



خلاصه شده شده از سایت رسمی وزارت کار و رفاه اجتماعی

<http://www.mcls.gov.ir>

۱- فوق المعاده نوبت کاری کارمندان نوبت کار چگونه محاسبه می شود ؟

جهت محاسبه در صد فوق المعاده نوبت کاری کارمندان یک واحد لازم است یکصد و هفتاد و شش ساعت اول کارکرد هر کارمند در طول ماه از کارت تایمکس استخراج و سپس نسبت ساعاتی که در تعداد ساعات استخراج شده به ساعت شب (22 الی 6 صبح) مقارن بوده محاسبه گردد . چنانچه نسبت محاسبه شده به نیم (نصف) نزدیک باشد فوق المعاده نوبت کاری معادل 5/22 درصد مزد و چنانچه به سی و سی صدم (33/.) نزدیک باشد میزان فوق المعاده 15 درصد خواهد بود . به طور مثال چنانچه کارمند نوبت کاری در طول ماه 190 ساعت کارکرد داشته باشد و از 176 ساعت اول کارکرد مزبور حدود 87 ساعت به ساعات شب افتاده باشد فوق المعاده نوبت کاری 5/22 درصد خواهد بود .

2- آیا کارمندانی که 24 ساعت کار و 24 ساعت استراحت می کنند نوبت کار هستند و آیا می توانند از فوق المعاده نوبت کاری استفاده کنند ؟

کارمندانی که بر اساس قرارداد کار و شرایط کار مورد توافق 24 ساعت کار و 24 ساعت استراحت می کنند با عنایت به تعریف کار نویسی موضوع ماده 55 قانون کار نوبت کار نبوده و محق به دریافت فوق المعاده مربوط نخواهد بود ولی چنانچه با توجه به عرف و روال کارگاه به این قبیل کارمندان وجهی تحت عنوان فوق المعاده نوبت کاری پرداخت شده باشد دریافت آن جزء حقوق مکاتبه کارمندان بوده و طبق روال گذشته به آن عمل خواهد شد .

3- گردش کار در طول ماه پرداخت فوق المعاده نوبت کاری به کارمندان را موجب می شود شمول این فوق المعاده به مدت زمان مرخصی استحقاقی و تعطیلات رسمی بر چه مبنایی می باشد ؟

شرط پرداخت فوق المعاده نوبت کاری به کارمندان نوبت کار گردش کار در طول ماه خواهد بود. بنابراین چنانچه گردش کار در محدوده یک ماه تحقق پیدا کند گر چه یک یا چند روز از ماه را کارمند در مرخصی استحقاقی یا در تعطیلات به سر برده باشد با توجه به گردشی شدن کار در آن ماه فوق المعاده نوبت کاری متعلقه را به صورت کامل دریافت خواهد داشت ضمناً در ایام مرخصی استعلاجی با توجه به اینکه کارمند از سازمان تامین اجتماعی غرامت دستمزد دریافت می کند پرداخت فوق المعاده نوبت کاری برای ایام مذکور مورد پیدا نمی کند .

4- : یکی از روزهای کار کارمندان نوبتی با روز جمعه برخورد کرده است در این صورت آیا 40% فوق المعاده برای کار در روز جمعه شامل آنان نیز می شود ؟

چنانچه روز کاری کارمندان نوبت کار به روز تعطیل هفتگی جمعه برخورد کند مورد از مصادیق کار در روز جمعه و الزام به تعطیل یک روز دیگر در هفته به جای جمعه می باشد و در این صورت این قبیل کارمندان محق به دریافت 40% فوق المعاده موضوع تبصره یک ماده 62 قانون کار نیز خواهند بود .

5 - آیا فوق المعاده نوبت کاری ناظر بر مزد روز جمعه ، تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی نیز می باشد ؟

درصدهای نوبت کاری پیش بینی شده در ماده 56 قانون کار کل مزد ثابت یا مزد مبنای دریافتی ماهانه را شامل بوده و باید برای روزهای تعطیل هفتگی و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاقی نیز محاسبه و پرداخت گردد.

6- ساعت کار اضافی کارمندان نوبت کار چگونه محاسبه می شود ؟ چنانچه فی المثل پس از بیست روز 176 ساعت تعیین شده در ماده 57 قانون کار انجام شده باشد آیا انجام کار پس از آن اضافه کار خواهد بود ؟

با عنایت به ماده 57 قانون کار برای کارمندانی که در طول ماه به طور نوبتی کار می کنند تا سقف 176 ساعت کار (در چهار هفته متوالی) اضافه کاری مفهوم نداشته و در واقع پس از انجام 176 ساعت کار اضافه کاری مصداق پیدا می کند. متذکر می گردد 176 ساعت مذکور در هر مقطع زمانی از چهار هفته متوالی می تواند انجام شود.

7- در موسسه ای از مدتها قبل فوق المعاده نوبت کاری کارمندانی که نوبت های کارشان در صبح و عصر واقع می شود 15% بوده است آیا کارفرما می تواند فوق المعاده مزبور را کاهش دهد ؟

در صورتی که واحدی از قبل اقدام به پرداخت فوق المعاده های نوبت کاری بیش از میزان مقرر در قانون نموده و این پرداختها تا کنون ادامه یافته باشد اجرای آن به عنوان شرایط کار تلقی و هرگونه تغییر در آن با موافقت کارمندان امکان پذیر خواهد بود .

8- کارمندانی که گردش کار آنان به صورت صبح و عصر باشد و روزانه مثلاً یک ساعت از نوبت کار عصر آنان در ساعات شب واقع شود آیا مشمول همان فوق المعاده ده درصد قرار می گیرند ؟

کارمندانی که گردش کاری آنان به صورت صبح و عصر باشد مشمول ده درصد فوق المعاده نوبت کاری قرار می گیرند و واقع شدن یک ساعت کار عصر در محدوده ساعت کار شب تغییری در تعریف کار

گردشی به صورت صبح و عصر و فوق المعاده مربوطه که ده درصد است ایجاد نمی کند .

9- آیا کارمندانی که از شکل کار نوبتی خارج شده و غیر نوبتی کار می کنند کماکان مشمول درصد نوبت کاری خواهند بود؟

چنانچه کارمندان از حالت نوبتی به غیر نوبت کاری تغییر وضعیت داده باشند در این صورت پرداخت فوق المعاده های نوبت کاری مقرر در ماده 56 قانون کار به آنان مورد پیدا نمی کند مگر اینکه برای این پرداخت ها از قبل بین طرفین توافق صورت گرفته باشد .

10- آیا به مدت زمانی که کارمند نوبت کار در مأموریت ماده 46 قانون کار به سر می برد مشمول فوق المعاده نوبت کاری قرار می گیرد ؟

فوق المعاده های نوبت کاری به کارمندانی پرداخت می شود که کاریشان در محدوده زمانی یک ماه گردش داشته باشد به بیان دیگر شرط استفاده از درصدهای نوبت کاری تحقق گردش کار در داخل یک ماه می باشد . به این ترتیب چون با محقق شدن گردش کاری در طول ماه کارمند نوبت کار مشمول فوق المعاده مربوط برای کل مزد ماهانه می شود بنابراین چنانچه مأموریت ها در ماههایی که در آن گردش کار انجام شده صورت گرفته باشد در شمول درصدهای نوبت کاری قرار می گیرد .

11- در کار گاهی گردش کار کارمندان به صورت صبح و عصر می باشد آیا تغییر آن در قالب صبح و عصر و شب امکان پذیر است ؟

تغییر گردش کار کارمندان 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 26 قانون کار عمل گردد .

12- مبلغی که به عنوان مزایای نوبت کاری به کارمندان نوبت کار پرداخت می شود آیا در هنگام محاسبه مزایایی همچون اضافه کاری و عیدی جزء مزد مأخذ محاسبه منظور می گردد؟

نظر به اینکه از مزایای مقرر در ماده 56 قانون کار به عنوان فوق المعاده نام برده شده است لذا این مزایا جزء مزد کارمند نبوده و در محاسبه اضافه کاری ، عیدی و پاداش و سنوات خدمت و نظایر آن منظور نخواهد شد .

13- با توجه به ماده 57 قانون کار ساعت کار کارمندان نوبتی در چهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز نماید این قاعده برای روزهای 29، 30 و روز سی و یکم در ماههای 31 روزه چگونه قابل اعمال است ؟

نظر به اینکه در ماده 57 قانون کار اشاره گردیده که ساعات کار کارمندان نوبت کار در چهار هفته متوالی نباید از 176 ساعت تجاوز نماید بنابراین با اعمال مراتب فوق در مورد کارمندان نوبتی خود به خود موضوع ماههای 29، 30 و 31 روز مورد پیدا نخواهد کرد چون پس از خاتمه هر مورد از چهار هفته های متوالی ، چهار هفته متوالی بعدی شروع می شود ولی در هر حال چنانچه تاکید بر احتساب ساعت کار کارمندان نوبتی در ماههای 29، 30 و 31 روزه باشد این مقصود با لحاظ داشتن 7 ساعت و 20 دقیقه ساعت کار قانونی روزانه و در نظر گرفتن روزهای کاری کارمند در هر ماه حاصل خواهد شد .

14- چنانچه روزهای کاری کارمندان نوبتی با تعطیلات رسمی برخورد نماید کار در این ایام برای این قبیل کارمندان متضمن چه امتیازی می تواند باشد ؟

کارمندان نوبت کار نیز حق استفاده از تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را خواهند داشت و در صورت مصادف شدن روزهای کاری کارمندان نوبت کار با ایام تعطیلات رسمی ، کار در ایام مذکور از همان ساعت اول به عنوان اضافه کار تلقی و برای هر ساعت کاری چهل درصد علاوه بر مزد هر ساعت کار عادی باید پرداخت گردد .

15- کارمندی به طور مستمر در شب کار می کند منتهی به جای تعطیل جمعه شب شب دیگری را در هفته تعطیل می نماید آیا وی مشمول 40% فوق المعاده پیش بینی شده بابت کار در روز جمعه خواهد بود؟

کارمندانی که به طور ثابت در شب کار می کنند (کارمندان غیر نوبتی) چنانچه به جای تعطیل هفتگی جمعه شب به طور مستمر شب دیگری در هفته را به عنوان تعطیل هفتگی استفاده کنند با توجه به شمول حکم عام ماده 62 قانون کار و تبصره هی ذیل آن نسبت به کلیه کارمندانی که در مقاطع زمانی مختلف در طول شبانه روز به کار اشتغال دارند علاوه بر برخورداری از 35% فوق المعاده شب کاری موضوع ماده 58 ، از 40% اضافه مزد پیش بینی شده در تبصره یک ماده 62 قانون مرقوم نیز بهره مند خواهند شد .

16- حدود کار شبانه پیش بینی شده در ماده 61 قانون کار برای تحقق ممنوعیت کار در شب به چه میزان می باشد ؟

به نظر می رسد کار شبانه مورد نظر در ماده 61 قانون کار ، کاری است که بیش از نیمی از ساعات کار عادی روزانه در ساعات 22 شب الی 6 صبح روز بعد انجام شود . به این ترتیب در مواردی که کمتر

از نیمی از ساعات کار عادی در ساعات شب انجام شده و یا ساعات اضافه کاری کارمند در ساعات شب واقع شود کار شبانه مورد نظر در ماده 61 قانون کار نبوده و مشمول ممنوعیت کار در شب قرار نمی گیرد .

17- کارمندی که غیر نوبتی بوده و ضمناً شب کار نیز می باشد برای هر ساعت کار در شب 35% فوق المعاده دریافت می کند آیا وقتی این کارمند در مرخصی استحقاقی به سر می برد و یا در تعطیلات جمعه و تعطیل رسمی نیز مشمول فوق المعاده شب کاری قرار می گیرد ؟

فوق المعاده شب کاری فقط به ساعت کار کارمند غیر نوبتی که در محدوده ساعات 22 شب و 6 صبح واقع می شود پرداخت می گردد و در این زمینه ماده 58 قانون کار نیز همین را بیان می نماید بنابراین در مرخصی های استحقاقی و تعطیلات هفتگی و رسمی که کارمند در کارگاه حضور ندارد استفاده وی از فوق المعاده شب کاری که به انجام کار در شب اختصاص دارد مورد پیدا نمی کند .

18- آیا کارمندی که گردش کار آنان به صورت یک ماه صبح و یک ماه عصر و یا شب باشد مشمول فوق المعاده نوبت کاری قرار می گیرند ؟

با توجه به ماده 56 قانون کار که کار نوبتی را کاری شناخته است که نوبتهای آن در طول یک ماه گردش داشته باشد بدین لحاظ کارمندی که به صورت یک ماه صبح و یک ماه عصر و یا شب کار می کنند نوبت کار نبوده و مشمول استفاده از فوق المعاده نوبت کاری نیز قرار نمی گیرند از طرفی چون این قبیل کارمندان قانوناً غیر نوبتی تلقی می شوند در اجرای ماده 58 قانون کار برای هر ساعت کار در شب که در فاصله بین 22 و 6 بامداد واقع می شود از 35% اضافه بر مزد ساعت کار عادی برخوردار خواهند شد .

19- در کارگاهی روال این بوده است که نوبت کارانی که نوبت کارشان به ساعات شب بیافتد برای هر ساعت کار در شب علاوه بر فوق المعاده نوبت کاری از فوق المعاده شب کاری نیز بهره مند می شده اند آیا کارفرما می تواند تحت این عنوان که در قانون پرداخت فوق المعاده شب کاری به کارمندان نوبت کار

پیش بینی نشده است به قطع این فوق المعاده اقدام نماید ؟

چنانچه کارگاهی از قبل به کارمندان نوبت کار خود بابت ساعت شیفت شب ، درصدی علاوه بر حق نوبت کاری پرداخت می نموده و این پرداخت ها استمرار یافته باشد تاووم آن جزء شرایط کار و عرف و روال کارگاه تلقی و قابل قطع نخواهد بود