机台安全操作培训心得(实用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

机台安全操作培训心得篇一

第三十条 在县级以下区域内，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

第三十六条 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门给予警告，并责令限期改正:

(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。

机台安全操作培训心得篇二

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》、《中华人民共和国劳动合同法》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。

第二十五条 双方协商确定工资等事项应当符合国家法律法规规定，并以下列因素作为协商基础：

（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

第二十九条 违反本条例规定有下列行为之一的，由劳动行政部门责令改正:

(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;

(三)企业不向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。

机台安全操作培训心得篇三

本协议由xx(以下简称公司)与xx工会(以下简称工会)通过集体协商制定。

第一条 为了适应市场经济的需要，促进公司劳动关系的协调与稳定，以便最终促进生产的发展，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《工资支付暂行规定》、《浙江省企业工资支付管理办法》、《集体合同规定》及国家有关工资政策、法规，经公司与工会集体协商，签定本协议。

第二条 分配原则

1、本公司遵循“按劳分配”的原则，既照顾到劳动者在劳动数量、劳动时间、劳动质量、劳动成果所应该获得的工资报酬，又考虑到全体股东以资本参与分配的积极性，经磨合后找到一个最优经济量化点。

2、坚持公司职工的工资增长水平与公司的经济发展速度及经济效益相适应的原则，同步增长，同步提高，既不能在公司效益不明显的情况下盲目追求公司职工的工资增长比例，又不能在公司经济效益取得良好业绩的情况下，忽视对职工工资增长的关心。

3、坚持公开——集体协商；

坚持公平——兼顾上下左右的经济利益；

坚持公正——承认经营者与劳动者收入有差距，但差距不宜拉得过大。

4、在强调注意工资分配原则的同时，也要注意精神鼓励、精神荣誉、精神刺激的原则。

第三条 工资集体协商的范围

公司工会就公司内部工资分配制度、分配方式，工资水平及年增长幅度及其他与履行协议有关的权利和义务作为双方协商的内容。

第四条 分配制度和分配方式

1、公司职工的基本工资包括标准工资、职务工资、岗位工资、计件工资、奖金、津贴和补贴等。

2、公司为使公司职工基本生活得到保障，在正常上班和完成生产任务的情况下，对职工执行不低于义乌市政府规定的最

低工资制度，但上不封顶，并根据企业经营情况确定各自奖金金额。

3、公司设立工龄工资，公司职工在公司每工作一年，公司给予职工xx元的工龄工资。

4、非职工原因造成生产不能正常进行，职工未提供正常劳动的时间超过一个工资支付周期的，企业应向职工支付生活费xx元;不超过一个工资支付周期的，企业向职工支付的月工资不低于市政府规定的最低保障工资。

5、职工工资以货币形式并按月发放，发薪日为每月xx日，如遇节假日提前发放。企业确因生产经营困难，资金周转受到影响，在征得工会或公司职工的同意后，可以短期延迟支付职工工资，但最长不超过xx15xx天。

第五条 公司因工作生产需要，安排职工加班加点，按《劳动法》规定，支付加班工资。

第六条 职工工资扣除规定

1、职工工资不得随便克扣和无故拖欠发放。

2、因职工本人原因，给公司造成经济损失的，公司可按劳动合同约定及企业规章制度规定，由职工赔偿经济损失，在职工工资中予以扣除，若扣除后职工工资低于义乌市最低工资标准的，按最低工资标准支付。

第七条 经济补偿规定

1、公司要终止、解除劳动关系，职工的经济补偿金计发标准按职工本人履行正常劳动前十二个月的月平均工资执行。工作未达十二个月的，按所有工作月的平均工资执行。

2、职工本人主动提出终止解除劳动关系或因违反法律、法规、公司规章制度，给公司造成严重经济损失的，不发经济补偿金。

第八条 职工在生产、工作中遭受事故被认定为工伤的，享受工伤工资待遇，工伤待遇按《工伤保险条例》执行。

第九条 职工工资增长的考虑因素

第十条 内部分配及工资增长协商组织

1、公司与工会双方成立内部分配及工资增长协商小组：

公司方：

公司方首席代表：

工会方：

工会方首席代表：

第十一条 协议的时间和履行

1、本协议有效期为xx年，即从xx年xx月xx日起到xx年xx月xx日止。

2、有效期内，每两年确定一次职工工资增长幅度、基数。

3、协商、测算结果和增资基数，由协商小组公司方首席代表向职工大会报告。

4、协议到期前30天内，双方应协商做好修订、重订工作。如双方未提出修订、重订和终止意见，此协议今后xx年仍然有效，视为按本协议继续履行。

第十二条 协议的变更、解除和终止

有下列情况之一的，可以变更或者解除终止本协议：

1、因不可抗力致使协议不能履行的;

3、协议期满或者双方约定的解除、终止条件出现即行终止。

第十三条 在履行本协议发生的权利、义务、争议，按《集体合同》争议处理程序进行。

第十四条 职工的劳保、福利、社会保险等规定按《集体合同》约定的有关法律、法规、政策执行，本协议不再重订。

第十五条 本协议一式五份，公司与工会各执一份，报市总工会、市劳动局和镇(街道)工委各一份。

第十六条本协议从双方签字之日起生效。

公司(盖章)□xx工会(盖章)：

法定代表人签名□xx工会主席签名：

年xx月xx日xx年xx月xx日

机台安全操作培训心得篇四

时间过得飞快，我离开学习、生活了四年的校园，到icu工作已经一年多了。这里，是我人生的一次蜕变;这里，是我挥洒汗水与实现理想的沃土。在这一年多时间里，我亲身感受到icu全体医护人员对病人的关心、爱护与同情心，以及什么是奉献和敬业，而那些真的不是思想课、口号。作为新护士，我更感受到前辈护士们对我的无限关怀与帮助。在这里，我们新人是被“熏”着成长的。初到icu的我身上还带着学生身

上的那份青涩与稚气，对一切充满好奇也充满了恐惧。来到这里的每一天都过得很充实，在宽敞明亮干净整洁的环境中icu护理团队每天都在忙而有序的工作着，每次遇到接收新病人、抢救时，医护间的配合是那么的默契，正是这支出色的医护队伍使得一个个珍贵的生命一次次的转危为安。这一幕幕都让我惊叹医护工作的神圣，而此时我内心是多么希望自己有丰富的专业知识与临床操作能力，能尽快成为这个优秀的团队中的一名，能捍卫脆弱的生命。而icu的仪器设备、专科技术与理论让我感到很陌生与束手无策，在我懵懵懂懂之时我的带教老师那热情、亲切、关爱的教导感染了我，使我的陌生感慢慢悄然流逝殆尽，经过一个月的跟班学习，每晚下班后苦苦锻炼电脑录医嘱，每一次犯错都得到了带教前辈护士不留情面的批评指正，我终于开始担当独立值班的重任。

当我对icu的仪器设备、专科技术与理论感到不那么陌生的时候，我将独立上班，分管病人。这将意味着一个个脆弱的生命在我手上，病人身上是气管插管、脑室引流管、胃管、尿管、胸管等各种管，而我身上是沉甸甸的责任。此时，我开始怀疑我自己的翅膀是否长成，能否离开带教老师，独立飞翔。我担心烦躁、意识不清的病人把身上的管道拔掉;我恐惧病人病情变化，需要抢救;我生怕遗漏自己班上的工作，而给接班的同事带来麻烦。当我还在为这一切忧心忡忡的时候，老师们无私的帮助让我慢慢成长，步入积极充实的工作岗位。虽然我独立分管病人，但是我感觉到老师们的眼光从没离开我和我分管的病人，我很感谢老师的“放手不放眼”，既能让我学着独立，也让我内心少了恐惧。每当我遇到疑惑，老师们总在我身边并耐心地为我讲解。例如：患者需要进行气管插管，这个操作过程需要医生护士的密切配合，对护士来讲要有精湛的操作技能，老师们会在工作允许的情况下给机会我融入这个操作，而在操作过程中老师边做边讲解，操作结束后，老师更会详细地为我讲述每个步骤的注意点。就是因为她们的无私，我才可以从中获得她们宝贵的临床经验，

也让我心中的恐惧慢慢消失，一步步地适应护理岗位，让我感受到作为一名白衣天使的神圣与自豪，体会到病人康复时的欢欣与满足。

经历了一年的艰苦历练，我已经基本具备了一个icu护士应有的业务水平和心理素质，牢记作为一个重症室护士应有的职责，熟练掌握icu各种日常设备的使用方法和注意事项，在常见危重病人的抢救中做到有条不紊地配合好医生，充分铭记多种危重病例的护理注意事项，真真正正地从一个新人向一个优秀重症监护护士成长，并为此一直奋斗下去。

有人说icu是一个很有成就感的科室，可以亲身鉴证生命的奇迹;有人说icu是一个又脏又臭，死气沉沉的科室，肩上的压力比任何一个科室重;我说icu是个精英部队，医务人员的素质非比寻常…….

机台安全操作培训心得篇五

最近我通过认真学习文件，进一步认识到依法合规操作的重要性和紧迫性，深刻认识到违规操作，案件高发的危害性。作为一名前台柜员，我深知合规操作是基本原则。

一、提高思想素质，增强依法合规操作的理念。

我平时加强自身对法律法规、规章制度学习，提高风险防范意识，这是从源头上杜绝违规违章行为的重要手段。银行本身就是高风险行业，必须把风险防范放在第一位。每天从自己的岗位做起，自觉遵守各项规章制度，自觉抵制各种违纪、违规、违章行为，要根除以信任代替管理，以习惯代替制度，以情面代替纪律，珍惜自己的职业生涯，视制度如生命，纠违章如排雷，增强风险防范意识和自我保护意识，提高规范操作，从源头上预防案件的发生。

二、坚决执行各项规章制度，从自身做起，增强规章制度的

执行。

位客户，比如在实际工作中，我们经常会遇到开户资料不全的客户要求开户，不能支取现金的客户想违规提现，票据要素不全的要办理结算等现象，但作为前台人员，我们要提供服务也要坚持原则，这就需要提高与客户沟通的技巧，在客户的要求不符合规章制度的时候，我们不能只是简单生硬地说“不”，而是要用良好的态度向客户解释不能办理的原因，在防范风险的同时依然提供了优质服务。

总之，我们银行的服务工作必须要要坚持执行各项规章制度，防范风险，保证资金安全。从自身做起，合规经营、合规操作、规范管理，优质服务，把我们各项工作做好。