



भारत का राजपत्र The Gazette of India

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

असाधारण
EXTRAORDINARY

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

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 844]

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

No. 844]

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

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 30 दिसम्बर, 2025

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

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

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

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

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

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

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

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

अध्याय 1

प्रारंभिक

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) समझौते पर हस्ताक्षर किए जाएंगे,—

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

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

(i) अध्यक्ष; या

(ii) उपाध्यक्ष; या

(iii) सचिव (महासचिव सहित); या

(iv) संयुक्त सचिव; या

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

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

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

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

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

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

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

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

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

अध्याय II**द्वि-पक्षीय मंच****5. कार्य समिति, इसका गठन और उससे संबंधित मामले।—**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

अध्याय III

ट्रेड यूनियन

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

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

(i) कामगारों के ग्रेडों और वर्गों का श्रेणीकरण;

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

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

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

(v) वेतन महित छुट्टी और अवकाश,

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

(vii) कामगारों के लिए कार्टर आवंटन निधि:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(क) मतदाता सूची का प्रकाशन:

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

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

(घ) गुप्त मत से संबंधित अन्य नीति

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

अध्याय IV

स्थायी आदेश

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(क) प्रत्येक स्थायी आदेश को प्रदत्त विशिष्ट संख्या;

(ख) औद्योगिक स्थापन का नाम;

(ग) औद्योगिक स्थापन की प्रकृति;

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

(ङ) औद्योगिक स्थापन के संचालन के क्षेत्र; और

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

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

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

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

अध्याय-V

परिवर्तन का नोटिस

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

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

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

अध्याय -VI

विवादों का न्यायनिर्णयन हेतु स्वैच्छिक रूप से भेजना

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

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

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

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

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

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

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

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

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

अध्याय VII

औद्योगिक विवादों के निपटान हेतु तंत्र

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

(1) जहाँ सुलह अधिकारी को कोई—

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

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

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

तो वह—

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

अध्याय VIII

हड़तालें और तालाबंदी

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

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

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

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

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

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

अध्याय IX

छंटनी, रिटेंचमेंट और समापन

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

अध्याय X

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

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

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

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

(क) दिनों की संख्या निर्दिष्ट करना;

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

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

(घ) छंटनी की तारीख; और

(ङ) ऐसी छंटनी जारी रखने के कारण।

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

अध्याय XI

कामगार पुनः कौशलीकरण निधि

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

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

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

अध्याय XII

अपराध और दंड

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

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

(क) अपराधी का नाम और उसके अन्य विवरण;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

अध्याय XIII

विविध

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(ग) वजीफा मजिस्ट्रेट; या

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

प्रपत्र-I

(नियम 4 देखें)

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

पक्षों का नाम:

..... नियोक्ता का प्रतिनिधि

..... कामगार का प्रतिनिधि

मामले के संक्षिप्त विवरण

.....

समझौते की शर्तें

.....

पक्षों के हस्ताक्षर

साक्षी:

(1)

(2)

*सुलहकर्ता अधिकारी के हस्ताक्षर

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

प्रपत्र- II

(नियम 9 का उप-नियम (8))

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

(क) आवेदक (आवेदकों) का नाम और पता

बनाम

(ख) विपक्ष का नाम और पता

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

प्रार्थना:

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

कामगार(कामगारों) का नाम और हस्ताक्षर अथवा

विवाद उठाने वाले ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी

प्रपत्र-III

(नियम 17 देखें)

(प्रमाणित स्थायी आदेशों के लिए रजिस्टर)

भाग I**औद्योगिक प्रतिष्ठान**

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

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

भाग-II

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

प्रपत्र-IV(नियम 19 देखें)

(नियोक्ता द्वारा प्रस्तावित सेवा शर्तों में परिवर्तन की सूचना)

नियोक्ता का

नाम.....

...

पता.....

दिनांक.....20..... दिन.....

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

हस्ताक्षर.....

पद.....

अनुबंध

(प्रभावित होने के प्रयोजनार्थ उल्लिखित परिवर्तन)

प्रति अग्रेषित:

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

प्रपत्र-V

(नियम 20 देखें)

(स्वैच्छिक मध्यस्थता के लिए समझौता)

मध्य

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

और

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

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

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

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

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

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

1.

2.

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

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

प्रपत्र – VI

(नियम 22, नियम 41 और नियम 42 देखें)

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

प्राधिकारी के समक्ष

(यहां संबंधित प्राधिकारी का उल्लेख करें)

इस संबंध में :

(वाई का नाम उल्लिखित करें/करें)

.....कामगार

बनाम

.....नियोक्ता

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

दिनांकदिन.....20.....

मनोनीत प्रतिनिधि (यों) के हस्ताक्षर

मान्य पता

प्रपत्र- VII

(नियम 24 देखें)

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

सेवा में,

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

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

महोदय,

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

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

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

आवेदक (आवेदकों) के हस्ताक्षर

पता (पते)

स्थान:

दिनांक:.

अनुबंध

(यहां दावा की गई राशि का ब्यौरा दर्शाएं।)

प्रपत्र- VIII

(नियम 24 देखें)

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

सेवा में,

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

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

सेवा में,

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

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

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

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

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

स्थान.....

अधिकृत व्यक्ति/समनुदेशिनी/उत्तराधिकारियों के हस्ताक्षर

दिनांक.....

पता.....

अनुबंध

(यहां दावा की गई राशि का ब्यौरा दर्शाएं।)

प्रपत्र IX

(नियम 24 देखें)

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

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

..... और

..... के बीच

(1) आवेदक (ओं) के नाम

(2) नियोजक का नाम

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

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

आवेदक(ओं) के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान

पता (पते)

स्थान.....

दिनांक.....

अनुबंध

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

प्रपत्र X

[नियम 24 देखें]

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

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

(i) आवेदक/आवेदकों का नाम

(ii) नियोक्ता का नाम

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

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

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

कामगार का नाम और पता.....

समनुदेशिनी/उत्तराधिकारियों के हस्ताक्षर

पता (पते)

स्थान.....

दिनांक.....

अनुबंध

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

प्रपत्र XI

(नियम 25 और 45 देखें)

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

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

दिनांकदिन20.....

सेवा में,

(नियोक्ता का नाम)

महोदय/महोदया,

औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 62 की उप-धारा (1) में निहित उपबंधों के अनुसार अनुबंध में बताए गए कारणों के लिए, मैं/हम आपको सूचना देते हैं कि हम दिनांक20..... को हड़ताल का आह्वान करते हैं।

भवदीय,

(यूनियन का सचिव)

(दिनांक)

को आयोजित बैठक में निर्वाचित

कामगारों के पांच प्रतिनिधित्व

संलग्न संकल्प के तहत]

अनुबंध

मामले का विवरण

प्रति:

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

प्रपत्र XII

(नियम 26 और 45 देखें)

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

नियोक्ता का

नाम.....

पता.....

....

दिनांक.....का दिन.....20.....

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

हस्ताक्षर.....

पद.....

अनुबंध

1.	कारणों का विवरण

प्रति अग्रेषित :

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

प्रपत्र - XIII

(नियम 27, 29 और 45 देखें)

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

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

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

कामगार पहचान संख्या-----

तारीख-----

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

सेवा में,

सचिव, भारत सरकार,

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

नई दिल्ली

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

या

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

2. छंटनी / बंदी का कारण है -----

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

या

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

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

या

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

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

भवदीय

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

(*जो लागू न हो उसे काट दें)

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

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

प्रतिलिपि:

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

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

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

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

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

कामगार पहचान

संख्या.....

.....

दिनांक:.....

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

कामबंदी - आशयित कामबंदी से पहले कम से कम 15 दिन

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

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

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

सेवा में,

सचिव, भारत सरकार,

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय,

नई दिल्ली।

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

या

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

या

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

या

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

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

या

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

या

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

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

या

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

या

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

कृपया मांगी गई अनुमति प्रदान की जाए।

भवदीय

(मोहर सहित नियोक्ता /अधिकृत प्रतिनिधि का नाम)

(*जो लागू न हो उसे काट दें)

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

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

अनुबंध I

(कृपया प्रत्येक मद के सामने उत्तर दें)

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

अनुबंध II

(प्रभावित कामगारों का ब्यौरा)

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

प्रति: श्रम ब्यूरो

प्रपत्र XV

(नियम 38 और 45 देखें)

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

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

भाग-I

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

भाग-II

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

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

(निर्धारक अधिकारी के हस्ताक्षर)

तारीख: -----

स्थान: -----

भाग-III

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

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

आवेदक
(नाम और हस्ताक्षर)

तारीख:

स्थान:

प्रति: श्रम ब्यूरो

प्रपत्र XVI

(नियम 40 देखें)

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

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

इस विषय में ----- संदर्भ संख्या -----

क -----

शिकायतकर्ता

बनाम

ख -----

विपक्षी दल

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

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

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

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

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

सत्यापन

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

बशर्ते कि :-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. मजदूरी का भुगतान—

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

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

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

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

(3) जहाँ किसी कामगार को—

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

यह भी प्रावधान किया गया है कि जब तक –

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

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

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

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

यह भी प्रावधान किया गया है कि जब तक -

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23. रोजगार की समाप्ति-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

हस्ताक्षर

या सत्यापन करने वाले व्यक्ति के अंगूठे का निशान

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

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

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

परंतु यह कि :-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. मजदूरी का भुगतान—

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

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

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

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

(3) जहाँ किसी कामगार को—

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

परंतु यह भी कि जब तक –

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(च) काम की आदतन उपेक्षा;

(छ) आदतन अनुशासनहीनता;

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

(झ) झूटी पर सोना;

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

(ट) अधीनस्थ कर्मचारियों से उपहार लेना;

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

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

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

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

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

(थ) हिंसा के लिए उपदेश देना या उकसाना;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

सत्यापन करने वाले व्यक्ति के हस्ताक्षर

या अंगूठे का निशान

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

परंतु:-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. मजदूरी का भुगतान—

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

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

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

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

(3) जहाँ किसी कामगार को—

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) किसी कामगार को स्थानांतरण नीति और काम की आकस्मिकताओं के अनुसार एक ही नियोक्ता के अधीन एक दुकान या विभाग से दूसरी दुकान या विभाग अथवा एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन अथवा एक औद्योगिक प्रतिष्ठान से दूसरे औद्योगिक प्रतिष्ठान में स्थानांतरित किया जा सकता है:

परंतु यह कि मजदूरी, ग्रेड, सेवा की निरंतरता और कामगार की सेवा की अन्य शर्तें इस तरह के स्थानांतरण से प्रतिकूल रूप से प्रभावित न हों:

परंतु यह कि एक कामगार को एक नौकरी से दूसरे में स्थानांतरित कर दिया जाएगा, जिसे वह करने में सक्षम है:

परंतु यह कि जहां स्थानांतरण में एक राज्य से दूसरे राज्य में जाना शामिल है, तो कार्यकर्ता की सहमति से या जहां इस तरह के प्रावधान और नीति के अनुसार नियुक्ति और स्थानांतरण नीति के पत्र में इस आशय का एक विशिष्ट प्रावधान है:

परंतु यह कि जब तक –

(क) ऐसे कामगार को उचित सूचना नहीं दी जाती है, और

(ख) एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन पर स्थानांतरण के मामले में उचित रूप से शामिल होने का समय नहीं दिया जाता है और संबंधित कामगार को आकस्मिक प्रभारों को पूरा करने के लिए परिवहन प्रभारों और उसके पचास प्रतिशत सहित यात्रा भत्ते का भुगतान नहीं किया जाता है, ऐसा स्थानांतरण प्रभावित नहीं होगा।

(3) अनुच्छेद (1) और (2) में निहित उपबंधों के अधीन, नियोक्ता किसी कामगार को नियोक्ता या उसके किसी सहयोगी/क्लाइंट के किसी अन्य असाइनमेंट, टीम, विभाग या कार्यालय (भारत में या विदेश में) में स्थानांतरित, नियुक्त या असाइन कर सकता है।

18. दुर्घटनाओं के मामले में चिकित्सा सहायता - (1) जहां किसी कामगार की अपने रोजगार के दौरान या रोजगार से कोई दुर्घटना होती है तो नियोक्ता अपने खर्च पर घायल कामगार को तत्काल और आवश्यक चिकित्सा सहायता के लिए संतोषजनक व्यवस्था करेगा और यदि उस समय उपस्थित डॉक्टर द्वारा आवश्यक माना जाता है तो उसके आगे के उपचार की व्यवस्था करेगा।

(2) जहां कोई कामगार सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत उपचार और लाभों का हकदार है तो वह इस संहिता के अंतर्गत उपचार और लाभों का हकदार होगा।

19. चिकित्सा जांच - (1) जहां भी भर्ती नियम या नियुक्ति या नियत अवधि के रोजगार का कोई अनुबंध उसकी पहली नियुक्ति पर किसी कामगार की चिकित्सा जांच को निर्दिष्ट करता है तो नियोक्ता अपने खर्च पर चिकित्सा जांच की व्यवस्था करेगा।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित किए जाने वाले सभी कामगारों को पहली नियुक्ति के समय ऐसे उद्देश्य के लिए औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा नामित चिकित्सा प्राधिकरण द्वारा चिकित्सा जांच में उत्तीर्ण होना आवश्यक होगा।

(3) औद्योगिक प्रतिष्ठान किसी भी समय किसी भी कामगार को अपनी नौकरी के संतोषजनक प्रदर्शन के लिए संबंधित कामगारों की फिटनेस का पता लगाने के लिए नामित किसी भी चिकित्सा अधिकारी द्वारा चिकित्सा जांच कराने का निर्देश दे सकता है। "चिकित्सा अधिकारी" शब्द का वही अर्थ होगा जैसा कि व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) की धारा 42 की उप-धारा (1) में उल्लिखित है।

(4) एक कामगार जिसे यह पता चलता है कि वह किसी छुआ-छूत या संक्रामक रोग के संपर्क में आया है तो वह तत्काल संबंधित प्रबंधक को ऐसी घटनाओं के बारे में सूचित करेगा और संबंधित प्रबंधक द्वारा कार्य पर लौटने की अनुमति दिए जाने तक कार्य से दूर रहेगा और

ऐसी अवधि के दौरान कामगार को उस समय तक अवकाश पर रखा जाएगा जितना सवेतन अवकाश उसके खाते में जमा हो। अगर उसने जानबूझकर अपनी बीमारी अथवा किसी संक्रामक रोग से जुड़े तथ्य को छुपाया है तो स्थायी आदेशों के अंतर्गत इसे दुर्व्यवहार मानते हुए ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

20. गोपनीयता - कोई भी कामगार अपने तत्काल वरिष्ठ अधिकारी की लिखित अनुमति के बिना किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान का कोई कागजात, पुस्तकें, चित्र, फोटो, उपकरण, उपस्कर, दस्तावेज या कोई अन्य संपत्ति इलेक्ट्रॉनिक या भौतिक रूप में नहीं लेगा और न ही कार्य परिसर से बाहर ले जाएगा और न ही वह नियोक्ता की लिखित अनुमति के बिना किसी भी अनधिकृत व्यक्ति, कंपनी या निगम को औद्योगिक प्रतिष्ठान के रहस्यों और गोपनीय दस्तावेजों का किसी भी तरह से अन्य व्यक्ति को पारित या खुलासा करने या निर्माण प्रक्रिया से संबंधित किसी भी जानकारी या मामले का खुलासा करने का कारण बनेगा। यदि कोई कामगार इस अनुच्छेद में निहित उपबंधों का पालन नहीं करता है, तो उसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है और कर्मचारी की ओर से ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के अर्थ में कदाचार माना जाएगा।

21. विशेष सेवा- एक कामगार किसी भी समय औद्योगिक प्रतिष्ठान जिसमें वह कार्यरत है, के हित के विरुद्ध काम नहीं करेगा और औद्योगिक प्रतिष्ठान में अपनी नौकरी के अलावा ऐसा कोई रोजगार नहीं लेगा जिससे उसके नियोक्ता के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है, लेकिन, नियोक्ता शर्तों के साथ या शर्तों के बिना उसे नौकरी के अतिरिक्त कार्य, असाइनमेंट लेने करने की अनुमति दे सकता है और कामगार को इस संबंध में नियोक्ता की पूर्व अनुमति लेनी होगी।

22. कार्य का स्थगन --(1) नियोक्ता किसी भी समय आग, तबाही, मशीनरी के टूटने या बिजली की आपूर्ति, आपदा, व्यापक महामारी, महामारी, भगदड़ या उसके नियंत्रण से परे अन्य कारणों से औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी भी सेक्शन या सेक्शनों को पूरी तरह से या आंशिक रूप से किसी भी अवधि या अवधियों के लिए बिना सूचना के बंद कर सकता है।

(2) कार्य घंटों के दौरान इस तरह के कार्य स्थगन की स्थिति में, प्रभावित कामगारों को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल आईटी एप्लीकेशन अथवा किसी अन्य इलेक्ट्रॉनिक माध्यम के द्वारा, यदि कोई हो, जितनी शीघ्रता से व्यवहार्य हो, कार्य के शुरू होने और उन्हें अपना कार्य स्थान को छोड़ने के लिए नोटिस द्वारा अधिसूचित किया जाएगा। कार्य स्थगन होने के बाद कामगार को आमतौर पर दो घंटे से अधिक समय तक रहने की आवश्यकता नहीं होगी। यदि स्थगन की अवधि एक घंटे से अधिक नहीं है तो इस प्रकार रोके गए कामगार को स्थगन अवधि के लिए भुगतान नहीं किया जाएगा। यदि स्थगन अवधि एक घंटे से अधिक है, तो इस प्रकार रोके गए कामगार पूरे समय के लिए मजदूरी प्राप्त करने के हकदार होंगे जिसके दौरान उन्हें स्थगन के परिणामस्वरूप कार्य से रोका गया हो। उजरती दर कामगारों के मामले में, पिछले महीने के लिए औसत दैनिक कमाई की दर से दैनिक मजदूरी दी जाएगी। ऐसे स्थगन के मामले में कोई अन्य मुआवजा स्वीकार्य नहीं होगा। जहां भी व्यावहारिक हो, सामान्य कार्य की बहाली की उचित सूचना दी जाएगी।

(3) संयंत्र के विफल होने के कारण या अनुच्छेद (1) में विनिर्दिष्ट कारणों से कार्य के अस्थायी रूप से रुक जाने अथवा वस्तुओं एवं सेवाओं के उत्पादन में अस्थायी कटौती की स्थिति में, बेरोजगारी की अवधि को, परिस्थितियों के अनुसार, वेतन सहित या वेतन रहित अनिवार्य अवकाश माना जाएगा; परंतु जहाँ कर्मचारियों को अनिश्चित रूप से लंबे समय तक कार्य से रोके रखना पड़े, वहाँ उन्हें यथोचित सूचना देकर या उसके बदले वेतन देकर उनकी सेवा समाप्त की जा सकती है।

(4) नियोक्ता हड़ताल की स्थिति में या तो पूर्ण या आंशिक रूप से किसी भी वर्ग या औद्योगिक प्रतिष्ठान के विभाग को प्रभावित कर सकता है या तो पूर्ण या आंशिक रूप से ऐसे अनुभाग या विभाग और किसी अन्य अनुभाग या विभाग को इस तरह के कामबंदी होने से प्रभावित है, फिर, इस तरह के बंद होने के तथ्य को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल पर लगाए गए नोटिस द्वारा, यदि कोई हो, जितनी शीघ्रता से व्यवहार्य हो, अधिसूचित किया जाएगा। संबंधित कामगारों को कार्य की बहाली से पूर्व कि कार्य फिर से कब शुरू किया जाएगा सामान्य सूचना द्वारा भी अधिसूचित किया जाएगा।

23. रोजगार की समाप्ति- (1) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों के अधीन, स्थायी कामगार के रोजगार को समाप्त करने के लिए एक महीने की पूर्व सूचना दी जाएगी या कामगार को ऐसी सूचना अवधि के बदले मजदूरी का भुगतान किया जाएगा और शेष कामगारों के मामले में उप-पैराग्राफ (3) में यथा निर्दिष्ट, नोटिस अवधि को उस उप-पैरा में प्रदान की गई सूचना के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(2) कोई अस्थायी कामगार चाहे मासिक दर, साप्ताहिक दर या उजरती दर पर हो, और अनुबंध या रोजगार के नवीकरण न होने या उसकी समाप्ति पर कोई परिवीक्षाधीन या बदली या निश्चित अवधि के रोजगार कर्मी या अनियत कामगार, यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं तो वे किसी भी नोटिस या उसके एवज में भुगतान के हकदार होंगे।

परंतु यह कि अस्थायी कामगार की सेवाएं तब तक दंड के रूप में समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि उन्हें इन स्थायी आदेशों के तहत निर्दिष्ट तरीके से इस संबंध में उनके खिलाफ कथित कदाचार के आरोपों को स्पष्ट करने का अवसर नहीं दिया गया हो।

24. कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई - (1) किसी कामगार को नियोक्ता द्वारा उसके खिलाफ शिकायतों या कदाचार के आरोपों की जांच या जांच लंबित होने तक निलंबित किया जा सकता है। इस तरह की जांच या जहां जांच के बाद अन्वेषण होता है, जांच और अन्वेषण दोनों आमतौर पर निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों के भीतर पूरी की जाएगी। कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान निर्वाह भत्ता दिया जाएगा जो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार को कहीं और रोजगार नहीं लेने के शर्ताधीन होगा।

(2) ऐसे कामगार को देय निर्वाह भत्ते की राशि उतनी ही होगी, अर्थात्:-

(क) मजदूरी की पचास प्रतिशत की दर से, जिसे कामगार निलंबन के पहले नब्बे दिनों के लिए इस प्रकार के निलंबन की तारीख से तत्काल पहले करने का हकदार था; और

(ख) निलंबन की शेष अवधि के लिए ऐसी मजदूरी के पचहत्तर प्रतिशत की दर से, यदि ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पूरी करने में विलंब का सीधा कारण ऐसे कामगार का आचरण नहीं है।

(3) इस स्थायी आदेश के प्रयोजनों के लिए,- (क) निम्नलिखित कदाचार को निरूपित करेगा, अर्थात्:-

(क) नियोक्ता के व्यवसाय या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी या बेईमानी;

(ख) नियोक्ता के व्यवसाय या अपने हितों के संबंध में रिश्तत लेना या देना या अवैध संतुष्टि का उपाय करना;

(ग) किसी वरिष्ठ के किसी वैध या उचित आदेश का जानबूझकर अनसुना करना या अवज्ञा, चाहे वह अकेले या किसी अन्य या दूसरों के साथ मिलकर किया गया हो। वरिष्ठ का क्रम सामान्य रूप से लिखित रूप में होना चाहिए;

(घ) अभ्यस्त रूप से उपस्थिति में देरी अथवा बिना छुट्टी या पर्याप्त कारण के अभ्यस्त अनुपस्थिति;

(ङ) झूटी के दौरान कार्य स्थल पर शराब पीना, लड़ाई या दंगा करना, अनुचित या अभद्र व्यवहार करना;

(च) काम की आदतन उपेक्षा;

(छ) आदतन अनुशासनहीनता;

(ज) जारी कार्य में जानबूझकर अवरोध पैदा करना या नियोक्ता की संपत्ति का नुकसान करना;

(झ) झूटी पर सोना;

(ञ) रोग का बहाना अथवा काम को धीमा करना;

(ट) अधीनस्थ कर्मचारियों से उपहार लेना;

(ठ) नैतिक अधमता से जुड़े किसी भी आपराधिक कार्य के लिए किसी भी न्यायालय में दोषसिद्धि;

(ड) बिना अनुमति और बिना संतोषजनक कारण के दस दिनों से अधिक समय तक निरंतर अनुपस्थिति;

(ढ) रोजगार के समय नाम, आयु, पिता का नाम, योग्यता या पिछली सेवा के बारे में किसी प्रकार की गलत जानकारी देना;

(ण) बिना अनुमति या पर्याप्त कारण के काम छोड़ना;

(त) किसी भी वरिष्ठकर्म या सहकर्म को धमकी देना, गाली देना या हमला करना;

(थ) हिंसा के लिए उपदेश देना या उकसाना;

(द) कदाचार के उपरोक्त कृत्यों में से किसी को उकसाने या उकसाने का प्रयास करना;

(ध) 14 दिन की पूर्व सूचना दिए बिना अकेले या अन्य श्रमिकों के साथ अवैध हड़ताल पर जाना;

(न) कार्य के दौरान कामगार को मिली औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य या प्रक्रिया के संबंध में किसी प्रकार की गोपनीय सूचना को किसी भी अनधिकृत व्यक्ति के समक्ष प्रकट करना;

(प) किसी भी आरोप-पत्र या आदेश या लिखित में सूचित नोटिस को स्वीकार करने से इंकार करना;

(फ) नियोक्ताओं द्वारा दिए गए किसी भी सुरक्षा उपकरण को पहनने या उपयोग करने में विफलता या उपयोग करने से इंकार; और

(ब) प्रतिपूर्ति के लिए झूठे बिल का दावा; तथा

(भ) नियोक्ता/ग्राहक/क्लाइंट के किसी भी आईटी सिस्टम या कंप्यूटर नेटवर्क में अनधिकृत पहुँच में शामिल होना।

(म) “यौन उत्पीड़न” से अभिप्राय कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 2 के खंड (ज) में यथा-परिभाषित यौन उत्पीड़न से है और इसमें उक्त अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (2) में विनिर्दिष्ट परिस्थितियाँ भी सम्मिलित हैं।

टिप्पणी— भारतीय न्याय संहिता, 2023 में परिभाषित और इस उप-अनुच्छेद में प्रयुक्त शब्दों का वही अर्थ होगा, जो उक्त संहिता में परिभाषित किया गया है।

(4) (क) जहाँ किसी कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पर अपेक्षित है या लंबित है या जहाँ किसी अपराध के संबंध में उसके विरुद्ध आपराधिक कार्यवाही की जांच या परीक्षण के अधीन है और नियोक्ता संतुष्ट है कि कामगार को निलंबन के तहत रखना आवश्यक या वांछनीय है, वह लिखित रूप में आदेश द्वारा, उसे उस तारीख से प्रभाव से निलंबित कर सकता है जैसा कि आदेश में निर्दिष्ट किया गया है। इस तरह के निलंबन के कारणों का विस्तृत विवरण निलंबन की तारीख से एक सप्ताह के भीतर कामगार को भेजा जाना चाहिए।

(ख) जांच में, कामगार व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होने या ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने का हकदार होगा, जिसका वह सदस्य है अथवा उसकी पसंद का कोई सहकर्मी है।

(ग) जांच की कार्यवाही हिंदी या अंग्रेजी या उस राज्य की भाषा में रिकॉर्ड की जाएगी जहाँ औद्योगिक प्रतिष्ठान स्थित है, जो भी कामगार के इच्छानुसार है।

(घ) नब्बे दिनों की अवधि के भीतर जांच की कार्यवाही समाप्त की जाएगी।

परंतु यह कि, जाँच अधिकारी लिखित रूप में कारण दर्ज करते हुए, नब्बे दिनों की अवधि को उतनी अतिरिक्त अवधि तक बढ़ा सकता है, जितनी वह आवश्यक समझे।

(ङ) यदि जाँच के निष्कर्ष पर, या जैसा कि मामला हो सकता है, आपराधिक कार्यवाही में, कामगार के विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी पाया जाता है और इस पर विचार किया गया है संबंधित कामगार को प्रस्तावित दंड पर अभ्यावेदन करने का उचित अवसर देने के पश्चात, बर्खास्तगी या निलंबन या जुर्माना या वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक हो या पदावनति का आदेश जिसके द्वारा न्याय के शीर्ष तक पहुंचा जा सके, नियोक्ता तदनुसार एक आदेश पारित करेगा:

परंतु यह कि जब इस खंड के तहत जब निलंबन का आदेश पारित किया जाता है, तो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार का झूटी से अनुपस्थित होना माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए किसी भी पारिश्रमिक का हकदार नहीं होगा और उसे पहले से भुगतान किए गए निर्वाह भत्ता की रिकवरी नहीं की जाएगी:

परंतु आगे यह भी कि जहाँ एक आदेश जो दंड लगाने या वार्षिक वृद्धि रोकने या पदावनति, इस खंड के तहत पारित किया जाता है, कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान झूटी पर माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था:

परंतु यह कि किसी कामगार के मामले में, जिस पर संविधान की धारा 311 के खंड (2) के प्रावधान लागू होते हैं, उस धारा के प्रावधानों का अनुपालन किया जाएगा।

(च) यदि जांच के समापन पर, या जैसा भी मामला हो, या आपराधिक कार्यवाही हो, कामगार के विरुद्ध लगाए गए किसी भी आरोप के लिए दोषी नहीं पाया जाता है, तो उसे निलंबन अवधि की दौरान वह झूटी पर ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था।

(छ) इस उप-पैरा के तहत निर्वाह भत्ता का भुगतान, निलंबन की अवधि के दौरान संबंधित कामगार का कोई रोजगार नहीं करने के निर्णय पर होगा।

(5) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने में, दंड लगाने वाला प्राधिकारी कदाचार, पिछले रिकॉर्ड, यदि कोई हो, कामगार और किसी भी अन्य लघुकारी या उत्तेजित परिस्थितियों की किसी भी सघनता को ध्यान में रखेगा। प्राधिकारी द्वारा लगाए गए दंड के आदेश की एक प्रति संबंधित कामगार को भेजी जाएगी।

(6) (क) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने के आदेश से व्यथित एक कामगार, आदेश की प्राप्ति की तारीख से इक्कीस दिनों के भीतर खंड (ख) के तहत निर्दिष्ट अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकता है।

(ख) नियोक्ता, खंड (क) के प्रयोजनों के लिए अपीलीय प्राधिकारी को निर्दिष्ट करेगा।

(ग) अपीलीय प्राधिकारी, कामगार को अपने समक्ष पेश करने के एक अवसर देने के बाद एक आदेश पारित करेगा जैसा वह अपील पर उचित समझता है, इसकी प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर और इसकी लिखित सूचना कामगार को देगा:

परंतु कि जहां यौन उत्पीड़न की शिकायत है तो, ऐसी शिकायतों के बारे में पूछताछ के लिए प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान में इस उद्देश्य के लिए आंतरिक शिकायत समिति गठित है, इस पैरा में निहित कुछ भी के बावजूद, इन स्थायी आदेशों के प्रयोजन के लिए नियोक्ता द्वारा नियुक्त जांच प्राधिकरण माना जाएगा और आंतरिक शिकायत समिति इस पैरा के तहत जांच करेगी, जब तक कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच के लिए, शिकायत समिति के लिए नियोक्ता द्वारा अलग से प्रक्रिया निर्दिष्ट नहीं की जाती है, जहां तक संभव हो।

(7) आंतरिक शिकायत समिति का गठन कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के उपबंधों के अनुसार किया जाएगा।

(8) उप-पैरा (7) में उल्लिखित आंतरिक शिकायत समिति प्रत्येक वर्ष शिकायतों तथा उन पर की गई कार्रवाई के संबंध में एक वार्षिक रिपोर्ट, नियोक्ता, जिला अधिकारी [जैसा कि कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 में परिभाषित है] तथा सक्षम सरकार को तैयार कर प्रस्तुत करेगी।

(9) नियोक्ता अपने संगठन की वार्षिक रिपोर्ट में, कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के अंतर्गत दर्ज मामलों की संख्या, यदि कोई हो, तो और उनके निपटान का विवरण शामिल करेगा।

25. शिकायत निवारण और शिकायतें- रोजगार संबंधित सभी शिकायतें जिसमें नियोक्ता या उसके एजेंट के विरुद्ध अनुचित व्यवहार या गलत तरीके से आहरण शामिल है ऐसी शिकायतें नियोक्ता को अपील करने के अधिकार के साथ इस संबंध में प्रबंधक या निर्दिष्ट व्यक्ति को प्रस्तुत की जाएंगी। इसके अतिरिक्त, व्यक्तिगत शिकायतों से उत्पन्न विवादों के निवारण हेतु, ऐसे विवाद के संबंध में कोई भी पीड़ित कर्मचारी औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 तथा उसके अधीन बनाए गए नियमों में विनिर्दिष्ट तरीके से, उस तिथि से एक वर्ष की अवधि के भीतर, जिस दिन ऐसे विवाद का कारण उत्पन्न होता है, शिकायत निवारण समिति के समक्ष आवेदन प्रस्तुत कर सकता है।

26. नियोक्ता और श्रमिकों की देयता- औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता आदेशों के उचित और वफादार पालन के लिए जिम्मेदार होंगे। कामगार स्थायी आदेशों का सही और ईमानदारी से पालन भी करेंगे।

27. औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा मॉडल स्थायी आदेश को अपनाने पर धारा 30 की उपधारा (3) के तहत प्रमाणित करने वाले अधिकारी को सूचना अग्रेषित करना- (1) यदि नियोक्ता औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 29 में निर्दिष्ट केंद्र सरकार के मॉडल स्थायी आदेश को अपनाता है, तो वह संबंधित प्रमाणन अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से उस विशिष्ट तारीख को सूचित करेगा, जिससे वह मॉडल स्थायी आदेशों के प्रावधानों को अपनाता है।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में उप-पैरा (1) के तहत अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेश, प्रतिष्ठान जहां पर भी स्थित हो, प्रतिष्ठान के अन्य सभी औद्योगिक इकाइयों पर लागू होगा।

(3) उप-पैरा (1) के तहत सूचना प्राप्त होने पर, प्रमाणित अधिकारी उस औद्योगिक प्रतिष्ठान का विवरण उस रजिस्टर में दर्ज करेगा जिसने मॉडल स्थायी आदेश अपनाया है, जो औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2020 के नियम 15 के तहत बनाए गए हैं। यदि प्रमाणित अधिकारी यह देखता है कि वह औद्योगिक प्रतिष्ठान जिसने मॉडल स्थायी आदेश अपनाने की सूचना दी है, अन्य उन गतिविधियों में भी संलग्न है जिनके लिए मॉडल स्थायी आदेश नहीं अपनाया गया है, तो वह ऐसी सूचना प्राप्त होने की तिथि से तीस दिनों के भीतर अपने अवलोकन, यदि कोई हो, दे सकता है कि नियोक्ता को अपने औद्योगिक प्रतिष्ठान के संदर्भ में कुछ उपबंध शामिल

या अपनाने की आवश्यकता है और उन प्रासंगिक उपबंधों को संकेत कर सकता है। इसके पश्चात् वह औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता को निर्देश देगा कि वह ऐसी दिशा-निर्देश की प्राप्ति की तिथि से तीस दिनों के भीतर इसका पालन करे और केवल उन उपबंधों के संबंध में अनुपालन रिपोर्ट प्रस्तुत करे जिन्हें प्रमाणित अधिकारी शामिल करने के लिए देखता है। अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेश के उपबंध उस तिथि से प्रभावी रहेंगे जो उप-पैरा (1) में निर्दिष्ट है।

स्पष्टीकरण- संदेह को दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि प्रमाणन अधिकारी ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठान जो उन गतिविधियों में लगे हुए हैं जो औद्योगिक प्रतिष्ठान की गतिविधियों से पूरी तरह से व्याप्त हैं जिनके लिए स्थायी आदेश लागू होते हैं, तो प्रमाणन अधिकारी ऐसी स्थिति में कोई टिप्पणी नहीं करेगा।

28. स्थायी आदेशों को प्रदर्शित करना - इन स्थायी आदेशों की एक प्रति को कारखाने में हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा जिसमें अधिकतर कामगार बातचीत करते हैं, नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड और औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन (HR) पोर्टल पर, यदि कोई हो, पर प्रदर्शित किया जाएगा।

प्रपत्र (i)
(आदर्श स्थायी आदेश संख्या 8 देखें)
किसी नियोक्ता द्वारा दिए जाने वाले काम की पाली को बंद करने / फिर से शुरू करने की सूचना।
नियोक्ता का नाम
पता.....
दिनांक वर्ष 20..... के माह----- का ----- दिन
मेरे/हमारे औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में प्रमाणित एवं अनुमोदित स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश संख्या के अनुसार, मैं/हम एतद्वारा समस्त संबंधित पक्षों को यह सूचना देते हैं कि दिनांक से अनुबंध में निर्दिष्ट शिफ्ट कार्य को बंद करने/पुनः प्रारंभ करने का मेरा/हमारा आशय है।
पद..... हस्ताक्षर.....
अनुबंध (यहाँ शिफ्ट कार्य प्रणाली में प्रस्तावित किए जाने वाले परिवर्तन का विवरण निर्दिष्ट करें।)
प्रतिलिपि अग्रेषित:- (1) पंजीकृत ट्रेड यूनियन के सचिव, यदि कोई हो। (2) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) (3) क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) क्षेत्र। (4) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली।]
टिप्पणी: नोटिस को स्पीड पोस्ट या रजिस्टर्ड पोस्ट या पृष्ठांकक के निर्दिष्ट ईमेल पर भेजा जाना चाहिए।

प्रपत्र (ii)		
(आदर्श स्थायी आदेश संख्या 14 देखें)		
सेवा कार्ड		
प्रतिष्ठान/कारखाने का नाम		
पहचान बैज सं. / टोकन सं.		
1.	रजिस्टर क्रम संख्या	
2.	नाम	
3.	स्थायी खाता संख्या (पैन),	
4.	यूनिवर्सल एकाउंट नंबर (यूएएन)	
5.	कामगार की श्रेणी (अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल या अतिकुशल)	
6.	परिवार के सदस्यों का व्यौरा	
7.	आधार संख्या, यदि कर्मचारी द्वारा सहमति दी गई हो।	
8.	हस्ताक्षर नमूना/अंगूठे की छाप	
9.	पिता या माता या पति/पत्नी का नाम	
10.	लिंग	
11.	जन्म तिथि	
12.	जन्म स्थान	
13.	कार्य ग्रहण की तिथि	
14.	कार्य ग्रहण करने के समय के चिकित्सा प्रमाणपत्र का व्यौरा	
15.	शैक्षिक और अन्य योग्यताएँ	
16.	भाषा जो कामगार पढ़ सकता है	
17.	भाषा जो कामगार लिख सकता है	
18.	भाषा जो कामगार बोल सकता है	
19.	लंबाई	
20.	पहचान चिन्ह	
21.	विभाग	
22.	मोबाइल नंबर और ई-मेल	
23.	स्थायी पता	
24.	स्थानीय पता	
25.	मकान सं.	
26.	भविष्य निधि खाता सं.	

27.	उपदान के लिए नामित					
28.	पेंशन के लिए नामित यदि कोई हो					
29.	कर्मचारी राज्य बीमा सं.					
30.	प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लिया (ब्यौरा)					
31.	उच्च नौकरियों के लिए योग्यता					
32.	उत्तीर्ण निपुणता परीक्षा					
33. रोजगार इतिहास						
विभाग	टोकन सं.	पद	वेतन स्तर	कार्यभार ग्रहण	छोड़ा (कारण)	
1	2	3	4	5	6	
34.	अनुपस्थिति अवधि					
	से	तक	कारण	निरंतर रोजगार के लिए उपयुक्तता के बारे में चिकित्सा रिपोर्ट		
(i) अस्वस्थता अवकाश						
(ii) अर्जित अवकाश						
(iii) कोई अन्य अवकाश						
35.	प्रसूति प्रसुविधा लाभ					
36.	कामगार का मुआवज़ा					
	दुर्घटनाओं का ब्यौरा:					
37.	अनुशासनात्मक कारवाई का ब्यौरा					
38.	पदोन्नति					
	(i) ब्यौरा (ii) पुरस्कार (iii) जारी प्रशस्ति पत्र					
39.	सेवानिवृत्ति की तिथि					
40.	कोई अन्य विषय					

सत्यापन करने वाले व्यक्ति के हस्ताक्षर

या अंगूठे का निशान

[फा. सं. एस-11025/07/2025-आईआर(पीएल)]

आलोक मिश्रा, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT**NOTIFICATION**

New Delhi, the 30th December, 2025

G.S.R. 930 (E).—Whereas, subsequent to the enactment of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) (The said Code) by Parliament, the draft Industrial Relations Code (Central) Rules, 2020 were published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section (i) vide Notification number G.S.R.684 (E), dated 29th October, 2020, G.S.R. 814 (E), 31st December, 2020, G.S.R. 815 (E) 31st December, 2020, G.S.R. 816 (E), 31st December, 2020 and G.S.R. 317(E) 4th May, 2021 inviting objections and suggestions as required under section 99 of the said Code;

And whereas, vide notification number S.O. 5320 (E), dated 21st November, 2025, published in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, Section 3, Sub-Section 3(ii), all the provisions of the said Code have been brought into the force.

Now therefore, the following draft rules, which the Central Government proposes to make in exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 99 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) read with sub-section (2) of the said section and read with section 24 of The General Clauses Act, 1897 (10 of 1897) in supersession of the-

- (ii) The Industrial Disputes (Central) Rules, 1957; and
- (iii) The Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946

except as respects things done or omitted to be done before such supersession, are hereby notified, as required by sub-section (1) of said section 99, for information of all persons likely to be affected thereby and notice is hereby given that the said draft notification will be taken into consideration after the expiry of a period of thirty days from the date on which the copies of the Official Gazette in which this notification is published are made available to the public;

Objections and suggestions, if any, may be addressed to Shri Govind Ram, Deputy Secretary to the Government of India, Ministry of Labour and Employment, IR(PL) Section, Room No. 306, Shram Shakti Bhawan, Rafi Marg, New Delhi-110001 or by email – irpl-mole@gov.in. The objections and suggestions should be sent in a proforma containing columns (i) specifying the name and address of the person/organization and column (ii) specifying the rule or sub-rule which is proposed to be modified and column (iii) specifying the revised rule or sub-rule proposed to be substituted and reasons therefore;

Objections and suggestions, which may be received from any person or organization with respect to the said draft notification before expiry of the period specified above, will be considered by the Central Government.

CHAPTER I

PRELIMINARY

1. Short title, extent, application and commencement.—

- (1) These rules may be called the Industrial Relations (Central) Rules, 2025.
- (2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.

2. Definitions.— (1) In these rules, unless the context otherwise requires,—

- (a) “Code” means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (b) “Electronically” means any information submitted by email or uploading on the designated portal or digital payment in any mode for the purposes of the Code;
- (c) “Form” means a form appended to the Schedule to these rules;
- (d) “Section” means a section of the Code.

- (2) Words and expressions used in these rules which are not defined, but are defined in the Code, shall have their respective meanings assigned to them in the Code.

3. References of certain authorities and officers of industrial establishments under Code.— (1) The reference to the Central Government or the Government of India, in relation to an industrial dispute in respect of a Union territory without legislature, shall be construed as a reference to the Administrator of such Union territory, and for which the appropriate Government is the Central Government; and the reference to the Chief Labour Commissioner (Central), Deputy Labour Commissioner (Central), Regional Labour Commissioner (Central) and the Assistant Labour Commissioner (Central) shall be construed as reference to the respective appropriate authority, appointed in that behalf by the Administrator of that Union territory.

- (2) For the purposes of these rules, with reference to clause (m) of section 2, it is hereby specified that—

- (a) in relation to an industry, not being an industry referred to in sub clause (ii) thereof, carried on by or under the authority of a Ministry or Department of the Central Government or a State Government, the officer-in-charge of the industrial establishment shall be the employer in respect of that establishment; and
- (b) in relation to an industry concerning railways, carried on by or under the authority of a Ministry or Department of the Central Government,—
 - (i) the General Manager thereof shall be the employer in respect of regular railway servants other than casual labour in the case of an establishment of a Zonal Railway;
 - (ii) the Officer-in-charge of the establishment shall be the employer in respect of regular railway servants other than casual labour in the case of an establishment independent of a Zonal Railway; and
 - (iii) the District Officer-in-charge or the Divisional Personnel Officer or the Personnel Officer, as the case may be, shall be the employer in respect of casual labour employed on Zonal Railway or any other railway establishment independent of a Zonal Railway.

4. Memorandum of settlement.— (1) The settlement arrived at in the course of conciliation proceedings or a written agreement between the employer and worker arrived at otherwise than in the course of conciliation proceeding shall be in Form I.

- (2) The settlement shall be signed, —

- (a) by the employer or by his authorized agent, or where the employer is an incorporated company or other body corporate, by the agent, manager or other principal officer of such company or such other body corporate; and
- (b) on behalf of workers, by any of the following office bearers of Trade Union, namely: —
 - (i) President; or
 - (ii) Vice-President; or
 - (iii) Secretary (including the General Secretary); or
 - (iv) Joint Secretary; or
 - (v) any other office bearer of the Trade Union authorized in this behalf by the President and Secretary of the Union; or
 - (vi) five representatives of workers duly authorized in this behalf at the meeting of the workers held for the purpose.

(3) In case of an industrial dispute between individual worker and employer, the settlement shall be signed by the employer and the worker concerned.

(4) Where the settlement is arrived at in the course of conciliation proceedings, the conciliation officer shall send a report thereof to the Central Government together with a copy of the memorandum of settlement signed by the parties to the dispute.

(5) Where a settlement is arrived at between an employer and his worker otherwise than in the course of conciliation proceedings, the parties to the settlement shall jointly send a copy thereof electronically or by speed post or by registered post, to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central) and to the conciliation officer.

(6) The conciliation officer shall file all settlements effected under the Code in respect of industrial disputes in the area within his jurisdiction in the register maintained electronically or otherwise.

(7) The register referred to in sub-rule (6) shall contain the details including serial number, name of the industry, parties to the settlement, date of settlement, remarks and whether settlement was arrived at after the intervention of conciliation officer or by mutual negotiation:

Provided that signature of conciliation officer on the agreement shall not be necessary where the agreement for settlement is arrived at outside conciliation:

Provided further that nothing in this rule shall prohibit a settlement between a worker or workers or Trade Union and an employer on mutually agreed terms and such settlement may be in a format other than Form I.

CHAPTER II

BI-PARTITE FORUMS

5. Works Committee, its constitution and matters related thereto.—

(1) Constitution of Works Committee: Every employer to whom an order made by the Central Government under sub-section (1) of section 3 relates, shall forthwith proceed to constitute a Works Committee (hereinafter in this rule referred to as the Committee) to promote measures for securing and preserving amity and good relations between the employer and workers and, to that end, to comment upon matters of common interest or concern, in the manner specified in this rule.

(2) Number of Members: (i) The number of members constituting the Committee shall be fixed so as to afford representation to the various categories, groups and class of workers engaged in, and to the sections, shops or departments of the industrial establishment.

(ii) The total number of members of the Committee shall not exceed twenty.

(iii) The number of representatives of the workers in the Committee shall not be less than the number of representatives of the employer therein.

Provided that the industrial establishment in which women workers are employed shall have adequate representation of women workers in Works Committee and such representation shall not be less than the proportion of women workers to the total workers employed in the industrial establishment.

(3) Representation of Employer: Subject to the provisions of this rule, the representatives of the employer in the Committee shall be nominated by the employer and shall, as far as may be possible, be officials in direct touch with, or associated with, the working of the industrial establishment.

(4) Consultation with Trade Union: Where the workers of the industrial establishment are members of a registered Trade Union or Trade Unions, the employer shall ask such registered Trade Union or Trade Unions to inform him in writing as to—

(a) number of the workers who are members of such registered Trade Union or Trade Unions; and

(b) if the employer has reason to believe that the information furnished to him by the registered Trade Union or Trade Unions is false, he may, after informing such registered Trade Union or Trade Unions, refer the matter to the Regional Labour Commissioner (Central), who shall, after hearing the parties, decide the matter and his decision shall be final.

(5) Group of Worker's representative's : On receipt of the information called for under sub-rule (4), the employer shall provide for the choosing of worker's representative of the Committee in the following manner, namely:—

(a) in the case of a negotiating union under sub-section (2) or sub-section (3) of section 14, such negotiating union shall nominate the worker's representatives of the Committee;

(b) in the case of the negotiating council under sub-section (4) of section 14, the nomination shall be in such manner that every registered Trade Union representing in the negotiating council shall be represented in the Committee in proportion to the number of workers of the industrial establishment who are members of such Trade Union;

(c) where there is no recognised negotiating union or negotiating council referred to in clauses (a) and (b), the workers of the industrial establishment shall elect amongst themselves the worker's representatives of the Committee:

Provided that the employer may, deploy an electronic platform for conducting the election process over an information technology application, online platform or such other platform to enable as to how the representatives of workers shall be elected for the Committee under this clause:

Provided further that where a registered Trade Union fails to furnish the information called for under sub-rule (4) within one month of the date on which it is so called for, then, such Trade Union shall for the purpose of this rule be treated as if it did not exist:

Provided also that where any reference has been made by the employer under sub-rule (4), the process of choosing the worker's representative relating thereto shall be held on receipt of the decision of the concerned Regional Labour Commissioner (Central).

(6) Electoral Constituencies: The employer may, if he thinks fit, direct that the workers shall vote in either by groups, sections, shops or departments.

(7) Qualification of Candidates for election: Any worker, of not less than nineteen years of age and with a service of not less than one year in the industrial establishment may, if nominated as provided in this rule, be a candidate for election as a worker's representative of the Committee:

Provided that such service qualification shall not apply to the first election in an industrial establishment which has been in existence for less than a year.

Explanation. — For the purposes of this sub-rule, a worker who has put in continuous service for not less than one year in two or more industrial establishments belonging to the same employer shall be deemed to have satisfied the service qualification specified therein.

(8) Qualification for voters: All workers who are not less than eighteen years of age and who have put in not less than six months' continuous service in the industrial establishment shall be entitled to vote in the election of worker's representative of the Committee.

Explanation.— For the purposes of this sub-rule, a worker who has put in continuous service of not less than six months in two or more industrial establishments belonging to the same employer shall be deemed to have satisfied the service qualification specified therein.

(9) Fixation of schedule for Election: (i) The employer shall give a minimum time period of at least three working days for filing of nomination along with other requisite details while fixing a date as the closing date for receiving nominations from candidates for election as worker's representatives of the Committee.

(ii) The date fixed by the employer for holding the election referred to in clause (i) shall not be earlier than three days and later than fifteen days after the closing date for receiving nominations.

(iii) The date of election fixed under sub-rule (i) shall be notified at least seven days in advance to the workers concerned and such notice, which shall specify the number of seats to be elected, shall be affixed on the notice board or electronic notice board of the industrial establishment and given adequate publicity amongst the workers.

(10) Nomination of Candidates for election: (i) Every nomination for election as worker's representative of the Committee shall be made on a nomination paper to be provided by employer and the copies thereof shall be supplied by the employer to the workers requiring them.

(ii) Each nomination paper referred to in sub-rule (10) shall be signed by the candidate to whom it relates and attested by at least two other voters belonging to the group, section, shop or department, which the candidate seeking election shall represent, and shall be delivered to the employer.

(11) Scrutiny of Nomination papers: (i) On the day following the last day fixed for filing nomination papers, the nomination papers shall be scrutinized by the employer in the presence of the candidates and the attesting persons and those nominations which are not valid shall be rejected.

(ii) A nomination paper shall be held to be not valid under sub-rule (11), if—

- (a) the candidate nominated is ineligible for being a candidate under sub-rule (7); or
- (b) the requirements of sub-rule (10) have not been complied with:

Provided that where a candidate or an attesting person is unable to be present at the time of scrutiny, he may send a duly authorized nominee for the purpose.

(12) Withdrawal of Candidates: Any candidate whose nomination for election has been accepted may withdraw his candidature within forty-eight hours of the completion of scrutiny of the nomination papers.

(13) Voting in Election: (i) If the number of candidates who have been validly nominated for election as worker's representative of the Committee is equal to the number of seats, the candidates as such shall be forthwith declared as duly elected.

(ii) Where, in any industrial establishment, the number of candidates validly nominated for election as worker's representative of the Committee is more than the number of seats allotted to it, voting shall take place on the day fixed for election.

(14) Officers of the Committee: (i) The Committee shall have among its office-bearers a Chair person, a Vice-Chairperson, a Secretary and a Joint-Secretary.

(ii) The Chairperson of the Committee shall be nominated by the employer from amongst the employer's representatives of the Committee and he shall, as far as possible, be the head of the industrial establishment.

(iii) The Vice-Chairperson shall be elected by the members of the Committee representing the workers, from amongst themselves

Provided that in the event of equality of votes in the election of the Vice-Chairperson, the matter shall be decided by a draw of lot.

(iv) The Secretary and the Joint-Secretary of the Committee shall be elected every year.

(v) The Committee shall elect the Secretary and the Joint Secretary provided that where the Secretary is elected from amongst the representatives of the employers, the Joint Secretary shall be elected from amongst the representatives of the workers and *vice versa*:

Provided that the post of the Secretary or the Joint Secretary, as the case may be, shall not be held by a representative of the either the employer or the workers for three consecutive years:

Provided further that the employer's representatives shall not take part in the election of the Secretary or Joint Secretary, as the case may be, and only the representatives of the workers shall be entitled to vote in elections for the post of Secretary or Joint Secretary:

Provided also that in the event of equality of votes in an election under this sub-rule, the matter shall be decided by a draw of lot.

(15) Term of Office: (i) The term of office of the members of the Committee other than a member chosen to fill a casual vacancy shall be three years.

(ii) Every member chosen to fill a casual vacancy shall hold office for the remaining period of the term of his predecessor.

(iii) The membership of any member, who fails to attend three consecutive meetings of the Committee without obtaining leave from the Committee, shall stand forfeited.

(16) Vacancies: In the event of worker's representative ceasing to be a member under clause (iii) of sub-rule (15) or ceasing to be employed in the industrial establishment or in the event of his resignation, death or otherwise, his successor shall be chosen in accordance with the provisions of this rule for the remaining period of the Committee from the same group to which the member vacating the seat belonged.

(17) Power to Co-Opt: The Committee shall have the right to co-opt persons employed in the industrial establishment having particular or special knowledge of a matter under discussion in a consultative capacity and such co-opted member shall not be entitled to vote and shall be present at meetings only for the period during which the particular question is before the Committee.

(18) Meetings: (i) The Committee may meet as often as necessary but not less often than once in three months.

(ii) The Committee shall at its first meeting regulate its own procedure.

(19) Facilities for meetings, etc.: (i) The employer shall provide accommodation for holding meetings of the Committee and shall also provide all necessary facilities to the Committee and to its members for carrying out the work of the Committee.

(ii) The Committee shall ordinarily meet during working hours of the industrial establishment concerned on any working day and the representatives of the workers shall be deemed to be on duty while attending the meeting.

(iii) The Secretary of the Committee may with the prior concurrence of the Chairperson, put up notice regarding the functions of the Committee on the notice board of the industrial establishment.

(20) Annual Return: The employer shall submit the details of the constitution and the functioning of the Committee as a part of unified annual return provided in the rules made in this behalf under the Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020).

(21) Dissolution of Works Committee: The Central Government, or the officer authorised in its behalf, may after making such inquiry as it or he may deem fit, dissolve any Committee at any time, by an order for reasons to be recorded in writing, on being satisfied that the Committee has not been constituted in accordance with the provisions of this rule or that not less than two-thirds of the number of representatives of the workers have without any reasonable justification failed to attend three consecutive meetings of the Committee or that the Committee has, for any other reason, ceased to function:

Provided that where the Committee is dissolved under this sub-rule, the employer, may, and if so required by the Central Government or, as the case may be, by such officer, shall take steps to re-constitute the Committee in accordance with this rule.

6. Choosing of members from employers and workers for Grievance Redressal Committee.— (1) The Grievance Redressal Committee (hereinafter in this rule referred to as the Grievance Committee) in an industrial establishment employing twenty or more workers, shall consist of equal number of members representing the employer and workers, which shall not exceed ten.

(2) The representatives of the employer in the Grievance Committee shall be nominated by the employer and shall, as far as may be possible, be officials in direct touch with or associated with the working of the industrial establishment, preferably the heads of major departments of the industrial establishment.

(3) The worker's representative of the Grievance Committee shall be chosen in the following manner, namely: —

(a) where there is a negotiating union under sub-section (2) or sub-section (3) of section 14, such negotiating union or negotiating council, as the case may be, shall nominate the worker's representatives of the Grievance Committee;

(b) in the case of a negotiating council under sub-section (4) of section 14, the nomination shall be in such manner that every registered Trade Union representing in the negotiating council shall be represented in the Grievance Committee in proportion to the number of workers of the industrial establishment who are members of such Trade Union;

(c) where there is no recognized negotiating union or negotiating council referred to the clauses (a) and (b), the workers of the industrial establishment shall choose amongst themselves the worker's representatives of the Grievance Committee:

Provided that the employer may, deploy an electronic platform for choosing worker's representatives under this clause, over an information technology application, online platform or such other like platform:

Provided further that there shall be adequate representation of women workers in the Grievance Committee and such representation shall not be less than the proportion of women workers to the total workers employed in the industrial establishment.

(4) The tenure of the members of the Grievance Committee shall be three years.

(5) Where there is no recognized negotiating union or negotiating council and if any dispute arises regarding choosing of the worker's representative to the Grievance Committee, the matter may be referred to the concerned Regional Labour Commissioner (Central), who shall, after hearing the parties, decide the matter, whose decision shall be final.

7. Application in respect of any dispute to be filed before the Grievance Redressal Committee by an aggrieved worker.— (1) Any aggrieved worker may file an application stating his grievance therein and dispute before the Grievance Redressal Committee giving name, designation, worker code or token number, department where he is posted, length of his service in years, category of worker, address for correspondence, contact number, details of grievances and the relief sought therefor.

(2) The application referred to in sub-rule (1) may be sent electronically or otherwise.

(3) The application referred to in sub-rule (1) shall be filed within one year from the date on which the cause of action of such dispute arose.

8. Manner of filing application for the conciliation of grievance as against the decision of the Grievance Redressal Committee to conciliation officer.— Any worker who is aggrieved by the decision of the Grievance Redressal Committee or whose grievance is not resolved by the said Committee within thirty days of receipt of the application, may file an application online on designated portal of the Ministry of Labour and Employment, or by

registered post or speed post, or in person, within a period of sixty days from the date of the decision of the Grievance Redressal Committee or from the date on which the period specified in sub-section (6) of section 4 expires, as the case may be, to the conciliation officer through the Trade Union, of which he is a member:

Provided that in case of manual receipt of such application through registered post or speed post or in person, the conciliation officer shall get the same digitized and enter the particulars of the application in the online mechanism under intimation to the Trade Union and worker.

CHAPTER III

TRADE UNIONS

9. Manner of Recognition of Negotiating Union or Negotiating Council.-

(1). Matters for negotiation between negotiating union or negotiating council and employer for the workers employed in the industrial establishment under sub-section (1) of section 14.- The matters pertaining to workers which the negotiating union or the negotiating council, as the case may be, shall negotiate with the employer of the industrial establishment under sub-section (1) of section 14 are specified, as below: -

- (i) classification of grades and categories of workers;
- (ii) order passed by an employer under the standing orders applicable in the industrial establishment;
- (iii) wages of the workers including their wage period, dearness allowance, bonus, increment, customary concession or privileges, compensatory and other allowances;
- (iv) hours of work of the workers, rest days, number of working days in a week, rest intervals, working of shifts;
- (v) leave with wages and holidays;
- (vi) promotion and transfer policy and disciplinary procedures;
- (vii) quarter allotment policy for workers;
- (viii) safety, health and working conditions and related standards;
- (ix) such matters pertaining to conditions of service and terms of employment of the workers which are not covered in the foregoing clauses; and
- (x) any other matter which is agreed between employer of the industrial establishment and negotiating union or negotiating council, as the case may be.

(2). Criteria for recognizing a single registered Trade Union of workers as sole negotiating union of workers under sub-section (2) of section 14.- Where there is only one registered Trade Union operating in an industrial establishment having its membership not less than 30 percent of the total workers employed in the industrial establishment, then the employer of such industrial establishment shall recognize such Trade Union as sole negotiating union of the workers.

(3). Manner of verification of membership of Trade Unions in an industrial establishment under sub-sections (3) and (4) of section 14.- (i)(a) The Central Government shall appoint a verification officer (hereinafter in this rule, referred to as verification officer) for the purpose of verification of membership of the Trade Unions in the industrial establishment who shall not have any interest with any of the Trade Unions in the industrial establishment, whose membership verification is to be carried out by him:

Provided that the process for recognition of the negotiating union or the negotiating council, as the case may be, shall commence three months before the expiry of the tenure of the existing recognition period of the negotiating union or the negotiating council, as the case may be, recognized by the employer under the Code.

(b) The verification officer may utilize the services of other officers to assist him depending upon the quantum of work of membership verification.

(c) The verification officer shall carry out the work of membership verification in the industrial establishment within the time as determined by the Central Government.

(ii) The employer of the industrial establishment shall bear all expenses and make arrangements in connection with the verification of membership of trade unions under clause (i).

(iii) (a) The Trade Unions which satisfy the following conditions may submit an application to the employer of the industrial establishment to accord status of negotiating union or the representatives of negotiating council of the workers, as the case may be, namely:-

such Trade Union has a valid registration under the Trade Unions Act, 1926 (16 of 1926) and continuing as such or has the registration under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), as the case may be; and

(b) The application for recognition made by Trade Union shall be accompanied with a copy of the registration certificate, a copy of list of members, details of the membership subscription and a copy of latest annual return of the trade union submitted to the Registrar of Trade Unions.

(iv) (a) In case the negotiating union or negotiating council, as the case may be, has been constituted under the Code, the employer of the industrial establishment shall initiate action before expiry of the tenure of negotiating union or negotiating council, as the case may be, sufficiently in advance but not later than three months before the expiry of the tenure of negotiating union or negotiating council, as the case may be;

(b) The date of reckoning shall be fixed by the verification officer for the industrial establishment for the purpose of verification of membership of the trade unions;

(c) The employer of the establishment shall forward the documents and records submitted by trade unions, to the verification officer.

(d) On receipt of the documents and records, the verification officer shall scrutinize the records and documents submitted by the trade union to ascertain the status of registration of trade unions and related matters;

(e) The verification officer shall hold meeting with representatives of employer of industrial establishment and all participating Trade Unions to decide about the process of verification of the membership of Trade Unions through secret ballot.

(f) The employer may, in consultation with the verification officer deploy an electronic process for conducting the election over an information technology application, online platform or like other platform.

(4). Verification of membership of Trade Unions through secret ballot.- (i) The verification officer shall convene meeting of representatives of all registered Trade Unions functioning in the industrial establishment at least sixty days before the date of actual voting, to decide -

- (a) publication of voters list;
- (b) date, time, mode of voting, place of voting;
- (c) date, time and place of counting; and
- (d) other modalities relating to secret ballot.

(ii) The verification officer shall cause the minutes of the meeting to be prepared and signed by all participating Trade Unions. All participating Trade Unions shall be allotted symbols in the same meeting. If no decision could be taken regarding date, time, mode of voting, place of voting, allotment of symbols, date, time and place of counting and like other matters in the meeting, then, the decision of the verification officer shall be final and he shall publish the schedule, program and procedure of such secret ballot election.

(iii) All workers whose names are borne on the muster roll of the industrial establishment on the date of reckoning shall be eligible to cast their vote.

(iv) The voters list shall be prepared by the employer of the industrial establishment on the basis of names of the workers borne on the muster roll referred to in clause (iii) and the voters list shall contain the name, father's name, designation, **worker number/identity card number issued by the employer** and place of posting of the worker. The final voter list shall be published by the employer after obtaining the approval of verification officer and shall be displayed at notice board at the main entrance and website, if any, of the industrial establishment. A copy of such voters list shall also be sent to the participating Trade Unions by hand or by registered post or through electronic mode.

(v) The verification officer shall display the list of the name of the participating Trade Unions with the symbol allotted to them on the notice board at the main entrance and website, if any, of the industrial establishment within two days of finalization of the list.

(vi) The voting and counting of votes shall be held on the date, time and place fixed by the verification officer under the supervision of the verification officer and during the counting, agents of all participating Trade Unions shall be allowed to remain present.

(vii) After final counting of votes, the result shall be declared by the verification officer. The result sheet shall contain the name of all Trade Unions participated in election, total number of votes polled and the number of votes cast in favor of each of the trade unions which participated in the election.

(5). Verification report to the employer.- The verification officer shall submit verification report along with the result sheet to the employer of industrial establishment.

(6). Recognition of Trade Union as negotiating union or constituents of negotiating council.- (i) On the basis of verification report submitted by verification officer, the employer of the industrial establishment shall grant recognition to a Trade Union as a negotiating union or a constituent of negotiating council as per provisions of sub-section (3) or sub-section (4) of section 14 of the Code, as the case may be.

(ii) Any recognition either as negotiating union or the negotiating council shall be valid for three years from the date of recognition or constitution or such further period not exceeding five years, in total, as may be mutually decided by the employer and the Trade Union, as the case may be:

(7). Facilities to be provided by industrial establishment to a negotiating union or negotiating councils under subsection (7) of section 14.- In an industrial establishment, where there is a negotiating union or negotiating council, as the case may be, the employer of such industrial establishment shall provide the following facilities to the negotiating union or negotiating council, as the case may be, namely: -

- (i) notice board for the purpose of displaying information relating to activities; of negotiating union or negotiating council, as the case may be;
- (ii) venue and necessary facilities for holding discussions by the negotiating union or negotiating council, as the case may be, as per schedule and agenda to be settled between employer of the industrial establishment and the negotiating union or negotiating council, as the case may be;
- (iii) venue and necessary facilities for holding discussions amongst the members of the negotiating union or constituents of negotiating council, as the case may be;
- (iv) facility for entrance of the office bearers of the negotiating union or negotiating council, as the case may be, in the industrial establishment for the purposes of ascertaining the matters which are relating to working conditions of the workers;
- (v) employer of the industrial establishment shall deduct subscription of the members of the Trade Union on the basis of the written consent of the worker;
- (vi) when the office bearers of the negotiating union or negotiating council shall be holding meetings with the employer as per agreed schedule between employer and such employed office bearers shall be treated as on duty; and
- (vii) employer of an industrial establishment, having three hundred or more workers, shall provide suitable office accommodation with necessary facilities to the negotiating union or negotiating council, as the case may be.

(8). Manner of making application for adjudication of dispute before Tribunal under sub-section (1) of section 22.- Where any dispute arises between –

- (i) one Trade Union and another; or
- (ii) one or more workers who are members of Trade Union and the Trade Union regarding registration, administration or management or election of office bearers of the Trade Union; or
- (iii) one or more workers who are refused admission as members and the Trade Union; or
- (iv) where the dispute is in respect of a Trade Union which is a federation of Trade Unions and office bearer authorized in this behalf by the Trade Union,

then, the aggrieved person may make application to the Tribunal having jurisdiction, in **Form-II** within a period of one year from the date on which the dispute arises, electronically or by registered post or by speed post or in person.

CHAPTER IV STANDING ORDERS

10. Model Standing Orders.– The Model Standing Orders for the purposes of the Code in respect of industrial establishments in mine sector, manufacturing sector and service sector shall be those set out in Schedule-A, B and C appended to these Rules.

10(1). Forwarding of information to certifying officer.– If the employer adopts the model standing orders of the Central Government referred to in Section 29 with respect to matters relevant to his industrial establishment or undertaking, then, he shall intimate the concerned certifying officer electronically, or in person, or by speed post or by registered post, the specific date from which the provisions of the model standing orders which are relevant to his establishment or undertaking have been adopted.

(2) The model standing order adopted under sub-rule (1) shall apply to the industrial establishment, and to all its units in the country.

(3) On receipt of information under sub-rule (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment which has adopted the model standing order in the register maintained under rule 17.

(4) Where, the certifying officer observes that the industrial establishment, which has intimated adoption of model standing orders, is also engaged in activities other than for which model standing orders have been adopted, then, he may, within a period of thirty days from such receipt of intimation of model standing orders so adopted, direct such employer to include or adopt certain provisions which are relevant to his industrial establishment and indicate those relevant provisions and direct such employer to comply the same within a period of thirty days from the date of the receipt of such direction and send a compliance report only in respect of those provisions which the certifying officer has so directed to get included.

(5) If no observation is made by the certifying officer within a period of thirty days of the receipt of the information as specified in sub-rule (1), then, the model standing order shall be deemed to have been certified by the certifying officer.

(6) The provisions of the model standing orders adopted in accordance with the provisions of these rules shall remain in force with effect from the date specified in sub-rule (1).

(7) Without prejudice to the provisions of this rule, the certifying officer shall not raise any observation if the industrial establishment is engaged in activities which are wholly covered by the activities of the industrial establishment to which the standing orders apply.

11. Choosing of representatives of workers of the industrial establishment or undertaking for issuing notice by certifying officer where there is no Trade Union.— (1) Where there is no Trade Union as is referred to in clause (i) of sub-section (5) of section 30, then, the certifying officer or any authorized officer in his behalf, shall call a meeting of the workers to choose three representatives, to whom he shall, upon their being chosen, issue notice along with a copy of the standing order or modification, as the case may be, in English, as well as the translation thereof in the language understood by the majority of the workers, requiring comments or suggestions, if any, which the workers may desire to make to the draft standing orders to be submitted within fifteen days from the date of receipt of such notice.

(2) The Trade Union or negotiating union or constituent of negotiating council shall be given a copy of the draft standing orders or modification, as the case may be, in English, as well as the translation thereof in the language known by the majority of the workers, for seeking their comments or suggestions, if any, within fifteen days from the date of the receipt of the notice in this rule.

12. Authentication of certified standing order. — The standing orders or the modifications in the standing orders certified in pursuance of sub-section (8) of section 30 shall be authenticated by the certifying officer and shall be sent electronically, and a hard copy thereof by registered post or speed post, within seven days from the date of such authentication to all concerned, that is to say, the employer and all the registered Trade Unions or chosen representative of workers:

Provided that there shall not be any requirement of authentication under this rule in cases of deemed certification under sub-section (3) of section 30 and in cases where the employer has certified adoption of model standing orders.

13. Statement to accompany draft standing orders. - (1) The statement to be accompanied with a draft standing order shall contain, the particulars such as name of the industrial establishment or undertaking concerned, address, e-mail address, contact number and the strength and details of workers employed therein including particulars of Trade Union, if any, to which such workers belong.

(2) The statement to be accompanied with a draft modification in an existing standing order, shall contain the particulars of such standing order which is proposed to be modified along with a tabular statement containing details of each of the relevant provision of that standing order in force and the proposed modification therein and reasons therefor.

(3) The statement referred to in sub-rules (1) and (2) shall be signed by a person authorized by the industrial establishment or undertaking.

(4) The model standing orders, if modified, shall also apply to all the units of the industrial establishment or undertaking in the country.

14. Conditions for submission of draft standing orders in similar establishment.— In case of group of employers engaged in similar industrial establishments, they may, after consultation with the concerned Trade Union, submit a joint draft of standing order under section 30 and for the purpose of proceedings specified in sub-sections (1), (5), (6), (8) and sub-section (9) thereof:

Provided that the joint draft of standing orders, in cases of group of employers engaged in similar industrial establishments, shall be drafted and submitted to the Additional Chief Labour Commissioner (Central) /who shall, in

consultation with the concerned certifying officers, certify or refuse to certify such joint draft standing orders, after recording reasons therefor:

Provided further that certifying officer shall give notice to all the concerned parties, and ensure reasonable opportunity of being heard before certifying the standing orders.

15. Disposal of appeal by appellate authority.— (1) An employer or Trade Union or the negotiating union or negotiating council, or where there is no negotiating union or negotiating council in an industrial establishment or undertaking, any union or such representative body of the workers of the industrial establishment or undertaking, may prefer an appeal against the order of the certifying officer made under sub-section (5) of section 30 within sixty days of the receipt of such order, and for that purpose draw up a memorandum of appeal in a tabular form stating therein the provisions of the standing orders which are required to be altered or modified or deleted or added along with the reasons therefor, and file it electronically or in person with the appellate authority.

(2) The appellate authority shall fix a date for the hearing of the appeal and direct notice thereof to be given, —

- (a) where the appeal is filed by the employer, to Trade Union or the negotiating union or negotiating council, as the case may be, or where there is no negotiating union or negotiating council in an industrial establishment or undertaking, any union or such representative body of the workers of the industrial establishment or undertaking;
- (b) where the appeal is filed by a Trade Union or the negotiating union or negotiating council, to the employer and the negotiating union or the negotiating council or all other Trade Unions of the workers of the industrial establishment, as the case may be, or where there is no negotiating union or negotiating council in an industrial establishment or undertaking, any union or such representative body of the workers of the industrial establishment or undertaking; and
- (c) where the appeal is filed by a representative body of the workers, to the employer and other Trade Unions of the workers of the industrial establishment, or where there is no trade union of the workers in an industrial establishment or undertaking, any other worker who joins as a party to the appeal.

(3) The appellant shall furnish each of the respondents with a copy of the memorandum of appeal referred to in sub-rule (1).

(4) The appellate authority may at any stage of the proceeding call for any evidence, if it considers necessary for the disposal of the appeal.

(5) On the date fixed under sub-rule (2) for the hearing of the appeal, the appellate authority shall take such evidence as it may have called for or considers relevant, if produced, and after hearing the parties, dispose of the appeal.

16. Sending of order and maintaining of standing orders. - (1) The order of the appellate authority shall be sent electronically or otherwise within three days of the disposal of appeal to the employer or Trade Union or the negotiating union or negotiating council or any union or representative body of the workers, as the case may be, by whom the appeal has been filed.

(2) The text of the standing orders as finally certified or deemed to have been certified or adopted model standing orders under this Chapter, shall be maintained by the employer in Hindi or in English and in the language understood by majority of workers where the industrial establishment is situated.

(3) The certified standing orders shall be displayed in legible condition by the employer on the special board to be maintained for the purpose at the entrance or near the entrance of the industrial establishment through which majority of workers enter and may also be posted on the designated portal/website, if any, of such industrial establishment.

17. Register for filing finally certified copy of standing orders.— (1) The certifying officer shall maintain electronically, a register in **Form-III**, of all finally certified standing orders or deemed to have been certified or adopted model standing orders, of all the concerned industrial establishments, which shall, contain details of —

- (a) the unique number assigned to each standing order;
- (b) name of industrial establishment;
- (c) nature of industrial establishment;
- (d) date of certification or deemed certification or date of adoption of model standing orders by each establishment or undertaking;
- (e) the areas of operation of the industrial establishment; and
- (f) such other details as may be relevant and helpful in retrieving the standing orders and create a data base of such of all standing orders.

(2) The certifying officer shall furnish a copy of the certified standing orders or deemed certified standing orders referred to in sub-rule (1) to any person applying therefor, on payment of two rupees per page of the certified standing orders or deemed certified standing orders, as the case may be.

(3) The payment of fee for getting certified standing orders may also be made through electronic mode.

18. Application for modification of standing orders.— The application for modification of an existing standing orders under sub-section (2) of section 35 shall be submitted electronically or in person or by registered post or speed post and shall contain the particulars of such standing orders which are proposed to be modified along with a tabular statement containing details of each of the relevant provisions of standing order in force, and proposed modifications therein, reasons thereof and the details of registered Trade Unions operating therein, and such statement shall be signed by a person authorized by the industrial establishment or undertaking or workers or a Trade Union or other representative body of the workers, as the case may be, who has submitted such application for modification.

CHAPTER V

NOTICE OF CHANGE

19. Notice for change proposed to be effected.— (1) Any employer intending to effect any change in the conditions of service applicable to any worker in respect of any matter specified in the Third Schedule to the Code, shall give notice in **Form- IV** electronically or by registered post with acknowledgement due or in person, to such workers likely to be affected by such change and shall also upload such notice on the designated portal, if any, of the industrial establishment.

(2) The notice referred to in sub-rule (1) shall be displayed conspicuously by the employer on the notice board or on the electronic notice board at the main entrance of the industrial establishment:

Provided that when there is a registered Trade Union or registered Trade Unions or a negotiating union or negotiating council relating to the concerned industrial establishment, a copy of such notice shall also be served in the manner specified in sub-rule (1) on the secretary of such Trade Union or each of the secretaries of such Trade Unions, or secretary of the negotiating union or constituent of negotiating council, as the case may be.

CHAPTER VI

VOLUNTARY REFERENCE OF DISPUTES TO ARBITRATION

20. Form of arbitration agreement and manner of signing by parties thereto. — (1) The employer and workers may agree to refer any industrial dispute to arbitration by entering into an arbitration agreement as provided in **Form- V**.

(2) The arbitration agreement referred to in sub-rule (1) shall be signed by the parties to the said agreement and it shall be accompanied by the consent, either in writing or electronically, of arbitrator or arbitrators.

(3) The arbitration agreement referred to in sub-rule (1) shall be signed

- (i) in case of an employer, by the employer himself, or when the employer is an incorporated company or other body corporate, by the agent, manager or other officer of the company or corporation authorized for such purpose;
- (ii) in the case of workers, by the officer of the registered Trade Union authorized in this behalf or by five representatives of the workers duly authorized in this behalf at a meeting of the concerned workers held for such purpose; and
- (iii) in the case of an individual worker, by such worker himself or by an officer of the registered Trade Union, of which the worker is a member, or by another worker in the same establishment duly authorized by him in this behalf.

Explanation.— For the purposes of this rule, the term “officer”,—

- (a) in case of an association of the employers, means any officer of such association of the employers authorized for such purpose; and
- (b) in case of a registered Trade Union, means any of the following officers of such Trade Union authorized for such purpose, namely:—
 - (i) President; or
 - (ii) Vice-President; or

- (iii) Secretary (including the General Secretary); or
- (iv) a Joint Secretary; or
- (v) any other officer of such Trade Union authorized in this behalf by the President and Secretary of such Trade Union.

21. Issuing of notification.— Where an industrial dispute has been referred to arbitration and the Central Government is satisfied that the persons making the reference represent the majority of each party, it shall publish a notification in this behalf in the Official Gazette and upload it on the website of the Ministry of Labour and Employment, for the information of the employers and workers who are not parties to the arbitration agreement but are concerned in the dispute so that they may present their case before the arbitrator or arbitrators appointed for such purpose.

22. Choosing of representatives of workers where there is no Trade Union.— Where there is no Trade Union, the representative of workers to present their case before the arbitrator or arbitrators, in pursuance of clause (c) of the proviso to sub-section (5) of section 42, shall be chosen by a resolution passed by the majority of concerned workers in **Form- VI** authorizing therein to represent the case and the workers shall be bound by the acts of their representatives who have been so chosen to represent before the arbitrator or arbitrators, as the case may be.

CHAPTER VII

MECHANISM FOR RESOLUTION OF INDUSTRIAL DISPUTES

23. Holding of conciliation proceedings, full report, and application and the manner of deciding such application.— (1) Where the conciliation officer receives any—

- (a) notice of a strike or lockout given under rule 25 or rule 26; or
- (b) application in respect of an existing industrial dispute; or
- (c) information regarding apprehended industrial dispute,

then, he shall—

- (i) in case of clause (a), enter the details on the designated portal and hold conciliation proceedings and inform the concerned parties the date of sitting for such purpose;
- (ii) in case of clause (b), enter the details on the designated portal and examine the application and if he finds that such dispute pertains to the jurisdiction of State Government, transfer the application to the concerned authority or otherwise proceed with the application and hold the conciliation in respect thereof; and
- (iii) in case of clause (c), enter the details on the designated portal and issue a fresh notice to the parties concerned declaring his intention to commence conciliation proceedings.

(2) The employer's representative and the worker's representative shall, on receipt of the notice referred to in sub-rule (1), submit their respective statements in respect of the said dispute in the first meeting of the conciliation proceedings.

(3) The conciliation officer shall, without delay, ascertain the facts and circumstances relating to the dispute and enquire into all matters affecting the merits and right settlement thereof and hold conciliation proceedings between the parties to the dispute and may do all such things as he thinks fit for the purpose of inducing the parties to come to a fair and amicable settlement of the dispute.

(4) If no settlement is arrived at in the conciliation proceedings referred to in sub-rule (3), the conciliation officer shall, within seven days from the date on which the conciliation proceedings are concluded, upload a report on designated portal of the Ministry of Labour and Employment and forward a copy thereof through electronic mode or by registered post or speed post or in person to the parties to the dispute and to the appropriate Government. The report shall be made accessible to the parties concerned on the said designated portal by the Ministry of Labour and Employment.

(5) If a settlement of the dispute or of any of the matters in dispute is arrived at in the course of the conciliation proceedings, the conciliation officer shall, apart from submitting a report thereof to the appropriate Government or an officer authorized in this behalf by that Government along with a memorandum of the settlements signed by the parties to the dispute, also upload such report and memorandum of settlement on the designated portal of Ministry of Labour and Employment.

(6) The report referred to in sub-rule (4) shall, *inter alia*, contain the submissions of the employer, worker or Trade Union, as the case may be, involved in the dispute and it shall also contain the efforts made by the conciliation officer to bring the parties to an amicable settlement, reasons for refusal of the parties to resolve the dispute and the

conclusion arrived at by the conciliation officer.

(7) All the evidences before the conciliation officer, except the documentary evidence, shall be filed in the form of affidavit and the parties to the dispute shall also file the application or, as the case may be, reply or rejoinder thereof in the form of an affidavit.

24. Application for recovery of dues. — (1) Where any money is due from an employer to a worker or a group of workers under a settlement or an award or under the provisions of Chapter IX or Chapter X of the Code, the worker or the group of workers, as the case may be, may apply in **Form -VII** for the recovery of such money due:

Provided that in the case of a person authorized in writing by the worker, or in the case of the death of the worker, the assignee or heir of the deceased worker shall make the application in **Form VIII**.

(2) Where any worker or a group of workers is entitled to receive from the employer any money or any benefit which is capable of being computed in terms of money, the worker or the group of workers, as the case may be, may apply to the Tribunal having jurisdiction, in **Form IX** for the determination of the amount due or, as the case may be, the amount at which such benefit should be computed, and such Tribunal shall decide the application within a period not exceeding three months from the date on which the application is filed:

Provided that in the case of the death of a worker referred to in this sub-rule, the application shall be made in **Form X** by the assignee or heir of the deceased worker.

CHAPTER VIII

STRIKES AND LOCK-OUTS

25. Number of persons by whom notice of strike shall be given, person or persons to whom such notice shall be given and manner of giving such notice.— (1) The notice of strike referred to in sub-section (1) of section 62 shall be given to the employer of an industrial establishment in **Form- XI**, which shall be duly signed by the Secretary of the concerned registered Trade Union or where there is no registered Trade Union, by five elected representatives of the workers giving the notice relating to the concerned industrial establishment, endorsing the copy thereof electronically or by registered post or speed post to the concerned conciliation officer, Chief Labour Commissioner (Central) and the Secretary, Ministry of Labour and Employment.

(2) The date of receipt of the notice referred to in sub-section (1) shall be the date of receiving the notice for the purposes of clause (a) of sub-rule (1) of rule 23.

(3) If the employer of an industrial establishment receives any notice of strike as referred to in sub-section (1) of section 62 from any person employed by him, then he shall, within five days from the date of receiving of such notice, intimate the same electronically to the concerned conciliation officer and Chief Labour Commissioner (Central).

26. Notice of lock-out and authority.— (1) The notice of lock-out referred to in sub-section (2) of section 62 shall be given by the employer of an industrial establishment in **Form-XII** to the Secretary of every registered Trade Union relating to such industrial establishment by registered post or speed post or electronically, endorsing a copy thereof to the concerned conciliation officer, Chief Labour Commissioner (Central) and the Secretary, Ministry of Labour and Employment electronically.

(2) The notice referred to in sub-rule (1) shall be displayed conspicuously by the employer on a notice board or on electronic board at the main entrance to the industrial establishment and a copy of the said notice may also be posted on the designated portal, if any, of such industrial establishment and the date of receipt of such notice by the conciliation officer shall be the date of receiving the notice for the purposes of clause (a) of sub-rule (1) of rule 23.

(3) If the employer gives to any person employed by him a notice of lock-out, then he shall, within five days from the date of such notice, intimate electronically the same to the concerned conciliation officer and the Chief Labour Commissioner (Central).

CHAPTER IX

LAY-OFF, RETRENCHMENT AND CLOSURE

27. Service of notice before retrenchment of worker.— If any employer desires to retrench any worker employed in his industrial establishment who has been in continuous service for not less than one year under him, then, such employer shall give prior notice of such retrenchment in **Form-XIII** to the Central Government, and to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central) through e-mail or, by registered or speed post, in the following manner, namely: —

- (a) where notice is given to a worker, notice of retrenchment shall be sent within three days from the date on which notice is served on the worker;
- (b) where no notice is given to the worker and he is paid one month's wages in lieu thereof, notice of retrenchment shall be sent within three days from the date on which such wages are paid; and
- (c) where retrenchment is carried out under an agreement, which specifies a date for the termination of service, notice of retrenchment shall be sent so as to reach the Central Government and a copy thereof to the Deputy Chief Labour Commissioner (Central), at least one month before such date:

Provided that if the date of termination of service agreed upon is within thirty days of the agreement, the notice of retrenchment shall be sent to Central Government along with a copy thereof to the, Deputy Chief Labour Commissioner (Central) concerned within three days of the agreement.

28. Manner of giving an opportunity for re-employment to retrenched workers.— (1) The employer shall prepare a list of all workers in the particular category from which retrenchment is contemplated, arranged according to the seniority of their service in that category and cause a copy thereof to be pasted on a notice board in a conspicuous place in the premises of the industrial establishment at least seven days before the actual date of retrenchment.

(2) When any vacancy occurs in an industrial establishment and there are workers of such industrial establishment retrenched within one year prior to the proposal for filling such vacancies, then, the employer of such industrial establishment shall, if such workers are citizens of India and have given their willingness for employment, give them preference over other on the basis of their service seniority.

(3) The employer shall arrange for the display on a notice board in a conspicuous place in the premises of the industrial establishment the details of vacancies at least fifteen days before the date on which such vacancies are to be filled and shall also give intimation of those vacancies by registered post or speed post or through e-mail to every one of all the retrenched workers eligible to be considered therefor, to the latest address or e-mail, given by each of them at the time of retrenchment or at any time thereafter:

Provided that when the number of such vacancies is less than the number of retrenched workers, it shall be sufficient if the intimation is given by the employer individually to the senior most retrenched workers in the list referred to in sub-rule (1) and the number of such senior-most workers being double the number of such vacancies:

Provided further that where the vacancy is of duration of less than one month there shall be no obligation on the employer to send intimation of such vacancy to individual retrenched workers:

Provided also that if a retrenched worker, without sufficient cause being shown in writing to the employer, does not offer himself for re-employment on the date or dates specified in the intimation sent to him by the employer under this sub-rule, the employer may not intimate to him the vacancies that may be filled on any subsequent occasion.

(4) Immediately after complying with the provisions of sub-rule (3), the employer shall also inform the negotiating union or the constituent of negotiating council or Trade Unions connected with the industrial establishment, of the number of vacancies to be filled and names of the retrenched workers to whom intimation has been sent under that sub-rule:

Provided that the provisions of this sub-rule need not be complied with by the employer in any case where intimation is sent to every worker mentioned in the list prepared under sub-rule (1).

29. Service of notice by employer for intended closure.— (1) If an employer intends to close down an industrial establishment, he shall give notice within the time as specified in sub-section (1) of section 74 of such closure in **Form -XIII** to the Central Government and a copy thereof to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central), by e-mail or registered post or speed post.

(2) A copy of the notice referred to in sub-rule (1) shall also be sent to the registered Trade Unions or authorised representatives of workers, as the case may be, operating in the Industrial establishments.

CHAPTER X

SPECIAL PROVISIONS RELATING TO LAY-OFF, RETRENCHMENT AND CLOSURE IN CERTAIN ESTABLISHMENTS

30. Manner of making application to Central Government by employer for the intended lay-off and manner of serving copy of such application to workers.— (1) An application for permission under sub-section (1) of section 78 shall be made by the employer in **Form-XIV** stating clearly therein the reasons for the intended lay-off and a copy of such application shall be served simultaneously to the workers concerned electronically, or in person, or by registered post or speed post.

(2) The application referred to in sub-rule (1) shall also be displayed conspicuously by the employer on a notice board or on electronic board at the main entrance of the industrial establishment.

31. Application of permission from Central Government to continue lay-off.— The employer shall, in case of an industrial establishment being a mine specified in sub-section (3) of section 78, where the workers (other than Badli workers or casual workers) have been laid-off under sub-section (1) of the said section for reasons of fire, flood or excess of inflammable gas or explosion, within a period of thirty days from the date of commencement of such lay-off, make an application to the Central Government in **Form-XIV** electronically and by registered or speed post with a copy to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central) for permission to continue the lay-off—

- (a) specifying the number of days;
- (b) intimating the number of workers to be laid off;
- (c) the total number of workers employed in the industrial establishment;
- (d) the date of layoff; and
- (e) the reasons for continuation of such lay-off.

32. Time-limit for review.— (1) The Central Government may, either on its own motion or on the application made by the employer or any worker, review its order granting or refusing to grant permission under sub-section (4) of the section 78.

(2) The employer or any worker concerned, along with the order referred to in sub-rule (1), may make an application, within thirty days from the date on which the order is made, to the Central Government for reviewing the order and that Government shall, within two months from the date on which the application is made, dispose of the same after providing the concerned parties an opportunity of being heard.

(3) Where the Central Government decides to review the order referred to in sub-section (1) on its own motion, it may take necessary steps within one month from the date on which the order is made and after providing the concerned parties an opportunity of being heard, dispose of such review within a period of two months from the date on which such decision is taken.

33. Manner of making application to Central Government by employer for intended retrenchment and manner of serving copy of such application to workers.— (1) An application for prior permission referred to in clause (b) of sub-section (1) of section 79 shall be made by the employer in **Form- XIV** electronically, stating clearly therein the reasons for the intended retrenchment and a copy of such application shall be sent to the concerned workers electronically, or in person, or by registered post or speed post.

(2) The application referred to in sub-section (1) shall also be displayed conspicuously by the employer on a notice board or on electronic board at the main entrance to the industrial establishment.

34. Time-limit for review.— (1) The Central Government may, either on its own motion or on the application made by the employer or any worker, review its order granting or refusing to grant permission under sub-section (3) of section 79.

(2) The employer or any worker concerned, along with the order referred to in sub-rule (1), may make an application within thirty days from the date on which such order is made, to the Central Government for reviewing that order and that Government shall within a period of two months from the date on which such application is made, dispose of the application after providing the concerned parties an opportunity of being heard.

(3) Where the Central Government decides to review the order referred to in sub-section (1), on its own motion, it may take necessary steps within one month from the date on which such order is made and after providing the concerned parties an opportunity of being heard, dispose of such review within a period of two months from the date on which such decision is taken.

35. Application to Central Government by employer for intended closing down of an industrial establishment and manner of serving copy of such application to representatives of workers.— An employer who intends to close down an industrial establishment, to which the provisions of Chapter X of the Code apply, shall apply to the Central Government in **Form XIV** electronically for prior permission, at least ninety days before the date on which the intended closure is to become effective, stating clearly therein the reasons for such intended closure of the industrial establishment and simultaneously a copy of such application shall also be sent to the representatives of the workers electronically and in person, or by registered post or speed post.

36. Time-limit for review.— (1) The Central Government may, either on its own motion or on an application made by the employer or any worker, review its order granting or refusing to grant permission under sub-section (2) of section 80.

(2) The employer or any worker concerned may make an application along with the order referred to in sub-rule (1), within thirty days from the date on which such order is made, to the Central Government for reviewing that order and that Government shall, within two months from the date on which such application is made, dispose of that

application after providing the concerned parties an opportunity of being heard.

(3) Where the Central Government decides to review the order referred to in sub-section (1) on its own motion, it may take necessary steps within one month from the date on which the order is made, and after providing the concerned parties an opportunity of being heard, dispose of such review within a period of two months from the date on which such decision is taken.

CHAPTER XI

WORKER RE-SKILLING FUND

37. Manner of utilisation of fund.— (1) Every employer who has retrenched a worker or workers in his industrial establishment under the Code, shall, within ten days from the date of such retrenchment, electronically transfer an amount equivalent to fifteen days of last drawn wages of such retrenched worker or workers into the accounts [name of the account shall be displayed on the website of the Ministry of Labour and Employment and Chief Labour Commissioner (Central)] to be maintained by of the Chief Labour Commissioner(central) / Office of the Deputy Chief Labour Commissioner(Central) / Office of the Regional Labour Commissioner (Central) / Office of the Assistant Labour Commissioner(Central), as required.

(2) The fund so received under sub-rule (1) shall be transferred by Office of the Chief Labour Commissioner (Central) / Office of the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) / Office of the Regional Labour Commissioner (Central) / Office of the Assistant Labour Commissioner (Central) electronically to each of the retrenched worker account or retrenched workers' accounts, as the case may be, within forty-five days of retrenchment to enable him utilise that amount for his re-skilling.

(3) The employer shall also submit the list containing the name of each retrenched worker, the amount equivalent to fifteen days of wages last drawn by such retrenched worker along with his bank account details, Office of the Chief Labour Commissioner (Central) / Office of the Deputy Chief Labour Commissioner (Central) / Office of the Regional Labour Commissioner (Central) / Office of the Assistant Labour Commissioner(Central).

CHAPTER XII

OFFENCES AND PENALTIES

38. Manner of composition of offence by a Gazetted Officer and the manner of making application for compounding of any offence.— (1) The officer notified by the Central Government for the purposes of compounding of offences under sub-section (1) of section 89 (hereinafter referred to as the compounding officer) shall, if he is of the opinion that any offence under the Code for which the compounding is permissible under the said section and in respect of which prosecution is not instituted, send a notice to the accused in **Form XV** consisting of three parts through the designated portal of the Ministry of Labour and Employment.

(2) In Part I of **Form XV**, the compounding officer shall, *inter alia*, specify—

- (a) the name of the offender and his other particulars;
- (b) the details of the offence and the section under which the offence has been committed; and
- (c) the compounding amount required to be paid towards the composition of such offence.

(3) In Part II of the **Form XV**, the compounding officer shall specify the consequences if the offence is not compounded, and Part III of the said Form shall contain the application to be filed by the accused, if he desires to compound the offence.

(4) Each notice referred to in sub-rule (1) shall have a continuous unique number containing alphabets or numerical and other details such as compounding officer concerned, industrial establishment, year, place and type of inspection for the purpose of easy identification.

(5) The accused to whom the notice referred to in sub-rule (1) is served, may send the duly filled up application in Part III of the notice, in the account specified by the compounding officer in the notice, **Form XV** to the compounding officer electronically and deposit the compounding amount electronically, or by cash, or demand draft, as the case may be, within fifteen days of the receipt

(6) Where the prosecution has already been instituted against the accused in the court of competent jurisdiction, the accused may make an application to such court to allow composition of the offence against him and that court may, after considering the application, allow composition of the offence by the compounding officer in accordance with the provisions of section 89 and procedure specified in this rule.

(7) If the accused complies with the requirement of sub-rule (5), the compounding officer shall compound the offence for the amount of money deposited by the accused and—

- (a) if the offence is compounded before the institution of prosecution, then, no complaint for prosecution shall be instituted against the accused;
- (b) if the offence is compounded pending proceeding under section 85, the compounding officer shall intimate the composition to the officer referred to in that section, who shall, after intimation, close the proceeding in respect of the accused person of such offence; and
- (c) if the offence is compounded after the institution of prosecution under sub-rule (6) with the permission of the court, then, the compounding officer shall treat the case as closed and intimate the composition of the offence to the competent court by which such composition was allowed and after receiving such intimation, the court shall discharge the accused person and close the prosecution.

(8) The compounding officer shall exercise the powers to compound offence under this rule, subject to the direction, control and supervision of the Central Government.

CHAPTER XIII

MISCELLANEOUS

39. Protected workers.— (1) Every registered Trade Union connected with an industrial establishment, to which the provisions of the Code apply, shall communicate to the employer before the 30th April of every year, the names and addresses of such of the officers of such Trade Union who are employed in that establishment and who, in the opinion of such Trade Union should be recognized as protected workers.

(2) Any change in the incumbency of any officer of the Trade Union referred to in sub-rule (1) shall be communicated to the employer by such Trade Union within fifteen days of such change.

(3) The employer shall, within fifteen days of the receipt of the names and addresses from the Trade Union under sub-rule (1) and subject to the provisions of sub-section (3) and sub-section (4) of section 90, recognize such workers to be protected workers for the purposes of the said section and communicate to such Trade Union, in writing, the list of workers recognized as protected workers for a period of twelve months from the date of such communication.

(4) Where the total number of names received by the employer under sub-rule (1) exceeds the maximum number of protected workers, admissible for the industrial establishment under sub-section (4) of section 90, the employer shall recognize only such maximum number of workers as protected workers:

Provided that where there is more than one registered Trade Union in the industrial establishment, the maximum number shall be so distributed by the employer among the Trade Unions that the numbers of recognized protected workers in individual Trade Unions bear practicably the same proportion to one another as the membership figures of the Trade Unions; and the employer shall in that case intimate in writing to the President or the Secretary of each of the concerned Trade Union, the number of protected workers allotted to it:

Provided further that where the number of protected workers allotted to such a Trade Union under this sub-rule falls short of the number of officers of such Trade Union seeking protection, then that Trade Union shall be entitled to select the officers to be recognized as protected workers; and such selection shall be made by that Trade Union and communicated to the employer within five days of the receipt of written intimation of the employer in this regard.

(5) Where a dispute arises between an employer and any registered Trade Union in any matter connected with the recognition of protected workers under this rule, such dispute shall be referred to the any Deputy Chief Labour Commissioner (Central) or Regional Labour Commissioner (Central) or Assistant Labour Commissioner (Central) concerned, whose decision thereon shall be final.

40. Complaint by an aggrieved employee.— (1) Every complaint of an aggrieved employee under section 91 shall be made electronically, or by registered post or speed post in **Form-XVI** and shall be accompanied by as many copies thereof for each of the opposite parties mentioned in such complaint.

(2) Every complaint under sub-rule (1) shall be verified by the aggrieved employee making the complaint or by the authorized representative of such employee proved to the satisfaction of the conciliation officer, arbitrator, Tribunal or the National Industrial Tribunal, as the case may be, to be acquainted with the facts of the case.

41. Authorisation of worker for representing in any proceeding.— Where the worker is not a member of any Trade Union, then, any member of the executive or other office-bearer of any Trade Union connected with or by any other worker employed in the industry in which the worker is employed, may be authorized in **Form-VI** by such worker to represent him in any proceeding under the Code relating to a dispute in which that worker is a party.

42. Authorisation of employer for representing in any proceeding.— Where an employer is not a member of any association of employers, then, such employer may authorize in **Form-VI**, an officer of any association of employers connected with, or by any other employer engaged in, the industry in which the employer is engaged, to represent him in any proceeding under the Code relating to a dispute in which that employer is a party.

43. Enquiry.— (1) On receipt of a complaint of the offence committed under sub-sections (3), (5), (7), (8), (9), (10), (11) and (20) of section 86 and sub-section (7) of section 89, the same shall be enquired into by an officer not below the rank of Under Secretary to the Government of India appointed by the Central Government for such purpose under sub-section (1) of section 85 (hereinafter referred to as the enquiry officer).

(2) On receipt of the complaint, the enquiry officer shall call upon the person or persons through a notice to be sent electronically, or by registered post or speed post and upload a copy of the same on the designated portal of the Ministry of Labour and Employment, to appear before him on a specified date together with all relevant documents and witnesses, if any, and shall inform the complainant of the date so specified. Where a party so desires, he may request in writing to the enquiry officer to issue notice in the enquiry only by post and also in cases where the enquiry officer feels that no electronic means of communication are available to the parties concerned, he may send such notice by registered post or speed post.

(3) If the person, to whom notice has been issued under sub-rule (2), or his representative fails to appear on the specified date, the enquiry officer may proceed to hear and determine the complaint *ex-parte*.

(4) If the complainant fails to appear on the specified date without any intimation to the enquiry officer on two consecutive dates, the enquiry officer may dismiss the complaint:

Provided that not more than three adjournments may be given on the joint application made by complainant and the opposite party:

Provided further that the enquiry officer shall at his discretion permit hearing the parties or any of the party, as the case may be, through video conferencing.

(5) The authorisation to appear on behalf of any person, under sub-section (2) of section 85 shall be given by a certificate or electronic certificate, as the case may be, which shall be presented to the enquiry officer during the hearing of the complaint and shall form part of the record.

(6) Any person who intends to appear in the proceeding on behalf of complainant shall present himself before the enquiry officer and submit a brief statement in writing explaining the reason for his appearance.

(7) The enquiry officer shall record an order on the statement referred to in sub-rule (6) permitting the person referred to in that sub-rule to appear in the proceeding on behalf of complainant, and in the case of refusing such permission, the enquiry officer shall include reasons for the same, and incorporate it in the record.

(8) The complaint or other documents relevant to the complaint may be presented in person to the enquiry officer at any time during hours fixed by the enquiry officer, or may be sent to him electronically, or by registered post or speed post and the opposite party shall have the right to reply the complaint and such other documents.

(9) The enquiry officer shall endorse, or cause to be endorsed, on each document the date of its presentation or receipt, as the case may be, and if the documents are submitted electronically, no such endorsement shall be necessary.

(10) The enquiry officer may refuse to entertain a complaint, if he considers that the complaint is incomplete and may ask the complainant to rectify the defects within the time specified by him for such purpose:

Provided that if the enquiry officer finds that it is not possible to rectify the defects in the complaint, he may at once return such complaint indicating the defects.

(11) Where the complaint is presented again, after rectification of the defects, the date of such re-presentation shall be deemed to be the date of presentation for the purpose of sub-section (1) of section 85.

(12) The enquiry officer may, after giving the complainant an opportunity of being heard, refuse to entertain a complaint presented under sub-section (1) of section 85, if he is satisfied for reasons to be recorded in writing that—

- (a) the complainant is not entitled to present the complaint; or
- (b) the complainant has filed the complaint beyond six months from the date on which the offence complained is committed;
- (c) the complainant fails to comply the directions given by the inquiry officer under sub-section (2) of section 85.

(13) The enquiry officer shall, in all cases, mention the particulars at the time of passing of order containing the details, such as, the date of complaint, name and address of the complainant, name and address of the opposite party or opposite parties, section-wise details of the offence committed, plea of the opposite party, findings and brief statement of the evidence taken including cross examination, reasons and penalty imposed with his signature, date and place.

(14) The enquiry officer shall, in respect of procedure, be guided by the provisions of the relevant Orders of the First Schedule of the Code of Civil Procedure, 1908 (5 of 1908), with such alterations as the enquiry officer may deem fit, not affecting their substance, for adapting them to the matter before him, and save where they conflict with the express provisions of the Code or these rules.

(15) The enquiry officer shall, after the case has been heard, pass an order or give a direction on the same day or on a future date to be fixed for this purpose.

(16) Any person, who is either a complainant or an opposite party or his representative, or any person permitted under sub-rule (7) shall be entitled to inspect any complaint, or any other document filed with the inquiry officer, in a case to which he is a party or representing a party.

44. Expenses of witness.— Every person, who attends or otherwise appears on receipt of a summon, as a witness before a Tribunal or a National Industrial Tribunal or an arbitral tribunal, shall be entitled to an allowance for expenses on the same rates as applicable to witnesses in the civil court in the State where such enquiry, adjudication or arbitration, as the case may be, is being conducted.

45. Submission of a copy of certain Forms to office of Director General, Labour Bureau.— A copy each of **Form XI** (notice of strike), **Form XII** (notice of lockout), **Form XIII** (notice for intimation of retrenchment or closure to the Central Government), **Form XIV** (application for permission of lay-off or retrenchment or closure) and **Form XV** (compounding of offences), shall be shared electronically with the Director General, Labour Bureau.

46. Publication for communication.— For the purposes of communication to effect service of messages and documents under these rules, the Central Government, National Industrial Tribunal, Tribunal, every employer for which the Central Government is the appropriate Government, every Trade Union, negotiating union or the constituents of negotiating council and every authority referred to in these rules, shall specify their e-mail id or website or portal or any or all of them, as the case may be, in their respective letter-heads..

47. Maintenance of records, registers, forms, notice and display board.— (1) All records, registers, forms, notices, display boards and other documents which are required to be maintained under the Code and under these rules shall also be maintained in electronic manner in the required format or containing the information as is required.

(2) The records, registers, forms, notices, display boards and other documents referred to in sub-rule (1) shall comply with the requirement of retention of records and shall be produced or shown as and when required by the Inspector-cum-Facilitator or the concerned authority specified in this behalf under the Code or these rules.

48. Appointment of Commissioner.— Where it is necessary to appoint a Commissioner under sub-section (3) of section 59 for the purposes of computing the money value of a benefit referred to in sub-section (2) of the said section, the Tribunal may appoint a —

- (a) person with experience in the particular industry, trade, business or field encompassing the question referred to in sub-section (2) of the said section; or
- (b) person who had been a judge of a civil court; or
- (c) stipendiary magistrate; or
- (d) registrar or secretary of, a Tribunal constituted under any Central Act or, a Tribunal or a National Industrial Tribunal constituted under the Code.

49. Fees for Commissioner, etc.— (1) The Tribunal shall, after consultation with the parties, estimate the probable duration of enquiry by the Commissioner referred to in rule 48 and fix the amount of his fees and other incidental expenses incurred by him.

(2) The Tribunal shall direct the payment of fees and other incidental expenses to the Commissioner into the nearest treasury, within a specified time, by such party or parties and in such proportion, as it may deem fit.

(3) The Commissioner shall not submit his report until the receipt of deposit into the treasury of the sum referred to in sub-rule (2) is filed before the Tribunal:

Provided that the Tribunal may, for reasons to be recorded in writing, direct that any further sum or sums be deposited into the treasury within such time and by such parties as it may deem fit:

Provided further that the Tribunal may in its discretion, extend the time for depositing such sum into the treasury.

(4) The Tribunal may, at any time, for reasons to be recorded in writing, vary the amount of the Commissioner's fees

in consultation with the parties.

(5) The Tribunal may direct that the fees shall be disbursed to the Commissioner in such installments and on such date as it may deem fit.

(6) The undisbursed balance, if any, of the sum deposited under this rule shall be refunded to the respective party or parties who deposited the sum in the same proportion as that in which it was deposited.

50. Time for submission of report.- (1) Every order for the appointment of Commissioner under sub-section (3) of section 59 shall indicate a date, allowing sufficient time, for the Commissioner to submit his report.

(2) If for any reason the Commissioner anticipates that the date fixed for the submission of his report is likely to be exceeded, he shall apply, before the expiry of the said date, for extension of time setting forth grounds thereof and the Tribunal shall, after consideration, pass suitable orders on such application:

Provided that the Tribunal may, if it deems fit for sufficient cause, grant extension of time even where no application for such extension has been received from the Commissioner within the time limit allowed under sub-rule (1).

FORM-I

(See rule 4)

(MEMORANDUM OF SETTLEMENT ARRIVED AT IN THE COURSE OF CONCILIATION PROCEEDINGS
OR OTHERWISE)

Names of Parties:

..... Representing employer(s);

..... Representing workers;

Short recital of the case

.....

Terms of settlement

.....

Signature of the parties

Witnesses:

(1)

(2)

*Signature of Conciliation Officer

In case the settlement arrived at between the employer and his workers otherwise than in the course of conciliation proceeding the copy of the memorandum shall be marked to the concerned Deputy Chief Labour Commissioner (Central).

FORM - II**(see sub-rule (8) of rule 9)**

Before the Central Government Industrial Tribunal -----(place of
the Industrial Tribunal having jurisdiction where dispute arises)

(A) Name and Address of Applicant(s)

Versus

(B) Name and Address of Opposite party(ies)

Brief facts of the dispute (statement regarding specific issues of dispute may be mentioned) which are connected with and relevant to the dispute under sub-section (1) of Section 22 of Industrial Relation Code, 2020 (35 of 2020).

Prayer:

The applicant(s) pray(s) that instant application may be admitted for adjudication and request(s) to pass appropriate award in the matter.

Name and signature of the worker(s) or
Officer of Trade union, raising the dispute

FORM III

(See rule 17)

(REGISTER FOR CERTIFIED STANDING ORDERS)**PART I****Industrial Establishment**

Unique and continuous number	Name of the industrial establishment	Nature of the industrial establishment	Whether standing order is (a) model standing order, or (b) deemed standing order or (c) certified standing order	Date of adoption or date of deemed authentication or date of certification / authentication of standing order
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Date of filing appeal	Date and nature of decision	Amendment made on appeal, if any	Date of the dispatch of the copy of standing orders as settled on appeal	Any other relevant detail
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)

Part-II

Should contain the certified copy of the Standing Orders electronically.

FORM- IV*(See rule19)***(NOTICE OF CHANGE OF SERVICE CONDITIONS PROPOSED BY AN EMPLOYER)**

Name of employer.....

Address.....

Dated the day of 20.....

In accordance with sub-section (1) of section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I/We hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to effect the change/changes specified in the annexure, with effect from in the conditions of service applicable to workers in respect of the matters specified in the Third Schedule to the said Code.

Signature.....

Designation

ANNEXURE

(Here specify the change/changes intended to be effected)

Copy forwarded to:

1. The Secretary of registered Trade Union, if any.
2. Concerned Deputy Chief Labour commissioner(Central).

FORM-V

(See rule 20)

(AGREEMENT FOR VOLUNTARY ARBITRATION)**Between**

.....Name of the parties representing employer (s)

And

..... Name of the parties representing worker

It is hereby agreed between the parties to refer the following dispute to the arbitration of [here specify the name(s) and address(es) of the arbitrator (s)].

- (i) Specific matters in dispute.
- (ii) Details of the parties to the dispute including the name and address of the establishment or undertaking involved.
- (iii) Name of the worker in case he himself is involved in the dispute or the name of the union, if any, representing the worker or workers in question.
- (iv) Total number of workers employed in the undertaking affected.
- (v) Estimated number of workers affected or likely to be affected by the dispute.

*We further agree that the majority decision of the arbitrators) shall be binding on us in case the arbitrator(s) are equally divided in their opinion they shall appoint another person as umpire whose award shall be binding on us.

The arbitrator (s) shall make his (their) award within a period of (here specify the period agreed upon by the parties) from the date of publication of this agreement in the Official Gazette by the Central Government or within such further time as is extended by mutual agreement between us in writing. In case, the award is not made within the period afore mentioned, the reference to the arbitration shall stand automatically cancelled and we shall be free to negotiate for fresh arbitrator.

Signature of the parties Representing employer/ any officer of the Trade Union / Representing worker / workers.

Witnesses:

1.

2.

Copy to: (i) The Conciliation Officer [here enter office address of the Conciliation Officer for the area concerned].

(ii) The Secretary to the Government of India, Ministry of Labour & Employment.

FORM- VI

(See rules 22, 41 and 42)

(AUTHORISATION BY A WORKER, GROUP OF WORKERS, EMPLOYER OR GROUP OF EMPLOYERS TO BE REPRESENTED IN A PROCEEDING BEFORE THE AUTHORITY UNDER THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020).

Before the Authority

(Here mention the authority concerned)

In the matter of: (mention the name of the proceeding)

.....workers

VersusEmployer

I/we hereby authorize Shri / Shrimati/Kumarito represent me/us in the above matter.

Dated this.....day of.....20.....

Signature of person(s) nominating the representative(s)

Address Accepted.

FORM- VII

(See rule 24)

(APPLICATION UNDER SUB-SECTION (1) OF SECTION 59 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020)

To,

- (1) The Secretary to the Government of India, Ministry of Labour and Employment, New Delhi.
 (2) The Deputy Chief Labour Commissioner (Central)..... (here insert the name of the region).

Sir,

I/We have to state that I am/we are entitled to receive from M/s a sum of Rs.(in words) on account of under the provisions of Chapter IX and X of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) /in terms of the award dated the..... given by..... /in terms of the settlement dated the arrived at between the said M/s and their worker through..... the duly elected representatives.

I/We further state that I/we served the management with a demand notice by registered post on for the said amount which the management has neither paid nor offered to pay to me/us even though a fortnight has since elapsed. The details of the amount have been mentioned in the statement hereto annexed.

I/We request that the said sum may kindly be recovered for the management under sub-section (1) of section 59 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and paid to me/us as early as possible.

Signature of the applicant(s)

Address(es)

Station:

Date:.

ANNEXURE

[(Here indicate the details of the amount(s) claimed.)]

FORM- VIII

(See rule 24)

(APPLICATION BY A PERSON AUTHORISED BY A WORKER OR BY THE ASSIGNEE OR HEIR OF A DECEASED WORKER UNDER SUB-SECTION (1) OF SECTION 59 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020)

To

- (1) The Secretary to the Government of India, Ministry of Labour and Employment, New Delhi.
 (2) The Deputy Chief Labour Commissioner (Central).....(here insert the name of the region).

Sir,

I Shri/Shrimati/Kumari.....have to state that Shri/Shrimati/ Kumari..... is/was entitled to receive from M/s..... a sum of Rs.(in words) on account of..... under the provisions of Chapter IX and X of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) /in terms of the award dated the..... given by/in terms of the settlement, dated the.....arrived at between the said M/s..... and their worker through..... the duly elected representatives.

I further state that I served the management with a demand notice by registered post on.....for the said amount which the management has neither paid nor offered to pay to me even though a fortnight has since elapsed. The details of the amount have been mentioned in the statement hereto annexed.

I request that the said sum may kindly be recovered from the management under sub-section (1) of section 59 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), and paid to me as early as possible.

I have been duly authorised in writing by.....(here insert the name of the worker) to make this application and to receive the payment of the aforesaid amount due to him.

I am the assignee/heir of the deceased worker and am entitled to receive the payment of the aforesaid amount due to him.

Station.....

Signature of the authorized person/assignee/heirs

Date.....

Address.....

ANNEXURE

(Here indicate the details of the amount claimed.)

FORM-IX

(See rule 24)

(APPLICATION UNDER SUB-SECTION (2) OF SECTION 59 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE,
2020)

Before the Central Government Industrial Tribunal at.

..... between..... and.

(1) Name of the applicant(s)

(2) Name of the employer

The petitioner(s) a worker ofM/s.of
The petitioner(s) undersigned, worker/workers of is/are entitled to receive
 from the said M/s. the money /benefits mentioned in the statement hereto annexed.

It is prayed that the Tribunal may be pleased to determine the amount /amounts due to the petitioner (s).

Signature or Thumb Impression (s) of the applicant(s)

Address (es)

Place.....

Date.....

ANNEXURE(Here set out the details of the money due or the benefits accrued together with the case for their
admissibility.)

FORM- X

[See rule 24]

(APPLICATION BY A PERSON WHO IS AN ASSIGNEE OR HEIR OF A DECEASED WORKER UNDER SUB-SECTION (2) OF SECTION 59 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020)

Before the Central Government Industrial Tribunal at Between

(i) Name of the applicant/applicants

(ii) Name of the employer

I am/We are the assignee(s) of the deceased worker and am/are entitled to make an application on his behalf.

Shri/Smt..... former worker of M/s of.....is entitled to receive from the said M/s..... the money/benefits mentioned in the statement hereto annexed;

It is prayed that the Tribunal be pleased to determine the amount/amounts due to the deceased worker.

Name and Address of worker.....

Signature of the assignee/heirs

Address (es)

Place.....

Date.....

ANNEXURE

(Herein set out the details of the money due or the benefits accrued together with the case for their admissibility).

FORM-XI

(See rules 25 and 45)

(NOTICE OF STRIKE TO BE GIVEN BY UNION (NAME OF UNION)/ GROUP OF WORKERS)

Name of five elected representatives of workers.....

Dated the.....day of.....20.....

To

(The name of the employer).

Dear Sir/Sirs,

In accordance with the provisions contained in sub-section (1) of section 62 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) I/We hereby give you notice that I propose to call a strike / we propose to go on strike on20....., for the reasons explained in the annexure.

Yours faithfully,

(Secretary of the Union)

Five representatives of the workers duly elected at a meeting held on (date), vide resolution attached.]

ANNEXURE

Statement of the Case.

Copy to:

- 1) Assistant Labour Commissioner (Central)/Regional Labour Commissioner (Central)(here enter office address of the officer in the local area concerned)
- 2) Deputy Chief Labour Commissioner (Central).....
- 3) Chief Labour Commissioner (Central) New Delhi
- 4) Secretary, Ministry of Labour and Employment, New Delhi
- 5) Labour Bureau

FORM -XII

(See rules 26 and 45)

(NOTICE OF LOCK-OUT TO BE GIVEN BY AN EMPLOYER OF AN INDUSTRIAL ESTABLISHMENT)

Name of employer

Address.....

Dated the.....day of.....20.....

In accordance with the provisions of 62(5) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) , I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to effect lock out in.....department(s), section(s) of my/our establishment with effect from.....for the reasons explained in the annexure.

Signature.....

Designation.....

ANNEXURE

1.	Statement of reasons

Copy forwarded to:

- (1) The Secretary of the Registered Union, if any
- (2) Conciliation officer [Here enter office address of the Assistant Labour Commissioner / Regional Labour commissioner/ Deputy Chief Labour commissioner (Central) of the concerned area.]
- (3) Chief Labour Commissioner (Central) New Delhi
- (4) To the office of Director General Labour Bureau.
- (5) Secretary, Ministry of Labour and Employment, New Delhi

FORM -XIII

(See rules 27, 29 and 45)

(NOTICE OF INTIMATION OF RETRENCHMENT/ CLOSURE TO BE GIVEN BY AN EMPLOYER TO THE CENTRAL GOVERNMENT UNDER THE PROVISIONS OF CHAPTER IX OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020 AND RULES MADE THERE UNDER)

(To be submitted online. In case of exigencies, on paper in the prescribed format below)

Name of Industrial Establishment /Undertaking/ Employer.....

Labour Identification Number

Dated.....

(Note: The intimation for Closure/Retrenchment to the appropriate government shall be served sixty days and thirty days before commencement of Closure/Retrenchment respectively)

To,

The Secretary to the Government of India,
Ministry of Labour and Employment
New Delhi

1. *(Retrenchment) (a) Under section 70(C) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I/ we* hereby intimate you that I*/we* have decided to retrench..... workers** out of a total of Workers** with effect from..... (DD/MM/YYYY)

or

(Closure) (b) Under section 74(1) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I / we hereby intimate you that I*/we* have decided to close down,.....(name of the industrial establishment or undertaking) with effect from..... (DD/MM/YYYY). The number of workers whose services would be terminated on account of the closure of the undertaking is..... (number of workers)

2. The reason for Retrenchment / Closure is

3. * The worker(s)* concerned were given on the..... (DD/MM/YYYY) one month's notice in writing as required under section 70(a)*/ section 75(1)* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

or

* The worker(s) concerned have been given on the..... (DD/MM/YYYY) one month's pay in lieu of the notice as required under section 70(a)* / section 75(1)* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) .

4. * I*/We* hereby declare that the worker(s) concerned have been*/will be* paid all their dues along with the compensation due to them under section 70* / section 75* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) before or on the expiry of the notice period.

or

I/We hereby state that currently Insolvency proceedings are on in respect of the said Industrial Establishment/Undertaking/Employer, and that I*/we* will pay all the dues along with the compensation due to them under concerned laws.

5. (Retrenchment) I/we* hereby declare that the worker(s) concerned have been* / will be* retrenched in compliance to the section 71 and section 72 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).
6. I*/ we* hereby declare that no court case is pending before any Court in the matter, and if yes, the details thereof have been Annexed.
7. I*/ we* hereby declare that the above information given by me*/us* in this notice and the Annexures enclosed herewith true, I*/ we* am*/ are* solely responsible for its accuracy and no facts/ materials has been suppressed in the matter.

Yours faithfully,

(Name of Employer/ ***Authorised Representative
with Seal)

(* Strike off which is not applicable.)

(** Indicate number in figures and words both)

(***Copy of Authorisation letter issued by the employer shall be enclosed)

Copy to :

- (1) To the Office of DG Labour Bureau, Ministry of Labour and Employment, (Only for statistical purpose)
- (2) Deputy Chief Labour Commissioner (Central) of the concerned area.
- (3) To the Registered Unions/ Authorised Representatives of Workers operating in the establishments or undertakings.

FORM- XIV

(See rules 30, 31, 33, 35 and 45)

(APPLICATION FOR PERMISSION OF LAY-OFF/ CONTINUATION OF LAY-OFF/ RETRENCHMENT/ CLOSURE TO BE GIVEN BY AN EMPLOYER / INDUSTRIAL ESTABLISHMENT /UNDERTAKING TO THE CENTRAL GOVERNMENT UNDER THE PROVISIONS OF CHAPTER X OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020 AND RULES MADE THEREUNDER)

(To be submitted online. In case of exigencies on paper in the specified format below)

Name of Industrial Establishment or Undertaking or Employer.....

Labour Identification Number.....

Dated.....

(Note: The application to the Central Government shall be served as indicated below:

Lay-off : at least 15 days before the intended Lay-off

Continuation of Lay-off – at least 15 days before the expiry of earlier Lay-off

Retrenchment – at least 60 days before the intended date of retrenchment

Closure – at least 90 days before the intended date of closure)

To,

The Secretary to the Government of India,

Ministry of Labour and Employment

New Delhi

1. *(Lay-off) (a). Under section 78(2) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I*/we* hereby apply for “permission to lay-offworkers** out of total of workers** employed in my*/our* establishment (details to be given in Annexure-I) with effect from (DD/MM/YYYY).

or

(Continuation of lay-off) (b) Under section 78(3) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I/we* hereby apply for permission to continue the Lay-offworkers** out of total of laid off workers** in my*/our* establishment (details to be given in Annexure-I) with effect from (DD/MM/YYYY).

or

(Retrenchment) (c) Under section 79(2) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I/we* hereby apply for permission for intended retrenchment of..... workers out of total of workers** employed in my*/our* establishment (details to be given in Annexure-I) with effect from (DD/MM/YYYY).

or

(Closure) (d) Under section 80(1) of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), I / we hereby inform you that I*/we* intended to close down the undertaking..... (name of the industrial establishment or undertaking or employer) (details to be given in Annexure-I) with effect from..... (DD/MM/YYYY). The number of workers whose services would be terminated on account of the closure of the undertaking is..... (number of workers)

* (Lay-off/Continuation of Lay-off) The worker(s) concerned were given on (DD/MM/YYYY) notice in writing as required under section 78(2)* / section 78(3)* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

or

(Retrenchment/ Closure) The worker(s) concerned were given on..... (DD/MM/YYYY) three month's notice in writing as required under section 79 / section 80* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

or

(Retrenchment/ Closure) The worker(s) have been given on..... (DD/MM/YYYY) three month's pay in lieu of notice as required under section 79 / section 80* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

2. The details of affected worker(s) is at Annexure II.
3. (Retrenchment) I*/we* hereby declare that the workers concerned will be retrenched in compliance to the Section 71 and section 72 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).
4. *I/We* hereby declare that the worker(s) concerned have been*/will be* paid all the dues and compensation due to them under section 67, read with section 78(10)* / section 79* / section 80* of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) before or on the expiry of the notice period.

or

I/We hereby state that currently Insolvency proceedings are on in respect of the said Industrial Establishment/Undertaking/Employer, and that I/we* will pay all the dues along with the compensation due to them under concerned laws.

5. I/ we* hereby declare that no court case is pending before any Court in the matter, and if yes, the details thereof have been annexed herewith.
6. I/ we hereby declare that the above information given by me/ us* in this notice and enclosures is/ are* true, I/ we am/ are solely responsible for its accuracy and no facts/ materials has been suppressed in the matter.

The permission sought for may please be granted.

Yours faithfully,

(Name of Employer/ ***Authorised Representative
with Seal)

(* Strike off which is not applicable.)

(** Indicate number in figures and word both)

(***Copy of authorisation letter issued by the employer shall be enclosed)

ANNEXURE I

(Please give replies against each item)

1	Name of the undertaking with complete postal address, email, mobile and land line.	
2	Status of undertaking— (i) Whether Central public sector/State public sector/ like other, (ii) Whether a private limited company/ partnership firm/ partnership firm (ii) Whether the undertaking is licensed/registered and if so, name of licensing/ registration authority and licence/registration certificate numbers.	
3	(a) Corporate Identification Number	
	(b) Goods and Service Tax Identification Number (GSTIN)	
4	(i) Annual production, item wise for preceding three years- (ii) Production figures, month-wise, for the preceding twelve months,	
5	Audit report of the legal entity that own the establishment/ undertaking including Balance sheets, profit and loss accounts for the last three years.	To be annexed
6	Names of the inter-connected companies or companies under the same management.	
7	Details of lay-off/ retrenchment resorted to in the last three years including the periods of such lay-offs/ retrenchment the number of workers involved in each such lay-off/ Retrenchment / continuation of lay off	
8	Any other relevant details which have bearing on lay-off/ continuation of lay off/ retrenchment/ closure.	

ANNEXURE II

(Details of affected workers)

Sl. No	UAN/ CMPFO	Name of the Worker	Category (Highly Skilled / Skilled/ Semi-skilled / Unskilled)	Date from which in service in/with the said establishment /Undertaking/ Employer	Wage as on date of Application	Remark
1						
2						
3						

Copy to: Labour Bureau

FORM-XV

(See rules 38 and 45)

(NOTICE TO THE EMPLOYER/PERSON WHO COMMITTED AN OFFENCE FOR THE FIRST TIME , FOR COMPOUNDING OF OFFENCE UNDER SECTION 89 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020 READ WITH RULE 41)

The undersigned, the Compounding Officer, for the purposes of section 89 of the Industrial Relation Code, 2020 (35 of 2020), hereby intimates you that the allegation has been made against you for committing offence for the violation of various provision of this Code as per the details given below:—

PART - I

1. Name and Address of the offender Employer/person-
2. Address of the Establishment
4. Particulars of the offence
5. Section of the Code under which the offence is committed
.....
6. Compounding amount required to be paid towards composition of the
offence.....

PART – II

You are advised to deposit the above mentioned amount within fifteen days from the date of receipt of this notice for compounding the offence as per section 89 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) read with rule 41, along with an application dully filled in part – III of this notice.

In case you fail to deposit the said amount within the time so specified, no further opportunity shall be given to you and necessary steps shall be taken for filing of prosecution under section 87 of the said Code shall be issued.

(Signature of the Compounding Officer)

Date:

Place:

PART – III

(Application under sub-section (4) of section 89 of the Industrial relations Code, 2020 read with rule 41 for compounding of offence)

1. Name of applicant (name of the employer/person who committed the offence under the Industrial Relations Code 2020 (35 of 2020) to be mentioned.....
2. Address of the applicant
3. Particulars of the offence
.....
.....
4. Section of the Code under which the offence has been committed
.....
5. Details of the compounding amount deposited (electronically generated receipt to be attached).....
6. Details of the prosecution, if filed for the violation of above mentioned offences may be given
.....
7. Whether the offence is first offence or the applicant had committed any other offence prior to this offence, if committed, then, full details of the offence
.....
.....
.....
8. Any other information which the applicant desires to provide
.....
.....
.....

Applicant
(Name and signature)

Dated:

Place:

Copy to: Labour Bureau

Form- XVI

(See rule 40)

(COMPLAINT UNDER SECTION 91 OF THE INDUSTRIAL RELATIONS CODE, 2020)

Before the Conciliation officer/ Arbitrator/ Tribunal or, National Industrial Tribunal ----,

In the matter of:..... Reference No.....

A..... Complainant(s);

Versus

B..... Opposite Party(ies).

Address:

The petitioner(s) begs/beg to complain that the Opposite Party(ies) has/have been guilty of a contravention of the provisions of section 90 of the Industrial Relations Code, 2020 as shown below:

(Here set out briefly the particulars showing the manner in which the alleged contravention has taken place and the grounds on which the order or act of the management is challenged.)

The complainant(s) accordingly prays/pray that the Conciliation officer/ Arbitrator/ Industrial Tribunal or National Industrial Tribunal may be pleased to decide the complaint set out above and pass such order or orders thereon as it may deem fit and proper.

The number of copies of the complaint and its annexure required under rule 43 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) are submitted herewith.

Dated this.....day of.....20..... Signature of the Complainant(s)

Verification

I do solemnly declare that what is stated in paragraph..... above is true to my knowledge and that what is stated in paragraphs..... above is stated upon information received and believed by me to be true. This verification is signed by me at..... onday of.....20.....

Signature

or Thumb impression of the person verifying_____.

Schedule- A [see rule 10] – Mines Sector**Draft Model Standing Orders****[See Section 29(1) and Rule 10]**

1. Definition.- (1) In these Model Standing Orders, unless there is anything repugnant to the subject or the context,-

- (a) “Aadhaar” means the Aadhaar referred to in Section 142 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020)
- (b) “Code” means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020); and
- (c) “Form” means a form set out in Schedule appended to these standing orders.
- (d) “Habitual” means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if worker commits any misconduct three or more times in preceding twelve months; and
- (e) “Standing Order” with its grammatical variation and cognate expressions, means the standing order of these model standing orders.

(2) The words or expressions used in these model standing orders and not defined therein but defined in the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall have the respective meanings assigned to them in the definitions in the Code.

2. (1) Classification of Worker.- For the purposes of these standing orders, the workers are classified as below, namely:-

- (a) Permanent;
- (b) Temporary;
- (c) Apprentices;
- (d) Probationers;
- (e) Badlis;
- (f) Fixed Term Employment; and
- (g) Casual.

(2) A Permanent worker is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed a probationary period of six months in the same or another occupation in the industrial establishment including breaks due to sickness, accident, leave, lockout, strike (not being an illegal strike) or involuntary closure of the industrial establishment.

(3) A Temporary Worker is a worker who has been engaged for work which is of an essentially temporary nature likely to be finished within a limited period.

(4) Apprentice means a person who is undergoing apprenticeship training in pursuance of a contract of apprenticeship under the Apprenticeship Act, 1961 (52 of 1961).

(5) A Probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months' service therein. The period of probation can be extended further period up to three months after assessing the performance of the probationer for the post, he has been appointed for. If a permanent employee is employed as a probationer in a new post he may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to his old permanent post.

(6) A badli is a worker who is appointed against the post of a permanent worker or probationer who is temporarily absent but he would cease to be a “badli” on completion of a continuous period of service of one year (190 attendances in the case of below ground worker and 240 attendances in the case of any other worker) in the same post or other post or posts in the same category or earlier if the post is vacated by the permanent worker or probationer. A “badli” working in place of a probationer would be deemed to be permanent after completion of the probationary period.

(7) “Fixed Term Employment” means the engagement of a worker on the basis of a written contract of employment with the employer for a fixed period:

Provided that—

(a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent worker doing the same work or work of similar nature;

(b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute;

(c) he shall be eligible for gratuity, if he renders service under the contract for a period of one year; and

(d) for every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to the worker at the rate of fifteen days' wages, based on rate of wages last drawn by the worker concerned as referred to in sub-section (2) of section 53 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that the termination of service of a worker as a result of completion of tenure of fixed term employment shall not be included within the meaning of "retrenchment" as defined under clause (zh) of section 2 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

(8) "Casual" worker is a worker who has been either engaged for work which is of an essentially casual nature or whose employment is of a casual nature.

3. Identity Badge or Card.- (1) All workers belonging to any categories under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall be issued an identity badge or card bearing his full name, designation, employee number, blood group, contact number, emergency contact person and his number, and a recent photograph.

(2) A worker should always wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same to the authorized security guard or personnel to allow him the right of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge or card shall not be transferable to any other persons or workers. Safe custody of the identity badges or cards shall be ensured by the concerned workers.

(4) Every worker, who ceases to be in employment of the industrial establishment, shall surrender his identity badge or card to the Department Head or the officer of the industrial establishment designated for such purpose.

4. Publication of Working Timings.- (1) The period of hours of work for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or Electronic Notice Board and on the Human Resource Portal of the industrial establishment, if any, from time to time in Hindi, English and in the local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

(2) Any change in periods of hours of work, number of shifts, shift timings, work on all the days of the week with staggered weekly holidays system or like other matters, shall also be displayed on notice board or electronic notice board of the industrial establishment.

5. Publication of Holidays, Pay days and Wage rates.- (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays, and pay days shall be posted on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal/IT Application of the industrial establishment, if any.

(2) A list of national and festival Holidays shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

6. Publication of Wage rates.- Wage rates payable to all categories of workers shall be displayed on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the Mine, if any, in Hindi, English and local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

7. Shift working.- (1) More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department of the industrial establishment at the discretion of the employer. If more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another. No shift working shall be discontinued without twenty one days' notice being given in writing to the workers prior to such discontinuance:

Provided that no such notice shall be necessary if the closing of the shift is under an agreement with the workers affected. If as a result of the discontinuance of the shift working, any worker is to be retrenched, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and the rules made thereunder. If shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the said Code and the said rules.

(2) Whenever an additional shift is started, or shifts are restarted or discontinued or altered, twenty- one days prior notice, shall be given to the affected workers:

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation which requires change of shift or shift working, otherwise than in accordance with Standing Order, in consultation with Grievance Redressal Committee in pursuant to clause (c) section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020):

Provided further that no notice shall be required, if such change is effected in accordance with the orders of the Central Government or State Government, as the case may be, or in pursuance of any settlement or award as envisaged in clause (d) of section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

8. Notice of changes in shift working.—Any notice of discontinuance or of re-starting of a shift working required by this Standing Order, shall be in Form-(i) appended to these standing orders and shall be served in the following manner, namely :-

(j) The notice shall be displayed conspicuously by the employer on a notice-board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment if any; and

(k) Where any registered trade union of workers exists, then, a copy of the notice referred to in clause (a) shall also be served electronically or by registered post to the Secretary of such union.

9. Attendance and Late Coming.— (1) All workers shall be at work at Mine at the time fixed and notified under paragraph 5. Worker attending late will be liable for deduction provided for in the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

(2) All workers working above the ground and also underground shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.

(3) Workers shall register their attendance at the start of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform, if any, respectively.

(4) Workers shall use identity card or biometrics or any other system as has been notified to register their attendance.

(5) No worker shall use or punch the Identity badge or Card other than his own under any circumstances.

(6) Any worker, reporting late than the scheduled time for reporting shall not be permitted to enter his department or section, unless permitted by the express permission of the manager, or any other officer, duly authorized for such purpose.

(7) A worker shall be deemed absent, if he fails to attend duty, unless he has obtained written permission for such absence from the manager or the Officer authorized in this behalf.

(8) A worker who comes late and remains absent will be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

10. Leave.— (1) Holidays with pay will be allowed as provided for in the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020), and other holidays in accordance with law, contract, custom and usage applicable.

(2) Leave cannot be claimed as matter of right.

(3) A worker who desires to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave. The employer or any other officer of the industrial establishment, who is responsible for issuing the order, shall issue the same within a week of its submission or two days prior to the commencement of the leave applied for, whichever is earlier. If the leave has been applied and the leave is to commence on the date of the application or within three days thereof, then the worker shall mention the reason for late submission of application for leave. The order on such leave shall be given on the same day. If the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated to him in writing or electronic mode.

(4) Where the worker after proceeding on leave desires an extension thereof, he shall apply to the employer or the officer specified in this behalf by the employer, who shall send a reply either granting or refusing extension of leave to

the worker in writing or electronic mode, and if such reply is likely to reach him before the expiry of the leave originally granted to him.

(5) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable under standing orders to the industrial establishment of the Mine.

(6) No employee while on leave shall take up any employment or any vocation for profit or gain.

11. Railway travel facilities.— (1) When a worker proceeds on leave and is qualified for free railway fare, the employer shall give him the cost equivalent of his ticket (including bus fare) and for boat to his home.

(2) Every worker who has completed a period of twelve months' continuous service, would qualify for railway fare or bus fare or both for going home on leave and returning to the mine on the expiry of the leave. The twelve months' service shall be deemed to have been completed if, during the twelve months preceding the date on which he applies for leave, he has worked for not less than two hundred and forty days.

(3) If on the expiry of the leave, a worker returns, he shall than receive a cash payment equivalent to the return fare. If on his return the mine is unable to have him back, he shall be paid return fare at once.

(4) If the journey home is by bus or partly by bus and partly by train, the cost of journey shall be adjusted accordingly.

(5) The worker shall be entitled to railway fare by mail or express train, wherever under the Railway Rules tickets are available for such travel.

(6) The class by which a worker is entitled to travel shall be second class / sleeper or as mutually decided between negotiating union or negotiating council and the employer and where there is no negotiating union or negotiating council, then as mutually decided between the representative of workers in the Works Committee and the employer. In case there is no works committee, then as mutually decided between the representative of workers and the employer.

(7) Where an inter-state migrant worker avails the benefits, as specified in this paragraph, under the Occupational Safety, Health and Working Conditions Codes, 2020 (37 of 2020) or the rules made thereunder, then, he shall not be entitled to avail any benefit in this paragraph.

12. Casual Leave.— A worker may be granted casual leave of absence with wages not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year. Such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness. Such leave is intended to meet special circumstances which cannot be foreseen. Ordinarily, the previous permission of the head of the department or the controlling authority in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken, but when this is not possible, the head of the department or the controlling authority shall, as soon as may be practicable, be informed in writing or through electronic mode of the absence from and of the probable duration of such absence.

13. Payment of Wages

(1) The employer shall pay or cause to be paid wages to the worker, engaged on—

- (i) daily basis, at the end of the shift;
- (ii) weekly basis, on the last working day of the week, that is to say, before the weekly holiday;
- (iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;
- (iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) All wages shall be paid in current coin or currency notes or by cheque or by crediting the wages in the bank account of the worker or by the electronic mode.

Provided, the employer shall pay the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account if specified through notification by appropriate government, under the Code on Wages, 2019

(3) Where a worker has been—

- (i) removed or dismissed from service; or
- (ii) retrenched or has resigned from service, or became unemployed due to closure of the establishment, the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or, as the case may be, his resignation.

(4) Every employer shall issue wage slips to the worker in such form and manner as prescribed in Code on Wages, 2019.

(5) There shall be no deductions from the wages of the worker, except those as are authorized under the Code on Wages, 2019.

(6) All fines and all realisations from the wages of the worker shall be carried out in accordance with the section 19 of the Code on Wages, 2019.

(7) Notice specifying wage period and payment date shall be exhibited on the notice board or electronic board and on the Human Resource portal/IT Application in Hindi, English and regional language familiar to the majority of workers.

14. Service Record.- (1) Matters relating to service card, certification of service, change of residential address of workers and record of their age shall form part of service record and –

(i) Every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form-(ii) and it shall be updated periodically. In case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an authorized officer in this behalf together with date.

(ii) Every worker shall be entitled to a service certificate, specifying the nature of work, designation and the period of employment (indicating the days, months, years) at the time of discharge, termination, retirement or resignation from service to be issued by an employer within 10 days of such instance;

(iii) A worker shall notify the employer immediately on engagement, the details of his residential address, mobile number, e-mail, emergency contact name and number, nominees for claiming dues in case of death and thereafter promptly communicate to his employer any change of his residential address. In case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, his last known address shall be treated by the employer as his residential address for sending any communication;

(iv) Every worker shall indicate his exact date of birth to the employer or the officer authorized by him in this behalf, at the time of entering service in the industrial establishment. The employer or the officer authorized by him in this behalf may before the date of birth of a worker is entered in his service card, require him to supply,-

- (a) his matriculation or school leaving certificate granted by the Board of Secondary Education or equivalent certificate granted by similar educational authority; or
- (b) a certified copy of his date of birth as recorded in the registers of a municipality, local authority or Panchayat or Registrar of Births; or
- (c) a copy of Aadhaar, if agreed by the worker; and
- (d) in the absence of either of the aforesaid three categories of certificate, the employer or the officer authorised by him in this behalf may require the worker to supply, a certificate from a Government Medical Officer not below the rank of an Assistant Surgeon indicating the probable age of the worker:

Provided that the cost of obtaining such certificate is borne by the employer;

(v) where it is not practicable to obtain a certificate from a Government Medical Officer, an affidavit sworn, either by the workman or his parents, or by a near relative, who is in a position to know about the workman's actual or approximate date of birth, before a first Class Magistrate or Oath Commissioner, as evidence in support of the date of birth given by him.

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card of the industrial establishment shall be the sole evidence of his age in relation to all matters pertaining to his service including fixation of the date of his retirement from the service of the industrial establishment. All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalized within three months of the date of the appointment of a worker.

(3) Cases, where date of birth of any worker had already been decided before the date these standing orders come into force shall not be reopened under these standing orders.

Note.- Where the exact date of birth of a worker is not available and the year of birth is only established, then, the 1st July of the said year shall be taken as the date of birth.

15. Confirmation.- The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation to him. Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to the confirmation shall also be made in his service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

16. Age of retirement.- The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer. Where there is no such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty eight years of age by the worker.

17. Transfer.- (1) There shall be a transfer policy of the industrial establishment and same shall be known to all workers. The details of transfer policy shall be available on the Human Resource (HR) portal.

(2) A worker may be transferred according to the transfer policy and exigencies of work from one shop or department to another or from one station to another or from one industrial establishment to another under the same employer:

Provided that the wages, grade, continuity of service and other conditions of service of the worker shall not be adversely affected by such transfer:

Provided further that a worker shall be transferred from one job to another, which he is capable of doing:

Provided also that where the transfer involves moving from one State to another such transfer shall take place, either with the consent of the worker or where there is a specific provision to that effect in the letter of appointment and transfer policy in accordance with such provision and policy:

Provided also that unless –

- (a) reasonable notice is given to such worker, and
- (b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned shall be paid traveling allowance including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.

18. Medical aid in case of accidents.- (1) Where a worker meets with an accident in the course of or arising out of his employment, the employer shall, at the employer's expense, make satisfactory arrangements for immediate and necessary medical aid to the injured worker and shall arrange for his further treatment, if considered necessary by the doctor attending on him.

(2) Wherever the worker is entitled for treatment and benefits under the Social Security Code, 2020 (36 of 2020), then, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

19. Medical Examination.- (1) Wherever the recruitment rule or any contract of appointment or Fixed Term Employment specify medical examination of a worker, on his first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

(2) All workers to be employed in the industrial establishment of Mine shall be required to clear the medical examination by the Medical Authority nominated by the industrial establishment for such purpose, at the time of first appointment.

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any Medical Officer nominated to ascertain workers' fitness relatable to satisfactory performance of his job. The term "Medical Officer" shall have same meaning as it has in sub-section (1) of section 42 of Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020).

(4) A worker who comes to know that he has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned Manager of such a happening and shall remain away from work until permitted to return on work by the Manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days he has leave with wages to his credit. Disciplinary action may be taken against a worker if he deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

20. Secrecy.- No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property either in electronic form or physical form, of an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior, nor shall he in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorized person, company or corporation without the written permission of the employer. Disciplinary action may be taken against a worker if he does not comply with the provisions in this paragraph and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

21. Exclusive Service.- A worker shall not at any time work against the interest of the industrial establishment in which he is employed and shall not take any employment in addition to his job in the industrial establishment, which may adversely affect the interest of his employer, but, the employer may permit him to take up additional job,

assignment with conditions or without conditions and the worker shall obtain prior permission of the employer.

22. Stoppage of work.- (1) The employer may, at any time, in the event of fire, catastrophe, break-down of machinery or stoppage of power supply, disaster, pandemic, epidemics, civil commotion or other cause beyond his control, stop any section or sections of the industrial establishment, wholly or partially for any period or periods without notice.

(2) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by notices put upon the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal/IT application or through any other electronic medium of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when the work will be resumed and whether they are to remain or leave their place of work. The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention. If the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage. In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage. No other compensation will be admissible in case of such stoppages. Wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases of temporary stoppage of work on account of failure of plant or reasons as specified in paragraph (1) or temporary curtailment of production of goods and services, the period of unemployment shall be treated as compulsory leave either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be stopped for an indefinitely long period, their employment may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected by such closing down, then, the fact of such closure shall be notified by notices put on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, if any, as soon as practicable. The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work will be resumed.

23. Termination of Employment.-

(1) Subject to the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and rules framed thereunder, for terminating employment of a permanent worker, prior notice of one month shall be given or the worker shall be paid wages in lieu of such notice period and in case of remaining workers as specified in sub-paragraph (3), the notice period shall be regulated as provided in that sub-paragraph.

(2) No temporary worker whether monthly rated, weekly rated or piece rated, and no probationer or badli or fixed term employment or casual worker as a result of non-renewal of contract or employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner specified in this behalf under these standing orders.

(3) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, if any, shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

24. Disciplinary action for misconduct.-(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct against him. Such investigation or enquiry, or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall be ordinarily completed within ninety days from the date of suspension. The worker shall be paid subsistence allowance during the period of suspension which shall be subject to the worker not taking any employment elsewhere during the period of suspension.

(2) The amount of subsistence allowance payable to such worker shall be as under, namely:-

- (a) at the rate of fifty percent of wages which the worker was entitled to immediately preceding the date of such suspension, for the first ninety days of suspension; and
- (b) at the rate of seventy-five per cent of such wages for the remaining period of suspension, if the delay in completion of disciplinary proceedings against such worker is not directly attributable to the conduct of such worker.

(3) For the purposes of this standing order, the following shall denote misconduct, namely:-

- (a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- (b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the employer's business or his own interests;

- (c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others, or of any lawful or reasonable order of a superior. The order of the superior should normally be in writing;
- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing willful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;
- (k) conviction in any Court of Law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;
- (m) giving false information regarding one's name, age, father's name, qualification or previous service at the time of the employment;
- (n) leaving work without permission or sufficient reason;
- (o) threatening, abusing or assaulting any superior or co-worker;
- (p) preaching of, or inciting to, violence;
- (q) abetment of or attempt to abetment of any of the aforesaid acts of misconduct;
- (r) going on illegal strike either singly or with other workers without giving 14 day's previous notice;
- (s) disclosing to any unauthorized person of any confidential information in regard to the working or process of the industrial establishment which may come into the possession of the worker in the course of his work;
- (t) refusal to accept any charge-sheet or order or notice communicated in writing;
- (u) failure or refusal to wear or use any protective equipment given by the employers; and
- (v) claiming false bill for reimbursement;
- (w) "sexual harassment" as defined in clause (n) of section 2 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) and includes the circumstances specified in sub-section (2) of section 3 of the said Act.

Note:- The words defined in the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 and used in this sub-paragraph shall have the same meaning as defined in such Code.

(4) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or is pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, he may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order. A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

(b) In the enquiry, the worker shall be entitled to appear in person or to be represented by an office-bearer of a Trade Union of which he is a member or a co-worker of his choice.

(c) The proceedings of the enquiry shall be recorded in Hindi or in English or the language of the State where the industrial establishment is located, whichever is preferred by the worker.

(d) The proceedings of the inquiry shall be completed within a period of ninety days:

Provided that the period of ninety days may, for reasons to be recorded in writing, be extended for such further period as may be deemed necessary by the inquiry officer.

(e) If on the conclusion of the enquiry or, as the case may be, of the criminal proceedings, the worker has been found guilty of the charges framed against him and it is considered, after giving the worker concerned a reasonable opportunity of making representation on the penalty proposed, that an order of dismissal or suspension or fine or stoppage of annual increment or reduction in rank would meet the ends of justice, the employer shall pass an order accordingly:

Provided that when an order of dismissal is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been absent from duty during the period of suspension and shall not be entitled to any remuneration for such period, and the subsistence allowance already paid to him shall not be recovered:

Provided further that where an order imposing fine or stoppage of annual increment or reduction in rank is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension, after deducting the subsistence allowance paid to him for such period:

Provided also that in the case of a worker to whom the provisions of clause (2) of article 311 of the Constitution apply, the provisions of that article shall be complied with.

(f) If on the conclusion of the inquiry, or as the case may be, or the criminal proceedings, the worker has been found not to be guilty of any of the charges framed against him, he shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension after deducting the subsistence allowance paid to him for such period.

(g) The payment of subsistence allowance under this sub-paragraph shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(5) In awarding punishment under sub-paragraph (4), the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, the previous record, if any, of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist. A copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

(6) (a) A worker aggrieved by an order imposing punishment under sub-paragraph (4) may within twenty-one days from the date of receipt of the order, appeal to the appellate authority specified under clause (b).

(b) The employer shall, for the purposes of Clause (a) specify the appellate authority.

(c) The appellate authority, after giving an opportunity to the worker of being heard shall pass order as he thinks proper on the appeal within fifteen days of its receipt and communicate the same to the worker in writing:

Provided that where there is a complaint of sexual harassment the internal complaint committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the inquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the internal complaint committee shall hold the inquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such inquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(7) The constitution of internal complaints committee shall be in accordance with the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

(8) The internal complaint committee referred to in sub-paragraph (7) shall make and submit every year an annual report, to the employer and the District Officer [as defined under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013] and the appropriate Government, of the complaints and action taken.

(9) The employer shall include in the annual report of his organization the number of cases filed, if any, and their disposal under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

25. Grievance Redressal and Complaints.- All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of the employer or his agent, shall be submitted to the Manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer. In addition, for resolution of disputes arising out of individual grievances, an application in respect of such dispute may be filed before the Grievance Redressal Committee by any aggrieved worker in the manner as provided under the Industrial Relations Code, 2020 and the rules framed thereunder within one year from the date on which the cause of action of such dispute arises.

26. Liability of Manager & Workers.- The employer/Management of the industrial establishment including Mine shall be responsible for proper and faithful observance of the Standing Orders. The workers shall also observe Standing Orders truly and faithfully.

27. Forwarding of information to the certifying officer under sub-section (3) of section 30 on adoption of model standing order by an industrial establishment.- (1) If the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), he shall intimate the concerned certifying officer electronically the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

(2) The model standing orders adopted under sub-paragraph (1) in respect of an industrial establishment shall also be applicable to all other industrial units of the establishment irrespective of location.

(3) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment who has adopted the model standing order in the register maintained under rule 15 of the Industrial

Relations (Central) Rules, 2020. In the event, the certifying officer observes that the industrial establishment which has intimated adoption of model standing order is also engaged in activities other than for which model standing order has been adopted then, he shall within a period of thirty days from such receipt of intimation of model standing orders so adopted may give his observation, if any, that the employer is required to include or adopt certain provisions which are relevant to his industrial establishment and indicate those relevant provisions and direct the employer of the industrial establishment that he shall, within a period of thirty days from the date of the receipt of such direction comply with the direction and send compliance report only in respect of those provisions which the certifying officer observes to get included. The provisions of the Model Standing Orders so adopted shall remain in force with effect from the date specified in sub-paragraph (1).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that certifying officer shall not raise any observation in the event the industrial establishment is engaged in activities which are wholly covered by the activities of the industrial establishment to which the Standing Orders apply.

28. Exhibition of Standing Orders.- A copy of these Standing Orders in Hindi, English and in the language in which majority of workers in a factory are conversant with, shall be displayed on the notice board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Form (i)
(See Model Standing Order 8)
Notice of discontinuance/restarting of a shift working to be given by Manager of the Mine
Name of employer/ Manager of Mine.....
Address.....
Date theday of20.....
In accordance with Standing Order No.....of the Standing Orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment/ Mine I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....
Signature with Name Designation.....
Annexure
(here specify the particulars of change in the shift working proposed to be affected).
Copy forwarded to:-
(1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post or registered post or on the designated email of the endorsee.

<u>Form (ii)</u>		
<i>(See Model Standing Order No 14)</i>		
Service Card		
Name of Establishment/ Mine		
Identity Badge No. /Token No.		
1.	Register Serial No.	
2.	Name	
3.	Permanent Account Number (PAN)	
4.	Universal Account Number (UAN)	
5.	Category of worker (unskilled, semi-skilled, skilled or highly skilled),	
6.	Details of family members	
7.	Aadhaar number, if consented by the worker	
8.	Specimen Signature/Thumb Impression	
9.	Father's or Mother's or Spouse name	
10.	Gender	
11.	Date of Birth	
12.	Place of Birth	
13.	Date of Joining	
14.	Medical certificate at the time of joining	
15.	Educational and other qualifications	
16.	Language which the worker can read	
17.	Language which the worker can write	
18.	Language which the worker can speak	
19.	Height	
20.	Identification Marks	
21.	Department	
22.	Mobile number and email	
23.	Permanent Address	
24.	Local Address	
25.	Quarter No.	
26.	Provident Fund Account No.	
27.	Nominee for Gratuity	
28.	Nominee for pension, if any	
29.	Employees State Insurance No.	
30.	Training courses attended (details)	

31.	Eligibility for higher jobs					
32.	Proficiency tests passed.					
33. EMPLOYMENT HISTORY						
Department	Token No.	Designation	Scale of Pay	Joined	Left (Reason)	
1	2	3	4	5	6	
34. ABSENCE PERIODS						
	Form	To	Reason	Medical reports regarding suitability for continued employment		
(i) Sick Leave						
(ii) Earned Leave						
(iii) Any other Leave						
35.	Maternity Benefit					
36.	Employee's Compensation					
	Details of accidents :					
37.	Details of Disciplinary Action					
38.	Promotions					
	(i) Details (ii) Awards (iii) Issue of Certificate of commendation					
39.	Date of superannuation					
40.	Any other matter					

Signature
or Thumb impression of the person verifying.

Schedule-B [see Rule 10] – Manufacturing Sector**Draft Model Standing Orders****[See Section 29(1) and Rule 10]**

1. Definition.- (1) In these Model Standing Orders, unless there is anything repugnant to the subject or the context,-

- (a) “Aadhar” means the aadhar referred to in Section 142 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020)
- (b) ‘Code’ means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (c) ‘Form ‘ means a form set out in Schedule appended to these standing orders;
- (d) ‘Habitual’ means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if the worker commits any misconduct three or more times in preceding twelve months; and
- (e) “Standing Order” with its grammatical variation and cognate expressions, means the standing order of these model standing orders.

(2) The words or expressions used in these model standing orders and not defined therein but defined in the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall have the respective meanings assigned to them in the definitions in the Code.

2. (1) Classification of Worker.- For the purposes of these standing orders, the workers are classified as below, namely:-

- (a) Permanent;
- (b) Temporary;
- (c) Apprentices;
- (d) Probationers;
- (e) Badlis;
- (f) Fixed Term Employment; and
- (g) Casual

(2) A ‘Permanent’ worker is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed a probationary period of six months in the same or another occupation in the industrial establishment including breaks due to sickness, accident, leave, lockout, strike (not being an illegal strike) or involuntary closure of the industrial establishment.

(3) A Temporary Worker is a worker who has been engaged for work which is of an essentially temporary nature likely to be finished within a limited period.

(4) Apprentice means a person who is undergoing apprenticeship training in pursuance of a contract of apprenticeship under the Apprenticeship Act, 1961 (52 of 1961).

(5) A Probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months ‘service therein. The period of probation can be extended further period up to three months after assessing the performance of the probationer for the post, he has been appointed for. If a permanent employee is employed as a probationer in a new post he may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to his old permanent post.

(6) A badli is a worker who is appointed against the post of a permanent worker or probationer who is temporarily absent.

(7) "Fixed term employment" means the engagement of a worker on the basis of a written contract of employment with the employer for a fixed period:

Provided that—

(a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent worker doing the same work or work of similar nature;

(b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute;

(c) he shall be eligible for gratuity, if he renders service under the contract for a period of one year; and

(d) for every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to the worker at the rate of fifteen days' wages, based on rate of wages last drawn by the worker concerned as referred to in sub-section (2) of section 53 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that the termination of service of a worker as a result of completion of tenure of fixed term employment shall not be included within the meaning of "retrenchment" as defined under clause (zh) of section 2 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

(8) "Casual" worker is a worker who has been either engaged for work which is of an essentially casual nature or whose employment is of a casual nature.

3. Identity Badge or Card.- (1) All workers belonging to any categories under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall be issued an identity badge or card bearing his full name, designation, employee number, blood group, contact number, emergency contact person and his number, and a recent photograph.

(2) A worker should always wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same to the authorized security guard or personnel to allow him the right of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge or card shall not be transferable to any other persons or workers. Safe custody of the identity badges or cards shall be ensured by the concerned workers.

(4) Every worker, who ceases to be in employment of the industrial establishment, shall surrender his identity badge to the Department Head or the officer of the industrial establishment designated for such purpose.

4. Publication of Working Timings.- (1) The periods of hours of work for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or Electronic Notice Board and on the Human Resource Portal of the industrial establishment, if any, from time to time in Hindi, English and in the local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

(2) Any change in periods of hours of work, number of shifts, shift timings, work on all the days of the week with staggered weekly holidays system or like other matters, shall also be displayed on notice board or electronic notice board of the industrial establishment.

5. Publication of Holidays, Pay days and Wage rates.- (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays, and pay days shall be posted on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal/ IT Application of the industrial establishment, if any.

(2) A list of national and festival Holidays shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

6. Publication of wage rates.- Wage rates payable to all categories of workers shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any, in Hindi, English and local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

7. Shift working:- (1) More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department of the industrial establishment at the discretion of the employer. If more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another. No shift working shall be discontinued without twenty one days' notice being given in writing to the workers prior to such discontinuance:

Provided that no such notice shall be necessary if the closing of the shift is under an agreement with the workers affected. If as a result of the discontinuance of the shift working, any worker is to be retrenched, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and the rules made thereunder. If shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the said Code and the said rules.

(2) Whenever an additional shift is started, or shifts are restarted or discontinued or altered, twenty- one days prior notice, shall be given to the affected workers:

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation which requires change of shift or shift working, otherwise than in accordance with Standing Order, in consultation with Grievance Redressal Committee in pursuance of clause (c) section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020):

Provided further that no notice shall be required, if such change is effected in accordance with the orders of the Central Government or State Government, as the case may be, or in pursuance of any settlement or award as envisaged in clause (d) of section 40.

8. Notice of changes in shift working.--Any notice of discontinuance or of re-starting of a shift working required by this Standing Order, shall be in Form-(i) appended to these standing orders and shall be served in the following manner, namely :-

- (a) The notice shall be displayed conspicuously by the employer on a notice-board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment if any; and
- (b) Where any registered trade union of workers exists, then, a copy of the notice referred to in clause (a) shall also be served electronically or by registered post to the Secretary of such union.

9. Attendance and Late Coming.- (1) All workers shall be at work at the time fixed and notified under paragraph 5. Worker attending late will be liable for deduction provided for in the Code on Wages, 2020 (29 of 2019).

- (2) All workers shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.
- (3) Workers shall register their attendance at the start of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform, if any, respectively.
- (4) Workers shall use identity card or biometrics or any other system as has been notified to register their attendance.
- (5) No worker shall use or punch the Identity badge or Card other than his own under any circumstances.
- (6) Any worker, reporting late than the scheduled time for reporting shall not be permitted to enter his department or section, unless permitted by the express permission of the manager, or any other officer, duly authorized for such purpose.
- (7) A worker shall be deemed absent, if he fails to attend duty, unless he has obtained written permission for such absence from the manager or the Officer authorized in this behalf.
- (8) A worker who comes late and remains absent will be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

10. Leave.- (1) Holidays with pay will be allowed as provided for in the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020), and other holidays in accordance with law, contract, custom and usage applicable.

- (2) Leave cannot be claimed as matter of right.
- (3) A worker who desires to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave. The employer or any other officer of the industrial establishment, who is responsible for issuing the order, shall issue the same within a week of its submission or two days prior to the commencement of the leave applied for, whichever is earlier. If the leave has been applied and the leave is to commence on the date of the application or within three days thereof, then the worker shall mention the reason for late submission of application for leave. The order on such leave shall be given on the same day. If the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated to him in writing or electronic mode.
- (4) Where the worker after proceeding on leave desires an extension thereof, he shall apply to the employer or the officer specified in this behalf by the employer, who shall send a reply either granting or refusing extension of leave to the worker in writing or electronic mode, and if such reply is likely to reach him before the expiry of the leave originally granted to him.
- (5) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable to the industrial establishment and under Standing Orders.
- (6) No employee while on leave shall take up any employment or any vocation for profit or gain.

11. Casual Leave.- A worker may be granted casual leave of absence with wages not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year. Such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness. Such leave is intended to meet special circumstances which cannot be foreseen. Ordinarily, the previous permission of the head of the department or the controlling authority in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken, but when this is not possible, the head of the department or the controlling authority shall, as soon as may be practicable, be informed in writing or through electronic mode of the absence from and of the probable duration of such absence.

12. Payment of Wages. –

- (1) The employer shall pay or cause to be paid wages to the worker, engaged on—
 - (i) daily basis, at the end of the shift;
 - (ii) weekly basis, on the last working day of the week, that is to say, before the weekly holiday;
 - (iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;
 - (iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) All wages shall be paid in current coin or currency notes or by cheque or by crediting the wages in the bank account of the worker or by the electronic mode.

Provided, the employer shall pay the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account if specified through notification by appropriate government, under the Code on Wages, 2019

(3) Where a worker has been—

(i) removed or dismissed from service; or

(ii) retrenched or has resigned from service, or became unemployed due to closure of the establishment, the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or, as the case may be, his resignation.

(4) Every employer shall issue wage slips to the worker in such form and manner as prescribed in Code on Wages, 2019.

(5) There shall be no deductions from the wages of the worker, except those as are authorized under the Code on Wages, 2019.

(6) All fines and all realisations from the wages of the worker shall be carried out in accordance with the section 19 of the Code on Wages, 2019.

(7) Notice specifying wage period and payment date shall be exhibited on the notice board or electronic board and on the Human Resource portal/IT Application in Hindi, English and regional language familiar to the majority of workers.

13. Service Record:- (1) Matters relating to service card, certification of service, change of residential address of workers and record of their age shall form part of service record and –

(i) Every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form-(ii) and it shall be updated periodically. In case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an authorized officer in this behalf together with date.

(ii) Every worker shall be entitled to a service certificate, specifying the nature of work, designation and the period of employment (indicating the days, months, years) at the time of discharge, termination, retirement or resignation from service to be issued by an employer within 10 days of such instance;

(iii) A worker shall notify the employer immediately on engagement, the details of his residential address, mobile number, e-mail, emergency contact name and number, nominees for claiming dues in case of death and thereafter promptly communicate to his employer any change of his residential address. In case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, his last known address shall be treated by the employer as his residential address for sending any communication;

(iv) Every worker shall indicate his exact date of birth to the employer or the officer authorized by him in this behalf, at the time of entering service in the industrial establishment. The employer or the officer authorized by him in this behalf may before the date of birth of a worker is entered in his service card, require him to supply, -

- (a) his matriculation or school leaving certificate granted by the Board of Secondary Education or equivalent certificate granted by similar educational authority; or
- (b) a certified copy of his date of birth as recorded in the registers of a municipality, local authority or Panchayat or Registrar of Births; or
- (c) a copy of Aadhaar, if agreed by the worker; and
- (d) in the absence of either of the aforesaid three categories of certificate, the employer or the officer authorised by him in this behalf may require the worker to supply, a certificate from a Government Medical Officer not below the rank of an Assistant Surgeon indicating the probable age of the worker:

Provided that the cost of obtaining such certificate is borne by the employer;

(v) where it is not practicable to obtain a certificate from a Government Medical Officer, an affidavit sworn, either by the workman or his parents, or by a near relative, who is in a position to know about the workman's actual or approximate date of birth, before a first Class Magistrate or Oath Commissioner, as evidence in support of the date of birth given by him.

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card of the industrial establishment shall be the sole evidence of his age in relation to all matters pertaining to his service including fixation of the date of his retirement from the service of the industrial establishment. All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalized within three months of the date of the appointment of a worker.

(3) Cases, where date of birth of any worker had already been decided before the date these standing orders come into force shall not be reopened under these standing orders.

Note.- Where the exact date of birth of a worker is not available and the year of birth is only established, then, the 1st July of the said year shall be taken as the date of birth.

14. Confirmation.- The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation to him. Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to the confirmation shall also be made in his service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

15. Age of retirement.- The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer. Where there is no such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty eight years of age by the worker.

16. Transfer.- (1) There shall be a transfer policy of the industrial establishment and same shall be known to all workers. The details of transfer policy shall be available on the Human Resource (HR) portal.

(2) A worker may be transferred according to the transfer policy and exigencies of work from one shop or department to another or from one station to another or from one industrial establishment to another under the same employer:

Provided that the wages, grade, continuity of service and other conditions of service of the worker shall not be adversely affected by such transfer:

Provided further that a worker shall be transferred from one job to another, which he is capable of doing:

Provided also that where the transfer involves moving from one State to another such transfer shall take place, either with the consent of the worker or where there is a specific provision to that effect in the letter of appointment and transfer policy in accordance with such provision and policy:

Provided also that unless -

(a) reasonable notice is given to such worker, and

(b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned shall be paid traveling allowance including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.

17. Medical aid in case of accidents.- (1) Where a worker meets with an accident in the course of or arising out of his employment, the employer shall, at the employer's expense, make satisfactory arrangements for immediate and necessary medical aid to the injured worker and shall arrange for his further treatment, if considered necessary by the doctor attending on him.

(2) Wherever the worker is entitled for treatment and benefits under the Social Security Code, 2020 (36 of 2020), then, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

18. Medical Examination.- (1) Wherever the recruitment rules or any contract of appointment or Fixed Term Employment specify medical examination of a worker, on his first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

(2) All workers to be employed in the industrial establishment shall be required to clear the medical examination by the Medical Authority nominated by the industrial establishment for such purpose, at the time of first appointment.

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any Medical Officer nominated to ascertain workers' fitness relatable to satisfactory performance of his job. The term "Medical Officer" shall have same meaning as it has in sub-section (1) of section 42 of Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020).

(4) A worker who comes to know that he has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned Manager of such a happening and shall remain away from work until permitted to return on work by the Manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days he has leave with wages to his credit. Disciplinary action may be taken against a worker if he deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

19. Secrecy.- No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property either in electronic form or physical form, of an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior, nor shall he in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorized person, company or corporation without

the written permission of the employer. Disciplinary action may be taken against a worker if he does not comply with the provisions in this paragraph and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

20. Exclusive Service.- A worker shall not at any time work against the interest of the industrial establishment in which he is employed and shall not take any employment in addition to his job in the industrial establishment, which may adversely affect the interest of his employer, but, the employer may permit him to take up additional job, assignment with conditions or without conditions and the worker shall obtain prior permission of the employer.

21. Stoppage of work. - (1) The employer may, at any time, in the event of fire, catastrophe, break-down of machinery or stoppage of power supply, disaster, pandemic, epidemics, civil commotion or other cause beyond his control, stop any section or sections of the industrial establishment, wholly or partially for any period or periods without notice.

(2) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by notices put upon the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal/IT application or through any other electronic medium of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when the work will be resumed and whether they are to remain or leave their place of work. The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention. If the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage. In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage. No other compensation will be admissible in case of such stoppages. Wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases of temporary stoppage of work on account of failure of plant or reasons as specified in paragraph (1) or a temporary curtailment of production of goods and services, the period of unemployment shall be treated as compulsory leave either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be stopped for an indefinitely long period, their employment may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected by such closing down, then, the fact of such closure shall be notified by notices put on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, if any, as soon as practicable. The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work will be resumed.

22. Termination of Employment-

(1) Subject to the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and the rules framed thereunder, for terminating employment of a permanent worker, prior notice of one month shall be given or the worker shall be paid wages in lieu of such notice period and in case of remaining workers as specified in sub-paragraph (3), the notice period shall be regulated as provided in that sub-paragraph.

(2) No temporary worker whether monthly rated, weekly rated or piece rated, and no probationer or badli or fixed term employment or casual worker as a result of non-renewal of contract or employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner specified in this behalf under these standing orders.

(3) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, if any, shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

23. Disciplinary action for misconduct.-(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct against him. Such investigation or enquiry, or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall be ordinarily completed within ninety days from the date of suspension. The worker shall be paid subsistence allowance during the period of suspension which shall be subject to the worker not taking any employment elsewhere during the period of suspension.

(2) The amount of subsistence allowance payable to such worker shall be as under, namely:-

- (a) at the rate of fifty percent of wages which the worker was entitled to immediately preceding the date of such suspension, for the first ninety days of suspension; and
- (b) at the rate of seventy-five per cent of such wages for the remaining period of suspension, if the delay in completion of disciplinary proceedings against such worker is not directly attributable to the conduct of such worker.

(3) For the purposes of this standing order, the following shall denote misconduct, namely:-

- (a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- (b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the employer's business or his own interests;
- (c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others, or of any lawful or reasonable order of a superior. The order of the superior should normally be in writing;
- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing willful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;
- (k) conviction in any Court of Law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;
- (m) giving false information regarding one's name, age, father's name, qualification or previous service at the time of the employment;
- (n) leaving work without permission or sufficient reason;
- (o) threatening, abusing or assaulting any superior or co-worker;
- (p) preaching of, or inciting to, violence;
- (q) abetment of or attempt to abetment of any of the aforesaid acts of misconduct;
- (r) going on illegal strike either singly or with other workers without giving 14 day's previous notice;
- (s) disclosing to any unauthorized person of any confidential information in regard to the working or process of the industrial establishment which may come into the possession of the worker in the course of his work;
- (t) refusal to accept any charge-sheet or order or notice communicated in writing;
- (u) failure or refusal to wear or use any protective equipment given by the employers;
- (v) claiming false bill for reimbursement; and
- (w) "sexual harassment" as defined in clause (n) of section 2 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) and includes the circumstances specified in sub-section (2) of section 3 of the said Act.

Note:- The words defined in the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 and used in this sub-paragraph shall have the same meaning as defined in such Code.

(4) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or is pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, he may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order. A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

(b) In the enquiry, the worker shall be entitled to appear in person or to be represented by an office-bearer of a Trade Union of which he is a member or a co-worker of his choice.

(c) The proceedings of the enquiry shall be recorded in Hindi or in English or the language of the State where the industrial establishment is located, whichever is preferred by the worker.

(d) The proceedings of the inquiry shall be completed within a period of ninety days:

Provided that the period of ninety days may, for reasons to be recorded in writing, be extended for such further period as may be deemed necessary by the inquiry officer.

(e) If on the conclusion of the enquiry or, as the case may be, of the criminal proceedings, the worker has been found guilty of the charges framed against him and it is considered, after giving the worker concerned a reasonable

opportunity of making representation on the penalty proposed, that an order of dismissal or suspension or fine or stoppage of annual increment or reduction in rank would meet the ends of justice, the employer shall pass an order accordingly:

Provided that when an order of dismissal is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been absent from duty during the period of suspension and shall not be entitled to any remuneration for such period, and the subsistence allowance already paid to him shall not be recovered:

Provided further that where an order imposing fine or stoppage of annual increment or reduction in rank is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension, after deducting the subsistence allowance paid to him for such period:

Provided also that in the case of a worker to whom the provisions of clause (2) of article 311 of the Constitution apply, the provisions of that article shall be complied with.

(f) If on the conclusion of the inquiry, or as the case may be, or the criminal proceedings, the worker has been found not to be guilty of any of the charges framed against him, he shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension after deducting the subsistence allowance paid to him for such period.

(g) The payment of subsistence allowance under this sub-paragraph shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(5) In awarding punishment under sub-paragraph (4), the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, the previous record, if any, of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist. A copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

(6) (a) A worker aggrieved by an order imposing punishment under sub-paragraph (4) may within twenty-one days from the date of receipt of the order, appeal to the appellate authority specified under clause (b).

(b) The employer shall, for the purposes of Clause (a) specify the appellate authority.

(c) The appellate authority, after giving an opportunity to the worker of being heard shall pass order as he thinks proper on the appeal within fifteen days of its receipt and communicate the same to the worker in writing:

Provided that where there is a complaint of sexual harassment the internal complaint committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the inquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the internal complaint committee shall hold the inquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such inquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(7) The constitution of internal complaints committee shall be in accordance with the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

(8) The internal complaint committee referred to in sub-paragraph (7) shall make and submit every year an annual report, to the employer and the District Officer [as defined under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013] and the appropriate Government, of the complaints and action taken.

(9) The employer shall include in ~~it's~~ the annual report of his organisation the number of cases filed, if any, and their disposal under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

24. Grievance Redressal and Complaints.- All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of the employer or his agent, shall be submitted to the Manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer. In addition, for resolution of disputes arising out of individual grievances, an application in respect of such dispute may be filed before the Grievance Redressal Committee by any aggrieved worker in the manner as provided under the Industrial Relations Code, 2020 and the rules framed thereunder within one year from the date on which the cause of action of such dispute arises.

25. Liability of Employer and Workers.- The employer of the industrial establishment shall be responsible for the proper and faithful observance of the Standing Orders. The workers shall also observe the Standing Orders truly and faithfully.

26. Forwarding of information to the certifying officer under sub-section (3) of section 30 on adoption of model standing order by an industrial establishment.- (1) If the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), he shall intimate the

concerned certifying officer electronically the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

(2) The model standing order adopted under sub-paragraph (1) in respect of an industrial establishment shall also be applicable to all other industrial units of the establishment irrespective of location.

(3) (a) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment who has adopted the Model Standing Order in the register maintained under rule 15 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2020.

(b) In the event, the certifying officer observes that the industrial establishment which has intimated adoption of Model Standing Orders under clause (a) is also engaged in activities (that is to say that the industrial establishment is also engaged in mines or service sector, or both) other than for which Model Standing Orders have been adopted, then, he shall within a period of thirty days from such receipt of intimation of Model Standing Orders so adopted may give his observation, if any, that the employer is also required to include or adopt provisions relating to the industrial establishment engaged in mines or service sector, or both, then the certifying officer shall indicate so and convey such observations to the employer and direct him to comply with such directions within a period of thirty days from the date of the receipt of such direction and to send the compliance report to the certifying officer.

(c) The provisions of the Model Standing Orders so adopted under this paragraph shall remain in force with effect from the date specified in sub-paragraph (1).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that certifying officer shall not raise any observation in the event the industrial establishment is engaged in activities which are wholly covered by the activities of the industrial establishment to which the Standing Orders apply.

27. Exhibition of Standing Orders.- A copy of these Standing Orders in Hindi, English and in the local language in which majority of workers in a factory are conversant with, shall be displayed on the notice board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Form (i)
(See Modal Standing Order 8)
Notice of discontinuance/re -starting of a shift working to be given by the /an employer.
Name of employer.....
Address.....
Date theday of20.....
In accordance with Standing Order No.....of the Standing Orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment, I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....
Signature..... Designation.....
Annexure (here specify the particulars of change in the shift working proposed to be effected).
Copy forwarded to:- (1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post or registered post or on the designated email of the endorsee.

<u>Form (ii)</u>		
(See Model Standing Order No. 13)		
Service Card		
Name of Estt. / Factory		
Identity Badge No. /Token No.		
1.	Register Serial No	
2.	Name	
3.	Permanent Account Number (PAN),	
4.	Universal Account Number (UAN)	
5.	Category of worker (unskilled, semi-skilled, skilled or highly skilled),	
6.	Details of family members	
7.	Aadhaar number, if consented by the worker	
8.	Specimen Signature/Thumb Impression	
9.	Father's or Mother's or Spouse name	
10.	Gender	
11.	Date of Birth	
12.	Place of Birth	
13.	Date of Joining	
14.	Details of Medical certificate at the time of joining	
15.	Educational and other qualifications	
16.	Language which the worker can read	
17.	Language which the worker can write	
18.	Language which the worker can speak	
19.	Height	
20.	Identification Marks	
21.	Department	
22.	Mobile number and email	
23.	Permanent Address	
24.	Local Address	
25.	Quarter No.	
26.	Provident Fund Account No.	
27.	Nominee for Gratuity	
28.	Nominee for pension, if any	
29.	Employees State Insurance No.	
30.	Training courses attended (details)	

31.	Eligibility for higher jobs					
32.	Proficiency tests passed.					
33. EMPLOYMENT HISTORY						
Department	Token No.	Designation	Scale of Pay	Joined	Left (Reason)	
1	2	3	4	5	6	
34. ABSENCE PERIODS						
	Form	To	Reason	Medical reports regarding suitability for continued employment		
(i) Sick Leave						
(ii) Earned Leave						
(iii) Any other Leave						
35.	Maternity Benefit					
36.	Employee's Compensation					
	Details of accidents :					
37.	Details of Disciplinary Action					
38.	Promotions					
	(i) Details (ii) Awards (iii) Issue of Certificate of commendation					
39.	Date of superannuation					
40.	Any other matter					

Signature

or Thumb impression of the person verifying.

[Schedule- C (See Rule 10)] – Service Sector**Draft Model Standing Orders****[See Section 29(1) and Rule 10]**

1. Definition.- (1) In these Model Standing Orders, unless there is anything repugnant to the subject or the context,-

- (a) “Aadhaar” means the Aadhaar referred to in Section 142 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020)
- (b) ‘Code’ means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (c) ‘Form’ means a form set out in Schedule appended to these standing orders;
- (d) ‘Habitual’ means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if the worker commits any misconduct three or more times in preceding twelve months; and
- (e) “Standing Order” with its grammatical variation and cognate expressions, means the standing order of these model standing orders.

(2) The words or expressions used in these model standing orders and not defined therein but defined in the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall have the respective meanings assigned to them in the definitions in the Code.

2. (1) Classification of Worker.- For the purposes of these standing orders, the workers are classified as below, namely:-

- (a) Permanent;
- (b) Temporary;
- (c) Apprentices;
- (d) Probationers;
- (e) Badlis;
- (h) Fixed Term Employment; and
- (i) Casual

(2) A ‘Permanent worker’ is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed a probationary period of six months in the same or another occupation in the industrial establishment including breaks due to sickness, accident, leave, lockout, strike (not being an illegal strike) or involuntary closure of the industrial establishment.

(3) A ‘Temporary Worker’ is a worker who has been engaged for work which is of an essentially temporary nature likely to be finished within a limited period.

(4) ‘Apprentice’ means a person who is undergoing apprenticeship training in pursuance of a contract of apprenticeship under the Apprenticeship Act, 1961 (52 of 1961).

(5) A probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months ‘service therein. The period of probation can be extended further period up to three months after assessing the performance of the probationer for the post, he has been appointed for. If a permanent employee is employed as a probationer in a new post he may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to his old permanent post.

(6) A ‘badli’ is a worker who is appointed against the post of a permanent worker or probationer who is temporarily absent.

(7) "Fixed term employment" means the engagement of a worker on the basis of a written contract of employment with the employer for a fixed period:

Provided that—

(a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent worker doing the same work or work of similar nature;

(b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute;

(c) he shall be eligible for gratuity, if he renders service under the contract for a period of one year; and

(d) for every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to the worker at the rate of fifteen days' wages, based on rate of wages last drawn by the worker concerned as referred to in sub-section (2) of section 53 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that the termination of service of a worker as a result of completion of tenure of fixed term employment shall not be included within the meaning of "retrenchment" as defined under clause (zh) of section 2 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

(8) "Casual" worker is a worker who has been either engaged for work which is of an essentially casual nature or whose employment is of a casual nature.

3. Identity Badge or Card.- (1) All workers belonging to any categories under the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall be issued an identity badge or card bearing his full name, designation, employee number, blood group, contact number, emergency contact person and his number, and a recent photograph.

(2) A worker should always wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same to the authorized security guard or personnel to allow him the right of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge shall not be transferable to any other persons or workers. Safe custody of the identity badges or cards shall be ensured by the concerned workers.

(4) Every worker, who ceases to be in employment of the industrial establishment or is suspended from services, shall surrender his identity badge or card to the Department Head or the officer of the industrial establishment designated for such purpose.

4. Publication of Working Timings.- (1) The periods of hours of work for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or Electronic Notice Board and on the Human Resource Portal/IT Application of the industrial establishment, if any, from time to time in Hindi, English and in local language in which majority of workers in the industrial establishment are conversant.

Provided that in case of IT Sector, the working hour shall be as per agreement or conditions of appointment between employer and workers.

(2) Any change in periods of hours of work, number of shifts, shift timings, work on all the days of the week with staggered weekly holidays system or like other matters, shall also be displayed on notice board or electronic notice board of the industrial establishment.

5. Publication of Holidays, Pay days and Wage rates.- (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays, and pay days shall be posted on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal/IT Application of the industrial establishment, if any.

(2) A list of national and festival Holidays shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Explanation: If a worker is required to work on any Holidays, he/she shall be given benefits as per prevalent law(s) applicable to workers.

6. Publication of wage rates.- Wage rates payable to all categories of workers shall be displayed on the electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any, in Hindi, English and local language in which majority of workers in industrial establishment are conversant.

7. Shift working.- (1) More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department of the industrial establishment at the discretion of the employer. If more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another. No shift working shall be discontinued without twenty one days' notice being given in writing to the workers prior to such discontinuance:

Provided that no such notice shall be necessary if the closing of the shift is under an agreement with the workers affected or mutually agreed between employer and worker. If as a result of the discontinuance of the shift working, any worker is to be retrenched, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and the rules made thereunder. If shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the said Code and the said rules.

(2) Whenever an additional shift is started, or shifts are restarted or discontinued or altered, twenty- one days prior notice, shall be given to the affected workers:

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation which requires change of shift or shift working, otherwise than in accordance with Standing Order, in consultation with Grievance Redressal Committee in pursuant of clause (c) section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020):

Provided further that if there is an agreement between employer and worker regarding change of shift, then no prior notice is required to be given by the management/employer.

Provided also that no notice shall be required, if such change is effected in accordance with the orders of the Central Government or State Government, as the case may be, or in pursuance of any settlement or award as envisaged in clause (d) of section 40 of the Industrial Relations Code, 2020(35 of 2020).

8. Notice of changes in shift working.- Any notice of discontinuance or of re-starting of a shift working required by this Standing Order, shall be in Form-(i) appended to these standing orders and shall be served in the following manner, namely :-

- (a) The notice shall be displayed conspicuously by the employer on a notice-board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment if any; and
- (b) Where any registered trade union of workers exists, then, a copy of the notice referred to in clause (a) shall also be served electronically or by registered post to the Secretary of such union.

9. Work from home, remote location and virtual workplace.- Subject to conditions of appointment or agreement between employer and workers, employer may allow a worker to work from home, remote location and virtual workplace for such period or periods as may be determined by employer.

10. Attendance and Late Coming.- (1) All workers shall be at work at the time fixed and notified under paragraph 5. Worker attending late will be liable for deduction provided for in the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

- (2) All workers shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.
- (3) Workers shall register their attendance at the start of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform, if any, respectively.
- (4) Workers shall use identity card or biometrics or any other system as has been notified to register their attendance.
- (5) No worker shall use or punch the Identity badge or Card other than his own under any circumstances.
- (6) Any worker, reporting late than the scheduled time for reporting shall not be permitted to enter his department or section, unless permitted by the express permission of the manager, or any other officer, duly authorized for such purpose.
- (7) A worker shall be deemed absent, if he/she fails to attend duty, unless he has obtained written permission for such absence from the manager or the Officer authorized in this behalf.
- (8) A worker who comes late and remains absent will be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

11. Leave.- (1) Holidays with pay will be allowed as provided for in the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020), and other holidays in accordance with law, contract, custom and usage applicable.

(2) Leave cannot be claimed as matter of right.

(3) A worker who desires to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave. The employer or any other officer of the industrial establishment, who is responsible for issuing the order, shall issue the same within a week of its submission or two days prior to the commencement of the leave applied for, whichever is earlier. If the leave has been applied and the leave is to commence on the date of the application or within three days thereof, then the worker shall mention the reason for late submission of application for leave. The order on such leave shall be given on the same day. If the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated to him in writing or electronic mode.

(4) Where the worker after proceeding on leave desires an extension thereof, he shall apply to the employer or the officer specified in this behalf by the employer, who shall send a reply either granting or refusing extension of leave to the worker in writing or electronic mode, and if such reply is likely to reach him before the expiry of the leave originally granted to him.

(5) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable to the industrial establishment and under Standing Orders.

(6) No employee while on leave shall take up any employment or any vocation for profit or gain.

12. Casual Leave.- A worker may be granted casual leave of absence with wages not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year. Such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness. Such leave is intended to meet special circumstances which cannot be foreseen. Ordinarily, the previous permission of the head of the department or the controlling authority in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken, but when this is not possible, the head of the department or the controlling authority shall, as soon as may be practicable, be informed in writing or through electronic mode of the absence from and of the probable duration of such absence.

13. Payment of Wages. –

(1) The employer shall pay or cause to be paid wages to the worker, engaged on—

- (i) daily basis, at the end of the shift;
- (ii) weekly basis, on the last working day of the week, that is to say, before the weekly holiday;
- (iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;
- (iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) All wages shall be paid in current coin or currency notes or by cheque or by crediting the wages in the bank account of the worker or by the electronic mode.

Provided, the employer shall pay the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account if specified through notification by appropriate government, under the Code on Wages, 2019

(3) Where a worker has been—

- (i) removed or dismissed from service; or
- (ii) retrenched or has resigned from service, or became unemployed due to closure of the establishment, the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or his resignation, as the case may be.
- (4) Every employer shall issue wage slips to the worker in such form and manner as prescribed in Code on Wages, 2019.
- (5) There shall be no deductions from the wages of the worker, except those as are authorized under the Code on Wages, 2019.
- (6) All fines and all realisations from the wages of the worker shall be carried out in accordance with the section 19 of the Code on Wages, 2019.
- (7) Notice specifying wage period and payment date shall be exhibited on the notice board or electronic board and on the Human Resource portal/IT Application in Hindi, English and regional language familiar to the majority of workers.

14. Service Record.- (1) Matters relating to service card, certification of service, change of residential address of workers and record of their age shall form part of service record and –

- (i) Every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form-(ii) and it shall be updated periodically. In case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an authorized officer in this behalf together with date.
- (ii) Every worker shall be entitled to a service certificate, specifying the nature of work, designation and the period of employment (indicating the days, months, years) at the time of discharge, termination, retirement or resignation from service to be issued by an employer within 10 days of such instance;
- (iii) A worker shall notify the employer immediately on engagement, the details of his residential address, mobile number, e-mail, emergency contact name and number, nominees for claiming dues in case of death and thereafter promptly communicate to his employer any change of his residential address. In case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, his last known address shall be treated by the employer as his residential address for sending any communication;
- (iv) Every worker shall indicate his exact date of birth to the employer or the officer authorized by him in this behalf, at the time of entering service in the industrial establishment. The employer or the officer authorized by him in this behalf may before the date of birth of a worker is entered in his service card, require him to supply, -
 - (a) his matriculation or school leaving certificate granted by the Board of Secondary Education or equivalent certificate granted by similar educational authority; or
 - (b) a certified copy of his date of birth as recorded in the registers of a municipality, local authority or Panchayat or Registrar of Births; or
 - (c) a copy of Aadhaar, if agreed by the worker; and
 - (d) in the absence of either of the aforesaid three categories of certificate, the employer or the officer authorised by him in this behalf may require the worker to supply, a certificate from a Government Medical Officer not below the rank of an Assistant Surgeon indicating the probable age of the worker:

Provided that the cost of obtaining such certificate is borne by the employer;

(v) where it is not practicable to obtain a certificate from a Government Medical Officer, an affidavit sworn, either by the workman or his parents, or by a near relative, who is in a position to know about the workman's actual or approximate date of birth, before a first Class Magistrate or Oath Commissioner, as evidence in support of the date of birth given by him.

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card of the industrial establishment shall be the sole evidence of his age in relation to all matters pertaining to his service including fixation of the date of his retirement from the service of the industrial establishment. All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalized within three months of the date of the appointment of a worker.

(3) Cases, where date of birth of any worker had already been decided before the date these standing orders come into force shall not be reopened under these standing orders.

Note.- Where the exact date of birth of a worker is not available and the year of birth is only established, then, the 1st July of the said year shall be taken as the date of birth.

15. Confirmation.- The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation to him. Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to the confirmation shall also be made in his service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

16. Age of retirement.- The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer. Where there is no such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty eight years of age by the worker.

17. Transfer.- (1) There shall be a transfer policy of the industrial establishment and same shall be known to all workers. The details of transfer policy shall be available on the Human Resource (HR) portal.

(2) A worker may be transferred according to the transfer policy and exigencies of work from one shop or department to another or from one station to another or from one industrial establishment to another under the same employer:

Provided that the wages, grade, continuity of service and other conditions of service of the worker shall not be adversely affected by such transfer:

Provided further that a worker shall be transferred from one job to another, which he is capable of doing:

Provided also that where the transfer involves moving from one State to another such transfer shall take place, either with the consent of the worker or where there is a specific provision to that effect in the letter of appointment and transfer policy in accordance with such provision and policy:

Provided also that unless -

(a) reasonable notice is given to such worker, and

(b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned shall be paid traveling allowance including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.

(3) Subject to the provisions contained in paragraph (1) and (2), the employer may, transfer, depute or assign a worker to any other assignment, team, department or office (whether in India or abroad) of the employer or any affiliates / client of the employer.

18. Medical aid in case of accidents.- (1) Where a worker meets with an accident in the course of or arising out of his employment, the employer shall, at the employer's expense, make satisfactory arrangements for immediate and necessary medical aid to the injured worker and shall arrange for his further treatment, if considered necessary by the doctor attending on him.

(2) Wherever the worker is entitled for treatment and benefits under the Social Security Code, 2020 (36 of 2020), then, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

19. Medical Examination.- (1) Wherever the recruitment rule or any contract of appointment or Fixed Term Employment specify medical examination of a worker, on his first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

(2) All workers to be employed in the industrial establishment shall be required to clear the medical examination by the Medical Authority nominated by the industrial establishment for such purpose, at the time of first appointment.

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any Medical Officer nominated to ascertain workers' fitness relatable to satisfactory performance of his job. The term "Medical

Officer” shall have same meaning as it has in sub-section (1) of section 42 of Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020).

(4) A worker who comes to know that he has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned Manager of such a happening and shall remain away ~~of~~ from work until permitted to return on work by the Manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days he has leave with wages to his credit. Disciplinary action may be taken against a worker if he deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

20. Secrecy.- No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property either in electronic form or physical form, of an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior, nor shall he in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorized person, company or corporation without the written permission of the employer. Disciplinary action may be taken against a worker if he does not comply with the provisions in this paragraph and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

21. Exclusive Service.- A worker shall not at any time work against the interest of the industrial establishment in which he is employed and shall not take any employment in addition to his job in the industrial establishment, which may adversely affect the interest of his employer, but, the employer may permit him to take up additional job, assignment with conditions or without conditions and the worker shall obtain prior permission of the employer.

22. Stoppage of work. - (1) The employer may, at any time, in the event of fire, catastrophe, break-down of machinery or stoppage of power supply, disaster, pandemic, epidemics, civil commotion or other cause beyond his control, stop any section or sections of the industrial establishment, wholly or partially for any period or periods without notice.

(2) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by notices put upon the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal/IT application or through any other electronic medium of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when the work will be resumed and whether they are to remain or leave their place of work. The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention. If the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage. In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage. No other compensation will be admissible in case of such stoppages. Wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases of temporary stoppage of work on account of failure of plant or reasons as specified in paragraph (1) or temporary curtailment of production of goods and services, the period of unemployment shall be treated as compulsory leave either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be stopped for an indefinitely long period, their employment may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected by such closing down, then, the fact of such closure shall be notified by notices put on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, if any, as soon as practicable. The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work will be resumed.

23. Termination of Employment:

(1) Subject to the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and rules framed thereunder, for terminating employment of a permanent worker, prior notice of one month shall be given or the worker shall be paid wages in lieu of such notice period and in case of remaining workers as specified in sub-paragraph (3), the notice period shall be regulated as provided in that sub-paragraph.

(2) No temporary worker whether monthly rated, weekly rated or piece rated, and no probationer or badli or fixed term employment or casual worker as a result of non-renewal of contract or employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner specified in this behalf under these standing orders.

(3) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, if any, shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

24. Disciplinary action for misconduct.—(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct against him. Such investigation or enquiry, or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall be ordinarily completed within ninety days from the date of suspension. The worker shall be paid subsistence allowance during the period of suspension which shall be subject to the worker not taking any employment elsewhere during the period of suspension.

(2) The amount of subsistence allowance payable to such worker shall be as under, namely:—

- (a) at the rate of fifty percent of wages which the worker was entitled to immediately preceding the date of such suspension, for the first ninety days of suspension; and
- (b) at the rate of seventy-five per cent of such wages for the remaining period of suspension, if the delay in completion of disciplinary proceedings against such worker is not directly attributable to the conduct of such worker.

(3) For the purposes of this standing order, the following shall denote misconduct, namely:—

- (a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- (b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the employer's business or his own interests;
- (c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others, or of any lawful or reasonable order of a superior. The order of the superior should normally be in writing;
- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing willful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;
- (k) conviction in any Court of Law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;
- (m) giving false information regarding one's name, age, father's name, qualification or previous service at the time of the employment;
- (n) leaving work without permission or sufficient reason;
- (o) threatening, abusing or assaulting any superior or co-worker;
- (p) preaching of, or inciting to, violence;
- (q) abetment of or attempt to abetment of any of the aforesaid acts of misconduct;
- (r) going on illegal strike either singly or with other workers without giving 14 day's previous notice;
- (s) disclosing to any unauthorized person of any confidential information in regard to the working or process of the industrial establishment which may come into the possession of the worker in the course of his work;
- (t) refusal to accept any charge-sheet or order or notice communicated in writing;
- (u) failure or refusal to wear or use any protective equipment given by the employers;
- (v) claiming false bill for reimbursement; and
- (w) Involvement in unauthorized access of any IT system, computer network of the employer/ customer/client.
- (x) "sexual harassment" as defined in clause (n) of section 2 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) and includes the circumstances specified in sub-section (2) of section 3 of the said Act.

Note:— The words defined in the Indian Penal Code (45 of 1860) and used in this sub-paragraph shall have the same meaning as defined in such Code.

(4) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or is pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, he may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order. A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

(b) In the enquiry, the worker shall be entitled to appear in person or to be represented by an office-bearer of a Trade Union of which he is a member or a co-worker of his choice.

(c) The proceedings of the enquiry shall be recorded in Hindi or in English or the language of the State where the industrial establishment is located, whichever is preferred by the worker.

(d) The proceedings of the inquiry shall be completed within a period of ninety days:

Provided that the period of ninety days may, for reasons to be recorded in writing, be extended for such further period as may be deemed necessary by the inquiry officer.

(e) If on the conclusion of the enquiry or of the criminal proceedings, as the case may be, the worker has been found guilty of the charges framed against him and it is considered, after giving the worker concerned a reasonable opportunity of making representation on the penalty proposed, that an order of dismissal or suspension or fine or stoppage of annual increment or reduction in rank would meet the ends of justice, the employer shall pass an order accordingly:

Provided that when an order of dismissal is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been absent from duty during the period of suspension and shall not be entitled to any remuneration for such period, and the subsistence allowance already paid to him shall not be recovered:

Provided further that where an order imposing fine or stoppage of annual increment or reduction in rank is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension, after deducting the subsistence allowance paid to him for such period:

Provided also that in the case of a worker to whom the provisions of clause (2) of article 311 of the Constitution apply, the provisions of that article shall be complied with.

(f) If on the conclusion of the inquiry, or as the case may be, or the criminal proceedings, the worker has been found not to be guilty of any of the charges framed against him, he shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension after deducting the subsistence allowance paid to him for such period.

(g) The payment of subsistence allowance under this sub-paragraph shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(5) In awarding punishment under sub-paragraph (4), the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, the previous record, if any, of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist. A copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

(6) (a) A worker aggrieved by an order imposing punishment under sub-paragraph (4) may within twenty-one days from the date of receipt of the order, appeal to the appellate authority specified under clause (b).

(b) The employer shall, for the purposes of Clause (a) specify the appellate authority.

(c) The appellate authority, after giving an opportunity to the worker of being heard shall pass order as he thinks proper on the appeal within fifteen days of its receipt and communicate the same to the worker in writing:

Provided that where there is a complaint of sexual harassment the internal complaint committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the inquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the internal complaint committee shall hold the inquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such inquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(7) The constitution of internal complaints committee shall be in accordance with the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

(8) The internal complaint committee referred to in sub-paragraph ~~(6)~~ (7) shall make and submit every year an annual report, to the employer and the District Officer [as defined under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013] and the appropriate Government, of the complaints and action taken.

(9) The employer shall include in the annual report of his organization the number of cases filed, if any, and their disposal under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

25. Grievance Redressal and Complaints.- All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of the employer or his agent, shall be submitted to the Manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer. In addition, for resolution of disputes arising out of individual grievances, an application in respect of such dispute may be filed before the Grievance Redressal Committee by any aggrieved worker in the manner as provided under the Industrial Relations Code, 2020 and the rules framed thereunder within one year from the date on which the cause of action of such dispute arises.

26. Liability of Employer and Workers.- The employer of the industrial establishment shall be responsible for the proper and faithful observance of the Standing Orders. The workers shall also observe the Standing Orders truly and faithfully.

27. Forwarding of information to the certifying officer under sub-section (3) of section 30 on adoption of model standing order by an industrial establishment.- (1) If the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), he shall intimate the concerned certifying officer electronically the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

(2) The model standing order adopted under sub-paragraph (1) in respect of an industrial establishment shall also be applicable to all other industrial units of the establishment irrespective of location.

(3) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment who has adopted the Model Standing Order in the register maintained under rule 15 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2020. In the event, the certifying officer observes that the industrial establishment which has intimated adoption of Model Standing Order is also engaged in activities other than for which Model Standing Order has been adopted then, he shall within a period of thirty days from such receipt of intimation of Model Standing Orders so adopted may give his observation, if any, that the employer is required to include or adopt certain provisions which are relevant to his industrial establishment and indicate those relevant provisions and direct the employer of the industrial establishment that he shall, within a period of thirty days from the date of the receipt of such direction comply with the direction and send compliance report only in respect of those provisions which the certifying officer observes to get included. The provisions of the Model Standing Orders so adopted shall remain in force with effect from the date specified in sub-paragraph (1).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that certifying officer shall not raise any observation in the event the industrial establishment is engaged in activities which are wholly covered by the activities of the industrial establishment to which the Standing Orders apply.

28. Exhibition of Standing Orders.- A copy of these Standing Orders in Hindi, English and in the language in which majority of workers in a factory are conversant with, shall be displayed on the notice board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Form (i)
<i>(See Model Standing Order 8)</i>
Notice of discontinuance/re-starting of a shift working to be given by the employer.
Name of employer.....
Address.....
Date theday of20.....
In accordance with Standing Order No.....of the Standing Orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment, I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....
Signature..... Designation.....
Annexure (here specify the particulars of change in the shift working proposed to be effected).
Copy forwarded to:- (1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post or registered post or on the designated email of the endorsee.

<u>Form (ii)</u>		
<i>(See Model Standing Order No. 14)</i>		
Service Card		
Name of Estt.		
Identity Badge No. /Token No.		
1.	Register Serial No	
2.	Name	
3.	Permanent Account Number (PAN),	
4.	Universal Account Number (UAN)	
5.	Category of worker (unskilled, semi-skilled, skilled or highly skilled),	
6.	Details of family members	
7.	Aadhaar number, if consented by the worker	
8.	Specimen Signature/Thumb Impression	
9.	Father's or Mother's or Spouse name	
10.	Gender	
11.	Date of Birth	
12.	Place of Birth	
13.	Date of Joining	
14.	Details of Medical certificate at the time of joining	
15.	Educational and other qualifications	
16.	Language which the worker can read	
17.	Language which the worker can write	
18.	Language which the worker can speak	
19.	Height	
20.	Identification Marks	
21.	Department	
22.	Mobile number and email	
23.	Quarter No.	
24.	Permanent Address	
25.	Local Address	
26.	Provident Fund Account No.	
27.	Nominee for Gratuity	
28.	Nominee for pension, if any	
29.	Employees State Insurance No.	
30.	Training courses attended (details)	

31.	Eligibility for higher jobs					
32.	Proficiency tests passed.					
33. EMPLOYMENT HISTORY						
Department	Token No.	Designation	Scale of Pay	Joined	Left (Reason)	
1	2	3	4	5	6	
34. ABSENCE PERIODS						
	Form	To	Reason	Medical reports regarding suitability for continued employment		
(i) Sick Leave						
(ii) Earned Leave						
(iii) Any other Leave						
35.	Maternity Benefit					
36.	Employee's Compensation					
	Details of accidents :					
37.	Details of Disciplinary Action					
38.	Promotions					
	(i) Details (ii) Awards (iii) Issue of Certificate of commendation					
39.	Date of superannuation					
40.	Any other matter					

Signature
or Thumb impression of the person verifying.

[F. No. S-11025/07/2025-IR(PL)]

ALOK MISHRA, Jt. Secy.