

## उत्तरांचल में प्रभावी श्रम कानूनों में मुख्य प्रावधान तथा उनकी पृष्ठभूमि

भारत के संविधान द्वारा विभिन्न मौलिक अधिकारों की व्यवस्था करते हुये संविधान के अनुच्छेद 15 के अन्तर्गत धर्म, जाति, लिंग या जन्य स्थान के आधार पर भेदभाव को निषिद्ध किया गया है, अनुच्छेद 16 के अनुसार रोजगार के समान अवसर प्रदान करने की व्यवस्था की गयी है, अनुच्छेद 23 के अनुसार मानव-व्यापार तथा बेगारी को निषिद्ध किया गया है, अनुच्छेद 24 के अनुसार किसी कारखाने या खदान या किसी अन्य खतरनाक कार्य में 14 वर्ष से कम उम्र के बच्चों का रोजगार निषिद्ध किया गया है। इसी प्रकार राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांतों के तहत अनुच्छेद 38 द्वारा लोक कल्याण, अनुच्छेद 42 द्वारा कार्य की उचित दशाओं एवं मातृका हितलाभ, अनुच्छेद 43 के अनुसार कर्मकारों के लिये जीने योग्य मजदूरी तथा decent जीवन स्तर, अनुच्छेद 45 द्वारा 14 साल तक के सभी बच्चों के लिये निशुल्क एवं अनिवार्य शिक्षा व्यवस्था करने, अनुच्छेद 46 द्वारा अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति तथा अन्य निर्बल वर्ग के शैक्षणिक एवं आर्थिक हितों की उन्नति आदि हेतु व्यवस्था की गयी है। इसी प्रकार अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अभिसमयों तथा माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा समय-समय पर दिये गये निर्देशों के अन्तर्गत भी श्रमिकों की कार्यदशाओं में सुधार अपेक्षित होते हैं।

अतः भारतीय संविधान के उपरोक्त प्रावधानों, माननीय उच्चतम न्यायालय के दिशानिर्देशों तथा अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अभिसमयों (Conventions) की अपेक्षाओं के अनुरूप समय-समय पर केन्द्र सरकार एवं राज्य सरकार (श्रम विषय समवर्ती सूची में होने के कारण) द्वारा विभिन्न श्रम कानून विनिर्मित किये गये हैं, जिनमें से उत्तरांचल राज्य में प्रभावी प्रमुख श्रम कानूनों तथा उनके मुख्य-मुख्य प्रावधानों का विवरण निम्न प्रकार प्रस्तुत किया जा रहा है। यहां पर उल्लेख करना अतिआवश्यक है कि विस्तृत जानकारी के लिये सम्बन्धित श्रम कानूनों की अधिकृत पुस्तकों का अध्ययन एवं अवलोकन करना आवश्यक होगा क्योंकि यहां पर केवल मार्गदर्शक बिन्दु ही प्रस्तुत किये जा रहे हैं। यह भी उल्लेखनीय है कि यहां पर जिन प्रमुख श्रम कानूनों का विवरण दिया गया है उनके अतिरिक्त भी अनेक प्रमुख श्रम कानून जैसे अन्तर्राष्ट्रियक प्रवासी कर्मकार अधिनियम, 1979, ट्रेड यूनियन्स एक्ट, 1926, इण्डियन ब्वायलर्स एक्ट, 1923, बंधुवा श्रम प्रथा (उन्मूलन) अधिनियम, 1976 आदि हैं, जिनका संक्षिप्त विवरण भी पृथक से तैयार किया जा रहा है और किसी अन्य अवसर पर इन्हें भी प्रस्तुत किया जायेगा।

**उत्तरांचल (उत्तर प्रदेश दुकान और वाणिज्य अधिष्ठान  
अधिनियम, 1962) आदेश, 2001**

**Uttaranchal (Uttar Pradesh Shops & Commercial  
Establishments Act 1962) Order 2001**

यह अधिनियम दुकान एवं वाणिज्य अधिष्ठानों में कार्यरत श्रमिकों की सेवा शर्तों एवं कार्यदशाओं को विनियमित करने हेतु अधिनियमित किया गया है तथा अधिनियम की धारा-1 (3) के प्रावधानों के अनुसार अनुसूची-1 में उल्लिखित नगर निगम/नगर पालिका/टाउन एरिया/नोटिफाइड एरिया/कैन्टोन्मेन्ट क्षेत्र में स्थित दुकानों एवं वाणिज्य अधिष्ठानों पर लागू हैं इस अधिनियम के मुख्य प्रावधान निम्न प्रकार हैं:-

**धारा-4 ख से 4 घ तक, नियम 2 क (1) से 2 क (13) तक** - दुकान/वाणिज्य अधिष्ठान का कारोबार प्रारम्भ होने के दिन से 3 माह के भीतर ट्रेजरी चालान/रेखांकित बैंक ड्राफ्ट द्वारा नियत फीस सहित निर्धारित प्रारूप पर आवेदन कर 5 वर्ष के लिये एक बार दुकान/वाणिज्य अधिष्ठान का पंजीकरण करना तथा पंजीकरण की अवधि समाप्त होने के 15 दिन पूर्व नियत फीस जमा कर नवीनीकरण करना आवश्यक है। नियत समय के उपरांत पंजीकरण/नवीनीकरण हेतु 12.5 प्रतिशत प्रतिमाह विलम्ब शुल्क देय है। पंजीयन संख्या को दुकान/वाणिज्य अधिष्ठान में लिख कर प्रदर्शित किया जाना आवश्यक है। पंजीयन प्रमाण पत्र में नियमानुसार आवश्यक संशोधन किया जा सकता है और पंजीयन प्रमाण पत्र खोने पर बिना कर्मचारी प्रतिष्ठान द्वारा रूपया 5 तथा कर्मचारी वाले प्रतिष्ठान द्वारा रूपया 10 शुल्क जमा कर अधिष्ठान के बंद होने पर 15 दिन के भीतर बंद होने की सूचना श्रम कार्यालय में देना आवश्यक है।

**धारा-3 से 9, नियम 5 से 9** - प्रातः बजे से पूर्व सांयकाल 8 बजे के उपरांत दुकाने बंद रखना, सेवायोजकों के बहुमत पर जिलाधिकारी द्वारा निश्चित साप्ताहिक बन्दी एवं गणतन्त्र दिवस, होली पड़वा, डा0 अम्बेडकर जन्म दिवस, स्वतंत्रता दिवस, महात्मा गांधी जन्म दिवस, दिवसली पड़ेवा, कार्तिक पूर्णमा एवं ईदुल फितर आठ सार्वजनिक अवकाशों के दिन दुकान/सप्ताह में 1 दिन साप्ताहिक अवकाश एवं उक्त 8 सार्वजनिक अवकाश

की सुविधा देना आवश्यक है। बाल श्रमिक से अधिकतम 5 घन्टे, किशोर से 6 घन्टे तथा वयस्क श्रमिक से 8 घन्टे से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकता है। वयस्क श्रमिक से अतिकाल कार्य लेने पर अतिकाल का भुगतान (8 घन्टे प्रतिदिन अथवा 48 घन्टे प्रति सप्ताह के बाद) दुगने दर से मजदूरी भुगतान करना, 5 घन्टे लगातार कार्य के उपरांत कम से कम आधा घन्टे का विश्राम देना तथा अधिकतम 12 घन्टे के स्प्रेड ओवर का प्रावधान है। निरीक्षक/मुख्य निरीक्षक को 24 घन्टे के भीतर अतिकाल कार्य की सूचना देना आवश्यक है।

**धारा 10, नियम-10-** कर्मचारी को वर्ष में न्यूनतम 15 दिन उपार्जित अवकाश, 15 दिन चिकित्सा अवकाश तथा 10 दिन आकस्मिक अवकाश देय है। उपार्जित अवकाश को उपभोग न करने पर 45 दिन तक उपार्जित अवकाश जमा रखा जा सकता है और इसका नकदीकरण भी हो सकता है। वाचमैन अथवा केयरटेकर को साप्ताहिक अवकाश की सुविधा न मिलने पर उसे वर्ष में 60 दिन का उपार्जित अवकाश देय होगा। सेवा समाप्ति के समय शेष देय उपार्जित अवकाश के नकद भुगतान की व्यवस्था है।

**धारा-12, नियम-11-** मासिक वेतन भुगतान आगामी माह की सातवीं तारीख तक सुनिश्चित किया जायेगा।

**धारा-20-** कम से कम 1 माह के नोटिस पर ही सेवा समाप्ति की जा सकती है।

**धारा-21-** बाल श्रमिकों का नियोजक निषिद्ध है।

**धारा-22 से 28, नियम-16, 17-** रात्रि 10 बजे से 8 बजे प्रातः के मध्य महिला श्रमिक से कार्य नहीं लिया जायेगा। गर्भवती महिला श्रमिक से सम्भावित प्रसवकाल से 6 सप्ताह पूर्व एवं शिशु को जन्म देने के बाद के 6 सप्ताह की अवधि में महिला श्रमिक से कार्य नहीं किया जायेगा। इस अवधि में महिला श्रमिक को मातृका अवकाश दिया जायेगा तथा मातृका अवकाश अवधि में महिला श्रमिक को उसके औसत दैनिक वेतन की दर पर मातृका हितलाभ दिया जायेगा।

**धारा 32, नियम 18-** 10 श्रमिक तक नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों द्वारा प्रपत्र - CC में, 11 से 25 तक श्रमिक वाले प्रतिष्ठानों द्वारा प्रपत्र-G एवं H तथा 25 से अधिक श्रमिक वाले प्रतिष्ठानों प्रपत्र-G, H व D में

उपस्थिति एवं वेतन पंजिक, अवकाश पंजिका वेतन से कटौती की पंजिका रखी जायेगी और 6 साल तक इन पंजिकाओं को सुरक्षित रखा जायेगा।

**धारा-35-** इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रथम अपराध के लिये 100 रूपये तक एवं बाद के अपराध के लिए 500 रूपये तक अर्थदण्ड हो सकता है।

**धारा-39-** कर्मकार प्रतिकर अधिनियम, 1923 के प्रावधान दुकान/वाणिज्य अधिष्ठान के कर्मचारियों पर लागू है।

**विशेष-** इस अधिनियम के अन्तर्गत विभिन्न प्रकार की दुकानों/वाणिज्य अधिष्ठानों के लिए साप्ताहिक बन्दी, कार्य के समय, त्यौहारों पर विशेष छूट आदि से सम्बन्धित महत्वपूर्ण प्रावधान भी है, जिन्हें अधिनियम में विस्तार से रखा जा सकता है। माननीय उच्चतम न्यायलय द्वारा विशाखा केस में दिये गये निर्णय के अनुसार कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न (Sexual Harassment) सम्बन्धी अपराध को गम्भीर दुराचरण माना गया है, जिन प्रतिष्ठानों में महिला श्रमिक भी नियोजित हो वहां प्रतिष्ठान स्तर पर ऐसे अपराधों पर नजर रखने व अन्य अपेक्षित कार्यवाही करने हेतु एक समिति का गठन किया जायेगा, जिसकी मुखिया कोई महिला ही होगी।

## बाल श्रम (प्रतिषेध एवं विनियमन) अधिनियम, 1986

### The Child Labour (Prohibition and Regulation) Act, 1986

कतिपय प्रक्रियाओं एवं व्यवसायों में बाल श्रम के नियोजन को निषिद्ध करने, जहां नियोजन निषिद्ध नहीं हैं, वहां बाल श्रमिकों की सेवा दशाओं को विनियमित करने, 14 वर्ष की उम्र तक के बालकों को शिक्षा ग्रहण करने की सुविधा सुनिश्चित करने व उनकी सुकोमल अवस्था के विपरीत उनसे कठिन कार्य लेने पर रोक लगाने और विभिन्न श्रम कानूनों में बाल (चाइल्ड) की एक रूप परिभाषा देने आदि के उद्देश्य से इस अधिनियम को विनिर्मित किया गया है। अधिनियम के मुख्य प्रावधान निम्न प्रकार हैं:-

**धारा-2 (II)-** जिस व्यक्ति ने 14 वर्ष की उम्र पूर्ण नहीं की है उसे इस अधिनियम “बच्चे” के रूप में परिभाषित किया गया है।

**धारा-3-** अधिनियम की धारा-3 के अनुसार समस्त कारखानों, खदानों मोटर परिवहन प्रतिष्ठानों आदि एवं संलग्न अनुसूची के भाग (अ) में उल्लिखित व्यवसायों तथा भाग (ब) में उल्लिखित प्रक्रियाओं में बच्चों के नियोजन को निषिद्ध किया गया है।

**धारा-6 से 11-** धारा-3 में उल्लिखित अनुसूची से भिन्न अधिष्ठानों में बालकों को नियोजित किया जा सकता है किन्तु उनसे किसी भी दिन लगातार 3 घन्टे से अधिक कार्य नहीं लिया जा सकता है, उनके कार्य के घन्टे विश्राम अन्तराल (न्यूनतम एक घन्टा) को सम्मिलित करते हुए 06 घन्टे से अधिक न हो, उसे सप्ताह में एक दिन अवकाश दिया जाये। सांय 07 बजे से प्रातः 08 बजे के मध्य उनसे कार्य न लिया जाये उनसे ओवरटाईम कार्य न लिया जाये एवं उनके सम्बन्ध में अभिलेख रखा जाये।

**धारा-14 एवं 15-** निषिद्ध नियोजन सम्बन्धी प्रावधान का उल्लंघन करने वाले को प्रथम अपराध पर न्यूनतम 03 माह की कैद जो एक वर्ष तक भी हो सकती है या दस हजार रूपये अर्थदण्ड जो बी हजार रूपये तक भी हो सकता है अथवा दोनों से दण्डित किया जा सकता है। अधिनियम के अन्य किसी प्रावधान का उल्लंघन करने वाले को एक माह तक की सजा या दस हजार

रूपये तक अर्धदण्ड अथवा दोनों दण्ड दिये जा सकते हैं। फैक्ट्रीज एक्ट, 1948 की धारा-67ए माइन्स एक्ट, 1952 की धारा-40, मर्चेन्ट सिंपिंग एक्ट, 1958 की धारा-109 तथा मोटर ट्रान्सपोर्ट वर्कर्स एक्ट, 1961 की धारा-21 के प्रावधानों का उल्लंघन भी इस अधिनियम की धारा-14 के अन्तर्गत दण्डनीय अपराध होगा।

माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा एस0सी0 मेहता बनाम तमिलनाडु राज्य (465/86) में दिये गये ऐतिहासिक निर्णय दिनांक 10.12.1996 के अनुसार खतरनाक उद्योगों में बाल श्रमिक नियोजित करने वाले सेवायोजकों वयस्क सदस्य को रोजगार दिलाया जायेगा। गैर खतरनाक नियोजन में काम करने वाले बाल श्रमिक के सेवायोजक द्वारा उसे अपने खर्च पर 2 घन्टे प्रतिदिन शिक्षा का लाभ दिलाया जायेगा।

## संविदा श्रम (विनियमन तथा उत्सादन) अधिनियम, 1970

### The Contract Labour (Regulation & Abolition) Act, 1970

संविदा श्रम प्रथा में व्याप्त अनियमितताओं को दूर करने के दृष्टिकोण से तथा कतिपय उद्योगों में संविदा श्रम प्रथा को समाप्त करने एवं जहां संविदा श्रम प्रथा समाप्त की गयी हो वहां संविदा श्रमिकों की कार्यदशाओं को विनियमित करने के उद्देश्य से उक्त अधिनियम को विनिर्मित किया गया है।

**धारा-1(4)-** 20 या 20 से अधिक संविदा श्रमिकों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों तथा संविदाकारों पर यह अधिनियम लागू होता है।

**धारा-7, 12 नियम 17, 21-** संलग्न शुल्क सम्बन्धी चार्ट में अंकित दरों पर शुल्क जमा कर एवं संविदाकार द्वारा रूपया 30 प्रति संविदा श्रमिक प्रतिभूति भी जमा कर मुख्य सेवायोजक प्रतिष्ठानों को अपने अधिष्ठान का पंजीयन कराना तथा संविदाकारों को लाइसेंस प्राप्त करना आवश्यक है।

**धारा-10-** समुचित सरकार द्वारा राज्य सलाहकार बोर्ड से परामर्श के उपरांत किसी अधिष्ठान की किसी प्रक्रिया या कार्य में संविदा श्रम का नियोजन निषिद्ध भी किया जा सकता है।

**धारा-16 से 21 नियम 40 से 62-** अधिनियम में संविदा श्रमिकों के कल्याण तथा स्वास्थ्य के लिये कैंटीन, रेस्टरूम, पीने के पानी, शौचालय (महिला श्रमिकों के लिये पृथक से), प्रक्षालन, प्राथमिक चिकित्सा आदि की व्यवस्था के प्रावधान हैं।

**धारा-21 नियम 63 से 73 तक-** 1000 के कम संविदा श्रमिक नियोजित करने वाले संविदाकारों द्वारा प्रत्येक माह की 7 तारीख तक तथा 1000 या उससे अधिक संविदा श्रमिक नियोजित करने वाले संविदाकारों द्वारा प्रत्येक माह की 10 तारीख तक वेतन भुगतान किया जाना आवश्यक है। अवैधानिक कटौतियां निषिद्ध हैं।

**धारा-20 व 21-** यदि संविदाकार कैंटीन सुविधा (100 या उससे अधिक संविदा श्रमिक नियोजित करने व 06 माह तक संविदाकार्य जारी रहने

की दशा में) विश्राम कक्ष सुविधा तथा उपरोक्त अन्य सुविधायें संविदा श्रमिकों को देने में कोई चूक की जाती है तो यह सुविधायें मुख्य सेवायोजक द्वारा निश्चित समय के अन्तर्गत दी जायेंगी जिसका समायोजन वह संविदाकार के बिल/कर्जे से कर सकता है। इसी प्रकार नियत समय पर संविदाकार द्वारा वेतन भुगतान न करने पर मुख्य सेवायोजक द्वारा संविदा श्रमिकों का वेतन भुगतान किया जायेगा जिसका वह संविदाकार के बिल/कर्जे के साथ समायोजन करेगा। मुख्य सेवायोजक के नामित अधिकृत प्रतिनिधि की उपस्थिति में संविदा श्रमिकों की मजदूरी का भुगतान होगा और भुगतान प्रमाणित होगा।

**धारा-29 नियम 74 से 84-** अधिनियम के अन्तर्गत निर्धारित अभिलेख जैसे संविदाकारों का रजिस्टर, मजदूरों के हाजरी-मजदूरी रजिस्टर आदि अभिलेख रखे जायेंगे, श्रमिकों को निर्धारित प्रपत्र में नियोजन कार्ड दिया जायेगा, तथा निर्धारित प्रपत्र में नियोजन कार्ड दिया जायेगा, तथा निर्धारित प्रपत्र में मुख्य सेवायोजक द्वारा 15 फरवरी तक वार्षिक विवरण तथा प्रत्येक संविदाकार द्वारा 30 जुलाई तक एवं 30 जनवरी तक अर्द्धवार्षिक विवरण श्रम विभाग में प्रेषित किये जायेंगे।

## समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976

### The Equal Remuneration Act, 1976

समान कार्य के लिये महिला एवं पुरुष श्रमिकों की मजदूरी में भेदभाव तथा लिंग के आधार पर नियोजन देने सम्बन्धी भेदभाव आदि को समाप्त करने एवं महिला सशक्तिकरण के दृष्टिकोण से उक्त अधिनियम बनाया गया है। केन्द्र सरकार द्वारा अधिसूचित समस्त अधिष्ठानों पर इस अधिनियम के प्रावधान लागू होते हैं।

**धारा-4 एवं 5-** समान कार्य अथवा समान प्रकृति के कार्य के लिये पुरुषों तथा महिला श्रमिकों को समान पारिश्रमिक दिये जाने का दायित्व 'नियोजक' का है। किसी कानून विशेष द्वारा महिला श्रमिकों का नियोजन निषिद्ध न होने की दशा में किसी भी कार्य पर नियोजन हेतु महिला श्रमिकों के नियोजन, प्रोन्नति प्रशिक्षण आदि में भेदभाव नहीं किया जायेगा।

**धारा-8 नियम 6-** सेवायोजकों द्वारा निर्धारित प्रपत्र डी में कर्मकारों की पंजिका रखी जायेगी।

**धारा-7, 9 से 18-** अधिनियम के प्रावधानों के परिपालन की जांच हेतु निरीक्षण की व्यवस्था की गई है तथा दावों व शिकायतों को सुनने व निस्तारित करने हेतु 'प्राधिकारी' नियुक्त किये जाने की भी व्यवस्था की गई है। महिला श्रमिकों की मजदूरी आदि के सम्बन्ध में भेदभाव करने पर प्रथम अपराध के लिए कम से कम 10 हजार रुपये जुर्माना जो 20 हजार रुपये तक हो सकता है यह कम से कम 3 माह की सजा जो 1 साल तक की हो सकती है, के दण्ड से दण्डित किये जाने का प्रावधान है। अन्य अपराधों के लिये भी दण्ड का व्यवस्था है।

## औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946

### The Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946

औद्योगिक प्रतिष्ठानों में नियोजित कर्मकारों की सेवा दशाओं को स्पष्ट रूप से परिभाषित करने तथा इन सेवा शर्तों से औद्योगिक प्रतिष्ठानों के कर्मकारों को सुपरिचित करने के उद्देश्य से उक्त अधिनियम को बनाया गया है।

**धारा-1(3)-** यह अधिनियम 100 या उससे अधिक कर्मकार नियोजित करने वाले औद्योगिक अधिष्ठानों में लागू है किन्तु समुचित सरकार इसे 100 से कम कर्मकार नियोजित करने वाली ईकाइयों पर भी लागू कर सकती है। अविभाजित उत्तर प्रदेश में शासन द्वारा समस्त कारखानों तथा होटलों जिनमें 20 या 20 से अधिक कर्मकार कार्य करते हैं एवं 10 या 10 से अधिक कर्मकार वाले समस्त इलैक्ट्रिक सप्लाय अन्ड टैकिंग्स, वाटर वर्क्स अथवा स्वेच्छा से लागू करने वाले प्रतिष्ठानों पर इस अधिनियम को लागू किया गया है जो उत्तरांचल से भी प्रभावी है।

**धारा-3 से 12A नियम 3 से 28B-** इस अधिनियम के अन्तर्गत सक्षम सरकार द्वारा अधिसूचित प्रमाणीकरण अधिकारी को नियोजक द्वारा अपने अधिष्ठान के स्थायी आदेशों के ड्राफ्ट की 05 प्रतियां प्रमाणीकरण हेतु उस पर अधिनियम लागू होने के 6 माह के अन्दर प्रस्तुत करनी होती है। प्रमाणीकरण अधिकारी द्वारा नियोजक एवं यूनियन/श्रमिक प्रतिनिधियों को सुनवाई का अवसर प्रदान करने के बाद प्रमाणीकरण के सम्बन्ध में निर्णय लिया जाता है, जिसके विरुद्ध अपील का भी प्रावधान है। स्थायी आदेशों के प्रमाणीकरण तक 'मॉडल स्थायी आदेश' लागू होते हैं। प्रमाणीकरण हेतु प्रस्तुत किये जाने वाले ड्राफ्ट स्थायी आदेशों में श्रमिकों के नियोजन से लेकर सेवानिवृत्ति/सेवासमाप्ति तक सम्बन्धी समस्त सेवा शर्तों का प्रावधान किया जाता है।

**धारा-13-** स्थायी आदेशों के ड्राफ्ट प्रमाणीकरण हेतु प्रस्तुत न करने पर पांच हजार रुपये तक जुर्माना तथा उल्लंघन जारी रहने पर प्रतिदिन दो सौ रुपये की दर से जुर्माना दिये जाने का प्रावधान है।

**विशेष-** माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा विशाखा केस में दिये गये निर्णय के अनुसार स्थायी आदेशों में उल्लिखित दुराचरण में Sexual Harassment को भी यथापरिभाषित सम्मिलित किया जाना आवश्यक है तथा जिन प्रतिष्ठानों में महिला कर्मकार भी नियोजित हो, वहां प्रतिष्ठान स्तर पर एक

## मातृका हितलाभ अधिनियम, 1961

### The Maternity Benefit Act, 1961

यह अधिनियम कतिपय प्रतिष्ठानों में नियोजित महिलाओं की, उनके द्वारा शिशु को जन्म देने से पूर्व और पश्चात की एक निश्चित अवधि तक, सेवा शर्तों की विनियमित करने एवं उन्हें मातृका हितलाभ व कुछ अन्य हितलाभ सुनिश्चित करने के उद्देश्य से बनाया गया है।

**धारा-2-** यह अधिनियम प्रथमतः प्रत्येक कारखाने, खदान तथा बागान जिनमें ऐसे सरकारी प्रतिष्ठान भी सम्मिलित है, में लागू होता है तथा ऐसी दुकान या अधिष्ठान जिसमें 10 या 10 से अधिक कर्मचारी नियोजित हों, में भी लागू होता है। राज्य सरकार केन्द्र सरकार से अनुमोदन प्राप्त कर किसी भी अन्य अधिष्ठान में इसे लागू कर सकती है।

**धारा-4-** शिशु को जन्म देने अथवा मिसकैरियेज की तिथि से 6 सप्ताह और सप्ताह तक की अवधि में कोई सेवायोजक ऐसी महिला को नियोजित नहीं करेगा और न ही ऐसी महिला काम करेगी। अन्य निषेधात्मक प्रावधान भी इस धारा के अन्तर्गत है।

**धारा-5 से 13 नियम 4 एवं 5-** इस अधिनियम के अन्तर्गत महिला कर्मचारी 12 सप्ताह का मातृका हित लाभ पाने की अधिकारी है तथा 250 रुपये मेडिकल बोनस पाने हेतु है। इसके लिए प्रत्येक गर्भवती महिला कर्मचारी द्वारा अपने नियोजक को नियमानुसार सूचना देनी होती है।

**धारा-14 से 21-** अधिनियम के परिपालन को सुनिश्चित करने हेतु निरीक्षण की व्यवस्था है तथा उल्लंघनकर्ताओं को 3 माह से 1 वर्ष तक की कैद तथा 2 हजार से 5 हजार रुपये तक के जुमाने का भी प्रावधान है।

**नियम 12 से 16-** सेवायोजक द्वारा नियोजित महिला श्रमिकों को प्रपत्र B से 1 तक निशुल्क देने, बिना नोटिस दिये भी महिला कर्मकारों को मातृका हितलाभ कतिपय व्यवस्थाओं के साथ देने, अभिलेखों को 2 साल तक सुरक्षित रखने तथा प्रतिवर्ष 21 जनवरी तक प्रपत्र L से O तक में मुख्य कारखाना निरीक्षक/मुख्य बागान निरीक्षक को वार्षिक विवरण भेजने का प्रावधान है।

विस्तृत जानकारी के लिये अधिनियम एवं सपठित नियमावली 1983

## न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 The Minimum Wages Act, 1948

विभिन्न अनुसूचित नियोजनों में नियोजित श्रमिकों के लिये जीवन-यापन हेतु सेवायोजकों द्वारा शासन द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन दरों का भुगतान कराने तथा साप्ताहिक अवकाश, ओवरटाईम, कार्य के घंटों आदि से सम्बन्धित प्रावधान किये जाने एवं तत्सम्बन्धी अभिलेखों को रखे जाने व न्यूनतम वेतन की पर्ची दिये जाने आदि से सम्बन्धित प्रावधानों के दृष्टिकोण से यह अधिनियम विनिर्मित किया गया है।

**धारा-12 एवं 20 नियम 21-** शासन द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन दरों का भुगतान करना अनिवार्य है। कम भुगतान करने की दशा में निर्धारित न्यूनतम वेतन के अन्तर एवं उसके 10 गुने तक का प्रतिकर भुगतान कराने की विधिक व्यवस्था है एवं अभियोजनात्मक कार्यवाही भी कम भुगतान के लिये की जा सकती है।

**धारा-13 एवं 14 नियम 23 से 25 A तक-** श्रमिकों को निरंतर 6 दिन कार्य करने पर 7वें दिन सवेतन साप्ताहिक अवकाश, विश्राम के समय को सम्मिलित करते हुये सामान्य कार्यदिवस पर वयस्क के लिये 9 घन्टे तक, बालक के लिये 4.5 घन्टे तक तथा किशोर के लिए 9 अथवा 4.5 घन्टे जैसा प्रमाणित हो कार्य लेने, ओवरटाईम कार्य के लिये दुगुनी दर पर मजदूरी भुगतान करने (कृषि एवं प्लानटेशन के लिये 1.5 गुना) के सामान्य प्रावधान है।

**धारा-20-** निर्धारित मजदूरी से कम भुगतान की दशा में श्रमिक स्वयं या लीगत प्रैक्टिशनर, पंजीकृत ट्रेड यूनियन का कोई पदाधिकारी या श्रम विभाग का निरीक्षक शासन द्वारा नियुक्त विहित प्राधिकारी (सहायक श्रमायुक्त, उप श्रमायुक्त, उप जिलाधिकारी) के समक्ष क्लेम प्रस्तुत कर सकता है।

**धारा-22 एवं 22A -** अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन करने पर 6 माह तक की सजा सया 500 रूपये तक अर्थदण्ड या दोनों दिये जा सकते हैं।

**धारा-18 नियम 26-** निर्धारित प्रपत्रों में मस्टरौल, मजदूरी रजिस्टर, ओवरटाईम रजिस्टर आदि रखे जाने एवं उन्हें 3 साल तक सुरक्षित रखने तथा प्रपत्र 10 में वेतन पर्ची श्रमिक को दिये जाने का प्रावधान है।

## कर्मकार प्रतिकर अधिनियम, 1923 The Workmen's Compensation Act, 1923

कतिपय कर्मकारों को नियोजन के दौरान कार्य करते हुये घटित दुर्घटना में अक्षम होने अथवा मृत्यु होने के फलस्वरूप कर्मकार प्रतिकर भुगतान किये जाने के उद्देश्य से यह अधिनियम बनाया गया है। इसके मुख्य प्रावधान निम्न प्रकार है:-

**धारा-2(1) (n)-** रेवले सेवक, शिप पर मास्टर, सी मैन या क्रू के अन्य सदस्य के रूप में तैनात, एयरक्राफ्ट पर कैप्टेन, अथवा क्रू के अन्य सदस्य के रूप में तैनात, मोटर वाहन पर चालक, सहायक, मैकेनिक, क्लीनर या अन्य कार्य हेतु भर्ती किसी व्यक्ति, कम्पनी नियोजित कोई व्यक्ति अथवा ऐसे नियोजित व्यक्ति की मृत्यु पर मृतक के आश्रित इस अधिनियम के अन्तर्गत कर्मकार क्षतिपूर्ति के लिये पात्र होते हैं।

**धारा-3 से 8-** नियोजन के दौरान एवं नियोजन के फलस्वरूप घटित दुर्घटना जिसमें अनुसूची-III के खण्ड क, ख तथा ग में उल्लिखित व्यावसायिक बीमारियां भी सम्मिलित है, के कारण चोटिल कर्मकार इस अधिनियम के अन्तर्गत क्षतिपूर्ति के पात्र होते हैं। दुर्घटना के फलस्वरूप मृत्यु होने पर मृतक कर्मकार के आश्रितों को कर्मकार के मासिक वेतन के 50% को रैलीवेन्ट फैक्टर से गुणा कर आगणित धनराशि अथवा रूपया 80 हजार, जो अधिक है, देय होगी। स्थायी रूप से 100% अक्षमता की दशा में मासिक वेतन के 60% को रैलीवेन्ट फैक्टर से गुणा कर आगणित धनराशि अथवा रूपया 90 हजार, जो भी अधिक हो, कर्मकार प्रतिकर के रूप में देय होगी।

रूपया 4 हजार से अधिक मासिक वेतन पाने वाले कर्मकारों को अधिकतम रूपया 4 हजार मासिक वेतन पर ही प्रतिकर देय होगा। आंशिक रूप से स्थायी अक्षम कर्मकार को अक्षमता के % के आधार पर प्रतिकर भुगतान होगा। अस्थायी अक्षमता के लिये भी भुगतान की वैकल्पिक व्यवस्था है। मृतक कर्मकार के संस्कार हेतु भी रूपया 2500 के भुगतान की व्यवस्था है। मृत्यु की दशा में कर्मकार प्रतिकर सीधे भुगतान न कर कर्मकार प्रतिकर सीधे भुगतान न कर कर्मकार प्रतिकर आयुक्त के माध्यम से ही भुगतान किये जाने

की व्यवस्था है और ऐसी दशा में दुर्घटना की तिथि से 30 दिन के भीतर देय प्रतिकर को कर्मकार प्रतिकर आयुक्त के समक्ष जमा किया जाना अनिवार्य है।

**धारा-10B-** दुर्घटना की सूचना 1 सप्ताह के भीतर कर्मकार प्रतिकर आयुक्त को प्रेषित किये जाने की व्यवस्था है।

**धारा-20-** वर्तमान में श्रम विभाग में सहायक श्रमायुक्त, उप श्रमायुक्त तथा अपर श्रमायुक्त एवं जिलों में समस्त जिलाधिकारी कर्मकार प्रतिकर आयुक्त घोषित है।

**विशेष:-** समस्त संदर्भित अनुसूचियों, रैलीवेन्ट फैक्टर आदि की जानकारी अधिनियम के विस्तृत अवलोकन से प्राप्त की जा सकती है।

## बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 The Payment of Bonus Act, 1965

कतिपय प्रतिष्ठानों में नियोजित श्रमिकों को लाभ अथवा उत्पादन अथवा उत्पादकता के आधार पर बोनस भुगतान हेतु यह अधिनियम बनाया गया है जिसके मुख्य प्रावधान निम्न प्रकार हैं:-

**धारा-1 एवं 2-** यह अधिनियम प्रत्येक कारखाने तथा ऐसे प्रत्येक अन्य अधिष्ठान जिसमें 20 या 20 से अधिक व्यक्ति नियोजित हों, पर लागू होता है। सक्षम सरकार इस अधिनियम के प्रावधान 10 व्यक्तियों तक नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों पर भी लागू कर सकती है। अविभाजित उत्तर प्रदेश शासन द्वारा 31 नियोजनों में 10 या 10 से अधिक व्यक्तियों के नियोजित होने पर भी इस अधिनियम को लागू किया गया है जो उत्तरांचल में भी प्रभावी है। एक बार किसी प्रतिष्ठान पर भी अधिनियम लागू रहता है। अधिकतम रूपये 10,000/- तक प्रतिमाह वेतन पाने वाले कर्मचारी हो बोनस की पात्रता में आते हैं।

**धारा-8-** लेखा वर्ष में कम से कम 30 दिन कार्य करने पर बोनस की पात्रता होती है।

**धारा-10, 11 एवं 12-** बोनस भुगतान की न्यूनतम सीमा लेखा वर्ष में प्राप्त वेतन के 8.33% तथा अधिकतम 20% तक है, जो अधिष्ठान की प्रशुनगत लेखा वर्ष में आर्थिक स्थिति एलोकेबल सरप्लस के आधार पर निर्भर है। रूपया 3500 से अधिक वेतन प्रतिमाह पाने वाले श्रमिक को रूपया 3500 मासिक वेतन के आधार पर ही बोनस देय होगा।

**धारा-4 से 7 तथा 15-** बोनस की दर की संगणना हेतु ग्राँस प्राफिट, अवेलेबल सरप्लस, एलोकेबल सरप्लस आदि की संगणना तथा सेटआन-सेटऑफ के प्रावधान अधिनियम की इन धाराओं में निहित है।

**धारा-16-** नये प्रतिष्ठान को कारोबार प्रारम्भ होने के बाद के पहले



पांच वर्ष तक, यदि वे लाभ अर्जित नहीं कर रहे हैं, बोनस भुगतान से छूट है।

**धारा-19 एवं 26 से 28 नियम 4 एवं 5-** लेखा वर्ष समाप्त होने के 8 माह के भीतर बोनस का भुगतान करना अनिवार्य है। निर्धारित अनुसूची- I/II में ग्रास प्राफिट की संगणना तथा प्रपत्र A, B व C में ऐलोकेशन सरप्लस, सेटऑफ- सेटऑन एवं बोनस वितरण का विवरण रखना तथा प्रपत्र व में वार्षिक विवरण प्रतिवर्ष 30 दिसम्बर तक भेजना अनिवार्य है। अधिनियम के प्राविधानों का प्रतिपालन सुनिश्चित करने के लिये निरीक्षण की व्यवस्था की गई तथा उल्लंघनकर्ताओं को 6 माह तक की कैद या एक हजार रूपये तक जुर्माना या दोनों अर्थदण्ड दिये जा सकते हैं।

## कारखाना अधिनियम, 1948

### The Factories Act, 1948

कारखानों में काम करने वाले कर्मकारों के स्वास्थ्य, सुरक्षा, कल्याण एवं अन्य कार्यदशाओं को विनियमित करने के उद्देश्य से कारखाना अधिनियम, 1948 बनाया गया है। ऐसे परिसर जहां 10 या 10 से अधिक कर्मकार विद्युत शक्ति की सहायता से उत्पादन कार्य कर रहे हों या बिना विद्युत शक्ति की सहायता के 20 या 20 से अधिक कर्मकार उत्पादन कार्य कर रहे हों, कारखाना' के रूप में परिभाषित किया गया है। राज्य सरकार किसी उत्पादन प्रक्रिया में उक्त 10 या 20 कर्मकारों के नियोजन से कम कर्मकारों के नियोजन पर भी इस अधिनियम के प्रावधान लागू कर सकती है।

**धारा-6,7,112 नियम 3 से 14-** कारखाने के भवन मानचित्र का अनुमोदन, नये कारखाने का रजिस्ट्रेशन लाईसेन्स एवं उसका नवीनीकरण तथा दखलकार परिवर्तित सम्बन्धी कार्यवाही उक्त धाराओं एवं नियमों के अन्तर्गत की जाती है। कारखाना भवन के मानचित्र के अनुमोदन हेतु चेक लिस्ट के अनुसार पत्रजात एवं मानचित्र सम्बन्धित क्षेत्र के सहायक निदेशक कारखाना के कार्यालय में उपलब्ध कराने होते हैं। साथ ही कारखाने के भवन का स्थायित्व का प्रमाण पत्र सक्षम व्यक्ति द्वारा प्रमाणित कराकर उपलब्ध कराना होता है। (सक्षम व्यक्तियों की सूची संलग्न) नये कारखाने के पंजीकरण हेतु निर्धारित शुल्क (प्रति संलग्न) कोषागार में जमाकर प्रपत्र-4 में आवेदन किया जाता है। आवेदन करने के तीन माह के अन्दर आवेदन का निस्तारण कर लिया जाता है। भवन मानचित्र की स्वीकृति, शुल्क प्राप्ति एवं अन्य आवश्यक पत्रजात जमा होने पर कारखाने का लाइसेन्स जारी कर दिया जाता है। इसका नवीनीकरण प्रत्येक कैलेण्डर वर्ष के लिये किया जाता है, जिसका शुल्क कोषागार में जमा करा कर मूल ट्रेजरी चालान एवं प्रपत्र 4 ख के साथ नवीनीकरण वर्ष के पहले वर्ष के अक्टूबर माह की 31 तारीख तक सम्बन्धित कार्यालय में जमा हो जाना चाहिये। ऐसा न होने पर 25 प्रतिशत अतिरिक्त शुल्क वसूला जाता है।

**धारा-11 से 20 नियम 17 से 51-** कारखाने के भवन के फर्श, दीवार, छतों, लैट्रीन, बाथरूम की सफाई, व्हाइट वाशिंग का रिकार्ड एक प्रपत्र (फार्म8) में दर्ज किया जाना अनिवार्य है। व्हाइट वाशिंग 4 माह में एक बार

किया जाना आवश्यक है। वेन्टीलेशन एवं कारखाने के फर्श के क्षेत्रफल का अनुपात कम से कम 1:15 का होना चाहिए। कर्मकारों के लिए पीने योग्य पानी की व्यवस्था इस प्रकार होनी चाहिये कि प्रत्येक दिन कार्यकारी घन्टों में 1 गैलन पानी प्रति कर्मकार उपलब्ध रहे। लैट्रीन एवं यूरिनल की व्यवस्था पुरुष एवं महिला कर्मकारों के लिये अलग-अलग होना आवश्यक है। कारखाने के फर्श पर थूकदान की सुविधा अनिवार्यतः होनी चाहिए।

**धारा-21 से 41 नियम 52 से नियम 63-** मशीनों के मूविंग पार्ट्स को सुरक्षा गार्ड द्वारा सुरक्षित किया जाना अनिवार्य है ताकि किसी भी स्थिति में उन पर कार्य करने वाले कर्मकारों को हानि न पहुंच सके। कर्मकारों को सुरक्षित उपकरण (जैसे-गोगल, स्क्रीन, शूज, एप्रेन, सेफ्टी शूज इत्यादि) कराना आवश्यक है। महिला एवं बाल कर्मकार को खतरनाक मशीन पर कार्य कराना प्रतिबन्धित है। प्रत्येक होइस्ट, लिफ्ट एवं प्रेशर वैसल्स को सक्षम व्यक्तियों के द्वारा वर्ष में एक बार परीक्षण कराना अनिवार्य है। किसी भी प्रकार की आग से सुरक्षा हेतु आवश्यक उपायों एवं उपकरणों का उपलब्ध रहना अनिवार्य है। खतरनाक (Hazardous) प्रकृति वाले कारखानों के लिए सेफ्टी कमेटी, आन साइट इमेर्जेन्सी प्लान, हैल्थ एण्ड सेफ्टी पॉलिसी तथा मैटीरियल सेफ्टी डाटा शीट बनाना अनिवार्य है। अति खतरनाक प्रकृति के कारखानों में सेफ्टी ऑफीसर की नियुक्ति आवश्यक है।

**धारा-42 से 50 नियम 64 से 70-** प्रत्येक कारखाने में वाशिंग की सुविधा और प्राथमिक चिकित्सा की सुविधा होनी चाहिए। 500 से अधिक कर्मकार नियोजित करने वाले कारखानों में एक एम्बूलैन्स रूम या डिसवेन्सरी होनी चाहिए। 150 से अधिक कर्मकार नियोजित करने वाले कारखानों में शेल्टर, रेस्ट रूम और लंच रूम की सुविधा उपलब्ध कराना आवश्यक है। जिस कारखाने में 30 महिला कर्मकारों से अधिक महिला कर्मकार नियोजित हों, उसमें Creches की सुविधा उपलब्ध कराया जाना आवश्यक है।

**धारा-51 से 65 नियम 71-98-** कारखाने में कार्यरत कोई भी कर्मकार एक सप्ताह में 48 घन्टों से अधिक कार्य नहीं कराया जा सकता है। यदि किसी कर्मकार से एक दिन में 9 घन्टों से अधिक अथवा एक सप्ताह में 48 घन्टों से अधिक कार्य कराया जाता है तो उन अधिक घन्टों के लिये उसे सामान्य दर से दुगुनी दर पर वेज देय होगी। ओवरटाईम रजिस्टर रखना अनिवार्य है। सभी कर्मकारों को साप्ताहिक अवकाश दिया जाना आवश्यक है। प्रत्येक

कारखाने में कार्य की अवधि दर्शाने वाला नोटिस प्रपत्र-11 में प्रदर्शित होना आवश्यक है तथा एक से अधिक शिफ्ट वाले कारखानों से सम्बन्धित यह नोटिस कारखाना निरीक्षक से अनुमोदित कराया जाना भी आवश्यक है। प्रत्येक कर्मकार का नाम उपस्थिति पंजिका (फार्म-12) में लिखा जाना अनिवार्य है।

**धारा-66 से 77 नियम 99 से 101-** किसी भी महिला कर्मकार से सांयकाल 6 बजे से प्रातः 7 बजे के मध्य कार्य नहीं लिया जायेगा किन्तु राज्य सरकार महिला कर्मकारों के निषिद्ध कार्यसमय को 10 बजे रात्रि से 5 बजे प्रातः तक कर सकती है। 14 वर्ष से कम उम्र के बच्चों से कारखानों में कार्य नहीं लिया जा सकता है। 14 वर्ष से अधिक किन्तु 18 वर्ष से कम उम्र के अवयस्क कर्मकारों से कार्य लेने की दशा में Certifying Surgeon से Certificate of Fitness प्राप्त कर रखा जाना आवश्यक है। तदनुसार ही उनके कार्य के घन्टे भी निर्धारित होंगे और उनकी पंजिकाएँ रखी जायेंगी।

**धारा-78 से 84 नियम 102 से 108-** सवेतनिक अवकाश का रिकार्ड फार्म-14 में रखा जाता है। इस पंजिका को समाप्ति तिथि से 3 वर्ष तक सुरक्षित रखा जाना चाहिए। प्रत्येक कर्मकार को फार्म-15 के रूप में एक अवकाश पुस्तिका उपलब्ध करायी जाती है। यदि किसी कर्मकार की असामयिक मृत्यु हो जाय तो उसके अवशेष अवकाश का नकदीकरण उसके परिजन को देय होता है।

**धारा-92 से 106-** कारखाना अधिनियम के किसी प्रावधान के उल्लंघन के लिये कारखानेदार एवं प्रबन्धक के विरुद्ध धारा-92 के अन्तर्गत अभियोग दायर किया जाता है। सुरक्षा सम्बन्धी किसी धारा के उल्लंघन पर यदि किसी कर्मकार की मृत्यु की दशा में कम से कम 25 हजार रूपये और गम्भीर रूप से घायल हो जाने की दशा में कम से कम 5 हजार रूपये का दण्ड दिया जाता है। उल्लेखनीय है कि कोई भी दुर्घटना हो जाने का स्थिति में धारा-88 के अन्तर्गत दुर्घटना की सूचना क्षेत्र के सहायक निदेशक कारखाना को फार्म-18 में सूचित करना अनिवार्य है।

**धारा 108 से 112 नियम 118 से 123-** कारखाना अधिनियम का सारांश फार्म 20 में प्रदर्शित करना, अर्द्धवार्षिक रिटर्न फार्म-22 में, वार्षिक रिटर्न फार्म-21 में प्रेषित करना अनिवार्य है। इसके अतिरिक्त कारखाना अधिनियम से सम्बन्धित समस्त रिकार्ड कारखाने में उपलब्ध रहना चाहिये।

## ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972

### The Payment of Gratuity Act, 1972

इस अधिनियम में कतिपय नियोजनों में ग्रेच्युटी भुगतान हेतु आवश्यक शर्तों की व्यवस्था की गयी है। यह एक सामाजिक सुरक्षा प्रदायी कानून है जो सेवा से पृथक/निवृत्त होने की स्थिति में कर्मचारियों को एक निश्चित दर पर ग्रेच्युटी भुगतान की व्यवस्था करता है। इसके मुख्य प्रावधान निम्न प्रकार हैं:-

**धारा-1-** यह अधिनियम प्रत्येक कारखाना, खदान तेल क्षेत्र बागान पोर्ट तथा रेलवे कम्पनी पर एवं 10 या 10 से अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाली दुकानों/प्रतिष्ठानों पर लागू होता है। केन्द्र सरकार अधिसूचना जारी कर सकती है। एक बार किसी दुकान/अधिष्ठान पर इस अधिनियम के लागू हो जाने पर किसी समय श्रमिकों की संख्या 10 से कम होने पर भी यह अधिनियम लागू रहेगा।

**धारा-4-** निरंतर 5 वर्ष करने के उपरांत सेवानिवृत्ति सेवा से पृथक होने अथवा सेवा परित्याग करने पर कर्मचारी ग्रेच्युटी का पात्र होता है। दुर्घटना अथवा बीमारी के कारण मृत्यु अथवा अक्षमता के फलस्वरूप सेवा से पृथक होने पर ग्रेच्युटी हेतु 5 साल की निरंतर सेवा आवश्यक नहीं होगी। किसी कर्मचारी को उसके अंतिम वेतन दर के आधार पर प्रत्येक पूर्ण वर्ष की सेवा अथवा उसके 6 महीने से अधिक भाग के लिये सेवायोजक 15 दिन के वेतन के बराबर ग्रेच्युटी का भुगतान करेगा अर्थात् Amount of Gratuity = Rate of last drawn wages x 15 x No. of years of service ÷ 26 मौसमी प्रतिष्ठानों में मौसम के लिये 7 दिन के वेतन के बराबर ग्रेच्युटी देय होगी। अधिकतम ग्रेच्युटी की धनराशि रूपया 3 लाख 50 हजार होगी।

**धारा-6 नियम 6-** निर्धारित प्रपत्र-F में कर्मचारी द्वारा नियमावली लागू होने की तिथि से 90 दिन के भीतर अथवा बाद में नियुक्ति पाने वाले कर्मचारी द्वारा 1 साल की सेवा पूर्ण करने के 30 दिन के भीतर सेवायोजकों को नोमिनेशन फार्म दो प्रतियों में भरकर दिया जायेगा जिसमें से 1 प्रति सेवायोजक सत्यापित कर कर्मचारी को 30 दिन के भीतर वापस करेगा। कर्मचारी द्वारा नोमिनेशन में परिवर्तन किया जा सकता है और उसकी सूचना निर्धारित

प्रपत्र-H में दी जा सकती है।

**धारा-7 नियम 7 से 18 तक-** कर्मचारी द्वारा ग्रेच्युटी देय होने की तिथि से सामान्य रूप से 30 दिन के भीतर सेवायोजक को प्रपत्र-1 में ग्रेच्युटी के लिये आवेदन किया जायेगा और नामिनी द्वारा प्रपत्र-J में आवेदन किया जायेगा। सेवायोजक द्वारा तत्पश्चात् 15 दिन के भीतर प्रपत्र-L में 30 दिन के भीतर ग्रेच्युटी की धनराशि की सूचना दी जायेगी। कर्मचारी द्वारा ग्रेच्युटी ने मिलने की दशा में ग्रेच्युटी का क्लेम धारा-3 के अन्तर्गत नियुक्त श्रम विभाग के कन्ट्रोलिंग आथोरिटी के समक्ष अपना क्लेम 90 दिन के भीतर अथवा विलम्ब का कारण बताते हुये उसके उपरांत भी प्रपत्र-N में प्रस्तुत किया जा सकता है। कन्ट्रोलिंग आथोरिटी द्वारा पक्षों को सुने जाने के उपरांत ग्रेच्युटी का क्लेम निस्तारित किया जा सकता है, जिसके विरुद्ध 60 दिन के भीतर अपीलेट आथोरिटी के समक्ष अपली प्रस्तुत के जा सकती है। धारा-3 के अन्तर्गत सहायक श्रमायुक्त एवं उप श्रमायुक्त कन्ट्रोलिंग आथोरिटी तथा अपर श्रमायुक्त एवं श्रमायुक्त अपीलेट आथोरिटी घोषित है।

**धारा-8 नियम 19-** देय ग्रेच्युटी की धनराशि के लिये कन्ट्रोलिंग आथोरिटी द्वारा वसूली जारी की जा सकती है। जिसके लिये कर्मचारी द्वारा प्रपत्र-T में आवेदन किया जा सकता है।

**धारा-9-** इस अधिनियम के अन्तर्गत अलग-अलग उपराधों के लिये (6 माह तक की सजा या 10 हजार रूपये तक का जुर्माना या दोनों, न्यूनतम 3 माह की सजा या 10 हजार रूपये या दोनों, ग्रेच्युटी भुगतान न करने से सम्बन्धित अपराध के लिये न्यूनतम 6 माह की सजा) अलग-अलग दण्ड का प्रावधान है।

**औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 एवं उत्तरांचल  
(उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947)  
आदेश, 2002**

**The Industrial Dispute Act, 1947 & Uttaranchal  
(Uttar Pradesh Industrial Disputes Act, 1947) Order, 2002**

औद्योगिक विवादों के त्वरित गति से निस्तारण, औद्योगिक शान्ति बनाये रखने तथा हड़ताल, तालाबन्दी आदि को नियन्त्रित करने के दृष्टिकोण से केन्द्र सरकार द्वारा औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 विनिर्मित किया गया। प्रान्त में हड़ताल-तालाबन्दी तथा अन्य औद्योगिक विवादों को समुचित रूप से नियन्त्रित होने में कठिनाई अधिनियम, 1947 विनिर्मित किया गया। अधिनियम के मुख्य प्रावधान निम्न प्रकार हैं:-

**औद्योगिक विवादों का निस्तारण-** उपरोक्त दोनों अधिनियमों के अन्तर्गत संराधन कार्यवाही, श्रम न्यायालय/औद्योगिक न्यायाधिकरण द्वारा अभिनिर्णय कर अथवा पंचनिर्णायक द्वारा अभिनिर्णय कर औद्योगिक विवादों का समाधान किया जा सकता है। संराधन कार्यवाही असफल होने पर औद्योगिक विवाद श्रम न्यायालय अथवा औद्योगिक न्यायाधिकरण को अधिकारिता की सीमा के अनुसार शासन अथवा शासन द्वारा अधिकृत अधिकारी द्वारा अभिनिर्णय हेतु संदर्भित किये जाते हैं। सेवायोजक एवं श्रमिक पक्ष द्वारा आपसी समझौते द्वारा विवाद पर समाझौता कर सकते हैं, जिसका पंजीकरण कराने पर समझौता बन्धनकारी हो जाता है। संसराधन कार्यवाही के दौरान सम्पन्न समझौते भी बन्धनकारी होते हैं। श्रम न्यायालय, औद्योगिक न्यायाधिकरण तथा पंचनिर्णायक द्वारा पारित एवार्ड शासन द्वारा पब्लिक किये जाने के 30 दिन की समाप्ति के उपरांत प्रवर्तनीय (Enforceable) हो जायेंगे।

**राज्य अधिनियम की धारा-3-** औद्योगिक शान्ति एवं जनजीवन आदि को बनाये रखने के दृष्टिकोण से इस धारा के अन्तर्गत विभिन्न विषयों से सम्बन्धित अधिसूचनायें जारी करने हेतु शासन में शक्तियां निहित हैं।

**रा.का. की धारा-41/के.का. की धारा-0A-** राज्य कानून की अनुसूची-III/केन्द्रीय कानून के अनुसूची-IV में उल्लिखित विषयों से

सम्बन्धित सेवा शर्तों में परिवर्तन से पूर्व प्रभावित श्रमिक को नोटिस दिये बिना तथा नोटिस देने के 21 दिन से पहले सेवा शर्तों में परिवर्तन नहीं किया जा सकता है।

**रा.का.की धारा-6E/के.का. की धारा-33-** इन धाराओं के अन्तर्गत संराधन अधिकारी/बोर्ड, श्रम न्यायालय अथवा औद्योगिक न्यायाधिकरण के समक्ष प्रकरण लम्बित रहने के दौरान सेवादशायें आदि उपरिवर्तित रहेंगी।

**रा.का.की धारा-6 1/के.का. की धारा-36-** किसी औद्योगिक विवाद में श्रमिक/सेवायोजक पक्ष के प्रतिनिधित्व का विस्तृत विवरण राज्य/केन्द्रीय कानून की इन धाराओं में दिया गया है।

**रा.का.की धारा-6K/के.का. की धारा-25C-** नियमानुसार श्रमिकों की बैठकी किये जाने पर बैठकी से प्रभावित श्रमिकों को बैठकी के दिनों के लिये वेतन के 50 प्रतिशत के बराबर बैठकी भत्ता दिया जायेगा।

**रा.का.की धारा-6N एवं धारा-6 V से 6 W/ के.का. की धारा-25 F एवं धारा-25 K से 25 O तक -** 1 वर्ष (240 दिन) से अधिक सेवारत श्रमिक की छंटनी से पूर्व उसे 1 माह का नोटिस या नोटिस वेतन, 15 दिन के औसत के बराबर छंटनी भत्ता तथा सम्बन्धित श्रमिक, यूनियन, श्रम विभाग तथा शासन को नोटिस दिया जाना। अनिवार्य होगा। Last come First go के सिद्धांत का पालन करना अनिवार्य होगा। आवश्यकता पड़ने पर छंटनी शुदा कर्मचारी को पंजीकृत डाक द्वारा सूचना देते हुये जियोजन हेतु वरीयता दी जायेगी। राज्य अधिनियम की धारा की धारा-W के अन्तर्गत ऐसे कतिपय औद्योगिक प्रतिष्ठानों जिनमें श्रमिकों की संख्या 300 से कम न हो, की बन्दी से पूर्व तथा केन्द्रीय अधिनियम की धारा- 6 W के अन्तर्गत के अन्तर्गत ऐसे कतिपय औद्योगिक प्रतिष्ठानों की जिनमें धारा 25 M से 25 O तक के प्रावधानों के अन्तर्गत ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठानों जिनमें श्रमिकों की संख्या 100 से कम न हो में बैठकों करने छंटनी करने तथा बन्दी करने से पूर्व शासन की पूर्व अनुमति लेना अनिवार्य होगा।

**रा.का.की धारा-6S, 6 T एवं 6 U/के.का. की धारा-22, 23 एवं 24-** श्रमिकों द्वारा हड़ताल करने एवं सेवायोजकों द्वारा तालाबन्दी करने से पूर्व

अपनायी जाने वाली प्रक्रिया का पूर्ण विवरण राज्य/केन्द्रीय अधिनियम की उक्त धाराओं के अन्तर्गत दिया गया है। इनका पालन न करने पर हड़ताल/तालाबन्दी अवैधानिक हो सकती है।

**रा0 का0 की धारा- 6 H/रा0 का 0 की धारा- 33C-** श्रमिकों को देय धन की वसूली आदि कार्यवाही से सम्बन्धित प्रावधान इन धाराओं में किये गये हैं।

**के0 का0 की धारा-25 T** - केन्द्रीय अधिनियम के अन्तर्गत Unfair Labour Practice जिसका विवरण केन्द्रीय अधिनियम की अनुसूची-V में सेवायोजकों एवं श्रमिकों व उनकी ट्रेड यूनियनों के बारे में दिया गया है, निषिद्ध है।

**रा0 का0 की धारा- 14, 14 A, 14B/ के0 का0 की धारा- 25 W, 25R, 25U से 30 तक** - राज्य एवं केन्द्रीय अधिनियम की उक्त धाराओं के अन्तर्गत विभिन्न अपराधों के लिये दण्ड का प्रावधान किया गया है।

**विशेष-** उपरोक्त प्रावधानों में प्रयुक्त रा0का0 की आशय राज्य सरकार के कानून तथा के0का0 का आशय केन्द्र सरकार के कानून से है।

## उत्तर प्रदेश औद्योगिक शान्ति (मजदूरी की यथा समय भुगतान) अधिनियम, 1978,

### Uttar Pradesh Industrial Peace (Timely Payment of Wages) Act, 1978

उत्तर प्रदेश औद्योगिक शान्ति (मजदूरी का यथासमय भुगतान) अधिनियम 1978 उत्तरांचल सरकार द्वारा अनुकूलित एवं उपांतरित होकर उत्तरांचल में पूर्ववत लागू है। जैसा कि इस अधिनियम के नाम से ही स्पष्ट बोध होता है कि यह कानून कतिपय औद्योगिक अधिष्ठानों में औद्योगिक शान्ति बनाये रखने के उद्देश्य से श्रमिकों को यथा समय मजदूरी का भुगतान सुनिश्चित करने हेतु अधिनियम किया गया है।

**धारा-3, 4 नियम 4 (1)-** किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान का अधिष्ठाता रू0 50 हजार से अधिक विलम्बित मजदूरी की धनराशि का दोषी होने की सूचना पर श्रम आयुक्त ऐसे मजदूरी बिल, जिसके भुगतान में विलम्ब किया गया है, अभिनिश्चित करने के लिये पहले औद्योगिक अधिष्ठान के अधिष्ठाता को नोटिस देता है और इस अधिनियम के साथ सहपठित नियमावली, 1981 के नियम- 4(1) के अन्तर्गत निर्धारित प्रारूप-॥ में नोटिस भेज कर प्रारूप संख्या-॥ पर ऐसी सूचना या विवरण प्रस्तुत करने की अपेक्षा कर सकता है सिं वह अपने समाधान के लिए आवश्यक समझे। तदोपरान्त वेतन भुगतान में हुये विलम्ब का समाधान हो जाने पर वह औद्योगिक अधिष्ठान के के अधिष्ठाता के विरुद्ध अधिनियम की धारा-3 के अन्तर्गत वसूली प्रमाण पत्र जारी कर सकता है, जिसकी वसूली जिले के कलेक्टर द्वारा भू-राजस्व के रूप में की जाती है। इस अधिनियम के अन्तर्गत क्षेत्रीय अपर श्रम आयुक्त, उप श्रमायुक्त और सहायक श्रमायुक्त भी श्रम आयुक्त के रूप में उसके कर्तव्यों एवं शक्तियों का प्रयोग करने के लिये अधिकृत किये गये हैं।

**धारा-2 (a)** इस अधिनियम में,

(a) " industrial establishment" means any factory, workshop or other establishment in which articles are produced, processed, adopted or manufactured with a view to their use, transport or sale;

**धारा-5 (1)**- यह व्यवस्था है कि किसी भी औद्योगिक अधिष्ठान का अधिष्ठाता 1 लाख रुपये से अधिक वेज बिल के भुगतान में किसी भी समय कोई चूक नहीं करेगा और यदि उसके द्वारा ऐसा किया जाता है तो अधिनियम की धारा-5 (2) के अन्तर्गत उसका यह अपराध न्यूनतम 3 माह के कारावास की सजा जो 3 वर्ष तक की अवधि के लिए बढ़ाई जा सकती है, से दण्डनीय होगा।

## **मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936** **The Payment of Wages Act, 1936**

मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1936 कारखानों, दुकानों/वाणिज्य अधिष्ठानों, रेलवे प्रशासन, मोटर ट्रान्सपोर्ट और अनुसूचित नियोजनों में नियोजित कतिपय श्रेणी के कर्मचारियों के वेतन भुगतान को नियमित करने के उद्देश्य से बनाया गया है। इस अधिनियम का विस्तार राज्य सरकार द्वारा अन्य अधिष्ठानों पर भी अधिसूचित कर लागू किया जा सकता है।

**धारा-2 (1) एवं 2 (a)**- नियोजित व्यक्ति का आशय मृत कर्मचारी के विधिक प्रतिनिधि से भी है। इसी तरह धारा-2 (1a) के अन्तर्गत परिभाषित नियोजक की परिभाषा में उसका विधिक प्रतिनिधि भी सम्मिलित माना गया है।

**धारा-5, 7** - प्रत्येक सेवायोजक का यह दायित्व है कि वह अपने प्रतिष्ठान में नियुक्त कर्मचारी को निर्धारित समय के भीतर वेतन का भुगतान सुनिश्चित करेगा। जिस प्रतिष्ठान में 1000 या उससे अधिक कर्मचारी नियोजित हैं वहां मजदूरी का भुगतान प्रत्येक दशा में अगले माह की 10 तारीख तक और 1000 से कम संख्या वाले प्रतिष्ठानों में मजदूरी का भुगतान अगले माह की 7 तारीख तक किया जाना अनिवार्य है। मजदूरी की अवधि किसी भी स्थिति में 1 माह से अधिक नहीं होती है। अवैधानिक कटौती निषिद्ध है।

**धारा- 8, 9, 10, 11, 12, 12A, 13** - इन धाराओं में क्रमशः अर्थदण्ड, अनुपस्थिति के कारण कटौती किसी वस्तु की हानि या टूट-फूट के कारण वेतन से कटौती, Advance के रूप में भुगतान की गयी धनराशि की वसूली, लिये गये ऋण की वसूली को-आपरेटिव सोसायटी या इंशरेंस स्कीम में अभिदान की गयी धनराशि की कटौती कर सकने का प्रावधान है किन्तु ऐसी कटौतियां इस कानून के अन्तर्गत अनुमन्य सीमा तक ही किया जा सकता है।

**धारा- 13 A**- यह व्यवस्था है कि प्रत्येक सेवायोजक अपने प्रतिष्ठान में नियुक्त कर्मचारियों की मजदूरी भुगतान एवं उनके वेतन से की गयी कटौतियों के सम्बन्ध में निर्धारित प्रारूप में पंजिकाओं एवं अभिलेखों के

रख-रखाव के लिये उत्तरदायी है और ऐसे समस्त अभिलेख एवं पंजिकायें निरीक्षक द्वारा निरीक्षण के समय मांगे जाने पर उसके समक्ष प्रस्तुत करने के लिये वह विधिक रूप में उत्तरदायी है।

**धारा-20-** इसके अन्तर्गत के प्रावधानों का उल्लंघन करने वाले व्यक्ति को दण्डित करने की भी व्यवस्था की गयी है।

**धारा-15-** यह व्यवस्था है कि यदि निर्धारित अवधि के अन्दर कर्मचारी को देय मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया या उन कटौतियों को छोड़कर जिनकी व्यवस्था अधिनियम में है, अन्य अनुचित कटौतियों की जाती है तो उनसे सम्बन्धित दावे श्रमिक स्वयं अथवा उनकी ट्रेड यूनियन या अधिनियम के अन्तर्गत नियुक्त निरीक्षक द्वारा प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया जा सकता है। अधिनियम के अन्तर्गत नियुक्त निरीक्षक द्वारा प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया जा सकता है। अधिनियम की धारा-15 (1) में व्यवस्था है कि इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रस्तुत दावों की सुनवाई हेतु प्राधिकारियों की नियुक्ति राज्य शासन द्वारा की जायेगी। वर्तमान में सहायक श्रमायुक्त उप श्रमायुक्त, अपर श्रम आयुक्त एवं परगना अधिकारी इस अधिनियम के अन्तर्गत दावों की सुनवाई के लिए प्राधिकारी अधिसूचित किये गये हैं। प्राधिकारी को अधिनियम की धारा-15(3) में यह अधिकार दिया गया है कि जिस मजदूरी का भुगतान नहीं किया गया है या जितनी रकम की अनुचित कटौती की गयी है, उसका भुगतान निर्देशित करे और निर्धारित अवधि व्यतीत हो जाने के बाद विलम्ब से किये गये वेतन भुगतान के मामले में 25 रूपये तक और अनुचित कटौती के मामलों में कटौती की गयी धनराशि के 10 गनु तक मुआवजा भुगतान करने का निर्देश पारित कर सकता है। निर्देशन आदेश पारित होने के बाद भी भुगतान न होने की दशा में निर्देशित धनराशि की वसूली किसी मजिस्ट्रेट द्वारा बतौर दण्ड की जा सकती है।

**धारा-17A-** इसके अन्तर्गत जहां प्राधिकारी का यह समाधान हो जाता है कि सेवायोजक किसी निर्देशित धनराशि के भुगतान में जानबूझ का विलम्ब कर रहा है तब वह ऐसी धनराशि के भुगतान हेतु अधिष्ठान के सेवायोजक की सम्पत्ति को सशर्त कुर्क कर सकता है।

### **Labour Laws (Exemption from Furnishing Returns and Maintaining Registers By Certain Establishments) Act, 1988**

यह अधिनियम ऐसे छोटे प्रतिष्ठानों के सेवायोजकों का विवरणी प्रस्तुत करने एवं पंजिकाओं के रख-रखाव के लिये छूट प्रदान करने के उद्देश्य से बनाया गया है जिनमें 10 से अधिक और 20 से कम कर्मचारी नियोजित होते हैं या उन बहुत छोटे प्रतिष्ठानों पर जहां 9 से कम श्रमिक नियोजित होते हैं।

**धारा 4-** यह व्यवस्था की गयी है कि अधिनियम की अनुसूची में वर्णित जिन 9 श्रम अधिनियमों को सूचीबद्ध किया गया है, के सम्बन्ध में भेजे जाने वाली विभिन्न विवरणियों एवं पंजिकाओं से छूट प्रदान करते हुये उनके समान पर मात्र एक विवरणी प्रपत्र-1 में प्रेषित करने का प्रावधान किया गया है। जिसमें प्रतिष्ठान से सम्बन्धित समस्त सूचनायें अन्तर्निहित हैं। बहुत छोटे प्रतिष्ठानों के लिये निर्धारित प्रपत्र-D एवं E में पंजिकायें और छोटे प्रतिष्ठानों के लिये प्रपत्र-B, C एवं D में पंजिकायें रखने का प्रावधान किया गया है। न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1951 के अन्तर्गत श्रमिकों को दी जाने वाली वेतन पर्ची का दिया जाना पूर्ववत् जारी रखा जायेगा। तथा कारखाना अधिनियम, 1948 की धारा-88 एवं 88A और बागान श्रम अधिनियम, 1951 की धारा-32 A एवं धारा-32B के अन्तर्गत दुर्घटनाओं के सम्बन्ध में भेजे जाने वाले विवरण पूर्ववत् भेजे जाते रहेंगे। अधिनियम की धारा-4(2) में यह भी स्पष्ट किया गया है कि अधिनियमों की अनुसूची में वर्णित जिन 9 श्रम अधिनियमों के सम्बन्ध में विवरणी भेजी जानी अपेक्षित होती है अथवा जिन पंजिकाओं का निरीक्षण किया जाना होता है उनके संदर्भ में इस अधिनियम के अन्तर्गत निर्धारित विवरणी एवं पंजिका को ही उक्त अधिनियमों के अन्तर्गत प्रेषणीय विवरणी एवं निर्धारित पंजिका समझा जायेगा।

धारा-6 अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन करने वाले व्यक्ति को प्रथम अपराध के लिये 5000 रूपये तक के अर्थदण्ड किया जा सकता है। और दोबारा अपराधी पाये जाने पर न्यूनतम 1 माह का कारावास को 6 माह तक हो सकता है या 10 हजार रूपये जुर्माना जो 25000 रूपये तक बढ़ाया जा सकता है अथवा सजा और अर्थदण्ड दोनों से दण्डित किया जा सकता है।

**THE SCHEDULE**  
[See Section 2(l)(d)]

- (1) The Payment of wages Act. 1936 (4 of 193).
- (2) The Weekly Holiday Act. 1942 (18 of 1942)
- (3) The Minimum wages Act. 1948 (11 of 1948)
- (4) The Factories Act. 1948 (63 of 1948)
- (5) The Plantations Labour Act. 1951 (63 of 1951)
- (6) The Working Journalists and other Newspaper Employees (Conditions of Service) and Miscellaneous Provisions Act. 1955 (45 of 1955)
- (7) The Control Labour (Regulation and Abolition) Act. 1970 (37 of 1970)
- (8) The Sales promotion Employees (Condition of Services) Act, 1976 (11 of 1976)
- (9) The Equal Remuneration Act, 1976 (25 of 1976)

- भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार (नियोजन तथा सेवा शर्त विनियमन) अधिनियम, 1996
- उत्तरांचल भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार (नियो0 तथा सेवा-शर्तों का विनि0) नियम, 2005
- भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण उपकर अधिनियम, 1996 एवं
- भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण उपकर नियम, 1998

**मुख्य प्रावधान**

प्रस्तावना

भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकारों के नियोजन तथा सेवा शर्तों को विनियमित करने तथा ऐसे कर्मकारों को सुरक्षा, स्वास्थ्य, कल्याण सम्बन्धी विभिन्न विषयों पर विधिक प्रावधान करने के उद्देश्य से केन्द्रीय सरकार द्वारा **भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार (नियोजन तथा सेवा शर्त विनियमन) अधिनियम, 1996** अधिनियमित किया गया। निर्माणी मजदूरों का कार्य आकस्मिक प्रकृति का होता है, मालिक-मजदूर का सम्बन्ध अस्थायी होता है कहीं-कहीं अनिश्चित कार्य के घण्टे होते हैं, मूलभूत तथा कल्याण सुविधाओं की कमी होती है। वर्तमान में प्रभावी अन्य श्रम अधिनियमों में निर्माण मजदूरों की सुरक्षा, स्वास्थ्य, कल्याण तथा अन्य सेवा शर्तों से सम्बन्धित प्रावधानों की अपर्याप्तता के कारण उक्त अधिनियम को केन्द्र सरकार द्वारा अधिनियम किया गया है।

राज्य के असंगठित क्षेत्र के अधिसंख्य निर्माणी श्रमिकों को सुरक्षा, स्वास्थ्य, कल्याण आदि सुविधाओं को विधिक रूप से सुनिश्चित कराने तथा इन श्रमिकों की अन्य सेवा शर्तों को विनियमित करने के उद्देश्य से उत्तरांचल राज्य में उक्त अधिनियम को लागू करना राज्य की प्राथमिकताओं में सम्मिलित किया गया। केन्द्र सरकार द्वारा **न्यूनतम साझा कार्यक्रम (CMP)** के अन्तर्गत उक्त अधिनियम को देश के सभी राज्यों में प्राथमिकता पर कार्यान्वित करने का संकल्प लिया गया है। उपलब्ध जानकारी के अनुसार अभी तक केन्द्र सरकार द्वारा अपनी अधिकारिता के क्षेत्र में एंव दिल्ली सरकार, केरल राज्य, मध्य प्रदेश तथा तमिलनाडु द्वारा **भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार (नियोजन तथा सेवा शर्त विनियमन) अधिनियम, 1996** अथवा तत्समान कानून को नियमावली बनाकर पूर्ण-रूप से लागू कर दिया गया है। उत्तरांचल सरकार द्वारा भी उक्त अधिनियम की धारा-5 के प्रावधानों के अन्तर्गत विशेषज्ञ समिति का गठन कर, समिति के परामर्श पर, **उत्तरांचल भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार (नियोजन तथा सेवा-शर्तों का विनियमन) नियम, 2005**



अधिसूचना संख्या 963/VII/680-श्रम/2002 दिनांक 25 जून, 2005 द्वारा प्रख्यापित कर उत्तरांचल राज्य का इस पंक्ति में सम्मिलित कर दिया गया है।

### सन्निर्माण प्रक्रियाएं क्या हैं?

इस अधिनियम के अन्तर्गत भवन, गलियारे, सड़कें, रेलवेज, ट्रॉमवेज, हवाई पट्टी, सिंचाई, पानी निकासी, तटबन्ध व नौका विहार, बाढ़ नियंत्रण, विद्युत उत्पादन, पारेषण तथा वितरण जल-कल, तल एवं गैस इन्स्टालेशन, बांध, नहर, जलाशय, सुरंग, पुल, पाईपलाइन, टॉवर्स, वायरलैस, टेलीविजन, टेलीफोन आदि से सम्बन्धित ऐसे प्रतिष्ठान आवर्त होते हैं, जो सरकार के नियंत्रणाधीन, कॉरपोरेट अथवा फर्म, किसी व्यक्ति विशेष या संगम (Association) आदि द्वारा 10 या 10 से अधिक निर्माणी मजदूरों की सहायता से किये जाते हैं किन्तु किसी व्यक्ति विशेष द्वारा अपने स्वयं के ऐसे आवासीय लागू नहीं होगा। उक्त अधिनियम सपठित राज्य नियमावली के अन्तर्गत उत्तरांचल भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण बोर्ड का गठन किया गया है, जिसके माध्यम से सन्निर्माण कर्मकारों के कल्याणार्थ अनेक योजनायें गठित की गयी हैं, जिनका विस्तृत विवरण अगले पृष्ठों में दिया गया है। कल्याण बोर्ड के प्रमुख आय स्रोत के रूप में उपरोक्त निर्माण कार्यों में संलग्न प्रतिष्ठानों पर उपकर (Cess) को अवधारित करने एवं संग्रहित/वसूल करने हेतु केन्द्र सरकार द्वारा भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण उपकर (Cess) अधिनियम 1996 तथा भवन अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण उपकर (Cess) नियम, 1998 बनाये गये हैं।

उत्तरांचल भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण बोर्ड द्वारा सन्निर्माण कर्मकारों के लिए गठित कल्याणकारी योजनाओं तथा तत्सम्बन्धी विधिक प्रावधानों की एक झलक

- 10 या 10 से अधिक श्रमिकों का नियोजन करने वाले भवन और अन्य सन्निर्माण प्रतिष्ठान आच्छादित।
- आच्छादित सभी प्रकार के सन्निर्माण प्रतिष्ठानों का श्रम विभाग में पंजीयन अनिवार्य।
- मा0 मंजीजी, श्रम-सेवायोजन की अध्यक्षता में उत्तरांचल भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार कल्याण बोर्ड गठित।
- 18 से 60 वर्ष के मध्य आयु सीमा के कर्मकारों का लाभार्थी के रूप में बोर्ड

में पंजीकरण अनिवार्य।

- महिला कर्मकार को प्रसूति काल में रू 1000/- प्रसूति सुविधा।
- 60 वर्ष की आयु पर रू 150/- मासिक पेंशन तथा पेंशन का आधा अथवा रू 100/- जो अधिक हो, फैमली पेंशन।
- कर्मकारों के लिए मकान की खरीद/निर्माण हेतु रू 50,000/- तक की अग्रिम राशि, की सुविधा।
- लकवा, कुष्ठ रोग, तपैदिक अथवा दुर्घटना आदि के कारण स्थायी निःशक्तता पर रू 150/- मासिक तक निःशक्तता पेंशन तथा रू 5,000/- तक अनुग्रह राशि।
- नियोजन के दौरान दुर्घटना में मृत्यु होने पर रू 50,000/- तथा सामान्य मृत्यु की दशा में मृतक कर्मकार के नामितों/आश्रितों को रू 15,000/- की अर्धिक सहायता।
- अन्त्येष्टि संस्कार खर्च हेतु मृतक कर्मकार के नामितों/आश्रितों को रू 1,000/- की स्वीकृति।
- उपचार हेतु रू 1,000/- तक तथा दुर्घटना में निःशक्त होने पर रू 5,000/- तक ऋण सुविधा।
- दो बच्चों तक के विवाह के लिये तथा महिला कर्मकारों को स्वयं के विवाह के लिये रू 2,000/- की सहायता।
- बोर्ड द्वारा समय-समय पर अन्य कल्याणकारी योजनाएं भी गठित की जायेंगी।
- सन्निर्माण प्रतिष्ठान के कार्य प्रारम्भ, समापन तथा दुर्घटनाओं की सूचना प्रेषित की जानी अनिवार्य।
- उपकर अधिनियम के अन्तर्गत सन्निर्माण प्रतिष्ठानों से निर्माण लागत का 1% उपकर बोर्ड निधि में जमा किया जाना अनिवार्य।
- भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार (नियोजन तथा सेवा शर्त विनियमन) अधिनियम, 1996
- उत्तरांचल भवन और अन्य सन्निर्माण कर्मकार (नियो0 तथा सेवा-शर्तों का विनि0) नियम, 2005

## सन्निर्माण प्रतिष्ठानों/नियोजकों के दायित्व सम्बन्धी प्रावधान

### सुरक्षा एवं स्वास्थ्य सम्बन्धी

- कार्य प्रारम्भ होने के 60 दिन के भीतर निर्धारित शुल्क जमा करते हुए अथवा तदोपरान्त 25 प्रतिशत विलम्ब शुल्क जमा करते हुए अथवा तदोपरान्त 25 प्रतिशत विलम्ब शुल्क के साथ रजिस्ट्रीकरण हेतु रजिस्ट्रीकरण अधिकारी को प्ररूप-1 में आवेदन करना अथवा रजिस्ट्रीकरण की शर्तों का पालन करना। ( धारा 6 एवं 7 नियम 23, 26 एवं 27)
- अत्यधिक शोर, कम्पन, अग्नि से परित्राण, आपातकालीन कार्य योजना, मोटरों आदि की बाड़ लगाना, अत्यधिक भार का उत्थापन और वहन, स्वास्थ्य और सुरक्षा नीति, खतरनाक और हानिकारक पर्यावरण, फिसलने, डूबने, गिरने आदि परिसंकट, धूल गैसों, धूम आदि नेत्र संक्षारक पदार्थ, नेत्र संरक्षण, सिर का संरक्षण और अन्य संरक्षा वस्त्र चिन्हांकन, सुरक्षा हेलमेटों और जूतों का प्रयोग आदि से सम्बन्धित नियमों का पालन सुनिश्चित करना। (नियम 34 से 54 तक)
- उत्थापक साधित्र का सन्निर्माण और अनुरक्षण, उत्थापक साधित्र की जांच और कालिक परीक्षण, स्वचालित सुरक्षित भार सूचक, संस्थापन: विंच, बाल्टियों, निरापद कार्यकरण भार की पहचान और चिन्हांकन, उत्थापक साधित्रों एवं उत्थापक गियरों पर लदान, ऑपरेटर का केब या केबिन, उत्थापक साधित्रों को प्रचालन, उत्तोलक, उत्थापक साधित्रों तक पहुंच के साधन और उन पर बाड़ लगाना, डेरिकों की रिगिंग, डेरिक फुट का दृढीकरण, उत्थापक गियर की संरचना और रख-रखाव, परीक्षण रस्सियां, तापांचर परीक्षण, प्रमाण पत्रों का रजिस्टर आदि विभिन्न सुरक्षा व्यवस्थाओं से सम्बन्धित नियमों कापालन करना। (नियम 55 से 81 तक)
- भवन निर्माण कर्मकार के चलनपथ ओर ढलानों का प्रयोग, यानों द्वारा प्रयोग रपटों का झुकाव, पहियेदार टेला आदि का प्रयोग, जल द्वारा परिवहन, डूबने से बचाव, मिट्टी हटाने का उपस्कर यान, विद्युत चलित बेलचें और उत्खनित्र, बुलडोजर स्कपर, डामर सम्बन्धित सचल मशीनों, समतल करने वाले यन्त्रों, रोड रोलर आदि से सम्बन्धित सुरक्षा नियमों का पालन करना। (नियम 82 से 95 तक)
- कंक्रीट संकर्म, ध्वस्तीकरण, उत्खनन और सुरंग खोदने का संकर्म, दुरारोह छत का सन्निकरण, मरम्मत और अनुरक्षण, निसैनी और सोपान निशैनी, पकड़ चबूतरा, तख्तों की अस्थाई बाड़, ढालू प्रणाल, सुरक्षा बेल्ट और

जाल, संरचनात्मक ढांचा और आकृति निर्माण, चट्टा लगाना और चट्टा हटाना, पाइ काफर डॉम व नांव कोष्ठक आदि के सम्बन्धित सुरक्षा व्यवस्थाओं/नियमों का पालन करना। (नियम 96 से 207 तक)

- 500 या उससे अधिक निर्माण कर्मकारों पर सुरक्षा समितियों का गठन करना आदि कार्य। (नियम 208)
- 500 या उससे अधिक निर्माण कर्मकार नियोजित करने पर सुरक्षा अधिकारियों की नियुक्ति करना। (नियम 209)
- दुर्घटनाओं की रिपोर्ट श्रम विभाग के अधिकारियों, बार्ड, मुख्य निरीक्षक, कर्मकार के सम्बन्धियों, पुलिस तथा प्रशासन आदि को देना। (नियम 210)
- विस्फोटकों के सम्बन्ध में सावधानी रखना। (नियम 212 एवं 213)
- ढेर लगाने (पाईलिंग) से सम्बन्धित सावधानी कार्य सुनिश्चित करना। (नियम 214 से 222)
- भवन निर्माण कर्मकारों की चिकित्सीय परीक्षा, व्यावसायिक स्वास्थ्य केन्द्र का प्रबंध, एम्बुलेंस कक्ष, एम्बुलेंस गाड़ी, स्टेचर, व्यावसायिक स्वास्थ्य सेवाओं, विषाक्तता या उपजीविकाजन्य रोग की सूचना, प्राथमिक उपचार पेटियां, आपातकालीन सेवाओं/उपचार आदि की व्यवस्था करना। (नियम 223 से 232 तक)
- भारतीय मानक ब्यूरो को निर्माण सामग्री आदि के बारे में सूचना देना। (नियम 233)

### कार्य के घण्टे, सुख सुविधायें, मजदूरी का संदाय, रजिस्टर और अभिलेख आदि।

- कार्य के निर्धारित घण्टों (9 प्रतिदिन अथवा 48 प्रति सप्ताह), विश्राम अंतराल, साप्ताहिक विश्राम, अतिरिक्त कार्य के लिय अतिकाल भुगतान, रात्रि की पारियों में कार्य आदि सम्बन्धी प्रावधानों का पालन सुनिश्चित करना। (नियम 234 से 237 तक)
- मजदूरी की दरों, अवधि, भुगतान तिथि, निरीक्षक के नाम-पते आदि की सूचना प्रदर्शित करना एवं निरीक्षक को भेजना। नियम 238)
- 30 दिन पूर्व कार्य प्रारम्भ तथा कार्य समापन की संभावित तिथि आदि की सूचना प्ररूप-VI और समापन की सूचना निरीक्षक को भेजना। नियम 239)
- कर्मकारों, कस्टरौल, मजदूरी रजिस्टर, कटौती रजिस्टर, अतिकाल रजिस्टर रखना एवं वेतन पुस्तिकाएं और सेवा प्रमाण पत्र जारी करना-प्ररूप-XV से XXIVaA (नियम 240 से 241 तक)
- प्ररूप-XXV में रजिस्ट्रीकरण अधिकारी तथा निरीक्षक को प्रति वर्ष 15 फरवरी तक विवरणी भेजना। (नियम 242)

- शौचालय और मूत्रालय, जल-पान गृह (250 कर्मकार नियोजित करने पर) तथा उसमें खाद्य पदार्थों आदि से सम्बन्धित व्यवस्थाओं/नियमों का पालन करना। ( धारा-33, नियम 243 से 247)
- 1000 से कम मजदूर नियोजित करने पर 7 तारीख तक तथा 1000 से अधिक मजदूर नियोजित करने पर 10 तारीख तक मजदूरी का भुगतान करना। और तत्सम्बन्धी सूचनायें प्रदर्शित करना आदि। (नियम 248 से 249 तक)

### वास्तुविदों, परियोजना इंजीनियरों और डिजाइनरों के दायित्व सम्बन्धी प्रावधान

#### नियम-6

- किसी परियोजना या उसके भाग या किसी भवन या अन्य सन्निर्माण कार्य के डिजाइन के लिये उत्तरदायी वास्तुविक, परियोजना इंजीनियर या डिजाइनर का यह कर्तव्य होगा कि वह यह सुनिश्चित करे कि योजना प्रक्रम पर ऐसे भवन निर्माण कर्मकारों की सुरक्षा और स्वास्थ्य सम्बन्धी बातों पर सम्यक् रूप से ध्यान दिया जाता है जो, यथास्थिति, ऐसी परियोजना और संरचनाओं के परिनिर्माण, प्रचालन और निष्पादन में नियोजित है।
- परियोजना से सम्बद्ध वास्तुविद, परियोजना इंजीनियर और अन्य वृत्तिकों द्वारा इस बात की पर्याप्त सतर्कता बरती जाएगी कि डिजाइन में ऐसी कोई बात सम्मिलित न की जाए जिसमें ऐसी खतरनाक संरचना या प्रक्रिया अथवा सामग्री का प्रयोग अन्तर्ग्रस्त हो, जो, यथास्थिति परिनिर्माण, प्रचालन और निष्पादन के अनुक्रम में भवन कर्मकारों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिये परिसंकटमय हो।
- भवन, संरचनाओं या अन्य सन्निर्माण परियोजनाओं के डिजाइन में अन्तर्ग्रस्त वृत्तिकों का यह भी कर्तव्य होगा कि संरचनाओं और भवनों के अनुरक्षण और रख-रखाव से सहबद्ध सुरक्षा पहलुओं को ध्यान में रखे जहां अनुरक्षण और रख-रखाव का काम विशेष जोखिम वाला है।

### राज्य और बोर्ड की सेवाओं में व्यक्तियों के दायित्व सम्बन्धी प्रावधान

#### नियम-7

- सरकार या बोर्ड की सेवा में प्रत्येक व्यक्ति का यह कर्तव्य होगा कि वह अधिनियम और इन नियमों के उपबन्धों का निष्पादन कराने के लिये समय-समय पर केन्द्रीय सरकार अथवा राज्य सरकार द्वारा दिये गये निर्देशों का अनुपालन करे।

### कर्मकारों के कर्तव्य और दायित्व सम्बन्धी प्रावधान

#### नियम-8

- प्रत्येक भवन निर्माण कर्मकार का यह कर्तव्य होगा कि वह इन नियमों की ऐसी अपेक्षाओं का अनुपालन करे जो उससे सम्बन्धित है और इन नियमों की अपेक्षाओं का पालन करने में पूर्ण सहयोग करे और यदि वह परिवहन

उपस्कर या अन्य उपस्करों से सम्बन्धित उत्थापक साधित्र, उत्थापक गियर, उत्थापक युक्ति में कोई त्रुटि पाता है तो बिना अनुचित विलम्ब के ऐसी त्रुटियों की रिपोर्ट अपने नियोजक या फोरमैन या प्राधिकार में किसी अन्य व्यक्ति को करे।

- कोई भवन निर्माण कर्मकार, जब तक कि सम्यक् रूप से प्राधिकृत न हो या आवश्यकता पड़ने पर के सिवाय ऐसी किसी बाड़, मागिका, गियर, निसैनी, हैच छादन, जीवन रक्षक साधित्र, प्रकाश या कोई भी अन्य वस्तुएं, जिनका उपबन्ध किसी जाना अधिनियम और इन नियमों द्वारा अपेक्षित हो, नहीं हटाएगा या उनसे छेड़छाड़ नहीं करेगा। यदि पूर्वोक्त किसी वस्तु को हटाया जाता है तो ऐसी वस्तु ऐसी अवधि की समाप्ति पर, जिसके दौरान उसका हटाया जाना आवश्यक था, उक्त कार्य में लगे व्यक्तियों द्वारा प्रत्यावर्तित की जाएगी।
- प्रत्येक भवन निर्माण कर्मकार, प्रवेश करने के लिये केवल ऐसे साधनों का उपयोग करेगा जिनका उपबन्ध इन नियमों के अनुसार किया गया है और कोई व्यक्ति, किसी दूसरे व्यक्ति को ऐसे प्रवेश के साधनों से भिन्न प्रवेश के साधनों का उपयोग करने के लिये प्राधिकृत या आदेशित नहीं करेगा।
- भवन निर्माण कर्मकार का यह कर्तव्य होगा कि वह उसके कल्याण को सुनिश्चित करने के लिये नियोजक द्वारा उपलब्ध कराई गई शौचालय, मूत्रालय, धोवन स्थल, कैंटीन और अन्य सुविधाओं को वह स्वच्छ और स्वास्थ्यकार स्थितियों में रखे।

### अन्य प्रावधान

अधिनियम के उल्लंघनकर्ताओं के विरुद्ध सक्षम न्यायालय में मुख्य निरीक्षक भवन एवं अन्य सन्निर्माण निरीक्षण द्वारा अथवा उनकी पूर्व स्वीकृति से किसी अन्य द्वारा या स्वैच्छिक संगठन के पदाधिकारी अथवा ट्रेड यूनियन्स एक्ट, 1926 के अन्तर्गत पंजीकृत किसी श्रमिक संघ के पदाधिकारी द्वारा किसी सक्षम न्यायालय में वाद वायर किया जा सकता है- धारा 54

- उल्लंघनकर्ताओं के लिए सजा, अर्थदण्ड और पैनल्टी का प्रावधान- धारा 47, 48, 49
- कतिपय अपराधों के लिए मुख्य निरीक्षक को अर्थदण्ड अवधारित करने का अधिकार- धारा 50
- उक्त अधिनियमों के प्रवर्तन हेतु मुख्य निरीक्षक, बोर्ड एवं समितियों के सदस्य सचिव, रजिस्ट्रीकरण अधिकारी, की नियुक्ति का प्रावधान- धारा 6, 9, 19, 41
- रजिस्ट्रीकरण अधिकारी के रजिस्ट्रीकरण- निरस्तीकरण आदेश, कल्याण बोर्ड में कर्मकार द्वारा पंजीकरण हेतु प्रस्तुत पत्र के निरस्तीकरण आदेश तथा मुख्य निरीक्षक द्वारा अवधारित अर्थदण्ड का आदेश के विरुद्ध अपील किये जाने का प्रावधान है। धारा 9, 12 एवं 51

## CLARIFICATION WITH REGARDS TO ESI

### WASHING ALLOWANCE:

It is a sum part! to defray special expenses entailed by the nature of employment and as such this amount does not amount to wages.

### SUSPENSION ALLOWANCE SUBSISTENCE ALLOWANCE

During the suspension period the employee is not allowed to actually work and he is not given full remuneration but the permissible subsistence allowance is paid to the employee by way of remuneration for remaining attached to the services of the employer as per the relevant service regulation governing his contract of service, therefore, the subsistence allowance is part of wage as defined under Sec.2(22) of the ESI Act and consequently on the amount of subsistence allowance paid to the suspended employee, contribution is payable.

Supreme Court has also held in the case of RD, ESIC Vs. M/s Popular Automobiles etc. in its judgement dt. 29.9.97 in Civil appeal No. 3850 of 1993 that 'suspension/subsistence allowance is wage and contribution is payable under Sec.2(22) on the said amount'.

### OVERTIME ALLOWANCE

In the case of the employer as and when the employer finds the need to have work done expeditiously, in addition to the normal work during the course of the working hours, the employer offers to the employee to do the overtime work after the working hours. When employee does overtime work it amounts to the acceptance for the same, hence there emerges concluded implied contract between the employer and the employee. Both the remuneration received during the working hours and overtime constitutes a composite wage and thereby it is a wage within the meaning of Sec.2(22) of the ESI Act. Therefore, the contribution is payable on the overtime allowance. However, overtime allowance will be considered as wage for the purpose of charging the contribution only and will not be considered for the purpose of the coverage of the, employee under the Scheme.

The same view was held by the Supreme Court in its judgement delivered on 6.11.96 in the case of Indian Drugs & Pharmaceuticals Ltd. Vs. ESIC, in Civil Appeal NO.27?? of 1980.

**ANNUAL BONUS:**

Bonus paid to the employees could not be treated as wage for the purpose of charging of contribution under Sec.2(22), provided the periodicity of the payment is more than 2 months. The said issue was also considered in the meeting of the ESI Corporation held on 19.12.68 and the Corporation agreed to the recommendations of the Standing Committee that bonus may not be treated as wage. Hence no contribution is payable on annual Bonus.

**INCENTIVE BONUS:**

As per the decision of the Supreme Court delivered on 8.3.2000 in the case of M/s Whirlpool India Ltd. Vs. ESIC in civil appeal No. 1903 of 2000, additional remuneration to become wages has to be paid at intervals not exceeding two months as distinguished from being payable. Thus, there has to be actual payment and the payment of production incentive does not fall either under the 1st part of last part of the definition of the term wages as defined in Sec.2(22) of the Act, hence no contribution is payable on the incentive bonus, provided the periodicity of payment is more than 2 months.

**PRODUCTION BONUS:**

Production Bonus like incentive bonus is paid to the workers as additional remuneration and hence like incentive bonus such additional remuneration in order to become wages has to be paid at intervals not exceeding 2 months as distinguished from being payable. Thus, there has to be actual payment and hence no contribution is payable, provided periodicity of the payment is more than 2 months.

**INAM/EX-GRATIA PAYMENT:**

Inam represents a payment made by the employer to any employee as a reward for the service rendered by him for which he is/was not under obligation to render the same under the contract of service which is expressed or implied but does not include the payment which have been made to an employee in fulfillment of contract of service. This may include exgratia payment.

Where Inam is being paid for special skill or higher responsibilities/additional duties, it may be taken as remuneration and contribution is payable.

Where the employer has introduced the scheme of Inam but according to terms and conditions the employer has no right to withdraw it or revise it, the same way be treated as wages and contribution is payable.

Where the employer has introduced the scheme of Inam and he has right to revise or withdraw it at his discretion, the payment of Inam under such scheme may not be treated as wages and contribution is not payable provided the payment is made at an interval exceeding two months..

Where there is no scheme of Inam in writing but still employer might be making payment under the head Inam on the basis of some understanding between the parties, in such cases, the nature of payment and its periodicity may be ascertained and whether payment of Inam is an exgratia payment which is not covered by the contract of service. In case the periodicity is more than 2 months, no contribution may be changed

**WAGES PAID DURING LAYOFF:**

During the period of layoff though the employer is not given actual work and is also not given full remuneration but certain wages are paid to the employee by way of remuneration for remaining attached to the factory/establishment of the employer, therefore, such payments paid for the period of layoff are also wages for the purpose of Sec.2(22) of the ESI Act and hence contribution is payable on such payments.

**ANNUAL COMMISSION**

Sales Commission would fall within the 3rd category of wages as defined under the Act as additional remuneration and there has to be actual payment as the word used is paid and not payable, at intervals not exceeding two months. The question as to why the period of 2 months is fixed was debated in Supreme court in the case of Handloom House, Emakulam Vs. RD, ESIC in Civil Appeal NO.2521 of 1999 when it was held that no employer shall have the permission to draw the payment of contribution on the premise that annual payments have to be worked out. Normally, the wage period is one month, but the Parliament would have thought that such "wage period" may be extended a little more but no employer shall make it longer than two months. This could be the reason for a period of two months as the maximum period for counting the additional remuneration has to make it part of 'wage' under the Act. Therefore, the annual commission is excluded from the definition of the wages

and hence no contribution is payable on the annual commission.

#### **HOUSE RENT ALLOWANCE:**

House Rent Allowance is wage in case where it is being paid. Notional amount of house rent can not be presumed as wages for deciding the coverage. In cases where an employee is being paid house rent allowance, the same will be included both for coverage and contribution. In cases where the staff quarters have been allotted the amount of salary and wages paid will count for coverage and contribution and no notional house rent allowance is to be presumed in such cases.

In the of Braithwait & Co. Vs. ESIC and M/s. Harihar Polyfibres Vs. ESIC, Bangalore, Supreme Court has also held that house rent allowance is a 'wage' under Sec.2(22) of the ESIC Act.

#### **NIGHT SHIFT/HEAT/GAS & DUST ALLOWANCE:**

It is an additional remuneration paid to the employee for performing duty at night time during the hours of darkness. This amount is paid by way of incentive under the scheme of settlement entered into between the Management and its workmen and hence are wages within the meaning of Sec.2(22) of the ESI Act. This view was observed by the Full Bench of Karnataka High Court in the case of NGEF Ltd. Vs. Dy. Regional Director, ESIC, Bangalore. Supreme Court in the case of M/s. Harihar Polyfibres Vs. RD ESIC, Bangalore has also held the same view. Hence, Night Shift Allowance, Heat, Gas & Dust allowance are wages under Sec.2(22) of the ESI Act and contribution is payable on the said amount paid by the employer to the employees.

#### **CONVEYANCE ALLOWANCE:**

Conveyance allowance is paid to the employee to compensate the expenses incurred by the employees on travelling etc. The travelling allowance or value of any travelling concession is also being to the employees in the nature of conveyance allowance, which is neither wages for the purpose of coverage of employees under Sec.2(9), nor it is treated as wages for the payment of contribution under Section 2(22) of the ESI Act.

In the case M/s. Hyderabad Asbestos Cement Products Vs. ESIC, Punjab & Haryana High Court, Chandigarh as well in the case of M/s. Harihar Polyfibres, the Supreme Court have held that conveyance allowance is not wage under Section 2(22) of the ESI Act.

#### **SERVICE CHARGES**

Service charges are collected by management of the hotel on behalf of their employees in lieu of direct tips and the same is paid to their employees at a later date.

Such amount collected as 'service charges' will not constitute wages under Sec.2(22) of the ESI Act. In the case of ESIC Vs. M/s Rambagh Palace Hotel, Jaipur, the High Court of Jaipur has held that 'service charges' are not wages under Section 2(22) of the ESI Act. This verdict of the High Court of Jaipur was accepted in the ESIC and hence no contribution is payable on 'service charges'.

#### **MEDICAL ALLOWANCE**

The employees working in factories/establishments are being provided medical services in kind by the employer but in certain factories/establishments instead of providing medical services in kind, the amount spent by the employees on medical care is reimbursed while in some other organizations, employees are being paid monthly cash allowance in lieu of medical aid/reimbursement of medical expenses. Where such payments are made by the employer in lieu of the medical benefit, the same are to be treated as wages under Sec.2(22) of the ESI Act and the contribution is chargeable.

#### **NEWSPAPER ALLOWANCE**

In certain factories/establishments the employees are reimbursed the cost of Newspapers while in some other factories/establishments the employees are paid monthly newspapers allowance instead of reimbursement of the cost of the Newspapers. Where the amount is being paid regularly to the employees by the employer as Newspapers allowance the same will be treated as wages under Sec.2(22) of the ESI Act and the contribution is chargeable. However, where the cost of Newspapers is reimbursed to the employees, no contribution is to be charged on such payments.

#### **EDUCATION ALLOWANCE**

Employees are being paid monthly Education allowance for the children studying in the Schools/Colleges. Where such education allowance is being paid monthly, the same is to be considered as wages under Sec.2(22) of the ESI Act and the contribution is chargeable on the said amount.

However, in such cases where instead of paying the education allowance on monthly basis, the amount spent as fee is reimbursed to the employees and booked under education allowance, in such cases no contribution is payable.

#### **DRIVER'S ALLOWANCE**

In some of the factories/establishments the officers employed as employees are being paid driver's allowance per month. This allowance is being paid to enable the officers to appoint a driver at their own level and such drivers employed are not being paid salary directly by the factories/establishments. Where such allowance is being paid to the employees and the drivers are not engaged by the employees, in such event the allowance paid as such will be considered as wage under Section 2(22) of the ESI Act and contribution will be chargeable provided the employee is coverable under the Scheme.

However, where the service of the drivers are being utilised, in such event the drivers so engaged will be covered as employee and contribution will be payable on the amount paid to the drivers as salary and booked in the ledgers of the employer under the heading 'Drivers' Allowance.

#### **FOOD/MILK/TIFFIN/LUNCH ALLOWANCE**

Each case of payment of Food, Milk, Tiffin and Lunch Allowance has to be examined on its merits depending on the following conditions under which the allowance is payable:

1. Tiffin/Food/Milk/Lunch Allowance paid in cash at a fixed rate irrespective of whether the person is absent or on authorised leave etc. may be treated as wages.
2. Tiffin/Food/Milk/Lunch allowance paid in cash with deduction for leave or absence etc. may not be treated as wages.
3. Tiffin/Food/Milk/Lunch allowance paid in kind i.e. canteen subsidy/food subsidy etc. may not be treated as wages.

#### **GAZETTED ALLOWANCE**

Certain factories/establishments are paying gazetted allowance to its employees in lieu of duties performed by them on gazetted holidays. Such gazetted allowance is not wage for the purpose of Sec.2(9) of the ESI Act. However, it will be wage for the

purpose of Sec.2(22) of the ESI Act and the contribution are to be recovered on such payments.

#### **WAGES AND DEARNESS ALLOWANCE FOR UNSUBSTITUTED HOLIDAYS:**

Such wages and dearness allowance paid to the employees for the unsubstituted holidays are to be treated as wages under Sec.2(22) of the ESI Act and the contribution is payable. High Court of Gujarat in the case of ESIC Vs. New Assarw Manufacturing Co. Ltd, held the same view.

#### **EXGRATIA PAYMENT DURING STRIKE FOR TRAVELLING EXPENSES:**

Like conveyance allowance if any exgratia payment is made during the period of strike to some of the employees to incur certain travelling expenses such amount will neither be considered as wage under Sec.2(9) nor under Sec.2(22) of the ESI Act and no contribution is payable on such amount. High Court of Bombay in the case of ESIC Vs. Willman (India) (P) Ltd. in case NO.210 of 1979, held the same view.

#### **INTERIM RELIEF:**

Interim relief paid to the employees is normally paid when either the wage is under revision or when the payment of Dearness Allowance is delayed due to any reason. Whatsoever may be the case, if the interim relief is paid to the employees by any employer, the same will amount the wages within the meaning of Sec.2(22) of the ESI Act and contribution is payable thereon.

#### **SAVING SCHEME**

Certain factories/establishments are contributing towards the saving scheme for the welfare of the workers. Such amount paid by the employer as his contribution to the saving scheme, will not constitute wages under Sec.2(22) of the ESI Act and the contribution is not payable.

#### **ATTENDANCE BONUS**

It is a special allowance being paid by certain employers to their employees to discourage the workers from absenting from the job. Any amount paid by the employer to its employees as Attendance Bonus will constitute wages under Sec.2(22) of the ESI Act and the same opinion was held by Bombay, High court in the case of ESIC

Vs. Indian Dyestuff Industries Ltd. However, the periodicity aspect has to be kept in mind. In case the periodicity is more than 2 months, the same will not constitute wages and no contribution will be payable as in the case of incentive bonus.

**PAYMENT MADE TO RICKSHAW PULLERS, HATHRAIRY PULLERS AND TRUCK OPERATORS (INCLUDING LOADING & UNLOADING CHARGES WHEN THE LOADERS/UNLOADERS ARE THE EMPLOYEES OF THE TRUCK OPERATORS:**

Rickshaw pullers, Hathrairy pullers and Truck Operators (who bring labour with them) no contribution is payable on the amount paid by the employer if the amount paid is lumpsum amount including loading/unloading charges and no separate wages are paid by the employer.

Similar view was held by Bombay Division Bench in 1990 in the case of Raisaheb Tekchand, Mohate Mills Vs. R.D. ESIC.

**HAMALS/COOLIES EMPLOYED AT A PARTICULAR TIME**

Where Hamals & Coolies are employed at a particular place and a particular time, outside the premises of the factory/establishment to perform a specific job on the spot in such cases no contribution is payable on the amount paid to such Coolies/Hamals, however the contribution is payable on the amount paid to the coolies and hamals for services rendered within the premises of the employer.

Bombay High Court in the case of Parley Btting Co. Ltd. Vs. ESIC, Bombay 1989 and Supreme Court in the case of ESIC Vs. Premier Clay Products, have held this view.

**SHORT PERIOD CONTRACT FOR SERVICE - ELECTRICIAN, CARPENTERS, MECHANICS, PLUMBERS ETC./REPAIR WORK DONE ON SHOP**

In such cases also contribution is payable on the amount paid by the Employer if the services are rendered within the premises. This view was also held by Punjab and Haryana High Court vide its judgement dated 29.3.84 in the case of Modern Equipment Vs. ESIC in Civil Appeal No. 3218 of 1989.

**EXPENDITURE ON SERVICING OF MACHINES**

No contribution is payable on the servicing of machines where the job awarded is to the Engineer and instead of contract of

service, there is a contract for service for servicing of machines.

**EXPENDITURE ON ANNUAL/PERIODICAL SERVICE CONTRACT**

In the factories/establishments certain amount is being paid by the employer to the supplier of machines or to the firms of repute for the annual/periodical servicing of the machines and for such purposes the contract is awarded. In such cases no contribution is payable on the amount paid for annual/periodical service contracts.

**COMMISSION TO DEALERS/AGENTS:**

Where dealers/agents are appointed by the employers but no regular wages are paid and it is not obligatory on the part of such dealers/agents to attend to the factories/establishments and they are paid commission only on the quantum of sales, in such cases the amount paid by the employer as commission/dealership does not constitute wage under Section 2(22) of the ESI Act and hence no contribution is payable.

**SERVICE CONTRACT**

Amount paid to an organization for maintenance of Machinery/Equipments as part of service contract will not attract ESI contribution.

**PAYMENT MADE TO LABOUR CONSULTANTS, LAWYERS, ENGINEERS, COUNSELS, CHARTERED ACCOUNTANTS:**

The amount paid by the employer to labour consultants, lawyers, engineers, counsels, chartered accountants does not constitute wage as per provision under Section 2(22) of the ESI Act and hence no contribution is payable.

The following items will form part of the wage both under section 2(9) i.e. for considering the employee for the purpose of coverage and Section 2(22) of the ESI Act of the purpose of charging of contribution:

1. Matinee allowance which is being paid to employees is Cinema Houses.
2. Shift allowance paid to employees who work on shift duty at odd shifts.
3. Location allowance paid, in addition to Dearness Allowance



- to meet the high house rent.
- 4. Compensatory Allowance.
- 5. Cash handling allowance paid to Cashier.
- 6. Supervisory Allowance.
- 7. Additional pay paid to training staff.
- 8. Charge allowance.
- 9. Steno /Typist allowance.
- 10. Plant allowance.
- 11. Honorarium for looking after the hospital/dispensary.
- 12. Computer allowance.
- 13. Gestetner/Photocopier/Printer allowance
- 14. Personnel/Special allowance.
- 15. Machine allowance
- 16. Convassing allowance.
- 17. First aid allowance.
- 18. Personnel allowance - Pay over and above the basic wage and Dearness allowance for skill, efficiency or past good records.
- 19. Area allowance - given to employees living in a particular area to meet the high cost of living in that area.
- 20. Exgratia payment if payment is made within an interval of two months.

The following items will not form part of the wage either under Section 2(9) or under Section 2(22) of the ESI Act:

- a. Payment made on account of un-availed leave at the time of discharge.
- b. Commission on advertisement secured for Newspapers, if not paid to the regular employee.
- c. Fuel allowance / Petrol allowance.
- d. Entertainment allowance.
- e. Shoes allowance.
- f. Payment made on account of gratuity on discharge/retirement.
- g. Payment made on encashment of leave.

## **THE PAYMENT OF WAGES (AMENDMENT) ACT, 2005 (41 OF 2005)**

An Act further to amend the Payment of Wages Act, 1936.

Be it enacted by Parliament in the Fifty-sixth Year of the Republic of India as follows:

### **1. Short title and commencement -**

(1) This Act may be called the Payment of Wages (Amendment) Act, 2005

(2) It shall 'come into force on such date as the Central Government may, by notification in the Official Gazette, appoint.

**2. Amendment of Section - 1-** In section 1 of the payment wages Act, 1936 (4 of 1936) (hereinafter referred to as the principal Act), for sub-section (6), the following sub-section shall be substituted, namely:

"(6) This act applies to wages payable to an employed person in respect of a wages period is such wages period if such wages for that wage period do not exceed six thousand five hundred rupees per month or such other sum which, on the basis of figures of the Consumers Expenditure Survey published by the National Sample Survey Organization, the Central Government may, after every five year, by notification in the Official Gazette, specify."

### **3. Substitution of references of certain expressions by other expression -**

Throughout the principal Act, unless otherwise expressly provided for, the expressions "the Central Government or a State Government" and "the State Government", wherever they occur, the expression "appropriate Government" shall be substituted and such other consequential amendments as the rules of grammar may require shall also be made.

**4. Amendment of section 2 -** In section 2 of the principal Act - (a) clauses (i), (ia) and (ib) shall be renumbered as clauses (ia), (ib) and (ic), respectively, and before clauses (ia) as so re-numbered, the following clauses shall be inserted, namely:

(i) "appropriate government" means, in relation to railways, air transport services, mines and oilfields, the Central Government and, in relation to all other cases, the State Government;"

(b) for clauses (v), the following clauses shall be substituted, namely:

(v) "railway administration" has the meaning assigned to it in clause (32) of section 2 of the Railway Act, 1989 (24 of 1989);

**5. Substitution of new section for section 3-** For section 3 of the principal Act, the following section shall be substituted, namely:

"3. Responsibility for payment of wages - (I) Every employer shall be responsible for the payment of all wages required to be paid under this Act to persons employed by him and in case of persons employed, .

(a) in factories, if a person has been named as the manager of the factory under clause (f) of subsection (1) of section 7 of the Factories Act, 1948 (63 of 1948);

(b) in industrial or other establishments, if there is a person responsible to the employer for the supervision and control of the industrial or other establishment;

(c) upon railways (other than in factories), if the employer is the railway administration and the railway administration has nominated a person in this behalf for the local area concerned;

(d) in the case of contractor, a person designated by such contractor who is directly under his charge; and

(e) in any other case, a person designated by the employer as a person responsible for complying with the provision of the Act.

The person so named, the person responsible to the employer, the person so nominated or the person so designated, as the case may be shall be responsible for such payment."

(2) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), it shall be the responsibility of employer to make payment of all wages required to be made under this Act in case the contractor or the person designated by the employer fails to make such payment.

**6. Amendment of Section 7-** In section 7 of the principal Act:

(a) in sub-section (1), for the words, brackets and figures "Sub-section (2) of section 47 of the Indian Railways Act, 1890 (9 of 1890)," the words and figures "the Railways Act, 1989" (24 of 1989) shall be substituted;

(b) in sub-section (2), in clause (i), for the words, figures and letter "in section 58A of the Indian Income Tax Act, 1922 (11 of 1922)", the words brackets and figures 'in clause (38) of section of the Income Tax Act, 1961" (43 of 1961) shall be substituted;

(c) in sub-section (4), for the words and figures "the Indian Railways Act, 1890" (9 of 1890), the words and figures "the Railways Act, 1989 (24 of 1989)" shall be substituted.

**7. Amendment of section 8 -** In section 8 of the principal Act, in sub-section (6), for the words "sixty days", the words "ninety days" shall be substituted.

**8. Amendment of section 15-** In section 15 of the principal Act,

(i) for sub-section (1), the following sub-section shall be substituted, namely:

(1) The appropriate Government may, by notification in the Official Gazette, appoint -

(a) any Commissioner for Workmen's Compensation; or

(b) any officer of the Central Government exercising function as,

(i) Regional Labour Commissioner; or

(ii) Assistant Labour Commissioner with at least two year's experience; or

(c) any officer of the State Government not below the rank of Assistant Labour Commissioner with at least two year's experience; or

(d) a presiding officer of any Labour Court or Industrial Tribunal, constituted under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947), or under any corresponding law relating to the investigation and settlement of industrial disputes in force in the State; or

(e) any other officer with experience as a Judge of a Civil Court or a Judicial Magistrate as the authority to hear and decide for any specified area all claims arising out of deduction from the wages, or delay in payment of the wages, of persons employed or paid in that area, including all matters incidental to such claims:

Provided that where the appropriate Government considers it necessary so to do, it may appoint more than one authority for an specified area and may, by general or special order, provide for the distribution or allocation of work to be performed by them under this Act,"

(ii) for sub-section (3), the following sub-section shall be substituted, namely:

"(3) When any application under sub-section (2) is entertained, the authority shall hear the applicant and the employer or other person responsible for the payment of wages under section 3, or given them an opportunity of being heard, and, after such further inquiry, if any, as may be necessary, may, without prejudice to any other penalty to which such employer or other person is liable under this Act, direct the refund to the employed person of the amount deducted, or the payment of the delayed wages, together with the payment of such compensation as the authority may think fit, not exceeding ten times the amount deducted in the former case and not exceeding three thousands rupees but not less than one

thousand five hundred rupees in the latter, and even if the amount deducted or delayed wages are paid before the disposal of the application, direct the payment of such compensation, as the authority may think fit, not exceeding two thousand rupees:

Provided that a claim under this Act shall be disposed of as far as practicable within a period of three months from the date of registration of the claim by the authority:

Provided further that the period of three months may be extended if both parties to the disputes agree for any bona fide reason to be recorded by the authority that the said period of three months may be extended to such period as may be necessary to dispose of the application in a just manner:

Provided also that no direction for the payment of compensation shall be made in the case of delayed wages if the authority is satisfied that the delay was due to

- (a) a bona fide error or bona fide dispute as to the amount payment to the employed person; or
- (b) the occurrence of an emergency or the existence of exceptional circumstances, the person responsible for the payment of the wages was unable, in spite of exercising reasonable diligence ; or
- (c) the failure of the employed person to apply for or accept payment;"

(iii) in sub-section (4), for the words "not exceeding fifty rupees" wherever they occur, the words "not exceeding three hundred seventy five rupees" shall be substituted.

**9. Amendment of section 20- In section 20 of the principal Act, -**

(a) in sub-section(1), for the words "with fine which shall not be less than two hundred rupees but which shall not be less than one thousand five hundred rupees but which may extend to seven thousand five hundred rupees" shall be substituted:

(b) in sub-section (2), for the words "with fine which may extend to five hundred rupees", the words "with the which may extend to three thousand seven hundred fifty rupees" shall be substituted;

(c) after sub-section (2), the following sub-section shall be inserted, namely:

"2(A) Who ever being a required to nominate or designated a person under section 3 fails to do so, such person shall be punishable with fine which may extend to three thousand rupees;"

(d) in sub-section (3), for the words "with fine which shall not be less

than two hundred rupees but which may extend to one thousand rupees, " the word " with fine which shall not be less than one thousand five hundred rupees but which may extend to seven thousand five hundred rupees" shall be substituted.

(f) in sub-section (5), for the words "with fine which shall not be less than five hundred rupees but which may extend to three thousand rupees," the words"with fine which shall not be less than three thousand seven hundred fifty rupees but which may extend to twenty-two thousand five hundred rupees" shall be substituted.

(g) in sub-section (60, for the words "one hundred rupees," the words "seven hundred fifty rupees" shall be substituted.

**10. Substituted of new section for section 24-** For section of the principal Act, the following section shall be namely;

"24. Delegation of powers - The appropriate Government may, but notification in the official Gazette, direct that any power exercisable by it under this Act shall, in relation to such matters and subject to such conditions, if any, as may be specified in the direction, be also exercisable:

(a) where the appropriate Government is the Central government, by such officer or authority subordinate to the Central government or be the State Government or by such officer or authority subordinate to the State Government, as may be specified in the notification;

(b) where the appropriate Government is a State Government, by such officer or authority subordinate to the State Government as may be specified in the notification."

**11. Amendment of section 26- In section of the principal Act,-**

(a) in sub-section (4), for the words "which may extend to two hundred rupees," the words "which shall not be less than seven hundred fifty rupees but which may extend to one thousand and five hundred rupees" shall be substituted;

(b) after sub-section (6), the following sub-section shall be inserted, namely:

"(7) All rules made under this section by the State Government shall, as soon as possible after they are made, be laid before the State Legislature."

**MINIMUM WAGES THAT ARE NOT APPLICABLE IN  
THE STATE OF UTTARAKHAND**



**DA NOTIFICATION**  
**न्यूनतम वेतन अधिनियम में आवर्त**  
**नियोजनों में देय भत्ता**

निम्नलिखित तालिका में उल्लिखित नियोजनों में नियोजित कर्मचारियों को सन्दर्भित शासनादेशनुसार निर्धारित न्यूनतम वेतन पर अधिसूचना के प्रकाशित होने की तिथि से अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक 1982=100 के अंक 506 के ऊपर उपभोक्ता मूल्य सूचकांक में वृद्धि होने पर मंहगाई भत्ते को रू0 4 प्रति अंक की दर से समायोजित किये जाने का प्राविधान है। तदनुसार जुलाई 2009 से दिसम्बर 2009 के औसत सूचकांक 762 पर दिनांक 1.04.10 से 30.09.10 तक की अवधि के लिए परिवर्तनीय मंहगाई भत्ता निम्नवत होगा :-

$$(762-506) \times 4 = 1024.00$$

**अनुसूचित नियोजनों की तालिका**

क्र० सं०	अनुसूचित नियोजन का नाम	अधिसूचना एव दिनांक	अधिसूचना में उल्लिखित सभी श्रेणी के कर्मचारियों को देय परिवर्तनीय मंहगाई भत्ता
1.	होटल और रेस्टोरेन्ट उद्योग में नियोजन	758 / VII / 228- श्रम / 2001 दि० 28-4-05	444.00
2.	प्राइवेट कोचिंग कक्षाओं प्राइवेट विद्यालयों जिनमें नर्सरी स्कूल और प्राइवेट प्राविधिक संस्थाओं में नियोजन	759 / VIII / 228- श्रम / 2001 दि० 28-4-05	444.00
3.	रबर की विनिर्माणशाला और रबर उत्पादन (जिसके अन्तर्गत टायर और टयूब भी हैं) के उद्योग में नियोजन	622 / VIII-228- श्रम टीसी-II / 2001 दि० 10-5-05	444.00

4.	प्लास्टिक उद्योग और प्लास्टिक उत्पादन के उद्योग में नियोजन	तदैव	444.00
5.	मिष्ठान उद्योग में नियोजन	तदैव	444.00
6.	वासित पेयों (एरेटेड ड्रिंक्स) के विनिर्माण में नियोजन	तदैव	444.00
7.	फलों के रसों की विनिर्माणशाला में नियोजन	तदैव	444.00
8.	परतदार लकड़ी (प्लाईवुड) के उद्योग में नियोजन	तदैव	444.00
9.	पेट्रोल और डीजल आयल पम्प में नियोजन	तदैव	444.00
10.	डेरी और मिलक डेरीज में नियोजन	तदैव	444.00
11.	सिले सिलाए कपड़ों की विनिर्माणशाला में नियोजन	तदैव	444.00
12.	बाद्य तटबन्ध के निर्माण और अनुरक्षण सिचाई परियोजनाओं, कुओं तालाबों की खुदाई में नियोजन	तदैव	444.00
13.	प्राइवेट क्लीनिक और चिकित्सा सामान की प्राइवेट दुकानों में नियोजन	तदैव	444.00
14.	फाउण्ड्री उद्योग में नियोजन	तदैव	444.00
15.	धातु उद्योग में नियोजन	तदैव	444.00
16.	टिन प्लेट शेपिंग और टिन प्रिंटिंग उद्योग में नियोजन	तदैव	444.00
17.	ऐसे अभिनियंत्रण उद्योग में नियोजन जिससे 50 से कम व्यक्तियोग्य नियोजित हों।	तदैव	444.00
18.	उन समस्त रजिस्ट्रीकृत कारखानों में नियोजन जिनका उल्लेख पहले नहीं किया गया है।	तदैव	444.00

19.	सड़कों के निर्माण या उन्हें बनाये रखने या निर्माण संक्रियाओं में नियोजन	622(1)/VIII/228 - श्रम टिसी-II/ 2001 दि० 10-05-05	444.00
20.	पत्थर तोड़ने या पत्थर कूटने में नियोजन।	तदैव	444.00
21.	चिकन के कार्य में नियोजन।	तदैव	444.00
22.	दियासलाई उद्योग में नियोजन।	तदैव	444.00
23.	आइसकैन्डी/आईस्क्रीम विनिर्माणशालाओं में नियोजन	तदैव	444.00
24.	बेकरी और बिस्कुट विनिर्माणशालाओं में नियोजन	तदैव	444.00
25.	वर्क विनिर्माणशालाओं में नियोजन	तदैव	444.00
26.	एस्बेस्टस सीमेंट करखानों और अन्य सीमेन्ट उत्पादन विनिर्माणशालाओं में नियोजन।	तदैव	444.00
27.	लाण्डी या धुलाई अधिष्ठानों में नियोजन।	तदैव	444.00
28.	जिल्दसाजी में नियोजन	तदैव	444.00
29.	कोल्ड स्टोरेज में नियोजन	तदैव	444.00
30.	पाटरी सिरेमिक्स या रिफरेक्ट्रीज में नियोजन	तदैव	444.00
31.	होजरी उद्योग में नियोजन	207/VIII/228 - श्रम टिसी-I/2001 दि० 10-05-05	444.00
32.	क्लबों में नियोजन	207(1)/श्रम सेवा/ 228 - श्रम टिसी/ 2005 दि० 10-05-05	444.00
33.	दुकानों में नियोजन	207(2)/VIII/228 - श्रम टिसी-I/2001 दि० 10-05-05	444.00

34.	वाणिज्य अधिष्ठानों में नियोजन	तदैव	444.00
35.	सिनेमा उद्योग में नियोजन।	207(3)/VIII/228 - श्रम टिसी/2001 दि० 10-05-05	444.00
36.	लोक मोटर परिवहन में नियोजन	207(4)/VIII/228 - श्रम टिसी-I/2001 दि० 10-05-05	444.00
37.	यांत्रिकी परिवहन कर्मशाला में नियोजन।	तदैव	444.00
38.	आटोमोबाईल रिपेयर्स में नियोजन।	तदैव	444.00
39.	छोटा मिनियेचर बल्ब एवं कांच उत्पादों के निर्माण उद्योग (चश्मे की शीशे और कांच की चूड़ी के उद्योग को छोड़कर) में नियोजन।	207(5)/VIII/228 - श्रम टिसी-I/2001 दि० 10-05-05	444.00
40.	एलोपैथिक, आर्युवेदिक और यूनानी फार्मसियों में नियोजन।	1794/VIII/228 - श्रम टिसी-II/2001 दि० 18-10-05	444.00
41.	ईट भट्टा उद्योग में नियोजन	1794/VIII/228 - श्रम टिसी/2001 दि० 18-10-05	444.00
42.	धर्मशालाओं में नियोजन नियोजन।	1794(2)/VIII/228 - श्रम टि.सी./2001 दि० 18-10-05	444.00
43.	वनिकी (फारेस्ट्री) लट्ठा बनाने और काष्ठ कार्य जिसके अन्तर्गत किसी अन्य वन्य उपज का संग्रहण और उसे मण्डी में ले जाना भी है में नियोजन।	1794(3)/VIII/228 - श्रम टि.सी./2001 दि० 18-10-05	444.00
44.	कपड़ा छपाई में नियोजन	1794(4)/VIII/228 -श्रम टि.सी.-II/2001 दि० 18-10-05	444.00

45.	निजी मुद्रणालयों में नियोजन	1794(5)/VIII/228 -श्रम टि.सी.-II/2001 दि0 18-10-05	444.00
46.	निजी पुस्तकालयों में नियोजन	1794(6)/VIII/228 -श्रम टि.सी.-II/2001 दि0 18-10-05	444.00
47.	1- किसी चावल मिल, आटा मिल या दाल मिल में और 2- किसी तेल मिल में नियोजन	1794(7)/VIII/228 -श्रम टि.सी.-II/2001 दि0 18-10-05	444.00
48.	सिलाई उद्योग में नियोजन।	1794(8)/VIII/228 -श्रम टि.सी.-II/2001 दि0 18-10-05	444.00

(यू0 डी0 चौबे)  
श्रम आयुक्त उत्तराखण्ड  
हल्द्वानी

## ESI CHART





<b>CHECKLIST</b>				
STATUTORY COMPLIANCES FOR STATUTORY DEPOSITS, RETURNS & INFORMATIONS				
<b>MONTH WISE</b>				
<b>DATE &amp; MONTH WISE</b>	<b>NAME OF THE STATUTE</b>	<b>FORM</b>	<b>NAME OF RETURN/COMPLIANCE</b>	<b>TO BE SENT TO</b>
<b>JAN, 15</b>	The Employment Exchanges (CNV) Act, 1959 & Rules	ER-I (Rule6)	Quarterly Return for quarter ended 31 <sup>st</sup> Dec. previous year	<i>Local Employment Exchange</i>
<b>JAN, 15</b>	The Factories Act, 1948	Refer to State Rules	Annual Return	<i>Chief Inspector/Director or other competent authority of the area</i>
<b>JAN, 21</b>	The Maternity Benefit Act, 1961	LMNO Rule 16(1)	Annual Returns and details of payment ending 31 <sup>st</sup> Dec.	<i>Competent Authority under the Act</i>
<b>JAN, 30</b>	The Contract labour (R&A) Act, 1970 & Rules	XXIV Rule 82(1)	Half yearly return by contractor (in duplicate)	<i>Concerned Licencing Officer</i>
<b>JAN, 31</b>	The Employees' State Insurance Act, 1948	01A ESI Regulation 10C	Annual information about factory/ establishment covered under the Act	<i>Regional Office or Sub. Regional Office or Divisional Office</i>
<b>FEB, 1</b>	The Minimum Wages Act, 1948	III Rule 21(4A)	Annual Return	<i>Inspector under the area concerned</i>
<b>FEB, 1</b>	The Payment of Wages Act, 1936 & related Mines Rules	V Rule 18 (related Mines Rules) VII, VIII Rule 16 related Air Transport	Annual Return	<i>Concerned Labour Commissioner Concerned Regional Commissioner</i>
<b>FEB, 15</b>	The Contract Labour (R&A) Act, 1970 & Rules	XXV Rule 82(2)	Annual Return by Principal Employer	<i>Concerned Regional Officer</i>
<b>APR, 15</b>	The Apprenticeship Act, 1961	APP-2	Half yearly return March ending	<i>Concerned Regional Director / Apprenticeship Advisor</i>
<b>APR, 15</b>	The Employment Exchanges (CNV) Act, 1959 & Rules	ER-1 Rule 6	Quarterly return for quarter ended March	<i>Local Employment Exchange</i>
<b>APR, 25</b>	The Employees' Provident Funds & MP Act, 1952	3A/6A	Annual Return	<i>Concerned Regional Office</i>
<b>May, 12</b>	Employees' State Insurance Act, 1948, Rules & Regulations	6 Sec.44, Regulation 26	Quadruplicate alongwith challans Monthly return alongwith cheque	<i>Concerned local office or any Scheduled Bank</i>
<b>JULY, 15</b>	The Employment Exchanges (CNV) Act, 1959 & Rules	ER-1 Rule 6	Quarterly return for the quarter ended June	<i>Concerned Employment Officer</i>
<b>JULY, 15</b>	The Factories Act, 1948	Refer to State Rules	Half yearly return	<i>Concerned Director/Inspector</i>
<b>JULY, 30</b>	The Contract Labour (R&A) Act, 1970	XXIV	Half yearly return by contractor	<i>Concerned Inspector</i>

<b>OCT, 15</b>	The Apprenticeship Act, 1961	APP-2	Half yearly return Sept. ending	<i>Dy.Apprenticeship Advisor</i>
<b>OCT, 15</b>	The Employment Exchanges (CNV) Act, 1959 & Rules	ER-1 Rule 6	Quarterly return for the quarter ended September	<i>Concerned Employment Officer</i>
<b>OCT, 31</b>	The Contract Labour (R&A) Act, 1970 & Rules	VII Rule 29(2) Refer to State Rules	Application for renewal of licence Licence Renewal Fee	<i>Concerned Inspector</i>
<b>NOV, 12</b>	The Employees' State Insurance Act, 1948	Sec.44 Regulation 26	Summary of contribution (Form 5) in quadruplicate alongwith challans	<i>Concerned local office</i>
<b>DEC, 30</b>	The Payment of Bonus Act, 1965 & Rules	D Rule 5	Annual Return- within 30 days after the expiry of 8 months from the close of the accounting year.	<i>Concerned Inspector under the Act.</i>

<b>EVERY MONTH</b>				
<b>15</b>	The Employees' Provident Funds & MP Act, 1952	Challans	Remittance of Contributions	<i>Concerned Regional Office</i>
<b>21</b>	The Employees' State Insurance Act, 1948	Challans	Remittance of Contributions	<i>Concerned Regional Office</i>
<b>21</b>	The Apprenticeship Act, 1961	4 Rule 14(3) 1A Rule 14 (5&6) 3 Rule 14(7)	Bill for reimbursement with seven days of joining Report for record of basic training etc. for the period ending March-15 th April ending Sept.-15 <sup>th</sup> Oct. Progress Report in Nov.& May	<i>Regional Director/State Apprenticeship Advisor -do- -do-</i>
<b>25</b>	The Employees' Provident Funds & MP Act.1952	5,10 & 12A	Return of employees qualifying/leaving & monthly remittance Statement	<i>Concerned Regional Office</i>

<b>ON OCCURENCES</b>				
Within 15 days	The Contract Labour (R&A) Act, 1970 & Rules	Form VI B Rule 81 (3)	Commencement and/or completion of each contract	<i>Concerned Inspector under the Act</i>
Immediately fatal/death & within 48 hrs. in ordinary cases	The Employees' State Insurance Act, 1948	Form 16 Regulation 68	Report of Accident	<i>Nearest Local Office and Insurance Medical Officer</i>
Forthwith in cases of accident resulting into death or injury likely to result in death	The Factories Act, 1948	Sec.88 of the Act (in Delhi factories Rules, Rule 96 Form18)	Report /Notification of Accident to Inspector of Factories by telephone, special messenger or telegram and to confirm within 12 hours	<i>Also to DM/SDM, 0/1 Nearest Police Station &amp; relative of injured or deceased person</i>
Within 30 days of the applicability of the Act	Payment of Gratuity Act, 1972	Form A	Notice of opening	<i>Concerned Controlling Authority</i>
No time stipulated	Payment of Gratuity Act, 1972	No form prescribed	Intimation when gratuity is paid to an employee	<i>Concerned Controlling Authority</i>
Within 7 days of accident	The Workmen's Compensation Act, 1923	EE Sec.10B Rule 11	Report of serious bodily injuries/fatal accidents	<i>Concerned Commissioner of Workmen's Compensation</i>

<b>REGISTERS TO BE MAINTAINED</b>			
<b><u>FACTORIES ACT, 1948</u></b>	<b><u>CONTRACT LABOUR(R&amp;A) ACT, 1970</u></b>	<b><u>PAYMENT OF WAGWS ACT, 1936</u></b>	<b><u>MINIMUM WAGES ACT, 1948</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Registers of Adult Workers</li> <li>Register of Leave with wages</li> <li>Accident Register with Forms</li> <li>Muster Roll and Wages Register</li> <li>Inspection Book</li> <li>Register of Compensatory holidays and overtime</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Register in Form XIII</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Registers of wages, fines, deductions and advances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wage slips</li> </ul>
<b><u>EMPLOYEES' STATE INSURANCE ACT, 1948</u></b>	<b><u>PAYMENT OF BONUS ACT, 1965</u></b>	<b><u>EMPLOYEES' PROVIDENT FUNDS &amp; M.P. ACT, 1952</u></b>	<b><u>EQUAL REMUNERATION ACT, 1976</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Register of Employees' Contributions</li> <li>Accident Register</li> <li>Inspection Book</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A, B &amp; C Register</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eligibility Register</li> <li>Inspection Book</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Form D Register</li> </ul>

