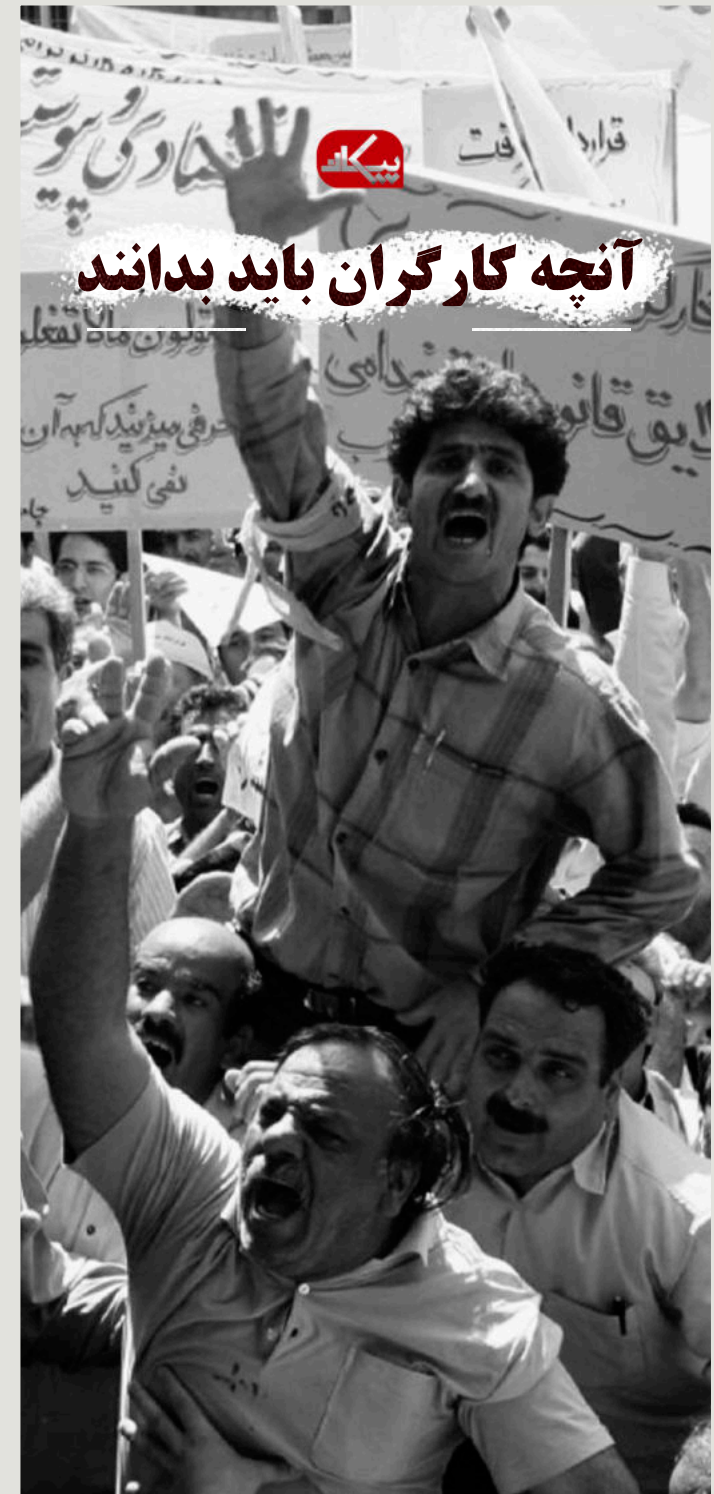


آنچه باید درباره قانون نوبت کاری و شیفت کاری بدانیم

پدرم کارگر است
به مزرعه می آید با آخرین ستاره از آسمان صبح
و باز می گردد با اولین ستاره در آسمان شب
پدرم خورشید است
شعری از سلمان هراتی



WWW.PEYKAAN.COM



آنچه کارگران باید بدانند

نوبت کاری چیست؟ انواع شیفت کاری و فرمول محاسبه نوبت کاری و شیفت کاری در قانون کار تفاوت نوبت کاری و شب کاری

برشی از قانون کار

ماده ۵۵ قانون کار

کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت‌ها آن در صبح یا عصر یا شب واقع می‌شود

ماده ۵۶ قانون کار

کارگری که در طول ماه به طور نوبتی کار می‌کند و نوبت‌های کار وی در صبح و عصر واقع می‌شود ۱۰٪ و چنانچه نوبت‌ها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ۱۵٪ و در صورتی که نوبت‌ها به صبح و شب و یا عصر و شب بیافتد ۲۲/۵٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق‌العاده نوبت‌کاری دریافت خواهد کرد

ماده ۵۷ قانون کار

در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز و چهل و چهار ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند

بسیاری از مشاغل هستند که در تمامی ساعات شبانه روز مشغول به فعالیت هستند و کارگران باید ساعات کاری خود را در شیفت‌ها و نوبت‌کاری‌های متفاوت بگذرانند. بدین منظور طبق قانون کار این مشاغل به علت فشار کاری که به کارگران خود وارد می‌کنند، می‌بایست مبلغی به عنوان فوق‌العاده نوبت‌کاری در نظر بگیرند. در ادامه ما انواع طبقه‌بندی این شیفت‌های کاری و نحوه محاسبه مزایای متعلقه به آن را بررسی می‌کنیم

با توجه به ماده ۵۶ چهار نوع نوبت کاری وجود دارد که بصورت زیر طبقه بندی می شود
نوبت کاری صبح و عصر
نوبت کاری صبح، عصر و شب
نوبت کاری صبح و شب
نوبت کاری عصر و شب

نکته

کارگرانی که به صورت ۲۴ ساعت کار و ۲۴ یا ۴۸ ساعت استراحت می‌نمایند و ساعت شروع به کار آنان در طول ماه گردش ندارد، نوبت کار محسوب نمی‌شوند. این نوع از کار طبق ماده ۵۳ قانون کار، کار مختلط محسوب شده و براساس **ماده ۵۸ قانون کار** به این قبیل از کارگران جهت هر ساعت کار در شب ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می‌گیرد

کارگران نوبت کار همانند کارگران عادی حق استفاده از تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند. اگر روزهای کاری کارگران نوبت کار با ایام تعطیلات رسمی مصادف شود، کار در ایام مذکور از همان ساعت اول به عنوان اضافه کار تلقی می‌شود

تفاوت نوبت کاری با شب کاری در چیست؟

در پاسخ به تفاوت شب کاری و نوبت کاری چیست باید گفت کارگرانی که فقط در ساعات شب (از ساعت ۲۲ شب تا ۶ صبح) مشغول به کار بوده و به صورت نوبت کاری فعالیت نمی‌کنند یا به طور خلاصه مشغول کار شیفت شب هستند، جزء کارگران شب کار محسوب می‌شوند

نکته

طبق ماده ۶۱ قانون کار ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می‌دهند ممنوع است

ساعات شبانه روز در قانون کار به صورت زیر تقسیم بندی می شوند

شیفت صبح : ساعت کاری بین ۶ صبح تا ۱۴ بعد ظهر

شیفت عصر : ساعت کاری بین ۱۴ تا ۲۲ شب

شیفت شب : ساعت کاری بین ۲۲ شب تا ۶ صبح

فرمول محاسبه شیفت های مختلف کاری

بر اساس قانون کار، حقوق کارگران و کارمندان در نوبت‌های غیر گردش بر استفاده از فرمول زیر محاسبه خواهد شد

صبح و عصر = ساعات نوبت کاری * ۱۰٪ * مزد ثابت یک ساعت

صبح و عصر و شب = ساعات نوبت کاری * ۱۵٪ * مزد ثابت یک ساعت

صبح و شب یا عصر و شب = ساعات نوبت کاری * ۲۲.۵٪ * مزد ثابت یک ساعت

شب کاری = ساعت شب کاری * ۳۵٪ * مزد ثابت یک ساعت

WWW.PEYKAAN.COM

آیا حق شیفت فقط به تعداد شیفت‌های واقع شده در شب پرداخت می‌شود؟

پس از اینکه مشخص شد نوع کار و شیفت‌های کارگر از نوع نوبت کاری و گردش است فارغ از اینکه چه تعداد از شیفت‌ها در شیفت صبح و یا عصر و یا شب بوده به کل حقوق ماهانه درصد حق شیفت ضرب می‌شود. حق شیفت ماهانه محاسبه می‌شود نه روزانه و یا با محاسبه تعداد شیفت خاص

آیا به نوبت کاری بیمه تعلق می‌گیرد؟

بله، به طور معمول به نوبت کاری بیمه و مالیات تعلق می‌گیرد پرداخت حق بیمه بر اساس حقوق و مزایایی است که کارگر دریافت می‌کند. از آنجایی که فوق‌العاده نوبت‌کاری بخشی از حقوق و مزایای کارگر محسوب می‌شود، بنابراین پایه محاسبه حق بیمه نیز خواهد بود اگر ساعات های نوبت کاری به گونه ای باشد که نصفی از ساعات های نوبت کاری با نوبت کاری شیفت دیگری تداخل داشته باشد، مبنای محاسبه فوق‌العاده نوبت کاری، همان نوبتی است که بیشتر به نفع کارگر است

در کارگاهی گردش کار کارگران به صورت صبح و عصر می باشد آیا تغییر آن در قالب صبح و عصر و شب امکان پذیر است ؟

تغییر گردش کار کارگران نوبت کار و افزایش تعداد نوبت های کاری آنان که متضمن تغییر گردش باشد چنانچه در سطح کارگاه صورت گیرد تغییر عمده شرایط کار تلقی و می بایستی برابر ماده ۲۶ قانون کار* عمل گردد

*ماده ۲۶ قانون کار

هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که بر خلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجرا است. در صورت بروز اختلاف، رای هیات حل اختلاف قطعی و لازم‌الاجرا است

