

# 最新设计方案调整评审会议议程(优质7篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 设计方案调整评审会议议程篇一

针对目前消费水平的日益上升，公司为了提高员工收入，实现员工与企业利益的最大化，现将本厂车间计件制员工的各项福利待遇调整公布如下：

2. 星期天晚上加班费统一调整至6元/小时

1. 员工入职一个月，经试用合格即与公司签订劳动合同，并办理社会保险；

3. 公司内部员工介绍熟练技术员工进厂（过去一年未在公司入职），给予推荐奖励200元；（工作满6个月，支付100元；工作满12个月，再支付100元）

\_\_\_\_\_有限公司

## 设计方案调整评审会议议程篇二

为认真贯彻落实市委巡察整改反馈意见和全市组织工作会议精神，切实加强局机关干部多岗位锻炼，提高干部素质，增强干部队伍活力，经研究，决定在局机关及基层单位开展股级干部轮岗交流工作。为确保轮岗交流工作进行顺利，现制定如下实施方案：

1、促进干部成长的原则。着眼于干部能力建设，对工作经历单一，履职经验不足的干部，进行多岗位锻炼和磨砺，着力提高干部的政策理论水平、管理水平和工作经验。

2、增进队伍活力的原则。既本着干部个人能力素质和职位要求匹配的原则，做到人岗相适，又体现对干部的有效监督 and 爱护，进一步调动和发挥干部积极性，激发干部队伍整体活力，努力形成良性的干部流动机制。

3、实事求是的原则。符合交流条件的职位和人选，原则上要进行交流。对于工作特殊需要暂不宜交流的职位，根据实际情况，可以暂缓交流，不搞“一刀切”。

4、依法依规的原则。以《公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党政领导干部交流工作规定》、《国家公务员职位轮换（轮岗）暂行办法》等干部人事法律法规为指导，在“三定方案”规定的编制和职数内进行。

#### （一）轮岗交流的范围。

局机关的中层干部、基层单位班子成员。

#### （二）轮岗交流的对象。

- 1、在现岗位工作满10年以上的；
- 2、其他因工作需要轮岗交流的。

#### （三）轮岗交流的职位。

- 1、局机关各科长（主任）；
- 2、基层同编制类型、开支渠道单位间进行；

#### （四）轮岗交流的资格条件。

- 1、任正、副科职干部，且不在试用期内；
- 2、具有良好的品行和政治觉悟；
- 3、具有正常履行职责的身体条件；
- 4、具有符合职位要求的'工作能力。

1、调查摸底。对中层干部及重要岗位人员情况进行调查摸底，对需要交流的岗位及相关人员情况进行初步分析。

2、制定方案。根据要求，结合实际，在充分沟通酝酿，广泛征求意见的基础上，制定轮岗交流实施方案。

3、动员部署。组织召开全体干部会议，进行动员部署，宣布局轮岗交流工作实施方案。

4、党组决定。局党组召开专题会议，根据工作需要，确定轮岗交流的人员及职位。

5、上报审批。按照干部管理权限和程序，轮岗交流干部的任职报市委组织部审批。

6、集体谈话。轮岗任职决定公布后，由局党组同轮岗交流人员进行任前集体谈话，就工作交接、履职尽责和严格执行制度、纪律等提出要求。

7、到岗履职。集体谈话后，轮岗交流人员，应迅速将以前承担的工作进行清理，并由分管领导主持，搞好工作交接。

1、为保证这次股级干部轮岗交流工作的顺利进行，决定成立由局长任组长，局党组成员为组员的局干部轮岗工作领导小组，负责对轮岗交流工作的组织领导和协调。领导小组下设办公室，办公室设在局机关党委，具体负责轮岗交流日常工作。

2、要严肃组织人事纪律，任何部门和个人不得干预轮岗交流工作，也不得以任何理由拖延抵制轮岗交流工作的实施。坚持个人服从组织原则，需要进行轮岗交流的人员，一经组织决定，要坚决服从，并在3个工作日内完成工作交接。轮岗交流对象不服从组织决定，经批评教育仍不服从的，按有关法律法规，予以严肃处理。

3、在交接时要确保工作的连续性，并做好相关档案资料的移交。

## 设计方案调整评审会议议程篇三

针对目前消费水平的日益上升，公司为了提高员工收入，实现员工与企业利益的最大化，现将本厂xx年车间计件制员工的各项福利待遇调整公布如下：

2. 星期天晚上加班费统一调整至6元/小时

1员工入职一个月，经试用合格即与公司签订劳动合同，并办理社会保险；

3公司内部员工介绍熟练技术员工进厂（过去一年未在公司入职），给予推荐奖励200元；（工作满6个月，支付100元；工作满12个月，再支付100元）

xxx有限公司

## 设计方案调整评审会议议程篇四

广州市人民政府：

经省人民政府同意，现对《广州市人民政府关于修改增城区土地利用总体规划(20xx-20xx年)的请示》(穗府报□20xx□211号)批复如下：

一、原则同意修改广州增城市土地利用总体规划，并请你市严格按该方案局部修改广州增城市土地利用总体规划。

本次规划修改调入城乡建设用地规模为53.4698公顷；调入地块中位于荔城街道的面积为37.3666公顷，位于石滩镇的面积为16.1032公顷；其现状地类为：农用地51.269公顷（含耕地4.8177公顷），建设用地1.6618公顷，未利用地0.539公顷。

为实现建设用地规模平衡，相应调出了53.4698公顷城乡建设用地规模。调出地块中位于增江街道的面积为9.5175公顷，位于石滩镇的面积为43.9523公顷；其现状地类为：农用地53.4698公顷（其中耕地27.5376公顷）。

二、请你市严格按照省发展改革委、环境保护厅、住房城乡建设厅、农业厅、林业厅、水利厅等部门的要求，确保城乡规划与土地利用总体规划的衔接和协调，制定并落实补充耕地质量提升方案，确保耕地质量不下降，项目建设涉及使用林地的，须依法向县级以上林业主管部门申办使用林地手续，如需采伐林木，还要依法办理林木采伐许可手续。

三、请你市在该方案批准后30个工作日内，按要求做好成果公告及备案工作，并同步更新市、县级规划数据库，确保省、市、县级土地利用总体规划数据库一致。

广东省国土资源厅

20xx年7月22日

## 设计方案调整评审会议议程篇五

摘要：中小学的布局调整，是最近几年，我们国家在农村各项改革过程中出现的一个新问题；促进教育均衡发展，努力扩大优质教育资源，是当前基础教育努力实现的目标。近几年，贵阳市经济快速发展，城市化水平不断的提升，乌当区

面临城市建设的新形势，城区范围不断扩大，现有学校的规模和等级不能适应今后城市的建设和发展，这对城市的基础教育设施造成了很大的压力。

关键词：中小学；规划布局调整；均衡发展；贵阳市乌当区研究背景

## 2.1 盲目规划学校布局

近年来，义务教育学校特别是农村学校布局调整后，适当撤并了一些规模过小的学校，同时新建了一批标准化学校，在改善了办学条件和提高办学效益的同时，在学校布局过程中也显现出了许多问题，例如城镇学校建设滞后于城镇化建设进程，造成学校规模和班额过大，学生就学机会和条件不能得到有效保证；城镇居民小区配套学校建设缺少统一规划，出现学校建设缺位或重复的现象。

## 2.2 农村学校萎缩，城镇学校班额过大

### 4.1 乌当区教育现状

#### 4.1.1 城乡教育资源的不均衡

乌当区农村义务教育发展不均衡，城乡发展差距大，表现在城区中小学空间布局较为密集，而乡镇之间的中小学布局则相对稀疏。区域内校际之间发展不均衡，表现在中心镇的中学、中心小学集中的优质教育资源多，吸引的农村生源多，大量适龄儿童和少年不能就近就地入学，严重影响社会稳定，其次，表现为城区学校布局不合理，城区居民子女入学难矛盾过于集中。

#### 4.1.2 学校布局及规模存在不合理

随着城镇产业结构的调整，学校的用地和规模将随之调整才

能满足城镇化进程的需求，尤其是水田、下坝等地区。2013年，乌当区新天一小学生达1749人，乌当二中2211人，乌当小学602人，乌当区实验小学1512人，这四所学校平均班额达50人，其中乌当区实验小学最高班额达60人。而地处城区及乡镇边缘地带的一些村小因生源稀缺造成不少校产闲置。如培鹅小学全校仅为14人。

#### 4.1.3 办学条件与学校发展的不协调

在乌当区今后一个时期，人口的机械增长较快，使乌当部分地区的学校将面临紧缺，学校基本办学条件无法满足学校发展的需求，一些学校用地进行整合调整才能满足学校建设的需要，校舍建设和设施设备需随着学校发展规模的增长来配置；另一方面，在是农村地区，农村人口不断地涌入城市，村小适龄儿童减少，导致一部分学校生源变少，而另一部分中心镇学校生源覆盖半径变大，这些情况都导致了办学条件与学校办学规模的不适应。

### 4.2 乌当区中小学校布局调整策略

#### 4.2.1 需求分析

乌当区2013年全区总人口数376920人，年平均递增1.66%。随着全区总人口的增长，适龄儿童人数也会随之增长，全区中小学校办学规模也相应变大。要适应这种必然发展，便要使办学条件随着人口增长趋势有所改善。

#### 4.2.2 学校办学规模确定

全区现在在校学生人数约18122人。预计到2018年，全区总人口为40.60万人，在校学生总人数约为29571人，根据小学、初中生均占地面积分别不低于20?o□25?o□结合增加学生人数，进行学校总用 地面积估算，确定新增用地面积。根据规划新增在校学生人数，结合中小学班额配置标准（其中，中学每

班班额约为50人，小学每班班额约为45人），确定学校班级规模。

### 4.2.3 规划技术标准

关于学生千人指标的设置，主要参考《贵阳市城市规划技术管理办法》：乌当城区小学入学的千人指标按照70人/千人，中学入学的千人指标按照45人/千人；高中入学率按85%计；乌当乡镇小学入学的千人指标按照55人/千人，初中入学的千人指标按照30人/千人；高中入学的千人指标按照20人/千人。

总体来说，本文主要以合理配置公共教育资源，加快缩小教育差距，统筹规划学校布局，推进义务教育学校标准化建设为目的，通过对当前中小学布局调整的现状分析以及乌当区农村中小学存在问题分析，并进行布局调整的策略说明，促进义务教育均衡发展。

### 参考文献

[1] 乌当区中小学建设规划，2014-2018. [2] 赵素文. 关于中小学布局调整的思考[j].发展与研究，2009（12）. [3] 教育部. 2004年中国教育事业发展状况报告[r].2005.

## 设计方案调整评审会议议程篇六

养老金保障了退休老人的基本生活需求，下面小编为大家搜集的一篇“2019养老金调整方案”，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友！

人社部和财政部日前印发了《关于2019年调整退休人员基本养老金的通知》，决定从今年1月1日开始，提高退休人员基本养老金水平6.5个百分点。由于今年是首次统筹安排机关事业单位与企业退休人员同步调整基本养老金，考虑到多重因

素，多数地区养老金发放时间较往年有所延后。现在，各地养老金发放的另一只靴子终于开始逐渐落地。记者了解到，按照国家规定，各地区现在公布的养老金调整方案，普遍采取定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的调整办法。

人社部新闻发言人李忠表示，定额调整主要是体现公平、挂钩调整主要体现多工作、多缴费、多得养老金的激励机制，可以与缴费年限或者机关事业单位退休人员以前的工作年限挂钩，同时也要与基本养老金水平等因素挂钩，适当倾斜主要是对高龄退休人员和艰苦边远地区的企业退休人员适当倾斜。

广西、云南、辽宁等地在调整方案中已经明确了发放的时间表，要求在9月底前将养老金发放到退休人员手中。其中，广西养老金上调每人每月增加50元，云南每人每月增加30元，并与本人缴费年限和基本养老金水平挂钩。在北京8月份新推出的养老金方案中，企业退休人员养老金提高到平均每月3573元，较之前多了218元，而且从今年1月1日补发。北京市人社局职工养老保险处处长李勇介绍，采取的和缴费年限挂钩，更多的是体现多缴多得，或者叫长缴多得。

统计显示，政策全面铺开，预计将有8500多万企业退休人员、1700多万机关事业单位退休人员受益，共将惠及1亿多退休人员。从2019年开始，我国已连续2019年上调企业退休人员养老金。对很多即将步入中老年的市民来说，早已习惯了这种养老金增长的节奏，然而，最新公布的数据却显示，此次上调为2019年来首次低于10%，上调6.5%，这让很多人都感到非常忧虑。

中国社会保障研究中心主任褚福灵分析，正是由于物价仍在上涨，所以我们的养老金也还在增长过程中，在过去相当长的一段时间，经济增长都在10%以上，工资的增长也在10%以上，养老金的调整水平也比较高。但是值得关注的是，经济增速同样在放缓，我国的经济正在经历着由高速发展步入中

高速发展的新常态，所以养老金的上调额度有所减少也在情理之中。

随着2019年“双轨制”的废除，机关事业单位退休人员的养老金，开始与企业按照相同的办法，由国家统一调整。人社部社会保障研究所所长金维刚表示，随着机关事业单位养老保险制度的改革，将来机关事业单位和企业退休人员的养老金待遇差将会逐步缩小，今后机关事业单位和企业基本同步调整，幅度大致相当，避免过去由于双轨制导致的待遇差延续。

养老金的上调随之而来的是不断增大的养老保险基金收支压力，今年的财政预算报告显示，伴随着6.5%的增幅，中央对地方养老金的转移支付也在大幅增加。金维刚认为，正如“十三五”规划建议中所提出的，需要建立基本养老金的合理调整机制，基金收支上确实存在长期平衡的问题。

褚福灵表示，基本养老金的调整，不仅直接关系到部分人的切身利益，更关系整个社保制度的可持续性。未来我们要建立一个正常的调整机制。这个“合理机制”的建立，需要遵循保障基本生活、分享发展成果、确保基金可负担等几方面的原则。

## 设计方案调整评审会议议程篇七

- 1，结合实际确定公司的薪酬总量和薪酬水平；
- 2，确定公司薪酬的总体架构，明确各部分的大致比例关系，明确各部分的发放办法；
- 3，制定工资等级或系数表，合理级差；
- 4，确定各岗位对应的工资等级；

- 5, 制定与各部分薪酬相对应的考核制度;
- 6, 提交公司领导和员工讨论, 征求意见并修改;
- 7, 提交董事会讨论通过;
- 8, 具体实施。

薪酬调整包括薪酬水平调整、薪酬结构调整和薪酬构成调整三个方面。

薪酬水平调整是指在薪酬结构、薪酬构成等不变的情况下, 将薪酬水平调整的过程。薪酬水平调整包括薪酬整体调整、薪酬部分调整以及薪酬个人调整三个方面。

### (一) 薪酬整体调整

薪酬整体调整是指公司根据国家政策和物价水平等宏观因素的变化、行业及地区竞争状况、企业发展战略变化、公司整体效益情况以及员工工龄和司龄变化, 而对公司所有岗位人员进行的调整。

薪酬整体调整就是整体调高或调低所有岗位和任职者薪酬水平, 调整方式一般有以下几种:

#### 1、等比例调整

等比例调整是所有员工都在原工资基础上增长或降低同一百分比。等比例调整使工资高的员工调整幅度大于工资低的员工, 从激励效果来看, 这种调整方法能对所有人产生相同的激励效用。

#### 2、等额式调整

等额式调整是不管员工原有工资高低, 一律给予等幅调整。

### 3、综合调整

综合调整考虑了等比例调整和等额式调整的优点，同一职等岗位调整幅度相同，不同职等岗位调整幅度不同，一般情况下，高职等岗位调整幅度大，低职等岗位调整幅度小。

在薪酬管理实践中，薪酬的整体调整是通过调整工资或津贴补贴项目来实现的。

如果是因为物价上涨等因素增加薪酬，应该采用等额式调整，一般采取增加津贴补贴项目数额的方法；如果是因为外部竞争性以及公司效益进行调整，应该采用等比例调整法或综合调整法，一般都是通过调整岗位工资来实现；如果是因为工龄（司龄）因素进行调整，一般采取等额式调整，对司龄（工龄）工资或津贴进行调整。

对于岗位工资的调整，一般都是对每个员工岗位工资调整固定的等级，调整形式是由工资等级表的形式决定的。一般情况下，不同等级员工岗位工资调整大致符合等比例原则，同等级员工岗位工资调整大致符合等比例原则或者等额原则。

#### （二）薪酬部分调整

薪酬部分调整是指定期或不定期根据公司发展战略、公司效益、部门及个人业绩、人力资源市场价格变化、年终绩效考核情况，而对某一类岗位任职员工进行的调整，可以是某一部门员工，也可以是某一岗位序列员工，亦或是符合一定条件的员工。

年末，人力资源部门根据公司效益、物价指数以及部门、个人绩效考核情况，提出岗位工资调整方案，经公司讨论后实施。一般情况下，个人绩效考核结果成为员工岗位工资调整的主要影响因素。对年终绩效考核结果优秀的员工，进行岗位工资晋级激励；对年终绩效考核结果不合格的员工，可以

进行岗位工资降级处理。

根据人力资源市场价格变化，可以调整某岗位序列员工薪酬水平。薪酬调整可以通过调整岗位工资，也可以通过增加奖金、津贴补贴项目等形式来实现。根据公司发展战略以及公司效益情况，可以调整某部门员工薪酬水平。薪酬调整一般不通过调整岗位工资实现，因为那样容易引起其他部门内部不公平感，一般情况下是通过增加奖金、津贴补贴项目等形式来实现。

### （三）薪酬个人调整

薪酬个人调整是由于个人岗位变动、绩效考核或者为公司做出突出贡献，而给予岗位工资等级的调整。

员工岗位变动或者试用期满正式任用后，要根据新岗位进行工资等级确定；根据绩效管理制度，绩效考核优秀者可以晋升工资等级，绩效考核不合格者可以降低工资等级；对公司做出突出贡献者，可以给予晋级奖励。

在薪酬体系运行过程中，随着公司发展战略的变化，组织结构应随着战略变化而调整，尤其是在组织结构扁平化趋势下，公司的职务等级数量会大大减少；另一方面，由于受到劳动力市场供求变化的影响，公司不同层级、不同岗位薪酬差距可能发生变化，这些都会对薪酬结构的调整提出要求。

一般情况下，通过调整各岗位工资基准等级，就能实现不同岗位、不同层级薪酬差距调整要求；但当变化较大，现有薪酬结构不能适应变化后的发展要求时，就需要对公司的薪酬结构进行重新调整设计。薪酬结构的调整设计包括薪酬职等数量设计、职等薪酬增长率设计、薪级数量设计以及薪级级差设计等各方面。

需要指出的是，在进行薪酬体系设计时，要充分考虑薪酬结

构变化的趋势和要求，使通过调整各岗位工资基准等级，就能实现薪酬的结构调整，这样操作简单、方便。不到万不得已，不要轻易进行薪酬结构的重新设计。

薪酬构成调整就是调整固定工资、绩效工资、奖金以及津贴补贴的比例关系。

一般情况下，固定工资和绩效工资是通过占有岗位工资比例来调整的。在企业刚开始进行绩效考核时，往往绩效工资占有较小的比例，随着绩效考核工作落到实处，绩效工资可以逐步加大比例。

津贴补贴项目也应根据企业的实际情况进行调整，在那些津贴补贴理由已经不存在的情况下，应该取消相应的津贴补贴项目。

奖金根据企业效益情况以及人力资源市场价格，进行增加或降低的调整。