هر آنچه باید از نوبت کاری و جزئیات آن بدانید!

مفهوم نوبت کاری طبق ماده 55 قانون کار به کاری اطلاق می‌شود که زمان انجام آن ثابت نیست و بر اساس نیاز شغل و برنامه‌های کاری، ساعات حضور کارگر در محل کار تغییر می‌کند. این نوع شغل‌ها عمدتا به گونه‌ای هستند که باید در تمامی ساعات شبانه‌روز، کارگران به صورت چرخشی در محل کار خود حضور داشته باشند. مشاغلی مانند نگهبانی، خدمات بهداشتی و درمانی، نگهداری از تأسیسات مخابراتی، آتش‌نشانی و اورژانس معمولاً با نوبت کاری درگیر هستند.

در نوبت کاری، بسته به نوع شیفت (صبح، عصر، شب) که برای کارگر تعیین می‌شود، محاسبه حقوق متفاوت است. این موضوع علاوه بر این که برای کارگران خستگی‌زا و پراسترس است، از نظر مالی نیز باید به درستی محاسبه شود تا حقوق کارگر به صورت عادلانه و متناسب با نوع شیفت پرداخت شود. این مسئله در شغل‌های خاصی که نیازمند حضور دائم و چرخشی هستند، اهمیت زیادی دارد. به همین دلیل در این مطلب به موضوع شیفت کاری می‌پردازیم.

نوبت کاری چیست؟

نوبت کاری یا شیفت‌کاری به کارهایی اطلاق می‌شود که در آن‌ها زمان شروع و پایان کار ثابت نیست و به صورت چرخشی در ساعات مختلف شبانه‌روز انجام می‌شود. شیفت‌های کاری می‌توانند به صورت‌های مختلف تنظیم شوند. به عنوان مثال، کارگران نوبت کاری ممکن است به صورت شیفت‌های صبح، عصر، شب یا ترکیبی از آن‌ها در طول هفته کار کنند. این نوع کارها معمولاً با فشار کاری مضاعف همراه هستند و از آن جایی که کارگران باید در ساعات غیرمعمول فعالیت کنند، برای آن‌ها فوق‌العاده نوبت کاری در نظر گرفته می‌شود.

شیفت‌های مختلف به ویژه در مشاغل خاص، می‌تواند تأثیرات منفی بر سلامت کارگران داشته باشد. بنابراین برای کاهش اثرات منفی این نوع کار، کارگران باید از اصول

سلامتی مانند خواب کافی، رژیم غذایی سالم و ورزش منظم استفاده کنند. این امر به حفظ تعادل میان کار و سلامت جسمانی کارگران کمک می‌کند.

انواع نوبت کاری

در قسمت قبل گفتیم که شیفت کاری به شغلی اطلاق می‌شود که کارگران یا کارکنان در آن به صورت چرخشی و در ساعت‌های مختلف شبانه‌روز مشغول به کار می‌شوند. در ادامه مطلب به انواع مختلف آن می‌پردازیم.

نوبت کاری صبح و عصر

این نوبت، یکی از رایج‌ترین انواع نوبت کاری است که در آن کارکنان در شیفت‌های صبح و عصر به طور متناوب کار می‌کنند. به این معنی که، یک کارگر ممکن است یک هفته در شیفت صبح کار کند و هفته بعد در شیفت عصر قرار بگیرد. این نوع شیفت کاری معمولاً در مشاغلی که نیاز به حضور کارکنان در طول روز دارند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. این کارکنان نسبت به سایر کارگران عادی که تنها در یک شیفت ثابت کار می‌کنند، 10 درصد بیشتر از حقوق عادی دریافت می‌کنند.

این روش کار مناسب مشاغلی است که نیاز به نظارت و حضور مستمر در ساعات مختلف روز دارند. به عنوان مثال، در برخی از کارخانه‌ها و مراکز خدماتی، کارگران با این شیفت کار می‌کنند.

نوبت کاری صبح و شب

در این نوع شیفت کاری، کارکنان به صورت چرخشی در شیفت‌های صبح و شب کار می‌کنند. برای مثال، یک کارگر ممکن است 10 روز در شیفت صبح و 10 روز بعدی در شیفت شب مشغول به کار باشد. از آن جایی که کار در شیفت شب به ویژه به دلیل تأثیرات منفی آن بر سلامت جسمانی کارگران (مانند اختلال در چرخه خواب و بیداری) سخت‌تر است، به کارکنانی که در این شیفت‌ها کار می‌کنند طبق قانون، 22.5 درصد بیشتر از کارگران عادی حقوق پرداخت می‌شود. این نوع شیفت کاری در مشاغلی که نیاز به حضور کارگران در تمام ساعات شبانه‌روز دارند، مانند بیمارستان‌ها، مراکز آتش‌نشانی، مراکز درمانی و برخی صنایع تولیدی که فرایندهای تولیدی 24 ساعته دارند، رایج است.

شیفت کاری عصر و شب

در این شیفت کاری، کارکنان برای دوره‌ای مشخص در شیفت عصر و شب کار می‌کنند. به عنوان مثال، یک کارگر ممکن است یک هفته در شیفت عصر و هفته بعد در شیفت شب مشغول به کار باشد. برخی از انواع شیفت‌ها فشار بیشتری را بر کارکنان متحمل می‌کنند؛ شیفت مذکور نیز از آن دسته است. به همین دلیل حقوق این افراد، 22.5 درصد بیشتر از کارگران عادی است. این نوع شیفت‌کاری معمولاً در صنایعی به کار می‌رود که عملیات کاری در عصر و شب باید ادامه یابد. برای مثال، در بخش خدمات مشتریان یا مراکز نظارتی که به نظارت و خدمات در شب نیاز دارند، ممکن است این شیفت‌ها اعمال شوند.

شیفت کاری صبح، عصر و شب

در این نوع شیفت‌کاری، کارکنان در سه شیفت مختلف (صبح، عصر و شب) به صورت متناوب و چرخشی کار می‌کنند. این نوع شیفت کاری معمولاً در صنایع بزرگ و سازمان‌هایی که باید 24 ساعته فعال باشند، انجام می‌شود. به عنوان مثال، یک کارگر ممکن است 10 روز در شیفت صبح، 10 روز در شیفت عصر و 10 روز در شیفت شب کار کند. این روش معمولاً فشار کمتری نسبت به شیفت شبانه دارد؛ زیرا بیشتر زمان کار در شیفت‌های صبح و عصر است اما همچنان 15 درصد بیشتر از کارگران عادی به این نوع شیفت‌ها پرداخت می‌شود. این نوع نوبت کاری در کارخانه‌ها، مراکز تولیدی، بیمارستان‌ها و سایر مکان‌هایی که نیاز به فعالیت 24 ساعته دارند، مورد استفاده قرار می‌گیرد.

اثرات و چالش‌های نوبت کاری

نوبت کاری، به ویژه شیفت‌های شبانه، به دلیل تأثیرات منفی بر سلامت جسمانی و روانی کارکنان ممکن است مشکلاتی را به همراه داشته باشد. برخی از این مشکلات شامل اختلال در خواب، اضطراب، کاهش کیفیت زندگی و مشکلات گوارشی است. به همین دلیل، کارگران این نوبت‌های کاری باید مراقبت‌های بهداشتی و سبک زندگی مناسبی داشته باشند تا اثرات منفی شغل خود را کاهش دهند. این مراقبت‌ها شامل خواب کافی، تغذیه سالم، ورزش منظم و مدیریت استرس است.

از سوی دیگر، کارفرمایان موظف هستند شرایط کاری مناسبی برای کارکنان نوبت کاری فراهم کنند و با پرداخت حقوق و مزایای مناسب، تلاش کنند رفاه کارکنان را تأمین کنند. این مسئله در صنایعی که به نیروی کار 24 ساعته نیاز دارند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

برای محاسبه نوبت کاری در سال 1403، عوامل مختلفی باید مدنظر قرار گیرد تا حقوق کارکنان به طور دقیق محاسبه شود. این محاسبات می‌تواند شامل تعداد ساعات کاری، نوع شیفت، تعداد روزهای کاری در هفته و سایر مزایای مرتبط با نوبت کاری باشد.

عوامل تأثیرگذار در محاسبه نوبت کاری

حالا که با انواع نوبت‌های کاری آشنا شدید، بهتر است به بررسی عوامل تأثیرگذار بر این موضوع بپردازم:

- **تعداد ساعات کاری:** هر نوبت کاری ممکن است مدت‌زمان متفاوتی داشته باشد. معمولاً شیفت‌های ۸ ساعته در کشورهای مختلف به خصوص کشور ما مرسوم هستند اما در برخی مشاغل شیفت‌های ۱۲ و ۲۴ ساعته نیز دیده می‌شود.
- **تعداد روزهای کاری در هفته:** تعداد روزهایی که فرد در هفته کار می‌کند، در محاسبه شیفت کاری اهمیت دارد. در بعضی از محیط‌های کاری بر اساس روزهای زوج یا فرد، نوبت‌های کاری متفاوتی را در نظر می‌گیرند.
- **الگوی ساعتی:** شیفت کاری می‌تواند از صبح تا عصر، عصر تا شب یا شبانه‌روز باشد. همچنین این نوبت ممکن است به صورت متوالی (روزهای متوالی کاری) یا پراکنده (با روزهای آزاد بین شیفت‌ها) تنظیم شود. با توجه به نوع شیفت و الگوی زمانی، میزان حقوق کارگر محاسبه می‌شود.

محاسبه حقوق شیفت‌های کاری

در مورد حقوق نوبت کاری، فرمول‌های مختلفی برای هر نوع شیفت کاری وجود دارد. طبق قانون کار، پرداخت‌های اضافی به دلیل سختی‌های کار در نوبت‌های مختلف متفاوت است.

- **نوبت کاری صبح و عصر:** در حین محاسبه این شیفت، ابتدا حقوق ساعت کاری را در تعداد ساعت‌ها ضرب و سپس ۱۰ درصد به عنوان سختی کار به آن اضافه می شود.
- **نوبت کاری صبح و شب:** در این شیفت، حقوق فرد برابر با حقوق ساعت کاری ضرب در ساعت کاری به علاوه ۲۲.۵ درصد اضافه، به دلیل سختی کار است.

- **شیفت کاری عصر و شب:** همانند نوبت کاری صبح و شب، این نوع شیفت نیز حقوق فرد را بر اساس ساعت کاری ضرب در درصد اضافه‌کاری (۲۲.۵ درصد) محاسبه می‌کند.
- **نوبت صبح، عصر و شب:** در این حالت، کارکنان در هر سه شیفت صبح، عصر و شب کار می‌کنند. حقوق این کارگران معمولاً ۱۵ درصد بیشتر از حقوق کارگران عادی محاسبه می‌شود.

برای مثال، اگر یک کارگر با حقوق پایه در نوبت کاری صبح و عصر کار کند، حقوق او از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

نوبت کاری صبح و عصر

$$\frac{\text{حقوق پایه کارگر}}{\text{۲۲۰} * (\text{تعداد ساعت نوبت کاری} * ۱۱۰)}$$

این محاسبات می‌تواند به راحتی توسط نرم‌افزارهای حسابداری نیز انجام شود.

شیفت کاری ۱۲ در ۲۴

شیفت کاری ۱۲ در ۲۴ به این معنا است که کارگر به مدت ۱۲ ساعت کار می‌کند و سپس ۲۴ ساعت استراحت دارد. محاسبه حقوق در این نوع شیفت‌ها ممکن است پیچیده‌تر باشد؛ زیرا برای این نوع شیفت‌ها علاوه بر محاسبه ساعت کار، باید تعداد

روزهای کار در ماه و الگوی شیفت‌ها نیز در نظر گرفته شود.

در بسیاری از موارد، کارگران یک شیفت مجبور به کار در روزهای تعطیل (مانند جمعه‌ها) هستند. بر اساس قانون کار، کارگران باید برای ساعات کاری در روزهای تعطیل ۴۰ درصد بیشتر از ساعات عادی، حقوق دریافت کنند. این مبلغ اضافی به نام فوق‌العاده اضافه کاری شناخته می‌شود و برای هر ساعتی که فراتر از ساعات کاری معمول انجام شود، پرداخت می‌شود. به طور کلی، این اضافه‌کاری برای کار در طول شب و تعطیلات نیز اعمال می‌شود.

مثال: اگر کارگری ساعتی ۱۰۰ هزار تومان دریافت کند، در صورتی که در ساعات اضافه‌کاری کار کند، باید ساعتی ۱۴۰ هزار تومان دریافت کند که شامل ۴۰ درصد فوق‌العاده اضافه‌کاری است.

این فرمول‌ها و روش‌ها برای محاسبه نوبت کاری و حقوق مربوط به آن به کارفرمایان و کارکنان کمک می‌کند تا میزان حقوق و مزایای خود را به درستی محاسبه کنند.

راهکار مدیریت منابع انسانی دیدگاه

استفاده از سامانه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها نه تنها به کاهش هزینه‌ها و صرفه‌جویی در زمان کمک می‌کند، بلکه با بهینه‌سازی فرآیندها، بهره‌وری کل سازمان را به میزان قابل توجهی افزایش می‌دهد. راهکار مدیریت منابع انسانی دیدگاه، یکی از ابزارهای قدرتمند و کاربردی در این حوزه است که با ارائه مجموعه‌ای متنوع از نرم‌افزارها، نقش مهمی در بهبود عملکرد تیم منابع انسانی ایفا می‌کند. این سامانه با

تمرکز بر ساده‌سازی فرآیندهای پیچیده، امکان ارائه خدمات سریع‌تر و باکیفیت‌تر به کارکنان و متقاضیان را فراهم می‌سازد. خودکارسازی فعالیت‌های زمان‌بر و تکراری، فرصتی طلایی برای تیم منابع انسانی ایجاد می‌کند تا تمرکز خود را بر استراتژی‌ها و برنامه‌ریزی‌های کلان معطوف کنند.

ویژگی‌ها و امکانات کلیدی راهکار منابع انسانی دیدگاه

راهکار منابع انسانی دیدگاه شامل مجموعه‌ای از نرم‌افزارهای مدرن و تخصصی است که برای سازمان‌ها (با اندازه‌ها و حوزه‌های مختلف) طراحی شده است. این نرم‌افزارها عبارتند از:

- **تشکیلات سازمانی:** مدیریت ساختار و روابط سازمانی
- **پرسنلی:** ذخیره و مدیریت اطلاعات کارکنان
- **حضور و غیاب:** ثبت و نظارت بر ساعات کاری
- **حقوق و دستمزد:** محاسبات دقیق و سریع پرداخت‌ها
- **آموزش:** برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های آموزشی
- **ارزیابی عملکرد:** تحلیل و بررسی کارایی کارکنان
- **جذب و استخدام:** تسهیل فرآیند یافتن و جذب نیروهای مستعد
- **وام و تسهیلات:** مدیریت ارائه تسهیلات مالی به کارکنان

این راهکار با تمرکز بر انعطاف‌پذیری و کارآمدی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی را به شکلی جامع بهبود می‌بخشد.

برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی
کلیک کنید

سخن پایانی

شیفت کاری یا نوبت کاری به روشی اطلاق می‌شود که ساعات کاری کارکنان به چند نوبت مختلف تقسیم شده و در هر نوبت به ترتیب کارکنان در محل کار حضور دارند. این سیستم معمولاً در صنایع تولیدی و خطوط تولید استفاده می‌شود و هدف آن بهره‌برداری 24 ساعته از منابع انسانی و تجهیزات است. در حالی که شیفت کاری می‌تواند مزایایی مانند افزایش بهره‌وری در خطوط تولید، بهره‌برداری بهینه از دستگاه‌ها و تجهیزات و کاهش هزینه‌های تولید را به همراه داشته باشد، از سوی دیگر مشکلاتی نیز ایجاد می‌کند. خستگی بیشتر کارکنان، کاهش رضایت شغلی و مشکلات ارتباطی میان شیفت‌ها از جمله معایب این سیستم هستند.

علاوه بر این، محاسبه دقیق دستمزد کارکنان نوبت کاری، به ویژه در مواردی مانند فوق‌العاده اضافه‌کاری و روزهای مرخصی، نیازمند تخصص و آگاهی از آخرین تغییرات قانونی است که حسابداران و کارشناسان حقوق کار باید به آن مسلط باشند.