

قانون کار
جمهوری اسلامی ایران



فصل اول :

تعاریف کلی و اصول

ماده 1 - کلیه کارفرمایان ، کارگران ، کارگاهها ، موسسات تولیدی ، صنعتی ، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می باشند .

ماده 2 - کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد ، حقوق ، سهم سود و یا سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند .

ماده 3 - کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست یا حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار میکند .

مدیران و مسئولان و بطور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند ، نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگران به عهده می گیرند . در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است .

ماده 4 - کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند ، از قبیل نمازخانه ، نهار خوری ، تعاونی ها ، شیرخوارگاه ، مهد کودک ، موسسات صنعتی ، کشاورزی ، معدنی ، ساختمانی ، ترابری ، مسافری (ناوگانهای حمل و نقل ، پایانه های مسافری) ، خدماتی ، تجاری ، تولیدی ، اماکن عمومی و امثال اینها . کلیه تاسیساتی که به اقتضای نوع کار متعلق به کارگاه هستند از قبیل درمانگاه ، حمام ، آموزشگاه حرفه ای ، قرائت خانه ، کلاسهای سواد آموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران ، ورزشگاه و ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند .

ماده 5 - کلیه کارگران ، کارفرمایان ، نمایندگان آنها و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون می باشند .

فصل سوم :

مبحث چهارم - شرایط کار زنان

ماده 75 - 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 .

ماده 77 - در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی ، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود ، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبکتری به او ارجاع می نماید .

ماده 78 - در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی پس از هر سه ساعت کار ، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد . این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه ، مهد کودک و) را ایجاد نماید

مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان

ماده 79 - به کارگماردن افراد کمتر از 15 سال تمام ممنوع است .
ماده 80 - کارگری که سنش بین 15 تا 18 سال تمام باشد ، کارگر نوجوان نامیده می شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد .
ماده 81 - آزمایشهای پزشکی کارگر نوجوان حداقل باید سالی یکبار تجدید شود و مدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد . پزشک در باره تناسب نوع کار با توانائی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند و چنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگر را تغییر دهد .

ماده 83 - ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطر ناک و حمل بار با دست ، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است .

ماده 84 - در مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان آور است ، حداقل سن کار 18 سال تمام خواهد بود . تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است .

فصل چهارم :

حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول : کلیات

ماده 85 - برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور رعایت دستورالعملهایی که از طرف شورای عالی حفاظت فنی (جهت تامین حفاظت فنی) و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی (جهت جلوگیری از بیماریهای حرفه ای و تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار) تدوین می شود ، برای کلیه کارگاهها ، کارفرمایان ، کارگران و کارآموزان الزامی است .

تبصره - کارگاههای خانوادگی نیز مشمول مقررات این فصل بوده و مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار می باشند .

ماده 87 - اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند کارگاه جدیدی احداث نمایند و یا کارگاههای موجود را توسعه دهند مکلف اند بدو برنامه کار و نقشه های ساختمانی و

طرح های مورد نظر را از لحاظ پیش بینی در امر حفاظت فنی و بهداشت کار برای اظهار نظر و تایید به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند . وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظرات خود را ظرف مدت یک ماه اعلام نماید . بهره برداری از کارگاههای مزبور منوط به رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی خواهد بود .

ماده 90 - کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی که بخواهند لوازم حفاظت فنی و بهداشتی را وارد یا تولید کنند باید مشخصات وسایل را حسب مورد همراه با نمونه های آن به وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی و وزارت کار و امور اجتماعی ارسال دارند و پس از تأییدیه به ساخت یا وارد کردن این وسایل اقدام نمایند .

ماده 91 - کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده 85 این قانون مکلفند براساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تامین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار و وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنها قرار

داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشت فردی و اجرای دستورالعملهای مربوطه مسئول می باشند.

ماده 92- کلیه واحدهای موضوع ماده 85 این قانون که شاغلین در آنها به اقتضای نوع کار در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند. باید برای همه افراد مذکور پرونده پزشکی تشکیل دهند و حداقل سالی یکبار توسط مراکز بهداشتی درمانی از آنها معاینه و آزمایشهای لازم را به عمل آورند و نتیجه را در پرونده مربوطه ضبط نمایند.

تبصره 1 - چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلا یا در معرض ابتلا باشد کار فرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حق السعی در قسمت مناسب دیگری تعیین نمایند.

تبصره 2 - در صورت مشاهده چنین بیمارانی وزارت کار و امور اجتماعی مکلف به بازدید و تأیید مجدد شرایط فنی و بهداشت و ایمنی محیط کار خواهد بود.

ماده 93- به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماری ها در کارگاههایی که وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد.

تبصره 1- کمیته مذکور از افراد متخصص در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای و امور فنی کارگاه تشکیل و از بین اعضاء دو نفر شخص واجد شرایطی که مورد تایید وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت درمان و آموزش پزشکی باشند

تعیین میگردند که وظیفه شان برقراری ارتباط میان کمیته مذکور با کارفرما و وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی می باشد .

تبصره 2_ نحوه تشکیل و ترکیب اعضاء بر اساس دستورالعملهایی خواهد بود که توسط وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه و ابلاغ خواهد شد .

ماده 95 - مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما و مسئولین واحدهای موضوع ذکر شده در ماده 85 این قانون خواهد بود ، هر گاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کار فرما و مسئولین واحدها ، حادثه ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازاتهای مندرج در این قانون مسئول است .

تبصره 1- کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده 85 این قانون موظف اند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام میگردد ، ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند .

تبصره 2 - چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده 85 این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزشهای لازم و تذکرات قبلی ، بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود ، از آنها استفاده ننماید . کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت . در صورت بروز اختلاف رای هیات حل اختلاف نافذ خواهد بود .

مبحث دوم: بازرسی کار

(ماده 96) - تبصره 1 - وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول برنامه ریزی، کنترل، ارزشیابی و بررسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه بعمل آورد.

تبصره 2 - بررسی به صورت مستمر، همراه با تذکر اشکالات و معایب و نواقص و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان در مراجع صالح انجام می گیرد.

ماده 98 - بازرسان کار و کارشناسان بهداشت در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع در شبانه روز به موسسات مشمول ماده 85 این قانون وارد شده و به بازرسی بپردازند و نیز می توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در مؤسسه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت تحصیل نمایند.

ماده 99 - بازرسان و کارشناسان بهداشت کار حق دارند به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می باشند و یا در انجام کار مورد استفاده قرار می گیرد، به اندازه ای که برای آزمایش لازم است، در مقابل رسید، نمونه بگیرند و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

تبصره - سایر مقررات مربوط به چگونگی بازرسی کار مطابق آئین نامه هایی خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، حسب موارد به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی و وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده 100 - کلیه بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای، دارای کارت ویژه حسب مورد با امضاء وزیر کار و امور اجتماعی یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که هنگام بازرسی باید همراه آنها باشد و در صورت تقاضای مقامات رسمی یا مسئولین کارگاه ارائه شود.

ماده 101 - گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در موارد مربوط به حدود وظایف و اختیاراتشان در حکم گزارش ضابطین دادگستری خواهد بود.

ماده 104 - کارفرمایان و دیگر کسانی که مانع ورود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار و کارگاههای مشمول این قانون گردند و یا مانع انجام وظیفه ایشان شوند یا از دادن اطلاعات و مدارک لازم به آنان خودداری نمایند حسب مورد به مجازاتهای مقرر در این قانون محکوم خواهند شد.

ماده 105 - هرگاه در حین بازرسی، به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای احتمال وقوع حادثه و یا بروز خطر در کارگاه داده شود بازرس کار یا کارشناس بهداشت حرفه ای مکلف هستند مراتب را فوراً و کتباً به کارفرما یا نماینده او و نیز به رئیس مستقیم خود اطلاع دهند.

تبصره 1 - وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، حسب مورد گزارش بازرسان کار و کارشناسان بهداشت حرفه ای، از دادرسی عمومی محل و در صورت عدم تشکیل دادرسی از دادگاه عمومی محل تقاضا خواهند کرد فوراً قرار تعطیل و لاک و مهر تمام یا قسمتی از کارگاه را صادر نماید، دادستان بلافاصله نسبت به صدور قرار اقدام و قرار مذکور پس از ابلاغ قابل اجراست، دستور رفع تعطیل توسط مرجع مذکور در صورتی صادر خواهد شد که بازرس کار و یا کارشناس بهداشت حرفه ای و یا کارشناسان ذیربط دادگستری رفع نواقص و معایب موجود را تایید نموده باشند.

تبصره 2- کارفرما مکلف است در ایامی که به علت فوق کار تعطیل می شود ، مزد کارگران کارگاه را بپردازد.
فصل هشتم :

خدمات رفاهی کارگران

ماده 151 - در کارگاه هایی که به مدت محدود به منظور انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می شوند کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه ، نهار ، شام) برای کارگران خود فراهم نمایند که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد . در این قبیل کارگاه ها به اقتضای فصل ، محل و مدت کار باید خوابگاه مناسبی نیز برای کارگران ایجاد شود .

ماده 156 - دستورالعملهای مربوط به تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت محیط کار مانند غذاخوری ، حمام و دستشویی برابر آئین نامه ای خواهد بود که توسط وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی به تصویب و به مرحله اجرا درخواهد آمد .

فصل یازدهم :

جرائم و مجازاتها

ماده 171 - متخلفان از تکالیف مقرر در این قانون ، حسب مورد ، مطابق مواد آتی با توجه به شرایط و امکانات خاکی و مراتب جرم به مجازات حبس یا جریمه نقدی و یا هر دو محکوم خواهند شد . در صورتیکه تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود ، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازاتهای مندرج در این فصل ، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید .

ماده 175 - متخلفان از هر یک از مواد مذکور در مواد 78 (قسمت اول) ، 80 ، 81 ، 82 و 92 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازاء هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد .

- 1- برای تا 10 نفر 30 تا 100 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .
 - 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر 5 تا 10 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .
 - 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر 2 تا 5 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .
- در صورت تکرار تخلف متخلفان مذکور به 1/1 تا 5/1 برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهد شد .

ماده 176 - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد 52 ، 61 ، 75 ، 77 ، 79 ، 83 ، 84 و 91 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تادیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد به ازاء هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد .

- 1- برای تا 10 نفر 200 تا 500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .
 - 2- برای تا 100 نفر نسبت به مازاد 10 نفر 20 تا 50 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .
 - 3- برای بالاتر از 100 نفر نسبت به مازاد 100 نفر 10 تا 20 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .
- در صورت تکرار تخلف متخلفان مذکور به حبس از 91 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد .

ماده 177 - متخلفان از هر یک از موارد مذکور در موارد 87، 89 (قسمت اول ماده) و 90 برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف به تادیه حقوق کارگر ویا هر دو در مهلتی که داد گاه با کسب نظر نماینده وزارت کار وامور اجتماعی تعیین خواهد کرد به حبس از 91 روز تا 120 روز ویا جریمه نقدی به ترتیب ذیل محکوم خواهد شد .

- 1- در کارگاههای تا 10 نفر 300تا600 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
 - 2- در کارگاههای 11 تا 100 نفر 500 تا 1000 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .
 - 3- در کارگاههای 1000 نفر به بالا 800 تا 1500 برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر .
- در صورت تکرار تخلف متخلفان به حبس از 121 روز تا 180 روز محکوم خواهند شد .

ماده 179 - کارفرمایان یا کسانی که مانع ورود وانجام وظیفه بازرسان کار واموران بهداشت کار به کارگاههای مشمول این قانون گردند ویا از دادن اطلاعات ومدارک لازم به ایشان خودداری کنند در هر مورد با توجه به شرایط وامکانات خاصی به پرداخت جریمه نقدی از 100 تا 300 برابر حداقل مزد روزانه کارگر پس از قطعیت حکم ودر صورت تکرار به حبس از 91 روز تا 120 روز محکوم خواهند شد .

ماده 185 - رسیدگی به جرائم مذکور در مواد 171 تا 174 در صلاحیت دادگاههای کیفری دادگستری است . رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت بعمل خواهد آمد .

فصل دوازدهم :

مقررات متفرقه

ماده 188 - اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین خاص استخدامی ونیز کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار وهمسر وخویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می شود ، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود .

تبصره - حکم این ماده مانع از انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف نسبت به موارد مذکور تصریح شده است ، نمی باشد .

ماده 200 - با تصویب این قانون وآئین نامه های اجرائی آن ، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر این قانون لغو میگرددند .

ماده 203 - وزارت کار وامور اجتماعی و دادگستری مامور اجرای این قانون می باشند.

تبصره - مفاد این ماده رافع تکالیف ومسئولیتهایی نخواهد بود که در این قانون ویا سایر قوانین به عهده وزارتخانه های ذیربط وموسسات وکارگاههای دولتی مشمول این قانون نهاده شده است .

**بند (2) ماده یک قانون تشکیلات
ووظایف وزارت بهداشت ، درمان
وآموزش پزشکی**

بند 2 ماده 1 - تامین بهداشت عمومی و ارتقاء سطح آن از طریق اجرای برنامه های بهداشتی خصوصاً در زمینه بهداشت محیط ، مبارزه با بیماریها ، بهداشت خانواده و مدارس ، آموزش بهداشت عمومی ، بهداشت کار و شاغلین با تاکید بر اولویت مراقبتهای بهداشتی اولیه ، بهداشت مادران و کودکان با همکاری و هماهنگی دستگاههای ذیربط .

آئین نامه

کمیته حفاظت فنی و

بهداشت کار

اعضاء کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار
وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار
شرح وظایف مسئول بهداشت حرفه ای در کمیته حفاظت فنی و بهداشت

کار

شرح وظایف کارشناس بهداشت حرفه ای شاغل در کارخانجات
دستورالعمل اجرائی آئین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار

ماده 1: بمنظور تامین مشارکت کارگران و کارفرمایان و نظارت بر حسن اجرای مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار؛ صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور در کارگاههای مشمول و همچنین پیشگیری از حوادث و بیماریهای ناشی از کار، حفظ و ارتقاء سلامتی کارگران و سالم سازی محیطهای کار، تشکیل کمیته های حفاظت فنی و بهداشت کار با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آئین نامه در کارگاههای کشور الزامی است.

ماده 2: کارگاههایی که دارای 25 نفر کارگر باشند؛ کارفرما مکلف است کمیته ای به نام کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با اعضاء ذیل تشکیل دهد:

- 1- کارفرما یا نماینده تام الاختیار او
- 2- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه
- 3- مدیر فنی و در صورت نبودن او یکی از سر استاد کاران کارگاه
- 4- مسئول حفاظت فنی
- 5- مسئول بهداشت حرفه ای

تبصره 1: مسئول حفاظت فنی می بایستی ترجیحاً از فارغ التحصیلان رشته حفاظت فنی و ایمنی کار باشد.

تبصره 2: مسئول بهداشت حرفه ای می بایستی ترجیحاً فارغ التحصیل بهداشت حرفه ای یا پزشک عمومی موردتأیید مرکز بهداشت شهرستان باشد.

تبصره 3: اعضاء کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با هزینه کارفرما بایستی در برنامه های آموزشی و باز آموزشی مربوط به حفاظت فنی و بهداشت کار که توسط ارگانهای ذیربط برگزار می گردد شرکت نمایند.

تبصره 4: در کارگاههایی که بین 25 تا 100 نفر کارگر داشته باشند در صورتی که یک یا دو نفر از اعضاء کمیته در کارگاه حضور نداشته باشند جلسه کمیته با حداقل سه نفر از افراد مذکور تشکیل می گردد مشروط بر آنکه در این کمیته مسئول حفاظت فنی یا مسئول بهداشت حرفه ای حضور داشته باشد.

ماده 3: در کارگاههایی که کمتر از 25 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 مذکور خواهد بود.

تبصره 1: در اینگونه کارگاهها کمیته مذکور با سه نفر از اعضاء بشرح ذیل تشکیل میگردد.

- 1- کارفرما یا نماینده تام الاختیار وی
- 2- نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه
- 3- مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای

تبصره 2: صلاحیت مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای برای اینگونه کارگاهها باید به تأیید اداره کار و مرکز بهداشت محل برسد.

تبصره 3: در کلیه کارگاههایی که کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار با سه نفر تشکیل می گردد مسئول حفاظت فنی و بهداشت حرفه ای می تواند یک نفر باشد مشروط بر آنکه پس از آموزشهای لازم که با هزینه کارفرما توسط مرکز بهداشت و یا اداره کار محل حسب مورد تشکیل می گردد شرکت نموده و گواهی نامه لازمه را دریافت نماید.

ماده 4 : جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید لا اقل هر ماه یکبار تشکیل گردد و در اولین جلسه خود نسبت به انتخاب یک نفر دبیر از میان اعضاء کمیته اقدام نماید . تعیین زمان تشکیل جلسات و تنظیم صورتجلسات کمیته بعهدہ دبیر جلسه خواهد بود .

تبصره 1 : در مواقع ضروری یا زودتر از موعد با پیشنهاد مدیر کارخانه یا مسئول حفاظت فنی و یا مسئول بهداشت حرفه ای کمیته تشکیل خواهد شد .

تبصره 2 : در صورتیکه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار احتمال وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را برای کارگاه تشخیص دهد باید فوراً اقدام به تشکیل جلسه نموده و موارد را ضمن اعلام به کارفرما ؛ به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه اعلام نماید.

تبصره 3 : کارفرما مکلف است یک نسخه از تصمیمات کمیته مذکور و همچنین صورت جلسات تنظیم شده را به اداره کار و مرکز بهداشت مربوطه ارسال نماید .

ماده 5 : وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار بشرح ذیل است .

ماده 6 : وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و مسئولین حفاظت و بهداشت حرفه ای در کارگاه به هیچ وجه رافع مسئولیت های قانونی کارفرما در قبال مقررات وضع شده نخواهد بود .

ماده 7 : این آئین نامه در 7 ماده و 10 تبصره باستناد ماده 93 قانون کار جمهوری اسلامی ایران توسط وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی تهیه شده و در تاریخ 1374/4/15 به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت درمان و آموزش پزشکی رسید .

وظائف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار

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

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

3- همکاری و تشریک مساعی با کارشناسان بهداشت حرفه ای و بازرسان کار جهت اجرای مقررات حفاظتی و بهداشت کار

4- توجیه و آشنا سازی کارگران نسبت به رعایت مقررات و موازین بهداشتی و حفاظتی در محیط کار .

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

7- پیگیری لازم به منظور تهیه و ارسال صورتجلسات کمیته و همچنین فرمهای مربوط به حوادث و بیماریهای ناشی از کار به ارگانهای ذیربط .

8- پیگیری لازم در انجام معاینات قبل از استخدام و معاینات ادواری بمنظور پیشگیری از ابتلاء کارگران به بیماریهای ناشی از کار و ارائه نتایج حاصله به مراکز بهداشت مربوطه .

9- اعلام موارد مشکوک به بیماریهای حرفه ای از طریق کارفرما به مرکز بهداشت مربوطه و همکاری در تعیین شغل مناسب برای کارگرانی که به تشخیص شورای پزشکی به بیماریهای حرفه ای مبتلا شده و یا در معرض ابتلاء آنها قرار دارند . (موضوع تبصره 1 ماده 92 قانون کار)

- 10- جمع آوری آمار و اطلاعات مربوطه از نقطه نظر مسائل حفاظتی و بهداشتی و تنظیم و تکمیل فرم صورت نواقص موجود در کارگاه .
- 11- بازدید و معاینه ابزار کار ؛ وسایل حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و نظارت بر حسن استفاده از آنها .
- 12- ثبت آمار حوادث و بیماریهای ناشی از کار کارگران و تعیین ضریب تکرار و ضریب شدت سالانه حوادث .
- 13- نظارت بر ترسیم نمودار میزان حوادث و بیماریهای حرفه ای و همچنین نصب پوسترهای آموزشی ، بهداشتی و حفاظتی در محیط کار .
- 14- اعلام کانونهای ایجاد خطر ات حفاظتی و بهداشتی در کارگاه .
- 15- نظارت بر نظم و ترتیب و آرایش مواد اولیه و محصولات و استقرار ماشین آلات و ابزار کار به نحو صحیح و ایمن و همچنین تطابق صحیح کار و کارگر در محیط کار .
- 16- تعیین خط و 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 پیشگیری از ایجاد حوادث احتمالی و بیماریهای شغلی .
- 17- تهیه و تصویب و صدور دستورالعملهای اجرایی حفاظتی و بهداشتی جهت اعمال در داخل کارگاه در مورد پیشگیری از ایجاد عوارض و بیماریهای ناشی از عوامل فیزیکی ؛ شیمیایی ؛ ارگو نومیکی ؛ بیولوژیکی و روانی محیط کار .

شرح وظایف مسئول بهداشت حرفه ای در کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار

- 1- آشنا نمودن مدیر عامل - مدیران اعضاء کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و کارگران با جایگاه بهداشت حرفه ای در صنعت - جایگاه بهداشت حرفه ای در قوانین ایران و اثرات مثبت رعایت دستورالعملهای بهداشت حرفه ای در پیشرفت صنعت و سلامت کارگران.
- 2- تهیه و ارسال برنامه حضور فعال مسئول بهداشت حرفه ای کمیته در کارخانه بر اساس جدول زیر :
 - کارخانجات دارای 25 تا 99 نفر حداقل یکروز در هفته .
 - کارخانجات دارای 100 تا 499 نفر حداقل دو روزدر هفته .
 - کارخانجات دارای 500 نفر و بالاتر به طور تمام وقت و فعال نمودن مرکز بهداشت کار .
- 3- اعلام برنامه آموزش بهداشت بر اساس رویکرد جدید آموزش بهداشت با توجه به نیاز اعم از بهداشت فردی- عمومی - خانواده و بهداشت حرفه ای و ... که رؤس آموزشهای ارائه شده بایستی در پرونده کارگران ثبت و آموزشها به طرق مختلف استمرار داشته باشند .
- 4- شناسایی شغلهای موجود و تعداد پرسنل هر شغل بر اساس تماس با عوامل زیان آور محیط کار و ارائه راه حلهای متناسب جهت کنترل عوامل و ارائه پیش نویس دستورالعملهای لازم جهت انجام کار سالم و بهداشتی به کمیته .
- 5- برنامه ریزی جهت اندازه گیری حداقل سالی عوامل زیان آور .
- 6- بررسی و بازدید بهداشتی از تسهیلات و تاسیسات یکبار عوامل زیان آور محیط کار و ارسال نتایج به مرکز بهداشت و پیگیری لازم جهت کنترل و اعلام نظریه بر اساس دستور العمل مربوطه به کمیته به طور مکتوب .
- 7- نظارت بر تهیه و استفاده صحیح از وسایل حفاظت فردی متناسب و با رعایت ماده 91 قانون کار.
- 8- تهیه پیش نویس دستور العمل جهت انجام معاینات کارگری (قبل از استخدام و دوره ای) برای شغلهای موجود و تهیه جدول آزمایشات روتین و اختصاصی شغلهای موجود با همکاری پزشک متخصص طب کار و یا پزشک عمومی دوره دیده طب کار مجاز .

- 9- نظارت بر اجرای برنامه های مبارزه با حشرات و جوندگان موزی و تهیه برنامه اجرایی مناسب.
- 10- بررسی خلاصه نتایج معاینات سالیانه و مشخص نمودن رابطه معنی دار بین نتایج معاینات و عوامل زیان آور موجود محیط کار .
- 11- ار سال صور تجلسات بر اساس فرم پیش نهادی به روش بررسی تصمیمات جلسه فنی و سپس اتخاذ تصمیمات جدید و مشخص نمودن مسئول پیگیری .
- 12- سایر موارد
- ماده 6: وجود کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و مسئولین حفاظت بهداشت حرفه ای در کارگاه به هیچ وجه رافع مسئولیت های قانونی کارفرما در قبال مقررات وضع شده نخواهد بود.
- ماده 7- این آئین نامه در 7 ماده 10 تبصره به استناد ماده 93 قانون جمهوری اسلامی ایران توسط وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی تهیه شده و در تاریخ 74/4/15 به تصویب وزاری کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی رسید.

آئین نامه

تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت

کلیات

فصل اول : تاسیسات بهداشتی کارگاه

فصل دوم : تسهیلات بهداشتی کارگاه

مبحث اول - آشپزخانه

مبحث سوم - انبار مواد غذایی

مبحث پنجم - حمام / دوش

مبحث هفتم - حوله و صابون

مبحث نهم - توالت

مبحث یازدهم - آب مصارف آشامیدنی و بهداشتی

مبحث دوازدهم - مواد زائد

مبحث چهاردهم - اتاق استراحت زنان

مبحث پانزدهم - شیرخوارگاه و مهد کودک

مبحث شانزدهم - تاسیسات مربوط به ارائه خدمات بهداشتی درمانی

مبحث دوم - محل غذاخوری

مبحث چهارم - یخچال و سردخانه

مبحث ششم - رختکن

مبحث هشتم - شستشوی البسه

مبحث دهم - دستشویی

مبحث سیزدهم - نمازخانه

کلیات :

ماده 1 : کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرمایا نماینده او در آنجا کار می کند .

تبصره 1: کلیه واحدهای یک نفره (خویش فرما) نیز مشمول این آئین نامه خواهند بود.

تبصره 2: مجموعه کارگاههایی که در مجاورت یکدیگر و تحت پوشش یک مدیریت واحد قرار دارند مجتمع کارگاهی نامیده می شوند و در این صورت آنچه بعنوان تاسیسات بهداشتی کارگاهی و تاسیسات بهداشت عمومی کارگاه در این آئین نامه آمده است می توانند مناسب با استانداردهای ارائه شده بطور مشترک در محل های واحدی ایجاد گردند.

تبصره 3: از نظر اجرای این دستور العمل 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 در 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 غذا خوری، انبار مواد غذایی، سردخانه، حمام، رختکن، تسهیلات شستشوی البسه کارگران، دستشویی، آبخوری، توالت ، اتاق استراحت زنان، مهد کودک و شیر خوار گاه، نماز خانه و تسهیلات مربوط به ارائه خدمات بهداشتی در مانی در کارگاه، تسهیلات مربوط به ایاب وذهاب کارگران می باشد.

ماده 2: به استناد بند 2 ماده 1 قانون وظایف و تشکیلات وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و مواد 85، 156 و تبصره 1 ماده 96 قانون کار رعایت شرایط و ضوابط مندرج در این دستور العمل در کلیه کارگاههای 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 میباشند.

تبصره: اظهار نظر در مواردی از قبیل مطلوب، نا مطلوب، مناسب، نامناسب، کافی، نا کافی و.....بعهده کارشناس بهداشت حرفه ای وزارت بهداشت، در مان و آموزش پزشکی خواهد بود.

فصل اول : تاسیسات بهداشتی کارگاه

ماده 3: ساختمان کارگاه باید متناسب با وضع آب و هوای محل ساخته شده باشد.

ماده 4: ارتفاع کارگاه نباید از سه متر کمتر باشد برای هر کارگر در کارگاه باید حد اقل سه متر مربع سطح منظور گردد و سطح اشغال شده به وسیله ماشین آلات یا ابزار و اثاثیه مربوط به کار و فاصله آنها از هم و مسیر عبور و مرور وسائل نقلیه جزو سطح مزبور محسوب نمیشود .

ماده 5 : 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 6 : کف کارگاه باید هموار، بدون حفره و شکاف بوده و لغزنده نباشد و در صورت لزوم قابل شستشو باشد و دارای شیب مناسب بطرف کفشوی باشد.

ماده 7 : دیوارها باید صاف ، بدون ترک خوردگی و به رنگ روشن و متناسب باشد.

ماده 8: در کارگاههایی که با مواد شیمیائی و یا مواد غذایی سر و کار دارند و یا طبیعت کار طوری است که باعث آلودگی و روغنی شدن دیوارها میشود، دیوارها باید صاف و قابل شستشو باشند.

ماده 9: 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 10: شیشه درب و پنجره باید بدون شکستگی بوده و همیشه تمیز باشد.

ماده 11: درب و پنجره ها باید مجهز به توری بوده و در بها دارای فنر یا درب بندپنو ماتیک باشند.

ماده 12: انباشتن کالا در جلو پنجره ممنوع می باشد.

ماده 13: مساحت پنجره باید متناسب با مساحت کف کارگاه و نوع کار باشد.

ماده 14: در کارگاه بایستی روشنائی کافی (طبیعی یا مصنوعی) متناسب با نوع کار و محل تا مین شود.

ماده 15: منابع روشنائی مصنوعی باید همواره سالم و تمیز باشند.

ماده 16: هوای کارگاههای بدون آلودگی باید متناسب با فصل و جمعیت شاغل تهویه گردد.

ماده 17: در کارگاههایی که آلودگی ناشی از کار وجود دارد میبایست تهویه به گونه ای صورت گیرد که تراکم آن مطابق با حد تماس شغلی باشد.

ماده 18: وسائل سرمایشی و گرمایشی کارگاه باید دما و رطوبت محیط کار را مطابق با حد مواجهه مجاز تامین نمایند.

ماده 19: کلیه کار گاهها به تناسب کار و تولید خود باید دارای انبار مناسب باشند.

فصل دوم: تسهیلات بهداشتی کارگاه

مبحث اول: آشپزخانه

ماده 20: 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 می گردد موظفند جهت گرم کردن و آماده سازی و توزیع غذا امکانات لازم مطابق با شرایط و ضوابط بهداشتی در این دستور العمل را فراهم نمایند.

1- موقعیت آشپزخانه باید طوری باشد که از مکانهای آلوده دور بوده و مجاور سالن غذا خوری باشد و وسائل و شرایط پخت باید به گونه ای باشد که برای قسمتهای مجاور آن مزاحمتی ایجاد ننماید.

2- فضای آشپزخانه باید متناسب با تعداد کارگران، آشپزخانه و حجم کار باشد تا کار تهیه و طبخ غذا براحتی انجام گیرد.

3- سقف آشپزخانه باید به رنگ روشن و بدون ترک خوردگی باشد.

4- دیوارهای آشپزخانه تال زیر سقف کاشی، بدون ترک خوردگی باشد.

5- کف آشپزخانه بدون ترک خوردگی، صاف، هموار، قابل شستشو و از نوع موزائیک سنگ و امثالهم بوده و لغزنده نباشد و دارای شیب مناسب بطرف کفشوی باشد.

- 6- آشپزخانه باید دارای تهویه مناسب باشد و بر روی اجاقها و منابع آلوده کننده هوا، هود مناسب نصب شود.
- 7- آشپزخانه باید دارای وسائل گرمایشی و سرمایشی مناسب، متناسب با فصل باشد.
- 8- آشپزخانه باید دارای امکانات جنبی نظیر: انبار مواد غذایی، سرویسهای بهداشتی اختصاصی (حمام، توالت، دستشوئی، رختکن) مطابق با موازین بهداشتی باشد.
- 9- آشپزخانه کارگاههایی که نیاز به نگهداری مواد غذایی فاسد شدنی دارند باید دارای یخچال، فریزر و یا سردخانه متناسب با حجم کاری و منطبق با شرایط و ضوابط بهداشتی باشند.
- 10- محل شستشو و نگهداری ظروف باید در مجاورت محل پخت غذا و در عین حال مجزا و مستقل از آنها باشند بطوریکه ظروف از یک درب یا دریچه به این محل وارد و ظروف تمیز از مسیرهای جداگانه وارد آشپزخانه و محل غذا خوری شود.
- 11- ظرفشوئی باید دارای شیر آب گرم و سرد مشترک و شستشو با مواد پاک کننده و آب کشی با آب گرم و سرد انجام گیرد.
- 12- ظروف باید بدون ترک خوردگی، بدون لب پدیدگی بوده و از جنس زنگ نزن باشد، کلیه لیوان و استکانهای مورد استفاده تر جیحا از جنس شیشه ای یا استیل زنگ نزن باشند.
- 13- استفاده از ظروفی که از طرف وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی غیر مجاز شناخته شود ممنوع است.
- 14- استفاده از ظروف چوبی، ترک خورده و ظروف با آلیاژ سربی در آشپزخانه ممنوع می باشد.
- 15- استفاده از قندان، نمکدان و مشابه آنها بدون سر پوش ممنوع است.
- 16- ابزار و وسائلی که برای پوست کردن، مخلوط کردن، خرد کردن مواد غذایی بکار برده میشود نباید درز و شکاف داشته باشد تا مواد در آنها جمع نشوند و فاسد نگردند و همچنین باید این وسائل به آسانی قابل جدا شدن از هم باشند تا بعد از اتمام کار شستشو و خشک شوند و فقط هنگام استفاده مجدداً سوار شوند.
- 17- پیشخوان، جا ظرفی، کمدها، قفسه ها، گنجه ها باید قابل شستشو بوده و کف آنها حد اقل 20 سانتیمتر از سطح زمین فاصله داشته باشد و از دسترس بند پایان و جوندگان بدور باشند.
- 18- نصب حشره کش برقی در آشپزخانه و محل غذا خوری الزامی است.
- 19- سطوح و میزهای کار باید صاف و بهداشتی قابل شستشو باشد. میزی که برای آماده سازی غذا مورد استفاده قرار می گیرند باید روکش مناسب، قابل شستشو و ضد عفونی و زنگ نزن باشند.
- 20- کف آشپزخانه باید پس از هر پخت و پز با محلولهای ضد عفونی کننده شستشو گردد.
- 21- آشپزخانه باید دارای روشنایی کافی باشد و شیشه پنجره ها و در بهای آن مرتباً تمیز نگهداری شوند.
- 22- کلیه پنجره ها و درها باید مجهز به طوری ضد زنگ بوده و در بهای آشپزخانه مجهز به فنر یا درب بند پنوماتیک باشند.
- 23- کیفیت آب مصرفی در آشپزخانه باید مورد تایید مقامات بهداشتی باشد.
- 24- آشپزخانه باید دارای سیستم جمع آوری و دفع بهداشتی فاضلاب باشد.
- 25- آشپزخانه باید دارای زباله دان به تعداد و حجم مناسب باشد و دارای درب قابل شستشو و از جنس زنگ نزن باشند بطوریکه زباله ها بطریق بهداشتی جمع آوری و دفع گردند.
- 26- کارگران آشپزخانه باید قبل از شروع بکار استحمام نمایند.
- 27- هر کارگر آشپزخانه باید برای البسه و وسائل نظافت و استحمام خود در بیرون از محوطه پخت و پز قفسه داشته باشد.
- 28- کارگران باید در هنگام کار ملبس به رو پوش سفید، کلاه سفید و پیشبند باشند.
- 29- لباس کار و وسائل نظافت و استحمام باید به تعداد و مقدار کافی در اختیار کارگر آشپزخانه قرار گیرد.

30- لباس کار گرانی که با مواد غذائی سر و کار دارند بطور اختصاصی و مجزا از لباس سایر کارگران و خارج از محوطه آشپزخانه و محل غذا خوری باید شستشو گردد.

31- کارگران موظفند بعد از توالیت و قبل از شروع بکار دستهای خود را با آب و صابون بشویند.

32- کلیه کارگرانی که با تهیه، پخت و توزیع مواد غذائی سر و کار دارند باید دارای کارت بهداشتی مطابق با ضوابط وزارت بهداشت، در مان و آموزش پز شکی بوده و در محل کار نگهداری شود.

33- کارگران آشپزخانه باید رعایت بهداشت فردی را نموده، ناخن ها و موهای آنان کوتاه و تمیز باشد.

34- در موقع طبخ غذا دستگاه سوخت و نوع مواد سوختنی بگونه ای باشد که احتراق بطور کامل صورت گیرد و باعث آلودگی هوا نگردد.

35- جعبه کمکهای اولیه با حد اقل داروهای مورد لزوم (چسب، تنسو پلاست، قیچی، پنس، گاز استریل بسته بندی شده یک ماده ضد عفونی کننده) تهیه و در محل مناسب نگهداری شود.

36- در صورت استفاده از قالبهای یخ، باید قبل از مصرف با آب تمیز شستشو داد.

ماده 21: کارفرما موظف است جهت آموزش موازین بهداشتی به کارگرانی که با مواد غذائی سر و کار دارند، هماهنگی ها و امکانات لازم را فراهم نمایند.

ماده 22: هر گونه پخت و پز، آماده سازی و توزیع غذا در غیر از محل تعیین شده ممنوع می باشد.

ماده 23: استعمال دخانیات برای کلیه کارکنان آشپزخانه در حین کار و در محل آشپزخانه ممنوع می باشد.

مبحث دوم: محل غذا خوری

ماده 24: کار گاههایی که ساعات کار آنها با زمان صرف غذا منطبق باشد باید دارای محلی مستقل جهت غذا خوری مطابق با شرایط و ضوابط ذیل باشند:

1- وسعت محل غذا خوری باید متناسب با تعداد کارکنان باشد.

2- در محل غذا خوری باید به تعداد کافی میز و صندلی برای کارگرانی که در یک موقع غذا می خورند وجود داشته باشد.

3- سقف محل غذا خوری باید صاف، بدون ترک خوردگی و برنگ روشن باشد.

4- دیوارها بایستی مقاوم، صاف، برنگ روشن و قابل شستشو باشد.

5- کف محل غذا خوری باید قابل شستشو و دارای شیب مناسب به سمت کفشوی باشد و لغزنده نباشد.

6- میزها و صندلی ها باید از جنس مقاوم، قابل شستشو، بدون ترک خوردگی و درز باشد.

7- زباله دانهای درب دار به تعداد کافی و در محلهای مناسب قرار داده شود.

8- محل غذا خوری باید دارای تهویه مناسب و مجهز به وسایل گر مایشی و سرمایشی متناسب با فصل باشد.

9- محل غذا خوری باید دارای روشنائی کافی باشد و منابع روشنائی پاکیزه و تمیز نگهداری شوند.

10- در مسیر ورود کارکنان به محل غذا خوری به تعداد کافی دستشوئی مجهز به آب گرم، سرد و صابون تهیه و امکانات لازم جهت خشک کردن دست و صورت فراهم گردد.

11- کارگرانی که با مواد سمی و عفونت زا سر و کار دارند باید قبل از ورود به محل غذا خوری لباس کار خود را تعویض نمایند.

12- درب و پنجره های محل غذا خوری باید مجهز به توری باشد و دربهای محل غذاخوری مجهز به فنر یا درب بند پنبه ماتیک باشند.

مبحث سوم: انبار مواد غذایی

ماده 25: شرایط و ضوابط بهداشتی انبار مواد غذایی به شرح ذیل می باشد:

- 1- انبار مواد غذایی باید در محل مناسب احداث شود.
- 2- سطح و فضای انبار باید متناسب با نوع و میزان مواد مورد ذخیره باشد.
- 3- انبار باید دارای قفسه بندی مناسب بوده و مواد طوری چیده شوند که خطر سقوط نداشته و مزاحمتی برای عبور و مرور افراد ایجاد ننماید.
- 4- دیوارها و سقف و کف انبار باید از مصالح مقاوم ساخته شده باشند و صاف، بدون ترک خوردگی و قابل نظافت باشند.
- 5- دیوارهای جانبی انبار از سطح زمین به ارتفاع 80 سانتیمتر از بتون و مصالح مقاوم ساخته شوند تا مانع ورود جوندگان به داخل انبار گردند.
- 6- کلیه دربها و پنجره های انبار باید سالم، قابل شستشو و مجهز به توری زنگ نزن باشند.
- 7- دربهای انبار نبایستی از کف زمین فاصله داشته باشند. پایین درب بایستی به ارتفاع 20 الی 30 سانتیمتر با ورق آلو مینیوم مجهز گردد تا از نفوذ حیوانات موذی جلوگیری گردد.
- 8- درجه حرارت انبار بایستی مرتباً کنترل گردیده بطوریکه در تمام فصول سال متناسب با نوع مواد ذخیره بوده و از تابش مستقیم نور خورشید بر روی مواد غذایی جلوگیری گردد.
- 9- مواد غذایی فاسد نشدنی باید در ظروف و درب دار و به ارتفاع 15 تا 20 سانتیمتر از کف انبار روی پالتها نگهداری گردند.
- 10- کارگرانیکه در انبار فعالیت میکنند باید مجهز به وسائل حفاظت فردی مناسب بوده و کارت بهداشتی داشته باشند.
- 11- از انبار نمودن ظروف خالی و وسائل اسقاطی در داخل انبار باید اجتناب شود.
- 12- نظافت و گند زدائی انبار باید بطور منظم صورت گیرد.
- 13- ورود افراد متفرقه به انبار مواد غذایی ممنوع میباشد.

مبحث چهارم: یخچال و سرد خانه

ماده 26: در کارگاههایی که پخت و پز انجام میشود یا مجبور به ذخیره مواد غذایی فاسد شدنی هستند باید یخچال یا سرد خانه مطابق با شرایط ذیل وجود داشته باشد:

- 1- یخچال یا سرد خانه باید مجهز به دماسنج سالم بوده و درجه حرارت آنها بطور منظم و مرتب کنترل گردد.
- 2- نظافت و شستشوی داخل یخچال و سرد خانه باید مرتباً انجام شود.
- 3- به منظور جلوگیری از احتمال فساد در اثر قطع برق باید سرد خانه مجهز به برق اضطراری باشد و سیستم برق آن ایمن باشد.
- 4- لاشه های گوشت باید از چنگک آویزان گردد.
- 5- از قرار دادن مواد غذایی بطور مستقیم و بدون داشت ظرف مناسب در داخل یخچال و سرد خانه جلوگیری کرد.
- 6- قبل از قرار دادن سبزیجات و میوه جات در یخچال باید آنها را شستشو و ضد عفونی نمود.
- 7- کارگران باید برای ورود به داخل سردخانه از کفش مخصوص سردخانه استفاده نمایند.
- 8- ورود افراد متفرقه به داخل سرد خانه ممنوع میباشد.

مبحث پنجم : حمام دوش

ماده 27: در کارگاههایی که از نظر فرایند تولید دارای آلودگی معمولی می باشد باید به ازاء هر 15 نفر کارگر یک دوش آب گرم و سرد و در کارگاههایی که شاغلین آنها با سموم، مواد عفونت زا و یا مواد غذایی سر و کار دارند برای یک الی 10 نفر کارگر یک دوش آب گرم و سرد و به ازاء هر 10 نفر اضافی یک دوش آبگرم و سرد دیگر در نظر گرفته شود. کارگاههای صنفی از این قاعده مستثنی هستند.

ماده 28: در کارگاههایی که علاوه بر کارگران مرد، زن نیز مشغول به کار می باشند، باید حمام/ دوش جداگانه ساخته شود.

ماده 29: شرایط و ضوابط بهداشتی حمام /دوش به قرار زیر است:

- 1- کف محل دوشها باید مقاوم، قابل شستشو بوده و لغزنده نباشد و دارای شیب کافی به سمت کفشوی باشد.
- 2- دیوارها تا سقف کاشی، برنگ روشن و سقف حمام باید صاف با رنگ روغنی روشن و بدون ترک خوردگی باشد.
- 3- مساحت کف محل دوش نباید از 90 سانتیمتر در 120 سانتیمتر کمتر باشد و ارتفاع دیوارهای بین دوشها نباید از 2متر کوتاهتر باشد.
- 4- حمام و محل دوش باید بطور مرتب تمیز و با مواد مناسب گند زدائی گردد.
- 5- محوطه حمام باید دارای هواکش متناسب با فضای آن باشد.
- 6- حمام باید مجهز به سطل زباله درب دار و قابل شستشو باشد.
- 7- در صورتیکه برای گرم کردن آب از منابع حرارتی غیر مرکزی استفاده میشود این قبیل منابع حرارتی باید در خارج از محوطه حمام و در محل مناسب قرار داشته باشند.
- 8- برای رعایت موازین ایمنی ضروری است در داخل حمام از لامپ ایمنی با حباب شیشه ای استفاده شود و تمام کلید و پریزهای برق باید خارج از محوطه حمام قرار داده شود.
- 9- حمامها باید دارای محلی مناسب بعنوان رختکن برای تعویض لباس باشند.
- 10- شستشوی هر نوع البسه در حمام ممنوع می باشد.

مبحث ششم: رختکن

ماده 30: در هر کارگاه باید اتاقی با فضای کافی، متناسب با تعداد کارگران و قفسه های انفرادی برای تعویض لباس شخصی آنان در نظر گرفته شود.

ماده 31: در کارگاههایی که علاوه بر کارگران مرد، کارگران زن نیز مشغول به کار می باشند باید رختکن جداگانه ساخته شود.

ماده 32: شرایط و ضوابط بهداشتی رختکن به شرح ذیل است:

- 1- رختکن باید با فاصله مناسب از محل کارگاه و محل دوشها قرار گیرد.
- 2- هر قفسه باید به گونه ای ساخته شده باشد که دارای محل نگهداری مجزا برای لباس بیرون، وسایل حفاظت فردی و کفش ایمنی باشد. قفسه ها باید دارای سقف شیبدار، قابل شستشو و دارای کر کره ثابت ورود و خروج هوا بوده و قفل داشته باشد.
- 3- کف و دیوارهای اتاق رختکن باید صاف، برنگ روشن و تمیز باشد.

- 4- اتاق رختکن باید دارای نور کافی بوده و بطور مناسب تهویه شود.
- 5- وجود وسائل خشک کن برای حوله و لباسهای مرطوب در رختکن الزامی است.
- 6- سطل زباله درب دار قابل شستشو به تعداد کافی در رختکن باید در نظر گرفته شود.
- 7- محل رختکن باید بطور منظم پاکیزه و تمیز نگهداری شود.

مبحث هفتم: حوله و صابون

ماده 33: کارفرما مکلف است برای تامین بهداشت فردی کارگران به تعداد کافی صابون در محل دستشویی ها قرار داده و وسائل خشک کن دست و صورت کارگران را تامین نمایند.

ماده 34: کار فرما مکلف است به منظور ایجاد تسهیلات جهت استحمام کارگران به مقدار کافی صابون و حوله اختصاصی در اختیار آنان قرار دهد.

مبحث هشتم: شستشوی البسه کار

ماده 35: اگر در فرآیند تولید از 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.

مبحث نهم: توالت

ماده 36: تعداد توالت در کارگاهها با توجه به تعداد شاغلین آنها بشرح ذیل تعیین میگردد:

برای 1-9 نفر شاغل	حداقل 1 توالت
برای 10-24 نفر شاغل	حداقل 2 توالت
برای 25-49 نفر شاغل	حداقل 3 توالت
برای 50-74 نفر شاغل	حد اقل 4 توالت
برای 75-100 نفر شاغل	حداقل 5 توالت

و در کارگاههایی که تعداد شاغلین آنها بیش از 100 نفر است به ازاء هر 30 نفر اضافی حداقل یک توالت در نظر گرفته شود.

تبصره 1: در کارگاههای صنفی با تعداد کارکنان کمتر از 3 نفر که کارگران با 15 دقیقه پیاده روی به توالت بهداشتی دسترسی دارند، داشتن توالت در محل کارگاه ضروری نیست.

تبصره 2: در کارگاههای زیر زمینی مانند معادن، کار فرما مکلف است با در نظر گرفتن فرآیند کار، توالت بهداشتی در نزدیکترین قسمت به محل کار را فراهم نماید.

ماده 37: در کارگاههایی که کارگر زن نیز مشغول بکار است با توجه به تعداد آنها باید توالت جداگانه ساخته شود.

ماده 38: شرایط و ضوابط بهداشتی توالتها بشرح زیر است:

- 1- توالتها باید در فاصله و محل مناسب از ساختمان کارگاه قرار داشته باشند.
- 2- دیوارها تا زیر سقف کاشی، بدون ترک خوردگی، به رنگ روشن و قابل شستشو باشند.
- 3- سقف صاف، بدون ترک خوردگی، برنگ روشن و قابل شستشو باشد.
- 4- کف مقاوم، صاف، قابل شستشو و گند زدائی و تر جیحا از جنس موزائیک، سنگ و امثالهم باشد.
- 5- کاسه توالت باید برنگ روشن، صاف، بدون ترک خوردگی و قابل شستشو و گند زدائی باشد.

- 6- توالیت باید مجهز به سیفون باشد.
- 7- توالیت باید دارای شتر گلو باشد.
- 8- حداقل عرض توالیت 80 سانتیمتر و حداقل طول آن 1متر باشد.
- 9- توالیت باید دارای شیرآب با شلنگ برداشت آب باشد
- 10- توالیت باید دارای تهویه مناسب و روشنائی کافی باشد.
- 11- کلیه پنجره ها باید مجهز به توری ضد زنگ باشند.
- 12- درب توالیت باید مجهز به پشت بند درب باشد.
- 13- شستشو و ضد عفونی توالیتها باید بطور منظم انجام گیرد.
- 14- هر توالیت باید مجهز به سطل زباله درب دار، زنگ نزن و قابل شستشو باشد.

مبحث دهم: دستشویی

ماده 39: تعداد دستشویی در کارگاهها با توجه به تعداد شاغلین آنها بشرح ذیل تعیین میگردد:

برای 1-15 نفر شاغل	حداقل 1 دستشویی
برای 16-30 نفر شاغل	حداقل 2 دستشویی
برای 31-50 نفر شاغل	حداقل 3 دستشویی
برای 51-75 نفر شاغل	حداقل 4 دستشویی
برای 76-100 نفر شاغل	حداقل 5 دستشویی

و در کارگاههایی که تعداد کارکنان آنها بیش از 100 نفر است باید به ازاء هر 25 نفر اضافی حداقل یک دستشویی به آن اضافه شود. شرایط و ضوابط بهداشتی دستشویی ها بقرار ذیل است:

- 1- احداث دستشویی ها باید در مجاورت نماز خانه ،محل غذا خوری و توالیت و در دسترس کارگران باشند.
- 2- دستشویی ها باید دارای آب گرم و سرد باشند.
- 3- کاسه دستشویی باید برنگ روشن ،صاف و قابل شستشو باشد.
- 4- عرض دستشویی حداقل 60 سانتیمتر و طول آن 1متر باشد. در مواردیکه دستشویی مشترک بجای دستشویی انفرادی تعبیه میشود هر 60 سانتیمتر و عرض دستشویی مشترک با یک شیر جدا گانه آب گرم و سرد، معادل یک دستشویی محسوب میشود.
- 5- صابون و تر جیحا صابون مایع باید در تمام اوقات در محل دستشویی وجود داشته باشد.
- 6- جهت خشک کردن دست وجود خشک کن الکتریکی یا حوله کاغذی ضروری است.
- 7- دستشویی باید بدون ترک خوردگی و قابل شستشو باشد.
- 8- دستشویی باید بطور مرتب شستشو و گند زدائی شود.

مبحث یازدهم : آب مصارف آشامیدنی و بهداشتی

ماده 40 : در هر کارگاه باید به ازاء هر 50 نفر کارگر یک آب سرد کن وجود داشته باشدو در کارگاههای زیر 50 نفر وجود یک شیر آبخوری ضروری است.شیر آبخوری باید از نوع فواره ای و دارای سپر محافظ باشد تا آبی که از دهان کارگر بر میگرددبه آن نرسد و لب کارگر نیزبا آن تماس پیدا نکند.

آبخوری نباید در مجاورت توالیت ، دستشویی و دوش باشدو حتی المقدور نزدیک به محل کار باشد.

تبصره: در کارگاههایی که شیر برداشت آب آشامیدنی بهداشتی وجود ندارد بایستی دارای مخازن بهداشتی آب بوده و لیوان انفرادی یا از لیوانهای یکبار مصرف استفاده شود.

ماده 41: کارفرما مکلف است برای کارگرانی که در گرمای زیاد به مدت مدیدی کار می کنند با تامین مایعات لازم، آب و نمک از دست رفته بدن آنان را جبران نماید.

ماده 42: آب آشامیدنی و مصارف بهداشتی باید منطبق بر استانداردهای بهداشتی و مورد تایید مراجع ذیصلاح باشد.

ماده 43: کارگاههایی که از شبکه لوله کشی آب شهر استفاده نمی نمایند باید جهت نمونه برداری و آزمایشهای لازم برای اطمینان از سالم بودن آب اقدام نمایند، مضافاً در این نوع کارگاهها استفاده از دستگاه کلر زنی برای ضد عفونی آب مصرفی بطوریکه کلر باقیمانده 5/2-2/5 قسمت در میلیون باشد ضروری است.

ماده 44: در کارگاههایی که از آب چاه استفاده می نمایند، ساخت، بهره برداری و لوله کشی آب باید منطبق بر ضوابط بهداشتی باشد.

مبحث دوازدهم: مواد زائد

ماده 45: زباله و فاضلاب اماکن عمومی کارگاهی باید طبق ضوابط بهداشتی جمع آوری و دفع گردد.

ماده 46: نسبت به پسابهای صنعتی و مواد زائد صنعتی باید طبق اصول و ضوابط بهداشتی موجود عمل شود.

مبحث سیزدهم: نماز خانه

ماده 47: در هر کارگاه باید محلی مناسب با فضای کافی و شرایط بهداشتی برای ادای فرایض دینی کارگران وجود داشته باشد.

مبحث چهاردهم: اتاق استراحت زنان

ماده 48: در کارگاههایی که زنان مشغول به کار می باشند اتاقی برای استراحت زنان باید در نظر گرفته شود: تعداد مبل نیمکتی یا تختخواب که برای کارگر زن لازم است بقرار ذیل است:

تعداد کارگر زن	تعداد تختخواب
10 تا 100 نفر	1
100 تا 250 نفر	2
250 نفر و بیشتر	2 بعلاوه 1 تختخواب بازاء هر 250 نفر

کارگرن اضافی

برای هر تخت سطحی برابر 6 متر مربع بایستی در این اتاق در نظر گرفته شود.

تبصره: در صورتی که تعداد کارگر زن از ده نفر کمتر است و اتاق مخصوص استراحت زنان در کارخانه وجود ندارد، بایستی محلی را که خلوت بوده و در محل رفت و آمد افراد نباشد برای استراحت زنان کارگر در نظر گرفته و آن را برای این منظور تجویز نمود.

مبحث پانزدهم: شیر خوار گاه و مهد کودک

ماده 49: در مورد کارگاهائی که طبق مقررات جاری مشمول تا سیس و استفاده از شیر خوارگاه و مهد کودک هستند باید از ضوابط و مقررات مربوطه تبعیت نمایند.
مبحث شانزدهم: تاسیسات مربوط به ارائه خدمات بهداشتی درمانی

ماده 50: کار فرما مکلف است جهت ارائه خدمات بهداشتی و درمانی کارگر محل مناسبی مطابق با آئین نامه و دستور العملهای مربوطه اختصاص دهد.

این آئین نامه مشتمل بر 2 فصل، شانزده مبحث و 50 ماده، به استناد بند 2 ماده 1 قانون وظایف و تشکیلات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و ماده 156 قانون کار جمهوری اسلامی ایران تهیه و در تاریخ 1373/12/20 به تصویب نهایی وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رسیده و مطابق با مفاد ماده 85 و تبصره 1 ماده 96 قانون کار اجرای آن برای کلیه کارگاههای کشور و کلیه کارفرمایان، کارگران و کار آموزان الزامی است.

آئین نامه

کارهای سخت و زیان آور

موضوع تبصره ماده 52 قانون کار

ماده 1: کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیک محیط کار غیر استاندارد بوده که در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیت های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می باشد.

تبصره: کارهایی که در آن عوامل و شرایط محیط کار به دلیل نقص یا عدم استفاده از امکانات فنی و مهندسی و موازین پیشگیری غیر استاندارد باشد چنانچه با رفع نقص و یا به کارگیری امکانات فوق بتوان این عوامل را به حد استاندارد و مجاز رسانید جزء کارهای سخت و زیان آور محسوب نمی گردد. تشخیص این امر به عهده کمیته متده 18 این آئین نامه خواهد بود. بر این اساس کارهای سخت و زیان آور به شرح مواد آتی خواهد بود.

ماده 2: کار در معادن اعم از تحت الارضی یا سطح الارضی که ایجاب می نماید کارگران در تونل ها و راهروهای سر پوشیده به استخراج بپردازند.

تبصره: کار استخراج شامل جدا کردن یا منفجر ساختن مواد از سطح کار، حمل مواد عملیات مربوط به انفجار، اداره تأسیسات آب و برق در داخل معدن و به طور کلی هر گونه مباشرت و نظارتی که ایجاب نماید کارگر در تونل ها، راهروها یا میله های معدن انجام وظیفه نماید می باشد.

ماده 3: حفر قنوات و چاه ها و فاضلاب ها و تونل های زیر زمینی و کار در مخازن سر بسته

ماده 4: تخلیه و حمل مواد مذاب از کوره های مشغول به کار و کار مستمر در مجاورت کوره های ذوب به نحوی که کارگران در معرض مستقیم حرارت یا بخارات زیان آور متصاع از کوره باشد.

ماده 5: کارگرانی که مستقیماً و مستمراً در امر تولید در کارگاههای دباغی، سالامبورسازی و روده پاک کنی اشتغال دارند و کار مستمر در گندابروها - جمع آوری، حمل و دفن زباله شهری.

ماده 6: کارگرانی که مستمراً به امر جمع آوری و انتقال و انبار کردن کود(نظافت مستمر طویه، اصطلبل، سالن های پرورش طیور) در واحدهای دامداری و طیور اشتغال دارند.

ماده 7: کار مستمر و مداوم در فضای باز و در ارتفاع بیش از پنج متر از سطح زمین بر روی دکلها ، اتاقلهای متحرک ، داربست ها و اسکلت ها

ماده 8: کار مداوم بر روی خطوط و پستهای انتقال برق با فشار شصت و سه کیلو ولت و بالاتر .

ماده 9: مشاغل شن پاشی ، پخت آسفالت دستی ، قیر پاشی و مالچ پاشی .

ماده 10: عملیات جوشکاری در داخل مخازن

ماده 11: کارهایی که استمرار آنها موجبات ابتلا به بیماری های حاصل از اشعه را فراهم می آورد نظیر کار با مواد رادیواکتیو و قرار گرفتن در معرض پرتوهای یونساز به تشخیص مراجع ذی صلاح و به استناد قانون حفاظت در برابر اشعه مصوب جلسه مورخ بیستم فرودین ماده 1368 مجلس شورای اسلامی .

ماده 12: کار در محل های با فشار محیط بیش از حد مجاز از قبیل غواصی.

ماده 13: کار مستمر در محیط هایی که با وجود رعایت مقررات حفاظتی و ایمنی موجبات بیماری های گوشه و یا کری کارگر را فراهم سازد.

ماده 14: کار در امور سمپاشی باغات و اشجار و مزارع و ضدعفونی اماکن و طویله ها و آشیانه مرغداری در زمان سمپاشی

ماده 15: کارکارگرانی که مستقیماً در امر تولید و ترکیب سموم و حشره کش ها اشتغال دارند در زمان انجام کار

ماده 16: کار با وسایل دارای ارتعاش در حدی که برای سلامتی کارگر زیان آور باشد.

ماده 17: مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار ، حد مجاز و استاندارد هر یک از مواد شیمیایی و عوامل بیولوژیکی و فیزیکی که در این آئین نامه نامبرده شده است پس از تشکیل کمیته های تخصصی تعیین و جهت تصویب به شورایعالی حفاظت فنی پیشنهاد می نماید.

ترکیب کمیته های تخصصی را شورایعالی حفاظت فنی تعیین خواهد نمود.

ماده 18: به منظور حسن اجرای مقررات این آئین نامه کمیته ای متشکل از اعضاء زیر :

- (1) مدیر کل کار و امور اجتماعی استان که ریاست کمیته را عهده دار خواهد بود.
- (2) بازرس کار استان به انتخاب مدیر کار و امور اجتماعی.
- (3) یک نفر نماینده سازمان تأمین اجتماعی استان .
- (4) یک نفر پزشک یا کارشناس بهداشت حرفه ای با معرفی سازمان منطقه ای بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی استان.
- (5) یک نفر نماینده کارفرما به انتخاب و معرفی کانون اتحادیه های صنفی استان.
- (6) یک نفر نماینده کارگر به انتخاب و معرفی کانون همابنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های کارگران استان و یا مجمع نمایندگان کارگران استان.
- (7) یک نفر نماینده اداره کل صنایع استان
- (8) یک نفر نماینده اداره کل صنایع سنگین استان
- (9) یک نفر نماینده اداره کل معادن و فلزات استان
- (10) یک نفر نماینده اداره کل کشاورزی استان.
- (11) یک نفر نماینده صنعت نفت استان
- (12) یک نفر نماینده سازمان حفاظت محیط زیست استان.
- (13) یک نفر نماینده سازمان جهاد کشاورزی استان
- (14) یک نفر از اساتید دانشگاه با معرفی دانشگاه استان

در هر استان و در محل اداره کل کار و امور اجتماعی و با وظائف زیر تشکیل می گردد:

الف - تطبیق مشاغل سخت و زیان آور با مواد این آئین نامه و اعلام آن به مراجع ذیربط .

ب - بررسی مشاغلی که در این آئین نامه به عنوان کارهای سخت و زیان آور ذکر نگردیده است و از طرف کارگران یا کارفرمایان و یا سایر مراجع سخت و زیان آوری آن تقاضا شده و اعلام نتیجه به شورای عالی حفاظت فنی .

ج - بررسی مواردی که شغل یا مشاغل با اتخاذ تدابیر لازم حالت سختی و زیان آوری آنها از بین رفته و در تعداد مشاغل عادی در آمده اند و اعلام آن به مراجع ذیربط به منظور حذف مزایایی که به عنوان مزایای کار سخت و زیان آور پرداخت می گردیده است.

تبصره 1 - جلسات کمیته مذکور با حضور حداقل 7 نفر از اعضاء رسمیت یافته و تصمیمات کمیته با اکثریت آراء حاضرین در جلسه معتبر خواهد بود.

تبصره 2 - کمیته قبل از اتخاذ تصمیم موظف است نظریات کارشناسی را در خصوص ارزیابی محیط کار از نظر حد مجاز عوامل فیزیکی و شیمیایی و مکانیکی شرایط کار و وسایل استحضاسی جمعی و فردی از مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار و یا سایر مراجع مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تحصیل نماید.

ماده 19 : کلیه کارفرمایان مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور به کارگران جدیدالاستخدام و یا کارگرانی که می خواهند جدیداً به این گونه کارها گمارده شوند ترتیب انجام معاینات پزشکی آنان را از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای مرجوع بدهند .

ماده 20 : مقررات این آئین نامه به استناد تبصره ماده 52 قانون کار جمهوری اسلامی ایران می باشد و ارتباط به تصمیمات کمیته های موضوع قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه شدگان تأمین اجتماعی موضوع مصوبات مورخ 1367/2/28 و 1370/6/24 مجلس محترم شورای اسلامی که مطابق با ضوابط و مقررات خاص خود و در ارتباط با شخص و شغل و زمان و موقعیت کار به مورد اجرا گذاشته شده است ، ندارد.

این آئین نامه مشتمل بر 20 ماده و 4 تبصره باستناد ماده 52 قانون کار جمهوری اسلامی ایران در جلسه مورخ 1370/3/4 شورای عالی کار تهیه و پس از بررسی مجدد و اصلاحاتی در جلسات متعدد شورای عالی حفاظت فنی در جلسه 71/8/12 تأیید و در تاریخ 71/9/29 به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی رسید.

قانون

بازنشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت وزیان آور

تعریف کارهای سخت وزیان آور

وظایف کارفرمایان درقبال مشاغل سخت وزیان آور

حمایتها

آئین نامه اجرائی قانون بازنشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت وزیان آور

اعضاء کمیته استانی تشخیص و تطبیق مشاغل سخت وزیان آور

وظایف کمیته های استانی

شرایط بازنشستگی در کارهای سخت وزیان آور

لایحه اصلاح تبصره (2) الحاقی ماده (76) قانون اصلاح مواد (72) و (77) و تبصره ماده (76) قانون تامین اجتماعی مصوب 1354 و الحاق دو تبصره به ماده (76) مصوب 1371

ماده واحده - تبصره (2) الحاقی ماده (76) قانون اصلاح مواد (72) و (77) و تبصره ماده (76) قانون تامین اجتماعی مصوب 1354 و الحاق دو تبصره به ماده (76) مصوب 1371 به شرح ذیل اصلاح می شود .

تبصره 2 -

الف) کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آنها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با بکارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی و غیره صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف نمود .

کارفرمایان کلیه کارگاهها مشمول قانون تامین اجتماعی که تمام یا برخی از مشاغل آنها حسب تشخیص مراجع ذیربط سخت و زیان آور اعلام گردیده یا خواهند گردید، مکلفند ظرف دو سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به ایمن سازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آئین نامه های مربوطه و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند .

کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تامین اجتماعی مکلفند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان آور به بیمه شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده شده (موضوع ماده 90 قانون تامین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یکبار باشد، نیز به منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند .

وزارتخانه های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند .

ب) حمایتها

1- افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند . هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد .

2- در صورتی که بیمه شدگان موضوع این تبصره قبل از رسیدن به سابقه مقرر در این قانون دچار فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور گردند با تأیید کمیسیونهای پزشکی (موضوع ماده 91 قانون تامین اجتماعی) با هر میزان سابقه خدمت از مزایای مندرج در این تبصره برخوردار خواهند شد .

3- در مورد سایر بیمه شدگان حداقل سابقه پرداخت حق بیمه برای استفاده از مستمری بازنشستگی از تاریخ تصویب این قانون هر سال یکسال افزایش خواهد یافت تا آنکه این حداقل به بیست سال تمام برسد .

4- از تاریخ تصویب این قانون جهت مشمولان این تبصره، چهار درصد (4٪) به نرخ حق بیمه مقرر در قانون تامین اجتماعی افزوده خواهد شد که آن هم در صورت تقاضای مشمولان قانون، بطور یکجا یا بطور اقساطی توسط کارفرمایان پرداخت خواهد شد .

5- تشخیص مشاغل سخت و زیان آور و نحوه احراز توالی و تناوب اشتغال، نحوه تشخیص فرسایش جسمی و روحی و سایر موارد مطروحه در این تبصره به موجب آئین نامه ای خواهد بود که حداکثر ظرف چهار ماه توسط سازمان تامین اجتماعی و وزارتخانه های کار و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید .

6- بیمه شدگانی که سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور به تاریخ قبل از تاریخ تصویب این قانون باشند می توانند با استفاده از مزایای این قانون

درخواست بازنشستگی نمایند در این صورت با احراز شرایط توسط بیمه شده، کارفرمایان مربوطه مکلفند حق بیمه مربوطه و میزان مستمری برقراری را تا احراز شرایط مندرج در تبصره (2) همچنین چهار درصد (4٪) میزان مستمری برقراری نسبت به سنوات قبل از تصویب این قانون را یکجا به سازمان تامین اجتماعی پرداخت نمایند.

مصوبه فوق مشتمل بر ماده واحده در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ بیست و سوم اردیبهشت ماه یکهزار و سیصد و هشتاد به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید.

آئین نامه اجرائی قانون باز نشستگی پیش از موعد کارگران مشاغل سخت و زیان آور

هیات وزیران در جلسه مورخ 1380/12/22 بنا به پیشنهاد مشترک شماره 129026 مورخ 1380/12/19 وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سازمان تامین اجتماعی و به استناد بند (5) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (2) الحاقی ماده (76) قانون اصلاح مواد (72) و (77) و تبصره ماده (76) قانون تامین اجتماعی مصوب 1354 و الحاق دو تبصره به ماده (76) مصوب (1371) - مصوب 1380 - آیین نامه اجرایی بند یادشده را به شرح زیر تصویب نمود:

آیین نامه اجرایی بند (5) جزء (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (2) الحاقی ماده (76) قانون اصلاح مواد (72) و (77) و تبصره ماده (76) قانون تامین اجتماعی مصوب 1354 و الحاق دو تبصره به ماده (76) مصوب (1371) - مصوب 1380 -

ماده 1- 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 میباشد مشاغل سخت و زیان آور موضوع این ماده به دو گروه تقسیم میشوند:
الف - مشاغلی که صفت سخت و زیان آوری باماهیت شغلی وابسته 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 بکارگیری تمهیدات بهداشتی، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما، صفت سخت و زیان آوری آنها کاهش یافته ولی کماکان سخت و زیان آوری آنها حفظ میگردد.

ماده 2- تعیین سخت و زیان آور بودن مشاغل موضوع ماده (1) و نوع آن (گروه "الف" و گروه "ب") در هر کارگاه بابررسی سوابق، انجام بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان بهداشت حرفه ای وزارت بهداشت، و آموزش پزشکی و بازرسان وزارت کار و امور اجتماعی و باتائید آن توسط کمیته استانی موضوع این آئین نامه انجام می گیرد.

تبصره - کارفرمایان کارگاهها مکلفند با کارشناسان و بازرسان موضوع این ماده همکاری و مدارک مورد نیاز را در اختیار آنان قرار دهد.

ماده 3- 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:

1- کارفرمایان کارگاههای تاسیس شده، تا تاریخ قانون یاد شده مکلفند حداکثر ظرف دو سال از تاریخ مزبور، نسبت به ایمنسازی عوامل و شرایط محیط کار مطابق حد مجاز و استانداردهای مشخص شده در قانون کار و آیین نامه های مربوط (مصوب شورای عالی حفاظت فنی) و سایر قوانین موضوعه در این زمینه اقدام نمایند.

درمورد کارگاههایی 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 استانداردها بودن آنها طبق قانون کار اخذ نمایند . اجازه فعالیت این قبیل کارگاهها مشروط به ارائه گواهی مزبور میباشد .

2- 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 درمانی مورد معاینه قرار داده و نتیجه را در پرونده های مربوط ضبط و یک نسخه از آنرا به سازمان تامین اجتماعی ارائه نمایند .

3- تغییر شغل بیمه شده که در معرض فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور باشد بر اساس مقررات پیش بینی شده در قانون کار صورت می گیرد .

4- معاینات قبل از استخدام طبق ماده (90) قانون تامین اجتماعی - مصوب 1354- انجام می گردد .

ماده 4- به استناد تبصره (1) ماده (96) قانون کار مقررات و ضوابط انجام معاینات پزشکی موضوع ماده (3) این آیین نامه اعم از قبل از استخدام ، ادواری ، اختصاصی و هرگونه معاینه پزشکی دیگر در این ارتباط مطابق با دستورالعملها و آیین نامه های جاری وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی

تبصره- وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی موظف است تمهیدات لازم برای اعلام نتایج معاینات موضوع این ماده متناسب با شرح وظایف سازمان های ذی ربط بعمل آورد .

ماده 5- حذف صفت سخت و زیان آوری کار در اثربکارگیری تمهیدات بهداشتی ، ایمنی و تدابیر فنی توسط کارفرما بعد از گذشت "2" سال از تاریخ تصویب قانون در هر کارگاه و خروج شغل از شمول این آیین نامه و یا استمرار سخت و زیان آوری کار ، پس از اعلام نتایج بازدید و بررسی شرایط کار توسط کارشناسان موضوع ماده (2) این آیین نامه و تایید کمیته استانی مربوط ارائه نمایند .

تبصره - وزارتخانه های بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلفند گزارش بازدید خود از کلیه کارگاههایی که تمام یا برخی از مشاغل آنها سخت و زیان آور تشخیص داده شده است را به کمیته استانی مربوط ارائه نمایند .

ماده 6- در صورتی که گزارش کارشناسان موضوع ماده (5) این آیین نامه پس از تایید کمیته استانی حاکی از عدم کاهش یا حذف عوامل زیان آور و بیماریزای محیط کار ظرف مهلت مقرر در قانون باشد اقدامات لازم بر حسب مورد مطابق قانون کار از سوی وزارتخانه های کار و امور اجتماعی و بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی بعمل خواهد آمد .

ماده 7- سیاستگذاری کشوری کارهای سخت و زیان آور موضوع این آیین نامه ، ارزیابی مجدد مشاغلی که بدو سخت و زیان آور تعیین شده اند ولی بر اساس اطلاعات بعدی نیاز به بازنگری دارند ، ایجاد هماهنگی و نظارت بر عملکرد و رسیدگی به درخواست کمیته های استانی موضوع ماده (8) این آیین نامه و تعیین مشاغل سخت و زیان آور در تاسیسات ملی و مهم مانند نیروگاهها و پالایشگاهها و ... به عهده شورای عالی حفاظت فنی خواهد بود .

تبصره - مدیر عامل سازمان تامین اجتماعی و نماینده وزیر بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی با حق رای در زمینه کارهای سخت و زیان آور عضو شورای عالی حفاظت فنی از تاریخ تصویب این آیین نامه خواهند شد .

ماده 8- به منظور تشخیص و تطبیق مشاغل سخت و زیان آور کمیته استانی متشکل از اعضای زیر در هر استان تشکیل میگردد:

- مدیرکل کار و امور اجتماعی استان به عنوان رییس کمیته .

- معاون بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی ، درمانی دانشگاه .

- مدیرکل تامین اجتماعی استان

- یک نفر بازرس کار با معرفی اداره کل کار و امور اجتماعی استان .

- کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای با معرفی مدیریت درمان تامین اجتماعی استان

- یک نفر کارشناس بهداشت حرفه ای با معرفی معاون بهداشتی دانشگاه/دانشکده

تبصره 1- حضور نماینده بیمه شده و کارفرما در جلسات بدون حق رای بلامانع میباشد .

تبصره 2- جلسات کمیته های استانی در اداره کل کار و امور اجتماعی تشکیل و با حضور " 5 نفر از اعضا رسمیت می یابد و تصمیمات جلسه با اکثریت آراء حاضرین معتبر و لازم الاجرامی باشد .

تبصره 3- در استانهایی که دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مستقل وجود دارد در صورت طرح پرونده های مرتبط با منطقه تحت پوشش، کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای معاونت بهداشتی دانشکده مزبور، جایگزین کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای معاونت بهداشتی دانشگاه خواهد بود.

تبصره 4- با تصویب کمیته استانی دعوت از افراد صاحب نظر و اساتید مربوط جهت شرکت در جلسات بدون حق رای بلامانع می باشد .

ماده 9- وظایف کمیته های استانی به شرح ذیل می باشد :

- تعیین و تطبیق مشاغل سخت و زیان آور با مواد این آئین نامه و اعلام به مراجع ذیربط و توجه ویژه به بانوان شاغل مشمول مشاغل سخت و زیان آور به خصوص در دوران بارداری و شیردهی .

- بررسی و تشخیص مشاغل موضوع ماده (1) این آئین نامه که توسط بیمه شده ، کارفرما یا سایر مراجع به عنوان مشاغل سخت و زیان آور معرفی شده و اعلام نتیجه به متقاضی و سازمانهای ذیربط .

- بررسی مواردی که با اتخاذ تدابیر لازم حالت سخت و زیان آوری شغل یا مشاغل از بین رفته و در زمره مشاغل عادی در آمده اند و اعلام آن به مراجع ذیربط به منظور حذف مزایا و امتیاز و که به کار سخت و زیان آور تعلق گرفته است .

- بررسی و ارائه پیشنهاد مشاغل جدید برای طرح در شورای عالی حفاظت فنی برای تعیین سخت و زیان آور بودن و یا نبودن آن .

- اجرای سیاستها و مصوبات شورای عالی حفاظت فنی .

تبصره - کارفرمایان کارگاهها مکلفند با کمیته موضوع ماده (9) این آئین نامه همکاری و مدارک مورد نیاز را در اختیار آنان قرار دهند .

ماده 10 - وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی مکلف است هر ساله حدود تماس شغلی عوامل بیماریزا را به شورای عالی حفاظت فنی اعلام نماید . شورای عالی مذکور موظف است مراتب را به کمیته های استانی کارهای سخت و زیان آور جهت اجرا اعلام نماید .

ماده 11 - در صورت تشخیص کمیته استانی مبنی بر قرار گرفتن کارا عداد گروه (الف) و (ب) ماده (1) این آئین نامه ، کارفرما موظف است نسبت به حذف یا کاهش عوامل سختی و زیان آوری کار تا حد مجاز و تامین استانداردهای لازم مورد تأیید مراجع ذیربط در مهلت مقرر اقدام نماید . در غیر اینصورت هر گونه عارضه ، حادثه و غرامتهای ناشی از بیماری ، از کار افتادگی و غیره بعهد کارفرما خواهد بود .

ماده 12 - علاوه بر کارهای سخت و زیان آور مشخص شده طبق مصوبات شورای عالی حفاظت فنی ، موارد تأیید شده توسط کمیته استانی و موارد زیر نیز سخت و زیان آور شناخته می شوند .

- کار در ندامتگاهها و زندانها .

- مشاغلی که مستقیماً در مراکز روان درمانی با بیماران روانی مرتبط هستند .
- خبر نگاری .

ماده 13 - نحوه توالی و تناوب اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور :

ایام زیر چنانچه در فواصل اشتغال به کارهای سخت و زیان آور واقع شود ، بعنوان سابقه اشتغال در کارهای سخت و زیان آور محسوب میگردد .

الف) تعطیلات هفتگی

ب) تعطیلات رسمی

ج) ایام استفاده از مرخصی استحقاقی

د) ایام استفاده از مرخصی بابت ازدواج یا فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان به مدت 3 روز با دریافت دستمزد در مورد مشمولان قانون کار .

ه) ایام استفاده از مرخصی استعلاجی یا استراحت پزشکی اعم از اینکه حقوق ایام مزبور توسط کارفرما پرداخت شود و یا اینکه بیمه شده از غرامت دستمزد ایام بیماری استفاده کرده باشد .

2- ایام و موارد زیر چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان آور واقع شود موجب ذایل شدن توالی اشتغال وی در کارهای سخت و زیان آور نمی گردد.

الف) ایام خدمت و وظیفه سربازی (دوران ضرورت و احتیاط) مشروط بر اینکه بیمه شده حداکثر دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگشته و یا اینکه در کار دیگری که سخت و زیان آور شناخته شده مشغول به کار شده باشد و همچنین ایام آماده به خدمت .

ب) دوران توقیف بیمه شده در صورتیکه منتهی به محکومیت وی نگردد و یا اینکه کار فرما بر اساس تکلیف قانونی حقوق دوران مزبور را به بیمه شده پرداخت نماید .

ج) ایام حالت تعلیق که به واسطه ایام قهریه طبیعی و یا حوادث و مخاطرات اجتماعی (مانند : سیل ، زلزله ، جنگ و آتش سوزی) که خارج از اراده کارفرما و بیمه شده بوده و در نتیجه آن کارگاه بطور موقت تعطیل میگردد .

د) ایام استفاده از مقرری بیمه بیکاری مشروط بر اینکه بیمه شده قبل از اتمام و یا بلافاصله پس از اتمام دوره مزبور در مشاغلی که سخت و زیان آور شناخته شده مشغول به کار شده یا طبق این آئین نامه بتواند بازنشسته شود .

ه) ایام خدمت در جبهه که به تائید مراجع ذیصلاح رسیده باشد .

و) دوران اسارت یا محکومیت سیاسی که بیمه شده براساس آن بعنوان آزاده شناخته شده باشد .

ز) ایام بلا تکلیفی بیمه شده که مستند به آرای صادره از سوی هیات های حل اختلاف و یا سایر مراجع قانونی منجر به پرداخت حقوق ایام مزبور شده باشد .

ح) ایام استفاده از غرامت دستمزد ایام بیماری که در فاصله زمانی 10/5/1354 تا 1/4/1359 واقع شده باشد .

ط) غیبت غیر موجه حداکثر به مدت 10 روز در سال در مورد کارگاههای مشمول قانون کار یا بر اساس مقررات انضباطی ، تخلفاتی و یا استخدامی مربوط در کارگاههای غیر مشمول قانون کار که منجر به اخراج ، انفصال موقت و یا دائم نشده باشد .

3- ایام و موارد ذیل چنانچه در فواصل اشتغال بیمه شده به کارهای سخت و زیان آور واقع شود ، توالی اشتغال او را از بین برده و موجب تناوب اشتغال وی می گردد .

الف) استفاده از مرخصی بدون حقوق به هر منظور و تحت هر عنوان

ب) اخراج ، انفصال و باز خریدی

ج) غیبت غیر موجه بیش از (10) روز در هر سال در کارگاههای مشمول کار یا براساس مقررات انضباطی ، تخلفاتی و یا استخدامی مربوط در کارگاههای غیر مشمول قانون کار که منجر به اخراج ، انفصال موقت و یا دائم شده باشد .

د) اشتغال در کارها و مشاغل عادی

ه) اشتغال در حرف و مشاغل آزاد

- و) بیمه اختیاری
- ز) بیکاری بدون دریافت مقرری بیکاری
- ح) سایر موارد مشابه

ماده 14 - شرایط باننشستگی در کارهای سخت و زیان آور :

- 1- بیمه شدگانی که حداقل 20 سال سابقه کار متوالی یا 25 سال سابق کار متناوب و پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان آور را دارا باشند ، بدون شرط سنی می توانند درخواست باننشستگی از سازمان تامین اجتماعی نمایند .
- 2- چنانچه کمیسیونهای پزشکی موضوع ماده (91) قانون تامین اجتماعی قبل از رسیدن بیمه شده شاغل در کارهای سخت و زیان آور به سابقه مقرر در بند (1) فوق، فرسایش جسمی و روحی وی را ناشی از اشتغال به کارهای سخت و زیان آور تشخیص و تائید نمایند .
- 3- این قبیل بیمه شدگان به صرف ارایه درخواست باننشستگی مجاز به ترک کار نبوده و می باید احراز شرایط واستحقاق آنها جهت باز نشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زین آور رسماً از سوی سازمان تامین اجتماعی به آنها ابلاغ شود و سپس ترک کار نمایند .
- 4- چنانچه بیمه شده شرایط استفاده از باننشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور را طبق این آئین نامه احراز کند ، سازمان تامین اجتماعی مکلف است نسبت به برقراری مستمری وی از تاریخ ترک کار اقدام نماید .
- 5- بیمه شدگان شاغل که حداقل 20 سال متوالی یا 25 سال متناوب سابقه پرداخت حق بیمه در مشاغل سخت و زیان آور مربوط به قبل از تاریخ تصویب قانون را داشته باشند و یا در آینده شرایط مذکور را احراز نمایند ، می توانند درخواست باننشستگی خود را با رعایت بند (3) این ماده به سازمان تامین اجتماعی تسلیم نمایند .

ماده 15 - چنانچه فرسایش جسمی و روحی ناشی از اشتغال در کارهای سخت و زیان آور در اثر عدم رعایت بندهای (1) و (2) جزء (الف) ماده واحده قانون یاد شده تشخیص داده شود ، سازمان تامین اجتماعی ضمن انجام تعهدات قانونی نسبت به بیمه شده ، زیان و خسارات وارده را با توجه به ماده (66) قانون تامین اجتماعی از کارفرمای مربوط مطالبه و وصول خواهد نمود.

ماده 16 - کارفرما مکلف است پس از احراز شرایط باننشستگی بیمه شده شاغل در کارگاه وی ، طبق این آئین نامه معادل چهار درصد (4٪) میزان مستمری برقراری بیمه شده نسبت به سنوات اشتغال او در مشاغل سخت و زیان آور را که توسط سازمان تامین اجتماعی محاسبه و مطالبه میگردد به طور یکجا به سازمان مزبور پرداخت نماید .

ماده 17 - آثار محدودیتها و مزایای مندرج در قانون برای مواردی که باننشستگی به موجب این آئین نامه ایجاد می شود منحصر به همان شغل در همان کارگاه خاص بوده و قابل تسری و تعمیم در دیگر شغلای مشابه در سایر کارگاهها نمی گردد .

ماده 18 - اجرای مقررات این آئین نامه تا پایان مدت برنامه سوم می باشد .

فرم شماره یک	درخواست بررسی و تطبیق مشاغل بیمه شده درکارهای سخت و زیان آور
--------------	--

مشخصات بیمه شده :

نام خانوادگی نام پدر تاریخ تولد / / 13 شماره شناسنامه محل صدور شماره بیمه شده
 نشانی محل سکونت: استان شهرستان خیابان کوچه تلفن
 آخرین محل اشتغال: استان شهرستان خیابان کوچه تلفن

ب) مشاغل مورد ادعای بیمه شده :

ردیف	نام شرکت / کارگاه	قسمت محل اشتغال	فعالیت کارگاه		شغل مورد ادعا (طبق لیست بیمه)	تاریخ شروع بکار	تاریخ خاتمه کار	شعب پرداخت حق بیمه
			محصول تولیدی					
1								
2								
3								
4								
5								

ج) شرح وظایف:

د) شرح دلایل، مدارک و مستندات متقاضی مبنی بر سخت و زیان آور بودن مشاغل (مستندات پیوست شود):

تاریخ و محل امضاء بیمه شده

نظریه و محل امضاء آخرین کارفرما:

تاریخ و شماره ثبت در اداره کار محل:

ه- نظریه مورخه بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای موضوع ماده 2 آئین نامه اجرائی مستند به مقررات و بر اساس نتایج حاصل از آلاینده سنجی محیط کار (مستندات پیوست شود)

ردیف	عنوان شغل	نوع عامل یا عوامل زیان آور بیش از حد مجاز	میزان ونحوه استمرار	کارشناس بهداشت حرفه ای				بازرس کار استان					
				ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	مخالف	موافق	الف	ب	
1													
2													
3													
4													
5													

نام و نام خانوادگی کارشناس بهداشت حرفه ای
محل امضاء

نام و نام خانوادگی بازرس کار
محل امضاء

(و رای مورخ کمیته استانی موضوع ماده 8 آئین منامه اجرائی مستند به دلایل ومدارک کافی (مستندات پیوست شود)

ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	
مدیر کل کار وامور اجتماعی					معاون بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی					مدیر کل تامین اجتماعی استان					کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای مدیریت درمان تامین اجتماعی استان					
نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء					

ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	
کارشناس بهداشت حرفه ای مدیریت درمان تامین اجتماعی استان					کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای استان					نکماینده سازمان صنایع ومعادن استان					نتیجه نهایی آراء					
نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء										

فرم شماره دو	درخواست بررسی و تطبیق مشاغل کارگاه از نظر سخت و زیان آور
--------------	--

الف) مشخصات کارفرما و کارگاه :

نام و نام خانوادگی کارفرما: _____ نام کارگاه: _____
 نوع فعالیت: _____ نشانی: استان _____ شهرستان _____ کد کارگاه _____
 محصول تولیدی: _____ خیابان _____ کد پستی _____
 شماره تلفن: _____ کوچه _____
 ب) مشاغل سخت و زیان آور مورد ادعای کارفرما در کارگاه:.....

ردیف	عنوان شغل	شرح شغل	شرح علل، دلایل، مدارک و مستندات مبتنی بر سخت و زیان آور ی شغل(مستندات پیوست شود)
1			
2			
3			
4			
5			

نام و نام خانوادگی درخواست کننده: _____ سمت: _____ محل امضاء و تاریخ: _____

تاریخ و شماره ثبت در اداره کار محل: _____

ج- نظریه مورخه _____ بازرس کار و کارشناس بهداشت حرفه ای موضوع ماده 2 آئین نامه اجرائی مستند به مقررات و بر اساس نتایج حاصل از آلاینده سنجی محیط کار (مستندات پیوست شود)

ردیف	عنوان شغل	نوع عامل یا عوامل زیان آور بیش از حد مجاز	میزان ونحوه استمرار	کارشناس بهداشت حرفه ای				بازرس کار استان			
				ردیف	امضاء	تاریخ	ردیف	امضاء	تاریخ		
1											
2											
3											
4											
5											

نام و نام خانوادگی بازرس کار
محل امضاء

نام و نام خانوادگی کارشناس بهداشت حرفه ای
محل امضاء

د) رای مورخ _____ کمیته استانی موضوع ماده 8 آئین منامه اجرائی مستند به دلایل و مدارک کافی (مستندات پیوست شود)

ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	
مدیر کل کار و امور اجتماعی					معاون بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی					مدیر کل تامین اجتماعی استان					بازرس کار استان					
نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء					

ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	ردیف	مخالف	موافق	الف	ب	
کارشناس بهداشت حرفه ای مدیریت درمان تامین اجتماعی استان					کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای استان					نکماینده سازمان صنایع و معادن استان					نتیجه نهایی آراء					
نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء					نام و نام خانوادگی امضاء										

فرم شماره چهار	تقاضای اعتراض به آراء کمیته موضوع ماده 8 آئین نامه اجرایی قانون اصلاح تبصره (2) الحاقی ماده (76) قانون تامین اجتماعی
----------------	--

تاریخ تولد	تلفن	نام پدر	نام خانوادگی	نام	کارگر :	
					الف) مشخصات معترض : کارفرما :	
					سایر :	
						نشانی آخرین محل اشتغال
						شماره شناسنامه
						شماره بیمه شده
						کمیته بدوی استان

ردیف	شغل مورد اعتراض (مطابق با شغل مندرج در فرم ایا 2)	نام کارگاه	تاریخ شروع کار	تاریخ خاتمه کار
1				
2				
3				
4				
5				

ب) شرح شغل یا مشاغل مورد اعتراض با ذکر دلایل (مستندات پیوست شود):

نام خانوادگی:	سمت:	محل امضاء و تاریخ
تاریخ و شماره ثبت در اداره کار محل:		

ج- نظریه مورخه کارشناسان موضوع بند 5 دستورالعمل مستند به مقررات و بر اساس نتایج حاصل از آلاینده سنجی محیط کار (مستندات پیوست شود)

ردیف	عنوان شغلی	نوع عامل یا عوامل زیان آور بیش از حد مجاز	میزان و نحوه استقرار	بازرس کار استان				کارشناس بهداشت حرفه ای مدیریت تامین اجتماعی				کارشناس بهداشت حرفه ای				نتیجه آرای			
				ردیف	نام	پست	محل	ردیف	نام	پست	محل	ردیف	نام	پست	محل	ردیف	نام	پست	محل
1																			
2																			
3																			
4																			

نام و نام خانوادگی کارشناس بهداشت حرفه ای	نام و نام خانوادگی کارشناس بهداشت حرفه ای مدیریت درمان تامین اجتماعی	نام و نام خانوادگی بازرس کار
---	--	------------------------------

محل امضاء	محل امضاء	محل امضاء
-----------	-----------	-----------

دستورالعمل تکمیل پرونده پزشکی شاغل

به منظور بدست آوردن اطلاعات بهنگام درمورد سلامت شاغلین درنیل به هدف تامین، حفظ و ارتقاء آن، پرونده پزشکی شاغل درمقاطع زمانی مختلف (قبل از استخدام، ادواری و اختصاصی) مطابق با قوانین و بخشنامه های جاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام می پذیرد.

فصل اول: کلیات

تکمیل کننده فرم:

الف: مشخصات فردی، سوابق شغلی (جدول الف)، سوابق شخصی (جدول ب) بنا به اظهارات فرد معاینه شونده توسط پزشک، کارشناس یا کاردان بهداشت حرفه ای و یا بهگر، بهداشتتیار کار، کاردانهای مراکز بهداشتی درمانی و بهورز و سایر افرادی که در صورت عدم طی دوره های آموزش بهداشت حرفه ای در دانشگاههای معتبر کشور، در دوره های کوتاه مدت مورد تایید در زمینه نحوه تکمیل فرم معاینات کارگری و بهداشت حرفه ای آموزش لازم رادیده باشند، تکمیل می گردد.

ب: نتایج معاینات بالینی (جدول ج)، نتایج معاینات پاراکلینیکی (جدول د) که شامل ثبت اطلاعات حاصل از معاینات ساده، معاینات بالینی و نتایج آزمایشات پاراکلینیکی است به ترتیب اولویت توسط افراد ذیل انجام می گیرد:

1- پزشک متخصص طب کار

2- پزشک دارای مدرک MPH باگرایش بهداشت حرفه ای

3- پزشک دوره دیده در زمینه طب کار و دارای گواهینامه معتبر و نیز دارای مشخصات مندرج در بخشنامه های جاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

ج: عوامل زیان آور که فرد معاینه شونده در مواجهه با آن قرار دارد و یا داشته است (جدول ه)، نوع آزمایشات لازم بر مبنای نوع مواجهه فرد با عامل یا عوامل زیان آور

(جدول و) که ثبت اطلاعات در هر دو مورد توسط فارغ التحصیلان مقاطع کاردانی و بالاتر بهداشت حرفه ای که در امر بازدید از واحد تولیدی خدماتی که فرد معاینه شونده در آن اشتغال دارد، دخیل هستند، انجام می پذیرد.

د: نظریه نهایی در خصوص ادامه کار شاغل (جدول ز):

ستون اول (نظریه پزشک کار) توسط پزشک با مشخصات مندرج در بند ب فوق الذکر تکمیل می گردد و ستون دوم (نظریه کارشناس بهداشت حرفه ای) توسط فردی با مشخصات مندرج در بند ج فوق الذکر تکمیل می گردد.

ه: مشخصات پزشک کار (جدول ح) توسط پزشک معاینه کننده تکمیل میگردد.

محل نگهداری فرمهای تکمیل شده:

پرونده های تکمیل شده محرمانه تلقی گردیده و مسئولیت حفظ آن برعهده، مسئول تشکیلات بهداشت حرفه ای موجود در واحد تولیدی - خدماتی و یا مراکز بهداشتی درمانی معتبر خواهد بود و ارائه مدارک به مراجع ذیربط بامسئولیت وی خواهد بود. مطابق با ماده 98 قانون کار باز رسان بهداشت حرفه ای ایدارای کارت ویژه بازرسی بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز می توانند به پرونده های پزشکی مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا قسمتی از آنها رونوشت حاصل نمایند.

محل نگهداری پرونده های پزشکی تکمیل شده شاغل به شرح جدول زیر می باشد:

محل	نوع کارگاه	شاغلین	نوع پرونده	واحد بهداشتی محل نگهداری پرونده
روستا	خانگی	اعضایک خانوار هستند	پرونده خانوار	خانه بهداشت
		اعضایک خانوار نیستند	پرونده کارگاهی	خانه بهداشت
	غیر خانگی	کمتر از 20 نفر	پرونده کارگاهی	خانه بهداشت
		20 تا 49 نفر	پرونده کارگاهی	مرکز بهداشتی درمانی روستایی
		50 تا 499 نفر	پرونده کارگاهی	خانه بهداشت کارگری
		500 نفر و بالاتر	پرونده کارگاهی	مرکز بهداشت کار
شهر	خانگی	اعضایک خانوار هستند	پرونده خانوار	مرکز بهداشتی درمانی شهری
		اعضایک خانوار نیستند	پرونده کارگاهی	مرکز بهداشتی درمانی شهری
	غیر خانگی	کمتر از 50 نفر	پرونده کارگاهی	مرکز بهداشتی درمانی شهری
		50 تا 499 نفر	پرونده کارگاهی	خانه بهداشت کارگری
		500 نفر و بالاتر	پرونده کارگاهی	مرکز بهداشت کار

* نکات عمده مورد توجه:

- 1- فرم مذکور برای ثبت اطلاعات حاصل از انجام معاینات کارگری در سه نوبت متوالی تنظیم گردیده است .
- 2- اگر فرد پس از نوبت اول یا نوبت دوم محل کار خود را تغییر داده و به واحد تولیدی - خدماتی جدیدی منتقل گردد برای وی پرونده جدیدی تشکیل می گردد.
- 3- در صورت انتقال فرد به واحد تولیدی خدماتی جدید با نظارت و اطلاع معاونت بهداشتی دانشگاه/ دانشکده زیر بط در صورتیکه پرونده در کارخانه نگهداری می شود کلیه سوابق به کارخانه جدید و در غیر این صورت به مرکز بهداشتی در مانی مربوطه منتقل میشود.
- 4- در صورت تکمیل پرونده پزشکی شاغل توسط شرکتهای خصوصی ارائه دهنده خدمات طب کار و شرکت های تعاونی بهداشت کار ، کار فرما موظف است مقدمات بازدید فنی کارشناس بهداشت حرفه ای از ایستگاههای کار را فراهم نماید تا تکمیل جدول (ه) و جدول (و) و ستون دوم جدول (ز) با مستندات و دلایل واقعی انجام گیرد.
- 5- اظهار نظر در خصوص ادامه کار شاغل بایستی پس از مشاورت پزشک و کارشناس بهداشت حرفه ای مربوطه ثبت و اعلام گردد.

فصل دوم: نحوه تکمیل فرم پرونده پزشکی شاغل

الف: اطلاعات عمومی

- 1- فرم مذکور برای تطابق با ماده 92 قانون کار تحت عنوان پرونده پزشکی شاغل نامگذاری شده است
- 2- شرح جدول بدون عنوان در بالای صفحه:

نوع معاینات: سه ستون مقابل آن ، هر یک از ستون ها مرتبط با یکی از نوبتهای معاینه شاغل می باشد. و بستگی به هدف معاینه یکی از انواع معاینات ((قبل از استخدام)) و ((ادواری))، ((اختصاصی)) در ستون مربوطه ثبت می گردد.

نوبت: منظور دفعه انجام معاینه است که باید بر اساس نوبت معاینه که مثلاً اگر بار اول است عدد 1، اگر بار سوم است عدد 3، اگر بار پنجم است عدد 5 و..... ذکر شود.

تاریخ: تاریخ مراجعه فرد برای تکمیل پرونده در ستون مر بو طه ذکر میشود.

شماره استخدامی شاغل: بستگی به ضوابط محل کار بر اساس شماره پرسنلی، شماره کار گزینی، شماره استخدامی، شماره کارگری و ... که پرونده پرسنلی تحت آن شماره در کار گزینی واحد تولیدی - خدماتی بایگانی می گردد، ذکر شود.

شماره پرونده: همان شماره پرونده ای است که در طبقه بندی، ضبط و بایگانی پرونده پزشکی شاغلین مورد استفاده قرار دارد.

مثال

نوع معاینات	قبل از استخدام	ادواری	اختصاصی
نوبت	اول	دوم	
تاریخ	79/3/1	80/3/1	
شماره استخدامی شاغل	019-123		
شماره پرونده پزشکی	012/ت		

جدول نشان می دهد: تا تاریخ 80/3/1 دومین بار است که فرد در فرایند معاینات کارگری قرار گرفته و اولین بار یکسال قبل از آن (79/3/1) همزمان با شروع بکار وی در کار خانه بوده که معاینه قبل از استخدام در مورد وی انجام شده است . نوع معاینه در بار دوم ، ادواری بوده است. شماره پرسنلی فرد در کار گزینی کار خانه 019-123 است و شماره پرونده پزشکی وی در مرکز بهداشت کار 012/ت می باشد. فرم مذکور در نوبت بعدی مثلاً در سال 81 نیز قابل بهره برداری برای ثبت اطلاعات جدید است .

3- مشخصات فردی شامل:

* نام و نام خانوادگی: که بر اساس شناسنامه فرد تکمیل می گردد .

* جنس: به تفریق زن و مرد علامت زده میشود.

* سال تولد: سال تولد بر مبنای شناسنامه ثبت می گردد.

* وضعیت تاهل: بصورت(مجرد)یا (متاهل)یا(مطلقه)ذکر شود.

* تعداد اولاد: بر اساس اظهارات معاینه شونده تعداد فرزندان ذکر می شود.

* وضعیت نظام وظیفه : اگر خدمت سربازی انجام داده در محل مربوطه علامت زده میشود و محل خدمت وی ذکر شود مثلاً آشپز خانه، تو پخانه،..... و اگر خدمت سربازی انجام نداده است با توجه به نوع معافیت یکی از قسمتهای معافیت غیر پزشکی یا معافیت پزشکی علامت زده میشود و چنانچه معافیت پزشکی است علت معافیت ذکر میشود مثلاً صافی (کف پا)

* آخرین مدرک تحصیلی: منظور آخرین مدرک تحصیلی است که فرد دارا می باشد.

* مشخصات واحد تولیدی- خدماتی که فرد در حال حاضر در آن اشتغال به کار دارد به شرح ذیل تکمیل می گردد:

- نام کارگاه /کارخانه: منظور نامی است که واحد تولیدی- خدماتی به آن شهرت دارد.

- نام کارفرما: نام مالک اصلی واحد تولیدی - خدماتی ذکر می شود و در صورت داشتن چند مالک، مالک اصلی که بیشترین سهم را دارا است ذکر میشود و اگر کارخانه دولتی یا تحت پوشش است نام مدیر عامل ذکر شود.
- نوع کارگاه: خانگی یا غیر خانگی بودن واحد تولیدی - خدماتی بر مبنای تعاریف فرم بازدید کارگاهی ثبت می شود.
- محصول اصلی کارخانه: چنانچه کارخانه دارای چند تولید مختلف است، اصلی ترین محصول آن ذکر شود
- آدرس کارخانه - نمابر - تلفن در قسمت مربوطه ثبت می شود.

4- جدول الف: سوابق شغلی:

جدول مذکور در دو ردیف اصلی مشاغل فعلی و مشاغل قبلی تنظیم شده است. در نوبت اول معاینه ضمن ثبت مشخصات شغل مشاغل که فرد در واحد تولیدی - خدماتی مورد نظر دارد (حداکثر در دو ردیف یعنی دو فعالیت همزمان عمده فرد در کارخانه ذکر می شود) مشاغل قبلی (حد اکثر در چهار ردیف یعنی در چهار فعالیت عمده فرد را که می تواند در سالهای مختلف باشد ذکر می شود) نیز ذکر می شود، اما در نوبت دوم در حقیقت شغل فعلی که در نوبت اول ثبت شده در زمره مشاغل قبلی قرار می گیرد و پس نیازی به ثبت شغل قبلی نیست. همچنین در نوبت دوم در حقیقت شغل فعلی که در نوبت اول و دوم ثبت شده بعنوان مشاغل قبلی فرد مورد معاینه قلمداد میشود. پس در نوبتهای دوم و سوم نیازی به ثبت مشاغل قبلی نیست.

* ستونهای جدول شامل:

- عنوان/سمت: عنوان یا سمت شغلی که فرد تحت آن عنوان در استخدام است ذکر می شود.
- کار محوله: ممکن است با عنوان یا سمت شغلی یکسان باشد اما در صورتی که فرد در شغلی بغیر از سمت خود فعالیت می نماید، کار محوله ذکر کمی شود.
- شیفت کار: بر اساس ساعات کار فرد بصورت روز کار، عصر کار، شب کار، نوبت کار ثبت می گردد.

- عوامل عمده زیان آور (متوسط ساعات مواجهه روزانه): از فرد معاینه شونده سؤال شود: در شغل که ذکر کردید با چه عواملی که به سلامتی زیان برسانند سر و کار داشته اید؟ ضمن ثبت عاملی را که نام میبرد، بلافاصله از وی سؤال شود بطور متوسط چند ساعت در روز در مواجهه با آن بوده اید؟ و پاسخ در یافت شده را داخل پراکتز در جلوی عامل زیان آور ثبت می نمایید.
بعنوان مثال: سر و صدا (8 ساعت)، بخار تینر (1 ساعت)

- تاریخ اشتغال: به ماه و سال زمان شروع کار در کار محوله و تاریخ ترک کار محوله ذکر شود.
- علت تغییر شغل: در مواردی که شغل تغییر داده شده است، علت تغییر شغل بطور خلاصه ذکر می شود مثلاً (پایین بودن دستمزد) (کار سخت) (انحلال شرکت) (اخراج) و.....

توجه: به دلیل اهمیت موضوع برخی عوامل بطور اختصاصی از فرد معاینه شونده پرسش نموده و در صورت مواجهه با عامل مورد نظر در محل مربوطه علامت زده می شود. این عوامل شامل سر و صدا، آژبست، گرد و غبار، حلالها، سرب، آرسنیک، سیلیس می باشد.

- چنانچه فرد در حال حاضر بغیر از کار در کارخانه در شغل دیگری نیز فعالیت دارد در زیر جدول های محل مربوطه با ذکر مدت اشتغال به سال ذکر شود مثلاً رانندگی در سطح شهر (4 سال)

5- جدول ب: سوابق شخصی:

جدول مذکور با 22 سؤال تنظیم گردیده که پس از طرح سؤال بر اساس اظهارات فرد معاینه شونده متناسب با پاسخ دریافت شده یکی از ستونهای بلی یا خیر علامت زده می شود. لازم به ذکر است هر یک از ستونهای (بلی) و (خیر) به سه ستون تقسیم شده که هر ستون مرتبط با یکی از نوبتهای معاینه است.

توجه: در صورت دریافت پاسخ (بلی) برای هر یک از سئوالات در زیر جدول در قسمت مر بوطه با ثبت شماره سؤال با پرسش چرا، کی، چگونه، کجا،.....نسبت به اخذ پاسخ و ثبت آن اقدام شود.

محل الصاق عکس	وع معاینات			
	نوبت			
	تاریخ			
	شماره استخدامی شاغل			
	شماره پرونده			

وزارت بهداشت درمان
و آموزش پزشکی
مرکز سلامت محیط و کار
پرونده پزشکی شاغل

دانشگاه / دانشکده
علوم پزشکی و خدمات
بهداشتی درمانی
معاونت بهداشتی

نام و نام خانوادگی: جنس: زن / مرد / سال تولد: وضعیت تاهل: تعداد اولاد: وضعیت نظام وظیفه: انجام داده رسته خدمت:
معافیت غیر پزشکی / معافیت پزشکی / علت معافیت: آخرین مدرک تحصیلی: نام کارگاه / کارخانه: نام کارفرما: نوع کارگاه: محصول اصلی کارخانه:
آدرس کار خانه - تلفن - نمابر: تحت پوشش مرکز بهداشت:

علت تغییر شغل	تاریخ اشتغال		عوامل عمده زیان آور (متوسط ساعات مواجهه روزانه)	شیفت کار	کار محوله	عنوان / سمت	الف - سوابق شغلی	
	تا	از					نوبت	
							اول	مشاغل فعلی
							دوم	
							سوم	
							اول	مشاغل قبلی

آیا تاکنون در مواجهه با سر و صدا / آذیت / گرد و غبار / حلالها / سرب / آرسنیک / سیلیس / جیوه / بوده اید
چنانچه در زمان تکمیل فرم در بیش از دو شغل اشتغال دارد بازکر نوبت معاینه عناوین (مدت اشتغال به سال) ذکر شود.

میدان بینایی		دید رنگی	دید با عینک		دید بدون عینک		سایر موارد
چپ	راست		چپ	راست	چپ	راست	

تاریخ آزمایش	گوش چپ								گوش راست								نتیجه
	هرتز								هرتز								
	500	1000	2000	3000	4000	6000	8000	500	1000	2000	3000	4000	6000	8000			
فرکانس																	
P.T.A																	
P.T.A																	
P.T.A																	

تاریخ آزمایش		AP	L.a.t	Decub	Others	نتیجه
C.X.R						
C.X.R						
C.X.R						
تاریخ آزمایش		FVC	FEV1	FEV1/FVC	Others	نتیجه
P.F.T						
P.F.T						
P.F.T						

تاریخ سایر تستهای مورد نیاز	در صورت درخواست نسبت به قید نوع تست اقدام نمائید .	نتیجه

ه- نظریه کارشناس بهداشت حرفه ای در مورد عوامل زیان آور که شاغل در مواجهه با آن قرار داشته است

تاریخ و امضاء	عوامل ارگونومیک (مدت مواجهه روزانه)	عوامل بیولوژیک (مدت مواجهه روزانه)	عوامل شیمیایی (مدت مواجهه روزانه)	عوامل فیزیکی (مدت مواجهه روزانه)	نام و نام خانوادگی	نوبت	مشاغل فعلی
						اول	
						دوم	
						سوم	
						اول	مشاغل قبلی

و- پایش شاخصهای بیولوژیک تماس، پیشنهادی:

نوع آزمایش	ساعت انجام	تاریخ انجام	نتایج

ز: نظریه نهایی در خصوص ادامه کار شاغل :

نظریه کارشناس بهداشت حرفه ای		نظریه پزشک کار :	
امضاء	باتوجه به نظریه اعلام شده از طرف پزشک / شورای پزشکی شغل پیشنهادی شامل :	نوبت	-اشتغال بکار فعلی یا بکار پیشنهاد شده بلامانع است - بدلیل عارضه / بیماری نباید در محیط اشتغال داشته باشد - معرفی به شورای پزشکی - میتواند بصورت مشروط به کار فعلی ادامه دهد ذکر شروط :
	نوبت	نوبت	-اشتغال بکار فعلی یا بکار پیشنهاد شده بلامانع است - بدلیل عارضه / بیماری نباید در محیط اشتغال داشته باشد - معرفی به شورای پزشکی - میتواند بصورت مشروط به کار فعلی ادامه دهد ذکر شروط :
	نوبت	نوبت	-اشتغال بکار فعلی یا بکار پیشنهاد شده بلامانع است - بدلیل عارضه / بیماری نباید در محیط اشتغال داشته باشد - معرفی به شورای پزشکی - میتواند بصورت مشروط به کار فعلی ادامه دهد ذکر شروط :
در صورت معرفی به شورا یا کمیسیون پزشکی خاص نتایج با ذکر تاریخ ثبت گردد			-اشتغال بکار فعلی یا بکار پیشنهاد شده بلامانع است - بدلیل عارضه / بیماری نباید در محیط اشتغال داشته باشد - معرفی به شورای پزشکی - میتواند بصورت مشروط به کار فعلی ادامه دهد ذکر شروط :

ط- مشخصات ارجاع به مراکز تخصصی یا تشخیصی

علت ارجاع	محل ارجاع	شماره برگ ارجاع	تاریخ معاینه بعدی

ح- مشخصات پزشک کار :

ردیف	نام و نام خانوادگی	شماره نظام پزشکی	تاریخ باز آموزی	نام و محل ثابت اشتغال	مهر- امضاء - تاریخ

محل ثابت اشتغال شاغل در کارخانه : تمام وقت پاره وقت تامین اجتماعی مرکز بهداشتی درمانی شرکت خصوصی تعاونی

دستور العمل تکمیل کارت تندرستی شاغل

این کارت جهت مراجعات بین معاینات غربالگری و بدو استخدام در نظر گرفته شده است و لازم است توسط پزشک مسئول معاینات پزشکی کامل گردان این کارت باید به صورت جداگانه در محل کار شاغل نگهداری گردد بدیهی است بدلیل هر گونه مراجعه که جنبه پزشکی دارد بلید نسبت به تکمیل این کارت اقدام نمود.

نکته (1): در صورت عدم استقرار پزشک تمام وقت لازم است کلیه پزشکان در صورت انجام معاینات عمومی یا خاص بین معاینات غربالگری نسبت به تکمیل فرم اقدام نمایند.

(2): در صورت مراجعه به پزشک آزاد و یا بخش خصوصی، کارگزار بهداشتی به (بهداشتیار کار، بهرگر، کاردان، کارشناس) موظف به تکمیل کارت تندرستی است بدیهی است در صورت عدم توانمندی لازم است فتوکپی نسخ پزشکی فرد در این قسمت ثبت گردد.

(3): پزشک صلاحیت دار موظف به توجه به کارت تندرستی شاغل در بین معاینات غربالگری بوده و لازم است در هنگام معاینات غربالگری نسبت به تکمیل اطلاعات کارت اقدام و روند سلامت شاغل را مورد مذاقه قرار دهد.

نحوه تکمیل :

نام و نام خانوادگی : منظور نام و نام خانوادگی شاغل است

محل کار : منظور واحد اشتغال فرد می باشد بطور مثال واحد نجاری .

شغل : منظور شغل موظف فرد در محیط کار که بیشترین ساعت کار کرد در محیط کار را به خود اختصاص میدهد بطور مثال: رنده کش .

شماره پرسنلی و دفترچه بیمه : شماره پرسنلی همان شماره کارگزینی و یا شماره شناسایی فرد شاغل در محیط کار است که باید در قسمت بالای نقطه چین ثبت گردد + در زیر قسمت نقطه چین شماره دفتر چه بیمه شاغل ثبت می گردد.

تاریخ : منظور تاریخ مراجعه فرد شاغل است بطور مثال 81/5/2 که به صورت عددی کامل میگردد. علت مراجعه میتواند به صورت شکایت اصلی مثلاً دل درد یا سرفه تنگی نفس و یا معاینات دوره ای ثبت گردد.

معاینات و تشخیص پزشک : در مواردی غیر از موارد معاینات غربالگری لازم است پزشکان نسبت به ثبت نتایج معاینه ارگانهای هدف و تشخیص خود اقدام نموده در طی معاینات غربالگری به ذکر کلمه دوره ای عمومی و یا در صورت اختصاصی بودن معاینه دوره ای اختصاص اقدام نمایند.

آزمایشات مورد نیاز : در صورت نیاز به هرگونه آزمایش لازم است نوع آزمایش ذکر گردد در صورت مراجعه به بخش خصوصی و در دسترس نبودن کارگزار بهداشتی کارفرما موظف به الصاق کپی آزمایشات مورد در خواست بوده و کارگر لازم است از طریق امور اداری یا پرسنلی محل کار خود جهت الصاق پاراکلینیک مورد نیاز اقدام نماید . در طی دوران معاینات غربالگری لازم است آزمایشات در خواستی توسط پزشک در این سمت ذکر گردد. در صورت عدم نیاز کافی است کلمه ندارد ثبت گردد.

نام خانوادگی پزشک : لازم است نام پزشک ویزیت کننده در این قسمت ثبت و یا مهور به مهر نظام پزشکی گردد در صورت مراجعه شاغل به بخش خصوصی الصاق کپی نسخه و یا ثبت نام پزشک کفایت مینماید

ملاحظات : پزشک مسئول در صورت داشتن هرگونه نظر لازم است نسبت به ثبت نظریات خود به صورت خوانا و خلاصه اقدام نماید. در صورت مراجعه به بخش خصوصی تکمیل این قسمت لازم نیست.

کارت تندرستی شاغل

نام و نام خانوادگی محل کار شغل شماره پرسنلی شماره دفتر چه بیمه					
تاریخ	علت مراجعه	معاینات و تشخیص پزشک	آزمایشات مورد نیاز	نام و نام خانوادگی پزشک	ملاحظات

- 1- قشقایى ، محمد حسین : قوانین و مقررات بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان آور ، چاپ اول ، انتشارات مذاکره 1381
- 2- نوبخت ، شهریار : قانون کار ، چاپ اول ، انتشارات خوشه 1369
- 3- امین ، محمد : قانون تامین اجتماعی ، چاپ اول ، انتشارات خورشید 1371
- 4- وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی ، مرکز سلامت محیط و کار : آئین نامه ها و دستورالعملهای مصوب سالهای 1373 الی 1384
- 5- مرکز سلامت محیط و کار : طرحها و برنامه های اجرائی ابلاغ شده به دانشگاهها و دانشکده های علوم پزشکی سراسر کشور سالهای 1372 لغایت 1384

قانون نظام صنفی

فرد صنفی کیست ؟
واحد صنفی چیست ؟
صنوف تولیدی کدامند ؟
وظایف افراد صنفی
وظایف اتحادیه های صنفی
وظایف و اختیارات مجمع امور صنفی

ماده 2- فرد صنفی : شخص حقیقی یا حقوقی که در یکی از فعالیتهای صنفی اعم از تولید ، تبدیل ، خرید و فروش ، توزیع و انجام خدمات بدنی یا فکری سرمایه گذاری نموده و بعنوان پیشه ور و صاحب حرفه و مشاغل آزاد ، خواه شخصاً یا با مباشرت دیگران محل کسبی دایر و یا وسیله کسب فراهم کند و تمام یا قسمتی از کالا و یا محصول و یا خدمات را مستقیماً به مصرف کننده عرضه نماید ، فرد صنفی شناخته می شود .

ماده 3- واحد صنفی : واحدهای اقتصادی و یا خدماتی که فعالیت آنها در محل ثابت یا وسیله سیار باشد و توسط فرد یا افراد صنفی به اخذ پروانه کسب و یا پروانه اشتغال دایر شده باشد ، واحد صنفی شناخته می شود .

تبصره ماده 4- صنوف تولیدی : آن دسته از صنوفی که فعالیت و خلاقیت های آنها منجر به تغییر فیزیکی و یا شیمیایی مواد گشته و منحصراً تولیدات خود را مستقیم و یا غیر مستقیم در اختیار مصرف کننده قرار می دهند ، صنف تولیدی نامیده می شود .

ماده 14- افراد صنفی مکلفند مقررات صنفی ، همچنین قوانین و مقررات مربوط به کار و بیمه های اجتماعی و دستورالعملهای مربوط به نرخها و قیمتها و امور بهداشتی و ایمنی و انتظامی و حفاظت فنی و زیبائی و دستوراتی را که طبق قوانین و مقررات از طرف مجمع صنفی اتحادیه های مربوط داده می شود رعایت و اجرا کنند .

تبصره ماده 15- اتحادیه های صنفی مکلفند قبل از صدور پروانه کسب به منظور رعایت قوانین و مقررات کتباً از شهرداری و سازمانهای مربوط به ترافیک ، بیمه ، مالیات و عوارض و سایر ارگانهای ذیربط استعلام و پس از کسب نظر نسبت به صدور پروانه کسب واحد صنفی اقدام نمایند .

کلیه دستگاههای مذکور موظفند حداکثر ظرف مدت 15 روز اداری از تاریخ دریافت استعلام نظر خود را اعلام نمایند ، در غیر اینصورت اتحادیه مجاز به صدور پروانه کسب خواهد بود .

ماده 22- در هر منطقه شهری که واحد صنفی با فعالیتهای شغلی مشابه وجود داشته باشد افراد صنفی به منظور حفظ و حمایت از حقوق صنفی و پیشرفت اقتصاد شهری به رعایت قانون کار مبادرت به تشکیل یک اتحادیه منطقه ای صنفی می نمایند .

بند 6 ماده 33- وظایف و اختیارات مجمع امور صنفی

نظارت در اجرای مقررات فنی ، بهداشتی ، ایمنی ، حفاظتی ، بیمه گذاری و سایر مقررات ، همکاری با مامورین مربوط به شرایط واحدهای صنفی که از طرف مقامات صالح وضع می شود و همچنین همکاری با مامورین مربوط در اجرای مقررات مذکور به وسیله اتحادیه ها در هر موقع که از طرف مجمع امور صنفی که تعیین و ابلاغ می گردد و افراد صنفی ترتیباتی برای رعایت بهداشت ، ایمنی و یا زیبائی محل کسب مواجه می شوند ، می توانند با جلب موافقت مجمع امور صنفی مربوط با هزینه خود اقدام لازم را به عمل آورند .

قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت

ماده 94 قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت
ئین نامه اجرائی بند (ن) تبصره (10) قانون بودجه سال 1380 کل کشور
دستورالعمل اجرائی آئین نامه ماده 94 قانون بخشی از مقررات مالی دولت

ماده 94 - کلیه کارخانجات دولتی و بخش خصوصی موظفند بر اساس ضوابط مندرج در قانون کار مصوب 1369/8/29 مجمع تشخیص مصلحت نظام نسبت به ایجاد مراکز مراقبتهای بهداشتی در محیط کار مطابق آئین نامه پیشنهادی وزارتخانه های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید. حداقل (0.5٪) از سودخالص سال قبل خود را بانظارت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای آموزش و اجرای گسترش ضوابط بهداشت و درمان به مصرف برساند. کل هزینه هائی که به موجب این ماده صورت می گیرد جزء هزینه های قابل قبول مالیاتی کارخانجات مذکور تلقی و از درآمد مشمول مالیات کسر خواهد شد.

هیات وزیران در جلسه مورخ 1381/3/26 بنا به پیشنهاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی، موضوع نامه شماره 39673 / 105 مورخ 1381/3/11 سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و به استناد ماده (94) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت - مصوب 1380 - آئین نامه اجرائی ماده یاد شده رابه شرح زیر تصویب نمود:

"آیین نامه اجرایی ماده (94) قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت"

ماده 1- هر کارگاه و یا کارخانه خصوصی یا دولتی می تواند خود را سواً و یا از طریق سایر موسساتی که دارای مجوز از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (که از این پس در این آئین نامه وزارت بهداشت نامیده می شود) هستند، خدمات بهداشت حرفه ای و مراقبتهای بهداشتی درمانی تعریف شده توسط وزارت بهداشت را مطابق با استانداردها و ضوابط مربوط تاءمین نماید.

ماده 2- اقداماتی که هزینه های آنها مشمول بند (ن) تبصره 10 قانون بودجه سال 1380 کل کشور می باشد. عبارتند از:

- هزینه های مربوط به آموزش و باز آموزی در علوم بهداشتی اعم از بهداشت حرفه ای، بهداشت محیط، بهداشت مواد غذایی، بهداشت عمومی و فردی،
- بهداشت خانواده، مبارزه با بیماریها، بهداشت دهان و دندان برای کارفرمایان، کارگران، کارکنان و کارآموزان مطابق با ضوابط وزارت بهداشت.
- هزینه های مربوط به معاینات بالینی و پاراکلینیکی (قبل از استخدام، دوره ای، اختصاصی و تکمیل فرم معاینات کارگری مصوب وزارت بهداشت).
- هزینه های مربوط به گسترش و ارتقای ضوابط استانداردها و خدمات بهداشتی درمانی در مراکز ایجاد شده در کارگاهها و کارخانجات از قبیل ایستگاه بهگر، خانه بهداشت کارگری و مرکز بهداشت کار.
- هزینه های مربوط به اجرای ضوابط و دستورالعملهایی که بر اساس ماده (85) و تبصره (1) ماده (96) قانون کار جمهوری اسلامی ایران - مصوب 1369 - توسط وزارت بهداشت به منظور جلوگیری از بیماریهای حرفه ای، تامین بهداشت کار و کارگر و محیط کار صادر می شود.
- هزینه های مربوط به تهیه وسایل و تجهیزات و مواد مصرفی و به کارگیری نیروهای بهداشت حرفه ای و پزشک برای انجام کمکهای اولیه در وقوع حوادث و سوانح در محیط کار، ارزیابی عوامل زیان آور ناشی از محیط کار، اجرای معاینات کارگری و تشخیص زودرس بیماریها و درمان سر پایی بیماران.
- هزینه های مربوط به اندازه گیری عوامل زیان آور بیما ریزا، طراحی و اجرای برنامه های کاهش و کنترل عوامل زیان آور در محیط کار.

- هزینه های مربوط به ایجاد و بهسازی تسهیلات بهداشتی به منظور تطبیق شرایط موجود با آیین نامه تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت بر اساس ماده (156) قانون کار جمهوری اسلامی ایران .

- هزینه های مربوط به تهیه ، تدوین ، طراحی و چاپ و تکثیر جزوات و پوستر در زمینه های بهداشتی بخصوص بهداشت حرفه ای .

ماده 3- به منظور کسر هزینه های بهداشتی ، درمانی انجام شده از درآمد مشمول مالیات ، کارگاهها و کارخانجات کارفرمایان موظفند صورت هزینه بر مبنای مدارک رابه معاونتهای بهداشتی دانشگاهها و دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ارائه نمایند تا در صورت تایید و تطبیق با خدمات تعریف شده در ماده (2) این آئین نامه ، گواهی لازم صادر گردد .

دستورالعمل اجرائی آئین نامه ماده 94 قانون بخشی از مقررات مالی دولت مصوب 26 / 3 / 81 هیئت دولت

به منظور صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور و مشارکت کارفرمایان و دولت در تامین سلامت نیروی کار بعنوان یکی از محور های اساسی توسعه پایدار و به استناد آیین نامه اجرایی ماده 94 قانون بخشی از مقررات مالی دولت که در جلسه مورخ 26/3/81 هیئت محترم دولت تصویب گردیده آیین نامه مذکور در جهت سلامت شاغلین اعم از رسمی ، قراردادی ، روز مزد ، کار آموز بهداشت کار و محیط کار ابلاغ می گردد .

ماده 1- فعالیتهای بهداشت حرفه ای

این فعالیتهای که توسط کارشناس بهداشت حرفه ای (اعم از کاردان ، کارشناس ، کارشناس ارشد و یا دکتری) و یا به تشخیص ایشان توسط سایر متخصص های فنی انجام می گیرد شامل موارد ذیل است :

1- بازدید در فواصل زمانی معین و منظم در هر فصل حداقل یکبار از کلیه قسمت های کارخانه ، ماشین آلات ، وسایل و تجهیزات ، خط تولید ، تاسیسات رفاهی ، خدماتی و بهداشتی .

2- اندازه گیری ، پایش و ثبت مداوم اطلاعات شامل نمونه برداری ، اندازه گیری ، آنالیز وارزشیابی مستمر میزان عوامل زیان آور و بیماریزای محیط کار و مقایسه با حدود تماس شغلی مصوب وزارت بهداشت ، درمان و آموزش پزشکی .

تبصره 1- در صورتیکه کارخانه فاقد متخصص ذیربط ، دستگاه و تجهیزات جهت اندازه گیری و پایش عوامل زیان آور بیماریزا و ارزشیابی آنها باشد کارفرما موظف است امکانات لازم را از بخش دولتی یا خصوصی فراهم آورد .

تبصره 2- تشخیص تخصصهای فنی مورد نیاز بعهده کارشناس و کارشناس ارشد و یا دکتری بهداشت حرفه ای است .

3- ثبت اطلاعات بهداشتی (اعم از محیط کار ، ابزار و پرسنلی) و هر گونه عوامل زیان آور موجود در محیط کارگر سلامت شاغلین را تهدید نماید .

4- تجزیه و تحلیل اطلاعات ، اولویت بندی برنامه ریزی جهت رفع نواقص بهداشتی موجود و سایر برنامه های بهداشت حرفه ای و مراقبتهای بهداشتی درمانی شاغلین .

5- ارائه طریق و اجرای اقدامات موثر جهت کاهش و یا کنترل عوامل زیان آور از قبیل ایجاد و یا بهبود سیستمهای تهویه ، کنترل سرو صدا ، بهبود سیستم روشنایی ، تامین وسایل حفاظت فردی و ...

6- سالمسازی محیط کار .

7- تامین تجهیزات مربوط به سیستمهای کنترل عوامل زیان آور و بیماریزا بر روی ماشین آلات و تجهیزات .

- 8 - اقدام در جهت رفع نواقص بهداشتی اعلام شده از طرف کارشناسان بهداشت حرفه ای مرکز بهداشت دانشگاه منطقه در ظرف مهلت مقرر.
- 9- تهیه و تنظیم دستورالعملهای اجرائی، اخطارها، هشدارها و اطلاعیه های بهداشتی به زبان ساده و قابل استفاده برای کارگران در زمینه نحوه صحیح و بهداشتی انجام کار، راه اندازی و بهره برداری از دستگاه یا تجهیزات خط تولید.
- 10 - برگزاری دوره های آموزش و باز آموزی منظم گروهی کارگران اعم از کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت در زمینه های مختلف بهداشت حرفه ای، بهداشت محیط، بهداشت خانواده، بهداشت عمومی، بیماریهای واگیر و غیرواگیر.
- تبصره - موضوعات آموزشی و باز آموزی توسط کارفرما و یا واحد بهداشت حرفه ای مرکز بهداشت منطقه برحسب نیاز پیشنهاد می شود و در هر حال باید به تایید واحد بهداشت حرفه ای مرکز بهداشت شهرستان مر بوطه برسد.
- 11 - تنظیم و اجرای برنامه های تشویقی با هماهنگی مرکز بهداشت منطقه جهت کارگرانی که مقررات و ضوابط بهداشتی را رعایت می نمایند.
- 12 - اقدام به مرمت قسمت و یا قسمتهایی از بنای ساختمانی، دستشویی، توالت، حمام، محل غذاخوری، رختکن.
- 13 - اقدام به مرمت و بازسازی و تجهیز خانه بهداشت کارگری، ایستگاه بهگر، مرکز بهداشت کار.
- 14 - اقدام در مورد سایر مفاد مندرج در آیین نامه " تاسیسات کارگاه از نظر بهداشت " ماده 156 قانون کار مصوب وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی.
- 15 - بررسی کارشناسی در زمینه تکنولوژی خط تولید، مواد اولیه، مواد بینابینی، ماشین آلات، ظرفیت تولید کارخانه و غیره و یا تغییرات و جابجایی هر یک از مواد فوق الذکر برای پیشگیری و کنترل هر گونه مواجهه مخاطره آمیز شاغلین با عوامل زیان آور احتمالی.
- 16 - مشارکت فعال در اجرای برنامه های ملی و منطقه ای مصوب مرکز سلامت محیط و کار وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی از قبیل برگزاری سمینارها و یا گردهمایی های مر بوط به ایستگاه بهگر خانه بهداشت کارگری، مرکز بهداشت کار و غیره و انجام طرحهای پژوهشی و مرتبط با بهداشت و سلامت نیروی کار.
- 17 - انجام اقدامات لازم در جهت رفع سختی و زیان آوری کار پس از اعلام کمیته تعیین کارهای سخت و زیان آور در استان.
- 18 - بررسی عوامل ارگونومیک در محیط کار و ارائه راه حلهای مناسب جهت انجام صحیح کار و یا تغییرات لازم در خط تولید یا فعالیت مورد نظر و اقدام نسبت به پیشنهادات ارائه شده در خصوص مناسب نمودن ابزار کار و وسایل مورد استفاده و..... با همکاری متخصصین ذیربط.
- 19 - تشکیل منظم جلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و اجرای مصوبات کمیته.
- تبصره - مستندات و صورتجلسات کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار باید بموقع به معاونت بهداشتی دانشگاه ذیربط ارسال شده باشد.
- 20 - اجرای پیشنهادات فنی ارائه شده حاصل از مطالعه و بررسی و تجزیه و تحلیل علل و منشا غیبههای ناشی از کار و یا گزارش پزشک
- 21 - تهیه، تدوین، تنظیم، طراحی، تکثیر، چاپ مواد آموزشی در زمینه های مختلف بهداشت اعم از پوستر، پمفلت، مقاله، فیلم، اسلاید و غیره مورد نیاز جهت آموزش شاغلین و سایر گروههای هدف.
- تبصره - تهیه تکثیر و چاپ کتاب، فیلم و پوستر باید با تایید کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای مرکز بهداشت منطقه باشد.

ماده 2- فعالیتهای در زمینه مراقبتهای بهداشتی درمانی شاغلین: این فعالیتهای توسط پزشک متخصص طب کار و یا دوره دیده طب کار مورد تایید مرکز بهداشت منطقه و یا به تشخیص پزشکان مزبور توسط سایر تخصصها انجام می پذیرد شامل موارد ذیل است:

1- تشکیل پرونده بهداشتی شاغلین .

2- اجرای برنامه های غربالگری معاینات دوره ای کارگران مطابق با فرمها و دستورالعملهای وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی .

3- اجرای معاینات بازگشت به کار پس از غیبتهای طولانی و اجرای هر گونه برنامه سلامت شغلی باتشخیص مرکز بهداشت منطقه .

4- فراهم آوردن امکانات لازم برای دسترسی شاغلین به خدمات بهداشتی اولیه (PHC) شامل واکسیناسیون کارگران در معرض خطر متناسب با عامل خطر - کنترل جمعیت و تنظیم خانواده ، بهداشت دهان و دندان و

5- اجرای برنامه های توانبخشی برحسب نیاز پزشک ذیربط .

6- تامین وسایل کمکهای اولیه جهت رسیدگی بهنگام به مصدومین حوادث ناشی از کار .

7- آموزش پزشکان شاغل در همان صنعت در زمینه طب کار مطابق مقررات و ضوابط وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی .

8- اجرای برنامه های تحقیقاتی در مورد بیماریهای ناشی از کار .

ماده 3- نحوه گسترش و ارتقاء مراکز ارائه دهنده خدمات بهداشتی بصورت مشترک بین چند کارگاه کارخانه یا مستقل براساس شرایط منطقه بوده و درصد هزینه های قابل قبول مالیاتی کارخانجات در اقدامات مشترک توسط کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای معاونت بهداشتی دانشگاه / دانشکده ذیربط تعیین می گردد.

ماده 4- وسایل و تجهیزات بهداشت حرفه ای خریداری شده توسط کارخانه باید در راستای خدمات بهداشت حرفه ای کارخانه مربوط به مراجع ذیصلاح قضائی اقتصادی مالیاتی مربوطه جهت اقدامات بعدی منعکس خواهد شد .

تبصره : تعیین مواردی که در این دستورالعمل اشاره نشده به تشخیص کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای دانشگاه یا دانشکده منطقه و بارعایت سایر مقررات مربوطه خواهد بود.

ماده 5- اعتبارات مشمول آیین نامه اجرائی ماده 94 قانون بخشی از مقررات مالی دولت بایستی در چهارگروه طبقه بندی شده و به نسبتهای مشروحه ذیل مصرف شده باشد .

- توسعه و گسترش تشکیلات بهداشت حرفه ای در کارخانه موضوع بند 13 ماده 1 و ماده 3 و ماده 4 این دستورالعمل 30-20 درصد کل هزینه انجام شده در طی یکسال

- آموزش بهداشت حرفه ای قسمت ماده 1 بندهای 9، 10، 11، 16، 21، این دستورالعمل 25-20 درصد کل هزینه های انجام شده در طی یکسال .

- سالمسازی محیط کار هزینه های موضوع قسمت ماده 1 بندهای 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 12، 13، 14، 15، 17، 18، 19، 20 این دستورالعمل 50-30 درصد کل هزینه های انجام شده در طی یکسال .

- مراقبتهای بهداشتی درمانی شاغلین هزینه های موضوع قسمت ماده 1 بندهای 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29 این دستورالعمل 15-10 درصد کل هزینه های انجام شده در طی یکسال .

ماده 6- تعیین اولویت نیاز کارخانه به نوع خدمات مطرح شده در این آیین نامه بعهدہ کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای مرکز بهداشت منطقه است .

تبصره : کارشناس بهداشت حرفه ای شاغل در کارخانه باید ضمن انجام بررسیهای لازم و تعیین اولویتهامراتب را به مرکز بهداشت منطقه کتبا اعلام نماید و متعاقباً مرکز بهداشت منطقه اولویتهای مربوطه را به کارخانه ابلاغ خواهد نمود.

ماده 7- اجرای کلیه خدمات مندرج در این دستورالعمل باید با رعایت کلیه مقررات مال کارخانه و از طریق استعلام صورت گیرد.

ماده 8- بکارگیری نیروهای متخصص بهداشت حرفه ای توسط کارخانه بصورت پاره وقت یا تمام وقت برحسب حجم کار و نیاز به تشخیص کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای معاونت بهداشتی دانشگاه و دانشکده با هماهنگی و تأیید مرکز بهداشت دانشگاه منطقه خواهد بود.

ماده 9- لیست کلیه هزینه های مشمول این دستورالعمل پس از تأیید فنی کارشناس بهداشت حرفه ای مستقر در کارخانه که مسئولیت برنامه ریزی ، نظارت

، اجرا و پایش کلیه امور بهداشت کار کارخانه زیربط را برعهده دارد به مرکز بهداشت دانشگاه منطقه ارسال خواهد شد.

ماده 10- صورت هزینه های موضوع ماده 9 پس از تطبیق با دستورالعملهای صادره از وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی و تأیید کارشناس مسئول بهداشت حرفه ای دانشگاه / دانشکده ، توسط معاونت بهداشتی دانشگاه / دانشکده گواهی لازم صادر خواهد شد.