

涨工资个人心得(汇总8篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

涨工资个人心得篇一

公司利益是实现个人利益的基础，只有公司的利益得到了保障，个人利益才有可能得到相应的保障。只有公司盈利了，我们员工的工资，福利待遇才能随之提高。从这个角度来讲，维护公司利益就是维护员工的自身利益。

工资从工作绩效中来：

企业的利润是由员工所创造出来的。客观地说，员工所创造利润的多少将直接来自于工作效绩的高低，这也是员工自身价值的一个重要体现。业绩是一个企业的生命，每一个企业都把注重业绩当作自己企业文化的重要组成部分，而且把业绩当作员工的重要素质标准之一。

高绩效是好员工的显著标志，没有绩效，再聪明的员工也会被淘汰出企业。

对于一名员工来说，出色的业绩是靠埋头苦干干出来的，绝不是口头上说说就能得到的。要吃樱桃先栽树，要想收获先付出。出色的业绩需要人们在工作中的每一个阶段都能找出更有效率、更经济的方法。在工作中的每一个层面，找到提升自己工作业绩的有效途径才是最重要的。

员工所创造利润的多少将直接来自于工作效绩的高低。老板心中分数很高的职员，一定是那些业绩斐然的员工，当然，

他们将获得丰厚的奖赏。对员工来说，出色的业绩是靠埋头苦干干出来的，绝不是口头上说说就能得到的。

现在大部分公司都实行岗位薪酬制，除一定数额的基本工资，其余诸如奖金、福利等完全根据个人工作业绩来决定，业绩高则收入高，否则就只能是低薪。所以，作为一名员工，无论你曾经付出了多少心血，做了多大努力，也不管你学历有多高，工作年限有多长，人品是如何的高尚，只要你拿不出业绩，那么老板就会觉得他付给你薪水是在浪费金钱，你的结局也就不言自明。

一个员工每天辛苦努力工作，如果没有业绩，公司不赚钱，拿什么给员工发工资呀？一个为公司着想的员工，应千方百计地想着如何为公司创造价值，而要做到这一点，关键的就是拿业绩说话。

功劳是针对企业目标或产出而定的，只有当员工的所作所为有助于达成企业目标时，我们才可以说这位员工立下了功劳。苦劳则是针对员工所出的力量而言，与企业目标并不相关；因此，才有所谓“没有功劳也有苦劳”的现象。

在企业中最受重视的员工，并不是那些只知道埋头苦干的员工，只有那些出成果、重成效的员工，才最有发展前途。有这样一个理念：“不重过程重结果，不重苦劳重功劳。”企业里最重视的是你的“功”，而不是你有多“苦”。作为一名员工，你要追求的不是“苦劳”，而是“功劳”。

企业要永远保持创业状态，而要做到这一点，则需要让“每一个细胞都充满活力”。

只有功劳没有苦劳，传统观念认为“没功劳有苦劳，没苦劳有疲劳。”这是涉及价值观的问题，多少年来一直被人们所认同。当员工不能按要求完成工作任务时，这句话就会变成员工潜意识的怨言。

作为一名员工，你要追求的不是“苦劳”，而是“功劳”。不管黑猫白猫，只要抓到老鼠才是好猫，现在讲究以功劳论英雄。

在我们这个时代，多的是“忙人”。他们每天急急忙忙地上班，急急忙忙地说话、急急忙忙地做事，可到月底一盘算，却发现自己并没有做成几件像样的事情。他们往往以一个“忙”字作为自己努力的漂亮外衣，却没有想到，这种忙，只能是“穷忙”、“瞎忙”，没有给自己和单位带来效益。

如果你已身心疲惫但是一无所获，那么，你可能不是工作不努力，而是没有掌握提高工作效率的正确方法，在无意中浪费了你的生命。

涨工资个人心得篇二

人们常说，工资福利是一项重要的关心员工福利的体系，它体现了企业对员工的关怀和尊重。近年来，随着社会的发展和企业的竞争日益激烈，工资福利也成为了企业吸引和留住人才的重要手段。在我所任职的公司，我对工资福利展开了深入的思考和体会，认识到了它的重要性和影响。以下是我对工资福利的心得体会。

首先，工资福利是增强员工满意度的重要途径。一个公司的员工工资福利待遇可以直接反映出企业对员工的重视和认可程度。良好的工资福利能够激励员工的工作积极性，提高他们的工作满意度，更好地发挥员工的潜能。作为一个在公司工作多年的员工，我亲身体会到了工资福利对于员工的重要性。公司的福利待遇不仅包括薪资、保险等实质性的方面，还包括培训、休假、健康等非实质性的方面。这些福利让员工感受到了公司对他们的关爱和尊重，提高了员工的积极性和忠诚度，而这也进一步促进了公司的发展。

其次，工资福利可以帮助公司吸引和留住人才。在如今竞争

激烈的市场环境下，企业想要保持竞争力必须要具备一支优秀的团队。而吸引和留住人才则是建立优秀团队的关键。优厚的工资福利可以吸引更多的人才加入公司，而丰厚的福利待遇则能够留住优秀的人才。作为一家公司，不能只关注业绩的实现，更需要关心员工的个人成长和福利待遇。在我所在的公司，我们注重员工的发展和福利待遇，通过提供优厚的薪酬和福利，吸引了许多优秀的人才加入到我们的团队中来。与此同时，公司还不断加大对员工的培训投入，提高员工的专业素质和综合能力。这些举措的实施，不仅增强了员工的满意度，也提高了公司整体的竞争力。

再次，工资福利对提高员工的工作效能具有重要作用。充实的工资福利能够给员工提供稳定的物质保障，缓解他们的生活压力，从而让员工能够更加专注地投入到工作中。同时，工资福利也能给员工提供一定的经济动力，激发他们的工作热情。正因为如此，经过适当的补偿和激励，员工会有更高的工作积极性和效率，从而取得更好的工作业绩。在公司中，我看到了许多员工由于得到了合理的薪酬和福利待遇，更加积极主动地投入到工作中，提升了工作效能，为公司的发展做出了积极贡献。

最后，透明和公平的工资福利制度是企业稳定发展的基石。在一个企业中，透明公正的工资福利分配是员工对企业的信任和认同的重要来源。公司应该建立和完善科学的工资福利制度，使每个员工都能够公平地得到回报，避免出现工资差距过大或者薪资不公平的情况。在我所在的公司，工资福利分配制度完善，透明公正。公司定期进行薪酬调整，根据员工的工作表现、能力和岗位需求制定相应的薪资标准，确保每个员工从公司中得到公平的回报。这样的制度让员工感到企业的诚信和公正，为企业的稳定发展提供了坚实的基础。

总之，工资福利对于企业和员工来说都至关重要。从各个方面来看，良好的工资福利能够增强员工满意度，帮助公司吸引和留住人才，提高员工的工作效能，维护企业的稳定发展。

因此，各个企业应该高度重视工资福利制度，不断完善和优化，从而为员工提供更好的福利待遇，为企业的发展打下坚实的基础。

涨工资个人心得篇三

第一条 为了推动和规范企业工资集体协商，维护职工和企业的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国工会法》等法律、行政法规，结合本自治区实际，制定本条例。

第二条 本自治区行政区域内的企业与职工开展工资集体协商，适用本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指职工方和企业方依法就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、工资支付办法、工资支付时间等劳动报酬事项进行平等协商的行为。

第四条 工资集体协商是决定企业工资分配的基本形式。

企业方在制定、修改或者决定有关劳动报酬的规章制度或者重大事项时，应当与职工方通过工资集体协商确定。

职工应当支持企业依法生产经营管理，合法地开展工资集体协商。

企业方和职工方在协商一致的基础上订立工资集体合同。

第五条 工资集体协商应当遵循合法、公平、平等、诚信的原则，兼顾企业和职工双方合法利益，保障职工工资水平与企业劳动生产率、经济效益以及当地经济社会发展水平相适应。

第六条 县级以上人民政府应当加强对工资集体协商的组织、指导，采取措施推进工资集体协商。

第七条 县级以上人民政府人力资源和社会保障部门对工资集体协商进行指导、协调，对工资集体合同依法进行审查，并对履行情况进行监督。

地方工会、产业工会、行业工会依法组织、指导、协调企业工会开展工资集体协商。

企业工会依法组织职工方与企业方开展工资集体协商，签订工资集体合同，维护职工合法权益。尚未建立工会的企业，由上级工会指导职工民主推选的代表与企业方开展工资集体协商。

工商业联合会、企业联合会、企业家协会、商会、行业协会等企业代表组织，应当指导企业方开展工资集体协商。

人力资源和社会保障部门、工会和企业代表组织通过劳动关系三方协调机制，共同研究处理工资集体协商中的重大问题。

第二章 协商代表

第八条 职工方协商代表由企业工会推荐，并经职工代表大会或者职工大会审议通过；职工代表大会或者职工大会闭会期间，可以经职工代表团(组)长、专门委员会或者专门小组负责人联席会议通过，并提请下一次职工代表大会或者职工大会确认。企业尚未建立工会的，职工方协商代表由上级工会指导职工民主推荐，并经全体职工过半数同意。

企业方协商代表由企业法定代表人或者主要负责人书面指定。

双方协商代表缺额的，应当依法及时进行补充并通知对方。

第九条 协商双方各自确定一名首席代表。

职工方首席代表在本方协商代表中推举产生；企业工会主席是职工方协商代表的，首席代表可以由工会主席担任。

企业方首席代表由企业法定代表人或者其书面指定的协商代表担任。

首席代表不得由非本单位人员担任。首席代表因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。

第十条 双方协商代表人数每方为三至九人，且不得相互兼任。企业方的协商代表不得多于职工方的协商代表。

女职工、残疾职工人数分别达到企业总人数百分之十以上的，职工方协商代表中应当有女职工、残疾职工代表。

工会工作人员不得担任企业方协商代表；企业负责人、出资人、人力资源部门负责人及其近亲属不得担任职工方协商代表。

第十一条 协商双方可以从熟悉劳动工资、经济、法律、财务等工作的人员中聘任工资集体协商指导员，为职工方或者企业方提供咨询服务。

第十二条 协商双方可以书面聘请本企业以外的专业人员作为本方的协商代表，但聘请人数不得超过本方代表总数的三分之一。

第十三条 协商代表产生后，应当于三日内在本企业公布。

第十四条 协商代表应当履行下列职责：

- (一) 收集工资集体协商有关情况和资料；
- (二) 参加工资集体协商，提出协商意见；

(三)及时向本方人员通报协商情况，听取本方人员的意见建议，回答本方人员的询问；

(四)代表本方参加工资集体协商争议的处理；

(五)监督工资集体合同的履行；

(六)法律、法规规定的其他职责。

第十五条 协商代表的任期自协商代表产生之日起至工资集体合同履行期满之日止。协商代表在担任代表期间劳动合同期满的，经协商代表同意，劳动合同期限自动延长至完成协商之日。

协商双方无正当理由不得更换本方的协商代表。协商代表因故不能履行职责确需更换的，应当遵守本条例规定的协商代表产生程序，并书面通知对方。

第十六条 企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间。

协商代表参加工资集体协商，视为提供了正常劳动，其工资和福利等待遇不受影响。

职工方协商代表在履行职责期间，除法律、法规规定的情形外，企业不得解除、终止职工方协商代表的劳动合同或者扣发、降低其工资、福利等待遇。

企业确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见；涉及变更劳动合同约定内容的，企业应当与本人协商一致。

第十七条 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产经营秩序。

第三章 协商内容

第十八条 职工方和企业方应当就本企业下列多项或者某项事项进行集体协商：

- (一) 工资分配制度和工资分配形式；
- (二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度和调整办法；
- (三) 本企业最低工资标准；
- (四) 津贴、补贴项目、标准以及其他福利待遇；
- (五) 计时工资、计件单价、加班工资计发基数和劳动定额标准；
- (六) 奖金和绩效工资分配办法；
- (七) 试用期、病事假、女职工孕期、产期、哺乳期以及各种带薪假期间的工资待遇；
- (八) 工资支付办法、支付时间；
- (九) 工资集体合同期限以及变更、解除、终止的条件和程序；
- (十) 工资集体合同的违约责任和争议解决途径；
- (十一) 双方认为应当协商的其他事项。

第十九条 协商双方协商确定的劳动定额标准，应当是本企业相同岗位百分之九十以上的职工在法定工作时间内、正常劳动条件下能够完成的工作量。

第二十条 工资集体合同中约定的工资标准不得低于自治区人民政府规定的当地最低工资标准；企业和职工个人订立的劳动

合同中约定的工资标准不得低于工资集体合同规定的标准。

第二十一条 工资集体协商应当综合考虑下列因素：

- (一) 企业的人工成本；
- (二) 当地最低工资标准、工资指导线；
- (三) 本地区城镇居民消费价格指数；
- (四) 企业劳动生产率和经济效益；
- (五) 上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平；
- (六) 企业长远发展的需求；
- (七) 其他与工资集体协商有关的情况。

第二十二条 企业利润增长或者劳动生产率提高的，职工方可以提出增加工资的协商要求。

企业确因生产经营状况发生重大变化，导致企业利润降低或者亏损时，可以向职工方提出不增加工资或者降低工资的协商要求。

第四章 协商程序

第二十三条 职工方和企业方均可提出工资集体协商要求。一方提出协商要求的，另一方应当自收到要求之日起十日内给予答复，并在答复后十日内进行协商。

要求和答复应当采用书面形式，明确协商时间、地点、内容、本方协商代表，并对本方主张作出说明。

第二十四条 企业已经建立工会的，职工方根据下列规定向企

业方提出工资集体协商要求：

(一)企业工会在听取本企业职工意见的基础上，对确有必要协商的事项可以组织提出；

(二)大中型企业五分之一以上的职工、小微企业三分之一以上的职工有工资集体协商要求，或者二分之一以上的职工代表大会代表有工资集体协商要求的，企业工会应当组织提出。

企业工会应当组织而未组织提出协商要求的，由上级工会责令改正。

企业尚未建立工会的，职工方可以在上级工会的组织、指导下提出工资集体协商要求。

第二十五条 企业法定代表人或者其书面委托的企业其他人员，根据实际需要，可以向职工方提出工资集体协商要求。

第二十六条 在工资集体协商首次会议召开五日前，协商双方应当向对方提供协商方案以及与协商方案相关的情况和资料。

企业方应当提供的情况和资料包括工资集体协商所需要的本企业上年度营业收入、净利润、职工工资总额和职工平均工资、社会保险费用缴纳情况等。

第二十七条 工资集体协商一般采用协商会议的形式。协商会议由协商双方首席代表轮流主持。首次会议由协商要求提出方首席代表主持，并按照下列程序进行：

(一)宣布议程和会议纪律；

(二)一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席代表就对方的要求作出回应；

(三) 双方就协商事项发表各自意见，开展充分讨论；

(四) 双方首席代表归纳意见。

第二十八条 工资集体协商会议应当由协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当如实、客观记录，不得泄露协商内容和企业商业秘密。会议记录由全体与会协商代表签字确认。

第二十九条 工资集体协商期限为六十日，自协商一方收到协商要求之日起至工资集体合同草案提交企业职工代表大会或者职工大会审议之日止；经双方协商同意可以延长协商期限，但延长时间最长不超过三十日。

工资集体协商期间遇不可抗力导致协商无法继续进行的，协商中止，待不可抗力情形消除后继续协商。中止期间不计入工资集体协商期限。

第三十条 工资集体协商自首次会议之日起三十日内未达成一致意见的，协商双方均可书面申请人力资源和社会保障部门协调；人力资源和社会保障部门认为必要时也可以直接进行协调。

人力资源和社会保障部门应当自接到申请之日起五日内，对工资集体协商争议进行协调，或者组织工会、企业代表组织等有关单位共同协调。

人力资源和社会保障部门协调工资集体协商争议，应当自收到申请之日起三十日内结束协调。协调期间不计入工资集体协商期限。

第三十一条 协商双方就协商事项达成一致意见的，由企业方在七日内制作工资集体合同草案。工资集体合同草案应当提交企业职工代表大会或者职工大会审议，职工代表大会或者

职工大会应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且经全体职工代表或者全体职工半数以上同意，工资集体合同草案方获通过。获得通过的工资集体合同，由双方首席代表签字盖章。

工资集体合同草案未获通过的，自职工代表大会或者职工大会闭会之日起三十日内，由协商双方重新协商修改并再次提交职工代表大会或者职工大会审议。

第三十二条 企业方应当在工资集体合同订立之日起五日内，将下列资料报送所在地县级以上人民政府人力资源和社会保障部门：

- (一) 要求书、答复书；
- (二) 工资集体合同；
- (三) 企业营业执照复印件；
- (四) 双方协商代表名单以及代表资格证明；
- (五) 职工代表大会或者职工大会审议通过的决议。

第三十三条 人力资源和社会保障部门应当对工资集体合同进行合法性审查，发现有违反法律法规规定情形的，应当自收到工资集体合同文本之日起十五日内，提出审查意见并通知协商双方；协商双方应当对人力资源和社会保障部门提出异议的事项进行修改，并自收到审查意见之日起十日内重新报送审查。

人力资源和社会保障部门自收到工资集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，工资集体合同即行生效。

第三十四条 企业方应当自工资集体合同生效之日起五日内向

本企业全体职工公布工资集体合同;企业工会或者职工方首席代表应当及时将工资集体合同文本报送上级工会。

第三十五条 工资集体合同期限为一至三年，由双方协商确定。合同期满前六十日内，双方应当依照本条例规定的程序重新协商订立或者续订工资集体合同。

在工资集体合同有效期内，除第二十二条以及前款规定情形外，企业方和职工方不得再提出工资集体协商要求。

第三十六条 工资集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和注册资本增减等事项，不影响工资集体合同的履行。

第三十七条 企业方和职工方应当按照工资集体合同的约定全面履行各自义务，协商双方首席代表应当将合同履行情况每年向职工代表大会或者职工大会报告，接受职工的监督。

第三十八条 因履行工资集体合同发生争议，双方经协商解决不成的，可以依法向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁;对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

第三十九条 有下列情形之一的，可以变更、解除或者终止工资集体合同：

(一)双方协商一致的；

(二)企业因解散、破产等原因，致使工资集体合同无法履行的；

(三)因不可抗力致使工资集体合同部分不能履行或者全部不能履行的；

(四)工资集体合同约定的变更、解除或者终止条件出现的；

(五)法律、法规规定的其他情形。

一方提出变更、解除或者终止工资集体合同要求的，应当提供相关证明材料并说明理由。

变更、解除或者终止工资集体合同适用本条例规定的工资集体协商程序。

第四十条 企业方或者职工方开展工资集体协商应当采用平和、理性的方式，维护企业正常的生产经营秩序，不得有下列行为：

(一)拒绝或者故意拖延工资集体协商；

(二)拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料；

(三)阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商；

(四)以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求；

(五)其他可能激化矛盾的行为。

第五章 行业性和区域性工资集体协商

第四十一条 行业集聚或者小企业比较集中的区域，可以开展行业性、区域性工资集体协商，订立行业性、区域性工资集体合同。

第四十二条 行业性、区域性工资集体协商内容应当包括本行业或者本区域的企业最低工资标准、工资调整幅度、劳动定额、工资支付办法、工资支付时间等相关事项。

第四十三条 行业性、区域性工资集体协商的职工方协商代表，

由行业、区域工会选派，并经公示后产生。首席代表由行业、区域工会主席担任。尚未建立行业、区域工会组织的，在上级工会指导下，由行业或者区域内的企业职工民主推荐产生职工方协商代表，首席代表从职工方协商代表中民主推举产生。

企业方协商代表由行业、区域内的企业代表组织选派，或者由行业、区域内企业经民主推举、授权委托等方式产生。首席代表由企业方协商代表民主推举产生。

第四十四条 已建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当提交职工代表大会审议通过；尚未建立行业、区域职工代表大会的，行业性、区域性工资集体合同草案应当征求本行业、本区域职工的意见。

第四十五条 经协商一致依法订立的行业性、区域性工资集体合同，应当向本行业、本区域内企业和职工公布，对本行业、本区域的企业和职工具有约束力。

行业、区域内的企业与职工签订的工资集体合同或者劳动合同规定的企业最低工资标准或者职工工资标准，应当不低于行业性、区域性工资集体合同规定的最低工资标准。

第四十六条 行业性、区域性工资集体协商程序，本章没有规定的，参照本条例第四章规定的协商程序。

第六章 法律责任

第四十七条 违反本条例规定的行为，法律、行政法规已有法律责任规定的，从其规定。

第四十八条 企业违反本条例第十六条第三款规定，因职工方协商代表履行职责而解除其劳动合同的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令企业继续履行劳动合同，并

补发劳动合同解除期间应得的劳动报酬；职工方协商代表不要继续履行劳动合同或者劳动合同已经无法继续履行的，由企业依法支付赔偿金。

企业因职工方协商代表履行职责而扣发、降低其工资、福利的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令限期支付扣发、降低的工资、福利；企业逾期不支付的，责令企业按应付金额的百分之五十以上百分之一百以下的标准加付赔偿金。

第四十九条 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门给予警告，并责令限期改正；逾期不改的，将其记入社会诚信档案，通过媒体向社会公布：

(一) 拒绝或者故意拖延工资集体协商的；

(二) 拒绝提供或者不如实提供与工资集体协商有关的情况和资料的；

(三) 不向协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间的；

(四) 有其他阻碍开展工资集体协商行为的。

企业有前款第一项、第二项行为，经责令限期改正，逾期不改的，县级以上人民政府人力资源和社会保障部门可以对企业处以五千元以上五万元以下罚款；企业三年内不得享受各级政府的奖励和扶持政策；政府以及有关部门三年内不受理其在经营方面的评优评先申请，不授予其文明单位等荣誉称号；企业经营者三年内不得参加劳动模范、优秀企业家等评优评先。

第五十条 职工方违反本条例第四十条第一项规定，拒绝或者故意拖延工资集体协商的，由县级以上人民政府人力资源和

社会保障部门或者上级工会责令改正。

第五十一条 职工方协商代表在协商和签订工资集体合同过程中违反本条例规定的，由企业工会或者上级工会责令改正；拒不改正的，提请职工代表大会或者职工大会撤销其协商代表资格。

第五十二条 企业方或者职工方违反本条例第四十条第三项至第五项规定，阻挠上级工会指导职工开展工资集体协商，以暴力、胁迫或者其他非法手段企图迫使对方接受其要求，或者有其他可能激化矛盾的行为，构成违反治安管理行为的，由公安机关依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定予以处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十三条 协商代表或者其他人员违反本条例第十七条、第二十八条规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，依法承担相应的法律责任。

第五十四条 工会工作人员违反本条例规定，不依法履行职责或者损害职工权益的，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十五条 人力资源和社会保障部门工作人员违反本条例规定，在工资集体协商指导、协调或者工资集体合同审查、监督工作中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第五十六条 企业分支机构经企业授权同意，与分支机构的职工方就劳动报酬事项进行工资集体协商和签订、履行工资集体合同，依照本条例执行。

第五十七条 实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织开展工资集体协商，参照本条例执行。

第五十八条 本条例自7月1日起施行。

涨工资个人心得篇四

乙方：*****工会

甲乙双方在平等自愿、协商一致的基础上，依据《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》和《天津市企业工资集体协商条例》及有关法律、法规，结合本企业实际情况，签订本协议，并共同遵守执行。

第一条协商双方经过企业本年度生产经营状况的分析及预测，结合本市、本行业其它相关因素，参照今年市劳动和社会保障局颁布的工资指导线、劳动力市场工资指导价位，比照同行业人工成本水平，双方经过平等协商，形成以下协议：

1、按照我公司*****年职代会确定的*****万元利润指标，本着企业效益与职工工资收入同步增长的原则，完成利润指标，本年度从业职工工资总额达到*****万元，增长****%，从业职工平均工资达到*****元，增长****%；完不成利润指标，职工工资增长幅度按比例递减。

2、企业职工最低工资为每月****元。

3、企业目前从业职工人数为****人。

第二条凡遇有下列情况之一的，经协议双方协商一致，可以对本协议进行修改或变更。

1、国家或天津市有关工资政策发生重大变化；

2、城镇居民消费价格指数发生重大变化，影响企业员工实际工资水平较大；

3、因外部条件造成生产经营发生严重困难，协议中的部分条款难以履行时。

第三条凡遇有下列情况之一的，经协议双方协商一致，可以提前终止本协议。

1、企业被撤销、解散或依法宣告破产及濒临破产；

2、因不可抗力致使本协议无法履行时。

第四条企业修改、变更或提前终止本协议，需经双方代表协商一致，并经职代会或职工大会讨论通过后报劳动和社会保障行政部门审查后生效。

第五条工资协议的违约责任：

本协议生效后，双方当事人都必须正确履行，当事人任何一方违反协议，必须承担责任。

企业方违反本协议给员工造成损害的，应按规定依法承担赔偿责任。

职工方违反本协议给企业利益带来影响和损失的，可按工会章程承担责任，且应纠正违法行为，组织和教育职工，挽回损失和影响。

第六条双方认为应当协商约定的其他事项。

第七条本协议未尽事宜按国家及天津市颁布的`有关规定执行或双方协商解决。

第八条本协议正本一式四份，副本一份(双方首席代表签字并

加盖公章)，正本甲乙双方各一份，当地劳动行政部门正、副本各一份。

第九条本协议有效期为一年。自****年1月1日至****年12月31日。

企业首席代表签名：职工首席代表签名：

企业盖章企业工会盖章

年月日年月日

涨工资个人心得篇五

工资集体协商指的是用人单位与本单位职工以集体协商的方式，根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，签订集体的书面协议。根据中国国情，国有和国有控股企业经营者工资收入，不属于工资集体协商的范畴。工资集体协商制度又是什么呢？下面一起来了解了解。

党的十八届四中全会提出依法治国理念，对于当前提出的工资集体协商制度，具有现实的指导意义。

工资集体协商制度是市场经济国家处理劳动关系的一种基本形式，对有效化解劳资矛盾、维护职工合法权益、促进社会公平正义、构建和谐劳资关系具有十分重要的意义和作用。

一、市推行工资集体协商的基本情况

主要做法：

1、党政重视支持，各方合力共推。

- 2、加大宣传力度，营造工作氛围。
- 3、健全工作机制，规范协商程序。
- 4、突出协商重点，注重协商成效。

二、工资集体协商工作中存在的问题

- 1、法律规定刚性不足。目前我国还没有国家层面系统规范工资集体协商的专门法律法规。
- 2、协商主体地位不对等。工资集体协商在实际操作中，经常遇到“老板不愿谈”、“职工不敢谈”、“工会不会谈”的窘境。
- 3、协商程序不够规范。
- 4、履约监督不够到位。

三、进一步完善工资集体协商制度的几点建议

(一)完善工资集体协商相关法律法规体系，发挥法律的强制作用

- 1、提高工资集体协商的立法层次。国家应积极推动集体合同法和工资法的出台，同时修改工会法，强化工资集体协商制度在协调劳动关系中的作用。另外，国家应加快研究和制定劳动定额、工时工价、工资等劳动基准立法，有效遏制企业规避法律的行为，为推行工资集体协商制度提供依据。
- 2、明确集体协商谈判中的雇主责任。在我国劳资力量相对失衡的情况下，国家在制定工资集体协商相关法律时，要把选择性的规定变为强制性的规定。明确有关工资福利等涉及职工切身利益问题都要通过工资集体协商决定，明确政府主管部门、企业、职工和工会组织等在工资集体协商中的权利、

义务、责任、规范协商主体行为。对拒绝开展工资集体协商的企业，明确具体的法律责任，并赋予劳动和社会保障行政部门相应的处罚权。

3、增强法律法规的针对性和可操作性。在完善工资集体协商相关法律法规时，既要明确开展工资集体协商的目的、意义、内容等原则性问题，更重要的是要明确工资协商怎么操作、如何要约和应约、怎样提供企业的真实信息，协商中的争议如何解决，协议如何生效，职工代表的履约监督、具体的法律责任等，细化程序，增强针对性和可操作性，真正赋予职工敢于进行协商的“尚方宝剑”。

(二)加强政府的宏观指导和监督管理，发挥政府的主导作用

目前我国更多需要靠政府主导力量来平衡劳资双方利益，引导双方用协商而不是冲突的方式来进行劳资对话。

1、构建政府主导的工资集体协商工作格局。各级党政要把开展工资集体协商摆到重要议事日程，列入重点工作去推动落实。要把职工的收入增长机制纳入到地方经济社会发展的规划任务之中，实现职工工资的增长速度与地方的经济增长、财政收入、人均生产总值的增速相适应。要建立完善工资集体协商工作的推动、保障机制，明确执法主体和相关部门的职责，做到工作有实施方案，有联动配合，有节点考核，整合有关各方面的力量，合力推动工资集体协商工作。

2、合理编制并及时发布劳动力市场工资指导价位。根据企业劳动用工和劳动管理岗位的需求，以市场合理区间浮动的企业人工成本为基准，合理确定劳动力市场的真实价格，发挥市场在劳动力资源配置中的决定作用。发挥政府的宏观指导作用，定期合理编制本地区劳动力市场工资指导价位，及时发布劳动用工管理信息，反映劳动力市场供求关系的变化，为企业开展工资集体协商提供依据和参考。同时要根据本地区经济发展水平、财政收入和物价指数等情况，及时调整当

地最低工资标准，落实企业工资集体协商不得低于当地最低工资标准的规定。

3、发挥劳动关系三方机制作用。通过劳动关系三方机制平台，推动行业协会和企业组织在法定的工作时间和均衡的劳动强度内，制定行业劳动标准和企业劳动定额，并有效协调行业内部企业工资分配和集体协商立场，为企业开展工资集体协商打好基础。

4、强化政府履约监督和激励制约措施。推动将工资集体协商工作纳入人大执法检查 and 政协委员监督视察内容，督促企业依法协商和履约到位。劳动行政部门要加大对开展工资集体协商的监察力度，加强对工资集体协议的审核和备案管理，把企业工资集体协商的签订和履行情况作为劳动年检的重要内容。要探索建立企业开展工资协商的激励制约措施，对于那些按时开展工资集体协商并严格履约的企业，政府可以在财政税收政策允许的范围内给予一定的优惠。对未开展工资集体协商或虽已开展但履约不到位的企业，除督促责令整改外，暂停政策优惠和评优评先资格。

工资集体协商益处多作用大符祝如方立清(南京市鼓楼区劳动保障局)改善企业内部分配模式，促使分配机制走向市场化工资集体协商可以为企业内部收入制度的改革带来活力。过去企业的内部分配带有计划经济的色彩，平均主义色彩较浓，灵活性差，与劳动力市场价位相悖，极大地伤害了企业职工的积极性。

工资集体协商不仅仅是在企业工资支付上制订一些条款，简单地遵守劳动法规、政策，而是从改革企业内部分配模式入手，将企业效益和职工权益紧紧地联系起来，建立起一整套有效的分配激励和约束机制。在实行工资集体协商的过程中，企业结合市场的劳动力价位，以岗定资，职工竞争上岗，而岗位工资是根据劳动“四要素”(即劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件)及该岗位所产生的效益以及市场对该岗位

的需求确定的，职工收入随岗位的变化而变化，这样既调动了职工的积极性，又增强了职工本人的危机意识，使企业内部分配与市场接轨。加大企业内部分配的透明度，促使分配趋向合理化过去企业内部分配方案由企业法人代表或少数几个人说了算。企业在制定收入分配方案时基本是企业管理部门内部操作，职工只是被动地接受企业已制定好的分配方案，在方案制定过程中没有发言权。职工很反感工资分配的暗箱操作，由此导致劳资矛盾激化。工资集体协商的实行，使得内部分配方案要经过职代会讨论，要与职工协商谈判，企业管理层必须说明企业制订该内部分配方案的理由，职工有什么建议或意见可以通过职工代表向厂(资)方反映，让职工做到心中有数，使分配方案更加透明化，预防和减少了劳资矛盾。

涨工资个人心得篇六

工业园区总工会下设机关工会1个，有会员25名。截止7月底莲花和新庄片区共有企业38户，共有职工1835人，其中百人以上企业5户，共有职工644人，工会会员632人；25人以上企业有7户，共有工会会员263人，已建工会委员会企业18户，有会员992人。现按要求将20xx年工资集体协商工作落实情况汇报如下：

一、开展情况

（一）高度重视，组织有力

在市、县总工会及相关部门的支持帮助下，按照县总工会工资集体协商工作总体部署，工业园区总工会把扎实推进工资集体协商工作作为当前工会工作的重点，突出维护职工合法权益职能，遵循“以园立片、以片树点、以点带面、以面促园”的工作思路在新庄莲花片区以华宁雅升食品有限公司、华宁康宏球团有限责任公司、云南蓝天重工有限公司、上海电气云南有限公司、中复连众（玉溪）复合材料有限公司、

华宁长新新型建材有限公司等企业开展此项工作。为确保集体协商合同的认真履行，制定了工资集体协商工作方案和工资专项集体协商工作制度。在20xx-20xx年度应签订集体协商合同的企业成立集体协商合同监督检查领导小组。

（二）积极宣传，营造氛围

华宁县工业园区总工会充分发挥自身职能优势，在宣传发动上下功夫，采取多种形式、多种渠道抓好《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《云南省企业工会工作条例》《云南省企业工资集体协商条例》等相关政策法规的宣传贯彻，通过多次进行走访摸底调查、发放问卷调查等方式使广大企业和职工对工资集体协商有了初步了解，集体协商的意识明显提高，为推进工资集体协商工作营造了浓厚的舆论氛围。

（三）形成共识，稳步推进

工业园区总工会在征求职工意见基础上，与企业方进行沟通协调，就企业的劳动定额、工价和特殊工作情况下工资标准及支付、工资分配制度、分配形式和支付办法，年度工资水平及其调整幅度，奖金、津贴、补贴等分配方法以及行业、企业的最低工资等相关事项进行了分析，为开展集体协商做了充分准备。应签订集体协商合同的企业按照工作部署，进一步提高思想认识，坚持以维护职工合法权益、共谋企业发展为基本出发点；以建立和谐稳定的劳资关系为基本准则；以实现企业效益和职工收入最大化为落脚点，落实工资集体协商各项工作措施。

二、存在的困难

（一）对协商的重要意义认识模糊，存在不愿谈的现象。企业工会干部、广大职工、经营者对工资集体协商的重要性和必要性认识不够。

（二）协商能力和水平有限，存在不会谈的现象。工会干部和职工代表自身素质不高，对协商的政策法规和业务知识不熟悉，对协商的方法和程序不了解，没有经过一定的培训。

（三）非公企业工会干部是企业的雇员，存在不敢谈的现象。

（四）劳动关系短期化，工人劳动所得的期望值偏高，工人队伍流动性较大。

三、下一步打算

（一）通过多种形式渠道，广泛宣传工资集体协商的重大意义，使企业工会干部、职工和经营者认识到协商对自己有直接的利益关系，是多方共赢的重要载体，从而自觉自愿地开展协商。

（二）进一步加强对工资集体协商的组织领导，健全机制，规范程序，不断增强协商的实效性。

（三）进一步明确工会职能，切实发挥工会组织在推动工资集体协商工作中的作用。

涨工资个人心得篇七

工资绩效一直是企业管理中的重要问题之一。在我从事工作的这段时间里，深刻体会到了工资绩效对于员工激励、企业发展的重要性。在这一方面的心得体会可以总结为“建立公平的绩效评价体系”、“激励多元化”、“注重员工培养与提升”、“营造和谐的工作环境”以及“合理管理薪酬福利”。以下将进行详细阐述。

首先，建立公平的绩效评价体系是确保工资绩效有效运行的基础。绩效评价的公平性不仅体现在评价标准的公正性上，还包括组织决策的透明度和可操作性。每个员工都应该明确

知道绩效评价的标准和流程，并且有权利参与到对自己绩效评价结果的讨论和决定中。同时，评价体系应该及时调整，保证与企业实际情况相吻合，确保每个员工的付出都能够得到公平的回报。

其次，激励多元化是提高员工工资绩效的重要手段之一。不同的员工有不同的动力、价值观和目标，单一的激励方式难以满足员工多样化的需求。因此，企业应该针对员工的个人特点和职业发展阶段，制定不同的激励计划。例如，对于有创新能力和创业潜力的员工，可以采取股权激励的方式；对于对稳定性和安全感更重视的员工，可以提供升职加薪的机会。通过多元化的激励方式，能够更好地激发员工的动力和创造力。

第三，注重员工培养与提升是实现工资绩效长期稳定提升的必要条件。员工是企业最宝贵的资本，企业应该将培养与提升作为重要战略，为员工提供培训、学习和发展的机会。通过不断提升员工的能力和技能水平，使其适应企业发展的需要，进而提高其绩效和创造价值的能力。此外，企业还应该注重激发员工的职业发展潜力，创造良好的晋升机制和发展环境，为员工提供广阔的发展空间，从而增强员工对企业的归属感和忠诚度。

第四，营造和谐的工作环境对于提高员工工资绩效至关重要。工作环境的和谐与否直接影响到员工的情绪和工作效率。企业应该重视员工的工作生活平衡，提供良好的工作条件和福利待遇。同时，建立和谐的人际关系，加强内外部沟通，让员工感受到企业的关心和支持。只有在轻松和谐的工作环境中，员工才能充分发挥自己的潜力，提高工作效率和绩效。

最后，合理管理薪酬福利是保障工资绩效能够长期有效的基础。薪酬福利不仅应与个人绩效挂钩，还应与企业绩效和市场情况相适应。通过合理的薪酬激励计划，能够吸引和留住人才，提高员工的满意度和忠诚度。同时，合理的福利制度

也能够缓解员工的经济压力，提高员工的幸福感和生活质量。因此，企业应该合理制定薪酬福利政策，并根据实际情况进行调整和完善。

综上所述，建立公平的绩效评价体系、激励多元化、注重员工培养与提升、营造和谐的工作环境以及合理管理薪酬福利是实现工资绩效提升的关键要素。只有在这些方面得到有效的处理和应对，才能够激发员工的工作积极性和创造力，实现员工和企业的共同发展。作为一名员工，我会时刻保持对工资绩效的关注，不断提升自己的能力和绩效表现，为公司的发展作出更大的贡献。

涨工资个人心得篇八

工资福利是企业为员工提供的一种回报，它不仅关系到员工的物质生活，还对员工的工作动力、工作效率和工作质量等方面产生重要影响。通过自己的亲身体会，我深感工资福利对员工的重要性。下面我将从工资福利的重要性、不同工资福利形式对员工的影响、合理薪酬设计的意义、企业对员工福利的责任以及合理的工资福利安排五个方面展开论述。

首先，工资福利对员工的重要性不可忽视。一个好的工资福利可以激发员工的积极性和主动性，增强员工的工作动力。只有让员工感受到企业的关爱，才能使员工更有工作热情和干劲。此外，良好的工资福利也有助于留住人才，提高员工的忠诚度，减少人员流动。企业需要投入大量的精力和资源培养和训练员工，如果员工经常离职，将会浪费企业的资金和时间，不利于企业的稳定发展。

其次，不同工资福利形式对员工的影响是不同的。工资福利既包括物质福利，也包括非物质福利。物质福利包括基本工资、奖金、津贴、福利金等，而非物质福利则包括年假、带薪病假、节日礼品、培训机会等。不同的员工对工资福利的需求也是不同的，如年轻员工可能更关注培训机会和晋升空

间，而家庭条件较差的员工可能更关注物质福利。因此，企业需要针对不同员工的需求，灵活地选择适合的工资福利形式，从而提高员工的满意度和工作积极性。

合理薪酬设计在员工管理中有着重要的意义。合理的薪酬设计不仅能够激励员工，还能够帮助企业吸引和留住优秀人才。首先，薪酬设计要与岗位工作的价值和难度相匹配，既不能过高也不能过低。如果薪酬过高，容易导致员工的懈怠和不努力，如果薪酬过低，则会导致员工的积极性降低和流失。其次，薪酬设计应该公平公正，不能存在差异过大或任意性的现象，这样才能保持员工间的和谐关系。

企业对员工福利的责任也是不可忽视的。作为一家企业，它的目标不仅仅是追求利润最大化，更重要的是要关注员工的物质和精神需求。企业要为员工提供合适的福利待遇，让员工感受到企业的关心和关爱。只有让员工的生活更加稳定和舒适，他们才能全情投入到工作中，发挥出自己最大的工作潜力。

最后，合理的工资福利安排是必要的。合理的工资福利安排不仅能够提高员工的满意度，还能够增强员工的凝聚力和归属感。企业要根据自身的实际情况来确定工资福利的安排，不能盲目地模仿其他企业的做法。在确定工资福利的内容和形式时，企业要充分考虑员工的需求和实际情况。此外，企业还可以通过与员工沟通和交流，获取更多的建议和意见，从而不断完善和优化工资福利安排。

总之，工资福利是企业对员工的一种回报，对员工的工作动力、工作效率和工作质量等方面产生着重要影响。一个好的工资福利能够激发员工的积极性和主动性，并减少员工的流动。企业需要灵活选择适合的工资福利形式，进行合理的薪酬设计，关注员工的物质和精神需求，充分履行对员工的责任，并合理地安排工资福利。

(总字数：1200字)