

## قوانین و مقررات بهداشتی

حقوق کار

قانون عبارت است از؟

مجموعه بایدها و نبایدها - مجموعه ای است که نظم در جامعه ایجاد می کند - سبب امنیت و آرامش مردم می شود

آئین نامه توسط ..... به تصویب می رسد؟

الف) مجلس شورای اسلامی (ب) شورای نگهبان (ج) هیئت دولت (د) الف و ب

حقوق کار را تعریف کنید؟

دامنه شمول قانون کار را توضیح دهید؟

### از دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت

دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت بر اساس کدامیک از مواد قانونی تدوین شده است

پاسخ: ماده ۱۵۶ قانون کار

ماده ۲: به استناد بند ۲ ماده ۱ قانون وظایف و تشکیلات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و مواد ۸۵، ۱۵۶، و تبصره ۱

ماده ۹۶ قانون کار رعایت شرایط و ضوابط مندرج در این دستورالعمل در کلیه کارگاه های کشور و برای کلیه کارفرمایان،

کارگران و کارآموزان الزامی است. و کارشناسان بهداشت حرفه ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ناظر به اجرای

صحیح آن می باشند.

تبصره: اظهار نظر در مواردی از قبیل مطلوب، نامطلوب، مناسب، نامناسب، کافی، ناکافی و...بعهدده کارشناس بهداشت

حرفه ای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد بود.

### فصل اول: تاسیسات بهداشتی کارگاه:

ماده ۳: ساختمان کارگاه باید متناسب بوضع آب و هوای محل ساخته شده باشد.

ماده ۴: ارتفاع کارگاه نباید از سه متر کمتر باشد برای هر کارگر در کارگاه باید حداقل سه متر مربع سطح منظورگردد

و سطح اشغال شده وسیله ماشین آلات یا ابزار و اثاثیه مربوط به کار و فاصله آنها از هم و مسیر عبور و مرور و وسائل نقلیه جزو

سطح مزبور محسوب نمی شود.

ماده ۵: دیوارها و سقف کارگاه طوری ساخته شود که از نفوذ عوامل زیان آور از قبیل گرما، رطوبت، سرما، صدا و غیره به

داخل کارگاه و بالعکس جلوگیری کند.

ماده ۶: کف کارگاه باید هموار، بدون حفره و شکاف بوده و لغزنده نباشد و در صورت لزوم قابل شستشو باشد و دارای شیب

مناسب به طرف کفشوی باشد.

ماده ۷: دیوارها باید صاف، بدون ترک خوردگی و به رنگ روشن و متناسب باشد.

ماده ۸: در کارگاه‌هایی که با مواد شیمیایی و یا مواد غذایی سروکار دارند و یا طبیعت کار طوری است که باعث آلودگی و روغنی شدن دیوارها می‌شود، دیوارها باید صاف و قابل شستشو باشند.

ماده ۹: در کارگاه باید به تناسب وسعت محل، نوع کار و شرایط اقلیمی به اندازه کافی درب و پنجره برای ورود نور و هوا موجود باشد.

ماده ۱۰: شیشه درب و پنجره باید بدون شکستگی بوده و همیشه تمیز باشند.

ماده ۱۱: درب و پنجره‌ها باید مجهز به توری بوده و درب‌ها دارای فنر یا درب بند پنوماتیک باشند.

ماده ۱۲: انباشتن کالا در جلو پنجره ممنوع می‌باشد.

ماده ۱۳: مساحت پنجره باید متناسب با مساحت کف کارگاه و نوع کار باشد.

ماده ۱۴: در کارگاه بایستی روشنائی کافی (طبیعی یا مصنوعی) متناسب با نوع کار و محل تامین شود.

ماده ۱۵: منابع روشنائی مصنوعی باید همواره سالم و تمیز باشند.

ماده ۱۶: هوای کارگاه‌های بدون آلودگی باید متناسب با فصل و جمعیت شاغل تهویه گردد.

ماده ۱۷: در کارگاه‌هایی که آلودگی ناشی از کار وجود دارد میبایست تهویه به گونه‌ای صورت گیرد که تراکم آن مطابق با حد تماس شغلی باشد.

ماده ۱۸: وسائل سرمایشی و گرمایشی کارگاه باید دما و رطوبت محیط کار را مطابق با حد مواجهه مجاز تامین نمایند.

ماده ۱۹: کلیه کارگاه‌ها به تناسب کار و تولید خود باید دارای انبار مناسب باشند.

ماده ۲۰: در کارگاه‌هایی که زمان صرف غذا بر ساعات کار منطبق باشد باید دارای آشپزخانه با شرایط و ضوابط ذیل باشند:

تبصره: کارگاه‌هایی که دارای آشپزخانه نیستند و یا غذا در محل دیگری تهیه و طبخ می‌گردد موظفند جهت گرم کردن و آماده سازی و توزیع غذا امکانات لازم مطابق با شرایط و ضوابط بهداشتی در این دستورالعمل را فراهم نمایند.

ماده ۲۷: در کارگاه‌هایی که از نظر فرآیند تولید دارای آلودگی معمولی می‌باشند باید به ازای هر ۱۵ نفر کارگر یک ی ۱۰ نفر کارگر یک دوش آب گرم و سرد و به ازای هر ۱۰ نفر اضافی یک دوش آب گرم و سرد دیگر در نظر گرفته شود. کارگاه‌های صنفی از این قاعده مستثنی هستند.

ماده ۳۰: در هر کارگاه باید اتاقی با فضای کافی، متناسب با تعداد کارگران و قفسه‌های انفرادی برای تعویض لباس شخصی آنان در نظر گرفته شود.

ماده ۳۵ : اگر در فرآیند تولید موادی مانند آزیست ، سموم ، مواد عفونت زا و امثالهم استفاده می شود در اینگونه کارگاهها باید به تعداد کافی ماشینهای لباسشویی جهت شستشوی البسه کارگران وجود داشته باشد .

ماده ۳۶ : تعداد توالت در کارگاهها با توجه به تعداد شاغلین آنها به شرح ذیل تعیین می گردد :

برای ۹ تا ۱ نفر شاغل	حد اقل یک توالت
برای ۲۴ تا ۱۰ نفر شاغل	حداقل ۲ توالت
برای ۲۹ تا ۲۵ نفر شاغل	حداقل ۳ توالت
برای ۷۴ تا ۵۰ نفر شاغل	حداقل ۴ توالت
برای ۱۰۰ تا ۷۵ نفر شاغل	حداقل ۵ توالت

و در کارگاههایی که تعداد شاغلین آنها بیش از ۱۰۰ نفر است به ازای هر ۳۰ نفر اضافی حداقل ۱ توالت در نظر گرفته شود. تبصره ۱ : در کارگاههای صنفی با تعداد کارکنان کمتر از ۳ نفر که کارگران با ۱۵ دقیقه پیاده روی به توالت بهداشتی دسترسی دارند ، داشتن توالت در محل کارگاه ضروری نیست .

ماده ۴۰ : در هر کارگاه باید به ازای هر ۵۰ کارگریک آب سرد کن وجود داشته باشد و در کارگاههای زیر ۵۰ نفر وجود یک شیر آب خوری ضروری است . شیر آب خوری باید از نوع فواره ای و دارای سپر محافظ باشد تا آبی که از دهان کارگر باز می گردد به آن نرسد و لب کارگر نیز با آن تماس پیدا نکند. آب خوری نباید در مجاورت توالت ، دستشویی و دوش باشد و حتی المقدور نزدیک محل کار باشد .

ماده ۴۵ : زباله و فاضلاب اماکن عمومی کارگاهی باید طبق ضوابط بهداشتی جمع آوری و دفع گردد.

ماده ۴۶ : نسبت به پسابهای صنعتی و مواد زائد صنعتی باید طبق اصول و ضوابط بهداشتی موجود عمل شود.

ماده ۴۸ : در کارگاههایی که زنان مشغول به کار می باشند اتاقی برای استراحت زنان باید در نظر گرفته شود :

ماده ۵۰ : کارفرما مکلف است جهت ارائه خدمات بهداشتی و درمانی کارگر محل مناسبی مطابق با آئین نامه ها و دستورالعمل های مربوطه اختصاص دهد .

- با توجه به دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت لزوم احداث آشپزخانه ماده ( ) است
- با توجه به دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت آب آشامیدنی و مصارف بهداشتی باید منطبق بر استانداردهای بهداشتی و مورد تایید مراجع ذیصلاح باشد. ماده ( ) است
- با توجه به دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت زباله و فاضلاب اماکن عمومی کارگاهی باید طبق ضوابط بهداشتی جمع آوری و دفع گردد ماده ( ) است

- با توجه به دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت کارفرما مکلف است جهت ارائه خدمات بهداشتی و درمانی کارگر محل مناسبی مطابق با آئین نامه ها و دستورالعمل های مربوطه اختصاص دهد . ماده ( ) است
- توجه ۳: از نظر اجرای این دستورالعمل احتیاجات بهداشتی کارگاه بر دو دسته تاسیسات بهداشتی کارگاهی و تسهیلات بهداشتی کارگاهها به شرح ذیل تعریف می گردند:

الف - تاسیسات بهداشتی کارگاه: شامل ساختمان و تاسیسات کارگاهی است که رد ارتباط با تامین شرایط بهداشتی محیط کار مطرح می باشند از قبیل: ساختمان کارگاه، سیستم روشنایی، تهویه، آب، فاضلاب و زباله

ب: تسهیلات بهداشتی کارگاه شامل کلیه تسهیلات جنبی کارگاه است که برای حفظ سلامت شاغلین و افراد وابسته به آنان در کارگاه موجود و یا دایر می گردد. از قبیل آشپزخانه، محل غذاخوری، سردخانه، حمام، رختکن، تسهیلات شستشوی البسه کارگان، دستشویی، آبخوری، توالت، اتاق استراحت زنان، مهد کودک و شیرخوارگاه، نمازخانه و تسهیلات مربوطه به ارائه خدمات بهداشتی درمانی در کارگاه، تسهیلات مربوط به ایاب و ذهاب کارگران می باشد.

### **آئین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشتکار**

ماده ۲- کارگاههایی که دارای ۲۵ نفر کارگر باشند ، کارفرما مکلف است کمیته ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار در کارگاه با اعضای ذیل تشکیل دهد.

۱- کارفرما یا نماینده تام الختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سر استادان کارگاه

۴- مسئول حفاظت فنی

۵- مسئول بهداشت حرفه ای

تبصره ۱- مسئول حفاظت فنی می بایستی ترجیحا از فارغ التحصیلان برشته ایمنی کار باشد.

تبصره ۲ - مسئول بهداشت حرفه ای می بایستی ترجیحا فارغ التحصیل بهداشت حرفه ای یا پزشک عمومی مورد تایید مرکز بهداشت شهرستان باشد .

تبصره ۳- اعضا کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با هزینه کارفرما بایستی در برنامه های آموزشی و بازآموزی مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار که توسط ارگانهای ذیربط برگزار می گردد شرکت نمایند.

تبصره ۴- در کارگاههایی که بین ۲۵ تا ۱۰۰ نفر کارگر داشته باشند در صورتیکه که یک یا دو نفر از اعضای کمیته د رکارگاه حضور نداشته باشند جلسه کمیته با حداقل سه نفر از افراد مذکور تشکیل می گردد مشروط برآنکه در این کمیته مسئول حفاظت فنی یا مسئول بهداشت حرفه ای حضور داشته باشد .

ماده ۳- در کارگاههایی که کمتر از ۲۵ نفر کارگر دارند و نوع کار آنها ایجاب نماید با نظر مشترک و هماهنگ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای محل ، کارفرما مکلف به تشکیل کمیته مزبور خواهد بود.

تبصره ۱- در این گونه کارگاهها با سه نفر از اعضا به شرح زیر تشکیل می گردد:

۱- کارفرما یا نماینده تام الختیار او

۲- نماینده شورای اسلامی یا نماینده کارگران کارگاه

۳- مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای

ماده ۵- وظایف کمیته فنی و بهداشت کار به شرح ذیل است :

۱- طرح مسائل و مشکلات حفاظتی و بهداشتی در جلسات کمیته و ارائه پیشنهادات لازم به کارفرما جهت رفع نواقص و سالم سازی محیط کار

۲- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی پیشنهادات لازم جهت رفع آنها به کارفرمای کارگاه

۳- همکاری و تشریک مساعی یا کارشناسان بهداشت حرفه ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار

۴- توجه و آشناسازی کارگران نست به رعایت مقررات و موازین بهداشتی و حفاظتی در محیط کار

۵- همکاری با کارفرما در تهیه دستورالعملهای لازم برای انجام کار مطمئن ، سالم و بدون خطر و همچنین استفاده صحیح از لوزام و تجهیزات بهداشتی و حفاظتی در محیط کار

۶- پیشنهاد به کارفرما جهت تشویق کارگرانی که در امر حفاظت فنی و بهداشت کار علاقه و جدیت دارند

۷- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورتجلسات کمیته و همچنین فرمهای مربوط به حودث ناشی از کار و بیماری های ناشی از کار به ارگانهای ذیربط

۸- پیگیری لازم در انجام معاینات قبل ازاستخدام و معاینات ادواری به منظور پیشگیری از ابتلا کارگران به بیماری های ناشی از کار و ارائه نتایج حاصله به مرکز بهداشت مربوطه

۹- اعلام موارد مشکوک به بیماری های حرفه ای از طریق کارفرما به مرکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب برای کارگرانیکه به تشخیص شورای پزشکی به بیماری های حرفه ای مبتلا شده و یا در معرض ابتلا آنها قرار دارند . ( موضوع تبصره ۱ ماده ۹۲ قانون کار )

۱۰- جمع آوری آمارو اطلاعات مربوطه از نقطه نظرمسائل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه

- ۱۱- بازدید و معاینه ابزار کار، وسایل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها
- ۱۲- ثبت آمار حوادث و بیماری های ناشی از کار کارگران و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث
- ۱۳- نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماری های حرفه ای و همچنین نصب پوسترها آموزشی بهداشتی و حفاظتی در محیط کار
- ۱۴- اعلام کانونهای ایجاد طرات حفاظتی و بهداشتی در کارگاه
- ۱۵- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشی آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار
- ۱۶- تعیین خط مشی روشن و منطبق با موازین حفاظتی و بهداشتی بر حسب شرایط اختصاصی هر کارگاه جهت حفظ و ارتقاء سطح بهداشت و ایمنی محیط کار و کارگر در محیط کار
- ۱۷- تهیه و تصویب و صدور دستورالعملهای اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماری های ناشی از عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیکی، بیولوژیکی، و روانی محیط کار

### **آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور**

ماده ۱. کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال بیمه شده تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می شود که نتیجه آن بروز بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می باشد. مشاغل سخت و زیان آور موضوع این ماده به دو گروه تقسیم می شوند:

الف- مشاغلی که صفت سخت و زیان آوری با ماهیت شغلی وابستگی داشته اما می توان با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی مناسب توسط کارفرما سختی و زیان آوری آنها را حذف نمود.

ب- مشاغلی که ماهیتاً سخت و زیان آور بوده و با بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان آوری آنها حذف می گردد.

ماده ۳. کارفرمایان کلیه کارهای سخت و زیان آور که تمامی یا برخی از کارهای آنها سخت و زیان آور می باشند مکلفند اقدامات زیر را انجام دهند:

۱. کارفرمایان کارگاههای تأسیس شده، تا تاریخ قانون یاد شده مکلفند حداکثر ظرف ۲ سال از تاریخ مذکور، نسبت به ایمن سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استاندارد های مشخص شده در قانون کار و آیین نامه های مربوط (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

در مورد کارگاههای که پس از تصویب قانون یاد شده ایجاد می گردد کارفرمایان مربوط مکلفند گواهی لازم را از وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مبنی بر رعایت ایمنی بهداشت و استاندارد بودن آنها طبق قانون کار اخذ نماید. اجاره فعالیت این قبیل کارگاهها مشروط به ارائه گواهی مزبور می باشد.

۲. کارفرمایان مکلفند شاغلین در کارهای سخت و زیان آور را حداقل سالی یکبار به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص بهنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی آنان توسط مراکز بهداشتی و درمانی مورد معاینه قرار داده و نتیجه را در پرونده های مربوط ضبط و یک نسخه از آن را به سازمان تأمین اجتماعی ارائه نمایند.
۳. تغییر شغل بیمه شده که در معرض فرسایش جسمی و روحی ناشی از کار اشتغال در کارهای سخت و زیان آور باشد بر اساس مقررات پیش بینی شده در قانون کار صورت می گیرد.
۴. معاینات قبل از استخدام طبق ماده (۹۰) قانون تأمین اجتماعی - مصوب ۱۳۵۴ - انجام می گردد.

#### ماده ۸ -

به منظور تطبیق و تشخیص مشاغل سخت و زیان آور براساس ضوابط و سیاست گذاریهای شورای عالی حفاظت فنی و مقررات مربوط، کمیته های بدوی و تجدیدنظر استانی هر کدام با پنج عضو اصلی و پنج عضو علی البدل به شرح زیر برای مدت سه سال منصوب می شوند و انتصاب مجدد آنان بلامانع است.

الف - کمیته بدوی مرکب از اعضای زیر می باشد:

- ۱- معاون روابط کار سازمان کار و امور اجتماعی استان و یا نماینده وی به عنوان رئیس جلسه.
- ۲- معاون امور بیمه ای اداره کل تأمین اجتماعی استان و یا نماینده وی.
- ۳- کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای معاونت بهداشتی دانشگاه / دانشکده علوم پزشکی ذیربط.
- ۴- نماینده کارگران حسب معرفی تشکل حائز اکثریت استان بنا به تشخیص سازمان کار و امور اجتماعی استان.
- ۵- نماینده کارفرمایان حسب معرفی کانون انجمن های صنفی کارفرمایی استان.

### آیین نامه علایم ایمنی در کارگاهها

تعاریف: مفاهیم و تعاریف برخی از اصطلاحات بکاررفته در متن این آیین نامه به شرح ذیل می باشد:

- ۱- تابلوی علایم ایمنی: سطحی است استاندارد متشکل از کلمات، عبارات و تصاویری برای هشدار و اعلام خطر به کارگران یا سایر افرادی که به نحوی در معرض خطرات بالقوه و بالفعل محیط کار می باشند، یا حاوی توضیحاتی در مورد عواقب و پیامدهای حاصل از آن خطرات و یا بیانگر دستورالعملهای ایمنی به آنان در زمینه چگونگی فرار از موقعیتهای خطرناک بوده که این علایم بصورت دائمی و گاهی بصورت موقت در قسمتهای مختلف کارگاه و در حین پروسه های کاری نصب می شوند.

- ۲- اتیکت: سطحی است استاندارد عموماً از جنس مقوا، پلاستیک یا ورق نازک فلزی که معمولاً بر روی قطعه ای از تجهیزات یا ماشین آلات چسبانیده، آویزان و یا پرچ می شود و برای مشخص کردن و هشدار خطر موجود یا احتمال وجود

شرایط خطرناک بکار می‌رود.

- ۳- کلمه اعلان: عبارتی است که برای جلب توجه فوری مخاطبین و کارگران بکار رفته، در قسمت بالایی تابلوی علامت یا اتیکت درج شده و معرف ماهیت اصلی علامت مربوطه، شدت نسبی خطر و سطح آسیب احتمالی می‌باشد.
  - ۴- نشان ویژه یا سمبل اعلان ایمنی: یک مثلث متساوی الاضلاع که در بخش میانی آن یک علامت تعجب بکاررفته است.
  - ۵- کادر اعلان خطر: کادر اصلی تابلو یا اتیکت ایمنی است که در قسمت بالای آن بوده معمولاً متشکل از کلمه اعلان و سمبل اعلان ایمنی می‌باشد و به نحوی رنگ اصلی تابلو یا اتیکت را نیز در بر می‌گیرد.
  - ۶- کادر پیام نوشتاری: قسمتی از تابلوی علامت یا اتیکت ایمنی که با کلمات یا عباراتی کوتاه، شرایط خطرناک خاصی را گوشزد کرده، عواقب و پیامدهای حاصل از آن را بیان نموده یا به مخاطبان دستورالعملی را ارائه می‌دهد.
  - ۷- کادر تصویری: بخشی از تابلوی علامت یا اتیکت ایمنی که متشکل از توصیف و نمایش تصویری از خطر مربوطه بوده و برای مشخص کردن شرایط خطرناک بکار می‌رود یا روشهای اجتناب از قرارگیری در معرض خطر را به تصویر می‌کشد، الزام به انجام عمل یا اقدام خاصی را بیان می‌کند و یا حاوی یک دستورالعمل ایمنی می‌باشد.
  - ۸- فاصله مشاهده ایمن: حداکثر فاصله‌ای که فرد بتواند تابلوی علامت یا اتیکت ایمنی مدنظر را با دقت لازم خوانده و فرصت انجام عکس‌العمل مناسب و یا پیروی از پیام ایمنی موجود در آن را داشته باشد.
- تقسیم بندی تابلوهای علایم ایمنی: تابلوی علایم ایمنی براساس نوع پیام و بکارگیری رنگها به گروههای زیر تقسیم بندی می‌شوند:

- ۱- علایم خطر
- ۲- علایم هشدار دهنده
- ۳- علایم احتیاط
- ۴- علایم دستورالعملهای ایمنی
- ۵- علایم آگاه کننده
- ۶- سایر علایم کاربردی از جمله: علایم خطرات بیولوژیکی، علایم خطرات تشعشعی، علایم نشاندهنده جهت، علایم ایمنی حریق، علایم ترافیکی و راهنمایی و رانندگی و علایم خروج اضطراری.

تقسیم بندی اتیکت‌های ایمنی: اتیکت‌های ایمنی به پنج گروه اصلی زیر تقسیم بندی می‌شوند:

- ۱- اتیکت‌های خطر
- ۲- اتیکت‌های احتیاط
- ۳- اتیکت‌های هشداردهنده
- ۴- اتیکت‌های خطرات بیولوژیکی
- ۵- اتیکت‌های خطرات تشعشعی

فصل سوم - الزامات قانونی و وظایف کارگر و کارفرما

ماده ۴۴- استفاده از تابلوهای علایم و اتیکت‌های ایمنی در کلیه محلها، ماشین‌آلات و مکانهای که امکان حذف و از بین بردن



و یا کنترل خطرات از سایر روشها (مثل: کنترلهای مهندسی، استفاده از سیستمهای ایمن، حفاظگذاری و ...) برای کارفرما مقذور نمی‌باشد، ضروری است.

ماده ۵۷ - در خصوص دربهای خروج اضطراری، این دربها بایستی با علامتهای خروج واضح و قابل‌رؤیت مشخص شوند و فاقد هرگونه نشانه یا علامتی غیر از علامت خروج باشند. همچنین دربهای مجاور دربهای اصلی خروج اضطراری که به سمت مسیرهای خروجی منتهی نمی‌شوند، بایستی مشخص شده و بر روی آنها از علائم نشان‌دهنده این امر استفاده شود. ماده ۵۸ - از تاریخ تصویب و اجرای این آیین‌نامه، طراحی، چاپ، انتشار، واردات و ساخت هرگونه تابلوی علامت یا اتیکت ایمنی مربوط به کارگاههای مشمول قانون کار منوط به کسب مجوز از شورای عالی حفاظت فنی (مدیرکل بازرسی کار به عنوان دبیرشورای عالی حفاظت فنی) خواهد بود. الف- هوای مزبور قبلاً توسط صافی‌هایی که در مجاری آن قرارداده‌اند تمیز و خشک شده باشند.

### **آیین‌نامه وسایل حفاظت انفرادی**

تعریف - وسایل حفاظت انفرادی عبارتند از:

لباس کار - پیش بند - کلاه فلزی (کاسک) - کلاه کار و سربند - ماسک جوشکاری و عینک و سایر انواع ماسک‌ها - حفاظ گوش - کمربند حفاظ - انواع دستکشها - کفش و چکمه و گتر.

ماده ۱۱۰: کلیه وسایل حفاظتی مندرج در این آیین‌نامه برحسب نوع کار کارگران باید از طرف کارفرما تهیه و مجاناً در اختیار کارگران مربوطه قرار داده شود.

### **آیین‌نامه حفاظتی وسایل حمل و نقل و جابجاکردن مواد و اشیاء در کارگاهها**

فصل اول - تعاریف:

منظور از دستگاه‌های بالابر در این قسمت ماشین‌هایی است که می‌تواند بار را در امتداد قائم یا امتداد افقی حرکت دهد (به استثنای آسانسور حمل افراد و بار) و انواع آن بشرح زیر است:

الف- جرثقیل Crane بالابری است که بتواند باری را در حال آویزان در امتداد قائم و افقی جابجا کند.

ب- جرثقیل متحرک (Travelling crane) جرثقیلی است که درروی یک یا چند ریل حرکت کند.

ج - جرثقیل با پل متحرک (Over head Travelling crane) جرثقیل متحرکی است که در امتداد مناسبی زیر سقف کارخانه روی ریل حرکت کرده و بتواند بار را در امتداد طول و عرض و ارتفاع کار جابجا نماید.

د - جرثقیل با دروازه متحرک (Gantry Crane) جرثقیل متحرکی است که بر روی دو پایه خرپایی شکل سوار بوده و مجهز به چند بالابر عمودی باشد و بتواند بار را با خود از نقطه‌ای به نقطه دیگر در روی ریل و در مسیر خود حمل کند.

ه- جرثقیل یک ریلی (Monorail Crane) جرثقیل متحرکی است که دستگاه بالابر و اطاقک فرمان آن (در صورت وجود) در حال آویز توسط چرخ‌هایی که روی یک ریل فوقانی حرکت می‌کند جابجا گردد.

و - جرثقیل متحرک موتوری (Locomotive Crane) نوعی جرثقیل است که بر روی وسیله نقلیه موتوری سوار شده است.

ز - جرثقیل بازویی (Jib Crane) نوعی جرثقیل ثابت یا گردان است که دارای بازویی افقی یا مایل بوده و کابل نگهدارنده بار به وسیله بازوی مزبور نگهداری می‌شود. در این دستگاه موقعیت قلاب بار نسبت به محور دوران جرثقیل توسط طول و شیب بازو تعیین می‌گردد و در بعضی موارد که بازوی جرثقیل افقی است ممکن است بار توسط اطاقک متحرکی (Trolley) جابجا شود.

ح - جرثقیل متحرک زمینی (Portable floor Hoist) نوعی جرثقیل است که روی چرخ سوار بوده و روی زمین حرکت می‌کند.

ط - جرثقیل سکودار (چرخ چاه) (Tiering Hoist) نوعی جرثقیل است که دارای سکوی مخصوص جهت قرار گرفتن بار و حمل آن به قسمت‌ها و انبار کردن بار در ارتفاعات و جاهای مختلف باشد.

ی - جرثقیل ساختمانی (چرخ چاه) (Cranes and winches) جرثقیل ثابتی است که زنجیر یا کابل بالابر در روی استوانه‌ای پیچیده شده و پایه دستگاه به وسیله پیچ‌های فونداسیون یا وسیله دیگری به زمین محکم شده باشد.

ک - جرثقیل الکتریکی (Electric hoist) جرثقیل ثابت یا متحرکی است که استوانه حامل کابل یا زنجیر توسط موتور الکتریکی به حرکت درآید و بار را بالاوپایین ببرد. این بالابر ممکن است مستقلاً کار کرده یا به عنوان بالابر فرعی برای دستگاه بالابر دیگر مورد استفاده قرار گیرد.

ل - جرثقیل بادی (Pneumatic Hoist) جرثقیلی است شبیه بالا بر بند (ک) که نیروی محرک آن هوای فشرده می‌باشد.

م - جرثقیل زنجیری (Chain Hoist) جرثقیل ثابت یا متحرکی است که با دست بکار می‌افتد و شامل یک یا چند چرخ زنجیری می‌باشد.

ن - جرثقیل قرقره ای (Block and Tackle) بالابر ثابت یا متحرکی است که با دست کار کرده و شامل یک یا چند قرقره بوده و نیروی محرک توسط کابل به قرقره‌ها و قلاب بار منتقل می‌گردد.

ص - لوازم بستن و بلند کردن بار (Hoistnyttackje) شامل طناب کابل فولادی زنجیر و ادوات اتصال آنها به یکدیگر از قبیل (حلقه - قلاب - بست کابل و غیره) می باشد.

فصل دوم - کلیات:

ساختمان و نگهداری

ماده ۱: بطور کلی در بالابرها نکات زیر باید رعایت شود.

الف - قسمت‌های مختلف بدنه و وسایل انتقال نیرو و سایر لوازم دارای استقامت کامل مکانیکی بوده و از جنس مرغوب ساخته شده و مقاومت مکانیکی آنها به تصویب مقام صلاحیتدار رسیده باشد.

ب - دستگاه باید در همه حال (چه در موقع کار و چه در توقف) بازدید و نگهداری شده و در تعمیر آن دقت کافی مبذول گردد.

ج - هر روز توسط متصدی دستگاه مورد بازدید قرار گرفته و حداقل هفته‌ای یکبار به وسیله متخصص مربوطه که مسئولیت کلی و فنی آن را بعهده دارد دقیقاً بازرسی شود.

نشان دادن ظرفیت مجاز

### **نحوه تدوین دستورالعمل ایمنی و بهداشت**

مستندات قانونی:

به استناد مواد قانونی ذیل تهیه و تصویب دستورالعمل ایمنی - بهداشتی مشاغل توسط کارفرما الزامی است.

ماده ۹۱ قانون کار: کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلف هستند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و بر حسن استفاده و نگهداری از وسایل و امکانات نظارت نمایند. بنابراین قانون گذار مطابق ماده ۹۱ قانون کار کارفرما را برای تأمین و حفظ سلامت شاغلین موظف نموده تا وسایل و امکانات لازم را

الف) تهیه نماید.

ب) در اختیار کارگران قرار دهد.

ج) نحوه استفاده و نگهداری صحیح امکانات فراهم شده را به کارگران آموزش دهد.

د) بر نحوه استفاده و نگهداری صحیح امکانات فراهم شده نظارت نماید .

بند ۱۷ ماده ۵ آیین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار : کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار بر اساس ماده ۹۳ قاتون کار در مورخ ۷۴/۴/۱۱ به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی رسیده است . بند ۱۷ ماده ۵ این آیین نامه تهیه و تصویب دستورالعمل ایمنی و بهداشتی را وظیفه اعضاء کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار ذکر کرده است .

ویژگی های یک دستورالعمل ایمنی - بهداشتی مناسب :

به زبانی ساده و قابل فهم برای کلیه کارکنان بیان شود.

ترجیحا جملات به صورت امری باشند نه نهی(جملات مثبت )

در هر جمله یک موضوع مطرح میشود

مفهوم هر جمله کاملا شفاف بوده و از دو پهلو نوشتن موضوع خودداری گردد.

با فونت ، رنگ بندی و اندازه مناسب

همواره در نظر داشته باشیم که گروه هدف ما کارگر است نه شخص دیگر

مطالب علمی باشد

مطالب کاربردی باشد

نصب در مکانی مناسب و در معرض دید نصب شود.

مراحل تدوین

مرحله اول : لیست کردن کلیه مشاغل

مرحله دوم : آنالیزشغلی

مرحله سوم : خطرات ایمنی- بهداشتی یک شغل/فرایند را لیست می کنیم

مرحله چهارم : لیست کردن امکانات و شرایط تامین ، حفظ و ارتقاء سلامتی

مرحله پنجم : وظیفه شاغلین در برابر حفظ و ارتقاء سلامت خود و همکاران

مرحله ششم: تبدیل جملات مرحله ششم به جملات دستوری

مرحله هفتم: تصویب

مرحله هشتم: آموزش

مرحله نهم: ابلاغ

مرحله دهم: نظارت

مرحله یازدهم: سنجش اثر بخشی و کارآیی و بازنگری

## قانون تامین اجتماعی

ماده ۲. تعاریف:

بیمه شده شخصی است که راساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد.

خانواده بیمه شده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می کنند.

کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نماینده او در آن جا کار می کند.

کارفرما شخص حقیقی یا حقوقی است که بیمه شده به دستور یا به حساب او کار می کند. کلیه کسانی که به عنوان مدیر یا مسئول عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور در قبال بیمه شده به عهده می گیرند.

مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه شده داده می شود.

حق بیمه عبارت از وجوهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می گردد.

بیماری، وضع غیرعادی جسمی یا روحی است که انجام خدمات درمانی را ایجاب می کند یا موجب عدم توانایی موقت اشتغال به کار می شود یا این که موجب هر دو در آن واحد می گردد.

حادثه از لحاظ این قانون اتفاقی است پیش بینی نشده که تحت تأثیر عامل یا عوامل خارجی در اثر عمل یا اتفاق ناگهانی رخ می دهد و موجب صدماتی بر جسم یا روان بیمه شده می گردد.

غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که در ایام بارداری، بیماری و عدم توانایی موقت اشتغال به کار و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم این قانون به جای مزد یا حقوق به بیمه شده پرداخت می‌شود.

وسائل کمک پزشکی (پروتز و اروتز) وسایلی هستند که به منظور اعاده سلامت یا برای جبران نقص جسمانی یا تقویت یکی از حواس به کار می‌روند.

کمک ازدواج مبلغی است که طبق شرایط خاصی برای جبران هزینه‌های ناشی از ازدواج به بیمه شده پرداخت می‌گردد.

کمک عائله‌مندی مبلغی است که طبق شرایط خاص در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه شده پرداخت می‌شود.

از کارافتادگی کلی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد.

از کارافتادگی جزئی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد.

بازنشستگی عبارتست از عدم اشتغال بیمه شده به کار به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در این قانون.

مستمری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود.

غرامت مقطوع نقص عضو مبلغی است که به طور یک جا برای جبران نقص عضو یا جبران تقلیل درآمد بیمه شده به شخص او داده می‌شود.

ماده ۳. تأمین اجتماعی موضوع این قانون شامل موارد زیر می‌باشد:

حوادث و بیماری‌ها

بارداری

غرامت دستمزد

از کارافتادگی

بازنشستگی

مرگ

مقرری بیمه بیکاری

ماده ۸۸ انجام خدمات بهداشتی مربوط به محیط کار به عهده کارفرمایان است. بیمه‌شدگانی که در محیط کار با مواد زیان‌آور از قبیل گازهای سمی، اشعه و غیره تماس داشته باشند باید حداقل هر سال یکبار از طرف سازمان تأمین خدمات درمانی معاینه پزشکی شوند.

ماده ۶۰. حوادث ناشی از کار حادثی است که در حین انجام وظیفه و به سبب آن برای بیمه‌شده اتفاق می‌افتد. مقصود از حین انجام وظیفه تمام اوقاتی است که بیمه‌شده در کارگاه یا مؤسسات وابسته یا ساختمانها و محوطه آن مشغول کار باشد و یا به دستور کارفرما در خارج از محوطه کارگاه عهده‌دار انجام‌مأموریتی باشد. اوقات مراجعه به درمانگاه و یا بیمارستان و یا برای معالجات درمانی و توانبخشی و اوقات رفت و برگشت بیمه‌شده از منزل به کارگاه جزء اوقات انجام وظیفه محسوب می‌گردد مشروط بر اینکه حادثه در زمان عادی رفت و برگشت به کارگاه اتفاق افتاده باشد حادثی که برای بیمه شده حین اقدام برای نجات سایر بیمه‌شدگان و مساعدت به آنان اتفاق می‌افتد حادثه ناشی از کار محسوب می‌شود.

ماده ۶۱. بیماریهای حرفه‌ای به موجب جدولی که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب شورای عالی سازمان خواهد رسید تعیین می‌گردد مدت مسئولیت سازمان تأمین خدمات درمانی نسبت به درمان هر یک از بیماریهای حرفه‌ای پس از تغییر کار بیمه‌شده شرحی است که در جدول مزبور قید می‌شود.

ماده ۹۰ افراد شاغل در کارگاهها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع داشته باشند بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از به کار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند.

در صورتی که پس از استخدام مشمولین قانون معلوم شود که نامبردگان در حین استخدام قابلیت و استعداد کار مرجوع رانداشته و کارفرما در معاینه پزشکی آنها تعلل کرده است و بالتیجه بیمه‌شده دچار حادثه شده و یا بیماری شدت یابد سازمان تأمین خدمات درمانی و این سازمان مقررات این قانون را درباره بیمه‌شده اجرا و هزینه‌های مربوط را از کارفرما طبق ماده ۵۰ این قانون مطالبه و وصول خواهند نمود.

## قانون کار

چه کسانی از شمول مقررات قانون کار مستثنی شده اند؟ (۲ مورد)  
چهار مورد از خصوصیات بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار را از نظر قانون کار بنویسید.  
در ماده ۱۰۵ قانون گذار به دادگستری دستور می‌دهد.  
مسئولیت جزایی تخلفات ایمنی و بهداشت بعهد مدیرعامل است ( )  
مسئولیت کارفرما در رابطه با آموزش ایمنی و بهداشت ( )  
مواد قانونی موضوعات ذیل را بنویسید.

- معاینات سلامت شغلی
- حق بازرسی واحدهای کاری در هر ساعت شبانه روز توسط بازرس کار از
- جریمه عدم ارائه اطلاعات توسط کارفرما
- وظیفه ارزشیابی بهداشت کار توسط بازرس بهداشت حرفه‌ای
- معاینات قبل از استخدام

- مقاطعه کاری

- کمتر از ۱۵ سال ممنوع

- بازرس بهداشت حرفه ای ضابط خاص است.

- بازرس بهداشت حرفه ای ثبات و استقلال شغلی دارد.

- مسئول اجرای مقررات ایمنی و بهداشتی کارفرماست.

۱- گزینه صحیح را انتخاب کنید.

- انجام معاینات سلامت شغلی برای کلیه شاغلین الزامی است.  بلی  خیر

- کمیته حفاظت فنی/بهداشت کار براساس ماده ۱۹۳ اجباری است.  بلی  خیر

- ماده ناظر ماده ۹۱ ماده ۱۷۶ می باشد.  بلی  خیر

- انجام کارهای سخت و زیان آور برای کارگران زن بلامانع ولی برای کارگران زن نوجوان ممنوع است.

-  بلی  خیر

- بکار گماردن کارگران زیر ۱۴ ماه و ۳۶۵ روز ممنوع است.  بلی  خیر

- ۱۵-۱۹ سال کارگر نوجوان است.  بلی  خیر

- شورای عالی حفاظت فنی قانون های ایمنی صادر می کند.  بلی  خیر

- کارگاه قالبیافی خانگی مشمول قانون کار می شود.  بلی  خیر

- ماده ۸۷ قانون کار تکلیفی برای وزارت کار تعیین کرده است.  بلی  خیر

- ماده ۸۷ قانون کار تکلیفی برای کارفرما تعیین کرده است.  بلی  خیر

- کارگاه محلی است که کارفرما به درخواست کارگر در آنجا کار می کند؟

الف) بلی  (ب) خیر

- کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند جزء کارگاه می باشند؟

الف) بلی  (ب) خیر

- فقط کلیه کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار می باشد؟

الف) بلی  (ب) خیر

- اگر خاتمه قرارداد نتیجه کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار باشد، کارفرما مکلف است به نسبت هر

سال سابقه خدمت معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید؟

الف) بلی  (ب) خیر

- ساعت کار در کارهای سخت و زیان آور ۳۶ ساعت در هفته می باشد؟

الف) بلی  (ب) خیر

- ساعت کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید؟

الف) بلی  (ب) خیر

- حداکثر وزن بار بصورت حمل دستی ۲۵ کیلوگرم می باشد؟

الف) بلی  (ب) خیر



- به کار گماردن کارگران زن زیر ۱۵ سال طبق ماده ۷۹ ممنوع است؟

الف) بلی (ب) خیر

- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار برعهده وزارت کار و بهداشت است؟

الف) بلی (ب) خیر

- مسئولیت برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بعهده وزارت بهداشت است؟

الف) بلی (ب) خیر

- کمیسیون پزشکی برای تشخیص کاهش توانایی های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۳۱ (ب) ماده ۳۲ (ج) ماده ۳۵ (د) ماده ۳۴

- ممنوعیت کارهای خطرناک برای کارگران زن در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۷۵ (ب) ماده ۷۶ (ج) ماده ۷۷ (د) ماده ۸۰

- غذاخوری جزء کارگاه می باشد در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۳ (ب) ماده ۴ (ج) ماده ۵ (د) ماده ۲

- ممنوعیت انجام کار در شب برای کارگر ۱۵-۱۸ سال ممنوع در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۸۸ (ب) ماده ۸۰ (ج) ماده ۷۸ (د) ماده ۸۳

- دستور به کارفرما برای رعایت دستورالعمل های وزارت بهداشت در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۸۵ (ب) ماده ۹۱ (ج) ماده ۹۰ (د) ماده ۸۶

- جلوگیری از تولید وسایل حفاظت فردی غیرفنی (استاندارد) و زیان آور در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۹۰ (ب) ماده ۹۱ (ج) ماده ۳۲ (د) ماده ۹۳

- الزام اشتغال بازرسی کار به گذراندن دوره های آموزشی نظری و علمی در بدو استخدام در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۹۶ (ب) ماده ۹۷ (ج) ماده ۹۸ (د) ماده ۹۹

- جلوگیری از تولید یا وارد کردن دستگاههای غیر ایمن در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۸۸ (ب) ماده ۸۷ (ج) ماده ۸۹ (د) ماده ۹۰

- تدوین دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۱۵۵ (ب) ماده ۱۵۷ (ج) ماده ۱۵۶ (د) ماده ۱۵۷

- مامور اجرای قانون کار در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۲۰۲ (ب) ماده ۲۰۴ (ج) ماده ۲۰۰ (د) ماده ۹۱

- مسئولیت جزایی تخلفات ایمنی و بهداشت بعهده مدیرعامل است در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۱۸۳ (ب) ماده ۱۸۴ (ج) ماده ۱۸۶ (د) ماده ۱۸۷

- مسئولیت کارفرما در رابطه با آموزش ایمنی و بهداشت در کدامیک از مواد قانون کار است؟

الف) ماده ۹۱ (ب) ماده ۹۲ (ج) ماده ۹۳ (د) ماده ۹۴

- لزوم احداث آشپزخانه ( بر اساس دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت)

الف) ماده ۲۰ (ب) ماده ۳۲ (ج) ماده ۵۰ (د) ماده ۴۵

- ماده ۹۲ قانون کار کلمات « حداقل سالی یکبار » اشاره به معاینات .... دارد.

الف) دوره ای (ب) قبل از استخدام (ج) موردی (د) همه موارد

- کمیته حفاظت در کارگاههای زیر ۲۵ نفر

الف ( دارای ۳ عضو است ) ب ( دارای ۵ عضو است ) ج ( فقط در کارگاههای بالای ۲۵ نفر تشکیل می شود )  
د) دارای ۴ عضو است

- کدام یک جزء شرح وظایف کمیته حفاظت نمی باشد؟

الف ( نصب پوسترهای آموزشی، بهداشتی و حفاظتی در محیط کار ) ب) اعلام کانون های خطر

ج ( تهیه دستورالعمل ایمنی و بهداشت مشاغل ) د ( تشکیل کمیته انضباطی )

- کارگاهی دارای ۵۰ نفر شاغل می باشد تعداد حمام برای این کارگاه چند دستگاه می باشد؟ ( بر اساس دستورالعمل تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت)

الف) حمام نیاز ندارد ) ب) ۱۵ دستگاه ) ج) ۳ دستگاه ) د) ۲ دستگاه

- براساس مواد فصل چهارم قانون کار چنانچه کارگری وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه پیش بینی نماید می تواند مراتب را به ..... اطلاع دهد.

الف) مرکز بهداشت ) ب) اداره کار ) ج) کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار ) د) هیچکدام

- هدف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار کدام است؟

الف ( تامین مشارکت کارگران و کارفرمایان در اجرای مقررات ایمنی و بهداشت )

ب ( معرفی کارگران که مقررات ایمنی و بهداشت را رعایت نمی کنند برای جریمه )

ج ( الف و ب ) د) برای تعیین صلاحیت مسئول ایمنی و بهداشت )

- مهمترین قانون و مادر سایر قوانین کدام است ؟

الف) قانون کار ) ب) قانون اساسی ) ج) مصوبات قوه مجریه ) د) حقوق مدنی

- اصل تداوم کار مطابق ماده..... می باشد.

الف) ماده ۱۳ ) ب) ماده ۱۲ ) ج) ماده ۱۱ ) د) ماده ۵

- حادثه ناشی از کار در کدامیک از مواد قانون تامین اجتماعی تعریف شده است.

الف) ماده ۶۱ ) ب) ماده ۶۰ ) ج) ماده ۹۰ ) د) ماده ۹۱

بر اساس قانون نظام صنفی افراد صنفی مکلفند قوانین و مقررات جاری کشور، از جمله قوانین و مقررات صنفی، انتظامی، بهداشتی، ایمنی، حفاظت فنی و زیباسازی محیط کار و دستورالعملهای مربوط به نرخ گذاری کالاها و خدمات را که از سوی مراجع قانونی ذی ربط ابلاغ می گردد، رعایت و اجرا کنند

الف) ماده ۱۷ ) ب) ماده ۱۸ ) ج) ماده ۱۶ ) د) ماده ۱۹

کدامیک جزء موضوعات قرارداد تامین اجتماعی نمی باشد. (ماده ۳ قانون تامین اجتماعی)

الف) حوادث و بیماری‌ها - بارداری (ب) غرامت دستمزد - از کارافتادگی (ج) بازنشستگی - مرگ (د) بهداشت و زیبایی

ماده ۹۰ تامین اجتماعی در رابطه با ..... می باشد.

الف) معاینات دوره ای (ب) وسایل حفاظت فردی (ج) معاینات قبل از استخدام (د) کمیته حفاظت

به کلیه قوانین و مقررات که براساس آن افراد یک جامعه روابط خود را با یکدیگر به نظم در می آورند ..... می گویند

الف) حقوق (ب) قانون (ج) نظام (د) رابطه

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در رابطه با حق آزادی افراد در انتخاب شغل چه می گوید؟

هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند و دولت موظف است بارعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.

اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی را بیان کنید؟

در برخورداری از تامین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری و از کارافتادگی و بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت های پزشکی به صورت بیمه و غیره - حقی است همگانی و دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یک یک افراد کشور تامین کند.

۳۰- اصل ۲۶ قانون اساسی در چه مواردی صحبت می کند؟

در باب آزادی تشکل های صنفی و...

۴۱- طبق اساس نامه و سازمانهای بین المللی کار سه دلیل عمده ای که برای تاسیس این سازمان بیان شده است را ذکر کنید؟

۱- صلح جهانی پایدار را جز بر اساس عدالت اجتماعی نمی توان پایه گذار کرد.

۲- شرایط کاری که در حال حاضر وجود دارند و موجب بی عدالتی، فقر و محرومیت است لازم است این شرایط بهبود یابد.

۳- رقابتهای بین المللی آثار زیانباری برای جامعه بشری به جای می گذارد و این آثار مانع بزرگی را در بهبود زندگی و شرایط کارگران و روابط دولت ها به وجود خواهد آورد. استانداردهای بین المللی می تواند گامی موثر در کاهش این موانع باشد.

۵۷- حقوق کار را تعریف کنید؟

به مجموعه مقرراتی که حاکم بر روابط فردی و جمعی کارهای تابع در روابط کارگر و کارفرما است، حقوق کار گویند. به عبارت دیگر حقوق کار، بخشی از علم حقوق است که در آن از مقررات و معیارهای حاکم بر روابط کار گفتگو می شود.

### حقوق کار چرا در ابتدا حقوق صنعتی نامیده می شد و چرا به حقوق کار تبدیل شد؟

حقوق کار در ابتدا به نام حقوق صنعتی نامیده می شد ولی چون بسیاری از کارهای تابع را که در بخش های کشاورزی و خدمات وجود دارد در بر نمی گرفت با گسترش تدریجی قلمرو و مقررات کار، نام آن را از حقوق صنعتی به حقوق کار تبدیل کردند.

### ۶۰- خویش فرما را تعریف کنید؟

افرادی که در جامعه برای خود کار می کنند و از ثمره دسترنج و فعالیت های خود بهره مند می شوند در اصطلاح خویش فرما گویند

### ۶۱- کارگر و کار تابع را تعریف کنید؟

کسی که به درخواست و به حساب شخص دیگر کار می کند کارگر و کاری را که انجام می دهد کار تابع گویند.

### ۶۲- طبق ماده ۲ قانون کار ارکان اساسی و صفات مشخصه کارگر را بیان کنید؟

۱- کارگر همواره یک شخص حقیقی است.

۲- رابطه کار و رابطه استخدامی دارای نوعی تبعیت حقوقی است.

۳- تبعیت اقتصادی -تبعیت حقوقی، کارگر در برابر دریافت حق السعی کار می کند، سود و زیان کارگاه به کارفرما مربوط می شود. عنوانهای کارگر ساده یا ماهر، افراد متخصص و نیز انجام کارهای یدی و فکری و کار در کارگاه یا کار اداری و خدماتی از دیدگاه این قانون تفاوتی ندارد و همه اینها در معنای عام کلمه کارگر شناخته می شوند و برابر روال جاری به همه کارکنان کارگاه یا موسسه گفته می شود.

### ۶۵- مقصود از تبعیت حقوقی چیست؟

مقصود از تبعیت حقوقی این است که کارگر به درخواست کارفرما و زیر نظر او کار می کند. بنابراین صاحبان مشاغل آزاد، پزشکان، وکلای دادگستری و نیز کسانی که با سرمایه و وسایل شخصی خویش و به سفارش و درخواست دیگران کار می کنند مانند پیمانکاران (مقاطع کاران)

و...از شمول این تعریف خارج هستند.

### ۶۹- چه کسانی از شمول مقررات قانون کار مستثنی شده اند؟

۱- مضمولین قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین استخدامی

۲- کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصرًا توسط صاحب همسر و خویشاوندان درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود، از شمول مقررات قانون کار خارج شده اند. (بجز فصل چهارم)

۷۰- به چه دلایلی کارگاههای خانوادگی از دامنه شمول قانون کار مستثنی شده اند؟

اولا رعایت حریم و حرمت خانواده و حفظ همبستگی اعضای آن با یکدیگر. ثانيا نظارت دولت به انجام کار در کارگاه های خانوادگی به دلایل چندی از جمله پراکندگی و دور از دسترس بودن آنها بسیار دشوار است.

۷۵- منظور از شخص حقیقی و حقوقی را بیان کنید؟

منظور از شخص حقیقی هر انسان طبیعی و واقعی است. در حالی که شخص حقوقی یک وجود فرضی و اعتباری است که قانون گذار برای تسهیل روابط اجتماعی و اقتصادی، حقوق و تکالیفی را برای آن تعیین می کند. این وجود فرضی مانند انسان واقعی و حقیقی در مراحل مختلف تولد تا مرگ برابر ضوابط قانونی تعیین شده فعالیت می کند.

۷۷- اهمیت تشخیص و تعیین کارفرما را توضیح دهید؟

تعیین کار فرمای اصلی و واقعی برای مراجع رسیدگی به اختلافات از اهمیت خاصی برخوردار است. به طوری که کارگران در موارد بسیاری به دلیل عده آگاهی در برگ های دادخواست افراد دیگری مانند (مدیران داخلی کارگاه و یا سرپرستان) را به عنوان کارفرمای واقعی معرفی می کنند و این کار هنگام رسیدگی و اجرای احکام برای مامورین و ضابطین دادگستری شکل ایجاد می کند. و سبب عدم اجرای احکام و یا تاخیر در اجرای آنها می شود که در نتیجه موجبات نارضایتی فراهن می شود.

۸۳- اصل تداوم کارگاه را طبق ماده ۱۲ قانون کار تعریف کنید؟

هر نوع تغییر حقوقی. در وضع مالکیت، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، موثر نخواهد بود و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق بوده در هر صورت در مقابل کارگران مسئول است.

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شوارعیالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۸۳- ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.