第一章　人事管理

一、工资津贴

什么是计时工资？

计时工资是按照职工已评定的工资标准结合劳动时间的长短计算报酬的一种工资形式。由于时间是劳动的天然尺度，计时工资是我国现行工资制度的主要形式。计时工资的要求是：

1. 时间计量。单位时间是劳动的天然尺度、要计量劳动、支付报酬，就必须以一定的时间单位作为计量标准。如我国实行的等级工资制就是以月为时间计量单位的。

2. 工作要求。劳动者计时工资的多少，并不是以劳动的自然时间为准，则是以劳动者在时间计量单位内所完成的工作为标准。由于不同工作的复杂的程度和繁重程度不同，劳动报酬也就不同。

3. 报酬标准。报酬标准大多是事先确定的。要确定合理的报酬标准，就必须将不同复杂程度和繁重程度的劳动，换算为可比的简单劳动。我国目前实行的等级工资制，就是借助技术等级标准、工资等级、级差系数、职务等级等手段来实现这种换算。

如何计算标准工资？

计时工资由于计算时间不同，一般可分为小时工资制、日工资制、月工资制 3种。日工资制计算方法如下：日工资制即根据劳动者的日工资标准和实际工作日数来计算工资。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

$$\text{平均每月应出勤天数}=\frac{\text{全年应出勤天数}}{12\text{个月}}=\frac{306}{12}=25.5\text{天}$$

$$\text{日工资标准}=\frac{\text{月工资标准}}{\text{每月应出勤天数}}$$

什么是计件工资？

计件工资是按照劳动者实际生产出的合乎产品质量要求的产品（或劳务）数量，结合规定的计件单价来计算报酬的一种工资形式。记件工资以劳动者完成合格产品的数量来决定其报酬量的大小，将劳动成果与劳动报酬直接地、密切地联系起来，这是它区别于计时工资形式的最显著的特点。

具备了哪些条件的企业可以实行计件工资制？

实行计件工资应具备的条件是：

1. 产品的数量能够单独计算，质量容易检查，并且能够制定先进合理的劳动定额。

2. 生产任务饱满，原材料、动力供应正常，产品品种比较固定。

3. 生产管理制度比较健全，劳动组织比较合理。如有健全的产量统计、质量检验、原材料的消耗定额管理和领发保管制度，以及其他严格的各项责任制度等。

4. 企业领导班子较强，思想政治工作较好，劳动管理机构健全。

计件工资有哪些形式？

计件工资的形式有以下 3 种：

1. 无限计件工资制。就是直接根据工人完成合格产品的数量，以同一计件单价计算劳动报酬的形式，报酬量和产品量成正比，无限计件计算方法简单，工人容易掌握，是普遍采用的一种计件工资形式。

2. 有限计件工资制。就是规定一个限度之内，根据工人完

成的合格产品的数量按同一的计件单价计算工资，对超过限度的部分，则采用各种方法予以限制。

限制的办法一般有两种：一是降低计件单价或实行累退的计件单价；二是规定最高超额限，超过最高限，不再支付工资。有限计件工资制适用于初次实行计件，定额不够准确的企业或工种。这种办法在一定程度上限制了工人的生产积极性，所以不宜长期采用。

3. 累进计件工资制。就是规定一个定额，工人生产的合格产品在定额以内的部分，按照一种计件单价计算工资。对于超过定额部分，则按照递增的计件单价计算工资。累进计件工资制适用于超额难度大，而又急需增加产量的产品。累进计件形式的物质鼓励作用比较大，可以促进劳动生产率的提高。其他还有超额计件工资制，半计件工资制、包工计件工资制等形式。

如何计算计件工资？

不同的计件工资形式，计算计件单价的方法不同。但是，不论哪种形式，其定额以内产量的计价的计算方法是基本的方法。其原理是根据该工作实行计时工资时的工资标准和劳动定额来确定计件单价。计算方法是：

$$\text{计件单价} = \frac{\text{该工作计时工资的工资标准}}{\text{产量定额}}$$

或

$$\text{计件单价} = \frac{\text{该工作计时工资的工资标准}}{\text{工时定额}}$$

$$\text{个人计件工资} = \text{工人生产合格产品的数量} \times \text{计件单价}$$

奖金主要有哪几种类型？

奖金可以分为以下几种主要类型：

1. 综合奖。这是劳动者在一定时期内，全面完成各项技术经济指标的超额劳动报酬。包括月奖、季奖、年奖、“分红”等。

在实行中，由于各项技术经济指标在总体任务中的重要地位是不一样的，因此在设置综合奖时，应注意明确其中的主要技术经济指标，并确定重要性的权数。其次应注意的是，评估的方法，应以“标”为主、以“评”为辅的“标”“评”相结合的方法。

2. 单项奖。这是劳动者完成某一项技术经济指标的超额劳动报酬。可以是“超额”，也可以是“节约奖”，主要是突出要求职工完成某一项技术经济指标。实行单项奖，有利于集中力量解决企业生产经营中的关键问题。

3. 协作奖。这是劳动者加强整体观念超额完成协作任务的劳动报酬。企业中设置协作奖，有利于围绕企业生产经营的中心目标，组织各有关部门共同协作努力奋战，以取得超出平时的优异成果。

4. 合理化建议奖。这是劳动者为了企业的发展而作出的“份外贡献”的劳动报酬。企业设置合理化建议奖，不但有利于激发职工的国家主人翁态度，调动劳动的积极性，而且也利于职工发挥自己的聪明才智，锻炼和提高职工的素质。

运用奖金这种分配手段时应注意哪些问题？

1. 奖励指标要明确。要从生产需要出发，选择对生产经营活动起重要作用的指标作为奖励指标，也可以针对生产经营中的薄弱环节设置奖励指标。在同一时期，不宜选择过多的指标作为奖励指标，而要有所侧重。奖励指标要便于计量和考核，要用数据说话，不要搞群众评议。奖励指标要体现先进水平，要高于目前已达到的水平，要让职工经过努力才能获奖。

2. 奖金标准要适当。奖金是对超额劳动的补偿和奖励。但是，超额劳动所创造的价值，不能全部用来发奖金，要做必要的扣除。一般来讲，奖金在超额劳动所新创造的价值中所占的比重，应当等于或略高于基本工资在定额劳动所能创造的价值中所占有的比重。对于不同的奖励指标，要根据完成指标的难易程

和经济效益的高低，合理确定不同的奖金标准。主要工种的奖金标准，应当高于从事轻便体力劳动的工种；复杂劳动的奖金标准应当高于简单劳动的奖金标准。总之，在确定奖金标准上，既要克服平均主义，又要防止由于标准不当而产生奖金过于悬殊的现象。

津贴可分哪些主要种类？

1. 保健津贴。这是为了保障职工身体健康而建立的津贴。其实行的范围是：经常接触有毒物质的工种；接触矽尘作业的工种；接触放射线的工种；潜水、沉箱作业工种等。津贴的标准一般分为三个等级。津贴的发放办法有两种形式：货币形式和实物形式。

2. 特殊劳动消耗津贴。如地质勘探职工野外工作津贴（简称野外津贴）、矿山下井工作津贴、夜班津贴、建筑安装企业流动施工津贴等。

3. 生活津贴。这是为了保证职工实际工资收入而建立的津贴。如冬季宿舍取暖津贴，物价指数波动津贴等。都是为了解决职工生活中不是由于个人原因造成额外支出的补贴。除了上述三种津贴外，有的企业还实行工龄津贴、职务津贴等。

何为固定工资加提成工资制度？

国内贸易部发布的《国有饮食服务企业实行固定工资加提成工资制度的试行办法》指出：固定工资加提成工资制度，是适应饮食业、服务业的生产劳动和经营特点，体现按劳分配、多劳多得、少劳少得和同工同核算原则的一种较好的工资形式。实行这一工资制度时必须兼顾国家、企业集体、职工个人和消费者四个方面的利益，在增产增收并保证国家、企业多收的基础上增加职工的收入。企业实行固定工资加提成工资制度应当具备一定条件，如经营情况比较稳定，劳动组织比较合理，管理制度（如工

需要全本请访问 www.ertongbook.com

作量记录，服务质量检查制度等）比较健全，财务上独立核算，严格计算经济效果。

提成工资有哪些具体形式？

国内贸易部发布的《国有饮食服务企业实行固定工资加提成工资制度的试行办法》规定：实行固定工资加提成工资制度的企业，其提成工资可分别实行小组提成或企业提成，凡是营业额或利润额能够单独计算检查的小组，可以实行小组提成，只能按企业计算检查的，则实行企业提成。为了保证职工生活的相对稳定，淡旺季职工收入不致过于悬殊，可以将现行标准工资加以适当折扣（例如八折），作为固定工资部分，另按利润额或营业额实行提成，作为提成工资部分。但各地可以因地制宜适当扩大或缩小固定工资部分的比例。提成工资部分一般以实行全额利润提成的形式为好。实行利润提成的企业，必须采取相应的措施，保证产品质量和服务质量以维护消费者的利益；也要保证正当费用开支和国家积累。实行按营业额提成的企业，必须制定出合理的原材料消耗定额、费用定额、劳动定额，以防止单纯追求高营业额而不计成本，不顾国家和企业的利益。

如何确定提成率？

国内贸易部发布的《国有饮食服务企业实行固定工资加提成工资制度的试行办法》规定：提成率的确定必须合理，所谓合理的水平是在劳动组织比较合理，经营条件比较正常的情况下，经过职工努力提高服务质量，完成各项经济指标，并保证增加盈利部分，国家、企业多得的同时，职工个人实际收入随之适当提高。具体提成比例，按地区、行业控制，由各省、市、自治区商业、服务厅、局依据当地情况，会同劳动、财政部门、区别行业加以核定，既不能一刀切，搞平均主义，又要防止就高不就低，追求高比例提成的倾向。各企业的提成率由各地饮食、服务业管

理部门分行业，不同企业类型、等级、地段和营业情况加以确定，报经当地商业、服务业行政主管部门批准后执行。为了保证在国家多收的基础上，适当增加职工所得，一般可采用分段递减（累退）提成率，而不规定个人提成工资的最高限额。

何时应该修改提成率？

国内贸易部发布的《国有饮食服务企业实行固定工资加提成工资制度的试行办法》规定：提成率在正常情况下应保持稳定，一般一年审查修改一次（对于初次制定的提成率，可以规定一个试行期，如试行 3个月至 6个月）；如果企业规模、等级、业务范围、经营条件、劳动组织发生重大变化的时候，则需要及时进行修改。在一般情况下，淡旺季的提成率应该一致，不能为了保证职工收入而在淡季提高提成率。正确的做法应该是根据淡季的不同营业情况，合理调整劳动组织、扩大营业增加收益，也可以采取以旺养淡，把旺季提成工资分配后结余部分，调剂到淡季使用。

如何分配提成工资？

国内贸易部发布的《国有饮食服务企业实行固定工资加提成工资制度的试行办法》规定：小组或企业所得的提成工资，应该根据“按劳分配、多劳多得”的原则，按照小组或企业各个成员工作成绩、劳动效果的大小进行合理分配。企业内脱产的领导和管理人员，一般都可以结合其本岗位工作的完成情况参与提成工资的分配。提成工资的具体分配办法。可采用“死分活值”或“活分活值”的方法，也可以采用“死分活分”相结合，“活值”计酬的方法。“死分”的评定，主要应根据每个职工技术水平高低、责任大小、劳动强度、劳动条件和原有工资多少等方面的实际情况，经民主评议、合理确定。“死分”一季度、半年或一年评定一次，在此期间、“死分”固定不变。“活分”的确定，尽可

能采取“记分”的办法，根据每个职工的实际劳动效果和企业规定的奖分罚分条件，计算每个职工的“活分”分数。提成工资按项目列支，其提成金额，合理分配给职工后有多余的，可以结转到下一年度继续使用。

二、安全生产与劳动保护

安全生产目标管理包括哪些内容？

安全生产目标管理的内容是：

1.确定切实可行的目标值。采用科学的目标预测法，根据企业的需要和可能，采取系统分析的方法，确定合适的目标值，并研究围绕达到目标应采取的措施和手段。

2.据根安全决策和目标的要求，制订实施办法，做到有具体的保证措施，包括组织技术措施，明确的完成程序和时间，承担责任的具体负责人，并签订有关合同。措施应力求定量化，以便于实施和考核。

3. 规定具体的考核标准和奖惩办法。企业要认真贯彻执行《安全生产目标管理考核标准》。考核标准不仅要规定目标值,而且要把目标值分解为若干具体要求加以考核。

4. 安全生产月管理必须与安全生产责任制挂钩，分行业分级层层负责，实行个人保班组，班组保工段，工段保车间，车间保全厂（公司），企业保主管部门。充分调动各级组织和全员职工的积极性，才能保证安全生产管理目标的实现。

5. 安全生产目标管理必须与企业经营承包责任制挂钩，作为整个企业目标管理的一个重要组成部分。实行厂长（经理）任期目标责任制、租赁制和各种经营承包责任制的单位负责人或经营集团成员，应把安全生产目标管理实现与否所受到的奖惩和他们的经济收入挂起钩来，完成则增加奖励，未完成则分别具体情

况给予处罚。

6. 企业及其主管部门对安全生产目标管理计划的执行情况要进行定期的检查与考核。对于弄虚作假者，要严肃处理。

企业应如何进行安全检查？

企业应实行经常性与定期检查、专业检查与群众检查相结合的安全检查制度。经常性检查是指安全技术人员和车间、班组干部、职工对安全的日查、周查和月查。定期检查是企业组织的定期（如每季度、半年或一年）全面的安全检查。专业检查根据设备和季节特点进行专项的专业安全检查，如防火、防爆、防暑检查等。群众性安全检查指发动职工群众普遍进行安全检查，并结合对职工进行安全教育。安全检查主要包括，查思想、查安全卫生装置、查个人防护用品的使用情况等。

哪些行为属于不安全行为？

在企业中，下列行为属于不安全行为：

1. 操作错误、忽视安全、忽视警告：未经许可开动、关停、移动机器，开动、关停机器时未给信号、开关未锁紧，造成意外转动、通电或漏电等，忘记关闭设备，忽视警告标记，警告信号，操作错误（指按钮、阀门、搬手、把柄等的操作），奔跑作业，供料或送料速度过快，机器超速运转，违章驾驶机动车，酒后作业，客货混载，冲压机作业时，手伸进冲压膜，工件紧固不牢，用压缩空气吹铁屑。

2. 造成安全装置失效：拆除了安全装置，安全装置堵塞，失掉了作用，调整的错误造成安全装置失效。

3. 使用不安全设备：临时使用不牢固的设施，使用无安全装置的设备。

4. 以手代替工具操作：用手代替工具，用手清除切屑，不用夹具固定、用手拿工件进行机加工，物体（指成品、半成品、

需要全本请访问 www.ertongbook.com

材料、工具、切屑和生产用品等）存放不当。

5. 冒险进入危险场所：冒险进入涵洞，接近漏料处，无安全设施，采伐、集材、运材、装车时，未离危险区，未经安全监察人员允许进入油灌或井中，未“敲帮问顶”开始作业，冒进信号，调车场超速上下车，易燃易爆场合明火，私自搭乘矿车，在绞车道行走，未及时了望。

6. 攀、坐不安全位置（如平台护栏、汽车挡板、吊车吊钩）：在起吊物下作业、停留，机器动转时加油、修理、调整、焊接、清扫等，有分散注意力行为。

7. 在必须使用个人防护用品用具的作业或场合中忽视其作用：未戴护目镜或面罩，未戴防护手套，未穿安全鞋，未戴安全帽，未佩戴呼吸护具，未佩戴安全带，未戴工作帽。

8. 不安全装束：在有旋转零件的设备作业时穿肥大服装，操纵带有旋转部件的设备时戴手套。

哪些状态属于不安全状态？

在企业中，下列状态属于不安全状态：

1. 防护、保险、信号等装置缺乏或有缺陷：

(1) 无防护：无防护罩，无安全保险装置，无报警装置，无安全标志，无护栏或护栏损坏，电气未接地，绝缘不良，风扇无消音系统、噪声大、危房内作业，未安装防止“跑车”的挡车器或挡车栏。

(2) 防护不当：防护罩未在适当位置，防护装置调整不当，坑道掘进、遂道开凿支撑不当，防爆装置不当，采伐、集体作业安全距离不够，放炮作业隐蔽所有缺陷，电气装置带电部分裸露。

2. 设备、设施、工具、附件有缺陷：设计不当、结构不合安全要求、通道门遮挡视线，制动装置有缺陷，安全间距不够，拦车网有缺欠，工件有锋利毛刺、毛边，设施上有锋利倒棱。

3. 强度不够：机器强度不够，绝缘强度不够，起吊重物的绳索不合安全要求。

4. 设备在非正常状态下运行：带“病”运转、超负荷运转。

5. 维修、调正不良：设备失修，地面不平，保养不当、设备失灵。

6. 个人防护用品用具（防护服、手套、护目镜及面罩、呼吸器官护具、听力护具、安全带、安全帽、安全鞋等）缺少或有缺陷：

（1）无个人防护用品、用具；

（2）所用防护用品、用具不符合安全要求。

7. 生产（施工）场地环境不良：

（1）照明光线不良，照明度不足，作业场地烟雾尘弥漫视物不清，光线过强。

（2）通风不良,无通风。通风系统效率低,风流短路,停电停风时放炮作业，瓦斯排放未达到安全浓度时放炮作业，瓦斯超限。

（3）作业场所狭窄，作业场地杂乱，工具、制品、材料堆放不安全；采伐时，未开“安全道”，迎门树、坐殿树、搭挂树未作处理。

8. 交通线路的配置不安全，操作工序设计或配置不安全，地面滑，地面有油或其它液体，冰雪覆盖，地面有其它易滑物。

企业职工伤亡事故如何分类？

企业职工伤亡事故可按以下标准进行分类：

1. 按事故类别分类主要有：物体打击、车辆伤害、机械伤害、起重伤害、触电、淹溺、灼烫、火灾、高处坠落、坍塌、冒顶片帮、透水、放炮、火药爆炸、瓦斯爆、锅炉爆炸、容器爆炸、其它爆炸、中毒和窒息、其它伤害。

2. 按伤害程度分类：

（1）轻伤，指损失工作日低 105 日的失能伤害。

（2）重伤，指损失工作日等于和超过 105 日的失能伤害，以及死亡。

3. 按事故严重程度分类：

（1）轻伤事故，指只有轻伤的事故。

（2）重伤事故，指有重伤无死亡的事故。

（3）死亡事故，其中重大伤亡事故，指一次事故死亡 1～2 人的事故；特大伤亡事故，指一次事故死亡 3 人以上的事故（包括 3 人）。

伤亡事故发生后，怎样进行事故报告？

伤亡事故发生后，负伤者或最先发现的人必须立即报告有关领导人员，有关领导人员应根据情况逐级上报，或直接向厂（矿）长（经理）报告。厂（矿）长（经理）接到发生重伤事故、重大或者特大伤亡事故的报告后，必须立即将事故概况（即事故发生时间、地点、原因和伤亡人数），用电话、电报、电传或其它快速办法报告当地企业主管部门、劳动部门和工会。

重大伤亡事故按系统逐级快速上报至省级部门，特大伤亡事故按系统逐级快速上报至劳动人事部和企业主管部。同时，当地劳动部门须在 24 小时内填报《企业职工死亡事故速报表》直报劳动部和本省（自治区、直辖市）劳动部门。凡跨省、自治区、直辖市的承包单位或流动性作业的企业发生事故后，企业主管部门必须迅速组织事故调查组和负责统计上报，企业主管部门所在地的劳动部门也应按系统逐级负责统计上报。事故发生地的劳动部门要立即协助调查处理。企业主管部门和当地劳动部门、经贸委、工会收到《职工作伤亡事故调查报告书》后，必须及时按系统逐级上报，其中重大和特大伤亡事故的调查报告书须报至劳动人事部、国家经贸委和全国总工会。

企业发生职工伤亡事故，如有隐瞒、虚报或者故意延迟不报的，除责成补报外，对责任者应给予纪律处分，情节严重的要追

究其法律责任。《企业职工死亡事故速报表》等综合统计报表如有漏报、迟报的，要追究有关劳动局负责人的责任。在调查、处理伤亡事故中，有玩忽职守、滥用职权，循私舞弊者，应追究有关人员的责任。

伤亡事故发生后，怎样进行事故调查？

企业发生伤亡事故，应按以下规定进行事故调查：

1. 企业的厂（矿）长（经理）、车间主任（或者相当于这些职务的人员，下同）必须对职工伤亡事故的登记、统计、调查和报告的准确性和及时性负责。

2. 发生重伤或死亡事故的单位，要积极组织抢救伤员、保护现场。因抢救伤员和防止事故扩大，需要移动现场物件时，必须做出标志、拍照（不能拍照的场所除外）、详细记录和绘制事故现场图。死亡事故现场必须经过当地劳动、司法机关同意，才能清理。

3. 轻伤事故，由车间主任组织生产技术、安全技术等有关人员会同工会进行调查，确定事故原因，提出改进措施，并且填写《职工伤亡事故登记表》，及时分送厂（矿）长（经理）和基层工会。

4. 重伤事故和重大、特大伤亡事故调查组的组成单位和人员：发生重伤事故，由企业主要领导人组织企业生产技术、安全技术等有关人员会同基层工会组成调查组。重大和特大伤亡事故分别由企业或主管局负责组织调查组，当地劳动部门、公安局、检察院和工会参加。其中，特大伤亡事故调查组应有省、自治区、直辖市企业主管部门、劳动部门、经贸委和工会参加。

5. 事故调查组要尽快查明事故原因，拟定改进措施，提出对事故责任者的处理意见。企业应在事故发生后一个月内，向企业主管部门、当地劳动部门，经贸委、工会和其他有关单位报送《职工伤亡事故调查报告书》：

（1）有关设计和工艺方面的技术文件、工作指令和规章制度方面的资料及执行情况；

（2）关于工作环境方面的状况：包括照明、湿度、温度、通风、声响、色彩度、道路、工作面状况以及工作环境中的有毒、有害物质取样分析记录；

（3）个人防护措施状况；应注意它的有效性、质量、使用范围；

（4）出事前受害人和肇事者的健康状况；

（5）其它可能与事故致因有关的细节或因素。

（6）证人材料搜集；要尽快找被调查者搜集材料。对证人的口述材料，应认真考证其真实程度。

（7）现场摄影；显示残骸和受害者原始存息地所有照片。可能被清除或被践踏的痕迹：如刹车痕迹、地面和建筑物的伤痕、火灾引起损害照片、冒顶下落物的空间等。

（8）事故图：报告中的事故图，应包括了解除事故情况所必需的信息。如：事故现场示意图、流程图、受害者位置图等。

伤亡事故发生后，怎样进行事故处理？

在处理事故时，应按各级安全生产责任制的规定，分清事故的直接责任者、主要责任者和领导责任者。凡因违章指挥、违章作业、玩忽职守、违反劳动纪律或发现危紧情况而不采取应有的措施，以致造成伤亡事故的，应当追究主要责任者的责任。凡因错误指挥，缺乏安全生产规章制度使职工无章可循，不按规定对职工进行安全技术教育，设施不按时检修或明知设施有隐患不及时消除，劳动环境不安全不采取措施，以致造成伤亡事故的，应当追究有关领导人的责任。情节恶劣、后果严重，触犯刑法的，应由司法部门依法追究刑事责任。

企业如何预防伤亡事故？

企业预防事故的发生，应坚持以下 4 项原则：

1. 事故可以预防。在这一原则基础上，分析事故发生的原因和过程，研究防止事故发生的理论及方法。

2. 防患于未然。事故与后果存在着必然性关系，积极有效的预防办法是防患手段。只有避免了事故，才能避免事故造成的损失。

3. 根除可能的事故原因。事故与其发生的原因是必然性关系。任何事故的出现，总是有原因的。事故与原因之间存在着必然性的因果关系。为了使预防事故的措施有效。首先应当对事故进行全面的调查和分析，准确地找出直接原因、间接原因以及基础原因。所以，有效的事故预防措施，来源于深入的原因分析。

4. 在全面治理引起事故的各种原因之中，技术原因、教育原因以及管理原因这三种原因的相应对策为技术对策、教育对策及法制（或管理）对策。这是事故预防的三根支柱，发挥这三根支柱的作用，事故预防可以取得满意的效果。

企业怎样进行事故分析？

事故分析按以下步骤进行：

1. 整理和阅读调查材料，按以下 7 项内容进行分析：受伤部位、受伤性质、起因物、致害物、伤害方式、不安全状态、不安全行为。

2. 确定事故的直接原因，并确定事故的责任者。

3. 在分析事故原因时，

(1) 属于下列情况者为直接原因：机械、物质或环境的不安全状态和人的不安全行为。

(2) 属于下列情况者为间接原因：技术和设计上有缺陷：工业构件、建筑物、机械设备、仪器仪表、工艺过程、操作方法、维修检验等的设计，施工和材料使用存在问题；教育培训不够，未经培训，缺乏或不懂安全操作技术知识。

(3) 劳动组织不合理：对现场工作缺乏检查或指导错误；没

有安全操作规程或不健全；没有或不认真实施事故防范措施；对事故隐患整改不力。

4. 在分析事故时，应从直接原因入手，逐步深入到间接原因，从而掌握事故的全部原因，再分清主次，进行责任分析。

5. 事故责任分析。根据事故调查所确认的事实，通过对直接原因和间接原因的分析，确定事故中的直接责任者和领导责任者；在直接责任者和领导责任者中，根据其在事故发生过程中的作用，确定主要责任者；根据事故后果和事故责任者应负的责任提出处理意见。

什么是安全技术措施？

安全技术措施是为消除劳动生产过程中的不安全因素，预防人体受到伤害和财物受到损坏而采取的各种技术措施的总称。劳动生产过程中的不安全因素主要有：机械性作用，如砂轮的破碎飞出，起重机钢绳断裂造成重物落下等；化学物质的作用，如强酸、强碱或氟化物等的伤害和急性中毒；温度的作用，如火焰、熔融金属飞溅的灼烫、低温作业引起的冻伤等；爆炸作用，如锅炉与压力容器、矿井中的瓦斯、火药和钢水包的爆炸等；作业环境的不利因素，如水下或高空、强烈而持续的噪声或震动等。消除不安全因素的主要技术措施是：

1. 实行机械手和自动化远距离操作，消除人体遭到伤害的危险。

2. 设置安全装置，包括保险装置，当危险状况出现时自行动作而消除危险；防护装置，采用屏护方法，使人体与生产过程的危险部分相隔离，或采用与机器设备有相互制约关系的连锁装置，讯号装置在危险状况即将出现时，警告操作人员预防和及时消除危险；采用安全标志，用安全色、几何图形和图形符号表达特定的安全信息，引起人们对危险环境和物体等不安全因素的注意，预防发生事故。

3. 严格进行安全技术检验，机器设备出厂前和使用过程中按照有关安全标准的要求和规定期限，逐项进行检查试验，合格后才准予出厂或继续使用；搞好机器设备的维护保养与计划检修，防止和减少机器设备遭受意外损坏。

为保证工人的安全，工厂的电器设备安装和使用应符合哪些规定？

工厂的电器设备安装和使用应符合下列规定：

1. 电气设备和线路的绝缘必须良好。裸露的带电导体应该安装于碰不着的处所；否则必须设置安全遮栏和显明的警告标志。

2. 电气设备的金属外壳，可能由于绝缘损坏而带电的，必须根据技术条件采取保护性接地或者接零措施。

3. 行灯的电压不能超过 36 伏特，在金属容器内或者潮湿处所不能超过 12 伏特。

4. 电钻、电镐等手持电动工具，在使用前必须采取保护性接地或者接零的措施。

5. 发生大量蒸汽、气体、粉尘的工作场所，要使用密闭式电气设备；有爆炸危险的气体或者粉尘的工作场所，要使用防爆型电气设备。

6. 电气设备和线路都要符合规格，并且应该定期检修。

7. 电气设备的开关应该指定专人管理。

什么是防火防爆技术措施？

防火防爆技术措施是防止可燃物质迅速氧化而发生火灾与爆炸所采取的技术措施。可燃物、助燃物和着火源的相互作用是燃烧的三个基本条件，防止火灾的全部技术措施的实质是制止上述条件的同时存在及相互作用。

1. 防火技术措施主要是：对可燃和易燃物质实行科学管理；

需要全本请访问 www.ertongbook.com