

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 عمدتاً 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.

[کلیک کنید](#)[برای دریافت دمو](#)

نوبت کاری چیست؟

نوبت کاری یا شیفت کاری به کارهایی اطلاق می شود که در آن ها زمان شروع و پایان کار ثابت نیست و به صورت چرخشی در ساعات مختلف شبانه روز انجام می شود. شیفت های کاری می توانند به صورت های مختلف تنظیم شوند. به عنوان مثال، کارگران نوبت کاری ممکن است به صورت شیفت های صبح، عصر، شب یا ترکیبی از آن ها 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 آن ها فوق العاده نوبت کاری در نظر گرفته می شود.



شیفت های مختلف به ویژه در مشاغل خاص، می تواند 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 ساعات‌های 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 که 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 شیفت کاری، 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 بپردازیم:

- **تعداد ساعات کاری:** هر نوبت کاری ممکن است مدت زمان 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 می‌شود.
- **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 اضافه کاری (۲۲.۵ درصد) محاسبه می کند.
 - **نوبت صبح، عصر و شب:** در این حالت، کارکنان در هر سه شیفت صبح، عصر و شب کار می کنند. حقوق این کارگران معمولاً ۱۵ درصد بیشتر از حقوق کارگران عادی محاسبه می شود.
- برای مثال، اگر یک کارگر با حقوق پایه در نوبت کاری صبح و عصر کار کند، حقوق او از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$\text{نوبت کاری صبح و عصر} = \frac{۲۲.۵ * (\text{تعداد ساعت نوبت کاری} * ۱۱۰)}{\text{حقوق پایه کارگر}}$$

این محاسبات می تواند به راحتی توسط نرم افزارهای 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 می کند و سپس ۲۴ ساعت استراحت دارد. محاسبه حقوق در این نوع شیفت ها ممکن است پیچیده تر باشد؛ زیرا برای این نوع شیفت ها 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، فرآیندهای مدیریت منابع انسانی را به شکلی جامع بهبود می‌بخشد.



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

سخن پایانی

شیفت کاری یا نوبت کاری به روشی اطلاق می شود 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 می شود و هدف آن بهره برداری 24 ساعته از منابع انسانی و تجهیزات است. در حالی که شیفت کاری می تواند مزایایی مانند افزایش بهره وری در خطوط تولید، بهره برداری بهینه از دستگاهها و تجهیزات و کاهش هزینه های تولید را به همراه داشته باشد، از سوی دیگر مشکلاتی نیز ایجاد می کند. خستگی بیشتر کارکنان، کاهش رضایت شغلی و مشکلات ارتباطی میان شیفت ها از جمله معایب این سیستم هستند.

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