

最新工资清算工作报告 清算工作报告 告(通用5篇)

在经济发展迅速的今天，报告不再是罕见的东西，报告中提到的所有信息应该是准确无误的。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

工资清算工作报告篇一

公司股东会：

根据_____公司_____年_____月_____日召开的股东会决议，本清算组自_____年_____月_____日正式成立，现将本清算组成立后开展的清算工作报告如下：

一、清算工作的步骤

（简要写明清算工作的全过程，包括分为几个阶段进行清算，每个阶段做了哪些工作等等）

二、公告情况

公司分别于_____年_____月_____日、_____年_____月_____日、_____年_____月_____日在《_____》上已公告三次。

三、资产及负债清理情况

1、截止_____年_____月_____日止，共有总资产_____万元，总负债_____万元，净资产_____万元。

2、债务偿还情况

公司共有多少债务，债务的具体偿还情况。

四、剩余财产的分配情况

1、偿还债务后剩余的净资产情况。

2、上述剩余净资产的分配情况。

xx有限公司

xxxx年xx月xx日

工资清算工作报告篇二

下面，我将xx区社会救助和农民工工资清欠工作进展情况做一简要汇报：

20xx年11月29日，全市社会救助安全管理工作会议后，我区立即召开专题会议，及时组织区民政局、各街道办事处成立巡查队，开展社会救助安全管理工作的。由于安排早、检查全、督促到位、物资准备充足，截至目前，全区未发现任何流浪乞讨人员冻死、冻伤及社区福利救助机构的不安全事故。

12月24日，全市农民工工资清欠工作会议后，区政府立即成立了清欠农民工工资工作领导小组，王玲区长亲自任组长，责成区人社局牵头，各街道办事处密切配合，在全区范围内深入排查农民工欠薪问题。随后，区政府组织信访、住建、人社、公安、法院、检察、工商、工会及各街道办事处召开了专题会议，对全区农民工欠薪情况进行了通报，并转发了《关于在全市开展清理拖欠农民工工资专项行动的通知》（x社〔20xx〕298号），进一步明确了各部门承担的相应职责，对全区农民工工资清欠工作进行了安排部署。

刚才，区政府又召开常务会议，专题传达学习昨天市政府常务会议精神，安排布置有关社会救助和农民工工资清欠工作，这都充分显示和说明了区委、区政府对这两项工作的高度重视。

（一）社会救助工作

1、关注弱势群体，全力保障困难群众的基本生活。大力提高城乡低保和五保供养标准，城市低保标准由260元/月提高到300元/月，农村低保标准由120元/月提高到150元/月，五保集中供养由250元/月提高到350元/月，分散供养由125元/月提高到175元/月。今年以来，共为672户城市低保对象，490户农村低保对象，11户五保对象，共计为2372人发放保障金1326.62万元。另外，对因病因灾造成的87户困难户及时给予了大病医疗救助、临时救助。（例如□xx办事处xx灾给予救助）

2、加强社会管理，深入开展流浪乞讨人员排查救助工作。区民政局、各街道办事处积极配合，重点对商贸繁华街、城乡结合部、立交桥下、涵洞等处实行地毯式排查登记，进行引导救助。12月5日晚与市救助站联合行动，将流浪在轮胎厂十字路口、群英桥涵洞下、太行路蜀沔苑饭店、工业路与塔南路交叉口桥头□xx大学门口等地的5名流浪人员送到了救助站，提供了过冬食物、棉衣、棉被等救助物资，有力保障了流浪人员的生命安全。同时，区民政局还充分做好了救助物资储备工作，随时准备对寻亲不遇、务工不着、离家出走、智障人员及老、弱、病、残等困难人员实行保护性救助。截至目前，已救助流浪人员87名，无冻死、冻伤现象。

3、履行工作职责，做好孤儿及孤寡老人生活保障工作。对我区11家养老院的生活、安全、卫生等基础设施及管理制度进行了深入排查。对检查中发现的消防器材配备不足、餐厅卫生条件较差、部分管理制度不健全等问题，责令相关单位立即整改。对我区孤儿收养情况进行了摸底调查，目前，我区3

名孤儿每人每月发放补助金600元，由其祖父母近亲属抚养，没有私人收养现象。

（二）农民工工资清欠工作开展情况

目前□xx区在建工地37家，存在拖欠工资问题的施工单位15家，涉及农民工1400余人，金额近20xx万元。根据劳动保障监察管理权限规定，其中河南省金厦建筑有限公司等6家为市管范围，涉及人员1000余人，金额978万元，已报送市监察支队。尚余xx旗渠等9家建筑公司属于我区管理，目前已下达询问通知书。

20xx年，我区共查处案件142起，对13户单位下达了劳动保障监察限期整改指令书，对3户单位作出行政处罚决定，其中行政处罚2户，经协调解决138起拖欠农民工工资案件，已支付工资580.35万元，涉及务工人员1256人。此外，我区还向社会公布了投诉举报电话，在信访局设立了投诉举报接待窗口，派驻1名人员专职负责接访，确保一旦发生因拖欠工资而引发的突发性、事件，各相关职能部门能够第一时间快速反应，及时解决问题。

1、社会救助工作：一是个别流浪乞讨人员有抵触情绪，不愿意接受救助。二是个别被救助者在被救助后，多次自行离开。（例如：居住在塔南路与工业路交叉口的xx次送至救助站后又重返。）

2、清欠农民工工资工作：个别开发商资金链断裂，不能及时发放拖欠工资。（例如：街道办事处恩村一街南水北调安置小区开发商拖欠工程款1100万元。目前，我区正协调开发商通过自筹、贷款等方式积极筹措资金，加快发放农民工工资。）

1、社会救助工作。一是加大宣传力度，鼓励街头流浪人员自觉进站享受生活，感受党和政府的关爱。二是加强巡查力度，

动员社区志愿者和热心群众积极参与流浪乞讨救助，并实行“零报告”制度。三是加大对流浪人员、社会福利机构和农村敬老院的巡查力度，强化暗访回查机制，持续开展寒冬送温暖、节日送温暖活动，全力避免冻死冻伤，确保不发生交通事故。

2、清欠农民工工资工作。

一是充分发挥劳动监察职能，建立长期巡查机制，及时发现并解决拖欠农民工工资问题。二是加强务工就业宣传教育，增强农民工就业法律意识和维权意识，提高劳动合同的签约率，增强劳动争议处理效率。三是加强执法力度，严肃处理拖欠民工工资问题。对目前已存在拖欠工资行为的9家建筑企业，如不能在规定的时限内解决拖欠问题，我们将按规定对其进行相应的行政处理和处罚，及时递交法院申请强制执行；对涉嫌犯罪的，及时移交公安部门立案查处。

汇报完毕，不当之处敬请xx市长和各位领导批评指正！，希望能帮助您！

工资清算工作报告篇三

各部门：

7月份工资中将对以下项目作调整：

一、考核优秀奖励

根据教育局文件规定，考核优秀发放标准：嘉奖为500元，记功为800元。

二、职称晋升人员工资调整

20xx年取得高校系列正高级、副高级的人员，任职时间均

从20xx年8月起算，从20xx年9月起调整工资；取得高校系列中级职称的人员，任职时间均从20xx年7月起算，从20xx年8月起调整工资；初定职称的人员，任职时间均从20xx年9月起算，从20xx年10月起调整工资。调整项目如下：

1、岗位工资：按新聘岗位确定(正高级1420元、副高级930元、中级680元，初级590元)。

2、岗位津贴：根据岗位等级、工龄、学龄确定。

三、岗位变更人员工资调整

9月岗位变更人员分别调整。调整项目如下：

1、岗位工资：按新聘岗位确定

2、岗位津贴：根据岗位等级、工龄、学龄确定。

四、正常晋升薪级工资(工资单中第二项工资)

20xx年12月31日在编在册的事业单位教职工，凡20xx年度考核为合格及以上等次的人员，从20xx年1月起晋升一级薪级工资□20xx年度参加考核未定等次(见习期人员)不得正常晋升薪级工资。

五、岗位津贴调整

部分人员工龄、学龄之和正好达到10、20、30、40年，岗位津贴分别进行调整(提高100元)，从20xx年1月起执行。

7月份将执行新工资(包含补发工资)，请各位教职工到时注意查收(农行卡)。下学期开学后财务处将通知领取工资单，请工资变动人员仔细核对。若有疑问，请向人事处咨询。联系人：朱老师，电话□xxx□

特此通知，请相互转告。

xuexila

xx年xx月xx日

工资清算工作报告篇四

根据《公司法》及公司《章程》的有关规定，_____有限公司于_____年_____月_____日召开股东会决议解散，并成立公司清算组于_____年_____月_____日开始对公司进行清算。清算情况如下：

四、本公司所有税款已清缴；

六、公司已按以下顺序清偿债务：

- 1、清算费用_____元
- 2、所欠职工工资、社会保险费用和法定补偿金_____元
- 3、税款_____元
- 4、其他债务_____元

七、清偿债务后，公司剩余财产_____元，按股东出资比例分配。

清算组成员签字：_____、_____、_____。

经全体股东审查确认，一致通过该清算报告。

全体股东签字（盖章）：

公司盖章：

XXXX有限公司

XXXX年XX月XX日

工资清算工作报告篇五

今天，我们召开20xx年劳动工资工作会议。会议的根本任务是：在简要总结20xx年工作的基础上，落实公司首届四次职代会精神，明确20xx年的工作任务，统一思想，统一步伐，使我们的工作再上一个新台阶。

20xx年是矿区发展史上极不平凡的一年，也是*矿集团遇到困难最大的一年。事故不仅使公司经济遭到重创，也打乱了公司三界职代会的部署，迫使我们重新调整工作思路。在这种新的情况下，劳动工资系统在完成了事故善后处理工作之后，按照公司新班子确定的“当年追回损失，两年打牢基础，三年加快发展”的新思路，集中力量清理整顿了井下劳动力，及时调整了分配政策，恢复和推进各项基础工作，较好地实现了我们的工作目标。

——在岗劳动力□20xx年12月末为39302人，比20xx年末的43169人减少3867人。扣除矿破产和**公司进表等因素，实际减少126人。

——商品煤全员效率。实际完成2.157吨/工，比20xx年的2.681吨/工下降24.29%。效率下降的主要因素是事故影响产量减少。剔除这一因素后，全员效率比上年提高2.76%。

——吨煤成本工资费□20xx年实际为55.63元/吨，比20xx年的37.31元/吨增加了18.32元/吨。工资费占成本的比重，由20xx年的27.3%下降到20xx年的24.3%。

——职工人均收入。全部职工人均收入达到13080元，比上年的12022元提高8.8%。其中在岗职工人均收入为14686元，比上年的13656元提高7.5%。经过全体公司员工的努力(同时得益于市场条件的好转)，在大灾之年，职工收入创造了历史最好水平。

20xx年是劳动工资战线比较辛苦的一年。在各级领导的支持下，大家经过努力，作了大量工作，较好地完成了我们的任务。

□

事故发生后，全公司迅速开展了抢险救灾。整个劳资系统全力以赴，协助矿作好善后处理工作。调查核实遇难矿工情况，研究确定工伤赔偿办法，分组包户，宣传解释工伤保险政策和党与政府的关怀，帮助矿难家属解决实际困难，废寝忘食，夜以继日，千方百计解决遇难矿工家属就业安置工作，只用了二十几天，即使这一罕见的特大事故善后工作基本完成。特别是一些地面单位，缺少工亡善后处理的经验，但也经过积极努力，很好地完成了包户任务。实现了省委、省级政府提出的尽快落实矿难协议的要求。

□

事故后，按照上级要求，各生产矿在20天内，果断地清退了井下使用的外委队和农协工共**人。其中矿、门矿、矿、矿和矿除井下使用的混岗集体外，其他表外用工全部辞退。

为了保证恢复生产的需要，我们择优招录了3456名劳动合同制工人。近期我们又将井下使用的904名混岗集体工招变为合同制。对新招变的工人各矿都集中进行了安全技术培训和规章制度教育，重新组建了井下采煤、掘进和维修队伍，规范了用工管理，提高了职工队伍素质，保证了煤炭生产正常进行。

□

事故后，鉴于公司生产经营的实际情况，二、三月份执行了特殊分配政策，渡过了集团公司成立以来的最困难时期。五月份以后基本恢复正常□20xx年，公司工资分配办法没有明确，但各单位都能自觉坚持工效挂钩，注意理顺内部分配关系，坚持分配公开透明，总的讲，运行比较平稳，各单位的政策水平和自我约束能力是值得信赖的。

□

破产后，有5256人需要安置再就业。各单位都能从大局出发，在富余人员压力比较大的情况下，优化劳动力组织，清退表外用工，为矿腾出工作岗位，共接收安置了1481人，加上矿重组及劳动力输出等，目前已经安置4061人，其余1204人大多也已经自谋职业，保证了矿破产工作平稳进行。

□

《工伤保险条例》基本落实。除了费用未纳入市级统筹外，工伤职工保险待遇全部到位，工伤认定和劳动能力鉴定已经纳入正规渠道——市劳动行政部门。2019年对《条例》实施后发生的184名工伤全部进行了工伤鉴定，效果很好。

医疗保险运行平稳。公司领导对职工医疗高度重视，及时筹集缴纳医疗保险费，即使是在之后的极其困难时期，也没有中断，保证了职工医疗。大家在工作中，耐心宣传医保规定，及时办各种证件手续，请建个人帐户，方便职工就医，使得职工、包括离退休职工都非常满意。

入井考勤实现了微机化。在公司的支持下，各井工矿都安设了考勤机，并将考勤与工资计算联网，强化了入井考勤和工资管理，有效地防止了虚报冒领。

20xx年是集团公司困难最大的一年，也是劳动工资工作较为艰难的一年。经过大家的努力，各项工作基本实现了预期目标。

但是应当看到，我们的工作还不尽如人意，在某些方面问题还较大。劳动组织还不够合理。地面人员过多的情况依然存在，工资分配有些地方还有待理顺，等等。解决这些问题，将是我们今年的重要任务。

今年是集团公司“打牢基础”的一年。首届四次职代会确定的总体工作思路是：围绕一个中心、抓住两个重点、做到三个坚持、确保四个降低、促进八个提高。按照这一思路，今年劳动工资工作的重点是：认真调整劳动组织，清理整顿职工队伍，进一步完善工资分配办法，理顺分配关系，全面加强基础建设使劳动工资管理逐步规范化、科学化。

1、劳动力总量。在册职工人数控制在42800人以内，在岗劳动力总量控制在39000人以内。

2、原煤全员效率达到2.461t/工，比2019年的2.157 t/工提高14.1%。

3、职工工资总额控制在6.5亿元以内，劳务费控制在9000万元以内。

4、原煤成本工资费占成本的比重控制在30%以下。

5、职工人均工资收入达到15000元以上；在岗职工人均收入18000万元以上。比上年提高15%以上。

□

去年事故后，对井下劳动力进行了彻底清理，辞退了外委队、农协工，补充招收了合同制工人3456人，904名井下混岗集体

工也已招变为合同制工人。新招工人全部接受了严格的安全技术培训。应当说井下用工形式规范了，彻底改变了用工管理混乱的状况。但是也应当看到，井下劳动组织还不尽合理。队型过大，工作范围交叉。地面编制过滥，非生产人员偏多，工作任务不饱满，严重影响劳动效率和企业经济效益。

为了解决这些问题，*总在职代会报告中明确提出，要“清理整顿劳动组织，降低后勤辅助人员数量。各单位要严格按定员使用劳动力，做到井下一线配足，井下辅助精干，地面只减不增，努力压缩非生产人员，提高劳动效率。”落实这一任务是劳动工资今年的一项重点工作。

首先，要严格搞好定编定员。去年以后，公司劳资和生产部门对各矿定员核定了一次。但这一定员基本上是“打哪指哪”，非常宽松，潜力还很大。一月份我们组织、到、和学习了一次，大开眼界，他们的综采队没有超过150人的，我们的综采队都在200人以上，多的达到280人。他们的队机关，包括队长、书记、技术员等一共5—8人，我们都是十几个人，有的队光队长就5人，技术员4人。尽管我们的条件相对困难一些，但差距这么大总是讲不通。首先定员要科学，要严格。要根据生产布局，首先摆好编制。该用几个采煤队，多少掘进队，机电、运输、通风等辅助摆多少队，然后根据生产任务设立工作岗位，逐个岗位确定人员，该用的要配足，不该用的一个也不能用。地面尤其如此。重迭的机构要合并，作用不大的应撤消，职能归并，工作量不饱满的要压缩定员。只有定员科学了，劳动组织才能合理，人力资源配置才能科学，劳动效率才能提高。

第二，要严格按定员标准调整劳动组织。缺员的配足，超员的分流。井下超员的部位剥离下来的富余人员，要组织培训，素质低的要淘汰，素质好的重新组建掘进、巷修队伍，回到井下。

第三，地面岗位要严格定员标准压缩在岗劳动力，分流富余

人员。可以组织富余人员培训后顶替表外用工；要积极创造条件，开辟新的生产门路进行安置；鼓励富余人员下井工作。富余人员中劳动合同已经到期或表现不好的，可以依据有关规定解除劳动关系。

第四，地面各单位也要根据自身生产条件科学定员，调整好劳动组织，清理整顿职工队伍，努力清退表外用工，减少用人，降低成本。

清理整顿劳动组织工作，公司准备一季度在抓点，树立样板，总结经验，研究政策，知道全局。二季度在全公司铺开。

□

工资分配是调动职工积极性，促进生产发展，提高企业经济效益的重要环节。工资分配的政策需要根据企业的具体情况不断调整和完善。

前几年，公司对各单位只是宏观控制工资总额，内部分配完全自主，特别是由于事故影响，公司除了下达工资控制计划之外，没有明确分配政策，致使各单位无所遵循，各自为政，导致分配不合理。同样是采煤工，同样完成任务，有的队平均月收入3000元以上，有的队才达到1500元，相差一倍以上，显然不公平。

一是继续坚持工资与经济效益挂钩。生产矿(包括运输部)在完成盈利指标时，按下达计划发放工资。超利增提工资，减利扣减工资，为鼓励增产，规定了工资总额随产量浮动的办法。其他单位完成公司下达利润指标，工资上不封顶，下不保底。

二是加大了对生产矿工资分配的控制力度，表现在各矿的分配方案要经公司批准，否则不得执行。公司还将设定各类人员工资封顶线，以体现(完成任务的前提下)“同类人员收入

水平大体相当”的原则。

三是考虑到煤矿生产的不均衡性，规定了各矿搬家倒面时工资发放办法。

四是加大了对领导班子工资分配的控制力度。规定各单位领导班子实行年薪制，月份只按处级干部标准发放工资，除了公司规定的奖金外，不得发放其它任何形式的奖金，防止了滥发奖金的不正常现象。

遵照公司的工资分配政策，各单位要制定好内部分配办法。主要应注意这么几点：一是理顺好各类人员收入水平之间的关系，注意向一线倾斜，地面、井下辅助和采掘之间收入比例大体要保持1：2：3的关系。二是坚持工效挂钩。要告诉我们的职工，提高工资收入，只能依靠努力工作、增加产量、提高效益。三是有量可计的工种，要努力创造条件，恢复计件工资，按量计酬，尽量不搞计划反算，口头悬赏。四是注意留有余地。局下达各单位的工资计划是完成任务时发放工资的上限。同时给了各矿超产增利增提工资的政策，因此发放工资时不再照顾。各单位在分解使用时要留有余地，生产形势好的时候不能分光花净，保证遇到困难时职工工资的发放。

在这里就保健和夜班津贴问题作一个说明。今年一月一日起，我们调整了井下工作津贴标准。但保健津贴和夜班津贴仍是执行过去的标准，明显偏低，亟待提高。这个问题，省管局已经进行了调查，有提高的意向。待省管局明确以后，我们立即调整。

□

劳动工资管理要规范化、科学化，必须加强基础建设。在这方面，我们的差距很大。有些地方，管理很不到位，甚至到了叫人脸红的程度。今年我们要在全公司“打牢基础”的要

求下，全面加强基础设施建设。

首先要加强制度建设，健全完善各项劳动规章制度。要依据国家法规、政策，从企业的实际情况出发，重申与制定企业《用工管理制度》、《劳动合同管理制度》、《劳务用工管理制度》、《考勤管理制度》、《工伤管理制度》、《非在岗职工管理制度》和《员工档案管理制度》，使劳动管理有章可循，作到政策统一，职责明确，程序规范，管理严密。

第二，加强档案管理。

员工档案是员工管理的基础。目前档案残缺不全、管理混乱的状况亟待纠正。今年，各单位都要集中一段时间，下力气对职工档案管理进行一次清理整顿。整顿的目标是：档案资料完整齐全，装订规范，借阅制度和手续严密，管理责任明确。具备条件的，要实行文字与电脑双重管理。这项工作，公司将专门进行布署。

第三，要加强业务培训，提高劳动工资工作人员的素质。

劳动工资工作政策性和专业性都很强，对工作人员素质要求较高。最近几年，劳资系统人员变动较大，素质和水平参差不齐，亟需进行业务培训，以适应工作要求。今年首先开办劳动定额培训班、劳动管理培训班和劳动统计培训班，以期提高人员素质和业务水平，我们的工作作得更好。