# 薪酬调整方案

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2025-06-26

*2024年薪酬调整方案公司自成立以来，由于某些原因，在薪资结构和薪资待遇方面存在着诸多不合理的地方，以至于挫伤到员工的生产积极性，不利于员工队伍的稳定，同时也给管理工作带来了不必要的困扰。因此本着民主集中的原则，成立薪酬调整小组，希望由此逐...*

2025年薪酬调整方案

公司自成立以来，由于某些原因，在薪资结构和薪资待遇方面存在着诸多不合理的地方，以至于挫伤到员工的生产积极性，不利于员工队伍的稳定，同时也给管理工作带来了不必要的困扰。因此本着民主集中的原则，成立薪酬调整小组，希望由此逐步建立起适合惠宝特点的薪资管理制度，使薪酬调整和劳动分配步入规范化、制度化。

调资小组成员如下：组长：副组长：

组员：

一、总体思路与原则

1、此次薪资调整为三个重点：

其一，梳理公司内现有公司薪资结构、薪资情况，体现以岗位和职务为基础，按照贡献和绩效支付劳动报酬的原则，以技能高低拉开薪酬距离，缩小同等业务能力技术水平的薪资差距。

其二，本次薪酬级别调整的员工，除因职务变动等原因外，原则上年内不再进行薪酬调整；

其三，简化企业和员工薪资等级和结构，增大薪资机制的作用弹性。

2、明确以岗位工资

+绩效工资为主的薪资结构

3、目前管理人员的薪资结构（车间一线计件人员工资除外）：

总工资＝基本工资+职务（岗位）工资+各种津贴+考核工资

考核工资＝总工资的30%

4、由部门负责人将本部门员工定岗定级后予以调整。

5、试用期人员不调整工资，不进行考核。

二、基本工资

即员工所得工资额的基本组成部分。它由公司按照规定的工资标准支付，较之工资额的其他组成部分具有相对稳定性。具体来说，基本工资是根据员工所在职位、能力、价值核定的薪资，这是员工工作稳定性的基础，是员工安全感的保证。同一职位，可以根据其能力进行工资分不同等级。

三、岗位（职务）等级工资

1、职务（岗位）工资是整个工资体系的重要组成部分，从员工的岗位价值和技能因素方面体现了员工的贡献。员工的职务（岗位）工资主要取决于当前的岗位性质。在工作分析与职位评价的基础上，以评估的结果作为分配依据，根据工作分析与职位价确定职级，同时采取一岗一薪，按技能分档的方式确定工资等级。

2、岗位津贴实施统一的分类定级方式，即打乱公司行政隶属界限，将公司

内所有正式员工的岗位统一划分为管理、技术、科员分别定级。

四、工龄工资

是企业按照员工的工作年数，即员工的工作经验和劳动贡献的积累给予的经济补偿。有利于提高员工积极性，有利于减少员工流动率，员工在新单位工作3年期间属于职业不稳定期，很容易跳槽，所以规定必须在公司工作年满2年后方可拿工龄工资。

五、考核工资（详见绩效考核部分）

六、新工资从3月份起发。

注：以上条例解释权属公司调资小组。

XX公司办公室

调资小组2025-3-1

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！