

2023年洗手操作指征 护士操作培训心得 体会(精选5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

洗手操作指征篇一

护士作为一名护理人员，对待每一位患者，我们都要有爱心，一视同仁。护士操作培训要重视。下面是本站为大家准备的护士操作培训心得体会，希望大家喜欢！

经过了这几天的培训，聆听了领导的教导和指点，我收益颇多，感触颇多，深刻体会到医务工作是神圣、伟大而又平凡、琐碎的！作为一名护理工作者，我们的工作始终围绕着“以病人为中心，促进病人的健康”的护理理念。真正践行这一护理理念，我们必须具备责任心、细心、扎实的理论知识和良好的护理技能，还得具备爱心、良好的沟通技能和奉献精神。

责任心是我们每一位护理工作者必须具备的，没有责任心无以做任何事情。病人生死攸关，生命相托，因此我们的责任重于泰山，每一件事情，每一个细节都容不得我们马虎，日常工作中我们一定要严格按照规章制度，认真做好每项护理操作程序，时刻具备“慎独”精神。

细心在我们的护理工作中也是必不可少的。我们被称为“白衣天使”，很大程度上正是由于我们比别人多了一点细心。病情的变化，尤其是危重病人，是需要我们时刻在观察中找到生命的火烛，让它越燃越旺。所以在工作中我们一定要严格三查八对，多留意病人的病情变化，做到眼勤，手勤，脚

勤，完成各项护理措施，做好护理记录及交接班工作，严防差错意外的发生。

专业理论知识和护理技能是我们赖以工作的基础，虽然我们在读书期间，具备了一定的专业知识，掌握了临床基本的操作技能，但医学知识是不断发展更新的，这就需要我们多学习，多了解临床护理新进展。要善于总结归纳，灵活运用，理论与实践相结合，不断提高自己的专业素养，与时俱进，敢于创新。

作为一名护理人员，对待每一位患者，我们都要有爱心，一视同仁，每一位来院的患者都或多或少具有担心、害怕的心理，在工作中病人或其家属难免因各种因素的影响而对我们护理工作诸多挑剔，言语冲突，既然选择了护理工作，就必须接受工作带给我们的委屈和无奈，放平心态，在做好各项护理措施的同时还要做好病人的心理护理，多宽慰病人，消除其紧张焦虑情绪。另外，要尊重病人的隐私权，为他们的康复尽自己最大的努力。

护理工作还要求我们具备良好的沟通技能，病人不仅只是独立的个体，他还是一个社会人，在患病期间，我们要满足他生理需要的同时，也要考虑他情感的需要，爱与归属的需要，自尊的需要，自我实现价值的需要。在工作中学会护患之间有效沟通，建立良好的护患关系。在我们对病人实施护理操作过程中要避免只是生硬机械的完成操作，我们还要与患者有情感的交流，为我们的护理工作创造良好的环境，更好的服务病人，促进他们的康复。

在护患关系紧张的情况下，我们除了精于业务也要学会懂法。其实懂法和我们开展工作是互相关联的，只有严格执行规章制度，认真做好每项护理工作，我们才能守法；只有懂法，我们才能时刻督促自己遵守原则，正确严谨地做好每项工作。

我们作为新人，在理论上还有很多知识需要学习巩固加强，

在工作上还有很多的不足需要完善提高，希望领导、护士长、老师们多教导，多指点，我们自己也会勤于学习，多请教，多提问，努力完善自我，胜任工作。既然我们选择了护理工作，就要立志做一名合格的护士，做一名让患者信任的护士，做一名让家属放心的护士！

一、通过此次培训使我的思想觉悟和对护理工作的认识有了进一步的提高，为把我们培养成一名有修养，有素质，有能力，有水平的护士奠定了良好的基础，作为护士一定要细心，有爱心、耐心、有责任心，这样才能提高自己的专业技术水平，要更好的服务于患者。作为一名护士，我认为应该有高度的责任心和主动服务的意识，在工作中不仅能够服从领导的安排，接受批评，还应该有良好的协作精神，工作勤奋，不怕苦和累，有较高的专业水平。作为一名临床护士，我们与病人接触最密切，加强沟通技巧中，我们应该给予亲人般的关怀，时刻了解他们的需要，满足他们的需求，为病者分忧。

二、通过此次培训使我们的执业素质有了快速的提高。我们面对的是一个生命，工作时一定要有高度的责任心和严谨的工作态度，要做到医护配合默契，执行各项操作前严格执行“三查八对”，“无菌技术操作原则”全心全意为人民服务，一切以病人为中心，在工作中严格求自己，工作主动，坚守岗位，勤奋工作，随时准备投入到工作的前线，不断提高自己的业务水平和专业技术知识。

三、护士在医院感染预防和控制中担任重要的角色。预防和控制医院感染，是保证医疗质量和医疗安全的一项非常重要的工作。任何主观、客观上的差错、过失和问题，都可能导致感染，给患者带来重大损失。医院感染和医疗安全与护理专业息息相关，渗透到护理工作的各个环节。而护士与患者接触最密切，几乎所有的护理操作都是围绕患者而进行一旦发生医院感染不仅响延长了患者的住院日，加重其经济负担而且影响医院的社会效益甚至医疗安全对患者及其家庭和社

会都造成危害医院感染管理的发展历史证明在医院感染的预防控制中护理是主力。

四、加强医患沟通，如何加强医患沟通和建立良好的医患关系，是医疗服务中不可回避的重要问题，只有把握好医患关系，加强医患沟通，才能建立好的医患关系，把医患关系搞好了才能减少不必要的医疗纠纷，这不仅仅增强医院的信誉，而且能够提高医务人员的威信。常言道：三分治疗，七分护理。我们应该和患者多沟通，用微笑为病人服务，在与病人沟通时要讲究语言艺术，通过了解病人的文化水平，年龄来把握说话尺寸，让患者感到关爱。端正的仪表，我们的护理质量，给患者增加战胜疾病的信心，使我们单调枯燥的工作更加有意义。

今天给我最最深的体会是赵老主任的教导，句句让我铭记在心，医护人员不仅需要较高的专业技术水平，还应善于和病人交流，做好有关疾病的健康知识宣传教育，切实为病人解决实际问题，同时应尊重患者，注重服务态度和服务质量的提高。短短两天的岗前培训学习，我们不仅学到了很多理论知识，分享了一些宝贵的临床经验，更多的是学到了如何去做好一名护士。我怀着希望，怀着对未来生活的憧憬，怀着对护理工作的无限热爱，怀着一颗感恩的心，立志成为一名优秀的医护人员。

医院对20xx年新招聘员工进行为期半个月的岗前培训教育，通过这次培训，我在思想上有了很大转变，对自己也有了新的认识，确实受益良多。

1、掌握自己的工作职责，安心工作，端正思想，遵守院纪院规，踏实工作，互学互尊，不耻下问；时刻为病人着想，对病人态度和蔼；同情关心和体贴病人；摆正自身位置。虽然护理工作是一个非常的岗位，做不出轰轰烈烈的大事，但也是重要和不可或缺的工作。

2、我们要坚持自己的信念，兢兢业业工作，刻苦勤奋学习，严格在工作和学习中要求自己，不断更新知识，提高技术水平。一个人要实现他的人生价值，须不断付出努力。只有认真学习工作学习，把理论与实践结合，刻苦钻研工作技能，在工作中不断充实完善自我，才能实现理想。

3、要有团队协助精神，在抢救病人时，大家齐心协力，我们才能更好地抢救生命。

4、提高整体思想素质，我们不仅要严格遵守技术规范，还要崇尚学习，加强思想政治修养。

短暂的培训结束了，但我受到的启迪和教育将对我以后的发展起到很大作用。我会将此次培训所得的收获，运用到今后的工作中，不辜负领导的期望，争取为医院护理事业的发展贡献自己的微薄力量。

洗手操作指征篇二

我在护士长岗位5年时间，今天十分有幸向大家汇报我5年来的工作体会。

一、以病人为中心

提倡人性化服务山因木而秀，地因水而活，山，地，水因人而有灵气。我们护理工作始终坚持以人为本，不仅注重护理质量，更注重对患者人性化服务，坚持以病人为中心，在尊重，理解，关怀病人的基础上，为病人提供温馨，周到的服务。尊重病人的人格，重视病人的人格，重视病人的心理需求，从患者的特点和个性出发，以顺应时代发展和卫生需求为切入点，不断改善服务措施。首先，责任护士热情接待病人，并把病人送至床边，主动向病人或家属介绍病区环境，作息时间，规章制度及主治医师等，了解病人入院后的心理

状态与需求。其次，交待特殊用药，饮食的种类以及各种检查注意事项，安慰鼓励病人，尽最大的努力解决病人的后顾之忧，通过方便，快捷，热情，周到的服务方式，从根本上体现以病人为中心的服务宗旨。

二、提高护士整体素质优化护理队伍

对护理人员进行一次理论与护理操作考核。南丁格尔在《护理的艺术》一书中写到：“除非你自己有病，才会更了解病人，护士不是护理疾病，而是护理病人，因此主要是在病房中，在病人床边，才能培养出护士”。为加强护理人才培养。作为护士长，要善于发掘人才，同时学会有效地授权，对急救药品管理，手术室管理等分工到人，让她们积极参与到各项工作的实施过程中去，对于具有才干的，某些方面甚至超越自己的护士，不应有妒忌之心态，压制之行为，相反地应积极选派她们外出进修学习，进行短期培训，以她们的进步带动和促进整个护理队伍的进步。

2、落实制度保证护理质量质量管理是医院永恒不变的主题，不定期进行检查考核，是提高护理质量的保证。对护理核心制度及操作规程，不是单纯要求护士把它记住，通过背诵来考核，重要的是看制度是否真真正正地落实到工作中去。在检查无菌操作制度过程中，发现输液瓶里有橡皮塞带入的现象，在巡视病房时，也有因橡皮塞的带入给患者带来紧张和不安，针对此现象，我们组织开展了“我配药无橡皮塞”活动，倡导护士加药时针尖与塞面呈45度角进入，这一活动的开展，有效杜绝了橡皮塞带入的现象，也消除了患者的紧张情绪。

三、关注护士思想动态加强护士长凝聚力护理工作繁琐，对护士也随之带来很大的心理压力，作为护士长，要加强自身素质和凝聚力，在工作生活中要主动关心她们，发现护士因某种原因而不能安心上班时，要主动替班，并帮助解决困难。

时常关注她们的心理变化，思想情绪，及时地帮助她们解除困扰，树立正确的价值观，时刻拥有阳光心态。像现在护理人员很普遍的一个困扰就是工作强度大，而工资却比医生少得多，这就要教育大家不要单纯用收入来衡量自己的价值，要正确看待与医生的收入差距。

四、团结协作开拓进取

我们这支护理队伍最亮的闪光点就在于每一位护理人员都为自己选择了“护士”这个平凡而崇高的事业感到幸福，她们都具有很强的团队协作精神，而且不畏挑战。

20__0月30日从武汉同济医院转回一名55岁患者，患者肝左叶切除加肝胆管切除术后1天，医院的条件和设备简陋使随车护送的老师门要把她送到市区有icu病房的医院，我院的接诊医生也将患者可能发生的病情变化及我院的医疗条件都向患者及家属做了告知，但患者及家属仍然坚持在我院治疗。患者身上带着颈内静脉置管□t形引流管，胃肠减压管等5个管道。为了这个特殊的病人，我专门到中心医院普外一科，请教了老师后，针对患者的实际情况和身体状况，我们制定了具体的护理方案，从基础护理三短九洁到专科护理，颈内静脉置管护理□t管护理等，没有心电监护仪，我们每半小时甚而15分钟为她测量生命体征。护士们自发地加班成了家常便饭。在全体护理姐妹的精心护理下，患者康复出院了。病人的康复是我们最大的欣慰，但最重要的是我们这支护理团队在护理实践中得到了不断提高，彼此的心靠得更近了。

种瓜得瓜，种豆得豆，在全体护理姐妹的共同努力及院领导的大力支持下，我们的护理工作稳步发展。我相信，在未来的日子里，我们的护理工作会更上新的台阶。

护理操作培训心得体会2

洗手操作指征篇三

姓名：

时间：2012年 3 月 8 日

心得体会

一) 目的：为了建立正常的工作秩序，提高工作效率，保证员工身心健康及合法权益。

二) 对象：物流部门所有员工。

三) 具体办法：

(1) 考勤管理

1、工作时间制度：

根据岗位不同需要适应以下工作制：

1.1标准工作时间工作制；

1.2不定时工作制或者综合计算工作时间工作制。

2、考勤记录采用手工记录的形式，由专门负责人进行考勤。

3、员工应严格遵守作息时间。

4、考勤人员根据考勤记录，每月进行考勤记录汇总，填写《考勤月报表》。有专门人员根据《考勤月报表》、所附《请假单》等进行抽查核实。

5、除总经理特许人员外，其余员工每日上、下班均应亲自到指定签到出签到。

- 6、出差人员出差期间不需签到，但应在考勤员处做好记录并及时销差。
- 7、因公不能按时打卡者，须有负责人在考勤卡上注明签字，否则按未签到处处理。
- 9、员工不得以任何理由替他人签到，一经发现，责任双方第一次警告并处罚10元，第二次则予以除名。
- 10、考勤员必须据实记录员工出勤情况，不得虚报、漏报。
- 11、考勤员每月26日将手工统计、考勤卡和《请假单》交到相关负责部门。

(2) 迟到、早退、旷工

迟到：员工因个人原因未能及时到岗延误时间在10分钟之内者视为迟到。早退：员工未经允许提前10分钟（含）内离岗者视为早退。

矿工：员工出现下列情况之一者，视为矿工。

者按旷工一天处理。

- 2、当月迟到、早退累计三次按旷工一天处理。
- 3、因紧急情况不能履行请假手续，事后未按要求及时补办手续者。
- 4、无故不到岗者。
- 5、上班时未办理外出手续或未经部门领导同意，擅自外出者。
- 6、未办理任何续假手续，擅自拖延各种休假时间而不出勤者。

(3) 奖惩

- 1、未签到罚款5元/次；
- 2、迟到、早退一次罚款10元/次；
- 3、旷工一天扣除三天日工资；当年累计旷工五天（含）以上，或连续旷工三天（含）以上者，予以辞退。
- 4、员工全月满勤（仓储部装卸工除外），无未签到、迟到、早退、病假、事假者奖励当月满勤奖50元/次。

二、调动员工工作积极性

1、民主管理，不要做统治者。

统治者形象会引起员工的不满，长久必然影响员工的积极性。克服的办法就是民主管理，营造“我们一起干”的境界。对影响全体的事，均可采用匿名方式征求大家的意见，使每人都有“参与其事”使命感。有效的参与不仅能集思广益，更能以一种民主的方式激发员工的积极性。

2、成人成事。

抛弃传统的恩威并施激励方式，鼓励每一人成为人才，成就一项事业，满足每人实现自我价值的高层次需求。其中大胆使用员工就是促进成人成事的一项举措，它是信任原则的具体体现之一，关键在于“用人不疑”。充分信任员工，大胆放手使用，让下属承担具有挑战性工作，这是一种强大的激励手段，但信任不等于放任，一名合格的管理者应向下属明确什么时间、什么事项、什么情况下必须向上汇报。

3、沟通中的激励。

通过沟通产生激励效果，首先是要尊重员工。现代人都渴望

获得尊重，作为一名员工更希望能有人欣赏，而尊重是对他们最大的欣赏。要重视员工的价值和地位，如果管理者不重视员工感受，不尊重员工，就会大大打击员工的积极性，使他们的工作仅仅为了获取报酬，激励从此大大削弱。尊重是加速员工自信力爆发的催化剂，尊重激励是一种基本激励方式。上下级之间的相互尊重是一种强大的精神力量，它有助于企业员工之间的和谐，有助于企业团队精神和凝聚力的形成。因而，尊重激励是提高员工积极性的重要方法。

4、解决员工的后顾之忧。

员工的后顾之忧主要来自家庭，而一个有后顾之忧的员工，就不可能全身心地投入工作。作为一名管理者，需要的是随时掌握员工“后顾”情况的变化，如家属生病等。对经济特困的员工，除常规的精神安慰外，还要给予适当的经济援助。一个有效解决员工后顾之忧的个案可以赢得一片人心。使员工视公司如家一样温暖，增加员工对公司的归属感、亲切感和依赖感。

5、对创新的激励。

创新工作是一项艰巨的脑力劳动。它的激励机制随着物流部门的发展，重点在于物质奖励。对工作有重大贡献应予以重奖，这样有利于物流相关工作的提高。

6、参与激励。

现代的员工都有参与管理的要求和愿望，创造和提供一切机会让员工参与管理是调动他们积极性的有效方法。通过参与，形成职工对企业的归属感、认同感，可以进一步满足自尊和自我实现的需要。

三、新员工考核制度

等级提供依据

二) 原则：公平、公正、客观、严谨

三) 考核对象：物流部门所有员工

四) 考核办法：

1. 行政人事部汇同被考核者直属上司对其进行考评，并填写评见表。

2. 人事部选取两位与被考核者工作协作较为密切的两名同事作为考核人填写人考核表。

3. 行政人事部经理对其总体表现作出综合审核，并给出建设性评审建议。

4. 总经理综合其总体工作表现以及管理部门评审建议，作出评审结果。

五) 考核等级：

良好：符合公司岗位要求。

合格：基本符合公司岗位要求。

不合格：不满足公司岗位要求。

五) 考核结果：

转正：（80—100分）

延迟转正，继续观察（60—80分）

不予转正（60分以下）

力的思想工具。作为一名负责物流工作的管理者，有责任更有义务使我们的物流团队成为一直规范的队伍而努力。

洗手操作指征篇四

第三十条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方代表进行区域性、行业性工资集体协商，订立区域性或者行业性工资集体合同。

第三十一条 区域性、行业性工资集体协商的职工方代表由本区域、行业工会直接选派，并经公示后产生。首席代表由区域、行业工会主席担任。

区域性、行业性工资集体协商的企业方代表由本区域、行业内企业经民主推举、授权委托等方式产生，或者由企业代表组织直接选派。首席代表由企业方代表民主推举产生。

第三十二条 经协商一致依法签订的区域性、行业性工资集体合同对适用范围内的企业和职工具有约束力。

区域性、行业性工资集体合同范围内的企业和本企业职工方单独进行工资协商的，其约定的工资不得低于区域性、行业性工资集体合同规定的标准。

第六章 工资集体协商的争议处理

第三十三条 工资集体协商中发生争议，双方应当协商解决。协商解决不成的，任何一方可以向县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门申请协调处理。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门应当会同同级地方总工会和企业代表组织，共同协调处理工资集体协商争议。

第三十四条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门协调处理工资集体协商争议应当自受理之日起三十日内处理完毕。争议复杂需要延期的，经县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门负责人批准，可以延长十五日，并向争议双方书面说明延期理由。

第三十五条 因履行工资集体合同发生争议，双方经协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第七章 法律责任

(一)无正当理由拒绝或者故意拖延工资集体协商的；

(三)未按照规定将工资集体合同报送县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门的。

有前款第一项、第二项情形之一，拒不改正的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门予以通报批评；情节严重的，将其记入企业劳动保障守法诚信档案，档案纳入政务公开的范围，可以对企业处以二千元以上二万元以下罚款，并可以对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以一千元以上二千元以下罚款。

第三十七条 企业违反本条例第十四条第三款规定的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门责令企业恢复职工方代表的工作，并补发被解除劳动合同期间应得的工资；本人不愿恢复工作的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门责令企业依照《中华人民共和国劳动合同法》的有关规定向职工方代表支付赔偿金。

企业违反本条例第二十九条第三款规定的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门责令企业补发工资集体协

商代表或者其他职工应得的工资等待遇。

第三十八条 工会对企业违反本条例规定的行为，可以要求企业予以改正，企业应当在十五日内改正并作出书面答复；逾期不改正的，工会可以向县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门提出处理意见和建议。

第三十九条 工资集体协商代表或者其他人员违反本条例规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，应当依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条 县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门及其工作人员玩忽职守、滥用职权或者徇私舞弊的，由其主管部门责令改正；情节严重的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十一条 工会工作人员不依法履行职责或者损害职工权益的，由同级工会或者上级工会给予批评教育，责令改正或者给予处分；情节严重的，按照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第四十二条 实行企业化管理的事业单位、民办非企业单位、个体经济组织开展工资集体协商，参照本条例执行。

第四十三条 本条例自11月1日起施行。

洗手操作指征篇五

第一条 为了规范企业工资集体协商行为，维护劳动关系双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》等法律、法规，

结合本市实际情况，制定本条例。

第二条 本市行政区域内各类企业依照法律规定开展工资集体协商，签订工资集体协议，适用本条例。

区县以下的建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业开展区域性、行业性工资集体协商，签订区域性、行业性工资集体协议，参照本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指企业方与职工方依法就工资、福利等事项进行集体协商，在协商一致的基础上签订工资集体协议的行为。

本条例所称工资集体协议，是指企业方与职工方经集体协商专门就工资、福利等事项签订的专项集体合同。

第四条 工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致、兼顾企业和职工双方利益的原则，保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益及社会经济发展水平相适应。

第五条 市和区、县劳动行政部门对开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议履行情况进行监督检查。

工会积极推动企业工会和行业工会组织建设，对职工开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议的签订和履行进行监督。

企业联合会、工商业联合会、行业协会、行业商会等企业代表组织，对企业开展工资集体协商进行帮助和指导。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，可以从熟悉劳动工资、企业管理、法律、财务等人员中聘任工资集体协商指导员，推动工资集体协商工作。

第六条 各级人民政府应当通过政策指导、表彰奖励等方式，积极推进企业与职工开展工资集体协商工作。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，对开展工资集体协商工作成绩突出的单位和个人给予表彰。

第二章 工资集体协商代表

第七条 职工方协商代表由工会组织推荐，并且经职工代表大会或者职工大会通过；尚未建立职工代表大会或者职工大会制度的，经半数以上职工同意。尚未建立工会的企业，由上一级工会指导企业职工民主推荐，并经半数以上职工同意。企业女职工人数达到本企业总人数三分之一以上的，应当至少有一名女职工协商代表。

企业方协商代表由企业法定代表人确定。

协商代表出缺的，应当按照本条规定进行补选。

第八条 协商双方各自确定一名首席代表。

职工方的首席代表由工会主席担任。工会主席因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。工会主席出缺的，首席代表由工会负责人担任。尚未建立工会的，首席代表从协商代表中推举产生。

企业方首席代表由法定代表人担任。法定代表人因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他人员代理。

第九条 协商双方的协商代表人数一般应当对等，每方三人至七人，不得相互兼任。协商代表的任期一般不少于一年。

第十条 协商双方首席代表可以聘请工资集体协商指导员等本企业以外的专业人员，作为本方协商顾问。

第十一条 协商代表应当真实反映和代表本方的意愿，履行下列职责：

- (一)参加工资集体协商，提出协商意见；
- (二)收集、提供与工资集体协商有关的情况和资料；
- (三)参加工资集体协商争议的处理；
- (四)监督工资集体协议的履行；
- (五)法律、法规规定的其他职责。

第十二条 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等手段干扰工资集体协商，影响协商结果。

第十三条 企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间，应协商代表要求提供与协商相关的资料。

双方协商代表参加工资集体协商，视为正常劳动。

第十四条 职工方协商代表在任期内，企业无正当理由不得解除其劳动合同或者降低其工资、福利等待遇。确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见，并征得职工本人同意。

第十五条 协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当保持中立、公正，为协商双方保密。

第三章 工资集体协商程序

第十六条 工资集体协商一般应当采用工资集体协商会议形式进行。

第十七条 工资集体协商的提出方向对方提交协商意向书，提出协商的主要内容、时间等。

接受协商意向书的一方，应当在五个工作日内予以书面答复，商定工资集体协商会议的时间。

第十八条 在工资集体协商会议召开的五个工作日前，双方各自向对方提供协商方案以及与协商方案相关的信息和资料。

第十九条 工资集体协商会议由协商双方首席代表轮流主持，首次会议由提出协商意向一方的首席代表主持。

第二十条 工资集体协议草案，应当提交企业职工代表大会或者职工大会讨论审议。

第二十一条 双方协商代表就工资集体协议草案协商一致后，根据授权签订工资集体协议。

工资集体协议文本由企业方制作，由双方首席代表签字盖章后成立，并向全体职工公布。

第二十二条 工资集体协商过程中发生争议，协商双方当事人经多次协商解决不成的，可以申请劳动行政部门协调处理。劳动行政部门应当及时协调处理，并可以组织同级工会和企业代表组织共同协调处理工资集体协商争议。

第四章 工资集体协商内容

第二十三条 企业方和职工方就下列事项进行集体协商：

- (一) 工资分配制度；
- (二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- (三) 工资支付办法；

(四)津贴、补贴等分配办法；

(五)职工奖励办法；

(六)计时工资、计件单价、劳动定额标准；

(七)福利待遇；

(八)加班加点工资、医疗期待遇、带薪假期间的工资待遇；

(九)女职工、未成年工、残疾职工等特殊群体职工的保护待遇；

(十)其他有关事项。

前款事项经双方协商一致，可以作为企业规章制度，并向全体职工公布。

第二十四条 协商双方协商确定的劳动定额标准，应当是百分之九十以上的职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。

(一)市人民政府发布的工资指导线；

(二)有关部门发布的工资集体协商指导信息；

(三)企业劳动生产率和经济效益；

(四)同行业企业的人工成本水平、企业的人工成本水平和上年度人均劳动报酬。

第五章 工资集体协议

第二十六条 工资集体协议文本应当包括协商主体、协议内容、协议期限、变更条件、违约责任等事项。

工资集体协议有效期限一般为一年。

第二十七条 企业应当在工资集体协议签订后十日内，将工资集体协议文本和工资集体协商会议记录及相关材料报送劳动行政部门备案。

劳动行政部门对工资集体协议有违反法律法规规定情形的，应当自收到备案材料之日起十五日内向企业提出，要求双方再行协商。

第二十八条 工资集体协议履行过程中发生争议，协商双方当事人协商解决不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第六章 法律责任

(一) 一方提出协商要求，另一方拒绝协商或者拖延答复的；

(二) 不提供与工资集体协商有关信息和资料的；

(四) 阻碍开展工资集体协商的。

第三十条 企业违反本条例规定，无正当理由降低协商代表工资、福利待遇的，由劳动行政部门责令企业补发其应得的工资、福利待遇。无正当理由解除协商代表劳动合同的，由劳动行政部门责令企业恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬；协商代表不同意恢复工作的，劳动行政部门责令企业按照经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

第三十一条 协商代表违反本条例规定，泄露企业商业秘密的，应当依法承担相应的法律责任。

第七章 附则

第三十二条 企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织，可以参照本条例进行工资集体协商。

第三十三条 本条例自9月1日起施行。