，跟单位解释为什么不去，表达对签约单位招聘工作造成麻烦的歉意，为何不解释就玩儿消失。**如果这件事不处理好，那么很抱歉，三方肯定不会给你了。这关系到师弟、师妹将来的就业问题、关乎学生和学校的诚信和声誉问题。**

但也要说明，**两方对单位和对学生的约束力远远不如三方**（注意：不是法律效力，是约束力），刚才已经说了，单位一般不会因为这件事去起诉你，也不一定有精力去跟你的学校搞事情，基本还是本着双方的信誉在签署，如果最后确实不去了，一般双方友好的沟通好，告知对方自己目前的考虑，基本也就结束了。

所以**建议同学们**如果不去签约单位了，千万不要以为躲避不处理、单位也拿我没办法，这样是非常不礼貌的，也非常让人怀疑你个人信誉的，**毕竟你所接触的hr都是在这个行业混迹多年的老手，也许将来你们哪一天又狭路相逢了、那就尴尬了。**

同样，对于用人单位来说，如果有了更好的选择，也可能存在他不打算录用你的情况，只是对于学生来说极少见，除非单位在经济形势发生变化的情况或者单位运营出现状况的情况下，有可能单位会提出解约。

**3、违约金：**

可以约定，劳动合同法规定劳动合同不能约定除保密和培训费以外的违约金，但是两方、三方不属于劳动合同，不受劳动合同法的约束，所以被单位钻了空子，部分单位设置了违约金，希望用这样的方式让学生对签约这个事能想清楚。毕竟对学生，这真心不是一笔小数目。

**违约金一般约定为一个月的工资，5000左右常见，1万左右也在合理范围**，但也有那种2万3万5万的，都建议学生跟单位沟通，这样的金额是否合理，学生会自认为自己是弱势群体，生怕稍不注意被单位给拒了，但有一点要提示，最终敲定录用你的还是用人部门，跟你谈签约的基本都是hr，所以……**觉得不合理的条款，你可以大胆质疑，并不会影响你的录取。**

曾经有某大厂的两方，上面竟然有：“如果乙方单方面提出违约，需支付甲方5000元违约金”这种不平等条例。但对甲方违约是否需要支付乙方只字未提，那么这次确实因为学生提交三方比较晚，在最后期限前两三天提交上去，另一方面用人部门急着要人干活，早就通知了备胎实习了，也没有跟这个孩子说，孩子愤怒无比却也无可奈何了。作为学校，也只是给单位致电，请单位给个说法，解释自己违约行为并对学生道歉，最后也不了了之。

另外**两方一般不太会约定违约金**，因为两方确实约束力是不够的，如果学生确认违约，跟单位说清楚一般来说也就结束了，单位追溯违约金可能性和意义都不大。**如果是大牌国企，这家不去还想去另外一家，还是要解决好的。**

**二、三方协议**

1、**三方：**

**国科大毕业生使用的三方协议，指的是《北京地区普通高校毕业研究生就业协议书》。但其实北京市这个就业协议书并非严格意义上的“三方协议”，有甲方、乙方，并没有丙方，学校是作为“鉴证登记方”出现的:**

**三方协议，**我们还是习惯性地叫协议书为“三方”，所以后续内容，我还是使用传统说法“三方”。

**三方的约束力是非常强的，毕竟：不签三方就不能打印到就业单位的报到证；不签三方就不能申请北京、上海、深圳、杭州等多地户口；求职公务员选调生、大型国企、事业单位大多要求必须签三方方可录用。**

**三方违约必须由单位出具同意解约的函件，经过学校就业中心的同意方可解约，流程上规范，且每个人有且只有一份三方可签，所以只能想清楚做好一切准备方可签约。**

**比起前面说过的违约金来说，单位是否同意违约和同意跟你办理违约的时间更重要！更需要沟通好！！！**

**如果你遇到不给解约的单位**，最后的结果，你要么硬着头皮去这个单位就业，要么就彻底放弃了所有需要签三方的下家单位或者放弃北、上、深、杭的户口或者到单位报到的报到证或者其他因为三方产生的结果，最终选择下家直接签劳动合同就业。

2、**有效期：**

**从签订三方起至毕业生到单位报到为止。**

那么这里就产生了一个小问题：**如果学生延期了怎么办？只要单位同意接收你，那么三方继续有效。如果单位因为你延期而放弃你，那么单位需要出具同意你违约的证明方便你解除三方协议，继续跟下家签约。**

**3、如何领取三方协议？**

目前中国科学院大学还是采用纸质三方协议，每年10月中旬就业指导中心从北京市教委领取纸质三方协议、盖好公章后于10月底发到各研究所及院系，各研究所根据自己的工作安排确定学生领取时间。国科大毕学生需要导师同意毕业、通过学校预毕业生系统审批、落实就业单位凭用人单位offer或毕业生就业推荐表回执、签约单位提供的准确、详细的“用人单位基本情况”信息表、填报签约数据后在所在研究所或院系领取三方协议。

三方协议按规定应该由用人单位先签署、加盖公章后返回高校盖章，学校审核用人单位资质，以保障学生的权益。因国科大毕业生分散在全国各地，无法法都来北京盖章，所以就业指导中心先在空白三方协议上加盖了公章，没有收到单位offer的同学不能领取已经加盖公章的三方协议。

**4、拿到了多个offer,三方协议可以同时签几个公司么？**

只能与一个单位签订三方协议，每一位毕业生都要根据自己的情况认真选择。

毕业后确定进入宇通，什么时候可以签订三方协议？?

**5、三方协议如何填写？**

关于户口：如果户口在学校，毕业时需要将户口迁出，如果单位解决户口档案可以迁到工作单位，如果单位不解决户口档案，可以迁回户籍地或其他城市。如果户口在家里，想把户口迁到工作地，可以在入职后再办理户口迁移。

**6、调档案**

毕业生派遣原则是档案跟着户口走、户档不能分离。如果单位解决户口，档案随户口转到工作单位提供的档案存放地；如果单位不解决户口，毕业时档案可以随户口转回户籍所在地的人力资源与社会保障局或其他城市人社部门。

**7、转组织关系**

单位解决户口的，党、团关系可以转到公司的党、团支部，单位不解决户口的转回到户籍地的党、团支部。

**8、如何完成三方协议签订手续？**

学生本人根据签约单位要求填写三方协议并签署就业意见（如果学生与用人单位就三方协议之外的内容达成一致，可以直接写在“备注”栏或者粘贴在三方协议空白处）、学生将全部的三方协议邮寄到签约单位，签约单位盖章后再返还给学生及学生所在研究所或院系。

**9、违约都要赔付违约金么？**

如果学生成功考研、考公、参军入伍需要办理解约，用人单位一般不收取违约金。

**10、三方解约的系列问题**

**哪些单位可能无法解约，签约要想清楚再说的？**

某些银行、某些电网、某些选调省市等曾经出现过，但不是每年都不肯解约。

**拖到某个时间再解约，下家等不及的怎么办？**

有一些单位要拖到第二年3月或者6月，这种拖着时间的单位相对还是好解决的，但是很多同学解决思路不对，都是想尽办法去搞上家，结果往往搞不定，其实**比较好的思路是稳住下家！！！**跟上家提出解约，对自己的行为给对方造成的不便表示诚挚的歉意，提早提出也方便他们再去招别的同学；**稳住下家，告知自己已经跟上家提出解约，可以出示证明，表达一定会去下家，只不过现在拿不到三方，可以先去实习表示自己的意愿强烈，或者暂时跟下家签两方均可。**

**对方实在不给解约怎么办？**

有上家不给解约但已表达不录用、下家事业单位因没有三方就没机会的情况……

这种情况虽然少，但具体到当事学生身上就不是小事情，希望大家都是做好了功课，想明白了再去签约，这样的情况，不论是研究所、院系还是学校任何部门都只能给你送上一杯水，听你诉说，帮你想尽所有可能解决的办法，但是**学校绝对不会把第二份三方交给你，这是违法的；也不会帮你去跟单位沟通让单位同意你解约。**

当然也因此学校就业战线上的老师们受到学生诸多质疑：你们不是学校吗？为什么不帮学生？我们只能说：白纸黑字是你自己签的！如果任何一个老师帮你去跟单位沟通或者违法给你第二份三方，他身后代表的是学校，对单位来说，这个不诚信的事就不只是你的个人问题，他代表了整个学校的不诚信，明年是否还要录用国科大的学生，这是个需要考虑的问题，为了保持与用人单位长期的合作，为了你后面的师弟师妹还有机会能去这个单位，这件事，学校没法做！那么学生会问如果单位违约了会怎么样？支付违约金？目前看起来，我们接触过的若干家提出违约的单位要么没有写违约金，要么违约金仅对乙方有效，大家签署的时候可以仔细看一下，千万别被hr催你快点快点签，内容都是模板给忽悠了。

那学生会问，如果单位违约了怎么办？首先，对国科大学生来说这种可能相对较少。学校不会因为单位的违约去起诉单位，但是可能会把单位列入到学校的黑名单，学校就业老师会跟单位谈话要求单位给出说法，补偿学生损失（但绝大多数老师不会这么做，纠缠的结果似乎也没有意义）；第二，这个单位一般会进入学校黑名单，以后再来招聘的时候，一般是不会给这个单位发布招聘信息的，或者说学生群也会传播该单位的违约事件，导致这个单位招聘困难，这也是对不诚信单位的惩罚，但是相对学生个体的损失来说、确实是微不足道。

**单位填了甲方信息，我没有签字，凭什么说生效了？**

很抱歉，**对方发出了邀约，你答应并把三方协议交到对方手里，从法律上说你们之间的协议就已经生效了，所以，即便你没有签字，它也已经成立并生效，如果需要违约，必须单位同意并出具违约函。**所以千万不要随意把三方交到对方手里，还想着我没签字单位拿我没办法哈。

3、**三方违约金：**

上面在讲两方协议的时候提过，内容相似，只不过两方违约金其实意义不大，**如果三方约定了违约金是同学们避不开的**，不交违约金恐怕你是很难拿到违约函的，当然很多单位也不太愿意去设定违约金，因为这个钱接收了怎么处理？大公司内部都有严格的财务体系，你给了他都不知道怎么收。所以千万也别觉得单位是用违约金约束你，其实单位根本不差这个钱，更多地还是看看你的决心吧。（提示一下**：马上就是社会人了，给出去的钱，记得要收据哦！否则天知道这钱的下落。）还是那句话：注意是否能违约和能办理违约的时间比违约金重要。**

特殊的情形：一个同学三方正面写着违约金1万，三方协议背面——请注意——是三方协议背面，印了一段话：如果在派遣之日前2个月内提出违约需支付甲方2万元赔偿金。此案例这个钱肯定是可以不用赔的，一方面这个金额不合理，“赔偿金”这个说法也不太合适，当然是否违反劳动法我们没法界定；另外一方面，这里面有个漏洞，所以本着诚信的角度，建议学生还是努力去跟单位沟通，如果到5月份还是没法解决，那么来找学校帮忙。后来学生提出解约之后，被单位hr要求做了一些奇奇怪怪的事（这些事就不在这里扯了，总之是让人很不能理解），之后仍然没有同意，最后拖到当年5月，学校终于出面去跟单位去沟通金额，单位不同意，最后利用政策漏洞，解决了这个问题，单位也没话说，但是学生还是赔偿了1万元违约金。

另外还有一个案例是签约时，单位没有写违约金，等学生办理违约的时候，单位找学生索要了学生联，在单位和学生联上补写了2万违约金，要求学生赔偿。这里提醒：**协议若有一方变更协议，须征得另一方同意**，学校作为鉴证方这时候也是坚决支持学生维权的！所以这个补写的违约金是不成立的，需要好好跟单位沟通。

**三、劳动合同**

**1、劳动合同：**

劳动合同法规定：**用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，建立劳动关系应签订书面劳动合同。劳动合同一经签订，三方协议的效力随即丧失。若劳动合同与三方协议附件内容矛盾，则以劳动合同为准。**

**两方、三方都只是就业意向协议，不作为劳动关系法律文件，对劳动关系没有约束力。**

2、**有效期：**

**自签订之日起，至劳动合同约定的有效期满。**如果用人单位和劳动者双方同意，可决定续签或重新签订新合同，以延续或重新建立劳动关系。

**3、合同分类：**

**劳动合同按合同种类区分，可分为：聘用合同、劳动合同、派遣合同、外包合同。这几种方式需要理清楚，因为涉及到你的签约主体、福利待遇、稳定性、服务对象等的不同，需要跟单位沟通清楚。**这几种合同从字面意思看比较好理解，**聘用合同和劳动合同为我们学生签约的主要形式，不建议大家签署派遣合同和外包合同**，这两种合同签约主体为第三方公司，为保护学生基本权益，2012年开始，北京、上海市落户政策明确派遣、外包两种签约形式是不能落户的。

**按期限可分为固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同。**

一个法律里没有提到的话题：**在国外，无固定期限劳动合同，单位比较容易解除劳动关系；但是在中国，无固定期限劳动合同是很难终止的，而固定期限劳动合同相对比较容易终止，所以大多数公司会尽量规避劳动法里涉及无固定期限劳动合同的条例。（当然最近跟一些公司尤其事业单位沟通的时候，这两者也没有那么死）**

具体可参见劳动合同法第十四条：

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；**

**（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；**

**（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。

基于上述条例，会发现大多数公司劳动合同期限都设置为3-4年，极少是5年或以上；再比如某些公司8年签一次，如果续聘则必须离职更换工号之后再重新入职；或者还有单位规定员工45岁退休的。说白了都是钻了劳动合同法的空子。

当然现在企业相对规范，事业单位反而比较牛，一般连续三次三年一续签了，还将继续延续下去……

4**违约金：**

**关于劳动合同的违约金：劳动合同法第二十五条规定，除劳动合同法第二十二条（培训费，见下文）和二十三条（保密协议，见下文）规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。**

一个同学的合同上写着：如果一年内离职，需要赔偿单位帮其申请XX市户口的劳务费3万元。那么这个即便上法庭它也是不合理的，因为他根本说不出整个流程中，哪一点工作量值得这3万元，**这个赔偿费你是可以拒绝的。**

需要提醒的是：签订劳动合同之前，大家一定要仔细阅读关于岗位的工作说明书、岗位责任制、劳动纪律、工资支付规定、绩效考核制度、劳动合同管理细则和有关规章制度，不论这些用人单位的文件是否作为劳动合同的附件。因为，这些文件中会涉及毕业生求职者多方面的权益，求职者遵守规定是法定义务。而且，这些文件作为劳动合同附件时，与劳动合同具有同样的法律约束力。

**当劳动合同涉及数字时，应当使用大写汉字。**劳动合同至少一式两份，双方各执一份，毕业生应妥善保管。**用人单位事先起草了劳动合同文本，要求毕业生签字时，一定要慎重，对文本仔细推敲，发现条款表述不清、概念模糊的，及时要求用人单位进行说明修订。**而且，签订协议的时候一定要把单位承诺的待遇写上去，要么写在协议书的备注栏里，或另外单独写在一张纸上，但一定要双方都签字盖章，以保证自己的利益。

下面整理一些跟大家切实相关的条例供大家参考，大家可以发现，整个劳动合同法整体来说还是属于保护弱势群体劳动者的，但是大家在签订劳动合同的时候发现单位提供的劳动合同每一条都在保护用人单位，大公司相对来说基本都是模板框架合同，一般问题不大，大家把跟自己切身利益的条例看清楚弄明白，争取到自己的合法权益即可；一些不规范的小公司的条例会有很多问题是需要大家非常小心的。有问题可以咨询法院法务，也可以回头来咨询学校法务办老师，在老师有能力解读有能力给建议的范围，还是会尽力的给大家一些建议。

同时也想说，大家看到劳动合同条条框框告知你如果你犯了什么什么将会如何如何，其实大多数公司真的搬出劳动合同把你裁掉的可能性是比较小的，大多还是因为你的业绩、能力、团队合作等因素，所以工作之后全方位的锻炼自己多方面的能力，尤其是与很多同事一起合作、有问题一起沟通的能力，决定了你更长远的发展。

**5、劳动法相关条例**

**关于招用劳动者时的钱物抵押（第九条）：**

用人单位招用劳动者，**不得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誉向劳动者收取钱物。**（当然用人单位向劳动者提供劳动工具、服装等可以收取一定押金）。所以那些扣押毕业证学生证身份证的某些事业单位，这么好像有点不太合适。

**关于试用期（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劳动合同**，试用期**不得超过六个月**。且**只能约定一次试用期。以完成一定任务为期限的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。**

第二十条 **试用期工资**：

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 **试用期内解除劳动合同**：

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。

**关于服务期（第二十二条）：**

用人单位为劳动者**提供专项培训费用**，对其进行专业技术培训的，**可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。**用人单位要求劳动者支付的违约金**不得超过**服务期尚未履行部分应分摊的培训费用。（某些单位需要承诺服务期的房帖类似本条例，当然这一点并未向法务机构确认）

**关于保密（第二十三条）：**

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，**并约定在接触或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。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违约金。**（关于**经济补偿**，中级人民法院的法官解读为由双方协商订立，如果无法协调，则**一般按工资20%-50%补偿**）

**关于限竞范围和期限**（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。**

**关于劳动合同的解除和终止（第三十六至五十条）：**

因为很多条框性质的内容，不一一列举，跟大家解除劳动合同相关的三十八条和上文反复提到第三十九条及四十条一二项，这里列举一下，当然大家看到的企业提供的劳动合同会写非常多非常细的条例告诉你，你做不到就会解除，大家不要害怕，先看看劳动合同法怎么规定的，除了下面两条，用人单位是不可以随意解除劳动合同的。

**第三十八条 劳动者单方解除劳动合同（咱们基本遇不到，只是后面条款提到所以列在此）：**

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。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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

**第三十九条 用人单位单方解除劳动合同（过失性辞退）：**

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；（六）被依法追究刑事责任的。

**第四十条 无过失性辞退：**

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：（一）劳动者患病或者非因工负伤，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；（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。

**第四十二条：用人单位不得解除劳动合同的情形：**

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：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；**（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；**（六）法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十六条 经济补偿：**

**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；（二）用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；（四）用人单位破产，可提前一个月向工会和全体职工说明情况，经向劳动行政部门报告，可裁减人员；（五）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，劳动者不同意续订的情形外，劳动合同期满，则劳动合同终止；（六）因用人单位被依法宣告破产的、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的终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十七条 经济补偿的计算：**

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。**

中国科学院大学毕业生就业指导中心

2021年10月28日