

سئوالات آزمون کاربایشها ((مراجع حل اختلاف))

ردیف	سئوال
1	مطابق مواد ۱۵۷ و ۱۶۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ، در خصوص مراجع حل اختلاف ، کدام گزینه ذیل صحیح می باشد ؟
الف	فقط مسئول رسیدگی به اختلاف جمعی می باشد.
ب	فقط مسئول رسیدگی به اختلاف حقوقی می باشد.
ج	فقط مسئول رسیدگی به اختلاف فردی می باشد.
د	مسئول رسیدگی به هرگونه اختلاف حقوقی کارگری و کارفرمایی اعم از فردی یا جمعی می باشد.
2	مطابق ماده ۱۵۸ قانون کار ، در مواردی که پیشنهادات هیئت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود ، کدامیک از موارد ذیل اتفاق می افتد ؟
الف	رئیس اداره کار و اموراجتماعی منطقه در این خصوص تصمیم گیری می نماید و لازم الاتباع خواهد بود.
ب	شورایی به ریاست اداره کار و اموراجتماعی با حضور نمایندگان طرفین تشکیل گردیده و رای اکثریت لازم الاتباع خواهد بود.
ج	رئیس اداره کار و اموراجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و اموراجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیئت وزیران می تواند مادامی که حل اختلاف ادامه دارد کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.
د	رئیس اداره کار و اموراجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کشور اطلاع دهد. در صورت لزوم وزیران کشور ، هیئتی را در استانداری منطقه جهت حل اختلاف و اداره کارگاه به هر نحوی که مقتضی بداند ، تشکیل خواهد داد.
3	فرق مابین مراجع اختصاصی دیگر ادارات نظیر کمیسیون های مالیاتی و شهرداری و یا تشخیص مطالبات تأمین اجتماعی با مراجع حل اختلاف ادارات کار و اموراجتماعی در چیست ؟
الف	مراجع دیگر ادارات مستقل می باشند ولی مراجع حل اختلاف اداره کار وابسته می باشند.
ب	مراجع حل اختلاف رسیدگی به دعاوی را برعهده دارند که هیچیک ارتباطی به وزارت کار و اموراجتماعی ندارند.
ج	مراجع دیگر ادارات به اختلاف بین مردم با مردم رسیدگی می نمایند.
د	مراجع حل اختلاف اداره کار ، امتیاز رسیدگی به شکایات مردم از کارکنان آ « وزارت را داراست. در ارجاع دعاوی (اختلاف کارگری و کارفرمایی) به مراجع حل اختلاف ، ارجاع به کدامیک از موارد ذیل الزام آور می باشد ؟
الف	شوراهای اسلامی کار
ب	شورای سازش
ج	شوراهای حل اختلاف قوه قضائیه
د	هیئت تشخیص
5	در خصوص محل تشکیل شورای سازش ، کدامیک از گزینه های ذیل نیمی تواند بعنوان محل تشکیل در نظر گرفته شود ؟
الف	در مورد کارگاه هایی که فاقد تشکل کارگری هستند با توجه به نوع حرفه و صنعت در یکی از تشکل های کارفرمایی تشکیل می شود.
ب	در صورت توافق کارگر و کارفرما شورای سازش در محل شورای حل اختلاف دادگستری تشکیل می شود.
ج	در کارگاه هایی که دارای تشکل کارگری می باشند شورای سازش در محل کارگاه تشکیل می شود.
د	چنانچه کارگاه فاقد تشکل کارگری بوده و در سطح شهرستان هیچ یک از دو تشکل کارگری و کارفرمایی حرفه موجود نباشد در محل ادارات کار و اموراجتماعی استان تشکیل می شود.
6	بموجب ماده ۱۳ آئین نامه مربوط به انتخاب اعضای هیئت های تشخیص نماینده وزارت کار چگونه انتخاب می گردد ؟

- توسط مدیر کل کار به وزارت کار پیشنهاد شده و چنانچه مورد تایید این وزارت خانه قرار گیرد با ابلاغ کتبی عهده دار این سمت می شود.
- توسط معاونت روابط کار ادارات کار استانها به وزارت کار پیشنهاد شده و چنانچه مورد تایید این وزارت خانه قرار گیرد با ابلاغ کتبی عهده دار این سمت می شود.
- مستقیماً توسط وزارت کار و امور اجتماعی به ادارات کار معرفی گردیده و در صورت عدم مخالفت مدیر کل با ابلاغ کتبی وزارت مطبوع عهده دار این سمت می شود.
- توسط معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی به معاونت روابط کار معرفی می گردد و در صورت تأیید وی ، پس از ابلاغ کتبی ، در هیئت های مذکور مشغول به کار می گردد.
- کدامیک از موارد ذیل جزو شرایط عضویت نماینده وزارت کار در هیأت تشخیص نمی باشد ؟
- داشتن حداقل ۲۵ سال سن تمام.
- داشتن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم متوسطه.
- داشتن سابقه یک دوره عضویت در مراجع حل اختلاف (۲ سال).
- آشنایی با مقررات کار و تامین اجتماعی به گواهی مؤسسه کار و تامین اجتماعی.
- باتوجه به اینکه داشتن حداقل ۵ سال سابقه کار جهت شرایط عضویت در هیأت تشخیص ، برای نمایندگان وزارت کار الزامی است ، مورد استثنا کدام یک از گزینه های ذیل می باشد ؟
- دارا بودن مدرک فوق دیپلم باعث کاهش این سابقه به حداقل ۲ سال می گردد.
- دارا بودن مدرک کارشناسی باعث کاهش این سابقه به حداقل ۳ سال می گردد.
- دارا بودن مدرک کارشناسی ارشد باعث کاهش این سابقه به حداقل ۲ سال می گردد.
- دارا بودن مدرک دکتری باعث کاهش این سابقه به حداقل ۱ سال می گردد.
- مدت دوره عضویت در مراجع حل اختلاف برای نمایندگان وزارت کار در هیئت های تشخیص چند سال می باشد ؟
- یکسال
- دو سال
- سه سال
- چهار سال
- در شرایط عضویت نماینده وزارت کار در هیئت تشخیص چنانچه نماینده آن وزارت ، دارای سابقه عضویت لازم نباشد دارا بودن چه مدرک تحصیلی وی را از ارائه این سابقه معاف می دارد ؟
- فوق دیپلم
- کارشناسی
- کارشناسی ارشد
- دکتر
- نماینده کارگران در هیأت تشخیص توسط کانون همافزایی شوراهای اسلامی از بین کدامیک از موارد ذیل نمی توانند انتخاب شوند؟
- از بین اعضای شوراهای اسلامی کار
- از بین نمایندگان کارگران
- از بین افراد غیر کارگر با این شرط که فرد مذکور الزاماً عضو انجمن های صنفی کارفرمایان باشد.
- از بین هیأت های مدیره انجمن های صنفی کارگران
- در صورت عدم وجود شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی کارگران در هر واحد تعداد نمایندگان اصلی کارگران چند نفر می تواند باشد؟
- بیش از یک نفر نمی تواند باشد.
- بین ۳ تا ۵ نفر
- بیش از ۳ نفر نمی تواند باشد.
- بیش از ۵ نفر نمی تواند باشد.
- به موجب ماده ۳ آئین نامه مربوط به انتخاب اعضای هیئت های تشخیص کانون همافزایی شوراهای اسلامی کار اختیار انتخاب و معرفی چند نفر را از هر شورای اسلامی یا هر هیأت مدیره انجمن صنفی کارگران را به هیأت تشخیص دارد؟
- بیش از یک نفر نمی تواند باشد.
- دو نفر
- سه نفر
- چهار نفر

- 14 کانون هماهنگی شوراهای اسلامی استان جهت انتخاب و معرفی نمایندگان کارگران به تعداد هیات های تشخیص استان مربوط چه مدت وقت دارد؟
الف يك ماه از تاریخ اعلام وزارت کار و امور اجتماعی
ب دو ماه از تاریخ اعلام وزارت کار و امور اجتماعی
ج سه ماه از تاریخ اعلام وزارت کار و امور اجتماعی
د چهل و پنج روز از تاریخ اعلام کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی
- 15 در مواردی که کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان تشکیل نشده باشد اختیار انتخاب نمایندگان در هیات های تشخیص مطابق ماده ۴ آیین نامه نحوه تشکیل با استفاده از ماده ۱۳۶ قانون کار این امر در مرحله اول به چه مرجعی محول شده است؟
الف اداره کار و امور اجتماعی استان مربوطه
ب وزارت کار و امور اجتماعی
ج معاونت روابط کار استان مربوطه با هماهنگی نمایندگان کارگری استان
د کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار
- 16 مدت اعتبار نامه های نمایندگان کارگران در هیات های تشخیص چه اندازه می باشد؟
الف يك سال
ب دو سال
ج سه سال
د چهار سال
- 17 جهت عضویت نمایندگان کارگران در هیات های تشخیص داشتن حداقل چه مدرک تحصیلی الزامی است؟
الف پایان دوره ابتدائی
ب پایان دوره راهنمائی
ج پایان دوره متوسطه (ترجیحا رشته های فنی)
د مدرک کاردانی
- 18 با توجه به الزام داشتن حداقل ۵ سال سابقه کار شرایط عضویت نمایندگان کارگران در هیاتهای تشخیص در چه صورتی این مدت قابل تقلیل بوده و میزان کاهش چه اندازه خواهد بود؟
الف فرد دارای مدرک تحصیلی دیپلم باشد تا این سابقه به حداقل ۴ سال کاهش یابد.
ب فرد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم باشد تا این سابقه به حداقل ۳/۵ سال کاهش یابد.
ج فرد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی باشد تا این سابقه به حداقل ۳ سال کاهش یابد.
د فرد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد باشد تا این سابقه به حداقل ۲ سال کاهش یابد
- 19 نمایندگان کارفرمایان در هیات ها تشخیص هر استان ، در مرحله اول توسط کدام مرجع به واحد کار و امور اجتماعی معرفی میگردند ؟
الف مجمع کارفرمایان استان
ب انجمن صنفی کارفرمایی هر يك از صنوف مربوطه
ج کانون انجمنهای صنفی کارفرمایی استان
د کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایی
- 20 سلسله مراتب رسیدگی به دادخواست رسیده از سوی ذینفع یا نماینده قانونی وی (کارفرما یا کارگر) به چه صورتی است و در مراحل رسیدگی ، کدام مرحله الزامی و کدامیک غیر الزامی است ؟
الف مرحله اول : شورای سازش (الزامی) ، مرحله دوم : هیئت حل اختلاف (الزامی) ، مرحله سوم : هیئت تشخیص (الزامی)
ب مرحله اول : شورای سازش (غیر الزامی) ، مرحله دوم : هیئت حل اختلاف (الزامی) ، مرحله سوم : هیئت تشخیص (غیر الزامی)
ج مرحله اول : شورای سازش (الزامی) ، مرحله دوم : شورای سازش (غیر الزامی) ، مرحله سوم : هیئت تشخیص (غیر الزامی)
د مرحله اول : شورای سازش (غیر الزامی) ، مرحله دوم : هیئت تشخیص (الزامی) ، مرحله سوم : هیئت حل اختلاف (الزامی)
- 21 هیئت های تشخیص مراجع حل اختلاف وزارت کار و امور اجتماعی چند نفر عضو دارند ؟
الف يك نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی ، یک نفر نماینده کارفرمایان ، يك نفر نماینده کارگران
ب يك نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی ، دو نفر نماینده کارفرمایان ، دو نفر نماینده کارگران

- ج يك نفر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي ، يك نفر نماينده كارفرمايان ، دونفر نماينده كارگران
- د يك نفر نماينده وزارت كار و امور اجتماعي ، دونفر نماينده كارفرمايان ، يك نفر نماينده كارگران
جلسات هيئت تشخيص مراجع حل اختلاف وزارت كار و امور اجتماعي با حضور حداقل چند نفر از اعضا رسميت مي يابد ؟
- 22 يك نفر الف
دو نفر ب
سه نفر ج
چهار نفر د
- حضور كداميك از نمايندگان در جلسات هيئت هاي تشخيص مراجع حل اختلاف وزارت كار و امور اجتماعي با در نظر گرفتن حداقل تعداد حضور افراد در جلسه مذکور الزامي است ؟
- 23 نماينده وزارت كار الف
نماينده كارفرمايان ب
نماينده كارگران ج
هر سه نماينده فوق حتما مي بايست در تمام جلسات حضور يابند د
- با رسميت يافتن اولين جلسه هيأت تشخيص مراجع حل اختلاف وزارت كار و امور اجتماعي ، چنانچه اتفاق آراء بدست نيايد ، وضعيت رسيدگي به اختلاف چگونه خواهد بود ؟
- 24 جلسات هيئت تشخيص به تعداد لزوم تكرر مي شود تا نتيجه حاصل شود در غير اينصورت ، نظر نماينده واحد كار و امور اجتماعي به منزله راي هيأت تشخيص خواهد بود . الف
جلسات هيئت تشخيص حداكثر به تعداد ۴ بار تكرر مي شود تا نتيجه حاصل شود ب
جلسات هيئت تشخيص حداكثر به تعداد ۳ بار تكرر مي شود تا نتيجه حاصل شود ج
جلسه هيئت تشخيص يكبار تجديد مي شود و در جلسه بعد در صورت عدم اتفاق ، تصميم و نظر نماينده واحد كار و امور اجتماعي به منزله راي هيأت تشخيص خواهد بود . د
- كداميك از گزينه هاي ذيل جزو موارد استثنا ، در رسيدگي مستقيم هيئت حل اختلاف ، بدون رسيدگي بدوي توسط هيئت تشخيص مي باشد ؟
- 25 اختلافات ناشي از فقدان كارفرما الف
اختلافات ناشي از فقدان كارگر ب
اختلافات ناشي از عدم مطالبه مزايای جاتبي كارگر ج
اختلافات ناشي از اجراي طرحهاي طبقه بندي مشاغل د
- تعداد اعضاي هيأتهاي حل اختلاف چند نفر مي باشد ؟
- 26 سه نفر الف
شش نفر ب
نه نفر ج
دوازده نفر د
- نمايندگان دولت در هر هيأت حل اختلاف چند نفر بوده و به نمايندگي از كدام نهاد يا وزارتخانه در هيأت حضور مي يابند ؟
- 27 سه نفر از (وزارت كار ، وزارت كشور و قوه قضائيه) الف
سه نفر از (وزارت كار ، وزارت كشور و سازمان بازرگاني) ب
شش نفر (۲ نفر وزارت كار ، ۲ نفر وزارت صنايع ، ۱ نفر وزارت تعاون ، ۱ نفر اتاق بازرگاني) ج
شش نفر (۳ نفر وزارت كار ، ۱ نفر وزارت صنايع ، ۱ نفر وزارت كشور ، ۱ نفر سازمان فني و حرفه اي) د
- نماينده وزارت كشور در هيئت حل اختلاف استان ، چه كسي مي باشد ؟
- 28 استاندار يا نماينده وي الف
فرماندار يا نماينده وي ب
شهردار يا نماينده وي ج
فرمانده نيروي انتظامي يا نماينده وي د
- اعتبار نامه هاي صادره جهت نمايندگان كارگران در هيأتهاي حل اختلاف ، چه مدت اعتبار خواهند داشت ؟
- 29 يك سال الف
دو سال ب

- ج سه سال
د چهار سال
- انتخاب نمایندگان کارفرمایان اعضای هیاتهای حل اختلاف توسط کدامیک از گزینه های ذیل انجام می شود ؟
- 30 الف انجمنهای صنفی کارفرمایی استان
ب کانون عالی کارفرمایی انجمنهای صنفی
ج کانون کارفرمایی انجمنهای صنفی استان
د بصورت مستقیم توسط وزارت کار
- کدامیک از گزینه های ذیل در خصوص شرایط عضویت نامزدهای نمایندگی کارگران و کارفرمایان در هیاتهای حل اختلاف صحیح نمی باشد ؟
- 31 الف داشتن حداقل ۲۵ سال تمام سن
ب داشتن حداقل گواهی نامه پایان دوره راهنمایی
ج داشتن حداقل ۲ سال سابقه کار برای اداره کنندگان کارگاه
د آشنایی با قوانین مدنی جمهوری اسلامی ایران
- در خصوص شرایط داوطلبان نمایندگی کارگران و کارفرمایان در هیاتهای حل اختلاف ، در صورت نداشتن حداقل سابقه دو دوره عضویت در هیاتهای حل اختلاف ، در بند ۵ ماده ۸ آیین نامه مربوطه چه راه حلی ارائه گردیده است ؟
- 32 الف داشتن حداقل دو دوره عضویت در هیاتهای تشخیص
ب داشتن حداقل سه دوره عضویت در هیاتهای تشخیص
ج داشتن حداقل گواهی نامه پایان دوره متوسطه
د داشتن حداقل گواهی نامه پایان دوره کارشناسی (لیسانس)
- تشکیل هیات حل اختلاف ، موکول به حضور حداقل چند نفر از اعضا می باشد ؟
- 33 الف سه نفر
ب پنج نفر
ج هفت نفر
د هشت نفر
- تصمیمات هیاتهای حل اختلاف چه زمانی دارای اعتبار و لازم اجرا می باشد ؟
- 34 الف یا با اکثریت ارا بوده و یا با اکثریت ۳ از ۵ و ۵ از ۷ رای صادر شده باشد .
ب یا با اکثریت ارا بوده و یا با اکثریت ۵ از ۵ و ۶ از ۸ رای صادر شده باشد .
ج یا با اکثریت ارا بوده و یا با اکثریت ۳ از ۷ و ۵ از ۹ رای صادر شده باشد .
د یا با اکثریت ارا بوده و یا با اکثریت ۲ از ۳ و ۵ از ۷ رای صادر شده باشد .
- مطابق ماده ۳۵ آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل ، جلسه هیات حل اختلاف با حضور اکثریت اعضا (بالاتر یا مساوی حداقل اعضای لازم جهت تشکیل جلسه) تشکیل شده باشد ؛ در صورتیکه رای بین اعضا موافق و مخالف ، مساوی تقسیم شده باشد ، رای کدام گروه قاطع خواهد بود ؟
- 35 الف رای گروهی که نماینده کارگران ، جزء آن می باشد .
ب رای گروهی که نماینده کارفرما ، جزء آن می باشد .
ج رای گروهی که نماینده وزارت کشور ، جزء آن می باشد .
د رای گروهی که نماینده واحد کار و امور اجتماعی جزء آن است .
- در اصلاح قضایی چند نوع ابلاغ وجود دارد ؟
- 36 الف يك نوع ابلاغ واقعی
ب يك نوع ابلاغ قانونی
ج دو نوع ، ابلاغ قانونی و واقعی
د دو نوع ، ابلاغ قانونی و رسمی
- منجر بودن حق مورد ادعای يك دعوی ، در مراجع حل اختلاف ، مفهوم کدامیک از گزینه های ذیل را شامل نمی شود ؟
- 37 الف دعوی وقتی می تواند اقامه شود که حق مورد ادعا موقوف و موکول به تحقق شرطی در آینده نباشد .
ب دعوی وقتی می تواند اقامه شود که حق مورد ادعا موقوف و موکول به وقوع یا عدم وقوع امری در آینده نباشد .
ج دعوی وقتی می تواند اقامه شود که مطالبه حق موکول به زمان آینده نباشد .
د دعوی وقتی می تواند اقامه شود که مطالبه حق موکول به زمان حال نباشد .

- 38 در دعاوي كارگري و كارفرمايي ، عكس العمل خوانده در مقابل دعوي خواهان چه ناميده مي شود ؟
الف واكنش
ب واخواست
ج دفاع
د استماع
- 39 دفاع خوانده در دعاوي كارگري و كارفرمايي به چند شكل ممكن است صورت گيرد ؟
الف فقط يكتوع ، ايراد
ب فقط يكتوع ، دفاع بمعناي اخص وازه
ج فقط يكتوع ، رد اتهامات
د دو نوع ، ايراد و دفاع بمعناي اخص وازه
- 40 در مورد ايرادات (دفاع دعوي خوانده) تصميم مرجع رسيدگي چه عنواني خواهد داشت ؟
الف ابلاغيه
ب قرار
ج حكم
د حكم ثانوي
- ماده ۱۵ انين رسيدگي و چگونگي تشكيل جلسات ، به ترتيب ارائه دلايل و مدارك دال بر وجود رابطه كار في مابين و ميزان مزد و مزايای بالاتر از حداقل قانوني و ميزان سابقه كار در كارگاه بعهد چه كسي و ارائه دلايل و مدارك دال بر تاديه حقوق مذکور و يا عدم شمول مقررات قانون كار به رابطه طرفين بعهد كيست ؟
الف هر دو بر عهد كارفرماست .
ب هر دو بر عهد كارگر مي باشد .
ج اولي بر عهد كارفرما و دومي بر عهد كارگر مي باشد .
د اولي بر عهد كارگر و دومي بر عهد كار فرماست .
- اگر چنانچه كارگري مدعي باشد كه اضافه كار نموده و از اين بابت مبلغ از كارفرما طلبكار است ، چه كسي مي بايست اين ادعا را ثابت كند ؟
42
الف ساير افراد حاضر در كارگاه
ب نماينده شوراي اسلامي كار استان
ج كارفرما
د خود كارگر
- در قانون كار و ايين رسيدگي و چگونگي تشكيل جلسات هيأتهاي تشخيص و حل اختلاف از تصميمات اين مراجع اصولا با چه عنواني ياد ميشود ؟
43
الف حكم
ب راي
ج قرار
د قار اوليه
- هر گاه رسيدگي منوط به اثبات امري در مرجع صلاحيتدار ديگري رسيدگي تا اعلام نتيجه ان مرجع متوقف و مراتب به طرفين اعلام مي شود ، اين تصميم در مراجع حل اختلاف چه ناميده مي شود ؟
44
الف قرار ارجاع به كارشناسي
ب قرار نامه
ج قرار سقوط شكايست
د قرار توقيف رسيدگي
- كدام يك از اراء ذيل ، قطعي و لازم الاجرا مي باشد ؟
45
الف اراء شوراهاي سازش
ب اراء هيأتهاي تشخيص
ج اراء هيأتهاي حل اختلاف
د اراء تصميمات نمايندگان كار فرما در مراجع حل اختلاف
- مطابق ماده ۳۲ ايين رسيدگي و چگونگي تشكيل جلسات چنانچه اخيرين روز مهلت تسليم اعتراض ، به آراء هيأتهاي تشخيص مصادف با تعطيلي گردد ، اعتراض چگونه خواهد بود
46
الف يكروز قبل از تعطيلي مي بايست اعتراض صورت گيرد
ب در اولين روز پس از تعطيلي اعتراض صورت گيرد
ج به تعداد روزهاي تعطيل فرصت داده مي گردد

د تا ۳ روز بعد از تعطیلی اعتراض می تواند صورت گیرد
مهلت مقرر در ماده ۳۲ این رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات، جهت اعتراض به رای هیئت
تخصیص چند روز می باشد؟

47

یک هفته

الف

ب بعد از تاریخ ابلاغ رای ۱۵ روز

ب

20 روز

ح

یکماه

د

ترتیب اجرای قطعی رای صادره از مراجع حل اختلاف، تابع احکام و مقررات اجرای احکام کدام
اداره یا نهاد می باشد؟

48

هیئت دولت

الف

ب استانداری

ب

ج دادگستری

ج

د شهرداری

د

سئوالات آزمون کارپایهها ((آشنایی با خدمات و حمایت های تامین اجتماعی))

ردیف	سئوال
1	پرداخت حق بیمه در مهلت مقرر قانونی حداکثر چه زمانی را شامل می شود ؟
الف	حداکثر تا همان روز ارسال لیست بیمه
ب	حداکثر تا پایان همان ماه
ج	حداکثر تا پایان ماه بعد
د	حداکثر تا پایان ماه دوم
2	تغییرات و جابجایی نیروی کار شاغل در کارگاه در چه زمانی می بایست اعلام گردد ؟
الف	همزمان با تغییرات و جابجایی
ب	نیازی به اعلام نیست
ج	همزمان با ارسال لیست حقوق و دستمزد به شعبه تامین اجتماعی
د	یکماه بعد از ارسال لیست حقوق و دستمزد به شعبه تامین اجتماعی
3	اعلام حوادثی که برای کارگران در ارتباط با کار در طول دوره فعالیت رخ می دهد ، ظرف چه مدتی می بایست اعلام گردد ؟
الف	فقط در روز وقوع حادثه
ب	سه روز اداری
ج	بعد از ۴ روز اداری
د	همزمان با ارسال لیست حقوق و دستمزد ماه بعد
4	سازمان تامین اجتماعی مکلف است هرگونه نقض و اختلاف یا مغایرت های احتمالی لیست حقوق و دستمزد کارگران هر کارگاه را حداکثر ظرف چه مدتی به کارفرما اعلام نماید ؟
الف	ظرف ۶ ماه
ب	بعد از ۸ ماه
ج	بعد از یکسال
د	بعد از ۲ سال
5	کارفرمایان حق دارند ظرف چه مدتی از ابلاغ بدهی ، نسبت به میزان اوردی تعیین شده از سوی تامین اجتماعی اعتراض کنند ؟ سازمان باید اینگونه اعتراض ها را در فرصت مقرر در کدام کمیسیون رسیدگی نماید ؟
الف	حداکثر ظرف مدت ۳۰ روز از ابلاغ و در کمیسیون اداره کار
ب	حداکثر ظرف مدت ۳۰ روز از ابلاغ و در کمیسیون بدوی تشخیص مطالبات
ج	حداکثر ظرف ۳ روز از ابلاغ و در شورای سازش دادگستری
د	حداکثر ظرف ۳ روز از ابلاغ و در کمیسیون مشترک اداره کار و تامین اجتماعی
6	نحوه حضور کارفرما در کمیسیون تشخیص مطالبات تامین اجتماعی چگونه است ؟
الف	اجازه حضور و ارائه توضیحات را ندارد
ب	اجازه حضور دارد ولی اجازه ارائه توضیحات را ندارد
ج	فقط نماینده کارفرما اجازه حضور داشته و لی اجازه ارائه توضیحات را ندارد
د	اجازه حضور داشته و می تواند توضیحات را ارائه نماید
7	هنگام ثبت معاملات مربوط به نقل و انتقال کارگاه ها ، در خصوص ضرورت استعلام دفاتر اسناد رسمی درباره وضعیت بدهی کارگاه از سازمان تامین اجتماعی ، سازمان ظرف چند روز بعد از تاریخ ورود برگ استعلام دفتر خود ، می بایست جواب بفرستد ؟
الف	حداکثر ۳ روز
ب	حداکثر ۱۳ روز
ج	حداکثر ۱۴ روز
د	حداکثر ۱۵ روز
8	سازمان تامین اجتماعی می بایست ظرف حداکثر چه مدتی از تاریخ ثبت تقاضای کارفرما در خصوص درخواست مفاصا حساب ، آنرا صادر و به تقاضا کننده ارائه نماید ؟
الف	حداکثر ۱۰ روز
ب	حداکثر ۱۵ روز
ج	حداکثر ۲۰ روز
د	حداکثر ۳۰ روز

- 9 من بازنشستگی برای آقایان و خانم ها به ترتیب چند سال سن می باشد و کارفرمایان در چه شرایطی می توانند برای این افراد از سازمان تأمین اجتماعی تقاضای بازنشستگی نمایند ؟
- الف شصت سال برای هر دوره ، داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه کار
ب شصت سال و ۵۰ سال ، داشتن حداقل ۱۵ سال سابقه کار
ج پنجاه و پنج سال و ۵۰ سال ، داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه کار
د شصت سال و ۵۵ سال ، داشتن حداقل ۵ سال سابقه کار
- 10 جهت استفاده از معافیت پرداخت حق بیمه برای قراردادهای پژوهش و تحقیقات ، طرف قرارداد با سازمان تأمین اجتماعی کدامیک از موارد ذیل می تواند باشد ؟
- الف شخصیت حقیقی
ب شخصیت حقوقی
ج پیمانکاران شرکت های خدماتی
د هم شخصیت حقیقی و هم حقوقی
- 11 کدامیک از گزینه های ذیل جهت استفاده از معافیت پرداخت حق بیمه برای قراردادهای پژوهشی و تحقیقاتی طرف قرارداد با سازمان تأمین اجتماعی ، صحیح نمی باشد ؟
- الف طرف قرارداد پژوهش می تواند دانشگاه ها و مراکز علمی باشد
ب طرف قرارداد پژوهش می تواند مؤسسات تحقیقاتی وابسته به وزارتخانه باشد
ج کارکنان مؤسسات طرف قرارداد پژوهش می بایست مشمول قانون تأمین اجتماعی باشند
د طرف قرارداد پژوهش فاقد بدهی قبلی به سازمان تأمین اجتماعی باشد
- 12 کارفرمایان می توانند برای پرداخت بدی های خود به سازمان درخواست تقسیط نمایند که سازمان می تواند این گونه بدهی ها را حداکثر تا چند قسط تقسیط نماید ؟
- الف شش قسط
ب دوازده قسط
ج سی و شش قسط
د شصت قسط
- 13 اگر کارفرما در پرداخت هر یک از اقساط بدهی های خود به سازمان ، انرا بموقع پرداخت ننماید ، وضعیت پرداخت چگونه خواهد شد ؟
- الف کارفرما جریمه می گیرد.
ب مجدداً استعلام شده و زمان داده می شود.
ج اقساط پرداخت نشده به مبلغ اقساط هر ماه افزوده می گردد.
د اقساط به دین تبدیل شده و باید پرداخت گردد.
- 14 کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون تأمین اجتماعی ، چند روز از تاریخ شروع فعالیت می بایست به نزدیک ترین شعبه تأمین اجتماعی مراجعه نموده و مشخصات کارگاه و کارگران را بصورت مندرج در فرم های چاپی به واحد های مربوطه ارائه دهد ؟
- الف همان روز افتتاح و شروع به کار
ب پنج روز
ج پانزده روز
د سی روز
- 15 نحوه اطلاع سازمان تأمین اجتماعی از عدم حضور بیمه شده ای بر اثر بیماری در کارگاه و یا ترک کار یا پایان خدمت چگونه می باشد ؟
- الف کارفرما موظف است ایام بیماری یا قطع رابطه کاری را به ترتیب با ذکر تاریخ در ستون ملاحظات صورت مزد و ستون مربوط به پایان کار اولین لیست ارسالی به سازمان ذکر و مشخص نماید .
ب کارگر موظف است با حضور در سازمان تأمین اجتماعی نسبت به بیماری و ترک کار خود توضیحات مقتضی را اعلام نماید .
ج در پایان هر سال ، کارفرما می بایست ضمن اعلام کتبی ، تعداد روزهای مرخصی استعلاجی و علت ترک کار کارگران خود را اعلام نماید .
د نیازی به پر کردن فرم نبوده و کارفرما مختار است مراتب را بطور شفاهی یا کتبی به سازمان تأمین اجتماعی اعلام نماید .
- 16 سازمان تأمین اجتماعی می تواند به درخواست کارفرما ، آخرین لیست ارسالی کارگاه را ، صورت مزد یا حقوق چند ماه آتی آن کارگاه تلقی نماید ؟
- الف سه ماهه یا شش ماهه آتی کارگاه
ب سه ماهه یا نه ماهه آتی کارگاه
ج شش ماهه یا نه ماهه آتی کارگاه
د شش ماهه یا یکساله آتی کارگاه

- در صورتیکه کارفرما دارای کارگاه های متعدد باشد ، نحوه تنظیم صورت مزد بیمه شدگان چگونه می باشد ؟ **17**
- الف ارسال گردد. صورت مزد بیمه شدگان مربوط به هر کارگاه یکجا تنظیم و به یک واحد مربوطه تامین اجتماعی ارسال گردد.
- ب جمع می گردد. صورت مزد بیمه شدگان مربوط به هر کارگاه جداگانه تنظیم و در یک واحد مربوطه تامین اجتماعی ارسال می گردد.
- ج صورت مزد بیمه شدگان مربوط به هر کارگاه یکجا تنظیم و به واحد مربوطه ارسال می گردد.
- د صورت مزد بیمه شدگان مربوط به هر کارگاه جداگانه تنظیم و به واحد مربوطه ارسال می گردد.
- هر کاری که مشمول قانون تامین اجتماعی باشد ، حق دارد از کدامین روز و یا مدت اشتغال به کار تحت پوشش تامین اجتماعی قرار گیرد ؟ **18**
- الف اولین روز
- ب سومین روز
- ج از ماه چهارم
- د بعد از مدت آزمایشی
- کدامیک از موارد زیر ، از مزایای مقرر در ماده ۲ قانون تامین اجتماعی جهت بیمه شدگان در ازاء ایام اشتغال و پرداخت حق بیمه نیست ؟ **19**
- الف هزینه وسایل کمک پزشکی (پروتز و اورتر)
- ب هزینه سفر و اشتغال و اقامت بیمه شده
- ج هزینه مراجعه به ادارات کار جهت رفع مشکلات با کارفرما
- د مستمری فوت غیر ناشی از کار
- بیمه شدگان تامین اجتماعی حق دارند در صورتیکه برخی از تصمیمات ، مصوبات یا عملکرد سازمان موجب تضییع حقوق قانونی آنان شود ، ابطال آن و احقاق حق خود را از کدام مرجع درخواست نمایند ؟ **20**
- الف شورای حل اختلاف اداری
- ب شورای حل اختلاف تامین اجتماعی
- ج مراجع حل اختلاف ادارات کار و امور اجتماعی
- د دیوان عدالت اداری
- تعهدات و حمایتهای موضوع ماده ۳ قانون تامین اجتماعی به چند بخش تقسیم میشود ؟ **21**
- الف یک بخش (بلند مدت)
- ب دو بخش (کوتاه مدت و بلند مدت)
- ج سه بخش (کوتاه مدت ، میان مدت و بلند مدت)
- د چهار بخش (کوتاه مدت ، میان مدت و بلند مدت استراتژیک و غیر استراتژیک)
- کدامیک از موارد ذیل از تعهدات کوتاه مدت سازمان تامین اجتماعی نمی باشد ؟ **22**
- الف غرامت دستمزد حوادث غیر ناشی از کار
- ب کمک عائله مندی
- ج مستمری از کار
- د کمک هزینه کفن و دفن
- کدامیک از موارد ذیل از تعهدات بلند مدت سازمان تامین اجتماعی نمی باشد ؟ **23**
- الف مستمری از کار افتادگی کلی
- ب غرامت مقطوع نقص عضو
- ج مستمری بازماندگان
- د مستمری بازنشستگی
- در خصوص قانون موضوع درمان مستقیم بیمه شده مقرر در حمایت در برابر حوادث و بیماریها ، هزینه های فرد بیمه شده با ارائه دفترچه بیمه معتبر به مراکز درمانی سازمان تامین اجتماعی چگونه محاسبه می شود ؟ **24**
- الف فرد بیمه شده بدون پرداخت وجه از کلیه خدمات کلینیکی ، پاراکلینیکی و بیمارستانی سازمان بهره مند می گردد
- ب فرد بیمه شده فقط با پرداخت ۱۰٪ وجه خدمات کلینیکی و ۲۰٪ وجه پاراکلینیکی و بیمارستانی می تواند از این خدمات بهره مند گردد .
- ج فرد بیمه شده با پرداخت ۲۰٪ وجه خدمات کلینیکی و ۳۰٪ وجه پاراکلینیکی و بیمارستانی می تواند از این خدمات بهره مند گردد .

- د فرد بیمه شده با پرداخت ۲۵٪ وجه خدمات کلینیکی و ۳۰٪ وجه پاراکلینیکی و بیمارستانی می تواند از این خدمات بهره مند گردد.
- 25 اگر فرد بیمه شده به مراکز غیر طرف قرارداد سازمان تامین اجتماعی مراجعه نماید، هزینه های درمانی وی چگونه دریافت می شود؟
- الف فرد باید کل هزینه ها را با پرداخت و با مراجعه به دفتر اسناد پزشکی تامین اجتماعی، طبق تعرفه های مصوب خدمات پزشکی، بخشی از هزینه های درمانی را دریافت نماید.
- ب فرد باید ۱۰٪ هزینه ها را پرداخت و با مراجعه به دفتر اسناد پزشکی، همان ۱۰٪ هزینه های درمانی را دریافت نماید.
- ج فرد باید ۲۰٪ هزینه ها را پرداخت و با مراجعه به دفتر اسناد پزشکی، همان ۲۰٪ هزینه های درمانی را دریافت نماید.
- د فرد باید ۳۰٪ هزینه ها را پرداخت و با مراجعه به دفتر اسناد پزشکی، همان ۳۰٪ هزینه های درمانی را دریافت نماید.
- 26 کدامیک از موارد ذیل مشمول استفاده از حمایت های درمانی تامین اجتماعی نیست؟
- الف مقرری بگیران بیمه بیکاری تحت پوشش تامین اجتماعی.
- ب فرزندان ذکور بیمه شدگان و مستمری بگیران تا یافتن شغل مناسب.
- ج کارگران مشمول بیمه اجباری کارگران ساختمانی در صورت بروز حوادث ناشی از کار.
- د فرزندان اناث بیمه شدگان و مستمری بگیران تا اشتغال بکار.
- 27 کدامیک از موارد ذیل در خصوص شرایط دریافت غرامت دستمزد، صحیح می باشد؟
- الف در صورتیکه بیمه شده برغم بیماری به کار ادامه دهد، غرامت بیمه همچنان به وی پرداخت میشود.
- ب چنانچه بیمه شده در ایام بیماری، از کارفرما مزد یا حقوق دریافت کند، سازمان همچنان غرامت دستمزد می پردازد.
- ج قبل از شروع بیماری یا وقوع حادثه رابطه کارگر و کارفرما قطع نشده باشد.
- د بیمه شده در ایام بیماری اخراج شده باشد.
- 28 کدام گزینه در خصوص نحوه پرداخت غرامت دستمزد از نظر زمانی صحیح می باشد؟
- الف محدودیت زمانی دارد.
- ب محدودیت زمانی ندارد.
- ج فقط یکسال اجازه استفاده دارد.
- د حداکثر ۱۸ ماه اجازه استفاده دارد.
- غرامت دستمزد بیمه شده ای که بر اثر بیماری عادی قادر به کار نباشد و بصورت سرپایی درمان شود از روز چندم محاسبه و پرداخت می شود؟
- الف روز اول
- ب روز دوم
- ج روز سوم
- د روز چهارم
- 30 کدامیک از موارد ذیل شامل غرامت دستمزد بیمه شدگانیکه بر اثر بیماری عادی قادر بکار نیستند و در بیمارستان بستری میشوند ولی غرامت از روز اول محاسبه و پرداخت می شود.
- الف اعزام بیمار یا بستری شدن او باشد خیر صورت گیرد و بیمه شده در این زمینه قصوری نداشته باشد.
- ب بیمه شده در زمره جانبازان انقلاب اسلامی باشد.
- ج بیمه شده ابتدا بستری گردیده و سپس بصورت سرپایی درمان شود.
- د در صورتیکه بیماری بیمه شده در اثر شدت یا تکرار بیماری قبلی باشد و در استراحت اولیه ۳ روز اول کسر شده باشد.
- 31 با توجه به ضرورت اخذ تایید جهت گواهی پزشک برای دریافت غرامت دستمزد از سازمان تامین اجتماعی حسب مورد و با توجه به مدت استراحت بیمه شده کدامیک از موارد ذیل صحیح نمی باشد؟
- الف چنانچه مدت استراحت بیمه شده در طول سال ۱۵ روز کمتر باشد، در صورتی غرامت دستمزد پرداخت میشود که پزشک معالج استراحت را تایید کند و در هر نوبت مدت استراحت از ۷ روز تجاوز نکند.
- ب چنانچه مدت استراحت از ۱۵ روز در سال بیشتر و کمتر از ۶۱ روز باشد باید به تایید پزشک معتمد سازمان برسد.
- ج چنانچه مدت استراحت از ۶۱ روز در سال بیشتر و کمتر از ۱۲۰ روز باشد باید به تایید پزشک متخصص معتمد سازمان برسد.

در صورتیکه مدت استراحت بیمه شده ۶۱ روز و بیشتر در سال باشد ، باید شورای پزشکی تامین اجتماعی آن را تایید کند .

- 32 میزان غرامت دستمزد بیمه شدگان بر چه اساسی است
الف
ب
ج
د
- مزد یا حقوق ۲۰ روز آخر آنان پیش از بروز بیماری و یا وقوع حادثه
مزد یا حقوق ۴۵ روز آخر آنان پیش از بروز بیماری و یا وقوع حادثه
مزد یا حقوق ۱۵ روز آخر آنان پیش از بروز بیماری و یا وقوع حادثه
مزد یا حقوق روزانه آنان پیش از بروز بیماری و یا وقوع حادثه
- 33 غرامت دستمزد ایام بیماری بیمه شده متاهل یا متکلف چگونه محاسبه می شود ؟
الف
ب
ج
د
- بر مبنای ۱/۲ آخرین مزد یا حقوق روزانه وی محاسبه می شود .
بر مبنای ۲/۳ آخرین مزد یا حقوق روزانه وی محاسبه می شود .
بر مبنای ۳/۴ آخرین مزد یا حقوق روزانه وی محاسبه می شود .
بر مبنای متوسط دریافتی وی محاسبه می شود .
- 34 غرامت و دستمزد بیماری بیمه شده مجرد و غیر متکلف چگونه محاسبه می شود ؟
الف
ب
ج
د
- در صورتیکه به هزینه سازمان بستری شود بر مبنای (۱/۲) آخرین مزد یا حقوق روزانه وی و در غیر اینصورت بر مبنای (۱/۳) آن محاسبه می شود .
در صورتیکه به هزینه سازمان بستری شود بر مبنای (۱/۲) آخرین مزد یا حقوق روزانه وی و در غیر اینصورت بر مبنای (۲/۳) آن محاسبه می شود .
در صورتیکه به هزینه سازمان بستری شود بر مبنای (۱/۳) آخرین مزد یا حقوق روزانه وی و در غیر اینصورت بر مبنای (۲/۳) آن محاسبه می شود .
در صورتیکه به هزینه سازمان بستری شود بر مبنای (۱/۲) آخرین مزد یا حقوق روزانه وی و در غیر اینصورت بر مبنای (۱/۳) آن محاسبه می شود .
- 35 مبنای تعیین غرامت دستمزد ایام بیماری چیست و نحوه محاسبه آن چگونه است ؟
الف
ب
ج
د
- آخرین مزد یا حقوق بیمه شده ، از طریق تقسیم مجموع مزد یا حقوق مبنای کسر حق بیمه وی در آخرین ۹۰ روز پیش از استراحت ، تقسیم به روزهای کار ، تعیین می گردد .
آخرین مزد یا حقوق بیمه شده ، از طریق تقسیم مجموع مزد یا حقوق مبنای کسر حق بیمه وی در آخرین ۴۵
- 36 هرگاه سازمان تامین اجتماعی بیمه شده ای را برای معالجه به شهر دیگری اعزام نماید ، بابت هزینه اقامت هر روز وی و همراه وی ، در صورت لزوم به تشخیص پزشک معالج و کمیسیون اعزام ، تا چه میزان هزینه ها را پرداخت می نماید ؟
الف
ب
ج
د
- علاوه بر غرامت دستمزد ، معادل ۸۰٪ غرامت دستمزد روزانه به بیمه شده و ۳۰٪ حقوق دستمزد بیمه شده نیز به همراه وی پرداخت می شود .
علاوه بر غرامت دستمزد ، معادل ۹۰٪ غرامت دستمزد روزانه به بیمه شده و ۳۵٪ حقوق دستمزد بیمه شده نیز به همراه وی پرداخت می شود .
علاوه بر غرامت دستمزد ، معادل ۹۵٪ غرامت دستمزد روزانه به بیمه شده و ۴۵٪ حقوق دستمزد بیمه شده نیز به همراه وی پرداخت می شود .
علاوه بر غرامت دستمزد ، معادل ۱۰۰٪ غرامت دستمزد روزانه به بیمه شده و ۵۰٪ حقوق دستمزد بیمه شده نیز به همراه وی پرداخت می شود .
- 37 در خصوص نحوه محاسبه غرامت دستمزد ایام بیکاری کدامیک از گزینه های ذیل صحیح نمی باشد ؟
الف
ب
ج
د
- برای دریافت غرامت دستمزد ایام بیماری ، اصل دفترچه معتبر درمانی ضروری نیست .
برای دریافت غرامت دستمزد ایام بیماری ، گواهی پزشک معالج ضروری است .
مدت دریافت غرامت دستمزد ، جزء سابقه پرداخت حق محاسبه می شود .
میزان غرامت دستمزد جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی ، معادل ۱۰۰٪ حقوق و مزایای زمان اشتغال آنان است .
- 38 کدامیک از گزینه های زیر در خصوص شرایط دریافت غرامت دستمزد ایام بارداری (کمک بارداری) صحیح نمی باشد ؟
الف
ب
ج
د
- روز قبل از شروع به استراحت ، در مرخصی استحقاقی نباشد .
ظرف یکسال پیش از زایمان ، حق بیمه ۶۰ روز کار را به سازمان تامین اجتماعی پرداخت کرده باشد .
در مدت استراحت ایام بارداری ، از کارفرما مزد یا حقوق دریافت نکرده باشد .
روز قبل از شروع به استراحت ، مشغول به کار باشد .

- مرخصی زایمان برایی مادران که فرزندان شان را از شیر خود تغذیه می کنند چه مدت بوده و بریا
سایرین چه مدت است ؟ 39
- الف چهار ماه برای مادران شیرده و ۱۰ هفته برای سایرین
- ب چهار ماه برای مادران شیرده و ۸۴ روز برای سایرین
- ج شش ماه بریا مادران شیرده و ۱۲ هفته بریا سایرین
- د شش ماه برای مادران شیرده و ۱۰ هفته برای سایرین
- میزان کمک هزینه بارداری چه میزان بوده و برای چه مدت پرداخت می شود ؟ 40
- الف معادل ۲/۳ آخرین مزد یا حقوق بیمه شده است که حداکثر برای ۶ ماه با کسر ۳ روز اول پرداخت می شود .
- ب معادل ۲/۳ آخرین مزد یا حقوق بیمه شده است که حداکثر برای ۶ ماه بدون کسر ۳ روز اول پرداخت می شود .
- ج معادل ۳/۴ آخرین مزد یا حقوق بیمه شده است که حداکثر برای ۴ ماه با کسر ۳ روز اول پرداخت می شود .
- د معادل ۳/۴ آخرین مزد یا حقوق بیمه شده است که حداکثر برای ۴ ماه بدون کسر ۳ روز اول پرداخت می شود .
- کدامیک از مدارک مورد نیاز ذیل جهت پرداخت هزینه وسایل کمک پزشکی لازم نیست ؟ 41
- الف گواهی تجویز وسایل کمک پزشکی از سوی پزشک متخصص
- ب گواهی تجویز وسایل کمک پزشکی از سوی پزشک عمومی
- ج تایید گواهی تجویز خرید وسایل کمک پزشکی
- د تایید گواهی صورتحساب خرید وسایل کمک پزشکی
- بهای « اندوپروتز ها » یعنی وسایلی که در حین انجام اعمال جراحی در بدن بیمار کار گذاشته می
شوند ، چگونه محاسبه و پرداخت می شود ؟ 42
- الف همراه صورت حساب های بیمارستان از سوی دفاتر اسناد پزشکی سازمان تامین اجتماعی محاسبه و پرداخت می شود .
- ب با تایید اداره کار و اموراجتماعی از سوی بیمارستان محاسبه و پرداخت می شود .
- ج با معرفی اداره کار و اموراجتماعی به مراکز طب کار ، معاینه مجدد و سپس از سوی بیمارستان محاسبه و پرداخت می شود .
- د با تایید سازمان تامین اجتماعی از سوی اداره امورمالی و تایید شورای عالی درمان ، محاسبه و پرداخت می شود .
- کدامیک از گزینه های زیر در خصوص شرایط کمک هزینه ازدواج صحیح نمی باشد ؟ 43
- الف ازدواج ، اولین ازدواج بیمه شده باشد .
- ب عقد ازدواج از نوع دائم و موقت باشد و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد .
- ج در تاریخ ثبت ازدواج ، رابطه استخدامی بیمه شده با کارفرما قطع شده باشد .
- د در تاریخ ثبت ازدواج بیمه شده در یکی از کارگاه های مشمول قانون تامین اجتماعی در حال کار باشد .
- در خصوص شرایط پرداخت کمک هزینه ازدواج ، کدامیک از گزینه های ذیل صحیح می باشد ؟ 44
- الف بیمه شده در ۳ سال قبل از ازدواج ، حداقل حق بیمه ۲۴۰ روز را به شعب تامین اجتماعی پرداخته باشد .
- ب بیمه شده در ۳ سال قبل از ازدواج ، حداقل حق بیمه ۳۶۰ روز را به شعب تامین اجتماعی پرداخته باشد .
- ج بیمه شده در ۴ سال قبل از ازدواج ، حداقل حق بیمه ۴۸۰ روز را به شعب تامین اجتماعی پرداخته باشد .
- د بیمه شده در ۵ سال قبل از ازدواج ، حداقل حق بیمه ۷۲۰ روز را به شعب تامین اجتماعی پرداخته باشد .
- میزان مزد یا حقوق متوسط کمک هزینه ازدواج بیمه شده سازمان تامین اجتماعی ، چگونه محاسبه
می شود ؟ 45
- الف جمع دریافتی بیمه شده ظرف یکسال قبل از ازدواج که بماند آن حق بیمه پرداخت شده تقسیم بر ۱۲
- ب جمع دریافتی بیمه شده ظرف دو سال قبل از ازدواج که بماند آن حق بیمه پرداخت شده تقسیم بر ۲۴
- ج جمع دریافتی بیمه شده ظرف سه سال قبل از ازدواج که بماند آن حق بیمه پرداخت شده تقسیم بر ۳۶

- جمع دریافتی بیمه شده ظرف چهار سال قبل از ازدواج که بپردازنده حق بیمه پرداخت شده تقسیم بر ۴۸
- د ۴۸
- طبق قانون تامین اجتماعی شرایط سنی بازنشستگی برای مردان و زنان چیست و حداقل چند سال سابقه پرداخت حق بیمه برپا بازنشستگی لازم است ؟
- ۴۶
- داشتن ۵۰ سال تمام سن برای مردان و ۴۵ سال تمام سن برای زنان و ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه .
- الف
- داشتن ۵۵ سال تمام سن برای مردان و ۵۰ سال تمام سن برای زنان و ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه .
- ب
- داشتن ۶۰ سال تمام سن برای مردان و ۵۵ سال تمام سن برای زنان و ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه .
- ج
- داشتن ۶۵ سال تمام سن برای مردان و ۶۰ سال تمام سن برای زنان و ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه .
- د
- ۴۷ کدامیک از موارد ذیل در خصوص شرایط بازنشستگی بیمه شده تامین اجتماعی صحیح نمی باشد ؟
- الف سی سال سابقه پرداخت حق بیمه و ۵۰ سال تمام سن برای مردان و ۴۵ سال تمام سن برای زنان .
- ب سی سال سابقه پرداخت حق بیمه با اقصای شرط سنی .
- ج بیست سال سابقه پرداخت حق بیمه در مورد زنان بیمه شده مشمول قانون کار و ۴۲ سال تمام سن .
- د بیست سال متوالی و یا ۲۵ سال متناوب اشتغال بکار سخت و زیان آور بدون شرط سنی .
- کدامیک از گزینه های زیر ، جزء مزایای سازمان تامین اجتماعی به مستمری بگیران بازنشسته نیست ؟
- ۴۸
- پرداخت عیدی معادل کارکنان دولت
- الف
- حق اولاد تا ۴ فرزند
- ب
- حق همسر
- ج
- کالابریگ کالاهای اساسی بصورت نقدی و بن
- د
- بیمه شده ای که طبق نظر پزشک معالج ، توانایی خود برای کار را بصورت کامل یا جزئی از دست بدهد ، پس از مراجعه به شعب تامین اجتماعی به کدام کمیسیون معرفی می شود ؟
- ۴۹
- کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۸۹
- الف
- کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۰
- ب
- کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱
- ج
- کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۱۰۰
- د
- استحقاق دریافت غرامت مقطوع نقص عضو ، جهت بیمه شده که بر اثر حوادث ناشی از کار دچار آسیب شده باشد ، برابر چند درصد از کار افتادگی می باشد ؟
- ۵۰
- یک تا ده درصد
- الف
- ده تا ۲۲ درصد
- ب
- ده تا ۳۲ درصد
- ج
- بیست و دو تا ۳۳ درصد
- د
- بر اثر چند درصد از کارافتادگی بیمه شده ، در صورتیکه صدمه وارده بر اثر حوادث ناشی از کار باشد ، وی از کار افتاده جزئی شناخته می شود ؟
- ۵۱
- بیست و دو تا ۳۳ درصد
- الف
- سی و سه تا ۶۰ درصد
- ب
- سی و سه تا ۶۶ درصد
- ج
- شصت و شش تا ۸۸ درصد
- د
- در چه حالت ، بیمه شده از کار افتاده کلی شناخته می شود ؟
- ۵۲
- اگر درصد از کارافتادگی بیش از ۶۰ درصد تعیین گردد ، چه این صدمه در اثر حوادث ناشی از کار و بیماری حرفه ای باشد و چه بر اثر حوادث و بیماری های عادی .
- الف
- اگر درصد از کارافتادگی بیش از ۶۰ درصد برای حوادث ناشی از کار و بیماری حرفه ای و ۷۰٪ ناشی از حوادث غیر کار و بیماری های عادی تعیین گردد .
- ب
- اگر درصد از کارافتادگی بیش از ۶۶ درصد تعیین گردد ، چه این صدمه در اثر حوادث ناشی از کار و بیماری حرفه ای باشد و چه بر اثر حوادث و بیماری های عادی .
- ج
- اگر درصد از کارافتادگی بیش از ۷۰ درصد برای حوادث ناشی از کار و بیماری حرفه ای و ۸۰٪ ناشی از حوادث غیر کار و بیماری های عادی تعیین گردد .
- د

53 در خصوص حوادث غیرناشی از کار و یا بیماری های عادی که بیمه شده از کار افتاده کلی تلقی گردد ، مستمري از کار افتادگی کلی به کدام بیمه شده ذیل تعلق می گیرد ؟
 طرف ده سال قبل از علت منجر به از کار افتادگی ، حداقل دارای ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه نزد سازمان بوده و ظرف دو سال قبل از وقوع حادثه یا بیماری مورد بحث دارای ۹۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه باشد.

الف طرف پنج سال قبل از علت منجر به از کار افتادگی ، حداقل دارای ۹ ماه سابقه پرداخت حق بیمه نزد سازمان بوده و ظرف یکسال قبل از وقوع حادثه یا بیماری مورد بحث دارای ۱۲۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه باشد.
 ب طرف دو سال قبل از علت منجر به از کار افتادگی ، حداقل دارای ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه نزد سازمان بوده و ظرف سه ماه قبل از وقوع حادثه یا بیماری مورد بحث دارای ۴۵ روز سابقه پرداخت حق بیمه باشد.

ج طرف ده سال قبل از علت منجر به از کار افتادگی ، حداقل دارای یکسال سابقه پرداخت حق بیمه نزد سازمان بوده و ظرف یکسال قبل از وقوع حادثه یا بیماری مورد بحث دارای ۹۰ روز سابقه پرداخت حق بیمه باشد.
 د میزان مستمري از کار افتادگی فرد بیمه شده چگونه محاسبه می شود ؟

54 ضرب (۱/۳۰) مزد یا حقوق متوسط بیمه شده در سنوات پرداخت حق بیمه که می تواند از میزان حداقل دستمزد در سال مورد نظر کمتر باشد.
 الف ضرب (۱/۳۰) مزد یا حقوق متوسط بیمه شده در سنوات پرداخت حق بیمه که از میزان حداقل دستمزد در سال مورد نظر نباید کمتر باشد.

ب ضرب (۱/۳۶) مزد یا حقوق متوسط بیمه شده در سنوات پرداخت حق بیمه که می تواند از میزان حداقل دستمزد در سال مورد نظر کمتر باشد.
 ج ضرب (۱/۳۶) مزد یا حقوق متوسط بیمه شده در سنوات پرداخت حق بیمه که از میزان حداقل دستمزد در سال مورد نظر نباید کمتر باشد.
 د مطابق ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی « در صورتیکه وقوع حادثه منجر به از کار افتادگی بیمه شده

، ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و مقررات حفاظت فنی از سوی کارفرما یا نمایندگان وی باشد و یا در صورتیکه کار واگذار شده متناسب با قابلیت ها و استعداد جسمانی کارگر نباشد و این امر موجب از کار افتادگی شود » کدام گزینه در خصوص مسئولیت پرداخت مستمري بیمه شده صحیح می باشد ؟
 55 سازمان تامین اجتماعی تنها مسئول پرداخت مستمري بیمه شده می باشد.

الف سازمان تامین اجتماعی به کمک شورای سیاستگذاری بیمه مستمري بیمه شده را می پردازد.
 ب مرکز طب کار به کمک صندوق ذخیره بازنشستگی ، مسئول پرداخت مستمري می باشد.
 ج کارفرما مسئول پرداخت مستمري بیمه شده به سازمان تامین اجتماعی خواهد بود.
 د کدام گزینه جزء استفاده کنندگان از مستمري بازماندگان نمی باشد ؟

56 همسر متوفی تا زمانیکه مجددا از دواچنموده باشد.
 الف پدر و مادر بیمه شده که قبل از فوت بیمه شده تحت تکفل وی باشد ، سن پدر ۶۰ سال تمام و مادر ۵۵ سال و یا از کار افتاده کلی باشند و مستمري دریافت نکنند.

ب فرزندان متوفی در صورتیکه سن آنان کمتر از ۱۸ سال باشد.
 ج فرزندان آنان در صورتیکه به تحصیل اشتغال نداشته باشند.
 د شوهر بیمه شده زن در صورتیکه تحت تکفل وی بود و زن متوفی باشد ، چگونه می توان مشمول مستمري بازماندگان بیمه شدگان زن گردد ؟

57 سن او از ۵۰ سال پیش تر بوده و یا طبق نظر کمیسیون های پزشکی تامین اجتماعی از کار افتاده تلقی و مستمري دریافت نماید.
 الف سن او از ۵۵ سال بیشتر بوده و از جای دیگر مستمري دریافت نماید.
 ب سن او از ۶۰ سال بیشتر بوده و یا طبق نظر کمیسیون های پزشکی اجتماعی از کار افتاده تلقی و مستمري دریافت نماید.

ج شوهر بیمه شده زن عموما مشمول مستمري بازماندگان و بیمه شدگان زن قرار نمیگیرد.
 د سهم بازماندگان متوفی بیمه شده از مستمري بازماندگان معادل چند درصد می باشد؟ (توجه : با در نظر گرفتن اینکه مجموع مستمري از میزان آن نباید تجاوز کند ، در غیر اینصورت کدام کاهش می یابد و اینکه در صورت فوت هم پدر و هم مادر سهم فرزندان دوبرابر می شود.)

58 سهم همسر ۵۰٪ ، سهم هر فرزند ۳۵٪ ، سهم پدر و مادر ۲۰٪.
 الف سهم همسر ۲۰٪ ، سهم هر فرزند ۳۰٪ ، سهم پدر و مادر ۳۰٪.
 ب سهم همسر ۲۵٪ ، سهم هر فرزند ۲۵٪ ، سهم پدر و مادر ۲۵٪.
 ج سهم همسر ۲۵٪ ، سهم هر فرزند ۵۰٪ ، سهم پدر و مادر ۲۵٪.

- 59 در خصوص قطع مستمری همسر بیمه شده متوفی کدام گزینه صحیح نمی باشد ؟
 الف در صورت ازدواج موقت مستمری قطع می شود.
 ب در صورت ازدواج دائم ، مستمری قطع می شود.
 ج در صورت فوت شوهر دوم ، در صورت عدم دریافت مستمری از جانب وی ، مستمری برقرار می گردد.
 د در صورت ازدواج دائم با شوهر خارجی قطع می شود.
- 60 میزان کمک هزینه کفن و دفن بیمه شده و یا مستمری بگیر چگونه می باشد ؟
 الف میزان کمک مقطوع و غیر شناور می باشد.
 ب میزان کمک غیر مقطوع و شناور می باشد.
 ج میزان کمک غیر مقطوع و غیر شناور می باشد.
 د میزان کمک مقطوع و شناور می باشد.
- 61 کدامیک از شرایط ذیل در خصوص شرایط بیمه شدگان اختیاری صحیح نمی باشد ؟
 الف حداقل یکسال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند.
 ب سن مردان کمتر از ۴۵ سال و خاتمهها کمتر از ۴۰ سال باشد.
 ج حقوق مبنای محاسبه حق بیمه ، متوسط حقوق یکسال آخر قبل از تقاضا می باشد به شرطیکه از حداقل حقوق سالانه کمتر نباشد.
 د متقاضیانی که دارای ۸ سال سابقه پرداخت بیمه باشند از اعمال شرط سنی معافند.
- از مورخ ۱۳۸۵/۸/۱ بدنبال تغییرات در ابیین نامه شرایط بیمه اختیاری ، نرخ پرداخت حق بیمه این افراد چه تغییری پیدا کرد ؟
 62 الف از ۲۰٪ به ۲۶٪
 ب از ۲۰٪ به ۲۷٪
 ج از ۱۷٪ به ۲۰٪
 د از ۲۷٪ به ۳۰٪
- کدامیک از گزینه های ذیل ، مطابق ماده ۲ قانون بیمه بیکاری تامین اجتماعی ، تعریف بیکار می باشد ؟
 63 الف کلیه افرادی که کار خود را از دست داده اند.
 ب کلیه افرادی که جویای کار می باشند.
 ج بیمه شده ای که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.
 د بیمه شده ای که با میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.
- 64 جهت دریافت مقرری بیمه بیکاری ، شرایط سابقه پرداخت حق بیمه چه مدت می باشد ؟
 الف حداقل ۳ روز.
 ب حداقل یکماه.
 ج حداقل سه ماه.
 د حداقل ۶ ماه.
- اعلام مراتب بیکاری به واحد کار و امور اجتماعی محل ظرف چه مدتی پس از بیکاری می بایست انجام شود و مراجعه بعد از این مدت با عذر موجه و با تشخیص هیئت حل اختلاف تا چند ماه امکان پذیر خواهد بود ؟
 65 الف ظرف ۱۵ روز اعلام گردد و مراجعه بعد از این مدت تا یکماه امکان پذیر خواهد بود.
 ب ظرف ۱۵ روز اعلام گردد و مراجعه بعد از این مدت تا دو ماه امکان پذیر خواهد بود.
 ج ظرف ۳۰ روز اعلام گردد و مراجعه بعد از این مدت تا دو ماه امکان پذیر خواهد بود.
 د ظرف ۳۰ روز اعلام گردد و مراجعه بعد از این مدت تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود.
- 66 میانگین مزد یا حقوق روزانه بیمه شده بیکار برای محاسبه مقرری چگونه محاسبه می شود ؟
 الف جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار.
 ب جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین ۶۰ روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار.
 ج جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین ۴۵ روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار.
 د جمع کل دریافتی بیمه شده که به ماخذ آن حق بیمه دریافت شده در آخرین ۳۰ روز قبل از شروع بیکاری تقسیم بر روزهای کار.
- میزان مقرری روزانه بیمه شده بیکار معادل چند درصد متوسط مزد یا حقوق بیمه شده می باشد و به مقرری افراد متأهل یا متکفل تا حداکثر ۴ نفر از افراد تحت تکفل به ازاء هر یک نفر به میزان چند درصد حداقل دستمزد افزوده خواهد شد ؟
 67

- الف بترتیب ۵۰٪ و ۸٪.
 - ب بترتیب ۵۰٪ و ۱۰٪.
 - ج بترتیب ۵۵٪ و ۸٪.
 - د بترتیب ۵۵٪ و ۱۰٪.
- 68 حداقل و حداقل مجموع دریافتی مقرری بگیر بیمه بیکاری چگونه محاسبه می شود ؟
- الف نباید از حداقل دستمزد بیشتر و از ۸۰٪ متوسط مزد یا حقوق وی کمتر باشد.
 - ب نباید از حداقل دستمزد کمتر و از ۸۰٪ متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.
 - ج نباید از حداقل دستمزد بیشتر و از ۹۰٪ متوسط مزد یا حقوق وی کمتر باشد.
 - د نباید از حداقل دستمزد کمتر و از ۹۰٪ متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد.

سئوالات آزمون کاریابیها

((راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای))

ردیف	سئوال
1	برای آنکه انتخاب شغل مناسبتر انجام گیرد وظیفه مشاور شغلی و حرفه ای در قبال افراد مراجعه کننده چیست ؟
الف	ثبت نام و بازکردن پرونده.
ب	اجبار فرد به انتخاب شغل معین.
ج	صرفا معرفی وی به مراکز فنی و حرفه ای.
د	آشنایی فرد از نیازهای شغلی بازار کار مملکت و شناساندن رغبت ها و استعدادهای وی.
2	در تعریف ساندرسون از راهنمایی شغلی و حرفه ای ، این راهنمایی چگونه جریانی توصیف شده است ؟
الف	جریانی کند
ب	جریانی ناپیوسته
ج	جریانی پیوسته و مداوم
د	جریانی مقطعی
3	بنابه نظریه سوپر در خصوص راهنمایی شغلی و حرفه ای ، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای دارای چه ابعادی می باشد و نام آنها چیست ؟
الف	یک بعد ، دیگر شناسی.
ب	دو بعد ، خودشناسی و حرفه شناسی.
ج	یک بعد ، محیط شناسی.
د	دو بعد ، دیگر شناسی و حرفه شناسی.
4	تلاش اصلی روانشناسان صنعتی برجسته ؟
الف	از طریق گفتن با کارفرمایان ، در بهبود شرایط محیط بیافزاید.
ب	از طریق آزمون گیری نمونه ای ، رفتارهای کارگران را در برابر کارفرمایان مشخص کنند.
ج	از طریق مراکز علمی و آموزشی ، محیط مناسبی جهت پژوهش در خصوص نیازهای کارگران بوجود آورند.
د	از طریق ایجاد ابزار جدید و فراهم آوردن محیطی مناسب بر میزان کارایی کارگران و کارکنان مؤسسات صنعتی و مرغوبیت فرآورده ها بیافزایند.
5	در خصوص فرق مشاغل جامعه سنتی با جامعه صنعتی ، کدام گزینه صحیح می باشد ؟
الف	علاقه در جامعه صنعتی نادیده گرفته می شوند.
ب	علاقه در جامعه سنتی ، اصل اول در انتخاب شغل می باشند.
ج	در جامعه سنتی ، هیچگاه مشاغل افراد از قبل تعیین شده نیستند.
د	در جامعه صنعتی ، هیچگاه مشاغل افراد از قبل تعیین شده نیستند.
6	بر اساس تحقیق میلتن و مک لین ، کدامیک از موارد ذیل ، از انواع مشکلات دانش آموزان دبیرستان (۳ گروه بزرگ مشکلات) نمی باشند ؟
الف	شک در انتخاب شغل.
ب	عدم انتخاب شغل
ج	انتخاب نامناسب شغل
د	تأثیر جنسیت در انتخاب شغل
7	کدامیک از افراد ذیل بعنوان پدر راهنمایی شغلی و حرفه ای شناخته می شود ؟
الف	فرانک پارسونز (۱۹۰۹)
ب	رابرت یرکسی (۱۹۲۱)
ج	پاترسون (۱۹۲۲)
د	ساندرسون (۱۹۵۲)
8	اولین مراکز اشتغال و کاریابی در چه کشوری و در چه سالی بوجود آمدند ؟
الف	امریکا ۱۹۳۳
ب	امریکا ۱۹۶۶
ج	چین ۱۹۷۰
د	برزیل ۱۹۶۶
9	باتوجه به اصل توجه کامل به وقت مراجع در زمینه ارائه اطلاعات شغلی و حرفه ای ، کدامیک از موارد ذیل صحیح نمی باشد ؟

- الف قبل از آغاز راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای باید مدت زمان آن معین گردد.
- ب در هنگام مشاوره ، مراجع مکلف به تنظیم کامل وقت خود با مشاوره می باشد.
- ج هیچگاه نباید با مراجعی که عجلانه قصد فرار از جلسه مشاوره را دارد ، به مشاوره شغلی اقدام کرد.
- د اطلاعات شغلی و حرفه ای باید هنگامی در دسترس مراجع قرار گیرند که مراجع فرصت کافی برای استماع و بحث داشته باشند.
- 10 هنگام مشاوره شغلی ، برای آگاهی از اینکه مراجع اطلاعات ارائه شده را درک نموده یا نه ، ساده ترین روش چیست ؟
- الف توجه به حالات چهره و رفتار.
- ب توجه به سخنان مراجع.
- ج طرح یک مسئله فکاهی جهت ایجاد رابطه حسنه.
- د طرح گاه به گاه سؤال تا خلاصه ای از مطالب ارائه شده بیان شود.
- 11 نقش اصلی و اساسی مشاور ، کدامیک از گزینه های ذیل می باشد ؟
- الف به مراجع کمک کند تا براساس اطلاعات شغلی و حرفه ای دقیق و معتبری که ارائه گردیده ، تصمیم مناسب اتخاذ گردد.
- ب به مراجع کمک کند تا براساس اطلاعات شغلی چه معتبری و چه غیرمعتبر ، به خود شناسی برسد.
- ج به مراجع کمک کند تا ضمن مشاوره شغلی ، در مراکز اشتغال ثبت نام نماید.
- د به مراجع کمک کند تا ضمن بررسی وضع موجود ، اقدام به سازش با وضعیت نماید.
- 12 کدامیک از موارد ذیل جزو منابع اطلاعاتی مشاور نیستند ؟
- الف شناسایی مراجع قبلی و توقعات مراجع.
- ب شناسایی توانایی عملی معلم درباره مشاور
- ج شناسایی وضعیت سیاسی و فرهنگی جامعه و نقش آن در والدین.
- د شناسایی بازار کار
- 13 نقش اصلی و اساسی معلم چیست ؟
- الف تدریس و پرورش قوای جسمانی دانش آموزان.
- ب تدریس و پرورش قوای ذهنی دانش آموزان.
- ج تدریس صرف علوم اجتماعی
- د تدریس علوم اجتماعی
- 14 کدامیک از موارد ذیل جزو روشهای کسب اطلاعات شغلی و حرفه ای نیستند ؟
- الف روش استفسار
- ب روش بازدید
- ج روش سکوت
- د روش مطالعه
- عبارت «هیچ عاملی به اندازه انجام کاری که درست انتخاب شده باشد برای انسان لذت اور و رضایت بخش نیست» ، متعلق به چه کسی است ؟
- 15 رو
- الف فارابی
- ب ابن سینا
- ج کلاسور
- د کدامیک از موارد ذیل جزو خصوصیات کار نمی باشد ؟
- 16 دائمی و همیشگی است.
- الف موقت است.
- ب به تولید کالا و خدمات می انجامد.
- ج دستمزدی برای آن در نظر گرفته می شود.
- د کدامیک از موارد ذیل تعریف «حرفه» می باشد ؟
- 17 آموزش های فنی را حرفه گویند.
- الف آموزش های منجر به کار شود را حرفه گویند.
- ب کاری که بر اثر آموزش های فنی و حرفه ای ایجاد شود را حرفه گویند.
- ج معمولاً به یک رشته از کارهایی اطلاق می شود که فرد در سرتاسر عمر بدان اشتغال می ورزد.
- د کدامیک از موارد ذیل تعریف شغل می باشد ؟
- 18

الف	آنچه که با انجام آن، فرد از نظر مالی اغنا می شود.
ب	معمولا به یک رشته از کارهایی اطلاق می شود که فرد در سرتاسر عمر بدان اشتغال می ورزد.
ج	کاری که بر اثر آموزش های فنی و حرفه ای ایجاد شود (شغل) گویند.
د	عبارت از گروهی از موقعیتهای شبیه هم در یک مؤسسه، اداره و یا کارگاه می باشد.
19	کدامیک از موارد ذیل تعریف «موقعیت» می باشد؟
الف	عبارت از مجموعه فعالیت ها، وظایف و تکالیفی است که بوسیله فرد احراز می شود.
ب	عبارت از گروهی موقعیت های شبیه هم در یک مؤسسه، اداره یا کارگاه است.
ج	عبارت از کارهایی است که فرد در سرتاسر عمر بدان اشتغال دارد.
د	عبارت از انجام و پذیرش مسئولیتی شغلی خاص در یک جامعه است.
20	کدامیک از عبارات های ذیل، جزو عامل وجوب کار کردن نیستند؟
الف	کار کردن وسیله ای برای صرف انرژی در راه مطلوب است.
ب	کارکردن نشانه ای از بلوغ و بزرگسالی است.
ج	از طریق کار کردن فرد خود را مستقل از جامعه محسوب می نماید.
د	از طریق کار کردن انسان ضمن مقایسه خودش با دیگران به ارزشیابی توانایی ها و مهارتها و نیز کشف محدودیت های خود اقدام می نماید.
21	کدامیک از موارد ذیل جزو عوامل متغیر در اشتغال نیستند؟
الف	تغییر نوع کارکنان
ب	تثبیت ساعات کار
ج	نوع اقتصاد
د	نوع کار
22	کدامیک از موارد ذیل تعریف «مهارت» می باشد؟
الف	مهارت عبارت است از میزان تبحری است که فرد ممکن در آینده فرا گیرد.
ب	مهارت عبارت است از میزان تبحری که فرد در گذشته برای انجام کاری بطور موفقیت آمیز کسب نموده.
ج	مهارت عبارت است از میزان توانایی ها و استعداد فرد است.
د	مهارت عبارت است از آموزش های فنی و حرفه ای است که فرد در دوره های ویژه طی نموده است.
23	کدامیک از موارد ذیل با تعریف مفهوم «استعداد» متفاوت است؟
الف	توانایی را می توان بجای استعداد به کار بست.
ب	عبارت از میزان تبحری است که فرد در گذشته برای انجام کاری به طور موقت کسب کرده است.
ج	عبارت است از توانایی های فطری است که به امر یادگیری کمک می کند و آنرا تسریع می کند.
د	نحوه و میزان یادگیری فرد را در زمینه های گوناگون در آینده پیش بینی می کند.
24	کدامیک از مفاهیم ذیل با تعریف رغبت منافات دارد؟
الف	عبارت است از تحریک احساساتی است که باتوجه به علاقه زیاد نسبت به چیزی توام باشد.
ب	رغبت زمانی ایجاد می شود که انسان چیزی را دوست بدارد و از آن لذت ببرد.
ج	رغبت در تمام افراد نسبت به تمام چیزها نسبت مساوی داشته و تحریکی عقلانی است.
د	رغبت همان ترجیح و دوست داشتن های انسان در لحظه معین از زمان می باشد.
25	کدامیک از چهارنوع رغبت تعریف شده توسط «سوپر» در زمینه راهنمایی شغلی و حرفه ای بعلت فقدان اعتبار علمی نمی تواند زیاد منبع و منشاء تصمیم گیری قرار گیرد؟
الف	رغبت بیان شده.
ب	رغبت نمایان شده.
ج	رغبت از مومن شده.
د	رغبت فهرست شده.
26	معیار موفقیت های شغلی از دیدگاه «استرانک»، کدامیک از موارد ذیل است؟
الف	وجود درآمد سالانه متغیر و احساس رضایت از کارفرما.
ب	وجود درآمد سالانه متغیر و احساس رضایت کارفرما از وی.
ج	وجود درآمد سالانه معین و احساس رضایت از زندگی.
د	وجود درآمد سالانه معین و احساس رضایت شغلی.
27	طبق نظر گیلفورد، تعریف شخصیت با کدام يك از عبارات ذیل، مطابقت می نماید؟
الف	شخصیت، رفتارهای درونی هر فرد را نشان می دهد.

- ب شخصیت ، نشانگر رفتارهایی فرد بر اثر آموخته های مدرسه ای وی می باشد.
- ج شخصیت ، فقط مشترکات رفتاری افراد جامعه را نشان می دهد.
- د شخصیت هر فرد مجموعه ویژگی های یکتا و یگانه است که مختص آن فرد می باشد.
- 28 عبارت «تأثیر نوع شخصیت در انتخاب شغل بسیار مهم بوده و افرادی که مشاغل مشابهی را بر می گزینند ، تا حدودی ساخت شخصیتی مشابهی دارند» ، متعلق به کدامیک از افراد ذیل می باشد ؟
- الف هالند
- ب سوپر
- ج استرانگ
- د گیلفورد
- 29 کدامیک از عبارات های ذیل تعریف جامع تری از «فرهنگ» می باشد ؟
- الف فرهنگ مجموعه آثار هنری هر جامعه را نشان می دهد، چه این آثار را از گذشته باقی مانده باشد چه مربوط به زمان حال باشد.
- ب فرهنگ به مجموعه تمام عوامل هنری که از گذشته به زمان حال انتقال یافته گفته می شود.
- ج فرهنگ فقط مجموعه اعتقادات فرد و عمل به آنها را در جامعه و چگونگی واکنش جامعه را به فرد نشان می دهد.
- د مجموعه عادات و خصوصیات رفتاری است که افراد یک جامعه برای مقابله با مشکلات و سازش با محیط به منظور ایجاد رابطه با یکدیگر و ادامه زندگی مورد استفاده قرار می دهند.
- 30 باتوجه به نظریه سوپر در خصوص خویش پنداری حرفه ای کدامیک از گزینه های ذیل صحیح می باشد ؟
- الف درک خویش بعنوان صاحب حرفه می باشد.
- ب تصور فرد درباره تناسب یا عدم تناسب مشاغل مختلف با خصوصیات شخصی است.
- ج خود را بعنوان صاحب یک حرفه پنداشتن می باشد.
- د اصول خویش پنداری را بصورت حرفه ای و نه تئوری آموختن می باشد.
- 31 خویش پنداری حرفه ای (نظریه سوپر) در نتیجه چه چیزی بوجود می آید ؟
- الف تعامل بین عوامل فردی و خانوادگی.
- ب تعامل بین مراجع و مشاور
- ج تعامل بین مراجع و مراکز آموزش فن و حرفه ای
- د تعامل بین عوامل فردی و محیطی
- 32 کدامیک از گزینه های زیر نظریه «فروید» در خصوص انتخاب شغل می باشد ؟
- الف انتخاب شغل در اثر آموزش صحیح صورت می گیرد.
- ب انتخاب شغل فقط با مراجعه به روانشناسان بالینی می تواند بصورت های صحیح انجام می گیرد
- ج انتخاب شغل بصورت آگاهانه صورت می گیرد.
- د انتخاب شغل بطور ناآگاهانه صورت می گیرد.
- 33 در ارتباط با رابطه «انتخاب با ترجیح شغلی» کدامیک از گزینه های ذیل صحیح می باشد ؟
- الف انسان اول شغل را انتخاب می کند.
- ب آنچه را انسان بدان اشتغال می ورزد ترجیح است و آنچه را که دوست دارد انجام دهد انتخاب می باشد.
- ج ترجیح در انتخاب مشاغل وجود ندارد.
- د انسان اول شغلی را ترجیح می دهد سپس آنرا انتخاب می کند
- 34
- الف ترجیح شغلی
- ب انتظارات شغلی
- ج امکانات شغلی
- د استعداد شغلی
- باتوجه به نظریه کرایتون میزان توجه به واقعیت ها در انتخاب ، ترجیح و انتظارات شغلی ، کدام گزینه ذیل صحیح می باشد ؟
- 35
- الف انتخاب (میزان واقعیت:زیاد)، ترجیح (میزان واقعیت:کم)، انتظارات (میزان واقعیت:هیچ).
- ب انتخاب (میزان واقعیت:هیچ)، ترجیح (میزان واقعیت:زیاد)، انتظارات (میزان واقعیت:کم).
- ج انتخاب (میزان واقعیت:کم)، ترجیح (میزان واقعیت:زیاد)، انتظارات (میزان واقعیت:هیچ).
- د انتخاب (میزان واقعیت:کم)، ترجیح (میزان واقعیت:هیچ)، انتظارات (میزان واقعیت:زیاد).
- 36 تعریف «انتخاب شغل از نظر عملی» ، کدامیک از گزینه های ذیل می باشد ؟

- الف پاسخی به محرک های درونی و بیرونی است که تغییر قابل مشاهده ای در رفتار فرد بوجود آورد.
- ب پاسخی به محرک های درونی که تغییر قابل مشاهده ای در رفتار فرد بوجود آورد.
- ج پاسخی به محرک های بیرونی است که تغییر قابل مشاهده ای در رفتار فرد بوجود آورد.
- د انجام شغل بصورت عملی و کسب درآمد از طریق اشتغال به کار.
- 37 کدامیک از گزینه های ذیل شرایط برای انتخاب عملی شغل ، نمی باشد ؟
- الف وجود چندین شغل برای انتخاب.
- ب وجود یک شغل برای انتخاب
- ج ازادی برای انتخاب
- د وجود انگیزه و محرکی برای شغل
- زمانی که متخصصین بخواهند اطلاعات فشرده ای را درباره تاریخچه شغلی گروه کوچکی از افراد گردآوری نمایند ، از کدام یک از روش های سنجش انتخاب شغل استفاده می کنند ؟
- 38
- الف مصاحبه
- ب سوالات باز
- ج پرسش نامه
- د سوالات بسته
- 39 معمولاً اطلاعات حاصل از مصاحبه بیشتر چه جنبه ای دارد ؟
- الف جنبه عملی
- ب جنبه نوشتاری
- ج جنبه رفتاری
- د جنبه ذهنی
- از طریق کدامیک از روش های سنجش انتخاب شغل ، معمولاً چندین شغل و نیز خصوصیات فردی مطرح گردیده و جواب های استاندارد و سازمان یافته تر و نتایج قابل تجزیه به طریق آمار بدست می آید ؟
- 40
- الف مصاحبه
- ب سوالات باز
- ج سوالات بسته
- د پرسشنامه
- 41 از نظر ابعاد شغلی ، کدامیک از گزینه های زیر شامل این ابعاد نمی باشد ؟
- الف شناسایی
- ب خویش پنداری حرفه ای
- ج روانشناسی عمومی
- د استقلال
- در مقوله مشکلات انتخاب شغل و باتوجه به تقسیم بندی ویلیامسون در این مقوله ، کدامیک از گزینه های ذیل جزو تقسیم بندی وی نمی باشند ؟
- 42
- الف عدم انتخاب شغل
- ب انتخاب مشکوک
- ج انتخاب نامعقول
- د وابستگی
- کدامیک از گزینه های ذیل جزو طبقه بندی بردین براساس مشاهداتش برای مشکلات انتخاب شغل نمی باشد ؟
- 43
- الف وابستگی
- ب انتخاب نامعقول
- ج کمبود اطلاعات
- د دلهره
- درخصوص مشکلات سازشی انتخاب شغل از دیدگاه رابینسون کدامیک از موارد ذیل جزو ناراحتی های غیرعاطفی می باشند ؟
- 44
- الف عدم سازش بین استعداد و رغبت
- ب کمبود یا فقدان هوش
- ج عدم توانایی در ایجاد رابطه با دیگران در محل کار
- د فقدان اطلاعات شغلی و حرفه ای
- براساس نظریه های مختلف در خصوص مشکلات انتخاب شغل ، کدامیک از گزینه های ذیل صحیح می باشد ؟
- 45

الف	بی تصمیمی ربطی به افزایش یا کاهش سن افراد در انتخاب شغل ندارد
ب	بی تصمیمی در انتخاب شغل با افزایش سن کاهش می یابد
ج	بی تصمیمی در انتخاب شغل با افزایش سن افزایش می یابد
د	بی تصمیمی در انتخاب شغل در افراد کم سن کمتر است.
46	با استفاده از نظر تایلر، کدامیک از موارد ذیل در بی تصمیمی افراد که یکی از مشکلات انتخاب شغل می باشد، تأثیری ندارد؟
الف	گفتار و خواستار خانواده و دوستان.
ب	تساوی در استعدادها و توانایی های افراد
ج	یادگیری و محدود نبودن فرصت ها
د	طرز تلقی فرد نسبت به شغل خاص
47	باتوجه به نقش سازش شغلی در اشتغال موفق امیز به کار کدام تعریف زیر صحیح می باشد؟
الف	عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی و غیرروانی فرد نسبت به شغل مورد نظر قبل از اشتغال می باشد.
ب	عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی و غیرروانی فرد نسبت به شغل مورد نظر بعد از اشتغال می باشد.
ج	عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی و غیرروانی فرد نسبت به شغل مورد نظر هنگام معرفی بکار می باشد.
د	عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی و غیرروانی فرد نسبت به شغل مورد نظر هنگام مصاحبه شغلی می باشد.
48	باتوجه به نظریه خصیصه-عامل، سازش شغلی چند بعدی می باشد؟
الف	تک بعدی، عامل درونی
ب	تک بعدی، عامل بیرونی
ج	دو بعدی، عامل درونی و بیرونی
د	سه بعدی، عامل درونی، بیرونی و متافیزیک
49	جمله «کار وسیله ای برای سازش با جامعه و ظهور غرایز جنسی بطور معقول می باشد» در خصوص کدامیک از نظریه های سازش شغلی می باشد؟
الف	نظریه خصیصه-عامل
ب	نظریه خصیصه-غیرعامل
ج	نظریه روان پویایی
د	نظریه رشدی
50	نظریه «تا زمانی که نیازهای اولیه بشری ارضاء نشوند، نیازهای عالی تر ظاهر نخواهند شد» متعلق به چه کسی است و در تأیید کدامیک از نظریه های سازش شغلی می باشد؟
الف	مزلو، نظریه روان پویایی
ب	سوپر، نظریه خصیصه عامل
ج	سوپر، نظریه خصیصه غیرعامل
د	تیرمن، نظریه رشدی
51	هوانیک هرست افراد را از دیدگاه سازش شغلی به سه گروه تقسیم می کند. کدام گزینه در خصوص نوع گروه ها با درصدهای صحیح می باشد؟
الف	گروه اول: کارگران تا حدودی بی تفاوت (۵۰)، گروه دوم: کارگران فوق العاده علاقه مند (۳۵)، گروه سوم: کارگران مذمت کننده (۱۵)
ب	گروه اول: کارگران تا حدودی بی تفاوت (۵۰)، گروه دوم: کارگران فوق العاده علاقه مند (۳۰)، گروه سوم: کارگران مذمت کننده (۲۰)
ج	گروه اول: کارگران تا حدودی بی تفاوت (۴۰)، گروه دوم: کارگران فوق العاده علاقه مند (۳۰)، گروه سوم: کارگران مذمت کننده (۳۰)
د	گروه اول: کارگران تا حدودی بی تفاوت (۲۵)، گروه دوم: کارگران فوق العاده علاقه مند (۳۵)، گروه سوم: کارگران مذمت کننده (۲۰)
52	فرمول نظریه محرک و پاسخ در مبحث انگیزش شغلی کدامیک از گزینه های ذیل می باشد؟
الف	[(R) : پاسخ] [(S) : محرک]
ب	$R = F(S)$
ج	$F = R(S)$
د	$S = R(F)$
	$F = S(R)$
53	میزان سازگاری فرد با متحرک های متعدد شغلی، باعث بوجود آمدن کدامیک از گزینه های ذیل می گردد؟

- الف سازش شغلی
- ب انگیزش شغلی
- ج موقعیت های شغلی
- د رضایت شغلی
- 54 موفقیت شغلی در چند حالت تعریف شده است ؟
- الف یک حالت روانی
- ب حالت روانی و غیرروانی
- ج حالت روانی و غیرروانی و عمومی
- د حالت روانی و غیرروانی و عمومی و غیرعمومی
- این تعریف « احساسات فرد که توانایی به انجام کار و مفید واقع شده و موفق بودن در اشتغال را شامل باشد»، کدامیک از تعاریف موفقیت شغلی محسوب می شود ؟
- 55
- الف تعریف روانی
- ب تعریف غیرروانی
- ج تعریف عمومی
- د تعریف غیر عمومی
- عبارت «موفقیت شغلی زمانی حاصل می شود که فرد بتواند از تمام توانایی های و امکانات خود در رسیدن به هدف های شغلی استفاده و بهره برداری کند» متعلق به کدامیک از تعاریف موفقیت شغلی می باشد ؟
- 56
- الف تعریف روانی
- ب تعریف غیرروانی
- ج تعریف عمومی
- د تعریف غیر عمومی
- در تحقیقات (روم) کدامیک از گزینه های ذیل در ارتباط رضایت شغلی با سایر عوامل حاصل شده است ؟
- 57
- الف بین رضایت شغلی و احتمال استعفاء از کار رابطه منفی وجود دارد.
- ب بین رضایت شغلی و رغبت از کار رابطه مثبت وجود دارد.
- ج بین رضایت شغل و میزان تصادفات و صوابع کار رابطه منفی وجود دارد.
- د بین رضایت شغلی و میزان کارایی رابطه مثبت وجود دارد.

سئوالات آزمون کاریبیها (دامنه شمول قانون کار)

ردیف	سؤال
1	در بررسی فعالیتهایی که افراد برای کسب درآمد انجام می دهند، چند نوع کار قابل تشخیص است؟
الف	یک نوع کار
ب	دو نوع کار
ج	سه نوع کار
د	چهار نوع کار
2	کاری که فرد در اشتغال مزدبگیری برای دیگری انجام می دهد، چه نام دارد؟
الف	کار تابع
ب	کار غیر تابع
ج	کار برای خود
د	کار آزاد
3	کدامیک از موارد ذیل، در حوزه بحث حقوق کار و قانون کار قرار دارد؟
الف	کار تابع
ب	اشتغال مزد بگیری
ج	کارهای سخت و زیان آور
د	صاحبان مشاغل آزاد یا کارکنان مستقل
4	چرا به کار تابع، کار برای دیگری نیز می گویند؟
الف	چون افراد مزد دریافت نمی کنند
ب	چون افراد نمی خواهند برای خود کار کنند
ج	چون افراد نیروی کار خود را در مقابل ما به ازای کار یعنی دریافت مزد یا حقوق در اختیار کارفرما قرار می دهند
د	چون افراد می توانند به تبعیت از دیگران کار کنند
5	تعاریف کارگر، کارفرما و کارگاه در کدام مواد قانون کار ذکر گردیده اند؟
الف	مواد ۱، ۲، ۳
ب	مواد ۲، ۳، ۴
ج	مواد ۱، ۳، ۵
د	مواد ۲، ۴، ۶
6	مواد قانون کار در تعریف کارگر، کارفرما و کارگاه طوری تنظیم گردیده اند که موضوع آنها صرفاً ، چه نوع کاری را شامل می گردد؟
الف	کار تابع
ب	کار غیر تابع
ج	صاحبان مشاغل آزاد
د	کارکنان مستقل در زمینه خود اشتغالی
7	مطابق ماده ۶۱ قانون کار، ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند:
الف	ازاد است
ب	اجباری است
ج	ممنوع است
د	توافقی است
8	مطابق ماده ۸۳ قانون کار، ارجاع هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور و خطرناک و حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسائل مکانیکی برای چه نوع کارگری ممنوع است؟
الف	کارگر فنی
ب	کارگر غیرفنی

- ج کارگر ساختمانی
د کارگر نوجوان
- 9 ممنوعیت های پیش بینی شده در قانون کار صرفاً چه نوع کارهایی را شامل شود؟
الف کارهای سخت و زیان آور
ب کارهای پاره وقت
ج خوداشتغالی
د کار تابع
- 10 ماده ۷۹ قانون کار به کار گماردن افراد کمتر از چندسال تمام را ممنوع ساخته است؟
الف کمتر از ۱۵ سال
ب کمتر از ۱۶ سال
ج کمتر از ۱۷ سال
د کمتر از ۱۸ سال
- 11 تعریفی که قانون کار از کارگر می کند بیشتر متوجه چه نوع معنی این کلمه (کارگر) است؟
الف مفهوم حقیقی
ب مفهوم حقوقی
ج مفهوم اجتماعی
د مفهوم غیر اجتماعی
- 12 مفهوم اجتماعی کارگر کدام یک از تعاریف زیر تعبیر می یابد؟
کارگر به کسی گفته می شود که به هر عنوان در مقابل حق السعی اعم از مزد، سهم سود، حقوق و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند
الف
ب کارگر به کسی گفته می شود که صرفاً در امور اجتماعی مشغول به کار گردد
ج کارگر به کسی گفته می شود که در سطح اجتماع کار میکند
د کارگر به عنوان فردی که صرفاً کار یدی انجام میدهد، تعبیر دارد
در تمام مواد قانون کار از عامل انجام کار صرف نظر از نوع کار، تخصص، مهارت، موقعیت شغلی و..... تحت چه عنوان یاد می شود؟
- 13
الف کارفرما
ب کارگر
ج کارآفرینی
د کار آموز
- مطابق ماده ۳۴ قانون کار، حق السعی مشمول کلیه دریافت های قانونی است که کارگر به اعتبار چه چیزی دریافت می کند؟
14
الف دستور کارفرما
ب توصیه کارفرما
ج قرار داد کار
د موجدی مالی کارگاه
- 15 مطابق مواد ۲ و ۳ قانون کار، کدام گزینه صحیح است؟
الف کارفرما همواره شخصیت حقوقی دارد
ب کارفرما می تواند هم شخصیت حقوقی و هم شخصیت حقیقی داشته باشد
ج کارگر همیشه شخصیت حقیقی دارد
د کارگر و کارفرما می توانند شخصیت حقیقی داشته باشند
- مطابق ماده ۳، در يك کارگاه بزرگ که اغلب کارفرما با کارگران ارتباط مستقیم ندارد، کدام گزینه در قبال مسئولیت تعهد است در قبال کارگران صحیح می باشد؟
16
الف کارفرما مسئول کلیه تعهدات است
ب با توجه به تفویض اختیارات، مدیران مسئول کلیه تعهدات می باشند
ج با توجه به تفویض اختیارات، صرفاً روسای قسمت ها، مسئول کلیه تعهدات می باشند
د نمایندگان کارفرما مسئول کلیه تعهدات می باشند
- 17 کدامیک از تعاریف زیر، تعریف ماده ۴ قانون کار در تعریف کارگاه می باشد؟

- الف کارگاه محلی است که کارفرما به درخواست کارگر، در آنجا به او کار می دهد
 ب کارگاه محلی است که کارگر صرفاً به درخواست نماینده کارفرما در آنجا کار می کند
 ج کارگاه محلی است که هم به درخواست کارگر و هم کارفرما، کار در آنجا انجام می گردد
 د کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند
- 18 مطابق ماده ۴ قانون کار عوامل تشکیل دهنده کارگاه عبارتند از:
 الف کارفرما، انجام کار
 ب انجام کار، کارفرما
 ج کارگر، کارفرما
 د کارگر، کارفرما و انجام کار
 کدامیک از موارد بعنوان رکن اصلی برای تشکیل کارگاه به معنی حقوق کار است؟ (توضیح: کارگاه بدون وجود این مورد مفهوم ندارد)
- 19 مواد اولیه
 الف مواد اولیه
 ب کارفرما
 ج کارگر
 د نماینده کارفرما
- 20 در تعریف کارگاه، عاملی که بین کارگر و کارفرما، ایجاد رابطه می نماید، عبارت است از:
 الف دستمزد
 ب ابزار کار
 ج انجام کار
 د نیروی کار کارگر
 مؤسسات و سازمانهای دولتی که در حوزه شمول مقررات خاص استخدامی قرار دارند، به چه اعتباری کارگاه تلقی می شوند؟
 الف چنانچه کارگر مشمول قانون کار داشته باشند
 ب چنانچه بیمه خدمات درمانی باشند
 ج چنانچه سازمان تامین اجتماعی در آن مکان دفتر نمایندگی داشته باشد
 د چنانچه استخدام افراد در آن مکان متوقف گردد
- مطابق ماده ۱۲ قانون کار (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، قوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیته یافته است،
 22 مؤثر نیست و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود
 الف مؤثر نیست و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود
 ب مؤثر است و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق نخواهد بود
 ج مؤثر نیست و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق نخواهد بود
 د مؤثر است و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق نخواهد بود
- مطابق ماده ۱۲ مراجع حل اختلاف در خصوص ((کسی که کارگاهی به هر عنوان به وی منتقل می شود، با این ادعا که چون او طرف قرارداد کار با کارگران نبوده و در انعقاد قرارداد کار با آنان نیز دخالت نداشته است، اقدام به فسخ قرارداد کار با کارگران نماید)) چه حکمی صادر می کنند؟
 23 از مصادیق اخراج و فسخ قرارداد موجه می شناسند
 الف به اختیار کارفرمای فعلی نسبت به اجرای تعهدات کارفرمای سابق حکم صادر می کنند
 ب به الزام کارفرمای فعلی نسبت به اجرای تعهدات کارفرمای سابق حکم صادر می کنند
 ج کارفرمای فعلی هیچگونه تعهدی در خصوص تعهدات کارفرمای قبلی ندارد
 د کدامیک از موارد ذیل، مطابق ماده ۵ و ماده ۱۸۸ قانون کار، جزو نبوده و دامنه شمول قانون کار، شامل آنها می گردد؟
 24 کارگران کارگاههای خانوادگی که انجام کار آنها منحصراتاً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه ۱ از طبقه اول وی انجام می شود
 الف کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنها و کاراموزان
 ب اشخاص مشمول قانون استخدامی کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی
 ج افراد خود اشتغال
 د برابر ماده ۳۹ قانون کار، مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند چگونه محاسبه و پرداخت می شود؟
 25 بصورت کامل روزمزد محاسبه می شود
 الف

- ب به صورت توافق کارفرما و کارگر محاسبه می شود
ج به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه می شود
د کارفرما مختار به تعیین سطح دستمزد می باشد
- 26 کسانی که پاره وقت کار می کنند، مشمول چه مقرراتی می شوند؟
الف مشمول مقررات قانون کار نمی شوند
ب فقط مشمول قوانین تامین اجتماعی می باشند
ج مشمول کلیه مقررات حمایتی قانون کار می باشند
د به توافق کارفرما و کارگر بستگی دارد
با در نظر گرفتن ماده ۳۹ قانون کار، نحوه احتساب مزایای قانون کار در خصوص کارگران پاره وقت چگونه می باشد؟
27 شامل مزایای قانون کار نمی باشند
الف شامل برخی مزایای قانون کار بوده و مزایای نظیر کمک هزینه های مسکن و غیره شامل آنها نمی شود
ب
ج شامل مزایای قانون کار می باشند ولی بیمه تامین اجتماعی در خصوص آنها اعمال نمی گردد
د به نسبت ساعات کاری انجام شده از مزایای قانون کار برخوردار می شوند
- 28 مطابق ماده ۱۴۸ قانون کار، وضعیت بیمه تامین اجتماعی کارگران چگونه می باشد؟
الف کارفرمایان صرفاً موظف به بیمه نمودن کارگران تمام وقت واحد خود می باشند
ب کارفرمایان لزومی به بیمه کردن کارگران پاره وقت و نیمه وقت خود ندارند
ج کارفرمایان مکلفند بر اساس قانون تامین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند
د کارفرمایان مکلفند کارگران تمام وقت را جهت بیمه به سازمان تامین اجتماعی معرفی نمایند و کارگران پاره وقت بنا به توافق با کارفرما به تامین اجتماعی معرفی می شوند
- 29 آیا کارگر کارمزد مشمول قوانین کار و تامین اجتماعی می باشد؟
الف بله
ب خیر
ج بستگی به توافق کارفرما و کارگر دارد
د از اختیارات کارفرما می باشد
- 30 کارگر کارمزد به چه کسی گفته می شود؟
الف کارگری که به صورت درصدی کار کند و مشمول قانون کار نمی باشد
ب کارگری بر اساس محصول یا واحد کالای تولیدی که از نظر کمی قابل شمارش باشد مابه ازای کار دریافت می کند
ج کارگری که مزد خود را خود تعریف کرده و کارفرما اختیاری در تعیین دستمزد ندارد
د کارگری که فقط از نظر محصول کیفی کار می کند و حقوق دریافت می نماید
با توجه به تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار، ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد مشاغل قابل شمول آنها (در خصوص کارگر کارمزد) با پیشنهاد و به تصویب کدام ارگان و افراد به تصویب می رسد؟
31 به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و به تصویب سازمان تامین اجتماعی
الف به پیشنهاد سازمان تامین اجتماعی و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی
ب به پیشنهاد شورای عالی کار و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی
ج به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و به تصویب شورای عالی کار
د
- 32 مطابق تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون حداکثر ساعت کارکنان که بصورت کارمزدی کار میکنند چگونه است؟
الف می تواند از حداکثر ساعت پیش بینی شده در قانون کار تجاوز نماید
ب نباید از حداکثر ساعت پیش بینی شده در قانون کار تجاوز نماید
ج پیش بینی نگردیده است
د بستگی به نظر کارفرما دارد
مطابق ماده ۴۳ تبصره ۲ ماده ۳۵ و ماده ۴۰ این نامه اجرای ضوابط قابل شمول به نظامهای کارمزدی مانند دریافت مزد قانون کار، کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی چگونه می باشد؟
33 ماخذ محاسبه، میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد سه ماه آخر کار آنهاست
الف

- ب) مآخذ محاسبه، تصمیم کارفرماست و مبلغ پرداختی به نسبت تصمیمات کارفرما محاسبه می گردد
- ج) مآخذ محاسبه، توافق کارفرما و کارجو بوده و مبلغ پرداختی کمتر از حداقل مزد قانونی می باشد
- د) مآخذ محاسبه، میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست و مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حد اقل مزد قانونی باشد
- در مواردی که رابطه کارگران کارمزد با کارفرما به نحوی از انحا قطع می شود، مآخذ محاسبه مزایای پایان کار (سنوات کار) چگونه محاسبه می گردد؟
- 34 الف) برحسب میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۳۰ روز کارکرد کارگر
ب) برحسب میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۴۵ روز کارکرد کارگر
ج) برحسب میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۶۰ روز کارکرد کارگر
د) برحسب میانگین مجموع پرداختی ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر
- مطابق ماده ۲ این نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار به استناد ماده ۱۵ قانون کار، در صورت توقف کار و تعطیل کارگاه به واسطه قوه قهریه یا حوادث پیش بینی نشده که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، رابطه بین کارگر کارمزد و کارفرما چگونه تعریف می شود؟
- 35 الف) رابطه بین کارگر و کارفرما ادامه می یابد
ب) در ایام تعطیل برابر تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه کاری رابطه به حال تعطیل در آمده و کارگران کارمزد از بیمه بیکاری استفاده خواهند نمود
ج) با توجه به نوع شغل کارمزدی، رابطه تعطیل می گردد ولی اجازه استفاده از بیمه بیکاری به کارگران کارمزد داده نمی شود
د) با توجه به نحوه قرارداد، افراد کارمزد در صورت رضایت کارفرما قادر به استفاده از بیمه بیکاری خواهند بود
- 36 آیا در کارهای فصلی، کارگران می توانند بطور دائم در استخدام باشند؟
- الف) نه، فقط می بایست قرارداد موقت داشته باشند
ب) نه، ماهیتاً نمی توانند بطور دائم استخدام شوند
ج) نه، چون در تعارض با فصلی بودن کار می باشد
د) بله، چون ماهیتاً جز فعالیتهای مستمر هستند
- 37 ماده ۶۸ قانون کار در خصوص میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی، چگونه معین می گردد؟
- الف) بر حسب ماههای کارکرد تعیین می شود
ب) مرخصی استحقاقی شامل کارگران فصلی نمی شود
ج) مرخصی بر حسب تشخیص کارفرما محسوب می شود
د) مرخصی بر حسب توافق کارفرما و کارگر محسوب می شود
- تا چه سالی کارآموزان از دایره شمول قانون کار خارج بودند و قانون کارآموزی حاکم بر روابط بین کارفرما و کارآموز بوده است (ماده ۲ قانون کار) و زی مصوب ۱۳۳۹
- 38 الف) 1350
ب) 1368
ج) 1369
د) 1373
- 39 مطابق ماده ۱۱۲ قانون کار کارآموزان به چند دسته تقسیم می شوند؟
- الف) یک دسته
ب) دو دسته
ج) سه دسته
د) چهار دسته
- مطابق مواد ۱۱۲ تا ۱۱۷ قانون کار، در صورتیکه کارآموزان، کارگران باشند که مطابق توافق کتبی منعقد با کارفرما به مراکز کارآموز معرفی می شوند، رابطه کارگری و کارفرمایی چگونه تعریف می شود؟
- 40 الف) رابطه قطع می شود
ب) رابطه بستگی به چگونگی انعقاد قرارداد دارد
ج) رابطه حفظ گردیده و ضمن دریافت حقوق، این مدت از هر لحاظ جز سابقه کار محاسبه می گردد

- د رابطه حفظ می گردد ولی در طول این مدت حقوق دریافت شده و جز سابقه کار محاسبه نمی گردد مطابق ماده ۱۱۲ قانون کار کارآموزان که بمنظور فراهم گرفتن حرفه ای خاص برای مدت معین که زائد بر ۳ سال نباشد در کارگاهی معین می توانند به کارآموزی توأم با کار اشتغال داشته باشند، مشروط بر آنکه:
- 41 الف سن آنان از ۱۴ سال کمتر و از ۱۷ سال بیشتر نباشد
ب سن آنان از ۱۵ سال کمتر و از ۱۸ سال بیشتر نباشد
ج سن آنان از ۱۸ سال کمتر و از ۲۱ سال بیشتر نباشد
د سن آنان از ۲۱ سال کمتر و از ۲۴ سال بیشتر نباشد
- مطابق ماده ۱۱۴ قانون کار، کارگرانی که در کارگاهی شاغل هستند و با توجه به توافق کتبی به عمل آمده با کارفرما برای کارآموزی در یکی از مراکز کارآموزی پذیرفته می شوند، چند برابر مدت کارآموزی می بایست در همان کارگاه به کار اشتغال ورزند؟
- 42 الف برابر ۵/۰
ب ۲ برابر
ج برابر ۵/۲
د یک برابر
- ماده ۱۲۰ قانون کار، اشتغال اتباع خارجی در ایران را منوط به تحقق و داشتن ۲ شرط کرده است، آن دو شرط کدامند؟
- 43 الف اول اخذ ویزای ورودی و دوم یافتن کارفرمای مناسب
ب اول یافتن کارفرمای مناسب و دوم مراجعه به اداره مهاجرت کشور خود
ج اول اخذ روادید با حق کار مشخص و دوم دریافت پروانه کار برابر قوانین و آیین نامه های مربوطه
د اول مراجعه به کارپایی خارجی و دوم دریافت پروانه کار از کشور خود
- کدام یک از موارد زیر معاف از داشتن پروانه کار اتباع بیگانه نیستند؟
- 44 الف ماموران دیپلماتیک و کنسولی با تایید وزارت امور خارجه
ب کارکنان و کارشناسان سازمان ملل متحد و سازمانهای وابسته با تایید وزارت امور خارجه
ج خبرنگاران خبرگزاریها و مطبوعات خارجی با تایید وزارت ارشاد اسلامی و کار و امور اجتماعی
د افاغنه شاغل در امور شهرداریها
- اتباع بیگانه که با داشتن پروانه کار معتبر در ایران مشغول به کار می شوند، شمول کدام یک از موارد زیر می باشند:
- 45 الف عضویت در مراجع حل اختلاف
ب عضویت در شوراهای اسلامی کار
ج شمولیت قانون کار جمهوری اسلامی ایران
د شمولیت بیمه بیکاری
- مطابق تصویب نامه مورخ ۷۲/۶/۲۳ هیات وزیران، وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی و نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران نمی توانند اتباع خارجی را در مشاغل کلیدی و پست های حساس به کار گمارند. کدامیک از موارد ذیل مشمول این تصویب نامه نمی باشد؟
- 46 الف معاونت شرکتها و سازمانهای دولتی و وابسته به دولت
ب مدیرعامل شرکتهای خصوصی بزرگ با بیش از ۵۰ نفر بیمه شده
ج مدیریت سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران
د مشاورین مالی و اداری مدیریت عامل سازمانها و شرکتهای دولتی و وابسته به دولت
- مطابق ماده ۲۵ قانون کار در مواردی که به هر عنوان رابطه استخدامی تبعه بیگانه با کارفرمای ایرانی قطع شود کارفرما مکلف است ظرف چند روز مراتب را به کدام ارگان دولتی اطلاع دهد؟
- 47 الف ظرف ۱۰ روز به کلانتری اطلاع دهد
ب ظرف ۲ روز به وزارت امور خارجه اطلاع دهد
ج ظرف ۵ روز به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد
د ظرف ۲۰ روز به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد
- مطابق ماده ۸۸ قانون کار و در نظر گرفتن شرایط کارگاههای خانوادگی آیا در صورتیکه غیر از افراد فامیل درجه یک از طبقه اول، در کارگاه مشغول کار شوند، شمول قوانین کار می شوند؟
- 48 الف خیر، چون کارگاه خانوادگی است

- خیر، چون تبصره ماده قانونی ۸۵ ورود بازرسان را به کارگاههای خانوادگی منوط به اجازه دادستان محل کرده است **ب**
- خیر، چون کارگاه های خانوادگی الزاما در دوره خانه ها ایجاد می شوند **ج**
- بله، چون در کارگاه رابطه کاری و مزدی برقرار می شود **د**

49 کارکنان دولت در چگونه مشاغلی به کار اشتغال دارند؟

- الف** اعمال تصدی و حاکمیت دولت
- ب** اعمال دولتی و حاکمیت تصدی گرایانه
- ج** اعمال ستادی و حاکمیت دولت
- د** اعمال صف و حاکمیت تصدی گرایانه

50 با توجه به عدم روابط بین کارگر و کارفرما برای کارکنان دولت، آیا:

- الف** کارکنان دولت تابع مقررات استخدامی یکسانی هستند
- ب** کارکنان دولت شمول برخی از مقررات قانون کار می باشند

- ج** کارکنان دولت شمول قوانین کار می باشند ولی رابطه کارگری و کارفرمایی بین آنها برقرار نیست
- د** کارکنان دولت تابع مقررات استخدامی یکسانی نیستند
- مطابق ماده ۲ قانون استخدام کشوری، مستخدمین وزارتخانه ها و مؤسسات شمول این قانون به چند دسته تقسیم شده و نام آنها چیست؟ **51**

- الف** یک دسته، فقط رسمی
- ب** دو دسته، قراردادی و پیمانی
- ج** دو دسته، رسمی و پیمانی
- د** سه دسته، قراردادی و رسمی و پیمانی
- ایا صرف اینکه سازمانی مشمول مقررات خاص استخدامی است، شمولیت قانون کار در آن جا ملغی می شود؟ چرا؟ **52**

- الف** بله، چون در قانون کار پیش بینی شده است
- ب** بله، چون قانون استخدامی کشوری اینگونه پیش بینی کرده است
- ج** خیر، چون تنها افرادی در شمول مقررات خاص استخدامی قرار دارند که در تشکیلات سازمانی مصوب دستگاه مربوط متصدی پست و شغل باشند
- د** خیر، چون قانون کار اصلا این مورد را پیش بینی نکرده است
- با توجه به عدم شمولیت قانون کار بر کارکنان نهادهای انقلابی (ماده واحد شورای انقلاب) از کارکنانی که قبلا شمول قانون کار بوده و در حال حاضر در حوزه عملکرد نهادهای مذکور قرار می گیرند، نحوه شمولیت چگونه می باشد؟ **53**

- الف** مشمول قانون کار نمی باشد
- ب** از شمول این ماده واحده مستثنی هستند
- ج** از شمول این ماده واحده مستثنی نیستند
- د** بستگی به نهاد انقلابی که در آنجا شاغل است، دارد
- با توجه به ماده ۷۵ قانون کار و انین نامه مربوطه، حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون استفاده از ابزار مکانیکی بترتیب برای کارگران زن، کارگر زن نوجوان، کارگر مرد نوجوان حدود چند کیلوگرم است؟ **54**

- الف** 20، 10، 20 کیلوگرم
- ب** 20، 20، 20 کیلوگرم
- ج** 10، 20، 10 کیلوگرم
- د** 50، 20، 10 کیلوگرم

مطابق ماده ۷۶ قانون کار، مرخصی بارداری و زایمان بترتیب در حالتی که کارگران زن فاقد شیر دهی باشند چندروز و برای زایمان های توانمند که همراه با شیردهی نباشد چندروز می باشد؟ **55**

- الف** 120 روز و ۱۳۵ روز
- ب** 90 روز و ۱۰۴ روز
- ج** 120 روز و ۱۴۰ روز
- د** 90 روز و ۱۲۰ روز

مطابق ماده ۷۸ قانون کار فرصت شیر دادن برای مادران شیرده تا چندسالگی کودک می باشد؟ **56**

نحوه آن چگونه است؟

- الف تا ۶ ماهگی کودک و پس از هر چهار ساعت، نیم ساعت فرصت شیردهی دارند که این مدت جز ساعات کار آنان محسوب می شود
- ب تا یکسالگی کودک و پس از هر سه ساعت، یک ساعت فرصت شیردهی دارند که این مدت جز ساعات کار آنان محسوب نمی شود
- ج تا پایان دوسالگی کودک و پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردهی دارند که این مدت جز ساعات کاری آنان محسوب می شود
- د تا پایان سه سالگی کودک و پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردهی دارند که این مدت جز ساعات کاری آنان محسوب نمی شود
- ۵۷ آیا پس مدت مرخصی زایمان کارگر زن، وی می تواند به کار سابق خود بازگردد و آیا این مدت جز سوابق خدمت وی محسوب می شود؟
- الف خیر، نمی تواند و این مدت فقط با تایید کارفرما جز سوابق خدمت وی محسوب می شود
- ب بله، می تواند و این مدت فقط با تایید اداره کار و امور اجتماعی جز سوابق خدمت وی محسوب می شود

- ج بله، می تواند و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جز سوابق خدمت وی محسوب می شود
- د خیر، نمی تواند و این مدت به هیچ عنوان جز سوابق خدمت وی محسوب نمی شود

- ۵۸ مطابق ماده ۷۹ قانون کار، حداقل سن اشتغال در ایران چند سال است؟
- الف ۱۲ سال
- ب ۱۴ سال
- ج ۱۵ سال
- د ۱۷ سال

- ۵۹ مطابق ماده ۷۹ قانون کار، به چه کارگرانی کارگر نوجوان گفته می شود و این نوع کارگران در چه دوره های زمانی می بایست توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرند؟
- الف کارگران بین ۱۲ الی ۱۵ سال و فقط در بدو استخدام باید مورد آزمایش قرار گیرند
- ب کارگران بین ۱۲ الی ۱۵ سال و می بایست هم در بدو استخدام و هم حداقل سالی یکبار مورد آزمایش قرار گیرند
- ج کارگران بین ۱۵ الی ۱۸ سال و فقط در بدو استخدام باید مورد آزمایش قرار گیرند
- د کارگران بین ۱۵ الی ۱۸ سال و می بایست هم در بدو استخدام و هم حداقل سالی یکبار مورد آزمایش قرار گیرند

- ۶۰ مطابق مواد ۸۲، ۸۳، ۸۴ قانون کار، ساعات کار روزانه کارگر نوجوان چه میزان از ساعات کارگران معمولی کمتر است؟
- الف ۱۵ دقیقه
- ب ۳۰ دقیقه
- ج ۴۵ دقیقه
- د ۵۰ دقیقه

- ۶۱ برابر ماده ۵۲ قانون کار، شرایط ساعات کاری روزانه و هفته ای کارگران در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی چگونه باید باشد؟
- الف نباید از ۵ ساعت در روز و ۴۰ ساعت در هفته تجاوز نماید
- ب نباید از ۵ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید
- ج نباید از ۶ ساعت در روز و ۴۰ ساعت در هفته تجاوز نماید
- د نباید از ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید
- ۶۲ مطابق مواد ۶۱ و ۶۵ قانون کار مرخصی سالیانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند چه مدت می باشد؟

- الف سه هفته
- ب چهار هفته
- ج پنج هفته
- د شش هفته

- ۶۳ مطابق موضوع ماده ۹۰ قانون تامین اجتماعی، حداقل طول مدت کار در مشاغل سخت و زیان آور، جهت تقاضای مستمری بازنشستگی در صورت پرداخت حق بیمه، چه میزان می باشد؟
- الف حداقل ۵ سال متوالی و ۳۰ سال متناوب
- ب حداقل ۲۰ سال متوالی و ۲۵ سال متناوب

- ج حداقل ۲۵ سال متوالی و ۲۰ سال متناوب
د حداقل ۱۸ سال متوالی و ۲۰ سال متناوب
- 64 برابر ماده ۹ و ۱۲ این نامه اجرایی موضوع قانونی بازنشستگی پیش از موعد مصوب اسفند ۱۳۸۰، کدامیک از مشاغل زیر سخت و زیان آور محسوب نمی شوند؟
الف کار در نداشتگاهها و زندانها
ب خبرنگاری
ج مشاغل ساختمانی
د مشاغل که مستقیماً در مراکز روان درمانی با بیماران روانی مرتبط است
- 65 آیا مؤسسات آموزشی عالی غیردولتی در شمول قانون کار قرار می گیرند یا مقررات استخدامی مربوط به خود را دارند؟
الف مشمول قانون کار قرار می گیرند و مقررات استخدامی ندارند
ب مشمول قانون کار قرار نمی گیرند و مقررات استخدامی خاص خود را دارند
- ج با توجه به مصوبه ۶۴/۷/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی و فرمان مورخ ۶۳/۱۲/۶ حضرت امام خمینی در صورت تصویب هیات امنای کارکنان آن مشمول قانون کار می شوند
د با توجه به مصوبه ۶۴/۷/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی و فرمان مورخ ۶۳/۱۲/۶ حضرت امام خمینی در صورت تصویب هیات امنای کارکنان آن مشمول مقررات استخدامی مربوط به واحد خود می شوند
- 66 مطابق ماده ۸ و ۱۹ قانون تأسیس مدارس غیرانتفاعی، کدامیک از موارد زیر صحیح می باشد؟
الف معلمان و کارکنان دولتی و غیر دولتی مدارس غیر انتفاعی فقط بر اساس قانون کار استخدام می شوند
ب معلمان و کارکنان مأمور از وزارت خانه های دولتی می باشند در هنگام کار در مدارس غیر انتفاعی مشمول قانون کار می شوند
ج معلمان و کارکنان دولتی و غیر دولتی مدارس غیر انتفاعی بر اساس قانون تأمین اجتماعی از بیمه بازنشستگی و خدمات درمانی بهره مند می گردند
د معلمان و کارکنان دولتی و غیر دولتی مدارس غیر انتفاعی هر دو از شمول قانون استخدامی کشور تبعیت می کنند
- 67 بموجب ماده ۶ قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری-صنعتی، اعضای سازمان هر منطقه تشکیل از چند نفر بوده و اعضای آن توسط چه مرجعی و برای چه مدتی انتخاب می گردند؟
الف سه الی پنج نفر، توسط هیئت وزیران و بمدت ۳ سال
ب پنج الی هفت نفر، توسط مجلس شورای اسلامی و بمدت ۵ سال
ج سه الی پنج نفر، توسط مجلس شورای اسلامی و بمدت ۲ سال
د پنج الی هفت نفر، توسط هیئت وزیران و بمدت ۳ سال
- 68 بموجب ماده ۶ قانون چگونگی اداره مناطق آزاد تجاری-صنعتی، مدیر عامل سازمان مناطق آزاد تجاری-صنعتی، باحکم چه کسی انتخاب می شود؟
الف هیئت مدیره سازمان هر منطقه
ب کمیته فنی مجلس شورای اسلامی در خصوص مناطق آزاد
ج از میان هیئت مدیره و با حکم رئیس جمهور
د از میان هیئت مدیره و با حکم معاون اول رئیس جمهور
- 69 کدام یک از افراد ذیل مشمول قانون کار در مناطق آزاد تجاری-صنعتی نمی باشند؟
الف مدیران که از سایر دستگاههای دولتی به این مناطق مأمور می شوند
ب کارکنان که از سایر دستگاههای دولتی به این مناطق مأمور می شوند
ج کارکنان سازمانهای مناطق آزاد تجاری-صنعتی
د کارگران شاغل در مناطق آزاد تجاری-صنعتی
- 70 برابر ماده ۵۱ موضوع فصل هشتم مقررات مناطق آزاد ، موضوعیت مقاوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار، در این مناطق چگونه است؟
الف بستگی به نظر سازمان ان منطقه دارد
ب بستگی به نظر کارفرما دارد
ج لازم الرعایه می باشد
د لازم الرعایه نمی باشد

الف مستخدم ثابت
ب مستخدم رسمي
ج مستخدم موقت و هم کارگران شهرداری
د فقط کارگران شهرداری

سئوالات آزمون کاريابيهها

((كتاب شرايط كار))

ردیف	سئوال
1	تعريف ساده شرايط كار عبارت است از :
الف	الزامات و تعهدات كارفرما
ب	الزامات و تعهدات كارگر
ج	الزامات و تعهدات طرفين رابطه كار
د	الزامات و تعهدات وزارت كار و امور اجتماعي
2	در خصوص الزامات و تعهدات كارگر در رابطه با كار کداميك از عبارات ذيل صحيح نمي باشد ؟
الف	كارگر نه تنها ملزم به اجراء دستورات كارفرما است بلكه اشخاص ديگري از سوي كارفرما حق اداره كارگاه را دارند نيز به منزله خود كارفرما تلقى مي شوند .
ب	كارگر ملزم است كه شخصا كار مورد تعهد را انجام دهد و نمي تواند انجام تعهد موضوع قرارداد كار را به شخص ديگري محول نمايد .
ج	چنانچه كارفرما و يا نمايندگان وي خارج از آنچه كه بر اساس قرارداد كار بين طرفين توافق شده دستوري به كارگر بدهند ، كارگر الزامي به رعايت و اجراء آنها نخواهد داشت .
د	مطابق ماده 3 قانون كار نمايندگان كارفرما را به دليل عدم رعايت صداقت و امانتي كه احتمالا مرتكب شوند در مقابل كارگر مسئول شناخته مي شود .
3	كداميك از عبارات زير صحيح است ؟
الف	مزد صرفا ماهيت حقوقي دارد .
ب	مزد ماهيت حقوقي و اجتماعي دارد .
ج	مزد ماهيت اجتماعي و اقتصادي دارد .
د	مزد ماهيت حقوقي ، اجتماعي و اقتصادي دارد .
4	مطابق نظريه ريكاردو کداميك از موارد ذيل ، تعريف مزد واقعي يا مزد حقيقي است ؟
الف	ميزان پولی كه كارفرما به كارگر مي دهد .
ب	ميزان كالا و خدماتي كه كارگر از كارفرما دريافت مي كند .
ج	ميزان منفعتي كه كارفرما از كارگر مي برد و به وي دستمزد مي دهد .
د	ميزان كالا و خدماتي كه كارگر مي تواند با مزد پولی خود بخرد .
5	مطابق نظريه ادام اسميت، ميزان مزد چگونه محاسبه مي شود ؟
الف	از برخورد عرضه و تقاضا بدست مي آيد .
ب	از توافق كارگر و كارفرما بدست مي آيد .
ج	بستگی مستقيم به وضعيت اقتصادي جامعه دارد .
د	بستگی مستقيم به وضعيت اقتصادي جهاني دارد .
6	تئوري مزد معيشتي يا امرار معاش ممكن است در کداميك از كشورهاي زير مصداق داشته باشد
الف	كشورهاي پيشرفته با نرخ توالد و تناسل بالا
ب	كشورهاي صنعتي با نرخ توالد و تناسل پايين
ج	كشورهاي عقب مانده با نرخ تولد و تناسل بالا
د	كشورهاي عقب مانده با نرخ تولد و تناسل پايين
7	بتوجه به تئوري مهم مردها كه توسط استوارت ميل تهوين شده است، سهم صومي مردها در چه صورتي مي تواند افزايش يابد ؟
الف	يا ميزان سرمايه افزايش يابد و يا از تعداد كارگران كاسته شود .
ب	يا ميزان سرمايه كاهش يابد و يا از تعداد كارگران كاسته شود .
ج	يا ميزان سرمايه افزايش يابد و يا به تعداد كارگران افزوده شود .
د	
8	مطابق تعريف مزد بر اساس تئوري بهره وري نهايي ، در زمان معيني بهره وري نهايي ، كارفرما در چه صورت مي تواند كارگران بيشتري را استخدام نمايد ؟
الف	كارگر قديمي را اخراج نمايد .
ب	ميزان مزد را بالا ببرد .
ج	ميزان مزد را پايين بياورد .

- د میزان مزد را تغییر ندهد.
- 9 مطابق تئوری مذاکره ، بیشترین مزدی که کارفرما تمایل به پرداخت آن دارد ، به کدامیک از موارد ذیل بستگی نخواهد داشت ؟
- الف قبول خط مرز در فعالیت در صورت افزایش هزینه نیروی کار به میزان زیادتر از حد معمول
- ب قدرت تشکلات کارگری و میزان ذخائر آنان برای تدارک اعتصاب.
- ج قدرت رقابت مؤسسه .
- د میزان رونق مؤسسه
- با توجه به عبارت ذیل ، کدام نظریه یا تئوری ، گزینه صحیح می باشد ؟
- « این نظریه در جایی قابل اجرا خواهد بود که بیکاری نتیجه کمبود تقاضا باشد و در زمانی که بیکاری ناشی از کمبود منابع سرمایه گذاری باشد ، این نظریه موضوعیت ندارد »
- 10 سهم مزد
- الف
- ب مزد معیشتی
- ج عرضه و تقاضا
- د قدرت خرید
- 11 کدامیک از گزینه های ذیل، تعریف مزد اسمی یا مزد پولی می باشد ؟
- الف پرداخت های نقدی به کارگر است برحسب واحد پول هر مملکت
- ب پرداخت های غیرنقدی به کارگر است برحسب تشخیص کارفرما
- ج پرداخت های نقدی به کارگر است برحسب واحد پول جهانی
- د پرداخت های اسمی به کارگر است برحسب تشخیص کارفرما
- 12 نام دیگر مزد اجتماعی چیست و کدامیک از تعاریف ذیل را شامل می شود ؟
- الف مزد عادی و توسط کارفرما به پرداخت می شود .
- ب مزد عمومی و مزدیست که جامعه به کارگر پرداخت می شود.
- ج مزد نامحسوس و مزدیست که پرداخت آن الزامی نمی باشد.
- د مزایای جنبی مزد و مزایا و اضافاتی است که علاوه بر مزد عادی به کارگر پرداخت می شود.
- عبارت ذیل مربوط به کدام نوع « مزد » می باشد ؟
- « پرداخت هایی که کارگران از آن بهره مند می شوند بدون آنکه در قبال آن کاری انجام داده باشند »
- 13
- الف مزد اجتماعی
- ب مزد عادی
- ج مزد اسمی
- د مزد پولی
- 14 کدامیک از موارد ذیل جزء اقلام مزد اجتماعی نمی باشند ؟
- الف پرداخت های بابت حق سنوات و یا خسارت های اخراج
- ب پرداخت بابت جبران افزایش هزینه زندگی و فوق العاده های اضافه کار
- ج تعطیلات هفتگی ، رسمی و مرخصی های سالانه
- د پرداخت حق بیمه (سهم کارفرما و دولت)
- 15 حداقل مزد و یا مزد معیشت برای چه کارگرانی در نظر گرفته می شود ؟
- الف کارگر با مهارت
- ب کارگر با مهارت فنی مورد تایید سازمان های مربوطه
- ج کارگر با سواد
- د کارگر بدون مهارت
- 16 کدامیک از موارد ذیل از دریافت مزد حداقل معیشت محروم خواهند بود ؟
- الف کارگران دانشجو
- ب کارگران تمام وقت
- ج کارگران فصلی
- د کارگران پاره وقت
- با در نظر گرفتن عامل « مزدها در مقایسه با یکدیگر » کدامیک از موارد ذیل به اقتصاد ضرری نخواهد زد ؟
- 17
- الف افزایش مزد با افزایش بهره وری
- ب کاهش مزد با افزایش بهره وری
- ج افزایش مزد با کاهش بهره وری
- د کاهش مزد با کاهش بهره وری

- 18 کدامیک از تعاریف ذیل ، مربوط به بهره وری کار می باشد ؟
 الف میزان رضایتمندی کارفرما از تولیدات کارخانه
 ب میزان متوسط محصول نسبت به دستگاه های موجود در کارخانه
 ج میزان خدمات ارائه شده توسط یک کارگاه به جامعه
 د محصول سرانه کارگر یا به عبارت دیگر میزان متوسط محصول نسبت به کارگر
- 19 بهترین طریق افزایش مزد در یک کشور ، کدام گزینه ذیل می باشد ؟
 الف افزایش واردات کالاهای خارجی جهت رقابت در محصول مشابه
 ب افزایش تورم و بالطبع ان افزایش مزد کارگران
 ج ارائه تسهیلات بانکی به کارفرمایان جهت پرداخت به کارگران
 د بالا بردن سطح بهره وری کار
- در بررسی قدرت پرداخت صنایع برای پرداخت مزد ، محاسبات نشان می دهد که اگر بهره وری در یک کشور سالانه ۳ یا ۴ درصد افزایش یابد ، در یک مدت نسبتاً کوتاهی (۱۸-۲۳ سال) ، سطح عمومی مرزها به چه میزان افزایش می یابد ؟
- 20 دو برابر
 الف
 ب سه برابر
 ج چهار برابر
 د پنج برابر
- ایا با توجه به مفاد مواد ۳۵ و ۵۱ قانون کار ، کارفرما می تواند در صورتیکه کاری را به کارگر ارجاع نداده (مثلاً مواد اولیه تولید را برای استفاده کارگران فراهم ننموده) ولی کارگر در کارگاه حضور دارد ، از پرداخت مزد خودداری نماید ؟
- 21 بستگی به نظر کارفرما دارد.
 الف
 ب بستگی به نظر بازرس کار دارد.
 ج بستگی به توافق کارگر و کارفرما دارد.
 د بستگی به نظر و توافق نداشته و باید مزد کارگر را پرداخت نماید .
 وجهی که تحت عنوان انعام و نظایر ان از سوی مشتریان یا مراجعین به کارگران پرداخت می شود ، در رابطه با مزد ، چگونه محاسبه می شود ؟
- 22 جزء مزد محسوب می شود .
 الف
 ب در صورت موافقت کارفرما جزء مزد محسوب می شود.
 ج جزء مزد محسوب نمی شود.
 د نیمی از ا» جزء مزد محسوب می شود.
- مطابق مواد ۴۰ و ۴۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ، کدام گزینه در خصوص پرداخت مزد غیرنقدی صحیح می باشد ؟
- 23 کل پرداخت مزد ، می تواند بصورت غیرنقدی باشد.
 الف
 ب کل پرداخت مزد ، می بایست به صورت غیرنقدی باشد.
 ج مزد غیرنقدی باید مازاد بر حداقل مزد قانونی باشد.
 د بستگی به توافق کارگر و کارفرما دارد.
- مطابق ماده ۳۷ قانون کار ، کدام مورد در خصوص مقررات مربوط به زمان و مکان و نحوه پرداخت مزد صحیح نمی باشد ؟
- 24 مزد باید فقط در روزهای غیر تعطیل پرداخت شود .
 الف
 ب مزد باید ضمن ساعات کار پرداخت شود .
 ج مزد باید فقط بصورت نقدی پرداخت شود .
 د زمانی که صرف رفتن به محل بانک و گرفتن پول دستمزد و بازگشت به کارگاه می شود در حقیقت جزئی از ساعات کار کارگر می باشد.
- با استنباط از قیاس مواد ۴۴ و ۱۵۷ قانون ، چنانچه بدهی کارگر به کارفرما ناشی از رابطه کارگری و کارفرمایی طرفین باشد ، مرجع حل اختلاف کدامیک از موارد ذیل می باشد ؟
- 25 دادگستری
 الف
 ب دادرای عمومی
 ج مراجع حل اختلاف قانون کار
 د داور مرضی الطرفین
- مطابق ماده ۴۴ قانون کار در ارتباط با بدهی کارگر به کارفرما ، کارفرما تحت چه شرایطی می تواند از حقوق کارگر برداشت نماید ؟
- 26 کارفرما نمی تواند از حقوق برداشت نماید مگر با توافق کارگر
 الف
 ب کارفرما می تواند از کل حقوق برداشت نماید در صورتیکه توافق کارگر را جلب نماید

- کارفرما می تواند از کل حقوق برداشت نماید ولی در هر نوبت (قسط) نباید از یک پنجم مزد کارگر بیشتر باشد .
- ج
- کارفرما تنها می تواند از مازاد بر حداقل مزد به موجب حکم دادگاه برداشت نماید ، مضافاً اینکه این مبلغ نباید در هر قسط از یک چهارم مزد کارگر بیشتر باشد .
- د
- 27 کدامیک از عبارات زیر ، تعریف بیکاری فنی می باشد ؟
- الف بیکاری که کارگران غیر فنی بعلمت عدم مهارت دچار آن هستند .
- ب بیکاری که کارگران فنی بعلمت تغییر ماشین آلات دچار آن می شوند .
- ج بیکاری که بر اثر به کار افتادن ماشین به جای انسان پدید می آید .
- د بیکاری که بر اثر از کار افتادن ماشین آلات ، کارگران فنی را مبتلا می نماید .
- کدامیک از گزینه های ذیل موجب ایجاد تقاضای بیشتر برای کالاها و خدمات و در نتیجه رونق در بازار می گردد ؟
- 28
- الف افزایش ساعات کار و استفاده از کارگران بیشتر
- ب افزایش ساعات کار و استفاده از کارگران کمتر
- ج تقلیل ساعات کار و استفاده از کارگران بیشتر
- د تقلیل ساعات کار و استفاده از کارگران کمتر
- مطابق مواد ۵۱ و ۱۰۵ در خصوص ساعات کار ، کدامیک از گزینه های ذیل جزء ساعات کار محسوب می شود ؟
- 29
- الف ساعاتی که در ماه رمضان صرف ادای فریضه نماز و صرف افطار
- ب ساعاتی که کارگر صرف آماده شدن برای کار یا مهیا شدن برای کار می نماید .
- ج ساعاتی که کارگر صرف انجام فرائض دینی می نماید .
- د اوقاتی که کارگر صرف غذای میان وعده صرف چایی و شیرینی می نماید .
- مطابق ماده ۵۱ قانون کار ، ساعات کار کارگران در شبانه روز حداکثر چند ساعت و مجموع ساعات کار هر هفته حداکثر چند ساعت تعیین گردیده است ؟
- 30
- الف هفت ساعت در روز و ۴۰ ساعت در هفته
- ب هفت ساعت و ۲۰ دقیقه در روز و ۴۴ ساعت در هفته
- ج هشت ساعت در روز و ۴۰ ساعت در هفته
- د هشت ساعت در روز و ۴۲ ساعت در هفته
- مطابق تبصره ماده ۵۲ قانون کار در خصوص کارهای متناوب فاصله شروع تا خاتمه کار روزانه با احتساب ساعات اضافی و فواصل متناوب (که کارگر در اختیار کارگاه نیست) ، از چند ساعت نباید بیشتر باشد ؟
- 31
- الف دوازده ساعت
- ب سیزده ساعت
- ج چهارده ساعت
- د پانزده ساعت
- مطابق ماده ۵۲ قانون کار ، حداکثر ساعات کار در مشاغل سخت و زیان آور و زیرزمینی را در روز و در هفته چند ساعت تعیین کرده است و آیا توافق کارگر و کارفرما را برای تجاوز از حداکثر روزانه و کاراضفی مجاز دانسته است ؟
- 32
- الف در روز ۶ ساعت و در هفته ۴۲ ساعت و توافق مجاز است .
- ب در روز ۶ ساعت و در هفته ۳۶ ساعت و توافق مجاز نیست .
- ج در روز ۶ ساعت و در هفته ۳۶ ساعت و توافق مجاز است .
- د در روز ۶٫۵ ساعت و در هفته ۴۰ ساعت و توافق مجاز نیست .
- با توجه به مفاد مواد ۵۱ و ۶۰ قانون کار سقف اضافه کاری به ترتیب در شرایط عادی و در شرایط مقابله با اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی و یا حوادث قابل پیش بینی چند ساعت می باشد ؟
- 33
- الف سه ساعت و شش ساعت
- ب سه ساعت و هشت ساعت
- ج چهار ساعت و شش ساعت
- د چهار ساعت و هشت ساعت
- مطابق مواد ۶۱ و ۸۳ قانون کار ، کار در شب برای کدامیک از گروه های زیر ممنوع نمی باشد ؟
- 34
- الف کارگری در مشاغل سخت و زیان آور
- ب کارگران مرد نوجوان
- ج کارگران زن نوجوان

- 35 مطابق قانون کار (ماده ۵۳) ، ساعات کار شبانه از چه ساعتی تا چه ساعتی تعریف گردیده و کارفرما مکلف به پرداخت فوق العاده برابر چند درصد مزد هر ساعت گردیده است ؟
- الف ساعت ۲۱ شب الی ۵ صبح و ۳۰٪
ب ساعت ۲۱ شب الی ۵ صبح و ۳۵٪
ج ساعت ۲۲ الی ۶ صبح و ۳۰٪
د ساعت ۲۲ الی ۶ صبح و ۳۵٪
- مطابق مفاد مواد ۶۲ و ۶۵ قانون کار و بند ۱۱ تصویب نامه مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۲۹ هیئت وزیران میزان مرخصی سالانه بترتیب برای کارگران ساده ، کارگران مشاغل سخت و زیان آور و کارگران کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر چند روز کاری است ؟
- 36 الف بیست و شش روز کاری ، ۳۱ روز کاری ، ۲۱ روز کاری
ب سیزده روز کاری ، ۱۵ روز کاری ، ۱۰ روز کاری
ج بیست و شش روز کاری ، ۴۰ روز کاری ، ۵ روز کاری
د سیزده روز کاری ، ۳۱ روز کاری ، ۳ روز کاری
- مطابق ماده ۶۶ و ۷۱ قانون کار ، اولا نخیره کردن مرخصی بیش از چند روز در هر سال ممنوع گردیده و ثانيا استفاده از مرخصی سالانه اجباری است یا اختیاری ؟
- 37 الف بیش از ۸ روز ، اجباری است.
ب بیش از ۸ روز ، اختیاری است
ج بیش از ۹ روز ، اجباری است .
د بیش از ۹ روز ، اختیاری است .
- مطابق ماده ۶۶ قانون کار ، بترتیب شاغلین در مشاغل عادی ، مشاغل سخت و زیان آور و مشاغل کارگاه های کوچک کمتر از ده نفر ، اجبارا چند روز از مرخصی خود را می بایست مورد استفاده قرار دهند ؟
- 38 الف هیفده روز ، ۲۴ روز ، ۱۶ روز
ب هیجده روز ، ۲۵ روز ، ۱۸ روز
ج هفده روز ، ۲۲ روز ، ۱۶ روز
د هیجده روز ، ۲۷ روز ، ۱۶ روز
- مطابق ماده ۷۳ قانون کار ، در خصوص مرخصی های موردی ، در موارد ازدواج دائم یا فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزند کارگران می توانند چند روز از مرخصی با استفاده از مزد برخوردار شوند ؟
- 39 الف یک روز
ب دو روز
ج سه روز
د چهار روز

سئوالات آزمون کاریبیها

((شاخص های کلیدی بازار کار))

ردیف	سؤال
1	درخصوص انتخاب شاخص های کنترل روندهای جدید اشتغال در برنامه شاخص های کلیدی بازار کار (KILM) کدام یک از سازمانهای زیر دخیل نمی باشد؟ الف ILO ب OECD ج چند نماینده ملی ازوزارت خانه های کار وادارات ملی امار د OPEC
2	کدامیک از گزینه های زیر جزو معیارهای انتخاب شاخص ها برای کنترل روندهای جدید اشتغال نمی باشد؟ الف ارتباط مفهومی ب ارتباط کلامی ج دسترسی به داده ها د قابلیت مقایسه نسبی بین کشورها ونواحی مختلف
3	کدام گزینه مفهوم برنامه کار شایسته سازمان جهانی کار را می رساند؟ الف با هدف ارتقاء فرصتهایی برای زنان ومردان برای کسب کاری مولد با شرایط آزادی،امنیت وکرامت انسانی است. ب با هدف ارتقاء فرصتهایی فقط برای زنان برای کسب کاری مولد باشرایط آزادی،امنیت وکرامت انسانی است. ج با هدف ارتقاء فرصتهایی فقط برای مردان برای کسب کاری مولد باشرایط آزادی،امنیت وکرامت انسانی است. د با هدف ارتقاء فرصتهایی فقط برای کودکان برای کسب کاری مولد باشرایط آزادی،امنیت وکرامت انسانی است.
4	نرخ مشارکت نیروی کار (KILM1) چگونه شاخصی است؟ الف نیروی کار دنبال کار یک کشور را گویند ب نیروی کار مشغول فعالیت یک کشور میباشد ج نسبت جمعیت در سن کار یک کشور است که شغل فعالیت در بازار کار، چه با کار کردن، یا به دنبال کار بودن هستند. د اندازه نسبی عرضه نیروی غیرآماده برای کار به میزان تولید کالا یا خدمات می باشد.
5	برای بیشتر کشورها کدام شاخص اغلب بهتر از نرخ بی کاری است؟ الف KILM1:نرخ مشارکت نیروی کار ب KILM2:نسبت اشتغال به جمعیت ج KILM3:وضع شغلی د KILM4:اشتغال بر حسب بخش اقتصادی
6	کدام گزینه ذیل جهت شاخص نسبت اشتغال به جمعیت (KILM2) مناسب می باشد؟ الف اطلاعاتی از توانایی یک اقتصاد برای ایجاد اشتغال فراهم نمی سازد ب عنوان نسبت افراد در سن کار یک کشور که شاغل هستند تعریف می گردد ج عنوان افراد بیکار یک کشور که دنبال کار هستند تعریف میگردند د عنوان نسبت افراد در سن کار یک کشور که بیکار هستند تعریف می گردد
7	نسبتهای بالا و پایین شاخص نسبت اشتغال به جمعیت (KILM2) به چه معناست ؟ الف نسبت های بالا به این معنی است که بخش بزرگی از جمعیت بیکارند و نسبت های پایین به این معنی است که بخش کوچکی از جامعه مشغول به کار هستند. ب نسبت های بالا به این معنی است که بخش بزرگی از جمعیت شاغلند و نسبت های پایین به این معنی است که بخش کوچکی از جامعه بیکارند. ج نسبت های بالا و پایین در ترکیب این شاخص نقشی ندارند.
8	نسبت های بالا و پایین در ترکیب این شاخص نسبت مستقیم با آموزش و پرورش آن کشور دارد. مطابق شاخص شغلی (KILM3) شاغلین به چند دسته قابل تمایز تقسیم شده وبصورت نسبی از کل شاغلین نشان داده میشوند؟

الف	دو دسته (۱) کارکنان مزد و حقوق بگیر (۲) کارکنان خود اشتغال
ب	دو دسته (۱) کارکنان مزد و حقوق بگیر (۲) کارکنان فامیلی مؤثر
ج	دو دسته (۱) کارکنان خود اشتغال (۲) کارکنان فامیلی مؤثر
د	سه دسته (۱) کارکنان مزد و حقوق بگیر (۲) کارکنان خود اشتغال (۳) کارکنان فامیلی مؤثر
9	مطابق شاخص شغلی (KILM3) در طول سالها و با رشد يك کشور میتوان انتظار داشت که جا به جایی از اشتغال در کدام بخشها به کدام بخشها را می توان مشاهده نمود؟
الف	جا به جایی از اشتغال در بخش خدمات به سمت بخشهای کارکنان خود اشتغال
ب	جا به جایی از اشتغال در بخش خدمات و صنعت به سمت بخش کشاورزی
ج	جا به جایی از اشتغال در بخش خدمات و صنعت به سمت بخش فامیلی مؤثر
د	جا به جایی از اشتغال در بخش خدمات و صنعت به سمت بخشهای خدمات و صنعت
10	طبق شاخص وضع شغلی (KILM3) طبقه بندی اشتغال بر حسب وضع بر اساس چه طبقه بندی انجام گرفته است؟
الف	طبقه بندی منطقه ای از وضع اشتغال
ب	طبقه بندی کشوری وضع شغل
ج	طبقه بندی سازمان ملل (UN)
د	طبقه بندی بین المللی وضع شغلی (ICSE)
11	طبقه بندی بین المللی وضع شغلی (ICSE) منعکس کننده کدام يك از گزینه های زیر نمی باشد؟
الف	میزان ریسک اقتصادی
ب	عنصری از قدرت پیوند بین افراد و شغل
ج	عنصری از قدرت پیوند بین آموزش و شغل
د	نوع اختیاری که فرد در يك کارگاه با سایر افراد دارد یا خواهد داشت
12	شاخص اشتغال بر حسب بخش اقتصادی (KILM4) اشتغال را به چند قسمت تقسیم می نماید؟
الف	يك بخش (صنعت)
ب	دو بخش (صنعت و تولید)
ج	دو بخش (تولید و بازرگانی)
د	سه بخش (کشاورزی-صنعت-خدمات)
13	اشتغال پاره وقت به عنوان نسبتی از کل اشتغال چه نامیده میشود؟
الف	رشته اشتغال پاره وقت
ب	اشتغال نسبی پاره وقت
ج	رشته اشتغال تمام وقت به پاره وقت
د	نرخ اشتغال پاره وقت
14	چند میزان برای شاخص کارکنان پاره وقت (KILM5) محاسبه می شود؟
الف	يك شاخص (درصد زنان در نیروی کار پاره وقت)
ب	يك شاخص (درصد کودکان در نیروی کار پاره وقت)
ج	دو شاخص (نرخ اشتغال پاره وقت و درصد زنان در نیروی کار پاره وقت)
د	سه شاخص (نرخ اشتغال پاره وقت - درصد زنان در نیروی کار پاره وقت و درصد کودکان در نیروی کار پاره وقت)
15	در خصوص شاخص ساعات کار (KILM6) چند نوع اندازه گیری در ارتباط با زمان کار وجود دارد؟
الف	يك نوع: (ساعاتی که يك فرد شاغل در هفته کار می کند)
ب	دو نوع: (ساعاتی که يك فرد شاغل در هفته کار می کند - ساعاتی که يك فرد شاغل در ماه کار می کند)
ج	دو نوع: (ساعاتی که يك فرد شاغل در ماه کار می کند - ساعاتی که يك فرد شاغل در سال کار می کند)
د	دو نوع: (ساعاتی که يك فرد شاغل در هفته کار می کند - ساعاتی که يك فرد شاغل در سال کار می کند)
16	قطعه نامه پانزدهمین کنفرانس امارشناسان کار (ICLS) در خصوص شاخص اشتغال در اقتصاد غیررسمی (KILM7) بخش غیر رسمی را به عنوان چه واحدهائی از تولید در کارگاههای غیر شرکتی تعریف کرده است؟
الف	کارگاههای کشت مواد مخدر
ب	کارگاهها و آزمایشگاههای تولید مواد مخدر
ج	کارگاههایی که مالکیت آنها بر عهده خانوار است

- د کارگاه‌هایی که کارکنان خود را در طول دوره های کوتاه مدت (کمتر از يك هفته) تعویض می نمایند
17 در خصوص شاخص بیکاری (KILM8) نرخ بیکاری چگونه تعریف می شود؟
الف نرخ بیکاری نسبتی از نیروی کار که دارای شغل نبوده و به طور فعال دنبال کار می گردند را نشان می دهد
ب نرخ بیکاری نسبتی از نیروی کار که دارای امدگی کار بوده و مشغول طی دوره های آموزشی فنی می باشد را نشان می دهد
ج نرخ بیکاری نسبتی از نیروی کار جوان را که در جامعه منطقه ای مربوط به خود بیکارند را نشان می دهد
د نرخ بیکاری نسبتی از نیروی کار جوان منطقه به نیروی کار جوان جهان را که دنبال کار هستند، نشان می دهد
- 18 با توجه به شاخص بیکاری جوانان (KILM9)، اصطلاح جوان چه محدوده سنی را پوشش می دهد؟
الف 14 الی 18 سال
ب 15 الی 18 سال
ج 15 الی 24 سال
د 18 الی 20 سال
- 19 با توجه به شاخص بیکاری جوانان (KILM9)، کلمه ((بزرگسال)) به چه سنی اطلاق می گردد؟
الف افراد 18 ساله و بالاتر
ب افراد 20 ساله و بالاتر
ج افراد 25 ساله و بالاتر
د افراد 26 ساله و بالاتر
- 20 با در نظر گرفتن شاخص بیکاری بلند مدت (KILM10)، دو نماد مجازی که برای بیکاری بلند مدت در نظر گرفته شده برای آنهایی که یکسال یا بیشتر بیکار بوده اند، بعنوان چه در صدایی، مشخص می شوند؟
الف در صدی از نیروی کار جوان - در صدی از نیروی کار دارای آموزش فنی و حرفه ای
ب در صدی از نیروی کار جوان - در صدی از نیروی کار فاقد آموزشهای مهارتی
ج در صدی از نیروی کار - در صدی از نیروی کار جوان
د در صدی از نیروی کار - در صدی از کل بیکاران
- 21 گروه های به کار رفته در شاخص بیکاری بر حسب دستیابی تحصیلی که بر اساس سطوح طبقه بندی استاندارد بین المللی تحصیلی (ISCED)، تعیین گردیده اند، به چند سطح تقسیم بندی می شوند؟
الف دو دسته (کمتر از یکسال، پایین تر از سطح اول)
ب سه دسته (پایین تر از سطح اول، سطح دوم، سطح سوم)
ج چهار دسته (کمتر از یکسال، سطح اول، سطح دوم و سطح سوم)
د پنج دسته (کمتر از یکسال، پایین تر از سطح اول، سطح دوم، سطح سوم)
- 22 دامنه مشمول تعریف بین المللی اشتغال ناقص زمانی بر اساس آخرین تغییرات کنفرانس امارات متحده عربی (ICLS)، با کدامیک از گزینه ها مطابقت دارد؟
الف شامل کلیه شاغلین است که به صورت پاره وقت کار می کنند
ب شامل کلیه شاغلین است که ساعات کار آنها در ارتباط با وضعیت دیگری که فرد خواهان و آماده اشتغال به آن است ناکافی می باشد
ج شامل کلیه شاغلین است که در تمام طول مدت سال مشغول به کار نباشند
د شامل کلیه شاغلین است که فقط در کارهای فصلی مانند کشاورزی مشغول به کار می باشند
- 23 شاخص اشتغال ناقص زمانی (KILM12)، شامل چند نماد می باشد؟
الف يك نماد (به عنوان در صدی از نیروی کار)
ب يك نماد (به عنوان در صدی از کل اشتغال)
ج يك نماد (بعنوان در صدی از نیروی شاغل پاره وقت)
د دو نماد (بعنوان در صدی از نیروی کار و بعنوان در صدی از کل اشتغال)
- 24 شاخص اشتغال ناقص زمانی (KILM12)، منعکس کننده کدام يك از گزینه های ذیل می باشد؟
الف کم بهره گیری از ظرفیت مولد نیروی کار
ب استفاده غیر بهینه از مدیریت زمانی
ج استفاده غیر بهینه از ظرفیت های موجود در مراکز آموزش فنی

د	کم بهره گیری از ظرفیت خالی مراکز صنعتی	25
الف	شاخص نرخ عدم فعالیت (KILM13) به چه صورتی تعریف می شود؟	
ب	فقط بصورت درصدی از جمعیت که کار نمی کند	
ج	فقط بصورت درصدی از جمعیت که در جستجوی کار نیستند	
د	فقط به صورت درصدی از جمعیت که خارج از نیروی کار هستند	
	بصورت درصدی از جمعیت که نه کار می کنند و نه در جستجوی کار هستند	
26	میانگین گروه ((سن اولیه)) در شاخص نرخ عدم فعالیت (kilm13) کدام گزینه ذیل می باشد؟	
الف	بیش از ۱۵ سال	
ب	15-24 سال	
ج	25-34 سال	
د	25-54 سال	
27	شاخص دستیابی تحصیلی و بیموادی (KILM14) مهمترین عامل تعیین کننده ظرفیت یک کشور برای کدام یک از گزینههای ذیل می باشد؟	
الف	رقابت موفق در بازارهای محلی و استفاده موثر از پیشرفتهای صنعتی	
ب	رقابت موفق در بازار یک کشور و استفاده از ظرفیتهای آموزشی همان کشور	
ج	شناسایی نقاط قوت و ضعف یک کشور در سیستم آموزشی و ارتقا سیستم با رفع نواقص	
د	رقابت موفق در بازارهای جهانی و استفاده موثر از پیشرفتهای سریع فناوری	
28	در بررسی شاخص نماگرهای مزد در بخش صنعت (ساخت) (KILM15)، در خصوص مرزهای حقیقی در یک فعالیت اقتصادی، نگرش مطابق کدام یک از گزینه های زیر می باشد؟	
الف	بصورت شاخص عمده ای از قدرت خرید شاغلین و جایگزینی برای سطح در آمد آنها، مستقل از کار انجام شده در آن فعالیت	
ب	بصورت شاخص عمده ای از قدرت خرید شاغلین و جایگزینی برای سطح در آمد آنها، وابسته به کار انجام شده در آن فعالیت	
ج	بصورت شاخص غیر عمده ای از قدرت خرید شاغلین و جایگزینی برای سطح در آمد آنها، مستقل از کار انجام شده در آن فعالیت	
د	بصورت شاخص غیر عمده ای از قدرت خرید شاغلین و جایگزینی برای سطح در آمد آنها، وابسته به کار انجام شده در آن فعالیت	
29	مقایسه تغییرات مرزهای حقیقی در شاخص نماگرهای مزد در بخش صنعت (KILM15) چه شاخصی را نشان میدهد؟	
الف	قدرت سندیکاها یا کارگری یک جامعه در تغییر شاخصها	
ب	قدرت کنفدراسیونهای کارفرمائی یک جامعه در تغییر شاخصها	
ج	پیشرفت (یا پسرفت) مادی جمعیت در حال کار	
د	پیشرفت (یا پسرفت) قدرت نفوذ سندیکاها و کنفدراسیونها بدون تغییر شاخصها	
30	برای شاخص نماگرهای مزد و درآمد شغلی (KILM16) چند جدول و شغل ارائه گردیده است؟	
الف	یک جدول مرتبط با نرخهای مزد اسمی و حقیقی - ۱۸ شغل	
ب	یک جدول مرتبط با نرخهای مزد غیر اسمی و غیر حقیقی - ۱۸ شغل	
ج	دو جدول مرتبط با نرخهای مزد اسمی و حقیقی و دیگری درآمدهای اسمی و حقیقی - ۱۹ شغل	
د	دو جدول مرتبط با نرخهای مزد غیر اسمی و غیر حقیقی و دیگری درآمدهای غیر اسمی و غیر حقیقی - ۱۹ شغل	
31	با توجه به اینکه شاخص بهره وری کار و هزینه واحد کار (KILM15) همراه با شاخص هزینه های جبران خدمات ساعتی (KILM17) میتواند برای ارزیابی قدرت بین المللی یک بازار کار به کار رود تعاریف بهروری کار و هزینه های واحد کار منطبق با کدام یک از گزینه های ذیل میباشد؟	
الف	بهروری کار به صورت ستانده کار بر واحد ورودی کار تعریف شده و هزینه واحد کار در هر واحد ستانده است	
ب	بهروری کار به صورت واحد ورودی کار بر ستانده کار تعریف شده و هزینه واحد کار در هر واحد ستانده در واحد کار می باشد.	
ج	بهروری کار به صورت ستانده کار بر واحد ورودی کار تعریف شده و هزینه واحد کار هزینه هر واحد ستانده در واحد کار می باشد.	
د	بهروری کار به صورت واحد ورودی کار بر ستانده کار تعریف شده و هزینه واحد کار در هر واحد ستانده می باشد.	

- 32 نقش شاخص کوششهای اشتغال (KILM19) چیست؟
 الف مقیاس کیفی از چگونگی رشد اشتغال همراه با رشد ستانده اقتصادی فراهم می سازد.
 ب مقیاس کیفی از چگونگی رشد اشتغال همراه با رشد داده های اقتصادی فراهم می سازد .
 ج مقیاس عددی چگونگی رشد اشتغال همراه با رشد ستانده اقتصادی فراهم می سازد.
 د مقیاس عددی چگونگی رشد اشتغال همراه با رشد داده های اقتصادی فراهم می سازد.
- 33 براساس شاخص فقر، فقر در حال کار و توزیع درآمد (KILM20) ، فقر چه زمانی به وجود می آید ؟
 الف افراد در کسب درآمد کافی از کار برای حفظ حداقل استاندارد زندگی ناتوان هستند
 ب افراد در کسب درآمد کافی از کار برای حفظ حداکثر استاندارد زندگی ناتوان هستند
 ج افراد در کسب موقعیتهای شغلی مناسب با درآمد بالا برای خود و خانواده شان ناتوان هستند
 د افراد در کسب موقعیتهای شغلی مناسب با موقعیتهای اجتماعی در خور شان ، ناتوان هستند.
- 34 برای تعریف " فقر در حال کار" کدام یک از گزینه های ذیل مناسب است؟
 الف نسبتی از افراد غیر شاغل که در خانواری زندگی می کنند که برآورد می شود اعضای آن بیکار باشند.
 ب نسبتی از افراد غیر شاغل که در خانواری زندگی می کنند که برآورد می شود برخی از اعضای آن شاغل می باشند
 ج نسبتی از افراد غیر شاغل که در خانواری زندگی می کنند که برآورد می شود علیرغم اشتغال همه خانواده باز هم نیاز به کار دارند .
 د نسبتی از افراد غیر شاغل که در خانواری زندگی می کنند که برآورد می شود اعضای آن پایین تر از خط فقر قرار داشته باشند.
- 35 نرخ مشارکت نیروی کار به چه صورتی تعریف می شود؟
 الف در صد نیروی کار در جمعیت بیکار
 ب نسبت بیکاران جامعه به افراد شاغل همان جامعه
 ج نسبت افراد شاغل جامعه به بیکاران همان جامعه
 د درصد نیروی کار در جمعیت در سن کار
- 36 تعریف نیروی کار ، کدام یک از گزینه های ذیل می باشد؟
 الف مجموع تعداد افراد بیکار و جویای کار
 ب مجموع تعداد افراد جویای کار
 ج مجموع تعداد افراد شاغل
 د مجموع تعداد افراد شاغل و بیکار
- 37 از نظر ریاضی ، کدام گزینه ذیل ، تعریف نرخ بیکاری می باشد؟
 الف $\text{نرخ بیکاری} = \text{تعداد بیکاران} / \text{مجموع افراد شاغل}$
 ب $\text{نرخ بیکاری} = \text{تعداد بیکاران} / \text{مجموع افراد شاغل و بیکار}$
 ج $\text{نرخ بیکاری} = \text{تعداد بیکاران} * \text{مجموع افراد بیکار و جویای کار}$
 د $\text{نرخ بیکاری} = \text{تعداد بیکاران} * \text{مجموع افراد شاغل}$
- 38 افراد دارای شبه سواد چه کسانی هستند؟
 الف انهایی که می توانند بخوانند ولی نمیتوانند بنویسند
 ب انهایی که نمیتوانند بخوانند و بنویسند
 ج انهایی که کمی میتوانند بنویسند و بخوانند
 د انهایی که در کلاسهای سواد آموزی شرکت کرده اند صرفنظر از اینکه می توانند بخوانند یا بنویسند
- 39 بررسی اکتبر ILO (شاخصهای کار و مزد) نمایانگر چه امارهائی است؟
 الف فقط امارهائی مزد مشاغل پاره وقت
 ب قیمتهای مواد غیر خوراکی و البسه
 ج مزد مشاغل و ساعات کار و قیمتهای خوراک
 د قیمتهای مسکن ، البسه و مواد خوراکی
- 40 مطابق تعریف شاخص بهره وری کار و هزینه کار واحد ، ستانده با چه عنوانی اندازه گیری می شود؟
 الف در آمد
 ب زیان
 ج مالیات
 د ارزش افزوده
- 41 ارزش افزوده در حسابهای ملی چه نامیده می شود؟

الف توليد ناخالص ملي
ب توليد خالص ملي
ج مصرف نا خالص ملي
د مصرف خالص ملي

سئوالات آزمون کاريابيهـا

((قرارداد کار))

ردیف	سؤال
1	مطابق تعريف ماده ۷ قانون کار ، قراردادهای کار چند نوع می باشند ؟
الف	فقط قراردادهای کتبی
ب	فقط قراردادهای شفاهی
ج	فقط قراردادهای کتبی ثبت شده در دفاتر ثبت
د	قرارداد کتبی یا شفاهی
2	قرارداد کار چه نوع عقیدی می باشد ؟
الف	یک عقد معوض عهقی
ب	یک عقد غیرمعوض عهقی
ج	یک عقد معوض غیرعهقی
د	یک عقد غیرمعوض غیرعهقی
3	قرارداد کار از جمله چه عقود می باشد ؟
الف	عقود تشریفاتی.
ب	عقود غیرتشریفاتی.
ج	عقود غیر تشریفاتی غیرمعوض.
د	عقود غیرتشریفاتی معوض غیرعهقی.
4	مطابق ماده ۱۰ قانون کار ، کدام گزینه ذیل جزء موارد مندرج در قرارداد کار نمی باشد ؟
الف	حقوق یا مزد مبنا ولواحق آن.
ب	ساعات کار ، تعطیلات و مرخصی ها.
ج	مدت قرارداد ، چنانچه کار برای مدت معینی نباشد.
د	نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای کارگر باید به آن اشتغال یابد.
5	مطابق ماده ۷ قانون کار ، در صورتیکه قرارداد بصورت کتبی باشد ، قرارداد در چند نسخه تنظیم می گردد ؟
الف	دو نسخه
ب	سه نسخه
ج	چهار نسخه
د	پنج نسخه
6	مطابق قانون کار وضعیت قرارداد کارگری که فوت نموده یا بازنشسته گردیده و یا موارد از کارافتادگی کلی ، جنون و سفه شامل وی می شود ، چگونه است ؟
الف	قرارداد همچنان به قوت خود باقی می ماند.
ب	قرارداد به حالت تعلیق در می آید.
ج	نماینده کارگر جایگزین وی در قرارداد کار می شود.
د	قرارداد خود به خود منحل می شود.
7	مواد ۱۸۵ و ۱۸۶ قانون مدنی ، عقود را از جهت امکان فسخ آن ، به چند گروه تقسیم نموده ؟
الف	یک گروه : عقود لازم.
ب	یک گروه : عقود غیرلازم.
ج	دو گروه : عقود لازم و جایز.
د	دوگروه : عقود لازم و غیرلازم.
8	مطابق مواد ۱۸۵ ، ۱۸۶ و ۲۱۹ قانون مدنی ، قراردادهایی کار جزو کدامیک از انواع عقود می باشد ؟
الف	عقود لازم.
ب	عقود غیرلازم.
ج	عقود جایز.
د	عقود جایز و غیرلازم.
9	اصل « اصله الزوم » در حقوق جمهوری اسلامی ، به چه معنایی است ؟
الف	برخی قراردادها جزو قراردادهای « لازم » می باشند.
ب	کلیه قراردادها بدون هیچ شرطی جزو قراردادهای « لازم » می باشند.

- ج اصلات تمام قراردادهای از لزوم آنها به قرارداد نوع « جایز » می باشند.
- د همه قراردادهای جز آنچه که قانون صراحتاً استثناء کرده است « لازم » هستند.
- 10 مطابق ماده ۲۱ قانون کار ، فوت و یا بازنشستگی کارگر ، چه تاثیری بر روی قرارداد کار فی مابین کارفرما و کارگر دارد ؟
- الف باتوجه به متن قرارداد تصمیم گیری می شود.
- ب بدون توجه به نوع قرارداد ، موجب خاتمه کار می شود.
- ج باتوجه به نوع قرارداد ، تصمیم گیری می شود.
- د بستگی به توافق خانواده کارگر با شخص کارفرما دارد.
- 11 مطابق ماده ۱۸۸ قانون مدنی ، تعریف « عقد خیاری » کدام یک از گزینه های زیر می باشد ؟
- الف عقد خیاری ، عقد لازمی است که در آن به دو طرف و یا یکی از آنها و یا به دیگری اختیار فسخ قرارداد داده می شود.
- ب عقد خیاری ، عقد غیر لازمی است که در آن به دو طرف و یا یکی از آنها و یا به دیگری اختیار فسخ قرارداد داده می شود.
- ج عقد خیاری ، عقد جایزی است که یکی از دو طرف قرارداد اختیار فسخ قرارداد در صورت موافقت طرف دیگر داده می شود.
- د عقد خیاری ، عقد غیر لازمی است که در آن هر دو طرف قادر به فسخ قرارداد در صورت موافقت مراجع حل اختلاف می باشند.
- 12 مطابق بند الف ماده ۱۰ قانون کار ، در خصوص معین بودن موضوع قرارداد کار ، کدامیک از موارد ذیل موضوعیت قرارداد صحیح است ؟
- الف در کارگاه هایی که شاغل تعریف نشده اند اصولاً عرف کارگاه مشاغل را مشخص می کند.
- ب کارگر برای انجام کاری که بعداً طبق نظر کارفرما تعیین خواهد گردید به خدمت گرفته می شود.
- ج کارگر برای یکی از مشاغل کارگاه که تعیین نشده است مشغول به کار گردد.
- د کارگر توانایی انجام کارهای مختلف را داشته و لیکن کار یا شغلی که باید در آن مشغول به کار شود مشخص نگردیده.
- 13 در قراردادهای کار بغیر از عوامل اصلی کار و مزد ، عامل سومی نیز برای تمیز دادن این قراردادهای با قراردادهای مشابه وجود دارد. عامل سوم کدامیک از موارد ذیل می باشد ؟
- الف مشروعیت
- ب تبعیت
- ج عقلانیت
- د حکمیت
- 14 مطابق ماده ۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ، بترتیب تبعیت حقوقی و تبعیت اقتصادی کارگر از کارفرما به چه عبارتی انعکاس یافته است ؟
- الف به درخواست و به حساب کارفرما در مقابل دریافت حق السعی .
- ب به تمایل و به حساب عملکرد کارگاه در فروش محصول .
- ج به توافق و به حساب کارگر در مقابل پرداخت های وی .
- د به قرارداد و به حساب عملکرد کارفرما در مقابل مشتریان .
- 15 در صورتی که در یک کارگاه ، کارگری در جریان انجام کار موضوع قرارداد موجب وارد آمدن زیانی به شخص ثالث شود ، مسئولیت متوجه چه کسی خواهد بود ؟
- الف شخص کارگر
- ب شخص کارفرما
- ج شخص ثالث
- د هم کارگر و هم کارفرما
- 16 کدامیک از موارد زیر جزو قراردادهای کار اتفاقی نمی باشد ؟
- الف نظافت ساختمان های مسکونی و اداری
- ب برف رویی اماکن مسکونی
- ج برف رویی اماکن اداری
- د کار در کارخانجات رب گوجه فرنگی
- 17 مطابق دستورالعمل اواخر سال ۱۳۷۳ ، وزارت کار و امور اجتماعی ، چه تصمیمی در خصوص تبدیل قراردادهای کار موقت به صورت دائم گرفت ؟
- الف تجدید قراردادهای موقت ، رابطه کارگران با کارفرمایان را بصورت رابطه دائم با کارگاه درخواهد آورد.

- تجدید بیش از یکبار قراردادهای موقت ، رابطه کارگران با کارفرمایان را بصورت رابطه دائم با کارگاه درخواهد آورد. **ب**
- تجدید بیش از دوبار در یکسال قراردادهای موقت ، رابطه کارگران با کارفرمایان را بصورت رابطه دائم با کارگاه درخواهد آورد. **ج**
- تجدید قراردادهای موقت ، رابطه کارگران با کارفرمایان را بصورت رابطه دائم با کارگاه درخواهد آورد. **د**
- مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران باتوجه به مدلول ماده ۸ این قانون در زمره کدام مقررات شناخته شد ؟ **18**
- مقررات جایز. **الف**
- مقررات غیر جایز. **ب**
- مقررات امره. **ج**
- مقررات غیر امره. **د**
- در روابط کار، عرف چه تعریفی دارد ؟ **19**
- عرف از تکرار یک رویه ، طرز عمل یا طرز رفتار، بتدریج و در یک زمان طولانی حاصل می شود وبا پذیرفتن آن توسط کارگران و کارفرما بعنوان یک قاعده لازم الاجرا در روابط طرفین بصورت یک قاعده حقوقی در می آید. **الف**
- عرف از تکرار یک قانون و در یک زمان کوتاه حاصل می شود و پذیرفتن آن در محیط کارگاه بعنوان یک قاعده لازم الاجرا در روابط طرفین بصورت یک قاعده حقوقی در می آید. **ب**
- عرف از تکرار یک رویه ، طرز عمل یا طرز رفتار، در یک زمان طولانی حاصل می شود و با پذیرفتن آن توسط کارفرما بعنوان یک قاعده غیرالزام آورد در روابط طرفین بصورت یک قاعده فنی در می آید. **ج**
- عرف از تکرار یک رویه ، طرز عمل یا طرز رفتار ، در یک زمان طولانی حاصل می شود و با پذیرفتن آن توسط جامعه ، کارفرما در اختیار دارد آن را بعنوان یک قاعده اختیاری در روابط طرفین بصورت یک قاعده فرعی مطرح نماید. **د**
- در صورتیکه کارگر در قرارداد کار معین ، متعهد شده باشد در صورت تاخیر یا عدم انجام تعهدات ، مبلغ مشخص را بعنوان خسارت بعنوان خسارات به کارفرما بپردازد مطابق مواد ۵۱۵ و ۵۲۰ قانون آیین دادرسی ، حکم این گونه موارد چگونه می باشد ؟ **20**
- کارگر فرصت دارد ، بدون پرداخت هرگونه وجهی ، مجددا شروع بکار نموده و قرارداد را اتمام نماید. **الف**
- کارگر می تواند با مراجعه به شورای سازش حل اختلاف ، این بند از تعهد را به حالت تعویق درآورده و نسبت به پرداخت آن معافیت بگیرد. **ب**
- کارگر باید مبلغی را که معین شده است به کارفرما پرداخت نماید هرچند که در نتیجه اجرا نشدن تعهد خساراتی به کارفرما وارد نشده باشد. **ج**
- کارگر باید مبلغی را که معین شده است فقط در صورت اینکه خساراتی به کارفرما وارد شده باشد پرداخت نماید. **د**
- کدامیک از موارد ذیل ، التزام کارگر را ، از جبران خسارات ناشی از عدم انجام تعهد و یا تاخیر در آن ، در دعوی خسارت ، از بین می برد ؟ **21**
- مشکل بودن دفع مانع **الف**
- گرانی هزینه دفع علت خارجی **ب**
- پیش بینی احتمال مشکلات خارجی **ج**
- ناتوانی مقابله با امری خارجی با تایید مراجع ذی صلاح **د**
- مطابق تبصره ماده ۱۱ کار حداکثر مدت اختیار فسخ قرارداد کار در دوره آزمایشی کار ، چه میزان می باشد ؟ **22**
- کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه. **الف**
- کارگران ساده و نیمه ماهر ۴۵روز و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه. **ب**
- کارگران ساده و نیمه ماهر دوماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا شش ماه. **ج**
- کارگران ساده و نیمه ماهر سه ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا شش ماه. **د**
- کدامیک از موارد ذیل جزو شروطی هستند که قرارداد کار را باطل نمی کنند ؟ **23**
- شروط ممکن **الف**
- شروط غیر ممکن **ب**
- شروط برخلاف مقررات امره قانونی **ج**

- د شروط برخلاف نظم عمومی
باتوجه به تاثیر حمایتی بودن قانون کار ، در شروط غیر صحیح ، حق فسخ برای چه کسی تأیید نمی شود ؟ 24
- الف در شروط غیر صحیح برای هیچکس ، چه با اطلاع کامل و چه عدم اطلاع در خصوص این شروط ، حق فسخ در نظر گرفته نمی شود.
ب چنانچه کسی که شرط به نفع او بوده کارفرما باشد با توجه به موقعیت برتر کارفرما ، حق فسخ را برای او تأیید می نماید.
ج چنانچه کسی که شرط به نفع او بوده کارفرما باشد با توجه به موقعیت برتر کارفرما ، حق فسخ را برای او تأیید نمی نماید.
د بستگی به توافق ثانوی کارفرما و کارگر داشته ولی با در نظر گرفتن موقعیت برتر کارفرما ، حق فسخ برای او تأیید می شود.
- 25 کدامیک از موارد ذیل ، جزو شورطی است که قرارداد کار را باطل می کنند ؟
الف کار مجانی
ب دریافت حقوق بر اساس توافق کارفرما و کارگر.
ج مأموریت افراد خارج از حوزه کاری کارگاه بدون رضایت کارگر.
د پرداخت اضافه کار بصورت کالای.
- 26 در خصوص صرف نظر از عمل به شرط ، کدامیک از موارد ذیل صحیح نمی باشد ؟
الف چنانچه شرط تنها به نفع یکی از دو طرف موجود شده باشد ریا ، طرف ذینفع می تواند از عمل به شرط صرف نظر نماید.
ب در صورتیکه قرارداد به دلیلی خاتمه یابد و یا فسخ شود ، تعهدات ناشی از شرط پیش بینی شده در قرارداد ساقط نمی شود.
ج اگر ثابت شود که قرارداد از ابتدا باطل بوده است شرط پیش بینی شده در آن نیز باطل و بی اثر می شود.
د انحلال و برهم خوردن شرط موجب برهم خوردن خود قرارداد کار نمی شود.
- 27 چنانچه کارفرما به تعهد ناشی از شرط خود عمل نکند ، تکلیف کارگر چیست ؟
الف کارگر هم می تواند از انجام کار خودداری نماید.
ب کارگر نمی تواند از انجام کار خودداری نماید.
ج کارگر می تواند ضمن خودداری از انجام هر کاری ، از کارفرما به دادگاه شکایت نماید.
د کارگر هم متقابلاً ضمن خودداری از انجام هر کاری ، از کارفرما به مراجع حل اختلاف شکایت نماید.
- 28 تعلیق متعلق به کدام نوع قراردادها است ؟
الف فقط قراردادهای موقت.
ب فقط قراردادهای غیر موقت
ج قراردادهای کار غیر مستمر
د کلیه قراردادها
- 29 کدام یک از موارد ذیل جزو علل تعلیق نمی باشند ؟
الف عوامل خارج از اراده طرفین نظیر زلزله
ب اراده طرفین (توافق طرفین)
ج کارفرما از ورود کارگر به کارگاه برای مدت موقتی جلوگیری نماید یا کاری ارجاع نماید و مزد هم ندهد.
د اختلاف کارگر و کارفرما بر سر دستمزد.
- 30 کدامیک از عبارات های ذیل در مورد تعلیق خدمت نظام وظیفه کارگران صحیح نمی باشد ؟
الف کارگر قبل از اعزام به خدمت سربازی با کارفرما قطع رابطه نموده باشد ، یعنی قرارداد خاتمه نیافته باشد.
ب کلیه افزایش های مزدی ناشی از سنوات کار در کارگاه من جمله پایه سنوات به کارگر مزبور قطع می گیرد.
ج در مدت تعلیق کارفرما مکلف به پرداخت مزد و سایر مزایای جنبی مزد به کارگر می باشد.
د مدت تعلیق مدتی است که کارگر در خدمت سربازی است و در طول مدت خدمت در کارگاه اشتغال به کار ندارد.
- 31 احتساب مدت سابقه کار در حالت تعلیق قرارداد کار به دلیل اعزام کارگر به خدمت نظام وظیفه ، چگونه می باشد ؟
الف اصلاً سابقه کار برای این افراد احتساب نمی شود.
ب این تعلیق جزء سابقه کار کارگر محسوب می گردد.
ج احتساب مدت سابقه کار بستگی به توافق کارگر و کارفرما دارد.

- د تنها این مدت جزء سوابق خدمتی (کارگر) نزد سازمان تأمین اجتماعی محسوب می گردد.
- 32 سابقه کار در خصوص مدت تعلیق کارگری که بازداشت شده است ، چگونه احتساب می شود ؟
الف بستگی به توافق کارگر با کارفرما دارد و اطلاع بموقع توافق به ادارات کار را دارد.
ب بستگی به مدت زمان اشتغال و پرداخت حق بیمه بیکاری بمدت ۵ سال دارد.
ج تمام مدت بازداشت ، جزء سوابق کاری کارگر بوده و استحقاق دریافت دستمزد را دارد.
د جزء سابقه کار کارگر محسوب نشده و کارگر استحقاق دریافت مزد و مزایای موضوع قرارداد را ندارد.
- 33 در طول مدت مرخصی استعلاجی کارگران و بیمه شدگان که به تأیید سازمان تأمین اجتماعی رسیده است و قرارداد کار به حالت تعلیق درآمده است ، کارفرما مکلف به پرداخت کدامیک از موارد ذیل نمی باشد ؟
الف پرداخت مزد و مزایای جنبی مزد.
ب کمک عائله مندی
ج پاداش های سالانه.
د پاداش های افزایش تولید.
- 34 مطابق ماده ۱۰۵ قانون کار ، در صورت تعطیل موقت کارگاه از سوی مراجع قانونی ، تعلیق قرارداد کار وضعیت احتساب سابقه کار و پرداخت مزد کارگران در این مدت چگونه خواهد بود ؟
الف مدت تعلیق جزء سابقه کار کارگر محسوب شده و کارفرما مکلف به پرداخت مزد کارگران در آن مدت خواهد بود.
ب مدت تعلیق جزء سابقه کار کارگر محسوب شده ولی کارفرما مکلف به پرداخت مزد کارگران در آن مدت نخواهد بود.
ج مدت تعلیق جزء سابقه کار کارگر محسوب نشده و کارفرما مکلف به پرداخت مزد کارگران در آن مدت نخواهد بود.
د مدت تعلیق جزء سابقه کار کارگر محسوب نشده ولی کارفرما مکلف به پرداخت مزد کارگران در آن مدت خواهد بود.
- 35 بادر نظر گرفتن ماده ۱۶ قانون کار ، کدامیک از موارد ذیل در خصوص مرخصی های بدون حقوق صحیح می باشد ؟
الف مرخصی بدون حقوق ، کاملاً بصورت اجباری می باشد.
ب حداکثر مدت مرخصی بدون حقوق به توافق طرفین بستگی دارد.
ج مدت مرخصی بدون حقوق جزء سابقه کار کارگر در کارگاه محسوب می شود.
د در زمان مرخصی بدون حقوق کارفرما مزد و مزایای جنبی موضوع قرارداد کار را به کارگر پرداخت می کند.
- 36 مطابق ماده ۶۷ قانون کار ، استثناء در مورد مرخصی بدون حقوق (که توافق اراده دوطرف لازم نیست) ، کدامیک از موارد ذیل می باشد ؟
الف مرخصی تحلیلی
ب مرخصی زیارت مشهد
ج مرخصی ورزشی
د مرخصی حج
- 37 کدامیک از موارد ذیل ، جزو موضوعات تعلیق قرارداد کار ناشی از اراده یک جانبه کارگر نیست ؟
الف شرکت داوطلبانه در جبهه
ب غیبت کارگر
ج تعلیق بامجوز
د تغییر شرایط کار از سوی کارفرما
- 38 در مواردی که کارفرما به دلایلی بجز آنچه در ماده ۲۷ قانون کار آمده تصمیم به اخراج کارگر گرفته و قبل از تأیید هیات تشخیص موضوع ماده ۱۵۸ قانون از کار کارگر جلوگیری کند ، نام این عمل کارفرما کدام یک از موارد ذیل خواهد بود ؟
الف تعلیق بامجوز
ب اخراج کارگر
ج تعلیق بدون مجوز
د تعلیق بامجوز به دلیل تغییر شرایط کار
- 39 مطابق مواد ۱۹ و ۲۰ قانون کار ، در خصوص مهلت مراجعه کارگر به کارگاه پس از رفع حالت تعلیق ، بترتیب چه مدتی برای خدمت نظام وظیفه و دیگر موارد پیش بینی شده است ؟

- الف خدمت نظام وظیفه ۴۵ روز و دیگر موارد ۴۰ روز.
ب خدمت نظام وظیفه ۴۰ روز و دیگر موارد ۳۰ روز.
ج خدمت نظام وظیفه ۶۰ روز و دیگر موارد ۳۰ روز.
د خدمت نظام وظیفه ۳۰ روز و دیگر موارد ۱۵ روز.

کارگری در مرخصی بدون حقوق بوده و تاریخ اتمام مرخصی وی بیست و هشتم مهرماه می باشد ، در تاریخ بیستم آبان به کارگاه مراجعه می نماید ولی کارفرما از پذیرش وی خودداری می نماید. این کارگر فرصت دارد تا چه تاریخی به اداره کار محل مراجعه و طرح دادخواست نماید ؟

- 40 الف بیست و هفتم آبان ماه
ب سی آبان ماه
ج پنج اذر
د بیست اذرماه

درمورد تعلیق مربوط به حضور داوطلبانه در جبهه ، تاریخ مراجعه کارگر به کارگاه ، کدامیک از موارد ذیل می باشد ؟

- 41 الف بلافاصله پس از ترخیص از جبهه
ب پانزده روز پس از ترخیص از جبهه
ج بیست روز پس از ترخیص از جبهه
د سی روز پس از ترخیص از جبهه

چنانچه تعلیق قرارداد کار با اراده کارفرما ولی بدون مجوز باشد ، نحوه مراجعه و برگشت کارگر به کارگاه چگونه خواهد بود ؟

- 42 الف بستگی به نظر کارفرما دارد و برگشت با اجازه او خواهد بود.
ب باتوجه به عدم ارائه مجوز کارگر هر زمان که بخواهد. قادر به برگشت به کار خواهد بود.
ج ارتباط کاری بین کارگر و کارفرما فعلا قطع شده و نیازی به برگشت مجدد نخواهد بود.
د کارگر در تاریخی که در رای قطعی مراجع حل اختلاف آمده به کارگاه مراجعه می نماید.

درمورد تعلیق ناشی از مرخصی استعلاجی یا مرخصی دوران بارداری برای کارگران زن-تاریخ مراجعه کارگر به کارگاه ، چه موقعی می باشد ؟

- 43 الف ده روز بعد از پایان مرخصی.
ب هرزمان که کارفرما تشخیص دهد.
ج تاریخی است که در برگ معرفی به کار صادره از اداره کار و اموراجتماعی ذکر می شود.
د تاریخی است که در برگ معرفی به کار صادره از سازمان تامین اجتماعی ذکر می شود.

44 کدامیک از عبارات ذیل ، معنای اصطلاح «اخراج» را می رساند ؟
الف فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما.
ب فسخ قرارداد کار از سوی کارگر.
ج فسخ قرارداد کار با توافق وارده کارفرما و کارگر.
د فسخ قرارداد کار از سوی نماینده کارگر.

مطابق ماده ۱۵۸ قانون کار، در صورت عدم وجود شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی کارگری در کارگاه ، اعلام نظر چه مرجعی ، جهت فسخ قرارداد کار الزامی می باشد ؟

- 45 الف هیئت سازش
ب هیئت حل اختلاف
ج هیئت تشخیص
د انجمن صنفی کارفرمایی

باتوجه به تبصره ماده ۱۵۸ و نیز ۱۶۵ قانون کار، کدامیک از موارد ذیل جزو ضرورت های اداره کارگاه برای اخراج کارگران نمی باشد ؟

- 46 الف تعطیل دائم کارگاه.
ب از بین رفتن کارگاه در اثر حادثه.
ج دلایل اقتصادی
د نقض مقررات انضباطی کارگاه توسط کارگر.

مطابق مصوبه مورخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۱ هیات وزیران امکان اخراج بدون دلیل موجه برای کدامیک از کارگاه های ذیل پیش بینی شده است ؟

- 47 الف فقط کارگاه های صنعتی.
ب فقط کارگاه های تولید مواد غذایی.
ج فقط کارگاه های خدماتی.
د کارگاه های کمتر از ۱۰ نفر کارگر.

- مطابق تبصره ماده ۲۱۷ قانون کار، کارگری که می خواهد استعفا نماید، لازم است کدام دو شرط را رعایت نماید؟
- 48
- الف اولاً استعفای خود را بصورت شفاهی به کارفرما اعلام نموده و ثانیاً از تاریخ تسلیم استعفاء به کارفرما بمدت ۲۰ روز در کارگاه حاضر شود و السابق به انجام تعهدات موضوع قرارداد مشغول باشد.
- ب اولاً استعفای خود را بصورت کتبی یا شفاهی (بستگی به نوع قرارداد) به کارفرما اعلام نموده و ثانیاً از تاریخ تسلیم استعفاء به کارفرما بمدت ۲۰ روز در کارگاه حاضر شود و هرچند لزومی به انجام تعهدات موضوع قرارداد ندارد.
- ج اولاً استعفای خود را بصورت کتبی یا شفاهی (بستگی به نوع قرارداد) به کارفرما اعلام نموده و ثانیاً از تاریخ تسلیم استعفاء به کارفرما بمدت ۳۰ روز در کارگاه حاضر شود و هرچند لزومی به انجام تعهدات موضوع قرارداد ندارد.
- د اولاً استعفای خود را بصورت کتبی به کارفرما اعلام نموده و ثانیاً از تاریخ تسلیم استعفاء به کارفرما بمدت ۳۰ روز در کارگاه حاضر شود و کمافی السابق به انجام تعهدات موضوع قرارداد مشغول باشد.
- مطابق ماده ۲۱ قانون کار، چنانچه کارگری بعد از درخواست استعفا، بخواهد انرا پس بگیرد، حداکثر چند روز فرصت دارد تا انصراف خود را به کارفرما اعلام نماید؟
- 49
- الف یک هفته
- ب ده روز
- ج پانزده روز
- د بیست روز
- با در نظر گرفتن مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار، در صورت بازداشت منجر به محکومیت کارگر، رابطه کاری فی مابین وی و کارفرما چگونه خواهد بود؟
- 50
- الف قرارداد کار کارگر از لحظه آغاز بازداشت خاتمه یافته تلقی می شود ولی کارفرما ملزم به پرداخت حقوق و مزایای وی تا ۴۵ روز می باشد.
- ب قرارداد کار کارگر از لحظه آغاز بازداشت خاتمه یافته تلقی می شود ولی قانون کار پرداخت مزایا را در این باره پیش بینی نکرده است.
- ج قرارداد کار کارگر تا ۳۰ روز بازداشت خاتمه یافته تلقی نمی شود و کارفرما مکلف به پرداخت حقوق و مزایای کارگر می باشد.
- د قرارداد کار کارگر تا ۴۵ روز بازداشت خاتمه یافته تلقی نمی شود و کارفرما مکلف به پرداخت حقوق و مزایای کارگر می باشد.
- با در نظر گرفتن ماده ۲۴ قانون کار، پایان کار در قراردادهای کار معین چگونه می باشد؟
- 51
- الف جهت قراردادهای کار معین (باتوجه به ماهیت کار) پایان کار در نظر گرفته نمی شود.
- ب چنانچه انجام کار مورد قرارداد ۳ ماه بطول بیانجامد هنگام خاتمه قرارداد مزایای معادل ۱۰ روز به کارگر پرداخت می شود.
- ج چنانچه انجام کار مورد قرارداد ۶ ماه بطول بیانجامد هنگام خاتمه قرارداد مزایای معادل ۱۵ روز به کارگر پرداخت می شود.
- د چنانچه انجام کار مورد قرارداد یکسال و یا بیشتر بطول بیانجامد هنگام خاتمه قرارداد مزایای معادل آخرین حقوق به ازاء هر سال سابقه کار به کارگر پرداخت می شود.