

2023年企业组织架构调整方案 企业工资调整方案系列(精选5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

企业组织架构调整方案篇一

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。

企业组织架构调整方案篇二

总公司按照“多劳多得、优劳优得、效益优先、兼顾公平”

的按劳分配原则，打破原来事业单位的分配机制，建立适应后勤服务实体的分配机制，实行与档案工资脱钩的绩效工资制度，以充分调动总公司全体人员的工作积极性，为学院提供更好的后勤服务。

工资构成：基本工资+岗位工资+考核奖+效益工资

(1)基本工资：总公司员工的基本工资是工资收入中相对固定的部分，考虑到原来的工资状况，基本工资包括：1、职务工资；2、职务津贴；3、文明奖；4、住房公积金；5、护补；6、能源补贴；7、独生子女补贴；8、女同志卫生费；9、回补；10、地职增加部分。扣除个人应负担的部分。

(2)岗位工资：根据各岗位的劳动(工作)技能、责任、强度和任务复杂程度等要素综合测定，进行分类列出岗序，以岗定薪，岗变薪变。岗位工资设4级（每级3档），（见附件）。

(3)考核奖：1、总公司全体成员实行月考核，每人每月满分为100分（只减分不加分），每分分值暂定为1.5元；2、考核办法另定；3、根据各部门履行岗位职责和完成任务情况确定各部门考核奖总额，以部门为单位统一发放考核奖。

(4)效益奖：职工每人每月平均效益奖可按一定数额预发，年终根据总公司收益及各部门完成任务情况再统一决算考虑。确定各中心效益奖总额，各中心制定分配原则，经主管总经理审核、总经理批准后实施；班组长的效益奖一般可为所在部门职工平均效益奖的1.1-1.2倍，各中心经理的效益奖，一般可为所在部门职工平均效益奖的1.3--1.8倍，副总经理效益奖一般可为部门经理平均效益奖的1.5--2倍；总经理的效益奖一般可为部门经理平均效益奖的2-2.5倍。

1. 若学院工资结构发生变化时，基本工资予以相应调整。

2. 寒暑假期间无实质性工作的，不发考核奖，效益奖发50%，

上班人员根据实际出勤天数和完成工作情况按比例享受。

3. 总公司根据效益情况每年留出适当资金作为总公司的发展基金。

4. 饮食中心、工厂等部门分配办法由各部门根据具体经营情况自行确定，报总公司审批后实施。

附件1: 岗位设定与岗位工资

附件:

总公司岗位工资系数参考表

级别一档二档三档备注

一级200220240 见习、一般岗位

二级270300330 技术、管理、班组长岗位

三级360390420 副经理、经理

四级480510540 副总、总经理

企业组织架构调整方案篇三

站管委:

一、组织机构

拟增加赛前联络组、联赛后学习交流组等两个组。赛前联络组主要负责联系赞助商，联系出题老师等工作。赛后学习交流组，主要负责比赛后在所在举办版面兴起学习交流互动，为比赛后对赛题进行学术探讨，相互切磋，相互学习，达到共同提高的目的。

二、人事变动

- 1、提升明生居士为命运预测联赛常务副会长，主持命运预测联赛日常工作；
- 2、提升heweigui为命运预测联赛副会长兼秘书长，设置超级版主级别；
- 3、提升易学新人小强为命运预测联赛副会长；
- 4、结庐老祝不再兼职命运预测联赛的职务，对结庐老祝曾经为命运预测联赛组委会所作的努力，表示感谢。

三、其他各组人员配置，等第二季联赛圆满结束后，根据命运预测联赛组委会管理人员的具体工作表现，再重新进行补充和适当调整。

妥否，请批示

命运预测联赛组委会会长祝焕凡

20xx年11月08日晚

企业组织架构调整方案篇四

向日葵小区业委会暨全体业主：

根据市政府调整我市最低工资标准的有关规定[]20xx年4月1日起最低工资标准从960元调整至1120元，我物业管理工作人员的工资也必须同时作相应调整。

为做好下一阶段的工作，及时修订合同有关条款，消除由此产生的各种问题，为此我公司特向业委会暨全体业主申请，召开业主大会，讨论并通过有关资金计划安排并修订《物业

服务合同》，保证物业管理工作的持续有效进行。

现有向日葵管理处提出如下方案供参考：

1. 物业管理费从元调整至元；(业主每月多支出元/平方米，每月约50元左右)；
3. 裁减8名工作人员。(减少开支约120xx元左右)；
4. 终止与业委会的《物业服务合同》。

管理处如在20xx年7月31日前未得到正式发文答复意见的，8月1日起按上述三条中的相应条款执行。

由于向日葵小区事务繁杂等因素，如合同因业委会单方面原因不能及时修订，严重影响物业工作正常开展的，物业公司将因不可抗力的原因，不得不考虑在适当的时间，终止与业委会签订的《物业服务合同》，撤离虹桥向日葵小区。

特此请示

上海楚文物业管理有限公司

虹桥向日葵公寓管理处

20xx年3月10日

企业组织架构调整方案篇五

2018年公务员涨工资消息：人力资源和社会保障部部长尹蔚民在28日召开的全国人力资源和社会保障工作会议上说，“一是深化企业工资收入分配制度改革，二是完善公务员工资制度，三是完善事业单位工资制度。

人社部称2018年完善公务员事业单位工资

人力资源和社会保障部部长尹蔚民在28日召开的全国人力资源和社会保障工作会议上说，预计我国全年城镇新增就业可达1300万人以上，超额完成1000万人的目标任务。

在经济下行压力加大、化解过剩产能任务艰巨、城镇新成长劳动力增多的情况下，稳住了就业基本盘，拓展了就业增长新空间，这为经济平稳运行和社会和谐稳定做出积极贡献。”尹蔚民说。

回顾一年来的社会保障工作，尹蔚民介绍，我国实现了企业和机关事业单位养老金待遇同步调整，调整后的养老金已确保发放到位，1亿多退休人员因此受益。基本养老保险基金投资管理也已经正式启动。

同时，已有30个省份实现了省内异地就医持卡结算。城乡居民基本医保补助标准提高到420元，参保人员待遇得到更好保障。此外，我国再次阶段性降低养老保险单位缴费费率和失业保险费率，预计全年可降低企业成本1200多亿元。

为了推进“放管服”改革任务要求，我国在前五批已取消272项国务院部门设置的职业资格基础上，又分两批取消职业资格162项，总计取消434项。

这位部长强调，2016年，我国公务员分类管理、人才评价引进机制改革取得重大突破，工资管理由以往的大一统模式转向探索适应不同职业群体特点的工资政策。

这些具有标志性意义的改革迈出重要步伐，对于破解制约我们事业发展的瓶颈具有重大而深远的意义。”他说。

谈到2018年的工作，尹蔚民说，就业形势依然复杂严峻，要继续把确保就业局势稳定作为全系统第一位的工作，全力以

赴抓实抓好。同时，深化社会保障制度改革，确保养老金按时足额发放，并稳慎推进基本养老保险基金投资运营。

在人才工作方面，要全面贯彻落实中央深化人才发展体制机制改革的意见，全面深化职称制度改革。

此外，推进专业技术类、行政执法类公务员分类改革；积极稳妥开展公务员职务与职级并行制度试点工作。”尹蔚民说，“深化事业单位人事制度改革；认真做好军转安置工作。”

对于社会关注的工资收入分配，尹蔚民表示，要继续改革完善体现人力资本和劳动价值、促进机会公平、鼓励创新的工资收入分配政策，努力缩小工资收入分配差距、扩大中等收入群体。

一是深化企业工资收入分配制度改革，二是完善公务员工资制度，三是完善事业单位工资制度。”他说。

人社部：公务员养老金跨省转移或需一年以上

日前，人社部社保中心职业年金处处长王发运披露了目前机关事业单位工作人员强制职业年金制度的进展。据悉，相关部门组建评选委员会选择职业年金受托机构最早将在春节后完成。对于未来职业年金的管理架构，王发运坦言，虚账确实给职业年金管理造成了相当大的麻烦，增加了很多工作量，以基本养老保险为例，企业职工跨省转移接续就需要至少2个月左右才能完成，而机关事业单位因为要将虚账申请做实等工作，转移接续非常困难，可能一年都无法完成。

机关事业单位养老保险制度同步建立的职业年金，在制度设计的过程中留了一个活口，就是全额供款单位的企业年金单位缴费采取记账部分，而这个帐户特点就是虚实结合的特征。”中国社科院世界社保研究中心执行研究员张盈华解释称，进行这样的制度设计客观的说确实有一定的现实性，因为如果

把在职3400-3500万全额供款的机关事业单位工作人员，所需要缴纳的職業年金单位算在内的话，财政负担会占到当期财政收入的3.8%，比采取记账方式高出了一个百分点，而这1%对于很多财力较弱的地区来说是非常重的负担。但张盈华也表示，长期来看，虚账运营是不划算的，因为记账随着累计的年限越长规模会越来越大，未来会留下巨大的财政负担，“如果实帐运营的投资收益看作是记账这样一个方案的机会成本的话，那么这个制度在20年之后就不具备经济效率了，因为它损失了投资收益，机会成本非常高。

“张盈华提出，2011年起我国gdp增速开始放缓，财政收入增速出现较大幅度的下降，但正是在新常态持续深入的阶段，我们应当把做实单位缴费的工作放在财政负担还较轻，经济尚好的现阶段来解决。