

薪资核算专员年终总结(优质5篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？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。

薪资核算专员年终总结篇一

甲方（企业方）

乙方（职工方）

为建立企业和谐稳定的劳动关系，维护职工合法权益，促进企业发展，根据《中华人民共和国劳动法》、劳动和社会保障部颁布的《工资集体协商试行办法》、《集体合同规定》以及国家有关法律、法规和政策规定，经甲、乙双方平等协商一致，签订本协议，共同遵守执行。

一、企业根据按劳分配、同工同酬的原则，结合本企业生产经营情况，参照当地政府颁布的企业工资指导线，比照同行业人工成本水平，并考虑本地区、同行业其他经济因素，经双方平等协商一致提出如下方案。

1、企业以货币（人民币）形式，于每月 日前支付全体劳动者工资，如遇节假日、休息日提前至最近的工作日支付。

2、根据上年度本企业职工平均工资水平，及企业生产经营状况，确定年工资总额达到 万元，平均增长 %。平均工资达到 元，平均增长 %。

3、本企业实行以 工资制度（岗位工资制、结构工资制、岗

位效益工资制、岗位等级工资制)为主的工资分配制度。其中：对职工实行岗位工资制；对职工实行结构工资制；对职工实行岗位效益工资制；对职工实行岗位等级工资制；对职工实行工资制；对职工实行工资制。

4、本企业实行以(计时工资、计件工资、浮动工资、定额工资)为主的工资分配形式。其中：对职工实行计时工资；对职工实行计件工资；对职工实行浮动工资；对职工实行定额工资；对职工实行工资；对职工实行工资。

5、本企业最低工资标准为 元，试用期最低标准为 元。

6、本企业职工奖金、津贴补贴的分配和发放办法为xx□

二、本企业严格执行国家有关工作时间和休息休假的规定，每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。安排职工延长工作时间的，支付不低于标准工资的150%的工资报酬；休息日安排职工工作又不能安排补休的，支付不低于标准工资的200%的工资报酬；法定休假日安排职工工作的，支付不低于标准工资的300%的工资报酬。

职工在法定节假日，以及享受婚假、丧假、探亲假、年休假、计划生育假、产假等假期期间，按照本人基本工资支付工资。职工在依法参加社会活动期间，视同正常劳动支付工资。

三、职工保险、福利办理办法。

1、本企业依法按时足额缴纳各项社会保险费。

2、根据企业效益情况，按国家有关规定提取和支付职工福利费。

四、双方认为需要协商约定的与工资分配有关的其他事项。

五、企业的权利和义务。

- 1、企业根据生产经营特点，制定与工资支付相关的规章制度。
- 2、企业根据规章制度对员工进行考核。
- 3、企业根据对员工的考核情况，按时足额支付劳动者工资。

甲方：（盖章）

乙方：（签名或盖章）

年 月 日

年 月 日

薪资核算专员年终总结篇二

尊敬的公司领导：

各位领导，我带着复杂的心情写这封致信。过去的岁月里，公司给予了我良好的学习空间和时间，使我学到了一些新的东西，充实了自己，扩展了我狭窄的知识面，并增加自己的一些实践经验。由于您对我的能力的信任，使我得以加入公司，并且在短短的两年间获得了许多的机遇和挑战。经过这两年在公司从事工作，使我在相关工作方面等领域学到了很多知识、积累了一定的经验。对此我深怀感激！

由于薪金的原因，我不得不向公司提出申请，并希望能与今年x月xx日正式离职。

对于由此为公司造成的不便，我深感抱歉。但同时也希望公司能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。

此致

敬礼

申请人：

年月日

薪资核算专员年终总结篇三

餐饮、纺织、电子通讯等8个行业，其中餐饮业60人，占调研人数的%；纺织业10人，占调研人数的%；服务业52人，占调研人数的%；建材行业20人，占调研人数的%；批发零售业46人，占调研人数的%；铁路电气化40人，占调研人数的%；电子通讯业8人，占调研人数的%；其他行业24人，占调研人数的%。

1、与用人单位签订劳动合同情况。其中，签订的92人，占调研人数的%；未签订的43，占调研人数的%。

2、工作岗位情况。其中，一线工人88人，占调研人数的%；辅助生产工人8人，占调研人数的%；技术工人16人，占调研人数的%；一般管理干部7人，占调研人数的%；其他岗位16人，占调研人数的%。

3、月工资收入1500元以下的35人，占调研人数的%；1500~2300元的81人，占调研人数的%；2300~3200元的19人，占调研人数的%。

4、在调研中，132人的月工资发放没有低于最低工资标准的情况，占调研人数的%。

5、在所调研的人中有131人了解自己的月工资额度，占调研人数的%；不了解的4人，占调研人数的%。

6、在调研中有123人对自己目前的工资收入水平表示满意和基本满意，占调研人数的%。不满意的12人，占调研人数的%。

7、单位为职工缴纳养老、失业、工伤、医疗、生育保险的有38人，占调研人数的%；部分缴纳的54人，占调研人数的%；没有缴纳的43人占调研人数的%。

8、关于《工会法》《劳动法》《劳动合同法》等涉及到劳动者切身利益的法律法规的了解度调研种，非常了解的4人，占调研人数的%；知道与知道一点的为44人和79人，分别占调研人数的%和%。

9、认为推行企业工资集体协商制

度对于维护企业职工的合法劳动报酬权益，提高企业职工的工资收入水平有很大作用与有一些作用的分别为47人、46人，分别占调研人数的%、%。

从调研结果来看。

1、在调研者中，签订劳动合同的占%，说明企业工资集体协商工作是有一定成效的。但从比例可以看出，劳动合同签订率不是很高，还需我们加大开展工资集体协商工作的力度。

2、调研中，月工资发放有%达到了最低工资标准以上，说明我们的监管力度不够。在以后的工作中，我们要杜绝此类情况的发生。

3、缴纳养老、失业、工伤、医疗、生育保险情况，全部缴纳的占%，说明社会统筹有关要求还没有达到全覆盖，这方面我们还需进一步加强。

4对《工会法》《劳动法》《劳动合同法》等涉及到劳动者切身利益的法律法规的了解度的调研中，非常了解的占%、知道

的占%、知道一点的占%。说明我们的宣传还不到位，法律法规还需要继续普及。

以上是我区对职工工资状况调研的情况，在接下来的工作中，我们将继续开展工资集体协商工作，加强对工资集体协商，法律法规、有关政策宣传的力度。为全市推进工资集体协商工作，完善职工收入分配制度，维护职工合法权益作出不懈的努力。

薪资核算专员年终总结篇四

株洲桢仕杰贸易有限作为全国知名体育品牌“安踏”在湖南的代理商，多年经营，几经周折，从“安踏”品牌塑造，成长，壮大至近年的市场收缩调整，至今，已经走过了最艰难的时期；今年桢仕杰迎来了“完善激励机制，全面提升整体管理水平”改革关键年。为配合公司做好薪酬体系的修订，以及全面推行绩效考核机制，人力资源部对公司内部架构及岗位和本区域可对比企业进行数据收集，提交本年度的薪酬分析调研报告。

公司内部数据主要是通过整理20xx年人事薪酬数据、薪酬调整数据，以及通过走访业内同行与网络等途径，并对株洲政府20xx年公开公布相近规模企业相似或相近岗位薪酬数据，通过对这些基础的数据分析处理形成此报告。

通过对公司内部这几年薪酬调整变化情况，和本区域市场上参比岗位的薪酬状况进行分析，力求本调查报告能透晰出调研各岗位的基本现金收入、月度总收入，年度收入，年度总收入，以及公司现有薪酬体系，岗位薪酬设置在行业内的整体水平等重要薪酬信息。

株洲桢仕杰贸易有限公司

(略)

株洲依纯商贸有限公司

(略)

株洲鸣杨体育用品有限公司（361度湖南分公司）

(略)

株洲桢仕杰贸易有限公司

本薪酬调查岗位薪资未包含福利项目

在20xx年薪酬体系中，公司在年度内修改达一次以上。该薪酬模式运行以来，逐渐呈现出了一些情况：

1、薪酬的激励效果难以体现：

其二，自营区域与市场业务版块人员的业绩提成方案，达成率现实运营状况有一定偏差，在在管理层和基层员工中清晰知道难以达成目标。

2、因20xx年在薪酬体系设定中系数的确定上缺乏硬性、可操作性的区分标准，导致各部门对基本薪酬构成与绩效—业务提成系数存在一定的误解与疑惑，且绩效—业务提成系数普遍偏低，直接导致了同地区内，薪酬与绩效系统之间的个人薪酬差距。

以依纯商贸公司经理级的部门负责人工资为例：在同样岗位职责的两位员工，尽管系数相同，但两个人因为平台系数设定不同，而导致每月工资差距占到个人工资的x%[]对现有的`团队稳定存在一定的隐患。同时，随着行业市场收缩，市场占有率下降，业绩拓展几近于零，原属于拓展业务的岗位的市场业务团队也将逐步转入促进优质加盟商单店业绩工作中，其原平台系数一旦随之降低，将直接导致熟悉市场情况

的人员流失；而若不降低系数，则将对原薪酬体系分配占比的冲击。

5、与薪酬体系相辅相成的相关制度（奖惩、晋升、绩效考核制度等）未与薪酬制度对接与挂钩，直接影响了员工在日常工作中对业绩与薪酬的关注。目前，各岗位在“加班费”、“工龄补助”、“通信补助”等方面形成统一规范与执行标准，实际执行情况与规范中的标准偏差很大。而这些薪酬之外的“收入”在一定程度上没有达到对员工的稳定作用。

公司各具体岗位月工资标准表

1、明确制订、改良平台系数与个人系数确定方案，或明确部门平台系数设定标准；

3、针对不同岗位实行多样化的津贴补贴；

4、建立并完善的薪酬管理体系；

具体措施

1、明确化。

四是明确薪酬异动的标准。宽带制薪酬下，在同职级中，个人调薪的必需或必备的条件；

2、合理化。

目前员工调薪工作主要由人力资源进行事务性手续办理；部门负责人极少参与薪酬标准的调整工作，但是执行过程中，公司高层个人感性认定所产生的决定，直接否定了公司拟定并执行中的操作规范；形成了单个提出申请的与兢兢业业工作的员工对比与落差。因此建议提高部门负责人在薪酬调整

过程中的主观能动性，使之参与进薪酬标准的制订过程中来，显得相当迫切。尤其是基层管理人员的薪资调整建议可以自下而上进行。

3、多样化。

综合公司现有市场加盟商与自营区域终端市场情况，来推算出公司应该设立对应职能部门和岗位。建议公司考虑精简机构与岗位编制，对于部分合并的岗位，对于身兼多职或有特殊素质、特殊技能的员工，尤其是自营区域终端管理人员，应在薪酬的设计上留有余地，或设定“兼职”、“技能津贴”、“特别岗位津贴”等；以平衡员工工作重心，并提高员工自我激励自我提升个人综合素质。

4、体系化。

尽快制定并完善员工奖惩细则，创立“奖金池”以积极激励、相对稳定的为目的，并建立部门或区域内部的合理、有效的补充性做法。

薪资核算专员年终总结篇五

尊敬的单位领导：

您好！

从我个人角度而言，是不会无缘无故的辞职的，毕竟这是一份生活的保障，这里有和睦相处的好同事好伙伴，大家在一起相处已近一年了，我也得到大家给予的帮助，每天都有快乐，这是多好呀，真的很舍不得离开这样轻松快乐的同事关系，但从工作角度来说，目前的现状是我无法继续下去，宁可处于失业状态的原因，再说福利薪资方面，从非典时期可以看出，单位对大家的保护和关心程度是无微不至的，可以说是要什么有什么。再远点，员工提出要换窗帘，单位也能很快

满足。为了给大家一个更好的舒适的办公环境单位已经仁至义尽，没有可挑剔的地方了。

即然和单位谈好每月的薪水，就会努力工作对得起单位的回报，而单位也应该全额发放薪水。如果有人做不好，大家是会看得到的，到时再采取措施是合理的、可理解的。曾经和领导说过，这会有恶性循环的隐患，到现在，我坦言的说，我已不会拿出百分之百的热情来投入工作，只要能完成工作要求，只要付出相应于单位给予回报的劳动就够了，因为尊重和重视是相互的。

辞职人□xx

日期：