

最新薪资报告模版下载 薪资太低辞职报告 (汇总7篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。掌握报告的写作技巧和方法对于个人和组织来说都是至关重要的。下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

薪资报告模版下载篇一

很多人的离职原因，是因为薪资的问题，那么你该怎么写好一份辞职报告呢?以下是由百分网范文大全为大家整理的薪资低辞职申请书，希望对你有帮助，如果你喜欢，请继续关注百分网范文大全。

XX-XXX有限公司总经理室：

各位领导，我带着复杂的心情写这封致信。由于您对我的能力的信任，使我得以加入公司，并且在短短的两年间获得了许多的机遇和挑战。经过这两年在公司从事的XX开发和XX管理工作，使我在XX开发[]XX管理等领域学到了很多知识、积累了一定的经验。对此我深怀感激！

由于薪金的原因，我不得不向公司提出申请，并希望能与今年X月XX日正式离职。

对于由此为公司造成的不便，我深感抱歉。但同时也希望公司能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。

此致

敬礼

尊敬的领导：

您好！

感谢公司在我毕业后没有工作时收留了我，我至今仍然十分的感激，如果没有公司的收留，也许我早已经离开这座繁华的城市了。因为没有工作，即使城市再繁华，也没有我的一点立足之地，再一次感谢公司录取了我。

再加入到公司以后，我也一直是勤勤恳恳，努力的工作，相信这一点该死的所有员工和同时都知道，也包括领导，我已经受到领导的多次当着众人面的表扬了，我也十分感激公司领导伯乐之眼。可是我的生活还是不是很快乐。

感谢您在百忙之中抽出极其宝贵的时间来看我的辞职信。但是天要下雨、娘要嫁人；生死有命、富贵在天。本来我想在公司里工作终老，但是生活是残酷的，巨大的生活压力迫使我抬起头来，去遥望碧蓝的天空。这时，我是多么羡慕那些自由飞翔的小鸟，还有那些坐的起飞机的人啊。每个月的开头，我会满心欢喜地拿着微薄的工资去还上个月的欠债；每个月的月中，我为了省钱，会努力勒紧裤腰带，饥一顿饱一顿；每个月末，我的生活就到了一种恐怖状态，变成了借钱和躲债！

在公司的几个月里我一直是十分努力，前面已经说了，公司许诺的加薪一直是给我开的空头支票，每个月我靠着微波的收入来维持我的生活，真的是十分的艰苦。如果能稍微好点的话，我肯定不会提出辞职的，因为我是那么的感谢公司的领导对我的知遇之恩，我是那么的热爱公司。

人生几十年，弹指一挥间。是的，公司有培训计划、有培养机制，公司尽量把每一位员工培养成有理想、有道德、有文化、有纪律的四有新人。工资会涨的，“面包”也会有的，可俺就是不明白，俺咋就没吃过“面包”呢？也许是本人能

力有限，不能吃上这份“面包”吧！或许是我想的太多了。天下没有不散的宴席，从开头到现在，看来我和公司的缘分已尽了。

佛说：一枯一荣，皆有定数；圣经上说：欠着我的，我会记下；梁朝伟说：出来混，总归是要还的；主席说：哪里有压迫，哪里就有反抗；小平同志说：贫穷不是社会主义；电视上也说了：要爽由自己！

轻轻地我走了，正如我轻轻地来。我轻轻的走了，不带走一片云彩。

是的，我提出了辞职，如果真的再在公司待下去，我真的怕会饿死在街头上，平心而论的说，没有一个人会再我的工资水平上活得好，也请领导为我考虑一下。我不是觉的公司不好，领导不好，只是公司为我提供的工资真的不高，我之前已经和领导谈过好几次我的薪水问题，可是一直是敷衍我，至今没有答复。

希望我的辞职不会给公司带来任何的伤害，我是迫不得已的，不论以后发生什么，我都会记得我第一次工作的公司的。

谢谢！

申请人：* * *

薪资报告模版下载篇二

亲爱的周总：

您好！

是时间做出选择了，我的故事是在这里结束还是不确定地继

续下去?我已作出了决定!我已经在这里工作近2个月了,然而我有很多想法准备放弃。打工是一种生活的方式,我为其而生活~我不能与你再合作下去已经成为事实。每天从早到晚我都在仔细地思考:我的工作很不与自己原来所想象的所值;因为专业和工作本身;我是一个用心去做工作的人;知识积累上的满足应该比金钱更重要!

我无数次地考虑过这一个月以来的境遇,我认识到了我一生中想要做的事。我出卖自己的`脑力`我不会因为那浅薄的工资而继续停留,因为一个想在别的地方闪耀的人,一个与别人有着不同价值观的人。除了贪婪、瞧不起自己,我什么都能接受。

对你来说,商业,金钱的事情是最重要的。你只感到为你的金钱事业骄傲,而不是去想了解和给予了别人什么。这个多月以来的日日夜夜已经很清楚地想通了。我简直不能在为加任何班了。

我确信这样做无论对你还是对我都是最大的宽慰。不幸的是,只有你一个人高兴,我们都郁闷!你高兴地在我们背后笑着,有时心情不爽还拿我们当出气筒!我的糟糕日子已经够长了。然而,只要我的激-情还在燃烧,我就要向往更好的工作并继续下去。所以,在这里为你付出和合作已经没有意义了。

祝愿你的生活和老板生涯有滋有色。

有限公司总经理室:

各位领导,我带着复杂的心情写这封致信。

由于您对我的能力的信任,使我得以加入公司,并且在短短的两年间获得了许多的机遇和挑战。

经过这两年在公司从事的开发和管理工作,使我在开发,管

理等领域学到了很多知识、积累了一定的经验。对此我深怀感激！

由于薪金的原因，我不得不向公司提出申请，并希望能与今年月日正式离职。

对于由此为公司造成的不便，我深感抱歉。

但同时也希望公司能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。

此致

敬礼

申请人：

200年月日

薪资报告模版下载篇三

某教师，江苏省昆山市某重点初中普通教师，未担任班主任。月入3000余元、年入4万元以上。以下为几项调查情况：

影响我的月收入的因素有职称、职务、岗位和本月的考评成绩(比如各项量化打分等)。

我的月收入由以下部分构成：基本工资(国拔)，误餐费，伙食补助，还有教龄。

一年之中，不定期的收入会有：教师节，春节，国庆节，中秋节，我的生日(工会发送生日礼物)，学校的福利，我在校外兼课(兼职)，外出讲学的劳务费，以及发表作品的稿费。

我感觉收入状况还可以，属于那种比上不足比下有余的。

我还要说的是，整体上老师的收入低，但是老师可以通过自己的努力增加收入。比如，提高自己的教学水平，用好自己的智慧来教学，收入会提高的。我本人就是通过自己的教育教学努力，从贫困地区走出来的。如果没有十多年的教育研究，我也不会有今天的收入。

我希望自己的年收入能达到8万元。

我是一名教师兼班主任。我们的学校是西部地区一个中等城市的普通中学，我在初中部。

我每个月的收入是600元左右，包括基本工资、班主任津贴和教龄。每个月满足基本生活需要之后就没有啥剩余了，得处处小心节约，偶尔会入不敷出。我希望的收入水平是每个月1500元。

至于年收入，按照你调查表的选项，我只能选“1万元以下”这一档。实际上，我的收入离1万元还远着呢。一年里，教师节、春节、劳动节、国庆节，学校多少都会发些钱。有时候还有些别的“福利”。

我们这里老师收入基本没有差别，大家都是国家干部嘛。但是从我们省里来说，不同地方同样岗位的老师收入差距还是很大，超过一倍以上了。

本来，作为一线的教师，我们的工资就算是很低了，每月600元左右。让人气愤的是，还要定期或是不定期的克扣，有时都不知道所扣的是什么名目。每年还有各种高额的培训费用，让人真的‘有点吃不消。

本调查并不能得出关于教师薪资收入的定论，只是为关注此问题的人们提供一份研究材料而已。

为了比较准确地说明教师薪资收入的实际状况，记者设计了一个包含20个问题的调查问卷，从“个人任职情况”“月(年)收入”“不定期收入”“收入差距”等方面进行调查，并在卷末以两道开放性的题目请教师们谈谈自己的愿景。

调查题目中，既有纯粹客观的数据统计，也有教师们的主观感受。所以如此，是为比较直接、真切地倾听教师们的声音。

本次调查，以电子邮件的方式，通过向老师们定向发送调查表格收集有关数据，目的是确保数据的准确和有效。

问卷首先从“月收入”的角度，以800元、1200元□xx元、3000元为节点，分五档对教师的收入现况作了调查。各档的统计数据。

可以看出，教师收入状况分布呈正纺锤形：800元—xx元之间占了调查对象的七成以上，月收入不足800元和超过3000元的总共不到两成。再从“去年一年收入”的角度作个考量。一般来说，月收入是年收入的基础，但是考虑到一年之中还有一些不记入月工资的收入，故有此一项。五个档次的分法和月收入分法稍有等差，统计如下表。见表(2)将本表和上表进行对比。可以看出，从整体上，教师的收入状况是整体“提高”的。换句话说，月收入并不能完全反映教师的收入状况：有些收入是以年为单位来计算才能体现出来的。下面还有具体分析：

影响和决定教师月收入的因素有：职务、岗位、职称和每月的各项考评成绩(比如班级量化考评等)，以及其他。在调查中，老师们的选项排列依次为：职称(70人)，岗位(54人)，考评成绩(38人)，职务(34人)，其他(18人)。

教师的每月收入构成，有以下部分(按照选项得数排列)：基本工资(80人)；教龄(66人)；误餐费(33人)；班主任补贴(32

人);伙食补助(23人);地区津贴如边远、高原等,(20人);补课费,参加学校统一组织的补课,(18人);洗理费和书报费两项,分别是17人和16人。

教师们在每年里还会有些不定期的收入。按照入选得数排列,依次为:1.教师节(68人);2.春节(58人);3.发表作品的稿费(46人);4.学校的“福利”(45人);5.中秋节(38人);6.国庆节(35人);7.“五一”劳动节(32人);8.校外兼课或兼职,以及其他劳务费收入(17人);9.过生日的时候,工会派送礼物(10人);10.其他收入。有一位姓丁的老师注明:我有金融投资行为,并经常收益。云南某偏远农村小学的孙老师在这一项下写的是三个字:不知道。

影响收入的个人因素可以从岗位和职务两个方面来看。

在学校中,一般有学生管理、校务管理、教学(教师岗位)、工人等岗位。不同的岗位,对学校的重要性是不同的,对工作人员的要求也是不同的。一般来说,学校在分配制度上向教学一线的教师倾斜:调查中,月入3000元以上的6位教师,无一例外都是在教学岗位上。职务差别也是影响教师收入的重要因素。作为学校的法人代表(校长、院长、园长、中心主任,等)或者中层干部、普通教师、班主任(辅导员、系团干部),不同的职务也会有不同的津贴差别。

还有些属于客观因素,在目前的情况下,还不是教师自身所能解决得了的。

薪资报告模版下载篇四

近几年来,随着我省经济的跨越式发展和改革的日益深化,城镇企业职工工资收入总体上有了较大幅度的增长,职工生活水平也有了显著提高。但由于体制、机制、法制和配套制度的不完善,以工资收入分配为核心的一些深层次矛盾和问

题也日见突出。

为了准确把握我省企业职工工资收入分配的总体状况，弄清存在的问题和症结，推动建立科学的工资调控机制和企业内部正常的工资增长机制，维护职工收入分配权益，省总工会于7-9月份，对近三年多来我省城市企业职工工资收入分配情况进行了调查。

调查选取沈阳等6个市的9个行业及沈阳铁路局、辽河油田等2个产业，共140户企业、1400名职工为样本，以抽样问卷和填写调查表为主，同时听取劳动部门、国有资产管理部门的全面介绍和各市各产业工会的汇报，分别召开部分企业经营者、劳动工资负责人座谈会、企业工会主席座谈会、企业一线职工座谈会，以及对部分一线职工进行个案访谈和对部分企业进行实地考察等，在全面了解情况的基础上，对企业职工工资收入分配问题进行了综合分析。

现将调查研究情况报告如下：

一、基本情况从全省来看，经过多年努力，以“市场机制调节，企业自主分配，职工民主参与，政府监控指导”为主要内容的新型企业工资分配和调控体系已经初步形成。

虽然这种新机制还相当不完善，但从企业职工工资收入分配决定机制状况、企业现行分配模式及特点、政府对企业收入分配宏观调控情况来看，企业职工工资收入分配机制建设，正朝着适应市场经济的积极的方面迈进，主流是好的。

1、企业职工工资收入分配决定机制状况。调查表明，随着改革改制的推进，我省企业自主决定工资分配的权力逐步落实，过去那种大锅饭平均主义的分配制度和思维观念正在逐步退出，企业根据社会平均工资和企业经济效益自主决定工资水平的机制正在逐步形成。

企业经济效益的增长，劳动力市场指导价位，对企业调整工资水平发挥了主导作用。职工民主参与工资分配，在企业决定工资分配中，也有了较多的思想基础。

调查显示，因企业效益增长而提高工资的占54.8%，有61.7%的企业在招聘职工确定工资或调整职工工资时参照劳动力市场指导价位。企业决定工资分配时，31.1%的企业认为“经营方应当听取了工会或职工代表意见后决定”，59.7%的企业表示“应当由企业经营方与工会或职工代表协商决定”，两项之和是90.8%。有54.8%的企业认为职工参与企业分配最有效的方式是“职工代表大会”，23.8%的企业认为是“集体协商”，两项之和是78.6%。

另外问卷还显示，75%的企业在因各种原因需要降低职工工资时，遵循了“经营方与工会或职工代表协商决定”的程序。从不同所有制企业看，职工民主参与工资分配的方式不同。国有、集体企业工资调整方案一般都由职代会讨论通过后施行；部分私营企业和其他类型的企业通过建立职代会制度和平等协商集体合同制度，在工资分配上发挥了一定作用。统计表明，83.3%的职工认为，工资集体协商在企业工资分配中“作用很大”或“有一定作用”。

2、企业现行分配模式及特点。绝大多数企业改革工资分配制度，实行了按劳分配和按生产要素分配相结合的分配模式和以岗位工资为主、一岗一薪、岗变薪变的工资分配制度，少数具备条件的国有企业，实行了工效挂钩、依据“两低于”原则自主决定工资总额的办法，约占总数三分之一的企业实行了经营者年薪制。在各类企业中，最基本的工资支付形式是计时工资，以计时形式领取工资的职工占90.9%，以计件形式领取工资的占9.1%。

问卷统计，在8小时之内能够完成规定劳动定额的职工占88.8%。企业现行工资分配制度突出了技能、管理等生产要素的工资薪酬占有份额，收入分配明显向技术岗位、管理岗

位倾斜，职工各个不同群体收入分配全面拉开了差距和档次。调查显示，企业涨工资优先考虑技术工人和技术干部的，占调查企业的57.2%。这种以技术和管理为主要考核指标的岗位工资分配制度，对促进职工学技术学管理，调动职工的积极性和创造性，提高劳动生产率和经济效益，起到了明显的激励作用。

3、政府对企业收入分配宏观调控情况。各级政府探索市场经济条件下宏观管理企业工资分配的办法和措施，初步形成了一套符合市场经济体制目标要求，有利于在工资分配中发挥市场机制和政府引导作用的工作体系，建立了以工资指导线、劳动力市场工资指导价位、工资手册和最低工资标准为主要内容的工资指导和调控制度。大连、丹东两市还开展了企业人工成本信息试点。这些制度在指导企业进行工资分配中程度不同地发挥了一定作用。其中最低工资标准的调控作用比较明显。职工问卷显示，93.3%的职工，其工资高于当地最低工资标准，79.2%的职工工资没有过“低于当地最低工资标准”的情况。企业问卷显示，在企业因经济效益下降或资金困难不能按时足额支付职工工资时，有88.5%的企业回答能保证职工月收入不低于当地最低工资标准。

二、存在问题调查表明，我省企业职工工资收入分配制度改革还处于探索过程和初始阶段，尚未完全步入依法运行和科学操作的正轨。因此，职工工资收入分配权益受到侵害的问题仍比较突出。主要表现在，相当数量的一线职工收入偏低、不同地区不同行业和企业间职工工资收入差距大、企业内部收入分配存在诸多不合理现象、拖欠职工工资问题比较普遍、保险费缴纳很不到位。

1、相当数量的一线职工收入偏低，工资增长缓慢。从调查情况看，企业一线职工工资水平总体上仍然偏低。问卷统计，职工认为企业分配中存在主要问题是“工资水平低”的，占17.3%，“工资增长缓慢”的，占33.5%，“工资长期不增长”的，占10.3%。

工资收入低和增长缓慢具体反映在五个方面：

二是从职工工资收入增长频率看，问卷统计，以来，收入明显增加的仅占53.2%。3年来工资一次没涨过的占38.5%，仅涨过一次的占30.6%，两项合计占69.1%。而企业经济效益与3年前相比没有变化和下降的占40.4%，说明相当一些企业效益好但并未给职工增加工资。

三是从职工工资增长幅度看，虽然在总体上职工工资增资总额和平均工资水平都比较高，但一线职工增资幅度并不高，一次涨工资在10几元至几十元的不在少数。

四是在岗职工平均工资的增长掩盖了部分岗位和离岗职工收入偏低的事实。

薪资报告模版下载篇五

案例一

某教师，江苏省昆山市某重点初中普通教师，未担任班主任，。月入3000余元、年入4万元以上。以下为几项调查情况：

影响我的月收入的因素有职称、职务、岗位和本月的考评成绩（比如各项量化打分等）。

我的月收入由以下部分构成：基本工资（国拔），误餐费，伙食补助，还有教龄。

一年之中，不定期的收入会有：教师节，春节，国庆节，中秋节，我的生日（工会发送生日礼物），学校的福利，我在校外兼课（兼职），外出讲学的劳务费，以及发表作品的稿费。

我感觉收入状况还可以，属于那种比上不足比下有余的。

我还要说的是，整体上老师的收入低，但是老师可以通过自己的努力增加收入。比如，提高自己的教学水平，用好自己的智慧来教学，收入会提高的。我本人就是通过自己的教育教学努力，从贫困地区走出来的。如果没有十多年的教育研究，我也不会有今天的收入。

我希望自己的年收入能达到8万元。

案例二

我是一名教师兼班主任。我们的学校是西部地区一个中等城市的普通中学，我在初中部。

我每个月的收入是600元左右，包括基本工资、班主任津贴和教龄。每个月满足基本生活需要之后就没有啥剩余了，得处处小心节约，偶尔会入不敷出。我希望的收入水平是每个月1500元。

至于年收入，按照你调查表的选项，我只能选“1万元以下”这一档。实际上，我的收入离1万元还远着呢。一年里，教师节、春节、劳动节、国庆节，学校多少都会发些钱。有时候还有些别的“福利”。

我们这里老师收入基本没有差别，大家都是国家干部嘛。但是从我们省里来说，不同地方同样岗位的老师收入差距还是很大，超过一倍以上了。

本来，作为一线的教师，我们的工资就算是很低了，每月600元左右。让人气愤的是，还要定期或是不定期的克扣，有时都不知道所扣的是什么名目。每年还有各种高额的培训费用，让人真的有点吃不消。

调查说明

本调查并不能得出关于教师薪资收入的定论，只是为关注此问题的'人们提供一份研究的材料而已。

调查内容

为了比较准确地说明教师薪资收入的实际状况，记者设计了一个包含20个问题的调查问卷，从“个人任职情况”“月（年）收入”“不定期收入”“收入差距”等方面进行调查，并在卷末以两道开放性的题目请教师们谈谈自己的愿景。

调查题目中，既有纯粹客观的数据统计，也有教师们的主观感受。所以如此，是为比较直接、真切地倾听教师们的声音。

调查方式

本次调查，以电子邮件的方式，通过向老师们定向发送调查表格收集有关数据，目的是确保数据的准确和有效。

薪资现状

问卷首先从“月收入”的角度，以800元、1200元、元、3000元为节点，分五档对教师的收入现况作了调查，各档的统计数据。

可以看出，教师收入状况分布呈正纺锤形：800元—2000元之间占了调查对象的七成以上，月收入不足800元和超过3000元的总共不到两成。

再从“去年一年收入”的角度作个考量。一般来说，月收入是年收入的基础，但是考虑到一年之中还有一些不记入月工资的收入，故有此一项。五个档次的分法和月收入分法稍有等差，统计如下表。见表（2）将本表和上表进行对比。可以看出，从整体上，教师的收入状况是整体“提高”的。换句话说，月收入并不能完全反映教师的收入状况：有些收入是

以年为单位来计算才能体现出来的。下面还有具体分析。

影响和决定教师月收入的因素有：职务、岗位、职称和每月的各项考评成绩（比如班级量化考评等），以及其他。在调查中，老师们的选项排列依次为：职称（70人），岗位（54人），考评成绩（38人），职务（34人），其他（18人）。

教师的每月收入构成，有以下部分（按照选项得数排列）：基本工资（80人）；教龄（66人）；误餐费（33人）；班主任补贴（32人）；伙食补助（23人）；地区津贴如边远、高原等，（20人）；，参加学校统一组织的补课，（18人）；洗理费和书报费两项，分别是17人和16人。

教师们在每年里还会有些不定期的收入。按照入选得数排列，依次为：1. 教师节（68人）；2. 春节（58人）；3. 发表作品的稿费（46人）；4. 学校的“福利”（45人）；5. 中秋节（38人）；6. 国庆节（35人）；7. “五一”劳动节（32人）；8. 校外兼课或兼职，以及其他劳务费收入（17人）；9. 过生日的时候，工会派送礼物（10人）；10. 其他收入。有一位姓丁的老师注明：我有金融投资行为，并经常收益。云南某偏远农村小学的孙老师在这一项下写的是三个字：不知道。

影响因素

个人因素

影响收入的个人因素可以从岗位和职务两个方面来看。

在学校中，一般有学生管理、校务管理、教学（教师岗位）、工人等岗位。不同的岗位，对学校的重要性是不同的，对工作人员的要求也是不同的。一般来说，学校在分配制度上向教学一线的教师倾斜：调查中，月入3000元以上的6位教师，无一例外都是在教学岗位上。

职务差别也是影响教师收入的重要因素。作为学校的法人代表（校长、院长、园长、中心主任，等）或者中层干部、普通教师、班主任（辅导员、系团干部），不同的职务也会有不同的津贴差别。

非个人因素

还有些属于客观因素，在目前的情况下，还不是教师自身所能解决得了的。

比如，省部所属、市县所属、乡镇所属和村办学校，普通教育、职业教育、特殊教育、幼儿教育，教育机构的不同级别、类型，都是影响教师收入的客观因素。一位署名“自己的眼”的老师说：“教师的报酬问题——普高教师的待遇远远高于职高教师。”

比如，东部地区、中部地区、西部地区，省会城市、中小城市、农村偏远地区、山区，这些教育机构所在地域位置的差别，也决定了教师收入的差距。

薪资报告模版下载篇六

案例一

某教师，江苏省昆山市某重点初中普通教师，未担任班主任。月入3000余元、年入4万元以上。以下为几项调查情况：

影响我的月收入的因素有职称、职务、岗位和本月的考评成绩（比如各项量化打分等）。

我的月收入由以下部分构成：基本工资（国拔），误餐费，伙食补助，还有教龄。

一年之中，不定期的收入会有：教师节，春节，国庆节，中秋节，我的生日（工会发送生日礼物），学校的福利，我在校外兼课（兼职），外出讲学的劳务费，以及发表作品的稿费。

我感觉收入状况还可以，属于那种比上不足比下有余的。

我还要说的是，整体上老师的收入低，但是老师可以通过自己的努力增加收入。比如，提高自己的教学水平，用好自己的智慧来教学，收入会提高的。我本人就是通过自己的教育教学努力，从贫困地区走出来的。如果没有十多年的教育研究，我也不会有今天的收入。

我希望自己的年收入能达到8万元。

案例二

我是一名教师兼班主任。我们的学校是西部地区一个中等城市的普通中学，我在初中部。

我每个月的收入是600元左右，包括基本工资、班主任津贴和教龄。每个月满足基本生活需要之后就没有啥剩余了，得处处小心节约，偶尔会入不敷出。我希望的收入水平是每个月1500元。

至于年收入，按照你调查表的选项，我只能选“1万元以下”这一档。实际上，我的收入离1万元还远着呢。一年里，教师节、春节、劳动节、国庆节，学校多少都会发些钱。有时候还有些别的“福利”。

我们这里老师收入基本没有差别，大家都是国家干部嘛。但是从我们省里来说，不同地方同样岗位的老师收入差距还是很大，超过一倍以上了。

本来,作为一线的教师,我们的工资就算是很低了,每月600元左右。让人气愤的是,还要定期或是不定期的克扣,有时都不知道所扣的是什么名目。每年还有各种高额的培训费用,让人真的有点吃不消。

调查说明

本调查并不能得出关于教师薪资收入的定论,只是为关注此问题的人们提供一份研究的材料而已。

调查内容

为了比较准确地说明教师薪资收入的实际状况,记者设计了一个包含20个问题的调查问卷,从“个人任职情况”“月(年)收入”“不定期收入”“收入差距”等方面进行调查,并在卷末以两道开放性的题目请教师们谈谈自己的愿景。

调查题目中,既有纯粹客观的数据统计,也有教师们的主观感受。所以如此,是为比较直接、真切地倾听教师们的声音。

调查方式

本次调查,以电子邮件的方式,通过向老师们定向发送调查表格收集有关数据,目的是确保数据的准确和有效。

薪资现状

问卷首先从“月收入”的角度,以800元、1200元、2019元、3000元为节点,分五档对教师的收入现况作了调查。各档的统计数据。

可以看出,教师收入状况分布呈正纺锤形:800元—2019元之间占了调查对象的七成以上,月收入不足800元和超过3000元的总共不到两成。

再从“去年一年收入”的角度作个考量。一般来说，月收入是年收入的基础，但是考虑到一年之中还有一些不记入月工资的收入，故有此一项。五个档次的分法和月收入分法稍有等差，统计如下表。见表（2）将本表和上表进行对比。可以看出，从整体上，教师的收入状况是整体“提高”的。换句话说，月收入并不能完全反映教师的收入状况：有些收入是以年为单位来计算才能体现出来的。下面还有具体分析。

影响和决定教师月收入的因素有：职务、岗位、职称和每月的各项考评成绩（比如班级量化考评等），以及其他。在调查中，老师们的选项排列依次为：职称（70人），岗位（54人），考评成绩（38人），职务（34人），其他（18人）。

教师的每月收入构成，有以下部分（按照选项得数排列）：基本工资（80人）；教龄（66人）；误餐费（33人）；班主任补贴（32人）；伙食补助（23人）；地区津贴如边远、高原等，（20人）；补课费，参加学校统一组织的补课，（18人）；洗理费和书报费两项，分别是17人和16人。

教师们在每年里还会有些不定期的收入。按照入选得数排列，依次为：1. 教师节（68人）；2. 春节（58人）；3. 发表作品的稿费（46人）；4. 学校的“福利”（45人）；5. 中秋节（38人）；6. 国庆节（35人）；7. “五一”劳动节（32人）；8. 校外兼课或兼职，以及其他劳务费收入（17人）；9. 过生日的时候，工会派送礼物（10人）；10. 其他收入。有一位姓丁的老师注明：我有金融投资行为，并经常收益。云南某偏远农村小学的孙老师在这一项下写的是三个字：不知道。

影响因素

个人因素

影响收入的个人因素可以从岗位和职务两个方面来看。

在学校中，一般有学生管理、校务管理、教学（教师岗位）、工人等岗位。不同的岗位，对学校的重要性是不同的，对工作人员的要求也是不同的。一般来说，学校在分配制度上向教学一线的教师倾斜：调查中，月入3000元以上的6位教师，无一例外都是在教学岗位上。

职务差别也是影响教师收入的重要因素。作为学校的法人代表（校长、院长、园长、中心主任，等）或者中层干部、普通教师、班主任（辅导员、系团干部），不同的职务也会有不同的津贴差别。

非个人因素

还有些属于客观因素，在目前的情况下，还不是教师自身所能解决得了的。

比如，省部所属、市县所属、乡镇所属和村办学校，普通教育、职业教育、特殊教育、幼儿教育，教育机构的不同级别、类型，都是影响教师收入的客观因素。一位署名“自己的眼”的老师说：“教师的报酬问题——普高教师的待遇远远高于职高教师。”

比如，东部地区、中部地区、西部地区，省会城市、中小城市、农村偏远地区、山区，这些教育机构所在地域位置的差别，也决定了教师收入的差距。

收入差距

收入差距是客观存在的。调查中，老师们对有差距的收入能够理解，有的认为这样有助于调动教师工作积极性。

有一道问题是调查“您所在的教育机构内部收入差距：1. 特别大，相差很多；2. 不是很大，但是能起到激励作用；3. 基本没有差别，大家都是国家干部。”

收入差距还体现在地区差别上。“据您所知，您所在的省（直辖市、自治区）内各地同样岗位的教师薪资差距：1. 极大，相差可以达到数倍；2. 相差很大，超过一倍以上；3. 有差别，比较大，但是不超过一倍；4. 有差别，但是不大，如果考虑生活消费、物价水平等差不多就抵消了收入的差距；5. 差别很小，基本没有差距。”

教师感受

对于收入，人们的感受是有很大差别的。

对于自己的收入，认为“在我的亲友圈子中属于高收入者”的有3人，占3.8%；认为“还可以，比上不足比下有余”的44人，占55%；认为“偏低，我觉得应该还要高些”的有29人，占36.3%；选择“低，温饱水平吧”一项的3人，3.8%；选择“每个月满足基本生活需要之后就没有什么剩余了，处处小心节约，有时会发生赤字”的1人。

如果进行量化打分，按五等来表示，一等表示最满意，五等表示最不满意。

有趣的是，对于“您所期盼的薪金水平”，老师们填写的数字相差数倍之多。从1500元/月、1800元/月、4500元/月到6万元/年、8万元/年，多少不等。有一位姓彭的老师写道：“真正公务员水平”。

薪资报告模版下载篇七

尊敬的公司领导：

您好！

能为公司效力是我的荣幸，这是离职前的心声。

在与您共事的这段时间，我得到了很多锻炼，也学到了很多知识，我衷心地感谢公司和领导的栽培。

但是天要下雨，娘要嫁人，生死有命，富贵在天。

本来我想在培养我的公司里工作终老，但是生活是残酷的，巨大的生活压力迫使我抬起头来，去遥望那碧蓝的天空。

这时，我多么羡慕那自由飞翔的小鸟，还有那些坐得起飞机的人啊。

每个月的开头，我会满心欢喜的拿着微薄的工资去还上个月的欠债，每个月的月中，我为了省钱会努力勒紧裤带，重复性的，每个月末，生活的本色就变成了借钱和躲债。

人比人得死。

这是句俗话，但确实是亘古不变的真理。

看着身边一个个兄弟都出口了，这心里跟火烧似的。

人生数年，弹指一挥间。

是的，公司有培训计划，有培养机制，公司会尽量把每一位员工培养成为有理想，有道德，有文化，有纪律的四有新人，工资会涨的，面包会有的。

考虑到个人职业规划和未来的发展，我决定提出了辞职申请，由此给公司带来了不便，我深感抱歉，还望理解！同时希望公司考虑到我的实际情况，准予我离职！

离开公司很舍不得，我难忘公司融洽的气氛，难忘同事之间的真诚和友善。

最后，我衷心的祝愿您未来更兴旺发达！祝愿各位领导事事顺

利!

因此本人因为个人原因，决定离开已经服务多年的公司。

请求领导批准。

此致

敬礼

申请人：

20xx年xx月xx日

xxxxxx总经：

各位领导，我带着复杂的心情写这封致信。

由于您对我的能力的信任，使我得以加入公司，并且在短短的两年间获得了许多的机遇和挑战。

经过这两年在公司从事的xx开发和xx管理工作，使我在xx开发□xx管理等领域学到了很多知识、积累了一定的经验。

对此我深怀感激!

由于薪金的原因，我不得不向公司提出申请，并希望能与今年x月xx日正式离职。

对于由此为公司造成的不便，我深感抱歉。

但同时也希望公司能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。

此致

敬礼

申请人：