

# 最新调整工资方案情况说明(模板7篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

## 调整工资方案情况说明篇一

工资调整是指公司根据经营利润状况、发展需要和工作绩效考核结果，对员工工资级别进行调整。本文是本站小编为大家整理的工资调整申请报告范文，仅供参考。

您好!我是安全环保部安全专干xxx[]首先感谢公司给我提供了一个很好的锻炼和发展平台，我于20xx年入职到现在已有5年时间，随着公司的不断发展，我个人的能力和业务水平也在不断的提升和进步。经慎重考虑，特提出调薪申请。

5年里，在公司领导及同事的关怀、帮助下我先后担任中控操作工、氢氟酸厂安全专干并于20xx年7月入职本岗位，多年工作经历，使我对公司管理模式较为熟悉，每次工作岗位的变动，都是新的考验与挑战，新的平台、新的岗位对自己的能力提高、素质提升都是一次全新的历练。自担任公司安全环保专干起，我就深知自己责任的重大，安全环保不容一丝马虎，我亦用兢兢业业、一丝不苟的态度地对待安全环保工作。我相信，有付出，就有收获。

安全环保是一个系统、复杂甚至能说的上繁琐的工作，隐患排查、风险辨识、应急管理、职业健康、上传下达、安全培训、环境监测等等几乎涉及企业生产活动的方方面面，自入职安全环保部来我承受了较大的工作压力和工作任务，付出的努力、倾注的汗水也远胜从前，并竭尽可能地将自己负责

的工作做到更好，然而个人年收入却与原岗位(氢氟酸厂安全专干)存有一万余元的差距。我希望自己的努力能得到领导的认可，并请公司领导根据工作能力及工作表现酌情调整薪资。

如公司领导认为我工作能力及业务水平未达到调薪标准，恳请领导提出宝贵建议，让我今后有一个努力的方向和目标，在提升自己能力的同时将工作做的更好。

此致

敬礼！

申请人：

尊敬的公司领导：

我于20xx年进入 公司，进入本公司以来服从领导安排，目前在 担任项目经理一职，负责施工现场管理、施工、资料等工作。

本人工作认真、细心且具有较强的责任心和进取心，勤勉不懈，极富工作热情；性格开朗，有很强的团队协作能力；责任感强，确实完成领导交付的工作，和公司同事之间能够通力合作，关系相处融洽而和睦，配合业主、施工单位负责人成功地完成各项工作；积极学习新知识、技能，注重自身发展和进步，平时利用下班时间通过网络学习相关专业专业知识，来提高自己的综合素质，从工作近年以来自己的全面能力及相关专业知识有了很大的提高，在工作中得到了业主及总公司的一致好评。多次受到总公司的表彰。

由于现在物价上涨，消费逐日增加特向公司申请工资调整，望给予合理调整到 元。在今后的工作和学习中，我会进一步严格要求自己，虚心向领导、同事学习，我相信凭着自己的责任心和自信心，一定能够出色的完成职内的任务，全面维

护好我公司的形象。

来本公司工作，我最大的收获莫过于在敬业精神、思想境界、团结精神及对工作的认真态度。使我在个人素质、工作能力、专业知识都得到了很大的提高，也激励我在工作中不断前进自我完善。公司的明天需要靠大家努力的去创造，相信在全体员工的共同努力下，公司的明天也会更加辉煌。我将在以后的工作中更加努力拼搏，希望公司领导对我的申请给予批准。

此致

敬礼！

申请人：

总：

您好！

随着我公司的不断发展壮大，我个人的能力也在不断的提升和进步。这段共同成长的岁月里，我对公司的同事们产生了深厚的感情，我喜欢公司的企业文化，喜欢公司的工作氛围，喜欢公司的每一个伙伴们。我给予了他们的同时，他们也给予了我更多。我感谢公司领导对我的栽培和帮助，我非常的信任你们。基于对公司的热爱和对领导的信任，鉴于现在的工作职责范围和工作强度，我希望月薪是x元。

人追求的目标越高，他的才力就发展的越快，才能为企业创造更大的价值。如果对员工的工作没有一个明确的激励手段和考核标准，员工的素质高低、做多做少、做好做坏都只是拿基本工资，那对他们来说，为工作付出的满腔热情、牺牲的休息时间和身体健康来说是不公平和不值得的。

在这里我不用说自己工作做的怎么样、工作态度怎么样，因为您是您的直接领导，这些您应该非常了解，您甚至可以从员工们那里得到对我的评价。提出这样的薪金要求，并不是“居功自傲”，我所付出的谈不上“功”，所以请不要误会我的本意，我只是实话实说。我相信，只要付出，就会有收获！如果公司领导认为我现在的工作内容及质量还未能达到x元月薪的要求，我诚恳的希望您能提出诚肯的意见或建议，让我今后有一个努力的方向和目标，在提升自己能力的同时将工作做的更好，向更高的目标迈进。

也请您放心，如果公司不予考虑，我仍然会像以前一样。

此致

敬礼！

## 调整工资方案情况说明篇二

经过近半年的培训，\_\_小班周日班和周二班已结束，大部分同学都取得了不错的.成绩，有文章发表于《做人与处世》

《演讲与口才》《辽宁青年》《意林》《中国青年》《青年文摘》等报刊，在同学们成绩的背后，是同学们让我感动的努力和坚持，为了鼓励同学们这种努力认真的精神，特给小班里从来没有缺过课的同学每人一套\_\_年《演讲与口才》合订本。

同学名单如下：

周日班：崖峰小树 吴新颖

周二班：王秀梅 陈凤兰 刘俊荣

同时以后在\_\_培训中所有不缺课的同学都将获得一套\_\_年

## 调整工资方案情况说明篇三

各县(市、区)教育局，局属各学校(单位)，市属事业及各民办学校：

根据郑州市大气污染应急办公室监测预报□201x年12月19日至22日，我市空气质量将持续严重污染。为保护学生健康，郑州市教育局决定，继续加强红色预警响应措施□201x年12月20日、21日，实施部分停课措施。

一、全市小学停课两天。停课期间，对因不知情等原因到校的学生，以及家中无照看条件，需送到学校的学生，学校要妥善安排好到校学生的自习、生活及安全防护工作，不安排上新课。

二、全市幼儿园继续停课。停课期间，对因不知情等原因到校的以及家中无照看条件，需送到幼儿园的幼儿，各幼儿园应组织人员做好看护和健康防护工作，确保有人监管。

三、全市各中学停止体育课和一切户外活动，并结合学校实际情况，缩短学生在校时间，并提醒学生做好上学和放学途中的健康防护工作。

201x年12月19日

郑州市教育局

## 调整工资方案情况说明篇四

建立合理的工资分配机制，充份调动员工工作积极性。

本公司所属员工包括：生产管理、后勤行政、营销、一线生产等人员。

3.1按照各尽所能、按劳分配原则，结合公司的生产、经营、管理特点，建立规范合理的工资分配制度。

3.2以员工岗位责任、工作绩效、工作态度、技能等指标综合考核员工报酬，适当向经营风险大、责任重大、技术含量高、有定量工作指标的岗位倾斜。

3.3工资模式：采用结构工资制，员工工资与其业绩挂钩，其工资与年经营利润成正比。

3.4为体现责任、业绩，各岗位的工资结构、工资项目、权重采取灵活配比的原则，具体情况见《各岗位工资结构一览表》。

4.1员工的工资主要包括基础工资、技能工资、计件工资、工龄工资、绩效工资、奖金等。

4.2基础工资：参照当地职工平均生活水平、最低生活标准，能保障员工的基本生活需要，性质形同保底工资，只要员工出勤即可得到的能保障基本生活的经济收入。约占工资总额的40%。

4.3技能工资：根据公司员工的学历、工作经验、职务、职称等方面，每年年初公司对员工的技能工资进行评定。技能工资标准确定后在本年度内不在变更。约占工资总额的30%。

4.3.1技能工资评定标准：

4.3.1.1学历：

4.4计件工资：根据各个岗位的工作内容、劳动强度、技术含量等确定计件系数，结合员工的工作量分析计算。本工资项目适用一线生产员工。

4.5绩效工资：主要衡量员工的工作成绩，考核员工遵纪守法、配合协作、团队精神及工作任务完成情况。约占工资总额的30%。考核的办法另行制定。

4.6工龄工资：按员工为公司服务年限长短确定，鼓励员工长期、稳定地为公司工作。对在公司工作到一定年限的员工给予的一种补贴性的工资。

4.7员工在公司工作满一年后即可享受的工龄补贴，工作年限自满一年起每月30元，工作年限每增加一年工龄随之增加。

4.8奖金：员工工作表现突出或对公司做出重大贡献的，符合公司相关制度规定应给予奖励，报经总经理批准后对员工进行现金奖励。

5.1符合变更标准的，可以变更；变更工资标准须经总经理批准；

5.2工资标准的变更：根据变岗变薪原则，晋升增薪，降级减薪。工资变更从变动的后1个月起调整。

5.3新增岗位工资标准由分管副总确定报总经理批准后执行。

5.4试用期工资标准由分管副总确定报总经理批准。

6.1基础工资=岗位工资标准×权重/应出勤天数×实际出勤天数。

6.2技能工资=岗位工资标准×权重/应出勤天数×实际出勤天

数。

6.3绩效工资=岗位工资标准×权重×(绩效分数/100)。

6.4工龄工资：符合工龄工资发放标准，且出勤满15天者，按月发放。

6.5奖金：按公司规定发放。

6.6应发工资=基础工资+技能工资+绩效工资+工龄工资+奖金

## 7.1加班的认定

7.1.1法定节假日因工作需要由公司领导、部门安排加班或值班的。

7.1.2因特殊情况需要安排在晚上特定时间内完成具体工作任务的。

7.1.3阶段性工作任务繁重而经常超时工作，由各部门经理酌情核定计算加班的。

7.1.4驾驶员在市区内经常超时工作，由部门经理酌情核定计算加班的。

7.1.5因日常工作任务未能按要求及时完成而需适当延长工作时间完成的，及因处理日常事务短时间超时工作的不属于加班情况。

## 7.3加班待遇

7.3.1加班补贴的计发：加班日工资按日常工作日工资的1.5倍计发。

7.3.2调休补偿的计算：加班调休为1：1，即加班1天，可调



休1天。

7.3.3员工加班每月月底由相关部门负责人进行统计，统计结果报送公司财务部以便计发加班工资。

8.1工资每月发放一次，于次月9日发给。

8.2新员工自到职之日起算未满一个月者，按实际服务日数比例计算。

8.3离职者工资计算至离职日止，该工资均于下次工资发放之日发给。

## 调整工资方案情况说明篇五

\_\_、\_\_两位员工在本公司正常投产以来已工作满一年，在这一年工作中两位员工表现良好用心上进，主动认真完成公司下达的生产任务，坚决服从公司管理和安排;经公司研究决定，对邓家赵、叶林杰两位员工进行加薪奖励，加薪金额：在原有底薪基础上增加100元，以资鼓励!

期望两位员工在日后工作中更加努力，技术上要主动认真地探索，生产上要认真细致地安排，为高效率、高质量、低能耗的和谐生产、安全生产而努力!

最后，谢谢全体员工对本人工作的支持与理解!

\_\_公司

生效日期：20\_\_年10月1日

公布日期：20\_\_年11月10日

## 调整工资方案情况说明篇六

格式一提高工资通知人字第号

根据\_\_\_\_\_规定，\_\_\_\_\_先生/女士由现行工资标准\_\_\_\_\_元，  
从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起提高为\_\_\_\_\_元。

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

(公章)

(本通知抄送本人、存档)

格式二关于\_\_\_\_\_调整工资标准的通知

\_\_\_\_\_ (单位全称):

根据\_\_\_\_\_文件规定，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，\_\_\_\_\_先生/女士的基础工资标准由每月\_\_\_\_\_元提高到每月\_\_\_\_\_元。

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

(单位公章)

(本通知抄送本人、存档)

格式三关于\_\_\_\_\_晋升职务工资的通知

\_\_\_\_\_ (单位全称):

根据\_\_\_\_\_规定，自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起，\_\_\_\_\_先生/女士的职务工资由\_\_\_\_\_级\_\_\_\_\_档\_\_\_\_\_元晋升为\_\_\_\_\_级\_\_\_\_\_档\_\_\_\_\_元。

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

(单位公章)

(本通知抄送本人、存档)

## 文书要点

提高工资通知是企业提高职工工资时制作并下发给职工的文书。关于调整工资标准的通知和关于晋升职务工资的通知一般是国家机关因出现法定的调整(晋升)工资事由后,制作并通知职工知晓的一种国家机关文书。

## 特别提示

填写提高工资通知时应当注意的问题是:

(1)目前,我国的绝大多数企业都实行由工资总额同经济效益挂钩的办法来确定企业工资总数。由于企业规模不同、效益不同、行业不同,因此企业的工资不可能有全国统一的规定,对于工资的提高幅度,也无法整齐划一。因此,企业在决定提高职工工资时,必须严格依照国家或者本地区、本行业关于提高工资的规定,并结合本企业的实际情况决定提高工资的大致幅度和范围。对于享有工资自主权的企业,比如私营企业,提高工资要同本企业的效益结合起来,由本企业自行决定,决定后制作提高职工工资的通知并发送给职工本人。

(2)提高工资通知中应当写明提高工资的依据、职工的姓名、原来的工资标准、提高后的工资标准等事项。

(3)提高工资通知中必须明确写明提高后的工资的支付时间,这是提高工资通知中最为关键的问题。因为从这一时间起,企业将对某一职工或者某一范围内的职工实行新的工资标准,按照提高后的工资水平向职工支付工资,从通知制作下发之

时起，企业就承担发放提高后工资标准的义务。在实践中，经常发生提高工资通知书中所确定的新工资支付日期与企业实际支付新工资的日期不一致的情况，此时应以通知书中所确定的日期为准。

(4) 提高工资通知应当由制作单位在通知的落款处盖章。此通知一式四份，一份交职工本人，一份存入职工人事档案，另两份送交单位的人力资源管理部门。

(5) 关于调整工资标准的通知和关于晋升职务工资的通知，主要是国家机关针对被其录用的公务员，在工作一段时期后，根据该公务员的德、能、勤、绩几方面的表现，根据国家有关规定，提高其工资水平。在填写该两种文书时，首先应当写明调整工资标准的依据，然后是时间和具体的调整幅度。最后写明年、月、日并加盖决定机关的印章。

## 调整工资方案情况说明篇七

尊敬的公司领导：

公司自成立以来，奋力拼搏，稳健发展，至目前已经逐渐成地产开发及建设于一体的企业。为落实提出的“以人为本”的管理理念，充分调动广大员工的工作积极性，为打造“百年金甲”更好地做出贡献。针对现有个别员工工资偏低，招聘不到合适的人员，而公司目前项目正在陆续上马，人员跟不上极大限制了项目的进度。基于目前情况特申请对我公司部分员工做工资调整。具体如下：

### 一、调整的原因

1、公司初期在制定部分项目部员工工资时是针对招聘应届生进行培养而制定的，但由于现在项目上事务较多无法实现培养目的，所以在招聘时一般针对的都是有一定工作经验的人

员。这样一来，明显工作能力与薪资待遇不符。

2、地产建筑公司近五年来工资标准一直上涨，一般市面上物价上涨，而我公司部分员工试用期仅1500元，转正1800元，明显与行业内工资待遇差距甚远。

3、过低的工资标准，严重地影响到员工队伍的稳定。

4、我公司目前项目只是针对管理，下一步我公司将自行施工。

5、我公司项目部人员为一人一岗，没有多余专职岗位，每人负责事项特殊。

## 二、调整的原则

1、兼顾企业、员工二者利益的原则；

2、充分体现人尽其才、按劳取酬的原则；

3、优化设岗、以能定岗、以岗定责、以岗定薪的原则；

4、便于操作和执行的的原则。

## 三、调整的方法和标准

1、资料员目前市场价为5000-7000元之间(5年以上经验)，实习生待遇应该在1800-2500元之间，我们需要的人才工作年限不低于2年工资标准应该在2500-3500元之间。

2、造价员目前市场工资在5000-8000元之间(5年以上经验)实习生待遇应该在1800-2500元之间，我们需要的人才工作年限不低于2年以上工资标准应该在3000-4000元之间。

这部分员工为公司的核心技术骨干，能全面掌握经济技术签证，如我公司不能保证市场工资待遇，该类人员在试用期满

后会流失，这样对公司来说影响巨大。

工程部为了更好、高效的完成公司领导下达的各项任务，为了减少优质员工跳槽特此申请调整，请公司领导给予批准！

工程部

20xx年1月27日