

部队工资改革方案(优质5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来看看吧。

部队工资改革方案篇一

鉴于近年本地消费物价指数增长迅速，为激励和稳定公司人才队伍，提高公司竞争力，结合公司实际经营制定本方案。

20xx年7月1日起新定岗级及20xx年7月1日起调整过岗级的员工，不在此次调薪范围之内。

（一）总额确定：结合本地最低工资调整政策、公司往年调资比例及公司运营状况确定调整总额。

（二）一次分配：根据本方案覆盖范围内的各部门有效人数占比及部门层级确定部门分配额度。

（三）二次分配：在公司调整原则指导下，由部门负责人分配，确定调薪明细方案。

（一）总额确定

1、基础数据整理分析

（1）整理20xx年、20xx年管理部门员工工资总额及调薪额度，计算往年薪资调整比率。

（2）确认20xx年度企业利润率。

（3）收集本地近年最低工资数据，分析变化趋势。

2、确定调整自变指标及权重

a□往年调薪比率=当年管理部门调薪额/当年管理部门工资总额
20xx年调薪比率为8%□20xx年调薪比率4%，取其均值6%。

b□20xx年企业利润率为14%（财务报表估算）

c□本地最低工资标准

3、确定调资总额

（二）一次分配

1、基础数据整理

（1）梳理截至20xx年6月底在职员工入职时间、末次调岗时间及各部门有效岗位系数。

（2）确定分配系数

一级部门：1.1

二级部门：0.85

2、核算各部门分配调整额

部门调整额=标准分配额x分配系数x调整系数

标准分配额=本次调资总额/管理部门有效调整人数

单位：元/月

备注：调整系数及部门分配调资额计算过程见附表二。

（三）二次分配

1、操作方式

将员工岗级确定权利下放给部门经理，由部门经理依据调整原则组织本部门员工进行岗级梳理工作，并出具调整明细方案报综合管理部复核。

2、指导原则

（1）总额控制原则：本部门薪资调整总额不得超过拟定分配调整额，可少不可多。

（2）建议执行日期不得早于末次调岗日期一年内。

（3）一年内调升级数不得大于半岗。

（4）员工本次调岗超过一次的，需累计计算部门月度调资额。例如20xx年1月1日起调3b调3a□20xx年1月1日起调3a调4b的，则该员工本次月度调资额为250元。

（5）程序控制：所有人员调整方案须逐级拟定、隔级审核，综合管理部有权对异常调整情况进行调查，并有权提出否定建议。

（四）综合管理部汇总形成《20xx年度管理部门岗级调整明细表》呈报总经理办公会审议。

（五）综合管理部将总经理办公会通过结果反馈至各部门。

（一）具体日程安排：待方案通过后确定明细日程。

（二）调整结果执行安排：拟定与20xx年7月工资发放同时执行。

部队工资改革方案篇二

数据：

从2015年1月1日起，企业退休人员基本养老金水平再提高10%。这是我国连续第十一年上调企退人员退休金。人社部发言人李忠介绍，全国近8000万企业退休人员基本养老金调整全部发放到位，调整后的月人均养老金水平达到2200多元，月人均增加约210元。

释疑：

武汉大学社会保障研究中心教授向运华表示，近十一年来，企业退休职工养老金以每年10%的增幅上调，明显大于cpi涨幅，养老金绝对水平在提高。而cpi是综合物价指数，其中的家用电器等价格下降较快，但食物等退休人员的生活必需品涨幅较大，一定程度上抵消了养老金上涨的福祉。

展望：

人社部发言人李忠表示，下一步，将积极推进养老保险顶层设计研究，形成养老保险改革总体方案、职工基础养老金全国统筹方案等成果。

西南政法大学经济法学院教授熊晖认为，应尽快建立基本养老金正常调整机制，可以选取通货膨胀率特别是与老年人密切相关的生活必需品的价格涨幅为挂钩指标，同时调整幅度还应与在职职工的工资水平挂钩。

机关事业单位人员：人均上涨约300元

数据：

人社部发言人李忠介绍，我国机关事业单位近4000万在职人

员，调整基本工资标准要将部分规范津贴补贴纳入基本工资，在基本工资标准提高的同时，规范津贴补贴要按相同的额度相应减少，这部分收入并没有增加。其次，调整基本工资标准，与养老保险制度改革同步进行，增加的基本工资大部分是养老保险制度改革个人缴费的改革成本。

考虑这些因素，实际增资幅度并不大。按全国平均水平计算，月人均实际增资300元左右。

释疑：

由于基本工资实行全国统一标准，而养老保险个人缴费因各地工资水平的不同存在差异，对工资收入水平较高地区的部分人员，增加的工资可能不足以完全弥补个人缴费，当期收入还会有所下降。

展望：

人社部部长尹蔚民表示，“十三五”期间，将以缩小工资收入差距为目标，更加注重健全分配机制。推进工资制度改革，统筹平衡好各方面群体的利益关系。健全工资水平决定、正常增长和支付保障机制，切实发挥薪酬分配的激励导向作用，规范企业工资分配的制度环境，完善适应机关事业单位特点的工资制度。

最低工资：翻倍目标预计能顺利完成

数据：

人社部2015年5月发布的统计公报显示，去年我国共有19个地区调整了最低工资标准，平均调增幅度为14.1%。其中，月最低工资标准最高的是上海市的1820元，小时最低工资标准最高的是上海的17元。根据“十二五”规划，我国计划到2015年争取实现最低工资翻倍。不出意外，这个目标预计能顺利

完成。

部队工资改革方案篇三

“十三五”规划建议提出，到城乡居民人均收入比翻一番，收入“涨”声响起，让人振奋！回看，你的工资涨了吗？未来你的工资会继续涨吗？

企退人员：养老金十一连涨

数据：从201月1日起，企业退休人员基本养老金水平再提高10%。这是我国连续第十一年上调企退人员退休金。人社部发言人李忠介绍，全国近8000万企业退休人员基本养老金调整全部发放到位，调整后的月人均养老金水平达到2200多元，月人均增加约210元。

释疑：武汉大学社会保障研究中心教授向运华表示，近十一年来，企业退休职工养老金以每年10%的增幅上调，明显大于cpi涨幅，养老金绝对水平在提高。而cpi是综合物价指数，其中的家用电器等价格下降较快，但食物等退休人员的生活必需品涨幅较大，一定程度上抵消了养老金上涨的福祉。

展望：人社部发言人李忠表示，下一步，将积极推进养老保险顶层设计研究，形成养老保险改革总体方案、职工基础养老金全国统筹方案等成果。

西南政法大学经济法学院教授熊晖认为，应尽快建立基本养老金正常调整机制，可以选取通货膨胀率特别是与老年人密切相关的生活必需品的价格涨幅为挂钩指标，同时调整幅度还应与在职职工的工资水平挂钩。

机关事业单位人员：人均上涨约300元

数据：人社部发言人李忠介绍，我国机关事业单位近4000万在职人员，调整基本工资标准要将部分规范津贴补贴纳入基本工资，在基本工资标准提高的同时，规范津贴补贴要按相同的额度相应减少，这部分收入并没有增加。其次，调整基本工资标准，与养老保险制度改革同步进行，增加的基本工资大部分是养老保险制度改革个人缴费的改革成本。

考虑这些因素，实际增资幅度并不大。按全国平均水平计算，月人均实际增资300元左右。

释疑：由于基本工资实行全国统一标准，而养老保险个人缴费因各地工资水平的不同存在差异，对工资收入水平较高地区的部分人员，增加的工资可能不足以完全弥补个人缴费，当期收入还会有所下降。

推进工资制度改革，统筹平衡好各方面群体的利益关系。健全工资水平决定、正常增长和支付保障机制，切实发挥薪酬分配的激励导向作用，规范企业工资分配的制度环境，完善适应机关事业单位特点的工资制度。

最低工资：翻倍目标预计能顺利完成

数据：人社部2015年5月发布的统计公报显示，去年我国共有19个地区调整了最低工资标准，平均调增幅度为14.1%。其中，月最低工资标准最高的是上海市的1820元，小时最低工资标准最高的是上海的17元。根据“十二五”规划，我国计划到2015年争取实现最低工资翻倍。不出意外，这个目标预计能顺利完成。

展望：中国就业促进会副会长陈宇认为，只要工资增长水平不超过劳动生产率增长水平，这种增长就是可以持续的。

中国人民大学社会保障研究中心主任郑功成表示，从国家发展进程来看，不能老是以劳动者报酬低水平为荣，而要从以

低劳工成本为竞争优势转向以高素质劳动者和与之相匹配的薪酬水平，以及产业升级、核心竞争力不断增强为追求目标。

关于年终奖，你需要知道……

年终奖应该发多少？

3、员工的绩效也是决定年终奖发放多少的一项重要指标。

年终奖什么时候发？

1、企业年终奖发放时间一般是根据自然年，也就是跟随一月的工资发放；

2、也有一些企业会将年终奖作为员工的春节过节费，在春节放假前发放；

3、还有一些企业为了防止员工年后跳槽，把年终奖拖到3至4月份后再发。

有机构做了年终奖行业排名，速速围观：

2、网游手游、银行/保险、互联网/软件分列3至5位；

3、以往稳坐前三甲的房地产行业，以25062元的平均年终奖排行第六；

5、传媒广告行业则在本年度表现不俗，以平均年终奖21012元挤进前十强。

部队工资改革方案篇四

为进一步提高教师的工资待遇，充分调动幼儿园教师的工作积极性和主动性，根据市政府相关的文件精神，结合我镇实

际，特制定滨江镇幼儿园教师工资调整的实施方案。

1、体现按劳分配、多劳多得、兼顾公平的原则。

2、本着事业的发展与教师收入同步提升的原则。

（一）幼儿园教师工资实行结构工资制，由基本工资和考核工资组成。基本工资由基础工资、岗位津贴、学历补贴、教师资格补贴、教龄津贴组成；考核工资由基本工作量、浮动工作量、月绩效考核工资组成。

（二）工资组成：

1、基本工资：

（1）基础工资：工作5年内的教师基础工资750元，每增加5年工龄，工资增长40元。

（2）岗位津贴：根据省优质幼儿园保教队伍设置要求及我镇各幼儿园的实际情况设置教师、班主任、中层管理人员（安全办主任、总务财务人员、年级组长、教研组长、保健人员）、副园长、园长岗位。岗位津贴分别为教师150元、班主任200元、中层管理人员300元、副园长400元、正园长550元。

（3）学历补贴：本着鼓励教师不断学习进修，提高学历层次和文化素养，学历补贴分别为中专学历每月补贴100元、大专学历每月补贴120元、本科学历每月补贴150元。

（4）教师资格补贴：根据省幼儿园教师资格要求，激励教师尽快取得合法的教师资格，提升教师队伍整体的业务素养，对已取得幼儿园教师资格的教师每月补贴200元。

（5）教龄津贴：工作3年内不享受教龄工资，满3年30元，每增加1年加10元。

2、考核工资：

(1) 基本工作量：每月350元。

(2) 浮动工作量：班级人数在省规定的班额数内的每月50元，超过规定班额的，分别按小小班15元/人、小班12元/人、中班10/人、大班8元/人计算，园长按全员浮动工作量的平均数计算。原则上班级人数不得超过额定人数的20%。

(3) 月绩考核工资：每月300元。

在幼儿园财力许可的情况下每两年调整一次，有幼儿园提交调整方案，经集体讨论后实施。

此方案于20xx年9月1日起实施。

部队工资改革方案篇五

xx公司在去年底刚成立，根据虎门富民集团公司对下属六家一级企业工资薪酬调整工作的相关精神，公司在十几个原镇属下企业工资薪酬的基础上，结合公司由于刚成立业务运营还没有大规模开展和现时没有较大盈利收入的实际情况制定了本工资方案，现就工资拟定具体方案如下：

第一章 总则

按照公司经营需要和管理模式，遵照国家有关人事管理政策和公司相关管理制度，特制定本方案。

第二章 适用范围：

本方案适用范围是xx公司员工和下属全资企业正、副职，下属全资企业其他工作人员不在本范围内，适用范围人员包括：

- 1、 公司副经理
- 2、 属下企业正、副经理
- 3、 公司各部门正、副经理
- 4、 公司财务人员
- 5、 公司一般员工

第三章 工资构成

工资构成由三部份(或其中二部份)组成:

- 1、 基本工资
- 2、 岗位工资
- 3、 生活补贴

月工资总额 = 基本工资 + 岗位工资 + 生活补贴

第三章 工资基准、人数

xx公司员工和下属全资企业正、副职总人数28人，本次调资人员24人，邓建鹏、万正亮、谭丽英、陈锦敏四人归属集团公司负责。

- 1、 公司副经理：1人

基本工资4000元，岗位工资2600元，生活补贴3840元，合计10440元

- 2、 属下企业正经理：8人

基本工资3500元，岗位工资2600元，生活补贴2840元，合计8940元

3、 属下企业副经理：1人

基本工资3000元，岗位工资2200元，生活补贴2070元，合计7270元

4、 公司部门正经理：

基本工资2500元，岗位补贴3100元，合计5600元

5、 公司部门副经理：

基本工资2500元，岗位补贴2600元，合计5100元

6、 公司会计员：5人

基本工资2500元，岗位补贴20xx元，合计4500元

7、 公司出纳员：5人

基本工资2500元，岗位补贴1500元，合计4000元

8、 公司一般员工：4人

基本工资2500元，岗位补贴1300元，合计3800元

第五章 试用期工资

新招聘员工试用期的工资享受公司一般员工的工资待遇的80%，试用期为三个月，即试用期工资为：3040元。

第六章 相关补贴

1、社保补贴：按员工的基本工资额为购买基数。

(1)、公司副经理：

公司每月支付数 $4000\text{元} \times 14.5\% + 41.68\text{元} = 621.68\text{元}$

(2)、属下企业正经理：

公司每月支付数 $3500\text{元} \times 14.5\% + 41.68\text{元} = 549.19\text{元}$

(3)、属下企业副经理：

公司每月支付数 $3000\text{元} \times 14.5\% + 41.68\text{元} = 476.68\text{元}$

(4)、部门正副经理、财务人员、一般员工：

公司每月支付数 $2500\text{元} \times 14.5\% + 41.68\text{元} = 404.18\text{元}$

2、住房公积金补贴：按基本工资额为购买基数，按8%购买率购买。

(1)、公司副经理：

公司每月支付数 $4000\text{元} \times 8\% = 320\text{元}$

(2)、属下企业正经理：

公司每月支付数 $3500\text{元} \times 8\% = 280\text{元}$

(3)、属下企业副经理：

公司每月支付数 $3000\text{元} \times 8\% = 240\text{元}$

(4)、部门正副经理、财务人员、一般员工：

公司每月支付数2500元 x 8% = 200元

第七章 其他补助

1、其他补助范围包括：中国各个传统节日。

2、发放范围、标准：发放标准分三级，由xx公司根据工作成效及工作

进度在规定标准范围内适时适量发放。

(1)、公司副经理、属下企业正经理13000元范围内。

(2)、属下企业副经理、部门正、副经理10400元范围内。

(3)、财务人员、一般员工9100元范围内。

第九章 执行时间

从20xx年三月一日起实施执行。

第八章 其他

公司现时工作架构体系是以上述人员为架构基准，随着日后发展需要招聘专业技术人员或者保安员等工种工作人员的，公司再行根据实际情况制定工资标准。

**公司员工的薪酬调整采取整体调整(普调)和个别调整(业绩调薪、能力调薪、岗位异动调薪)相结合的原则予以实施。

薪酬调整时，员工所在部门提供需调整薪酬人员的工作业绩报告、调整依据说明及调整建议，交人文中心核实，由人文中心根据制度规定审核调整幅度，报人文中心副总裁审核，并报**公司人力资源委员会批准，批准后人文中心将结果反

馈给相关部门及人员。

1. 整体调整

为了体现员工与**公司共同成长的发展思路，保证企业发展的成果惠及所有员工，公司根据国家政策、行业的薪酬变化水平、消费物价指数变化，结合公司发展战略、公司整体人工成本及公司经济效益，由人文中心核算出薪酬增长幅度，报**公司人力资源决策委员会审批。整体调薪主要是在保持薪级不变的情况下，调整员工薪酬在带宽中的位置，以对员工进行激励。也可根据公司需要对福利或者津贴进行调整。

公司制定战略规划，明确回款、净利润等完成目标，根据目标的完成情况进行岗位薪酬整体调整，原则上调整周期应在一年以上。

具体可参照如下公式予以调整：

调整幅度 = $\text{cpi} * 80\% + \text{回款增长率} * 10\% + \text{净利润增长率} * 10\%$

年度薪酬调整比例上限为10%，下限为-5%。

2. 业绩调薪

公司在每年3月份左右根据上年度业绩评价结果对员工岗位薪酬进行调整，具体规则如下：

年度综合业绩评价等级为“不合格”的员工，在本人所在薪级中下调10%；

员工年度业绩调薪，不能超出其所在薪级的最大值；员工因年度业绩不佳而导致降薪，可以低于所在薪级的最小值。

3. 能力调薪

每年能力等级评定结束后，公司根据员工能力等级评定结果，对员工的薪酬进行调整。原则上可以根据员工的能力高低进行员工薪级调整，每次调整幅度为20%至50%，一年内能力调薪次数不超过一次。

4. 岗位异动调薪

岗位异动调薪属于个别岗位的薪酬调整工作，岗位异动调薪本身体现了“换岗换薪”的基本工作原则，根据新岗位的等级确定薪酬。

新设立岗位调薪。如果新调入的岗位是新设立的岗位，则根据新设岗位的岗位职责和任职资格要求同其他岗位进行比较，以最接近的岗位的薪酬级别作为该岗位的薪酬级别。

岗位晋升调薪。员工岗位晋升，试用期内工资不变，试用期结束后，如果综合评价为“合格”且顺利转正，原则上纳入新岗位所在薪级。原则上，员工岗位晋升的薪酬调整幅度建议为30%，调整后的员工薪酬不能低于新岗位所在薪级的最低值，但员工单次薪酬调整幅度不应超过50%。如果单次调整还没有达到所在薪级的最低值，6个月后可进行2次调整，以此类推。

岗位降级调薪。员工因个人绩效表现不佳而降职(不适合公司发展需要)，则薪酬降到新岗位所在薪级后，其薪酬不能超过所在薪级的50分位；员工平时表现良好，但因工作上出现重大失误而导致降职，则薪酬在降低后薪级中不能超出75分位；公司因业务需要，必要时将优秀员工转调至薪级较低的岗位，该员工将保持原薪级，一切调薪及有关事宜均依原等级薪资。因竞聘落选而导致离职原岗位的员工，在等待重新安排岗位期间，其薪酬维持不变，调整岗位后，如果新岗位的薪级降低，则薪酬在降低后薪级中不能超出75分位。

岗位轮换调薪。优秀员工因公司业务需要，调至同薪级岗位

时，该员工将维持原薪酬水平。

职责变化调薪。如果岗位职责发生较大变化，则由人文中心和用人部门共同对岗位进行重新评价，根据职责变化重新对其薪酬进行调整，调整幅度不超过30%。

临时调岗调薪。因工作需要调岗的员工如果在6个月内(含)恢复原岗位，则该员工维持原薪酬水平，调岗超过6个月时需按照上述规定执行。

5. 调整注意事项

以上薪酬变化由人文中心会同相关部门商讨后提出建议，经人文中心副总裁审核，总裁批准后次月1日起执行。

整体调薪、业绩调薪、能力调薪于下年度年初统一实施，岗位异动调薪根据实际情况随时执行，但员工不得在6个月内连续调薪，如遇到该情况，则第二次调薪时间顺延。

如果员工工资已经处于薪级最高值，且年度业绩评价为“优秀”或者“良好”的，若岗位具有升级通道且也满足任职条件，可晋升薪级并调薪；岗位无通道或本人不具备通道岗位升级条件的一律不晋升，且薪酬维持不变。

如果员工工资已经处于薪级最低值的，且年度业绩评价被确定为“不合格”的，应作试岗处理。一般试岗期为三个月，期满业绩评价合格的，定原薪级初档；不合格的，按经培训仍不合格的处理办法解除劳动合同□

人文中心可对公司有突出贡献的员工和有重大违纪行为的员工提出薪酬特别调整建议，经**公司人力资源决策委员会审议批准后执行。