



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-31122025-268942
CG-DL-E-31122025-268942

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 844]

नई दिल्ली, मंगलवार, दिसम्बर 30, 2025/पौष 9, 1947

No. 844]

NEW DELHI, TUESDAY, DECEMBER 30, 2025/PAUSHA 9, 1947

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 30 दिसम्बर, 2025

सा.का.नि. 930(अ).—संसद द्वारा औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) (उक्त संहिता) के अधिनियमन के पश्चात्, उक्त संहिता की धारा 99 के अधीन अपेक्षित आपत्तियाँ और सुझाव आमंत्रित करने हेतु औद्योगिक संबंध संहिता(केंद्रीय) नियम, 2020 के प्रारूप को भारत के राजपत्र, असाधारण, भाग II, धारा 3, उप- धारा (i) में अधिसूचना संख्या सा.का.नि. 684 (अ), दिनांक 29 अक्टूबर, 2020, सा.का.नि. 814 (अ), दिनांक 31 दिसम्बर, 2020, सा.का.नि. 815 (अ), दिनांक 31 दिसम्बर, 2020, सा.का.नि. 816 (अ), दिनांक 31 दिसम्बर, 2020 तथा सा.का.नि. 317 (अ), दिनांक 4 मई, 2021 के माध्यम से प्रकाशित किया गया था;

और अधिसूचना संख्या एस.ओ. 5320 (अ), दिनांक 21 नवम्बर, 2025, जो भारत के राजपत्र, असाधारण, भाग II, धारा-3, उप- धारा (ii) में प्रकाशित हुई है, के द्वारा उक्त संहिता के सभी प्रावधानों को प्रभाव में लाया गया है;

अतः अब, केंद्रीय सरकार, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) की धारा 99 की उप-धारा (1) के अंतर्गत प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, उक्त धारा की उप-धारा (2) के साथ एवं सामान्य खंड अधिनियम, 1897 (1897 का 10) की धारा 24 के साथ पठित, तथा निम्नलिखित के अधिव्यापन में—

(i) औद्योगिक विवाद (केंद्रीय) नियम, 1957; और

(ii) औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केंद्रीय नियम, 1946;

ऐसे अधिव्यापन से पूर्व किए गए या न किए गए कार्यों के संबंध में अपवाद रखते हुए, निम्नलिखित प्रारूप नियमों को, उक्त धारा 99 की उप-धारा (1) के अनुसार, प्रभावित होने की संभावना वाले सभी व्यक्तियों की जानकारी के लिए अधिसूचित करती है; तथा इसके द्वारा यह सूचना दी जाती है कि इस प्रारूप अधिसूचना पर उस तिथि से तीस दिनों की अवधि की समाप्ति के पश्चात् विचार किया जाएगा, जिस तिथि को इस अधिसूचना को प्रकाशित करने वाले राजपत्र की प्रतियाँ जनता के लिए उपलब्ध कराई जाती हैं;

यदि कोई आपत्ति या सुझाव हो, तो उसे श्री गोविंद राम, उप सचिव, भारत सरकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, आईआर (पीएल) अनुभाग, कक्ष संख्या 306, श्रम शक्ति भवन, रफी मार्ग, नई दिल्ली-110001 को अथवा ई-मेल: irpl-mole@gov.in पर भेजा जा सकता है। आपत्तियाँ और सुझाव एक प्रोफार्मा में भेजे जाने चाहिए, जिसमें (i) व्यक्ति/संगठन का नाम एवं पता निर्दिष्ट करने वाला स्तंभ, (ii) संशोधित किए जाने हेतु प्रस्तावित नियम या उप-नियम को निर्दिष्ट करने वाला स्तंभ तथा (iii) उसके स्थान पर प्रतिस्थापित किए जाने हेतु प्रस्तावित संशोधित नियम या उप-नियम एवं उसके कारण निर्दिष्ट करने वाला स्तंभ सम्मिलित हों;

उक्त अवधि की समाप्ति से पूर्व किसी भी व्यक्ति या संगठन से इस प्रारूप अधिसूचना के संबंध में प्राप्त होने वाली आपत्तियों और सुझावों पर केंद्रीय सरकार द्वारा विचार किया जाएगा।

अध्याय 1

प्रारंभिक

1. लघु शीर्षक, विस्तार, अनुप्रयोग और प्रारंभ .—

(1) इन नियमों को औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2025 कहा जाएगा।

(2) ये राजपत्र में इनके प्रकाशन की तारीख से लागू होंगे।

2. परिभाषाएँ . — (1) इन नियमों में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,—

(क) “संहिता” का अर्थ औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) से है;

(ख) “इलेक्ट्रॉनिक रूप से” का अर्थ है संहिता के निहितार्थ कोई सूचना जिसे ई-मेल द्वारा प्रस्तुत किया गया हो अथवा जिसे विनिर्दिष्ट पोर्टल पर अपलोड किया गया हो अथवा किसी भी रूप में डिजिटल भुगतान किया गया हो;

(ग) “प्रपत्र” का अर्थ इन नियमों की अनुसूची में संलग्न प्रपत्र से है;

(घ) “धारा” का अर्थ संहिता की एक धारा से है।

(2) इन नियमों में प्रयुक्त ऐसे शब्द और अभिव्यक्तियाँ, जो परिभाषित नहीं हैं, किन्तु संहिता में परिभाषित हैं, उनके अर्थ संहिता में उनके लिए निर्दिष्ट किए गए उनके संबंधित अर्थ ही होंगे।

3. संहिता के अंतर्गत औद्योगिक प्रतिष्ठानों के कतिपय प्राधिकारियों और अधिकारियों के निर्देश— (1) विधानमंडल रहित संघ राज्य क्षेत्र के संबंध में किसी औद्योगिक विवाद के संबंध में केंद्र सरकार या भारत सरकार के निर्देश को ऐसे संघ राज्य क्षेत्र के प्रशासक के निर्देश के रूप में समझा जाएगा, और जिसके लिए उपयुक्त सरकार केंद्र सरकार है; और मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), उप श्रम आयुक्त (केंद्रीय), क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) और सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) के निर्देश को उस संघ राज्य क्षेत्र के प्रशासक द्वारा उस निमित्त नियुक्त संबंधित उपयुक्त प्राधिकारी के निर्देश के रूप में समझा जाएगा।

(2) इन नियमों के प्रयोजनों के लिए, धारा 2 के खंड (ड) के संदर्भ में, यह विनिर्दिष्ट किया जाता है कि—

(क) किसी ऐसे उद्योग के संबंध में, जो उपखंड (ii) में निर्दिष्ट उद्योग नहीं है, जो केन्द्र सरकार के किसी मंत्रालय या विभाग या किसी राज्य सरकार द्वारा या उसके प्राधिकार के अधीन चलाया जाता है, उस औद्योगिक प्रतिष्ठान का प्रभारी-अधिकारी उस प्रतिष्ठान के संबंध में नियोक्ता होगा; और

(ख) केन्द्र सरकार के किसी मंत्रालय या विभाग द्वारा या उसके प्राधिकार के अधीन चलाए जाने वाले रेलवे से संबंधित उद्योग के संबंध में,—

(i) किसी आंचलिक रेलवे के किसी प्रतिष्ठान के मामले में, आकस्मिक कामगार को छोड़कर, नियमित रेलवे कर्मचारियों के संबंध में, उसका महाप्रबंधक, नियोक्ता होगा;

(ii) किसी आंचलिक रेलवे के किसी स्वतंत्र प्रतिष्ठान के मामले में, आकस्मिक कामगार को छोड़कर नियमित रेलवे कर्मचारियों के संबंध में उस प्रतिष्ठान का प्रभारी-अधिकारी, नियोक्ता होगा; और

(iii) किसी आंचलिक रेलवे या किसी आंचलिक रेलवे के किसी अन्य स्वतंत्र रेलवे प्रतिष्ठान में नियोजित आकस्मिक कामगार के संबंध में प्रभारी-जिला अधिकारी या मंडल कार्मिक अधिकारी या कार्मिक अधिकारी, जैसा भी मामला हो, नियोक्ता होगा।

4. समझौता ज्ञापन - (1) सुलह की कार्यवाही के दौरान किया गया समझौता या नियोक्ता और कर्मचारी के बीच सुलह की कार्यवाही के अलावा किसी अन्य तरीके से किया गया लिखित समझौता, **प्रपत्र I** में होगा।

(2) समझौते पर हस्ताक्षर किए जाएंगे,—

(क) नियोक्ता द्वारा या उसके प्राधिकृत अभिकर्ता द्वारा, या जहां नियोक्ता कोई निगमित कंपनी या अन्य निगमित निकाय है, वहां ऐसी कंपनी या ऐसे अन्य निगमित निकाय के अभिकर्ता, प्रबंधक या अन्य प्रधान अधिकारी द्वारा; और

(ख) कामगारों की ओर से, ट्रेड यूनियन के निम्नलिखित किसी पदाधिकारियों द्वारा, अर्थात्:—

(i) अध्यक्ष; या

(ii) उपाध्यक्ष; या

(iii) सचिव (महासचिव सहित); या

(iv) संयुक्त सचिव; या

(v) ट्रेड यूनियन का कोई अन्य पदाधिकारी जिसे यूनियन के अध्यक्ष और सचिव द्वारा इस निमित्त प्राधिकृत किया गया हो; या

(vi) इस प्रयोजन के लिए आयोजित कामगारों की बैठक में इस संबंध में विधिवत् प्राधिकृत कामगारों के पांच प्रतिनिधि।

(3) किसी कामगार और नियोक्ता के बीच औद्योगिक विवाद की स्थिति में, समझौते पर नियोक्ता और संबंधित कामगार द्वारा हस्ताक्षर किए जाएंगे।

(4) जहां सुलह की कार्यवाही के दौरान समझौता हो जाता है, वहां समझौता अधिकारी, विवाद के पक्षकारों द्वारा हस्ताक्षरित समझौता ज्ञापन की एक प्रति के साथ केन्द्र सरकार को इसकी रिपोर्ट भेजेगा।

(5) जहां नियोक्ता और उसके कामगार के बीच, सुलह की कार्यवाही की प्रक्रिया के अलावा किसी अन्य तरीके से समझौता हो जाता है, तो समझौते के पक्षकार संयुक्त रूप से उसकी एक प्रति इलेक्ट्रॉनिक रूप से या स्पीड पोस्ट या पंजीकृत डाक द्वारा संबंधित उप मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) और समझौता अधिकारी को भेजेंगे।

(6) सुलह अधिकारी अपने अधिकारक्षेत्र के अंतर्गत आने वाले क्षेत्र में औद्योगिक विवादों के संबंध में संहिता के अंतर्गत किए गए सभी समझौतों को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा बनाए गए रजिस्टर में दर्ज करेगा।

(7) उप-नियम (6) में निर्दिष्ट रजिस्टर में क्रम संख्या, उद्योग का नाम, समझौते के पक्षकार, समझौते की तारीख, टिप्पणियां और यह जानकारी कि क्या समझौता, समझौता अधिकारी के हस्तक्षेप के बाद या आपसी बातचीत से हुआ था, सहित ब्यौरे शामिल होंगे:

बशर्ते कि समझौते पर सुलह अधिकारी के हस्ताक्षर आवश्यक नहीं होंगे, जहां समझौते का करार, सुलह के बाहर किया गया हो:

बशर्ते यह भी कि इस नियम की कोई बात किसी कामगार या कामगारों या ट्रेड यूनियन और किसी नियोक्ता के बीच पारस्परिक रूप से सहमत शर्तों पर समझौते को प्रतिषिद्ध नहीं करेगी और ऐसा समझौता **प्रपत्र I** के अलावा किसी अन्य प्रारूप में हो सकता है।

अध्याय II

द्वि-पक्षीय मंच

5. कार्य समिति, इसका गठन और उससे संबंधित मामले।—

(1) **कार्य समिति का गठन:** प्रत्येक नियोक्ता, जिसके संबंध में धारा 3 की उप-धारा (1) के अधीन केन्द्र सरकार द्वारा आदेश किया गया है, नियोक्ता और कामगारों के बीच सौहार्द और अच्छे संबंधों को सुरक्षित और संरक्षित करने के लिए उपाय करने और इस उद्देश्य से, इस नियम में विनिर्दिष्ट तरीके से, सामान्य हित या सरोकार के मामलों पर टिप्पणी करने के लिए, तत्काल एक कार्य समिति (यहां इसके पश्चात् इस नियम में समिति के रूप में संदर्भित) का गठन करेगा।

(2) **सदस्यों की संख्या:** (i) समिति के सदस्यों की संख्या इस प्रकार निर्धारित की जाएगी कि औद्योगिक प्रतिष्ठान में और उसके अनुभागों, दुकानों या विभागों में लगे कामगारों की विभिन्न श्रेणियों, समूहों और वर्गों को प्रतिनिधित्व मिल सके।

(ii) समिति के सदस्यों की कुल संख्या बीस से अधिक नहीं होगी।

(iii) समिति में कामगारों के प्रतिनिधियों की संख्या, उसमें नियोक्ता के प्रतिनिधियों की संख्या से कम नहीं होगी।

बशर्ते कि जिस औद्योगिक प्रतिष्ठान में महिला कामगार नियोजित हैं, वहां कार्य समिति में महिला कामगारों का पर्याप्त प्रतिनिधित्व होगा और ऐसा प्रतिनिधित्व औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित कुल कामगारों में महिला कामगारों के अनुपात से कम नहीं होगा।

(3) **नियोक्ता का प्रतिनिधित्व:** इस नियम के उपबंधों के अधीन, समिति में नियोक्ता के प्रतिनिधि, नियोक्ता द्वारा नामित किए जाएंगे और जहां तक संभव हो, वे औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्यकरण से सीधे संपर्क में रहने वाले या उससे संबद्ध अधिकारी होंगे।

(4) **ट्रेड यूनियन के साथ परामर्श:** जहां औद्योगिक प्रतिष्ठान के कामगार किसी पंजीकृत ट्रेड यूनियन या ट्रेड यूनियनों के सदस्य हैं, वहां नियोक्ता ऐसे पंजीकृत ट्रेड यूनियन या ट्रेड यूनियनों से लिखित रूप में उसे सूचित करने के लिए कहेगा कि--

(क) ऐसे कामगारों की संख्या जो पंजीकृत ट्रेड यूनियन या ट्रेड यूनियनों के सदस्य हैं; और

(ख) यदि नियोक्ता के पास यह विश्वास करने का कारण है कि पंजीकृत ट्रेड यूनियन या ट्रेड यूनियनों द्वारा उसे दी गई सूचना झूठी है, तो वह ऐसे पंजीकृत ट्रेड यूनियन या ट्रेड यूनियनों को सूचित करने के पश्चात् मामले को क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) को भेज सकता है, जो पक्षों को सुनने के बाद मामले का निर्णय करेगा और उसका निर्णय अंतिम होगा।

(5) **कर्मकार प्रतिनिधियों का समूह:** उप-नियम (4) के अधीन मांगी गई सूचना के प्राप्त होने पर, नियोक्ता निम्नलिखित तरीके से समिति के लिए कर्मकार प्रतिनिधि के चयन की व्यवस्था करेगा, अर्थात्:--

(क) धारा 14 की उप-धारा (2) या उप-धारा (3) के अधीन वार्ताकारी यूनियन के मामले में, ऐसा वार्ताकारी यूनियन समिति के लिए कर्मकार प्रतिनिधियों को नामित करेगा;

(ख) धारा 14 की उप-धारा (4) के अधीन वार्ताकारी परिषद के मामले में, नामांकन इस प्रकार किया जाएगा कि वार्ताकार परिषद में प्रतिनिधित्व करने वाले प्रत्येक पंजीकृत ट्रेड यूनियन का समिति में प्रतिनिधित्व उस औद्योगिक प्रतिष्ठान के उन कर्मकारों की संख्या के अनुपात में होगा जो ऐसे ट्रेड यूनियन के सदस्य हैं;

(ग) जहां खंड (क) और (ख) में निर्दिष्ट मान्यताप्राप्त कोई वार्ताकारी यूनियन या वार्ताकारी परिषद नहीं है, वहां औद्योगिक प्रतिष्ठान के कामगार आपस में से समिति के कामगार प्रतिनिधियों का चुनाव करेंगे:

बशर्ते कि नियोक्ता, सूचना प्रौद्योगिकी अनुप्रयोग, ऑनलाइन प्लेटफ़ॉर्म या ऐसे अन्य प्लेटफ़ॉर्म पर चुनाव प्रक्रिया का आयोजन करने के लिए एक इलेक्ट्रॉनिक प्लेटफ़ॉर्म पर नियोजित कर सकता है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि इस खंड के अंतर्गत समिति के लिए कामगारों के प्रतिनिधियों का चुनाव कैसे किया जाएगा:

बशर्ते यह भी कि जहां कोई पंजीकृत ट्रेड यूनियन उप-नियम (4) के अधीन मांगी गई सूचना, मांगे जाने की तारीख से एक माह के भीतर प्रस्तुत करने में असफल रहता है, तो ऐसे ट्रेड यूनियन को इस नियम के प्रयोजन के लिए ऐसे माना जाएगा मानो वह अस्तित्व में ही न हो:

बशर्ते यह भी कि जहां नियोक्ता द्वारा उप-नियम (4) के अधीन कोई निर्देश दिया गया है, वहां उससे संबंधित कर्मकार के प्रतिनिधि को चुनने की प्रक्रिया, संबंधित क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) का निर्णय प्राप्त होने पर की जाएगी।

(6) निर्वाचन क्षेत्र: यदि नियोक्ता उचित समझे तो वह निर्देश दे सकता है कि कामगार, समूहों, अनुभागों, दुकानों या विभागों के माध्यम से मतदान करेंगे।

(7) चुनाव के लिए उम्मीदवारों की अर्हता: कोई भी कामगार, जिसकी आयु उन्नीस वर्ष से कम न हो और जिसने औद्योगिक प्रतिष्ठान में कम से कम एक वर्ष की सेवा की हो, यदि इस नियम में यथाउपबंधित, नामित किया गया हो, तो वह समिति के कामगार प्रतिनिधि के रूप में चुनाव के लिए उम्मीदवार हो सकता है:

बशर्ते कि ऐसी सेवा अर्हता किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रथम चुनाव पर लागू नहीं होगी, जो एक वर्ष से कम समय से अस्तित्व में है।

स्पष्टीकरण - इस उप-नियम के प्रयोजनों के लिए, कोई कामगार जिसने एक ही नियोक्ता के दो या अधिक औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कम से कम एक वर्ष तक निरन्तर सेवा की है, यह समझा जाएगा कि उसने इसमें विनिर्दिष्ट सेवा अर्हता पूरी कर ली है।

(8) मतदाताओं के लिए अर्हता: सभी कामगार जिनकी आयु अठारह वर्ष से कम नहीं है और जिन्होंने औद्योगिक प्रतिष्ठान में कम से कम छह महीने की निरन्तर सेवा की है, समिति के कामगार प्रतिनिधि के चुनाव में मतदान करने के हकदार होंगे।

स्पष्टीकरण - इस उप-नियम के प्रयोजनों के लिए, कोई कामगार जिसने एक ही नियोक्ता के दो या अधिक औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कम से कम छह माह की निरन्तर सेवा की है, यह समझा जाएगा कि उसने इसमें विनिर्दिष्ट सेवा अर्हता पूरी कर ली है।

(9) चुनाव के लिए कार्यक्रम का निर्धारण: (i) नियोक्ता, समिति के कामगार प्रतिनिधियों के रूप में चुनाव के लिए उम्मीदवारों से नामांकन प्राप्त करने की अंतिम तारीख के रूप में तारीख निर्धारित करते समय अन्य अपेक्षित विवरणों के साथ नामांकन दाखिल करने के लिए कम से कम तीन कार्य दिवसों की न्यूनतम समय अवधि प्रदान करेगा।

(ii) खंड (i) में निर्दिष्ट चुनाव कराने के लिए नियोक्ता द्वारा निर्धारित तारीख नामांकन प्राप्त करने की अंतिम तारीख के तीन दिन से पहले और पंद्रह दिन के बाद नहीं होगी।

(iii) उप-नियम (i) के अंतर्गत निर्धारित की गई चुनाव की तारीख, संबंधित कामगारों को कम से कम सात दिन पहले अधिसूचित की जाएगी और ऐसी सूचना, जिसमें निर्वाचित होने वाली सीटों की संख्या निर्दिष्ट की जाएगी, औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर चिपका दी जाएगी और कामगारों के बीच पर्याप्त प्रचार किया जाएगा।

(10) चुनाव के लिए उम्मीदवारों का नामांकन: (i) समिति में कामगार प्रतिनिधि के रूप में निर्वाचन के लिए प्रत्येक नामांकन, नियोक्ता द्वारा उपलब्ध कराए जाने वाले नामांकन पत्र पर किया जाएगा तथा नियोक्ता द्वारा उसकी प्रतियां, आवश्यकता पड़ने पर कामगारों को उपलब्ध कराई जाएंगी।

(ii) उप-नियम (10) में निर्दिष्ट प्रत्येक नामांकन पत्र उस उम्मीदवार द्वारा हस्ताक्षर किया जाएगा, जिससे वह संबंधित है और उस समूह, अनुभाग, दुकान या विभाग से संबंधित कम से कम दो अन्य मतदाताओं द्वारा सत्यापित किया जाएगा, जिसका प्रतिनिधित्व निर्वाचन चाहने वाला अभ्यर्थी करता है, और उसे नियोक्ता को दिया जाएगा।

(11) नामांकन पत्रों की जांच: (i) नामांकन पत्र दाखिल करने के लिए निर्धारित अंतिम दिन के अगले दिन, नियोक्ता द्वारा उम्मीदवारों और सत्यापन करने वाले व्यक्तियों की उपस्थिति में नामांकन पत्रों की जांच की जाएगी और जो नामांकन वैध नहीं होंगे उन्हें अस्वीकार कर दिया जाएगा।

(ii) किसी नामांकन पत्र को उप-नियम (11) के अधीन वैध नहीं माना जाएगा, यदि--

(क) नामित उम्मीदवार उपनियम (7) के अधीन उम्मीदवार होने के लिए अपात्र है; या

(ख) उप-नियम (10) की अपेक्षाओं का अनुपालन नहीं किया गया है :

बशर्ते कि जहां कोई उम्मीदवार या सत्यापनकर्ता व्यक्ति, जांच के समय उपस्थित होने में असमर्थ हो, तो वह इस प्रयोजन के लिए विधिवत् प्राधिकृत नामिती को भेज सकेगा।

(12) उम्मीदवार का नाम वापस लेना: कोई भी उम्मीदवार जिसका निर्वाचन के लिए नामांकन स्वीकार कर लिया गया है, नामांकन पत्रों की जांच पूरी होने के 48 घंटे के भीतर अपना नाम वापस ले सकता है।

(13) चुनाव में मतदान: (i) यदि समिति के कामगार प्रतिनिधि के रूप में चुनाव के लिए वैध रूप से नामांकित उम्मीदवारों की संख्या सीटों की संख्या के बराबर है, तो ऐसे उम्मीदवारों को तुरंत विधिवत निर्वाचित घोषित किया जाएगा।

(ii) जहां किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में समिति के कामगार प्रतिनिधि के रूप में निर्वाचन के लिए वैध रूप से नामांकित उम्मीदवारों की संख्या, उसे आवंटित सीटों की संख्या से अधिक है, वहां मतदान निर्वाचन के लिए नियत दिन पर होगा।

(14) समिति के पदाधिकारी: (i) समिति के पदाधिकारियों में एक अध्यक्ष, एक उपाध्यक्ष, एक सचिव और एक संयुक्त सचिव होगा।

(ii) नियोक्ता द्वारा समिति का अध्यक्ष समिति के नियोक्ता के प्रतिनिधियों में से नामित किया जाएगा और वह, जहां तक संभव हो, औद्योगिक प्रतिष्ठान का प्रमुख होगा।

(iii) उपाध्यक्ष का चुनाव कामगारों का प्रतिनिधित्व करने वाली समिति के सदस्यों द्वारा अपने बीच से किया जाएगा:

बशर्ते कि उपाध्यक्ष के चुनाव में मत बराबर होने की स्थिति में मामले का निर्णय लॉटरी द्वारा किया जाएगा।

(i) समिति के सचिव और संयुक्त सचिव का चुनाव प्रत्येक वर्ष किया जाएगा।

(v) समिति सचिव और संयुक्त सचिव का चुनाव करेगी, बशर्ते कि जहां सचिव का चुनाव नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों में से किया जाता है, वहीं संयुक्त सचिव का चुनाव कामगारों के प्रतिनिधियों में से किया जाएगा और इसके विपरीत:

बशर्ते कि सचिव या संयुक्त सचिव का पद, जैसा भी मामला हो, नियोक्ता या कामगारों के किसी प्रतिनिधि द्वारा लगातार तीन वर्षों तक धारण नहीं किया जाएगा:

बशर्ते यह भी कि नियोक्ता के प्रतिनिधि सचिव या संयुक्त सचिव, जैसा मामला हो, के चुनाव में भाग नहीं लेंगे और केवल कामगारों के प्रतिनिधि ही सचिव या संयुक्त सचिव के पद के लिए चुनाव में मतदान करने के हकदार होंगे:

बशर्ते यह भी कि इस उप-नियम के अधीन चुनाव में मतों की बराबरी की स्थिति में, मामले का निर्णय लॉटरी द्वारा किया जाएगा।

(15) पदावधि: (i) आकस्मिक रिक्ति को भरने के लिए चुने गए सदस्य को छोड़कर समिति के सदस्यों की पदावधि तीन वर्ष होगी।

(ii) आकस्मिक रिक्ति को भरने के लिए चुना गया प्रत्येक सदस्य अपने पूर्ववर्ती के कार्यकाल की शेष अवधि के लिए पद धारण करेगा।

(iii) यदि कोई सदस्य समिति से अनुमति प्राप्त किए बिना समिति की लगातार तीन बैठकों में उपस्थित नहीं होता है तो उसकी सदस्यता जब्त कर ली जाएगी।

(16) रिक्तियां : यदि कामगार का प्रतिनिधि, उप-नियम (15) के खंड (iii) के अधीन सदस्य नहीं रह जाता है या औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित नहीं रहता है या उसके त्यागपत्र, मृत्यु या अन्यथा की स्थिति में, समिति की शेष अवधि के लिए इस नियम के उपबंधों के अनुसार उसके उत्तराधिकारी का चयन उसी समूह से किया जाएगा जिससे पद खाली करने वाला सदस्य संबंधित था।

(17) सहयोजित करने की शक्ति: समिति को परामर्शी क्षमता में चर्चा के अधीन किसी मामले का विशेष या विशिष्ट ज्ञान रखने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित व्यक्तियों को सहयोजित करने का अधिकार होगा और ऐसा सहयोजित सदस्य वोट देने का हकदार नहीं होगा और केवल उस अवधि के लिए बैठकों में उपस्थित रहेगा, जिसके दौरान विशेष प्रश्न समिति के समक्ष हो।

(18) बैठकें: (i) समिति आवश्यकतानुसार जितनी बार बैठक कर सकेगी, किन्तु तीन माह में एक बार से कम नहीं होगी।

(ii) समिति अपनी पहली बैठक में अपनी स्वयं की प्रक्रिया विनियमित करेगी।

(19) बैठकों आदि के लिए सुविधाएं: (i) नियोक्ता समिति की बैठकें आयोजित करने के लिए आवास उपलब्ध कराएगा तथा समिति और उसके सदस्यों को समिति का कार्य संचालित करने के लिए सभी आवश्यक सुविधाएं भी उपलब्ध कराएगा।

(ii) समिति की बैठक, सामान्यतः किसी भी कार्य दिवस पर संबंधित औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य समय के दौरान होगी तथा बैठक में उपस्थित होने पर कामगारों के प्रतिनिधियों को झूटी पर माना जाएगा।

(iii) समिति का सचिव, अध्यक्ष की पूर्व सहमति से, औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस बोर्ड पर समिति के कार्यों के संबंध में सूचना लगाएगा।

(20) वार्षिक रिटर्न: नियोक्ता, व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य स्थिति दशाएं, 2020 (2020 का 37) के अधीन इस संबंध में बनाए गए नियमों में प्रदान की गई एकीकृत वार्षिक रिटर्न के एक भाग के रूप में समिति के गठन और कामकाज का विवरण प्रस्तुत करेगा।

(21) कार्य समिति का विघटन: केन्द्रीय सरकार या उसकी ओर से प्राधिकृत अधिकारी, ऐसी जांच करने के पश्चात्, जैसा वह उचित समझे, किसी भी समिति को किसी भी समय, लिखित रूप में कारण दर्ज करके एक आदेश द्वारा, यह समाधान हो जाने पर भंग कर सकेगा कि समिति का गठन इस नियम के उपबंधों के अनुसार नहीं किया गया है या कामगारों के प्रतिनिधियों की संख्या के कम से कम दो-तिहाई सदस्य बिना किसी उचित औचित्य के समिति की लगातार तीन बैठकों में उपस्थित होने में विफल रहे हैं या समिति ने किसी अन्य कारण से कार्य करना बंद कर दिया है:

बशर्ते कि जहां समिति इस उप-नियम के अधीन विघटित कर दी जाती है, वहां नियोक्ता और यदि ऐसा अपेक्षित हो, केन्द्र सरकार यथास्थिति ऐसे अधिकारी द्वारा इस नियम के अनुसार समिति का पुनर्गठन करने के लिए कदम उठा सकेगी।

6. शिकायत निवारण समिति के लिए नियोक्ताओं और कामगारों में से सदस्यों का चयन .-- (1) बीस या अधिक कामगारों को नियोजित करने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठान में शिकायत निवारण समिति (यहां इसके पश्चात् इस नियम में शिकायत समिति के रूप में संदर्भित) नियोक्ता और कामगारों का प्रतिनिधित्व करने वाले सदस्यों की समान संख्या से मिलकर बनेगी, जो दस से अधिक नहीं होगी।

(2) शिकायत समिति में नियोक्ता के प्रतिनिधि नियोक्ता द्वारा नामित किए जाएंगे और जहां तक संभव हो, वे औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्यकरण से सीधे संपर्क में रहने वाले या उससे संबद्ध अधिकारी, अधिमानतः औद्योगिक प्रतिष्ठान के प्रमुख विभागों के प्रमुख होंगे।

(3) शिकायत समिति में कामगार प्रतिनिधि का चयन निम्नलिखित तरीके से किया जाएगा, अर्थात्:-

(क) जहां धारा 14 की उप-धारा (2) या उप-धारा (3) के अधीन कोई वार्ताकारी यूनियन है, वहां, यथास्थिति, ऐसा वार्ताकारी यूनियन या वार्ताकारी परिषद्, शिकायत समिति में कामगार के प्रतिनिधियों को नामित करेगा;

(ख) धारा 14 की उप-धारा (4) के अधीन वार्ताकारी परिषद् के मामले में, नामांकन इस प्रकार किया जाएगा कि वार्ताकारी परिषद् में प्रतिनिधित्व करने वाले प्रत्येक पंजीकृत ट्रेड यूनियन का प्रतिनिधित्व, शिकायत समिति में औद्योगिक प्रतिष्ठान के उन कामगारों की संख्या के अनुपात में होगा जो ऐसे ट्रेड यूनियन के सदस्य हैं;

(ग) जहां खंड (क) और (ख) में निर्दिष्ट कोई मान्यताप्राप्त वार्ताकारी यूनियन या वार्ताकारी परिषद् नहीं है, वहां औद्योगिक प्रतिष्ठान के कामगार आपस में से शिकायत समिति के कामगार प्रतिनिधियों का चयन करेंगे:

बशर्ते कि नियोक्ता इस खंड के अंतर्गत कामगार प्रतिनिधियों को चुनने के लिए सूचना प्रौद्योगिकी एप्लीकेशन, ऑनलाइन प्लेटफ़ॉर्म या ऐसे अन्य प्लेटफ़ॉर्म पर इलेक्ट्रॉनिक प्लेटफ़ॉर्म नियोजित कर सकता है:

बशर्ते कि शिकायत समिति में महिला कामगारों का पर्याप्त प्रतिनिधित्व होगा और ऐसा प्रतिनिधित्व औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित कुल कामगारों में महिला कामगारों के अनुपात से कम नहीं होगा।

(4) शिकायत समिति के सदस्यों का कार्यकाल तीन वर्ष का होगा।

(5) जहां कोई मान्यता प्राप्त वार्ताकारी यूनियन या वार्ताकारी परिषद् नहीं है और यदि शिकायत समिति में कामगार के प्रतिनिधि के चयन के संबंध में कोई विवाद उत्पन्न होता है, तो मामला संबंधित क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) को भेजा जा सकता है, जो पक्षों को सुनने के पश्चात् मामले का निर्णय करेगा, जिसका निर्णय अंतिम होगा।

7. किसी विवाद के संबंध में पीड़ित कर्मचारी द्वारा शिकायत निवारण समिति के समक्ष आवेदन दायर किया जाना-- (1) कोई भी पीड़ित कर्मचारी अपनी शिकायत और विवाद का उल्लेख करते हुए शिकायत निवारण समिति के समक्ष आवेदन दायर कर सकता है, जिसमें उसका नाम, पदनाम, कर्मचारी कोड या टोकन नंबर, विभाग जहां वह तैनात है, वर्षों में उसकी सेवा की अवधि, कर्मचारी की श्रेणी, पत्राचार के लिए पता, संपर्क नंबर, शिकायतों का ब्यौरा और उसके लिए मांगी गई राहत का विवरण दिया गया हो।

(2) उप-नियम (1) में संदर्भित आवेदन, इलेक्ट्रॉनिक तरीके से या किसी और तरीके से भेजा जा सकता है।

(3) उप-नियम (1) में संदर्भित आवेदन, ऐसे विवाद का कारण बनने की तारीख से एक वर्ष के अंदर फाइल किया जाएगा।

8. शिकायत निवारण समिति के निर्णय के विरुद्ध सुलह अधिकारी को शिकायत के समाधान हेतु आवेदन दाखिल करने का तरीका.—

कोई भी कर्मचारी जो शिकायत निवारण समिति के निर्णय से व्यथित है या जिसकी शिकायत का समाधान उक्त समिति द्वारा आवेदन प्राप्त होने के तीस दिनों के भीतर नहीं किया जाता है, वह श्रम और रोजगार मंत्रालय के नामित पोर्टल पर ऑनलाइन या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा या व्यक्तिगत रूप से, शिकायत निवारण समिति के निर्णय की तिथि से साठ दिनों की अवधि के भीतर या उस तिथि से जिसको धारा 4 की उपधारा (6) में निर्दिष्ट अवधि समाप्त होती है, जैसा भी मामला हो, उस ट्रेड यूनियन के माध्यम से सुलह अधिकारी को आवेदन दाखिल कर सकता है, जिसका वह सदस्य है:

बशर्ते कि पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट या व्यक्तिगत रूप से ऐसे आवेदन की मैन्युअल प्राप्ति के मामले में, सुलह अधिकारी इसे डिजिटाइज़ करेगा और ट्रेड यूनियन और कर्मचारी को सूचना देते हुए आवेदन के विवरण को ऑनलाइन प्रणाली में दर्ज करेगा।

अध्याय III

ट्रेड यूनियन

9. ट्रेड यूनियन अथवा वार्ताकारी यूनियन को मान्यता देने की रीति:-

(1.) धारा 14 की उप-धारा (1) के अंतर्गत औद्योगिक में नियोजित कामगारों के लिए वार्ताकारी यूनियन या वार्ताकारी परिषद और नियोक्ता के बीच वार्ता के मामले:- कामगारों से संबंधित जिन मामलों पर धारा 14 की उप-धारा (1) के अंतर्गत औद्योगिक स्थापना के नियोक्ता के साथ वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी परिषद वार्ता करेगी उनका उल्लेख निम्नानुसार है, नामत:-

(i) कामगारों के ग्रेडों और वर्गों का श्रेणीकरण;

(ii) औद्योगिक स्थापना में लागू स्थायी आदेशों के अंतर्गत नियोक्ता द्वारा पारित आदेश,

(iii) वेतन अवधि, महंगाई भत्ता, बोनस, वेतन वृद्धि, परम्परागत छूट या विशेषाधिकार, प्रतिपूरक तथा अन्य भत्तों सहित कामगारों का वेतन,

(iv) कामगारों के कार्य घंटे, उनके विधाम दिवस, सप्ताह में कार्य दिवसों की संख्या, विधाम अंतराल, पालियों की कार्यशीलता:

(v) वेतन महित छुट्टी और अवकाश,

(vi) पदोन्नति एवं स्थानांतरण नीति और अनुशासनिक कार्य विधि:

(vii) कामगारों के लिए कार्टर आवंटन निधि:

(viii) सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं और संबंधी मानक:

(ix) सेवा की शर्तों और रोजगार के निबंधन से संबंधित अन्य विषय जो पूर्वोक्त खंडों में शामिल नहीं हैं; और

(x) औद्योगिक स्थापना के नियोक्ता तथा वार्ताकारी यूनियन वा परिषद के बीच सहमत अन्य कोई विषय।

(2.) धारा 14 की उप-धारा 2 के अंतर्गत कामगारों की एक मात्र वार्ताकारी यूनियन के रूप में कामगारों की पंजीकृत एकल यूनियन को मान्यता देने का मापदंड जहां पर किसी औद्योगिक स्थापना में केवल एक पंजीकृत यूनियन काम कर रही है जिसके औद्योगिक स्थापना में नियोजित कुल कामगारों के कम से कम तीस प्रतिशत सदस्य हैं तब ऐसे औद्योगिक स्थापना का नियोक्ता ऐसी ट्रेड यूनियन को कामगारों की एक मात्र वार्ताकारी यूनियन के रूप में मान्यता देगा।

(3.) धारा 14 की उप-धारा (3) और (4) के अंतर्गत औद्योगिक स्थापना में ट्रेड यूनियनों की सदस्यता के सत्यापन की रीति- (i)(क) केंद्र सरकार औद्योगिक स्थापना में ट्रेड यूनियनों की सदस्यता के सत्यापन के उद्देश्य के लिए एक सत्यापन अधिकारी (इस नियम में इसे इसके बाद सत्यापन अधिकारी के रूप में उल्लेख किया गया है) नियुक्त करेगी जिसका औद्योगिक स्थापना में किसी भी ट्रेड यूनियन में कोई हित नहीं होगा जिसकी सदस्यता का सत्यापन उसके द्वारा किया जाना है।

यह उपबंध किया जाता है कि वार्ताकारी यूनियन या वार्ताकारी परिषद, जैसी भी स्थिति हो, को मान्यता देने की प्रक्रिया संहिता के अंतर्गत नियोक्ता द्वारा मान्यता प्राप्त वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी परिषद, जैसा भी मामला हो, की मौजूदा मान्यता अवधि की समय सीमा की समाप्ति के तीन महीने से पहले शुरू की जाएगी।

(ख) सत्यापन अधिकारी सदस्यता सत्यापन के कार्य की मात्रा के आधार पर अपनी सहायता के लिए अतिरिक्त सत्यापन अधिकारियों की सेवा का उपयोग कर सकता है।

(ग) सत्यापन अधिकारी केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित समय सीमा में औद्योगिक स्थापना में सदस्यता सत्यापन का कार्य करेगा:

(ii) औद्योगिक स्थापना का नियोक्ता खंड (i) के अंतर्गत ट्रेड यूनियन की सदस्यता के सत्यापन के संबंध में व्यय का बहान और व्यवस्था करेगा।

(iii) (क) जो ट्रेड यूनियन ने निम्नलिखित शर्तों को पूरा करेंगी, वे पहले औद्योगिक स्थापना के नियोलता को कामगारों की वार्ताकार यूनियन अथवा वार्ताकारी परिषद के प्रतिनिधियों जैसा मामला हो की प्रास्थिति की स्वीकृति के लिए आवेदन करेंगी नामत:-

ऐसी यूनियन के पास ट्रेड यूनियन अधिनियम, 1926 अथवा औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020) का 35) जैसी भी स्थिति हो, के अंतर्गत, वैध पंजीकरण होना चाहिए, और

(ख) ट्रेड यूनियन में मान्यता के आवेदन के साथ पंजीकरण प्रमाण-पत्र की प्रति, सदस्यों की सूची की प्रति, सदस्यता विवरण और ट्रेड यूनियन पंजीकार के पास जमा कराई गई ट्रेड यूनियन की नवीनतम वार्षिक विवरणी की प्रति और अन्य कोई संगत प्रलेख, लगाने होंगे जिसे ट्रेड यूनियन अपने दावे के समर्थन में प्रस्तुत करना चाहती है।

(iv) (क) यदि संहिता के अंतर्गत वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी परिषद, जैसी भी स्थिति हो, मठित की गई है तो औद्योगिक स्थापना का नियोक्ता, वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी परिषद, जैसी भी स्थिति हो, के पदाधिकारी के कार्यकाल की समाप्ति से पहले पर्याप्त रूप से समय से पहले लेकिन वह अवधि तीन महीने में अधिक न हो, वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी परिषद, जैसी भी स्थिति हो, के पदाधिकारी के कार्यकाल की समाप्ति में पहले कार्रवाई शुरू करेगा:

(ख) ट्रेड यूनियनों की सदस्यता के सत्यापन के प्रयोजनार्थ तारीख की गणना औद्योगिक स्थापना के सत्यापन अधिकारी द्वारा निर्धारित की जाएगी;

(ग) स्थापना का नियोक्ता ट्रेड यूनियनों द्वारा प्रस्तुत किए गए प्रलेखों और अभिलेखों को सत्यापन अधिकारी के पास भेजेगा;

(घ) प्रलेखों और अभिलेखों के प्राप्त होने पर सत्यापन अधिकारी ट्रेड यूनियन के पंजीकरण की प्रास्थिति और संबंधित मामलों को अभिनिश्चित करने के लिए ट्रेड यूनियन द्वारा प्रस्तुत किए गए अभिलेखों या प्रलेखों की जांच करेगा;

(ङ) सत्यापन अधिकारी औद्योगिक स्थापना के नियोक्ता और सभी प्रतिभागी यूनियनों के प्रतिनिधियों के साथ गुप्त मतदान के माध्यम से ट्रेड यूनियनों की सदस्यता के सत्यापन की प्रक्रिया के बारे में निर्णय करने के लिए बैठक आयोजित करेगा,

(च) नियोक्ता सत्यापन अधिकारी के परामर्श से सूचना औद्योगिकी अनुप्रयोग, ऑनलाइन प्लेटफार्म या इसी प्रकार की प्लेट फार्म पर चुनाव प्रक्रिया कराने के लिए इलैक्ट्रॉनिक प्रक्रिया का उपयोग कर सकता है।

(4). गुप्त मतदान के माध्यम से ट्रेड यूनियनों की सदस्यता का सत्यापन-(i) सत्यापन अधिकारी वास्तविक मतदान की तारीख से कम से कम 60 दिन पहले निम्नलिखित पर निर्णय करने के लिए औद्योगिक स्थापना में कार्यरत सभी पंजीकृत ट्रेड यूनियनों के प्रतिनिधियों की एक बैठक आयोजित करेगा -

(क) मतदाता सूची का प्रकाशन:

(ख) मतदान की तारीख, समय, विधि, मतदान का स्थान;

(ग) मतगणना की तारीख, समय और गणना स्थान; और

(घ) गुप्त मत से संबंधित अन्य नीति

(ii) सत्यापन अधिकारी बैठक के कार्यवृत्त को तैयार कराएगा और सभी प्रतिभागी ट्रेड यूनियनों से हस्ताक्षर कराएगा। सभी प्रतिभागी ट्रेड यूनियनों को इसी बैठक में निशान आवंटित किए जाएंगे। यदि तारीख, समय, मतदान की विधि, मतदान के स्थान, निशान के आवंटन, गणना की तारीख, समय और स्थान तथा इसी प्रकार के विषयों पर बैठक में कोई निर्णय नहीं लिया जाता है तब सत्यापन अधिकारी का निर्णय और वह ऐसे गुप्त मतदान की समय सूची, कार्यक्रम कार्य विधि को प्रकाशित करेगा;

(iii) सभी कामगार, जिनके नाम गणना की तारीख में औद्योगिक स्थापना के मस्टर रोल पर लिखे गए हैं, अपना वोट देने के लिए पात्र होंगे,

(iv) (4) मतदाता सूची खंड (iii) में सदर्भित मस्टर रोल पर लिखे गए कामगारों के नामों के आधार पर औद्योगिक स्थापना के नियोक्ता द्वारा तैयार की जाएगी और मतदाता सूची में कामगार का नाम, पिता का नाम, पदनाम, विशिष्ट पहचान संख्या (यूएन) यदि कोई है, और कामगार की तैनाती का स्थान का उल्लेख होगा। अंतिम मतदाता सूची का प्रकाशन नियोक्ता द्वारा सत्यापन अधिकारी का अनुमोदन लेने के पश्चात किया जाएगा और उसे औद्योगिक स्थापना के प्रवेश द्वार पर नोटिस बोर्ड और वेबसाइट, यदि है तो, पर प्रदर्शित किया जाएगा। इस मतदाता सूची की एक प्रति प्रतिभागी ट्रेड यूनियनों को दस्ती द्वारा या पंजीकृत डाक द्वारा अथवा इलैक्ट्रॉनिक साधन के द्वारा भेजी जाएगी,

(v) सत्यापन अधिकारी, सूची को अंतिम रूप दिए जाने के दो दिन के अंदर प्रतिभागी ट्रेड यूनियनों के नाम की सूची और उनको आबंटित निशान, औद्योगिक स्थापना के प्रवेश द्वार पर नोटिस बोर्ड और वेबसाइट, यदि है तो, पर प्रदर्शित करेगा:

(vi) मतदान और वोटों की गिनती सत्यापन अधिकारी के पर्यवेक्षण में सत्यापन अधिकारी द्वारा निर्धारित तारीख, समय और स्थान पर की जाएगी और गिनती के दौरान सभी प्रतिभागी ट्रेड यूनियनों के एजेंटों को उपस्थित रहने की अनुमति होगी;

(vii) वोटों की अंतिम गिनती होने के बाद सत्यापन अधिकारी द्वारा परिणाम घोषित किया जाएगा। परिणाम शीट में चुनाव में सभी प्रतिभागी ट्रेड यूनियनों के नामों, डाले गए वोटों की कुल संख्या और प्रत्येक ट्रेड यूनियन, जिसने चुनाव में भाग लिया है, के पक्ष में डाले गए वोटों की संख्या का उल्लेख होगा:-

(5). **नियोक्ता को सत्यापन रिपोर्ट प्रस्तुत करना** - सत्यापन अधिकारी, औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता को परिणाम-शीट साथ सत्यापन रिपोर्ट प्रस्तुत करेंगे।

(6). **वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद के घटक के रूप में ट्रेड यूनियन को मान्यता प्रदान करना** -(i) सत्यापन अधिकारी द्वारा प्रस्तुत की गई सत्यापन रिपोर्ट के आधार पर औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता, ट्रेड यूनियन को संहिता की धारा 14 की उप धारा (3) या उप धारा (4) जैसा भी मामला हो, के प्रावधानों के अनुसार वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद के घटक के रूप में मान्यता प्रदान करेगा।

(ii) वार्ताकारी यूनियन वार्ताकार परिषद के रूप में मान्यता, मान्यता या गठन की तारीख से तीन वर्षों तक वैध होगी अथवा ऐसी आगामी किसी अवधि तक, कुल 5 वर्ष से अनधिक अवधि के लिए, जैसाकि नियोक्ता और वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद मान्यता, जैसा भी मामला हो, आपस में निर्णय करें, वैध होगी।

(7). धारा 14 की उप-धारा (7) के अंतर्गत किसी वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषदों को औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा प्रदान की जाने वाली सुविधाएँ किमी औद्योगिक प्रतिष्ठान में, जहाँ एक वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद है, जैसा भी मामला हो, ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता, वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद, जैसा भी मामला हो, को निम्नलिखित सुविधाएं प्रदान करेंगे, अर्थात:-

- (i) वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद जैसा भी मामला हो, की गतिविधियों से संबंधित सूचना प्रदर्शित करने के प्रयोजनार्थ नोटिस बोर्ड,
- (ii) अनुसूची के अनुसार वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद जैसा भी मामला हो, द्वारा चर्चा करने हेतु आयोजन स्थल और अपेक्षित सुविधाएं एवं औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता तथा वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद जैसा भी मामला हो, के बीच निपटान किए जाने हेतु कार्यसूची;
- (iii) वार्ताकार संघ के सदस्यों या वार्ताकार परिषद के घटकों, जैसा भी मामला हो, के बीच चर्चा के लिए आयोजन स्थल और आवश्यक सुविधाएं;
- (iv) कामगारों की कामकाजी परिस्थितियों से संबंधित मामलों का पता लगाने के प्रयोजनार्थ औद्योगिक प्रतिष्ठान में वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद जैसा भी मामला हो, के पदाधिकारियों के प्रवेश की सुविधा,
- (v) औद्योगिक स्थापना का नियोक्ता कामगार की लिखित महमति के आधार पर ट्रेड यूनियनों के सदस्यों के अंशदान की कटौती करेगा;

(vi) जब वार्ताकार संघ या वार्ताकार परिषद जैसा भी मामला हो, के पदाधिकारी नियोक्ता और ऐसे पदाधिकारियों के बीच सहमत कार्यक्रम के अनुसार नियोक्ता के साथ बैठके आयोजित करते हैं, तब ऐसे नियोजित पदाधिकारियों को काम पर होने के रूप में माना जाएगा; और

(vii) औद्योगिक प्रतिष्ठान, जिसमें तीन सौ या उससे अधिक कामगार हैं, के नियोक्ता वार्ताकार संघ वा वार्ताकार परिषद के जैसा भी मामला हो, को उपयुक्त कार्यालय स्थल के साथ आवश्यक सुविधाएं प्रदान करेगा।

(8). धारा 22 की उप-धारा (1) के अंतर्गत अधिकरण के समक्ष विवाद के अधिनिर्णयन के लिए आवेदन करने की पद्धति - जहां निम्नलिखित के बीच कोई विवाद उत्पन्न होता है-

(i) किसी एक ट्रेड यूनियन या अन्य के बीच, अथवा

(ii) किसी एक या एक से अधिक कामगारों के बीच, जो ट्रेड यूनियनों के सदस्य हैं और ट्रेड यूनियन के बीच पंजीकरण, प्रशासन अथवा प्रबंधन अथवा ट्रेड यूनियन के पद धारकों के चुनाव के संबंध में, अथवा

(iii) एक या अधिक कामगार जो ट्रेड यूनियन के सदस्य के रूप में नामांकन में वंचित है, अथवा

(iv) जहां विवाद ट्रेड यूनियन के संबंध में है, जो ट्रेड यूनियनों का संघ है और ट्रेड यूनियन द्वारा इस संबंध में प्राधिकृत किसी पद धारक को प्राधिकृत किया गया हो,

तो प्रभावित व्यक्ति: विवाद उत्पन्न होने की तारीख से एक वर्ष के भीतर संबंधित न्यायाधिकरण के समक्ष इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट से **प्रपत्र-II** में आवेदन प्रस्तुत करेगा।

अध्याय IV

स्थायी आदेश

10. मॉडल स्टैंडिंग ऑर्डर्स- माइन सेक्टर, मैन्युफैक्चरिंग सेक्टर और सर्विस सेक्टर में इंडस्ट्रियल एस्टैब्लिशमेंट के संबंध में कोड के उद्देश्यों के लिए मॉडल स्टैंडिंग ऑर्डर वही होंगे जो इन नियमों के साथ जुड़े शेड्यूल- A, B और C में दिए गए हैं।

(1) प्रमाणकर्ता अधिकारी को सूचना अग्रेषित करना -- यदि नियोक्ता अपने औद्योगिक स्थापन या उपक्रम से सुसंगत विषयों के संबंध में धारा 29 में निर्दिष्ट केन्द्र सरकार के आदर्श स्थायी आदेशों को अपनाता है, तो वह संबंधित प्रमाणकर्ता अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से, या व्यक्तिगत रूप से, या स्पीड पोस्ट द्वारा या पंजीकृत डाक द्वारा वह विशिष्ट तारीख सूचित करेगा, जिससे उसके स्थापन या उपक्रम से सुसंगत आदर्श स्थायी आदेशों के उपबंधों को अपनाया गया है।

(2) उप-नियम (1) के अधीन अपनाया गया आदर्श स्थायी आदेश औद्योगिक स्थापन और देश में उसकी सभी इकाइयों पर लागू होगा।

(3) उपनियम (1) के अधीन सूचना प्राप्त होने पर, प्रमाणकर्ता अधिकारी उस औद्योगिक स्थापन जिसने आदर्श स्थायी आदेश को अपनाया है, का ब्यौरा नियम 17 के अधीन रखे गए रजिस्टर में दर्ज करेगा।

(4) जहां प्रमाणकर्ता अधिकारी यह अवलोकन करता है कि औद्योगिक स्थापन, जिसने आदर्श स्थायी आदेशों को अपनाने की सूचना दी है, उन गतिविधियों से भिन्न गतिविधियों में भी लगा हुआ है जिनके लिए आदर्श स्थायी आदेश अपनाए गए हैं, तो वह इस प्रकार अपनाए गए आदर्श स्थायी आदेशों की सूचना प्राप्त होने की तिथि से तीस दिन की अवधि के भीतर ऐसे नियोक्ता को निदेश दे सकता है कि वह अपने औद्योगिक स्थापन के लिए प्रासंगिक कतिपय प्रावधानों को शामिल करने या अपनाने तथा उन प्रासंगिक प्रावधानों को इंगित करने का निदेश दे सकता है तथा ऐसे नियोक्ता को ऐसे निदेश की प्राप्ति की तारीख से तीस दिनों की अवधि के भीतर उनका अनुपालन करने तथा केवल उन प्रावधानों के संबंध में अनुपालन रिपोर्ट भेजने का निदेश दे सकता है, जिनके लिए प्रमाणन अधिकारी ने उन्हें शामिल करने के लिए ऐसा निदेश दिया है।

(5) यदि उप-नियम (1) में यथाविनिर्दिष्ट सूचना की प्राप्ति के तीस दिन की अवधि के भीतर प्रमाणन अधिकारी द्वारा कोई टिप्पणी नहीं की जाती है, तो मॉडल स्थायी आदेश, प्रमाणकर्ता अधिकारी द्वारा प्रमाणित किया गया समझा जाएगा।

(6) इन नियमों के प्रावधानों के अनुसार अपनाए गए आदर्श स्थायी आदेशों के प्रावधान, उप-नियम (1) में निर्दिष्ट तिथि से लागू रहेंगे।

(7) इस नियम के प्रावधानों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, प्रमाणकर्ता अधिकारी कोई टिप्पणी नहीं करेगा, यदि वह औद्योगिक स्थापन

जिस पर स्थायी आदेश लागू होते हैं, ऐसी गतिविधियों में लगा हुआ है जो औद्योगिक स्थापन की गतिविधियों के अंतर्गत पूर्णतः आती हैं।

11. जहां कोई ट्रेड यूनियन नहीं है, वहां प्रमाणकर्ता अधिकारी द्वारा नोटिस जारी करने के लिए औद्योगिक स्थापन या उपक्रम के कामगारों के प्रतिनिधियों का चयन करना — (1) जहां धारा 30 की उप-धारा (5) के खंड (i) में निर्दिष्ट कोई ट्रेड यूनियन नहीं है, वहां प्रमाणकर्ता अधिकारी या उसकी ओर से कोई प्राधिकृत अधिकारी, तीन प्रतिनिधियों को चुनने के लिए कामगारों की बैठक बुलाएगा, जिनके चुने जाने पर वह स्थायी आदेश या संशोधन, जैसी भी स्थिति हो, की एक प्रति, अंग्रेजी में और साथ ही कामगारों के बहुमत द्वारा समझी जाने वाली भाषा में उसके अनुवाद के साथ नोटिस जारी करेगा, जिसमें टिप्पणियां या सुझाव, यदि कोई हों, अपेक्षित होंगे, जिन्हें कामगार स्थायी आदेश के प्रारूप पर देना चाहें, जो ऐसी सूचना प्राप्त होने की तारीख से पंद्रह दिनों के भीतर प्रस्तुत किए जाने हैं।

(2) ट्रेड यूनियन या वार्ताकार यूनियन या वार्ताकार परिषद के घटक को, यथास्थिति, अंग्रेजी में प्रारूप स्थायी आदेश या संशोधन की एक प्रति तथा साथ ही उसका अनुवाद, उस भाषा में दिया जाएगा जिसे अधिकांश कामगार जानते हैं, ताकि इस नियम में सूचना प्राप्त होने की तारीख से पंद्रह दिन के भीतर उनसे उनकी टिप्पणियां या सुझाव, यदि कोई हों, मांगे जा सकें।

12. प्रमाणित स्थायी आदेश का अधिप्रमाणन— धारा 30 की उप-धारा (8) के अनुसरण में प्रमाणित स्थायी आदेश या स्थायी आदेशों में किए गए संशोधनों को प्रमाणन अधिकारी द्वारा अधिप्रमाणित किया जाएगा और उसे ऐसे अधिप्रमाणन की तारीख से सात दिन के भीतर सभी संबंधितों को, अर्थात् नियोक्ता और सभी पंजीकृत ट्रेड यूनियनों या कामगारों के चुने हुए प्रतिनिधियों को इलेक्ट्रॉनिक रूप से और उसकी हार्ड कॉपी पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा भेजी जाएगी :

परंतु धारा 30 की उप-धारा (3) के अधीन समझे गए प्रमाणन के मामलों में तथा ऐसे मामलों में जहां नियोक्ता ने आदर्श स्थायी आदेशों को अपनाना प्रमाणित कर दिया है, इस नियम के अधीन प्रमाणीकरण की कोई आवश्यकता नहीं होगी।

13. प्रारूप स्थायी आदेश के साथ संलग्न किया जाने वाला विवरण— (1) प्रारूप स्थायी आदेश के साथ संलग्न किए जाने वाले विवरण में, संबंधित औद्योगिक स्थापन या उपक्रम का नाम, पता, ई-मेल पता, संपर्क संख्या और उसमें नियोजित कामगारों की संख्या और ब्यौरा, जिसमें ट्रेड यूनियन, यदि कोई हो, का विवरण शामिल होगा, जिससे ऐसे कामगार संबंधित हैं।

(2) किसी विद्यमान स्थायी आदेश में प्रारूप संशोधन के साथ संलग्न किए जाने वाले विवरण में ऐसे स्थायी आदेश का विवरण होगा जिसे संशोधित किए जाने का प्रस्ताव है, साथ ही एक सारणीबद्ध विवरण होगा जिसमें प्रवृत्त उस स्थायी आदेश के प्रत्येक सुसंगत प्रावधान और उसमें प्रस्तावित संशोधन तथा उसके कारणों का विवरण होगा।

(3) उप-नियम (1) और (2) में निर्दिष्ट विवरण पर औद्योगिक स्थापन या उपक्रम द्वारा प्राधिकृत व्यक्ति द्वारा हस्ताक्षर किए जाएंगे।

(4) आदर्श स्थायी आदेश, यदि संशोधित किए जाते हैं, तो देश में औद्योगिक स्थापना या उपक्रम की सभी इकाइयों पर भी लागू होंगे।

14. समान स्थापन में प्रारूप स्थायी आदेश प्रस्तुत करने की शर्तें— समान औद्योगिक स्थापनों में लगे नियोक्ताओं के समूह के मामले में, वे संबंधित ट्रेड यूनियन के परामर्श के बाद धारा 30 के अधीन और उसकी उप-धारा (1), (5), (6), (8) और उप-धारा (9) में विनिर्दिष्ट कार्यवाहियों के प्रयोजन के लिए स्थायी आदेश का एक संयुक्त प्रारूप प्रस्तुत कर सकते हैं:

बशर्ते कि समान औद्योगिक स्थापनों में लगे नियोक्ताओं के समूह के मामले में, स्थायी आदेशों का संयुक्त प्रारूप तैयार किया जाएगा और अपर मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) को प्रस्तुत किया जाएगा/जो संबंधित प्रमाणकर्ता अधिकारियों के परामर्श से, इसके लिए कारण दर्ज करने के पश्चात् ऐसे संयुक्त मसौदा स्थायी आदेशों को प्रमाणित करेगा या प्रमाणित करने से इंकार करेगा:

बशर्ते यह भी कि प्रमाणकर्ता अधिकारी सभी संबंधित पक्षों को नोटिस देगा तथा स्थायी आदेशों को प्रमाणित करने से पहले सुनवाई का उचित अवसर सुनिश्चित करेगा।

15. अपीलीय प्राधिकारी द्वारा अपील का निपटान — (1) कोई नियोक्ता या ट्रेड यूनियन या वार्ताकारी संघ या वार्ता परिषद, या जहां किसी औद्योगिक स्थापन या उपक्रम में कोई वार्ताकारी संघ या वार्ताकारी परिषद नहीं है, वहां कोई संघ या औद्योगिक स्थापन या उपक्रम के कामगारों का ऐसा प्रतिनिधि निकाय, धारा 30 की उप-धारा (5) के अधीन किए गए प्रमाणकर्ता अधिकारी के आदेश के विरुद्ध ऐसे आदेश की प्राप्ति के साठ दिन के भीतर अपील कर सकेगा और उस प्रयोजन के लिए सारणीबद्ध रूप में अपील का ज्ञापन तैयार करेगा जिसमें उन स्थायी आदेशों के उपबंधों का, जिन्हें परिवर्तित या संशोधित या हटाया या जोड़ा जाना अपेक्षित है, कारण सहित उल्लेख होगा और उसे अपीलीय प्राधिकारी के पास इलेक्ट्रॉनिक रूप से या व्यक्तिगत रूप से फाइल करेगा।

(2) अपीलीय प्राधिकारी, अपील की सुनवाई के लिए तारीख नियत करेगा और उसकी सूचना देने का निदेश देगा, -

- (क) जहां अपील नियोक्ता द्वारा दायर की जाती है, वहां यथास्थिति, ट्रेड यूनियन या वार्ताकार यूनियन या वार्ताकार परिषद् को, या जहां औद्योगिक स्थापन या उपक्रम में कोई वार्ताकार यूनियन या वार्ताकार परिषद् नहीं है, वहां औद्योगिक स्थापन या उपक्रम के कामगारों के किसी यूनियन या ऐसे प्रतिनिधि निकाय को;
- (ख) जहां अपील किसी ट्रेड यूनियन या वार्ताकार यूनियन या वार्ताकार परिषद् द्वारा दायर की जाती है, वहां यथास्थिति, नियोक्ता और वार्ताकार यूनियन या वार्ताकार परिषद् या कामगारों के अन्य सभी ट्रेड यूनियनों को, या जहां किसी औद्योगिक स्थापन या उपक्रम में कोई वार्ताकारी संघ या वार्ताकारी परिषद् नहीं है, वहां औद्योगिक स्थापन या उपक्रम के कामगारों के किसी यूनियन या ऐसे प्रतिनिधि निकाय को; और
- (ग) जहां अपील कामगारों के प्रतिनिधि निकाय द्वारा दायर की जाती है, वहां नियोक्ता और औद्योगिक स्थापन के कामगारों के अन्य ट्रेड यूनियनों, या जहां किसी औद्योगिक स्थापन या उपक्रम में कामगारों का कोई ट्रेड यूनियन नहीं है, वहां किसी अन्य कामगार को जो अपील में पक्षकार के रूप में शामिल होता है।

(3) अपीलकर्ता प्रत्येक प्रत्यर्थी को उप-नियम (1) में निर्दिष्ट, अपील ज्ञापन की एक प्रति देगा।

(4) अपीलीय प्राधिकारी कार्यवाही के किसी भी चरण में कोई साक्ष्य मांग सकेगा, यदि वह अपील के निपटान के लिए आवश्यक समझे।

(5) अपीलीय प्राधिकारी अपील की सुनवाई के लिए उप-नियम (2) के अधीन नियत तिथि पर, ऐसा साक्ष्य लेगा जिसे उसने मांगा हो या जिसे वह प्रस्तुत किए जाने पर सुसंगत समझे, और पक्षकारों को सुनने के पश्चात् अपील का निपटारा करेगा।

16. आदेश भेजना और स्थायी आदेश बनाए रखना.- (1) अपीलीय प्राधिकारी का आदेश अपील के निपटारे के तीन दिन के भीतर इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा नियोक्ता या ट्रेड यूनियन या वार्ता संघ या वार्ता परिषद् या कामगारों का कोई संघ या प्रतिनिधि निकाय, जैसा भी मामला हो, जिसके द्वारा अपील दायर की गई है -- को भेजा जाएगा।

(2) इस अध्याय के अधीन अंतिम रूप से प्रमाणित या प्रमाणित माने गए या अपनाए गए आदर्श स्थायी आदेशों का पाठ नियोक्ता द्वारा हिन्दी या अंग्रेजी में तथा उस भाषा में रखा जाएगा जिसे औद्योगिक स्थापन स्थित है और जहां अधिकांश कर्मकार समझते हैं।

(3) प्रमाणित स्थायी आदेश नियोक्ता द्वारा सुपाठ्य स्थिति में प्रदर्शित किए जाएंगे। औद्योगिक स्थापन के प्रवेश द्वार पर या उसके निकट इस प्रयोजन के लिए लगाए जाने वाले विशेष बोर्ड पर, जहां से अधिकांश कामगार प्रवेश करते हैं, सूचना अंकित की जाएगी तथा इसे ऐसे औद्योगिक स्थापन के निर्दिष्ट पोर्टल/वेबसाइट, यदि कोई हो, पर भी प्रदर्शित किया जा सकता है।

17. स्थायी आदेशों की अंतिम रूप से प्रमाणित प्रति दाखिल करने के लिए रजिस्टर .-- (1) प्रमाणित करने वाला अधिकारी सभी संबंधित औद्योगिक प्रतिष्ठानों के अंतिम रूप से प्रमाणित स्थायी आदेशों या प्रमाणित माने गए या अपनाए गए आदर्श स्थायी आदेशों का, इलेक्ट्रॉनिक रूप में, प्रपत्र - III में एक रजिस्टर बनाए रखेगा। जिसमें निम्नलिखित का ब्यौरा होगा -

(क) प्रत्येक स्थायी आदेश को प्रदत्त विशिष्ट संख्या;

(ख) औद्योगिक स्थापन का नाम;

(ग) औद्योगिक स्थापन की प्रकृति;

(घ) प्रत्येक स्थापन या उपक्रम द्वारा प्रमाणन या मानित प्रमाणन की तिथि या मॉडल स्थायी आदेशों को अपनाने की तिथि;

(ङ) औद्योगिक स्थापन के संचालन के क्षेत्र; और

(च) ऐसे अन्य विवरण जो स्थायी आदेशों को पुनः प्राप्त करने में प्रासंगिक और सहायक हो सकते हैं और ऐसे सभी स्थायी आदेशों का एक डेटाबेस तैयार करना।

(2) प्रमाणन अधिकारी उप-नियम (1) में निर्दिष्ट प्रमाणित स्थायी आदेशों या प्रमाणित स्थायी आदेशों की एक प्रति, उसके लिए आवेदन करने वाले किसी भी व्यक्ति को, प्रमाणित स्थायी आदेशों या प्रमाणित स्थायी आदेशों, यथास्थिति, को प्रति पृष्ठ दो रुपए के भुगतान पर उपलब्ध कराएगा।

(3) प्रमाणित स्थायी आदेश प्राप्त करने के लिए शुल्क का भुगतान इलेक्ट्रॉनिक मोड के माध्यम से भी किया जा सकता है।

18. स्थायी आदेशों के संशोधन के लिए आवेदन.— धारा 35 की उपधारा (2) के अधीन किसी विद्यमान स्थायी आदेशों के संशोधन के लिए आवेदन इलेक्ट्रॉनिक रूप से या व्यक्तिगत रूप से या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा प्रस्तुत किया जाएगा और इसमें ऐसे स्थायी आदेशों के विवरण होंगे जिन्हें संशोधित करने का प्रस्ताव है, साथ ही एक सारणीबद्ध विवरण भी होगा जिसमें लागू स्थायी आदेश के प्रत्येक सुसंगत उपबंध का विवरण, और उनमें प्रस्तावित संशोधन, उनके कारण और उनमें कार्यरत पंजीकृत ट्रेड यूनियनों के विवरण होंगे और ऐसे विवरण पर औद्योगिक प्रतिष्ठान या उपक्रम या कामगारों या ट्रेड यूनियन या कामगारों के अन्य प्रतिनिधि निकाय द्वारा, जैसा भी मामला हो, के अधिकृत व्यक्ति द्वारा हस्ताक्षर किए जाएंगे, जिसने संशोधन के लिए ऐसा आवेदन प्रस्तुत किया है।

अध्याय-V

परिवर्तन का नोटिस

19. प्रस्तावित परिवर्तन हेतु सूचना — (1) कोई भी नियोक्ता, जो इस संहिता की तीसरी अनुसूची में विनिर्दिष्ट किसी मामले के संबंध में किसी कामगार पर लागू सेवा शर्तों में कोई बदलाव करना चाहता है, तो ऐसे परिवर्तन से प्रभावित होने वाले संभावित कामगारों को प्रपत्र - IV में इलेक्ट्रॉनिक रूप से या रसीद सहित पंजीकृत डाक द्वारा या व्यक्तिगत रूप से, नोटिस भेजेगा तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान के निर्दिष्ट पोर्टल, यदि कोई हो, पर भी ऐसी सूचना अपलोड करेगा।

(2) उपनियम (1) में संदर्भित नोटिस नियोक्ता द्वारा औद्योगिक प्रतिष्ठान के मुख्य प्रवेश द्वार पर नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर स्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया जाएगा:

बशर्ते कि जहां संबंधित औद्योगिक प्रतिष्ठान से संबंधित कोई पंजीकृत ट्रेड यूनियन या पंजीकृत ट्रेड यूनियन या वार्ता संघ या वार्ता परिषद हो, तो ऐसे नोटिस की एक प्रति उप-नियम (1) में विनिर्दिष्ट तरीके से ऐसे ट्रेड यूनियन के सचिव या ऐसे ट्रेड यूनियनों के प्रत्येक सचिव या वार्ता संघ के सचिव या वार्ता परिषद के घटक को, जैसा भी मामला हो दी जाएगी।

अध्याय -VI

विवादों का न्यायनिर्णयन हेतु स्वैच्छिक रूप से भेजना

20. न्यायनिर्णयन समझौते का प्रारूप और पक्षकारों द्वारा हस्ताक्षर करने का तरीका — (1) नियोक्ता और कामगार, दिए गए प्रपत्र-V के अनुसार न्यायनिर्णयन समझौता करके किसी औद्योगिक विवाद को मध्यस्थता के लिए भेजने पर सहमत हो सकते हैं।

(2) उपनियम (1) में निर्दिष्ट मध्यस्थता करार पर उक्त करार के पक्षकारों द्वारा हस्ताक्षर किए जाएंगे और इसके साथ मध्यस्थ या मध्यस्थों की लिखित या इलेक्ट्रॉनिक रूप से सहमति होगी।

(3) उपनियम (1) में विनिर्दिष्ट न्यायनिर्णयन समझौता पर हस्ताक्षर किए जाएंगे

- (i) नियोक्ता के मामले में, स्वयं नियोक्ता द्वारा, अथवा जहां नियोक्ता एनकारपोरेटेड कंपनी है अथवा अन्य निकाय कारपोरेट है, वहाँ ऐसे प्रयोजन हेतु प्राधिकृत कारपोरेशन के एजेंट, प्रबंधक अथवा अन्य अधिकारी द्वारा;
- (ii) कामगारों के मामले में, इस संबंध में प्राधिकृत पंजीकृत ट्रेड यूनियन के अधिकारी द्वारा अथवा ऐसे प्रयोजन हेतु आयोजित संबंधित कामगारों की बैठक में इस संबंध में विधिवत् प्राधिकृत कामगारों के पांच प्रतिनिधियों द्वारा ; और
- (iii) किसी एक कामगार के मामले में, स्वयं ऐसे कामगार द्वारा अथवा पंजीकृत ट्रेड यूनियन के अधिकारी द्वारा, जिसका वह सदस्य है, या उसी प्रतिष्ठान में उसके द्वारा इस प्रयोजन हेतु विधिवत् प्राधिकृत किसी अन्य कामगार द्वारा।

स्पष्टीकरण -- इस नियम में “अधिकारी” शब्द, के अभिप्राय --

- (क) नियोक्ताओं के किसी संघ के मामले में , इसका तात्पर्य ऐसे प्रयोजन के लिए प्राधिकृत नियोक्ताओं के ऐसे संघ के किसी अधिकारी से है ; और
- (ख) पंजीकरण ट्रेड यूनियन के मामले में, इसका तात्पर्य ऐसे उद्देश्य के लिए प्राधिकृत ऐसे ट्रेड यूनियन के निम्नलिखित अधिकारियों में से किसी अधिकारी से है , अर्थात्:-
 - (i) अध्यक्ष; या
 - (ii) उपाध्यक्ष; या
 - (iii) सचिव (महासचिव सहित); या

- (iv) संयुक्त सचिव; या
- (v) ऐसे ट्रेड यूनियन का कोई अन्य अधिकारी, जो ऐसे ट्रेड यूनियन के अध्यक्ष और सचिव द्वारा इस प्रयोजन हेतु प्राधिकृत किया गया हो।

21. अधिसूचना जारी करना - जहां कोई औद्योगिक विवाद न्यायनिर्णयन के लिए संदर्भित किया गया है तथा केंद्र सरकार इस बात से संतुष्ट है कि मामले को भेजने वाले व्यक्ति प्रत्येक पक्ष के बहुमत का प्रतिनिधित्व करते हैं, तो वह इस संबंध में आधिकारिक राजपत्र में एक अधिसूचना प्रकाशित करेगी और इसे श्रम और रोजगार मंत्रालय की वेबसाइट पर उन नियोक्ताओं और कामगारों की जानकारी के लिए अपलोड करेगी जो न्यायनिर्णयन के लिए समझौते के पक्षकार नहीं हैं, लेकिन विवाद से संबंधित हैं ताकि वे इस तरह के उद्देश्य के लिए प्राधिकृत मध्यस्थ या मध्यस्थों के समक्ष अपना मामला प्रस्तुत कर सकें।

22. जहां कोई ट्रेड यूनियन नहीं है वहां कामगारों के प्रतिनिधियों को चुनने का तरीका -- जहां कोई ट्रेड यूनियन नहीं है, वहां धारा 42 की उपधारा (5) के परंतुक खंड (ग) के अनुसरण में मध्यस्थ या मध्यस्थों के समक्ष अपना मामला प्रस्तुत करने के लिए कामगारों के प्रतिनिधि का चयन संबंधित कामगारों के बहुमत द्वारा को प्रपत्र VI में पारित प्रस्ताव द्वारा किया जाएगा जिसमें उन्हें मामले का प्रतिनिधित्व के लिए प्राधिकृत किया जाएगा। ऐसे कामगार प्रतिनिधियों के क्रियाकलापों द्वारा बाध्य होंगे, जिन्हें मध्यस्थ अथवा मध्यस्थों जैसा भी मामला हो, के समक्ष प्रतिनिधित्व करने के लिए प्राधिकृत किया गया है।

अध्याय VII

औद्योगिक विवादों के निपटान हेतु तंत्र

23. सुलह कार्यवाही का आयोजन, पूरी रिपोर्ट, और आवेदन तथा ऐसे आवेदन पर निर्णय करने की विधि—

(1) जहाँ सुलह अधिकारी को कोई—

(क) हड़ताल या लॉकआउट का नोटिस प्राप्त होता है जो नियम 28 या नियम 29 के तहत दिया गया हो; या

(ख) किसी मौजूदा औद्योगिक विवाद के संबंध में आवेदन प्राप्त होता है; या

(ग) अनुमानित औद्योगिक विवाद के संबंध में कोई सूचना प्राप्त होती है,

तो वह—

(i) खंड (क) के मामले में, निर्दिष्ट पोर्टल पर विवरण दर्ज करेगा और सुलह कार्यवाही आयोजित करेगा तथा संबंधित पक्षों को ऐसी कार्यवाही की बैठक की तारीख की सूचना देगा;

(ii) खंड (ख) के मामले में, निर्दिष्ट पोर्टल पर विवरण दर्ज करेगा और आवेदन की जांच करेगा और यदि वह पाता है कि ऐसा विवाद राज्य सरकार के अधिकार क्षेत्र में आता है, तो आवेदन को संबंधित प्राधिकारी को हस्तांतरित करेगा अन्यथा आवेदन के साथ आगे बढ़कर इसके संबंध में समझौता करेगा; और

(iii) खंड (ग) के मामले में, निर्दिष्ट पोर्टल पर विवरण दर्ज करेगा और संबंधित पक्षों को ताज़ा नोटिस जारी करेगा जिसमें वह यह घोषणा करेगा कि वह सुलह कार्यवाही शुरू करने का इरादा रखते हैं।

(2) नियोक्ता के प्रतिनिधि और कामगार के प्रतिनिधि, उप-नियम (1) में उल्लिखित नोटिस प्राप्त होने पर, सुलह प्रक्रियाओं की पहली बैठक में उक्त विवाद के सम्बन्ध में अपने-अपने बयान प्रस्तुत करेंगे।

(3) सुलह अधिकारी बिना किसी विलम्ब के विवाद से संबंधित तथ्यों और परिस्थितियों का पता लगाएगा तथा उसके गुण-दोष और उचित समाधान को प्रभावित करने वाले सभी मामलों की जांच करेगा और विवाद के पक्षकारों के बीच सुलह की कार्यवाही करेगा तथा वह विवाद के उचित और सौहार्दपूर्ण समाधान के लिए पक्षकारों को प्रेरित करने के प्रयोजनार्थ वह सभी कार्य कर सकता है जो वह उचित समझे।

(4) यदि उप-नियम (3) में उल्लिखित सुलह कार्यवाही में कोई समझौता नहीं होता है, तो सुलह अधिकारी समन्वय कार्यवाही पूरी होने की तारीख से सात दिनों के भीतर श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के निर्दिष्ट पोर्टल पर एक रिपोर्ट अपलोड करेगा और उसकी एक प्रति इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से, पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट के माध्यम से, या व्यक्तिगत रूप से विवाद के पक्षकारों और उपयुक्त सरकार को अग्रेषित करेगा। उक्त रिपोर्ट को संबंधित पक्षकारों के लिए श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा निर्दिष्ट पोर्टल पर उपलब्ध कराया जाएगा।

(5) यदि सुलह प्रक्रिया के दौरान विवाद या विवाद के किसी भी मामले का निपटान हो जाता है, तो सुलह अधिकारी, संबंधित सरकार या उस सरकार द्वारा इस संबंध में अधिकृत अधिकारी को विवाद के पक्षकारों द्वारा हस्ताक्षरित समझौता ज्ञापन के साथ एक रिपोर्ट प्रस्तुत करने के अतिरिक्त, उस रिपोर्ट और समझौते के ज्ञापन को श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के नामित पोर्टल पर भी अपलोड करेगा।

(6) उप-नियम (4) में निर्दिष्ट रिपोर्ट में, *अन्य बातों के साथ-साथ*, विवाद में शामिल नियोक्ता, कामगार या ट्रेड यूनियन, जैसा भी मामला हो, के प्रस्तुतीकरण शामिल होंगे और इसमें सुलह अधिकारी द्वारा पक्षों को सौहार्दपूर्ण समाधान पर लाने के लिए किए गए प्रयास, विवाद को हल करने के लिए पक्षों द्वारा इनकार करने के कारण और सुलह अधिकारी द्वारा निकाले गए निष्कर्ष भी शामिल होंगे।

(7) सुलह अधिकारी के समक्ष दस्तावेजी साक्ष्य को छोड़कर सभी साक्ष्य शपथ पत्र के रूप में दाखिल किए जाएंगे और विवाद के पक्षकार भी आवेदन या, जैसा भी मामला हो, उसका उत्तर या प्रत्युत्तर शपथ पत्र के रूप में दाखिल करेंगे।

24. देयताओं की वसूली के लिए आवेदन.-- (1) जहां कोई धनराशि नियोक्ता से किसी कर्मचारी या कर्मचारियों के समूह को किसी समझौते या पंचाट के अंतर्गत या संहिता के अध्याय IX या अध्याय X के उपबंधों के अंतर्गत देय है, तो कर्मचारी या कर्मचारियों का समूह, जैसा भी मामला हो, ऐसे देय धन की वसूली के लिए **प्रपत्र VII** में आवेदन कर सकता है:

बशर्ते कि कामगार द्वारा लिखित रूप से अधिकृत व्यक्ति के मामले में, या कामगार की मृत्यु के मामले में, मृतक कामगार का उत्तराधिकारी या उत्तराधिकारी **प्रपत्र VIII** में आवेदन करेगा।

(2) जहां कोई कामगार या कामगारों का समूह नियोक्ता से कोई धनराशि या कोई लाभ पाने का हकदार है, जिसकी धनराशि के तौर पर गणना की जा सकती है, तो कामगार या कामगारों का समूह, जैसा भी हो, अधिकार क्षेत्र वाले ट्रिब्यूनल में **प्रपत्र IX** में, देय राशि या, जैसा भी हो, वह राशि तय करने के लिए आवेदन कर सकता है जिस पर ऐसे लाभ की गणना की जानी चाहिए, और ऐसा अधिकरण आवेदन करने की तारीख से तीन महीने से ज्यादा समय के अंदर आवेदन पर निर्णय करेगा:

बशर्ते कि इस उप-नियम में निर्दिष्ट किसी कर्मचारी की मृत्यु की स्थिति में, आवेदन मृतक कर्मचारी के समनुदेशिती या उत्तराधिकारी द्वारा **प्रपत्र X** में किया जाएगा।

अध्याय VIII

हड़तालें और तालाबंदी

25. हड़ताल का नोटिस देने वाले व्यक्तियों की संख्या, वह व्यक्ति या व्यक्ति जिन्हें ऐसा नोटिस दिया जाएगा और ऐसा नोटिस देने का विधि — (1) धारा 62 की उपधारा (1) में निर्दिष्ट हड़ताल की नोटिस किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता को **प्रपत्र XI** में दिया जाएगा, जिस पर संबंधित पंजीकृत ट्रेड यूनियन के सचिव या जहां कोई पंजीकृत ट्रेड यूनियन नहीं है, वहां संबंधित औद्योगिक प्रतिष्ठान से संबंधित नोटिस देने वाले कामगारों के पांच निर्वाचित प्रतिनिधियों द्वारा विधिवत हस्ताक्षर किए जाएंगे, तथा उसकी प्रतिलिपि संबंधित सुलह अधिकारी, मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) और सचिव, श्रम और रोजगार मंत्रालय को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा भेजी जाएगी।

(2) उपधारा (1) में निर्दिष्ट नोटिस की प्राप्ति की तारीख नियम 24 के उपनियम (1) के खंड (क) के प्रयोजनों के लिए नोटिस प्राप्त करने की तारीख होगी।

(3) यदि किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता को उसके द्वारा नियोजित किसी व्यक्ति से धारा 62 की उपधारा (1) में निर्दिष्ट हड़ताल का कोई नोटिस प्राप्त होता है, तो वह ऐसा नोटिस प्राप्त होने की तारीख से पांच दिन के भीतर संबंधित सुलह अधिकारी और मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) को इलेक्ट्रॉनिक रूप से इसकी सूचना देगा।

26. तालाबंदी का नोटिस और प्राधिकार -- (1) धारा 62 की उपधारा (2) में निर्दिष्ट तालाबंदी का नोटिस औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता द्वारा **प्रपत्र XII** में ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठान से संबंधित प्रत्येक पंजीकृत ट्रेड यूनियन के सचिव को पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट या इलेक्ट्रॉनिक रूप से दिया जाएगा, तथा उसकी एक प्रति संबंधित सुलह अधिकारी, मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) और सचिव, श्रम और रोजगार मंत्रालय को इलेक्ट्रॉनिक रूप से भेजी जाएगी।

(2) उपनियम (1) में निर्दिष्ट नोटिस नियोक्ता द्वारा औद्योगिक स्थापना के मुख्य प्रवेश द्वार पर नोटिस-बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक बोर्ड पर सुस्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया जाएगा और उक्त नोटिस की एक प्रति ऐसे औद्योगिक स्थापना के निर्दिष्ट पोर्टल, यदि कोई हो, पर भी पोस्ट की जा सकेगी और सुलह अधिकारी द्वारा ऐसे नोटिस की प्राप्ति की तारीख नियम 25 के उपनियम (1) के खंड (क) के प्रयोजनों के लिए नोटिस प्राप्त करने की तारीख होगी।

(3) यदि नियोक्ता अपने द्वारा नियोजित किसी व्यक्ति को तालाबंदी का नोटिस देता है, तो वह ऐसे नोटिस की तारीख से पांच दिन के भीतर संबंधित सुलह अधिकारी और मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) को इलेक्ट्रॉनिक रूप से इसकी सूचना देगा।

अध्याय IX

छंटनी, रिट्रेचमेंट और समापन

27. कामगार की छंटनी से पूर्व नोटिस देना - यदि कोई नियोक्ता अपने औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित किसी ऐसे कामगार की छंटनी करना चाहता है, जो उसके अधीन कम से कम एक वर्ष तक लगातार सेवा में रहा हो, तो ऐसा नियोक्ता ऐसी छंटनी की पूर्व सूचना प्रपत्र XIII में केंद्र सरकार को और संबंधित उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) को ई-मेल के माध्यम से या पंजीकृत या स्पीड पोस्ट द्वारा निम्नलिखित तरीके से देगा, अर्थात:-

(क) जहां किसी कर्मचारी को नोटिस दिया जाता है, वहां छंटनी का नोटिस कर्मचारी को नोटिस दिए जाने की तिथि से तीन दिन के भीतर भेजा जाएगा;

(ख) जहां कर्मचारी को कोई नोटिस नहीं दिया जाता है और उसे इसके बदले में एक महीने का वेतन दिया जाता है, वहां छंटनी का नोटिस ऐसे वेतन के भुगतान की तिथि से तीन दिन के भीतर भेजा जाएगा; और

(ग) जहां छंटनी किसी ऐसे समझौते के तहत की जाती है, जिसमें सेवा समाप्ति की तिथि निर्दिष्ट होती है, वहां छंटनी का नोटिस इस प्रकार भेजा जाएगा कि वह केंद्र सरकार तक पहुंच जाए और उसकी एक प्रति उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) को ऐसी तारीख से कम से कम एक महीने पहले भेजी जाए:

बशर्ते कि यदि सेवा समाप्ति की सहमत तिथि समझौते के तीस दिन के भीतर है, तो छंटनी की सूचना समझौते के तीन दिन के भीतर संबंधित उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) को उसकी एक प्रति के साथ केंद्र सरकार को भेजी जाएगी।

28. छंटनी किए गए कामगारों को पुनः नियोजन का अवसर देने का तरीका — (1) नियोक्ता उस विशेष श्रेणी के सभी कामगारों की सूची तैयार करेगा, जिसमें से छंटनी अपेक्षित है, तथा उन्हें उस श्रेणी में उनकी सेवा की वरिष्ठता के अनुसार व्यवस्थित करेगा और उसकी एक प्रति छंटनी की वास्तविक तिथि से कम से कम सात दिन पूर्व औद्योगिक प्रतिष्ठान के परिसर में किसी प्रमुख स्थान पर सूचना पट्ट पर चिपकाएगा।

(2) जब किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में कोई रिक्ति होती है और ऐसी रिक्तियों को भरने के प्रस्ताव से एक वर्ष पूर्व ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठान के कर्मचारियों की छंटनी की गई हो, तो ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठान का नियोक्ता, यदि ऐसे कर्मचारी भारत के नागरिक हैं और उन्होंने नियोजन के लिए अपनी इच्छा व्यक्त की है, तो उनकी सेवा वरिष्ठता के आधार पर उन्हें अन्य पर वरीयता देगा।

(3) नियोक्ता, औद्योगिक प्रतिष्ठान के परिसर में किसी सुस्पष्ट स्थान पर सूचना पट्ट पर रिक्तियों का ब्यौरा, रिक्तियों को भरे जाने की तिथि से कम से कम पंद्रह दिन पूर्व प्रदर्शित करने की व्यवस्था करेगा तथा उन रिक्तियों की सूचना पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट या ई-मेल के माध्यम से उन सभी छंटनीकृत कर्मचारियों को देगा, जो उसके लिए विचार किए जाने के पात्र हैं, तथा छंटनी के समय या उसके बाद किसी भी समय उनमें से प्रत्येक द्वारा दिए गए अंतिम पते या ई-मेल पर देगा:

परन्तु जब ऐसी रिक्तियों की संख्या छंटनी किए गए कर्मचारियों की संख्या से कम हो, तो यह पर्याप्त होगा कि नियोक्ता द्वारा उप-नियम (1) में निर्दिष्ट सूची में सबसे वरिष्ठ छंटनी किए गए कर्मचारियों को व्यक्तिगत रूप से सूचना दी जाए और ऐसे वरिष्ठतम कर्मचारियों की संख्या ऐसी रिक्तियों की संख्या से दोगुनी हो:

इसके अलावा, यह भी प्रावधान है कि जहाँ रिक्ति एक महीने से कम अवधि की हो, वहाँ नियोक्ता पर ऐसी रिक्ति की सूचना व्यक्तिगत रूप से छंटनी किए गए कर्मचारियों को भेजने का कोई दायित्व नहीं होगा:

इसके अलावा, यदि कोई छंटनी किया गया कर्मचारी, नियोक्ता को लिखित रूप में पर्याप्त कारण बताए बिना, इस उप-नियम के तहत नियोक्ता द्वारा उसे भेजी गई सूचना में निर्दिष्ट तिथि या तिथियों पर पुनर्नियोजन के लिए स्वयं को प्रस्तुत नहीं करता है, तो नियोक्ता उसे किसी भी बाद के अवसर पर भरी जा सकने वाली रिक्तियों की सूचना नहीं दे सकता है।

(4) उप-नियम (3) के प्रावधानों का अनुपालन करने के तुरंत बाद, नियोक्ता, औद्योगिक प्रतिष्ठान से संबद्ध वार्ताकार संघ या वार्ता परिषद के घटक या ट्रेड यूनियनों को, भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या और उन छंटनीग्रस्त कर्मचारियों के नामों की भी सूचना देगा, जिन्हें उस उप-नियम के अंतर्गत सूचना भेजी गई है:

परंतु नियोक्ता द्वारा इस उप-नियम के प्रावधानों का अनुपालन किसी भी स्थिति में आवश्यक नहीं है, जहाँ उप-नियम (1) के अंतर्गत तैयार की गई सूची में उल्लिखित प्रत्येक कर्मचारियों को सूचना भेजी जाती है।

29. अभिप्रेत समापन के लिए नियोक्ता द्वारा नोटिस देना - (1) यदि कोई नियोक्ता किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान को बंद करने का इरादा रखता है, तो वह धारा 74 की उपधारा (1) में निर्दिष्ट समय के भीतर प्रपत्र XIII में केन्द्र सरकार को ऐसे समापन का नोटिस देगा और उसकी एक प्रति संबंधित उप मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) को ई-मेल या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा भेजेगा।

(2) उप-नियम (1) में निर्दिष्ट नोटिस की एक प्रति औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कार्यरत पंजीकृत ट्रेड यूनियनों या कामगारों के अधिकृत प्रतिनिधियों को भी भेजी जाएगी।

अध्याय X

कुछ प्रतिष्ठानों में छंटनी, रिट्रैचमेंट और समापन करने से संबंधित विशेष प्रावधान

30. नियोक्ता द्वारा अपेक्षित छंटनी के लिए केन्द्र सरकार को आवेदन करने की रीति और ऐसे आवेदन की प्रति कामगारों को देने की विधि -- (1) धारा 78 की उपधारा (1) के अधीन अनुमति के लिए आवेदन नियोक्ता द्वारा प्रपत्र XIV में किया जाएगा, जिसमें अपेक्षित छंटनी के कारणों का स्पष्ट रूप से उल्लेख होगा और ऐसे आवेदन की एक प्रति संबंधित कामगारों को इलेक्ट्रॉनिक रूप से, या व्यक्तिगत रूप से, या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा उसी समय भेजी जाएगी।

(2) उपनियम (1) में निर्दिष्ट आवेदन को नियोक्ता द्वारा औद्योगिक प्रतिष्ठान के मुख्य प्रवेश द्वार पर सूचना पट्ट या इलेक्ट्रॉनिक बोर्ड पर भी सुस्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया जाएगा।

31. छंटनी जारी रखने के लिए केन्द्र सरकार से अनुमति का आवेदन -- धारा 78 की उपधारा (3) में विनिर्दिष्ट किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान के खदान होने की स्थिति में, जहां कामगारों (बदली कामगारों या आकस्मिक कामगारों को छोड़कर) को उक्त धारा की उपधारा (1) के अधीन आग, बाढ़ या ज्वलनशील गैस की अधिकता या विस्फोट के कारण छंटनी कर दी गई है, ऐसी छंटनी के प्रारंभ होने की तिथि से तीस दिन की अवधि के भीतर, छंटनी जारी रखने की अनुमति के लिए केन्द्र सरकार को प्रपत्र XIV में इलेक्ट्रॉनिक रूप से और पंजीकृत या स्पीड पोस्ट द्वारा आवेदन करेगा, जिसकी एक प्रति संबंधित उप मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) को भेजी जाएगी--

(क) दिनों की संख्या निर्दिष्ट करना;

(ख) छंटनी किए जाने वाले कामगारों की संख्या सूचित करते हुए;

(ग) औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित कामगारों की कुल संख्या;

(घ) छंटनी की तारीख; और

(ङ) ऐसी छंटनी जारी रखने के कारण।

32. समीक्षा की समय-सीमा -- (1) केन्द्र सरकार, स्वप्रेरणा से या नियोक्ता या किसी कामगार द्वारा किए गए आवेदन पर, धारा 78 की उपधारा (4) के अधीन अनुमति प्रदान करने या देने से इनकार करने वाले अपने आदेश की समीक्षा कर सकेगी।

(2) नियोक्ता या संबंधित कोई कामगार, उप-नियम (1) में निर्दिष्ट आदेश के साथ, आदेश जारी होने की तारीख से तीस दिन के भीतर, आदेश की समीक्षा के लिए केन्द्र सरकार को आवेदन कर सकेगा और वह सरकार, आवेदन जारी होने की तिथि से दो महीने के भीतर, संबंधित पक्षों को सुनवाई का अवसर प्रदान करने के पश्चात, उसका निपटारा करेगी।

(3) जहाँ केन्द्र सरकार स्वप्रेरणा से उपधारा (1) में निर्दिष्ट आदेश की समीक्षा करने का निर्णय लेती है, वहाँ वह आदेश जारी होने की तिथि से एक महीने के भीतर आवश्यक कदम उठा सकेगी और संबंधित पक्षों को सुनवाई का अवसर प्रदान करने के पश्चात, ऐसा निर्णय लिए जाने की तिथि से दो महीने की अवधि के भीतर ऐसी समीक्षा का निपटारा कर सकेगी।

33. नियोक्ता द्वारा अभिप्रेत छंटनी के लिए केन्द्र सरकार को आवेदन करने और ऐसे आवेदन की प्रति कामगारों को देने की विधि -- (1) धारा 79 की उपधारा (1) के खंड (ख) में निर्दिष्ट पूर्व अनुमति के लिए आवेदन नियोक्ता द्वारा प्रपत्र XIV में इलेक्ट्रॉनिक रूप में किया जाएगा, जिसमें अभिप्रेत छंटनी के कारणों का स्पष्ट रूप से उल्लेख किया जाएगा और ऐसे आवेदन की एक प्रति संबंधित कामगारों को इलेक्ट्रॉनिक रूप से, या व्यक्तिगत रूप से, या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा भेजी जाएगी।

(2) उपधारा (1) में निर्दिष्ट आवेदन को नियोक्ता द्वारा औद्योगिक प्रतिष्ठान के मुख्य प्रवेश द्वार पर सूचना पट्ट या इलेक्ट्रॉनिक बोर्ड पर भी सुस्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया जाएगा।

34. समीक्षा के लिए समय-सीमा -- (1) केन्द्र सरकार, स्वप्रेरणा से या नियोक्ता या किसी कामगार द्वारा किए गए आवेदन पर, धारा 79 की उप-धारा (3) के अधीन अनुमति प्रदान करने या देने से इनकार करने वाले अपने आदेश की समीक्षा कर सकेगी।

(2) नियोक्ता या संबंधित कोई कामगार, उप-नियम (1) में निर्दिष्ट आदेश के साथ, ऐसे आदेश के जारी होने की तिथि से तीस दिन के भीतर, उस आदेश की समीक्षा के लिए केन्द्र सरकार को आवेदन कर सकेगा और वह सरकार, ऐसे आवेदन की तिथि से दो महीने की अवधि के भीतर, संबंधित पक्षों को सुनवाई का अवसर प्रदान करने के पश्चात्, आवेदन का निपटारा करेगी।

(3) जहां केन्द्र सरकार, स्वप्रेरणा से, उप-धारा (1) में निर्दिष्ट आदेश की समीक्षा करने का निर्णय लेती है, वहां वह ऐसे आदेश के जारी होने की तिथि से एक महीने के भीतर आवश्यक कदम उठा सकेगी और संबंधित पक्षों को सुनवाई का अवसर प्रदान करने के पश्चात्, ऐसा निर्णय लिए जाने की तिथि से दो महीने की अवधि के भीतर ऐसी समीक्षा का निपटारा कर सकेगी।

35. किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान को बंद करने के लिए नियोक्ता द्वारा केन्द्र सरकार को आवेदन और ऐसे आवेदन की प्रति कामगारों के प्रतिनिधियों को भेजने का तरीका -- कोई नियोक्ता जो किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान को बंद करने का आशय रखता है, जिस पर संहिता के अध्याय X के प्रावधान लागू होते हैं, वह प्रपत्र XIV में पूर्व अनुमति के लिए केन्द्र सरकार को, इच्छित बंद होने की तिथि से कम से कम नब्बे दिन पहले आवेदन करेगा, जिसमें औद्योगिक प्रतिष्ठान के ऐसे बंद होने के कारणों का स्पष्ट रूप से उल्लेख होगा और साथ ही ऐसे आवेदन की एक प्रति कामगारों के प्रतिनिधियों को भी इलेक्ट्रॉनिक रूप से और व्यक्तिगत रूप से, या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा भेजी जाएगी।

36. समीक्षा के लिए समय-सीमा — (1) केन्द्र सरकार, स्वप्रेरणा से या नियोक्ता या किसी कामगार द्वारा किए गए आवेदन पर, धारा 80 की उप-धारा (2) के अधीन अनुमति प्रदान करने या देने से इनकार करने वाले अपने आदेश की समीक्षा कर सकेगी।

(2) नियोक्ता या संबंधित कोई कामगार उप-नियम (1) में निर्दिष्ट आदेश के साथ, ऐसा आदेश दिए जाने की तिथि से तीस दिन के भीतर, उस आदेश की समीक्षा के लिए केन्द्र सरकार को आवेदन कर सकेगा और वह सरकार, ऐसा आवेदन किए जाने की तिथि से दो महीने के भीतर, संबंधित पक्षों को सुनवाई का अवसर प्रदान करने के पश्चात् उस आवेदन का निपटारा करेगी।

(3) जहां केन्द्र सरकार स्वप्रेरणा से उप-धारा (1) में निर्दिष्ट आदेश की समीक्षा करने का निर्णय लेती है, वहां वह आदेश दिए जाने की तिथि से एक महीने के भीतर आवश्यक कदम उठा सकेगी और संबंधित पक्षों को सुनवाई का अवसर प्रदान करने के पश्चात्, ऐसा निर्णय लिए जाने की तिथि से दो महीने की अवधि के भीतर ऐसी समीक्षा का निपटारा कर सकेगी।

अध्याय XI

कामगार पुनः कौशलीकरण निधि

37. निधि के उपयोग की विधि — (1) प्रत्येक नियोक्ता जिसने संहिता के तहत अपने औद्योगिक प्रतिष्ठान में किसी कामगार या कामगारों की छंटनी की है, ऐसी छंटनी की तिथि से दस दिनों के भीतर, ऐसे छंटनी किए गए कामगार या कामगारों के अंतिम आहरित वेतन के पंद्रह दिनों के बराबर राशि को इलेक्ट्रॉनिक रूप से मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) / उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) के कार्यालय / क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) के कार्यालय / सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) के कार्यालय द्वारा आवश्यकतानुसार खातों में हस्तांतरित करेगा [खाते का नाम श्रम और रोजगार मंत्रालय और मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) की वेबसाइट पर प्रदर्शित किया जाएगा]।

(2) उप-नियम (1) के अंतर्गत प्राप्त निधि को मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) कार्यालय/उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) कार्यालय/क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) कार्यालय/सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) कार्यालय द्वारा छंटनी के पैंतालीस दिनों के भीतर प्रत्येक छंटनीकृत कामगार के खाते या छंटनीकृत कामगारों के खातों में, जैसा भी मामला हो, इलेक्ट्रॉनिक रूप से हस्तांतरित कर दिया जाएगा ताकि वह उस राशि का उपयोग अपने पुनः कौशलीकरण के लिए कर सके।

(3) नियोक्ता प्रत्येक छंटनीकृत कामगार के नाम, ऐसे छंटनीकृत कामगार द्वारा अंतिम बार प्राप्त पंद्रह दिनों के वेतन के बराबर राशि और उसके बैंक खाते के विवरण सहित सूची मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) कार्यालय/उप मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) कार्यालय/क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) कार्यालय/सहायक श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) कार्यालय को प्रस्तुत करेगा।

अध्याय XII

अपराध और दंड

38. राजपत्रित अधिकारी द्वारा अपराध के शमन और किसी अपराध के शमन हेतु आवेदन करने की विधि — (1) धारा 89 की उपधारा (1) के अधीन अपराधों के शमन के प्रयोजनों के लिए केन्द्र सरकार द्वारा अधिसूचित अधिकारी (जिसे इसके पश्चात शमन अधिकारी कहा जाएगा), यदि उसकी यह राय है कि संहिता के अधीन कोई अपराध, जिसके लिए उक्त धारा के अधीन शमन अनुज्ञेय है और जिसके संबंध में अभियोजन संस्थित नहीं है, श्रम और रोजगार मंत्रालय के निर्दिष्ट पोर्टल के माध्यम से तीन भागों वाले प्रपत्र XV में अभियुक्त को नोटिस भेजेगा।

(2) प्रपत्र XV के भाग I में, शमन अधिकारी, अन्य बातों के साथ-साथ, निम्नलिखित निर्दिष्ट करेगा—

(क) अपराधी का नाम और उसके अन्य विवरण;

(ख) अपराध का विवरण और वह धारा जिसके अंतर्गत अपराध किया गया है; और

(ग) ऐसे अपराध के शमन के लिए भुगतान की जाने वाली शमन राशि।

(3) प्रपत्र XV के भाग II में, शमन अधिकारी अपराध का शमन न किए जाने पर उसके परिणामों को निर्दिष्ट करेगा और उक्त प्रपत्र के भाग III में अभियुक्त द्वारा प्रस्तुत किया जाने वाला आवेदन होगा, यदि वह अपराध का शमन करना चाहता है।

(4) उप-नियम (1) में निर्दिष्ट प्रत्येक नोटिस में एक सतत विशिष्ट संख्या होगी जिसमें अक्षर या अंक होंगे और अन्य विवरण जैसे संबंधित शमन अधिकारी, औद्योगिक प्रतिष्ठान, वर्ष, स्थान और निरीक्षण का प्रकार, आसानी से पहचान के उद्देश्य से अंकित होगा।

(5) वह अभियुक्त जिसे उप-नियम (1) में निर्दिष्ट नोटिस दिया गया है, नोटिस के भाग III में विधिवत भरा हुआ आवेदन, प्रपत्र XV में शमन अधिकारी द्वारा नोटिस में निर्दिष्ट खाते में इलेक्ट्रॉनिक रूप से शमन अधिकारी को भेज सकता है और शमन राशि इलेक्ट्रॉनिक रूप से, या नकद, या डिमांड ड्राफ्ट द्वारा, जैसा भी मामला हो, प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर जमा कर सकता है।

(6) जहां अभियुक्त के विरुद्ध, सक्षम अधिकारिता वाले न्यायालय में अभियोजन पहले ही संस्थित किया जा चुका है, अभियुक्त ऐसे न्यायालय में अपने विरुद्ध अपराध के शमन की अनुमति देने के लिए आवेदन कर सकता है और वह न्यायालय, आवेदन पर विचार करने के पश्चात, धारा 89 के प्रावधानों और इस नियम में निर्दिष्ट प्रक्रिया के अनुसार शमन अधिकारी द्वारा अपराध के शमन की अनुमति दे सकता है।

(7) यदि अभियुक्त उप-नियम (5) की अपेक्षा का अनुपालन करता है, तो शमन अधिकारी अभियुक्त द्वारा जमा की गई धनराशि के लिए अपराध का शमन करेगा और—

(क) यदि अभियोजन संस्थित होने से पहले अपराध का शमन कर दिया जाता है, तो अभियुक्त के विरुद्ध अभियोजन के लिए कोई शिकायत संस्थित नहीं की जाएगी;

(ख) यदि धारा 85 के अधीन कार्यवाही लंबित रहने तक अपराध का शमन किया जाता है, तो शमन अधिकारी उस धारा में निर्दिष्ट अधिकारी को शमन की सूचना देगा, जो सूचना के पश्चात ऐसे अपराध के अभियुक्त के संबंध में कार्यवाही बंद कर देगा; और

(ग) यदि न्यायालय की अनुमति से उप-नियम (6) के अधीन अभियोजन संस्थित करने के पश्चात अपराध का शमन किया जाता है, तो शमन अधिकारी मामले को बंद मानेगा और अपराध के शमन की सूचना उस सक्षम न्यायालय को देगा, जिसके द्वारा ऐसा शमन अनुमत किया गया था और ऐसी सूचना प्राप्त होने के पश्चात न्यायालय अभियुक्त व्यक्ति को मुक्त कर देगा और अभियोजन को बंद कर देगा।

(8) शमन अधिकारी, केन्द्र सरकार के निर्देश, नियंत्रण और पर्यवेक्षण के अधीन रहते हुए, इस नियम के अधीन अपराध के शमन की शक्तियों का प्रयोग करेगा।

अध्याय XIII

विविध

39. संरक्षित कामगार - (1) किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान से संबद्ध प्रत्येक पंजीकृत ट्रेड यूनियन, जिस पर संहिता के प्रावधान लागू होते हैं, प्रत्येक वर्ष 30 अप्रैल से पूर्व नियोक्ता को उस ट्रेड यूनियन के ऐसे अधिकारियों के नाम और पते सूचित करेगा जो उस प्रतिष्ठान में नियोजित हैं और जिन्हें उस ट्रेड यूनियन की राय में संरक्षित कामगार के रूप में मान्यता दी जानी चाहिए।

(2) उप-नियम (1) में निर्दिष्ट ट्रेड यूनियन के किसी भी अधिकारी के पद में किसी भी परिवर्तन की सूचना ऐसे ट्रेड यूनियन द्वारा ऐसे परिवर्तन के पंद्रह दिनों के भीतर नियोक्ता को दी जाएगी।

(3) नियोक्ता, उप-नियम (1) के अंतर्गत ट्रेड यूनियन से नाम और पते प्राप्त होने के पंद्रह दिनों के भीतर और धारा 90 की उप-धारा (3) और उप-धारा (4) के प्रावधानों के अधीन, ऐसे कामगारों को उक्त धारा के प्रयोजनों के लिए संरक्षित कामगार के रूप में मान्यता देगा और ऐसी ट्रेड यूनियन को, पत्र-व्यवहार की तिथि से बारह महीने की अवधि के लिए संरक्षित कामगारों के रूप में मान्यता प्राप्त कामगारों की सूची लिखित रूप में संसूचित करेगा।

(4) जहां उप-नियम (1) के तहत नियोक्ता द्वारा प्राप्त नामों की कुल संख्या धारा 90 की उप-धारा (4) के तहत औद्योगिक प्रतिष्ठान के लिए स्वीकार्य संरक्षित कामगारों की अधिकतम संख्या से अधिक है, नियोक्ता केवल ऐसी अधिकतम संख्या में कामगारों को संरक्षित कामगारों के रूप में मान्यता देगा:

बशर्ते कि जहां औद्योगिक प्रतिष्ठान में एक से अधिक पंजीकृत ट्रेड यूनियन हैं, नियोक्ता द्वारा ट्रेड यूनियनों के बीच अधिकतम संख्या इस प्रकार वितरित की जाएगी कि व्यक्तिगत ट्रेड यूनियनों में मान्यता प्राप्त संरक्षित कामगारों की संख्या व्यावहारिक रूप से ट्रेड यूनियनों की सदस्यता के आंकड़ों के समान अनुपात में हो; और नियोक्ता उस मामले में प्रत्येक संबंधित ट्रेड यूनियन के अध्यक्ष या सचिव को लिखित रूप में उसे आवंटित संरक्षित कामगारों की संख्या की सूचना देगा:

इसके अलावा यह भी प्रावधान है कि जहां इस उप-नियम के तहत ऐसे ट्रेड यूनियन को आवंटित संरक्षित कामगारों की संख्या, संरक्षण चाहने वाली ऐसी ट्रेड यूनियन के अधिकारियों की संख्या से कम है, तो वह ट्रेड यूनियन संरक्षित कामगारों के रूप में मान्यता प्राप्त करने के लिए अधिकारियों का चयन करने की हकदार होगी; और ऐसा चयन उस ट्रेड यूनियन द्वारा किया जाएगा और इस संबंध में नियोक्ता की लिखित सूचना प्राप्त होने के पांच दिनों के भीतर नियोक्ता को सूचित किया जाएगा।

(5) जहां इस नियम के तहत संरक्षित कामगारों की मान्यता से संबंधित किसी भी मामले में नियोक्ता और किसी भी पंजीकृत ट्रेड यूनियन के बीच कोई विवाद उत्पन्न होता है, ऐसे विवाद को किसी भी उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) या क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) या सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) को भेजा जाएगा, जिसका निर्णय अंतिम होगा।

40. पीडित कर्मचारी द्वारा शिकायत — (1) धारा 91 के अधीन पीडित कर्मचारी की प्रत्येक शिकायत इलेक्ट्रॉनिक रूप से, या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा प्रपत्र-XVI में की जाएगी और उसके साथ ऐसी शिकायत में उल्लिखित प्रत्येक विपक्षी पक्ष के लिए उसकी उतनी ही प्रतियां संलग्न होंगी।

(2) उप-नियम (1) के अधीन प्रत्येक शिकायत का सत्यापन शिकायत करने वाले पीडित कर्मचारी द्वारा या ऐसे कर्मचारी के प्राधिकृत प्रतिनिधि द्वारा किया जाएगा, जो सुलह अधिकारी, मध्यस्थ, न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण, जैसा भी मामला हो, के समाधानप्रद रूप में यह सिद्ध कर दे कि वह मामले के तथ्यों से परिचित है।

41. किसी कार्यवाही में प्रतिनिधित्व करने के लिए कामगार को अधिकृत करना -- जहां कामगार किसी ट्रेड यूनियन का सदस्य नहीं है, वहां, किसी ट्रेड यूनियन की कार्यकारिणी के किसी सदस्य या अन्य पदाधिकारी को, जो उस उद्योग में, जिसमें वह कामगार नियोजित है, किसी अन्य कामगार से संबंधित है या उसके द्वारा संबद्ध है, ऐसे कामगार द्वारा प्रपत्र- VI में संहिता के तहत किसी विवाद से संबंधित किसी कार्यवाही में उसका प्रतिनिधित्व करने के लिए अधिकृत किया जा सकता है, जिसमें वह कामगार एक पक्ष है।

42. किसी कार्यवाही में प्रतिनिधित्व करने के लिए नियोक्ता को अधिकृत करना -- जहां कोई नियोक्ता, नियोक्ताओं के किसी संघ का सदस्य नहीं है, वहां, ऐसा नियोक्ता प्रपत्र-VI में नियोक्ताओं के किसी संघ के किसी अधिकारी को, जो उस उद्योग से संबंधित है या उसके द्वारा संबद्ध है, जिसमें नियोक्ता लगा हुआ है, संहिता के तहत किसी विवाद से संबंधित किसी कार्यवाही में उसका प्रतिनिधित्व करने के लिए अधिकृत कर सकता है, जिसमें वह नियोक्ता एक पक्ष है।

43. जांच -- (1) धारा 86 की उपधारा (3), (5), (7), (8), (9), (10), (11) और (20) तथा धारा 89 की उपधारा (7) के अधीन किए गए अपराध की शिकायत प्राप्त होने पर, उसकी जांच भारत सरकार के अवर सचिव से अन्यून पद के अधिकारी द्वारा की जाएगी, जिसे धारा 85 की उपधारा (1) के अधीन ऐसे प्रयोजन के लिए केन्द्र सरकार द्वारा नियुक्त किया जाएगा (जिसे इसके पश्चात् जांच अधिकारी कहा जाएगा)।

(2) शिकायत प्राप्त होने पर, जांच अधिकारी, व्यक्ति या व्यक्तियों को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा भेजे जाने वाले नोटिस के माध्यम से बुलाएगा और उसकी एक प्रति श्रम और रोजगार मंत्रालय के निर्दिष्ट पोर्टल पर अपलोड करेगा, ताकि वे निर्दिष्ट तिथि को सभी प्रासंगिक दस्तावेजों और गवाहों, यदि कोई हों, के साथ उसके समक्ष उपस्थित हों और शिकायतकर्ता को निर्दिष्ट तिथि की सूचना देगा। जहाँ कोई पक्षकार ऐसा चाहे, तो वह जाँच अधिकारी से लिखित रूप में अनुरोध कर सकता है कि जाँच में केवल डाक द्वारा ही नोटिस जारी किया जाए और ऐसे मामलों में भी जहाँ जाँच अधिकारी को लगता है कि संबंधित पक्षों के पास संचार का कोई इलेक्ट्रॉनिक साधन उपलब्ध नहीं है, वह ऐसा नोटिस पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा भेज सकता है।

(3) यदि वह व्यक्ति, जिसे उप-नियम (2) के अधीन नोटिस जारी किया गया है, या उसका प्रतिनिधि निर्दिष्ट तिथि पर उपस्थित नहीं होता है, तो जाँच अधिकारी शिकायत की एकपक्षीय सुनवाई और निर्धारण कर सकता है।

(4) यदि शिकायतकर्ता, जाँच अधिकारी को कोई सूचना दिए बिना, लगातार दो तिथियों पर निर्दिष्ट तिथि पर उपस्थित नहीं होता है, तो जाँच अधिकारी शिकायत को खारिज कर सकता है:

परंतु शिकायतकर्ता और विपक्षी पक्ष द्वारा दिए गए संयुक्त आवेदन पर तीन से अधिक स्थगन नहीं दिए जा सकते:

आगे यह भी प्रावधान है कि जाँच अधिकारी अपने विवेकानुसार, पक्षकारों या किसी भी पक्षकार को, जैसा भी मामला हो, वीडियो कॉन्फ्रेंसिंग के माध्यम से सुनवाई की अनुमति देगा।

(5) धारा 85 की उपधारा (2) के अधीन किसी व्यक्ति की ओर से उपस्थित होने का प्राधिकार, यथास्थिति, प्रमाण पत्र या इलेक्ट्रॉनिक प्रमाण पत्र द्वारा दिया जाएगा, जिसे शिकायत की सुनवाई के दौरान जांच अधिकारी को प्रस्तुत किया जाएगा और वह अभिलेख का भाग होगा।

(6) कोई भी व्यक्ति जो शिकायतकर्ता की ओर से कार्यवाही में उपस्थित होने का आशय रखता है, उसे जाँच अधिकारी के समक्ष उपस्थित होना होगा और अपनी उपस्थिति का कारण बताते हुए एक संक्षिप्त लिखित विवरण प्रस्तुत करना होगा।

(7) जाँच अधिकारी उप-नियम (6) में निर्दिष्ट विवरण पर एक आदेश दर्ज करेगा, जिसमें उस उप-नियम में निर्दिष्ट व्यक्ति को शिकायतकर्ता की ओर से कार्यवाही में उपस्थित होने की अनुमति दी जाएगी, और ऐसी अनुमति देने से इनकार करने की स्थिति में, जाँच अधिकारी इसके कारणों को शामिल करेगा और उसे अभिलेख में शामिल करेगा।

(8) शिकायत या शिकायत से संबंधित अन्य दस्तावेज, जाँच अधिकारी द्वारा निर्धारित समय के दौरान किसी भी समय, व्यक्तिगत रूप से जाँच अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किए जा सकते हैं, या उन्हें इलेक्ट्रॉनिक रूप से, या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा भेजे जा सकते हैं और विरोधी पक्ष को शिकायत और ऐसे अन्य दस्तावेजों का उत्तर देने का अधिकार होगा।

(9) जांच अधिकारी प्रत्येक दस्तावेज पर, यथास्थिति, उसकी प्रस्तुति या प्राप्ति की तिथि अंकित करेगा या अंकित करवाएगा, और यदि दस्तावेज इलेक्ट्रॉनिक रूप से प्रस्तुत किए जाते हैं, तो ऐसा कोई भी पृष्ठांकन आवश्यक नहीं होगा।

(10) यदि जांच अधिकारी को लगता है कि शिकायत अधूरी है, तो वह शिकायत पर विचार करने से इंकार कर सकता है और शिकायतकर्ता से उसके द्वारा निर्दिष्ट समय के भीतर त्रुटियों को दूर करने के लिए कह सकता है:

परंतु यदि जांच अधिकारी पाता है कि शिकायत में त्रुटियों को दूर करना संभव नहीं है, तो वह त्रुटियों का उल्लेख करते हुए ऐसी शिकायत को तुरंत वापस कर सकता है।

(11) जहां त्रुटियों के सुधार के पश्चात् शिकायत पुनः प्रस्तुत की जाती है, वहां धारा 85 की उपधारा (1) के प्रयोजन के लिए ऐसे पुनः प्रस्तुतीकरण की तिथि ही प्रस्तुति की तिथि मानी जाएगी।

(12) जांच अधिकारी, शिकायतकर्ता को सुनवाई का अवसर देने के पश्चात्, धारा 85 की उपधारा (1) के अधीन प्रस्तुत शिकायत पर विचार करने से इंकार कर सकता है, यदि वह लिखित में अभिलिखित किए जाने वाले कारणों से संतुष्ट हो जाता है कि—

(क) शिकायतकर्ता शिकायत प्रस्तुत करने का हकदार नहीं है; या

(ख) शिकायतकर्ता ने, शिकायत किए गए अपराध के किए जाने की तिथि से, छह महीने के बाद शिकायत दर्ज की है;

(ग) शिकायतकर्ता धारा 85 की उपधारा (2) के अधीन जाँच अधिकारी द्वारा दिए गए निर्देशों का पालन करने में विफल रहता है।

(13) जाँच अधिकारी, सभी मामलों में, आदेश पारित करते समय, निम्नलिखित विवरण अंकित करेगा: शिकायत की तिथि, शिकायतकर्ता का नाम और पता, विपक्षी या विपक्षी पक्षों का नाम और पता, किए गए अपराध का धारावार विवरण, विरोधी पक्ष की दलील, निष्कर्ष और लिए गए साक्ष्य का संक्षिप्त विवरण, जिसमें जिरह, कारण और अधिरोपित दंड शामिल है, अपने हस्ताक्षर, तिथि और स्थान के साथ।

(14) जाँच अधिकारी, प्रक्रिया के संबंध में, सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 (1908 का 5) की प्रथम अनुसूची के प्रासंगिक आदेशों के उपबंधों द्वारा निर्देशित होगा, जिसमें ऐसे परिवर्तन किए जाएँगे जिन्हें जाँच अधिकारी उचित समझे, उनके सार को प्रभावित किए बिना, उन्हें अपने समक्ष प्रस्तुत मामले के अनुसार अनुकूलित किया जा सकेगा, सिवाय इसके कि जहाँ वे संहिता या इन नियमों के अभिव्यक्त उपबंधों के साथ विरोधाभासी हों।

(15) जाँच अधिकारी, मामले की सुनवाई के पश्चात उसी दिन या इस प्रयोजन के लिए नियत की जाने वाली किसी भावी तिथि पर आदेश पारित करेगा या निर्देश देगा।

(16) कोई भी व्यक्ति, जो या तो शिकायतकर्ता है या विरोधी पक्षकार है या उसका प्रतिनिधि है, या उप-नियम (7) के अधीन अनुमति प्राप्त कोई भी व्यक्ति, किसी मामले में, जिसमें वह पक्षकार है या किसी पक्षकार का प्रतिनिधित्व कर रहा है, जाँच अधिकारी के समक्ष दायर किसी भी शिकायत या किसी अन्य दस्तावेज का निरीक्षण करने का हकदार होगा।

44. गवाह का व्यय — प्रत्येक व्यक्ति, जो किसी न्यायाधिकरण या राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण या मध्यस्थ न्यायाधिकरण के समक्ष गवाह के रूप में, समन प्राप्त होने पर उपस्थित होता है या अन्यथा उपस्थित होता है, उसी दर पर व्यय भत्ते का हकदार होगा जो उस राज्य के सिविल न्यायालय में गवाहों पर लागू होता है जहाँ ऐसी जाँच, न्यायनिर्णयन या मध्यस्थता, जैसा भी मामला हो, की जा रही है।

45. महानिदेशक, श्रम ब्यूरो के कार्यालय में कुछ प्रपत्रों की एक प्रति प्रस्तुत करना — प्रपत्र XI (हड़ताल की सूचना), प्रपत्र XII (तालाबंदी की सूचना), प्रपत्र XIII (केंद्र सरकार को छंटनी या बंद करने की सूचना के लिए सूचना), प्रपत्र XIV (छंटनी या छंटनी या बंद करने की अनुमति के लिए आवेदन) और प्रपत्र XV (अपराधों का शमन) की एक-एक प्रति, महानिदेशक, श्रम ब्यूरो के साथ इलेक्ट्रॉनिक रूप से साझा की जाएगी।

46. संचार के लिए प्रकाशन — इन नियमों के अंतर्गत संदेशों और दस्तावेजों की तामील के लिए संचार के प्रयोजनों हेतु, केंद्र सरकार, राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायाधिकरण, न्यायाधिकरण, प्रत्येक नियोक्ता जिसके लिए केंद्र सरकार समुचित सरकार है, प्रत्येक ट्रेड यूनियन, वार्ता संघ या वार्ता परिषद के घटक और इन नियमों में निर्दिष्ट प्रत्येक प्राधिकरण, अपने-अपने लेटरहेड में, यथास्थिति, अपना ई-मेल आईडी या वेबसाइट या पोर्टल या उनमें से कोई एक या सभी, निर्दिष्ट करेंगे।

47. अभिलेखों, रजिस्ट्रों, प्रपत्रों, नोटिस और डिस्प्ले बोर्ड का रखरखाव — (1) सभी अभिलेख, रजिस्टर, प्रपत्र, नोटिस, डिस्प्ले बोर्ड और अन्य दस्तावेज, जिन्हें संहिता और इन नियमों के अंतर्गत बनाए रखा जाना अपेक्षित है, अपेक्षित प्रारूप में या आवश्यकतानुसार जानकारी सहित इलेक्ट्रॉनिक तरीके से भी बनाए रखे जाएंगे।

(2) उप-नियम (1) में निर्दिष्ट अभिलेख, रजिस्टर, प्रपत्र, नोटिस, प्रदर्शन बोर्ड और अन्य दस्तावेज अभिलेखों के प्रतिधारण की अपेक्षा का अनुपालन करेंगे और जब भी निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या संहिता या इन नियमों के तहत इस संबंध में निर्दिष्ट संबंधित प्राधिकारी द्वारा अपेक्षित हो, प्रस्तुत या दिखाए जाएंगे।

48. आयुक्त की नियुक्ति - जहां उक्त धारा की उपधारा (2) में निर्दिष्ट लाभ के धन मूल्य की गणना के प्रयोजनों के लिए धारा 59 की उपधारा (3) के तहत एक आयुक्त नियुक्त करना आवश्यक है, ट्रिब्यूनल एक नियुक्त कर सकता है -

(क) उक्त धारा की उपधारा (2) में निर्दिष्ट प्रश्न से संबंधित विशेष उद्योग, व्यापार, व्यवसाय या क्षेत्र में अनुभव रखने वाला व्यक्ति; या

(ख) वह व्यक्ति जो सिविल न्यायालय का न्यायाधीश रहा हो; या

(ग) वजीफा मजिस्ट्रेट; या

(घ) किसी केंद्रीय अधिनियम के तहत गठित ट्रिब्यूनल या कोड के तहत गठित ट्रिब्यूनल या राष्ट्रीय औद्योगिक ट्रिब्यूनल के रजिस्ट्रार या सचिव।

49. आयुक्त, के लिए शुल्क आदि.— (1) न्यायाधिकरण, पक्षकारों से परामर्श के पश्चात्, नियम 48 में निर्दिष्ट आयुक्त द्वारा की जाने वाली जाँच की संभावित अवधि का अनुमान लगाएगा और उसके द्वारा वहन की जाने वाली फीस और अन्य आनुषंगिक व्ययों की राशि निर्धारित करेगा।

(2) न्यायाधिकरण, आयुक्त को फीस और अन्य आनुषंगिक व्ययों का भुगतान, निर्दिष्ट समय के भीतर, ऐसे पक्ष या पक्षों द्वारा और ऐसे अनुपात में, जैसा वह उचित समझे, निकटतम कोषागार में करने का निर्देश देगा।

(3) आयुक्त तब तक अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत नहीं करेगा जब तक कि उप-नियम (2) में निर्दिष्ट राशि के कोषागार में जमा की रसीद न्यायाधिकरण के समक्ष दाखिल नहीं कर दी जाती:

परंतु न्यायाधिकरण, लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से, निर्देश दे सकता है कि कोई भी अतिरिक्त राशि या राशियाँ ऐसे समय के भीतर और ऐसे पक्षों द्वारा कोषागार में जमा की जाएँ, जैसा वह उचित समझे:

परंतु यह भी कि न्यायाधिकरण अपने विवेकानुसार, ऐसी राशि को कोषागार में जमा करने के लिए समय बढ़ा सकता है।

(4) न्यायाधिकरण किसी भी समय, लिखित रूप में अभिलिखित किए जाने वाले कारणों से, पक्षकारों के परामर्श से आयुक्त की फीस की राशि में परिवर्तन कर सकता है।

(5) न्यायाधिकरण यह निर्देश दे सकता है कि फीस आयुक्त को ऐसी किश्तों में और ऐसी तिथि को संवितरित की जाएगी, जैसा वह उचित समझे।

(6) इस नियम के अंतर्गत जमा की गई राशि का अवितरित शेष, यदि कोई हो, उस संबंधित पक्ष या पक्षों को, जिन्होंने राशि जमा की थी, उसी अनुपात में वापस कर दिया जाएगा, जिस अनुपात में वह जमा की गई थी।

50. रिपोर्ट प्रस्तुत करने का समय— (1) धारा 59 की उपधारा (3) के अधीन आयुक्त की नियुक्ति के लिए प्रत्येक आदेश में आयुक्त को अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत करने के लिए पर्याप्त समय देते हुए एक तिथि उपदर्शित की जाएगी।

(2) यदि किसी कारण से आयुक्त को यह अनुमान हो कि उसकी रिपोर्ट प्रस्तुत करने के लिए नियत तिथि पार हो जाने की संभावना है, तो वह उक्त तिथि की समाप्ति से पूर्व, समय विस्तार के लिए आवेदन करेगा, जिसमें उसके आधार बताए जाएंगे और न्यायाधिकरण, विचार करने के पश्चात्, ऐसे आवेदन पर उपयुक्त आदेश पारित करेगा:

परंतु न्यायाधिकरण, यदि वह पर्याप्त कारण से उचित समझे, समय विस्तार प्रदान कर सकेगा, भले ही उप-नियम (1) के अधीन अनुज्ञात समय-सीमा के भीतर आयुक्त से ऐसे विस्तार के लिए कोई आवेदन प्राप्त न हुआ हो।

प्रपत्र-I

(नियम 4 देखें)

(सुलह के दौरान नियोक्ता और उनके कामगारों के मध्य हुए समझौता / या सुलह प्रक्रिया के अतिरिक्त किसी अन्य तरीके से हुए समाधान का ज्ञापन)

पक्षों का नाम:

..... नियोक्ता का प्रतिनिधि

..... कामगार का प्रतिनिधि

मामले के संक्षिप्त विवरण

.....

समझौते की शर्तें

.....

पक्षों के हस्ताक्षर

साक्षी:

(1)

(2)

*सुलहकर्ता अधिकारी के हस्ताक्षर

यदि नियोक्ता और उसके कामगारों के मध्य निपटान हो जाता है अन्यथा समझौते के दौरान होने वाली की कार्यवाही के मामले में ज्ञापन की प्रति संबंधित उप मुख्य श्रम आयुक्त (कें.) को भेजा जाएगा।

प्रपत्र- II

(नियम 9 का उप-नियम (8))

केंद्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष ----- (जिस औद्योगिक न्यायाधिकरण के क्षेत्राधिकार में विवाद उत्पन्न होता है, उसका स्थान)

(क) आवेदक (आवेदकों) का नाम और पता

बनाम

(ख) विपक्ष का नाम और पता

विवाद के संक्षिप्त तथ्य (विवाद के विशिष्ट मामलों से संबंधित विवरण का उल्लेख किया जा सकता है) जो औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 22 की उप-धारा (1) के तहत विवाद से संबंधित और जुड़े और प्रासंगिक हैं।

प्रार्थना:

आवेदक प्रार्थना करते हैं कि तत्काल आवेदन को न्यायनिर्णयन हेतु स्वीकार किया जाए तथा मामले में उचित निर्णय पारित करने का अनुरोध करते हैं।

कामगार(कामगारों) का नाम और हस्ताक्षर अथवा

विवाद उठाने वाले ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी

प्रपत्र-III

(नियम 17 देखें)

(प्रमाणित स्थायी आदेशों के लिए रजिस्टर)

भाग I**औद्योगिक प्रतिष्ठान**

अनन्य और निरंतर संख्या	औद्योगिक प्रतिष्ठान का नाम	औद्योगिक प्रतिष्ठान की प्रकृति	क्या स्थायी आदेश (क) आदर्श स्थायी आदेश है, या (ख) माना गया स्थायी आदेश है या (ग) प्रमाणित स्थायी आदेश है	स्वीकृति की तिथि या मान्य प्रमाणीकरण की तिथि या स्थायी आदेश के प्रमाणन/प्रमाणीकरण की तिथि
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

अपील दायर करने की तारीख	निर्णय की तारीख और प्रकृति	अपील पर संशोधन किया गया, यदि कोई	अपील पर निपटाए गए स्थायी आदेशों की प्रति भेजने की तिथि	कोई अन्य प्रासंगिक विवरण
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)

भाग-II

इसमें स्थायी आदेश की प्रमाणित प्रतिलिपि इलेक्ट्रॉनिक रूप से होनी चाहिए।

प्रपत्र-IV(नियम 19 देखें)

(नियोक्ता द्वारा प्रस्तावित सेवा शर्तों में परिवर्तन की सूचना)

नियोक्ता का

नाम.....

...

पता.....

दिनांक.....20..... दिन.....

औद्योगिक संबंध संहिता की धारा 40 की उप-धारा (1) (2020 का 35) के अनुसार मैं/हम सभी संबंधितों को यह सूचित करता हूँ/करते हैं कि मैं/हम उक्त संहिता की तीसरा अनुसूचि में निर्दिष्ट किए गए मामले के संबंध में कामगारों पर सेवा शर्तों में से अनुबंध में परिवर्तन /परिवर्तनों को लागू करना चाहता हूँ/चाहते हैं।

हस्ताक्षर.....

पद.....

अनुबंध

(प्रभावित होने के प्रयोजनार्थ उल्लिखित परिवर्तन)

प्रति अग्रेषित:

1. पंजीकृत व्यापार संघ के सचिव, यदि कोई हो
2. संबंधित उप मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय)

प्रपत्र-V

(नियम 20 देखें)

(स्वैच्छिक मध्यस्थता के लिए समझौता)

मध्य

.....नियोक्ता का प्रतिनिधित्व करने वाले पक्षों का नाम

और

.....कामगार का प्रतिनिधित्व करने वाले पक्षों का नाम

पक्षों के बीच निम्नलिखित विवाद को मध्यस्थता के लिए[यहां मध्यस्थ के नाम और पते का उल्लेख करें] को भेजने पर सहमति हुई है।

- (i) विवाद के विनिर्दिष्ट मामले
- (ii) शामिल प्रतिष्ठान या उपक्रम का नाम और पता सहित विवाद के पक्षों का विवरण
- (iii) कामगार का नाम, यदि वह स्वयं विवाद में शामिल हो या यूनियन, यदि कोई हो जो प्रश्नगत कामगार या कामगारों का प्रतिनिधित्व करता हो, का नाम
- (iv) प्रभावित उपकर में नियोजित कामगारों के कुल संख्या
- (v) विवाद से प्रभावित कामगार या सम्भव होने वाले प्रभावित की अनुमानित संख्या

*हम सहमत हैं कि मध्यस्थों के अधिकांश निर्णय हम पर बाध्यकर हैं यदि मध्यस्थ अपने विवाचन में बराबर विभाजित होते हैं तो वह मध्यस्थ के रूप में एक अन्य व्यक्ति नियुक्त करेंगे जिसके निर्णय हम पर बाध्यकर होंगे।

केंद्रीय सरकार द्वारा अधिकारिक राजपत्र में इस समझौते के प्रकाशन के दिनांक से (पार्टी द्वारा समझौते की अवधि उल्लिखित करें) की अवधि के भीतर या लिखित रूप में हमारे मध्य आपसी समझौते द्वारा आगे बढ़ाए गए समय के भीतर मध्यस्थ को अपना निर्णय लेना होगा यदि, उपर्युक्त उल्लिखित अवधि के भीतर भी निर्णय नहीं किया गया तो मध्यस्थ का संदर्भ स्वतः खारिज हो जाएगा और हम नए मध्यस्थ से निपटान के लिए मुक्त हो जाएंगे।

नियोक्ता का प्रतिनिधित्व / ट्रेड यूनियन के किसी अधिकारी / कामगार/कामगारों का प्रतिनिधित्व करने वाले पक्षों के हस्ताक्षर साक्षी:

1.

2.

प्रति: (i) सुलह अधिकारी [(संबंधित क्षेत्र के लिए सुलह अधिकारी का कार्यालय पता लिखें)]

(ii) सचिव, भारत सरकार, श्रम एवं रोज़गार मंत्रालय।

प्रपत्र – VI

(नियम 22, नियम 41 और नियम 42 देखें)

(औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 के अंतर्गत प्राधिकारी के समक्ष कार्रवाई में प्रतिनिधित्व करने वाले कामगार, कामगारों के समूह, नियोक्ता अथवा नियोक्ताओं के समूह के द्वारा प्राधिकार प्रदान करना)

प्राधिकारी के समक्ष

(यहां संबंधित प्राधिकारी का उल्लेख करें)

इस संबंध में :

(वाई का नाम उल्लिखित करें)

.....कामगार

बनाम

.....नियोक्ता

मैं / हम श्री/श्रीमती/कुमारी को उपर्युक्त मामले में प्रतिनिधित्व करने के लिए अधिकृत करता हूँ/करते हैं।

दिनांक दिन.....20.....

मनोनीत प्रतिनिधि (यों) के हस्ताक्षर

मान्य पता

प्रपत्र- VII

(नियम 24 देखें)

(औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 59 की उप-धारा (1) के अंतर्गत आवेदन)

सेवा में,

(1) भारत सरकार के सचिव, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, नई दिल्ली।

(2) उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय)..... (यहां क्षेत्र का नाम डालें)।

महोदय,

मुझे/हमें यह बताना है कि मुझे/हमें मेसर्स से रुपए (शब्दों में) प्राप्त करने का अधिकार है, जो कि के संदर्भ में है, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 के 35) के अध्याय IX और X के उपबंधों के तहत / द्वारा दिए गए पंचाट दिनांक के अनुसार / उक्त मेसर्स..... और उनके कामगारों के बीच के माध्यम से दिनांक को पहुंचे समझौते के अनुसार, जो कि विधिवत रूप से निर्वाचित प्रतिनिधियों द्वारा किया गया है।

मैं/हम आगे यह भी कहते हैं कि मैंने/हमने प्रबंधन को उक्त राशि के लिए दिनांक को पंजीकृत डाक द्वारा मांग-पत्र भेजा था, जिसका प्रबंधन ने न तो भुगतान किया है और न ही मुझे/हमें भुगतान करने का प्रस्ताव दिया है, जबकि एक पखवाड़ा बीत चुका है। राशि का ब्यौरा संलग्न विवरण में उल्लिखित है।

मैं/हम अनुरोध करता/करती हूँ/करते हैं कि उक्त राशि औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 59 की उप-धारा (1) के अंतर्गत प्रबंधन के लिए वसूल की जाए तथा मुझे/हमें यथाशीघ्र भुगतान किया जाए।

आवेदक (आवेदकों) के हस्ताक्षर

पता (पते)

स्थान:

दिनांक:.

अनुबंध

(यहां दावा की गई राशि का ब्यौरा दर्शाएं।)

प्रपत्र- VIII

(नियम 24 देखें)

(औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 59 की उप-धारा (1) के तहत किसी कामगार द्वारा या मृत कामगार के समनुदेशिनी या उत्तराधिकारी द्वारा अधिकृत व्यक्ति द्वारा आवेदन)

सेवा में,

(1) भारत सरकार के सचिव, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, नई दिल्ली।

(2) उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय)..... (यहां क्षेत्र का नाम डालें)।

सेवा में,

मैं श्री/श्रीमती/कुमारी.....यह बताना चाहता/चाहती हूँ कि श्री/श्रीमती/कुमारी..... औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के अध्याय IX और X के उपबंधों के तहत के द्वारा दिए गए दिनांक के पंचाट के अनुसार मैसर्स से(शब्दों में) रुपए की राशि प्राप्त करने का हकदार हूँ/थी/हैं/ जो उक्त मैसर्स और उनके कामगारों के बीच विधिवत निर्वाचित प्रतिनिधियों के माध्यम से हुए दिनांक के समझौते के अनुसार निर्धारित है।

मैं आगे यह भी बताता/बताती हूँ कि मैंने प्रबंधन को उक्त राशि के लिए पंजीकृत डाक द्वारा दिनांक को एक मांग-पत्र भेजा था, जिसका प्रबंधन ने न तो भुगतान किया है और न ही मुझे भुगतान करने का प्रस्ताव दिया है, जबकि एक पखवाड़ा बीत चुका है। राशि का ब्यौरा संलग्न विवरण में दिया गया है।

मैं अनुरोध करता हूँ कि उक्त राशि औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 59 की उप-धारा (1) के तहत प्रबंधन से वसूल की जाए और मुझे जल्द से जल्द भुगतान किया जाए।

मुझे यह आवेदन करने तथा उसे देय उपरोक्त राशि का भुगतान प्राप्त करने के लिए(यहां कार्यकर्ता का नाम लिखें) द्वारा विधिवत लिखित रूप में प्राधिकृत किया गया है।

मैं मृत कामगार का समनुदेशिनी/उत्तराधिकारी हूँ और उसे देय उपरोक्त राशि का भुगतान प्राप्त करने का हकदार हूँ।

स्थान.....

अधिकृत व्यक्ति/समनुदेशिनी/उत्तराधिकारियों के हस्ताक्षर

दिनांक.....

पता.....

अनुबंध

(यहां दावा की गई राशि का ब्यौरा दर्शाएं।)

प्रपत्र IX

(नियम 24 देखें)

(औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 59 की उप-धारा (2) के तहत आवेदन)

.....पर केन्द्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष

..... और

..... के बीच

(1) आवेदक (ओं) के नाम

(2) नियोजक का नाम

आवेदक (आवेदकों) मेसर्स के के एक कामगार हैं।
 आवेदक (आवेदकों), ... के कामगार उक्त मेसर्स से संलग्न विवरण में उल्लिखित धनराशि/लाभ
 प्राप्त करने के हकदार हैं।

यह प्रार्थना की जाती है कि न्यायाधिकरण आवेदक (आवेदकों) को देय राशि/राशियों का निर्धारण करने की कृपा करे।

आवेदक(ओं) के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान

पता (पते)

स्थान.....

दिनांक.....

अनुबंध

(यहां देय धनराशि या अर्जित लाभों का ब्यौरा तथा उनकी स्वीकार्यता का मामला बताएं।)

प्रपत्र X

[नियम 24 देखें]

(औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 59 की उप-धारा (2) के तहत किसी ऐसे व्यक्ति द्वारा आवेदन जो मृत कर्मचारी का समनुदेशिनी या उत्तराधिकारी है)

..... पर केंद्रीय सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष
के मध्य

(i) आवेदक/आवेदकों का नाम

(ii) नियोक्ता का नाम

मैं/हम मृत कामगार के समनुदेशिनी हूँ और उसकी ओर से आवेदन करने के हकदार हूँ/हैं।

श्री/श्रीमती..... मेसर्स के पूर्व कर्मचारी, उक्त मेसर्स से संलग्न विवरण में उल्लिखित धनराशि/लाभ प्राप्त करने के हकदार हैं;

यह प्रार्थना की जाती है कि न्यायाधिकरण मृत कामगार को देय राशि/राशियों का निर्धारण करने की कृपा करें।

कामगार का नाम और पता.....

समनुदेशिनी/उत्तराधिकारियों के हस्ताक्षर

पता (पते)

स्थान.....

दिनांक.....

अनुबंध

(इसमें देय धनराशि या उपार्जित लाभों का व्यौरा तथा उनकी स्वीकार्यता का मामला दिया गया है।)

प्रपत्र XI

(नियम 25 और 45 देखें)

(यूनियन (यूनियन का नाम)/ कामगारों के समूह द्वारा की जाने वाली हड़ताल की सूचना)

कामगारों के पांच निर्वाचित प्रतिनिधियों के नाम.....

दिनांक दिन 20.....

सेवा में,

(नियोक्ता का नाम)

महोदय/महोदया,

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 62 की उप-धारा (1) में निहित उपबंधों के अनुसार अनुबंध में बताए गए कारणों के लिए, मैं/हम आपको सूचना देते हैं कि हम दिनांक 20..... को हड़ताल का आह्वान करते हैं।

भवदीय,

(यूनियन का सचिव)

(दिनांक)

को आयोजित बैठक में निर्वाचित

कामगारों के पांच प्रतिनिधित्व

संलग्न संकल्प के तहत]

अनुबंध

मामले का विवरण

प्रति:

- 1) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय)/क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) (यहां संबंधित स्थानीय क्षेत्र के अधिकारी का कार्यालय पता लिखें)
- 2) उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय)
- 3) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) नई दिल्ली
- 4) सचिव, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, नई दिल्ली
- 5) श्रम ब्यूरो

प्रपत्र XII

(नियम 26 और 45 देखें)

(औद्योगिक प्रतिष्ठानों के नियोक्ता द्वारा की जाने वाली तालाबंदी की सूचना)

नियोक्ता का

नाम.....

पता.....

....

दिनांक.....का दिन.....20.....

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 62(5) के उपबंधों के अनुसार मैं/हम सभी संबंधित को सूचना देते हैं कि अनुबंध में बताए गए कारणों के लिए से मेरे/ हमारे द्वारा प्रतिष्ठान के विभाग (गों) में तालाबंदी करने का विचार है।

हस्ताक्षर.....

पद.....

अनुबंध

1.	कारणों का विवरण

प्रति अग्रेषित :

- (1) पंजीकृत यूनियन के सचिव, यदि कोई हों
- (2) सुलह अधिकारी[यहां संबंधित क्षेत्र के सहायक श्रम आयुक्त / क्षेत्रीय क्षम आयुक्त / उप मुख्य श्रम आयुक्त (कें.) के कार्यालय का पता लिखें।]
- (3) मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय) नई दिल्ली
- (4) महानिदेशक श्रम ब्यूरो का कार्यालय।
- (5) सचिव, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, नई दिल्ली

प्रपत्र - XIII

(नियम 27, 29 और 45 देखें)

(औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 के अध्याय IX और इसके तहत बनाए गए नियमों के उपबंधों के तहत केन्द्रीय सरकार को एक नियोक्ता द्वारा छंटनी/बंदी की जाने वाली सूचना का नोटिस)

(ऑनलाइन प्रस्तुत किया जाए। अत्यावश्यकता मामले में, नीचे दिए गए निर्धारित प्रारूप में पेपर पर)

औद्योगिक प्रतिष्ठान/उपक्रम/नियोक्ता का नाम-----

कामगार पहचान संख्या-----

तारीख-----

(नोट: समुचित सरकार को बंदी/छंटनी के लिए सूचना क्रमशः साठ दिन और बंदी/छंटनी के आरंभ होने से तीस दिन पहले दी जानी चाहिए)

सेवा में,

सचिव, भारत सरकार,

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

नई दिल्ली

1. *(छंटनी) (क) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 70 (ग) के तहत मैं/हम* आपको सूचित करते हैं कि मैंने/हमने* कुल कर्मचारियों** में से कर्मचारियों** की छंटनी करने का निर्णय लिया है, जो कि (दिन/माह/वर्ष) से प्रभावी होगी।

या

(बंदी/समाप्ति) (ख) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (35 of 2020) की धारा 74(1) के अंतर्गत, मैं / हम आपको सूचित करते हैं कि मैंने/हमने* यह निर्णय लिया है कि मैंने / हमने*(औद्योगिक प्रतिष्ठान या उद्यम का नाम) को(दिन/माह/वर्ष) से बंद करने का निर्णय लिया है। उन कामगारों की संख्या, जिनकी सेवाएं औद्योगिक प्रतिष्ठान या उपक्रम के बंद होन के कारण समाप्त हो जाएगी----- (कामगारों की संख्या) है।

2. छंटनी / बंदी का कारण है -----

3. औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 70 (क)*/ धारा 75 (1)* के तहत संबंधित कामगारों को -----
---- (दिन/माह/वर्ष) से एक महीने का आवश्यक नोटिस लिखित में दिया गया है।

या

संबंधित कामगारों को औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 70 (क)/धारा 75 (1)* के तहत आवश्यक नोटिस के एवज में----- (दिन/माह/वर्ष) को एक माह का वेतन दिया गया

4. *मैं / हम* इस बात की घोषणा करते हैं कि संबंधित कामगारों को नोटिस अवधि समाप्ति पर या पहले औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 75* /धारा 70* के तहत उनको दिए जाने वाले बकाया प्रतिकर सहित उनके सभी देय का भुगतान कर दिया गया है/करेंगे।

या

मैं / हम यहां उल्लेख करते हैं कि वर्तमान में उक्त औद्योगिक प्रतिष्ठान /उपक्रम /नियोक्ता के संबंध में दिवालियापन की कार्यवाही जारी है, तथा यह कि *मैं / हम* संबंधित कानूनों के तहत प्रतिकर के साथ सभी बकाया राशि का भुगतान करेंगे।

5. (छंटनी) मैं / हम इस बात की घोषणा करते हैं कि औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 71 और धारा 72 के अनुपालन में संबंधित कामगारों की छंटनी की गई है/की जाएगी।
6. मैं* / हम* इस बात की घोषणा करते हैं कि इस विषय में कोई कोर्ट केस किसी न्यायालय के समक्ष लंबित नहीं है, और यदि हां, तो उसका ब्यौरा संलग्न है।
7. मैं* / हम* इस बात की घोषणा करते हैं कि इस नोटिस और संलग्नक में मेरे* / हमारे* द्वारा उपरोक्त सूचना सही है, मैं* / हम* इसकी सटीकता के लिए पूरी तरह से जिम्मेदार है और इस विषय में किसी तथ्य / प्रमाण को छुपाया नहीं गया है।

भवदीय

(नियोक्ता / ***अधिकृत प्रतिनिधि का नाम मोहर सहित)

(*जो लागू न हो उसे काट दें)

(**आंकड़ों और शब्दों दोनों में संख्या इंगित करें)

(***) नियोक्ता द्वारा जारी प्राधिकरण पत्र की प्रतिलिपि संलग्न करें)

प्रतिलिपि:

- (1) महानिदेशालय श्रम ब्यूरो, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय का कार्यालय, (केवल सांख्यिकी प्रयोजन के लिए)
- (2) संबंधित क्षेत्र के उप-मुख्य श्रम आयुक्त (केन्द्रीय)
- (3) प्रतिष्ठानों या उपक्रमों में कार्यरत कामगारों के पंजीकृत संघ / प्राधिकृत प्रतिनिधि।

प्रपत्र-XIV**(नियम 30, 31, 33, 35 और 45 देखें)**

(औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 के अध्याय X के प्रावधानों और उसके अंतर्गत बनाए गए नियमों के अंतर्गत केंद्रीय सरकार का नियोक्ता / औद्योगिक प्रतिष्ठान/ उपक्रम द्वारा दिए गए कामबंदी / के जारी रहने / छंटनी / तालाबंदी का अनुमति के लिए आवेदन)

(ऑन लाइन जमा किया जाना है। अनिवार्यता के मामले में निम्न निर्धारित प्रारूप में लिखित में)

औद्योगिक प्रतिष्ठान या उपक्रम या नियोक्ता का नाम.....

कामगार पहचान

संख्या.....

.....

दिनांक:.....

(टिप्पणी: निम्न दर्शाए गए रूप में केंद्रीय सरकार को आवेदन देना होगा:

कामबंदी - आशयित कामबंदी से पहले कम से कम 15 दिन

कामबंदी जारी रहना - पिछले कामबंदी की समाप्ति से कम से कम 15 दिन

छंटनी - छंटनी के आशयित दिनांक से पहले कम से कम 60 दिन

तालाबंदी - तालाबंदी के आशयित दिनांक से पहले कम से कम 90 दिन)

सेवा में,

सचिव, भारत सरकार,

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय,

नई दिल्ली।

1. *(कामबंदी) (क) औद्योगिक संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 78(2) के अंतर्गत मैं/हम*(दिन/माह/वर्ष) से मेरे/अपने प्रतिष्ठानों में नियोजित कुल.....कामगारों में से.....कामगारों के कामबंदी की अनुमति के लिए आवेदन करते हैं।

या

*(कामबंदी के जारी रहने) (ख) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 78(3) के अंतर्गत मैं/हम(दिन/माह/वर्ष) से मेरे/हमारे प्रतिष्ठानों (अनुबंध -I में विवरण दिए जाएं) में कुल..... कामगारों में से कामगारों के कामबंदी के जारी रहने को अनुमति के लिए आवेदन करते हैं।

या

*(छंटनी) (ग) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 79(2) के अंतर्गत मैं/हम(दिन/माह/वर्ष) से मेरे/हमारे प्रतिष्ठान (अनुबंध -I में विवरण दे) में कुल..... कामगारों में से कामगारों की छंटनी की अनुमति के लिए आवेदन करते हैं।

या

(तालाबंदी) (घ) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 80(1) के अंतर्गत मैं/हम यह सूचित करते हैं कि मैं/हम*(दिन/माह/वर्ष) से उपक्रम.....(औद्योगिक प्रतिष्ठान या उपक्रम या नियोक्ता के नाम) (अनुबंध-I में विवरण दें) तालाबंदी करने की इच्छा रखते हैं। उपक्रम के बंद होने पर जिनकी सेवा बंद हो जाएगी उनकी संख्या.....है (कामगारों की संख्या)।

2. *(तालाबंदी/तालाबंदी की निरंतरता) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 78 (2)/ धारा 78(3) के(दिन/माह/वर्ष) के अंतर्गत कामगार संबंधित दी गई सूचना लिखित रूप में भी अपेक्षित है।

या

(छंटनी/बंदी) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 79/धारा 80 के अंतर्गत कामगार संबंधित दी गई(दिन /माह/वर्ष) की सूचना लिखित रूप में भी अपेक्षित है।

या

(छंटनी/बंदी) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 79/धारा 80 के अंतर्गत कामगार को(दिन /माह/वर्ष) की नोटिस के सामने वेतन देना अपेक्षित है।

3. अनुबंध II में प्रभावित कामगारों का ब्यौरा है।
4. (छंटनी) मैं/हम यह घोषणा करते हैं कि औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 71 और धारा 72 के अनुपालन में संबंधित कामगार छांट दिए जाएंगे।
5. मैं/हम* यह घोषित करते हैं कि समाप्ति अवधि पर या पहले औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 78(10)*/धारा 79*/धारा 80* के साथ धारा 67 के अंतर्गत संबंधित कामगारों को बकाया और बकाया मुआवजा का भुगतान कर दिया गया है।

या

*मैं/हम यह घोषित करते हैं कि वर्तमान में उक्त औद्योगिक प्रतिष्ठान / उपक्रम / नियोक्ता के संबंध में दिवालिया कार्यवाही जारी है और मैं / हम संबंधित कानूनों के तहत मुआवजे के साथ सभी देय राशि का भुगतान करेंगे।

या

6. मैं/हम एतद् द्वारा यह घोषित करता हूं कि / करते हैं कि इस मामले से संबंधित कोई मामला किसी न्यायालय में नहीं है और यदि है तो उसका ब्यौरा संलग्न है।
7. मैं/हम यह घोषित करते हैं कि इस नोटिस और संलग्नक में मेरे/हमारे द्वारा दी गई उपर्युक्त जानकारी सत्य है। मैं/हम इसकी सटीकता के लिए पूरी तरह से जिम्मेदार हैं और मामले में कोई तथ्य /सामग्री छिपाई नहीं गई है।

कृपया मांगी गई अनुमति प्रदान की जाए।

भवदीय

(मोहर सहित नियोक्ता /अधिकृत प्रतिनिधि का नाम)

(*जो लागू न हो उसे काट दें)

(**आंकड़ों और शब्दों दोनों में संख्या इंगित करें)

(*** नियोक्ता द्वारा जारी प्राधिकरण पत्र की प्रतिलिपि संलग्न करें)

अनुबंध I

(कृपया प्रत्येक मद के सामने उत्तर दें)

1.	पूरा डाक पता, ई-मेल, मोबाइल तथा लैंड लाइन सहित उपक्रम का नाम	
2.	उपक्रम की स्थिति --- (i) क्या केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र/राज्य सार्वजनिक क्षेत्र/ इत्यादि (ii) क्या एक निजी लिमिटेड कंपनी/पार्टनरशिप फर्म/साझेदारी फर्म (iii) क्या उपक्रम के पास लाइसेंस है। पंजीकरण है और यदि हां तो, लाइसेंस देने / पंजीकरण करने वाली प्राधिकरण का नाम और लाइसेंस /पंजीकरण प्रमाण-पत्र संख्या	
3.	(क) कॉर्पोरेट आईडेंटिफिकेशन संख्या (ख) गुड्स एंड सर्विस टैक्स आईडेंटिफिकेशन संख्या (जीएसटीआईएन)	
4.	(i) पिछले तीन वर्षों के लिए मदवार वार्षिक उत्पादन - (ii) पिछले 12 माह के लिए उत्पादन संबंधी माहवार व्यौरे	
5.	पिछले तीन वर्षों के लिए बैलेंस शीट, लाभ और हानि संबंधी व्यौरे सहित उस कानूनी इकाई की लेखा परीक्षा रिपोर्ट जो प्रतिष्ठान / उपक्रम के मालिक है।	संलग्न करना है
6.	एक ही प्रबंधन के तहत अंतः संबद्ध कंपनियों या कंपनियों के नाम	
7.	प्रत्येक ऐसी छंटनी/सेवा समाप्ति/ छंटनी की निरंतरता में शामिल ऐसी छंटनी/सेवा-समाप्ति की कामगारों की संख्या सहित पिछले तीन वर्षों में की गई छंटनी / सेवा समाप्ति का व्यौरा	
8.	किसी भी अन्य प्रासंगिक विवरण, जिसका असर छंटनी / छंटनी की निरंतरता / सेवा समाप्ति / बंद होने पर है।	

अनुबंध II

(प्रभावित कामगारों का ब्यौरा)

क्र.सं.	यूएन/सीएमपीएफओ	कामगार का नाम	वर्ग अतिकुशल/ कुशल/अर्ध कुशल/ अकुशल	संबंधित प्रतिष्ठान /उपक्रम/नियोक्ता के साथ सेवा की तिथि	आवेदन की तारीख के अनुसार वेतन	टिप्पणियां
1						
2						
3						

प्रति: श्रम ब्यूरो

प्रपत्र XV

(नियम 38 और 45 देखें)

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 89 के अंतर्गत: (नियम 41 के साथ पठित औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 89 के अंतर्गत अपराध की निर्धारण करने के लिए उस नियोक्ता/ व्यक्ति को नोटिस जिन्होंने पहली बार कोई अपराध किया है)

अधोहस्ताक्षरी, निर्धारक अधिकारी, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 89 के प्रयोजनों के लिए, एतद्वारा आपको सूचित करता है कि आपके खिलाफ इस संहिता के विभिन्न प्रावधानों के उल्लंघन के अंतर्गत अपराध करने का आरोप लगाया गया है, जैसा कि नीचे दिए गए विवरण में उल्लेख है:—

भाग-I

1. उल्लंघन करने वाले नियोक्ता/व्यक्ति का नाम और पता -----
2. प्रतिष्ठान का नाम -----
3. अपराध का विवरण -----
4. संहिता की धारा जिसके तहत अपराध किया गया है -----
5. अपराध की संरचना के लिए भुगतान की जाने वाली परिश्रमन राशि -----

भाग-II

नियम 39 के साथ पढ़ी गई औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 89 के अनुसार अपराध के निर्धारण के लिए, आपको इस नोटिस के भाग-III में भरे गए आवेदन इस नोटिस के प्राप्त होने की तारीख से पंद्रह दिनों के भीतर उपयुक्त राशि जमा करने की सलाह दी जाती है।

यदि आप निर्दिष्ट समय के भीतर उक्त राशि जमा करने में विफल रहते हैं, तो आपको आगे कोई अवसर नहीं दिया जाएगा और धारा 87 के तहत अभियोजन दायर करने के लिए आवश्यक दिशा-निर्देश जारी किया जाएगा।

(निर्धारक अधिकारी के हस्ताक्षर)

तारीख: -----

स्थान: -----

भाग-III

(अपराध के निर्धारण के लिए नियम 40 के साथ पठित औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 89 की उप-धारा (4) के अंतर्गत आवेदन)

1. आवेदक का नाम (औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के तहत नियोक्ता जिसने अपराध किया है का नाम निर्दिष्ट करना है) -----
2. आवेदक का पता -----
3. उल्लंघन का विवरण-----
4. संहिता की धारा जिसके तहत अपराध किया गया है -----
5. जमा की गई प्रशमन राशि का ब्यौरा (इलैक्ट्रॉनिक रूप से सृजित रसीद संलग्न करें) -----
6. अभियोजन का ब्यौरा, उपर्युक्त उल्लिखित अपराधों के उल्लंघन के लिए यदि दर्ज है को दिया जा सकता है -----
7. क्या यह अपराध पहला अपराध है या आवेदक ने इस अपराध से पहले कोई अन्य अपराध किया था, यदि किया था, तो, इस अपराध का पूरा ब्यौरा दें-----
8. अन्य कोई सूचना जिसका आवेदक प्रदान करने का इच्छुक है -----

आवेदक
(नाम और हस्ताक्षर)

तारीख:

स्थान:

प्रति: श्रम ब्यूरो

प्रपत्र XVI

(नियम 40 देखें)

(औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 91 के तहत शिकायत)

सुलह अधिकारी/मध्यस्थ/ न्यायधिकरण या राष्ट्रीय औद्योगिक न्यायधिकरण ----- के समक्ष,

इस विषय में ----- संदर्भ संख्या -----

क -----

शिकायतकर्ता

बनाम

ख -----

विपक्षी दल

व्याख्यान: याचिकाकर्ताओं द्वारा औद्योगिक संबंध संहिता की धारा 90 के प्रावधानों के उल्लंघन करने पर विपक्षीदल के दोषी होने की शिकायत की है/ की गई है। जैसा कि नीचे दर्शाया गया है:

(यहां कथित तौर पर उल्लंघनों को उस तरीके से बताया गया है जिस प्रकार वह घटित हैं और प्रबंधन के आदेश या कानून को किस आधार पर चुनौती दी गई है)।

शिकायतकर्ता तदनुसार सुलह अधिकारी /अध्यस्थ/ औद्योगिक न्यायधिकरण या राष्ट्रीय न्यायधिकरण ऊपर उल्लिखित शिकायत को तय करने के लिए प्रार्थना कर सकता है तथा ऐसे आदेश या उस पर आदेश पारित कर सकता जो सही और उचित हो सकते हैं।

औद्योगिक संबंध संहिता की नियम 91 के तहत शिकायत ओर उसके अनुबंध की आवश्यक प्रतिलिपियों इसके साथ जमा की जाती है।

यह दिनांक ----- दिन ----- 20 ----- शिकायतकर्ता के हस्ताक्षर

सत्यापन

मैं निष्ठापूर्वक यह घोषणा करता हूं कि ऊपर पैराग्राफ----- में जो कहा गया है वह मेरी जानकारी के अनुसार सत्य है और यह कि ऊपर पैराग्राफ -----में जो कहा गया है वह प्राप्त सूचना पर आधारित है और मेरे विश्वास के अनुसार सत्य है। इस सत्यापन पर मेरे द्वारा वर्ष 20----- के-----वें दिन -----में हस्ताक्षर किया जाता है।

सत्यापनकर्ता के हस्ताक्षर या अंगूठे की छाप-----

अनुसूची- क [नियम 10 देखें] – खान क्षेत्र**मसौदा आदर्श स्थायी आदेश****[धारा 29(1) और नियम 10 देखें]**

1. परिभाषा (1) इन आदर्श स्थायी आदेशों में जब तक विषय अथवा परिप्रेक्ष्य के असंगत न हों:-

- (क) "आधार" से सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 की 36) की धारा 142 में संदर्भित आधार अभिप्रेत है।
- (ख) "संहिता" से औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) अभिप्रेत है।
- (ग) 'प्रपत्र' से इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न अनुसूची में दिए गए प्रपत्र अभिप्रेत है।
- (घ) अनुशासनहीनता के संदर्भ में "आदतन" से यह अभिप्रेत है कि कोई कामगार आदतन होगा यदि उक्त कामगार पिछले बारह महीनों में तीन या अधिक बार कोई कदाचार करता है;"
- (ङ) अपनी व्याकरणिक भिन्नता और सजातीय अभिव्यक्तियों के साथ "स्थायी आदेश" से इन आदर्श स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश अभिप्रेत हैं।

(2) इन आदर्श स्थायी आदेशों में उपयोग किए गए शब्द अथवा अभिव्यक्तियां जो इसमें परिभाषित नहीं किए गए हैं किन्तु इन्हें औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) में परिभाषित किया गया है का अर्थ संहिता में उनके लिए दी गई परिभाषाओं से होगा।

2(1) कामगार का वर्गीकरण:- इन स्थायी आदेशों के प्रयोजनों के लिए कामगारों को निम्नानुसार वर्गीकृत किया गया है, नामतः -

- (क) स्थायी;
- (ख) अस्थायी;
- (ग) अप्रेंटिस;
- (घ) प्रोबेशनर;
- (ङ) बदली;
- (च) नियत कालिक रोजगार; और
- (छ) अनियमित

(2) 'स्थायी' कामगार कोई ऐसा कामगार है जिसे किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में स्थायी आधार पर नियुक्त किया गया है और इसमें ऐसा व्यक्ति शामिल है जिसने बीमारी, दुर्घटना, अवकाश, बंदी, हड़ताल (कोई अवैध हड़ताल न हो) अथवा औद्योगिक प्रतिष्ठान को मजबूरी में बंद किए जाने के कारण विराम सहित औद्योगिक प्रतिष्ठान में उसी अथवा अन्य व्यवसाय में 6 महीने की परिवीक्षा की अवधि को संतोषजनक रूप से पूरा कर लिया है।

(3) अस्थायी कामगार ऐसा कामगार है जिसे किसी ऐसे कार्य के लिए नियुक्त किया गया है जो अनिवार्य रूप से अस्थायी प्रकृति का है जिसे एक सीमित अवधि के भीतर पूरा कर लिए जाने की संभावना है।

(4) अप्रेंटिस का तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जो अप्रेंटिसशिप अधिनियम, 1961 (1961 का 52) के अंतर्गत अप्रेंटिसशिप की संविदा के अनुसरण में अप्रेंटिसशिप प्रशिक्षण ले रहा है।

(5) प्रोबेशनर ऐसा कामगार है जिसे किसी पद की स्थायी रिक्ति को भरने के लिए अनंतिम रूप से नियोजित किया गया है और जिसने उसके अंतर्गत 6 माह की सेवा अवधि पूर्ण नहीं की है। किसी पद के लिए नियुक्त प्रोबेशनर के कार्य निष्पादन का मूल्यांकन करने के बाद परिवीक्षा की अवधि को आगे तीन माह तक बढ़ाया जा सकता है। यदि किसी स्थायी कर्मचारी को किसी नए पद पर प्रोबेशनर के रूप में नियोजित किया गया हो तो 6 माह की परिवीक्षा अवधि के दौरान उसे कभी भी उसके पुराने स्थायी पद पर प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।

(6) बदली का अभिप्राय ऐसे कामगार से है जिसे किसी स्थायी कामगार अथवा प्रोबेशनर के अस्थायी रूप से अनुपस्थित रहने के

कारण उस पद पर नियुक्त किया गया है लेकिन वह उसी पद या अन्य पद या उसी वर्ग के पदों पर अथवा स्थायी कामगार या प्रोबेशनर द्वारा रिक्त किए गए पद पर पूर्व में एक वर्ष की निरंतर सेवा (भूमि से नीचे कामगारों के लिए 190 उपस्थितियां और अन्य कामगारों के मामले में 240 उपस्थितियां) पूरी करने पर “बदली” नहीं रहेगा। प्रोबेशनर के स्थान पर “बदली” को प्रोबेशनरी अवधि को पूरा करने के बाद स्थायी समझा जाएगा।

(7) “नियत कालिक रोजगार” का अभिप्राय किसी निर्धारित अवधि के लिए नियोक्ता के साथ रोजगार की लिखित संविदा के आधार पर नियुक्त किसी कामगार से है।

बशर्ते कि :-

- (क) उसके कार्य के घंटे, वेतन, भत्ते तथा अन्य लाभ समान कार्य अथवा समान प्रकृति के कार्य करने वाले किसी स्थायी कामगार से कम नहीं होंगे;
- (ख) वह किसी स्थायी कामगार को उपलब्ध उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के समान अनुपात में सभी सांविधिक लाभों का पात्र होगा चाहे उसके नियोजन की अवधि विधि में अपेक्षित पात्रता नियोजन अवधि जितनी न हो;
- (ग) वह उपदान के लिए पात्र होगा, यदि वह संविदा के अंतर्गत एक वर्ष की अवधि के लिए सेवा देता है; और
- (घ) सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष अथवा 6 माह से अधिक के प्रत्येक भाग के लिए, नियोक्ता कामगार को सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 53 की उप-धारा (2) में संदर्भित अनुसार संबंधित कामगार को अंतिम आहरित वेतन की दर के आधार पर 15 दिनों के वेतन की दर से उपदान का भुगतान करेगा।

स्पष्टीकरण- संदेह दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि निर्धारित अवधि नियोजन के कार्यकाल की समाप्ति के परिणामस्वरूप किसी कामगार की सेवा समाप्ति को औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 2 के खंड (यज) के अंतर्गत दी गई परिभाषा के अनुसार “छंटनी” के अर्थ में शामिल नहीं किया जाएगा।

(8) “अनियमित” कामगार एक ऐसा कामगार है जो या तो काम के लिए लगा हुआ है जो अनिवार्य रूप से अनियमित प्रकृति का है या जिसके रोजगार की प्रकृति अनियमित है।

3. पहचान बैज या कार्ड- (1) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के तहत किसी भी श्रेणी से संबंधित सभी कामगारों को एक पहचान बैज या कार्ड जारी किया जाएगा, जिसका पूरा नाम, पदनाम, कर्मचारी संख्या, रक्त समूह, संपर्क नंबर, आपातकालीन संपर्क व्यक्ति और उसका नंबर, और एक हालिया फोटोग्राफ होगा।

(2) एक कामगार को औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य घंटों के दौरान हमेशा अपना पहचान बैज पहनना चाहिए तथा उसे औद्योगिक प्रतिष्ठान में प्रवेश के अधिकार तथा परिसर में ठहरने की अनुमति देने के लिए प्राधिकृत सुरक्षा गार्ड अथवा कार्मिक को दिखाना चाहिए।

(3) यह पहचान बैज या कार्ड किसी दूसरे व्यक्ति अथवा कामगार को अहस्तांतरणीय होगा। संबंधित कामगारों द्वारा इन पहचान बैजों की सुरक्षा सुनिश्चित की जाएगी।

(4) प्रत्येक कामगार, जो उस औद्योगिक प्रतिष्ठान का कर्मचारी नहीं रहता है, अपना पहचान बैज विभागीय अध्यक्ष अथवा इस प्रयोजनार्थ औद्योगिक प्रतिष्ठान के पदनामित अधिकारी को जमा करेगा।

4. कार्य के समय का प्रकाशन- (1) कामगारों की सभी श्रेणियों के लिए कार्य घंटों की अवधि नोटिस बोर्ड अथवा इलैक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर समय-समय पर हिन्दी, अंग्रेजी तथा स्थानीय भाषा जिसमें औद्योगिक प्रतिष्ठान के अधिकतर कामगार औद्योगिक प्रतिष्ठान में वार्तालाप करते हैं, में प्रदर्शित की जाएगी।

(2) कार्य घंटों की अवधियों, पालियों की संख्या, पालियों के समय, अलग-अलग साप्ताहिक अवकाश पद्धति के साथ सप्ताह के सभी दिनों में कार्य अथवा ऐसे अन्य मामलों में परिवर्तन को औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस बोर्ड अथवा इलैक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर भी दर्शाया जाएगा।

5. अवकाश के दिनों, वेतन दिवसों तथा वेतन दरों का प्रकाशन - (1) औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा अवकाश के दिनों, तथा वेतन दिवसों के रूप में मनाए गए दिनों को विनिर्दिष्ट करते हुए नोटिस औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलैक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड अथवा नोटिस बोर्ड तथा वेबसाइट अथवा मानव संसाधन Human resource(HR) पोर्टल, यदि कोई हो, पर चिपकाया जाएगा।

(2) राष्ट्रीय तथा त्योहारों के अवकाश के दिनों की सूची औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलैक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड अथवा नोटिस बोर्ड तथा वेबसाइट अथवा खान के मानव संसाधन Human resource(HR) पोर्टल, यदि कोई हो, पर प्रदर्शित की जाएगी।

6. मजदूरी दरों का प्रकाशन – सभी वर्गों के कामगारों को देय मजदूरी दरें औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और वेबसाइट अथवा मानव संसाधन (HR) पोर्टल, यदि कोई हो, पर हिन्दी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में प्रदर्शित किया जाएगा।

7. पाली में काम:- (1) नियोजक के विवेक पर औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी विभाग या विभागों या किसी विभाग के किसी अनुभाग में एक से अधिक पाली में काम किया जा सकता है। यदि एक से अधिक पाली में काम किया जाता है, तो कामगार एक पाली से दूसरी पाली में अंतरित किए जाने का भागी होगा। पाली में कोई भी काम बंद किए जाने से पूर्व कामगारों को लिखित में दिए जाने वाले इक्कीस दिन के नोटिस के बिना बंद नहीं किया जाएगा:

यह उपबंध किया जाता है कि ऐसा कोई नोटिस आवश्यक नहीं होगा यदि पाली का समापन कामगारों की सहमति से किया जाता है। यदि पाली में काम बंद किए जाने के परिणामस्वरूप, किसी कामगार को निकाला जाता है, तो यह छंटनी औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के उपबंधों और इसके अंतर्गत बनाए गए नियमों के अनुसार की जाएगी। यदि पाली में काम दोबारा शुरू किया जाता है, तो कामगारों को नोटिस दिया जाएगा तथा उक्त संहिता और उक्त नियमों के प्रावधानों के अनुसार पुनः नियोजित किया जाएगा।

(2) जब भी कोई अतिरिक्त पाली आरंभ की जाती है, या पालियां पुनः प्रारंभ की जाती हैं या फेर-बदल किया जाता है, तो प्रभावित कामगारों को इक्कीस दिन पूर्व नोटिस दिया जाएगा:

यह उपबंध किया जाता है कि आपात स्थिति के मामले में कोई नोटिस नहीं अपेक्षित नहीं होगा जिसके लिए औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के खण्ड (ग) धारा 40 के अनुसरण में शिकायत निवारण समिति के परामर्श से स्थायी आदेशानुसार से अन्यथा, पाली में परिवर्तन या पाली में काम में बदलाव अपेक्षित हो,:

इसके आगे यह उपबंध किया जाता है कि कोई नोटिस अपेक्षित नहीं होगा, यदि यह परिवर्तन केन्द्रीय सरकार या राज्य सरकार, जैसा भी मामला हो, या धारा 40 के खण्ड (घ) में यथा परिकल्पित किसी निपटान या निर्णय के अनुसरण में किया गया हो।

8. पाली में काम में परिवर्तन का नोटिस- इस स्थायी आदेश द्वारा अपेक्षित पाली में काम बंद करने या पुनः प्रारंभ करने का कोई नोटिस इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न प्रपत्र (i) में होगा तथा निम्नलिखित रूप में दिया जाएगा, नामतः:-

(a) यह नोटिस नियोजक द्वारा औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस-बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड तथा मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर स्पष्ट रूप में प्रदर्शित किया जाएगा;

(b) जहां कामगारों का कोई पंजीकृत कामगार संघ विद्यमान हो, वहां, खण्ड (क) में संदर्भित नोटिस की प्रतिलिपि ऐसे संघ के सचिव को इलेक्ट्रॉनिक रूप में या पंजीकृत डाक द्वारा भी दी जाएगी।

9. उपस्थिति और देर से आना.- (1) सभी कामगार पैराग्राफ 4 के अंतर्गत नियत और अधिसूचित समय पर काम पर उपस्थित होंगे। देर से आने वाले कामगार मजदूरी संहिता, 2020 (2020 का 29) में उपबंधित कटौती के भागी होंगे।

(2) भूमि के ऊपर और भूमि के नीचे कार्यरत सभी कामगार वर्तमान में लागू काम के घंटों के संबंधित विनियमों का पालन करेंगे।

(3) कामगार बर्दी बदलने के बाद और पहले, यदि कोई हो, क्रमशः पाली के प्रारंभ और समापन पर अपनी उपस्थिति दर्ज करेंगे।

(4) कामगार अपनी उपस्थिति दर्ज करने के लिए पहचान पत्र या बायोमैट्रिक्स या अधिसूचित की गई किसी अन्य पद्धति का उपयोग करेंगे।

(5) कोई भी कामगार किसी भी परिस्थिति में अपने पहचान बैज के अलावा किसी अन्य पहचान बैज का उपयोग या पंच नहीं करेगा।

(6) रिपोर्टिंग के निर्धारित समय से विलम्ब से रिपोर्ट करने वाले किसी कामगार को अपने विभाग या अनुभाग में दाखिल होने की अनुमति नहीं होगी, जब तक कि प्रबंधक, या इस प्रयोजनार्थ किसी अन्य अधिकारी की स्पष्ट अनुमति द्वारा अनुमति न किया जाए।

(7) यदि कोई कामगार झूटी पर उपस्थित होने में विफल होता है, तो उसे अनुपस्थित माना जाएगा, जब कि कि उसने इस अनुपस्थिति के लिए प्रबंधक या इस निमित्त अधिकृत अधिकारी से लिखित अनुमति न ली हो।

(8) आदतन देर से आने वाला और अनुपस्थित रहने वाला कामगार मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अंतर्गत किए गए उपबंध के अनुसार मजदूरी में कटौती का भागी होगा।

10. छुट्टी- (1) वैतनिक अवकाश व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य दशा संहिता, 2020 (2020 का 37) में किए गए प्रावधानों के अनुसार देय होंगे तथा अन्य अवकाश लागू कानून, संविदा, कस्टम और उपयोग के अनुसार देय होंगे।

(2) छुट्टी का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता है।

(3) अनुपस्थित रहने हेतु छुट्टी लेने का इच्छुक कामगार छुट्टी की प्रस्तावित तारीख से कम-से-कम सात दिन पहले नियोजक अथवा नियोजक द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी अन्य अधिकारी के समक्ष आवेदन देगा। नियोजक अथवा औद्योगिक प्रतिष्ठान का कोई अन्य अधिकारी, जो आदेश जारी करने के लिए जिम्मेदार हो, आवेदन में दी गई छुट्टी के प्रारंभ से एक सप्ताह के भीतर या दो दिन पहले, जो भी पहले हो, आदेश जारी करेगा। यदि छुट्टी का आवेदन कर दिया गया हो और छुट्टी आवेदन की तारीख को या इसके तीन दिन के भीतर प्रारंभ होने वाली हो, तो कामगार छुट्टी का आवेदन विलंब से देने के कारण का उल्लेख करेगा। इस छुट्टी का आदेश उसी दिन दिया जाएगा। यदि छुट्टी रद्द या स्थगित की जाती है, तो इस रद्दीकरण या स्थगन का तथ्य और इसके कारण उसे लिखित में अथवा इलेक्ट्रॉनिक रूप में संप्रेषित किए जाएंगे।

(4) जहां कामगार छुट्टी पर जाने के बाद इसे आगे बढ़ाना चाहता है, तो वह नियोजक या इस निमित्त नियोजक द्वारा विनिर्दिष्ट अधिकारी के समक्ष आवेदन करेगा, जो कामगार का पता उपलब्ध होने पर तथा यदि इस जवाब के उसे वास्तव में मंजूर की गई छुट्टी की समाप्ति से पहले उस तक पहुँचने की संभावना हो, उसे छुट्टी बढ़ाने की मंजूरी देने या इन्कार करने हेतु लिखित अथवा इलेक्ट्रॉनिक रूप में उत्तर भेजेगा।

(5) वैतनिक छुट्टी और भत्ते सभी कामगारों को औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू कानून के अनुसार और स्थायी आदेशों के अंतर्गत देय होंगे।

(6) कोई भी कर्मचारी छुट्टी पर रहते समय लाभ या अर्जन के लिए कोई रोजगार या कोई व्यवसाय नहीं करेगा।

11. रेल यात्रा सुविधाएं- (1) जब कोई कामगार छुट्टी पर जाता है और निःशुल्क रेल किराए के लिए पात्र होता है, तो नियोक्ता उसे अपने घर जाने के लिए टिकट(बस किराए सहित) और नाव के लिए समतुल्य लागत प्रदान करेगा।

(2) प्रत्येक कामगार जिसने बारह महीने की निरंतर सेवा पूरी कर ली है, छुट्टी पर घर जाने और छुट्टी की समाप्ति पर खान में लौटने के लिए रेलवे किराया या बस किराया या दोनों के लिए अर्हता प्राप्त करेगा। बारह महीने की सेवा पूरी हो गई मानी जाएगी यदि, जिस तारीख को वह छुट्टी के लिए आवेदन करता है, उससे पहले के बारह महीनों के दौरान, उसने कम से कम दो सौ चालीस दिनों तक काम किया है।

(3) यदि छुट्टी की समाप्ति पर, कोई कामगार वापस आता है, तो उसे वापसी किराए के समतुल्य नकद भुगतान प्राप्त होगा। यदि उसकी वापसी पर खदान उसे काम पर रखने में असमर्थ है, तो उसे तुरंत वापसी किराए का भुगतान किया जाएगा।

(4) यदि घर की यात्रा बस या आंशिक रूप से बस और आंशिक रूप से ट्रेन द्वारा होती है, तो यात्रा की लागत को तदनुसार समायोजित किया जाएगा।

(5) कर्मचारी मेल या एक्सप्रेस ट्रेन द्वारा रेलवे किराए का हकदार होगा, जहां भी रेलवे नियमों के तहत ऐसी यात्रा के लिए टिकट उपलब्ध हैं।

(6) जिस श्रेणी द्वारा कोई कामगार यात्रा का हकदार है, वह द्वितीय वर्ग/स्लीपर या वार्ता संघ या वार्ता परिषद और नियोक्ता के बीच पारस्परिक रूप से तय किया गया होगा और जहां कोई वार्ता संघ या वार्ता परिषद नहीं है, तो जैसा कि पारस्परिक रूप से कार्य समिति और नियोक्ता में कामगारों का प्रतिनिधि द्वारा तय किया गया है। यदि कोई कार्य समिति नहीं है, तो जैसा कि कामगारों के प्रतिनिधि और नियोक्ता के बीच पारस्परिक रूप से तय किया गया हो।

(7) जहां एक अंतर-राज्य प्रवासी कामगार व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएँ संहिता, 2020 (2020 का 37) या उसके तहत बनाए गए नियमों के तहत इस पैराग्राफ में निर्दिष्ट लाभों का लाभ उठाता है, तो, वह इस पैराग्राफ में किसी भी लाभ प्राप्त करने का हकदार नहीं होगा।

12. आकस्मिक छुट्टी.- किसी कामगार को एक वर्ष में वेतन सहित औसतन दस दिन से अनधिक आकस्मिक छुट्टी की मंजूरी दी जाए। यह छुट्टी बीमारी की स्थिति के अलावा तीन दिन से अधिक नहीं होगी। यह छुट्टी विशेष परिस्थितियों जो अप्रत्याशित हों, के लिए होती है। सामान्यतः, यह छुट्टी लेने से पहले औद्योगिक प्रतिष्ठान के विभागाध्यक्ष अथवा नियंत्रक प्राधिकारी की पूर्व अनुमति ली जाएगी, लेकिन जब यह संभव न हो, तो, विभागाध्यक्ष को, जितना जल्द व्यवहार्य हो, इस अनुपस्थिति की संभावित अवधि की लिखित अथवा इलेक्ट्रॉनिक रूप में सूचना दी जाएगी।

13. मजदूरी का भुगतान—

(1) नियोक्ता निम्नलिखित आधार पर नियोजित कामगार को मजदूरी का भुगतान करेगा या करवाएगा—

(i) दैनिक आधार पर, पाली (शिफ्ट) की समाप्ति पर; (ii) साप्ताहिक आधार पर, सप्ताह के अंतिम कार्य दिवस पर, अर्थात् साप्ताहिक अवकाश से पहले; (iii) पाक्षिक आधार पर, पखवाड़े की समाप्ति के बाद दूसरे दिन की समाप्ति से पूर्व; (iv) मासिक आधार पर, आगामी माह के सातवें दिन की समाप्ति से पूर्व।

(2) सभी मजदूरी का भुगतान प्रचलित सिक्कों या मुद्रा नोटों में अथवा चेक के माध्यम से या कामगार के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से किया जाएगा।

परंतु यह कि, यदि मजदूरी संहिता, 2019 के अंतर्गत सक्षम सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से ऐसा विनिर्दिष्ट किया गया हो, तो नियोक्ता मजदूरी का भुगतान केवल चेक द्वारा या कामगार के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके ही करेगा।

(3) जहाँ किसी कामगार को—

(i) सेवा से हटाया गया हो या बर्खास्त किया गया हो; या (ii) छँटनी की गई हो या उसने सेवा से त्यागपत्र दिया हो, या प्रतिष्ठान के बंद होने के कारण वह बेरोजगार हो गया हो,

तो उसे देय मजदूरी उसके हटाए जाने, बर्खास्त किए जाने, छँटनी किए जाने या, यथास्थिति, उसके त्यागपत्र देने की तिथि से दो कार्य दिवसों के भीतर अदा की जाएगी।

(4) प्रत्येक नियोक्ता मजदूरी संहिता, 2019 में यथा-निर्धारित प्रपत्र और तरीके से कामगार को मजदूरी पर्ची (वेतन पर्ची) जारी करेगा।

(5) मजदूरी संहिता, 2019 के अंतर्गत अधिकृत कटौतियों के अतिरिक्त कामगार की मजदूरी से कोई भी कटौती नहीं की जाएगी।

(6) कामगार की मजदूरी से सभी जुर्माने तथा सभी प्रकार की वसूली मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 19 के अनुसार की जाएगी।

(7) मजदूरी अवधि और भुगतान तिथि को निर्दिष्ट करने वाली सूचना सूचना पट्ट या इलेक्ट्रॉनिक बोर्ड पर तथा मानव संसाधन पोर्टल/आईटी एप्लिकेशन पर हिंदी, अंग्रेज़ी और उस क्षेत्रीय भाषा में प्रदर्शित की जाएगी, जिससे अधिकांश कर्मचारी परिचित हों।

14. सेवा रिकॉर्ड:- (1) सेवा पत्र, सेवा प्रमाणन, कामगारों के आवासीय पते में परिवर्तन तथा उनकी आयु के रिकॉर्ड से संबंधित मामले सेवा रिकॉर्ड के भाग होंगे तथा —

(i) प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान प्रत्येक कामगार के संबंध में इलेक्ट्रॉनिक रूप में या दस्ती रूप में सेवा पत्र का रख-रखाव करेगा, जिसमें उस कामगार का विवरण उस कामगार के बोध के साथ प्रपत्र (ii) में रिकॉर्ड किया जाएगा तथा समय समय पर अद्यतित किया जाएगा। सेवा पत्र के दस्ती रख-रखाव के मामले में, यह रिकॉर्ड इस निमित्त अधिकृत किसी अधिकारी द्वारा तारीख सहित विधिवत प्रमाणित किया जाएगा।

(ii) प्रत्येक कामगार सेवा से बर्खास्तगी, समापन, सेवानिवृत्ति या त्याग-पत्र के समय काम की प्रकृति, पदनाम और रोजगार की अवधि (दिन, माह, वर्ष सूचित करते हुए) दर्शाते हुए नियोजक द्वारा उक्त घटना से 10 दिनों के भीतर जारी किए जाने वाले सेवा के प्रमाण-पत्र का हकदार होगा;

(iii) कोई कामगार नियुक्त होने पर तुरंत नियोजक को अपनी आवासीय पते मोबाईल नंबर, ई-मेल, आपातकालीन संपर्क सूत्र, मृत्यु के मामले बकाया प्राप्ति के लिए नामिती की सूचना देगा तथा इसके बाद अपनी आवासीय पते के किसी भी परिवर्तन की तत्काल सूचना अपने नियोजक को देगा। यदि, कामगार ने अपने आवासीय पते में परिवर्तन की सूचना अपने नियोजक को संप्रेषित न की हो, तो नियोजक द्वारा कोई भी सूचना भेजने के लिए उसके अंतिम ज्ञात पते को ही उसका आवासीय पता माना जाएगा;

(iv) प्रत्येक कामगार औद्योगिक प्रतिष्ठान में सेवा में दाखिल होते समय नियोजक या उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी को अपनी सटीक जन्म-तिथि की सूचना देगा। नियोजक या इस निमित्त उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी कामगार की जन्म-तिथि को उसके सेवा पत्र में दर्ज करने से पहले उससे निम्नलिखित की आपूर्ति करने की अपेक्षा कर सकता है,-

(a) मैट्रिक या माध्यमिक शिक्षा बोर्ड द्वारा दिया गया विद्यालय छोड़ने का प्रमाण-पत्र अथवा समकक्ष शैक्षिक प्राधिकारी दिया गया समतुल्य प्रमाण-पत्र; या

(b) नगरपालिका, स्थानीय प्राधिकरण या पंचायत अथवा जन्म-तिथि रजिस्ट्रार के रजिस्टर में यथा प्रविष्ट उसकी जन्म-तिथि की प्रमाणित प्रतिलिपि;

(c) कामगार की सहमति से आधार की प्रतिलिपि, ; तथा

(d) उपरोक्त में से किसी भी प्रमाण-पत्र के न होने पर, नियोजक या उसके द्वारा इस निमित्त अधिकृत अधिकारी कामगार से सहायक चिकित्सक के पद के किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी का प्रमाण-पत्र जिसमें कामगार की आयु दर्शाई गई हो, प्रस्तुत करने की अपेक्षा कर सकता है:

यह उपबंध किया जाता है कि यह प्रमाण-पत्र प्राप्त करने का खर्च नियोजक द्वारा वहन किया जाए;

(v) जहां किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी से यह प्रमाण-पत्र प्राप्त करना व्यवहार्य न हो, वहां कामगार या उसके माता-पिता, अथवा कामगार की वास्तविक या अनुमानित जन्म-तिथि की जानकारी रखने की स्थिति रखने वाले किसी नजदीकी रिश्तेदार द्वारा कामगार द्वारा दी गई जन्म-तिथि के समर्थन में दिए गए साक्ष्य के रूप में प्रथम दर्जे के मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष शपथ द्वारा प्रमाणित शपथ-पत्र।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान के सेवा पत्र में एक बार दर्ज की गई कामगार की जन्म-तिथि औद्योगिक प्रतिष्ठान की सेवा से उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख नियत करने सहित उसकी सेवा से संबंधित सभी मामलों के संबंध में उसकी आयु का एकमात्र साक्ष्य होगी। जन्म-तिथि रिकॉर्ड करने से संबंधित सभी औपचारिकताओं को कामगार की नियुक्ति की तारीख से तीन माह के भीतर अंतिम रूप दिया जाएगा।

(3) वे मामले, जिनमें किसी कामगार की जन्म-तिथि इन स्थायी आदेशों के लागू होने की तारीख से पहले निर्णीत हो चुकी हो, उन्हें इन स्थायी आदेशों के अंतर्गत दोबारा नहीं खोला जाएगा।

नोट.- जहां किसी कामगार की वास्तविक जन्म-तिथि उपलब्ध न हो और केवल जन्म का वर्ष ही प्रमाणित हो, तो, उक्त वर्ष की 1 जुलाई को जन्म-तिथि माना जाएगा।

16. पुष्टि.- नियोजक नियुक्ति-पत्र में नियत निबंधन और शर्तों के अनुसार पात्र कामगार की पुष्टि करेगा और उसे पुष्टि-पत्र जारी करेगा। जब भी, किसी कामगार की पुष्टि की जाती है, तो इस पुष्टिकरण की तारीख से तीस दिन की अवधि के भीतर इस पुष्टिकरण के संबंध में कामगार के सेवा कार्ड में एक प्रविष्टि भी की जाती है।

16. सेवानिवृत्ति की आयु- किसी कामगार की सेवानिवृत्ति या अधिवाषिता की आयु नियोजक और कामगार के बीच किसी लिखित अनुबंध के तहत यथा सहमत अथवा कामगार और नियोजक पर बाध्यकारी किसी निपटान या निर्णय में यथा उल्लिखित रूप में होगी। जहां ऐसी कोई सहमत आयु न हो, वहां सेवानिवृत्ति या अधिवाषिता कामगार द्वारा अठावन वर्ष की आयु पूरी करने पर होगी।

17. स्थानांतरण- (1) औद्योगिक प्रतिष्ठान की स्थानांतरण नीति होगी तथा इसकी सभी कामगारों को जानकारी होगी। स्थानांतरण नीति का विवरण (HR) पोर्टल पर उपलब्ध होगा।

(2) किसी कामगार को स्थानांतरण नीति और काम की आकस्मिकताओं के अनुसार एक ही नियोजक के अधीन एक दुकान या विभाग से दूसरी दुकान या विभाग अथवा एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन अथवा एक औद्योगिक प्रतिष्ठान से दूसरे औद्योगिक प्रतिष्ठान में स्थानांतरित किया जा सकता है:

यह उपबंध किया जाता है कि मजदूरी, ग्रेड, सेवा की निरंतरता और कामगार की सेवा की अन्य शर्तें इस तरह के स्थानांतरण से प्रतिकूल रूप से प्रभावित न हों:

यह भी प्रावधान किया जाता है कि एक कामगार को एक नौकरी से दूसरे में स्थानांतरित कर दिया जाएगा, जिसे वह करने में सक्षम है:

यह भी उपबंध किया जाता है कि जहां स्थानांतरण में एक राज्य से दूसरे राज्य में जाना शामिल है, तो कार्यकर्ता की सहमति से या जहां इस तरह के प्रावधान और नीति के अनुसार नियुक्ति और स्थानांतरण नीति के पत्र में इस आशय का एक विशिष्ट प्रावधान है:

यह भी प्रावधान किया गया है कि जब तक –

(क) ऐसे कामगार को उचित सूचना नहीं दी जाती है, और

(ख) एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन पर स्थानांतरण के मामले में उचित रूप से शामिल होने का समय नहीं दिया जाता है और संबंधित कामगार को आकस्मिक प्रभारों को पूरा करने के लिए परिवहन प्रभारों और उसके पचास प्रतिशत सहित यात्रा भत्ते का भुगतान नहीं किया जाता है, तब तक इस तरह के स्थानांतरण को प्रभावित नहीं किया जाएगा।

17. दुर्घटनाओं के मामले में चिकित्सा सहायता - (1) जहां किसी कामगार की अपने रोजगार के दौरान या रोजगार से कोई दुर्घटना होती है तो नियोजक अपने खर्च पर घायल कामगार को तत्काल और आवश्यक चिकित्सा सहायता के लिए संतोषजनक व्यवस्था करेगा और यदि उस समय उपस्थित डॉक्टर द्वारा आवश्यक माना जाता है तो उसके आगे के उपचार की व्यवस्था करेगा।

(2) जहां कोई कामगार सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत उपचार और लाभों का हकदार है तो वह इस संहिता के अंतर्गत उपचार और लाभों का हकदार होगा।

यह भी प्रावधान किया गया है कि जब तक -

(क) ऐसे कामगार को उचित सूचना नहीं दी जाती है, और

(ख) एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन पर स्थानांतरण के मामले में उचित रूप से शामिल होने का समय नहीं दिया जाता है और संबंधित कामगार को आकस्मिक प्रभारों को पूरा करने के लिए परिवहन प्रभारों और उसके पचास प्रतिशत सहित यात्रा भत्ते का भुगतान नहीं किया जाता है, तब तक इस तरह के स्थानांतरण को प्रभावित नहीं किया जाएगा।

18. दुर्घटनाओं के मामले में चिकित्सा सहायता - (1) जहां किसी कामगार की अपने रोजगार के दौरान या रोजगार से कोई दुर्घटना होती है तो नियोजक अपने खर्च पर घायल कामगार को तत्काल और आवश्यक चिकित्सा सहायता के लिए संतोषजनक व्यवस्था करेगा और यदि उस समय उपस्थित डॉक्टर द्वारा आवश्यक माना जाता है तो उसके आगे के उपचार की व्यवस्था करेगा।

(2) जहां कोई कामगार सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत उपचार और लाभों का हकदार है तो वह इस संहिता के अंतर्गत उपचार और लाभों का हकदार होगा।

19. चिकित्सा जांच - (1) जहां भी भर्ती नियम या नियुक्ति या नियत अवधि के रोजगार का कोई अनुबंध उसकी पहली नियुक्ति पर किसी कामगार की चिकित्सा जांच को निर्दिष्ट करता है तो नियोजक अपने खर्च पर चिकित्सा जांच की व्यवस्था करेगा।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित किए जाने वाले सभी कामगारों को पहली नियुक्ति के समय ऐसे उद्देश्य के लिए औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा नामित चिकित्सा प्राधिकरण द्वारा चिकित्सा जांच में उत्तीर्ण होना आवश्यक होगा।

(3) औद्योगिक प्रतिष्ठान किसी भी समय किसी भी कामगार को अपनी नौकरी के संतोषजनक प्रदर्शन के लिए संबंधित कामगारों की फिटनेस का पता लगाने के लिए नामित किसी भी चिकित्सा अधिकारी द्वारा चिकित्सा जांच कराने का निर्देश दे सकता है। "चिकित्सा अधिकारी" शब्द का वही अर्थ होगा जैसा कि व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) की धारा 42 की उप-धारा (1) में उल्लिखित है।

(4) एक कामगार जो यह जानता है कि वह किसी छुआ-छूत या संक्रामक रोग के संपर्क में आया है तो वह तत्काल संबंधित प्रबंधक को ऐसी घटनाओं के बारे में सूचित करेगा और संबंधित प्रबंधक द्वारा कार्य पर लौटने की अनुमति दिए जाने तक कार्य से दूर रहेगा और ऐसी अवधि के दौरान कामगार को उस समय तक अवकाश पर रखा जाएगा जितना सवेतन अवकाश उसके खाते में जमा हो। अगर उसने जानबूझकर अपनी बीमारी अथवा किसी संक्रामक रोग से जुड़े तथ्य को छुपाया है तो स्थायी आदेशों के अंतर्गत इसे दुर्व्यवहार मानते हुए ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

20. गोपनीयता - कोई भी कामगार अपने तत्काल वरिष्ठ अधिकारी की लिखित अनुमति के बिना किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान का कोई कागजात, पुस्तकें, चित्र, फोटो, उपकरण, उपस्कर, दस्तावेज या कोई अन्य संपत्ति इलेक्ट्रॉनिक या भौतिक रूप में नहीं लेगा और न ही कार्य परिसर से बाहर ले जाएगा और न ही वह नियोजक की लिखित अनुमति के बिना किसी भी अनधिकृत व्यक्ति, कंपनी या निगम को औद्योगिक प्रतिष्ठान के रहस्यों और गोपनीय दस्तावेजों का किसी भी तरह से अन्य व्यक्ति को पारित या खुलासा करने या निर्माण प्रक्रिया से संबंधित किसी भी जानकारी या मामले का खुलासा करने का कारण बनेगा। यदि कोई कामगार इस अनुच्छेद के प्रावधानों का अनुपालन नहीं करता है तो उसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है और कामगार की ओर से ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के अर्थ के भीतर कदाचार के बराबर होगा।

21. विशेष सेवा- एक कामगार किसी भी समय औद्योगिक प्रतिष्ठान जिसमें वह कार्यरत है, के हित के विरुद्ध काम नहीं करेगा और औद्योगिक प्रतिष्ठान में अपनी नौकरी के अलावा ऐसा कोई रोजगार नहीं लेगा जिससे उसके नियोजक के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है, लेकिन, नियोजक शर्तों के साथ या शर्तों के बिना उसे नौकरी के अतिरिक्त कार्य, असाइनमेंट लेने करने की अनुमति दे सकता है और कामगार को इस संबंध में नियोजक की पूर्व अनुमति लेनी होगी।

22. कार्य का स्थगन - (1) नियोजक किसी भी समय आग, तबाही, मशीनरी के टूटने या बिजली की आपूर्ति, आपदा, व्यापक महामारी, महामारी, भगदड़ या उसके नियंत्रण से परे अन्य कारणों से औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी भी सेक्शन या सेक्शनों को पूरी तरह से या आंशिक रूप से किसी भी अवधि या अवधियों के लिए बिना सूचना के बंद कर सकता है।

(2) कार्य घंटों के दौरान इस तरह के कार्य स्थगन की स्थिति में, प्रभावित कामगारों को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल/आईटी एप्लिकेशन अथवा किसी अन्य इलेक्ट्रॉनिक माध्यम पर, यदि कोई हो, जितनी

शीघ्रता से व्यवहार्य हो, कार्य के शुरू होने और उन्हें अपना कार्य स्थान को छोड़ने के लिए नोटिस द्वारा अधिसूचित किया जाएगा। कार्य स्थगन होने के बाद कामगार को आमतौर पर दो घंटे से अधिक समय तक रहने की आवश्यकता नहीं होगी। यदि स्थगन की अवधि एक घंटे से अधिक नहीं है तो इस प्रकार रोके गए कामगार को स्थगन अवधि के लिए भुगतान नहीं किया जाएगा। यदि स्थगन अवधि एक घंटे से अधिक है, तो इस प्रकार रोके गए कामगार पूरे समय के लिए मजदूरी प्राप्त करने के हकदार होंगे जिसके दौरान उन्हें स्थगन के परिणामस्वरूप कार्य से रोका गया हो। उजरती दर कामगारों के मामले में, पिछले महीने के लिए औसत दैनिक कमाई की दर से दैनिक मजदूरी दी जाएगी। ऐसे स्थगन के मामले में कोई अन्य मुआवजा स्वीकार्य नहीं होगा। जहां भी व्यावहारिक हो, सामान्य कार्य की बहाली की उचित सूचना दी जाएगी।

(3) संयंत्र की विफलता या अनुच्छेद (1) में निर्दिष्ट कारणों या वस्तुओं और सेवाओं के उत्पादन में अस्थायी कटौती के कारण काम के अस्थायी ठहराव के मामलों में, बेरोजगारी की अवधि को वेतन के साथ या बिना वेतन के अनिवार्य अवकाश के रूप में माना जाएगा, जैसा भी मामला हो, लेकिन जहां कामगारों को अनिश्चित काल के लिए लंबी अवधि के लिए रोकना पड़ता है, उन्हें उचित सूचना देने या उसके बदले में भुगतान करने के बाद उनका रोजगार समाप्त किया जा सकता है।

(4) नियोक्ता हड़ताल की स्थिति में या तो पूर्ण या आंशिक रूप से किसी भी वर्ग या औद्योगिक प्रतिष्ठान के विभाग को प्रभावित कर सकता है या तो पूर्ण या आंशिक रूप से ऐसे अनुभाग या विभाग और किसी अन्य अनुभाग या विभाग को इस तरह के कामबंदी होने से प्रभावित है, फिर, इस तरह के बंद होने के तथ्य को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल पर लगाए गए नोटिस द्वारा, यदि कोई हो, जितनी शीघ्रता से व्यवहार्य हो, अधिसूचित किया जाएगा। संबंधित कामगारों को कार्य की बहाली से पूर्व कि कार्य फिर से कब शुरू किया जाएगा सामान्य सूचना द्वारा भी अधिसूचित किया जाएगा।

23. रोजगार की समाप्ति-

(1) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों के अधीन, स्थायी कामगार के रोजगार को समाप्त करने के लिए एक महीने की पूर्व सूचना दी जाएगी या कामगार को ऐसी सूचना अवधि के बदले मजदूरी का भुगतान किया जाएगा और शेष कामगारों के मामले में उप-पैराग्राफ (3) में यथा निर्दिष्ट, नोटिस अवधि को उस उप-पैरा में प्रदान की गई सूचना के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(2) कोई अस्थायी कामगार चाहे मासिक दर, साप्ताहिक दर या उजरती दर पर हो, और अनुबंध या रोजगार के नवीकरण न होने या उसकी समाप्ति पर कोई परीक्षाधीन या बदली या निश्चित अवधि के रोजगार अथवा अनियत कर्मी, यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं तो वे किसी भी नोटिस या उसके एवज में भुगतान के हकदार होंगे।

यह उपबंध किया जाता है कि अस्थायी कामगार की सेवाएं तब तक दंड के रूप में समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि उन्हें इन स्थायी आदेशों के तहत निर्दिष्ट तरीके से इस संबंध में उनके खिलाफ कथित कदाचार के आरोपों को स्पष्ट करने का अवसर नहीं दिया गया हो।

(3) जहां किसी भी कामगार का रोजगार समाप्त हो जाता है, उसके द्वारा अर्जित मजदूरी और अन्य देयों, यदि कोई हो, का भुगतान उस दिन से दूसरे कार्य दिवस की समाप्ति से पहले किया जाएगा जिस दिन उसका रोजगार समाप्त हो जाता है।

24. कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई- (1) एक कर्मचारी को नियोक्ता द्वारा निलंबित किया जा सकता है जब तक कि उसके खिलाफ शिकायतों या कदाचार के आरोपों की जांच या जांच लंबित न हो। इस तरह की जांच या जहां जांच के बाद अन्वेषण होता है, जांच और अन्वेषण दोनों आमतौर पर निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों के भीतर पूरी की जाएंगी। निलंबन की अवधि के दौरान श्रमिक को निर्वाह भत्ते का भुगतान किया जाएगा जो निलंबन की अवधि के दौरान श्रमिक द्वारा कहीं और कोई रोजगार नहीं लेने के अधीन होगा।

(2) ऐसे कामगार को देय निर्वाह भत्ते की राशि उतनी ही होगी, अर्थात्:-

(क) मजदूरी की पचास प्रतिशत की दर से, जिसे कामगार निलंबन के पहले नब्बे दिनों के लिए इस प्रकार के निलंबन की तारीख से तत्काल पहले करने का हकदार था; और

(ख) निलंबन की शेष अवधि के लिए ऐसी मजदूरी के पचहत्तर प्रतिशत की दर से, यदि ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पूरी करने में विलंब का सीधा कारण ऐसे कामगार का आचरण नहीं है।

(3) इस स्थायी आदेश के प्रयोजनों के लिए निम्नलिखित कदाचार को निरूपित करेगा, नामतः:-

(क) नियोक्ता के व्यवसाय या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी या बेईमानी;

- (ख) नियोक्ता के व्यवसाय या अपने हितों के संबंध में रिश्तत लेना या देना या अवैध संतुष्टि का उपाय करना;
- (ग) किसी वरिष्ठ के किसी वैध या उचित आदेश का जानबूझकर अनसुना करना या अवज्ञा, चाहे वह अकेले या किसी अन्य या दूसरों के साथ मिलकर किया गया हो। वरिष्ठ का क्रम सामान्य रूप से लिखित रूप में होना चाहिए;
- (घ) अभ्यस्त रूप से उपस्थिति में देरी अथवा बिना छुट्टी या पर्याप्त कारण के अभ्यस्त अनुपस्थिति;
- (ङ) झूठी के दौरान कार्य स्थल पर शराब पीना, लड़ाई या दंगा करना, अनुचित या अभद्र व्यवहार करना;
- (च) काम की आदतन उपेक्षा;
- (छ) आदतन अनुशासनहीनता;
- (ज) जारी कार्य में जानबूझकर अवरोध पैदा करना या नियोक्ता की संपत्ति का नुकसान करना;
- (झ) झूठी पर सोना;
- (ञ) रोग का बहाना अथवा काम को धीमा करना;
- (ट) अधीनस्थ कर्मचारियों से उपहार लेना;
- (ठ) नैतिक अधमता से जुड़े किसी भी आपराधिक कार्य के लिए किसी भी न्यायालय में दोषसिद्धि;
- (ड) बिना अनुमति और बिना संतोषजनक कारण के दस दिनों से अधिक समय तक निरंतर अनुपस्थिति;
- (ढ) रोजगार के समय नाम, आयु, पिता का नाम, योग्यता या पिछली सेवा के बारे में किसी प्रकार की गलत जानकारी देना;
- (ण) बिना अनुमति या पर्याप्त कारण के काम छोड़ना;
- (त) किसी भी वरिष्ठकर्मि या सहकर्मि को धमकी देना, गाली देना या हमला करना;
- (थ) हिंसा के लिए उपदेश देना या उकसाना;
- (द) कदाचार के उपरोक्त कृत्यों में से किसी को उकसाने या उकसाने का प्रयास करना;
- (ध) 14 दिन की पूर्व सूचना दिए बिना अकेले या अन्य श्रमिकों के साथ अवैध हड़ताल पर जाना;
- (न) कार्य के दौरान कामगार को मिली औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य या प्रक्रिया के संबंध में किसी प्रकार की गोपनीय सूचना को किसी भी अनधिकृत व्यक्ति के समक्ष प्रकट करना;
- (प) किसी भी आरोप-पत्र या आदेश या लिखित में सूचित नोटिस को स्वीकार करने से इंकार करना;
- (फ) नियोक्ताओं द्वारा दिए गए किसी भी सुरक्षा उपकरण को पहनने या उपयोग करने में विफलता या उपयोग करने से इंकार; और
- (ब) प्रतिपूर्ति के लिए झूठे बिल का दावा;
- (भ) किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान नियोजित में किसी विहित दिन को पचास प्रतिशत या अधिक श्रमिकों द्वारा सामूहिक आकस्मिक अवकाश; और
- (म) कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 2 के खंड (द) में परिभाषित "यौन उत्पीड़न" और इसमें उक्त अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (2) में निर्दिष्ट परिस्थितियां शामिल हैं।
- नोट:-** भारतीय न्याय संहिता, 2023 में परिभाषित और इस उप-पैरा में प्रयुक्त शब्दों का वही अर्थ होगा जो ऐसी संहिता में परिभाषित किया गया है।

(4) (क) जहां किसी कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पर अपेक्षित है या लंबित है या जहां किसी अपराध के संबंध में उसके विरुद्ध आपराधिक कार्यवाही की जांच या परीक्षण के अधीन है और नियोक्ता संतुष्ट है कि कामगार को निलंबन के तहत रखना आवश्यक या वांछनीय है, वह लिखित रूप में आदेश द्वारा, उसे उस तारीख से प्रभाव से निलंबित कर सकता है जैसा कि आदेश में निर्दिष्ट किया

गया है। इस तरह के निलंबन के कारणों का विस्तृत विवरण निलंबन की तारीख से एक सप्ताह के भीतर कामगार को भेजा जाना चाहिए।

(ख) जांच में, कामगार व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होने या ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने का हकदार होगा, जिसका वह सदस्य है।

(ग) जांच की कार्यवाही हिंदी या अंग्रेजी या उस राज्य की भाषा में रिकॉर्ड की जाएगी जहां औद्योगिक प्रतिष्ठान स्थित है, जो भी कामगार के इच्छानुसार है।

(घ) निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों की अवधि के भीतर जांच की कार्यवाही समाप्त की जाएगी।

परन्तु लिखित रूप में अभिलिखित किए जाने वाले कारणों के लिए नब्बे दिनों की अवधि को ऐसी और अवधि के लिए बढ़ाया जा सकेगा जो जांच अधिकारी द्वारा आवश्यक समझा जाए।

(ङ) यदि जाँच के निष्कर्ष पर, या जैसा कि मामला हो सकता है, आपराधिक कार्यवाही में, कामगार के विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी पाया जाता है और इस पर विचार किया गया है संबंधित कामगार को प्रस्तावित दंड पर अभ्यावेदन करने का उचित अवसर देने के पश्चात, बर्खास्तगी या निलंबन या जुर्माना या वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक हो या पदावनति का आदेश जिसके द्वारा न्याय के शीर्ष तक पहुंचा जा सके, नियोक्ता तदनुसार एक आदेश पारित करेगा:

यह उपबंध किया जाता है कि जब इस खंड के तहत जब निलंबन का आदेश पारित किया जाता है, तो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार का झूटी से अनुपस्थित होना माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए किसी भी पारिश्रमिक का हकदार नहीं होगा और उसे पहले से भुगतान किए गए निर्वाह भत्ता की रिकवरी नहीं की जाएगी:

आगे यह भी उपबंध किया जाता है कि जहां एक आदेश जो दंड लगाने या वार्षिक वृद्धि रोकने या पदावनति, इस खंड के तहत पारित किया जाता है, कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान झूटी पर माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था:

यह उपबंध किया जाता है कि किसी कामगार के मामले में, जिस पर संविधान की धारा 311 के खंड (2) के प्रावधान लागू होते हैं, उस धारा के प्रावधानों का अनुपालन किया जाएगा।

(च) यदि जांच के समापन पर, या जैसा भी मामला हो, या आपराधिक कार्यवाही हो, कामगार के विरुद्ध लगाए गए किसी भी आरोप के लिए दोषी नहीं पाया जाता है, तो उसे निलंबन अवधि की दौरान वह झूटी पर ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था।

(छ) इस उप-पैरा के तहत निर्वाह भत्ता का भुगतान, निलंबन की अवधि के दौरान संबंधित कामगार का कोई रोजगार नहीं करने के निर्णय पर होगा।

(5) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने में, दंड लगाने वाला प्राधिकारी कदाचार, पिछले रिकॉर्ड, यदि कोई हो, कामगार और किसी भी अन्य लघुकारी या उत्तेजित परिस्थितियों की किसी भी सघनता को ध्यान में रखेगा। प्राधिकारी द्वारा लगाए गए दंड के आदेश की एक प्रति संबंधित कामगार को भेजी जाएगी।

(6) (क) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने के आदेश से व्यथित एक कामगार, आदेश की प्राप्ति की तारीख से इक्कीस दिनों के भीतर खंड (ख) के तहत निर्दिष्ट अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकता है।

(ख) नियोक्ता, खंड (क) के प्रयोजनों के लिए अपीलीय प्राधिकारी को निर्दिष्ट करेगा।

(ग) अपीलीय प्राधिकारी, कामगार को अपने समक्ष पेश करने के एक अवसर देने के बाद एक आदेश पारित करेगा जैसा वह अपील पर उचित समझता है, इसकी प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर और इसकी लिखित सूचना कामगार को देगा:

यह उपबंध किया जाता है कि जहां उप-पैरा (3) के खंड (म) के अर्थ में यदि यौन उत्पीड़न की शिकायत है तो, ऐसी शिकायतों के बारे में पूछताछ के लिए प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान में इस उद्देश्य के लिए आंतरिक शिकायत समिति गठित है, इस पैरा में निहित कुछ भी के बावजूद, इन स्थायी आदेशों के प्रयोजन के लिए नियोक्ता द्वारा नियुक्त जांच प्राधिकरण माना जाएगा और आंतरिक शिकायत समिति इस पैरा के तहत जांच करेगी, जब तक कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच के लिए, शिकायत समिति के लिए नियोक्ता द्वारा अलग से प्रक्रिया निर्दिष्ट नहीं की जाती है, जहां तक संभव हो।

(7) आंतरिक शिकायत समिति का गठन कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के उपबंधों के अनुसार होगा।

(8) उप-पैरा (7) में निर्दिष्ट आंतरिक शिकायत समिति हर वर्ष नियोक्ता और जिला अधिकारी [कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के तहत परिभाषित किया गया है] और समुचित सरकार को शिकायतों और की गई कार्रवाई की एक वार्षिक रिपोर्ट बनाएगी और प्रस्तुत करेगी।

(9) नियोक्ता अपने संगठन की वार्षिक रिपोर्ट में कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के तहत दर्ज किए गए मामलों की संख्या, जैसा भी मामला हो, और उनके निपटान को शामिल करेगा।

25. शिकायत निवारण और शिकायतें- रोजगार संबंधित सभी शिकायतें जिसमें नियोक्ता या उसके एजेंट के विरुद्ध अनुचित व्यवहार या गलत तरीके से आहरण शामिल है ऐसी शिकायतें नियोक्ता को अपील करने के अधिकार के साथ इस संबंध में प्रबंधक या निर्दिष्ट व्यक्ति को प्रस्तुत की जाएंगी। इसके अलावा, व्यक्तिगत शिकायतों से उत्पन्न होने वाले विवादों के समाधान के लिए, इस तरह के विवाद के संबंध में किसी भी पीड़ित श्रमिक द्वारा शिकायत निवारण समिति के समक्ष औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 और उसके तहत बनाए गए नियमों के तहत प्रदान किए गए तरीके से एक आवेदन दायर किया जा सकता है, जिस तारीख को इस तरह के विवाद की कार्रवाई का कारण उत्पन्न होता है।

26. प्रबंधक और श्रमिकों का दायित्व:- खान सहित औद्योगिक प्रतिष्ठान का नियोक्ता/प्रबंधन स्थायी आदेशों के उचित और विश्वासयोग्य पालन के लिए जिम्मेदार होगा। कामगार भी स्थायी आदेशों का सही और ईमानदारी से पालन करेंगे।

27. औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा मॉडल स्थायी आदेश को अपनाने पर धारा 30 की उपधारा (3) के तहत प्रमाणित करने वाले अधिकारी को सूचना अग्रेषित करना- (1) यदि नियोक्ता औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 29 में निर्दिष्ट केंद्र सरकार के मॉडल स्थायी आदेश को अपनाता है, तो वह संबंधित प्रमाणन अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से उस विशिष्ट तारीख को सूचित करेगा, जिससे वह मॉडल स्थायी आदेशों के प्रावधानों को अपनाता है।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में उप-पैरा (1) के तहत अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेश, प्रतिष्ठान जहां पर भी स्थित हो, प्रतिष्ठान के अन्य सभी औद्योगिक इकाइयों पर लागू होगा।

(3) उप-पैरा (1) के तहत सूचना प्राप्त होने पर, प्रमाणन अधिकारी औद्योगिक प्रतिष्ठान के विवरणों को दर्ज करेगा, जिन्होंने औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2020 के नियम 12 के तहत बनाए गए रजिस्टर में मॉडल स्थायी आदेश को अपनाया है। यदि प्रमाणन अधिकारी यह देखता है कि खंड (क) के तहत जिस औद्योगिक प्रतिष्ठान ने मॉडल स्थायी आदेश को अपनाया है, वह अन्य गतिविधियों में भी लगा हुआ है, (अर्थात् औद्योगिक प्रतिष्ठान खान अथवा सेवा क्षेत्र या दोनों में कार्यरत है) जिसके लिए मॉडल स्थायी आदेश को अपनाया गया है तब वह अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेशों की ऐसी सूचना प्राप्त करने से तीस दिनों की अवधि के भीतर अपनी टिप्पणी यदि कोई है तो, दे सकता है, और नियोक्ता से यह भी अपेक्षित है कि वह खानों या सेवा क्षेत्र अथवा दोनों में कार्यरत औद्योगिक प्रतिष्ठान से संबंधित प्रावधान करे या अपनाए, तब प्रमाणन इकाई इस बात को बताते हुए नियोक्ता को ऐसी टिप्पणियां भेजेगा और उसे यह निर्देश देगा कि वह ऐसे निदेशों की प्राप्ति की तारीख से 30 दिनों के अंदर उन निदेशों का पालन करे और प्रमाणन अधिकारी को अनुपान रिपोर्ट भेजे। इस पैराग्राफ के अधीन अपनाए गए आदर्श स्थायी आदेशों के प्रावधान उप-पैराग्राफ (1) में निर्दिष्ट तारीख से लागू होंगे।

स्पष्टीकरण- संदेह को दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठान जो उन गतिविधियों में लगे हुए हैं जो औद्योगिक प्रतिष्ठान की गतिविधियों से पूरी तरह से व्याप्त हैं जिनके लिए स्थायी आदेश लागू होते हैं, तो प्रमाणन अधिकारी ऐसी स्थिति में कोई टिप्पणी नहीं करेगा।

28. स्थायी आदेशों को प्रदर्शित करना - इन स्थायी आदेशों की एक प्रति हिंदी, अंग्रेजी और उस भाषा में जिसमें किसी कारखाने के अधिकांश श्रमिक बातचीत करते हैं, औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड और मानव संसाधन पोर्टल, जैसा भी मामला हो, पर प्रदर्शित की जाएगी।

प्रपत्र—(i).
(मॉडल स्थायी आदेश संख्या 8 देखें)
एक नियोक्ता द्वारा दिए जाने वाले काम के लिए एक पाली को बंद करने / फिर से शुरू करने की सूचना।
नियोक्ता /खान के प्रबंधक का नाम
पता.....
दिनांक वर्ष 20..... के माह----- का ----- दिन
स्थायी आदेश क्रमांक के अनुसार स्थायी आदेश मेरे / हमारे औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में प्रमाणित और अनुमोदित हैं, मैं / हम इसके द्वारा सभी संबंधितों को नोटिस देता है/देते हैं कि यह मेरा/हमारा आशय यह है कि से प्रभावी अनुबंध में निर्दिष्ट पाली को बंद / पुनः चालू करें।
हस्ताक्षर..... पद.....
अनुबंध (यहां प्रभावी करने के लिए पाली के प्रस्तावित कार्य में परिवर्तन के विवरण को निर्दिष्ट करें)
अग्रेषित प्रतिलिपि:- (1) पंजीकृत ट्रेड यूनियन संघ के सचिव, यदि कोई हो। (2) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) - ईमेल पते पर भेजा गया (3) क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (मध्य) क्षेत्र। (4) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली।]
नोट: सूचना को स्पीड पोस्ट या पंजीकृत डाक या पृष्ठांकक के निर्दिष्ट ईमेल पर भेजा जाना चाहिए।

प्रपत्र (ii)		
(मॉडल स्थायी आदेश संख्या 14 देखें)		
सेवा कार्ड		
प्रतिष्ठान/खान का नाम		
पहचान बैज सं. / टोकन सं.		
1.	पंजीकरण क्रम संख्या	
2.	नाम	
3.	स्थायी खाता संख्या (पैन),	
4.	यूनिवर्सल अकाउंट संख्या (यूएएन)	
5.	कामगार की श्रेणी (अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल या अतिकुशल)	
6.	परिवार के सदस्यों का व्यौरा	
7.	आधार संख्या , यदि कर्मचारी द्वारा सहमति दी गई हो	
8.	हस्ताक्षर नमूना/अंगूठे की छाप	
9.	पिता या माता या पति का नाम	
10.	लिंग	
11.	जन्म तिथि	
12.	जन्म स्थान	
13.	कार्य ग्रहण की तिथि	
14.	कार्य ग्रहण करने के समय की चिकित्सा प्रमाणपत्र का व्यौरा	
15.	शैक्षिक और अन्य योग्यताएँ	
16.	भाषा जो कामगार पढ़ सकता है	
17.	भाषा जो कामगार लिख सकता है	
18.	भाषा जो कामगार बोल सकता है	
19.	ऊँचाई	
20.	पहचान चिन्ह	
21.	विभाग	
22.	मोबाईल संख्या और ई-मेल	
23.	स्थायी पता	
24.	स्थानीय पता	
25.	मकान सं	

26.	भविष्य निधि खाता सं.				
27.	उपदान के लिए उम्मीदवार				
28.	पेंशन के लिए उम्मीदवार यदि कोई हो				
29.	कर्मचारी राज्य बीमा सं.				
30.	प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लिया (ब्यौरा)				
31.	उच्च नौकरियों के लिए योग्यता				
32.	निपुणता परीक्षा उत्तीर्ण				
33.	रोज़गार इतिहास				
विभाग	टोकन सं.	पद	वेतन स्तर	कार्यभार ग्रहण	छोड़ा (कारण)
1	2	3	4	5	6
34.	अनुपस्थिति अवधि				
	से	तक	कारण	निरंतर रोजगार के लिए उपयुक्तता के बारे में चिकित्सा रिपोर्ट	
(i) अस्वस्थता अवकाश					
(ii) अर्जित छुट्टी					
(iii) कोई अन्य अवकाश					
35.	मातृत्व लाभ				
36.	कामगार का मुआवज़ा				
	दुर्घटनाओं का ब्यौरा:				
37.	अनुशासनात्मक कारवाई का ब्यौरा				
48.	पदोन्नति				
	(i) ब्यौरा (ii) पुरस्कार (iii) प्रशस्ति पत्र जारी करना				
39.	सेवानिवृत्ति की तिथि				
40.	कोई अन्य विषय				

हस्ताक्षर

या सत्यापन करने वाले व्यक्ति के अंगूठे का निशान

अनुसूची-बी [नियम 10 देखें] – विनिर्माण क्षेत्र**मसौदा मॉडल स्थायी आदेश****[धारा 29(1) और नियम 10 देखें]**

1. **परिभाषा** (1) इन आदर्श स्थायी आदेशों में जब तक विषय अथवा परिप्रेक्ष्य के असंगत न हो :-
 - (च) “आधार” का अभिप्राय सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 की 36) की धारा 142 में संदर्भित आधार से है।
 - (छ) ‘संहिता’ का अभिप्राय औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) से है।
 - (ज) ‘प्रपत्र’ का अभिप्राय इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न अनुसूची में दिए गए प्रपत्र से है।
 - (झ) ‘आदतन’ का अर्थ अनुशासनहीनता के संदर्भ में यह होगा कि यदि कोई कामगार पिछले बारह महीनों में तीन या उससे अधिक बार किसी भी कदाचार का दोषी पाया जाता है, तो उसे आदतन माना जाएगा;
 - (ञ) “स्थायी आदेश” का इसकी व्याकरण संबंधी भिन्नता और सजातीय व्याख्याओं के साथ अभिप्राय इन आदर्श स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश से है।
- (2) इन आदर्श स्थायी आदेशों में उपयोग किए गए शब्द अथवा अभिव्यक्तियों जो इसमें परिभाषित नहीं किए गए हैं किन्तु इन्हें औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) में परिभाषित किया गया है का अर्थ संहिता में उनके लिए दी गई परिभाषाओं से होगा।
- 2(1) **कामगार का वर्गीकरण:-** इन स्थायी आदेशों के प्रयोजनों के लिए कामगारों को निम्नानुसार वर्गीकृत किया गया है, नामतः -
 - (क) स्थायी;
 - (ख) अस्थायी;
 - (ग) अप्रेंटिस;
 - (घ) प्रोबेशनर;
 - (ङ) बदली; और
 - (च) निश्चित अवधि रोजगार
 - (छ) अनियमित
- (2) ‘स्थायी’ कामगार कोई ऐसा कामगार है जिसे किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में स्थायी आधार पर नियुक्त किया गया है और इसमें ऐसा व्यक्ति शामिल है जिसने बीमारी, दुर्घटना, अवकाश, बंदी, हड़ताल (कोई अवैध हड़ताल न हो) अथवा औद्योगिक प्रतिष्ठान को मजबूरी में बंद किए जाने के कारण विराम सहित औद्योगिक प्रतिष्ठान में उसी अथवा अन्य व्यवसाय में 6 महीने की परिवीक्षा की अवधि को संतोषजनक रूप से पूरा कर लिया है।
- (3) अस्थायी कामगार ऐसा कामगार है जिसे किसी ऐसे कार्य के लिए नियुक्त किया गया है जो अनिवार्य रूप से अस्थायी प्रकृति का है जिसे एक सीमित अवधि के भीतर पूरा कर लिए जाने की संभावना है।
- (4) अप्रेंटिस का तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जो अप्रेंटिसशिप अधिनियम, 1961 (1961 का 52) के अंतर्गत अप्रेंटिसशिप की संविदा के अनुसरण में अप्रेंटिसशिप प्रशिक्षण ले रहा है।
- (5) प्रोबेशनर ऐसा कामगार है जिसे किसी पद की स्थायी रिक्ति को भरने के लिए अनंतिम रूप से नियोजित किया गया है और जिसने उसके अंतर्गत 6 माह की सेवा अवधि पूर्ण नहीं की है। किसी पद के लिए नियुक्त प्रोबेशनर के कार्य निष्पादन का मूल्यांकन करने के बाद परिवीक्षा की अवधि को आगे तीन माह तक बढ़ाया जा सकता है। यदि किसी स्थायी कर्मचारी को किसी नए पद पर प्रोबेशनर के रूप में नियोजित किया गया हो तो 6 माह की परिवीक्षा अवधि के दौरान उसे कभी भी उसके पुराने स्थायी पद पर प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।
- (6) बदली का अभिप्राय ऐसे कामगार से है जिसे किसी स्थायी कामगार अथवा प्रोबेशनर के अस्थायी रूप से अनुपस्थित रहने के कारण उस पद पर नियुक्त किया गया है।

(7) “निश्चित अवधि रोजगार” का अभिप्राय किसी निर्धारित अवधि के लिए नियोक्ता के साथ रोजगार की लिखित संविदा के आधार पर नियुक्त किसी कामगार से है।

परंतु यह कि :-

- (ङ) उसके कार्य के घंटे, वेतन, भत्ते तथा अन्य लाभ समान कार्य अथवा समान प्रकृति के कार्य करने वाले किसी स्थायी कामगार से कम नहीं होंगे;
- (च) वह किसी स्थायी कामगार को उपलब्ध उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के समान अनुपात में सभी सांविधिक लाभों का पात्र होगा चाहे उसके नियोजन की अवधि विधि में अपेक्षित पात्रता नियोजन अवधि जितनी न हो;
- (छ) वह उपदान के लिए पात्र होगा, यदि वह संविदा के अंतर्गत एक वर्ष की अवधि के लिए सेवा देता है; और
- (ज) सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष अथवा 6 माह से अधिक के प्रत्येक भाग के लिए, नियोक्ता कामगार को सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 53 की उप-धारा (2) में संदर्भित अनुसार संबंधित कामगार को अंतिम आहरित वेतन की दर के आधार पर 15 दिनों के वेतन की दर से उपदान का भुगतान करेगा।

स्पष्टीकरण- संदेह दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि निर्धारित अवधि नियोजन के कार्यकाल की समाप्ति के परिणामस्वरूप किसी कामगार की सेवा समाप्ति को औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 2 के खंड (यज) के अंतर्गत दी गई परिभाषा के अनुसार “छंटनी” के अर्थ में शामिल नहीं किया जाएगा।

(8) अनियमित कामगार का अभिप्राय ऐसे कामगार से है जिसे अनिवार्य रूप से अनियमित कार्य के लिए नियोजित किया गया हो अथवा जिसका रोजगार अनियमित प्रकृति का हो।

3. पहचान बैज अथवा कार्ड – (1) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के अंतर्गत किन्हीं श्रेणियों से संबंधित सभी कामगारों को उनके पूरे नाम, पदनाम, कर्मचारी संख्या, रक्त समूह, संपर्क नम्बर, आपातकालीन संपर्क व्यक्ति एवं उसका नंबर यदि कोई हो, तथा हाल ही के फोटो सहित पहचान बैज अथवा कार्ड जारी किए जाएंगे।

(2) एक कामगार को औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य घंटों के दौरान हमेशा अपना पहचान बैज या कार्ड पहनना चाहिए तथा उसे औद्योगिक प्रतिष्ठान में प्रवेश के अधिकार तथा परिसर में ठहरने की अनुमति देने के लिए प्राधिकृत सुरक्षा गार्ड अथवा कार्मिक को दिखाना चाहिए।

(3) यह पहचान बैज या कार्ड किसी दूसरे व्यक्ति अथवा कामगार को अहस्तांतरणीय होगा। संबंधित कामगारों द्वारा इन पहचान बैजों या कार्डों की सुरक्षा सुनिश्चित की जाएगी।

(4) प्रत्येक कामगार, जो उस औद्योगिक प्रतिष्ठान का कर्मचारी नहीं रहता है, अपना पहचान बैज विभागीय अध्यक्ष अथवा इस प्रयोजनार्थ औद्योगिक प्रतिष्ठान के अधिकारी को जमा करेगा।

4. कार्य के समय का प्रकाशन- (1) कामगारों की सभी श्रेणियों के लिए कार्य घंटों की अवधि नोटिस बोर्ड अथवा इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर समय-समय पर हिन्दी, अंग्रेजी तथा स्थानीय भाषा जिसमें औद्योगिक प्रतिष्ठान के अधिकतर कामगार जानकार हों, में प्रदर्शित की जाएगी।

(2) कार्य घंटों की अवधियों, पालियों की संख्या, पालियों के समय, अलग-अलग साप्ताहिक अवकाश पद्धति के साथ सप्ताह के सभी दिनों में कार्य अथवा ऐसे अन्य मामलों में परिवर्तन को औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस बोर्ड अथवा इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर भी दर्शाया जाएगा।

5. अवकाश के दिनों, वेतन दिवसों तथा वेतन दरों का प्रकाशन – (1) औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा अवकाश के दिनों, तथा वेतन दिवसों के रूप में मनाए गए दिनों को विनिर्दिष्ट करते हुए नोटिस औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड अथवा नोटिस बोर्ड तथा वेबसाइट अथवा मानव संसाधन (HR) पोर्टल/आईटी एप्लीकेशन, यदि कोई हो, पर दर्शाया जाएगा।

(2) राष्ट्रीय तथा त्योहारों के अवकाश के दिनों की सूची औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड अथवा नोटिस बोर्ड तथा वेबसाइट अथवा मानव संसाधन (HR) पोर्टल, यदि कोई हो, पर प्रदर्शित की जाएगी।

6. मजदूरी दरों का प्रकाशन – सभी वर्गों के कामगारों को देय मजदूरी दरें औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और वेबसाइट अथवा मानव संसाधन (HR) पोर्टल, यदि कोई हो, पर हिन्दी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में प्रदर्शित किया जाएगा।

7. पाली में काम:- (1) नियोक्ता के विवेक पर औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी विभाग या विभागों या किसी विभाग के किसी अनुभाग में एक से अधिक पाली में काम किया जा सकता है। यदि एक से अधिक पाली में काम किया जाता है, तो कामगार एक पाली से दूसरी पाली में अंतरित किए जाने का भागी होगा। पाली में कोई भी काम बंद किए जाने से पूर्व कामगारों को लिखित में दिए जाने वाले इक्कीस दिन के नोटिस के बिना बंद नहीं किया जाएगा:

परंतु यह कि ऐसा कोई नोटिस आवश्यक नहीं होगा यदि पाली का समापन प्रभावित कामगारों की सहमति से किया जाता है। यदि पाली में काम बंद किए जाने के परिणामस्वरूप, किसी कामगार की छंटनी की जानी हो, तो यह छंटनी औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के उपबंधों और इसके अंतर्गत बनाए गए नियमों के अनुसार की जाएगी। यदि पाली में काम दोबारा शुरू किया जाता है, तो कामगारों को नोटिस दिया जाएगा तथा उक्त संहिता और उक्त नियमों के प्रावधानों के अनुसार पुनः नियोजित किया जाएगा।

(2) जब भी कोई अतिरिक्त पाली आरंभ की जाती है, या पालियां पुनः प्रारंभ की जाती हैं या फेर-बदल किया जाता है, तो प्रभावित कामगारों को इक्कीस दिन पूर्व नोटिस दिया जाएगा:

परंतु यह भी कि आपात स्थिति के मामले में कोई नोटिस नहीं अपेक्षित नहीं होगा जिसके लिए औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के खण्ड (ग) धारा 40 के अनुसरण में शिकायत निवारण समिति के परामर्श से स्थायी आदेशानुसार से अन्यथा, पाली में परिवर्तन या पाली में काम में बदलाव अपेक्षित हो,:

परंतु यह कि कोई नोटिस अपेक्षित नहीं होगा, यदि यह परिवर्तन केन्द्रीय सरकार या राज्य सरकार, जैसा भी मामला हो, या धारा 40 के खण्ड (घ) में यथा परिकल्पित किसी निपटान या निर्णय के अनुसरण में किया गया हो।

8. पाली में काम में परिवर्तन का नोटिस.-- इस स्थायी आदेश द्वारा अपेक्षित पाली में काम बंद करने या पुनः प्रारंभ करने का कोई नोटिस इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न प्रपत्र-(i) में होगा तथा निम्नलिखित रूप में दिया जाएगा, नामतः:-

(क) यह नोटिस नियोक्ता द्वारा औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस-बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड तथा मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर स्पष्ट रूप में प्रदर्शित किया जाएगा;

(ख) जहां कामगारों की कोई पंजीकृत ट्रेड यूनियन विद्यमान हो, वहां, खण्ड (क) में संदर्भित नोटिस की प्रतिलिपि ऐसे संघ के सचिव को इलेक्ट्रॉनिक रूप में या पंजीकृत डाक द्वारा भी दी जाएगी।

9. उपस्थिति और देर से आना- (1) सभी कामगार पैराग्राफ 5 के अंतर्गत नियत और अधिसूचित समय पर काम पर उपस्थित होंगे। देर से आने वाले कामगार मजदूरी संहिता, 2020 (2020 का 29) में उपबंधित कटौती के भागी होंगे।

(2) सभी कामगार वर्तमान में लागू काम के घंटों के संबंधित विनियमों का पालन करेंगे।

(3) कामगार वर्दी बदलने के बाद और पहले, यदि कोई हो, क्रमशः पाली के प्रारंभ और समापन पर अपनी उपस्थिति दर्ज करेंगे।

(4) कामगार अपनी उपस्थिति दर्ज करने के लिए पहचान पत्र या बायोमैट्रिक्स या अधिसूचित की गई किसी अन्य पद्धति का उपयोग करेंगे।

(5) कोई भी कामगार किसी भी परिस्थिति में अपने पहचान बैज या कार्ड के अलावा किसी अन्य पहचान बैज का उपयोग या पंच नहीं करेगा।

(6) रिपोर्टिंग के निर्धारित समय से विलम्ब से रिपोर्ट करने वाले किसी कामगार को अपने विभाग या अनुभाग में दाखिल होने की अनुमति नहीं होगी, जब तक कि प्रबंधक, या इस प्रयोजनार्थ किसी अन्य अधिकारी की स्पष्ट अनुमति द्वारा अनुमति न किया जाए।

(7) यदि कोई कामगार छूटी पर उपस्थित होने में विफल होता है, तो उसे अनुपस्थित माना जाएगा, जब कि कि उसने इस अनुपस्थिति के लिए प्रबंधक या इस निमित्त अधिकृत अधिकारी से लिखित अनुमति न ली हो।

(8) देर से आने वाला और अनुपस्थित रहने वाला कामगार मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अंतर्गत किए गए उपबंध के अनुसार मजदूरी में कटौती का भागी होगा।

10. छुट्टी.-(1) वैतनिक अवकाश व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) में किए गए प्रावधानों के अनुसार देय होंगे तथा अन्य अवकाश लागू कानून, संविदा, कस्टम और उपयोग के अनुसार देय होंगे।

(2) छुट्टी का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता है।

(3) अनुपस्थित रहने हेतु छुट्टी लेने का इच्छुक कामगार छुट्टी की प्रस्तावित तारीख से कम-से-कम सात दिन पहले नियोक्ता अथवा नियोक्ता द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी अन्य अधिकारी के समक्ष आवेदन देगा। नियोक्ता अथवा औद्योगिक प्रतिष्ठान का कोई अन्य अधिकारी, जो आदेश जारी करने के लिए जिम्मेदार हो, आवेदन में दी गई छुट्टी के प्रारंभ से एक सप्ताह के भीतर या दो दिन पहले, जो भी पहले हो, आदेश जारी करेगा। यदि छुट्टी का आवेदन कर दिया गया हो और छुट्टी आवेदन की तारीख को या इसके तीन दिन के भीतर प्रारंभ होने वाली हो, तो कामगार छुट्टी का आवेदन विलंब से देने के कारण का उल्लेख करेगा। इस छुट्टी का आदेश उसी दिन दिया जाएगा। यदि छुट्टी रद्द या स्थगित की जाती है, तो इस रद्दीकरण या स्थगन का तथ्य और इसके कारण उसे लिखित रूप में या इलेक्ट्रॉनिक मोड में संप्रेषित किए जाएंगे।

(4) जहाँ कामगार छुट्टी पर जाने के बाद इसे आगे बढ़ाना चाहता है, तो वह नियोक्ता या इस निमित्त नियोक्ता द्वारा विनिर्दिष्ट अधिकारी के समक्ष आवेदन करेगा तथा यदि इस जवाब के उसे वास्तव में मंजूर की गई छुट्टी की समाप्ति से पहले उस तक पहुँचने की संभावना हो, उसे छुट्टी बढ़ाने की मंजूरी देने या इन्कार करने हेतु लिखित उत्तर भेजेगा।

(5) वैतनिक छुट्टी और भत्ते सभी कामगारों को औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू कानून के अनुसार और स्थायी आदेशों के अंतर्गत देय होंगे।

(6) कोई भी कर्मचारी छुट्टी पर रहते समय लाभ या अर्जन के लिए कोई रोजगार या कोई व्यवसाय नहीं करेगा।

11. आकस्मिक छुट्टी.- किसी कामगार को एक वर्ष में वेतन सहित औसतन दस दिन से अनधिक आकस्मिक छुट्टी की मंजूरी दी जाए। यह छुट्टी बीमारी की स्थिति के अलावा तीन दिन से अधिक नहीं होगी। यह छुट्टी विशेष परिस्थितियों जो अप्रत्याशित हों, के लिए होती है। सामान्यतः, यह छुट्टी लेने से पहले औद्योगिक प्रतिष्ठान के विभागाध्यक्ष अथवा नियंत्रण प्राधिकारी की पूर्व अनुमति ली जाएगी, लेकिन जब यह संभव न हो, तो, विभागाध्यक्ष अथवा नियंत्रण प्राधिकारी को, जितना जल्द व्यवहार्य हो, इस अनुपस्थिति की संभावित अवधि की लिखित अथवा इलेक्ट्रॉनिक रूप में सूचना दी जाएगी।

12. मजदूरी का भुगतान—

(1) नियोक्ता निम्नलिखित आधार पर नियोजित कामगार को मजदूरी का भुगतान करेगा या करवाएगा—

- (i) दैनिक आधार पर, पाली (शिफ्ट) की समाप्ति पर;
- (ii) साप्ताहिक आधार पर, सप्ताह के अंतिम कार्य दिवस पर, अर्थात् साप्ताहिक अवकाश से पहले;
- (iii) पाक्षिक आधार पर, पखवाड़े की समाप्ति के बाद दूसरे दिन की समाप्ति से पूर्व;
- (iv) मासिक आधार पर, आगामी माह के सातवें दिन की समाप्ति से पूर्व।

(2) सभी मजदूरी का भुगतान प्रचलित सिक्कों या मुद्रा नोटों में अथवा चेक के माध्यम से या कामगार के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से किया जाएगा।

परंतु यह कि, यदि मजदूरी संहिता, 2019 के अंतर्गत सक्षम सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से ऐसा विनिर्दिष्ट किया गया हो, तो नियोक्ता मजदूरी का भुगतान केवल चेक द्वारा या कामगार के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके ही करेगा।

(3) जहाँ किसी कामगार को—

- (i) सेवा से हटाया गया हो या बर्खास्त किया गया हो; या
- (ii) छँटनी की गई हो या उसने सेवा से त्यागपत्र दिया हो, या प्रतिष्ठान के बंद होने के कारण वह बेरोजगार हो गया हो,

तो उसे देय मजदूरी उसके हटाए जाने, बर्खास्त किए जाने, छँटनी किए जाने या, यथास्थिति, उसके त्यागपत्र देने की तिथि से दो कार्य दिवसों के भीतर अदा की जाएगी।

(4) प्रत्येक नियोक्ता मजदूरी संहिता, 2019 में यथा-निर्धारित प्रपत्र और तरीके से कामगार को मजदूरी पर्ची (वेतन पर्ची) जारी करेगा।

(5) मजदूरी संहिता, 2019 के अंतर्गत अधिकृत कटौतियों के अतिरिक्त कामगार की मजदूरी से कोई भी कटौती नहीं की जाएगी।

(6) कामगार की मजदूरी से सभी जुर्माने तथा सभी प्रकार की वसूली मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 19 के अनुसार की जाएगी।

(7) मजदूरी अवधि और भुगतान तिथि को निर्दिष्ट करने वाली सूचना सूचना पट्ट या इलेक्ट्रॉनिक बोर्ड पर तथा मानव संसाधन पोर्टल/आईटी एप्लिकेशन पर हिंदी, अंग्रेज़ी और उस क्षेत्रीय भाषा में प्रदर्शित की जाएगी, जिससे अधिकांश कर्मचारी परिचित हों।

13. सेवा रिकॉर्ड:- (1) सेवा पत्र, सेवा प्रमाणन, कामगारों के आवासीय पते में परिवर्तन तथा उनकी आयु के रिकॉर्ड से संबंधित मामले सेवा रिकॉर्ड के भाग होंगे तथा —

- (i) प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान प्रत्येक कामगार के संबंध में इलेक्ट्रॉनिक रूप में या दस्ती रूप में सेवा पत्र का रख-रखाव करेगा, जिसमें उस कामगार का विवरण उस कामगार के बोध के साथ प्रपत्र-(ii) में रिकॉर्ड किया जाएगा और इसे समय-समय पर अपडेट किया जाएगा। सेवा पत्र के दस्ती रख-रखाव के मामले में, यह रिकॉर्ड इस निमित्त अधिकृत किसी अधिकारी द्वारा तारीख सहित विधिवत प्रमाणित किया जाएगा।

(ii) प्रत्येक कामगार सेवा से बर्खास्तगी, समापन, सेवानिवृत्ति या त्याग-पत्र के समय काम की प्रकृति, पदनाम और रोजगार की अवधि (दिन, माह, वर्ष सूचित करते हुए) दर्शाते हुए नियोक्ता द्वारा ऐसी घटना के 10 दिन के भीतर जारी किए जाने वाले सेवा के प्रमाण-पत्र का हकदार होगा;

(iii) कोई कामगार नियुक्त होने पर मृत्यु के मामले में देयों का दावा करने के लिए तुरंत नियोक्ता को अपने आवासीय पते, मोबाईल नंबर, ई-मेल, आपातकालीन संपर्क नंबर तथा नंबर, नामिति की सूचना देगा तथा इसके बाद अपनी आवासीय पते के किसी भी परिवर्तन की तत्काल सूचना अपने नियोक्ता को देगा। यदि, कामगार ने अपने आवासीय पते में परिवर्तन की सूचना अपने नियोक्ता को संप्रेषित न की हो, तो नियोक्ता द्वारा कोई भी सूचना भेजने के लिए उसके अंतिम ज्ञात पते को ही उसका आवासीय पता माना जाएगा;

(iv) प्रत्येक कामगार औद्योगिक प्रतिष्ठान में सेवा में दाखिल होते समय नियोक्ता या उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी को अपनी सटीक जन्म-तिथि की सूचना देगा। नियोक्ता या इस निमित्त उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी कामगार की जन्म-तिथि को उसके सेवा पत्र में दर्ज करने से पहले उससे निम्नलिखित की आपूर्ति करने की अपेक्षा कर सकता है,-

- (क) मैट्रिक या माध्यमिक शिक्षा बोर्ड द्वारा दिया गया विद्यालय छोड़ने का प्रमाण-पत्र अथवा समकक्ष शैक्षिक प्राधिकारी दिया गया समतुल्य प्रमाण-पत्र; या
- (ख) नगरपालिका, स्थानीय प्राधिकरण या पंचायत अथवा जन्म-तिथि रजिस्ट्रार के रजिस्टर में यथा प्रविष्ट उसकी जन्म-तिथि की प्रमाणित प्रतिलिपि;
- (ग) आधार की प्रतिलिपि, यदि कामगार सहमत हो; तथा
- (घ) उपरोक्त प्रमाण-पत्रों की तीन श्रेणियों में से किसी के न होने पर, नियोक्ता या उसके द्वारा इस निमित्त अधिकृत अधिकारी कामगार से सहायक चिकित्सक के पद के किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी का प्रमाण-पत्र जिसमें कामगार की आयु दर्शाई गई हो, प्रस्तुत करने की अपेक्षा कर सकता है:

परंतु यह कि यह प्रमाण-पत्र प्राप्त करने का खर्च नियोक्ता द्वारा वहन किया जाए;

(v) जहां किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी से यह प्रमाण-पत्र प्राप्त करना व्यवहार्य न हो, वहां कामगार या उसके माता-पिता, अथवा कामगार की वास्तविक या अनुमानित जन्म-तिथि की जानकारी रखने की स्थिति रखने वाले किसी नजदीकी रिश्तेदार द्वारा कामगार द्वारा दी गई जन्म-तिथि के समर्थन में दिए गए साक्ष्य के रूप में प्रथम दर्जे के मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष शपथ द्वारा प्रमाणित शपथ-पत्र।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान के सेवा पत्र में एक बार दर्ज की गई कामगार की जन्म-तिथि औद्योगिक प्रतिष्ठान की सेवा से उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख नियत करने सहित उसकी सेवा से संबंधित सभी मामलों के संबंध में उसकी आयु का एकमात्र साक्ष्य होगी। जन्म-तिथि रिकॉर्ड करने से संबंधित सभी औपचारिकताओं को कामगार की नियुक्ति की तारीख से तीन माह के भीतर अंतिम रूप दिया जाएगा।

(3) वे मामले, जिनमें किसी कामगार की जन्म-तिथि इन स्थायी आदेशों के लागू होने की तारीख से पहले निर्णीत हो चुकी हो, उन्हें इन स्थायी आदेशों के अंतर्गत दोबारा नहीं खोला जाएगा।

नोट.- जहां किसी कामगार की वास्तविक जन्म-तिथि उपलब्ध न हो और केवल जन्म का वर्ष ही प्रमाणित हो, तो, उक्त वर्ष की 1 जुलाई को जन्म-तिथि माना जाएगा।

14. पुष्टि.- नियोक्ता नियुक्ति-पत्र में नियत निबंधन और शर्तों के अनुसार पात्र कामगार की पुष्टि करेगा और उसे पुष्टि-पत्र जारी करेगा। जब भी, किसी कामगार की पुष्टि की जाती है, तो इस पुष्टिकरण की तारीख से तीस दिन की अवधि के भीतर इस पुष्टिकरण के संबंध में कामगार के सेवा कार्ड में एक प्रविष्टि भी की जाती है।

15. सेवानिवृत्ति की आयु- किसी कामगार की सेवानिवृत्ति या अधिवाषिता की आयु नियोक्ता और कामगार के बीच किसी लिखित अनुबंध के तहत यथा सहमत अथवा कामगार और नियोक्ता पर बाध्यकारी किसी निपटान या निर्णय में यथा उल्लिखित रूप में होगी। जहां ऐसी कोई सहमत आयु न हो, वहां सेवानिवृत्ति या अधिवाषिता कामगार द्वारा अठावन वर्ष की आयु पूरी करने पर होगी।

16. स्थानांतरण- (1) औद्योगिक प्रतिष्ठान की स्थानांतरण नीति होगी तथा इसकी सभी कामगारों को जानकारी होगी। स्थानांतरण नीति का विवरण मानव संसाधन (HR) पोर्टल पर उपलब्ध होगा।

(2) किसी कामगार को स्थानांतरण नीति और काम की आकस्मिकताओं के अनुसार एक ही नियोक्ता के अधीन एक दुकान या विभाग से दूसरी दुकान या विभाग अथवा एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन अथवा एक औद्योगिक प्रतिष्ठान से दूसरे औद्योगिक प्रतिष्ठान में स्थानांतरित किया जा सकता है:

परंतु यह कि मजदूरी, ग्रेड, सेवा की निरंतरता और कामगार की सेवा की अन्य शर्तें इस तरह के स्थानांतरण से प्रतिकूल रूप से प्रभावित न हों:

परंतु यह भी कि एक कामगार को एक नौकरी से दूसरे में स्थानांतरित कर दिया जाएगा, जिसे वह करने में सक्षम है:

परंतु यह भी कि जहां स्थानांतरण में एक राज्य से दूसरे राज्य में जाना शामिल है, तो कार्यकर्ता की सहमति से या जहां इस तरह के प्रावधान और नीति के अनुसार नियुक्ति और स्थानांतरण नीति के पत्र में इस आशय का एक विशिष्ट प्रावधान है:

परंतु यह भी कि जब तक –

(क) ऐसे कामगार को उचित सूचना नहीं दी जाती है, और

(ख) एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन पर स्थानांतरण के मामले में उचित रूप से शामिल होने का समय नहीं दिया जाता है और संबंधित कामगार को आकस्मिक प्रभावों को पूरा करने के लिए परिवहन प्रभावों और उसके पचास प्रतिशत सहित यात्रा भत्ते का भुगतान नहीं किया जाता है, ऐसा स्थानांतरण प्रभावित नहीं होगा।

17. दुर्घटनाओं के मामले में चिकित्सा सहायता - (1) जहां किसी कामगार की अपने रोजगार के दौरान या रोजगार से कोई दुर्घटना होती है तो नियोक्ता अपने खर्च पर घायल कामगार को तत्काल और आवश्यक चिकित्सा सहायता के लिए संतोषजनक व्यवस्था करेगा और यदि उस समय उपस्थित डॉक्टर द्वारा आवश्यक माना जाता है तो उसके आगे के उपचार की व्यवस्था करेगा।

(2) जहां कोई कामगार सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत उपचार और लाभों का हकदार है तो वह इस संहिता के अंतर्गत उपचार और लाभों का हकदार होगा।

18. चिकित्सा जांच - (1) जहां भी भर्ती नियम या नियुक्ति या नियत अवधि के रोजगार का कोई अनुबंध उसकी पहली नियुक्ति पर किसी कामगार की चिकित्सा जांच को निर्दिष्ट करता है तो नियोक्ता अपने खर्च पर चिकित्सा जांच की व्यवस्था करेगा।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित किए जाने वाले सभी कामगारों को पहली नियुक्ति के समय ऐसे उद्देश्य के लिए औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा नामित चिकित्सा प्राधिकरण द्वारा चिकित्सा जांच में उत्तीर्ण होना आवश्यक होगा।

(3) औद्योगिक प्रतिष्ठान किसी भी समय किसी भी कामगार को अपनी नौकरी के संतोषजनक प्रदर्शन के लिए संबंधित कामगारों की फिटनेस का पता लगाने के लिए नामित किसी भी चिकित्सा अधिकारी द्वारा चिकित्सा जांच कराने का निर्देश दे सकता है। "चिकित्सा अधिकारी" शब्द का वही अर्थ होगा जैसा कि व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) की धारा 42 की उप-धारा (1) में उल्लिखित है।

(4) एक कामगार जिसे यह पता चलता है कि वह किसी छुआ-छूत या संक्रामक रोग के संपर्क में आया है तो वह तत्काल संबंधित प्रबंधक को ऐसी घटनाओं के बारे में सूचित करेगा और संबंधित प्रबंधक द्वारा कार्य पर लौटने की अनुमति दिए जाने तक कार्य से दूर रहेगा और ऐसी अवधि के दौरान कामगार को उस समय तक अवकाश पर रखा जाएगा जितना सवेतन अवकाश उसके खाते में जमा हो। अगर उसने जानबूझकर अपनी बीमारी अथवा किसी संक्रामक रोग से जुड़े तथ्य को छुपाया है तो स्थायी आदेशों के अंतर्गत इसे दुर्यवहार मानते हुए ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

19. गोपनीयता - कोई भी कामगार अपने तत्काल वरिष्ठ अधिकारी की लिखित अनुमति के बिना किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान का कोई कागजात, पुस्तकें, चित्र, फोटो, उपकरण, उपस्कर, दस्तावेज या कोई अन्य संपत्ति इलेक्ट्रॉनिक या भौतिक रूप में नहीं लेगा और न ही कार्य परिसर से बाहर ले जाएगा और न ही वह नियोक्ता की लिखित अनुमति के बिना किसी भी अनधिकृत व्यक्ति, कंपनी या निगम को औद्योगिक प्रतिष्ठान के रहस्यों और गोपनीय दस्तावेजों का किसी भी तरह से अन्य व्यक्ति को पारित या खुलासा करने या निर्माण प्रक्रिया से संबंधित किसी भी जानकारी या मामले का खुलासा करने का कारण बनेगा। यदि कोई कामगार इस अनुच्छेद में निहित उपबंधों का पालन नहीं करता है, तो उसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है और कामगार की ओर से ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के अर्थ में कदाचार माना जाएगा।

20. विशेष सेवा- एक कामगार किसी भी समय औद्योगिक प्रतिष्ठान जिसमें वह कार्यरत है, के हित के विरुद्ध काम नहीं करेगा और औद्योगिक प्रतिष्ठान में अपनी नौकरी के अलावा ऐसा कोई रोजगार नहीं लेगा जिससे उसके नियोक्ता के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है, लेकिन, नियोक्ता शर्तों के साथ या शर्तों के बिना उसे नौकरी के अतिरिक्त कार्य, असाइनमेंट लेने करने की अनुमति दे सकता है और कामगार को इस संबंध में नियोक्ता की पूर्व अनुमति लेनी होगी।

21. कार्य का स्थगन-(1) नियोक्ता किसी भी समय आग, तबाही, मशीनरी के टूटने या बिजली की आपूर्ति, आपदा, व्यापक महामारी, महामारी, भगदड़ या उसके नियंत्रण से परे अन्य कारणों से औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी भी सेक्शन या सेक्शनों को पूरी तरह से या आंशिक रूप से किसी भी अवधि या अवधियों के लिए बिना सूचना के बंद कर सकता है।

(2) कार्य घंटों के दौरान इस तरह के कार्य स्थगन की स्थिति में, प्रभावित कामगारों को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल आईटी एप्लीकेशन अथवा किसी अन्य इलेक्ट्रॉनिक माध्यम के द्वारा, यदि कोई हो, जितनी शीघ्रता से व्यवहार्य हो, कार्य के शुरू होने और उन्हें अपना कार्य स्थान को छोड़ने के लिए नोटिस द्वारा अधिसूचित किया जाएगा। कार्य स्थगन होने के बाद कामगार को आमतौर पर दो घंटे से अधिक समय तक रहने की आवश्यकता नहीं होगी। यदि स्थगन की अवधि एक घंटे से अधिक नहीं है तो इस प्रकार रोके गए कामगार को स्थगन अवधि के लिए भुगतान नहीं किया जाएगा। यदि स्थगन अवधि एक घंटे से अधिक है, तो इस प्रकार रोके गए कामगार पूरे समय के लिए मजदूरी प्राप्त करने के हकदार होंगे जिसके दौरान उन्हें स्थगन के परिणामस्वरूप कार्य से रोका गया हो। उजरती दर कामगारों के मामले में, पिछले महीने के लिए औसत दैनिक कमाई की दर से दैनिक मजदूरी दी जाएगी। ऐसे स्थगन के मामले में कोई अन्य मुआवजा स्वीकार्य नहीं होगा। जहां भी व्यावहारिक हो, सामान्य कार्य की बहाली की उचित सूचना दी जाएगी।

(3) संयंत्र के विफल होने के कारण या अनुच्छेद (1) में विनिर्दिष्ट कारणों से कार्य के अस्थायी रूप से रुक जाने अथवा वस्तुओं एवं सेवाओं के उत्पादन में अस्थायी कटौती की स्थिति में, बेरोजगारी की अवधि को, परिस्थितियों के अनुसार, वेतन सहित या वेतन रहित अनिवार्य अवकाश माना जाएगा; परंतु जहाँ कर्मचारियों को अनिश्चित रूप से लंबे समय तक कार्य से रोके रखना पड़े, वहाँ उन्हें यथोचित सूचना देकर या उसके बदले वेतन देकर उनकी सेवा समाप्त की जा सकती है।

(4) नियोक्ता हड़ताल की स्थिति में या तो पूर्ण या आंशिक रूप से किसी भी वर्ग या औद्योगिक प्रतिष्ठान के विभाग को प्रभावित कर सकता है या तो पूर्ण या आंशिक रूप से ऐसे अनुभाग या विभाग और किसी अन्य अनुभाग या विभाग को इस तरह के कामबंदी होने से प्रभावित है, फिर, इस तरह के बंद होने के तथ्य को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल पर लगाए गए नोटिस द्वारा, यदि कोई हो, जितनी शीघ्रता से व्यवहार्य हो, अधिसूचित किया जाएगा। संबंधित कामगारों को कार्य की बहाली से पूर्व कि कार्य फिर से कब शुरू किया जाएगा सामान्य सूचना द्वारा भी अधिसूचित किया जाएगा।

22. रोजगार की समाप्ति-(1) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों के अधीन, स्थायी कामगार के रोजगार को समाप्त करने के लिए एक महीने की पूर्व सूचना दी जाएगी या कामगार को ऐसी सूचना अवधि के बदले मजदूरी का भुगतान किया जाएगा और शेष कामगारों के मामले में उप-पैराग्राफ (3) में यथा निर्दिष्ट, नोटिस अवधि को उस उप-पैरा में प्रदान की गई सूचना के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(2) कोई अस्थायी कामगार चाहे मासिक दर, साप्ताहिक दर या उजरती दर पर हो, और अनुबंध या रोजगार के नवीकरण न होने या उसकी समाप्ति पर कोई परिवीक्षाधीन या बदली या निश्चित अवधि के रोजगार कर्मी या अनियत कामगार, यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं तो वे किसी भी नोटिस या उसके एवज में भुगतान के हकदार होंगे।

परंतु यह कि अस्थायी कामगार की सेवाएं तब तक दंड के रूप में समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि उन्हें इन स्थायी आदेशों के तहत निर्दिष्ट तरीके से इस संबंध में उनके खिलाफ कथित कदाचार के आरोपों को स्पष्ट करने का अवसर नहीं दिया गया हो।

(3) जहां किसी भी कामगार का रोजगार समाप्त हो जाता है, उसके द्वारा अर्जित मजदूरी और अन्य देयों, यदि कोई हो, का भुगतान उस दिन से दूसरे कार्य दिवस की समाप्ति से पहले किया जाएगा जिस दिन उसका रोजगार समाप्त हो जाता है।

23. कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई - (1) किसी कामगार को नियोक्ता द्वारा उसके खिलाफ शिकायतों या कदाचार के आरोपों की जांच या जांच लंबित होने तक निलंबित किया जा सकता है। इस तरह की जांच या जहां जांच के बाद अन्वेषण होता है, जांच और अन्वेषण दोनों आमतौर पर निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों के भीतर पूरी की जाएगी। कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान निर्वाह भत्ता दिया जाएगा जो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार को कहीं और रोजगार नहीं लेने के शर्ताधीन होगा।

(2) ऐसे कामगार को देय निर्वाह भत्ते की राशि उतनी ही होगी, अर्थात्:-

(क) मजदूरी की पचास प्रतिशत की दर से, जिसे कामगार निलंबन के पहले नब्बे दिनों के लिए इस प्रकार के निलंबन की तारीख से तत्काल पहले करने का हकदार था; और

(ख) निलंबन की शेष अवधि के लिए ऐसी मजदूरी के पचहत्तर प्रतिशत की दर से, यदि ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पूरी करने में विलंब का सीधा कारण ऐसे कामगार का आचरण नहीं है।

(3) इस स्थायी आदेश के प्रयोजनों के लिए,- (क) निम्नलिखित कदाचार को निरूपित करेगा, अर्थात्:-

(क) नियोक्ता के व्यवसाय या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी या बेईमानी;

(ख) नियोक्ता के व्यवसाय या अपने हितों के संबंध में रिश्तत लेना या देना या अवैध संतुष्टि का उपाय करना;

(ग) किसी वरिष्ठ के किसी वैध या उचित आदेश का जानबूझकर अनसुना करना या अवज्ञा, चाहे वह अकेले या किसी अन्य या दूसरों के साथ मिलकर किया गया हो। वरिष्ठ का क्रम सामान्य रूप से लिखित रूप में होना चाहिए;

(घ) अभ्यस्त रूप से उपस्थिति में देरी अथवा बिना छुट्टी या पर्याप्त कारण के अभ्यस्त अनुपस्थिति;

(ङ) झूटी के दौरान कार्य स्थल पर शराब पीना, लड़ाई या दंगा करना, अनुचित या अभद्र व्यवहार करना;

(च) काम की आदतन उपेक्षा;

(छ) आदतन अनुशासनहीनता;

(ज) जारी कार्य में जानबूझकर अवरोध पैदा करना या नियोक्ता की संपत्ति का नुकसान करना;

(झ) झूटी पर सोना;

(ञ) रोग का बहाना अथवा काम को धीमा करना;

(ट) अधीनस्थ कर्मचारियों से उपहार लेना;

(ठ) नैतिक अधमता से जुड़े किसी भी आपराधिक कार्य के लिए किसी भी न्यायालय में दोषसिद्धि;

(ड) बिना अनुमति और बिना संतोषजनक कारण के दस दिनों से अधिक समय तक निरंतर अनुपस्थिति;

(ढ) रोजगार के समय नाम, आयु, पिता का नाम, योग्यता या पिछली सेवा के बारे में किसी प्रकार की गलत जानकारी देना;

(ण) बिना अनुमति या पर्याप्त कारण के काम छोड़ना;

(त) किसी भी वरिष्ठकर्मि या सहकर्मि को धमकी देना, गाली देना या हमला करना;

(थ) हिंसा के लिए उपदेश देना या उकसाना;

(द) कदाचार के उपरोक्त कृत्यों में से किसी को उकसाने या उकसाने का प्रयास करना;

(ध) 14 दिन की पूर्व सूचना दिए बिना अकेले या अन्य श्रमिकों के साथ अवैध हड़ताल पर जाना;

(न) कार्य के दौरान कामगार को मिली औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य या प्रक्रिया के संबंध में किसी प्रकार की गोपनीय सूचना को किसी भी अनधिकृत व्यक्ति के समक्ष प्रकट करना;

(प) किसी भी आरोप-पत्र या आदेश या लिखित में सूचित नोटिस को स्वीकार करने से इंकार करना;

(फ) नियोक्ताओं द्वारा दिए गए किसी भी सुरक्षा उपकरण को पहनने या उपयोग करने में विफलता या उपयोग करने से इंकार; और

(ब) प्रतिपूर्ति के लिए झूठे बिल का दावा; तथा

(भ) "यौन उत्पीड़न" से अभिप्राय कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 2 के खंड (ज) में यथा-परिभाषित यौन उत्पीड़न से है और इसमें उक्त अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (2) में विनिर्दिष्ट परिस्थितियाँ भी सम्मिलित हैं।

टिप्पणी— भारतीय न्याय संहिता, 2023 में परिभाषित और इस उप-अनुच्छेद में प्रयुक्त शब्दों का वही अर्थ होगा, जो उक्त संहिता में परिभाषित किया गया है।

(4) (क) जहां किसी कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पर अपेक्षित है या लंबित है या जहां किसी अपराध के संबंध में उसके विरुद्ध आपराधिक कार्यवाही की जांच या परीक्षण के अधीन है और नियोक्ता संतुष्ट है कि कामगार को निलंबन के तहत रखना आवश्यक या वांछनीय है, वह लिखित रूप में आदेश द्वारा, उसे उस तारीख से प्रभाव से निलंबित कर सकता है जैसा कि आदेश में निर्दिष्ट किया गया है। इस तरह के निलंबन के कारणों का विस्तृत विवरण निलंबन की तारीख से एक सप्ताह के भीतर कामगार को भेजा जाना चाहिए।

(ख) जांच में, कामगार व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होने या ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने का हकदार होगा, जिसका वह सदस्य है अथवा उसकी पसंद का कोई सहकर्मी है।

(ग) जांच की कार्यवाही हिंदी या अंग्रेजी या उस राज्य की भाषा में रिकॉर्ड की जाएगी जहां औद्योगिक प्रतिष्ठान स्थित है, जो भी कामगार के इच्छानुसार है।

(घ) नब्बे दिनों की अवधि के भीतर जांच की कार्यवाही समाप्त की जाएगी।

परंतु यह कि, जाँच अधिकारी लिखित रूप में कारण दर्ज करते हुए, नब्बे दिनों की अवधि को उतनी अतिरिक्त अवधि तक बढ़ा सकता है, जितनी वह आवश्यक समझे।

(ङ) यदि जाँच के निष्कर्ष पर, या जैसा कि मामला हो सकता है, आपराधिक कार्यवाही में, कामगार के विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी पाया जाता है और इस पर विचार किया गया है संबंधित कामगार को प्रस्तावित दंड पर अभ्यावेदन करने का उचित अवसर देने के पश्चात, बर्खास्तगी या निलंबन या जुर्माना या वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक हो या पदावनति का आदेश जिसके द्वारा न्याय के शीर्ष तक पहुंचा जा सके, नियोक्ता तदनुसार एक आदेश पारित करेगा:

परंतु यह कि जब इस खंड के तहत जब निलंबन का आदेश पारित किया जाता है, तो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार का झूटी से अनुपस्थित होना माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए किसी भी पारिश्रमिक का हकदार नहीं होगा और उसे पहले से भुगतान किए गए निर्वाह भत्ता की रिकवरी नहीं की जाएगी:

परंतु यह भी कि जहां एक आदेश जो दंड लगाने या वार्षिक वृद्धि रोकने या पदावनति, इस खंड के तहत पारित किया जाता है, कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान झूटी पर माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था:

परंतु यह कि किसी कामगार के मामले में, जिस पर संविधान की धारा 311 के खंड (2) के प्रावधान लागू होते हैं, उस धारा के प्रावधानों का अनुपालन किया जाएगा।

(च) यदि जांच के समापन पर, या जैसा भी मामला हो, या आपराधिक कार्यवाही हो, कामगार के विरुद्ध लगाए गए किसी भी आरोप के लिए दोषी नहीं पाया जाता है, तो उसे निलंबन अवधि की दौरान वह झूटी पर ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था।

(छ) इस उप-पैरा के तहत निर्वाह भत्ता का भुगतान, निलंबन की अवधि के दौरान संबंधित कामगार का कोई रोजगार नहीं करने के निर्णय पर होगा।

(5) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने में, दंड लगाने वाला प्राधिकारी कदाचार, पिछले रिकॉर्ड, यदि कोई हो, कामगार और किसी भी अन्य लघुकारी या उत्तेजित परिस्थितियों की किसी भी सघनता को ध्यान में रखेगा। प्राधिकारी द्वारा लगाए गए दंड के आदेश की एक प्रति संबंधित कामगार को भेजी जाएगी।

(6) (क) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने के आदेश से व्यथित एक कामगार, आदेश की प्राप्ति की तारीख से इक्कीस दिनों के भीतर खंड (ख) के तहत निर्दिष्ट अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकता है।

(ख) नियोक्ता, खंड (क) के प्रयोजनों के लिए अपीलीय प्राधिकारी को निर्दिष्ट करेगा।

(ग) अपीलीय प्राधिकारी, कामगार को अपने समक्ष पेश करने के एक अवसर देने के बाद एक आदेश पारित करेगा जैसा वह अपील पर उचित समझता है, इसकी प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर और इसकी लिखित सूचना कामगार को देगा:

परंतु यह कि जहां यौन उत्पीड़न की शिकायत है तो, ऐसी शिकायतों के बारे में पूछताछ के लिए प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान में इस उद्देश्य के लिए आंतरिक शिकायत समिति गठित है, इस पैरा में निहित कुछ भी के बावजूद, इन स्थायी आदेशों के प्रयोजन के लिए नियोक्ता द्वारा नियुक्त जांच प्राधिकरण माना जाएगा और आंतरिक शिकायत समिति इस पैरा के तहत जांच करेगी, जब तक कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच के लिए, शिकायत समिति के लिए नियोक्ता द्वारा अलग से प्रक्रिया निर्दिष्ट नहीं की जाती है, जहां तक संभव हो।

(7) आंतरिक शिकायत समिति का गठन कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के उपबंधों के अनुसार किया जाएगा।

(8) उप-अनुच्छेद (7) में उल्लिखित आंतरिक शिकायत समिति प्रत्येक वर्ष शिकायतों तथा उन पर की गई कार्रवाई के संबंध में एक वार्षिक रिपोर्ट, नियोक्ता, जिला अधिकारी [जैसा कि कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 में परिभाषित है] तथा सक्षम सरकार को तैयार कर प्रस्तुत करेगी।

(9) नियोक्ता अपने संगठन की वार्षिक रिपोर्ट में, कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के अंतर्गत दर्ज मामलों की संख्या, यदि कोई हो, तो और उनके निपटान का विवरण शामिल करेगा।

24. शिकायत निवारण और शिकायतें- रोजगार संबंधित सभी शिकायतें जिसमें नियोक्ता या उसके एजेंट के विरुद्ध अनुचित व्यवहार या गलत तरीके से आहरण शामिल है ऐसी शिकायतें नियोक्ता को अपील करने के अधिकार के साथ इस संबंध में प्रबंधक या निर्दिष्ट व्यक्ति को प्रस्तुत की जाएंगी। इसके अतिरिक्त, व्यक्तिगत शिकायतों से उत्पन्न विवादों के निवारण हेतु, ऐसे विवाद के संबंध में कोई भी पीड़ित कर्मचारी औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 तथा उसके अधीन बनाए गए नियमों में विनिर्दिष्ट तरीके से, उस तिथि से एक वर्ष की अवधि के भीतर, जिस दिन ऐसे विवाद का कारण उत्पन्न होता है, शिकायत निवारण समिति के समक्ष आवेदन प्रस्तुत कर सकता है।

25. नियोक्ता और श्रमिकों की देयता- औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता आदेशों के उचित और वफादार पालन के लिए जिम्मेदार होंगे। कामगार स्थायी आदेशों का सही और ईमानदारी से पालन भी करेंगे।

26. औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा मॉडल स्थायी आदेश को अपनाने पर धारा 30 की उपधारा (3) के तहत प्रमाणित करने वाले अधिकारी को सूचना अग्रेषित करना- (1) यदि नियोक्ता औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 29 में निर्दिष्ट केंद्र सरकार के मॉडल स्थायी आदेश को अपनाता है, तो वह संबंधित प्रमाणन अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से उस विशिष्ट तारीख को सूचित करेगा, जिससे वह मॉडल स्थायी आदेशों के प्रावधानों को अपनाता है।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में उप-पैरा (1) के तहत अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेश, प्रतिष्ठान जहां पर भी स्थित हो, प्रतिष्ठान के अन्य सभी औद्योगिक इकाइयों पर लागू होगा।

(3) (क) उप-पैरा (1) के तहत सूचना प्राप्त होने पर, प्रमाणन अधिकारी औद्योगिक प्रतिष्ठान के विवरणों को दर्ज करेगा, जिन्होंने औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2020 के नियम 12 के तहत बनाए गए रजिस्टर में मॉडल स्थायी आदेश को अपनाया है।

(ख) यदि प्रमाणन अधिकारी यह देखता है कि खंड (क) के तहत जिस औद्योगिक प्रतिष्ठान ने मॉडल स्थायी आदेश को अपनाया है, वह अन्य गतिविधियों में भी लगा हुआ है, (अर्थात् औद्योगिक प्रतिष्ठान खान अथवा सेवा क्षेत्र या दोनों में कार्यरत है) जिसके लिए मॉडल स्थायी आदेश को अपनाया गया है तब वह अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेशों की ऐसी सूचना प्राप्त करने से तीस दिनों की अवधि के भीतर अपनी टिप्पणी यदि कोई है तो, दे सकता है, और नियोक्ता से यह भी अपेक्षित है कि वह खानों या सेवा क्षेत्र अथवा दोनों में कार्यरत औद्योगिक प्रतिष्ठान से संबंधित प्रावधान करे या अपनाए, तब प्रमाणन इकाई इस बात को बताते हुए नियोक्ता को ऐसी टिप्पणियां भेजेगा और उसे यह निर्देश देगा कि वह ऐसे निदेशों की प्राप्ति की तारीख से 30 दिनों के अंदर उन निदेशों का पालन करे और प्रमाणन अधिकारी को अनुपान रिपोर्ट भेजे।

(ग) इस पैराग्राफ के अधीन अपनाए गए आदर्श स्थायी आदेशों के प्रावधान उप-पैराग्राफ (1) में निर्दिष्ट तारीख से लागू होंगे।

स्पष्टीकरण- संदेह को दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि प्रमाणन अधिकारी ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठान जो उन गतिविधियों में लगे हुए हैं जो औद्योगिक प्रतिष्ठान की गतिविधियों से पूरी तरह से व्याप्त हैं जिनके लिए स्थायी आदेश लागू होते हैं, तो प्रमाणन अधिकारी ऐसी स्थिति में कोई टिप्पणी नहीं करेगा।

27. स्थायी आदेशों को प्रदर्शित करना- इन स्थायी आदेशों की एक प्रति को कारखाने में हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा जिसमें अधिकतर कामगार बातचीत करते हैं, नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड और औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन (HR) पोर्टल पर, यदि कोई हो, पर प्रदर्शित किया जाएगा।

प्रपत्र (i)
(स्थायी आदेश 8 देखें)
किसी नियोक्ता द्वारा दिए जाने वाले काम की पाली को बंद करने / फिर से शुरू करने की सूचना।
नियोक्ता का नाम
पता.....
दिनांक वर्ष 20..... के माह----- का ----- दिन
मेरे/हमारे औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में प्रमाणित एवं अनुमोदित स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश संख्या के अनुसार, मैं/हम एतद्वारा समस्त संबंधित पक्षों को यह सूचना देते हैं कि दिनांक से अनुबंध में निर्दिष्ट शिफ्ट कार्य को बंद करने/पुनः प्रारंभ करने का मेरा/हमारा आशय है।
पद..... हस्ताक्षर.....
अनुबंध (यहाँ शिफ्ट कार्य प्रणाली में प्रस्तावित किए जाने वाले परिवर्तन का विवरण निर्दिष्ट करें।)
प्रतिलिपि अग्रेषित:- (1) पंजीकृत ट्रेड यूनियन के सचिव, यदि कोई हो। (2) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) (3) क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) क्षेत्र। (4) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली।]
टिप्पणी: नोटिस को स्पीड पोस्ट या रजिस्टर्ड पोस्ट या पृष्ठांकक के निर्दिष्ट ईमेल पर भेजा जाना चाहिए।

प्रपत्र (ii)		
(आदर्श स्थायी आदेश संख्या 13 देखें)		
सेवा कार्ड		
प्रतिष्ठान/कारखाने का नाम		
पहचान बैज सं. / टोकन सं.		
1.	रजिस्टर क्रम संख्या	
2.	नाम	
3.	स्थायी खाता संख्या (पैन),	
4.	यूनिवर्सल एकाउंट नंबर (यूएएन)	
5.	कामगार की श्रेणी (अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल या अतिकुशल)	
6.	परिवार के सदस्यों का व्यौरा	
7.	आधार संख्या, यदि कर्मचारी द्वारा सहमति दी गई हो।	
8.	हस्ताक्षर नमूना/अंगूठे की छाप	
9.	पिता या माता या पति/पत्नी का नाम	
10.	लिंग	
11.	जन्म तिथि	
12.	जन्म स्थान	
13.	कार्य ग्रहण की तिथि	
14.	कार्य ग्रहण करने के समय के चिकित्सा प्रमाणपत्र का व्यौरा	
15.	शैक्षिक और अन्य योग्यताएँ	
16.	भाषा जो कामगार पढ़ सकता है	
17.	भाषा जो कामगार लिख सकता है	
18.	भाषा जो कामगार बोल सकता है	
19.	लंबाई	
20.	पहचान चिन्ह	
21.	विभाग	
22.	मोबाइल नंबर और ई-मेल	
23.	स्थायी पता	
24.	स्थानीय पता	
25.	मकान सं.	

26.	भविष्य निधि खाता सं.					
27.	उपदान के लिए नामित					
28.	पेंशन के लिए नामित यदि कोई हो					
29.	कर्मचारी राज्य बीमा सं.					
30.	प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लिया (व्यौरा)					
31.	उच्च नौकरियों के लिए योग्यता					
32.	उत्तीर्ण निपुणता परीक्षा					
33. रोज़गार इतिहास						
विभाग	टोकन सं.	पद	वेतन स्तर	कार्यभार ग्रहण	छोड़ा (कारण)	
1	2	3	4	5	6	
34.	अनुपस्थिति अवधि					
	से	तक	कारण	निरंतर रोज़गार के लिए उपयुक्तता के बारे में चिकित्सा रिपोर्ट		
(i) अस्वस्थता अवकाश						
(ii) अर्जित अवकाश						
(iii) कोई अन्य अवकाश						
35.	प्रसूति प्रसुविधा लाभ					
36.	कामगार का मुआवज़ा					
दुर्घटनाओं का व्यौरा:						
37.	अनुशासनात्मक कारवाई का व्यौरा					
38.	पदोन्नति					
(i) व्यौरा						
(ii) पुरस्कार						
(iii) जारी प्रशस्ति पत्र						
39.	सेवानिवृत्ति की तिथि					
40.	कोई अन्य विषय					

सत्यापन करने वाले व्यक्ति के हस्ताक्षर

या अंगूठे का निशान

अनुसूची- ग [नियम 10 देखें] – सेवा क्षेत्र**मसौदा आदर्श स्थायी आदेश****[धारा 29(1) और नियम 10 देखें]**

1. **परिभाषा** (1) इन आदर्श स्थायी आदेशों में जब तक विषय अथवा परिप्रेक्ष्य के असंगत न हो :-

- (क) “आधार” का अभिप्राय सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 की 36) की धारा 142 में संदर्भित आधार से है।
- (ख) ‘संहिता’ का अभिप्राय औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) से है।
- (ग) ‘प्रपत्र’ का अभिप्राय इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न अनुसूची में दिए गए प्रपत्र से है।
- (घ) अनुशासनहीनता के संदर्भ में, किसी कामगार को ‘आदतन’ (हैबिचूअल) माना जाएगा यदि उसने पिछले बारह महीनों में तीन या उससे अधिक बार कोई भी दुराचार किया हो।
- (ङ) “स्थायी आदेश” से, इसके व्याकरणिक रूपांतरों तथा समानार्थी अभिव्यक्तियों सहित, अभिप्राय इन आदर्श स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश से है।

(2) इन आदर्श स्थायी आदेशों में उपयोग किए गए शब्द अथवा अभिव्यक्तियों जो इसमें परिभाषित नहीं किए गए हैं किन्तु इन्हें औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) में परिभाषित किया गया है का अर्थ संहिता में उनके लिए दी गई परिभाषाओं से होगा।

2.(1) कामगार का वर्गीकरण:- इन स्थायी आदेशों के प्रयोजनों के लिए कामगारों को निम्नानुसार वर्गीकृत किया गया है, नामतः -

- (क) स्थायी;
- (ख) अस्थायी;
- (ग) अप्रेंटिस;
- (घ) प्रोबेशनर;
- (ङ) बदली;
- (च) नियत कालिक रोजगार
- (छ) अस्थायी

(2) ‘स्थायी कामगार’ कोई ऐसा कामगार है जिसे किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में स्थायी आधार पर नियुक्त किया गया है और इसमें ऐसा व्यक्ति शामिल है जिसने बीमारी, दुर्घटना, अवकाश, बंदी, हड़ताल (कोई अवैध हड़ताल न हो) अथवा औद्योगिक प्रतिष्ठान को मजबूरी में बंद किए जाने के कारण विराम सहित औद्योगिक प्रतिष्ठान में उसी अथवा अन्य व्यवसाय में 6 महीने की परिवीक्षा की अवधि को संतोषजनक रूप से पूरा कर लिया है।

(3) ‘अस्थायी कामगार’ ऐसा कामगार है जिसे किसी ऐसे कार्य के लिए नियुक्त किया गया है जो अनिवार्य रूप से अस्थायी प्रकृति का है जिसे एक सीमित अवधि के भीतर पूरा कर लिए जाने की संभावना है।

(4) ‘अप्रेंटिस’ का तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जो अप्रेंटिसशिप अधिनियम, 1961 (1961 का 52) के अंतर्गत अप्रेंटिसशिप की संविदा के अनुसरण में अप्रेंटिसशिप प्रशिक्षण ले रहा है।

(5) प्रोबेशनर ऐसा कामगार है जिसे किसी पद की स्थायी रिक्ति को भरने के लिए अनंतिम रूप से नियोजित किया गया है और जिसने उसके अंतर्गत 6 माह की सेवा अवधि पूर्ण नहीं की है। किसी पद के लिए नियुक्त प्रोबेशनर के कार्य निष्पादन का मूल्यांकन करने के बाद परिवीक्षा की अवधि को आगे तीन माह तक बढ़ाया जा सकता है। यदि किसी स्थायी कर्मचारी को किसी नए पद पर प्रोबेशनर के रूप में नियोजित किया गया हो तो 6 माह की परिवीक्षा अवधि के दौरान उसे कभी भी उसके पुराने स्थायी पद पर प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।

(6) ‘बदली’ का अभिप्राय ऐसे कामगार से है जिसे किसी स्थायी कामगार अथवा प्रोबेशनर के अस्थायी रूप से अनुपस्थित रहने के कारण उस पद पर नियुक्त किया जाता है।

(7) “नियत कालिक रोजगार” का अभिप्राय किसी निर्धारित अवधि के लिए नियोक्ता के साथ रोजगार की लिखित संविदा के आधार पर नियुक्त किसी कामगार से है;

परंतु:-

- (क) उसके कार्य के घंटे, वेतन, भत्ते तथा अन्य लाभ समान कार्य अथवा समान प्रकृति के कार्य करने वाले किसी स्थायी कामगार से कम नहीं होंगे;
 - (ख) वह किसी स्थायी कामगार को उपलब्ध उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के समान अनुपात में सभी सांविधिक लाभों का पात्र होगा चाहे उसके नियोजन की अवधि विधि में अपेक्षित पात्रता नियोजन अवधि जितनी न हो;
 - (ग) वह उपदान के लिए पात्र होगा, यदि वह संविदा के अंतर्गत एक वर्ष की अवधि के लिए सेवा देता है; और
 - (घ) सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष अथवा 6 माह से अधिक के प्रत्येक भाग के लिए, नियोक्ता कामगार को सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 53 की उप-धारा (2) में संदर्भित किए गए अनुसार संबंधित कामगार को अंतिम आहरित वेतन की दर के आधार पर 15 दिनों के वेतन की दर से उपदान का भुगतान करेगा।
- स्पष्टीकरण- संदेह दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि निर्धारित अवधि नियोजन के कार्यकाल की समाप्ति के परिणामस्वरूप किसी कामगार की सेवा समाप्ति को औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 2 के खंड (यज) के अंतर्गत दी गई परिभाषा के अनुसार “छंटनी” के अर्थ में शामिल नहीं किया जाएगा।

(8) “अनियमित” कामगार वह कामगार है जिसे या तो ऐसे कार्य के लिए नियुक्त किया गया हो जो मूलतः आकस्मिक प्रकृति का हो, अथवा जिसकी नियुक्ति स्वयं आकस्मिक प्रकृति की हो।

3. पहचान बैज अथवा कार्ड – (1) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के अंतर्गत किन्हीं श्रेणियों से संबंधित सभी कामगारों को उनके पूरे नाम, पदनाम, कर्मचारी संख्या, रक्त समूह, संपर्क नम्बर, आपात स्थिति संपर्क नंबर, उसका नंबर तथा हाल ही के फोटो वाले पहचान बैज अथवा कार्ड जारी किए जाएंगे।

(2) एक कामगार को औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य घंटों के दौरान हमेशा अपना पहचान बैज पहनना चाहिए तथा उसे औद्योगिक प्रतिष्ठान में प्रवेश के अधिकार तथा परिसर में ठहरने की अनुमति देने के लिए प्राधिकृत सुरक्षा गार्ड अथवा कर्मिक को दिखाना चाहिए।

(3) यह पहचान बैज किसी दूसरे व्यक्ति अथवा कामगार को अहस्तांतरणीय होगा। संबंधित कामगारों द्वारा इन पहचान बैजों की सुरक्षा सुनिश्चित की जाएगी।

(4) प्रत्येक कामगार, जो उस औद्योगिक प्रतिष्ठान का कर्मचारी नहीं रहता है अथवा सेवाओं से निलंबित कर दिया जाता है, तो वह अपना पहचान बैज विभागीय अध्यक्ष अथवा इस प्रयोजनार्थ पदनामित औद्योगिक प्रतिष्ठान के अधिकारी को जमा करेगा।

4. कार्य के समय का प्रकाशन- (1) सभी श्रेणियों के कामगारों के कार्य-घंटों की अवधि समय-समय पर सूचना पट्ट पर या इलेक्ट्रॉनिक सूचना पट्ट पर तथा, यदि कोई हो, औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल/आईटी अनुप्रयोग पर हिंदी, अंग्रेजी तथा उस स्थानीय भाषा में प्रदर्शित की जाएगी, जिसमें औद्योगिक प्रतिष्ठान के अधिकांश कामगार दक्ष हों।

परंतु आईटी क्षेत्र के मामले में, कार्य घंटे नियोक्ता तथा कामगारों के मध्य नियुक्ति समझौते अथवा शर्तों के अनुसार होंगे।

(2) कार्य घंटों की अवधियों, पालियों की संख्या, पालियों के समय, अलग-अलग साप्ताहिक अवकाश पद्धति के साथ सप्ताह के सभी दिनों में कार्य अथवा ऐसे अन्य मामलों में परिवर्तन को औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस बोर्ड अथवा इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर भी दर्शाया जाएगा।

5. अवकाश के दिनों, वेतन दिवसों तथा वेतन दरों का प्रकाशन – (1) औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा अवकाश के दिनों, तथा वेतन दिवसों के रूप में मनाए गए दिनों को विनिर्दिष्ट करते हुए नोटिस औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड अथवा नोटिस बोर्ड तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान की वेबसाइट अथवा मानव संसाधन पोर्टल/आईटी ऐप्लिकेशन, यदि कोई हो, पर पोस्ट किया जाएगा।

(2) राष्ट्रीय एवं त्योहार संबंधी अवकाश औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड अथवा नोटिस बोर्ड तथा वेबसाइट अथवा प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर प्रदर्शित किए जाएंगे।

स्पष्टीकरण: यदि किसी कामगार द्वारा किसी अवकाश के दिन कार्य करना आवश्यक है तो उसे कामगारों के लिए लागू मौजूदा नियम(मों) के अनुसार लाभ प्रदान किया जाएगा।

6. मजदूरी दर का प्रकाशन – सभी वर्गों के कामगारों को देय मजदूरी दर को औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और वेबसाइट अथवा मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर हिन्दी, अंग्रेजी और औद्योगिक प्रतिष्ठान के अधिकांश कामगारों द्वारा समझी जाने वाली स्थानीय भाषा में प्रदर्शित किया जाएगा।

7. पाली में काम:- (1) नियोजक के विवेक पर औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी विभाग या विभागों या किसी विभाग के किसी अनुभाग में एक से अधिक पाली में काम किया जा सकता है। यदि एक से अधिक पाली में काम किया जाता है, तो कामगार को एक पाली से दूसरी पाली में अंतरित किया जा सकता है। पाली में कोई भी काम बंद किए जाने से पूर्व कामगारों को लिखित में दिए जाने वाले इक्कीस दिन के नोटिस के बिना बंद नहीं किया जाएगा:

परंतु ऐसा कोई नोटिस आवश्यक नहीं होगा यदि पाली का समापन कामगारों की सहमति से किया जाता है। यदि पाली में काम बंद किए जाने के परिणामस्वरूप, किसी कामगार को निकाला जाता है, तो यह छंटनी औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के उपबंधों और इसके अंतर्गत बनाए गए नियमों के अनुसार की जाएगी। यदि पाली में काम दोबारा शुरू किया जाता है, तो कामगारों को नोटिस दिया जाएगा तथा उक्त संहिता और उक्त नियमों के प्रावधानों के अनुसार पुनः नियोजित किया जाएगा।

(2) जब भी कोई अतिरिक्त पाली आरंभ की जाती है, या पालियां पुनः प्रारंभ की जाती हैं या बंद की जाती है या उनमें कोई फेर-बदल किया जाता है, तो प्रभावित कामगारों को इक्कीस दिन पूर्व नोटिस दिया जाएगा:

परंतु आपात स्थिति के मामले में कोई नोटिस नहीं अपेक्षित नहीं होगा जिसके लिए औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 40 के खण्ड (ग) के अनुसरण में शिकायत निवारण समिति के परामर्श से स्थायी आदेश के अतिरिक्त अन्य किसी अन्यथा, पाली में परिवर्तन या पाली में काम में बदलाव अपेक्षित हो:

परंतु यदि पाली (शिफ्ट) में परिवर्तन के संबंध में नियोक्ता और श्रमिक के बीच कोई समझौता हो, तो प्रबंधन/नियोक्ता द्वारा कोई पूर्व सूचना दिया जाना आवश्यक नहीं होगा।

परंतु कोई नोटिस अपेक्षित नहीं होगा, यदि यह परिवर्तन केन्द्रीय सरकार या राज्य सरकार, जैसा भी मामला हो, या धारा 40 के खण्ड (घ) में यथा परिकल्पित किसी निपटान या निर्णय के अनुसरण में किया गया हो।

8. पाली में काम में परिवर्तन का नोटिस-- इस स्थायी आदेश द्वारा अपेक्षित पाली में काम बंद करने या पुनः प्रारंभ करने का कोई नोटिस इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न प्रपत्र (i) में होगा तथा निम्नलिखित रूप में दिया जाएगा, नामतः:-

- (क) यह नोटिस नियोजक द्वारा औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस-बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड तथा मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर स्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया जाएगा;
- (ख) जहाँ कामगारों की कोई पंजीकृत कामगार संघ विद्यमान हो, वहाँ खंड (क) में संदर्भित सूचना की एक प्रति ऐसे संघ के सचिव को इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से या पंजीकृत डाक द्वारा भी भेजी जाएगी।

9. वर्क फ्रॉम होम, रिमोट लोकेशन और वर्चुअल वर्कप्लेस – नियुक्ति की शर्तों अथवा नियोक्ता एवं कामगारों के बीच समझौते के अध्यक्षीन, नियोक्ता किसी श्रमिक को वर्क फ्रॉम होम, रिमोट लोकेशन या वर्चुअल वर्कप्लेस से कार्य करने की अनुमति दे सकता है, वह भी उस अवधि या अवधियों के लिए जिसे नियोक्ता निर्धारित करे।

10. उपस्थिति और देर से आना- (1) सभी कामगार पैराग्राफ 5 के अंतर्गत नियत और अधिसूचित समय पर काम पर उपस्थित होंगे। देर से आने वाले कामगार मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) में उपबंधित कटौती के भागी होंगे।

(2) सभी कामगार वर्तमान में लागू काम के घंटों से संबंधित विनियमों का पालन करेंगे।

(3) कामगार वर्दी बदलने के बाद और पहले, यदि कोई हो, क्रमशः पाली के प्रारंभ और समापन पर अपनी उपस्थिति दर्ज करेंगे।

(4) कामगार अपनी उपस्थिति दर्ज करने के लिए पहचान पत्र या बायोमैट्रिक्स या अधिसूचित की गई किसी अन्य पद्धति का उपयोग करेंगे।

(5) कोई भी कामगार किसी भी परिस्थिति में अपने पहचान बैज या कार्ड के अलावा किसी अन्य पहचान बैज का उपयोग या पंच नहीं करेगा।

(6) रिपोर्टिंग के निर्धारित समय से विलम्ब से रिपोर्ट करने वाले किसी कामगार को अपने विभाग या अनुभाग में दाखिल होने की अनुमति नहीं होगी, जब तक कि प्रबंधक, या इस प्रयोजनार्थ किसी अन्य अधिकारी की स्पष्ट अनुमति द्वारा अनुमति न दी जाए।

(7) यदि कोई कामगार झूटी पर उपस्थित होने में विफल होता है, तो उसे अनुपस्थित माना जाएगा, जब तक कि उसने इस अनुपस्थिति के लिए प्रबंधक या इस निमित्त अधिकृत अधिकारी से लिखित अनुमति न ली हो।

(8) देर से आने वाला और अनुपस्थित रहने वाला कामगार मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अंतर्गत किए गए उपबंध के अनुसार मजदूरी में कटौती का भागी होगा।

11. छुट्टी-(1) वैतनिक अवकाश व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) में किए गए प्रावधानों के अनुसार देय होंगे तथा अन्य अवकाश लागू कानून, संविदा, कस्टम और उपयोग के अनुसार देय होंगे।

(2) छुट्टी का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता है।

(3) अनुपस्थित रहने हेतु छुट्टी लेने का इच्छुक कामगार छुट्टी की प्रस्तावित तारीख से कम-से-कम सात दिन पहले नियोजक अथवा नियोजक द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी अन्य अधिकारी के समक्ष आवेदन देगा। नियोजक अथवा औद्योगिक प्रतिष्ठान का कोई अन्य अधिकारी, जो आदेश जारी करने के लिए जिम्मेदार हो, आवेदन में दी गई छुट्टी के प्रारंभ से एक सप्ताह के भीतर या दो दिन पहले, जो भी पहले हो, आदेश जारी करेगा। यदि छुट्टी का आवेदन कर दिया गया हो और छुट्टी आवेदन की तारीख को या इसके तीन दिन के भीतर प्रारंभ होने वाली हो, तो कामगार छुट्टी का आवेदन विलंब से देने के कारण का उल्लेख करेगा। इस छुट्टी का आदेश उसी दिन दिया जाएगा। यदि छुट्टी रद्द या स्थगित की जाती है, तो इस रद्दीकरण या स्थगन का तथ्य और इसके कारण उसे लिखित अथवा इलेक्ट्रॉनिक मोड में संप्रेषित किए जाएंगे।

(4) यदि कामगार छुट्टी पर जाने के बाद इसे आगे बढ़ाना चाहता है, तो वह नियोजक या इस निमित्त नियोजक द्वारा विनिर्दिष्ट अधिकारी के समक्ष आवेदन करेगा, जो कामगार का पता उपलब्ध होने पर तथा यदि इस जवाब के उसे वास्तव में मंजूर की गई छुट्टी की समाप्ति से पहले उस तक पहुँचने की संभावना हो, उसे छुट्टी बढ़ाने की मंजूरी देने या इन्कार करने हेतु लिखित अथवा इलेक्ट्रॉनिक मोड से उत्तर भेजेगा।

(5) वैतनिक छुट्टी और भत्ते सभी कामगारों को औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू कानून के अनुसार और स्थायी आदेशों के अंतर्गत देय होंगे।

(6) कोई भी कर्मचारी छुट्टी पर रहते समय लाभ या अर्जन के लिए कोई रोजगार या कोई व्यवसाय नहीं करेगा।

12. आकस्मिक छुट्टी.- किसी कामगार को एक कैलेंडर वर्ष में कुल मिलाकर दस दिन से अधिक नहीं होने वाली वेतन सहित आकस्मिक अवकाश प्रदान किया जा सकता है। यह छुट्टी एक समय में तीन दिनों से अधिक का नहीं होगा, सिवाय बीमारी के मामले में। यह छुट्टी उन विशेष परिस्थितियों को पूरा करने के लिए दिया जाता है जिन्हें पूर्वानुमानित नहीं किया जा सकता। सामान्यतः, यह छुट्टी लेने से पहले विभागाध्यक्ष या औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियंत्रक प्राधिकारी की पूर्व अनुमति प्राप्त की जानी चाहिए, लेकिन जब यह संभव न हो, तो विभागाध्यक्ष या नियंत्रक प्राधिकारी को यथासंभव शीघ्र लिखित रूप में या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से अनुपस्थिति और अनुमानित अवधि के बारे में सूचित किया जाना चाहिए।

13. मजदूरी का भुगतान—

(1) नियोक्ता निम्नलिखित आधार पर नियोजित कामगार को मजदूरी का भुगतान करेगा या करवाएगा—

- (i) दैनिक आधार पर, पाली (शिफ्ट) की समाप्ति पर;
- (ii) साप्ताहिक आधार पर, सप्ताह के अंतिम कार्य दिवस पर, अर्थात् साप्ताहिक अवकाश से पहले;
- (iii) पाक्षिक आधार पर, पखवाड़े की समाप्ति के बाद दूसरे दिन की समाप्ति से पूर्व;
- (iv) मासिक आधार पर, आगामी माह के सातवें दिन की समाप्ति से पूर्व।

(2) सभी मजदूरी का भुगतान प्रचलित सिक्कों या मुद्रा नोटों में अथवा चेक के माध्यम से या कामगार के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से किया जाएगा।

परंतु यह कि, यदि मजदूरी संहिता, 2019 के अंतर्गत सक्षम सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से ऐसा विनिर्दिष्ट किया गया हो, तो नियोक्ता मजदूरी का भुगतान केवल चेक द्वारा या कामगार के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके ही करेगा।

(3) जहाँ किसी कामगार को—

- (i) सेवा से हटाया गया हो या बर्खास्त किया गया हो; या
- (ii) छँटनी की गई हो या उसने सेवा से त्यागपत्र दिया हो, या प्रतिष्ठान के बंद होने के कारण वह बेरोजगार हो गया हो,

तो उसे देय मजदूरी उसके हटाए जाने, बर्खास्त किए जाने, छँटनी किए जाने या, यथास्थिति, उसके त्यागपत्र देने की तिथि से दो कार्य दिवसों के भीतर अदा की जाएगी।

(4) प्रत्येक नियोक्ता मजदूरी संहिता, 2019 में यथा-निर्धारित प्रपत्र और तरीके से कामगार को मजदूरी पर्ची (वेतन पर्ची) जारी करेगा।

(5) मजदूरी संहिता, 2019 के अंतर्गत अधिकृत कटौतियों के अतिरिक्त कामगार की मजदूरी से कोई भी कटौती नहीं की जाएगी।

(6) कामगार की मजदूरी से सभी जुर्माने तथा सभी प्रकार की वसूली मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 19 के अनुसार की जाएगी।

(7) मजदूरी अवधि और भुगतान तिथि को निर्दिष्ट करने वाली सूचना सूचना पट्ट या इलेक्ट्रॉनिक बोर्ड पर तथा मानव संसाधन पोर्टल/आईटी एप्लिकेशन पर हिंदी, अंग्रेज़ी और उस क्षेत्रीय भाषा में प्रदर्शित की जाएगी, जिससे अधिकांश कर्मचारी परिचित हों।

14. सेवा रिकॉर्ड:- (1) सेवा पत्र, सेवा प्रमाणन, कामगारों के आवासीय पते में परिवर्तन तथा उनकी आयु के रिकॉर्ड से संबंधित मामले सेवा रिकॉर्ड के भाग होंगे तथा –

(i) प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान प्रत्येक कामगार के संबंध में इलेक्ट्रॉनिक रूप में या दस्ती रूप में सेवा पत्र का रख-रखाव करेगा, जिसमें उस कामगार का विवरण उस कामगार के बोध के साथ प्रपत्र-(ii) में रिकॉर्ड किया जाएगा और इसे समय-समय पर अपडेट किया जाएगा। सेवा पत्र के दस्ती रख-रखाव के मामले में, यह रिकॉर्ड इस निमित्त अधिकृत किसी अधिकारी द्वारा तारीख सहित विधिवत प्रमाणित किया जाएगा।

(ii) प्रत्येक कामगार सेवा से बर्खास्तगी, समापन, सेवानिवृत्ति या त्याग-पत्र के समय काम की प्रकृति, पदनाम और रोजगार की अवधि (दिन, माह, वर्ष सूचित करते हुए) दर्शाते हुए नियोक्ता द्वारा ऐसी घटना के 10 दिन के भीतर जारी किए जाने वाले सेवा के प्रमाण-पत्र का हकदार होगा;

(iii) कोई कामगार नियुक्त होने पर मृत्यु के मामले में देयों का दावा करने के लिए तुरंत नियोक्ता को अपनी आवासीय पते, मोबाईल नंबर, ई-मेल, आपातकालीन संपर्क नंबर तथा नंबर नामिति की सूचना देगा तथा इसके बाद अपनी आवासीय पते के किसी भी परिवर्तन की तत्काल सूचना अपने नियोक्ता को देगा। यदि, कामगार ने अपने आवासीय पते में परिवर्तन की सूचना अपने नियोक्ता को संप्रेषित न की हो, तो नियोक्ता द्वारा कोई भी सूचना भेजने के लिए उसके अंतिम ज्ञात पते को ही उसका आवासीय पता माना जाएगा;

(iv) प्रत्येक कामगार औद्योगिक प्रतिष्ठान में सेवा में दाखिल होते समय नियोक्ता या उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी को अपनी सटीक जन्म-तिथि की सूचना देगा। नियोक्ता या इस निमित्त उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी कामगार की जन्म-तिथि को उसके सेवा पत्र में दर्ज करने से पहले उससे निम्नलिखित की आपूर्ति करने की अपेक्षा कर सकता है,-

(क) मैट्रिक या माध्यमिक शिक्षा बोर्ड द्वारा दिया गया विद्यालय छोड़ने का प्रमाण-पत्र अथवा समकक्ष शैक्षिक प्राधिकारी दिया गया समतुल्य प्रमाण-पत्र; या

(ख) नगरपालिका, स्थानीय प्राधिकरण या पंचायत अथवा जन्म-तिथि रजिस्ट्रार के रजिस्टर में यथा प्रविष्ट उसकी जन्म-तिथि की प्रमाणित प्रतिलिपि;

(ग) आधार की प्रतिलिपि यदि कामगार सहमत हो; तथा

(घ) उपरोक्त प्रमाण-पत्रों की तीन श्रेणियों में से किसी के न होने पर, नियोक्ता या उसके द्वारा इस निमित्त अधिकृत अधिकारी कामगार से सहायक चिकित्सक के पद के किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी का प्रमाण-पत्र जिसमें कामगार की आयु दर्शाई गई हो, प्रस्तुत करने की अपेक्षा कर सकता है:

परंतु कि यह प्रमाण-पत्र प्राप्त करने का खर्च नियोक्ता द्वारा वहन किया जाए;

(v) जहां किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी से यह प्रमाण-पत्र प्राप्त करना व्यवहार्य न हो, वहां कामगार या उसके माता-पिता, अथवा कामगार की वास्तविक या अनुमानित जन्म-तिथि की जानकारी रखने की स्थिति रखने वाले किसी नजदीकी रिश्तेदार द्वारा कामगार द्वारा दी गई जन्म-तिथि के समर्थन में दिए गए साक्ष्य के रूप में प्रथम दर्जे के मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष शपथ द्वारा प्रमाणित शपथ-पत्र।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान के सेवा पत्र में एक बार दर्ज की गई कामगार की जन्म-तिथि औद्योगिक प्रतिष्ठान की सेवा से उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख नियत करने सहित उसकी सेवा से संबंधित सभी मामलों के संबंध में उसकी आयु का एकमात्र साक्ष्य होगी। जन्म-तिथि रिकॉर्ड करने से संबंधित सभी औपचारिकताओं को कामगार की नियुक्ति की तारीख से तीन माह के भीतर अंतिम रूप दिया जाएगा।

(3) वे मामले, जिनमें किसी कामगार की जन्म-तिथि इन स्थायी आदेशों के लागू होने की तारीख से पहले निर्णीत हो चुकी हो, उन्हें इन स्थायी आदेशों के अंतर्गत दोबारा नहीं खोला जाएगा।

नोट.- जहां किसी कामगार की वास्तविक जन्म-तिथि उपलब्ध न हो और केवल जन्म का वर्ष ही प्रमाणित हो, तो, उक्त वर्ष की 1 जुलाई को जन्म-तिथि माना जाएगा।

15. पुष्टि.- नियोक्ता नियुक्ति-पत्र में नियत निबंधन और शर्तों के अनुसार पात्र कामगार की पुष्टि करेगा और उसे पुष्टि-पत्र जारी करेगा। जब भी, किसी कामगार की पुष्टि की जाती है, तो इस पुष्टिकरण की तारीख से तीस दिन की अवधि के भीतर इस पुष्टिकरण के संबंध में कामगार के सेवा कार्ड में एक प्रविष्टि भी की जाती है।

16. सेवानिवृत्ति की आयु- किसी कामगार की सेवानिवृत्ति या अधिवार्षिता की आयु नियोक्ता और कामगार के बीच किसी लिखित अनुबंध के तहत यथा सहमत अथवा कामगार और नियोक्ता पर बाध्यकारी किसी निपटान या निर्णय में यथा उल्लिखित रूप में होगी। जहां ऐसी कोई सहमत आयु न हो, वहां सेवानिवृत्ति या अधिवार्षिता कामगार द्वारा अठावन वर्ष की आयु पूरी करने पर होगी।

17. स्थानांतरण- (1) औद्योगिक प्रतिष्ठान की स्थानांतरण नीति होगी तथा इसकी सभी कामगारों को जानकारी होगी। स्थानांतरण नीति का विवरण मानव संसाधन (HR) पोर्टल पर उपलब्ध होगा।

(2) किसी कामगार को स्थानांतरण नीति और काम की आकस्मिकताओं के अनुसार एक ही नियोक्ता के अधीन एक दुकान या विभाग से दूसरी दुकान या विभाग अथवा एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन अथवा एक औद्योगिक प्रतिष्ठान से दूसरे औद्योगिक प्रतिष्ठान में स्थानांतरित किया जा सकता है:

परंतु यह कि मजदूरी, ग्रेड, सेवा की निरंतरता और कामगार की सेवा की अन्य शर्तें इस तरह के स्थानांतरण से प्रतिकूल रूप से प्रभावित न हों:

परंतु यह कि एक कामगार को एक नौकरी से दूसरे में स्थानांतरित कर दिया जाएगा, जिसे वह करने में सक्षम है:

परंतु यह कि जहां स्थानांतरण में एक राज्य से दूसरे राज्य में जाना शामिल है, तो कार्यकर्ता की सहमति से या जहां इस तरह के प्रावधान और नीति के अनुसार नियुक्ति और स्थानांतरण नीति के पत्र में इस आशय का एक विशिष्ट प्रावधान है:

परंतु यह कि जब तक –

(क) ऐसे कामगार को उचित सूचना नहीं दी जाती है, और

(ख) एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन पर स्थानांतरण के मामले में उचित रूप से शामिल होने का समय नहीं दिया जाता है और संबंधित कामगार को आकस्मिक प्रभारों को पूरा करने के लिए परिवहन प्रभारों और उसके पचास प्रतिशत सहित यात्रा भत्ते का भुगतान नहीं किया जाता है, ऐसा स्थानांतरण प्रभावित नहीं होगा।

(3) अनुच्छेद (1) और (2) में निहित उपबंधों के अधीन, नियोक्ता किसी कामगार को नियोक्ता या उसके किसी सहयोगी/क्लाइंट के किसी अन्य असाइनमेंट, टीम, विभाग या कार्यालय (भारत में या विदेश में) में स्थानांतरित, नियुक्त या असाइन कर सकता है।

18. दुर्घटनाओं के मामले में चिकित्सा सहायता - (1) जहां किसी कामगार की अपने रोजगार के दौरान या रोजगार से कोई दुर्घटना होती है तो नियोक्ता अपने खर्च पर घायल कामगार को तत्काल और आवश्यक चिकित्सा सहायता के लिए संतोषजनक व्यवस्था करेगा और यदि उस समय उपस्थित डॉक्टर द्वारा आवश्यक माना जाता है तो उसके आगे के उपचार की व्यवस्था करेगा।

(2) जहां कोई कामगार सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत उपचार और लाभों का हकदार है तो वह इस संहिता के अंतर्गत उपचार और लाभों का हकदार होगा।

19. चिकित्सा जांच - (1) जहां भी भर्ती नियम या नियुक्ति या नियत अवधि के रोजगार का कोई अनुबंध उसकी पहली नियुक्ति पर किसी कामगार की चिकित्सा जांच को निर्दिष्ट करता है तो नियोक्ता अपने खर्च पर चिकित्सा जांच की व्यवस्था करेगा।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित किए जाने वाले सभी कामगारों को पहली नियुक्ति के समय ऐसे उद्देश्य के लिए औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा नामित चिकित्सा प्राधिकरण द्वारा चिकित्सा जांच में उत्तीर्ण होना आवश्यक होगा।

(3) औद्योगिक प्रतिष्ठान किसी भी समय किसी भी कामगार को अपनी नौकरी के संतोषजनक प्रदर्शन के लिए संबंधित कामगारों की फिटनेस का पता लगाने के लिए नामित किसी भी चिकित्सा अधिकारी द्वारा चिकित्सा जांच कराने का निर्देश दे सकता है। "चिकित्सा अधिकारी" शब्द का वही अर्थ होगा जैसा कि व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) की धारा 42 की उप-धारा (1) में उल्लिखित है।

(4) एक कामगार जिसे यह पता चलता है कि वह किसी छुआ-छूत या संक्रामक रोग के संपर्क में आया है तो वह तत्काल संबंधित प्रबंधक को ऐसी घटनाओं के बारे में सूचित करेगा और संबंधित प्रबंधक द्वारा कार्य पर लौटने की अनुमति दिए जाने तक कार्य से दूर रहेगा और

ऐसी अवधि के दौरान कामगार को उस समय तक अवकाश पर रखा जाएगा जितना सवेतन अवकाश उसके खाते में जमा हो। अगर उसने जानबूझकर अपनी बीमारी अथवा किसी संक्रामक रोग से जुड़े तथ्य को छुपाया है तो स्थायी आदेशों के अंतर्गत इसे दुर्व्यवहार मानते हुए ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

20. गोपनीयता - कोई भी कामगार अपने तत्काल वरिष्ठ अधिकारी की लिखित अनुमति के बिना किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान का कोई कागजात, पुस्तकें, चित्र, फोटो, उपकरण, उपस्कर, दस्तावेज या कोई अन्य संपत्ति इलेक्ट्रॉनिक या भौतिक रूप में नहीं लेगा और न ही कार्य परिसर से बाहर ले जाएगा और न ही वह नियोक्ता की लिखित अनुमति के बिना किसी भी अनधिकृत व्यक्ति, कंपनी या निगम को औद्योगिक प्रतिष्ठान के रहस्यों और गोपनीय दस्तावेजों का किसी भी तरह से अन्य व्यक्ति को पारित या खुलासा करने या निर्माण प्रक्रिया से संबंधित किसी भी जानकारी या मामले का खुलासा करने का कारण बनेगा। यदि कोई कामगार इस अनुच्छेद में निहित उपबंधों का पालन नहीं करता है, तो उसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है और कर्मचारी की ओर से ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के अर्थ में कदाचार माना जाएगा।

21. विशेष सेवा- एक कामगार किसी भी समय औद्योगिक प्रतिष्ठान जिसमें वह कार्यरत है, के हित के विरुद्ध काम नहीं करेगा और औद्योगिक प्रतिष्ठान में अपनी नौकरी के अलावा ऐसा कोई रोजगार नहीं लेगा जिससे उसके नियोक्ता के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है, लेकिन, नियोक्ता शर्तों के साथ या शर्तों के बिना उसे नौकरी के अतिरिक्त कार्य, असाइनमेंट लेने करने की अनुमति दे सकता है और कामगार को इस संबंध में नियोक्ता की पूर्व अनुमति लेनी होगी।

22. कार्य का स्थगन --(1) नियोक्ता किसी भी समय आग, तबाही, मशीनरी के टूटने या बिजली की आपूर्ति, आपदा, व्यापक महामारी, महामारी, भगदड़ या उसके नियंत्रण से परे अन्य कारणों से औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी भी सेक्शन या सेक्शनों को पूरी तरह से या आंशिक रूप से किसी भी अवधि या अवधियों के लिए बिना सूचना के बंद कर सकता है।

(2) कार्य घंटों के दौरान इस तरह के कार्य स्थगन की स्थिति में, प्रभावित कामगारों को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल आईटी एप्लीकेशन अथवा किसी अन्य इलेक्ट्रॉनिक माध्यम के द्वारा, यदि कोई हो, जितनी शीघ्रता से व्यवहार्य हो, कार्य के शुरू होने और उन्हें अपना कार्य स्थान को छोड़ने के लिए नोटिस द्वारा अधिसूचित किया जाएगा। कार्य स्थगन होने के बाद कामगार को आमतौर पर दो घंटे से अधिक समय तक रहने की आवश्यकता नहीं होगी। यदि स्थगन की अवधि एक घंटे से अधिक नहीं है तो इस प्रकार रोके गए कामगार को स्थगन अवधि के लिए भुगतान नहीं किया जाएगा। यदि स्थगन अवधि एक घंटे से अधिक है, तो इस प्रकार रोके गए कामगार पूरे समय के लिए मजदूरी प्राप्त करने के हकदार होंगे जिसके दौरान उन्हें स्थगन के परिणामस्वरूप कार्य से रोका गया हो। उजरती दर कामगारों के मामले में, पिछले महीने के लिए औसत दैनिक कमाई की दर से दैनिक मजदूरी दी जाएगी। ऐसे स्थगन के मामले में कोई अन्य मुआवजा स्वीकार्य नहीं होगा। जहां भी व्यावहारिक हो, सामान्य कार्य की बहाली की उचित सूचना दी जाएगी।

(3) संयंत्र के विफल होने के कारण या अनुच्छेद (1) में विनिर्दिष्ट कारणों से कार्य के अस्थायी रूप से रुक जाने अथवा वस्तुओं एवं सेवाओं के उत्पादन में अस्थायी कटौती की स्थिति में, बेरोजगारी की अवधि को, परिस्थितियों के अनुसार, वेतन सहित या वेतन रहित अनिवार्य अवकाश माना जाएगा; परंतु जहाँ कर्मचारियों को अनिश्चित रूप से लंबे समय तक कार्य से रोके रखना पड़े, वहाँ उन्हें यथोचित सूचना देकर या उसके बदले वेतन देकर उनकी सेवा समाप्त की जा सकती है।

(4) नियोक्ता हड़ताल की स्थिति में या तो पूर्ण या आंशिक रूप से किसी भी वर्ग या औद्योगिक प्रतिष्ठान के विभाग को प्रभावित कर सकता है या तो पूर्ण या आंशिक रूप से ऐसे अनुभाग या विभाग और किसी अन्य अनुभाग या विभाग को इस तरह के कामबंदी होने से प्रभावित है, फिर, इस तरह के बंद होने के तथ्य को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल पर लगाए गए नोटिस द्वारा, यदि कोई हो, जितनी शीघ्रता से व्यवहार्य हो, अधिसूचित किया जाएगा। संबंधित कामगारों को कार्य की बहाली से पूर्व कि कार्य फिर से कब शुरू किया जाएगा सामान्य सूचना द्वारा भी अधिसूचित किया जाएगा।

23. रोजगार की समाप्ति- (1) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों के अधीन, स्थायी कामगार के रोजगार को समाप्त करने के लिए एक महीने की पूर्व सूचना दी जाएगी या कामगार को ऐसी सूचना अवधि के बदले मजदूरी का भुगतान किया जाएगा और शेष कामगारों के मामले में उप-पैराग्राफ (3) में यथा निर्दिष्ट, नोटिस अवधि को उस उप-पैरा में प्रदान की गई सूचना के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(2) कोई अस्थायी कामगार चाहे मासिक दर, साप्ताहिक दर या उजरती दर पर हो, और अनुबंध या रोजगार के नवीकरण न होने या उसकी समाप्ति पर कोई परिवीक्षाधीन या बदली या निश्चित अवधि के रोजगार कर्मी या अनियत कामगार, यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं तो वे किसी भी नोटिस या उसके एवज में भुगतान के हकदार होंगे।

परंतु यह कि अस्थायी कामगार की सेवाएं तब तक दंड के रूप में समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि उन्हें इन स्थायी आदेशों के तहत निर्दिष्ट तरीके से इस संबंध में उनके खिलाफ कथित कदाचार के आरोपों को स्पष्ट करने का अवसर नहीं दिया गया हो।

24. कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई - (1) किसी कामगार को नियोक्ता द्वारा उसके खिलाफ शिकायतों या कदाचार के आरोपों की जांच या जांच लंबित होने तक निलंबित किया जा सकता है। इस तरह की जांच या जहां जांच के बाद अन्वेषण होता है, जांच और अन्वेषण दोनों आमतौर पर निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों के भीतर पूरी की जाएगी। कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान निर्वाह भत्ता दिया जाएगा जो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार को कहीं और रोजगार नहीं लेने के शर्ताधीन होगा।

(2) ऐसे कामगार को देय निर्वाह भत्ते की राशि उतनी ही होगी, अर्थात्:-

(क) मजदूरी की पचास प्रतिशत की दर से, जिसे कामगार निलंबन के पहले नब्बे दिनों के लिए इस प्रकार के निलंबन की तारीख से तत्काल पहले करने का हकदार था; और

(ख) निलंबन की शेष अवधि के लिए ऐसी मजदूरी के पचहत्तर प्रतिशत की दर से, यदि ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पूरी करने में विलंब का सीधा कारण ऐसे कामगार का आचरण नहीं है।

(3) इस स्थायी आदेश के प्रयोजनों के लिए,- (क) निम्नलिखित कदाचार को निरूपित करेगा, अर्थात्:-

(क) नियोक्ता के व्यवसाय या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी या बेईमानी;

(ख) नियोक्ता के व्यवसाय या अपने हितों के संबंध में रिश्तत लेना या देना या अवैध संतुष्टि का उपाय करना;

(ग) किसी वरिष्ठ के किसी वैध या उचित आदेश का जानबूझकर अनसुना करना या अवज्ञा, चाहे वह अकेले या किसी अन्य या दूसरों के साथ मिलकर किया गया हो। वरिष्ठ का क्रम सामान्य रूप से लिखित रूप में होना चाहिए;

(घ) अभ्यस्त रूप से उपस्थिति में देरी अथवा बिना छुट्टी या पर्याप्त कारण के अभ्यस्त अनुपस्थिति;

(ङ) झूटी के दौरान कार्य स्थल पर शराब पीना, लड़ाई या दंगा करना, अनुचित या अभद्र व्यवहार करना;

(च) काम की आदतन उपेक्षा;

(छ) आदतन अनुशासनहीनता;

(ज) जारी कार्य में जानबूझकर अवरोध पैदा करना या नियोक्ता की संपत्ति का नुकसान करना;

(झ) झूटी पर सोना;

(ञ) रोग का बहाना अथवा काम को धीमा करना;

(ट) अधीनस्थ कर्मचारियों से उपहार लेना;

(ठ) नैतिक अधमता से जुड़े किसी भी आपराधिक कार्य के लिए किसी भी न्यायालय में दोषसिद्धि;

(ड) बिना अनुमति और बिना संतोषजनक कारण के दस दिनों से अधिक समय तक निरंतर अनुपस्थिति;

(ढ) रोजगार के समय नाम, आयु, पिता का नाम, योग्यता या पिछली सेवा के बारे में किसी प्रकार की गलत जानकारी देना;

(ण) बिना अनुमति या पर्याप्त कारण के काम छोड़ना;

(त) किसी भी वरिष्ठकर्म या सहकर्म को धमकी देना, गाली देना या हमला करना;

(थ) हिंसा के लिए उपदेश देना या उकसाना;

(द) कदाचार के उपरोक्त कृत्यों में से किसी को उकसाने या उकसाने का प्रयास करना;

(ध) 14 दिन की पूर्व सूचना दिए बिना अकेले या अन्य श्रमिकों के साथ अवैध हड़ताल पर जाना;

(न) कार्य के दौरान कामगार को मिली औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य या प्रक्रिया के संबंध में किसी प्रकार की गोपनीय सूचना को किसी भी अनधिकृत व्यक्ति के समक्ष प्रकट करना;

(प) किसी भी आरोप-पत्र या आदेश या लिखित में सूचित नोटिस को स्वीकार करने से इंकार करना;

(फ) नियोक्ताओं द्वारा दिए गए किसी भी सुरक्षा उपकरण को पहनने या उपयोग करने में विफलता या उपयोग करने से इंकार; और

(ब) प्रतिपूर्ति के लिए झूठे बिल का दावा; तथा

(भ) नियोक्ता/ग्राहक/क्लाइंट के किसी भी आईटी सिस्टम या कंप्यूटर नेटवर्क में अनधिकृत पहुँच में शामिल होना।

(म) “यौन उत्पीड़न” से अभिप्राय कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 2 के खंड (ज) में यथा-परिभाषित यौन उत्पीड़न से है और इसमें उक्त अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (2) में विनिर्दिष्ट परिस्थितियाँ भी सम्मिलित हैं।

टिप्पणी— भारतीय न्याय संहिता, 2023 में परिभाषित और इस उप-अनुच्छेद में प्रयुक्त शब्दों का वही अर्थ होगा, जो उक्त संहिता में परिभाषित किया गया है।

(4) (क) जहाँ किसी कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पर अपेक्षित है या लंबित है या जहाँ किसी अपराध के संबंध में उसके विरुद्ध आपराधिक कार्यवाही की जांच या परीक्षण के अधीन है और नियोक्ता संतुष्ट है कि कामगार को निलंबन के तहत रखना आवश्यक या वांछनीय है, वह लिखित रूप में आदेश द्वारा, उसे उस तारीख से प्रभाव से निलंबित कर सकता है जैसा कि आदेश में निर्दिष्ट किया गया है। इस तरह के निलंबन के कारणों का विस्तृत विवरण निलंबन की तारीख से एक सप्ताह के भीतर कामगार को भेजा जाना चाहिए।

(ख) जांच में, कामगार व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होने या ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने का हकदार होगा, जिसका वह सदस्य है अथवा उसकी पसंद का कोई सहकर्मी है।

(ग) जांच की कार्यवाही हिंदी या अंग्रेजी या उस राज्य की भाषा में रिकॉर्ड की जाएगी जहाँ औद्योगिक प्रतिष्ठान स्थित है, जो भी कामगार के इच्छानुसार है।

(घ) नब्बे दिनों की अवधि के भीतर जांच की कार्यवाही समाप्त की जाएगी।

परंतु यह कि, जाँच अधिकारी लिखित रूप में कारण दर्ज करते हुए, नब्बे दिनों की अवधि को उतनी अतिरिक्त अवधि तक बढ़ा सकता है, जितनी वह आवश्यक समझे।

(ङ) यदि जाँच के निष्कर्ष पर, या जैसा कि मामला हो सकता है, आपराधिक कार्यवाही में, कामगार के विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी पाया जाता है और इस पर विचार किया गया है संबंधित कामगार को प्रस्तावित दंड पर अभ्यावेदन करने का उचित अवसर देने के पश्चात, बर्खास्तगी या निलंबन या जुर्माना या वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक हो या पदावनति का आदेश जिसके द्वारा न्याय के शीर्ष तक पहुंचा जा सके, नियोक्ता तदनुसार एक आदेश पारित करेगा:

परंतु यह कि जब इस खंड के तहत जब निलंबन का आदेश पारित किया जाता है, तो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार का झूटी से अनुपस्थित होना माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए किसी भी पारिश्रमिक का हकदार नहीं होगा और उसे पहले से भुगतान किए गए निर्वाह भत्ता की रिकवरी नहीं की जाएगी:

परंतु आगे यह भी कि जहाँ एक आदेश जो दंड लगाने या वार्षिक वृद्धि रोकने या पदावनति, इस खंड के तहत पारित किया जाता है, कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान झूटी पर माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था:

परंतु यह कि किसी कामगार के मामले में, जिस पर संविधान की धारा 311 के खंड (2) के प्रावधान लागू होते हैं, उस धारा के प्रावधानों का अनुपालन किया जाएगा।

(च) यदि जांच के समापन पर, या जैसा भी मामला हो, या आपराधिक कार्यवाही हो, कामगार के विरुद्ध लगाए गए किसी भी आरोप के लिए दोषी नहीं पाया जाता है, तो उसे निलंबन अवधि की दौरान वह झूटी पर ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था।

(छ) इस उप-पैरा के तहत निर्वाह भत्ता का भुगतान, निलंबन की अवधि के दौरान संबंधित कामगार का कोई रोजगार नहीं करने के निर्णय पर होगा।

(5) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने में, दंड लगाने वाला प्राधिकारी कदाचार, पिछले रिकॉर्ड, यदि कोई हो, कामगार और किसी भी अन्य लघुकारी या उत्तेजित परिस्थितियों की किसी भी सघनता को ध्यान में रखेगा। प्राधिकारी द्वारा लगाए गए दंड के आदेश की एक प्रति संबंधित कामगार को भेजी जाएगी।

(6) (क) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने के आदेश से व्यथित एक कामगार, आदेश की प्राप्ति की तारीख से इक्कीस दिनों के भीतर खंड (ख) के तहत निर्दिष्ट अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकता है।

(ख) नियोक्ता, खंड (क) के प्रयोजनों के लिए अपीलीय प्राधिकारी को निर्दिष्ट करेगा।

(ग) अपीलीय प्राधिकारी, कामगार को अपने समक्ष पेश करने के एक अवसर देने के बाद एक आदेश पारित करेगा जैसा वह अपील पर उचित समझता है, इसकी प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर और इसकी लिखित सूचना कामगार को देगा:

परंतु कि जहां यौन उत्पीड़न की शिकायत है तो, ऐसी शिकायतों के बारे में पूछताछ के लिए प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान में इस उद्देश्य के लिए आंतरिक शिकायत समिति गठित है, इस पैरा में निहित कुछ भी के बावजूद, इन स्थायी आदेशों के प्रयोजन के लिए नियोक्ता द्वारा नियुक्त जांच प्राधिकरण माना जाएगा और आंतरिक शिकायत समिति इस पैरा के तहत जांच करेगी, जब तक कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच के लिए, शिकायत समिति के लिए नियोक्ता द्वारा अलग से प्रक्रिया निर्दिष्ट नहीं की जाती है, जहां तक संभव हो।

(7) आंतरिक शिकायत समिति का गठन कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के उपबंधों के अनुसार किया जाएगा।

(8) उप-पैरा (7) में उल्लिखित आंतरिक शिकायत समिति प्रत्येक वर्ष शिकायतों तथा उन पर की गई कार्रवाई के संबंध में एक वार्षिक रिपोर्ट, नियोक्ता, जिला अधिकारी [जैसा कि कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 में परिभाषित है] तथा सक्षम सरकार को तैयार कर प्रस्तुत करेगी।

(9) नियोक्ता अपने संगठन की वार्षिक रिपोर्ट में, कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के अंतर्गत दर्ज मामलों की संख्या, यदि कोई हो, तो और उनके निपटान का विवरण शामिल करेगा।

25. शिकायत निवारण और शिकायतें- रोजगार संबंधित सभी शिकायतें जिसमें नियोक्ता या उसके एजेंट के विरुद्ध अनुचित व्यवहार या गलत तरीके से आहरण शामिल है ऐसी शिकायतें नियोक्ता को अपील करने के अधिकार के साथ इस संबंध में प्रबंधक या निर्दिष्ट व्यक्ति को प्रस्तुत की जाएंगी। इसके अतिरिक्त, व्यक्तिगत शिकायतों से उत्पन्न विवादों के निवारण हेतु, ऐसे विवाद के संबंध में कोई भी पीड़ित कर्मचारी औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 तथा उसके अधीन बनाए गए नियमों में विनिर्दिष्ट तरीके से, उस तिथि से एक वर्ष की अवधि के भीतर, जिस दिन ऐसे विवाद का कारण उत्पन्न होता है, शिकायत निवारण समिति के समक्ष आवेदन प्रस्तुत कर सकता है।

26. नियोक्ता और श्रमिकों की देयता- औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता आदेशों के उचित और वफादार पालन के लिए जिम्मेदार होंगे। कामगार स्थायी आदेशों का सही और ईमानदारी से पालन भी करेंगे।

27. औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा मॉडल स्थायी आदेश को अपनाने पर धारा 30 की उपधारा (3) के तहत प्रमाणित करने वाले अधिकारी को सूचना अग्रेषित करना- (1) यदि नियोक्ता औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 29 में निर्दिष्ट केंद्र सरकार के मॉडल स्थायी आदेश को अपनाता है, तो वह संबंधित प्रमाणन अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से उस विशिष्ट तारीख को सूचित करेगा, जिससे वह मॉडल स्थायी आदेशों के प्रावधानों को अपनाता है।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में उप-पैरा (1) के तहत अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेश, प्रतिष्ठान जहां पर भी स्थित हो, प्रतिष्ठान के अन्य सभी औद्योगिक इकाइयों पर लागू होगा।

(3) उप-पैरा (1) के तहत सूचना प्राप्त होने पर, प्रमाणित अधिकारी उस औद्योगिक प्रतिष्ठान का विवरण उस रजिस्टर में दर्ज करेगा जिसने मॉडल स्थायी आदेश अपनाया है, जो औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2020 के नियम 15 के तहत बनाए गए हैं। यदि प्रमाणित अधिकारी यह देखता है कि वह औद्योगिक प्रतिष्ठान जिसने मॉडल स्थायी आदेश अपनाने की सूचना दी है, अन्य उन गतिविधियों में भी संलग्न है जिनके लिए मॉडल स्थायी आदेश नहीं अपनाया गया है, तो वह ऐसी सूचना प्राप्त होने की तिथि से तीस दिनों के भीतर अपने अवलोकन, यदि कोई हो, दे सकता है कि नियोक्ता को अपने औद्योगिक प्रतिष्ठान के संदर्भ में कुछ उपबंध शामिल

या अपनाने की आवश्यकता है और उन प्रासंगिक उपबंधों को संकेत कर सकता है। इसके पश्चात् वह औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता को निर्देश देगा कि वह ऐसी दिशा-निर्देश की प्राप्ति की तिथि से तीस दिनों के भीतर इसका पालन करे और केवल उन उपबंधों के संबंध में अनुपालन रिपोर्ट प्रस्तुत करे जिन्हें प्रमाणित अधिकारी शामिल करने के लिए देखता है। अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेश के उपबंध उस तिथि से प्रभावी रहेंगे जो उप-पैरा (1) में निर्दिष्ट है।

स्पष्टीकरण- संदेह को दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि प्रमाणन अधिकारी ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठान जो उन गतिविधियों में लगे हुए हैं जो औद्योगिक प्रतिष्ठान की गतिविधियों से पूरी तरह से व्याप्त हैं जिनके लिए स्थायी आदेश लागू होते हैं, तो प्रमाणन अधिकारी ऐसी स्थिति में कोई टिप्पणी नहीं करेगा।

28. स्थायी आदेशों को प्रदर्शित करना - इन स्थायी आदेशों की एक प्रति को कारखाने में हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा जिसमें अधिकतर कामगार बातचीत करते हैं, नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड और औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन (HR) पोर्टल पर, यदि कोई हो, पर प्रदर्शित किया जाएगा।

प्रपत्र (i)
(आदर्श स्थायी आदेश संख्या 8 देखें)
किसी नियोक्ता द्वारा दिए जाने वाले काम की पाली को बंद करने / फिर से शुरू करने की सूचना।
नियोक्ता का नाम
पता.....
दिनांक वर्ष 20..... के माह----- का ----- दिन
मेरे/हमारे औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में प्रमाणित एवं अनुमोदित स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश संख्या के अनुसार, मैं/हम एतद्वारा समस्त संबंधित पक्षों को यह सूचना देते हैं कि दिनांक से अनुबंध में निर्दिष्ट शिफ्ट कार्य को बंद करने/पुनः प्रारंभ करने का मेरा/हमारा आशय है।
पद..... हस्ताक्षर.....
अनुबंध (यहाँ शिफ्ट कार्य प्रणाली में प्रस्तावित किए जाने वाले परिवर्तन का विवरण निर्दिष्ट करें।)
प्रतिलिपि अग्रेषित:- (1) पंजीकृत ट्रेड यूनियन के सचिव, यदि कोई हो। (2) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) (3) क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) क्षेत्र। (4) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली।]
टिप्पणी: नोटिस को स्पीड पोस्ट या रजिस्टर्ड पोस्ट या पृष्ठांकक के निर्दिष्ट ईमेल पर भेजा जाना चाहिए।

प्रपत्र (ii)		
(आदर्श स्थायी आदेश संख्या 14 देखें)		
सेवा कार्ड		
प्रतिष्ठान/कारखाने का नाम		
पहचान बैज सं. / टोकन सं.		
1.	रजिस्टर क्रम संख्या	
2.	नाम	
3.	स्थायी खाता संख्या (पैन),	
4.	यूनिवर्सल एकाउंट नंबर (यूएएन)	
5.	कामगार की श्रेणी (अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल या अतिकुशल)	
6.	परिवार के सदस्यों का व्यौरा	
7.	आधार संख्या, यदि कर्मचारी द्वारा सहमति दी गई हो।	
8.	हस्ताक्षर नमूना/अंगूठे की छाप	
9.	पिता या माता या पति/पत्नी का नाम	
10.	लिंग	
11.	जन्म तिथि	
12.	जन्म स्थान	
13.	कार्य ग्रहण की तिथि	
14.	कार्य ग्रहण करने के समय के चिकित्सा प्रमाणपत्र का व्यौरा	
15.	शैक्षिक और अन्य योग्यताएँ	
16.	भाषा जो कामगार पढ़ सकता है	
17.	भाषा जो कामगार लिख सकता है	
18.	भाषा जो कामगार बोल सकता है	
19.	लंबाई	
20.	पहचान चिन्ह	
21.	विभाग	
22.	मोबाइल नंबर और ई-मेल	
23.	स्थायी पता	
24.	स्थानीय पता	
25.	मकान सं.	
26.	भविष्य निधि खाता सं.	

27.	उपदान के लिए नामित					
28.	पेंशन के लिए नामित यदि कोई हो					
29.	कर्मचारी राज्य बीमा सं.					
30.	प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लिया (व्यौरा)					
31.	उच्च नौकरियों के लिए योग्यता					
32.	उत्तीर्ण निपुणता परीक्षा					
33. रोजगार इतिहास						
विभाग	टोकन सं.	पद	वेतन स्तर	कार्यभार ग्रहण	छोड़ा (कारण)	
1	2	3	4	5	6	
34.	अनुपस्थिति अवधि					
	से	तक	कारण	निरंतर रोजगार के लिए उपयुक्तता के बारे में चिकित्सा रिपोर्ट		
(i) अस्वस्थता अवकाश						
(ii) अर्जित अवकाश						
(iii) कोई अन्य अवकाश						
35.	प्रसूति प्रसुविधा लाभ					
36.	कामगार का मुआवज़ा					
	दुर्घटनाओं का ब्यौरा:					
37.	अनुशासनात्मक कारवाई का ब्यौरा					
38.	पदोन्नति					
	(i) ब्यौरा (ii) पुरस्कार (iii) जारी प्रशस्ति पत्र					
39.	सेवानिवृत्ति की तिथि					
40.	कोई अन्य विषय					

सत्यापन करने वाले व्यक्ति के हस्ताक्षर

या अंगूठे का निशान

[फा. सं. एस-11025/07/2025-आईआर(पीएल)]

आलोक मिश्रा, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT**NOTIFICATION**

New Delhi, the 30th December, 2025

G.S.R. 930 (E).—Whereas, subsequent to the enactment of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) (The said Code) by Parliament, the draft Industrial Relations Code (Central) Rules, 2020 were published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section (i) vide Notification number G.S.R.684 (E), dated 29th October, 2020, G.S.R. 814 (E), 31st December, 2020, G.S.R. 815 (E) 31st December, 2020, G.S.R. 816 (E), 31st December, 2020 and G.S.R. 317(E) 4th May, 2021 inviting objections and suggestions as required under section 99 of the said Code;

And whereas, vide notification number S.O. 5320 (E), dated 21st November, 2025, published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section 3(ii), all the provisions of the said Code have been brought into the force.

Now therefore, the following draft rules, which the Central Government proposes to make in exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 99 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) read with sub-section (2) of the said section and read with section 24 of The General Clauses Act, 1897 (10 of 1897) in supersession of the-

- (ii) The Industrial Disputes (Central) Rules, 1957; and
- (iii) The Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946

except as respects things done or omitted to be done before such supersession, are hereby notified, as required by sub-section (1) of said section 99, for information of all persons likely to be affected thereby and notice is hereby given that the said draft notification will be taken into consideration after the expiry of a period of thirty days from the date on which the copies of the Official Gazette in which this notification is published are made available to the public;

Objections and suggestions, if any, may be addressed to Shri Govind Ram, Deputy Secretary to the Government of India, Ministry of Labour and Employment, IR(PL) Section, Room No. 306, Shram Shakti Bhawan, Rafi Marg, New Delhi-110001 or by email – irpl-mole@gov.in. The objections and suggestions should be sent in a proforma containing columns (i) specifying the name and address of the person/organization and column (ii) specifying the rule or sub-rule which is proposed to be modified and column (iii) specifying the revised rule or sub-rule proposed to be substituted and reasons therefore;

Objections and suggestions, which may be received from any person or organization with respect to the said draft notification before expiry of the period specified above, will be considered by the Central Government.

CHAPTER I

PRELIMINARY

1. Short title, extent, application and commencement.—

- (1) These rules may be called the Industrial Relations (Central) Rules, 2025.
- (2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.

2. Definitions.— (1) In these rules, unless the context otherwise requires,—

- (a) “Code” means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (b) “Electronically” means any information submitted by email or uploading on the designated portal or digital payment in any mode for the purposes of the Code;
- (c) “Form” means a form appended to the Schedule to these rules;
- (d) “Section” means a section of the Code.

- (2) Words and expressions used in these rules which are not defined, but are defined in the Code, shall have their respective meanings assigned to them in the Code.

3. References of certain authorities and officers of industrial establishments under Code.— (1) The reference to the Central Government or the Government of India, in relation to an industrial dispute in respect of a Union territory without legislature, shall be construed as a reference to the Administrator of such Union territory, and for which the appropriate Government is the Central Government; and the reference to the Chief Labour Commissioner (Central), Deputy Labour Commissioner (Central), Regional Labour Commissioner (Central) and the Assistant Labour Commissioner (Central) shall be construed as reference to the respective appropriate authority, appointed in that behalf by the Administrator of that Union territory.

- (2) For the purposes of these rules, with reference to clause (m) of section 2, it is hereby specified that—

- (a) in relation to an industry, not being an industry referred to in sub clause (ii) thereof, carried on by or under the authority of a Ministry or Department of the Central Government or a State Government, the officer-in-charge of the industrial establishment shall be the employer in respect of that establishment; and
- (b) in relation to an industry concerning railways, carried on by or under the authority of a Ministry or Department of the Central Government,—
 - (i) the General Manager thereof shall be the employer in respect of regular railway servants other than casual labour in the case of an establishment of a Zonal Railway;
 - (ii) the Officer-in-charge of the establishment shall be the employer in respect of regular railway servants other than casual labour in the case of an establishment independent of a Zonal Railway; and
 - (iii) the District Officer-in-charge or the Divisional Personnel Officer or the Personnel Officer, as the case may be, shall be the employer in respect of casual labour employed on Zonal Railway or any other railway establishment independent of a Zonal Railway.

4. Memorandum of settlement.— (1) The settlement arrived at in the course of conciliation proceedings or a written agreement between the employer and worker arrived at otherwise than in the course of conciliation proceeding shall be in Form I.

- (2) The settlement shall be signed, —

- (a) by the employer or by his authorized agent, or where the employer is an incorporated company or other body corporate, by the agent, manager or other principal officer of such company or such other body corporate; and
- (b) on behalf of workers, by any of the following office bearers of Trade Union, namely: —
 - (i) President; or
 - (ii) Vice-President; or
 - (iii) Secretary (including the General Secretary); or
 - (iv) Joint Secretary; or
 - (v) any other office bearer of the Trade Union authorized in this behalf by the President and Secretary of the Union; or
 - (vi) five representatives of workers duly authorized in this behalf at the meeting of the workers held for the purpose.

(3) In case of an industrial dispute between individual worker and employer, the settlement shall be signed by the employer and the worker concerned.

(4) Where the settlement is arrived at in the course of conciliation proceedings, the conciliation officer shall send a report thereof to the Central Government together with a copy of the memorandum of settlement signed by the parties to the dispute.

(5) Where a settlement is arrived at between an employer and his worker otherwise than in the course of conciliation proceedings, the parties to the settlement shall jointly send a copy thereof electronically or by speed post or by registered post, to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central) and to the conciliation officer.

(6) The conciliation officer shall file all settlements effected under the Code in respect of industrial disputes in the area within his jurisdiction in the register maintained electronically or otherwise.

(7) The register referred to in sub-rule (6) shall contain the details including serial number, name of the industry, parties to the settlement, date of settlement, remarks and whether settlement was arrived at after the intervention of conciliation officer or by mutual negotiation:

Provided that signature of conciliation officer on the agreement shall not be necessary where the agreement for settlement is arrived at outside conciliation:

Provided further that nothing in this rule shall prohibit a settlement between a worker or workers or Trade Union and an employer on mutually agreed terms and such settlement may be in a format other than Form I.

CHAPTER II

BI-PARTITE FORUMS

5. Works Committee, its constitution and matters related thereto.—

(1) Constitution of Works Committee: Every employer to whom an order made by the Central Government under sub-section (1) of section 3 relates, shall forthwith proceed to constitute a Works Committee (hereinafter in this rule referred to as the Committee) to promote measures for securing and preserving amity and good relations between the employer and workers and, to that end, to comment upon matters of common interest or concern, in the manner specified in this rule.

(2) Number of Members: (i) The number of members constituting the Committee shall be fixed so as to afford representation to the various categories, groups and class of workers engaged in, and to the sections, shops or departments of the industrial establishment.

(ii) The total number of members of the Committee shall not exceed twenty.

(iii) The number of representatives of the workers in the Committee shall not be less than the number of representatives of the employer therein.

Provided that the industrial establishment in which women workers are employed shall have adequate representation of women workers in Works Committee and such representation shall not be less than the proportion of women workers to the total workers employed in the industrial establishment.

(3) Representation of Employer: Subject to the provisions of this rule, the representatives of the employer in the Committee shall be nominated by the employer and shall, as far as may be possible, be officials in direct touch with, or associated with, the working of the industrial establishment.

(4) Consultation with Trade Union: Where the workers of the industrial establishment are members of a registered Trade Union or Trade Unions, the employer shall ask such registered Trade Union or Trade Unions to inform him in writing as to—

(a) number of the workers who are members of such registered Trade Union or Trade Unions; and

(b) if the employer has reason to believe that the information furnished to him by the registered Trade Union or Trade Unions is false, he may, after informing such registered Trade Union or Trade Unions, refer the matter to the Regional Labour Commissioner (Central), who shall, after hearing the parties, decide the matter and his decision shall be final.

(5) Group of Worker's representative's : On receipt of the information called for under sub-rule (4), the employer shall provide for the choosing of worker's representative of the Committee in the following manner, namely:—

(a) in the case of a negotiating union under sub-section (2) or sub-section (3) of section 14, such negotiating union shall nominate the worker's representatives of the Committee;

(b) in the case of the negotiating council under sub-section (4) of section 14, the nomination shall be in such manner that every registered Trade Union representing in the negotiating council shall be represented in the Committee in proportion to the number of workers of the industrial establishment who are members of such Trade Union;

(c) where there is no recognised negotiating union or negotiating council referred to in clauses (a) and (b), the workers of the industrial establishment shall elect amongst themselves the worker's representatives of the Committee:

Provided that the employer may, deploy an electronic platform for conducting the election process over an information technology application, online platform or such other platform to enable as to how the representatives of workers shall be elected for the Committee under this clause:

Provided further that where a registered Trade Union fails to furnish the information called for under sub-rule (4) within one month of the date on which it is so called for, then, such Trade Union shall for the purpose of this rule be treated as if it did not exist:

Provided also that where any reference has been made by the employer under sub-rule (4), the process of choosing the worker's representative relating thereto shall be held on receipt of the decision of the concerned Regional Labour Commissioner (Central).

(6) Electoral Constituencies: The employer may, if he thinks fit, direct that the workers shall vote in either by groups, sections, shops or departments.

(7) Qualification of Candidates for election: Any worker, of not less than nineteen years of age and with a service of not less than one year in the industrial establishment may, if nominated as provided in this rule, be a candidate for election as a worker's representative of the Committee:

Provided that such service qualification shall not apply to the first election in an industrial establishment which has been in existence for less than a year.

Explanation. — For the purposes of this sub-rule, a worker who has put in continuous service for not less than one year in two or more industrial establishments belonging to the same employer shall be deemed to have satisfied the service qualification specified therein.

(8) Qualification for voters: All workers who are not less than eighteen years of age and who have put in not less than six months' continuous service in the industrial establishment shall be entitled to vote in the election of worker's representative of the Committee.

Explanation.— For the purposes of this sub-rule, a worker who has put in continuous service of not less than six months in two or more industrial establishments belonging to the same employer shall be deemed to have satisfied the service qualification specified therein.

(9) Fixation of schedule for Election: (i) The employer shall give a minimum time period of at least three working days for filing of nomination along with other requisite details while fixing a date as the closing date for receiving nominations from candidates for election as worker's representatives of the Committee.

(ii) The date fixed by the employer for holding the election referred to in clause (i) shall not be earlier than three days and later than fifteen days after the closing date for receiving nominations.

(iii) The date of election fixed under sub-rule (i) shall be notified at least seven days in advance to the workers concerned and such notice, which shall specify the number of seats to be elected, shall be affixed on the notice board or electronic notice board of the industrial establishment and given adequate publicity amongst the workers.

(10) Nomination of Candidates for election: (i) Every nomination for election as worker's representative of the Committee shall be made on a nomination paper to be provided by employer and the copies thereof shall be supplied by the employer to the workers requiring them.

(ii) Each nomination paper referred to in sub-rule (10) shall be signed by the candidate to whom it relates and attested by at least two other voters belonging to the group, section, shop or department, which the candidate seeking election shall represent, and shall be delivered to the employer.

(11) Scrutiny of Nomination papers: (i) On the day following the last day fixed for filing nomination papers, the nomination papers shall be scrutinized by the employer in the presence of the candidates and the attesting persons and those nominations which are not valid shall be rejected.

(ii) A nomination paper shall be held to be not valid under sub-rule (11), if—

- (a) the candidate nominated is ineligible for being a candidate under sub-rule (7); or
- (b) the requirements of sub-rule (10) have not been complied with:

Provided that where a candidate or an attesting person is unable to be present at the time of scrutiny, he may send a duly authorized nominee for the purpose.

(12) Withdrawal of Candidates: Any candidate whose nomination for election has been accepted may withdraw his candidature within forty-eight hours of the completion of scrutiny of the nomination papers.

(13) Voting in Election: (i) If the number of candidates who have been validly nominated for election as worker's representative of the Committee is equal to the number of seats, the candidates as such shall be forthwith declared as duly elected.

(ii) Where, in any industrial establishment, the number of candidates validly nominated for election as worker's representative of the Committee is more than the number of seats allotted to it, voting shall take place on the day fixed for election.

(14) Officers of the Committee: (i) The Committee shall have among its office-bearers a Chair person, a Vice-Chairperson, a Secretary and a Joint-Secretary.

(ii) The Chairperson of the Committee shall be nominated by the employer from amongst the employer's representatives of the Committee and he shall, as far as possible, be the head of the industrial establishment.

(iii) The Vice-Chairperson shall be elected by the members of the Committee representing the workers, from amongst themselves

Provided that in the event of equality of votes in the election of the Vice-Chairperson, the matter shall be decided by a draw of lot.

(iv) The Secretary and the Joint-Secretary of the Committee shall be elected every year.

(v) The Committee shall elect the Secretary and the Joint Secretary provided that where the Secretary is elected from amongst the representatives of the employers, the Joint Secretary shall be elected from amongst the representatives of the workers and *vice versa*:

Provided that the post of the Secretary or the Joint Secretary, as the case may be, shall not be held by a representative of the either the employer or the workers for three consecutive years:

Provided further that the employer's representatives shall not take part in the election of the Secretary or Joint Secretary, as the case may be, and only the representatives of the workers shall be entitled to vote in elections for the post of Secretary or Joint Secretary:

Provided also that in the event of equality of votes in an election under this sub-rule, the matter shall be decided by a draw of lot.

(15) Term of Office: (i) The term of office of the members of the Committee other than a member chosen to fill a casual vacancy shall be three years.

(ii) Every member chosen to fill a casual vacancy shall hold office for the remaining period of the term of his predecessor.

(iii) The membership of any member, who fails to attend three consecutive meetings of the Committee without obtaining leave from the Committee, shall stand forfeited.

(16) Vacancies: In the event of worker's representative ceasing to be a member under clause (iii) of sub-rule (15) or ceasing to be employed in the industrial establishment or in the event of his resignation, death or otherwise, his successor shall be chosen in accordance with the provisions of this rule for the remaining period of the Committee from the same group to which the member vacating the seat belonged.

(17) Power to Co-Opt: The Committee shall have the right to co-opt persons employed in the industrial establishment having particular or special knowledge of a matter under discussion in a consultative capacity and such co-opted member shall not be entitled to vote and shall be present at meetings only for the period during which the particular question is before the Committee.

(18) Meetings: (i) The Committee may meet as often as necessary but not less often than once in three months.

(ii) The Committee shall at its first meeting regulate its own procedure.

(19) Facilities for meetings, etc.: (i) The employer shall provide accommodation for holding meetings of the Committee and shall also provide all necessary facilities to the Committee and to its members for carrying out the work of the Committee.

(ii) The Committee shall ordinarily meet during working hours of the industrial establishment concerned on any working day and the representatives of the workers shall be deemed to be on duty while attending the meeting.

(iii) The Secretary of the Committee may with the prior concurrence of the Chairperson, put up notice regarding the functions of the Committee on the notice board of the industrial establishment.

(20) Annual Return: The employer shall submit the details of the constitution and the functioning of the Committee as a part of unified annual return provided in the rules made in this behalf under the Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020).

(21) Dissolution of Works Committee: The Central Government, or the officer authorised in its behalf, may after making such inquiry as it or he may deem fit, dissolve any Committee at any time, by an order for reasons to be recorded in writing, on being satisfied that the Committee has not been constituted in accordance with the provisions of this rule or that not less than two-thirds of the number of representatives of the workers have without any reasonable justification failed to attend three consecutive meetings of the Committee or that the Committee has, for any other reason, ceased to function:

Provided that where the Committee is dissolved under this sub-rule, the employer, may, and if so required by the Central Government or, as the case may be, by such officer, shall take steps to re-constitute the Committee in accordance with this rule.

6. Choosing of members from employers and workers for Grievance Redressal Committee.— (1) The Grievance Redressal Committee (hereinafter in this rule referred to as the Grievance Committee) in an industrial establishment employing twenty or more workers, shall consist of equal number of members representing the employer and workers, which shall not exceed ten.

(2) The representatives of the employer in the Grievance Committee shall be nominated by the employer and shall, as far as may be possible, be officials in direct touch with or associated with the working of the industrial establishment, preferably the heads of major departments of the industrial establishment.

(3) The worker's representative of the Grievance Committee shall be chosen in the following manner, namely: —

(a) where there is a negotiating union under sub-section (2) or sub-section (3) of section 14, such negotiating union or negotiating council, as the case may be, shall nominate the worker's representatives of the Grievance Committee;

(b) in the case of a negotiating council under sub-section (4) of section 14, the nomination shall be in such manner that every registered Trade Union representing in the negotiating council shall be represented in the Grievance Committee in proportion to the number of workers of the industrial establishment who are members of such Trade Union;

(c) where there is no recognized negotiating union or negotiating council referred to the clauses (a) and (b), the workers of the industrial establishment shall choose amongst themselves the worker's representatives of the Grievance Committee:

Provided that the employer may, deploy an electronic platform for choosing worker's representatives under this clause, over an information technology application, online platform or such other like platform:

Provided further that there shall be adequate representation of women workers in the Grievance Committee and such representation shall not be less than the proportion of women workers to the total workers employed in the industrial establishment.

(4) The tenure of the members of the Grievance Committee shall be three years.

(5) Where there is no recognized negotiating union or negotiating council and if any dispute arises regarding choosing of the worker's representative to the Grievance Committee, the matter may be referred to the concerned Regional Labour Commissioner (Central), who shall, after hearing the parties, decide the matter, whose decision shall be final.

7. Application in respect of any dispute to be filed before the Grievance Redressal Committee by an aggrieved worker.— (1) Any aggrieved worker may file an application stating his grievance therein and dispute before the Grievance Redressal Committee giving name, designation, worker code or token number, department where he is posted, length of his service in years, category of worker, address for correspondence, contact number, details of grievances and the relief sought therefor.

(2) The application referred to in sub-rule (1) may be sent electronically or otherwise.

(3) The application referred to in sub-rule (1) shall be filed within one year from the date on which the cause of action of such dispute arose.

8. Manner of filing application for the conciliation of grievance as against the decision of the Grievance Redressal Committee to conciliation officer.— Any worker who is aggrieved by the decision of the Grievance Redressal Committee or whose grievance is not resolved by the said Committee within thirty days of receipt of the application, may file an application online on designated portal of the Ministry of Labour and Employment, or by

registered post or speed post, or in person, within a period of sixty days from the date of the decision of the Grievance Redressal Committee or from the date on which the period specified in sub-section (6) of section 4 expires, as the case may be, to the conciliation officer through the Trade Union, of which he is a member:

Provided that in case of manual receipt of such application through registered post or speed post or in person, the conciliation officer shall get the same digitized and enter the particulars of the application in the online mechanism under intimation to the Trade Union and worker.

CHAPTER III

TRADE UNIONS

9. Manner of Recognition of Negotiating Union or Negotiating Council.-

(1). Matters for negotiation between negotiating union or negotiating council and employer for the workers employed in the industrial establishment under sub-section (1) of section 14.- The matters pertaining to workers which the negotiating union or the negotiating council, as the case may be, shall negotiate with the employer of the industrial establishment under sub-section (1) of section 14 are specified, as below: -

- (i) classification of grades and categories of workers;
- (ii) order passed by an employer under the standing orders applicable in the industrial establishment;
- (iii) wages of the workers including their wage period, dearness allowance, bonus, increment, customary concession or privileges, compensatory and other allowances;
- (iv) hours of work of the workers, rest days, number of working days in a week, rest intervals, working of shifts;
- (v) leave with wages and holidays;
- (vi) promotion and transfer policy and disciplinary procedures;
- (vii) quarter allotment policy for workers;
- (viii) safety, health and working conditions and related standards;
- (ix) such matters pertaining to conditions of service and terms of employment of the workers which are not covered in the foregoing clauses; and
- (x) any other matter which is agreed between employer of the industrial establishment and negotiating union or negotiating council, as the case may be.

(2). Criteria for recognizing a single registered Trade Union of workers as sole negotiating union of workers under sub-section (2) of section 14.- Where there is only one registered Trade Union operating in an industrial establishment having its membership not less than 30 percent of the total workers employed in the industrial establishment, then the employer of such industrial establishment shall recognize such Trade Union as sole negotiating union of the workers.

(3). Manner of verification of membership of Trade Unions in an industrial establishment under sub-sections (3) and (4) of section 14.- (i)(a) The Central Government shall appoint a verification officer (hereinafter in this rule, referred to as verification officer) for the purpose of verification of membership of the Trade Unions in the industrial establishment who shall not have any interest with any of the Trade Unions in the industrial establishment, whose membership verification is to be carried out by him:

Provided that the process for recognition of the negotiating union or the negotiating council, as the case may be, shall commence three months before the expiry of the tenure of the existing recognition period of the negotiating union or the negotiating council, as the case may be, recognized by the employer under the Code.

(b) The verification officer may utilize the services of other officers to assist him depending upon the quantum of work of membership verification.

(c) The verification officer shall carry out the work of membership verification in the industrial establishment within the time as determined by the Central Government.

(ii) The employer of the industrial establishment shall bear all expenses and make arrangements in connection with the verification of membership of trade unions under clause (i).

(iii) (a) The Trade Unions which satisfy the following conditions may submit an application to the employer of the industrial establishment to accord status of negotiating union or the representatives of negotiating council of the workers, as the case may be, namely:-

such Trade Union has a valid registration under the Trade Unions Act, 1926 (16 of 1926) and continuing as such or has the registration under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), as the case may be; and

(b) The application for recognition made by Trade Union shall be accompanied with a copy of the registration certificate, a copy of list of members, details of the membership subscription and a copy of latest annual return of the trade union submitted to the Registrar of Trade Unions.

(iv) (a) In case the negotiating union or negotiating council, as the case may be, has been constituted under the Code, the employer of the industrial establishment shall initiate action before expiry of the tenure of negotiating union or negotiating council, as the case may be, sufficiently in advance but not later than three months before the expiry of the tenure of negotiating union or negotiating council, as the case may be;

(b) The date of reckoning shall be fixed by the verification officer for the industrial establishment for the purpose of verification of membership of the trade unions;

(c) The employer of the establishment shall forward the documents and records submitted by trade unions, to the verification officer.

(d) On receipt of the documents and records, the verification officer shall scrutinize the records and documents submitted by the trade union to ascertain the status of registration of trade unions and related matters;

(e) The verification officer shall hold meeting with representatives of employer of industrial establishment and all participating Trade Unions to decide about the process of verification of the membership of Trade Unions through secret ballot.

(f) The employer may, in consultation with the verification officer deploy an electronic process for conducting the election over an information technology application, online platform or like other platform.

(4). Verification of membership of Trade Unions through secret ballot. - (i) The verification officer shall convene meeting of representatives of all registered Trade Unions functioning in the industrial establishment at least sixty days before the date of actual voting, to decide -

- (a) publication of voters list;
- (b) date, time, mode of voting, place of voting;
- (c) date, time and place of counting; and
- (d) other modalities relating to secret ballot.

(ii) The verification officer shall cause the minutes of the meeting to be prepared and signed by all participating Trade Unions. All participating Trade Unions shall be allotted symbols in the same meeting. If no decision could be taken regarding date, time, mode of voting, place of voting, allotment of symbols, date, time and place of counting and like other matters in the meeting, then, the decision of the verification officer shall be final and he shall publish the schedule, program and procedure of such secret ballot election.

(iii) All workers whose names are borne on the muster roll of the industrial establishment on the date of reckoning shall be eligible to cast their vote.

(iv) The voters list shall be prepared by the employer of the industrial establishment on the basis of names of the workers borne on the muster roll referred to in clause (iii) and the voters list shall contain the name, father's name, designation, **worker number/identity card number issued by the employer** and place of posting of the worker. The final voter list shall be published by the employer after obtaining the approval of verification officer and shall be displayed at notice board at the main entrance and website, if any, of the industrial establishment. A copy of such voters list shall also be sent to the participating Trade Unions by hand or by registered post or through electronic mode.

(v) The verification officer shall display the list of the name of the participating Trade Unions with the symbol allotted to them on the notice board at the main entrance and website, if any, of the industrial establishment within two days of finalization of the list.

(vi) The voting and counting of votes shall be held on the date, time and place fixed by the verification officer under the supervision of the verification officer and during the counting, agents of all participating Trade Unions shall be allowed to remain present.

(vii) After final counting of votes, the result shall be declared by the verification officer. The result sheet shall contain the name of all Trade Unions participated in election, total number of votes polled and the number of votes cast in favor of each of the trade unions which participated in the election.

(5). Verification report to the employer. - The verification officer shall submit verification report along with the result sheet to the employer of industrial establishment.

(6). Recognition of Trade Union as negotiating union or constituents of negotiating council.- (i) On the basis of verification report submitted by verification officer, the employer of the industrial establishment shall grant recognition to a Trade Union as a negotiating union or a constituent of negotiating council as per provisions of sub-section (3) or sub-section (4) of section 14 of the Code, as the case may be.

(ii) Any recognition either as negotiating union or the negotiating council shall be valid for three years from the date of recognition or constitution or such further period not exceeding five years, in total, as may be mutually decided by the employer and the Trade Union, as the case may be:

(7). Facilities to be provided by industrial establishment to a negotiating union or negotiating councils under subsection (7) of section 14.- In an industrial establishment, where there is a negotiating union or negotiating council, as the case may be, the employer of such industrial establishment shall provide the following facilities to the negotiating union or negotiating council, as the case may be, namely: -

- (i) notice board for the purpose of displaying information relating to activities; of negotiating union or negotiating council, as the case may be;
- (ii) venue and necessary facilities for holding discussions by the negotiating union or negotiating council, as the case may be, as per schedule and agenda to be settled between employer of the industrial establishment and the negotiating union or negotiating council, as the case may be;
- (iii) venue and necessary facilities for holding discussions amongst the members of the negotiating union or constituents of negotiating council, as the case may be;
- (iv) facility for entrance of the office bearers of the negotiating union or negotiating council, as the case may be, in the industrial establishment for the purposes of ascertaining the matters which are relating to working conditions of the workers;
- (v) employer of the industrial establishment shall deduct subscription of the members of the Trade Union on the basis of the written consent of the worker;
- (vi) when the office bearers of the negotiating union or negotiating council shall be holding meetings with the employer as per agreed schedule between employer and such employed office bearers shall be treated as on duty; and
- (vii) employer of an industrial establishment, having three hundred or more workers, shall provide suitable office accommodation with necessary facilities to the negotiating union or negotiating council, as the case may be.

(8). Manner of making application for adjudication of dispute before Tribunal under sub-section (1) of section 22.- Where any dispute arises between –

- (i) one Trade Union and another; or
- (ii) one or more workers who are members of Trade Union and the Trade Union regarding registration, administration or management or election of office bearers of the Trade Union; or
- (iii) one or more workers who are refused admission as members and the Trade Union; or
- (iv) where the dispute is in respect of a Trade Union which is a federation of Trade Unions and office bearer authorized in this behalf by the Trade Union,

then, the aggrieved person may make application to the Tribunal having jurisdiction, in **Form-II** within a period of one year from the date on which the dispute arises, electronically or by registered post or by speed post or in person.

CHAPTER IV STANDING ORDERS

10. Model Standing Orders.– The Model Standing Orders for the purposes of the Code in respect of industrial establishments in mine sector, manufacturing sector and service sector shall be those set out in Schedule-A, B and C appended to these Rules.

10(1). Forwarding of information to certifying officer.– If the employer adopts the model standing orders of the Central Government referred to in Section 29 with respect to matters relevant to his industrial establishment or undertaking, then, he shall intimate the concerned certifying officer electronically, or in person, or by speed post or by registered post, the specific date from which the provisions of the model standing orders which are relevant to his establishment or undertaking have been adopted.

(2) The model standing order adopted under sub-rule (1) shall apply to the industrial establishment, and to all its units in the country.

(3) On receipt of information under sub-rule (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment which has adopted the model standing order in the register maintained under rule 17.

(4) Where, the certifying officer observes that the industrial establishment, which has intimated adoption of model standing orders, is also engaged in activities other than for which model standing orders have been adopted, then, he may, within a period of thirty days from such receipt of intimation of model standing orders so adopted, direct such employer to include or adopt certain provisions which are relevant to his industrial establishment and indicate those relevant provisions and direct such employer to comply the same within a period of thirty days from the date of the receipt of such direction and send a compliance report only in respect of those provisions which the certifying officer has so directed to get included.

(5) If no observation is made by the certifying officer within a period of thirty days of the receipt of the information as specified in sub-rule (1), then, the model standing order shall be deemed to have been certified by the certifying officer.

(6) The provisions of the model standing orders adopted in accordance with the provisions of these rules shall remain in force with effect from the date specified in sub-rule (1).

(7) Without prejudice to the provisions of this rule, the certifying officer shall not raise any observation if the industrial establishment is engaged in activities which are wholly covered by the activities of the industrial establishment to which the standing orders apply.

11. Choosing of representatives of workers of the industrial establishment or undertaking for issuing notice by certifying officer where there is no Trade Union.— (1) Where there is no Trade Union as is referred to in clause (i) of sub-section (5) of section 30, then, the certifying officer or any authorized officer in his behalf, shall call a meeting of the workers to choose three representatives, to whom he shall, upon their being chosen, issue notice along with a copy of the standing order or modification, as the case may be, in English, as well as the translation thereof in the language understood by the majority of the workers, requiring comments or suggestions, if any, which the workers may desire to make to the draft standing orders to be submitted within fifteen days from the date of receipt of such notice.

(2) The Trade Union or negotiating union or constituent of negotiating council shall be given a copy of the draft standing orders or modification, as the case may be, in English, as well as the translation thereof in the language known by the majority of the workers, for seeking their comments or suggestions, if any, within fifteen days from the date of the receipt of the notice in this rule.

12. Authentication of certified standing order. — The standing orders or the modifications in the standing orders certified in pursuance of sub-section (8) of section 30 shall be authenticated by the certifying officer and shall be sent electronically, and a hard copy thereof by registered post or speed post, within seven days from the date of such authentication to all concerned, that is to say, the employer and all the registered Trade Unions or chosen representative of workers:

Provided that there shall not be any requirement of authentication under this rule in cases of deemed certification under sub-section (3) of section 30 and in cases where the employer has certified adoption of model standing orders.

13. Statement to accompany draft standing orders. - (1) The statement to be accompanied with a draft standing order shall contain, the particulars such as name of the industrial establishment or undertaking concerned, address, e-mail address, contact number and the strength and details of workers employed therein including particulars of Trade Union, if any, to which such workers belong.

(2) The statement to be accompanied with a draft modification in an existing standing order, shall contain the particulars of such standing order which is proposed to be modified along with a tabular statement containing details of each of the relevant provision of that standing order in force and the proposed modification therein and reasons therefor.

(3) The statement referred to in sub-rules (1) and (2) shall be signed by a person authorized by the industrial establishment or undertaking.

(4) The model standing orders, if modified, shall also apply to all the units of the industrial establishment or undertaking in the country.

14. Conditions for submission of draft standing orders in similar establishment.— In case of group of employers engaged in similar industrial establishments, they may, after consultation with the concerned Trade Union, submit a joint draft of standing order under section 30 and for the purpose of proceedings specified in sub-sections (1), (5), (6), (8) and sub-section (9) thereof:

Provided that the joint draft of standing orders, in cases of group of employers engaged in similar industrial establishments, shall be drafted and submitted to the Additional Chief Labour Commissioner (Central) /who shall, in

consultation with the concerned certifying officers, certify or refuse to certify such joint draft standing orders, after recording reasons therefor:

Provided further that certifying officer shall give notice to all the concerned parties, and ensure reasonable opportunity of being heard before certifying the standing orders.

15. Disposal of appeal by appellate authority.— (1) An employer or Trade Union or the negotiating union or negotiating council, or where there is no negotiating union or negotiating council in an industrial establishment or undertaking, any union or such representative body of the workers of the industrial establishment or undertaking, may prefer an appeal against the order of the certifying officer made under sub-section (5) of section 30 within sixty days of the receipt of such order, and for that purpose draw up a memorandum of appeal in a tabular form stating therein the provisions of the standing orders which are required to be altered or modified or deleted or added along with the reasons therefor, and file it electronically or in person with the appellate authority.

(2) The appellate authority shall fix a date for the hearing of the appeal and direct notice thereof to be given, —

- (a) where the appeal is filed by the employer, to Trade Union or the negotiating union or negotiating council, as the case may be, or where there is no negotiating union or negotiating council in an industrial establishment or undertaking, any union or such representative body of the workers of the industrial establishment or undertaking;
- (b) where the appeal is filed by a Trade Union or the negotiating union or negotiating council, to the employer and the negotiating union or the negotiating council or all other Trade Unions of the workers of the industrial establishment, as the case may be, or where there is no negotiating union or negotiating council in an industrial establishment or undertaking, any union or such representative body of the workers of the industrial establishment or undertaking; and
- (c) where the appeal is filed by a representative body of the workers, to the employer and other Trade Unions of the workers of the industrial establishment, or where there is no trade union of the workers in an industrial establishment or undertaking, any other worker who joins as a party to the appeal.

(3) The appellant shall furnish each of the respondents with a copy of the memorandum of appeal referred to in sub-rule (1).

(4) The appellate authority may at any stage of the proceeding call for any evidence, if it considers necessary for the disposal of the appeal.

(5) On the date fixed under sub-rule (2) for the hearing of the appeal, the appellate authority shall take such evidence as it may have called for or considers relevant, if produced, and after hearing the parties, dispose of the appeal.

16. Sending of order and maintaining of standing orders. - (1) The order of the appellate authority shall be sent electronically or otherwise within three days of the disposal of appeal to the employer or Trade Union or the negotiating union or negotiating council or any union or representative body of the workers, as the case may be, by whom the appeal has been filed.

(2) The text of the standing orders as finally certified or deemed to have been certified or adopted model standing orders under this Chapter, shall be maintained by the employer in Hindi or in English and in the language understood by majority of workers where the industrial establishment is situated.

(3) The certified standing orders shall be displayed in legible condition by the employer on the special board to be maintained for the purpose at the entrance or near the entrance of the industrial establishment through which majority of workers enter and may also be posted on the designated portal/website, if any, of such industrial establishment.

17. Register for filing finally certified copy of standing orders.— (1) The certifying officer shall maintain electronically, a register in **Form-III**, of all finally certified standing orders or deemed to have been certified or adopted model standing orders, of all the concerned industrial establishments, which shall, contain details of —

- (a) the unique number assigned to each standing order;
- (b) name of industrial establishment;
- (c) nature of industrial establishment;
- (d) date of certification or deemed certification or date of adoption of model standing orders by each establishment or undertaking;
- (e) the areas of operation of the industrial establishment; and
- (f) such other details as may be relevant and helpful in retrieving the standing orders and create a data base of such of all standing orders.

(2) The certifying officer shall furnish a copy of the certified standing orders or deemed certified standing orders referred to in sub-rule (1) to any person applying therefor, on payment of two rupees per page of the certified standing orders or deemed certified standing orders, as the case may be.

(3) The payment of fee for getting certified standing orders may also be made through electronic mode.

18. Application for modification of standing orders.— The application for modification of an existing standing orders under sub-section (2) of section 35 shall be submitted electronically or in person or by registered post or speed post and shall contain the particulars of such standing orders which are proposed to be modified along with a tabular statement containing details of each of the relevant provisions of standing order in force, and proposed modifications therein, reasons thereof and the details of registered Trade Unions operating therein, and such statement shall be signed by a person authorized by the industrial establishment or undertaking or workers or a Trade Union or other representative body of the workers, as the case may be, who has submitted such application for modification.

CHAPTER V

NOTICE OF CHANGE

19. Notice for change proposed to be effected.— (1) Any employer intending to effect any change in the conditions of service applicable to any worker in respect of any matter specified in the Third Schedule to the Code, shall give notice in **Form- IV** electronically or by registered post with acknowledgement due or in person, to such workers likely to be affected by such change and shall also upload such notice on the designated portal, if any, of the industrial establishment.

(2) The notice referred to in sub-rule (1) shall be displayed conspicuously by the employer on the notice board or on the electronic notice board at the main entrance of the industrial establishment:

Provided that when there is a registered Trade Union or registered Trade Unions or a negotiating union or negotiating council relating to the concerned industrial establishment, a copy of such notice shall also be served in the manner specified in sub-rule (1) on the secretary of such Trade Union or each of the secretaries of such Trade Unions, or secretary of the negotiating union or constituent of negotiating council, as the case may be.

CHAPTER VI

VOLUNTARY REFERENCE OF DISPUTES TO ARBITRATION

20. Form of arbitration agreement and manner of signing by parties thereto. — (1) The employer and workers may agree to refer any industrial dispute to arbitration by entering into an arbitration agreement as provided in **Form- V**.

(2) The arbitration agreement referred to in sub-rule (1) shall be signed by the parties to the said agreement and it shall be accompanied by the consent, either in writing or electronically, of arbitrator or arbitrators.

(3) The arbitration agreement referred to in sub-rule (1) shall be signed

- (i) in case of an employer, by the employer himself, or when the employer is an incorporated company or other body corporate, by the agent, manager or other officer of the company or corporation authorized for such purpose;
- (ii) in the case of workers, by the officer of the registered Trade Union authorized in this behalf or by five representatives of the workers duly authorized in this behalf at a meeting of the concerned workers held for such purpose; and
- (iii) in the case of an individual worker, by such worker himself or by an officer of the registered Trade Union, of which the worker is a member, or by another worker in the same establishment duly authorized by him in this behalf.

Explanation.— For the purposes of this rule, the term “officer”,—

- (a) in case of an association of the employers, means any officer of such association of the employers authorized for such purpose; and
- (b) in case of a registered Trade Union, means any of the following officers of such Trade Union authorized for such purpose, namely:—
 - (i) President; or
 - (ii) Vice-President; or

- (iii) Secretary (including the General Secretary); or
- (iv) a Joint Secretary; or
- (v) any other officer of such Trade Union authorized in this behalf by the President and Secretary of such Trade Union.

21. Issuing of notification.— Where an industrial dispute has been referred to arbitration and the Central Government is satisfied that the persons making the reference represent the majority of each party, it shall publish a notification in this behalf in the Official Gazette and upload it on the website of the Ministry of Labour and Employment, for the information of the employers and workers who are not parties to the arbitration agreement but are concerned in the dispute so that they may present their case before the arbitrator or arbitrators appointed for such purpose.

22. Choosing of representatives of workers where there is no Trade Union.— Where there is no Trade Union, the representative of workers to present their case before the arbitrator or arbitrators, in pursuance of clause (c) of the proviso to sub-section (5) of section 42, shall be chosen by a resolution passed by the majority of concerned workers in **Form- VI** authorizing therein to represent the case and the workers shall be bound by the acts of their representatives who have been so chosen to represent before the arbitrator or arbitrators, as the case may be.

CHAPTER VII

MECHANISM FOR RESOLUTION OF INDUSTRIAL DISPUTES

23. Holding of conciliation proceedings, full report, and application and the manner of deciding such application.— (1) Where the conciliation officer receives any—

- (a) notice of a strike or lockout given under rule 25 or rule 26; or
- (b) application in respect of an existing industrial dispute; or
- (c) information regarding apprehended industrial dispute,

then, he shall—

- (i) in case of clause (a), enter the details on the designated portal and hold conciliation proceedings and inform the concerned parties the date of sitting for such purpose;
- (ii) in case of clause (b), enter the details on the designated portal and examine the application and if he finds that such dispute pertains to the jurisdiction of State Government, transfer the application to the concerned authority or otherwise proceed with the application and hold the conciliation in respect thereof; and
- (iii) in case of clause (c), enter the details on the designated portal and issue a fresh notice to the parties concerned declaring his intention to commence conciliation proceedings.

(2) The employer's representative and the worker's representative shall, on receipt of the notice referred to in sub-rule (1), submit their respective statements in respect of the said dispute in the first meeting of the conciliation proceedings.

(3) The conciliation officer shall, without delay, ascertain the facts and circumstances relating to the dispute and enquire into all matters affecting the merits and right settlement thereof and hold conciliation proceedings between the parties to the dispute and may do all such things as he thinks fit for the purpose of inducing the parties to come to a fair and amicable settlement of the dispute.

(4) If no settlement is arrived at in the conciliation proceedings referred to in sub-rule (3), the conciliation officer shall, within seven days from the date on which the conciliation proceedings are concluded, upload a report on designated portal of the Ministry of Labour and Employment and forward a copy thereof through electronic mode or by registered post or speed post or in person to the parties to the dispute and to the appropriate Government. The report shall be made accessible to the parties concerned on the said designated portal by the Ministry of Labour and Employment.

(5) If a settlement of the dispute or of any of the matters in dispute is arrived at in the course of the conciliation proceedings, the conciliation officer shall, apart from submitting a report thereof to the appropriate Government or an officer authorized in this behalf by that Government along with a memorandum of the settlements signed by the parties to the dispute, also upload such report and memorandum of settlement on the designated portal of Ministry of Labour and Employment.

(6) The report referred to in sub-rule (4) shall, *inter alia*, contain the submissions of the employer, worker or Trade Union, as the case may be, involved in the dispute and it shall also contain the efforts made by the conciliation officer to bring the parties to an amicable settlement, reasons for refusal of the parties to resolve the dispute and the

conclusion arrived at by the conciliation officer.

(7) All the evidences before the conciliation officer, except the documentary evidence, shall be filed in the form of affidavit and the parties to the dispute shall also file the application or, as the case may be, reply or rejoinder thereof in the form of an affidavit.

24. Application for recovery of dues. — (1) Where any money is due from an employer to a worker or a group of workers under a settlement or an award or under the provisions of Chapter IX or Chapter X of the Code, the worker or the group of workers, as the case may be, may apply in **Form -VII** for the recovery of such money due:

Provided that in the case of a person authorized in writing by the worker, or in the case of the death of the worker, the assignee or heir of the deceased worker shall make the application in **Form VIII**.

(2) Where any worker or a group of workers is entitled to receive from the employer any money or any benefit which is capable of being computed in terms of money, the worker or the group of workers, as the case may be, may apply to the Tribunal having jurisdiction, in **Form IX** for the determination of the amount due or, as the case may be, the amount at which such benefit should be computed, and such Tribunal shall decide the application within a period not exceeding three months from the date on which the application is filed:

Provided that in the case of the death of a worker referred to in this sub-rule, the application shall be made in **Form X** by the assignee or heir of the deceased worker.

CHAPTER VIII

STRIKES AND LOCK-OUTS

25. Number of persons by whom notice of strike shall be given, person or persons to whom such notice shall be given and manner of giving such notice.— (1) The notice of strike referred to in sub-section (1) of section 62 shall be given to the employer of an industrial establishment in **Form- XI**, which shall be duly signed by the Secretary of the concerned registered Trade Union or where there is no registered Trade Union, by five elected representatives of the workers giving the notice relating to the concerned industrial establishment, endorsing the copy thereof electronically or by registered post or speed post to the concerned conciliation officer, Chief Labour Commissioner (Central) and the Secretary, Ministry of Labour and Employment.

(2) The date of receipt of the notice referred to in sub-section (1) shall be the date of receiving the notice for the purposes of clause (a) of sub-rule (1) of rule 23.

(3) If the employer of an industrial establishment receives any notice of strike as referred to in sub-section (1) of section 62 from any person employed by him, then he shall, within five days from the date of receiving of such notice, intimate the same electronically to the concerned conciliation officer and Chief Labour Commissioner (Central).

26. Notice of lock-out and authority.— (1) The notice of lock-out referred to in sub-section (2) of section 62 shall be given by the employer of an industrial establishment in **Form-XII** to the Secretary of every registered Trade Union relating to such industrial establishment by registered post or speed post or electronically, endorsing a copy thereof to the concerned conciliation officer, Chief Labour Commissioner (Central) and the Secretary, Ministry of Labour and Employment electronically.

(2) The notice referred to in sub-rule (1) shall be displayed conspicuously by the employer on a notice board or on electronic board at the main entrance to the industrial establishment and a copy of the said notice may also be posted on the designated portal, if any, of such industrial establishment and the date of receipt of such notice by the conciliation officer shall be the date of receiving the notice for the purposes of clause (a) of sub-rule (1) of rule 23.

(3) If the employer gives to any person employed by him a notice of lock-out, then he shall, within five days from the date of such notice, intimate electronically the same to the concerned conciliation officer and the Chief Labour Commissioner (Central).

CHAPTER IX

LAY-OFF, RETRENCHMENT AND CLOSURE

27. Service of notice before retrenchment of worker.— If any employer desires to retrench any worker employed in his industrial establishment who has been in continuous service for not less than one year under him, then, such employer shall give prior notice of such retrenchment in **Form-XIII** to the Central Government, and to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central) through e-mail or, by registered or speed post, in the following manner, namely: —

- (a) where notice is given to a worker, notice of retrenchment shall be sent within three days from the date on which notice is served on the worker;
- (b) where no notice is given to the worker and he is paid one month's wages in lieu thereof, notice of retrenchment shall be sent within three days from the date on which such wages are paid; and
- (c) where retrenchment is carried out under an agreement, which specifies a date for the termination of service, notice of retrenchment shall be sent so as to reach the Central Government and a copy thereof to the Deputy Chief Labour Commissioner (Central), at least one month before such date:

Provided that if the date of termination of service agreed upon is within thirty days of the agreement, the notice of retrenchment shall be sent to Central Government along with a copy thereof to the, Deputy Chief Labour Commissioner (Central) concerned within three days of the agreement.

28. Manner of giving an opportunity for re-employment to retrenched workers.— (1) The employer shall prepare a list of all workers in the particular category from which retrenchment is contemplated, arranged according to the seniority of their service in that category and cause a copy thereof to be pasted on a notice board in a conspicuous place in the premises of the industrial establishment at least seven days before the actual date of retrenchment.

(2) When any vacancy occurs in an industrial establishment and there are workers of such industrial establishment retrenched within one year prior to the proposal for filling such vacancies, then, the employer of such industrial establishment shall, if such workers are citizens of India and have given their willingness for employment, give them preference over other on the basis of their service seniority.

(3) The employer shall arrange for the display on a notice board in a conspicuous place in the premises of the industrial establishment the details of vacancies at least fifteen days before the date on which such vacancies are to be filled and shall also give intimation of those vacancies by registered post or speed post or through e-mail to every one of all the retrenched workers eligible to be considered therefor, to the latest address or e-mail, given by each of them at the time of retrenchment or at any time thereafter:

Provided that when the number of such vacancies is less than the number of retrenched workers, it shall be sufficient if the intimation is given by the employer individually to the senior most retrenched workers in the list referred to in sub-rule (1) and the number of such senior-most workers being double the number of such vacancies:

Provided further that where the vacancy is of duration of less than one month there shall be no obligation on the employer to send intimation of such vacancy to individual retrenched workers:

Provided also that if a retrenched worker, without sufficient cause being shown in writing to the employer, does not offer himself for re-employment on the date or dates specified in the intimation sent to him by the employer under this sub-rule, the employer may not intimate to him the vacancies that may be filled on any subsequent occasion.

(4) Immediately after complying with the provisions of sub-rule (3), the employer shall also inform the negotiating union or the constituent of negotiating council or Trade Unions connected with the industrial establishment, of the number of vacancies to be filled and names of the retrenched workers to whom intimation has been sent under that sub-rule:

Provided that the provisions of this sub-rule need not be complied with by the employer in any case where intimation is sent to every worker mentioned in the list prepared under sub-rule (1).

29. Service of notice by employer for intended closure.— (1) If an employer intends to close down an industrial establishment, he shall give notice within the time as specified in sub-section (1) of section 74 of such closure in **Form -XIII** to the Central Government and a copy thereof to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central), by e-mail or registered post or speed post.

(2) A copy of the notice referred to in sub-rule (1) shall also be sent to the registered Trade Unions or authorised representatives of workers, as the case may be, operating in the Industrial establishments.

CHAPTER X

SPECIAL PROVISIONS RELATING TO LAY-OFF, RETRENCHMENT AND CLOSURE IN CERTAIN ESTABLISHMENTS

30. Manner of making application to Central Government by employer for the intended lay-off and manner of serving copy of such application to workers.— (1) An application for permission under sub-section (1) of section 78 shall be made by the employer in **Form-XIV** stating clearly therein the reasons for the intended lay-off and a copy of such application shall be served simultaneously to the workers concerned electronically, or in person, or by registered post or speed post.

(2) The application referred to in sub-rule (1) shall also be displayed conspicuously by the employer on a notice board or on electronic board at the main entrance of the industrial establishment.

31. Application of permission from Central Government to continue lay-off.— The employer shall, in case of an industrial establishment being a mine specified in sub-section (3) of section 78, where the workers (other than Badli workers or casual workers) have been laid-off under sub-section (1) of the said section for reasons of fire, flood or excess of inflammable gas or explosion, within a period of thirty days from the date of commencement of such lay-off, make an application to the Central Government in **Form-XIV** electronically and by registered or speed post with a copy to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central) for permission to continue the lay-off—

- (a) specifying the number of days;
- (b) intimating the number of workers to be laid off;
- (c) the total number of workers employed in the industrial establishment;
- (d) the date of layoff; and
- (e) the reasons for continuation of such lay-off.

32. Time-limit for review.— (1) The Central Government may, either on its own motion or on the application made by the employer or any worker, review its order granting or refusing to grant permission under sub-section (4) of the section 78.

(2) The employer or any worker concerned, along with the order referred to in sub-rule (1), may make an application, within thirty days from the date on which the order is made, to the Central Government for reviewing the order and that Government shall, within two months from the date on which the application is made, dispose of the same after providing the concerned parties an opportunity of being heard.

(3) Where the Central Government decides to review the order referred to in sub-section (1) on its own motion, it may take necessary steps within one month from the date on which the order is made and after providing the concerned parties an opportunity of being heard, dispose of such review within a period of two months from the date on which such decision is taken.

33. Manner of making application to Central Government by employer for intended retrenchment and manner of serving copy of such application to workers.— (1) An application for prior permission referred to in clause (b) of sub-section (1) of section 79 shall be made by the employer in **Form- XIV** electronically, stating clearly therein the reasons for the intended retrenchment and a copy of such application shall be sent to the concerned workers electronically, or in person, or by registered post or speed post.

(2) The application referred to in sub-section (1) shall also be displayed conspicuously by the employer on a notice board or on electronic board at the main entrance to the industrial establishment.

34. Time-limit for review.— (1) The Central Government may, either on its own motion or on the application made by the employer or any worker, review its order granting or refusing to grant permission under sub-section (3) of section 79.

(2) The employer or any worker concerned, along with the order referred to in sub-rule (1), may make an application within thirty days from the date on which such order is made, to the Central Government for reviewing that order and that Government shall within a period of two months from the date on which such application is made, dispose of the application after providing the concerned parties an opportunity of being heard.

(3) Where the Central Government decides to review the order referred to in sub-section (1), on its own motion, it may take necessary steps within one month from the date on which such order is made and after providing the concerned parties an opportunity of being heard, dispose of such review within a period of two months from the date on which such decision is taken.

35. Application to Central Government by employer for intended closing down of an industrial establishment and manner of serving copy of such application to representatives of workers.— An employer who intends to close down an industrial establishment, to which the provisions of Chapter X of the Code apply, shall apply to the Central Government in **Form XIV** electronically for prior permission, at least ninety days before the date on which the intended closure is to become effective, stating clearly therein the reasons for such intended closure of the industrial establishment and simultaneously a copy of such application shall also be sent to the representatives of the workers electronically and in person, or by registered post or speed post.

36. Time-limit for review.— (1) The Central Government may, either on its own motion or on an application made by the employer or any worker, review its order granting or refusing to grant permission under sub-section (2) of section 80.

(2) The employer or any worker concerned may make an application along with the order referred to in sub-rule (1), within thirty days from the date on which such order is made, to the Central Government for reviewing that order and that Government shall, within two months from the date on which such application is made, dispose of that

application after providing the concerned parties an opportunity of being heard.

(3) Where the Central Government decides to review the order referred to in sub-section (1) on its own motion, it may take necessary steps within one month from the date on which the order is made, and after providing the concerned parties an opportunity of being heard, dispose of such review within a period of two months from the date on which such decision is taken.

CHAPTER XI

WORKER RE-SKILLING FUND

37. Manner of utilisation of fund.— (1) Every employer who has retrenched a worker or workers in his industrial establishment under the Code, shall, within ten days from the date of such retrenchment, electronically transfer an amount equivalent to fifteen days of last drawn wages of such retrenched worker or workers into the accounts [name of the account shall be displayed on the website of the Ministry of Labour and Employment and Chief Labour Commissioner (Central)] to be maintained by of the Chief Labour Commissioner(central) / Office of the Deputy Chief Labour Commissioner(Central) / Office of the Regional Labour Commissioner (Central) / Office of the Assistant Labour Commissioner(Central), as required.

(2) The fund so received under sub-rule (1) shall be transferred by Office of the Chief Labour Commissioner (Central) / Office of the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) / Office of the Regional Labour Commissioner (Central) / Office of the Assistant Labour Commissioner (Central) electronically to each of the retrenched worker account or retrenched workers' accounts, as the case may be, within forty-five days of retrenchment to enable him utilise that amount for his re-skilling.

(3) The employer shall also submit the list containing the name of each retrenched worker, the amount equivalent to fifteen days of wages last drawn by such retrenched worker along with his bank account details, Office of the Chief Labour Commissioner (Central) / Office of the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) / Office of the Regional Labour Commissioner (Central) / Office of the Assistant Labour Commissioner(Central).

CHAPTER XII

OFFENCES AND PENALTIES

38. Manner of composition of offence by a Gazetted Officer and the manner of making application for compounding of any offence.— (1) The officer notified by the Central Government for the purposes of compounding of offences under sub-section (1) of section 89 (hereinafter referred to as the compounding officer) shall, if he is of the opinion that any offence under the Code for which the compounding is permissible under the said section and in respect of which prosecution is not instituted, send a notice to the accused in **Form XV** consisting of three parts through the designated portal of the Ministry of Labour and Employment.

(2) In Part I of **Form XV**, the compounding officer shall, *inter alia*, specify—

- (a) the name of the offender and his other particulars;
- (b) the details of the offence and the section under which the offence has been committed; and
- (c) the compounding amount required to be paid towards the composition of such offence.

(3) In Part II of the **Form XV**, the compounding officer shall specify the consequences if the offence is not compounded, and Part III of the said Form shall contain the application to be filed by the accused, if he desires to compound the offence.

(4) Each notice referred to in sub-rule (1) shall have a continuous unique number containing alphabets or numerical and other details such as compounding officer concerned, industrial establishment, year, place and type of inspection for the purpose of easy identification.

(5) The accused to whom the notice referred to in sub-rule (1) is served, may send the duly filled up application in Part III of the notice, in the account specified by the compounding officer in the notice, **Form XV** to the compounding officer electronically and deposit the compounding amount electronically, or by cash, or demand draft, as the case may be, within fifteen days of the receipt

(6) Where the prosecution has already been instituted against the accused in the court of competent jurisdiction, the accused may make an application to such court to allow composition of the offence against him and that court may, after considering the application, allow composition of the offence by the compounding officer in accordance with the provisions of section 89 and procedure specified in this rule.

(7) If the accused complies with the requirement of sub-rule (5), the compounding officer shall compound the offence for the amount of money deposited by the accused and—

- (a) if the offence is compounded before the institution of prosecution, then, no complaint for prosecution shall be instituted against the accused;
- (b) if the offence is compounded pending proceeding under section 85, the compounding officer shall intimate the composition to the officer referred to in that section, who shall, after intimation, close the proceeding in respect of the accused person of such offence; and
- (c) if the offence is compounded after the institution of prosecution under sub-rule (6) with the permission of the court, then, the compounding officer shall treat the case as closed and intimate the composition of the offence to the competent court by which such composition was allowed and after receiving such intimation, the court shall discharge the accused person and close the prosecution.

(8) The compounding officer shall exercise the powers to compound offence under this rule, subject to the direction, control and supervision of the Central Government.

CHAPTER XIII

MISCELLANEOUS

39. Protected workers.— (1) Every registered Trade Union connected with an industrial establishment, to which the provisions of the Code apply, shall communicate to the employer before the 30th April of every year, the names and addresses of such of the officers of such Trade Union who are employed in that establishment and who, in the opinion of such Trade Union should be recognized as protected workers.

(2) Any change in the incumbency of any officer of the Trade Union referred to in sub-rule (1) shall be communicated to the employer by such Trade Union within fifteen days of such change.

(3) The employer shall, within fifteen days of the receipt of the names and addresses from the Trade Union under sub-rule (1) and subject to the provisions of sub-section (3) and sub-section (4) of section 90, recognize such workers to be protected workers for the purposes of the said section and communicate to such Trade Union, in writing, the list of workers recognized as protected workers for a period of twelve months from the date of such communication.

(4) Where the total number of names received by the employer under sub-rule (1) exceeds the maximum number of protected workers, admissible for the industrial establishment under sub-section (4) of section 90, the employer shall recognize only such maximum number of workers as protected workers:

Provided that where there is more than one registered Trade Union in the industrial establishment, the maximum number shall be so distributed by the employer among the Trade Unions that the numbers of recognized protected workers in individual Trade Unions bear practicably the same proportion to one another as the membership figures of the Trade Unions; and the employer shall in that case intimate in writing to the President or the Secretary of each of the concerned Trade Union, the number of protected workers allotted to it:

Provided further that where the number of protected workers allotted to such a Trade Union under this sub-rule falls short of the number of officers of such Trade Union seeking protection, then that Trade Union shall be entitled to select the officers to be recognized as protected workers; and such selection shall be made by that Trade Union and communicated to the employer within five days of the receipt of written intimation of the employer in this regard.

(5) Where a dispute arises between an employer and any registered Trade Union in any matter connected with the recognition of protected workers under this rule, such dispute shall be referred to the any Deputy Chief Labour Commissioner (Central) or Regional Labour Commissioner (Central) or Assistant Labour Commissioner (Central) concerned, whose decision thereon shall be final.

40. Complaint by an aggrieved employee.— (1) Every complaint of an aggrieved employee under section 91 shall be made electronically, or by registered post or speed post in **Form-XVI** and shall be accompanied by as many copies thereof for each of the opposite parties mentioned in such complaint.

(2) Every complaint under sub-rule (1) shall be verified by the aggrieved employee making the complaint or by the authorized representative of such employee proved to the satisfaction of the conciliation officer, arbitrator, Tribunal or the National Industrial Tribunal, as the case may be, to be acquainted with the facts of the case.

41. Authorisation of worker for representing in any proceeding.— Where the worker is not a member of any Trade Union, then, any member of the executive or other office-bearer of any Trade Union connected with or by any other worker employed in the industry in which the worker is employed, may be authorized in **Form-VI** by such worker to represent him in any proceeding under the Code relating to a dispute in which that worker is a party.

42. Authorisation of employer for representing in any proceeding.— Where an employer is not a member of any association of employers, then, such employer may authorize in **Form-VI**, an officer of any association of employers connected with, or by any other employer engaged in, the industry in which the employer is engaged, to represent him in any proceeding under the Code relating to a dispute in which that employer is a party.

43. Enquiry.— (1) On receipt of a complaint of the offence committed under sub-sections (3), (5), (7), (8), (9), (10), (11) and (20) of section 86 and sub-section (7) of section 89, the same shall be enquired into by an officer not below the rank of Under Secretary to the Government of India appointed by the Central Government for such purpose under sub-section (1) of section 85 (hereinafter referred to as the enquiry officer).

(2) On receipt of the complaint, the enquiry officer shall call upon the person or persons through a notice to be sent electronically, or by registered post or speed post and upload a copy of the same on the designated portal of the Ministry of Labour and Employment, to appear before him on a specified date together with all relevant documents and witnesses, if any, and shall inform the complainant of the date so specified. Where a party so desires, he may request in writing to the enquiry officer to issue notice in the enquiry only by post and also in cases where the enquiry officer feels that no electronic means of communication are available to the parties concerned, he may send such notice by registered post or speed post.

(3) If the person, to whom notice has been issued under sub-rule (2), or his representative fails to appear on the specified date, the enquiry officer may proceed to hear and determine the complaint *ex-parte*.

(4) If the complainant fails to appear on the specified date without any intimation to the enquiry officer on two consecutive dates, the enquiry officer may dismiss the complaint:

Provided that not more than three adjournments may be given on the joint application made by complainant and the opposite party:

Provided further that the enquiry officer shall at his discretion permit hearing the parties or any of the party, as the case may be, through video conferencing.

(5) The authorisation to appear on behalf of any person, under sub-section (2) of section 85 shall be given by a certificate or electronic certificate, as the case may be, which shall be presented to the enquiry officer during the hearing of the complaint and shall form part of the record.

(6) Any person who intends to appear in the proceeding on behalf of complainant shall present himself before the enquiry officer and submit a brief statement in writing explaining the reason for his appearance.

(7) The enquiry officer shall record an order on the statement referred to in sub-rule (6) permitting the person referred to in that sub-rule to appear in the proceeding on behalf of complainant, and in the case of refusing such permission, the enquiry officer shall include reasons for the same, and incorporate it in the record.

(8) The complaint or other documents relevant to the complaint may be presented in person to the enquiry officer at any time during hours fixed by the enquiry officer, or may be sent to him electronically, or by registered post or speed post and the opposite party shall have the right to reply the complaint and such other documents.

(9) The enquiry officer shall endorse, or cause to be endorsed, on each document the date of its presentation or receipt, as the case may be, and if the documents are submitted electronically, no such endorsement shall be necessary.

(10) The enquiry officer may refuse to entertain a complaint, if he considers that the complaint is incomplete and may ask the complainant to rectify the defects within the time specified by him for such purpose:

Provided that if the enquiry officer finds that it is not possible to rectify the defects in the complaint, he may at once return such complaint indicating the defects.

(11) Where the complaint is presented again, after rectification of the defects, the date of such re-presentation shall be deemed to be the date of presentation for the purpose of sub-section (1) of section 85.

(12) The enquiry officer may, after giving the complainant an opportunity of being heard, refuse to entertain a complaint presented under sub-section (1) of section 85, if he is satisfied for reasons to be recorded in writing that—

(a) the complainant is not entitled to present the complaint; or

(b) the complainant has filed the complaint beyond six months from the date on which the offence complained is committed;

(c) the complainant fails to comply the directions given by the inquiry officer under sub-section (2) of section 85.

(13) The enquiry officer shall, in all cases, mention the particulars at the time of passing of order containing the details, such as, the date of complaint, name and address of the complainant, name and address of the opposite party or opposite parties, section-wise details of the offence committed, plea of the opposite party, findings and brief statement of the evidence taken including cross examination, reasons and penalty imposed with his signature, date and place.

(14) The enquiry officer shall, in respect of procedure, be guided by the provisions of the relevant Orders of the First Schedule of the Code of Civil Procedure, 1908 (5 of 1908), with such alterations as the enquiry officer may deem fit, not affecting their substance, for adapting them to the matter before him, and save where they conflict with the express provisions of the Code or these rules.

(15) The enquiry officer shall, after the case has been heard, pass an order or give a direction on the same day or on a future date to be fixed for this purpose.

(16) Any person, who is either a complainant or an opposite party or his representative, or any person permitted under sub-rule (7) shall be entitled to inspect any complaint, or any other document filed with the inquiry officer, in a case to which he is a party or representing a party.

44. Expenses of witness.— Every person, who attends or otherwise appears on receipt of a summon, as a witness before a Tribunal or a National Industrial Tribunal or an arbitral tribunal, shall be entitled to an allowance for expenses on the same rates as applicable to witnesses in the civil court in the State where such enquiry, adjudication or arbitration, as the case may be, is being conducted.

45. Submission of a copy of certain Forms to office of Director General, Labour Bureau.— A copy each of **Form XI** (notice of strike), **Form XII** (notice of lockout), **Form XIII** (notice for intimation of retrenchment or closure to the Central Government), **Form XIV** (application for permission of lay-off or retrenchment or closure) and **Form XV** (compounding of offences), shall be shared electronically with the Director General, Labour Bureau.

46. Publication for communication.— For the purposes of communication to effect service of messages and documents under these rules, the Central Government, National Industrial Tribunal, Tribunal, every employer for which the Central Government is the appropriate Government, every Trade Union, negotiating union or the constituents of negotiating council and every authority referred to in these rules, shall specify their e-mail id or website or portal or any or all of them, as the case may be, in their respective letter-heads..

47. Maintenance of records, registers, forms, notice and display board.— (1) All records, registers, forms, notices, display boards and other documents which are required to be maintained under the Code and under these rules shall also be maintained in electronic manner in the required format or containing the information as is required.

(2) The records, registers, forms, notices, display boards and other documents referred to in sub-rule (1) shall comply with the requirement of retention of records and shall be produced or shown as and when required by the Inspector-cum-Facilitator or the concerned authority specified in this behalf under the Code or these rules.

48. Appointment of Commissioner.— Where it is necessary to appoint a Commissioner under sub-section (3) of section 59 for the purposes of computing the money value of a benefit referred to in sub-section (2) of the said section, the Tribunal may appoint a —

- (a) person with experience in the particular industry, trade, business or field encompassing the question referred to in sub-section (2) of the said section; or
- (b) person who had been a judge of a civil court; or
- (c) stipendiary magistrate; or
- (d) registrar or secretary of, a Tribunal constituted under any Central Act or, a Tribunal or a National Industrial Tribunal constituted under the Code.

49. Fees for Commissioner, etc.— (1) The Tribunal shall, after consultation with the parties, estimate the probable duration of enquiry by the Commissioner referred to in rule 48 and fix the amount of his fees and other incidental expenses incurred by him.

(2) The Tribunal shall direct the payment of fees and other incidental expenses to the Commissioner into the nearest treasury, within a specified time, by such party or parties and in such proportion, as it may deem fit.

(3) The Commissioner shall not submit his report until the receipt of deposit into the treasury of the sum referred to in sub-rule (2) is filed before the Tribunal:

Provided that the Tribunal may, for reasons to be recorded in writing, direct that any further sum or sums be deposited into the treasury within such time and by such parties as it may deem fit:

Provided further that the Tribunal may in its discretion, extend the time for depositing such sum into the treasury.

(4) The Tribunal may, at any time, for reasons to be recorded in writing, vary the amount of the Commissioner's fees

in consultation with the parties.

(5) The Tribunal may direct that the fees shall be disbursed to the Commissioner in such installments and on such date as it may deem fit.

(6) The undisbursed balance, if any, of the sum deposited under this rule shall be refunded to the respective party or parties who deposited the sum in the same proportion as that in which it was deposited.

50. Time for submission of report.- (1) Every order for the appointment of Commissioner under sub-section (3) of section 59 shall indicate a date, allowing sufficient time, for the Commissioner to submit his report.

(2) If for any reason the Commissioner anticipates that the date fixed for the submission of his report is likely to be exceeded, he shall apply, before the expiry of the said date, for extension of time setting forth grounds thereof and the Tribunal shall, after consideration, pass suitable orders on such application:

Provided that the Tribunal may, if it deems fit for sufficient cause, grant extension of time even where no application for such extension has been received from the Commissioner within the time limit allowed under sub-rule (1).

FORM-I

(See rule 4)

(MEMORANDUM OF SETTLEMENT ARRIVED AT IN THE COURSE OF CONCILIATION PROCEEDINGS
OR OTHERWISE)

Names of Parties:

..... Representing employer(s);

..... Representing workers;

Short recital of the case

.....

Terms of settlement

.....

Signature of the parties

Witnesses:

(1)

(2)

*Signature of Conciliation Officer

In case the settlement arrived at between the employer and his workers otherwise than in the course of conciliation proceeding the copy of the memorandum shall be marked to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central).

FORM - II
(see sub-rule (8) of rule 9)

Before the Central Government Industrial Tribunal -----(place of
the Industrial Tribunal having jurisdiction where dispute arises)

(A) Name and Address of Applicant(s)

Versus

(B) Name and Address of Opposite party(ies)

Brief facts of the dispute (statement regarding specific issues of dispute may be mentioned) which are connected with and relevant to the dispute under sub-section (1) of Section 22 of Industrial Relation Code, 2020 (35 of 2020).

Prayer:

The applicant(s) pray(s) that instant application may be admitted for adjudication and request(s) to pass appropriate award in the matter.

Name and signature of the worker(s) or
Officer of Trade union, raising the dispute

FORM III

(See rule 17)

(REGISTER FOR CERTIFIED STANDING ORDERS)

PART I

Industrial Establishment

Unique and continuous number	Name of the industrial establishment	Nature of the industrial establishment	Whether standing order is (a) model standing order, or (b) deemed standing order or (c) certified standing order	Date of adoption or date of deemed authentication or date of certification / authentication of standing order
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Date of filing appeal	Date and nature of decision	Amendment made on appeal, if any	Date of the dispatch of the copy of standing orders as settled on appeal	Any other relevant detail
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)

Part-II

Should contain the certified copy of the Standing Orders electronically.

FORM- IV

(See rule19)

(NOTICE OF CHANGE OF SERVICE CONDITIONS PROPOSED BY AN EMPLOYER)

Name of employer.....

Address.....

Dated the day of 20.....

In accordance with sub-section (1) of section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I/We hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to effect the change/changes specified in the annexure, with effect from in the conditions of service applicable to workers in respect of the matters specified in the Third Schedule to the said Code.

Signature.....

Designation

ANNEXURE

(Here specify the change/changes intended to be effected)

Copy forwarded to:

1. The Secretary of registered Trade Union, if any.
2. Concerned Deputy Chief Labour commissioner(Central).

FORM-V

(See rule 20)

(AGREEMENT FOR VOLUNTARY ARBITRATION)**Between**

.....Name of the parties representing employer (s)

And

..... Name of the parties representing worker

It is hereby agreed between the parties to refer the following dispute to the arbitration of [here specify the name(s) and address(es) of the arbitrator (s)].

- (i) Specific matters in dispute.
- (ii) Details of the parties to the dispute including the name and address of the establishment or undertaking involved.
- (iii) Name of the worker in case he himself is involved in the dispute or the name of the union, if any, representing the worker or workers in question.
- (iv) Total number of workers employed in the undertaking affected.
- (v) Estimated number of workers affected or likely to be affected by the dispute.

*We further agree that the majority decision of the arbitrators) shall be binding on us in case the arbitrator(s) are equally divided in their opinion they shall appoint another person as umpire whose award shall be binding on us.

The arbitrator (s) shall make his (their) award within a period of (here specify the period agreed upon by the parties) from the date of publication of this agreement in the Official Gazette by the Central Government or within such further time as is extended by mutual agreement between us in writing. In case, the award is not made within the period afore mentioned, the reference to the arbitration shall stand automatically cancelled and we shall be free to negotiate for fresh arbitrator.

Signature of the parties Representing employer/ any officer of the Trade Union / Representing worker / workers.

Witnesses:

1.

2.

Copy to: (i) The Conciliation Officer [here enter office address of the Conciliation Officer for the area concerned].

(ii) The Secretary to the Government of India, Ministry of Labour & Employment.

FORM- VI

(See rules 22, 41 and 42)

(AUTHORISATION BY A WORKER, GROUP OF WORKERS, EMPLOYER OR GROUP OF EMPLOYERS TO BE REPRESENTED IN A PROCEEDING BEFORE THE AUTHORITY UNDER THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020).

Before the Authority

(Here mention the authority concerned)

In the matter of: (mention the name of the proceeding)

.....workers

Versus Employer

I/we hereby authorize Shri / Shrimati/Kumari to represent me/us in the above matter.

Dated this.....day of.....20.....

Signature of person(s) nominating the representative(s)

Address Accepted.

FORM- VII

(See rule 24)

(APPLICATION UNDER SUB-SECTION (1) OF SECTION 59 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020)

To,

(1) The Secretary to the Government of India, Ministry of Labour and Employment, New Delhi.

(2) The Deputy Chief Labour Commissioner (Central)..... (here insert the name of the region).

Sir,

I/We have to state that I am/we are entitled to receive from M/s a sum of Rs.(in words) on account of under the provisions of Chapter IX and X of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) /in terms of the award dated the..... given by..... /in terms of the settlement dated the arrived at between the said M/s and their worker through..... the duly elected representatives.

I/We further state that I/we served the management with a demand notice by registered post on for the said amount which the management has neither paid nor offered to pay to me/us even though a fortnight has since elapsed. The details of the amount have been mentioned in the statement hereto annexed.

I/We request that the said sum may kindly be recovered for the management under sub-section (1) of section 59 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and paid to me/us as early as possible.

Signature of the applicant(s)

Address(es)

Station:

Date:.

ANNEXURE

[(Here indicate the details of the amount(s) claimed.)]

FORM- VIII

(See rule 24)

(APPLICATION BY A PERSON AUTHORISED BY A WORKER OR BY THE ASSIGNEE OR HEIR OF A DECEASED WORKER UNDER SUB-SECTION (1) OF SECTION 59 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020)

To

(1) The Secretary to the Government of India, Ministry of Labour and Employment, New Delhi.

(2) The Deputy Chief Labour Commissioner (Central).....(here insert the name of the region).

Sir,

I Shri/Shrimati/Kumari.....have to state that Shri/Shrimati/ Kumari..... is/was entitled to receive from M/s..... a sum of Rs.(in words) on account of..... under the provisions of Chapter IX and X of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) /in terms of the award dated the..... given by/in terms of the settlement, dated the.....arrived at between the said M/s..... and their worker through..... the duly elected representatives.

I further state that I served the management with a demand notice by registered post on.....for the said amount which the management has neither paid nor offered to pay to me even though a fortnight has since elapsed. The details of the amount have been mentioned in the statement hereto annexed.

I request that the said sum may kindly be recovered from the management under sub-section (1) of section 59 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), and paid to me as early as possible.

I have been duly authorised in writing by.....(here insert the name of the worker) to make this application and to receive the payment of the aforesaid amount due to him.

I am the assignee/heir of the deceased worker and am entitled to receive the payment of the aforesaid amount due to him.

Station.....

Signature of the authorized person/assignee/heirs

Date.....

Address.....

ANNEXURE

(Here indicate the details of the amount claimed.)

FORM-IX

(See rule 24)

(APPLICATION UNDER SUB-SECTION (2) OF SECTION 59 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE,
2020)

Before the Central Government Industrial Tribunal at

..... between..... and.

(1) Name of the applicant(s)

(2) Name of the employer

The petitioner(s) a worker of M/s. of
The petitioner(s) undersigned, worker/workers of is/are entitled to receive
 from the said M/s. the money /benefits mentioned in the statement hereto annexed.

It is prayed that the Tribunal may be pleased to determine the amount /amounts due to the petitioner (s).

Signature or Thumb Impression (s) of the applicant(s)

Address (es)

Place.....

Date.....

ANNEXURE(Here set out the details of the money due or the benefits accrued together with the case for their
admissibility.)

FORM- X

[See rule 24]

(APPLICATION BY A PERSON WHO IS AN ASSIGNEE OR HEIR OF A DECEASED WORKER UNDER SUB-SECTION (2) OF SECTION 59 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020)

Before the Central Government Industrial Tribunal at Between

(i) Name of the applicant/applicants

(ii) Name of the employer

I am/We are the assignee(s) of the deceased worker and am/are entitled to make an application on his behalf.

Shri/Smt..... former worker of M/s of.....is entitled to receive from the said M/s..... the money/benefits mentioned in the statement hereto annexed;

It is prayed that the Tribunal be pleased to determine the amount/amounts due to the deceased worker.

Name and Address of worker.....

Signature of the assignee/heirs

Address (es)

Place.....

Date.....

ANNEXURE

(Herein set out the details of the money due or the benefits accrued together with the case for their admissibility).

FORM-XI

(See rules 25 and 45)

(NOTICE OF STRIKE TO BE GIVEN BY UNION (NAME OF UNION)/ GROUP OF WORKERS)

Name of five elected representatives of workers.....

Dated the.....day of.....20.....

To

(The name of the employer).

Dear Sir/Sirs,

In accordance with the provisions contained in sub-section (1) of section 62 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) I/We hereby give you notice that I propose to call a strike / we propose to go on strike on 20....., for the reasons explained in the annexure.

Yours faithfully,

(Secretary of the Union)

Five representatives of the workers duly elected at a meeting held on (date), vide resolution attached.]

ANNEXURE

Statement of the Case.

Copy to:

- 1) Assistant Labour Commissioner (Central)/Regional Labour Commissioner (Central)(here enter office address of the officer in the local area concerned)
- 2) Deputy Chief Labour Commissioner (Central).....
- 3) Chief Labour Commissioner (Central) New Delhi
- 4) Secretary, Ministry of Labour and Employment, New Delhi
- 5) Labour Bureau

FORM -XII

(See rules 26 and 45)

(NOTICE OF LOCK-OUT TO BE GIVEN BY AN EMPLOYER OF AN INDUSTRIAL ESTABLISHMENT)

Name of employer

Address.....

Dated the.....day of.....20.....

In accordance with the provisions of 62(5) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) , I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to effect lock out in.....department(s), section(s) of my/our establishment with effect from.....for the reasons explained in the annexure.

Signature.....

Designation.....

ANNEXURE

1.	Statement of reasons

Copy forwarded to:

- (1) The Secretary of the Registered Union, if any
- (2) Conciliation officer [Here enter office address of the Assistant Labour Commissioner / Regional Labour commissioner/ Deputy Chief Labour commissioner (Central) of the concerned area.]
- (3) Chief Labour Commissioner (Central) New Delhi
- (4) To the office of Director General Labour Bureau.
- (5) Secretary, Ministry of Labour and Employment, New Delhi

FORM -XIII

(See rules 27, 29 and 45)

(NOTICE OF INTIMATION OF RETRENCHMENT/ CLOSURE TO BE GIVEN BY AN EMPLOYER TO THE CENTRAL GOVERNMENT UNDER THE PROVISIONS OF CHAPTER IX OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020 AND RULES MADE THERE UNDER)

(To be submitted online. In case of exigencies, on paper in the prescribed format below)

Name of Industrial Establishment /Undertaking/ Employer.....

Labour Identification Number

Dated.....

(Note: The intimation for Closure/Retrenchment to the appropriate government shall be served sixty days and thirty days before commencement of Closure/Retrenchment respectively)

To,

The Secretary to the Government of India,
Ministry of Labour and Employment
New Delhi

1. *(Retrenchment) (a) Under section 70(C) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I/ we* hereby intimate you that I*/we* have decided to retrench..... workers** out of a total of Workers** with effect from..... (DD/MM/YYYY)

or

(Closure) (b) Under section 74(1) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I / we hereby intimate you that I*/we* have decided to close down,.....(name of the industrial establishment or undertaking) with effect from..... (DD/MM/YYYY). The number of workers whose services would be terminated on account of the closure of the undertaking is..... (number of workers)

2. The reason for Retrenchment / Closure is

3. * The worker(s)* concerned were given on the..... (DD/MM/YYYY) one month's notice in writing as required under section 70(a)*/ section 75(1)* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

or

* The worker(s) concerned have been given on the..... (DD/MM/YYYY) one month's pay in lieu of the notice as required under section 70(a)* / section 75(1)* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) .

4. * I*/We* hereby declare that the worker(s) concerned have been*/will be* paid all their dues along with the compensation due to them under section 70* / section 75* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) before or on the expiry of the notice period.

or

I/We hereby state that currently Insolvency proceedings are on in respect of the said Industrial Establishment/Undertaking/Employer, and that I*/we* will pay all the dues along with the compensation due to them under concerned laws.

5. (Retrenchment) I/we* hereby declare that the worker(s) concerned have been* / will be* retrenched in compliance to the section 71 and section 72 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).
6. I*/ we* hereby declare that no court case is pending before any Court in the matter, and if yes, the details thereof have been Annexed.
7. I*/ we* hereby declare that the above information given by me*/us* in this notice and the Annexures enclosed herewith true, I*/ we* am*/ are* solely responsible for its accuracy and no facts/ materials has been suppressed in the matter.

Yours faithfully,

(Name of Employer/ ****Authorised Representative
with Seal)

(* Strike off which is not applicable.)

(** Indicate number in figures and words both)

(***Copy of Authorisation letter issued by the employer shall be enclosed)

Copy to :

- (1) To the Office of DG Labour Bureau, Ministry of Labour and Employment, (Only for statistical purpose)
- (2) Deputy Chief Labour Commissioner (Central) of the concerned area.
- (3) To the Registered Unions/ Authorised Representatives of Workers operating in the establishments or undertakings.

FORM- XIV

(See rules 30, 31, 33, 35 and 45)

(APPLICATION FOR PERMISSION OF LAY-OFF/ CONTINUATION OF LAY-OFF/ RETRENCHMENT/ CLOSURE TO BE GIVEN BY AN EMPLOYER / INDUSTRIAL ESTABLISHMENT /UNDERTAKING TO THE CENTRAL GOVERNMENT UNDER THE PROVISIONS OF CHAPTER X OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020 AND RULES MADE THEREUNDER)

(To be submitted online. In case of exigencies on paper in the specified format below)

Name of Industrial Establishment or Undertaking or Employer.....

Labour Identification Number.....

Dated.....

(Note: The application to the Central Government shall be served as indicated below:

Lay-off : at least 15 days before the intended Lay-off

Continuation of Lay-off – at least 15 days before the expiry of earlier Lay-off

Retrenchment – at least 60 days before the intended date of retrenchment

Closure – at least 90 days before the intended date of closure)

To,

The Secretary to the Government of India,

Ministry of Labour and Employment

New Delhi

1. *(Lay-off) (a). Under section 78(2) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I*/we* hereby apply for “permission to lay-off workers** out of total of workers** employed in my*/our* establishment (details to be given in Annexure-I) with effect from (DD/MM/YYYY).

or

(Continuation of lay-off) (b) Under section 78(3) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I/we* hereby apply for permission to continue the Lay-off workers** out of total of laid off workers** in my*/our* establishment (details to be given in Annexure-I) with effect from (DD/MM/YYYY).

or

(Retrenchment) (c) Under section 79(2) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I/we* hereby apply for permission for intended retrenchment of..... workers out of total of workers** employed in my*/our* establishment (details to be given in Annexure-I) with effect from (DD/MM/YYYY).

or

(Closure) (d) Under section 80(1) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I / we hereby inform you that I*/we* intended to close down the undertaking..... (name of the industrial establishment or undertaking or employer) (details to be given in Annexure-I) with effect from..... (DD/MM/YYYY). The number of workers whose services would be terminated on account of the closure of the undertaking is..... (number of workers)

* (Lay-off/Continuation of Lay-off) The worker(s) concerned were given on (DD/MM/YYYY) notice in writing as required under section 78(2)*/ section 78(3)* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

or

(Retrenchment/ Closure) The worker(s) concerned were given on..... (DD/MM/YYYY) three month's notice in writing as required under section 79/ section 80* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

or

(Retrenchment/ Closure) The worker(s) have been given on..... (DD/MM/YYYY) three month's pay in lieu of notice as required under section 79/ section 80* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

2. The details of affected worker(s) is at Annexure II.
3. (Retrenchment) I*/we* hereby declare that the workers concerned will be retrenched in compliance to the Section 71 and section 72 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).
4. *I/We* hereby declare that the worker(s) concerned have been*/will be* paid all the dues and compensation due to them under section 67, read with section 78(10)*/ section 79* / section 80* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) before or on the expiry of the notice period.

or

I/We hereby state that currently Insolvency proceedings are on in respect of the said Industrial Establishment/Undertaking/Employer, and that I/we* will pay all the dues along with the compensation due to them under concerned laws.

5. I/ we* hereby declare that no court case is pending before any Court in the matter, and if yes, the details thereof have been annexed herewith.
6. I/ we hereby declare that the above information given by me/ us* in this notice and enclosures is/ are* true, I/ we am/ are solely responsible for its accuracy and no facts/ materials has been suppressed in the matter.

The permission sought for may please be granted.

Yours faithfully,

(Name of Employer/ ***Authorised Representative
with Seal)

(* Strike off which is not applicable.)

(** Indicate number in figures and word both)

(***Copy of authorisation letter issued by the employer shall be enclosed)

ANNEXURE I

(Please give replies against each item)

1	Name of the undertaking with complete postal address, email, mobile and land line.	
2	Status of undertaking— (i) Whether Central public sector/State public sector/ like other, (ii) Whether a private limited company/ partnership firm/ partnership firm (ii) Whether the undertaking is licensed/registered and if so, name of licensing/ registration authority and licence/registration certificate numbers.	
3	(a) Corporate Identification Number	
	(b) Goods and Service Tax Identification Number (GSTIN)	
4	(i) Annual production, item wise for preceding three years- (ii) Production figures, month-wise, for the preceding twelve months,	
5	Audit report of the legal entity that own the establishment/ undertaking including Balance sheets, profit and loss accounts for the last three years.	To be annexed
6	Names of the inter-connected companies or companies under the same management.	
7	Details of lay-off/ retrenchment resorted to in the last three years including the periods of such lay-offs/ retrenchment the number of workers involved in each such lay-off/ Retrenchment / continuation of lay off	
8	Any other relevant details which have bearing on lay-off/ continuation of lay off/ retrenchment/ closure.	

ANNEXURE II

(Details of affected workers)

Sl. No	UAN/ CMPFO	Name of the Worker	Category (Highly Skilled / Skilled/ Semi-skilled / Unskilled)	Date from which in service in/with the said establishment /Undertaking/ Employer	Wage as on date of Application	Remark
1						
2						
3						

Copy to: Labour Bureau

FORM-XV

(See rules 38 and 45)

(NOTICE TO THE EMPLOYER/PERSON WHO COMMITTED AN OFFENCE FOR THE FIRST TIME , FOR COMPOUNDING OF OFFENCE UNDER SECTION 89 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020 READ WITH RULE 41)

The undersigned, the Compounding Officer, for the purposes of section 89 of the Industrial Relation Code, 2020 (35 of 2020), hereby intimates you that the allegation has been made against you for committing offence for the violation of various provision of this Code as per the details given below:—

PART - I

1. Name and Address of the offender Employer/person-
2. Address of the Establishment
4. Particulars of the offence
5. Section of the Code under which the offence is committed
.....
6. Compounding amount required to be paid towards composition of the
offence.....

PART – II

You are advised to deposit the above mentioned amount within fifteen days from the date of receipt of this notice for compounding the offence as per section 89 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) read with rule 41, along with an application dully filled in part – III of this notice.

In case you fail to deposit the said amount within the time so specified, no further opportunity shall be given to you and necessary steps shall be taken for filing of prosecution under section 87 of the said Code shall be issued.

(Signature of the Compounding Officer)

Date:

Place:

PART – III

(Application under sub-section (4) of section 89 of the Industrial relations Code, 2020 read with rule 41 for compounding of offence)

1. Name of applicant (name of the employer/person who committed the offence under the Industrial Relations Code 2020 (35 of 2020) to be mentioned.....
2. Address of the applicant
3. Particulars of the offence
.....
.....
4. Section of the Code under which the offence has been committed
.....
5. Details of the compounding amount deposited (electronically generated receipt to be attached).....
6. Details of the prosecution, if filed for the violation of above mentioned offences may be given
.....
7. Whether the offence is first offence or the applicant had committed any other offence prior to this offence, if committed, then, full details of the offence
.....
.....
.....
8. Any other information which the applicant desires to provide
.....
.....
.....

Applicant
(Name and signature)

Dated:

Place:

Copy to: Labour Bureau

Form- XVI

(See rule 40)

(COMPLAINT UNDER SECTION 91 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020)

Before the Conciliation officer/ Arbitrator/ Tribunal or, National Industrial Tribunal ---,

In the matter of:..... Reference No.....

A..... Complainant(s);

Versus

B..... Opposite Party(ies).

Address:

The petitioner(s) begs/beg to complain that the Opposite Party(ies) has/have been guilty of a contravention of the provisions of section 90 of the Industrial Relations Code, 2020 as shown below:

(Here set out briefly the particulars showing the manner in which the alleged contravention has taken place and the grounds on which the order or act of the management is challenged.)

The complainant(s) accordingly prays/pray that the Conciliation officer/ Arbitrator/ Industrial Tribunal or National Industrial Tribunal may be pleased to decide the complaint set out above and pass such order or orders thereon as it may deem fit and proper.

The number of copies of the complaint and its annexure required under rule 43 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) are submitted herewith.

Dated this.....day of.....20..... Signature of the Complainant(s)

Verification

I do solemnly declare that what is stated in paragraph..... above is true to my knowledge and that what is stated in paragraphs..... above is stated upon information received and believed by me to be true. This verification is signed by me at..... on day of.....20.....

Signature

or Thumb impression of the person verifying_____.

Schedule- A [see rule 10] – Mines Sector**Draft Model Standing Orders****[See Section 29(1) and Rule 10]**

1. Definition.- (1) In these Model Standing Orders, unless there is anything repugnant to the subject or the context,-

- (a) “Aadhaar” means the Aadhaar referred to in Section 142 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020)
- (b) “Code” means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020); and
- (c) “Form” means a form set out in Schedule appended to these standing orders.
- (d) “Habitual” means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if worker commits any misconduct three or more times in preceding twelve months; and
- (e) “Standing Order” with its grammatical variation and cognate expressions, means the standing order of these model standing orders.

(2) The words or expressions used in these model standing orders and not defined therein but defined in the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall have the respective meanings assigned to them in the definitions in the Code.

2. (1) Classification of Worker.- For the purposes of these standing orders, the workers are classified as below, namely:-

- (a) Permanent;
- (b) Temporary;
- (c) Apprentices;
- (d) Probationers;
- (e) Badlis;
- (f) Fixed Term Employment; and
- (g) Casual.

(2) A Permanent worker is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed a probationary period of six months in the same or another occupation in the industrial establishment including breaks due to sickness, accident, leave, lockout, strike (not being an illegal strike) or involuntary closure of the industrial establishment.

(3) A Temporary Worker is a worker who has been engaged for work which is of an essentially temporary nature likely to be finished within a limited period.

(4) Apprentice means a person who is undergoing apprenticeship training in pursuance of a contract of apprenticeship under the Apprenticeship Act, 1961 (52 of 1961).

(5) A Probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months' service therein. The period of probation can be extended further period up to three months after assessing the performance of the probationer for the post, he has been appointed for. If a permanent employee is employed as a probationer in a new post he may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to his old permanent post.

(6) A badli is a worker who is appointed against the post of a permanent worker or probationer who is temporarily absent but he would cease to be a “badli” on completion of a continuous period of service of one year (190 attendances in the case of below ground worker and 240 attendances in the case of any other worker) in the same post or other post or posts in the same category or earlier if the post is vacated by the permanent worker or probationer. A “badli” working in place of a probationer would be deemed to be permanent after completion of the probationary period.

(7) “Fixed Term Employment” means the engagement of a worker on the basis of a written contract of employment with the employer for a fixed period:

Provided that—

(a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent worker doing the same work or work of similar nature;

(b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute;

(c) he shall be eligible for gratuity, if he renders service under the contract for a period of one year; and

(d) for every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to the worker at the rate of fifteen days' wages, based on rate of wages last drawn by the worker concerned as referred to in sub-section (2) of section 53 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that the termination of service of a worker as a result of completion of tenure of fixed term employment shall not be included within the meaning of "retrenchment" as defined under clause (zh) of section 2 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

(8) "Casual" worker is a worker who has been either engaged for work which is of an essentially casual nature or whose employment is of a casual nature.

3. Identity Badge or Card.- (1) All workers belonging to any categories under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall be issued an identity badge or card bearing his full name, designation, employee number, blood group, contact number, emergency contact person and his number, and a recent photograph.

(2) A worker should always wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same to the authorized security guard or personnel to allow him the right of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge or card shall not be transferable to any other persons or workers. Safe custody of the identity badges or cards shall be ensured by the concerned workers.

(4) Every worker, who ceases to be in employment of the industrial establishment, shall surrender his identity badge or card to the Department Head or the officer of the industrial establishment designated for such purpose.

4. Publication of Working Timings.- (1) The period of hours of work for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or Electronic Notice Board and on the Human Resource Portal of the industrial establishment, if any, from time to time in Hindi, English and in the local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

(2) Any change in periods of hours of work, number of shifts, shift timings, work on all the days of the week with staggered weekly holidays system or like other matters, shall also be displayed on notice board or electronic notice board of the industrial establishment.

5. Publication of Holidays, Pay days and Wage rates.- (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays, and pay days shall be posted on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal/IT Application of the industrial establishment, if any.

(2) A list of national and festival Holidays shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

6. Publication of Wage rates.- Wage rates payable to all categories of workers shall be displayed on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the Mine, if any, in Hindi, English and local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

7. Shift working.- (1) More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department of the industrial establishment at the discretion of the employer. If more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another. No shift working shall be discontinued without twenty one days' notice being given in writing to the workers prior to such discontinuance:

Provided that no such notice shall be necessary if the closing of the shift is under an agreement with the workers affected. If as a result of the discontinuance of the shift working, any worker is to be retrenched, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and the rules made thereunder. If shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the said Code and the said rules.

(2) Whenever an additional shift is started, or shifts are restarted or discontinued or altered, twenty- one days prior notice, shall be given to the affected workers:

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation which requires change of shift or shift working, otherwise than in accordance with Standing Order, in consultation with Grievance Redressal Committee in pursuant to clause (c) section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020):

Provided further that no notice shall be required, if such change is effected in accordance with the orders of the Central Government or State Government, as the case may be, or in pursuance of any settlement or award as envisaged in clause (d) of section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

8. Notice of changes in shift working.—Any notice of discontinuance or of re-starting of a shift working required by this Standing Order, shall be in Form-(i) appended to these standing orders and shall be served in the following manner, namely :-

(j) The notice shall be displayed conspicuously by the employer on a notice-board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment if any; and

(k) Where any registered trade union of workers exists, then, a copy of the notice referred to in clause (a) shall also be served electronically or by registered post to the Secretary of such union.

9. Attendance and Late Coming.— (1) All workers shall be at work at Mine at the time fixed and notified under paragraph 5. Worker attending late will be liable for deduction provided for in the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

(2) All workers working above the ground and also underground shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.

(3) Workers shall register their attendance at the start of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform, if any, respectively.

(4) Workers shall use identity card or biometrics or any other system as has been notified to register their attendance.

(5) No worker shall use or punch the Identity badge or Card other than his own under any circumstances.

(6) Any worker, reporting late than the scheduled time for reporting shall not be permitted to enter his department or section, unless permitted by the express permission of the manager, or any other officer, duly authorized for such purpose.

(7) A worker shall be deemed absent, if he fails to attend duty, unless he has obtained written permission for such absence from the manager or the Officer authorized in this behalf.

(8) A worker who comes late and remains absent will be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

10. Leave.— (1) Holidays with pay will be allowed as provided for in the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020), and other holidays in accordance with law, contract, custom and usage applicable.

(2) Leave cannot be claimed as matter of right.

(3) A worker who desires to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave. The employer or any other officer of the industrial establishment, who is responsible for issuing the order, shall issue the same within a week of its submission or two days prior to the commencement of the leave applied for, whichever is earlier. If the leave has been applied and the leave is to commence on the date of the application or within three days thereof, then the worker shall mention the reason for late submission of application for leave. The order on such leave shall be given on the same day. If the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated to him in writing or electronic mode.

(4) Where the worker after proceeding on leave desires an extension thereof, he shall apply to the employer or the officer specified in this behalf by the employer, who shall send a reply either granting or refusing extension of leave to

the worker in writing or electronic mode, and if such reply is likely to reach him before the expiry of the leave originally granted to him.

(5) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable under standing orders to the industrial establishment of the Mine.

(6) No employee while on leave shall take up any employment or any vocation for profit or gain.

11. Railway travel facilities.— (1) When a worker proceeds on leave and is qualified for free railway fare, the employer shall give him the cost equivalent of his ticket (including bus fare) and for boat to his home.

(2) Every worker who has completed a period of twelve months' continuous service, would qualify for railway fare or bus fare or both for going home on leave and returning to the mine on the expiry of the leave. The twelve months' service shall be deemed to have been completed if, during the twelve months preceding the date on which he applies for leave, he has worked for not less than two hundred and forty days.

(3) If on the expiry of the leave, a worker returns, he shall then receive a cash payment equivalent to the return fare. If on his return the mine is unable to have him back, he shall be paid return fare at once.

(4) If the journey home is by bus or partly by bus and partly by train, the cost of journey shall be adjusted accordingly.

(5) The worker shall be entitled to railway fare by mail or express train, wherever under the Railway Rules tickets are available for such travel.

(6) The class by which a worker is entitled to travel shall be second class / sleeper or as mutually decided between negotiating union or negotiating council and the employer and where there is no negotiating union or negotiating council, then as mutually decided between the representative of workers in the Works Committee and the employer. In case there is no works committee, then as mutually decided between the representative of workers and the employer.

(7) Where an inter-state migrant worker avails the benefits, as specified in this paragraph, under the Occupational Safety, Health and Working Conditions Codes, 2020 (37 of 2020) or the rules made thereunder, then, he shall not be entitled to avail any benefit in this paragraph.

12. Casual Leave.— A worker may be granted casual leave of absence with wages not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year. Such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness. Such leave is intended to meet special circumstances which cannot be foreseen. Ordinarily, the previous permission of the head of the department or the controlling authority in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken, but when this is not possible, the head of the department or the controlling authority shall, as soon as may be practicable, be informed in writing or through electronic mode of the absence from and of the probable duration of such absence.

13. Payment of Wages

(1) The employer shall pay or cause to be paid wages to the worker, engaged on—

(i) daily basis, at the end of the shift;

(ii) weekly basis, on the last working day of the week, that is to say, before the weekly holiday;

(iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;

(iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) All wages shall be paid in current coin or currency notes or by cheque or by crediting the wages in the bank account of the worker or by the electronic mode.

Provided, the employer shall pay the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account if specified through notification by appropriate government, under the Code on Wages, 2019

(3) Where a worker has been—

(i) removed or dismissed from service; or

(ii) retrenched or has resigned from service, or became unemployed due to closure of the establishment, the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or, as the case may be, his resignation.

(4) Every employer shall issue wage slips to the worker in such form and manner as prescribed in Code on Wages, 2019.

(5) There shall be no deductions from the wages of the worker, except those as are authorized under the Code on Wages, 2019.

(6) All fines and all realisations from the wages of the worker shall be carried out in accordance with the section 19 of the Code on Wages, 2019.

(7) Notice specifying wage period and payment date shall be exhibited on the notice board or electronic board and on the Human Resource portal/IT Application in Hindi, English and regional language familiar to the majority of workers.

14. Service Record.- (1) Matters relating to service card, certification of service, change of residential address of workers and record of their age shall form part of service record and –

(i) Every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form-(ii) and it shall be updated periodically. In case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an authorized officer in this behalf together with date.

(ii) Every worker shall be entitled to a service certificate, specifying the nature of work, designation and the period of employment (indicating the days, months, years) at the time of discharge, termination, retirement or resignation from service to be issued by an employer within 10 days of such instance;

(iii) A worker shall notify the employer immediately on engagement, the details of his residential address, mobile number, e-mail, emergency contact name and number, nominees for claiming dues in case of death and thereafter promptly communicate to his employer any change of his residential address. In case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, his last known address shall be treated by the employer as his residential address for sending any communication;

(iv) Every worker shall indicate his exact date of birth to the employer or the officer authorized by him in this behalf, at the time of entering service in the industrial establishment. The employer or the officer authorized by him in this behalf may before the date of birth of a worker is entered in his service card, require him to supply,-

- (a) his matriculation or school leaving certificate granted by the Board of Secondary Education or equivalent certificate granted by similar educational authority; or
- (b) a certified copy of his date of birth as recorded in the registers of a municipality, local authority or Panchayat or Registrar of Births; or
- (c) a copy of Aadhaar, if agreed by the worker; and
- (d) in the absence of either of the aforesaid three categories of certificate, the employer or the officer authorised by him in this behalf may require the worker to supply, a certificate from a Government Medical Officer not below the rank of an Assistant Surgeon indicating the probable age of the worker:

Provided that the cost of obtaining such certificate is borne by the employer;

(v) where it is not practicable to obtain a certificate from a Government Medical Officer, an affidavit sworn, either by the workman or his parents, or by a near relative, who is in a position to know about the workman's actual or approximate date of birth, before a first Class Magistrate or Oath Commissioner, as evidence in support of the date of birth given by him.

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card of the industrial establishment shall be the sole evidence of his age in relation to all matters pertaining to his service including fixation of the date of his retirement from the service of the industrial establishment. All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalized within three months of the date of the appointment of a worker.

(3) Cases, where date of birth of any worker had already been decided before the date these standing orders come into force shall not be reopened under these standing orders.

Note.- Where the exact date of birth of a worker is not available and the year of birth is only established, then, the 1st July of the said year shall be taken as the date of birth.

15. Confirmation.- The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation to him. Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to the confirmation shall also be made in his service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

16. Age of retirement.- The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer. Where there is no such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty eight years of age by the worker.

17. Transfer.- (1) There shall be a transfer policy of the industrial establishment and same shall be known to all workers. The details of transfer policy shall be available on the Human Resource (HR) portal.

(2) A worker may be transferred according to the transfer policy and exigencies of work from one shop or department to another or from one station to another or from one industrial establishment to another under the same employer:

Provided that the wages, grade, continuity of service and other conditions of service of the worker shall not be adversely affected by such transfer:

Provided further that a worker shall be transferred from one job to another, which he is capable of doing:

Provided also that where the transfer involves moving from one State to another such transfer shall take place, either with the consent of the worker or where there is a specific provision to that effect in the letter of appointment and transfer policy in accordance with such provision and policy:

Provided also that unless –

- (a) reasonable notice is given to such worker, and
- (b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned shall be paid traveling allowance including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.

18. Medical aid in case of accidents.- (1) Where a worker meets with an accident in the course of or arising out of his employment, the employer shall, at the employer's expense, make satisfactory arrangements for immediate and necessary medical aid to the injured worker and shall arrange for his further treatment, if considered necessary by the doctor attending on him.

(2) Wherever the worker is entitled for treatment and benefits under the Social Security Code, 2020 (36 of 2020), then, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

19. Medical Examination.- (1) Wherever the recruitment rule or any contract of appointment or Fixed Term Employment specify medical examination of a worker, on his first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

(2) All workers to be employed in the industrial establishment of Mine shall be required to clear the medical examination by the Medical Authority nominated by the industrial establishment for such purpose, at the time of first appointment.

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any Medical Officer nominated to ascertain workers' fitness relatable to satisfactory performance of his job. The term "Medical Officer" shall have same meaning as it has in sub-section (1) of section 42 of Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020).

(4) A worker who comes to know that he has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned Manager of such a happening and shall remain away from work until permitted to return on work by the Manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days he has leave with wages to his credit. Disciplinary action may be taken against a worker if he deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

20. Secrecy.- No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property either in electronic form or physical form, of an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior, nor shall he in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorized person, company or corporation without the written permission of the employer. Disciplinary action may be taken against a worker if he does not comply with the provisions in this paragraph and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

21. Exclusive Service.- A worker shall not at any time work against the interest of the industrial establishment in which he is employed and shall not take any employment in addition to his job in the industrial establishment, which may adversely affect the interest of his employer, but, the employer may permit him to take up additional job,

assignment with conditions or without conditions and the worker shall obtain prior permission of the employer.

22. Stoppage of work.- (1) The employer may, at any time, in the event of fire, catastrophe, break-down of machinery or stoppage of power supply, disaster, pandemic, epidemics, civil commotion or other cause beyond his control, stop any section or sections of the industrial establishment, wholly or partially for any period or periods without notice.

(2) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by notices put upon the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal/IT application or through any other electronic medium of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when the work will be resumed and whether they are to remain or leave their place of work. The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention. If the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage. In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage. No other compensation will be admissible in case of such stoppages. Wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases of temporary stoppage of work on account of failure of plant or reasons as specified in paragraph (1) or temporary curtailment of production of goods and services, the period of unemployment shall be treated as compulsory leave either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be stopped for an indefinitely long period, their employment may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected by such closing down, then, the fact of such closure shall be notified by notices put on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, if any, as soon as practicable. The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work will be resumed.

23. Termination of Employment.-

(1) Subject to the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and rules framed thereunder, for terminating employment of a permanent worker, prior notice of one month shall be given or the worker shall be paid wages in lieu of such notice period and in case of remaining workers as specified in sub-paragraph (3), the notice period shall be regulated as provided in that sub-paragraph.

(2) No temporary worker whether monthly rated, weekly rated or piece rated, and no probationer or badli or fixed term employment or casual worker as a result of non-renewal of contract or employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner specified in this behalf under these standing orders.

(3) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, if any, shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

24. Disciplinary action for misconduct.-(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct against him. Such investigation or enquiry, or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall be ordinarily completed within ninety days from the date of suspension. The worker shall be paid subsistence allowance during the period of suspension which shall be subject to the worker not taking any employment elsewhere during the period of suspension.

(2) The amount of subsistence allowance payable to such worker shall be as under, namely:-

- (a) at the rate of fifty percent of wages which the worker was entitled to immediately preceding the date of such suspension, for the first ninety days of suspension; and
- (b) at the rate of seventy-five per cent of such wages for the remaining period of suspension, if the delay in completion of disciplinary proceedings against such worker is not directly attributable to the conduct of such worker.

(3) For the purposes of this standing order, the following shall denote misconduct, namely:-

- (a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- (b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the employer's business or his own interests;

- (c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others, or of any lawful or reasonable order of a superior. The order of the superior should normally be in writing;
- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing willful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;
- (k) conviction in any Court of Law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;
- (m) giving false information regarding one's name, age, father's name, qualification or previous service at the time of the employment;
- (n) leaving work without permission or sufficient reason;
- (o) threatening, abusing or assaulting any superior or co-worker;
- (p) preaching of, or inciting to, violence;
- (q) abetment of or attempt to abetment of any of the aforesaid acts of misconduct;
- (r) going on illegal strike either singly or with other workers without giving 14 day's previous notice;
- (s) disclosing to any unauthorized person of any confidential information in regard to the working or process of the industrial establishment which may come into the possession of the worker in the course of his work;
- (t) refusal to accept any charge-sheet or order or notice communicated in writing;
- (u) failure or refusal to wear or use any protective equipment given by the employers; and
- (v) claiming false bill for reimbursement;
- (w) "sexual harassment" as defined in clause (n) of section 2 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) and includes the circumstances specified in sub-section (2) of section 3 of the said Act.

Note:- The words defined in the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 and used in this sub-paragraph shall have the same meaning as defined in such Code.

(4) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or is pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, he may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order. A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

(b) In the enquiry, the worker shall be entitled to appear in person or to be represented by an office-bearer of a Trade Union of which he is a member or a co-worker of his choice.

(c) The proceedings of the enquiry shall be recorded in Hindi or in English or the language of the State where the industrial establishment is located, whichever is preferred by the worker.

(d) The proceedings of the inquiry shall be completed within a period of ninety days:

Provided that the period of ninety days may, for reasons to be recorded in writing, be extended for such further period as may be deemed necessary by the inquiry officer.

(e) If on the conclusion of the enquiry or, as the case may be, of the criminal proceedings, the worker has been found guilty of the charges framed against him and it is considered, after giving the worker concerned a reasonable opportunity of making representation on the penalty proposed, that an order of dismissal or suspension or fine or stoppage of annual increment or reduction in rank would meet the ends of justice, the employer shall pass an order accordingly:

Provided that when an order of dismissal is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been absent from duty during the period of suspension and shall not be entitled to any remuneration for such period, and the subsistence allowance already paid to him shall not be recovered:

Provided further that where an order imposing fine or stoppage of annual increment or reduction in rank is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension, after deducting the subsistence allowance paid to him for such period:

Provided also that in the case of a worker to whom the provisions of clause (2) of article 311 of the Constitution apply, the provisions of that article shall be complied with.

(f) If on the conclusion of the inquiry, or as the case may be, or the criminal proceedings, the worker has been found not to be guilty of any of the charges framed against him, he shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension after deducting the subsistence allowance paid to him for such period.

(g) The payment of subsistence allowance under this sub-paragraph shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(5) In awarding punishment under sub-paragraph (4), the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, the previous record, if any, of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist. A copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

(6) (a) A worker aggrieved by an order imposing punishment under sub-paragraph (4) may within twenty-one days from the date of receipt of the order, appeal to the appellate authority specified under clause (b).

(b) The employer shall, for the purposes of Clause (a) specify the appellate authority.

(c) The appellate authority, after giving an opportunity to the worker of being heard shall pass order as he thinks proper on the appeal within fifteen days of its receipt and communicate the same to the worker in writing:

Provided that where there is a complaint of sexual harassment the internal complaint committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the inquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the internal complaint committee shall hold the inquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such inquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(7) The constitution of internal complaints committee shall be in accordance with the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

(8) The internal complaint committee referred to in sub-paragraph (7) shall make and submit every year an annual report, to the employer and the District Officer [as defined under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013] and the appropriate Government, of the complaints and action taken.

(9) The employer shall include in the annual report of his organization the number of cases filed, if any, and their disposal under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

25. Grievance Redressal and Complaints.- All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of the employer or his agent, shall be submitted to the Manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer. In addition, for resolution of disputes arising out of individual grievances, an application in respect of such dispute may be filed before the Grievance Redressal Committee by any aggrieved worker in the manner as provided under the Industrial Relations Code, 2020 and the rules framed thereunder within one year from the date on which the cause of action of such dispute arises.

26. Liability of Manager & Workers.- The employer/Management of the industrial establishment including Mine shall be responsible for proper and faithful observance of the Standing Orders. The workers shall also observe Standing Orders truly and faithfully.

27. Forwarding of information to the certifying officer under sub-section (3) of section 30 on adoption of model standing order by an industrial establishment.- (1) If the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), he shall intimate the concerned certifying officer electronically the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

(2) The model standing orders adopted under sub-paragraph (1) in respect of an industrial establishment shall also be applicable to all other industrial units of the establishment irrespective of location.

(3) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment who has adopted the model standing order in the register maintained under rule 15 of the Industrial

Relations (Central) Rules, 2020. In the event, the certifying officer observes that the industrial establishment which has intimated adoption of model standing order is also engaged in activities other than for which model standing order has been adopted then, he shall within a period of thirty days from such receipt of intimation of model standing orders so adopted may give his observation, if any, that the employer is required to include or adopt certain provisions which are relevant to his industrial establishment and indicate those relevant provisions and direct the employer of the industrial establishment that he shall, within a period of thirty days from the date of the receipt of such direction comply with the direction and send compliance report only in respect of those provisions which the certifying officer observes to get included. The provisions of the Model Standing Orders so adopted shall remain in force with effect from the date specified in sub-paragraph (1).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that certifying officer shall not raise any observation in the event the industrial establishment is engaged in activities which are wholly covered by the activities of the industrial establishment to which the Standing Orders apply.

28. Exhibition of Standing Orders.- A copy of these Standing Orders in Hindi, English and in the language in which majority of workers in a factory are conversant with, shall be displayed on the notice board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Form (i)
(See Model Standing Order 8)
Notice of discontinuance/restarting of a shift working to be given by Manager of the Mine
Name of employer/ Manager of Mine.....
Address.....
Date the day of 20.....
In accordance with Standing Order No.....of the Standing Orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment/ Mine I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....
Signature with Name Designation.....
Annexure
(here specify the particulars of change in the shift working proposed to be affected).
Copy forwarded to:-
(1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post or registered post or on the designated email of the endorsee.

<u>Form (ii)</u>		
<i>(See Model Standing Order No 14)</i>		
Service Card		
Name of Establishment/ Mine		
Identity Badge No. /Token No.		
1.	Register Serial No.	
2.	Name	
3.	Permanent Account Number (PAN)	
4.	Universal Account Number (UAN)	
5.	Category of worker (unskilled, semi-skilled, skilled or highly skilled),	
6.	Details of family members	
7.	Aadhaar number, if consented by the worker	
8.	Specimen Signature/Thumb Impression	
9.	Father's or Mother's or Spouse name	
10.	Gender	
11.	Date of Birth	
12.	Place of Birth	
13.	Date of Joining	
14.	Medical certificate at the time of joining	
15.	Educational and other qualifications	
16.	Language which the worker can read	
17.	Language which the worker can write	
18.	Language which the worker can speak	
19.	Height	
20.	Identification Marks	
21.	Department	
22.	Mobile number and email	
23.	Permanent Address	
24.	Local Address	
25.	Quarter No.	
26.	Provident Fund Account No.	
27.	Nominee for Gratuity	
28.	Nominee for pension, if any	
29.	Employees State Insurance No.	
30.	Training courses attended (details)	

31.	Eligibility for higher jobs					
32.	Proficiency tests passed.					
33. EMPLOYMENT HISTORY						
Department	Token No.	Designation	Scale of Pay	Joined	Left (Reason)	
1	2	3	4	5	6	
34. ABSENCE PERIODS						
	Form	To	Reason	Medical reports regarding suitability for continued employment		
(i) Sick Leave						
(ii) Earned Leave						
(iii) Any other Leave						
35.	Maternity Benefit					
36.	Employee's Compensation					
	Details of accidents :					
37.	Details of Disciplinary Action					
38.	Promotions					
	(i) Details (ii) Awards (iii) Issue of Certificate of commendation					
39.	Date of superannuation					
40.	Any other matter					

Signature
or Thumb impression of the person verifying.

Schedule-B [see Rule 10] – Manufacturing Sector**Draft Model Standing Orders****[See Section 29(1) and Rule 10]**

1. Definition.- (1) In these Model Standing Orders, unless there is anything repugnant to the subject or the context,-

- (a) “Aadhar” means the aadhar referred to in Section 142 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020)
- (b) ‘Code’ means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (c) ‘Form ‘ means a form set out in Schedule appended to these standing orders;
- (d) ‘Habitual’ means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if the worker commits any misconduct three or more times in preceding twelve months; and
- (e) “Standing Order” with its grammatical variation and cognate expressions, means the standing order of these model standing orders.

(2) The words or expressions used in these model standing orders and not defined therein but defined in the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall have the respective meanings assigned to them in the definitions in the Code.

2. (1) Classification of Worker.- For the purposes of these standing orders, the workers are classified as below, namely:-

- (a) Permanent;
- (b) Temporary;
- (c) Apprentices;
- (d) Probationers;
- (e) Badlis;
- (f) Fixed Term Employment; and
- (g) Casual

(2) A ‘Permanent’ worker is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed a probationary period of six months in the same or another occupation in the industrial establishment including breaks due to sickness, accident, leave, lockout, strike (not being an illegal strike) or involuntary closure of the industrial establishment.

(3) A Temporary Worker is a worker who has been engaged for work which is of an essentially temporary nature likely to be finished within a limited period.

(4) Apprentice means a person who is undergoing apprenticeship training in pursuance of a contract of apprenticeship under the Apprenticeship Act, 1961 (52 of 1961).

(5) A Probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months ‘service therein. The period of probation can be extended further period up to three months after assessing the performance of the probationer for the post, he has been appointed for. If a permanent employee is employed as a probationer in a new post he may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to his old permanent post.

(6) A badli is a worker who is appointed against the post of a permanent worker or probationer who is temporarily absent.

(7) "Fixed term employment" means the engagement of a worker on the basis of a written contract of employment with the employer for a fixed period:

Provided that—

(a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent worker doing the same work or work of similar nature;

(b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute;

(c) he shall be eligible for gratuity, if he renders service under the contract for a period of one year; and

(d) for every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to the worker at the rate of fifteen days' wages, based on rate of wages last drawn by the worker concerned as referred to in sub-section (2) of section 53 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that the termination of service of a worker as a result of completion of tenure of fixed term employment shall not be included within the meaning of "retrenchment" as defined under clause (zh) of section 2 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

(8) "Casual" worker is a worker who has been either engaged for work which is of an essentially casual nature or whose employment is of a casual nature.

3. Identity Badge or Card.- (1) All workers belonging to any categories under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall be issued an identity badge or card bearing his full name, designation, employee number, blood group, contact number, emergency contact person and his number, and a recent photograph.

(2) A worker should always wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same to the authorized security guard or personnel to allow him the right of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge or card shall not be transferable to any other persons or workers. Safe custody of the identity badges or cards shall be ensured by the concerned workers.

(4) Every worker, who ceases to be in employment of the industrial establishment, shall surrender his identity badge to the Department Head or the officer of the industrial establishment designated for such purpose.

4. Publication of Working Timings.- (1) The periods of hours of work for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or Electronic Notice Board and on the Human Resource Portal of the industrial establishment, if any, from time to time in Hindi, English and in the local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

(2) Any change in periods of hours of work, number of shifts, shift timings, work on all the days of the week with staggered weekly holidays system or like other matters, shall also be displayed on notice board or electronic notice board of the industrial establishment.

5. Publication of Holidays, Pay days and Wage rates.- (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays, and pay days shall be posted on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal/ IT Application of the industrial establishment, if any.

(2) A list of national and festival Holidays shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

6. Publication of wage rates.- Wage rates payable to all categories of workers shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any, in Hindi, English and local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

7. Shift working:- (1) More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department of the industrial establishment at the discretion of the employer. If more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another. No shift working shall be discontinued without twenty one days' notice being given in writing to the workers prior to such discontinuance:

Provided that no such notice shall be necessary if the closing of the shift is under an agreement with the workers affected. If as a result of the discontinuance of the shift working, any worker is to be retrenched, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and the rules made thereunder. If shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the said Code and the said rules.

(2) Whenever an additional shift is started, or shifts are restarted or discontinued or altered, twenty- one days prior notice, shall be given to the affected workers:

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation which requires change of shift or shift working, otherwise than in accordance with Standing Order, in consultation with Grievance Redressal Committee in pursuance of clause (c) section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020):

Provided further that no notice shall be required, if such change is effected in accordance with the orders of the Central Government or State Government, as the case may be, or in pursuance of any settlement or award as envisaged in clause (d) of section 40.

8. Notice of changes in shift working.--Any notice of discontinuance or of re-starting of a shift working required by this Standing Order, shall be in Form-(i) appended to these standing orders and shall be served in the following manner, namely :-

- (a) The notice shall be displayed conspicuously by the employer on a notice-board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment if any; and
- (b) Where any registered trade union of workers exists, then, a copy of the notice referred to in clause (a) shall also be served electronically or by registered post to the Secretary of such union.

9. Attendance and Late Coming.- (1) All workers shall be at work at the time fixed and notified under paragraph 5. Worker attending late will be liable for deduction provided for in the Code on Wages, 2020 (29 of 2019).

- (2) All workers shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.
- (3) Workers shall register their attendance at the start of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform, if any, respectively.
- (4) Workers shall use identity card or biometrics or any other system as has been notified to register their attendance.
- (5) No worker shall use or punch the Identity badge or Card other than his own under any circumstances.
- (6) Any worker, reporting late than the scheduled time for reporting shall not be permitted to enter his department or section, unless permitted by the express permission of the manager, or any other officer, duly authorized for such purpose.
- (7) A worker shall be deemed absent, if he fails to attend duty, unless he has obtained written permission for such absence from the manager or the Officer authorized in this behalf.
- (8) A worker who comes late and remains absent will be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

10. Leave.- (1) Holidays with pay will be allowed as provided for in the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020), and other holidays in accordance with law, contract, custom and usage applicable.

- (2) Leave cannot be claimed as matter of right.
- (3) A worker who desires to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave. The employer or any other officer of the industrial establishment, who is responsible for issuing the order, shall issue the same within a week of its submission or two days prior to the commencement of the leave applied for, whichever is earlier. If the leave has been applied and the leave is to commence on the date of the application or within three days thereof, then the worker shall mention the reason for late submission of application for leave. The order on such leave shall be given on the same day. If the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated to him in writing or electronic mode.
- (4) Where the worker after proceeding on leave desires an extension thereof, he shall apply to the employer or the officer specified in this behalf by the employer, who shall send a reply either granting or refusing extension of leave to the worker in writing or electronic mode, and if such reply is likely to reach him before the expiry of the leave originally granted to him.
- (5) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable to the industrial establishment and under Standing Orders.
- (6) No employee while on leave shall take up any employment or any vocation for profit or gain.

11. Casual Leave.- A worker may be granted casual leave of absence with wages not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year. Such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness. Such leave is intended to meet special circumstances which cannot be foreseen. Ordinarily, the previous permission of the head of the department or the controlling authority in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken, but when this is not possible, the head of the department or the controlling authority shall, as soon as may be practicable, be informed in writing or through electronic mode of the absence from and of the probable duration of such absence.

12. Payment of Wages. –

- (1) The employer shall pay or cause to be paid wages to the worker, engaged on—
 - (i) daily basis, at the end of the shift;
 - (ii) weekly basis, on the last working day of the week, that is to say, before the weekly holiday;
 - (iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;
 - (iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) All wages shall be paid in current coin or currency notes or by cheque or by crediting the wages in the bank account of the worker or by the electronic mode.

Provided, the employer shall pay the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account if specified through notification by appropriate government, under the Code on Wages, 2019

(3) Where a worker has been—

(i) removed or dismissed from service; or

(ii) retrenched or has resigned from service, or became unemployed due to closure of the establishment, the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or, as the case may be, his resignation.

(4) Every employer shall issue wage slips to the worker in such form and manner as prescribed in Code on Wages, 2019.

(5) There shall be no deductions from the wages of the worker, except those as are authorized under the Code on Wages, 2019.

(6) All fines and all realisations from the wages of the worker shall be carried out in accordance with the section 19 of the Code on Wages, 2019.

(7) Notice specifying wage period and payment date shall be exhibited on the notice board or electronic board and on the Human Resource portal/IT Application in Hindi, English and regional language familiar to the majority of workers.

13. Service Record:- (1) Matters relating to service card, certification of service, change of residential address of workers and record of their age shall form part of service record and –

(i) Every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form-(ii) and it shall be updated periodically. In case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an authorized officer in this behalf together with date.

(ii) Every worker shall be entitled to a service certificate, specifying the nature of work, designation and the period of employment (indicating the days, months, years) at the time of discharge, termination, retirement or resignation from service to be issued by an employer within 10 days of such instance;

(iii) A worker shall notify the employer immediately on engagement, the details of his residential address, mobile number, e-mail, emergency contact name and number, nominees for claiming dues in case of death and thereafter promptly communicate to his employer any change of his residential address. In case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, his last known address shall be treated by the employer as his residential address for sending any communication;

(iv) Every worker shall indicate his exact date of birth to the employer or the officer authorized by him in this behalf, at the time of entering service in the industrial establishment. The employer or the officer authorized by him in this behalf may before the date of birth of a worker is entered in his service card, require him to supply, -

- (a) his matriculation or school leaving certificate granted by the Board of Secondary Education or equivalent certificate granted by similar educational authority; or
- (b) a certified copy of his date of birth as recorded in the registers of a municipality, local authority or Panchayat or Registrar of Births; or
- (c) a copy of Aadhaar, if agreed by the worker; and
- (d) in the absence of either of the aforesaid three categories of certificate, the employer or the officer authorised by him in this behalf may require the worker to supply, a certificate from a Government Medical Officer not below the rank of an Assistant Surgeon indicating the probable age of the worker:

Provided that the cost of obtaining such certificate is borne by the employer;

(v) where it is not practicable to obtain a certificate from a Government Medical Officer, an affidavit sworn, either by the workman or his parents, or by a near relative, who is in a position to know about the workman's actual or approximate date of birth, before a first Class Magistrate or Oath Commissioner, as evidence in support of the date of birth given by him.

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card of the industrial establishment shall be the sole evidence of his age in relation to all matters pertaining to his service including fixation of the date of his retirement from the service of the industrial establishment. All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalized within three months of the date of the appointment of a worker.

(3) Cases, where date of birth of any worker had already been decided before the date these standing orders come into force shall not be reopened under these standing orders.

Note.- Where the exact date of birth of a worker is not available and the year of birth is only established, then, the 1st July of the said year shall be taken as the date of birth.

14. Confirmation.- The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation to him. Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to the confirmation shall also be made in his service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

15. Age of retirement.- The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer. Where there is no such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty eight years of age by the worker.

16. Transfer.- (1) There shall be a transfer policy of the industrial establishment and same shall be known to all workers. The details of transfer policy shall be available on the Human Resource (HR) portal.

(2) A worker may be transferred according to the transfer policy and exigencies of work from one shop or department to another or from one station to another or from one industrial establishment to another under the same employer:

Provided that the wages, grade, continuity of service and other conditions of service of the worker shall not be adversely affected by such transfer:

Provided further that a worker shall be transferred from one job to another, which he is capable of doing:

Provided also that where the transfer involves moving from one State to another such transfer shall take place, either with the consent of the worker or where there is a specific provision to that effect in the letter of appointment and transfer policy in accordance with such provision and policy:

Provided also that unless -

- (a) reasonable notice is given to such worker, and
- (b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned shall be paid traveling allowance including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.

17. Medical aid in case of accidents.- (1) Where a worker meets with an accident in the course of or arising out of his employment, the employer shall, at the employer's expense, make satisfactory arrangements for immediate and necessary medical aid to the injured worker and shall arrange for his further treatment, if considered necessary by the doctor attending on him.

(2) Wherever the worker is entitled for treatment and benefits under the Social Security Code, 2020 (36 of 2020), then, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

18. Medical Examination.- (1) Wherever the recruitment rules or any contract of appointment or Fixed Term Employment specify medical examination of a worker, on his first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

(2) All workers to be employed in the industrial establishment shall be required to clear the medical examination by the Medical Authority nominated by the industrial establishment for such purpose, at the time of first appointment.

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any Medical Officer nominated to ascertain workers' fitness relatable to satisfactory performance of his job. The term "Medical Officer" shall have same meaning as it has in sub-section (1) of section 42 of Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020).

(4) A worker who comes to know that he has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned Manager of such a happening and shall remain away from work until permitted to return on work by the Manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days he has leave with wages to his credit. Disciplinary action may be taken against a worker if he deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

19. Secrecy.- No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property either in electronic form or physical form, of an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior, nor shall he in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorized person, company or corporation without

the written permission of the employer. Disciplinary action may be taken against a worker if he does not comply with the provisions in this paragraph and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

20. Exclusive Service.- A worker shall not at any time work against the interest of the industrial establishment in which he is employed and shall not take any employment in addition to his job in the industrial establishment, which may adversely affect the interest of his employer, but, the employer may permit him to take up additional job, assignment with conditions or without conditions and the worker shall obtain prior permission of the employer.

21. Stoppage of work. - (1) The employer may, at any time, in the event of fire, catastrophe, break-down of machinery or stoppage of power supply, disaster, pandemic, epidemics, civil commotion or other cause beyond his control, stop any section or sections of the industrial establishment, wholly or partially for any period or periods without notice.

(2) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by notices put upon the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal/IT application or through any other electronic medium of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when the work will be resumed and whether they are to remain or leave their place of work. The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention. If the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage. In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage. No other compensation will be admissible in case of such stoppages. Wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases of temporary stoppage of work on account of failure of plant or reasons as specified in paragraph (1) or a temporary curtailment of production of goods and services, the period of unemployment shall be treated as compulsory leave either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be stopped for an indefinitely long period, their employment may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected by such closing down, then, the fact of such closure shall be notified by notices put on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, if any, as soon as practicable. The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work will be resumed.

22. Termination of Employment-

(1) Subject to the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and the rules framed thereunder, for terminating employment of a permanent worker, prior notice of one month shall be given or the worker shall be paid wages in lieu of such notice period and in case of remaining workers as specified in sub-paragraph (3), the notice period shall be regulated as provided in that sub-paragraph.

(2) No temporary worker whether monthly rated, weekly rated or piece rated, and no probationer or badli or fixed term employment or casual worker as a result of non-renewal of contract or employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner specified in this behalf under these standing orders.

(3) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, if any, shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

23. Disciplinary action for misconduct.-(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct against him. Such investigation or enquiry, or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall be ordinarily completed within ninety days from the date of suspension. The worker shall be paid subsistence allowance during the period of suspension which shall be subject to the worker not taking any employment elsewhere during the period of suspension.

(2) The amount of subsistence allowance payable to such worker shall be as under, namely:-

- (a) at the rate of fifty percent of wages which the worker was entitled to immediately preceding the date of such suspension, for the first ninety days of suspension; and
- (b) at the rate of seventy-five per cent of such wages for the remaining period of suspension, if the delay in completion of disciplinary proceedings against such worker is not directly attributable to the conduct of such worker.

(3) For the purposes of this standing order, the following shall denote misconduct, namely:-

- (a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- (b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the employer's business or his own interests;
- (c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others, or of any lawful or reasonable order of a superior. The order of the superior should normally be in writing;
- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing willful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;
- (k) conviction in any Court of Law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;
- (m) giving false information regarding one's name, age, father's name, qualification or previous service at the time of the employment;
- (n) leaving work without permission or sufficient reason;
- (o) threatening, abusing or assaulting any superior or co-worker;
- (p) preaching of, or inciting to, violence;
- (q) abetment of or attempt to abetment of any of the aforesaid acts of misconduct;
- (r) going on illegal strike either singly or with other workers without giving 14 day's previous notice;
- (s) disclosing to any unauthorized person of any confidential information in regard to the working or process of the industrial establishment which may come into the possession of the worker in the course of his work;
- (t) refusal to accept any charge-sheet or order or notice communicated in writing;
- (u) failure or refusal to wear or use any protective equipment given by the employers;
- (v) claiming false bill for reimbursement; and
- (w) "sexual harassment" as defined in clause (n) of section 2 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) and includes the circumstances specified in sub-section (2) of section 3 of the said Act.

Note:- The words defined in the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 and used in this sub-paragraph shall have the same meaning as defined in such Code.

(4) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or is pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, he may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order. A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

(b) In the enquiry, the worker shall be entitled to appear in person or to be represented by an office-bearer of a Trade Union of which he is a member or a co-worker of his choice.

(c) The proceedings of the enquiry shall be recorded in Hindi or in English or the language of the State where the industrial establishment is located, whichever is preferred by the worker.

(d) The proceedings of the inquiry shall be completed within a period of ninety days:

Provided that the period of ninety days may, for reasons to be recorded in writing, be extended for such further period as may be deemed necessary by the inquiry officer.

(e) If on the conclusion of the enquiry or, as the case may be, of the criminal proceedings, the worker has been found guilty of the charges framed against him and it is considered, after giving the worker concerned a reasonable

opportunity of making representation on the penalty proposed, that an order of dismissal or suspension or fine or stoppage of annual increment or reduction in rank would meet the ends of justice, the employer shall pass an order accordingly:

Provided that when an order of dismissal is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been absent from duty during the period of suspension and shall not be entitled to any remuneration for such period, and the subsistence allowance already paid to him shall not be recovered:

Provided further that where an order imposing fine or stoppage of annual increment or reduction in rank is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension, after deducting the subsistence allowance paid to him for such period:

Provided also that in the case of a worker to whom the provisions of clause (2) of article 311 of the Constitution apply, the provisions of that article shall be complied with.

(f) If on the conclusion of the inquiry, or as the case may be, or the criminal proceedings, the worker has been found not to be guilty of any of the charges framed against him, he shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension after deducting the subsistence allowance paid to him for such period.

(g) The payment of subsistence allowance under this sub-paragraph shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(5) In awarding punishment under sub-paragraph (4), the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, the previous record, if any, of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist. A copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

(6) (a) A worker aggrieved by an order imposing punishment under sub-paragraph (4) may within twenty-one days from the date of receipt of the order, appeal to the appellate authority specified under clause (b).

(b) The employer shall, for the purposes of Clause (a) specify the appellate authority.

(c) The appellate authority, after giving an opportunity to the worker of being heard shall pass order as he thinks proper on the appeal within fifteen days of its receipt and communicate the same to the worker in writing:

Provided that where there is a complaint of sexual harassment the internal complaint committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the inquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the internal complaint committee shall hold the inquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such inquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(7) The constitution of internal complaints committee shall be in accordance with the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

(8) The internal complaint committee referred to in sub-paragraph (7) shall make and submit every year an annual report, to the employer and the District Officer [as defined under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013] and the appropriate Government, of the complaints and action taken.

(9) The employer shall include in ~~it's~~ the annual report of his organisation the number of cases filed, if any, and their disposal under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

24. Grievance Redressal and Complaints.- All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of the employer or his agent, shall be submitted to the Manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer. In addition, for resolution of disputes arising out of individual grievances, an application in respect of such dispute may be filed before the Grievance Redressal Committee by any aggrieved worker in the manner as provided under the Industrial Relations Code, 2020 and the rules framed thereunder within one year from the date on which the cause of action of such dispute arises.

25. Liability of Employer and Workers.- The employer of the industrial establishment shall be responsible for the proper and faithful observance of the Standing Orders. The workers shall also observe the Standing Orders truly and faithfully.

26. Forwarding of information to the certifying officer under sub-section (3) of section 30 on adoption of model standing order by an industrial establishment.- (1) If the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), he shall intimate the

concerned certifying officer electronically the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

(2) The model standing order adopted under sub-paragraph (1) in respect of an industrial establishment shall also be applicable to all other industrial units of the establishment irrespective of location.

(3) (a) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment who has adopted the Model Standing Order in the register maintained under rule 15 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2020.

(b) In the event, the certifying officer observes that the industrial establishment which has intimated adoption of Model Standing Orders under clause (a) is also engaged in activities (that is to say that the industrial establishment is also engaged in mines or service sector, or both) other than for which Model Standing Orders have been adopted, then, he shall within a period of thirty days from such receipt of intimation of Model Standing Orders so adopted may give his observation, if any, that the employer is also required to include or adopt provisions relating to the industrial establishment engaged in mines or service sector, or both, then the certifying officer shall indicate so and convey such observations to the employer and direct him to comply with such directions within a period of thirty days from the date of the receipt of such direction and to send the compliance report to the certifying officer.

(c) The provisions of the Model Standing Orders so adopted under this paragraph shall remain in force with effect from the date specified in sub-paragraph (1).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that certifying officer shall not raise any observation in the event the industrial establishment is engaged in activities which are wholly covered by the activities of the industrial establishment to which the Standing Orders apply.

27. Exhibition of Standing Orders.- A copy of these Standing Orders in Hindi, English and in the local language in which majority of workers in a factory are conversant with, shall be displayed on the notice board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Form (i)
(See Modal Standing Order 8)
Notice of discontinuance/re -starting of a shift working to be given by the /an employer.
Name of employer.....
Address.....
Date the day of 20.....
In accordance with Standing Order No.....of the Standing Orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment, I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....
Signature..... Designation.....
Annexure (here specify the particulars of change in the shift working proposed to be effected).
Copy forwarded to:- (1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post or registered post or on the designated email of the endorsee.

<u>Form (ii)</u>		
(See Model Standing Order No. 13)		
Service Card		
Name of Estt. / Factory		
Identity Badge No. /Token No.		
1.	Register Serial No	
2.	Name	
3.	Permanent Account Number (PAN),	
4.	Universal Account Number (UAN)	
5.	Category of worker (unskilled, semi-skilled, skilled or highly skilled),	
6.	Details of family members	
7.	Aadhaar number, if consented by the worker	
8.	Specimen Signature/Thumb Impression	
9.	Father's or Mother's or Spouse name	
10.	Gender	
11.	Date of Birth	
12.	Place of Birth	
13.	Date of Joining	
14.	Details of Medical certificate at the time of joining	
15.	Educational and other qualifications	
16.	Language which the worker can read	
17.	Language which the worker can write	
18.	Language which the worker can speak	
19.	Height	
20.	Identification Marks	
21.	Department	
22.	Mobile number and email	
23.	Permanent Address	
24.	Local Address	
25.	Quarter No.	
26.	Provident Fund Account No.	
27.	Nominee for Gratuity	
28.	Nominee for pension, if any	
29.	Employees State Insurance No.	
30.	Training courses attended (details)	

31.	Eligibility for higher jobs					
32.	Proficiency tests passed.					
33. EMPLOYMENT HISTORY						
Department	Token No.	Designation	Scale of Pay	Joined	Left (Reason)	
1	2	3	4	5	6	
34. ABSENCE PERIODS						
	Form	To	Reason	Medical reports regarding suitability for continued employment		
(i) Sick Leave						
(ii) Earned Leave						
(iii) Any other Leave						
35.	Maternity Benefit					
36.	Employee's Compensation					
	Details of accidents :					
37.	Details of Disciplinary Action					
38.	Promotions					
	(i) Details (ii) Awards (iii) Issue of Certificate of commendation					
39.	Date of superannuation					
40.	Any other matter					

Signature
or Thumb impression of the person verifying.

[Schedule- C (See Rule 10)] – Service Sector**Draft Model Standing Orders****[See Section 29(1) and Rule 10]**

1. Definition.- (1) In these Model Standing Orders, unless there is anything repugnant to the subject or the context,-

- (a) “Aadhaar” means the Aadhaar referred to in Section 142 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020)
- (b) ‘Code’ means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (c) ‘Form’ means a form set out in Schedule appended to these standing orders;
- (d) ‘Habitual’ means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if the worker commits any misconduct three or more times in preceding twelve months; and
- (e) “Standing Order” with its grammatical variation and cognate expressions, means the standing order of these model standing orders.

(2) The words or expressions used in these model standing orders and not defined therein but defined in the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall have the respective meanings assigned to them in the definitions in the Code.

2. (1) Classification of Worker.- For the purposes of these standing orders, the workers are classified as below, namely:-

- (a) Permanent;
- (b) Temporary;
- (c) Apprentices;
- (d) Probationers;
- (e) Badlis;
- (h) Fixed Term Employment; and
- (i) Casual

(2) A ‘Permanent worker’ is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed a probationary period of six months in the same or another occupation in the industrial establishment including breaks due to sickness, accident, leave, lockout, strike (not being an illegal strike) or involuntary closure of the industrial establishment.

(3) A ‘Temporary Worker’ is a worker who has been engaged for work which is of an essentially temporary nature likely to be finished within a limited period.

(4) ‘Apprentice’ means a person who is undergoing apprenticeship training in pursuance of a contract of apprenticeship under the Apprenticeship Act, 1961 (52 of 1961).

(5) A probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months ‘service therein. The period of probation can be extended further period up to three months after assessing the performance of the probationer for the post, he has been appointed for. If a permanent employee is employed as a probationer in a new post he may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to his old permanent post.

(6) A ‘badli’ is a worker who is appointed against the post of a permanent worker or probationer who is temporarily absent.

(7) "Fixed term employment" means the engagement of a worker on the basis of a written contract of employment with the employer for a fixed period:

Provided that—

(a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent worker doing the same work or work of similar nature;

(b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute;

(c) he shall be eligible for gratuity, if he renders service under the contract for a period of one year; and

(d) for every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to the worker at the rate of fifteen days' wages, based on rate of wages last drawn by the worker concerned as referred to in sub-section (2) of section 53 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that the termination of service of a worker as a result of completion of tenure of fixed term employment shall not be included within the meaning of "retrenchment" as defined under clause (zh) of section 2 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

(8) "Casual" worker is a worker who has been either engaged for work which is of an essentially casual nature or whose employment is of a casual nature.

3. Identity Badge or Card.- (1) All workers belonging to any categories under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall be issued an identity badge or card bearing his full name, designation, employee number, blood group, contact number, emergency contact person and his number, and a recent photograph.

(2) A worker should always wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same to the authorized security guard or personnel to allow him the right of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge shall not be transferable to any other persons or workers. Safe custody of the identity badges or cards shall be ensured by the concerned workers.

(4) Every worker, who ceases to be in employment of the industrial establishment or is suspended from services, shall surrender his identity badge or card to the Department Head or the officer of the industrial establishment designated for such purpose.

4. Publication of Working Timings.- (1) The periods of hours of work for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or Electronic Notice Board and on the Human Resource Portal/IT Application of the industrial establishment, if any, from time to time in Hindi, English and in local language in which majority of workers in the industrial establishment are conversant.

Provided that in case of IT Sector, the working hour shall be as per agreement or conditions of appointment between employer and workers.

(2) Any change in periods of hours of work, number of shifts, shift timings, work on all the days of the week with staggered weekly holidays system or like other matters, shall also be displayed on notice board or electronic notice board of the industrial establishment.

5. Publication of Holidays, Pay days and Wage rates.- (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays, and pay days shall be posted on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal/IT Application of the industrial establishment, if any.

(2) A list of national and festival Holidays shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Explanation: If a worker is required to work on any Holidays, he/she shall be given benefits as per prevalent law(s) applicable to workers.

6. Publication of wage rates.- Wage rates payable to all categories of workers shall be displayed on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any, in Hindi, English and local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

7. Shift working.- (1) More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department of the industrial establishment at the discretion of the employer. If more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another. No shift working shall be discontinued without twenty one days' notice being given in writing to the workers prior to such discontinuance:

Provided that no such notice shall be necessary if the closing of the shift is under an agreement with the workers affected or mutually agreed between employer and worker. If as a result of the discontinuance of the shift working, any worker is to be retrenched, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and the rules made thereunder. If shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the said Code and the said rules.

(2) Whenever an additional shift is started, or shifts are restarted or discontinued or altered, twenty- one days prior notice, shall be given to the affected workers:

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation which requires change of shift or shift working, otherwise than in accordance with Standing Order, in consultation with Grievance Redressal Committee in pursuant of clause (c) section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020):

Provided further that if there is an agreement between employer and worker regarding change of shift, then no prior notice is required to be given by the management/employer.

Provided also that no notice shall be required, if such change is effected in accordance with the orders of the Central Government or State Government, as the case may be, or in pursuance of any settlement or award as envisaged in clause (d) of section 40 of the Industrial Relations Code, 2020(35 of 2020).

8. Notice of changes in shift working.- Any notice of discontinuance or of re-starting of a shift working required by this Standing Order, shall be in Form-(i) appended to these standing orders and shall be served in the following manner, namely :-

- (a) The notice shall be displayed conspicuously by the employer on a notice-board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment if any; and
- (b) Where any registered trade union of workers exists, then, a copy of the notice referred to in clause (a) shall also be served electronically or by registered post to the Secretary of such union.

9. Work from home, remote location and virtual workplace.- Subject to conditions of appointment or agreement between employer and workers, employer may allow a worker to work from home, remote location and virtual workplace for such period or periods as may be determined by employer.

10. Attendance and Late Coming.- (1) All workers shall be at work at the time fixed and notified under paragraph 5. Worker attending late will be liable for deduction provided for in the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

(2) All workers shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.

(3) Workers shall register their attendance at the start of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform, if any, respectively.

(4) Workers shall use identity card or biometrics or any other system as has been notified to register their attendance.

(5) No worker shall use or punch the Identity badge or Card other than his own under any circumstances.

(6) Any worker, reporting late than the scheduled time for reporting shall not be permitted to enter his department or section, unless permitted by the express permission of the manager, or any other officer, duly authorized for such purpose.

(7) A worker shall be deemed absent, if he/she fails to attend duty, unless he has obtained written permission for such absence from the manager or the Officer authorized in this behalf.

(8) A worker who comes late and remains absent will be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

11. Leave.- (1) Holidays with pay will be allowed as provided for in the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020), and other holidays in accordance with law, contract, custom and usage applicable.

(2) Leave cannot be claimed as matter of right.

(3) A worker who desires to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave. The employer or any other officer of the industrial establishment, who is responsible for issuing the order, shall issue the same within a week of its submission or two days prior to the commencement of the leave applied for, whichever is earlier. If the leave has been applied and the leave is to commence on the date of the application or within three days thereof, then the worker shall mention the reason for late submission of application for leave. The order on such leave shall be given on the same day. If the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated to him in writing or electronic mode.

(4) Where the worker after proceeding on leave desires an extension thereof, he shall apply to the employer or the officer specified in this behalf by the employer, who shall send a reply either granting or refusing extension of leave to the worker in writing or electronic mode, and if such reply is likely to reach him before the expiry of the leave originally granted to him.

(5) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable to the industrial establishment and under Standing Orders.

(6) No employee while on leave shall take up any employment or any vocation for profit or gain.

12. Casual Leave.- A worker may be granted casual leave of absence with wages not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year. Such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness. Such leave is intended to meet special circumstances which cannot be foreseen. Ordinarily, the previous permission of the head of the department or the controlling authority in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken, but when this is not possible, the head of the department or the controlling authority shall, as soon as may be practicable, be informed in writing or through electronic mode of the absence from and of the probable duration of such absence.

13. Payment of Wages. –

(1) The employer shall pay or cause to be paid wages to the worker, engaged on—

- (i) daily basis, at the end of the shift;
- (ii) weekly basis, on the last working day of the week, that is to say, before the weekly holiday;
- (iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;
- (iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) All wages shall be paid in current coin or currency notes or by cheque or by crediting the wages in the bank account of the worker or by the electronic mode.

Provided, the employer shall pay the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account if specified through notification by appropriate government, under the Code on Wages, 2019

(3) Where a worker has been—

- (i) removed or dismissed from service; or
- (ii) retrenched or has resigned from service, or became unemployed due to closure of the establishment, the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or his resignation, as the case may be.

(4) Every employer shall issue wage slips to the worker in such form and manner as prescribed in Code on Wages, 2019.

(5) There shall be no deductions from the wages of the worker, except those as are authorized under the Code on Wages, 2019.

(6) All fines and all realisations from the wages of the worker shall be carried out in accordance with the section 19 of the Code on Wages, 2019.

(7) Notice specifying wage period and payment date shall be exhibited on the notice board or electronic board and on the Human Resource portal/IT Application in Hindi, English and regional language familiar to the majority of workers.

14. Service Record.- (1) Matters relating to service card, certification of service, change of residential address of workers and record of their age shall form part of service record and –

(i) Every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form-(ii) and it shall be updated periodically. In case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an authorized officer in this behalf together with date.

(ii) Every worker shall be entitled to a service certificate, specifying the nature of work, designation and the period of employment (indicating the days, months, years) at the time of discharge, termination, retirement or resignation from service to be issued by an employer within 10 days of such instance;

(iii) A worker shall notify the employer immediately on engagement, the details of his residential address, mobile number, e-mail, emergency contact name and number, nominees for claiming dues in case of death and thereafter promptly communicate to his employer any change of his residential address. In case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, his last known address shall be treated by the employer as his residential address for sending any communication;

(iv) Every worker shall indicate his exact date of birth to the employer or the officer authorized by him in this behalf, at the time of entering service in the industrial establishment. The employer or the officer authorized by him in this behalf may before the date of birth of a worker is entered in his service card, require him to supply,-

- (a) his matriculation or school leaving certificate granted by the Board of Secondary Education or equivalent certificate granted by similar educational authority; or
- (b) a certified copy of his date of birth as recorded in the registers of a municipality, local authority or Panchayat or Registrar of Births; or
- (c) a copy of Aadhaar, if agreed by the worker; and
- (d) in the absence of either of the aforesaid three categories of certificate, the employer or the officer authorised by him in this behalf may require the worker to supply, a certificate from a Government Medical Officer not below the rank of an Assistant Surgeon indicating the probable age of the worker:

Provided that the cost of obtaining such certificate is borne by the employer;

(v) where it is not practicable to obtain a certificate from a Government Medical Officer, an affidavit sworn, either by the workman or his parents, or by a near relative, who is in a position to know about the workman's actual or approximate date of birth, before a first Class Magistrate or Oath Commissioner, as evidence in support of the date of birth given by him.

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card of the industrial establishment shall be the sole evidence of his age in relation to all matters pertaining to his service including fixation of the date of his retirement from the service of the industrial establishment. All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalized within three months of the date of the appointment of a worker.

(3) Cases, where date of birth of any worker had already been decided before the date these standing orders come into force shall not be reopened under these standing orders.

Note.- Where the exact date of birth of a worker is not available and the year of birth is only established, then, the 1st July of the said year shall be taken as the date of birth.

15. Confirmation.- The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation to him. Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to the confirmation shall also be made in his service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

16. Age of retirement.- The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer. Where there is no such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty eight years of age by the worker.

17. Transfer.- (1) There shall be a transfer policy of the industrial establishment and same shall be known to all workers. The details of transfer policy shall be available on the Human Resource (HR) portal.

(2) A worker may be transferred according to the transfer policy and exigencies of work from one shop or department to another or from one station to another or from one industrial establishment to another under the same employer:

Provided that the wages, grade, continuity of service and other conditions of service of the worker shall not be adversely affected by such transfer:

Provided further that a worker shall be transferred from one job to another, which he is capable of doing:

Provided also that where the transfer involves moving from one State to another such transfer shall take place, either with the consent of the worker or where there is a specific provision to that effect in the letter of appointment and transfer policy in accordance with such provision and policy:

Provided also that unless -

(a) reasonable notice is given to such worker, and

(b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned shall be paid traveling allowance including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.

(3) Subject to the provisions contained in paragraph (1) and (2), the employer may, transfer, depute or assign a worker to any other assignment, team, department or office (whether in India or abroad) of the employer or any affiliates / client of the employer.

18. Medical aid in case of accidents.- (1) Where a worker meets with an accident in the course of or arising out of his employment, the employer shall, at the employer's expense, make satisfactory arrangements for immediate and necessary medical aid to the injured worker and shall arrange for his further treatment, if considered necessary by the doctor attending on him.

(2) Wherever the worker is entitled for treatment and benefits under the Social Security Code, 2020 (36 of 2020), then, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

19. Medical Examination.- (1) Wherever the recruitment rule or any contract of appointment or Fixed Term Employment specify medical examination of a worker, on his first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

(2) All workers to be employed in the industrial establishment shall be required to clear the medical examination by the Medical Authority nominated by the industrial establishment for such purpose, at the time of first appointment.

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any Medical Officer nominated to ascertain workers' fitness relatable to satisfactory performance of his job. The term "Medical

Officer” shall have same meaning as it has in sub-section (1) of section 42 of Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020).

(4) A worker who comes to know that he has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned Manager of such a happening and shall remain away ~~of~~ from work until permitted to return on work by the Manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days he has leave with wages to his credit. Disciplinary action may be taken against a worker if he deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

20. Secrecy.- No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property either in electronic form or physical form, of an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior, nor shall he in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorized person, company or corporation without the written permission of the employer. Disciplinary action may be taken against a worker if he does not comply with the provisions in this paragraph and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

21. Exclusive Service.- A worker shall not at any time work against the interest of the industrial establishment in which he is employed and shall not take any employment in addition to his job in the industrial establishment, which may adversely affect the interest of his employer, but, the employer may permit him to take up additional job, assignment with conditions or without conditions and the worker shall obtain prior permission of the employer.

22. Stoppage of work. - (1) The employer may, at any time, in the event of fire, catastrophe, break-down of machinery or stoppage of power supply, disaster, pandemic, epidemics, civil commotion or other cause beyond his control, stop any section or sections of the industrial establishment, wholly or partially for any period or periods without notice.

(2) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by notices put upon the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal/IT application or through any other electronic medium of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when the work will be resumed and whether they are to remain or leave their place of work. The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention. If the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage. In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage. No other compensation will be admissible in case of such stoppages. Wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases of temporary stoppage of work on account of failure of plant or reasons as specified in paragraph (1) or temporary curtailment of production of goods and services, the period of unemployment shall be treated as compulsory leave either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be stopped for an indefinitely long period, their employment may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected by such closing down, then, the fact of such closure shall be notified by notices put on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, if any, as soon as practicable. The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work will be resumed.

23. Termination of Employment:

(1) Subject to the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and rules framed thereunder, for terminating employment of a permanent worker, prior notice of one month shall be given or the worker shall be paid wages in lieu of such notice period and in case of remaining workers as specified in sub-paragraph (3), the notice period shall be regulated as provided in that sub-paragraph.

(2) No temporary worker whether monthly rated, weekly rated or piece rated, and no probationer or badli or fixed term employment or casual worker as a result of non-renewal of contract or employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner specified in this behalf under these standing orders.

(3) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, if any, shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

24. Disciplinary action for misconduct.—(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct against him. Such investigation or enquiry, or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall be ordinarily completed within ninety days from the date of suspension. The worker shall be paid subsistence allowance during the period of suspension which shall be subject to the worker not taking any employment elsewhere during the period of suspension.

(2) The amount of subsistence allowance payable to such worker shall be as under, namely:—

- (a) at the rate of fifty percent of wages which the worker was entitled to immediately preceding the date of such suspension, for the first ninety days of suspension; and
- (b) at the rate of seventy-five per cent of such wages for the remaining period of suspension, if the delay in completion of disciplinary proceedings against such worker is not directly attributable to the conduct of such worker.

(3) For the purposes of this standing order, the following shall denote misconduct, namely:—

- (a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- (b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the employer's business or his own interests;
- (c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others, or of any lawful or reasonable order of a superior. The order of the superior should normally be in writing;
- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing willful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;
- (k) conviction in any Court of Law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;
- (m) giving false information regarding one's name, age, father's name, qualification or previous service at the time of the employment;
- (n) leaving work without permission or sufficient reason;
- (o) threatening, abusing or assaulting any superior or co-worker;
- (p) preaching of, or inciting to, violence;
- (q) abetment of or attempt to abetment of any of the aforesaid acts of misconduct;
- (r) going on illegal strike either singly or with other workers without giving 14 day's previous notice;
- (s) disclosing to any unauthorized person of any confidential information in regard to the working or process of the industrial establishment which may come into the possession of the worker in the course of his work;
- (t) refusal to accept any charge-sheet or order or notice communicated in writing;
- (u) failure or refusal to wear or use any protective equipment given by the employers;
- (v) claiming false bill for reimbursement; and
- (w) Involvement in unauthorized access of any IT system, computer network of the employer/ customer/client.
- (x) "sexual harassment" as defined in clause (n) of section 2 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) and includes the circumstances specified in sub-section (2) of section 3 of the said Act.

Note:— The words defined in the Indian Penal Code (45 of 1860) and used in this sub-paragraph shall have the same meaning as defined in such Code.

(4) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or is pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, he may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order. A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

(b) In the enquiry, the worker shall be entitled to appear in person or to be represented by an office-bearer of a Trade Union of which he is a member or a co-worker of his choice.

(c) The proceedings of the enquiry shall be recorded in Hindi or in English or the language of the State where the industrial establishment is located, whichever is preferred by the worker.

(d) The proceedings of the inquiry shall be completed within a period of ninety days:

Provided that the period of ninety days may, for reasons to be recorded in writing, be extended for such further period as may be deemed necessary by the inquiry officer.

(e) If on the conclusion of the enquiry or of the criminal proceedings, as the case may be, the worker has been found guilty of the charges framed against him and it is considered, after giving the worker concerned a reasonable opportunity of making representation on the penalty proposed, that an order of dismissal or suspension or fine or stoppage of annual increment or reduction in rank would meet the ends of justice, the employer shall pass an order accordingly:

Provided that when an order of dismissal is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been absent from duty during the period of suspension and shall not be entitled to any remuneration for such period, and the subsistence allowance already paid to him shall not be recovered:

Provided further that where an order imposing fine or stoppage of annual increment or reduction in rank is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension, after deducting the subsistence allowance paid to him for such period:

Provided also that in the case of a worker to whom the provisions of clause (2) of article 311 of the Constitution apply, the provisions of that article shall be complied with.

(f) If on the conclusion of the inquiry, or as the case may be, or the criminal proceedings, the worker has been found not to be guilty of any of the charges framed against him, he shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension after deducting the subsistence allowance paid to him for such period.

(g) The payment of subsistence allowance under this sub-paragraph shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(5) In awarding punishment under sub-paragraph (4), the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, the previous record, if any, of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist. A copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

(6) (a) A worker aggrieved by an order imposing punishment under sub-paragraph (4) may within twenty-one days from the date of receipt of the order, appeal to the appellate authority specified under clause (b).

(b) The employer shall, for the purposes of Clause (a) specify the appellate authority.

(c) The appellate authority, after giving an opportunity to the worker of being heard shall pass order as he thinks proper on the appeal within fifteen days of its receipt and communicate the same to the worker in writing:

Provided that where there is a complaint of sexual harassment the internal complaint committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the inquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the internal complaint committee shall hold the inquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such inquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(7) The constitution of internal complaints committee shall be in accordance with the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

(8) The internal complaint committee referred to in sub-paragraph ~~(6)~~ (7) shall make and submit every year an annual report, to the employer and the District Officer [as defined under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013] and the appropriate Government, of the complaints and action taken.

(9) The employer shall include in the annual report of his organization the number of cases filed, if any, and their disposal under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

25. Grievance Redressal and Complaints.- All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of the employer or his agent, shall be submitted to the Manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer. In addition, for resolution of disputes arising out of individual grievances, an application in respect of such dispute may be filed before the Grievance Redressal Committee by any aggrieved worker in the manner as provided under the Industrial Relations Code, 2020 and the rules framed thereunder within one year from the date on which the cause of action of such dispute arises.

26. Liability of Employer and Workers.- The employer of the industrial establishment shall be responsible for the proper and faithful observance of the Standing Orders. The workers shall also observe the Standing Orders truly and faithfully.

27. Forwarding of information to the certifying officer under sub-section (3) of section 30 on adoption of model standing order by an industrial establishment.- (1) If the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), he shall intimate the concerned certifying officer electronically the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

(2) The model standing order adopted under sub-paragraph (1) in respect of an industrial establishment shall also be applicable to all other industrial units of the establishment irrespective of location.

(3) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment who has adopted the Model Standing Order in the register maintained under rule 15 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2020. In the event, the certifying officer observes that the industrial establishment which has intimated adoption of Model Standing Order is also engaged in activities other than for which Model Standing Order has been adopted then, he shall within a period of thirty days from such receipt of intimation of Model Standing Orders so adopted may give his observation, if any, that the employer is required to include or adopt certain provisions which are relevant to his industrial establishment and indicate those relevant provisions and direct the employer of the industrial establishment that he shall, within a period of thirty days from the date of the receipt of such direction comply with the direction and send compliance report only in respect of those provisions which the certifying officer observes to get included. The provisions of the Model Standing Orders so adopted shall remain in force with effect from the date specified in sub-paragraph (1).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that certifying officer shall not raise any observation in the event the industrial establishment is engaged in activities which are wholly covered by the activities of the industrial establishment to which the Standing Orders apply.

28. Exhibition of Standing Orders.- A copy of these Standing Orders in Hindi, English and in the language in which majority of workers in a factory are conversant with, shall be displayed on the notice board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Form (i)
(See Model Standing Order 8)
Notice of discontinuance/re-starting of a shift working to be given by the employer.
Name of employer.....
Address.....
Date the day of 20.....
In accordance with Standing Order No.....of the Standing Orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment, I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....
Signature..... Designation.....
Annexure
(here specify the particulars of change in the shift working proposed to be effected).
Copy forwarded to:-
(1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post or registered post or on the designated email of the endorsee.

<u>Form (ii)</u>		
(See Model Standing Order No. 14)		
Service Card		
Name of Estt.		
Identity Badge No. /Token No.		
1.	Register Serial No	
2.	Name	
3.	Permanent Account Number (PAN),	
4.	Universal Account Number (UAN)	
5.	Category of worker (unskilled, semi-skilled, skilled or highly skilled),	
6.	Details of family members	
7.	Aadhaar number, if consented by the worker	
8.	Specimen Signature/Thumb Impression	
9.	Father's or Mother's or Spouse name	
10.	Gender	
11.	Date of Birth	
12.	Place of Birth	
13.	Date of Joining	
14.	Details of Medical certificate at the time of joining	
15.	Educational and other qualifications	
16.	Language which the worker can read	
17.	Language which the worker can write	
18.	Language which the worker can speak	
19.	Height	
20.	Identification Marks	
21.	Department	
22.	Mobile number and email	
23.	Quarter No.	
24.	Permanent Address	
25.	Local Address	
26.	Provident Fund Account No.	
27.	Nominee for Gratuity	
28.	Nominee for pension, if any	
29.	Employees State Insurance No.	
30.	Training courses attended (details)	

31.	Eligibility for higher jobs				
32.	Proficiency tests passed.				
33. EMPLOYMENT HISTORY					
Department	Token No.	Designation	Scale of Pay	Joined	Left (Reason)
1	2	3	4	5	6
34. ABSENCE PERIODS					
	Form	To	Reason	Medical reports regarding suitability for continued employment	
(i) Sick Leave					
(ii) Earned Leave					
(iii) Any other Leave					
35.	Maternity Benefit				
36.	Employee's Compensation				
	Details of accidents :				
37.	Details of Disciplinary Action				
38.	Promotions				
	(i) Details (ii) Awards (iii) Issue of Certificate of commendation				
39.	Date of superannuation				
40.	Any other matter				

Signature
or Thumb impression of the person verifying.

[F. No. S-11025/07/2025-IR(PL)]

ALOK MISHRA, Jt. Secy.



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-31122025-268944
CG-DL-E-31122025-268944

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 848]

नई दिल्ली, मंगलवार, दिसम्बर 30, 2025/पौष 9, 1947

No. 848]

NEW DELHI, TUESDAY, DECEMBER 30, 2025/PAUSHA 9, 1947

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 30 दिसम्बर, 2025

सा.का.नि. 934(अ).— जबकि, संसद द्वारा उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) (उक्त संहिता) के अधिनियमन के पश्चात, उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं (केंद्रीय) नियम, 2020 का मसौदा भारत के राजपत्र, असाधारण, भाग II, खंड 3, उप-खंड (i) में दिनांक 19 नवंबर, 2020 की अधिसूचना संख्या जी.एस.आर. 729 (अ), और दिनांक 15 अप्रैल 2021 की जी.एस.आर. 261 (अ) के माध्यम से प्रकाशित किया गया था और उक्त संहिता की धारा 133 और 134 के तहत अपेक्षित अनुसार आपत्तियां और सुझाव आमंत्रित किए गए थे;

और जबकि, दिनांक 21 नवंबर, 2025 की अधिसूचना संख्या एस.ओ. 5321 (अ), के तहत भारत के राजपत्र, असाधारण, भाग II, धारा 3, उप-धारा (ii) में प्रकाशित किए गए, उक्त संहिता के सभी प्रावधानों को लागू किया गया है।

अब इस प्रकार निम्नलिखित मसौदा नियम, जिन्हें केंद्र सरकार ने साधारण खंड अधिनियम, 1897 (1897 का 10) की धारा 24 के साथ पठित उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) की धारा 133 और 134 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए और निम्नलिखित के अधिक्रमण में बनाने का प्रस्ताव किया है-

- डॉक कर्मकार (सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कल्याण) नियम, 1990;
- भवन एवं अन्य सन्निर्माण श्रमिक (नियोजन एवं सेवा शर्त विनियमन), नियम, 1998;
- आदर्श कारखाना नियम;

4. खान नियम, 1955;
5. खान बचाव नियम, 1985;
6. खान व्यावसायिक प्रशिक्षण नियम, 1966;
7. खदान स्थल खान नियम, 1959;
8. खान शिशुगृह नियम, 1966;
9. ठेका श्रमिक (विनियमन एवं उत्पादन) केंद्रीय नियम, 1971;
10. अंतर-राज्यीय प्रवासी कर्मकार (नियोजन विनियमन और सेवा शर्तें) केंद्रीय नियम, 1979
11. श्रमजीवी पत्रकार (सेवा शर्तें) और प्रकीर्ण प्रावधान नियम, 1957;
12. सिनेमा-कर्मकार और सिनेमा थिएटर कर्मकार (नियोजन विनियमन) नियम, 1984;
13. बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा शर्तें) नियम, 1976

गोदी कर्मकार (सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण) अधिनियम, 1986 (1986 का 54), भवन और अन्य सन्निर्माण श्रमिक (रोजगार और सेवा शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1996 (1996 का 27), कारखाना अधिनियम, 1948 (1948 का 63), खान अधिनियम, 1952 (1952 का 35) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए केंद्र सरकार द्वारा बनाया गया है। ठेका श्रम (विनियमन एवं उत्पादन) अधिनियम, 1970 (1970 का 37), अंतराज्यिक प्रवासी कर्मकार (रोजगार और सेवा शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1979 (1979 का 30), श्रमजीवी पत्रकार (मजदूरी की दरों का निर्धारण) अधिनियम, 1958 (1958 का 29), 12. सिनेमा-कर्मकार और सिनेमा थिएटर कर्मकार (नियोजन विनियमन) अधिनियम, 1981 (1981 का 50), बिक्री संवर्धन कर्मचारी (सेवा शर्तें) अधिनियम, 1976 (1976 का 11), जैसा भी मामला हो, जिसे उक्त उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020, की धारा 143 द्वारा निरस्त कर दिया गया है, ऐसे अधिक्रमण से पूर्व उन संबंधित बातों के सिवाय जिन्हें किया गया है या करने का लोप किया गया है, उक्त धारा 133 की उपधारा (1) और उपधारा 134 की उपधारा (1) की अपेक्षानुसार, उन सभी व्यक्तियों की जानकारी के लिए अधिसूचित किया जाता है जिनके इससे प्रभावित होने की संभावना है और इसके द्वारा यह सूचना दी जाती है कि उक्त प्रारूप अधिसूचना पर उस तारीख से 45 दिन की अवधि की समाप्ति के पश्चात विचार किया जाएगा, जिस तारीख को उस राजपत्र की प्रतियां, जिसमें यह अधिसूचना प्रकाशित की गई है, जनता को उपलब्ध करा दी जाती हैं; आपत्तियां और सुझाव, यदि कोई हों, श्री रविशंकर निराला, अवर सचिव, भारत सरकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, कमरा संख्या: 17, श्रम शक्ति भवन, रफी मार्ग, नई दिल्ली को संबोधित किए जा सकते हैं या ईमेल (fasli@dgfasli.nic.in और ravis.nirala@nic.in) के माध्यम से भेजे जा सकते हैं। आपत्तियां और सुझाव एक प्रोफार्मा में भेजे जाने चाहिए जिसमें कॉलम (i) में व्यक्तियों और संगठनों के नाम और पते का उल्लेख हो और कॉलम (ii) में संशोधित किए जाने वाले नियम या उप-नियम का उल्लेख हो और कॉलम (iii) में प्रस्तुत किए जाने वाले संशोधित नियम या उप-नियम और उसके कारणों का उल्लेख हो;

उक्त मसौदा अधिसूचना के संबंध में किसी भी व्यक्ति या संगठन से ऊपर निर्दिष्ट अवधि समाप्त होने से पहले प्राप्त होने वाली आपत्तियों और सुझावों पर केंद्र सरकार द्वारा विचार किया जाएगा।

अध्याय-1

प्रारंभिक

1. **लघु शीर्षक, विस्तार और प्रारंभ.-** (1) इन नियमों का नाम उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं (केन्द्रीय) नियमावली, 2025 है।
2. इनका विस्तार सम्पूर्ण भारत पर है।
3. ये नियम इनके सरकारी राजपत्र में प्रकाशन की तिथि से प्रभावी होंगे।

2. परिभाषाएं- (1) इन नियमों में जब तक अन्यथा संदर्भ अपेक्षित न हो -
- (क) "संहिता" से उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) अभिप्रेत है।
- (ख) "धारा" से संहिता की धारा अभिप्रेत है।
- (ग) "प्रपत्र" से इन नियमों के साथ संलग्न प्रपत्र अभिप्रेत है।
- (घ) "पंजीकरण अधिकारी" से संहिता के अंतर्गत इन नियमों के प्रयोजनार्थ केन्द्र सरकार द्वारा नियुक्त पंजीकरण अधिकारी अभिप्रेत है।
- (2) इन नियमों में प्रयुक्त शब्द और अभिव्यक्तियां जो इनमें परिभाषित नहीं हैं किन्तु संहिता में परिभाषित हैं, उनका अर्थ क्रमशः संहिता में उनके लिए निर्धारित अर्थ से होगा।

अध्याय II

पंजीकरण

3. धारा 3 के तहत पंजीकरण के लिए आवेदन - (1) (i) कोई नियोक्ता किसी ऐसे प्रतिष्ठान के लिए, जो पहले से पंजीकृत नहीं है, पंजीकरण हेतु श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के श्रम सुविधा पोर्टल अथवा नामोद्दिष्ट पोर्टल पर प्रपत्र-I में इलैक्ट्रॉनिक रूप से आवेदन करेगा जिसमें प्रतिष्ठान के बारे में जानकारी दी जाएगी और प्रतिष्ठान के पंजीकरण, पहचान का प्रमाण और नियोक्ता के पते जैसा कि प्रपत्र में निर्दिष्ट है, से संबंधित दस्तावेज अपलोड किए जाएंगे। प्रपत्र में डिजिटल रूप से या पोर्टल पर यथा अपेक्षित किसी अन्य रीति से हस्ताक्षर किए जाएंगे तथा आवेदक आवेदन में दी गई सभी सूचनाओं की सत्यता के लिए जिम्मेदार होगा।
- (ii) आयकर अधिनियम, 1961 (1961 का 43) के अंतर्गत आबंटित आवेदक अथवा प्रतिष्ठान के स्थायी खाता संख्या (पैन) अथवा उस समय के लिए लागू किसी अन्य अधिनियम के अंतर्गत स्थापन को आबंटित किसी अन्य विशिष्ट संख्या अथवा प्रपत्र में दिए गए अन्य किसी विवरण का सत्यापन ऑन लाइन किया जा सकता है।
- (iii) यदि आवेदन सभी प्रकार से पूर्ण है तो पंजीकरण का प्रमाण-पत्र प्रपत्र-II में डिजिटल रूप से तत्काल किन्तु पूर्ण आवेदन जमा किए जाने की तारीख से 7 दिनों के भीतर जारी किया जाएगा, ऐसा न करने पर ऐसे स्थापन को पंजीकृत मान लिया जाएगा और पंजीकरण का प्रमाण-पत्र स्वतः सृजित हो जाएगा।
- परन्तु यह आपवादिक परिस्थितियों में केन्द्र सरकार ऐसी अवधि के लिए अधिसूचना द्वारा भारत के किसी भाग अथवा सम्पूर्ण देश को प्रतिष्ठान अथवा प्रतिष्ठान की किसी श्रेणी के संबंध में इलैक्ट्रॉनिक पंजीकरण की आवश्यकता को समाप्त कर सकती है और इस प्रकार उपलब्ध कराए गए प्रपत्र-I में आवेदन भेजने की अनुमति प्रदान की जा सकती है।
- (iv) पंजीकरण प्रमाण-पत्र अहस्तांतरणीय होगा और पंजीकरण प्रमाण-पत्र की एक प्रति प्रतिष्ठान के परिसर में किसी प्रमुख स्थान पर हार्ड कॉपी के रूप में या इलैक्ट्रॉनिक रूप से प्रदर्शित की जाएगी।
- (2) संहिता के अंतर्गत पंजीकरण अधिकारी उप-नियम (1) की अपेक्षाओं का अनुपालन नहीं करने वाले नियोक्ता को उसमें उल्लिखित समय के भीतर इसका अनुपालन करने का निदेश दे सकता है और ऐसे नियोक्ता द्वारा इस संबंध में अधिकारी द्वारा जारी निदेश का अनुपालन किया जाएगा।
- (3) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में कोई कर्मचारी जो तत्समय लागू किसी अन्य केन्द्रीय श्रम कानून के अंतर्गत पहले से पंजीकृत है, उसका नियोक्ता संहिता के लागू होने की तारीख से छह माह के भीतर पंजीकरण संबंधी विवरणों को श्रम सुविधा पोर्टल पर या श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा नामोद्दिष्ट पोर्टल पर अद्यतित करेगा।
- (4) गलत जानकारी देकर प्राप्त किया गया कोई पंजीकरण रद्द किया जा सकता है: परन्तु यह कि प्रतिष्ठान को इलैक्ट्रॉनिक रूप से अथवा रजिस्टर्ड डाक अथवा स्पीड पोस्ट द्वारा 30 दिन की अवधि के भीतर यह कारण बताने का एक अवसर दिया गया हो कि उसका पंजीकरण प्रमाण-पत्र क्यों न रद्द किया जाए।
- (5) नियोक्ता द्वारा संहिता अथवा नियमों अथवा विनियमों अथवा योजना, जैसा भी मामला हो, के संबंध में उसके द्वारा तैयार अथवा पूर्ण किए गए सभी दस्तावेजों पर और संबंधित कार्यालय के साथ सभी पत्राचार में पंजीकरण संख्या का उल्लेख किया जाएगा।
- (6) स्वामित्व, प्रबंधन अथवा विशिष्ट पोर्टल पर पंजीकरण प्रपत्र में दिए गए किसी विवरण में बदलाव को नियोक्ता द्वारा ऐसे परिवर्तन के 30 दिनों के भीतर पोर्टल पर अद्यतित किया जाएगा।
- (7) ऐसे प्रतिष्ठान का नियोक्ता, जिस पर संहिता के प्रावधान लागू होते हैं और जिसके कारोबार से संबंधित कार्यकलाप बंद होने की प्रक्रिया में हैं, तत्समय लागू केन्द्रीय श्रम संहिताओं के अंतर्गत देय बकायों का पूरा ब्यौरा देने के पश्चात श्रम सुविधा पोर्टल अथवा श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के नामोद्दिष्ट पोर्टल पर पंजीकरण को रद्द करने के लिए विहित प्रपत्र में ऑनलाइन आवेदन कर सकता है।

परन्तु यह कि जब तक नियोक्ता द्वारा सभी सांविधिक विवरणियां जमा न कर दी जाएं, तत्समय लागू केन्द्रीय श्रम संहिताओं और किसी अन्य केन्द्रीय श्रम कानून के अंतर्गत सभी सांविधिक बकायों का भुगतान न कर दिया जाए और उस आशय से संबंधित एक स्व-प्रमाण-पत्र आवेदन के साथ जमा न किया जाए, तब तक पंजीकरण के रद्द किए जाने संबंधी ऐसे किसी आवेदन पर विचार नहीं किया जाएगा।

8. पंजीकरण अधिकारी प्रपत्र-III में इलैक्ट्रॉनिक रूप से प्रतिष्ठान का एक रजिस्टर रखेगा जिसमें प्रतिष्ठान के ब्यौरे दर्शाए जाएंगे जिसके संबंध में उसके द्वारा पंजीकरण प्रमाण-पत्र जारी किए गए हैं।

9. नियोक्ता द्वारा उस क्षेत्र में जहां प्रस्तावित प्रतिष्ठान स्थित है, वहां के क्षेत्राधिकार में आने वाले निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को अथवा जहां पर कार्य निष्पादित किया जाना अथवा जैसी भी स्थिति हो, किसी कार्य के आरंभ अथवा पूर्ण होने के 30 दिनों के भीतर सूचित किया जाएगा, जिसमें कार्य के आरम्भ होने, पूर्ण होने और प्रतिष्ठान के बंद होने की, जैसा भी स्थिति हो, वास्तविक तिथि की सूचना इन नियमों के साथ संलग्न प्रपत्र IV में इलैक्ट्रॉनिक रूप से दी जाएगी जो कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (ईपीएफओ) और कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) के साथ स्वतः साझा हो जाएगी।

4. धारा 4 के अंतर्गत अपील-(1) पंजीकरण अधिकारी के आदेश से असंतुष्ट नियोक्ता ऐसे आदेश के विरुद्ध केन्द्र सरकार द्वारा ऐसे प्रयोजन के निहितार्थ नियुक्त अपीलीय अधिकारी के समक्ष ऐसे आदेश की प्राप्ति की तारीख से 30 दिनों के भीतर इलैक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट से अपील भेज सकता है।

(2) जिस मामले में अपील का ज्ञापन उपयुक्त हो उसमें अपीलीय अधिकारी अपील स्वीकार करेगा, उसकी पावती भेजेगा और ऐसी अपील को स्वीकार किए जाने के संबंध में सूचित करेगा सरकार द्वारा सामान्य या विशेष आदेश द्वारा यथानिर्दिष्ट रूप में अपील को इलैक्ट्रॉनिक रूप में पंजीकृत करेगा।

(3) अपील स्वीकार कर लिए जाने पर अपीलीय अधिकारी पंजीकरण अधिकारी, जिसके आदेश के विरुद्ध अपील की गई है, को अपील का नोटिस भेजेगा और पंजीकरण अधिकारी अपीलीय अधिकारी को उस मामले के अभिलेख इलैक्ट्रॉनिक रूप में अथवा पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट से ऑनलाइन भेजेगा।

(4) अपील प्राप्त होने पर अपीलीय अधिकारी अपीलकर्ता को इलैक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक द्वारा नोटिस भेजेगा कि वह अपील की सुनवाई के लिए नोटिस में निर्धारित की गई तारीख और समय पर उसके समक्ष उपस्थित हो और अपीलीय अधिकारी अपीलकर्ता या उसके प्राधिकृत एजेंट या उसके द्वारा सम्मन किए गए अन्य किसी व्यक्ति को सुनवाई करने के बाद की गई अपील के विरुद्ध आदेश की पुष्टि, उलटने या भिन्न आदेश के लिए आदेश पारित करेगा।

(5) यदि सुनवाई के लिए निर्धारित तारीख पर अपीलकर्ता उपस्थित नहीं होता है तो आवेदक को इलैक्ट्रॉनिक रूप से अथवा पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट से आदेश की प्रति भेज कर अपीलीय अधिकारी अपीलकर्ताओं के उपस्थित होने में विफल रहने के कारण अपील को खारिज कर सकता है।

(6) यदि कोई अपील उप-नियम (5) के अंतर्गत खारिज कर दी गई है तो अपीलकर्ता आदेश के प्राप्त होने की तारीख से 30 दिनों के भीतर अपीलीय अधिकारी को अपील को बहाल करने के संबंध में इलैक्ट्रॉनिक रूप से अथवा पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट से आवेदन कर सकता है और यदि अपीलीय अधिकारी इस बात से संतुष्ट है कि अपीलकर्ता समुचित कारण से उपस्थित नहीं हो पाया तो अपीलीय अधिकारी उस अपील को पुनः बहाल करेगा।

(7) अपीलीय अधिकारी का उप-नियम (6) के तहत आदेश अपीलकर्ता को इलैक्ट्रॉनिक रूप से अथवा पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा भेजा जाएगा और उसकी एक प्रति पंजीकरण अधिकारी को भेजी जाएगी जिसके आदेश के विरुद्ध अपील की गई है और इस अपील को निष्पादन अपील के प्राप्त होने की तारीख से 30 दिनों की अवधि के भीतर किया जाएगा।

(8) इस नियम के अंतर्गत अपील का निपटान उप-नियम (4) में उल्लिखित नोटिस की प्राप्ति के तीस दिन के भीतर किया जाएगा।

5. धारा 5 के तहत कार्य आरंभ और समाप्त करने की सूचना- प्रत्येक प्रतिष्ठान चाहे वह कारखाना या खान हो या अनुबंध ठेका श्रम या भवन अथवा अन्य सन्निर्माण कार्यों से संबंधित प्रतिष्ठान, का नियोक्ता, कार्य शुरू होने या समाप्त होने के तीस दिनों के भीतर, पंजीकरण अधिकारी को प्रपत्र-IV में इलैक्ट्रॉनिक रूप से प्रस्तुत करेगा और कार्य समाप्त होने की सूचना के साथ यह प्रमाण-पत्र संलग्न करेगा कि प्रतिष्ठान में नियोजित कामगारों के सभी बकायों का भुगतान कर दिया गया है और परिसर को खतरनाक रसायनों और पदार्थों के भण्डारण से मुक्त कर दिया गया है।

अध्याय-III

नियोक्ता और कर्मचारी के कार्य

6. धारा 6 की उप-धारा (1) के खंड (ग) के अंतर्गत कर्मचारी का वार्षिक स्वास्थ्य जांच – किसी प्रतिष्ठान का प्रत्येक नियोक्ता, प्रत्येक कर्मचारी, जिसने 40 वर्ष की आयु पूरी कर ली है, के लिए वार्षिक रूप से निःशुल्क चिकित्सा परीक्षण कराने की व्यवस्था करेगा। चिकित्सा परीक्षण, प्रपत्र-V में प्रफॉर्मा के अनुसार एक योग्य चिकित्सक द्वारा किया जाएगा। योग्य चिकित्सक द्वारा संबंधित नियोक्ता और कर्मचारी को चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत किया जाएगा।

परन्तु नियोक्ता कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) के माध्यम से सामाजिक सुरक्षा संहिता नियम, 2025 के प्रासंगिक नियम के तहत कर्मचारी (कर्मचारियों) की चिकित्सा जांच की सुविधा का लाभ उठा सकता है।

परन्तु कि खानों के मामले में कर्मचारियों की वार्षिक चिकित्सा परीक्षाओं के अतिरिक्त परीक्षण और शर्तें नियम 98 के तहत शासित होंगी।

7. धारा 6 की उपधारा (1) के खंड (च) के अधीन कर्मचारी को नियुक्ति पत्र- किसी भी कर्मचारी को किसी भी स्थापना में तब तक नियोजित नहीं किया जाएगा जब तक कि उसे नीचे दिए गए प्रारूप में नियुक्ति पत्र जारी नहीं किया गया हो:

परन्तु कि, किसी कर्मचारी को, जिसे अपेक्षित विवरण वाला नियुक्ति पत्र जारी नहीं किया गया है, इस नियम के लागू होने के तीन महीने के भीतर नियुक्ति पत्र जारी किया जाएगा।

प्रारूप

कर्मचारी का नाम:

जन्म तिथि :

पिता/माता का नाम:

आधार संख्या:

प्रतिष्ठान की श्रमिक पहचान संख्या (एलआईएन):

यूनिवर्सल अकाउंट नंबर (यूएएन) या बीमा संख्या (ईएसआईसी) (यदि उपलब्ध हो):

पदनाम:

कौशल की श्रेणी:

कार्यभार ग्रहण करने की तिथि:

वेतन/मूल वेतन और महंगाई भत्ता:

आवास सहित अन्य भत्ते, जो भी लागू हों:

उच्च वेतन या उच्च पद प्राप्त करने का अवसर:

सामाजिक सुरक्षा कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (ईपीएफओ) और कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) लाभों की प्रयोज्यता:

निष्पादित किए जाने वाले कर्तव्यों की व्यापक प्रकृति:

कोई अन्य जानकारी:

हस्ताक्षर

अधिभोगी या नियोक्ता या मालिक या एजेंट या प्रबंधक

8. धारा 10 की उप-धारा (1) और धारा 11 के अंतर्गत दुर्घटनाओं और खतरनाक घटनाओं की सूचना – (1) किसी प्रतिष्ठान में, कारखाना, गोदी कार्य, खान, भवन अथवा अन्य सन्निर्माण कार्य में किसी स्थान पर किसी दुर्घटना के घटित होने के कारण किसी व्यक्ति की मृत्यु हो जाती है, तो उस प्रतिष्ठान का नियोक्ता अथवा प्रबंधक अथवा अधिष्ठाता इसकी सूचना प्रपत्र VI में इलैक्ट्रॉनिक रूप से निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता और मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता को देगा और जिला अधिकारी अथवा उप मंडल अधिकारी, नजदीकी थाने के प्रभारी अधिकारी और घायल अथवा मृत व्यक्ति के परिवार के सदस्यों/रिश्तेदारों को दूरभाष पर सूचित करेगा।

(2) किसी प्रतिष्ठान में, जो गोदी कार्य, खान, भवन अथवा अन्य सन्निर्माण कार्य हो सकता है, किसी स्थान पर किसी दुर्घटना के घटित होने, जिसके परिणामस्वरूप किसी व्यक्ति को शारीरिक चोट लगती है जिसके कारण दुर्घटना के तुरंत बाद घायल व्यक्ति अड़तालीस घंटे अथवा उससे अधिक समय के लिए कार्य करने से रोक दिया जाता है तो प्रतिष्ठान का नियोक्ता अथवा अधिष्ठाता अथवा प्रबंधक अड़तालीस घंटे की अवधि पूर्ण होने पर के बारह घंटों के भीतर निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को प्रपत्र VI में इलैक्ट्रॉनिक रूप से सूचना देगा।

(3) किसी प्रतिष्ठान में संलग्न अनुसूची में यथानिर्दिष्ट किसी खतरनाक घटना जिसके कारण कोई शारीरिक चोट अथवा अपंगता आती है या नहीं, बारह घंटे के भीतर प्रपत्र VI में सूचना निम्नलिखित को भेजी जाए:

निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता;

जिला मजिस्ट्रेट अथवा उप मंडल अधिकारी

परन्तु यदि उक्त उप नियमों के अंतर्गत सूचनाएं और रिपोर्ट भेजने के बाद ऐसी दुर्घटना अथवा खतरनाक घटना में घायल किसी व्यक्ति की मृत्यु हो जाती है तो प्रतिष्ठान का नियोक्ता अथवा अधिभोगी अथवा प्रबंधक उप नियम (1) और (2) में उल्लिखित प्राधिकारियों और व्यक्तियों को इसकी सूचना दूरभाष से और इलैक्ट्रॉनिक रूप से देगा और मृत्यु के बारह घंटे के भीतर लिखित में इस सूचना की पुष्टि भी करेगा।

परन्तु आगे यह भी यदि उप नियम (2) में उल्लिखित 48 घंटे अथवा उससे अधिक समय के लिए कार्य करने की अयोग्यता की अवधि दुर्घटना अथवा खतरनाक घटना के तुरंत बाद नहीं आती है किन्तु बाद में आती है अथवा एक से अधिक बार आती है तो संदर्भित रिपोर्ट निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता प्रपत्र-VI में दुर्घटना अथवा खतरनाक घटना के परिणामस्वरूप कार्य करने में अशक्तता की वास्तविक कुल अवधि 48 घंटे पूर्ण होने के 24 घंटे के भीतर भेजी जाएगी।

अनुसूची

खतरनाक घटनाओं के वर्ग, चाहे उनसे व्यक्तिगत चोट लगे या अशक्तता न हो, निम्नलिखित होंगे, नामतः:-

- (i) वायुमंडलीय दबाव से अधिक दबाव में किसी भी संयंत्र या पाइपलाइन या पेट्रोलियम, भाप, संपीड़ित हवा या अन्य पदार्थ युक्त उपकरणों का विस्फोट;
- (ii) एक क्रेन, डेरिक, विंच, उत्तोलक या अन्य उपकरणों या उनके किसी भाग का खराब होना या बंद होना जिसे व्यक्तियों या सामानों को ऊपर चढ़ाने या नीचे उतारने के लिए उपयोग में लाया जाता है या क्रेन का पलटना; या
- (iii) विस्फोट, विस्फोटक से होने वाले विस्फोट, आग, हानिकारक जहरीली गैसों का रिसाव, किसी भी पिघले हुए धातु अथवा गर्म द्रव अथवा गैस का रिसाव जिनके कारण उस कमरे या स्थान, जिसमें व्यक्ति नियोजित है, को अथवा उसे शारीरिक नुकसान पहुंचता है; या
- (iv) किसी गैस या गैसों (वायु सहित) या किसी भी तरल या ठोस के गैस के संपीड़न से उत्पन्न वायुमंडलीय दबाव से अधिक दबाव में भंडारण के लिए उपयोग किए जाने वाले रिसीवर या कंटेनर का विस्फोट।
- (v) भवन या निर्माण सामग्री के संचालन से संबंधित उत्तोलक उपकरणों या उत्तोलक या कन्वेयर्स के खराब या बंद होना अथवा रज्जु, चेन या लूज गियरों का टूटना या खराब होना; भवन या अन्य सन्निर्माण कार्य में उपयोग में लाए जाने वाले क्रेन का पलटना; ऊंचाई से वस्तुओं का गिरना;
- (vi) निरंतर ताप या आग लगना अथवा धुंआ दिखाई देना या भूमिगत खानों में ताप अथवा आग लगने का अन्य कोई संकेत; अथवा
- (vi) किसी भी दीवार, फर्श, गैलरी, रूफ ब्रिज, सुरंग, चिमनी, दीवार, या मिट्टी के ढेर या किसी अन्य संरचना, प्लेटफार्म, स्टेजिंग, मंचान या ढांचे सहित पहुंच के किसी साधन का गिरना; संपर्क कार्य, उत्खनन और संचरण में खराबी आना; या
- (vii) खतरनाक पदार्थों का रिसाव या बहाव और उनके कंटेनर को नुकसान;
- (viii) खानों में रूकावट या पानी अथवा अन्य तरल पदार्थ का बहाव; अथवा
- (ix) प्रतिष्ठान के भीतर परिवहन उपकरणों का खराब होना, गिरना, ढहना या टकराना; अथवा
- (x) किसी उत्खनन, लोडिंग या परिवहन मशीनरी का ऊंचाई से गिरना; अथवा
- (xi) जमीन के नीचे काम करते समय कोयले के किसी पिलर, पिलर या कई पिलरों के किसी भाग का अचानक खराब होना; अथवा
- (xii) जमीन के नीचे कार्य करते समय चट्टान विस्फोट; प्रचालन के किसी भाग का असमय गिरना; अथवा
- (xiii) किसी भी यंत्र या उपकरण के आवश्यक पुर्जों का टूटना, फ्रैक्चर या खराब होना जिससे लोगों की सुरक्षा खतरे में पड़ सकती है; अथवा

(xiv) स्लाइड जिसके कारण किसी व्यक्ति को चोट लग सकती है, किसी मशीनरी को क्षति हो सकती है या सामान्य खनन कार्यों में रुकावट हो सकती है; अथवा

(xv) ओपन कास्ट वर्किंग में डंप या साइड का खराब होना; एक दरार; अथवा

किसी संरचना या संस्थापना का खराब होना, जिससे लोगों की सुरक्षा खतरे में पड़ सकती है; या बिजली के फ्लैश से उत्पन्न स्पार्क जिससे कोई व्यक्ति जल सकता है; अथवा

(xviii) पेट्रोलियम या रासायनिक रिसाव का एक बड़ा अनियंत्रित उत्सर्जन।

9. धारा 12 की उपधारा (1) और (2) के अंतर्गत रोग की सूचना- (1) किसी प्रतिष्ठान के नियोक्ता, अधिभोगी या प्रबंधक द्वारा, जिसमें संहिता की तीसरी अनुसूची के अंतर्गत अधिसूचित कोई रोग होता है, निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को निम्नलिखित प्रारूप में एक सूचना इलेक्ट्रॉनिक रूप से भेजी जाएगी।

रोग की सूचना

(1) नियोक्ता या अधिभोगी या प्रबंधक का नाम और पता

(1) प्रतिष्ठान का नाम और पता:

(2) प्रतिष्ठान की प्रकृति:

(3) खान के मामले में खनिज का नाम:

(4) रोगी का विवरण:

(क) रोगी का नाम:

(ख) रोगी की कामगार संख्या:

(ग) रोगी का पता:

(घ) रोगी का सटीक व्यवसाय:

(5) रोगी किस रोग से पीड़ित है:

(6) रोग का पता लगने की तिथि:

(7) चिकित्सक का विवरण:

(8) क्या मामले की सूचना चिकित्सा अधिकारी को दी गई है:

तारीख:

नियोक्ता या अधिभोगी या प्रबंधक के हस्ताक्षर

(2) यदि कोई अर्हताप्राप्त चिकित्सा व्यवसायी किसी ऐसे व्यक्ति की देखभाल करता है जो किसी प्रतिष्ठान में नियोजित है या रहा है और जो अर्हताप्राप्त चिकित्सा व्यवसायी द्वारा संहिता की तीसरी अनुसूची में निर्दिष्ट किसी रोग से पीड़ित माना जाता है, तो अर्हताप्राप्त चिकित्सा व्यवसायी बिना किसी विलम्ब के मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता के कार्यालय को लिखित में रिपोर्ट भेजेगा जिसमें यह कहा जाएगा कि-

(क) रोगी का नाम और पूरा डाक पता,

(ख) वह रोग जिससे वह रोगी को पीड़ित मानता है, और

(ग) उस प्रतिष्ठान का नाम और पता जिसमें रोगी कार्यरत है या अंतिम बार कार्यरत था।

10. धारा 13 के खंड (घ) और (छ) के अंतर्गत कर्मचारी के दायित्व- खान के मामले में यदि किसी कर्मचारी को प्रतिष्ठान में किसी असुरक्षित अथवा अस्वास्थ्यकर स्थिति की जानकारी मिलती है तो वह नियोक्ता, स्वास्थ्य एवं सुरक्षा प्रतिनिधि अथवा सुरक्षा अधिकारी अथवा एजेंट अथवा प्रबंधक को जितनी जल्दी संभव हो इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा लिखित में अथवा दूरभाष से सूचित करेगा और ऐसा प्रतिनिधि या अधिकारी या एजेंट अथवा प्रबंधक, जैसी भी स्थिति हो, नियोक्ता को इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा सूचित करेगा।

11. धारा 14 की उप धारा (3) अंतर्गत कर्मचारी के अधिकार— कर्मचारी से उनके स्वास्थ्य और सुरक्षा के आसन्न खतरे की मौजूदगी के संबंध में सूचना मिलने पर नियोजित इस संबंध में तत्काल उपचारात्मक कार्रवाई करेगा। नियोजित चाहे वह संतुष्ट हो अथवा न हो, इस प्रकार किए गए कार्यों की एक रिपोर्ट निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता को इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा पंजीकृत डाक अथवा स्पीड पोस्ट द्वारा भेजेगा।

अध्याय IV

व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य

12. धारा 16 की उप-धारा (3) के अंतर्गत राष्ट्रीय व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य सलाहकार बोर्ड से संबंधित उपबंध.—

(1) धारा 16 की उपधारा (2) के खण्ड (छ), (ज), (ट), (ठ), (ड) और (ढ) में यथा निर्दिष्ट राष्ट्रीय बोर्ड के सदस्य केन्द्र सरकार द्वारा नामित और अनुमोदित किए जाएंगे।

(2) राष्ट्रीय बोर्ड की बैठक संहिता की धारा 16 की उप-धारा (1) में यथा निर्दिष्ट कार्यों के निष्पादन के लिए जब कभी आवश्यक हो की जा सकती है।

13. त्याग पत्र — (1) राष्ट्रीय बोर्ड का कोई सदस्य, जो पदेन सदस्य नहीं है, राष्ट्रीय बोर्ड के अध्यक्ष को संबोधित पत्र द्वारा लिखित में अपने पद से त्याग पत्र दे सकता है।

(2) ऐसे सदस्य का पद, जिस तिथि को उसका त्याग पत्र केन्द्र सरकार द्वारा स्वीकार किया जाता है अथवा केन्द्र सरकार द्वारा त्याग पत्र प्राप्त होने की तारीख से 30 दिनों के समाप्त होने पर, जो भी पहले हो, रिक्त माना जाएगा।

14. सदस्यता की समाप्ति.— राष्ट्रीय बोर्ड का कोई सदस्य, जो पदेन सदस्य नहीं है, बोर्ड की लगातार तीन बैठकों में ऐसे राष्ट्रीय बोर्ड के अध्यक्ष से अनुपस्थिति का अवकाश स्वीकृत कराए बिना भाग न लेने पर राष्ट्रीय बोर्ड का सदस्य नहीं रहेगा।

परन्तु केन्द्र सरकार इस बात से संतुष्ट हो कि ऐसा सदस्य लगातार तीन बैठकों में किसी उपयुक्त कारण के फलस्वरूप उपस्थित नहीं हो सका तो यह निदेश दे सकती है कि इस प्रकार की सदस्यता समाप्ति न की जाए और ऐसा निदेश दिए जाने पर वह सदस्य राष्ट्रीय बोर्ड का सदस्य बना रहेगा।

15. सदस्यता के लिए अयोग्यता.— कोई व्यक्ति राष्ट्रीय बोर्ड का सदस्य बनने के लिए योग्य नहीं होगा यदि —

उसकी विक्षिप्त मनोदशा हो और सक्षम प्राधिकारी द्वारा ऐसा घोषित किया गया हो;

वह दायित्वयुक्त दिवालिया हो; अथवा

उसे किसी अपराध के लिए अभियोजित किया गया हो और उसे तीन महीने अथवा उससे अधिक समय के लिए जेल की सजा हुई हो;

16. सदस्यता से हटाना.— केन्द्र सरकार राष्ट्रीय बोर्ड के किसी सदस्य को हटा सकती है यदि उसकी राय में ऐसा सदस्य राष्ट्रीय बोर्ड में जिस प्रयोजन हेतु प्रतिनिधित्व करने के लिए रखा गया था, उस कार्य को नहीं कर रहा है:

परन्तु ऐसा कोई सदस्य तब तक नहीं हटाया जाएगा जब तक कि उसे इस नियम के अंतर्गत प्रस्तावित कार्रवाई के विरुद्ध अपना पक्ष रखने का औचित्यपूर्ण अवसर नहीं दिया जाता है।

17. सदस्यों के लिए यात्रा भत्ता.— (1) किसी सरकारी सदस्य का यात्रा भत्ता उसके द्वारा सरकारी कार्यों के लिए की गई यात्रा के लिए उस पर लागू नियमों द्वारा संचालित होगा और उसके वेतन का भुगतान करने वाले प्राधिकारी द्वारा यात्रा भत्ते का भुगतान किया जाएगा।

(2) राष्ट्रीय बोर्ड के गैर-सरकारी सदस्यों को ऐसे स्थानों पर राष्ट्रीय बोर्ड की बैठक में भाग लेने के लिए यात्रा भत्ते का भुगतान व्यय विभाग, वित्त मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा समय-समय पर जारी अनुदेशों के अनुसार किया जाएगा।

18. धारा 16 की उपधारा (5) के अंतर्गत तकनीकी समितियों का गठन

(i) केन्द्र सरकार, संहिता की धारा 16 की उपधारा (1) में निर्दिष्ट अपने कार्यों के निर्वहन में केन्द्र सरकार या राष्ट्रीय बोर्ड की सहायता के उद्देश्य से एक या एक से अधिक तकनीकी समितियों का गठन कर सकती है।

(ii) तकनीकी समितियाँ बहु-सदस्यीय समिति हो सकती हैं और इनमें सरकारी, सार्वजनिक, स्वायत्त या निजी संस्थानों/उद्योगों के सदस्य शामिल हो सकते हैं।

(iii) समिति के सदस्यों के पास इंजीनियरिंग में स्नातक की डिग्री के साथ औद्योगिक सुरक्षा में डिप्लोमा/स्नातकोत्तर डिप्लोमा या (भौतिकी/रसायन विज्ञान) में मास्टर डिग्री/एमबीबीएस के साथ औद्योगिक स्वास्थ्य के एसोसिएट फेलो (एएफआईएच) की डिग्री होनी

चाहिए, साथ ही संबंधित क्षेत्र/उद्योग में कम से कम 20 वर्षों का अनुभव होना चाहिए।

(iv) खानों के मामले में, एक सदस्य के पास खनन इंजीनियरिंग में स्नातक की डिग्री के साथ कोयला या धातु खान के प्रबंधन के लिए प्रथम श्रेणी प्रबंधक का योग्यता प्रमाणपत्र या एम.ई/एम.टेक/पीएच.डी. खनन अनुशासन में एम.डी./एम.बी.बी.एस., नियामक निकाय या उद्योग या अनुसंधान या शैक्षणिक संस्थानों या व्यावसायिक स्वास्थ्य में कम से कम 20 वर्ष का अनुभव रखने वाले उम्मीदवार को तकनीकी समिति में नामित किया जा सकता है।

(v) तकनीकी समिति का अध्यक्ष, केन्द्र सरकार द्वारा नामित पदेन सदस्य हो सकता है।

(vi) तकनीकी समिति विशिष्ट आवश्यकताओं की पूर्ति हेतु उप-समितियों का गठन कर सकती है।

(vii) तकनीकी समिति अपने कार्य संचालन सहित ऐसे नियमों और प्रक्रियाओं का पालन करेगी जो समय-समय पर केन्द्र सरकार या राष्ट्रीय बोर्ड द्वारा आदेश द्वारा जारी किए जाएं।

(viii) तकनीकी समिति के गैर-सरकारी सदस्यों के लिए यात्रा भत्ता/दैनिक भत्ता, व्यय विभाग, वित्त मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा समय-समय पर जारी किए गए निर्देशों के अनुसार होगा।

19. तकनीकी समितियों के कार्य।

(i) तकनीकी समितियाँ ओएसएचएंडब्ल्यूसी संहिता, 2020 के अंतर्गत व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाओं पर मानकों, नियमों और विनियमों का निर्माण, प्रतिपादन और समीक्षा करेंगी।

(ii) तकनीकी समिति आवश्यकतानुसार नियमित रूप से और तीन महीने में कम से कम एक बार बैठक करेगी।

20. त्यागपत्र

क. तकनीकी समिति का कोई सदस्य, जो पदेन सदस्य न हो, तकनीकी समिति के अध्यक्ष के माध्यम से केन्द्र सरकार को लिखित पत्र द्वारा अपना पद त्याग सकता है।

ख. तकनीकी समिति का अध्यक्ष, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के सचिव के माध्यम से केन्द्र सरकार को लिखित पत्र द्वारा अपना पद त्याग सकता है।

ग. ऐसे सदस्य या अध्यक्ष का पद, जैसा भी मामला हो, उस तारीख से रिक्त हो जाएगा जिस दिन केन्द्र सरकार द्वारा उसका त्यागपत्र स्वीकार कर लिया जाता है, या केन्द्र सरकार द्वारा त्यागपत्र प्राप्त होने की तारीख से तीस दिन की समाप्ति पर, जो भी पहले हो।

21. सदस्यता की समाप्ति

यदि तकनीकी समिति का कोई सदस्य, जो पदेन सदस्य न हो, ऐसी अनुपस्थिति के लिए समिति के अध्यक्ष की अनुमति प्राप्त किए बिना, ऐसी समिति की लगातार दो बैठकों में उपस्थित होने में विफल रहता है, तो वह ऐसी समिति का सदस्य नहीं रहेगा:

परंतु यदि केन्द्रीय सरकार का यह समाधान हो जाता है कि ऐसे सदस्य को लगातार दो बैठकों में उपस्थित होने से पर्याप्त कारण से रोका गया था, तो वह निदेश दे सकेगी कि ऐसी सदस्यता समाप्ति नहीं होगी और ऐसा निदेश दिए जाने पर, ऐसा सदस्य ऐसी समिति का सदस्य बना रहेगा।

22. सदस्यता के लिए निरर्हता

(i) कोई व्यक्ति तकनीकी समिति का सदस्य होने के लिए निरर्ह होगा -

(क) यदि वह विकृतचित्त है और किसी सक्षम न्यायालय द्वारा ऐसा घोषित किया गया है;

(ख) यदि वह अनुमोचित दिवालिया है; या

(ग) यदि उसे किसी ऐसे अपराध के लिए दोषसिद्ध किया गया है जो, केन्द्रीय सरकार की राय में, नैतिक अधमता से संबंधित है।

(ii) जहाँ यह प्रश्न उठता है कि क्या उप-नियम (1) के अधीन निरर्हता हुई है, तो केन्द्रीय सरकार ऐसे प्रश्न का निर्णय करेगी, जिसे अंतिम माना जाना चाहिए।

23. सदस्यता से हटाना

केन्द्रीय सरकार तकनीकी समिति के किसी सदस्य या अध्यक्ष को हटा सकती है, यदि उसकी राय में ऐसा सदस्य उस हित का प्रतिनिधित्व करना बंद कर चुका है जिसका वह ऐसी समिति में प्रतिनिधित्व करने का अभिप्राय रखता है:

परन्तु ऐसे किसी सदस्य को तब तक नहीं हटाया जाएगा जब तक उसे इस नियम के अधीन प्रस्तावित कार्रवाई के विरुद्ध अभ्यावेदन करने का उचित अवसर न दे दिया जाए।

24 धारा 21 की उपधारा (1) और (2) के अधीन अंतर-राज्यीय प्रवासी श्रमिकों के लिए सांख्यिकी का संग्रहण और पोर्टल - नियोक्ता अंतर-राज्यीय प्रवासी श्रमिकों और उनकी व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य के विस्तृत आंकड़े केन्द्रीय सरकार या श्रमिकों के ऐसे सदस्य द्वारा इस प्रयोजन के लिए निर्दिष्ट वेब पोर्टल पर इलेक्ट्रॉनिक रूप से प्रस्तुत करेगा, जिसे सामान्य या विशेष आदेश द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है।

25. धारा 22 के अंतर्गत सुरक्षा समिति.— (1) धारा 22 की उप-धारा (1) के अंतर्गत निर्धारित प्रतिष्ठान को छोड़कर 500 या उससे अधिक कामगारों वाले प्रत्येक प्रतिष्ठान द्वारा एक सुरक्षा समिति का गठन किया जाएगा जिसमें नियोक्ताओं और कामगारों के प्रतिनिधि शामिल होंगे।

(2) सुरक्षा समिति का कार्यकाल तीन वर्षों का होगा और सुरक्षा समिति की बैठक प्रत्येक तिमाही में कम से कम एक बार होगी। परन्तु खानों के मामले में सुरक्षा समिति की बैठक कम से कम एक महीने में एक बार आयोजित की जाएगी।

(3) सुरक्षा समिति को निम्नलिखित के बारे में पर्याप्त और उपयुक्त रूप से सूचित किए जाने का अधिकार होगा –

(क) कार्यस्थल पर कामगारों के लिए संभावित सुरक्षा और स्वास्थ्य संबंधी जोखिम; तथा

(ख) दुर्घटनाओं से संबंधित आंकड़ों के साथ-साथ ऐसे प्रतिष्ठानों में संचालित किए गए कर्मचारियों के कार्य वातावरण और स्वास्थ्य संबंधी निरीक्षण से प्राप्त व्यौर।

(4) प्रतिष्ठान के अधिष्ठाता, नियोक्ता, मालिक, एजेंट अथवा प्रबंधक द्वारा सुरक्षा समिति की सिफारिशों के प्राप्त होने की तिथि से 15 दिनों के भीतर इन्हें कार्यान्वित करने के लिए कार्रवाई की जाएगी।

26. सुरक्षा समिति का संघटन— (1) खान के अलावा, सुरक्षा समिति में प्रबंधन के प्रतिनिधियों में निम्नलिखित शामिल होंगे –

कोई वरिष्ठ अधिकारी जो संगठन में अपने पद से समिति के कार्यकरण में प्रभावपूर्ण योगदान कर सकता है, अध्यक्ष होगा।

एक सुरक्षा अधिकारी और चिकित्सा अधिकारी जहां उपलब्ध हो, तथा ऐसे मामले में सुरक्षा अधिकारी, समिति का सचिव होगा; और उत्पादन, अनुरक्षण और खरीद विभागों से एक-एक प्रतिनिधि।

(2) (i) सुरक्षा समिति में नियोक्ता और कामगारों के प्रतिनिधियों की संख्या समान होगी, जो बीस से अधिक नहीं होगी।

(ii) सुरक्षा समिति में नियोक्ता के प्रतिनिधियों को नियोक्ता द्वारा नामित किया जाएगा, और यथा संभव वे अधिकारी, अधिमानतः प्रतिष्ठान के प्रमुख विभागों के प्रमुख होंगे, जो प्रतिष्ठान के कार्यकरण से सीधे सम्पर्क में हैं या जुड़े हैं।

(iii) सुरक्षा समिति में कामगारों के प्रतिनिधियों का चयन निम्नलिखित रूप में किया जाएगा, नामतः—

(क) जहां पर एकल वार्ताकारी या औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) की धारा 14 की उप-धारा (2) या उप-धारा (3) के अंतर्गत वार्ताकारी यूनियन या उप-धारा (4) के अंतर्गत वार्ताकारी परिषद है, वहां पर एकल वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी यूनियन या वार्ताकारी परिषद, जैसी भी स्थिति हो, सुरक्षा समिति में कामगारों के प्रतिनिधियों को नामित करेगी और वार्ताकारी परिषद के मामले में, नामांकन इस रूप में होगा कि वार्ताकारी परिषद में प्रतिनिधित्व करने वाली प्रत्येक पंजीकृत ट्रेड यूनियन सुरक्षा समिति में औद्योगिक प्रतिष्ठान के कामगारों की संख्या के अनुपात में, जो ऐसी ट्रेड यूनियन के सदस्य हैं, प्रतिनिधित्व करेगी;

(ख) जहां पर खंड (क) में उल्लिखित कोई भी एकल वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी या वार्ताकारी परिषद नहीं है, वहां पर औद्योगिक प्रतिष्ठान के कामगार सुरक्षा समिति में अपने बीच में से कामगारों के प्रतिनिधियों का चयन करेगी:

परन्तु नियोक्ता कामगारों के प्रतिनिधियों का चयन करने की प्रक्रिया में सूचना प्रौद्योगिकी अनुप्रयोग, ऑनलाइन प्लेटफार्म या इसी प्रकार के अन्य प्लेटफार्म पर इलेक्ट्रॉनिक प्रक्रिया का प्रयोग कर सकती है:

परन्तु आगे यह कि सुरक्षा समिति में महिला कामगारों का पर्याप्त प्रतिनिधित्व होगा और यह प्रतिनिधित्व औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित कामगारों की कुल संख्या में महिला कामगारों के अनुपात से कम नहीं होगा।

सुरक्षा समिति के सदस्यों का कार्यकाल तीन वर्ष का होगा।

परन्तु जहां पर कोई भी मान्यताप्राप्त वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी परिषद दोनों नहीं है और जहां पर सुरक्षा समिति में कामगारों के प्रतिनिधि के चयन के संबंध में विवाद उत्पन्न होता है, वहां पर मामले को संबंधित क्षेत्रीय श्रम आयुक्त(केन्द्रीय) के पास भेजा जाएगा, जो पक्षों को सुनकर मामले में निर्णय लेगा और उसका निर्णय अंतिम होगा।

(3) उप-नियम (1) में यथानिर्दिष्ट सुरक्षा समिति की बैठक के कार्यवृत्त को रिकार्ड किया जाएगा।

(4) सुरक्षा समिति के कार्यों में निम्नलिखित शामिल होंगे –

(क) 'सुरक्षा और स्वास्थ्य नीति' में उल्लिखित लक्ष्यों और उद्देश्यों को प्राप्त करने में प्रबंधन की सहायता करना और सहयोग प्रदान करना;

(ख) स्वास्थ्य, सुरक्षा और परिवेश से संबंधित सभी मामलों का निपटान करना और आने वाली समस्याओं का व्यवहार्य समाधान निकालना;

(ग) सभी कामगारों के बीच सुरक्षा संबंधी जागरूकता का सृजन करना;

(घ) शैक्षिक, प्रशिक्षण और पदोन्नति संबंधी कार्यकलापों का संचालन;

(ङ.) सुरक्षा, पर्यावरण संबंधी और व्यावसायिक स्वास्थ्य सर्वेक्षणों, सुरक्षा अंकेक्षणों, जोखिम आकलन, आपातकालीन एवं आपदा प्रबंधन योजनाओं से संबंधित रिपोर्टों पर चर्चा करना और रिपोर्टों में की गई सिफारिशों का कार्यान्वयन;

(च) उन मामलों की देख-रेख करना जो कामगारों की सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए खतरा उत्पन्न कर सकते हैं और सुधारात्मक उपाय सुझाना; और

(छ) इसके द्वारा की गई सिफारिशों के कार्यान्वयन की समीक्षा करना।

27. खानों के मामले में सुरक्षा समिति की संरचना.— खानों के मामले में सुरक्षा समिति में नियोक्ता और कामगारों का प्रतिनिधित्व करने वाले सदस्यों की संख्या समान होगी, जो बीस से अधिक नहीं होगी।

(1) सुरक्षा समिति में नियोक्ता के प्रतिनिधियों को नियोक्ता द्वारा नामित किया जाएगा, और यथा संभव वे अधिकारी, अधिमानतः खान के प्रमुख विभागों के प्रमुख होंगे, जो खान के कार्यकरण से सीधे सम्पर्क में हैं या जुड़े हैं और इसमें निम्नलिखित शामिल होंगे;

(i) संहिता की धारा 67 में उल्लिखित प्रबंधक अध्यक्ष होगा;

(ii) अध्यक्ष द्वारा नामित खान के पांच कर्मचारी या सक्षम व्यक्ति;

(iii) सुरक्षा अधिकारी अथवा जहां सुरक्षा अधिकारी न हो वहां प्रबंधक के बाद सबसे वरिष्ठ खान अधिकारी समिति के सचिव के रूप में कार्य करेगा;

(2) सुरक्षा समिति में कामगारों के प्रतिनिधियों का चयन निम्नलिखित रूप में किया जाएगा, नामतः-

(i) जहां पर एकल वार्ताकारी यूनियन या औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) की धारा 14 की उप-धारा (2) या उप-धारा (3) के अंतर्गत वार्ताकारी यूनियन या धारा 14 की उप-धारा (4) के अंतर्गत वार्ताकारी परिषद है या वार्ताकारी यूनियन या उक्त उपधारा (3) के अंतर्गत वार्ताकारी परिषद है, जैसी भी स्थिति हो, सुरक्षा समिति में कामगारों के प्रतिनिधियों को नामित करेगी और वार्ताकारी परिषद के मामले में, नामांकन इस रूप में होगा कि वार्ताकारी परिषद में प्रतिनिधित्व करने वाली प्रत्येक पंजीकृत ट्रेड यूनियन सुरक्षा समिति में औद्योगिक प्रतिष्ठान के कामगारों की संख्या के अनुपात में, जो ऐसी ट्रेड यूनियन के सदस्य हैं, प्रतिनिधित्व करेगी;

(ii) जहां पर खंड (क) में उल्लिखित कोई भी एकल वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी यूनियन या वार्ताकारी परिषद नहीं है, वहां पर औद्योगिक प्रतिष्ठान के कामगार सुरक्षा समिति में अपने बीच में से कामगारों के प्रतिनिधियों का चयन करेगी:

परन्तु नियोक्ता कामगारों के प्रतिनिधियों का चयन करने की प्रक्रिया में सूचना प्रौद्योगिकी अनुप्रयोग, ऑनलाइन प्लेटफार्म या इसी प्रकार के अन्य प्लेटफार्म पर इलेक्ट्रॉनिक प्रक्रिया का प्रयोग कर सकती है:

परन्तु यह भी कि सुरक्षा समिति में महिला कामगारों का पर्याप्त प्रतिनिधित्व होगा और यह प्रतिनिधित्व औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित कामगारों की कुल संख्या में महिला कामगारों के समानुपात से कम नहीं होगा:

परन्तु यह भी कि सुरक्षा समिति के सदस्यों का कार्यकाल तीन वर्ष होगा।

परन्तु यह भी कि जहां पर कोई भी मान्यताप्राप्त वार्ताकारी यूनियन अथवा वार्ताकारी परिषद दोनों नहीं है और जहां पर सुरक्षा समिति में कामगारों के प्रतिनिधि के चयन के संबंध में विवाद उत्पन्न होता है, वहां पर मामले को संबंधित क्षेत्रीय श्रम आयुक्त(केंद्रीय) के पास भेजा जाएगा, जो पक्षों को सुनकर मामले में निर्णय लेगा और उसका निर्णय अंतिम होगा।

परन्तु यह भी कि कामगारों के प्रतिनिधियों में खनन, इलैक्ट्रिकल तथा मैकेनिकल संकाय प्रत्येक से एक-एक प्रतिनिधि को, जैसा भी मामला हो, नामित/चयनित किया जाएगा।

28. सुरक्षा समिति के कार्य— सुरक्षा समिति के कार्य निम्नानुसार होंगे —

(क) समिति की जानकारी में कामगारों के प्रतिनिधि द्वारा लाई गई रिपोर्टों के उल्लेखानुसार खान में असुरक्षित स्थितियों और प्रक्रियाओं के विरुद्ध उपचारात्मक उपायों पर चर्चा करना और उपयुक्त सिफारिशें करना;

(ख) खान के किसी नये क्षेत्र में प्रचालनों के आरंभ करने अथवा तेल की खान के संस्थापनों अथवा नये विद्युत अथवा यंत्रिक संस्थापना की कमीशनिंग अथवा नई खनन तकनीक लागू करने से पहले संबंधित प्रक्रिया संहिता सहित प्रस्तावित सुरक्षा एवं स्वास्थ्य उपायों पर विचार करना और उपयुक्त सिफारिशें करना;

(ग) दुर्घटना, खतरनाक घटनाओं आदि की जांच रिपोर्ट पर चर्चा करना और उपयुक्त सिफारिशें करना;

(घ) दुर्घटनाओं और खतरनाक घटनाओं के विश्लेषण के आधार पर समुचित सुरक्षा अभियान तैयार और कार्यान्वित करना;

(ङ) सुरक्षा एवं व्यावसायिक स्वास्थ्य संबंधी मामलों पर संपर्क के एक मंच के रूप में कार्य करना; और

(च) खान में विभिन्न संयंत्रों, उपकरणों, संस्थापनाओं और प्रणालियों के लिए तैयार की गई मानक प्रचालन प्रक्रियाओं (एसओपी) पर चर्चा करना और उपयुक्त सिफारिशें करना।

29. सुरक्षा अधिकारी के दायित्व— (1) खान में सुरक्षा से संबंधित अन्य किसी भी मामले में प्रबंधक को सहायता प्रदान करना सुरक्षा अधिकारी का कर्तव्य होगा; और

(2) यह सुनिश्चित करना कि इन विनियमों के अंतर्गत यथा अपेक्षित समुचित आपातकालीन योजना तैयार की जाए और उसकी अपेक्षाओं को कार्यान्वित किया जाए।

(3) आपात स्थिति को छोड़कर उप-नियम (1) में उल्लिखित कार्यों के अतिरिक्त कोई अन्य कार्य सुरक्षा अधिकारी को नहीं सौंपे जाएंगे।

(4) सुरक्षा अधिकारी अपने द्वारा निष्पादित कार्य का विस्तृत अभिलेख जिल्दसाजी की गई पृष्ठयुक्त पुस्तिका में रखेगा।

30. गोदी कार्यों तथा भवन अथवा अन्य सन्निर्माण कार्यों के लिए सुरक्षा अधिकारी.— गोदी कार्य के प्रत्येक प्रतिष्ठान में जहां पर 500 या अधिक कामगार हैं, और भवन तथा अन्य सन्निर्माण कार्य में जहां 250 या अधिक कामगार सामान्य रूप से नियोजित किए जाते हैं वहां पर कोई भी नियोक्ता निम्नलिखित वेतनमानों के अनुसार सुरक्षा अधिकारी नियोजित करेगा:-

(i) गोदी कार्य के लिए-

(क) 1000 तक गोदी कामगारों के लिए – एक सुरक्षा अधिकारी,

(ख) 2000 तक गोदी कामगारों के लिए – दो सुरक्षा अधिकारी,

(ग) 5000 तक गोदी कामगारों के लिए – तीन सुरक्षा अधिकारी,

(घ) 10,000 तक गोदी कामगारों के लिए – चार सुरक्षा अधिकारी,

(ङ) प्रत्येक अतिरिक्त 5000 गोदी कामगारों या उसके भाग के लिए – एक सुरक्षा अधिकारी,

(ii) भवन और अन्य सन्निर्माण कार्यों के लिए-

(क) 500 तक भवन कामगारों के लिए – एक सुरक्षा अधिकारी,

(ख) 1000 तक भवन कामगारों के लिए – दो सुरक्षा अधिकारी,

(ग) 2000 तक भवन कामगारों के लिए – तीन सुरक्षा अधिकारी,

(घ) 5000 तक भवन कामगारों के लिए – चार सुरक्षा अधिकारी,

(ङ) प्रत्येक अतिरिक्त 2000 भवन कामगारों या उसके भाग के लिए – एक सुरक्षा अधिकारी।

(2) कोई भी व्यक्ति गोदी कार्य अथवा भवन या अन्य सन्निर्माण कार्य में सुरक्षा अधिकारी के रूप में नियुक्ति के लिए तब तक पात्र नहीं होगा जब तक वह निम्नलिखित धारित न करता हो –

- (i) इंजीनियरिंग या प्रौद्योगिकी की किसी शाखा में मान्यता प्राप्त उपाधि और न्यूनतम दो वर्षों की अवधि के लिए पर्यवेक्षक के रूप में व्यावहारिक अनुभव; अथवा
- (ii) भौतिकी अथवा रसायन विज्ञान में मान्यता प्राप्त उपाधि और न्यूनतम पांच वर्षों की अवधि के लिए पर्यवेक्षक के रूप में व्यावहारिक अनुभव; अथवा
- (iii) इंजीनियरी या प्रौद्योगिकी की किसी भी शाखा में मान्यताप्राप्त डिप्लोमा और पर्यवेक्षीय हैसियत के रूप में न्यूनतम पांच वर्ष का व्यावहारिक अनुभव; अथवा
- (iv) इस संबंध में राज्य सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त औद्योगिक सुरक्षा में डिग्री या डिप्लोमा।

(3) उप-नियम (1) और (2) में निहित बातों के होते हुए भी कोई व्यक्ति जो –

(i) इंजीनियरिंग अथवा प्रौद्योगिकी में मान्यता प्राप्त डिग्री या डिप्लोमा रखता है और उसके पास केन्द्र या राज्य सरकार के किसी ऐसे विभाग में न्यूनतम पांच वर्षों तक कार्य करने का अनुभव है जो कारखानों, भवन अथवा अन्य सन्निर्माण कार्यों तथा गोदी कार्य का संचालन करता है; अथवा

(ii) इंजीनियरिंग अथवा प्रौद्योगिकी में मान्यता प्राप्त डिग्री या डिप्लोमा रखता है और उसके पास उद्योग या किसी अन्य संस्थान में दुर्घटना से बचाव के क्षेत्र में प्रशिक्षण, शिक्षण, परामर्शी अथवा अनुसंधान में पूर्णकालिक रूप से न्यूनतम पांच वर्षों का अनुभव है; भी सुरक्षा अधिकारी के रूप में नियुक्ति के लिए पात्र होगा।

31. गोदी कार्य तथा भवन एवं अन्य सन्निर्माण कार्यों के मामलों में सुरक्षा अधिकारियों के दायित्व— सुरक्षा अधिकारी का कार्य चोट लगने की व्यक्तिगत घटनाओं को रोकने से संबंधित अपने सांविधिक दायित्वों को पूरा करने और एक सुरक्षित कार्य वातावरण बनाए रखने हेतु परामर्श और सहायता देनी होगी और ऐसे कार्यों में निम्नलिखित शामिल होंगे अर्थात् –

- (i) चोट लगने की वैयक्तिक घटनाओं के प्रभावी नियंत्रण के लिए आवश्यक उपायों की आयोजना और ऐसे आयोजन में संबंधित विभागों को परामर्श देना;
- (ii) सभी रोजगार अध्ययनों में सुरक्षा पहलुओं पर सलाह देना और चयनित रोजगारों में विस्तृत रोजगार सुरक्षा अध्ययनों का संचालन करना;
- (iii) चोट लगने की वैयक्तिक घटनाओं को रोकने के लिए की गई कार्रवाई अथवा प्रस्तावित कार्रवाई की प्रभावकारिता की जांच और मूल्यांकन करना;
- (iv) संयंत्र सुरक्षा संबंधी निरीक्षण कार्यों के संचालन से संबंधित मामलों पर सलाह देना;
- (v) कार्य की वास्तविक स्थितियों तथा कामगारों द्वारा अपनाई जाने वाली कार्य प्रणालियों और प्रक्रियाओं का पर्यवेक्षण करने हेतु संयंत्र सुरक्षा निरीक्षण करना और असुरक्षित वास्तविक स्थितियों को समाप्त करने और कामगारों द्वारा किए जाने वाले असुरक्षित कार्यों को रोकने के लिए अपनाए जाने वाले उपायों के संबंध में सलाह देना;
- (vi) औद्योगिक दुर्घटनाओं एवं बीमारियों की रिपोर्टिंग और जांच से संबंधित मामलों पर सलाह देना;
- (vii) चयनित दुर्घटनाओं की जांच करना;
- (viii) संहिता की तीसरी अनुसूची में सूचीबद्ध अधिसूचित किए जाने योग्य बीमारियों के मामलों की जांच करना;
- (ix) संबंधित विभागों के साथ मिलकर अभियानों, प्रतिस्पर्धाओं, प्रतियोगिताओं और अन्य कार्यक्रमों, जो कार्य की सुरक्षित दशाओं और प्रक्रियाओं की स्थापना करने और बनाए रखने में कामगारों के हित का संवर्धन और अनुरक्षण करेंगे, का आयोजन करना; और
- (x) प्रशिक्षण विभाग के साथ मिलकर या स्वतंत्र रूप से किसी व्यक्ति को लगने वाली चोट से बचाव के लिए समुचित प्रशिक्षण और शैक्षिक कार्यक्रम तैयार और संचालित करना।

32. खानों के मामलों में सुरक्षा अधिकारी.— प्रत्येक खान, जिसमें 100 या उससे अधिक व्यक्ति सामान्य रूप से नियोजित हैं, में 500 व्यक्तियों की कुल संख्या तक एक सुरक्षा अधिकारी और प्रत्येक अतिरिक्त 500 व्यक्तियों की संख्या या उसके भाग के लिए एक अतिरिक्त सुरक्षा अधिकारी(यों) की नियुक्ति की जाएगी जो निम्नलिखित योग्यताएं रखता हो अर्थात्-

(क) कोयला खान के मामले में -

(i) भूमिगत खदानों के लिए खान सुरक्षा महानिदेशालय द्वारा प्रदत्त प्रथम श्रेणी प्रबंधक की सक्षमता का प्रमाण-पत्र (कोयला) धारित करने वाला व्यक्ति;

(ii) ओपन कास्ट खदानों के लिए ऐसा व्यक्ति, जो खान सुरक्षा महानिदेशालय द्वारा प्रदत्त प्रथम श्रेणी प्रबंधक की सक्षमता का प्रमाण-पत्र (कोयला) अथवा केवल ओपन कास्ट खदानों तक प्रतिबंधित प्रथम श्रेणी प्रबंधक की सक्षमता का प्रमाण-पत्र (कोयला) धारित करता हो;

(ख) लौह धातु (मेटेलिफेरस) खानों के मामले में -

(i) भूमिगत खानों के लिए ऐसा व्यक्ति, जिसके पास खान सुरक्षा महानिदेशालय द्वारा प्रदत्त प्रथम श्रेणी प्रबंधक की सक्षमता का प्रमाण-पत्र (धातु) हो,

(ii) ओपन कास्ट खानों के लिए खान सुरक्षा महानिदेशालय द्वारा प्रदत्त प्रथम श्रेणी प्रबंधक की सक्षमता का प्रमाण-पत्र (धातु) अथवा केवल ओपन कास्ट खानों के लिए सीमित प्रबंधक की सक्षमता का प्रमाण-पत्र (धातु)।

(ग) तेल की खानों के लिए केन्द्र सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त किसी शैक्षिक संस्थान से इंजीनियरी अथवा औद्योगिक सुरक्षा में डिग्री अथवा केन्द्रीय श्रम संस्थान अथवा क्षेत्रीय श्रम संस्थानों से औद्योगिक सुरक्षा में स्नातकोत्तर डिप्लोमा और कम से कम 5 वर्षों की अवधि के लिए तेल की खानों में कार्यों के प्रबंधन अथवा पर्यवेक्षण का अनुभव।

33. खानों के मामले में सुरक्षा अधिकारी के दायित्व— (1) खानों के मामले में सुरक्षा अधिकारी के दायित्व निम्नलिखित होंगे -

(क) कर्मचारियों से यथास्थल मिलने और उनसे सुरक्षा संबंधी मामलों पर चर्चा करने और इस संबंध में उनके सुझाव मांगने के उद्देश्य से खान की सतह, जमीन से ऊपर, भूमिगत भागों, तेल की खान में लगे हुए तेल खानों का दौरा करना;

(ख) नये भर्ती किए गए कर्मचारियों का प्रभार लेना और उन्हें खान के आस-पास की जगह दिखाना तथा उनके द्वारा खान में कार्य किए जाने के दौरान सुरक्षित और असुरक्षित कार्यों की जानकारी देना;

(ग) छोटी दुर्घटनाओं सहित खान में सभी प्रकार की दुर्घटनाओं और घटनाओं की जांच करना और उनका विश्लेषण करना ताकि खान में दुर्घटनाओं की प्रकृति एवं सामान्य कारणों का पता लगाया जा सके;

(घ) खान दुर्घटनाओं से संबंधित विस्तृत ब्यौरे रखना और खान में दुर्घटनाओं की प्रकृति एवं सामान्य कारणों का पता लगाने के उद्देश्य से उनका विश्लेषण करना;

(ङ.) खतरे के सभी संभावित स्रोतों जैसे, आप्लावन, आग, कोयले की राख, तेल की खानों में विस्फोट तथा अन्य कारणों का अध्ययन करना और संहिता की धारा 67 में संदर्भित प्रबंधक को अवगत कराना;

(च) पर्यवेक्षण कार्य से जुड़े कर्मचारियों के लिए सुरक्षा संबंधी कक्षाओं का आयोजन करना और उन्हें सुरक्षा संबंधी बातें बताना और व्याख्यान देना;

(छ) खान में सुरक्षा सप्ताहों एवं अन्य सुरक्षा संबंधी शिक्षण एवं प्रचार कार्यक्रम आयोजित करना;

(ज) इस बात का ध्यान रखना कि सभी संबंधित खान कर्मचारी विभिन्न स्थायी आदेशों, प्रक्रिया संबंधी संहिताओं, सहयोग योजना और इसी प्रकार के अन्य मामलों से पूर्णतः अवगत हैं;

(झ) व्यावसायिक प्रशिक्षण, गैस परीक्षण में प्रशिक्षण, अग्निशमन तथा प्राथमिक उपचार आदि सहित खान स्तर पर प्रशिक्षण के लिए कार्यक्रम तैयार करने में सहायता प्रदान करना;

(ञ) उसके द्वारा खान के विभिन्न भागों का दौरा करने के पश्चात संहिता की धारा 67 में संदर्भित प्रबंधक को यह रिपोर्ट देना कि खान में संहिता के प्रावधानों तथा उनके अंतर्गत बनाए गए नियमों और विनियमों का अनुपालन हो रहा है या नहीं;

(ट) आमतौर पर सुरक्षित प्रक्रियाओं को बढ़ावा देना और खान में सुरक्षा को मजबूत करने के उद्देश्य से किए जाने वाले सभी उपायों को सक्रिय सहयोग देना और अनुपालन हेतु इन उपायों पर अनुवर्ती कार्रवाई करना।

अध्याय-V

काम के घंटों और सवेतन वार्षिक अवकाश

34. धारा 25 की उपधारा (1) के खण्ड (ख) के अंतर्गत अंतराल और विस्तार के साथ दैनिक और साप्ताहिक घंटे— (1) किसी भी कामगार को किसी भी प्रतिष्ठान में एक सप्ताह में 48 घंटों से अधिक कार्य करना अपेक्षित नहीं होगा अथवा इसकी अनुमति नहीं होगी।

(2) उप-नियम (1) के अंतर्गत प्रत्येक दिन अंतराल और स्प्रैड ओवर (विस्तार) के साथ कार्य की अवधि केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित किए गए अनुसार होगी।

35. धारा 25 की उपधारा (2) की व्याख्या (क) के अंतर्गत रनिंग टाइम में अनुमत अंतराल अवधि – (1) किसी ट्रांसपोर्ट व्हीकल के रनिंग टाइम में अंतराल के दौरान किसी भी समय अधिकतम रूप से 15 मिनट के अंतराल की अनुमति होगी।

36. धारा 25 की उपधारा (2) के अंतर्गत श्रमजीवी पत्रकारों के कार्य घंटे.— (1) इस नियम के प्रावधान श्रमजीवी पत्रकारों पर लागू होंगे, परंतु संपादकों, संवाददाताओं, रिपोर्टरों या समाचार फोटोग्राफरों पर लागू नहीं होंगे।

(2) उप-नियम (1) में निहित किसी बात के होते हुए भी, निम्नलिखित प्रावधान उस स्थान पर तैनात प्रत्येक संवाददाता, रिपोर्टर या समाचार फोटोग्राफर पर लागू होंगे जहाँ समाचार पत्र प्रतिष्ठान (जिसके संबंध में ऐसा कोई व्यक्ति कार्यरत है) स्थित है, अर्थात्:

(क) संबंधित पक्षों के बीच सामूहिक या व्यक्तिगत रूप से हुई सहमति के अधीन रहते हुए, प्रत्येक संवाददाता, रिपोर्टर या समाचार फोटोग्राफर, एक बार किसी दिन झूटी पर आने के बाद, उस दिन उसे सौंपे गए सभी कार्य पूरे होने तक पूरे दिन झूटी पर माना जाएगा:

परंतु यदि ऐसे संवाददाता, रिपोर्टर या समाचार फोटोग्राफर को किन्हीं दो या अधिक कार्यों के बीच कुल दो घंटे या उससे कम अवधि के लिए विश्राम का कोई अंतराल या अंतराल मिला हो, तो उसे ऐसी अवधि के दौरान झूटी पर नहीं माना जाएगा:

इसके अतिरिक्त, जहां ऐसे अंतराल या अंतरालों की कुल अवधि दो घंटे से अधिक हो, वहां उसे उक्त दो घंटे की अवधि से अधिक अवधि के दौरान झूटी पर माना जाएगा।

(ख) किसी भी सप्ताह के दौरान छत्तीस घंटे से अधिक कार्य करने की अवधि, जिसे इस उप-नियम के प्रयोजनों के लिए कार्य की एक इकाई माना जाएगा, की प्रतिपूर्ति आगामी सप्ताह के दौरान विश्राम द्वारा की जाएगी और यह विश्राम कम से कम तीन घंटे की एक या अधिक अवधियों में दिया जाएगा:

परन्तु जहां अतिरिक्त कार्य किए गए घंटों का योग तीन घंटे से कम हो, वहां विश्राम की अवधि केवल ऐसे अतिरिक्त कार्य तक ही सीमित होगी।

37. श्रमजीवी पत्रकार के लिए सामान्य कार्य दिवस- भोजन के समय को छोड़कर, श्रमजीवी पत्रकार के लिए सामान्य कार्य दिवस के घंटों की संख्या दिन की पाली में प्रतिदिन छह घंटे से अधिक नहीं होगी और रात्रि पाली में प्रतिदिन साढ़े पांच घंटे से अधिक नहीं होगी तथा किसी भी श्रमजीवी पत्रकार को सामान्य कार्य दिवस के घंटों की संख्या से अधिक समय तक काम करने की सामान्यतः अपेक्षा नहीं की जाएगी या उसे ऐसा करने की अनुमति नहीं दी जाएगी।

38. श्रमजीवी पत्रकार के लिए विश्राम हेतु अंतराल- किसी समाचार-पत्र प्रतिष्ठान और उस प्रतिष्ठान में नियोजित श्रमजीवी पत्रकारों के बीच हुए समझौते के अध्यक्षीन श्रमजीवी पत्रकार के लिए कार्य की अवधि इस प्रकार निर्धारित की जाएगी कि कोई भी श्रमजीवी पत्रकार दिन की पाली के मामले में एक घंटा और रात की पाली के मामले में आधा घंटा विश्राम के अंतराल के पहले, दिन की पाली के मामले में चार घंटे से अधिक और रात की पाली के मामले में तीन घंटे से अधिक समय के लिए कार्य नहीं करेगा।

39. समयोपरि कार्य के लिए प्रतिपूर्ति- जब कोई श्रमजीवी पत्रकार दिन की पाली में किसी दिन छह घंटे से अधिक कार्य करता है तथा रात की पाली में साढ़े पांच घंटे से अधिक कार्य करता है, तो उसे, उस समयोपरि कार्य के घंटों की संख्या के समान विश्राम के घंटों के रूप में अथवा वेतन द्वारा प्रतिपूर्ति की जाएगी, जो मजदूरी की दर का दोगुना होगा।

40. रात की पालियों को शासित करने वाली शर्तें- किसी भी श्रमजीवी पत्रकार को लगातार रात्रि पाली में एक बार में एक सप्ताह से अधिक अथवा चौदह दिन की अवधि में एक सप्ताह से अधिक के लिए नियोजित नहीं किया जाएगा।

41. पाली बदलने से पूर्व अंतराल- रात्रि से दिन अथवा दिन से रात्रि में पाली बदलने के लिए दोनों पालियों के बीच में लगातार न्यूनतम चौबीस घंटे का अंतराल होना चाहिए तथा एक दिन की पाली से दूसरे दिन की पाली अथवा एक रात की पाली से दूसरी रात की पाली में परिवर्तन करने पर लगातार न्यूनतम बारह घंटे का अंतराल होना चाहिए।

परन्तु यदि किसी श्रमजीवी पत्रकार द्वारा संहिता की धारा 25 की उप-धारा (2) के अंतर्गत लिए गए अंतराल से ऐसा अंतराल जुड़ता है अथवा इसके दायरे में आता है, तो ऐसे किसी अंतराल की अनुमति नहीं दी जाए।

42. बिक्री संवर्धन कर्मचारी अथवा श्रमजीवी पत्रकार के लिए एक वर्ष में अवकाश के दिनों की संख्या- कोई भी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी किसी कैलेंडर वर्ष में दस दिन के अवकाश का पात्र होगा।

43. बिक्री संवर्धन कर्मचारी अथवा श्रमजीवी पत्रकार के लिए प्रतिपूर्ति अवकाश- यदि किसी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी को किसी अवकाश के दिन कार्य करना अपेक्षित होता है तो उसे उस अवकाश के दिन के पश्चात तत्काल तीस दिनों के अंदर उसकी और उसके नियोक्ता की पारस्परिक सहमति से एक प्रतिपूर्ति अवकाश दिया जाएगा।

44. अवकाश के दिनों के लिए वेतन - श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी अवकाश के सभी दिनों के लिए वैसे ही वेतन का पात्र होगा जैसे कि वह झूटी पर होता है।

45. साप्ताहिक विश्राम दिवस के लिए वेतन- श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी साप्ताहिक विश्राम दिवस के लिए वैसे ही वेतन का पात्र होगा जैसे कि वह झूटी पर होता है।

46. सक्षम अधिकारी- प्रत्येक प्रतिष्ठान अपने प्रतिष्ठान में इस अध्याय के अंतर्गत नियमों के प्रयोजनार्थ एक अथवा अधिक अधिकारियों को सक्षम अधिकारियों के रूप में पदनामित कर सकता है।

47. श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी द्वारा अवकाश लेने की प्रक्रिया- (1) कोई श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी जो अवकाश लेना चाहता है, वह प्रतिष्ठान के सक्षम अधिकारी को लिखित में आवेदन करेगा।

(2) उप-नियम (1) के अंतर्गत अवकाश के लिए आवेदन, आकस्मिक अवकाश, चिकित्सा प्रमाण-पत्र के आधार पर अवकाश तथा क्वारेन्टाइन अवकाश के अतिरिक्त, अत्यावश्यक अथवा असंभावित परिस्थितियों को छोड़कर अवकाश के प्रारम्भ होने की तारीख से न्यूनतम एक माह पहले किया जाएगा।

(3) यदि अवकाश के लिए मना किया जाता है अथवा स्थगित किया जाता है, तो प्रतिष्ठान का सक्षम अधिकारी ऐसी मनाही अथवा स्थगन, जैसा भी मामला हो, के कारणों का रिकार्ड रखेगा तथा आदेश की एक प्रति श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी, जैसा भी मामला हो, को भेजेगा।

(4) साप्ताहिक विश्राम दिवस के अतिरिक्त अवकाश प्रतिष्ठान के सक्षम अधिकारी की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी अवकाश के पूर्व अथवा बाद में नहीं जोड़ा जाएगा।

(5) इस नियम के अंतर्गत स्वीकृत किए गए किसी अवकाश के दौरान बीच में आने वाले साप्ताहिक विश्राम दिवस सहित कोई अवकाश, अवकाश की अवधि का भाग होगा।

48. किसी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी को अवकाश की समाप्ति से पहले वापस बुलाना- (1) कोई समाचार पत्र प्रतिष्ठान अवकाश पर किसी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी को वापिस बुला सकता है, यदि वह प्रतिष्ठान ऐसा करना आवश्यक समझता हो। इस प्रकार वापिस बुलाने के मामले में ऐसा श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी यात्रा भत्ते के लिए पात्र होगा, यदि वापिस बुलाने के समय वह अपना अवकाश अपने मुख्यालय से अलग किसी स्थान पर बिता रहा हो।

(2) यात्रा भत्ता, जिसका भुगतान उप-नियम (1) के अंतर्गत किसी श्रमजीवी पत्रकार या बिक्री संवर्धन कर्मचारी को किया जाएगा, का निर्धारण श्रमजीवी पत्रकारों अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारियों द्वारा अपने कार्य के दौरान की गई यात्राओं के यात्रा भत्ते को शासित करने वाले उस प्रतिष्ठान के नियमों के अनुसार किया जाएगा।

49. कार्यभार ग्रहण करने से पहले फिटनेस चिकित्सा प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करना- कोई श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी जो स्वास्थ्य कारणों के कारण अवकाश ले चुका है, उसके द्वारा अपने नियोक्ता को कार्यभार ग्रहण करने से पहले किसी योग्य चिकित्सक अथवा चिकित्सा अधिकारी जो चिकित्सा प्रमाण-पत्र जारी करता है, से फिटनेस चिकित्सा प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करना अपेक्षित होगा।

50. चिकित्सा अधिकारी का पदनाम- श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी को नियोजित करने वाला प्रत्येक प्रतिष्ठान संहिता की धारा 42 के अनुसार एक अथवा अधिक योग्य चिकित्सक को पदनामित कर सकता है।

51. अर्जित छुट्टी- (1) श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी झूटी पर बिताए गए प्रत्येक ग्यारह माह के लिए न्यूनतम एक माह की अवधि के पूर्ण वेतन के साथ अर्जित अवकाश का पात्र होगा।

परन्तु अर्जित अवकाश की संख्या एक सौ बीस दिन होने पर वह और अधिक ऐसा अवकाश अर्जित नहीं कर पाएगा।

(2) झूटी पर बिताई गई अवधि में साप्ताहिक विश्राम दिवस, अवकाश के दिन, आकस्मिक अवकाश एवं क्वारेन्टाइन अवकाश शामिल होंगे।

52. अर्जित अवकाश के दौरान वेतन- अर्जित अवकाश पर कोई श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी झूटी पर बिताए गए बारह पूर्ण महीनों की अवधि के दौरान अर्जित औसत मासिक वेतन के समान अथवा यदि यह अवधि बारह पूर्ण माह से कम है, तो अवकाश प्रारम्भ होने से तत्काल पूर्व, ऐसी सम्पूर्ण अवधि के दौरान, वेतन प्राप्त करेगा।

53. नहीं लिए गए अर्जित अवकाश के लिए नकद प्रतिपूर्ति- (1) जब कोई श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी स्वेच्छा से अपना पद छोड़ देता है अथवा अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने पर सेवा से सेवानिवृत्त हो जाता है, तो वह उसके द्वारा नहीं लिए गए अधिकतम एक सौ बीस दिन तक के अर्जित अवकाश के लिए नकद प्रतिपूर्ति का पात्र होगा:

परन्तु श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी जिसके बकाया अर्जित अवकाश को मना किया गया है तो वह इस प्रकार से मना किए अर्जित अवकाश के लिए नकद प्रतिपूर्ति प्राप्त करने का पात्र होगा:

इसके अतिरिक्त, यदि किसी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी की सेवा के दौरान मृत्यु हो जाती है तथा जिसने अपनी मृत्यु की तारीख से तत्काल पहले अपना बकाया अर्जित अवकाश नहीं लिया है, तो इस मामले में, उसके उत्तराधिकारी इस प्रकार से नहीं लिए गए अवकाश के लिए नकद प्रतिपूर्ति के पात्र होंगे।

(2) जब किसी कारण से, किसी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी की सेवाएं अनुशासनात्मक कार्रवाई के माध्यम से दिए गए दंड के अतिरिक्त, समाप्त की जाती हैं तो वह अधिकतम एक सौ बीस दिनों तक के नहीं लिए गए अर्जित अवकाश हेतु नकद प्रतिपूर्ति का पात्र होगा।

(3) ऐसी नकद प्रतिपूर्ति किसी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी को उसके द्वारा नहीं लिए गए अवकाश की अवधि के लिए देय वेतन की राशि से कम नहीं होगी, यहां प्रासंगिक वेतन वहीं होगा जो उप-नियम (1) अथवा उप-नियम (2), जैसी भी स्थिति हो, में विनिर्दिष्ट किन्हीं घटनाओं के होने से तत्काल पूर्व किसी दिन वास्तव में उसके अवकाश पर जाने पर उसे देय होता।

54. चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर अवकाश-

(1) कोई श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी प्रत्येक अठारह माह की सेवा के लिए न्यूनतम एक माह की दर से आधे वेतन पर चिकित्सा प्रमाण-पत्र के आधार पर अवकाश का पात्र होगा:

परन्तु चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर अवकाश की संख्या नब्बे दिन होने पर वह ऐसा और अधिक अवकाश अर्जित नहीं कर सकेगा।

(2) ऐसा चिकित्सा प्रमाण पत्र किसी चिकित्सा अधिकारी से लेना होगा :

परन्तु जब कोई श्रमजीवी पत्रकार अपने नियोक्ता की अनुमति से अपने मुख्यालय से अलग किसी स्थान पर चला जाता है और वहां बीमार पड़ जाता है, तो वह किसी भी पंजीकृत चिकित्सा अधिकारी से चिकित्सा प्रमाण-पत्र प्रस्तुत कर सकता है:

इसके अतिरिक्त, जब सक्षम चिकित्सक सरकार की सेवा में न हो, तो नियोक्ता अपने स्वयं के खर्चे पर किसी भी चिकित्सा अधिकारी द्वारा संबंधित श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी की चिकित्सा जांच की व्यवस्था कर सकता है।

(3) चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर अवकाश अर्जित अवकाश की निरंतरता में लिया जा सकता है बशर्ते कि अर्जित अवकाश तथा साथ में लिए गए चिकित्सा प्रमाण पत्र पर अवकाश की कुल अवधि कभी भी एक बार में एक सौ बीस दिन से अधिक नहीं होगी:

परन्तु चिकित्सा बोर्ड एक सौ बीस दिन से अधिक के अवकाश की सिफारिश कर सकता है।

(4) कोई श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी आधे वेतन पर चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर अवकाश को पूर्ण वेतन के साथ आधे अवकाश में बदलने के अपने विकल्प का पात्र होगा।

(5) तपेदिक जैसी दीर्घकालिक बीमारियों से ग्रसित श्रमजीवी पत्रकारों अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारियों के मामले में संग्रह करने तथा अवकाश की कुल अवधि से संबंधित उप-नियम (1) तथा उप-नियम (3) के उपबंध में निर्धारित अधिकतम सीमा में सक्षम अधिकारी द्वारा छूट दी जा सकती है।

(6) उप-नियम (1) एवं (4) में संदर्भित चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर अवकाश अथवा चिकित्सा प्रमाण पत्र पर परिवर्तित अवकाश किसी श्रमजीवी पत्रकार को अर्जित अवकाश उसके पास बकाया होने पर भी उसके अनुरोध पर स्वीकृत किया जा सकता है।

55. क्वारंटाइन लीव- प्रतिष्ठान द्वारा धारा 42 के अंतर्गत पदनामित प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी के प्रमाण पत्र पर अधिकतम इक्कीस दिन अथवा अपवादिक परिस्थितियों में तीस दिन की अवधि के लिए पूर्ण वेतन सहित क्वारंटाइन अवकाश स्वीकृत किया जाएगा। उक्त अवधि से अधिक के लिए क्वारंटाइन प्रयोजन हेतु अनिवार्य कोई अवकाश को उस श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी को देय अन्य अवकाश में समायोजित किया जाएगा।

56. असाधारण अवकाश - किसी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी को, जिसके पास कोई अवकाश शेष नहीं है, प्रतिष्ठान के विशेषाधिकार से जिसमें वह श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी नियोजित है, बिना वेतन के असाधारण अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है।

57. अवकाश का न होना- किसी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी को, जिसके पास कोई अवकाश शेष नहीं है, प्रतिष्ठान के विवेकाधिकार से जिसमें वह श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी नियोजित है, अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है।

58. अध्ययन अवकाश - किसी श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी को प्रतिष्ठान के विवेकाधिकार से जिसमें वह श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी नियोजित है, वेतन के साथ अथवा बिना वेतन के अध्ययन अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है।

59. **आकस्मिक अवकाश**—(1) कोई श्रमजीवी पत्रकार अथवा बिक्री संवर्धन कर्मचारी प्रतिष्ठान के विवेकाधिकार से एक कैलेंडर वर्ष में पंद्रह दिन के आकस्मिक छुट्टी का पात्र होगा।

परन्तु एक बार में पांच दिन से अधिक का आकस्मिक छुट्टी नहीं लिया जाएगा तथा ऐसा अवकाश अन्य किसी अवकाश के साथ नहीं जोड़ा जाएगा।

(2) एक कैलेंडर वर्ष के दौरान नहीं लिए गए आकस्मिक अवकाश को अगले वर्ष में नहीं जोड़ा जाएगा।

60. **धारा 26 की उप-धारा (2) के अंतर्गत साप्ताहिक विश्राम दिवस**—संहिता की धारा 26 के प्रयोजनार्थ, प्रत्येक प्रतिष्ठान के कार्यालय के बाहर किसी विशिष्ट स्थान पर साप्ताहिक विश्राम दिवस को दर्शाने वाला नोटिस चिपकाया जाएगा। जहां पर अवकाश का दिन प्रतिष्ठान में नियोजित सभी व्यक्तियों के लिए एक नहीं है, वहां पर नोटिस में प्रत्येक अभिचलन या व्यक्तियों के समूह अथवा व्यक्ति के लिए अनुमत अवकाश को हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में दर्शाया जाएगा।

61. **प्रतिपूर्ति अवकाश**—(1) ऐसे किसी कार्य में लगे कामगार के मामले को छोड़कर जिसमें किसी कार्य को तकनीकी कारणों से लगातार दिन भर किया जाए, इस संहिता की धारा 26 की उप-धारा (3) के अंतर्गत अनुमेय किए जाने वाले प्रतिपूर्ति अवकाशों को इस तरह से दिया जाएगा कि एक सप्ताह में दो से अधिक प्रतिपूर्ति अवकाश नहीं दिए जाएं।

(2) प्रतिष्ठान का प्रबंधक, जिस माह में कार्य दिवसों का नुकसान हुआ है, की समाप्ति पर अथवा उससे पहले आगामी माह के दौरान दिए गए प्रतिपूर्ति अवकाशों वाले कामगारों तथा उनकी तारीखों से संबंधित एक नोटिस उस स्थान पर जिस पर धारा 26 के अंतर्गत निर्धारित कार्यावधियों का नोटिस प्रदर्शित किया जाता है, प्रदर्शित करेगा। किसी प्रतिपूर्ति अवकाश के संबंध में नोटिस में किसी पश्चातवर्ती परिवर्तन उस अवकाश की तारीख से न्यूनतम तीन दिन पहले किया जाएगा।

(3) किसी प्रतिपूर्ति अवकाश अथवा अवकाशों को, जिसका कोई कामगार पात्र है, उसे कार्यमुक्त अथवा बर्खास्त करने से पहले दिए जाएंगे तथा इन्हें कार्यमुक्त अथवा बर्खास्तगी से पहले दिए जाने के लिए अपेक्षित किसी नोटिस अवधि का भाग नहीं माना जाएगा।

62. **धारा 27 के अंतर्गत समयोपरि कार्य हेतु वेतन**—(1) जहां किसी प्रतिष्ठान में कोई कामगार दिहाड़ी कामगार के रूप में किसी दिन आठ घंटों से अधिक काम करता है अथवा किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटों से अधिक काम करता है, जैसा भी मामला हो, तो वह ऐसे समयोपरि कार्य के लिए उसकी मजदूरी की सामान्य दर की दुगुनी दर पर मजदूरी हकदार होगा और प्रत्येक मजदूरी अवधि के अंत में इसका भुगतान किया जाएगा:

(2) उजरती दर आधार काम करता है, तब समय दर, उस सप्ताह, जिसमें उसने समयोपरि काम किया है, से तुरंत पहले सप्ताह के दौरान जितने दिन वास्तविक रूप में काम किया है, उतने दिन की उसकी पूरे समय की कमाई के दैनिक औसत के बराबर होगी, जो किसी समयोपरि के अलावा होगी तथा यह समय दर ऐसे कामगार के समयोपरि की दर मानी जाएगी।

(3) किसी भी दिन के समयोपरि की गणना में किसी घंटे के 15 से 30 मिनट के अंश को 30 मिनट गिना जाएगा तथा 30 मिनट से अधिक समय के मामले में इसे पूर्णांक करके वास्तविक आधार पर एक घंटा गिना जाएगा।

(4) यदि किसी कामगार को माह के आधार पर भुगतान किया जाता है तो उसका वेतन अथवा आय की गणना करने में, दैनिक वेतन उसके मासिक वेतन का 1/26वां भाग होगा; तथा अन्य किसी कामगार के मामले में वह दैनिक वेतन अथवा आय, जैसा भी मामला हो, होगी।

(5) गोदी कार्यों, खानों तथा भवन एवं अन्य सन्निर्माण कार्यों के संबंध में निम्नलिखित कार्यों और परिस्थितियों के अंतर्गत किसी एक दिन में कामगारों के लिए समयावधि 12 घंटे से अधिक होगी, नामतः:

(क) तत्काल मरम्मत;

(ख) प्रारम्भिक अथवा अनुपूरक प्रकृति के कार्य;

(ग) कार्य जो अनिवार्य रूप से इतने सविराम प्रकृति के हैं कि अंतराल जिनके दौरान वे झूटी पर होते समय कार्य नहीं करते हैं सामान्यतः विश्राम के अंतरालों से अधिक हो जाते हैं;

(घ) ऐसे कार्य जो तकनीकी कारणों से सतत रूप से किए जाने अनिवार्य होते हैं;

(ङ) अत्याधिक आवश्यकता वाली वस्तुओं के बनाने अथवा आपूर्ति में लगे कामगार जिन्हें प्रतिदिन बनाया अथवा आपूर्ति किया जाता है;

(च) ऐसी प्रक्रिया में लगे कामगार जिसे निर्धारित मौसमों को छोड़कर अन्य समय में नहीं किया जा सकता है;

(छ) ऐसी प्रक्रिया में लगे कामगार जिसे प्राकृतिक शक्तियों की अनियमित कार्रवाई पर आश्रित समय को छोड़कर अन्य समय नहीं किया जा सकता है;

- (ज) इंजन कक्ष अथवा बायलर हाउस अथवा पावर प्लांट की देखभाल अथवा संचारण मशीनरी में लगे कामगार;
- (झ) मशीनरी के खराब होने के कारण प्रक्रिया में लगे कामगार;
- (ञ) रेल वैगन अथवा लोरी अथवा ट्रकों की लोडिंग अथवा अनलोडिंग में लगे कामगार;
- (ट) कार्य की अपवादिक अधिकता और
- (ठ) ऐसे किसी कार्य में लगे कामगार जिसे केन्द्र सरकार द्वारा सरकारी राजपत्र में राष्ट्रीय महत्व का कार्य अधिसूचित किया जाता है। परन्तु किसी भी कामगार को किसी वर्ष की किसी तिमाही में एक सौ पच्चीस घंटों से अधिक समयोपरि कार्य करने की अनुमति नहीं दी जाएगी।

अध्याय-VI

रजिस्ट्रों, रिकार्ड तथा विवरणियों का रख-रखाव

63. धारा 31 की उप-धारा (2) के अंतर्गत कार्य अवधियों का नोटिस- (1) धारा 31 की उप-धारा (2) में संदर्भित नोटिस को प्रतिष्ठान के नोटिस बोर्ड अथवा इलैक्ट्रॉनिक बोर्ड पर प्रमुख स्थानों पर दर्शाया जाएगा तथा प्रपत्र-VII में इसका रखरखाव किया जाएगा और ऐसे नोटिस की प्रति इलैक्ट्रॉनिक पद्धति से अथवा पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा निरीक्षण-सह- सुविधाप्रदाता को भेजी जाएगी।

64. धारा 33 के अंतर्गत रिपोर्टों, रजिस्ट्रों तथा अन्य अभिलेखों का रख-रखाव एवं प्रस्तुत करना.- (1) प्रत्येक प्रतिष्ठान का नियोक्ता रख-रखाव करेगा -

कर्मचारियों का रजिस्टर प्रपत्र-VIII में

उपस्थिति-सह-मस्टर रोल प्रपत्र-VIIIक में

वेतन, समयोपरि तथा कटौती का रजिस्टर प्रपत्र-VIIIख में

इस अध्याय के अंतर्गत रजिस्टर इलेक्ट्रॉनिक रूप में अथवा भौतिक रूप में रखे जाएंगे।

रजिस्ट्रों में, प्रविष्टियां अंग्रेजी, हिन्दी अथवा नियोजित व्यक्तियों के बहुमत द्वारा समझी जाने वाली भाषा में की जाएंगी।

प्रत्येक नियोक्ता, निरीक्षक सह-सुविधाप्रदाता अथवा केन्द्र सरकार की ओर से इस संबंध में प्राधिकृत किसी व्यक्ति द्वारा मांगे जाने पर उनके समक्ष अभिलेखों और रजिस्ट्रों को प्रस्तुत करेगा।

सभी रजिस्ट्रों और अन्य अभिलेखों को, उनमें की गई अंतिम प्रविष्टि की तिथि से पांच कैलेंडर वर्षों की अवधि के लिए मूल रूप में संरक्षित किया जाएगा;

1. प्रत्येक नियोक्ता वेतन संहिता (केंद्रीय) नियम, 202.... के नियम 52 और वेतन संहिता, 2019 की धारा 50 की उप-धारा (3) के अंतर्गत यथा निर्धारित प्रपत्र-VIIIग में कर्मचारियों को वेतन भुगतान के एक दिन पहले वेतन पर्ची इलेक्ट्रॉनिक रूप में या हस्तगत जारी करेगा;

2. जिन प्रतिष्ठानों को वेतन संहिता 2020 तथा सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के अंतर्गत बनाए गए नियमों के अधीन रजिस्टर रखना अपेक्षित है, ऐसे प्रतिष्ठानों के नियोक्ता को उन संहिताओं और उनके अन्तर्गत बनाए गए नियमों के अधीन निम्नलिखित रजिस्ट्रों और वेतन पर्चियों को रखना अपेक्षित होगा, जिसे इन नियमों के अधीन उस नियोक्ता के द्वारा रखा जाना समझा जाएगा, नामतः-

(क) कर्मचारियों का रजिस्टर;

(ख) उपस्थिति-सह-मस्टर रोल रजिस्टर;

(ग) वेतन, समयोपरि तथा कटौती का रजिस्टर;

(घ) वेतन पर्ची

3. इस संहिता और इसके अधीन बनाए गए नियमों के अंतर्गत रखे जाने वाले अपेक्षित सभी रजिस्ट्रों, और अन्य अभिलेखों को सम्पूर्ण रूप में तथा अद्यतन रूप में तथा जब तक कि अन्यथा उपबंध न किया जाए, कार्यालय में या कार्य स्थल के अहाते के भीतर निकटतम सुविधाजनक भवन में अथवा तीन किलोमीटर की परिधि में किसी स्थान में रखा जाएगा।

4. वार्षिक विवरणी –

(क) जिस नियोक्ता पर इस संहिता के नियम लागू होते हैं, वे हर वर्ष 28 या 29 फरवरी को या उससे पहले व्यवसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्यदशाएं संहिता 2020 (2020 का 37) में बनाए गए नियमों के तहत प्रपत्र-IX और IXक में वार्षिक विवरणी केन्द्र सरकार के श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के वेब पोर्टल पर ऑनलाइन अपलोड करें जिसमें पिछले साल के बारे में जानकारी हो, बशर्ते कि निरीक्षण के दौरान निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता इलेक्ट्रॉनिक फॉर्म या किसी अन्य तरह से रखे गए लेखे, बहियां, रजिस्टर और दस्तावेज दिखाने के लिए मांग कर सकता है।

स्पष्टीकरण:- इस उप-नियम के प्रयोजनार्थ, “इलेक्ट्रॉनिक रूप” की अभिव्यक्ति का वही अर्थ होगा जो सूचना प्रौद्योगिकी अधिनियम, 2000(2000 का 21) की धारा 2 के खंड (द) में दिया गया है।

ख. यदि नियोक्ता, जिस पर इस संहिता के उपबंध लागू होते हैं, प्रतिष्ठान को बेच देता है, उसका अधित्याग कर देता है या काम बंद कर देता है, तब वह ऐसी बिक्री, अधित्याग की तारीख से एक महीने के अंदर या काम बंद करने की तारीख से चार महीने के अंदर, जैसी भी स्थिति हो, केन्द्र सरकार के श्रम और रोजगार मंत्रालय के वेब पोर्टल पर पूर्व वर्ष के अंत में और बिक्री, अधित्याग या काम बंद करने की तिथि के बीच की अवधि के संबंध में खंड-क में उल्लिखित प्रपत्र-IX तथा IXक में एकीकृत विवरणी अपलोड करेगा।

हस्त रजिस्ट्रों और अन्य अभिलेखों के मामले में उनमें प्रविष्टियां स्याही में स्पष्ट रूप में अंग्रेजी और हिंदी या अधिकांश नियोजित व्यक्तियों द्वारा समझी जाने वाली भाषा में दर्ज की जाएंगी।

हस्त रजिस्टर और अन्य अभिलेख उनमें की गई अंतिम प्रविष्टि की तारीख से पांच वर्ष की अवधि के लिए मूल रूप में संरक्षित किए जाएंगे।

परन्तु जब मूल अभिलेख पांच वर्ष की अवधि की समाप्ति से पहले खो जाता है या नष्ट हो जाता है, तब उनकी सत्य प्रतिलिपियों को, अगर उपलब्ध हैं तो, विहित अवधि के लिए संरक्षित किया जाएगा।

ऐसे रजिस्ट्रों और अन्य अभिलेखों को मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या केंद्रीय सरकार की ओर से प्राधिकृत किसी व्यक्ति के समक्ष मांगने पर इलेक्ट्रॉनिक रूप में अथवा रजिस्ट्रीकृत डाक या स्पीड पोस्ट द्वारा प्रस्तुत किया जाएगा।

65. नोटिस बोर्ड पर प्रदर्शन— प्रत्येक नियोक्ता अपने नियंत्रणाधीन प्रतिष्ठान के कार्य स्थल के विशिष्ट स्थान पर, प्रतिष्ठान का नाम एवं पता, कार्य घंटे, वेतन अवधि, ऐसे वेतन के भुगतान की तारीख, गत 5 वर्षों के दौरान प्रतिष्ठान में हुई दुर्घटना तथा खतरनाक घटना का विवरण, ऐसे प्रतिष्ठान पर क्षेत्राधिकार रखने वाले निरीक्षक-सह-सुरक्षाप्रदाता का नाम एवं पता तथा कामगारों के बकाया वेतन के भुगतान की तारीख का नोटिस अंग्रेजी, हिन्दी तथा अधिकतर कामगारों द्वारा समझे जाने वाली स्थानीय भाषा में प्रदर्शित करेगा अथवा प्रदर्शित कराएगा।

66. विवरणी- किसी प्रतिष्ठान का प्रत्येक नियोक्ता अपने क्षेत्राधिकार वाले निरीक्षक-सह-सुरक्षा प्रदाता को प्रपत्र IX में अपने प्रतिष्ठान से संबंधित विवरणी प्रतिवर्ष भेजेगा ताकि यह उसके पास प्रत्येक कैलेंडर वर्ष की समाप्ति के पश्चात 1 फरवरी तक पहुंच जाएं, साथ ही इसकी एक प्रति महानिदेशक, श्रम ब्यूरो को इलेक्ट्रॉनिक रूप से भेजी जाए।

67. दुर्घटना एवं जोखिमकारी घटनाओं का रजिस्टर- संहिता की धारा 33 के खंड (क) के उप-खंड (v) द्वारा अपेक्षित दुर्घटना एवं जोखिमकारी घटनाओं का रजिस्टर प्रपत्र-X में रखा जाएगा।

68. धारा 33 के खंड (क) के अंतर्गत सवेतन अवकाश का रजिस्टर- (1) प्रत्येक प्रतिष्ठान का अधिष्ठाता, एजेंट अथवा प्रबंधक प्रपत्र XI में इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा मैनुअली अपने प्रत्येक कर्मचारी के सवेतन अवकाश का रिकार्ड रखेगा।

(2) उप-नियम (1) में उल्लिखित रजिस्टर इसमें की गई अंतिम प्रविष्टि के पश्चात पांच वर्ष की अवधि के लिए संरक्षित किया जाएगा तथा उक्त अवधि की समाप्ति पर भी उसे नष्ट नहीं किया जाएगा जब तक की इसे समुचित ढंग से नए रजिस्टर में अंतरित नहीं किया गया हो।

अध्याय-VII

निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता एवं अन्य प्राधिकारी

69. धारा 35 की उप-धारा (1) के खंड (x) के अंतर्गत किन्हीं वस्तुओं अथवा पदार्थों के सैंपल लेने की शक्ति— (1) कोई निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता प्रतिष्ठान के नियोक्ता को सूचित करके श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के श्रम सुविधा पोर्टल या नामोद्दिष्ट पोर्टल के अंतर्गत अधिदेशित निरीक्षण योजना के अनुसार किसी प्रतिष्ठान में सैंपल या पदार्थ लेगा तथा इस प्रकार लिए गए सैंपल, प्रतिष्ठान में प्रयुक्त अथवा प्रयोग किए जाने के लिए अभिप्रेत किसी वस्तु या पदार्थ का पर्याप्त प्रतिदर्श होंगे, ऐसा प्रयोग होने पर -

(क) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता का यह मानना हो कि यह इस संहिता के किसी उपबंधों अथवा इसके अंतर्गत बनाए गए नियमों के उल्लंघन में है, अथवा

(ख) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता के मत में प्रतिष्ठान के किसी कर्मचारी को शारीरिक चोट अथवा उसके स्वास्थ्य पर जोखिम आने की संभावना हो।

(2) जब निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता उप-नियम (1) के अंतर्गत सैंपल लेता है, तो वह उस उप-धारा के अंतर्गत सूचित व्यक्ति की उपस्थिति में जब तक कि ऐसा व्यक्ति जानबूझकर अपने आपको अनुपस्थित नहीं रखता है, सैंपल लेगा, सैंपल को तीन भागों में बांटेगा, प्रभावी ढंग से सील लगाएगा एवं समुचित ढंग से उन्हें मार्क करेगा, तथा उस व्यक्ति को भी अपनी सील एवं मार्क उस पर लगाने की अनुमति देगा।

(3) उपर्युक्तानुसार सूचित व्यक्ति, यदि निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता ऐसी अपेक्षा रखता है, तो इस नियम के अंतर्गत लिए गए सैंपल को बांटने, सील करने तथा मार्क करने हेतु उपकरण उपलब्ध कराएगा।

(4) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता –

(क) उपनियम (1) के अंतर्गत सूचित व्यक्ति को सैंपल का एक भाग तुरन्त देगा;

(ख) दूसरे भाग को विश्लेषण एवं उस पर रिपोर्ट हेतु किसी सरकारी विश्लेषक अथवा नेशनल एक्सीडेंटेशन बोर्ड फॉर टेस्टिंग एण्ड कैलिब्रेशन लेबोरेट्रीज (एनएबीएल) को तुरन्त भेजेगा।

(ग) तीसरे भाग को न्यायालय में प्रस्तुत करने हेतु रखेगा जिसके समक्ष उस पदार्थ के संबंध में कार्यवाहियां, यदि कोई हों, चलाई जाती हैं।

(5) इस नियम के अंतर्गत विश्लेषण और रिपोर्ट के लिए उसे सौंपे गये किसी पदार्थ से किसी सरकारी विश्लेषक अथवा नेशनल एक्सीडेंटेशन बोर्ड फॉर टेस्टिंग एण्ड कैलिब्रेशन लेबोरेट्रीज (एनएबीएल) से मान्यता प्राप्त प्रयोगशाला के अंतर्गत रिपोर्ट के लिए तात्पर्यित कोई दस्तावेज उस पदार्थ के संबंध में प्रारम्भ की गई किसी कार्रवाई में साक्ष्य के रूप में प्रयोग किया जाएगा।

70. धारा 35 की उपधारा (1) के खंड (xiv) के अंतर्गत निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता की शक्तियां एवं कार्य – (1) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता, प्रत्येक निरीक्षण के पश्चात्, जैसा आवश्यक माना जाए, जहाज के नियोक्ता अथवा अधिष्ठाता अथवा स्वामी अथवा मालिक अथवा प्रभारी अधिकारी अथवा उनके एजेंट को संहिता तथा इसके अंतर्गत निर्मित नियमों एवं विनियमों के तहत सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कामकाजी दशाओं के उपबंधों की अनुपालना नहीं करने का उल्लेख करते हुए प्रपत्र XII में प्रतिषेध अथवा सुधार नोटिस जारी करेगा।

(2) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता, प्रत्येक निरीक्षण में यह पता लगाएगा कि किस सीमा तक पूर्ववर्ती निरीक्षण में अधिसूचित कमियों को दूर किया गया है तथा पूर्व में जारी किए गए नोटिसों का पालन किया गया है तथा उसके निष्कर्ष तथा निरीक्षण के दौरान सामने आयी कमियों के साथ-साथ संहिता अथवा इसके अंतर्गत निर्मित विनियमों के तहत उसके द्वारा पारित किए गए किसी आदेश को रिकार्ड किया जाएगा तथा उनका रख-रखाव किया जाएगा।

71. धारा 42 की उप-धारा (1) के अंतर्गत चिकित्सा अधिकारी की नियुक्ति- (1) चिकित्सा अधिकारी वह चिकित्सक होगा जो राष्ट्रीय चिकित्सा आयोग अधिनियम, 2019 (2019 का 30) में दी गई परिभाषानुसार मान्यता प्राप्त कोई चिकित्सा योग्यता रखता हो तथा जो इस अधिनियम की धारा 35, 36, 37 तथा 40 के खंड (ड) के अनुसार भारतीय चिकित्सा रजिस्टर तथा खंड (1) में दी गई परिभाषा के अनुसार राज्य चिकित्सा रजिस्टर में नामांकित हो।

(2) चिकित्सा अधिकारी को केंद्र सरकार से विधिवत रूप से मान्यता प्राप्त चैस्ट रेडियोग्राफ के अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) वर्गीकरण सहित व्यावसायिक स्वास्थ्य पाठ्यक्रम में प्रशिक्षण दिया जाएगा।

72. धारा 42 की उपधारा (2) के अंतर्गत चिकित्सा अधिकारी के कार्य - (1) संहिता की धारा 42 की उप-धारा (2) के खंड (ग) के अंतर्गत संदर्भ प्राप्त होने पर, चिकित्सा अधिकारी, चिकित्सा जांच हेतु तारीख, समय एवं स्थान से संबंधित पूर्व में नोटिस देकर तथा ऐसे परीक्षण हेतु भेजे गए कामगार की जांच करने पर, आयु एवं फिटनेस प्रमाण-पत्र तैयार करेगा तथा उसकी एक प्रति अपने पास रखकर उसे संबंधित प्रतिष्ठान के प्रबंधक और कामगार को भेजेगा।

(2) चिकित्सा अधिकारी आयु निर्धारण के प्रयोजनार्थ रेडियोलोजिस्ट, दंत चिकित्सक, आर्थोपेडिक सर्जन जैसा भी मामला हो, जैसे विशेषज्ञों की राय ले सकता है।

(3) चिकित्सा अधिकारी केन्द्र सरकार के निदेशानुसार ऐसी जांच करेगा तथा निम्नलिखित रिपोर्ट देगा -

(क) संहिता की प्रथम अनुसूची में विनिर्दिष्टानुसार ऐसे खतरनाक व्यवसायों एवं प्रक्रियाओं में प्रतिष्ठान के कामगारों की जांच एवं प्रमाणन;

(ख) की गई किसी प्रक्रिया की जोखिमकारी प्रकृति अथवा कार्य की जोखिमकारी दशा के कारण किसी प्रतिष्ठान अथवा प्रतिष्ठान की श्रेणी का चिकित्सकीय पर्यवेक्षण हेतु जहां चिरकालिक व्यावसायिक बीमारी के मामले घटित हो चुके हैं;

(ग) किसी प्रतिष्ठान अथवा प्रतिष्ठान की श्रेणी अथवा प्रतिष्ठान के विवरण के संबंध में जिनमें कार्य संचालन में जिनमें नियोजित किसी व्यक्ति अथवा व्यक्तियों के वर्ग के स्वास्थ्य पर हानि होने का जोखिम शामिल है; या

(घ) किसी प्रतिष्ठान अथवा प्रतिष्ठान की श्रेणी, जहां बीमारी के मामले सामने आ चुके हैं अथवा इस संहिता की तृतीय अनुसूची में यथानिर्धारित बीमारियां प्रचलित हैं, का व्यावसायिक स्वास्थ्य सर्वेक्षण करना; या

(ङ) किसी प्रतिष्ठान अथवा प्रतिष्ठान की श्रेणी में नियोजन के लिए किशोर की आयु का पता लगाना तथा फिटनेस जारी करना।

73. धारा 43 के अंतर्गत प्रतिष्ठान में महिलाओं का नियोजन – रात्रि के दौरान अथवा पूर्वाह्न 6 बजे से पूर्व तथा अपराह्न 7 बजे के बाद महिलाओं के नियोजन हेतु निम्नलिखित शर्तों को पूरा किया जाएगा, नामतः:

(क) महिला कर्मचारी की सहमति लिखित में ली जाएगी;

(ख) किसी भी महिला को सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के अंतर्गत निर्धारित प्रसूति लाभ के उपबंधों के विरुद्ध नियोजित नहीं किया जाएगा;

(ग) महिला कर्मचारी को उसके आवास से लाने और ले जाने के लिए पर्याप्त परिवहन सुविधाएं उपलब्ध कराई जाएंगी;

(घ) शौचालय, वॉशरूम, पेयजल, प्रवेश एवं बाहर जाने के रास्ते जैसी सुविधाओं या सुविधा-केन्द्रों सहित कार्य स्थल पर पर्याप्त रोशनी होनी चाहिए;

(ङ) शौचालय, वॉशरूम तथा पेयजल सुविधाएं ऐसे कार्य स्थल के पास ही होनी चाहिए जहां महिला कर्मचारी नियोजित हैं तथा इन सुविधाओं के रास्ते में क्लोज़्ड-सर्किट टेलीविजन (सीसीटीवी) चौकसी की उपयुक्त व्यवस्थाएं भी उपलब्ध कराई जाएंगी;

(च) सुरक्षित, संरक्षित एवं स्वस्थ कार्य दशाएं उपलब्ध कराई जाएं ताकि किसी भी महिला कर्मचारी को अपने नियोजन के संबंध में कोई हानि न हो;

(छ) प्रतिष्ठान में और साथ ही वाहनों के भीतर, दोनों स्थलों में प्रमुख स्थानों पर समर्पित दूरभाष संख्याएं प्रदर्शित की जाएंगी, ताकि कोई भी महिला कर्मचारी किसी आकस्मिकता या आपातस्थिति में उनका उपयोग कर सके।

(ज) भूमिगत खानों के मामले में, किसी स्थान पर न्यूनतम 3 महिला कर्मचारी झूटी पर होंगी।

(झ) कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन शोषण (निवारण, निषेध एवं निराकरण) अधिनियम, 2013 (2013 का 14), जो प्रतिष्ठानों पर लागू हो, के उपबंधों का अनुपालन किया जाएगा।

74. धारा 44 के अंतर्गत खतरनाक संचालनों में महिलाओं के नियोजन की पर्याप्त सुरक्षा – केन्द्र सरकार जोखिमकारी एवं खतरनाक प्रक्रियाओं में महिलाओं की सुरक्षा के लिए प्रतिष्ठानों की श्रेणी एवं योजना, तथा मानकों को समय-समय पर अधिसूचना द्वारा घोषित कर सकती है।

अध्याय VIII

ठेका श्रम

75. धारा 47 की उपधारा (1) और (2) के अंतर्गत ठेकेदार की योग्यता एवं मानदंड – लाइसेंस प्राप्त करने के प्रयोजन हेतु ठेकेदार को एक कंपनी के रूप में अथवा व्यक्तिगत रूप में अनुन्मुक्त दिवालिया अथवा गत दो वर्षों के दौरान किसी समय ऐसे अपराध का दोषी नहीं माना जाए जो तीन माह से अधिक के कारावास से दंडनीय हो।

76. धारा 47 की उप-धारा (3) के अंतर्गत लाइसेंस की शर्तें – (1) ठेकेदार सुनिश्चित करेगा कि:

(क) कार्य के घंटे धारा 25 से संबंधित इन नियमों के अनुरूप होंगे।

(ख) वेतन का भुगतान वेतन संहिता, 2019 (2020 का 29) के अनुसार किया जाएगा।

(ग) यदि ठेकेदार का ठेका कामगार प्रधान नियोक्ता के परिसर में कार्य कर रहा है तो शौचालय, वॉशरूम, पेयजल, नहाने की सुविधा यदि अपेक्षित हो, कपड़े बदलने का कक्ष, प्राथमिक चिकित्सा बॉक्स, कैटीन एवं शिशुगृह जैसी सुविधाएं या सुख-साधन उपलब्ध कराना प्रधान नियोक्ता का उत्तरदायित्व होगा।

(घ) अन्य सभी सुविधाएं एवं पात्रताएं ठेकेदार द्वारा उपलब्ध कराई जाएंगी।

(2) यदि ठेकेदार ठेका कामगार को न्यूनतम मजदूरी का भुगतान करने में असफल रहता है, तो मुख्य श्रमायुक्त (कें.) अथवा उसका प्रतिनिधि बैंक गारंटी देकर ठेका कामगारों, जिन्हें भुगतान नहीं किया गया है, को नियम 76 के अंतर्गत जमा किए गए सुरक्षा जमा में से ऐसा भुगतान करवाएगा।

(3) ठेकेदार, ठेका कार्य ऑर्डर मिलने के 15 दिन के अंदर उस ठेका कार्य ऑर्डर के ब्यौरे के बारे में नियम 78 में विनिर्दिष्ट ढंग से सूचित करेगा।

77. धारा 48 की उपधारा (1) के अंतर्गत ठेकेदार लाइसेंस के लिए आवेदन का प्रपत्र एवं तरीका - किसी राज्य के भीतर ठेकेदार द्वारा लाइसेंस की स्वीकृति हेतु प्रत्येक आवेदन संहिता की धारा 119 में संदर्भित प्राधिकारी (एतदुपरांत इस अध्याय में प्राधिकारी के रूप में

संदर्भित) को प्रपत्र XII में श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के श्रम सुविधा पोर्टल या नामोद्दिष्ट पोर्टल के माध्यम से इलैक्ट्रॉनिक रूप में ऑनलाइन ढंग से किया जाएगा।

78. धारा 47 की उप धारा (1) या उपधारा (2) अथवा धारा 119 की उपधारा (1) के अंतर्गत एक से अधिक राज्य अथवा सम्पूर्ण भारत के लिए ठेकेदार हेतु एकल लाइसेंस - (1) यदि कोई ठेकेदार निम्नलिखित के लिए लाइसेंस प्राप्त करने का इच्छुक है:-

(i) ठेका श्रमिकों की आपूर्ति अथवा नियुक्ति; अथवा

(ii) एक से अधिक राज्य अथवा सम्पूर्ण भारत में धारा 47 की उपधारा (1) अथवा उपधारा (2) के अंतर्गत ठेका कार्य लेता है या निष्पादित करता है, तो वह नामोद्दिष्ट प्राधिकारी को प्रपत्र-XII में श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के श्रम सुविधा पोर्टल या नामोद्दिष्ट पोर्टल के माध्यम से इलैक्ट्रॉनिक रूप में आवेदन करेगा।

(2) इस नियम के अंतर्गत एकल लाइसेंस के लिए आवेदन प्राधिकारी के पास इलैक्ट्रॉनिक रूप से जमा किया जाएगा।

(3) प्राधिकारी द्वारा संबंधित राज्य सरकार से इलैक्ट्रॉनिक रूप से परामर्श किया जाएगा, और यदि ऐसे पत्राचार के जारी होने की तारीख से तीस दिन के अंदर कोई उत्तर प्राप्त नहीं होता है तो इस परामर्श प्रक्रिया का अनुपालन किया गया मान लिया जाएगा।

(4) इस नियम के अंतर्गत सभी आवेदनों को ठेकेदार से आवेदन प्राप्त होने की तिथि से 45 दिनों की अवधि के भीतर या तो अनुमोदित या अस्वीकृत किया जाएगा, जिस अवधि के बीतने पर यह मान लिया जाएगा कि इस पर कोई आपत्ति नहीं है और लाइसेंस उप-नियम (1) में संदर्भित पोर्टल पर स्वतः जारी हो जाएगा।

(5) इस प्रकार से जारी लाइसेंस की प्रति या प्रतियां उस राज्य सरकार को भेजी जाएंगी जिसके क्षेत्राधिकार में वह ठेका कार्य आता है और जिस कार्य के लिए लाइसेंस जारी किया गया है।

(6) इस नियम के अंतर्गत जारी लाइसेंस पांच वर्ष के लिए मान्य होगा।

79. लाइसेंस के प्रपत्र, निबंधन एवं शर्तें - (1) इस अध्याय के अंतर्गत प्रदान किया गया प्रत्येक लाइसेंस प्रपत्र-XIII में होगा।

(2) प्रदान किया गया अथवा नवीकृत प्रत्येक लाइसेंस निम्नलिखित शर्तों के अधीन है, नामतः:-

(i) यह लाइसेंस अहस्तांतरणीय होगा;

(ii) ठेकेदार द्वारा, किसी भी दिन, ठेका श्रमिकों के रूप में नियोजित कामगारों की संख्या लाइसेंस में विनिर्दिष्ट अधिकतम संख्या से अधिक नहीं होगी;

(iii) इन नियमों में यथा उपबंधित प्रावधानों को छोड़कर, लाइसेंस जारी करने एवं नवीकरण हेतु जमा की गई फीस, जैसा भी मामला हो, वापस नहीं होगी;

(iv) ठेकेदार द्वारा कामगारों को देय वेतन की दरें वेतन संहिता, 2019 के अंतर्गत निर्धारित दरों से कम नहीं होंगी तथा जहां समझौते, निपटान अथवा पंचाट द्वारा दरें निर्धारित की गई हैं, वहां ये दरें इस प्रकार निर्धारित दरों से कम नहीं होंगी।

80. धारा 48 की उप-धारा (2) के अंतर्गत लाइसेंस जारी करने की प्रक्रिया -(1) इन नियमों में से किसी नियम के अंतर्गत लाइसेंस जारी करने से पहले, ठेका श्रमिक के रूप में नियोजित किए जाने वाले प्रत्येक कामगार के लिए 1000/- रुपये की दर से गणना की गई राशि की बैंक गारंटी, जिनके संबंध में लाइसेंस हेतु आवेदन किया गया है, लाइसेंस की शर्तों के निष्पादन हेतु प्राधिकार के साथ तथा संहिता के उपबंधों अथवा इसके अंतर्गत निर्मित नियमों के अनुपालन में ठेकेदार द्वारा जमा की जाएगी।

यदि ठेकेदार एक लाख अथवा अधिक किन्तु एक लाख पचास हजार से कम ठेका श्रमिकों को नियोजित करने का प्रस्ताव करता है तो सुरक्षा राशि 10 करोड़ रुपये होगी, एक लाख पचास हजार किन्तु दो लाख से कम ठेका श्रमिक नियोजित करने पर यह राशि 15 करोड़ रुपये होगी, दो लाख अथवा अधिक ठेका श्रमिक होने पर सुरक्षा राशि 20 करोड़ रुपये होगी।

(2) जहां जारी किये गए ठेका लाइसेंस की अवधि समाप्त हो गयी है, उस मामले में प्रपत्र-XIII में आवेदक के अनुरोध के आधार पर प्राधिकारी नए लाइसेंस हेतु उसके आवेदन के लिए सुरक्षा जमा को उप नियम (1) के अंतर्गत समायोजित कर सकता है।

(3) लाइसेंस जारी करने के लिए भुगतान किया जाने वाला शुल्क नीचे तालिका में यथा विनिर्दिष्टानुसार होगा, नामतः:-

49 ठेका श्रमिकों तक के लिए लाइसेंस अपेक्षित नहीं	शून्य
50 तथा अधिक किन्तु 100 ठेका श्रमिकों से कम के लिए	1000 रुपये

	101 तथा अधिक किन्तु 300 ठेका श्रमिकों से कम के लिए	2000 रुपये
	301 तथा अधिक किन्तु 500 ठेका श्रमिकों से कम के लिए	3000 रुपये
	501 तथा अधिक किन्तु 1000 ठेका श्रमिकों से कम के लिए	5000 रुपये
	1001 तथा अधिक किन्तु 5000 ठेका श्रमिकों से कम के लिए	10000 रुपये
	5001 तथा अधिक किन्तु 10000 ठेका श्रमिकों से कम के लिए	20000 रुपये
	10001 तथा अधिक किन्तु 20000 ठेका श्रमिकों से कम के लिए	30000 रुपये
	20001 से अधिक ठेका श्रमिकों के लिए	40000 रुपये

81. धारा 48 के अंतर्गत लाइसेंस का नवीनीकरण – (1) प्रत्येक ठेकेदार लाइसेंस के नवीनीकरण हेतु लाइसेंस प्राधिकारी को श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के श्रम सुविधा पोर्टल या अधिकृत पोर्टल पर इलेक्ट्रॉनिक रूप से आवेदन करेगा।

(2) ऐसा प्रत्येक आवेदन उप-नियम (1) में उल्लिखित पोर्टल पर लाइसेंस अवधि के समाप्त होने से कम से कम 30 दिन पहले जमा किया जाएगा, परन्तु यह आवेदन लाइसेंस के समाप्त होने के 90 दिन से पहले नहीं किया जाएगा।

(3) लाइसेंस के नवीनीकरण हेतु देय शुल्क वही होगा जो नियम 74 के अंतर्गत लाइसेंस जारी करने के लिए है।

परन्तु यदि लाइसेंस नवीनीकरण हेतु आवेदन उप-नियम (2) में निर्दिष्ट समय के अंदर प्राप्त नहीं होता है, तो ऐसे नवीनीकरण हेतु 25 प्रतिशत अतिरिक्त शुल्क देय होगा।

(4) संबंधित प्राधिकारी का यह उत्तरदायित्व होगा की वह 7 दिनों के भीतर लाइसेंस का इलेक्ट्रॉनिक रूप से नवीनीकरण करे, ऐसा न होने पर लाइसेंस जारी किया हुआ और स्वसृजित माना जाएगा तथा इस असफलता की जिम्मेदारी ऐसे प्राधिकारी की होगी।

82. सुरक्षा जमा की वापसी- (1) लाइसेंस की अवधि समाप्त होने पर, यदि ठेकेदार अपने लाइसेंस को आगे नवीनीकृत नहीं करना चाहता, तो वह लाइसेंस और काम के पूरा होने की सूचना और बैंक विवरण जिसमें राशि वापस करना अपेक्षित है, उसकी प्रति के साथ उसके द्वारा जमा की गई सुरक्षा (बैंक गारंटी के रूप में) की वापसी के लिए प्राधिकरण को इलेक्ट्रॉनिक रूप से एक आवेदन करे।

(2) यदि लाइसेंसिंग प्राधिकारी संतुष्ट है कि लाइसेंस की शर्तों का कोई उल्लंघन नहीं हुआ है या सुरक्षा जमा या उसके किसी भी भाग को जब्त करने के लिए कोई आदेश नहीं है, तो वह आवेदक को सुरक्षा जमा की वापसी का निर्देश देगा।

(3) यदि ठेकेदार के सुरक्षा जमा के किसी भी हिस्से को जब्त करने का निर्देश देने वाला कोई आदेश है, तो जब्त की जाने वाली राशि को ठेकेदार के सुरक्षा जमा में से काट लिया जाएगा और शेष राशि, यदि कोई हो, ठेकेदार को उप नियम (1) के अंतर्गत आवेदन करने की तिथि से तीस दिनों के भीतर वापस कर दी जाएगी।

(4) वापसी के लिए कोई भी आवेदन, जहां तक संभव हो, आवेदन करने के तीस दिनों के भीतर निपटाया जाएगा।

83. धारा 48 की उप-धारा (4) के तहत ठेकेदार का दायित्व - (1) ठेकेदार द्वारा श्रमिकों को देय मजदूरी की दरें वेतन संहिता 2019 (2019 का 29) के तहत निर्धारित दरों से कम नहीं होंगी और जहां दरें समझौते, निपटान या पंचाट द्वारा तय की गई हैं, वहां इस प्रकार से निर्धारित दरों से कम नहीं होंगी।

(2) उस स्थिति में जहां ठेकेदार द्वारा नियोजित श्रमिक प्रतिष्ठान के प्रधान नियोक्ता द्वारा प्रत्यक्ष रूप से नियोजित श्रमिक वाला अथवा उसी प्रकार का कार्य करते हैं, वहां ठेकेदार के कामगारों के लिए छुट्टियां, काम के घंटे और अन्य सेवा शर्तें प्रतिष्ठान के प्रमुख नियोक्ता द्वारा उसी अथवा समान कार्य के लिए प्रत्यक्ष रूप से काम पर रखे गए श्रमिकों के समान होंगी। समान प्रकृति के कार्य के संबंध में किसी भी विवाद के मामले में, इस मामले को संबंधित उप-मुख्य श्रमायुक्त (कें.) को संदर्भित किया जाए, जिनका निर्णय अंतिम होगा।

(3) अन्य मामलों में, ठेकेदार के ठेका श्रमिकों की मजदूरी की दरें, छुट्टियां, कार्य के घंटे और सेवा की शर्तें संहिता और इसके अंतर्गत निर्मित नियमों में विनिर्दिष्टानुसार होंगी।

(4) सभी ठेका श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के संबंधित उपबंधों के अंतर्गत अनुप्रयोज्यता के अध्यक्षीन कर्मचारी भविष्य निधि संगठन (ईपीएफओ) और कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) का सदस्य बनाया जाएगा।

(5) ठेकेदार इलेक्ट्रॉनिक रूप से लाइसेंसिंग प्राधिकारी को श्रमिकों की संख्या या काम की शर्तों में किसी भी बदलाव की सूचना देगा।

84. धारा 50 के तहत कार्य आदेश की सूचना और सूचना के लिए समय-सीमा - (1) प्रत्येक ठेकेदार अनुबंध कार्य आदेश की प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर अनुबंध के कार्य आदेश के बारे में प्राधिकारी को सूचित करेगा जिसमें विवरण जैसे कि प्रधान नियोक्ता का नाम, उस परिसर का पता जहां काम किया जा रहा है, अनुबंध कार्य की शुरुआत की तारीख, उस कार्य आदेश के तहत नियोजित अनुबंध श्रमिकों की संख्या, कार्य आदेशों की अवधि शामिल होंगे।

(2) कार्य आदेश का विवरण ठेकेदार या उसके अधिकृत प्रतिनिधि द्वारा उप-नियम (1) के अंतर्गत भेजा जाएगा।

(3) उप-नियम (1) के अंतर्गत सूचना मुख्य श्रमायुक्त (केंद्रीय) या उनके प्रतिनिधि को मुख्य श्रमायुक्त (केंद्रीय) की वेबसाइट पर यथाअधिसूचित श्रम सुविधा पोर्टल या नामोद्दिष्ट पोर्टल या ई-मेल पर इलेक्ट्रॉनिक रूप से भी भेजी जाएगी।

85. धारा 51 के तहत लाइसेंस का निरसन अथवा निलम्बन-(1) यदि लाइसेंसिंग प्राधिकारी संतुष्ट है कि लाइसेंस किसी महत्वपूर्ण तथ्य को बदल कर अथवा छिपाकर प्राप्त किया गया है अथवा यदि ठेकेदार उन शर्तों का अनुपालन करने में असफल हो गया है जिनके अधीन लाइसेंस प्रदान किया गया अथवा ठेकेदार ने संहिता के अध्याय-XI के भाग-I के किसी उपबंधों अथवा इसके अंतर्गत बनाए गए नियमों का उल्लंघन किया है, तो लाइसेंसिंग प्राधिकारी ठेकेदार को इलेक्ट्रॉनिक ढंग से 15 दिनों का कारण बताओ नोटिस जारी करेगा। नोटिस प्राप्त होने के 15 दिनों के भीतर ठेकेदार से उत्तर, यदि कोई हो, प्राप्त होने पर लाइसेंसिंग प्राधिकारी उसकी जांच करेगा और यदि लाइसेंसिंग प्राधिकारी को लगता है कि ठेकेदार द्वारा इस ठेका व्यवसाय को जारी रखने से कामगारों का काफी नुकसान होगा, तो वह लाइसेंस के निरसन अथवा निलम्बन अथवा अन्यथा कार्रवाई के लिए कारणों को रिकार्ड करते हुए सकारण आदेश पारित कर सकता है तथा वह इलेक्ट्रॉनिक ढंग से या पंजीकृत डाक द्वारा या स्पीड पोस्ट द्वारा ठेकेदार को सूचित करेगा और इस आदेश की एक प्रति मुख्य श्रमायुक्त (कें.), संबंधित श्रम प्रवर्तन अधिकारी (कें.) तथा संबंधित राज्य प्राधिकारियों को पृष्ठांकित की जाएगी।

(2) यदि ठेकेदार ने निर्धारित समयावधि के अंदर संहिता के संबंधित उपबंधों तथा उनके अंतर्गत बनाए गए नियमों का अनुपालन किया है तो लाइसेंसिंग प्राधिकारी सकारण आदेश जारी करते हुए निलंबन को वापिस ले लेगा या अन्यथा निलंबन जारी रखा जाएगा।

(3) यदि ठेकेदार उप-नियम (1) में दिए गए आदेश का अनुपालन करने में असफल रहता है तो लाइसेंसिंग प्राधिकारी इसके कारणों को रिकार्ड करते हुए तत्काल लाइसेंस के निरसन का आदेश पारित करेगा तथा इसकी सूचना ठेकेदार को इलेक्ट्रॉनिक ढंग से या पंजीकृत डाक द्वारा या स्वीड पोस्ट द्वारा देगा। इस आदेश की प्रति इलेक्ट्रॉनिक ढंग से मुख्य श्रमायुक्त (कें.), संबंधित श्रम प्रवर्तन अधिकारी (कें.) तथा संबंधित राज्य प्राधिकारी को पृष्ठांकित की जाएगी।

86. धारा 52 की उप-धारा (1) के अंतर्गत अपील: संहिता की धारा 52 की उप-धारा (1) के अंतर्गत अपीलीय प्राधिकारी मुख्य श्रमायुक्त (केंद्रीय) होंगे।

87. धारा 55 के तहत वेतन के भुगतान की जिम्मेदारी - (1) ठेकेदार वेतन की अवधि तय करेगा जिसके संबंध में वेतन देय होगा और कोई वेतन अवधि एक महीने से अधिक नहीं होगी।

(2) किसी प्रतिष्ठान में या किसी ठेकेदार द्वारा ठेका श्रमिक के रूप में नियोजित प्रत्येक व्यक्ति, जिसके संबंध में वेतन देय है, के वेतन का भुगतान वेतन अवधि के अंतिम दिन के बाद सातवें दिन की समाप्ति से पहले किया जाएगा।

(3) वेतन केवल बैंक अंतरण या इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से संवितरित किया जाएगा।

(4) ठेका श्रमिकों के वेतन का भुगतान किसी भी प्रकार की कटौती के बिना किया जाएगा, सिवाय इसके कि इस संबंध में केंद्र सरकार द्वारा सामान्य या विशेष आदेश द्वारा विनिर्दिष्ट किया गया हो या ठेकेदारों द्वारा ठेका श्रमिकों को मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अंतर्गत अनुमत हो।

(5) ठेका श्रमिकों के वेतन के भुगतान के संबंध में मजदूरी की अवधि, तारीख और समय को दर्शाने वाला एक नोटिस कार्य-स्थल पर प्रदर्शित किया जाएगा और इसकी एक प्रति ठेकेदार द्वारा मुख्य नियोक्ता को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या व्यक्तिगत रूप से पावती के तहत भेजी जाएगी।

(6) प्रत्येक ठेकेदार (पचास से कम ठेका श्रमिकों को नियोजित करने वाले ठेकेदारों सहित) अर्ध-वार्षिक विवरणी प्रपत्र-IX के में भेजेगा ताकि यह संबंधित उप-मुख्य श्रमायुक्त (केंद्रीय) तक इलेक्ट्रॉनिक रूप से अर्ध-वर्ष की समाप्ति के अर्थात् जनवरी से जून और जुलाई से दिसंबर तक 30 दिनों के भीतर पहुंच जाए।

(7) यदि ठेकेदार वेतन अवधि पूरी होने के 7 दिनों के भीतर ठेका श्रमिक को वेतन का भुगतान करने में विफल रहता है, प्रधान नियोक्ता आवश्यक कार्रवाई करेगा और 15 दिनों के भीतर ठेकेदार द्वारा नियोजित संबंधित ठेका श्रमिक को पूरी मजदूरी या अदत्त शेष राशि, जैसा भी मामला हो, का भुगतान करेगा एवं ठेकेदार से इस प्रकार भुगतान की गई राशि या तो किसी भी अनुबंध के तहत ठेकेदार को

देय किसी भी राशि से या ठेकेदार द्वारा देय ऋण के रूप में या प्रमुख नियोक्ता के पास पड़ी सुरक्षा जमा से कटौती करके वसूल की जाएगी।

(8) किसी प्रतिष्ठान का प्रत्येक प्रधान नियोक्ता अनुबंध के मामलों को छोड़कर दिए गए परिणाम को प्राप्त करने के लिए वार्षिक विवरणी को प्रपत्र-IX (भाग-III) में इलेक्ट्रॉनिक रूप से प्रस्तुत करेगा ताकि प्राधिकरण और संबंधित उप-मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) तक वह प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के अंत में फरवरी माह के पहले दिन तक अवश्य पहुंच जाए।

88. धारा 55 की उपधारा (4) के अंतर्गत सुरक्षा जमा राशि से मजदूरी का भुगतान - (1) यदि ठेकेदार या प्रधान नियोक्ता उसके द्वारा नियोजित ठेका श्रमिक को मजदूरी का भुगतान नहीं करता है, तो संबंधित मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) या उसके प्रतिनिधि या केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित सक्षम अधिकारी इसकी जांच करेगा अथवा करवाएगा तथा ठेकेदार का पक्ष जानने के पश्चात ऐसी राशि का, यदि कोई हो, ठेकेदार द्वारा सुरक्षा जमा के रूप में जमा की गई राशि से भुगतान करने का आदेश पारित करेगा। ठेकेदार ऐसे श्रम आयुक्त या प्रतिनिधि या सक्षम अधिकारी, जैसा भी मामला हो, द्वारा पारित आदेश में विनिर्दिष्ट सुरक्षा जमा को पंद्रह दिनों की अवधि के भीतर फिर से प्रस्तुत करेगा, अथवा अन्यथा उसका लाइसेंस निलंबित किए जाने के लिए उत्तरदायी होगा।

89. धारा 56 के अंतर्गत अनुभव प्रमाण-पत्र - प्रत्येक संबंधित ठेकेदार मांग पर, ऐसे ठेका श्रमिक द्वारा विभिन्न क्षेत्रों में प्राप्त अवधि, किए गए कार्य और अनुभव का विवरण देते हुए ठेका श्रमिक को फॉर्म-XIV में अनुभव प्रमाण पत्र जारी करेगा।

90. धारा 57 की उप-धारा (2) के खंड (ख) के अंतर्गत ठेका श्रमिकों के नियोजन पर प्रतिषेध - यदि यह प्रश्न उठता है कि क्या किसी प्रतिष्ठान की कोई गतिविधि एक मुख्य गतिविधि अथवा अन्यथा है, तो पीड़ित पक्ष संयुक्त सचिव, भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय को संबंधित दस्तावेजों के साथ कारण का उल्लेख करते हुए एक आवेदन कर सकता है एवं संयुक्त सचिव संबंधित पक्ष को सुनने के बाद आदेश पारित करेगा।

अध्याय-IX

अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगार

91. धारा 61 के अंतर्गत अंतरराज्यिक प्रवासी कामगार को यात्रा भत्ता- नियोक्ता अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगार को ट्रेन से (द्वितीय श्रेणी स्लीपर से कम नहीं) या बस से या किसी अन्य यात्री परिवहन के माध्यम से रोजगार के स्थान से गृह राज्य में उसके निवास स्थान तक आने एवं जाने की यात्रा के लिए किराए के रूप में एकमुश्त राशि का भुगतान करेगा, यदि उसने पूर्ववर्ती बारह महीनों में संबंधित प्रतिष्ठान में कम से कम एक सौ अस्सी दिन की अवधि के लिए काम किया है;

परन्तु यात्रा भत्ता अंतर-राज्यीय प्रवासी कामगार को बारह महीनों में एक बार दिया जाएगा। यदि रोजगार की अवधि के बीच में अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगार द्वारा अपना नियोक्ता बदल लिया जाता है और उसने अपने पिछले नियोक्ता से यात्रा भत्ता का लाभ नहीं उठाया है, तो अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगार द्वारा दिए जाने वाले प्रमाण पत्र के आधार पर, नियोक्ता जहां अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगार अब काम कर रहा है और ऐसे कामगार ने पूर्ववर्ती नियोक्ता के साथ बितायी अवधि सहित पिछले बारह महीनों में एक सौ अस्सी दिन पूरे कर लिए हैं, तो यात्रा भत्ता का भुगतान वर्तमान नियोक्ता करेगा।

92. धारा 63 के अंतर्गत अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगार के लिए एक टोल फ्री हेल्पलाइन नंबर की शुरूआत करना- श्रम और रोजगार मंत्रालय के महानिदेशक श्रम कल्याण संगठन द्वारा अंतर-राज्यीय प्रवासी कामगारों के प्रश्नों के समाधान और सुरक्षा के लिए एक टोल-फ्री हेल्प-लाइन नंबर प्रदान किया जाएगा।

93. धारा 64 के अंतर्गत अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगारों का अध्ययन- केंद्र सरकार अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगारों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण को बढ़ावा देने के लिए किए जाने वाले अध्ययनों की पहचान कर सकती है। जहां कहीं भी आवश्यक हो, केंद्र सरकार अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगारों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और कल्याण में शामिल राज्य सरकार या विशेषज्ञ संगठनों से परामर्श कर सकती है।

अध्याय X

श्रव्य-दृश्य कामगार

94. धारा 66 की उप-धारा (2) के खंड (क) के अंतर्गत श्रव्य-दृश्य कामगारों के लिए समझौता- (1) निर्माता के साथ श्रव्य-दृश्य कामगारों के लिए समझौते का प्रारूप प्रपत्र-XV में विनिर्दिष्ट है। इस समझौते को केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित किए जाने वाले सक्षम प्राधिकारी के पास पंजीकृत किया जाएगा।

95. धारा 66 की उप-धारा (1) के अंतर्गत विवादों को सुलह अधिकारी या किसी न्यायाधिकरण को संदर्भित करने के लिए प्रक्रिया- इस विवाद को सुलह अधिकारी या किसी न्यायाधिकरण को संदर्भित करने के लिए प्रक्रिया औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) और इसके अंतर्गत निर्मित नियमों के अनुरूप होगी।

अध्याय -XI

खान

96. धारा 67 की उप-धारा (1) के अंतर्गत प्रबंधक की योग्यता और नियुक्ति - कोई भी खान तब तक नहीं खोली जा सकती फिर से खोली जा सकती या काम नहीं की जाएगी जब तक कि उसके पास एक विधिवत रूप में नियुक्त प्रबंधक न हो, जिसके पास नीचे दी गई तालिका में विनिर्दिष्ट निम्नलिखित योग्यताएँ हों, अर्थात्:-

तालिका

खान के प्रकार	हैन्डल की गई औसत सामग्री या आउटपुट या खान का उत्पादन	प्रबंधक के लिए अनिवार्य योग्यता
(1)	(2)	(3)
भूमिगत कोयला खान	(क) प्रतिमाह 2,500 टन से अधिक उत्पादन	प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण-पत्र (कोयला)
	(ख) प्रतिमाह 2,500 टन तक उत्पादन	प्रथम श्रेणी प्रबंधक का प्रमाण-पत्र (कोयला) अथवा द्वितीय श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण-पत्र (कोयला)
ओपनकास्ट कोयला खान:	(क) प्रति माह 20,000 क्यूबिक मीटर से अधिक सामग्री का उपयोग	प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (कोयला) या प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता का प्रमाण पत्र, केवल ऑपनकास्ट (कोयला) वाली खानों तक ही सीमित है।
	(ख) प्रति माह 20,000 क्यूबिक मीटर तक सामग्री का उपयोग	प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (कोयला) या प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र, जो केवल ऑपनकास्ट (कोयला) वाली खानों तक ही सीमित है या द्वितीय श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (कोयला) या द्वितीय श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र, जो केवल ऑपनकास्ट (कोयला) खानों तक ही सीमित है।
भूमिगत लौह धातु की खाने	(क) 1,250 टन से अधिक औसत उत्पादन।	प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (धातु)।
	(ख) 1,250 टन तक औसत उत्पादन।	प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (धातु) या द्वितीय श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (धातु)।
ओपनकास्ट लौह धातु की खाने	(क) प्रति माह 20,000 क्यूबिक मीटर से अधिक सामग्री का उपयोग	प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (धातु) या प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र जो केवल ऑपनकास्ट (धातु) खानों तक ही सीमित है।
	(ख) प्रति माह 20,000 क्यूबिक मीटर तक सामग्री का उपयोग	प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (धातु) या प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र जो केवल ऑपनकास्ट (धातु) वाली खानों तक ही सीमित है या द्वितीय श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (धातु) या द्वितीय श्रेणी प्रबंधक की सक्षमता का प्रमाण पत्र जो केवल ऑपनकास्ट (धातु) वाली खानों तक ही सीमित है।
खान जिसमें ओपनकास्ट और भूमिगत दोनों कार्य किए जाते हैं	सभी कोयला और धातु की खाने	प्रथम श्रेणी प्रबंधक का सक्षमता प्रमाण पत्र (कोयला या धातु जैसा भी मामला हो)।
तेल की खाने	सभी तेल की खाने	केंद्र सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त किसी शैक्षिक संस्थान से भौतिकी या भू-भौतिकी या भू-विज्ञान या रसायन विज्ञान में इंजीनियरिंग या स्नातकोत्तर की डिग्री या

		डिप्लोमा और तेल की खानों में संचालन के प्रबंधन और पर्यवेक्षण में अनुभव है, यदि इंजीनियरिंग में डिप्लोमा है तो पंद्रह वर्षों तक की अवधि का और अन्य मामलों में दस वर्ष तक की अवधि का अनुभव हो।

97. धारा 68 के अंतर्गत कतिपय खानों में संहिता का लागू न होना.- धारा 35, 38, 40, 41 और 44 में शामिल उपबंधों को छोड़कर, संहिता के उपबंध इन खानों पर लागू नहीं होंगे -

(i) कोई खान या उसका कोई भाग जिसमें उत्खनन केवल भावी प्रयोजनों के लिए और न कि खनिज प्राप्त करने और उसके उपयोग और बिक्री के उद्देश्य से किया जा रहा है:

परंतु कि-

(क) इस तरह के किसी भी उत्खनन के संबंध में किसी भी दिन 20 से अधिक व्यक्ति नियोजित नहीं है;

(ख) उत्खनन की गहराई कहीं से भी उसके उच्चतम बिंदु से उसके निचले बिंदु तक छः मीटर से अधिक न हो या, कोयला उत्खनन के मामले में, पंद्रह मीटर से अधिक न हो; और

(ग) ऐसे उत्खनन का कोई भी भाग उपरिवर्ती सतह के नीचे न हो; या

(ii) कोई खान जिसमें कंकड़, मुर्रम, लेटराइट, बोल्टर, बजरी, शिंगल, साधारण रेत (माउलिंग रेत, कांच रेत या अन्य खनिज रेत को छोड़कर), सामान्य मिट्टी (केओलिन, चाइना मिट्टी, व्हाइट मिट्टी या फायर क्ले को छोड़कर) निर्माण पत्थर, स्लेट, रोड मेटल, भूमि, फुलर्स अर्थ, मार्ल, चाक और चूना-पत्थर का उत्खनन होता है:

परंतु कि-

(क) इस कार्य का विस्तार आस-पास के भूमिगत कार्यों के लिए नहीं होता है।

(ख) जहां यह एक ओपन कास्ट कार्य हो -

(i) उत्खनन के गहराई को उच्चतम बिन्दु से निम्नतम बिन्दु तक मापने पर यह छः मीटर से अधिक न हो।

(ii) किसी दिन नियोजित व्यक्तियों की संख्या 50 से अधिक न हो; और

(iii) उत्खनन के कार्यों में विस्फोटक का उपयोग न किया गया हो।

(2) जैसे ही कोई प्रतिष्ठान खान बन जाता है तो खान का नियोजित खान के रूप में परिवर्तित होने की तिथि के सात दिनों के भीतर निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता को इलेक्ट्रॉनिक रूप से नोटिस देगा।

(3) उप नियम (1) में उल्लिखित अन्य बातों के होते हुए, केंद्र सरकार को ऐसे खान अथवा उसके किसी भाग पर ऐसी शर्तों को लागू करने के लिए संहिता के सभी प्रावधानों को विनिर्दिष्ट करने के लिए लिखित आदेश की अपेक्षा हो सकती है।

98. धारा 70 की उपधारा (3) के तहत आरंभिक और आवधिक चिकित्सीय जांचः(1) प्रत्येक खान का अधिष्ठाता, एजेंट या प्रबंधक इसके लिए निम्नलिखित व्यवस्था करेगा -

(क) एक खान में रोजगार पाने वाले प्रत्येक व्यक्ति की प्रारंभिक चिकित्सा जांच; और

(ख) एक खान में वार्षिक रूप से कार्यरत प्रत्येक व्यक्ति की आवधिक चिकित्सीय जांच।

(2) यदि चिकित्सा जांच प्राधिकारी धूल से संबंधित बीमारी के एक संदिग्ध मामले की पुष्टि करना आवश्यक समझे तो आवधिक चिकित्सा परीक्षण या एक्स-रे परीक्षा या दोनों, और लगातार अंतराल पर आयोजित की जाएंगी।

99. **जांच प्राधिकारी** - (1) नियम 92 में संदर्भित चिकित्सा परीक्षण, खान के अधिष्ठाता के रोजगार में एक योग्य चिकित्सक द्वारा या खानों के समूह के अधिष्ठाताओं द्वारा इस प्रयोजन के लिए नामोदित या किसी भी सरकारी चिकित्सा अधिकारी द्वारा किया जाएगा।

(2) केंद्र सरकार द्वारा विधिवत मान्यता प्राप्त चेस्ट रेडियोग्राफ़ के अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ) वर्गीकरण सहित व्यावसायिक स्वास्थ्य पाठ्यक्रम में परीक्षा प्राधिकरण को प्रशिक्षित किया जाएगा।

100. **चिकित्सा जांच की सूचना -** (1) प्रारंभिक चिकित्सा जांच के संबंध में, अधिष्ठाता, एजेंट या प्रबंधक को मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता (केन्द्रीय) द्वारा ऐसे प्रपत्र में अधिसूचित किए जाने वाले परीक्षणाधीन व्यक्ति को लिखित में कम से कम सात दिन पूर्व सूचना दी जाएगी एवं जारी किए गए ऐसे प्रत्येक नोटिस की एक प्रति अधिष्ठाता, एजेंट या प्रबंधक द्वारा परीक्षण प्राधिकारी को भेजी जाएगी।

(2) समय-समय पर आवधिक चिकित्सीय परीक्षण के संबंध में प्रबंधक को मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा अधिसूचित किए जाने वाले व्यक्ति को लिखित में कम से कम बीस दिन पूर्व सूचना देगा एवं जारी किए गए ऐसे प्रत्येक नोटिस की एक प्रति, अधिष्ठाता, एजेंट या प्रबंधक द्वारा परीक्षण प्राधिकारी को पिछले मेडिकल प्रमाण-पत्र जारी करने के साथ ही संबंधित व्यक्तियों को भेजी जाएगी।

(3) कोई भी व्यक्ति, जो किसी भी उचित कारण के लिए, उसे जारी किए गए नोटिस के अनुसार चिकित्सा जांच के लिए स्वयं को प्रस्तुत करने में विफल रहता है, तो उसे मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा अधिसूचित किए जाने वाले ऐसे प्रपत्र में दस दिनों की न्यूनतम अवधि का दूसरा नोटिस दिया जाएगा, प्रबंधक द्वारा ऐसे नोटिस की एक प्रति प्रत्येक परीक्षण प्राधिकारी को भेजी जाएगी।

(4) जांच प्राधिकारी दूसरी सूचना में चिकित्सा जांच के लिए निर्धारित तिथि से एक सप्ताह के भीतर प्रबंधक को सूचित करेगा कि संबंधित व्यक्ति चिकित्सा परीक्षण के लिए उपस्थित हुआ है या नहीं।

101. **चिकित्सीय जांच कराने में विफलता—** जो व्यक्ति बिना उचित कारण के स्वयं को चिकित्सा जांच के लिए प्रस्तुत करने में विफल रहता है, उसे जारी किए गए नोटिस के अनुसार सेवा से मुक्त कर दिया जाएगा;

यह उपबंध किया गया है कि कोई व्यक्ति जो स्वयं को चिकित्सा जांच के लिए प्रस्तुत करने में विफल होने पर इस आरोप से मुक्त होने के लिए उसे यह दिखाने की आवश्यकता होगी कि वह उस समय के भीतर नोटिस का अनुपालन क्यों नहीं कर सका और यदि उसका स्पष्टीकरण प्रबंधन द्वारा संतोषजनक पाया जाता है तो उसे चिकित्सा जांच के लिए उपस्थित होने का एक और मौका दिया जाएगा। यदि प्रबंधन द्वारा उसका स्पष्टीकरण संतोषजनक नहीं पाया जाता है तो प्रबंधन द्वारा उसकी सेवा समाप्त कर दी जाएगी;

102. **चिकित्सा परीक्षण की मानक और रिपोर्ट-** (1) प्रारंभिक चिकित्सा जांच का आयोजन करने वाले प्राधिकारी मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा अधिसूचित किए जाने वाले प्रपत्र -Vक में निर्धारित मानकों के अनुसार किसी व्यक्ति की जांच करेंगे।

(2) समय-समय पर चिकित्सा परीक्षण करने वाला जांच प्राधिकारी प्रपत्र- Vक में दिए गए मानकों के अनुसार किसी व्यक्ति की जांच करेगा।

(3) परीक्षणों के बाद, जितनी जल्दी हो सके, चिकित्सा परीक्षण की रिपोर्ट की प्रति मुख्य निरीक्षक सह-सुविधाप्रदाता द्वारा अधिसूचित किए जाने वाले प्रपत्र में संबंधित व्यक्ति को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक द्वारा जारी की जाएगी या पावती के तहत वितरित की जाएगी और दूसरी प्रति स्वामी, एजेंट या संबंधित खान के प्रबंधक को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक द्वारा जारी या पावती के तहत वितरित की जाएगी।

(4) जांच प्राधिकारी वास्तविक और इलेक्ट्रॉनिक रूप में चिकित्सा प्रमाण-पत्र की तीसरी प्रति को अपने पास रखेगा।

(5) व्यक्ति की आवधिक चिकित्सीय जांच के मामले में, जांच प्राधिकारी संबंधित व्यक्ति के चिकित्सा जांच की पिछली रिपोर्टों की प्रति संबंधित खान के प्रबंधक को वापस भेज देगा।

103. **चिकित्सा प्रमाण- पत्रों का प्रतिधारण और हस्तांतरण-** (1) सभी चिकित्सा जांच की रिपोर्टों जिसमें पूर्व चिकित्सा संबंधी विवरण और नौकरी के विवरण के साथ सभी मेडिकल जांच रिकॉर्ड शामिल हैं, जो एक खान में नियोजित या नियोजित किए जाने वाले व्यक्तियों की व्यवसायजनित धूल से प्रभावित होने के जोखिम प्रोफाइल को दर्शाती हैं, उसे खान के प्रबंधक द्वारा, जब तक वह व्यक्ति खान में कार्यरत है और उसके बाद भी पांच साल की अवधि तक अपने पास प्रतिधारित करेगा:

परंतु कि किसी खान का प्रबंधक, जहां ऐसा कोई व्यक्ति कार्यरत है अथवा था, तो किसी अन्य खान के प्रबंधक द्वारा अनुरोध किए जाने पर जहां व्यक्ति को नियोजित किया जाना है, ऐसे व्यक्ति के संबंध में उसे चिकित्सा जांच की सभी रिपोर्टों को भेजेगा।

(2) यदि किसी खान में नियोजित या नियोजित होने वाले व्यक्तियों की चिकित्सा जांच करने वाले जांच प्राधिकारी को चिकित्सा जांच के संबंध में अपने कर्तव्यों से मुक्त कर दिया जाता है, तो ऐसा जांच प्राधिकारी अपने कब्जे में चिकित्सा परीक्षण के सभी रिकॉर्ड संबंधित खान के प्रबंधक को हस्तांतरण कर देगा।

104. उम्मीदवारों की पहचान- जांच प्राधिकारी, चिकित्सा प्रमाण-पत्र की प्रतियों पर चिकित्सा जांच के लिए उपस्थित होने वाले प्रत्येक उम्मीदवार के आधार नंबर और हस्ताक्षर को रिकॉर्ड करेगा।

105. **महिलाओं की चिकित्सा जांच-** किसी महिला कर्मचारी की जांच अधिमानतः महिला चिकित्सक द्वारा की जाएगी और यदि कोई योग्य महिला चिकित्सा व्यवसायी उपलब्ध नहीं है, तो ऐसी महिला कर्मचारी का किसी अन्य महिला की उपस्थिति में योग्य पुरुष चिकित्सक द्वारा चिकित्सकीय जांच किया जाएगा।

106. **पुनः जांच हेतु अपील -** (1) जहां प्रारंभिक चिकित्सा जांच या आवधिक चिकित्सा जांच के परिणामस्वरूप, किसी व्यक्ति को खानों में या विशेष श्रेणी की खानों में या किसी विनिर्दिष्ट कार्य में रोजगार के लिए अयोग्य घोषित किया गया हो तो वह प्रमाण-पत्र की एक प्रति के द्वारा रसीद प्राप्ति के तीस दिनों के भीतर, प्रारंभिक चिकित्सा जांच के मामले में अधिष्ठाता, एजेंट या प्रबंधक के पास एवं आवधिक चिकित्सा जांच के मामले में खान के प्रबंधक के पास पूर्वोक्त घोषणा के विरुद्ध अपील कर सकता है और नियम 100 के अंतर्गत गठित अपीलीय चिकित्सा बोर्ड द्वारा पुनःचिकित्सा परीक्षा के लिए अनुरोध कर सकता है।

(2) (क) प्रारंभिक चिकित्सा परीक्षण के मामले में अधिष्ठाता, एजेंट या प्रबंधक, और आवधिक चिकित्सा परीक्षण के मामले में खान प्रबंधक अपील प्राप्त होने के पंद्रह दिनों के भीतर अपीलीय चिकित्सा बोर्ड के संयोजक को अपील अग्रेषित करेंगे।

(ख) अपीलीय चिकित्सा बोर्ड के संयोजक, यदि अपीलकर्ता को पुनः चिकित्सा परीक्षा के लिए फिट घोषित किया जाता है, तो चिकित्सा पुनः परीक्षा के अधिष्ठाता, एजेंट या प्रबंधक और अपीलकर्ता को भी कम से कम पंद्रह दिन पूर्व सूचना देनी होगी।

(ग) कोई व्यक्ति जो किसी भी उचित कारण के लिए अपने आप को एक चिकित्सा जांच के लिए प्रस्तुत करने में विफल रहता है, उसे कम से कम सात दिन पहले एक और नोटिस दिया जाएगा।

(3) अपीलीय मेडिकल बोर्ड द्वारा प्रत्येक मेडिकल की पुनः जांच के संबंध में अपीलकर्ता ऐसे शुल्क का भुगतान करेगा और मेडिकल जांच अपीलीय मेडिकल बोर्ड द्वारा यथानिर्धारित विधि से आयोजित की जाएगी। यदि अपीलीय मेडिकल बोर्ड उसे खानों में रोजगार के लिए उपयुक्त पाता है, तो खान के अधिष्ठाता द्वारा उल्लिखित अपीलकर्ता के पूर्ण शुल्क की प्रतिपूर्ति की जाएगी, जहां वह कार्यरत है।

107. **अपीलीय मेडिकल बोर्ड का गठन -** अपील पर पुनःचिकित्सा जांच के प्रयोजन के लिए केंद्र सरकार द्वारा निम्नलिखित तरीके से अपीलीय चिकित्सा बोर्ड का गठन किया जाएगा, अर्थात्: -

(क) एक निरीक्षक-सह- सुविधाप्रदाता (व्यावसायिक स्वास्थ्य), जो अपीलीय चिकित्सा बोर्ड के संयोजक के रूप में भी कार्य करेगा।

(ख) चिकित्सा की एलोपैथिक प्रणाली में विधिवत रूप से अर्हता प्राप्त दो योग्य चिकित्सक और केंद्र सरकार या राज्य सरकार या सरकारी उपक्रम के नियोजन में मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा यथानामित।

परंतु कि यदि अपीलीय चिकित्सा बोर्ड की राय है कि विशिष्ट मुद्दों के लिए ऐसे विशेषज्ञ से परामर्श करना आवश्यक है, तो संयोजक किसी भी विशेषज्ञ चिकित्सक का सह-चयन कर सकता है।

108. **अपीलीय चिकित्सा बोर्ड द्वारा पुनः चिकित्सा जांच का मानक और रिपोर्ट -** (1) अपीलीय चिकित्सा बोर्ड, निम्नलिखित अधिसूचित मानकों के अनुसार अपीलकर्ता की चिकित्सकीय जांच करेगा, -

(क) प्रारंभिक चिकित्सा जांच के लिए प्रपत्र-Vक में निर्धारित मानकों के अनुसार और

(ख) आवधिक चिकित्सा जांच के लिए प्रपत्र-Vक में निर्धारित मानकों के अनुसार

(2) पुनःचिकित्सा जांच का प्रमाण पत्र निम्नलिखित को जारी किया जाएगा -

(क) आवधिक चिकित्सा जांच के मामले में खान के प्रबंधक को;

(ख) प्रारंभिक चिकित्सा जांच के मामले में अधिष्ठाता, एजेंट या प्रबंधक को; और

(ग) अपीलकर्ता को;

(3) चिकित्सा प्रमाण पत्र की एक प्रति संयोजक के पास रखी जाएगी।

109. **अयोग्य व्यक्तियों को नियोजित नहीं किया जाना** - (1) जहां, एक प्रारंभिक चिकित्सा जांच या आवधिक चिकित्सा जांच के परिणामस्वरूप, खानों में या उसकी किसी विशेष श्रेणी में या उसकी किसी भी विनिर्दिष्ट श्रेणी में रोजगार के लिए अयोग्य घोषित किए गए किसी व्यक्ति को, उसकी चिकित्सा जांच की तारीख से तीस दिनों की समाप्ति के बाद ऐसे व्यक्ति को खान में नियोजित नहीं किया जाएगा या नियोजन जारी नहीं रखा जाएगा या खानों की श्रेणी में या विनिर्दिष्ट कार्यों पर नियोजित नहीं रहेगा जब तक कि उसने घोषणा के विरुद्ध अपील दायर नहीं की हो।

(2) जहां संबंधित व्यक्ति ने अपील दायर की है, लेकिन अपीलीय चिकित्सा बोर्ड द्वारा, पुनः चिकित्सा जांच के बाद, उसे खानों में या खानों की किसी विशेष श्रेणी में या खदानों में किसी विशेष संचालन के लिए अयोग्य घोषित किया गया है तो वह अपीलीय चिकित्सा बोर्ड द्वारा उसकी पुनः चिकित्सा जांच की तिथि से तीस दिनों की समाप्ति के बाद, खान में या खदानों की श्रेणी में या व्यक्ति, नियोजित नहीं होगा या खान में या खानों की श्रेणी में या निर्दिष्ट कार्यों पर नियोजित नहीं रहेगा विनिर्दिष्ट किए गए कार्यों में नियोजित नहीं किया जाएगा या रखा नहीं जाएगा:

परंतु कि, यदि प्रारंभिक चिकित्सा परीक्षण या आवधिक चिकित्सा परीक्षण करने वाले योग्य चिकित्सक या रोजगार में पहले से ही व्यक्तियों की पुनः चिकित्सा जांच कर रहे अपीलीय चिकित्सा बोर्ड की राय में यदि जांच किए गए व्यक्ति की दिव्यांगता इस प्रकृति और प्रभाव का है कि उसके कारण उसके कर्तव्यों के सामान्य निर्वहन को गंभीरता से प्रभावित या बाधित नहीं करेगा, तो उसे खान में छह महीने तक की अवधि के लिए रोजगार में बने रहने की सिफारिश कर सकता है, इस अवधि के दौरान ऐसा व्यक्ति अपनी निःशक्तता को ठीक कर सकता है या नियंत्रित कर सकता है और स्वयं को दूसरी चिकित्सा परीक्षण के लिए प्रस्तुत कर सकता है और उसे फिट घोषित किया जा सकता है।

110. **चिकित्सा परीक्षण की लागत**- अपीलीय चिकित्सा बोर्ड द्वारा पुनः परीक्षण के बाद व्यक्ति को खानों में रोजगार के लिए अयोग्य घोषित किए जाने के मामले को छोड़कर, इन नियमों के अंतर्गत प्रत्येक चिकित्सा जांच का पूरा खर्च संबंधित खान के मालिक द्वारा वहन किया जाएगा।

111. **धारा 71 के तहत नियोजन की अवधि और सीमा से छूट**-(1) संहिता की धारा 71 के प्रयोजन के लिए, निम्नलिखित व्यक्तियों को धारा 25 की उप-धारा (1), धारा 26 की उप-धारा (1), धारा 30 और धारा 31 की उप-धारा (1) के उपबंधों से छूट दी जाएगी। अर्थात्-

(क) किसी गोपनीय क्षमता में नियोजित पर्यवेक्षण या प्रबंधन या जैसे अन्य पद की स्थिति धारण करने वाला व्यक्ति;

(ख) प्रबंधक, उप-प्रबंधक, स्थापना प्रबंधक, अग्निशमन अधिकारी, भूमिगत प्रबंधक, सहायक प्रबंधक, वेंटिलेशन अधिकारी, सुरक्षा अधिकारी, सूचना प्रौद्योगिकी, इंस्ट्रुमेंटेशन और संचार अधिकारी;

(ग) खनन, इलेक्ट्रिकल और मैकेनिकल इंजीनियर;

(घ) तेल खानों में ओवरमैन, फोरमैन, सरदार, सहयोगी और पर्यवेक्षक;

(ङ.) मैकेनिकल और इलेक्ट्रिकल फोरमैन और इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजर;

(च) सर्वेक्षक और सहायक सर्वेक्षक;

(छ) योग्य चिकित्सक, ड्रेसर, कंपाउंडर, केमिस्ट, पारखी, धातुकर्मी और कल्याण या कार्मिक अधिकारी; तथा

(ज) मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता (केन्द्रीय) की राय में कोई अन्य व्यक्ति जो पर्यवेक्षण या प्रबंधन की क्षमता रखता हो।

112. **धारा 72 के तहत बचाव स्टेशन की स्थापना और स्थान**: (1) मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता (कें.) भूमिगत खान या भूमिगत खदानों के समूह के मालिक को ऐसे डिजाइन और विशिष्टताओं के साथ और अधिष्ठाता के परामर्श से यथा सुविचारित आवश्यक ऐसे स्थान या स्थानों पर बचाव स्टेशन स्थापित करने और उनका रख-रखाव करने की अनुमति दे सकता है या अपेक्षा कर सकता है।

परंतु कि जहाँ एक से अधिक अधिष्ठाताओं से संबंधित भूमिगत खान हों, वहाँ मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता संयुक्त रूप से एक सामान्य बचाव स्टेशन स्थापित करने के लिए दो या अधिक अधिष्ठाताओं को अनुमति दे सकते हैं या अपेक्षित है: बशर्ते कि इस नियम के लागू होने की तिथि तक सभी मौजूदा बचाव स्टेशन, उस तिथि से तीन वर्षों की अवधि के लिए कार्य करना जारी रखेंगे।

(2) प्रत्येक बचाव स्टेशन पर एक अधीक्षक और कम-से-कम दो प्रशिक्षक नियुक्त किए जाएंगे और अठारह बचाव प्रशिक्षितों के बचाव ब्रिगेड को भी रखा जाएगा।

(3) यदि बचाव स्टेशन पर अधीक्षक की अनुपस्थिति 60 दिन से अधिक हो जाती है, तो अधिष्ठाता किसी अन्य अधीक्षक की नियुक्ति करेगा।

(4) अधिष्ठाता, अधीक्षक द्वारा पदभार संभालने या त्यागने के दिन ही, जहां खान स्थित है वहां के मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता (कें.) और क्षेत्र के निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या स्पीड पोस्ट से या पंजीकृत डाक से सूचित करेंगे।

113. बचाव स्टेशनों के कार्य- बचाव स्टेशन के कार्यों में शामिल होंगे: -

- (i) राहत और बचाव कार्य में प्रारंभिक प्रशिक्षण प्रदान करना;
- (ii) प्रशिक्षित व्यक्तियों को बचाने के लिए पुनश्चर्या प्रशिक्षण प्रदान करना;
- (iii) प्रमुख दुर्घटनाओं या लंबे समय तक चलने वाले बचाव और वसूली कार्यों के मामले में अपनी बचाव टीमों और उपकरणों द्वारा सहायता प्रदान करना; तथा
- (iv) इन भूमिगत खानों के संबंध में जहाँ बचाव कक्ष नहीं है वहाँ बचाव कक्ष के कार्यों को निष्पादित करना।

114. बचाव कक्षों की स्थापना और स्थान - (1) प्रत्येक भूमिगत खान में, जहां 100 से अधिक व्यक्तियों को सामान्य रूप से भूमिगत कार्य में लगाया जाता है और इसके 35 किलोमीटर के दायरे में कोई बचाव स्टेशन नहीं है तो अधिष्ठाता प्रवेश द्वार के समीप एक बचाव कक्ष स्थापित करेगा और बनाए रखेगा।

परंतु कि जहां एक ही अधिष्ठाता से संबंधित कई खानों के लिए एक ही बचाव कक्ष उपलब्ध कराना पर्याप्त है: -

(क) ऐसी सभी खानों के भूमिगत कार्य में नियोजित व्यक्तियों की कुल संख्या 5,000 से अधिक न हो; तथा

(ख) खदानें 35 किलोमीटर के दायरे में स्थित हो और बचाव-कक्ष सड़क के साथ जुड़ी हुई हो:

आगे यह उपबंध किया गया है कि मुख्य निरीक्षक सह-सुविधाप्रदाता (कें.) खानों के किसी समूह के अधिष्ठाता को जहां भूमिगत कार्य में नियोजित व्यक्तियों की कुल संख्या 5,000 से अधिक है वहां बचाव कार्य के प्रारंभिक प्रशिक्षण कार्यों को छोड़कर बचाव कक्ष के रूप में बचाव स्टेशन का उपयोग करने की अनुमति दे सकता है, यदि ऐसे बचाव कक्ष में-

- (i) अपेक्षित अतिरिक्त बचाव उपकरण से लैस, जिसमें कम से कम दो घंटे श्वास लेने के उपकरण वाले 15 अतिरिक्त सेट शामिल हैं; तथा
- (ii) प्रशिक्षकों की योग्यता, अनुभव और अन्य अपेक्षाएं रखने वाले किसी व्यक्ति के प्रभार के तहत और न्यूनतम पाँच बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति रखे गए हैं, तो उनमें से कम-से-कम एक व्यक्ति बचाव कक्ष प्रभारी की योग्यता, अनुभव इत्यादि धारण करेगा।

(2) प्रत्येक बचाव कक्ष में, आवश्यक संख्या में बचाव हेतु प्रशिक्षित व्यक्तियों को नियुक्त किया जा सकता है, जिनमें से एक के पास बचाव कक्ष प्रभारी की योग्यता, अनुभव आदि होगा, जिसे बचाव कक्ष का प्रभारी बनाया जाएगा। बचाव कक्ष में कम-से-कम बचाव के लिए एक प्रशिक्षित व्यक्ति हमेशा उपस्थित रहेगा।

115. बचाव कक्ष के कार्य - भंडारण, संग्रहण, परीक्षण और श्वास तंत्र और अन्य बचाव उपकरणों और उपकरणों के समायोजन और खानों तक उनके त्वरित परिवहन के लिए एक बचाव कक्ष ऐसी सुविधाएं प्रदान करेगा।

116. अधीक्षक की योग्यता, अनुभव आदि- कोई व्यक्ति तब तक अधीक्षक के रूप में नियुक्त नहीं किया जाएगा जब तक कि -

- (i) वह बचाव कार्य में प्रशिक्षित न हो;
- (ii) उसके पास खानों के भूमिगत कार्य में 5 वर्षों का व्यावहारिक अनुभव न हो; तथा
- (iii) वह एक प्रकार के कार्य में प्रथम श्रेणी का प्रमाण-पत्र रखता हो, जो केवल खुले कास्ट कामकाज के लिए प्रतिबंधित न हो।

117. प्रशिक्षकों की योग्यता, अनुभव आदि- इन नियमों के लागू होने पर किसी भी व्यक्ति को प्रशिक्षक के रूप में नियुक्त नहीं किया जाएगा जब तक कि वह -

- (i) बचाव हेतु प्रशिक्षित व्यक्ति न हो;
- (ii) खानों में भूमिगत कार्य करने का उसके पास 3 वर्षों का व्यावहारिक अनुभव न हो; तथा

(iii) इस प्रकार का प्रबंधक प्रमाण-पत्र रखता हो जो खुले कास्ट कार्यों के लिए प्रतिबंधित न हो।

118. बचाव स्टेशनों पर पोस्टिंग के लिए बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों का चयन - (1) इन नियमों के लागू होने के बाद बचाव कक्ष पर पोस्टिंग के लिए बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों को उन खदानों में कार्यरत व्यक्तियों में से ऐसे खानों के प्रबंधकों के परामर्श से अधीक्षक द्वारा बचाव स्टेशन पर बचाव कार्य के लिए चुना जाएगा।

(2) उप-नियम (1) के तहत चुने गए व्यक्ति को कम-से-कम एक वर्ष और किसी एक समय में बचाव स्टेशन पर पांच वर्ष से अधिक नहीं तैनात किया जाएगा।

119. बचाव कक्ष प्रभारी की योग्यता, अनुभव आदि- कोई व्यक्ति तब तक बचाव कक्ष प्रभारी के रूप में नियुक्त नहीं किया जाएगा, यदि वह-

(i) एक बचाव हेतु प्रशिक्षित व्यक्ति न हो;

(ii) खानों में भूमिगत कार्य का 3 वर्ष का व्यावहारिक अनुभव न रखता हो; तथा

(iii) एक प्रबंधक का, ओवरमैन या फोरमैन का प्रमाण-पत्र, जो खुले कास्ट कामकाज के लिए प्रतिबंधित नहीं है, न रखता हो।

120. उपकरण - (1) प्रत्येक बचाव स्टेशन पर केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित तत्काल उपयोग वाले उपकरण और उपस्करों का प्रावधान और रख-रखाव किया जाएगा,

(2) प्रत्येक बचाव कक्ष में केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित तत्काल उपयोग वाले उपकरण और उपस्कर का प्रावधान और रख-रखाव किया जाएगा।

(3) भूमिगत खान में जहाँ कोई बचाव कक्ष नहीं है, केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित उपकरण और उपस्कर का प्रावधान और उनका रख-रखाव खान के प्रवेश द्वार पर किया जाएगा।

(4) एक बचाव कक्ष पर स्व-श्वसन उपकरण प्रदान की जाएगी और इसके अंतर्गत बचाव कमरे में एक ही प्रकार और स्वरूप के उपकरण होंगे।

(5) उप-नियम (1), (2) और (3) के अनुसरण में दिए गए निम्नलिखित उपकरण और उपस्कर मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता (केन्द्रीय) द्वारा अनुमोदित स्वरूप या मानक के समान होंगे: -

(क) श्वास उपकरण;

(ख) एक ही उद्देश्य के लिए प्रयुक्त हेलमेट और उपकरण;

(ग) पुनर्जीवन उपकरण;

(घ) विद्युत सुरक्षा लैंप और लौ सुरक्षा लैंप;

(ङ.) गैस डिटेक्टर; तथा

(च) स्वयं को बचाने वाले उपकरण।

(6) सभी श्वास उपकरण और प्रत्येक प्रवाह मीटर को समायोजित और उसका परीक्षण किया जाएगा एवं श्वास तंत्र में उपयोग के लिए ऑक्सीजन की शुद्धता का परीक्षण केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित प्रक्रिया से किया जाएगा।

(7) किसी बचाव उपकरण के उपयोग से उत्पन्न होने वाली भूमिगत खान में होने वाली दुर्घटना के मामले में, ऐसे दुर्घटना के 24 घंटे के भीतर, मुख्य निरीक्षक सह सुविधाप्रदाता (कें.) और निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को खान के प्रबंधक द्वारा केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित प्रपत्र में एक लिखित रिपोर्ट इलेक्ट्रॉनिक रूप से भेजी जाएगी।

(8) बचाव स्टेशन या बचाव कक्ष में किसी दुर्घटना के मामले में किसी बचाव उपकरण के उपयोग से उत्पन्न होने वाली घटना इस तरह के दुर्घटना के 24 घंटे के भीतर मुख्य निरीक्षक सह सुविधाप्रदाता (कें.) और निरीक्षक सह सुविधाप्रदाता को अधीक्षक द्वारा केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित प्रपत्र में एक लिखित रिपोर्ट इलेक्ट्रॉनिक रूप से भेजी जाएगी।

(9) समाप्ति तिथि के बाद उपयोग के लिए किसी भी बचाव स्टेशन, बचाव कक्ष या भूमिगत खान में कोई अवशेषक शुल्क, रसायन, स्वयं-बचाव उपकरण और गैस डिटेक्टर ठूब नहीं रखे जाएंगे, जो उनके बक्से पर स्पष्ट रूप से चिह्नित होंगे।

121. **अधीक्षक के कर्तव्य और उत्तरदायित्व -** (1) अधीक्षक बचाव स्टेशन और ऐसे बचाव स्टेशन द्वारा सेवा प्रदान किए जाने वाले बचाव कक्षों के समग्र नियंत्रण में होगा।

(2) अधीक्षक यह सुनिश्चित करेगा कि बचाव केंद्र, बचाव कक्ष और उसके नियंत्रण में भूमिगत खानों के प्रवेश द्वार पर रखे गए सभी बचाव उपकरण :

(क) सही कार्य क्रम में रखे गए हैं;

(ख) उनका विनिर्दिष्ट अंतराल पर प्रशिक्षकों द्वारा निरीक्षण किया गया; और

(ग) उनके अनुसार परीक्षण और समायोजन किया जाता है।

(3) अधीक्षक यह सुनिश्चित करेगा कि बचाव के उपकरण और अपस्कर को सही कार्य क्रम में बनाए रखने के लिए पुर्जे और आपूर्ति का पर्याप्त स्टॉक रखा जाए।

(4) अधीक्षक रखे गए अभिलेखों पर प्रति हस्ताक्षर करेगा।

(5) अधीक्षक यह सुनिश्चित करेगा कि प्रारंभिक प्रशिक्षण के लिए चुने गए व्यक्ति और पुनश्चर्या प्रशिक्षण से गुजरने वाले व्यक्ति केंद्र सरकार द्वारा यथा अनुमोदित निर्देशों और प्रथाओं के पाठ्यक्रम प्राप्त करें और उसी के लिए प्रमाण पत्र जारी किए जाएं।

(6) अधीक्षक अपने नियंत्रण में बचाव कक्ष और उपकरण और अपस्कर का समय-समय पर निरीक्षण करेंगे।

(7) भूमिगत खान में आपातकालीन स्थिति में, अधीक्षक जैसा कि प्रबंधक द्वारा या उसकी अनुपस्थिति में सतह पर मौजूद प्रमुख अधिकारी द्वारा सौंपे गए इस तरह के बचाव और वसूली का कार्य करेगा वह निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता (केंद्रीय) को बचाव या पुनर्प्राप्ति कार्य पूरा होने के चौबीस घंटे के भीतर एक दैनिक रिपोर्ट और एक पूरी रिपोर्ट इलेक्ट्रॉनिक या स्पीड पोस्ट या पंजीकृत डाक द्वारा भेजेगा।

(8) अधीक्षक एक जिल्दसाज की हुई पुस्तक के रूप में एक डायरी का रख-रखाव करेगा और उसके प्रत्येक निरीक्षण के परिणामों और निरीक्षण के दौरान पाए गए त्रुटियों को सुधारने के लिए उसके द्वारा की गई कार्रवाई को रिकॉर्ड करेगा।

122. **अनुदेशकों के कर्तव्य -** (1) अधीक्षक के निर्देशन में अनुदेशक -

(क) बचाव और रिकवरी कार्य में प्रशिक्षण के लिए चुने गए व्यक्तियों को निर्देश और साथ ही प्रशिक्षित व्यक्तियों को बचाने और एक रिकॉर्ड रखने के लिए प्रक्रियाओं का निर्देश प्रदान करेगा और; तथा

(ख) बचाव उपकरणों का निरीक्षण, परीक्षण और समायोजन करेगा और उसके बाद रिकॉर्ड का रख-रखाव करेगा।

(2) जमीन के नीचे की खान में आपात स्थिति की स्थिति में, अनुदेशक ऐसे बचाव और पुनरुत्थान का कार्य करेगा जो उसे प्रबंधक द्वारा या उसकी अनुपस्थिति में सतह पर उपस्थित प्रधान अधिकारी द्वारा सौंपा गया हो।

(3) प्रशिक्षक अधीक्षक की पूर्व अनुमति के बिना बचाव केंद्र नहीं छोड़ेगा।

(4) अधीक्षक की अनुपस्थिति में प्रशिक्षक बचाव स्टेशन का प्रभारी होगा।

123. **बचाव कक्ष प्रभारी के कर्तव्य और जिम्मेदारियाँ -** प्रत्येक बचाव कक्ष प्रभारी -

(क) मुख्य रूप से उन खानों की एक सूची प्रदर्शित करेगा, जहां पर उसके बचाव कक्ष ने बचाव कार्य किए हैं;

(ख) बचाव कक्ष में रखे गए उपकरण और अपस्कर को सही बनाए रखेगा;

(ग) बचाव कक्ष में रखे गए सभी बचाव उपकरणों और अपस्करों का तथा किए निरीक्षण का एक उचित रिकॉर्ड बनाए रखेगा; तथा

(घ) किसी भी अनधिकृत व्यक्ति को प्रवेश करने की अनुमति नहीं देगा और न ही किसी भी अनधिकृत व्यक्ति को बचाव कक्ष से किसी भी उपकरण या अपस्कर को बाहर निकालने देगा।

124. **बचाव स्टेशन पर तैनात बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों के कर्तव्य -** बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति -

(क) अधीक्षक और अनुदेशक के आदेश का पालन करेगा और उनके कार्यों के निर्वहन में उनकी सहायता करेगा;

(ख) संदेश, टेलीफोन कॉल और वायरलेस को सुनेगा और उनका रिकॉर्ड बनाए रखेगा;

(ग) बचाव स्टेशन को साफ सुथरी स्थिति में बनाए रखेगा;

(घ) बचाव स्टेशन पर रखे गए उपकरण और उपस्कर को सही क्रम में बनाए रखेगा;

(ङ.) खानों में बचाव और रिकवरी कार्य करेगा; तथा

(च) अधीक्षक से अनुमति प्राप्त किए बिना बचाव स्टेशन नहीं छोड़ेगा।

125. बचाव कक्ष परिचर का कर्तव्य - प्रत्येक बचाव कक्ष परिचर -

(क) किसी स्थानापन्न व्यक्ति द्वारा मुक्त होने तक बचाव कक्ष नहीं छोड़ेगा;

(ख) किसी भी अनाधिकृत व्यक्ति को बचाव कक्ष से किसी भी उपकरण या उपस्कर को अंदर ले जाने या अंदर से बाहर ले जाने की अनुमति नहीं देगा;

(ग) टेलीफोन कॉल को सुनेगा और उसका रिकॉर्ड बनाए रखेगा;

(घ) बचाव कक्ष को साफ सुथरी स्थिति में बनाए रखेगा; तथा

(ङ.) बचाव कक्ष प्रभारी के आदेशों का पालन करेगा और उसके कार्यों के निर्वहन में उसकी सहायता करेगा।

126. टेलीफोन संचार - (1) हर खान को खान के लिए बचाव कक्ष और बचाव स्टेशन के साथ टेलीफोन से जोड़ा जाएगा। जहाँ कहीं भी व्यावहारिक हो वायरलेस संचार उपलब्ध कराया जाएगा:

परंतु कि जहाँ कोई टेलीफोनिक संचार प्रणाली नहीं है, वहाँ मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता (केंद्रीय), लिखित आदेश द्वारा और ऐसी शर्तों के अधीन, जो वह उसमें विनिर्दिष्ट करें, संचार के किसी अन्य माध्यम को अनुमोदित कर सकता है।

127. बचाव ट्रेसिंग - (1) भूमिगत खान पर खान के कार्य-कलापों का कम से कम तीन पढ़े जाने योग्य ट्रेसिंग अद्यतन किया जाएगा, जो पिछले तीन माह से अधिक न हो। ट्रेसिंग खान में वेंटिलेशन की प्रणाली को दर्शाएगा और विशेष रूप से एयर-करंट की सामान्य दिशा वाली प्रत्येक बिंदु जहाँ हवा की मात्रा को मापा जाता है, प्रत्येक एयर-क्रॉसिंग, वेंटिलेशन-डोर स्टॉपिंग, बूस्टर फैन और हवा के नियमन और वितरण के लिए कोई अन्य प्रमुख उपकरण, फायर-डैम, प्रारंभिक रोक, प्रत्येक अग्निशमन उपकरण, प्रत्येक जल-बांध आयाम और निर्माण के अन्य विवरण, प्रत्येक पंपिंग, टेलीफोन और एम्बुलेंस स्टेशन, भंडारण के लिए उपयोग किए जाने वाले प्रत्येक कमरे ज्वलनशील सामग्री, रिजर्व स्टेशन और प्रत्येक दुलाई और यात्रा मार्ग दर्शाया जाएगा।

128. बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों की खानों में नियुक्ति, उनके कार्य और आवास- (1) भूमिगत खान का प्रबंधक, जहाँ 100 से अधिक व्यक्तियों को सामान्य रूप नियोजित किया जाता हो, यह सुनिश्चित करेगा कि कम से कम 5 बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति किसी भी समय सतह पर आसानी से उपलब्ध होंगे।

(2) भूमिगत खान का प्रबंधक, जहाँ 500 से अधिक व्यक्तियों को सामान्य रूप से नियोजित किया जाता है, वह भी यह सुनिश्चित करेगा कि प्रत्येक 100 व्यक्तियों या उसके भाग के लिए एक व्यक्ति के पैमाने पर बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति हों।

(3) उपयुक्त आवास प्रदान करना अधिष्ठाता की जिम्मेदारी होगी: -

(i) अधीक्षक, प्रशिक्षकों और बचाव ब्रिगेड के सदस्यों के लिए बचाव स्टेशन के करीब;

(ii) बचाव कमरे के समीप बचाव कक्ष प्रभारी, बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति और बचाव में संलग्न परिचारकों के लिए; तथा

(iii) भूमिगत खानों के समीप, प्रवेश द्वार के पास उपर्युक्त (i) और (ii) में विनिर्दिष्ट व्यक्तियों के अलावा बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों के लिए।

(4) बचाव के लिए तत्काल प्रशिक्षित व्यक्तियों को बुलाने के लिए निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा अनुमोदित भूमिगत खान में प्रभावी घंटी या अन्य व्यवस्थाएं उपलब्ध कराई जाएंगी।

129. बचाव कार्य में प्रशिक्षण के लिए व्यक्तियों का चयन - बचाव कार्य में प्रशिक्षण के लिए किसी व्यक्ति का तब तक चयन नहीं किया जाएगा, जब तक कि: -

(i) उसकी आयु 21 से 40 वर्ष के बीच हो और उसके पास सेंट जॉन एम्बुलेंस एसोसिएशन (भारत) के मानक का वैध प्राथमिक चिकित्सा प्रमाण-पत्र है;

- (ii) वह प्रबंधक द्वारा प्रमाणित किया गया हो कि उसके पास बचाव कार्य के लिए पर्याप्त भूमिगत अनुभव है;
- (iii) वह केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित मानकों के अनुसार परीक्षा के बाद प्रबंधक द्वारा यथा नामोदित किसी योग्य चिकित्सक द्वारा प्रमाणित हो, कि वह किसी भी जैविक बीमारी या दुर्बलता से मुक्त है और बचाव कार्य करने के लिए फिट है; तथा
- (iv) उसे बचाव स्टेशन के अधीक्षक द्वारा ऐसे जांच और साक्षात्कार के बाद, जैसा वह आवश्यक समझे, उसे श्वास उपकरण के साथ बचाव कार्य के लिए उपयुक्त माना जाए।

130. अनुदेश और अभ्यास आदि - (1) बचाव कार्य में प्रशिक्षण के लिए चुने गए प्रत्येक व्यक्ति केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित अनुदेशों और पद्धति पाठ्यक्रम को पूरा करेगा, जब तक कि वह उत्तीर्ण नहीं हो जाता है और उसे अधीक्षक द्वारा कुशलता प्रमाण-पत्र नहीं दिया जाता।

(2) बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित अभ्यासों से गुजरेगा एवं अनुदेश प्राप्त करेगा।

(3) सभी व्यक्ति जो ऐसे अभ्यास से गुजर रहा है और अनुदेश प्राप्त कर रहा है का एक रिकार्ड, प्रत्येक बचाव स्टेशन पर रखा जाएगा। इन रिकार्ड में निम्न शामिल होंगे: -

- (i) तिथि और प्रत्येक अभ्यास की प्रकृति;
- (ii) अभ्यास के बाद प्रत्येक व्यक्ति की चिकित्सा स्थिति और यदि उसकी स्थिति में कुछ भी असामान्य देखा गया हो, चाहे वह उपकरण के दोष के कारण हो या उस व्यक्ति में पाया गया हो; और
- (iii) कोई अन्य संगत जानकारी।

131. बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति की चिकित्सा जांच आदि- प्रपत्र Vक में में यथा विनिर्दिष्ट मानक के अनुसार प्रत्येक बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति की प्रत्येक बारह महीनों में कम-से-कम एक बार प्रबंधक द्वारा यथा नामोदित एक योग्य चिकित्सक द्वारा पुनः जांच कराई जाएगी और यदि वह चिकित्सकीय रूप से अनफिट घोषित कर दिया जाता है, तो वह ऐसी घोषणा किए जाने की तिथि से वह एक बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति नहीं माना जाएगा।

132. बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों का निलंबन - यदि अधिष्ठाता, एजेंट, प्रबंधक या एक निरीक्षक सह सुविधाप्रदाता की राय में एक बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति अक्षम है या अपने कर्तव्यों के प्रदर्शन में लापरवाही या कदाचार का दोषी है, तो अधिष्ठाता, एजेंट प्रबंधक या निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता, जैसा भी मामला हो, ऐसे व्यक्ति को लिखित स्पष्टीकरण देने का अवसर दिए जाने के बाद, उसे किसी भी बचाव और रिकवरी कार्य करने के लिए निलंबित किया जा सकता है या प्रतिबंधित किया जा सकता है।

133. आपात स्थिति में प्रबंधक आदि के कर्तव्य - (1) बचाव दल, प्रबंधक, या उसकी अनुपस्थिति में सतह पर मौजूद प्रधान अधिकारी की सेवाओं की आवश्यकता के लिए किसी भी आपात स्थिति की सूचना प्राप्त होने पर तत्काल:

- (क) आवश्यक सहायता के लिए खान की सेवा करने वाले बचाव कक्ष या बचाव स्टेशनों को सूचित करेगा;
- (ख) खान में नियोजित बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति को बुलाएगा;
- (ग) आस-पास की खानों के अधिष्ठाता, एजेंट या प्रबंधक को सूचित करेगा ताकि उसमें नियोजित बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों की सेवाएं यदि आवश्यक हों, उपलब्ध हो सकें;
- (घ) बचाव स्टेशन को घटनाक्रम के बारे में यह बताते हुए सूचित करेगा कि क्या बचाव स्टेशन से सहायता की आवश्यकता है या नहीं;
- (ङ.) चिकित्सा सहायता के लिए सूचित करेगा; तथा
- (च) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को घटनाक्रम की जानकारी भेजेगा।

(2) भूमिगत खान पर सभी बचाव और रिकवरी कार्य किए जाने वाले खान के प्रबंधक के नियंत्रण, निर्देशन और देख-रेख में या उसकी अनुपस्थिति में सतह पर मौजूद प्रमुख अधिकारी द्वारा किया जाएगा।

परंतु कि किसी बड़ी आपातकालीन स्थिति में, जैसे कि इग्निशन, विस्फोट, बड़ी भूमिगत आग या एक दुर्घटना जिसमें कई व्यक्ति शामिल हैं, प्रबंधक या प्रमुख अधिकारी बचाव और रिकवरी कार्यों से संबंधित निर्णय प्रबंधन का एक वरिष्ठ अधिकारी, खान सुरक्षा महानिदेशक

का एक प्रतिनिधि, संबंधित बचाव स्थल और कामगारों की मान्यता प्राप्त यूनियन वाले एक समूह से मार्ग-दर्शन लेंगे, ताकि वह स्थिति को देखते हुए बिना प्रतीक्षा किए उक्त समूह के संविधान या विचार-विमर्श करने में देर किए बिना आवश्यक निर्णय लेने और कार्य के संचालन का निर्देश दे सकें।

134. बचाव कार्य में लगे व्यक्तियों के लिए भूमिगत खान में आवास - जब भी भूमिगत खान में बचाव/ रिकवरी कार्य में बचाव प्रशिक्षित व्यक्ति नियोजित किए जाते हैं, तो उन्हें उक्त कार्य हेतु उपकरणों के भंडारण एवं चार्जिंग करने के लिए ऐसे खान उपयुक्त आवास प्रदान किया जाएगा। उपयोग में आने वाले इस तरह के आवास प्रवेश द्वार के समीप एक सुविधाजनक स्थान पर स्थित होंगे और उचित रूप से हवादार और प्रकाशयुक्त होंगे। प्रत्येक बचावकर्मी के लिए ठंडे और पौष्टिक पेयजल और भोजन की पर्याप्त मात्रा प्रदान की जाएगी।

135. बचाव या वसूली कार्य के लिए नीचे की जमीन की खदानों में प्रवेश - (1) किसी भी व्यक्ति को भूमिगत खान या उस हिस्से में प्रवेश करने की अनुमति नहीं दी जाएगी जो बचाव या रिकवरी कार्य में संलग्न होने के उद्देश्य से असुरक्षित है, जब तक कि प्रबंधक द्वारा सतह पर मौजूद खान के प्रमुख अधिकारी द्वारा उनकी अनुपस्थिति में इसके लिए अधिकृत न किया गया हो। केवल बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों को स्व-निहित श्वास उपकरण का उपयोग करने के उद्देश्य से खान में प्रवेश करने की अनुमति दी जाएगी।

(2) बचाव या रिकवरी कार्य के दौरान, भूमिगत खान के प्रवेश द्वार पर एक व्यक्ति या कुछ व्यक्ति तैनात होंगे और ऐसे खानों में सभी व्यक्तियों को खान में प्रवेश करने और छोड़ने के समय का लिखित रिकॉर्ड रखेंगे।

136. ताज़ी हवा वाले स्थान - (1) जितनी जल्दी संभव हो, सुरक्षा परमिट के अनुसार अश्वसनीय क्षेत्र या क्षेत्रों के नजदीक ताज़ी हवा वाले स्थानों पर बेस या बेसेस स्थापित किए जाएंगे, यदि संभव हो तो प्रत्येक ऐसे स्थान को टेलीफोन द्वारा जोड़ा जाएगा:

(i) यदि आधार सतह से भूमिगत है; या

(ii) यदि आधार सतह के शाफ्ट तल पर है।

(2) ऐसे मामलों को छोड़कर, जिनमें देरी होने के कारण जीवन को खतरा हो सकता है, बचाव हेतु प्रशिक्षित व्यक्ति किसी भी स्थान से आगे नहीं जाएगा, जहां किसी आधार को स्थापित किया जाता है और जब तक कि ऐसे आधार उपलब्ध नहीं कराए गए हों: -

(क) दो व्यक्ति, जिनमें से एक योग्य चिकित्सक होगा और यदि व्यावहारिक हो, बचाव हेतु एक अन्य प्रशिक्षित व्यक्ति होगा;

(ख) बचाव उपकरण के साथ तत्काल सेवा के लिए तैयार एक अतिरिक्त टीम;

(ग) एक या एक से अधिक पुनर्जीवन हेतु उपकरण, ऑक्सीजन रिवाइवर्स तथा अन्य उपकरण;

(घ) प्राथमिक चिकित्सा बॉक्स और स्ट्रेचर,

(ङ.) कार्बन मोनोऑक्साइड के परीक्षण का साधन;

(च) एक हाइग्रोमीटर; और

(छ) दो फ्लेम सेफ्टी लैम्प।

(3) जब कभी भी व्यक्ति पहले से ही ताज़ी हवा वाले स्थान से दूर काम कर रहे हों, तो वहाँ पर उपस्थित व्यक्तियों के लिए यथाशीघ्र उपकरणों और उपस्करों को उपलब्ध कराया जाएगा।

137. लीडर - किसी खान में श्वसन उपकरण के साथ काम करने वाला प्रत्येक बचाव दल अधीक्षक द्वारा नियुक्त एक लीडर के अधीन होगा।

138. लीडर को निर्देश - बचाव दल को जमीन के भीतर भेजने से पहले, अधीक्षक या उसके द्वारा अधिकृत व्यक्ति, टीम के लीडर को स्पष्ट निर्देश देगा कि वह टीम कहां जाएगी और क्या प्रयास करेगी।

139. उपकरण का परीक्षण - (1) जमीन के नीचे जाने से पहले लीडर रिसाव के लिए टीम के स्व-निहित श्वास उपकरण का परीक्षण करेगा अथवा परीक्षण की निगरानी करेगा।

जब तक यह उपकरण सुरक्षित नहीं पाया जाता है, तब तक ऐसे किसी उपकरण का उपयोग नहीं किया जाएगा तथा लीडर अपनी पार्टी के उपकरणों की जांच करेगा और गैर-श्वसनीय वातावरण में प्रवेश करने से तुरंत पहले यह सुनिश्चित करेगा कि सभी श्वसन उपकरण ठीक से काम कर रहे हैं।

140. जमीन के नीचे लीडर के कर्तव्य - (1) लीडर मैनुअल काम में संलग्न नहीं होगा।

(2) लीडर पूरी तरह से टीम को निर्देशित करने और अपनी सुरक्षा बनाए रखने पर ध्यान देगा। वह यात्रा के दौरान छत और उसके आलम्ब की जांच करेगा और अगर सड़क के किनारे किसी भी जगह पर गिरने की संभावना है, तो तब तक आगे नहीं बढ़ेगा जब तक कि टीम ने जगह को सुरक्षित नहीं बना दिया हो।

(2) लीडर टीम को एक साथ रखेगा और टीम के किसी भी सदस्य को भटकने नहीं देगा।

(3) यदि वातावरण साफ है, तो लीडर, दो या दो से अधिक रोडवेज के जंक्शन से गुजरते समय चाक द्वारा तीर के निशान के माध्यम से मार्ग को स्पष्ट रूप से दर्शाएगा और यदि वातावरण धुंधला है, तो लीडर यह देखेगा कि एक लाइफ लाइन ताजी हवा के आधार से बिछाई जाएगी और टीम के किसी भी सदस्य को उस रेखा की पहुंच से बाहर जाने की अनुमति नहीं देगा; या यदि वह प्रक्रिया अव्यवहार्य है, तो वह तब तक आगे नहीं बढ़ेगा, जब तक कि प्रत्येक सड़क मार्ग के शाखा मार्ग को पूरी तरह से घेर नहीं दिया जाता।

(4) बचाव उपकरण का उपयोग करते हुए लीडर एक घड़ी रखेगा जो 20 मिनट या ऐसे अंतराल पर संकुचित ऑक्सीजन के दबाव को रिकॉर्ड करेगा और पर्याप्त समय में वापसी की यात्रा शुरू करेगा। यात्रा के दौरान, वह सबसे धीमी गति से चल रहे सदस्य की गति को अपनाएगा, यदि टीम का कोई भी सदस्य संकट में है, तो तुरंत पूरी टीम के साथ ताजी हवा वाले स्थान पर वापस आ जाएगा।

(5) लीडर टीम के किसी भी सदस्य को श्वास उपकरण का उपयोग करने खान में किसी भी समय काम करने के लिए डेढ़ घंटे से अधिक समय तक या ऐसी अन्य किसी अवधि तक जो मुख्य निरीक्षक सह-सुविधाप्रदाता द्वारा श्वास-उपकरण के उपयोग के संबंध में निर्दिष्ट की गई हो, रहने की अनुमति नहीं देगा।

141. बचाव दल के सदस्य और उनके कर्तव्य - (1) किसी खान में श्वास उपकरण का उपयोग करने वाले किसी भी बचाव दल में व्यक्तियों की संख्या लीडर सहित पांच से कम और छह से अधिक नहीं होगी।

(2) यदि किसी आपात स्थिति में किसी व्यक्ति को ऑक्सीजन की आपूर्ति के लिए एक बचाव दल के पास श्वास उपकरण का कोई प्रावधान नहीं है, तो टीम स्व-बचावकर्ता को ले जाएगी।

(3) बचाव दल के सदस्य, सामान्य तौर पर, केन्द्रीय सरकार द्वारा में अधिसूचित निर्धारित संकेतों का उपयोग एक दूसरे से संपर्क करने हेतु करेंगे।

(4) बचाव उपकरण के साथ यात्रा करने पर, टीम के प्रत्येक सदस्य को नंबर देते समय उसके स्थान को निर्धारित किया जाएगा। यदि गति बहुत तेज है या कोई संकट महसूस होता है, तो सदस्य एक बार इस तथ्य की ओर ध्यान दिलाएगा।

(5) खान में श्वास उपकरण के साथ काम करने वाले बचाव दल के प्रत्येक सदस्य, टीम के नेता के आदेश का पालन करेंगे।

142. काम की दूसरे पाली का प्रतिबंध - कोई भी व्यक्ति एक योग्य चिकित्सक द्वारा जांच किए जाने और सही पाए पर किसी अश्वसनीय वातावरण में दूसरे पाली का काम नहीं करेगा।

143. कतिपय परिस्थितियों में मालिक, एजेंट और प्रबंधक की बाध्यता - जब भी भूमिगत खान में आपात स्थिति उत्पन्न होती है, चाहे बचाव कक्ष या बचाव स्टेशन द्वारा सहायता उपलब्ध करायी गई हो या न कराई गई हो, मालिक, एजेंट या प्रबंधक, जैसा भी मामला हो, द्वारा निकटतम बचाव कक्ष या बचाव स्टेशन से सहायता या अतिरिक्त सहायता ली जा सकती है और इस तरह की घटना में: -

(क) बचाव कक्ष या बचाव स्टेशन द्वारा तुरंत हर संभव सहायता प्रदान की जाएगी; और

(ख) खान का मालिक बचाव स्टेशन या बचाव कक्ष के मालिक को इस तरह की सहायता प्रदान करने हेतु बचाव सेवाओं और ली गई सुविधाओं की पूरी लागत का भुगतान करेगा।

144. सामान्य प्रबंधन - इन नियमों के तहत आवश्यक रूप से बचाव कक्ष या बचाव स्टेशन की उचित स्थापना, रख-रखाव और उचित कार्यचालन सुनिश्चित करना, अधीक्षक, प्रशिक्षकों, बचाव कक्ष प्रभारी, बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों को नियुक्त करना अधिष्ठाता की जिम्मेदारी होगी और इन नियमों के प्रावधानों के अनुपालन के लिए आवश्यक बचाव यंत्र और उपकरण प्रदान करना आवश्यक होगा।

145. छूट प्रदान करने की शक्ति - जहां मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता की राय में, खान या बचाव स्टेशन या बचाव कक्ष से संबंधित शर्तें ऐसी हैं जो इन नियमों में निहित किसी भी प्रावधान के अनुपालन के लिए अनावश्यक या अव्यावहारिक हैं तो वह लिखित में एक आदेश और ऐसी शर्तों के अधीन उक्त प्रावधानों से छूट प्रदान कर सकता है।

146. धारा 72 के तहत व्यावसायिक प्रशिक्षण- यदि यह प्रश्न या विवाद उत्पन्न होता है कि किसी व्यक्ति या वर्ग या व्यक्तियों की श्रेणी के लिए इन नियमों के अनुसार प्रशिक्षण प्राप्त करना आवश्यक है या नहीं, तो ऐसे मामले को निर्णय के लिए मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता के पास भेजा जाएगा।

147. प्रशिक्षण योजना - (1) प्रत्येक खान का अधिष्ठाता यह सुनिश्चित करेगा कि सिद्धांत एवं व्यवहार के आधार पर मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता के दिशा-निर्देशों के अनुसार खान में काम करने वाले व्यक्तियों के लिए समय-समय पर अधिसूचित की जानी वाली एक प्रशिक्षण योजना तैयार की जाए और मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता और निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को प्रस्तुत की जाए:

परंतु कि खान का एजेंट लिखित रूप में अधिष्ठाता द्वारा अनुमोदित प्रशिक्षण योजना प्रस्तुत करेगा।

(2) मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता लिखित में एक आदेश द्वारा प्रशिक्षण योजना में इस तरह के संशोधन की आवश्यकता को उसमें निर्दिष्ट कर सकता है।

(3) उप-नियम (1) में उल्लिखित योजना में अन्य प्रावधानों के साथ-साथ निम्नलिखित उपबंध, शामिल होंगे: -

(i) व्यक्तियों को खानों में नियोजित करने के लिए प्रारंभिक प्रशिक्षण;

(ii) पहले से नियोजित व्यक्तियों के लिए पुनश्चर्या प्रशिक्षण;

(iii) नई प्रौद्योगिकी, उपकरण को उपयोग में लाने या कार्य प्रक्रिया में परिवर्तन करने के पूर्व प्रशिक्षण;

(iv) व्यक्ति की प्रशिक्षण आवश्यकताओं का निर्धारण करने हेतु खान में काम करने वाले व्यक्ति की वर्तमान दक्षताओं एवं पूर्ण शिक्षा का आकलन करना;

(v) खनन कार्यों के सुरक्षित निष्पादन के लिए खानों में काम करने वाले व्यक्तियों की प्रशिक्षण आवश्यकताओं का आकलन करना;

(vi) ऐसे व्यक्तियों को नियुक्त करना जो प्रशिक्षण देने और कर्मचारियों की क्षमता का आकलन करने में सक्षम हों;

(vii) किए गए और दिए गए मूल्यांकन प्रशिक्षण का रिकॉर्ड रखना और ऑडिट करना;

(viii) समय-समय पर मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता द्वारा इस संबंध में जारी किए गए प्रासंगिक मानक, मॉड्यूल या कोई अन्य दिशानिर्देश; और

(ix) व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र में व्याख्यान देने के लिए व्यक्तियों की विभिन्न श्रेणियों के लिए विभिन्न विषयों पर पाठ्यक्रम सामग्री।

148. व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड का गठन एवं कार्यों का निपटान -

(1) व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड में निम्नलिखित शामिल होंगे -

(क) मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता, जो इसके पदेन अध्यक्ष होंगे;

(ख) खनन या पेट्रोलियम इंजीनियरिंग में तकनीकी योग्यता रखने वाले और केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त कोयला खदानों, धातु खानों और तेल खानों में से प्रत्येक क्षेत्र में कम से कम बीस साल का व्यावहारिक अनुभव रखने वाले तीन सदस्य जिन्हें केंद्र सरकार द्वारा प्रत्येक क्षेत्र का प्रतिनिधित्व करने के लिए नियुक्त किया जाएगा;

(ग) इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग या मैकेनिकल इंजीनियरिंग या संबद्ध इंजीनियरिंग में तकनीकी योग्यता रखने वाले और खानों में कम से कम बीस साल का व्यावहारिक अनुभव रखने वाले दो सदस्य जिन्हें केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त किया जाएगा; तथा

(घ) स्नातक, स्नातकोत्तर या समकक्ष स्तर पर किसी संस्थान में मानव संसाधन प्रबंधन में शिक्षा प्रदान करने वाले और पंद्रह साल का अनुभव रखने वाले देने वाले दो सदस्य जिन्हें केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त किया जाएगा।

(2) व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड का प्रत्येक सदस्य (अध्यक्ष के अलावा) उसे व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड का सदस्य नियुक्त किए जाने संबंधी अधिसूचना जारी होने की तिथि से तीन वर्ष की अवधि के लिए, अथवा जब तक उसका उत्तराधिकारी नियुक्त न हो जाए और वह पद ग्रहण न कर ले, जो भी बाद में हो, पद पर बना रहेगा।

परंतु -

- (i) कोई सदस्य किसी भी समय अपने पद से इस्तीफा दे सकता है;
- (ii) उप-नियम (1) के खंड (घ) के तहत नियुक्त कोई सदस्य किसी भी ऐसे संस्थान में सेवा करने के लिए निषिद्ध होने पर पद धारण नहीं करेगा, जैसा कि उस खंड में निर्दिष्ट है;
- (iii) किसी सदस्य की मृत्यु, किसी सदस्य के इस्तीफे, या उप-खण्ड (ii) के तहत ऐसा करने के लिए निषिद्ध होने के कारण हुई रिक्ति को भरने के लिए नियुक्त कोई व्यक्ति शेष अवधि के लिए पद धारण करेगा परन्तु ऐसे कारण के लिए वह ऐसे सदस्य के रूप में बना रहता।
- (3) कोई व्यक्ति जिसने बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग के सदस्य के रूप में, पद धारण करता है या किया है, इस नियम के अन्य प्रावधानों के अधीन, उस पद पर पुनः नियुक्ति के लिए पात्र होगा, जो दो कार्यकाल से अधिक नहीं होगा।
- (4) बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग (अध्यक्ष के अलावा) के एक सदस्य को केंद्र सरकार द्वारा यथानिर्धारित पारिश्रमिक प्राप्त होंगे।
- (5) मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा इस संबंध में नामित एक निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग के सचिव के रूप में कार्य करेगा जिसे इसके बाद इसमें सचिव के रूप में निर्दिष्ट किया जाएगा।
- (6) इस नियम में निहित कुछ भी होने के बावजूद, केंद्र सरकार, यदि संतुष्ट हो जाए कि जनता के हित में ऐसा करना आवश्यक है, तो व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड का पुनर्गठन कर सकती है चाहे सभी अथवा किसी भी सदस्य के पद की अवधि समाप्त नहीं हुई हो।
- (7) बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग की बैठकें, जब कभी भी अध्यक्ष आवश्यक समझें बैठकें आयोजित कर सकते हैं तथा अध्यक्ष द्वारा तय किए गए स्थान पर छह महीने में कम से कम एक बार यथाआवश्यक आयोजित की जाएंगी।
- (8) (क) व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड की प्रत्येक बैठक के लिए अध्यक्ष या सचिव प्रत्येक सदस्य को जो भारत में उपस्थित हो, प्रस्तावित बैठक के लिए कम से कम दस स्पष्ट दिनों में पूर्व सूचना, समय और स्थान सूचित करेगा।
- (ख) सदस्य के निवास स्थान पर ई-मेल द्वारा या सुपुर्दगी द्वारा या पोस्ट द्वारा भेजा जाएगा या पोस्ट किया जाएगा और इस तरह के प्रत्येक नोटिस में उस बैठक में निपटाए जाने वाले कार्य के मदों की सूची संलग्न होगी।
- (ग) खंड (क) और (ख) में निहित किसी भी बात के होते हुए, अध्यक्ष किसी भी समय सदस्यों को इस तरह की बैठक के समय और तारीख से केवल दो दिन पहले और बैठक में चर्चा के विषय को सूचित करते हुए एक आकस्मिक बैठक बुला सकते हैं;
- परन्तु किसी भी बैठक में उप-नियम (10) में निर्दिष्ट सदस्यों की पर्याप्त संख्या नहीं है, तो बैठक को उस तारीख तक, जो सात दिन बाद या उस दिन से अगले कार्य दिवस के लिए, यदि सार्वजनिक अवकाश हो, के लिए स्थगित कर दिया जाएगा। स्थगित बैठक के लिए समय, स्थान और एजेंडा अपरिवर्तित रहेगा।
- (घ) जहां बैठक निर्दिष्ट सदस्यों की पर्याप्त संख्या में कमी के कारण स्थगित की जाती है, तो इस तरह की बैठक में भाग लेने वाले सदस्यों की कम संख्या के बावजूद कार्य को निपटाना कानूनन उचित होगा।
- (9) (क) अध्यक्ष व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड की प्रत्येक बैठक में अध्यक्षता करेंगे।
- (ख) यदि अध्यक्ष किसी कारण से अनुपस्थित हैं, तो अध्यक्ष किसी सदस्य को बैठक की अध्यक्षता करने के लिए अधिकृत करेगा, और इस प्रकार अधिकृत सदस्य के पास उस बैठक के प्रयोजनों के लिए अध्यक्ष की सारी शक्ति होगी।
- (10) बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग की बैठक में कोई भी कार्य संचालन तब तक नहीं किया जाएगा जब तक कि अध्यक्ष सहित कम से कम चार सदस्य उपस्थित न हों।
- (11) (क) प्रत्येक मामले जिन पर बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग को विचार करने की आवश्यकता है, उसकी बैठक में यदि अध्यक्ष ऐसा निर्णय लेता है, तो भारत में उपस्थित प्रत्येक सदस्य को कागजातों के परिचालन द्वारा, विचार किया जाएगा।
- (ख) जब किसी मामले को पूर्वोक्त रूप में संचालन द्वारा संदर्भित किया जाता है, तो कोई भी सदस्य अनुरोध कर सकता है कि इसे बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग की बैठक में विचार किया जाना चाहिए और अध्यक्ष यह निर्देश दे सकता है कि इस पर ऐसे विचार किया जाएगा, लेकिन जब दो या अधिक सदस्यों का अनुरोध हो, तो अध्यक्ष यह निर्देश देगा कि इस पर आयोजित की जाने वाली बैठक में विचार किया जाए।
- (12) (क) सचिव बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग से पहले बैठक में संव्यवहार किए जाने वाले कार्यों की एक सूची प्रस्तुत करेगा।
- (ख) कोई भी कार्य, जो ऐसी सूची में शामिल नहीं है, उस पर तब तक विचार नहीं किया जाएगा जब तक कि अध्यक्ष अनुमति न दें।

(13) (क) ऐसी बैठक में उपस्थित सदस्यों के मतों के बहुमत से प्रत्येक बैठक में निर्णय लिया जाएगा।

(ख) उप-नियम (11) के तहत संचलन द्वारा सदस्यों को संदर्भित हर मामला उन सदस्यों के बहुमत की राय से तय किया जाएगा, जिन्हें कागजात भेजे गए थे, जब तक कि अध्यक्ष इसे बाद में आयोजित होने वाली एक नियमित बैठक में विचार के लिए आरक्षित नहीं कर लेते।

(ग) सदस्यों के मतों या मतों के समान विभाजन के मामले में, अध्यक्ष के पास निर्णायक वोट या राय होगी।

(14) (क) सचिव प्रत्येक बैठक के कार्यवृत्त को इस उद्देश्य के लिए रखी गई एक जिल्दसाज पुस्तक में दर्ज करेगा और वह बैठक के ऐसे कार्यवृत्त की प्रतियों को भारत में मौजूद सभी सदस्यों को प्रसारित करेगा।

(ख) दर्ज किए गए कार्यवृत्त की पुष्टि बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग की अगली बैठक में की जाएगी और टोकन में अध्यक्ष द्वारा हस्ताक्षरित किया जाएगा।

(15) (क) अध्यक्ष के पास इन नियमों के तहत किसी अन्य शक्तियों और कार्यों के अलावा, इस प्रकार के कार्य होंगे: -

(i) बैठक से कम से कम दस दिन पहले सभी महत्वपूर्ण कागजात और मामलों को बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग के लिए प्रस्तुत करना;

परंतु तात्कालिकता के मामले में, विषय को बैठक से दो दिन पहले व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड के समक्ष रखा जाए।

(ii) बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग के निर्णयों को निष्पादित करने के आदेश जारी करना;

(iii) अपने विवेक से, केंद्र सरकार के पास अपने आदेशों के लिए किसी भी मामले को संदर्भित करने की शक्ति है; तथा

(iv) आम तौर पर इस तरह की कार्रवाई करने या बोर्ड ऑफ वोकेशनल ट्रेनिंग के निर्णयों को लागू करने के लिए आवश्यक आदेश पारित करने की शक्तियां हैं।

(ख) अध्यक्ष, छुट्टी के कारण या अन्यथा अपनी अस्थायी अनुपस्थिति के दौरान, बोर्ड के व्यावसायिक प्रशिक्षण के किसी भी सदस्य को ऐसी अनुपस्थिति के दौरान, अध्यक्ष के सभी या किसी भी कार्य को करने के लिए अधिकृत कर सकता है।

149. व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड के कार्य— व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड -(क) इसके समक्ष रखे गए किसी भी मामले का समाधान करने के लिए और खान के मालिक द्वारा स्वतंत्र व्यावसायिक प्रशिक्षण केन्द्र की अनिवार्य स्थापना के लिए मानदंड विनिर्दिष्ट करने के लिए सलाहकार समितियों का गठन करना, एक समान मानकों को बनाए रखने के लिए खानों में काम करने वाले व्यक्तियों को प्रशिक्षण का मानक प्रदान करना।

व्यक्तियों को प्रशिक्षण की गुणवत्ता का पता लगाने, मूल्यांकन और मूल्यांकन की प्रणाली द्वारा प्रमाण पत्र प्रदान करने के तरीके को निर्दिष्ट करें।

परीक्षा द्वारा या अन्यथा प्रशिक्षण अधिकारियों, अनुदेशकों, प्रशिक्षकों और उनके अधीन कार्य करने वाले व्यक्तियों की योग्यता का पता लगाने और प्रशिक्षण अधिकारियों, अनुदेशकों, प्रशिक्षकों और उनके अधीन कार्य करने वाले व्यक्तियों की योग्यता और अनुभव को निर्दिष्ट करने के तरीके को निर्दिष्ट करना।

नियुक्ति के मानक और प्रशिक्षकों और प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण के तरीके को निर्दिष्ट करें।

प्रशिक्षण केंद्रों की प्रणाली और मानक, प्रशिक्षण केंद्र के अनुमोदन और निलंबन या रद्द करने के मानदंड और ऐसे प्रशिक्षण केंद्रों के सभी पहलुओं की लेखा परीक्षा और निगरानी को निर्दिष्ट करना।

प्रशिक्षुओं की प्रशिक्षण आवश्यकता का आकलन करने के तरीके और उनके प्रशिक्षण के बाद मूल्यांकन प्रक्रिया को निर्दिष्ट करना।

सामान्य प्रशिक्षण केंद्र की स्थापना के लिए मानदंड निर्दिष्ट करें।

इन नियमों के तहत व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र के अनुमोदन के लिए आवेदन के साथ भुगतान की जाने वाली आवश्यक फीस निर्धारित करें।

इन नियमों के तहत एक अनुदेशक, प्रशिक्षक और अन्य मामलों की तरह भुगतान किए जाने वाले पारिश्रमिक या भत्ते निर्धारित करें।

मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) द्वारा व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड को भेजे गए खानों में नियोजित व्यक्तियों के प्रशिक्षण से संबंधित किसी अन्य मामले के लिए प्रावधान करना।

150. **व्यावसायिक प्रशिक्षण के लिए स्कोप और मानक** - प्रत्येक खान का मालिक या एजेंट यह सुनिश्चित करेगा कि इन नियम के अंतर्गत प्रत्येक व्यक्ति को नियोजित होने से पहले एक खान में नियोजित किया जाए और उसे ऐसे रोजगार के लिए प्रशिक्षण योजना के अनुसार प्रशिक्षण दिया जाए:

परंतु यह एक व्यक्ति जो पहले से ही दूसरे खान में नियोजित है उसके मामले में मालिक यह सुनिश्चित करेगा कि ऐसे व्यक्ति को इन नियमों के तहत निर्दिष्ट प्रशिक्षण के अतिरिक्त पाठ्यक्रम को कवर करने का प्रशिक्षण दिया जाए।

151. **पुनश्चर्या प्रशिक्षण के लिए स्कोप और मानक** - एक खान में नियोजित प्रत्येक व्यक्ति को प्रशिक्षण योजना के अनुसार, चार साल में कम से कम एक बार पुनश्चर्या प्रशिक्षण से गुजरना होगा:

परंतु यह कि मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता लिखित में आदेश दे सकता है और ऐसी शर्तों के अधीन वह खान में पुनश्चर्या प्रशिक्षण के अंतराल को बढ़ा या घटा सकता है।

152. **पुनश्चर्या प्रशिक्षण की व्यवस्था** - पुनश्चर्या प्रशिक्षण इस तरह से आयोजित किया जाएगा कि व्यक्ति पूरे दिन की छूट पर सामान्य कार्य घंटों के दौरान प्रशिक्षण से गुजरेंगे:

परंतु यह कि मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता सामान्य या विशेष आदेश द्वारा शर्तों के अधीन लिखित रूप में इस नियम के प्रावधानों से किसी भी खान को छूट दे सकता है।

153. **विशेष प्रशिक्षण-** (1) नई तकनीक, उपकरण और कार्य प्रणाली को खान में आरंभ किया जाता है, मालिक या एजेंट या प्रबंधक, प्रशिक्षण मॉड्यूल को तैयार करेगा और इस तरह के कार्य की शुरुआत के कम से कम साठ दिन पहले निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को सौंपेगा जो किसी भी समय लिखित आदेश द्वारा प्रशिक्षण मॉड्यूल में इस तरह के संशोधन आवश्यकतानुसार कर सकता है।

(2) पूर्वोक्त प्रौद्योगिकी, उपकरण और कार्य प्रणाली में नियोजित व्यक्तियों को पूर्वोक्त प्रशिक्षण मॉड्यूल के आधार पर इन नियमों के तहत निर्दिष्ट प्रशिक्षण योजना के अनुसार प्रशिक्षण प्राप्त करना होगा।

154. **लंबी अनुपस्थिति के बाद या दुर्घटना या नौकरी बदलने के बाद व्यक्तियों का प्रशिक्षण** - जहां भी कोई व्यक्ति खान में रोजगार के लिए लौटता है, एक अवधि के लिए काम से अनुपस्थिति के बाद एक वर्ष से अधिक समय तक काम करता है या गंभीर दुर्घटना में शामिल होने के बाद काम पर लौटता है या एक खतरनाक घटना में जिसके परिणामस्वरूप जीवन और सुरक्षा को खतरा हो सकता है या एक नौकरी पर फिर से नियोजित किया जा सकता है, जो इस बात से अलग है कि वह पहले जो कार्य निष्पादन कर रहा था, उसे इन नियमों के तहत निर्दिष्ट प्रशिक्षण योजना के अनुसार रोजगार से पहले प्रशिक्षण लेना होगा।

155. **प्रशिक्षण केन्द्र** —(1) प्रत्येक खान का मालिक एक प्रशिक्षण केंद्र उपलब्ध कराएगा और उसका रख-रखाव करेगा, जो खान में नियोजित या कार्यरत होने के लिए आवश्यक प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए पर्याप्त होगा।

परंतु यह कि मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता, आदेश द्वारा और लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों के लिए और ऐसी शर्तों के अधीन जिसे वह उसमें निर्दिष्ट कर सकता है, प्राधिकृत करे कि एक ही मालिक के दो से अधिक खदानों होने पर एक सामान्य प्रशिक्षण केंद्र का प्रावधान किया जा सकता है:

मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता लिखित में ऐसी शर्तों के अधीन, अनुमति दे सकता है जिसमें वह निर्दिष्ट करे कि एक सामान्य प्रशिक्षण केंद्र जिसका स्वामित्व और रख-रखाव एक समूह द्वारा एक से अधिक खदानों में प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए किया जाता है।

परंतु यह कि एक सामान्य प्रशिक्षण केंद्र मालिक के एक समूह द्वारा स्थापित और रख-रखाव किया जाता है, तो उन खानों के मालिक प्रबंधन, पर्यवेक्षण, निदेश और खतरों के नियंत्रण के लिए सामान्य प्रशिक्षण केंद्र के मालिक की जिम्मेदारी संभालने के लिए उनमें से एक को नामित करेंगे और नामित मालिक मुख्य मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता और निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा अन्यथा लिखित रूप से सूचना देगा।

उप-नियम (1) और उप-नियम (2) में निहित किन्हीं बातों के होते हुए, मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता लिखित में ऐसी शर्तों के अधीन ऐसा अनुमोदन कर सकता है जिसमें वह निर्दिष्ट करे कि किसी अन्य नियम के तहत स्थापित किसी प्रशिक्षण केंद्र में इन नियमों के तहत अधिसूचित प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए अन्य केंद्रों में बुनियादी सुविधाओं के समान सुविधाएं होंगी।

(4) उप नियम (3) के तहत अनुमोदन के लिए प्रत्येक आवेदन एक प्रोफार्मा में किया जाएगा और व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड द्वारा विहित शुल्क के साथ और मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता द्वारा अधिसूचित किया जाएगा।

156. **प्रशिक्षण केंद्र की व्यवस्था** - प्रत्येक प्रशिक्षण केंद्र में ऐसे कर्मचारी, उपकरण और अन्य सुविधाएं होंगी जो मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा अधिसूचित हैं।

157. प्रशिक्षण अधिकारी -

(1) प्रत्येक प्रशिक्षण केंद्र को एक पूर्णकालिक प्रशिक्षण अधिकारी के अधीन रखा जाएगा, जो कि व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड द्वारा निर्दिष्ट योग्यता और अनुभव के अनुसार समय-समय पर मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता द्वारा समय पर यथा विनिर्दिष्ट होगा।

(2) यह खान के मालिक या एजेंट या सामान्य व्यावसायिक प्रशिक्षण के मालिक जैसा भी मामला हो, की जिम्मेदारी होगी कि उप-नियम (1) के तहत निर्दिष्ट प्रशिक्षण अधिकारी को नियुक्त किया जाए:

परंतु यह कि अनुमोदित प्रशिक्षण केंद्र के मामले में, मुख्य निरीक्षक सह सुविधा प्रदाता द्वारा अनुमोदित प्रशिक्षण केंद्र के प्रबंधन, नियंत्रण, पर्यवेक्षण या दिशा के लिए जिम्मेदार व्यक्ति जिसे इसमें इसके पश्चात् अनुमोदित प्रशिक्षण केंद्र का मालिक कहा गया है प्रशिक्षण अधिकारी नियुक्त करेगा।

(3) उप-नियम (1) में कुछ भी निहित होने के बावजूद, जहां प्रशिक्षण अधिकारी अस्थायी अनुपस्थिति, बीमारी या अन्य कारण से अपने कर्तव्यों का पालन करने में असमर्थ है, मालिक, एजेंट या प्रबंधक, जैसा भी मामला हो, उनके स्थान पर कार्य करने के लिए समान योग्यता रखने वाले किसी अन्य व्यक्ति को लिखित में प्राधिकृत करेगा:

परंतु यह कि कोई भी प्राधिकरण मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को लिखित में पिछली सहमति के अलावा तीस दिनों से अधिक की अवधि के लिए ऐसी शर्तों के अधीन इसमें निर्दिष्ट कर सकता है;

(4) किसी प्रशिक्षण अधिकारी की सेवा के लिए हर नियुक्ति, बर्खास्तगी, त्यागपत्र या पदत्याग अथवा सेवा समाप्ति की लिखित सूचना और तारीख की सूचना मालिक या एजेंट द्वारा मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता और निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को ऐसी नियुक्ति, प्राधिकार, बर्खास्तगी, त्याग पत्र अथवा सेवा समाप्ति, जैसा भी मामला हो, की तारीख से सात दिनों के भीतर इलैक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा दी जाएगी।

158. प्रशिक्षण अधिकारी के कर्तव्य - (1) प्रशिक्षण अधिकारी का कर्तव्य होगा:

इन नियमों के पालन में उसके अधीन आने वाले प्रत्येक व्यक्ति के प्रशिक्षण को व्यवस्थित करना और उसका पर्यवेक्षण करना;

प्रशिक्षण की जरूरतों को स्थापित करने में वर्तमान योग्यता और पूर्व शिक्षा को पहचानना;

विभिन्न श्रेणियों के व्यक्तियों के लिए प्रशिक्षण योजना के तहत तैयार किए गए मॉड्यूल या पाठ्यक्रम के अनुसार प्रशिक्षण सुनिश्चित करने और यह सुनिश्चित करना कि प्रशिक्षक मानक पाठ्यक्रम सामग्री पर व्याख्यान देते हैं;

प्रत्येक व्यक्ति को दिए गए प्रशिक्षण के रिकॉर्ड को बनाए रखना और प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले व्यक्तियों की प्रगति पर मासिक रिपोर्ट प्रस्तुत करना;

वास्तविक संचालन पर व्यावहारिक प्रशिक्षण के संबंध में पर्यवेक्षण के रिकॉर्ड को बनाए रखना और

इन नियमों के उचित अनुपालन के लिए आवश्यक अन्य कर्तव्यों का निर्वहन करना।

(2) प्रत्येक प्रशिक्षण अधिकारी अपने कार्य का रिकॉर्ड रखेगा और प्रत्येक वर्ष के अंत में मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता जिसका प्रशिक्षण केंद्र पर क्षेत्राधिकार हो, के पास, प्रशिक्षण केंद्र के मालिक, एजेंट के माध्यम से या खान के प्रबंधक या एक सामान्य या अनुमोदित प्रशिक्षण केंद्र के मालिक के रूप में, जैसा भी मामला हो, वर्ष के दौरान अपने काम की रिपोर्ट का सारांश अग्रेषित करेगा।

159. अनुदेशक- एक खान के मालिक या एजेंट या जैसा भी मामला हो, एक सामान्य या अनुमोदित प्रशिक्षण केंद्र का मालिक, व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र में प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए योग्यता और अनुभव रखने वाले पर्याप्त प्रशिक्षकों की नियुक्ति करेगा।

परंतु यह कि, विशेष परिस्थितियों में, प्रशिक्षण केंद्र में व्याख्यान और प्रस्तुति के लिए अधिकारियों को खानों से बुलाया जा सकता है।

160. प्रशिक्षक - इन नियमों में उल्लिखित व्यावहारिक प्रशिक्षण के उद्देश्य के लिए, प्रत्येक व्यक्ति को एक खान में नियोजित किया जाना चाहिए, जिसे एक उपयुक्त श्रेणी के अनुभवी संचालन पर नियोजित और इसके बाद प्रबंधक द्वारा अधिकृत व्यक्ति के प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण के तहत रखा जाएगा, (एतदुपरांत ट्रेनर प्रशिक्षक कहा जाएगा)।

161. **अनुदेशकों और प्रशिक्षकों की योग्यता** — (1) कोई भी व्यक्ति अनुदेशक या प्रशिक्षक के रूप में कार्य नहीं करेगा, जब तक कि वह व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड द्वारा निर्धारित योग्यता, प्रशिक्षण और अनुभव का अधिकारी न हो और इसके निमित्त मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा समय-समय पर अधिसूचित हो।

(2) अनुदेशक और प्रशिक्षक प्रशिक्षण कार्य के लिए आवश्यक अभिक्षमता के साथ कुशल और अनुभवी होंगे।

162. **अनुदेशक के कर्तव्य** - अनुदेशक: -

(i) कर्मचारियों की योग्यता का आकलन करना और मानक पाठ्यक्रम सामग्री पर व्याख्यान देना;

(ii) प्रत्येक व्यक्ति को दिए गए प्रशिक्षण के रिकॉर्ड को बनाए रखना और प्रशिक्षण से गुजरने वाले व्यक्तियों की प्रगति पर साप्ताहिक रिपोर्ट प्रस्तुत करना।

163. **प्रशिक्षक और प्रशिक्षण के दौर से गुजरने वाले व्यक्तियों के कर्तव्य** - (1) प्रशिक्षक अपने अधीन प्रशिक्षण लेने वाले व्यक्तियों की सुरक्षा के लिए जिम्मेदार होगा।

(2) प्रशिक्षक यह देखेगा कि वे व्यक्ति जो प्रशिक्षण के लिए उसके अधीन हैं, कार्यभार संभालेंगे, नौकरी में निहित खतरों को समझेंगे और ऐसी आदतों को विकसित करेंगे, जिससे खानों में सुरक्षा सुनिश्चित हो।

(3) प्रशिक्षक यह देखेगा कि प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले व्यक्ति उसके साथ खान के भीतर जाएँ।

(4) प्रत्येक प्रशिक्षक यह देखेगा कि उसके अधीन प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले व्यक्ति, कार्य स्थल से निकलने वाले मार्ग के बारे में जानते हैं जहाँ उनके काम करने की संभावना है और प्रशिक्षु के लिए लागू अन्य आपातकालीन प्रतिक्रिया देने में सक्षम हैं।

(5) प्रशिक्षण से गुजरने वाला प्रत्येक व्यक्ति, प्रशिक्षण के दौरान, प्रभारी प्रशिक्षक के निर्देशों का पालन करेगा।

164. **प्रशिक्षण भत्ता** - (1) प्रत्येक प्रशिक्षक को अपने सामान्य वेतन के अलावा खान के मालिक, एजेंट या प्रबंधक द्वारा व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड द्वारा निर्धारित और मुख्य निरीक्षक - सह-सुविधाप्रदाता द्वारा विहित, किए गए अनुसार उसके पर्यवेक्षण में काम करने वाले किसी प्रशिक्षु के लिए प्रत्येक दिन प्रशिक्षण भत्ता का भुगतान किया जाएगा।

(2) प्रत्येक प्रशिक्षक, प्रशिक्षण केंद्र में नियमित नियुक्ति के तहत प्रशिक्षक के अलावा, को अपने सामान्य वेतन के अलावा, प्रशिक्षु को प्रशिक्षण प्रदान करने के लिए व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र में प्रशिक्षण व्यावसायिक प्रशिक्षण बोर्ड द्वारा विहित और मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता द्वारा अधिसूचित मालिक, एजेंट या प्रबंधक द्वारा प्रशिक्षण भत्ते का भुगतान किया जाएगा।

165. **प्रशिक्षण प्रमाण-पत्र** - (1) प्रत्येक व्यक्ति जो इन नियमों में विनिर्दिष्ट प्रशिक्षण से गुजरता है, प्रशिक्षण पूरा होने पर उसका मूल्यांकन किया जाएगा और प्रशिक्षु के स्वीकार्य प्रदर्शन के अध्वधीन उसे प्रशिक्षण अधिकारी द्वारा विधिवत रूप से हस्ताक्षरित एक प्रमाण पत्र दिया जाएगा, प्रपत्र को मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा अधिसूचित किया जाता है।

(2) जहाँ प्रशिक्षण अधिकारी किसी प्रशिक्षु की प्रगति या निष्पादन से संतुष्ट नहीं है, तो वह खान के प्रबंधक को इसकी रिपोर्ट देंगे, जो उसे आगे का प्रशिक्षण देने की व्यवस्था करेंगे।

(3) प्रत्येक खान का प्रबंधक प्रशिक्षण की सफलतापूर्वक समाप्ति से संतुष्ट होने के बाद प्रमाण-पत्र पर प्रति-हस्ताक्षर और तिथि निर्दिष्ट करेगा।

166. **प्रबंधन को प्रदान किया जाने वाला प्रमाण-पत्र**— (1) खान में नियोजित प्रत्येक व्यक्ति, -

(i) यदि उसने ऐसे रोजगार के पूर्व प्रशिक्षण प्रमाण पत्र प्राप्त किया हो; और

(ii) यदि उसने खान के प्रबंधक द्वारा ऐसे यथा विनिर्दिष्ट समय में रोजगार के दौरान प्रमाण पत्र प्राप्त किया हो, इन नियमों के अंतर्गत उन्हें जारी किए गए प्रमाण पत्र को उस खान के प्रबंधक को वितरित करेगा, जो प्रमाण पत्र को सुरक्षित अभिरक्षा में रखेगा और उसके लिए रसीद जारी करेगा।

(2) रोजगार की समाप्ति पर उप-नियम (1) के अंतर्गत जमा किया गया प्रमाण-पत्र कर्मचारी को वापस लौटा दिया जाएगा।

167. **व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र का निरीक्षण**—मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या अन्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता किसी भी प्रशिक्षण केंद्र या उसके किसी भी भाग में प्रवेश, निरीक्षण और जांच कर सकते हैं और ऐसी जांच या पूछताछ कर सकते हैं, जैसा कि वह सुनिश्चित करने के उद्देश्य से उपयुक्त समझते हो कि क्या इन नियमों के प्रावधानों और इसके तहत किए गए आदेशों का अनुपालन किया जा रहा है।

168. **व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र को बंद करने या समापन करने की सूचना**— जब इन नियमों के अंतर्गत स्थापित एक प्रशिक्षण केंद्र को बंद करने या साठ दिनों से अधिक की अवधि हेतु उसके कार्य को समाप्त करने का आशय हो तब, खान का स्वामी, एजेंट या प्रबंधक अथवा सामान्य व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्र के स्वामी, जैसा भी मामला हो मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा प्रयोजनार्थ यथा अधिसूचित पद्धति या रूप में मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता और निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को ऐसे बंद या समापन, जो बंद या समापन से पहले तीस दिनों से कम न हो, के कारणों को अभिव्यक्त करते हुए नोटिस प्रदान करेगा:

परंतु यह कि, खदानों के स्वामी या एजेंट या प्रबंधक तत्काल नोटिस देगा जब अप्रत्याशित परिस्थितियों के कारण उक्त नोटिस दिए जाने से पहले किसी प्रशिक्षण केंद्र को बंद या समाप्त कर दिया जाता है या पूर्व मंशा के बिना समापन, जो साठ दिनों की अवधि तक चलती है।

169. **धारा 117 के अंतर्गत आयु से संबंधित दायित्व** - चिकित्सा प्राधिकारी संहिता की उपधारा (2) के 117 के तहत यथापरिभाषित चिकित्सक हो, जिसके पास राष्ट्रीय चिकित्सा आयोग विधेयक, 2019 (2019 का 30) में यथापरिभाषित मान्यता प्राप्त चिकित्सा योग्यता हो तथा जो संहिता की धारा 35, 36, 37 और 40 के खंड (ड) में यथापरिभाषित भारतीय चिकित्सा सूची तथा खंड (1) में यथापरिभाषित राज्य चिकित्सा सूची में नामांकित हो।

170. **धारा 121 की उप-धारा (4) के अंतर्गत सर्वेक्षण और अन्य संबंधित मामलों की जांच करने की पद्धति**- (1) किसी कार्यस्थल में किसी दुर्घटना के कारण मृत्यु या गंभीर रूप से शारीरिक चोट लगती है या कोई खतरनाक घटना घटित होती है या तीसरी अनुसूची में यथा विनिर्दिष्ट किसी व्यवसाय जनित रोग के मामले को दर्ज किया गया है या उन्हें अनुबंधित किया गया है, जैसा भी मामला हो, केंद्र सरकार दुर्घटना या व्यवसाय जनित रोग के कारणों की जांच-पड़ताल करने के उद्देश्य से ऐसी जांच-पड़ताल में आकलन करने वाले या सक्षम व्यक्तियों के रूप में पेश आने के लिए विधिक या विशेष ज्ञान रखने वाले एक या अधिक व्यक्तियों को नियुक्त कर सकती है।

(2) उप-नियम (1) के अंतर्गत नियुक्त सक्षम व्यक्ति जोखिमकारी दशाओं की पहचान करने के साथ दुर्घटना या खतरनाक घटनाओं के कारणों की जांच-पड़ताल करेगा जिसे निश्चित करने हेतु उसके पास पर्याप्त प्रमाण होगा और उसे जांच रिपोर्ट में लिखित में दर्ज करेगा कि इसके कारण दुर्घटनाएं या खतरनाक घटनाएं घटी हैं और अपने निष्कर्षों के आधार पर जैसा की उसका मानना है, उस व्यक्ति की पहचान भी करेगा जो ऐसी घटनाओं के लिए जिम्मेदार होगा।

(3) दोबारा घटना को रोकने के लिए कार्यावयन हेतु सुझावों के साथ ऐसे दुर्घटनाओं या खतरनाक घटनाओं या व्यवसायजनित रोग की रोकथाम के लिए सिफारिशों सहित जांच के निर्णायक निष्कर्ष जांच रिपोर्ट में शामिल होंगे।

(4) गोदी कार्य के मामले में संहिता की धारा 121 के प्रावधान के अंतर्गत गोदी कार्य से संबंधित किसी दुर्घटना, खतरनाक घटना या व्यवसायजनित रोगों के कारणों की जांच करने के प्रयोजनार्थ केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त कोई सक्षम व्यक्ति निम्नलिखित तरीके से जांच करेगा, नामतः:-

(क) जांच करने की तारीख, समय और स्थान तय की जाएगी और यह परिवर्तित भी हो सकता है, जिसकी सूचना (नोटिस) जांच में पेश होने के लिए प्रत्येक पात्र व्यक्ति, जिसका नाम और पता सक्षम व्यक्ति को विदित है, को ऐसे तारीख, समय और स्थान की लिखित सूचना 30 दिनों से कम में नहीं दिया जाएगा:

परंतु यह कि,—

(i) ऐसे सभी व्यक्तियों की सम्मति के साथ, सक्षम व्यक्ति नोटिस की ऐसी कम अवधि दे सकता है, जैसा उन व्यक्तियों के साथ सहमति हुई होगी; और

(ii) जहां यह जांच के लिए निर्धारित समय या स्थान में परिवर्तन हेतु उचित हो, सक्षम व्यक्ति को जैसा यह प्रकट होता है वैसे बदलाव की सूचना देनी होगी, जो परिस्थितियों के अनुसार उचित हो।

(ख) इस नियम के अनुच्छेद (क) के अंतर्गत दी गई नोटिस में सक्षम व्यक्ति का नाम और जांच में सक्षम व्यक्ति को सहायता करने वाले निर्धारकों का नाम, यदि कोई हो, उल्लेखित होगा;

(ग) इस नियम के पूर्वगामी उपबंधों के पूर्वाग्रह के बिना, सक्षम व्यक्ति भी उन व्यक्तियों को, जिसका जांच की विषय-वस्तु से किसी भी प्रकार का सरोकार है, को सूचित करने के प्रयोजनार्थ निम्नलिखित कार्यों में से एक या उससे अधिक कार्य कर सकते हैं, अर्थात्-

(i) एक या अधिक समाचार पत्रों में जांच की सूचना प्रकाशित करना, जहां स्थानीय/ क्षेत्र में परिचालित करने वाले उपयुक्त समाचार पत्र जिसमें विषय-वस्तु की जांच की गई; और

(ii) जांच की ऐसी अन्य सूचना दें जैसा कि सक्षम व्यक्ति को उचित प्रतीत होता है; और इस नियम के अनुच्छेद (क) में निहित सूचना की अवधि से संबंधित आवश्यकताएं ऐसी किसी भी नोटिस पर लागू नहीं होंगी।

171. जांच हेतु प्रस्तुत होने वाले व्यक्ति— (1) जांच हेतु प्रस्तुत होने वाले पात्र व्यक्ति होंगे—

(क) 2 की उप-धारा (1) के खंड (1) के अंतर्गत कोई सक्षम व्यक्ति;

(ख) कोई संबंधित प्रवर्तन प्राधिकारी;

(ग) कोई नियोक्ता संघ या कर्मचारी ट्रेड यूनियन;

(घ) कोई व्यक्ति या उसका प्रतिनिधि किसी दुर्घटना, घटना, परिस्थिति, बीमारी या कोई अन्य मामला जो जांच का विषय है, के कारण घायल हुआ हो या उसे कोई नुकसान उठाना पड़ा हो;

(ङ) किसी भी परिसर का स्वामी जहां दुर्घटना, घटना, परिस्थिति या अन्य मामला घटित या उत्पन्न हुई हो;

(च) गोदी पर काम करने वाला कोई व्यक्ति दुर्घटना, घटना, परिस्थिति या अन्य मामले जो जांच का विषय है, को जन्म दे रही है; और

(छ) पूछताछ करने हेतु नियुक्त सक्षम व्यक्ति के विवेकाधीन कोई अन्य व्यक्ति।

जांच में निम्नलिखित प्रतिनिधित्व करेंगे, अर्थात्:—

(क) किसी कॉर्पोरेट निकाय का प्रतिनिधित्व उसके सचिव या इस प्रयोजनार्थ नियुक्त कोई अन्य अधिकारी या परामर्शदाता या न्यायवादी द्वारा किया जा सकता है;

(ख) कोई सरकारी विभाग, कर्मचारी संघ या ट्रेड यूनियन किसी परामर्शदाता या न्यायवादी द्वारा प्रतिनिधित्व किया जा सकता है;

(ग) जहां जांच के अंतर्गत मामले में एक समान सरोकार रखने वाले दो या अधिक व्यक्ति हैं, सक्षम व्यक्ति इच्छुक होने वाले कुछ या सभी व्यक्तियों के लाभ हेतु उपस्थित होने के लिए एक या अधिक व्यक्तियों को अनुमति दे सकता है।

(3) संहिता की धारा 121 के अंतर्गत केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त सक्षम व्यक्ति या तो स्वयं के इच्छानुसार या किसी पात्र या पेश होने के लिए अनुमति प्राप्त व्यक्ति के आवेदन पर ऐसे व्यक्ति जिसके द्वारा भौतिक साक्ष्य दिए जाने अथवा कोई भौतिक साक्ष्य से संबंधित दस्तावेज उपलब्ध कराने की संभावना है, को नोटिस दे सकता है जिसमें उस व्यक्ति को उस नोटिस में निर्धारित समय और स्थान पर साक्ष्य देने अथवा दस्तावेज उपलब्ध करवाने के लिए जांच में शामिल होने के लिए कहा जा सकता है।

(4) कोई व्यक्ति जिसे उप-नियम (3) के अंतर्गत कोई नोटिस दिया जाता है, वह अपेक्षाओं में परिवर्तन या खारिज करने के लिए या तो जांच में या पहले सक्षम व्यक्ति को अपील कर सकता है और जहां वह जांच से पहले ऐसा करता है तो, वह उस व्यक्ति को अपने आवेदन का नोटिस देगा, यदि कोई हो, जिन्होंने उप-नियम (3) के अंतर्गत नोटिस दिए जाने हेतु आवेदन किया था।

(5) इन नियमों में अन्यथा किए गए प्रावधान को छोड़कर, किसी जांच के संबंध में प्रक्रिया सक्षम व्यक्ति के विवेकाधीन होगा, जो प्रक्रिया की सुनवाई आरंभ होने का उल्लेख करेगा, परंतु यह कि जांच में प्रस्तुत होने वाले व्यक्तियों द्वारा निवेदन किया गया हो कि, उसने अपनाने हेतु प्रस्ताव किया है और सुनवाई के दौरान किसी स्थल निरीक्षण के संबंध में उसके द्वारा किए गए प्रस्ताव के विषय ने उन व्यक्तियों को सूचित करेगा।

(6) खदानों के मामले में, धारा 121 के अंतर्गत जांच करने के लिए नियुक्त किए गए व्यक्ति ऐसे तरीके से और ऐसी शर्तों के अंतर्गत सार्वजनिक रूप से, जैसा न्यायालय दुर्घटना या अन्य घटनाओं के कारणों और परिस्थितियों को सुनिश्चित करने के लिए सबसे अधिक प्रभावी समझता है, जांच करेगा और रिपोर्ट तैयार करने हेतु जांच न्यायालय की मदद करेगा।

(7) यदि जांच न्यायालय पाता है कि प्रबंधन की ओर से किसी लापरवाही या उपेक्षा के कारण दुर्घटना हुई है, तो न्यायालय के पूर्व संस्वीकृति के साथ होने वाले किसी भी व्यय सहित ऐसे न्यायालय के व्ययों की वसूली हेतु न्यायालय निदेशित कर सकता है और जांच से संबंधित किसी अन्य व्ययों, जिसे न्यायालय ऐसे तरीके से और न्यायालय द्वारा यथा निर्धारित ऐसे समय के भीतर संबंधित खान के स्वामी से वसूली करने हेतु निदेशित कर सकता है।

(8) उप-नियम (7) के अंतर्गत वसूली करने के लिए निदेशित राशि, संबंधित प्राधिकारी को मुख्य निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता या किसी निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा आवेदन पर, स्वामी या नियोक्ता या अधिभोक्ता से वसूल किया जा सकता है-

(9) केंद्र सरकार द्वारा अपनी ओर निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता के रूप में से नामित व्यक्ति जांच न्यायालय के सचिव के रूप में कार्य करेगा।

(10) आदेश या सर्वेक्षण जैसा भी मामला हो आदेश के गठन की तारीख तीन माह के भीतर पूरा कर केंद्र सरकार को प्रस्तुत करेगा।

172. धारा 121 की उपधारा (4) के अंतर्गत सर्वेक्षण की पद्धति और अन्य संबंधित मामले- (1) केंद्र सरकार व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य महानिदेशालय या खान सुरक्षा महानिदेशालय (डीजीओएसएच) या केंद्र सरकार के नियंत्रणाधीन कोई अन्य संस्थापन को निम्नलिखित पद्धति से कार्य परिसर में और इसमें कार्यरत कर्मचारियों और अन्य व्यक्तियों के स्वास्थ्य हेतु किसी कार्यस्थल या कार्यस्थल के वर्ग या क्रियाकलाप के प्रभाव में सुरक्षा और स्वास्थ्य से संबंधित स्थिति पर एक सर्वेक्षण करने के लिए एक समिति नियुक्त करने हेतु निदेश कर सकती है, नामतः:-

(क) सर्वेक्षण के संचालन हेतु व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य महानिदेशालय या व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य महानिदेशालय की अध्यक्षता में किसी संस्थान द्वारा एक समिति गठित की जाएगी;

(ख) समिति कार्यस्थल पर सुरक्षा और स्वास्थ्य की स्थिति और कामगारों पर उसके प्रभाव का पता लगाने के उद्देश्य से सर्वेक्षण करेगी;

केंद्र सरकार को जमा की गई समिति की रिपोर्ट जांच रिपोर्ट के समान होगी और इसमें दुर्घटनाओं या खतरनाक घटनाओं या व्यवसायजनित रोगों की रोकथाम के लिए व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य की स्थिति में सुधार करने के लिए सिफारिशों के साथ सर्वेक्षण के निर्णायक निष्कर्ष शामिल हैं, जैसा भी मामला हो, तथा अनुपालन के लिए इसके कार्यान्वयन हेतु सुझाव शामिल होंगे, जिन्हें निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता द्वारा सुनिश्चित किया जाएगा।

अध्याय XII

अपराध और दंड

173. धारा 114 की उपधारा (1) के अंतर्गत विनिर्दिष्ट प्राधिकृत अधिकारी द्वारा अपराध शमन करने की पद्धति- (1) धारा 114 की उपधारा (1) के अंतर्गत अपराधों के शमन के प्रयोजनार्थ केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित अधिकारी अपराधों के लिए कम्पाउन्डिंग नोटिस इलेक्ट्रॉनिक तरीके से जारी की जाएगी, जो कि उक्त धारा की उप-धारा (1) के अंतर्गत शमन योग्य है।

जिस व्यक्ति को उप-नियम (1) के तहत नोटिस दिया गया है, वह इलेक्ट्रॉनिक रूप से आवेदन कर सकता है तथा सूचना प्राप्त होने के पंद्रह दिनों के भीतर, सम्पूर्ण कम्पाउन्डिंग राशि इलेक्ट्रॉनिक अंतरण अथवा अन्य किसी रूप से जमा कर सकता है।

उप-नियम (1) में उल्लिखित अधिकारी, ऐसे व्यक्ति जिससे कंपोजीशन नोटिस से संबंधित ऐसी राशि प्राप्त हुई हो, को कंपोजीशन राशि प्राप्त होने के दस दिनों के भीतर एक कंपोजीशन प्रमाण-पत्र जारी करेगा।

यदि कोई व्यक्ति जिसे ऐसा नोटिस दिए गया, अभियोजन के प्रारंभ से पहले एक महीने के भीतर कंपोजीशन राशि जमा करने में विफल रहता है, तो अभियोजन सक्षम न्यायालय के समक्ष पेश किया जाएगा।

(5) धारा 110 की उप-धारा (1) के परंतुक के अध्यक्षीन और धारा 114 के अंतर्गत शमन करने वाले ऐसे प्रावधानों का पालन करने के लिए नियोक्ता को अवसर दिए बिना कोई अभियोग नहीं लगाया जाएगा।

अध्याय-XIII

विविध

174. संविदा कामगारों के लिए शिकायत निवारण तंत्र :

1. संविदा कामगार, प्रधान नियोक्ता के स्तर पर, अपने स्वास्थ्य, कार्य स्थिति तथा मजदूरी से संबंधित शिकायतों को जमा कर सकते हैं, जो मामले की जांच कर उसकी शिकायत का निवारण करेंगे, यदि कोई हो।
2. एक समिति का गठन किया जा सकता है जिसमें एक अध्यक्ष शामिल होगा, जो मुख्य नियोक्ता का अधिकृत प्रतिनिधि होगा। समिति में प्रमुख नियोक्ता और ठेकेदारों के प्रतिनिधि होंगे। उपर्युक्त समिति एक माह की अवधि के भीतर ठेका कामगारों की शिकायतों की सुनवाई करेगी और उनका निपटान करेगी।
3. यदि ऐसी शिकायतों को उठाने के एक माह के भीतर शिकायतों का निवारण नहीं किया जाता है, तो मुख्य नियोक्ता इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक या स्पीड पोस्ट के माध्यम से संबंधित निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता को शिकायत (शिकायतों) को अग्रेषित करेगा।

175. ठेकेदार के नियमित कामगार की वार्षिक बढ़ोत्तरी: वह कामगार, जो ठेकेदार द्वारा किसी भी कार्य के लिए नियमित रूप से नियुक्त हो तथा जिसका नियोजन रोजगार की स्थिति के पारस्परिक रूप से स्वीकृत मानकों द्वारा नियंत्रित होगा, अपनी मजदूरी के दो प्रतिशत की वार्षिक बढ़ोत्तरी का पात्र होगा।

प्रपत्र-I

(नियम 3 देखें)

मौजूदा प्रतिष्ठानों/नए प्रतिष्ठान के पंजीकरण हेतु / पंजीकरण प्रमाण-पत्र में संशोधन हेतु आवेदन

क. प्रतिष्ठान के विवरण:-

1. एलआईएन के माध्यम से प्रतिष्ठान के विवरणों की पुनः प्राप्ति :
 2. प्रतिष्ठान का नाम:
 3. प्रतिष्ठान का स्थान और पता:
- 3क. पैन (पीएएन):
4. प्रतिष्ठान के अन्य विवरण:
- क. प्रतिष्ठान में सीधे नियोजित कर्मचारियों की कुल संख्या:
- ख. नियोजित ठेका कर्मचारियों की कुल संख्या:
- ग. नियोजित अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगारों की कुल संख्या:

5 (क) कारखानों के लिए:

विनिर्माण प्रक्रिया का विवरण	योजना अनुमोदन के विवरणों के साथ डाक का पूरा पता और कारखाने की स्थिति	अधिभोगी और प्रबंधक का नाम और पता	किसी भी दिवस नियोजित होने वाले कामगारों की अधिकतम संख्या
1	2	3	4

5 (ख) खदानों के लिए:

खनिजों के नाम	खदानों की लीज सीमा (एकड़ में)	स्वामी का नाम और पता	लक्षित औसत मासिक उत्पादन (टन)	किसी भी दिवस में नियोजित किए जाने वाले अधिकतम व्यक्तियों की संख्या
1	2	3	4	5

5 (ग) गोदी कार्य हेतु:

गोदी कार्य/ मुख्य पत्तन का नाम	गोदी कार्य के प्रकार	मात्रा सहित संचालित व संग्रहीत करने वाले कार्गो का नाम	मात्रा सहित संचालित व संग्रहीत किए जाने वाले रसायनों का नाम	मात्रा सहित संचालित व संग्रहीत किए जाने वाले जोखिमकारी रसायनों का नाम
1	2	3	4	5

5 (घ) भवन और अन्य सन्निर्माण कार्य हेतु:

सन्निर्माण कार्य के प्रकार	कार्य प्रारंभ करने की संभावित अवधि	काम समाप्ति की संभावित अवधि	स्थानीय प्राधिकारी के अनुमोदन का विवरण
1	2	3	4

6. स्वामित्व प्रकार/ क्षेत्र:**7. राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गीकरण के अनुसार गतिविधि:**

8. चयनित एनआईसी कोड के विवरण:

9. प्रतिष्ठान की पहचान, नियोक्ता/ प्रतिनिधि का ई-हस्ताक्षर/ डिजिटल हस्ताक्षर:

ख. नियोक्ता का विवरण:-

1. नियोक्ता/ अधिभोगी/ स्वामी/ एजेंट/ मुख्य कार्यपालक/ पत्तन प्राधिकारी आदि का नाम और पता:
2. पदनाम:
3. नियोक्ता के पिता/ पति का नाम:
4. ई-मेल पता, दूरभाष और मोबाईल सं. :

ग. प्रबंधक/ एजेंट का विवरण :

1. प्रबंधक/ एजेंट या प्रतिष्ठान के पर्यवेक्षण और नियंत्रण हेतु जिम्मेदार व्यक्ति का पूरा नाम/ पता
2. प्रबंधक/ एजेंट का पता:
3. ई-मेल पता, दूरभाष और मोबाईल सं.:

घ. ठेकेदार कर विवरण

ठेकेदार का नाम और पता	ठेकेदार का ई-मेल पता और मोबाईल	कार्य का नाम	कार्यरत ठेका कामगारों की अधिकतम संख्या	कार्य के आरंभ होने/ समाप्ति की संभावित तारीख
1	2	3	4	5

ड . अन्य विवरण:-

नियोक्ता का हस्ताक्षर/ ई-हस्ताक्षर/ डिजिटल हस्ताक्षर

दिनांक :-

स्थान :-

प्रपत्र-II

(नियम-3(1) देखें)

प्रतिष्ठान के पंजीकरण का प्रमाण-पत्र

पंजीकरण संख्या

दिनांक

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं, 2020 (2020 का 37) की धारा 3 की उप-धारा (2) के अंतर्गत निम्नलिखित विवरणों से अंतर्विष्ट पंजीकरण प्रमाण-पत्र एतद्वारा.....(प्रतिष्ठान का नाम) को प्रदान किया जाता है।

1. प्रतिष्ठान में किए जाने वाले कार्य की प्रकृति (कृपया निशान लगाएं)

2.

(क) कारखाना

(ख) खनन

(ग) गोदी कार्य

(घ) ठेका कार्य

(ड) भवन और अन्य सन्निर्माण कार्य

(च) कोई अन्य कार्य (जो ऊपर शामिल नहीं किए गए हैं)

2 प्रतिष्ठान के विवरण:

क. प्रतिष्ठान में सीधे कार्यरत कर्मचारियों की कुल संख्या:

ख. ठेकेदार के माध्यम से कार्यरत कर्मचारियों की कुल संख्या:

ग. ठेकेदारों की संख्या और उनके विवरण:

घ. नियोजित अंतर-राज्यिक प्रवासी कामगारों की कुल संख्या:

3 (क) कारखानों के लिए

विनिर्माण प्रक्रिया का विवरण	योजना अनुमोदन के विवरणों के साथ पूरा डाक पता और कारखानों की स्थिति	अधिभोक्ता और प्रबंधक का नाम और पता	किसी भी दिवस नियोजित होने वाले कामगारों की अधिकतम संख्या
1	2	3	4

3 (ख) खदानों के लिए

खनिजों के नाम	खदानों की लीज सीमा (एकड़ में)	स्वामी का नाम और पता	लक्षित औसत मासिक उत्पादन (टन)	किसी भी दिवस में नियोजित किए जाने वाले अधिकतम व्यक्तियों की संख्या
1	2	3	4	5

3 (ग) गोदी कार्य के लिए

गोदी कार्य/ मुख्य पत्तन का नाम	गोदी कार्य के प्रकार	मात्रा सहित संचालित एवं संग्रहीत कार्गो का नाम	मात्रा सहित संचालित एवं संग्रहीत रसायनों का नाम	मात्रा सहित संचालित एवं संग्रहीत जोखिमकारी रसायनों का नाम
1	2	3	4	5

3 (घ) भवन और अन्य सन्निर्माण कार्य के लिए

निर्माण कार्य के प्रकार	कार्य प्रारंभ करने की संभावित अवधि	काम समाप्ति की अपेक्षित अवधि	स्थानीय प्राधिकारी के अनुमोदन का विवरण
1	2	3	4

4. पंजीयन अधिकारी की टिप्पणी

स्थान:

दिनांक :

पदनाम सहित पंजीयन अधिकारी का हस्ताक्षर/ ई-हस्ताक्षर/ डीएससी

पंजीकरण की शर्तें

(1) नियम 4 के अंतर्गत जारी किया गया प्रत्येक पंजीकरण प्रमाण-पत्र निम्नलिखित शर्तों के अधीन होगा, अर्थात:

(क) पंजीकरण प्रमाण-पत्र गैर-हस्तांतरणीय होगा;

(ख) सीधे प्रतिष्ठान में नियोजित कामगारों और ठेका कर्मचारियों की संख्या किसी भी दिन पंजीकरण प्रमाण-पत्र में विनिर्दिष्ट अधिकतम संख्या से अधिक नहीं होगा; और

(ग) इन नियमों में उपबंध अनुसार संचित करें, पंजीकरण प्रमाण-पत्र के अनुदान के लिए भुगतान की गई शुल्क गैर-प्रतिदेय होगी।

(2) नियोक्ता कामगारों की संख्या या पंजीयन अधिकारी के कार्य शर्तों के बदलाव की सूचना को 30 दिनों के भीतर देगा, यदि कोई हो,

(3) नियोक्ता किसी कार्य के आरंभ और समापन के 30 दिनों के भीतर कार्य क्षेत्र में आने वाले निरीक्षक-सह-सुविधप्रदाता को जहाँ प्रस्तावित प्रतिष्ठान है या जैसा भी मामला हो, कार्य किया जाता है, ऐसे कार्य के आरंभ होने या जैसा भी मामला हो समाप्ति की वास्तविक तिथि, इन नियमों में संलग्न प्रपत्र IV में इलेक्ट्रॉनिक रूप से सूचित करेगा।

(4) पंजीकरण प्रमाण-पत्र की एक प्रति उस परिसर में विशिष्ट स्थानों पर प्रदर्शित की जाएगी जहाँ काम चल रहा है।

प्रपत्र-III

[नियम-3(8) देखें]

प्रतिष्ठान का पंजीकरण

क्र.सं.	कार्य की प्रकृति	पंजीकरण सं. और तारीख	पंजीकृत प्रतिष्ठान का नाम और पता एवं स्थान	नियोक्ता का नाम, पता, और संपर्क विवरण	कामगारों की कुल संख्या और कुल हॉर्सपावर (यदि कोई हो)	ठेका कामगारों की कुल संख्या	टिप्पणी
1	2	2	3	4	5	6	
	(क) कारखाना						
	(ख) खान						
	(ग) गोदी कार्य						
	(घ) भवन और अन्य सन्निर्माण कार्य						
	(ङ) ठेका कार्य						
	(च) अंतरराज्यीय प्रवासी कार्य						
	(छ) अन्य कोई कार्य (जो उपर शामिल नहीं किए गए हैं)						

प्रपत्र-IV

(नियम-3(9) और नियम- 5 देखें)

क- कार्य के आरंभ/ समाप्ति का नोटिस अथवा प्रतिष्ठान का बंद होना:

1. पंजीकरण सं:
2. प्रतिष्ठान का नाम और पता:-
3. नियोक्ता/ पत्तन प्राधिकारी का नाम और पदनाम (जिनका प्रतिष्ठान के मामलों के ऊपर अंतिम नियंत्रण है):-
4. पूर्ण पता जिस पर प्रतिष्ठान से संबंधित पत्राचार किया जाना है:-
5. प्रतिष्ठान के कार्य की प्रकृति:-
6. कार्य आरंभ करने हेतु नोटिस के मामले में कार्य की अनुमानित अवधि:-
7. कार्य की समाप्ति/प्रतिष्ठान के बंद होने के मामले में, समाप्ति/बंद होने की तारीख:

मैं/ हम एतद्वारा यह सूचित करता हूँ/ करते हैं कि प्रतिष्ठान जिसका पंजीकरण संख्या है, दिनांक के कार्य आरंभ होने की संभावना है।(दिनांक)/.....(दिनांक) से प्रभावी होने की संभावना है।

कार्य समाप्ति के मामले में:

मैं/ हम इस बात को प्रमाणित करता हूँ/ करते हैं कि प्रतिष्ठान में नियोजित कामगारों को सभी देय राशि का भुगतान कर दिया गया है और परिसर को खतरनाक रसायनों और पदार्थों के भंडारण से मुक्त रखा गया है।

नियोक्ता का हस्ताक्षर

सेवा में,

निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता

प्रपत्र-V

(नियम- 6 देखें)

स्वास्थ्य परीक्षण

(खान कर्मचारियों को छोड़कर)

भाग-क (क्रम संख्या 1-11): कर्मचारी द्वारा भरा जाना है:

1. कर्मचारी का नाम.....
2. लिंग 3. आयु (जन्म तिथि के साथ).....
4. कंपनी 5. पदनाम 5क. यूएएन :.....

6. प्रभारी नियोक्ता/कार्यकारी संपर्क.....

7. पूरा व्यक्तिगत/संयंत्र का पता

8. मोबाइल/फोन 9. ईमेल.....

10. बीमारी (वर्तमान) उपचार और दवा, यदि कोई हो.....

11. रोजगार की प्रकृति (अधिक विवरण प्रस्तुत करें, यदि खतरनाक और काम से संबंधित हैं जैसे भौतिक, रासायनिक, जैविक, एर्गोनोमिक आदि)

दिनांक :

कर्मचारी के हस्ताक्षर ----

भाग-ख:

12. किए गए चिकित्सा परीक्षण और रिपोर्ट अनुलग्नक के रूप में संलग्न की जानी चाहिए। नीचे दिए गए परीक्षणों की चिकित्सा अधिकारी की व्याख्या/राय (केवल असामान्य होने पर इंगित करने के लिए, संलग्न परीक्षण रिपोर्ट का हवाला देते हुए):

क. लंबाई वजन छाती, कमर की परिधि, बॉडी मास इंडेक्स:

ख. दृष्टि (नेत्र रोग विशेषज्ञ परीक्षण):

i. दाएं और बाएं दोनों आंखों की दृष्टि स्पष्टता

ii. कलर विजन.....

ग. ब्लड प्रेशर

घ. कंपलीट ब्लड काउंट:

ङ. ब्लड शुगर (उपवास/पीपीबीएस/एचबीएसी1).....

च. एसपीओ2.....

छ. ब्लड यूरिया नाइट्रोजन (बी यू एन).....

ज. एसजीओटी/एसजीपीटी.....

झ. लिपिड प्रोफाइल.....

ञ. ईएसआर.....

ट. थायरॉइड प्रोफाइल.....

ठ. एक्स-रे, छाती आदि.....

ड. ईसीजी.....

ढ. अन्य यदि कोई हो.....

13. अंतिम निदान / राय / उपचार यदि कोई हो, योग्य चिकित्सक द्वारा सलाह

14. क्या व्यक्ति को दौरे से संबंधित विकार हैं या ऊंचाई पर काम करने में कठिनाइयां हैं? यदि हाँ, तो बचने के लिए कार्यों की व्याख्या करें: हाँ/नहीं/एनए (लागू नहीं)

दिनांक

योग्य चिकित्सक के हस्ताक्षर
मोहर

नोट: उपरोक्त सभी जानकारी आवेदक और जांच चिकित्सक के बीच अत्यधिक गोपनीय है। नियोक्ता या किसी अन्य एजेंसी/व्यक्तियों के साथ उपरोक्त को साझा करने की अनुमति केवल आवेदक/कर्मचारी से सहमति प्राप्त करने पर ही दी जाती है।

प्रपत्र VA

(केवल खान कर्मचारियों के लिए)

[नियम 102(1) (2) और (3) एवं नियम 131 देखें]

नियम 102 (3) के तहत चिकित्सा परीक्षा की रिपोर्ट

(तीन प्रतियों में जारी की जानी है)

प्रमाण पत्र संख्या.....

प्रमाणित किया जाता है कि श्री/श्रीमती/सुश्री..... को खान में के रूप में कार्यरत किया गया है, प्रपत्र _____ रजिस्टर की श्रेणी संख्या..... (पीएमई के मामले में) के लिए प्रारंभिक/आवधिक चिकित्सा परीक्षा के लिए जांचा गया है। उनकी उम्र लगभग वर्ष प्रतीत होती है। जांच प्राधिकरण के निष्कर्ष संलग्न शीट में दिए गए हैं। ऐसा माना जाता है कि श्री/श्रीमती/सुश्री.....

(क) खानों में किसी भी रोजगार के लिए चिकित्सकीय रूप से फिट है।

(ख) से पीड़ित है और चिकित्सकीय रूप से

(i) किसी भी खान में किसी भी रोजगार के लिए; या

(ii) भूमिगत किसी भी रोजगार के लिए; या

(iii) किसी भी रोजगार या कार्य के लिए..... अयोग्य है।

(ग) वह से पीड़ित है। इसे ठीक/नियंत्रित करवाया जाना चाहिए और महीनों के भीतर पुनः जाँच करवाई जानी चाहिए। वह के परीक्षण के परिणाम और विशेषज्ञ की राय के साथ पुनः जाँच में उपस्थित होगा/होगी। इस अवधि के दौरान उसे अपने दायित्वों को निभाने की अनुमति दी जा सकती है/ नहीं दी जा सकती है।

उम्मीदवार का पासपोर्ट
आकार का फोटो
चिपकाने के लिए स्थान।

स्थान : जांच अधिकारी के हस्ताक्षर और मुहर, दिनांक 20.....

परीक्षण प्राधिकरण की रिपोर्ट

(प्रत्येक चिकित्सा परीक्षण के लिए भरना आवश्यक है, चाहे वह प्रारंभिक हो, आवधिक हो, पुनः परीक्षण हो या निःशक्तता के ठीक या नियंत्रण के बाद हो)

प्रमाणपत्र संख्या के साथ संलग्नक, चिकित्सकीय परीक्षण के परिणामस्वरूप

पहचान चिन्ह

उम्मीदवार की बाएं अंगूठे की छाप और हस्ताक्षर

1. सामान्य विकास- अच्छा/सामान्य/खराब

2. हाइट.....से.मी.

3. वज़न के.जी

4. आंखें:

(i) दृश्य तीक्ष्णता- दूर की दृष्टि (चश्मे के साथ या बिना): दायाँ आँख.....बायाँ आँख.....

(ii) आंखों की कोई भी जैविक बीमारी

(i) रात्रि अंधापन

(iv) कलर बलाइंडनेस (आईएमई में परीक्षण किया जाएगा)

(ii) स्क्विन्ट

5. कान :

(i) श्रवण: दायाँ कान बायाँ कान

(ii) कोई भी जैविक बीमारी।

(iii) श्रवण परीक्षण निष्कर्ष:

कण्डक्शन प्रकार	बायाँ कान	दायाँ कान
कान का कण्डक्शन	सामान्य/असामान्य	सामान्य/असामान्य
हड्डी का कण्डक्शन	सामान्य/असामान्य	सामान्य/असामान्य

संलग्न श्रवण परीक्षण रिपोर्ट

6. श्वसन तंत्र

श्वसन संबंधी निष्कर्ष:

छाती का माप:

- (i) पूर्ण श्वास लेने के बाद से.मी.
- (ii) पूर्ण श्वास छोड़ने के बाद से.मी.

फेफड़ों के कार्य परीक्षण (स्पाइरोमेट्री) का परिणाम

पैरामीटर्स/मानक	अनुमानित मान	प्राप्त मान	अनुमानित का प्रतिशत
फोर्स वाइटल कैपेसिटी (एफई वी)			
फोर्स वाइटल कैपेसिटी 1 एफईवी 1			
एफईवी 1/एफवीसी			
पीक एक्सपायरेटरी फ्लो			

स्पाइरोमेट्री रिपोर्ट संलग्न करें

7. सर्क्युलेटोरी सिस्टम:

रक्तचाप

नाड़ी

हृदय संबंधी मूल्यांकन

ऑस्कलेशन	एस1	
	एस2	
	अतिरिक्त ध्वनि	
इलेक्ट्रोकार्डियोग्राफ (12 लीड) के निष्कर्ष:		सामान्य / असामान्य
इकोकार्डियोग्राफी के निष्कर्ष (आईएमई में परीक्षण हेतु)		सामान्य / असामान्य

ईसीजी संलग्न करें

इकोकार्डियोग्राफी रिपोर्ट संलग्न करें

8. पेट :

दर्द / टेनडरनेस

लिवर

स्प्लीन

गांठ

संपूर्ण पेट का अल्ट्रासोनोग्राफी (आईएमई में परीक्षण हेतु)

(अल्ट्रासोनोग्राफी रिपोर्ट संलग्न करें)

9. नर्वस सिस्टम:

दौरे या मिर्गी का इतिहास

लकवा

मानसिक स्वास्थ्य

न्यूरोलाजिकल असेसमेंट

निष्कर्ष	सामान्य / असामान्य
सूपर्फिशल रेफ्लेएक्सेस	
डीप रेफ्लेएक्सेस	
पेरीफेरल सर्कुलेशन	
वाइब्रेशनल सिंड्रोम्स	

मैंगनीज एक्सपोजर के लिए विशेष परीक्षण

व्यवहार संबंधी विकार	उपस्थित / अनुपस्थित
स्पीच डेफेक्ट	उपस्थित / अनुपस्थित
न्यूरोलॉजिकल डिस्टर्बेंस	उपस्थित / अनुपस्थित
ट्रेमर	उपस्थित / अनुपस्थित
एडियाडोकोकिनीसिया	उपस्थित / अनुपस्थित
इमोशनल चेंजेस	उपस्थित / अनुपस्थित

10. लोकोमोटरी सिस्टम

11. स्किन

12. हाइड्रोसील

13. हर्निया

14. टीथ

15. स्पीच

16. पैथोलॉजिकल इन्वेस्टिगेशन्स

क्र. सं.	टेस्ट्स	निष्कर्ष
1	रक्त – टीसी, डीसी, एचबी, ईएसआर, प्लेटलेट्स	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
2	ब्लड शुगर – उपवास और भोजन के बाद	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
3	एचबीए1सी (आईएमई में टेस्ट और पीएमई में डायबिटिक व्यक्ति के लिए)	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
4	लिपिड प्रोफाइल	डब्ल्यूएनएल / असामान्य

5	ब्लड यूरिया, क्रिएटिनिन	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
6	यूरिन (रिएक्शन, एल्बुमिन, शुगर)	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
7	स्टूल रूटीन	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
8	स्पटम टेस्ट फॉर एएफबी (भोजन हैंडल करने वाले कर्मचारी के लिए)	
9.	हीमोग्लोबिन इलेक्ट्रोफोरेसिस सिकल सेल डिजीज/ट्रिट के लिए, (आईएमई में परीक्षण हेतु)	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
10.	बिलिरुबिन	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
11.	एसजीओटी	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
12.	एसजीपीटी	डब्ल्यूएनएल / असामान्य
13.	डेल्टा एमीनोलेवुलिनिक एसिड यूरिन में (लेड इक्स्पोज़्ड व्यक्ति के लिए)	डब्ल्यूएनएल / असामान्य

सभी जांच रिपोर्ट संलग्न करें

17. स्कायाग्राम ऑफ चेस्ट

आईएलओ क्लासीफिकेशन ऑफ चेस्ट रेडियोग्राफ:

प्रोफ्यूजन ऑफ न्यूमोकोनिओटिक ओपैसिटीज़	ग्रेड्स/श्रेणी	प्रकार
उपस्थित/अनुपस्थित		

चेस्ट रेडियोग्राफ संलग्न करें

18. कोई अन्य असामान्यता।

19. टेस्ट लेने वाले प्राधिकरण द्वारा आवश्यक समझे जाने वाले कोई अन्य परीक्षण।

20. विशेषज्ञ द्वारा आवश्यक समझी गयी कोई भी राय।

स्थान:

जांच अधिकारी के हस्ताक्षर और मुहर, दिनांक 20.....

खदानों में नियुक्त किए जाने वाले व्यक्तियों के लिए चिकित्सा फिटनेस का मानक (प्रारंभिक चिकित्सा जाँच)।

- व्यक्ति का शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य अच्छा होना चाहिए और किसी भी शारीरिक दोष से मुक्त होना चाहिए, जो खदानों में कुशल रोजगार में बाधा डाल सके।
- बोलने में कोई गंभीर बाधा नहीं होनी चाहिए।
- दाँत अच्छी स्थिति में होने चाहिए और यदि आवश्यक हो तो प्रभावी चबाने के लिए दंत लगा दिए जाएँ (अच्छी तरह से भरे हुए दाँत को स्वस्थ माना जाएगा)। मसूड़े स्वस्थ स्थिति में होने चाहिए।
- त्वचा: - व्यापक और दीर्घकालिक त्वचा रोग या अल्सर के कोई प्रमाण नहीं होने चाहिए। संक्रामक प्रकार की त्वचा रोग होने की स्थिति में, उम्मीदवार को इलाज के बाद फिट माना जा सकता है।

5. प्रत्येक कान में सुनने की क्षमता अच्छी होनी चाहिए और कान में किसी भी प्रकार की बीमारी का कोई संकेत नहीं होना चाहिए। श्रवण परीक्षण सामान्य होना चाहिए और प्रत्येक कान में बहरापन नहीं होना चाहिए।
6. चश्मे के साथ या बिना चश्मे की, दूर की दृष्टि निम्नलिखित मानक से कम नहीं होनी चाहिए:
 - क) भूमिगत कामगारों के लिए

बेहतर दृष्टि	6/6
खराब दृष्टि	6/9
 - ख) सतही/ओपनकास्ट कामगारों के लिए

बेहतर दृष्टि	6/9
खराब दृष्टि	6/12
- ग) आँतरनेत्र लेंस प्रत्यारोपण: यदि किसी व्यक्ति ने आँतरनेत्र लेंस प्रत्यारोपण किया है और आँतरनेत्र लेंस के साथ दृष्टि की गतिविधियाँ निर्धारित मानकों के अनुसार हैं, तो संबंधित व्यक्ति को योग्य माना जा सकता है।
- घ) फंडस जांच: मायोपिया -2 डायोप्टर या उससे अधिक होने पर, फंडस जांच की जानी चाहिए और परिणाम दर्ज किए जाने चाहिए। यदि किसी रोगात्मक स्थिति का पता चलता है, जो आगे बढ़ने की संभावना रखती है और उम्मीदवार की कार्यक्षमता को प्रभावित कर सकती है, तो उसे अयोग्य घोषित किया जाएगा।
- ङ) रंग दृष्टि: - रंग दृष्टि का परीक्षण अनिवार्य है और परिणाम सामान्य होने चाहिए। रंग दृष्टि की जांच के लिए इशियारा प्लेटों का उपयोग किया जाएगा।
- च) भूमिगत कार्य में लगे लोगों और उन लोगों के लिए जो खुले खान में सुबह की शिफ्ट के अलावा अन्य शिफ्टों में काम करते हैं, नाइट ब्लाइन्डनेस नहीं होना चाहिए।
- छ) किसी भी जैविक रोग या आगे बढ़ने वाले अपवर्तक दोष जिसे दृष्टि तीव्रता को कम करने की संभावना हो, उसे अयोग्यता माना जाना चाहिए।
- ज) स्किन्ट (आँख मोड़ना):- दोनों आँखों से देखने की क्षमता होना आवश्यक है, दृष्टि क्षमता निर्धारित मानक के अनुसार हो भी तो भी आँख मोड़ना/स्किन्ट अयोग्यता माना जाना चाहिए।
- झ) एक आँख वाला व्यक्ति - द्विनयन दृष्टि का होना आवश्यक है, केवल एक कार्यशील आँख को अयोग्यता माना जाना चाहिए।
- ञ) निस्टैग्मस नहीं होना चाहिए।

7. श्वसन तंत्र: छाती का आकार अच्छी तरह से विकसित होना चाहिए। श्वसन तंत्र स्वस्थ होना चाहिए और किसी भी दीर्घकालिक स्वरयंत्र, ब्रोंकियल या फेफड़े की बीमारी से मुक्त होना चाहिए। यदि फेफड़ों में क्षयरोग सक्रिय नहीं है, तो यह अयोग्यता का कारण नहीं होना चाहिए।

क) एक पूर्ण आकार की पोस्टेरो-एंटेरियर छाती की रेडियोग्राफ़ (11 इंच X 14 इंच से कम नहीं) जिसमें थोरासिक इनलेट और दोनों कॉस्टोफ्रेनिक एंगल शामिल हों, कम से कम 300 मिली-एम्पियर शक्ति वाली एक्स-रे मशीन (एनालॉग/डिजिटल) द्वारा प्राप्त की जानी चाहिए। इसे ऐसे मेडिकल ऑफिसर द्वारा आईएलओ अंतरराष्ट्रीय रेडियोग्राफ़ क्लासीफिकेशन ऑफ न्यूमोकोनियोसिस के अनुसार वर्गीकृत किया जाएगा, जो इस आईएलओ वर्गीकरण में प्रशिक्षित हों। एक्स-रे को एलईएडी यू वॉक्स में वर्गीकृत किया जाएगा जिसमें कम से कम चार छाती के रेडियोग्राफ़ (14 इंच X 17 इंच आकार के) रखे जा सकते हों।

ख) फेफड़ों के कार्य परीक्षण (स्पाइरोमेट्री) करके फोर्स वाइटल कैपेसिटी (एफवीसी) और फोर्स एक्सपिरेटरी वॉल्यूम इन वन सेकंड (एफईवी1) रिकॉर्ड किया जाएगा। स्पाइरोमेट्री के निष्कर्ष सामान्य सीमा में होने चाहिए।
8. सर्कुलेटोरी सिस्टम: - ऐसा कोई सबूत नहीं होना चाहिए कि हृदय या रक्त वाहिकाओं की कोई बीमारी है, जो उसकी खान में कुशल रूप से कार्य करने में बाधा डाल सकती है। रक्तचाप 130/80 एमएम Hg से अधिक नहीं होना चाहिए। कर्मचारियों का विस्तृत हृदय और रक्तवाहिका मूल्यांकन किया जाना चाहिए। इसमें 12-लीड इलेक्ट्रोकार्डियोग्राम, इकोकार्डियोग्राफी और पूर्ण लिपिड प्रोफाइल शामिल होना चाहिए।
9. लोकोमोटर सिस्टम: हाथ-पैर, अंगुलियां और पैर की उंगलियां अच्छी तरह से विकसित और सही आकार की होनी चाहिए। सभी अंगों का कार्य सामान्य सीमा के भीतर होना चाहिए। किसी भी प्रकार की विकृति या लकवा रिकॉर्ड किया जाना चाहिए। कोई ऐसा विकार नहीं होना चाहिए जो खान में प्रभावी कार्य को प्रभावित करे।
10. किसी भी पेट के अंगों की बीमारी के कोई साक्ष्य नहीं होने चाहिए, जो खान में अपनी जिम्मेदारी कुशलतापूर्वक निभाने की क्षमता को प्रभावित कर सकती हों। अल्ट्रासोनोग्राफी (पूरा पेट) की रिपोर्ट सामान्य होनी चाहिए।
11. यदि उम्मीदवार को हर्निया है, तो उसे सफलतापूर्वक ऑपरेशन कराने के बाद फिट घोषित किया जा सकता है।
12. हाइड्रोसील होने पर यह इतना बड़ा नहीं होना चाहिए कि व्यक्ति की सामान्य गतिविधियों में बाधा डाले। यदि यह काफी बड़ा है तो सफलतापूर्वक ऑपरेशन कराने के बाद उसे फिट घोषित किया जा सकता है।
13. नर्वस सिस्टम स्वस्थ होना चाहिए। मिर्गी या किसी अन्य प्रकार की ऑर्गेनिक या दौरे की पुरानी बीमारी की पृष्ठभूमि वाले व्यक्तियों को खान में रोजगार के लिए उपयुक्त घोषित नहीं किया जाना चाहिए। सभी प्रमुख सतही और गहरे रिफ्लेक्स के परीक्षण सहित विस्तृत न्यूरोलॉजिकल परीक्षाएं की जानी चाहिए।
14. उपवास, भोजन के बाद रक्त शर्करा और ग्लाइसिलेटेड एचबी स्तर (HbA1c) की जाँच की जाएगी। डायबिटीज मेलिटस के कारण लक्षित अंगों को नुकसान पहुँचाने की संभावना होती है, इसलिए इसे किसी चिकित्सा विशेषज्ञ द्वारा जाँचना आवश्यक है। ग्लाइसिलेटेड एचबी स्तर (HbA1c) 6.0 से अधिक नहीं होना चाहिए। केवल ऐसे मामलों में ही अच्छी तरह से नियंत्रित डायबिटीज मेलिटस वाले और जिनमें कोई जटिलताएँ न हों, नियुक्ति के लिए विचार किया जा सकता है।
15. सीरम यूरिया और क्रिएटिनिन सामान्य सीमा के भीतर होंगे।
16. बिलिरुबिन, एसजीओटी और एसजीपीटी सामान्य सीमा के भीतर होंगे।
17. रूटीन स्टूल सामान्य सीमा के भीतर होगा।
18. चिकित्सकीय जांच में यूरिन की जांच शामिल होनी चाहिए। यूरिन में केवल एल्बुमिन और शुगर की उपस्थिति, बिना किसी स्पष्ट जैविक रोग के जिसके लक्षण और संकेत उत्पन्न हों, विकलांगता नहीं होनी चाहिए।
19. मरीज में सिकल सेल रोग/लक्षण नहीं होना चाहिए। हीमोग्लोबिन इलेक्ट्रोफोरेसिस टेस्ट किया जाना चाहिए।

कर्मचारियों के लिए स्वास्थ्य मानक (आवधिक चिकित्सा परीक्षा)

1. व्यक्ति का मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य अच्छा होना चाहिए और उसे किसी भी ऐसे शारीरिक दोष से मुक्त होना चाहिए जो खान में उसकी कुशल कार्यक्षमता में बाधा डाल सकता हो।
2. स्पीच में कोई गंभीर बाधा नहीं होनी चाहिए।
3. दांत अच्छी स्थिति में होने चाहिए और यदि आवश्यक हो तो प्रभावी चबाने के लिए उन्हें डेंचर प्रदान किया जाए (भरे हुए दांतों को सही माना जाएगा)। मसूड़े स्वस्थ स्थिति में होने चाहिए।
4. लोकोमोटर सिस्टम: अंगों का अच्छी तरह से विकसित और क्रमशः निर्मित होना चाहिए, और सभी अंगों का कार्य सामान्य सीमा के भीतर होना चाहिए। किसी भी प्रकार की विकृति को दर्ज किया जाना चाहिए। कोई भी विकृति या परैलिसिस नहीं होना चाहिए जो खान में उसकी कुशल नौकरी में बाधा डाल सके।
5. त्वचा: - किसी व्यापक और त्वचा रोग या अल्सरेशन के साक्ष्य नहीं होने चाहिए। संक्रमणीय प्रकार के त्वचा रोग की स्थिति में, उम्मीदवार को उपचार के बाद फिट माना जा सकता है। सभी व्यवसायिक त्वचा रोगों को नोट किया जाना चाहिए।

6. दृष्टि :

(क) ग्लास के साथ या बिना दृष्टि निम्नलिखित मानक से कम नहीं होनी चाहिए:

i. बेहतर दृष्टि	6/9
ii. खराब दृष्टि	6/12

(ख) भूमिगत कार्य में लगे लोगों और उन लोगों के लिए जो खुले खान में सुबह की शिफ्ट के अलावा अन्य शिफ्टों में काम करते हैं, नाइट ब्लाइन्डनेस नहीं होना चाहिए।

(ग) ऐसे व्यक्ति जिसकी केवल एक आंख सामान्य रूप से काम करती हो, उसे भूमिगत काम के लिए नियुक्त नहीं किया जाना चाहिए। सतह पर रोजगार के लिए ऐसे व्यक्ति की दूसरी आंख की दृष्टि चश्मा पहनने के साथ या बिना 6/9 होनी चाहिए।

7. सुनने की क्षमता अच्छी होनी चाहिए, किसी भी प्रगतिशील बीमारी जो सुनने को प्रभावित करती हो या कोई व्यावसायिक बहरापन, उसे दर्ज किया जाना चाहिए। प्रत्येक मामले में श्रवण परीक्षा की जानी चाहिए।

8. रेस्परेट्री सिस्टम: रेस्परेट्री सिस्टम सामान्य और किसी भी जीवित लैरिजियल, ब्रॉन्कियल या फेफड़े की पुरानी बीमारी से मुक्त होना चाहिए। अगर फेफड़ों का तपेदिक सक्रिय नहीं है तो यह अयोग्यता का कारण नहीं होना चाहिए।

क) पूरा आकार वाला पोस्टेरो-एंटरियर छाती का रेडियोग्राफ (14 इंच x 11 इंच से कम नहीं) जो थोरासिक इनलेट और दोनों कॉस्टोफ्रेनिक कोणों को शामिल करने के लिए पर्याप्त हो, कम से कम 300 mA मिली-एम्पीयर शक्ति वाले एक्स-रे मशीन (एनालॉग/डिजिटल) द्वारा प्राप्त किया गया हो, उसे रेडियोलॉजिस्ट / मेडिकल अधिकारी द्वारा आईएलओ अंतरराष्ट्रीय कक्षा के अनुसार न्यूमोकोनियोसिस के रेडियोग्राफ की श्रेणी में वर्गीकृत किया जाएगा, जिसे इस आईएलओ वर्गीकरण में प्रशिक्षित किया गया हो।

ख) फेफड़ों की कार्य क्षमता की जाँच (स्प्रोमेट्री) की जाएगी ताकि फोर्स वाइटल कैपेसिटी (एफवीसी) और एक सेकंड में फोर्स एक्सपाइरेटरी वॉल्यूम (एफईवी1) दर्ज किया जा सके। स्प्रोमेट्री के परिणाम सामान्य सीमा के भीतर होने चाहिए।

9. सर्क्युलटोरी सिस्टम – किसी भी हृदय या रक्त वाहिका रोग के कोई सबूत नहीं होने चाहिए जो उसकी खान में कुशल रूप से काम करने में बाधा डाल सकते हैं। कर्मचारियों का विस्तृत हृदय संबंधी मूल्यांकन किया जाना चाहिए। इसमें 12 लीड्स इलेक्ट्रोकार्डियोग्राम और पूर्ण लिपिड प्रोफाइल शामिल होनी चाहिए। रक्तचाप 140/90 एमएम Hg से अधिक नहीं होना चाहिए।

10. ऐसे किसी भी रोग के लक्षण नहीं होने चाहिए जो पेट के अंगों से संबंधित हों और जो खान में उसके कर्तव्यों के कुशल निर्वहन को प्रभावित कर सकें।

11. नर्वस सिस्टम स्वस्थ होना चाहिए। मिर्गी का इतिहास रखने वाले या किसी अन्य प्रकार की जैविक या ऐतिहासिक चक्करों वाले व्यक्तियों को फिट घोषित नहीं किया जाना चाहिए। सभी प्रमुख सतही और गहरे रिफ्लेक्स का परीक्षण सहित विस्तृत न्यूरोलॉजिकल परीक्षाएं की जानी चाहिए।
12. मैंगनीज के संपर्क में आने वाले व्यक्तियों में, बुनियादी न्यूरोलॉजिकल परीक्षा के अलावा, व्यवहार और न्यूरोलॉजिकल विकारों पर विशेष ध्यान देना चाहिए, जैसे कि बोलने में बाधा, कंपन, संतुलन में कमी, अदियाडोकोकिनेसिया और भावनात्मक परिवर्तन।
13. लीड के संपर्क में आने वाले व्यक्ति; पीएमई में मूत्र में डेल्टा अमिनोलेवुलिनिन एसिड शामिल होना चाहिए।
14. फूड हैंडलिंग और तैयारी करने तथा स्टेमिंग सामग्री को संभालने वाली गतिविधियों में संलग्न व्यक्तियों को एसिड फास्ट बैसिलि (एएफबी) के लिए नियमित थूक परीक्षण कराना चाहिए।
15. उपवास और भोजन के बाद रक्त शर्करा की जाँच की जाएगी। मधुमेह को नियंत्रित किया जाएगा। लक्षित अंग पर मधुमेह का कोई प्रभाव नहीं होगा।
16. सीरम यूरिया और क्रिएटिनिन सामान्य सीमा के भीतर होंगे।
17. बिलिरुबिन, एसजीओटी और एसपीजीटी सामान्य सीमा के भीतर होंगे।
18. रूटीन स्टूल सामान्य सीमा के भीतर होगा।
19. यदि उम्मीदवार को हर्निया है तो उसे उसी के सफल ऑपरेशन के बाद फिट घोषित किया जा सकता है।
20. यदि हाइड्रोसील मौजूद हो, तो यह इतना बड़ा नहीं होना चाहिए कि उम्मीदवार की सामान्य गतिविधियों में बाधा पैदा करे। ऐसे मामलों में, सफल ऑपरेशन के बाद उसे फिट घोषित किया जा सकता है।

चिकित्सीय परीक्षा में यूरिन और अन्य सिस्टमों की बीमारी के प्रमाण के लिए परीक्षा शामिल होनी चाहिए। केवल यूरिन में एल्बुमिन और शुगर की उपस्थिति, बिना किसी प्रमुख अंग संबंधी रोग के जो लक्षण और संकेत उत्पन्न करे, को निःशक्तता के रूप में नहीं माना जाना चाहिए।

प्रपत्र-VI

(नियम-8 देखें)

दुर्घटना या खतरनाक घटना की नोटिस

ई.एस.आई.सी. नियोक्ता की कोड संख्या:

घायल व्यक्ति की ई.एस.आई.सी. बीमा

संख्या:

1. नियोक्ता का नाम:

2. कार्यस्थल / परिसर का पता

जहां दुर्घटना या खतरनाक घटना घटी है:

3. उद्योग की प्रकृति और प्रतिष्ठान का एलआईएन

(श्रमिक पहचान संख्या) :

4. शाखा या विभाग और

सटीक स्थान जहां दुर्घटना या

खतरनाक घटना घटी है :

5. घायल व्यक्ति का नाम और पता :

6. (क) लिंग :

(ख) आयु (पिछले जन्मदिन पर) :

(ग) घायल व्यक्ति का व्यवसाय :

7. स्थानीय ई.एस.आई.सी. कार्यालय जिससे घायल व्यक्ति संबद्ध है:

8. दुर्घटना या खतरनाक घटना की तिथि, पाली, और घंटा:

9. (क) घायल व्यक्ति ने दुर्घटना

या खतरनाक घटना के दिन किस समय कार्य आरंभ किया था:

(ख) क्या दुर्घटना या खतरनाक घटना के

दिन के लिए उसे पूर्ण या आंशिक मजदूरी देय हैं :

10. (क) दुर्घटना या खतरनाक घटना का कारण या प्रकृति:

(ख) यदि मशीनरी के कारण यह घटना हुई तो:-

(i) मशीन का नाम और उसके

पुर्जे का नाम बताएं जिससे दुर्घटना

या खतरनाक घटना हुई है:

(ii) क्या दुर्घटना या खतरनाक

घटना के समय मशीन को यांत्रिक शक्ति द्वारा

चलाया गया था:

(ग) दुर्घटना या खतरनाक घटना के समय

घायल व्यक्ति क्या कर रहा था:

(घ) आपकी राय में, क्या घायल

व्यक्ति दुर्घटना या खतरनाक

घटना के समय-

(i) उस पर लागू किसी भी कानून के प्रावधानों का उल्लंघन करते हुए कार्य कर रहा था; या

(ii) अपने नियोक्ता की ओर से या उसके द्वारा दिए

गए किसी भी आदेश का उल्लंघन कर कार्य कर रहा था; या

(iii) अपने नियोक्ता के अनुदेशों के बिना कार्य कर रहा था?

(ङ) यदि (घ) (i), (ii) या (iii) का उत्तर सकारात्मक या हाँ में है,

तो उल्लेख करें कि क्या यह कार्य नियोक्ता के

ट्रेड या व्यापार के प्रयोजनार्थ और उसके संबंध में था।

11. यदि यह दुर्घटना या खतरनाक घटना

नियोक्ता के वाहन में यात्रा करने

के दौरान हुई थी, तो उल्लेख करें कि क्या-

(क) घायल व्यक्ति अपने कार्यस्थल से या कार्यस्थल के लिए

यात्री के रूप में यात्रा कर रहा था:

(ख) घायल व्यक्ति अपने नियोक्ता

की व्यक्त या निहित अनुमति से यात्रा कर रहा था:

(ग) नियोक्ता अथवा उसकी ओर से किसी

अन्य व्यक्ति द्वारा अथवा किसी अन्य द्वारा वाहन का परिचालन किया जा रहा है

जो नियोक्ता के साथ की गई व्यवस्थाओं के अनुसरण

वाहन उपलब्ध कराता है; और

:

(घ) वाहन सार्वजनिक परिवहन सेवा की

सामान्य कार्य प्रणाली में परिचालन किया/ नहीं किया जा रहा है:

12. यदि आपातकालीन घटना के कारण दुर्घटना

या खतरनाक घटना घटित हुई, तो उल्लेख

करें- (क) इसकी प्रकृति; और
 (ख) क्या दुर्घटना या खतरनाक घटना के
 समय घायल व्यक्ति जहां दुर्घटना या खतरनाक
 घटना घटी है उस परिसर में या आस-पास अपने
 नियोक्ता के व्यवसाय या व्यापार के प्रयोजनार्थ नियोजित था। :

13. संक्षेप में वर्णन करें कि
 दुर्घटना या खतरनाक घटना कैसे घटी:

14. गवाहों का नाम और पता : (1)
 (2)

15. (क) चोट की प्रकृति और उसकी गंभीरता
 (जैसे घातक, उंगली खोना,
 पैर का फ्रैक्चर, स्कॉल्ड, स्ट्रेच के बाद सेप्सिस आदि अथवा
 अन्य किसी प्रकार का संक्रमण) :

(ख) चोट की जगह (जैसे दायाँ पैर, बायाँ हाथ, बायीं आँख
 अथवा अन्य कोई भाग)

16. (क) यदि दुर्घटना या खतरनाक घटना
 घातक नहीं थी तो उल्लेख करें कि क्या
 घायल व्यक्ति 48 घंटों से अधिक समय तक काम नहीं कर पा रहा था :

(ख) कार्य को वापसी की तारीख और समय :

17. (क) चिकित्सक, औषधालय या अस्पताल जहां से
 घायल व्यक्ति ने उपचार प्राप्त किया या प्राप्त कर रहा है:

(ख) घायल व्यक्ति द्वारा चयनित औषधालय/ पैनल चिकित्सक का नाम :

18. (क) क्या घायल व्यक्ति की मृत्यु हो गई? :

(ख) यदि हाँ, मृत्यु की तारीख :

मैं यह प्रमाणित करता हूँ कि उपरोक्त विवरण मेरी अधिकतम जानकारी और विश्वास के अनुसार हर दृष्टि से सही है।

स्वामी/ नियोक्ता/ प्रबंधक/ एजेंट का हस्ताक्षर और नाम तथा पदनाम

रिपोर्ट को प्रेषित करने की तिथि:

स्थान:

प्रपत्र-VII

[नियम-63 देखें]

कार्य अवधि का नोटिस

प्रतिष्ठान का नाम.....स्थान.....जिला.....

कार्य समूह की अवधि, रिले	पुरुष												महिला												समूह का विवरण, कार्य की प्रकृति	टिप्पणी
	नियोजित पुरुषों की कुल संख्या												नियोजित महिलाओं की कुल संख्या													
	क			ख			ग			घ			ङ			च			छ			ज				
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		

कार्य दिवसों में

से..

तक ..

से ..

तक ..

से ..

तक ..

आंशिक कार्य दिवसों में

से ..

तक ..

से ..

तक ..

दिनांक, जब यह सूचना पहली बार प्रदर्शित की गई है :

प्रबंधक या एजेंट का हस्ताक्षर:

दिनांक:

प्रपत्र-VIII

[नियम 64 देखें]

कर्मचारी रजिस्टर

(रजिस्टर इलेक्ट्रॉनिक रूप में भी अनुरक्षित किया जा सकता है जिस में अन्य बातों के साथ-साथ निम्नलिखित विवरण होंगे)

प्रतिष्ठान का नाम:		
नियोक्ता/ अधिष्ठाता का नाम:		
श्रम पहचान संख्या (एलआईएन)/ प्रतिष्ठान का पंजीकरण संख्या:		
प्रतिष्ठानों के सभी कर्मचारियों हेतु अनुरक्षित किया जाए।		
1.	कर्मचारी कोड	
2.	नाम	
3.	उपनाम	
4.	लिंग	
5.	पिता/पति/पत्नी का नाम	
6.	जन्म की तारीख	
7.	जन्म स्थान	
8.	राष्ट्रीयता	
9.	शैक्षणिक स्तर	
10.	नियुक्ति की तारीख	
11.	पदनाम	
12.	श्रेणी (अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल या अतिकुशल)	
13.	कर्मचारियों/कामगार का प्रकार	
14.	मोबाइल नंबर	
15.	सार्वभौमिक खाता संख्या (यूएएन)	
16.	पैन (पीएएन)	
17.	पीपीएफ संख्या	
18.	नामिती	
19.	ईपीएस/एनपीएस	
20.	परिवार का विवरण	
21.	तैनाती का विवरण	
22.	वेतनमान	
23.	पदोन्नति	
24.	ईएसआईसी बीमित व्यक्ति संख्या	
25.	आधार संख्या	

26.	बैंक खाता संख्या	
27.	बैंक	
28.	शाखा (आईएफएससी)	
29.	वर्तमान पता	
30.	स्थायी पता	
31.	सेवा पुस्तिका संख्या	
32.	निकासी की तिथि	
33.	निकासी का कारण	
34.	पहचान-चिह्न	
35.	फोटो	
36.	नमूना हस्ताक्षर/अंगूठे का निशान	
37.	टिप्पणियां	

प्रपत्र-VIII (क)

[(नियम 64)]

उपस्थिति रजिस्टर-सह-मस्टर रोल

(उपस्थिति रजिस्टर-सह-मस्टर रोल का अनुरक्षण इलेक्ट्रॉनिक रूप से भी किया जा सकता है जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ निम्नलिखित विवरण होंगे)

															माह के लिए....., वर्ष 20.....
प्रतिष्ठान का नाम:															
नियोक्ता/स्वामी का नाम:															
प्रतिष्ठान की पंजीकरण संख्या/श्रम पहचान संख्या (एलआईएन)															
1.	क्र. सं.														
2.	कर्मचारी कोड														
3.	नाम														
4.	पदनाम														
5.	पाली														
6.	कार्य स्थल/ अनुभाग/ विभाग														
7.	प्रवेश और निकास की तिथि और समय														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
8.	कार्य किए गए कुल दिनों की संख्या															
9.	कार्य किए गए समयोपरि घंटों की संख्या															
10.	कार्य-स्थल के बाहर यात्रा या कार्य, यदि कोई हो तो उसका संक्षेप में व्यौरा															
11	रजिस्टर-प्रबंधक का हस्ताक्षर															

प्रपत्र- VIII (ख)

/[नियम 64 देखें/

वेतन, ओवरटाइम और कटौतियों के लिए रजिस्टर

(रजिस्टर को इलेक्ट्रॉनिक रूप से भी रखा किया जा सकता है, जिसमें विशेष रूप से निम्नलिखित विवरण शामिल हैं)

प्रतिष्ठान का नाम:		
नियोक्ता/स्वामी का नाम:		
प्रतिष्ठान की पंजीकरण संख्या/श्रम पहचान संख्या (एलआईएन)		
dd/mm/yyyy से dd/mm/yyyy (महीने/फोर्टली/साप्ताहिक/दैनिक/पीस रेटेड) तक वेतन अवधि		
1.	क्रम संख्या	
2.	कर्मचारी कोड संख्या	
3.	नाम	
4.	पदनाम	
5.	मजदूरी दर	
	क) मूल वेतन	
	ख) डीए	
	ग) अन्य भत्ते	
	घ) कुल	
6.	कार्य किए गए दिनों की संख्या	
7.	समयोपरि काम किए गए घंटे	
8.	कमाई गई मजदूरी राशि	
	क) मूल वेतन	
	ख) डीए	
	ग) अन्य भत्ते	

	घ) समयोपरि भुगतान	
	इ) कुल कमाई गई मजदूरी	
9.	कटौती	
	क) ईपीएफ	
	ख) ईएसआईसी	
	ग) सोसाइटी	
	घ) आय कर	
	इ) बीमा	
	च) अन्य भत्ते	
	छ) जुमनि की वसूली	
	ज) नुकसान/ठेस की वसूली	
	कुल कटौती	
10.	कुल भुगतान	
11.	कर्मचारियों द्वारा रसीद / बैंक लेनदेन आईडी	
12.	भुगतान की तारीख	
13.	नियोक्ता/प्रतिनिधि के प्रारंभिक अक्षर	
14.	टिप्पणी	

प्रपत्र-VIII (ग)

वेतन पर्ची

[(नियम 64 देखें)]

प्रतिष्ठान का नाम				
पता:		अवधि:		
1.	कर्मचारी का नाम:			
2.	पिता/ माता/ पति/ पत्नी का नाम:			
3.	पदनाम:			
4.	यूएनः			
5.	बैंक खाता संख्या:			
6.	वेतन अवधि:			
7.	देय वेतन की दर	क) मूल वेतन	ख) महंगाई भत्ता	ग) अन्य भत्ते
8.	कुल उपस्थिति/ किए गए कार्य की ईकाई			
9.	समयोपरि वेतन			
10.	देय सकल वेतन			
11.	कुल कटौती	क) भविष्य निधि	ख) ईएसआई	ग) अन्य
12.	भुगतान किया गया निवल वेतन			

प्रपत्र-IX

(नियम (66) देखें)

वार्षिक विवरणी

31 दिसंबर को समाप्त वर्ष हेतु

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 और मजदूरी संहिता, 2019 और इनके तहत बनाए गए नियमों के अंतर्गत ऑन-लाइन भरे जाने हेतु एकल वार्षिक एकीकृत विवरणी

वार्षिक विवरणी भरे जाने हेतु अनुदेश

- (1) इस विवरणी को प्रत्येक वर्ष 1 फरवरी को या उससे पहले भरा और जमा किया जाना अपेक्षित है।
- (2) विवरणी के दो भाग हैं अर्थात् भाग-I सभी प्रतिष्ठानों द्वारा भरे जाने के लिए है।
- (3) भाग-I के अतिरिक्त, भाग-II, उन प्रतिष्ठानों द्वारा भरे जाने के लिए है, जो केवल खान हैं।
- (4) खान शब्द का वही अर्थ होगा जैसा कि व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य और दशाएं संहिता, 2020 में परिभाषित है।
- (5) यह विवरणी ठेकेदार या श्रम-बल आपूर्तिकर्ता के मामले में, जिसने 50 से अधिक कामगारों को नियोजित किया हो और खान के मामले में भले ही संबंधित अवधि में एक कर्मचारी कार्यरत हो, भरी जाएगी।

सभी प्रतिष्ठानों के लिए लागू- भाग-I

क. सामान्य सूचना:

क्र. सं.			कॉलम भरे जाने के लिए अनुदेश
1.	श्रमिक पहचान संख्या		ईपीएफओ, ईएसआईसी, एमसीए, श्रम और रोजगार मंत्रालय (एलआईएन)
2.	विवरणी की अवधि	से – तक-	अवधि कलेंडर वर्ष होना चाहिए
3.	प्रतिष्ठान का नाम		
4.	ई-मेल आईडी (नियोक्ता)		
5.	दूरभाष संख्या (नियोक्ता)		
6.	मोबाईल नंबर (नियोक्ता)		
7.	परिसर का नाम		
8.	उप-मोहल्ला		
9.	जिला		
10.	राज्य		
11.	पिन-कोड		
12.	भू-निर्देशांक		
ख(क).	दिवस में कार्य घंटे		
ख(ख).	पालियों की संख्या किसी पाली में घंटों की संख्या		

ग. तैनात श्रमबल का ब्यौरा									
ब्यौरा	सीधे नियोजित				ठेकेदार के माध्यम से नियोजित				कुल योग
कौशल श्रेणी	अतिकुशल	कुशल	अर्द्ध-कुशल	अकुशल	अतिकुशल	कुशल	अर्द्ध-कुशल	अकुशल	
1. वर्ष के दौरान किसी भी दिन प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मचारियों की अधिकतम संख्या	पुरुष/ महिला/ उभयलिंगी (पु/म/अ)	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	
2. वर्ष के दौरान प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारियों की औसत संख्या	संख्या दर्शायी जानी है	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	
3. वर्ष के दौरान प्रवासी कामगारों की अधिकतम संख्या (ओएसएच संहिता की धारा 59)	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ	
4. कार्यरत निश्चित अवधि के कर्मचारी की संख्या	पुरुष	पु/म/अ	पु/म/अ	पु/म/अ					
घ. प्रतिष्ठान में कार्यरत ठेकेदारों का विवरण									
क्र. सं.	एलआईएन सहित ठेकेदार का नाम			नियोजित ठेका श्रमिक की संख्या					
01.									
ड. प्रदान की गई विभिन्न स्वास्थ्य और कल्याण सुविधाओं का विवरण									
क्र. सं.	प्रदान की गई विभिन्न कल्याण सुविधाओं की प्रकृति		सांविधिक (विधान निर्दिष्ट करें)		भरने हेतु अनुदेश				
1.	क्या कैन्टीन की सुविधा दी गई है (ओएसएच संहिता, 2020 की धारा 24(v) के अनुसार)		बॉक्स में हां या नहीं और लागू नहीं पर निशान लगाएं		उन सभी प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जहां ठेका श्रमिक सहित सौ या अधिक कामगारों को सामान्य रूप से नियोजित किया गया था				
2.	शिशु गृह (सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 की धारा 67 और ओएसएच संहिता, 2020 की धारा 24 के अनुसार)		बॉक्स में हां या नहीं और लागू नहीं पर निशान लगाएं		उन सभी प्रतिष्ठानों पर लागू होता है जहाँ पचास या अधिक कामगार कार्यरत हैं				
2 क	यदि उपरोक्त 2 नहीं उपलब्ध कराया गया है तो क्या सामाजिक सुरक्षा संहिता के नियम के तहत शिशुगृह भत्ता दिया जाता है।		बॉक्स में हां या नहीं और लागू नहीं पर निशान लगाएं		सामाजिक सुरक्षा संबंधी संदर्भ नियम				
3.	एम्बुलेंस कक्ष (ओएसएच संहिता, 2020 की धारा 24(2)(i) के अनुसार)		बॉक्स में हां या नहीं और लागू नहीं पर निशान लगाएं		खान , भवन और अन्य सन्निर्माण कार्य जिनमें पांच सौ से अधिक कामगारों को सामान्य रूप से नियोजित किया जाता है, पर लागू।				

4.	सुरक्षा समिति (ओएसएच संहिता, 2020 की धारा 22 (1) के अनुसार)	बॉक्स में हां या नहीं और लागू नहीं पर निशान लगाएं	500 या अधिक कामगारों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों और कारखानों, खतरनाक प्रक्रिया वाले कारखानों और बीओसीडब्ल्यू जिसमें 250 या उससे अधिक कामगार कार्यरत हैं और 100 या अधिक कामगारों को नियोजित करने वाली खदानों के लिए लागू।
5.	सुरक्षा अधिकारी (ओएसएच संहिता, 2020 की धारा 22 (2) के अनुसार)	नियुक्त किए गए सुरक्षा अधिकारियों की संख्या	खान के मामले में 100 या अधिक कामगारों और गोदी कार्य के मामले में 500 या अधिक कामगारों और बीओसीडब्ल्यू के मामले में 250 या अधिक कामगारों को सामान्य रूप से नियोजित किया जाता है, के लिए लागू।
6.	योग्यता प्राप्त चिकित्सक (ओएसएच संहिता, 2020 की धारा 12 (2) के अनुसार)	नियुक्त योग्यता प्राप्त चिकित्सक की संख्या	प्रतिष्ठान में नियोजित न्यूनतम चिकित्सक की संख्या के लिए कोई विनिर्देश नहीं है। हालांकि, व्यावसायिक स्वास्थ्य पर डेटा होने के लिए इस विवरण की आवश्यकता होती है।

च. औद्योगिक संबंध:					भरने हेतु अनुदेश
1.	क्या कार्यसमिति कार्य कर रही है। (आईआर संहिता, 2020 की धारा 3)	हां/ नहीं और लागू नहीं	औद्योगिक प्रतिष्ठान जिसमें 100 या अधिक कामगार कार्यरत हैं		
(क)	उसके गठन की तारीख				
2.	क्या सुरक्षा निवारण समिति का गठन किया गया है (आईआर संहिता, 2020 की धारा 4)	हां/ नहीं और लागू नहीं	20 या अधिक कामगारों को नियोजित करने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठान		
3.	प्रतिष्ठानों में पंजीकृत यूनियनों की संख्या				
4.	क्या कोई एकल समझौता संघ मौजूद है (आईआर संहिता, 2020 की धारा 14)	हां/ नहीं			
5.	क्या किसी भी वार्ता परिषद का गठन किया गया है (आईआर संहिता, 2020 की धारा 14)	हां/ नहीं			
6.	वर्ष के दौरान बर्खास्त किए गए, पदच्युत किए गए, छंटनी किए गए या जिनकी सेवा समाप्त कर दी गई थी, उन कामगारों की संख्या:				
	बर्खास्त किए गए	पदच्युत किए गए	बर्खास्त किए गए / सेवा समाप्त किए गए या हटाए गए	कुल योग	
7.	निम्नलिखित के कारण वर्ष के दौरान व्यर्थ गए श्रम दिवस				
क्र. सं.	कारण	अवधि/ दिनांक	व्यर्थ गए श्रमदिवसों की संख्या		
(क)	हड़ताल				

(ख)	तालाबंदी				
8.	छंटनी/ कामबंदी का ब्यौरा				
क्र. सं.	अवधि के दौरान छंटनी किए गए व्यक्तियों की संख्या	छंटनी किए गए कर्मचारियों को भुगतान का ब्यौरा	अवधि के दौरान कामबंदी से प्रभावित होने वाले कामगारों की संख्या	कामबंदी के कारण व्यर्थ गए श्रमदिवसों की संख्या	300 या अधिक कामगारों को नियोजित करने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू होता है
1.					
2.					

छ. प्रसूति प्रसुविधा से संबंधित ब्यौरा:				
क्र. सं.	महिला कर्मचारियों की संख्या	मातृत्व अवकाश का लाभ उठाने वाले महिला कर्मचारियों की संख्या	महिला कर्मचारियों की संख्या जिन्हें चिकित्सा बोनस दिया गया	महिला कर्मचारियों की मजदूरी में कटौती, यदि कोई हो, की संख्या
1.				
2.				
ज. बोनस के भुगतान का विवरण:				
क्र. सं.	बोनस प्रावधान के अंतर्गत शामिल किए गए कर्मचारियों की संख्या	वास्तविक रूप से भुगतान किए गए बोनस की गई कुल राशि	बोनस भुगतान की तिथि	
झ. दुर्घटनाओं, खतरनाक घटनाओं और सूचनीय बीमारियों का ब्यौरा:				
क्र. सं.	दुर्घटनाओं की कुल संख्या जिसके कारण घायल व्यक्ति को ओएसएच संहिता, 2020 की धारा 10 के अनुसार 48 घंटे या उससे अधिक की अवधि के लिए काम करने से रोका जाता है।	ओएसएच संहिता, 2020 की धारा 10 के अनुसार घातक दुर्घटनाओं की कुल संख्या और मृतकों के नाम।	ओएसएच संहिता, 2020 की धारा 11 के अंतर्गत यथा परिभाषित खतरनाक घटनाओं की कुल संख्या।	प्रभावित व्यक्तियों के विवरण के साथ ओएसएच संहिता, 2020 की तीसरी अनुसूची में निर्दिष्ट सूचनीय बीमारियों के मामलों की कुल संख्या
ज- दुर्घटनाओं/ खतरनाक घटनाओं के कारण व्यर्थ गए श्रम दिवस और उत्पादन				
क्र.सं.	दुर्घटना/ खतरनाक घटना	व्यर्थ गए श्रम दिवस	खोया हुआ उत्पादन	

प्रपत्र-IX

[नियम 66 देखें]

भाग-II (खदानों के लिए)

क. सामान्य सूचना		
1.	प्रतिष्ठान का नाम	
2.	कंपनी का नाम/ स्वामी का नाम	
3.	संगठन का प्रकार (ड्रॉप डाउन)	पीएसयू केन्द्रीय/ पीएसयू राज्य/ निजी/
4.	स्वामित्व का प्रकार (ड्रॉप डाउन)	फर्म/ संघ/ वैयक्तिक/ साझेदारी/ कंपनी
5.	खनिज का प्रकार (ड्रॉप डाउन)	कोयला/ धातु/ तेल
6.	खनिज का नाम	
7.	खान का प्रकार (ड्रॉप डाउन)	भूमिगत/ ओपेनकास्ट/ जमीन के ऊपर/ मिश्रित/ अपतटीय/ तटीय
8.	खुलने की तारीख	प्रथम बार भरा जाना
9.	खान कोड	प्रथम बार भरा जाना
10.	समापन की तिथि (यदि कोई हो)	लागू नहीं/ कैलंडर दिया जाना है
11.	फिर से खोलने की तिथि (यदि कोई हो)	लागू नहीं/ कैलंडर दिया जाना है
12.	गहराई में , मीटर में	अधिकतम गहराई: न्यूनतम गहराई:

ख. खान में नियोजित सांविधिक कार्मिक (31 दिसंबर की स्थिति के अनुसार)

क्र.सं.	कोड के अनुसार पदनाम	अपेक्षित सांविधिक व्यक्तियों की संख्या	नियोजित सांविधिक व्यक्तियों की संख्या
1.			

ग. सुरक्षा मानकों की तुलना में कार्य करने का तरीका

1.	पद्धति का नाम (नाम स्पष्ट करें) (ड्रॉप डाउन मेन्यू के अनुसार)		
2.	क्यू.मी./ टन में उत्पादित खनिज की मात्रा		
3.	क्यू.मी./ टन में हटाए गए अपशिष्ट/ उपरिभार की मात्रा		
4.	कार्य के स्तर (ड्रॉप डाउन मेन्यू के अनुसार)	विकास/ निष्कर्षण/ मिश्रित	
5.	क्यू.मी. में अनुमेय रिक्तता		निष्कर्षण स्तर हेतु
6.	क्यू.मी. में वास्तविक रिक्तता		निष्कर्षण स्तर हेतु

7.	ओवरहैंग का क्षेत्रफल		निष्कर्षण स्तर हेतु
8.	उत्पादित कोयले के प्रति टन क्यू. मीटर में जारी की गई अधिकतम ज्वलनशील गैस		विकास स्तर हेतु
9.	समस्त पिट ढलान		ओपेनकास्ट खान हेतु
	प्रत्येक पिट के लिए अलग प्रवेश		
10.	समस्त डम्प ढलान		ओपेनकास्ट खान हेतु
	प्रत्येक डम्प के लिए अलग प्रवेश		
11.	अग्नि का क्षेत्रफल वर्ग मी. में		
12.	जल निकाय के समक्ष उपलब्ध कराए जाने वाले तटबंध की लंबाई		
13.	जल निकाय के समक्ष उपलब्ध कराए गए तटबंध की लंबाई		
14.	संविधि के अनुसार अपेक्षित/ उपलब्ध कराई गई घेरेबंदी की लंबाई		
15.	परित्यक्त खानों के मामले में अपेक्षित सील किए जाने वाले अपेक्षित मुहानों की संख्या		
16.	परित्यक्त खानों के मामले में सील किए गए मुहानों की संख्या		
17.	आयोजित किए गए मॉक ड्रिल की संख्या और कर्मचारियों के कवरेज के साथ मॉक ड्रिल आयोजन की तिथि		
18.	तेल/ गैस कुओं की संख्या: ड्रिलिंग के अधीन/ उत्पादन के अधीन/ कार्याधीन (ड्रॉप डाउन मेनू के अनुसार)		तेल और गैस खानों के लिए
19.	कुओं की संख्या जहां उत्पादन बंद कर दिया गया है		तेल और गैस खानों के लिए
20.	यदि उपरोक्त बिन्दु 19 के दृष्टिगत हां, तो की गई कार्रवाई		
21.	जहां उत्पादन बंद कर दिया गया है उन कुओं के संबंध में की गई कार्रवाई		तेल और गैस खानों के लिए
22.	किसी भी दिन में प्रयुक्त विस्फोटक की अधिकतम मात्रा (कि.ग्रा. में)		सभी प्रकार के खानों के लिए
23.	क्या भवन या संरचना जिसका कोई स्वामी नहीं है, खतरे के क्षेत्र में है?	हां/ नहीं/ लागू नहीं	कोयला और लौह अयस्क धातु के लिए
24.	वर्ष हेतु खान में स्थापित/ तैनात मशीनरी की कुल एचपी/किलोवाट		सभी प्रकारों के खानों के लिए

घ. चिकित्सा जांच- आरंभिक/ आवधिक (आईएमई/ पीएमई)

वर्ष के दौरान, ठेकागत कामगारों सहित व्यक्तियों की कुल संख्या:

क्र. सं.	विवरण	व्यक्तियों की कुल संख्या
1.	की गई आईएमई जांच	
2.	की गई पीएमई जांच	

3.	चिकित्सकीय रूप से अस्थायी रूप से अयोग्य घोषित	
4.	चिकित्सा अयोग्यता के कारण वैकल्पिक रोजगार दिया गया	
5.	चिकित्सकीय रूप से अनुपयुक्त होने के कारण नियोजन समाप्त किया गया	

ड. प्रदान किए गए व्यावसायिक प्रशिक्षण का ब्यौरा:

वर्ष के दौरान, ठेकागत कामगारों सहित व्यक्तियों की संख्या

क्र. सं.	विवरण	व्यक्तियों की कुल संख्या
1.	प्रदान किया गया बुनियादी व्यावसायिक प्रशिक्षण	
2.	पुनश्चर्या प्रशिक्षण दिया गया	
3.	विशेष प्रशिक्षण दिया गया	

च. दुर्घटना, जोखिमकारी घटना और व्यावसायिक रोगों का ब्यौरा:**(1) दुर्घटनाओं और जोखिमकारी घटनाओं का ब्यौरा:**

क्र.सं.	दुर्घटनाओं/जोखिमकारी घटनाओं की तिथि	मारे गए व्यक्तियों की संख्या	गंभीर शारीरिक चोट पाने वाले व्यक्तियों की संख्या	घायल व्यक्तियों की संख्या (गंभीर शारीरिक चोट को छोड़कर) और जिस कारण 48 घंटे या उससे अधिक की अवधि के लिए काम करने से रोका गया	घटना की प्रकृति	व्यर्थ गए श्रम दिवस

(2) व्यवसायजनित बीमारियों का ब्यौरा

क्र.सं.	अधिसूचित बीमारी	मामलों की संख्या

छ. सुरक्षा प्रबंधन योजना का ब्यौरा:

(क) तैयार की गई सुरक्षा प्रबंधन योजना: (हां/ नहीं/ लागू नहीं)

(ख) जमा करने की तिथि: तिथि

(ग) सुरक्षा प्रबंधन योजना की समीक्षा की अंतिम तिथि: तिथि

(घ) पहचान किए गए प्रमुख खतरे:

क्र.सं.	पहचान किए गए प्रमुख खतरों की सूची	प्रमुख जोखिम शमन तिथि	31 दिसंबर तक शमन न किए गए प्रमुख खतरे	इनका शमन न किए जाने के कारण

ज. खान बचाव केंद्र: (केवल भूमिगत खानों के लिए)**(क) खानों के लिए: (खान स्वामी द्वारा भरा जाना)**

- (i) खानों की सेवा करने वाले बचाव केंद्र का भू-निर्देशांक के साथ पता;
- (ii) खान मुहाने से बचाव केंद्र की दूरी; -----(किमी में)
- (iii) क्या खान द्वारा खान बचाव केंद्र स्थापित किया गया है या नहीं? (हाँ/ नहीं)

खान बचाव केंद्र: (केवल भूमिगत खानों के लिए)**(बचाव केंद्र के लिए)****(ख) खान बचाव केंद्र के लिए (अधीक्षक, बचाव केंद्र द्वारा भरा जाना है)**

- (i) खान के स्वामी का नाम जहां एमआरएस केंद्रित है:
- (ii) एमआरएस का पता:
- (iii) अधीक्षक का नाम:
- (iv) बचाव केंद्र द्वारा देखभाल किए जाने वाले खानों का व्यौरा:

क्र.सं.	खानों के नाम	एमआरएस से खान की दूरी (कि.मी. में)

(v) बचाव केंद्र में तैनात कार्मिक का विवरण

क्र.सं.	कोड के अनुसार पदनाम	अपेक्षित सांविधिक व्यक्तियों की संख्या	नियोजित सांविधिक व्यक्तियों की संख्या

(vi) उपकरण/ उपस्कर का विवरण:

क्र.सं.	अपेक्षित उपकरण/ उपस्कर के प्रकार	उपलब्ध उपकरण/ उपस्कर की संख्या

(vii) आपातकालीन स्थिति में उपस्थित होने का विवरण:

क्र.सं.	खान का नाम	आपातकालीन स्थिति की प्रकृति	प्रतिक्रिया समय (आपातकालीन स्थिति में भाग लेने के लिए बचाव सेवाओं द्वारा लिया गया समय)	बचाव और बहाल करने में लिया गया समय	की गई कार्रवाई

(viii) अतिरिक्त सूचना:

- (क) बचाव कक्षों की संख्या:
- (ख) अपेक्षित बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों की संख्या:
- (ग) उपलब्ध बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों की संख्या:
- (घ) क्या कैटीन की सुविधा मौजूद है या नहीं? (हाँ/ नहीं)

प्रमाणित किया जाता है कि सारणियों को विधिवत भरा गया है और सभी सारणियों में दी गई सूचना और आँकड़े मेरी अधिकतम जानकारी के अनुसार सही हैं।

नियोक्ता/ अधिभोगी/ स्वामी/ एजेंट/ प्रबंधक का हस्ताक्षर

स्थान:

दिनांक:

भाग III

[नियम 87 देखें]

31 दिसम्बर को समाप्त अवधि

(प्रधान नियोजक द्वारा श्रम सुविधा पोर्टल पर प्रस्तुत किया जाए)

1. प्रधान नियोजक का नाम:
2. प्रतिष्ठान का नाम:
3. प्रतिष्ठान की पंजीकरण संख्या (एलआईएन):
4. ठेकेदारों, भुगतान की गई मजदूरी का व्यौरा, आदि:

क्रम सं.	माह	ठेकेदारों का नाम और पता	ठेकेदार का एलआईएन	कार्य का नाम	नियोजित ठेका कामगारों की अधिकतम संख्या	मजदूरी बिल (यदि लागू हो) के अनुसार ठेकेदार को भुगतान की गई राशि (ईपीएफ, ईएसआईसी, बोनस आदि सहित)	मजदूरी बिल (यदि लागू हो) के भुगतान की तारीख	प्रधान नियोजक द्वारा ठेका श्रमिकों को सीधे भुगतान की गई मजदूरी की राशि (ठेकेदार द्वारा भुगतान किए जाने में विफल होने की स्थिति में)	प्रधान नियोजक द्वारा ठेका श्रमिकों को सीधे भुगतान की गई मजदूरी के भुगतान की तारीख (ठेकेदार द्वारा भुगतान किए जाने में विफल होने की स्थिति में)	टिप्पणियां

तारीख:

प्रधान नियोजक के हस्ताक्षर

प्रपत्र-IX क

[नियम 87 देखें]

(नियम 81 के अंतर्गत संबंधित उप मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) को इलेक्ट्रॉनिक रूप से दर्ज किए जाने के लिए ठेकेदार द्वारा प्रस्तुत की जाने वाली अर्ध वार्षिक विवरणी (जनवरी से जून/जुलाई से दिसम्बर))

1. ठेकेदार का नाम और पता:
2. प्रधान नियोक्ता का नाम और पता तथा एलआईएन:
3. ठेकेदार का एलआईएन:
4. ठेकेदार के लाइसेंस की संख्या (यदि लागू हो):
5. स्थान/स्टेशन के साथ ठेका कार्य का नाम:
6. ठेका कामगारों की संख्या, भुगतान की गई मजदूरी आदि का विवरण:

क्रम सं.	माह	नियोजित ठेका श्रमिकों की संख्या	एक माह में भुगतान की गई मजदूरी की कुल राशि	समयोपरि	बोनस	प्रधान नियोक्ता से ठेकेदारा द्वारा प्राप्त मजदूरी बिल की तारीख और राशि	ईएसआईसी की ईसीआर संख्या	ईपीएफ की ईसीआर संख्या	यथा स्वीकार्य रूप में माह की 7 तारीख या देय तिथि तक भुगतान की गई मजदूरी हां/नहीं	टिप्पणी
(1)	जनवरी									
(2)	फरवरी									
(3)	मार्च									
(4)	अप्रैल									
(5)	मई									
(6)	जून									

तारीख:

ठेकेदार का हस्ताक्षर

फार्म-X

(नियम 67 देखें)

दुर्घटनाओं और जोखिमकारी घटनाओं का रजिस्टर

घायल/मृत व्यक्ति का नाम (यदि कोई हो)	दुर्घटना या जोखिमकारी घटना की तारीख	निरीक्षक-सह- सुविधाप्रदाता को रिपोर्ट किए जाने की तारीख	दुर्घटना या जोखिमकारी घटना की प्रकृति	घायल व्यक्ति की कार्य वापसी की तारीख	घायल व्यक्ति के कार्य पर अनुपस्थित होने के दिनों की संख्या
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

फॉर्म-XI

(नियम-68 देखें)

मजदूरी के साथ छुट्टी के लिए रजिस्टर

भाग I -वयस्क

भाग-II -किशोरियां

प्रतिष्ठान:

कामगार का नाम :

विभाग :

पिता का नाम :

क्र.स.	रजिस्टर में कामगारों की क्र.सं.	सेवा में प्रविष्टि की तारीख	व्यवधान					प्रभाव से अवकाश	क्या अगले 12 महीनों के दौरान वांछित छुट्टी नहीं दी गई है	वह तिथि जिससे कामगार को छुट्टी दी जाती है	दी गई छुट्टी की मजदूरी	डिस्चार्ज किए गए कर्मचारी		टिप्पणी
			बीमारी और दुर्घटनाएं	प्राधिकृत छुट्टी	तालाबंदी या कानूनी हड़ताल	अनैच्छित बेरोजगारी	अन्य					डिस्चार्ज की तिथि	देय छुट्टी के बदले भुगतान की तिथि और राशि	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

नोट:-प्रत्येक कामगार को अलग पेज आवंटित किया जाएगा

प्रपत्र-XII

(नियम – 77 और 78 देखें)

लाइसेंस के लिए आवेदन

लाइसेंस/लाइसेंस का नवीकरण/लाइसेंस में संशोधन (कॉमन/सिंगल लाइसेंस सहित)के लिए ऑनलाइन आवेदन						
भारत सरकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय						
प्रतिष्ठान की रूपरेखा:						
श्रम पहचान संख्या.....						दिनांक
पावती सं. आवेदन की तिथि:						
I. प्रतिष्ठान का विवरण जिसके लिए लाइसेंस अपेक्षित है:						
1. प्रतिष्ठान का नाम:						
2. प्रतिष्ठान का पता						
(क) ईमेल आईडी सहित मुख्य कार्यालय का पता:						
(ख) ईमेल आईडी सहित निगमित कार्यालय का पता:						
3. दूरभाष संख्या:						
4. राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गीकरण के आधार पर कार्यकलाप: (दिए गए सभी लागू कार्यकलापों को चुनें)						
5. चयनित एनआईसी संहिता का ब्यौरा:						
6. मुख्य प्रतिष्ठान में किए जा रहे कार्य की प्रकृति:						
7. प्रतिष्ठान का पहचानकर्ता: (चुनें) : ई- हस्ताक्षर/डिजिटल हस्ताक्षर						
II. नियोक्ता का ब्यौरा:						
1. नियोक्ता का पूरा नाम: प्रतिष्ठान के साथ संबंध.						
2. नियोक्ता का पूरा पता:						
3. नियोक्ता की ईमेल आईडी:						
4. नियोक्ता का मोबाइल नंबर:						
III. नियोजित होने वाले/नियोजित ठेका श्रमिकों का विवरण (यदि लाइसेंस कार्यवार अपेक्षित है)						
कार्यक्षेत्रों का स्थान	कार्य का नाम	राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गीकरण के आधार पर कार्यकलाप	कार्य आरंभ की तिथि	पूरा होने की तिथि	प्रतिष्ठान का नाम जिसमें ठेका श्रमिक नियोजित हैं/होने के लिए प्रस्तावित हैं	साइट प्रभारी का नाम, पता, ईमेल आईडी

1	2		3	4	5	6
5. किसी दिन प्रतिष्ठान में नियोजित किए जाने के लिए प्रस्तावित कामगारों की अधिकतम संख्या: 24						
6. लाइसेंस शुल्क की राशि: आईएनआर (लेनदेन आईडी :)						
7. सुरक्षा जमा राशि: आईएनआर (लेन-देन आईडी :)						

IV प्रतिष्ठानों का ब्यौरा जिनके लिए कॉमन लाइसेंस अपेक्षित है (यदि आवेदन कर रहे हैं)

प्रतिष्ठान का प्रकार	प्रतिष्ठान का नाम एवं पता	प्रतिष्ठान में किए जा रहे कार्य की प्रकृति (ii) राष्ट्रीय औद्योगिक वर्गीकरण के आधार पर कार्यकलाप	कार्य आरंभ होने की तिथि	स्थायी प्रतिष्ठान या कार्य पूर्ण होने की संभावित तारीख	नियोजित/नियोजित होने के लिए प्रस्तावित कर्मचारियों की अधिकतम संख्या	नियोजित/नियोजित होने के लिए प्रस्तावित कर्मचारियों की अधिकतम संख्या
1	2	3	4	5	6	7

V. प्रतिष्ठान का ब्यौरा जिसके लिए एकल लाइसेंस अपेक्षित है (यदि आवेदन कर रहे हैं)

राज्य का नाम जहां प्रतिष्ठान स्थित है	प्रत्येक कार्य का नाम	श्रमिकों की अधिकतम संख्या जिन्हें नियोजित किया जाएगा/नियोजित हैं	आरंभ की तिथि	स्थायी प्रतिष्ठान या कार्य पूर्ण होने की संभावित तारीख	नियोजित/नियोजित करने के लिए प्रस्तावित कर्मचारियों की अधिकतम संख्या	पंजीकरण संख्या यदि प्राप्त कर लिया गया है, तो उसका ब्यौरा
1	2	3	4	5	6	7

ठेकेदार के हस्ताक्षर

(ई-हस्ताक्षर/डीएससी)

टिप्पणी : यह श्रम सुविधा पोर्टल या नामोद्दिष्ट पोर्टल पर किए गए आवेदन का ऑनलाइन आवेदन का सारांश है।

लाइसेंस के नवीकरण के लिए आवेदन

1. लाइसेंस संख्या:	दिनांक:
2. एलआईएन और पैन:	
3. प्रतिष्ठान का नाम और पता:	
4. पूर्व लाइसेंस की समाप्ति की तिथि:	
5. क्या नियोक्ता/ठेकेदार का लाइसेंस स्थगित किया गया था:	

6. जमा किए गए शुल्क का ब्यौरा: (ई भुगतान की रसीद संलग्न करें): राशि.....भुगतान की तारीख :	
नियोक्ता/ठेकेदार का ई हस्ताक्षर/डिजिटल हस्ताक्षर	दिनांक:

लाइसेंस के संशोधन के लिए आवेदन:	
1. लाइसेंस संख्या	दिनांक:
2. एलआईएन और पैन	
3. प्रतिष्ठान का नाम और पता:	
4. विवरण जिसके लिए संशोधन मांगा गया है:	
(क). वर्तमान में नियोजित कामगारों के अधिकतम संख्या : (नियोजित होने वाले कामगारों की अधिक संख्या में बढ़ोतरी है तो विधि के अनुसार अतिरिक्त शुल्क/सुरक्षा जमा भरने की आवश्यकता होगी):	
(ख). ई भुगतान के माध्यम से किए गए शुल्क के भुगतान का तारीख सहित ब्यौरा :	
(ग). जारी किए गए लाइसेंस में संशोधन की अपेक्षा करने का अन्य विवरण (अपेक्षित संशोधन के समर्थन में आवश्यक दस्तावेज अपलोड किए जाएं)	

नियोक्ता ठेकेदार का ई-हस्ताक्षर/डिजिटल हस्ताक्षर

आवेदन की दिनांक

दिनांक

स्थान

प्रपत्र-XIII

(नियम 79 देखें)

लाइसेंस का प्रफॉर्मा

लाइसेंस संख्या. -----

पंजीकरण संख्या -----

पंजीकरण की तारीख. -----

-----को एतद्वारा लाइसेंस दिया जाता है

जिसे -----परिसर के रूप में जाना जाता है

जो -----में स्थित है।

कार्य की प्रकृति -----

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 के उपबंधों और उसके तहत बनाए गए नियमों के अधीन, इसके बाद बताई गई सीमाओं के भीतर एक प्रतिष्ठान के रूप में उपयोग हेतु।

----- 20..

जारी करने वाला प्राधिकारी

क्रम संख्या	जारी करने की अवधि	के लिए वैध	शुल्क	भुगतान की तारीख	विलंब से भुगतान के लिए अतिरिक्ति शुल्क	भुगतान की तारीख	जारी करने वाले प्राधिकारी के हस्ताक्षर
		किसी एक दिन में ठेका श्रमिक/कामगारों की अधिकतम संख्या					

संशोधन:

संशोधित किए जाने का वर्ष	किसी एक दिन में ठेका श्रमिक/कामगारों की अधिकतम संख्या	संशोधन शुल्क के भुगतान की तारीख	भुगतान की तारीख	जारी करने वाले प्राधिकारी के हस्ताक्षर

नामोद्दिष्ट प्राधिकारी के ई-हस्ताक्षर/डिजिटल हस्ताक्षर

प्रपत्र-XIV

(नियम-89 देखें)

ठेका कर्मचारी का अनुभव प्रमाणपत्र

जिससे भी संबंधित हो

1. ठेकेदार/नियोक्ता का नाम*:

2. ठेकेदार/नियोक्ता की एलआईएन/पेन की संख्या*:

3. ठेकेदार/नियोक्ता की ई-मेल आईडी *:

4. ठेका/नियोक्ता की मोबाइल संख्या *:

5. कार्य की प्रकृति और स्थान:

6. मुख्य नियोक्ता का नाम*:

7. मुख्य नियोक्ता की एलआईएन/पेन की संख्या.*

8. मुख्य नियोक्ता की ई-मेल आईडी: *

9. मुख्य नियोक्ता की मोबाइल संख्या:*

10. कामगार का नाम*:

11. यूएएन /आधार संख्या.:

12. मोबाइल संख्या. :

13. कर्मचारी रजिस्टर में क्रम संख्या :

14. बोर्ड की पंजीकरण संख्या, दिनांक और नाम यदि भवन और अन्य सन्निर्माण कामगार लाभार्थी के रूप में पंजीकृत है:

15. रोजगार की अवधि:

16. पद:

ठेकेदार की मुहर सहित हस्ताक्षर

*जो भी लागू न हो वो काट दें।

प्रपत्र -XV

(नियम-94 देखें)

निर्माता और श्रव्य-दृश्य कामगार के मध्य समझौता

प्रथम भाग में मैसर्स के मध्य.....कार्यालय में इस दिन.....माह.....वर्ष('निर्माता' के रूप में इसके बाद संदर्भित किया जाता है) समझौता किया जाता है और दूसरे भाग में श्री/श्रीमति/कुमारी.....के पुत्र/पुत्री/पत्नी.....(इसके बाद में 'श्रव्य-दृश्य कामगार' के रूप में संदर्भित) निवास.....में रहते हैं। 'निर्माता' और 'श्रव्य-दृश्य कामगार' शब्द उनके उत्तराधिकारी, वंशज, प्रशासक और कानूनी प्रतिनिधि में शामिल होंगे।

अब, इसलिए यह समझौता इस प्रकार है:

1. यह दोनों पक्ष इस बात पर सहमत हैं कि इस समझौते की अवधि श्रव्य-दृश्य कार्य के पूरा होने तक की तारीख से होगी और यह अवधि अनुगामी महीनों से अधिक नहीं होगी।
2. यह श्रव्य-दृश्य कामगार स्टूडियो, स्थान या कार्य स्थल में, निर्माता द्वारा लिखित सूचना या लिखित रूप में उसके द्वारा अधिकृत व्यक्ति द्वारा जैसा मामला हो, उसकी पिछली कार्य की आवश्यकता के अधीन और उसकी सहमति पर, उसके संबंधित कार्य पर यथासमय जब उसकी आवश्यकता होगी उपस्थित होने के लिए सहमत होता है।
3. यह श्रव्य-दृश्य सेवाओं की विसंगति के रूप में, पूर्वोक्त रूप में, इस अनुबंध पर हस्ताक्षर करने पर अग्रिम के रूप में देय.....रूपये (रुपये) की राशि का निर्माता भुगतान करने और श्रव्य-दृश्य कामगार प्राप्त करने और समान किश्तों में देय रुपये का शेष प्राप्त करने के लिए सहमत है।
4. यह कि श्रव्य-दृश्य उत्पादन यदि निर्धारित अवधि के भीतर पूरा नहीं होता है और निर्माता को श्रव्य-दृश्य उत्पादन को पूरा करने के लिए अभी भी श्रव्य-दृश्य कामगार की सेवाओं की जरूरत है, तो निर्माता भुगतान करने तथा श्रव्य-दृश्य कामगार आनुपातिक आधार पर अतिरिक्त पारिश्रमिक प्राप्त करने के लिए सहमत होता है, जो उत्पादन के पूरा होने तक, ऊपर दिए गए खंड 3 की तरह से देय होगा।
5. यदि किसी प्रकार उपर्युक्त खंड 1 और 4 में निर्धारित अवधि की तुलना में श्रव्य-दृश्य कामगार का कार्य समय से पहले पूर्ण हो जाता है तो निर्माता श्रव्य दृश्य कामगार का पूर्ण भुगतान करेगा तथा री-रिकॉर्डिंग कार्य / सेंसर के शुरू होने से पहले, जो भी पहले हो, शेष राशि का पूरा भुगतान करेगा।
6. यदि आवश्यक हो तो श्रव्य-दृश्य कामगार
 - (क) प्रारंभिक कार्य के लिए पूर्व की पाली में निर्धारित समय से पहले स्टूडियो, स्थान या कार्य-स्थान, जैसा मामला हो, में आता है और उस स्थिति में, उसे निर्माता द्वारा ऐसी प्रारंभिक उपस्थिति के लिए प्रति घंटे या उसके भाग..... रु. की दर से अतिरिक्त मजदूरी का भुगतान किया जाएगा।
 - (ख) यदि वह एक घंटे के विराम के साथ, कार्यदिवस से परे काम करना जारी रखता है और उस स्थिति में, निर्माता को सुविधाओं के अतिरिक्त घंटों के दौरान काम के लिए उसे रुपये की दर से अतिरिक्त मजदूरी का भुगतान और जलपान, एवं परिवहन सुविधाएं प्रदान करनी होंगी।

7. यह कि निर्माता और श्रव्य-दृश्य कामगार के प्रतिनिधि संगठनों के बीच द्विपक्षीय व्यवस्थाओं द्वारा प्रथागत या निर्धारित किए अनुसार निर्माता झूटी पर रहते समय वाहन और भोजन उपलब्ध कराएगा या झूटी पर रिपोर्ट करने के लिए आने-जाने के यात्रा भत्ते और भोजन भत्ते का भुगतान करेगा।
8. यह कि निर्माता सभी यात्रा और आवास खर्चों, किरायों, भोजन की लागत और ऐसे अन्य प्रथागत भत्तों का भी भुगतान करेगा जब श्रव्य-दृश्य कामगारों को बाहरी स्थल पर काम करना आवश्यक होता है।
9. इस समझौते के तहत, निर्माता को श्रव्य-दृश्य कामगार उसके रोजगार/कार्य की अवधि के दौरान हुई दुर्घटना के द्वारा हुई मृत्यु सहित उस व्यक्ति की कोई भी चोट या क्षति के लिए उसका बीमा कराना होगा।
10. जहां आग, दंगा, प्राकृतिक आपदा, सार्वजनिक प्राधिकरण के आदेश या उसके नियंत्रण से परे किसी अन्य कारण से निर्माता को श्रव्य-दृश्य के उत्पादन का काम आगे बढ़ने से रोका जाता है: -

(क) उत्पादन निलंबित होने की स्थिति में उत्पादन के निलंबन की अवधि के दौरान वह इस समझौते के संचालन को निलंबित करने का हकदार होगा। निर्माता श्रव्य-दृश्य कामगार पर इस तरह के निलंबन के बारे में सूचना देने का काम करेगा और इस तरह के नोटिस की सेवा की तारीख तक अपने सभी देयों का भुगतान करेगा। फिल्म पर काम फिर से शुरू करने पर, यह समझौता पुनर्जीवित हो जाएगा और निलंबन अवधि को छोड़कर खंड I में निर्धारित अवधि के लिए मान्य रहेगा; या

(ख) वह पूरी तरह से उत्पादन बंद होने की स्थिति में, उत्पादन की समाप्ति से इस समझौते को समाप्त करने का हकदार होगा। निर्माता श्रव्य-दृश्य कामगार पर इस तरह की समाप्ति की सूचना देने के लिए एक नोटिस जारी करेगा और समाप्ति के समय श्रव्य-दृश्य कामगार को देय सभी राशि का भुगतान करेगा।

11. यदि निर्माता इस समझौते के तहत आवश्यक सेवाओं को करने के लिए श्रव्य-दृश्य कामगार के कर्तव्यों के निष्पादन या उसकी अनिच्छा के संबंध में कदाचार के अलावा अन्य कारणों से अपने कार्यकाल की समाप्ति से पहले इस समझौते को समाप्त करने की इच्छा रखता है, तो निर्माता केवल अनुबंध की निर्धारित राशि के शेष राशि के भुगतान पर ऐसा करने का हकदार होगा। श्रव्य-दृश्य कामगार को ऐसे भुगतान के बाद ही, निर्माता को उसके स्थान पर किसी अन्य श्रव्य-दृश्य कर्मचारी को नियुक्त करने के लिए अधिकार दिया जाएगा।

12. यह कि निर्माता के पास यह अधिकार होगा कि वह श्रव्य-दृश्य कामगार के कर्तव्यों के पालन या समझौते के तहत आवश्यक सेवा करने के लिए उसकी अनिच्छा के संबंध में श्रव्य-दृश्य कामगार के ऑडियो-विजुअल में कुल काम और इस समझौते के समापन की तारीख तक पूरा होने वाले कार्य को ध्यान में रखते हुए गणना करके, सेवा-समाप्ति के समय देय राशि का श्रव्य-दृश्य कामगार को भुगतान करने पर श्रव्य-दृश्य कामगार की ओर से कदाचार के आधार पर इस समझौते को समाप्त कर दे। इस खंड के तहत समाप्ति तब तक नहीं की जाएगी, जब तक कि निर्माता श्रव्य-दृश्य कामगार के खिलाफ निर्माता के आरोपों को एक मंच के समक्ष साबित नहीं किया जाता है जिसमें उत्पादक संगठन और श्रव्य-दृश्य कामगार संगठन जिनमें निर्माता और श्रव्य-दृश्य कामगार क्रमशः शामिल हों, के प्रतिनिधि समान संख्या में हों। मंच का निर्णय दोनों पक्षों के लिए बाध्यकारी होगा। फोरम द्वारा इस तरह की समाप्ति के पक्ष में निर्णय देने और श्रव्य-दृश्य कामगार को उसके सभी बकाया का भुगतान करने के बाद ही निर्माता इस समझौते के लिए नौकरी के लिए एक अन्य श्रव्य-दृश्य कामगार को कार्यबद्ध कर सकता है।

13. इस समझौते की समयपूर्व समाप्ति के मामले में, यह निर्माता का विकल्प होगा कि वह श्रव्य-दृश्य कामगार के काम को श्रव्य-दृश्य में बनाए रखे या नहीं, तथा इसी के साथ ही श्रव्य-दृश्य कामगार को यह विकल्प होगा फिल्म के क्रेडिट खिताब पर जाने के लिए अपने नाम की अनुमति देता है या नहीं।

14. यह कि निर्माता के पास स्क्रीन पर श्रव्य-दृश्य कामगार के व्यक्तित्व, उसके कपड़े, मेकअप और हेयर-स्टाइल का प्रतिनिधित्व करने का तरीका तय करने का अधिकार होगा, और श्रव्य-दृश्य कामगार इस संबंध में निर्माता की दिशा-निर्देशों का पूरी तरह से और स्वेच्छा से पालन करेंगे, बशर्ते कि इस संबंध में निर्माता की अपेक्षाओं से श्रव्य-दृश्य कामगार को सूचित किया गया हो और उसके द्वारा स्वीकार किया गया हो।

15. यह कि श्रव्य-दृश्य कामगार इस बात से सहमत है कि वह अपनी सेवाओं को सर्वश्रेष्ठ रूप से अपनी क्षमता इस तरह प्रस्तुत करेगा/करेगी जैसे कि निर्माता या श्रव्य-दृश्य का निदेशक निर्देश देता हैं और सभी उचित निर्देशों का पालन करें जो वह फिल्म के निर्माण के लिए संभवतः दे सकते हैं।

16. यह कि निर्माता को सभी यात्रा और आवास खर्च, किराए, भोजन की लागत और ऐसे अन्य भत्तों जो प्रथागत होते हैं के लिए भी भुगतान करना होगा, जब श्रव्य-दृश्य कामगार को स्थान पर काम करना आवश्यक होता है।

17. इस समझौते के तहत निर्माता को श्रव्य-दृश्य कामगार उसके रोजगार उसके कार्य की अवधि के दौरान हुई दुर्घटना के द्वारा हुई मृत्यु सहित उस व्यक्ति की कोई भी चोट या क्षति के लिए उसका बीमा कराना होगा।

18. जहां आग, दंगा, प्राकृतिक आपदा, सार्वजनिक प्राधिकरण के आदेश या उसके नियंत्रण से परे किसी अन्य कारण से निर्माता को श्रव्य-दृश्य के उत्पादन का काम आगे बढ़ने से रोका जाता है: -

(क) उत्पादन निलंबित होने की स्थिति में उत्पादन के निलंबन की अवधि के दौरान वह इस समझौते के संचालन को निलंबित करने का हकदार होगा। निर्माता श्रव्य-दृश्य कामगार पर इस तरह के निलंबन के बारे में सूचना देने का काम करेगा और इस तरह के नोटिस की सेवा की तारीख तक अपने सभी देयों का भुगतान करेगा। फिल्म पर काम फिर से शुरू करने पर, यह समझौता पुनर्जीवित हो जाएगा और निलंबन अवधि को छोड़कर खंड I में निर्धारित अवधि के लिए मान्य रहेगा; या

(ख) वह पूरी तरह से उत्पादन बंद होने की स्थिति में, उत्पादन की समाप्ति से इस समझौते को समाप्त करने का हकदार होगा। निर्माता श्रव्य-दृश्य कामगार पर इस तरह की समाप्ति की सूचना देने के लिए एक नोटिस जारी करेगा और समाप्ति के समय श्रव्य-दृश्य कामगार को देय सभी राशि का भुगतान करेगा।

19. यदि निर्माता इस समझौते के तहत आवश्यक सेवाओं को करने के लिए श्रव्य-दृश्य कामगार के कर्तव्यों के निष्पादन या उसकी अनिच्छा के संबंध में अन्य कारणों से इसकी अवधि की समाप्ति से पहले इस समझौते को समाप्त करने की इच्छा रखता है, तो निर्माता केवल अनुबंध की निर्धारित राशि की शेष राशि के भुगतान पर ऐसा करने का हकदार होगा। श्रव्य-दृश्य कामगार को ऐसे भुगतान के बाद ही, निर्माता को उसके स्थान पर किसी अन्य श्रव्य-दृश्य कर्मचारी को नियुक्त करने का अधिकार दिया जाएगा।

20. यह कि निर्माता के पास यह अधिकार होगा कि वह श्रव्य-दृश्य कामगार के कर्तव्यों के पालन या समझौते के तहत आवश्यक सेवा करने के लिए उसकी अनिच्छा के संबंध में श्रव्य-दृश्य कामगार के ऑडियो-विजुअल में कुल काम और इस समझौते के समापन की तारीख तक पूरा होने वाले कार्य को ध्यान में रखते हुए गणना करके, सेवा-समाप्ति के समय देय राशि का श्रव्य-दृश्य कामगार को भुगतान करने पर श्रव्य-दृश्य कामगार की ओर से कदाचार के आधार पर इस समझौते को समाप्त कर दे। इस खंड के तहत समाप्ति तब तक नहीं की जाएगी, जब तक कि निर्माता श्रव्य-दृश्य कामगार के खिलाफ निर्माता के आरोपों को एक मंच के समक्ष साबित नहीं किया जाता है

जिसमें उत्पादक संगठन और श्रव्य-दृश्य कामगार संगठन जिनमें निर्माता और श्रव्य-दृश्य कामगार क्रमशः शामिल हों, के प्रतिनिधि समान संख्या में हों। मंच का निर्णय दोनों पक्षों के लिए बाध्यकारी होगा। फोरम द्वारा इस तरह की समाप्ति के पक्ष में निर्णय देने और श्रव्य-दृश्य कामगार को उसके सभी बकाया का भुगतान करने के बाद ही निर्माता इस समझौते के लिए नौकरी के लिए एक अन्य श्रव्य-दृश्य कामगार को कार्यबद्ध कर सकता है।

21. इस समझौते की समयपूर्व समाप्ति के मामले में, यह निर्माता का विकल्प होगा कि वह श्रव्य-दृश्य कामगार के काम को श्रव्य-दृश्य में बनाए रखे या नहीं, साथ ही यह विकल्प होगा श्रव्य-दृश्य कामगार फिल्म के क्रेडिट खिताब पर जाने के लिए अपने नाम की अनुमति देता है या नहीं।

22. यह कि निर्माता के पास स्क्रीन पर श्रव्य-दृश्य कामगार के व्यक्तित्व, उसके कपड़े, मेकअप और हेयर-स्टाइल का प्रतिनिधित्व करने का तरीका तय करने का अधिकार होगा, और श्रव्य-दृश्य कामगार इस संबंध में निर्माता की दिशा-निर्देशों का पूरी तरह से और स्वेच्छा से पालन करेंगे, बशर्ते कि इस संबंध में निर्माता की अपेक्षाओं से श्रव्य-दृश्य कामगार को सूचित किया गया हो और उसके द्वारा स्वीकार किया गया हो।

23. यह कि श्रव्य-दृश्य कामगार इस बात से सहमत है कि वह अपनी सेवाओं को सर्वश्रेष्ठ रूप से अपनी क्षमता इस तरह प्रस्तुत करेगा/करेगी जैसे कि निर्माता या जैसा कि श्रव्य-दृश्य के निदेशक निर्देश देता हैं और सभी उचित निर्देशों का पालन करें जो वह फिल्म के निर्माण के लिए कर सकते हैं।

24. यह कि श्रव्य-दृश्य कामगार स्टूडियो, स्थान या कार्य स्थल, जैसा भी मामला हो, के सभी नियमों का पालन करेगा।

25. यह कि निर्माता श्रव्य-दृश्य कामगार के लिखित रूप में सहमति के बिना किसी अन्य व्यक्ति को इस समझौते के लाभ को असाइन या ट्रांसफर नहीं करेगा।

26. यह कि सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) का अध्याय-111 के उपबंध इस समझौते पर लागू होंगे।

27. यह कि निर्माता श्रव्य-दृश्य कामगार की पूर्व अनुमति के बिना, इस समझौते के तहत श्रव्य-दृश्य के अलावा किसी भी फिल्म में श्रव्य-दृश्य कामगार के काम का उपयोग नहीं करेगा।

दोनों पक्षों ने एक-दूसरे की उपस्थिति में और गवाहों की उपस्थिति में उपरोक्त तिथि, माह और वर्ष पर इस समझौते को स्वीकार किया है।

1. साक्षी	निर्माता
नाम और पता	
2. साक्षी	श्रव्य-दृश्य कामगार

नाम और पता

[फा. सं. एस/65025/01/2021-आईएसएच-II]

आलोक चंद्रा, वरिष्ठ श्रम एवं रोजगार सलाहकार

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT

NOTIFICATION

New Delhi, the 30th December, 2025

G.S.R. 934(E).—Whereas, subsequent to the enactment of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020) (The said Code) by Parliament, the draft Occupational Safety, Health and Working Conditions (Central) Rules, 2020 were published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section (i) vide Notification number G.S.R.729 (E), dated 19th November, 2020 and GSR 261(E) dated 15th April 2021 inviting objections and suggestions as required under sections 133 and 134 of the said Code;

And whereas, vide notification number S.O. 5321 (E), dated 21st November, 2025, published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section (ii), all the provisions of the said Code have been brought into the force.

Now therefore, the following draft rules, which the Central Government proposed to make in exercise of powers conferred by Sections 133 and 134 of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020) read with section 24 of General Clauses Act, 1897(10 of 1897) and in supersession of the-

1. The Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Rules, 1990;
2. The Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Condition of Services), Rules, 1998;
3. The Model Factories Rules;
4. The Mines Rules, 1955;
5. The Mines Rescue Rules, 1985;
6. The Mines Vocational Training Rules, 1966;
7. The Pithead Bath Rules, 1959;
8. The Mines Crèche Rules, 1966;
9. The Contract Labour (Regulation and Abolition) Central Rules, 1971;
10. The Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Central Rules, 1979;
11. The Working Journalists (Conditions of Service) and Miscellaneous Provisions Rules, 1957;
12. The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Rules, 1984;
13. The Sales Promotion Employees (Conditions of Service) Rules, 1976.

made by the Central Government in exercise of the powers conferred by the Dock Workers (Safety, Health and Welfare) Act, 1986(54 of 1986), the Building and Other Construction Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1996(27 of 1996), Factories Act, 1948 (63 of 1948), the Mines Act, 1952(35 of 1952), The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970(37 of 1970), The Inter-State Migrant Workmen (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 1979(30 of 1979), The Working Journalists (Fixation of Rates of Wages) Act, 1958(29 of 1958), The Cine-Workers and Cinema Theatre Workers (Regulation of Employment) Act, 1981(50 of 1981), The Sales Promotion Employees (Conditions of Service) Act, 1976(11 of 1976) , as the case may be which are repealed by section 143 of the said, the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020, except as respected things done or omitted to be done before such supersession, are hereby notified as required by subsection (1) of said Section 133 and sub-section (1) of sub section 134, for information of all persons likely to be affected thereby and notice is hereby given that the said draft notification will be taken into consideration after the expiry of a period of forty-five days from the date on which the copies of the Official Gazette in which this notification is published are made available to the public;

Objections and suggestions, if any, may be addressed to Shri Ravi Shankar Nirala, Under Secretary to the Government of India, Ministry of Labour and Employment, Room No: 17, Shram Shakti Bhawan, Rafi Marg, New Delhi or by email (fasli@dgfasli.nic.in and ravis.nirala@nic.in) the objections and suggestions should be sent in a proforma containing columns (i) specifying the name and address of the persons and organizations and column (ii) specifying the rule or sub-rule which is proposed to be modified and column (iii) specifying the revised rule or sub rule proposed to be submitted and the reasons therefore;

Objections and suggestions, which may be received from any person with respect to the said draft notification before expiry of the period specified above, will be considered by the Central Government.

Chapter – I

Preliminary

1. **Short title, extent and commencement.**—(1) These rules may be called the Occupational Safety, Health and Working Conditions (Central) Rules, 2025.
- (2) They extend to whole of India.
- (3) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.
2. **Definitions.**— (1) **In these rules, unless the context otherwise requires,**—
 - (a) “Code” means the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020);
 - (b) “section” means the section of the Code;
 - (c) “Form” means a form annexed to these rules;
 - (d) “Registering Officer” means the registering officer appointed by the Central Government under the code for the purpose of these rules;
- (2) The words and expressions used in these rules and are not defined therein, but are defined in the Code, shall have meanings respectively assigned to them in the Code.

Chapter II

Registration

3. **Application for registration under Section 3.**— (1) (i) The employer seeking registration for an establishment not already registered shall apply electronically in Form-I on the Shram Suvidha Portal of the Ministry of Labour & Employment or designated Portal by giving details about the establishment, and uploading documents related to Registration of the establishment, proof of Identity and address of the employer as specified in the said Form. The said Form shall be signed digitally or in any other manner as may be required on the portal. The applicant shall be responsible for veracity of all information submitted in the application.
 - (ii) The Permanent Account Number (PAN) of the applicant or the establishment, allotted under Income Tax Act, 1961 (43 of 1961) or any other unique number allotted to the establishment under any other Act for the time being in force or any other particular furnished in the said form, may be verified online.
 - (iii) The certificate of registration shall be issued in **Form-II** electronically immediately, if the application is complete in all respect but not later than seven days from the date of submission of complete application, failing which such establishment shall be deemed to have been registered and the certificate of registration shall be auto generated:

Provided that in exceptional circumstances the Central Government may, for such period, by notification, as specified therein dispense with requirement of electronic registration, in respect of establishment or class of establishment, for part or whole of India, and submission of application in **Form-I** so provided, may be allowed.
 - (iv) The certificate of registration shall be non-transferable and a copy of the certificate of registration shall be displayed in the premises of the establishment at a conspicuous place(s) in hard copy or electronically.
- (2) The Registering Officer under the Code may direct the employer who fails to comply with the requirements of sub-rule (1), comply with such requirements within the time stated in such direction and such employer shall; there upon comply with the direction issued by such Officer in this behalf.
- (3) The employer in respect of an establishment already registered under any other Central labour laws for the time being in force shall, update the registration particulars on the Shram Suvidha Portal or designated Portal of the Ministry of Labour & Employment, within six months from the date on which this Rule comes into force.

(4) Any registration obtained by providing wrong information shall be liable to be cancelled provided that establishment has been given an opportunity to show cause within a period of 30 days, electronically or by registered post or by speed post, as to why the certificate of registration should not be cancelled.

(5) The employer shall quote the registration number on all documents prepared or completed by him in connection with the Code or the Rules or the Regulations or the Scheme, as the case may be, made thereunder and in all correspondence with the office concerned.

(6) Any change in the ownership, management or any particular furnished in registration Form submitted on the specified portal shall be updated on the portal by the employer within thirty days of such change.

(7) The employer of an establishment, to which the provisions of the Code apply and whose business activities are in process of closure, may apply for cancellation of registration online on the Shram Suvidha Portal or designated Portal of the Ministry of Labour & Employment after giving complete details of the dues payable under the Central Labour Codes for the time being in force:

Provided that no such application for cancellation of registration shall be entertained unless the employer has furnished all statutory returns, paid all statutory dues under the Central labour Codes and any other Central labour laws for the time being and submitted a self-certification to that effect along with the application.

(8) The Registering Officer shall maintain a register of establishment electronically in **FORM-III** showing the particulars of establishment in relation to which certificates of registration have been issued by him.

(9) The employer shall, within thirty days of the commencement and completion of any work, intimate to the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction in the area where the proposed establishment is situated or as the case may be, the work is to be executed, intimating the actual date of the commencement, completion of work and cessation of establishment as the case may be, in **FORM-IV** electronically and the same shall be auto-shared to Employees' Provident Fund Organization (EPFO) and Employees' State Insurance Corporation (ESIC).

4. Appeal under section 4. (1) The employer, aggrieved by the order of Registering Officer, may appeal against such order before the appellate officer notified by the Central Government for such purpose within thirty days from the date of receipt by him of such order, electronically or by registered post or speed post.

(2) Where the memorandum of appeal is in order, the appellate officer shall admit the appeal, acknowledge it and intimate admission of such appeal, and shall register the appeal in electronic form as specified by the Government by general or special order.

(3) When the appeal has been admitted, the appellate officer shall send the notice of the appeal to the Registering Officer, against whose order the appeal has been preferred and the Registering Officer shall there upon send the records of the case to the appellate officer online electronically or by registered post or speed post.

(4) On receipt of the appeal, the appellate officer shall send a notice electronically or by registered post or speed post to the appellant to appear before him on such date and time as may be specified in the notice for the hearing of the appeal. If the appellant is present when the appeal is called on for the hearing, the Appellate Officer shall proceed to hear the appellant or his authorised agent and any other person summoned by him for this purpose, and pronounce judgment on the appeal confirming, reversing or varying the order appealed against the appeal is preferred.

(5) If on the date fixed for hearing, the appellant does not appear, the appellate officer may dismiss the appeal for default of appearance of the appellants by sending the copy of the order of dismissal to the applicant electronically or by registered post or speed post.

(6) Where an appeal has been dismissed, the appellant may apply electronically or by registered post or speed post, to the appellate officer for the restoration of the appeal within thirty days from the date of receipt of the order of dismissal under sub-rule (5) and if the appellate officer is satisfied that the appellant was prevented by sufficient cause from appearing, the appellate officer shall restore the appeal.

(7) The order of the appellate officer under sub-rule (6) shall be communicated electronically or by registered post or speed post to the appellant and copy thereof shall be sent to the Registering Officer against whose order the appeal has been preferred.

(8) An appeal under this rule shall be disposed of within thirty days from the date on which the appeal is received under sub-section (4).

5. Notice of commencement and cessation of operation under section 5.- The employer of every establishment being mine or relating to contract labour or building or other construction works shall within thirty days of the commencement or cessation of operation of the establishment, submit to the Registering Officer notice of commencement and cessation of operation in **FORM-IV**, electronically and the notice of cessation of operation shall be enclosed with a certificate that the payment of all dues to the workers employed in the establishment have been made and the premises are kept free from storage of hazardous chemicals and substances.

Chapter-III

Duties of Employer and Employee

Rule No. 6. Annual Health Examination of employees under clause (c) of sub-section (1) of Section 6: Every employer of factory, dock, mine, building & other construction work shall arrange to conduct free of cost, medical examination for every employee annually i.e. within 120 days from the commencement of the calendar year who has completed 40 years of age. The medical examination shall be conducted by a qualified medical practitioner as per proforma in the **Form-V**. The Medical Certificate shall be submitted by the qualified medical practitioner to the concerned employer and employee.

Provided that an employer may avail facility for medical examination of the employee (s) under relevant rule of Social Security Code Rules, 2025 through Employees' State Insurance Corporation (ESIC).

Provided that in case of mines additional tests and conditions of annual medical examinations of employees shall be governed under Rule 98.

7. Letter of appointment to employee under clause (f) of sub-section (1) of Section 6.-No employee shall be employed in any establishment unless he has been issued a letter of appointment in the format given below:

Provided that, an employee who has not been issued an appointment letter containing the required particulars, shall be issued an appointment letter within three months of coming into force of this rule.

Format

- i. Name of employee:
- ii. Date of birth:
- iii. Father's / Mother's name:
- iv. Aadhar number:
- v. Labour Identification Number (LIN) of the establishment:
- vi. Universal Account Number (UAN) or Insurance Number (ESIC)(if available):
- vii. Designation:
- viii. Category of skill:
- ix. Date of joining:
- x. Wages/Basic/Pay and Dearness Allowance:
- xi. Other allowance including accommodation whichever is/are applicable:
- xii. Avenue for achieving higher wages or higher position:
- xiii. Applicability of social security Employees' Provident Fund Organisation (EPFO) and Employees' State Insurance Corporation (ESIC) benefits:
- xiv. Broad Nature of duties to be performed:
- xv. Any other information:

Signature

Occupier or employer or owner or agent or manager

8. Notice of accidents and dangerous occurrences under sub-section (1) of section 10 and section 11.-

(1) Where at any place in an establishment which is dock work, mines, building or other construction work; an accident occurs which results in the death of any person, the employer or occupier or manager of the establishment shall forthwith send a notice thereof in **FORM-VI** electronically and inform by telephone to the Inspector-cum-Facilitator, Chief Inspector-cum Facilitator, District Magistrate or Sub-divisional Officer and the officer-in-charge of the nearest police station; and the family members or kin of the deceased person.

(2) Where at any place in an establishment which is dock work, mines, building or other construction work, an accident occurs which results in bodily injury by reason of which the person injured is prevented from working for a period of forty eight hours or more immediately following the accident, the employer or occupier or manager of the establishment shall forthwith send a notice in **FORM-VI** within twelve hours after the completion of forty eight hours, electronically to the Inspector-cum-Facilitator.

(3) Where in an establishment, there is any dangerous occurrence as specified in the schedule annexed hereto, whether causing any bodily injury or disability or not, a notice in **FORM-VI** shall within twelve hours be sent to-

- (a) the Inspector-cum-Facilitator ;
- (b) District Magistrate or Sub-divisional Officer;

Provided that if in the case of an accident or dangerous occurrence, death occurs to any person injured by such accident or dangerous occurrence after the notices referred to in the foregoing sub-rules have been sent, the employer or occupier or manager of the establishment shall forthwith send a notice thereof by telephone and electronically to the authorities and persons mentioned in sub-rules (1) and (2) and also have this information confirmed in writing within twelve hours of the death.

Provided further that, if the period of disability from working for 48 hours or more referred to in sub-rule (2) does not occur immediately following the accident, or the dangerous occurrence, but later on occurs in more than one spell, the report there of shall be sent to the Inspector-cum-Facilitator in the **FORM-VI** within 24 hours following the hours when the actual total period of disability from working resulting from the accident or the dangerous occurrence becomes 48 hours.

SCHEDULE

The following classes of dangerous occurrences, whether or not they are attended by personal injury or disablement, namely: -

- (i) bursting, of any plant or pipeline or equipment containing petroleum, steam, compressed air or other substance at a pressure greater than the atmospheric pressure; a blow out in case of oil mine;
- (ii) collapse or failure of a crane, derrick, winch, hoist or other appliances used in raising or lowering persons or goods, or any part thereof, or the overturning of a crane.
- (iii) explosion, explosion due to explosives, fire, leakage or release of harmful toxic gases, bursting out, leakage or escape of any molten metal, or hot liquid or gas causing bodily injury to any person or damage to any room or place in which persons are employed;
- (iv) explosion of a receiver or container used for the storage at pressure greater than atmospheric pressure of any gas or gases (including air) or any liquid or solid resulting from the compression of gas.
- (v) collapse or failure of lifting appliances or hoist or conveyors or other similar equipment for handling building or construction material or breakage or failure of rope, chain or loose gears; overturning of cranes used in building or other construction work; falling of objects from height;
- (vi) a spontaneous heating or outbreak of fire, or appearance of smoke, or other indication of heating or outbreak of fire in belowground mines;
- (vii) collapse of any wall, floor, gallery, roof bridge, tunnel, chimney, wall, building or subsidence of soil or any other structure, platform, staging, scaffolding or any means of access including formwork; contact work, excavation and collapse of transmission;
- (viii) spillage or leakage of hazardous substances and damage to their container;
- (ix) an eruption or inrush of water or other liquid matter in mines;

- (x) collapse, capsizing, toppling or collision of transport equipment within the establishment;
- (xi) fall from height of any excavation, loading or transport machinery;
- (xii) an instantaneous failure of a pillar, part of a pillar or several pillars in working below ground;
- (xiii) a rock-burst in working belowground; a premature collapse of any part of the working;
- (xiv) a breakage, fracture or failure of an essential part of any machine or apparatus whereby the safety of persons may be endangered;
- (xv) a slide causing injury to any person, damage to any machinery, or interruption of normal mining operations;
- (xvi) failure of dump or side in opencast working; a blowout;
- (xvii) a failure of any structure or installation whereby the safety of persons may be endangered; or spark generated due to electrical flash-over causing burn injury to any person;
- (xviii) a major uncontrolled emission of petroleum or chemical spillage;

- 9. Notice of disease under sub-section (1) and (2) of Section 12.**— (1) A notice in the following format shall be sent forth electronically, to the Inspector-cum Facilitator or Chief Inspector-cum-Facilitator, by the employer or occupier or manager of an establishment in which there occurs any disease as notified under the Third Schedule to the Code.

NOTICE OF DISEASE

(1) Name and address the employer or Occupier or Manager

- (1) Name **and address** of establishment:
- (2) Nature of establishment:
- (3) In case of mines the name of the mineral:
- (4) Details of Patient:
 - (a) Name of Patient:
 - (b) Worker number of Patient:
 - (c) Address of patient:
 - (d) Precise occupation of patient:
- (5) Nature of disease from which patient is suffering:
- (6) Date of detection of disease:
- (7) Details of medical practitioner:
- (8) Has the case been reported to the Medical Officer:

Date:

Signature of employer or occupier or manager

(2) If any qualified medical practitioner attends on a person who is or has been employed in an establishment and who is or is believed by the qualified medical practitioner to be suffering from any disease specified in the Third Schedule to the code, the qualified medical practitioner shall without delay send a report in writing to the office of the Chief Inspector-cum-Facilitator stating—

- (a) the name and full postal address of the patient,

- (b) the disease from which he believes the patient to be suffering, and
- (c) The name and address of the establishment in which the patient is or was last employed.

10. Duties of employee under clause (d) and (g) of section 13.- If an employee comes to know that of any unsafe or unhealthy condition in the establishment, he shall report to the health and safety representative or safety officer or agent or manager in case of mine, as soon as practicable, electronically or in writing or telephonically and such representative or officer or agent or manager, as the case may be, report to the employer electronically or by registered post or speed post.

11. Rights of Employee under sub-section (3) of section 14.- On receipt of information from the employee relating to the existence of an imminent danger to their safety and health, the employer shall take immediate remedial action in this regard. The employer, whether satisfied or not, shall send a report forthwith of such actions taken, to the Inspector-cum-Facilitator electronically or by registered post or speed post.

Chapter IV

Occupational Safety and Health

12. Provisions relating to National Occupational Safety and Health Advisory Board under sub sections (3) of Section 16. (1) The Members of the National Board as specified in Section 16(2) (g), (j), (k), (l), (m) and (n) shall be appointed by the Central Government.

(2) The National Board may meet as often as necessary to discharge the functions as specified in sub-section (1) of Section 16.

13. Resignation (1) A Member of the National Board, not being an ex-officio member, may resign from his office by a letter in writing addressed to the Chairperson of the National Board.

(2) The seat of such a Member shall fall vacant from the date on which his resignation is accepted by the Central Government, or on the expiry of thirty days from the date of receipt of the letter of resignation by the Central Government whichever is earlier.

14. Cessation of membership: If any Member of the National Board, not being an ex-officio member, fails to attend three consecutive meetings of the National Board, without obtaining the leaves sanctioned by the Chairperson of National Board for such absence, he shall cease to be a member of National Board:

Provided that the Central Government may, if it is satisfied that such Member was prevented by sufficient cause from attending three consecutive meetings, direct that such cessation shall not take place and on such direction being made, such Member shall continue to be a Member of National Board.

15. Disqualification for Membership: A person shall be disqualified for being a Member of the National Board,

- (i) if he is of unsound mind and stands so declared by a competent authority;
- (ii) if he is an un-discharged insolvent; or
- (iii) if he has been convicted for an offence, having a penalty of imprisonment of three months or more;

16. Removal from Membership: The Central Government may remove any Member of the National Board, if in its opinion such Member has ceased to represent the interest which he purports to represent on such National Board:

Provided that no such member shall be removed unless a reasonable opportunity is given to him of making presentation against the proposed action under this rule.

17. Travelling Allowance for Members (1) The travelling allowance of an official Member of the National Board shall be governed by the rules applicable to him for journey performed by him on official duties and shall be paid by the authority paying his salary.

(2) The non-official Members of the National Board shall be paid travelling allowance for attending the meeting of the National Board at such places as per the instructions issued by Department of Expenditure, Ministry of Finance, Government of India from time to time.

18. Constitution of Technical Committees under sub section (5) of Section 16

- (i) The Central Government may constitute one or more Technical Committees for the purpose of assisting the Central Government or National Board in discharge of its functions specified in sub section (1) of Section 16 of the Code.
- (ii) The Technical Committees may be multi-members committee, and consist of members from government, public, autonomous or private institutions/industries.
- (iii) The members of the committee shall have Bachelor's degree in engineering with Diploma/post-graduate diploma in industrial safety or Master's Degree in (Physics/Chemistry)/ MBBS with Associate Fellow of Industrial Health (AFIH), with an experience of not less than 20 years in the relevant field/industry.
- (iv) In case of mines, a member having Bachelor's degree in Mining engineering with First Class Manager's Certificate of Competency to manage a coal or metalliferous mine or M.E/M.Tech./Ph. D in mining discipline/MBBS, with experience of not less than 20 years in regulatory body or industry or research or academic institutions or occupational health may be nominated to the technical committee.
- (v) The Chairperson of the Technical Committee may be the ex-officio member as nominated by the Central Government.
- (vi) The Technical Committee may constitute sub-committees to meet the specific requirements.
- (vii) The Technical Committee shall follow such rules and procedure including its transaction of business as may be issued by an order by the Central Government or National Board from time to time.
- (viii) TA/DA for non-official members of the Technical Committee shall be as per the instructions issued by Department of Expenditure, Ministry of Finance, Government of India from time to time.

19. Functions of Technical Committees.

- (i) The Technical Committees shall frame, formulate and review standards, rules and regulations on Occupational Safety, Health and Working Conditions under the OSH&WC Code, 2020.
- (ii) The Technical Committee shall meet regularly on need basis and not less than once in a three month.

20. Resignation.

- a. A member of the Technical Committee, not being an ex officio member, may resign his office by a letter in writing addressed to the Central Government through the Chairperson of the Technical Committee.
- b. A Chairperson of the Technical Committee may resign his office by a letter in writing addressed to the Central Government through Secretary, Ministry of Labour and Employment.
- c. The seat of such a member or Chairperson as case may be shall fall vacant from the date on which his resignation is accepted by the Central Government, or on the expiry of thirty days from the date of receipt of the letter of resignation by Central Government whichever is earlier.

21. Cessation of membership.

If any member of the Technical Committee, not being an ex officio member, fails to attend two consecutive meetings of such Committee, without obtaining the permission of the Chairperson of such Committee for such absence he shall cease to be a member of such Committee:

Provided that the Central Government may, if it is satisfied that such member was prevented by sufficient cause from attending two consecutive meetings, direct that such cessation shall not take place and on such direction being made, such member shall continue to be a member of such Committee.

22. Disqualification for membership.

- (i) A person shall be disqualified for being a member of the Technical Committee —
 - (a) if he is of unsound mind and stands so declared by a competent court;
 - (b) if he is an undischarged insolvent; or
 - (c) if he has been convicted of an offence which, in the opinion of the Central Government, involves moral turpitude.
- (ii) Where a question arises as to whether a disqualification has been incurred under sub-rule (1), the Central Government shall decide such question, should be treated as final.

23. Removal from membership.

The Central Government may remove any member or Chairperson of the Technical Committee, if in its opinion such member has ceased to represent the interest which he purports to represent on such Committee:

Provided that no such member shall be removed unless a reasonable opportunity is given to him of making a representation against the proposed action under this rule.

24. Collection of statistics and portal for inter-State migrant workers under sub-sections (1) and (2) of Section 21.—The employer shall submit the detail statistics of inter-state migrant workers and of their occupational safety and health and electronically on web portal designated for the purpose by the Central government or such member of workers as may be specified by general or special order under.

25. Safety Committee under Section 22. (1) Every establishment employing 500 or more workers except for the establishment prescribed under sub-section (1) of section 22 shall constitute a safety committee consisting of representatives of employers and workers.

(2) The tenure of the safety committee shall be for three years. The safety committee shall meet at least once in every quarter. In case of mines, the safety committee shall meet at least once in a month.

(3) Safety Committee shall have the right to be adequately and suitably informed of—

- (a) potential safety and health hazards to which the workers may be exposed at workplace;
- (b) data on accidents as well as data resulting from surveillance of the working environment and of the health of employees, conducted at such establishments.

(4) The owner, employer, occupier, agent or manager shall, within a period of 15 days from the date of receipt of the recommendations of the Safety Committee shall take action to implement the recommendations.

26. Composition of Safety Committee.— (1) The representatives of the management on Safety Committee, except in mine, shall consist of—

- (a) a senior official, who by his position in the organization can contribute effectively to the functioning of the Committee, shall be the Chairman;
- (b) a Safety Officer and Medical Officer wherever available and the safety officer in such a case shall be the Secretary of the Committee; and
- (c) A representative each from the production, maintenance and purchase departments.

(2) (i) the Safety Committee shall consist of equal number of members representing the employer and the workers, which shall not exceed twenty;

(ii) the representatives of the employer in the Safety Committee shall be nominated by the employer and shall, as far as possible, be officials in direct touch with or associated with the working of the establishment, preferably the heads of major departments of the establishment;

(iii) the representative of the workers in the Safety Committee shall be chosen in the following manner, namely: -

(a) where there is a sole negotiating union or negotiating union under sub-section (2) or sub-section(3) of section 14 or a negotiating council under sub-section(4) of that section 14 of the Industrial Relations Code,2020(35 of 2020) or negotiating union or under said sub section (3) negotiating council, as the case may be, shall nominate the worker's representatives on the Safety Committee and in the case of the negotiating council, the nomination shall be in the manner that every registered Trade Union representing in negotiating council shall be represented in the Safety Committee in proportion to the number of workers of the industrial establishment who are members of such Trade Union;

(b) where there is no such sole negotiating union or negotiating union or negotiating council as referred to the clause (a), the workers of the industrial establishment shall choose amongst themselves the worker's representatives on the Safety Committee:

Provided that, the employer may, deploy an electronic process of conducting the process of choosing representative of workers over an information technology application, online platform or like other platform under:

Provided further that there shall be adequate representation of women workers on the Safety Committee and such representation shall not be less than the proportion of women workers to the total number of workers employed in the industrial establishment:

Provided further that the tenure of the members of the Safety Committee shall be three years.

Provided also that in case there is no recognized both negotiating union or negotiating council and where any dispute arises regarding choosing of the worker's representative to the Safety Committee, the matter may be referred to the concerned Regional Labour Commissioner (Central), who shall after hearing the parties decide the matter and his decision shall be final.

(3) The minutes of the meeting of the Safety Committee referred to in sub-rule (1) shall be recorded.

(4) Function and duties of the Safety Committee in an establishment shall include –

- (a) assisting and cooperating with the management in achieving the aims and objectives outlined in the 'Safety and Health Policy of the establishment;
- (b) dealing with all matters concerning health, safety and environment and to arrive at practicable solutions to problems encountered;
- (c) creating safety awareness amongst all workers;
- (d) undertaking educational, training and promotional activities;
- (e) discussing reports on safety, environmental and occupational health surveys, safety audits, risk assessment, emergency and disaster management plans and implementation of the recommendations made in the reports;
- (f) looking into the matters likely to cause danger to the safety and health of the workers and suggest corrective measures; and
- (g) Reviewing the implementation of the recommendations made by it.

- 27. Composition of Safety Committee in case of mines.** - The Safety Committee shall consist of equal number of members representing the employer and the workers, which shall not exceed twenty;

(1) The representative of the employer on safety committee, in the mine shall be nominated by the employer and shall, as far as possible, be officials in direct touch with or associated with the workings of the mine, preferably the heads of major departments of the mine and will consists of ;

- (i) the manager referred to in section 67 of the Code shall be the Chairman;
- (ii) Five officials or competent persons of the mine nominated by the Chairman;
- (iii) The safety officer, or where there is no safety officer, the senior most mine official next to the manager, who shall act as Secretary to the Committee;

(2) The representative of the workers in the Safety Committee shall be chosen in the following manner, namely:-

- (i) where there is a sole negotiating union or negotiating union under sub-section (2) or sub-section (3) of section 14 or a negotiating council under sub-section(4) of that section14 of the Industrial Relations Code,2020 (35 of 2020) or negotiating union or under said sub section (3) negotiating council, as the case may be, shall nominate the worker's representatives on the Safety Committee and in the case of the negotiating council, the nomination shall be in the manner that every registered Trade Union representing in negotiating council shall be represented in the Safety Committee in proportion to the number of workers of the industrial establishment who are members of such Trade Union;
- (ii) where there is no such sole negotiating union or negotiating union or negotiating council as referred to the clause (a), the workers of the industrial establishment shall choose amongst themselves the worker's representatives on the Safety Committee:

Provided that, the employer may, deploy an electronic process of conducting the process of choosing representative of workers over an information technology application, online platform or like other platform under:

Provided further that there shall be adequate representation of women workers on the Safety Committee and such representation shall not be less than the proportion of women workers to the total number of workers employed in the industrial establishment:

Provided further that the tenure of the members of the Safety Committee shall be three years.

Provided also that in case there is no recognized both negotiating union or negotiating council and where any dispute arises regarding choosing of the worker's representative to the Safety Committee, the matter may be referred to the concerned Regional Labour Commissioner (Central), who shall after hearing the parties decide the matter and his decision shall be final.

Provided further that the workers representatives at least one each from mining, electrical and mechanical discipline shall be nominated/elected as the case may be.

- 28. Functions of Safety Committee.**— The functions of the Committee shall be-

- (a) to discuss remedial measures against the unsafe conditions and practices in the mine as pointed out in there ports of worker's representative brought to the notice of the Committee and make appropriate recommendations;

- (b) to consider, before commencement of operations in any, new area of the mine or installations of oil mine or commissioning of new electrical or mechanical installation or introduction of new mining technique, the proposed Safety and health measures including related codes of practice and to make appropriate recommendations;
- (c) to discuss the report of inquiry into accident, dangerous occurrences etc., and make appropriate recommendations;
- (d) to formulate and implement appropriate Safety campaign based on analysis of accidents and dangerous occurrences;
- (e) to serve as a forum for communication on Safety and occupational health matters; and
- (f) to discuss the standard operating procedures (SOP) prepared for different plant, equipment, installations and methods at the mine and make appropriate recommendations.

29. Duties of Safety Officer.- (1) It shall be the duty of the Safety Officer in a mine to assist the manager in any other matter relating to safety in the mine; and

(2) ensure that an appropriate emergency plan as required under these regulations is put in place and the requirements of the same are implemented.

(3) Except in an emergency, no duties other than those specified in sub-rule (1) shall be assigned to the Safety officer.

(4) The safety officer shall maintain in a bound paged book a detailed record of the work performed by him.

30. Safety Officer for Dock Works and Building or Other Construction Works.- (1) In every establishment of dock work wherein 500 or more workers and building and other construction work wherein 250 or more workers are ordinarily employed, the employer shall employ Safety Officer as per the scale mentioned below:-

For Dock Work

(i) for dock work-

- a. up to 1000 Dock Workers - one Safety Officer;
- b. up to 2000 Dock Workers – two Safety Officers;
- c. up to 5000 Dock Workers – three Safety Officers;
- d. up to 10,000 Dock Workers –four Safety Officers;
- e. for every additional 5000 dock workers or part thereof- one Safety Officer.

(ii) For Building or Other Construction works

- a. Up to 500 Building Workers- one Safety Officer;
- b. up to 1000 building workers – two Safety Officers;
- c. up to 2000 building workers – three Safety Officers;
- d. up to 5,000 building workers –four Safety Officers;
- e. for every additional 2000 building workers or part thereof- one Safety Officer.

(2) A person shall not be eligible for appointment as a Safety Officer relating to dock work or building or other construction work unless he possesses –

- (i) a recognised degree in any branch of engineering or technology and has had practical experience of working in a supervisory capacity for a period of not less than 2 years; or
- (ii) a recognized degree in physics or chemistry and has had practical experience in a supervisory capacity for a period of not less than 5years; or
- (iii) a recognized diploma in any branch of engineering or technology and has had practical experience in a supervisory capacity for a period of not less than 5 years;

- (iv) possesses a degree or diploma in industrial safety recognised by the State Government in this behalf;
- (3) Notwithstanding anything contained in sub-rule (1) and (2), any person who –
 - (i) possesses a recognised degree or diploma in engineering or technology and has had experience of not less than 5 years in a department of the Central or State Government which deals with the administration of the Factories, Building or other Construction works and Dock works or
 - (ii) possesses a recognised degree or diploma in engineering or technology and has had experience of not less than 5 years, full time, on training, education, consultancy, or research in the field of accident prevention in industry or in any institution; shall also be eligible for appointment as a Safety Officer.

31. Duties of Safety Officers in case of dock work and building or other construction works.—The duties of a Safety Officer shall be to advise and assist in the fulfillment of its statutory obligations, concerning prevention of personal injuries and maintaining a safe working environment and such duties shall include the following, namely; –

- (i) to advise the concerned departments in planning and organizing measures necessary for the effective control of personal injuries;
- (ii) to advise on safety aspects in all job studies, and to carry out detailed job safety studies of selected jobs;
- (iii) to check and evaluate the effectiveness of the action taken or proposed to be taken to prevent personal injuries;
- (iv) to provide advice on matters related to carrying out plant safety inspections;
- (v) to carry out plant safety inspections in order to observe the physical conditions of work and the work practices and procedures followed by workers and to render advice on measures to be adopted for removing the unsafe physical conditions and preventing unsafe actions by workers;
- (vi) to render advice on matters related to reporting and investigation of industrial accidents and diseases;
- (vii) to investigate selected accidents;
- (viii) to investigate the cases of notifiable diseases listed in the Third Schedule to the Code;
- (ix) to organise in association with the concerned departments, campaigns, competitions, contests and other activities which will develop and maintain the interest of the workers in establishing and maintaining safe conditions of work and procedures; and
- (x) to design and conduct either independently or in collaboration with the training department, suitable training and educational programme for the prevention of personal injuries.

32. Safety officer in case of mines.—At every mine, wherein 100 or more persons are ordinarily employed, Safety Officer shall be appointed on a scale of one upto a total manpower of 500 and additional one for every additional 500 manpower or part thereof, who shall hold following qualifications, namely :-

(a) in case of coal mine.-

- (i) for belowground mines, person holding First Class Manager's Certificate of Competency (Coal), granted by Directorate General of Mines Safety;
- (ii) for opencast mines, person holding First Class Manager's Certificate of Competency (Coal) or First Class Manager's Certificate of Competency (coal) restricted to mines having opencast workings only, granted by Directorate General of Mines Safety;

(b) In case of Metalliferous Mines-

- (i) for belowground mines, person holding Manager's Certificate of Competency (Metal), granted by Directorate General of Mines Safety;
- (ii) for opencast mines, person holding Manager's Certificate of Competency (Metal) or Manager's Certificate of Competency (Metal) restricted to mines having opencast workings only, granted by Directorate General of Mines Safety;

(c) in case of oil mines, a degree in engineering or in industrial safety of an educational institution recognised by the Central Government or post-graduate diploma in industrial safety from Central Labour Institute or Regional Labour Institutes and having experience in the management or supervision of operations in oil mines for a period of not less than five years.

33. Duties of safety officer in case of mines.—The duties of the safety officer in case of mines shall be—

- (a) to visit surface, aboveground, underground parts of mine, installations of oil mine, with a view to meet the employees on the spot, to talk to them on matters of safety and invite suggestions thereon;
- (b) to take charge of the newly recruited staff and show them around the mine pointing out the safe and unsafe acts during the course of their work in the mine;
- (c) to investigate all types of accidents and incidents in the mine including minor accidents and analyze the same with a view to pinpoint the nature and common causes of accidents in the mine;
- (d) to maintain detailed statistics about mine accidents and to analyze the same with a view to pinpoint the nature and common causes of the accidents in the mine;
- (e) to study and apprise the manager referred to in section 67 of the Code, of all possible sources of danger such as inundation, fire, coal dust, blowout in oil mines and others;
- (f) to hold safety classes and give safety talks and lectures to the members of the supervisory staff;
- (g) to organize safety weeks and other safety education and propaganda programme in mine;
- (h) to see that all concerned mine employees are fully conversant with various standing orders, codes of practices, support plan, and like other matters;
- (i) to provide assistance in the formulation of programme for training at the mine level, including vocational training, training in gas testing, fire-fighting and first aid, and like other matters;
- (j) to report to the manager referred to in section 67 of the Code as a result of his visits to the various parts of mine, as to whether the provisions of the code, and the rules and regulations made there under are being complied with in the mine;
- (k) to promote safe practices generally and to lend active support to all measures intended for furthering the cause of safety in the mine and follow up measures for compliance.

Chapter-V

Hours of Work and Annual Leave with Wages

34. Daily and weekly hours with intervals and spread over under clause (b) of sub-section (1) of Section 25.:

(1) No worker shall be required or allowed to work in an establishment for more than forty eight hours in any week.

(2) the period of work in each day under sub-rule (1), with intervals and spread overs, shall be as notified by the Central Government.

35. Interruption period allowed in running time under Explanation (a) of sub-section (1) of section 25.—A maximum of fifteen minutes interruption shall be allowed any time during which the running of the transport vehicle is interrupted.

36. Working hours of working journalist under sub-section (2) of section 25.—(1) The provisions under this rule shall apply to working journalist but not apply to editors, or to correspondents, reporters or news photographers.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-rule (1), the following provisions shall apply to every correspondent, reporter or news photographer stationed at the place at which the newspaper establishment (in relation to which any such person is employed) is situated, namely:

- (a) subject to such agreement as may be arrived at either collectively or individually between the parties concerned, every such correspondent, reporter or news photographer shall, once he enters upon duty on any day, be deemed to be on duty throughout that day till he finishes all the work assigned to him during that day:

Provided that if such correspondent, reporter or news photographer has had at his disposal for rest any interval or intervals for a total period of two hours or less between any two or more assignments of work, he shall not be deemed to be on duty during such period:

Provided further that where the total period of such interval or intervals exceeds two hours, he shall be deemed to be on duty during the period which is in excess of the said period of two hours.

- (b) Any period of working in excess of thirty-six hours during any week, which shall be considered as a unit of work for the purposes of this sub-rule, shall be compensated by rest during the succeeding week and shall be given in one or more spells of not less than three hours each:

Provided that where the aggregate of the excess hours worked falls short of three hours, the duration of rest shall be limited only to such excess.

37. Normal working day for working journalist.- The number of hours which shall constitute a normal working day for a working journalist exclusive of the time for meals shall not exceed six hours per day in the case of a day shift and five and a half hours per day in the case of a night shift and no working journalist shall ordinarily be required or allowed to work for longer than the number of hours constituting a normal working day.

38. Interval for rest for working journalist.- Subject to such agreement as may be arrived at between a newspaper establishment and working journalists employed in that establishment, the periods of work for working journalist shall be so fixed that no working journalist shall work for more than four hours in the case of a day shift and three hours in the case of a night shift before he had an interval of rest, in the case of the day shift for one hour, and in the case of the night shift for half an hour.

39. Compensation for overtime work.- When a working journalist work for more than six hours on any day in the case of a day shift and more than five and a half-hours in the case of a night shift, he shall, in respect of that overtime work, be compensated in the form of hours of rest equal in number to the hours for which he has worked overtime or compensated by wages, which shall be twice the rate of wages.

40. Conditions governing in night shifts.- No working journalist shall be employed on a night shift continuously for more than one week at a time or for more than one week in any period of fourteen days.

41. Interval preceding change of shift.- In the case of change of shift from night to day shift or vice versa, there shall be an interval of not less than twenty-four consecutive hours between the two shifts and in the case of a change from one day shift to another day shift or from one night shift to another night shift there shall be interval of not less than twelve consecutive hours.

Provided that no such interval may be allowed if such interval either coincides with or falls within, the interval enjoyed by a working journalist under sub-section (2) of section 25.

42. Number of holidays in a year for sales promotion employee or working journalist.- A working journalist or sales promotion employee shall be entitled to ten holidays in a calendar year.

43. Compensatory holidays for sales promotion employee or working journalist.- If a working journalist or sales promotion employee is required to attend on a holiday, a compensatory holiday shall be given to him, within thirty days immediately following the holiday, on a day mutually agreed upon by him and his employer.

- 44. Wages for holidays.** - A working journalist or Sales promotion employee shall be entitled to wages on all holidays as if he was on duty.
- 45. Wages for weekly day of rest.** - **A working journalist and Sales promotion employee shall be entitled to wages for the weekly day of rest as if he was on duty.**
- 46. Competent officers.** -Every establishment may designate one or more officers in that establishment as competent officers for the purposes of rules under this Chapter.
- 47. Procedure for availing leave by working journalist or sales promotion employee.**- (1) A working journalist or sales promotion employee who desire to obtain leave shall apply in writing to the competent officer of the establishment.
- (2) Application for leave under sub-rule (1), other than casual leave, leave on medical certificate and quarantine leave, shall be made not less than one month before the date of commencement of leave, except in urgent or unforeseen circumstances.
- (3) If leave is refused or postponed, the competent officer of the establishment shall record the reasons for such refusal or postponement, as the case may be, and send a copy of the order to the working journalist or sales promotion employee as the case may be.
- (4) Holidays, other than weekly days of rest, shall not be prefixed or suffixed to any leave without the prior sanction of the competent officer of the establishment.
- (5) A holiday including a weekly rest day, intervening during any leave granted under this rule shall form part of the period of leave.
- 48. Recall a working journalist or sales promotion employee before expiry of leave.**- (1) an establishment may recall a working journalist or sales promotion employee on leave, if that establishment considers it necessary to do so. In the event of such recall, such working journalist or sales promotion employee shall be entitled to traveling allowance, if at the time of recall he is spending his leave at a place other than his headquarters.
- (2) The traveling allowance, which shall be paid to a working journalist or sales promotion employee under sub rule(1) shall be determined in accordance with the rules of the establishment governing traveling allowance for journeys undertaken by the working journalists or sales promotion employee in the course of their duties.
- 49. Production of medical certificate of fitness before resumption of duty.** -A working journalist or sales promotion employee who has availed himself of leave for reasons of health may, before he resumes duty, be required by his employer to produce a medical certificate of fitness from the qualified medical practitioner or medical officer who issued the medical certificate.
- 50. Designation of medical officer.**-Every establishment employing working journalist or sales promotion employee may designate one or more qualified medical practitioners in conformance with Section 42.
- 51. Earned leave.** -(1) A working journalist or sales promotion employee shall be entitled to earned leave on full wages for a period not less than one month for every eleven months spent on duty.
- Provided that he shall cease to earn further such leave when the earned leave due amounts to one hundred twenty days.
- (2) The period spent on duty shall include the weekly holiday, holidays, casual leave and quarantine leave.
- 52. Wages during earned leave.**- A working journalist or sales promotion employee on earned leave shall draw wages equal to his average monthly wages earned during the period of twelve complete months spent on duty, or if the period is less than twelve complete months, during the entire such period, immediately preceding the month in which the leave commences.
- 53. Cash compensation for earned leave not availed of.**- (1) When a working journalist or sales

promotion employee voluntarily relinquishes his post or retires from service on reaching the age of superannuation, he shall be entitled to cash compensation for earned leave not availed of up to a maximum of one hundred and twenty days:

Provided that a working journalist or sales promotion employee who has been refused earned leave due to him shall be entitled to get cash compensation for the earned leave so refused:

Provided further that in the case of a working journalist or sales promotion employee who dies while in service and who has not availed himself of the earned leave due to him immediately preceding the date of his death, his heirs shall be entitled to cash compensation for the leave not so availed of.

- (2) When a working journalist's or sales promotion employee's services are terminated for any reason whatsoever, other than as punishment inflicted by way of disciplinary action, he shall be entitled to cash compensation for earned leave not availed of up to a maximum of one hundred and twenty days.
- (3) Such cash compensation shall not be less than the amount of wages due to a working journalist or sales promotion employee for the period of leave not availed of, the relevant wage being that which would have been payable to him had he actually proceeded on leave on the day immediately preceding the occurrence of any of the events specified in sub-rule (1) or (2), as the case may be.

54. Leave on medical certificate.-

- (1) A working journalist or sales promotion employee shall be entitled to leave on medical certificate on one-half of the wages at the rate of not less than one month for every eighteen months of service:

Provided that he shall cease to earn such leave when the leave on medical certificate amounts to ninety days.

- (2) Such medical certificate shall be from a medical officer:

Provided that when a working journalist has proceeded to a place other than his headquarters with the permission of his employer and falls ill, he may produce a medical certificate from any registered medical officer:

Provided further that the employer may, when the qualified medical practitioner is not in the service of the Government arrange at his own expense, the medical examination of the working journalist or sales promotion employee concerned by any medical officer.

- (3) Leave on medical certificate may be taken in continuation with earned leave but the total duration of earned leave and leave on medical certificate taken together shall not exceed a hundred and twenty days at any one time.

Provided that Medical Board may recommend for leave beyond one hundred twenty days.

- (4) A working journalist or sales promotion employee shall be entitled at his option to convert leave on medical certificate on one-half of the wages to half the amount of leave of full wages.
- (5) The ceiling laid down in the provision to sub-rule (1) and sub-rule (3) on the accumulation and total duration of leave may be relaxed by the competent officer in the cases of working journalists or sales promotion employees suffering from lingering illness such as tuberculosis.
- (6) Leave on medical certificate or converted leave on medical certificate referred to in sub-rules (1) and (4) may be granted to a working journalist or sales promotion employees at his request notwithstanding that earned leave is due to him.

55. Quarantine leave. -Quarantine leave on full wage shall be granted by the establishment on the certificate of the authorized medical practitioner designated as such under section 42, for a period not exceeding twenty-one days or, in exceptional circumstances, thirty-days. Any leave necessary for quarantine purposes in excess of that period shall be adjusted against any other leave that may be due to the working journalist or sales promotion employee.

56. Extraordinary leave. -A working journalist or sales promotion employee who has no leave to his credit may be granted extraordinary leave without wages at the discretion of the establishment in which

such working journalist or sales promotion employee is employed.

57. Leave not due.—A working journalist or sales promotion employee who has no leave to his credit may be granted leave at the discretion of the establishment in which such working journalist is employed.

58. Study leave.—A working journalist or sales promotion employee may be granted study leave with or without wages at the discretion of the establishment in which such working journalist or sales promotion employee is employed.

59. Casual leave.— (1) **A working journalist or sales promotion employee shall be eligible for casual leave at the discretion of the establishment for fifteen days in a calendar year:**

Provided that not more than five day's casual leaves shall be taken at any one time and such leaves shall not be combined with any other leave.

(2) Casual leave not availed of during a calendar year will not be carried forward to the following year.

60. Weekly holiday under sub-section (2) of section 26.— **For the purpose of section 26, there shall be posted up in a conspicuous place outside the office of every establishment a notice showing the weekly holiday. Where the weekly holiday is not the same day for all persons employed in the establishment, the notice shall show the holiday allowed to each relay, or set of persons or individual in Hindi, English and local language.**

61. Compensatory holidays.— (1) Except in the case of worker engaged in any work which for technical reasons must be carried on continuously throughout the day, the compensatory holidays to be allowed under sub-section (3) of section 26 shall be so spaced that not more than two compensatory holidays are given in one week.

(2) The manager of the establishment shall display, on or before the end of the month in which holidays are lost, a notice in respect of workers allowed compensatory holidays during the following month and of the dates thereof, at the place at which the notice of periods of works specified under section 26 is displayed. Any subsequent change in the notice in respect of any compensatory holiday shall be made not less than three days in advance of the date of that holiday.

(3) Any compensatory holiday or holidays to which a worker is entitled shall be given to him before he is discharged or dismissed and shall not be reckoned as part of any period of notice required to be given before discharge or dismissal.

62. Wages for overtime under section 27.— (1) where in an establishment, a worker works for more than eight hours in any day as daily wager, or for more than forty-eight hours in any week, as the case may be, he shall in respect of such overtime work be entitled to wages at the rate of twice his rate of wages and shall be paid at the end of each wage period.

(2) In calculating overtime on any day, a fraction of an hour between 15 to 30 minutes shall be counted as 30 minutes and in case of more than 30 minutes it shall be rounded and shall be counted as an hour on actual basis.

(3) In calculating the wages or earnings in the case of a worker paid by the month, the daily wages shall be 1/26th of his monthly wages; and in the case of any other worker it shall be the daily wages or earnings as the case may be.

(4) The spread over for the workers shall exceed period of work notified under sub-rule (2) of rule 9 in any one day under the following works and circumstances in respect of dock, mine and building or other construction work, namely;

(a) urgent repairs;

(b) work in the nature of preparatory or complimentary work;

- (c) work which is necessarily so intermittent that the intervals during which they do not work while on duty ordinarily amount to more than the intervals for rest;
- (d) work which for technical reasons must be carried on continuously;
- (e) engaged in making or supplying articles of prime necessity which must be made or supplied every day,
- (f) engaged in a process which cannot be carried on except during fixed seasons;
- (g) engaged in a process which cannot be carried on except at times dependent on the irregular action of natural forces;
- (h) engaged in an engine-rooms or boiler-houses or in attending to power-plant or transmission machinery;
- (i) engaged in process on account of the break-down of machinery;
- (j) engaged in the loading or unloading of railway wagons or lorries or trucks;
- (k) exceptional press of work and
- (l) engaged in any work, which is notified by the Central Government in the Official Gazette as a work of national importance;

Provided that no worker shall be allowed to work overtime exceeding one hundred forty four hours in any quarter of a year.

Chapter-VI

Maintenance of Registers, Records and Returns

63. Notice of periods of work under sub-section (2) of section 31.-(1) The notice referred to in sub-section (2) of section 31 shall be displayed at conspicuous places on a notice board or electronic board of the establishment and maintained in **FORM-VII** and a copy of such notice shall be sent to Inspector-cum-Facilitator electronically or by registered post or speed post.

64. Maintenance and production of reports, registers and other records under Section 33.-**Every employer of establishment shall maintain:-**

Register of employees in **FORM VIII**

Register of attendance-cum-muster roll in **FORM VIII A**

Register of wages, over time and deduction in **FORM VIII B.**

Registers under this chapter shall be maintained electronically or otherwise.

Entries in the registers shall be made in English and Hindi or the language understood by a majority of persons employed.

Every employer shall produce records and registers, on demand before the Inspector cum-facilitator or any person authorized in that behalf of the Central Government.

All the registers and other records shall be preserved in original for a period of five calendar years from the date of last entry made therein.

1. Every employer shall issue wage slips, electronically or manually to the employees in **FORM VIII C** as prescribed under rule 52 of Code on wages (Central) Rules 2025 and Sub-section (3) of Section 50 of the Code on wages, 2019 before- one day of payment of wages to the employee.
2. In respect of establishment which are required to maintain register under the rules framed under the Code on

wages 2020, Social Security code, 2020 the following registers and wage slips required to be maintained by the employer of the establishment under those Codes and rules made thereunder shall be deemed to be maintained by the employer under these rules, namely:-

- (a) Register of employees
 - (b) Register of Attendance-cum-Muster Roll
 - (c) Register of Wages, over time and deductions
 - (d) Wage slip
3. All registers and other records required to be maintained under the Code and Rules made thereunder shall be maintained complete and up-to-date and unless otherwise provided for, shall be kept at an office or the nearest convenient building within the precincts of the work place or at a place within a radius of three kilometers.
4. Annual Returns –
- (a) The employer to which the provisions of this Code applies on or before the 28th or 29th day of February in each year, upload a unified annual return in FORM-IX and IXA prescribed under the Rules made in the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (No.37 of 2020) online on the web portal of the Central Government in the Ministry of Labour and Employment, giving information as to the particulars specified in respect of the preceding year; provided that during inspection, the Inspector-cum-Facilitator may require the production of accounts, books, register and other documents maintained in electronic form or otherwise.

Explanation – For the purposes of this sub-rule, the expression “electronic form” shall have the same meaning as assigned to it in clause (r) of section 2 of the Information Technology Act, 2000 (21 of 2000).

(b) If the employer to which the provisions of this Code applies sells, abandons or discontinues the working of the establishment, then he shall, within one month of the date of such sale or abandonment or four months of the date of such discontinuance as the case may be, upload online, on the web portal of the Central Government in the Ministry of Labour and Employment, a further unified return in FORM-IX and IXA referred to in clause (a) in respect of the period between the end of the preceding year and the date of the sale, abandonment or discontinuance.

(c) in case of manual registers and other records, be legibly entered in ink in English and Hindi or the language understood by a majority of the persons employed;

(d) be preserved in original for a period of five years after the date of the last report or entry;

Provided that when the original record is lost or destroyed before the expiry of five years period, true copies thereof, if available, shall be preserved for the prescribed period;

(e) be produced, electronically or by registered post or speed post, on demand before the Chief Inspector-cum-Facilitator or an Inspector-cum-Facilitator or any person authorized in that behalf of the Central Government.

65. Display on notice board.- Every employer shall display or caused to be displayed at the conspicuous place of the workplace of the establishment under his control, notices owing the name and address of the establishment, hours of work, wage period, date of payment of such wages, details of accident and dangerous occurrence in the establishment for the last five years, name and address of the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction to such establishment and date of payment of unpaid wages to such workers in English, Hindi and in the Local Language understood by the majority of the workers.

66. Return.- Every employer of an establishment shall send annually a return relating to such establishment in **FORM-IX** related to category of employees, health & welfare facilities retrenchment/ layoffs, bonus, maternity benefits etc. to the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction so as to reach him not later than 1st February following the end of each calendar year with a copy to Director General Labour Bureau electronically.

67. Register of accident and dangerous occurrences.- The registers of accident and dangerous occurrences required by sub-clause (v) of clause (a) of section 33 shall be maintained in **FORM-X**.

68. Register of leave with wages under clause (a) of section 33.- **(1) The owner, agent or manager of every establishment shall maintain in respect of every employee thereof a record of leave with wages electronically or manually in FORM-XI.**

(2) The register mentioned in sub-rule (1) shall be preserved for a period of five years after the last entry in them has been made and shall not be destroyed even after the expiry of that period unless it has been properly transferred to the new register.

Chapter-VII

Inspector-cum-Facilitator and Other Authority

69. Power to take samples of any articles or substances under clause (x) of sub-section (1) of section 35.- **(1) An Inspector-cum-Facilitator shall take samples or substances in an establishment as per the inspection scheme mandated under the Shram Suvidha Portal or designated Portal of the Ministry of Labour and Employment after informing the employer of the establishment, taken in the manner herein after provided a sufficient sample of any substance used or intended to be used in the establishment, such use being—**

- (a) in the belief of the Inspector-cum-Facilitator in contravention of any of the provisions of the code or the rules made there under, or
- (b) in the opinion of the Inspector-cum-Facilitator likely to cause bodily injury to, or injury to the health of employee in the establishment.

(2) Where the Inspector-cum-Facilitator takes a sample under sub-rule (1), he shall, in the presence of the person informed under that sub-section unless such person willfully absents himself, divide the sample into three portions and effectively seal and suitably mark them, and shall permit such person to add his own seal and mark thereto.

(3) The person informed as aforesaid shall, if the Inspector-cum-Facilitator requires, provide the appliance for dividing, sealing and marking the sample taken under this rule.

(4) The Inspector-cum-Facilitator shall-

- (a) forthwith give one portion of the sample to the person informed under sub-rule (1);
- (b) forth with send the second portion to a Government Analyst or National Accreditation Board for Testing and Calibration Laboratories (NABL) for analysis and report thereon;
- (c) retain the third portion for production to the Court before which proceedings, if any, are instituted in respect of the substance.

(5) Any document purporting to be a report under the hand of any Government Analyst or National Accreditation Board for Testing and Calibration Laboratories (NABL) accredited laboratory upon any substance submitted to him for analysis and report under this section, may be used as evidence in any proceeding instituted in respect of the substance.

70. Powers and duties of Inspector-cum-Facilitator under clause (xiv) of sub-section (1) of Section 35.- **(1) Inspector-cum-Facilitator shall, after every inspection, as may be deemed necessary, issue prohibition or improvement notice in the FORM-XII pointing out the non-compliance of provisions of safety, health and working conditions under the Code, and rules and regulations made there under, to the employer or occupier or owner or master or officer-in-charge of the ship or their agent.**

(2) An Inspector-cum-Facilitator shall, at each inspection, ascertain to what extent any shortcomings notified at a previous inspection have been rectified and the notices previously issued have been complied with and his findings and any shortcomings which may come to light during the inspection, together with any order passed by him under the Code or the regulations made there under shall be recorded and maintained.

71. Appointment of Medical officer under sub-section (1) of section 42.—(1) The Medical Officer shall be a medical practitioner who possesses any recognised medical qualification as defined in the National Medical Commission Act, 2019(30 OF 2019) and who is enrolled on a Indian Medical Register as defined in clause (e) and on a State Medical Register as defined in clause (l) of section 35, section 36, section 37 and section 40 of the said Act.

(2) The Medical Officer shall be trained in Occupational Health course including International Labour Organisation (ILO) classification of chest Radiograph duly recognized by the central government.

72. Duties of medical officer under sub-section (2) of section 42.— (1) On receipt of a reference under clause (c) sub section (2) of section 42, the medical officer shall, after giving prior notice regarding date, time and place for medical examination and upon examining the worker sent for such examination, prepare the age and fitness certificate and deliver the same to the manager of the establishment and the worker concerned after retaining a copy thereof.

(2) The medical officer may seek opinion of specialists like radiologist, dentist and orthopedic surgeon as the case may be, for the purpose of determination of age.

(3) Medical Officer shall carry out such examination and furnish such report as Central Government may direct—

- (a) for examination and certification of workers in an establishment in such dangerous occupation or processes as specified in First Schedule to the Code;
- (b) for medical supervision of any establishment or class of establishment where cases of chronic occupational illness have occurred due to hazardous nature of any process carried on or hazardous condition of work;
- (c) in respect of any establishment or class of establishment or description of establishment in which operations involve any risk of injury to the health of any person or class of persons employed therein;
- (d) to undertake occupational health survey for any or class of an establishment, where cases of illness have occurred or there is prevalence of diseases as specified in Third Schedule to the Code.
- (e) To assess the age and issue fitness of adolescent for employment in an establishment or class of establishment.

73. Employment of Women in establishment under Section 43.—The following conditions shall be met for employment of women during night or before 6.00 a.m. and beyond 7.00 p.m in any day, namely:—

- a. the consent of woman employee shall be taken in writing;
- b. No women shall be employed against the maternity benefit provisions laid down under the Social Security Code, 2020 (36 of 2020);
- c. adequate transportation facilities shall be provided to women employee to pick-up and drop such employee at her residence;
- d. the workplace including passage towards conveniences or facilities concerning toilet, washrooms, drinking water, entry and exit of women employee should be well-lit; the toilet, washroom and drinking facilities should be near the workplace where such women employee are employed and suitable

provisions of Closed-circuit television (CCTV) Surveillance on the way to these facilities shall be provided;

- e. Provide safe, secure and healthy working condition is provided so that no women employee is disadvantaged in connection with here employment;
- f. dedicated telephone numbers of the establishment shall be displayed at conspicuous places both at the establishment as well as inside the vehicles, so that any women employee can utilize them, in case of any exigency or emergency;
- g. in case of below ground mine not less than 3 women employees shall be on duty at any place; and
- h. the provisions of the Sexual Harassment of Women at workplace (Prevention, Prohibition and

Redressal) Act, 2013 (14 of 2013), as applicable to the establishments, shall be complied with.

74. Adequate safety of employment of women in dangerous operations under Section 44.-The Central Government may declare from time to time by notification, the class of establishments and the standard for safeguarding of women in hazardous and dangerous processes.

Chapter VIII

Contract Labour

75. Qualification and Criteria of the Contractor, etc. under sub-section (1) and (2) of Section 47.- For the purposes of obtaining license, the contractor as an entity or as an individual shall not be an un-discharged insolvent or be convicted at any time during the last two years, of an offence which is liable for punishment for more than three months of imprisonment.

76. Conditions of License under sub-section (3) of section 47.- (1)The contractor shall ensure that:

- i. the hours of work shall conform to these rules relating to Section 25;
- ii. the wages shall be paid in accordance with the Code on Wages, 2019 (29 of 2020).
- iii. if the contract labour of the contractor is working at the premises of the principal employer, then, it shall be the responsibility of the principal employer to provide the facilities or amenities such as toilet, washroom, drinking water, bathing facilities if required, changing room, first aid box, canteen and crèche; and
- iv. all other facilities and entitlements shall be provided by the contractor.

(2) In case the contractor fails to make payment of minimum wages to the contract labour, then, the Chief Labour Commissioner (Central) or his representative, shall cause such payment to be made to the contract labours who have not been paid, out of the security deposit referred to in rule 76 including by invoking the bank guarantee.

(3) The contractor shall intimate within fifteen days of the receipt of a contract work order about the details of the contract work order in the manner as specified in rule 84.

77. Form and manner of application for contractor license under of sub-section (1) of Section 48.- Every application by a contractor within a state for the grant of a license shall be made on-line electronically through Shram Suvidha Portal or designated Portal of the Ministry of Labour and Employment in **FORM-XII** to the authority referred to in section 119 (hereafter in the chapter referred to as authority).

78. Single Licence for Contractor in more than one States or for whole of India under sub-section (1) or sub-section (2) of section 47 or sub-section (1) of section 119.- (1) If a contractor desirous of obtaining licence for-

- (i) supplying or engaging contract labour or
- (ii) undertaking or executing the contract works under sub-section (1) or sub-section (2) of section 47 then, he shall apply electronically on the Shram Suvidha portal or designated Portal of Ministry of Labour and Employment in **Form-XII** to the licensing authority for more than one States or for the whole of India,

(2) Application for single licence under this rule shall be submitted electronically to the authority.

(3) The concerned State Government shall be consulted by the authority electronically. If no response is received within thirty days from the date of issue of such communication the consultation process is deemed to have been complied with.

(4) All applications under this rule shall be either approved or disapproved within a period of 45 days, from the date of application by the contractor, beyond which it shall be deemed that there are no objections and the license shall be auto-generated on the Portal referred to in sub-rule (1).

(5) Copy or copies of the licence so issued shall be sent to the State Government in whose jurisdiction, the contract work or works for which licence is issued, falls.

(6) License issued under this rule shall be valid for five years.

79. Forms, terms and conditions of license.—(1) Every license granted under this chapter shall be in **FORM-XIII**.

(2) Every license granted or renewed is subject to the following conditions, namely:—

- (i) the license shall be non-transferable;
- (ii) the number of contract labour employed by the contractor shall not, on any day, exceed the maximum number specified in the license;
- (iii) save as provided in these rules, the fees paid for the grant, or as the case may be, for renewal of the license shall be non-refundable;
- (iv) the rates of wages payable to the contract labours by the contractor shall not be less than the rates fixed under the Code on Wages, 2019 and where the rates have been fixed by agreement, settlement or award, shall not be less than the rates so fixed.

80. Procedure for issue of license under sub-section (2) of section 48.—(1) Before a license is issued under this chapter, bank guarantee for an amount of security calculated at the rate of rupees 1000/- for each of the contract labours to be employed, in respect of which the application for license has been made, shall be deposited by the contractor with the authority for performance of the conditions of the license and compliance with the provisions of the Code and the rules made thereunder.

If contractor proposes to engage one lakh or more but less than one lakh fifty thousand contract labours an amount of security shall be Rs. 10 Crores, engages one lakh fifty thousand but less than two lakhs contract labour an amount of security shall be Rs. 15 Crores, engages two lakh or more contract labour an amount of security shall be Rs. 20 Crores

(2) Wherein the issued contract license had expired, based on the request of the applicant in FORM XIII, the authority may adjust the security deposit under sub-rule (1) in respect of his application for new license.

(3) The fees to be paid for the grant of a license shall be as specified in the table below, namely;

(a)	No license is required up to 49 contract labour	Nil.
(b)	50 and above but not exceeding 100 contract labour	Rs. 1000
(c)	101 and above but not exceeding 300 contract labour	Rs. 2000
(d)	301 and above but not exceeding 500 contract labour	Rs. 3000
(e)	501 and above but not exceeding 1000 contract labour	Rs. 5000
(f)	1001 and above but not exceeding 5000 contract labour	Rs. 10000
(g)	5001 and above but not exceeding 10000 contract labour	Rs. 20000
(h)	10001 and above but not exceeding 20000 contract labour	Rs. 30000
(i)	exceeding 20001 contract labour	Rs. 40000

81. Renewal of license under Section 48.—(1) Every contractor shall apply electronically on the Shram Suvidha portal or designated Portal of the Ministry of Labour and Employment to the licensing authority for renewal of the license.

(2) Every such application shall be submitted on the Portal referred to in sub-rule (1) at least 30 days prior to expiry of license period but not before 90 days of such expiry of license.

- (3) The fee chargeable for renewal of the license shall be the same as for the grant of license under rule 74.

Provided that if the application for renewal is not received within the time specified in sub-rule (2), an additional fee of twenty five per cent, shall be payable for such renewal.

- (4) It shall be the responsibility of the authority concerned to renew license within 7 days electronically failing which the licence shall be deemed to be issued and auto generated and responsibility of such failure shall be on such authority.

82. Refund of security deposit.-(1) On expiry of the period of license the contractor may, if he does not intend to have his license renewed further, make an application electronically to the licensing authority for the refund of the security deposited by him (in form of bank guarantee) along with copy of licence so expired and notice of completion of work and bank details in which amount is required to be refunded.

- (2) If the authority is satisfied that there is no breach of the conditions of license or there is no order for the forfeiture of security deposit or any portion thereof, he shall direct the refund of the security deposit to the applicant.

- (3) If there is any order directing the forfeiture of any portion of contractor's security deposit, the amount to be forfeited shall be deducted from the security deposit, and balance, if any, shall be refunded to the contractor within 30 days from the making of application under sub-rule (1).

- (4) Any application for refund shall, as far as possible, be disposed of within 30 days of the making of such application.

83. Responsibility of contractor under sub-section (4) of Section 48.-(1) The rates of wages payable to the workers by the contractor shall not be less than the rates fixed under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019) and where the rates have been fixed by agreement, settlement or award, not less than the rates so fixed.

- (2) In case where the contract labour employed by the contractor performs the same or similar kind of work as the worker directly employed by the principal employer of the establishment, the holidays, hours of work and other conditions of service of the contract labour of the contractor shall be the same as applicable to the workers directly employed by the principal employer of the establishment on the same or similar kind of work. In case of any dispute whether the work is of similar kind, the matter be referred to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central) whose decision shall be final.

- (3) In other cases the wage rates, holidays, hours of work and conditions of service of the contract labour of the contractor shall be such as specified under the Code and rules made there under.

- (4) All contract labour shall be made member of Employees' Provident Fund Organisation (EPFO) and Employees' State Insurance Corporation (ESIC) subject to applicability as under respective provisions of the Code on Social Security, (36 of 2020).

- (5) The contractor shall notify any change in the number of contract labours or conditions of work to the Authority, electronically.-

84. Intimation of work order and time limit for intimation under section 50.-(1) Every contractor shall within fifteen days of the receipt of a contract work order shall intimate about the contract work order containing the details such as the name of the principal employer, address of the premises where work is being undertaken, date of commencement of the contract work, the number of contract labour employed under that work order, duration of work orders to the authority.

- (2) the details of work order shall be sent under sub-rule (1) by the contractor or his authorized representative.

- (3) The intimation under sub-rule (1) shall also be sent electronically on the Shram Suvidha portal or designated Portal or e-mail of the Chief Labour Commissioner (Central) or his representative as may be notified on the website of Chief Labour Commissioner (Central) .

85. Revocation or suspension of license under section 51.-(1) If the authority is satisfied that the licence has been obtained by mis-representation or suppression of any material fact or if the contractor has failed to

comply with the conditions subject to which licence was granted or the contractor has contravened any provision of Part-I of Chapter-XI of the Code or rules made there under, the Authority shall issue a show cause notice of 15 days to the contractor electronically. On receipt of the reply if any, from the contractor within 15 days of the receipt of the notice, the Licensing Authority shall examine the same and in case the licensing authority feels that the continuation of contract business by the contractor is going to lead to grave harm to the contract labours, he may pass a speaking the order recording the reasons for revocation or suspension or otherwise and communicate the order to the contractor electronically or by registered post or speed post. A copy of the Order shall also be endorsed to the Chief Labour Commissioner (Central) (C), concerned Labour Enforcement Officer (C) and concerned State Authorities.

(2) If the contractor has complied with the concerned provisions of the Code and rules made there under within the stipulated time period, the Licensing Authority shall revoke the suspension giving a speaking order or else the suspension may be continued.

(3) If the contractor fails to comply with the order in sub-rule (1), the authority may forthwith pass an order of revocation of license, recording the reasons thereof and communicate to the contractor electronically or by registered post or speed post. The copy of the order shall be endorsed electronically to Chief Labour Commissioner (Central), concerned Labour Enforcement Officer (Central) and the concerned State Authority.

86. Appeal under sub-section (1) of section 52.—The appellate authority under sub-section (1) of section 52 shall be Chief Labour Commissioner (Central) .

87. Responsibility of Payment of wages under section 55.—(1) The contractor shall fix the wage periods in respect of which wages shall be payable and no wage period shall exceed one month.

(2) The wages of every person employed as contract labour in an establishment or by a contractor shall be paid before the expiry of seventh day after the last day of the wage period in respect of which the wages are payable.

(3) The wages shall be disbursed through bank transfer or electronic mode only.

(4) The Wages of contract labours shall be paid without any deductions of any kind, except those specified by the Central Government by general or special order in this behalf or permissible under the Code on Wages 2019 (29 of 2019), by the contractors to the contract labour.

(5) A notice showing wage period and date and time of disbursement of wages of contract labour shall be displayed at the place of work and a copy sent by the contractor to the principle employer electronically or in person under acknowledgement.

(6) Every contractor (including the contractors employing less than 50 contract) shall send half-yearly return in FORM-IXA so as to reach the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) concerned not later than 30 days from the close of the half year, electronically, labour that is to say January to June, July to December.

(7) In case contractor fails to make payment of wages to the contract labour within 7 days of completion of wage period, then the principal employer shall take necessary action and make payment of wages in full or the unpaid balance dues, as the case may be, to the concerned contract labour employed by the contractor within 15 days and recover the amount so paid from the contractor either by deduction from any amount payable to the contractor under any contract or as debt payable by the contractor or from the Security deposit lying with the Principal Employer.

(8) Every principle employer of an establishment shall submit annual return in FORM-IX (Part-III) so as to reach the authority and concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central) so as to reach him not later than 1st February following the end of each Calendar year electronically, except in cases of contract which undertakes to produce given result.

88. Making payment of wages from the security deposit amount under sub-section (4) of section 55.— **If the contractor or principal employer does not pay the wages to the contract labour employed by him, the concerned Chief Labour Commissioner (Central) or his representative or the competent officer as may be notified by the central government shall conduct or cause to conduct, an inquiry and after giving an opportunity to be heard to the contractor shall pass an order to make payment if any, of such wages from the amount deposited by the contractor as security deposit. The contractor shall re-furnish the security deposit as by such labour commissioner or representative or officer as the case may be within a period of**

fifteen days or else his license will be liable to be suspended.

89. Experience Certificate under section 56.- Every concerned contractor shall issue on demand, experience certificate in **FORM-XIV** to the contract labour giving details of the period, work performed, experience gained in various fields performed by such contract labour.

90. Prohibition of employment of contract labour under clause (b) of sub-section (2) of section 57.-If a question arises as to whether any activity of an establishment is a core activity or otherwise, the aggrieved party may make an application, to the Joint Secretary, Government of India, Ministry of Labour and Employment from time to time giving reasons along with supporting documents and the Joint Secretary shall pass order after hearing the concerned parties.

CHAPTER-IX

INTER-STATE MIGRANT WORKER

91. Journey allowance to inter-State migrant worker under section 61.-The employer shall pay a lump sum amount on account of fare for to & fro journey to inter-state migrant worker by train (not less than II Class Sleeper) or by bus or any other mode of passenger transport from the place of employment to the place of residence in the home-state in the event; if he has worked for a period of not less than 180 days in the concerned establishments in preceding twelve months;

Provided that the journey allowance shall be given to an inter-state migrant worker once in twelve months. In the event of change of employer by the inter-State migrant worker during the middle of the employment period and he has not availed the journey allowance from his previous employer, then on the basis of a certificate to be given by inter-State migrant worker, the employer where the inter-State migrant worker is presently working and such worker has completed one hundred and eighty days in preceding twelve months including the period spent with the previous employer, then the present employer shall give journey allowance.

92. Setting up of a Toll Free helpline number to the inter-state migrant worker under Section 63.- A Toll-Free help-line number shall be provided by Director General Labour Welfare Organisation of the Ministry of Labour and Employment, to address queries and Safety of the inter-State migrant workers.

93. Study of inter-State migrant workers under section 64.-The Central Government may identify the studies to be carried out to promote safety, health and welfare of inter-State migrant workers. Wherever required the Central Government may also consult the State Government or expert organizations involved in the safety, health and welfare of inter-State migrant workers.

CHAPTER-X

AUDIO- VISUAL WORKER

94. Agreement for Audio-visual worker under clause (a) of sub-section (2) of section 66.- (1)The Form of agreement for the audio-visual workers with the producer is given in **FORM-XV**. The agreement shall be registered with the competent authority as may be notified by the Central Government.

95. Procedure for reference of disputes to a Conciliation Officer or a Tribunal under sub-section (1) section 66.-The procedure for reference of dispute to a conciliation officer or a tribunal shall be in conformity with the Industrial Relations, Code 2020 (35 of 2020) and Rules framed there under.

CHAPTER-XI

MINES

96. Qualification and appointment of manager under sub-section(1) of section67.-No mine shall be opened, re-opened or worked unless it has a duly appointed manager, who has the following qualifications specified in the table below, namely:-

Type of mine (1)	Average material handled or output or production of the mine (2)	Essential Qualification for the manager (3)
Underground coal mines	(a) Production in excess of 2,500 tonnes per month.	A First Class Manager's Certificate of competency (Coal).
	(b) Production not exceeding 2,500 tonnes per month	A First Class Manager's Certificate (Coal) or Second Class Manager's Certificate of competency (Coal).
Open cast Coal Mines:	(a) In excess of 20,000 cubic metre per month of material handled	A First Class Manager's Certificate of competency (Coal) or a First Class Manager's Certificate of competency restricted to mines having open cast workings only (Coal) .
	(b) Not exceeding 20,000 cubic metre material handled per month	A First Class Manager's Certificate of competency (Coal) or a First Class Manager's Certificate of competency restricted to mines having open cast workings only (Coal) or Second Class Manager's Certificate of competency (Coal) or Second Class Manager's Certificate of competency restricted to mines having opencast workings only (Coal).
Under ground metalliferous mines:	(a) Average output in excess of 1,250 tonnes	A First Class Manager's Certificate of competency (Metal).
	(b) Average output not exceeding 1,250 tonnes	A First Class Manager's Certificate of competency (Metal) or Second Class Manager's Certificate of competency (Metal).
Opencast metalliferous mines:	(a) Average monthly material handled in excess of 20,000 cubic meter	A First Class Manager's Certificate of competency (Metal) or a First Class Manager's Certificate of competency restricted to mines having open cast workings only (Metal).
	(b) Average monthly material handled not exceeding 20,000 cubic meter	A First Class Manager's Certificate of competency (Metal) or a First Class Manager's Certificate of competency restricted to mines having open cast workings only (Metal) or Second Class Manager's Certificate of competency (Metal) or Second Class Manager's

		Certificate of competency restricted to mines having open cast workings only (Metal).
Mine having both open cast and underground workings	All coal and metal mines	First Class Manager's Certificate of competency (Coal or Metal as the case may be)
Oil mines	All oil mines	A degree or diploma in engineering or post-graduation in physics or geophysics or geology or chemistry of an educational institution recognized by the Central Government and has experience in the management and supervision of operations in oil mines for a period of not less than fifteen years in case of diploma in engineering and ten years in other cases.

97. Code not to apply in certain mines under section 68.—The provision of the Code, except those contained in section 35,38, 40,41and44 shall not apply to –

- (i) any mine or part thereof in which excavation is being made for prospecting purposes only and not for the purpose of obtaining minerals for use and sale:

Provided that –

- (a) not more than twenty persons are employed on any one day in connection with any such excavation;
- (b) the depth of the excavation measured from its highest to its lowest point nowhere exceeds six meters or, in the cases of an excavation in coal, fifteen meters; and
- (c) no part of such excavation extends below superjacent ground; or

(ii) any mine engaged in the extraction of kankar, murrum, laterite, boulder, gravel, shingle, ordinary sand (excluding moulding sand, glasss and other mineral sands), ordinary clay (excluding kaolin, china clay, white clay or fire clay), building stone, slate, road metal, earth, fullers earth, marl, chalk and limestone:

Provided that-

- (a) the working do not extend below superjacent ground; or
- (b) where it is an opencast workings-
 - (i) the depth of the excavation measured from its highest to its lowest point nowhere exceeds six meters;
 - (ii) the number of persons employed on any one day does not exceed fifty; and
 - (iii) Explosives are not used in connection with the excavation.

(2) As soon as an establishment becomes a mine, the employer of the mine shall give notice electronically, to the Inspector cum Facilitator within seven days from the date it becomes a mine.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-rule (1) the Central Government may by an order in writing require that all provisions of the Code shall be applicable, in such mine or part thereof subject to such conditions as may specify therein.

98. Initial and periodical medical examinations under sub-section (3) of section 70.— **(1) the owner, agent or**

manager of every mine shall make arrangements for –

- (a) Initial medical examination of every person seeking employment in a mine.
- (b) Periodical medical examination of every person employed in a mine annually.

(2) The periodical medical examination or the X- Ray examination or both, shall be conducted at more frequent intervals if the medical examining authority deems it necessary to confirm a suspected case of a dust related disease.

99. Examining authorities.- **(1) The medical examination referred to in rule 92 shall be carried out by a qualified medical practitioner in the employment of the owner of the mine or duly assigned for this purpose by the owners of group of mines, or by any Government medical officer.**

(2) The examining authority shall be trained in Occupational Health course including International Labour Organisation (ILO) Classification of chest Radiograph duly recognized by the Central Government.

100. Notice of medical examination.- (1) In respect of initial medical examination the owner, agent or manager shall give at least seven days' prior notice in writing to the person to be examined, in Form to be notified by the Chief Inspector cum Facilitator (Central). A copy of every such notice issued shall be sent by the owner, agent or manager to the examining authority.

(2) In respect of periodical medical examination the manager shall give at least twenty days prior notice in writing to the person to be examined, in Form to be notified by the Chief Inspector cum Facilitator. A copy of every such notice issued shall be sent by the owner, agent or manager to the examining authority along with previous medical certificates issued, pertaining to the persons concerned.

(3) A person, who for any reasonable cause, fails to submit himself for the medical examination in accordance with the notice issued to him, shall be given a second notice of a minimum period of ten days in Form to be notified by the Chief cum Facilitator, by the manager and a copy of every such notice shall be sent by the manager to the examining authority.

(4) The examining authority shall inform the manager whether the person concerned has appeared for medical examination or not within one week from the date fixed for medical examination in the second notice.

101. Failure to undergo medical examination.- A person who without reasonable cause, fails to submit himself for medical examination in accordance with the notice issued to him shall be liable to be discharged from service:

Provided that a person who renders himself so liable to be discharged for failure to submit himself for medical examination shall be required to show cause why he could not comply with the notice within the time specified therein. If his explanation is found satisfactory by the management; he shall be given another chance to appear for medical examination. In case his explanation is not found satisfactory by the management, his service shall be terminated by the management.

102. Standard and report of medical examination.- (1) The examining authority holding initial medical examination shall examine a person according to the standards laid down in **Form –VA**.

(2) The examining authority holding periodical medical examination shall examine a person according to the standard laid down in **Form-VA**.

(3) As soon as may be, after examinations, copy of the medical certificate in **Form** to be notified by the Chief Inspector cum Facilitator, shall be issued by the examining authority to the person concerned electronically or by Registered post or delivered under receipt and another copy be sent to the owner, agent or manager of the mine concerned electronically or by registered post or delivered under receipt.

(4) The examining authority shall retain the third copy of the medical certificate in physical and in electronic format.

(5) In the case of periodical medical examination of person, the examining authority shall also send the copy of previous medical certificates of the person concerned, back to the manager of the mine concerned.

103. Retention and transfer of medical certificates.-(1) All medical certificates including all medical examination records with medical history and job details to depict the occupational dust exposure profile of persons employed or to be employed in a mine shall be retained in the possession of the manager of the mine so long as the person is employed in the mine and for a period of five years thereafter:

Provided that the manager of a mine where such person is or was employed shall, if so requested by the manager of any other mine where the person is to be employed, send to him all medical certificates with respect to such person.

(2) If the examining authority who conducts medical examination of persons employed or to be employed in any mine is relieved of his duties regarding medical examination, such examining authority shall transfer all records of medical examination in his possession to the manager of the mine concerned.

104. Identity of candidates.-The examining authority, shall record the Aadhar number and signature of every candidate appearing before it for medical examination on the copies of the medical certificate.

105. Medical Examination of women.-A woman employee shall preferably be examined by a female medical practitioner. In case a female qualified medical practitioner is not available, the woman employee shall be medically examined by a male qualified medical practitioner only in the presence of another woman.

106. Appeal for re-examination.- (1) Where as a result of an initial medical examination, or of periodical medical examination, a person has been declared unfit for employment in mines or in particular category of mines or in any specified operations in mine, he may, within thirty days of the receipt by him of a copy of the certificate, file an appeal with the owner, agent or manager in case of initial medical examination and the manager of the mine in case of periodical medical examination, against the declaration aforesaid, and request for a medical re-examination by an appellate medical board constituted under rule 100.

(2) (a) the owner, agent or manager in case of initial medical examination and manager of the mine in case of periodical medical examination shall forward the appeal to the convener of the appellate medical board within fifteen days of the receipt of the appeal.

(b) the convener of the appellate medical board shall if the appellant is declared fit for re-medical examination give at least fifteen days prior notice to the owner, agent or manager and also the appellant, of the medical re-examination.

(c) a person, who for any reasonable cause, fails to submit himself for a medical re-examination shall be given another notice at least seven days in advance.

(3) In respect of every medical re-examination by the appellate medical board, the appellant shall pay such fees and the medical examination shall be conducted in such manner as may be determined by the appellate medical board. In case the appellate medical board finds him fit for employment in mines, the fees shall be reimbursed in full to the appellant by the owner of the mine where he is employed.

107. Constitution of appellate medical board.- For the purpose of medical re-examination on appeal, the appellate medical board shall be constituted by the central government in the following manner, namely;

(a) An inspector cum Facilitator (Occupational Health), who shall also act as the Convener of the Board.

(b) Two Qualified medical practitioners duly qualified in allopathic system of medicine and in the employment of the State or Central Government or in a Government Undertaking, as nominated by the Chief Inspector cum Facilitator (Central):

Provided that, the convener can co-opt any specialist doctor if the appellate medical board is of the opinion that such specialist is required to be consulted for specific issues.

108. Standard and report of medical re-examination by the appellate medical board.- (1) The Appellate Medical Board shall medically examine the appellant -

(i) in accordance with the standard laid down in the **FORM-VA** for initial medical examination;

- (ii) in accordance with the standard laid down in the **FORM-VA** for periodical medical examination.
- (2) The certificate of medical re-examination in the **FORM**, shall be issued to -
 - (a) the manager of the mine, in case of periodical medical examination;
 - (b) the owner, agent or manager in case of initial medical examination;
 - (c) the appellant;
- (3) A copy of the medical certificate shall be retained with the convenor;

109. Unfit persons not to be employed.-(1) Where, as a result of an initial medical examination or a periodical medical examination, a person has been declared unfit for employment in mines or in a particular category of mines or in any specified operations in mine, the person, shall not be employed or continue to be employed in mine or in the category of mines or on the operations specified, after the expiry of thirty days from the date of his medical examination unless he has filed an appeal against the declaration.

(2) Where the person concerned has filed an appeal, but has been declared by the appellate medical board, after a medical re-examination, to be unfit for employment in mines or in a particular category of mines or on any specified operations in mines, he shall not be employed or continue to be employed in mine or in the category of mines or on the operations specified, after the expiry of thirty days from the date of his medical re-examination by the appellate medical board:

Provided that, if the qualified medical practitioner carrying out the initial medical examination, or the periodical medical examination, or the appellate medical board carrying out the medical re-examination of persons already in employment is of the opinion that the disability of the person examined is of such a nature and degree that it will not seriously affect or interfere with the normal discharge of his duties, it may recommend his continuation in employment in the mine for a period not exceeding six months, during which such person may get his disability cured or controlled and submit himself for another medical examination and be declared fit.

110. Cost of medical examination.-The full cost of every medical examination under these rules, shall be borne by the owner of the mine concerned except in case the person is declared unfit for employment in mines after re-examination by appellate medical board.

111. Exemptions from hours and limitation of employment under Section 71.- (1) For the purpose of Section 71 of the Code, the following persons shall be exempted from the provisions of sub-section (1) of section 25, sub-section (1) of section 26, section 30 and sub-section (1) of section 31 in respect of the following, namely:-

- (a) person holding position of supervision or management or like other position, employed in a confidential capacity;
- (b) manager, deputy manager, installation manager, fire officer, under manager, underground manager, assistant manager, ventilation officer, safety officer, information technology, instrumentation and communication officials;
- (c) mining, electrical and mechanical engineer;
- (d) overman, foreman, sirdar, mate and supervisor in oil mines;
- (e) mechanical and electrical foreman and electrical supervisor;
- (f) surveyor and assistant surveyor;
- (g) qualified medical practitioner, dresser, compounder, chemist, assayer, metallurgist and welfare or personnel officer; and
- (h) any other person who in the opinion of the Chief Inspector cum Facilitator (Central) holds a position of supervision or management.

112. Establishment and location of rescue station under section 72.- (1) The Chief Inspector cum Facilitator (Central) may permit or require the owner of a below ground mine or a group of below ground mines to establish and maintain rescue station, stations with such designs and specifications and at; such place or places as may be considered necessary in consultation with the owner:

Provided that where there are below ground mines belonging to more than one owner, the Chief

Inspector cum Facilitator (Central) may permit or require two or more owners to jointly establish a common rescue station: Provided further that all the existing rescue stations as on the date of; coming into force of these rule, shall continue to function for a period of three years from that date.

(2) At every rescue station, there shall be appointed one superintendent and at least two instructors and also, there shall be maintained a rescue brigade of not less than eighteen rescue trained persons.

(3) In case where the absence of the superintendent at a rescue station exceeds 60 days, the owner shall appoint another superintendent.

(4) The owner shall, on the same day of assumption or relinquishment of charge by the Superintendent, inform the Chief Inspector cum Facilitator (Central) and the Inspector cum Facilitator of the region where the mine is situated.

113. Functions of rescue stations.- The functions of rescue station shall include:-

- (i) imparting initial training in rescue and recovery work;
- (ii) imparting refresher training to rescue trained persons;
- (iii) providing support by its own rescue teams and equipment in case of major accidents or long lasting rescue and recovery operations; and
- (iv) carrying out the functions of rescue room in respect of these below ground mines where there is no rescue room.

114. Establishment and location of rescue rooms.-(1) At every below ground mine where, more than 100 persons are ordinarily employed below ground and there is no rescue station within its radius of 35 kms, the owner, shall establish and maintain on surface close to mine entrance, a rescue room:

Provided that it may be sufficient to provide one rescue room for a number of mines

belonging to the same owner where-

- (a) the total number of persons ordinarily employed in below ground workings of all such mines does not exceed 5000; and
- (b) the mines are situated within radius of 35 kms from and connected by road with the rescue room :

Provided further that the Chief Inspector cum Facilitator (Central) may permit the owner of a group of mines having the total number of persons ordinarily employed below ground in excess of 5000, to use the rescue room as a rescue station excepting the functions of imparting initial training in rescue work, if such rescue room is :-

- (i) equipped with requisite additional rescue apparatus including at least 15 extra sets of two hour self-contained breathing apparatus; and
 - (ii) placed under the charge of a person holding the qualifications, experience and like other requirements, of Instructors and minimum of five rescue trained persons of whom at least one shall hold the Qualifications, experience and like other requirements of rescue room in-charge are posted thereat.
- (2) At each rescue room, there shall be appointed such number of rescue trained persons as may be necessary and one of them possessing the Qualifications, experience etc. of rescue room in-charge who shall be made in-charge of the rescue room. At least one rescue trained person shall always be in attendance at the rescue room.

115. Functions of rescue room.-A rescue room shall provide facilities for the storage, assembly, testing and adjustments of breathing apparatus and other rescue equipment and apparatus and for their speedy transport to mines.

116. Qualifications, experience etc. of Superintendent.-No person shall be appointed as superintendent unless he-

- (i) is a rescue trained person ;
- (ii) has 5 years practical experience of below ground work in mines; and

(iii) holds a First Class Manager's Certificate of a type not restricted to open cast workings.

117. Qualifications, experience etc., of instructors.- After; the coming into force of these rules, no person shall be appointed as instructor unless he:-

- (i) is a rescue trained person;
- (ii) has 3 years practical experience of below ground work in mines; and
- (iii) holds a manager's certificate of a type not restricted to open cast workings.

118. Selection of rescue trained persons for posting at rescue stations.- (1) After coming into force of these rules the rescue trained persons for posting at a rescue station shall be selected, from amongst the rescue trained persons employed in mine served by the rescue station, by the superintendent in consultation with the managers of such mine.

(2) A person selected under sub-rule(1) shall be posted for not less than one year and not more than five years at a rescue station at any one time.

119. Qualifications, experience etc. of rescue room in-charge.- No person shall be appointed as rescue room in-charge unless he-

- (i) is a rescue trained person;
- (ii) has 3 years practical experience of below ground work in mines ; and
- (iii) holds a Manager's, Overman's or Foreman's Certificate of a type not restricted to open cast workings.

120. Equipment.-(1) At every rescue station, there shall be provided and maintained for immediate use, apparatus and equipment as specified as may be notified by the Central Government.

(2) At every rescue room there shall be provided and maintained for immediate use, apparatus and equipment as may be notified by the Central Government.

(3) A below ground mine, where no rescue room is located, there shall be apparatus and equipment as may be notified and shall be maintained at the entrance of such mine.

(4) Self- contained breathing apparatus shall be provided at a rescue station and that at rescue rooms under it shall be of the same type and make.

(5) The following apparatus and equipment's provided in pursuance of sub-rules (1),(2) and (3), shall be of a type or standard approved by the Chief Inspector cum Facilitator (Central), namely:-

- (a) breathing apparatus;
- (b) smoke helmets and apparatus serving the same purpose;
- (c) reviving apparatus;
- (d) electric safety lamps and flame safety lamps;
- (e) gas detector; and
- (f) self-rescuers.

(6) All breathing apparatus and every flow meter shall be adjusted and tested and the purity of oxygen for use in breathing apparatus shall be tested in such manners as may be notified by the Central Government.

(7) In case of an accident in a below ground mine arising out of the use of any rescue apparatus, a written report thereof shall be sent, within 24 hours of such accident, by the manager of the mine to the Chief Inspector cum Facilitator (Central) and Inspector cum Facilitator in the form, as may be notified by the Central Government.

(8) In case of an accident in a rescue station or rescue room arising out of the use of any rescue apparatus a written report thereof shall be sent electronically, within 24 hours of such accident, by the Superintendent to the Chief Inspector cum Facilitator (Central) and Inspector Cum Facilitator in the form, as may be notified.

(9) No absorbent charges, chemicals, self-rescuer and gas detector tubes shall be kept at any rescue station, rescue room or below ground mine for use beyond the expiry date, which shall be legibly marked on the boxes thereof.

121. Duties and responsibilities of Superintendent.- (1) The superintendent shall be in overall control of the rescue station and the rescue rooms served by such rescue station.

(2) The superintendent shall ensure that all the rescue equipment and apparatus kept at the rescue station, rescue rooms and at the entrance of the below ground mine under his control are-

(a) maintained in perfect working order;

(b) inspected by instructors at specified intervals; and

(c) tested and adjustments are made accordingly.

(3) The superintendent shall ensure that adequate stock of spare parts and supplies are kept for maintaining rescue equipment and apparatus in perfect working order.

(4) The superintendent shall countersign the records maintained.

(5) The superintendent shall ensure that persons selected for initial training and those undergoing refresher training receive the course of instructions and practices as may be approved by the Central Government and are issued the certificates for the same.

(6) The superintendent shall make periodical inspection of rescue rooms and the apparatus and equipment under his control.

(7) In the event of an emergency at a below ground mine, superintendent shall perform such rescue and recovery work as may be assigned to him by the manager or in his absence by the principal official present at the surface. He shall send a daily report and a complete report within twenty four hours after completion of the rescue or recovery work to the Inspector cum Facilitator or the Chief Inspector cum Facilitator (Central).

(8) The superintendent shall maintain in a bound paged book a diary and shall record therein the results of each of his inspections and also the action taken by him to rectify the defects observed during inspection.

122. Duties of Instructors.- (1) Under the direction of superintendent, the instructor shall-

(a) impart course of instructions and practices to persons selected for training in rescue and recovery work as well as to rescue trained persons and maintain a record thereof; and

(b) make inspection, test and adjustment of rescue equipment and apparatus and maintain a record thereof.

(2) In the event of an emergency at a below ground mine, instructor shall perform such rescue and recovery work as may be assigned to him by the manager or in his absence by the principal official present at the surface.

(3) Instructor shall not leave the rescue station without prior permission of the superintendent.

(4) In the absence of the superintendent, the instructor shall be in-charge of the rescue station.

123. Duties and responsibilities of rescue room in-charge.- Every rescue room in-charge shall-

(a) display prominently a list of mines served by his rescue room;

(b) maintain the equipment and apparatus kept at the rescue room in perfect order;

(c) maintain a proper record of all rescue equipment and apparatus kept at the rescue room and inspection thereof; and

(d) not allow any unauthorised person; to enter into, or permit any unauthorised person to take out any apparatus or equipment from the rescue room.

124. Duties of rescue trained persons posted at rescue station.- The rescue trained person shall-

- (a) obey order of the superintendent and instructor and assist them in discharge of their functions;
- (b) attend to messages, telephone calls and wireless and maintain record thereof;
- (c) maintain the rescue station in neat and tidy condition;
- (d) maintain the equipment and apparatus kept at the rescue station in perfect order;
- (e) perform rescue and recovery work in mine; and
- (f) not leave rescue station without obtaining permission from the superintendent.

125. Duties of rescue room attendant .- Every rescue room attendant shall-

- (a) not leave the rescue room until relieved by a substitute;
- (b) not allow any unauthorised person to enter in or to take out any apparatus or equipment from the rescue room;
- (c) attend to telephone calls and maintain a record thereof;
- (d) maintain the rescue room in neat and tidy condition; and
- (e) obey orders of the rescue room in charge and assist him in discharge of his functions.

126. Telephone Communication.- Every mine shall be connected telephonically with the rescue room and rescue station serving the mine. Wherever practicable wireless communication shall also be provided:

Provided that where there is no telephonic communication system, the Chief Inspector cum Facilitator (Central) may by an order in writing and subject to such conditions as he may specify therein, approve any other means of communication.

127. Rescue tracings.-There shall be kept at a below ground mine, more than three legible tracings of the working of the mine upto a date not before three preceding months. The tracing shall show the system of ventilation in the mine, and in particulars, the general direction of air-current, every point where the quantity of air is measured, every air-crossing, ventilation-door stopping, booster fan and any other principal device for regulation and distribution of air, fire-dams, preparatory stoppings, every fire-fighting equipment, every water-dam with dimensions and other particulars of construction, every pumping, telephone and ambulance station, every room used for storing inflammable material, reserve stations and every haulage and travelling roadway.

128. Appointment of rescue trained persons in mines, their disposition and accommodation. (1)

The manager of a below ground mine, where more than 100 persons are ordinarily employed, shall ensure that at least 5 rescue trained persons are readily available at surface at any time.

(2) The manager of a below ground mine, where more than 500 persons are ordinarily employed, shall also ensure that persons on a scale of one man for every 100 persons or part thereof are rescue trained persons.

(3) It shall be the responsibility of the owner to provide suitable accommodation-

- (i) close to the rescue station to the Superintendent, Instructors and members of rescue brigade;
- (ii) close to rescue room to rescue room in-charge rescue trained persons and attendants attached to it; and
- (iii) close to below ground mine entrance to rescue trained persons other than those specified in clauses (i) and (ii).

(4) There shall be provide data below ground mine effective bell or the arrangements, as may be approved by the Inspector cum Facilitator, for immediate summoning of rescue trained persons.

129. Selection of persons for training in rescue work.- No person shall be selected for training in

rescue work, unless-

- (i) he is between 21 and 40 years of age and holds a valid First-aid certificate of the standard of the Saint John Ambulance Association (India);
- (ii) he is certified by the Manager that he has sufficient underground experience for the purpose of rescue work;
- (iii) he is certified by a qualified medical practitioner, as may be designated by the Manager after examination in accordance with the standard as may be notified by the Central Government, to be free from any organic disease or weakness and to be fit for undertaking rescue work; and
- (iv) he is considered by the superintendent of rescue station, after such examination and interview as he considers necessary, to be suitable for rescue work with breathing apparatus.

130. Instructions and practices etc.-(1) Every person selected for training in rescue work shall undergo the course of instructions and practices as set out in the schedule as may be notified by the Central Government, until he has passed and has; been certified as efficient by the superintendent .

(2) Rescue trained person shall undergo practices and receive instructions as set out in the schedule may be notified by the Central Government.

(3) A record shall be kept at every rescue station of all persons undergoing practices and receiving instructions. Such record shall contain:-

- (i) the date and the character of each practice;
- (ii) the medical condition of each person after the practice, and if anything abnormal was observed in his condition, whether it was due to a defect of the apparatus or to that person ; and
- (iii) any other relevant information.

131. Medical examination etc. of rescue trained person.- Every rescue trained person shall be re-examined once at least in every twelve months by a qualified medical practitioner as may be designated by the manager in accordance with the standard as specified in FORM VA and in case he is declared medically unfit, he shall cease to be a rescue trained person with effect from the date he has been so declared.

132. Suspension of rescue trained persons.-If in the opinion of the owner, agent, manager or an Inspector cum Facilitator, a rescue trained person is incompetent or is guilty of negligence or misconduct in the performance of his duties, the owner, agent, manager or Inspector cum Facilitator, as the case may be, may after giving such person an opportunity to give a written explanation, suspend him from or debar him for, undertaking any rescue and recovery work.

133. Duties of Manager etc. in emergency.- (1) On receiving information of any emergency likely to require the services of a rescue team, the manager, or in his absence the principal official present at the surface, shall immediately-

- (a) inform the rescue room or the rescue stations serving the mine for necessary assistance;
- (b) summon rescue trained person employed in the mine;
- (c) inform the owner, agent or manager of nearby mines to make available the services of rescue trained persons employed therein: if so required;
- (d) inform the rescue station about the nature of the occurrence; stating whether assistance would be needed from the rescue station;
- (e) summon medical assistance; and
- (f) send information of the occurrence to the Inspector cum Facilitator.

(2) All rescue and recovery work at a below ground mine shall be conducted under the control, direction and supervision of the manager of the mine or in his absence the principal official present at the surface.

Provided that in the event of a major emergency, such as ignition, explosion, big underground fire

or an accident involving a number of persons, the manager or the principal official shall, in taking decisions regarding rescue and recovery operations, take guidance from a group consisting of a senior official of the management, a representative each from the Director General of Mines Safety, concerned rescue station and the recognised Union of the Workers, so however that he must take necessary decisions and direct the operations as the situation warrants, without waiting for the constitution or deliberations of the said group.

134. Accommodation at the below ground mine for persons engaged in rescue work.- Whenever rescue trained persons are engaged in rescue or recovery work at a below ground mine, there shall be provided at such mine suitable accommodation for storage and charging of apparatus required for that work. Such accommodation shall be situated at a convenient place near the entrance in use, and shall be properly ventilated and lighted. Adequate quantity of cool and wholesome drinking water and food shall be provided for the rescue workers.

135. Entry into below ground mines for rescue or recovery work.- (1) No person shall be allowed to enter a below ground mine or part thereof which is unsafe for the purpose of engaging in rescue or recovery work, unless authorised by the manager or in his absence by the principal official of the mine present at the surface. Only rescue trained persons shall be permitted to enter the mine for the purpose of using self-contained breathing apparatus.

(2) During the course of rescue or recovery work, person or persons shall be stationed at the entrance to the below ground mine and shall keep a written record of all persons entering and leaving such mine, and the time thereof.

136. Fresh air bases.-(1) As soon as possible, base or bases shall be established in fresh air, as near to the irrespirable zone or zones as safety permits, every such base shall, if possible be connected by telephone:

(i) if the base is below ground to the surface ; or

(ii) if the base is on the surface, to the shaft bottom.

(2) Except in cases where the delay involved may result in danger to life, rescue trained persons shall not proceed beyond any place where a base is to be established until there have been provided at such base:-

(a) two persons, of whom one shall be a qualified medical practitioner if practicable, and other shall be a rescue trained person;

(b) a spare team; with rescue apparatus, ready for immediate service;

(c) one or more reviving apparatus, oxygen revivers and like other apparatus,

(d) first aid box and stretcher,

(e) means of testing for carbon monoxide;

(f) a hygrometer; and

(g) two flame safety lamp.

(3) Whenever men are already at work beyond the fresh air base, there shall be provided at the base as soon as possible the persons, apparatus and equipment.

137. Leader.- Every rescue team engaged in work with breathing apparatus in a mine shall be under a leader who shall be appointed by the superintendent.

138. Instructions to leader.- Prior to sending a rescue team underground, the superintendent or a person authorized by him shall give clear instructions to the leader of the team as to where it shall go and what it shall attempt.

139. Test of apparatus.-Before proceeding below ground the leader shall test or witness the testing of

self-contained breathing apparatus of the team for leakage. No such apparatus shall be used unless it is found safe. He shall check the equipment of his party and immediately before entering irrespirable atmosphere shall make sure that all breathing apparatus are working properly.

140. Duties of leader below ground.- (1) The leader shall not be engage in manual work. He shall give his attention solely to directing the team and to maintaining its safety. He shall examine the roof and supports during the journey, and if there is any likelihood of fall at any place along the roadway, then, he shall not proceed further until the team has made the place secure.

(2) The leader shall keep the team together and shall not allow any member of the team to stray.

(3) If the atmosphere is clear, the leader shall, when passing the junction of two or more roadways, clearly indicate the route by means of arrow marks in chalk. If the atmosphere is obscure, the leader shall see that a life line is laid in from the fresh air base, and shall not allow any member of the team to move out of reach of that line; or, if that course is impracticable, he shall not proceed until every roadway branching of from the route is fenced across the whole opening.

(4) When using rescue apparatus, the leader shall carry a watch, shall record the pressure of the compressed oxygen at every intervals of 20 minutes, and shall commence the return journey in ample time. During travelling he shall adopt the pace of slowest member and if any member of the team is in distress, shall immediately return to the fresh air base with the whole team.

(5) The leader shall not permit any member of the team using breathing apparatus in a mine to remain at work at any one time for a period longer than one and half hours or such other period as may be specified by the Chief Inspector-cum-Facilitator in respect of the breathing apparatus being used.

141. Rescue team members and their duties.-(1) The number of persons in any rescue team using breathing apparatus in a mine shall not be less than five and not more than six, including the leader.

(2) In case there is no provision in any of the breathing apparatus carried by the rescue team for extension for supply of oxygen to another person in an emergency; the team shall carry a self-rescuer.

(3) Members of rescue team shall in general, use the signals as may be notified by the Central Government, in communicating to one another.

(4) In travelling with rescue apparatus on, every member of the team shall keep the place given to him when numbering off. If the pace is too quick or if distress is felt, the member shall at once call attention to the fact.

(5) Every member of a rescue team engaged in work with breathing apparatus in mine shall obey the order of the leader of the team.

142. Restriction of second spell of works.- No person shall commence a second or subsequent spell of work in irrespirable atmosphere without being examined and found fit by a qualified medical practitioner.

143. Obligation of owner, agent and manager in certain situations.- Whenever emergency arises at a below ground mine, whether served by a rescue room or rescue station or not, the owner, agent or manager may seek assistance or additional assistance as the case may be from the nearest rescue room or rescue station and in such an event:-

(a) all possible assistance shall be promptly rendered by the rescue room or rescue station; and

- (b) the owner of the mine shall pay to the owner of the rescue station or rescue room, rendering such assistance, the full cost of rescue services and facilities borrowed.

144. General management.- It shall be the responsibility of the owner to establish, maintain and ensure proper functioning of rescue room or rescue station as required under these rules, to appoint Superintendent, instructors, rescue room in-charge, rescue trained persons, and to provide necessary rescue equipment and apparatus as may be necessary for compliance with the provisions of these rules.

145. Power to relax.- Where in the opinion of the Chief Inspector-cum-Facilitator, the conditions pertaining to a mine or rescue station or rescue room are such as to render compliance with any provisions contained in these rules, unnecessary or impracticable, he may by an order in writing and subject to such conditions as he may specify therein grant exemption from the said provisions.

146. Vocational Training under Section 72.- If any question or dispute arises as to whether a particular person or class or category of persons is required by these rules to undergo training or not, the same shall be referred to the Chief Inspector-cum-Facilitator for decision.

147. Training Scheme.- (1) The Owner of every mine shall ensure that a training scheme comprising of theory and practical, based on the guidelines on the scheme of training, notified by the Chief Inspector-cum-Facilitator from time to time, is prepared and submitted to the Chief Inspector-cum-Facilitator and Inspector-cum-Facilitator for persons employed or to be employed in the mine.

Provided that the agent of the mine may submit the training scheme approved by the owner in writing.

(2) The Chief Inspector-cum-Facilitator or Inspector-cum-Facilitator may by an order in writing, require such modification in the training scheme as he may specify therein.

(3) The scheme referred to in sub-rule (1) shall include, but not limited to, the following provisions, namely:-

- (i) initial training for the persons to be employed in the mines;
- (ii) refresher training for the persons already employed;
- (iii) training in case of introduction of new technology, equipment or change in work procedure;
- (iv) assessing current competencies of a person employed in the mine and prior learning, in establishing the person's training needs;
- (v) assessing the training needs of persons working in mines for the safe performance of the mining operations;
- (vi) appointing persons who are competent to give training and assess employees' competencies;
- (vii) keeping and auditing records of assessment undertaken and training imparted;
- (viii) the relevant standards, modules or any other guidelines issued in this behalf by the Chief Inspector-cum-Facilitator from time to time; and
- (ix) course material on various topics for different categories of persons for delivering lectures in vocational training centre.

148. Constitution and disposal of business of the board of vocational training.-

(1) The board of vocational training shall consist of –

- (a) the Chief Inspector-cum-Facilitator, who shall be its chairperson, ex-officio;
- (b) three members possessing technical qualifications in mining or petroleum engineering and having at least twenty years practical experience one each in coal mines, metal mines, and oil mines to represent each sector appointed by central Government;
- (c) two members possessing technical qualifications in electrical engineering or mechanical engineering or allied engineering and having at least twenty years of practical experience in mines, appointed by Central Government; and

- (d) two members serving in an institution imparting education in human resource management at graduation, post-graduation or equivalent level and having fifteen years of experience, appointed by central Government.

(2) Every member (other than the chairperson) of the board of vocational training shall hold office for a period of three years from the date of the notification appointing him a member of the board of vocational training or until his successor is appointed and takes charge, whichever is later :

Provided that –

- (i) a member may at any time resign his office;
 - (ii) a member appointed under clause (d) of sub-rule (1) shall cease to hold office upon his ceasing to serve in any such institution, as is referred to in that clause;
 - (iii) a person appointed to fill a vacancy caused by reason of the death, resignation of a member, or by reason of ceasing of office under sub-clause (ii), shall hold office for the remaining period for which such member would have, but for such reason, continued as member.
- (3) a person who holds, or who has held, office as member of the board of vocational training shall, subject to the other provisions of this rule, be eligible for re-appointment to that office not more than two terms.
- (4) a member of the board of vocational training (other than the chairperson) shall receive such remunerations as the central government may fix.
- (5) an Inspector-cum-Facilitator nominated in this behalf by the chief Inspector-cum-Facilitator shall act as secretary to the board of vocational training, hereinafter referred to in this rules as the secretary.
- (6) notwithstanding anything contained in this rule, the central government may, if satisfied that it is necessary so to do in the public interest, re-constitute the board of vocational training even though the term of office of all or any of the members thereof has not come to an end.
- (7) meetings of the board of vocational training shall be held as and when the chairperson considers them necessary and at least once in six months at a place decided by the chairperson.
- (8) (a) for every meeting of the board of vocational training, the chairperson or secretary shall give to every member who is not absent from India, a prior notice of not less than ten clear days, intimating the time and place of the proposed meeting.
- (b) the notice shall be sent by e mail or delivered at, or posted to the usual place of residence of the member, and each such notice shall be accompanied by a list of items of business to be disposed of at that meeting.
- (c) notwithstanding anything contained in clauses (a) and (b), in case of urgency the chairperson may call at any time, an emergent meeting by intimating the members, only two days in advance, of the time and date of such meeting and the subject matter for discussion at such meeting;
- Provided that if at any meeting there is no quorum as specified in Sub-rule (10), the meeting shall stand adjourned to a date which is seven days later or if that day is a public holiday to the next working day. The time, place and agenda for the adjourned meeting shall remain unchanged.
- (d) where the meeting stands adjourned for lack of quorum, it shall be lawful to dispose of the business at such meeting irrespective of the number of members attending.
- (9) (a) the chairperson shall preside at every meeting of the board of vocational training.
- (b) if the chairperson is absent for any reason, the chairperson shall authorize a member to preside over the meeting, and the members so authorised shall, for the purposes of that meeting, have all power of the chairperson.
- (10) no business shall be transacted at a meeting of the board of vocational training unless at least four members, including the chairperson, are present.
- (11) (a) every matter which the board of vocational training is required to consider shall be considered at its meeting, or, if the chairperson so decides, by circulation of the papers, to every member who is not absent from India.

- (b) when any matter is referred to by circulation as aforesaid, any member may request that it should be considered at a meeting of the board of vocational training and the chairperson may direct that it shall be so considered but when two or more members so request, the chairperson shall direct that it shall be so considered at a meeting to be held.
- (12) (a) the secretary shall place before the board of vocational training, a list of business to be transacted at the meeting.
- (b) no business which is not included in such list shall be considered unless the chairperson permits.
- (13) (a) every matter at a meeting shall be decided by the majority of votes of the members present at such meeting.
- (b) every matter referred to the members by circulation under sub-rule (11) shall be decided by the majority opinion of the members to whom the papers were circulated, unless the chairperson reserves it for consideration at a regular meeting to be held later.
- (c) in case of equal division of votes or opinions of the members, the chairperson shall have a casting vote or opinion.
- (14) (a) the secretary shall record the minutes of each meeting in a bound-paged book kept for the purpose and he shall circulate to all members present in India the copies of such minutes of the meeting.
- (b) the minutes so recorded shall be confirmed at the next meeting of the board of vocational training and signed by the chairperson in token thereof.
- (15) (a) the chairperson in addition to any other powers and functions conferred upon him under these rules, shall:-
- (i) present all important papers and matters to the board of vocational training at least ten days before the meeting;

provided that in case of urgency, the subject matter may be placed before the board of vocational training two days before the meeting.
 - (ii) issue orders for carrying out the decisions of the board of vocational training;
 - (iii) have power to refer, in his discretion, any matter to the central government for its orders; and
 - (iv) have powers generally to take such action or pass such orders necessary to implement the decisions of the board of vocational training.
- (b) the chairperson may, during his temporary absence by reason of leave or otherwise, authorize any member of the board of vocational training to perform all or any of the functions of the chairperson during such absence.

149. Functions of the Board of Vocational training.— The board of vocational training may-(a) constitute advisory committees to address any matter put before it and for specifying criteria for the mandatory establishment of independent vocational training centre by the owner of amine, standard of training to the persons working in mines to maintain uniform standards.

(b) specify the manner of ascertaining, by examination or otherwise, the quality of training to the persons, granting certificates by a system of assessment and evaluation.

(c) specify the manner of ascertaining, by examination or otherwise, the competency of training officers, instructors, trainers and persons acting under them and specifying qualification and experience of training officers, instructors, trainers and persons acting under them.

(d) specify the scale of appointment and manner of training of instructors and trainers.

(e) specify the system and standard of training centres, criteria for approval and suspension or cancellation of training centre and auditing and monitoring of all aspects of such training centers.

(f) specifying the manner of assessing training requirement of trainees and their post-training evaluation process.

(g) specify criteria for establishment of common training centre.

(h) prescribe fees required to be paid along with the application for approval of vocational training centre under these rules.

- (i) prescribe remuneration or allowances to be paid to an instructor, trainer and like other matters. under these rules.
- (j) make provisions for any other matter concerning training of persons employed in mines, referred to the board of vocational training by the Chief Labour Commissioner (Central).

150. Scope and Standard for Vocational Training.-The owner or agent of every mine shall ensure that every person to be employed in a mine shall, before he is employed, be imparted training as per the training scheme under these rule for such employment:

Provided that in case of a person who is already in employment in other mine, the owner shall ensure that such person is imparted training covering such additional course of training as specified under these rules.

151. Scope and standard for Refresher Training.- Every person in employment in a mine shall undergo the refresher training at least once in four years, as per training scheme.

Provided that the Chief Inspector-cum-Facilitator may by order in writing and subject to such conditions as he may specify there in increase or decrease the interval of Refresher training at a mine.

152. Arrangement for refresher training.-The refresher training shall be so arranged that the persons shall undergo training during normal working hours on full day release system:

Provided that the Chief Inspector-cum-Facilitator may by general or special order in writing subject to conditions as may be specified may exempt any mine from the provisions the of this rule.

153. Special Training.- (1) In case new technology, equipment and system of work is introduced in the mine, the owner or agent or manager shall prepare and submit the training module, at least sixty days before such introduction, to the Chief Inspector-cum-Facilitator, who may at any time, by an order in writing, require such modification in the training module as he may specify therein.

(2) Persons to be employed in aforesaid technology, equipment and system of work shall undergo training as per the training scheme specified under these rules, based on the aforesaid training module.

154. Training of persons after long absence or after an accident or change of job.-Wherever a person returns to employment in amine, after an absence from work for a period exceeding one year or returns to work after being involved in a serious accident or in a dangerous occurrence which could have resulted in threat to life and safety, or is re-employed on a job which is different from what he had been performing earlier he shall undergo training before employment as per the training scheme specified under these rules.

155. Training Centre.—(1) The owner of every mine shall provide and maintain a training centre which shall be adequate for the purpose of imparting the training required to be undergone by the persons who are employed or to be employed in the mine:

Provided that the Chief Inspector-cum-Facilitator may, by an order and for the reasons to be recorded in writing and subject to such conditions as he may specify therein, authorize that a common training Centre may be provided and maintained in respect of two or more mines belonging to the same owner:

(2) The Chief Inspector-cum-Facilitator may permit in writing, subject to such conditions as he may specify therein, a common training Centre owned and maintained by a group of owners for imparting training in more than one mine.

Provided that where a common training centre is established and maintained by a group of owner, the owners of those mines shall nominate one among them to assume the responsibility of owner of the common training centre for management, supervision, direction and control thereat and the nominated owner shall submit notice in writing to the Chief Inspector-cum-Facilitator and the Inspector-cum-Facilitator.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-rule (1) and sub-rule (2), the Chief Inspector-cum-Facilitator may approve in writing, subject to such conditions as he may specify therein, a training Centre established under any other law for the time being in force subject to having such infrastructure and facilities as notified

by the Chief Inspector-cum-Facilitator for imparting training under these rules.

(4) Every application for approval under sub rule (3) shall be made in a proforma and accompanied by a fee prescribed by the board of vocational training and notified by the Chief Inspector-cum-Facilitator .

156. Arrangements for the training centre.—Every training centre shall have such staff, equipment and other facilities as notified by the Chief Inspector-cum-Facilitator.

157. Training Officer.—

(1) Every training centre shall be placed under the charge of a whole time training officer, possessing qualification and experience, as specified by the board of vocational training and notified by the Chief Inspector-cum-Facilitator from time to time.

(2) It shall be the responsibility of the owner or agent of the mine or the owner of common vocational training centre, as the case may be, to appoint the training officer specified under sub-rule(1).

Provided that in case of an training Centre, the person responsible for the management, control, supervision or direction of the training centre approved by the Chief inspector-cum-Facilitator (hereinafter referred to as owner of approved training centre), shall appoint the training officer.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-rule (1), where the training officer is unable to perform his duties by reason of temporary absence, illness or other cause, the owner, agent or manager, as the case may be, shall authorize in writing any other person having similar qualifications to act in his place.

Provided that no such authorisation shall have effect for a period exceeding thirty days, except with the previous consent in writing of the Chief Inspector-cum-Facilitator and subject to such conditions as he may specify therein;

(4) A written notice of every appointment, discharge, dismissal, resignation or termination of service of a Training officer and of the date thereof shall be sent by the owner or agent to the Chief Inspector-cum-Facilitator and the inspector-cum-Facilitator within seven days from the date of such appointment, authorization, discharge, dismissal, resignation or termination of service as the case may be.

158. Duties of Training Officer.—(1) It shall be the duty of the training officer:

- i. to organise and supervise the training of every person undergoing training under him in pursuance of these rules;
- j. to recognize current competency and prior learning in establishing for the training needs;
- k. to ensure training as per the modules or curriculum prepared under the concerned training scheme framed under these rules for different categories of persons and ensure that the instructors deliver lectures on standard course material;
- l. to maintain records of the training given to every person and to furnish monthly reports to the mine manager on the progress of the persons undergoing training;
- m. to maintain records of the supervision in respect of the practical training on actual operations; and
- n. to discharge such other duties as may be necessary for the proper compliance of these rules.

(2) Every training officer shall keep a record of his work and shall, at the end of every year, forward to the Chief Inspector-cum-Facilitator or Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction over the training centre, through the owner, agent or manager of the mine or the owner of a common or approved training centre as the case may be, a summary of the report of his work during the year.

159. Instructors. — The owner or agent of a mine or the owner of a common or approved training centre as the case may be, shall appoint sufficient number of instructors having qualification and experience to impart training in vocational training centre.

Provided that, in special circumstances, officials may be called for from the mines, to deliver lectures and for demonstrations at the training centre.

160. Trainers.—For the purpose of the practical training referred to in these rules, every person to be employed in a mine shall be placed under the direct supervision of an experienced person of an appropriate category, employed on operations and authorized by manager hereinafter referred to as trainer.

161. Qualification of instructors and trainers.— (1) No person shall function as an instructor or trainer unless he possesses qualification, training and experience as specified by the Board of Vocational training and notified by the Chief Inspector-cum-Facilitator from time to time.

(2) Instructors and Trainers shall be skilled and experienced having aptitude required for training job.

162. Duties of Instructor.— The instructor shall:-

- (i) assess employees competency and deliver lectures on standard course material;
- (ii) Maintain records of training given to every person and to furnish weekly report to the training officer on the progress of the persons undergoing training.

163. Duties of trainer and persons undergoing training.— (1) **The trainers shall be responsible for the safety of the persons undergoing training under him.**

(2) The trainer shall see that the persons put under his charge for training, pick up work, understand the dangers inherent in the job and develop habits, which would ensure safety in mines.

(3) The trainer shall see that the persons undergoing training move within the mine along with him.

(4) Every trainer shall see that the persons undergoing training under him, is aware of escape route from the sections where he is likely to work and other emergency response applicable to the trainee.

(5) Every person undergoing training shall, whilst under training, comply with the directions of the trainer under whom he is put in charge.

164. Training allowance.— (1) **Every trainer shall, in addition to his normal wages, be paid by the owner, agent or manager of a mine, a training allowance for everyday a trainee has worked under his supervision as prescribed by the board of vocational training and notified by the Chief Inspector-cum-Facilitator .**

(2) Every Instructor, other than the instructor under regular appointment at the training centre shall, in addition to his normal wages, be paid by the owner, agent or manager a training allowance for every day he has imparted training in Vocational Training Centre, as prescribed by the Board of Vocational training and notified by the Chief Inspector-cum-Facilitator.

165. Certificate of training.—(1) **Every person who undergoes a course of training specified in these rules shall, on completion of the training be assessed and subject to acceptable performance of the trainee, he shall be granted a certificate duly signed by the training officer, in form to be notified by the Chief Inspector-cum-Facilitator .**

(2) Where the training officer is not satisfied with the progress or performance of any trainee, he shall report the same to the manager of the Mine, who may arrange to give him, further training.

(3) The Manager of every mine shall counter sign and specify date on the certificate after being satisfied of the successful completion of training.

166. Certificate to be delivered to the management.— (1) Every person employed in a mine shall –

- (i) if he has obtained training certificates prior to such employment; and
- (ii) if he has obtained certificates during the course of employment, within such time as may be specified by the manager of the mine, deliver the certificate issued to him under these rules, to the manager of the mine who shall keep the certificate in safe custody and issue a receipt for the same.

(2) On the termination of employment, certificate deposited under sub-rule (1) shall be returned to the employee.

167. Inspection of vocational training centre.—The Chief Inspector-cum-Facilitator or other Inspector-cum-Facilitator, authorised by him in his behalf or the Inspector-cum-Facilitator may enter, inspect and examine any training centre or any part thereof and make such examination or inquiry as he thinks fit in order to ascertain whether the provisions of these rules and of any orders made there under are being complied with.

168. Notice of closure or discontinuance of Vocational Training Centre.— When it is intended to close a training centre established under these rules or to discontinue the working thereof for a period exceeding sixty days, the owner, agent or manager of a mine or the owner of a common vocational training centre as the case may be, shall give a notice in the manner and form as may be notified by the Chief Inspector-cum-Facilitator for the purpose, to the Chief Inspector-cum-Facilitator and the Inspector-cum-Facilitator stating the reasons for such closure or discontinuance, not less than thirty days prior to such closure or discontinuance:

Provided that the owner or the agent or the manager of the mines shall give notice forthwith when on account of unforeseen circumstances a training centre is closed or discontinued before the said notice has been given or without previous intention the discontinuance extends a period of sixty days.

169. Onus as to age under section 117.— The medical authority referred to in sub-section (2) of 117 shall be a medical practitioner as referred, who possesses any recognised medical qualification as defined in The National Medical Commission Act, 2019 (30 OF 2019) and who is enrolled on a Indian Medical Register as defined in clause (e) and on a State Medical Register as defined in clause (l) of section 35, 36, 37 and 40 of the Code.

170. Procedure of inquiry and other related matters under sub-section (4) of section 121.— **(1) Wherein any workplace an accident causing death or serious bodily injury takes place or there is an occurrence of any dangerous occurrence or cases of any occupational disease as specified in the Third Schedule to the code has been reported or is suspected to have been contracted, the Central Government, as the case may be, appoint one or more persons possessing legal or special knowledge to act as assessors or competent persons in such inquiry in order to inquire into the causes of the accident or occupational disease.**

(2) The competent person appointed under sub-rule (1) shall carry out the inquiry into the causes of the accident or dangerous occurrence along with identification of the hazardous condition for which he has reasonable evidence to conclude and to be recorded in writing in the inquiry report, has caused the accident or the dangerous occurrence and also identify the persons which he believes, based on his findings, to be responsible for such accident or occurrence, as the case may be,

(3) The inquiry report shall contain conclusive findings of the inquiry along with the recommendations for prevention of such accidents or dangerous occurrences of occupational diseases containing suggestions for implementation to prevent re-occurrence.

(4) In case of dock work, any competent person appointed by the Central Government for the purposes of inquiring into the causes of any accident, dangerous occurrence or occupational diseases connected with the dock work under the provision of section 121 of the Code shall make the inquiry in the following manner, namely:—

(a) date, time and place of holding the inquiry shall be fixed and may be varied, notice of which shall be given not less than 30 days in writing of such date, time and place to every person entitled to appear at the inquiry whose name and address are known to the competent person:

Provided that,—

- (i)** with the consent of such persons, the competent person may give such lesser period of notice as shall be agreed to with those persons; and
- (ii)** where it becomes necessary or advisable to vary the time or place fixed for the inquiry, the competent person shall give such notice of the variation as may appear to it to be reasonable in the circumstances.

(b) the notice given under clause (a) of this rule shall state the name of the competent person and the names of assessors, if any, appointed to assist the competent person in the inquiry.

(c) without prejudice to the foregoing provisions of this sub-rule, the competent person shall also for the purpose of notifying to the persons who may in any way be concerned with the subject-matter of the inquiry, take one or more of the following steps, namely:—

- (i) publish notice of the inquiry in one or more newspapers, including where appropriate, newspapers circulating in the locality or area in which the subject-matter of the inquiry arose; and
- (ii) give such other notice of the inquiry as appears to the competent person to be appropriate; and the requirements as to the period of notice contained in clause (a) of this rule shall not apply to any such notices.

171. Persons to appear at inquiry.- **(1) The person entitled to appear at the inquiry shall be—**

- (a) any competent person defined in clause (l) of sub-section (1) of 2;
- (b) any enforcing authority concerned;
- (c) any employers' association or Trade Union of employees;
- (d) any person who was injured or suffered damage as a result of the accident, occurrence, situation, disease or other matter which is the subject of the inquiry, or his representative;
- (e) the owner of any premises in which the accident, occurrence, situation or other matter occurred or arose;
- (f) any person carrying on work giving rise to the accident, occurrence, situation or other matter which is the subject of the inquiry; and
- (g) any other person at the discretion of the appointed competent person making inquiry.

(2) The following shall represent at the inquiry, namely:—

- (a) a corporate body may be represented by its secretary or by any other officer appointed for the purpose, or by counsel or solicitor;
- (b) a Government department, an employers' association or a Trade Union may be represented by a counsel or a solicitor;
- (c) where there are two or more persons having a similar interest in the matter under inquiry, the competent person may allow one or more persons to appear for the benefit of some or all persons so interested.

(2) The competent person appointed by the Central Government under section 121 of the Code, may, either of his own motion or on the application of any person entitled or permitted to appear, cause to be served on any person appearing to him to be likely to be able to give material evidence or to produce any document likely to be material evidence, a notice requiring that person to attend at the inquiry at the time and place specified in the notice to give evidence or produce the document.

(3) A person on whom a notice is served under sub-rule (3) may apply to the competent person either at or before the inquiry to vary or set aside the requirement, and where he does so before the inquiry, he shall give notice of his application to the person, if any, who applied for the notice under sub-rule (3) to be served.

(4) Except as otherwise provided in these rules, the procedure at and in connection with an inquiry shall be at the discretion of the competent person and contrary to the principles of natural justice who shall state at the commencement of the hearing the procedure which, subject to consideration of any submission by the persons appearing at the inquiry, he proposed to adopt and shall inform those persons what he proposes as regards any site inspection arising out of the hearing.

(5) In case of mines, the persons appointed to hold inquiry under section 121 shall hold the inquiry in public in such manner and under such conditions as the Competent person thinks most effectual for ascertaining the causes and circumstances of the accident or other occurrences and for enabling the Competent person to make the report.

(6) If a court of inquiry finds that the accident was due to any carelessness or negligence on the part of the management, the Competent person may direct the recovery of the expenses of such Competent person including any expenses incurred with the previous sanction of the Competent person and any other expenses connected with the enquiry which the court may direct as recoverable from the owner of the mine concerned, in such manner and within such time as the Competent person may specify.

(7) The amount directed to be recovered under sub rule (7) may, on application by the Chief Inspector-cum-Facilitator or an Inspector-cum-Facilitator to the concerned authority, be recovered from the owner or employer or occupier.

(8) An Inspector-cum-Facilitator nominated in this behalf by the central government, shall act as the Secretary to the competent person.

(9) The inquiry or the survey, as the case may be, shall be completed and submitted to the central government, within a period of three months from the date of the order through which it is constituted.

172. Procedure of survey and other related matters under sub-section (4) of section 121.- **(1) The Central Government may direct Directorate General Occupational Safety and Health (DGOSH) or Directorate General Mines Safety (DGMS) or any other institution under the control of the central Government, to appoint a committee to undertake a survey on the situation relating to safety and health at work at any workplace or class of workplaces or into the effect of work activity on the health of the employees and other persons within and in the vicinity of the workplace in the following manner, namely:-**

(a) a committee to be constituted by Directorate General Occupational Safety and Health or the institution under the chairmanship of Directorate General Occupational Safety and Health for carrying out the survey.

(b) The committee shall carry out the survey with a view to finding out the status of safety and health at work the workplace and its effect on the workers.

The report of the committee to be submitted to the Central government shall be of status of an inspection report and contain conclusive findings of the survey along with the recommendations for improving the status of occupational safety and health for prevention of accidents or dangerous occurrences or occupational diseases as the case may be, and containing suggestions for implementation thereof for compliance which shall be ensured by the Inspector-cum-Facilitator, as the case may be.

CHAPTER XII OFFENCES AND PENALTIES

173. Manner of compounding of offences by the authorized officer specified under sub-section (1) of section 114.-(1) The officer notified by the Central Government for the purposes of compounding of offences under sub-section (1) of section 114 shall issue electronically a compounding notice to the concerned alleged accused person for the offence for which is compoundable under section sub-section (1) of section 114.

(2) The person so noticed under sub-rule (1) may apply to the officer electronically and deposit the entire compounding amount by electronic transfer or otherwise, within fifteen days of the receipt of the notice.

(3) The Officer referred to in sub-rule (1) shall issue a composition certificate within ten days of receipt of the composition amount, to such person from whom such amount has been received in satisfaction of the composition notice.

(4) If a person so noticed fails to deposit the composition amount within the one month before the institution of prosecution, the prosecution shall be proceeded with in the competent Court.

(5) No prosecution shall be instituted without giving an opportunity to the employer to comply with such provisions subjected to proviso of sub-section (1) of section 110 and compounding as under Section 114.

Chapter-XIII

Miscellaneous**174. Grievance redressal mechanism for contract labour.-**

1. The contract labour may submit his grievance(s) relating to health, working conditions and wages, at the level of principal employer, who shall look into the matter and redress grievance(s) if any.
2. A committee may be constituted consisting of a chairman, who shall be the authorized representative of the principal employer. The committee shall have representatives of principal employer and contractors. The aforesaid committee shall hear and dispose off the grievance(s) of the contract labour within a period of one month.
3. In case, the grievance(s) is not redressed within one month of raising of such grievance(s), the principal employer shall forward the grievance(s) to the concerned Inspector-cum-facilitator electronically or through registered post or speed post.

175. Annual increment of regular worker of a contractor.- A worker who is regularly employed by the contractor for any activity and his employment is governed by mutually accepted standards of the condition of employment shall be such that he gets an annual increment of not less than 2% two percent of his wages.

FORM-I**(See rule-3)****Application for Registration for existing establishments/New establishment/Amendment to certificate of Registration****A. Establishment Details.**

1. Retrieve details of Establishment through LIN:
2. Name of Establishment:
3. Location and Address of the Establishment:
- 3a. PAN:
4. Others details of Establishment:
 - a. Total Number of employees engaged directly in the establishment:
 - b. Total Number of the contract employees engaged:
 - c. Total Number of Inter-State Migrant workers employed:

5 (a) For factories:

Details of the manufacturing process	Full postal address and situation of the factory along with plan approval details	Name and address of the occupier and manager	Maximum number of workers to be employed on any day
1	2	3	4

5 (b) For mines:

Name of Mineral(s)	Lease extent of the mine (in Acres)	Name and address of the owner	Average Monthly output, targeted (Tonne)	Maximum number of persons to be employed on any day
1	2	3	4	5

5 (c) For Dock work:

Name of dock Work/Major Port	Types of Dock Works	Name of the Cargo handled and stored along with quantity	Name of the chemicals handled and stored along with quantity	Name of the hazardous Chemicals handled and stored along with quantity
1	2	3	4	5

5 (d) For building and other construction work:

Type of Construction work	Probable period of commencement of work	Expected period for completion of work	Details of approval of the local authority
1	2	3	4

6. Ownership Type/Sector:

7. Activity as per National Industrial Classification:

8. Details of Selected NIC Code:

9. Identification of the establishment e-sign/ digital sign of employer/ representative:

B. Details of Employer:-

1. Name & Address of Employer / Occupier / Owner/Agent/ Chief Executive/ port authority etc. :
2. Designation :
3. Father's/ Husband's Name of the Employer :
4. Email Address, Telephone& Mobile No. :

C. Manager/ Agent Details

1. Full name & Address of Manager/ Agent or person responsible for supervision and control of the Establishment
2. Address of Manager/ Agent:
3. Email Address, Telephone& Mobile No. :

D. Contractor Details

Name and Address Contractor	Email address & Mobile of Contractor	Name of Work	Maximum No. of Contract labour engaged	Date of Commencement / Probable date of Completion of work
1	2	3	4	5

E. Others Details:-

Dated:-
Place:-

Signature/ E-sign/digital sign of employer

FORM-II
(See rule-3(1))

Certificate of Registration of Establishment

Registration No.

Date

A Certificate of registration containing the following particulars is hereby granted under sub section (2) of section 3 of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020(...37.of 2020) to... (Name of the establishment)

1. Nature of work carried on in the establishment (Please tick mark) 2.

(a) Factory	(b) Mining
(c) Dock work	(d) Contract Work
(e) Building and Other Construction Works	(f) any other work (not covered above)

2. Details of the establishment:

- a. Total Number of employees engaged directly in the establishment:
- b. Total Number of the employees engaged through contractor
- c. Total Number of Contractors and their details:
- c. Number of inter-state migrant workers engaged:

3 (a) For factories

Details of the manufacturing process	Full postal address and situation of the factory along with plan Approval details	Name and address of the occupier and manager	Maximum number of workers to be employed on any day
1	2	3	4

3 (b) For mines

Name of Mineral(s)	Lease extent of the mine (in Acres)	Name and address of the owner	Average Monthly output, targeted (Tonne)	Maximum number of persons to be employed on any day
1	2	3	4	5

3 (c) For Dock work

Name of Dock Work / Major Port	Types of Dock Works	Name of the Cargo handled and stored along with quantity	Name of the chemicals handled and stored along with quantity	Name of the hazardous Chemicals handled and stored along with quantity
1	2	3	4	5

3 (d) For building and other construction work

Type of Construction work	Probable period of commencement of work	Expected period for completion of work	Details of approval of the local authority
1	2	3	4

4. Remarks of registering officers

Place:

Date:

/Signature E -Sign/DSC of Registering Officer
along with designation

Conditions of Registration

- (1) Every certificate of registration issued under rule 4 shall be subject to the following conditions, namely:
- (a) the certificate of registration shall be non-transferable;
 - (b) The number of workers employees employed in an establishment directly and contract employees shall not, on any day, exceed the maximum number specified in the certificate of registration; and
 - (c) Save as provided in these rules, the fees paid for the grant of registration certificate shall be non-refundable.
- (2) The employer shall intimate the change, if any, in the number of workers employees or the conditions of work to the registering officer within 30 days.
- (3) The employer shall, within thirty days of the commencement and completion of any work, intimate to the Inspector-cum-Facilitator, having jurisdiction in the area where the proposed establishment or as the case may be work is to be executed, intimating the actual date of the commencement or, as the case may be, completion of establishment such work in Form IV annexed to these rules electronically.
- (4) A copy of the certificate of registration shall be displayed at the conspicuous places at the premises where the work is being carried on.

FORM-III
(See rule-3(8))
Register of Establishment

Sl.No.	Nature of work	Registration No. and Date	Name and Address, location of the establishment registered	Name, Address and Contact Details of Employer	Total number of Workers and Total Horsepower (if any)	Total number of Contract Workers	Remarks
1	2	2	3	4	5	6	
	(a) Factories (b) Mines (c) Dock Work (d) Building and other Construction work (e) Contract work (f) Interstate Migrant Work (g) Any other work(not covered above)						

FORM-IV**(See rule-3(9) and rule- 5)****A-Notice of Commencement / completion of work /cessation of Establishment:**

1. Registration No:
2. Name and Address of Establishment:-
3. Name and Designation of employer/ Port authority (who has ultimate control over the affairs of the establishment :-
4. Full address to which communication relating to the establishment to be sent :-
5. Nature of work of the establishment :-
6. In case of the notice is for commencement of work the approximate duration of work:-
7. in case of completion of work/cessation of establishment, the date of completion /cessation:

I/We here by intimate that the work of establishment having registration No. dated
..... is likely to commence/cessation is likely to be completed with effect from
..... (Date)/ On..... (Date)

In case of cessation of work:

I/we hereby certify that the payment of all dues to the workers employed in the establishment has been made and the premises are kept free from storage of hazardous chemicals and substances.

Signature of the Employer

To,

The Inspector-cum-Facilitator

FORM-V
(rule-6)
HEALTH EXAMINATION
(Except mine employees)

PART –A (Sl.No.1-11) : To be filled by the Employee:

1. Name of employee.....2. Sex.... 3. Age (with DOB).....

4. Company..... 5.Designation.....5a. UAN:.....

6. In-charge Employer / Executive Contacts.....

7. Complete personal /plant Address

8. Mobile /Phone 9.Email.....

10. Medical illness (Current) and under treatment & medication, If any.....

11. Nature of Job (furnish more details, if hazardous and work-related viz. Physical, Chemical, Biological, Ergonomic etc)
.....

Date:

Signature of Employee

PART-B:

12. Medical Test Carried out & Reports to be Attached as Annex . Medical Officer's interpretation/ Opinion of the Tests below (To indicate only if abnormal , referring the attached Test reports) :

- a. Ht. Wt. Chest, Waist Circumference, Body Mass Index:
- b. Vision (Ophthalmologist tests):
 - i. Visual Acuity both Right & left eyes
 - ii. Colour Vision.....
- c. Blood Pressure
- d. Complete Blood Count:
- e. Blood Sugar (Fasting/PPBS/HbAC1).....
- f. SpO₂.....
- g. Blood Urea Nitrogen (BUN).....
- h. SGOT/SGPT.....
- i. Lipid profile.....
- j. ESR.....
- k. Thyroid profile.....
- l. X-ray Chest etc.....
- m. ECG.....
- n. Others if any.....

13. Final Diagnosis/ Opinion / Treatment if any, advise by qualified medical practitioner

14. Does the person has seizure (s) related disorders or difficulties working at Height ? If yes, explain the works to be avoided:
Yes/No/ NA (Not applicable)

Date:

Signature of the qualified medical practitioner

SEAL

NOTE: All the above information is highly confidential between the Applicant and the Examining Physician. Sharing of the above with Employer or any other agency/persons is permitted only on obtaining Consent from the Applicant/Employee.

FORM VA
(For mine employees only)

[See rule 102(1) (2) and (3) & rule 131]

Report of medical examination under rule 102 (3)
(To be issued in triplicate)

Certificate No.....

Certified that Shri/Shrimati/Miss..... employed as in mine, Serial number..... of **Form**_____ Register (in case of PME) has been examined for an Initial/Periodical Medical Examination. He/she appears to be..... years of age. The findings of the examining authority are given in the attached sheet. It is considered that Shri/Shrimati/Miss.....

- (a) is medically fit for any employment in mines.
- (b) is suffering from..... and is medically unfit for
 - (i) any employment in mine; or
 - (ii) any employment below ground; or
 - (iii) any employment or work.....

(c)He/She is suffering from..... is should get this disease/disability cured/controlled and should be again examined within a period of months. He/She will appear for re-examination with the result of test of..... and the opinion of Specialist from..... He/She may be permitted/not permitted to carry on his duties during this period.

Space for affixing Passport
Size Photograph of the
Candidate.

Place : Signature & name of the examining authority With date and seal

Report of the examining authority

(to be filled in for every medical examination whether initial or periodical or re-examination or after cure/control of disability).

Annexure to Certificate No.....as result of medical examination on

Identification Mark.....

Left thumb impression and Signature of The candidate

1. General development- Good/Fair/Poor

2. Height.....Cms.

3. Weight.....kg.

4. Eyes :

- (i) Visual acuity-Distant vision (with or without glasses): Right eye.....Left eye.....
 (ii) any organic disease of eyes
 (iv) night blindness
 (iv) Color blindness (to be tested in IME)
 (v) Squint

5. Ears :

(i) Hearing: right ear.....Left ear

(ii) Any organic diseases.

(iii) Audiometry Findings :

Conduction Type	Left Ear	Right Ear
Ear Conduction	Normal/Abnormal	Normal/Abnormal
Bone Conduction	Normal/Abnormal	Normal/Abnormal

Enclosed Audiometry Report.

6. Respiratory system.

Auscultatory Finding:

Chest measurement :

- (i) after full inspiration cms.
 (ii) after full expiration.....cms.

Result of Lung Function Test (Spirometry)

Parameters	Predicted Value	Performed Value	% of Predicted
Forced Vital Capacity (FEV)			
Forced Vital Capacity 1 FEV1			
FEV1/FVC			
Peak Expiratory Flow			

Enclose Spirometry Report

7. Circulatory system:

Blood Pressure

Pulse

Cardiological Assessment

Auscultation	S1	
	S2	
	Additional Sound	
Electrocardiograph (12 leads) findings :		Normal/Abnormal
Echocardiography finding (to be tested in IME)		Normal/Abnormal

Enclose ECG

Enclose Echocardiography report

8. Abdomen :

Tenderness.

Liver.

Spleen.

Tumour.

Ultrasonography of Whole Abdomen (to be tested in IME)

(Enclose Ultrasonography report)

9. Nervous system:

History of fits or epilepsy

Paralysis.

Mental health.

Neurological Assessment

Findings	Normal/Abnormal
Superficial Reflexes	
Deep Reflexes	
Peripheral Circulation	
Vibrational Syndromes	

Special Tests for Manganese exposure

Behavioral Disturbances		Present/Not Present
	Speech Defect	Present/Not Present
Neurological Disturbances	Tremor	Present/Not Present
	Adiadocokinesia	Present/Not Present
	Emotional Changes	Present/Not Present

10. Locomotory system

11. Skin.

12. Hydrocele.

13. Hernia.

14. Teeth

15. Speech

16. Pathological Investigations:

S.No.	Tests	Findings
1	Blood-Tc,Dc,Hb,ESR, Platelets	WNL/Abnormal

2	Blood Sugar- Fasting & PP	WNL/Abnormal
3	HbA1c(to be tested in IME and for diabetic person during PME)	WNL/Abnormal
4	Lipid profile	WNL/Abnormal
5	Blood Urea, Creatinine	WNL/Abnormal
6	Urine (Reaction, Albumin, Sugar)	WNL/Abnormal
7	Stool Routine	WNL/Abnormal
8	Sputum test for AFB(For Food handling employee)	
9.	Hemoglobin Electrophoresis for sickle cell disease /trait (to be tested in IME)	WNL/Abnormal
10.	Bilirubin	WNL/Abnormal
11.	SGOT	WNL/Abnormal
12.	SGPT	WNL/Abnormal
13.	delta aminolevulinic acid in urine (for person exposed to Lead)	WNL/Abnormal

Enclose all Investigation Reports.

17. Skiagram of chest.

ILO Classification of Chest Radiograph :

Profusion of Pneumoconiotic opacities	Grades	Types
Present/Absent		

Enclose Chest Radiograph

18.Any other abnormality.

19. Any other test considered necessary by the examining authority.

20. Any opinion of specialist considered necessary.

Place:

Signature & name of the examining authority
With date and seal

Medical Standard of Fitness for Persons to be employed in Mines (Initial Medical Examination).

1. The person should be in good physical and mental health and free from any physical defect, likely to interfere with efficient employment in mines.
2. Speech must be without serious impediment.
3. Teeth are in good order and if he/she is provided with dentures, where necessary, for effective mastication (well filled teeth will be considered as sound). Gums should be in healthy condition.
4. Skin: - There should be no evidence of extensive and chronic skin disease or ulceration. In case of infective type of skin disease, the candidate could be made fit after he has undergone a treatment.
5. Hearing in each ear should be good and that there is no sign of disease in the ear. Audiometric examination should be normal & free from deafness in each ear.
6. Distant vision of eye with or without glass should not be less than following standard :
 - a) For underground workers

Better eye	6/6
Worse eye	6/9
 - b) For surface/opencast workers

Better eye	6/9
Worse eye	6/12
 - c) Intra-ocular lens implant: In the case of a person who has undergone intraocular lens implant, if the visual activity with intra-ocular lens is according to the standards laid down, the person concerned may be considered fit

- d) Fundus examination: In myopia -2Diopter or more, Fundus examination should be carried out and the results recorded. In the event of pathological condition being present, which is likely to be progressive and affect the efficiency of the candidate, he shall be declared unfit.
 - e) Color vision: - The testing of color vision is compulsory and the results should be normal. The Ishihara's Plates shall be used for testing color vision.
 - f) There should be no night blindness for persons employed below ground and for persons employed in open cast working in shifts other than in morning's shifts.
 - g) Any organic disease or a progressive refractive error which is likely to result in lowering the visual acuity should be considered a disqualification.
 - h) Squint:-Presence of binocular vision is essential, squint even if the visual acuity is of prescribed standard, should be considered a disqualification.
 - i) One eyed person - Presence of binocular vision is essential, one functional eye should be considered a disqualification.
 - j) There shall be no Nystagmus.
7. Respiratory system: Chest must be well formed .Respiratory system should be sound and free from any chronic laryngeal, bronchial pulmonary disease. Tuberculosis of lungs if not active should not be a disqualification.
- a) A full sized postero-anterior chest radiograph (not less than 11 inch. X 14 inch.) enough to include thoracic inlet and both costophrenic angles obtained by an X-ray machine (analog /digital) of atleast 300 Milli-Ampere strength shall be classified as per ILO international Classification of Radiographs of Pneumoconiosis by Medical Officer trained in such ILO classification. X-ray shall be classified using LED view box accommodating at least four chest radiographs of 14 inch. X 17inch size.
 - b) Lung function tests (spirometry) to record forced vital capacity (FVC) and forced expiratory volume in one second (FEV1) shall be made. Findings of spirometry shall be within normal limit.

8. Circulatory system: - There should be no evidence of cardiac or vascular disease which may interfere with his efficient employment in a mine. The Blood pressure shall not be more than 130/80 mm Hg. Detailed cardiovascular assessment of employees should be done. This should include 12 leads electrocardiogram, echocardiography and complete lipid profile.
9. Locomotor System: The limbs, hands, fingers, feet and toes should be well formed and developed & without any deformity, and function of all limbs should be within normal limits.
10. There should not be any evidence of disease of abdominal organs which is likely to affect his efficient discharge of duty in a mine. Ultrasonography (whole abdomen) report shall be normal.
11. In case the candidate has hernia, he may be declared fit after he has been successfully operated for the same.
12. Hydrocele if present should not be large enough to impede the normal activities of the person. If it is large enough he may be declared fit after being successfully operated.
13. The nervous system should be sound. Persons with history of epilepsy or any other type of organic or historical fits should not be declared fit for employment in a mine. Detailed neurological examinations including testing of all major superficial and deep reflexes shall be done.
14. Fasting, Post- prandial Blood sugar and Glycoslated Hb level (HbA1c) shall be tested .GlycoslatedHb level (HbA1c) by a medical specialist as Diabetes Mellitus is known to damage of target organs. GlycoslatedHb level (HbA1c) shall not be more than 6.0. Only such cases of well controlled Diabetes Mellitus with no associated complications may be considered for appointment.
15. Serum Urea and Creatinine shall be within normal limit.
16. Bilirubin, SGOT and SGPT shall be within normal limit.
17. Routine Stool shall be within normal limit.

18. The medical examination should include examination of urine. Mere presence of albumin and sugar in the urine without any gross organic disease producing signs and symptoms should not be a disability.

19. There should not be sickle cell disease /trait. Hemoglobin Electrophoresis test shall be done.

Medical Standard of Fitness for Persons Employed (Periodical Medical Examination)

1. The person should be in good mental and bodily health and free from any physical defect likely to interfere with his efficient employment in a mine.
2. Speech must be without serious impediment.
3. Teeth are in good order and if he/she is provided with dentures, where necessary, for effective mastication (well filled teeth will be considered as sound). Gums should be in healthy condition.
4. Locomotor System: The limbs should be well formed and developed, and the function of all the limbs should be within normal limits. Any deformity should be recorded. There should be no deformity or paralysis which may interfere with his efficient employment in a mine.
5. Skin: - There should be no evidence of extensive and chronic skin disease or ulceration. In case of infective type of skin disease, the candidate could be made fit after he has undergone a treatment. All occupational skin diseases should be noted.
6. Eye :
 - (a) Vision with or without glass should not be less than the following standard:

i. Better eye	6/9
ii. Worse eye	6/12
 - (b) There should be no night blindness for persons employed below ground and for persons employed in open cast working in shifts other than in morning's shifts.

- (c) A person having only one eye which functions normally should not be employed below ground, For employment on surface the vision of such a person in the other eye should be 6/9 with or without glasses.
7. Hearing should be good, any progressive disease affecting hearing/or occupational deafness should be recorded. Audiometric examination shall be conducted in every case.
8. Respiratory System: Respiratory system should be sound and free from any chronic laryngeal, bronchial pulmonary disease. Tuberculosis of lungs if not active should not be a disqualification.
- a) A full sized postero-anterior chest radiograph (not less than 14 inch. X11 inch.) enough to include thoracic inlet and both costophrenic angles obtained by an X-ray machine (analog /digital) of at least 300 mA Milli-Ampere strength shall be classified as per ILO international Classification of Radiographs of Pneumoconiosis by Radiologist / Medical Officer trained in such ILO classification.
- b) Lung function tests (spirometry) to record forced vital capacity (FVC) and forced expiratory volume in one second (FEV1) shall be made. Findings of spirometry shall be within normal limit.
9. Circulatory system – There should be no evidence of any heart or vascular disease which may interfere with his efficient employment in a mine. Detailed cardiovascular assessment of employees should be done. This should include 12 leads electrocardiogram and complete lipid profile. The Blood pressure shall not be more than 140/90 mm Hg.
10. There should not be any evidence of disease of abdominal organs which is likely to affect his efficient discharge of duty in a mine.
11. The nervous system should be sound. Persons with history of epilepsy or any other type of organic or historical fits should not be declared fit detailed neurological examinations including testing of all major superficial and deep reflexes shall be done.
12. Persons exposed to manganese, In addition to the basic neurological examination, special emphasis should be given to behavioral and neurological disturbances such as speech defect, tremor, impairment of equilibrium, adiadochokinesia and emotional changes.
13. Persons exposed to lead; PME should include delta aminolevulinic acid in urine.

14. Persons engaged in food handling and preparation and handling of stemming material activities should undergo routine sputum for Acid Fast Bacilli (AFB).
15. Fasting & Post- prandial Blood sugar shall be tested. Diabetes shall be under controlled. Target organ shall not be affected by diabetes.
16. Serum Urea and Creatinine shall be within normal limit.
17. Bilirubin, SGOT and SGPT shall be within normal limit.
18. Routine Stool shall be within normal limit.
19. In case the candidate has hernia he may be declared fit after he has been successfully operated for the same.
20. Hydrocele if present should not be large enough to impede the normal activities off the candidate. In such cases he may be declared fit after being successfully operated.

The medical examination should include examination of urine and of other system for evidence of disease. Mere presence of albumin and sugar in the urine without any gross organic disease producing signs and symptoms should not be considered as a disability.

FORM-VI
(See rule-8)
NOTICE OF ACCIDENT OR DANGEROUS OCCURRENCE

E.S.I.C. Employer's Code number:

E.S.I.C. Insurance

Number of the injured person:

1. Name of employer :

2. Address of
works / premises
where the
accident or
dangerous

Occurrence took place :

3. Nature
of industry
and LIN of
the
establishm
ent:

4. Branch or department and
Exact place where the
accident or dangerous
occurrence took place :

5. Name and address of the injured person:

6. (a) Sex :

(b) Age (at the last birthday) :

(c) Occupation of the injured
person :

7. Local E.S.I.C. Office to which the
injured person is attached :

8. Date, shift and hour of accident
or dangerous occurrence :

9. (a) Hour at which
the injured person
started work on the
day of
accident or dangerous occurrence :

(b) whether wages
in full or part are
payable to him for the
day of the accident or
dangerous occurrence
:

10. (a) Cause or nature of accident
or dangerous occurrence :

(b) If caused by machinery-

(i) Give the
name of
machine and
the part
causing the

accident or
dangerous
occurrence :

- (ii) State
whether it
was moved
by
mechanical
power at the
time of
accident or
dangerous
occurrence :

(c) State exactly what
the injured person was
doing at the time of
accident or dangerous
occurrence :

(d) In your opinion,
was the injured person
at the time of accident
or dangerous
occurrence -

- (i) acting in
contravention of
provisions of any
law applicable to
him; or
(ii) acting in
contravention of

any orders given by
or on behalf of his
employer; or

(iii) acting without
instructions from
his employer?

(e) In case reply to (d)
(i), (ii) or (iii) is in the
affirmative, state
whether the act was
done for the purpose
of and in connection
with the employer's
trade or business.

:

11. In case the
accident or
dangerous
occurrence took
place while travelling
in the employer's
transport, state
whether-

(a) the
injured
person
was
travelling

g as a
passeng
er to or
from his
place of
of works; :

(b)the injured person
was travelling
with the express
or implied
permission of his
employer; :

(c)the transport is being operated
by or on behalf of
the employer or
some other person
by whom it is
provided in
pursuance of
arrangements
made with
the employer; and :

(d)the vehicle is
being/not
being
operated in
the ordinary
course

of public transport service :

12. In case the
accident or
dangerous
occurrence took place
while meeting
emergency, state-

(a) its nature; and

(b) whether the injured
person at the time of
accident or dangerous
occurrence was
Employed for the
purpose of his
employer's trade or
business in or about
the premises at which
the accident or
dangerous occurrence
took place. :

13. Describe briefly how the accident or
dangerous occurrence took place :

14. Names and addresses of
witnesses : (1)
(2)

15. (a) Nature and
extent of
injury(e.g. fatal,

loss of finger,
fracture of leg,
scald, scratch
followed by sepsis, etc.) :

(b) Location of injury
(e.g. right leg, left hand,
left eye, etc.)

16. (a) If the accident or dangerous

Occurrence was
not fatal, state
whether the
injured person
was disabled for
more than 48
hours :

(b) date and hour of return of work :

17. (a) Physician, dispensary
or hospital from whom or
which the injured person
received or is receiving treatment :

(b) Name of dispensary/panel doctor
elected by the injured person :

18. (a) Has the injured person died ? :

(b) If so, date of death :

I certify that to the best of my knowledge and belief the above particulars are correct in every respect.

Signature and Name and Designation of owner/ employer /manager/agent

Date of
dispatch of
report :
Place:

FORM-VII
[See rule-63]
NOTICE OF PERIODS OF WORK

Name of the Establishment.....Place.....District.....

Periods of work Groups, Relays	Men												Women												Description of Groups, Nature of work	Remarks
	Total no. of men employed												Total no. of women employed													
	A			B			C			D			E			F			G			H				
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		

On working days

From ..

To ..

From ..

To ..

From ..

To ..

On partial

Working
days From ..

To ..

From ..

To ..

Date on which this notice is first exhibited :

Signature of manager or agent :

Date :

FORM-VIII
[(See rule 64)]
EMPLOYEE REGISTER

(The register can also be maintained ~~in~~ electronically capturing, inter-alia the following details)

Name of Establishment:		
Name of the Employer/owner:		
Labour Identification Number (LIN)/Registration Number of Establishment		
To be maintained for all employees of the establishments		
1.	Employee Code	
2.	Name	
3.	Surname	
4.	Gender	
5.	Father's/Spouse's Name	
6.	Date of Birth	
7.	Place of Birth	
8.	Nationality	
9.	Education level	
10.	Date of Joining	
11.	Designation	
12.	Category (unskilled, semi-skilled, skilled or highly skilled)	
13.	Type of employees / worker	
14.	Mobile Number	
15.	Universal Account Number (UAN)	
16.	PAN	
17.	PPF No.	
18.	Nominee	

19.	EPS/NPS	
20.	Details of Family	
21.	Details of Posting	
22.	Scale of Pay	
23.	Promotion	
24.	ESIC Insurance No.	
25.	Aadhaar number	
26.	Bank A/c No.	
27.	Bank	
28.	Branch(IFSC)	
29.	Present address	
30.	Permanent address	
31.	Service Book No.	
32.	Date of Exit	
33.	Reason for Exit	
34.	Mark of Identification	
35.	Photo	
36.	Specimen Signature/Thumb Impression	
37.	Remarks	

FORM-VIII (A)

[(See rule 64)]

ATTENDANCE REGISTER-CUM-MUSTER ROLL

(The attendance register-cum-muster roll can also be maintained in electronically capturing, inter-alia the following details)

																For the Month of , year 20.....		
Name of Establishment:																		
Name of the Employer/owner:																		
Labour Identification Number (LIN)/Registration Number of Establishment																		
1.	Serial Number																	
2.	Employee Code																	
3.	Name																	
4.	Designation																	
5.	Shift or relay																	
6.	Place of work/department/section																	
7.	Date and timings of In and Out																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
8.	Total number of days worked																	
9.	Total number of extra hours worked																	
10.	In case of tour or assignments outside the work																	

	place suitable entries may be made	
11.	Signature of Register keeper	

FORM – VIII (B)*[(See Rule 64)]***REGISTER FOR WAGES, OVERTIME AND DEDUCTIONS****(The register can also be maintained in electronically capturing, inter-alia the following details)**

Name of Establishment:		
Name of the Employer/owner:		
Labour Identification Number (LIN)/Registration Number of Establishment		
Wage Period from dd/mm/yyyy to dd/mm/yyyy (Monthly/Fortnightly/Weekly/Daily/Piece Rated)		
1.	Serial Number	
2.	Employee Code Number	
3.	Name	
4.	Designation	
5.	Rate of Wage	
	a)Basic	
	b)DA	
	c)Other allowance	
	d)Total	

6.	No. of days worked	
7.	Overtime hours worked	
8.	Amount of Wages Earned	
	a)Basic	
	b)DA	
	c)Other allowance	
	d)Payment of overtime	
	e)Total wages earned	
9.	Deductions	
	a)EPF	
	b)ESIC	
	c)Society	
	d)Income Tax	
	e)Insurance	
	f)Others	
	g)Recovery of Fine	
	h)Recovery of Damaged/Losses	
	Total Deductions	
10.	Net Payment	
11.	Receipt by Employees/Bank Transaction ID	
12.	Date of Payment	
13.	Initials of Employer/Representative	
14.	Remarks	

FORM – VIII (C)**Wage slip****[(See rule 64)]**

Name of the Establishment				
Address:.....			Period:.....	
1.	Name of the Employee:			
2.	Father's/Spouse's Name:			
3.	Designation:			
4.	UAN:			
5.	Bank Account Number:			
6.	Wage period:			
7.	Rate of wages payable	a) Basic	b) D.A.	c) other allowances
8.	Total attendance/unit of work done:			
9.	Overtime wages			
10.	Gross wages payable			
11.	Total deductions	a) PF	b) ESI	c) Others
12.	Net wages paid			

FORM-IX
(See Rule-66)
ANNUAL RETURN

FOR THE YEAR ENDING 31st December.

Single Annual Integrated Return to be filed On-line under the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020, the Code on Industrial Relations, 2020, the Code on Social Security, 2020, and the Code on Wages, 2019 and the rules made there under.

Instructions to fill up the Annual Return

- (1) This return is to be filled-up and furnished on or before 1st February every year.
- (2) The return has two parts i.e. Part-I to be filled up by all establishments.
- (3) Part-II to be filled-up by the establishments who are a Mine only in addition to Part-I.
- (4) The terms Establishment and Mines shall have the same meaning as under the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020.
- (5) This return is to be filled-up in case of Contractor or manpower supplier who have engaged more than 50 workers and in case of Mines even if there is one worker employed in the relevant period.

Applicable to All Establishments - Part-I

A. General Information:

Sl. No.			Instructions for filling the column
1.	Labour Identification Number		EPFO, ESIC, MCA, MoLE (LIN)
2.	Period of the Return	From - To-	Period should be calendar year
3.	Name of the Establishment		
4.	Email ID (employer)		
5.	Telephone No. (employer)		
6.	Mobile number (employer)		
7.	Premise name		
8.	Sub-locality		
9.	District		
10.	State		
11.	Pin code		

12.	Geo Co-ordinates								
B(a).	Hours of Work in a day								
B(b).	Number of Shifts Number of hours in a shift								
C. Details of Manpower Deployed									
Details	Directly employed				Employed through Contractor				Grand Total
Skill Category	Highly Skilled	Skilled	Semi-Skilled	Un-Skilled	Highly Skilled	Skilled	Semi-Skilled	Un-Skilled	
(i) Maximum No. of employees employed in the establishment in any day during the year	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	
(ii) Average No. of employees employed in the establishment during the year	No. to be indicated	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	
(iii) Maximum number of Migrant Worker during the year (Section 59 of OSH Code)	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	
(iv) Number of fixed term employee engaged	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T					
D. Details of contractors engaged in the Establishment:									
Sl. No.	Name with LIN of the Contractor			No. of Contract Labour Engaged					
E. Details of various Health and Welfare Amenities provided.									
Sl. No.	Nature of various welfare amenities provided			Statutory (specify the statute)		Instructions for filling			

1.	Whether facility of Canteen provided (as per section 24(v) of OSH Code, 2020)	Tick yes or no in the box and not applicable	Applicable to all establishments wherein hundred or more worker including contract labour were ordinarily employed
2.	Crèches (as per section 67 of Code on Social Security Code, 2020 and Section 24 of the OSH Code 2020)	Tick yes or no in the box and not applicable	Applicable to all establishments where fifty or more workers are employed
2a	If 2 above is not given then whether Crèches allowance under Rule.. of Social Security Code given.	Tick yes or no in the box and not applicable	Reference rule.. on Social Security
3.	Ambulance Room (as per section 24(2)(i) of OSH Code, 2020)	Tick yes or no in the box and not applicable	Applicable to mine, building and other construction work wherein more than five hundred workers are ordinarily employed
4.	Safety Committee (as per Section 22(1) of OSH Code, 2020.	Tick yes or no in the box and not applicable	Applicable to establishments and factories employing 500 workers or more, factory carrying on hazardous process and BoCW employing 250 workers or more, and mines employing 100 or more workers.
5.	Safety Officer (as per Section 22(2) of OSH Code, 2020)	No. of safety officers appointed	In case of mine 100 or more workers and in case of BoCW 250 or more workers are ordinarily employed.
6.	Qualified Medical Practitioner (as per Section 12(2) of OSH Code 2020.	No. of Qualified Medical Practitioner appointed.	There is no specification for minimum number of Qualified Medical Practitioner employed in establishment. However, this detail is required to have data on occupational health.

F. The Industrial Relations:			Instructions for filling
1.	Is the Works Committee has been functioning. (Section 3 of IR Code, 2020)	Yes/No and not applicable	Industrial establishment in which 100 or more workers are employed
(a)	Date of its constitution.		
2.	Whether the Safety Redressal Committee constituted (Section 4 of IR Code, 2020)	Yes/No and not applicable	Industrial establishment employing 20 or more workers
3.	Number of registered Unions in the establishments.		

4.	Whether any negotiation union exist(Section14 of IR Code,2020)				Yes/No	
5.	Whether any negotiating council is constituted (Section 14 of IR Code, 2020)				Yes/No	
6.	Number of workers discharged/dismissed, retrenched or whose services were terminated during the year:					
		Dismissed	Retrenched	Discharged /Terminated or Removed	Grand Total	
7.	Man-days lost during the year on account of					
Sl. No.	Reasons		Period /Date	No. of man-days lost		
(a)	Strike					
(b)	Lockout					
8.	Details of retrenchment / lay off					
Sl. No.	No. of persons retrenched during the period	Details of payment paid to retrenched employees	No. of workers laid off during the period	No. of man-days lost due to lay-off	Applies on industrial establishment employing 300 or more workers	

G. Details pertaining to maternity benefit:

No. of female employees	No. of female employees availed maternity leave	No. of female employees paid medical bonus	No. of deduction of wages, if any made from female employees	

H. Details of payment of bonus:				
Sl. No.	No. of employees covered under the Bonus provision	Total amount of bonus actually paid	Date on which the Bonus paid	
I. Details of accidents, dangerous occurrence and notifiable diseases:				
Sl. No.	Total number of accidents by which a person injured is prevented from working for a period of 48 hours or more as per Section 10 of the OSH Code, 2020.	Total number of fatal accidents and names of the deceased as per Section 10 of the OSH Code, 2020.	Total number of Dangerous Occurrences as defined under Section 11 of the OSH Code,2020	Total number of cases of Notifiable Diseases specified in Third Schedule of the OSH Code, 2020 along with the details of affected persons
J. Mandays and Production Lost due to accidents / dangerous occurrence				
Sl. No.	Accident/Dangerous Occurrence	Man days lost	Production Lost	

FORM-IX
(See rule-66)

Part II (For Mines)

A. General information		
1.	Establishment Name	
2.	Name of Company/ Name of Owner	
3.	Type of organization (drop down)	PSU Central/ PSU State/ Private/
4.	Type of ownership (drop down)	Firm/Association/Individual/Partnership/Company
5.	Type of Mineral (drop down)	Coal/Metal/Oil
6.	Name of Mineral	
7.	Type of Mine (drop down)	Belowground/ Opencast/ Aboveground/Mixed/OffShore/OnShore
8.	Date of opening	To be filled for first time
9.	Mine Code	To be filled for first time
10.	Date of closing (if any)	NA/ Calendar to be given
11.	Date of reopening (if any)	NA/ Calendar to be given
12.	Depth of working in mts.	Maximum Depth: Minimum Depth:

B. Statutory personnel employed in the mine (as on 31st December)

Sl. No.	Designation as per Code	Number of Statutory Persons required	Number of Statutory Persons employed
1.			

C. Method of Working vis-a-vis Safety Parameters

1	Name of Method (Specify the name) (as per drop down menu)		

2	Quantity of mineral Produced in Cu.m./Tonne		
3	Quantity of Waste/overburden removed in Cu.m./Tonne		
4	Stage of Working (as per drop down menu)	Development/Extraction/Mixed	
5	Permissible Void in Cu.m.		For extraction stage
6	Actual Void in Cu.m.		For extraction stage
7	Area of overhang		For extraction stage
8	Maximum Inflammable gas released in Cu. Meter per ton of coal produced		For Development stage
9	Overall Pit slope		For Opencast mines
	Individual entry for each Pit		
10	Overall dump slope		For Opencast mines
	Individual entry for each Dump		
11	Area of fire in Sq. m.		
12	Length of embankment required to be provided against the water body		
13	Length of embankment provided against the water body		
14	Length of fencing required/provided as per statute		
15	No. of opening required to be sealed in case of abandoned mines:		
16	No. of Openings sealed in case of abandoned mines:		
17	Number of Mock drills conducted and date of same with coverage of employees		

18	No. of Oil/Gas wells: under drilling/ under production/ under work over (as per drop down menu)		For Oil and gas mines
19	No. of wells where production discontinued		For Oil and gas mines
20	If Yes to pt. 19 above, Action taken		
21	Action Taken in respect of Wells where production has been discontinued		For Oil and gas mines
22	Maximum Quantity of explosive used in any day (in Kgs.)		For all types of mine
23	Whether Building or Structures not belonging to owner lies within danger zone?	Yes/No/NA	For Coal & Metalliferous Mines
24	Aggregate HP/KW of machineries installed/deployed in the mine for the year		For all types of mine

D. Medical examinations - Initial/Periodical (IME/PME):

During the year, total number of persons including contractual workers:

Particulars	Total No. of Persons
Undergone IME	
Undergone PME	
Declared medically Temporary unfit	
Given alternate Employment due to Medical unfitness	
Terminated on account of being medically unfit	

E. Details of Vocational training imparted:

During the year, total number of persons including contractual workers:

Particulars	Total No. of Persons
Imparted Basic Vocational Training	
Imparted Refresher Training	
Imparted special Training	

F. Details of Accident, Dangerous Occurrence and Occupational Diseases :

(1) Details of Accidents and Dangerous Occurrences:

Sl. No.	Date of Accidents/Dangerous Occurrences	No. of persons killed	No. of persons received Serious Bodily Injury	Number of persons injured (Excluding Serious Bodily Injury) and thereby prevented from working for a period of 48 hours or more	Nature of Occurrence	Mandays lost
1.						

(2) Details of Occupational diseases:

Sl. No	Notified Disease	No. of cases
1		

G. Details of Safety Management Plan:

- (a) Safety Management Plan Prepared: (Yes/No/NA)
- (b) Date of Submission : Date
- (c) Last date of review of Safety Management Plan: Date
- (d) Principal Hazards Identified:

Sl. no.	List of Principal hazards identified	Principal hazard Mitigation date	Principal hazard not mitigated till 31 st December	Reasons for failure to mitigate the same
1.				

H. Mines Rescue Station: (For Belowground Mines Only)**A. For Mine: (To be filled by Mine Owner)**

- (i) Address of the Rescue Station with Geo-coordinates serving the Mines;
- (ii) Distance of the Rescue Station from Mine Opening; -----(in KM)
- (iii) Whether Mine Rescue Station has been established by the mine or not? (Yes/No)

Mines Rescue Station: (For Belowground Mines Only)
(For Rescue Station)

For Mine Rescue Station (To be filled by the Superintendent, Rescue Station)

- (i) Name of the Owner of Mine where MRS stationed:
- (ii) Address of MRS:
- (iii) Name of the Superintendent :
- (iv) Details of the mine served by the Rescue Station:

Sl. No.	Name of the Mines	Distance of the Mine from MRS (in Kms)

(v) Details of Personnel Deployed at Rescue Station;

Sl. No.	Designation as per Code	Number of statutory persons required	Number of statutory persons employed

(vi) Details of Equipment/Apparatus :

Sl. No.	Type of Equipment/Apparatus required	Numbers of Equipment/Apparatus available

(vi) Particulars of Emergency Attended:

Sl.No.	Name of the Mine	Nature of Emergency	Response Time (time taken by rescue services to attend the emergency)	Time taken for Rescue & Recovery	Action Taken

(vii) Additional Information :

(a) Number of Rescue Rooms :

(b) Number of Rescue Trained Persons Required :

(c) Number of Rescue Trained Person available :

(d) Whether Canteen facility exist or not? (Yes/No):

Certified that the tables are duly filled in and information and figures given in all the tables are correct to the best of my knowledge.

Signature of employer/occupier/Owner/Agent/Manager

Place:

Dated:

PART III
(See rule 87)

ANNUAL RETURN period ending 31st December
(to be submitted by the principal employer on Shram Suvidha Portal)

1. Name of the principal employer:
2. Name of the establishment:
3. Registration number (LIN) of the establishment:
4. Details of the Contractors, wages paid, etc.:

Sl.	Month	Name and address of the contractors	LIN of the contractor	Name of the work	Maximum number of contract worker employed	Amount paid against wage bill (if applicable) to the contractor (including EPF, ESIC, Bonus etc.)	Date of payment of wage bill (if applicable)	Amount of the wages paid directly to the contract labour by Principal Employer (in case the contractor fails to pay)	Date of payment of wages paid directly to the contract labour by Principal Employer (in case the contractor fails to pay)	Remarks

Date:

Signature of the principal employer

FORM IXA**(See rule 87)**

(Half Yearly Return (January to June / July to December) to be submitted by Contractor to be filed electronically to the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) concerned under Rule 81)

1. Name and address of the contractor:
2. Name and address of the principal employer and LIN:
3. LIN of the contractor:
4. License number of the contractor (if applicable):
5. Name of the contract work with location/station:
5. Details of the number of Contract Workers, Wages Paid etc.:

Sl. No.	Months	Number of Contract Labour employed	Total amount of wages paid in a month	Overtime	Bonus	Date and amount of Wage bill received by contractor from Principal Employer	ECR number of ESIC	ECR number of EPF	Wages paid by 7 th of the month or due date as applicable Yes/No	remark
	January									
	February									
	March									
	April									
	May									
	June									

Signature of the contractor:

Date:

FORM-X
(See rule-67)
REGISTER OF ACCIDENTS AND DANGEROUS OCCURRENCES

Name of Injured/deceased person (if any)	Date of Accident or dangerous occurrence	Date of report to Inspector-cum-Facilitator	Nature of accident or dangerous occurrence	Date of return of injured Person to work	Number of days the injured Person was absent from work
1	2	3	4	5	6

FORM-XI
[See rule-68]
REGISTER FOR LEAVE WITH WAGES

Part I - Adults

Part II - Adolescents

Establishment:

Name of worker :

Department :

Father's Name:

Sl. No	Sl.no. in the register of workers	Date of entry into service	Interruptions					Leave due with effect from	Whether leave not desired during the next 12 months	Date from which the worker is allowed leave	Wages for Leave Paid in	Discharged worker		Remarks
			Sickness and accidents	Authorized Leave	Lock Out or Legal Strike	Involuntary unemployment	Others					Date of Discharge	Date and amount of payment made in lieu of leave due	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Note: - Separate page shall be allotted to each worker

FORM-XII
(See rule-77 and 78)
APPLICATION FOR LICENSE

On Line Application for License/ Renewal of License/Amendment of License (including Common/single license)	
Government of India, Ministry of Labour and Employment	
ESTABLISHMENT PROFILE:	
Labour Identification Number	Date
Acknowledgement Number: Date of Application:	
I. Particulars of Establishment for which licence required:	
1. Name of Establishment:	
2. Address of establishment	
(a) Head Office address along with email Id :	
(b) Corporate office address along with email Id:	
3. Telephone Number :	
4. Activity as per National Industrial Classification : (Select all applicable activities given)	
5. Details of selected NIC Code:	
6. Nature of work carried on in main establishment :	
7. Identifier of the Establishment : (Select) : e-sign/digital sign	
II. Details of Employer:	
1. Full Name of Employer: relationship with establishment.	
2. Full Address of Employer:	
3. Email Id of employer:	
4. Mobile No. of employer:	
III. Particulars of the Contract Labour to be employed / is employed (If licence is required work wise)	

Locations of worksites	Name of works	Activity as per national industrial classification	Date of commencement	Date of completion	Name of Establishments in which contract labour is/proposed to be employed	Name Address, email id of the Site Incharge
1	2		3	4	5	6

5. Maximum number of workmen proposed to be employed on the Establishment on any date: **24**

6. Amount of Licence Fee: **INR** (Transaction Id :)

7. Amount of Security Deposit: **INR** (Transaction Id :)

IV. DETAILS OF ESTABLISHMENTS FOR WHICH COMMON LICENCE REQUIRED , (IF APPLYING FOR)

Type of Establishments	Name & Address of establishment	(i)Nature of work carried out in the establishment (ii) Activity as per National Ind'l classification	Date of commencement	Permanent establishment or probable date of completion	Maximum number of employees employed/proposed to be employed	Maximum number of employees employed/proposed to be employed
1	2	3	4	5	6	7

V. DETAILS OF ESTABLISHMENTS FOR WHICH SINGLE LICENCE IS REQUIRED (IF APPLYING FOR)

Name of States in which the establishments are situated	Name of each work	Maximum number of labour will be/is employed	Date of commencement	Permanent establishment or probable date of completion	Maximum number of employees employed/ proposed to be employed	Registration number, if obtained, then details thereof
1	2	3	4	5	6	7

Signature of Contractor	
(e-Sign/DSC)	
Note: This is an online application summary applied on Shram Suvidha Portal or designated Portal.	
<u>APPLICATION FOR RENEWAL OF LICENCE</u>	
1. Licence No.	Date :
2. LIN & PAN	
3. Name and address of the establishment:	
4. Date of expiry of previous licence :	
5. Whether the licence of the employer/contractor was suspended or revoked:	
6. Details of Fees paid : (Enclose e-payment receipt): Amount date of payment :	
E-sign /digital sign of the employer/contractor date:	
APPLICATION FOR AMENDMENT OF LICENCE :	

1. Licence No	Date:
2. LIN & PAN	
3. Name and address of the establishment:	
4.Details for which amendment is sought :	
(a). Maximum number of worker presently employed : (If there is increase in the maximum number of workers to be employed, then additional fees/security deposit as per law needs to be deposited:	
(b). Details of fees paid through e payment date on which made :	
(c). Other details requiring amendment in the licence issued (Necessary documents may be uploaded in support of change required)	

E-sign /digital sign of the employer/contractor

date of application.

Date

place

FORM-XIII
(Under See rule-79)
PROFORMA OF LICENSE

Licence No. ----- Reg. No. ----- Date of Reg. -----

Licence is hereby granted to -----

for the premises known as -----

situated at -----

nature of work -----

for use as a establishment within the limits stated herein after, subject to provisions of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020, and the rules made there under.

The ----- 20..

Issuing Authority

Sl.No.	Period of issue	Valid For	Fee	Date of Payment	Excess fee for late payment	Date of payment	Signature of the Issuing Authority
		Maximum number of Contract labour /workers on any one day					

AMENDMENTS:

Year when Amended	Maximum number of Contract labour /workers on any one day	Date of payment of amendment fee	Date of Payment	Signature of the Issuing Authority

E-sign /digital sign of the designated authority

FORM-XIV
(See rule-89)
EXPERIENCE CERTIFICATE OF CONTRACT EMPLOYEE

<u>To whom so ever concerned</u>
1.Name of contractor/employer*:
2.LIN/PAN No. of the contractor/employer *:
3.Email Id of the contractor /employer *:
4.Mobile No. of the contractor/employer *:
5.Nature and location of work:
6.Name of Principal Employer*:
7.LIN/PAN No. of the Principal Employer :*
8.Email Id of the Principal Employer : *
9.Mobile No. of the Principal Employer :*
10.Name of the worker*:
11.UAN / Aadhaar No.:
12.Mobile No. :
13.Serial Number in the Employee Register :
14. Registration number, date and name of the Board if the building and other construction worker is registered as a beneficiary:
15.Period of Employment:
16.Designation:
Seal and Signature of Contractor
*Please strike off whichever is not applicable.

FORM-XV**(See rule-94)****Agreement between Producer and Audio-visual worker**

This agreement is made on this day month year..... between Messers..... having office at(hereinafter referred to as the “Producer”) on the first part and Shri/Smt/Kum son/daughter/wife of Shri residing at (herein after referred to as the “audio-visual worker”) on the second part. The terms ‘Producer’ and ‘audio-visual worker’ shall include their heirs, successors, administrators and legal representatives:

Now, therefore this agreement is made as follows:

1. That both the parties agree that the duration of this agreement shall be from the date hereof till the completion of the audio-visual and this period shall not exceed consecutive months.
2. That the audio-visual worker agrees to attend studio, location or work place, as the case may be, subject to the requirement of his previous engagement and on his confirmation, to his respective job punctually as and when he shall be required by a written intimation by the Producer or the person duly authorised by him in writing.
3. That inconsideration of the audio-visual worker services, as aforesaid, the Producer agrees to pay and the audio-visual worker agrees to receive a sum of Rs.(Rupees) payable as advance on signing of this agreement and the balance of Rs. payable in equal installments.
4. That in the event of the audio-visual production being not complete within the stipulated period and the Producer still needing the services of the audio-visual worker to complete the audio-visual production, the producer agrees to pay and the audio-visual worker agrees to receive additional remuneration on pro-rata basis, payable in the same manner as stated in Clause 3 above, till the completion of the production.

5. That in case the assignment of the audio-visual worker is completed earlier than the period stipulated in Clauses 1 and 4 above, the producer shall settle the account of the audio-visual worker and pay the remaining balance of the agreement amount in full before the commencement of re-recording work/censor of the production, whichever is earlier.
6. That the audio-visual worker shall, if so required,
- (a) attend the studios, location or work-place, as the case may be, earlier than the a scheduled time of the shift, for preparatory work, and in that case, he/she shall be paid by the Producer extra wages at the rate of Rs. per hour or part thereof for such early attendance.
 - (b) continue to work beyond the working day, with one hour break and in that case, he/she shall be paid by the Producer extra wages at the rate of Rs..... for the work during the extended hours and refreshments, and transport facilities.
7. That the Producer shall provide transport and food or pay traveling allowances to and fro to report to duty and food allowance while on duty as are customary or fixed by bilateral arrangements between the Producer's and audio-visual worker's representative organizations.
8. That the Producer shall also pay for all travelling and accommodation expenses, fares, cost of food and such other allowances as are customary when the audio-visual worker is required to work on location outdoors.
9. That the Producer shall get the audio-visual worker insured for any injury or damage to his/her person including death caused by accident arising out of or in the course of his/her employment and/or during the period of his/her assignment under this agreement.
10. That where the Producer is prevented from proceeding with the production of the audio-visual by reason of fire, riot, natural calamity, order of the public authority or any other reason beyond his control :-
- (a) he shall be entitled to suspend the operation of this agreement during the period of suspension of production in case the production is suspended. The producer shall serve notice in writing of such suspension on the audio-visual worker and shall pay all his/her dues up to the date of service of such notice. Upon resumption of work on the film, this agreement shall revive and shall remain valid for the period stipulated in Clause I excluding the period of suspension there from ; or
 - (b) he shall be entitled to terminate this agreement as from the cessation of production, in case the production ceases completely. The producer shall serve a notice in writing of such cessation on the audio-visual worker and make payment of all the amount due to the audio-visual worker at the time of termination.

11. That in case if the Producer desires to terminate this agreement before the expiry of its term for reasons other than misconduct in relation to performance of the audio-visual worker's duties or of his/her unwillingness to perform the services required under this agreement, the producer shall be entitled to do so only upon payment of the balance of the stipulated amount of the agreement. Only after such payment to the audio-visual worker, the Producer shall be titled to employ another audio-visual worker in his/her place.
12. That the Producer shall have the right to terminate this agreement on ground of misconduct on the part of the audio-visual worker in relation to performance of his/her duties or his/her unwillingness to perform the service required under the agreement, upon payment to the audio-visual worker of the amount due at the time of termination, calculated taking into consideration the audio-visual worker's total work in the audio-visual and the work he/she has completed till the date of termination of this agreement. Termination under this clause shall not be made unless the charges of the Producer against the audio-visual worker are proved before a forum comprising equal number of representatives of the Producers' Organisation and the audio-visual worker's Organisation to which the Producer and the audio-visual worker respectively may belong. The decision of the forum shall be binding on both the parties. The producer can engage another audio-visual worker for the job towards this agreement only after the forum has given a decision in favour of such termination and the audio-visual worker has been paid all his dues.
13. That in case of premature termination of this agreement, it shall be the option of the Producer whether or not to retain the work of the audio-visual worker in the audio-visual and at the same time, it shall be option of the audio-visual worker whether or not to allow his/her name to go on the credit titles of the film.
14. That the Producer shall have the right to decide the manner of representing the audio-visual worker's personality on the screen, his/her clothes, make-up and hair-style and the audio-visual worker shall fully and willingly comply with the direction of the Producer in this regard, provided that the requirements of the Producer in this respect have been notified to the audio-visual worker and accepted by him/her.
15. That the audio-visual worker agrees that he/she shall render his/her services to the best of his/her ability in such manner as the Producer or, at his instance, the Director of the audio-visual may direct and shall comply with all reasonable instructions that he may give for the production of the film.
16. That the Producer shall also pay for all traveling and accommodation expenses, fares, cost of food and such other allowances as are customary when the audio-visual worker is required to work on location outdoors.

17. That the Producer shall get the audio-visual worker insured for any injury or damage to his/her person including death caused by accident arising out of or in the course of his/her employment and/or during the period of his/her assignment under this agreement.

18. That where the Producer is prevented from proceeding with the production of the audio-visual by reason of fire, riot, natural calamity, order of the public authority or any other reason beyond his control :-

(a) he shall be entitled to suspend the operation of this agreement during the period of suspension of production in case the production is suspended. The producer shall serve notice in writing of such suspension on the audio-visual worker and shall pay all his/her dues up to the date of service of such notice. Upon resumption of work on the film, this agreement shall revive and shall remain valid for the period stipulated in Clause I excluding the period of suspension there from ; or

(b) he shall be entitled to terminate this agreement as form the cessation of production, in case the production ceases completely. The producer shall serve a notice in writing of such cessation on the audio-visual worker and make payment of all the amount due to the audio-visual worker at the time of termination.

19. That in case if the Producer desires to terminate this agreement before the expiry of its term for reasons other than misconduct in relation to performance of the audio-visual worker's duties or of his/her unwillingness to perform the services required under this agreement the producer shall be entitled to do so only upon payment of the balance of the stipulated amount of the agreement. Only after such payment to the audio-visual worker, the Producer shall be entitled to employ another audio-visual worker in his/her place.

20. That the Producer shall have the right to terminate this agreement on ground of misconduct on the part of the audio-visual worker in relation to performance of his/her duties or his/her unwillingness to perform the service required under the agreement, upon payment to the audio-visual worker of the amount due at the time of termination, calculated taking into consideration the audio-visual worker's total work in the audio-visual and the work he/she has completed till the date of termination of this agreement. Termination under this clause shall not be made unless the charges of the Producer against the audio-visual worker are provide before a forum comprising equal number of representatives of the Producers' Organisation and the audio-visual worker's Organisation to which the Producer and the audio-visual worker respectively may belong. The decision of the forum shall be binding on both the parties. The producer can engage another audio-visual worker for the job towards this agreement only after the forum has given a decision in favor of such termination and the audio-visual worker has been paid all his dues.

21. That in case of premature termination of this agreement, it shall be the option of the Producer whether or not to retain the work of the audio-visual worker in the audio-visual and at the same time, it shall be option of the audio-visual workers whether or not to allow his/her name to go on the credit titles of the film.

22. That the Producer shall have the right to decide the manner of representing the audio-visual worker's personality on the screen, his/her clothes, make-up and hair-style and the audio-visual worker shall fully and willingly comply with the direction of the Producer in this regard, provided that the requirements of the Producer in this respect have been notified to the audio-visual worker and accepted by him/her.

23. That the audio-visual worker agrees that he/she shall render his/her services to the best of his/her ability in such manner as the Producer or, at his instance, the Director of the audio-visual may direct and shall comply with all reasonable instructions that he may give for the production of the film.

24. That the audio-visual worker shall comply with all the regulations of the studio, location or work place as the case may be.

25. That the Producer shall not without the consent in writing of the audio-visual worker, assign or transfer the benefit of this agreement to any other person.

26. That the provisions of the Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952 shall be applicable to this agreement.

27. That the Producer shall not utilise the work of the audio-visual worker in any film, other than the audio-visual under this agreement, without prior permission of the audio-visual worker.

The parties have put their hands to this agreement on the date, month and year said above in the presence of each other and in the presence of the witnesses.

1. Witness	Producer	Name Address
2. Witness	audio-visual worker	Name Address

[F. No. S-65025/01/2021-ISH.II]
ALOK CHANDRA, Senior Labour and Employment Advisor

सत्यमेव जयते

भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-31122025-268946
CG-DL-E-31122025-268946

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 850]

नई दिल्ली, मंगलवार, दिसम्बर 30, 2025/पौष 9, 1947

No. 850]

NEW DELHI, TUESDAY, DECEMBER 30, 2025/PAUSHA 9, 1947

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 30 दिसम्बर, 2025

सा.का.नि. 936(अ).—जबकि, संसद द्वारा मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) (उक्त संहिता) लागू किए जाने के बादs, मजदूरी संहिता (केंद्रीय) नियम, 2020 का मसौदा भारत के राजपत्र, असाधारण, भाग II, धारा 3, उप-धारा (i) में अधिसूचना संख्या सा.का.नि. 432(अ), दिनांक 7 जुलाई, 2020 के तहत प्रकाशित किया गया था, जिसमें उक्त संहिता की धारा 67 के तहत आवश्यक आपत्तियां और सुझाव आमंत्रित किए गए थे;

और जबकि, भारत के राजपत्र, असाधारण, भाग II, खंड 3, उप-खंड (ii) में प्रकाशित अधिसूचना संख्या का.आ. 4604 (अ), दिनांक 18 दिसंबर 2020 और का.आ. 5322 (अ), दिनांक 21 नवंबर, 2025 के तहत, उक्त संहिता के सभी उपबंधों को लागू कर दिया गया है।

और जबकि, केंद्रीय सलाहकार बोर्ड के गठन से संबंधित उपबंधों को 18 दिसंबर, 2020 को लागू किए जाने के आलोक में, मजदूरी संहिता (केंद्रीय सलाहकार बोर्ड) नियम, 2021 को 1 मार्च, 2021 को अलग से प्रकाशित किया गया था।

अब इसलिए, निम्नलिखित मसौदा नियम, जिन्हें सामान्य खंड अधिनियम, 1897 (1897 का 10) की धारा 24 के साथ पठित केंद्र सरकार मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) की धारा 67 द्वारा प्रदत्त शक्तियों के प्रयोग करते हुए बनाने का प्रस्ताव करती है और निम्नलिखित के स्थान पर-

- (i) मजदूरी संदाय (कार्यविधि) नियम, 1937;
- (ii) मजदूरी संदाय (नामांकन) नियम, 2009;
- (iii) न्यूनतम मजदूरी (केंद्रीय) नियम, 1950;
- (iv) न्यूनतम मजदूरी (केंद्रीय सलाहकार बोर्ड) नियम, 2011;
- (v) विभिन्न श्रम कानून नियम, 2017 के अंतर्गत रजिस्टर रखने के सहज अनुपालन में, जिस सीमा तक समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 (1976 का 25) की धारा 13, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (1948 का 11) की धारा 29 और धारा 30 तथा मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 (1936 का 4) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए ये नियम बनाए गए हैं और तदनुसार इन्हें लागू किया गया है;
- (vi) बोनस संदाय नियम, 1975;
- (vii) समान पारिश्रमिक नियम, 1976; और
- (viii) समान पारिश्रमिक नियम, 1991 संबंधी केंद्रीय सलाहकार समिति;
- (ix) मजदूरी संदाय (प्रक्रिया) अनुसूचित नियोजनों को लागू करने के लिए नियत, 1962;
- (x) मजदूरी संदाय (खान) नियम, 1956;
- (xi) अवितरित मजदूरी भुगतान (खान) नियम, 1989;
- (xii) मजदूरी संदाय (हवाई परिवहन सेवाएँ) नियम, 1968;
- (xiii) अवितरित मजदूरी भुगतान (हवाई परिवहन सेवाएँ) नियम, 1988;
- (xiv) मजदूरी संदाय (रेलवे) नियम, 1938;
- (xv) मजदूरी संदाय (राष्ट्रीय रक्षा कोष और रक्षा बचत योजना के लिए कटौतियाँ) नियम, 1972;
- (xvi) मजदूरी संदाय (अतिरिक्त कटौतियों की वसूली का तरीका) नियम, 1966;
- (xvii) मजदूरी संहिता (केंद्रीय सलाहकार बोर्ड) नियम, 2021; और
- (xviii) मजदूरी संहिता (केंद्रीय सलाहकार बोर्ड) संशोधन नियम, 2025;

केंद्र सरकार द्वारा मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 (1936 का 4), न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (1948 का 11), बोनस संदाय अधिनियम, 1965 (1965 का 21) और समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 (1976 का 25) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए बनाए गए नियम, जैसा भी मामला हो, जिन्हें मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 69 द्वारा निरस्त किया गया है, सिवाय उन मामलों के जो ऐसे निरस्त होने से पहले किए गए या नहीं किए गए थे, उन्हें उक्त धारा 67 के उप-धारा (1) के अनुसार, सभी प्रभावित होने वाले व्यक्तियों की जानकारी के लिए यहाँ सूचित किया जाता है और यह सूचना दी जाती है कि उक्त मसौदा अधिसूचन पर उस तारीख से पैंतालीस दिनों की अवधि समाप्त होने के बाद विचार किया जाएगा, जिस तारीख को इस अधिसूचना के साथ सरकारी राजपत्र की प्रतियां जनता को उपलब्ध कराई जाएंगी;

यदि कोई आपत्ति या सुझाव हो, तो उसे श्री नितेश भसीन, अवर सचिव (wagecell@nic.in), भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय, श्रम शक्ति भवन, रफी मार्ग, नई दिल्ली-110001 को भेजा जा सकता है।

उक्त मसौदा अधिसूचना के संबंध में ऊपर बताई गई अवधि समाप्त होने से पहले किसी भी व्यक्ति से प्राप्त होने वाली आपत्तियों और सुझावों पर केंद्र सरकार द्वारा विचार किया जाएगा।

अध्याय-I

प्रारम्भिक

1. **संक्षिप्त नाम, सीमा एवं प्रारम्भ** - (1) इन नियमों को मजदूरी संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 कहा जाए।

(2) इनका विस्तार सम्पूर्ण भारत में है।

(3) वे आधिकारिक राजपत्र में उनके प्रकाशन की तिथि से लागू होंगे।

2. **परिभाषाएं**:- (1) इन नियमों में जब तक कि विषय या संदर्भ में अन्यथा अपेक्षित न हो, —

- (क) “प्राधिकारी” से अभिप्रेत धारा 45 की उप-धारा (1) के अंतर्गत केंद्रीय सरकार द्वारा नियुक्त प्राधिकारी है;
- (ख) “अपीलीय प्राधिकारी” से अभिप्रेत धारा 49 की उप-धारा (1) के अंतर्गत केंद्रीय सरकार द्वारा नियुक्त अपीलीय प्राधिकारी है;
- (ग) “अपील” से अभिप्रेत धारा 49 की उप-धारा (1) के अंतर्गत की गई अपील है;
- (घ) “संहिता” से अभिप्रेत मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) है;
- (ङ) “समिति” से अभिप्रेत धारा 8 की उप-धारा (1) के खंड (क) के अंतर्गत केंद्रीय सरकार द्वारा नियुक्त समिति है;
- (च) “दिन” से अभिप्रेत मध्य रात्रि से प्रारम्भ होने वाले 24 घंटे की अवधि है;
- (छ) “परिवार” का अर्थ किसी कर्मचारी के निम्नलिखित सभी अथवा किन्हीं संबंधियों से है, नामतः:-
 - (क) पति/पत्नी;
 - (ख) कर्मचारी पर आश्रित कोई अल्प वयस्क कानूनी अथवा दत्तक पुत्र;
 - (ग) कोई बच्चा जो पूरी तरह से कर्मचारी की आय पर आश्रित हो और जो-
 - i. 21 वर्ष की आयु पूरी करने तक शिक्षा प्राप्त कर रहा हो; और
 - ii. कोई अविवाहित पुत्री;
 - (घ) कोई बच्चा जो किसी शारीरिक अथवा मानसिक विकृति अथवा चोट के कारण अशक्त हो और जो कर्मचारी की आय पर पूरी तरह आश्रित हो, जब तक उसकी अशक्तता बनी रहती है;
 - (ङ) आश्रित माता-पिता (महिला कर्मचारी के ससुर एवं सास सहित) जिनकी सभी स्रोतों से मिलाकर आय केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर विनिर्दिष्ट की जा सकने वाली आय से अधिक न हो;

- (ज) “फॉर्म” से अभिप्रेत इन नियमों में संलग्न फॉर्म है;
- (झ) “अत्यधिक कुशल व्यवसाय” से अभिप्रेत वह व्यवसाय है जिसमें इसके निष्पादन में विशिष्ट स्तर की उत्कृष्टता की मांग होती है और एक पर्याप्त अवधि के लिए गहन तकनीकी अथवा व्यावसायिक प्रशिक्षण अथवा व्यावहारिक व्यावसायिक अनुभव के माध्यम से अर्जित क्षमता अपेक्षित होती है और साथ ही कर्मचारी से यह अपेक्षा होती है कि ऐसे व्यवसाय के निष्पादन में शामिल अपने मत या निर्णय के लिए सम्पूर्ण जिम्मेदारी स्वीकार करे;
- (ञ) “निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता” से अभिप्रेत धारा 51 की उप-धारा (1) के अंतर्गत, अधिसूचना के द्वारा, केंद्रीय सरकार द्वारा नियुक्त व्यक्ति है;
- (ट) “भौगोलिक क्षेत्र” से अभिप्रेत वह क्षेत्र है जिसे केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित किया गया हो।
- (ठ) “पंजीकृत ट्रेड यूनियन” से अभिप्रेत वह ट्रेड यूनियन है जो औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के अंतर्गत पंजीकृत है;
- (ड) “अनुसूची” से अभिप्रेत इन नियमों की अनुसूची है;
- (ढ) “धारा” से अभिप्रेत इस संहिता की धारा है;
- (ण) “अर्ध कुशल व्यवसाय” से अभिप्रेत वह व्यवसाय है जिसमें इसके निष्पादन में जॉब पर अनुभव द्वारा प्राप्त कौशल का उपयोग अपेक्षित होता है और कुशल कर्मचारी के पर्यवेक्षण अथवा मार्गदर्शन में इसका उपयोग किये जाने लायक होता है और इसमें अकुशल व्यवसाय का पर्यवेक्षण भी शामिल है;
- (त) “कुशल व्यवसाय” से अभिप्रेत वह व्यवसाय है जिसमें इसके निष्पादन में जॉब पर अनुभव के द्वारा अथवा तकनीकी या व्यावसायिक संस्थान में प्रशिक्षु के रूप में प्रशिक्षण के माध्यम से कुशलता और सक्षमता जरूरत होती है और जिसके निष्पादन में पहल करने और विवेक की आवश्यकता होती है;
- (थ) “अकुशल व्यवसाय” से अभिप्रेत वह व्यवसाय है जिसमें इसके निष्पादन में केवल प्रचालन अनुभव के उपयोग की आवश्यकता होती है और इसमें कोई अतिरिक्त कौशल शामिल नहीं होती है;
- (2) इन नियमों में यहां पर प्रयुक्त जिन शब्दों और अभिव्यक्तियों को परिभाषित नहीं किया गया है उनका क्रमशः वही अर्थ लिया जाएगा जो इस संहिता में दिया गया है।

अध्याय II

न्यूनतम मजदूरी

3. मजदूरी की न्यूनतम दर की गणना करने की रीति. - (1) धारा 6 की उप-धारा (5) के प्रयोजनार्थ, निम्नलिखित मापदंड * को ध्यान में रखते हुए दैनिक आधार पर न्यूनतम मजदूरी नियत की जाएगी, नामतः-

- (i) मानक श्रमिक वर्ग परिवार जिसमें कमाने वाले कामगार के अलावा उसकी पत्नी या उसका पति और दो बच्चे शामिल हैं; जो तीन व्यस्क उपभोग इकाइयों के समान है;
- (ii) प्रतिदिन प्रति उपभोग इकाई हेतु निवल 2700 कैलोरी की खपत;

- (iii) प्रति मानक श्रमिक वर्ग परिवार के लिए प्रति वर्ष 66 मीटर कपड़ा;
- (iv) आवासीय किराया व्यय जो भोजन और वस्त्र व्यय का 10 प्रतिशत होगा;
- (v) ईंधन, बिजली, और व्यय की अन्य विविध मदें जो न्यूनतम मजदूरी की 20% होंगी;
- (vi) बच्चों की शिक्षा का व्यय, चिकित्सा आवश्यकताएं, मनोरंजन और अन्य आकस्मिक व्यय जो न्यूनतम मजदूरी का 25 प्रतिशत होगा;

(2) जब एक दिन के लिए मजदूरी की दर नियत की जाती है, तब एक घंटे की दर नियत करने के लिए ऐसी राशि को आठ से भाग और एक महीने के लिए मजदूरी की दर नियत करने के लिए छब्बीस से गुणा किया जाएगा, और ऐसे भाग और गुणा में आधे या आधे से अधिक गुणनखंड को अगले अंक में पूर्णांकित किया जाएगा और आधे से कम गुणनखंड को नजरअंदाज किया जाएगा। पांच दिन के कार्य सप्ताह के मामले में इस प्रकार परिकलित न्यूनतम मजदूरी की घंटा-वार दर का उपयोग उस दिन के लिए न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण के लिए किया जाएगा।

4. मजदूरी की न्यूनतम दर के निर्धारण के लिए मानदंड- (1) धारा 6 के अधीन मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित करते समय, केन्द्र सरकार निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखेगी:

- (i) भौगोलिक क्षेत्र,
- (ii) रोजगार के क्षेत्र में अनुभव, और
- (iii) अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल और अत्यधिक कुशल की श्रेणियों के अंतर्गत कार्य करने के लिए अपेक्षित कौशल का स्तर।

परन्तु केन्द्र सरकार इस संहिता के अधीन केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों के न्यूनतम वेतन और भत्ते निर्धारित नहीं करेगी।

(2) केंद्रीय सरकार, कौशल वर्गीकरण, कार्य की कठिनाता, जोखिमकारी व्यवसाय अथवा प्रक्रियाएं एवं भूमिगत कार्य और ऐसी अन्य कार्य-वर्गीकरण के संबंध में केंद्रीय सरकार को सलाह देने के प्रयोजनार्थ, एक तकनीकी समिति गठित करेगी जिसमें निम्नलिखित सदस्य शामिल होंगे, नामतः-

- (i) रोजगार महानिदेशक, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार - अध्यक्ष;
- (ii) संयुक्त सचिव - श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार में वेतन प्रभाग के प्रभारी - सदस्य;
- (iii) मुख्य श्रमायुक्त (केंद्रीय) - सदस्य;
- (iv) संयुक्त सचिव - कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय, भारत सरकार में कौशल विकास संबंधी कार्य प्रभारी - सदस्य;
- (v) केंद्रीय सरकार द्वारा यथा नामित वेतन निर्धारण हेतु दो तकनीकी विशेषज्ञ - सदस्यगण; और
- (vi) नियोक्ताओं के दो प्रतिनिधि तथा कर्मचारियों के दो प्रतिनिधि;
- (vii) श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार में निदेशक / उप सचिव, जो वेतन प्रभाग का कार्य देख रहे हैं- सदस्य सचिव।

(3) केंद्रीय सरकार, उप-नियम (2) में संदर्भित तकनीकी समिति की सलाह पर, कर्मचारियों के व्यवसाय को अनुसूची ड में विनिर्दिष्ट व्यवसायों को संशोधित करके, हटाकर अथवा कोई भी प्रविष्टि जोड़कर चार वर्गों में अर्थात् अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल और अत्यधिक कुशल वर्गों में वर्गीकृत करेगी।

(4) उप-नियम (2) में संदर्भित तकनीकी समिति उप नियम(3) के अंतर्गत केंद्रीय सरकार को सलाह देते समय यथा संभव व्यवसायों के राष्ट्रीय वर्गीकरण अथवा राष्ट्रीय कौशल अर्हता ढांचे अथवा व्यवसायों की पहचान करने के लिए तत्समय बनाए जा रहे अन्य समान ढांचे को ध्यान में रखेगी।

5. परिवर्ती मंहगाई भत्ते के पुनरीक्षण के लिए समय-अंतराल - निर्वाह भत्ते की लागत और रियायती दर पर आवश्यक वस्तुओं के संबंध में रियायत के नकद मूल्य की गणना हर वर्ष एक बार 1 अप्रैल से पहले और फिर 1 अक्टूबर से पहले श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार के श्रम ब्यूरो द्वारा औद्योगिक कामगारों के लिए प्रकाशित औसत उपभोक्ता मूल्य सूचकांक पर विचार करते हुए न्यूनतम मजदूरी के संबंध में कर्मचारियों को देय परिवर्ती मंहगाई भत्ते को संशोधित करने के लिए की जाएगी।

6. एक सामान्य कार्य दिवस के निर्धारण के लिए कार्य घंटों की संख्या - (1) कार्य के घंटों की संख्या, जो एक या अधिक निर्दिष्ट अंतरालों सहित एक सामान्य कार्य दिवस का गठन करेगी, समय-समय पर जारी किए गए सामान्य या विशेष आदेश के अनुसार होगी।

(2) किसी कर्मचारी के कार्य की अवधि इस प्रकार व्यवस्थित की जाएगी कि विश्राम के अंतराल सहित, समय-समय पर जारी किए गए सामान्य या विशेष आदेश के अनुसार घंटों की संख्या से अधिक नहीं होगा।

7. विश्राम का साप्ताहिक दिन— (1) इस नियम के उपबंधों के अधीन, एक कर्मचारी को हर सप्ताह एक दिन या एक दिन से अधिक के विश्राम की अनुमति दी जाएगी, जैसा भी मामला हो, (इसके बाद "विश्राम दिनों" के रूप में संदर्भित) जो छह दिन के सप्ताह के मामले में आमतौर पर रविवार होगा और छह दिन से कम सप्ताह में शनिवार और रविवार शामिल होंगे, लेकिन नियोक्ता किसी भी कर्मचारी या कर्मचारियों के वर्ग के लिए सप्ताह के किसी भी अन्य दिन को विश्राम के दिनों के रूप में तय कर सकता है।

बशर्ते कि छह दिन के कार्य सप्ताह में या छह दिनों से कम के कार्य सप्ताह जैसा भी मामला हो, ऐसे कर्मचारियों के लिए सप्ताह के शेष दिनों का भुगतान किया जाएगा।

बशर्ते कि एक कर्मचारी इस उप-नियम के तहत विश्राम दिनों के लिए हकदार होगा यदि उसने छह दिन के सप्ताह के मामले में एक ही नियोक्ता के तहत कम से कम छह दिनों की निरंतर अवधि के लिए और छह दिन से कम कार्य सप्ताह के मामले में कार्य दिवसों की निर्धारित संख्या की निरंतर अवधि के लिए काम किया है, जैसा भी मामला हो।

बशर्ते कि कर्मचारी को विश्राम दिनों के रूप में तय किए गए दिनों के बारे में और परिवर्तन के प्रभावी होने से पहले विश्राम दिनों में किसी भी बाद के परिवर्तन के बारे में, रोजगार के स्थान पर एक विशिष्ट स्थान पर उस आशय के नोटिस के प्रदर्शन द्वारा सूचित किया जाएगा।

स्पष्टीकरण- इस उप-नियम के दूसरे परंतुक में निर्दिष्ट सप्ताह में कम से कम छह दिनों की निरंतर अवधि

या कार्य दिवसों की निर्धारित संख्या की गणना के प्रयोजन के लिए,

- (क) कोई भी दिन जिस पर एक कर्मचारी को काम के लिए उपस्थित होने की आवश्यकता होती है, लेकिन उसे केवल उपस्थिति के लिए भत्ता दिया जाता है और उसे काम प्रदान नहीं किया जाता है,
- (ख) कोई भी दिन जिस पर किसी कर्मचारी को औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के तहत मुआवजे का भुगतान नहीं किया जाता है, और
- (ग) नियोक्ता द्वारा किसी कर्मचारी को छह दिनों की अवधि में या सप्ताह के कार्य दिवसों की निर्धारित संख्या के दौरान, जैसा भी मामला हो, विश्राम दिनों से ठीक पहले को वेतन के साथ या बिना वेतन के दी गई कोई भी छुट्टी या अवकाश,

उन दिनों के रूप में माना जाएगा जिन पर कर्मचारी ने काम किया है।

(2) किसी भी ऐसे कर्मचारी को विश्राम के दिन काम करना अपेक्षित या काम करने की अनुमति नहीं होगी जब तक कि उसने विश्राम दिन के तुरंत पहले या बाद में सप्ताह के कार्यदिवसों में से किसी एक पूरे एक दिन का प्रतिस्थापित विश्राम दिन न लिया है अथवा लेगा।

यह उपबंध किया जाता है कि कोई भी प्रतिस्थापन नहीं किया जाएगा, जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारी को पूरे विश्राम दिन के बिना लगातार दस दिन से अधिक काम करना पड़े।

(3) इस नियम के पूर्ववर्ती प्रावधानों के अनुसार जहां कोई भी कर्मचारी विश्राम के दिन काम करता है और उसे विश्राम दिन के पहले या बाद कार्यदिवसों में किसी भी दिन प्रतिस्थापित विश्राम दिन दिया जाता है तब विश्राम दिन को, काम के साप्ताहिक घंटों की गणना के प्रयोजनार्थ उस सप्ताह में गिना जाएगा जिसमें प्रतिस्थापित विश्राम दिन आया है।

(4) कर्मचारी को विश्राम दिन के लिए अगले पूर्ववर्ती दिन के लिए लागू दर पर परिकल्पित मजदूरी दी जाएगी; और जहां पर वह विश्राम के दिन काम करता है और उसे प्रतिस्थापित विश्राम दिन दिया गया है तब उसे समयोपरि दर से और विश्राम दिन के लिए अगले पूर्ववर्ती दिन के लिए लागू दर से मजदूरी दी जाएगी:

बशर्ते कि छह दिन के सप्ताह के मामले में जहां-

- (i) संहिता के अंतर्गत यथा अधिसूचित कर्मचारी की मजदूरी की न्यूनतम दर, मजदूरी की न्यूनतम मासिक दर को छब्बीस से भाग करके निकाली गई; अथवा
- (ii) कर्मचारी की मजदूरी की वास्तविक दैनिक दर मजदूरी की मासिक दर को छब्बीस से भाग करके निकाली गई है और ऐसी मजदूरी की वास्तविक दैनिक दर कर्मचारी की अधिसूचित न्यूनतम दैनिक दर से कम नहीं होगी,

तब विश्राम दिन के लिए कोई मजदूरी देय नहीं होगी; और

- (iii) कर्मचारी ने विश्राम के दिन काम किया है और उसे प्रतिस्थापित विश्राम दिन दिया गया है तब उसे केवल उसी विश्राम दिन के लिए समयोपरि दर पर देय मजदूरी के बराबर राशि दी जाएगी जिस दिन उसने काम किया है;

और, यदि कोई विवाद उत्पन्न होता है कि क्या इस उपबंध के प्रावधानों के अनुसार मजदूरी की दैनिक दर निकाली गई है, तब क्षेत्राधिकार रखने वाले मुख्य श्रम आयुक्त(केंद्रीय) अथवा उप श्रम आयुक्त (केंद्रीय), इस संबंध में उन्हें किए गए आवेदन पर, संबंधित पक्षों को अपने लिखित अभ्यावेदनों के लिए अवसर देने के पश्चात उसका निर्णय करेंगे।

यह भी उपबंध किया जाता है कि यदि कोई कर्मचारी मात्रानुपाती दर प्रणाली से संचालित होता है, तब उस विश्राम दिन के लिए जिसके लिए वह कार्य करता है, मजदूरी समयोपरि दर और जहां प्रतिस्थापित विश्राम दिन जो विश्राम दिन के तुरंत अगले दिन आता है, उसकी दर से प्राप्त करेगा।

स्पष्टीकरण- इस उप-नियम में 'अगला पूर्ववर्ती दिन' से अभिप्रेत वह अंतिम दिन है, जिस दिन कर्मचारी ने काम किया है, जो विश्राम दिन या प्रतिस्थापित विश्राम दिन के पहले, जैसी भी स्थिति हो, आता है; और जहां प्रतिस्थापित विश्राम दिन, विश्राम दिन के तुरंत अगले दिन आता है तब अगला पूर्ववर्ती दिन से अभिप्रेत वह अंतिम दिन होगा जिस दिन कर्मचारी ने काम किया है और जो विश्राम दिन के पहले था।

(5) इस नियम के प्रावधान अधिक अनुकूल शर्तों पर प्रतिकूल प्रभाव, यदि कोई है तो, नहीं डालेंगे, जिसमें कर्मचारी किसी अन्य विधि के अंतर्गत अथवा किसी पंचाट, अनुबंध अथवा सेवा की संविदा की शर्त के अंतर्गत हकदार है, और ऐसी दशा में, कर्मचारी केवल पूर्वकथित अनुकूल शर्तों का हकदार होगा।

स्पष्टीकरण.- इस नियम के प्रयोजनार्थ, 'सप्ताह' से अभिप्रेत शनिवार रात्रि की अर्ध रात्रि से शुरू होकर सात दिन की अवधि है।

8. रात्रि पाली- जहां पर कर्मचारी रोजगार में पाली में काम करता है जो अर्ध रात्रि के पश्चात भी चलती है, तब, -

- (a) नियम के प्रयोजनार्थ पूरे दिन के लिए विश्राम दिन से अभिप्रेत 7, इस मामले में, उसकी पाली समाप्त होने के समय से शुरू होकर लगातार चौबीस घंटे की अवधि है; और
- (b) ऐसे मामले में अगला दिन ऐसी पाली के समाप्त होने के समय से शुरू होकर चौबीस घंटे की अवधि का होगा, और अर्ध रात्रि के बाद के घंटों को, जिसके दौरान ऐसे कर्मचारी ने काम किया है, पूर्व दिवस में गिना जाएगा।

9. धारा 13 की उप-धारा (2) के प्रयोजनार्थ सीमा एवं शर्तें.- यदि कर्मचारी -

- (क) आपातस्थिति में कार्यरत है जिसका पूर्वानुमान नहीं किया या उसे रोका नहीं सकता था;

- (ख) प्रारम्भिक या पूरक प्रकृति के कार्यों में लगा हुआ है जिसे अनिवार्य रूप से संबंधित रोजगार में सामान्य कार्य के लिए निर्धारित बाहरी सीमाओं पर कराया जाना चाहिए;
- (ग) जिसका रोजगार अनिवार्य रूप से अनिरंतर है;
- (घ) ऐसे कार्य में लगा हुआ है जिसे तकनीकी कारणों से ड्यूटी समाप्त होने से पूरा किया जाना है; और
- (ङ) ऐसे कार्य में लगा हुआ है, जिसे प्राकृतिक शक्तियों की अनियमित क्रिया पर कभी-कभी निर्भर होने के सिवाय नहीं किया जा सकता था;

कार्यघंटों की संख्या जो एक या एक से अधिक निर्दिष्ट अंतराल सहित एक सामान्य कार्य दिवस का गठन करेगी और कर्मचारी के कार्यघंटों का प्रसार नियम 6 के तहत समय-समय पर जारी सामान्य या विशेष आदेश द्वारा निर्दिष्ट घंटों की संख्या से अधिक हो सकता है।

10. लम्बी मजदूरी अवधि.- धारा 14 के अंतर्गत मजदूरी की न्यूनतम दर के प्रयोजनार्थ लम्बी मजदूरी अवधि एक महीना होगी।

अध्याय III

निर्वाह मजदूरी

11. निर्वाह मजदूरी नियत करने की रीति.-(1) केंद्रीय सरकार, धारा 9 की उप-धारा (1) के अंतर्गत न्यूनतम निर्वाह का निर्धारण करने के उद्देश्य से नियम 3 के उप-नियम (1) के खंड (i) में यथा विनिर्दिष्ट मानक श्रमिक वर्ग परिवार के लिए भोजन, वस्तुओं, आवास और केंद्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर अन्य विचारित उपयुक्त कारकों को ध्यान में रखते हुए, धारा 42 की उप-धारा (1) में संदर्भित केंद्रीय सलाहकार बोर्ड (यहां इसके पश्चात बोर्ड के रूप में संदर्भित) से परामर्श करेगी।

(2) उप-नियम (1) के अंतर्गत परामर्श से बोर्ड की प्राप्त सलाह को केंद्रीय सरकार द्वारा सभी राज्य सरकारों को उनसे परामर्श करने के लिए परिचालित किया जाएगा।

(3) उप-नियम (2) में संदर्भित बोर्ड की सलाह और उप-नियम में संदर्भित परामर्श से राज्य सरकारों से प्राप्त मतों पर उप-नियम (1) के अंतर्गत निर्वाह मजदूरी नियत करने से पहले विचार किया जाएगा।

(4) केंद्रीय सरकार उप-नियम(1) के अंतर्गत नियत निर्वाह मजदूरी को सामान्यतया पांच वर्ष से अनधिक अंतराल पर संशोधित और बोर्ड के परामर्श से आवधिक रूप से निर्वाह लागत में भिन्नता को समायोजित कर सकती है।

अध्याय IV मजदूरी का भुगतान

12. —धारा 10 के उपबंध के खंड (ii) के अंतर्गत परिस्थितियां. —कर्मचारी धारा 10 के अंतर्गत पूर्ण सामान्य कार्य दिवस के लिए मजदूरी प्राप्त करने का हकदार नहीं होगा यदि वह तत्समय लागू अन्य किसी श्रम कानून के अंतर्गत ऐसी मजदूरी का हकदार नहीं है।

13. धारा 18 की उप-धारा (4) के अंतर्गत वसूली.— जहां धारा 18 की उप-धारा (2) के अंतर्गत प्राधिकृत कुल कटौतियां कर्मचारी की मजदूरी के 50 प्रतिशत से अधिक है, तब अधिकता को अग्रेनीत किया जाएगा और उत्तरवर्ती मजदूरी अवधि या अवधियों, जैसी भी स्थिति हो, से ऐसी किस्तों में वसूल की जाएगी ताकि किसी भी माह में वसूली उस माह में कर्मचारी की मजदूरी की पचास प्रतिशत से अधिक न हो।

14. धारा 19 की उप-धारा (1) के अंतर्गत प्राधिकारी.— जिस उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय)के पास संबंधित कर्मचारी के कार्य स्थल का क्षेत्राधिकार है, वह धारा 19 की उप-धारा (1) के प्रयोजनार्थ प्राधिकारी होगा।

15. धारा 19 की उप-धारा (2) के अंतर्गत सूचना प्रदर्शित करने की रीति.— धारा 19 की उप-धारा (2) में संदर्भित सूचना को कार्य स्थल के परिसर में, जहां पर रोजगार किया जाता है, प्रमुख स्थलों पर वास्तविक अथवा इलेक्ट्रॉनिक रूप में हिन्दी, अंग्रेजी एवं स्थानीय भाषा में उस स्थान पर प्रदर्शित किया जाएगा जिससे कि प्रत्येक संबंधित कर्मचारी सूचना की विषय-वस्तु को आसानी से पढ़ सके और सूचना की एक प्रति क्षेत्राधिकार रखने वाले निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता के पास इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा रजिस्टर्ड पोस्ट द्वारा भेजी जाएगी।

16. धारा 19 की उप-धारा (3) के अंतर्गत कार्यविधि.— नियोक्ता नियम 14 में संदर्भित जुर्माना लगाने की स्वीकृति प्राप्त करने के लिए उसमें विनिर्दिष्ट विस्तृत विवरणों की सूचना इलेक्ट्रॉनिक रूप में अथवा लिखित रूप में उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) को देगा, जो स्वीकृति को प्रदान या इंकार करने से पहले संबंधित कर्मचारी और नियोक्ता को सुने जाने का अवसर प्रदान करेगा और मामलों को सूचना प्राप्त होने की तिथि से 30 दिनों के भीतर निपटान करेगा, जिसके न होने पर इसे संस्वीकृत माना जाएगा।

17. कटौती की सूचना.— (1) जहां नियोक्ता धारा 20 की उप-धारा (2) के उपबंध के अनुसरण में कोई भी कटौती करता है, तब वह ऐसी कटौती की सूचना इलेक्ट्रॉनिक रूप में अथवा लिखित रूप में ऐसी कटौती के कारणों स्पष्ट करते हुए ऐसी कटौती की तारीख से 10 दिन के अंदर क्षेत्राधिकार रखने वाले निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को देगा।

(2) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता उप-नियम (1) के अंतर्गत ऐसी सूचना प्राप्त होने के पश्चात ऐसी सूचना की जांच करेगा और यदि वह यह पाता है कि उसमें दिए गया स्पष्टीकरण संहिता के किसी भी प्रावधान या

उसके अधीन बनाए गए नियम के उल्लंघन में है, तब वह नियोक्ता के विरुद्ध ऐसी सूचना की प्राप्ति की तिथि से 30 दिनों के भीतर समुचित कार्रवाई शुरू करेगा।

18. धारा 21 की उप-धारा (2) के अंतर्गत कटौती की प्रक्रिया:- यदि कोई नियोक्ता कर्मचारी के वेतन से धारा 21 की उप-धारा (1) के अंतर्गत नुकसान अथवा हानि के लिए कटौती करना चाहता है, तो वह -

- (i) कर्मचारी को उसकी निगरानी के लिए उसे सौंपे गए सामान के नुकसान अथवा हानि अथवा धन के नुकसान के लिए जिसके लिए वह उत्तरदायी है तथा किस प्रकार से ऐसे नुकसान अथवा हानि के लिए प्रत्यक्ष रूप से उस कर्मचारी की उदासीनता अथवा चूक उत्तरदायी है, केमूल्य के बारे में लिखित में कर्मचारी को विस्तारपूर्वक सूचित करेगा; और
- (ii) कर्मचारी को स्पष्टीकरण देने का अवसर देगा तथा तत्पश्चात् किसी नुकसान अथवा हानि के लिए यदि कोई कटौती की जाती है, तो ऐसी कटौती करने की तारीख से 15 दिन के भीतर इसकी सूचना कर्मचारी को दी जाएगी।

19. धारा 23 के अंतर्गत अग्रिम वसूली के संबंध में शर्तें - निम्नलिखित की वसूली -

(i) धारा 23 के खण्ड (ख) के अंतर्गत नियोजन प्रारम्भ होने के पश्चात् कर्मचारी को दिया गया अग्रिम धन; अथवा

(ii) जैसा भी मामला हो, किसी कर्मचारी को वेतन का अग्रिम जो उसने धारा 23 के खण्ड (ग) के अंतर्गत अर्जित नहीं किया है, नियोक्ता द्वारा निर्धारित किशतों में संबंधित कर्मचारी के वेतन से नियोक्ता द्वारा की जाएगी, ताकि कोई एक किशत अथवा सभी किशतें उस वेतन अवधि में नियम 13 में निर्दिष्ट उच्चतम सीमा के अध्यक्षीन कर्मचारी के वेतन के पचास प्रतिशत से अधिक नहीं होंगी तथा ऐसी वसूली का विवरण प्रपत्र-IV में रखे गए रजिस्टर में दर्ज किया जाएगा।

20. धारा 24 के अंतर्गत कटौती - केन्द्र सरकार द्वारा अनुमोदित भवन निर्माण अथवा अन्य प्रयोजनों के लिए स्वीकृत ऋणों और उन पर देय ब्याज की वसूली हेतु कटौतियां ऐसे ऋणों को स्वीकृत करने की सीमा तथा इन पर देय ब्याज दर को विनियमित करने वाले समय-समय पर केन्द्र सरकार द्वारा दिए गए निदेश अथवा जारी परिपत्र के अध्यक्षीन होंगी।

अध्याय V

बोनस का भुगतान

21. छठे लेखा वर्ष के लिए सेट ऑन अथवा सेट ऑफ की गणना - छठे लेखा वर्ष के लिए सेट ऑन अथवा सेट ऑफ, जैसा भी मामला हो, की गणना धारा 26 की उप-धारा (7) के खण्ड (i) के अंतर्गत अनुसूची 'क' में वर्णित ढंग से पांचवे तथा छठे लेखा वर्ष से संबंधित आबंटन योग्य सरप्लस सेट ऑन अथवा सेट ऑफ की अधिकता अथवा कमी, यदि कोई हो, जैसा भी मामला हो, को ध्यान में रखते हुए की जाएगी।

22. सातवे लेखा वर्ष के लिए सेट ऑन अथवा सेट ऑफ की गणना - सातवें लेखा वर्ष के लिए सेट ऑन अथवा सेट ऑफ, जैसा भी मामला हो, की गणना धारा 26 की उप-धारा (7) के खण्ड (ii) के अंतर्गत अनुसूची 'क' में वर्णित ढंग से पांचवे, छठे एवं सातवें लेखा वर्ष से संबंधित आबंटन योग्य सरप्लस सेट ऑन अथवा सेट ऑफ की अधिकता अथवा कमी, यदि कोई हो, जैसा भी मामला हो, को ध्यान में रखते हुए की जाएगी।

23. धारा 32 के खण्ड (क) के अंतर्गत सकल लाभों की गणना - किसी नियोक्ता द्वारा किसी प्रतिष्ठान से लेखा वर्ष के संबंध में प्राप्त किए गए सकल लाभों की गणना बैंकिंग कम्पनी के मामले अनुसूची 'ख' में विनिर्दिष्ट ढंग से की जाएगी।

24. धारा 32 के खण्ड (ख) के अंतर्गत सकल लाभों की गणना - किसी नियोक्ता द्वारा किसी प्रतिष्ठान से लेखा वर्ष के संबंध में प्राप्त किए गए सकल लाभों की गणना बैंकिंग कम्पनी के मामले अनुसूची 'ग' में विनिर्दिष्ट ढंग से की जाएगी।

25. धारा 34 के खण्ड (ग) के अंतर्गत अतिरिक्त राशियों की कटौती - नियोक्ता के संबंध में अनुसूची 'घ' में विनिर्दिष्ट अतिरिक्त राशियों की कटौती धारा 34 के खण्ड (ग) के अंतर्गत पूर्व शुल्कों के रूप में सकल लाभ से की जाएगी।

26. धारा 36 की उप-धारा (1) के अंतर्गत अग्रनयन करने का ढंग - किसी लेखा वर्ष में जहां आबंटन योग्य सरप्लस धारा 26 के अंतर्गत प्रतिष्ठान में कर्मचारियों को भुगतने अधिकतम बोनस की राशि से अधिक हो जाता है, तो वह अधिक राशि को, उस लेखा वर्ष में प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मचारियों के कुल वेतन के बीस प्रतिशत की सीमा के अन्वये, अनुसूची 'क' में वर्णित अनुसार ढंग से बोनस के भुगतान के प्रयोजनार्थ प्रयोग किए जाने के लिए चौथे लेखा वर्ष सहित आगामी लेखा वर्ष और इसी प्रकार आगे के लेखा वर्षों में सेट ऑन करने के लिए अग्रणीत किया जाएगा।

27. धारा 36 की उप-धारा (2) के अंतर्गत अग्रनयन करने का ढंग - किसी लेखा वर्ष में जहां कोई सरप्लस उपलब्ध नहीं है अथवा उस वर्ष में आबंटन योग्य सरप्लस धारा 26 के अंतर्गत प्रतिष्ठान में कर्मचारियों को भुगतान योग्य न्यूनतम बोनस की राशि से कम हो जाता है, तथा नियम 26 के अंतर्गत अग्रणीत कोई राशि अथवा पर्याप्त राशि नहीं है तथा सेट ऑन नहीं है जिसे न्यूनतम बोनस के भुगतान के प्रयोजनार्थ प्रयोग किया जा सकता है, वहां, ऐसी न्यूनतम राशि अथवा कमी, जैसा भी मामला हो, को अनुसूची 'क' में वर्णित ढंग के अनुसार चौथे लेखा वर्ष सहित आगामी लेखा वर्ष तथा उसके बाद के वर्षों में सेट ऑफ करने के लिए अग्रणीत किया जाएगा।

अध्याय VI**केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड****क. धारा 42 की उप-धारा (10) के अंतर्गत केन्द्रीय सलाहकार बोर्ड की प्रक्रिया-**

28. बोर्ड का गठन (1) बोर्ड में केन्द्र सरकार द्वारा नामित किए जाने वाले धारा 42 की उप-धारा (1) के खण्ड (क) एवं (ख) में निर्दिष्टानुसार नियोक्ताओं एवं कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले व्यक्ति तथा इसी उप-धारा के खण्ड (ग) और (घ) में निर्दिष्टानुसार स्वतंत्र व्यक्ति एवं राज्य सरकारों के प्रतिनिधि शामिल होंगे।

(2) धारा 42 की उप-धारा (1) के खण्ड (क) में संदर्भितानुसार नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करने वाले व्यक्तियों की संख्या बारह होगी तथा इसी उप-धारा के खण्ड (ख) में संदर्भित कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले व्यक्तियों की संख्या भी बारह होगी।

(3) केन्द्र सरकार द्वारा नामित किए जाने वाले धारा 42 की उप-धारा (1) के खण्ड (ग) में विनिर्दिष्ट स्वतंत्र व्यक्तियों में निम्नलिखित शामिल होंगे, नामतः-

- (i) अध्यक्ष;
- (ii) दो संसद सदस्य;
- (iii) चार सदस्य जिनमें से प्रत्येक वेतन एवं श्रम संबंधी मुद्दों के क्षेत्र में व्यावसायिक होगा।
- (iv) एक सदस्य जो औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 7क के अंतर्गत केन्द्र सरकार द्वारा गठित औद्योगिक न्यायाधिकरण का पीठासीन अधिकारी है अथवा रह चुका है; और
- (v) दो सदस्य जिनमें से प्रत्येक धारा 42 की उप-धारा (4) में संदर्भित राज्य सलाहकार बोर्ड का अध्यक्ष होगा, जहां तक संभव हो, उसे राज्यों से रोटेशन आधार पर लिया गया हो।

(4) धारा 42 के खण्ड (घ) में संदर्भित राज्य सरकारों के पांच प्रतिनिधियों में प्रत्येक ऐसे राज्य के राज्य श्रम विभाग के प्रधान सचिव अथवा सचिव अथवा आयुक्त होंगे जिनका निर्धारण केन्द्र सरकार रोटेशन आधार पर समय-समय पर करे।

(5) केन्द्र सरकार, बोर्ड के सदस्य नामित करते समय, इस बात का ध्यान रखेगी कि उप-नियम (2) के अंतर्गत स्वतंत्र सदस्यों के संख्या बोर्ड के कुल सदस्यों की संख्या के एक-तिहाई से अधिक न हो तथा बोर्ड के सदस्यों में एक-तिहाई महिलाएं होंगी।

29. बोर्ड के अतिरिक्त कार्य - धारा 42 की उप-धारा (3) में विनिर्दिष्ट कार्यों के अतिरिक्त, यह बोर्ड केन्द्र सरकार द्वारा संदर्भ मांगने पर सरकार को निम्नलिखित के संबंध में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण से संबंधित मुद्दों पर परामर्श देता है -

- (i) व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता 2020 (2020 का 37) की धारा 2 के खण्ड (zzm) में परिभाषानुसार श्रमजीवी पत्रकारों; और
- (ii) व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता 2020 (2020 का 37) की धारा 2 के खण्ड (zze) में परिभाषानुसार बिक्री संवर्धन कर्मचारी।

30 बोर्ड की बैठक :- अध्यक्ष, नियम 32 के उपबंधों के अध्यक्षीन, किसी भी समय जब वह उचित समझे, बोर्ड की बैठक बुला सकता है:

परंतु न्यूनतम आधे सदस्यों से लिखित में मांग प्राप्त होने पर, अध्यक्ष ऐसी मांग प्राप्त होने की तारीख के तीस दिन के अंदर बैठक बुलाएंगे।

31. बैठक का नोटिस - अध्यक्ष प्रत्येक बैठक की तारीख, समय एवं स्थान का निर्धारण करेंगे तथा उक्त विवरण को शामिल करते हुए बैठक में की जाने वाली कार्यसूची के साथ लिखित नोटिस ऐसी बैठक की निर्धारित तारीख से कम-से कम पन्द्रह दिन पहले पंजीकृत डाक एवं इलेक्ट्रॉनिक ढंग से प्रत्येक सदस्य को भेजा जाएगा:

परंतु आकस्मिक बैठक के मामले में, प्रत्येक सदस्य को केवल सात दिन का नोटिस भी दिया जा सकता है।

32. अध्यक्ष के कार्य:- अध्यक्ष

(i) बोर्ड की बैठकों की अध्यक्षता करेंगे:

परंतु किसी बैठक में अध्यक्ष की अनुपस्थिति में, सदस्य अपने में से उस बैठक की अध्यक्षता करने हेतु मतों के बहुमत से सदस्य का चुनाव करेंगे;

(ii) बोर्ड की प्रत्येक बैठक की कार्यसूची का निर्धारण करेंगे;

(iii) जहाँ बोर्ड की बैठक में किसी मुद्दे का निर्णय मतदान द्वारा करना हो, वहाँ मतदान आयोजित कराएंगे और बैठक में क में गुप्त मतदान की गणना करेंगे या कराने का प्रबंध करें।

33. गणपूर्ति - किसी बैठक में कोई कार्य नहीं किया जाएगा यदि न्यूनतम एक-तिहाई सदस्य तथा नियोक्ताओं एवं कर्मचारियों दोनों का न्यूनतम एक-एक प्रतिनिधि उपस्थित नहीं है;

परंतु यदि किसी बैठक में एक-तिहाई सदस्यों से कम सदस्य उपस्थित हैं, तो अध्यक्ष उस बैठक को मूल बैठक की तारीख से अधिकतम सात दिन के लिए स्थगित कर सकते हैं तथा ऐसी स्थगित बैठक में कार्य का निपटान वैध हो जाएगा चाहे उपस्थित सदस्यों की संख्या कुछ भी हो:

परंतु ऐसी स्थगित बैठक की तारीख, समय एवं स्थान सभी सदस्यों को इलेक्ट्रॉनिक ढंग से अथवा पंजीकृत डाक से सूचित किया जाए।

34. बोर्ड के कार्य का निपटान - बोर्ड के सभी कार्यों पर बोर्ड की बैठक में विचार किया जाएगा तथा उपस्थित सदस्यों तथा मतदान करने वालों के बहुमत द्वारा कार्यों का निर्णय लिया जाएगा तथा बराबर मत होने पर, अध्यक्ष का मत निर्णायक होगा;

परंतु अध्यक्ष, यदि उचित समझें, तो निदेश दे सकते हैं कि किसी मामले के संबंध में निर्णय आवश्यक दस्तावेजों के परिचालन तथा सदस्यों का लिखित मत प्राप्त करके किया जाएगा:

इसके साथ-साथ शर्त यह है कि पूर्ववर्ती परंतुक के अंतर्गत किसी मामले में कोई निर्णय नहीं लिया जाएगा जब तक कि न्यूनतम दो-तिहाई सदस्य इसका समर्थन न करें।

35. मतदान का तरीका - बोर्ड में मतदान सामान्यतः हाथ उठाकर किया जाएगा परंतु यदि सदस्य बैलेट द्वारा मतदान की मांग करता है अथवा यदि अध्यक्ष ऐसा निर्णय लेते हैं, तो मतदान गुप्त बैलेट द्वारा अध्यक्ष द्वारा यथानिर्धारित ढंग से कराया जाएगा।

36. बैठकों कार्यवाहियां - (1) बोर्ड की प्रत्येक बैठक की कार्यवाहियां, जिनमें अन्य बातों के साथ-साथ बैठक में उपस्थित सदस्यों के नाम दर्शाते हुए, बैठक के तुरंत बाद हर हाल में अगली बैठक से सात दिन पहले प्रत्येक सदस्य तथा केन्द्र सरकार को अग्रेषित की जाएंगी।

(2) बोर्ड की प्रत्येक बैठकों की कार्यवाहियों की अगली बैठक में आवश्यक समझे जाने वाले संशोधनों, यदि कोई हो, के साथ पुष्टि की जाएगी।

37. गवाहों को आहूत करना एवं दस्तावेजों का प्रस्तुतीकरण (i) अध्यक्ष, यदि अपने कर्तव्य के निर्वहन के दौरान अपेक्षित हो तो किसी व्यक्ति को गवाह के रूप में प्रस्तुत होने तथा कोई दस्तावेज प्रस्तुत करने के लिए आहूत कर सकता है।

(2) प्रत्येक व्यक्ति जिसे बुलाया जाता है तथा जो बोर्ड के समय गवाह के रूप में प्रस्तुत होता है, वह अपने द्वारा किए गए खर्च के लिए सिविल न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत होने वाले गवाहों को देय भत्ते के भुगातन के लिए उस समय प्रवृत्त स्केल के अनुसार भत्ता का पात्र होगा।

38. समितियों की नियुक्ति - केन्द्र सरकार धारा 8 की उप-धारा (1) के खंड (क) के अंतर्गत इस खंड में विनिर्दिष्ट प्रयोजनों के लिए जितनी यह आवश्यक समझे, उतनी समितियां गठित कर सकती है।

ख. धारा 42 की उप-धारा (11) के अंतर्गत बोर्ड के सदस्यों का कार्यकाल

39. बोर्ड के सदस्यों का कार्यकाल :- (1) अध्यक्ष अथवा किसी सदस्य का कार्यकाल, जैसा भी मामला हो, धारा 42 की उप-धारा(1) के अंतर्गत उसकी नियुक्ति अथवा नामांकन, जो भी मामला हो, की तारीख से की तारीख से सामान्यतः दो वर्ष का होगा:

परंतु ऐसे अध्यक्ष अथवा सदस्य, दो वर्ष की उक्त अवधि की समाप्ति होने के बावजूद अपने उत्तराधिकारी की नियुक्ति अथवा नामांकन, जैसा भी मामला हो, तक अपने पद पर बने रहेंगे।

(2) आकस्मिक स्थिति को भरने के लिए नियोक्ताओं अथवा कर्मचारियों के प्रतिनिधि अथवा स्वतंत्र व्यक्ति को बोर्ड के सदस्य के रूप में नामित व्यक्ति जिसके स्थान पर उनको नामित किया गया है, उस सदस्य के शेष कार्यकाल की अवधि के लिए पद पर बने रहेंगे।

(3) बोर्ड के आधिकारिक सदस्य तब तक अपने पद पर बने रहेंगे जब तक कि उनका स्थान उनके जैसे अन्य आधिकारिक सदस्यों द्वारा न ले लिया जाए।

(4) उप-नियम (1), (2), एवं (3) में शामिल किसी बात के बावजूद बोर्ड के सदस्य केन्द्र सरकार की इच्छा तक अपने पद पर बने रहेंगे।

40. यात्रा भत्ता- अध्यक्ष तथा बोर्ड का प्रत्येक सदस्य, अपने कर्तव्यों के निर्वहन के संबंध में उसके द्वारा की गई किसी भी यात्रा के लिए, केन्द्रीय सरकार के समूह 'क' अधिकारी पर लागू दरों तथा शर्तों के अधीन, यात्रा एवं ठहराव भत्ता प्राप्त करने का हकदार होगा।

41. अधिकारी एवं स्टाफ - केन्द्र सरकार, बोर्ड के कार्य संचालन के लिए आवश्यक समझे जाने पर, भारत सरकार के संयुक्त सचिव के पद से नीचे के नहीं एक सचिव तथा अन्य अधिकारी और कर्मचारी बोर्ड को उपलब्ध करा सकती है।

42. बोर्ड के सदस्यों के पुनर्नामांकन हेतु पात्रता - एक निवर्तमान सदस्य बोर्ड की सदस्यता के लिए पुनर्नामांकन हेतु पात्र होगा परंतु वह कुल दो कार्यकाल के लिए सदस्य रह सकता है।

43. बोर्ड के अध्यक्ष एवं अन्य सदस्यों का त्यागपत्र - (1) बोर्ड का सदस्य, अध्यक्ष के अतिरिक्त, अध्यक्ष को लिखित में नोटिस देकर अपनी सदस्यता से त्यागपत्र दे सकता है तथा अध्यक्ष केन्द्र सरकार को पत्र लिखकर त्यागपत्र दे सकते हैं।

(2) त्यागपत्र इसकी स्वीकृति की सूचना की तारीख के 30 दिन की समाप्ति जो भी पहले हो, से प्रभावी होगा।

(3) जब बोर्ड में कोई रिक्ति होती है अथवा बोर्ड की सदस्यता में रिक्ति होने की संभावना होती है, तो तत्काल अध्यक्ष इसकी रिपोर्ट केन्द्र सरकार को देंगे तथा केन्द्र सरकार, तब, संहिता के उपबंधों के अनुसार रिक्तियों को भरने हेतु उपाय करेगी।

44. सदस्यता का समाप्त होना - यदि बोर्ड का कोई सदस्य, अध्यक्ष को पूर्व सूचना दिए बिना, तीन लगातार बैठकों में अनुपस्थित हो जाता है, तो वह बोर्ड का सदस्य नहीं रहेगा।

45. अयोग्यता - (1) एक व्यक्ति बोर्ड का सदस्य होने तथा सदस्य के रूप में नामित होने के लिए अयोग्य हो जाएगा-

- (i) यदि उसे सक्षम न्यायालय द्वारा विकृत चित/पागल घोषित कर दिया जाता है; अथवा
- (ii) यदि वह अनुन्युक्त दिवालिया है; अथवा

- (iii) यदि संहिता के प्रारम्भ होने के पहले अथवा बाद में उसे नैतिक अधमता के अपराध का दोषी पाया गया है।
- (2) यदि यह प्रश्न उठता है कि क्या अयोग्यता उप-नियम (1) के अंतर्गत हुई है या नहीं, तो इस पर केन्द्र सरकार का निर्णय अंतिम होगा।

अध्याय VII

बकाया का भुगतान, दावे, आदि।

46. धारा 44 की उपधारा (1) के खंड (क) के तहत भुगतान- (1)(क) प्रत्येक कर्मचारी भुगतान से पहले प्रपत्र -VII में घोषणा करेगा, जिसमें किसी व्यक्ति को नामित किया जाएगा जिसे यह अधिकार दिया जाएगा कि उस कर्मचारी की मृत्यु होने की स्थिति में उसकी जमा पूंजी उसे देय होगी।

(ख) यदि नामित करते समय कर्मचारी का अपना परिवार है तो यह नामांकन उसके पति/पत्नी अथवा उसके परिवार के एक या उसके अधिक सदस्यों के साथ उसकी पति/पत्नी के पक्ष में किया जाएगा;

बशर्ते कि अपने परिवार के सदस्य के अलावा किसी अन्य व्यक्ति के पक्ष में परिवार रखने वाले कर्मचारी द्वारा किया गया नामांकन अमान्य होगा;

यह प्रावधान भी किया जाता है कि कर्मचारी द्वारा विवाह के बाद अपने पति/पत्नी के लिए नया नामांकन किया जाएगा और ऐसे विवाह से पहले किए गए किसी नामांकन को अमान्य समझा जाएगा।

(ग) जिस मामले में नामांकन किसी अवयस्क के पक्ष में पूर्णतः या अंशतः किया जाता है उसमें कर्मचारी अपने परिवार के किसी प्रमुख व्यक्ति को नियुक्त कर सकता है जो उस अवयस्क नामिति का अभिभावक होगा अथवा जहां परिवार में कोई बड़ा व्यक्ति नहीं है तो वह अपने विवेकानुसार किसी अन्य व्यक्ति को अवयस्क नामिति का अभिभावक नियुक्त कर सकता है।

(घ) यदि कर्मचारी एक से अधिक सदस्य को नामित करता है तो वह नामांकन में अपने विवेकानुसार प्रत्येक नामित व्यक्तियों को देय राशि अथवा हिस्से का उल्लेख करेगा ताकि उसकी संपूर्ण जमापूंजी की राशि का भुगतान किया जा सके।

(2) जब संहिता के अंतर्गत कर्मचारी को देय कोई राशि उसकी मृत्यु अथवा उसका ठिकाना नहीं पता होने के कारण उसको देनी बकाया है, तथा इस राशि के कर्मचारी को देय होने की तारीख से तीन माह की समाप्ति तक कर्मचारी के नामिति को यह राशि भुगतान नहीं की जा सकी, तो नियोक्ता द्वारा यह राशि क्षेत्राधिकार वाले उप-मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) के पास जमा की जाएगी, जो उसके पास राशि जमा कराने की तारीख के दो माह के अंदर कर्मचारी द्वारा नामित व्यक्ति की पहचान का पता लगाकर उस राशि का वितरण करेगा।

47. धारा 44 की उप-धारा (1) के खण्ड (ख) के अंतर्गत असंवितरित बकाया जमा करना- (1) जहाँ इस संहिता के अंतर्गत किसी कर्मचारी को देय कोई राशि कर्मचारी द्वारा नामांकन नहीं करने के कारण अथवा अन्य किसी कारण से असंवितरित रह जाती है, तथा इस राशि के देय होने की तारीख से छह माह की

समाप्ति तक कर्मचारी के नामिति को इस राशि का भुगतान नहीं किया जा सका, तो नियोक्ता द्वारा ऐसी सम्पूर्ण राशि छह माह की उक्त अवधि के अंतिम दिन से पन्द्रह दिन की समाप्ति से पहले उस क्षेत्राधिकार वाले उप-मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) के पास जमा की जाएगी।

(2) उप-नियम (1) में संदर्भित राशि नियोक्ता द्वारा उस क्षेत्राधिकार वाले उप-मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) के पास बैंक अंतरण अथवा भारत में किसी अनुसूचित बैंक से उस उप-मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) के पक्ष में जारी रेखांकित डिमांड ड्राफ्ट के माध्यम से जमा की जाएगी।

48. धारा 44 की उप-धारा (1) के खण्ड (ख) के अंतर्गत असंवितरित देयों के निपटान का तरीका- (1) नियम 29 के उप-नियम (1) में संदर्भित राशि (एतदुपरांत इस नियम में राशि के रूप में संदर्भित) संबंधित क्षेत्राधिकार वाले उप-मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) के पास जमा राशि उसी के पास रहेगी तथा वह उसे केन्द्र अथवा राज्य सरकार प्रतिभूतियों में निवेशित अथवा किसी अनुसूचित बैंक में सावधि जमा के रूप में रखेगा।

(2) संबंधित क्षेत्राधिकार के उप-मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) जितनी, जल्दी संभव हो सके, राशि से संबंधित विवरणों के साथ, जिसे सूचनार्थ उप-मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) पर्याप्त समझे, नोटिस बोर्ड पर न्यूनतम पन्द्रह दिन के लिए नोटिस पर्दशित करेगा तथा क्षेत्र में जिसमें असंवितरित वेतन अर्जित किए गया था, उसमें सामान्यतः समझी जाने वाली भाषाओं में परिचालित हो रहे किन्हीं दो समाचारपत्रों में भी इस नोटिस को प्रकाशित करेगा।

(3) उप-नियम (4) के उपबंध के अध्यक्षीन, संबंधित क्षेत्राधिकार वाला उप-मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) नामिति अथवा उस व्यक्ति को जिसने उस राशि का दावा किया है, जैसा भी मामला हो, तथा जिसके पक्ष में उस उप-मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) ने सुनवाई का अवसर प्रदान करने के पश्चात राशि भुगतान करने को निर्णय किया है, राशि जारी करेगा।

(4) यदि यह असंवितरित राशि सात वर्ष में लिए अदावाकृत रहती है, तो इसका निपटान इस संबंध में समय-समय पर केंद्र सरकार द्वारा यथा-निर्देशित ढंग से किया जाएगा।

अध्याय VIII

प्रपत्र, रजिस्टर एवं वेतन पर्ची

49. एकल आवेदन का प्रपत्र - 1(i) धारा 45 की उप-धारा (5) के अंतर्गत प्रपत्र-II में विनिर्दिष्ट दस्तावेजों के साथ इस प्रपत्र में एकल आवेदन मैनुअल अथवा इलेक्ट्रॉनिक रूप से दायर किया जा सकता है।

(2) यदि धारा 45 की उप-धारा (5) के अंतर्गत किए गए आवेदन पर विचार किया जाता है तो प्राधिकारी नियोक्ता को प्रपत्र VIII में इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा पंजीकृत डाक द्वारा नोटिस भेजेगा कि वह इस नोटिस में निर्धारित तारीख को सभी संबंधित दस्तावेजों और गवाहों यदि कोई हों, के साथ उसके समक्ष उपस्थित हो और निर्धारित की गई तारीख की सूचना आवेदक को देगा।

(3) यदि नियोक्ता अथवा उसका प्रतिनिधि निर्धारित तारीख को उपस्थित नहीं होता है तो प्राधिकारी आवेदन पर सुनवाई करेगा और उस पर एक पक्षीय निर्णय देगा।

(4) यदि आवेदक अथवा उसका प्रतिनिधि अग्रिम रूप से कोई तर्क संगत कारण दिए बिना निर्धारित तारीख को उपस्थित नहीं होता है तो प्राधिकारी आवेदन पर सुनवाई करेगा और उस पर एक पक्षीय निर्णय देगा।

50. अपील:- (1) धारा 45 की उप-धारा (2) के अंतर्गत अधिकारी द्वारा पारित आदेश से पीड़ित कोई भी व्यक्ति धारा 49 की उप-धारा (1) के अंतर्गत प्रपत्र-III में अपीलकर्ता द्वारा वर्णित दस्तावेजों के साथ इस प्रपत्र में संबंधित क्षेत्राधिकार वाले अपीलीय प्राधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक द्वारा अपील कर सकता है।

यह प्रावधान किया जाता है कि किसी नियोक्ता द्वारा की गई कोई किसी अपील को तब तक स्वीकार नहीं किया जाएगा जब तक अपील करते समय अपीलकर्ता अपीलीय प्राधिकारी के पास दवा की गई राशि जमा नहीं करता है।

(2) यदि धारा 49 की उप धारा (1) के अंतर्गत किसी अपील पर विचार किया जाता है तो अपीलीय प्राधिकारी प्रतिवादी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा पंजीकृत डाक द्वारा प्रपत्र viii में नोटिस देगा कि वह उसके समक्ष नोटिस में निर्धारित तारीख को उपस्थित हो और इस प्रकार निर्धारित तारीख के संबंध में अपीलकर्ता को सूचित करेगा।

(3) अपीलीय प्राधिकारी अपीलकर्ता और प्रतिवादी के साथ सुनवाई करने के बाद आदेश द्वारा अपील पर निर्णय लेगा।

51. रजिस्टर इत्यादि का प्रपत्र -(1) सभी प्रतिष्ठानों का प्रत्येक नियोक्ता, जिन पर संहिता लागू होती है, धारा 50 की उप-धारा (1) के तहत, इलेक्ट्रॉनिक रूप से या भौतिक रूप में इन नियमों में संलग्न प्रारूपों में निम्नलिखित रजिस्टर बनाए रखेगा:

- i) प्रपत्र I में कर्मचारी रजिस्टर,
- ii) फॉर्म IV में क्षति और हानि के लिए वेतन, ओवरटाइम, अग्रिम, जुर्माना और कटौती का रजिस्टर, तथा
- iii) प्रपत्र IX में उपस्थिति रजिस्टर-सह-मस्टर रोल।

(2) धारा 19 की उपधारा (8) में निर्दिष्ट सभी जुर्माने और उनकी सभी प्राप्तियां नियोक्ता द्वारा इलेक्ट्रॉनिक रूप से या इन नियमों के साथ संलग्न फॉर्म - IV में भौतिक रूप में रखे जाने वाले रजिस्टर में दर्ज की जाएंगी, और उक्त उप-धारा (8) में निर्दिष्ट प्राधिकरण में संदर्भित क्षेत्राधिकार वाले उप मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) होगा।

(3) धारा 21 की उपधारा (3) में निर्दिष्ट सभी कटौतियों और सभी प्राप्तियों को नियोक्ता द्वारा इलेक्ट्रॉनिक रूप से या इन नियमों के साथ संलग्न फॉर्म IV में भौतिक रूप में रखे जाने वाले रजिस्टर में दर्ज किया जाएगा।

(4) इन नियमों के तहत बनाए रखने के लिए आवश्यक रजिस्ट्रों को उनमें की गई अंतिम प्रविष्टि की तारीख के बाद पांच साल की अवधि के लिए संरक्षित किया जाएगा।

52. वेतन पर्ची - प्रत्येक नियोक्ता वेतन के भुगतान के समय अथवा उससे पहले धारा 50 की उप-धारा (3) के अंतर्गत प्रपत्र V में अपने कर्मचारियों को इलेक्ट्रॉनिक रूप में अथवा फिजिकल रूप से वेतन पर्ची जारी करेगा।

53. धारा 53 की उप-धारा (1) के अंतर्गत जाँच कराने का तरीका-(1) जब धारा 53 की उप-धारा (1) के अंतर्गत नियुक्त अधिकारी के समक्ष (एतदुपरांत इस नियम में अधिकारी के रूप में संदर्भित) उक्त उप-धारा में संदर्भित अपराधों के संबंध में केन्द्र सरकार द्वारा इस प्रयोजनार्थ प्राधिकृत अधिकारी अथवा पीड़ित कर्मचारी अथवा औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के अंतर्गत पंजीकृत श्रमिक संघ अथवा

किसी निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा शिकायत दायर की जाती है, तो शिकायतकर्ता द्वारा उसके समक्ष प्रस्तुत साक्ष्यों पर विचार करने के पश्चात अधिकारी का मत है कि अपराध किया गया है, तो यह अपराधी को प्रस्तुत होने के लिए तारीख का निर्धारण करते हुए शिकायत में विनिर्दिष्ट पते पर समन जारी करता है।

(2) यदि अपराधी जिसे उप-नियम (1) के अंतर्गत समन जारी किया गया है, प्रस्तुत होता है अथवा अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया जाता है, तो अधिकारी उसे उसके खिलाफ शिकायत किए गए अपराध का उल्लेख करेगा और यदि अपराधी दोष स्वीकार करता है तो अधिकारी संहिता के उपबंधों के अनुसार उस पर शास्ति लगाएगा और यदि अपराधी दोष स्वीकार नहीं करता है, तो अधिकारी शिकायतकर्ता द्वारा प्रस्तुत गवाहों के शपथ पर साक्ष्य लेगा तथा इस तरह लाए गए गवाहों से प्रश्न पूछने (जिरह) का अवसर उपलब्ध कराएगा। यह अधिकारी गवाहों के शपथ पर बयान तथा जिरह को बचाव का अवसर देगा तथा उसके लिखित में रिकार्ड करेगा और दस्तावेजी साक्ष्यों को रिकार्ड में लेगा।

(3) अधिकारी, शिकायतकर्ता के साक्ष्य पूर्ण होने के पश्चात, दोषी व्यक्ति द्वारा प्रस्तुत गवाहों के शपथ पर बयान लेने के पश्चात शिकायतकर्ता द्वारा जिरह की जाएगी तथा अधिकारी द्वारा बचाव में दिए गए दस्तावेजी साक्ष्यों को रिकार्ड में लिया जाएगा।

(4) अधिकारी पक्षकारों को सुनने तथा मौखिक एवं दस्तावेजी साक्ष्यों पर विचार करके संहिता के उपबंधों के अनुसार शिकायत पर निर्णय लेगा।

54. धारा 56 की उप-धारा (1) के अंतर्गत अपराध के संघटन का तरीका - (1) कोई दोषी व्यक्ति यदि धारा 56 की उप-धारा (1) के अंतर्गत अपराध का शमन चाहता है, तो वह उक्त उप-धारा (1) के अंतर्गत अधिसूचित राजपत्रित अधिकारी को प्रपत्र VI में इलैक्ट्रॉनिक रूप से अथवा फिजिकल रूप से आवेदन पर कर सकता है।

(2) उप-नियम (1) में संदर्भित राजपत्रित अधिकारी ऐसे आवेदन की प्राप्ति पर स्वयं सुनिश्चित करेगा कि यह अपराध संहिता के अंतर्गत शमनयोग्य है या नहीं और यदि अपराध शमनयोग्य है तथा दोषी व्यक्ति शमन के लिए सहमत हो जाता है, संहिता के अंतर्गत ऐसे अपराध के लिए उपबंधित अधिकतम जुर्माने की पचास प्रतिशत राशि पर अपराध की सुलह कर लेता है जिसका ऐसे अधिकारी द्वारा जारी शमन आदेश के 30 दिनों के भीतर दोषी व्यक्ति द्वारा भुगतान किया जाना है।

(3) जहां अभियोजन चलाने के पश्चात उप-नियम (2) के अंतर्गत अपराध में सुलह की गई है, वहां, वह अधिकारी अपने द्वारा जारी किए गए ऐसे आदेश को प्रति धारा 56 की उप-धारा (6) के अंतर्गत आवश्यक कार्रवाई हेतु धारा 53 की उप-धारा (1) में संदर्भित अधिकारी को भेजेगा।

अध्याय IX

विविध

55. वेतन का भुगतान - जहां कर्मचारी किसी प्रतिष्ठान में ठेकेदार के माध्यम से नियोजित हैं, वहां, वह कम्पनी अथवा फर्म अथवा संघ अथवा कोई अन्य व्यक्ति जो उस प्रतिष्ठान का मालिक है, ठेकेदार को इस संहिता के प्रावधानों के अनुसार कर्मचारियों के वेतन के संबंध में उसे देय राशि का भुगतान करेगा।

स्पष्टीकरण:- इस नियम के प्रयोजनार्थ शब्द “फर्म” का वही अर्थ होगा जो इसका अर्थ भारतीय साझेदारी अधिनियम, 1932 (1932 का 9) में है।

56. श्रमजीवी पत्रकारों के लिए तकनीकी समिति - केंद्र सरकार, व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता 2020 (2020 का 37) की धारा 2 के खण्ड (zzm) में यथा परिभाषित श्रमजीवी पत्रकारों के

लिए संहिता के अंतर्गत न्यूनतम वेतन का निर्धारण करने के प्रयोजनार्थ ऐसे निर्धारण के लिए केंद्र सरकार को सिफारिश करने हेतु धारा 8 की उप-धारा (1) के खण्ड (क) के अंतर्गत एक तकनीकी सलाहकार समिति गठित कर सकती है।

57. न्यूनतम बोनस के भुगतान हेतु उत्तरदायित्व:- जहां किसी प्रतिष्ठान में, कर्मचारी ठेकेदार के माध्यम से नियोजित किए जाते हैं तथा ठेकेदार धारा 26 के अंतर्गत उनको न्यूनतम बोनस का भुगतान करने में असफल हो जाता है, वहां, कंपनी अथवा फर्म अथवा संघ अथवा धारा 43 के परंतुक में यथा संदर्भित अन्य कोई व्यक्ति, कर्मचारियों अथवा किसी पंजीकृत श्रमिक संघ अथवा संघों जिनके कर्मचारी सदस्य हैं, द्वारा ऐसी असफलता की लिखित सूचना दिए जाने पर तथा इसकी पुष्टि करने पर कर्मचारियों को इस न्यूनतम बोनस का भुगतान करेगा।

58. वार्षिक विवरणी:- व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता 2020 (2020 का 37) के अंतर्गत बनाए गए नियमों में किसी प्रतिष्ठान, जिस पर यह संहिता लागू होती है, के प्रत्येक नियोक्ता द्वारा ऐसे प्रयोजनों के लिए निर्धारित प्रपत्र के संबंधित कॉलमों में इलेक्ट्रॉनिक रूप से विवरणी दाखिल की जाएगी। ऐसी विवरणी की एक प्रति श्रम ब्यूरो, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार को भी इलेक्ट्रॉनिक रूप से अग्रेषित की जाएगी।

[फा. सं. पी-11023/03/2025-डब्ल्यू सी]

आलोक मिश्रा, संयुक्त सचिव

प्रपत्र ।	
(नियम 33 देखें)	
कर्मचारी रजिस्टर	
संस्थान का नाम	
नियोक्ता का नाम	
मालिक का नाम	
नियोक्ता का पैन/टैन	
1.	कर्मचारी कोड
2.	नाम
3.	उपनाम
4.	लिंग
5.	पिता/माता/पति/पत्नी का नाम
6.	जन्म तिथि
7.	जन्म स्थान
8.	राष्ट्रीयता
9.	शिक्षा स्तर
10.	ज्वाइनिंग तिथि
11.	पदनाम
12.	श्रेणी (HS/S/SS/US)*
13.	रोजगार का प्रकार (P/T/FT/T/B)**
14.	पोस्टिंग का विवरण
15.	वेतन
16.	पदोन्नति
17.	मोबाइल नंबर
18.	यूनिवर्सल खाता संख्या (UAN)
19.	पैन
20.	नामांकित व्यक्ति
21.	(नामांकन फॉर्म के आधार पर भरा जाना है)
22.	परिवार का विवरण
23.	ईपीएस/एनपीएस
24.	ईएसआईसी आईपी नंबर
25.	आधार
26.	बैंक खाता संख्या
27.	बैंक
28.	शाखा (आईएफएसएससी)
29.	वर्तमान पता
30.	स्थायी पता
31.	सर्विस बुक नंबर
32.	निकास तिथि
33.	निकास का कारण
34.	पहचान चिह्न
35.	फोटो
36.	नमूना हस्ताक्षर/अंगूठे का निशान

*(अत्यधिक कुशल/कुशल/अर्ध-कुशल/अकुशल)

** (स्थायी/अस्थायी/निश्चित अवधि/प्रशिक्षु/बदली)

प्ररूप-II

[नियम 31 देखें]

[धारा 45 की उप-धारा (5) के अधीन एकल आवेदन]

मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) की धारा 45 की उप-धारा(1) के अधीन नियुक्त प्राधिकारी के समक्ष

..... के लिए क्षेत्र.....

आवेदन संख्या 20----- का

क, ख, ग (संख्या का उल्लेख करें) और ----- अन्य ----- आवेदक

(संबंधित कर्मचारियों या रजिस्ट्रीकृत व्यवसाय संघ या निरीक्षक-सह-सुकारक के माध्यम से)

पता -----

और

----- क्ष, त्र, ज

पता -----

के बीच

इस आवेदन में निम्नलिखित का उल्लेख किया गया है:

(1) आवेदक जिनका (जिनके) नाम संलग्न अनुसूची में दिए गए हैं, ----- में शामिल (कार्य की प्रकृति जो मजदूरी संहिता, 2019 द्वारा कवर होती है/ हैं) श्री/ मैसर्स --- के ----- (स्थापन) में ----- से ----- तक ----- (श्रेणी) के रूप में नियुक्त किया गया था / है।

(2) प्रतिवादी मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 2 (1) के अर्थ में नियोक्ता है/ हैं

(3) (क) आवेदक(आवेदकों) को ----- से ----- तक की अवधि के लिए ----- रुपये प्रति दिन की दर से इस संहिता के अधीन कर्मचारी (यों) की उनकी श्रेणी (यों) के लिए विनिर्दिष्ट न्यूनतम मजदूरी की दरों से कम मजदूरी का भुगतान किया गया है।

(ख) आवेदक (कों) को ----- से ----- तक विश्राम के साप्ताहिक दिनों के लिए ----- रुपये प्रति दिन के मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया है।

(ग) आवेदक (कों) को ----- से ----- तक की अवधि के लिए अतिकालिक दर (रों) पर मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया है।

(घ) आवेदक (कों) को ----- से ----- तक की अवधि के लिए मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया है।

(ङ) आवेदक (कों) के मजदूरी से जो कटौती की गई है वह इस संहिता का उल्लंघन है। कटौती का ब्यौरा जिसका ब्यौरा इस आवेदन के साथ संलग्न उपाबंध में दर्शाया गया है।

(च) आवेदक (कों) को लेखा वर्ष ----- के लिए न्यूनतम बोनस का भुगतान नहीं किया गया है।

(4) आवेदक प्रत्येक रकम पर स्वयं द्वारा मांगी गई अनुतोष की रकम निम्नानुसार आकलित करता/करते हैं:

(क) ----- रुपये

(ख) ----- रुपये

(ग) ----- रुपये

कुल ----- रुपये

(5) अतः आवेदक अनुरोध करता/करते हैं कि मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 45(2) के अधीन निम्नलिखित के लिए निदेश जारी किया जाए;

(क) संहिता के अधीन देय मजदूरी और वास्तव में भुगतान किए गए मजदूरी के बीच के अंतर का भुगतान ।

(ख) विश्राम के दिवसों के लिए प्रतिपूर्ति का भुगतान ।

(ग) अतिकालिक दरों पर मजदूरी का भुगतान

(घ) ----- रुपये का प्रतिकर

(6) आवेदक एतदद्वारा यह घोषणा करता है /करते हैं कि इस आवेदन में उल्लिखित तथ्य उसकी जानकारी , विश्वास और सूचना के अनुसार सत्य हैं।

तारीख

नियुक्त किए गए व्यक्ति(यों) या किसी पंजीकृत व्यवसाय संघ द्वारा
सम्यक् प्राधिकृत या निरीक्षक-सह-सुकारक के
हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान.

टिप्पण: आवेदक, यदि आवश्यक हो, तो इस आवेदन के साथ ब्यौरों से संबंधित उपाबंध संलग्न कर सकता है/सकते हैं।

प्ररूप III

(नियम 32 देखें)

मजदूरी संहिता, 2019 के अधीन अपील प्राधिकारी के समक्ष
मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 49 (1) के अधीन अपील

क. ख. ग.

पता अपीलकर्ता

बनाम

ग. घ. ड.

पता प्रतिवादी

अपील का ब्यौरा:

1. उस आदेश का विवरण जिसके विरुद्ध अपील की गई है:-

संख्या और तारीख :

प्राधिकारी जिसने प्रश्नगत आदेश जारी किया है

प्रदान की गई रकम :

प्रदान किया गया प्रतिकर, यदि कोई हो :

2. मामले के तथ्य:

(इसमें तथ्यों का कालक्रमानुसार एक संक्षिप्त विवरण दें, जहां तक संभव हो प्रत्येक पैरा में मुद्दे या तथ्य का पृथकतः उल्लेख किया जाए).

3. अपील के आधार :

4. वैसे मामले जिन्हें पहले फाइल नहीं किया गया या जो किसी अन्य न्यायालय या किसी अपील प्राधिकारी के पास लंबित न हो।

अपीलकर्ता यह और घोषणा करता है कि उसने इस मामले के संबंध में जिसमें यह अपील की गई है, पहले कोई अपील, रिट याचिका या वाद किसी न्यायालय या किसी अन्य प्राधिकारी या अपील प्राधिकारी के समक्ष दायर नहीं किया है और न ही ऐसी कोई अपील, रिट याचिका या वाद उनमें से किसी के पास लंबित है।

5. चाहा गया अनुतोष

उपर उल्लिखित तथ्यों को ध्यान में रखते हुए अपीलकर्ता निम्नलिखित अनुतोष प्रदान करने का अनुरोध करता है :-

[नीचे चाहा गया अनुतोष का उल्लेख करें]

6. संलग्नकों की सूची:

1.

2.

3.

4.

.....

तारीख:

स्थान :

अपीलकर्ता के हस्ताक्षर

कार्यालय उपयोग के लिए

फाइल करने की तारीख

या

डाक द्वारा प्राप्त करने की तारीख

रजिस्ट्रीकरण संख्या

प्राधिकृत हस्ताक्षरकर्ता

प्रपत्र-IV

(नियम 19 और नियम 33 देखें)

वेतन, ओवरटाइम, अग्रिम, जुर्माना और क्षति एवं हानि के लिए कटौतियों का रजिस्टर

संस्थान का नाम															
नियोक्ता का नाम															
मालिक का नाम															
नियोक्ता का पैन/टैन															
प्रतिष्ठान का पंजीकरण क्रमांक (श्रम पहचान क्रमांक (एलआईएन) प्रतिष्ठान का पंजीकरण क्रमांक होगा)															
Sl. No.	कर्मचारी रजिस्टर में क्रमांक/ कर्मचारी कोड	कर्मचारी का नाम	पद	विभाग	मजदूरी भुगतान की अवधि (मासिक/ पाक्षिक/ साप्ताहिक/ दैनिक/ कार्य अवधि के आधार पर)	वेतन अवधि से तक	वेतन अवधि के दौरान काम किए गए दिनों की कुल संख्या	कुल ओवरटाइम घंटे या (पीस वर्कर्स के मामले में) ओवरटाइम उत्पादन	मजदूरी की दर						
									बैसिक	डीए	भत्ता				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				
अर्जित मजदूरी की राशि					कटौती								शुद्ध भुगतान		
बैसिक	डीए	भत्ता	अधिक समय तक	कुल अर्जित मजदूरी	ईपीएफ	ईएस आईसी	सोसायटी	आयकर	बीमा	दूसरा	जुर्माने की वसूली	क्षतिपूर्ति/हानि के कारण वसूली		कुल कटौती	
(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	
भुगतान की तिथि	कर्मचारी द्वारा रसीद/बैंक लेनदेन आईडी			जिन कृत्यों और चूकों के लिए जुर्माना लगाया गया है, उनका स्वरूप और तिथि का उल्लेख करें।			लगाए गए जुर्माने की राशि	कर्मचारी की लापरवाही या चूक के कारण नियोक्ता को हुई क्षति या हानि				नियोक्ता/नियोक्ता प्रतिनिधि के हस्ताक्षर*			
(28)	(29)			(30)			(31)	(32)				(33)			

* नोट: यदि रजिस्टर को भौतिक रूप से रखा जाता है तो यह आवश्यक है।

प्ररूप V		
[नियम 34 देखें]		
मजदूरी पर्ची		
जारी करने की तारीख		
स्थापन का नाम		
पता		
अवधि		
1.	कर्मचारी का नाम	
2.	पिता / पति/पत्नी का नाम	
3.	पदनाम	
4.	यूएएन	
5.	बैंक खाता सं.	
6.	मजदूरी अवधि	
7.	देय मजदूरी के दर	
	क. मूल	
	ख. महगाई भत्ता	
	ग. भत्ते	
8.	कुल उपस्थिति /किए गए कार्य की मात्रा	
9.	समयोपरि मजदूरी	
10.	देय सकल मजदूरी	
11.	कुल कटौती	
	क. भविष्य निधि	
	ख. ईएसआई	
	ग. अन्य	
12.	भुगतान किया गया कुल मजदूरी	
नियोक्ता / मजदूरी प्रभारी का हस्ताक्षर		

प्ररूप VI
[नियम 36 देखें]

अपराध के कृत्य के लिए धारा 56 की उप-धारा (4) के तहत आवेदन

1. आवेदक का नाम :
2. पिता / पति-पत्नी का नाम :
3. आवेदक का पता :
4. अपराध के विवरण :.....
.....
.....
5. संहिता की धारा जिसके तहत अपराध किया गया है :.....
6. इस संहिता के तहत अपराध के लिए प्रदान किया गया अधिकतम जुर्माना :.....
7. क्या आवेदक के विरुद्ध कोई अभियोजन लंबित है या नहीं
8. क्या यह अपराध पहला अपराध है या आवेदक ने अपराध से पहले कोई अन्य अपराध किया था। यदि हां, तो, पहले अपराध का पूर्ण विवरण दे।
.....
.....
9. कोई अन्य सूचना जो आवेदक प्रदान करना चाहता हो
.....
.....

आवेदक
(नाम और हस्ताक्षर)

दिनांक:

प्ररूप-VII
(नियम 28 देखें)
नामांकन प्ररूप

1. नामांकन करने वाले व्यक्ति का नाम :
(बड़े अक्षरों में)
2. पिता/पति/पत्नी का नाम:
3. जन्म तारीख :
4. लिंग :
5. वैवाहिक स्थिति :
6. पता :
स्थाई :
अस्थाई :

मैं मेरी मृत्यु होने पर नियोक्ता से मुझे देय किसी रकम को प्राप्त करने के लिए निम्नलिखित व्यक्ति /व्यक्तियों को एतद्वारा नामित करता/करती हूँ/पूर्व में मेरे द्वारा किए गए नामांकन को रद्द करती हूँ तथा निम्नलिखित व्यक्ति /व्यक्तियों को एतद्वारा नामित करता/करती हूँ।

नामिति /नामितियों के नाम	पता	नामिति का कर्मचारी के साथ संबंध	जन्म तारीख	जमा संचयी रकम के अंश की कुल रकम जो प्रत्येक नामिति को भुगतान की जाए	यदि नामिति नाबालिग है तो संरक्षक का नाम, संबंध तथा पता जो नामिति के नाबालिग रहने के दौरान रकम प्राप्त करे
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

1. प्रमाणित करता हूँ कि मेरा कोई परिवार नहीं है तथा यदि इसके बाद यदि मेरा परिवार होता है तो उपर्युक्त नामांकन को रद्द माना जाए।
2. प्रमाणित किया जाता है कि मेरे पिता/माता मुझ पर आश्रित हैं ।
3. जो लागू न हो उसे काट दिया जाए।

कर्मचारी के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान

नियोक्ता द्वारा प्रमाण पत्र

प्रमाणित किया जाता है कि मेरे स्थापन में नियोजित श्री/श्रीमती /कुमारी----- द्वारा प्रविष्टि / प्रविष्टियों को पढ़कर या मेरे द्वारा उसके समक्ष पढ़ने के पश्चात तथा दोनों मामलों में उसके द्वारा पुष्टि किए जाने पर उसने उपर्युक्त घोषणा और नामांकन पर मेरे समक्ष हस्ताक्षर किए गए हैं /अंगूठा निशान लगाया गया है।

नियोक्ता या स्थापन के अन्य प्राधिकृत अधिकारी के हस्ताक्षर और पदनाम

स्थान:

तारीख:

कारखाने/स्थापन का नाम, पता तथा रबर मुहर

प्ररूप VIII

(देखें नियम 49 और नियम 50)

(क) धारा 45 की उपधारा (5) के अधीन प्राधिकारी द्वारा उत्तरदाता को जारी किए जाने वाले नोटिस का प्ररूप

(आवेदन का शीर्षक)

सेवा में

नाम

पता

जबकि- ----- (आवेदक का नाम) ने मजदूरी संहिता, 2019 के अधीन मुझे उपर्युक्त आवेदन किया है, अतः आपको एतद्वारा मेरे समक्ष व्यक्तिगत रूप से या पूर्णतः प्राधिकृत प्रतिनिधि के माध्यम से प्रकट होने के लिए तलब किया जाता है, तथा आवेदन से संबंधित सभी प्रश्नों के उत्तर आपके द्वारा या आपके द्वारा पूर्ण रूप से प्राधिकृत साथ आए किसी व्यक्ति द्वारा दिए जाने अपेक्षित हैं जो ----- 20 ---- के दिन ----- पूर्वाह्न/अपराह्न को ऐसे प्रश्न का उत्तर देने में सक्षम हो या आवेदन में दावे का उत्तर देने में सक्षम होंगे क्योंकि प्रकट होने हेतु विनिर्दिष्ट दिन आवेदन के अंतिम निपटान के लिए नियत है, अतः आपको उस दिन अपने बचाव में सभी गवाह जिनके साक्ष्य तथा सभी दस्तावेज जिन पर आप आश्रित हैं, को प्रस्तुत करने के लिए तैयार रहना चाहिए।

इस बात का ध्यान रखा जाए कि ऊपर उल्लिखित दिवस को आपके उपस्थित रहने में असफल रहने पर, आवेदन पर विचार किया जाएगा तथा आपकी अनुपस्थिति में ही निपटा दिया जाएगा।

दिनांक -----

प्राधिकारी के मुहर के साथ हस्ताक्षर

(ख) धारा 49 की उपधारा (1) के अधीन अपीलीय प्राधिकारी द्वारा उत्तरदाता को जारी किए जाने वाले नोटिस का प्ररूप

(अपील का शीर्षक)

सेवा में

नाम

पता

इस बात का संज्ञान लें कि मजदूरी संहिता 2019 की धारा 49 के अधीन एक अपील (जिसकी प्रति संलग्न है) इस अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष - ----- (अपील करने वाले का नाम) द्वारा प्रस्तुत की गई है, तथा अपीलीय प्राधिकारी द्वारा इस अपील की सुनवाई हेतु - ----- 20 के ----- का ----- दिन ----- विनिर्दिष्ट किया गया है।

यदि आप व्यक्तिगत रूप से उपस्थित नहीं होते हैं या इस अपील में आपकी तरफ से कार्य करने के लिए पूर्ण रूप से प्राधिकृत प्रतिनिधि उपस्थित नहीं होता है, तो आपके अनुपस्थिति में इस अपील पर सुनवाई की जाएगी तथा विनिश्चय लिया जाएगा।

दिनांक -----

प्राधिकारी के मुहर के साथ हस्ताक्षर

प्रपत्र IX																						
(नियम 33 देखें)																						
उपस्थिति रजिस्टर सह हाज़िरी सूची																						
संस्थान का नाम																						
नियोक्ता का नाम																						
मालिक का नाम																						
के महीने के लिए																						
क्र. सं.	कर्मचारी कोड				नाम				पद				बदलाव				कार्यस्थल/अनुभाग/विभाग					
(1)	(2)				(3)				(4)				(5)				(6)					
उपस्थिति की तिथि और समय																						
(7)																						
दिनांक	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
समय	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना
हस्ताक्षर																						

दिनांक	12		13		14		15		16		17		18		19		20		21	
समय	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना
हस्ताक्षर																				

दिनांक	22		23		24		25		26		27		28		29		30		31	
समय	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना	आना	जाना
हस्ताक्षर																				

कुल कार्य दिवसों की संख्या	कुल ओवरटाइम घंटों की संख्या	यदि कार्यस्थल से बाहर कोई दौरा या कार्य सौंपा गया हो, तो उसका संक्षिप्त विवरण।	रजिस्टर धारक के हस्ताक्षर*
(8)	(9)	(10)	(11)

*नोट: यदि रजिस्टर को भौतिक रूप से रखा जाता है तो यह आवश्यक है।

अनुसूची क
[नियम 21, 22, 26 और 27 देखें]

इस अनुसूची में सभी कर्मचारियों को देय वार्षिक मजदूरी या मजदूरी के 8.33 प्रतिशत के बराबर बोनस की कुल रकम 1,04,167 मानी गई है। तदनुसार अधिकतम बोनस जिसके लिए सभी कर्मचारी भुगतान के पात्र (सभी कर्मचारियों के वार्षिक मजदूरी या मजदूरी का 20 प्रतिशत) अधिकतम बोनस की रकम 2,50,000 रुपये होगी।

वर्ष	बोनस के रूप में आबंटित किए जाने योग्य उपलब्ध अतिरिक्त रकम के 60 प्रतिशत या 67 प्रतिशत, जैसा भी मामला हो, के बराबर रकम	बोनस के रूप में देय रकम	वर्ष का अग्रणीत सैट-ऑन या सैट ऑफ	कुल अग्रणीत सैट - ऑन या सैट ऑफ	
1	2	3	4	5	6
	रुपये	रुपये	रुपये	रुपये	वर्ष (का)
1.	1,04,167	1,04,167**	शून्य	शून्य	
2.	6,35,000	2,50,000*	सैट ऑन 2,50,000*	सैट ऑन 2,50,000*	(2)
3.	2,20,000	2,50,000* (वर्ष-2 से 30,000 को शामिल करते हुए)	शून्य	Set on 2,20,000	(2)
4.	3,75,000	2,50,000*	सैट ऑन 1,25,000	सैट ऑन 2,20,000 1,25,000	(2) (4)
5.	1,40,000	2,50,000* (वर्ष-2 से 1,10,000 को शामिल करते हुए))	शून्य	सैट ऑन 1,10,000 1,25,000	(2) (4)
6.	3,10,000	2,50,000*	सैट ऑन 60,000	सैट ऑन शून्य + 1,25,000 60,000	(2) (4) (6)
7.	1,00,000	2,50,000* (वर्ष 4 से 1-25000 तथा वर्ष 6 से 25000 को शामिल करते हुए)	शून्य	सैट ऑन 35,000	(6)
8.	शून्य (नुकसान के कारण)	1,04,167** (वर्ष 6 से 35000 को शामिल करते हुए)	सैट ऑफ 69,167	सैट ऑफ 69,167	(8)
9.	10,000	1,04,167**	सैट ऑफ 94,167	सैट ऑफ 69,167 94,167	(8) (9)
10.	2,15,000	1,04,167** (वर्ष 8 से 69,167 तथा वर्ष 9 से 41,666 के सैट-ऑफ के बाद)	शून्य	सैट ऑफ 52,501	(9)

* अधिकतम.

+ वर्ष 2 के व्यपगत से 1,10,000 रुपये के सैट ऑन से से अंत शेष

** न्यूनतम

मद सं.	विवरण	उप मदों की रकम	मुख्य मदों की रकम	अभ्युक्तियां
		रुपए	रुपए	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
*1.	प्रायिक तथा आवश्यक उपबंध करने के पश्चात् लाभ-हानि लेखा में यथा प्रदर्शित निवल लाभ।			
2.	निम्नलिखित के लिए उपबंधित रकम पीछे जोड़ दे: (क) कर्मचारियों को बोनस (ख) अवमूल्यन (ग) विकास रिबेट आरक्षिति (घ) कोई अन्य आरक्षिति मद संख्या 2 का योग	रुपए.....		पाद टिप्पण (1) देखें पाद टिप्पण (1) देखें
3.	निम्नलिखित को भी पीछे जोड़ दें: (क) कर्मचारियों को पूर्व लेखा वर्ष के लिए संदत बोनस (ख) कर्मचारियों को निम्नलिखित के योग के आधिक्य में संदत या संदेय उपदान के लिए विकलित रकम, अर्थात्:- (i) किसी अनुमोदित उपदान निधि के लिए संदत किए जाने के लिए उपबंधित रकम, यदि कोई है, और (ii) कर्मचारियों की सेवानिवृति पर या किसी कारणवश उनका नियोजन समाप्त कर दि जाने पर उन्हें संदत वास्तविक रकम। (ग) आय कर के लिए अनज्ञेय रकम के आधिक्य में संदाय			पाद टिप्पण (1) देखें पाद टिप्पण (1) देखें

	(घ) (वैज्ञानिक अन्वेषण पर उस पूंजीगत व्यय से भिन्न जिसकी जिसकी कटौती प्रत्यक्ष करों से संबंधित किसी वत्समय प्रवृत्त विधि के अधीन अनुज्ञात है) पूंजीगत व्यय तथा पूंजीगत हानियां (जो पूंजीगत आस्तियों के विक्रय पर हुई हानियों से भिन्न हैं, जिन पर आय कर हेतु अवमूल्यन अनुज्ञात किया गया है। (ड.) बैंककारी विनियमन अधिनियम, 1949 (1949 का 10) की धारा 34क की उप-धारा 92) के अनुसार भारतीय रिजर्व बैंक द्वारा प्रमाणित कोई रकम। (च) भारत के बाहर स्थित किसी व्यवसाय की हानियां या तत्संबंधी व्यय। मद संख्या 3 का व्यय			
		रुपए.....		
4.	निम्नलिखित से भिन्न वह आय, वे लाभ या अधिलाभ (यदि कोई हो) भी जोड़ दें, जो प्रकाशित या प्रकटित आरक्षिति खाते में सीधे जमा किए गए हैं - (i) पूंजीगत प्राप्तियां तथा पूंजीगत लाभ (जिनमें उन पूंजीगत अस्तियों के विक्रय पर हुए लाभ भी सम्मिलित हैं, जिन पर आय-कर के लिए अवमूल्यन को अनुज्ञात नहीं किया गया है) (ii) भारत के बाहर स्थित किसी कारोबार के लाभ और तत्संबंधी प्राप्तियां (iii) भारत के बाहर विनिधानों से विदेशी बैंककारी कंपनियों की आय			

	मद संख्या 4 का व्यय	रुपए.....		
5.	मद संख्या 1, 2, 3 और 4 का सकल योग	रुपए.....		
6.	निम्नलिखित की कटौती करें:- (क) पूंजीगत प्राप्तियों और लाभ (जो उन आस्तियों के विक्रय से हुए लाभों में भिन्न हैं, जिनपर अवमूल्यन, आय-कर के लिए अनुज्ञात किया गया है।) (ख) भारत से बाहर स्थित किसी व्यवसाय के लाभ तथा तत्संबंधी प्राप्तियां (ग) भारत से बाहर विनिधानों से विदेशी बैंककारी कंपनियों की आय (घ) निम्नलिखित से भिन्न वे व्यय या हानियां (यदि कोई हो) जो प्रकाशित या प्रकटित आरक्षिति में से प्रत्यव्रतः विकसित की गई हैं:- (i) पूंजीगत व्यय तथा पूंजीगत हानियां (जो उन पूंजीगत आस्तियों के विक्रय पर हुई हानियों से भिन्न हैं, जिन पर अवमूल्यन, आय-कर के लिए अनुज्ञात नहीं किया गया है) (ii) भारत से बाहर स्थित किसी व्यवसाय की हानियां (ड.) विदेशी बैंककारी कंपनियों के मामले में, प्रधान कार्यालय के आनुपातिक प्रशासनिक (उपरिव्यय) जो भारतीय व्यवसाय के हिस्से में आना चाहिए। (च) पूर्व लेखा वर्षों के लिए संदत्त किसी भी प्रत्यक्ष कर के किसी आधिक्य का प्रतिदाय तथा पूर्व लेखावर्षों के लेखे बोनस, अवक्षयण या विकास रिबेट संबंधी कोई उपबंधित अधिमान रकम यदि वह लेखा में पुनः प्रविष्ट की गई है।			पाद टिप्पण (2) देखें पाद टिप्पण (2) देखें पाद टिप्पण (2) देखें पाद टिप्पण (3) देखें पाद टिप्पण (2) देखें

	(छ) बजट संबंधी अनुदानों के माध्यम से किन्हीं विनिर्दिष्ट प्रयोजनों के लिए सरकार द्वारा या तत्समय प्रवृत्त किसी विधि द्वारा समाप्ति किसी निगमित निकाय द्वारा या किसी अन्य अभिकरण के माध्यम से संदत्त नकद साहायिकी, यदि कोई हो।			पाद टिप्पण (2) देखें
	मद संख्या 6 का योग -----	रुपए.....		
7.	बोनस के प्रयोजनों के लिए सकल लाभ (मद संख्या 5(-) ऋण मद संख्या 6)		रुपए.....	

स्पष्टीकरण: मद 3 की उपमद (ख) में, “अनुमोदित उपदान निधि” पद का वही अर्थ है जो उसका आय-कर अधिनियम, 1961 की धारा 2 के खंड (5) में है।

* जहां लाभ को कराधान के अध्यधीन लाभ और हानि खाते में रखा गया है और आय पर करों के लिए उपबंध को दर्शाया गया है, वहां आय पर करों के लिए वास्तविक उपबंध को लाभ से काट लिया जाएगा।

पाद - टिप्पण

(1) यदि वे और जिस विस्तार तक वे लाभ और हानि खाते में जमा किए गए हों।

(2) यदि वे और जिस विस्तार तक वे लाभ और हानि खाते में जमा किए गए हों।

(3) उस अनुपात में जो भारतीय सकल लाभ का (मद संख्या 7) (उस समेकित लाभ-हानि खाते के अनुसार जो केवल उपर्युक्त मद संख्या 2 में हो यथा समायोजित रूप में है) संकलित विश्व सकल लाभ से है।]

अनुसूची ग
सकल लाभ की संगणना
[नियम 24 देखें]

.....को समाप्त होने वाला लेखा वर्ष

मद सं.	विवरण	उप मदों की रकम	मुख्य मदों की रकम	अभ्युक्तियां
		रूपये	रूपये	
1.	लाभ और हानि खाते के अनुसार निवल लाभ			
2.	निम्नलिखित के लिए वापस शामिल करने का उपबंध करें : (क) कर्मचारियों को बोनस (ख) अवमूल्यन (ग) पूर्ववर्ती लेखा वर्षों के लिए उपबंध सहित (यदि कोई हो) प्रत्यक्ष कर (घ) विकास रिबेट /निवेश भत्ता / विकास भत्ता आरक्षिति (ङ.) अन्य कोई आरक्षिति मद संख्या 2 का कुल -----	रूपये-----		पाद टिप्पण (1) देखें पाद टिप्पण (1) देखें
3.	निम्नलिखित को भी पीछे जोड़ दें: (क) पूर्व लेखा वर्षों की बाबत कर्मचारियों को संदत्त बोनस (कक)कर्मचारियों को निम्नलिखित के योग के अधिक संदत्त या संदेय उपदान के संबंध में उनके नामे डाली गई रकम- (i) अनुमोदित उपदान निधि में जमा की गई या उसमें संदाय के लिए उपबंधित रकम, यदि कोई हो, और (ii)कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति पर या किसी कारण से उनके नियोजन की समाप्ति पर वास्तव में संदत्त। (ख) आय-कर के लिए अनुज्ञेय रकम के आधिक्य में चंदा/दान			पाद टिप्पण (1) देखें

	(ग) लेखा वर्ष के दौरान आय-कर अधिनियम की धारा 280घ के उपबंधों के अधीन कोई देय वार्षिकी या दी गई किसी वार्षिकी की संराशीकृत रकम (घ) पूंजीगत व्यय (वैज्ञानिक अनुसंधान पर पूंजीगत व्यय जो प्रत्यक्ष करों के संबंध में उस समय लागू किसी कानून के अधीन कटौती के रूप में अनुज्ञेय है, को छोड़कर) और पूंजीगत हानि (पूंजीगत परिसंपत्तियों के विक्रय, जिन पर आय-कर या कृषिगत आय-कर के लिए मूल्य हास की अनुमति है, को छोड़कर।) (ड.) भारत के बाहर स्थित किसी व्यापार के संबंध में हानि या व्यय मद संख्या 3 का योग्य----	रूपये.....		पाद टिप्पण (1) देखें
4.	निम्नलिखित से भिन्न वह आय, वे लाभ या अधिलाभ (यदि कोई हो) भी जोड़ दें, जो आरक्षित खाते में सीधे जमा किए गए हैं - (i) पूंजीगत प्राप्तियां तथा पूंजीगत लाभ (जिनमें उन पूंजीगत परिसम्पत्तियों के विक्रय पर हुए लाभ भी सम्मिलित हैं, जिन पर आय-कर या कृषिगत आय-कर के लिए अवमूल्यन अनुमेय नहीं है) (ii) भारत के बाहर स्थित किसी कारोबार के लाभ और तत्संबंधी प्राप्तियां (iii) भारत के बाहर निवेश से संबंधित विदेशी कंपनियों की आय मद संख्या 4 का कुल योग्य	रूपये--		
5.	मद संख्या 1, 2, 3 और 4 का योग्य	रूपये.....		
6.	निम्नलिखित की कटौती करें:-			

(क) पूंजीगत प्राप्तियों और लाभ (जो उन परिसम्पत्तियों के विक्रय से हुए लाभों से भिन्न हैं, जिनपर अवक्षयण, आय-कर या कृषि आय-कर के लिए अनुज्ञात किया गया है) (ख) भारत से बाहर स्थित किसी व्यवसाय से संबंधित लाभ और प्राप्तियां (ग) भारत से बाहर के निवेश से विदेशी संस्थानों की आय। (घ) आरक्षिति में प्रत्यक्षतः नामे डाले गए वे व्यय या हानियां (यदि कोई हो) जो निम्न से भिन्न हैं - (i) पूंजीगत व्यय तथा पूंजी हानियां (जो उन पूंजी परिसम्पत्तियों के विक्रय पर हुई हानियों से भिन्न हैं, जिन पर अवक्षयण, आय-कर या कृषि आयकर के लिए अनुज्ञात नहीं किया गया है) (ii) भारत से बाहर स्थित किसी व्यवसाय की हानियां (ङ.) विदेशी संस्थानों की दशा में प्रधान कार्यालय के आनुपाती प्रशासनिक (उपरिव्यय) जो भारतीय व्यवसाय के हिस्से में आना चाहिए। (च) पूर्व लेखा वर्षों के संदर्भ संदत किसी भी प्रत्यक्ष कर का प्रतिदाय तथा पूर्व लेखावर्षों में बोनस, अवक्षयण, कराधान या विकास रिबेट या विकास भत्ता संबंधी यदि कोई अधिमात्रिकरूपयेउपबंधित की गई है तो वह रूपयेलेखा में पुनः प्रवृष्टि की गई हो। (छ) नकद सहायिकी, यदि कोई हो, जिसे विनिर्दिष्ट प्रयोजनों के लिए सरकार ने या द्वारा या तत्समय प्रवृत्त किसी विधि द्वारा स्थापित किसी निगमित निकाय ने या किसी			पाद टिप्पण (2) देखें पाद टिप्पण (2) देखें पाद टिप्पण (2) देखें पाद टिप्पण (3) देखें पाद टिप्पण (2) देखें

	अन्य अभिकरण के बजट अनुदान के माध्यम से दी है, चाहे वह सीधे या किसी अभिकरण के माध्यम से दी गई हो और उसके आगम ऐसे प्रयोजनों के लिए अरक्षित हो। मद संख्या 6 का योग	रुपये.....		
7.	बोनस के प्रयोजनों के लिए सकल लाभ (मद संख्या 5 में से मद संख्या 6 घटाकर जो आए)	रुपये.....		

स्पष्टीकरण: मद 3 की उपमद (कक) में, “अनुमोदित उपदान निधि” पद का वही अर्थ है जो उसका आय-कर अधिनियम, 1961 की धारा 2 के खंड (5) में है।

पद - टिप्पण

- (1) यदि वे और जिस सीमा तक वे लाभ और हानि खाते में जमा किए गए हों।
- (2) यदि वे और जिस सीमा तक वे लाभ और हानि खाते में जमा किए गए हों।
- (3) उस अनुपात में जो भारतीय सकल लाभ का (मद संख्या 7) (उस समेकित लाभ-हानि खाते के अनुसार जो केवल उपर्युक्त मद संख्या 2 में हो यथा समायोजित रूप में है) संकलित विश्व सकल लाभ से है।

अनुसूची घ
[नियम 25 देखें]

मद संख्या	नियोजक की श्रेणी	अतिरिक्त रकमयां जिनकी कटौती की जानी है
(1)	(2)	(3)
1.	बैंकिंग कंपनी से भिन्न कंपनी	(i) उसके अधिमान प्राप्त शेयर पूंजी के संबंध में लेखा वर्ष के लिए संदेय लभांश जो ऐसी वास्तविक दर पर संशोधित हो, जिस पर ऐसे लभांश संदेय है; (ii) लेखा वर्ष के यथा प्रारंभ पर उसकी समादत साम्य शेयर पूंजी का 8.5 प्रतिशत; (iii) लेखा वर्ष के यथा प्रारंभ पर उसके तुलन पत्र में दर्शित उसकी आरक्षितियों का 6 प्रतिशत जिसके अधीन पूर्व लेखा वर्ष से अग्रेणीत कोई लाभ शामिल है; परन्तु जहां नियोजक कंपनी अधिनियम, 2013 (2013 का 18) की धारा 2(42) के अर्थ में विदेशी कंपनी है, वहां इस मद के अधीन कुल रुपये जिसकी कटौती की जानी है, वे उस संकलित मूल्य पर 8.5 प्रतिशत होंगी, जो भारत में उस कंपनी की शुद्ध विनिर्दिष्ट परिसंपत्तियों के संदर्भ में उसके चालू देयताओं की रुपये की (जो उस किसी रुपये से भिन्न है, जो चाहे तो उसके प्रधान कार्यालय द्वारा दिए गए किसी आदिदाय रकमयां अन्यथा या कंपनी द्वारा अपने प्रधान कार्यालय को दिए किसी ब्याज की रुपये कंपनी द्वारा प्रधान कार्यालय को देय दर्शाई गई है) कटौती करने के पश्चात है।
2.	बैंकिंग कंपनी	(i) उसकी अधिमान प्राप्त अंशपूंजी की बचत लेखा वर्ष के लिए संदेय लाभांश के ऐसी दर पर संबंधित है, जिस पर ये लाभांश संदेय है। (ii) लेखा वर्ष के आरंभ पर यथाविद्यमान उसकी प्रदत्त इक्व्यूटी शेयर पूंजी का 7.5 प्रतिशत; (iii) उसके तुलना पत्र में लेखा वर्ष के प्रारंभ पर यथादर्शित उसकी आरक्षित (रिजर्व) का 5 प्रतिशत, जिसके अधीन पूर्व लेखा वर्ष से अग्रेणीत कोई लाभ भी शामिल है। (iv) लेखा वर्ष की बाबत कोई रकम, जो उसके द्वारा - (क) बैंकिंग विनियमन अधिनियम, 1949 (1949 का 10) की धारा 17 की उपधारा (1) के अधीन किसी आरक्षित निधि को अंतरित की गई है; या

		(ख) भारतीय रिजर्व बैंक द्वारा दिए गए किसी निदेश या सूचना के अनुसार भारत में किन्हीं आरक्षितियों को अंतरित की गई है, उक्त दोनों में से जो भी अधिक हैं: परन्तु जहां बैंकिंग कंपनी, कंपनी अधिनियम, 2013 (2013 का 18) की धारा 2(42) के अर्थ में विदेशी कंपनी है, वहां इस मद के अधीन कटौती की जाने वाली रकम निम्नलिखित का योग होगी- (i) उसके अधिमान प्राप्त अंशधारियों को लेखा वर्ष के लिए ऐसी रकम पर जिसका उसकी कुल अधिमान प्राप्त अंश पूंजी से वहीं अनुपात है जो भारत में उसके कारोबारी निधियों का उसकी कुल विश्व कारोबारी निधियों से है, उसकी दर से संदेय लाभांश जिस पर ऐसे लाभांश संदेय हैं; (ii) इस रुपयेका 7.5 प्रतिशत, जिसका उसकी कुल समादत्त साधारण अंशपूंजी से वहीं अनुपात है जो भारत में उसकी कुल कारोबारी निधियों का उसकी कुल विश्व कारोबारी निधियों से है; (iii) उस रकम का 5 प्रतिशत, जिसका उसकी कुल प्रकटित आरक्षितियों से वही अनुपात है जो भारत में उसकी कुल विश्व कारोबारी निधियों से है; (iv) कोई रुपये जो लेखा वर्ष के संबंध में उसके द्वारा बैंकिंग विनियमन अधिनियम, 1949 (1949 का 10) की धारा 11 की उपधारा (2) के खण्ड (ख) के उप-खण्ड (ii) के अधीन भारतीय रिजर्व बैंक में जमा की जाती है और जो पूर्वोक्त उपबंध के अधीन इस प्रकार जमा किए जाने के लिए अपेक्षित रकम से अधिक नहीं हैं।
3.	निगम	(i) लेखा वर्ष के यथा प्रारंभ पर उसकी समादत्त पूंजी का 8.5 प्रतिशत; (ii) लेखा वर्ष के यथा प्रारंभ पर उसके कुल तुलन-पत्र में दर्शित उसकी आरक्षितियों का, यदि कोई हों, 6 प्रतिशत जिसके अधीन पूर्व लेखा वर्ष से अग्रेणीत कोई लाभ भी है।
4.	सहकारी सोसायटी	(i) लेखा सोसायटी द्वारा अपने स्थापन में निहित उस पूंजी का 8.5 प्रतिशत, जो लेखा वर्ष प्रारंभ पर उसकी लेखा-बहियों से साक्ष्यित है; (ii) ऐसे रुपये जो लेखा वर्ष के संबंध में सहकारी सोसायटियों से संबंधित किसी तत्समय प्रवृत्त विधि के अधीन आरक्षित निधि में अग्रेणीत की गई हो।
5.	कोई अन्य नियोजक जो पूर्वोक्त श्रेणियों में से किसी में नहीं आता	उसके द्वारा अपने स्थापन में निवेश की गई पूंजी का 8.5 प्रतिशत जो लेखा वर्ष के प्रारंभ पर उसकी लेखा बहियों से यथा साक्ष्यित है:

	परन्तु जहां ऐसा नियोजक वह व्यक्ति है जिसपर आय-कर अधिनियम का अध्याय 22क लागू होता है, वहां उस अध्याय के उपबंधों के अधीन लेखा वर्ष के दौरान संदेय वार्षिक जमा रकम की भी कटौती की जाएगी: परन्तु यह भी कि जहां ऐसा नियोजक कोई फर्म हैं, वहां उस लेखा वर्ष के संबंध में उस स्थापन से धारा 6 के खण्ड (क) के उपबंधों के अनुसार अवमूल्यन की कटौती के उपरांत उसे व्युत्पन्न सकल लाभों के 25 प्रतिशत के बराबर रकम की भी कटौती उस स्थापन के संचालन में भाग लेने वाले सब भागीदारों के पारिश्रमिक के रूप में की जाएगी किन्तु जहां भागीदारी करार चाहे वह मौखिक या लिखित हो, ऐसे किसी भागीदार को पारिश्रमिक के संदाय के लिए उपबंध कराता है, तथा- (i) जहां ऐसे भागीदारों को संदेय कुल पारिश्रमिक उक्त 25 प्रतिशत से कम है, वहां ऐसी रकम अड़तालीस हजार रुपये से अधिक न हो, जो ऐसे हरेक भागीदार को संदेय है, या (ii) जहां ऐसे भागीदारों को संदेय कुल पारिश्रमिक उक्त 25 प्रतिशत से अधिक है वहां उतने प्रतिशत रुपये या ऐसे हर एक भागीदार को अड़तालीस हजार रुपये की दर से परिकलित रुपये में से, जो भी कम हो, उस रुपये की, परन्तुक के अधीन कटौती की जाएगी:या परन्तु यह भी कि जहां ऐसा नियोजक व्यक्ति या हिन्दू अविभाजित परिवार है, वहां- (i) लेखा-वर्ष के संबंध में उस स्थापन से ऐसे नियोजक को धारा-6 के खण्ड (क) के उपबंधों के अनुसार अवमूल्यन की कटौती करने के बाद व्युत्पन्न सकल लाभ के 25 प्रतिशत के बराबर रकम की; या (ii) अड़तालीस हजार रुपये की, उक्त दोनों में से जो भी कम हो, कटौती ऐसे नियोजक के पारिश्रमिक के रूप में की जाएगी।

स्पष्टीकरण: मद 3 की मद संख्या 1(iii), 2(iii) और 3(ii) में दी गई 'आरक्षितियों' अभिव्यक्ति के अधीन कोई ऐसी रकम शामिल नहीं हैं जो-

- (i) किसी ऐसे प्रत्यक्ष कर के संदाय के, जो तुलन पत्र के अनुसार संदेय होगा;
- (ii) धारा 34 के खण्ड (क) के उपबंधों के अनुसार अनुज्ञेय किसी अवमूल्यन की पूर्ति के लिए;
- (iii) ऐसे लाभार्थों के संदाय, जो घोषित किए गए हैं, लेकिन जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं-

(क) इस स्पष्टीकरण के खण्ड (i) में निर्दिष्ट रुपये से अतिरिक्त ऐसी रकम जो किसी प्रत्यक्ष-कर के संदाय के प्रयोजन के लिए अलग रखी गई हैं, और

(ख) कोई ऐसी रकम, जो धारा 34 के खण्ड (क) के उपबंधों के अनुसार इस रकम से अधिक रकम, जो किसी अवमूल्यन को पूरा करने के लिए अलग रखी गई है।

अनुसूची ड
(नियम 4 का उपनियम(3) देखें)

क्रम सं.	अकुशल
(1)	(2)
1	गवाला
2	चरवाहा
3	क्लीनर (मोटर शेड, ट्रैक्टर, पशु-अहाता, एम.टी.)
4	चारा इकट्ठा करना
5	डेयरी कुली
6	मजदूर (बागबान, डेयरी में फूस के ढेर लगाना, सिंचाई, गोबर के ढेर लगाना, दूध दोहने का कक्ष, राशन कक्ष स्टोर, मलेरिया-रोधी, एम.आर.)
7	चालक (खच्चर, बैल, ऊँट, गधा)
8	गड़ेरिया
9	डेयरी कामगार
10	(स्टोर मजदूर)
11	वाहक (पत्थर)
12	तोड़ना (दस्ती औजारों के इस्तेमाल से)
13	हैल्पर
14	संदेशवाहक (कार्यालय)
15	माली
16	सईस
17	फूस बाँधना और ले जाना
18	स्वीपर
19	गट्ठर तोलना और ले जाना,
20	तुलाईकार (गट्ठर, पल्ली)
21	पानी वाला,
22	सईस
23	ट्रॉली मैन
24	वाल्व कर्मी
25	पहरेदार,
26	लकड़हारा,
27	लकड़हारा (स्त्री)
28	बोरीमैन,
29	कोयला कर्मी
30	कंडेनसर,
31	परिचारक,
32	घासकाटने वाला,
33	मुच्छड़ जमादार,
34	कंडेनसर परिचारक,

35	शन्टर्स
36	टरनर,
37	बजरी फैलानेवाला,
38	कूटने वाली महिला,
39	बेल-महिला
40	चेन कर्मी,
41	बोट मैन,
42	बकेट मैन,
43	श्रमिक (बॉयलर, पशु-अहाता, खेती, सामान्य भार चढ़ाना-उतारना, बंडिंग, कार्टिंग-फर्टिलाइज़र, हार्वेस्टिंग, विविध बीज-अंकुरण, बीज बोना, छाजन, प्रत्यारोपण, बागानों के खरपतवार की छँटाई)
44	क्लीनर (क्रेन, ट्रक, राख के गड्ढे के लिए सुलगता कोयला),
45	कार्टमैन,
46	रखवाल (पुल),
47	वाहक (जल),
48	चौकीदार
49	कंक्रीट (हाथ से मिलाने वाला)
50	दफादार,
51	चालक (बैल, ऊंट, गधा, खच्चर),
52	फ्लैग मैन,
53	फ्लैगमैन (ब्लास्ट ट्रेन),
54	मशीनों पर काम न करने वाला खलासी
55	गैंगमैन,
56	गेटिंगमैन (स्थायी मार्ग),
57	हैंडर मैन, जम्पर मैन,
58	कमीन (महिला कामगार),
59	खलास,
60	पुल
61	इलेक्ट्रिकल,
62	मैरिन,
63	मोपलाह,
64	स्टोर,
65	स्टीम रोड,
66	शेयर,
67	रॉलर सर्वेक्षण,
68	छिद्र काटनेवाला,
69	लॉरी प्रशिक्षु,
70	पेट्रोलमैन,
71	सर्चर,
72	सिग्नल मैन,
73	स्ट्राइकर,

74	वैक्स नियंत्रक,
75	क्लीनर
76	ड्रेसर/ड्रेसिंग मजदूर
77	लोडर
78	संदेशवाहक (पुरुष/महिला)
79	ट्रेमर
80	रखवाल (कॉपर, क्रोमाइट और ग्रेफाइट खानों के अलावा जहाँ यह अर्धकुशल है)
81	कार्यालय चपरासी/चपरासी (बॉक्साइट खानों के अलावा)
82	संवाहक
83	नंबर टेकर
84	ट्रॉली ट्राइपर
85	वाटर कैरियर
86	मृदा कटर
87	सर्वेक्षण खलासी
88	गेट मैन,
89	विखण्डन भंडार
90	लैम्पमैन
91	बेलदार/बेलदार (कैंटीन)
92	कुली
93	रसोइये का सहायक
94	ऑफिस बॉय
95	खदान कामगार
96	जैली बनाने वाला
97	अधि भारित अपसारक
98	अपशिष्ट अपसारक मजदूर
99	उतारने वाला
100	उत्खनन श्रमिक
101	खोदने वाला
102	कसाई
103	परिचारक
104	लॉरी सहायक
105	सतही लोडर
106	लकड़हारा
107	सतही मुकर
108	भूमिगत मुकर
109	स्ट्राइकर (मोपलाह गैंग),
110	टॉल बॉय,
111	टाइल
112	लादने और उतारने में नियोजित व्यक्ति

113	किसी भी नाम से पुकारे जाने वाले अकुशल प्रकृति के स्वीपिंग और क्लीनिंग तथा अन्य वर्गों में नियोजित व्यक्ति।
114	स्ट्रेचर वाहक
115	परिचर्या अर्दली
116	ट्रॉली रिट्रीवर्स (विमानपत्तन)

क्रम सं.	अर्धकुशल
(1)	(2)
1	सहायक (चौकीदार)
2	परिचारक (बुल-काल्विंग लाइन्स, चौकीदार, चाफ कटर, होस्टल, शुष्क स्टॉक, अनाज भंजक, पम्प, सीकलाइन,
3	अस्तबल, अहाता स्टॉक)
4	सहायक-नलसाज़
5	परिचारक
6	भिस्ति
7	ब्रान्डर
8	बुलमैन
9	बटरमैन
10	कोचमैन
11	मोची
12	खेतिहर
13	दफ्तरी
14	डिलीवरीमैन
15	धोबी
16	ड्रेसर
17	फायरमैन
18	गवाला
19	हैल्पर (लुहार)
20	हैल्पर
21	जमादार (स्टैण्ड)
22	जमादार
23	खलासी
24	माली वरिष्ठ
25	मैट/मिस्त्री
26	मजदूर (शिक्षित)
27	नलबन्द
28	ऑयलमैन
29	हलवाला
30	वीटेकर्स

31	पर्यवेक्षक
32	छप्पर
33	वाल्वमैन
34	वाल्वमैन (वरिष्ठ)
35	टिन केबलें लगाने वाला वायरमैन
36	रसोइया
37	डेन्डी
38	फ्राश
39	आरी कामगार
40	हैल्पर (लॉको-क्रेन/ट्रक)
41	मांड़ी (बोटमैन)
42	बेलचावाला
43	मुक्काडेम (धात्विक बुलडोजर चालक खान विनियम, 1961 के अधीन सक्षमता प्रमाण-पत्र के बिना)
44	भिस्ति (मुश्क के साथ)
45	बोटमैन (मुखिया)
46	ब्रेकर,
47	ब्रेकर (पत्थर, चट्टान, पहाड़ी पत्थर, पत्थर धातु)
48	कैनवीवर
49	चेनमैन (मुखिया)
50	चारपाई बुनकर
51	चेकर
52	क्रैकर
53	डॉलीमैन
54	सहायक
55	ड्रिलर
56	सुचालक (त्वचा)
57	उत्खनक
58	फेरोमैन
59	फायरमैन (ईंट भट्टा, वाष्प रोड रोलर)
60	द्वारपाल
61	घरामी
62	क्लासमैन
63	ग्रेटर
64	ग्रीजर-सह-फायरमैन
65	ग्राइन्डर
66	हैमरमैन
67	हैल्पर (कारीगर)
68	हैल्पर (आराकस)
69	कीमैन

70	खलासी (मुख्य पर्यवेक्षक, रिवटर्स-मोपलाह गैंग, पर्यवेक्षी)
71	श्रमिक (पत्थर-काटना)
72	लास्कर
73	माली (मुखिया)
74	स्टॉकर्स और बॉयलरमैन
75	थूमबामैन (फावड़ा कामगार)
76	ट्रॉलीमैन (हैड मोटर)
77	फिटर (सहायक अर्ध-कुशल)
78	मेट (पत्थर)
79	कसाब
80	खलासी (संरचनात्मक)
81	मसालची पी.एम. मेट्स
82	खनिक
83	अप्रशिक्षित मेट/खनन मेट/ धात्विक बुलडोजर चालक खान विनियम, 1961 के अधीन सक्षमता प्रमाण-पत्र के बिना मेट
84	बटलर/रसोइया
85	ब्रेकर (मशीनी उपकरणों के इस्तेमाल से)
86	शिशु-सदन आया/आया/अप्रशिक्षित शिशु-सदन परिचारक
87	सहायक ड्रिलर
88	ऑयलमैन/ऑयलर
89	चौकीदार/वॉचमैन
90	हैल्पर (राजमिस्त्री, बढ़ई, लुहार)
91	टिन्डेल्स
92	टोपाज़
93	टोपकार (बड़ा पत्थर भंजक)
94	ट्रॉली जमादार
95	विंचमैन
96	उपस्थिति-रखवाल
97	सहायक वायरमैन
98	मेट
99	मेट (लुहार, सड़क, बढ़ई)
100	इंजिन ड्राइवर और/या फीडर
101	फिटर
102	गैंग
103	मजदूर राजमिस्त्री
104	स्थायी मार्ग
105	पम्प-चालक, टरनर)
106	मजदूर (हैवी-वेट)
107	चार्ज-मैन
108	मिस्त्री (मुखिया

109	मुकाडम
110	रात्रि-गार्ड
111	रनर (पोस्ट डाक)
112	ऑयलमैन
113	खदान कर्मी
114	खदान परिचारक
115	स्टॉनमैन
116	स्टॉकर
117	थैचर
118	पम्प परिचारक
119	बियरर
120	ब्रेकमैन
121	क्राउल्डरमैन
122	प्रयोगशाला सहायक
123	पॉइन्टसमैन सेनकम्मी
124	पत्थर खान तथा अर्ध-कुशल प्रकृति की किसी भी नाम से पुकारे जाने वाली श्रेणियाँ
125	लैब अटेंडेंट
126	डार्क रूम अटेंडेंट
127	पशु परिचर
128	वरिष्ठ वार्ड अर्दली
129	मशीन के साथ फर्श क्लीनर
130	हाउसकीपिंग जैनिटर
131	सिलेंडर हैंडलर
132	डेलीवरी बॉय
133	लिफ्ट और एस्केलेटर ऑपरेटर
134	वेटर

क्रम सं.	कुशल
(1)	(2)
1	शिल्पकार (श्रेणी-II, III, IV)
2	लुहार
3	लुहार (श्रेणी II)
4	बॉयलरमैन
5	बढ़ई
6	बढ़ई (श्रेणी II) बढ़ई-सह-लुहार
7	चौकीदार
8	चालक/ रोकड़ वाहन चालक
9	चालक (इंजिन ट्रैक्टर, एम.टी. मोटर)
10	इलेक्ट्रीशियन

11	फिटर
12	राजमिस्त्री
13	राजमिस्त्री श्रेणी II
14	मशीन हैंड (श्रेणी-II, III, IV)
15	मशीनरमैन
16	मेट ग्रेड I (वरिष्ठ)
17	मैकेनिक
18	मिल्क राइटर
19	मिस्त्री (मुखिया)
20	मॉउल्डर
21	मस्टर राइटर
22	प्रचालक (ट्यूबवेल)
23	पेन्टर
24	नलसाज़
25	वैल्डर
26	पोशिशसाज़
27	वायरमैन,
28	चिपर
29	चिपर-सह-ग्राइन्डर
30	रसोइया (मुखिया)
31	ड्रिलर
32	ड्रिलर (कुआँ खोदना)
33	चालक (लोको/ट्रक)
34	इलेक्ट्रीशियन (सहायक)
35	मैकेनिक (ट्यूब-वेल)
36	मिस्त्री (स्टेल, ट्यूबवेल, टेलीफोन)
37	मीटर रीडर
38	मौसम अवलोकनकर्ता नवधानी
39	प्रचालक (बैचिंग संयंत्र, सिनेमा परियोजना, क्लैम्प शेल्फ, कम्प्रेसर, ग्रेन, डोरिक, डीज़ल इंजिन, डोज़र, ड्रेगलिंग ड्रिल डम्बर, उत्खनक, फॉर्क लिफ्ट जेनेरेटर, ग्रेडर, जैक हैमर और पेयमेन्ट ब्रेकर लोडर, पम्प, पाइल ड्राइविंग, स्क्रैपर, स्क्रीनिंग संयंत्र, शोवल, ट्रैक्टर, वाइब्रेटर, वेट बेचर, रेलवे गार्ड, मरम्मत (बैटरी))
40	शार्पर/स्लोटर
41	स्प्रेयर (अशाल्ट) स्टेशन मास्टर
42	पर्यवेक्षक (सिल्ट)
43	ट्रेड्स-मैन
44	ट्रेन जाँचकर्ता
45	टरनर/मिलर
46	टायरवल्केनाइजर
47	आराकस

48	आराकस (चयन ग्रेड श्रेणी II) सेरंग
49	सेरंगपाइल
50	बॉयलर सहित ड्राइविंग पेनटूम्स
51	शैप्समैन
52	पाली-प्रभारी
53	स्प्रेयरमैन
54	स्प्रेयरमैन (सड़क)
55	पत्थर काटनेवाला
56	पत्थर काटनेवाला (चयन ग्रेड ग्रेड II श्रेणी II)
57	स्टॉन चिस्लर
58	स्टॉन चिस्लर (श्रेणी II)
59	स्टॉन ब्लास्टर
60	उप-पर्यवेक्षक (निर्हरक)
61	पर्यवेक्षक
62	पम्प चालक
63	पम्प चालक (चयन ग्रेड), ग्रेड II और III, श्रेणी II)
64	पम्प चालक (चयन ग्रेड, पी.ई., चालक,
65	पम्पमैन
66	पम्पमैन (सहायक)
67	पोलीशर (स्प्रे के साथ) ग्रेड II
68	रतन मैन
69	रिविट कटर (सहायक)
70	रिविटर
71	रिविटर (कटर)
72	सड़क निरीक्षक ग्रेड II, रेलवे प्लेट लेयर
73	रोड बेन्डर
74	हॉलेज प्रचालक
75	औषधालय परिचारक
76	वर्क सकर
77	अभ्रक कटर ग्रेड-I
78	ड्रेसर ग्रेड-I अभ्रक
79	पर्यवेक्षी फायरमैन
80	खानों में केवल फायरमैन
81	कम्प्रेसर चालक
82	पम्प मैन चालक 96, अभ्रक खानों में ग्राइन्डर
83	पर्यवेक्षक (सहायक)
84	दर्जी
85	दर्जी (तोशक)
86	ट्रांसप्रेयर
87	टार मैन

88	लाइन मैन
89	टाइलर श्रेणी-II
90	दीवार (फर्श, छत)
91	टाइलर (चयन ग्रेड)
92	टिन-स्मिथ
93	टिन स्मिथ (चयन ग्रेड, ग्रेड II और III श्रेणी II)
94	वैल सिन्कर
95	सहायक मिस्त्री
96	आर्मेचर वाइन्डर ग्रेड-II और III
97	भण्डारी
98	लुहार
99	लुहार (चयन ग्रेड, ग्रेड II, III श्रेणी II और III)
100	बॉयलरमैन
101	बॉयलरमैन ग्रेड II और III
102	फोरमैन ग्रेड II
103	कार्य (सहायक)
104	ब्रिकलेयर
105	ब्रिकलेयर (चयन ग्रेड II)
106	ब्लास्टर
107	चौकीदार (मुख्य)
108	सुरक्षा गार्ड (अशस्त्र)
109	बढ़ई (चयन ग्रेड, ग्रेड II और III श्रेणी I और III सहायक)
110	बी.आई.एम.मार्ग
111	केबिनेट बनाने वाला
112	केनमैन
113	सेलोटैक्स
114	कटर मेकर चार्गमेन, (द्वितीय श्रेणी और श्रेणी III, बढ़ई साधारण)
115	चेकदर (कनिष्ठ)
116	चिक निर्माता
117	चिक मैन (कनिष्ठ) कंक्रीट मिक्सजयोर मिक्शर
118	कंक्रीट मिक्सचर प्रचालक
119	मोची
120	कोरमेकर
121	चालक मोटर वाहन
122	मोटर वाहन चयन ग्रेड
123	मोटर लोरी
124	मोटर लोरी ग्रेड II
125	लोरी ग्रेड II
126	डीजल इंजन
127	डीजल इंजन ग्रेड II

128	मैकेनिकल रोड रोलर आईसी. और सीमेंट मिक्सर आदि.
129	रोड रोलर
130	रोड रोलर ड्राइवर
131	चालक इंजन स्टेटिक स्टोन क्रेशर), ट्रैक्टर बुल डोजर /, स्टीम रोड रोलर, वाटर पंप, मैकेनिकल सहायक, रोड रोलर, मैकेनिकल, स्टीम क्रेन, बुल डॉजर मैकेनिकल, सहित ट्रैक्टर, परिवहन, इंजन स्टेटिक और रोड रोलर बॉयलर परिचर
132	इंजन परिचालक(स्टोन कर्शर मैकेनिकल)
133	डिस्टेम्पर, इलेक्ट्रीशियन, इलेक्ट्रीशियन (ग्रेड II, श्रेणी II और श्रेणी III)
134	फिटर चयन ग्रेड, ग्रेड II और III) श्रेणी II और III सहायक, पाइप श्रेणी II, पाइप लाइन बंद करने वाले लट्ठे
135	सुदृढीकरण सह-मैकेनिक, मैकेनिक और प्लम्बर)
136	घरामी (प्रमुख)
137	घलेजियर (शीशा जड़ने वाला)
138	ब्लास्टिंग के लिए होल ड्रिलर
139	जोइनर
140	जोइनर (केबल, केबल ग्रेड II)
141	लाइनमैन (ग्रेड II, III, उच्च तनाव / निम्न तनाव)
142	राजमिस्त्री
143	राज मिस्त्री (चयन ग्रेड, ग्रेड II, III और कक्षा बी मिस्त्री)
144	स्टोन (स्टोन क्लास II, ईट वर्क, स्टोन वर्क)
145	ईट-परत
146	टाइल बिछाना
147	बी.आई.एम. मुक्कदम (प्रमुख)
148	पत्थर काटना
149	साधारण मैकेनिक
150	मैकेनिक
151	मैकेनिक (श्रेणी II, एयर कंडीशनिंग, एयर कंडीशनिंग ग्रेड II)
152	डीजल ग्रेड II
153	रोड रोलर ग्रेड II
154	सहायक (रेडियो)
155	राज मिस्त्री(घरामी)
156	मिस्त्री
157	मिस्त्री ग्रेड II, एयर कंडीशनिंग ग्रेड II, पी वे, सर्वे, संतरा कार्य)
158	राज मिस्त्री श्रेणी क
159	माउल्डर (ईट, टाइल)
160	पेंटर (चयन ग्रेड, ग्रेड II और III, श्रेणी II, सहायक लोटर और पालिशगर, पालिशगर, रफ)
161	लेपक
162	लेपक (राजमिस्त्री ग्रेड II)
163	प्लम्बर
164	प्लम्बर (चयन ग्रेड, श्रेणी II, सहायक लोटर और पालिशर, रफ),

165	लेपक
166	प्लास्टर (राजमिस्त्री ग्रेड II)
167	प्लम्बर (चयन ग्रेड, श्रेणी- II, सहायक वरिष्ठ, जूनियर, मिस्त्री ग्रेड II)
168	पाइपलाइन मिस्त्री
169	प्लम्बर - सह - फिटर
170	पालिशर
171	पालिशर(तल)
172	सिरधर लठे मन
173	भूविज्ञानी
174	ट्रेलर्स
175	टर्नर
176	गद्दी लगाने वाला
177	अपोलोस्टर (ग्रेड II और III)
178	पेंटर स्प्रे (श्रेणी II)
179	लकड़हारा
180	लकड़हारा चयन ग्रेड
181	लकड़हारा श्रेणी II
182	वर्क सिरकार
183	वैल्डर
184	एयरविनेह होलेज परिचालक
185	ऑटो इलेक्ट्रीशियन
186	दर्जी
187	कंप्रेसर प्रचालक
188	ब्लास्टर -शॉट /फाइरेर
189	मुख्य रसोइया
190	चार्यमैन
191	कंक्रीट मिक्सर प्रचालक
192	कंप्रेसर परिचर
193	एयर कंप्रेसर परिचर
194	ट्रैक्टर चालक
195	वाहन चालक
196	केमिस्ट और सहायक / केमिस्ट
197	सब-ओवरसियर (अयोग्य)
198	ड्रिलर
199	हैंडहोल ड्रिलर
200	ड्रिल मैकेनिक
201	डाइवर ऑटो
202	बिजली मिस्त्री
203	वायर लैस संचालक सहायक फोरमैन
204	फोरमैन

205	फेरी चालक
206	जारीकर्ता लोको
207	सुपर फोरमैन
208	लहरा संचालक
209	आईएमसीई चालक
210	लोको ड्राइवर
211	लोडर प्रचालक
212	लारनमैन
213	मैकेनिक/ मशीनिस्ट
214	प्रसाविका
215	टिन से मढ़नेवाला
216	सुपरवाइजरी मैकेनिक
217	केवल जिप्सम, बेराइट्स और रॉक फॉस्फेट में पंप परिचर
218	पंप ऑपरेटर / चालक
219	धात्विक खान/ विनियम, 1961 के तहत योग्यता प्रमाण पत्र के साथ खनन मेट
220	कुशल मजदूर
221	टर्नर
222	वरिष्ठ मैकेनिक
223	ड्राफ्टमैन
224	पर्यवेक्षक
225	ड्राफ्ट्स मैन
226	वायरमैन
227	टिम्बर मैन / टिम्बर मिस्त्री विद्युत
228	स्टोन क्रेशर प्रचालक
229	क्रशर प्रचालक
230	वैल्डर
231	ऑपरेटर
232	कार्य मिस्त्री
233	इंजन चालक
234	खनन इंजन चालक ग्रेड -II
235	इंजनमैन
236	वाल्वमैन
237	कटर
238	विंडिंग इंजन चालक ग्रेड -II
239	सुरक्षा गार्ड (अशस्त्र) / मुख्य चौकीदार
240	फावरा प्रचालक
241	लिम्को लोडर प्रचालक
242	भूतल पर्यवेक्षक
243	डोजर संचालक
244	कंप्रेसर ड्रिलर

245	डम्पर ट्रैक्टर ऑपरेटर सहित
246	बॉयलर मैन (प्रमाण-पत्र सहित)
247	मशीनरी परिचर
248	एयर केडिशन मैकेनिक
249	क्रेच परिचर केवल मैग्नेसाइट, मैंगनीज और मीका माइन्स में
250	फावरा ऑपरेटर
251	पावर और पम्प हाउस प्रचालक
252	खान ग्रेड -I
253	ट्रैक्टर ऑपरेटर 80. टब रिपेयरर 81. खराद मिस्त्री
254	स्टेशनरी इंजन परिचर जेनरेटर ऑपरेटर 84. लोडिंग फोरमैन
255	डीजल मैकेनिक
256	फेरो प्रिंटर सह-अध्यक्ष
257	व्हाइट वॉशिंग और कलर वाशिंग मैन
258	ऑपरेटर न्यूनेट्रिक उपकरण, ऑपरेटर (फिटर)
259	बोरमैन
260	बोरर
261	वायरमैन (ग्रेड II और III, मैकेनिक, इलेक्ट्रिकल)
262	हवाइट वोशर
263	व्हाइट वॉशर (चयन ग्रेड, द्वितीय श्रेणी)
264	वेल्डर (श्रेणी II, ब्रिज कार्य)
265	वेल्डर गैस
266	मुक्कतम (धात्विक खान विनियम, 1961 के तहत क्षमता प्रमाण-पत्र)
267	सुरक्षा गार्ड (अशस्त्र) और अन्य वर्ग जो भी नाम से जो कुशल प्रकृति के हैं
268	सहायक (फार्म)
269	सहायक (कैशियर)
270	पुस्तकालय अध्यक्ष
271	टेलेक्स या टेलीफोन ऑपरेटर
272	हिंदी अनुवादक
273	टेलेक्स या टेलीफोन ऑपरेटर
274	हिंदी अनुवादक
275	लेखा लिपिक
276	लिपिक
277	कंप्यूटर / डाटा एंट्री ऑपरेटर
278	टेलीफोन ऑपरेटर, टाइपिस्ट
279	स्टोर पचिरर
280	एम. सी. लिपिक
281	मुंशी (मैट्रिकुलेट, गैर-मैट्रिकुलेट)
282	स्टोर लिपिक (मैट्रिकुलेट, गैर-मैट्रिकुलेट)
283	स्टोर कीपर
284	स्टोर कीपर ग्रेड I, ग्रेड II, (मैट्रिकुलेट)

285	टाइम कीपर
286	टाइम कीपर (मैट्रिकुलेट नॉन-मैट्रिकुलेट)
287	बुक कीपर
288	कार्य मुंशी
289	कार्य मुंशी (अधीनस्थ)
290	पत्रिका लिपिक
291	टेलर लिपिक
292	दुकान लिपिक
293	टैली लिपिक
294	स्टोर जारीकर्ता
295	औजार धारक
296	कंप्यूटर / डेटा एंट्री ऑपरेटर
297	रिकार्ड धारक
298	अन्वेषक
299	लिपिक/ फ़ाइल लिपिक
300	रजिस्टर कीपर
301	टाइम कीपर
302	मुंशी
303	टाइपिस्ट और अन्य श्रेणी जो भी नाम से पुकारते हैं जो लिपिक प्रकृति के हैं
304	नर्सिंग सिस्टर
305	स्टाफ नर्स श्रेणी 'ख'
306	चिकित्सा सामाजिक कामगार
307	आहारविद्
308	फिजियोथेरेपिस्ट/ थेरेपिस्ट
309	तकनीकी सहायक/ वैज्ञानिक सहायक
310	फार्मासिस्ट
311	रेडियोग्राफर
312	ईसीजी तकनीशियन
313	प्रयोगशाला तकनीशियन
314	एसी ऑपरेटर
315	डेटा प्रविष्टि पर्यवेक्षक
316	डीजी ऑपरेटर
317	किट-नियंत्रण
318	हाउसकीपिंग मशीन ऑपरेटर
319	कार्यकारी हाउसकीपर (रेलवे कोच)
320	टिकट वेंडोर (मेट्रो)
321	एयरलाइंस काउंटर पर काम करने वाले व्यक्ति (विमानपत्तन)
322	बैटरी कार ऑपरेटर (विमानपत्तन)
323	हेड वेटर

क्र.सं.	अत्यधिक कुशल
(1)	(2)
1	आर्टिफिशियल श्रेणी ।
2	लोहार श्रेणी ।
3	बढ़ई श्रेणी ।
4	मशीन
5	हस्त श्रेणी - ।
6	राजमिस्त्री श्रेणी - ।
7	मैकेनिक (वरिष्ठ)
8	पेंटर (ग्रेड । श्रेणी ।। स्प्रे) प्लास्टर (राजमिस्त्री) श्रेणी -।
9	प्लम्बर (मुख्या, श्रेणी ।)
10	मिस्त्री ग्रेड ।
11	पालिशगर (स्प्रे ग्रेड ।)
12	रोड इंस्पेक्टर ग्रेड ।
13	लकड़हारा श्रेणी ।
14	स्टोन कटर ग्रेड ।
15	स्टोन कटर श्रेणी ।
16	स्टोन चिसलर श्रेणी ।
17	स्टोन मेसन श्रेणी स ।
18	उप-ओवरसियर (कुशल)
19	टिलर श्रेणी ।
20	टिनस्मिथ ग्रेड । और श्रेणी ।
21	गद्दी लगाने वाला ग्रेड ।
22	वार्निश करने वाला श्रेणी ।
23	वेल्डर-कम-फिटर और एयर कंडीशनिंग मैकेनिक
24	वेल्डर (गैस) श्रेणी ।
25	व्हाइट वॉशर श्रेणी ।
26	वायरमैन ग्रेड ।, श्रेणी ।
27	लकड़हारा श्रेणी ।
28	चक्की (उपकरण) ग्रेड ।
29	प्रचालक (बैचिंग प्लांट ग्रेड ।)
30	लीडर ग्रेड ।
31	पाइल ड्राइविंग ग्रेड ।
32	पंप ग्रेड
33	स्क्रेपर ग्रेड ।
34	स्क्रीनिंग प्लांट ग्रेड ।
35	पंप ग्रेड ।
36	स्क्रेपर ग्रेड ।
37	सुरक्षा गार्ड (सशस्त्र)

38	आर्मेचर विंडर ग्रेड ।
39	लोहार ग्रेड । और श्रेणी ।
40	बॉयलरमैन ग्रेड ।
41	बॉयलरमैन फोरमैन ग्रेड ।
42	ईट परत श्रेणी ।
43	केबल जॉइनर ग्रेड ।
44	बढ़ई ग्रेड । और श्रेणी ।
45	सेलो कटर और डेकोरेटर
46	चार्जमैन श्रेणी ।
47	चेकर (सीनियर) ड्राइवर लॉरी ग्रेड।
48	मोटर लॉरी ग्रेड ।
49	मोटर व्हीकल श्रेणी । और डीजल इंजन ग्रेड ।
50	रोड रोलर ग्रेड ।
51	पंप क्लास इलेक्ट्रीशियन ग्रेड । और श्रेणी । / ग्रेड ।
52	फिटर (ग्रेड ।, श्रेणी ।)
53	पाइप श्रेणी श्रेणी । (मुख्य)
54	फोरमैन (सहायक) लाइनमैन ग्रेड । राजमिस्त्री (कुशल ग्रेड । श्रेणी ।)
55	मस्त रिग
56	मैकेनिक श्रेणी । और श्रेणी ॥
57	मैकेनिक (डीजल ग्रेड । और रोड रोलर ग्रेड ।
58	एयरकंडिशनिंग ग्रेड । / श्रेणी ।, मिस्त्री ग्रेड ।
59	मिस्त्री एयरकंडिशनिंग ग्रेड।)
60	ओवरसियर
61	ओवरसियर (सीनियर और जूनियर)
62	ड्रैगलाइन ग्रेड ।
63	ड्रिल ग्रेड ।
64	डम्पर ग्रेड ।
65	खुदाई ग्रेड ।
66	कांटा लिफ्ट ग्रेड ।
67	जेनरेटर ग्रेड ।
68	रिगर ग्रेड ।
69	रिगर ग्रेड ॥
70	चार्पर सिटर ग्रेड ।/
71	फावड़ा और ड्रैगलाइन ट्रैक्टर ग्रेड ।
72	ट्रेड्समैन क्लास ।
73	टर्नर मिलर ग्रेड ।/
74	कार्य (सहायक) ग्रेड।
75	कंपाउंडर
76	सर्वेयर
77	विडिंग इंजन चालक

78	ऑपरेटर (भारी मिट्टी उठाने वाली बेलचा और बुलडोजर)
79	मुख्य मिस्त्री
80	स्टाफ नर्स श्रेणी 'क'
81	जैक हैमर के अतिरिक्त ड्रिल ऑपरेटर
82	योग्यता प्रमाण पत्र सहित विद्युत पर्यवेक्षक
83	अंडरग्राउंड शिफ्ट बॉस
84	मुख्य मैकेनिक
85	योग्य और अनुभवी वेल्डर
86	मशीन टूल मैकेनिक
87	मैकेनिकल / प्लांट फोरमैन
88	खनन पर्यवेक्षक
89	व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रशिक्षक / शिक्षक
90	मुख्य इलेक्ट्रीशियन
91	लेखापरीक्षक
92	7 साल की सेवा वाले स्टेनो
93	स्टोर प्रभारी
94	शिफ्ट प्रभारी
95	पर्यवेक्षक
96	वॉच और वार्ड के प्रभारी
97	सुरक्षा गार्ड (सशस्त्र)
98	क्रेन ग्रेड ।
99	डीजल इंजन ग्रेड ।
100	डोजर ग्रेड ।
101	क्लैंप शैल ग्रेड ।
102	कंप्रेसर ग्रेड ।
103	ग्रेडर ग्रेड ।
104	ट्रैक्टर ग्रेड ।
105	वाइब्रेटर ग्रेड ।
106	स्क्रीनिंग प्लांट ग्रेड ।
107	बेलचा ग्रेड ।
108	फावड़ा और ड्रैगलाइन
109	टायरवेलकुलर ग्रेड ।
110	सिक््योरिटी गार्ड (सशस्त्र) और अन्य श्रेणियों को जो भी नाम से बुलाया जाता है जो अत्यधिक कुशल प्रकृति के हैं।
111	हाउसकीपिंग पर्यवेक्षक
112	कैश/ एटीएम कस्टोडियन
113	कैश वैन सशस्त्र सुरक्षा गार्ड

****नोट -** किसी कौशल श्रेणी में कार्यरत कर्मचारी को नौकरी के दौरान उच्च कौशल प्राप्त करने की स्थिति में उच्च कौशल श्रेणी में पदोन्नत किया जा सकता है।

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT**NOTIFICATION**

New Delhi, the 30th December, 2025

G.S.R. 936(E).—Whereas, subsequent to the enactment of the Code on Wages, 2019 (29 of 2019) (in short the said Code) by Parliament, the draft Code on Wages (Central) Rules, 2020 were published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section (i) vide Notification number G.S.R. 432(E), dated 7th July, 2020 inviting objections and suggestions as required under section 67 of the said Code;

And whereas, vide notification number S.O. 4604 (E), dated 18th December 2020 and S.O. 5322 (E), dated 21st November, 2025, published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section (ii), all the provisions of the said Code have been brought into force;

And whereas, in view of the provisions relating to constitution of Central Advisory Board were brought into force on 18th December, 2020, the Code on Wages (Central Advisory Board) Rules, 2021 were published separately on 1st March, 2021;

Now therefore, the following draft rules, which the Central Government proposes to make in exercise of the powers conferred by section 67 of the Code on Wages, 2019 (29 of 2019) read with section 24 of the General Clauses Act, 1897 (10 of 1897) and in supersession of the –

- (i) The Payment of Wages (Procedure) Rules, 1937;
- (ii) The Payment of Wages (Nomination) Rules, 2009;
- (iii) The Minimum Wages (Central) Rules, 1950;
- (iv) The Minimum Wages (Central Advisory Board) Rules, 2011;
- (v) The Ease of Compliance to Maintain Register under various Labour Laws Rules, 2017 to the extent these rules are made in exercise of the powers conferred by section 13 of the Equal Remuneration Act, 1976 (25 of 1976), section 29 and section 30 of the Minimum Wages Act, 1948 (11 of 1948) and section 26 of the Payment of Wages Act, 1936 (4 of 1936) and applicable accordingly;
- (vi) The Payment of Bonus Rules, 1975;
- (vii) The Equal Remuneration Rules, 1976; and
- (viii) The Central Advisory Committee on Equal Remuneration Rules, 1991;
- (ix) The Payment of Wages (Procedure) Application to Scheduled employments Rules, 1962;
- (x) The Payment of Wages (Mines) Rules, 1956;
- (xi) The Payment of Undisbursed Wages (Mines) Rules, 1989;
- (xii) The Payment of Wages (Air Transport Services) Rules, 1968;
- (xiii) The Payment of Undisbursed Wages (Air Transport Services) Rules, 1988;

(xiv) The Payment of Wages (Railways) Rules, 1938;

(xv) The Payment of Wages (Deductions for National Defence Fund and Defence Savings Scheme) Rules, 1972;

(xvi) The Payment of Wages (Manner of Recovery of excess Deductions) Rules, 1966;

(xvii) The Code on Wages (Central Advisory Board) Rules, 2021;and

(xviii) The Code on Wages (Central Advisory Board) Amendment Rules, 2025;

made by the Central Government in exercise of the powers conferred by the Payment of Wages Act, 1936 (4 of 1936), the Minimum Wages Act, 1948 (11 of 1948), the Payment of Bonus Act, 1965 (21 of 1965) and the Equal Remuneration Act, 1976 (25 of 1976), as the case may be, which are repealed by section 69 of the said Code on Wages, 2019 (29 of 2019), except as respects things done or omitted to be done before such supersession, are hereby notified, as required by sub-section (1) of said section 67, for information of all persons likely to be affected thereby and the notice is hereby given that the said draft notification will be taken into consideration after the expiry of a period of forty-five days from the date on which the copies of the Official Gazette in which this notification is published, are made available to the public;

Objections and suggestions, if any, may be addressed to Shri Nitesh Bhasin, Under Secretary (wagecell@nic.in), Government of India, Ministry of Labour and Employment, Shram Shakti Bhawan, Rafi Marg, New Delhi-110001;

Objections and suggestions, which may be received from any person with respect to the said draft notification before expiry of the period specified above, will be considered by the Central Government.

DRAFT RULES

CHAPTER I

PRELIMINARY

1. Short title, extent and commencement.-(1) These rules may be called the Code on Wages (Central) Rules, 2025.

(2) They extend to the whole of India.

=

(3) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.

2. Definitions.- (1) In these rules, unless the subject or context otherwise requires, —

- a. “authority” means the authority appointed by the Central Government under sub-section (1) of section 45;
- b. “appellate authority” means the appellate authority appointed by the Central Government under sub-section (1) of section 49;
- c. “appeal” means an appeal under sub-section (1) of section 49;
- d. “Code” means the Code on Wages, 2019 (29 of 2019);

- e. “committee” means a committee appointed by the Central Government under clause (a) of sub-section (1) of section 8;
- f. “day” means a period of 24 hours beginning at mid-night;
- (g) “family” means all or any of the following relatives of an employee namely:—
 - (a) a spouse;
 - (b) a minor legitimate or adopted child dependent upon the employee ;
 - (c) a child who is wholly dependent on the earnings of the employee, and who is—
 - (i) receiving education, till he attains the age of twenty-one years; and
 - (ii) an unmarried daughter;
 - (d) a child who is infirm by reason of any physical or mental abnormality or injury and is wholly dependent on the earnings of the employee, so long as the infirmity continues;
 - (e) dependent parents (including father-in-law and mother-in-law of a woman employee), whose income from all sources does not exceed such income as may be specified by the Central Government from time to time;
- (h) “Form” means a form appended to these rules;
- (i) “highly skilled occupation” means an occupation which calls in its performance a specific level of perfection and required competence acquired through intensive technical or professional training or practical occupational experience for a considerable period and also requires of an employee to assume full responsibility for his judgment or decision involved in the execution of such occupation;
- (j) “Inspector-cum-Facilitator” means a person appointed by the Central Government, by notification under sub-section (1) of section 51;
- (k) “Geographical Area” means, the areas notified as such by the Central Government from time to time.
- (l) “registered trade union” means a trade union registered under The Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (m) “Schedule” means a Schedule annexed to these rules;
- (n) “section” means a section of the Code;
- (o) “semi-skilled occupation” means an occupation which in its performance requires the application of skill gained by the experience on job which is capable of being applied under the supervision or guidance of a skilled employee and includes supervision over the unskilled occupation;
- (p) “skilled occupation” means an occupation which involves skill and competence in its performance through experience on the job or through training as an apprentice in a technical or vocational institute and the performance of which calls for initiating and judgment;
- (q) “unskilled occupation” means an occupation which in its performance requires the application of simply the operating experience and involves no further skills.
- (2) Words and expressions used in these rules and not defined but defined in the Code shall have the meanings respectively assigned to them under the Code.

CHAPTER II Minimum Wages

3. Manner of calculating the minimum rate of wages.—(1) For the purposes of sub-section (5) of section 6, the minimum rate of wages shall be fixed on the day basis keeping in view the following criteria, namely:-

- (i) the standard working class family which includes a spouse and two children apart from the earning employee; an equivalent of three adult consumption units;
- (ii) a net intake of 2700 calories per day per consumption unit;
- (iii) 66 meters cloth per year per standard working class family;
- (iv) housing rent expenditure to constitute 10 per cent of food and clothing expenditure;
- (v) fuel, electricity and other miscellaneous items of expenditure to constitute 20 percent of minimum wage; and
- (vi) expenditure for children education, medical requirement, recreation and expenditure on contingencies to constitute 25 percent of minimum wage;

(2) When the rate of wages for a day is fixed, then, such amount shall be divided by eight for fixing the rate of wages for an hour and multiplied by twenty six for fixing the rate of wages for a month and in such division and multiplication the factors of one-half and more than one-half shall be rounded as next figure and the factors less than one-half shall be ignored. In case of a five day working week, the hourly rate of minimum wages so calculated shall be used to derive the minimum wages for the day.

=

4. Norms for fixation of minimum rate of wages.—(1) While fixing the minimum rates of wages under section 6, the Central Government shall take into account the following:

- (i) geographical area,
- (ii) experience in the area of employment, and
- (iii) level of skill required for working under the categories of unskilled, semi-skilled, skilled and highly skilled.

Provided that the Central Government shall not fix minimum wages and allowances of Central Government employees under this Code.

-

(2) The Central Government shall constitute a technical committee for the purpose of advising the Central Government in respect of skill categorization of occupation, arduousness of work, hazardous occupations or processes and underground work and like other categorization, which shall consist of the following members, namely:-

- i. Director General of Employment, Ministry of Labour and Employment, Government of India- Chairperson;
- ii. Joint Secretary in-charge of Wage Division in the Ministry of Labour and Employment, Government of India, - Member;
- iii. Chief Labour Commissioner (Central) - Member;
- iv. Joint Secretary in-charge of skill development in the Ministry of Skill Development and Entrepreneurship, Government of India, - Member;
- v. Two technical experts in wage determination as nominated by the Central Government -Members;
- vi. Two representatives each of employers and employees who are experts in the area of skill development; and - Members

(vii) Director/ Deputy Secretary in the Wage Division in the Ministry of Labour and Employment, Government of India, - Member Secretary.

(3) The Central Government may, on the advice of the technical committee referred to in sub-rule (2), by notification update Schedule E in respect of categorization of occupations into unskilled, semi-skilled, skilled and highly skilled by modifying, adding, or deleting any entry in respect of occupations specified in Schedule E.

(4) The technical committee referred in sub-rule (2) shall while advising the Central Government under sub-rule (3) take into account, to the possible extent, the national classification of occupation or national skills qualification framework or other similar framework for the time being formulated to identify occupations.

5. Interval for revision of variable dearness allowance.—The cost of living allowance and the cash value of the concession in respect of essential commodities at concession rate shall be computed once before 1st April and then before 1st October in every year to revise the variable dearness allowance payable to the employees on the minimum wages considering the Average Consumer Price Index Number for Industrial Workers published by the Labour Bureau, Ministry of Labour and Employment, Government of India.

6. Number of hours of work which shall constitute a normal working day. —(1) The number of hours of work which shall constitute a normal working day inclusive of one or more specified intervals shall be as per general or special order, issued from time to time.

(2) The period of work of an employee shall be so arranged that inclusive of the intervals of rest, the spread over shall not exceed the number of hours as per general or special order, issued from time to time.

7. Weekly day of rest.— (1) Subject to the provisions of this rule, an employee shall be allowed rest of one day or more than one day as the case may be, every week (hereinafter referred to as “the rest days”) which in case of six day week shall ordinarily be Sunday and in case less of than six day week shall include Saturday and Sunday, but the employer may fix any other days of the week as the rest days for any employee or class of employees.

Provided that in a six-day working week or less than six days working week, as the case may be, the remaining days of the week shall be paid rest days for such employees.

Provided that an employee shall be entitled for the rest days under this sub-rule if he has worked under the same employer in case of six-day week for a continuous period of not less than six days and in case of less than six day working week for a continuous period of the stipulated number of working days as the case may be.

Provided further that the employee shall be informed of the days fixed as the rest days and of any subsequent change in the rest days before the change is effected, by display of a notice to that effect at a conspicuous place in the place of employment.

Explanation.— For the purpose of computation of the continuous period of not less than six days or the stipulated number of working days in a week specified in the second proviso to this sub-rule,

- (a) any day on which an employee is required to attend for work but is given only an allowance for attendance and is not provided with work,
- (b) any day on which an employee is laid off on payment of compensation under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), and
- (c) any leave or holiday, with or without pay, granted by the employer to an employee in the period of six days or during the stipulated number of working days of a week as the case may be, immediately preceding the rest days,

shall be deemed to be days on which the employee has worked.

(2) Any such employee shall not be required or allowed to work on the rest day unless he has or will have a substituted rest day for a whole day on one of the working days in a week immediately before or after the rest day:

Provided that no substitution shall be made which will result in the employee working for more than ten days consecutively without a rest day for a whole day.

(3) Where in accordance with the foregoing provisions of this rule, any employee works on a rest day and has been given a substituted rest day on any one of the working days before or after the rest day, the rest day shall, for the purpose of calculating the weekly hours of work, be included in the week in which the substituted rest day occurs.

(4) An employee shall be granted, for rest day, wages calculated at the rate applicable to the next preceding day; and where he works on the rest day and has been given a substituted rest day, then, he shall be paid wages for the rest day on which he worked, at the overtime rate and wages for the substituted rest day at the rate applicable to the next preceding day:

Provided that in case of six-day week where-

- i. the minimum rate of wages of the employee as notified under the Code has been worked out by dividing the minimum monthly rate of wages by twenty- six; or
- ii. the actual daily rate of wages of the employee has been worked out by dividing the monthly rate of wages by twenty-six and such actual daily rate of wages is not less than the notified minimum daily rate of wages of the employee,

then, no wages for the rest day shall be payable; and

- iii. the employee works on the rest day and has been given a substituted rest day, then, he shall be paid, only for the rest day on which he worked, an amount equal to the wages payable to him at the overtime rate;

and, if any dispute arises whether the daily rate of wages has been worked out in accordance with the provisions of this proviso, the Chief Labour Commissioner (Central) or the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) having territorial jurisdiction may, on application made to him in this behalf, decide the same, after giving an opportunity to the parties concerned to make written representations.

Provided further that in case of an employee governed by a piece-rate system, he shall be paid wages for the rest day on which he works, at the overtime rate and wages for the substituted rest day at the rate applicable to the next preceding day.

Explanation.-In this sub-rule 'next preceding day' means the last day on which the employee has worked, which precedes the rest day or the substituted rest day, as the case may be; and where the substituted rest day falls on a day immediately after the rest day, the next preceding day means the last day on which the employee has worked, which precedes the rest day.

(5) The provisions of this rule shall not operate to the prejudice of more favourable terms, if any, to which an employee may be, entitled under any other law or under the terms of any award, agreement or contract of service, and in such a case, the employee shall be entitled only to more favourable terms aforesaid.

Explanation.-For the purposes of this rule, 'week' shall mean a period of seven days beginning at midnight on Saturday night.

8.Night shifts.—Where an employee in an employment works on a shift which extends beyond midnight, then, -

- a. a rest day for the whole day for the purposes of rule 7 shall, in this case means a period of twenty-four consecutive hours beginning from the time when his shift ends; and
- b. the following day in such a case shall be deemed to be the period of twenty-four hours beginning from the time when such shift ends, and the hours after midnight during which such employee was engaged in work shall be counted towards the previous day.

9. The extent and conditions for the purposes of sub-section (2) of section 13.-In case of employees-

- a. engaged in any emergency which could not have been foreseen or prevented;
- b. engaged in work of the nature of preparatory or complementary work which must necessarily be carried on outside the limits laid down for the general working in the employment concerned;
- c. whose employment is essentially intermittent;
- d. engaged in any work which for technical reasons has to be completed before the duty is over; and
- e. engaged in a work which could not be carried on except at times dependent on the irregular action of natural forces,

the number of hours of work which shall constitute a normal working day inclusive of one or more specified intervals and the spread over of the hours of work of the employee may exceed the number of hours as specified by general or special order, issued from time to time, under Rule 6.

10. Longer wage period.- The longer wage period for the purposes of minimum rate of wages under section 14 shall be by the month.

CHAPTER III **Floor Wages**

11. Manner of fixing floor wage.—(1) The **Central Advisory Board referred to in sub-section (1) of section 42 (hereinafter referred to as the Board)** shall be consulted by the Central Government for the purpose of fixing the floor wage under sub-section (1) of section 9, taking into account the minimum living standard including the food, clothing, housing and any other factors considered appropriate by the Central Government from time to time of the standard working class family as specified in clause (i) of sub-rule (1) of rule 3.

(2) The advice of the Board obtained in consultation under sub-rule (1) shall be circulated by the Central Government to all State Governments for consultation with them.

(3) The advice of the Board referred to in sub-rule (2) and the views of the State Governments received in consultation referred to in that sub-rule shall be considered before fixing the floor wage under sub-rule (1).

(4) The Central Government may revise the floor wage fixed under sub-rule (1) ordinarily at an interval not exceeding five years and undertake adjustment for variations in the cost of living periodically in consultation with the Board.

CHAPTER IV **Payment of Wages**

12. Circumstances under clause (ii) of the proviso to section 10.—An employee shall not be entitled to receive wages for a full normal working day under section 10, if he is not entitled to receive such wage under any other labour law for the time being in force.

13. Recovery under sub-section (4) of section 18.—Where the total deductions authorized under sub-section (2) of section 18 exceed fifty per cent. of the wages of an employee, the excess shall be carried forward and recovered from the wages of succeeding wage period or wage periods, as the case may be, in such installments so that the recovery in any month shall not exceed the fifty per cent. of the wages of the employee in that month.

14. The authority under sub-section (1) of section 19.— The Deputy Chief Labour Commissioner (Central) having jurisdiction over the place of work of the employee concerned shall be the authority for the purposes of sub-section (1) of section 19.

15. The manner of exhibiting the notice under sub-section (2) of section 19.— A notice referred to in sub-section (2) of section 19 shall be displayed in physical form or electronically in Hindi, English and local language at the conspicuous places in the premises of the work place in which the employment is carried on, so that every concerned employee would be able easily to read the contents of the notice and a copy of the notice shall be sent electronically or by registered post to the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction.

16. The procedure under sub-section (3) of section 19.—The employer shall give an intimation electronically or in writing specifying therein the detailed particulars for obtaining the approval of the imposition of fine to the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) referred to in rule 14 who shall, before granting or refusing the approval, give opportunity of being heard to the employee and the employer concerned and shall dispose of the matter within Thirty days from the date of receiving such intimation, failing which it shall be deemed to be approved.

17. Intimation of deduction.—(1)Where an employer makes any deduction in pursuance of the proviso to sub-section (2) of section 20, he shall make intimation electronically or by registered post of such deduction to the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction within Ten days from the date of such deduction explaining therein the reason of such deduction.

(2) The Inspector-cum-Facilitator shall, after receiving intimation under sub-rule (1), examine such intimation and if he finds that the explanation given therein is in contravention of any provision of the Code or the rules made there under, he shall initiate appropriate action under the Code against the employer within thirty days from the date of receipt of such intimation.

18. Procedure for deduction under sub-section (2) of section 21.—Any employer desiring to make deduction for damages or loss under sub-section (1) of section 21 from the wages of an employee shall,—

- i. explain to the employee in writing the value of damage or loss of goods expressly entrusted to the employee for custody or for loss of money for which

- he is required to account and how such damages or loss is directly attributable to the neglect or default of the employee; and
- ii. give the employee an opportunity to submit any explanation and thereafter, deduction for any damages or loss, if made, shall be intimated to the employee within fifteen days from the date of such deduction.

19. Conditions regarding recovery of advance under section 23.-The recovery of,-

- i. advances of money given to an employee after the employment begins under clause (b) of section 23; or
- ii. advances of wages to an employee not already earned under clause (c) of section 23,

as the case may be, shall be made by the employer from the wages of the concerned employee in installments determined by the employer, so as any or all installments in a wage period, shall not exceed fifty per cent. of the wages of the employee subject to the ceiling specified in rule 13 in that wage period and the particulars of such recovery shall be recorded in the register maintained in Form-IV.

20. Deduction under section 24.-Deductions for recovery of loans granted for house building or other purposes approved by the Central Government and the interest due in respect thereof shall be as per extant instructions or guidelines of the Central Government regulating the extent to which such loans may be granted and the rate of interest that shall be payable thereon.

CHAPTER V

Payment of Bonus

21. Calculation of set on or set off for the sixth accounting year.-For the sixth accounting year, set on or set off, as the case may be, shall be made under clause (i) of sub-section (7) of section 26, in the manner illustrated in Schedule A, taking into account the excess or deficiency, if any, as the case may be, of the allocable surplus set on or set off in respect of the fifth and sixth accounting years.

22. Calculation of set on or set off for the seventh accounting year.-For the seventh accounting year, set on or set off, as the case may be, shall be made under clause (ii) of sub-section (7) of section 26, in the manner illustrated in Schedule A, taking into account the excess or deficiency, if any, as the case may be, of the allocable surplus set on or set off in respect of the fifth, sixth and seventh accounting years.

23. Computation of gross profits under clause (a) of section 32.-The gross profits derived by an employer from an establishment in respect of the accounting year shall in the case of banking company, be calculated in the manner specified in Schedule B.

24. Computation of gross profits under clause (b) of section 32.-The gross profits derived by an employer from an establishment in respect of the accounting year in a case other than banking company, be calculated in the manner specified in Schedule C.

25. Deduction of further sums under clause (c) of section 34.-The further sums as are specified in respect of the employer in Schedule D shall be deducted from the gross profit as prior charges under clause (c) of section 34.

26. Manner of carrying forward under sub-section (1) of section 36.- Where for any accounting year, the allocable surplus exceeds the amount of maximum bonus payable to the

employees in the establishment under section 26, then, the excess shall, subject to a limit of twenty per cent. of the total salary or wage of the employees employed in the establishment in that accounting year, be carried forward for being set on in the succeeding accounting year and so on up to and inclusive of the fourth accounting year to be utilised for the purpose of payment of bonus in such manner as illustrated in Schedule A.

27. Manner of carrying forward under sub-section (2) of section 36.- Where for any accounting year, there is no available surplus or the allocable surplus in respect of that year falls short of the amount of minimum bonus payable to the employees in the establishment under section 26, and there is no amount or sufficient amount carried forward and set on under rule 26 which could be utilized for the purpose of payment of the minimum bonus, then, such minimum amount or the deficiency, as the case may be, shall be carried forward for being set off in the succeeding accounting year and so on up to and inclusive of the fourth accounting year in such manner illustrated in Schedule A.

=

CHAPTER VI

Central Advisory Board

A. Procedure of Central Advisory Board under sub-section (10) of section 42

28. Constitution of the Board.-(1) The Board shall consist of the persons to be nominated by the Central Government representing employers and employees as specified in clauses (a) and (b) of sub-section (1) of section 42 and the independent persons and representatives of the State Governments as specified in clauses (c) and (d) of that sub-section.

(2) The persons representing employers as referred to in clause (a) of sub-section (1) of section 42 shall be twelve and the persons representing employees referred to in clause (b) of that sub-section shall also be twelve.

(3) The independent persons specified in clause (c) of sub-section (1) of section 42 to be nominated by the Central Government shall consist of the following, namely:-

- (i) the Chairperson;
- (ii) two Members of Parliament;
- (iii) four members each of whom, shall be a professional in the field of wages and labour related issues;
- (iv) one member who is or has been a presiding officer of an Industrial Tribunal constituted by the Central Government under section 44 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020); and
- (v) two members, each of whom shall be the Chairperson of such State Advisory Board referred to in sub-section (4) of section 42, to the extent possible, has been taken in rotation from the States.

(4) The five representatives of the State Governments referred to in clause (d) of section 42 shall each be the Principal Secretary or Secretary or Commissioner of the State Labour Department of such States as the Central Government may determine from time to time on rotation basis.

(5) The Central Government shall, while nominating the members of the Board, take into account that the independent members under sub-rule (2) shall not exceed one-third of the total members of the Board and one third of the members of the Board shall be women.

29. Additional functions of the Board.- In addition to the functions specified in sub-section (3) of section 42, the Board on reference by the Central Government advise that Government on the issue relating to the fixation of minimum wages in respect of-

- (i) working journalists as defined in clause (zzm) of section 2 of the occupational safety, health and working conditions Code, 2020 (37 of 2020); and

(ii) sales promotion employees as defined in clause (zze) of section 2 of the occupational safety, health and working conditions Code, 2020 (37 of 2020).

30. Meeting of the Board. - The Chairperson may, subject to the provisions of rule 32, call a meeting of the Board at any time he thinks fit:

Provided that on requisition in writing from not less than one half of the members, the Chairperson shall call a meeting within thirty days from the date of the receipt of such requisition.

31. Notice of meetings. - The Chairperson shall fix the date, time and place of every meeting and a notice in writing containing the aforesaid particulars along with a list of business to be conducted at the meeting shall be sent to each member by registered post and electronically at least fifteen days before the date fixed for such meeting:

Provided that in the case of an emergent meeting, notice of seven days only may be given to every member.

-

32. Functions of Chairperson. - The Chairperson shall-

(i) preside at the meetings of the Board:

Provided that in the absence of the Chairperson at any meeting, the members shall elect from amongst themselves by a majority of votes, a member who shall preside at such meeting;

(ii) decide agenda of each meeting of the Board;

(iii) where in the meeting of the Board, if any issue has to be decided by voting, conduct the voting and count or cause to be counted the secret voting in the meeting.

33. Quorum. - No business shall be transacted at any meeting unless at least one-third of the members and at least one representative member each of both the employers and an employee are present:

Provided that, if at any meeting less than one-third of the members are present, the Chairperson may adjourn the meeting to a date not later than seven days from the date of the original meeting and it shall thereupon be lawful to dispose of the business at such adjourned meeting irrespective of the number of members present:

Provided further that the date, time and place of such adjourned meeting shall be intimated to all the members electronically or by a Registered post.

34. Disposal of business of the Board.- All business of the Board shall be considered at a meeting of the Board, and shall be decided by a majority of the votes of members present and voting and in the event of an equality of votes, the Chairperson shall have a casting vote:

Provided that the Chairperson may, if he thinks fit, direct that any matter shall be decided by the circulation of necessary papers and by securing written opinion of the members:

Provided further that no decision on any matter under the preceding proviso shall be taken, unless supported by not less than two-thirds majority of the members.

35. Method of voting.- Voting in the Board shall ordinarily be by show of hands, but if any member asks for voting by ballot, or if the Chairperson so decides, the voting shall be by secret ballot and shall be held in such manner as the Chairperson may decide.

36. Proceedings of the meetings.- (1) The proceedings of each meeting of the Board showing inter alia the names of the members present thereat shall be forwarded to each member and to the Central Government as soon after the meeting as possible, and in any case, not less than seven days before the next meeting.

(2) The proceedings of each meeting of the Board shall be confirmed with such modification, if any, as may be considered necessary at the next meeting.

37. Summoning of witnesses and production of documents.- (1) The Chairperson may summon any person to appear as a witness if required in the course of the discharge of his duty and require any person to produce any document.

(2) Every person who is summoned and appears as a witness before the Board shall be entitled to an allowance for expenses by him in accordance with the scale for the time being in force for payment of such allowance to witnesses appearing before a civil court.

38. Appointment of the committees.- The Central Government may constitute as many committee under clause (a) of sub-section (1) of section 8 as it considers necessary for the purposes specified in that clause.

B. Terms of office of members of the Board under sub-section (11) of section 42

39. Term of office of members of the Board.- (1) The term of office of the Chairperson or a member, as the case may be, shall be normally two years commencing from the date of his appointment or nomination, as the case may be, under sub-section (1) of section 42:

Provided that such Chairperson or a member shall, notwithstanding the expiry of the said period of two years, continue to hold office until his successor is appointed or nominated, as the case may be.

(2) An independent member of the Board nominated to fill a casual vacancy shall hold office for the remaining period of the term of office of the member in whose place he is nominated.

(3) The official members of the Board shall hold office till they are replaced by respective such other official members.

(4) Notwithstanding anything contained in sub-rules (1), (2), and (3), the members of the Board shall hold office during the pleasure of the Central Government.

40. Travelling allowance.- The Chairman and every member of the Board, shall be entitled to draw travelling and halting allowance for any journey performed by him in connection with his duties at the rates and subject to the conditions applicable to a Group A officer of the Central Government.

41. Officers and Staff.- The Central Government may provide a Secretary not below the rank of Joint Secretary to the Government of India, other officers and staff to the Board, as it may think necessary for the functioning of the Board.

42. Eligibility for re-nomination of the members of the Board.- An outgoing member shall be eligible for renomination for the membership of the Board for not more than total two terms.

43. Resignation of the Chairperson and other members of the Board.- (1) A member of the Board, other than the Chairperson, may, by giving notice in writing to the Chairperson, resign his membership and the Chairperson may resign by a letter addressed to the Central Government.

(2) A resignation shall take effect from the date of communication of its acceptance or on the expiry of Thirty days from the date of resignation, whichever is earlier.

(3) When a vacancy occurs or is likely to occur in the membership of the Board, the Chairperson shall submit a report to the Central Government immediately and the Central Government shall, then, take steps to fill the vacancy in accordance with the provisions of the Code.

44. Cessation of membership.- If a member of the Board, fails to attend three consecutive meetings without prior intimation to the Chairperson, he shall, cease to be a member thereof.

45. Disqualification.- (1) A person shall be disqualified for being nominated as, and for being a member of the Board—

(i) if he is declared to be of unsound mind by a competent court; or

(ii) if he is an un-discharged insolvent; or

(iii) if before or after the commencement of the Code, he has been convicted of an offence involving moral turpitude.

(2) If any question arises whether a disqualification has been incurred under sub-rule (1), the decision of the Central Government thereon shall be final.

CHAPTER VII PAYMENT OF DUES, CLAIMS, etc.

46. Payment under clause (a) of sub-section (1) of section 44.-(1)(a) Every employee shall make a declaration in Form-VII, nominating a person conferring the right to receive the amount that may stand in his credit at the event of his death before that amount standing to his credit has become payable or where the amount has become payable, before payment has been made.

(b) If the employee has a family at the time of making nomination, the nomination shall be in favour of the spouse or the spouse in preference followed by one or more members of his family;

Provided that nomination made by an employee having a family in favour of a person other than member of his family shall be invalid;

Provided further that a fresh nomination towards his spouse shall be made by the employee on his marriage and any nomination made before such marriage shall be deemed to be invalid.

(c) Where the nomination is wholly or partly in favour of a minor, the employee may appoint a major person of his family, to be the guardian of the minor nominee or where there is no major person in the family, he may at his discretion, appoint any other person to be a guardian of the minor nominee.

(d) If the employee nominates more than one member, he shall specify in the nomination, the amount or share payable to each of his nominees at his own discretion so as to cover the whole of the amount that may stand to his credit.

(2) Where any amount payable to an employee under the Code is due after his death or on account of his whereabouts not being known, and the amount could not be paid to the nominee of the employee until the expiry of three months from the date the amount had become payable, then, such amount shall be deposited by the employer with the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) having jurisdiction, who shall disburse the amount to the person nominated by the employee after ascertaining his identity within two months of the date on which the amount was so deposited with him.

47. Deposit of the undisbursed dues under clause (b) of sub-section (1) of section 44.

(1) Where any amount payable to an employee under this Code remains undisbursed because either no nomination has been made by such employee or for any other reason, such amounts could not be paid to the nominee of employee until the expiry of six months from the date the amount had become payable, all such amounts shall be deposited by the employer with the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) having jurisdiction before the expiry of the fifteenth day after the last day of the said period of six months.

(2) The amount referred to in sub-rule (1) shall be deposited by the employer with the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) having jurisdiction through bank transfer or through a crossed demand draft obtained from any scheduled bank in India drawn in favour of such Deputy Chief Labour Commissioner (Central).

48. Manner of dealing with the undisbursed dues under clause (b) of sub-section (1) of section 44. —(1) The amount referred to in sub rule (1) of rule 29 (hereinafter in this rule referred to as the amount) deposited with the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) having jurisdiction shall remain with him and be invested in the Central or State Government Securities or deposited as a fixed deposit in a scheduled bank.

(2) The Deputy Chief Labour Commissioner (Central) having jurisdiction will exhibit, as soon as maybe possible, a notice containing such particulars regarding the amount as the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) considers sufficient for information at least for fifteen days on the notice board and also publish such notice in any two local newspapers of vernacular language commonly understood in the area in which undisbursed wages were earned.

(3) Subject to the provision of sub-rule (4), the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) having jurisdiction shall release the amount to the nominee or to that person who has claimed such amount, as the case may be, in whose favour such Deputy Chief Labour Commissioner (Central) has decided, after giving the opportunity of being heard, the amount to be paid.

(4) If the undisbursed amount remains unclaimed for a period of seven years, the same shall be dealt within the manner as directed by the Central Government from time to time in this behalf.

CHAPTER VIII FORMS, REGISTERS AND WAGE SLIP

49. The form of a single application. – (1) A single application, may be filed under sub-section (5) of section 45 in Form-II manually or electronically along with documents specified in the said Form.

(2) Where an application under sub-section (5) of section 45 is entertained, the authority shall serve upon the employer electronically or by registered post a notice in Form VIII to appear before him on the date specified in the notice with all relevant documents and witnesses, if any, and shall inform the applicant of the date so specified.

(3) If the employer or his representative fails to appear on the specified date, the authority may hear and determine the application ex-parte.

(4) If the applicant or his representative fails to appear on the specified date without any reasonable cause shown in advance, the authority may dismiss the application.

50. Appeal.—(1) Any person aggrieved by an order passed by the authority under sub-section (2) of section 45 may prefer an appeal under sub-section (1) of section 49 in Form-III electronically or by registered post, along with documents mentioned by the appellant in the said Form, to the appellate authority having jurisdiction.

Provided that no appeal by an employer shall be admitted unless at the time of preferring the appeal, the appellant has deposited the claim amount with the appellate authority.

(2) Where an appeal under sub-section (1) of section 49 is entertained, the appellate authority, shall serve upon the respondent electronically or by registered post a notice in Form VIII to appear before him on the date specified in the notice and shall inform the appellant of the date so specified.

(3) The appellate authority shall after hearing the appellant and the respondent shall, by order, decide the appeal.

51. Form of register, etc.-(1) Every employer of all establishments to which the Code applies shall maintain under sub-section(1) of section 50, electronically or in physical form in the formats appended to these Rules, the following registers:

- i) Employee Register in Form I,
- ii) Register of Wages, Overtime, Advances, Fines and Deductions for Damage and Loss in Form IV, and
- iii) Attendance Register-cum-Muster Roll in Form IX.

(2) All fines and all realisations thereof referred to in sub section (8) of section 19 shall be recorded in a register to be kept by the employer electronically or in physical form in Form - IV appended to these rules, and the authority referred to in said sub-section(8) shall be the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) having jurisdiction.

(3) All deductions and all realisations referred to in sub section (3) of section 21 shall be recorded in a register to be kept by the employer electronically or in physical form in Form IV appended to these rules.

(4) Registers required to be maintained under these rules shall be preserved for a period of five years after the date of last entry made therein.

52. Wage slip.-Every employer shall issue wage slips, electronically or in physical form to the employees in Form V under sub-section (3) of section 50 on or before payment of wages.

53. Manner of holding enquiry under sub-section (1) of section 53.-(1) When a complaint is filed before the officer appointed under sub-section (1) of section 53 (hereinafter in this rule referred to as the officer) in respect of the offences referred to in said sub-section either by an officer authorized for such purpose by the Central Government or by an employee aggrieved or a registered trade union registered under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) or an Inspector-cum-Facilitator, the officer, after considering such evidences as produced before him by the complainant, is of the opinion that an offence has been committed, shall issue summons to the offender on the address specified in the complaint fixing a date for his appearance.

(2) If the offender to whom the summons has been issued under sub rule (1) appears or is produced before the officer, he shall explain the offence complained against him and if the offender pleads guilty, the officer shall impose penalty on him in accordance with the provisions of the Code and when the offender does not plead guilty, the officer shall take evidence of the witnesses produced by the complainant on oath and provide opportunity of cross examination of the witnesses so produced. The officer shall record the statement of the witnesses on oath and in cross examination in writing and take the documentary evidence on record.

(3) The officer shall, after the complainant's evidence is complete, provide opportunity of defence to the accused person and the witnesses produced by the accused shall be cross examined after their statements on oath by the complainant and documentary evidence in defence shall be taken on record by the officer.

(4) The officer shall after hearing the parties and considering the evidences both oral and documentary decide the complaint in accordance with the provisions of the Code.

54. Manner of composition of offences under sub-section (1) of section 56.-(1)An accused person desirous of making composition of offence under sub-section (1) of section 56 may make

an application in Form VI electronically or manually to the Gazette Officer notified under said sub-section (1).

(2) The Gazette Officer referred to in sub-rule (1) shall on receipt of such application, satisfy himself as to whether the offence is compoundable or not under the Code and if the offence is compoundable and the accused person agrees for the composition, compromise the offence for a sum of fifty per cent. of the maximum fine provided for such offence under the Code, to be paid by the accused within thirty days of the order of composition issued by such officer.

(3) Where the offence has been compromised under sub-rule (2) after the institution of the prosecution, then, the officer shall send a copy of such order made by him for intimation to the officer referred to in sub-section (1) of section 53 for needful action under sub-section (6) of section 56.

CHAPTER IX MISCELLANEOUS

55. Payment of Wages.-Where the employees are employed in an establishment through contractor, then, the company or firm or association or any other person who is the proprietor of the establishment shall pay to the contractor the amount payable to him or it, in respect of the wages of employees in accordance with the provisions of the Code.

Explanation.-For the purpose of this rule, the expression “firm” shall have the meaning as assigned to it in the Indian Partnership Act, 1932 (9 of 1932).

56. Technical Committee for working Journalist.-The Central Government may, for the purpose of fixing minimum wages under the code for the working journalist as defined in clause (zzm) of section 2 of the occupational safety, health and working conditions Code, 2020 (37 of 2020) appoint a technical advisory committee under clause (a) of sub-section (1) of section 8 to recommend the Central Government in respect of such fixation.

57. Responsibility for payment of minimum bonus.- Where in an establishment, the employees are employed through contractor and the contractor fails to pay minimum bonus to them under section 26, then, the company or firm or association or other person as referred to in the proviso to section 43 shall, on the written information of such failure, given by the employees or any registered trade union or unions of which the employees are members and on confirming such failure, pay such minimum bonus to the employees.

58. Annual Return.- The return under these rules shall be filed electronically by every employer of an establishment to which the Code applies in the relevant columns of the Form specified for such purpose in the rules made under the Occupational, Safety Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020). A copy of such return shall also be forwarded electronically to the Labour Bureau, Ministry of Labour and Employment, Government of India.

[F. No. P-11023/03/2025-WC]

ALOK MISHRA, Jt. Secy.

FORM I (See rule 33)	
EMPLOYEE REGISTER	
Name of the Establishment	
Name of the Employer	
Name of the Owner	
PAN/TAN of the Employer	
Registration Number of the establishment (Labour Identification Number (LIN) shall be the Registration Number of the Establishment)	
1.	Employee Code
2.	Name
3.	Surname
4.	Gender
5.	Father's/Mother's/Spouse Name
6.	Date of Birth
7.	Place of Birth
8.	Nationality
9.	Education Level
10.	Date of Joining
11.	Designation
12.	Category (HS/S/SS/US)*
13.	Type of Employment (P/T/FT/T/B)**
14.	Details of Posting
15.	Pay
16.	Promotion
17.	Mobile Number
18.	Universal Account Number (UAN)
19.	PAN
20.	Nominee (To be filled on the basis of Nomination form)
21.	Details of Family
22.	EPS/NPS
23.	ESIC IP No.
24.	AADHAAR
25.	Bank A/c Number
26.	Bank
27.	Branch (IFSC)
28.	Present Address
29.	Permanent Address
30.	Service Book No.
31.	Date of Exit
32.	Reason for Exit
33.	Mark of Identification
34.	Photo
35.	Specimen Signature/Thumb Impression
36.	Remarks

-

* (Highly Skilled/Skilled/Semi skilled/Unskilled)

** (Permanent/Temporary/Fixed Term/Trainee/Badli)

FORM-II

[See rule 31]

[SINGLE APPLICATION UNDER SUB-SECTION (5) OF SECTION 45]
BEFORE THE AUTHORITY APPOINTED UNDER SUB SECTION (1) OF SECTION 45 OF THE CODE ON
WAGES, 2019 (29 OF 2019)

FOR..... AREA.....

Application No.....of 20.....

Between ABC and (State the number).....other..... Applicant

(Through employees concerned or registered trade union or Inspector- cum- Facilitator

Address.....

And

XYZ.....

Address.....

The application states as follows:

(1) The applicant(s) whose name(s) appear in the attached schedule was/were/has/have been employed from to..... as.....(category) in.....(establishment) Shri/M/s.....engaged in(nature of work) which is/are covered by the Code on Wages, 2019.

(2) The opponent(s) is/are the employer(s) within the meaning of section 2(l) of the Code on Wages, 2019.

(3) (a) The applicant(s) has/ have been paid wages at less than the minimum rates of wages fixed for their category (categories) of employment(s) under the Code by Rs.... Per day for the period(s) from.....to.....

(b) The applicant(s) has/ have not been paid wages at Rs..... Per day for the weekly days of rest from.....to...

(c) The applicant(s) has/ have not been paid wages at overtime rate(s) for the period from.....to....

(d) The applicant(s) has/have not been paid wages for period from to.....

(e) Deductions have been made which are in contravention of the Code, from the wage(s) of the applicant(s) as per details specified in the annexure appended with this application.

(f) The applicant(s) has/have not been paid minimum bonus for the accounting year

(4) The applicant(s) estimate(s) the value of relief sought by him/ them on each amount as under:

(a) Rs.....

(b) Rs.....

(c) Rs.....

Total Rs.....

(5) The applicant(s), therefore, pray(s) that a direction may be issued under section 45(2) of the Code on Wages, 2019 for;

(a) payment of the difference between the wages payable under the Code and the wages actually paid,

(b) payment of remuneration for the days of rest

(c) payment of wages at the overtime rates,

(d) compensation amounting to Rs.....

(6) The applicant(s) do hereby solemnly declare(s) that the facts stated in this application are true to the best of his/their knowledge, belief and information.

Dated.....

Signature or thumb-impression of the
employed person(s), or official of a registered
trade union duly authorized or Inspector- cum-
Facilitator.

Note: The applicant(s), if required, may append annexures containing details, with this application.

FORM III

(See rule 32)

APPEAL UNDER SECTION 49(1) OF THE CODE ON WAGES, 2019
BEFORE THE APPELLATE AUTHORITY UNDER THE CODE ON WAGES, 2019

A.B.C

Address.....APPELLANT

Vs.

C.D.E.

Address..... RESPONDENT

DETAILS OF APPEAL:**1. Particulars of the order against which the appeal is made :**

Number and date :

The authority who has passed the impugned order:

Amount awarded:

Compensation awarded , if any :

2. Facts of the case :

(Give here a concise statement of facts in a chronological order, each paragraph containing as nearly as possible a separate issue or fact).

3. Grounds for appeal :**4. Matters not previously filed or pending with any other Court or any Appellate Authority:**

The appellant further declares that he had not previously filed any appeal, writ petition or suit regarding the matter in respect of which this appeal has been made, before any Court or any other Authority or Appellate Authority nor any such appeal, writ petition or suit is pending before any of them.

5. Reliefs sought :

In view of the facts mentioned above the appellant prays for the following relief(s) :—

[Specify below the relief(s) sought]

6. List of enclosures:

1.

2.

3.

4.

.....

Date :

Place :

Signature of the appellant.

For office use

Date of filing

or

Date of receipt by post

Registration No.

Authorized Signatory

FORM-IV (See rule 19 and rule 33)	
REGISTER OF WAGES, OVERTIME, ADVANCES, FINES AND DEDUCTIONS FOR DAMAGE AND LOSS	
Name of the Establishment	
Name of the Employer	
Name of the Owner	
PAN/TAN of the Employer	
Registration Number of the establishment (Labour Identification Number (LIN) shall be the Registration Number of the Establishment)	

Sl. No.	Sr. No. in Employee Register / Employee Code	Name of the employee	Designation	Department	Duration of Payment of wages (Monthly/ Fortnightly/Weekly/ Daily /Piece rated)	Wage Period From-To	Total no. of days worked during the wage period	Total overtime hours worked or overtime production in case of piece workers	Rate of wages		
									Basic	DA	Allowances
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)

Amount of wages earned					Deductions									Net Payment
Basic	DA	Allowances	Over time	Total wages earned	EPF	ESIC	Society	Income Tax	Insurance	Others	Recovery of Fine	Recovery on account of Damages/ Losses	Total Deductions	
(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)

Date of Payment	Receipt by employee/Bank transaction ID	Nature of acts and omissions for which fine imposed with date	Amount of fine imposed	Damage or loss caused to the employer by neglect or default of the employee	Signature of Employer/Employer Representative*
(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)

*Note: Required in case register is maintained physically.

FORM V (See rule 34)	
WAGE SLIP	
Date of issue	
Name of the Establishment	
Address	
Period	
1. Name of employee	
2. Father's/Mother's/Spouse Name	
3. Designation	
4. UAN	
5. Bank Account Number	

6.	Wage period	
7.	Rate of wages payable	
	a.	Basic
	b.	DA
	c.	Allowances
8.	Total attendance/unit of work done	
9.	Overtime wages	
10.	Gross wages payable	
11.	Total deductions	
	a.	PF
	b.	ESI
	c.	Others
12.	Net wages paid	
Employer / Pay-in-charge signature		

FORM VI
[See rule 36]

APPLICATION UNDER SUB-SECTION (4) OF SECTION 56 FOR COMPOSITION OF OFFENCE

1. Name of applicant :
2. Father's / Spouse name :
3. Address of the applicant :
4. Particulars of the offence:.....
.....
.....
.....
5. Section of the Code under which the offence is committed
:.....
6. Maximum fine provided for the offence under the Code
:.....
7. Whether prosecution against the applicant is pending or not
.....
8. Whether the offence is first offence or the applicant had committed any other offence prior to the offence. If yes, then, full details of the prior offence.
.....
.....
.....
9. Any other information which the applicant desires to provide
.....
.....
.....

Applicant
(Name and signature)

Dated:

FORM-VII

(See rule 28)

NOMINATION FORM

1. Name of person making nomination:

(In block letters):

2. Father's/Spouse's Name:

3. Date of Birth:

4. Sex:

5. Marital Status:

6. Address:

Permanent:

Temporary:

I hereby nominate the person(s)/cancel the nomination made by me previously and nominate the person(s) mentioned below to receive any amount due to me from the employer in the event of my death:-

Name of nominee/nominees	Address	Nominee's relationship with the employee	Date of Birth	Total amount of share of accumulations in credit to be paid to each nominee	If the nominee is minor, name, relationship, and address of the guardian who may receive the amount during the minority of nominee
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

1. Certified that I have no family and if I acquire a family hereafter, the above nomination shall be deemed as cancelled.

2. Certified that my father/mother is/are dependent upon me.

3. Strike out whichever is not applicable.

Signature or the thumb impression of the employee

CERTIFICATE BY EMPLOYER

Certified that the above declaration and nomination has been signed/thumb impressed before me by Shri/Smt/Ku employed in my establishment after he/she has read the entry/entries or have been read over to him/her by me and got confirmed by him/her in either of the cases.

Signature of the employer or other authorised officer of the establishment and Designation

Place:

Date:

Name and Address of the Factory/Establishment and rubber stamp thereof

FORM VIII

(See rule 31 and rule 32)

(A). FORM OF NOTICE TO THE RESPONDENT TO BE ISSUED BY THE AUTHORITY UNDER SUB-SECTION (5) OF SECTION 45

(Title of the application)

To

Name
Address

Whereas (name of the applicant) has made the above said application to me under the Code on Wages, 2019, you are hereby summoned to appear before me in person or by a duly authorized representative, and required to answer all material questions relating to the application, or shall be, accompanied by some person duly authorized by you and able to answer such question on the.....Day of.....20....at.....AM/PM, to answer the claim in application and as the day fixed for the appearance is appointed for the final disposal of the application, you must be prepared to produce on that day all the witnesses upon whose evidence and the documents upon which you intend to rely in support of your defense.

Take notice that in default of your appearance on the day mentioned here above, the application will be heard and disposed of in your absence.

Date.....

Signature of the authority
with seal

(B). FORM OF NOTICE TO THE RESPONDENT TO BE ISSUED BY THE APPELLATE AUTHORITY UNDER SUB-SECTION (1) OF SECTION 49

(Title of the appeal)

To

Name
Address

Take notice that an appeal (copy of which is enclosed) under section 49 of the Code on Wages, 2019 has been presented by_____ (name of appellant) before this appellate authority, and that the ____ day of ____ 20__ has been fixed by this appellate authority for the hearing of the appeal.

If no appearance is made by you in person or by a duly authorized representative to act for you in this appeal, it will be heard and decided in your absence.

Date.....

Signature of the Appellate authority with seal

Form IX (See rule 33)																							
ATTENDANCE REGISTER CUM MUSTER ROLL																							
Name of the Establishment																							
Name of the Employer																							
Name of the Owner																							
Registration Number of the establishment (Labour Identification Number (LIN) shall be the Registration Number of the Establishment)																							
For the Month of																							
Sl. No.		Employee Code		Name		Designation		Shift		Place of work/Section/Department													
(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)													
Date and Time of attendance (7)																							
Date		1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
		In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out
Time																							
Signature																							

Date	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21						
	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out
Time																
Signature																
Date	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out
Time																
Signature																

Total number of days worked	Total number of overtime hours worked	Brief details of tour or assignment outside the work place, if any	Signature of Register keeper*
(8)	(9)	(10)	(11)

*Note: Required in case register is maintained physically.

Schedule A

[See rules 21, 22, 26 and 27]

In this Schedule, the total amount of bonus equal to 8.33 per cent of the annual salary or wage payable to all the employees is assumed to be Rs. 1,04,167. Accordingly, the maximum bonus to which all the employees are entitled to be paid (twenty per cent of the annual salary or wage of all the employees) would be Rs. 2,50,000.

Year	Amount equal to sixty per cent. or sixty-seven per cent., as the case may be, of available surplus allocable as bonus	Amount payable as bonus	Set on or Set off of the year carried forward	Total set on or set off carried forward	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Rs.	Rs.	Rs.	Rs.	Of (year)
1.	1,04,167	1,04,167**	Nil	Nil	
2.	6,35,000	2,50,000*	Set on 2,50,000*	Set on 2,50,000*	(2)
3.	2,20,000	2,50,000* (inclusive of 30,000 from year-2)	Nil	Set on 2,20,000	(2)
4.	3,75,000	2,50,000*	Set on 1,25,000	Set on 2,20,000 1,25,000	(2) (4)
5.	1,40,000	2,50,000* (inclusive of 1,10,000 from year-2)	Nil	Set on 1,10,000 1,25,000	(2) (4)
6.	3,10,000	2,50,000*	Set on 60,000	Set on Nil + 1,25,000 60,000	(2) (4) (6)
7.	1,00,000	2,50,000* (inclusive of 1,25,000 from year-4 and 25,000 from year-6)	Nil	Set on 35,000	(6)
8.	Nil (due to loss)	1,04,167** (inclusive of 35,000 from year-6)	Set off 69,167	Set off 69,167	(8)
9.	10,000	1,04,167**	Set off 94,167	Set off 69,167 94,167	(8) (9)
10.	2,15,000	1,04,167** (after setting off 69,167 from year-8 and 41,666 from year-9)	Nil	Set off 52,501	(9)

* Maximum.

+ The balance of Rs. 1,10,000 set on from year-2 lapses.

** Minimum

Schedule B**COMPUTATION OF GROSS PROFITS**

[See rule 23]

Accounting year ending

Item No.	Particulars	Amount of sub- Items	Amount of main Items	Remarks
		Rs.	Rs.	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
*1.	Net Profit as shown in the Profit and Loss Account after making usual and necessary provisions.			
2.	Add back provision for: (a) Bonus to employees (b) Depreciation (c) Development Rebate Reserve (d) Any other reserves Total of Item No.2.....	Rs.....		See foot-note(1) See foot-note(1)
3.	Add back also: (a) Bonus paid to employees in respect of previous accounting years. (b) The amount debited in respect of gratuity paid or payable to employees in excess of the aggregate of – (i) the amount, if any, paid to, or provided for payment to, an approved gratuity fund; and (ii) the amount actually paid to employees on their retirement or on termination of their employment for any reason. (c) Donations in excess of the amount admissible for income-tax . (d) Capital expenditure (other than capital expenditure on scientific research which is allowed as a deduction under any law for the time being in force relating to direct taxes) and capital losses (other than losses on sale of capital assets on which depreciation has been allowed for income tax). (e) Any amount certified by the Reserve Bank of India in terms of sub-section (2) of section 34A of the Banking Regulation Act, 1949 (10 of 1949). (f) Losses of, or expenditure relating to, any business situated outside India. Total of Item No.3.....	Rs.....		See foot-note(1) See foot-note(1)
4.	Add also income, profits or gains (if any) credited directly to published or disclosed reserves, other than-			

	(i) capital receipts and capital profits (including profits on the sale of capital assets on such depreciation has not been allowed for income-tax); (ii) profits of, and receipts relating to , any business situated outside India; (iii) income of foreign banking companies from investment outside India. Net total of Item No.4.....	Rs.....		
5.	Total of Item Nos.1, 2, 3 and 4...	Rs.....		
6.	Deduct : (a) Capital receipts and capital profits (other than profits on the sale of assets on which depreciation has been allowed for income-tax). (b) Profits of, and receipts relating to any business situated outside India. (c) Income of foreign banking companies from investments outside India . (d) Expenditure or losses (if any) debited directly to published or disclosed reserves, other than – (i) capital expenditure and capital losses (other than losses on sale of capital assets on which depreciation has not been allowed for income-tax); (ii) losses of any business situated			See foot-note (2) See foot-note (2) See foot-note (2)

	outside India. (e) In the case of foreign banking companies proportionate administrative (overhead) expenses of head-office allocable to Indian business. (f) Refund of any excess direct tax paid for previous accounting years and excess provision if any of previous accounting years, relating to bonus, depreciation or development rebate, if written back. (g) Cash subsidy, if any, given by the government or by anybody corporate established by any law for the time being in force or by any other agency through budgetary grants, whether given directly or through any agency for specified purposes and the proceeds of which are reserved for such purposes . Total of Item No. 6	Rs.....		See foot-note (3) See foot-note (2) See foot-note (2)
7.	Gross profits for purposes of bonus (Item No. 5 minus Item No. 6)		Rs.....	

Explanation.— In sub-item (b) of Item 3, "approved gratuity fund" has the same meaning assigned to it in clause (5) of section 2 of the Income Tax Act, 1961.

* Where the profit subject to taxation is shown in the Profit and Loss account and the provision made for taxes on income is shown, the actual provision for taxes on income shall be deducted from the profit.

Foot-note:-

(1) If, and to the extent, charged to Profit and Loss Account.

(2) If, and to the extent, credited to Profit and Loss Account.

(3) In the proportion of Indian Gross Profit (Item No. 7) to Total World Gross Profit (as per consolidated profit and loss account adjusted as in Item No. 2 above only)]

Schedule C
COMPUTATION OF GROSS PROFITS

[(See rule 24)]
Accounting year ending.....

Item No.	Particulars	Amount. Of sub-Items	Amount. Of main Items	Remarks
		Rs.	Rs.	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Net profit as per profit and loss account			
2.	Add back provision for : (a) Bonus to employees (b) Depreciation. (c) Direct taxes, including the provision (if any), for previous accounting years (d) Development rebate / investment allowance / development allowance reserve. (e) Any other reserves Total of Item No.2.....	Rs.....		See foot-note (1) See foot-note (1)
3.	Add back also : (a) Bonus paid to employees in respect of previous accounting years. (aa) The amount debited in respect of gratuity paid or payable to employees in excess of the aggregate of- (i) the amount, if any, paid to, or provided for payment to, an approved gratuity fund; and (ii) the amount actually paid to employees on their retirement or on termination of their employment for any reason. (b) Donations in excess of the amount admissible for income-tax . (c) Any annuity due, or commuted value of any annuity paid, under the provisions of section 280D of the Income Tax Act during the accounting year. (d) Capital expenditure (other than capital expenditure on scientific research which is allowed as a deduction under any law for the time being in force relating to direct taxes) and capital losses (other than losses on sale of capital assets on which depreciation has been allowed for income tax or agricultural income-tax.). (e) Losses of , or expenditure relating to, any business situated outside India. Total of Item No.3.....			See foot-note (1) See foot-note (1)

		Rs.....		
4.	Add also income, profits or gains (if any) credited directly to reserves, other than- (i) capital receipts and capital profits (including profits on the sale of capital assets on which depreciation has not been allowed for income-tax or agricultural income-tax); (ii) profits of, and receipts relating to, any business situated outside India; (iii) income of foreign concerns from investments outside India. Net total of Item No.4.....	Rs.....		
5.	Total of Item Nos. 1,2,3 and 4...	Rs.....		
6.	Deduct : (a) Capital receipts and capital profits (other than profits on the sale of assets on which depreciation has been allowed for income-tax or agricultural income-tax). (b) Profits of, and receipts relating to, any business situated outside India. (c) Income of foreign concerns from investment outside India. (d) Expenditure or losses (if any) debited directly to reserves, other than- (i) capital expenditure and capital losses (other than losses on sale of capital assets on which depreciation has not been allowed for income-tax ; or agricultural income-tax; (ii) losses of any business situated outside India. (e) In the case of foreign concerns proportionate administrative (overhead) expenses of head office allocable to Indian business. (f) Refund of any direct tax paid for previous accounting years and excess provision, if any, of previous accounting years relating to bonus, depreciation, taxation or development rebate or development allowance, if written back. (g) Cash subsidy, if any, given by the government or by any body corporate established by any law for the time being in force or by any other agency through budgetary grants, whether given directly or through any agency for specified purposes and the proceeds of which are reserved for such purposes.			See foot-note (2) See foot-note (2) See foot-note (2) See foot-note (3)

	Total of Item No.6			See-foot-note (2)
		Rs.....		
7.	Gross Profits for purposes of bonus (Item No.5 minus Item No.6)	Rs.....		

Explanation.— In sub-item (aa) of Item 3, "approved gratuity fund" has the same meaning assigned to it in clause (5) of section 2 of the Income Tax Act, 1961.

Foot-note:-

- (1) If, and to the extent, charged to Profit and Loss Account.
- (2) If, and to the extent, credited to Profit and Loss Account.
- (3) In the proportion of Indian Gross Profit (Item No. 7) to Total World Gross Profit (as per consolidated Profit and Loss Account, adjusted as in Item No. 2 above only).

Schedule D

[See rule 25]

Item No.	Category of employer	Further sums to be deducted
(1)	(2)	(3)
1.	Company, other than a banking company.	(i) The dividends payable on its preference share capital for the accounting year calculated at the actual rate at which such dividends are payable; (ii) 8.5 percent of its paid up equity share capital as at the commencement of the accounting year; (iii) 6 percent of its reserves shown in its balance sheet as at the commencement of the accounting year, including any profits carried forward from the previous accounting year : Provided that where the employer is a foreign company within the meaning of section 2 (42) of the Companies Act, 2013 (18 of 2013) , the total amount to be deducted under this item shall be 8.5 percent on the aggregate of the value of the net fixed assets and the current assets of the company in India after deducting the amount of its current liabilities (other than any amount shown as payable by the company to its Head Office whether towards any advance made by the Head Office or otherwise or any interest paid by the company to its Head Office) in India.
2.	Banking company	(i) The dividends payable on its preference share capital for the accounting year calculated at the rate at which such dividends are payable ; (ii) 7.5 per cent of its paid up equity share capital as at the commencement of the accounting year ;

		(iii) 5 percent of its reserves shown in its balance sheet as at the commencement of the accounting year, including any profits carried forward from the previous accounting year; (iv) any sum which, in respect of the accounting year, is transferred by it- (a) to a reserve fund under sub-section (1) of section 17 of the Banking Regulation Act, 1949 (10 of 1949); or (b) to any reserves in India in pursuance of any direction or advice given by the Reserve Bank of India, whichever is higher: Provided that where the banking company is a foreign company within the meaning of section 2 (42) of the Companies Act , 2013 (18 of 2013), the amount to be deducted under this item shall be the aggregate of- (i) the dividends payable to its preference shareholders for the accounting year at the rate at which such dividends are payable on such amount as bears the same proportion to its total preference share capital as its total working funds in India bear to its total world working funds; (ii) 7.5 per cent of such amount as bears the same proportion to its total paid up equity share capital as its total working funds in India bear to its total working funds. (iii) 5 per cent of such amount as bears the same proportion to its total disclosed reserves as its total working funds in India bear to its total world working funds; (iv) any sum which, in respect of the accounting year, is deposited by it with the Reserve Bank of India under sub-clause (ii) of clause (b) of sub-section (2) of section 11 of the Banking Regulation Act, 1949 (10 of 1949) , not exceeding the amount required under the aforesaid provision to be so deposited.]
3.	Corporation	(i) 8.5 per cent of its paid up capital as at the commencement of the accounting year; (ii) 6 per cent of its reserves, if any, shown in its balance sheet as at the commencement of the accounting year, including any profits carried forward from the previous accounting year.
4.	Co-operative society	(i) 8.5 per cent of the capital invested by such society in its establishment as evidenced from its books of accounts at the commencement of the accounting year; (ii) such sums as has been carried forward in respect of the accounting year to a reserve fund under any law relating to co-operative societies for the time being in force.

5.	Any other employer not falling under any of the aforesaid categories	8.5 per cent of the capital invested by him in his establishment as evidenced from his books of accounts at the commencement of the accounting year: Provided that where such employer is a person to whom Chapter XXII-A of the income Tax Act applies, the annuity deposit payable by him under the provisions of that Chapter during the accounting year shall also be deducted: Provided further that where such employer is a firm, an amount equal to 25 per cent of the gross profits derived by it from the establishment in respect of the accounting year after deducting depreciation in accordance with the provisions of clause (a) of section 34 by way of remuneration to all the partners taking part in the conduct of business of the establishment shall also be deducted, but where the partnership agreement, whether oral or written, provides for the payment of remuneration to any such partner, and – (i) the total remuneration payable to all such partners is less than the said 25 per cent the amount payable, subject to a maximum of five lakh rupees to each such partner; or (ii) the total remuneration payable to all such partners is higher than the said 25 per cent, such percentage, or a sum calculated at the rate of five lakh rupees to each such partner, whichever is less, shall be deducted under this proviso: Provided also that where such employer is an individual or a Hindu Undivided Family - (i) an amount equal to 25 per cent of the gross profits derived by such employer from the establishment in respect of the accounting year after deducting depreciation in accordance with the provisions of clause (a) of section 34; or (ii) five lakh rupees, whichever is less by way of remuneration to such employer, shall also be deducted.

Explanation.— The expression "reserves" occurring in column (3) against Item Nos. 1(iii), 2(iii) and 3(ii) shall not include any amount set apart for the purpose of-

- (i) payment of any direct tax which, according to the balance-sheet, would be payable;
- (ii) meeting any depreciation admissible in accordance with the provisions of clause (a) of section 34;
- (iii) payment of dividends which have been declared, but shall include,-
 - (a) any amount, over and above the amount referred to in clause-(i) of this Explanation, set apart as specific reserve for the purpose of payment of any direct tax; and
 - (b) any amount set apart for meeting any depreciation in excess of the amount admissible in accordance with the provisions of clause (a) of section 34.

Schedule E*
[see sub-rule (3) of rule 4]

S.No.	UNSKILLED
(1)	(2)
1	Calf boy
2	Cattleman
3	Cleaner (Motor shed, Tractor, Cattle, Yard, M.T)
4	Collecting loose fodder
5	Dairy coolie
6	Mazdoor (Arportculturist Compost, Dairy's Haystaking, Irrigation, Manure, Stacking, Milk-room, Ration room Store, Anti-Malaria, M.R.)
7	Driver (Mule, Bullock, Camel, Donkey)
8	Grazler
9	Dairyman
10	Store-Mazdoor
11	Carrier (Stone)
12	Breaker (using manual appliances)
13	Helper
14	Messenger (Office)
15	Mali
16	Syce
17	Tying and Carrying loose hay
18	Sweeper
19	Weighing and Carrying bales,
20	Weighman (Bales, pally)
21	Waterman
22	Stable man
23	Trolly man
24	Valveman
25	Watchman
26	Wooderman
27	Wooder Woman
28	Borryman
29	Coalman
30	Condenser
31	Attendant
32	Grass Cutter
33	MuchhersJamadars
34	Condenser Attendant
35	Shunters
36	Turner
37	Bajri Spreader
38	Beater Women
39	Bell-Woman
40	Chain Man
41	Boat Man,
42	Bucket Man
43	Labourer (Boiler, Cattle Yard, Cultivation, General Loading and Unloading, Bunding, Carting-Fertilizers, Harvesting, Miscellaneous Seeding, Sowing, Thatching, Transplanting, Weeding Garden)
44	Cleaner (Crane, Truck, Cinder for ash Pit)
45	Cartman
46	Caretaker (Bridge),
47	Carrier (Water)

48	Chowkidar
49	Concrete (Hand Mixer)
50	Daffadar
51	Driver (Bullock, Camel, Donkey, Mule)
52	Flag Man
53	Flagman (Blast Train)
54	Khalasi not attending to machines
55	Gangmen
56	Gatingman (Permanent Way)
57	Handle Man, Jumper Man
58	Kamin (Female Work)
59	Khalas
60	Bridge
61	Electrical
62	Marine
63	Moplah
64	Store
65	Steam Road
66	Share
67	Roller Survey
68	Hole Cutter
69	Lorry Trainees
70	Petrolman
71	Searcher
72	Signal man
73	Strikers
74	Vaks Controller
75	Cleaner
76	Dresser / Dressing Mazdoor
77	Loader
78	Messenger (Male / Female)
79	Trammer
80	Caretaker (except in Copper, Chromite and Graphite mines where it is semiskilled)
81	Office Peon/Peon (except in Bauxite Mines)
82	Carrier
83	Number Taker
84	TrolleyTriper
85	Water Carrier
86	Earth Cutter
87	Survey Khalasi
88	Gate Man,
89	Dismantling stocks
90	Lampman
91	Beldar/Beldar (Canteen)
92	Coolie
93	Cook-helper
94	Office Boy
95	Quarry Worker
96	Jelly Maker
97	Over burden Remover
98	Waste removing mazdoor
99	Unloader
100	Excavating Labour
101	Digger

102	Butcher
103	Attender
104	Lorry Helper
105	Surface loader
106	Wood Cutter
107	Surface Mukar
108	Under Ground Mukar
109	Striker (Moplah gang),
110	Tall Boy,
111	Tile
112	Person employed in loading and unloading
113	Person employed in sweeping and cleaning and other categories by whatever name called which are of unskilled nature
114	Stretcher Bearer
115	Nursing Orderlies
116	Trolley Retriever (Airport)

S.No	SEMI SKILLED
(1)	(2)
1	Assistant (Chowdhary)
2	Attendant (Bull-calving lines, Chowkidar, Chaff cutter, Hostel, Dry Stock, Grain crusher, Pump, Siekline
3	Stable, Yard Stock)
4	Assistant-Plumber
5	Attendant
6	Bhisti
7	Brander
8	Bullman
9	Butterman
10	Coachman
11	Cobbler
12	Cultivator
13	Daftry
14	Deliveryman
15	Dhobi
16	Dresser
17	Fireman
18	Gowala
19	Helper (Blacksmith)
20	Helper
21	Jamadar (stand)
22	Jamadar
23	Khalasi
24	Mali Senior
25	Mate/Mistry
26	Mazdoor (literate)
27	Nalband
28	Oilman
29	Ploughman
30	Vtackers
31	Supervisor
32	Thatcher
33	Valveman
34	Valveman (Senior)

35	Wireman fixing tin cables
36	Cook
37	Dandee
38	Frash
39	Hacksaw man
40	Helper (locco-Crane/Truck)
41	Manjhee (Boatman)
42	Belchawala
43	Muccadam (without competency certificate under Metalliferous Bulldozer Driver Mines Regulations, 1961)
44	Bhisti (with Mushk)
45	Boatman (head)
46	Breaker
47	Breaker (Stone, Rock, Rock Stone, Stone Metal
48	Canweaver
49	Chainman(Head)
50	Charpoy-Stringer
51	Checker
52	Cracker
53	Dollyman
54	Assistant
55	Driller
56	Driver (Skin)
57	Excavator
58	Ferroman
59	Fireman (Brick Kiln, Steam Road Roller)
60	Gate Keeper
61	Gharami
62	Classman
63	Grater
64	Greaser-cum-Fireman
65	Grinder
66	Hammerman
67	Helper (Artisan)
68	Helper (Sawyer)
69	Keyman
70	Khalasi (Head Survey, Rivertters-Moplah Gang, Supervisory)
71	Labourer (Rock-Cutting)
72	Lascar
73	Mali (Head)
74	Stockers and Boilerman
75	Thoombaman (Spade worker)
76	Trolleyman (Head Motor)
77	Fitter (Assistant Semi-Skilled)
78	Mate (Stone)
79	Kasab
80	Khalasi (Structural)
81	Masalchi P.M. Mates
82	Miner
83	Untrained Mate/ Mining Mate/ Mate without Competency certificate Under Metalliferous Mines Regulations, 1961
84	Butler/Cook
85	Breaker (using mechanical appliances)
86	Crech Ayah/Ayah/Untrained Crech Attendant
87	Assistant Driller
88	Oilman/Oiler
89	Chowkidar/ Watchman

90	Helper (Mason, Carpenter, Blacksmith)
91	Tindals
92	Topas
93	Topkar (Big Stone Breaker)
94	TrollyJamadar
95	Winchman
96	Attendance-keeper
97	Assistant Wireman
98	Mate
99	Mate (Blacksmith, Road, Carpenter)
100	Engine Driver and/or Feeder
101	Fitter
102	Gang
103	Mazdoor Mason
104	Permanent Way
105	Pump-Driver,Turner)
106	Mazdoor (Heavy-weight)
107	Charge-man
108	Mistri (Head
109	Muccadam
110	Night-guard
111	Runner (Post dak)
112	Oilman
113	Quarry man
114	Quarry Operator
115	Stoneman
116	Stocker
117	Thatcher
118	Pump Attendant
119	Bearer
120	Breakman
121	Crowlder Man
122	Laboratory Boy
123	PointsmanSencummy
124	Stone mines and other categories by whatever name called which are of semi-skilled nature
125	Lab. Attendant
126	Dark Room Attendant
127	Animal Attendant
128	Sr. Ward Orderlies
129	Floor Cleaner with machine
130	Housekeeping janitor
131	Cylinder handler
132	Delivery boy
133	Lift and Escalator Operator
134	Waiter

S.No	SKILLED
(1)	(2)
1	Artificer (Class-II, III, IV)
2	Blacksmith
3	Blacksmith (Class II)
4	Boilerman
5	Carpenter
6	Carpenter (Class II) Carpenter-cum- Blacksmith
7	Chowdhary
8	Driver/ Cash Van Driver
9	Driver (Engine Tractor, M.T.Motor)
10	Electrician
11	Fitter
12	Mason
13	Mason Class II
14	Machine hand (Class II, III, IV)
15	Machineman
16	Mate Gr. I (Senior)
17	Mechanic
18	Milk Writer
19	Mistry (Head)
20	Moulder
21	Muster Writer
22	Operator (Tube-well)
23	Painter
24	Plumber
25	Welder
26	Upholsterer
27	Wireman,
28	Chipper
29	Chipper-Cum-Grinder
30	Cook (Head)
31	Driller
32	Driller (Well Boring)
33	Driver(Loco/Truck)
34	Electrician (Assistant)
35	Mechanic (Tube-Well)
36	Mistry(Stell, Tube-Well, Telephone)
37	Meter Reader
38	Meterological Observer Navghani
39	Operaor (Batching Plant, Cinema Project, Clamp Shelf, Compressor, Grane, Dorrick, Diesel Engine, Doser, Dragling Drill Dumber, Excavator, Fork Lift Generator, Grader, Jack Hammer and Payment breaker Loader, Pump, Pile Driving, Scrapper, Screening Plant, Shoval, Tractor, Vibrator, Weight Batcher, Railway Guards, Repairer (Battery)
40	Sharper/Slotter
41	Sprayer (Ashalt) Station Master
42	Surveyor (Silt)
43	Trades-Man
44	Train Examiner
45	Turner/Miller
46	Tyre Vulcaniser
47	Sawyer
48	Sawyer (Selection Grade Class II) Serang
49	Serangpile
50	Driving Pantooms with Boiler
51	Shapesman

52	Shift-incharge
53	Sprayman
54	Sprayman (Roads)
55	Stone Cutter
56	Stone Cutter (Selection Grade, Grade II, Class II)
57	Stone Chisler
58	Stone Chisler (Class II)
59	Stone Blasterer
60	Sub-Overseer (Unqualified)
61	Surveyors
62	Pump Driver
63	Pump Driver (Selection Grade, Grade II and III, Class II)
64	Pump Driver (Selection Grade, P.E., Driver)
65	Pumpman
66	Pumpman (Assistant)
67	Polisher (with spray) Grade II
68	Ratan Man
69	Rivet Cutter (Assistant)
70	Rivetter
71	Rivetter (Cutter)
72	Road Inspector Grade II, Railway Plate Layer
73	Rod Bender
74	Haulage Operator
75	Dispensary Attendant
76	Work Sakar
77	Mica Cutter Grade -I
78	Dresser Grade -I Mica
79	Supervisory Fireman
80	Fireman only in Mines
81	Compressor Driver
82	Pump Man Driver 96. Grinder in Mica Mines
83	Surveyors (Assistant)
84	Tailor
85	Tailor(Upholstry)
86	Transprayer
87	Tar man
88	Line Man
89	Tiler Class II
90	Wall(Floor, Roof)
91	Tiler (Selection Grade)
92	Tin-Smith
93	Tin Smith(Selection Grade, Grade II and III, Class II) Tinker
94	Well Sinker
95	Assistant Mistry
96	Armature Winder Grade-II and III
97	Bhandari
98	Blacksmith
99	Blacksmith (Selection Grade, Grade II, III, Class II and III)
100	Boilerman
101	Boilerman Grade II and III
102	Boiler Foreman Grade II
103	Work (Assistant)
104	Brick Layer
105	Bricklayer (Selection Grade, Class II)
106	Blaster
107	Chowkidar (Head)
108	Security Guard (without arms)

109	Carpenter (Selection Grade, Grade II and III, Class I and III Assistant
110	B.I.M. Road
111	Cabinet Maker
112	Caneman
113	Celotex
114	Cutter Maker Chageman, Class II and Class III, Carpenter Ordinary)
115	Checkder (Junior)
116	Chick Maker
117	Chickman (Junior) Concrete Mixure Mixer
118	Concrete Mixure Operator
119	Cobbler
120	Coremaker
121	Driver Motor Vehicle
122	Motor Vehicle Selection Grade
123	Motor Lorry
124	Motor-Lorry Grade II
125	Lorry Grade II
126	Diesel Engine
127	Diesel Engine Grade II
128	Mechanical Road Roller I.C. and Cement Mixer etc.
129	Road Roller
130	Road Roller Driver Grade II
	Driver (Engine Static Stone Crusher, Tractor/Bull Dozer, Steam Road Roller, Water Pump, Mechanical Assistant, Road Roller, Mechanical, Steam Crane, Tractor with Bull Dozer Mechanical,
131	Transport, Engine Static and Road Roller Boiler Attendant
132	Engine Operator (Stone Cursher Mechanical)
133	Distemprrer, Electrician, Electrician (Grade II, Class II and Class III)
	Fitter (Selection Grade, Grade II and III) class II and III Assistant, Pipe class II, Pipe Line ending Bars
134	for
135	reinforcement Cum-mechanic, Mechanic and Plumber)
136	Gharami (Head)
137	Glazier
138	Hole Drillar for Blasting
139	Joiner
140	Joiner (Cable, Cable Grade II)
141	Lineman (Grade II, III, High Tension/Low Tension)
142	Mason
143	Mason (Selection Grade, Grade II, III and Class B Mistry)
144	Stone (Stone Class II, Brick Work, Stone work)
145	Brick-layer
146	Tile Flooring
147	B.I.M Muccadam (Head)
148	Stone cutting
149	Ordinary Machanis
150	Mechanic
151	Mechanic (Class II, Air conditioning, Air conditioning Grade II
152	Diesel Grade II
153	Road Roller Grade II
154	Assistant, Radio)
155	Manson (Gharami)
156	Mistry
157	Mistry Grade II, Air conditioning Grade II, P. Way, Survey, Santras Works)
158	Mason Class A
159	Moulder (Brick, Tile)
160	Painter (Selection Grade, Grade II and III, Class II, Assistant Lotter and Polisher, Polisher, Rough)
161	Plasterer
162	Plasterer (Mason Grade II)

163	Plumber
164	Plumber (Selection Grade, Class II, Assistant Lotter and Polisher, Rough),
165	Plasterer
166	Plasterer (Mason Grade II)
167	Plumber (Selection Grade, Class-II, Assistant Senior, Junior, Mistry Grade II)
168	Plumbing Mistry
169	Plumber-cum-Fitter
170	Polisher
171	Polisher (Floor)
172	Sirdhar Lathe Man
173	Geologist
174	Trailors
175	Turner
176	Upholsterer
177	Upholsterer (Grade II and III)
178	Painter Spray (Class II)
179	Wood Cutter
180	Wood Cutter Section Grade
181	Wood Cutter Class II
182	Work Sircar
183	Welder
184	Airwineh Haulage Operator
185	Auto-electrician
186	Tailor
187	Compressor Operator
188	Blaster/Shot-firer
189	Head cook
190	Chargeman
191	Concrete Mixer Operator
192	Compressor Attendant
193	Air Compressor Attendant
194	Tractor Driver
195	Vehicle Driver
196	Chemist and Assistant/ Chemist
197	Sub- overseer (unqualified)
198	Driller
199	Handhole Driller
200	Drill Mechanic
201	Driver Auto
202	Electrician
203	Wireless Operator Asstt. Foreman
204	Foreman
205	Ferry Driver
206	Issuer Loco
207	Super Foreman
208	Hoist Operator
209	IMCE Driver
210	Loco Driver
211	Loader Operator
212	Linesman
213	Mechanic/ Machinist
214	Mid Wife
215	Tinsmith
216	Supervisory Mechanic
217	Pump Attendant only in Gypsum, Barytes and Rock Phosphates
218	Pump Operator/Driver
219	Mining Mate with competency certificate under Metalliferous Mines\ Regulations, 1961.

220	Skilled Mazdoor
221	Turner
222	Senior Mechanic
223	Pipe Fitter
224	Supervisor
225	Drafts Man
226	Wireman
227	Timber Man/Timber Mistry Elect.
228	Stone Crusher Operator
229	Crusher Operator
230	Welder
231	Operator
232	Work Mistry
233	Engine Driver
234	Mining Engine Driver Grade -II
235	Engineman
236	Valveman
237	Cutter
238	Winding Engine Driver Grade - II
239	Security Guard (Unarmed) /Head Chowkidar
240	Shovel Operator
241	Limco Loader Operator
242	Surface Supervisor
243	Dozer Operator
244	Compressor Driller
245	Dumper Tractor Operator
246	Boiler Man (with Certificate)
247	Machinery Attendant
248	Air-conditions Mechanic
249	Crech Attendant only in Magnesite, Manganese and Mica Mines
250	Power Shovel Operator
251	Power and Pump House Operator
252	Miner Grade - I
253	Tractor Operator 80. Tub Repairer 81. Lathe Mistry
254	Stationery Engine Attendant 83. Generator Operator 84. Loading Foreman
255	Diesel Mechanic
256	Ferro Printer cum-chairman
257	White Washing and Colour Washing Man
258	Operator Pneumatic Tools, Operator (Fitter)
259	Boreman
260	Borer
261	Wireman (Grade II and III, Mechanic, Electrical)
262	White Washer
263	White Washer (Selection Grade, Class II)
264	Welder (Class II, Bridge work)
265	Welder gas
266	Muccatam (with Compentency Certificate under Metalliferous Mines Regulations, 1961).
267	Security Guard (without arms)and other cateogires by whatever name called which are of skilled nature
268	Assistant (Farm)
269	Assistant (Cashier)
270	Librarian
271	Telex or Telephone Operator
272	Hindi Translator
273	Telex or Telephone Operator
274	Hindi Translator
275	Accounts Clerk

276	Clerks
277	Computer/Data Entry Operator
278	Telephone Operator, Typist
279	Store Attendant
280	M. C. Clerk
281	Munshi (Matriculate, Non-matriculate)
282	Store Clerk (Matriculate Non-matriculate)
283	Store Keeper
284	Store Keeper Grade I, Grade II, (Matriculate)
285	Time Keeper
286	Time Keeper (Matriculate Non-Matriculate)
287	Book Keeper
288	Work Munshi
289	Work Munshi (Subordinate)
290	Magazine Clerk
291	Teller Clerk
292	Store clerk
293	Tally Clerk
294	Store Issuer
295	Tool Keeper
296	Computer/Date Entry Operator
297	Record Keeper
298	Tracer
299	Clerk/File Clerk
300	Register Keeper
301	Time Keeper
302	Munshi
303	Typist and other categories by whatever name called which are of clerical nature
304	Nursing sister
305	Staff Nurse Grade 'B'
306	Medical Social Worker
307	Dietician
308	Physiotherapist / Therapist
309	Technical Asstt. / Scientific Asst.
310	Pharmacist
311	Radiographer
312	ECG Technician
313	Lab. Technician
314	AC Operator
315	Data Entry Supervisor
316	DG Operator
317	Pest control
318	Housekeeping Machine operator
319	Executive House Keeper (Railway Coach)
320	Ticket Vendor (Metro)
321	Persons working at Airlines counter (Airport)
322	Battery caroperator (Airport)
323	Head Waiter

S.NO	HIGHLY SKILLED
(1)	(2)
1	Artificier Class I
2	Blacksmith Class I
3	Carpenter Class I
4	Machine
5	Hand Class I
6	Mason Class I
7	Mechanic (Senior)
8	Painter (Grade I, Class I, Spray) Plasterer (Mason) Class I
9	Plumber (Head, class I)
10	Mistry Grade I
11	Polisher (with spray Grade I)
12	Road Inspector Grade I
13	Sawyer Class I
14	Stone Cutter Class I
15	Stone Cutter Grade I
16	Stone Chisler Class I
17	Stone Mason Class I
18	Sub-Overseer (Qualified)
19	Tiler Class I
20	Tinsmith Grade I and Class I
21	Upholsterer Grade I
22	Varnisher Class I
23	Welder-Cum-Fitter and Air Conditioning Mechanic
24	Welder (Gas) Class I
25	White Washer Class I
26	Wireman Grade I, Class I
27	Wood Cutter Class I
28	Grinder (Tool) Grade I
29	Operator (Batching Plant Grade I)
30	Leader Grade I
31	Pile Driving Grade I
32	Pump Grade
33	Scraper Grade I
34	Screening Plant Grade I
35	Pump Grade I
36	Scraper Grade I
37	Security Guards (with arms)
38	Armature Winder Grade I
39	Blacksmith Grade I and Class I
40	Boilerman Grade I
41	Boilerman Foreman Grade I
42	Brick Layer class I
43	Cable Joiner Grade I
44	Carpenter grade I and Class I
45	Celo Cutter and Decorator
46	Chargeman Class I
47	Checker (Sr) Driver Lorry Grade I
48	Motor Lorry Grade I

49	Motor Vehicle Class I and Diesel Engine Grade I
50	Road Roller Grade I
51	Pump Class Electrician Grade I and Class I/ Grade I
52	Fitter (Grade I, Class I)
53	Pipe Class I (Head)
54	Foreman(Assistant) Line Man Grade I Mason (Skilled Grade I, Class I)
55	Mast Rig
56	Mechanic Class I and Class II
57	Mechanic (Diesel Grade I and Road Roller Grade I
58	Air-conditioning Grade I/Class I, Mistry Grade I
59	Mistry (Air-conditioning Grade I)
60	Overseer
61	Overseer (Senior and Junior)
62	Dragline Grade I
63	Drill Grade I
64	Dumper Grade I
65	Excavator Grade I
66	Fork Lift Grade I
67	Generator Grade I
68	Rigger Grade I
69	Rigger Grade II
70	Charper/Sletter Grade I
71	Shovel and Dragline Tractor Grade I
72	Tradesman Class I
73	Turner/Miller Grade I
74	Work (Assistant) Grade I
75	Compounder
76	Surveyor
77	Winding Engine Driver
78	Operator (Heavy Earth Moving Shovel and Bulldozer)
79	Head Mistry
80	Staff Nurse Grade 'A'
81	Drill Operator other than Jack Hammer
82	Electrical Supervisor with Competency Certificate
83	Underground Shift Boss
84	Head Mechanic
85	Qualified and Experienced Welder
86	Machine Tool Mechanic
87	Mechanical/Plant Foreman
88	Mining Supervisor
89	Vocational Training Instructor/Teacher
90	Head Electrician
91	Accountant
92	Steno with 7 years of service
93	Store Incharge
94	Shift Incharge
95	Supervisor
96	Incharge of Watch and Ward
97	Security Guard (Armed)
98	Crane Grade I
99	Diesel Engine Grade I
100	Dozer Grade I

101	Clamp Shell Grade I
102	Compressor Grade I
103	Grader Grade I
104	Tractor Grade I
105	Vibrator Grade I
106	Screening Plant Grade I
107	Shovel Grade I
108	Shovel and Dragline
109	Tyre vulcaniser Grade I
110	Security Guard (with Arms) and other categories by whatever name called which are of Highly-skilled nature
111	Housekeeping Supervisor
112	Cash / ATM Custodian
113	Cash Van Armed Security Guard

***Note** – An employee in a skill category can be elevated to higher skill category in the event of his attaining higher skill while on the job.

सत्यमेव जयते

भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-31122025-268945
CG-DL-E-31122025-268945

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 849]

नई दिल्ली, मंगलवार, दिसम्बर 30, 2025/पौष 9, 1947

No. 849]

NEW DELHI, TUESDAY, DECEMBER 30, 2025/PAUSHA 9, 1947

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 30 दिसम्बर, 2025

सा.का.नि. 935(अ).—जबकि, संसद द्वारा सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) [उक्त संहिता] के अधिनियमन के पश्चात्, सामाजिक सुरक्षा संहिता (केन्द्रीय) नियम, 2020 का प्रारूप तथा सामाजिक सुरक्षा संहिता (कर्मचारी प्रतिकर) (केन्द्रीय) नियम, 2021 का प्रारूप, भारत के राजपत्र, असाधारण, भाग II, खंड 3, उप-खंड (i) में क्रमशः अधिसूचना संख्या सा.का.नि. 713 (अ.), दिनांक 13 नवम्बर, 2020 तथा सा.का.नि. 385 (अ.), दिनांक 03 जून, 2021 के माध्यम से प्रकाशित किए गए, ताकि उक्त संहिता की धाराओं 154, 155, 158 और 159 के अंतर्गत यथा अपेक्षित आपत्तियाँ और सुझाव आमंत्रित किए जा सकें।

और जबकि, भारत के राजपत्र, असाधारण, भाग II, खंड 3, उप-खंड (ii) में अधिसूचना संख्या का.आ.1730(अ.), दिनांक 30 अप्रैल, 2021, का.आ.2060 (अ.), दिनांक 03 मई, 2023, का.आ.5319 (अ.), दिनांक 21 नवम्बर, 2025 तथा का.आ.5936 (अ.), दिनांक 19 दिसम्बर, 2025 के माध्यम से प्रकाशित उक्त संहिता के सभी उपबंध प्रवृत्त किए गए हैं।

अतः अब, केन्द्रीय सरकार, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 154 की उप-धारा (2) के साथ पठित उप-धारा (1), धारा 155 की उप-धारा (2) के साथ पठित उप-धारा (1), धारा 158 तथा धारा 159 की उप-धारा (2) के साथ पठित उप-धारा (1) तथा साधारण खण्ड अधिनियम, 1897 (1897 का 10) की धारा 24 के साथ पठित प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, निम्नलिखित प्रारूप नियम बनाने का प्रस्ताव करती है, जो निम्नलिखित के अधिस्थापन में किए जाएंगे, अर्थात्:-

- (i) कर्मचारी राज्य बीमा (केन्द्रीय) नियम, 1950;
- (ii) अधिकरण (प्रक्रिया) नियम, 1997;
- (iii) कर्मचारी भविष्य निधि अपीलीय अधिकरण (सेवा शर्तें) नियम, 1997;
- (iv) नियोजनालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) नियम, 1960;
- (v) प्रसूति प्रसुविधा (खान और सर्कस) नियम, 1963;
- (vi) उपदान संदाय (केन्द्रीय) नियम, 1972;
- (vii) सिनेमा कर्मकार कल्याण निधि नियम, 1984;
- (viii) भवन एवं अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण उपकर नियम, 1998;
- (ix) असंगठित कर्मकार सामाजिक सुरक्षा नियम, 2009;
- (x) कर्मचारी प्रतिकर नियम, 1924;
- (xi) कर्मचारी प्रतिकर (धन अंतरण) नियम, 1935; तथा
- (xii) कर्मचारी प्रतिकर (कार्यवाही स्थल) नियम, 1996;

जो केन्द्रीय सरकार द्वारा कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (1948 का 34), कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952 (1952 का 19), नियोजनालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959 (1959 का 31), प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 (1961 का 53), उपदान संदाय अधिनियम, 1972 (1972 का 39), सिनेमा कर्मकार कल्याण निधि अधिनियम, 1981 (1981 का 33), भवन एवं अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण उपकर अधिनियम, 1996 (1996 का 28), असंगठित कर्मकार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008 (2008 का 33) तथा कर्मचारी प्रतिकर अधिनियम, 1923 (1923 का 8) के अधीन प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए बनाए गए थे, जैसा कि मामला हो, जिन्हें उक्त सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 की धारा 164 द्वारा निरस्त कर दिया गया है, ऐसे अधिक्रमण से पूर्व उन बातों के सिवाय जिन्हें किया गया है या करने का लोप किया गया है, उन्हें इसके द्वारा अधिसूचित किया जाता है, जैसा कि धारा 158 के अंतर्गत अपेक्षित है, ताकि उनसे प्रभावित होने की संभावना वाले सभी व्यक्तियों की जानकारी के लिए यह अधिसूचना जारी की जा सके; और इसके द्वारा यह सूचना दी जाती है कि उक्त प्रारूप अधिसूचना पर उस तिथि से पैंतालीस दिनों की

अवधि की समाप्ति के पश्चात् विचार किया जाएगा, जिस दिन इस अधिसूचना के प्रकाशित होने वाले राजपत्र की प्रतियाँ आम जनता को उपलब्ध कराई जाएँगी।

आपतियाँ और सुझाव, यदि कोई हों, तो उन्हें श्री सुप्रिया रंजन दत्ता, उप सचिव, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, कक्ष संख्या 318, श्रम शक्ति भवन, रफी मार्ग, नई दिल्ली-110001 को भेजा जा सकता है अथवा ई-मेल द्वारा sr.datta@nic.in तथा tezveer.singh@nic.in पर भेजा जा सकता है। आपतियाँ और सुझाव एक प्रोफार्मा में भेजे जाने चाहिए, जिसमें कॉलम (1) में व्यक्ति/संगठन का नाम और पता, कॉलम (2) में वह अध्याय तथा नियम या उप-नियम जिसका संशोधन प्रस्तावित है, कॉलम (3) में प्रतिस्थापित किए जाने हेतु प्रस्तावित संशोधित नियम या उप-नियम तथा कॉलम (4) में उसके कारणों का उल्लेख किया गया हो।

उक्त प्रारूप नियमों के संबंध में किसी भी व्यक्ति से, ऊपर निर्दिष्ट अवधि की समाप्ति से पूर्व प्राप्त होने वाली आपतियों और सुझावों पर केन्द्रीय सरकार द्वारा विचार किया जाएगा।

अध्याय 1

प्रारंभिक

1. संक्षिप्त नाम, विस्तार और प्रारंभ- (1) इन नियमों का नाम सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 है।

(2) वे शासकीय राजपत्र में उनके प्रकाशन की तिथि से प्रवृत्त होंगे।

2. परिभाषाएं- (1) इन नियमों में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो, -

(क) "एजेंसी" से किसी भी निगम, निकाय या संस्था अभिप्रेत है, जिसे संसद के अधिनियम के तहत या केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्रक उपक्रम या केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित विशेष प्रयोजन साधन के रूप में स्थापित किया गया है;

(ख) "अपील" से धारा 23 की उप-धारा (1) या धारा 99 की उप-धारा (I) अथवा धारा 105 की उप-धारा (1) के तहत दी गई अपील अभिप्रेत है, जैसा भी मामला हो;

(ग) "अपील प्राधिकारी" से केंद्र सरकार या धारा 56 की उप-धारा (8) के तहत केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट प्राधिकारी या धारा 105 के प्रयोजनों के लिए निर्धारण अधिकारी के रैंक में वरिष्ठ अधिकारी, राज्य सरकार द्वारा नियुक्त अधिकारी अभिप्रेत है, जैसा भी मामला हो;

(घ) "निर्धारण अधिकारी" से राज्य सरकार का राजपत्रित अधिकारी या स्थानीय प्राधिकरण का कोई अधिकारी जो राज्य सरकार के राजपत्रित अधिकारी के समकक्ष पद धारण करने वाला, जिसे ऐसी राज्य सरकार द्वारा संहिता के अध्याय VIII के तहत उपकर के निर्धारण के लिए नियुक्त किया जाता है;

(ङ) "कर्मचारी प्रतिकर हेतु प्राधिकृत अधिकारी" का अर्थ किसी भी अधिकारी से अभिप्रेत है, जिसे राज्य सरकार इन नियमों द्वारा प्राधिकृत अधिकारियों को सौंपे गए कार्यों को करने के प्रयोजनार्थ सामान्य रूप से अथवा किसी भी क्षेत्र अथवा क्षेत्रों की श्रेणी के लिए नामोद्दिष्ट किया गया हो;

(च) "प्राधिकरण" से केंद्र सरकार या धारा 72 की उप-धारा (3) के उद्देश्य के लिए केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट प्राधिकारी अभिप्रेत है;

(छ) किसी कर्मचारी के संबंध में संहिता के अध्याय IV के तहत "किसी अंशदान अवधि के दौरान औसत दैनिक मजदूरी" का अर्थ है, उस अवधि के दौरान उसे देय मजदूरी की कुल राशि को उन दिनों की संख्या से विभाजित किया जाना है, जिनके लिए ऐसी मजदूरी देय थी;

(ज) संहिता के अध्याय IV के तहत "मजदूरी अवधि के दौरान औसत दैनिक मजदूरी" का अर्थ है -

(i) किसी कर्मचारी के संबंध में, जो समय-दर के आधार पर नियोजित है, मजदूरी की वह राशि जो उसे पूरी मजदूरी अवधि के लिए देय होती यदि उसने उस वेतन अवधि में सभी कार्य दिवसों पर काम किया होता, तो 26 से विभाजित होता यदि उसे मासिक दर दी गई है, 13 से विभाजित होता अगर उसे पाक्षिक दर दी गई है, 6 से विभाजित होता अगर उसे साप्ताहिक दर दी गई है और 1 से अगर उसे दैनिक दर दी गई है;

(ii) किसी अन्य आधार पर नियोजित कर्मचारी के संबंध में, अंशदान अवधि में पूर्ण वेतन अवधि के दौरान अर्जित मजदूरी की राशि को पूर्ण या आंशिक दिनों की संख्या से विभाजित किया जाता है जिसके लिए उसने उस वेतन अवधि में मजदूरी के लिए काम किया है:

परन्तु जहां कोई कर्मचारी ऐसी मजदूरी अवधि के दौरान किसी भी दिन काम किए बिना मजदूरी प्राप्त करता है, तो उसे 26, 13, 6 या 1 दिन या दिनों के लिए काम किया हुआ माना जाएगा यदि मजदूरी अवधि क्रमशः एक महीने, एक पखवाड़े, एक सप्ताह या एक दिन हो।

स्पष्टीकरण - जहां कोई रात की पाली आधी रात के बाद भी जारी रहती है, वहां आधी रात के बाद रात की पाली की अवधि को दिन से पहले के दिन के हिस्से के रूप में काम करने के लिए गिना जाएगा;

(झ) "हितलाभ अवधि" से धारा 157 के तहत बनाए गए विनियमों में निर्दिष्ट अंशदान अवधि के अनुरूप लगातार छह महीने से अनधिक की अवधि अभिप्रेत है;

(ञ) "करियर केंद्र (केंद्रीय)" से केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित करियर केंद्र अभिप्रेत है ;

(ट) "करियर केंद्र (क्षेत्रीय)", से पूरे भारत में, चंडीगढ़ संघ राज्यक्षेत्र को छोड़कर, संबंधित राज्य सरकार या संघ राज्य क्षेत्र के प्रशासन द्वारा अधिसूचित करियर केंद्र अभिप्रेत है, जिसका क्षेत्राधिकार है-

(i) उस क्षेत्र पर जहां संबंधित प्रतिष्ठान स्थित हैं; या

(ii) निर्दिष्ट वर्गों या संबंधित प्रतिष्ठानों की श्रेणियों या रिक्तियों पर;

(ठ) "संघ राज्यक्षेत्र चंडीगढ़ में करियर केंद्र (क्षेत्रीय)" का अर्थ है चंडीगढ़ के संघ राज्यक्षेत्र प्रशासन या पंजाब या हरियाणा राज्य सरकार द्वारा स्थापित करियर केंद्र, जैसा भी मामला हो, संबंधित राज्यों द्वारा अधिसूचित विशिष्ट वर्गों या प्रतिष्ठानों या रिक्तियों की श्रेणियों पर अधिकार क्षेत्र के रूप में:

परन्तु पंजाब या हरियाणा राज्य सरकार द्वारा स्थापित करियर केंद्रों का अधिकार क्षेत्र निम्नलिखित पर नहीं होगा-

(i) संबंधित राज्यों से जुड़े सार्वजनिक क्षेत्रक कार्यालय या स्थापन; और

(ii) निजी क्षेत्रक स्थापन;

(ड) "उपकर कलेक्टर" से राज्य सरकार द्वारा संहिता के तहत उपकर के संग्रह के लिए नियुक्त एक अधिकारी अभिप्रेत है;

(ढ) "अध्यक्ष" से निगम, केंद्रीय बोर्ड, राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड, राज्य असंगठित कामगार सामाजिक सुरक्षा बोर्ड, स्थायी समिति, चिकित्सा हितलाभ समिति या कार्यकारी समिति के अध्यक्ष, जैसा भी मामला हो अभिप्रेत है;

(ण) "चार्टर्ड इंजीनियर" से इंजीनियरिंग डिग्री और इंस्टिट्यूट ऑफ इंजीनियर्स इंडिया की कॉर्पोरेट सदस्यता रखने वाला व्यक्ति अभिप्रेत है;

(त) "संहिता" से सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 की 36) अभिप्रेत है;

(थ) "सक्षम प्राधिकारी" से संहिता के अध्याय VII के प्रयोजनार्थ धारा 91 के तहत राज्य सरकार द्वारा नियुक्त प्राधिकारी अभिप्रेत है;

(द) "अंशदान अवधि" से लगातार छह महीने से अनधिक की अवधि, जैसा कि धारा 157 के तहत बनाए गए नियमों में निर्दिष्ट अभिप्रेत है;

(ध) "इलेक्ट्रॉनिक रूप से" से संहिता के उद्देश्य के लिए ईमेल द्वारा प्रस्तुत सूचना या नामित पोर्टल पर अपलोड करना या किसी भी तरीके से डिजिटल भुगतान अभिप्रेत है;

(न) "अपवर्जित रिक्तियाँ" से वे रिक्तियाँ अभिप्रेत हैं जिन्हें धारा 140 की उप-धारा (1) और (2) के उपबंधों के अनुसार धारा 139 के दायरे से बाहर रखा गया है;

(प) "प्रपत्र" से इन नियमों से जुड़ा कोई प्रपत्र अभिप्रेत है;

(फ) "निधि" से धारा 25 में निर्दिष्ट कर्मचारी राज्य बीमा निधि, भविष्य निधि, पेंशन निधि और धारा 16 में निर्दिष्ट कर्मचारी जमा-संबद्ध बीमा निधि या धारा 141 में संदर्भित सामाजिक सुरक्षा निधि अभिप्रेत है, जैसा भी मामला हो;

(ब) "सरकारी प्रतिभूतियाँ" से सरकारी प्रतिभूति अधिनियम, 2006 (2006 का 38) में परिभाषित सरकारी प्रतिभूतियाँ अभिप्रेत हैं;

(भ) "अचल संपत्ति" में भूमि, भूमि से होने वाले लाभ, धरती से संबंध वस्तुएँ, या स्थायी रूप से धरती से संबंध किसी भी वस्तु से जुड़ी चीजें शामिल हैं;

(म) "चल संपत्ति" से अचल संपत्ति को छोड़कर हर प्रकार की संपत्ति;

(य) "नोडल अधिकारी" से है भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या राज्य सरकार द्वारा नामित कोई व्यक्ति जो निजी क्षेत्र, राज्य सरकार, केंद्र सरकार तथा केन्द्र और राज्य सरकार के सार्वजनिक क्षेत्रक उपक्रमों अथवा स्थानीय प्राधिकरण में काम करने वाले भवन निर्माण श्रमिकों के पंजीकरण, नवीनीकरण और इलेक्ट्रॉनिक रूप में अथवा किसी भिन्न रूप में अद्यतनीकरण या इस प्रकार के किसी अन्य कार्य में मदद करने वाला व्यक्ति अभिप्रेत है। उसके कार्यों में समुचित सरकार द्वारा नामित लाभार्थी व पंजीकरण अधिकारियों के कार्यों की निगरानी और पर्यवेक्षण भी शामिल है;

(यक) "नामांकन" से धारा 55 के तहत किया गया नामांकन अभिप्रेत है;

(यख) "महिला कर्मचारियों का रजिस्टर" से नियम 55 के तहत बनाए गए महिला कर्मचारियों का एक रजिस्टर अभिप्रेत है;

(यग) "अनुसूची" से संहिता की अनुसूची अभिप्रेत है;

(यघ) "धारा" से संहिता की एक धारा अभिप्रेत है;

(यड) "श्रम सुविधा पोर्टल" से श्रम एवं रोजगार मंत्रालय का इस नाम वाला पोर्टल अभिप्रेत है।

(यच) "निर्दिष्ट" से केंद्रीय सरकार अथवा किसी राज्य सरकार अथवा ऐसी सरकार द्वारा प्राधिकृत किसी भी निर्दिष्ट अधिकारी के आदेश द्वारा निर्दिष्ट से अभिप्रेत है;

(यछ) "मानक हितलाभ दर" का अर्थ है अंशदान अवधि के दौरान भुगतान की गई कुल मजदूरी को उन दिनों की संख्या से विभाजित करने पर प्राप्त औसत दैनिक मजदूरी है, जिसके लिए उक्त मजदूरी का भुगतान किया गया था;

(यज) "अंतरणकर्ता प्राधिकारी" से किसी भी देश में किसी भी प्राधिकारी से अभिप्रेत है जो उस देश में कर्मचारियों से संबंधित कानून के अन्तर्गत कोई भी प्रदत्त एकमुश्त धनराशि को अंतरित करता है या अंतरण कारित करता है और वह भारत में निवास कर रहे अथवा करने वाले किसी भी व्यक्ति के हितलाभ के लिए लागू है।

(यझ) "वर्ष" से 1 अप्रैल से शुरू होकर अगले वर्ष के मार्च के 31वें दिन को समाप्त होने वाला वित्तीय वर्ष अभिप्रेत है।

(2) इन नियमों में प्रयुक्त शब्द और अभिव्यक्तियाँ जो इसमें परिभाषित नहीं हैं, लेकिन संहिता में परिभाषित हैं, उनका वही अर्थ होगा जैसा संहिता में दिया गया है।

3. अध्याय III या अध्याय IV के प्रावधानों को एक स्थापन के लिए अनुप्रयोज्य बनाने की रीति और शर्तें- (1) किसी प्रतिष्ठान का नियोक्ता जिस पर अध्याय III या अध्याय IV के प्रावधान धारा-1 की उप-धारा (5) अथवा उप-धारा (7) के अधीन लागू किए गए हैं, वह इस तरह की प्रयोज्यता से बाहर निकलने के लिए केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त या महानिदेशक, जैसा भी मामला हो, को विनिर्दिष्ट पोर्टल पर इलेक्ट्रॉनिक रूप में आवेदन कर सकता है, बशर्ते नियोक्ता और उस स्थापन के अधिकांश कर्मचारी इस तरह की प्रयोज्यता से बाहर निकलने के लिए लिखित रूप में सहमत हों।

(2) केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त या महानिदेशक, जैसा भी मामला हो, आवेदन की प्राप्ति की तिथि से साठ दिनों की अवधि के भीतर धारा 1 के तहत आवेदन पर निर्णय लेंगे:

परन्तु यदि केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त या महानिदेशक, जैसा भी मामला हो, आवेदन देने की तिथि से साठ दिनों की अवधि के भीतर कोई निर्णय नहीं लेते हैं तो धारा 1 की उप-धारा (5) अथवा उप-धारा (7) के अधीन अनुमति दे दी गई, जैसा भी मामला हो, मान ली जाएगी जो 60 दिनों के पूरा होने की तिथि से लागू मानी जाएगी:

परन्तु यह और कि यदि अध्याय III या अध्याय IV के प्रावधान, धारा 1 की उप-धारा (4) के संबंध में किसी स्थापन को धारा-1 की उप धारा (5) अथवा उप धारा (7), जो भी मामला हो, के तहत अधिसूचना के बाद लागू किए जा चुके हों तो इस प्रकार के किसी भी आवेदन को स्वीकार नहीं किया जाएगा :

परन्तु यह भी है कि अध्याय III या अध्याय IV, जैसा भी मामला हो, के प्रावधानों के तहत इस तरह की व्याप्ति के पांच साल के अंदर प्रतिष्ठान के नियोक्ता द्वारा ऐसा कोई आवेदन नहीं किया जाएगा:

परन्तु यह भी है कि इस तरह के किसी भी आवेदन पर तब तक विचार नहीं किया जाएगा जब तक कि नियोक्ता ने सभी रिटर्न प्रस्तुत न कर दिए हों, संहिता के तहत सभी बकाया का भुगतान न कर दिए हों और आवेदन के साथ इस आशय का एक स्व-प्रमाण पत्र प्रस्तुत न कर दिए हों।

4. कर्मचारी के आश्रित माता-पिता की आय - संहिता की धारा 2 की उप-धारा (33) के उप-खंड (ड) और संहिता के अध्याय-IV के प्रयोजनों के लिए सभी स्रोतों से आय नौ हजार रुपये प्रति माह अथवा अधिसूचना द्वारा विनिर्दिष्ट राशि, जो भी मामला हो, से अधिक नहीं होगी।

5. स्थापन का पंजीकरण और उनका निरस्तीकरण- (1) (क) जो स्थापन पहले से पंजीकृत नहीं है उसका पंजीकरण कराने के लिए प्रत्येक नियोक्ता व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं (केंद्रीय) नियम, 2025 के प्रपत्र-I में इलेक्ट्रॉनिक रूप में श्रम सुविधा पोर्टल पर आवेदन करेगा इसके लिए उसे प्रतिष्ठान का ब्योरा देते हुए और प्रपत्र में यथा-विनिर्दिष्ट नियोक्ताओं के पहचान और पते के प्रमाण सहित प्रतिष्ठान के पंजीकरण से संबंधित दस्तावेज अपलोड करने होंगे।

व्याख्या: इस उप-नियम के प्रयोजनार्थ, व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं (केंद्रीय) नियम, 2025 के तहत प्रपत्र-I, इन नियमों के तहत पंजीकरण हेतु साझा प्रपत्र होगा।

(ख) प्रपत्र पर डिजिटल रूप में या किसी अन्य तरीके से हस्ताक्षर किया जाएगा जैसा कि पोर्टल पर अपेक्षित हो।

(ग) आवेदन में प्रस्तुत सभी सूचनाओं की सत्यता के लिए आवेदक स्वयं जिम्मेदार होगा

(घ) आयकर अधिनियम, 1961 (1961 का 43) के तहत आबंटित स्थापन का स्थायी खाता संख्या (पैन) या उस समय लागू किसी अन्य कानून के तहत प्रतिष्ठान को आबंटित कोई अन्य विशिष्ट संख्या या प्रपत्र में प्रस्तुत कोई अन्य विवरण, ऑनलाइन सत्यापित किया जा सकता है।

(ड) यदि आवेदन सभी तरह से पूर्ण है तो पंजीकरण का प्रमाण पत्र तुरंत इलेक्ट्रॉनिक रूप में जारी किया जाएगा परंतु पूर्ण आवेदन जमा करने पर सात दिनों के अंदर इसे जारी किया जाना चाहिए ऐसा नहीं होने पर ऐसे स्थापन को पंजीकृत मान लिया जाएगा और पंजीकरण का प्रमाण पत्र स्वतः सृजित हो जाएगा।

परन्तु असाधारण परिस्थितियों में, केंद्र सरकार, विशिष्ट अवधि के लिए, अधिसूचना द्वारा, जैसा कि उसमें विनिर्दिष्ट किया गया हो, इलेक्ट्रॉनिक पंजीकरण की आवश्यकता को किसी स्थापन या स्थापन के समूह के लिए पूरे भारत या उसके किसी भाग में समाप्त कर सकती है और प्रपत्र में यथा प्रदत्त आवेदन प्रस्तुत करने की अनुमति दी जा सकती है।

(2) संहिता के अधीन प्राधिकृत अधिकारी उप-नियम (1) की अपेक्षाओं का अनुपालन करने का निदेश उस नियोक्ता को देगा जो इसका अनुपालन करने में विफल रहा हो और उसे नियत समय-सीमा में इसका अनुपालन करते हुए इस संबंध में उक्त अधिकारी के निर्देशों का पालन करना होगा।

(3) किसी भी अन्य प्रवृत्त केंद्रीय श्रम कानून के तहत पहले से ही पंजीकृत एक स्थापन के संबंध में नियोक्ता, श्रम सुविधा पोर्टल पर नियोक्ता या स्थापन के विवरण को उस अवधि के भीतर अपडेट करेगा, जो केंद्र सरकार अधिसूचना द्वारा विनिर्दिष्ट करेगी।

(4) इस नियम के तहत किया गया या माना गया कोई भी पंजीकरण, पंजीकरण की तिथि से चौबीस महीने के बाद समाप्त हो जाएगा, यदि पोर्टल के तहत नियोक्ता द्वारा उस पंजीकरण संख्या पर अनुपालन नहीं किया जाता है:

परन्तु पोर्टल पर नियोक्ता के आवेदन करने पर पंजीकरण संख्या की समाप्ति को रद्द किया जा सकता है।

(5) गलत जानकारी प्रदान करके प्राप्त किए गए किसी भी पंजीकरण को रद्द किया जा सकता है और ऐसा संबंधित नियोक्ता को इलेक्ट्रॉनिक या किसी अन्य रूप में नोटिस देकर तीस दिनों के अंदर पंजीकरण प्रमाण-पत्र क्यों न रद्द किया जाए, इसका कारण बताने का मौका देने के बाद किया जा सकता है।

(6) नियोक्ता संहिता या योजनाओं अथवा नियमों या विनियमों, जैसा भी मामला हो, और संबंधित कार्यालयों के साथ सभी पत्राचार में अपने द्वारा तैयार या प्रस्तुत किए गए सभी दस्तावेजों में पंजीकरण संख्या का उल्लेख करेगा।

(7) विनिर्दिष्ट पोर्टल पर प्रस्तुत प्रपत्र में दिए गए विवरण में कोई भी परिवर्तन होने पर इसे तीस दिनों के भीतर (ऐसे परिवर्तन से) नियोक्ता द्वारा अद्यतन किया जाएगा।

(8) एक प्रतिष्ठान का नियोक्ता जिस पर संहिता के प्रावधान लागू होते हैं और जिसकी व्यावसायिक गतिविधियां बंद होने की प्रक्रिया में हैं, संहिता के तहत देय अन्य बकायों और अंशदान का पूरा ब्यौरा और प्रस्थिति बताने के बाद श्रम सुविधा पोर्टल पर विनिर्दिष्ट प्रपत्र में पंजीकरण रद्द करने के लिए ऑनलाइन आवेदन कर सकता है।

(9) पंजीकरण रद्द करने हेतु आवेदन की अनुमति तब दी जाएगी जब आवेदन में दिए गए विवरण केंद्र सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट तरीके से सत्यापित कर लिए जाएंगे:

परन्तु पंजीकरण रद्द करने के लिए इस तरह के किसी भी आवेदन पर तब तक विचार नहीं किया जाएगा जब तक कि नियोक्ता ने सभी रिटर्न प्रस्तुत न कर दिए हों, संहिता के तहत सभी बकायों का भुगतान न कर दिए हों और आवेदन के साथ इस आशय का एक स्व-प्रमाण पत्र न प्रस्तुत कर दिया हो।

शर्त यह भी है कि निरस्तीकरण के ऐसे आवेदन पर निर्णय सभी तरह से पूर्ण आवेदन प्राप्त होने के नब्बे दिनों की अवधि के भीतर लिया जाएगा।

(10) पंजीकरण प्रमाण पत्र की एक प्रति उस परिसर में विशिष्ट स्थानों पर प्रदर्शित की जाएगी जहां कार्य किया जा रहा है।

अध्याय II

सामाजिक सुरक्षा संगठन

क. केंद्रीय बोर्ड, कर्मचारी भविष्य निधि

6. केंद्रीय बोर्ड में निहित निधियों का प्रशासन- (1) केंद्रीय बोर्ड, केंद्र सरकार द्वारा जारी दिशा-निर्देशों के अनुसार इसमें निहित निधियों को प्रशासित करेगा।

(2) योजनाओं के कुशल प्रशासन के लिए केंद्रीय बोर्ड जितना आवश्यक समझे या योजनाओं में जितने विनिर्धारित हों, उतने खाते खोल सकता है।

(3) निधि की संपूर्ण धनराशि को भारतीय रिज़र्व बैंक में अथवा भारतीय स्टेट बैंक या ऐसे किसी अनुसूचित बैंक में, जो कि केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर अनुमोदित हो, जमा किया जाएगा अथवा केंद्र सरकार द्वारा सरकारी राजपत्र में अधिसूचित किए गए अनुसार उनका निवेश किया जाएगा।

(4) किसी भी निवेश के कारण उत्पन्न यदि कोई हों, सभी व्यय तथा हानि, निधियों पर प्रभारित होंगे।

(5) निधि, जिसमें प्रशासन खाता सम्मिलित नहीं है, से वैयक्तिक सदस्यों, अथवा उनके नामितियों या उत्तराधिकारियों या कानूनी प्रतिनिधियों के जमा (क्रेडिट) में पड़ी धनराशि को संबंधित योजनाओं के उपबंधों के अनुसार भुगतान करने के अलावा अन्य किसी प्रयोजनार्थ खर्च नहीं किया जाएगा।

(6) निधि का संचालन ऐसे अधिकारियों द्वारा किया जाएगा जो केंद्रीय बोर्ड द्वारा इस हेतु अधिकृत किए गए हों।

7. केंद्रीय बोर्ड, इसकी कार्यकारी समिति एवं अन्य समितियां- (1) केंद्रीय बोर्ड उन कार्यों का निष्पादन करेगा जो कि केंद्र सरकार द्वारा इसे धारा 13 के अंतर्गत सौंपे गए हों तथा यह धारा 15 के अधीन तैयार की गई योजनाओं का शासन भी करेगा।

(2) धारा 4 की उपधारा (3) के तहत गठित कार्यकारी समिति में निम्नलिखित सदस्य होंगे, नामतः-

- (i) केंद्रीय बोर्ड के सदस्यों में से केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त एक अध्यक्ष;
- (ii) धारा 4 की उपधारा (1) के खंड (ख) में संदर्भित व्यक्तियों में से केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त दो व्यक्ति;
- (iii) धारा 4 की उपधारा (1) के खंड (ग) में संदर्भित व्यक्तियों में से केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त तीन व्यक्ति;
- (iv) धारा 4 की उपधारा (1) के खंड (घ) में संदर्भित व्यक्तियों में से केंद्रीय बोर्ड द्वारा चयनित नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करने वाले तीन व्यक्ति;
- (v) धारा 4 की उपधारा (1) के खंड (ङ) में संदर्भित व्यक्तियों में से केंद्रीय बोर्ड द्वारा चयनित कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले तीन व्यक्ति; और
- (vi) केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त, पदेन।

(3) (क) केंद्रीय बोर्ड का अध्यक्ष कार्यकारी समिति के सदस्यों का चुनाव करने के उद्देश्य से बोर्ड की बैठक का आयोजन करेगा जिसमें उप नियम (2) के उपखंड (iv) एवं (v) में संदर्भित नियोक्ता अथवा कर्मचारियों, जैसा भी मामला हो, का प्रतिनिधित्व होगा।

(ख) खंड (क) में संदर्भित बैठक में, केंद्रीय बोर्ड का अध्यक्ष उन सदस्यों के नाम प्रस्तावित करने के लिए सदस्यों को आमंत्रित कर सकता है जो नियोक्ताओं अथवा कर्मचारियों जैसा मामला हो, का प्रतिनिधित्व करते हों तथा प्रत्येक ऐसे प्रस्ताव का समर्थन बोर्ड के अन्य सदस्य द्वारा किया जाएगा।

(ग) यदि खंड (क) के अंतर्गत चुनाव के लिए प्रस्तावित एवं समर्थित व्यक्तियों की संख्या नियोक्ताओं अथवा कर्मचारियों का जैसा मामला हो, प्रतिनिधित्व करने वाले व्यक्तियों से भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या से अधिक न हो तो नियोक्ताओं अथवा कर्मचारियों के वर्ग के संबंध में, व्यक्तियों, जिनके नाम प्रस्तावित एवं समर्थित हों, को कार्यकारी समिति में चयनित घोषित किया जाएगा।

(घ) यदि खंड (क) के तहत चुनाव के लिए प्रस्तावित एवं समर्थित व्यक्तियों की संख्या नियोक्ताओं अथवा कर्मचारियों, जैसा भी मामला हो, का प्रतिनिधित्व करने वाले व्यक्तियों से भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या से अधिक हो तो अध्यक्ष के अलावा बैठक में उपस्थित प्रत्येक सदस्य को एक मत पत्र दिया जाएगा जिसमें ऐसे प्रस्तावित एवं समर्थित सभी उम्मीदवारों के नाम होंगे, तथा वह उस पर अपना मत नियोक्ताओं अथवा कर्मचारियों के ऐसे वर्ग से संबंधित एक से अधिक उतने उम्मीदवारों को वोट दे सकता है जिनकी प्रत्येक ऐसी श्रेणी के संबंध में रिक्तियां भरी जानी हैं, परंतु एक उम्मीदवार के पक्ष में एक से अधिक वोट नहीं दे सकता।

(ङ) यदि नियोक्ताओं अथवा कर्मचारियों के वर्गों के संबंध में रिक्तियों की संख्या की तुलना में कोई सदस्य अधिक उम्मीदवारों के लिए मत देता है अथवा किसी उम्मीदवार के पक्ष में एक से अधिक मत देता है तो उसके सभी मत अवैध माने जाएंगे।

(च) सर्वाधिक संख्या में वोट पाने वाले व्यक्ति को अध्यक्ष द्वारा उसी बैठक में अथवा तत्पश्चात शीघ्रातिशीघ्र कार्यकारी समिति का चयनित सदस्य घोषित किया जाएगा :

परंतु, जब उम्मीदवारों के बीच समान वोट मिलने की स्थिति हो तो अध्यक्ष अपना निर्णायक मत देंगे।

(छ) यदि चुनाव की वैधता पर कोई प्रश्न उठता है तो इसे केंद्र सरकार को संदर्भित किया जाएगा जो इस पर निर्णय लेगी।

(4) केंद्रीय बोर्ड, आदेश द्वारा, एक या एक से अधिक समितियों का गठन कर सकता है जिसमें न्यासी तथा कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के उतने अधिकारी होंगे जितने कि आदेश में विनिर्दिष्ट हो।

परंतु केंद्रीय बोर्ड ऐसे व्यक्तियों को भी सम्मिलित कर सकता है जिनके पास उसकी राय में, समिति से संबंधित विषय-वस्तु का विशेष ज्ञान हो।

(5) कार्यकारी समिति, केंद्रीय बोर्ड के सामान्य पर्यवेक्षण के अधीन इसके कार्यकलापों को निष्पादित करने में सहायता प्रदान करने का कार्य करेगी तथा केंद्रीय बोर्ड द्वारा इसे सौंपे गए कार्यों का निष्पादन करेगी।

(6) (क) धारा 4 की उप धारा (1) के खंड (ख) (ग) (घ) एवं (ङ) में संदर्भित अध्यक्ष, उपाध्यक्ष तथा केंद्रीय बोर्ड के प्रत्येक न्यासी की पदावधि 4 वर्ष होगी जो उस तिथि से आरंभ होगी जिस दिन से उनकी संबंधित नियुक्ति को राजपत्र में अधिसूचित किया गया हो।

(ख) उप-नियम 2 के उपखंड (ii), (iii), (iv) तथा (v) में संदर्भित अध्यक्ष तथा कार्यकारी समिति के प्रत्येक सदस्य की पदावधि 2 वर्ष होगी जो उस तिथि से आरंभ होगी जिस तिथि को उनकी संबंधित नियुक्ति को अधिसूचित किया गया हो।

(ग) खंड (क) एवं खंड (ख) में अंतर्विष्ट किसी अन्य बात के होते हुए भी केंद्रीय बोर्ड अथवा कार्यकारी समिति के सभी न्यासी अथवा सदस्य, जैसा भी मामला हो, उनके उत्तराधिकारी की नियुक्ति राजपत्र में अधिसूचित होने तक अपने पद पर बने रहेंगे।

परंतु कार्यकारी समिति का कोई सदस्य उस दिन से अपना पद छोड़ देगा जिस दिन से वह केंद्रीय बोर्ड का सदस्य नहीं रहता है।

(घ) खंड (क) एवं (ख) में संदर्भित न्यासी अथवा सदस्य, जिसकी नियुक्ति किसी आकस्मिक रिक्ति को भरने के लिए की गई है, उस न्यासी अथवा सदस्य जिसके स्थान पर उसकी नियुक्ति की गई है, के कार्यकाल की शेष पदावधि के लिए एवं पदावधि समाप्त हो जाने के बाद भी उस समय तक पद धारण करेगा जब तक कि उसके उत्तराधिकारी की नियुक्ति राजपत्र में अधिसूचित न की गई हो।

(ङ) कोई भी व्यक्ति, न्यासी अथवा सदस्य के रूप में अधिकतम दो पदावधि के लिए नियुक्ति का पात्र होगा।

परंतु पदावधि के लिए ऐसी सीमा अध्यक्ष, उपाध्यक्ष तथा पदेन नियुक्त न्यासी अथवा सदस्य पर लागू नहीं होगी तथा ऐसी नियुक्ति न्यासी अथवा सदस्य, जैसा भी मामला हो, की पदावधि के साथ सहविस्तारी होगी:

परंतु आगे, अधिकतम दो पदावधि में, पूर्व के कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952 (1952 का 19) की धारा 5क की उपधारा (1) के खंड (घ) और खंड (ङ) के अधीन किसी व्यक्ति के केंद्रीय बोर्ड में न्यासी के रूप में नियुक्ति की पदावधि भी सम्मिलित होगी।

(7) (क) केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त केंद्रीय बोर्ड तथा कार्यकारी समिति का भी सचिव होगा।

(ख) केंद्रीय बोर्ड एवं कार्यकारी समिति का सचिव, केंद्रीय बोर्ड अथवा कार्यकारी समिति, जैसा भी मामला हो, के अध्यक्ष की सलाह से केंद्रीय बोर्ड अथवा कार्यकारी समिति की बैठक आयोजित करेगा, इसका कार्यवृत्त अनुरक्षित करेगा तथा केंद्रीय बोर्ड अथवा कार्यकारी समिति, जैसा भी मामला हो, के निर्णयों का पालन कराने के लिए आवश्यक कदम उठाएगा।

ख. कर्मचारी राज्य बीमा निगम

8. कर्मचारी राज्य बीमा निगम, इसकी स्थायी समिति तथा चिकित्सा हितलाभ समिति- (1) प्रत्येक राज्य का प्रतिनिधित्व करने वाला प्रत्येक व्यक्ति संबंधित राज्य से नामित किए जाने पर निगम के सदस्य के रूप में नियुक्त किए जाएंगे।

(2) (क) निगम की सामान्य मुहर निगम के महानिदेशक की अभिरक्षा में रहेगी और इसे महानिदेशक या उप नियम 3 के तहत गठित स्थायी समिति के दो सदस्यों की उपस्थिति के बिना किसी भी दस्तावेज पर नहीं लगाया जाएगा और महानिदेशक या उक्त दो सदस्य इस तथ्य के प्रमाण में अनुबंध पर हस्ताक्षर करेंगे कि अनुबंध पर मुहर उसकी (महानिदेशक) या उनकी (सदस्यों) उपस्थिति में लगायी गई थी।

(ख) निगम के पास अपने ऐसे प्रत्येक अन्य कार्यालयों में जैसा निर्दिष्ट किया जाए, उपयोग के लिए एक अधिकारिक मुहर होगी जो कि उस कार्यालय के नाम के साथ निगम की सामान्य मुहर की एक प्रतिकृति होगी।

(ग) अधिकारिक मुहर ऐसे व्यक्ति या व्यक्तियों जिन्हें स्थायी समिति द्वारा इस संबंध में अधिकृत किया/किए गए हों, की उपस्थिति के बिना किसी भी दस्तावेज पर नहीं लगायी जाएगी और ऐसा व्यक्ति या ऐसे व्यक्ति इस तथ्य के प्रमाण में दस्तावेज पर हस्ताक्षर करेंगे कि उस पर उसकी या उनकी उपस्थिति में सील लगायी गयी थी।

(घ) एक दस्तावेज जिस पर एक अधिकारिक मुहर लगायी गयी है, निगम के लिए उसी रूप में कार्य करेगी जैसे उस पर निगम की सामान्य मुहर से सील लगायी गयी हो।

(3) निगम की एक स्थायी समिति इसके सदस्यों में से ही गठित की जाएगी जिसमें निम्नलिखित सम्मिलित होंगे-

(क) केन्द्र सरकार द्वारा नियुक्त एक अध्यक्ष;

(ख) केन्द्र सरकार द्वारा नियुक्त निगम के तीन सदस्य;

(ग) निगम के तीन सदस्य जो उस पर ऐसी तीन राज्य सरकारों का प्रतिनिधित्व करते हैं जैसा कि केन्द्र सरकार समय-समय पर निर्दिष्ट करेगी;

(घ) निगम द्वारा चुने गए आठ सदस्य इस प्रकार हैं -

- (i) नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करने वाले निगम के सदस्यों में से तीन सदस्य
- (ii) कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले निगम के सदस्यों में से तीन सदस्य
- (iii) चिकित्सा पेशे का प्रतिनिधित्व करने वाले निगम के सदस्यों में से एक सदस्य और
- (iv) संसद द्वारा निर्वाचित निगम के सदस्यों में से एक सदस्य; और

(ङ) निगम के महानिदेशक, पदेन

(4) (क) निगम के अध्यक्ष, निगम की एक बैठक में जिसमें उप नियम (3) के खंड (घ) के तहत स्थायी समिति के सदस्यों का चुनाव किया जाना प्रस्तावित है, निगम सदस्यों से नाम का प्रस्ताव देने के लिए सदस्यों को आमंत्रित करेंगे। यह उन सदस्यों का समूह होगा जिससे चुनाव होना है, और प्रस्तावित नामों का निगम के अन्य सदस्यों द्वारा विधिवत समर्थन किया जाएगा।

(ख) यदि चुनाव के लिए किसी समूह से प्रस्तावित संख्या भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या से अधिक नहीं है तो जिन व्यक्तियों के नाम इस प्रकार प्रस्तावित किए गए हैं, उन्हें स्थायी समिति के लिए निर्वाचित घोषित किया जाएगा।

(ग) यदि किसी समूह से चुनाव के लिए प्रस्तावित संख्या भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या से अधिक है तो बैठक में उपस्थित निगम के प्रत्येक सदस्य को एक गुप्त मतपत्र दिया जाएगा जिसमें प्रस्तावित सभी उम्मीदवारों के नाम होंगे और उसे समूह से भरी जाने वाली रिक्तियों के अनुसार किसी एक सदस्य के पक्ष में वोट कर सकेगा और यदि कोई भी सदस्य समूह में रिक्तियों के आधार पर एक से अधिक उम्मीदवारों के लिए वोट करता है या एक से अधिक वोट देता है, तो ऐसी स्थिति में उसके सभी वोट अमान्य माने जाएंगे:

(घ) सबसे अधिक मत प्राप्त करने वाले व्यक्तियों की घोषणा अध्यक्ष द्वारा बैठक में की जाएगी या उसके बाद यथाशीघ्र स्थायी समिति के लिए विधिवत निर्वाचित घोषित की जाएगी;

परंतु जहाँ किन्हीं उम्मीदवारों के बीच वोटों की समानता पायी जाती है और एक वोट जोड़ने से कोई भी उम्मीदवार निर्वाचित होने का हकदार हो जाता है उस व्यक्ति या व्यक्तियों का निर्धारण जिसे ऐसा एक अतिरिक्त

वोट दिया गया माना जाएगा, अध्यक्ष की उपस्थिति में और ऐसी रीति से जो वह अवधारित करे, लॉटरी द्वारा किया जाएगा:

(इ) यदि किसी चुनाव की वैधता के बारे में कोई प्रश्न उठता है तो उसे केन्द्र सरकार को भेजा जाएगा उनका निर्णय इस मामले में अंतिम होगा:

(5) चिकित्सा हितलाभ समिति की शक्तियाँ और कर्तव्य निम्नानुसार हैं-

(क) चिकित्सा हितलाभ के प्रशासन में सहायता के उद्देश्य से गठित स्थानीय समितियों के गठन, प्रतिष्ठान, कर्तव्यों और शक्तियों के संबंध में निगम को सलाह देना:

(ख) निम्नलिखित के संबंध में निगम को अनुशंसा प्रदान करना-

(i) अस्पतालों, औषधालयों, क्लिनिकों और अन्य संस्थानों में प्रदान किए जाने वाले चिकित्सा हितलाभ के स्तर और प्रकृति और ऐसी संस्थाओं में रखी जाने वाली दवाओं, कर्मचारियों और उपकरणों की प्रकृति और सीमा और इनके वांछित मानक से कम होने की सीमा;

(ii) संहिता के तहत प्रदान किए गए चिकित्सा हितलाभ के संबंध में प्रयोग के लिए चिकित्सा सूत्र;

(iii) चिकित्सा प्रमाणन, जिसमें ऐसे प्रमाणीकरण की प्रक्रिया और प्रपत्र, सांख्यिकीय विवरणियाँ, रजिस्टर और अन्य चिकित्सा रिकॉर्ड शामिल हैं और

(iv) बीमाकृत व्यक्तियों के स्वास्थ्य और कल्याण में सुधार और निःशक्त या घायल बीमाकृत व्यक्तियों के पुनर्वास और पुनर्नियोजन के लिए किए गए उपाय;

(ग) संहिता के तहत चिकित्सा हितलाभ प्रदान करने के उद्देश्य से नियोजित किसी भी चिकित्सक के पेशेवर आचरण से संबंधित किसी भी मामले पर निगम को सलाह देना।

6 (क) इस संहिता में अभिव्यक्त रूप से अथवा उपबंधित के सिवाए निगम सदस्यों के उस सदस्य की जो धारा 5 की उप धारा 1 के खंड (क), (ख), (ग), (घ) और (इ) में से किसी में भी निर्दिष्ट सदस्य से भिन्न है या पदेन सदस्य है, की पदावधि उस तिथि से चार वर्ष की होगी जिस तिथि से उसकी नियुक्ति या चुनाव अधिसूचित किया गया है:

परंतु निगम सदस्य के चार वर्ष की कालावधि समाप्त हो जाने के बावजूद भी वह तब तक अपने पद पर बना रहेगा जब तक कि उसके उत्तराधिकारी की नियुक्ति या चुनाव अधिसूचित नहीं हो जाता;

परंतु यह भी है कि निगम के गैर-सरकारी सदस्यों का कार्यकाल कुल दो कार्यकालों की अवधि से अधिक नहीं होगा।

(ख) धारा 5 की उप-धारा (1) के खंड (क), (ख), (ग), (घ) और (इ) में निर्दिष्ट निगम के सदस्य, केंद्रीय सरकार के प्रसादपर्यन्त पद धारण करेंगे।

7 (क) इस संहिता में अभिव्यक्त रूप से अथवा उप बंधित के सिवाये स्थाई समिति का वह सदस्य, जो उप-नियम 3 के खंड (क) या खंड (ख) या खंड (ग) में निर्दिष्ट सदस्य से भिन्न है, की पदावधि उस तिथि से दो वर्ष होगी जिस तिथि को उसका निर्वाचन अधिसूचित किया गया है:

परंतु स्थायी समिति का कोई सदस्य, दो साल की उक्त अवधि की समाप्ति के बावजूद, अपने उत्तराधिकारी के चुनाव की अधिसूचना जारी होने तक पद पर बना रहेगा:

परन्तु यह और कि स्थायी समिति का कोई सदस्य निगम का सदस्य न रहने पर उस पद पर नहीं रहेगा।

(ख) उप-नियम 3 के खंड (क) या खंड (ख) या खंड (ग) में निर्दिष्ट स्थायी समिति का सदस्य केंद्र सरकार के प्रसादपर्यन्त पद धारण करेगा।

ग. राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड

9. राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड- (1) (क) राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के पदेन सदस्य के अलावा, अन्य सदस्य उसके नामांकन की तिथि से तीन साल से अधिक की अवधि के लिए पद धारण नहीं करेंगे तथा वे पुनर्नामांकन के लिए पात्र होंगे:

परन्तु एक पदेन सदस्य के अलावा कोई सदस्य, कुल दो कार्यकालों की अवधि से अधिक के लिए पद धारण नहीं करेगा।

(ख) केंद्र सरकार, असंगठित क्षेत्र के कामगार संघों और असंगठित क्षेत्र के नियोक्ता संघों के प्रतिनिधियों से राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड धारा 6 की उप-धारा 2 के खंड (ग) के उप खंड (i) तथा (ii) की श्रेणी में, जैसा यह निर्धारित किया जाए, नामांकन मांगेगी।

(ग) केंद्र सरकार, श्रम कल्याण, प्रबंधन, वित्त, कानून और प्रशासन के क्षेत्र में प्रतिष्ठित व्यक्तियों में से धारा 6 की उप-धारा (2) के खंड (ग) के उप-खंड (iii) के तहत सात व्यक्तियों को नामित करेगी।

(घ) केन्द्र सरकार धारा 6 की उप-धारा (2) के खंड (ग) के उप खंड (iv) के तहत लोकसभा अध्यक्ष (लोक सभा) से दो लोकसभा सदस्यों और राज्य सभा (राज्यों की परिषद) के अध्यक्ष से एक सदस्य जैसा भी मामला हो, के नामांकन की मांग करेगी।

(ङ) केन्द्र सरकार, धारा 6 की उप-धारा (2) के खंड (ग) के उप-खंड (v) के तहत केन्द्र सरकार के मंत्रालयों या विभागों का प्रतिनिधित्व करने वाले, असंगठित क्षेत्र के कामगार कल्याण से जुड़े मामलों से संबंधित, दस सदस्यों को नामित करेगी।

(च) केन्द्र सरकार, धारा 6 की उप-धारा (2) के खंड (ग) के उप-खंड (vi) के तहत राज्य सरकारों का प्रतिनिधित्व करने वाले पांच सदस्यों और धारा 6 की उप-धारा (2) के खंड (ग) के उप-खंड (vii) के तहत केन्द्र शासित प्रदेशों का प्रतिनिधित्व करने वाले एक सदस्य को रोटेशन के आधार पर ऐसी रीति से जैसा कि यह निर्धारित करे, नामित करेगी।

(छ) धारा 6 की उप-धारा (2) के खंड (ग) के उप-खंड (i), (ii) व (iii) के अंतर्गत नामित सदस्य, राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड का सदस्य नहीं रहेगा अगर वह उस हित श्रेणी का प्रतिनिधित्व करना बंद कर दे, जिस श्रेणी से उसे इस प्रकार नामित किया गया था:

परन्तु उक्त उप-खंड (i) के अंतर्गत नामित सात व्यक्तियों में से अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति, अल्पसंख्यकों तथा महिलाओं का एक-एक प्रतिनिधित्व हो।

(ज) धारा 6 की उप-धारा (2) के खंड (ग) के उप-खंड (iv) के अंतर्गत नामित सदस्य, राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड का सदस्य नहीं रहेगा अगर वह संसद के उस सदन का सदस्य न रहे, जिससे उसे इस प्रकार नामित किया गया था।

(झ) कोई भी व्यक्ति राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड का सदस्य न तो चुना जायेगा और न रहेगा अगर उस पर धारा 8 का कोई प्रावधान लागू होता है।

(2) (क) धारा 6 के अंतर्गत असंगठित कामगारों हेतु गठित राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड वह बोर्ड होगा जो गिग कामगारों व प्लेटफार्म कामगारों के उद्देश्य हेतु धारा 114 की उप-धारा (6) में संदर्भित है।

(ख) पदेन सदस्य को छोड़कर, राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के किसी सदस्य की पदावधि उसके नामांकन की तिथि से तीन वर्ष होगी तथा वह पुनर्नामांकन के लिए पात्र होगा:

परंतु पदेन सदस्यों के अलावा किसी भी सदस्य की पदावधि कुल दो अवधियों से अधिक के लिए नहीं होगा।

(ग) केंद्र सरकार धारा 114 की उप-धारा (6) के खंड (क) के अधीन, सातवीं अनुसूची में दिए अनुसार एग्रीगेटर्स की श्रेणियों में से क्रमावर्तन आधार पर एग्रीगेटर्स के प्रतिनिधियों के रूप में पांच सदस्यों को नामित करेगी।

(घ) केंद्र सरकार धारा 114 की उप-धारा (6) के खंड (ख) के अधीन, गिग कामगारों व प्लेटफार्म कामगारों में से रोटेशन आधार पर गिग कामगारों व प्लेटफार्म कामगारों की विभिन्न श्रेणियों का प्रतिनिधित्व करने वाले पांच सदस्यों को नामित करेगी।

(ङ) केंद्र सरकार धारा 114 की उप-धारा (6) के खंड (ङ) के अधीन, कामगार कल्याण, प्रबंधन, वित्त, विधि, प्रशासन, ई-कॉमर्स अथवा सूचना प्रौद्योगिकी के क्षेत्र के प्रतिष्ठित व्यक्तियों में से विशेषज्ञ के रूप में पांच सदस्यों को नामित करेगी।

(च) गिग कामगारों व प्लेटफार्म कामगारों के कल्याण हेतु राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के कर्तव्यों के निर्वहन में, किसी भी बैठक में कार्य करने हेतु छह सदस्यों का कोरम होगा।

(छ) राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड गिग कामगारों व प्लेटफार्म कामगारों के कल्याण संबंधी मामलों, गिग कामगारों व प्लेटफार्म कामगारों की संख्या के आकलन, नए प्रकार के एग्रीगेटर्स की पहचान अथवा गिग कामगारों व प्लेटफार्म कामगारों से सम्बंधित अन्य किसी मामले पर सलाह देने के लिए एक विशेषज्ञ समिति का गठन कर सकेगा।

(3) (क) राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड, उसे समुनदेशित अपने कर्तव्यों के निर्वहन हेतु धारा 6 की उप-धारा (7) के अंतर्गत एक समिति का गठन कर सकता है जो ऐसी समिति को जैसा समुनदेशित हो विशिष्ट मामलों पर विमर्श तथा सिफारिश करेगी;

(ख) यह समिति, ऐसे बोर्ड अथवा बाहर से, जैसा भी मामला हो, उन क्षेत्रों के विशेषज्ञों में से, जिन पर समिति को विमर्श करना अपेक्षित है, सदस्यों का चुनाव कर सकती है।

(4) (क) केंद्र सरकार बोर्ड का कार्यकाल समाप्त होने के छह माह पूर्व से राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के पुनर्गठन की प्रक्रिया को प्रारंभ कर देगी।

(ख) अगर राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड का कार्यकाल समाप्त होने के बाद भी नए बोर्ड का गठन नहीं होता है, तो जैसा केंद्र सरकार द्वारा निर्णय किया जाए, नए बोर्ड का गठन होने तक की अवधि के लिए बोर्ड के कर्तव्यों के निर्वहन हेतु एक अधिसूचना के माध्यम से ऐसी व्यवस्था की जा सकेगी।

(ग) खंड (ख) में संदर्भित व्यवस्था लागू किये जाने के पश्चात, की गई सभी कार्रवाईयों का प्रभाव बिलकुल वही होगा जैसे कि वे स्वयं बोर्ड द्वारा ही की गई हों।

(5) (क) राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड का कोई सदस्य जो पदेन सदस्य न हो, केंद्र सरकार को संबोधित लिखित पत्र द्वारा त्यागपत्र दे सकेगा।

(ख) ऐसे सदस्य का पद, जिस तिथि से उसका त्यागपत्र स्वीकार किया जाता है उस तिथि से अथवा त्यागपत्र की सूचना की प्राप्ति की तिथि से तीस दिवस समाप्त होने पर, दोनों में से जो भी पहले हो, रिक्त हो जायेगा।

(ग) ऐसे सदस्य का त्यागपत्र स्वीकार करने के अधिकार केंद्र सरकार के पास होंगे;

(6) अगर ऐसा कोई सदस्य अपना पता परिवर्तित करता है तो वह अपने नए पते की सूचना बोर्ड के सदस्य-सचिव को देगा जो कार्यालयीन रिकार्ड में उसके नए पते की प्रविष्टि कर देंगे;

परन्तु अगर कोई सदस्य अपना नया पता बताने में असफल रहता है, तो कार्यालयीन रिकार्ड में उल्लिखित उसका पता ही सभी उद्देश्यों हेतु उसका सही पता माना जायेगा।

(7) राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड की सदस्यता में जब भी कोई रिक्ति हो अथवा होने वाली हो, तो बोर्ड के सदस्य-सचिव केंद्र सरकार को एक रिपोर्ट प्रस्तुत करेंगे और इस रिपोर्ट के प्राप्त होने पर केंद्र सरकार, अधिसूचना द्वारा, नियम 9 के उप-नियम (1) व (2) के अंतर्गत विनिर्दिष्ट प्रक्रिया से रिक्ति को भरने के लिए किसी व्यक्ति को नामित कर सकती है तथा इस प्रकार नामित व्यक्ति, सदस्य जिसके स्थान पर उसे नामित किया गया है, उसके शेष कार्यकाल के लिए उस पद पर बना रहेगा।

(8) (क) असंगठित कामगारों के लिए राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के किसी सदस्य को हटाने हेतु धारा 8 की उप-धारा (2) के खंड (ख) व (ग) के अंतर्गत कार्यवाहियों, अगर कोई हों, के रुके रहने के दौरान ऐसा सदस्य बोर्ड की बैठकों से प्रवृत्त रहेंगे।

(ख) धारा 8 के अंतर्गत किसी सदस्य के विवर्जन, अपात्र ठहराए जाने अथवा हटाये जाने पर केंद्र सरकार का निर्णय अंतिम होगा।

10. निर्माण कामगारों के लिए योजनाएं: राज्य सन्निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड राज्य सरकार द्वारा निर्दिष्ट किये गए अनुसार निर्माण कामगारों के लिए निम्नलिखित योजनाएं निश्चित करेगा:-

(i) लाभार्थियों की समूह बीमा योजना (ग्रुप इंश्योरेंस स्कीम) के प्रीमियम के सम्बन्ध में ऐसी राशि का भुगतान;

(ii) लाभार्थियों के बच्चों के हितार्थ शैक्षणिक योजनाएं बनाना; तथा

(iii) किसी लाभार्थी अथवा ऐसे आश्रित की बड़ी बीमारियों के उपचार हेतु ऐसे चिकित्सा व्ययों को पूरा करना।

11. अन्य कल्याण उपाय व सुविधाएँ: केंद्र सरकार की राय में अगर निर्माण कामगारों के कल्याण में सुधार हेतु यह आवश्यक हो व अपेक्षित हो कि किसी राज्य में नई कल्याण योजना अथवा योजनाएं बनाई जाएं, तो केंद्र सरकार उस सरकार द्वारा बताए अनुसार समय-समय पर ऐसी योजना बनाएगी।

घ. सामान्य

12. बैठकें, बैठकों की सूचना, कार्यों की सूची और कोरम: (1) (क) केंद्रीय बोर्ड अथवा निगम अथवा राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड अथवा राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या इनकी कोई समिति, उप-नियम (2) के अधीन, ऐसे स्थान व समय पर बैठक करेगी जो इसके अध्यक्ष द्वारा निर्धारित किया जाए।

(ख) केंद्रीय बोर्ड अथवा निगम की वर्ष में कम से कम दो बैठकें होंगी।

(ग) केंद्रीय बोर्ड की कार्यकारी समिति तथा निगम की स्थायी समिति की वर्ष में कम से कम चार बैठकें तथा निगम की चिकित्सा हितलाभ समिति की वर्ष में कम से कम दो बैठकें होंगी।

(घ) राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड अथवा राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड की वर्ष में कम से कम तीन बैठकें होंगी।

(ङ) केंद्रीय बोर्ड अथवा निगम अथवा राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड अथवा राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या इनकी किसी भी समिति के अध्यक्ष जब भी उचित समझें, तथा संबंधित निकाय के कम से कम आधे सदस्यों से लिखित में अनुरोध प्राप्त होने पर पंद्रह दिनों के भीतर एक विशेष बैठक बुलाएंगे तथा इस प्रकार किये गए अनुरोध में इस प्रकार प्रस्तावित बैठक किए जाने का उद्देश्य उल्लिखित होगा।

(2) (क) केंद्रीय बोर्ड अथवा निगम अथवा राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड अथवा राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड अथवा इनकी किसी समिति की प्रत्येक साधारण बैठक का नोटिस, जिसमें इसकी तिथि, समय व स्थान उल्लिखित हो, बैठक में की जाने वाली प्रस्तावित कार्यवाइयों की एक सूची, और सम्बंधित अध्यक्ष द्वारा अनुमोदित को जारी होने की तिथि के पंद्रह दिनों के अंदर केंद्रीय बोर्ड अथवा निगम अथवा राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड अथवा राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड अथवा इनकी किसी समिति के प्रत्येक ट्रस्टी अथवा सदस्य को, जैसा भी मामला हो, को ई-मेल अथवा पंजीकृत डाक या विशेष संदेशवाहक के माध्यम से भेजी जाएगी तथा इसके पश्चात यथाशीघ्र, कार्यसूची की प्रत्येक मद पर एक संक्षिप्त टिप्पणी कार्यसूची के साथ भेजी जाएगी।

(ख) जब भी केंद्रीय बोर्ड अथवा निगम अथवा राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड अथवा राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड अथवा इनकी किसी समिति, जैसा भी मामला हो, के संबंधित अध्यक्ष किसी मामले पर विचार के लिए जो उनकी राय में अति आवश्यक है, की आकस्मिक बैठक बुलाते हैं; तो ऐसा यथोचित समय जिसे वह आवश्यक समझें देने वाला नोटिस पर्याप्त समझा जाएगा और केंद्रीय बोर्ड अथवा निगम अथवा राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड अथवा राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड अथवा इनकी किसी समिति, जैसा भी मामला हो, के प्रत्येक ट्रस्टी व सदस्य को ई-मेल अथवा पंजीकृत डाक या विशेष संदेशवाहक द्वारा भेजा जायेगा।

(ग) जिस कार्य के लिए केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या उसकी किसी समिति की बैठक बुलाई गई है, उसके अलावा, अध्यक्ष महोदय की अनुमति के बिना बैठक में किसी भी अन्य विषय पर विचार नहीं किया जाएगा।

(3) अध्यक्ष या उनकी अनुपस्थिति में, केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड का उपाध्यक्ष, जैसा भी मामला हो, बैठक की अध्यक्षता करेगा और अध्यक्ष और उपाध्यक्ष दोनों के अनुपस्थित होने की स्थिति में, अध्यक्ष द्वारा नामित ट्रस्टी या सदस्य द्वारा बैठक की अध्यक्षता की जाएगी।

(4) केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या उसकी किसी समिति की किसी बैठक में तब तक कोई कार्य नहीं किया जाएगा जब तक निम्नानुसार कोरम पूरा न हो-

(क) केन्द्रीय बोर्ड के मामले में ग्यारह ट्रस्टी और तत्संबंधी कार्यकारी समिति के मामले में चार सदस्य; या

(ख) निगम के मामले में पंद्रह सदस्य, स्थायी समिति के मामले में पांच सदस्य और तत्संबंधी चिकित्सा हितलाभ समिति के मामले में सात सदस्य; या

(ग) असंगठित श्रमिकों के लिए राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के मामले में दस सदस्य और गिग श्रमिकों और प्लेटफार्म श्रमिकों के लिए राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के मामले में छह सदस्य; या

(घ) राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड के मामले में चार सदस्य उपस्थित हैं:

परन्तु, यदि किसी बैठक में, कोरम पूरा करने के लिए पर्याप्त संख्या में ट्रस्टी या सदस्य उपस्थित नहीं होते हैं, जैसा भी मामला हो, कोरम के स्वरूप की स्थिति में तो बैठक का अध्यक्ष एक घंटे के लिए बैठक को स्थगित कर देगा और उसके बाद ऐसी स्थगित बैठक में उपस्थित ट्रस्टी या सदस्यों की संख्या पर ध्यान दिए बिना कार्य का निपटान वैध होगा।

(5) (क) यदि कोई ट्रस्टी या सदस्य, केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या उसकी किसी समिति की किसी भी बैठक में भाग लेने में असमर्थ है, जैसा भी मामला हो, वह लिखित रूप में, संबंधित निकाय के अध्यक्ष को, बैठक में भाग लेने में अपनी असमर्थता के कारणों की व्याख्या करते हुए, संगठन के किसी भी सदस्य को अपना प्रतिनिधि नियुक्त कर सकता है, जो उसके स्थान पर केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या उसकी किसी समिति की किसी भी बैठक में उसका प्रतिनिधित्व करेगा:

परन्तु, ऐसी कोई भी नियुक्ति तब तक वैध नहीं होगी जब तक-

- (i) ऐसी नियुक्ति को संबंधित निकाय के अध्यक्ष द्वारा अनुमोदित किया गया है; और
- (ii) बैठक के लिए नियत तिथि से पूर्व, संबंधित निकाय के अध्यक्ष द्वारा प्रतिनिधि नियुक्ति संबंधी लिखित सूचना प्राप्त कर ली गई है।

(ख) खंड (क) के अंतर्गत वैध रूप से नियुक्त एवजी को, सम्बंधित निकाय की बैठक में, जिसके लिए उसे नियुक्त किया गया है, वे सारी शक्तियां और अधिकार प्राप्त होंगे जो उन्हें प्राप्त होते, जिनका वह प्रतिनिधित्व कर रहा है तथा उसे भते प्राप्त होंगे और वे उन दायित्वों के अधीन होंगे जो संहिता के अंतर्गत नियुक्त ट्रस्टी या सदस्य के होते।

(ग) कोई ट्रस्टी या सदस्य, जिसने सेंट्रल बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या खंड (क) के अंतर्गत बनी उनकी समिति की किसी बैठक में शामिल होने के लिए एवजी नियुक्त किया हो, इस उप-नियम में निहित किसी तथ्य के होते हुए भी, एवजी द्वारा निधि के गबन या दुरुपयोग का जिम्मेदार होगा और साथ ही, वह नियुक्त एवजी द्वारा निधि से सम्बंधित कर्तव्य पूरा नहीं करने या गलत कार्यों के लिए भी जिम्मेदार होगा।

(6) सेंट्रल बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या किसी समिति की बैठक में विचार किए जाने वाले हर प्रश्न पर सम्बंधित निकाय के उपस्थित सदस्यों या ट्रस्टी के मतदान के आधार पर बहुमत द्वारा निर्णय लिया जाएगा और मत बराबर होने की स्थिति में अध्यक्ष एक अतिरिक्त मतदान करेंगे।

परन्तु, अध्यक्ष, यदि उचित समझे तो किसी प्रश्न को सेंट्रल बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या किसी समिति के सदस्यों या ट्रस्टी को आवश्यक कागजात परिचालित कर उनकी लिखित राय लेकर निर्णय लेने का निदेश दे सकते हैं; और ऐसे किसी भी प्रश्न पर निर्णय सदस्यों या ट्रस्टी से, दी गयी समय-सीमा के अन्दर, प्राप्त राय के बहुमत के आधार पर किया जाएगा और राय के बराबर होने की स्थिति में अध्यक्ष की राय मान्य होगी:

परंतु, यह भी कि सेंट्रल बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या किसी समिति का कोई सदस्य या ट्रस्टी यह अनुरोध कर सकता है कि सम्बंधित निकाय के सदस्यों या ट्रस्टी को लिखित राय के लिए संदर्भित प्रश्न पर सेंट्रल बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या किसी समिति की बैठक में विचार किया जाए तथा अध्यक्ष ऐसा करने का निदेश दे सकते हैं यदि यह अनुरोध सम्बंधित निकाय के कम-से-कम तीन सदस्यों या ट्रस्टी द्वारा किया गया हो।

(7) (क) प्रत्येक बैठक का कार्यवृत्त, अन्य बातों के साथ-साथ उसमें उपस्थित सदस्यों के नाम सहित, सेंट्रल बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या किसी समिति के प्रत्येक सदस्य या ट्रस्टी तथा केंद्र सरकार को भेजी जाए, जैसा भी मामला हो, तथा केंद्र सरकार को और राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड के मामले में कार्यवृत्त प्रत्येक सदस्य या उनकी कोई समिति, जैसा भी मामला हो, अग्रेषित की जाए तथा सम्बंधित राज्य सरकार को यथाशीघ्र भेजी जाए और हर हाल में बैठक के चार सप्ताह से पहले भेजी जाए।

(ख) सेंट्रल बोर्ड तथा उसकी कार्यकारी समिति की प्रत्येक बैठक के कार्यवृत्त का रिकॉर्ड, अध्यक्ष के अनुमोदन से केन्द्रीय भविष्य निधि आयुक्त द्वारा हस्ताक्षरित होना चाहिए।

(ग) अगली बैठक में ऐसे परिशोधन, जिन पर विचार आवश्यक हो, के साथ इस बैठक के कार्यवृत्त की पुष्टि की जाए।

(घ) केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या उनकी किसी समिति की बैठक का कार्यवृत्त एक अलग पुस्तिका (इसके पश्चात इसे कार्यवृत्त पुस्तिका के रूप में उल्लिखित में रखा जाए तथा इस पर उस बैठक के अध्यक्ष द्वारा हस्ताक्षर किया जाए जिसमें कार्रवाई की पुष्टि की जानी है।

(ड.) ऐसी संपुष्टि की तिथि से 15 दिनों के भीतर बैठक के कार्यवृत्त की प्रति केन्द्रीय सरकार को अग्रेषित की जाएगी:

परंतु कि राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड के मामले में सम्बंधित राज्य सरकार को संपुष्टि के पंद्रह दिनों के भीतर कार्यवृत्त की प्रति अग्रेषित की जाएगी।

(च) केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड के प्रधान कार्यालय में कार्यवृत्त-पुस्तिका को किसी भी सम्बंधित सदस्य द्वारा कार्यदिवसों में कार्यालय समय के दौरान निःशुल्क निरीक्षण हेतु खुला रखा जाएगा।

(8) (क) प्रत्येक गैर सरकारी ट्रस्टी या केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या अन्य समिति का सदस्य, जैसा मामला हो, को यात्रा की अनुमति दी जाएगी तथा इन बैठकों में उपस्थिति के लिए उन्हें केंद्र सरकार के वेतन मैट्रिक्स में लेवल 12 के अधिकारियों के समान दैनिक भत्ता देय होगा।

(ख) जहां ऐसे ट्रस्टी या सदस्य, जो संसद के सदस्य हों या राज्य विधान मंडल के सदस्य हों, को यात्रा भत्ता तथा दैनिक भत्ता संसद के सदस्यों के वेतन, भत्ता तथा पेंशन अधिनियम, 1954 (1954 का 30) के उपबंधों के अनुसार या सम्बंधित राज्य विधान मंडल के सदस्यों के सम्बन्ध में लागू प्रावधानों, जैसा भी मामला हो, के अनुसार देय होगा:

परंतु, जब एक मंत्री को केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या उनकी अन्य समिति का सदस्य या ट्रस्टी या सदस्य नियुक्त किया जाता है और तदनुसार बैठक में भाग लेते हैं तो उन्हें यात्रा एवं दैनिक भत्ता उन्हें सरकारी कार्य के लिए की गयी यात्रा मानकर तदनुसार लागू नियमों के आधार पर देय होगा तथा उसका भुगतान उन्हें वेतन भुगतान करने वाले प्राधिकारी द्वारा किया जाएगा।

(ग) यदि केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या उनकी अन्य समिति के सदस्य या ट्रस्टी ने इस कार्य के लिए अपने नियोजक से भत्ता आहरित किया है/करेंगे तो ऐसी स्थिति में, जैसा भी मामला हो, उन्हें कोई दैनिक या यात्रा भत्ता देय नहीं होगा या किसी समिति या अन्य विधायिका या सरकार द्वारा गठित या आयोजित सम्मेलन में सरकार अथवा उनके नियोजक द्वारा यात्रा का साधन उपलब्ध कराया जाता है तो उन्हें कोई यात्रा भत्ता देय नहीं होगा।

(घ) केन्द्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या तत्संबंधी अन्य समिति द्वारा गठित उप-समिति की बैठक में वे भाग लेते हैं तो सदस्यों को उन बैठकों के लिए भी दैनिक तथा यात्रा भत्ता देय होगा।

(ङ.) केंद्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या उसकी किसी समिति या केंद्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या उसकी किसी समिति द्वारा गठित उप-समिति की बैठकों में भाग लेने के लिए, सरकारी न्यासी या केंद्र सरकार का सदस्य अपने विभाग से केंद्र सरकार के नियमों के तहत उसे अनुदेय पैमाने पर अपना यात्रा भत्ता प्राप्त करेगा और इस तरह आहरित की गई राशि, केंद्र सरकार द्वारा इसकी मांग किए जाने पर, केंद्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या उसकी किसी समिति द्वारा उस सरकार को प्रतिपूर्ति की जाएगी।

(च) किसी गैर-सरकारी सदस्य को भत्ते का दावा करने की अंतिम तिथि से पहले भुगतान नहीं किया जाएगा तथा अग्रवर्ती और वापसी दोनों यात्राओं के लिए यात्रा भत्ता, यात्रा भत्ता बिल में शामिल किया जाएगा और इस प्रकार किए गए भुगतान को यात्रा पूरी होने की तिथि पर ध्यान दिए बिना, अंतिम माना जाएगा।

13. निगम, केंद्रीय बोर्ड, राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड, राज्य असंगठित कामगार बोर्ड, भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड या किसी भी समिति का पुनर्गठन - जब केंद्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य असंगठित कामगार बोर्ड या भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड को धारा 11 के उपबंधों के तहत अधिक्रमित कर दिया गया हो तो, केंद्र सरकार या राज्य सरकार, जैसा भी मामला हो, -

(क) धारा 114 या धारा 7 की उप-धारा (6) के परंतुक के साथ पठित धारा 4 या धारा 5 या धारा 6, जैसा भी मामला हो, के अनुसार केंद्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य असंगठित कामगार बोर्ड या भवन कामगार कल्याण बोर्ड के लिए नए न्यासी या सदस्य को नियुक्त करेगी या नियुक्त या निर्वाचित कराएगी।

(ख) स्वविवेक से, केंद्रीय बोर्ड या निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या राज्य असंगठित कामगार बोर्ड या भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड की शक्तियों का प्रयोग करने और उनके कार्यकरण के लिए ऐसी अवधि के लिए ऐसी व्यवस्था करेगी जैसा वह उचित समझे।

अध्याय III

कर्मचारी भविष्य निधि

14. अपील दायर करने के लिए प्रपत्र, रीति, समय-सीमा और शुल्क- (1) अधिकरण की भाषा अंग्रेजी होगी:

परंतु यह कि अधिकरण के समक्ष कार्यवाही के पक्षकार, यदि चाहें तो, हिंदी में तैयार किए गए दस्तावेज दाखिल कर सकते हैं:

परंतु यह और कि -

(i) अधिकरण स्वविवेक से कार्यवाही में हिंदी के उपयोग की अनुमति दे सकता है, लेकिन अंतिम आदेश अंग्रेजी में होगा;

(ii) मामले की सुनवाई करते समय अधिकरण, अपने विवेक से, दलीलों और दस्तावेजों के अंग्रेजी अनुवाद को दायर करने का निर्देश दे सकता है।

(2) (क) अपीलकर्ता द्वारा अधिकरण को अपील व्यक्तिगत रूप से या किसी एजेंट या विधिवत रूप से प्राधिकृत विधिक व्यवसायी द्वारा रजिस्ट्री को या उसे प्राप्त करने के लिए अधिकरण के रजिस्ट्रार द्वारा लिखित रूप में प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी को प्रपत्र-I में प्रस्तुत की जाएगी या रजिस्ट्रार को विधिवत रूप से संबोधित पावती के साथ पंजीकृत डाक द्वारा भेजी जाएगी।

(ख) खंड (क) के तहत अपील इलेक्ट्रॉनिक रूप से या तीन प्रतियों में पेपर-बुक प्रपत्र में एक अप्रयुक्त फाइल आकार के लिफाफे जिसमें प्रत्यर्थियों का पूरा पता लिखा हो, के साथ प्रस्तुत की जाएगी:

परंतु यह कि जहां प्रत्यर्थी की संख्या एक से अधिक हो, वहां अप्रयुक्त फाइल आकार के लिफाफे जिनमें प्रत्येक प्रत्यर्थियों का पूरा पता हो, के साथ अपील की उतनी ही अतिरिक्त प्रतियां जितने प्रत्यर्थियों हैं, पेपर-बुक प्रपत्र में या इलेक्ट्रॉनिक रूप से अपीलकर्ता द्वारा प्रस्तुत किया जाएगा:

परंतु यह भी कि जहां प्रत्यर्थियों की संख्या पांच से अधिक है, रजिस्ट्रार अपीलकर्ता को प्रत्यर्थियों को नोटिस जारी करते समय अपील की अतिरिक्त प्रतियां दाखिल करने की अनुमति दे सकता है।

(ग) रजिस्ट्रार इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा प्रपत्र-II में अपील की प्राप्ति की पावती जारी करना कारित करेगा।

(3) (क) रजिस्ट्रार, या उसके द्वारा उप-नियम (2) के तहत प्राधिकृत अधिकारी, प्रत्येक अपील पर उस तिथि को पृष्ठांकित करेगा जिस पर इसे प्रस्तुत किया गया है या उस नियम के तहत प्रस्तुत किया गया माना जाता है और डिजिटल रूप से या अन्यथा पृष्ठांकन पर हस्ताक्षर करेगा।

(ख) यदि संवीक्षा पर अपील सही पाई जाती है, तो उसे विधिवत रूप से पंजीकृत किया जाएगा और एक क्रमांक दिया जाएगा।

(ग) यदि संवीक्षा पर अपील त्रुटिपूर्ण पाई जाती है और पाई गई त्रुटि औपचारिक प्रकृति की है, तो रजिस्ट्रार पक्षकार को अपनी उपस्थिति में उसे परिशोधित करने की अनुमति दे सकता है और यदि वही त्रुटि औपचारिक प्रकृति की नहीं है, तो रजिस्ट्रार अपीलकर्ता को पंजीकृत डाक या इलेक्ट्रॉनिक मेल द्वारा ऐसी सूचना प्राप्त होने की तिथि से पंद्रह दिनों की अवधि के भीतर त्रुटियों को दूर करने का निर्देश देगा।

(घ) यदि अपीलकर्ता खंड (ग) के तहत निर्दिष्ट समय के भीतर त्रुटि को परिशोधित करने में विफल रहता है, तो रजिस्ट्रार आदेश द्वारा और लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों के लिए अपील को पंजीकृत करने से मना कर सकता है और तदनुसार अपीलकर्ता को सूचित कर सकता है।

(4) अपील साधारणतया अपीलकर्ता द्वारा ऐसे अधिकरण के रजिस्ट्रार के पास दायर की जाएगी, जिसके अधिकार क्षेत्र में -

- (i) कार्रवाई का कारण उत्पन्न हुआ हो, या
- (ii) प्रत्यर्थी का कार्यालय जिसके आदेश के विरुद्ध राहत मांगी गई है, स्थित हो।

(5) (क) रजिस्ट्रार के पास दायर की गई प्रत्येक अपील के साथ पांच हजार रुपये का शुल्क इलेक्ट्रॉनिक हस्तांतरण द्वारा या रजिस्ट्रार के पक्ष में एक अनुसूचित वाणिज्यिक बैंक में आहरित क्रॉसड डिमांड ड्राफ्ट के रूप में और उस स्थान के उस बैंक की मुख्य शाखा में देय होगा, जहां उक्त अधिकरण की सीट स्थित है।

(ख) धारा 125 या धारा 128 के तहत पारित आदेश से व्यथित कोई भी व्यक्ति आदेश जारी होने की तिथि से साठ दिनों की अवधि के भीतर अधिकरण को अपील कर सकता है:

परन्तु यह कि यदि अधिकरण संतुष्ट हो जाता है कि अपीलकर्ता को साठ दिनों के भीतर अपील करने से पर्याप्त कारण से रोका गया था, तो उक्त अवधि को अन्य साठ दिनों के लिए बढ़ा सकता है:

परन्तु यह और कि नियोक्ता द्वारा किसी अपील पर अधिकरण द्वारा तब तक विचार नहीं किया जाएगा जब तक कि उसने धारा 16 के तहत गठित संबंधित निधि में इलेक्ट्रॉनिक हस्तांतरण या डिमांड ड्राफ्ट के माध्यम से धारा 125 या धारा 128, जैसा भी मामला हो, के तहत निर्धारित राशि के पच्चीस प्रतिशत के बराबर राशि जमा नहीं की है।

(6) उप-नियम (2) के तहत दायर की गई प्रत्येक अपील में स्पष्ट रूप से अलग-अलग शीर्षों के तहत ऐसी अपील के आधार बताए जाएंगे और ऐसे आधारों को लगातार क्रमांकित किया जाएगा; और अपील, किसी भी अन्य विविध याचिका सहित, इलेक्ट्रॉनिक रूप से दायर की जाएगी या अच्छी गुणवत्ता के मोटे कागज पर दोनों तरफ डबल स्पेस में टाइप की जाएगी।

(7) (क) इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा दायर की जा रही प्रत्येक अपील के साथ एक पेपर-बुक होगी जिसमें निम्नलिखित शामिल होंगे -

- (i) उस आदेश की एक प्रति जिसके विरुद्ध अपील दायर की गई है;
- (ii) अपीलकर्ता द्वारा भरोसा किए गए और अपील में संदर्भित दस्तावेजों की प्रतियां; और
- (iii) दस्तावेजों का एक सूचकांक।

(ख) खंड (क) में संदर्भित दस्तावेजों को विधिक व्यवसायी या राजपत्रित अधिकारी द्वारा डिजिटल रूप से हस्ताक्षरित या सत्यापित किया जा सकता है और प्रत्येक दस्तावेज को क्रमशः अनुबंध क-1, क-2, क-3 के रूप में या इसी तरह से चिह्नित किया जाएगा।

(ग) जहां किसी एजेंट द्वारा अपील दायर की जाती है, उसे ऐसे एजेंट के रूप में कार्य करने के लिए प्राधिकृत करने वाले दस्तावेज को भी अपील में संलग्न किया जाएगा:

परन्तु यह कि जहां एक विधिक व्यवसायी द्वारा अपील दायर की जाती है, उसके साथ डिजिटल प्रारूप में या अन्यथा विधिवत निष्पादित 'वकालतनामा' होगा।

(8) अपील कार्रवाई के एक कारण पर आधारित होगी और जिसमें एक या एक से अधिक राहत की मांग की जा सकती है बशर्ते कि वे परस्पर परिणामी हों।

(9) (क) अधिकरण द्वारा जारी किए जाने वाले नोटिस और प्रक्रियाओं को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अधिकरण द्वारा निर्देशित निम्नलिखित में से किसी भी तरीके से जारी किया जा सकता है, अर्थात्: -

- (i) स्वयं पक्षकार द्वारा; या
- (ii) प्रोसेस सर्वर के माध्यम से हैंड डिलीवरी (दस्ती) द्वारा; या
- (iii) देय पावती के साथ पंजीकृत डाक द्वारा।

(ख) जहां अधिकरण द्वारा जारी नोटिस को स्वयं पक्षकार द्वारा इलेक्ट्रॉनिक रूप से या 'हैंड डिलीवरी' (दस्ती) द्वारा तामील किया जाता है, वह अधिकरण की रजिस्ट्री के साथ, पावती और सेवा के एक हलफनामे के साथ दायर करेगा।

(ग) खण्ड (क) में अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी, अधिकरण, प्रत्यर्थियों की संख्या और उनके निवास स्थान अथवा कार्य और अन्य परिस्थितियों का संज्ञान लेते हुए निदेश दे सकता है कि अपील का नोटिस प्रत्यर्थियों को इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से अथवा वैकल्पिक सेवा के किसी भी प्रकार सहित किसी अन्य ढंग से, जो भी अधिकरण को उचित और सुविधाजनक लगे, दिया जाएगा।

(घ) खण्ड (क) के अधीन कुछ भी किए जाने पर भी, अधिकरण अपने विवेक से मामले की प्रकृति और आकस्मिकता का ध्यान रखते हुए, जैसा कि केन्द्र सरकार अथवा किसी राज्य सरकार अथवा कोड के तहत किसी अन्य प्राधिकारी, जैसा भी मामला हो, द्वारा नियुक्त स्थायी काउंसिल पर नोटिस की तामील का निदेश दे सकता है।

(ङ.) अधिकरण द्वारा जारी प्रत्येक नोटिस, जब तक कि अन्यथा आदेश न हो, पेपर-बुक की प्रति के साथ-साथ अपील की प्रति के साथ होगा।

(च) प्रत्येक अपीलकर्ता सेवा अथवा प्रक्रियाओं के निष्पादन के लिए शुल्क का इस प्रकार से भुगतान करेगा, जैसा कि अधिकरण खण्ड (ग) के अधीन निदेश देगा, इस प्रकार की राशि जो कि सेवा के संबंध में किए गए वास्तविक प्रभारों, जैसा कि अधिकरण द्वारा निर्धारित किया जाए, से अधिक नहीं होगी।

(छ) खण्ड (ग) के अधीन सेवा अथवा प्रक्रिया के निष्पादन के लिए शुल्क, रजिस्ट्रार द्वारा शुल्क निर्धारण के आदेश की तिथि के एक सप्ताह के अंदर अथवा विस्तारित समय, जो उनके द्वारा अनुमत हो, के भीतर उपनियम (5) में विनिर्दिष्ट तरीके से, प्रेषित की जाएगी।

(ज) खण्ड (क) से (घ) में अंतर्विष्ट किसी भी बात के होते हुए, यदि अधिकरण संतुष्ट है कि सभी प्रत्यर्थियों को अपील की सूचना प्रदान करना तर्क-संगत रूप से व्यावहारिक नहीं है, यह, लिखित में कारणों को अभिलेखबद्ध करते हुए निदेश दे सकेगा कि इस बात के होते हुए भी की कुछेक प्रत्यर्थियों को आवेदन की सूचना प्रदान नहीं की गई है, अपील पर सुनवाई की जाएगी:

परन्तु निम्नलिखित के बिना किसी भी अपील पर सुनवाई नहीं की जाएगी:-

(i) केन्द्र सरकार अथवा राज्य सरकार अथवा केन्द्रीय बोर्ड, यदि इस प्रकार की सरकार अथवा बोर्ड प्रत्यर्थी है, को अपील की सूचना दे दी गई है;

(ii) उस प्राधिकारी को अपील का नोटिस प्रदान कर दिया गया है, जिसने वह आदेश पारित किया था, जिस आदेश के विरुद्ध अपील दर्ज की गई हैं; और

(iii) अधिकरण संतुष्ट है कि उन प्रत्यर्थियों जिन्हें अपील का नोटिस नहीं भेजा गया है, के हित उन प्रत्यर्थियों जिनको अपील की सूचना भेजी गई हैं, के द्वारा यथेष्टतया और पर्याप्त रूप से प्रतिनिधित्व किया गया है।

(10) (क) कोई भी व्यक्ति जो अपील के प्रतिवाद का इरादा रखता है, अपील का उत्तर और अधिकरण की रजिस्ट्री के साथ पेपर बुक रूप में भरोसेमंद दस्तावेज़, उसे भेजे गए अपील के नोटिस प्रदान करने की तीस दिन की अवधि के अंदर इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा तीन प्रतियों में दर्ज कर सकेगा।

(ख) खण्ड (क) के अधीन दर्ज उत्तर में प्रत्यर्थी, अपीलकर्ता द्वारा अपनी अपील में उल्लेख किए गए तथ्यों को विशिष्ट रूप से स्वीकार, अस्वीकार अथवा व्याख्या करेगा और मामले के उचित निर्णय हेतु जो भी अतिरिक्त तथ्य आवश्यक पाए जाएं, का भी उल्लेख कर सकेगा और इसे डिजिटल रूप से अथवा अन्यथा हस्ताक्षरित किया जाएगा और लिखित कथन को, प्रत्यर्थी अथवा किसी अन्य व्यक्ति जो भी उसके द्वारा लिखित में इस प्रकार से प्राधिकृत किया गया है, के द्वारा इस प्रकार से सत्यापित किया जाएगा, जैसा सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 (1908 का 5) के नियम 15 के आदेश-VI में दिया गया है।

(ग) खण्ड (ख) में संदर्भित उत्तर दस्तावेजों के साथ फ़ाइल किया जाएगा और इसे आर-1, आर-2, आर-3 और इस प्रकार आगे अंकित किया जाएगा।

(घ) प्रत्यर्थी खण्ड (ग) में यथा उल्लेखित दस्तावेजों के साथ-साथ उत्तर की एक प्रति यदि कोई हो, को अपीलकर्ता अथवा उसके विधि-व्यवसायी को, इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा अन्यथा प्रदान करेगा और अधिकरण की रजिस्ट्री में इस प्रकार की सेवा का प्रमाण फ़ाइल करेगा।

(ङ) प्रत्यर्थी के उपर्युक्त तीस दिनों की अवधि के अंदर उत्तर फ़ाइल करने में असफल रहने के मामले में, उसे इस प्रकार किसी अन्य दिन में जो भी अधिकरण द्वारा लिखित में कारणों को अभिलेखबद्ध करते हुए और ऐसी लागत जो भी अधिकरण द्वारा उचित समझी जाए, के भुगतान पर, उत्तर फ़ाइल करने की अनुमति दी जा सकेगी, परंतु यह, इस प्रयोजनार्थ प्रत्यर्थी को नोटिस की तामील करने की तिथि से साठ दिनों से अधिक नहीं होगी।

(11) अधिकरण, पक्षों को अपील की सुनवाई की तिथि और स्थान इस प्रकार से इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा अन्यथा अधिसूचित करेगा जैसा अधिकरण का पीठासीन अधिकारी सामान्यतः अथवा विशेष आदेश के द्वारा निदेशित करें।

(12) (क) अधिकरण मामलों की सुनवाई के लिए एक कैलेंडर तैयार करेगा, और जहाँ तक संभव हो, कैलेंडर के अनुसार मामलों की सुनवाई और निर्णय करेगा।

(ख) सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 (1908 का 5) में अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी, धारा 23 के अधीन अपील, जहाँ तक व्यवहारिक हो, दिन-प्रतिदिन के आधार पर सुनवाई की जाएगी और यह सुनिश्चित करने का प्रयत्न किया जाएगा कि इसका एक वर्ष की अवधि में निर्णय हो जाए।

(ग) अधिकरण के पास स्थगन को अस्वीकार करने और मौखिक बहस के लिए समय सीमा निर्धारित करने की शक्ति होगी।

(13) (क) जहाँ अपील की सुनवाई की नियत तिथि को अथवा कोई अन्य तिथि, जिस पर इस प्रकार की सुनवाई स्थगित की जा सकती है, पर जब अपील सुनवाई के लिए बुलाई जाती है, अपीलकर्ता उपस्थित नहीं होता है, अधिकरण, अपने विवेक का प्रयोग करते हुए, चूक के लिए या तो अपील को निरस्त कर सकता है या इसकी सुनवाई कर सकता है और योग्यता के आधार पर इसका निर्णय कर सकता है।

(ख) जहाँ चूक के लिए अपील को निरस्त कर दिया गया है और अपीलकर्ता निरस्त करने की तिथि से तीस दिन की अवधि के अन्दर अपील की वापसी के लिए आवेदन करता है और अधिकरण को संतुष्ट कर देता है कि जब सुनवाई के लिए अपील बुलाई गई थी, उसकी अनुपस्थिति का समुचित कारण था, अधिकरण अपील निरस्त करने के आदेश को एक ओर रखते हुए आदेश करेगा और इसे वापस कर सकेगा:

परन्तु जहाँ योग्यता के आधार पर मामले का निपटान किया गया था, पुनर्विलोकन के सिवाय, निर्णय को फिर से नहीं खोला जाएगा।

(14) (क) जहाँ अपील की सुनवाई के लिए नियत तिथि को अथवा किसी अन्य तिथि को जिस पर ऐसी सुनवाई का स्थगन किया जा सकता है, जब सुनवाई के लिए अपील बुलाई जाती है, अपीलकर्ता उपस्थित होता है और प्रत्यर्थी उपस्थित नहीं होता है, अधिकरण अपने विवेक का प्रयोग करते हुए सुनवाई को स्थगित कर सकता है अथवा सुनवाई कर सकता है और अपील पर एक पक्षीय निर्णय कर सकता है।

(ख) जहाँ प्रत्यर्थी अथवा प्रत्यर्थियों के विरुद्ध एक पक्षीय अपील सुनी गई है, इस प्रकार के प्रत्यर्थी अधिकरण को अपास्त करने के लिए आवेदन कर सकते हैं, और यदि इस प्रकार का/के प्रत्यर्थी अधिकरण को संतुष्ट कर देते हैं कि नोटिस का विधिवत तामिल नहीं की गई थी, अथवा सुनवाई के लिए जब अपील बुलाई गई थी, उपस्थिति से उसको/उनको रोकने के लिए पर्याप्त कारण थे, अधिकरण उसके अथवा उनके विरुद्ध एक पक्षीय सुनवाई को अपास्त करते हुए इस प्रकार के निबंधनों पर जिसे वह उचित समझता है, आदेश पारित कर सकेगा, और अपील की प्रक्रिया के लिए एक दिन नियुक्त करेगा:

परन्तु जहाँ एक पक्षीय आदेश इस प्रकार कि प्रकृति का हो कि इसे केवल एक प्रत्यर्थी के विरुद्ध अपास्त नहीं किया जा सकता, इसे सभी अथवा अन्य प्रत्यर्थियों में से किसी एक के भी विरुद्ध अपास्त किया जा सकेगा:

परन्तु यह और कि उपनियम (9) के खण्ड (ज) द्वारा व्याप्त मामलों में, अधिकरण केवल इस आधार पर अपील के एक पक्षीय आदेश को अपास्त नहीं कर सकेगा कि इसकी प्रत्यर्थी अथवा प्रत्यर्थियों पर तामिल नहीं की गई थी।

15 (क) अधिकरण के समक्ष कार्यवाही लंबित होने के दौरान एक पक्ष की मृत्यु के मामले में, दिवंगत पक्ष के विधिक प्रतिनिधि अथवा जीवित अपीलकर्ता इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा अन्यथा, आवश्यक पक्षों के रूप में रिकॉर्ड पर लाने हेतु इस प्रकार की मृत्यु की तिथि से तीस दिनों के अंदर आवेदन कर सकेगा।

(ख) खण्ड (क) में विनिर्दिष्ट अवधि के अंदर जीवित अपीलकर्ता के विधिक प्रतिनिधि से आवेदन प्राप्त न होने के मामले में, दिवंगत पक्ष के विरुद्ध कार्यवाही का उपशमन कर दिया जाएगा।

परन्तु उचित एवं पर्याप्त कारणों पर अधिकरण, एक आवेदन पर उपशमन के आदेश को अपास्त कर सकेगा, और विधिक प्रतिनिधि का विकल्प तैयार कर सकेगा।

16. अधिकरण, यदि कार्यवाही के किसी भी चरण पर पर्याप्त कारण दर्शाए जाते हैं, पक्षों को अथवा उनमें से किसी एक को समय प्रदान कर सकेगा और अपील की सुनवाई को स्थगित कर सकेगा।

17. अधिकरण का प्रत्येक आदेश लिखित होगा और इसे डिजिटल रूप से अथवा अन्यथा उस पीठासीन अधिकारी द्वारा हस्ताक्षरित किया जाएगा जिसने आदेश की घोषणा की थी और आदेश की घोषणा खुले न्यायालय में की जाएगी।

18. (क) किसी अपील पर पारित किया गया प्रत्येक अंतिम आदेश अपीलकर्ता और संबंधित प्रत्यर्थी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा अन्यथा हस्तगत अथवा पंजीकृत डाक से निशुल्क प्रेषित किया जायेगा।

(ख) यदि किसी कार्यवाही का अपीलकर्ता अथवा प्रत्यर्थी किसी दस्तावेज अथवा कार्यवाही की प्रति की मांग करता है तो इसे केंद्र सरकार के परामर्श से समय-समय पर जारी सामान्य अथवा विशेष आदेश द्वारा पीठासीन अधिकारी द्वारा नियत इस प्रकार के शुल्क के भुगतान ऐसे निबंधन और शर्तों पर उसे उपलब्ध कराया जाएगा।

19. अधिकरण, अपने आदेशों को प्रभावी बनाने के लिए अथवा इसकी प्रक्रिया का दुरुपयोग रोकने के लिए अथवा न्याय को सुरक्षित करने के लिए ऐसे आदेश पारित कर सकता है अथवा ऐसे निदेश दे सकता है जो आवश्यक अथवा समीचीन हैं।

20. अधिकरण का कार्यालय शनिवार रविवार और अन्य सार्वजनिक अवकाश को छोड़कर, पीठासीन अधिकारी द्वारा बनाए गए किसी आदेश के शर्ताधीन, 9.30 पूर्वाह्न से 6.00 अपराह्न तक खुला रहेगा।

(21) अधिकरण का कार्य समय सामान्यतया पूर्वाह्न 10.30 बजे से अपराह्न 1.30 बजे तक तथा अपराह्न 2.30 बजे से अपराह्न 5.00 बजे तक होगा जो पीठासीन अधिकारी द्वारा दिए गए किसी सामान्य या विशेष आदेश के अधीन होगा।

(22) (क) अधिकरण के अभिलेख रजिस्ट्रार की अभिरक्षा में रहेंगे और वे ऐसे अन्य कार्य भी करते रहेंगे जो उन्हें इन नियमों के अंतर्गत या पीठासीन अधिकारी द्वारा अलग आदेश द्वारा सौंपे जाएंगे।

(ख) आधिकारिक मुहर रजिस्ट्रार की अभिरक्षा में रखी जाएगी।

(ग) पीठासीन अधिकारी द्वारा किसी सामान्य या विशेष निदेश के अधीन, अधिकरण की मुहर का प्रयोग रजिस्ट्रार की लिखित अनुमति के सिवाय किसी भी आदेश, समन या अन्य प्रक्रिया में प्रयुक्त नहीं होगी।

(घ) अधिकरण की मुहर रजिस्ट्रार के लिखित अनुमोदन के सिवाय प्राधिकरण द्वारा जारी किसी प्रमाणित प्रति पर नहीं लगाई जाएगी।

(23) इन नियमों में अन्यत्र प्रदत्त शक्तियों के अतिरिक्त, पीठासीन अधिकारी के किसी भी सामान्य या विशेष आदेश के अधीन रजिस्ट्रार की निम्नलिखित शक्तियां और कर्तव्य होंगे, नामतः:-

- (i) समस्त अपीलें और अन्य दस्तावेज प्राप्त करना;
- (ii) अपीलों के पंजीकरण से पूर्व उनकी जांच से उत्पन्न सभी प्रश्नों का निर्णय करना;
- (iii) अधिकरण के समक्ष प्रस्तुत किसी अपील को संहिता और नियमों के अनुसार संशोधित करने की मांग;
- (iv) अधिकरण के निदेशों के अधीन, अपीलों या अन्य कार्यवाही की पहली सुनवाई की तिथि नियत करना और उसके लिए नोटिस जारी करना;

- (v) अभिलेखों के किसी औपचारिक संशोधन के निदेश देना;
 - (vi) पक्षकारों को कार्यवाही के दस्तावेज़ की प्रतियां प्रदान करने के आदेश;
 - (vii) अधिकरण के अभिलेखों के निरीक्षण की अनुमति देना;
 - (viii) नए नोटिस जारी करने की अन्य प्रक्रिया या नोटिस की तामील से संबंधित सभी मामलों का निपटान करना और ऐसी अपीलों को दायर करने की समय-अवधि बढ़ाना और जवाब दाखिल करने या प्रत्युत्तर के लिए पंद्रह दिनों का समय देना, यदि कोई हो तो, तथा उपर्युक्त अवधि की समाप्ति पर उपयुक्त आदेश के लिए मामले को अधिकरण के समक्ष रखना;
 - (ix) किसी अदालत या अन्य प्राधिकरण की अभिरक्षा से रिकॉर्ड का अधिग्रहण;
 - (x) अपील के लम्बन के दौरान मृतक पक्षकारों के कानूनी प्रतिनिधियों के प्रतिस्थापन के लिए मृत्यु की तिथि से साठ दिनों के भीतर आवेदन प्राप्त करना;
 - (xi) प्रतिस्थापन के लिए आवेदन प्राप्त करना और निपटान करना सिवाय जहां प्रतिस्थापन में किसी निरस्तीकरण आदेश को अंलग रखना सम्मिलित हो; और
 - (xii) दस्तावेजों की वापसी के लिए पक्षकारों से आवेदन प्राप्त करना और उनका निपटान करना।
- (24) (क) धारा 23 के अंतर्गत अधिकरण को अपील करने वाला व्यक्ति अधिकरण के समक्ष अपना मामला पेश करने के लिए व्यक्तिगत रूप से उपस्थित हो सकता है या अपनी पसंद के किसी विधि-व्यवसायी की सहायता ले सकता है।
- (ख) संहिता के अंतर्गत केंद्र सरकार या राज्य सरकार या अन्य कोई प्राधिकरण एक या इससे अधिक विधि-व्यवसायी या अपने किसी भी अधिकारी को प्राधिकृत कर सकता है और इस तरह प्राधिकृत प्रत्येक व्यक्ति किसी भी अपील के संबंध में अपनी ओर से मामले को अधिकरण के समक्ष प्रस्तुत कर सकता है।
- (25) अधिकरण की आधिकारिक मुहर और संप्रतीक गोल आकार में होंगे जिसमें अधिकरण का नाम बड़े अक्षरों में और राष्ट्रीय संप्रतीक मुहर के बीच में होगा।
- (26) अधिकरण के पीठासीन अधिकारी और अधिकरण के स्टाफ के सदस्य की पोशाक ऐसी होगी जिसे पीठासीन अधिकारी समय-समय पर जारी आदेश द्वारा विनिर्दिष्ट करें।
- (27) विधि-व्यवसायी, अथवा जैसी स्थिति हो, प्रस्तुतकर्ता अधिकारी अपनी पोशाक में ही अधिकरण के समक्ष प्रस्तुत होगा, यदि कोई हो, और यदि ऐसी कोई पोशाक नहीं है, तब:
- (i) यदि पुरुष है, तो वह कॉलर बंद कोट और पतलून या लाउंज सूट में;
 - (ii) यदि महिला है, तो वह साड़ी, या साड़े रंग की किसी अन्य परंपरागत पोशाक में।

अध्याय IV
कर्मचारी राज्य बीमा निगम

15. महानिदेशक और वित्त आयुक्त के वेतन और भत्ते:- (1) धारा 24 की उप-धारा (1) के अधीन केंद्र सरकार द्वारा नियुक्त महानिदेशक और वित्त आयुक्त केंद्र सरकार के उसी स्तर के अधिकारियों के लिए स्वीकार्य वेतन स्तर के तदनुसार वेतन और भत्ते तथा अन्य लाभ प्राप्त करेंगे:

परन्तु जहां महानिदेशक या वित्त आयुक्त पहले से ही निगम की सेवा में हैं, महानिदेशक या वित्त आयुक्त के रूप में अपनी नियुक्ति पर वे पेंशन, उपदान (उपदान) और अन्य सेवानिवृत्ति लाभों के उसी प्रकार हकदार होंगे, जिसके लिए वे अन्यथा हकदार होते।

(2) (क) निगम के महानिदेशक की शक्तियाँ और उनके कर्तव्य होंगे—

- (i) निगम के मुख्य कार्यकारी अधिकारी के रूप में कार्य करना;
- (ii) संहिता और केंद्र सरकार द्वारा इसके आधार पर बनाए गए नियमों के अनुसार निगम के अध्यक्ष के आदेशों के अधीन, निगम, स्थायी समिति और चिकित्सा हितलाभ समिति की बैठकें बुलाना और बैठकों में लिए गए निर्णयों को लागू करना;
- (iii) संहिता या इसके आधार पर केंद्र सरकार द्वारा बनाए गए नियमों या इसके आधार पर बनाए गए विनियमों, या निगम या उसकी स्थायी समिति के सामान्य या विशेष निदेशों के अनुसार निगम की ओर से अनुबंध करना;
- (iv) संहिता या केंद्र सरकार द्वारा इसके आधार पर बनाए गए नियमों द्वारा अपेक्षित सभी विवरणियां और दस्तावेज केंद्र सरकार को प्रस्तुत करना और निगम से संबंधित सभी मामलों पर केंद्र सरकार और राज्य सरकारों के साथ पत्र व्यवहार करना;
- (v) संहिता और केंद्रीय नियमों तथा विनियमों के अंतर्गत उन्हें समय-समय पर सौंपे गए ऐसे अन्य कर्तव्यों का निर्वहन करना और ऐसी अन्य शक्तियों का प्रयोग करना।

(ख) महानिदेशक, स्थायी समिति के अनुमोदन से, सामान्य या विशेष आदेश द्वारा, केंद्रीय नियमों या विनियमों के अंतर्गत या निगम या उसकी स्थायी समिति के किसी संकल्प के अंतर्गत जैसा भी मामला हो, अपनी किसी भी शक्ति या कर्तव्यों का प्रत्यायोजन अपने अधीनस्थ किसी भी व्यक्ति को कर सकते हैं और इस प्रकार प्रत्यायोजित किसी अधिकार अथवा कर्तव्य का प्रयोग अथवा निष्पादन ऐसे प्रतिबंधों, सीमाओं और शर्तों, यदि कोई हो, के अधीन होगा, जिन्हें महानिदेशक द्वारा निगम की स्थायी समिति के अनुमोदन से अधिरोपित किया जा सकता है।

(3) निगम के वित्त आयुक्त की शक्तियां और कर्तव्य, महानिदेशक के नियंत्रण के अधीन होंगे,

- (i) निगम के लेखों का अनुरक्षण और केंद्रों तथा निगम के क्षेत्रों से विवरणियों का संग्रह कर लेखों के संकलन की व्यवस्था करना;
- (ii) निगम का बजट तैयार करना;
- (iii) निगम के केंद्रों और क्षेत्रों के खातों तथा उन पर प्राप्तियों और भुगतानों की आंतरिक लेखा परीक्षा की व्यवस्था करना;
- (iv) निगम की निधियों के निवेश के लिए सिफारिशें करना; और
- (v) कार्यपालक सुविधा के लिए उन्हें समय-समय पर सौंपे या प्रत्यायोजित किए गए ऐसे अन्य कर्तव्यों का निर्वहन करना और ऐसी अन्य शक्तियों का प्रयोग करना।

(4) सातवें केंद्रीय वेतन आयोग के अनुसार वेतन मैट्रिक्स में अधिकतम स्तर 14 वाले पदों के संबंध में निगम ऐसे अधिकारियों और कर्मचारियों की नियुक्ति के लिए धारा 24 की उप-धारा (7) के अंतर्गत निगम की शक्तियों का प्रयोग किया जाएगा।

16. कर्मचारी राज्य बीमा निधि या निगम द्वारा धारित किसी अन्य धन का निवेश - (1) निगम केंद्र सरकार द्वारा जारी दिशा-निर्देशों के अनुसार इसमें निहित कर्मचारी राज्य बीमा निधि का निवेश करेगा।

(2) योजना के कुशल प्रशासन के लिए निगम उतने खाते खोल सकता है जितने वह आवश्यक समझे या योजना में विनिर्दिष्ट हो।

(3) किसी निवेश से उत्पन्न सभी खर्चों और हानि को, यदि कोई हो, कर्मचारी राज्य बीमा निधि में लिया जाएगा और निवेश की बिक्री से हुए लाभ को भी कर्मचारी राज्य बीमा निधि में जोड़ा जाएगा।

(4) इस नियम के अंतर्गत किए गए किसी भी निवेश को उप-नियम (1) के उपबंधों के अधीन, समय-समय पर परिवर्तित, पक्षांतरित या अधिलाभ किया जा सकता है:

परन्तु, यदि ऐसे परिवर्तन, पक्षांतरित या अधिलाभ से हानि होने की संभावना है, तो केंद्र सरकार का पूर्व अनुमोदन लिया जाएगा।

स्पष्टीकरण - केंद्र सरकार का अनुमोदन केवल इस आधार पर आवश्यक नहीं होगा कि इसकी परिपक्वता पर प्रतिभूति का मूल्य इसके क्रय मूल्य से कम है।

(5) केंद्र सरकार, किसी भी समय, आंशिक या पूर्ण रूप से निवेश बंद करने का निदेश दे सकती है, या किसी प्रतिभूति या प्रतिभूति श्रेणियों या किसी भूमि या भवन में निवेश को प्रतिबंधित कर सकती है।

(6) किसी निवेश से प्राप्त सभी लाभांश, ब्याज या अन्य राशि प्राप्त होने पर उसे यथाशीघ्र कर्मचारी राज्य बीमा निधि के खाते में भुगतान या जमा किया जाएगा।

17. व्यय की अदायगी की सीमाएं - बीमाकृत व्यक्तियों के स्वास्थ्य और कल्याण में सुधार के उपायों को बढ़ावा देने तथा निःशक्त या दुर्घटनाग्रस्त बीमाकृत व्यक्तियों के पुनर्वास और पुनर्नियोजन के लिए निगम कर्मचारी राज्य बीमा निधि से प्रति वर्ष एक हजार करोड़ रुपये की सीमा तक अथवा केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर विनिर्दिष्ट अनुसार व्यय कर सकता है।

18. संपत्ति का स्वामित्व आदि-(1) उप नियम (3) के उपबंधों और ऐसी शर्तों के अधीन, जो निगम द्वारा समय-समय पर निर्धारित की जा सकती हैं, महानिदेशक, संहिता के प्रयोजनों के लिए निगम की ओर से चल या अचल संपत्ति अधिग्रहित कर सकते हैं:

परन्तु, किसी अचल संपत्ति का विनिमय, छत्तीस माह से अधिक अवधि के लिए किसी संपत्ति को पट्टे पर लेने, या किसी उपहार की स्वीकृति या दायित्व के तहत संपत्ति के अंतरण के लिए निगम की स्थायी समिति की संस्वीकृति आवश्यक होगी।

(2) उप नियम (3) के उपबंधों और निगम द्वारा समय-समय पर निर्धारित ऐसी शर्तों के अधीन महानिदेशक-

(क) निगम से संबंधित किसी चल संपत्ति की बिक्री या विनियम द्वारा निपटान कर सकते हैं, जिसका मूल्य प्रत्येक मामले में एक करोड़ रुपये से अधिक नहीं है या निगम से संबंधित अचल संपत्ति को बारह माह से कम किसी भी अवधि के लिए पट्टे पर दे सकते हैं।

(ख) निगम की स्थायी समिति की संस्वीकृति से, निगम से संबंधित किसी भी चल या अचल संपत्ति को पट्टे पर देना, बिक्री या अन्यथा निपटान कर सकते हैं।

(3) (क) निगम ऐसे सभी अनुबंध कर सकता है और उन्हें निष्पादित कर सकता है जो संहिता के उपबंधों को लागू करने के लिए आवश्यक या उचित हों।

(ख) संहिता के तहत या संहिता के किसी भी प्रयोजन के लिए किया गया प्रत्येक अनुबंध निगम की ओर से किया जाएगा-

(i) महानिदेशक द्वारा; या

(ii) ऐसी शर्तों के अधीन, जो निगम के ऐसे सदस्य या अधिकारी द्वारा निर्दिष्ट की जा सकती हैं, जैसा कि वह प्राधिकृत कर सकता है:

परन्तु, पंद्रह करोड़ रुपये से अधिक व्यय वाले किसी भी अनुबंध के संबंध में निगम की स्थायी समिति की संस्वीकृति प्राप्त की जाएगी।

(ग) खंड (ख) के अनुसार किसी भी व्यक्ति द्वारा किया गया प्रत्येक अनुबंध को ऐसे तरीके और रूप में किया जाएगा जो उसे बाध्य करेगा जैसे यह अनुबंध उसकी ओर से ही किया गया हो और उसी तरीके और रूप में परिवर्तित अथवा निर्वहन किया जाएगा:

परन्तु, निगम की सामान्य या आधिकारिक मुहर, जैसा भी मामला हो, पांच लाख रुपये से अधिक राशि के प्रत्येक अनुबंध पर लगाई जाएगी।

(4) (क) निगम, उसकी स्थायी समिति की बैठक में पारित एक प्रस्ताव के अनुसरण में, और केंद्र सरकार के पूर्व अनुमोदन से, संहिता के प्रयोजनों के लिए ऋण जुटा सकता है।

(ख) विशेष रूप से और पूर्वगामी शक्ति की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, निगम ऋण जुटा सकता है -

(i) भूमि के अधिग्रहण या उस पर भवनों का निर्माण या दोनों, जैसा भी मामला हो; या

(ii) इस उप नियम के तहत जुटाए गए ऋण को चुकाने के लिए; या

(iii) केंद्र सरकार द्वारा अनुमोदित किसी अन्य प्रयोजन के लिए।

(ग) इस उप नियम के अधीन सभी ऋण प्राप्त किए जाएंगे -

(i) केंद्र सरकार से ब्याज की ऐसी दरों और समय तथा पुनर्भुगतान की ऐसी शर्तों पर, जैसा केंद्र सरकार विनिर्दिष्ट कर सकती है; या

(ii) केंद्र सरकार के अनुमोदन से ऐसे बैंक या बैंकों से जो नियम 32 में विनिर्दिष्ट हैं।

(घ) जहां नियम 32 में विनिर्दिष्ट ऐसे बैंक या बैंकों से ऋण लिया जाता है, निगम, केंद्र सरकार के अनुमोदन से, ऐसी अग्रिम राशियों के ब्याज सहित पुनर्भुगतान को सुरक्षित करने के लिए उसमें निहित सभी या किसी भी संपत्ति को गिरवी रख सकता है।

(ङ) ऋण पर ब्याज और पुनर्भुगतान के लिए निगम से देय सभी भुगतान इस तरह से और ऐसे समय पर किए जाएंगे जिस पर सहमति हो सकती है।

परन्तु, निगम किसी भी ऋण की मूल राशि के संबंध में देय किसी भी राशि के पुनर्भुगतान में किसी भी राशि के लिए आवेदन कर सकता है, जबकि हो सकता है उसका पुनर्भुगतान देय न हो।

(च) केंद्र सरकार की पिछली संस्वीकृति के बिना, ऋण से किए गए व्यय को निगम द्वारा पूंजी पर प्रभारित नहीं किया जाएगा।

(छ) निगम, पूर्ववर्ती वर्ष के दौरान लिए गए ऋणों और पुनर्भुगतान दर्शाते हुए प्रत्येक वर्ष तीस अप्रैल तक केंद्र सरकार को एक वार्षिक विवरणी प्रस्तुत करेगा।

19. कर्मचारियों का बीमा:- (1) किसी प्रतिष्ठान के संबंध में नियोक्ता किसी व्यक्ति को रोजगार में लेने से पहले या उस दिन, जब तक कि ऐसा व्यक्ति संहिता के अध्याय IV के तहत पहले से पंजीकृत नहीं है, ऐसे प्रयोजन के लिए विनिर्दिष्ट पोर्टल पर उसका नाम और आधार संख्या तथा अन्य विवरण दर्ज करके पंजीकृत करेगा तथा उसके पंजीकरण के तुरंत बाद कर्मचारी को स्वतः एक बीमा संख्या आबंटित होगी जो तीस दिनों की अवधि के लिए वैध रहेगी।

(2) उप नियम (1) के तहत पंजीकरण पर, नियोक्ता विनिर्दिष्ट पोर्टल पर उपलब्ध घोषणा-पत्र पर उस कर्मचारी और परिवार का अद्यतित विवरण दर्ज करेगा और बीमाकृत व्यक्ति तथा उसके आश्रित परिवार के सदस्यों को निगम इलेक्ट्रॉनिक या अन्य माध्यम से आधार से जुड़ा पहचान पत्र प्रदान किया जाएगा।

(3) यदि कर्मचारी का विवरण तीस दिनों की अवधि के भीतर घोषणा-पत्र पर अद्यतित नहीं किया जाता है या नव नियोजित व्यक्ति द्वारा प्रदान किया गया आधार नंबर संबंधित प्राधिकरण द्वारा प्रमाणित किए बिना वापस कर दिया जाता है तो उप नियम (1) के तहत आबंटित बीमा संख्या स्वतः अमान्य हो जाएगी।

(4) नियोक्ता द्वारा विनिर्दिष्ट पोर्टल पर भरे गए कर्मचारी के विवरण की सत्यता के लिए प्रतिष्ठान का नियोक्ता जिम्मेदार होगा और पोर्टल पर प्रस्तुत अपने परिवार के विवरण की यथार्थता के लिए बीमाकृत व्यक्ति जिम्मेदार होगा।

(5) कर्मचारी की बीमा संख्या का उपयोग नियोक्ता द्वारा अंशदान जमा करने और कर्मचारी के संबंध में अन्य सभी प्रयोजनों के लिए किया जाएगा।

(6) उप नियम (1) के तहत कर्मचारी को आबंटित बीमा संख्या का उपयोग उसके द्वारा संहिता के तहत उसे या उसके परिवार के सदस्यों या दोनों को उपलब्ध हितलाभ लेने के लिए किया जाएगा, जैसा भी मामला हो।

स्पष्टीकरण - इस नियम के प्रयोजनों के लिए, "बीमा संख्या" का अर्थ, संहिता के अध्याय-IV, केंद्रीय नियमों और उस आधार पर बनाए गए विनियमों के प्रयोजन के लिए विनिर्दिष्ट पोर्टल द्वारा आबंटित संख्या है।

20. अंशदान की दर- (1) वेतन अवधि के लिए अंशदान की राशि निम्नलिखित के संबंध में होगी-

(क) कर्मचारी को देय वेतन के तीन और एक-चौथाई प्रतिशत के बराबर राशि (अगले उच्चतर रुपये में पूर्णांकित), नियोक्ता का अंशदान; और

(ख) कर्मचारी को देय वेतन के तीन-चौथाई प्रतिशत के बराबर राशि (अगले उच्चतर रुपये में पूर्णांकित), कर्मचारी का अंशदान।

(2) एक कर्मचारी जो दिव्यांगजन अधिकार अधिनियम, 2016 (2016 का 49) और राष्ट्रीय न्यास स्वपरायणता, प्रमस्तिष्कघात, मानसिक मंदता और बहु-विकलांगताग्रसित व्यक्तियों के कल्याण के लिए राष्ट्रीय न्यास अधिनियम 1999 (1999 का 44) के अधीन एक दिव्यांग है, के संबंध में नियोक्ता को अंशदान अवधि के प्रारंभ होने की तिथि से नियोक्ता के अंशदान के हिस्से का भुगतान अधिकतम तीन वर्ष की अवधि तक या केंद्र सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट ऐसी अवधि के लिए करने की आवश्यकता नहीं होगी।

(3) उप नियम (2) के तहत ऐसी अवधि और ऐसे कर्मचारियों के संबंध में नियोक्ता के हिस्से के अंशदान की प्रतिपूर्ति केंद्र सरकार द्वारा निगम को की जाएगी।

21. प्रशासनिक व्यय-(1) निगम द्वारा निम्नलिखित मदों पर किए गए व्यय को धारा 30 के तहत प्रशासनिक व्यय कहा जायेगा, नामतः-

(क) निगम, स्थायी समिति और चिकित्सा हितलाभ समिति तथा निगम की अन्य समितियों के सदस्यों को शुल्क और भत्तों का भुगतान;

(ख) निगम के अधिकारियों और कर्मचारियों के वेतन, छुट्टी और कार्यग्रहण समय भत्ते, यात्रा और प्रतिकर और अन्य भत्ते, बोनस, उपदान और अनुकंपा भत्ते, पेंशन, भविष्य या अन्य हितलाभ निधि में अंशदान और प्रशिक्षण संबंधी व्यय का भुगतान;

(ग) निगम के कार्यालयों, स्टाफ कारों, कार्यालय भवनों, स्टाफ क्वार्टर, आवास किराए पर लेना, फर्नीचर, कार्यालय उपकरण, लेखा-सामग्री की खरीद, छपाई और अन्य व्यय के मूल्यहास और अनुरक्षण पर खर्च का भुगतान;

(घ) संहिता के अध्याय IV के प्रावधानों को प्रभावी बनाने के उद्देश्य से अंतर्राष्ट्रीय संगठन की सदस्यता अभिदान और अन्य सेवाओं के लिए खर्च चुकाना;

(ङ.) निगम के खातों की लेखापरीक्षा और इसकी परिसंपत्ति तथा देयताओं के मूल्यांकन की लागत (सभी खर्चों सहित) का भुगतान;

(च) संहिता के तहत स्थापित कर्मचारी बीमा न्यायालयों की लागत (सभी खर्चों सहित) का भुगतान;

(छ) निगम या उसकी स्थायी समिति द्वारा या इस संबंध में निगम या ऐसी स्थायी समिति द्वारा विधिवत प्राधिकृत किसी अधिकारी द्वारा संहिता के प्रयोजनों के लिए किए गए किसी अनुबंध के तहत किसी राशि का भुगतान;

(ज) अपने कर्तव्य के निष्पादन में किए गए किसी कार्य के लिए या किसी समझौते या किसी दावे का निपटारा या अन्य कानूनी कार्यवाही या निगम के खिलाफ स्थापित दावा या निगम या उसके किसी अधिकारी या कर्मचारी के खिलाफ किसी न्यायालय या अधिकरण में किसी डिक्री, आदेश या अधिनिर्णय के तहत राशि का भुगतान;

(झ) संहिता के तहत की गई किसी कार्यवाई से उत्पन्न होने वाली किसी भी सिविल या आपराधिक कार्यवाही को शुरू करने या बचाव करने की लागत और अन्य प्रभारों का भुगतान;

(ञ) संहिता के प्रयोजनों के लिए प्रासंगिक पाठ्यक्रमों और प्रचार सामग्री की छपाई सहित कर्मचारी राज्य बीमा योजना के प्रचार से संबंधित व्यय का भुगतान; और

(ट) कर्मचारी राज्य बीमा योजना के कामकाज के विभिन्न पहलुओं पर मूल्यांकन अध्ययन पर होने वाले व्यय का भुगतान।

(2) निगम की कुल राजस्व आय का प्रतिशत जो प्रत्येक वर्ष उसके प्रशासनिक खर्चों पर खर्च किया जा सकता है, पंद्रह प्रतिशत से अधिक नहीं होगा।

स्पष्टीकरण- इस नियम के प्रयोजनों के लिए "कर्मचारी राज्य बीमा योजना" का अर्थ है निगम द्वारा प्रशासित संहिता के अध्याय IV में उल्लिखित योजनाएं और ऐसे केंद्रीय और राज्य नियमों, विनियमों और अधिसूचनाओं को निगम द्वारा प्रशासित किया जाना आवश्यक है, जिसमें निगम द्वारा जारी किए गए प्रशासनिक अनुदेश शामिल हैं।

22. अंत्येष्टि के लिए व्यय सीमा - धारा 32 की उप-धारा (1) के खंड (एफ) के परंतुक के प्रयोजनों के लिए अंत्येष्टि व्यय की राशि निगम द्वारा अधिसूचित की जाएगी जो पंद्रह हजार रुपए से कम नहीं होगी।

23. हितलाभ दावे के लिए अर्हता - (1) संहिता के उपबंधों और विनियमों के अधीन, एक व्यक्ति किसी भी हितलाभ अवधि के दौरान होने वाली बीमारी के लिए बीमारी हितलाभ का दावा करने के लिए अर्हक होगा, यदि उसके संबंध में अंशदान तदनुरूप अंशदान अवधि में कम से कम अठतर दिनों से कम देय न हो और वह संबंधित अंशदान अवधि के दौरान उस व्यक्ति की "मानक हितलाभ दर" के 70 प्रतिशत की दर से ऐसा हितलाभ प्राप्त करने का हकदार होगा, जो अगले उच्चतर रुपये में पूर्णांकित होगी।

परन्तु, किसी ऐसे व्यक्ति के मामले में जो पहली बार संहिता के अध्याय IV के तहत कर्मचारी बनता है और जिसके लिए 156 दिनों से कम की अंशदान अवधि उपलब्ध है, वह बीमारी हितलाभ का दावा करने के लिए अर्हक होगा यदि उसके संबंध में अंशदान ऐसी अंशदान अवधि में काम करने के लिए उपलब्ध दिनों की संख्या के आधे से कम के लिए देय नहीं था:

परन्तु, इसके अलावा मातृत्व हितलाभ प्राप्त करने वाली बीमाकृत महिला या अस्थायी अपंगता हितलाभ प्राप्त करने वाले बीमाकृत व्यक्ति के मामले में और इस तरह के तथ्य के कारण, जैसा भी मामला हो, उसके लिए कम अंशदान अवधि उपलब्ध है, वह तदनुरूप हितलाभ अवधि में बीमारी हितलाभ का दावा करने के लिए पात्र होंगे यदि उनके संबंध में अंशदान ऐसी कम अंशदान अवधि में काम करने के लिए उपलब्ध दिनों की संख्या के आधे से कम के लिए देय नहीं था:

परन्तु, यह भी कि वह बीमारी के पहले दो दिनों के लिए हितलाभ का हकदार नहीं होगा, सिवाय बीमारी के बाद की अवधि के मामले में, पंद्रह दिनों तक के अंतराल पर, बीमारी की अवधि जिसके लिए बीमारी के हितलाभ का भुगतान अंतिम बार किया गया था :

परन्तु यह भी कि किसी भी व्यक्ति को क्रमिक दो हितलाभ अवधियों में 91 दिनों से अधिक के लिए बीमारी हितलाभ का भुगतान नहीं किया जाएगा।

(2) (क) यदि व्यक्ति निगम द्वारा बनाए गए नियमों में विनिर्दिष्ट किसी एक या अधिक बीमारियों से पीड़ित है तो बीमारी हितलाभ बढ़ाया जा सकता है, बशर्ते कि, बीमाकृत व्यक्ति ने अवधि की शुरुआत से ठीक पहले चार अंशदान अवधियाँ पूरी कर ली हों जिस अवधि में बीमारी का पहली बार निदान हुआ है और उसने उपर्युक्त चार अंशदान अवधियों में 156 दिनों की अवधि के लिए अंशदान का भुगतान किया है और वह उपर्युक्त चार अंशदायी अवधियों में से कम से कम एक में बीमारी हितलाभ का दावा करने के लिए पात्र हो।

(ख) विस्तारित बीमारी हितलाभ केवल तभी दिया जाएगा जब बीमाकृत व्यक्ति अन्यथा पूर्वगामी उपबंधों के तहत विस्तारित बीमारी हितलाभ का हकदार हो, परंतु उप-नियम (1) के चौथे परंतुक के तहत उसको देय बीमारी हितलाभ समाप्त हो गया है या उप-नियम (1) के अनुसार बीमारी हितलाभ के लिए पात्र नहीं है।

(ग) धारा 157 के तहत बनाए गए विनियमों में विनिर्दिष्ट शर्तों के अधीन, बीमारी हितलाभ को उप-नियम (1) के चौथे परंतुक के तहत बीमारी हितलाभ सहित अधिकतम 730 दिनों के लिए बढ़ाया जा सकता है।

(घ) बीमाकृत व्यक्ति के विस्तारित बीमारी हितलाभ की दैनिक दर "मानक हितलाभ दर" की 80 प्रतिशत होगी।

(3) (क) एक बीमाकृत महिला हितलाभ अवधि में होनी वाली प्रसूति या प्रत्याशित प्रसूति के लिए मातृत्व हितलाभ का दावा करने के लिए अर्हक होगी, यदि ठीक पूर्ववर्ती दो क्रमिक अंशदान अवधियों में उनके संबंध में अंशदान कम से कम 70 दिनों के लिए देय था।

(ख) संहिता और विनियमों के उपबंधों के अधीन, यदि कोई हो, एक बीमाकृत महिला जो खंड (ए) के अनुसार मातृत्व हितलाभ का दावा करने के लिए अर्हक है, वह खंड (ई) में विनिर्दिष्ट दैनिक दर पर उन सभी दिनों के लिए मातृत्व हितलाभ प्राप्त करने की हकदार होगी, जिन पर वह 26 सप्ताह की अवधि के दौरान पारिकामगार के लिए काम नहीं करती है, जो प्रसूति की अपेक्षित तिथि से पहले आठ सप्ताह से अधिक नहीं होगी:

परन्तु जहां बीमाकृत महिला की प्रसव के दौरान या प्रसव की तिथि के ठीक बाद की अवधि के दौरान मृत्यु हो जाती है, जिसके लिए वह मातृत्व हितलाभ की हकदार है और बच्चे को पीछे छोड़कर जाती है, दोनों में से कोई एक मामला, उस पूरी अवधि के लिए मातृत्व हितलाभ का भुगतान किया जाएगा, परंतु यदि उक्त अवधि के दौरान बच्चे की भी मृत्यु हो जाती है तो, बच्चे की मृत्यु के दिन तक और उस दिन तक, बीमाकृत महिला द्वारा प्रपत्र-III में नामित व्यक्ति को और धारा 157 के तहत बनाए गए विनियमों में विनिर्दिष्ट तरीके से, और यदि ऐसा कोई नामिती नहीं है, तो उसके कानूनी प्रतिनिधि को मातृत्व हितलाभ का भुगतान किया जाएगा:

परन्तु यह और कि बीमाकृत महिला उस तिथि से बारह सप्ताह के लिए मातृत्व हितलाभ की हकदार होगी, जिस तिथि से बच्चे को जन्म के बाद कमीशनिंग मां या दत्तक मां को सौंपा जाता है, जैसा भी मामला हो:

परन्तु यह भी कि दो या दो से अधिक जीवित बच्चों वाली बीमाकृत महिला 12 सप्ताह की अवधि के दौरान मातृत्व हितलाभ प्राप्त करने की हकदार होगी, जिसमें से 6 सप्ताह से अधिक की अवधि प्रसूति की अपेक्षित तिथि से पहले नहीं होगी।

(ग) एक बीमाकृत महिला जो खंड (क) के अनुसार मातृत्व हितलाभ का दावा करने के लिए अर्हक है, गर्भपात या चिकित्सा गर्भपात के मामले में, ऐसे प्रमाण प्रस्तुत करने पर, जैसा कि खंड (ड.) में विनिर्दिष्ट दरों पर मातृत्व हितलाभ के लिए धारा 157 के अधीन बनाए गए विनियमों के तहत आवश्यक हो, उन सभी दिनों के लिए हकदार होगी, जब वह अपने गर्भपात या चिकित्सा गर्भपात की तिथि के तुरंत बाद 6 सप्ताह की अवधि के दौरान पारिकामगार के लिए काम नहीं करती है।

(घ) एक बीमाकृत महिला जो गर्भावस्था, प्रसूति, बच्चे के समय से पहले जन्म या गर्भपात या चिकित्सा गर्भपात से उत्पन्न बीमारी के मामले में खंड (क) के अनुसार मातृत्व हितलाभ का दावा करने के लिए अर्हक है, ऐसे प्रमाण पेश करने पर, जो धारा 157 के तहत बनाए गए विनियमों के तहत आवश्यक हो, अध्याय IV के किसी भी अन्य प्रावधानों के तहत उसे देय मातृत्व हितलाभों के अलावा उन सभी दिनों के लिए हकदार होगी, जिन पर वह मातृत्व हितलाभ के पारिकामगार के लिए खंड (ड.) में विनिर्दिष्ट दरों पर काम नहीं करती है एवं उन सभी दिनों के लिए जब वह एक महीने से अधिक की अतिरिक्त अवधि के दौरान पारिकामगार के लिए काम नहीं करती है।

(ड.) किसी हितलाभ अवधि के दौरान होनी वाली प्रसूति या प्रत्याशित प्रसूति के संबंध में देय मातृत्व हितलाभ की दैनिक दर, संबंधित अंशदान अवधि के दौरान बीमाकृत महिला के संबंध में मानक हितलाभ दर के बराबर होगी, अगले उच्चतर रुपये में पूर्णांकित होगी।

(4) एक बीमाकृत महिला और एक बीमाकृत व्यक्ति को उसकी पत्नी के संबंध में प्रसूति व्यय के लिए चिकित्सा बोनस के रूप में प्रति मामला सात हजार पांच सौ रुपये की राशि का भुगतान किया जाएगा:

परन्तु प्रसूति ऐसे स्थान पर हो जहां कर्मचारी राज्य बीमा योजना के तहत आवश्यक चिकित्सा सुविधाएं उपलब्ध नहीं हैं:

परन्तु यह और कि प्रसूति व्यय का भुगतान केवल दो प्रसूतियों के लिए किया जाएगा।

(5) (क) एक व्यक्ति संहिता के तहत एक कर्मचारी के रूप में निरंतर ऐसी अक्षमता की अवधि के लिए कम से कम तीन दिनों (दुर्घटना के दिन को छोड़कर) के लिए अस्थायी अपंगता के लिए अपंगता हितलाभ का दावा करने के लिए अर्हक होगा।

(ख) एक व्यक्ति इस प्रकार की अक्षमता के लिए, चाहे पूर्ण या आंशिक, संहिता के तहत एक कर्मचारी के रूप में स्थायी अपगता के लिए आवधिक भुगतान का दावा करने के लिए अर्हक होगा:

परंतु जहां स्थायी निःशक्तता, चाहे पूर्ण हो या आंशिक, अनंतिम रूप से सीमित अवधि के लिए या अंततः निर्धारित की गई है, इस उप-नियम के तहत प्रदान किया गया लाभ उस सीमित अवधि के लिए, या जीवनभर के लिए, जैसा भी मामला हो, देय होगा।

(ग) निःशक्तता लाभ की दैनिक दर, उस लाभ अवधि के अनुरूप अंशदान अवधि में मानक लाभ दर का नब्बे प्रतिशत होगी जिसमें रोजगार क्षति होती है, जिसे अगले उच्चतर रुपये में पूर्णांकित किया जाता है:

परंतु जहां किसी व्यक्ति के संबंध में पहली लाभ अवधि के शुरू होने से पहले रोजगार चोट होती है, निःशक्तता लाभ की दैनिक दर होगी-

- i) जहां एक व्यक्ति को चोट लगने वाली अंशदान अवधि में पहली मजदूरी अवधि की समाप्ति के बाद रोजगार चोट लगती है, उस मजदूरी अवधि में उसकी औसत दैनिक मजदूरी का नब्बे प्रतिशत, जिसे अगले उच्च रुपये के लिए पूर्णांकित किया जाता है;
- ii) जहां एक व्यक्ति को चोट लगने वाली अंशदान अवधि में पहली मजदूरी अवधि की समाप्ति से पहले रोजगार की चोट का सामना करना पड़ता है, उसकी मजदूरी का नब्बे प्रतिशत वास्तव में अर्जित किया गया था या जो अर्जित किया गया होता, अगर उसने दुर्घटना के पूरे दिन के लिए काम किया होता, जिसे अगले उच्च रुपये के लिए पूर्णांकित किया जाता है;

स्पष्टीकरण- इस उप-नियम के पूर्वगामी प्रावधानों के तहत गणना किए गए निःशक्तता हितलाभ को "पूर्ण दर" कहा जाएगा।

(घ) निःशक्तता हितलाभ बीमाकृत व्यक्ति को निम्नानुसार देय होगा, अर्थात्: -

- i) अस्थायी निःशक्तता के लिए, पूर्ण दर पर;
- ii) स्थायी पूर्ण निःशक्तता के लिए, पूर्ण दर पर;
- iii) चौथी अनुसूची के भाग II में निर्दिष्ट चोट के परिणामस्वरूप स्थायी आंशिक निःशक्तता के लिए, पूर्ण दर के ऐसे प्रतिशत पर, जो स्थायी कुल निःशक्तता के मामले में देय होता, जैसा कि उक्त अनुसूची में निर्दिष्ट है, जो क्षति के कारण अर्जन क्षमता के नुकसान का प्रतिशत होने के नाते होता।
- iv) चोट जो कि चौथी अनुसूची के भाग II में निर्दिष्ट नहीं है, के परिणामस्वरूप स्थायी आंशिक निःशक्तता के लिए, स्थायी कुल निःशक्तता के मामले में देय पूर्ण दर के ऐसे प्रतिशत पर जो स्थायी रूप से चोट के कारण कमाई क्षमता के नुकसान के अनुपात में है।

स्पष्टीकरण- इस उप-नियम के प्रयोजनों के लिए, जहां एक ही दुर्घटना के कारण एक से अधिक चोटें कारित हुईं, उप-खंड (iii) और (iv) के तहत देय हितलाभ की दर को जोड़ा जाएगा, लेकिन किसी भी मामले में ऐसी दर पूर्ण दर से अधिक नहीं होगी और अक्षमता के मामलों में उप-खंड (i), (ii), (iii) और (iv) में व्याप्त न हुए निःशक्तता के मामलों में ऐसी दर पर, पूर्ण दर से अधिक नहीं, जैसा कि धारा 157 के तहत बनाए गए विनियमों में उपबंधित है।

(6) बीमाकृत व्यक्ति के आश्रितों को आश्रित हितलाभ का भुगतान निम्नलिखित तरीके से किया जाएगा, जिनकी मृत्यु रोजगार चोट के परिणामस्वरूप, अर्थात्: -

(क) बीमाकृत व्यक्ति की मृत्यु के मामले में, आश्रित हितलाभ उसकी विधवा, बच्चों और विधवा माँ को निम्नानुसार देय होगा, अर्थात्: -

- (i) विधवा या विधुर, जैसा भी मामला हो, पुनर्विवाह करने तक जीवन व्यतीत रहते हुए, पूर्ण दर के बराबर राशि और, यदि दो या अधिक विधवाएं हैं, तो विधवा को देय राशि विधवाओं के बीच समान रूप से विभाजित की जाएगी;
- (ii) प्रत्येक वैध या दत्तक पुत्र को, पच्चीस वर्ष की आयु प्राप्त करने तक पूर्ण दर के दो-पांचवें के बराबर राशि:

परंतु एक वैध या दत्तक पुत्र के मामले में जो अशक्त है और जो बीमाकृत व्यक्ति की मृत्यु के समय उसकी आय पर पूरी तरह से निर्भर है, आश्रित हितलाभ का भुगतान तब तक किया जाता रहेगा जब तक कि अशक्तता बनी रहती है;

- (iii) प्रत्येक वैध या दत्तक अविवाहित पुत्री को पूर्ण दर के दो-पांचवें के बराबर राशि:

परंतु वैध या दत्तक पुत्री के मामले में जो बीमार है और उसकी मृत्यु के समय बीमाकृत व्यक्ति की आय पर पूरी तरह निर्भर है, आश्रितों के हितलाभ का भुगतान तब तक किया जाता रहेगा जब तक कि बीमारी बनी रहती है;

परन्तु यह और कि यदि पूर्वोक्त रूप में मृतक व्यक्ति की विधवा या विधवाओं और वैध या दत्तक बच्चों और विधवा माता के बीच वितरित आश्रित हितलाभ का कुल योग किसी भी समय पूर्ण दर से अधिक हो जाता है, तो प्रत्येक आश्रित का हिस्सा आनुपातिक रूप से कम हो जाएगा, ताकि उन्हें देय कुल राशि पूर्ण दर निःशक्तता हितलाभ की राशि से अधिक न हो।

- (iv) विधवा मां को जीवन भर पूरी दर के दो-पांचवें हिस्से के बराबर राशि।

(ख) यदि मृत व्यक्ति के विधवा या विधुर या वैध या दत्तक बच्चे या विधवा मां नहीं हैं, तो आश्रित के हितलाभ अन्य आश्रितों को निम्नानुसार देय होंगे, अर्थात्:-

- i) विधवा माता या दादा-दादी के अलावा किसी अन्य माता-पिता को, जीवन भर के लिए, पूर्ण दर के दो-पांचवें के बराबर राशि पर और यदि दो या अधिक माता-पिता (विधवा माता के अलावा) या दादा-दादी हैं तो माता-पिता को देय राशि (विधवा माता को छोड़कर) या दादा-दादी जैसा कि पूर्वोक्त है, उनके बीच समान रूप से विभाजित किया जाएगा;
- ii) किसी अन्य की -
 - I. पुरुष आश्रित, जब तक वह अठारह वर्ष की आयु प्राप्त नहीं कर लेता,
 - II. महिला आश्रित, जब तक वह अठारह वर्ष की आयु प्राप्त नहीं कर लेती या विवाह तक, जो भी पहले हो या यदि विधवा हो, तब तक जब तक कि वह अठारह वर्ष की आयु या पुनर्विवाह नहीं कर लेती, जो भी पहले हो,

पूर्ण दर के दो-दसवें के बराबर राशि पर :

परंतु यदि उपखंड (iii) के तहत एक से अधिक आश्रित हैं, तो इस उप-नियम के तहत देय राशि को उनके बीच समान रूप से विभाजित किया जाएगा;

(7) आश्रित हितलाभ की दैनिक दर उस लाभ अवधि के अनुरूप अंशदान अवधि में मानक लाभ दर का नब्बे प्रतिशत होगी जिसमें रोजगार चोट होती है:

परंतु जहां किसी व्यक्ति के संबंध में पहली लाभ अवधि शुरू होने से पहले रोजगार चोट लगती है, आश्रित हितलाभ की दैनिक दर होगी -

- i) जहां एक व्यक्ति को चोट लगने वाली अंशदान अवधि में पहली मजदूरी अवधि की समाप्ति के बाद रोजगार की चोट लगती है, उस मजदूरी अवधि के दौरान उसकी औसत दैनिक मजदूरी का नब्बे प्रतिशत, अगले उच्च रुपये के लिए पूर्णांकित किया जाता है;
- ii) जहां एक व्यक्ति को चोट लगने वाली अंशदान अवधि में पहली मजदूरी अवधि की समाप्ति से पहले रोजगार की चोट लगती है, वास्तव में अर्जित मजदूरी का नब्बे प्रतिशत या अर्जित किया गया होता जो उसने दुर्घटना की तिथि को पूरे दिन काम किया होता, अगले उच्च रुपये के लिए पूर्णांकित किया जाता है:

परंतु मृतक कर्मचारी के सभी पात्र आश्रितों को देय आश्रित हितलाभ के आवधिक मासिक भुगतान की न्यूनतम कुल राशि, निगम द्वारा अधिसूचित की जाएगी।

(8) किसी भी समय जब इसकी निधि अनुमति देती है, निगम संहिता के तहत स्वीकार्य किसी भी हितलाभ के पैमाने और जिस अवधि के लिए ऐसा लाभ दिया जा सकता है, की समीक्षा और परिवर्तन कर सकता है।

24. चिकित्सा अपील न्यायाधिकरण में अपील- (1) यदि बीमाकृत व्यक्ति या निगम चिकित्सा बोर्ड के निर्णय से संतुष्ट नहीं है, तो बीमाकृत व्यक्ति या निगम, जैसा भी मामला हो, ऐसे निर्णय के खिलाफ धारा 37 की उप-धारा (7) में संदर्भित चिकित्सा अपील न्यायाधिकरण में उक्त निर्णय के सूचित होने की तिथि से नब्बे दिनों के भीतर एक आवेदन प्रस्तुत करके अपील कर सकता है:

परंतु चिकित्सा अपील न्यायाधिकरण नब्बे दिनों की अवधि के बाद आवेदन पर विचार कर सकता है, यदि वह संतुष्ट है कि अपीलकर्ता के पास उक्त अवधि के भीतर आवेदन प्रस्तुत नहीं करने के पर्याप्त कारण थे।

(2) उप-नियम (1) में निर्दिष्ट आवेदन, धारा 157 के तहत बनाए गए विनियमों के निर्दिष्ट रूप में होगा।

(3) चिकित्सा अपील न्यायाधिकरण के अध्यक्ष को आवेदन पंजीकृत डाक द्वारा भेजा जा सकता है या व्यक्तिगत रूप से प्रस्तुत किया जा सकता है।

25. कर्मचारी बीमा न्यायालय में दूसरी अपील- (1) बीमाकृत व्यक्ति या निगम, जैसा भी मामला हो, चिकित्सा बोर्ड या चिकित्सा अपील न्यायाधिकरण के निर्णय के सूचित होने की तिथि से नब्बे दिनों की अवधि के भीतर एक आवेदन प्रस्तुत करके कर्मचारी बीमा न्यायालय में अपील कर सकता है:

परंतु कर्मचारी बीमा न्यायालय नब्बे दिनों की अवधि के बाद आवेदन पर विचार कर सकता है, यदि वह संतुष्ट है कि अपीलकर्ता के पास उक्त अवधि के भीतर आवेदन प्रस्तुत नहीं करने के पर्याप्त कारण थे।

(2) कर्मचारी बीमा न्यायालय में आवेदन प्रस्तुत करने में पालन किये जाने वाले प्रपत्र एवं रीति के संबंध में संहिता के अंतर्गत राज्य सरकार द्वारा बनाए गए नियम, इस नियम के तहत प्रस्तुत आवेदनों पर लागू होंगे।

26. बीमाकृत व्यक्ति और उसके परिवार के चिकित्सा लाभ के दावे के लिए योग्यता और अन्य शर्तें- (1) एक व्यक्ति किसी भी अवधि के दौरान चिकित्सा लाभ का हकदार होगा जिसके लिए उसके संबंध में अंशदान का भुगतान किया जाता है या भुगतान देय है या जिसमें वह बीमारी लाभ या मातृत्व लाभ का दावा करने के लिए योग्य है।

(2) एक व्यक्ति जो निःशक्तता लाभ प्राप्त कर रहा है, वह चिकित्सा लाभ का हकदार होगा, जबकि वह ऐसा लाभ प्राप्त कर रहा है।

परन्तु निःशक्तता को स्थायी निःशक्तता के रूप में घोषित कर दिए जाने के बाद, व्यक्ति चिकित्सा हितलाभ का हकदार नहीं होगा, यदि वह अन्यथा ऐसे लाभ का हकदार नहीं है, सिवाय किसी चिकित्सा उपचार के संबंध में, जो रोजगार चोट के कारण आवश्यक हो सकता है जिससे निःशक्तता हुई।

(3) एक व्यक्ति पहली बार बीमाकृत व्यक्ति बनने पर तीन महीने की अवधि के लिए चिकित्सा हितलाभ का हकदार होगा, बशर्ते कि ऐसा व्यक्ति तीन महीने या उससे अधिक समय तक उस प्रतिष्ठान का कर्मचारी बना रहे जिसके लिए अध्याय IV संहिता के लागू होने पर, वह संबंधित लाभ अवधि की शुरुआत तक चिकित्सा हितलाभ का हकदार होगा।

(4) जिस व्यक्ति के संबंध में अंशदान अवधि में कम से कम 78 दिनों के लिए अंशदान का भुगतान किया गया है, वह संबंधित लाभ अवधि के अंत तक चिकित्सा हितलाभ का हकदार होगा:

परन्तु किसी ऐसे व्यक्ति के मामले में जो पहली बार संहिता के अर्थ के भीतर कर्मचारी बनता है, और जिसके लिए 156 दिनों से कम अंशदायी अवधि उपलब्ध है, वह संबंधित लाभ अवधि के अंत तक चिकित्सा हितलाभ का हकदार होगा यदि उसके संबंध में अंशदान ऐसी अंशदान अवधि में काम करने के लिए उपलब्ध दिनों की संख्या के आधे से कम के लिए देय नहीं था।

(5) जब कोई व्यक्ति नियम 23 के उप-नियम (2) के खंड (ख) के उपबंध और धारा 157 के तहत विषय पर बनाए गए विनियमों के अनुसार बीमारी हितलाभ के विस्तार के लिए अर्हता प्राप्त करता है, तो वह प्रासंगिक विस्तारित लाभ अवधि के अंत तक चिकित्सा हितलाभ का हकदार होगा।

(6) एक बीमाकृत व्यक्ति, जिसकी चिकित्सा हितलाभ की हकदारी इस नियम के तहत समाप्त हो गई है, फिर से एक कर्मचारी के रूप में अपने पुनः नियोजन की तिथि से संहिता के अध्याय IV के तहत इस तरह के उद्देश्य के लिए निर्दिष्ट पोर्टल पर उस प्रतिष्ठान द्वारा पंजीकरण पर तुरंत चिकित्सा हितलाभ का हकदार होगा, जिस पर कोड लागू होता है और ऐसा बीमाकृत व्यक्ति, जब तक कि वह उप-नियम (4) या (5) द्वारा कवर नहीं किया जाता है, तब तक चिकित्सा हितलाभ का हकदार होगा जब तक कि अंशदान अवधि के अनुरूप हितलाभ अवधि शुरू नहीं हो जाती, जिसमें उसे पुनर्नियोजित किया जाता है।

(7) एक बीमाकृत व्यक्ति का परिवार उस तिथि से चिकित्सा हितलाभ का हकदार हो जाएगा, जो निगम द्वारा अधिसूचना के माध्यम से निर्दिष्ट की जा सकती है और तब तक उसका हकदार बना रहेगा, जब तक बीमाकृत व्यक्ति स्वयं के लिए चिकित्सा हितलाभ प्राप्त करने का हकदार है, या बीमाकृत व्यक्ति की मृत्यु के मामले में उस तिथि तक जब तक बीमाकृत व्यक्ति चिकित्सा देखभाल का हकदार होता, यदि वह जीवित रहता।

(8) एक बीमाकृत व्यक्ति और उसका परिवार केवल उसी प्रकार के और उसी पैमाने पर चिकित्सा हितलाभ प्राप्त करने का हकदार होगा जो राज्य सरकार या निगम प्रदान करते हैं, जैसा भी मामला हो और एक बीमाकृत व्यक्ति या उसके परिवार को आबंटित डिस्पेंसरी, अस्पताल, क्लिनिक या अन्य संस्थानों द्वारा प्रदान किए जाने वाले चिकित्सा उपचारों या जैसा कि धारा 157 के तहत बनाए गए नियमों द्वारा प्रदान किया जा सकता है, के अलावा किसी भी चिकित्सा उपचार का दावा करने का अधिकार नहीं होगा।

(9) इन नियमों में एक बीमाकृत व्यक्ति और उसके परिवार को किसी भी चिकित्सा उपचार के संबंध में किए गए किसी भी खर्च के लिए निगम से प्रतिपूर्ति का दावा करने का कोई अधिकार नहीं होगा, सिवाय इसके कि धारा 157 के अधीन बनाए गए विनियमों द्वारा प्रदान किया जा सकता है।

(10) एक बीमाकृत व्यक्ति जो रोजगार की चोट के कारण स्थायी निःशक्तता के कारण बीमा योग्य रोजगार में नहीं रहता है, वह उप नियम (8) के तहत प्रदान किए जाने वाले पैमाने पर अपने और अपने पति या पत्नी के लिए चिकित्सा हितलाभ प्राप्त करने का निम्नानुसार पात्र होगा-

- (i) ऐसे बीमाकृत व्यक्ति द्वारा इस बात का प्रमाण प्रस्तुत करना कि वह स्थायी निःशक्तता के कारण बीमा योग्य रोजगार में नहीं रहा, जो कि निगम द्वारा प्राधिकृत अधिकारी को इसके लिए संतुष्ट कर सके कि यह निःशक्तता रोजगार चोट के कारण हुई है;
- (ii) निगम के संबंधित कार्यालय को उसके द्वारा निर्दिष्ट तरीके से एक बार में एक साल के लिए पचास रुपये प्रति माह की अग्रिम एकमुश्त राशि के अंशदान का भुगतान; और
- (iii) निःशक्त बीमाकृत व्यक्ति की मृत्यु के बाद, उप नियम (8) में दिए गए पैमाने पर उसके पति/पत्नी चिकित्सा हितलाभ प्राप्त करने के लिए पात्र होंगे, जो खंड (ii) में निर्दिष्ट अंशदान के भुगतान के अधीन होगा।

(11) बीमाकृत व्यक्ति की विधवा निःशक्तता लाभ प्राप्त करने के लिए उप नियम (8) में प्रदान किए जाने वाले पैमाने पर चिकित्सा हितलाभ प्राप्त करने के लिए पात्र होगी, जो कि निगम के संबंधित कार्यालय को उसके द्वारा निर्दिष्ट तरीके से एक बार में एक साल के लिए पचास रुपये प्रति माह की अग्रिम एकमुश्त राशि के अंशदान का भुगतान; और निगम द्वारा निर्दिष्ट तरीके से एकमुश्त पचास रुपये प्रति माह की दर से संबंधित अधिकारी को एक वर्ष के लिए अग्रिम रूप से अंशदान के भुगतान के अधीन होगा।

(12) नियोजक व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति (केंद्रीय) नियम, 2025 पर संहिता के नियमों में उपबंधित पैमाने पर निगम के माध्यम से अपने स्वयं के औषधालयों या अस्पतालों से या किसी अन्य तरीके से, चालीस वर्ष और उससे अधिक आयु के बीमाकृत व्यक्ति के संबंध में निःशुल्क वार्षिक चिकित्सा जांच की सुविधा का लाभ उठा सकते हैं।

27. कर्मचारी राज्य बीमा सोसायटी- (1) राज्य सरकार कर्मचारी राज्य बीमा सोसाइटी (जिसे इसके बाद सोसाइटी कहा गया है) के रूप में ऐसे संगठन की प्रतिष्ठान कर सकती है, जो धारा 40 की उप धारा (5) के नियमों के अनुसार एक प्रबंधकीय और स्वास्थ्य देखभाल निकाय के रूप में कार्य करेगा।

(2) सोसायटी में शासी निकाय, कार्यकारी समिति, मुख्य कार्यकारी अधिकारी और सचिवालय शामिल होंगे।

(3) सोसायटी को राज्य विशिष्ट सोसायटी पंजीकरण अधिनियम और राज्य विशिष्ट लोक न्यास अधिनियम के तहत पंजीकृत किया जाएगा।

(4) सोसायटी के शासी निकाय में निम्नलिखित सदस्य होंगे, अर्थात्: -

- (i) राज्य के मुख्य सचिव अध्यक्ष के रूप में;
- (ii) अपर मुख्य सचिव या प्रधान सचिव या सचिव (श्रम या स्वास्थ्य) जो कोई भी उपाध्यक्ष के रूप में राज्य में कर्मचारी राज्य बीमा सेवाओं की देखरेख कर रहा हो;
- (iii) खंड (ii) के तहत सदस्य के रूप में नियुक्त के अलावा अपर मुख्य सचिव या प्रधान सचिव या सचिव (स्वास्थ्य या श्रम);
- (iv) अपर मुख्य सचिव या प्रधान सचिव या सचिव (वित्त) सदस्य के रूप में;
- (v) निदेशक, राज्य के कर्मचारी राज्य बीमा सेवाएं मुख्य कार्यकारी अधिकारी-सह-सदस्य सचिव के रूप में;
- (vi) सदस्य के रूप में निगम का नामिती;
- (vii) निगम द्वारा सदस्य के रूप में नामित तीन नियोक्ता प्रतिनिधि;
- (viii) निगम द्वारा सदस्य के रूप में नामित तीन कर्मचारी प्रतिनिधि;
- (ix) क्षेत्रीय निदेशक, कर्मचारी राज्य बीमा निगम सदस्य के रूप में;
- (x) राज्य चिकित्सा अधिकारी, कर्मचारी राज्य बीमा निगम या निगम द्वारा सदस्य के रूप में नामित कोई अन्य चिकित्सा अधिकारी।

(5) सोसायटी के मामलों का प्रबंधन शासी निकाय को सौंपा जाएगा और सोसायटी की संपत्ति शासी निकाय में निहित होगी और सोसायटी के कब्जे में संपत्तियों की मरम्मत और रख-रखाव के लिए सोसायटी जिम्मेदार होगी और जो शासी निकाय में निहित है।

(6) सोसाइटी की एक कार्यकारी समिति होगी जो निम्नलिखित सदस्यों से मिलकर शासी निकाय की ओर से कार्य करेगी और कार्यों का निर्वहन करेगी, अर्थात्:-

- (i) अपर मुख्य सचिव या प्रधान सचिव या सचिव (श्रम या स्वास्थ्य) जो अध्यक्ष के रूप में राज्य में कर्मचारी राज्य बीमा निदेशालय की देखरेख करते हैं;
- (ii) उपाध्यक्ष के रूप में अध्यक्ष के अलावा अपर मुख्य सचिव या प्रधान सचिव या सचिव (स्वास्थ्य या श्रम);
- (iii) अपर मुख्य सचिव या प्रधान सचिव या सचिव (वित्त) सदस्य के रूप में,
- (iv) राज्य के स्वास्थ्य और परिवार कल्याण निदेशालय के मुख्य निदेशक, सदस्य के रूप में,
- (v) कर्मचारी राज्य बीमा निगम के क्षेत्रीय निदेशक सदस्य के रूप में;
- (vi) कर्मचारी राज्य बीमा निगम के राज्य चिकित्सा अधिकारी या निगम द्वारा सदस्य के रूप में नामित कोई अन्य चिकित्सा अधिकारी;
- (vii) एक नियोक्ता प्रतिनिधि सदस्य के रूप में;
- (viii) एक कर्मचारी प्रतिनिधि सदस्य के रूप में;
- (ix) निदेशक, राज्य कर्मचारी राज्य बीमा निदेशालय मुख्य कार्यकारी अधिकारी-सह-सदस्य सचिव होंगे।

(7) शासी निकाय या कार्यकारिणी समिति के सदस्यों के भरे हुए पदों में से एक तिहाई या कम से कम तीन, जो भी अधिक हो, उनकी बैठक के लिए गणपूर्ति करेगा और बैठक से पहले निर्णय के लिए आने वाला प्रत्येक मामला, शासी निकाय या कार्यकारी समिति, जैसा भी मामला हो, बैठक के समय उपस्थित और मतदान करने वाले अधिकांश व्यक्तियों द्वारा तय किया जाएगा और मतों की समानता के मामले में, बैठक के अध्यक्ष के पास एक अतिरिक्त निर्णायक वोट होगा।

(8) शासी निकाय वर्ष में कम से कम दो बार बैठक करेगा और कार्यकारी समिति प्रत्येक तीन महीने में कम से कम एक बार बैठक करेगी।

(9) अध्यक्ष, या उनकी अनुपस्थिति में, शासी निकाय या कार्यकारी समिति का उपाध्यक्ष, जैसा भी मामला हो, बैठक की अध्यक्षता करेगा।

(10) सोसायटी एक सचिवालय स्थापित करेगी जो सोसायटी की गतिविधियों के दिन-प्रतिदिन के प्रबंधन के लिए जिम्मेदार होगा।

(11) मुख्य कार्यकारी अधिकारी को शासी निकाय द्वारा सोसाइटी की ओर से ऐसे अनुबंधों को निष्पादित करने के लिए अधिकृत किया जा सकता है, जैसा कि वह राज्य सरकार के मानदंडों के अधीन, सोसाइटी के व्यवसाय के संचालन में उचित समझे।

(12) सोसायटी प्रत्येक वर्ष के 10 दिसंबर तक अपना बजट प्रस्तुत करेगी और सोसायटी के खातों की लेखा परीक्षा भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक द्वारा की जाएगी।

(13) सोसायटी का वित्तीय वर्ष 1 अप्रैल से 31 मार्च तक होगा।

(14) 31 मार्च को समाप्त होने वाले वर्ष के लिए वित्तीय विवरण वर्ष की 31 मई तक तैयार किया जाएगा और वित्तीय वर्ष की समाप्ति के छह महीने के भीतर वार्षिक खातों के साथ एक वार्षिक रिपोर्ट निगम को प्रस्तुत की जाएगी।

(15) सोसायटी का किसी राष्ट्रीयकृत बैंक या सरकारी एजेंसी व्यवसाय के लिए अधिकृत किसी अनुसूचित बैंक में खाता खोला जाएगा और सोसाइटी भारतीय मुद्रा या विदेशी मुद्रा में अनुदान, दान, अंशदान, सदस्यता, वसीयत, शुल्क, ऋण या अन्य आकस्मिकताएं नकदी में लेने की हकदार होगी बशर्ते कि सोसाइटी के शासी निकाय से अनुमोदन प्राप्त हुआ हो।

(16) सोसायटी के गैर-सरकारी सदस्यों का कार्यकाल दो वर्ष का होगा और कोई भी गैर-सरकारी सदस्य सोसायटी के सदस्य के रूप में दो से अधिक कार्यकाल के लिए, हकदार नहीं होगा।

(17) सोसाइटी के मुख्य कार्यकारी अधिकारी या ऐसे अन्य सदस्यों के नाम पर मुकदमा चलाया जा सकता है या मुकदमा चलाया जा सकेगा, जो संबंधित मामले के संदर्भ में, इस अवसर के लिए शासी निकाय द्वारा नियुक्त किया जाएगा।

(18) सोसायटी राज्य सरकार या सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम या केंद्र सरकार या निगम से प्रतिनियुक्ति पर कर्मचारियों को नियुक्त करेगी और उनकी पेंशन संबंधी देनदारियां, यदि कोई हो, संबंधित नियुक्ति प्राधिकारियों के पास होंगी।

(19) सोसाइटी केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट या निगम द्वारा निर्देशित किसी भी अन्य गतिविधि का भी पालन करेगी।

(20) शासी निकाय के गैर-सरकारी सदस्यों और समिति की कार्यकारी समिति को वेतन मेट्रिक्स स्तर-12 में पद धारण करने वाले केंद्र सरकार के अधिकारियों के लिए स्वीकार्य दरों पर इसकी बैठकों में भाग लेने के लिए यात्रा भत्ता और दैनिक भत्ता की अनुमति दी जाएगी।

28. कर्मचारी को देय लाभ का पूंजीकृत मूल्य - स्थायी विकलांगता हितलाभ और आश्रित हितलाभ के पूंजीकृत मूल्य की गणना धारा 157 के तहत बनाए गए नियमों में प्रदान किए गए बीमाकृत व्यक्ति की आयु के आधार पर हितलाभ की दैनिक दर को गुणन कारक से गुणा करके की जाएगी।

29. अन्य लाभार्थियों के लिए योजना के संचालन के लिए नियम और शर्तें - धारा 44 के अंतर्गत अन्य लाभार्थियों के लिए योजना के तहत लाभ प्रदान करने के लिए नियम और शर्तें, जैसे कि केंद्र सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित किया जा सकता है और उपयोगकर्ता शुल्क निगम द्वारा समय-समय पर पूर्व अनुमोदन के साथ निर्दिष्ट किया जाएगा।

30. कर्मचारी बीमा न्यायालय, आदि के समक्ष कार्यवाही - कर्मचारी बीमा न्यायालय के समक्ष कार्यवाही निगम या पीड़ित व्यक्ति या प्रतिष्ठान के नियोक्ता, जैसा भी मामला हो, के आवेदन पर शुरू की जाएगी।

(2) संहिता के अध्याय IV के उपबंधों और उसके तहत राज्य सरकार द्वारा बनाए गए किसी भी नियम के अधीन, कर्मचारी बीमा न्यायालय के समक्ष सभी कार्यवाही उस स्थानीय क्षेत्र के लिए नियुक्त न्यायालय में स्थापित की जाएगी जिसमें बीमाकृत व्यक्ति काम कर रहा था, जिस समय प्रश्न या विवाद उत्पन्न हुआ।

(3) यदि न्यायालय संतुष्ट है कि उसके समक्ष लंबित किसी भी कार्यवाही से उत्पन्न होने वाले किसी भी मामले को उसी राज्य में किसी अन्य कर्मचारी बीमा न्यायालय द्वारा अधिक आसानी से निपटाया जा सकता है, तो वह इस संबंध में राज्य सरकार द्वारा बनाए गए किसी भी नियम के अधीन हो सकता है, ऐसे मामले के निपटान के लिए ऐसे अन्य न्यायालय में स्थानांतरित करने का आदेश देगा और उस मामले से संबंधित अभिलेखों को तत्काल ऐसे अन्य न्यायालय को प्रेषित करेगा।

(4) राज्य सरकार राज्य में किसी कर्मचारी बीमा न्यायालय के समक्ष लंबित किसी भी मामले को उस राज्य की राज्य सरकार की सहमति से किसी अन्य राज्य में किसी ऐसे न्यायालय में स्थानांतरित कर सकती है।

(5) जिस न्यायालय को उप-नियम (3) या उप-नियम (4) के तहत कोई मामला स्थानांतरित किया जाता है, वह कार्यवाही जारी रखेगा, आगे उस चरण से आगे बढ़कर, जैसे कि वे मूल रूप से इसमें स्थापित किए गए थे।

31. निधि का प्रशासन - (1) कर्मचारी राज्य बीमा कोष को अर्जित या देय सभी धन निगम के ऐसे अधिकारियों द्वारा प्राप्त किया जाएगा जो इस संबंध में अधिकृत हो सकते हैं और इस तरह प्राप्त राशि को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा रसीद द्वारा जल्द से जल्द स्वीकार किया जाएगा। धारा 157 के तहत बनाए गए विनियमों में निर्दिष्ट और भारतीय रिजर्व बैंक या केंद्र सरकार द्वारा अनुमोदित बैंकों में जमा इस तरह की निधि के खाते में:

परन्तु निधि जमा करने के लिए ऐसा बैंक या ऐसे बैंक कोई राष्ट्रीयकृत बैंक या सरकारी एजेंसी व्यवसाय के लिए प्राधिकृत कोई अनुसूचित बैंक होगा।

स्पष्टीकरण - इस नियम के प्रयोजनों के लिए, - (क) "राष्ट्रीयकृत बैंक" का अर्थ बैंकिंग कंपनी (उपक्रमों का अधिग्रहण और हस्तांतरण) अधिनियम, 1970 (1970 का 5) की पहली अनुसूची में निर्दिष्ट एक समरूपी नया बैंक या बैंकिंग कंपनी (उपक्रमों का अधिग्रहण और हस्तांतरण) अधिनियम, 1980 (1980 का 40) की पहली अनुसूची में निर्दिष्ट एक समरूपी नया बैंक है;

(ख) "अनुसूचित बैंक" से एक अनुसूचित बैंक अभिप्रेत है जिसे धारा 42 में निर्दिष्ट किया गया है और भारतीय रिजर्व बैंक अधिनियम, 1934 (1934 का 2) की दूसरी अनुसूची में विनिर्दिष्ट किया गया है; और

(ग) "सरकारी एजेंसी व्यवसाय के लिए प्राधिकृत बैंक" का अर्थ है कि समय-समय पर यथासंशोधित भारत सरकार वित्त मंत्रालय व्यय विभाग कार्यालय जापन संख्या एस-11021/1(20)/आरएलआई/2008/आरबीडी/2018, दिनांक 7 दिसंबर, 2016 द्वारा अधिसूचित बैंकों से अभिप्रेत है।

(2) (क) निगम को प्राप्त या देय सभी धन ऐसे प्रयोजन के लिए केंद्र सरकार द्वारा अनुमोदित बैंक या बैंकों को जमा किए जाएंगे और किसी भी उद्देश्य के लिए सीधे उपयोग नहीं किए जाएंगे;

(ख) ऐसे बैंक या बैंकों से प्रत्येक कैलेंडर माह के अंत में यह अपेक्षा की जाएगी कि वह निगम या ऐसे अधिकारी, जो इस निमित्त प्राधिकृत हो सकता है, को माह के दौरान निधि में जमा की गई और निकाली गई राशियों का विवरण प्रस्तुत करे और इन विवरणों की जांच महानिदेशक द्वारा उस अवधि के पश्चात् दो महीने की अवधि की समाप्ति से पहले की जाएगी जिससे विवरण संबंधित है।

(3) (क) निधि के लेखा ऐसे अधिकारियों द्वारा प्रचालित किए जाएंगे जो निगम के अनुमोदन से स्थायी समिति द्वारा प्राधिकृत किए जा सकते हैं।

(ख) बैंक या बैंकों द्वारा निधि से कोई भुगतान नहीं किया जाएगा सिवाय ऐसे अधिकारियों द्वारा हस्ताक्षरित चेक के जो खंड (क) के अधीन प्राधिकृत किए जा सकते हैं।

(ग) एक हजार रुपये से अधिक का कोई भी भुगतान इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पूर्वोक्त के रूप में हस्ताक्षरित चेक के माध्यम से किया जाएगा, और किसी अन्य तरीके से नहीं किया जाएगा जब तक कि स्थायी समिति या निगम द्वारा विशेष रूप से प्राधिकृत न हो।

(घ) निधि से कोई भुगतान तब तक नहीं किया जाएगा जब तक कि व्यय को वर्तमान बजट अनुदान द्वारा उल्लेखित नहीं किया जाता है:

परन्तु वर्तमान बजट अनुदान की अनुपस्थिति में, निगम या तो आम तौर पर या किसी विशेष मामले के लिए भुगतान को अधिकृत कर सकता है:

परन्तु कोड के प्रावधानों के तहत बीमाकृत व्यक्तियों को हितलाभों का भुगतान और विधिवत स्वीकृत पदों के वेतन और भत्तों का भुगतान स्वीकृत बजट अनुदान के अभाव में नहीं रोका जाएगा।

(4) उप-नियम (3) के तहत प्राधिकृत किसी भी व्यक्ति द्वारा चेक पर हस्ताक्षर करने या इलेक्ट्रॉनिक भुगतान को प्राधिकृत करने से पहले, वह खुद को संतुष्ट करेगा कि जिस राशि के लिए चेक निकाला गया है वह-

(i) सक्षम प्राधिकारी द्वारा विशेष रूप से स्वीकृत और वर्तमान बजट अनुदान द्वारा उल्लेखित किए गए किसी उद्देश्य या कार्य के लिए आवश्यक है; और

(ii) धारा 26 के तहत निर्दिष्ट और संदर्भित किसी भी भुगतान के लिए आवश्यक है।

(5) (क) अप्रैल के पहले दिन से शुरू होने वाले और अगले 31 मार्च के दिन समाप्त होने वाले प्रत्येक वित्तीय वर्ष के लिए निगम का बजट आकलन निगम के वित्तीय आयुक्त द्वारा ऐसे रूप में तैयार किया जाएगा जैसा केंद्र सरकार समय-समय परनिदेश दे और पिछले वर्ष के फरवरी के पहले दिन से पहले आयोजित की जाने वाली स्थायी समिति की बैठक में अनुमोदन के लिए महानिदेशक द्वारा स्थायी समिति को अपनी सिफारिशों के साथ प्रस्तुत किया जाएगा।

(ख) बजट प्राक्कलन की एक प्रति स्थायी समिति या निगम की बैठक से कम-से-कम सात दिन पहले स्थायी समिति और निगम के प्रत्येक सदस्य को भेजी जाएगी, जिस पर इस प्राक्कलन पर विचार किया जाना है।

(ग) स्थायी समिति बजट प्राक्कलन पर ऐसे परिवर्तनों पर विचार करेगी और अनुमोदित करेगी जो वह आवश्यक समझे।

(घ) स्थायी समिति द्वारा यथा अनुमोदित बजट प्राक्कलन को पिछले वर्ष के फरवरी के 20वें दिन से पहले आयोजित की जाने वाली निगम की बैठक के समक्ष रखा जाएगा।

(ङ) निगम द्वारा पारित बजट प्राक्कलन को निगम की सामान्य मुहर लगाकर प्रमाणित किया जाएगा और इसे धारा 117 के तहत केंद्र सरकार को प्रस्तुत किया जाएगा, जो अगले मार्च के पहले दिन के बाद नहीं होना चाहिए।

(च) केन्द्रीय सरकार बजट प्राक्कलन में ऐसे परिवर्तन कर सकती है जिन्हें अनुमोदन से पहले आवश्यक समझा जाए।

(छ) निगम द्वारा अंतिम रूप से अपनाए गए और केन्द्र सरकार द्वारा यथा अनुमोदित बजट प्राक्कलन को संबंधित प्रशासनिक मंत्रालय द्वारा उस वित्तीय वर्ष से पहले के मार्च के महीने में संसद के समक्ष प्रस्तुत किया जाएगा जिससे आकलन संबंधित हैं।

(6) निगम की स्थायी समिति एक अनुपूरक प्राक्कलन तैयार करके निगम को प्रस्तुत करे, यदि किसी वित्तीय वर्ष के संबंध में और अधिक व्यय किए जाने की संभावना है और ऐसे प्रत्येक अनुपूरक प्राक्कलन पर निगम द्वारा विचार किया जाएगा एवं स्वीकृत किया जाएगा तथा उसे उसी प्रकार केंद्र सरकार के समक्ष मूल वार्षिक प्राक्कलन की तरह ही प्रस्तुत किया जाएगा, संबंधित वित्तीय वर्ष के फरवरी के 15 वें दिन से पहले, तथा उप-नियम (5) के प्रावधान, जहां तक हो सके, ऐसे पूरक प्राक्कलन पर लागू होंगे।

(7) (क) यदि महानिदेशक को वर्ष के दौरान यह पता चलता है कि किसी शीर्ष के तहत स्वीकृत बजट प्राक्कलन पर अधिक व्यय होने की संभावना है, तो वे किसी अन्य शीर्ष के अंतर्गत संभावित बचत का पता करने और

पुनर्विनियोजन करने के उद्देश्य से बजट प्राक्कलन के प्रत्येक शीर्ष के अंतर्गत आवंटन की जांच करेंगे और जहां इस तरह के पुनर्विनियोजन व्यवहार्य हैं, वे ऐसी शर्तों के अधीन पुनर्विनियोजन को मंजूरी दे सकते हैं जो समय-समय पर केंद्र सरकार द्वारा निर्धारित की गई हों।

(ख) केंद्र सरकार के पूर्व अनुमोदन के अलावा बजट प्राक्कलन में विचार नहीं की गई नई सेवा पर व्यय को पूरा करने के लिए निधि को फिर से विनियोजित नहीं किया जाएगा।

(ग) प्रशासनिक खर्चों के लिए स्वीकृत अनुदान, जिसका दो-तिहाई केंद्र सरकार द्वारा पूरा किया जाएगा, और किसी अन्य व्यय के लिए स्वीकृत अनुदान के बीच किसी भी पुनः विनियोग की अनुमति नहीं दी जाएगी।

अध्याय V

उपदान

32. अवयवों के लाभ हेतु निवेशित उपदान- नामित व्यक्ति या उत्तराधिकारी, जो नाबालिग है, के मामले में, धारा 53 की उप-धारा (1) के तीसरे परंतुक में निर्दिष्ट सक्षम प्राधिकारी, भारतीय स्टेट बैंक या किसी भी राष्ट्रीयकृत बैंक में सावधि जमा में ऐसे नाबालिग के हितलाभ के लिए नियोक्ता द्वारा उसके पास जमा की गई उपदान राशि का निवेश करेगा।

स्पष्टीकरण- इस नियम के प्रयोजनार्थ "राष्ट्रीयकृत बैंक" से बैंककारी कंपनी (उपक्रमों का अर्जन और अंतरण) अधिनियम, 1970 (1970 का 5) की पहली अनुसूची में निर्दिष्ट एक संबंधित नया बैंक अथवा बैंककारी कंपनी (उपक्रमों का अर्जन और अंतरण) अधिनियम, 1980 (1980 का 5) की पहली अनुसूची में निर्दिष्ट एक संबंधित नया बैंक अभिप्रेत है।

33. नामांकन, नया नामांकन एवं आशोधन-(1) नामांकन प्रपत्र-III में होगा और कर्मचारी द्वारा या तो व्यक्तिगत सेवा द्वारा, उचित रसीद लेने के बाद या नियोक्ता को पंजीकृत डाक पावती देय द्वारा अथवा इलेक्ट्रॉनिक रूप में दो प्रतियों (डुप्लिकेट) में प्रस्तुत किया जाएगा,

(i) एक कर्मचारी के मामले में, जो पहले से ही इन नियमों के आरंभ होने की तिथि से एक वर्ष या उससे अधिक समय के लिए रोजगार में है, लेकिन सामान्यतया, ऐसी तिथि से नब्बे दिनों के भीतर नामांकन प्रस्तुत नहीं करता है; और

(ii) एक कर्मचारी के मामले में जो इन नियमों के शुरू होने की तिथि के बाद एक वर्ष की सेवा पूरी करता है, सामान्यतया सेवा के एक वर्ष के पूरा होने के नब्बे दिनों के भीतर:

परन्तु यह कि प्रपत्र-III में नामांकन निर्दिष्ट अवधि के बाद नियोक्ता द्वारा स्वीकार किया जाएगा, यदि दाखिल किया जाता है एवं इस तरह से स्वीकार किया गया कोई नामांकन केवल इसलिए अमान्य नहीं होगा क्योंकि यह निर्दिष्ट अवधि के बाद फाइल किया गया था।

(2) उप-नियम (1) के तहत प्रपत्र-III में नामांकन की प्राप्ति के तीस दिनों के भीतर, नियोक्ता कर्मचारी का सेवा विवरण प्राप्त करेगा, जैसा कि नामांकन प्रपत्र में उल्लेख किया गया है, प्रतिष्ठान के रिकॉर्ड से सत्यापित किया जाएगा और कर्मचारी को वापस कर दिया जाएगा, इसकी रसीद प्राप्त करने के बाद, प्रपत्र-III में नामांकन की डुप्लिकेट कॉपी या तो नियोक्ता द्वारा या उसके द्वारा इस संबंध में अधिकृत अधिकारी द्वारा, विधिवत रूप से सत्यापित की जाएगी, नियोक्ता द्वारा नामांकन की रिकॉर्डिंग के प्रतीक के रूप में और नामांकन की दूसरी प्रति रख ली जाएगी।

(3) एक कर्मचारी जिसका नामांकन करते समय कोई परिवार नहीं है, उप-नियम (1) में निर्दिष्ट रीति से परिवार होने के नब्बे दिनों के भीतर, धारा 55 की उप-धारा (4) के तहत आवश्यक रूप से एक नया नामांकन, नियोक्ता को प्रपत्र-III में दो प्रतियों (डुप्लिकेट) में प्रस्तुत करेगा और उसके बाद उप-नियम (2) के उपबंध यथोचित परिवर्तन सहित लागू होंगे जैसे कि यह उप-नियम (1) के तहत बनाए गए थे।

(4) नामांकन में संशोधन की सूचना, जिसमें ऐसे मामले शामिल हैं जहां नामित व्यक्ति की कर्मचारी से पूर्व मृत्यु हो जाती है, उप-नियम (1) में निर्दिष्ट रीति से नियोक्ता को प्रपत्र-III में दो प्रतियों (डुप्लिकेट) में प्रस्तुत की जाएगी, और उसके बाद उप-नियम (2) के उपबंध यथोचित परिवर्तन सहित लागू होंगे जैसे कि यह उप-नियम (1) के तहत बनाए गए थे।

(5) नामांकन या नया नामांकन या नामांकन के संशोधन की सूचना, कर्मचारी द्वारा हस्ताक्षरित होगी या, यदि निरक्षर है, तो दो गवाहों की उपस्थिति में उसके अंगूठे का निशान होगा, जो नामांकन, नए नामांकन या नामांकन के संशोधन की सूचना, जैसा भी मामला हो, में घोषणा पर हस्ताक्षर भी करेंगे, और कर्मचारी द्वारा इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक पावती देय द्वारा नियोक्ता को प्रस्तुत किया जाएगा।

(6) नामांकन, नया नामांकन या नामांकन के आशोधन की सूचना नियोक्ता द्वारा इसकी प्राप्ति की तिथि से प्रभावी होगी।

34. उपदान एवं अपील इत्यादि हेतु आवेदन,- (1) (क) एक कर्मचारी जो संहिता के तहत उपदान के भुगतान के लिए पात्र है, या लिखित रूप में, उसकी ओर से कार्य करने के लिए, कोई भी प्राधिकृत व्यक्ति, आमतौर पर उस तिथि से तीस दिनों की अवधि के भीतर नियोक्ता को प्रपत्र-IV में आवेदन करेगा, जिस तिथि से उपदान देय हो गया था:

परन्तु यह कि जहां किसी कर्मचारी की अधिवर्षिता या सेवानिवृत्ति की तिथि ज्ञात हो, कर्मचारी नियोक्ता को अधिवर्षिता या सेवानिवृत्ति की तिथि के तीस दिनों से पूर्व आवेदन कर सकता है:

परन्तु यह कि इसके अतिरिक्त कर्मचारी एक निश्चित अवधि के रोजगार के आधार पर उपदान हेतु पात्र होगा, यदि वह अनुबंध के तहत कम से कम एक वर्ष की अवधि के लिए और बाद की अवधि के लिए छह महीने तथा उससे अधिक, लेकिन एक वर्ष से कम की अवधि हेतु सेवा प्रदान करता है, तो उसे एक अतिरिक्त वर्ष हेतु पूर्णांकित किया जाएगा।

(ख) कर्मचारी द्वारा नामित व्यक्ति, जो धारा 53 की उप-धारा (1) के दूसरे परंतुक के तहत उपदान के भुगतान हेतु पात्र है, सामान्यतया पर उपदान की तिथि से तीस दिनों के भीतर, जो उसे देय हो गया था, नियोक्ता को प्रपत्र-IV में आवेदन करेगा:

परन्तु यह कि सादे कागज में संबंधित विवरणों के साथ भी आवेदन स्वीकार किया जाएगा और नियोक्ता ऐसे अन्य विवरण भी प्राप्त कर सकता है, जो उसके द्वारा आवश्यक समझे जाएं।

(ग) कर्मचारी का एक कानूनी उत्तराधिकारी, जो धारा 53 की उप-धारा (1) के तीसरे परंतुक के तहत उपदान के भुगतान हेतु पात्र है, सामान्यतया पर उपदान की तिथि से एक वर्ष के भीतर जो उसे देय हो गया था, नियोक्ता को प्रपत्र-IV में आवेदन करेगा:

(घ) जहां इन नियमों के प्रारंभ से पहले संहिता के तहत उपदान देय हो जाती है, खंड (क), (ख) और (ग) में निर्दिष्ट सीमा की अवधि को ऐसे प्रारंभ की तिथि से प्रभावी माना जाएगा;

(ङ) इस नियम में निर्दिष्ट अवधि की समाप्ति के पश्चात दायर उपदान के भुगतान हेतु आवेदन पर भी नियोक्ता द्वारा विचार किया जाएगा, यदि आवेदक दावा करने में देरी का पर्याप्त कारण बताता है एवं संहिता के अंतर्गत

उपदान हेतु कोई भी दावा केवल इसलिए अमान्य नहीं होगा क्योंकि दावाकर्ता निर्दिष्ट अवधि के भीतर अपना आवेदन प्रस्तुत करने में विफल रहा है एवं इस संबंध में किसी भी विवाद को सक्षम प्राधिकारी को निर्णय के लिए संदर्भित किया जाएगा।

(च) इस नियम के तहत आवेदन या तो इलेक्ट्रॉनिक या व्यक्तिगत सेवा द्वारा अथवा पंजीकृत डाक पावती देय द्वारा नियोक्ता को प्रस्तुत किया जाएगा।

(2) (क) उपदान के भुगतान के लिए उप-नियम (1) के तहत आवेदन की प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर, नियोक्ता,

-

(i) यदि दावा सत्यापन के उपरांत स्वीकार्य पाया जाता है, तो आवेदन प्राप्ति तिथि के तीसवें दिन के अंदर भुगतान के लिए देय उपदान की राशि को निर्दिष्ट एवं तिथि निर्धारित करते हुए आवेदक कर्मचारी, नामित व्यक्ति या कानूनी उत्तराधिकारी, जैसा भी मामला हो, को **प्रपत्र-V** में एक नोटिस जारी किया जाए अथवा

(ii) यदि उपदान के लिए दावा स्वीकार्य नहीं है, तो उपदान के लिए दावे को स्वीकार नहीं किए जाने के कारणों को निर्दिष्ट करते हुए आवेदक कर्मचारी, नामित व्यक्ति या कानूनी उत्तराधिकारी, जैसा भी मामला हो, को **प्रपत्र-V** में एक नोटिस जारी करे तथा सक्षम प्राधिकारी को नोटिस की एक प्रति पृष्ठांकित करे।

स्पष्टीकरण- इस नियम के तहत उपदान के निर्धारण के उद्देश्य हेतु यह स्पष्ट किया जाता है कि -

(i) धारा 2 के खंड (88) के उप-खंड (क) एवं (ख) के तहत निर्दिष्ट मजदूरी से बहिष्करण में वार्षिक आधार पर देय कोई भी भुगतान भी शामिल होगा, जो किसी कर्मचारी के कार्य निष्पादन या उत्पादकता से जुड़ा हुआ है या उस प्रतिष्ठान से जुड़ा हुआ है जिसमें वह नियोजित है और रोजगार की शर्तों के तहत देय पारिश्रमिक का हिस्सा नहीं है; और

(ii) निम्नलिखित वेतन का हिस्सा नहीं होगा

- (क) चिकित्सीय व्यय की प्रतिपूर्ति
- (ख) स्टॉक विकल्प लाभ या स्टॉक अवार्ड के समतुल्य नकद
- (ग) शिशु गृह भत्ता
- (घ) दूरभाष एवं इंटरनेट प्रतिपूर्ति; तथा
- (ङ) भोजन वाउचर मूल्य

(ख) यदि उपदान का भुगतान नियोक्ता के कार्यालय में किया जाना शेष है, तो खंड (क) उप-नियम (2) के उप-खंड (i) के तहत **प्रपत्र-V** में नोटिस में इस उद्देश्य के लिए निर्धारित तिथि नियोक्ता द्वारा पुनः निर्धारित की जाएगी, यदि इस संबंध में एक लिखित आवेदन में आदाता द्वारा यह स्पष्ट किया जाता है कि उसके लिए निर्दिष्ट तिथि पर व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होना संभव नहीं क्यों है।

(ग) यदि उपदान का दावाकर्ता, कोई नामिती या कानूनी उत्तराधिकारी है तो नियोक्ता ऐसे गवाह या साक्ष्य की मांग कर सकता है जिसे उसकी पहचान स्थापित करने या उसके दावे को कायम रखने के लिए प्रासंगिक समझा जा सकता है जैसा भी मामला हो, और उस मामले में, उप-नियम (2) के खंड (क) के तहत नोटिस जारी करने के लिए निर्दिष्ट समय सीमा उस तिथि से प्रभावी होगी जब नियोक्ता द्वारा मांगे गए ऐसे गवाह या साक्ष्य, जैसा भी मामला हो, नियोक्ता को प्रस्तुत किया जाता है।

(घ) आवेदक को **प्रपत्र-V** में एक नोटिस या तो प्राप्ति रसीद लेते हुए व्यक्तिगत सेवा द्वारा या उचित पावती के साथ पंजीकृत डाक या इलेक्ट्रॉनिक रूप से जारी किया जाएगा।

(ङ) धारा 56 की उप-धारा (2) के तहत एक नोटिस **प्रपत्र-V** में होगा।

(3) संहिता के तहत देय उपदान का भुगतान डिमांड ड्राफ्ट के माध्यम से या पात्र कर्मचारी, नामित या कानूनी उत्तराधिकारी, जैसा भी मामला हो, के बैंक खाते में जमा करके किया जाएगा।

(4) (क) यदि कोई नियोक्ता-

(i) नियम 34 के तहत नामांकन स्वीकार करने या उप-नियम (1) के तहत दायर किए जाने के लिए मांगे गए आवेदन पर विचार करने से इनकार करता है; या

(ii) उप-नियम (2) के खंड (क) के तहत नोटिस जारी करता है या तो उपदान की राशि निर्दिष्ट करता है जिसे आवेदक द्वारा देय राशि से कम माना जाता है या उपदान के भुगतान की पात्रता को अस्वीकार करता है; या

(iii) उप-नियम (1) के तहत एक आवेदन प्राप्त होने के बाद, उसमें निर्दिष्ट समय के भीतर उप-नियम (2) के तहत आवश्यक नोटिस जारी करने में विफल रहता है,

तो दावाकर्ता कर्मचारी, नामिती या कानूनी उत्तराधिकारी, जैसा भी मामला हो, आवेदन के कारण की घटना के एक सौ अस्सी दिनों के भीतर, धारा 56 की उपधारा (5) के तहत प्रतिवादी पक्ष को प्रतिलिपि के साथ निदेश जारी करने के लिए सक्षम प्राधिकारी को **प्रपत्र-VI** में आवेदन कर सकता है।

परन्तु यह कि सक्षम प्राधिकारी इस उप-नियम के तहत किसी भी आवेदन को निर्दिष्ट अवधि की समाप्ति के बाद आवेदक द्वारा पर्याप्त कारण बताए जाने पर स्वीकार करे।

(ख) खंड (क) के तहत आवेदन और ऐसे आवेदन से संबंधित अन्य दस्तावेज सक्षम प्राधिकारी को व्यक्तिगत रूप से प्रस्तुत किए जाएंगे या पंजीकृत डाक पावती द्वारा या इलेक्ट्रॉनिक रूप से भेजे जाएंगे।

(5) (क) उप-नियम (4) के तहत एक आवेदन प्राप्त होने पर, सक्षम प्राधिकारी, **प्रपत्र-VII** में नोटिस जारी करते हुए, इलेक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक पावती द्वारा या व्यक्तिगत रूप से आवेदक को बुलावा भेजेगा और साथ ही नियोक्ता को एक निर्दिष्ट तिथि, समय और स्थान पर, या तो स्वयं या अपने अधिकृत प्रतिनिधि के माध्यम से सभी प्रासंगिक दस्तावेजों और गवाहों, यदि कोई हो, के साथ उपस्थित होने के लिए निर्देशित करेगा।

(ख) कोई भी व्यक्ति जो किसी नियोक्ता या कर्मचारी, नामिती या कानूनी उत्तराधिकारी की ओर से कार्य करना चाहता है, जैसा भी मामला हो, सक्षम प्राधिकारी को नियोक्ता या संबंधित व्यक्ति, जैसा भी मामला हो, अधिकार पत्र प्रस्तुत करेगा, जिसकी ओर से वह मामले में, अपनी रुचि को स्पष्ट करते हुए एक लिखित बयान के साथ कार्य करना चाहता है और कार्य करने के लिए अनुमति के लिए प्रार्थना करता है और सक्षम प्राधिकारी उस पर या तो अपनी मंजूरी अथवा प्रार्थित मंजूरी न दिए जाने के मामले में मंजूरी न दिए जाने के कारणों का उल्लेख करेगा।

(ग) किसी प्राधिकृत प्रतिनिधि के द्वारा प्रस्तुत होने वाली पार्टी, प्रतिनिधि के कृत्यों से आबद्ध रहेगी।

(घ) खंड (क) के तहत निर्धारित तिथि पर सुनवाई पूरी होने के बाद, या इस तरह के और साक्ष्य के बाद, दस्तावेजों की जांच, गवाहों, सुनवाई और जांच, जैसा आवश्यक समझा जा सकता है, सक्षम प्राधिकारी अपने निष्कर्ष को रिकॉर्ड करेगा कि क्या संहिता के अंतर्गत आवेदक को राशि देय है और निष्कर्ष की एक प्रति प्रत्येक पक्ष को दी जाएगी।

(ङ) यदि संबंधित नियोक्ता पर्याप्त कारण के बिना नोटिस के सम्यक प्रेषण के बाद सुनवाई की निर्दिष्ट तिथि पर उपस्थित होने में विफल रहता है, तो सक्षम प्राधिकारी आवेदन को एक पक्षीय सुनवाई और निर्धारित करने

के लिए कार्रवाई कर सकता है; और यदि आवेदक पर्याप्त कारण के बिना सुनवाई की निर्दिष्ट तिथि पर उपस्थित होने में विफल रहता है, तो सक्षम प्राधिकारी आवेदन को खारिज कर सकता है:

परन्तु यह कि खंड (ड) के तहत कोई आदेश, उक्त आदेश की प्राप्ति के तीस दिनों की अवधि के भीतर सही कारण दर्शाये जाने पर, समीक्षा की जा सकती है और विरोधी पक्ष को कम से कम चौदह दिन का नोटिस देने के बाद, आवेदन की पुनः सुनवाई के लिए निर्धारित तिथि के आवेदन पर फिर से सुनवाई की जा सकती है।

(6) सक्षम प्राधिकारी की बैठकें ऐसे समय पर और ऐसे स्थानों पर आयोजित की जाएंगी जो वह नियत करें और वह पक्षों को इस तरह से सूचित करेगा जैसा वह ठीक समझे।

(7) सक्षम प्राधिकारी अपने कार्यालय के किसी लिपिक को साक्ष्य देने या दस्तावेज प्रस्तुत करने के उद्देश्य से शपथ दिलाने के लिए अधिकृत कर सकता है।

(8) सक्षम प्राधिकारी, के समक्ष कार्यवाही के किसी भी चरण में, उसके समक्ष कार्यवाही में शामिल किसी भी पक्ष द्वारा आवेदन पर या उसके बिना, और ऐसी शर्तों पर जो सक्षम प्राधिकारी को उचित प्रतीत हो, **प्रपत्र-VII** में किसी भी व्यक्ति को या तो साक्ष्य देने के लिए या दस्तावेज प्रस्तुत करने के लिए या दोनों उद्देश्यों के लिए एक निर्दिष्ट तिथि, समय और स्थान पर समन जारी कर सकता है।

(9) (क) खंड (ख) के उपबंधों के अधीन, सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 (1908 का 5) के अंतर्गत सक्षम प्राधिकारी द्वारा जारी किसी भी नोटिस, समन, प्रक्रिया या आदेश को या तो व्यक्तिगत रूप से या पंजीकृत डाक पावती द्वारा देय या इलेक्ट्रॉनिक रूप से या किसी अन्य रीति से प्रदान किया जा सकता है।

(ख) जहां सक्षम प्राधिकारी के समक्ष किसी भी कार्यवाही के लिए पक्षों के रूप में कई व्यक्ति हैं और ऐसे व्यक्ति किसी ट्रेड यूनियन या एसोसिएशन के सदस्य हैं या किसी अधिकृत व्यक्ति द्वारा प्रतिनिधित्व किया जाता है, तो सचिव को नोटिस दिया जाए, या जहां कोई सचिव नहीं है ट्रेड यूनियन या एसोसिएशन के प्रमुख अधिकारी को या अधिकृत व्यक्ति को दिया जाए जहां ऐसे व्यक्तियों के सेवार्थ उचित समझा जाएगा।

(10) (क) सक्षम प्राधिकारी धारा 56 के तहत प्रत्येक मामले का विवरण दर्ज करेगा और आदेश पारित करते समय इस प्रकार दर्ज किए गए विवरणों पर हस्ताक्षर और तिथि दर्ज करेगा।

(ख) सक्षम प्राधिकारी, प्रत्येक मामले में आदेश पारित करते समय, मामले के गुण-दोष के आधार पर निष्कर्षों को भी दर्ज करेगा और आदेश पत्र के साथ साक्ष्य के ज़ापन के साथ फाइल करेगा।

(ग) किसी भी आदेश या निर्देश के रिकॉर्ड के अलावा कोई भी रिकॉर्ड, जो इन नियमों द्वारा सक्षम प्राधिकारी द्वारा हस्ताक्षरित करने के लिए आवश्यक है, सक्षम प्राधिकारी की ओर से और उसके निर्देशन में सक्षम प्राधिकारी द्वारा इस प्रयोजन के लिए लिखित रूप में नियुक्त किसी अधीनस्थ अधिकारी द्वारा हस्ताक्षर किए जा सकते हैं।

(11) यदि उप-नियम (5) के खंड (घ) के तहत कोई निष्कर्ष दर्ज किया जाता है कि आवेदक कोड के तहत उपदान के भुगतान का हकदार है, तो सक्षम प्राधिकारी संबंधित नियोक्ता को **प्रपत्र-VIII** में इलेक्ट्रॉनिक रूप से नोटिस जारी करेगा या देय पंजीकृत डाक पावती द्वारा या व्यक्तिगत रूप से देय राशि को निर्दिष्ट करते हुए और नियोक्ता द्वारा नोटिस की प्राप्ति की तिथि से तीस दिनों की अवधि के भीतर सक्षम प्राधिकारी को सूचित करते हुए आवेदक को भुगतान करने का निर्देश दिया जाएगा और नोटिस की एक प्रति आवेदक कर्मचारी, नामिती या कानूनी उत्तराधिकारी, जैसा भी मामला हो, को पृष्ठांकित किया जाएगा।

(12) (क) धारा 56 की उप-धारा (8) के तहत अपील का ज्ञापन केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट अपीलीय प्राधिकारी को, आदेश द्वारा, उसकी एक प्रति के साथ प्रतिपक्ष और सक्षम प्राधिकारी को या तो व्यक्तिगत रूप से इलेक्ट्रॉनिक रूप से या व्यक्तिगत रूप से या पंजीकृत डाक पावती द्वारा वितरण किया जाएगा।

(ख) अपील के ज्ञापन में मामले के तथ्य, सक्षम प्राधिकारी का निर्णय, अपील के आधार और मांगी गई राहत शामिल होगी।

(ग) अपील के ज्ञापन के साथ सक्षम प्राधिकारी के निष्कर्ष की प्रमाणित प्रति और उपदान के भुगतान के लिए निर्देश संलग्न किया जाना चाहिए।

(घ) अपील के ज्ञापन की प्रति प्राप्त होने पर सक्षम प्राधिकारी मामले के अभिलेख को अपीलीय प्राधिकारी को अग्रेषित करेगा।

(ङ) अपीलीय प्राधिकारी से अपील के ज्ञापन की प्रति प्राप्त होने के चौदह दिनों के भीतर, प्रतिवादी पक्ष ज्ञापन के प्रत्येक अनुच्छेद को अपनी टिप्पणियों को अतिरिक्त दलीलों के साथ, यदि कोई हो, अपीलीय प्राधिकरण को अपीलकर्ता को एक प्रति देते हुए प्रस्तुत करेगा।

(च) अपील प्राधिकारी अपील के पक्षकारों को सुनवाई का उचित अवसर देने के बाद अपना निर्णय दर्ज करेगा और अपील प्राधिकारी द्वारा किए गए निर्णय की एक प्रति अपील के पक्षकारों को इलेक्ट्रॉनिक या पंजीकृत डाक द्वारा या व्यक्तिगत रूप में दी जाएगी और उसकी एक प्रति उसके द्वारा भेजे गए मामले के अभिलेख लौटाते हुए सक्षम प्राधिकारी को भेजी जाएगी।

(छ) सक्षम प्राधिकारी, अपीलीय प्राधिकारी के निर्णय की प्राप्ति पर, उसके द्वारा रखे गए मामले के अभिलेखों में आवश्यक प्रविष्टि करेगा।

(ज) अपीलीय प्राधिकारी के निर्णय की प्राप्ति पर, सक्षम प्राधिकारी, यदि उस निर्णय के अंतर्गत आवश्यक हो तो, उपदान के भुगतान के लिए अपने निर्णय को आशोधित करेगा तथा भुगतान की आशोधित राशि को विनिर्दिष्ट करते आवेदक को उसका भुगतान करने के निदेश देते हुए संबंधित नियोक्ता को प्रपत्र-VIII में नोटिस जारी करेगा, नियोक्ता द्वारा इसकी सूचना नोटिस प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर सक्षम प्राधिकारी को दी जाएगी और उसकी प्रतिलिपि अपीलकर्ता कर्मचारी, नामिती या कानूनी उत्तराधिकारी, जैसी स्थिति हो, और अपीलीय प्राधिकारी को पृष्ठांकित की जाएगी।

(13) जहां नियोक्ता संहिता के अंतर्गत सक्षम प्राधिकारी द्वारा उप नियम (11) या उप नियम (12) के अंतर्गत जारी नोटिस, जैसी स्थिति हो, के अनुसार देय उपदान का भुगतान नहीं करता है तो संबंधित कर्मचारी, उसका नामिती या कानूनी उत्तराधिकारी, जैसी स्थिति हो, जिसको उपदान का भुगतान देय है, वह धारा 129 के अंतर्गत उसकी वसूली हेतु सक्षम प्राधिकारी को प्रपत्र-IX (दो प्रतियों में) में आवेदन कर सकता है।

35. सक्षम प्राधिकारी की अर्हता और अनुभव - सक्षम प्राधिकारी की नियुक्ति अधिसूचना द्वारा केंद्रीय सरकार द्वारा श्रम मामलों का अनुभव रखने वाले अपने राजपत्रित अधिकारियों में से की जाएगी।

अध्याय VI प्रसूति प्रसुविधा

36. प्रसूति प्रसुविधा के दावे हेतु प्रमाणपत्र एवं नोटिस - (1) (क) यह तथ्य कि एक महिला गर्भवती है या उसने बच्चे को जन्म दिया है या उसका गर्भपात या चिकित्सा गर्भपात हुआ है या महिला नसबंदी हुई है या गर्भावस्था, प्रसव, समयपूर्व शिशु जन्म या गर्भपात या चिकित्सा गर्भपात या महिला नसबंदी के कारण उत्पन्न बीमारी से ग्रस्त है, उसे निम्नलिखित से **प्रपत्र-X** में प्रमाण-पत्र प्रस्तुत कर साबित किया जाएगा-

- (i) पंजीकृत चिकित्सक; या
- (ii) अधिकृत सामाजिक स्वास्थ्य कार्यकर्ता; या
- (iii) अर्हताप्राप्त सहायक नर्स और दाई।

(ख) यह तथ्य कि महिला को प्रसव हुआ है उसे भी नगरपालिका या ग्राम पंचायत से निर्गत जन्म प्रमाण-पत्र, तत्समय लागू किसी कानून के उपबंधों के अंतर्गत अनुरक्षित जन्म रजिस्टर से उद्धरण सार या मान्यता प्राप्त सामाजिक स्वास्थ्य कार्यकर्ता या अर्हता प्राप्त सहायक नर्स एवं दाई या ग्राम प्रधान या ग्राम प्रशासनिक अधिकारी या नगर पालिका का प्राधिकृत अधिकारी, जैसी स्थिति हो, द्वारा हस्ताक्षरित प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करके साबित किया जा सकता है।

(ग) यह तथ्य कि महिला को गर्भपात हुआ है, अर्हता प्राप्त सहायक नर्स एवं दाई द्वारा हस्ताक्षरित प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करके भी साबित किया जा सकता है।

(घ) महिला या बच्चे की मृत्यु के तथ्य को **प्रपत्र-X** में इस संबंध में खंड (क) में उल्लिखित किसी भी प्राधिकारी अर्थात् ग्राम प्रधान या ग्राम प्रशासनिक अधिकारी या नगर पालिका के प्राधिकृत अधिकारी, जैसी स्थिति हो, से प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करके या तत्समय लागू किसी कानून के उपबंधों के अंतर्गत अनुरक्षित मृत्यु रजिस्टर से प्रमाणित उद्धरण सार प्रस्तुत करके साबित किया जा सकता है।

(2) (क) किसी प्रतिष्ठान में नियुक्त एवं प्रसूति प्रसुविधा की हकदार महिला अपने नियोक्ता को **प्रपत्र-XI** में नोटिस देगी और नियोक्ता संबंधित महिला को संहिता के अंतर्गत प्रसूति प्रसुविधा और अन्य कोई देय राशि का भुगतान करेगा, अथवा प्रसूति प्रसुविधा या राशि की प्राप्ति के पूर्व महिला की मृत्यु हो जाती है या जहां नियोक्ता, धारा 60 की उप-धारा (3) के द्वितीय परंतुक के अंतर्गत उक्त महिला द्वारा **प्रपत्र-XI** में अपने नोटिस में नामित व्यक्ति को और यदि उसके कानूनी प्रतिनिधि का ऐसा कोई नामिती नहीं है, को प्रसूति प्रसुविधा के भुगतान के लिए उत्तरदायी है।

परन्तु यह कि नियोक्ता द्वारा अपने विवेक पर **प्रपत्र-XI** के बदले सुसंगत विवरण सहित सादे कागज पर आवेदन स्वीकार किया जाए:

परन्तु यह भी कि कोई दावा केवल इसलिए अमान्य नहीं होगा कि दावेदार विनिर्दिष्ट प्रपत्र में अपना आवेदन प्रस्तुत करने में असफल रहा।

(ख) संशय की स्थिति में नियोक्ता द्वारा प्रतिष्ठान में नियुक्त महिला को देय प्रसूति प्रसुविधा या अन्य राशि संबंधित महिला की मृत्यु के दो महीने के भीतर सक्षम प्राधिकारी के पास जमा की जाएगी, जो आवश्यक जांच-पड़ताल के उपरांत, जैसा वह उपयुक्त समझे, उस व्यक्ति को भुगतान करेगा जो उसके विचार से उसे प्राप्त करने का हकदार है।

(ग) जब भी खंड (क) में उल्लिखित भुगतान किया जाता है, जिस व्यक्ति को भुगतान किया गया है, नियोक्ता द्वारा उससे **प्रपत्र-XI** में रसीद ली जाएगी और खंड (ख) के अंतर्गत आने वाले मामलों में, सक्षम प्राधिकारी द्वारा नियोक्ता को रसीद दी जाएगी।

(घ) चिकित्सा बोनस का भुगतान प्रसूति प्रसुविधा की दूसरी किस्त के साथ किया जाएगा।

(ड.) धारा 63 के अंतर्गत देय प्रसूति प्रसुविधा या किसी अन्य राशि का भुगतान ऐसा हितलाभ या राशि प्राप्त करने की हकदार महिला की मृत्यु की तिथि से दो माह के भीतर किया जाएगा करने की हकदार महिला की मृत्यु के दो महीने के भीतर भुगतान की जाएगी।

(च) धारा 65 के अंतर्गत देय मजदूरी, उसके द्वारा प्रपत्र-X में प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने के अड़तालीस घंटों के भीतर ऐसी मजदूरी प्राप्त करने की हकदार महिला को भुगतान की जाएगी।

37. पोषणार्थविराम अवधि- (1) धारा 66 में उल्लिखित प्रत्येक दो विराम 15 मिनट की अवधि के होंगे, यद्यपि महिला को इयुटी के दौरान, अपने बच्चों को शिशुसदन या अपने बच्चों को रखे जाने वाले स्थान पर जाने-आने में तय की गई दूरी को देखते हुए, अतिरिक्त पर्याप्त अवधि की अनुमति दी जाएगी, परन्तु कि उक्त अतिरिक्त अवधि 15 मिनट तक होगी।

(2) यदि ऐसी अतिरिक्त अवधि के संबंध में कोई विवाद उत्पन्न होता है तो मामले को निर्णय हेतु सक्षम प्राधिकारी को भेजा जाएगा।

38. कर्मचारी और शिशुसदन की सुविधा - (1) प्रत्येक प्रतिष्ठान में जहां सामान्यतः पचास या इससे अधिक कर्मचारी कार्यरत हैं, वहां ऐसे कर्मचारियों के छः वर्ष से कम आयु के बच्चों के लिए शिशुसदन उपलब्ध कार्य जाएगा और अनुरक्षित किया जाएगा।

(2) शिशुसदन में प्रकाश की व्यवस्था, वायु-संचार सहित पर्याप्त आवासीय सुविधा प्रदान की जाएगी और साफ एवं स्वच्छता स्थिति में अनुरक्षित होंगे तथा शिशुसदन की प्रतिष्ठान के लिए निम्नानुसार मानदंड होंगे-

- (i) शिशुसदन, उस प्रतिष्ठान के एक किलोमीटर के भीतर स्थित होगा जिस पर संहिता का अध्याय-VI लागू होता है और उन कर्मचारियों के लिए सुविधाजन्य होगा जिनके बच्चे को इसमें रहने की सुविधा दी गई है:

परन्तु यह कि केंद्रीय सरकार या राज्य सरकार या केंद्रीय सरकार या राज्य सरकार का स्थानीय प्राधिकरण, जैसी स्थिति हो, द्वारा अधिसूचित औद्योगिक पार्कों या औद्योगिक क्षेत्रों में स्थित प्रतिष्ठानएं जहां सार्वजनिक शिशुसदन की सुविधा ऐसे औद्योगिक पार्कों या औद्योगिक क्षेत्रों में प्रदान की गई हो और कर्मचारियों के लिए सुलभ हो तो सक्षम प्राधिकारी द्वारा एक किलोमीटर के दायरे में अवस्थिति में छूट दी जाएगी;

- (ii) शिशुसदन सुरक्षित और वर्षा से बचाव वाले भवनों में अनुरक्षित किया जाएगा;

- (iii) (क) शिशुसदन में प्रत्येक शिशु के लिए आवासीय व्यवस्था दस वर्ग फीट के तल क्षेत्रफल के मापक्रम में होगी;

(ख) बच्चों के खेलने के लिए उपयुक्त रूप से घेरादार स्थान होगा;

- (iv) शिशुसदन का कार्य समय कर्मचारियों के कार्य समय के अनुरूप होगा और यह पालियों में कार्य कर सकता है;

- (v) प्रत्येक शिशुसदन, अर्हताप्राप्त दाई या शिशुसदन परिचारिका प्रशिक्षित महिला के प्रभार में होगा और जहां बच्चों की संख्या दस से अधिक होगी, छः वर्ष की उम्र तक के प्रत्येक दस बच्चों पर एक आया की दर से महिला आया शिशुसदन परिचारिका के सहायतार्थ होंगी;

(vi) शिशुसदन में बच्चों के लिए पर्याप्त संख्या में तख्त, बिस्तरे, सूती चादरें, रबड़ की शीट, कंबल, तकिए, खिलौने और ऐसी अन्य चीजें होंगी;

(vii) (क) प्रत्येक शिशुसदन में महिला कर्मचारियों के लिए मध्यांतर के दौरान पंद्रह माह से कम उम्र के बच्चों को खाना खिलाने हेतु उपयुक्त व्यवस्था होगी;

(ख) शिशुसदन में पर्याप्त संख्या में स्नान घर, प्रसाधन, वाश बेसिन, साफ तौलिये और साबुन की व्यवस्था की जाएगी;

(ग) शिशुसदन में प्रशिक्षित महिला कर्मों के पर्यवेक्षण में उचित स्थिति में प्राथमिक उपचार की सुविधा होगी;

(घ) दूध उबालने, अल्पाहार तैयार करने और ऐसी अन्य चीजों के लिए बर्तनों और अन्य सुविधाओं सहित शिशुसदन से संबद्ध रसोई घर होगा; और

(ङ.) शिशुसदन में बच्चों के लिए पीने का पानी, दूध और पौष्टिक अल्पाहार उपलब्ध होगा।

(viii) (क) किसी भी प्रतिष्ठान में जहां औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 14 की उप-धारा (2) या (3) के तहत एकमात्र वार्ताकारी संघ है या औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 14 की उप-धारा (4) के तहत एक वार्ताकारी परिषद है, तब इस तरह के वार्ताकारी संघ या वार्ताकारी परिषद, जैसा भी मामला हो, प्रतिष्ठान के नियोक्ता के साथ एक करार कर सकते हैं कि धारा 67 के तहत शिशुगृह (क्रेच) सुविधा प्रदान की जाएगी, यदि महिलाएं या विधुर या एकल अभिभावक, जिनके छह वर्ष से कम आयु के बच्चे हैं और क्रेच सुविधा प्राप्त करने के लिए पात्र हैं और यदि प्रदान नहीं की जाती है, तो ऐसे कर्मचारी को उस प्रतिष्ठान द्वारा हर शिशुगृह भत्ते का भुगतान किया जाएगा।

(ख) जहां उपखंड (क) में उल्लिखित कोई एकमात्र वार्ताकारी संघ या वार्ताकारी परिषद नहीं है, वहां प्रतिष्ठान के अधिकांश कर्मचारी प्रतिष्ठान के नियोक्ता के साथ एक करार कर सकते हैं कि धारा 67 के तहत क्रेच सुविधा प्रदान की जाएगी, यदि महिलाएं या विधुर या एकल अभिभावक कर्मचारी, जिनके छह वर्ष से कम आयु के बच्चे हैं और क्रेच सुविधा प्राप्त करने के लिए पात्र हैं और यदि प्रदान नहीं की जाती है, तब ऐसे कर्मचारी को उस प्रतिष्ठान द्वारा हर महीने क्रेच भत्ते का भुगतान किया जाएगा।

परंतु, खंड (क) और इस खंड के अधीन दोनों ही स्थितियों में क्रेच भत्ते की राशि प्रति शिशु पांच सौ रुपये प्रतिमाह या ऐसी राशि से कम नहीं होगी जो केंद्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित की जाए:

परंतु क्रेच भत्ता केवल दो बच्चों के लिए स्वीकार्य होगा सिवाय जब दूसरे बच्चे के जन्म के कारण एक से अधिक शिशुओं का जन्म हो जाता है।

39. घोर कदाचार- (1) धारा 68 की उप-धारा (1) के दूसरे परंतुक के प्रयोजनों के लिए निम्नलिखित कार्य घोर कदाचार की श्रेणी में आएगा, यथा:-

(क) नियोक्ता के माल या संपत्ति का जानबूझकर विनाश;

(ख) कार्यस्थल पर किसी भी वरिष्ठ या सह-कर्मचारी पर हमला करना;

(ग) नैतिक अधमता से जुड़े दंडनीय अपराध जिसके परिणामस्वरूप न्यायालय में दोषसिद्धि हो जाए;

(घ) नियोक्ता के व्यवसाय या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी, या बेईमानी; और

(ङ) इस विषय पर सुरक्षा उपायों या नियमों का जानबूझकर पालन न करना या सुरक्षा उपकरणों के साथ या अग्निशमन उपकरणों के साथ जानबूझकर छेड़-छाड़ करना।

(2) (क) धारा 68 की उप-धारा (2) के अधीन **प्रपत्र-XII** में सक्षम प्राधिकारी के समक्ष अपील की जाएगी;

(ख) अपील लिखित रूप में की जा सकती है तथा या तो व्यक्तिगत रूप से सौंपी जा सकती है या किसी पंजीकृत लिफाफे अथवा इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से सक्षम प्राधिकारी को भेजी जा सकती है।

(ग) जब कोई अपील प्राप्त होती है, तो सक्षम प्राधिकारी नियोक्ता को अपील के ज्ञापन की एक प्रति प्रस्तुत करेगा, उस पर उसका उत्तर मांगेगा तथा तिथि निर्धारित करके अपील से संबंधित दस्तावेजों को प्रस्तुत करने के लिए भी कहेगा।

(घ) सक्षम प्राधिकारी नियोक्ता और अपीलकर्ता से यदि आवश्यक हो, तो और अधिक ब्यौरे का पता लगा सकता है, और वह प्रस्तुत किए गए तथ्यों पर विचार करेगा, यदि कोई हो, और अपना निर्णय देगा।

(ङ) यदि नियोक्ता विनिर्दिष्ट अवधि के भीतर अपना उत्तर प्रस्तुत करने या अपेक्षित दस्तावेज प्रस्तुत करने में विफल रहता है, तो सक्षम प्राधिकारी अपना निर्णय एक पक्षीय दे सकता है।

40. निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता के समक्ष शिकायत और अपील- (1) (क) धारा 72 की उप-धारा (1) के अधीन एक शिकायत **प्रपत्र-XIII-क** में लिखित रूप में क्षेत्राधिकार वाले निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता के समक्ष प्रस्तुत की जाएगी।

(ख) जब उप-नियम (1) में निर्दिष्ट शिकायत किसी निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता को प्राप्त होती है, तो वह इस निमित्त नियोक्ता द्वारा रखे गए प्रासंगिक रिकॉर्ड की जांच करेगा, प्रतिष्ठान में नियोजित किसी भी व्यक्ति की जांच करेगा और जांच के उद्देश्य के लिए आवश्यक बयान लेगा और यदि वह संतुष्ट है कि प्रसूति प्रसुविधा या राशि को अनुचित रूप से रोक दिया गया है या महिला कामगार को कार्य से हटा दिया गया है या बर्खास्त कर दिया गया है, वह नियोक्ता को निर्देश देगा कि वह धारा 63 के तहत शिकायतकर्ता को या भुगतान का दावा करने वाले व्यक्ति को भुगतान करे, और तुरंत ऐसा आदेश करेगा जो वह उचित समझता है, लेकिन यह आदेश 45 दिन की अवधि के भीतर जारी किया जाए।

(2) (क) निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता के निर्णय के विरुद्ध अपील, सक्षम प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत होगी।

(ख) पीड़ित व्यक्ति **प्रपत्र-XIII-ख** में सक्षम प्राधिकारी के समक्ष लिखित रूप में तथा अन्य सहायक दस्तावेजों सहित अपील करेगा।

(ग) जब कोई अपील प्राप्त होती है, तो सक्षम प्राधिकारी निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता से एक निर्धारित तिथि से पूर्व, मामले से संबंधित दस्तावेज प्राप्त कर सकेगा। सक्षम प्राधिकारी, यदि आवश्यक हो तो पीड़ित व्यक्ति और निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता के बयान भी दर्ज करेगा और यदि कोई आवश्यक हो तो स्पष्टीकरण मांगेगा।

(घ) उसके समक्ष प्रस्तुत किए गए दस्तावेजों, साक्ष्यों और उसके समक्ष प्रस्तुत किए गए या उसके द्वारा निर्धारित तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, सक्षम प्राधिकारी अपना निर्णय देगा।

41. निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता के कर्तव्य-(1) (क) सक्षम प्राधिकारी केन्द्र सरकार द्वारा अधिसूचित अपने-अपने क्षेत्रों के भीतर इन नियमों के पालन के लिए उत्तरदायी होगा।

(ख) प्रत्येक निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता केन्द्र सरकार द्वारा उसे सौंपे गए क्षेत्र के भीतर अपने कर्तव्यों का निर्वहन करेगा और सक्षम प्राधिकारी के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के अधीन कार्य करेगा।

(ग) प्रत्येक निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता किसी प्रतिष्ठान के प्रत्येक निरीक्षण पर यह जांच करेगा-

(i) क्या धारा 62 के अंतर्गत दिए गए प्रत्येक नोटिस पर उचित कार्रवाई की गई है;

(ii) क्या नियम 55 में उल्लिखित महिला कर्मचारियों के रजिस्टर का सही ढंग से रखरखाव किया गया है;

(iii) क्या पिछले निरीक्षण के बाद से धारा 68 के उपबंधों का उल्लंघन करते हुए निर्वहन या बर्खास्तगी या निर्वहन या बर्खास्तगी के नोटिस का कोई मामला सामना आया है;

(iv) क्या धारा 59 की उपधारा (1), धारा 62 की उप-धारा (5) और (6), धारा 64, 65, 66, 67, 69 और 71 के उपबंधों का अनुपालन किया गया है और क्या संहिता के संगत उपबंधों और केन्द्र सरकार द्वारा बनाए गए नियमों के अनुसार समय के भीतर देय राशि का भुगतान कर दिया गया है;

(v) क्या धारा 68 की उप-धारा (2) में उल्लिखित प्रसूति प्रसुविधा अथवा चिकित्सा बोनस से वंचित किए जाने के कोई मामले सामने आया है; और

(vi) पहले के निरीक्षणों में उल्लिखित अनियमितताओं का कहां तक निवारण किया गया है और पूर्व में जारी किए गए आदेशों का कहां तक अनुपालन किया गया है;

(घ) जहां कोई निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता संहिता या इन नियमों के विरुद्ध अनियमितता देखता है, वह नियोक्ता को लिखित रूप में एक आदेश जारी करेगा, जिसमें नियोक्ता को आदेश प्राप्त होने की तिथि से पंद्रह दिनों की अवधि के भीतर अनियमितताओं को दुरुस्त करने और निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता को अनुपालन रिपोर्ट प्रस्तुत करने के लिए कहा जाएगा।

(2) नियोक्ता अपने द्वारा नियोजित प्रत्येक महिला को उसके अनुरोध पर प्रपत्र-X, XI, XII, XIII-क और XIII-ख की प्रतियों की निःशुल्क प्रतियां उपलब्ध करेगा।

(3) नियम 37 के उप-नियम (1) और नियम 40 के उप-नियम (1) और (2) की कोई बात किसी महिला के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगी जो प्रसूति प्रसुविधा या संहिता के तहत देय किसी अन्य राशि को प्राप्त करने की हकदार है, यदि वह उक्त नियमों के तहत नोटिस, अपील या शिकायत के उद्देश्य के लिए निर्दिष्ट एक रूप में प्रस्तुत करने में विफल रहती है, जैसा भी मामला हो,

परंतु जहां उक्त नियमों के तहत एक नोटिस, अपील या शिकायत किसी महिला द्वारा ऐसे उद्देश्य के लिए निर्दिष्ट प्रपत्र के अलावा किसी अन्य प्रपत्र में मातृत्व लाभ या संहिता के तहत देय किसी अन्य राशि को प्राप्त करने की हकदार महिला द्वारा प्रस्तुत की गई है, संबंधित प्राधिकारी, इस तरह के नोटिस, अपील या शिकायत की प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर, महिला को नोटिस, तब अपील या शिकायत, जैसा भी मामला हो सकता है, ऐसे उद्देश्य के लिए निर्दिष्ट प्रपत्र में प्रस्तुत करने के लिए कह सकेगा।

(4) संहिता के अध्याय VI के उपबंधों और उसके अधीन बनाए गए केन्द्रीय नियमों का सार जो धारा 71 के अधीन प्रदर्शित किए जाने के लिए अपेक्षित है, प्रपत्र-XIV में होगा, और इसे ऐसे तरीके से प्रदर्शित किया जाएगा जैसी सक्षम प्राधिकारी को आवश्यकता हो।

अध्याय VII

भवन एवं अन्य निर्माण कामगारों के संबंध में सामाजिक सुरक्षा एवं उपकर

42. उपकर का संग्रहण और वापसी- (1) (क) प्रत्येक नियोक्ता, अपने कार्य के प्रारंभ होने या उपकर के भुगतान के साठ दिनों की अवधि के भीतर, यथास्थिति, मूल्यांकन अधिकारी को प्रपत्र-XV में सूचना प्रस्तुत करेगा।

(ख) खंड (क) के अधीन प्रस्तुत की जाने वाली सूचना में किसी भी परिवर्तन या संशोधन को प्रपत्र-XV में मूल्यांकन अधिकारी को सूचित किया जाएगा जिसमें संशोधन या परिवर्तन को प्रभावित करने की तिथि से तुरंत लेकिन तीस दिनों के बाद ऐसे संशोधनों के विवरण शामिल होंगे।

(2) (क) नियोक्ता द्वारा धारा 100 की उप-धारा (1) के अधीन लगाया गए उपकर का अग्रिम भुगतान, अनुमोदन के समय या कार्य प्रारंभ होने से पहले चार्टर्ड इंजीनियर द्वारा विधिवत् प्रमाणित उसके स्व-मूल्यांकन के आधार पर किया जाएगा।

(ख) निर्माण की लागत के स्व-मूल्यांकन के उद्देश्य हेतु, नियोक्ता प्रपत्र XVI में संबंधित राज्य के लोक निर्माण विभाग (पीडब्ल्यूडी) या केंद्रीय लोक निर्माण विभाग (सीपीडब्ल्यूडी) द्वारा विनिर्दिष्ट निर्माण की दरों में समान दर पर निर्माण कार्य की लागत की गणना करेगा या ऐसे भवन या निर्माण कार्य पर लागू दरों की किसी अन्य अनुसूची अथवा जहां रियल एस्टेट विनियामक प्राधिकरण लागू होता है वहां किसी भवन कार्य के लिए रियल एस्टेट विनियामक प्राधिकरण को प्रस्तुत रिटर्न या दस्तावेज के अनुसार दरों की गणना करेगा जो कि उस निर्दिष्ट वर्ष के लिए लागू होता है जिसमें भवन या अन्य निर्माण कार्य की शुरुआत हुई थी।

(ग) खंड (क) और (ख) में अंतर्विष्ट उपबंधों के होते हुए भी, जहां किसी स्थानीय प्राधिकारी या केन्द्रीय सरकार या राज्य सरकार द्वारा अधिसूचित ऐसे अन्य प्राधिकारी द्वारा किसी निर्माण कार्य का अनुमोदन, जैसी स्थिति हो, अपेक्षित है, ऐसे अनुमोदन के लिए प्रत्येक आवेदन के साथ राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड के पक्ष में किए गए देय उपकर का ऑनलाइन भुगतान का प्रमाण देना होगा जो चार्टर्ड इंजीनियर द्वारा विधिवत् प्रमाणित स्व-मूल्यांकन के आधार पर किया गया हो।

बशर्ते यदि परियोजना की अवधि एक वर्ष से अधिक होने की संभावना है, तो उपकर भुगतान की राशि संबंधित भवन या अन्य निर्माण कार्य के प्रारंभ की तिथि से एक वर्ष के दौरान वहन की जाने वाली निर्माण स्व-मूल्यांकन की लागत पर देय उपकर राशि के लिए हो सकती है और देय उपकर का भुगतान आगे खंड (ख) के उपबंधों के अनुसार किया जाएगा।

(घ) खंड (क) और (ख) में अंतर्विष्ट उपबंधों के होते हुए भी, जहां उपकर का उद्ग्रहण सरकार या सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम के भवन अथवा अन्य निर्माण कार्य से संबंधित है, ऐसी सरकार या सार्वजनिक क्षेत्र का उपक्रम इस प्रकार के कार्यों के लिए भुगतान किए गए बिलों में से अधिसूचित दरों पर देय उपकर को काटेगा या कटौती का कारण होगा। काटा गया यह उपकर संबंधित राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड को इस प्रकार की कटौती की तिथि से तीस दिनों की अवधि के भीतर निर्माण कार्य के विवरण सहित संबंधित क्षेत्र के मूल्यांकन अधिकारी को जमा किया जाएगा।

(ङ) यदि भवन या अन्य निर्माण कार्य में रुकावट या कमी है, तो उस स्थिति में नियोक्ता या भवन अथवा अन्य निर्माण कार्य में ऐसी रुकावट या कमी के संबंध में मूल्यांकन अधिकारी को प्रपत्र-XVII में सूचना साठ दिनों के अंदर प्रस्तुत करेगा।

(च) भवन या अन्य निर्माण कार्य के पूरा होने पर प्रत्येक नियोक्ता को पूर्ण अपने प्रत्येक कार्य के साठ दिनों के भीतर मूल्यांकन अधिकारी को प्रपत्र-XVIII में एक विवरणी प्रस्तुत करनी अपेक्षित होगी।

(छ) उपर्युक्त चल रहे उपबंधों के अंतर्गत भुगतान किए गए अग्रिम उपकर को मूल्यांकन अधिकारी द्वारा किए गए अंतिम मूल्यांकन आदेश में समायोजित किया जाएगा।

(3)(क) उप-नियम (2) के तहत एकत्रित उपकर की आय, ऐसे केन्द्रीय या राज्य सरकार के कार्यालय, सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम, स्थानीय प्राधिकरण या राज्य सरकार द्वारा अधिसूचित ऐसे अन्य प्राधिकरण, अथवा मूल्यांकन

अधिकारी, जैसा भी मामला हो, राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड के बैंक खाते में, ऑनलाइन भुगतान प्रणाली के माध्यम से इलेक्ट्रॉनिक रूप से अंतरित किया जाएगा।

(ख) इस प्रकार एकत्र की गई राशि को ऑनलाइन भुगतान प्रणाली के माध्यम से संग्रहण के तीस दिनों के भीतर ऐसे बोर्ड की निधि में अंतरित कर दिया जाएगा।

(ग) राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड राज्य सरकार या केन्द्रीय सरकार या राज्य सरकार अथवा केंद्र सरकार के सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम या ऐसे कोई अन्य प्राधिकारण के संबंधित प्राधिकारियों के साथ एकत्र किए गए उपकर की राशि का आवधिक रूप से मिलान करेगा, जैसा कि उपयुक्त सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट किया गया है।

(घ) राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड संचयी उपकर की राशि पर तथा केंद्रीय सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट अनुसार अवधि के दौरान किए गए व्यय ऐसी अवधि और ऐसे विवरणों के लिए चाल भवन अथवा अन्य निर्माण कामगारों की संख्या पर केंद्रीय सरकार को प्रति भेजते हुए राज्य सरकार को अर्धवार्षिक रिपोर्टें प्रस्तुत करेगा।

(4) (क) मूल्यांकन अधिकारी, किसी नियोक्ता से प्रपत्र-XVIII में प्राप्त विवरण और भुगतान किए गए उपकर की जानकारी प्राप्त होने पर, ऐसी जानकारी की जांच कर सकता है और, यदि वह इस तरह प्रस्तुत किए गए विवरणों की सत्यता के बारे में संतुष्ट है, तो वह ऐसी जानकारी प्राप्त होने की तिथि से एक सौ अस्सी दिनों की अवधि के भीतर मूल्यांकन-आदेश देगा, नियोक्ता द्वारा देय उपकर की राशि को इंगित करते हुए एवं इसकी प्रति नियोक्ता और उपकर-कलक्टर एवं भवन कामगार कल्याण बोर्ड को पृष्ठांकित करेगा और इस आदेश के जारी होने के पांच दिनों के भीतर प्रेषित करेगा:

परन्तु यह कि केवल ऐसी जांच केवल मूल्यांकन अधिकारी द्वारा ही की जाएगी जहां स्व-मूल्यांकन के आधार पर उपकर की राशि दस लाख रुपये से अधिक है:

परन्तु यह भी कि यदि मूल्यांकन अधिकारी एक सौ अस्सी दिनों की अवधि के भीतर मूल्यांकन का आदेश देने में चूक जाता है, तो स्व-मूल्यांकन को अंतिम माना जाएगा।

(ख) यह आदेश, अन्य बातों के साथ-साथ, उप-नियम (2) के उपबंधों के अनुरूप, देय उपकर की राशि, नियोक्ता द्वारा पहले से ही भुगतान की गई या स्रोत पर काटी गई उपकर राशि और देय शेष राशि तथा दिनांक, जिसके द्वारा उपकर का भुगतान उपकर कलक्टर को किया जाएगा को विनिर्दिष्ट करेगा।

(ग) यदि नियोक्ता द्वारा प्रपत्र-XVIII में दी गई सूचना की संवीक्षा करने पर, मूल्यांकन अधिकारी का मत है कि नियोक्ता ने निर्माण के लागत की गणना कम की है या गलत गणना की गई है अथवा देय उपकर की राशि की गणना कम है, वह उपकर के मूल्यांकन के लिए नियोक्ता को नोटिस जारी करेगा।

(घ) ऐसी सूचना प्राप्त होने पर नियोक्ता, सूचना प्राप्त होने के तीस दिनों के भीतर, अपने दावे के समर्थन में दस्तावेजों या अन्य साक्ष्यों की प्रतियों के साथ मूल्यांकन अधिकारी को प्रति उत्तर प्रस्तुत करेगा:

परन्तु यह कि यदि मूल्यांकन अधिकारी अपने दावे को साबित करने के लिए अनुरोध करता है तो वह मूल्यांकन के दौरान, मूल्यांकनकर्ता को व्यक्तिगत रूप से सुनने का अवसर दे सकता है।

(ङ) यदि नियोक्ता खंड (घ) के अधीन विनिर्दिष्ट निर्धारित अवधि के भीतर उत्तर प्रस्तुत करने में विफल रहता है या जहां कोई नियोक्ता प्रपत्र-XVIII में सूचना प्रस्तुत नहीं करता, तो मूल्यांकन अधिकारी उपलब्ध अभिलेखों और उसकी प्रासंगिक अन्य सूचनाओं के आधार पर मूल्यांकन करेगा।

(च) जब कार्य प्रगति पर है या निर्माण की लागत के मूल्यांकन की प्रक्रिया में है उस दौरान मूल्यांकन अधिकारी किसी भी समय ऐसे अधिकारी को कार्यस्थल पर या दस्तावेजी साक्ष्य से अथवा किसी अन्य तरीके से ऐसी जांच करने के लिए प्राधिकृत कर सकता है, जो वह निर्माण की लागत का यथासंभव सटीक अनुमान लगाने के उद्देश्य के लिए उपयुक्त समझे।

(5) (क) जहां नियोक्ता ने उपकर को अग्रिम रूप से जमा कर दिया है और नियोक्ता कार्यों को रोकने या उससे बाहर निकालने का निर्णय लेता है या निर्माण की योजना को संशोधित करता है जिससे किए गए निर्माण की लागत कम हो जाती है या अन्य परिस्थितियों द्वारा किए गए कार्य को पूरा करने से पहले बंद करने के लिए मजबूर है, तो वह प्रपत्र-XVII में जानकारी प्रस्तुत करके जिसमें काम की कटौती या रोकने संबंधी विवरण दिया गया हो, द्वारा भुगतान की गई अग्रिम उपकर की अतिरिक्त राशि की वापसी की मांग मूल्यांकन अधिकारी से कर सकता है।

(ख) नियोक्ता से प्रपत्र-XVII में सूचना प्राप्त होने पर, मूल्यांकन अधिकारी, प्रस्तुत की गई ऐसी सूचना की जांच करेगा और यदि वह प्रस्तुत किए गए ब्यौरे की सत्यता के बारे में संतुष्ट है, तो वह ऐसी सूचना प्राप्त होने के तीस दिनों की अवधि के भीतर मूल्यांकन का आदेश देगा।

(ग) खंड (ख) के अनुसार प्रपत्र-XVII की प्राप्ति पर किए गए मूल्यांकन आदेश के पश्चात मूल्यांकन अधिकारी, जहां कहीं भी आवश्यक हो, संबंधित निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड, उपकर कलक्टर और ऐसे अन्य व्यक्तियों को, जिसे वह उचित समझे, खंड (ख) के अधीन किए गए मूल्यांकन में दिए गए अतिरिक्त उपकर की वापसी करने के लिए ऐसे मूल्यांकन की एक प्रति का अनुमोदन करेगा।

(घ) राज्य निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड, खंड (ग) के अधीन मूल्यांकन अधिकारी के अनुमोदन प्राप्त होने के तीस दिनों के भीतर, उस प्रयोजन के लिए नियोक्ता द्वारा प्रस्तुत ब्यौरे के अनुसार बैंक खाते में इलेक्ट्रॉनिक भुगतान प्रणाली के माध्यम से नियोक्ता को आदेश में विनिर्दिष्ट राशि की वापसी करेगा।

(ङ) जहां अपीलीय प्राधिकारी ने उपकर की राशि को कम करने के लिए मूल्यांकन के आदेश को संशोधित किया है, वहां वापसी उस समय के भीतर की जाएगी जो उस आदेश में निर्दिष्ट किया गया है अथवा खंड (घ) के तहत निर्दिष्ट तरीके और समय से किया जा सकता है।

43. उपकर और ब्याज दर के भुगतान के लिए समय-सीमा- (1) उपकर के भुगतान की तिथि वह तिथि होगी जिस पर नियम 42 के उप-नियम (2) के खंड (क) और (ख) के अधीन उपकर कलक्टर के पास राशि जमा की जाती है, अथवा नियम 42 के उप-नियम (2) के खंड (घ) के अधीन स्रोत पर कटौती की तिथि, या वह तिथि जिस पर राशि नियम 42 के उप-नियम (2) के खंड (ग) के तहत स्थानीय प्राधिकरण के पास जमा की गई है, जैसा भी मामला हो।

(2) यदि कोई नियोक्ता धारा 100 के अधीन, मूल्यांकन आदेश में विनिर्दिष्ट समय के भीतर देय उपकर की किसी राशि का भुगतान करने में चूक जाता है, तो ऐसा नियोक्ता उपकर की राशि पर ब्याज का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा, जिसका भुगतान एक प्रतिशत की दर से किया जाना है। प्रत्येक माह अथवा एक माह के अंश के लिए उस तिथि से अवधि में शामिल होता है जिस पर इस प्रकार का भुगतान देय था जब तक कि ऐसी राशि वास्तव में भुगतान नहीं की जाती है।

44. शास्ति- (1) मूल्यांकन अधिकारी को यदि ऐसा प्रतीत होता है कि किसी नियोक्ता ने मूल्यांकन आदेश में विनिर्दिष्ट तिथि के भीतर उपकर का भुगतान नहीं किया है या कम उपकर का भुगतान किया है, जिसमें स्रोत पर काटे गए उपकर या अग्रिम में भुगतान किए गए उपकर शामिल हैं, तो वह ऐसे नियोक्ता को एक नोटिस जारी करेगा कि इसे बकाया माना जाएगा और आकलन अधिकारी ऐसी जांच के बाद जैसा जो उचित समझे, ऐसे नियोक्ता पर उपकर की ऐसी राशि से अनधिक का शास्ति आरोपित करेगा।

परन्तु ऐसा कोई जुर्माना लगाए जाने से पहले, ऐसे नियोजक को सुनवाई का एक समुचित अवसर दिया जाना चाहिए और उस सुनवाई के बाद अगर निर्धारणकर्ता अधिकारी को यह विश्वास हो जाए कि चूक किसी उचित कारण से हुई है तो उस नियोजक पर कोई शास्ति नहीं लगाया जाएगा।

(2) अगर नियोजक पर कोई शास्ति लगाया गया है या उप नियम (1) में यथा उल्लिखित नियोजक पर लगाए गए जुर्माना को वापस लिया गया है तो निर्धारणकर्ता अधिकारी इस संबंध में इसका कारण स्पष्ट करते हुए एक आख्यापक आदेश जारी करेगा। इस आदेश की एक प्रति नियोजक को, चुंगी संग्राहक को एवं सचिव, निर्माण कार्मिक कल्याण परिषद् को भी पृष्ठांकित करनी होगी।

45. अपील- (1) यदि कोई नियोजक नियम 42 के उप नियम (4) के अन्तर्गत जारी निर्धारण आदेश से अथवा नियम 45 के अन्तर्गत लगाए गए जुर्माना के आदेश से असंतुष्ट हों, तो वे प्रपत्र-XIX में ऐसे आदेश की प्राप्ति की तिथि से 90 दिनों के अंदर इनके विरुद्ध इस संबंध में राज्य सरकार की अधिसूचना के अनुरूप अपील अधिकारी को अपील कर सकता है।

(2) ऐसी अपील में अन्य बातों के साथ निम्नांकित संलग्न होंगे -

- क. वह आदेश जिसके विरुद्ध अपील की गई हो
 - ख. चुंगी संग्राहक से प्राप्त इस संबंध में एक प्रमाण-पत्र कि अपील से संबंधित चुंगी या जुर्माना या जो भी हो कि राशि जमा कर दी गई है।
 - ग. अपील के मामले से संबंधित विवाद की राशि या जुर्माने की राशि जो भी मामला हो कि राशि का आधा प्रतिशत, परंतु राशि पच्चीस हजार रुपये से अधिक नहीं, होनी चाहिए, का एक अप्रतिदेय शुल्क
 - घ. विवाद के बिंदुओं से संबंधित एक विवरणी
 - ङ. विश्वसनीय दस्तावेजी साक्ष्य
3. अपील की प्राप्ति के उपरांत अपील अधिकारी निर्धारक अधिकारी से उसके निर्धारण की रिपोर्ट अथवा उस विवरणी जिसके विरुद्ध अपील की गई की मांग कर सकता है, जिसे वह इस अपील के निपटान के लिए वह आवश्यक समझे।
 4. अपील अधिकारी इस संबंध में अपीलकर्ता को सुनवाई का एक अवसर देगा और अपील का निपटान जितनी शीघ्रता से संभव होगा उतनी शीघ्रता से परंतु अपील की प्राप्ति की तिथि से अधिकतम 60 दिनों के अंदर करेगा।
 5. चुंगी की प्रमात्रा से संतुष्ट हो जाने पर अपील अधिकारी निर्धारण अधिकारी के आदेशों की संपुष्टि करेगा अथवा अगर उनके मत में निर्धारण गलत है अथवा उच्चतर निर्धारण की तरफ है, तो वह निर्धारण के आदेश को संशोधित करेगा अथवा अगर उनका मत निम्नतर निर्धारण की तरफ है अथवा अगर निर्धारण का आधार गलत है, तो निर्धारण आदेश को अपने अवलोकनों के साथ निर्धारक अधिकारी को इसमें सुधार हेतु लौटा देगा।
 6. निर्धारक अधिकारी इस प्रकार उप-नियम (5) के अंतर्गत 30 दिनों के अंदर अपील अधिकारी अवलोकनों के दृष्टिगत उसके द्वारा लौटाए गए आदेश का निपटान करेगा।
 7. अगर अपील अधिकारी का यह मत है कि लगाए गए जुर्माना की प्रमात्रा उच्चतर निर्धारण की ओर है अथवा सही तरीके से आकलित नहीं किया गया है तो वह समुचित तरीके से इसे संशोधित कर सकता है अथवा निर्धारक अधिकारी के आदेश को परे रखते हुए, जो भी उसे सम्यक प्रतीत हो, कर सकता है।

8. इस नियम के अन्तर्गत की गई अपील को एक आख्योपक आदेश द्वारा विस्तारित किया जाएगा और इस आख्योपक आदेश की प्रति को प्रत्येक को-अपीलकर्ता, निर्धारक अधिकारी और सचिव, निर्माण कार्मिक कल्याण परिषद् को इस आदेश के जारी होने के पांच दिनों के भीतर प्रेषित की जाएगी।
9. अपील के ऐसे आदेश जिसमें चुंगी की राशि को घटाया गया हो, उसमें संबंधित निर्माण कार्मिक परिषद् के सचिव को स्पष्ट रूप से यह अनुदेशित किया जाएगा कि वह अधिशेष चुंगी की राशि अपीलकर्ता को यथा विनिर्दिष्ट समय के अनुसार वापस करे।
10. अपील के ऐसे आदेश जिसमें चुंगी जुर्माना अथवा दोनों की राशि को बढ़ाया गया हो अथवा घटाया गया हो, जो भी हो, उसमें भी चुंगी की राशि अथवा जुर्माना अथवा दोनों की राशि के भुगतान अथवा वापसी की तिथि विनिर्दिष्ट होनी चाहिए।
11. इस नियम के तहत अपील अधिकारी के आदेश के विरुद्ध कोई आदेश प्रस्तुत नहीं किया जा सकेगा।

46. निर्माण कामगार का पंजीकरण - (1) प्रत्येक नियोजक अथवा संविदाकार की यह जिम्मेदारी होगी कि वह इस नियम के अन्तर्गत आने वाले पात्र निर्माण कामगारों को पंजीकृत करें जो राज्य सरकार के पोर्टल पर अथवा राज्य निर्माण कामगार कल्याण परिषद् अथवा केंद्र सरकार के निर्दिष्ट पोर्टल पर उपस्थिति पंजीका में दर्ज हों और यह पंजीकरण आधार और यूनिवर्सल एकाउण्ट नंबर या केंद्र सरकार के निर्दिष्ट पोर्टल से जेनरेट किया गए किसी अन्य यूनिक नंबर के साथ लिंक होना चाहिए।

(2) राज्य निर्माण कामगार कल्याण परिषद् की यह जिम्मेदारी होगी कि वह नियोजकों और संविदाकारों को पात्र निर्माण कामगार को पंजीकृत करने की सुविधा के साथ एक पोर्टल की मुहैया कराए। साथ ही राज्य निर्माण कामगार परिषद् राज्य के भौगोलिक क्षेत्र के अंदर किसी अन्य पात्र कामगार को भी पंजीकृत कर सकेगा।

परन्तु यह कि प्रत्येक ऐसा निर्माण कामगार जिसकी उम्र 18 से 60 वर्ष के बीच हो तथा जो निर्माण या अन्य विनिर्माण कार्य में विगत 12 महिनों में कम से कम 90 दिनों से रोजगार में रहा हो।

(3) केन्द्र सरकार के निर्दिष्ट पोर्टल में राज्य निर्माण कामगार कल्याण परिषद् अथवा नियोजक अथवा भवन निर्माण या अन्य निर्माण कार्य संविदाकार के पास सभी पात्र निर्माण कामगारों के संबंध में एक यूनिवर्सल एकाउण्ट नंबर या ऐसा अन्य यूनिक नंबर जेनरेट करने की सुविधा होगी और ये राज्य परिषद् केंद्र सरकार के निर्दिष्ट पोर्टल के साथ पंजीकृत निर्माण कामगारों के विवरण को तिमाही अथवा उस अवधि जिसे केंद्र सरकार निर्धारित करे, के दौरान साझा करेंगे।

(4) राज्य निर्माण कामगारों कल्याण परिषद् अथवा नियोजक अथवा संविदाकार पात्र निर्माण कामगारों के विवरणों को अद्यतन करने अथवा नवीनीकरण करने अथवा पंजीकरण करने के लिए डाक विभाग अथवा सार्वजनिक सेवा केन्द्र अथवा केन्द्र अथवा राज्य सरकार के ई-सेवा केन्द्रों अथवा ऐसे अन्य किसी एजेंसी जो राज्य सरकार अथवा राज्य निर्माण कल्याण परिषद् के द्वारा निर्मित किया गया हो के व्यापारिक सेवा संवादाताओं की सेवाओं का अनुप्रयोग कर सकते हैं।

(5) पात्र निर्माण कामगारों के पंजीकरण की सुविधा के लिए परिषद् उप नियम (1) के अंतर्गत श्रम घनत्व के क्षेत्रों में, जहां कहीं आवश्यक हो, कैंप आयोजित कर सकता है।

(6) प्रत्येक पंजीकृत निर्माण कामगारों को एक डिजिटल फोटो परिचय पत्र जारी किया जाएगा जिसमें उनके अन्य विवरण दर्ज होंगे जैसा कि राज्य सरकार अथवा उल्लिखित परिषद् के द्वारा उप नियम (1) में विनिर्दिष्ट हों तथा जो राज्य सरकार अथवा ऐसे अन्य परिषद् के पोर्टल से डाउनलोड किए जा सकेंगे।

(7) राज्य निर्माण कामगार कल्याण परिषद् के साथ पंजीकृत प्रत्येक निर्माण कार्य कामगार पंजीकरण की वैध अवधि के दौरान दिए जाने वाले लाभों को पाने का हकदार होगा जो परिषद की निधि द्वारा उपलब्ध कराए जाएंगे।

(8) निर्माण कामगारों को प्रदान की जाने वाली कल्याण योजनाओं का कार्यान्वयन निर्माण कामगारों के पंजीकरण संख्या के अनुप्रयोग से इलेक्ट्रॉनिक रूप से किया जाएगा तथा किसी भी प्रकार का नकद सहयोग उनके खाते में सीधे अंतरण के आधार पर किया जाएगा।

(9) निर्माण कामगार यदि एक राज्य से दूसरे राज्य में विस्थापित होते हैं तो उस स्थिति में नियोजक अथवा संविदाकार की यह जिम्मेदारी होगी कि वे ऐसे निर्माण कामगारों से उनकी पंजीकरण संख्या प्राप्त कर राज्य निर्माण कामगारों कल्याण परिषद् के पोर्टल पर उन कामगारों के ऐसे नियोजक अथवा संविदाकार की उपस्थिति पंजीका में उनके कार्यग्रहण के 30 दिनों के अंदर ऐसे कामगार के संबंध में यथावश्यक परिवर्तन करें और यदि निर्माण कार्य कामगार के पास यूनिट पंजीकरण संख्या नहीं होगी तो नियोजक अथवा संविदाकार ऐसे पात्र निर्माण कामगारों को उप नियम (1) के अंतर्गत पंजीकृत करेंगे।

(10) जहां कोई निर्माण कामगार एक राज्य से दूसरे राज्य में विस्थापित होता है और उप नियम (9) के अंतर्गत उसका पंजीकरण होता है तो वह कामगार उन हितलाभों को प्राप्त करने का पात्र होगा जो उस राज्य के अन्य निर्माण कामगारों को उस राज्य के निर्माण कल्याण परिषद् के द्वारा देय हैं।

यह भी कि उस राज्य के नियोजक अथवा संविदाकार की उपस्थिति पंजीका में दर्ज पात्र निर्माण कामगारों को इसलिए उनके हितलाभों से वंचित नहीं किया जा सकता क्योंकि ऐसे नियोजक/संविदाकार ने उस राज्य के निर्दिष्ट पोर्टल पर उनके पंजीकरण को अद्यतन नहीं किया है।

(11) प्रत्येक राज्य निर्माण कामगार कल्याण परिषद् राज्य सरकार को केन्द्र सरकार के द्वारा इस प्रयोजन से विनिर्दिष्ट प्रपत्र में एक वार्षिक रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा जिसकी एक प्रति केन्द्र सरकार को प्रेषित की जाएगी।

(12) राज्य निर्माण कामगार कल्याण परिषद् निर्माण कामगारों की शिकायतों के निवारण के साथ-साथ उनके लिए दूरभाष हेल्प लाइन, पंजीकरण, नवीनीकरण, अद्यतन, कल्याणकारी योजनाओं को प्रदान करने एवं उनके हस्तान्तरण के लिए एक तंत्र की व्यवस्था करेगा।

47. लाभार्थियों के हितलाभ - अगर कोई निर्माण कार्य कामगार 60 वर्ष की उम्र सीमा प्राप्त करने के ठीक पहले तक कम से कम लगातार तीन वर्षों तक लाभार्थी रहा हो तो ऐसे कामगारों के निमित्त हितलाभों के लिए केन्द्र सरकार ऐसी योजनाओं को तैयार करेगी जिनके अंतर्गत उन्हें ये हितलाभ प्राप्त होंगे तथा जो केन्द्र सरकार के द्वारा अधिसूचित होंगी।

48. देय की वसूली और छूट - (1) इन नियमों के तहत अप्रदत्त उपकर, ब्याज या अतिदेय भुगतान या जुर्माना के कारण देय राशि की वसूली के उद्देश्य से, निर्धारण अधिकारी स्वयं हस्ताक्षरित प्रमाण-पत्र तैयार करेगा, जिसमें देय राशि निर्दिष्ट होगी और संबंधित जिले के वसूली अधिकारी को भेजेगा जो उक्त नियोक्ता से उसके तहत निर्दिष्ट राशि भू-राजस्व के बकाया की तरह या इस तरह के उद्देश्य के लिए उस राज्य में प्रचलित किसी अन्य कानून के तहत वसूली की आगे कार्रवाई करेगा।

(2) धारा 103 के प्रयोजनों के लिए निर्धारण अधिकारी,-

(क) सचिव, राज्य भवन कामगार कल्याण बोर्ड के पूर्वानुमोदन से ही किसी प्रतिष्ठान में प्रवेश कर सकता है भवन या अन्य निर्माण कार्य चल रहा हो;

(ख) कार्यस्थल पर पड़ी सामग्री, मशीनरी या अन्य वस्तुओं की सूची बना सकता है;

(ग) विभिन्न गतिविधियों में लगे श्रमिकों की संख्या के बारे में पूछताछ कर सकता है;

- (घ) निर्माण की लागत या नियोजित श्रमिकों की संख्या के आकलन से संबंधित किसी भी रजिस्टर या किसी अन्य संगत दस्तावेज को प्रस्तुत करने के लिए कह सकता है;
- (ङ) ऐसे किसी भी रिकॉर्ड को जब्त करना या उसकी प्रतियां ले सकता है;
- (च) निर्माण कार्य के पूरा होने के चरण का सामान्य मूल्यांकन कर सकता है;
- (छ) माप, नोट्स या तस्वीरें ले सकता है; और
- (ज) निर्माण की लागत के उचित मूल्यांकन के लिए जरूरत पड़ने पर अन्य शक्तियों का प्रयोग कर सकता है।

(3) संहिता के तहत निर्धारण अधिकारी या कोई निरीक्षक-सह-सुविधा प्रदाता को यदि रिटर्न प्रस्तुत करने के दायित्व के उल्लंघन के, झूठी जानकारी प्रस्तुत करने, जान-बूझकर उपकरण के भुगतान न करने या भुगतान से बचने का प्रयास करने के बारे में पता चलता है तो वे ऐसी शिकायत से संबंधित साक्ष्यों के साथ संबंधित राज्य भवन निर्माण कामगार कल्याण बोर्ड को प्रतिलिपि में रखते हुए राज्य सरकार को लिखित रूप में शिकायत कर सकता है।

(4) (क) राज्य में कोई भी नियोक्ता या नियोक्ताओं का वर्ग धारा 102 के तहत छूट के लिए महानिदेशक, श्रम कल्याण, श्रम और रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार को आवेदन कर सकता है, जिसमें किए गए कार्यों का विवरण, उस राज्य में लागू कानून का नाम, जिसके तहत वह निर्माण कामगारों के सामाजिक सुरक्षा और कल्याणकारी उपाय के लिए उपकरण के भुगतान के लिए उत्तरदायी है और इस तरह के भुगतान की तिथि और उसके प्रमाण के साथ वास्तव में भुगतान किए गए उपकरण की राशि का विवरण होना। ऐसे आवेदन की एक प्रति प्रत्येक निर्धारण अधिकारी और संबंधित राज्य भवन कामगार कल्याण बोर्ड को पृष्ठांकित की जाएगी।

(ख) ऐसे आवेदन प्राप्त होने पर, केंद्र सरकार, यदि आवश्यक समझे, संबंधित राज्य सरकार से रिपोर्ट मांग सकती है।

(ग) इस तरह के आवेदन के आधारों, तथ्यों और गुणदोष की जांच करने पर, केंद्र सरकार, अधिसूचना द्वारा, नियोक्ता या नियोक्ताओं के वर्ग, जैसा भी मामला हो, संहिता के तहत देय उपकरण के भुगतान से छूट का आदेश जारी कर सकती है जहां पर ऐसे संबंधित कानून के तहत इस तरह के उपकरण अधिरोपित की जा रही है और ये देय है।

(घ) खंड (क) के तहत निर्धारण अधिकारी को आवेदन की प्रति प्राप्त होने की तिथि से तीस दिनों की अवधि के लिए अथवा खंड (ग) के तहत केंद्र सरकार के अगले आदेश आने तक मूल्यांकन कार्रवाई रोक दी जाएगी, खंड (क) के तहत नियोक्ता या नियोक्ताओं के वर्ग को सूचित किया जाता है जिन्होंने आवेदन किया है, जो भी पहले हो।

अध्याय VIII

असंगठित कामगार, गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार के लिए सामाजिक सुरक्षा

49. असंगठित कामगार, गिग कामगार और प्लेटफार्म कामगारों का पंजीकरण- (1) (क) प्रत्येक असंगठित कामगार जिसने सोलह वर्ष की आयु पूरी कर ली है, को केंद्र सरकार द्वारा अभिहित पोर्टल पर धारा 113 के तहत पंजीकृत होना आवश्यक होगा।

(ख) पात्र असंगठित कार्यकर्ता स्व-घोषणा के आधार पर, इलेक्ट्रॉनिक रूप से, आधार और ऐसे अन्य दस्तावेजों के साथ और उस उद्देश्य के लिए विनिर्दिष्ट केंद्र सरकार के सामान्य अथवा विशेष आदेश द्वारा अभिहित पोर्टल पर पंजीकरण के लिए आवेदन कर सकते हैं।

(ग) केंद्र सरकार के अभिहित पोर्टल पर स्वयं को पंजीकृत करने के लिए केंद्र सरकार पात्र असंगठित श्रमिकों की सुविधा के लिए मोबाइल ऐप या किसी अन्य एप्लिकेशन जैसी सुविधा प्रदान करेगी। स्व-पंजीकरण की सुविधा का लाभ उठाने के लिए, असंगठित कामगार को आधार व केन्द्र सरकार के सामान्य व विशेष आदेश द्वारा अन्य वांछित दस्तावेजों के माध्यम से अपना पहचान-पत्र बनवाना होगा।

(घ) केंद्र सरकार के अभिहित पोर्टल पर राज्य/संघ राज्यक्षेत्रों के भौगोलिक क्षेत्र के अंतर्गत या अधिकार क्षेत्र के पात्र असंगठित श्रमिकों को उनके विशिष्ट वर्गीकरण के अनुसार पंजीकृत करने की जिम्मेदारी उपयुक्त सरकार की होगी।

(ङ) ऐसे पात्र कामगार जिनके पास यदि पहले से ही सार्वभौमिक खाता संख्या नहीं है उन्हें पंजीकरण पूरा होने पर, केंद्र सरकार के अभिहित पोर्टल के माध्यम से ऐसा नंबर या कोई अन्य विशिष्ट नंबर जारी किया जाएगा।

(च) प्रत्येक पात्र पंजीकृत असंगठित कामगार को एक डिजिटल पहचान पत्र जारी किया जाएगा जिसमें उनकी फोटो और अन्य विवरण होंगे जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा इस तरह के उद्देश्य के लिए निर्दिष्ट किया गया है, और ऐसा डिजिटल कार्ड केंद्र सरकार के अभिहित पोर्टल से डाउनलोड किया जा सकता है।

(छ) असंगठित कामगार के लिए संहिता के तहत बनाई गई किसी भी योजना के अंतर्गत किसी भी हितलाभ की पात्रता के लिए, उपयुक्त सरकार केन्द्र सरकार के सामान्य व विशेष आदेश के माध्यम से अभिहित पोर्टल पर पंजीकरण के अलावा, पात्रता के लिए विशिष्ट शर्त, जैसा उचित समझे, अधिसूचित कर सकती है।

(ज) उपयुक्त सरकार असंगठित कामगार को सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का लाभ पहुंचाने के लिए केंद्र सरकार के अभिहित पोर्टल से जानकारी प्राप्त कर सकती है।

(झ) पात्र असंगठित कामगार को अपने विवरण जैसे पता, पेशा, मोबाइल नंबर, कौशल, या समय-समय पर किसी अन्य विवरणों को अद्यतन करना होगा, जैसा कि उपयुक्त सरकार द्वारा निर्दिष्ट किया जाए और इस तरह के अद्यतन के अभाव में, कोई भी असंगठित कामगार, संहिता के तहत अधिसूचित और उस पर लागू सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का लाभ लेने के लिए पात्र नहीं रहेगा।

(ञ) डाक विभाग, जन सेवा केंद्रों या केंद्र सरकार या राज्य सरकार के ई-सेवा केंद्रों या उपयुक्त सरकार द्वारा तय की गई किसी अन्य एजेंसी के व्यवसाय संवाददाताओं की सेवाओं का उपयोग असंगठित कामगार के पंजीकरण की सुविधा, ब्योरों का अद्यतनीकरण और उनके लिए कल्याणकारी योजनाओं को प्रदत्त करने के लिए किया जा सकता है।

(2) (क) प्रत्येक गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार जिन्होंने सोलह वर्ष की आयु पूरी कर ली है, उन्हें केन्द्र सरकार के सामान्य व विशेष आदेशों के माध्यम से अभिहित पोर्टल पर आधार व अन्य वांछित दस्तावेजों को स्व-घोषणा द्वारा धारा 113 के तहत पंजीकृत होना आवश्यक होगा।

(ख) ऐसे कामगार जिनके पास यदि पहले से ही सार्वभौमिक खाता संख्या नहीं है तो इन नियमों के लागू होने

पर, प्रत्येक एग्रीगेटर ऐसे गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार का विवरण साझा करेंगे, जो केंद्र सरकार के अभिहित पोर्टल पर सार्वभौमिक खाता संख्या या कोई अन्य विशिष्ट नंबर जनरेट करने के लिए ऐसे एग्रीगेटर से जुड़े हुए हैं।

(ग) खंड (ख) की आवश्यकता का अनुपालन करने के बाद, एग्रीगेटर किसी भी गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार को नियुक्त करने पर ऐसे कामगार को केंद्र सरकार के अभिहित पोर्टल पर पंजीकृत करेगा।

(घ) प्रत्येक पात्र पंजीकृत गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार को एक पहचान-पत्र, डिजिटल या अन्य रूप में, जारी किया जाएगा जिसमें उसकी फोटो और अन्य विवरण होंगे जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा इस तरह के उद्देश्य के लिए निर्दिष्ट किया जाए, और ऐसा डिजिटल कार्ड केंद्र सरकार के अभिहित पोर्टल से डाउनलोड किया जा सकता है।

(ङ) गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार के लिए संहिता के तहत बनाई गई किसी भी योजना के अंतर्गत किसी भी हितलाभ की पात्रता के लिए, केन्द्र सरकार के सामान्य व विशेष आदेशों के माध्यम से अभिहित पोर्टल पर पंजीकरण के अलावा, पात्रता के लिए विशिष्ट शर्त, जैसा उचित समझे जाएं, अधिसूचित कर सकती है।

परंतु ऐसा पात्र कामगार ने पिछले वित्तीय वर्ष में कम से कम नब्बे दिनों के लिए गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार के रूप में एकया कई एग्रीगेटर, अथवा कई एग्रीगेटर्स के मामले में, कम से कम एक सौ बीस दिनों के लिए काम किया हो।

स्पष्टीकरण.- इस उपनियम के प्रयोजनार्थ: -

- (i) गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार को एक दिन के लिए एग्रीगेटर के साथ नियुक्त माना जाएगा, अगर उसने उस कैलेंडर दिन में एग्रीगेटर के साथ किए गए ऐसे काम के लिए आय अर्जित की है, भले ही राशि कुछ भी हो;
- (ii) कई एग्रीगेटर्स के साथ काम करने के मामले में, गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार की नियुक्ति के दिनों की गणना एग्रीगेटर्स में संचयी तरीके से की जाएगी;
- (iii) यदि कोई गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार किसी विशेष कैलेंडर दिवस पर तीन एग्रीगेटर्स के साथ जुड़ा हुआ है, तो इसे तीन दिनों के रूप में गिना जाएगा।

(च) एक पात्र गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार में एग्रीगेटर द्वारा सीधे या सहयोगी कंपनी या होल्डिंग कंपनी या सहायक कंपनी या सीमित देयता भागीदारी या किसी तीसरे पक्ष के माध्यम से लगे ऐसे सभी कामगार शामिल होंगे;

स्पष्टीकरण: इस खंड के प्रयोजनों के लिए,

- (i) किसी अन्य कंपनी के संबंध में 'सहयोगी कंपनी' से अभिप्रेत कंपनी अधिनियम, 2013 (2013 का 18) की धारा 2 के खंड (6) में परिभाषित कंपनी से अभिप्रेत है।
- (ii) एक या अधिक अन्य कंपनियों के संबंध में 'होल्डिंग कंपनी' से अभिप्रेत कंपनी अधिनियम, 2013 (2013 का 18) की धारा 2 के खंड (46) में परिभाषित कंपनी से है।
- (iii) अन्य कंपनी के संबंध में 'सहायक कंपनी' कंपनी से अभिप्रेत अधिनियम, 2013 (2013 का 18) की धारा 2 के खंड (87) में परिभाषित कंपनी से अभिप्रेत है।
- (iv) साझेदारी के संबंध में 'सीमित देयता भागीदारी' का अर्थ सीमित देयता भागीदारी अधिनियम, 2008 (2009 का 6) की धारा 2 के खंड (ढ़) में परिभाषित सीमित देयता भागीदारी से है।

(छ) पंजीकृत गिग कामगारों या प्लेटफार्म कामगारों के विवरणों को अद्यतन करने की सुविधा के लिए, प्रत्येक एग्रीगेटर इलेक्ट्रॉनिक रूप से ऐसे एग्रीगेटर से जुड़े गिग कामगारों या प्लेटफार्म कामगारों के विवरण को तिमाही या ऐसी अन्य आवधिकता पर और इस तरह से साझा किया जाएगा जैसा कि केंद्र सरकार का नामित पोर्टल पर निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(ज) इस तरह के अद्यतनीकरण के अभाव में, एक गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार, संहिता के तहत अधिसूचित और उस पर लागू होने वाली सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का लाभ लेने के लिए पात्र नहीं हो सकता है।

50. योजनाओं का कार्यान्वयन और उपकर प्रतिपूर्ति- (1) (क) केंद्र सरकार एक अधिकारी या एजेंसी को एग्रीगेटर्स से योगदान एकत्र करने और खर्च करने के लिए जिम्मेदार प्राधिकरण के रूप में नामित करेगी।

(ख) ऐसा प्राधिकरण, गिग कामगारों या प्लेटफार्म कामगारों के पंजीकरण के लिए, धारा 114 के तहत उपयुक्त सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को तैयार करने और उसके कार्यान्वयन के लिए, एग्रीगेटर्स से कोई भी जानकारी मांग सकता है।

(ग) धारा 114 के तहत एकत्र किए गए योगदान को सामाजिक सुरक्षा निधि के भाग के रूप में धारा 141 की उप-धारा (2) में निर्दिष्ट गिग कामगारों या प्लेटफार्म कामगारों के लिए एक अलग खाते में रखा जाएगा।

(2) यदि कोई एग्रीगेटर, इस उद्देश्य के लिए केन्द्र सरकार द्वारा निर्धारित समय-सीमा के भीतर, धारा 114 के उप धारा (4) के अंतर्गत देय अंशदान की राशि के भुगतान करने में असफल रहते हैं तो ऐसे एग्रीगेटर अंशदान की राशि पर ब्याज बकाया होने की तिथि से वास्तविक रूप से बकाया भुगतान करने की तिथि तक एक प्रतिशत प्रति माह या माह के भाग की दर से ब्याज के भुगतान के लिए दायी होंगे।

(3) (क) प्रत्येक एग्रीगेटर धारा 114 के उप धारा (4) के तहत देय अंशदान का मूल्यांक 20 न प्रपत्र-XX में करेंगे और पिछले वर्ष के अनंतिम अंशदान का भुगतान चालू वर्ष, जिस वर्ष में अंशदान देय हो, के 30 जून तक यथा मूल्यांकित सामाजिक सुरक्षा निधि के विनिर्दिष्ट खाते में करेंगे।

परन्तु यह कि यदि एग्रीगेटर गिग कामगार और प्लेटफार्म कामगार को भुगतान या देय राशि के पांच प्रतिशत के आधार पर अंशदान का भुगतान कर रहा हो, तो, इसमें एग्रीगेटर से सीधे तौर पर कार्यरत ऐसे सभी कर्मचारीगण या संबद्ध कंपनी या नियंत्रित कंपनी या होल्डिंग कंपनी या सीमित दायित्व भागीदारी या तृतीय पक्ष के माध्यम से जुड़े कर्मचारी शामिल होंगे।

(ख) आयकर अधिनियम, 1961 (1961 का 43) या कंपनी अधिनियम, 2013 (2013 का 18) या सीमित दायित्व भागीदारी अधिनियम, 2008 (2009 का 6) के संगत उपबंधों के अनुसार पिछले वित्तीय वर्ष के लेखा के लेखापरीक्षित विवरण को अंतिम रूप दिये जाने के बाद, प्रत्येक एग्रीगेटर प्रपत्र-XXI में एक अंतिम विवरणी प्रस्तुत करेंगे जिसमें चालू वर्ष, जिस वर्ष में अंशदान देय हो, के 31 अक्टूबर तक किये गए अनंतिम अंशदान का भुगतान का विवरण के साथ-साथ बकाया अंशदान, यदि कोई हो, तो उसका विवरण शामिल रहेगा।

(ग) यदि किसी भी एग्रीगेटर के द्वारा अधिक अंशदान, का भुगतान, यदि कोई है, के होने की स्थिति में ऐसे एग्रीगेटर ऐसे अधिक भुगतान की गई राशि के वापसी का दावा प्रपत्र-XXI में करेंगे। इस संबंध में केन्द्र सरकार द्वारा नामित प्राधिकारी एग्रीगेटर द्वारा यथा प्रस्तुत प्रपत्र-XXI की जाँच की जाएगी, और अधिक भुगतान, यदि

कोई, हुआ हो तो उसे ऐसे दावे के प्राप्ति की तिथि से नब्बे दिनों के भीतर प्रपत्र-XXI में विनिर्दिष्ट बैंक खाता में इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से लौटा दिया जाएगा।

(4) धारा 113 के तहत पंजीकृत कोई गिग कर्मी या प्लेटफार्म कर्मी साठ वर्ष की आयु हो जाने पर या वे किसी भी एग्रीगेटर के साथ कम से कम नब्बे दिनों तक गिग कर्मी या प्लेटफार्म कर्मी के रूप में कार्यरत न होने, या मल्टीपल एग्रीगेटर होने की स्थिति में अंतिम वित्तीय वर्ष में कम से कम एक सौ बीस दिनों तक गिग कर्मी या प्लेटफार्म कर्मी के रूप में कार्यरत न होने पर सामाजिक सुरक्षा योजना के हितलाभ के पात्र नहीं रहेंगे।

(5) प्रत्येक एग्रीगेटर श्रम सुविधा पोर्टल या इस कार्य के लिए केन्द्र सरकार द्वारा यथा विनिर्दिष्ट कोई अन्य पोर्टल में पंजीकरण करेंगे।

अध्याय IX

वित्त एवं लेखा

51. धारा 120 के तहत नियम.- उप-धारा (1) के तहत किसी भी चल या अचल संपत्ति के अधिग्रहण, धारण, बिक्री या अन्यथा हस्तांतरण की शर्तें, धन निवेश करने की शर्तें, उप-धारा (2) के तहत निवेश का पुनर्निवेश या वसूली, धारा 120 की उप-धारा (4) के तहत अधिकारियों और कर्मचारियों या उनके किसी भी वर्ग, भविष्य या अन्य लाभ निधि के लाभ के लिए उप-धारा (3) के तहत ऋण जुटाने और ऐसे ऋणों के निर्वहन के लिए उपाय करने के लिए शर्तें होगा-

(क) भविष्य निधि, पेंशन निधि या बीमा निधि के मामले में, जैसा कि भविष्य निधि योजना, पेंशन निधि योजना और बीमा निधि योजना में क्रमशः निर्दिष्ट किया गया है; और

(ख) निगम के मामले में, जैसा कि अध्याय IV और इस अध्याय के तहत निर्दिष्ट है।

52. अपूरणीय बकायों को बट्टे खाते में डालने की शर्तें- (1) जहां निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड की यह राय है कि निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड को देय अंशदान, उपकर, ब्याज और नुकसान की राशि, मामला हो सकता है, अपूरणीय हो गया है, निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड या इसके द्वारा इस संबंध में अधिकृत कोई अन्य अधिकारी निम्नलिखित शर्तों के अधीन, उक्त राशि के बट्टे खाते में डालने की मंजूरी दे सकता है, अर्थात्: -

(i) कि संबंधित प्रतिष्ठान पांच साल से अधिक समय से बंद है और ऐसे प्रतिष्ठान के नियोक्ता के ठिकाने का पता नहीं लगाया जा सकता है, सभी संभव प्रयासों के बावजूद;

(ii) कि निगम या राष्ट्रीय सामाजिक सुरक्षा बोर्ड द्वारा प्राप्त डिक्री को चूककर्ता नियोक्ता की पर्याप्त संपत्ति के अभाव में सफलतापूर्वक निष्पादित नहीं किया जा सकता है; या

(iii) कि अंशदान का दावा पूरी तरह से पूरा नहीं हुआ है -

(क) कारखाने या प्रतिष्ठान के परिसमापन में जाने की स्थिति में आधिकारिक परिसमापक; या

(ख) इकाई के राष्ट्रीयकरण या सरकार द्वारा अधिग्रहण की स्थिति में भुगतान आयुक्त।

(2) भविष्य निधि, पेंशन निधि या बीमा निधि के मामले में, ऐसी बट्टे खाते में डालने वाली राशि भविष्य निधि योजना या पेंशन योजना या बीमा योजना, जैसी भी स्थिति हो, में निर्दिष्ट की जाएगी।

53. लेखा और वार्षिक रिपोर्ट- (1) निगम इस तरह के रूप में पूर्ण और सटीक खातों का रख-रखाव करेगा, जैसा कि उसकी स्थायी समिति, केंद्र सरकार के अनुमोदन से समय-समय पर निर्दिष्ट करे और प्रत्येक वर्ष 31 मार्च को पुस्तकों को संतुलित किया जाएगा।

(2) निगम इकतीस मार्च को समाप्त वित्तीय वर्ष के लिए राजस्व लेखे और इकतीस मार्च को इकतीस मई तक तुलन पत्र तैयार करेगा:

निगम के आवेदन पर, केंद्र सरकार उक्त तिथि को तीस दिनों से अनधिक अवधि के लिए बढ़ा सकती है:

परन्तु यह निगम, और यदि केंद्र सरकार द्वारा ऐसा आवश्यक हो, तो किसी अन्य अवधि के लिए या किसी अन्य तिथि के अनुसार राजस्व खाते और बैलेंस शीट तैयार कर सकता है।

(3) वार्षिक लेखे निर्धारित किए जाएंगे और भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक के समक्ष संवीक्षा के लिए प्रत्येक वर्ष पंद्रह जून को या उससे पहले उस वित्तीय वर्ष की समाप्ति के बाद पेश किए जाएंगे, जिससे वे संबंधित हैं:

परन्तु यह निगम के आवेदन पर, केंद्र सरकार उक्त तिथि को तीस दिनों से अनधिक अवधि के लिए बढ़ा सकती है।

(4) निगम भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक को उसके द्वारा अपेक्षित सभी लेखाओं को प्रस्तुत करेगा और भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक-

(i) लिखित नोटिस द्वारा, उसके समक्ष या उसके अधीनस्थ किसी अधिकारी के समक्ष किसी दस्तावेज को पेश करने की आवश्यकता होगी, जिसे वे अपनी लेखा परीक्षा के उचित संचालन के लिए आवश्यक समझें;

(ii) लिखित नोटिस द्वारा, ऐसे किसी भी दस्तावेज के लिए जवाबदेह, या अभिरक्षा या नियंत्रण रखने वाले किसी व्यक्ति से, उसके समक्ष या उसके अधीनस्थ किसी अधिकारी के समक्ष व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होने की अपेक्षा करना; और

(iii) अपने या अपने अधीनस्थ किसी अधिकारी के समक्ष उपस्थित होने वाले किसी व्यक्ति से ऐसे दस्तावेज के संबंध में घोषणा करने और उस पर हस्ताक्षर करने या किसी प्रश्न का उत्तर देने या उसके या ऐसे अधिकारी द्वारा वांछित कोई कथन तैयार करने और प्रस्तुत करने की अपेक्षा करेगा।

(5) वार्षिक लेखाओं पर भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक की रिपोर्ट निगम को ऐसी तारीख पर और ऐसे रूप में प्रस्तुत की जाएगी, जैसा कि केंद्र सरकार इस संबंध में निर्दिष्ट करे और रिपोर्ट में यह कहा जाएगा कि क्या उनके में राय बैलेंस शीट एक पूर्ण और निष्पक्ष बैलेंस शीट है जिसमें सभी आवश्यक विवरण होते हैं और निगम के मामलों की स्थिति के बारे में सही और सही दृश्य प्रदर्शित करने के लिए उचित रूप से तैयार किया जाता है और यदि उन्होंने निगम से कोई स्पष्टीकरण या जानकारी मांगी है या इसके किसी अधिकारी को दिया गया है या नहीं और क्या यह संतोषजनक है।

(6)(क) निगम के कार्य और गतिविधियों पर वार्षिक रिपोर्ट (उसमें शामिल वर्ष के लिए अलेखापरीक्षित खातों को छोड़कर) पर उसकी स्थायी समिति द्वारा विचार किया जाएगा और निगम की बैठक में स्वीकृति लेने के लिए रखा जाएगा। संबंधित वित्तीय वर्ष की समाप्ति के बाद दस दिसंबर से पहले आयोजित किया गया।

(ख) निगम के वित्तीय आयुक्त और महानिदेशक द्वारा विधिवत प्रमाणित और निगम की स्थायी समिति द्वारा अनुमोदित एक वित्तीय वर्ष से संबंधित वार्षिक खातों को भारत के नियंत्रक और महालेखा परीक्षक और लेखा

परीक्षित खातों को लेखा परीक्षा के लिए प्रस्तुत किया जाएगा। भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक की रिपोर्ट के साथ, संबंधित वित्तीय वर्ष की समाप्ति के बाद दस दिसंबर से पहले निगम की बैठक में अंगीकरण के लिए रखा जाएगा:

परन्तु यह भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक की रिपोर्ट उस वर्ष के बाद, जिससे वह संबंधित है, 20 नवंबर तक प्राप्त हो जाएगी।

(7) वार्षिक लेखाओं के साथ भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक की रिपोर्ट और निगम द्वारा अपनाए गए निगम के कार्य और गतिविधियों पर वार्षिक रिपोर्ट निगम की सामान्य मुहर और चार प्रतियों को संलग्न कर प्रमाणित किया जाएगा। उसके साथ, नियंत्रक-महालेखापरीक्षक की रिपोर्ट पर निगम की टिप्पणियों के साथ, संसद के समक्ष रखे जाने के लिए संबंधित वित्तीय वर्ष की समाप्ति के बाद के 20 दिसंबर के बाद केंद्र सरकार को प्रस्तुत किया जाएगा:

परन्तु यह यदि भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक की रिपोर्ट उस वित्तीय वर्ष के बाद के नवंबर की 20 तारीख तक प्राप्त नहीं होती है, जिससे वह संबंधित है, तो वार्षिक लेखों के साथ-साथ भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक की रिपोर्ट को प्रस्तुत किया जाएगा। निगम के कार्य और गतिविधियों पर वार्षिक रिपोर्ट से अलग केंद्र सरकार।

(8) लेखापरीक्षा की लागत का भुगतान निगम द्वारा उस तिथि तक किया जाएगा जो केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट की जा सकती है।

(9) (क) लेखा परीक्षक निगम और केंद्र सरकार को एक अलग बयान प्रस्तुत करेंगे, यदि आवश्यक हो, के संबंध में-

(i) कोई तात्त्विक अनौचित्य या अनियमितता जो वे व्यय में, या देय धन की वसूली में, या निगम के खातों में देख सकते हैं; या

(ii) किसी भी हानि या धन की बर्बादी या निगम के स्वामित्व वाली या निहित अन्य संपत्ति जो उपेक्षा या कदाचार के कारण हुई है, उन व्यक्तियों के नाम के साथ जो उनकी राय में इस तरह के नुकसान या बर्बादी के लिए प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से जिम्मेदार हैं।

(ख) स्थायी समिति किसी भी दोष या अनियमितता को तुरंत दूर करेगी जो लेखा परीक्षकों द्वारा इंगित की जा सकती है और केंद्र सरकार को लेखा परीक्षकों की रिपोर्ट प्राप्त होने के 90 दिनों की अवधि के भीतर उस पर की गई कार्रवाई की रिपोर्ट करेगी:

परन्तु यदि स्थायी समिति और लेखापरीक्षकों के बीच मतभेद है, या यदि स्थायी समिति किसी युक्तियुक्त अवधि के भीतर किसी दोष या अनियमितता का समाधान नहीं करती है, तो केन्द्र सरकार और उसके लिए विशेष रूप से किए गए संदर्भ पर, उन पर ऐसे आदेश पारित करेगी जो वे उचित समझें और तत्पश्चात् स्थायी समिति उस समय के भीतर जो केन्द्र सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट किया जाए, उसके अनुसार कार्रवाई करेगी।

(10) (क) स्थायी समिति या इस संबंध में उसके द्वारा अधिकृत कोई भी प्राधिकरण संबंधित व्यक्ति को स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने का अवसर देने के बाद, और इस तरह के किसी भी स्पष्टीकरण पर विचार करने के बाद, संहिता के उपबंध के विपरीत खाते की किसी भी मद को अस्वीकार कर सकता है। या उसके तहत बनाए गए नियमों या विनियमों के, और ऐसे खाते का भुगतान करने या अधिकृत करने वाले व्यक्ति पर अधिभार और उस व्यक्ति की लापरवाही या कदाचार से होने वाली किसी भी कमी या हानि की राशि का विवरण रखने वाले

किसी भी व्यक्ति के विरुद्ध चार्ज करेगा या किसी भी राशि का जो होना चाहिए था, लेकिन उस व्यक्ति द्वारा खाते में नहीं लाया गया था, और ऐसे प्रत्येक मामले में ऐसे व्यक्ति से देय राशि को प्रमाणित करेगा:

परंतु स्थायी समिति द्वारा अधिकृत प्राधिकारी द्वारा बनाया गया कोई भी प्रमाण-पत्र तब तक प्रभावी नहीं होगा जब तक कि इसे स्थायी समिति द्वारा अनुमोदित नहीं किया जाता है।

(ख) स्थायी समिति अपने द्वारा किए गए या अनुमोदित प्रत्येक अस्वीकृति, अधिभार या शुल्क के लिए अपने कारणों को लिखित रूप में बताएगी और जिस व्यक्ति के विरुद्ध प्रमाण-पत्र बनाया गया है, उसके निर्णय के लिए देय राशि का प्रमाण-पत्र और कारणों की एक प्रति प्रदान करेगा। और इसकी प्रतियां केंद्र सरकार को भी प्रस्तुत करेगा।

(ग) उप-नियम (10) के तहत बनाए गए प्रमाण-पत्र से व्यथित कोई भी व्यक्ति, खंड (ख) उप-नियम (10) के तहत उस पर प्रमाण-पत्र की सेवा की तारीख से एक माह के भीतर केंद्र को आवेदन दायर कर सकता है। जिस अस्वीकृति, अधिभार या शुल्क के संबंध में प्रमाण-पत्र बनाया गया था, उसे रद्द करने या संशोधित करने के लिए सरकार।

(घ) खंड (ग) के तहत एक आवेदन प्राप्त होने पर या अपने स्वयं के प्रस्ताव पर, केंद्र सरकार, ऐसी जांच करने के बाद, जो आवश्यक हो, ऐसा आदेश पारित कर सकती है, जैसा कि वह उचित समझे या तो पुष्टि, संशोधन या अस्वीकृति को अलग करता है, अधिभार या शुल्क जिसके संबंध में प्रमाण-पत्र बनाया गया था, और उसके बाद स्थायी समिति ऐसे आदेश के अनुसार ऐसे समय के भीतर कार्रवाई करेगी जो केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(ङ) केंद्र सरकार आदेश द्वारा निर्देश दे सकती है कि उप-नियम (10) के तहत किए गए प्रमाण-पत्र के तहत आगे की सभी कार्रवाई खंड (घ) के तहत उसके समक्ष लंबित मामले के निपटारे तक रोक दी जाएगी।

(11)(क) स्थायी समिति द्वारा किसी भी व्यक्ति से देय होने के लिए प्रमाणित प्रत्येक राशि या यदि केंद्र सरकार द्वारा प्रमाण-पत्र को संशोधित किया गया है, तो संशोधित प्रमाण-पत्र में ऐसे व्यक्ति से देय राशि का भुगतान किया जाएगा स्थायी समिति के प्रमाण-पत्र के साथ तीन महीने के भीतर निगम को व्यक्ति; या ऐसी लंबी अवधि के भीतर जो केंद्र सरकार द्वारा अनुमत की जा सकती है; और ऐसी कोई भी राशि, यदि ऐसा भुगतान नहीं किया जाता है, तो उसे इस तरह वसूल किया जाएगा जैसे कि वह भू-राजस्व का बकाया हो।

(ख) इस प्रकार भुगतान या वसूल की गई राशि का कोई भी राशि या हिस्सा, जिसके संबंध में प्रमाण-पत्र अलग रखा गया है या संशोधित किया गया है, जैसा भी मामला हो, भुगतान करने वाले व्यक्ति को पूर्ण या आंशिक रूप से वापस किया जाएगा।

(12) निगम अपने कर्मचारियों के संबंध में कर्मचारी राज्य बीमा निगम भविष्य निधि (इसके बाद भविष्य निधि के रूप में संदर्भित) नामक एक भविष्य निधि की प्रतिष्ठान, रखरखाव और योगदान करेगा, जिनकी सेवाएं केंद्र सरकार या राज्य सरकार द्वारा निगम के डिस्पोजल में रखी गई हैं।

(13) भविष्य निधि का प्रशासन निगम की स्थायी समिति या इसके द्वारा अनुमोदित किसी अन्य समिति द्वारा इस प्रयोजन के लिए और ऐसी शर्तों के अधीन किया जाएगा जो वह लागू करना उचित समझे।

(14) निगम भविष्य निधि के लिए प्रासंगिक या आवश्यक अन्य सभी मामलों के लिए उपबंध करने के लिए संहिता की धारा 157 के खंड (1) के तहत नियम बना सकता है।

(15) जहां एक बीमित व्यक्ति को धारा 133 के खंड (ण) के तहत दोषी ठहराया जाता है, वह पहली बार दोषी ठहराए जाने के लिए तीन महीने की अवधि के लिए और प्रत्येक बाद की सजा के लिए छः माह की अवधि के लिए संहिता के अध्याय IV के तहत स्वीकार्य किसी भी नकद लाभ का हकदार नहीं होगा। निगम के संबंधित कार्यालय में न्यायालय के निर्णय की प्राप्ति की तिथि से।

अध्याय X

प्राधिकरण, मूल्यांकन, अनुपालन और वसूली

54. अभिलेखों और रजिस्ट्रों आदि के रख-रखाव के लिए प्रपत्र और तरीके-(1) (क) प्रत्येक प्रतिष्ठान का नियोक्ता रखरखाव, पंजीकरण करेगा -

- (i) वेतन संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के प्रपत्र - I में कर्मचारियों का;
- (ii) वेतन संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के प्रपत्र - IX में उपस्थिति-सह-मस्टर रोल;
- (iii) वेतन, समय के साथ, अग्रिम, जुर्माना और नुकसान और नुकसान के लिए कटौती, वेतन संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के प्रपत्र - IV में;
- (iv) प्रपत्र - XXII में महिला कर्मचारियों की;

परंतु यह प्रतिष्ठान के संबंध में, जो वेतन संहिता, 2019 (2019 का 29) या व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) द्वारा शासित है और इसके तहत बनाए गए नियम खंड में निर्दिष्ट रजिस्ट्रों को बनाए रखते हैं (i), (ii) और (iii) जिसे इन नियमों के तहत भी नियोक्ता द्वारा बनाए रखा जाना माना जाएगा।

(ख) इस अध्याय के तहत रजिस्टर इलेक्ट्रॉनिक या अन्यथा बनाए रखा जाएगा।

(ग) रजिस्ट्रों में प्रविष्टियां अंग्रेजी और हिंदी या नियोजित अधिकांश व्यक्तियों द्वारा समझी जाने वाली भाषा में की जाएंगी।

(घ) प्रत्येक नियोक्ता मांग पर निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता या केंद्र सरकार द्वारा इस संबंध में अधिकृत किसी भी व्यक्ति के समक्ष रिकॉर्ड और रजिस्टर पेश करेगा।

(ङ.) सभी रजिस्ट्रों और अन्य अभिलेखों को मूल रूप में उसमें की गई अंतिम प्रविष्टि की तारीख से पांच कैलेंडर वर्षों की अवधि के लिए संरक्षित किया जाएगा।

(2) प्रत्येक नियोक्ता वेतन पर संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के प्रपत्र-V में वेतन के भुगतान के 24 घंटे से पहले धारा 123 के खंड (ग) के तहत कर्मचारियों को इलेक्ट्रॉनिक या अन्यथा वेतन पर्ची जारी करेगा।

(3) संहिता और उसके तहत बनाए गए नियमों के तहत बनाए जाने के लिए आवश्यक सभी रजिस्टर और अन्य रिकॉर्ड पूर्ण और अद्यतित रखे जाएंगे और जब तक कि केंद्र सरकार द्वारा अन्यथा प्रदान नहीं किया जाता है, किसी कार्यालय या निकटतम सुविधाजनक भवन में रखा जाएगा। कार्य स्थल की सीमा के भीतर या उससे तीन किलोमीटर के दायरे में किसी स्थान पर।

(4) नियोक्ता प्रतिष्ठान के मुख्य द्वार पर या उसके निकट अंग्रेजी, हिंदी में मोटे अक्षरों में और अधिकांश कर्मचारियों द्वारा समझी जाने वाली भाषा में नियोक्ता द्वारा अधिकृत पदनाम वाले अधिकारी का नाम निर्दिष्ट

करते हुए स्पष्ट रूप से एक नोटिस प्रदर्शित करेगा। संहिता या उसमें बनाए गए नियमों के तहत उसकी ओर से नोटिस प्राप्त करें।

(5) (क) नियोक्ता जिस पर संहिता के अध्याय V और अध्याय VI के उपबंध लागू होते हैं, प्रत्येक वर्ष में 1 फरवरी को या उससे पहले, वेब पोर्टल पर ऑनलाइन प्रपत्र-XXIII में एक एकीकृत वार्षिक विवरणी अपलोड करें। श्रम एवं रोजगार मंत्रालय में केंद्र सरकार, पिछले वर्ष के संबंध में निर्दिष्ट विवरण के अनुसार जानकारी दे रही है:

परंतु यह निरीक्षण के दौरान, निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता को इलेक्ट्रॉनिक रूप में या अन्यथा बनाए गए खातों, पुस्तकों, रजिस्टर और अन्य दस्तावेजों के प्रस्तुतीकरण की आवश्यकता हो सकती है।

स्पष्टीकरण - इस उप-नियम के प्रयोजनों के लिए, अभिव्यक्ति "इलेक्ट्रॉनिक रूप" का वही अर्थ होगा जो सूचना प्रौद्योगिकी अधिनियम, 2000 (2000 का 21) की धारा 2 के खंड (द) में है।

(ख) यदि नियोक्ता जिस पर संहिता के अध्याय V और अध्याय VI के उपबंध लागू होते हैं, बिक्री करते हैं, छोड़ देते हैं या प्रतिष्ठान के काम-काज को बंद कर देते हैं, तो, वह इस तरह की बिक्री या परित्याग की तारीख से एक महीने के भीतर या इस तरह के बंद होने की तारीख के चार महीने के भीतर, जैसा भी मामला हो, ऑनलाइन अपलोड करेगा, श्रम और रोजगार मंत्रालय में केंद्र सरकार के वेब पोर्टल पर, प्रपत्र XXIII में एक और एकीकृत रिटर्न खंड (क) में संदर्भित पिछले वर्ष के अंत और इस तरह की बिक्री, परित्याग या बंद करने की तारीख, जैसा भी मामला हो, के बीच की अवधि के संबंध में है।

अध्याय XI

अपराध और दंड

55. अपराधों का कंपाउंडिंग- (1) धारा 138 की उप-धारा (1) के तहत अपराधों के कंपाउंडिंग के प्रयोजनों के लिए केंद्र सरकार द्वारा अधिकृत अधिकारी, (इसके बाद इस नियम में कंपाउंडिंग अधिकारी के रूप में संदर्भित) अधिसूचना द्वारा धारा 138 के तहत कंपाउंडेबल अपराधों के लिए प्रपत्र-XXIV में इलेक्ट्रॉनिक रूप से एक कंपाउंडिंग नोटिस जारी करेगा।

(2) उप-धारा (1) के तहत ऐसा देखा गया व्यक्ति प्रपत्र-XXIV के भाग III में अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से आवेदन कर सकता है और नोटिस की प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर इलेक्ट्रॉनिक हस्तांतरण द्वारा या अन्यथा पूरी कंपाउंडिंग राशि जमा कर सकता है।

(3) कंपाउंडिंग अधिकारी, प्रपत्र-XXIV के भाग IV में कंपोजिशन राशि प्राप्त होने के दस दिनों के भीतर ऐसे व्यक्ति को कंपोजिशन सर्टिफिकेट जारी करेगा, जिससे ऐसी राशि कंपोजिशन नोटिस की संतुष्टि में प्राप्त हुई है।

(4) यदि ऐसा देखा गया व्यक्ति कंपाउंडिंग अधिकारी द्वारा निर्दिष्ट समय के भीतर संघटक राशि जमा करने में विफल रहता है, तो ऐसे व्यक्ति के खिलाफ उन अपराधों के लिए सक्षम न्यायालय के समक्ष मुकदमा चलाया जाएगा जिनके संबंध में कंपाउंडिंग नोटिस जारी किया गया था।

(5) किसी सक्षम न्यायालय में उसके संबंध में अभियोजन की संस्था के बाद किसी अपराध के कंपाउंडिंग के लिए, धारा 138 की उप-धारा (6) के उपबंध लागू होंगे।

अध्याय XII

रोजगार सूचना और निगरानी

56. करियर केंद्र की प्रतिष्ठान और रख-रखाव- (1) समुचित सरकार करियर केंद्र की प्रतिष्ठान, संचालन और रख-रखाव कर सकती है या अपने पहले से स्थापित कार्यालय या रोजगार कार्यालय, या दोनों या एक पोर्टल को संशोधित और घोषित कर सकती है या किसी अन्य ऐसे केंद्र को करियर केंद्र के रूप में अधिसूचना द्वारा अधिकृत कर सकती है। ऐसी अधिसूचना जारी होने तक, मौजूदा स्थानीय रोजगार कार्यालय और केंद्रीय रोजगार कार्यालय क्रमशः करियर केंद्र (क्षेत्रीय) और करियर केंद्र (केंद्रीय) के रूप में कार्य करेंगे।

(2) समुचित सरकार करियर केंद्र चलाने के लिए किसी संस्था, स्थानीय प्राधिकरण, स्थानीय निकाय या निजी निकाय के साथ एक समझौता भी कर सकती है।

(3) उपरोक्त उप-नियम (1) और (2) के तहत स्थापित करियर केंद्र, अन्य बातों के साथ, निम्नलिखित कार्य करेंगे, अर्थात्: -

(क) जानकारी का संग्रह और प्रस्तुत करना, या तो रजिस्ट्रों को रखकर या अन्यथा, मैनुअल रूप से, डिजिटल रूप से, वर्चुअल रूप वस्तुतः या किसी अन्य तरीके से संबंधित -

- (i) वे व्यक्ति जो कर्मचारियों को नियुक्त करना चाहते हैं;
- (ii) रोजगार चाहने वाले व्यक्ति;
- (iii) रिक्तियों की घटना; और
- (iv) वे व्यक्ति जो स्वरोजगार शुरू करने के लिए व्यावसायिक मार्गदर्शन और करियर परामर्श या मार्गदर्शन चाहते हैं;

(ख) करियर परामर्श और व्यावसायिक मार्गदर्शन प्रदान करना;

(ग) नौकरी मेलों और नौकरी ड्राइव का आयोजन;

(घ) रोजगार संबंधी सर्वेक्षण और अध्ययन;

(ङ) रोजगार वृद्धि गतिविधियों; और

(च) अन्य सेवाएं जो समय-समय पर उपयुक्त सरकार द्वारा तय की जा सकती हैं।

स्पष्टीकरण.- इस नियम के प्रयोजनों के लिए, उपयुक्त सरकार करियर केंद्र (केंद्रीय) के लिए केंद्र सरकार और करियर केंद्र (क्षेत्रीय) के लिए संबंधित राज्य सरकार होगी।

57. रिक्तियों की रिपोर्टिंग और चयन के परिणाम आदि की सूचना- (1) (क) किसी राज्य या उसके क्षेत्र में संहिता के प्रारंभ होने के बाद, उस राज्य या क्षेत्र में सार्वजनिक क्षेत्र के प्रत्येक प्रतिष्ठान में नियोक्ता, किसी भी रिक्ति को भरने से पहले उस प्रतिष्ठान में किसी भी रोजगार में, उस रिक्ति या कारण की सूचना ऐसे करियर केंद्र को दें जो समुचित सरकार द्वारा की गई अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(ख) निजी क्षेत्र में प्रत्येक प्रतिष्ठान में या निजी क्षेत्र में किसी भी वर्ग या श्रेणी के प्रतिष्ठानों से संबंधित प्रत्येक प्रतिष्ठान में नियोक्ता, उस प्रतिष्ठान में किसी भी रोजगार में किसी भी रिक्ति को भरने से पहले, इस तरह के करियर के लिए रिक्ति या रिपोर्ट करने का कारण रिपोर्ट करेगा केंद्र (क्षेत्रीय) ऐसी तारीख से जो उपयुक्त सरकार द्वारा की गई अधिसूचना में विनिर्दिष्ट की जाए।

(ग) समुचित सरकार नियोक्ताओं और करियर केंद्र द्वारा रिपोर्ट की गई रिक्तियों की प्राप्ति के लिए तंत्र (डिजिटल सहित) प्रदान करेगी, जिसमें रिक्तियों की सूचना दी गई है, रिपोर्ट की गई रिक्ति के लिए एक अद्वितीय रिक्ति रिपोर्टिंग संख्या प्रदान करेगी और इसे लिखित रूप में नियोक्ता को बताएगी। ई-मेल के माध्यम से या डिजिटल रूप से या ऐसे किसी अन्य मीडिया के माध्यम से तुरंत लेकिन किसी भी मामले में उत्तर-पूर्वी राज्यों में रिक्तियों की रिपोर्टिंग की प्राप्ति की तारीख से सात कार्य दिवसों और अन्य राज्यों में तीन कार्य दिवसों के बाद नहीं:

परंतु यह भौगोलिक परिस्थितियों या अन्य स्थानीय जरूरतों को ध्यान में रखते हुए, अधिसूचना द्वारा, उपयुक्त सरकार द्वारा तीन कार्य दिवसों की समय सीमा को सात कार्य दिवसों तक बढ़ाया जा सकता है।

स्पष्टीकरण.- इस नियम के प्रयोजनों के लिए, -

(क) "सार्वजनिक क्षेत्र में प्रतिष्ठान" का अर्थ है स्वामित्व वाली, नियंत्रित या प्रबंधित एक प्रतिष्ठान-

(i) सरकार या सरकार का कोई विभाग;

(ii) कंपनी अधिनियम, 2013 (2013 का 18) की धारा 2 के खंड (45) में परिभाषित सरकारी कंपनी;

(iii) एक निगम (एक सहकारी समिति सहित) या एक स्वायत्त संगठन या एक प्राधिकरण या एक केंद्रीय या राज्य अधिनियम के तहत स्थापित एक निकाय, जिसका स्वामित्व, नियंत्रण या प्रबंधन सरकार द्वारा किया जाता है; और

(iv) एक स्थानीय प्राधिकरण।

(ख) "निजी क्षेत्र में प्रतिष्ठान" का अर्थ है एक प्रतिष्ठान जो सार्वजनिक क्षेत्र में एक प्रतिष्ठान नहीं है और आमतौर पर 50 या अधिक कर्मचारी या केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित कर्मचारियों की संख्या उसमें कार्यरत है।

(ग) "समुचित सरकार" का मतलब करियर केंद्र (केंद्रीय) के लिए केंद्र सरकार और करियर केंद्र (क्षेत्रीय) के लिए संबंधित राज्य सरकार है। राज्य सरकार, जिसका अपना कोई करियर केंद्र या डिजिटल पोर्टल नहीं है, अधिसूचना द्वारा, उसके क्षेत्र में प्रतिष्ठानों द्वारा रिक्तियों की रिपोर्टिंग डिजिटल पोर्टल या केंद्र सरकार के करियर केंद्र को निर्दिष्ट कर सकती है।

(2) (क) निम्नलिखित रिक्तियां, अर्थात्: -

(i) केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित न्यूनतम वेतन या वेतन स्तर या दोनों वाले तकनीकी और वैज्ञानिक प्रकृति के पदों पर सभी रिक्तियां, जिनके संबंध में केंद्र सरकार संहिता के तहत समुचित सरकार है; और

(ii) रिक्तियां जो एक नियोक्ता राज्य या केंद्र शासित प्रदेश के बाहर करियर केंद्रों में परिचालित करने की इच्छा कर सकता है जिसमें प्रतिष्ठान स्थित है;

ऐसे करियर केंद्र (केंद्रीय) को सूचित किया जाएगा जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(ख) धारा (क) में निर्दिष्ट के अलावा अन्य रिक्तियों की सूचना संबंधित करियर सेंटर (क्षेत्रीय) को दी जाएगी।

(ग) रिक्तियां जो करियर केंद्र (क्षेत्रीय) को सूचित की गई हैं और जिनके लिए राज्य या अंतर-राज्य या अखिल भारतीय आधार पर भर्ती की जानी है, उन्हें भी करियर केंद्र (केंद्रीय) को सूचित किया जाएगा या डिजिटल पोर्टल पर अपलोड किया जाएगा। जैसा कि केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचना द्वारा निर्दिष्ट किया गया है।

(3)(क) रिक्तियों को लिखित रूप में या आधिकारिक ई-मेल के माध्यम से या डिजिटल रूप से समुचित सरकार द्वारा निर्दिष्ट करियर केंद्र को सूचित किया जाएगा।

(ख) प्रत्येक प्रकार की रिक्ति के संबंध में रिक्तियों की सूचना प्रपत्र-XXV में दिए गए प्रारूप में दी जाएगी, जिसमें यथासंभव अधिक से अधिक विवरण प्रस्तुत किए जाएंगे।

(ग) उप-नियम (3) के खंड (क) के तहत करियर केंद्र में पहले से ही दिए गए विवरणों में कोई भी परिवर्तन लिखित रूप में या आधिकारिक ई-मेल के माध्यम से या डिजिटल रूप से, जैसा भी मामला हो, निर्दिष्ट करियर केंद्र को सूचित किया जाएगा।

(4)(क) करियर केंद्र (क्षेत्रीय) को सूचित करने के लिए आवश्यक रिक्तियों की सूचना संभावित उम्मीदवारों के आवेदन प्राप्त होने की अंतिम तिथि से कम से कम पंद्रह दिन पहले दी जाएगी, ताकि नियुक्ति या साक्षात्कार के लिए या रिपोर्ट की गई रिक्तियों के खिलाफ परीक्षण किया जा सके।

(ख) करियर केंद्र (केंद्रीय) को सूचित करने के लिए आवश्यक रिक्तियों की सूचना दी गई रिक्तियों के विरुद्ध नियुक्ति या साक्षात्कार या परीक्षा लेने के लिए संभावित उम्मीदवारों के आवेदन प्राप्त होने की अंतिम तिथि से कम से कम चालीस दिन पहले दी जाएगी।

(ग) नियोक्ता चयन की तारीख से तीस दिनों के भीतर रिपोर्ट की गई रिक्तियों के खिलाफ संबंधित करियर केंद्र को चयन के परिणाम से संबंधित जानकारी प्रस्तुत करेगा।

(5)(क) किसी भी राज्य या उसके क्षेत्र में संहिता के लागू होने के बाद, नियोक्ता उस राज्य या क्षेत्र में सार्वजनिक क्षेत्र के प्रत्येक प्रतिष्ठान में निम्नलिखित के बारे में मैन्युअल रूप से या इलेक्ट्रॉनिक या डिजिटल रूप से रिकॉर्ड बनाए रखेंगे -

- (i) प्रत्येक वर्ष 31 मार्च को कर्मचारियों की कुल संख्या (नियमित, संविदात्मक या निश्चित अवधि के रोजगार);
- (ii) 31 मार्च को समाप्त होने वाले वर्ष के दौरान भर्ती किए गए व्यक्ति;
- (iii) प्रत्येक वर्ष 31 मार्च को अपने कर्मचारियों के व्यावसायिक विवरण;
- (iv) रिक्तियां जिनके लिए 31 मार्च को समाप्त होने वाले वर्ष के दौरान उपयुक्त उम्मीदवार उपलब्ध नहीं थे; और
- (v) अगले वित्तीय वर्ष के दौरान होने वाली संभावित रिक्तियों की अनुमानित संख्या।

(ख) समुचित सरकार, अधिसूचना द्वारा, यह अपेक्षा कर सकती है कि अधिसूचना में निर्दिष्ट तिथि से, निजी क्षेत्र में प्रत्येक प्रतिष्ठान में नियोक्ता या निजी क्षेत्र में किसी भी वर्ग या श्रेणी के प्रतिष्ठान से संबंधित प्रत्येक प्रतिष्ठान मैन्युअल रूप से रिकॉर्ड बनाए रखेगा या इलेक्ट्रॉनिक या डिजिटल रूप से -

- (i) प्रत्येक वर्ष के 31 मार्च को कर्मचारियों की कुल संख्या (नियमित, संविदात्मक या निश्चित अवधि के रोजगार);
- (ii) 31 मार्च को समाप्त होने वाले वर्ष के दौरान भर्ती किए गए व्यक्ति;
- (iii) प्रत्येक वर्ष के 31 मार्च को अपने कर्मचारियों के व्यावसायिक विवरण;
- (iv) रिक्तियां जिनके लिए 31 मार्च को समाप्त होने वाले वर्ष के दौरान उपयुक्त उम्मीदवार उपलब्ध नहीं थे; और
- (v) अगले वित्तीय वर्ष के दौरान होने वाली संभावित रिक्तियों की अनुमानित संख्या।

(6) एक नियोक्ता संबंधित करियर केंद्र (क्षेत्रीय) को प्रपत्र-XXVI में दिए गए प्रपत्र (रोजगार सूचना रिटर्न) में वार्षिक रिटर्न प्रस्तुत करेगा। संबंधित राज्य सरकार द्वारा अधिसूचना में निर्दिष्ट अनुसार वार्षिक रिटर्न मैन्युअल रूप से या, इलेक्ट्रॉनिक रूप से, या डिजिटल रूप से, जैसा भी मामला हो, देय तिथि के तीस दिनों के भीतर, अर्थात् वर्ष के 31 मार्च को प्रस्तुत किया जाएगा।

(7) (क) संबंधित राज्य सरकार के करियर केंद्रों (क्षेत्रीय) के काम को नियंत्रित करने वाले रोजगार निदेशक या उनके समकक्ष या उससे ऊपर के पद के अधिकारी, करियर केंद्रों (क्षेत्रीय) के काम को देखने वाले एक अधिकारी

को लिखित रूप में घोषित करेंगे। संहिता के अध्याय XIII (रोजगार सूचना और निगरानी) के प्रवर्तन/कार्यान्वयन के उद्देश्य से प्रत्येक जिले के लिए "कार्यकारी अधिकारी" के रूप में वह अधिकारी होगा जो धारा 139 में निर्दिष्ट अधिकारों का प्रयोग और कर्तव्यों का पालन करेगा, या किसी व्यक्ति को उन अधिकारों का प्रयोग करने और कर्तव्यों का पालन करने के लिए लिखित रूप में अधिकृत करेगा।

(ख) रोजगार महानिदेशालय, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, नई दिल्ली के कार्य को नियंत्रित करने वाले रोजगार निदेशक या उनके समकक्ष या उससे ऊपर के पद का अधिकारी, करियर केंद्रों (केंद्रीय) के काम की देख-रेख करने वाले एक अधिकारी को लिखित रूप में घोषित करेगा। संहिता के अध्याय XIII (रोजगार सूचना और निगरानी) के प्रवर्तन या कार्यान्वयन के उद्देश्य से "कार्यकारी अधिकारी" के रूप में वह अधिकारी होगा जो धारा 139 में निर्दिष्ट अधिकारों का प्रयोग और कर्तव्यों का पालन करेगा।

(8) रोजगार निदेशक या उनके समकक्ष या उससे ऊपर के पद का अधिकारी, धारा 133 में उल्लिखित संहिता के तहत संबंधित राज्य के करियर केंद्रों (क्षेत्रीय) के काम को नियंत्रित करने के लिए संस्थान को मंजूरी देने या किसी अपराध के लिए दंड लगाने की संस्था को मंजूरी देने के लिए सक्षम प्राधिकारी होगा।

(9) अध्याय XIII और उसके नियमों से संबंधित संहिता के उपबंधों के कार्यान्वयन के लिए, केंद्र सरकार विस्तृत दिशा-निर्देश व्याख्यात्मक प्रकृति में जारी कर सकती है जिसे स्थानीय आवश्यकताओं के अनुसार संबंधित राज्य सरकार द्वारा आगे पूरक किया जाएगा।

अध्याय XIII

कर्मचारी प्रतिकर

58. धारा 77 की उप-धारा (3) के खंड (क) के अन्तर्गत नियोक्ता द्वारा भुगतान किए जाने वाले ब्याज की दर.- यदि धारा 77 की उप-धारा (3) के अंतर्गत देय प्रतिकर की धनराशि का भुगतान नियोक्ता द्वारा तीस दिन की अवधि में नहीं किया जाता है, तब नियोक्ता, प्रतिकर की देय तारीख से भुगतान की जाने की तारीख तक बारह प्रतिशत की वार्षिक दर से अथवा केंद्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित अन्य दर से साधारण ब्याज का भुगतान करेगा।

59. धारा 92 की उप-धारा (1) के अन्तर्गत नोटिस का तरीका और उप-धारा (3) के अन्तर्गत धन अंतरण की पद्धति - धारा 92 की उप-धारा (3) के अनुसार एक सक्षम प्राधिकारी द्वारा किसी अन्य सक्षम अधिकारी को भेजी गई धनराशि या तो प्रेषण रसीद द्वारा अथवा ई-अंतरण द्वारा अथवा नेट बैंकिंग द्वारा अथवा डिमांड ड्राफ्ट द्वारा अंतरित की जाएगी जैसा कि धन अंतरणकर्ता सक्षम प्राधिकारी निर्देश देता है।

60. धारा 93 की उप-धारा (3) के अंतर्गत दावे अथवा निपटारे के लिए आवेदन का प्रपत्र, तरीका और शुल्क.- (1) धारा 93 में संदर्भित किसी भी प्रकार के आवेदन को सक्षम प्राधिकारी के पास इलैक्ट्रॉनिक रूप से या पंजीकृत डाक से भेजा जा सकता है अथवा उसके समक्ष अथवा इस निमित्त उसके द्वारा प्राधिकृत उसके अधीनस्थ अधिकारियों को दिया जा सकता है, और ऐसा भेजा गया या प्रेषित किया गया आवेदन, जब तक कि सक्षम प्राधिकारी अन्यथा निदेशित न हो, प्रपत्र-XXVII में दो प्रतियों में किया जाए और उस पर आवेदक द्वारा हस्ताक्षर किए जाएंगे।

(2) ऐसे प्रत्येक आवेदन के साथ प्रपत्र-XXVIII में इस आशय का एक प्रमाण-पत्र संलग्न होगा जिस पर आवेदकों द्वारा हस्ताक्षर किए जाएंगे, कि आवेदन में निहित तथ्यों का विवरण उसके अधिकतम ज्ञान और विश्वास के अनुसार सही हैं।

(3) जब राहत पाने के लिए आवेदन प्रलेख पर आधारित हो, तब उस प्रलेख को आवेदन के साथ संलग्न किया जाएगा।

61. धारा 159 के अन्तर्गत प्रतिकर के रूप में भुगतान की गई धनराशि के अंतरण के लिए अन्य देशों के साथ व्यवस्था लागू करने के लिए नियम- (1) जब कोई राशि, इन नियमों के अनुसार, भारत में किसी भी सक्षम प्राधिकारी द्वारा किसी भी अन्य सक्षम प्राधिकारी को प्रेषण अंतरण रसीद अथवा ई-अंतरण या नेट बैंकिंग या डिमांड ड्राफ्ट द्वारा प्रेषित की जाती है, तब प्रेषित करने वाले सक्षम प्राधिकारी ऐसे प्रेषण की लागत को प्रेषित की गई राशि से काट सकते हैं।

(2) इस संहिता के अंतर्गत जब प्रतिकर के रूप में भुगतान के लिए सक्षम प्राधिकारी के पास जमा की गई पूरी एकमुश्त धनराशि या उसके भाग किसी भी अन्य देश में निवास कर रहे या करने वाले किसी भी व्यक्ति या व्यक्तियों को देय होता है, तब सक्षम प्राधिकारी ऐसी देय राशि के उस देश में अंतरण हेतु आदेश कर सकता है।

(3) जब सक्षम प्राधिकारी ने उप-नियम (2) के अन्तर्गत किसी भी राशि के अंतरण का आदेश कर दिया हो, तब वह उस मामले के तथ्यों का संक्षिप्त विवरण, उस पर पारित आदेशों और भुगतान किए जाने वाले प्रत्येक व्यक्ति का नाम और पता देते हुए एक जापन तैयार करवाएगा और अपने हस्ताक्षर से प्रमाणित करेगा।

(4) यदि सक्षम प्राधिकारी स्वयं प्राधिकृत अधिकारी नहीं है, तब वह जापन को दो प्रतियों में सक्षम प्राधिकारी के पास अग्रेषित करेगा और प्राधिकृत अधिकारी को अंतरित की जाने वाले रकम को अंतरित करेगा या तो अपने पास रखेगा अथवा प्राधिकृत अधिकारी के निदेशों के अनुसार उसका निपटारा करेगा।

(5) यदि सक्षम प्राधिकारी स्वयं ही प्राधिकृत अधिकारी है, तब वह उप-नियम (6) में किए उपबंध के अनुसार कार्यवाही करेगा।

(6) प्राधिकृत अधिकारी, अपनी संतुष्टि के पश्चात कि यह जापन पूर्ण है, उसे अग्रेषित करेगा और राशि को अंतरित किए जाने वाले देश के लिए इस निमित्त नियुक्त प्राधिकारी को अपने विवेकानुसार सुविधाजनक माने गए ऐसे सुरक्षित प्रेषण साधन के द्वारा जैसा कि वह उचित समझे राशि का प्रेषण ऐसे प्राधिकारी को करेगा अथवा प्रेषित कराएगा जिसका इससे संबंध है, अथवा यदि कोई ऐसा प्राधिकारी नियुक्त नहीं किया गया है तब ऐसे प्राधिकारी को जिसे राज्य सरकार सामान्य अथवा विशेष आदेश द्वारा निदेशित करे और इसी के साथ संबोधित प्राधिकारी से यह अनुरोध करेगा कि -

(क) जापन में निहित निदेशों के अनुसार किए जाने वाले भुगतान की व्यवस्था करें; और

(ख) जापन पर की गई कार्रवाई की रिपोर्ट इसे प्रस्तुत करे और किसी भी ऐसी रकम को वापस करे जिसका भुगतान किसी भी कारण से असंभव है।

(7) (क) प्राधिकृत अधिकारी, यदि वह सक्षम अधिकारी नहीं है जिसके साथ मामला शुरू हुआ है, उप नियम (6) के अंतर्गत किए गए अनुरोध के उत्तर में प्राप्त किसी भी रिपोर्ट की एक प्रति ऐसे सक्षम प्राधिकारी को अग्रेषित करेगा।

(ख) उप-नियम (6) के अनुसार वापस की गई किसी भी रकम का निपटान संहिता के अनुसार किया जाएगा।

(8) (क) प्राधिकृत अधिकारी अंतरणकर्ता अधिकारियों से धनराशि प्राप्त करने के लिए उचित प्राधिकारी होगा।

(ख) यदि कोई सक्षम अधिकारी अथवा अन्य सरकारी सेवक, जो प्राधिकृत अधिकारी नहीं हैं, अंतरणकर्ता प्राधिकारी से कोई रकम प्राप्त करता है तब वह ऐसी रकम को इससे संबंधित कागजातों के साथ निपटान के लिए प्राधिकृत अधिकारी के पास अग्रेषित करेगा या रकम और कागजातों के निपटान के लिए प्राधिकृत अधिकारी के निदेश प्राप्त करेगा और उसके अनुदेशों के अनुसार कार्रवाई करेगा।

(9) प्राधिकृत अधिकारी स्वयं किसी भी रकम या उसके किसी भाग, जिसे वह प्राप्त करता है अथवा उप-नियम (8) के अंतर्गत जिसका नियंत्रण धारित करता है, का निपटान कर सकता है अथवा ऐसे किसी सक्षम प्राधिकारी या सक्षम प्राधिकारियों, जैसा वह उचित समझे, के पास निपटान के लिए इसे या इसके किसी भाग को भेज सकता है।

(10) अंतरणकर्ता प्राधिकारी से प्राप्त सभी रकमों का निपटान यथा संभव इस संहिता के उपबंधों और इसके अधीन बनाए गए नियमों के अनुसार किया जाएगा:

परन्तु यह उपबंध किया जाता है कि अंतरणकर्ता प्राधिकारी से रकम के प्रशासन की रीति के संबंध में प्राप्त निदेशों, यदि कोई हों, का अनुपालन किया जाएगा।

(11)(क) प्राधिकृत अधिकारी, अंतरण प्राधिकारी को यह दर्शाते हुए रिपोर्ट अग्रेषित करेगा कि उससे प्राप्त रकम का निपटान किस प्रकार किया गया है।

(ख) कोई भी सक्षम प्राधिकारी, जो प्राधिकृत अधिकारी नहीं है, जिसने रकम के किसी भी भाग का निपटान किया है, वह रकम के उस भाग के निपटान के बारे में दो प्रतियों में एक रिपोर्ट प्राधिकृत अधिकारी के पास भेजेगा, और, यदि संहिता की धारा 92 के अनुसार उसे यह रकम किसी अन्य ऐसे सक्षम प्राधिकारी से प्राप्त हुई है तब वह अपनी रिपोर्ट उस सक्षम प्राधिकारी के माध्यम से अग्रेषित करेगा।

(12) अंतरणकर्ता प्राधिकारी से प्राप्त रकम का कोई भाग जो कार्यवाही के पूरा होने के पश्चात अवितरित रह रहा जाता है तो उसे प्राधिकृत अधिकारी द्वारा या उसके निदेश के तहत अंतरणकर्ता प्राधिकारी को वापस कर दिया जाएगा।

62. कार्यवाही का स्थल, मामलों का हस्तांतरण और आवेदन पर कार्रवाई करना:- (1) (क) किसी क्षेत्र का कोई सक्षम प्राधिकारी आवेदन पर कार्रवाई धारा 90 या धारा 93 के अंतर्गत उस क्षेत्र के सक्षम प्राधिकारी के समक्ष या उसके द्वारा करेगा -

- (i) दुर्घटना घटी जिसके परिणामस्वरूप चोट लगी; अथवा
- (ii) कर्मचारी या उसकी मृत्यु होने पर प्रतिकर का दावा करने वाले आश्रितजन, सामान्यतः निवास करते हैं; अथवा
- (iii) नियोक्ता का पंजीकृत कार्यालय है:

यह उपबंध किया जाता है कि उस क्षेत्र, जिसमें दुर्घटना घटी है, पर क्षेत्राधिकार रखने वाले सक्षम प्राधिकारी से भिन्न सक्षम प्राधिकारी के समक्ष अथवा उसके द्वारा, क्षेत्र पर क्षेत्राधिकार रखने वाले सक्षम प्राधिकारी और संबंधित राज्य सरकार को उसके द्वारा प्रपत्र-XXIX में नोटिस दिए बिना किसी भी आवेदन पर कार्रवाई नहीं की जाएगी।

(ख) धारा 92 की उप-धारा (1) के खंड (ख) अथवा खंड (ग) के अंतर्गत सक्षम प्राधिकारी नए सिरे से कार्रवाई शुरू कर सकता है अथवा वह धारा 91 की उप-धारा (1) के खंड (क) के अंतर्गत शुरू की गई पूर्व कार्यवाहियों को जारी रख सकता है जैसे कि वह मामला या उसका कोई हिस्सा उसके समक्ष लाया गया था, यदि वह इस बात से संतुष्ट हो कि इसके द्वारा पक्षों के हितों पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं होगा।

63. अभिलेखों या धनराशि का अंतरण:- (1) संहिता के अंतर्गत यदि किसी मामले पर उस क्षेत्र, जिसमें दुर्घटना घटी है, पर क्षेत्राधिकार रखने वाले सक्षम प्राधिकारी से भिन्न सक्षम प्राधिकारी के समक्ष अथवा उसके द्वारा, कार्रवाई की जानी अपेक्षित है तब पूर्ववर्ती प्राधिकारी मामले के उचित निपटान के लिए उत्तरवर्ती प्राधिकारी से उसके पास रखे किसी भी अभिलेख अथवा धन के अंतरण सहित **प्रपत्र-XXX** में एक विस्तृत रिपोर्ट मांग सकता है और ऐसा अनुरोध प्राप्त होने पर वह उसका पालन करेगा।

यह उपबंध किया जाता है कि यदि उस क्षेत्र में, जिसमें दुर्घटना हुई है, आरोप निर्धारित करने के लिए अथवा प्रतिकर की राशि के निर्धारण के लिए आगे ही जांच आवश्यक हो, तो सक्षम प्राधिकारी जिसके समक्ष आवेदन किया गया है, उस क्षेत्र के सक्षम प्राधिकारी, जहां पर दुर्घटना हुई है, से यह अपेक्षा कर सकता है कि वह ये जांचें कराए तथा ऐसी जांचों के प्रयोजनार्थ यथा आवश्यक नोटिस और आदेश जारी करे।

(2) धारा 81 के अंतर्गत एक सक्षम प्राधिकारी के पास जमा धनराशि का दूसरे सक्षम प्राधिकारी को प्रेषण, अंतरण रसीद द्वारा अथवा ई-अंतरण अथवा नेट बैंकिंग अथवा डिमांड ड्राफ्ट द्वारा किया जाएगा।

64. प्रत्येक नियोक्ता किसी कर्मचारी के नियोजन के समय, कर्मचारी को संहिता के अंतर्गत मुआवजे के उसके अधिकारों के बारे में लिखित रूप में और इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से, अंग्रेजी या हिंदी या रोजगार के क्षेत्र की राजभाषा, जो कर्मचारी जानता हो, में जानकारी देगा।

अध्याय XIV

विविध

65. सामाजिक सुरक्षा कोष की प्रतिष्ठान और प्रशासन- (1) निम्नलिखित सभी प्राप्त धनराशि अलग खाते (खातों) में जमा की जाएगी और सामाजिक सुरक्षा कोष के रूप में जानी जाएगी और असंगठित के लिए धारा 109 और 114 के तहत अधिसूचित योजना के सभी खर्चे कामगारों, गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार को निम्नलिखित फंड से पूरा किया जाएगा, अर्थात् -

(क) सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 141 की उप-धारा (1) के तहत; और

(ख) व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 (2020 का 37) की धारा 115 की उप-धारा (1) के तहत।

(2) केंद्र सरकार समय-समय पर प्रारंभिक वित्त पोषण या सामाजिक सुरक्षा निधि को फिर से भरने के लिए स्रोतों की पहचान करेगी।

(3) केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट तरीके से केंद्र सरकार द्वारा नामित एक एजेंसी के माध्यम से केंद्र सरकार द्वारा निधि का प्रशासन किया जाएगा।

(4) केंद्र सरकार के निर्देश, यदि कोई हों, का अनुपालन सामाजिक सुरक्षा कोष के प्रशासन के लिए नामित एजेंसी द्वारा किया जाएगा।

(5) सामाजिक सुरक्षा निधि के खातों का विवरण एजेंसी द्वारा केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट रूप और तरीके से रखा जाएगा और समय-समय पर केंद्र सरकार को प्रस्तुत किया जाएगा।

(6) सामाजिक सुरक्षा निधि के खातों की लेखापरीक्षा भारत के नियंत्रक-महालेखापरीक्षक द्वारा की जाएगी।

66. छूट प्रदान करने के लिए पात्रता शर्तें- (1) धारा 143 के तहत छूट प्राप्त करने के लिए पात्र होने के लिए एक प्रतिष्ठान को छूट प्रदान करने से पहले निम्नलिखित शर्तों को पूरा करना आवश्यक होगा, अर्थात्: -

(क) ऐसे प्रतिष्ठान के कर्मचारी अध्याय III के तहत बनाई गई योजनाओं में दिए गए लाभों या अध्याय IV के तहत उपलब्ध लाभ, जैसा भी मामला हो, संहिता के समान या उससे बेहतर लाभ प्राप्त कर रहे हैं;

(ख) छूट की मांग करने वाला प्रतिष्ठान इलेक्ट्रॉनिक या अन्यथा आवेदन करेगा;

(ग) प्रतिष्ठान संहिता के अध्याय III या कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 (1952 का 19) के प्रावधानों का अनुपालन कर रहा है; या, संहिता के अध्याय IV का प्रावधान या कर्मचारी राज्य बीमा निगम अधिनियम, 1948 (1948 का 34), जैसा भी मामला हो, आवेदन करने से तुरंत पहले लगातार तीन साल की अवधि के लिए और भुगतान में चूक नहीं किया है ऐसी अवधि के दौरान संबंधित अध्ययों के तहत देय अंशदान;

(घ) धारा 143 के तहत छूट की मांग करने वाले प्रतिष्ठान में संहिता के अध्याय III के प्रयोजनों के लिए न्यूनतम पांच सौ अंशदायी सदस्य या संहिता के अध्याय IV के प्रयोजनों के लिए न्यूनतम पांच सौ कर्मचारी होने चाहिए, जैसा भी मामला हो, तिथि पर इस तरह के आवेदन का;

(ङ.) भविष्य निधि योजना या धारा 15 के तहत बनाई गई पेंशन योजना के प्रावधानों से छूट की मांग करने वाले प्रतिष्ठान के पास उस योजना के संबंध में पचास करोड़ रुपये या उससे अधिक के सदस्यों के खाते में संचयी शेष राशि होनी चाहिए, जिससे छूट मांगी गई है;

(च) अध्याय III के प्रयोजनों के लिए, प्रतिष्ठान धारा 143 के तहत छूट प्राप्त करने के लिए अधिकांश कर्मचारियों की सहमति प्रस्तुत करेगी;

(छ) छूट चाहने वाले प्रतिष्ठान के पास आवेदन की तारीख से पहले पिछले तीन वर्षों में से प्रत्येक के दौरान सकारात्मक निवल मूल्य होना चाहिए;

(ज) प्रतिष्ठान ने अध्याय III के प्रयोजनों के लिए संबंधित सदस्यों के खाते में प्रत्येक सदस्य की आधार संख्या या अध्याय IV के प्रयोजनों के लिए बीमित व्यक्ति और उसके परिवार के सदस्यों में से प्रत्येक के आधार संख्या को जोड़ा होगा, जैसा कि मामला संबंधित डेटा-बेस में कोड का हो सकता है; और

(झ) संहिता के अध्याय III के प्रयोजनों के लिए, प्रतिष्ठान ऑनलाइन दावा निपटान के लिए सुविधाएं प्रदान करेगा और छूट के 90 दिनों के भीतर कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के साथ संबंध प्रदान करने के लिए शिकायत समाधान के लिए एक ऑनलाइन पोर्टल होगा।

(2) धारा 143 के तहत छूट देने वाली अधिसूचना अधिसूचना की तारीख से प्रभावी होने के लिए जारी की जाएगी और इसमें प्रतिष्ठान और / या नियोक्ता द्वारा अनुपालन किए जाने वाले अन्य नियम और शर्तें शामिल होंगी, जैसा भी मामला हो।

(3) (क) धारा 143 के तहत छूट के विस्तार के लिए आवेदन छूट की समाप्ति से कम से कम छः महीने पहले निर्दिष्ट पोर्टल पर किया जाएगा।

(ख) अध्याय IV के प्रावधानों से एक प्रतिष्ठान को दी गई छूट उपयुक्त सरकार द्वारा एक बार में पांच साल की अवधि के लिए बढ़ाई जा सकती है, बशर्ते कि प्रतिष्ठान उप नियम (1) के खंड (घ) को छोड़कर नियम 60 के निर्दिष्ट उप नियम (1) में प्रासंगिक शर्तों को पूरा करना जारी रखती है।

(ग) अध्याय IV के प्रावधानों के तहत निगम के पूर्व परामर्श के बिना कोई छूट नहीं दी जाएगी।

(घ) निगम आवेदन प्राप्त होने के तीन महीने के भीतर उपयुक्त सरकार को अपने विचार प्रस्तुत करेगा, जिसमें विफल रहने पर समुचित सरकार छूट के विस्तार पर निर्णय लेगी, जैसा वह उचित समझे।

(ङ.) भविष्य निधि योजना या पेंशन योजना या बीमा योजना, जैसा भी मामला हो, के संबंध में दी गई छूट को ऐसी अवधि के लिए और संबंधित योजनाओं में निर्दिष्ट नियमों और शर्तों पर बढ़ाया जा सकता है।

67. छूट के लिए आवेदन पर अपने विचार प्रदान करने के लिए केंद्रीय बोर्ड या निगम के लिए समय सीमा- केन्द्रीय बोर्ड या निगम, जैसा भी मामला हो, छूट के प्रस्ताव की प्राप्ति के छह महीने के भीतर धारा 143 के तहत छूट की मांग करने वाले आवेदन पर अपने विचार समुचित सरकार को अग्रेषित करेगा। यदि केंद्रीय बोर्ड या निगम, जैसा भी मामला हो, उक्त अवधि के भीतर अपने विचार प्रदान करने में असमर्थ है, तो समुचित सरकार छूट के आवेदन पर समय सीमा बढ़ा सकती है या कार्रवाई कर सकती है, जैसा कि वह उचित समझे।

68. छूट प्राप्त प्रतिष्ठान के अनुपालन के लिए नियम एवं शर्तें- (1) जिस प्रतिष्ठान को संहिता के अध्याय IV के प्रावधान से छूट प्रदान की गई है -

(क) छूट प्राप्त कर्मचारियों के संबंध में ऐसे रिकॉर्ड बनाए रखेगा और निगम को ऐसी रिटर्न और अन्य जानकारी जमा करेगा जैसा कि धारा 157 के तहत बनाए गए नियमों में निर्दिष्ट किया जा सकता है; और

(ख) एक प्रतिष्ठान की कानूनी स्थिति में परिवर्तन के मामले में, जिसे धारा 143 के तहत छूट दी गई है, विलय, डिमर्जर, अधिग्रहण, बिक्री, समामेलन, एक सहायक में गठन, पूर्ण स्वामित्व वाली या नहीं, आदि के कारण छूट रद्द माना जाएगा और प्रतिष्ठान को छूट के लिए समुचित सरकार को नए सिरे से आवेदन करना होगा।

(2) अध्याय 3 के प्रयोजनों के लिए, प्रतिष्ठान और/या नियोक्ता, छूट प्रदान करने के बाद, भविष्य निधि योजना या पेंशन योजना या बीमा योजना में निर्दिष्ट सभी नियमों और शर्तों का पालन करेंगे, जैसा कि धारा 15 के तहत मामला बनाया जा सकता है।

69. न्यास के प्रबंधन के लिए नियम और शर्तें - (1) भविष्य निधि या पेंशन निधि के प्रबंधन के लिए केंद्र सरकार या केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त द्वारा दिए गए निर्देशों के अनुसार समय-समय पर एक न्यासी बोर्ड की प्रतिष्ठान की जाएगी, जैसा भी मामला हो।

(2) न्यासी बोर्ड में नियोक्ता और कर्मचारियों में से प्रत्येक के प्रतिनिधि उतने ही समान संख्या में होंगे जितने कि भविष्य निधि योजना या पेंशन योजना, जैसा भी मामला हो, में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(3) ऐसे छूट प्राप्त प्रतिष्ठान का नियोक्ता न्यासी बोर्ड का अध्यक्ष होगा और मतों की समानता की स्थिति में अध्यक्ष निर्णायक मत का प्रयोग कर सकता है। हालांकि, न्यासी बोर्ड की सभी बैठकों में अध्यक्ष द्वारा आर्म्स लेंथ सिद्धांतों को बनाए रखा जाएगा।

(4) न्यासी बोर्ड हर तीन महीने में कम से कम एक बार बैठक करेगा और केंद्र सरकार या केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त या उसके द्वारा अधिकृत किसी भी अधिकारी द्वारा समय-समय पर जारी किए जा सकने वाले दिशानिर्देशों के अनुसार कार्य करेगा।

(5) न्यासी के कार्यालय के कार्यकाल सहित नियम और शर्तें, चुनाव के लिए प्रक्रिया और तरीके या कर्मचारियों और नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों के न्यासी बोर्ड के लिए नामांकन, अयोग्यता और ट्रस्टीशिप की समाप्ति, पुनः चुनाव या न्यासियों का पुनर्नामांकन, बोर्ड की बैठक में गणपूर्ति, व्यवसाय के लेन-देन का रिकॉर्ड रखना और ट्रस्ट के प्रबंधन के लिए ऐसे सभी अन्य मामले और शर्तें भविष्य निधि योजना या पेंशन में प्रदान की गई होंगी। योजना, जैसा भी मामला हो।

(6) किसी विवाद या संदेह की स्थिति में-

(क) इस नियम के किसी प्रावधान की व्याख्या, ऐसे मामले को केंद्र सरकार को भेजा जाएगा; और

(ख) ऐसी छूट के अनुदान पर कोई स्पष्टीकरण जो इस नियम से संबंधित नहीं है, केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त या उनके द्वारा अधिकृत कर्मचारी भविष्य निधि संगठन के किसी अन्य अधिकारी को संदर्भित किया जाएगा;

और इस तरह के विवाद या संदेह पर केंद्र सरकार की व्याख्या या केंद्रीय भविष्य निधि आयुक्त या ऐसे अधिकारियों का स्पष्टीकरण, जैसा भी मामला हो, ऐसे मामले के निपटान के लिए बाध्यकारी होगा।

70. महानिदेशक, श्रम ब्यूरो के कार्यालय में प्रपत्र जमा करना - प्रपत्र वी की एक प्रति (भुगतान के लिए नोटिस या उपदान के दावे को अस्वीकार करने के लिए नोटिस) को इलेक्ट्रॉनिक रूप से महानिदेशक, श्रम ब्यूरो के साथ ऑटो मोड में साझा किया जाएगा।

71. अधित्याग करने की शक्ति, आदि - इन नियमों में किसी बात के होते हुए भी, केंद्र सरकार, जब यह समझती है कि यह जनहित में आवश्यक है, वह अधिसूचना द्वारा, इन नियमों के किसी भी प्रावधान को माफ या स्थगित कर सकती है। अधिसूचना में निर्दिष्ट अवधि के लिए पूरे भारत या उसके ऐसे हिस्से में लागू होने के लिए।

प्रपत्र-I

[नियम 14 (2)(क) देखें]

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 की धारा 23 के तहत अपील

मामले का शीर्षक:

निवेदन

अनुक्रमणिका

क्रमांक सं.

विश्वसनीय दस्तावेजों का विवरणपृष्ठ

पृष्ठ संख्या

1.

2.

3.

4.

आवेदक के हस्ताक्षर

ट्रिब्यूनल के कार्यालय में उपयोग के लिए
दाखिल करने की तिथि (या) डाक द्वारा प्राप्ति की तिथि
पंजीकरण संख्या

रजिस्ट्रार के हस्ताक्षर

केंद्र सरकार के औद्योगिक न्यायाधिकरण में

के बीच

ए.बी.

अपील करनेवाला

बनाम

सी.डी.

उत्तरदाता

अपील का विवरण

1. अपीलकर्ता का विवरण:

- (i) अपीलकर्ता का नाम
- (ii) कार्यालय का पता
- (iii) नोटिस की तामील के लिए पता

2. प्रतिवादी का विवरण:

- (i) प्रतिवादी का नाम
- (ii) कार्यालय का पता
- (iii) नोटिस की तामील के लिए पता

3. आदेश/अधिसूचना का विवरण जिसके विरुद्ध अपील की गई है- अपील निम्नलिखित आदेश/अधिसूचना के विरुद्ध है

(i)	आदेश/अधिसूचना सं.	अनुलग्नक के संदर्भ में
(ii)	तिथि	
(iii)	पारित	
(iv)	विषय संक्षेप	

4. **ट्रिब्यूनल का अधिकार क्षेत्र-** अपीलकर्ता घोषित करता है कि जिस मामले के खिलाफ वह निवारण चाहता है वह ट्रिब्यूनल के अधिकार क्षेत्र में है।

5. **सीमा** -अपीलकर्ता आगे घोषणा करता है कि अपील सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 126 में निर्दिष्ट सीमा के भीतर है।

6. **मामले के तथ्य-** मामले के तथ्य नीचे दिए गए हैं:

(यहाँ एक कालानुक्रमिक क्रम में तथ्यों का संक्षिप्त विवरण दें, प्रत्येक पैराग्राफ में यथासंभव एक अलग मुद्दा, तथ्य या अन्यथा शामिल हैं)

7. **समाप्त हो चुके उपचारों का विवरण** -अपीलकर्ता घोषणा करता है कि उसने संहिता के तहत उसके लिए उपलब्ध सभी उपचारों का लाभ उठाया है।

(अनुलग्नक संख्या के संदर्भ में यहां दिए गए अभ्यावेदनों का विवरण और ऐसे अभ्यावेदन के परिणाम यहां कालानुक्रमिक रूप से दें)।

8. **मामले पहले दायर नहीं किए गए या किसी अन्य न्यायालय में लंबित नहीं हैं** - अपीलकर्ता आगे यह घोषणा करता है कि उसने पहले किसी न्यायालय या किसी अन्य प्राधिकारी या अधिकरण की किसी अन्य पीठ के समक्ष उन मामलों के संबंध में कोई अपील, रिट याचिका या वाद दायर नहीं किया था जिनके संबंध में यह अपील की गई है और न ही ऐसी कोई इनमें से किसी के समक्ष अपील, रिट याचिका या वाद लंबित है।

यदि अपीलकर्ता ने पहले कोई अपील, रिट याचिका या मुकदमा दायर किया है, तो वह चरण जिस पर लंबित है और यदि निर्णय लिया जाता है, तो निर्णय का सार अनुबंध के संदर्भ में दिया जाना चाहिए।

9. **राहत मांगी गई है** -उपरोक्त पैरा 6 में उल्लिखित तथ्यों को ध्यान में रखते हुए, अपीलकर्ता निम्नलिखित राहत (राहतों) के लिए प्रार्थना करता है:-

[राहत (राहतों) के लिए आधार और कानूनी प्रावधानों (यदि कोई हो) पर भरोसा करते हुए मांगी गई राहत (राहतों) के नीचे निर्दिष्ट करें]।

10. **अंतरिम आदेश, यदि कोई हो, के लिए प्रार्थना की गई** -अपील पर अंतिम निर्णय लंबित होने तक आवेदक निम्नलिखित अंतरिम आदेश जारी करने की मांग करता है-
(यहां कारण सहित प्रार्थना किए गए अंतरिम आदेश की प्रकृति दें)

11. **पंजीकृत डाक द्वारा अपील भेजे जाने की स्थिति में**, यह कहा जा सकता है कि क्या अपीलकर्ता प्रवेश स्तर पर मौखिक सुनवाई करना चाहता है और यदि ऐसा है, तो वह एक स्व-पता हुआ पोस्ट कार्ड, अंतर्देशीय पत्र संलग्न करेगा, जिस पर सूचना के संबंध में सुनवाई की तारीख उन्हें भेजी जा सकती है।

12. **अपील शुल्क के संबंध में बैंक ड्राफ्ट या पोस्टल ऑर्डर का विवरण:**

1. बैंक का नाम जिस पर आहरित किया गया है

2. डिमांड ड्राफ्ट नंबर (या)

3. ऑनलाइन फंड ट्रांसफर का विवरण**13. संलग्नकों की सूची**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

सत्यापन

मैं, ... (अपीलकर्ता का नाम) S/O, D/O, W/O आयु के कार्यालय में के रूप में कार्यरत हूँ, रहने वाली, एतद्वारा सत्यापित करते हूँ कि पैरा की सामग्री को..... मेरे व्यक्तिगत ज्ञान और पैरा से के लिए सही हूँ, कानूनी सलाह पर सत्य माना जाता है और मैंने किसी भी भौतिक तथ्य को दबाया नहीं है।

अपीलकर्ता के हस्ताक्षर

दिनांक:

स्थान:

सेवामें,
रजिस्ट्रार

प्रपत्र-II
[नियम 14 (2)(ग) देखें]
रसीद पर्ची

केंद्र सरकार के औद्योगिक न्यायाधिकरण में दायर अपील की प्राप्ति श्री/श्रीमती/कुमार द्वारा
..... में/के लिए कार्यरत इसके द्वारा स्वीकार किया जाता है।

रजिस्ट्रार के लिए
केंद्र सरकार औद्योगिक न्यायाधिकरण

दिनांक:

मुहर:

प्रपत्र-III

[(नियम 23(2)(ख) और 33(1),(2), (3) और (4) देखें]
[अध्याय-III, अध्याय-IV और अध्याय-V के प्रयोजन के लिए]

नामांकन/नया नामांकन/नामांकन का संशोधन

(लागू न होने वाले शब्दों को काट दें)

क्रमांक सं.	कर्मचारी का विवरण:	
1.	कर्मचारी का पूरा नाम	
2.	यूनिवर्सल खाता संख्या : (यदि उपलब्ध हो)	
3.	लिंग	
4.	धर्म	
5.	क्या अविवाहित/विवाहित/विधवा/विधुर	
6.	विभाग/शाखा/अनुभाग जहां कार्यरत हैं	
7.	टिकट नंबर या सीरियल नंबर, यदि कोई हो, के साथ धारित पद	
8.	नियुक्ति की तारीख	
9.	स्थायी पता:	
	गांव:	
	डाकघर:	
	थाना:	
	उपखंड:	
	जिला:	
	राज्य:	
	पिन कोड:	
	ई-मेल आईडी:	
	मोबाइल नंबर:	

भाग-I

(उपदान के प्रयोजन के लिए)

सेवा में

.....

(पता सहित प्रतिष्ठान का नाम या विवरण दें)

मैं, श्री/श्रीमती/कुमारी..... (पूरा नाम) जिसका विवरण नीचे दिया गया है, एतद द्वारा दिनांक से निम्नलिखित व्यक्ति (यों)/ सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 2 के खंड (33) के अंतर्गत परिवार है, को निम्नानुसार नामित करता हूँ, अतएव निम्नलिखित व्यक्ति (यों) को मेरी मृत्यु पश्चात उपदान प्राप्त करने के लिए नए रूप से नामित करता हूँ और उस राशि के देय होने से पहले मेरी मृत्यु की स्थिति में मेरे खाते में संचित उपदान भी, या देय होने से पहले मेरे खाते में संचित उपदान राशि का भुगतान नहीं किया गया है की स्थिति में उपदान की उक्त राशि का भुगतान नामांकित(ओं) के नाम के सामने वर्णित भाग में किया जाएगा।

अथवा

मैं, श्री/श्रीमती/कुमारी..... (यहाँ पूर्ण नाम) जिसका विवरण नीचे दिया गया है, एतदद्वारा सूचित करता हूँ कि मेरे द्वारा दिनांक.....को भरा गया नामांकन और आपके संदर्भ संख्या दिनांक के तहत किया गया रिकॉर्ड निम्नलिखित रूप में संशोधित होंगे:-

* जो लागू नहीं है उसे काट दें।

नामांकित व्यक्ति(यों)

क्र.सं.	नामांकित व्यक्ति के (यों) पूरा नाम पता सहित	कर्मचारी के साथ संबंध	नामांकित की उम्र	उपदान अदा किए जाने वाला भाग
1.				
2.				
3.				
आदि				

भाग-II

(संहिता के अध्याय III के प्रयोजन के लिए)

(कर्मचारी भविष्य निधि योजना के लिए)

मैं एतद्वारा व्यक्ति (यों) को नामांकित/मेरे द्वारा पूर्व में किए गए नामांकन, यदि कोई हो, को रद्द करता हूँ, और अपनी मृत्यु हो जाने की दशा में नीचे उल्लिखित व्यक्ति(यों) को अपने खाते में जमा कर्मचारी भविष्य निधि राशि प्राप्त करने के लिए नामित करता हूँ।

क्र. सं.	नामांकित व्यक्ति (यों) का नाम	पता	सदस्य के साथ नामांकित व्यक्ति का संबंध	नामांकित व्यक्ति की जन्मतिथि	कुल राशि अथवा भविष्य निधि से प्रत्येक नामित को अदा किया जाने वाला भाग	यदि नामित व्यक्ति नाबालिग है, तो नाम और अभिभावक का पता जो नामित की छोटी आयु के दौरान रकम प्राप्त करेगा

(कर्मचारी पेंशन योजना के लिए)

मैं एतद्वारा को नामांकित/मेरे द्वारा पूर्व में किए गए नामांकन, यदि कोई हो, को रद्द करता हूँ, और अपनी मृत्यु हो जाने की दशा में नीचे उल्लिखित व्यक्ति(यों) को पेंशन प्राप्त करने के लिए नामित करता हूँ*:-

क्र.सं.	नामांकित व्यक्ति का नाम (यों)	पता	नामांकित व्यक्ति की जन्मतिथि	सदस्य के साथ नामांकित व्यक्ति का संबंध, यदि कोई हो

* यदि सदस्य का कोई परिवार होता है, यथा पति या पत्नी और / या पात्र बच्चे तो पेंशन प्राप्त करने के लिए उपरोक्त नामांकन रद्द समझा जाए।

मैं एतद्वारा निम्नलिखित व्यक्ति को नामित करता हूँ जो मेरी मृत्यु होने होने की दशा में मासिक विधवा पेंशन के पात्र होंगे, जब पेंशन प्राप्त करने वाला पात्र परिवार का कोई सदस्य नहीं है।

क्र.सं.	नामांकित व्यक्ति का नाम (यों)	पता	नामांकित व्यक्ति की जन्मतिथि	सदस्य के साथ नामांकित व्यक्ति का संबंध, यदि कोई हो

भाग-III

(संहिता के अध्याय IV के प्रयोजन के लिए)

मैं एतद्वारा व्यक्ति(यों) को नामांकित/मेरे द्वारा पूर्व में किए गए नामांकन, यदि कोई हो, को रद्द करता हूँ, और अपनी मृत्यु हो जाने की दशा में नीचे उल्लिखित व्यक्ति(यों) को अपने खाते में जमा अध्याय IV के अंतर्गत किसी भी नकद लाभ को प्राप्त करने के लिए नामित करता हूँ।

क्र.सं.	नामांकित व्यक्ति का नाम (यों)	पता	सदस्य के साथ नामांकित व्यक्ति का संबंध	नामांकित व्यक्ति की जन्मतिथि	नकद लाभ दिया जाने वाला भाग

घोषणा

1. मैं एतद्वारा प्रमाणित करता हूँ कि जिन व्यक्ति(यों) का उल्लेख किया गया है, वह सामाजिक सुरक्षा, 2020 (2020 का 36) पर संहिता की धारा 2 के खंड (33) के अनुसार मेरे परिवार का सदस्य है/हैं।
2. मैं एतद्वारा घोषणा करता हूँ कि उक्त संहिता की धारा 2 के खंड (33) के अनुसार मेरा कोई परिवार नहीं है।
3. (क) मेरे पिता / माता / माता-पिता मुझ पर आश्रित नहीं है/हैं।
(ख) मेरे पति के पिता / माता / माता-पिता मेरे पति पर आश्रित नहीं है/हैं।
4. मैंने उक्त संहिता की धारा 2 के खंड (33) के अनुसार सक्षम प्राधिकारी को सूचित कर अपने पति को अपने परिवार से बाहर रखा है।
5. ये नामांकन मेरे पिछले नामांकन को अमान्य करता है।

"परिवार" में सदस्य के रूप में शामिल होने के माध्यम

(परिवार के सदस्य होने के माध्यम का विवरण दें यथा शादी या माता-पिता द्वारा आश्रित किया गया या गोद लेने जैसी अन्य प्रक्रिया के माध्यम से)

स्थान:

तिथि :

कर्मचारी के हस्ताक्षर / अंगूठे का निशान

नियोक्ता द्वारा प्रमाण पत्र

प्रमाणित किया जाता है कि उपरोक्त नामांकन को सत्यापित किया तथा इसे प्रतिष्ठान के रिकॉर्ड में ले लिया गया।

नियोक्ता का संदर्भ सं.(यदि कोई हो)

नियोक्ता/प्राधिकृत अधिकारी के

हस्ताक्षर

पदनाम

तिथि :

प्रतिष्ठान के नाम और पता अथवा उनकी रबर की मोहर

कर्मचारी द्वारा पावती

मेरे द्वारा भरी गयी प्रपत्र-III में नामांकन जो नियोक्ता द्वारा विधिवत प्रमाणित किया गया, की डुप्लीकेट कॉपी प्राप्त की।

दिनांक :

कर्मचारी के हस्ताक्षर

प्रपत्र-IV

[(नियम 34 (1) देखें)]

कर्मचारी/नामांकित व्यक्ति/कानूनी वारिस द्वारा उपदान के लिए आवेदन
(जो लागू न हों उन्हें काट दें)

सेवा में ,.....
(यहां पूरे पते सहित प्रतिष्ठान का नाम या विवरण दें)

महोदय/महोदया,

मैं..... (कर्मचारी / नामांकित / कानूनी वारिस का नाम) / स्वर्गीय..... का नामिती (कर्मचारी का नाम) / स्वर्गीय..... (कर्मचारी का नाम) के कानूनी वारिस के रूप में, उपदान के भुगतान के लिए आवेदन करना चाहता हूं, जिसका मैं सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 53 की उप-धारा (1) के तहत निम्न कारणों से हकदार हूं।

- (क) न्यूनतम पांच वर्ष की निरंतर सेवा पूर्ण करने के पश्चात मेरी अधिवर्षिता/सेवानिवृत्ति/त्यागपत्र /दुर्घटना के कारण कुल निःशक्तता/बीमारी के कारण कुल निःशक्तता/दिनांक से निश्चित अवधि के नियोजन के तहत संविदा अवधि की समाप्ति पर या;
- (ख) उपर्युक्त कर्मचारी की सेवा के दौरान मृत्यु / दिनांक को वर्षों की सेवा अवधि की समाप्ति पर सेवानिवृत्त होने / दिनांक से सेवा में रहते हुए दुर्घटना या बीमारी के कारण उपर्युक्त कर्मचारी की कुल निःशक्तता पर, या;
- (ग) आपके संस्थापन उपर्युक्त कर्मचारी की सेवा के दौरान मृत्यु (दिनांक) को वर्षों की सेवा अवधि की समाप्ति पर बिना कोई नामांकन दिये सेवानिवृत्त होने/दिनांक से सेवा में रहते हुए दुर्घटना या बीमारी के कारण उपर्युक्त कर्मचारी की कुल निःशक्तता पर,

मेरी नियुक्ति से संबंधित आवश्यक विवरण निम्नानुसार हैं।

1. कर्मचारी का पूरा नाम, (यदि कर्मचारी द्वारा उपदान का दावा किया जाता है)
 - क. कर्मचारी की वैवाहिक स्थिति (अविवाहित / विवाहित / विधवा / विधुर)
 - ख. कर्मचारी का पूरा पता

अथवा

2. नामिती/कानूनी वारिस का नाम, (यदि नामिती/कानूनी वारिस द्वारा उपदान का दावा किया जाता है)
 - क. कर्मचारी का नाम
 - ख. नामांकित व्यक्ति/कानूनी वारिस की वैवाहिक स्थिति (अविवाहित/विवाहित/विधवा/विधुर)
 - ग. कर्मचारी के साथ नामिती/कानूनी वारिस का संबंध
 - घ. नामांकित व्यक्ति/कानूनी वारिस का पूरा पता
 - ङ. मृत्यु की तारीख और कर्मचारी की मृत्यु का प्रमाण
 - च. दर्ज नामांकन की संदर्भ सं., यदि उपलब्ध हो

3. विभाग / शाखा / अनुभाग, जहां अंतिम बार नियोजित था
4. कर्मचारी द्वारा धारित पद

5. नियुक्ति की तिथि.
6. सेवा समाप्ति की तिथि और कारण
7. मृत्यु की तारीख
8. कर्मचारी की सेवा की कुल अवधि
9. कर्मचारी द्वारा अंतिम कुल आहरित वेतन
10. कर्मचारी को देय कुल उपदान/नामांकित/कानूनी वारिस द्वारा दावा की गई उपदान के भाग।
11. कृपया रेखांकित बैंक चेक द्वारा भुगतान/मेरे बैंक खाता संख्या में क्रेडिट करें।

भवदीय
आवेदक कर्मचारी / नामांकित / कानूनी वारिस
के हस्ताक्षर / अंगूठे का निशान।

स्थान:

तिथि :

प्रपत्र-V

[(नियम 34(2))]

उपदान के दावे के भुगतान/अस्वीकार करने की सूचना

(जो लागू न हों उन्हें काट दें)

सेवा में

.....

(आवेदक कर्मचारी/नामांकित कानूनी वारिस का नाम और पता)

आपको एतदद्वारा सूचित किया जाता है कि

(क) * सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के नियम 34 के उप-नियम (2) के खंड (क) के उप-खंड (ii) के अंतर्गत यथापेक्षित, उक्त नियमों के अंतर्गत प्रपत्र-IV में दिये गए आपके आवेदन में दर्शाए गए उपदान के भुगतान के लिए आपका दावा नीचे बताए गए कारणों के लिए स्वीकार्य नहीं है:

कारण (कारणों का उल्लेख करें); अथवा

(ख) *सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के नियम 34 के उप-नियम (2) के खंड (क) के उप-खंड (i) के तहत यह अपेक्षित है कि राशि..... (रुपये) उपदान के रूप में आपको /.....द्वारा दिनांक को एवं इस संस्थापन में किए गए नामांकन के संदर्भ में उपदान के आपके हिस्से के रूप में/प्रतिष्ठान के कर्मचारी..... कानूनी वारिस के रूप में देय है।

2. *कृपया उपदान भुगतान के रेखांकित चेक को लेने हेतु(स्थान) (यहाँ स्थान का उल्लेख करें) पर(तिथि) को बजे कॉल करें।

3. देय राशि आपको डिमांड ड्राफ्ट के माध्यम से भेजी जाएगी या आपके द्वारा वांछित बैंक खाते में जमा की जाएगी।

4. गणना का संक्षिप्त विवरण

(क) नियुक्ति की तिथि

(ख) समाप्ति/सेवानिवृत्ति/त्यागपत्र/निःशक्तता/मृत्यु की तारीख

(ग) संबंधित कर्मचारी की कुल सेवा अवधि: वर्ष..... महीने।

(घ) अंतिम आहरित वेतन

(ड.) नामांकन के अनुसार / कानूनी वारिस को देय स्वीकार्य उपदान का भाग :

(च) देय राशि:

* लागू न होने पर पैरा को काट दें

स्थान:

दिनांक:

नियोक्ता/अधिकृत अधिकारी के हस्ताक्षर

प्रतिष्ठान का नाम या विवरण या

उसका रबर मुहर

प्रतिलिपि: (1) सक्षम प्राधिकारी।

(2) महानिदेशक, श्रम ब्यूरो, श्रम और रोजगार मंत्रालय, चंडीगढ़।

प्रपत्र-VI

[(नियम 34(4) देखें)]

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के तहत अध्याय V के लिए सक्षम प्राधिकारी के समक्ष निदेशन के लिए आवेदन

आवेदन संख्या

दिनांक

के बीच

(आवेदक का पूरा नाम और पूरा पता)

और

(पूरे पते के साथ संबंधित नियोक्ता का पूरा नाम)

आवेदक उपर्युक्त नियोक्ता का कर्मचारी है/उपर्युक्त नियोक्ता के कर्मचारी स्व० का नामिती/उपर्युक्त नियोक्ता के कर्मचारी और स्व० का कानूनी उत्तराधिकारी है और सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 53 के तहत अपने स्वयं के/पूर्वोक्त कर्मचारी की सेवानिवृत्ति.....(तारीख) के कारण उसकी अपनी सेवानिवृत्ति/उपरोक्त कर्मचारी का.....(तारीख) का त्यागपत्र/..... को निरंतर सेवा के पूरा होने पर/अपने स्वयं के/पूर्वोक्त कर्मचारी की दुर्घटना/बीमारी के कारण (तारीख) से कुल निःशक्तता/उक्त कर्मचारी की.....(तारीख) को मृत्यु के कारण उपदान के भुगतान का हकदार है।

2. आवेदक ने सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के नियम के तहत को एक आवेदन प्रस्तुत किया था, लेकिन उपर्युक्त नियोक्ता ने इसे स्वीकार करने से इनकार कर दिया/दिनांक को मेरे देय राशि से कम उपदान की राशि की पेशकश करते हुए नियम के उप-नियम के खंड के तहत एक नोटिस जारी किया/दिनांक को उपदान के भुगतान के लिए मेरी पात्रता को अस्वीकार करते हुए नियम के उप-नियम के खंड के तहत नोटिस जारी किया गया है। उक्त नोटिस की डुप्लीकेट प्रति संलग्न है।

3. आवेदक ने यह प्रस्तुत किया है कि मामला विवादास्पद है (विवाद निर्दिष्ट करें)।

4. आवेदक ने इसके साथ अनुलग्नक में आवश्यक विवरण प्रस्तुत किया है और निवेदन किया है कि सक्षम प्राधिकारी आवेदक को देय उपदान की राशि का निर्धारण करने की कृपा करें और उपर्युक्त नियोक्ता को आवेदक को इसका भुगतान करने का निर्देश दें।

5. आवेदक ने घोषणा किया है कि इसके साथ संलग्नक में दिया गया विवरण उसकी सर्वोत्तम जानकारी और विश्वास के अनुसार सत्य और सही है।

स्थान:

दिनांक:

आवेदक के हस्ताक्षर/अंगूठे का निशान।

संलग्नक

1. आवेदक का पूरा नाम और पूरा पता
2. दावे का आधार (मृत्यु/अधिवर्षिता/सेवानिवृत्ति/त्यागपत्र/निःशक्तता/निश्चित अवधि के रोजगार के तहत अनुबंध अवधि की समाप्ति)
3. कर्मचारी का पूरा नाम और पता
4. कर्मचारी की वैवाहिक स्थिति (अविवाहित/विवाहित/विधवा/विधुर)
5. नियोक्ता का पूरा नाम और पता
6. विभाग/शाखा/अनुभाग जहां कर्मचारी अंतिम बार कार्यरत था (यदि ज्ञात हो)

7. टिकट या क्रमांक के साथ कर्मचारी द्वारा धारित पद, यदि कोई हो (यदि ज्ञात हो)
8. कर्मचारी की नियुक्ति की तिथि (यदि ज्ञात हो)
9. कर्मचारी की सेवा समाप्ति की तिथि और कारण (अधिवर्षिता/सेवानिवृत्ति/त्यागपत्र)/निःशक्तता/मृत्यु/निश्चित अवधि के रोजगार के तहत अनुबंध अवधि की समाप्ति)
10. कर्मचारी की सेवा की कुल अवधि
11. कर्मचारी द्वारा अंतिम बार लिया गया/आहरित वेतन
12. यदि कर्मचारी की मृत्यु हुई है, तो मृत्यु की तिथि और कारण
13. कर्मचारी की मृत्यु के समर्थन में साक्ष्य/गवाह
14. यदि नामांकित व्यक्ति है तो नियोक्ता के साथ नामांकन रिकॉर्डिंग की संख्या और तारीख
15. यदि कानूनी उत्तराधिकारी है तो कानूनी उत्तराधिकारी होने के समर्थन में साक्ष्य/गवाह
16. कर्मचारी को देय कुल उपदान (यदि ज्ञात हो)
17. नामिती/कानूनी उत्तराधिकारी के रूप में आवेदक को देय उपदान का प्रतिशत
18. आवेदक द्वारा दावा की गई उपदान की राशि

स्थान:

दिनांक:

आवेदक के हस्ताक्षर/अंगूठे का निशान

प्रपत्र - VII

[(नियम 34(5) और (8) देखें)]

सक्षम प्राधिकारी के समक्ष उपस्थित होने की सूचना/समन

(लागू न होने वाले शब्दों को काट दें)

सेवा में,

(नियोक्ता/आवेदक का नाम और पता)

जबकि श्री आपके अधीन एक कर्मचारी या उपर्युक्त नियोक्ता के अधीन श्री के नामिती(यों) या कानूनी उत्तराधिकारी(यों) ने सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के नियम 34 के उप-नियम (4) के तहत एक आवेदन दायर किया है जिसमें आरोप लगाया गया है कि ----

(उक्त आवेदन की एक प्रति संलग्न करें, यदि समन जारी किया गया है तो आवेदन की प्रति की आवश्यकता नहीं है) अब, इसलिए, आपको एतद्वारा आवेदन से संबंधित सभी महत्वपूर्ण प्रश्नों के उत्तर देने के उद्देश्य से 20..... के दिन..... बजे पूर्वाह्न/अपराह्न में आरोप के समर्थन में/का जवाब देने के लिए सक्षम प्राधिकारी के समक्ष (स्थान) पर व्यक्तिगत रूप से या इस संबंध में विधिवत अधिकृत व्यक्ति के माध्यम से उपस्थित होने के लिए बुलाया जाता है और चूंकि आपकी उपस्थिति के लिए नियत दिन आवेदन के अंतिम निपटान के लिए नियत किया गया है, आपको उस दिन सभी गवाह जिनके साक्ष्य पर और वे दस्तावेज जिन्हें आप अपने आरोप/बचाव के समर्थन में प्रस्तुत करना चाहते हैं, प्रस्तुत करने के लिए तैयार रहना चाहिए।

ध्यान दें कि पूर्व-उल्लेखित दिन पर आप अनुपस्थित होने पर, आवेदन को खारिज किया जाएगा/उस पर सुनवाई होगी और आपकी अनुपस्थिति में निर्धारित किया जाएगा।

जबकि साक्ष्य देने के लिए आपकी उपस्थिति आवश्यक है या आपको की ओर से द्वारा उपदान के दावे से उत्पन्न होने वाले मामले में नीचे दी गई सूची में उल्लिखित दस्तावेजों को प्रस्तुत करने की आवश्यकता है, प्रपत्र.....और सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 56 के तहत इस प्राधिकारी को संदर्भित किया गया आवेदन, आपको इस प्राधिकारी के समक्ष व्यक्तिगत रूप से 20.....के दिन को बजे पूर्वाह्न/अपराह्न में उपस्थित होने के लिए और उक्त दस्तावेजों को (इस प्राधिकारी को भेजने के लिए) अपने साथ लाने के लिए बुलाया जाता है।

दस्तावेजों की सूची-

1.

2.

3. आदि

हस्ताक्षर और मुहर दिनांक 20.....

सक्षम प्राधिकारी

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 की संहिता के तहत

नोट: 1. लागू न होने वाले शब्दों और पैराग्राफों को काट दें।

2. लागू न होने वाले भाग को हटा दिया जाए।

3. समन दो प्रतियों में जारी किया गया है। निर्धारित तिथि से पहले जिसे समन भेजा गया है, डुप्लीकेट प्रति पर हस्ताक्षर करें और वापस भेजें।

4. यदि समनों को केवल दस्तावेज प्रस्तुत करने के लिए जारी किया गया है और साक्ष्य देने के लिए नहीं, तो यह समन का पर्याप्त अनुपालन होगा यदि दस्तावेजों को इस उद्देश्य के लिए निर्धारित दिन और समय पर सक्षम प्राधिकारी के समक्ष पेश किया जाता है।

प्रपत्र-VIII

[(नियम 34(11) और (12) देखें)]

सक्षम/अपील प्राधिकारी द्वारा निर्धारित उपदान के भुगतान की सूचना

(लागू न होने वाले शब्दों को काट दें)

सेवा में,

(नाम और नियोक्ता का पता)

जबकि श्री/श्रीमती/कुमारी आपके अधीन एक कर्मचारी.....(पता)/आप के अधीन एक कर्मचारी स्व० के नामिती(यों)/कानूनी वारिस(सों) ने मेरे समक्ष सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (36 का 2020) की धारा 56 के तहत एक आवेदन दायर किया है; या

जबकि आपको सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत ग्रेच्यटी के रूप में श्री/श्रीमती/कुमारी.....को रुपये का भुगतान करने हेतु नोटिस दिया गया था।

और जबकि आवेदन की सुनवाई आपकी उपस्थिति में को हुई और सुनवाई के बाद यह निष्कर्ष निकला है कि उक्त श्री/श्रीमती/कुमारी सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत उपदान के रूप में रु. के भुगतान के हकदार है; या

जबकि आप या आवेदक ने अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील किया था, जिन्होंने निर्णय लिया है कि श्री/श्रीमती/कुमारी..... को सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत देय उपदान के रूप में रु. की राशि का भुगतान किया जाना है।

अब, इसलिए, मैं आपको इस नोटिस की प्राप्ति के तीस दिनों के भीतर मुझे इसकी सूचना देते हुए श्री/श्रीमती/कुमारी को उक्त राशि का भुगतान करने का निर्देश देता हूँ।

हस्ताक्षर और मुहर, दिनांक 20.....,

सक्षम प्राधिकारी
सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 की संहिता के तहत

प्रतिलिपि:

1. आवेदक- उसे भुगतान लेने के लिए नियोक्ता से संपर्क करने की सलाह दी जाती है।
2. अपीलीय प्राधिकारी यदि लागू हो।

नोट ---- (यदि लागू न हो तो पैराग्राफ काट दें)

प्रपत्र-IX

[[नियम 34(13) देखें]

उपदान की वसूली के लिए आवेदन

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के तहत अध्याय V के लिए सक्षम प्राधिकारी के समक्ष

आवेदन संख्या

दिनांक

के बीच

(आवेदक का पूरा नाम और पूरा पता)

और

(पूरे पते के साथ संबंधित नियोक्ता/ट्रस्ट/बीमाकर्ता का पूरा नाम)

1. आवेदक उपर्युक्त नियोक्ता का कर्मचारी है/उपर्युक्त नियोक्ता के कर्मचारी स्व० का नामिती है/उपर्युक्त नियोक्ता के कर्मचारी स्व० का कानूनी उत्तराधिकारी है और आपने उक्त नियोक्ता को अपने नोटिस दिनांक द्वारा सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के नियम 34 के उप-नियम (11) या उप-नियम (12) के अधीन, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत देय रु. का उपदान की राशि के भुगतान के लिए निर्देश दिया है।

2. आवेदक यह निवेदन करता है कि उक्त नियोक्ता आपके निर्देशानुसार मुझे उपदान की उक्त राशि का भुगतान करने में विफल रहा, हालांकि मैंने भुगतान के लिए उससे संपर्क किया था।

3. इसलिए आवेदक प्रार्थना करता है कि आपके निर्देशानुसार मुझे उपदान के रूप में उक्त राशि की वसूली के लिए धारा 129 के तहत एक प्रमाण-पत्र जारी किया जाए।

आवेदक के हस्ताक्षर/अंगूठे का निशान।

स्थान:

दिनांक:

नोट—लागू न होने वाले शब्दों को काट दें।

प्रपत्र-X*[नियम 36(1)(क), (घ) और (च) देखें]*

प्रसवावस्था/गर्भपतन या गर्भावस्था की चिकित्सकीय समाप्ति या ट्यूबेक्टोमी ऑपरेशन/बच्चे की डिलीवरी के लिए चिकित्सा अधिकारी/चिकित्सकों का प्रमाण पत्र

यह प्रमाणित किया जाता है कि-

1. *मैंने की पत्नी/बेटी की (प्रतिष्ठान का नाम) महिला कर्मचारी का (तारीख) को जांच की और पाया/नहीं पाया कि वह गर्भवती है और ऊपर उल्लिखित तारीख से (महीने और/दिनों) के भीतर बच्चे की डिलीवरी होने की उम्मीद है या गर्भपतन/ गर्भावस्था की चिकित्सकीय समाप्ति या ट्यूबेक्टोमी ऑपरेशन हुआ है/..... (तारीख) को बच्चे का जन्म हुआ है या (तारीख) से गर्भावस्था से उत्पन्न होने वाली बीमारी से पीड़ित है या डिलीवरी या बच्चे का समय से पहले जन्म या गर्भपतन/गर्भपात/या ट्यूबेक्टोमी ऑपरेशन हुआ है।
2. *..... (प्रतिष्ठान का नाम) में कार्यरत का पत्नी/बेटी श्रीमती का प्रसवावस्था से पहले/ प्रसववस्था के दौरान/ प्रसववस्था के बाद मृत्यु हो गई। बच्चे की को मृत्यु हो गई या जीवित है।
3. *मैंने. (प्रतिष्ठान का नाम) में कार्यरत एक महिला श्रीमती....., श्री..... की पत्नी/बेटी की जांच की और पाया कि (तारीख) को उसकी एक बच्चे की डिलीवरी हुई है या उसका गर्भपतन हुआ है।

*अनावश्यक भाग को काट दें।

चिकित्सा अधिकारी / चिकित्सक / आशा / एएनएम / ग्राम प्रधान / ग्राम प्रशासनिक अधिकारी /
नगर पालिका के अधिकृत अधिकारी के हस्ताक्षर और पदनाम

दिनांक.....

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) में "बच्चे" और "गर्भपतन" की परिभाषाएँ-

1. "बच्चे" में मृत पैदा हुआ बच्चा भी शामिल है।
2. "गर्भपतन" का अर्थ गर्भावस्था के छब्बीसवें सप्ताह से पहले या उसके दौरान किसी भी अवधि में गर्भवती की गर्भाशय की सामग्री का निष्कासन है, लेकिन इसमें वह गर्भपतन शामिल नहीं है, जो भारतीय दंड संहिता के तहत दंडनीय है।

प्रपत्र - XI

[नियम 36(2)(क) और (ग) देखें]

(धारा 62 और 63 के तहत प्रसूति प्रसुविधा के दावे और उसके भुगतान की सूचना)

सेवा में,

..... (संस्थान का नाम)

भाग I

[नियम 36(2)(क) देखें]

सूचना

मैं (महिला का नाम) (प्रतिष्ठान का नाम) में के रूप में कार्यरत की पत्नी या बेटी, एतद्वारा सूचित करती हूँ कि मैं इस नोटिस की तारीख से अगले छह सप्ताह के भीतर प्रसवावस्था की उम्मीद कर रही हूँ या (तारीख) को एक बच्चा को जन्म दिया है और (तारीख) से काम से अनुपस्थित रहूँगी। मैं किसी भी प्रतिष्ठान में उस अवधि के दौरान काम नहीं करूँगी जिसके लिए मुझे प्रसूति प्रसुविधा मिली है।

2. धारा 63 के प्रयोजन के लिए, मैं अपनी मृत्यु के मामले में संहिता के तहत प्रसूति प्रसुविधा और/या कोई अन्य देय राशि प्राप्त करने के लिए (यहां नामांकित व्यक्ति का नाम और पता दर्ज करें) को नामित करती हूँ।

महिला के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान

महिला हस्ताक्षर करने में सक्षम नहीं
होने के मामले में अंगूठे का निशान और
एक प्रमाणक के हस्ताक्षर लगाएं
दिनांक.....

भाग II

[नियम 36(2)(ग) देखें]

प्रसूति प्रसुविधा की प्राप्ति का प्रपत्र

मैं,....., अधोहस्ताक्षरी, एक महिला कर्मचारी /महिला कर्मचारी का नामिती या जिले में (प्रतिष्ठान का नाम) में मृतक महिला कर्मचारी का कानूनी प्रतिनिधि ऊपर उल्लिखित प्रतिष्ठान के नियोक्ता से सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत प्रसूति प्रसुविधा और/या अन्य देय राशि प्राप्त की, जिसका विवरण नीचे दिया गया है:-

रु..... को प्रसूति प्रसुविधा की पहली किस्त का को भुगतान
रु..... को प्रसूति प्रसुविधा की दूसरी किस्त के रूप में प्रसव के बाद को भुगतान
रु..... को संहिता की धारा 64 के तहत मेडिकल बोनस होने के नाते.....को भुगतान
रु धारा 65 के तहत उल्लिखित से तक छुट्टी की अवधि के लिए वेतन के रूप में।

*मेरा/उसकी प्रसवावस्था/गर्भपतन या गर्भपात या ट्यूबेक्टोमी ऑपरेशन को हुआ या मैं/वह को गर्भधारण/बच्चे का जन्म/बच्चे का असमय जन्म या गर्भपतन या गर्भपात या ट्यूबेक्टोमी ऑपरेशन के कारण बीमार हुई। इसके फलस्वरूप मुझे..... उसके नामित/कानूनी प्रतिनिधि को सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 60, 64 और 65 में निर्धारित उपरोक्त राशि प्राप्त हुई है।

*महिला कर्मचारी या उसका नामिती या कानूनी प्रतिनिधि
के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान

यदि महिला हस्ताक्षर करने में सक्षम नहीं है और अंगूठे का निशान लगाती है तो एक प्रमाणक के हस्ताक्षर

स्थान:

दिनांक:

*अनावश्यक भाग को काट दें।

प्रपत्र-XII

[39(2) नियम देखें]

धारा 68 के अंतर्गत अपील

सेवा में

सक्षम प्राधिकारी

(सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के अध्याय VI के तहत नियुक्त)

.....(पता)

महोदय,

मैं, ... अधोहस्ताक्षरी, ...(प्रतिष्ठान का नाम और पूरा पता) की महिला कर्मचारी हूँ जिसे कि नियोक्ता द्वारा प्रसूति प्रसुविधा या चिकित्सा बोनस या दोनों से गलत तरीके से वंचित किया गया है या सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के अध्याय VI में प्रावधानों के अनुसार संलग्न कारणों के लिए, काम से अनुपस्थिति के दौरान या सेवामुक्त या बर्खास्त कर दिया गया है, धारा 68 की उप-धारा (2) के तहत यह अपील करता हूँ और अनुरोध है कि मेरे और/या बर्खास्तगी/सेवामुक्ति के आदेश को रद्द करते हुए उक्त नियोक्ता को उपरोक्त उल्लिखित राशि का भुगतान करने का आदेश दिया जाए। इस संबंध में नियोक्ता के आदेश की एक प्रति संलग्न है।

महिला कर्मचारी के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान/
नामिती/कानूनी प्रतिनिधि

स्थान

दिनांक

महिला कर्मचारी के मामले में एक प्रमाणक के हस्ताक्षर/
नामिती/कानूनी प्रतिनिधि है
हस्ताक्षर करने में असमर्थ है और अंगूठे का निशान लगाता है
महिला कर्मचारी/नामित/कानूनी प्रतिनिधि का पूरा पता

प्रपत्र XIII-क

[40(1)(क) नियम देखें]

निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को शिकायत

सेवा में,

निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता
(सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के तहत)

महोदय,

मैं (महिला कर्मचारी का नाम) (प्रतिष्ठान का नाम और पूरा पता) में कार्यरत हूँ या मैं, (नाम), धारा 62 के तहत नामित व्यक्ति या (महिला कर्मचारी का नाम) का कानूनी प्रतिनिधि (प्रतिष्ठान का नाम और पूरा पता) में कार्यरत सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) और उसके तहत बनाए गए नियमों में निर्धारित शर्तों को पूरा करने के बाद, प्रसूति प्रसुविधा के रूप में रुपये और / या रु. चिकित्सा बोनस होने के नाते और/या रु. धारा 65 के तहत छुट्टी के लिए मजदूरी होने के नाते, का हकदार हूँ लेकिन इसे नियोक्ता द्वारा अनुचित तरीके से रोक दिया गया है / सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के अध्याय VI के उपबंधों के अनुसार काम से या मेरी अनुपस्थिति के कारण सेवा-मुक्त कर दिया या बर्खास्त कर दिया गया है।

अतः आपसे अनुरोध है कि आप नियोक्ता को मुझे राशि का भुगतान करने और/या नियोक्ता द्वारा किए गए सेवामुक्ति या बर्खास्तगी को रद्द करने का निर्देश दें।

महिला कर्मचारी के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान/
नामिती/कानूनी प्रतिनिधि

स्थान

दिनांक

महिला कर्मचारी जो हस्ताक्षर करने में
असमर्थ है और अंगूठे का निशान लगाता है, के मामले में
एक प्रमाणक/नामिती/कानूनी प्रतिनिधि के हस्ताक्षर
महिला कर्मचारी/नामित/कानूनी प्रतिनिधि का पूरा पता

प्रपत्र-XIII-ख

[40(2)(ख) नियम देखें]

अपील

सेवा में,

अपीलीय प्राधिकारी,

(सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के तहत नियुक्त)

.....(पता)

महोदय,

मैं, अधोहस्ताक्षरी, महिला कर्मचारी/उसका कानूनी उत्तराधिकारी/उसका प्रतिनिधि या नियोक्ता/उसका प्रतिनिधि (प्रतिष्ठान का नाम और पूरा पता) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता श्री..... के आदेश से असंतुष्ट हूँ। जापन में उल्लिखित तथ्यों और इसके साथ संलग्न किए गए अन्य दस्तावेजों को ध्यान में रखते हुए धारा 72 की उप-धारा (3) के तहत एतद्वारा इस अपील को प्रस्तुत करते हूँ।

*धारा 72 की उप-धारा (2) के तहत अपने आदेश से इनकार, प्रसूति प्रसुविधा या अन्य राशि (राशि की प्रकृति) जिसके लिए (महिला कर्मचारी का नाम) हकदार है और/या सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के अध्याय VI के उपबंधों के अनुसार काम के दौरान या काम से अनुपस्थिति के कारण (महिला कर्मचारी का नाम) के सेवामुक्ति या बर्खास्तगी को रद्द करने से इनकार कर दिया। (अनावश्यक भाग काट दें)

* यह प्रस्तुत किया जाता है कि (महिला कर्मचारी का नाम) / प्रसूति प्रसुविधा या उक्त राशि का हकदार नहीं है और/या सही तरीके से सेवा-मुक्त या बर्खास्त किया गया है, इसलिए निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता के आदेश को रद्द किया जा सकता है।

*अनावश्यक भाग काट दें

महिला कर्मचारी/पीड़ित व्यक्ति/नियोक्ता के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान

स्थान

दिनांक

.....
महिला कर्मचारी हस्ताक्षर करने में सक्षम नहीं है और अंगूठे का निशान लगाता है की स्थिति में एक प्रमाणक के हस्ताक्षर नामित/कानूनी प्रतिनिधि का पूरा पता

प्रपत्र-XIV

[41(4) नियम देखें]

(प्रसूति प्रसुविधा और सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के तहत बनाए गए नियम का सार)

1. कोई भी नियोक्ता किसी महिला को उसके प्रसव/गर्भपात/गर्भावस्था की चिकित्सा समाप्ति के तुरंत बाद के छह सप्ताह के दौरान जानबूझकर नियोजित नहीं करेगा और कोई भी महिला उक्त अवधि के दौरान किसी भी प्रतिष्ठान में काम नहीं करेगी।

2. किसी भी गर्भवती महिला को, इस संबंध में उसके द्वारा किए गए अनुरोध पर, उसके नियोक्ता द्वारा अपेक्षित प्रसव की तारीख से छह सप्ताह पहले की अवधि के ठीक पहले की अवधि के दौरान और छह सप्ताह की अवधि जिसके लिए वह अनुपस्थिति की छुट्टी का लाभ नहीं उठाती है, कोई भी काम जो कठिन प्रकृति का है या जिसमें लंबे समय तक खड़े रहना शामिल है, या जिससे उसकी गर्भावस्था या भ्रूण के सामान्य विकास में बाधा पड़ने की संभावना है, या उसके गर्भपात या अन्यथा उसके स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ने की संभावना है, इस दौरान किसी भी अवधि के लिए ऐसा करने की आवश्यकता नहीं होगी।

3. (क) संहिता के उपबंधों के अधीन, प्रत्येक महिला जिसने वास्तव में नियोक्ता के प्रतिष्ठान में काम किया है, जिससे वह कम से कम अस्सी दिनों की अवधि के लिए प्रसूति प्रसुविधा का दावा करती है, जिसमें वह दिन भी शामिल है, जिसके दौरान उसे काम से निकाला गया था और, या मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के तहत निर्धारित या संशोधित मजदूरी की न्यूनतम दर या दो सौ रुपये प्रतिदिन, जो भी अधिक हो, उसकी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए प्रसव के दिन से ठीक पहले छह सप्ताह से अधिक नहीं और उस दिन के तुरंत बाद की शेष अवधि के लिए, उसका नियोक्ता उसके औसत दैनिक वेतन की दर पर प्रसूति प्रसुविधा के भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा:

बशर्ते कि जहां एक महिला की मृत्यु उस अवधि के दौरान हो जाती है जिसके लिए उसे प्रसूति प्रसुविधा देय है, लाभ केवल उसकी मृत्यु के दिन तक के लिए देय होगा। हालाँकि, जहाँ महिला की प्रसव के दौरान मृत्यु हो जाती है या प्रसूति प्रसुविधा की शेष अवधि के दौरान किसी भी मामले में बच्चे को छोड़कर, उसके प्रसव के दिन के बाद लेकिन अगर बच्चे की भी उक्त अवधि के दौरान मृत्यु हो जाती है, तो बच्चे की मृत्यु के दिन तक और उसके बाद के दिनों के लिए नियोक्ता प्रसूति प्रसुविधा की पूरी अवधि के लिए प्रसूति प्रसुविधा के भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा।

(ख) उसकी अपेक्षित प्रसव की तारीख से पहले की अवधि के लिए प्रसूति प्रसुविधा की राशि का भुगतान नियोक्ता द्वारा महिला को प्रपत्र-X में एक प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने पर किया जाएगा, जिसमें कहा गया है कि वह गर्भवती है और प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने की तारीख से छह सप्ताह के भीतर एक बच्चे के जन्म की उम्मीद है। और बाद की अवधि के लिए देय राशि का भुगतान, नियोक्ता द्वारा महिला को प्रपत्र-X में प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने के अड़तालीस घंटे के भीतर किया जाएगा, जिसमें कहा गया है कि उसने एक बच्चे का जन्म दिया है या किसी भी कानून के उपबंधों के तहत बनाए गए जन्म रजिस्टर से प्रमाणित उद्धरण को प्रस्तुत किया है।

4. (क) किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत और संहिता के प्रावधानों के तहत प्रसूति प्रसुविधा की हकदार कोई भी महिला अपने नियोक्ता को प्रपत्र-XI में लिखित रूप में नोटिस दे सकती है, जिसमें कहा गया है कि उसका प्रसूति प्रसुविधा और कोई अन्य राशि जिसके लिए वह संहिता के तहत हकदार हो सकती है उसे या ऐसे व्यक्ति को

भुगतान किया जाता है जिसे वह नोटिस में नामित कर सकती है और वह उस अवधि के दौरान किसी भी प्रतिष्ठान में काम नहीं करेगी जिसके लिए उसे मातृत्व लाभ प्राप्त होता है।

(ख) गर्भवती महिला के मामले में, इस तरह के नोटिस में उस तारीख का उल्लेख होगा जिससे वह काम से अनुपस्थित रहेगी, जो उसके अपेक्षित प्रसव की तारीख से छह सप्ताह से पहले की तारीख नहीं होगी।

(ग) कोई भी महिला जिसने गर्भवती होने पर नोटिस नहीं दिया है, वह प्रसव के बाद जल्द से जल्द इस तरह का नोटिस दे सकती है।

(घ) नोटिस प्राप्त होने पर, नियोक्ता ऐसी महिला को उसके प्रसव के दिन के बाद प्रसूति प्रसुविधा की शेष अवधि की समाप्ति तक प्रतिष्ठान से अनुपस्थित रहने की अनुमति देगा।

5. (क) संहिता के तहत प्रसूति प्रसुविधा की हकदार प्रत्येक महिला अपने नियोक्ता से तीन हजार पांच सौ रुपये का चिकित्सा बोनस प्राप्त करने की भी हकदार होगी, यदि नियोक्ता द्वारा कोई प्रसव पूर्व, प्रसूति और प्रसवोत्तर देखभाल निःशुल्क प्रदान नहीं की जाती है। प्रसूति प्रसुविधा की दूसरी किस्त के साथ मेडिकल बोनस का भुगतान किया जाएगा।

(ख) गर्भपात/गर्भावस्था की चिकित्सीय समाप्ति के मामले में, एक महिला, प्रपत्र-X में एक प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने पर, उसके गर्भपात के दिन के तुरंत बाद छह सप्ताह की अवधि के लिए प्रसूति प्रसुविधा की दर पर मजदूरी के साथ छुट्टी की हकदार होगी। प्रपत्र-X में प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने के 48 घंटों के भीतर मजदूरी का भुगतान किया जाएगा।

(ग) गर्भावस्था से उत्पन्न होने वाली बीमारी प्रसव, बच्चे के समय से पहले जन्म या गर्भपात/गर्भावस्था की चिकित्सा समाप्ति या ट्यूबेक्टोमी ऑपरेशन से पीड़ित महिला प्रपत्र-X में एक प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने पर, अनुपस्थिति की अवधि की अनुमति के अलावा, उसे प्रसूति या गर्भपात/गर्भावस्था की चिकित्सा समाप्ति या ट्यूबेक्टोमी ऑपरेशन, जैसा भी मामला हो, के कारण अधिकतम एक महीने की अवधि के लिए प्रसूति प्रसुविधा की दर पर मजदूरी के साथ छोड़ने के लिए, हकदार होगी। छुट्टी की अवधि के लिए मजदूरी का भुगतान उस अवधि की समाप्ति के 48 घंटों के भीतर किया जाएगा।

6. बच्चे की डिलीवरी के बाद ड्यूटी पर लौटने वाली प्रत्येक महिला को, उसे दिए गए आराम के अंतराल के अलावा, अपने दैनिक कार्य के दौरान बच्चे को दूध पिलाने के लिए 15 मिनट की अवधि के दो ब्रेक की अनुमति दी जाएगी, जब तक कि बच्चा पंद्रह महीने की उम्र पूरा नहीं हो जाता। एक अतिरिक्त पर्याप्त अवधि, तय की जाने वाली दूरी के आधार पर, क्रेच या उस स्थान से जहां ड्यूटी के दौरान महिलाओं द्वारा बच्चों को छोड़ा जाता है, की यात्रा के प्रयोजन के लिए अनुमति दी जाएगी, बशर्ते कि ऐसी अतिरिक्त अवधि 15 मिनट तक होगी।

7. (1) जब कोई महिला संहिता के उपबंधों के अनुसार खुद को काम से अनुपस्थित करती है, तो उसके नियोक्ता के लिए ऐसी अनुपस्थिति के दौरान या उसके कारण उसे छुट्टी देना या बर्खास्त करना या ऐसी अनुपस्थिति के दौरान ऐसे दिन की छुट्टी को समाप्त करने या उसकी सेवा की शर्तों में से किसी के लिए अलाभकारी परिवर्तन करने या बर्खास्तगी का नोटिस देना गैरकानूनी होगा।

(2) (क) किसी महिला को उसकी गर्भावस्था के दौरान किसी भी समय नौकरी से बर्खास्त कर देना या निकाल देना, और यदि नौकरी से बर्खास्त या न निकाली गई होती तो वह प्रसूति प्रसुविधा या चिकित्सा बोनस पाने की हकदार होती तो उसे नौकरी से निकालना उसे इन लाभों से वंचित नहीं कर सकता।”

परंतु जहां बर्खास्तगी निम्नलिखित में से एक या अधिक कृत्यों के लिए हो, नियोक्ता, महिला को लिखित में आदेश द्वारा, उसे प्रसूति प्रसुविधा या चिकित्सा बोनस या दोनों से वंचित कर सकता है-

- (i) नियोक्ता के सामान या संपत्ति का जानबूझकर नाश;
- (ii) कार्यस्थल पर किसी वरिष्ठ या सह-कर्मचारी पर हमला करना;
- (iii) दंडनीय अपराध जिसमें नैतिक अधमता शामिल है, जिसके परिणामस्वरूप कानून के न्यायालय में दोषसिद्धि होती है;
- (iv) नियोक्ता के व्यवसाय या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी, या बेईमानी; और
- (v) इस विषय पर सुरक्षा उपायों या नियमों का जानबूझकर गैर-अनुपालन या सुरक्षा उपकरणों या अग्निशमन उपकरणों के साथ जानबूझकर दखलंदाजी।

(ख) प्रसूति प्रसुविधा या चिकित्सा बोनस या दोनों से वंचित कोई भी महिला, इस तरह के वंचित होने के आदेश को सूचित करने की तारीख से साठ दिनों के भीतर, सक्षम प्राधिकारी को **प्रपत्र-XII** में अपील कर सकती है और इस तरह की अपील पर अपने निर्णय के बारे में बता सकती है कि क्या महिला को या प्रसूति प्रसुविधा या चिकित्सा बोनस या दोनों से वंचित नहीं होना चाहिए, अंतिम होगा।

8. यदि कोई महिला अपने नियोक्ता द्वारा संहिता के प्रावधानों के तहत अनुपस्थित रहने की अनुमति के बाद किसी भी प्रतिष्ठान में काम करती है, तो वह ऐसी अवधि के लिए प्रसूति प्रसुविधा के लिए अपना दावा खो देगी।

9. (1) कोई भी महिला जो प्रसूति प्रसुविधा या किसी अन्य राशि का दावा कर रही है, जिसके लिए वह संहिता के तहत हकदार है और कोई भी व्यक्ति यह दावा करता है कि देय भुगतान को अनुचित तरीके से रोक दिया गया है, तो वह **प्रपत्र-XIII-क** में लिखित रूप में निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता को शिकायत कर सकता है।

(2) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता, स्वप्रेरणा से या **प्रपत्र-XIII-क** में शिकायत प्राप्त होने पर, जांच कर सकते हैं या जांच करवा सकते हैं और यदि संतुष्ट हैं कि भुगतान गलत तरीके से रोक दिया गया है, अपने आदेश के अनुसार भुगतान का निदेश दे सकते हैं।

(3) निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता के निर्णय से व्यथित कोई भी व्यक्ति, ऐसे व्यक्ति को ऐसे निर्णय की सूचना दिए जाने की तिथि से तीस दिनों के भीतर, **प्रपत्र-XIII-ख** में समुचित सरकार द्वारा निर्धारित प्राधिकरण को अपील कर सकता है।

(4) प्राधिकरण का निर्णय जहां उसे या निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता के लिए अपील की गई है, जहां ऐसी कोई अपील नहीं की गई है, अंतिम होगा।

10. (क) नियोक्ता उसके द्वारा नियोजित प्रत्येक महिला को उसके अनुरोध पर **प्रपत्र X, XI, XII, XIII-क और XIII-ख** की निशुल्क प्रतियों की आपूर्ति करेगा।

(ख) निर्धारित प्रपत्र में नोटिस, अपील या शिकायत प्रस्तुत करने में विफलता से प्रसूति प्रसुविधा प्राप्त करने की हकदार महिला के अधिकार या संहिता के तहत देय कोई अन्य राशि प्रभावित नहीं होगी। जहां कोई नोटिस, अपील या शिकायत निर्धारित प्रपत्र के अलावा किसी अन्य रूप में प्राप्त हुई है, संबंधित प्राधिकारी इस तरह के नोटिस, अपील या शिकायत की प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर महिला को नोटिस, अपील या शिकायत प्रस्तुत करने की आवश्यकता होगी, जैसा कि मामला निर्धारित प्रपत्र में हो सकता है।

11. (क) (1) जिस प्रतिष्ठान में महिलाएं कार्यरत हैं, उसका नियोक्ता प्रपत्र-XXII में महिला कर्मचारियों का एक रजिस्टर तैयार करेगा और उसका रखरखाव करेगा और उसमें प्रतिष्ठान में सभी महिला कर्मचारियों का विवरण दर्ज करेगा।

(2) महिला कर्मचारियों के रजिस्टर में सभी प्रविष्टियां स्याही से की जाएंगी और अद्यतित रखी जाएंगी और यह काम के घंटों के दौरान निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता द्वारा निरीक्षण के लिए हमेशा उपलब्ध रहेंगी।

(ख) वह नियोक्ता जिस पर संहिता लागू होता है, प्रत्येक वर्ष में 1 फरवरी को या उससे पहले, श्रम और रोजगार मंत्रालय में केंद्र सरकार के वेब पोर्टल पर प्रपत्र-XXIII में पिछले वर्ष के संबंध में निर्दिष्ट विवरण के रूप में जानकारी एक एकीकृत वार्षिक रिटर्न ऑनलाइन अपलोड करें:

परंतु निरीक्षण के दौरान, निरीक्षक-सह-सुविधाप्रदाता को इलेक्ट्रॉनिक रूप में या अन्यथा बनाए गए खातों, पुस्तकों, रजिस्टर और अन्य दस्तावेजों के उत्पादन की आवश्यकता हो सकती है।

स्पष्टीकरण.- अभिव्यक्ति "इलेक्ट्रॉनिक रूप" का वही अर्थ होगा जो सूचना प्रौद्योगिकी अधिनियम, 2000 (2000 का 21) की धारा 2 के खंड (आर) में है।

प्रपत्र-XV

[42(1)(क) और (ख)नियम देखें]

नियोक्ता द्वारा भवन या अन्य निर्माण कार्य के संबंध में प्रारंभ या संशोधन की सूचना

1.	प्रतिष्ठान का नाम और (स्थायी) पता
2.	नियोक्ता का नाम और पता विवरण
3.	उस स्थान का नाम और पता/स्थान जहां भवन या अन्य निर्माण कार्य किया जाना प्रस्तावित है।
4.	अधिकृत व्यक्ति का नाम, पदनाम और पता संपर्क विवरण के साथ
5.	प्रस्तावित भवन या अन्य निर्माण कार्य के लिए पत्राचार का पता
6.	प्रस्तावित निर्माण कार्य की प्रकृति
7.	कार्य प्रारंभ होने की तिथि (यदि निर्माण प्रारंभ हो गया है)
8.	कार्य की अनुमानित अवधि
9.	प्रस्तावित निर्माण कार्य में किसी प्रकार के परिवर्तन/संशोधन का विवरण

घोषणा

मैं/हम एतद्वारा सूचित करता हूँ/करते हैं कि भवन या अन्य निर्माण कार्य (कार्य का नाम) की पंजीकरण संख्या दिनांक से शुरू होने या (तारीख)/[दिनांक (तारीख)] संशोधित होने की संभावना है।

नियोक्ता के हस्ताक्षर और मुहर

नाम:

दिनांक:

स्थान:

मोबाइल नंबर:

ई-मेल (यदि कोई हो):

प्रपत्र-XVI

[42 (2)(ख)नियम देखें]

नियोक्ता द्वारा प्रस्तुत किए जाने वाले भवन या अन्य निर्माण कार्य के लिए उपकर के स्व-निर्धारण के लिए प्रारूप

1.	प्रतिष्ठान का नाम और (स्थायी) पता	
2.	नियोक्ता का नाम और पता विवरण	
3.	उस स्थान का नाम और पता या स्थान जहां भवन या अन्य निर्माण कार्य किए जाने का प्रस्ताव है।	
4.	संपर्क विवरण के साथ अधिकृत व्यक्ति का नाम, पदनाम और पता	
5.	प्रस्तावित भवन या अन्य निर्माण कार्य के लिए पत्राचार का पता	
6.	प्रस्तावित निर्माण कार्य की प्रकृति	
7.	कार्य प्रारंभ होने की तिथि (यदि निर्माण प्रारंभ हो गया है)	
8.	काम की अनुमानित अवधि	
9.	निर्माण कार्य का कुल प्रस्तावित क्षेत्र	
10.	नियम 42 के अनुसार दस्तावेजों (मूल) के साथ (पीडब्ल्यूडी या सीपीडब्ल्यूडी या रेरा या कुछ अन्य दरों, जैसा भी मामला हो) की दरों के आधार पर निर्माण की कुल अनुमानित लागत।	
11.	चार्टर्ड इंजीनियर द्वारा प्रमाणित निर्माण की कुल अनुमानित लागत	
12.	अनंतिम उपकर की राशि	केंद्र सरकार द्वारा यथा अधिसूचित निर्माण की कुल अनुमानित लागत का %
		कुल अनुमानित उपकर (रुपये में)
13.	विवरण के साथ भुगतान किया गया अग्रिम उपकर (परियोजना के अनुमोदन के समय या निर्माण कार्य शुरू होने से पहले) या स्रोत पर कटौती	
14.	भुगतान किए गए उपकर का विवरण (जब प्रस्तावित निर्माण कार्य की अवधि एक वर्ष से अधिक हो)	
	क्रम सं.	वर्ष
	14.1	प्रथम वर्ष
	14.2	द्वितीय वर्ष
	14.3	तृतीय वर्ष
15.	भुगतान किए गए उपकर की कुल राशि (क्रमांक 13 + 14)	राशि (रुपये में)

घोषणा

1. मैं/हम एतद्वारा घोषणा करता हूँ/करते हैं कि ऊपर दिए गए विवरण मेरी/हमारी श्रेष्ठ जानकारी और विश्वास के अनुसार सही हैं और मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मेरे/हमारे द्वारा की गई उपरोक्त गणना में कुछ भी छुपाया नहीं गया है या किसी तथ्य को गलत तरीके से प्रस्तुत किया गया है।
2. मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मैं/हम सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के दंडात्मक प्रावधानों के बारे में पूरी तरह से अवगत हूँ/हैं और यदि भविष्य में उपकर राशि के उपरोक्त स्व-मूल्यांकन में उल्लिखित कुछ भी है, गलत अथवा अनुपयुक्त पाये जाने पर अथवा तथ्यों को छिपाने अथवा उपकर की राशि की गणना के अन्तर्गत पाये जाने पर मेरे/हमारे विरुद्ध दण्डात्मक कार्यवाही की जा सकती है।

नियोक्ता के हस्ताक्षर और मुहर

नाम:

दिनांक:

स्थान:

मोबाइल नंबर:

ई-मेल (यदि कोई हो):

चार्टर्ड इंजीनियर द्वारा प्रमाणित

उसके पंजीकरण संख्या के साथ, विधिवत मुहर सहित

प्रपत्र-XVII

[नियम 42 (2) (ड) और 42 (5) (क)(ख)(ग) देखें]

भवन या अन्य निर्माण कार्य को रोकने या कम करने की सूचना

1.	प्रतिष्ठान का नाम	
2.	प्रतिष्ठान की पंजीकरण संख्या	
3.	प्रतिष्ठान का पता	
4.	कार्य शुरू करने की तारीख	तिथि माह वर्ष
5.	कार्य की अनुमानित प्रस्तावित अवधि	तिथि माह वर्ष
6.	भवन या अन्य निर्माण कार्य के रुकने या कम करने की तिथि	
7.	नियम 43 के अनुसार दस्तावेजों (मूल) के साथ (पीडब्ल्यूडी या सीपीडब्ल्यूडी या रेरा या कुछ अन्य दरों, जैसा भी मामला हो) की दरों के आधार पर निर्माण की कुल अनुमानित लागत।	
8.	निर्माण कार्य की कुल व्यय लागत	
9.	देय उपकर की कुल राशि	केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित निर्माण की कुल खर्च की गई लागत का प्रतिशत
		कुल देय उपकर (रुपये में)
10.	विवरण के साथ भुगतान किया गया अग्रिम उपकर (परियोजना के अनुमोदन के समय या निर्माण कार्य शुरू होने से पहले) / स्रोत पर कटौती, यदि कोई हो	
11.	भुगतान किए गए उपकर का विवरण (जब प्रस्तावित निर्माण कार्य की अवधि एक वर्ष से अधिक थी)	
	क्रम सं.	वर्ष
	11.1	प्रथम वर्ष
	11.2	द्वितीय वर्ष
	11.3	तृतीय वर्ष
12.	भुगतान किए गए उपकर की कुल राशि (क्रम संख्या 10 + क्रम सं 11)	
13.	बकाया उपकर की राशि (क्रम संख्या 9 - क्रम संख्या 12)	
14.	बकाया उपकर के भुगतान का प्रमाण, यदि लागू हो	
15.	अधिक भुगतान उपकर की राशि, यदि लागू हो	
16.	अधिक भुगतान के मामले में, उस बैंक खाते का विवरण जिसमें अधिक राशि वापस की जानी है	
17.	टिप्पणी, यदि कोई हो	

घोषणा

1. मैं/हम एतद्वारा घोषणा करता हूँ/करते हैं कि ऊपर दिए गए विवरण मेरी/हमारी सर्वोत्तम जानकारी और विश्वास के अनुसार सत्य हैं और मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मेरे/हमारे द्वारा की गई उपरोक्त गणना में कुछ भी छुपाया या किसी तथ्य को गलत तरीके से प्रस्तुत नहीं किया गया है।
2. मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मैं/हम सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के दंडात्मक प्रावधानों के बारे में पूरी तरह से अवगत हूँ/हैं और यदि भविष्य में उपकर राशि के उपरोक्त स्व-मूल्यांकन में उल्लिखित कुछ भी है, गलत या अनुचित पाए जाने पर या तथ्यों को छिपाने या उपकर की राशि की गणना के तहत पाए जाने पर मेरे/हमारे खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

नियोक्ता के हस्ताक्षर
और मुहर

नाम:
दिनांक:
स्थान:
मोबाइल संख्या:
ई-मेल (यदि कोई हो):

चार्टर्ड इंजीनियर द्वारा प्रमाणित

उसके पंजीकरण संख्या के साथ, विधिवत मुहर सहित

प्रपत्र-XVIII

[नियम 42 (2) (घ) और 42 (4) (क), (ग) और (ड) देखें]

नियोक्ता द्वारा प्रस्तुत भवन या अन्य निर्माण कार्य के पूरा होने पर विवरणी

1.	प्रतिष्ठान का नाम और पता (स्थायी)	
2.	नियोक्ता का नाम और पता का विवरण	
3.	उस स्थान का नाम और पता/स्थान जहां भवन या अन्य निर्माण कार्य किया जाना प्रस्तावित है	
4.	संपर्क विवरण के साथ अधिकृत व्यक्ति का नाम, पदनाम और पता	
5.	प्रस्तावित भवन या अन्य निर्माण कार्य के लिए पत्राचार का पता	
6.	प्रस्तावित निर्माण कार्य की प्रकृति	
7.	कार्य प्रारंभ होने की तिथि (यदि निर्माण प्रारंभ हो गया है)	
8.	कार्य पूर्ण होने की तिथि	
9.	कार्य की अवधि	
10.	निर्माण कार्य का कुल पूर्ण क्षेत्र	
11.	नियम 42 के अनुसार दस्तावेजों (मूल) के साथ (पीडब्ल्यूडी या सीपीडब्ल्यूडी या रेरा या कुछ अन्य दरों, जैसा भी मामला हो) की दरों के आधार पर निर्माण की कुल अनुमानित लागत	
12.	निर्माण कार्य की कुल व्यय लागत	
13.	देय उपकर की कुल राशि	केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित निर्माण की कुल खर्च की गई लागत का प्रतिशत
		कुल देय उपकर (रुपये में)
14.	विवरण के साथ भुगतान किया गया अग्रिम उपकर (परियोजना के अनुमोदन के समय या निर्माण कार्य शुरू होने से पहले) / स्रोत पर कटौती, यदि कोई हो	
15.	भुगतान किए गए उपकर का विवरण (जब प्रस्तावित निर्माण कार्य की अवधि एक वर्ष से अधिक हो)	
	क्रम सं.	वर्ष
	15.1	प्रथम वर्ष
		राशि (रुपये में)

	15.2	द्वितीय वर्ष	
	15.3	तृतीय वर्ष	
16.	भुगतान किए गए उपकर की कुल राशि (क्रम सं.14 + क्रम सं.15)		
17.	बकाया उपकर की राशि (क्रम सं.13 - क्रम सं.16)		
18.	बकाया उपकर के भुगतान का प्रमाण, यदि कोई हो		
19.	अधिक भुगतान उपकर की राशि, यदि लागू हो		
20.	अधिक भुगतान के मामले में, उस बैंक खाते का विवरण जिसमें अधिक राशि वापस की जानी है		
21.	टिप्पणी, यदि कोई हो		

घोषणा

1. मैं/हम एतद्वारा घोषणा करता हूँ/करते हैं कि ऊपर दिए गए विवरण मेरी/हमारी सर्वोत्तम जानकारी और विश्वास के अनुसार सत्य हैं और मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मेरे/हमारे द्वारा की गई उपरोक्त गणना में कुछ भी छुपाया या किसी तथ्य को गलत तरीके से प्रस्तुत नहीं किया गया है।

2. मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मैं/हम सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के दंडात्मक प्रावधानों के बारे में पूरी तरह से अवगत हूँ/हैं और यदि भविष्य में उपकर राशि के उपरोक्त स्व-मूल्यांकन में उल्लिखित कुछ भी है, गलत या अनुचित पाए जाने पर या तथ्यों को छिपाने या उपकर की राशि की गणना के तहत पाए जाने पर मेरे/हमारे खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

नियोक्ता के हस्ताक्षर
और मुहर

नाम:

दिनांक:

स्थान:

मोबाइल संख्या:

ई-मेल (यदि कोई हो):

चार्टर्ड इंजीनियर द्वारा प्रमाणित

उसके पंजीकरण संख्या के साथ, विधिवत मुहर सहित

प्रपत्र-XIX

/सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 का नियम 45(1) और सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 की धारा 105 देखें)

निर्धारण आदेश या जुर्माना लगाने के आदेश के खिलाफ अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील के लिए प्रोफार्मा

1	प्रतिष्ठान का नाम और पता (स्थायी)		
2	नियोक्ता का नाम और पता का विवरण		
3	उस स्थान का नाम और पता/स्थान जहां भवन या अन्य निर्माण कार्य किया जाना प्रस्तावित है		
4	संपर्क विवरण के साथ अधिकृत व्यक्ति का नाम, पदनाम और पता		
5	प्रस्तावित भवन या अन्य निर्माण कार्य के लिए पत्राचार का पता		
6	प्रस्तावित निर्माण कार्य की प्रकृति		
7	कार्य प्रारंभ होने की तिथि (यदि निर्माण प्रारंभ हो गया है)		
8	कार्य पूर्ण होने की तिथि		
9	कार्य की अवधि		
10	निर्माण कार्य का कुल पूर्ण क्षेत्र		
11	नियम 42 के अनुसार दस्तावेजों (मूल) के साथ (पीडब्ल्यूडी या सीपीडब्ल्यूडी या रेरा या कुछ अन्य दरों, जैसा भी मामला हो) की दरों के आधार पर निर्माण की कुल अनुमानित लागत		
12	निर्माण कार्य की कुल व्यय लागत		
13	देय उपकर की कुल राशि	केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित निर्माण की कुल खर्च की गई लागत का प्रतिशत	देय उपकर की कुल राशि
14	विवरण के साथ भुगतान किया गया अग्रिम उपकर (परियोजना के अनुमोदन के समय या निर्माण कार्य शुरू होने से पहले) / स्रोत पर कटौती, यदि कोई हो		
15	भुगतान किए गए उपकर का विवरण (जब प्रस्तावित निर्माण कार्य की अवधि एक वर्ष से अधिक हो)		
	क्रम सं.	वर्ष	राशि (रुपये में)
	15.1	प्रथम वर्ष	
	15.2	द्वितीय वर्ष	
	15.3	तृतीय वर्ष	
16	भुगतान किए गए उपकर की कुल राशि (क्रम सं. 14 + क्रम सं. 15)		

17	बकाया उपकर की राशि (क्रम सं.13 - क्रम सं.16)	
18	बकाया उपकर के भुगतान का प्रमाण, यदि कोई हो	
19	अधिक भुगतान उपकर की राशि, यदि लागू हो	
20	निर्धारण अधिकारी द्वारा निर्धारित उपकर की राशि	
21	नियोक्ता द्वारा भुगतान की जाने वाली बकाया उपकर की राशि	
22	निर्धारण अधिकारी द्वारा लगाए गए उपकर/बकाया उपकर का भुगतान न करने पर शास्ति की राशि।	
23	सहायक दस्तावेजों के साथ अपील के लिए आधार	
24	टिप्पणी, यदि कोई हो	

घोषणा

1. मैं/हम एतद्वारा घोषणा करता हूँ/करते हैं कि ऊपर दिए गए विवरण मेरी/हमारी सर्वोत्तम जानकारी और विश्वास के अनुसार सत्य हैं और मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मेरे/हमारे द्वारा की गई उपरोक्त गणना में कुछ भी छुपाया या किसी तथ्य को गलत तरीके से प्रस्तुत नहीं किया गया है।

2. मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मैं/हम सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के दंडात्मक प्रावधानों के बारे में पूरी तरह से अवगत हूँ/हैं और यदि भविष्य में उपकर राशि के उपरोक्त स्व-मूल्यांकन में उल्लिखित कुछ भी है, गलत या अनुचित पाए जाने पर या तथ्यों को छिपाने या उपकर की राशि की गणना के तहत पाए जाने पर मेरे/हमारे खिलाफ दंडात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

नियोक्ता के हस्ताक्षर
और मुहर

नाम:

दिनांक:

स्थान:

मोबाइल संख्या:

ई-मेल (यदि कोई हो):

प्रपत्र-XX

[नियम 50(3)(क) देखें]

गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार के एग्रीगेटर्स द्वारा योगदान के स्व-मूल्यांकन के लिए प्रारूप
(चालू वर्ष के 30 जून तक जमा किया जाना है जिसमें अंशदान देय है।)

1	एग्रीगेटर की पंजीकरण संख्या (लिन)	
2	एग्रीगेटर का नाम और एग्रीगेटर का पता/स्थान	
3	संपर्क विवरण के साथ अधिकृत व्यक्ति का नाम और पता	
4	चालू वित्तीय वर्ष के शुरुआती दिन, यानी उस वर्ष जिसमें अंशदान देय है, के 1 अप्रैल को एग्रीगेटर के साथ लगे गिग कामगार या प्लेटफॉर्म कामगार की संख्या।	
5	पिछले वर्ष के ऐसे एग्रीगेटर का वार्षिक कारोबार	
6	अनंतिम अंशदान निर्धारण (जो लागू हो उस पर सही का निशान लगाएं) -	
	6.1 पिछले वर्ष के लिए धारा 114 की उप-धारा (4) के तहत अधिसूचित वार्षिक कारोबार का प्रतिशत	
	6.2 पिछले वर्ष के दौरान एग्रीगेटर द्वारा गिग कामगार और प्लेटफार्म कामगार को देय राशि का 5 प्रतिशत भुगतान किया गया।	
7	देय अंशदान की राशि (रुपये में)	
8	अनंतिम अंशदान का भुगतान, जैसा कि ऊपर निर्धारण किया गया है।	
9	अनंतिम भुगतान का विवरण	
10	यदि कोई अभियुक्ति हो	

नोट: इस उद्देश्य के लिए, एक एग्रीगेटर के वार्षिक कारोबार में केंद्र सरकार को भुगतान या देय कोई कर, लेवी और उपकर शामिल नहीं होगा।

घोषणा

मैं/हम एतद्वारा घोषणा करता हूँ/करते हैं कि ऊपर दिए गए विवरण मेरी/हमारी सर्वोत्तम जानकारी और विश्वास के अनुसार सत्य हैं और मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मेरे/हमारे द्वारा की गई उपरोक्त गणना में कुछ भी छुपाया या किसी तथ्य को गलत तरीके से प्रस्तुत नहीं किया गया है।

अधिकृत व्यक्ति के हस्ताक्षर
मुहर के साथ
नाम:
दिनांक:
स्थान:
मोबाइल नंबर:
ई-मेल (यदि कोई हो):

प्रपत्र-XXI*[नियम 50(3)(ख) और (ग) देखें]*

गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार के एग्रीगेटर्स द्वारा जमा किए जाने वाले रिटर्न का फॉर्मेट
(वर्तमान वर्ष जिसमें अंशदान देय है, 31 अक्टूबर तक जमा किया जाना है।)

1	एग्रीगेटर की पंजीकरण संख्या (लिन)	
2	एग्रीगेटर का नाम और एग्रीगेटर का पता/स्थान	
3	संपर्क विवरण के साथ अधिकृत व्यक्ति का नाम और पता	
4	चालू वित्तीय वर्ष के शुरुआती दिन, यानी उस वर्ष जिसमें अंशदान देय है, के 1 अप्रैल को एग्रीगेटर के साथ लगे गिग कामगार या प्लेटफार्म कामगार की संख्या।	
5	पिछले वर्ष के ऐसे एग्रीगेटर का वार्षिक कारोबार	
6	लेखा के लेखापरीक्षित विवरण के बाद अंतिम अंशदान निर्धारण।	(राशि रुपये में)
6.1	पूर्ववर्ती वर्ष के लिए धारा 114 की उप-धारा (4) के तहत अधिसूचना के अनुसार वार्षिक कारोबार का प्रतिशत	
6.2	गिग कामगार और प्लेटफार्म कामगार के लिए एग्रीगेटर का 5 प्रतिशत की देनदारी।	
7	देय अंशदान की राशि (रुपये में)	
8	स्व-मूल्यांकन के आधार पर अनंतिम अंशदान के रूप में भुगतान की गई राशि।	
9	अनंतिम भुगतान का विवरण (रसीद के साथ)	
10	भुगतान किए जाने वाले बकाया अंशदान की राशि (क्रम सं. 7 - क्रम सं. 8)	
11	बकाया अंशदान का भुगतान का प्रमाण, यदि कोई हो।	
12	अधिक भुगतान किये गये अंशदान की राशि यदि कोई हो।	
13	अधिक भुगतान के मामले में, उस बैंक खाते का विवरण जिसमें अधिक राशि वापस की जानी है	
14	यदि कोई अभियुक्ति हो	

नोट: इस उद्देश्य के लिए, एक एग्रीगेटर के वार्षिक कारोबार में केंद्र सरकार को भुगतान या देय कोई कर, लेवी और उपकर शामिल नहीं होगा।

घोषणा

मैं/हम एतद्वारा घोषणा करता हूँ/करते हैं कि ऊपर दिए गए विवरण मेरी/हमारी सर्वोत्तम जानकारी और विश्वास के अनुसार सत्य हैं और मैं/हम एतद्वारा घोषणा करते हैं कि मेरे/हमारे द्वारा की गई उपरोक्त गणना में कुछ भी छुपाया या किसी तथ्य को गलत तरीके से प्रस्तुत नहीं किया गया है।

अधिकृत व्यक्ति के हस्ताक्षर
मुहर के साथ

नाम:

दिनांक:

स्थान:

मोबाइल नंबर:

ई-मेल (यदि कोई हो):

प्रपत्र- XXII

[[नियम 54(1)(क)देखें]

महिला कर्मचारियों का रजिस्टर

1. संस्थान का नाम
2. महिला का नाम और उसके पिता का (या, यदि विवाहित है, तो पति का) नाम
3. नियुक्ति की तिथि
4. कार्य की प्रकृति
5. महीना और वर्ष की वो तिथियां जिसमें वह कार्यरत है, नौकरी से निकाल दिया गया है और नियोजित नहीं किया गया है।

माह	नियोजित दिनों की संख्या	बाहर रखे गए दिनों की संख्या	नियोजित नहीं किए गए दिनों की संख्या	अभियुक्तियाँ
क	ख	ग	घ	ड.

6. तिथि जिस दिन महिला धारा 62 के तहत नोटिस देती है।
7. सेवामुक्ति/बर्खास्तगी की तिथि, यदि कोई हो।
8. धारा 62 के तहत गर्भावस्था के प्रमाण को प्रस्तुत करने की तिथि।
9. बच्चे के जन्म की तारीख।
10. प्रसव/गर्भपात/गर्भावस्था की चिकित्सा समाप्ति/ट्यूबक्टोमी ऑपरेशन/मृत्यु/बच्चे को गोद लेने के प्रमाण के प्रस्तुति की तिथि।
11. धारा 65 में निर्दिष्ट बीमारी के प्रमाण को प्रस्तुत करने की तिथि।
12. अपेक्षित प्रसव से पहले भुगतान किए गए मातृत्व लाभ की राशि के साथ तिथि।
13. मातृत्व लाभ के बाद के भुगतान की राशि के साथ तिथि।
14. धारा 64 के तहत बोनस की राशि के साथ तिथि, यदि भुगतान किया गया है।
15. धारा 65 की उप-धारा (1) और (3) के तहत छुट्टी के कारण भुगतान की गई मजदूरी की राशि के साथ तिथि।
16. धारा 65 की उप-धारा (2) के तहत छुट्टी के कारण भुगतान की गई मजदूरी की राशि के साथ तिथि और दी गई छुट्टी की अवधि।
17. धारा 62 के तहत महिला द्वारा नामित व्यक्ति का नाम।
18. यदि महिला की मृत्यु हो जाती है, तो उसकी मृत्यु की तिथि, उस व्यक्ति का नाम जिसे मातृत्व लाभ और/या अन्य राशि का भुगतान किया गया था, उसकी राशि और भुगतान की तिथि।
19. यदि महिला की मृत्यु हो जाती है और बच्चा जीवित रहता है, तो उस व्यक्ति का नाम जिसे बच्चे के लिए मातृत्व लाभ की राशि का भुगतान किया गया था और वह अवधि जिसके लिए यह भुगतान किया गया था।
20. महिला कर्मचारियों के रजिस्टर में प्रविष्टियों को प्रमाणित करने वाले संस्थान के नियोक्ता के हस्ताक्षर।
21. निरीक्षक-सह-सुविधाकर्ता के उपयोग के लिए टिप्पणी कॉलम।

प्रपत्र-XXIII

[[नियम 54(5)(क)(ख) देखें]]

वार्षिक विवरणी

31 दिसंबर को समाप्त वर्ष के लिए।

व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति कोड, 2020 (2020 का 37), औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35), सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36), और वेतन संहिता, 2019 (2019 का 29) और उसके तहत बनाए गए नियम के लिए एकल वार्षिक एकीकृत विवरणी ऑनलाइन दाखिल किया जाएगा।

वार्षिक विवरणी भरने के निर्देश

- (1) यह विवरणी प्रत्येक वर्ष 1 फरवरी को या उससे पहले भरकर प्रस्तुत की जानी है।
- (2) विवरणी में तीन भाग होते हैं अर्थात् भाग- I सभी प्रतिष्ठानों द्वारा भरा जाना है।
- (3) भाग-II को उन प्रतिष्ठानों द्वारा भरा जाना है जो केवल खदान हैं।
- (4) प्रतिष्ठान और खान शब्द का वही अर्थ होगा जो संबंधित कोड के तहत है।
- (5) भाग-III मुख्य नियोक्ता द्वारा श्रम सुविधा पोर्टल पर प्रस्तुत किया जाना है

सभी संस्थानों के लिए प्रयोज्य- भाग-I।

क. सामान्य सूचना :

क्र.सं.			कॉलम को भरने हेतु अनुदेश
1.	श्रम पहचान संख्या		ईपीएफओ, ईएसआईसी, एमसीए, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय (लिन)
2.	विवरणी की अवधि	से - तक -	अवधि कलेंडर वर्ष की होनी चाहिए
3.	संस्थान का नाम		
4.	ई-मेल आईडी (नियोक्ता)		
5.	दूरभाष सं. (नियोक्ता)		
6.	मोबाईल नं. (नियोक्ता)		
7.	परिसर का नाम		
8.	उप-इलाका		
9.	जिला		
10.	राज्य		
11.	पिन कोड		
12.	भू निर्देशांक		
ख(क).	एक दिन में कार्यों की अवधि		
ख(ख).	सिफ्ट की संख्या		

	घंटों में सिफ्ट की संख्या								
ग. तैनात जनशक्ति का विवरण									
ब्योरा	सीधे कार्यरत				ठेकेदार के माध्यम से नियोजित				कुल योग
कौशल श्रेणी	अत्यधिक कुशल	कुशल	अर्धकुशल	अकुशल	अत्यधिक कुशल	कुशल	अर्धकुशल	अकुशल	
(i) वर्ष के दौरान दिन किसी दिन किसी भी प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारियों की अधिकतम संख्या	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	
(ii) वर्ष के दौरान प्रतिष्ठान में कार्यरत कर्मचारियों की औसत संख्या	संख्या दर्शाई जानी चाहिए	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	
(iii) वर्ष के दौरान प्रवासी कामगारों की अधिकतम संख्या (ओएसएचकोड की धारा 59) (iii) वर्ष के दौरान प्रवासी कामगारों की अधिकतम संख्या (ओएसएच कोड की धारा 59)	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	
(iv) निश्चित अवधि के	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/	पु/म./ट्रांस/					

कर्मचारी की संख्या									
काम में लगा हुआ									
घ. प्रतिष्ठान में लगे ठेकेदारों का विवरण:									
क्र.सं.	ठेकेदार के लिन के साथ नाम	अनुबंधित मजदूरों की संख्या							
ड. प्रदान की गई विभिन्न स्वास्थ्य और कल्याण सुविधाओं का विवरण।									
क्र.सं.	प्रदान की जाने वाली विभिन्न कल्याणकारी सुविधाओं की प्रकृति	सांविधिक (निर्दिष्ट करें कानून)	भरने के निर्देश						
1.	क्या कैटीन की सुविधा प्रदान की गई (व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 की धारा 24 (v) के अनुसार)	बॉक्स में हाँ या नहीं और लागू नहींपर टिक करें	उन सभी प्रतिष्ठानों पर लागू जहां ठेका मजदूरों सहित सौ या अधिक कामगार सामान्य रूप से कार्यरत थे						
2.	क्रेच (सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 की धारा 67 और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 की धारा 24 के अनुसार)	बॉक्स में हाँ या नहीं और लागू नहींपर टिक करें	उन सभी प्रतिष्ठानों पर लागू जहां पचास या अधिक कामगार कार्यरत हैं						
2क	यदि उपरोक्त 2 नहीं दिया गया है तो क्या सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के नियम 39 के तहत शिशु गृह भत्ता दिया गया है।	बॉक्स में हाँ या नहीं और लागू नहीं पर टिक करें	सामाजिक सुरक्षा संहिता (केंद्रीय) नियम, 2025 के नियम 38 का संदर्भ लें।						
3.	एम्बुलेंस कक्ष (व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 की धारा 24(2)(i) के अनुसार)	बॉक्स में हाँ या नहीं और लागू नहीं पर टिक करें	खदान, भवन या अन्य निर्माण कार्य के लिए लागू जिसमें सामान्य रूप से पांच सौ से अधिक कामगार कार्यरत हैं						
4.	सुरक्षा समिति (व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 की धारा 22(1) के अनुसार)।	बॉक्स में हाँ या नहीं और लागू नहीं पर टिक करें	500 या अधिक कामगारों को रोजगार देने वाले प्रतिष्ठानों और कारखानों, खतरनाक प्रक्रिया को अंजाम देने वाले कारखाने और 250 या अधिक कामगारों को रोजगार देने वाले बीओसीडब्ल्यू और 100 या अधिक कामगारों को रोजगार देने वाली खदानों पर लागू।						
5.	सुरक्षा अधिकारी (व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 की धारा 22(2) के अनुसार)	नियुक्त सुरक्षा अधिकारियों की संख्या	खदान के मामले में 100 या अधिक कामगार और डॉक वर्क के मामले में 500 या अधिक कामगार और बीओसीडब्ल्यू के मामले में 250 या अधिक कामगार सामान्य रूप से कार्यरत हैं।						
6.	योग्य चिकित्सक (धारा 12 के अनुसार)	नियुक्त योग्य चिकित्सक की संख्या।	प्रतिष्ठान में नियोजित योग्य चिकित्सक की न्यूनतम संख्या के लिए कोई विनिर्देश नहीं है। तथापि, व्यावसायिक स्वास्थ्य पर डेटा के लिए यह विवरण होना आवश्यक है।						

	(2) व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020			
च. औद्योगिक संबंध:				भरने हेतु निदेश
1.	क्या कार्य समिति कार्य कर रही है। (औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 3)	हां/नहीं और प्रयोज्य		औद्योगिक प्रतिष्ठान जिसमें 100 या अधिक कामगार कार्यरत हैं
(क)	गठन की तिथि			
2.	क्या शिकायत निवारण समिति का गठन किया गया है (औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 4)	हां/नहीं और प्रयोज्य		20 या अधिक कामगारों को रोजगार देने वाले औद्योगिक प्रतिष्ठान
3.	प्रतिष्ठानों में पंजीकृत यूनियनों की संख्या।			
4.	क्या कोई वार्ताकार संघ मौजूद है (औद्योगिक संबंध संहिता की धारा 14, 2020)	जी हां/नहीं		
5.	क्या कोई वार्ता परिषद गठित की गई है (औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 की धारा 14)	जी हां/नहीं		
6.	वर्ष के दौरान सेवामुक्त किए गए/बर्खास्त किए गए, छंटनी किए गए या जिनकी सेवाएं समाप्त की गई हैं, उनकी संख्या:			
	बर्खास्त	छंटनी	छुट्टी दे दी गई / समाप्त या हटा दी गई	कुल योग
7.	वर्ष के दौरान मानव-दिवस के कारण हानि हुई			
क्र.सं.	कारण	अवधि/तिथि	खोए हुए मानव दिवसों की संख्या	
(क)	हड़ताल			
(ख)	तालाबंदी			
8.	कामबंदी/छंटनी का विवरण			
क्र.सं.	अवधि के दौरान छंटनी किए गए व्यक्तियों की संख्या	छंटनी किये गये कर्मचारियों को भुगतान किए गए का विवरण	अवधि के दौरान निकाले गए कामगारों की संख्या	छंटनी के कारण खोए हुए मानव-दिवसों की संख्या
				300 या अधिक कामगारों को रोजगार देने वाले औद्योगिक

					प्रतिष्ठान पर लागू होता है

छ. प्रसूति प्रसुविधा से संबंधित विवरण:				
महिला कर्मचारियों की संख्या	मातृत्व अवकाश प्राप्त करने वाली महिला कर्मचारियों की संख्या	चिकित्सा बोनस का भुगतान करने वाली महिला कर्मचारियों की संख्या	महिला कर्मचारियों से की गई मजदूरी की कटौती की संख्या, यदि कोई हो	

छ. बोनस के भुगतान का विवरण:			
क्र.सं.	बोनस प्रावधान के तहत शामिल कर्मचारियों की संख्या	वास्तव में भुगतान की गई बोनस की कुल राशि	जिस तारीख को बोनस का भुगतान किया गया

ज. दुर्घटनाओं, खतरनाक घटनाओं और ध्यान देने योग्य बीमारियों का विवरण:				
क्र.सं.	व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 की धारा 10 के अनुसार दुर्घटनाओं की कुल संख्या जिसके द्वारा घायल व्यक्ति को 48 घंटे या उससे अधिक की अवधि के लिए काम करने से रोका जाता है।	व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 की धारा 10 के अनुसार घातक दुर्घटनाओं की कुल संख्या और मृतकों के नाम।	व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 की धारा 11 के तहत परिभाषित खतरनाक घटनाओं की कुल संख्या।	विनिर्दिष्ट अधिसूचित रोगों के मामलों की कुल संख्या व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और काम करने की स्थिति संहिता, 2020 की तीसरी अनुसूची के साथ प्रभावित व्यक्तियों का विवरण

झ. दुर्घटनाओं/खतरनाक घटना के कारण श्रम दिवस और उत्पादन हानि			
क्र.सं.	दुर्घटना/खतरनाक घटना	मानव दिवस खो गया	उत्पादन खो गया

भाग II (खादानों के लिए)

क. सामान्य सूचना		
1.	संस्थान का नाम	
2.	कंपनी का नाम/मालिक का नाम	
3.	संगठन का प्रकार (ड्रॉप डाउन)	पीएसयू सेंट्रल/पीएसयू स्टेट/निजी/
4.	स्वामित्व का प्रकार (ड्रॉप डाउन)	फर्म/एसोसिएशन/व्यक्तिगत/साझेदारी/कंपनी
5.	खनिज का प्रकार (ड्रॉप डाउन)	कोयला/धातु/तेल
6.	खनिज का नाम	
7.	खनिज के प्रकार (ड्रॉप डाउन)	जमीन के नीचे/ओपनकास्ट/उपरोक्त/मिश्रित/ऑफशोर/ऑनशोर
8.	खुलने की तिथि	पहली बार भरा जाना
9.	खनिज कोड	पहली बार भरा जाना
10.	बंद होने की तिथि (यदि कोई हो तो)	एनए/कैलेंडर दिया जाना है
11.	फिर से खोलने की तिथि (यदि कोई हो)	एनए/कैलेंडर दिया जाना है
12.	मीटर में काम करने की गहराई।	अधिकतम गहराई: न्यूनतम गहराई
		:

ख. खदान में कार्यरत सांविधिक कार्मिक (31 दिसम्बर की स्थिति के अनुसार)

क्रमांक संख्या	कोड के अनुसार पदनाम	अपेक्षित सांविधिक व्यक्तियों की संख्या	नियोजित सांविधिक व्यक्तियों की संख्या
1.			

ग. सुरक्षा मानकों की तुलना में कार्य करने का तरीका

1	विधि का नाम (नाम निर्दिष्ट करें) (ड्रॉप डाउन मेनू के अनुसार)		
2	उत्पादित खनिज की मात्रा घन मीटर/टन. में		
3	घन मीटर/टन. में हटाए गए अपशिष्ट/ओवरबर्डन की मात्रा		
4	कार्य का चरण (ड्रॉप डाउन मेनू के अनुसार)	विकास/निष्कर्षण/मिश्रित	
5	घन मीटर में अनुमेय शून्य		निष्कर्षण चरण के लिए
6	घन मीटर में वास्तविक शून्य		निष्कर्षण चरण के लिए
7	ओवरहैंग का क्षेत्र		निष्कर्षण चरण के लिए

8	उत्पादित कोयले के प्रति टन घन मीटर में जारी अधिकतम ज्वलनशील गैस		विकास चरण के लिए
9	कुल मिलाकर गड्ढे ढलान		ओपनकास्ट खानों के लिए
	प्रत्येक गड्ढे के लिए व्यक्तिगत प्रविष्टि		
10	कुल मिलाकर डंप ढलान		ओपनकास्ट खानों के लिए
	प्रत्येक डंप के लिए व्यक्तिगत प्रविष्टि		
11	वर्ग मीटर में आग का क्षेत्र		
12	जल निकाय के सामने उपलब्ध कराए जाने वाले तटबंध की लंबाई		
13	जल निकाय के सामने उपलब्ध कराए गए तटबंध की लंबाई		
14	कानून के अनुसार आवश्यक/प्रदान की गई बाड़ की लंबाई		
15	परित्यक्त खानों के मामले में सील करने योग्य मुंह (प्रारंभिक) की संख्या:		
16	परित्यक्त खानों के मामले में सील किए गए मुंह (प्रारंभिक) की संख्या		
17	आयोजित किए गए मॉक ड्रिल की संख्या और कर्मचारियों के कवरेज के साथ उसी की तारीख		
18	तेल/गैस कुओं की संख्या: और ड्रिलिंग/और उत्पादन/काम के तहत (ड्रॉप डाउन मेनू के अनुसार)		तेल और गैस खदानों के लिए
19	कुओं की संख्या जहां उत्पादन बंद हो गया		तेल और गैस खदानों के लिए
20	यदि हां, तो उपरोक्त बिंदु 19 पर कार्रवाई की गई		
21	जहां उत्पादन बंद कर दिया गया है वहां कुओं के संबंध में की गई कार्रवाई		तेल और गैस खदानों के लिए
22	किसी भी दिन में प्रयुक्त विस्फोटक की अधिकतम मात्रा (किलोग्राम में)		सभी प्रकार के खानों के लिए
23	क्या भवन या संरचना जो मालिक की नहीं है, खतरे के क्षेत्र में है?	हां/नहीं/लागू नहीं होता	कोयला और धातुयुक्त खानों के लिए

24	वर्ष के लिए खान में स्थापित/तैनात मशीनरी की कुल एचपी/किलोवाट मशीनरी		सभी प्रकार के खानों के लिए

घ. चिकित्सा परीक्षाएं - प्रारंभिक/आवधिक (आईएमई/पीएमई):

वर्ष के दौरान संविदा कर्मियों सहित कुल व्यक्तियों की संख्या

विवरण	व्यक्तियों की कुल संख्या
आईएमई करने वाले	
पीएमई करने वाले	
चिकित्सकीय रूप से अस्थायी रूप से अयोग्य घोषित	
चिकित्सा अयोग्यता के कारण वैकल्पिक रोजगार दिया गया	
चिकित्सकीय रूप से अनुपयुक्त होने के कारण समाप्त किया गया	

ड. प्रदान किए गए व्यावसायिक प्रशिक्षण का विवरण:

वर्ष के दौरान, संविदा कर्मियों सहित व्यक्तियों की कुल संख्या:

विवरण	व्यक्तियों की कुल संख्या
बुनियादी व्यावसायिक प्रशिक्षण प्रदान किया	
पुनश्चर्या प्रशिक्षण दिया गया	
दिया गया विशेष प्रशिक्षण	

च. दुर्घटना, खतरनाक घटना और व्यावसायिक रोगों का विवरण:

(1) दुर्घटनाओं और खतरनाक घटनाओं का विवरण:

क्रम सं	दुर्घटनाओं/खतरनाक घटनाओं की तिथि	मारे गए व्यक्तियों की संख्या	गंभीर शारीरिक चोट प्राप्त करने वाले व्यक्तियों की संख्या	घायल व्यक्तियों की संख्या (गंभीर शारीरिक चोट को छोड़कर) और जिससे 48 घंटे या उससे अधिक की अवधि के लिए काम करने से रोका गया	घटना की प्रकृति	मानव दिवस खो गया
1						

(2) व्यावसायिक रोगों का विवरण:

क्रम सं	अधिसूचित रोग	मामलों की संख्या
1		

छ. सुरक्षा प्रबंधन योजना का विवरण:**(क) सुरक्षा प्रबंधन योजना तैयार: (हां/नहीं/उपलब्ध नहीं)**

(ख) जमा करने की तिथि: तिथि

(ग) सुरक्षा प्रबंधन योजना की समीक्षा की अंतिम तिथि: तिथि

(घ) प्रमुख खतरों की पहचान:

क्रम सं	पहचाने गए प्रमुख खतरों की सूची	प्रमुख जोखिम शमन तिथि	31 दिसंबर तक कम नहीं हुआ प्रमुख खतरा	इसे कम करने में विफलता के कारण
1				

ज. माइंस रेस्क्यू स्टेशन: (केवल भूमिगत खानों के लिए)

झ. खान के लिए: (खान मालिक द्वारा भरा जाना है)

- (i) खदानों की सेवा करने वाले भू-निर्देशांक के साथ बचाव केंद्र का पता;
- (ii) खदान के खुलने से बचाव केंद्र की दूरी; ----- (किमी में)
- (iii) क्या खदान द्वारा मेरा बचाव केंद्र स्थापित किया गया है या नहीं?
(हाँ/ नहीं)

खान बचाव केंद्र: (केवल भूमिगत खानों के लिए)

(बचाव स्टेशन के लिए)

खान बचाव स्टेशन के लिए (अधीक्षक, बचाव स्टेशन द्वारा भरा जाना है)

- (i) खदान के मालिक का नाम जहां एमआरएस तैनात है:
- (ii) एमआरएस का पता:
- (iii) अधीक्षक का नाम:
- (iv) बचाव केंद्र द्वारा दी गई खदान का विवरण:

क्रम सं	खानों का नाम	एमआरएस से खदान की दूरी (किमी में)

(v) बचाव स्टेशन पर तैनात कर्मियों का विवरण:

क्रम सं	कोड के अनुसार पदनाम	आवश्यक वैधानिक व्यक्तियों की संख्या	नियोजित वैधानिक व्यक्तियों की संख्या

(vi) उपकरण/ औजार का विवरण:

क्रम सं	आवश्यक उपकरण/ औजार का प्रकार	उपलब्ध उपकरणों/औजारों की संख्या

(vi) आपात स्थिति में भाग लेने का विवरण:

क्रम सं	खदान का नाम	आपातकाल की प्रकृति	प्रतिक्रिया समय (आपातकाल में भाग लेने के लिए बचाव सेवाओं द्वारा लिया गया समय)	बचाव और ठीक होने में लगा समय	कार्रवाई की

- (vii) अतिरिक्त जानकारी:
 (क) बचाव कक्षों की संख्या:
 (बी) आवश्यक बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों की संख्या:
 (सी) उपलब्ध बचाव प्रशिक्षित व्यक्तियों की संख्या:
 (घ) क्या कैंटीन की सुविधा मौजूद है या नहीं? (हाँ नहीं):

प्रमाणित किया जाता है कि टेबल को विधिवत भरा गया है और सभी टेबल में दी गई जानकारी और अंक मेरी जानकारी के अनुसार सही हैं।

नियोक्ता/कब्जेदार/मालिक/एजेंट/प्रबंधक के हस्ताक्षर

स्थान:

दिनांक:

भाग III

31 दिसंबर को समाप्त होने वाली वार्षिक रिटर्न अवधि
 (प्रमुख नियोक्ता द्वारा श्रम सुविधा पोर्टल पर प्रस्तुत किया जाना है)

1. प्रमुख नियोक्ता का नाम:
2. प्रतिष्ठान का नाम:
3. प्रतिष्ठान की पंजीकरण संख्या (लिन) :
4. ठेकेदारों का विवरण, भुगतान की गई मजदूरी, आदि:

क्रम सं	माह	ठेकेदारों का नाम और पता	ठेकेदार की एल आई एन	कार्य का नाम	नियोजित ठेका कामगारों की अधिकतम संख्या	ठेकेदार को वेतन बिल (यदि लागू हो) के लिए भुगतान की गई राशि (ईपीएफ, ईएसआईसी, बोनस आदि सहित)	वेतन बिल के भुगतान की तिथि (यदि लागू हो)	प्रधान नियोक्ता द्वारा सीधे ठेका कामगार को भुगतान की गई मजदूरी की राशि (यदि ठेकेदार भुगतान करने में विफल रहता है)	प्रधान नियोक्ता द्वारा ठेका कामगारों को सीधे भुगतान की गई मजदूरी के भुगतान की तिथि (यदि ठेकेदार भुगतान करने में विफल रहता है)	टिप्पणियाँ

प्रधान नियोक्ता के हस्ताक्षर

दिनांक:

प्रपत्र-XXIV

[नियम 55 (1) देखें]

धारा 138 की उप-धारा (1) के तहत अपराधों के कंपाउंडिंग के लिए पहली बार संहिता के प्रावधानों के तहत किए गए अपराध के लिए नियोक्ता को नोटिस

सूचना संख्या

तिथि:

मेरे सामने पेश किए गए अभिलेखों और दस्तावेजों के आधार पर, अधोहस्ताक्षरी के पास यह विश्वास करने के कारण हैं कि आपने प्रतिष्ठान (पंजीकरण संख्या) के नियोक्ता होने के नाते इस तरह बनाए गए नीचे के विवरण के अनुसार संहिता या योजनाओं या नियमों या विनियमों का प्रावधानके उल्लंघन के लिए अपराध किया है। -

भाग - I

1.	व्यक्ति का नाम:	
2.	प्रतिष्ठान का नाम और पता:	
3.	प्रतिष्ठान की पंजीकरण संख्या:	
4.	अपराध का विवरण:	
5.	संहिता/योजना/नियमों/विनियमों के प्रावधान जिनके तहत अपराध किया गया है:	
6.	अपराध की संरचना के लिए भुगतान की जाने वाली आवश्यक कंपाउंडिंग राशि:	
7.	क्रमांक संख्या 6 में विनिर्दिष्ट राशि जमा करने हेतु खाते का नाम एवं विवरण।:	

भाग-II

उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, आपके पास इस नोटिस के जारी होने की तारीख से पंद्रह दिनों के भीतर भाग-I के क्रम संख्या 6 में में उल्लिखित संपूर्ण राशि का भुगतान करने और इस नोटिस के भाग-III में विधिवत भरकर आवेदन को वापस करने का विकल्प है।

यदि उक्त राशि का भुगतान निर्दिष्ट समय के भीतर नहीं किया जाता है, तो इस संबंध में कोई और अवसर दिए बिना अभियोजन दायर करने के लिए आवश्यक कार्रवाई शुरू की जाएगी।

(हस्ताक्षर)

(अधिकारी का नाम और पदनाम)

तिथि:

स्थान:

सेवा में:

.....(नियोक्ता/प्रतिष्ठान)

.....(नाम और पंजीकरण संख्या)

.....(पता)

भाग-III*[नियम 55 (2) देखें]***अपराध के कंपाउंडिंग के लिए धारा 138 की उप-धारा (4) के तहत आवेदन****संदर्भ: सूचना संख्या****दिनांक:**

अधोहस्ताक्षरी ने भाग-I के क्रम 6 में निर्दिष्ट पूरी राशि जमा कर दी है और भुगतान का विवरण नीचे दिया गया है, एवं भाग-I में उल्लिखित अपराधों को कम करने का अनुरोध किया गया है।

8. जमा की गई कंपाउंडिंग राशि का विवरण (इलेक्ट्रॉनिक रूप से सृजित रसीद की प्रति संलग्न की जाए):

9. उपर्युक्त अपराधों के उल्लंघन के लिए अभियोजन का विवरण, यदि दायर की गई है, तो दिया जा सकता है:

10. क्या यह अपराध पहला अपराध है या आवेदक ने इस अपराध से पहले कोई अन्य अपराध किया है, यदि किया है, तो अपराध का पूरा विवरण:

11. कोई अन्य जानकारी जो आवेदक प्रदान करना चाहता है:

आवेदक के हस्ताक्षर**(नाम और पदनाम)****दिनांक:****स्थान:****सेवा में:****(कंपाउंडिंग ऑफिसर)****(कार्यालय का नाम)****(पता)****भाग-IV***[नियम 55 (3) देखें]***संरचना प्रमाण-पत्र****संदर्भ: सूचना संख्या****दिनांक:**

यह प्रमाणित किया जाता है कि धारा 133 की उप-धारा के तहत अपराध जिसके संबंध में नोटिस संख्या दिनांक: _____ श्री(आवेदक), को जारी किया गया था.....के नियोक्ता (प्रतिष्ठान का नाम और पंजीकरण संख्या) ने पूरी राशि रु..... (रुपये _____) को उक्त नोटिस की संतुष्टि के लिए अपराधों की संरचना के एवज में छूट के आधार पर कंपाउंड (कंपाउंडेड ऑन एकाउन्ट ऑफ रिमीशन) किया है।

(हस्ताक्षर)**अधिकारी का नाम और पदनाम****दिनांक:****स्थान:****सेवा में:****(नियोक्ता/प्रतिष्ठान)****(नाम और पंजीकरण संख्या)****(पता)**

प्रपत्र-XXV

[नियम 57 (3)(ख)देखें]

करियर केंद्रों को रिक्तियों की रिपोर्टिंग करने के लिए प्रपत्र

(प्रत्येक प्रकार के पदों के लिए अलग-अलग प्रपत्रों का प्रयोग किया जाना है)

1	नियोक्ता का विवरण: नाम: पिन कोड के साथ पता: टेलीफोन नंबर: मोबाइल नंबर: ईमेल पता: प्रतिष्ठान का नाम और प्रकार (केंद्र सरकार, राज्य सरकार, सार्वजनिक उपक्रम, स्वायत्त, निजी, आदि) कोड के तहत प्रतिष्ठान की पंजीकरण संख्या: आर्थिक गतिविधि विवरण:		
2.	मांगपत्र अधिकारी का विवरण: नाम: पद: टेलीफोन नंबर : मोबाइल नंबर: ईमेल पता :		
3.	रिक्ति(रिक्तियों) का विवरण: (क) रिक्ति (रिक्तियों) का पदनाम / नामकरण जो भरा जाना है (ख) पद के कर्तव्यों का विवरण (नौकरी की भूमिका/कार्यात्मक भूमिका		
	(ग) योग्यता / आवश्यक कौशल (शैक्षिक, तकनीकी, अनुभव)	आवश्यक	वांछनीय/पसंदीदा (प्रिफेरेबिल)
	(i) शैक्षिक योग्यता (ii) तकनीकी योग्यता (iii) कौशल (iv) अनुभव		
	(घ) आयु सीमा, यदि कोई हो (आवेदन की अंतिम तिथि के अनुसार आयु)		
	(ड.) वरीयताएँ (जैसे भूतपूर्व सैनिक, विकलांग व्यक्ति, महिलाएँ, आदि) यदि कोई हों		
	(च) रोजगार की अवधि (i) 3-6 महीने (ii) 6-12 महीने (iii) 12 महीने और अधिक	पदों की संख्या	

4	क्या रिक्तियों को भरने में अनुसूचित जाति (अनुसूचित जातियों), अनुसूचित जनजाति (अनुसूचित जनजातियों), आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग (आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों), अन्य पिछड़ा वर्ग (अन्य पिछड़ा वर्गों), भूतपूर्व सैनिक और विकलांग व्यक्तियों (पीडब्ल्यूडी), आदि, जैसे किसी भी श्रेणी के व्यक्तियों को आरक्षण/वरीयता देने की व्यवस्था के लिए कोई दायित्व (ओब्लिगेशन) है: हां/नहीं (यदि हां, तो ऐसे व्यक्तियों की श्रेणियों द्वारा भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या नीचे दिए गए विवरण के अनुसार दें)		
	श्रेणी	भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या	
5.	(क) अनुसूचित जाति (ख) अनुसूचित जनजाति (ग) ओबीसी (घ) ईडब्ल्यूएस (ङ.) भूतपूर्व सैनिक (च) विकलांग व्यक्ति (पीडब्ल्यूडी) (छ) महिलाएं (ज) अन्य (निर्दिष्ट करें)	कुल	* प्राथमिकता वाले उम्मीदवारों द्वारा *(केंद्र सरकार की रिक्तियों के लिए लागू)
6.	वेतन और भत्ते: सरकारी रिक्तियों के लिए: मूल वेतन/प्रति माह वेतन के साथ पद के वेतन स्तर/ वेतनमान का अन्य विवरण, यदि कोई हो, के साथ उल्लेख करें। अन्य के लिए: अन्य विवरण, यदि कोई हो, के साथ प्रति माह न्यूनतम कुल परिलब्धियों का उल्लेख करें।		
7.	कार्य का स्थान (नगर/गांव और जिले का नाम, पिन कोड, आदि जिसमें यह स्थित है)		
8.	आवेदन का तरीका (ई-मेल, ऑनलाइन, लिखित रूप में, आदि) और आवेदन प्राप्त करने की अंतिम तिथि।		
9.	उस अधिकारी का विवरण जिसे आवेदन पत्र भेजे जाने चाहिए/उम्मीदवारों को संपर्क करना चाहिए (ऑनलाइन के मामले में नाम, पदनाम, ई-मेल आईडी, पता, टेलीफोन नंबर, वेबसाइट का पता का उल्लेख करें)		
10	भर्ती का तरीका {करियर सेंटर, प्लेसमेंट एजेंसी, स्व-प्रबंधन, किसी अन्य मोड के माध्यम से (निर्दिष्ट करें)}		
11	क्या करियर सेंटर के साथ पंजीकृत योग्य उम्मीदवारों की सूची प्राप्त करना चाहते हैं		
12	कोई अन्य प्रासंगिक जानकारी		

मुहर और तारीख सहित प्रतिष्ठान/नियोक्ता के अधिकृत हस्ताक्षरकर्ता के हस्ताक्षर, नाम और पदनाम

(आधिकारिक उपयोग के लिए- करियर सेंटर द्वारा भरा जाना है)

13	करियर सेंटर का नाम, पता, ईमेल आईडी	
14	रिक्तियों की प्राप्ति की तिथि	
15	प्रतिष्ठान का एनआईसी कोड/	
16	पद का एनसीओ कोड	
17	विशिष्ट रिक्ति आईडी (संख्या)	

हस्ताक्षर

मुहर और तारीख के साथ करियर केंद्र के अधिकृत

हस्ताक्षरकर्ता का नाम और पदनाम

टिप्पणी:

1. करियर केंद्र, जहां रिक्तियों की सूचना(रिपोर्टिंग) दी जाती है, रिपोर्ट की गई रिक्ति के लिए एक अनोखा रिक्ति रिपोर्टिंग संख्या प्रदान करेगा और इसे नियोक्ता को लिखित रूप में, ईमेल या डिजिटल रूप से या किसी अन्य ऐसे मीडिया के माध्यम से तुरंत सूचित करेगा लेकिन किसी भी मामले में रिक्तियों की सूचना (रिपोर्टिंग) प्राप्त होने की तारीख से पूर्वोक्त राज्यों में सात कार्य दिवस से अधिक नहीं और अन्य राज्यों में तीन कार्य दिवस से अधिक नहीं होगा।
2. एक नियोक्ता, यदि किसी मीडिया में उस रिक्ति का विज्ञापन करता है या किसी एजेंसी या किसी अन्य माध्यम से भर्ती करता है, तो उस विज्ञापन या भर्ती प्रक्रिया में उस अनोखे रिक्ति रिपोर्टिंग संख्या को अनिवार्य रूप से उद्धृत करेगा।
3. करियर केंद्र को पहले से ही दिए गए विवरण में कोई भी परिवर्तन होता है तो उसको, लिखित रूप में या वैध आधिकारिक ईमेल के माध्यम से या डिजिटल रूप से (एक पोर्टल के माध्यम को शामिल करते हुए) जैसा भी मामला हो, उपयुक्त करियर केंद्र को सूचित किया जाएगा।

प्रपत्र-XXVI

[नियम 57(6) देखें]

प्रपत्र ईआईआर (रोजगार सूचना रिटर्न)

.....समाप्त होने वाले वर्ष के लिए करियर केंद्र (क्षेत्रीय) को प्रस्तुत करने के लिए वार्षिक विवरणी (रिटर्न)

सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (अध्याय XIII - रोजगार सूचना और निगरानी) के तहत निम्नलिखित जानकारी प्रस्तुत करना आवश्यक है।

नियोक्ता का नाम और पता		
क्या प्रधान कार्यालय है -		
शाखा कार्यालय प्रतिष्ठान का प्रकार (सार्वजनिक/निजी क्षेत्र)		
व्यवसाय की प्रकृति/मुख्य गतिविधि		
कोड के तहत प्रतिष्ठान पंजीकरण संख्या		
1. (क) रोजगार अंशकालिक कामगारों और प्रशिक्षुओं को छोड़कर, काम करने वाले मालिकों/साझेदारों/आकस्मिक भुगतान किए गए और ठेका कामगारों, आउट-सोर्स कामगारों सहित प्रतिष्ठान की कुल जनशक्ति। (आंकड़ों में हर वह व्यक्ति शामिल होना चाहिए जिसको मजदूरी (वेतन) या सैलरी दिया जाता है)।		
श्रेणी	पिछले वर्ष के अंतिम कार्य दिवस पर	रिपोर्टाधीन वर्ष के अंतिम कार्य दिवस पर
पुरुषों औरत		
अन्य (ट्रांसजेंडर)		
कुल :		
पीडब्ल्यूडी (विकलांग व्यक्ति) उपरोक्त कुल में से		

2. वर्ष के दौरान हुई रिक्तियों की संख्या* और करियर केंद्र को रिपोर्ट की गई रिक्तियों की संख्या और वर्ष के दौरान भरी गई रिक्तियों की संख्या

रिक्तियां हुई	रिपोर्ट की गई		भरी गई	स्रोत (करियर केंद्र/एनसीएस पोर्टल/सरकारी एजेंसियां/निजी प्लेसमेंट संगठन/अन्य)
	करियर सेंटर (क्षेत्रीय)	करियर सेंटर (केंद्रीय)		
1	2	3	4	5

*सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (अध्याय XIII) के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों के अनुसार।

3. श्रमबल की कमी(शोर्टेज):

उपयुक्त आवेदकों की कमी के कारण रिक्तियां/पद खाली रहे।

व्यवसाय का नाम या पद का पदनाम	खाली (नहीं भरी गई) रिक्तियों/पदों की संख्या		
	कौशल/योग्यता (शैक्षिक/तकनीकी/अनुभव) नियत (प्रिस्क्राईब्ड)	आवश्यक	वांछित
1	2	3	4

(कृपया किन्हीं अन्य व्यवसायों को भी सूचीबद्ध करें जिनके लिए इस प्रतिष्ठान को हाल ही में उपयुक्त आवेदक प्राप्त करने में कोई कठिनाई हुई थी।)

4. अगले वित्तीय वर्ष के दौरान व्यावसायिक वर्गीकरण द्वारा अनुमानित जनशक्ति की आवश्यकता (कृपया प्रत्येक व्यवसाय में कर्मचारियों की संख्या अलग से नीचे दें)।

व्यवसाय	कर्मचारियों की संख्या				
	कृपया सेवानिवृत्ति/विस्तार या पुनर्गठन के कारण अगले वित्तीय वर्ष के दौरान आपके द्वारा भरे जाने वाले प्रत्येक व्यवसाय में रिक्तियों की यथासंभव अनुमानित संख्या दें।				
विवरण	पुरुषों	महिलाएं	अन्य (ट्रांस-जेंडर)	कुल	पीडब्ल्यूडी (विकलांग व्यक्ति) कुल में से
1	2	3	4	5	6
*					
कुल :					

* कॉलम में (विवरण) - सटीक शब्दों का प्रयोग करें जैसे इंजीनियर (मैकेनिकल), सहायक निदेशक (धातुकर्मी); अनुसंधान अधिकारी (अर्थशास्त्री); पर्यवेक्षक (सिलाई), निरीक्षक (स्वच्छता), अधीक्षक (कार्यालय), प्रबंधक (बिक्री), प्रबंधक (लेखा), कार्यकारी (विपणन), डाटा एंट्री ऑपरेटर आदि।

मुहर और तारीख सहित प्रतिष्ठान/नियोक्ता के अधिकृत
हस्ताक्षरकर्ता के हस्ताक्षर, नाम और पदनाम

सेवा में

करियर सेंटर (केंद्र),

.....

टिप्पणी:- 1. यह विवरणी(रिटर्न) संबंधित वित्तीय वर्ष की समाप्ति के 30 दिनों के भीतर सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (अध्याय XIII - रोजगार सूचना और निगरानी) के तहत अपने दायित्व के तहत प्रतिष्ठानों / नियोक्ताओं द्वारा करियर केंद्र (क्षेत्रीय) को प्रदान की जानी है।

2. नियोक्ताओं से जानकारी प्राप्त करने का मुख्य उद्देश्य यह जानना है (i) उपलब्ध रिक्तियों/रोजगार के अवसरों को; (ii) कर्मियों (व्यक्तियों) के प्रकार को जो कम आपूर्ति में हैं; और (iii) नौकरी चाहने वालों को व्यावसायिक मार्गदर्शन प्रदान करके भविष्य में नौकरी के अवसरों को और उन्हें नियोक्ताओं के साथ जोड़ना। यह कौशल आवश्यकताओं का पता लगाने में भी सहायक है। नियोक्ता भी अपनी आवश्यकताओं के अनुसार उपयुक्त उम्मीदवार प्राप्त करने के लिए करियर केंद्रों पर कॉल कर सकेंगे।

प्रपत्र-XXVII

[नियम 60(1) देखें]

कर्मचारी द्वारा प्रतिकर के लिए आवेदन

सेवा में,

कर्मचारी प्रतिकर हेतु सक्षम प्राधिकारी

आवेदक

निवास

बनाम

विरोधी पक्ष

निवास

यह निवेदन किया जाता है कि:-

- (1) आवेदक, कर्मचारी (ठेकेदार के साथ) विरोधी पक्ष द्वारा नियोजित है, को वर्ष 20--- के ---- के ---- दिन कार्य में और कार्य के दौरान दुर्घटना के कारण व्यक्तिगत चोट लगी है। चोट का कारण (यहां पर सामान्य भाषा में चोट का कारण संक्षेप में लिखें) था।
- (2) आवेदक को निम्नलिखित चोट लगी नामत:-
- (3) आवेदक के मासिक वेतन की राशि -----/-रुपये है। आवेदक 15 वर्ष की आयु से अधिक /कम है।
- (4) (क) दुर्घटना का नोटिस ----- के ---- -दिन में दिया गया था।
(ख) नोटिस यथा व्यवहार्य दिया गया था।
(ग) दुर्घटना का नोटिस (समय पर) निम्नलिखित के कारण से नहीं दिया गया था।
- (5) तदनुसार आवेदक निम्नलिखित राशि प्राप्त करने का हकदार है:-
(क) वर्ष 20----- से ----- तक ----- रुपये का आधा मासिक भुगतान
(ख) ----- रुपये का एकमुश्त भुगतान।
- (6) आवेदक ने अनुबंध के द्वारा समझौता करने के लिए निम्नलिखित कदम उठाए हैं नामत:----- लेकिन प्रश्नगत विवाद पर ----- के कारण समझौता असंभव सिद्ध हुआ है।

*अतः आपसे अनुरोध है कि विवाद में निम्नलिखित प्रश्नों को निर्धारित करें नामतः :-

- (क) क्या आवेदक संहिता के अर्थ के अधीन कर्मचारी है;
- (ख) क्या दुर्घटना आवेदक के रोजगार में या उसके दौरान हुई है;
- (ग) क्या दावाकृत प्रतिकर की राशि देय है या उस राशि का कोई हिस्सा देय है;
- (घ) क्या विरोधी पक्ष ऐसे प्रतिकर जो देय है, के लिए उत्तरदायी है;
- (ङ) इत्यादि, (यथा अपेक्षित)

दिनांक -----20---

आवेदक

* जो खंड लागू न हो उसे काट दें।

प्रपत्र-XXVIII

[नियम 60(2) देखें]

प्रतिकर जमा करने के आदेश हेतु आवेदन

सेवा में

कर्मचारी प्रतिकर हेतु सक्षम प्राधिकारी

आवेदक

निवास

बनाम

विरोधी पक्ष

निवास

यह निवेदन किया जाता है कि:-

(1) कर्मचारी को (ठेकेदार के साथ) विरोधी पक्ष द्वारा नियोजित

वर्ष 20--- के ---- ----दिन रोजगार में और रोजगार के दौरान दुर्घटना के कारण व्यक्तिगत चोट लगी जिसके कारण उसकी वर्ष 20---- के ---- दिन मृत्यु हो गयी। चोट का कारण (यहां पर सामान्य भाषा में चोट का कारण संक्षेप में लिखें) था।

(2) आवेदक मृतक कर्मचारी के ---- होने के नाते आश्रित हैं।

(3) मृतक का मासिक वेतन ---- रुपये था। मृतक अपनी मृत्यु के समय 15 वर्ष की आयु से अधिक /कम था।

* (4) (क) दुर्घटना का नोटिस वर्ष 20--- के ---- दिन को दिया गया था।

(ख) नोटिस यथा व्यवहार्य दिया गया ।

(ग) दुर्घटना का नोटिस (समय पर) निम्नलिखित कारण से नहीं दिया गया।

(5) अपनी मृत्यु से पहले मृतक ने प्रतिकर के रूप में कुल ---- रुपये की राशि प्राप्त की थी। तदनुसार आवेदक ---- रुपये का एक मुश्त भुगतान प्राप्त करने के हकदार हैं।

अतः आपसे अनुरोध है कि उक्त प्रतिकर या अन्य प्रतिकर, जिसके लिए वह हकदार हो सकता है, आवेदक को प्रदान करें।

दिनांक :

आवेदक

* जो खंड लागू न हो उसे काट दें।

प्रपत्र-XXIX

[नियम 62(1)(क) देखें]

जबकि (आवेदक) ----- द्वारा ----- के विरुद्ध प्रतिकर का दावा किया गया है और उक्त आवेदक ने यह दावा किया है कि वह सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 के अध्याय VII की धारा 92 की उप- धारा (1) खंड (ख) अथवा (ग) के अंतर्गत आवेदन करने का हकदार है;

और जबकि अधोहस्ताक्षरी इस बात से संतुष्ट है कि उक्त आवेदक उपर्युक्त कथित दावा प्रस्तुत करने का हकदार है;

इसलिए, अब कर्मचारी प्रतिकर -----के लिए सक्षम प्राधिकारी ----- / ----- सरकार को एतद्वारा नोटिस दिया जाता है कि अधोहस्ताक्षरी संहिता के अंतर्गत यथा उपबंधित आवेदक के दावे के निपटान का प्रस्ताव करता है।

दिनांक :

सक्षम प्राधिकारी

प्रपत्र-XXX

[नियम 63(1) देखें]

सेवा में,

महोदय,

तारीख ----- को ----- बजे हुई दुर्घटना (यहां पर परिसर का विवरण दें), जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारी की मृत्यु हो गई है/अपंग हो गया है, की रिपोर्ट नीचे दी गई है:-

1. (क) कर्मचारी का नाम ----- लिंग ----- आयु -----
 (ख) मासिक वेतन
 (ग) रोजगार की प्रकृति
 (घ) नियोक्ता का नाम
 (ङ) कर्मचारी/आश्रितों का पूरा पता (स्थानीय और स्थायी दोनों)
 (च) कारखाने/प्रतिष्ठान का पूरा पता जहां पर इसका पंजीकृत कार्यालय स्थित है
2. जिसके कारण परिस्थितियां कामगार की मृत्यु/अपंगता बना :
 (क) दुर्घटना का समय
 (ख) स्थान जहां पर दुर्घटना हुई
 (ग) मृतक उस समय किस प्रकार का कार्य कर रहा था//कर रहे थे।
 (घ) दुर्घटना का कारण
3. धारा 81 के अंतर्गत सक्षम अधिकारी के पास नियोक्ताओं द्वारा जमा की गई राशि
4. (क) भुगतान किए गए मुआवजे का विवरण, यदि कोई हो।
 (ख) मृतक कामगार के आश्रितों के लाभ के लिए निवेश किए गए धन का विवरण
5. अग्रेषित किए गए दस्तावेज़ (मूल रूप में) निम्नानुसार :
 (क) मृत्यु प्रमाण पत्र
 (ख) सक्षम चिकित्सा प्राधिकारी से प्रमाणित निःशक्तता प्रमाण पत्र
 (ग) नियोक्ता द्वारा जमा की गई मुआवजे के रसीद
 (घ) संवितरण का विवरण
 (ङ) कामगार/आश्रितों से प्राप्त मुआवजे के रसीद
 (ज) अनुबंध का ज्ञापन, यदि कोई हो।

[फा. सं. आर-11011/03/2020-एसएस-II]

आशुतोष ए.टी. पेडणेकर, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT**NOTIFICATION**

New Delhi, the 30th December, 2025

G.S.R. 935(E).—Whereas, subsequent to the enactment of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020) (The said Code) by Parliament, the draft Code on Social Security (Central) Rules, 2020 and the draft Code on Social Security (Employee's Compensation) (Central) Rules, 2021 were published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section (i) vide Notification number G.S.R.713 (E). dated 13th November, 2020 and G.S.R. 385(E). dated 3rd June, 2021 respectively inviting objections and suggestions as required under sections 154, 155, 158 and 159 of the said Code;

And whereas, vide notification number S.O. 1730 (E). dated 30th April, 2021, S.O. 2060(E). dated 3rd May, 2023, S.O. 5319 (E), dated 21st November, 2025 and S.O.5936 (E), dated 19th December, 2025, published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section (ii), all the provisions of the said Code have been brought into the force.

Now therefore, the following draft rules, which the Central Government proposes to make in exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 154 read with sub-section (2) thereof, and sub-section (1) of section 155 read with sub-section (2) thereof and Section 158 and sub-section (1) read with sub-section (2) of section 159 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020) and read with section 24 of the General Clauses Act, 1897(10 of 1897) in in supersession of the-

- (i) Employees' State Insurance (Central) Rules, 1950;
- (ii) Tribunal (Procedure) Rules, 1997;
- (iii) Employees' Provident Funds Appellate Tribunal (Conditions of Service) Rules, 1997;
- (iv) Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Rules, 1960;
- (v) Maternity Benefit (Mines and Circus) Rules, 1963;
- (vi) Payment of Gratuity (Central) Rules, 1972;
- (vii) Cine-Workers Welfare Fund Rules, 1984;
- (viii) Building and other Constructions Workers' Welfare Cess Rules, 1998;
- (ix) Unorganised Workers' Social Security Rules, 2009;
- (x) Employee's Compensation Rules, 1924;

(xi) Employee's Compensation (Transfer of Money) Rules, 1935; and

(xii) Employee's Compensation (Venue of Proceedings) Rules, 1996;

made by the Central Government in exercise of the powers conferred by the Employees' State Insurance Act, 1948(34 of 1948), The Employees' Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1952(19 of 1952), The Employment Exchanges(Compulsory Notification of Vacancies) Act, 1959(31 of 1959), The Maternity Benefit Act, 1961(53 of 1961), The Payment of Gratuity Act, 1972(39 of 1972), The Cine-Workers' Welfare Fund Act, 1981(33 of 1981), The Building and Other Construction Workers' Welfare Cess Act, 1996(28 of 1996), The Unorganised Workers' Social Security Act, 2008 (33 of 2008) and The Employee's Compensation Act, 1923(8 of 1923), as the case may be, which are repealed by section 164 of the said Code on Social Security, 2020, except as respects things done or omitted to be done before such supersession, are hereby notified, as required by section 158, for information of all persons likely to be affected thereby and the notice is hereby given that the said draft notification will be taken into consideration after the expiry of a period of forty-five days from the day on which the copies of the Official Gazette in which this notification is published are made available to the public;

Objections and suggestions, if any, may be addressed to Shri Supriya Ranjan Datta, Deputy Secretary, Ministry of Labour and Employment, Room No.318, Shram Shakti Bhawan, Rafi Marg, New Delhi-110001 or by e-mail – sr.datta@nic.in and tezveer.singh@nic.in. The objections and suggestions should be sent in a proforma containing column (1) specifying the name and address of the person/organization, column (2) specifying the chapter and rule or sub-rule which is proposed to be modified, column (3) specifying the revised rule or sub-rule proposed to be substituted and column (4) reasons therefor;

Objections and suggestions, which may be received from any person with respect to the said draft rules before expiry of the period specified above, will be considered by the Central Government.

Draft Rules

CHAPTER I

PRELIMINARY

1. Short title, extent and commencement.— (1) These rules may be called the Code on Social Security (Central) Rules, 2025.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.

2. Definitions.— (1) In these rules, unless the context otherwise requires, —

(a) “agency” means any corporation, body or institution, established under an Act of Parliament or central public sector undertaking or special purpose vehicle as notified by the Central Government;

(b) “appeal” means an appeal preferred under sub-section (1) of section 23 or sub-section (1) of section 99 or sub-section (1) of section 105, as the case may be;

(c) “Appellate authority” means in Central sphere, the Central Government or the authority specified by the Central Government under sub-section (8) of section 56 or in State sphere, an officer, senior in rank to the Assessing Officer for the purposes of section 105, appointed by the State Government, as the case may be;

(d) “Assessing Officer” means a gazetted officer of a State Government or an officer of a local authority holding an equivalent post to a gazetted officer of the State Government appointed by such State Government for assessment of cess under Chapter VIII of the Code;

(e) “Authorised Officer for Employees’ Compensation” means any officer whom the State Government may designate either generally or in respect of any area or class of areas, for the purpose of performing the functions assigned by these rules to the Authorised Officers;

(f) “authority” means the Central Government or the authority specified by the Central Government for the purpose of sub-section (3) of section 72;

(g) “average daily wages during a contribution period” under Chapter IV of the Code in respect of an employee, means the aggregate amount of wages payable to him during that period divided by the number of days for which such wages were payable;

(h) “average daily wages during a wage period” under Chapter IV of the Code means —

(i) in respect of an employee who is employed on time-rate basis, the amount of wage which would have been payable to him for the complete wage period had he worked on all the working days in that wage period, divided by 26 if he is monthly rated, 13 if he is fortnightly rated, 6 if he is weekly rated and 1 if he is daily rated;

(ii) in respect of an employee employed on any other basis, the amount of wages earned during the complete wage period in the contribution period divided by the number of days in full or part for which he has worked for wages in that wage period:

Provided that where an employee receives wages without working on any day during such wage period, he shall be deemed to have worked for 26, 13, 6 or 1 day or days if the wage period be a month, a fortnight, a week or a day respectively.

Explanation. — Where any night shift continues beyond midnight, the period of the night shift after midnight shall be counted for reckoning the day worked as part of the day preceding;

(i) “benefit period” means the period not exceeding six consecutive months corresponding to the contribution period, as specified in the regulations made under section 157;

(j) “career centre (central)” means that career centre as notified by the Central Government;

(k) “career centre (regional)”, throughout India, except the Union territory of Chandigarh, means the career centre as notified by the respective State Government or the Administration of the Union territory as having jurisdiction –

(i) over the area in which the establishments concerned are situated; or

(ii) over specified classes or categories of establishments concerned or vacancies;

(l) “career centre (regional) in the Union territory of Chandigarh” means the career centre established either by the Union territory Administration of Chandigarh or by the State Government of Punjab or Haryana, as the case may be, notified by the respective States as having jurisdiction over specified classes or categories of establishments or vacancies:

Provided that the career centres established by the State Government of Punjab or Haryana shall not have jurisdiction over—

(i) the public sector offices or establishments other than those belonging to the respective States; and

(ii) private sector establishments;

(m) “cess collector” means an officer appointed by the State Government for collection of cess under the Code;

(n) “chairperson” means the chairperson of the Corporation, the Central Board, the National Social Security Board, the State Unorganised Workers’ Social Security Board, the Standing Committee, the Medical Benefit Committee or the Executive Committee, as the case may be;

(o) “chartered engineer” means a person having an engineering degree and the corporate membership of the Institute of Engineers India;

(p) “Code” means the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020);

(q) “competent authority” means an authority appointed under section 91 of the Code for the purpose of Chapter VII of the Code by the State Government;

(r) “contribution period” means the period not exceeding six consecutive months, as specified in the regulations made under section 157;

(s) “electronically” means any information submitted by email or uploading on the designated Portal or digital payment in any mode for the purpose of the Code;

(t) “excluded vacancies” means those vacancies which have been excluded from the purview of the section 139 as per the provisions of sub-sections (1) and (2) of section 140;

(u) “Form” means a form appended to these rules;

(v) “fund” means the Employees’ State Insurance Fund referred to in section 25, the Provident Fund, the Pension Fund and the Employees’ Deposit-Linked Insurance Fund referred to in section 16 or the Social Security Fund referred to in section 141, as the case may be;

(w) “Government Securities” means Government Securities as defined in the Government Securities Act, 2006 (38 of 2006);

(x) “immovable property” includes land, benefits to arise out of land, things attached to the earth, or permanently fastened to anything attached to the earth;

- (y) “movable property” means property of every description except immovable property;
- (z) “nodal officer” means a person designated by the Building Workers’ Welfare Board or the State Government to facilitate the registration, renewal and updation electronically or otherwise or any such other function of the building workers working in the private sector, State Government, Central Government and public sector undertakings of the Central and the State Governments or local authority including supervising and monitoring the functions of the beneficiary registering officers designated by appropriate Government;
- (za) “nomination” means nomination made under section 55;
- (zb) “register of women employees” means a register of women employees maintained under rule 55;
- (zc) “Schedule” means the Schedule to the Code;
- (zd) “section” means a section of the Code;
- (ze) “Shram Suvidha Portal” means the portal of the Ministry of Labour and Employment with such name;
- (zf) “specified” means specified by an order of the Central Government or any State Government or any officer so authorised by such Government;
- (zg) “standard benefit rate” means average daily wages obtained by dividing the total wages paid during the contribution period by the number of days for which these wages were paid;
- (zh) “transferring authority” means any authority in any country which transfers or causes to be transferred any lump sum awarded under the law relating to employees compensation in such country and applicable for the benefit of any person residing or about to reside in India; and
- (zi) “year” means the financial year, beginning from the 1st day of April and ending with the 31st day of March of the year following.

(2) The words and expressions used in these rules which are not defined therein, but are defined in the Code, shall have their respective meaning as assigned to them in the Code.

3. Manner and conditions of making the provisions of Chapter III or Chapter IV inapplicable to an establishment.— (1) The employer of an establishment to which the provisions of Chapter III or Chapter IV have been made applicable under sub-section (5) or sub-section (7) of section 1 of the Code, may apply electronically on the specified portal to the Central Provident Fund Commissioner or the Director General, as the case may be, for exiting from such applicability subject to the condition that the employer and majority of the employees of that establishment agree in writing to such exit.

(2) The Central Provident Fund Commissioner or the Director General, as the case may be, shall decide the application under sub-section (5) or sub-section (7) of section 1 of the Code within a period of sixty days from the date of receipt of application:

Provided that if no decision is taken by the Central Provident Fund Commissioner or the Director General, as the case may be, within the period of sixty days from the date on which the application is made, the permission under sub-section (5) or sub-section (7) of section 1 of

the Code, as the case may be, shall be deemed to have been granted with effect from the date of completion of such sixty days:

Provided also that no such application shall be entertained if the provisions of Chapter III or Chapter IV have become applicable, in terms of sub-section (4) of section 1 of the Code, to the establishment at any time subsequent to the notification under sub-section (5) or sub-section (7) of section 1 of the Code, as the case may be:

Provided further that no such application shall be made by the employer of the establishment before five years of such coverage under the provisions of Chapter III or Chapter IV, as the case may be:

Provided also that no such application shall be entertained unless the employer has furnished all returns, paid all dues under the Code and submitted a self-certification to that effect along with the application.

4. Income of dependent parents of an employee.—For the purposes of sub-clause (e) of sub-section (33) of section 2 of the Code, the income from all sources, for the purposes of Chapter IV of the Code shall not exceed nine thousand rupees in a month or such amount as may be specified by notification.

5. Registration of establishments and cancellation thereof.—(1)(a) Every employer seeking registration for an establishment not already registered shall apply electronically in the **Form-I** of the Occupational Safety, Health and Working Conditions (Central) Rules, 2025, on the Shram Suvidha Portal by giving details about the establishment, and uploading documents related to registration of the establishment including proof of Identity and address of the employers as specified in the Form.

Explanation.—For the purposes of this sub-rule, Form-I under the Occupational Safety, Health and Working Conditions (Central) Rules, 2025 shall be the common form for registration under these rules.

(b) The Form shall be signed digitally or in any other manner as may be required on the portal.

(c) The applicant shall be responsible for veracity of all information submitted in the application.

(d) The Permanent Account Number (PAN) of the establishment allotted under Income Tax Act, 1961 (43 of 1961) or any other unique number allotted to the establishment under any other law for the time being in force or any other particular furnished in the form, may be verified online.

(e) The certificate of registration shall be issued electronically immediately if the application is complete in all respects but not later than seven days from the date of submission of complete application, failing which such establishment shall be deemed to have been registered and the certificate of registration shall be auto-generated:

Provided that in exceptional circumstances the Central Government may, for such period, by notification, as may be specified therein, dispense with requirement of electronic registration, in respect of establishment or class of establishment, for part or whole of India, and submission of application in the form so provided, may be allowed.

(2) The Authorised Officer under the Code shall direct the employer who fails to comply with the requirements of sub-rule (1), to do so within the time stated therein and such employer shall, thereupon comply with the instruction issued by the officer in this behalf.

(3) The employer in respect of an establishment already registered under any other central labour law for the time being in force shall, update the particulars of employers or establishment on the Shram Suvidha Portal, within such period as the Central Government may specify by notification.

(4) Any registration made or deemed to have been made under this rule shall expire, after twenty-four months from the date of registration, if no compliance is reported using that registration number on the portal:

Provided that such expiration of the registration number may be revoked on an application made by the employer on the portal.

(5) Any registration obtained by providing wrong information shall be liable for cancellation after the establishment has been given an opportunity of showing cause within a period of thirty days from the date on which the notice is served on the concerned employer, electronically or otherwise, as to why the certificate of registration should not be cancelled.

(6) The employer shall quote the registration number on all documents prepared or submitted by him in connection with the Code or the schemes or the rules or the regulations, as the case may be, and in all correspondence with the offices concerned.

(7) Any change in the particulars furnished in the Form submitted on the specified portal, shall be updated by the employer within thirty days of such change.

(8) The employer of an establishment to which the provisions of the Code apply and whose business activities are in the process of closure, may apply for cancellation of registration in the specified form online on the Shram Suvidha Portal after giving complete details and the status of the contribution and other dues payable under the Code.

(9) The application for cancellation of registration shall be allowed after the particulars in the application are verified in the manner as may be specified by the Central Government:

Provided that no such application for cancellation of registration shall be entertained unless the employer has furnished all returns, paid all dues under the Code and submitted a self-certification to that effect along with the application:

Provided further that such application for cancellation shall be decided within a period of ninety days of the receipt of the application complete in all respect.

(10) A copy of the certificate of registration shall be displayed at the conspicuous places in the premises where the work is being carried out.

CHAPTER II

SOCIAL SECURITY ORGANISATIONS

A. CENTRAL BOARD, EMPLOYEES' PROVIDENT FUND

6. Administration of funds vested in the Central Board.—(1) The Central Board shall administer the funds vested in it in accordance with the guidelines issued by the Central Government.

(2) The Central Board for the efficient administration of the schemes may open as many accounts as it may consider necessary or as specified in the schemes.

(3) All moneys belonging to the funds shall be deposited in the Reserve Bank of India or the State Bank of India or in such other Scheduled Banks as may be approved by the Central Government from time to time or shall be invested as the Central Government may specify, by notification, in the Official Gazette.

(4) All expenses incurred in respect of, and loss, if any, arising from any investment shall be charged to the funds.

(5) The funds, not including therein the administration account, shall not be expended for any purpose other than the payment of the sums standing to the credit of individual members of the funds or to their nominees or heirs or legal representatives in accordance with the provisions of respective schemes.

(6) The funds shall be operated upon by such officers as may be authorised in this behalf by the Central Board.

7. The Central Board, its Executive Committee and other committees.— (1) The Central Board shall perform such functions as may be assigned to it by the Central Government under section 13 and administer the Schemes framed under section 15.

(2) The Executive Committee constituted under sub-section (3) of section 4 shall consist of the following members, namely: -

- i. a Chairperson appointed by the Central Government from amongst the members of the Central Board;
- ii. two persons appointed by the Central Government from amongst the persons referred to in clause (b) of sub-section (1) of section 4;
- iii. three persons appointed by the Central Government from amongst the persons referred to in clause (c) of sub-section (1) of section 4;
- iv. three persons representing the employers elected by the Central Board from amongst the persons referred to in clause (d) of sub-section (1) of section 4;
- v. three persons representing the employees elected by the Central Board from amongst the persons referred to in clause (e) of sub-section (1) of section 4; and
- vi. the Central Provident Fund Commissioner, *exofficio*.

(3) (a) The Chairperson of the Central Board shall call a meeting of the Board for the purpose of election to the Executive Committee of the members representing the employers or, as the case may be, the employees referred to in sub-clauses (iv) and (v) of sub-rule (2).

(b) In the meeting referred to in clause (a), the Chairperson of the Central Board may invite the members to propose the names of those members who represent the employers or, as the case may be, the employees and every such proposal shall be duly seconded by another member of the Board.

(c) If the number of persons proposed and seconded for election under clause (a) does not exceed the number of vacancies to be filled up from amongst the persons representing the employers, or, as the case may be, the employees, the persons whose names have been so proposed and seconded in relation to the category of employers or employees, shall be declared elected to the Executive Committee.

(d) If the number of persons proposed and seconded for election under clause (a) exceeds the number of vacancies to be filled up from amongst the persons representing the employers or, as the case may be, the employees, each member of the Board present at the meeting, other than the Chairperson, shall be given a ballot paper containing the names of all the candidates so proposed and seconded and he may record his votes thereon for as many candidates belonging to the categories of employers or employees, as there are vacancies to be filled up in relation to each such category, but not more than one vote shall be given in favour of any one candidate.

(e) If any member votes for more candidates than the number of vacancies in relation to the categories of employers or employees or gives more than one vote in favour of any one candidate, all his votes shall be deemed to be invalid.

(f) The persons getting the highest number of votes shall be declared by the Chairperson as duly elected to the Executive Committee at the same meeting or as soon thereafter as possible:

Provided that where there is an equality of votes between candidates, the Chairperson shall cast his vote.

(g) If any question arises as to the validity of any election, it shall be referred to the Central Government, who shall decide the same.

(4) The Central Board may, by order, constitute one or more committees consisting of as many trustees and officers of Employees' Provident Fund Organisation, as may be specified in the order:

Provided that the Central Board may also include such persons, who in its opinion, have special knowledge of the subject matter relating to the committee.

(5) The Executive Committee shall function under the general superintendence of the Central Board to assist the Central Board in performance of its functions and shall perform such functions as may be assigned to it by the Central Board.

(6) (a) The term of office of the Chairperson, Vice-Chairperson and every trustee of the Central Board referred to in clauses (b), (c), (d) and (e) of sub-section (1) of section 4 shall be four years commencing on and from the date on which their respective appointment is notified in the Official Gazette.

(b) The term of office of the Chairperson and every member of the Executive Committee referred to in sub-clauses (ii), (iii), (iv) and (v) of sub-rule (2) shall be two years commencing on and from the date on which their respective appointment is notified.

(c) Notwithstanding anything contained in clauses (a) and (b), every trustee or member of the Central Board or Executive Committee, as the case may be, shall continue to hold office until the appointment of his successor is notified in the Official Gazette:

Provided that a member of the Executive Committee shall cease to hold office when he ceases to be a member of the Central Board.

(d) A trustee or a member referred to in clauses (a) and (b) appointed to fill a casual vacancy shall hold office for the remaining period of the term of office of the trustee or member in whose place he is appointed and shall continue to hold office on the expiry of the term of office until the appointment of his successor is notified in the Official Gazette.

(e) A person shall be eligible for appointment as a trustee or a member for a maximum of two terms:

Provided that such limitation of terms shall not apply to Chairperson, Vice-Chairperson, and a trustee or member appointed *ex officio* and such appointment shall be co-terminus with the tenure of the office of the trustee or member, as the case may be:

Provided further that the maximum of two terms shall also include the number of terms for which a person has been appointed as a trustee of the Central Board under clause (d) or clause (e) of sub-section (1) of section 5A of the erstwhile Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952 (19 of 1952).

(7) (a) The Central Provident Fund Commissioner shall be the Secretary to the Central Board and also to the Executive Committee.

(b) The Secretary to the Central Board and the Executive Committee shall, in consultation with the Chairperson of the Central Board or the Executive Committee, as the case may be, convene meetings of the Central Board or the Executive Committee, keep a record of its minutes and shall take the necessary steps for carrying out the decisions of the Central Board or the Executive Committee, as the case may be.

B. EMPLOYEES' STATE INSURANCE CORPORATION

8. The Employees' State Insurance Corporation, its Standing Committee and Medical Benefit Committee.—(1) Every person representing each of the States shall be appointed as a member of the Corporation, on nomination by the State Government concerned.

(2) (a) The common seal of the Corporation shall remain in the custody of the Director General of the Corporation and shall not be affixed to any instrument except in the presence of the Director General or two members of the Standing Committee constituted under sub-rule (3) and the Director General or the said two members shall sign the contract in token of the fact that the same was sealed in his or their presence.

(b) The Corporation shall have for use at each of such other of its offices as it may specify, an official seal which shall be a facsimile of the common seal of the Corporation with the addition of the name of the office where it is to be used.

(c) The official seal shall not be affixed to any instrument except in the presence of such person or persons as the Standing Committee may authorise in this behalf and such person or persons shall sign the instrument in token of the fact that the same was sealed in his or their presence.

(d) An instrument to which an official seal is duly affixed shall bind the Corporation as if it had been sealed with the common seal of the Corporation.

(3) A Standing Committee of the Corporation shall be constituted from amongst its members, consisting of —

(a) a Chairperson appointed by the Central Government;

(b) three members of the Corporation, appointed by the Central Government;

(c) three members of the Corporation representing such three State Governments thereon as the Central Government shall, specify from time to time;

(d) eight members elected by the Corporation as follows, namely: —

(i) three members from among the members of the Corporation representing employers;

(ii) three members from among the members of the Corporation representing employees;

(iii) one member from among the members of the Corporation representing the medical profession; and

(iv) one member from among the members of the Corporation elected by Parliament; and

(e) the Director-General of the Corporation, *ex officio*.

(4) (a) The Chairperson of the Corporation shall, at a meeting of the Corporation at which it is proposed to elect members of the Standing Committee under clause (d) of sub-rule (3), invite members to propose names from among members of the Corporation belonging to the group from which election is to be held and the names proposed shall be duly seconded by another member of the Corporation.

(b) If the number proposed from any group for election does not exceed the number of vacancies to be filled therefrom, the persons whose names have been so proposed shall be declared elected to the Standing Committee.

(c) If the number proposed from a group for election exceeds the number of vacancies to be filled there from, each member of the Corporation present at the meeting shall be given a secret ballot paper containing the names of all the candidates proposed and he shall be required to vote thereon for as many candidates from the group as there are vacancies to be filled up with one vote in favour of any one candidate and if any member votes for more candidates than there are vacancies in the group or gives more than one vote in favour of any one candidate, all his votes shall be deemed to be invalid.

(d) The persons getting the highest number of votes shall be declared by the Chairperson at the meeting or as soon thereafter as possible as duly elected to the Standing Committee:

Provided that where an equality of votes is found to exist between any candidates and the addition of one vote will entitle any of the candidates to be declared to be elected, the determination of the person or persons to whom such one additional vote shall be deemed to

have been given shall be made by lot to be drawn in the presence of the Chairperson and in such manner as he may determine.

(e) If any question arises as to the validity of any election, it shall be referred to the Central Government whose decision in the matter shall be final.

(5) The powers and duties of the Medical Benefit Committee shall be—

(a) to advise the Corporation in regard to the constitution, setting up, duties and powers of local committees constituted for the purpose of assisting in the administration of medical benefit;

(b) to make recommendations to the Corporation in regard to —

- i. the scale and nature of medical benefit provided at hospitals, dispensaries, clinics and other institutions and the nature and the extent of the medicines, staff and equipment which shall be maintained at such institutions and the extent to which these fall short of the desired standard;
- ii. the medical formulary for use in connection with the medical benefit provided under the Code;
- iii. medical certification, including the procedure and the forms for such certification, statistical returns, registers and other medical records; and
- iv. measures undertaken for the improvement of the health and welfare of Insured Persons, and the rehabilitation and re-employment of Insured Persons, disabled or injured;

(c) to advise the Corporation on any matter relating to the professional conduct of any medical practitioner employed for the purpose of providing medical benefit under the Code.

(6) (a) Save as otherwise expressly provided in the Code, the terms of office of members of the Corporation, other than the members referred to in clauses (a), (b), (c), (d) and (e) of sub-section (1) of section 5 and the *exofficio* member, shall be for four years commencing from the date respectively on which their appointment or election is notified:

Provided that a member of the Corporation shall notwithstanding the expiry of the said period of four years, continue to hold office until the appointment or election of his successor is notified:

Provided further that the tenure of non-official members of the Corporation shall not be for more than total of two terms.

(b) The members of the Corporation referred to in clauses (a), (b), (c), (d) and (e) of sub-section (1) of section 5 shall hold office during the pleasure of the Central Government.

(7) (a) Save as otherwise expressly provided in the Code, the terms of office of a member of the Standing Committee, other than a member referred to in clause (a) or clause (b) or clause (c) of sub-rule (3), shall be two years from the date on which his election is notified:

Provided that a member of the Standing Committee shall, notwithstanding the expiry of the said period of two years, continue to hold office until the election of his successor is notified:

Provided further that a member of the Standing Committee shall cease to hold office when he ceases to be a member of the Corporation.

(b) A member of the Standing Committee referred to in clause (a) or clause (b) or clause (c) of sub-rule (3) shall hold office during the pleasure of the Central Government.

C. NATIONAL SOCIAL SECURITY BOARD

9. National Social Security Board.—(1) (a) A member of the National Social Security Board other than an *ex officio* member thereof, shall hold office for a period not exceeding three years from the date of his nomination and shall be eligible for re-nomination:

Provided that a member, other than an *ex officio* member, shall not hold the office for more than total of two terms.

(b) The Central Government shall seek nomination from amongst the representatives of associations of unorganised sector workers and employers' associations of unorganised sector, in the National Social Security Board in the category of sub-clauses (i) and (ii) of clause (c) of sub-section (2) of section 6 in the manner, as it may determine.

(c) The Central Government shall nominate seven persons under sub-clause (iii) of clause (c) of sub-section (2) of section 6 from amongst persons of eminence in the field of labour welfare, management, finance, law and administration.

(d) The Central Government shall seek nomination of two Lok Sabha Members from the Speaker of the Lok Sabha (House of the People) and one member from the Chairman of the Rajya Sabha (Council of the States) under sub-clause (iv) of clause (c) of sub-section (2) of section 6, as the case may be.

(e) The Central Government shall nominate ten members under sub-clause (v) of clause (c) of sub-section (2) of section 6 representing Ministries or Departments of the Central Government, concerned with the matters related to the welfare of the unorganised sector workers.

(f) The Central Government shall nominate five members representing the State Governments under sub-clause (vi) of clause (c) of sub-section (2) of section 6, and one member representing Union territories under sub-clause (vii) of clause (c) of sub-section (2) of section 6 on rotation basis in such manner, as it may determine.

(g) A member nominated under sub-clauses (i), (ii) and (iii) of clause (c) of sub-section (2) of section 6, shall cease to be a member of the National Social Security Board, if he ceases to represent the category of interest from which he was so nominated:

Provided that out of seven persons nominated under said sub-clause (i), one member each from the Scheduled Caste, the Scheduled Tribe, the minorities and women shall be represented.

(h) A member nominated under sub-clause (iv) of clause (c) of sub-section (2) of section 6 shall cease to be a member of the National Social Security Board, if he ceases to be a member of the House of Parliament by which he was so elected.

(i) No person shall be chosen as, or continue to be, a member of the National Social Security Board if such person attracts any provision of section 8.

(2) (a) The National Social Security Board for Unorganised Workers constituted under section 6 shall be the Board referred to in sub-section (6) of section 114, for the purpose of gig workers and platform workers.

(b) A member of the National Social Security Board, other than an *ex officio* member thereof, shall hold office for a period not exceeding three years from the date of his nomination and shall be eligible for re-nomination:

Provided that a member, other than an *ex officio* member, shall not hold the office for more than total of two terms.

(c) The Central Government shall nominate five members under clause (a) of sub-section (6) of section 114, as representative of aggregators on rotation basis from amongst the types of the aggregators mentioned in the Seventh Schedule.

(d) The Central Government shall nominate five members under clause (b) of sub-section (6) of section 114 from amongst the gig workers and platform workers, on rotation basis, representing the different types of gig workers and platform workers.

(e) The Central Government shall nominate five members as experts from amongst persons of eminence in the field of labour welfare, management, finance, law, administration, e-commerce or information technology under clause (e) of sub-section (6) of section 114.

(f) In the discharge of functions of the National Social Security Board for the purpose of the welfare of gig workers and platform workers, the quorum for transaction of business at any of the meeting shall be six members.

(g) The National Social Security Board may constitute an expert committee to advise it on matters related to the welfare of gig workers and platform workers, assessment of number of gig workers and platform workers, identifying the new types of aggregators or any other matter related to gig workers and platform workers.

(3) (a) The National Social Security Board, for discharging its functions as assigned to it, under sub-section (7) of section 6, may constitute a committee to deliberate and recommend on the specific issues as may be assigned to such committee;

(b) Such committee may co-opt members from such Board or outside, as the case may be, from the fields of the experts, on which the committee is required to deliberate.

(4) (a) The Central Government shall initiate the process for reconstitution of the National Social Security Board, prior to six months of expiry of the term of the Board.

(b) If the new Board is not re-constituted after completion of the term of the National Social Security Board, such arrangements may be made for discharging the functions of the Board as may be decided by the Central Government for the period till the new Board is constituted, through a notification.

(c) Consequent upon institution of arrangement referred to in clause (b), all actions taken shall have the same effect as if it has been carried out by the Board itself.

(5) (a) A member of the National Social Security Board, not being an *ex officio* member, may resign by a letter in writing addressed to the Central Government.

(b) The seat of such a member shall fall vacant from the date on which his resignation is accepted or on the expiry of thirty days from the date of receipt of intimation of resignation, whichever is earlier.

(c) The power to accept the resignation of such a member shall vest with the Central Government;

(6) If such a member changes his address, he shall notify his new address to the Member-Secretary of the Board who shall thereupon enter his new address in the official records:

Provided that if a member fails to notify his new address, the address in the official records shall for all purposes be deemed to be the member's correct address.

(7) When a vacancy occurs or is likely to occur in the membership of the National Social Security Board, Member-Secretary of the Board shall submit a report to the Central Government and on receipt of such report, the Central Government may, by notification, nominate a person to fill the vacancy in the manner specified under sub-rules (1) and (2) of rule 9, and the person so nominated shall hold office for the remainder of the term of office of the member in whose place he is nominated.

(8) (a) During the pendency of the proceeding, if any, under clauses (b) and (c) of sub-section (2) of section 8, for removal of a member of the National Social Security Board for Unorganised Workers, such member shall abstain from the meetings of the Board;

(b) the decision of the Central Government, on the debarment, dis-qualification and removal of any member under section 8, shall be final.

10. Schemes for building workers.—The State Building Workers' Welfare Board shall formulate the following schemes for the building workers as may be specified by the State Government to—

- i. pay such amount in connection with premium for Group Insurance Scheme of the beneficiaries;
- ii. frame educational schemes for the benefit of children of the beneficiaries; and
- iii. meet such medical expenses for treatment of major ailments of a beneficiary or, such dependant.

11. Other welfare measures and facilities.— If, in the opinion of the Central Government, it is necessary, for the improvement of well-being of the building workers, to formulate a new welfare scheme or schemes in a State, the Central Government may formulate such scheme as determined by that Government from time to time.

D. GENERAL

12. Meetings, notice of meetings, list of business and quorum.—(1) (a) The Central Board or the Corporation or the National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any Committee thereof shall, subject to sub-rule (2), meet at such place and time as may be decided by its Chairperson.

(b) The Central Board or the Corporation shall meet at least twice in a year.

(c) The Executive Committee of the Central Board and the Standing Committee of the Corporation shall meet at least four times in a year and the Medical Benefit Committee of the Corporation shall meet at least twice in a year.

(d) The National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board shall meet at least thrice in a year.

(e) The Chairperson of the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof may whenever he thinks fit, and shall within fifteen days of the receipt of a requisition in writing from not less than one half of the members of the body concerned call for a special meeting thereof and a requisition so made shall specify the object of the meeting proposed to be called.

(2) (a) A notice of not less than fifteen days from the date of issue, containing the date, time and place of every ordinary meeting of Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof, together with a list of business proposed to be transacted and approved by the Chairperson concerned shall be sent to every trustee or member of Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any Committee thereof, as the case may be, through e-mail or registered post or by special messenger, and a brief note on each item of the agenda shall be sent along with the agenda as soon thereafter as possible.

(b) When the Chairperson concerned calls an emergency meeting of the Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof, as the case may be, for considering any matter which in his opinion is urgent, a notice giving such reasonable time as he may consider necessary shall be deemed sufficient and shall be sent to every trustee or member of Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any Committee thereof, as the case may be, through e-mail or registered post or by special messenger.

(c) No business other than for which the meeting of Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any Committee thereof has been convened shall be considered at the meeting except with the permission of the Chairperson of the meeting.

(3) The Chairperson or in his absence the Vice-Chairperson of Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board, as the case may be, shall preside over the meeting and in the event of absence of both the Chairperson and the Vice-Chairperson, the meeting shall be presided over by such trustee or member as may be nominated by the Chairperson.

(4) No business shall be transacted at any meeting of Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof unless a quorum of –

- a. eleven trustees in case of Central Board and four members in case of Executive Committee thereof; or
- b. fifteen members in case of Corporation, five members in case of Standing Committee and seven members in case of Medical Benefit Committee thereof; or
- c. ten members in case of National Social Security Board for Unorganised Workers and six members in case of National Social Security Board for Gig Workers and Platform Workers; or
- d. four members in case of the State Building Workers' Welfare Board;

is present:

Provided that if at any meeting, no sufficient number of trustees or members, as the case may be, are present to form quorum, the Chairperson of the meeting shall adjourn the

meeting for an hour and it shall thereupon be lawful to dispose of the business at such adjourned meeting irrespective of the number of trustees or members attending.

(5) (a) If a trustee or member is unable to attend any meeting of the Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof, as the case may be, he may, by a written instrument, signed by him, addressed to the Chairperson of the concerned body and explaining the reasons for his inability to attend the meeting, appoint any representative of the organisation, which he represents on the Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof, as his substitute for attending that meeting of the Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof in his place:

Provided that no such appointment shall be valid unless—

- i. such appointment has been approved by the Chairperson of the body concerned; and
- ii. the instrument making such appointment has been received by the Chairperson of the body concerned before the date fixed for the meeting.

(b) A substitute validly appointed under clause (a) shall have all the rights and powers of the member to whom he represents in relation to the meeting of the body concerned, in respect of which he is appointed and shall receive allowances, and be under obligations as if he were a trustee or the member appointed under the Code.

(c) A trustee or the member appointing a substitute for attending any meeting of the Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof under clause (a), shall, notwithstanding anything contained in this sub-rule, continue to be liable for the misappropriation or misapplication of the fund by the substitute and shall also be liable for any act of misfeasance or non-feasance committed in relation to the fund by the substitute appointed by him.

(6) Every question considered at a meeting of the Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any Committee thereof shall be decided by a majority of the votes of the trustees or members of the body concerned present and voting and in the event of an equality of votes the Chairperson shall exercise an additional casting vote:

Provided that the Chairperson may, if he thinks fit, direct that any question shall be decided by the circulation of necessary papers to the trustees or members of the Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof and by securing their opinions in writing; and any such question shall be decided in accordance with the opinion of the majority of the trustees or members received within the time-limit allowed and if the opinions are equally divided, the opinion of the Chairperson shall prevail:

Provided further that any trustee or member of the Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers' Welfare Board or any committee thereof may request that the question referred to the trustees or members of the concerned body, as the case may be, for written opinion be considered at a meeting of the Central Board or Corporation or National Social Security Board or the State Building Workers'

Welfare Board or any committee thereof and thereupon the Chairperson may, and if the request is made by not less than three trustees or members of the concerned body, shall direct that it be so considered.

(7) (a) The minutes of each meeting showing *inter-alia* the names of the members present there, shall be forwarded to each trustee or member of the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board or any committee thereof, as the case may be, and to the Central Government and in the case of the State Building Workers' Welfare Board, the minutes shall be forwarded to each member or any committee thereof, as the case may be, and to the State Government concerned, as soon as possible and in any case not later than four weeks after the meeting.

(b) The records of the minutes of each meeting of the Central Board and the Executive Committee thereof shall be signed by the Central Provident Fund Commissioner with the approval of the Chairperson.

(c) The minutes of the meeting shall be confirmed with such modification considered necessary at the next meeting.

(d) The minutes of a meeting of the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board or any committee thereof shall be kept in separate Books (hereinafter referred to as minute-books) and shall be signed by the Chairperson of the meeting at which the proceedings are confirmed.

(e) A copy of the minutes so confirmed shall be forwarded to the Central Government within fifteen days from the date of such confirmation:

Provided that in the case of State Building Workers' Welfare Board, a copy of the minutes so confirmed shall be forwarded to the State Government concerned within fifteen days from the date of such confirmation.

(f) The minute-books shall be kept open at the principal office of the Central Board or Corporation or National Social Security Board during office hours on working days for inspection free of charge by any of the respective member.

(8) (a) Every non-official trustee or member of the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board or any committee thereof, as the case may be, shall be allowed travelling and daily allowance for attending its meetings at the rates admissible to officers of the Central Government holding a post in Level 12 in the pay matrix.

(b) Where such trustee or member, is a Member of Parliament or a Member of State Legislature, he shall be paid travelling allowance and daily allowance in accordance with the provisions of the Salary, Allowances and Pension of Members of Parliament Act, 1954 (30 of 1954) or the respective provisions of the law pertaining to the members of the concerned State Legislature, as the case may be:

Provided that when a Minister is appointed as Chairperson or trustee or member of the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board or any committee thereof and attends a meeting, his travelling and daily allowance shall be governed by the rules applicable to him for journeys performed on official duties and shall be paid by the authority paying his salary.

(c) No daily or travelling allowance, as the case may be, in respect of any day of journey shall be claimed by a trustee or member of the Central Board or the Corporation or the National

Social Security Board or any committee thereof, if he has drawn or will draw allowance for the same from his employer or as a member of the committee or any legislature or of any committee or conference constituted or convened by Government and no travelling allowance shall be claimed, if he uses a means of transport provided at the expense of Government or his employer.

(d) The daily and travelling allowance shall also be payable to a member in respect of the meetings of any sub-committee set up by the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board or by any Committee thereof, attended by him.

(e) For attending a meeting of the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board or any committee thereof or meetings of a sub-committee set up by the Central Board or Corporation or National Social Security Board or any Committee thereof, an official trustee or member of the Central Government shall draw his travelling allowance from his department on a scale admissible to him under the Central Government rules and the amounts so drawn shall, on a demand being made therefor by the Central Government, be reimbursed by the Central Board or Corporation or National Social Security Board or Committee thereof to that Government.

(f) Payments shall not be made to a non-official member earlier than the last date up to which the allowance is claimed and the travelling allowance for both the onward and return journeys will be included in the travelling allowance bill and the payment made therefor treated as final, irrespective of the date of completion of the journey.

13. Reconstitution of Corporation, Central Board, National Social Security Board, State Unorganised Workers' Board, Building Workers' Welfare Board or any of the Committees.—When the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board for Unorganised Workers or the State Unorganised Workers' Social Security Board or the State Building and Other Construction Workers' Welfare Board has been superseded under the provisions of section 11, the Central Government or the State Government, as the case may be, shall —

(a) appoint or cause to be appointed or elected new trustees or members to the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board for Unorganised Workers or the State Unorganised Workers' Social Security Board or the State Building and Other Construction Workers' Welfare Board in accordance with section 4 or section 5 or section 6 read with proviso to sub-section (6) of section 114 or section 7, as the case may be; and

(b) in its discretion, make such arrangement for such period as it may think fit, to exercise the powers and perform the functions of the Central Board or the Corporation or the National Social Security Board for Unorganised Workers or the State Unorganised Workers' Social Security Board or the State Building and Other Construction Workers' Welfare Board.

CHAPTER III

EMPLOYEES' PROVIDENT FUND

14. Form, manner, time limits and fees for filing of appeal.—(1) The language of the Tribunal shall be English:

Provided that the parties to the proceedings before the Tribunal may file documents drawn up in Hindi, if they so desire:

Provided further that –

(i) the Tribunal may, in its discretion permit the use of Hindi in the proceedings, but the final order shall be in English;

(ii) the Tribunal hearing the matter, may in its discretion, direct English translation of pleadings and documents to be filed.

(2) (a) An appeal to the Tribunal shall be presented in **Form-I** by the appellant in person or by an agent or by a duly authorised legal practitioner to the registry or any other officer authorised in writing by the Registrar of the Tribunal to receive the same or be sent by registered post with acknowledgement duly addressed to the Registrar.

(b) The appeal under clause (a) shall be presented electronically or in triplicate in a paper-book form along with one unused file size envelope bearing full address of the respondent:

Provided that where the number of respondents is more than one, as many extra copies of the appeal in paper-book form as there are respondents together with unused file size envelopes bearing the full address of each respondent or electronically shall be furnished by the Appellant:

Provided also that where the number of respondents is more than five, the Registrar may permit the appellant to file the extra copies of the appeal at the time of issue of notice to the respondents.

(c) The Registrar shall cause to be issued an acknowledgement of receipt of the appeal electronically or otherwise in **Form-II**.

(3) (a) The Registrar, or the officer authorised by him under sub-rule (2), shall endorse on every appeal the date on which it is presented or deemed to have been presented under that rule and shall sign the endorsement digitally or otherwise.

(b) If, on scrutiny, the appeal is found to be in order, it shall be duly registered and given a serial number.

(c) If the appeal, on scrutiny, is found to be defective and the defect noticed is formal in nature, the Registrar may allow the party to rectify the same in his presence, and if the defect is not formal in nature, the Registrar shall give instruction to the appellant by registered post or electronic mail, to remove the defects within a period of fifteen days from the date of the receipt of such intimation.

(d) If the appellant fails to rectify the defect within the specified time under clause (c), the Registrar may by order and for reasons to be recorded in writing, decline to register the appeal and inform the appellant accordingly.

(4) The appeal shall ordinarily be filed by the appellant with the Registrar of such Tribunal within whose jurisdiction —

- (i) the cause of action has arisen, or
- (ii) office of the respondent against whose order relief is sought, is located.

(5) (a) Every appeal filed with the Registrar shall be accompanied by a fee of rupees five thousand to be remitted by electronic transfer or in the form of crossed demand draft on a scheduled commercial bank in favour of the Registrar and payable at the main branch of that Bank at the station where the seat of the said Tribunal is situated.

(b) Any person aggrieved by an order passed under section 125 or section 128 may within a period of sixty days from the date of issue of the order, prefer an appeal to the Tribunal:

Provided that the Tribunal may, if it is satisfied that the appellant was prevented by sufficient cause from preferring the appeal within sixty days, extend the said period by a further period of sixty days:

Provided further that no appeal by the employer shall be entertained by the Tribunal unless he has deposited with the respective Fund constituted under section 16, by way of electronic transfer or demand draft, a sum equal to twenty-five per cent. of the amount due from him as determined under section 125 or section 128, as the case may be.

(6) Every appeal filed under sub-rule (2) shall set forth concisely under distinct heads the grounds for such appeal and such grounds shall be numbered consecutively; and the appeal, including any miscellaneous petition shall be filed electronically or typed in double space on both sides on thick paper of good quality.

(7) (a) Every appeal being filed electronically or otherwise shall be accompanied by a paper-book containing —

- (i) a copy of the order against which the appeal is filed;
- (ii) copies of the documents relied upon by the appellant and referred to in the appeal; and
- (iii) an index of the documents.

(b) The documents referred to in clause (a) may be digitally signed or attested by a legal practitioner or by a gazetted officer and each document shall be marked serially as Annexures A-1, A-2, A-3 and so on.

(c) Where an appeal is filed by an agent, document authorising him to act as such agent shall also be appended to the appeal:

Provided that where an appeal is filed by a legal practitioner, it shall be accompanied by a duly executed 'Vakalatnama' in digital format or otherwise.

(8) An appeal shall be based upon a single cause of action and may seek one or more reliefs provided that they are consequential to one another.

(9) (a) Notices and processes to be issued by the Tribunal may be served electronically or by any of the following modes as directed by the Tribunal, namely:—

- (i) service by the party itself; or
- (ii) by hand delivery (Dasti) through process server; or
- (iii) by registered post with acknowledgement due.

(b) Where notice issued by the Tribunal is served by the party himself electronically or by 'Hand delivery' (Dasti), he shall file with the registry of the Tribunal, the acknowledgement, together with an affidavit of service.

(c) Notwithstanding anything contained in clause (a), the Tribunal may, taking into account the number of respondents and their places of residence or work and other circumstances, direct that notice of the appeal shall be served upon the respondents electronically or in any other manner including any manner of substituted service, as it appears to the Tribunal just and convenient.

(d) Notwithstanding anything done under clause (a), the Tribunal may, in its discretion, having regard to the nature and urgency of the case, direct the service of the notice on the Standing Counsels appointed as such by the Central Government or any State Government or any other authority under the Code, as the case may be.

(e) Every notice issued by the Tribunal shall, unless otherwise ordered, be accompanied by a copy of the appeal along with a copy of the paper-book.

(f) Every appellant shall pay a fee for the service or execution of process in such manner as the Tribunal may direct under clause (c), such a sum, not exceeding the actual charges incurred in effecting the service, as may be determined by the Tribunal.

(g) The fee for the service or execution of processes under clause (c) shall be remitted in the manner specified in sub-rule (5) within one week of the date of the order of the Registrar determining the fee or within such extended time as he may permit.

(h) Notwithstanding anything contained in clauses (a) to (d), if the Tribunal is satisfied that it is not reasonably practicable to serve notice of appeal upon all the respondents, it may, for reasons to be recorded in writing, direct that the appeal shall be heard notwithstanding that some of the respondents have not been served with notice of the application:

Provided that no appeal shall be heard unless -

(i) notice of appeal has been served on the Central Government or the State Government or the Central Board if such Government or Board is a respondent;

(ii) notice of appeal has been served on the authority which passed the order against which the appeal has been filed; and

(iii) the Tribunal is satisfied that the interests of the respondents on whom notice of the appeal has not been served are adequately and sufficiently represented by the respondents on whom notice of the appeal has been served.

(10)(a) Any person intending to contest the appeal, shall file electronically or in triplicate the reply to the appeal and the documents relied upon in paper-book form with the registry of the Tribunal within a period of thirty days of the service of notice of the appeal on him.

(b) In the reply filed under clause (a), the respondent shall specifically, admit, deny or explain the facts stated by the appellant in his appeal and may also state such additional facts as may be found necessary for the just decision of the case and it shall be signed digitally or otherwise and verified as a written statement by the respondent or any other person duly authorised by him in writing in the same manner as provided for in order VI, rule 15 of the Code of Civil Procedure, 1908 (5 of 1908).

(c) The reply referred to in clause (b) shall be filed along with the documents and the same shall be marked as R-1, R-2, R-3 and so on.

(d) The respondent shall also serve a copy of the reply along with documents as mentioned in clause (c) on the appellant or his legal practitioner, if any, electronically or otherwise and file proof of such service in the registry of the Tribunal.

(e) Where the respondent fails to file the reply within the said period of thirty days, he shall be allowed to file the reply on such other day, as may be specified by the Tribunal, for reasons to be recorded in writing and on the payment of such costs as the Tribunal deems fit, but which shall not be later than sixty days from the date of the service of notice on the respondent for such purpose.

(11) The Tribunal shall notify to the parties the date and the place of hearing of the appeal electronically or otherwise in such manner as the presiding officer of the Tribunal may, by general or special order direct.

(12) (a) The Tribunal shall draw up a calendar for the hearing of cases and, as far as possible, hear and decide the cases according to the calendar;

(b) Notwithstanding anything contained in the Code of Civil Procedure, 1908 (5 of 1908), the appeal under section 23, as far as practicable, shall be heard on a day-to-day basis and endeavour shall be made to ensure that the same is decided within a period of one year.

(c) The Tribunal shall have the power to decline an adjournment and also to limit the time for oral arguments.

(13) (a) Where on the date fixed for hearing of the appeal or on any other date to which such hearing may be adjourned, the appellant does not appear when the appeal is called for hearing, the Tribunal may, in its discretion, either dismiss the appeal for default or hear and decide it on merits.

(b) Where an appeal has been dismissed for default and the appellant files an application for restoration of appeal within a period of thirty days from the date of dismissal and satisfies the Tribunal that there was sufficient cause for his non-appearance when the appeal was called for hearing, the Tribunal shall make an order setting aside the order dismissing the appeal and restore the same:

Provided that where the case was disposed of on merits, the decision shall not be reopened except by way of review.

(14) (a) Where on the date fixed for hearing the appeal or on any other date to which such hearing may be adjourned, the appellant appears and the respondent does not appear when the appeal is called for hearing, the Tribunal may, in its discretion adjourn the hearing or hear and decide the appeal *ex-parte*.

(b) Where an appeal has been heard *ex-parte* against a respondent or respondents, such respondent or respondents may apply to the Tribunal for an order to set it aside and if such respondent or respondents satisfy the Tribunal that the notice was not duly served or that he or they were prevented by any sufficient cause from appearing when the appeal was called for hearing, the Tribunal may make an order setting aside the *ex-parte* hearing as against him or them upon such terms as it thinks fit, and shall appoint a day for proceeding with the appeal:

Provided that where the *ex-parte* order is of such nature that it cannot be set aside as against one respondent only, it may be set aside as against all or any of the other respondents also:

Provided further that in cases covered by clause (h) of sub-rule (9), the Tribunal shall not set aside *ex-parte* order of an appeal merely on the ground that it was not served upon the respondent or respondents.

(15) (a) In case of death of a party during the pendency of the proceedings before the Tribunal, the legal representatives of the deceased respondent or appellant may apply electronically or otherwise within thirty days of the date of such death for being brought on record as necessary parties.

(b) Where no application is received from the legal representatives of deceased party within the period specified in clause (a), the proceedings against the deceased party shall abate:

Provided that on good and sufficient reasons the Tribunal, on an application, may set aside the order of abatement and substitute the legal representatives.

(16) The Tribunal may, if sufficient cause is shown at any stage of proceedings, grant time to the parties or any of them, and adjourn the hearing of the appeal.

(17) Every order of the Tribunal shall be in writing and shall be signed digitally or otherwise by the presiding officer who pronounced the order and the order shall be pronounced in open court.

(18)(a) Every final order passed on any appeal shall be communicated to the appellant and to the respondent concerned either electronically or otherwise by hand delivery or by registered post, free of cost.

(b) If the appellant or the respondent to any proceeding requires a copy of any document or proceeding, the same shall be supplied to him on such terms and conditions on payment of such fees as may be fixed by the presiding officer in consultation with the Central Government by general or special order, issued from time to time.

(19) The Tribunal may make such orders or give such directions as may be necessary or expedient to give effect to its orders or to prevent abuse of its process or to secure the ends of justice.

(20) Except on Saturdays, Sundays and other public holidays, the office of the Tribunal shall, subject to any order made by the presiding officer remain open from 9.30 A.M. to 6.00 P.M.

(21) The sitting hours of the Tribunal shall, ordinarily, be from 10.30 A.M. to 1.30 P.M. and 2.30 P.M. to 5.00 P.M. subject to any general or special order made by the presiding officer.

(22) (a) The Registrar shall have the custody of the records of the Tribunal and shall exercise such other functions as are assigned to him under these rules or by the presiding officer by separate order.

(b) The official seal shall be kept in the custody of the Registrar.

(c) Subject to any general or special direction by the presiding officer, the seal of the Tribunal shall not be affixed to any order, summons or other process save under the authority in writing of the Registrar.

(d) The seal of the Tribunal shall not be affixed to any certified copy issued by the Tribunal save under the authority in writing of the Registrar.

(23) In addition to the powers conferred elsewhere in these rules, the Registrar shall have the following powers and duties subject to any general or special order of the presiding officer, namely: —

- (i) to receive all appeals and other documents;
- (ii) to decide all questions arising out of the scrutiny of the appeals before they are registered;
- (iii) to require any appeal presented to the Tribunal to be amended in accordance with the Code and the rules;
- (iv) subject to the directions of the Tribunal, to fix the date of first hearing of the appeals or other proceedings and issue notices thereof;
- (v) to direct any formal amendment of records;
- (vi) to order grant of copies of document to parties to the proceedings;
- (vii) to grant permission to inspect the records of the Tribunal;
- (viii) to dispose of all matters relating to the service of notices or other process for the issue of fresh notices and for extending the time for filing such appeals and to grant time not exceeding fifteen days for filing a reply or rejoinder, if any, and to place the matter before the Tribunal for appropriate order after the expiry of the aforesaid period;
- (ix) to requisition records from the custody of any court or other authority;
- (x) to receive applications, within sixty days from the date of death, for substitution of legal representatives of the deceased parties during the pendency of the appeals;
- (xi) to receive and dispose of applications for substitution, except where the substitution would involve setting aside an order of abatement; and
- (xii) to receive and dispose of application by parties for return of documents.

(24) (a) A person preferring appeal to a Tribunal under section 23 may either appear in person or take the assistance of a legal practitioner of his choice to present his case before the Tribunal.

(b) The Central Government or a State Government or any other authority under the Code may authorise one or more legal practitioner or any of its officers and every person so authorised may present the case on its behalf with respect to any appeal before a Tribunal.

(25) The official seal and emblem of the Tribunal shall be in a round shape bearing name of the Tribunal in capital letters with the National Emblem in the Centre.

(26) The dress for the presiding officer of the Tribunal and member of the staff of the Tribunal shall be such as the presiding officer may specify by order from time to time.

(27) A legal practitioner or, as the case may be, a presenting officer shall appear before the Tribunal in his professional dress, if any, and if there is no such dress, then:

- (i) if a male, in a closed collared coat and trousers or in a lounge suit;
- (ii) if a female, in a saree, or any other customary dress of sober colour.

CHAPTER IV

EMPLOYEES' STATE INSURANCE CORPORATION

15. Salary and allowances of Director General and Financial Commissioner.—(1) The Director General and the Financial Commissioner appointed by the Central Government under sub-section (1) of section 24 shall receive such pay and allowances and other benefits as are admissible to officers of the Central Government drawing corresponding level of pay:

Provided that where the Director General or the Financial Commissioner is a person already in the service of the Corporation, he shall be entitled to pension, gratuity and other superannuation benefits to which he would have been otherwise entitled but for his appointment as the Director General or the Financial Commissioner.

(2) (a) The powers and duties of the Director General of the Corporation shall be —

- i. to act as the Chief Executive Officer of the Corporation;
- ii. to convene, under the orders of the Chairperson of the Corporation, meetings of the Corporation, the standing committee and the medical benefit committee thereof in accordance with the Code and the rules made thereunder by the Central Government and to implement the decisions reached at the meetings;
- iii. to enter into contracts on behalf of the Corporation in accordance with the Code or the rules made by the Central Government thereunder or regulations made thereunder, or the general or special instructions of the Corporation or the Standing Committee thereof;
- iv. to furnish all returns and documents required by the Code or the rules made thereunder by the Central Government, to the Central Government and to correspond with the Central Government and the State Governments upon all matters concerning the Corporation;
- v. to undertake such other duties and to exercise such other powers as may from time to time, be entrusted to him under the Code and the Central Rules and Regulations made thereunder.

(b) The Director General may, with the approval of the Standing Committee, by general or special order, delegate any of his powers or duties under the Central rules or the regulations or under any resolution of the Corporation or the Standing Committee thereof, as the case may be, to any person subordinate to him and the exercise or discharge of any of the powers or duties so delegated shall be subject to such restrictions, limitations and conditions, if any, as the Director General may, with the approval of the Standing Committee of the Corporation, impose.

(3) The powers and duties of the Financial Commissioner of the Corporation shall, subject to the control of the Director General, be —

- i. to maintain the accounts of the Corporation and to arrange for the compilation of accounts by the collection of returns from the centres and the regions of the Corporation;
- ii. to prepare the budget of the Corporation;
- iii. to arrange for internal audit of the accounts of the centres and the regions of the Corporation and of the receipts and payments thereat;
- iv. to make recommendations for the investment of the funds of the Corporation; and
- v. to undertake such other duties and to exercise such other powers as may, from time to time, be entrusted or delegated to him for executive convenience.

(4) The powers of the Corporation under sub-section (7) of section 24 for employing such officers and employees shall be exercised by the Corporation in relation to posts carrying maximum of level 14 in the pay matrix as per the Seventh Central Pay Commission.

16. Investment of Employees' State Insurance Fund or any other money held by Corporation. - (1) The Corporation shall invest the Employees' State Insurance Fund vested in it in accordance with the guidelines issued by the Central Government.

(2) The Corporation for the efficient administration of the scheme may open as many accounts as it may consider necessary or as specified in the scheme.

(3) All expenses incurred in respect of, and loss, if any, arising from any investment shall be charged to the Employees' State Insurance Fund and the profit, if any from the sale of any investment shall also accrue to the Employees' State Insurance Fund.

(4) Any investment made under this rule may, subject to the provisions of sub-rule (1), be varied, transposed or realised from time to time:

Provided that if such variation, transposition or realisation is likely to result in a loss, the prior approval of the Central Government shall be obtained.

Explanation. — The approval of the Central Government shall not be required merely on the ground that the value of the security on its maturity is less than the price at which it was purchased.

(5) The Central Government may, at any time, direct the vacation in part or in whole, or prohibit investment in any security or class of securities or any land or building.

(6) All dividends, interest or other sums received in respect of any investment shall, as soon as possible after receipt, be paid into or credited to the account of the Employees' State Insurance Fund.

17. Limits for defraying of expenditure.—For the promotion of measures for the improvement of the health and the welfare of Insured Persons and for the rehabilitation and re-employment of Insured Persons who have been disabled or injured, the Corporation may incur an expenditure up to a limit of rupees one thousand crore per year, or as may be specified by the Central Government from time to time, from the Employees' State Insurance Fund.

18. Holding of property, etc.—(1) Subject to the provisions of sub-rule (3) and such conditions as may, from time to time, be laid down by the Corporation, the Director General may, for the purposes of the Code, acquire on behalf of the Corporation movable or immovable property:

Provided that sanction of the Standing Committee of the Corporation shall be required for the exchange of any immovable property, for the taking of any property on lease for a term exceeding thirty six months, or for the acceptance of any gift or bequest of property burdened with an obligation.

(2) Subject to the provisions of sub-rule (3) and such conditions as may be laid down by the Corporation from time to time, the Director General may —

(a) dispose of, by sale or exchange, any movable property belonging to the Corporation, the value of which does not exceed rupees one crore in each case, or grant for any term not exceeding twelve months a lease of any immovable property belonging to the Corporation;

(b) with the sanction of the Standing Committee of the Corporation, lease, sell or otherwise dispose of any movable or immovable property belonging to the Corporation.

(3) (a) The Corporation may enter into and perform all such contracts as it may consider necessary or expedient for carrying into effect the provisions of the Code.

(b) Every contract made under or for any purpose of the Code shall be made on behalf of the Corporation—

(i) by the Director General; or

(ii) subject to such conditions as it may specify, by such member or officer of the Corporation as it may authorise:

Provided that the sanction of the Standing Committee of the Corporation shall be obtained in respect of any contract involving an expenditure exceeding rupees fifteen crore.

(c) Every contract entered into by any person as provided in clause (b) shall be entered into in such manner and form as would bind him if it were made on his own behalf and may in like manner and form be varied or discharged:

Provided that the common or official seal, as the case may be, of the Corporation shall be affixed to every contract for amounts exceeding rupees five lakh.

(4) (a) The Corporation may, in pursuance of a resolution passed at a meeting of the Standing Committee thereof, and with the prior approval of the Central Government, raise loans for the purposes of the Code.

(b) In particular and without prejudice to the generality of the foregoing power, the Corporation may raise loans —

- (i) for the acquisition of land or the raising of buildings thereon or both, as the case may be; or
 - (ii) to repay a loan raised under this sub-rule; or
 - (iii) for any other purpose approved by the Central Government.
- (c) All loans under this sub-rule shall be obtained —
- (i) from the Central Government on such rates of interest and such terms as to the time and method of repayment as the Central Government may specify; or
 - (ii) with the approval of the Central Government from such bank or banks specified in rule 32.
- (d) Where a loan is obtained from such bank or banks specified in rule 32, the Corporation may, with the approval of the Central Government, grant mortgages of all or any of the property vested in it for securing the repayment of the sums so advanced, with interest.
- (e) All payments due from the Corporation for interest on, and repayment of, loans shall be made in such manner and at such times as may have been agreed upon:
- Provided that the Corporation may apply any sums, which can be so applied, in repayment of any amount due in respect of the principal amount of any loan although the repayment of the same may not be due.
- (f) No expenditure incurred out of a loan shall be charged by the Corporation to capital, except with the previous sanction of the Central Government.
- (g) The Corporation shall submit to the Central Government an annual statement by the thirtieth of April each year showing the loans raised and repayments made during the preceding year.

19. Insurance of employees.—(1) The employer in respect of an establishment shall before or on the day of taking any person into employment, unless such person is already registered under Chapter IV of the Code, register him by entering his name and Aadhaar number and other details on the specified portal for such purpose and an insurance number shall be automatically allotted to the employee immediately on his registration which shall remain valid for a period of thirty days.

(2) On registration under sub-rule (1), the employer shall enter the updated particulars of that employee and family on declaration form available on the specified portal and an Aadhaar linked identity card shall be provided by the Corporation to the insured person and his dependent family members, electronically or otherwise.

(3) The insurance number allotted under sub-rule (1) shall automatically become invalid if the employee's details are not updated on the Declaration form within a period of thirty days or the Aadhaar number provided by the newly employed person is returned unauthenticated by the concerned authorities.

(4) The employer of the establishment shall be responsible for correctness of the particulars of the employee, filled on specified portal by him and the Insured Person shall be responsible for correctness of the particulars of his family submitted on the portal.

(5) The insurance number of an employee will be used by the employer for filing the contributions and for all other purposes in respect of the employee.

(6) The insurance number allotted to the employee under sub-rule (1) shall be used by him for availing any benefits available to him or his family members or both, as the case may be, under the Code.

Explanation.—For the purposes of this rule, “insurance number” means a number allotted by the specified portal to an employee for the purpose of Chapter-IV of the Code, Central rules and regulations made thereunder.

20. Rate of contributions.—(1) The amount of contribution for a wage period shall be in respect of —

(a) employer’s contribution, a sum (rounded to the next higher rupee) equal to three and one-fourth per cent. of the wages payable to an employee; and

(b) employee’s contribution, a sum (rounded to the next higher rupee) equal to three-fourth per cent. of the wages payable to an employee.

(2) In respect of an employee who is a person with disability under the Rights of Persons with Disabilities Act, 2016 (49 of 2016) and under the National Trust for Welfare of Persons with Autism, Cerebral Palsy, Mental Retardation and Multiple Disabilities Act, 1999 (44 of 1999), the employer shall not be required to pay employer’s share of contribution up to a maximum period of three years or for such period as may be specified by the Central Government, from the date of commencement of the contribution period.

(3) The employer’s share of contribution in respect of such employees and for such period under sub-rule (2) shall be reimbursed to the Corporation by the Central Government.

21. Administrative expenses.—(1) The expenditure incurred by the Corporation on the following items shall be termed as administrative expenses under section 30, namely:—

(a) payment of fees and allowances to members of the Corporation, the Standing Committee and the Medical Benefit Committee and other committees of the Corporation;

(b) payment of salaries, leave and joining time allowances, travelling and compensatory and other allowances, bonus, gratuities and compassionate allowances, pension, contributions to the Provident or other benefit funds and training related expenses of officers and employees of the Corporation;

(c) defraying expenses on depreciation and maintenance of staff cars, office buildings, staff quarters, hiring of accommodation, purchase of furniture, office equipment, stationery, printing and other expenditure in respect of offices of the Corporation;

(d) defraying expenses towards membership subscription to International Organisation, and other services for the purposes of giving effect to the provisions of Chapter IV of the Code;

(e) defraying the cost (including all expenses) of the auditing accounts of the Corporation and of the valuation of its assets and liabilities;

(f) defraying the cost (including all expenses) of the Employees’ Insurance Courts set up under the Code;

(g) payment of any sums under any contract entered into for the purposes of the Code by the Corporation or the Standing Committee thereof or by any officer duly authorised by the Corporation or such Standing Committee in that behalf;

(h) payment of sums under any decree, order or award of any Court or Tribunal against the Corporation or any of its officers or servants for any act done in the execution of his duty or under a compromise or settlement of any suit or other legal proceedings or claim instituted or made against the Corporation;

(i) defraying the cost and other charges of instituting or defending any civil or criminal proceedings arising out of any action taken under the Code;

(j) defraying the expenditure in connection with publicity of the Employees' State Insurance Scheme including printing of publicity materials and courses relevant for the purposes of the Code; and

(k) defraying the expenditure on conducting evaluation studies on various aspects of functioning of the Employees' State Insurance Scheme.

(2) The percentage of the total revenue income of the Corporation which may be spent every year on its administrative expenses shall not exceed fifteen per cent.

Explanation.— For the purposes of this rule, the expression “Employees’ State Insurance Scheme” means the schemes referred to in Chapter IV of the Code, administered by the Corporation and such Central and state rules, regulations and notifications required to be administered by the Corporation including administrative instructions issued by the Corporation.

22. Limit for funeral expenses.—The amount of funeral expenses for the purposes of proviso to clause (f) of sub-section (1) of section 32 shall be notified by the Corporation and shall not be less than fifteen thousand rupees.

23. Qualification for claiming benefits.—(1) Subject to the provisions of the Code and the regulations, a person shall be qualified to claim sickness benefit for sickness occurring during any benefit period if the contributions in respect of him were payable for not less than seventy-eight days in the corresponding contribution period and shall be entitled to receive such benefit at the rate of seventy per cent. of the “Standard Benefit Rate” of that person during the corresponding contribution period rounded to the next higher rupee:

Provided that in case of a person who becomes an employee within the meaning of Chapter IV of the Code for the first time and for whom a shorter contribution period of less than one hundred and fifty six days is available, he shall be qualified to claim sickness benefit if the contribution in respect of him were payable for not less than half the number of days available for working in such contribution period:

Provided further that in case of an Insured woman in receipt of maternity benefit or an Insured Person in receipt of temporary disablement benefit and owing to such fact, as the case may be, a shorter contribution period is available to her or him, she or he shall be qualified to claim sickness benefit in the corresponding benefit period if the contribution in her or his respect were payable for not less than half the number of days available for working in such shorter contribution period:

Provided also that he shall not be entitled to the benefits for the first two days of sickness except in the case of a spell of sickness following, at an interval of not more than fifteen days, the spell of sickness for which sickness benefits were last paid:

Provided also that sickness benefits shall not be paid to any person for more than ninety-one days in any two consecutive benefit periods.

(2) (a) The sickness benefit may be extended if the person is diagnosed to be suffering from any one or more of the diseases specified in regulations made by the Corporation, provided that the Insured Person has completed four contribution periods immediately preceding the beginning of the spell in which the disease is first diagnosed and has paid contribution for a period of one hundred and fifty six days in the four aforesaid contribution periods and he is eligible to claim sickness benefit at least in one of the aforesaid four contributory periods.

(b) The extended sickness benefit shall be granted only if the Insured Person is otherwise entitled to extended sickness benefit under foregoing provisions but has exhausted the sickness benefit due to him under the fourth proviso to sub- rule (1) or is ineligible to sickness benefit in terms of sub-rule (1).

(c) The sickness benefit may be extended for a maximum period of seven hundred and thirty days including the sickness benefit under fourth proviso to sub-rule (1), subject to the conditions as specified in the regulations made under section 157.

(d) The daily rate of the extended sickness benefit of an insured person shall be eighty per cent. of the “Standard Benefit Rate”.

(3) (a) An insured woman shall be qualified to claim maternity benefits for a confinement occurring or expected to occur in a benefit period, if the contributions in respect of her were payable for not less than seventy days in the immediately preceding two consecutive contribution periods.

(b) Subject to the provisions of the Code and the regulations, if any, an insured woman who is qualified to claim maternity benefits in accordance with clause (a) shall be entitled to receive it at the daily rate specified in clause (e) for all days on which she does not work for remuneration during a period of twenty-six weeks of which not more than eight weeks shall precede the expected date of confinement:

Provided that where the insured woman dies during her delivery or during the period immediately following the date of her delivery for which she is entitled to maternity benefits, leaving behind child in either case, the maternity benefits shall be paid for the whole of that period but if the child also dies during the said period, then, for the days up to and including the day of the death of the child, to the person nominated by the insured woman in **Form-III** and in the manner as specified in the regulations made under section 157, and if there is no such nominee, to her legal representative:

Provided further that the insured woman shall be entitled to twelve weeks of maternity benefit from the date the child is handed over to the commissioning mother after birth or adopting mother, as the case may be:

Provided also that the insured woman having two or more than two surviving children shall be entitled to receive maternity benefits during a period of twelve weeks of which not more than six weeks shall precede the expected date of confinement.

(c) An insured woman who is qualified to claim maternity benefits in accordance with clause (a) shall, in case of miscarriage or medical termination of pregnancy, be entitled, on production of such proof, as may be required under the regulations made under section 157, to maternity benefits at the rates specified in clause (e), for all days on which she does not work for remuneration during a period of six weeks immediately following the date of her miscarriage or medical termination of pregnancy.

(d) An insured woman who is qualified to claim maternity benefits in accordance with clause (a) in case of sickness arising out of pregnancy, confinement, premature birth of child or miscarriage or medical termination of pregnancy shall, on production of such proof, as may be required under the regulations made under section 157, be entitled, in addition to the maternity benefits payable to her under any other provisions of the Chapter IV, for all days on which she does not work for remuneration to maternity benefits at the rates specified in the clause (e) for all days on which she does not work for remuneration during an additional period not exceeding one month.

(e) The daily rate of maternity benefit payable in respect of confinement occurring or expected to occur during any benefit period shall be equal to the standard benefit rate in respect of the insured woman during the corresponding contribution period, rounded to the next higher rupee.

(4) An insured woman and an Insured Person in respect of his wife shall be paid a sum of rupees seven thousand five hundred per case as medical bonus on account of confinement expenses:

Provided that the confinement occurs at a place where necessary medical facilities under the Employees' State Insurance Scheme are not available:

Provided further that confinement expenses shall be paid for two confinements only.

(5) (a) A person shall be qualified to claim disablement benefits for temporary disablement for not less than three days (excluding the day of accident) for the period of such disablement sustained as an employee under the Code.

(b) A person shall be qualified to claim periodical payment for permanent disablement sustained as an employee under the Code whether total or partial, for such disablement:

Provided that where permanent disablement, whether total or partial, has been assessed provisionally for a limited period or finally, the benefit provided under this sub-rule shall be payable for that limited period, or as the case may be, for life.

(c) The daily rate of disablement benefit shall be ninety per cent. of the standard benefit rate in the contribution period corresponding to the benefit period in which the employment injury occurs, rounded to the next higher rupee:

Provided that where an employment injury occurs before the commencement of the first benefit period in respect of a person, the daily rate of disablement benefit shall be —

(i) where a person sustains employment injury after the expiry of the first wage period in the contribution period in which the injury occurs, ninety per cent. of his average daily wages in that wage period, rounded to the next higher rupee ;

(ii) where a person sustains employment injury before the expiry of the first wage period in the contribution period in which the injury occurs, ninety per cent. of his

wages actually earned or which would have been earned, had he worked for a full day on the date of accident, rounded to the next higher rupee.

Explanation.— The disablement benefit calculated under the foregoing provisions of this sub-rule shall be called the “full rate”.

(d) The disablement benefits shall be payable to the Insured Person as follows, namely: -

- (i) for temporary disablement, at the full rate;
- (ii) for permanent total disablement, at the full rate;
- (iii) for permanent partial disablement resulting from an injury specified, in Part II of the Fourth Schedule, at such percentage of the full rate which would have been payable in the case of permanent total disablement, as specified in the said Schedule as being the percentage of the loss of earning capacity caused by the injury;
- (iv) for permanent partial disablement resulting from an injury not specified in Part II of the Fourth Schedule, at such percentage of the full rate payable in the case of permanent total disablement as is proportionate to the loss of earning capacity permanently caused by the injury.

Explanation. — For the purposes of this sub-rule, where more injuries than one are caused by the same accident, the rate of benefit payable under sub-clauses (iii) and (iv) shall be aggregated but not so in any case as to exceed the full rate and in cases of disablement not covered by sub-clauses (i), (ii), (iii) and (iv) at such rate, not exceeding the full rate, as provided in the regulations made under section 157.

(6) Dependant’s benefit shall be paid to the dependants of the Insured Person who dies as a result of an employment injury, in the following manner, namely:-

(a) In the case of death of the Insured Person, the dependants’ benefit shall be payable to his widow, children and widowed mother as follows, namely: -

- i. to the widow or widower as the case may be during life until remarriage, an amount equivalent to three-fifths of the full rate and, if there are two or more widows, the amount payable to the widow as aforesaid shall be divided equally between the widows;
- ii. to each legitimate or adopted son, an amount equivalent to two-fifths of the full rate until he attains the age of twenty-five years:

Provided that in the case of a legitimate or adopted son who is infirm and who is wholly dependent on the earnings of the Insured Person at the time of his death, dependants’ benefits shall continue to be paid while the infirmity lasts;

- iii. to each legitimate or adopted unmarried daughter, an amount equivalent to two-fifths of the full rate:

Provided that in the case of legitimate or adopted daughter who is infirm and is wholly dependent on the earnings of the Insured Person at the time of his death, dependants’ benefit shall continue to be paid while the infirmity lasts:

Provided further that if the total of the dependants’ benefits distributed among the widow or widows and legitimate or adopted children and widowed mother of the deceased

person as aforesaid exceeds at any time the full rate, the share of each of the dependants shall be proportionately reduced, so that the total amount payable to them does not exceed the amount of disablement benefits at the full rate.

iv. to the widowed mother during life an amount equivalent to two-fifths of the full rate.

(b) In case the deceased person does not leave widow or widower or legitimate or adopted child or widowed mother, dependents' benefits shall be payable to other dependents as follows, namely:-

- i. to a parent other than the widowed mother or grandparent, for life, at an amount equivalent to two fifths of the full rate and if there are two or more parents (other than widowed mother) or grandparents the amount payable to the parents (other than widowed mother) or grandparents as aforesaid shall be equally divided between them;
- ii. to any other —
 - I. male dependent, until he attains the age of eighteen years,
 - II. female dependent, until she attains the age of eighteen years or until marriage, whichever is earlier or if widowed, until she attains eighteen years of age or re-marriage, whichever is earlier,

at an amount equivalent to two-tenths of the full rate:

Provided that if there be more than one dependent under sub-clause (iii), the amount payable under this sub-rule shall be equally divided between them;

(7) The daily rate of dependant's benefit shall be ninety per cent. of the standard benefit rate in the contribution period corresponding to the benefit period in which the employment injury occurs:

Provided that where an employment injury occurs before the commencement of the first benefit period in respect of a person, the daily rate of dependants' benefit shall be —

- (i) where a person sustains employment injury after the expiry of the first wage period in the contribution period in which the injury occurs, ninety per cent. of his average daily wages during that wage period, rounded to the next higher rupee;
- (ii) where a person sustains employment injury before the expiry of the first wage period in the contribution period in which the injury occurs, ninety per cent. of wages actually earned or which would have been earned had he worked for a full day on the date of accident, rounded to the next higher rupee:

Provided that the minimum total amount of the periodical monthly payment of dependents' benefit payable to all eligible dependents of a deceased employee, shall be as notified by the Corporation.

(8) At any time when its funds so permit, the Corporation may review and alter the scale of any benefit admissible under the Code and the period for which such benefit may be given.

24. Appeal to Medical Appeal Tribunal.—(1) If the Insured Person or the Corporation is not satisfied with the decision of the medical board, the Insured Person or the Corporation, as the case may be, may appeal against such decision to The Medical Appeal Tribunal referred to in

sub-section (7) of section 37 by presenting an application within ninety days from the date of communication of the said decision to the Insured Person or the Corporation, as the case may be:

Provided that the medical appeal tribunal may entertain an application after the period of ninety days, if it is satisfied that the appellant had sufficient reasons for not presenting the application within the said period.

(2) The application, referred to in sub-rule (1), shall be in such form as may be specified in the regulations made under section 157.

(3) The application may be sent to the Chairperson of the Medical Appeal Tribunal by registered post or may be presented personally.

25. Second appeal to Employees' Insurance Court.—(1) The Insured Person or the Corporation, as the case may be, may appeal to the Employees' Insurance Court by presenting an application within a period of ninety days from the date of the communication of the decision of the medical board or medical appeal tribunal:

Provided that the Employees' Insurance Court may entertain an application after the period of ninety days, if it is satisfied that the appellant had sufficient reasons for not presenting the application within the said period.

(2) The rules made by the State Government under the Code in respect of the form and manner to be followed in presenting applications to the Employees' Insurance Court, shall be applicable to the applications presented under this rule.

26. Qualification and other conditions of an Insured Person and his family for claiming medical benefit.—(1) A person shall be entitled to medical benefit during any period for which contributions are paid or payable in respect of him or in which he is qualified to claim sickness benefit or maternity benefit.

(2) A person who is in receipt of disablement benefit shall be entitled to medical benefit while he is in receipt of such benefit:

Provided that after the disablement has been declared as permanent disablement, the person shall not be entitled to medical benefit, if he is not otherwise entitled to such benefit, except in respect of any medical treatment which may be rendered necessary on account of the employment injury from which the disablement resulted.

(3) A person on becoming an Insured Person for the first time shall be entitled to medical benefit for a period of three months provided that where such a person continues for three months or more to be an employee of an establishment to which the Chapter IV of the Code applies, he shall be entitled to medical benefit till the beginning of the corresponding benefit period.

(4) The person in respect of whom contributions have been paid in a contribution period for not less than seventy-eight days in the said contribution period shall be entitled to medical benefit till the end of the corresponding benefit period:

Provided that in case of a person who becomes an employee within the meaning of the Code, for the first time, and for whom a shorter contributory period of less than one hundred and fifty six days is available, he shall be entitled to medical benefit till the end of the

corresponding benefit period if the contributions in respect of him were payable for not less than half the number of days available for working in such contribution period.

(5) When a person qualifies for extension of sickness benefit as per provision of clause (b) of sub-rule (2) of rule 23 and regulations made on the subject under section 157, he shall be entitled to medical benefit till the end of the relevant extended benefit period.

(6) An Insured Person, whose entitlement to medical benefit has ceased under this rule, shall again be entitled to medical benefit from the date of his re-employment as an employee under Chapter IV of the Code by an establishment to which the Code applies immediately on registration on specified portal for such purpose and such an Insured Person shall, unless he is covered by sub-rule (4) or (5), be entitled to medical benefit till the commencement of the benefit period corresponding to the contribution period in which he is re-employed.

(7) The family of an Insured Person shall become entitled to medical benefit from such date as may be specified by the Corporation, by notification and shall continue to be so entitled so long as the Insured Person is entitled to receive medical benefit for himself, or in the case of death of the Insured Person till such date up to which the Insured Person would have remained entitled to medical care, had he survived.

(8) An Insured Person and his family shall be entitled to receive medical benefit only of such kind and on such scale as may be provided by the State Government or by the Corporation, as the case may be, and an Insured Person or his family shall not have a right to claim any medical treatment except such as is provided by the dispensary, hospital, clinic or other institution to which he or his family is allotted, or as may be provided by the regulations made under section 157.

(9) Nothing in these rules shall entitle an Insured Person and his family to claim reimbursement from the Corporation of any expenses incurred in respect of any medical treatment, except as may be provided by the regulations made under section 157.

(10) An Insured Person who ceases to be in an insurable employment on account of permanent disablement caused due to an employment injury shall be eligible to receive medical benefits for himself and his spouse at the scale to be provided under sub-rule (8), subject to —

(i) the production of proof by such an Insured Person that he ceased to be in an insurable employment on account of permanent disablement due to employment injury to the satisfaction of such officer in such manner as may be authorised by the Corporation;

(ii) the payment of contribution at the rate of fifty rupees per month in lump sum for one year at a time in advance to the concerned office of the Corporation in the manner specified by it; and

(iii) after demise of disabled Insured Person, his spouse shall be eligible to receive medical benefit at the scale as provided in sub-rule (8), subject to payment of contributions specified in clause (ii).

(11) The widow of insured person in receipt of disablement benefits shall be eligible to receive medical benefit at the scale to be provided in sub-rule (8) subject to the payment of contribution at the rate of rupees fifty per month in lump sum for one year at a time in advance to the concerned officer of the Corporation in the manner specified by it.

(12) The employer may avail the facility of free annual medical examination in respect of Insured Person of the age of forty years and above through the Corporation from its own dispensaries or hospitals or otherwise, on the scale as provided in the rules on the Code on Occupational Safety, Health and Working Conditions (Central) Rules, 2025.

27. Employees' State Insurance Society.— (1) The State Government may establish such organisation as an Employees' State Insurance Society (hereinafter refer to as the Society), which shall serve as a managerial and health care body, in terms of sub-section (5) of section 40.

(2) The Society shall consist of the Governing Body, the Executive Committee, the Chief Executive Officer and the Secretariat.

(3) The Society shall be registered under the State specific Societies Registration Act and the State specific Public Trust Act.

(4) The Governing Body of the Society shall consist of the following members, namely: -

- i. Chief Secretary of the State as Chairperson;
- ii. Additional Chief Secretary or Principal Secretary or Secretary (Labour or Health) whosoever is overseeing the Employees' State Insurance Services in the State as Vice-Chairperson;
- iii. Additional Chief Secretary or Principal Secretary or Secretary (Health or Labour) other than appointed under clause (ii) as member;
- iv. Additional Chief Secretary or Principal Secretary or Secretary (Finance) as member;
- v. Director, Employees' State Insurance Services of the State as Chief Executive Officer-cum-Member Secretary;
- vi. Corporation's Nominee as member;
- vii. three Employers' Representative nominated by the Corporation as member;
- viii. three Employees' representatives nominated by the Corporation as member;
- ix. Regional Director, Employees' State Insurance Corporation as member;
- x. State Medical Officer, Employees' State Insurance Corporation or any other Medical Officer nominated by the Corporation as member.

(5) The management of the affairs of the Society shall be entrusted to the Governing Body and the property of the society shall be vested in the Governing Body and the Society shall be responsible for repair and maintenance of the properties in the possession of the Society and vested in the Governing Body.

(6) The Society shall have an Executive Committee which shall act for and discharge functions on behalf of Governing Body, consisting of the following members, namely:—

- (i) Additional Chief Secretary or Principal Secretary or Secretary (Labour or Health) overseeing the Employees' State Insurance Directorate in the State as Chairperson;
- (ii) Additional Chief Secretary or Principal Secretary or Secretary (Health or Labour) other than the Chairperson as Vice Chairperson;
- (iii) Additional Chief Secretary or Principal Secretary or Secretary (Finance) as member,
- (iv) Director-in-Chief of Directorate of Health and Family Welfare of State as member,
- (v) Regional Director of Employees' State Insurance Corporation as member;

(vi) State Medical Officer of Employees' State Insurance Corporation or any other Medical Officer nominated by the Corporation as member;

(vii) One Employer Representative as member;

(viii) One Employee Representative as member;

(ix) The Director, State Employees' State Insurance Directorate shall be the Chief Executive Officer-cum-Member Secretary.

(7) One third or at least three, whichever is higher, of the filled in posts of the members of the Governing Body or the Executive Committee, shall form the quorum for their meeting and every matter coming up for decision before a meeting of the Governing Body or the Executive Committee, as the case may be, shall be decided by the majority of persons present and voting at the time of meeting and in case of equality of votes, the Chairperson of the meeting shall have an additional casting vote.

(8) The Governing Body shall hold meeting at least twice a year and the Executive Committee shall hold meeting at least once in every three months

(9) The Chairperson, or in his absence, the Vice Chairperson of the Governing Body or the Executive Committee, as the case may be, shall preside at the meeting.

(10) The Society shall establish a secretariat which shall be responsible for day to day management of the Society's activities.

(11) The Chief Executive Officer may be authorised by the Governing Body to execute such contracts on behalf of the Society as it may deem fit in the conduct of the business of the Society, subject to the State Government norms.

(12) The Society shall submit its budget by 10th December of each year and the accounts of the Society shall be audited annually by the Comptroller and Auditor General of India.

(13) The financial year of the Society shall be from 1st April to 31st March.

(14) The financial statement for the year ending 31st March shall be prepared by 31st May of the year and an annual report along with annual accounts shall be submitted to the Corporation within six months of the closure of financial year.

(15) It shall have a bank account in the name of the Society to be opened in a Nationalised Bank or any scheduled bank authorised for government agency business and the Society shall be entitled to receive grants, donations, contributions, subscription, bequests, fees, loan or contingency in cash or kind, either in Indian or foreign currency, subject to the approval of Governing Body of the Society.

(16) The tenure of non-official members of the Society shall be two years and no non-official member shall be entitled to more than two terms as a member of the Society.

(17) The Society may sue or be sued in the name of Chief Executive Officer of the Society or of such other members as shall, in reference to the matter concerned, be appointed by the Governing Body for the occasion.

(18) The Society shall engage employees on deemed deputation from the State Government or the Public Sector Undertaking or the Central Government or the Corporation and their pensionary liabilities, if any, shall rest with respective appointing authorities.

(19) The Society shall carry out any other activity as may be specified by the Central Government or as may be directed by the Corporation.

(20) The non-official members of the Governing Body, and the Executive Committee, of the Society shall be allowed travelling allowance and daily allowance for attending its meetings at the rates admissible to the officers of the Central Government holding a post in level 12 in the pay matrix.

28. Capitalised value of benefit payable to the employee.—The capitalised value of the permanent disablement benefit and dependents' benefit shall be calculated by multiplying the daily rate of benefit with the multiplication factor based on age of the Insured Person provided in the regulations made under section 157.

29. Terms and conditions for operation of scheme for other beneficiaries.—The terms and conditions for providing benefits under the scheme for other beneficiaries under section 44, such as may be notified, by the Central Government from time to time and user charges shall be as specified by the Corporation from time to time, with the prior approval of the Central Government.

30. Proceedings before the Employees' Insurance Court, etc.—(1) The proceedings before an Employees' Insurance Court shall be commenced on application by the Corporation or the aggrieved person or the employer of an establishment, as the case may be.

(2) Subject to the provisions of Chapter IV of the Code and any rules made by the State Government thereunder, all proceedings before the Employees' Insurance Court shall be instituted in the Court appointed for the local area in which the Insured Person was working at the time the question or dispute arose.

(3) If the Court is satisfied that any matter arising out of any proceedings pending before it can be more conveniently dealt with by any other Employees' Insurance Court in the same State, it may, subject to any rules made by the State Government in this behalf, order such matter to be transferred to such other Court for disposal and shall forthwith transmit to such other Court the records connected with that matter.

(4) The State Government may transfer any matter pending before any Employees' Insurance Court in the State to any such Court in another State with the consent of the State Government of that State.

(5) The Court to which any matter is transferred under sub-rule (3) or sub-rule (4) shall continue the proceedings, further from the stage it is transferred to it, as if they had been originally instituted in it.

31. Administration of Fund.—(1) All moneys accruing or payable to the Employees' State Insurance Fund shall be received by such officers of the Corporation as may be authorised by it in this behalf and the amount so received shall as soon as practicable be acknowledged by a receipt electronically or otherwise in such form as specified in the regulations made under section 157 and deposited in the Reserve Bank of India or Banks approved by the Central Government to the account of such fund:

Provided that such bank or banks for depositing the fund shall be a nationalised bank or any scheduled bank authorised for Government agency business.

Explanation. — for the purposes of this rule, - (a) “nationalised bank” means a corresponding new bank specified in the First Schedule to the Banking Companies (Acquisition and Transfer of Undertakings) Act, 1970 (5 of 1970) or a corresponding new bank specified in the First Schedule to the Banking Companies (Acquisition and Transfer of Undertakings) Act, 1980 (40 of 1980);

(b) “scheduled bank” means a scheduled bank referred to in section 42 and specified in the Second Schedule to the Reserve Bank of India Act, 1934 (2 of 1934); and

(c) “authorised bank for Government agency business” means banks notified by the Government of India Department of Expenditure in the Ministry of Finance vide Office Memorandum number S-11021/1(20)/Rly/2008/RBD/2018, dated 7th December, 2016, as amended from time to time.

(2) (a) All moneys accruing or payable to the Corporation shall be credited to the bank or banks approved by the Central Government for such purpose and not utilised directly for any purpose;

(b) Such bank or banks shall be required at the end of every calendar month to furnish to the Corporation or such officer as may be authorised by it in this behalf, a statement of the amounts deposited in and withdrawn from the Fund during the month and these statements shall be examined by the Director General before the expiry of a period of two months following the period to which the statement relates.

(3) (a) The accounts of the fund shall be operated on by such officers as may be authorised by the Standing Committee, with the approval of the Corporation.

(b) No payment shall be made by the bank or banks out of the fund except on a cheque signed by such officers as may be authorised under clause (a).

(c) Any payment in excess of one thousand rupees shall be made electronically or by means of a cheque signed as aforesaid and not in any other way unless specifically authorised by the Standing Committee or the Corporation.

(d) No payment shall be made out of the fund unless the expenditure is covered by a current budget grant:

Provided that in the absence of a current budget grant, the Corporation may authorise payments either generally or for any particular case:

Provided further that the payment of benefits to Insured Persons under the provisions of the Code and of the pay and allowances of duly sanctioned posts shall not be withheld for want of a sanctioned budget grant.

(4) Before any person authorised under sub-rule (3) signs a cheque or authorises an electronic payment, he shall satisfy himself that the sum for which the cheque is drawn is —

(i) required for a purpose or work specifically sanctioned by the competent authority and covered by a current budget grant; and

(ii) required for any payment referred to and specified under section 26.

(5) (a) The budget estimates of the Corporation for each financial year beginning on the 1st day of April and ending on the 31st day of March next shall be prepared by the Financial Commissioner of the Corporation in such form as the Central Government may, from time to time, direct and shall be submitted with his recommendations by the Director General to the Standing Committee for approval at a meeting of the Standing Committee to be held before the 1st day of February of the preceding year.

(b) A copy of the budget estimates shall be sent to each member of the Standing Committee and of the Corporation at least seven clear days before the meeting of the Standing Committee or the Corporation at which these estimates are to be considered.

(c) The Standing Committee shall consider and approve the budget estimates with such changes as it may consider necessary.

(d) The budget estimates as approved by the Standing Committee shall be placed before a meeting of the Corporation to be held before the 20th day of February of the preceding year.

(e) The budget estimates as passed by the Corporation shall be authenticated by affixing the common seal of the Corporation and shall be submitted to the Central Government under section 117, not later than the 1st day of March next following.

(f) It shall be open to the Central Government to make such alterations in the budget estimates as may be considered necessary before according approval.

(g) The budget estimates as finally adopted by the Corporation and as approved by the Central Government shall be placed before the Parliament by the administrative Ministry concerned in the month of March preceding the financial year to which the estimates relate.

(6) The Standing Committee of the Corporation may cause a supplementary estimate to be prepared and submitted to the Corporation if in respect of any financial year further expenditure is likely to be incurred and every such supplementary estimate shall be considered and sanctioned by the Corporation and submitted to the Central Government in the same manner as if it were an original annual estimate, not later than the 15th day of February of the financial year to which it relates and the provisions of sub-rule (5) shall, so far as may be, apply to such supplementary estimate.

(7) (a) If the Director General finds in the course of the year that there is likely to be an excess of expenditure over the sanctioned budget estimate under any head, he shall examine the allotment under each head of the budget estimate with the object of discovering probable savings under any other head and effecting a re-appropriation and where such re-appropriation is feasible, he may sanction the re-appropriation subject to such conditions as may be laid down by the Central Government from time to time.

(b) Fund shall not be re-appropriated to meet expenditure on a new service not contemplated in the budget estimates except with the prior approval of the Central Government.

(c) No re-appropriation shall be permitted between the grant sanctioned for administrative expenses, two-thirds of which shall be met by the Central Government, and a grant sanctioned for any other expenditure.

CHAPTER V

GRATUITY

32. Gratuity invested for benefit of minor.—In the case of a nominee, or an heir, who is minor, the competent authority referred to in the third proviso to sub-section (1) of section 53 shall invest the gratuity amount deposited with him by the employer for the benefit of such minor in term deposit with the State Bank of India or any nationalised bank.

Explanation.— For the purposes of this rule, "nationalised bank" means a corresponding new bank specified in the First Schedule to the Banking Companies (Acquisition and Transfer of Undertakings) Act, 1970 (5 of 1970) or a corresponding new bank specified in the First Schedule of the Banking Companies (Acquisition and Transfer of Undertakings) Act, 1980 (40 of 1980).

33. Nomination, fresh nomination and modification.— (1) A nomination shall be in **Form-III** and submitted in duplicate by the employee either by personal service, after taking proper receipt or by registered post acknowledgement due or electronically to the employer, -

(i) in the case of an employee who is already in employment for a year or more on the date of commencement of these rules but has not submitted the nomination, ordinarily, within ninety days from such date; and

(ii) in the case of an employee who completes one year of service after the date of commencement of these rules, ordinarily within ninety days of the completion of one year of service:

Provided that nomination in **Form-III** shall be accepted by the employer after the expiry of the specified period, if filed and no nomination so accepted shall be invalid merely because it was filed after the specified period.

(2) Within thirty days of the receipt of nomination in **Form-III** under sub-rule (1), the employer shall get the service particulars of the employee, as mentioned in the form of nomination, verified with reference to the records of the establishment and return to the employee, after obtaining a receipt thereof, the duplicate copy of the nomination in **Form-III** duly attested either by the employer or an officer authorised in this behalf by him, as a token of recording of the nomination by the employer and the other copy of the nomination shall be retained by him.

(3) An employee who has no family at the time of making a nomination shall, within ninety days of acquiring a family submit in the manner specified in sub-rule (1), a fresh nomination, as required under sub-section (4) of section 55, duplicate in **Form-III** to the employer and thereafter the provisions of sub-rule (2) shall apply *mutatis mutandis* as if it was made under sub-rule (1).

(4) A notice of modification of a nomination, including cases where a nominee predeceases an employee, shall be submitted in duplicate in **Form-III** to the employer in the manner specified in sub-rule (1), and thereafter the provisions of sub-rule (2) shall apply *mutatis mutandis* as if it was made under sub-rule (1).

(5) A nomination or a fresh nomination or a notice of modification of nomination shall be, signed by the employee or, if illiterate, shall bear his thumb impression in the presence of two competent witnesses, who shall also sign a declaration to that effect in the nomination, fresh

nomination or notice of modification of nomination, as the case may be, and shall be submitted by the employee electronically or by registered post acknowledgement due to the employer.

(6) A nomination, fresh nomination or notice of modification of nomination shall take effect from the date of receipt thereof by the employer.

34. Application for gratuity and appeal etc.,— (1) (a) An employee who is eligible for payment of gratuity under the Code, or any person authorised, in writing, to act on his behalf, shall apply, ordinarily within a period of thirty days from the date the gratuity became payable, in **Form-IV** to the employer:

Provided that where the date of superannuation or retirement of an employee is known, the employee may apply to the employer before thirty days of the date of superannuation or retirement:

Provided further that an employee on fixed term employment shall be eligible for gratuity, if he renders service under the contract for a period of at least one year and for subsequent period in excess of six months and more, but less than one year, shall be rounded off to one additional year.

(b) A nominee of an employee who is eligible for payment of gratuity under the third proviso to sub-section (1) of section 53 shall apply, ordinarily within thirty days from the date gratuity became payable to him, in **Form-IV** to the employer:

Provided that an application in plain paper with relevant particulars shall also be accepted and the employer may obtain such other particulars as may be deemed necessary by him.

(c) A legal heir of an employee, who is eligible for payment of gratuity under the third proviso to sub-section (1) of section 53, shall apply, ordinarily within one year from the date gratuity became payable to him, in **Form-IV** to the employer;

(d) Where gratuity becomes payable under the Code before the commencement of these rules, the periods of limitation specified in clauses (a), (b) and (c) shall be deemed to be operative from the date of such commencement;

(e) An application for payment of gratuity filed after the expiry of the periods specified in this rule shall also be entertained by the employer, if the applicant adduces sufficient cause for the delay in preferring his claim, and no claim for gratuity under the Code shall be invalid merely because the claimant failed to present his application within the specified period and any dispute in this regard shall be referred to the competent authority for his decision.

(f) An application under this rule shall be presented to the employer either electronically or by personal service or by registered post acknowledgement due.

(2) (a) within fifteen days of the receipt of an application under sub-rule (1) for payment of gratuity, the employer shall—

(i) if the claim is found admissible on verification, issue a notice in **Form-V** to the applicant employee, nominee or legal heir, as the case may be, specifying the amount of gratuity payable and fixing a date, not being later than the thirtieth day after the date of receipt of the application, for payment thereof; or

(ii) if the claim for gratuity is not found admissible, issue a notice in **Form-V** to the applicant employee, nominee or legal heir, as the case may be, specifying the reasons why the claim for gratuity is not considered admissible and a copy of the notice shall be endorsed to the competent authority.

Explanation.— For the purpose of determination of gratuity under this rule, it is clarified that—(i) the exclusions from wage, as specified under sub-clauses (a) and (b) of clause (88) of section 2 shall also include any payment payable on an annual basis, that is linked to performance or productivity of an employee or of the establishment in which he is employed and is not part of the remuneration payable under the terms of employment; and

(ii) the following shall not form part of the wage -

- a. reimbursement of medical expenses;
- b. stock option benefit or cash equivalent of stock award;
- c. crèche allowance;
- d. telephone and internet reimbursement; and
- e. value of meal vouchers.

(b) In case payment of gratuity is due to be made in the employer's office, the date fixed for the purpose in the notice in **Form-V** under sub-clause (i) of clause (a) sub-rule (2) shall be re-fixed by the employer, if a written application in this behalf is made by the payee explaining why it is not possible for him to be present in person on the date specified.

(c) If the claimant for gratuity is a nominee or a legal heir, the employer may ask for such witness(es) or evidence(s) as may be deemed relevant for establishing his identity or maintainability of his claim, as the case may be and in that case, the time limit specified for issuance of notices under clause (a) of sub-rule (2) shall be operative with effect from the date such witness(es) or evidence(s), as the case may be, called for by the employer is furnished to the employer.

(d) A notice in **Form-V** shall be served on the applicant either by personal service after taking receipt or by registered post with acknowledgement due or electronically.

(e) A notice under sub-section (2) of section 56 shall be in **Form-V**.

(3) The gratuity payable under the Code shall be paid through Demand Draft or by crediting in the bank account of the eligible employee, nominee or legal heir, as the case may be.

(4) (a) If an employer—

- (i) refuses to accept a nomination under rule 34 or to entertain an application sought to be filed under sub-rule (1); or
- (ii) issues a notice under clause (a) of sub-rule (2) either specifying an amount of gratuity which is considered by the applicant less than what is payable or rejecting eligibility to payment of gratuity; or
- (iii) having received an application under sub-rule (1) fails to issue notice as required under sub-rule (2) within the time specified therein,

the claimant employee, nominee or legal heir, as the case may be, may, within one hundred eighty days of the occurrence of the cause for the application, apply in **Form-VI** to the competent authority for issuing a direction under sub-section (5) of section 56 with copy to the opposite party:

Provided that the competent authority may accept any application under this sub-rule, on sufficient cause being shown by the applicant, after the expiry of the specified period.

(b) Application under clause (a) and other documents relevant to such an application shall be presented in person to the competent authority or shall be sent by registered post acknowledgement due or electronically.

(5) (a) On receipt of an application under sub-rule (4) the competent authority shall, by issuing a notice in **Form-VII**, electronically or registered post acknowledgement due or in person call upon the applicant as well as the employer to appear before him on a specified date, time and place, either by himself or through his authorised representative together with all relevant documents and witnesses, if any.

(b) Any person desiring to act on behalf of an employer or employee, nominee or legal heir, as the case may be, shall present to the competent authority a letter of authority from the employer or the person concerned, as the case may be, on whose behalf he seeks to act together with a written statement explaining his interest in the matter and praying for permission so to act and the competent authority shall record thereon an order either according his approval or specifying, in the case of refusal to grant the permission prayed for, the reasons for the refusal.

(c) A party who is being represented by an authorised representative shall be bound by the acts of the representative.

(d) After completion of hearing on the date fixed under clause (a), or after taking such further evidence(s), examination of documents or witnesses, hearing and inquiry, as may be deemed necessary, the competent authority shall record his finding as to whether any amount is payable to the applicant under the Code and a copy of the finding shall be given to each of the parties.

(e) If the employer concerned fails to appear on the specified date of hearing after due service of notice without sufficient cause being shown, the competent authority may proceed to hear and determine the application *ex parte*; and if the applicant fails to appear on the specified date of hearing without sufficient cause, the competent authority may dismiss the application:

Provided that an order under clause (e) may, on good cause being shown within a period of thirty days of receipt of the said order, be reviewed and the application re-heard after giving not less than fourteen days notice to the opposite party of the date fixed for rehearing of the application.

(6) The sittings of the competent authority shall be held at such times and at such places as he may fix and he shall inform the parties of the same in such manner as he thinks fit.

(7) The competent authority may authorise a clerk of his office to administer oaths for the purpose of giving evidence or producing documents.

(8) The competent authority may, at any stage of the proceedings before him, either upon or without an application by any of the parties involved in the proceedings before him, and on

such terms as may appear to the competent authority just, issue summons to any person in **Form-VII** either to give evidence or to produce documents or for both purposes on a specified date, time and place.

(9) (a) Subject to the provisions of clause (b), any notice, summons, process or order issued by the competent authority may be served either personally or by registered post acknowledgement due or electronically or in any other manner as provided under the Code of Civil Procedure, 1908 (5 of 1908).

(b) Where there are numerous persons as parties to any proceeding before the competent authority and such persons are members of any trade union or association or are represented by an authorised person, the service of notice on the secretary, or where there is no secretary, on the principal officer of the trade union or association, or on the authorised person shall be deemed to be service on such persons.

(10) (a) The competent authority shall record the particulars of each case under section 56 and at the time of passing orders shall sign and date the particulars so recorded.

(b) The competent authority shall, while passing orders in each case, also record the findings on the merits of the case and file it together with the memoranda of evidence with the order sheet.

(c) Any record, other than a record of any order or direction, which is required by these rules to be signed by the competent authority, may be signed on behalf of and under the direction of the competent authority by any subordinate officer appointed in writing for this purpose by the competent authority.

(11) If a finding is recorded under clause (d) of sub-rule (5) that the applicant is entitled to payment of gratuity under the Code, the competent authority shall issue a notice to the employer concerned in **Form-VIII** electronically or by registered post acknowledgment due or in person specifying the amount payable and directing payment thereof to the applicant under intimation to the competent authority within a period of thirty days from the date of the receipt of the notice by the employer and a copy of the notice shall be endorsed to the applicant employee, nominee or legal heir, as the case may be.

(12) (a) The memorandum of appeal under sub-section (8) of section 56 shall be submitted to the appellate authority specified, by order, by the Central Government with a copy thereof to the opposite party and the competent authority either through delivery in person or by registered post acknowledgement due or electronically.

(b) The memorandum of appeal shall contain the facts of the case, the decision of the competent authority, the grounds of appeal and the relief sought.

(c) There shall be appended to the memorandum of appeal a certified copy of the finding of the competent authority and direction for payment of gratuity.

(d) On receipt of the copy of memorandum of appeal, the competent authority shall forward records of the case to the appellate authority.

(e) Within fourteen days of the receipt of the copy of the memorandum of appeal from the appellate authority, the opposite party shall submit his comments of each paragraph of the

memorandum with additional pleas, if any, to the appellate authority with a copy to the appellant.

(f) The appellate authority shall record its decision after giving the parties to the appeal a reasonable opportunity of being heard and a copy of the decision made by the appellate authority shall be given to the parties to the appeal by electronically or registered post or in person and a copy thereof shall be sent to the competent authority returning records of the case sent by him.

(g) The competent authority shall, on receipt of the decision of the appellate authority, make necessary entry in the records of the case maintained by him.

(h) On receipt of the decision of the appellate authority, the competent authority shall, if required under that decision, modify his direction for payment of gratuity and issue a notice to the employer concerned in **Form-VIII** specifying the modified amount payable and directing payment thereof to the applicant, under intimation to the competent authority within a period of fifteen days of the receipt of the notice by the employer and a copy of the notice be endorsed to the appellant employee, nominee or legal heir, as the case may be, and to the appellate authority.

(13) Where an employer fails to pay the gratuity due under the Code in accordance with the notice by the competent authority under sub-rule (11) or sub-rule (12), as the case may be, the employee concerned, his nominee or legal heir, as the case may be, to whom the gratuity is payable may apply to the competent authority in duplicate in **Form IX** for recovery thereof under section 129.

35. Qualifications and experience of competent authority.—The competent authority shall be appointed by the Central Government, by notification, from its gazetted officers having experience in labour matters.

CHAPTER VI

MATERNITY BENEFIT

36. Certificate and notice of claim for maternity benefit.—(1) (a) The fact that a woman is pregnant or has been delivered of a child or has undergone miscarriage or medical termination of pregnancy or tubectomy operation or is suffering from illness arising out of pregnancy, delivery, premature birth of a child or miscarriage or medical termination of pregnancy or tubectomy operation shall be proved by the production of a certificate in **Form-X**, from-

(i) a registered medical practitioner; or

(ii) an Accredited Social Health Activist; or

(iii) a qualified Auxiliary Nurse and Midwife.

(b) The fact that a woman has been confined may also be proved by the production of a certificate of birth from the municipality or the gram panchayat, extract from a birth register maintained under the provisions of any law for the time being in force or a certificate signed by an Accredited Social Health Activist or qualified Auxiliary Nurse and Midwife or Gram

Pradhan or Village Administrative Officer or Authorised Officer of the Municipality, as the case may be.

(c) The fact that a woman has undergone miscarriage may also be proved by the production of a certificate signed by a qualified Auxiliary Nurse and Midwife.

(d) The fact of death of a woman or a child may be proved by the production of a certificate to that effect in **Form-X** from any of the authorities referred to in clause (a) that is to say from the Gram Pradhan or the Village Administrative Officer or Authorised Officer of the Municipality, as the case may be, or by the production of a certified extract from a death register maintained under the provisions of any law for the time being in force.

(2) (a) A woman employed in an establishment and entitled to maternity benefit shall give notice to her employer in **Form-XI** and the employer shall make payment of the maternity benefit and any other amount due under the Code to the woman concerned, or, in case of her death before receiving such maternity benefit or amount, or where the employer is liable for maternity benefit under the second proviso to sub-section (3) of section 60, to the person nominated by the woman in her notice in **Form-XI** and in case there is no such nominee to her legal representative:

Provided that an application in plain paper or electronically with relevant particulars may be accepted by an employer at his discretion instead of **Form-XI**:

Provided further that no claim shall be invalid merely because the claimant failed to present her application in specified form.

(b) In case of doubt, the maternity benefit or other amount due to a woman employed in an establishment shall be deposited by the employer, within two months of the date of death of the woman concerned with the competent authority, who shall, after making necessary enquiries as it may think fit, pay it to the person who, in his opinion, is entitled to receive it.

(c) Whenever the payment referred to in clause (a) is made, a receipt shall be obtained by the employer in **Form-XI** from the person to whom the payment is made and in cases falling under clause (b), a receipt shall be given to the employer by the competent authority.

(d) The medical bonus shall be paid along with the second instalment of the maternity benefit.

(e) The maternity benefit or any other amount payable under section 63 shall be paid within two months of the date of death of the woman entitled to receive such benefit or amount.

(f) The wages payable under section 65 shall be paid to the woman entitled to receive such wages within forty-eight hours of production of the certificate in **Form-X** by her.

37. Duration of nursing breaks.—(1) Each of the two breaks mentioned in section 66 shall be of 15 minutes duration however, an extra sufficient period, depending upon the distance to be covered, shall be allowed for the purpose of journey to and from the creche or the place where the children are left by women while on duty, provided that such extra period shall be upto 15 minutes.

(2) If any dispute arises regarding such extra period, the matter shall be referred to the competent authority for decision.

38. Employees and crèche facility.—(1) In every establishment where fifty or more employees are ordinarily employed, there shall be provided and maintained a creche for the use of children under the age of six years of such employees.

(2) The crèche shall provide adequate accommodation with lighting, ventilation and shall be maintained in a clean and sanitary condition and the criteria for setting up of a crèche shall be as under, namely:—

(i) a crèche shall be located within one kilometre of the establishment to which Chapter VI of the Code applies and shall be conveniently accessible to the employees whose children are accommodated therein:

Provided that the location of one kilometre radius shall be relaxed by the competent authority in case of the establishments located within the industrial parks or industrial area, notified by the Central Government or the State Government or any Local Authority of the Central Government or the State Government, as the case may be, where a common crèche facility is provided within such industrial parks or industrial area and easily accessible to the employees;

- ii. crèche shall be maintained in safe and rain proof building;
- iii. (a) accommodation in the creche shall be on a scale of at least ten square feet of floor area per child;
(b) there shall be a play area suitably fenced for children;
- iv. the working hours of crèche shall correspond to the working hours of the employees and it may work in shifts;
- v. every crèche shall be in the charge of a woman with midwifery qualification or training as crèche attendant and where the number of children exceeds ten, the creche attendant shall be assisted by female ayahs at the rate of one ayah for every ten children up to six years;
- vi. the crèche shall have sufficient number of cots, beds, cotton sheets, rubber sheets, blankets, pillows, toys, and like other things for children;
- vii. (a) every crèche shall have suitable arrangement for female employees to feed their children below fifteen months of age during the intervals;
(b) adequate number of bathrooms, toilets, washbasins, clean towels and soap shall be provided in the crèche;
(c) the crèche shall have first aid facility kept in proper condition under the supervision of trained female staff;
(d) there shall be a kitchen attached to the crèche with utensils and other facilities for boiling milk and preparing refreshments and like other things; and
(e) drinking water, milk and wholesome refreshments shall be available for the children at the crèche;
- (viii) (a) In any establishment where there is a sole negotiating union under sub-section (2) or (3) of section 14 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) or a negotiating council under sub-section (4) of section 14 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), then, such negotiating union or negotiating council, as the case may be, may enter into an agreement with the employer of the establishment that the crèche facility under section 67 shall be

provided, if women or widower or single parent employees, who are having children below the age of six years and eligible to get crèche facility and if not provided, then, such employee shall be paid crèche allowance every month by that establishment.

(b) Where there is no sole negotiating union or negotiating council referred to in sub-clause (a) the majority of the employees of the establishment may enter into an agreement with the employer of the establishment that the crèche facility under section 67 shall be provided, if women or widower or single parent employees, who are having children below the age of six years and eligible to get crèche facility and if not provided, then, such employee shall be paid crèche allowance every month by that establishment.

Provided that, in both cases under clause (a) and this clause, the amount of crèche allowance shall not be less than rupees five hundred per month per child or such amount as may be notified by the Central Government from time to time:

Provided further that the crèche allowance shall be admissible for two children only except when the number of children exceeds two due to second child birth resulting in multiple births.

39. Gross misconduct.—(1) The following acts shall constitute gross misconduct for the purposes of second proviso to sub-section (1) of section 68, namely:—

- (a) wilful destruction of employer's goods or property;
- (b) assaulting any superior or co-employee at the place of work;
- (c) criminal offence involving moral turpitude resulting in conviction in a court of law;
- (d) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- and
- (e) wilful non-observance of safety measure or rules on the subject or willful interference with safety devices or with firefighting equipment.

(2) (a) An appeal under sub-section (2) of section 68 shall be preferred to the competent authority in **Form-XII**;

(b) The appeal may be made in writing and either handed over personally or sent under a registered cover or electronically to the competent authority.

(c) When an appeal is received, the competent authority shall furnish a copy of the memorandum of appeal to the employer, call for his reply thereto and also ask him to produce documents connected with the issue of the appeal by fixing a date.

(d) The competent authority may ascertain further details, if necessary, from the employer as well as from the appellant, and he shall consider the facts presented to him, if any, and shall give his decision.

(e) In case the employer fails to submit his reply or produce the required documents within the specified period, the competent authority may give his decision *ex-parte*.

40. Complaint before Inspector-cum-Facilitator and appeal.—(1) (a) A complaint under sub-section (1) of section 72 shall be made in writing in **Form-XIII-A** to the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction.

(b) When a complaint referred to in sub-rule (1) is received by an Inspector-cum-Facilitator, he shall examine the relevant records maintained by the employer in this behalf, examine any person employed in the establishment and take down necessary statement for the purpose of the enquiry and if he is satisfied that the maternity benefit or any amount has been improperly withheld or the woman employee is discharged or dismissed, he shall direct the employer to make the payment to the complainant or to the person claiming the payment under section 63, and pass such order as he deems fit, immediately but not exceeding period of 45 days.

(2) (a) An appeal against the decision of the Inspector-cum-Facilitator, shall lie to the competent authority.

(b) The aggrieved person shall prefer an appeal in writing to the competent authority in **Form-XIII-B** and file other supporting documents.

(c) When an appeal is received, the competent authority shall call from the Inspector-cum-Facilitator before a fixed date, the record of the case. The competent authority shall, if necessary, also record the statements of the aggrieved person, and of the Inspector-cum-Facilitator and seek clarification, if any is required.

(d) Taking into account the document(s), the evidence produced before him and the facts presented to him or ascertained by him, the competent authority shall give his decision.

41. Duties of Inspector-cum-Facilitator.—(1) (a) The competent authority shall be responsible for the administration of these rules within their respective areas notified by the Central Government.

=

(b) Every Inspector-cum-Facilitator shall discharge his duties within the area assigned to him by the Central Government and shall act under the supervision and control of the competent authority.

(c) Every Inspector-cum-Facilitator shall at each inspection of an establishment see—

(i) whether due action has been taken on every notice given under section 62;

(ii) whether the register of women employees referred to in rule 55 is correctly maintained;

(iii) whether there have been any cases of discharge or dismissal or notices of discharge or dismissal in contravention of the provisions of section 68 since the last inspection;

(iv) whether the provisions of sub-section (1) of section 59, sub-sections (5) and (6) of section 62, sections 64, 65, 66, 67, 69 and 71 have been complied with and whether amounts due have been paid within the time as per the relevant provisions of the Code and rules made by the Central Government;

(v) whether there have been any cases of deprivation of maternity benefit or medical bonus as referred to in sub-section (2) of section 68; and

(vi) how far the irregularities pointed out at previous inspections have been remedied and how far orders previously issued have been complied with.

(d) Where an Inspector-cum-Facilitator observes irregularities against the Code or these rules, he shall issue an order in writing electronically or otherwise to the employer asking the employer to rectify the irregularities within a period of fifteen days from the date of receipt of the order and report compliance to the Inspector-cum-Facilitator.

(2) The employer shall supply to every woman employed by him at her request free of cost copies of **Forms-X, XI, XII, XIII-A and XIII-B**.

(3) Nothing in sub-rule (1) of rule 37 and sub-rules (1) and (2) of rule 40 shall affect the right of a woman entitled to receive maternity benefit or any other amount due under the Code if she fails to submit a notice, appeal or complaint under the said rules, as the case may be, in a form specified for such purpose:

Provided that where a notice, appeal or complaint under the said rules has been submitted by a woman entitled to receive maternity benefit or any other amount due under the Code in a form other than the form specified for such purpose, the authority concerned may, within fifteen days of the receipt of such notice, appeal or complaint require the woman to submit the notice, appeal or complaint, as the case may be, in the form specified for such purpose.

(4) The abstract of the provisions of Chapter VI of the Code and the Central rules made there under required to be exhibited under section 71 shall be in **Form-XIV**, and shall be exhibited in such manner as the competent authority may require.

CHAPTER VII

SOCIAL SECURITY AND CESS IN RESPECT OF BUILDING AND OTHER CONSTRUCTION WORKERS

42. Collection and refund of cess.— (1) (a) Every employer, within a period of sixty days of commencement of his work or payment of cess, as the case may be, furnish to the assessing officer, information in **Form-XV**.

(b) Any change or modification in the information furnished under clause (a) shall be communicated to the assessing officer in **Form-XV** incorporating details of such modifications immediately but not later than thirty days from the date of affecting the modification or change.

(2) (a) The cess levied under sub-section (1) of section 100 shall be paid by an employer in advance, on the basis of his self-assessment duly certified by chartered engineer at the time of approval or before the commencement of the work.

(b) For the purpose of self-assessment of cost of construction, the employer shall calculate the cost of construction work on the uniform rate or rates of construction as specified by respective State's Public Works Department (PWD) or the Central Public Works Department (CPWD) or any other schedule of rates applicable to such building or construction work or rates as per return or document submitted to the Real Estate Regulatory Authority for a building work (where Real Estate Regulatory Authority is applicable), applicable for that particular year in which the commencement of building or other construction work took place in **Form-XVI**.

(c) Notwithstanding the provisions contained in clauses (a) and (b) , where the approval of a construction work by a local authority or such other authority notified by the Central Government or the State Government, as the case may be, is required, every application for such approval shall be accompanied by a proof of online payment made in favour of the State Building Workers' Welfare Board for an amount of cess payable on the basis of self-assessment duly certified by the chartered engineer.

Provided that if the duration of the project is likely to exceed one year, the amount of cess payment may be for the amount of cess payable on cost of construction self-assessed to be incurred during one year from the date of commencement of the concerned building or other construction work and further payments of due cess shall be made as per the provisions of clause (b).

(d) Notwithstanding the provisions of clauses (a) and (b), where the levy of cess pertains to building or other construction work of a Government or of a public sector undertaking, such Government or the public sector undertaking shall deduct or cause to be deducted the cess payable at the notified rates from the bills paid for such works. This deducted cess shall be deposited with the respective State Building Workers' Welfare Board within a period of thirty days from the date of such deduction made along with the details of the construction work to the assessing officer of the area concerned.

(e) In case, there is any stoppage or reduction of building or other construction work, employer shall furnish the information in **Form-XVII**, to the assessing officer within sixty days of such stoppage or reduction of building or other construction work.

(f) Every employer on completion of building or other construction work, shall be required to submit a return in **Form-XVIII**, to the assessing officer within sixty days of each of his completed work.

(g) Advance cess paid under the afore running provision shall be adjusted in the final assessment order made by assessing officer.

(3)(a) The proceeds of the cess collected under sub-rule (2), shall be transferred by such Central or State Government office, public sector undertaking, local authority or such other authority notified by the State Government, or assessing officer, as the case may be, in the bank account of the State Building Workers' Welfare Board, electronically through online payment system.

(b) The amount so collected shall be transferred to such Board's fund within thirty days of its collection through online payment system.

(c) The State Building Workers' Welfare Board shall periodically reconcile the amount of cess collected, with the concerned authorities of the State Government or Central Government or Public Sector Undertaking of the State Government or the Central Government or any such other authority, as specified by the appropriate Government.

(d) The State Building Workers' Welfare Board shall submit half-yearly report, to the State Government with a copy to the Central Government, on the amount of cess collected, cumulative and during the period, expenditure incurred during the period, number of live building or other construction workers, for such period and with such details, as specified by the Central Government.

(4) (a) The assessing officer, on receipt of information of return and cess paid from an employer in **Form-XVIII**, may make a scrutiny of such information furnished and, if he is satisfied about the correctness of the particulars so furnished, he shall make an order of assessment within a period not exceeding one hundred and eighty days from the date of receipt

of such information, indicating the amount of cess payable by the employer and endorse a copy thereof to the employer and to the cess-collector and to the Building Workers' Welfare Board and despatch such order within five days of the date on which such order is made:

Provided that such scrutiny shall be done by the assessing officer only where the amount of cess based on self-assessment exceeds rupees ten lakh:

Provided further that if the assessing officer fails to make the order of assessment within a period of one hundred and eighty days, the self-assessment shall be deemed to be final.

(b) The order shall, inter-alia, specify the amount of cess due, cess already paid by the employer or deducted at source and the balance amount payable and the date, consistent with the provision of sub-rule (2), by which the cess shall be paid to the cess collector.

(c) If on the scrutiny of information furnished by the employer in **Form-XVIII**, the Assessing Officer is of the opinion that employer has under-calculated or miscalculated the cost of construction or has calculated less amount of cess payable, he shall issue notice to the employer for assessment of the cess.

(d) On receipt of such notice the employer shall furnish to the Assessing Officer a reply together with copies of documentary or other evidences in support of his claim, within thirty days of the receipt of the notice:

Provided that the Assessing Officer may, in the course of assessment afford an opportunity to the assessee to be heard in person, if he so requests to substantiate his claim.

(e) If the employer fails to furnish the reply within the stipulated period specified under clause (d) or where any employer fails to furnish information in **Form-XVIII**, the Assessing Officer shall proceed to make the assessment on the basis of the available records and other information incidental thereto.

(f) The assessing officer may, at any time while the work is in progress or in the process of assessment of cost of construction authorise such officer to make such enquiry at the work site or from documentary evidence or in any other manner as he may think fit for the purpose of estimating the cost of construction as accurately as possible.

(5) (a) Where the employer has deposited the cess in advance and the employer decides to withdraw from or foreclose the works or modifies the plan of construction thereby reducing the cost of construction undertaken or has been forced by other circumstances to call off the completion of the work undertaken, he may seek refund of the excess amount of advance cess paid by submitting information in **Form-XVII** to the Assessing Officer giving details of such reduction or stoppage of work.

(b) The Assessing Officer, on receipt of information in **Form-XVII** from an employer shall make a scrutiny of such information furnished and, if he is satisfied about the correctness of the particulars so furnished, he shall make an order of assessment within a period not exceeding thirty days of receipt of such information.

(c) Following the assessment order made on receipt of **Form-XVII** as per clause (b), the assessing officer shall, wherever necessary, endorse a copy of the such assessment to the respective Building Workers' Welfare Board, cess collector and to such other persons as he

thinks appropriate, for making the refund of excess cess as ordered in the assessment made under clause (b).

(d) The State Building Workers' Welfare Board shall, within thirty days of receipt of the endorsement from the assessing officer under clause (c), refund the amount specified in the order to the employer through electronic payment system in the bank account as per details furnished by the employer for that purpose.

(e) Where the appellate authority has modified the order of assessment reducing the amount of cess, refund shall be made within such time as may be specified in that order or in the manner and time as specified under clause (d).

43. Time limit for payment of cess and rate of interest.— (1) Date of payment of cess shall be the date on which the amount is deposited with the cess collector under clauses (a) and (b) of sub-rule (2) of rule 42, or the date of deduction at source under clause (d) of sub-rule (2) of rule 42, or the date on which the amount has been deposited with the local authority under clause (c) of sub-rule (2) of rule 42, as the case may be.

(2) If any employer fails to pay any amount of cess payable under section 100, within such time as may be specified in the assessment order, such employer shall be liable to pay interest on the amount of cess, to be paid, at the rate of one per cent. for every month or part of a month comprised in the period from the date on which such payment was due till such amount is actually paid.

44. Penalty.—(1) An assessing officer, if it appears to him that an employer has not paid the cess within the date as specified in the assessment order or has paid less cess, including the cess deducted at source or paid in advance, shall issue a notice to such employer that it shall be deemed to be in arrears and such assessing officer may, after such inquiry as it deems fit, impose on such employer, a penalty not exceeding such amount of cess:

Provided that before imposing any such penalty, such employer shall be given a reasonable opportunity of being heard and if after such hearing the assessing officer is satisfied that the default was for any good and sufficient reason, no penalty shall be imposed on such employer.

(2) If any penalty is imposed on the employer or the notice for imposing the penalty is withdrawn, as mentioned in sub-rule (1), the assessing officer will pass a speaking order in this regard stating the reasons thereof. A copy of such order shall be endorsed to the employer, cess-collector and to the secretary, Building Workers' Welfare Board.

45. Appeal.— (1) An employer aggrieved by an order of the assessment made under sub-rule (4) of rule 42 or by an order imposing penalty made under rule 44, may file an appeal in **Form-XIX** against such order, within ninety days of the receipt of such order, to the appellate authority as notified by the State Government in this regard.

(2) Such appeal, *inter alia*, shall be accompanied with—

- a. the order appealed against;
- b. a certificate from the cess collector to the effect that the amount of cess or penalty or both, as the case may be, relating to such appeal has been deposited;
- c. a non-refundable fee equivalent to one-half per cent., but not exceeding rupees twenty five thousand of the amount in dispute or penalty or both, as the case may be, under such appeal;

- d. a statement of points in dispute; and
 - e. documentary evidence relied upon.
- (3) On receipt of the appeal, the appellate authority may, call details from the assessing officer or his statement on the basis of his assessment order appealed against, as such appellate authority may consider necessary for the disposal of such appeal.
- (4) The appellate authority shall give the appellant an opportunity of being heard in the matter and dispose of the appeal as expeditiously as possible but not exceeding sixty days from the date of receipt of such appeal.
- (5) On being satisfied on the quantum of cess the appellate authority shall confirm the order of the assessing officer or if in his opinion the assessment was wrong; or on the higher side shall modify the order of assessment or if in his opinion the assessment is on the lower side or if the basis of assessment is wrong, it shall remand back the assessment order to the assessing officer along with his observations to rectify the wrong.
- (6) An order remanded back under sub-rule (5) shall be disposed of by the assessing officer within thirty days in view of the observation made by the Appellate Authority:
- Provided that, if the amount of cess is proposed to be enhanced the assessee shall be given an opportunity of being heard.
- (7) If the appellate authority is of the opinion that the quantum of penalty imposed is on the higher side or not correctly made it shall suitably modify or set aside the order of the assessing officer, as he deems appropriate.
- (8) The appeal under this rule shall be disposed of by making a speaking order and a copy of such order shall be sent to each of the appellant, the assessing officer and to the secretary, Building Workers' Welfare Board within five days of the date on which such order is made.
- (9) An order in appeal, reducing the amount of cess, shall also ask the Secretary of the concerned Building Workers' Welfare Board to refund the excess cess stating clearly a specified time to the appellant.
- (10) An order in appeal enhancing or reducing the amount of cess or penalty or both, as the case may be, shall also specify the date by which the amount of cess or penalty or both shall be paid or refunded.
- (11) No appeal shall lie against the order of the appellate authority under this rule.

46. Registration of building worker.— (1) Every employer or the contractor shall be responsible to register such building workers eligible under this rule who are on their muster roll on the portal of the State Government or the State Building Workers' Welfare Board or the designated Portal of the Central Government and such registration shall be seeded with Aadhaar and the Universal Account Number or any other such unique number generated through the designated Portal of the Central Government.

(2) It shall be the responsibility of the State Building Workers' Welfare Board to provide a portal with the facility to the employers and contractor to register the eligible building workers on such portal. Further, the State Building Workers' Welfare Board shall also register any other eligible building worker within the geographical area of the State:

Provided that every such building worker has completed eighteen years of age and is less than sixty years of age and has been engaged in building or other construction work for not less than ninety days in the preceding twelve months.

(3) The designated Portal of the Central Government shall have the facility for enabling each of the State Building Workers' Welfare Board or the employer or the contractor of building or other construction work to have access for generating Universal Account Number or any other such unique number in respect of all eligible building workers and such State Board shall share details of the registered building workers with the designated Portal of the Central Government quarterly or at such periodicity as may be decided by the Central Government.

(4) The State Building Workers' Welfare Board or the employer or the contractor may utilise the services of the business correspondents of the Department of Posts or Common Service Centres or e-sewa kendras of the Central Government or the State Government or any such other agency as may be decided by the State Government or State Building Workers' Welfare Board for facilitating the registration, renewal or updation of particulars of eligible building workers.

(5) To facilitate the registration of eligible building workers, the Board referred to in sub-rule (1) may set up camps as may be required in the labour intensive areas.

(6) Every registered building worker shall be issued a digital identity card bearing his photograph and other details as may be specified by the State Government or the Board referred to in sub-rule (1) which shall be downloadable from the portal of the State Government or such Board.

(7) Every building worker registered with the State Building Workers' Welfare Board, shall be entitled to receive the benefits provided by the Board from its fund during the validity period of such registration.

(8) The delivery of welfare schemes for the building workers may be done electronically using the registration number of the building worker and any cash assistance shall be given through direct benefit transfer only.

(9) In case a building worker moves from one State to another State, then, it shall be the responsibility of the employer or the contractor to obtain the unique registration number from the building worker and get effected the requisite changes in respect of such worker on the portal of the State Building Workers' Welfare Board of the destination State within a period of thirty days of such worker joining the muster roll under such employer or contractor, and in case the building worker does not possess such unique registration number then the employer or the contractor shall register such eligible building worker as referred to in sub-rule (1).

(10) Where a building worker moves from one State to another State, and is registered under sub-rule (9), he shall be entitled to get such benefits as applicable to the other building workers of the destination State from the Building Workers' Welfare Board of that State:

Provided that an eligible building worker on the muster roll of an employer or a contractor in the destination State shall not be denied benefits only because such employer or contractor has failed to update his registration on the portal of the destination State.

(11) Every State Building Workers' Welfare Board shall submit a report annually to the State Government with a copy to the Central Government in the form as may be specified by the Central Government for such purpose.

(12) The State Building Workers' Welfare Board shall provide a mechanism for redressal of grievances of building workers including telephone helpline, registration, renewal, updation, portability and delivery of welfare schemes.

47. Benefits of a beneficiary.—If any building worker has been beneficiary for at least three years continuously immediately before attaining the age of sixty years, for the benefit applicable to such worker, the Central Government may formulate such schemes as may be notified by the Central Government under which such worker shall be eligible to get such benefit.

48. Recovery of due and exemption.—(1) For the purpose of recovery of sums due on account of unpaid cess, interest or overdue payment or, penalty under these rules, the assessing officer shall prepare a certificate signed by him, specifying the amount due and send it to the recovery officer of the district concerned who shall proceed to recover from the said employer the amount specified there under as if it were an arrear of land revenue or under any other such law prevailing in that State for such purpose.

(2) An assessing officer, for the purposes of section 103, may—

- a. enter any establishment where building or other construction work is going on only with the prior approval of the Secretary, State Building Workers' Welfare Board;
- b. make an inventory of materials, machinery or other articles lying at the workplace;
- c. enquire about the number of workers engaged in various activities;
- d. require the production of any concerned register or any other documents relevant to the assessment of cost of construction or number of workers employed;
- e. seize or take copies of any such records;
- f. make general assessment of the stage of the construction work having been completed;
- g. take measurement, notes or photographs; and
- h. exercise such other powers considered absolutely necessary for reasonable assessment of cost of construction.

(3) The assessing officer or any Inspector-cum-Facilitator under the Code, having come to know of violation of an obligation to furnish return, furnishing of false information, intentionally or wilfully evading or attempting to evade the payment of cess may make a complaint with evidences pertaining to such complaint to the State Government with a copy to the concerned State Building Workers' Welfare Board in writing.

(4) (a) Any employer or class of employers in a State seeking exemption under section 102 may make an application to the Director General of Labour Welfare, Ministry of Labour and

Employment, Government of India, stating the details of works undertaken, name of the corresponding law in force in that State under which he is liable to pay cess for the social security and welfare measure of the construction workers and amount of cess actually paid along with the date of such payment and proof thereof. A copy of such application shall be endorsed to each of the assessing officer and the State Building Workers' Welfare Board concerned.

(b) On receipt of such application, the Central Government may, if it feels necessary, seek a report from the State Government concerned.

(c) On examining the grounds, facts and merits of such application the Central Government may, by notification, issue an order exempting the employer or class of employers, as the case may be, from payment of cess payable under the Code where such cess is already levied and payable under such corresponding law.

(d) Assessment proceedings shall be stopped by the assessing officer for a period of thirty days commencing from the date of the receipt of a copy of the application under clause (a) to him, or till the order of the Central Government under clause (c) is conveyed to an employer or class of employers who made the application under clause (a), whichever is earlier.

CHAPTER VIII

SOCIAL SECURITY FOR UNORGANISED WORKERS, GIG WORKERS OR PLATFORM WORKERS

49. Registration of unorganised workers, gig workers and platform workers.— (1) (a) Every unorganised worker, who has completed sixteen years of age shall be required to be registered under section 113, on the designated Portal of the Central Government.

(b) The eligible unorganised worker shall make an application for registration on self-declaration basis, electronically, with Aadhaar and such other documents and in such form as specified by the Central Government, through general or special order, for that purpose.

(c) The Central Government, shall provide a facility such as mobile app or any other application facilitating the eligible unorganised workers to register themselves on the designated Portal of the Central Government. In order to avail the facility of self-registration, an unorganised worker, shall be required to establish his identity through Aadhaar and other documents as prescribed by the Central Government through general or special order.

(d) It shall be the responsibility of the appropriate Government to register their specific set of eligible unorganised workers within their geographical area of the State/UT or jurisdiction, as the case may be, on the designated Portal of the Central Government.

(e) On completion of registration, such eligible worker, if not already in possession of a Universal Account Number, shall be issued such a number or any other such unique number through the designated Portal of the Central Government.

(f) Every eligible registered unorganised worker shall be issued a digital identity card bearing his photograph and other details as specified by the Central Government for such purpose, through general or special order, and such digital card shall be downloadable from the designated Portal of the Central Government.

(g) In order to be eligible for any benefit under any scheme framed under the Code for unorganised workers, the appropriate Government may notify specific conditions for eligibility, as deemed fit, in addition to registration on the designated Portal of the Central Government.

(h) The appropriate Government shall access the information from the designated Portal of the Central Government for delivery of benefits of the social security schemes to the eligible unorganised workers.

(i) The eligible unorganised worker, shall be required to update their particulars such as address, occupation, mobile number, skill, or any other particulars from time to time, as may be specified by the appropriate Government and in the absence of such updation, any unorganised worker, may not be eligible to avail benefits of the social security schemes notified under the Code and applicable on him.

(j) The services of business correspondents of the Department of Posts, Common Service Centres or e-sewa kendras of the Central Government or the State Government or any other such agency as may be decided by the appropriate Government may be utilised for facilitating the registration, updation of particulars of, and delivery of welfare schemes for, unorganised workers.

(2) (a) Every gig worker or platform worker, who has completed sixteen years of age shall be required to be registered with Aadhaar and other documents as prescribed by the Central Government through general or special order, on self-declaration basis under section 113, on a portal designated for the purpose by the Central Government.

(b) On commencement of these rules, every aggregator shall share the details of gig workers or platform workers who are engaged with such aggregator on the designated Portal of the Central Government for generation of a Universal Account Number or any other such unique number, if such worker is not already in possession of such number.

(c) After complying with requirement of clause (b), the aggregator on engaging any gig worker or platform worker shall register such worker on the designated Portal of the Central Government.

(d) Every eligible registered gig worker or platform worker shall be issued an identity card, digital or otherwise, bearing his photograph and other details as specified by the Central Government for such purpose; and such digital card shall be downloadable from the designated Portal of the Central Government.

(e) In order to be eligible for any benefit under any scheme framed under the Code for gig workers or platform workers, the Central Government may notify specific conditions for eligibility through general or special order, in addition to registration on the designated Portal of the Central Government:

Provided that such eligible worker has been engaged as gig worker or platform worker for not less than ninety days with an aggregator, or in the case of multiple aggregators, not less than one hundred and twenty days, in the last financial year.

Explanation.— For the purposes of this sub-rule, —

- (i) a gig worker or a platform worker will be considered to be engaged with an aggregator for one day, if he has earned income, irrespective of the amount, for such work rendered with the aggregator on that calendar day;
- (ii) in case of working with multiple aggregators, the days of engagement of a gig worker or a platform worker shall be calculated across the aggregators in cumulative manner;
- (iii) if a gig worker or a platform worker is engaged with three aggregators on a particular calendar day, this shall count as three days.

(f) An eligible gig worker or a platform worker shall include all such workers engaged by the aggregator directly or through associate company or holding company or subsidiary company or limited liability partnership or through a third party;

Explanation: For the purposes of this clause,

- (i) ‘associate company’ in relation to another company means a company as defined in clause (6) of section 2 of the Companies Act, 2013(18 of 2013).
- (ii) ‘holding company’ in relation to one or more other companies means a company as defined in clause (46) of section 2 of the Companies Act, 2013(18 of 2013).
- (iii) ‘subsidiary company’ in relation to other company as defined in clause (87) of section 2 of the Companies Act, 2013(18 of 2013).
- (iv) ‘limited liability partnership’ in relation to partnership means a limited liability partnership as defined in clause (n) of section 2 of the Limited Liability Partnership Act, 2008(6 of 2009).

(g) For facilitating updation of particulars of registered gig workers or platform workers, every aggregator shall share electronically the details of the gig workers or platform workers engaged with such aggregator, quarterly or at such other periodicity and in such form as shall be specified on the designated Portal of the Central Government.

(h) In the absence of such updation, a gig worker or platform worker, may not be eligible to avail benefits of the social security schemes notified under the Code and applicable on him.

50. Implementation of schemes and refund of cess.—(1) (a) The Central Government shall designate an officer or an agency, as the authority responsible to collect and expend the contributions from the aggregators.

(b) Such authority may seek any information as may be required from the aggregators for registration of gig workers or platform workers, formulation of suitable social security schemes under section 114 and implementation thereof.

(c) The contribution collected under section 114 shall be maintained as part of the Social Security Fund in a separate account meant for gig workers or platform workers as specified in sub-section (2) of section 141.

(2) If any aggregator fails to pay any amount of contribution payable under sub-section (4) of section 114, within such time as may be specified by the Central Government for such purpose, such aggregator shall be liable to pay interest on the amount of contribution, to be paid, at the rate of one per cent. for every month or part of a month comprised in the period from the date on which such payment was due till such amount is actually paid.

(3) (a) Every aggregator shall assess contribution payable under sub-section (4) of section 114 in **Form-XX** and pay provisional contribution as assessed in the designated account of the

Social Security Fund, for the preceding year not later than 30th June, of the current year in which the contribution is payable:

Provided that if the aggregator is making the contribution payable on the basis of five per cent. of the amount paid or payable to gig workers and platform workers, then, this shall include all such workers engaged with the aggregator directly or through associate company or holding company or subsidiary company or limited liability partnership or through a third party.

(b) After finalisation of the audited statement of the account for the previous financial year as per the relevant provisions of the Income-Tax Act, 1961 (43 of 1961) or the Companies Act, 2013 (18 of 2013) or the Limited Liability Partnership Act, 2008 (6 of 2009), each aggregator shall submit a final return in **Form-XXI**, detailing the provisional payment of contribution made along with the details of outstanding contribution, if any, paid by 31st October, of the current year in which the contribution is payable.

(c) In case of excess contribution, if any, paid by any aggregator, such aggregator shall claim the refund in **Form-XXI** of such excess amount. The authority designated by the Central Government in this regard, shall scrutinize **Form-XXI**, as submitted by the aggregator and excess amount paid, if any, shall be refunded electronically in the bank account specified in **Form-XXI**, within a period not exceeding ninety days from the date of receipt of such claim.

(4) Any gig worker or platform worker registered under section 113 shall cease to be eligible for the benefits of social security schemes, when he attains the age of sixty years or when he is not engaged as gig worker or platform worker, with any of the aggregators for a period not less than ninety days, or in case of multiple aggregators, for a period not less than one hundred and twenty days in the last financial year.

=

(5) Every aggregator shall register on the designated Portal or any other portal, as may be specified by the Central Government for such purpose.

CHAPTER IX

FINANCE AND ACCOUNTS

51. Rules under section 120.—The conditions to acquire, hold, sell or otherwise transfer any movable or immovable property under sub-section (1), conditions to invest moneys, re-invest or realise investments under sub-section (2), terms to raise loans and take measures for discharging such loans under sub-section (3) and terms to constitute for the benefit of officers and staff or any class of them, provident or other benefit fund under sub-section (4), of section 120 shall be—

(a) in case of the Provident Fund, Pension Fund or Insurance Fund, as specified respectively in the Provident Fund Scheme, Pension Fund Scheme and Insurance Fund Scheme; and

(b) in case of the Corporation, as specified in Chapter IV and under this Chapter.

52. Conditions for writing off irrecoverable dues.— (1) Where the Corporation or the National Social Security Board is of the opinion that the amount of contribution, cess, interest and damages due to the Corporation or the National Social Security Board, as the case may be, has become irrecoverable, the Corporation or National Social Security Board or any other

officer authorised by it in this behalf may sanction the writing off of the said amount, subject to the following conditions, namely: —

- (i) that the concerned establishment has been closed for more than five years and the whereabouts of the employer of such establishment cannot be ascertained, despite all possible efforts;
- (ii) that the decree obtained by the Corporation or the National Social Security Board could not be executed successfully for want of sufficient assets of the defaulting employer; or
- (iii) that the claim for contribution is not fully met by —
 - (a) the official liquidator in the event of factory or establishment having gone into liquidation; or
 - (b) the Commissioner of payments in the event of unit being nationalised or taken over by the Government.

(2) In case of the Provident Fund, Pension Fund or Insurance Fund, such writing off shall be specified in the Provident Fund Scheme or Pension Scheme or Insurance Scheme, as the case may be.

53. Account and annual report.—(1) The Corporation shall maintain complete and accurate accounts in such form as the Standing Committee thereof may, with the approval of the Central Government, specify from time to time and the books shall be balanced on the thirty-first day of March each year.

(2) The Corporation shall prepare revenue accounts for the financial year ended on the thirty-first March and a balance sheet as on the thirty-first March by the thirty-first of May:

Provided that on the application of the Corporation, the Central Government may extend the said date by a period not exceeding thirty days:

Provided further that the Corporation may, and if so required by the Central Government shall, cause to be prepared the revenue accounts and the balance sheet for any other period or as on any other date.

(3) The annual accounts shall be set out and produced before the Comptroller and Auditor General of India for scrutiny on or before the fifteenth of June each year following the close of the financial year to which they relate:

Provided that on the application of the Corporation, the Central Government may extend the said date by a period not exceeding thirty days.

(4) The Corporation shall submit all accounts to the Comptroller and Auditor General of India as required by him and the Comptroller and Auditor General of India may —

- (i) by written notice, require the production before him or before any officer subordinate to him, of any document which they may consider necessary for the proper conduct of their audit;
- (ii) by written notice, require any person accountable for, or having the custody or control of, any such documents, to appear in person before him or before any officer subordinate to him; and

(iii) require any person so appearing before him or before any officer subordinate to him to make and sign a declaration with respect to such document or to answer any question or prepare and submit any statement desired by him or such officer.

(5) The report of the Comptroller and Auditor General of India on the annual accounts shall be submitted to the Corporation on such date and in such form as the Central Government may specify in this behalf and in the report it shall be stated whether in their opinion the balance sheet is a full and fair balance sheet containing all necessary particulars and properly drawn up so as to exhibit a true and correct view of the state of the Corporation's affairs and in case they have called for any explanation or information from the Corporation or any of its officers whether it has been given and whether it is satisfactory or not.

(6)(a) The annual report on the work and activities of the Corporation (excluding the unaudited accounts for the year incorporated therein) shall be considered by the Standing Committee thereof and shall be placed for adoption at a meeting of the Corporation to be held before the tenth of December following the close of the financial year concerned.

(b) The annual accounts relating to a financial year duly authenticated by the Financial Commissioner of the Corporation and the Director General and approved by the Standing Committee of the Corporation shall be submitted for audit to the Comptroller and Auditor General of India and the audited accounts together with the report of the Comptroller and Auditor General of India thereon shall be placed for adoption at a meeting of the Corporation to be held before the tenth of December following the close of the financial year concerned:

Provided that the report of the Comptroller and Auditor General of India shall be received by the twentieth of November, following the year to which it pertains.

(7) The annual accounts together with the report of the Comptroller and Auditor General of India thereon and the annual report on the work and activities of the Corporation as adopted by the Corporation shall be authenticated by affixing the common seal of the Corporation and four copies thereof, together with the comments of the Corporation on the report of the Comptroller and Auditor General shall be submitted to the Central Government not later than the twentieth of December following the close of the financial year concerned for being placed before the Parliament :

Provided that if the report of the Comptroller and Auditor General of India is not received by the twentieth of November following the financial year to which it pertains, the annual accounts together with the report of the Comptroller and Auditor General of India thereon shall be submitted to the Central Government separately from the annual report on the work and activities of the Corporation.

(8) The cost of audit shall be paid by the Corporation by such date as may be specified by the Central Government.

(9)(a) The auditors shall submit to the Corporation and the Central Government a separate statement, if necessary, in regard to —

(i) any material impropriety or irregularity which they may observe in the expenditure, or in the recovery of moneys due to, or in the accounts of the Corporation; or

(ii) any loss or waste of money or other property owned by or vested in the Corporation which has been caused by neglect or misconduct, with the names of the persons who in their opinion are directly or indirectly responsible for such loss or waste.

(b) The Standing Committee shall forthwith remedy any defect or irregularity that may be pointed out by the auditors and shall report to the Central Government the action taken by it thereon within a period of ninety days of the receipt of the report of the auditors:

Provided that if there is a difference of opinion between the Standing Committee and the auditors, or if the Standing Committee does not remedy any defect or irregularity within a reasonable period, the Central Government may, and on a reference specifically made therefor, shall pass such orders thereon as they think fit and the Standing Committee shall thereafter take action in accordance therewith within such time as may be specified by the Central Government.

(10) (a) The Standing Committee or any authority authorised by it in this behalf may after giving the person concerned an opportunity to submit an explanation, and after considering any such explanation, disallow any item of account contrary to the provisions of the Code or of the Rules or Regulations made thereunder, and surcharge the same on the person making or authorising the making of payment of such account and shall charge against any person accounting, the amount of any deficiency or loss incurred by the negligence or misconduct of that person, or of any sum which ought to have been but is not brought into account by that person, and shall in every such case certify the amount due from such person:

Provided that no certificate made by the authority authorised by the Standing Committee shall have effect unless it is approved by the Standing Committee.

(b) The Standing Committee shall state in writing its reasons for every disallowance, surcharge or charge made or approved by it and shall serve a certificate of the amount due and a copy of the reasons for its decision on the person against whom the certificate is made and shall also furnish copies thereof to the Central Government.

(c) Any person aggrieved by a certificate made under sub-rule (10) may, within one month from the date of the service of certificate on him under clause (b) sub-rule (10), file an application to the Central Government for setting aside or modifying the disallowance, surcharge or charge in respect of which the certificate was made.

(d) On receipt of an application under clause (c) or on its own motion, the Central Government may, after making such inquiry as may be necessary, pass such order as it thinks fit either confirming, modifying or setting aside the disallowance, surcharge or charge in respect of which the certificate was made, and the Standing Committee shall thereupon take action in accordance with such order within such time as may be specified by the Central Government.

(e) The Central Government may by order direct that all further action under the certificate made under sub-rule (10) shall be stayed until the disposal of the matter pending before it under clause (d).

(11) (a) Every sum certified to be due from any person by the Standing Committee or if the certificate has been modified by the Central Government, the sum shown to be due from such person in the modified certificate, shall be paid by such person to the Corporation within three months after he has been served with the certificate of the Standing Committee ; or within such longer period as may be allowed by the Central Government; and any such sum, if not so paid, shall be recovered as if it were an arrear of land revenue.

(b) Any sum or part of a sum so paid or recovered, the certificate in respect of which is set aside or modified, shall, as the case may require, be wholly or partly refunded to the person who paid it.

(12) The Corporation shall establish, maintain and contribute to a Provident Fund called the Employees' State Insurance Corporation Provident Fund (hereinafter referred to as the Provident Fund) in respect of its employees other than those whose services are placed at the disposal of the Corporation by the Central Government or State Government.

(13) The Provident Fund shall be administered by the Standing Committee of the Corporation or by any other Committee approved by it for the purpose and subject to such conditions as it may deem fit to impose.

(14) The Corporation may make regulations under clause (1) of section 157 of the Code to provide for all other matters incidental to or necessary for the Provident Fund.

(15) Where an Insured Person is convicted under clause (o) of section 133, he shall not be entitled to any cash benefit admissible under Chapter IV of the Code for a period of three months for first conviction and six months for each subsequent conviction from the date of receipt of judgment of the court in the concerned office of the Corporation.

CHAPTER X

AUTHORITIES, ASSESSMENT, COMPLIANCE AND RECOVERY

54. Form and manner for maintenance of records and registers etc.—(1) (a) the employer of every establishment shall maintain, register –

- (i) of employees in Form – I of the Code on Wages (Central) Rules, 2025;
- (ii) of attendance-cum-muster roll in Form - IX of the Code on Wages (Central) Rules, 2025;
- (iii) of wages, overtime, advances, fines and deductions for damages and losses in Form – IV of the Code on Wages (Central) Rules, 2025;
- (iv) of women employees in Form – XXII:

Provided that in respect of establishment which is governed by the Code on Wages, 2019(29 of 2019) or the Code on Occupational Safety, Health and Working Conditions, 2020 (37 of 2020) and rules made thereunder maintain the registers specified in clause (i), (ii) and (iii) which shall be deemed to be maintained by the employer under these rules also.

- (b) Registers under this Chapter shall be maintained electronically or otherwise.
- (c) Entries in the registers shall be made in English and Hindi or the language understood by a majority of persons employed.
- (d) Every employer shall produce records and registers, on demand before the Inspector-cum-Facilitator or any person authorised in that behalf by the Central Government.
- (e) All the registers and other records shall be preserved in original for a period of five calendar years from the date of last entry made therein.

(2) Every employer shall issue wage slips, electronically or otherwise to the employees under clause (c) of section 123 before 24 hours of payment of wages in Form – V of the Code on Wages (Central) Rules, 2025.

(3) All registers and other records required to be maintained under the Code and the rules made thereunder shall be maintained complete and up-to-date and unless otherwise provided

by the Central Government, shall be kept at an office or the nearest convenient building within the precincts of the workplace or at a place within a radius of three kilometres therefrom.

(4) The employer shall display conspicuously a notice at or near the main entrance of the establishment in bold letters in English, Hindi and in a language understood by the majority of the employees specifying the name of the officer with designation authorised by the employer to receive, on his behalf, notices under the Code or the rules made therein.

(5) (a) The employer to which the provisions of Chapter V and Chapter VI of the Code apply, on or before the 1st day of February in each year, upload a unified annual return in **Form-XXIII** online on the web portal of the Central Government in the Ministry of Labour and Employment, giving information as to the particulars specified, in respect of the preceding year:

Provided that during inspection, the Inspector-cum-Facilitator may require the production of accounts, books, registers and other documents maintained in electronic form or otherwise.

Explanation.- For the purposes of this sub-rule, the expression “electronic form” shall have the same meaning as assigned to it in clause (r) of section 2 of the Information Technology Act, 2000 (21 of 2000).

(b) If the employer to whom the provisions of Chapter V and Chapter VI of the Code apply, sells, abandons or discontinues the working of the establishment, then, he shall, within one month of the date of such sale or abandonment or four months of the date of such discontinuance, as the case may be, upload online, on the web portal of the Central Government in the Ministry of Labour and Employment, a further unified return in **Form XXIII** referred to in clause (a) in respect of the period between the end of the preceding year and the date of such sale, abandonment or discontinuance, as the case may be.

CHAPTER XI

OFFENCES AND PENALTIES

55. Compounding of offences.—(1) The officer authorised by the Central Government, (hereinafter in this rule referred to as the Compounding Officer) by notification, for the purposes of compounding of offences under sub-section (1) of section 138 shall issue electronically a compounding notice in **Form-XXIV** for the offences which are compoundable under section 138.

(2) The person so noticed under sub-section(1) may apply in Part III of the **Form-XXIV** to the officer electronically and deposit the entire compounding amount by electronic transfer or otherwise, within fifteen days of the receipt of the notice.

(3) The Compounding Officer shall issue a composition certificate in Part IV of **Form-XXIV** within ten days of receipt of the composition amount, to such person from whom such amount has been received in satisfaction of the composition notice.

(4) If a person so noticed fails to deposit the composition amount within the time specified by the Compounding Officer, the prosecution shall be instituted before the Competent Court against such person for the offences in respect of which the compounding notice was issued.

(5) For the compounding of an offence after the institution of prosecution in a Competent Court in respect thereof, the provisions of sub-section (6) of section 138 shall apply:-

CHAPTER XII

EMPLOYMENT INFORMATION AND MONITORING

56. Establishment and maintenance of career centre.— (1) The appropriate Government may establish, run and maintain career centre or modify and declare its already established office or employment exchange, or both or a portal or authorise any other such centre as career centre, by notification. Till such notification is made, existing local Employment Exchanges and Central Employment Exchange would function as career centres (Regional) and career centre (Central) respectively.

(2) The appropriate Government may also enter into an agreement with any institution, local authority, local body or private body for running a career centre .

(3) The career centres established under sub-rules (1) and (2) above shall, inter-alia, perform the following functions, namely:—

(a) collection and furnishing of information, either by the keeping of registers or otherwise, manually, digitally, virtually or through any other mode relating to -

- (i) persons who seek to employ employees;
- (ii) persons who seek employment;
- (iii) occurrence of vacancies; and
- (iv) persons who seek vocational guidance and career counselling or guidance to start self-employment;

(b) providing career counselling and vocational guidance;

(c) organising job-fairs and job drives;

(d) employment related surveys and studies;

(e) employability enhancement activities; and

(f) other services as may be decided by the appropriate Government from time to time.

Explanation.— For the purposes of this rule, appropriate Government shall be Central Government for Career Centre (Central) and respective State Government for career centre (Regional).

57. Reporting of vacancies and result of selection etc.—(1) (a) After the commencement of the Code in any State or area thereof, the employer in every establishment in public sector in that State or area shall, before filling up any vacancy in any employment in that establishment, report that vacancy or cause to be reported to such career centre as may be specified by notification, made by the appropriate Government.

(b) The employer in every establishment in private sector or every establishment pertaining to any class or category of establishments in private sector shall, before filling up any vacancy in any employment in that establishment, report that vacancy or cause to be reported to such career centre (Regional) from such date as may be specified in the notification made by the appropriate Government.

(c) Appropriate Government shall provide for mechanism (including digital) for receipt of vacancies reported by the employers and career centre to which the vacancies are reported,

would provide a unique vacancy reporting number for the vacancy reported and convey it to the employer in writing, through email or digitally or through any other such media immediately but in any case not later than seven working days from the date of receipt of reporting of vacancies in north-eastern States and three working days in other States:

Provided that time limit of three working days may be further enhanced up to seven working days by appropriate Government, by notification, keeping in view the geographical conditions or other local needs.

Explanation.—For the purposes of this rule, —

(A) “establishment in public sector” means an establishment owned, controlled or managed by-

- (i) the Government or a Department of the Government;
- (ii) a Government company as defined in clause (45) of section 2 of the Companies Act, 2013 (18 of 2013);
- (iii) a corporation (including a co-operative society) or an autonomous organisation or an authority or a body established by or under a Central or State enactment, which is owned, controlled or managed by the Government; and
- (iv) a local authority.

(B) “establishment in private sector” means an establishment which is not an establishment in public sector and with ordinarily 50 or more employees or such number of employees as may be notified by the Central Government are employed therein.

(C) “appropriate Government” means the Central Government for career centre (Central) and respective State Government for career centre (Regional). The State Government, having no career centre or digital portal of its own, may specify, by notification, reporting of vacancies by establishments in an area thereof to the digital portal or to the Career Centre of the Central Government.

(2) (a) The following vacancies, namely:—

- (i) all vacancies in posts of Technical and Scientific nature carrying a minimum pay or pay level or both as notified by the Central Government, occurring in establishments in respect of which the Central Government is the appropriate Government under the Code; and
- (ii) vacancies which an employer may desire to be circulated to the career centres outside the State or Union territory in which the establishment is situated;

shall be reported to such career centre(Central) as may be specified by the Central Government, by notification.

(b) Vacancies other than those specified in clause (a), shall be reported to the career centre (Regional) concerned.

(c) Vacancies which have been reported to the career centre(Regional) and for which recruitment is to be made on State or Inter-State or all India basis, shall also be reported to career centre(Central) or uploaded on a digital portal as specified by the Central Government by notification.

(3)(a) The vacancies shall be reported in writing or through official email or digitally to the career centre specified by the appropriate Government.

(b) The vacancies shall be reported in the format given at **Form-XXV**, furnishing as many details as practicable, separately in respect of each type of vacancy.

(c) Any change in the particulars already furnished to the career centre under clause (a) of sub-rule(3), shall be reported in writing or through official email or digitally, as the case may be, to the specified career centre.

(4)(a) Vacancies, required to be reported to the career centre (Regional), shall be reported at least fifteen days before the last date of receipt of the applications of the prospective candidates for purpose of appointment or taking interview or test against the vacancies reported.

(b) Vacancies required to be reported to the career centre(Central) shall be reported at least forty days before the last date of receipt of the applications of the prospective candidates for purpose of appointment or taking interview or test against the vacancies reported.

(c) The employer shall furnish the information relating to the result of selection to the concerned career centre against the vacancies reported within thirty days from the date of selection.

(5) (a) After commencement of the Code in any State or area thereof, the employers in every establishment in the public sector in that State or area shall maintain records manually or electronically or digitally about –

- i. total number of employees (regular, contractual or fixed term employment) on 31st March of every year;
- ii. persons recruited during the year ending on 31st March;
- iii. occupational details of its employees on 31st March of every year;
- iv. vacancies for which suitable candidates were not available during the year ending on 31st March; and
- v. approximate number of vacancies likely to occur during the next financial year.

(b) Appropriate Government may, by notification, require that from such date as may be specified in the notification, the employer in every establishment in private sector or every establishment pertaining to any class or category of establishment in private sector shall maintain records manually or electronically or digitally about –

- i. total number of employees (regular, contractual or fixed term employment) as on 31st March of every year;
- ii. persons recruited during the year ending on 31st March;
- iii. occupational details of its employees as on 31st March of every year;
- iv. vacancies for which suitable candidates were not available during the year ending on 31st March; and
- v. approximate number of vacancies likely to occur during the next financial year.

(6) An employer shall furnish to the concerned Career Centre (Regional) yearly returns in form (Employment Information Return) as given at **Form-XXVI**. Yearly returns shall be furnished manually or, electronically, or digitally, as the case may be, as specified by the respective State Government in notification, within thirty days of the due date, namely, 31st March of the year.

(7) (a) The Director of Employment or officer of his equivalent or above rank, controlling the work of career centres (Regional) of the respective State Government, will declare in writing an officer looking after the work of career centres (Regional) as “Executive Officer” for each district for the purpose of enforcement /implementation of Chapter XIII (Employment Information and Monitoring) of the Code. He shall be the officer who shall exercise the rights and perform duties referred to in section 139, or authorise any person in writing to exercise those rights and perform duties.

(b) The Director of Employment or an officer of his equivalent or above rank, controlling the work of Directorate General of Employment, Ministry of Labour and Employment, New Delhi, will declare in writing an officer looking after the work of career centres (Central) as “Executive Officer” for the purpose of enforcement or implementation of Chapter XIII (Employment Information and Monitoring) of the Code. He shall be the officer who shall exercise the rights and perform duties referred to in section 139.

(8) The Director of Employment or an officer of his equivalent or above rank, controlling the work of career centres (Regional) of the respective State shall be the competent authority to approve institution or sanction the institution of levy of penalty for an offence under the Code as mentioned in section 133.

(9) For implementation of provisions of Code relating to Chapter XIII and rules thereof, the Central Government may issue detailed guidelines explanatory in nature which shall be supplemented further by the respective State Government as per local needs.

CHAPTER XIII

EMPLOYEE’S COMPENSATION

58. Rate of interest to be paid by the employer under clause (a) of sub-section (3) of section 77.—If the amount of compensation payable under sub-section (3) of section 77 is not paid by the employer within the period of thirty days, the employer shall pay, from the date on which the compensation becomes payable to the date on which it is paid, simple interest at the rate of twelve per cent. per annum or any other rate notified by the Central Government from time to time.

59. Manner of notice under sub-section (1) and the manner of transmitting money under sub-section (3), of section 92.—Money transmitted by one competent authority to another in accordance with sub-section (3) of section 92 shall be transmitted either by remittance receipt or by e-transfer or by net banking or by Demand Draft, as the competent authority transmitting the money may direct.

60. Form, manner and fee for application for claim or settlement under sub-section (3) of section 93.—(1) The applicant may send any application of the nature referred to in section 93 to the competent authority by registered post or electronically or may be presented to him or to any of his subordinates authorised by him in this behalf, and, if so sent or presented, shall, unless the competent authority otherwise directs, be made in duplicate in **Form-XXVII**, if any, and shall be signed by the applicant.

(2) There shall be appended to every such application a certificate in **Form-XXVIII**, which shall be signed by the applicant to the effect that the statement of facts contained in the application is to the best of his knowledge and belief, accurate.

(3) When the application for relief is based upon a document, the document shall be appended to the application.

61. Rules to give effect to arrangements with other countries for the transfer of money paid as compensation under section 159.—(1) When any sum is transmitted by any competent authority in India to any other competent authority in accordance with these rules by remittance transfer receipt or by e-transfer or by net banking or by demand draft, the competent authority which transmits the sum may, deduct the costs of such transmission from the sum so transmitted.

(2) When the whole or any part of a lump sum deposited with a competent authority for payment as compensation under the Code is payable to any person or persons residing or about to reside in any other country, the competent authority may order the transfer to that country of the sum so payable.

(3) When the competent authority has ordered the transfer of any sum under sub-rule (2), he shall cause to be prepared and shall certify under his hand a memorandum containing a brief statement of the facts of the case, of the orders passed upon it and of the name and address of each person to whom payment is to be made.

(4) If the competent authority is not himself the Authorised Officer he shall forward the memorandum in duplicate to the Authorised Officer and may either remit the sum to be transferred to the Authorised Officer or retain it and dispose of it in accordance with the directions of the Authorised Officer.

(5) If the competent authority is himself the Authorised Officer, he shall proceed as provided in sub-rule (6).

(6) The Authorised Officer, after satisfying himself that the memorandum is complete, shall forward it and remit or cause to be remitted the sum to which it relates by such means of safe transmission as he may consider convenient to the authority appointed in this behalf for the country to which the sum is to be transferred, or if no such authority has been appointed, to such authority as the State Government may, by general or special order, direct, and shall at the same time request the authority addressed—

(a) to arrange for payment to be made in accordance with the directions contained in the memorandum; and

(b) to furnish him with a report of the action taken upon the memorandum and return any sum the payment of which is for any reason impossible.

(7) (a) The Authorised Officer shall, if he is not the competent authority with whom the matter originated, forward to such competent authority a copy of any report received in response to a request made under sub-rule (6).

(b) Any sum returned in accordance with sub-rule (6) shall be disposed of in accordance with the Code.

(8) (a) The Authorised Officer shall be the proper authority to receive moneys from transferring authorities.

(b) If any competent authority or other Government servant, not being the Authorised Officer, receives any sum from a transferring authority he shall either forward such sum, together with any papers relating thereto, to the Authorised Officer for disposal or obtain the instructions of

the Authorised Officer as to the disposal of the sum and papers and act in accordance with his instructions.

(9) The Authorised Officer may himself dispose of any sum or part of any sum which he receives or of which he assumes control under sub-rule (8) or may send it or any part of it for disposal to such competent authority or competent authorities as he considers proper.

(10) All sums received from a transferring authority shall be disposed of as far as possible in accordance with the provisions of the Code and the rules made there under:

Provided that the directions, if any, received from the transferring authority as to the manner in which the sum should be administered shall be complied with.

(11)(a) The Authorised Officer shall forward to the transferring authority a report showing how the sum received from him has been disposed of.

(b) Any competent authority, not being the Authorised Officer who has disposed of any part of the sum, shall make a report in duplicate as to the disposal of that part to the Authorised Officer, and, if the sum was received by him from another such competent authority in accordance with section 92 of the Code, shall forward his report through that competent authority.

(12) Any part of the sum received from the transferring authority which shall have remained undisbursed after the completion of the proceedings shall be returned to the transferring authority by, or under the direction of the Authorised Officer.

62. Venue of proceedings, transfer of matters and processing of application.—(1)(a) A competent authority for the area shall process an application under section 90 or section 93 before or by a competent authority for the area in which—

- (i) the accident took place which resulted in the injury; or
- (ii) the employee or in case of his death the dependants claiming the compensation ordinarily reside; or
- (iii) the employer has his registered office:

Provided that no application shall be processed before or by a competent authority other than the competent authority having the jurisdiction over the area in which the accident took place without his giving notice in **Form-XXIX** to the competent authority having jurisdiction over the area and the State Government concerned.

(b) The competent authority under clause (b) or clause (c) of sub-section (1) of section 92 may initiate the proceedings afresh or he may continue the previous proceedings initiated under clause (a) of sub-section (1) of section 91 as if the same or any of its part had been taken before him if he is satisfied that the interest of the parties shall not thereby be prejudiced.

63. Transfer of records or money.—(1) If any matter under the Code is required to be processed before or by a competent authority other than the competent authority having jurisdiction over the area in which the accident took place the former may for the proper disposal of the matter call for in **Form-XXX** a detailed report including transfer of any records or money remaining with the latter and on receipt of such a request he shall comply with the same:

Provided that if any further enquiry is necessary in the area in which the accident took place for framing of issues or for determining the amount of compensation, the competent authority, before whom the application has been filed, may require the competent authority of the area in which the accident took place to conduct such enquiries and to serve such notices or orders as may be necessary for the purpose of such enquiries.

(2) Money deposited with one competent authority under section 81 shall be transmitted to another competent authority either by remittance transfer receipt or by e-transfer or by net banking or by demand draft.

64. Every employer shall at the time of employment of an employee, inform the employee of his right to compensation under the Code, in writing and by electronic means, in English or Hindi or in the official language of the area of employment, which is known to the employee.

CHAPTER XIV

MISCELLANEOUS

65. Establishment and administration of the Social Security Fund.— (1) All the following funds received shall be credited to separate account(s) and called as Social Security Fund and all expenses towards the scheme notified under sections 109 and 114 for the Unorganised Workers, Gig Workers or Platform Workers shall be met out of the following Fund, namely –

(a) under sub-section (1) of section 141 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020); and

(b) under sub-section (1) of section 115 of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020).

(2) The Central Government shall identify the sources for initial funding or replenishing the Social Security Fund from time to time.

(3) The Fund shall be administered by the Central Government through an agency designated by the Central Government in the manner, as specified by the Central Government.

(4) Directions of the Central Government, if any, shall be complied with by the agency designated for the administration of the Social Security Fund.

(5) The Statement of accounts of the Social Security Fund shall be maintained by the agency, in the form and manner as specified by the Central Government and shall be submitted to the Central Government from time to time.

(6) The accounts of the Social Security Fund shall be audited by the Comptroller and Auditor General of India.

66. Eligibility conditions for grant of exemption.— (1) An establishment, to be eligible to seek exemption under section 143 shall be required to fulfil the following conditions, prior to grant of exemption, namely: -

- a. the employees of such establishment are in receipt of benefits substantially similar or superior to the benefits granted in the schemes framed under Chapter III or the benefits available under Chapter IV, as the case may be, of the Code;
- b. the establishment seeking exemption shall make an application electronically or otherwise;
- c. the establishment has been complying with the provisions of Chapter III of the Code or the Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952 (19 of 1952);

- or, the provisions of Chapter IV of the Code or the Employees' State Insurance Act, 1948 (34 of 1948), as the case may be, for a continuous period of three years immediately before making the application and has not defaulted in payment of contribution payable under the respective Chapters during such period;
- d. the establishment seeking exemption under section 143 shall have minimum five hundred contributory members for the purposes of Chapter III of the Code or minimum five hundred employees for the purposes of Chapter IV of the Code, as the case may be, on the date of such application;
 - e. the establishment seeking exemption from the provisions of the Provident Fund Scheme or the Pension Scheme framed under section 15 shall have a cumulative balance in members account of rupees fifty crore or more in respect of the Scheme from which exemption is sought;
 - f. for the purposes of the Chapter III, the establishment shall furnish consent of majority of the employees for seeking exemption under section 143;
 - g. the establishment seeking exemption should have a positive net worth during each of the last three years before the date of application;
 - h. the establishment must have seeded the Aadhaar number of each member in the respective member's account for the purposes of Chapter III or that of each of insured person and his or her family members for the purposes of Chapter IV, as the case may be, of the Code in the respective database; and
 - i. for the purposes of Chapter III of the Code, the establishment shall provide facilities for online claim settlement and has an online portal for grievance resolution to provide linkages with that of Employees' Provident Fund Organisation within ninety days of grant of exemption.

(2) The notification granting exemption under section 143 shall be issued so as to take effect from the date of the notification and shall contain the other terms and conditions to be complied with by the establishment and /or the employer, as the case may be.

(3) (a) The application for extension of exemption under section 143 shall be made on specified portal, at least six months before expiry of exemption.

(b) The exemption granted to an establishment from the provisions of Chapter IV shall be extendable by the appropriate Government for a period of five years at a time, subject to the condition that the establishment continues to fulfil the relevant conditions in specified sub-rule (1) of rule 60 except that in clause (d) of sub-rule (1).

(c) No exemption under the provisions of Chapter IV shall be extended without prior consultation of the Corporation.

(d) The Corporation shall submit its views to the appropriate Government within three months of receipt of application failing which the appropriate Government shall decide on the extension of exemption, as it may deem fit.

(e) The exemption granted in respect of the Provident Fund Scheme or the Pension Scheme or the Insurance Scheme, as the case may be, may be extended for such period and on such terms and conditions as may be specified in the respective Schemes.

67. Time limit for Central Board or the Corporation to provide its views on application for exemption. —The Central Board or the Corporation, as the case may be, shall forward its views on the application seeking exemption under section 143 to the appropriate Government within six months of receipt of proposal for exemption. If the Central Board or the Corporation, as the case may be, is unable to provide its views within the said period, the

appropriate Government may extend the time limit or take action on the application for exemption, as it may deem fit.

68. Terms and conditions for compliance of exempted establishment.—(1) The establishment to which exemption has been granted from the provisions of Chapter IV of the Code –

- a. shall maintain such records regarding the exempted employees and submit such returns and other information to the Corporation as may be specified in the regulations made under section 157; and
- b. in case of change of legal status of an establishment which has been granted exemption under section 143, due to merger, demerger, acquisition, sale, amalgamation, formation into a subsidiary, whether wholly owned or not, etc., the exemption shall be deemed to be cancelled and the establishment shall be required to apply afresh for exemption to the appropriate Government.

(2) For the purposes of Chapter III, the establishment and/or employer, after the grant of exemption, shall comply with all such terms and conditions as may be specified in the Provident Fund Scheme or the Pension Scheme or the Insurance Scheme, as the case may be, framed under section 15.

69. Terms and conditions for management of the trust.—(1) A Board of Trustees shall be established for the management of the Provident Fund or the Pension Fund according to such directions as may be given by the Central Government or the Central Provident Fund Commissioner, as the case may be, from time to time.

(2) The Board of Trustees shall consist of such equal number of representatives each of the employers and employees as may be specified in the Provident Fund Scheme or the Pension Scheme, as the case may be.

(3) The employer of such exempted establishment shall be the Chairperson of the Board of Trustees and the Chairperson may exercise a casting vote in the event of equality of votes. However, arm's length principles shall be maintained by the Chairperson in all meetings of the Board of Trustees.

(4) The Board of Trustees shall meet at least once in every three months and shall function in the accordance with the guidelines that may be issued from time to time by the Central Government or the Central Provident Fund Commissioner or any officer authorised by him.

(5) The terms and conditions, including the tenure of office of the Trustees, the procedure and manner for election or nomination of the representatives of the employees and of employers to the Board of Trustees, disqualification and cessation of trusteeship, re-election or re-nomination of trustees, the quorum at the meeting of the Board, records to be kept of the transaction of business and all such other matters and conditions for the management of the Trust shall be as provided for in the Provident Fund Scheme or the Pension Scheme, as the case may be.

(6) In case of any dispute or doubt on-

- a. the interpretation of any provision of this rule, such matter shall be referred to the Central Government; and

- b. any clarifications on the grant of such exemption which do not relate to this rule, shall be referred to the Central Provident Fund Commissioner or any other officer of the Employees' Provident Fund Organization authorised by him;

and the interpretation of the Central Government or the clarification of the Central Provident Fund Commissioner or such officers, as the case may be, on such dispute or doubt shall be binding for the disposal of such matter so referred.

70. Submission of form to the office of Director General, Labour Bureau.—A copy of Form V (notice for payment or rejecting claim of gratuity) shall be shared electronically with the Director General, Labour Bureau in auto-mode.

71. Power to waive, etc. – Notwithstanding anything contained in these rules, the Central Government, when it considers that it is required in the public interest, may, by notification, waive off or defer any of the provisions of these rules to be in force in whole of the India or such part thereof for such period as may be specified in the notification.

FORM- I

[See rule 14 (2)(a)]

APPEAL UNDER SECTION 23 OF THE CODE ON SOCIAL SECURITY, 2020

Title of the case:

APPEAL

INDEX

Serial No.	Description of documents relied	Page No.
1.		
2.		
3.		
4.		

Signature of the Applicant

For use in Tribunal's office

Date of filing (or) Date of receipt by post
Registration No.

Signature of Registrar

IN THE CENTRAL GOVERNMENT INDUSTRIAL TRIBUNAL

BETWEEN

A.B.

APPELLANT

Vs.

C.D.

RESPONDENT

DETAILS OF APPEAL

1. **Particulars of the Appellant:**
 - i. Name of the appellant
 - ii. Office address
 - iii. Address for service of notices
2. **Particulars of the Respondent:**
 - i. Name of the respondent
 - ii. Office address
 - iii. Address for service of notices
3. **Particulars of the order/notification against which appeal is made.-** The appeal is against the following order/notification
 - i. Order/notification No. with reference to Annexure
 - ii. Date
 - iii. Passed by
 - iv. Subject in brief
4. **Jurisdiction of the Tribunal.-** The appellant declares that the subject of the matter against which he wants redressal is within the jurisdiction of the Tribunal.
5. **Limitation.** —The appellant further declares that the appeal is within the limitation specified in section 126 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).
6. **Facts of the case.-** The facts of the case are given below:

(Give here a concise statement of facts in a chronological order, each paragraph containing as nearly as possible a separate issue, fact or otherwise)

7. **Details of remedies exhausted.** —The appellant declares that he has availed of all the remedies available to him under the Code.

(Give here chronologically the details of representations made and the outcome of such representation with reference to the Annexure numbers).

8. **Matters not previously filed or pending with any other Court.** —The appellant further declares that he had not previously filed any appeal, writ petition or suit regarding the matters in respects of which this appeal has been made, before any court of law or any other authority or any other bench of the Tribunal nor any such appeal, writ petition or suit is pending before any of them.

In case the appellant has previously filed any appeal, writ petition or suit, the stage at which it is pending and if decided, the gist of the decision should be given with reference to the Annexure.

9. **Relief(s) sought.** —In view of the facts mentioned in para 6 above, the appellant prays for the following relief(s):--

[Specify below the relief(s) sought explaining the ground for relief(s) and the legal provisions (if any) relied upon].

10. **Interim order, if any, prayed for.** —Pending final decision on the appeal the applicant seeks issue of the following interim order—

(Give here the nature of the interim order prayed for with reasons)

11. In the event of appeal being sent by Registered post, it may be stated whether the appellant desires to have oral hearing at the admission stage and if so, he shall attach a self-addressed Post Card, Inland Letter, at which intimation regarding the date of hearing could be sent to him.

12. **Particulars of Bank Draft or Postal order in respect of the Appeal Fee:**

13. Name of the Bank on which drawn

14. Demand Draft No. (OR)

15. Details of online fund transfer

16. **List of enclosures**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

VERIFICATION

I, ... (Name of the Appellant) S/O, D/O, W/O Age..... working as in the office of resident of do hereby verify that the contents of paras to..... are true to my personal knowledge and paras to..... believed to be true on legal advice and that I have not suppressed any material fact.

Signature of the Appellant

Date:

Place:

To
The Registrar

FORM-II

[See rule 14 (2)(c)]

RECEIPT SLIP

Receipt of the appeal filed in the Central Government Industrial Tribunal at by Sri/Smt/Kum..... working in/for..... of..... residing at..... is hereby acknowledged.

For Registrar
Central Government
Industrial Tribunal

Date:

Seal:

FORM-III

[(See rules 23(2)(b) and 33 (1),(2), (3) and (4)]

[For the purpose of Chapter-III, Chapter-IV and Chapter-V]

Nomination/Fresh Nomination/Modification of Nomination

(Strike out the words not applicable)

Sl. No.	Details of the employee:	
1.	Name of employee in full	
2.	Universal Account Number(if available):	
3.	Sex	
4.	Religion	
5.	Whether unmarried/married/widow/widower	
6.	Department/Branch/Section where employed	
7.	Post held with Ticket No. or Serial No., if any	
8.	Date of appointment	
9.	Permanent address:	
	Village:	
	Post-Office:	
	Thana:	
	Sub-Division:	

	District:	
	State:	
	Pin-Code:	
	E-mail ID:	
	Mobile Number:	

Part-I

(for the purpose of Gratuity)

To.....

(Give here name or description of the establishment with full address)

I, Shri/Shrimati/Kumari.....(Name in full here)whose particulars are given in the statement below, hereby nominate the person(s) mentioned below/ have acquired a family within the meaning of clause (33) of section 2 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020) with effect from the(date here) in the manner indicated below and therefore nominate afresh the person(s) mentioned below to receive the gratuity payable after my death as also the gratuity standing to my credit in the event of my death before that amount has become payable, or having become payable has not been paid and direct that the said amount of gratuity shall be paid in proportion indicated against the name(s) of the nominee(s).

or

I, Shri/Shrimati/Kumari.....(Name in full here) whose particulars are given in the statement below, hereby give notice that the nomination filled by me on date and recorded under your reference No.....dated..... shall stand modified in the following manner:-

**Strike out unnecessary portion.*

Nominee(s)

S.No.	Name in full with full address of nominee(s)	Relationship with the employee	Age of nominee	Proportion by which the gratuity will be shared
1.				
2.				
3.				
So on				

Part-II

(For the purpose of Chapter III of the Code)

(For Employees' Provident Fund Scheme)

I hereby nominate the person(s)/cancel the nomination made by me previously, if any, and nominate the person(s), mentioned below to receive the amount standing to my credit in Employees Provident Fund in the event of my death:-

S.No.	Name of the nominee (s)	Address	Nominee's relation with the member	Date of birth of nominee	Total amount or share of accumulation in Provident Fund to be paid to each nominee	If the nominee is minor, name and address of the guardian who may receive the amount during the minority of nominee

(For Employees' Pension Scheme)

I hereby nominate the person(s)/cancel the nomination made by me previously, if any, and nominate the person(s), mentioned below to receive pension in the event of my death*:-

S.No.	Name of the nominee (s)	Address	Date of birth of nominee	Nominee's relation with the member, if any

*In event of the member acquiring family, by way of spouse and /or eligible child, the above nomination for receiving pension shall stand cancelled.

I hereby nominate the following person for receiving the monthly widow pension in the event of my death without leaving any eligible family member for receiving pension:

S.No.	Name of the nominee (s)	Address	Date of birth of nominee	Nominee's relation with the member, if any

Part-III
(for the purpose of Chapter IV of the Code)

I hereby nominate the person(s)/cancel the nomination made by me previously, if any, and nominate the person(s), mentioned below to receive any cash benefits under Chapter IV standing to my credit in the event of my death:-

S.No.	Name of the nominee (s)	Address	Nominee's relation with the member	Date of birth of nominee	Proportion by which the cash benefit will be shared

DECLARATION

1. I hereby certify that the person(s) mentioned is/are a member(s) of my family within the meaning of clause (33) of section 2 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

2. I hereby declare that I have no family within the meaning of clause (33) of section 2 of the said Code.

- 3 (a) My father/mother/parents is/are not dependent on me.
- (b) My husband's father/mother/parents is/are not dependent on my husband.
4. I have excluded my husband from my family by a notice dated the..... to the competent authority in terms of clause (33) of section 2 of the said Code.
5. Nomination made herein invalidates my previous nomination.

Manner of acquiring a “Family”

(Here give details as to how a family was acquired, i.e., whether by marriage or parents being rendered dependent or through other process like adoption)

Place:

Date:

Signature/Thumb-impression of the Employee

Certificate by the Employer

Certified that the particulars of the above nomination have been verified and recorded in this establishment.

Employer's Reference No., if any

Signature of the employer/Officer authorised

Designation

Date:

Name and address of the

establishment or

rubber stamp thereof.

Acknowledgement by the Employee

Received the duplicate copy of nomination in **Form-III** filed by me and duly certified by the employer.

Date:

Signature of the Employee

FORM-IV

[(See rule 34(1))]

Application for gratuity by an Employee/nominee/legal heir*(Strike out the words not applicable)*

To,.....

(Give here name or description of the establishment with full address)

Sir/Madam,

I, ...(name of employee/nominee/legal heir) /nominee of late.....(Name of the employee)/ as a legal heir of late.....(Name of the employee), want to apply for payment of gratuity to which I am entitled under sub-section (1) of section 53 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020) on account of-

(a) my superannuation/retirement/resignation after completion of not less than five years of continuous service/total disablement due to accident/total disablement due to disease/ on termination of contract period under fixed term employment with effect from the.....or;

(b) death of the aforesaid employee while in service/superannuation on.....after completion of.....years of service/total disablement of the aforesaid employee due to accident or disease while in service with effect from the..... or;

(c) death of aforesaid employee of your establishment while in service/superannuation on.....(date) without making any nomination after completion of years of service/total disablement of the aforesaid employee due to accident or disease while in service with effect from.....

Necessary particulars relating to my appointment are given in the statement below.

1. Name of employee in full, (if the gratuity is claimed by an employee)

a. Marital status of employee(unmarried/married/widow/widower)

b. Address in full of employee

or

2. Name of nominee/legal heir, (if the gratuity is claimed by nominee/legal heir)

a. Name of Employee

b. Marital status of nominee/legal heir(unmarried/married/widow/widower)

c. Relationship of nominee/legal heir with the employee

d. Address in full of nominee/legal heir

e. Date of death and proof of death of the employee

f. Reference No. of recorded nomination, if available

3. Department/Branch/Section where last employed
4. Post held by employee.
5. Date of appointment.
6. Date and cause of termination of service
7. Date of Death
8. Total period of service of the employee
9. Total wages last drawn by the employee.
10. Total gratuity payable to the employee/ share of gratuity claimed by a nominee/legal heir.
11. Payment may please be made by crossed bank cheque/credit in my bank account no.....

Yours faithfully,
Signature/Thumb-impression of the
applicant employee/nominee/legal heir.

Place:

Date:

FORM-V

[(See rule 34(2))]

Notice for payment/rejecting claim of gratuity

(Strike out the words not applicable)

To,.....
.....

(Name and address of the applicant employee/nominee legal heir)

You are hereby informed that

(a) *as required under sub-clause (ii) of clause (a) of sub-rule (2) of rule 34 of the Code on Social Security (Central) Rules, 2025, that your claim for payments of gratuity as indicated on your application in **Form-IV** under the said rules is not admissible for the reasons stated below:

Reasons (Here specify the reasons); or

(b) *as required under sub-clause (i) of clause (a) of sub-rule (2) of rule 34 the Code on Social Security (Central) Rules, 2025 that a sum of Rs.(Rupees.....) is payable to you as gratuity/as your share of gratuity in terms of nomination made by on and.....recorded in this as a legal heir of.....an employee of this establishment.

2. *Please call at on..... (Here specify place).....(date) at.....(time) for collecting your payment of gratuity crossed cheque.

3. Amount payable shall be sent to you through demand draft or shall be credited in your bank account as desired by you.

4. Brief statement of calculation

- a. Date of appointment.
- b. Date of termination/superannuation/resignation/ disablement/death.
- c. Total period of service of the employee concerned:
.....years..... months.

(d) Wages last drawn:

(e) Proportion of the admissible gratuity payable in terms of nomination/as a legal heir:

(f) Amount payable:

**strike out para, if not applicable*

Place:

Date:

Officer.

Signature of the Employer/Authorised

Name or description of establishment or
rubber stamp thereof.

Copy to: (1) The Competent Authority.

(2) The Director General, Labour Bureau, Ministry of Labour and Employment, Chandigarh.

FORM-VI

[(See rule 34(4)]

Application for Direction

Before the Competent Authority for Chapter V under the Code on Social Security, 2020

Application No.

Date

BETWEEN

(Name in full of the applicant with full address)

AND

(Name in full of the employer concerned with full address)

The applicant is an employee of the above-mentioned employer/a nominee of late..... an employee of the above-mentioned employer/a legal heir of late..... and employee of the above-mentioned employer, and is entitled to payment of gratuity under section 53 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020) on account of his own/aforesaid employee's superannuation on.....(date)/his own retirement/aforesaid employees' resignation on.....(date) completion of.....years of continuous service/his own/aforesaid employees' total disablement with effect from(date) due to accident/disease death of aforesaid employee on.....

2. The applicant submitted an application under rule..... of the Code on Social Security (Central) Rules, 2025 on the but the above-mentioned employer

refused to entertain it/issued a notice dated the..... under clause of sub-rule of rule offering an amount of gratuity which is less than my due/issued a notice dated the under clause..... of sub-rule.....of rule..... rejecting my eligibility to payment of gratuity. The duplicate copy of the said notice is enclosed.

3. The applicant submits that there is a dispute on the matter (specify the dispute).

4. The applicant furnishes the necessary particulars in the annexure hereto and prays that the Competent Authority may be pleased to determine the amount of gratuity payable to the applicant and direct the above-mentioned employer to pay the same to the applicant.

5. The applicant declares that the particulars furnished in the annexure hereto are true and correct to the best of his knowledge and belief.

Place:

Date:

Signature/Thumb impression of the applicant.

ANNEXURE

1. Name in full of applicant with full address
2. Basis of claim (Death/Superannuation/Retirement/Resignation/Disablement of Employee/Completion of contract period under Fixed Term Employment)
3. Name and address in full of the employee
4. Marital status of the employee (unmarried/married/widow/widower)
5. Name and address in full of the employer
6. Department/Branch/Section where the employee was last employed (if known)
7. Post held by the employee with Ticket or Sl. No., if any (if known)
8. Date of appointment of the employee (if known)
9. Date and cause of termination of service of the employee (Superannuation / retirement / resignation /disablement / death/Completion of contract period under fixed term employment)
10. Total period of service by the employee
11. Wages last drawn by the employee
12. If the employee is dead, date and cause thereof
13. Evidence/witness in support of death of the employee
14. If a nominee, No. and date of recording of nomination with the employer
15. Evidence/witness in support of being a legal heir, if a legal heir
16. Total gratuity payable to the employee (if known)
17. Percentage of gratuity payable to the applicant as nominee/legal heir
18. Amount of gratuity claimed by the applicant

Place:

Date:

Signature/Thumb-impression of the applicant

FORM – VII*[(See rules 34 (5) and (8)]***Notice for Appearance before the Competent Authority/Summon***(Strike out the words not applicable)*

To,
(Name and address of the employer/applicant)

Whereas Shri an employee under you or a nominee(s) or legal heir(s) of Shri.....an employee under the above-mentioned employer, has/have filed an application under sub-rule (4) of rule 34 of the Code on Social Security(Central) Rules, 2025 alleging that----

(A copy of the said application is enclosed, if summon is issued then copy of application is not required)

Now, therefore, you are hereby called upon/summoned to appear before the Competent Authority at(place) either personally or through a person duly authorised in this behalf for the purpose of answering all material questions relating to the application on the day of 20..... at 'O' clock in the forenoon/afternoon in support of/to answer the allegation; and as the day fixed for your appearance is appointed for final disposal of the application, you must be prepared to produce on that day all the witnesses upon whose evidence, and the documents upon which you intend to rely in support of your allegation/defence.

Take notice that in default of your appearance on the day before-mentioned, the application will be dismissed/heard and determined in your absence.

Whereas your attendance is required to give evidence or you are required to produce the documents mentioned in the list below, on behalf of in the case arising out of the claim for gratuity by Form and referred to this Authority by an application under section 56 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020), you are hereby summoned to appear personally before this Authority on the day of 20..... at 'O' clock in the forenoon/afternoon and to bring with you for to send to this Authority) the said documents.

List of documents-

- 1.
- 2.
3. so on

Given under my hand and seal, this day of 20.....

Competent Authority

under the Code on Social Security Code, 2020

Note: 1. Strike out the words and paragraphs not applicable.

2. The portion not applicable to be deleted.

3. The summons shall be issued in duplicate. The duplicate is to be signed and returned by the persons served before the date fixed.

4. In case the summons are issued only for producing a document and not to give evidence it will be sufficient compliance to the summons if the documents are caused to be produced before the Competent authority on the day and hour fixed for the purpose.

FORM – VIII

[(See rules 34(11) and (12)]

Notice for payment of gratuity as determined by Competent/Appellate Authority

(Strike out the words not applicable)

To,

(Name and address of employer)

Whereas Shri/Smt./Kumari..... an employee..... (address) under you/a nominee(s)/legal heir(s) of late an employee under you, filed an application under section 56 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020), before me; or

Whereas a notice was given to you on requiring you to make payment of Rs..... to Shri/Smt./Kumari.....as gratuity under the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

And whereas the application was heard in your presence on.....and after the hearing have come to the finding that the said Shri/Smt./Kumari..... is entitled to a payment of Rs..... as gratuity under the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020); or

Whereas you or the applicant went in appeal before the appellate authority, who has decided that an amount of Rs..... is due to be paid to Shri/Smt./Kumari.....as gratuity due under the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

Now, therefore, I hereby direct you to pay the said sum of Rs. to Shri/Smt./Kumari within thirty days of the receipt of this notice with an intimation thereof to me.

Given under my hand and seal, this day of.....20.....

Competent Authority
under the Code on Social Security Code, 2020

Copy to:

1. The Applicant- He is advised to contact the employer for collecting payment.
2. The Appellate Authority if applicable.

Note.--- *(Strike out paragraphs if not applicable)*

FORM – IX*[(See rule 34(13))]***Application for Recovery of Gratuity****Before the Competent Authority for Chapter V under the Code on Social Security, 2020**

Application No.

Date

BETWEEN

(Name in full of the applicant with full address)

AND

(Name in full of the employer/Trust/Insurer concerned with full address)

1. The applicant is an employee of the above-mentioned employer/a nominee of late.....

an employee of the above mentioned employer/a legal heir of late an employee of the above-mentioned employer, and you were pleased to direct the said employer in your notice dated the under sub-rule (11) or sub-rule (12) of rule 34 of Code on Social Security (Central) Rules, 2025 for payment of a sum of Rs..... as gratuity payable under the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

2. The applicant submits that the said employer failed to pay the said amount of gratuity to me as directed by you although I approached him for payment.

3. The applicant therefore prays that a certificate may be issued under section 129 for recovery of the said sum of Rs. due to me as gratuity in terms of your direction.

Signature/Thumb-impression of applicant.

Place:

Date:

Note.—Strike out the words not applicable.

FORM – X*[(See rule 36(1)(a), (d) and (f))]*

**Certificate of Medical Officer/Medical Practitioner for confinement/miscarriage/
Medical termination of pregnancy or tubectomy operation/ delivery of a child**

This is to certify that-

1. *I examined.....wife/ daughter of Woman employee in..... (Name of the establishment) on..... (Date) and found/ cannot discover that she is pregnant and is expected to be delivered of a child within (month and/days) from the above mentioned date or has undergone miscarriage/ Medical termination of pregnancy or tubectomy operation/has been delivered of a child on..... (Date) or is suffering from.....(date) from illness arising out of pregnancy or delivery or premature birth of a child or miscarriage/ Medical termination of pregnancy or tubectomy operation.

2. *Smt..... wife/daughter of..... employed in..... (Name of the establishment) expired on before/during/ after confinement. The child died on.....or survives her.
3. *I examined....wife/ daughter of....a woman employed in..... (Name of establishment) and found that she has been delivered of a child or has undergone miscarriage on..... (date).

*Strike out unnecessary portion.

Signature and designation of
Medical Officer/Medical Practitioner/ASHA/ANM/Gram Pradhan/Village Administrative
Officer/
Authorised Officer of the Municipality

Date.....

Definitions of "child" and "miscarriage" as in the Code on Social Security, 2020(36 of 2020).-

1. "Child" includes a still-born child.
2. "Miscarriage" means expulsion of the contents of a pregnant uterus at any period prior to or during the twenty-sixth week of pregnancy but does not include any miscarriage, the causing of which is punishable under the Indian Penal Code.

FORM – XI

[See rule 36(2)(a) and (c)]

(Notice of claim for maternity benefit and payment thereof under sections 62 and 63)

To

..... (name of establishment)

PART I

[See Rule 36(2)(a)]

Notice

I (name of woman) wife or daughter of..... employed as..... at.....(name of establishment), hereby give notice that I expect to be confined within six weeks next following from the date of this notice or have given birth to a child on.....(date) and shall be absent from work from.....(date). I shall not work in any establishment during the period for which I receive maternity benefit.

2. For the purpose of section 63, I hereby nominate..... (Here enter name and address of the nominee) to receive maternity benefit and/ or any other amount due to me under the Code in case of my death.

Signature of an Attester in case
woman

the woman is not able to sign
and affix thumb impression.

Date.....

Signature or thumb impression of

PART II

[See rule 36(2)(c)]

FORM OF RECEIPT OF MATERNITY BENEFIT

I, ..., the undersigned, a woman employee/ the nominee of..... woman employee or legal representative of..... woman employee deceased in.....(name of establishment) at..... in..... district received maternity benefit and/or other amount due under the Code on Social Security, 2020(36 of 2020) from the employer of the establishment referred to above, as detailed below:-

Rs..... being the first installment of maternity benefit paid on.....

Rs..... being the second installment of maternity benefit after delivery paid on.....

Rs..... being the medical bonus under section 64 of the Code paid on.....

Rs.....being the wages for the leave period from..... to..... mentioned under section 65.

*My/ Her confinement/ miscarriage or Medical termination of pregnancy or tubectomy operation took place on.....or I/she fell ill because of pregnancy, delivery, premature birth of a child or miscarriage or Medical termination of pregnancy or tubectomy operation on..... In consequence I..... her nominee/legal representative has received the aforesaid amounts prescribed in sections 60, 64 and 65 of the Code on Social Security, 2020(36 of 2020).

Signature or thumb impression of.....

*Woman employee or her nominee or legal representative

Signature of an Attester in case the woman is not able to sign
and affixes thumb impression

Place:

Date:

*Strike out unnecessary portion.

Form XII

[see rule 39(2)]

Appeal under Section 68

To

The Competent Authority

(Appointed under Chapter VI of Code on Social Security, 2020)

.....(Address)

Sir,

I, ... The undersigned, woman employee of(name and full address of the establishment) have been wrongly deprived by the employer of maternity benefit or medical bonus or both or wrongly discharged or dismissed during or on account of absence from work in accordance with the provisions of Chapter VI of the Code on Social Security, 2020(36 of 2020) for the reasons attached hereto, prefer this appeal under sub-section (2) of section 68 and

request that the said employer be ordered to pay the above mentioned amount to me and/or set aside the order of discharge/dismissal. A copy of the order of the employer in this behalf is enclosed.

Signature or thumb impression of the Woman employee/
nominee/ legal representative

Place.....

Date.....

Signature of an Attester in case the woman employee/
nominee/ legal representative is
unable to sign and affixes thumb impression.

Full address of the woman employee /nominee/legal representative.

FORM – XIII-A

[See rule 40(1)(a)]

Complaint to the Inspector-cum-Facilitator

To,

The Inspector-cum-Facilitator
(under the Code on Social Security, 2020)

Sir,

I..... (Name of woman employee) employed in..... (name and full address of the establishment) or I....., (name), a person nominated under section 62 by or a legal representative of.....(name of woman employee) employed in.....(name and full address of the establishment) having fulfilled the conditions laid down in the Code on Social Security, 2020(36 of 2020) and the rules framed thereunder, am entitled to Rs..... being maternity benefit and/ or Rs..... being the medical bonus and/ or Rs..... being wages for leave due under section 65 but the same has been improperly withheld by the employer/discharged or dismissed during or on account of my/her absence from work in accordance with the provisions of Chapter VI of Code on Social Security, 2020(36 of 2020).

You are, therefore, requested to direct the employer to pay the amount to me and/or to set aside the discharge or dismissal done by the employer.

Signature or thumb impression of the Woman employee/
nominee/ legal representative

Place.....

Date.....

Signature of an Attester in case the woman employee/
nominee/ legal representative is
unable to sign and affixes thumb impression.

Full address of the woman employee/nominee/legal representative.

FORM-XIII-B

[See rule 40 (2) (b)]

Appeal

To,

The Appellate Authority,

(Appointed under the Code on Social Security, 2020)

.....(Address)

Sir,

I....., the undersigned, woman employee/her legal heir/her representative or employer/his representative of..... (name and full address of the establishment) aggrieved by the order of Inspector-cum-Facilitator Shri..... hereby prefer this Appeal under sub-section (3) of section 72 in view of the facts mentioned in the memorandum and other documents filed herewith.

*Denial by his order under sub-section (2) of section 72, the maternity benefit or other amount (Nature of amount) to which..... (Name of woman employee) is entitled and/or refused to set aside discharge or dismissal of (Name of woman employee) during or on account of absence from work in accordance with the provisions of Chapter VI of the Code on Social Security, 2020(36 of 2020)(*Strike out unnecessary portion*).

*It is submitted that the (Name of woman employee) is not entitled to the maternity benefit or the said amount and/or rightly discharged or dismissed hence the order of the Inspector-cum-Facilitator may be set aside.

**Strike out unnecessary portion.*

Signature or thumb impression of the Woman employee/Aggrieved person/Employer

Place.....

Date.....

.....
Signature of an Attester in case the woman employee is
not able to sign and affixes thumb impression.
Full address of the nominee/legal representative

FORM – XIV

[See rule 41(4)]

(Abstract for the Maternity Benefit, and the rules made under the Code on Social Security, 2020).

1. No employer shall knowingly employ a woman during the six weeks immediately following the day of her delivery/miscarriage/Medical termination of pregnancy and no woman shall work in any establishment during the said period.

2. No pregnant woman shall, on a request being made by her in this behalf, be required by her employer to do during the period of one month immediately preceding the period of six weeks before the date of her expected delivery and also for any period during this period of six weeks for which she does not avail of leave of absence, any work which is of an arduous nature or which involves long hours of standing, or which in way is likely to interfere with her pregnancy or the normal development of the foetus, or is likely to cause her miscarriage or otherwise to adversely affect her health.

3. (a) Subject to the provisions of the Code, every woman who has actually worked in an establishment of the employer from whom she claims maternity benefit for a period of not less than eighty days, including the days during which she was laid off, shall be entitled to, and her employer shall be liable for, the payment of maternity benefit at the rate of her average daily wages, or **the minimum rate of wage fixed or revised under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019) or two hundred rupees a day**, whichever is higher, for the period of her actual absence not exceeding six weeks immediately preceding the day of delivery and the remaining period immediately following that day:

-

Provided that where a woman dies during the period for which maternity benefit is payable, to her, the benefit shall be payable only for the days up to and including the day of her death. However, where the woman having been delivered of a child, dies during her delivery or during the remaining period of maternity benefit leaving behind in either case the child, the employer shall be liable for the payment of maternity benefit for the entire period of maternity benefit following the day of her delivery but if the child also dies during the said period, then, for the days up to and including the day of the death of the child.

(b) The amount of maternity benefit for the period preceding the date of her expected delivery shall be paid in advance by the employer to the woman on production of a certificate in **Form-X** stating that she is pregnant and is expected to be delivered of a child within six weeks of the date of production of the certificate, and the amount due for the subsequent period shall be paid by the employer to the woman within forty-eight hours of production of the certificate in **Form-X** stating that she has been delivered of a child or production of a certified extract from a Birth Register maintained under the provisions of any law for the time being in force.

4. (a) Any woman employed in an establishment and entitled to maternity benefit under the provisions of the Code may give notice in writing in **Form-XI** to her employer, stating that her maternity benefit and any other amount to which she may be entitled under the Code may be paid to her or to such person as she may nominate in the notice and that she will not work in any establishment during the period for which she receives maternity benefit.

(b) In the case of a woman who is pregnant, such notice shall state the date from which she will be absent from work, not being a date earlier than six weeks from the date of her expected delivery.

(c) Any woman who has not given the notice when she was pregnant may give such notice as soon as possible after the delivery.

(d) On receipt of the notice, the employer shall permit such woman to absent herself from establishment until the expiry of the remaining period of maternity benefit after the day of her delivery.

5. (a) Every woman entitled to maternity benefit under the Code shall also be entitled to receive from her employer a medical bonus of rupees three thousand and five hundred, if no pre-natal, confinement and post-natal care is provided for by the employer free of charge. The medical bonus shall be paid along with the second installment of the maternity benefit.

(b) In case of miscarriage/medical termination of pregnancy, a woman shall, on production of a certificate in **Form-X** be entitled to leave with wages at the rate of maternity benefit, for a period of six weeks immediately following the day of her miscarriage. The wages shall be paid within 48 hours of production of the certificate in **Form-X**.

(c) A woman suffering from illness arising out of pregnancy, delivery, premature birth of child or miscarriage/ medical termination of pregnancy or tubectomy operation shall, on production of a certificate in **Form-X**, be entitled, in addition to the period of absence allowed to her on account of maternity or miscarriage/ medical termination of pregnancy or tubectomy operation, as the case may be, to leave with wages at the rate of maternity benefit for a maximum period of one month. The wages for the leave period shall be paid within 48 hours of the expiry of that period.

6. Every woman delivered of a child who returns to duty after such delivery shall, in addition to the interval for rest allowed to her, be allowed in the course of her daily work two breaks of 15 minutes' duration for nursing the child until the child attains the age of fifteen months. An extra sufficient period, depending upon the distance to be covered, shall be allowed for the purpose of the journey to and from the creche or the place where the children are left by women while on duty, provided that such extra period shall be upto 15 minutes.

7. (1) When a woman absents herself from work in accordance with the provisions of the Code, it shall be unlawful for her employer to discharge or dismiss her during or on account of such absence or to give notice of discharge or dismissal on such a day that the notice will expire during such absence, or to vary to her disadvantage any of the conditions of her service.

(2) (a) The discharge or dismissal of a woman at any time during her pregnancy, if the woman but for which discharge or dismissal would have been entitled to maternity benefit or medical bonus shall not have the effect of depriving her of the maternity benefit or medical bonus:

Provided that where the dismissal is for one or more of the following acts, the employer may, by order in writing communicate to the woman, deprive her of the maternity benefit or medical bonus or both-

- (i) wilful destruction of employer's goods or property;
- (ii) assaulting any superior or co-employee at the place of work;
- (iii) criminal offence involving moral turpitude resulting in conviction in a Court of law;
- (iv) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property; and
- (v) wilful non-observance of safety measures or rules on the subject or wilful interference with safety devices or with fire-fighting equipment.

(b) Any woman deprived of maternity benefit or medical bonus or both, may within sixty days from the date on which the order of such deprivation is communicated to her, appeal in **Form-XII** to the Competent Authority and his decision on such appeal whether the woman should or should not be deprived of maternity benefit or medical bonus or both, shall be final.

8. If a woman works in any establishment after she has been permitted by her employer to absent herself under the provisions of the Code, she shall forfeit her claim to the maternity benefit for such period.

9. (1) Any woman claiming the maternity benefit or any other amount to which she is entitled under the Code and any person claiming that payment due has been improperly withheld may make complaint to the Inspector-cum-Facilitators in writing in **Form-XIII-A**.

(2) The Inspector-cum-Facilitators may, on his own motion or on receipt of a complaint in **Form-XIII-A**, make an inquiry or cause an enquiry to be made and if satisfied that payment has been wrongfully withheld, may direct the payment to be made in accordance with his orders.

(3) Any person aggrieved by the decision of the Inspector-cum-Facilitator may, within, thirty days from the date on which such decision is communicated to such person, appeal in **Form-XIII-B** to the Authority prescribed by the appropriate Government.

(4) The decision of Authority where an appeal has been preferred to him or of the Inspector-cum-Facilitator where no such appeal has been preferred, shall be final.

10. (a) The employer shall supply to every woman employed by him at her request free of cost copies of **Forms X, XI, XII, XIII-A and XIII-B**.

(b) The failure to submit a notice, appeal or complaint in the prescribed form shall not affect the right of a woman entitled to receive maternity benefit or any other amount due under the Code. Where a notice, appeal or complaint has been received in a form other than the prescribed form, the authority concerned shall within fifteen days of the receipt of such notice, appeal or complaint, require the woman to submit the notice, appeal or complaint, as the case may be in the prescribed form.

11. (a) (1) The employer of the establishment in which women are employed shall prepare and maintain a register of women employees in **Form-XXII** and shall enter therein particulars of all women employees in the establishment.

(2) All entries in the register of women employees shall be made in ink and maintained up-to-date and it shall always be available for inspection by the Inspector-cum-Facilitator during working hours.

(b) The employer to which the Code applies, on or before the 1st day of February in each year, upload a unified annual return in **Form-XXIII** online on the web portal of the Central Government in the Ministry of Labour and Employment, giving information as to the particulars specified, in respect of the preceding year:

Provided that during inspection, the Inspector-cum-Facilitator may require the production of accounts, books, register and other documents maintained in electronic form or otherwise.

Explanation.— The expression “electronic form” shall have the same meaning as assigned to it in clause (r) of section 2 of the Information Technology Act, 2000 (21 of 2000).

FORM – XV*[See rule 42(1)(a) and (b)]***Information for commencement or modification in respect of building or other construction work by the employer**

1.	Name and address (permanent) of the establishment.	
2.	Name of the employer and address details	
3.	Name and address/ location of place where the building or other construction is proposed to be carried on.	
4.	Name, designation and address of the authorised Person along with contact details	
5.	Correspondence address for the proposed building or other construction work	
6.	Nature of proposed construction work	
7.	Date of commencement of work(in case construction has started)	
8.	Approximate duration of work	
9.	Details of any change /modifications in the proposed construction work	

Declaration

I/we hereby intimate that the building or other construction work (name of work) having registration number dated is likely to commence or is likely to modify with effect from (date)/ [on (date)].

Signature and Seal of
employer

Name:

Date:

Place:

Mobile Number:

E-mail (if any):

FORM – XVI*[See rule 42 (2)(b)]***Format for Self- assessment of Cess for building or other construction work to be furnished by employer**

1.	Name and address (permanent) of the establishment.		
2.	Name of the employer and address details		
3.	Name and address or location of place where the building or other construction work is proposed to be carried on.		
4.	Name, designation and address of the authorised Person along with contact details		
5.	Correspondence address for the proposed building or other construction work		
6.	Nature of proposed construction work		
7.	Date of commencement of work(in case construction has started)		
8.	Approximate duration of work		
9.	Total proposed area of construction work		
10.	Total estimated cost of the construction based on the rates of (PWD or CPWD or RERA or some other rates, as the case may be) along with documents (original) as per Rule 42.		
11.	Total estimated cost of construction as certified by chartered engineer		
12.	Amount of provisional cess	%age of total estimated cost of the construction as notified by the Central Government	Total estimated cess (in Rs.)
13.	Advance cess paid, along with details (at the time of approval of the Project or before the commencement of the construction work) or deduction at source		
14.	Details of cess paid (when duration of the proposed construction work is more than one year)		
	Sl No	Year	Amount (in Rs.)
	14.1	1 st year	
	14.2	2 nd Year	
	14.3	3 rd Year	
15.	Total amount of the cess paid (Sl.No. 13 + 14)		

Declaration

1. I/We hereby declare that the particulars given above are true to the best of my/our knowledge and belief and I/We hereby declare that nothing has been concealed or any fact has been mis-represented in the above calculation made by me/us.
2. I/We hereby declare that I/We am/are quite aware of the penal provisions of the Code on Social Security, 2020(36 of 2020) and if in future anything mentioned in the above self-assessment of cess amount, is found to be incorrect or inappropriate or any incidence of hiding the facts or under calculation of cess amount is found, punitive action may be taken against me/us.

Signature and seal of
employer

Name:

Date:

Place:

Mobile Number:

E-mail (if any):

Certified by Chartered Engineer

Along with his registration number, duly stamped.

FORM- XVII

[See rules 42 (2) (e) and 42(5)(a)(b)(c)]

Notice for stoppage or reduction of Building or Other Construction Work

1.	Name of Establishment		
2.	Registration number of Establishment		
3.	Address of establishment		
4.	Date of commencement of work	DD MM YYYY	
5.	Approximate proposed period of work	DD MM YYYY	
6.	Date of stoppage or reduction of the building or other construction work		
7.	Total estimated cost of the construction based on the rates of (PWD or CPWD or RERA or some other rates, as the case may be) along with documents (original) as per Rule 42.		
8	Total incurred cost of the construction work		
9	Total amount of cess payable	%age of total incurred cost of the construction as notified by the Central Government	Total cess payable (in Rs.)
10	Advance cess paid, along with details (at the time of approval of the Project or before the		

	commencement of the construction work) /deduction at source, if any		
11	Details of cess paid (when duration of the proposed construction work was more than one year)		
	Sl. No.	Year	Amount (in Rs.)
	11.1	1 st year	
	11.2	2 nd Year	
	11.3	3 rd Year	
12	Total amount of the cess paid (Sl.No. 10 + Sl.No 11)		
13.	Amount of outstanding cess (Sl.No. 9 – Sl.No.12)		
14	Proof of payment of outstanding cess, if applicable		
15.	Amount of overpaid cess, if applicable		
16.	In case overpaid, details of the bank account in which excess amount is to be refunded		
17	Remarks, if any		

Declaration

1. I/We hereby declare that the particulars given above are true to the best of my/our knowledge and belief and I/We hereby declare that nothing has been concealed or any fact has been mis-represented in the above calculation made by me/us.

2. I/We hereby declare that I/We am/are quite aware of the penal provisions of the Code on Social Security, 2020(36 of 2020) and if in future anything mentioned in the above self-assessment of cess amount, is found to be incorrect or inappropriate or any incidence of hiding the facts or under calculation of cess amount is found, punitive action may be taken against me/us.

Signature and seal of
employer

Name:

Date:

Place:

Mobile Number:

E-mail (if any):

Certified by Chartered Engineer

Along with his registration number, duly stamped.

FORM- XVIII*[See rules 42 (2) (f) and 42(4) (a), (c) and (e)]***Return on completion of building or other construction work submitted by employer**

1.	Name and address (permanent) of the establishment		
2.	Name of the employer and address details		
3.	Name and address/ location of place where the building or other construction is proposed to be carried on		
4.	Name, designation and address of the authorised Person along with contact details		
5.	Correspondence address for the proposed building or other construction work		
6.	Nature of proposed construction work		
7.	Date of commencement of work(in case construction has started)		
8.	Date of completion of work		
9.	Duration of work		
10.	Total completed area of construction work		
11.	Total estimated cost of the construction based on the rates of (PWD or CPWD or RERA or some other rates, as the case may be) along with documents (original) as per Rule 42		
12.	Total incurred cost of the construction work		
13.	Total amount of cess payable	%age of total incurred cost of the construction as notified by the Central Government	Total cess payable (in Rs.)
14.	Advance cess paid, along with details (at the time of approval of the Project or before the commencement of the construction work) /deduction at source, if any		
15.	Details of cess paid (when duration of the proposed construction work is more than one year)		
	Sl. No.	Year	Amount (in Rs.)
	15.1	1 st year	
	15.2	2 nd Year	
	15.3	3 rd Year	
16.	Total amount of the cess paid (Sl. No. 14 + Sl. No. 15)		
17.	Amount of outstanding cess (Sl. No. 13 – Sl. No.16)		
18.	Proof of payment of outstanding cess, if any		
19.	Amount of overpaid cess, if applicable		
20.	In case overpaid, details of the bank account in which excess amount is to be refunded		
21.	Remarks, if any		

Declaration

1. I/We hereby declare that the particulars given above are true to the best of my/our knowledge and belief and I/We hereby declare that nothing has been concealed or any fact has been misrepresented in the above calculation made by me/us.

2. I/We hereby declare that I/We am/are quite aware of the penal provisions of the Code on Social Security, 2020 and if in future anything mentioned in the above self-assessment of cess amount, is found to be incorrect or inappropriate or any incidence of hiding the facts or under calculation of cess amount is found, punitive action may be taken against me/us.

Signature and seal of
employer

Name:

Date:

Place:

Mobile Number:

E-mail (if any):

Certified by Chartered Engineer

Along with his registration number, duly stamped.

FORM – XIX

[See rule 45(1) of the Code on Social Security (Central) Rules, 2025 and section 105 of the Code on Social Security, 2020]

Proforma for appeal before the Appellate Authority against Order of assessment or Order imposing penalty

1	Name and address (permanent) of the establishment.		
2	Name of the employer and address details		
3	Name and address/ location of place where the building or other construction is proposed to be carried on.		
4	Name, designation and address of the authorised Person along with contact details		
5	Correspondence address for the proposed building or other construction work		
6	Nature of proposed construction work		
7	Date of commencement of work (in case construction has started)		
8	Date of completion of work		
9	Duration of work		
10	Total completed area of construction work		
11	Total estimated cost of the construction based on the rates of (PWD or CPWD or RERA or some other rates, as the case may be) along with documents (original) as per Rule 42.		
12	Total incurred cost of the construction work		
13	Total amount of cess payable	%age of total incurred cost of the construction as notified by the Central Government	Total cess payable (in Rs.)
14	Advance cess paid, along with details (at the time of approval of the Project or before the commencement of the construction work) /deduction at source, if any		
15	Details of cess paid (when duration of the proposed construction work is more than one year)		
	Sl.No.	Year	Amount (in Rs.)
	15.1	1 st year	
	15.2	2 nd Year	
	15.3	3 rd Year	
16	Total amount of the cess paid (Sl. No. 14 + Sl. No. 15)		
17	Amount of outstanding cess (Sl. No. 13 – Sl. No.16)		
18	Proof of payment of outstanding Cess, if any		
19	Amount of overpaid cess, if applicable		

20	Amount of cess assessed by the Assessing Officer	
21	Amount of outstanding cess to be paid by the employer	
22	Amount of penalty for non-payment of cess imposed / outstanding cess claimed by the assessing officer.	
23	Ground for appeal with supporting documents	
24	Remarks, if any	

Declaration

1. I/We hereby declare that the particulars given above are true to the best of my/our knowledge and belief and I/We hereby declare that nothing has been concealed or any fact has been mis-represented in the above calculation made by me/us.
2. I/We hereby declare that I/We am/are quite aware of the penal provisions of the Code on Social Security, 2020 and if in future anything mentioned in the above self-assessment of cess amount, is found to be incorrect or inappropriate or any incidence of hiding the facts or under calculation of cess amount is found, punitive action may be taken against me/us.

Signature and seal of
employer

Name:

Date:

Place:

Mobile Number:

E-mail (if any):

FORM – XX*[See rule 50(3)(a)]***Format for self- assessment of contribution by aggregators of gig workers or platform workers****(to be submitted by 30th June of the current year in which the contribution is payable.)**

1	Registration number (LIN) of Aggregator		
2	Name of the Aggregator and address/ location of Aggregator		
3	Name and address of the authorised person along with contact details		
4	Number of gig workers or platform workers engaged with the Aggregator as on opening day of the current financial year, i.e. 1 st day of April in the year in which contribution is payable.		
5	Annual turnover of such aggregator of the preceding year		
6	Provisional contribution assessment (tick whichever is applicable) -		
	6.1	% of the annual turnover as notified under sub-section (4) of section 114 for the preceding year	
	6.2	5% of amount paid or payable to gig workers and platform workers, by the aggregator during the preceding year. =	
7	Amount of contribution payable (in Rs.)		
8	Payment of provisional contribution as assessed above.		
9	Details of the provisional payment		
10	Remarks, if any		

Note: For this purpose, the annual turnover of an aggregator shall not include any tax, levy and cess paid or payable to the Central Government.

Declaration

I/We hereby declare that the particulars given above are true to the best of my/our knowledge and belief and I/We hereby declare that nothing has been concealed or any fact has been misrepresented in the above calculation made by me/us.

Signature of authorised person
Along with seal and stamp

Name:
Date:
Place:
Mobile Number:
E-mail (if any):

FORM – XXI*[See rule 50 (3)(b) and (c)]*

**Format for return to be submitted by Aggregators of gig workers or platform workers
(to be submitted by 31st October, of the current year in which the contribution is payable.)**

1	Registration number (LIN) of Aggregator		
2	Name of the aggregator and address/ location of aggregator		
3	Name and address of the authorised person along with contact details		
4	Number of gig workers or platform workers engaged with the aggregator as on opening day of the current financial year, i.e. 1 st day of April in the year in which contribution is payable.		
5	Annual turnover of such aggregator of the preceding year		
6	Final contribution assessment after audited statement of account		(Amount in Rs.)
	6.1	% of the annual turnover as per notification under sub-section (4) of section 114 for the preceding year	
	6.2	5% of the liability of the aggregator to gig workers and platform workers	
7	Amount of contribution payable (in Rs.)		
8	Amount paid as provisional contribution based on self-assessment.		
9	Details of the provisional payment (along with receipt)		
10	Amount of outstanding contribution to be paid (Sl. No 7- Sl.No. 8)		
11	Proof of payment of outstanding contribution, if any		
12	Amount of excess paid contribution, if any		
13	In case excess paid, details of the bank account in which excess amount is to be refunded		
14	Remarks, if any		

Note: For this purpose, the annual turnover of an aggregator shall not include any tax, levy and cess paid or payable to the Central Government.

Declaration

I/We hereby declare that the particulars given above are true to the best of my/our knowledge and belief and I/We hereby declare that nothing has been concealed or any fact has been misrepresented in the above calculation made by me/us.

Signature of authorised person
Along with seal and stamp

Name:
Date:
Place:
Mobile Number:
E-mail (if any):

FORM – XXII
[(See rule 54(1)(a))]

REGISTER OF WOMEN EMPLOYEES

1. Name of establishment
2. Name of woman and her father's (or, if married, husband's) name.
3. Date of appointment.
4. Nature of work.
5. Dates with month and year in which she is employed, laid off and not employed.

Month	No. of days employed	No. of days laid off	No. of days not employed	Remarks
a	b	c	d	e

6. Date on which the woman gives notice under section 62.
7. Date of discharge/dismissal, if any.
8. Date of production of proof of pregnancy under section 62.
9. Date of birth of child.
10. Date of production of proof of delivery/miscarriage/medical termination of pregnancy/ tubectomy operation /death / adoption of child.
11. Date of production of proof of illness referred to in section 65.
12. Date with the amount of maternity benefit paid in advance of expected delivery.
13. Date with the amount of subsequent payment of maternity benefit.
14. Date with the amount of bonus, if paid, under section 64.
15. Date with the amount of wages paid on account of leave under sub-section (1) and (3) of section 65.
16. Date with the amount of wages paid on account of leave under sub-section (2) of section 65 and period of leave granted.
17. Name of the person nominated by the woman under section 62.
18. If the woman dies, the date of her death, the name of the person to whom maternity benefits and/or other amount was paid, the amount thereof, and the date of payment.
19. If the woman dies and the child survives, the name of the person to whom the amount of maternity benefit was paid on behalf of the child and the period for which it was paid.
20. Signature of the employer of the establishment authenticating the entries in the register of women employees.
21. Remarks column for the use of the Inspector-cum-Facilitator.

FORM XXIII

[(See rule 54(5)(a) and (b)]

ANNUAL RETURN
FOR THE YEAR ENDING 31stDecember.

Single annual integrated return to be filed online under the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020(37 of 2020), the Code on Industrial Relations, 2020(35 of 2020), the Code on Social Security, 2020(36 of 2020), and the Code on Wages, 2019(29 of 2019) and the rules made there under.

Instructions to fill up the annual return

1. This return is to be filled-up and furnished on or before 1st February every year.
2. The return has three parts i.e. Part-I to be filled up by all establishments.
3. Part-II to be filled-up by the establishments who are a mine only.
4. The term establishment and mines shall have the same meaning as under the respective Codes.
5. Part-III is to be submitted by the principal employer on Shram Suvidha Portal.

Applicable to All Establishments - Part-I

A. General Information:

Sl. No.			Instructions for filling the column
1.	Labour Identification Number		EPFO, ESIC, MCA, MoLE (LIN)
2.	Period of the Return	From - To -	Period should be calendar year
3.	Name of the Establishment		
4.	Email ID (employer)		
5.	Telephone No. (employer)		
6.	Mobile number (employer)		
7.	Premise name		
8.	Sub-locality		
9.	District		
10.	State		
11.	Pin code		
12.	Geo Co-ordinates		
B(a).	Hours of Work in a day		
B(b).	Number of shifts number of hours in a shift		

C. Details of Manpower Deployed									
Details	Directly employed				Employed through Contractor				Grand Total
Skill Category	Highly Skilled	Skilled	Semi-Skilled	Un-Skilled	Highly Skilled	Skilled	Semi-Skilled	Un-Skilled	
(i) Maximum No. of employees employed in the establishment in any day during the year	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	
(ii) Average Number of employees employed in the establishment during the year	No. to be indicated	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	
(iii) Maximum number of Migrant Worker during the year (Section 59 of OSH Code)	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T	
(iv) Number of fixed term employee engaged	M/F/T	M/F/T	M/F/T	M/F/T					

D. Details of contractors engaged in the establishment:		
Sl. No.	Name with LIN of the Contractor	No. of Contract Labour Engaged

E. Details of various health and welfare amenities provided.			
Sl. No.	Nature of various welfare amenities provided	Statutory (specify the statute)	Instructions for filling
1.	Whether facility of Canteen provided (as per section 24(v) of Occupational safety, health and working conditions Code, 2020)	Tick yes or no in the box and not applicable	Applicable to all establishments wherein hundred or more worker including contract labour were ordinarily employed
2.	Crèches(as per section 67 of Code on Social Security, 2020 and Section 24 of the Occupational safety, health and working conditions Code, 2020)	Tick yes or no in the box and not applicable	Applicable to all establishments where fifty or more workers are employed
2a	If 2 above is not given then whether Crèches allowance under rule 39 of the Code on Social Security(Central) rules, 2025 given.	Tick yes or no in the box and not applicable	Reference rule 39 of the Code on Social Security (Central) Rules, 2025.

3.	Ambulance Room(as per section 24(2)(i) of Occupational safety, health and working conditions Code, 2020)	Tick yes or no in the box and not applicable	Applicable to mine, building or other construction work wherein more than five hundred workers are ordinarily employed
4.	Safety Committee (as per Section 22(1) of Occupational safety, health and working conditions Code, 2020.	Tick yes or no in the box and not applicable	Applicable to establishments and factories employing 500 workers or more, factory carrying on hazardous process and BoCW employing 250 workers or more, and mines employing 100 or more workers.
5.	Safety Officer (as per Section 22(2) of Occupational safety, health and working conditions Code, 2020)	No. of safety officers Appointed	In case of mine 100 or more workers and in case of Dock Work 500 or more workers and in case of BOCW 250 or more workers are ordinarily employed.
6.	Qualified medical practitioner (as per section 12 (2) of Occupational safety, health and working conditions Code, 2020.	No. of qualified medical practitioner appointed.	There is no specification for minimum number of qualified medical practitioner employed in establishment. However, this detail is required to have data on occupational health.

F. The Industrial Relations:				Instructions for filling
1	Is the works committee has been functioning. (section 3 of Code on Industrial Relations, 2020)		Yes/No and not applicable	Industrial establishment in which 100 or more workers are employed
(a)	Date of its constitution.			
2	Whether the Grievance Redressal Committee constituted (Section 4 of Code on Industrial Relations, 2020)		Yes/No and not applicable	Industrial establishment employing 20 or more workers
3	Number of registered Unions in the establishments.			
4	Whether any negotiating union exist (Section 14 of Code on Industrial Relations, 2020)		Yes/No	
5	Whether any negotiating council is constituted (Section 14 of Code on Industrial Relations, 2020)		Yes/No	
6	Number of workers discharged/dismissed, retrenched or whose services were terminated during the year:			
-	Dismissed	Retrenched	Discharged / Terminated or Removed	Grand Total

7.	Man-days lost during the year on account of				
Sl. No.	Reasons	Period / Date	No. of man-days lost	=	
(a)	Strike				
(b)	Lockout				

8.	Details of retrenchment / lay off				
Sl. No.	No. of persons retrained during the period	Details of payment paid to retrenched employees	No. of workers laid off during the period	No. of man-days lost due to lay-off	Applies on industrial establishment employing 300 or more workers

G. Details pertaining to maternity benefit:				
No. of female employees	No. of female employees availed maternity leave	No. of female employees paid medical bonus	No. of deduction of wages, if any made from female employees	

H. Details of payment of bonus:				
Sl. No.	No. of employees covered under the Bonus provision	Total amount of bonus actually paid	Date on which the bonus paid	
I. Details of accidents, dangerous occurrence and notifiable diseases:				
Sl. No.	Total number of accidents by which a person injured is prevented from working for a period of 48 hours or more as per Section 10 of the Occupational safety, health and working conditions Code, 2020.	Total number of fatal accidents and names of the deceased as per Section 10 of the Occupational safety, health and working conditions Code, 2020.	Total number of Dangerous Occurrences as defined under Section 11 of the Occupational safety, health and working conditions Code, 2020.	Total number of cases of notifiable diseases specified in Third Schedule of the Occupational safety, health and working conditions Code, 2020 along with the details of affected persons

J. Mandays and Production Lost due to accidents / dangerous occurrence			
Sl. No.	Accident/Dangerous Occurrence	Man days lost	Production Lost

Part II (For Mines)

General information		
1.	Establishment Name	
2.	Name of Company/ Name of Owner	
3.	Type of organization (drop down)	PSU Central/ PSU State/ Private/
4.	Type of ownership (drop down)	Firm/Association/Individual/Partnership/Company
5.	Type of Mineral (drop down)	Coal/Metal/Oil
6.	Name of Mineral	
7.	Type of Mine (drop down)	Belowground/ Opencast/ Aboveground/Mixed/OffShore/OnShore
8.	Date of opening	To be filled for first time
9.	Mine Code	To be filled for first time
10.	Date of closing (if any)	NA/ Calendar to be given
11.	Date of reopening (if any)	NA/ Calendar to be given
12.	Depth of working in mts.	Maximum Depth: Minimum Depth:

B. Statutory personnel employed in the mine (as on 31st December)

Sl. No.	Designation as per Code	Number of Statutory Persons required	Number of Statutory Persons employed
1.			

C. Method of Working vis-a-vis safety parameters

1	Name of Method (Specify the name) (as per drop down menu)		
2	Quantity of mineral Produced in Cu.m./Tonne		
3	Quantity of Waste/overburden removed in Cu.m./Tonne		
4	Stage of Working (as per drop down menu)	Development/Extraction/Mixed	
5	Permissible Void in Cu.m.		For extraction stage

6	Actual Void in Cu.m.		For extraction stage
7	Area of overhang		For extraction stage
8	Maximum inflammable gas released in Cu. Meter per ton of coal produced		For Development stage
9	Overall pit slope		For Opencast mines
	Individual entry for each pit		
10	Overall dump slope		For Opencast mines
	Individual entry for each dump		
11	Area of fire in Sq. m.		
12	Length of embankment required to be provided against the water body		
13	Length of embankment provided against the water body		
14	Length of fencing required/provided as per statute		
15	No. of opening required to be sealed in case of abandoned mines:		
16	No. of openings sealed in case of abandoned mines:		
17	Number of mock drills conducted and date of same with coverage of employees		
18	No. of Oil/gas wells: under drilling/ under production/ under work over (as per drop down menu)		For Oil and gas mines
19	No. of wells where production discontinued		For Oil and gas mines
20	If yes to pt. 19 above, action taken		
21	Action taken in respect of wells where production has been discontinued		For Oil and gas mines

22	Maximum quantity of explosive used in any day (in Kgs.)		For all types of mine
23	Whether building or structures not belonging to owner lies within danger zone?	Yes/No/NA	For Coal & metalliferous Mines
24	Aggregate HP/KW of machineries installed/deployed in the mine for the year		For all types of mine

D. Medical examinations - Initial/Periodical (IME/PME):
During the year, total number of persons including contractual workers:

Particulars	Total No. of Persons
Undergone IME	
Undergone PME	
Declared medically temporary unfit	
Given alternate Employment due to Medical unfitness	
Terminated on account of being medically unfit	

E. Details of vocational training imparted:

During the year, total number of persons including contractual workers:

Particulars	Total No. of persons
Imparted basic vocational training	
Imparted refresher training	
Imparted special training	

F. Details of accident, dangerous occurrence and occupational diseases :**(1) Details of accidents and dangerous occurrences:**

Sl. No.	Date of accidents/ dangerous occurrences	No. of persons killed	No. of persons received serious bodily injury	Number of persons injured (Excluding serious bodily injury) and thereby prevented from working for a period of 48 hours or more	Nature of occurrence	Man days lost
1.						

(2) Details of Occupational diseases:

Sl. No	Notified Disease	No. of cases
1		

G. Details of safety management plan:**(a) Safety management plan prepared: (Yes/No/NA)**

- b. Date of Submission : Date
 c. Last date of review of Safety Management Plan: Date

(d) Principal Hazards Identified:

Sl. no.	List of Principal hazards identified	Principal hazard Mitigation date	Principal hazard not mitigated till 31 st December	Reasons for failure to mitigate the same
1.				

H. Mines rescue station: (For belowground mines only)**I. For mine: (to be filled by mine owner)**

- i. Address of the rescue station with geo-coordinates serving the mines;
 ii. Distance of the rescue station from mine opening; -----(in KM)
 iii. Whether mine rescue station has been established by the mine or not? (Yes/No)

Mines rescue station: (For belowground mines only)**(For rescue station)**

For mine rescue station (To be filled by the superintendent, rescue station)

- i. Name of the owner of mine where MRS stationed:
- ii. Address of MRS:
- iii. Name of the Superintendent :
- iv. Details of the mine served by the rescue station:

Sl. No.	Name of the Mines	Distance of the Mine from MRS (in Kms)

- v. Details of personnel deployed at rescue station;

Sl. No.	Designation as per Code	Number of statutory persons required	Number of statutory persons employed

- vi. Details of equipment/apparatus

Sl. No.	Type of equipment/apparatus required	Numbers of equipment/apparatus available

- vi. Particulars of emergency attended:

Sl.No.	Name of the mine	Nature of emergency	Response time (time taken by rescue services to attend the emergency)	Time taken for rescue & recovery	Action taken

- vii. Additional Information :

- a. Number of rescue rooms :
- b. Number of rescue trained persons required :
- c. Number of rescue trained person available :
- d. Whether canteen facility exist or not? (Yes/No):

Certified that the tables are duly filled in and information and figures given in all the tables are correct to the best of my knowledge.

Signature of employer/occupier/Owner/Agent/Manager

Place:

Dated:

PART IIIAnnual return period ending 31st December

(to be submitted by the principal employer on Shram Suvidha Portal)

1. Name of the principal employer:
2. Name of the establishment:
3. Registration number (LIN) of the establishment:
4. Details of the Contractors, wages paid, etc.:

Sl. No.	Month	Name and address of the contractors	LIN of the contractor	Name of the work	Maximum number of contract worker employed	Amount paid against wage bill (if applicable) to the contractor (including EPF, ESIC, Bonus etc.)	Date of payment of wage bill (if applicable)	Amount of the wages paid directly to the contract labour by Principal Employer (in case the contractor fails to pay)	Date of payment of wages paid directly to the contract labour by Principal Employer (in case the contractor fails to pay)	Remarks

Signature of the principal employer

Date:

FORM-XXIV

[See rule 55 (1)]

Notice to the employer for an offence committed under the provisions of the Code for the first time for compounding of offences under sub-section (1) of section 138

Notice No.....

Date:

On the basis of records and documents produced before me, the undersigned has reasons to believe that you, being the employer of the establishment..... (Registration No.....), have committed an offence for the violation of provision of the Code or the Schemes or the Rules or the Regulations framed thereunder as per the details given below:-

PART – I

1.	Name of the person:	
2.	Name and Address of the establishment :	
3.	Registration No. of the establishment:	
4.	Particulars of the offence:	
5.	Provisions of the Code/Scheme/Rules/Regulations under which the offence is committed:	
6.	Compounding amount required to be paid towards composition of the offence:	
7.	Name and details of account for depositing the amount specified in serial no. 6:	

PART –II

In view of the above, you have an option to pay the entire amount mentioned in serial no. 6 in Part-I within fifteen days from the date of issue of this notice and return the application duly filled in Part – III of this notice.

In case the said amount is not paid within the specified time, necessary action for filing of prosecution shall be initiated without giving any further opportunity in this regard.

(Signature)
(Name and designation of Officer)

Date:

Place:

To:

.....(Employer/Establishment)

.....(Name and registration number)

.....(Address)

PART – III
[See rule 55 (2)]

Application under sub-section (4) of section 138 for compounding of offence

Ref: Notice No.....

Date:

The undersigned has deposited the entire amount as specified in serial 6 of Part-I and the details of payment are given below with a request to compound the offences mentioned in Part-I.

8. Details of the compounding amount deposited (Copy of electronically generated receipt to be attached):

9. Details of the prosecution, if filed for the violation of above-mentioned offences may be given:

10. Whether the offence is first offence or the applicant had committed any other offence prior to this offence, if committed, then, full details of the offence:

11. Any other information which the applicant desires to provide:

Signature of the applicant
(Name and Designation)

Date:

Place:

To:

.....(Compounding Officer)

.....(Name of the Office)

.....(Address)

PART – IV
[See rule 55 (3)]

Composition Certificate

Ref: Notice No.....

Date:

This is to certify that the offence under sub-section of section 133 in respect of which Notice No. _____ Dated: _____ was issued to Sh..... (Applicant), the employer of (name and registration number of establishment) has been compounded on account of remission of full amount of Rs (Rupees _____) towards the composition of offences to the satisfaction of the said notice.

(Signature)
Name and Designation of the Officer

Date:

Place:

To:

.....(Employer/Establishment)

.....(Name and registration number)

.....(Address)

FORM-XXV

[See rule 57(3)(b)]

Form for reporting vacancies to career centres
(Separate forms to be used for each type of posts)

1	Particulars of the employer: Name: Address with pin code: Telephone No. : Mobile No.: Email address : Name and Type of Establishment (Central Government, State Government, PSU, Autonomous, Private, etc) Registration No of establishment under the Code: Economic activity details:	
2.	Particulars of the indenting officer: Name: Designation: Telephone No. : Mobile No.: Email address :	
3.	Particulars of vacancy(ies): a. Designation/nomenclature of the vacancy(ies) to be filled b. Description of duties of the post (job role/functional role)	

c. Qualifications/Skills required (educational, technical, experience)		Essential	Desirable/Preferable
i. Educational qualifications ii. Technical qualifications iii. Skills iv. Experience			
d. Age limits, if any (Age as on last date of application)			
(e) Preferences (such as ex-servicemen, persons with disabilities, women, etc) if any			
(f) duration of employment (i) 3-6 months (ii) 6-12 months (iii) 12 months and more		Number of posts	
4. Whether there is any obligation for arrangement for giving reservation/ preference to any category of persons such as Scheduled Castes (SCs), Scheduled Tribes (STs), Economically Weaker Sections (EWSs), Other Backward Classes (OBCs), Ex-serviceman and persons with disabilities (pwd) , etc, in filling up the vacancies: Yes/No (if yes, give the number of vacancies to be filled by such categories of persons as detailed below)			
Category		Number of vacancies to be filled	
		Total	*By Priority candidates *(Applicable for Central Government vacancies)
(a) Scheduled Caste (b) Scheduled Tribe (c)OBC (d)EWS (e) Ex-Serviceman (f) Persons with disabilities (pwd) (g) women (h) Others(specify)			
6. Pay and Allowances: For Government vacancies: Mention pay level/pay scale of the post with basic pay/pay per month with other details, if any. For others: Mention minimum total emoluments per month with other details, if any.			
7. Place of work (Name of the town/village and district, pin code ,etc. in which it is situated)			
8. Mode of application(email, online, in writing, etc) and last date for receipt of applications.			

9.	Particulars of officer to whom the applications be sent/candidates should approach (Mention Name, designation, email id, address , telephone No., website address in case of online)	
10	Mode of recruitment {Through career centre, placement agency , self-management, any other mode(specify) }	
11	Would like to obtain list of eligible candidates registered with Career Centre	Yes/No
12	Any other relevant information	

Signature, Name and Designation of authorised signatory of establishment/ employer with seal and date

(For Official Use- to be filled by Career Centre)

13	Name, address, email id of the Career Centre	
14	Date of receipt of Vacancies	
15	NIC Code of the establishment/	
16	NCO Code of the post	
17	Unique Vacancy ID(number)	

Signature

Name& Designation of Authorised Signatory

of Career Centre with seal & date

NOTE:

1. Career Centre to which the vacancies are reported, would provide a unique vacancy reporting number for the vacancy reported and convey it to the employer in writing, through email or digitally or through any other such media immediately but in any case not later than seven working days from the date of receipt of reporting of vacancies in north-eastern States and three working days in other States.
2. An employer, if advertises that vacancy in any media or makes recruitment through any agency or any other mode, may invariably quote that unique vacancy reporting number in that advertisement or recruitment process.
3. Any change in the particulars already furnished to the Career Centre, shall be reported in writing or through valid official email or digitally (including through a portal) as the case may be, to the appropriate Career Centre.

FORM-XXVI

[See rule 57(6)]

Form EIR (Employment Information Return)

Yearly Return to be submitted to the Career Centre (Regional) for the Year ended.....

The following information is required to be submitted under the Code on Social Security, 2020 (Chapter XIII – Employment Information and Monitoring).

Name and address of the employer		
Whether – Head Office		
Branch Office Type of Establishment (Public /Private Sector)		
Nature of business/principal activity		
Establishment Registration No. under the Code		
1. (a) EMPLOYMENT Total number of <i>manpower of establishment</i> including working <i>proprietors/partners/contingent</i> paid and contractual workers, out-sourced workers excluding part-time workers and apprentices. (The figures should include every person whose wage or salary <i>is paid</i>).		
Category	On the last working day of the previous Year	On the last working day of the Year under report
Men		
Women		
Other (Transgender)		
TOTAL : PWD(persons with disabilities) out of above total		

2. Number of vacancies* occurred and reported to career centre during the year and the number of vacancies filled during the year

Occurred	Reported		Filled	Source (career centre/ NCS Portal/ Govt. Recruiting Agencies/ Private Placement Organisations/ others)
	career centre (Regional)	career centre (Central)		
1	2	3	4	5

*As per the provisions of the Code on Social Security, 2020 (Chapter XIII) and rules made thereunder.

3. MANPOWER SHORTAGES:

Vacancies/posts remained unfilled because of shortage of suitable applicants.

Name of the occupation or designation of the post	Number of unfilled vacancies/posts		
	Skill/ qualifications (educational / technical/ experience) prescribed	Essential	Desirable
1	2	3	4

(Please list any other occupations also for which this establishment had any difficulty in obtaining suitable applicants recently.)

4. Estimated Manpower Requirement by Occupational Classification during the next financial year (Please give below the number of employees in each occupation separately).

Occupation	Number of employees				
	Please give as far as possible approximate number of vacancies in each occupation you are likely to fill during the next financial year due to retirement/ expansion or re-organisation.				
Description	<u>Men</u>	Women	<u>Others</u> (trans-gender)	<u>Total</u>	PWD (persons with disabilities) out of total
1	2	3	4	5	6
*					
Total :					

* In the column(description) -Use exact terms such as Engineer (Mechanical),Assistant Director(Metallurgist);Research Officer (Economist);Supervisor (Tailoring),Inspector(Sanitary), Superintendent (Office) , Manager(Sales), Manager(Accounts), Executive(Marketing), Data Entry Operator.....so on.

Signature, Name and Designation of Authorised Signatory
of establishment/ employer with seal and date

To

The Career Centre,

.....

Note:- 1. This return is to be rendered to the Career Centre (Regional) within 30 days after the end of the *financial year* concerned by establishments/employers vide their obligation under the Code on Social Security, 2020(Chapter XIII-Employment Information and Monitoring).

2. The main purpose in obtaining the information from employers is to know (i) the vacancies/employment opportunities available; (ii) type of personnel who are in short supply; and (iii) future job opportunities for providing vocational guidance to the jobseekers and connecting them with the employers. This is helpful in ascertaining the skill needs also. Employers too will be able to call on the Career Centres for getting suitable candidates as per their requirements.

FORM-XXVII

[See rule 60(1)]

Application for Compensation by Employee

To

The Competent authority for Employee's Compensation.

Applicant residing at

Versus

Opposite Party residing at

It is hereby submitted that:-

(1) The applicant, an employee employed by (a contractor with) the opposite party on the ____ day of ____ 20__ received personal injury by accident arising out of and in the course of his employment. The cause of the injury was (here insert briefly in ordinary language the cause of the injury)

(2)The applicant sustained the following injuries namely:--

(3) The monthly wages of the applicant amount to Rs. _____. The applicant is over/under the age of 15 years.

(4) (a) Notice of the accident was served on the ____ day of _____

(b) Notice was served as soon as practicable.

(c)Notice of the accident was not served (in due time) by reason of.

(5) The applicant is accordingly entitled to receive:--

(a) half monthly payment of Rs. ____ from the _____ 20__ to ____

(b) a lump sum payment of Rs. _____

(6)The applicant has taken the following steps to secure a settlement by agreement, namely, - ____ but it has proved impossible to settle the question in dispute because .

*You are therefore requested to determine the following questions in dispute, namely: --

- (a) Whether the applicant is an employee within the meaning of the Code;
- (b) Whether the accident arose out of or in the course of the applicant's employment;
- (c) Whether the amount of compensation claimed is due, or any part of that amount;
- (d) Whether the opposite party is liable to pay such compensation as is due;
- (e) etc., (as required)

Date 20.

Applicant

* Strike out the clauses which are not applicable.

FORM-XXVIII

[See rule 60(2)]

Application for order to Deposit Compensation

To

The Competent authority for Employee's Compensation

Applicant Residing at

Versus

Opposite Party Residing at

It is hereby submitted that: --

(1) An employee employed by (a contractor with) the opposite party on the _____ day of __, 20__ received personal injury by accident arising out of and in the course of employment resulting in his death on the day __ of 20__. The cause of injury was (here insert briefly in ordinary language the cause of the injury) __.

(2) The applicant(s) is/are dependant(s) of the deceased Employee being his__.

(3) The monthly wages of the deceased amount to Rs. __. The deceased was over/under the age of 15 years at the time of his death.

* (4) (a) Notice of the accident was served on the __ day of __.

(b) Notice was served as soon as practicable.

(c) Notice of the accident was not served (in due time) by reason of __.

(5) The deceased before his death received as compensation the total sum of Rs. _____. The applicant(s) is/are accordingly entitled to receive a lump sum payment of Rs. _____

You are, therefore, requested to award to the applicant the said compensation or any other compensation to which he may be entitled.

Dated:

Applicant.

* Strike out the clauses which are not applicable.

FORM-XXIX

[See rule 62(1)(a)]

Whereas a claim for compensation has been made by (applicant) against.....and the said applicant has claimed that he is entitled to file an application under clause (b) or (c) of sub-section (1) of section 92 of the Chapter VII under the Code on Social Security, 2020;

And whereas the undersigned is satisfied that the said applicant is entitled to file the aforesaid claim;

Now, therefore, the competent authority for Employees Compensation...../Government of..... is hereby given notice that the undersigned proposes to settle the claim of the applicant as provided under the Code.

Dated:

Competent authority

FORM-XXX

[See rule 63(1)]

To

.....

Sir,

The report about an accident which occurred on.....at.....(here enter details of premises) and which resulted in death/disablement of the employee is furnished as given below :—

1. (a) Name of the employee ----- Sex ----- Age -----
 (b) Monthly wages
 (c) Nature of employment
 (d) Name of the employer
 (e) Full postal address of the employee/dependants (local and permanent both).
 (f) Full postal address of the factory/establishment where its registered office is located.

2. The circumstances leading to death/disablement of the employee :—
 (a) Time of the accident
 (b) Place where the accident occurred
 (c) Manner in which deceased was/were employed at that time
 (d) Cause of the accident

3. The amount of money deposited by the employer with the competent authority under section 81.

4. (a) Details of compensation paid, if any

(b) Particulars of money invested for the benefit of dependants of deceased employee.

5. Documents forwarded (in original) as under :—

(a) Death certificate

(b) Disablement certificate from the competent medical authority

(c) Receipt for Deposit of Compensation by the employer

(d) Statement of Disbursement

(e) Receipt of compensation from the employee/dependants

(f) Memorandum of Agreement, if any

[F. No. R-11011/03/2020-SS-II]

ASHUTOSH A.T. PEDNEKAR, Jt. Secy.