

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结(优质9篇)

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结篇一

农民工工资的清理拖欠一直是我公司非常重视的一项工作。只要接到上级主管部门的通知以后，便积极联系本人，了解相关的事实情况，落实项目经理，以最快的.速度积极解决。

根据公司的实际情况和研究分析，主要有以下几方面：

1、目前建筑市场存在一定的不规范性。致使项目建设单位将工程层层分包、转包，是造成农民工工资不能被及时、足额支付的首要原因。有的建设单位严重违反《建筑法》、《合同法》等国家的有关法律、法规和政策规定，对建设工程随意进行肢解，层层非法分包、转包。而分包、转包的“包工头”缺乏基本的诚信和道德，拿到工程款后不是不发放就是迟发，更甚者还携款潜逃，无法能联系上。致使农民工工资长期拖欠，无处索要。

2、农民工盲目务工由于受自身文化素质和求职心切等因素的影响，绝大多数农民工在求职时既不通过正规的职业介绍机构，也不了解用人单位是否具备《营业执照》和相关资质，而是抱着“只要有活就干”的心态，盲目择业，最后导致在这些缺乏相关资质和信誉的单位打工后工资没有保障。同时，在发生拖欠工资的争议后，许多农民工向有关部门投诉，增加了后期处理该类争议的难度。

3、有的建设单位在拨付工程款的环节上存在着拖、扣、少现象特别严重。工程要赶工期，抢时间，工程量就要不断增加，工程材料、人工工资等等各项费用均得不到保证。使建筑公司的压力比泰山还重。因此造成农民工工资的暂时拖欠。

4、还有一部分工程因装修、消防设施等分项工程的分包，一项工程验收不合格，导致整个工程不能审计，致使工程款无法拨付，便造成农民工工资拖欠。

1、与劳务企业签订用工合同

为了大多数农民工能安心工作，不担心工资问题，我公司要求所有在建工程项目部均使用有资质的劳务企业人员，并与劳务企业签订劳务合同。这样，用工不再是口头协议。对于分包、转包工程，没有加盖公司或企业印章，一律不能使用。这样，就是发生拖欠工资等劳动争议后，农民工在投诉或申诉时，也能拿出有效的证据，不但使自己的合法权益得到维护，也给建筑公司带来了方便。所以也降低了此类案件处理的难度。

2、按规定交纳农民工工资保证金，从源头上落实农民工工资拖欠的措施

为了切实解决农民工工资的拖欠问题，根据建设主管部门的相关要求，交纳农民工工资保证金，以维护农民工的合法权益受到保护。

农民工工资支付有了保障，这对于农民工来说相当于吃了定心丸，一些争议性很大的工资问题，也不用担心最后拿不到钱。只是时间的长短而已。

3、加强各项目部的农民工工资支付的监管力度

从观念上改变管理办法，真正重视起来，把解决农民工工资

问题当作一项民生工程、社会工程来抓。加上解决农民工工资涉及的头绪多、战线长，为了几个或几十个人的工资常常要付出很大的力气。这种意识上的“疏忽”导致这一问题多重性的产生。因此，公司加强各项目对农民工工资支付的监管力度，不失为是一项高明的策略。很见成效。

公司成立了“农民工工资清欠小组”，定期不定期到工地进行检查农民工工资的发放情况，同时，遇到不良情况，积极配合解决。这项工作不仅得到了农民工的赞誉，也受到项目经理的理解与支持。克服重重困难，维护了社会稳定。

自20xx年以来的上半年，由于工作办法得力，农民工工资拖欠情况得到很大的扼制。没有造成农民工工资拖欠情况的再次发生。

公司在以前的企业管理中存在着管理缺失，造成多起农民工工资的拖欠问题，给企业的信誉带来不良影响。出现问题，就要认识错误，改正错误。从一把手亲自“抓”起，重点解决。对一些比较复杂的问题，亲自电话联系，了解落实，面谈、解释或签订协议。如果经项目经理落实后没有异议的拖欠工资，本着“能支付的尽量支付，不能支付的签订还款协议，分期支付”的原则，妥善处理好农民工工资拖欠事宜。

经过公司全体人员的不断努力，农民工工资拖欠问题逐渐减少。面对乱象增生的建筑市场，严加管理，多方控制，“零”投诉是我们永远追求的目标。

从不太平的“工资拖欠问题”到今天的农民工的赞美，这是一个转变的过程。是完善管理办法与企业进步的表现；是企业彻底解决农民工工资问题的决心；是企业面对未来新的开始。

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结篇二

3、不断改善学习方法，讲求学习效果，“在工作中学习，在学习中工作”，坚持学以致用，注重融会贯通，理论联系实际，用新的知识、新的思维和新的启示，巩固和丰富综合知识，使自身综合潜力不断得到提高。

4、努力钻研业务知识，用心参加相关部门组织的各种业务技能的培训，始终把增强服务意识作为一切工作的基础；始终把工作放在严谨、细致、扎实、求实上，脚踏实地工作。

2、忙于应付事务性工作多，深入探讨、思考、认认真真的研究条件及财务管理办法、工作制度少，工作有广度，没深度。

3、理论水平不高，当前社会财务会计知识和业务更新换代比较快，缺乏对新的业务知识和会计法规的系统学习，导致了财务会计基础知识和财务会计基础工作缺乏，影响来工作水平的提高。

总结，提出自我的意见和推荐，为领导决策带给准确依据，不断提高单位管理水平和经济效益。总结经验，建立健全良好的工作机制。

2、不断学习、更新知识、转变观念、完善自我，跟上时代发展的步伐。

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结篇三

2006年上半年劳动工资科工作在局党委的正确领导下，紧紧围绕新洲改革、发展、稳定的大局，坚持企业优先，服务优秀的原则，认真履行局赋予工资科的职能，认真落实劳动工资政策，严格执行职工退休审批制度，认真做好工伤认定行政案件处理工作，组织协调职工伤残等级评定工作，为我区

劳动和社会保障工作再上新台阶作出了自己应有的贡献。

上半年工作基本情况

2006年元—6月共审批职工退休506人，其中因病提前退休57人（2005年下半年30人），特殊工种提前退休42人，军转干部提前退休13人。上半年处理工伤认定行政案件7件（其中行政复议案件1件），组织职工伤残鉴定一次，参加评定伤残职工51人，复查3人，半年协调收入6万元。

工作体会

因节后人事变动，为不影响工资科工作开展，我们在做好工作衔接的同时，深入到企业（行业）主管部门，调查了解同工资科职能机关的有关情况及资料等信息，并根据所掌握的信息资料，制定工作计划及措施。从上半年工资科运转情况看，工资科工作按自己制定工作计划执行，运转正常。

随着区属企业改革改制的不断深入，呈现出同工资科职能相关的难点，热点问题，日益突出，并且有的问题和矛盾表现为极为尖锐，面对企业改革改制所出现的新情况、新问题，我们在调查掌握所存在问题的基本情况的同时，对照问题政策、找依据，在实际工作中学习，在实际工作中提高。上半年工资科所呈办的业务，在局内外反映正常，未出现违规问题，同时，所处理的工作既体现了企业优先，职业优先的原则，同时也为企业及职工解决了实际问题，保障了用人单位和劳动者双方的合法权益，促进了劳动关系的和谐稳定，为构建和谐新洲作出了应有的贡献。

上半年保证日常工作正常运转的同时，能认真执行局内多项规章制度。做到工作时间有保证，处理事务按程序，目标开支按制度，接待服务按规定。

在保持工作正常运转的同时，科室人员能以满腔热情，全身

心地参加保持共产党员先进性教育活动，并且保持共产党员先进性活动的目的和宗旨，同科室实际工作结合起来，自觉加强党性修养，不断增强为人民服务的意识，不断加强廉政勤政建设，树立工资科良好形象。

存在的问题及努力方向

一是虽经过科室人员的努力，上半年目标任务按时间过半任务过半的总体要求，上半年收入还有缺口，下半年收入如何组织还有待于下一步进行分析和研究。

二是针对未进托管职工档案所造成管理上较为混乱的现状，有待于进一步调查，并将调查情况上报局党委。

三是工作制度，工作程序有待于进一步改进和完善，努力争创服务性、效率性科室。

四是工作创新及开拓精神不够，工作思路带有局限性和片面性。

1.审计财务科上半年的工作总结

2.医务科医师2019年上半年总结

3.上半年医务科工作总结

4.医技科医师上半年工作总结

5.培训科上半年工作总结

6.责任审计科上半年工作总结

7.关于xx年生产综合科上半年的工作总结

8.急诊科护师的工作总结

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结篇四

每月带薪休假2天，根据个人申请及营业状况合理安排

员工每年可享有以下十一天有薪法定假期：

- (一)元旦，放假1天(1月1日)；
- (二)春节，放假3天(农历除夕、正月初一、初二)；
- (三)清明节，放假1天(清明当日)；
- (四)劳动节，放假1天(5月1日)；
- (五)端午节，放假1天(农历端午当日)；
- (六)中秋节，放假1天(农历中秋当日)；
- (七)国庆节，放假3天(10月1日、2日、3日)。

员工若不能在法定假期当日放假，企业会安排在法定假日当月给予员工补休。倘因故不能补休，企业将按缺休天数给予岗位工资补偿。

员工在工作时因正常工作操作意外受伤应及时通知其上级，凡因工受伤或死亡者，按国家劳动保险的.规定办理;个人违章、违规等不合理操作造成的受伤及经济损失由个人承担。

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结篇五

一、对于公司员工的人事档案及资料进行收集及管理，使其

更加完善化，保持公司档案的完整性，为保证日后的分析工作提供更准确的信息。因档案内容涉及公司有关机密，期间我保持着极高的警惕性和很强的保守意识。协助上级掌握人力资源状况；填制和分析各类人事统计报表。为人力资源规划工作提供准确的信息。

二、负责管-理-员工劳动合同，办理劳动用工及相关手续；到目前为止，劳动合同的签属工作开展的不是特别的顺利，主要因为市场推广部业务人员较散，集中的机会较少，经常都是来去匆匆，致使部分业务人员至今未能签署劳动合同。计划争取过年这个机会，把合同签署工作完成好。

三、结合公司制度及国家规定管-理-员工考勤和请休假管理，按月准确出具考勤报表。其中员工考勤又是一个难点，公司实行上班刷卡办法已经一年半时间了，由于部份员工一直未能适应新的考勤办法所以效果一直不太好。今年人力资源部特意为此问题进行了考勤重申，并与综合管理部技术人员讨论后改善了考勤系统，但因公司许多工作岗位性质的不同，员工工作时间经常需要弹性化管理，还是不能很好的交上令人满意的考勤数据，但为了防止有些员工“言过其实”，造成考勤不公的结束，考勤系统还需更加完善。

四、执行各项公司规章制度，处理员工奖惩事宜；对于有些员工不遵守公司规章制度，致使工作上出现较大失误或较大错误，人力资源部通过周密调查之后，给予了合理公正的行政处罚，并对当事人进行了思想教育。本年度共有约十人左右人接受了公司不同程度的行政处罚，均认识到了自身的错误。

五、公司充分考虑员工的福利，各项福利制度正逐渐开始实施。比如以往只有市场推广部人员才享有的品牌推广用烟，在本部也得以实现；每月协助行政部人员进行生日活动的策划及实施工作，丰富了员工的业余生活；考虑到员工的保障问题，公司也已为全部员工购买了平安团体意外险及医疗险

等险种，保险期间有一员工不慎摔伤，我们及时与保险公司取得了联系，并申请了相应的理赔，解决了员工的后顾之忧。等等这些都大大调动了员工的工作积极性，从而起到了激励员工的作用。

六、进行促销人员的管理工作。自今年9月份以来，人力资源部正接手促销人员的管理工作，通过资料收集分析，发现虽然制定了相应的管理制度，但是发现许多市场并没有严格按照制度来执行，随意性较强，人员增长率过高。促销人员是五叶神市场的重要组成部分，加强促销队伍的管理迫在眉睫。下一季度计划尽快重新制定促销人员管理制度，并严格按照规章制度办事。控制好人员的增长速度及提高整体素质水平，为公司的将来储备的业务人才。

此外，在部门领导的指导帮助下，对员工考勤制度、劳动合同管理办法等相关的人事制度进行了修改工作，使其更加人性化，合理化，符合了公司“以人为本”的人才理念。

对个人来讲下一步重要应该在认真工作之余加强，不断提高自身专业素质，才能面对更大的挑战，也才不会被时代的潮流所淘汰。来之不易的机会，扎扎实实做好每份工作。2014年人力资源部的责任将更加沉重，人力资源部一定安排并实施好新的一年工作计划，用实际的工作业绩来说话。

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

要点一：篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二:套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三:数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

要点四:用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结篇六

一、薪酬现状分析

整体情况分析

工时激励机制

固定工资制

工时工资制

薪酬体系问题归纳

未能起到应有的激励作用

二、下步薪酬设计思想

设计原则

按照价值、能力和贡献进行设计 方法对比

传统的薪酬设计方法操作难度极大 总体框架

三、相关说明

职级工资区间

职级序列的划分

薪酬结构细化

总额确定说明

四、其他相关问题

新工资体系的推行

工资体系的调整

薪点一览表

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结篇七

由于感到自己身上的`担子很重，而自己的学识、能力和阅历与其任职都有一定的距离，所以总不敢掉以轻心，总在学习，向书本学习、向周围的领导学习，向同事学习，这样下来感

觉得自己半年来还是有了一定的进步。经过不断学习、不断积累，已具备了本部门工作经验，能够比较从容地处理日常工作中出现的各类问题，在组织管理能力、综合分析能力、协调办事能力和文字言语表达能力等方面，经过半年的锻炼都有了很大的提高，保证了本岗位各项工作的正常运行，能够以正确的态度对待各项工作任务，热爱本职工作，认真努力贯彻到实际工作中去。积极提高自身各项业务素质，争取工作的主动性，具备较强的专业心，责任心，努力提高工作效率和工作质量。

第二，有些工作还不够过细，一些工作协调的不是十分到位；

第四，自我约束意识不强，在业余时刻琅幔谦有更好的操作来进修专业常识和考虑问题，导致工作没有更好的前进。

在20xx年的工作中，我计划首先将积极主动配合客户办理客户银行按揭贷款手续做为我的工作重点，其次我将与财务部门积极配合进行一期楼盘交房后的房屋不动产发票及契税完税证办理，同时与房管所进行一期楼盘的房屋产权登记办理工作，配合公司工程部收集业主在交房后的房屋问题整改单，在整改后及时向客户进行反馈。

第二，本着实事求是的原则，做到上情下达、下情上报；真正做好领导的助手；提高自身业务水*。遵守公司内部规章制度，维护公司利益，积极为公司创造更高价值，力争取得更大的工作成绩。

客服专员：

20xx年x月x日

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结篇八

根据国务院、省、市保障农民工工资支付工作部署和区委、

区政府的工作安排，从11月初开始，区解欠联席办在全区建设领域大刀阔斧地开展了农民工工资清欠工作。根治欠薪的各项工作正有力有效快速推进。

1、领导高度重视。根据区委主要领导指示批示精神，从11月10日区清欠办即开展新一轮摸排工作；11月20日，在区委中心组理论学习会上区委、区政府主要领导就农民工工资清欠工作进行强调。11月25日，召开了全区农民工工资支付冬季攻坚行动动员部署会，由常务副区长牵头召开，各镇(社管中心)政府主要负责人、区直相关单位主要负责人参会，下发《南谯区农民工工资清欠工作冬季攻坚行动实施方案》，明确指导思想、工作目标、重点任务、实施步骤和工作要求，全区迅速掀起了欠薪攻坚活动热潮。

2、加强欠薪摸排。由于谋划早、行动早，到11月中旬基本掌握了全区在建项目情况。全区共66个项目，重点分布在住建、重点工程处、经开区、高教科创城等领域，镇(社管中心)欠薪压力小于区直部门。66个在建项目中政府类项目37个，社会类项目9个，涉及农民工4002人，未支付工资0.81亿元，区解欠办将66个项目分为三个等级：即无欠薪项目、一般欠薪项目和严重欠薪项目。据统计，无欠薪项目是40个，一般欠薪项目26个，严重欠薪项目8个。

3、有力推进工作。一是实行周调度制。在冬季攻坚行动后，区解欠办每周召开重点部门、重点单位严重欠薪隐患调度会，一个一个项目分析研判，提出解决问题具体措施；二是周报告制。每周向区效能群发布工作进展、存在问题和销号情况；三是重大隐患协调机制。对可能存在隐患的问题，由政法委牵头，公安、人社、税务、住建等部门参加，集体会商、合力攻坚。专项行动期间，制作约谈询问笔录28份，下达限期整改指令书和纳入拖欠农民工工资黑名单事先告知书3份，对有能力和支付而拒不支付工资的，立案侦查2件。

4、形成长效机制。今年相继出台了《南谯区建立治理农民工

工资长效机制的通知》、《南谯区保障农民工工资支付考核办法》、《南谯区关于建立企业工资支付监控和隐患排查预警机制的实施办法》等文件，同时将各镇(社管中心)、各部门保障农民工工资支付工作纳入考核，强化各地、各单位责任意识。

一是实现农民工工资劳务费专户设立、农民工工资保证金缴纳两个百分百；二是全区范围内在建66个项目，其中有隐患的是26个，到目前为止，一般隐患由18个销号至1个，严重隐患由8个销号至1个，无欠薪比例由冬季攻坚行动初期的60.6%提升至97%。两个未销号的项目相继进入司法程序；三是据统计到目前，今年共追缴补发农民工工资9652万元，涉及农民工1652人，尤其是政府类投资项目，实现农民工工资百分百发放到位；四是因农民工工资而引发的越级群访事件基本消除，维护了社会稳定。

1、加强刚性约束。根据《滁州市建设领域农民工工资管理暂行办法》文件精神，紧盯我区建设领域工程项目，尤其是政府类投资项目，要求施工单位必须按规定办理劳动用工实名制和足额缴纳农民工工资保证金制度；同时要求在项目开工前，项目主管部门必须按合同拨付工程进度款的30%汇入农民工工资专用帐户。

2、加大攻坚力度。20xx年区解欠办将每月对全区在建工程项目进行统计，形成常态化工作机制，做到在建项目数量清、工程造价清、欠薪隐患清。同时，进一步加大执法力度，通过摸排将联合相关责任单位对存在欠薪隐患的用人单位实行约谈制度，对约谈中确定存在欠薪隐患的用人单位先行下达限期整改指令书，对限期内拒不改正的用人单位，将依法下达纳入拖欠工资黑名单事先告知书。

3、落实相关责任。按照属地管理、归口管理、分级负责、谁主管谁负责、谁建设谁负责原则，对存在欠薪隐患的项目，实行责任包保，推动各镇(社管中心)、各主管部门对本地、

本行业保障农民工工资支付工作负总责，推动各地、各单位主要领导负总责、亲自抓，分管领导靠前指挥、具体抓，其他领导主动配合的良好格局；区解欠联席会议加强对清欠工作的组织领导，积极发挥组织协调和各部门职能作用，及时研究解决工作中遇到的实际问题。

4、强化督查考核。按照专项行动方案要求，联席会议成员单位组成督查组，对清欠工作落实情况进行督促和检查。畅通举报投诉渠道，充分发挥民工维权热线作用，力争做到及时快速处理。加强对重点部门、重点项目、重点案件的督查力度，依据《南谯区保障农民工工资考核办法》，年后对各镇、社管中心和区直有关部门进行专项考核，并由效能办、解欠办联合通报，同时做好迎接市解欠办的考核工作。

5、维护社会稳定。年后全国两会将相继召开，区解欠办将完善应急处置工作机制，明确权限、任务和分工，规范分级响应和处置流程，强化部门联动处置。因拖欠农民工工资引发的突发性事件时，及时启动应急预案。对企业一时难以解决或企业欠薪逃匿的，及时动用应急周转金、欠薪保证金或通过其他渠道筹措资金，先行垫付部分工资或基本生活费，防止事态升级扩大。对采取非法手段讨薪或以拖欠工资为名讨要工程款，构成违反治安管理有关法规的，依法予以严厉打击；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关追究刑事责任，加强对国务院《保障农民工工资支付条例》的宣传力度，以《条例》推动农民工工资清欠工作制度化、规范化。

工资调整工作总结 农民工工资拖欠工作总结篇九

一、全面掌握情况，制定工作计划因节后人事变动，为不影响工资科工作开展，我们在做好工作衔接的同时，深入到企业（行业）主管部门，调查了解同工资科职能机关的有关情况及资料等信息，并根据所掌握的信息资料，制定工作计划及措施。从上半年工资科运转情况看，工资科工作按自己制定工作计划执行，运转正常。

二、认真学习，提高工作人员政策业务水平随着区属企业改革改制的不断深入，呈现出同工资科职能相关的难点，热点问题，日益突出，并且有的问题和矛盾表现为极为尖锐，面对企业改革改制所出现的新情况、新问题，我们在调查掌握所存在问题的基本情况的同时，对照问题政策、找依据，在实际工作中学习，在实际工作中提高。上半年工资科所呈办的业务，在局内外反映正常，未出现违规问题，同时，所处理的工作既体现了企业优先，职业优先的原则，同时也为企业及职工解决了实际问题，保障了用人单位和劳动者双方的合法权益，促进了劳动关系的和谐稳定，为构建和谐新洲作出了应有的贡献。

三、加强内部管理认真执行局内多项规章制度上半年保证日常工作正常运转的同时，能认真执行局内多项规章制度。做到工作时间有保证，处理事务按程序，目标开支按制度，接待服务按规定。

《劳动工资科2006年上半年工作总结》来源于，欢迎阅读劳动工资科2006年上半年工作总结。