

提高薪酬提案 11 篇

提高薪酬提案 1

案由：关于进一步完善居民医疗保险的提案

理由：目前医疗保险已基本覆盖全县人民，主要分为：职工医疗保险、农村合作医疗保险及居民医疗保险。居民医疗保险人群的主体是城镇居民，由于这一部分人人口较少，参保人员少，基数低，保险金额少，致使居民医疗保险自己缴纳保险金额较多，报销比例偏低，手续繁琐，历时较长，手续全部办完大约需要半月之久，十分不便。

建议：

一、将居民医保与农村合作医疗保险合并，可避免参保人员少，基数低，保险金额少的问题。

二、将居民医保缴纳个人医疗保险金、报销比例、报销内容和慢性病报销的金额及程序等方面，参照农村合作医疗保险的相关政策执行。

三、按照农村合作医疗保险出院立即报销的政策，实行居民医保住院报销“直通车”制度。

四、按照农村合作医疗保险救助制度，对贫困居民住院实行医院先垫付一部分资金，出院时一次结清的办法，缓解贫困人员的就医困难。

提案人

主办单位：

x 年 3 月 29 日

提高薪酬提案 2

提案人

案由

(提案的题目)

关于提高公益性岗位工资待遇的提案

建议承办单位：区政府、人社局、财政局

内容：(包括提案的理由、原因或根据、建议，办法和要求)

案据：

根据省人力资源和社会保障厅、省教育厅、省财政厅、省民政厅、省卫生厅《关于购买基层公共服务公益性岗位重点帮扶困难家庭和就业困难高校毕业生就业的意见》(苏人社发〔〕138号)盐城市近两年来招聘困难家庭和就业困难高校毕业生进入公益性岗位工作。

1.盐城市区公益性岗位工资待遇为市区企业最低工资标准的 1.5 倍 1920 元/月，今后随企业最低工资标准调整作相应调整。

2.东台公益性岗位工资是 1800 元/月。

3.射阳公益性岗位工资是 1700 元/月。

4.亭湖区公益性岗位工资是 1500 元/月，市场物价飞涨，这样的工资水平养活他们自己都难，更不谈养家糊口了。他们本来就是来自困难家庭，而这些同志也是大学生，他们有文化、有素质同样奋斗在各自的工作岗位，兢兢业业，为亭湖区各项事业作出自己的努力。

建议：

区政府充分考虑社会公平的原则，特别是考虑公益性岗位事业是一项长期的社会事业，建议提高公益性岗位工资待遇，从而让这些为我区各项事业作出贡献的公益性岗位工作人员共同享受社会发展成果。

提高薪酬提案 3

关于合理提高企业职工工资收入的提案

第一提案人 苏

中央经济工作会议提出，必须把改善民生作为保增长的出发点和落脚点。保障和改善民生是发展经济的最终目的，也是实施扩大内需战略和推动经济发展方式转变的重大举措。特别是现阶段，不断提高包括农民工在内的职工工资收入水平，对于提升城乡居民的消费层次，增强消费对经济发展的拉动作用，具有十分重要的意义。近年来，随着社会经济的快速发展，我国职工工资逐年增长，企业职工平均工

资收入水平有了较大提高。但在企业工资分配中也出现了一些新的问题。建立合理的收入分配制度，进一步加强对企业工资分配的宏观调控，促进企业普通职工工资合理增长，已经成为当前影响社会和谐稳定的重要因素之一，引起了社会的广泛关注。目前，企业职工在工资收入分配中的问题主要有以下几个方面：

一是劳动报酬占初次分配的比重逐年下降，一线职工工资增长缓慢。据有关部门统计，从 x 年到 x 年的 12 年中，我国职工劳动报酬占 GDP 的比重，下降了 13 个百分点左右。工资是企业职工的劳动所得，是广大企业职工的主要生活来源，劳动报酬占初次分配比重的逐年下降，是企业职工工资增长缓慢、总体水平偏低的原因之一。

二是企业内部工资分配差距扩大，“强资本、弱劳动”的现象更加突出。在企业收入分配中，过多地强调资本、技术、管理作为生产要求参与分配，而劳动的地位和作用没有得到应有的重视和体现。突出表现为，企业内部中层以上管理人员工资增长较快，而一线职工增资较慢。以山东 xx 市 x 年与 x 年劳动力市场指导价位为例，企业中层管理人员平均工资增长在 46% 以上，企业专业技术人才平均工资增长在 35% 以上，普通职工年平均工资增长仅为 10% 左右。企业管理、技术人员与普通职工平均工资差距呈逐步扩大趋势。在调研中发现，一些企业管理层年工资收入是普通职工平均年工资收入的十几倍、甚至几十倍者不在少数。这也是“平均工资年年长、普通职工没感觉”的原因之一。

三是垄断行业企业和普通行业间工资收入差距不断扩大。据国家统计局公布的数据，x年，我国金融保险业比农林牧渔业职工年平均工资高出8294元；x年，金融业比农林牧渔业职工年平均工资高出38349元。

四是企业职工工资收入在平均线以下人群呈扩大趋势。调查发现，中小型非公有制企业、劳动密集型企业、部分老国有企业的职工和数量庞大的农民工，是最集中的低收入职工群体，并且随着企业收入分配差距的进一步拉大和农村劳动力的加速转移，工资收入在平均线以下的低收入职工群体所占比例加大。

五是政府对企业职工收入分配监力度还不够。一是在指导企业确定劳动定额、劳动标准中出现管理缺位现象。据山东省总工会调查显示，60%的企业在劳动定额的确定和调整上，未得到过主管部门和行业协会的指导。一些企业利用管理上的真空，随意提高劳动定额，压低计件工资单价，延长劳动时间，取消艰苦岗位津贴和补贴，损害职工利益。二是政府制定的政策规定，对企业的调控作用不明显。相当一部分企业对政府宏观调控政策了解不全面，只有少数企业参照劳动力市场指导价位或按照工资指导线调整工资。企业内部工资分配的随意性较大，职工民主参与工资分配的权利难以得到落实。

六是侵害职工劳动报酬权益的问题仍然存在。超时劳动、不依法支付加班工资问题严重，实际降低了职工的劳动报酬；社会保险缺失，既影响了职工收入，又削弱了二次分配的调节作用；企业拖欠工资问

题没有从根本上解决，工资支付保障机制尚待建立，拖欠农民工工资问题还时有发生，既严重侵害了农民工的合法权益，也影响到社会和谐稳定。

工资是广大职工群众的主要生活来源。在经济发展的基础上，逐步提高广大职工的工资收入水平，确保每个职工共享改革发展的成果，既是贯彻落实科学发展观的要求，也是广大职工群众的期盼。现提出以下建议：

一、实行积极的工资政策，不断提高普通职工特别是低收入职工工资收入水平。一是综合考虑经济发展的速度、效益和质量，合理确定并及时提高最低工资标准，以非公企业、中小企业、劳动密集型企业职工等为重点，努力提高低收入职工工资水平。二是在工资集体协商中，要提出工资指数化要求，即按照 **CPI** 指数调整货币工资，保证广大职工实际收入和基本生活不下降。三是加强劳动监察，要重点查处不执行最低工资规定和超时劳动不依法支付加班工资等违法行为，减少低收入职工因企业违法造成的工资收入损失。四是加强劳动力市场管理，严格劳务派遣制度，规范企业用工行为。五是完善社会保障制度，逐步扩大覆盖面，提高统筹层次和保障水平，切实发挥社会保障对工资收入的调节作用。六是深化企业内部分配制度改革，合理确定工资分配关系，切实解决不同用工形式的职工以及新老职工同工不同酬的问题。规范国有企业经营者收入管理办法，确定管理者与职工收入的合理比例。

二、建立健全以工资集体协商为基础的企业工资决定机制。一是由国家制定出台文件，责成地方政府和有关职能部门，与当地工会组织密切配合，在企业中全面推行工资集体协商。二是各级政府应从本地区实际出发，制定切实可行的工作规划和目标措施，对工资集体协商工作作出具体部署和安排，明确工作职责，有计划、有步骤地加以推进。三是各类企业都应当按照国家规定建立工资集体协商制度；积极推行区域性、行业性工资集体协商，签订区域性或行业性工资集体协议。

三、加强政府宏观调控指导，建立健全企业工资正常增长机制。一是将职工工资正常增长纳入国民经济和社会发展规划，制定对各级政府及其主要负责人的考核目标。二是加快完善规范企业职工工资分配的法律法规并严格执行。三是增强工资指导线约束力。四是建立劳动定额管理体制，及时调整、完善行业标准，进一步强化政府监管职能，发挥集体协商在加强劳动定额管理中的作用。五是建立随企业劳动生产率、政府工资指导线和居民消费价格指数提高而提高的企业工资正常增长机制。

四、进一步建立健全企业工资支付保障机制。一是建立完善工资支付监控制度、信用评价制度和失信惩戒制度等长效机制。二是进一步强化职工民主参与、民主管理、民主监督的力度，督促企业工资分配信息公开、透明。三是加强执法监察队伍和监督网络建设。

提高薪酬提案 4

关于提高低收入职工待遇建立一线职工工资正常增长机制的提案

问题：

现在，低收入职工群体所占比重很大，有 70% 以上的职工达不到社会平均工资水平，尤其是一线职工的工资水平更是低下。一线职工包括生产一线的岗位工人、劳务派遣工、保安公司员工、服务行业一线员工、社区工作者等。这些人处于工作的前沿，劳动强度及工作量较大，但工资收入一直处于低端，由于涉及面大、人多，应予以充分关注。

分析：

这些年北京市的工资水平一直处于上升趋势，但某些特殊行业及中央在京单位的工资增长过快过高，掩盖了一线职工收入太低的实际情况，从政协委员接听职工热线电话的情况来看，反映一线职工收入偏低的比例较高。一线职工是社会物质财富的创造者，也是繁重工作的担当者，更是社会和谐稳定的保证者。因此，建立一线职工正常的工资增长机制非常必要。

建议：

1. 首先把最低月工资标准调高至 1200 元。然后按照每年北京市社会平均工资水平提高的比例，同比例提高最低月工资标准。

2.建立一线职工工资增长的监督机制。划定一个一线职工收入偏低的区间 1200—x 元，把这部分一线职工的工资增长作为一个单项提出政策要求，并按要求进行监督。一线职工收入偏低的区间可适时进行调整。

3.政府有关部门应大力推进工资集体协商，通过建立工资集体协商机制，使低收入职工群体的工资水平得以适当提高。4.调整工资调节税起征点为 2500 元，保证低收入职工的工资全额所得。

提高薪酬提案 5

关于提高我区工程造价咨询行业

纳税能力的建议

提案人：朱

工程造价咨询行业是工程建设市场重要组成部分，为进一步了解建设工程造价咨询企业市场竞争力管理水平、成果质量，民盟文化支部成员通过走访企业、召开座谈会等多种形式，对造价咨询企业现状、存在问题和纳税能力进行了专题调研。

一、基本情况

(一)企业资质情况

截止目前为止，全区共有工程造价咨询企业 5 家，其中 2 家甲级造价咨询企业，2 家乙级造价咨询企业，1 家暂定乙级造价咨询企业。

(二)企业经营情况

x 年全区区内造价咨询企业完成总咨询额 87.6 亿元，x 年全区区内造价咨询企业完成总咨询额 64.7 亿元，x 年 1 至 10 月全区区内造价咨询企业完成总咨询额 48.7 亿元。

近几年来，随着建筑咨询市场的充分开放，每年至少有 60% 以上的建筑项目由区外咨询企业服务，导致区内造价咨询企业的任务不足，而且税源流失、人才流失。扶持区内咨询业长足发展，提高本区咨询企业市场份额是政府各相关管理部门重要工作内容。

二、存在问题

造价咨询市场开放度高，行业纳税额萎缩。造价咨询企业各项成本较高，存在低价竞争现象。造价咨询管理部门较多，各诚信库标准不一。

三、相关建议

(一)设立统一诚信库，提高区内企业纳税能力。建立统一诚信库，把评价指标梳理入库，让区内造价咨询企业在各个“库”的入选与评比中能有相对的优势，提高其市场竞争力。

(二)倡导造价师自律，提高行业咨询服务质量。

工程造价咨询行业跟政府投资项目工程建设资金紧紧联系在一起，如果造价咨询人员思想觉悟不高，为了个人利益，损害国家利益，后果不堪设想，因此，造价咨询服务企业不仅要提升自身服务能力，

公正、”服务原则，严格自律，为政府投资项目提供周到优质服务，共同推动造价咨询行业有序健康发展。

提高薪酬提案 6

随着我国经济社会的快速发展，环境污染问题特别是历史污染累积问题也日益凸显。造成环境污染的重要原因之一是环境保护执法不严。党中央、国务院高度关注环境保护工作，新环保法实施后，国家各有关部门开始力推环境负面清单政策，尤其关注对企业的监督性监测结果和企业的环境守法信用，为守法企业创造公开透明的竞争环境。在此背景和趋势下，环保执法能力和效果成为使法律“落地”，维护企业公平竞争环境的首要制约因素。

一、环保执法能力现状和问题

一是人员不足。x年，我国规模以上工业企业数量为36.9万个，规模以下的工业企业数量更是数量众多。此外还有大量涉及粉尘排放的建筑业工地、涉及油烟治理的餐饮企业。面对数量如此巨大的执法对象，环保一线执法人员数量严重不足。据统计，x年我国环保系统共有21.2万人，其中环保机关人员5.3万人(占25%)；环境监察人员6.3万人(占29.6%)环境监测为人员5.8万人(占27.3%)。在一些区县，环境监测大队的人数仅是个位数，却需要管理上千家企业。从工作量上看，执法人员担负着十几部环保法律法规、数十项环保标准的执行任

有些地方还要负责核实企业的各种排污数据等很多额外工作。此外，还有很多工业企业特别是规模以下企业以及非法企业藏匿在山区或偏远农村，前往监测以及执法的时间成本、人力成本很高。

二是执法人员专业素质不够。环保执法对执法人员的环境保护专业知识要求较高。但基层环保部门学环境出身的执法人员并不多，真正跑一线的很多年轻人更是缺乏系统的行业知识、环保专业知识及执法经验。在队伍专业素质方面，专业人员少、持证上岗人员少、独立操作仪器人员少“三少”现象在基层环境监测站十分普遍和突出。环境保护涉及各行各业，工业行业门类众多，工艺技术产品千差万别，环保治理设备层出不穷，这都对环保人员的行业专业知识有很高的要求。

三是执法装备不足。目前，环保部门依然未被列入执法部门序列，其执法用车、设施等配备受到直接影响。有些地方特别是县级环保部门，执法设备设施落后，缺乏相应的技术手段。大多数县级财政没有环保能力项目建设经费预算，没有环境监管业务运行经费，导致仪器装备无法购置，上级配置的仪器设备难以更新、维护和正常使用。基层环保部门环境应急体系不完善，应急监测数据库、应急环境监测仪器配备薄弱，环境预警检测手段不足，缺乏对污染事件应急监测和快速诊断能力；乡镇企业导致农村环境问题日益突出，乡镇一级的环保机构基本处于空白，大多数乡镇没有环保机构和专职人员。

四是环保执法强制力不足。由于法律未授予环保执法人员直接的

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/048131107001006034>