बिहार सरकार
श्रम संसाधन एवं प्रवासी श्रमिक कल्याण विभाग
अधिसूचना

अध्याय–I
प्रारंभिक

मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) की धारा 67 में प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए एवं बिहार मजदूरी भुगतान नियमावली, 1937 तथा बिहार न्यूनतम मजदूरी नियमावली, 1951 का अधिक्रमण करते हुए बिहार राज्यपाल उक्त धारा की उपधारा 1 में यथापेक्षित निम्न लिखित नियमावली बनाते हैं :–

1. **संक्षिप्त नाम, विस्तार एवं प्रारंभः–**
(1) यह नियमावली मजदूरी संहिता (बिहार) नियमावली, 2026 कही जा सकेगी।
(2) इसका विस्तार सम्पूर्ण बिहार राज्य में होगा।
(3) यह राजपत्र में प्रकाशित होने की तिथि से लागू होगी।

2. **परिभाषाएंः**–इन नियमों में, जब तक कि विषय या संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो, –

(क) **''प्राधिकार''** से अभिप्रेत है संहिता की धारा 45 की उप धारा (1) के अंतर्गत राज्य सरकार द्वारा नियुक्त प्राधिकार;

(ख) **''अपीलीय प्राधिकार''** से अभिप्रेत है संहिता की धारा 49 की उपधारा (1) के अंतर्गत राज्य सरकार द्वारा नियुक्त अपीलीय प्राधिकार;

(ग) **''अपील''** से अभिप्रेत है संहिता की धारा 49 की उप–धारा (1) के अंतर्गत की गई अपील;

(घ) **''पर्षद''** से अभिप्रेत है संहिता की धारा 42 की उप–धारा (4) के अंतर्गत राज्य सरकार द्वारा गठित राज्य परामर्शदात्री पर्षद;

(ड.) **''अध्यक्ष''** से अभिप्रेत है पर्षद का अध्यक्ष;

(च) **''संहिता''** से अभिप्रेत है मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29);

(छ) **''समिति''** से अभिप्रेत है संहिता की धारा 8 की उपधारा (1) के खंड (क) के तहत राज्य सरकार द्वारा नियुक्त समिति;

(ज) **''दिन''** से अभिप्रेत है मध्य–रात्रि में शुरू होने वाले 24 घंटों की अवधि;

(झ) **''परिवार''** का अर्थ कर्मचारी के सभी या निम्नलिखित में से कोई भी रिश्तेदार है अर्थात् :

(1) पति या पत्नी;

(II) कर्मचारी पर निर्भर नाबालिग वैध या दत्तक बच्चा;

(III) एक वैध या दत्तक बच्चा जो पूरी तरह से कर्मचारी के आय पर निर्भर है, और जो–

(i) शिक्षा प्राप्त कर रहा है, जबतक इक्कीस वर्ष की आयु प्राप्त न कर ले तथा

(ii) एक अविवाहित या आश्रित विधवा बेटी ;

(IV) एक वैध या दत्तक बच्चा जो किसी भी शारीरिक या मानसिक असामान्यता या चोट के कारण कमजोर है और पूरी तरह से कर्मचारी के आय पर निर्भर है, जब तक कि दुर्बलता जारी रहती है;

(V) आश्रित माता–पिता (एक महिला कर्मचारी के ससुर और सास सहित), जिनकी सभी स्रोतों से आय ऐसी आय से अधिक नहीं होगी, जो कुशल कामगारों के लिए राज्य सरकार द्वारा समय–समय पर अधिसूचित की जाएगी।

(ञ) ''**प्रपत्र**'' से अभिप्रेत है, इन नियमों से संलग्न प्रपत्र;

(ट) "**अत्यधिक कुशल कार्य**" से तात्पर्य ऐसे कार्य से है, जिसमें निर्दिष्ट कार्यों के निष्पादन में उच्च स्तर की प्रवीणता और पूर्ण दक्षता की आवश्यकता होती है, जो आवश्यक शैक्षणिक योग्यताओं के साथ–साथ प्रमाणन, और गहन तकनीकी या व्यावसायिक प्रशिक्षण या पर्याप्त व्यावहारिक कार्य अनुभव के माध्यम से अर्जित की जाती है। ऐसे कार्य में इसके निष्पादन के लिए आवश्यक निर्णयों या परिणामों की पूर्ण जिम्मेदारी शामिल होती है, और इसमें कुशल श्रमिकों का पर्यवेक्षण का कार्य भी शामिल होता है।

(ठ) ''**निरीक्षक–सह–सुकारक**'' से अभिप्रेत है राज्य सरकार द्वारा मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) की संहिता की धारा 51 की उपधारा (1) के तहत अधिसूचना द्वारा नियुक्त पदाधिकारी;

(ड) ''**सदस्य**'' से अभिप्रेत है पर्षद का सदस्य जिसमें इसके अध्यक्ष सम्मिलित हैं;

(ढ) ''**महानगरीय क्षेत्र**'' से अभिप्रेत है वह सुसंबद्ध क्षेत्र जिसकी जनसंख्या दस लाख या उससे अधिक है, जिसमें एक या अधिक जिले शामिल हैं अथवा राज्य सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से इस रूप में घोषित क्षेत्र;

(ण) ''**गैर–महानगरीय क्षेत्र**'' से अभिप्रेत है वह सुसंबद्ध क्षेत्र जिसकी जनसंख्या दस लाख से कम है लेकिन एक लाख से अधिक है, जिसमें एक या अधिक जिले शामिल हैं अथवा राज्य सरकार द्वारा अधिसूचना के माध्यम से इस रूप में घोषित क्षेत्र;

(त) ''**जनसंख्या**'' से अभिप्रेत है वह जनसंख्या जो पूर्व जनगणना में निर्धारित की गई है जिसके संगत आंकड़े प्रकाशित किए गए हैं;

(थ) ''**निबंधित श्रमसंघ**'' से अभिप्रेत है औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के तहत निबंधित श्रमसंघ;

(द) ''**ग्रामीण क्षेत्र**'' से अभिप्रेत है वह क्षेत्र जो महानगरीय क्षेत्र अथवा गैर–महानगरीय क्षेत्र नहीं है;

(ध) ''**धारा**'' से अभिप्रेत है मजदूरी संहिता, 2019 की धारा;

(न) ''**अर्ध–कुशल कार्य**'' से अभिप्रेत है वह कार्य जिसके निष्पादन में कार्य पर अनुभव द्वारा प्राप्त कौशल का उपयोग अपेक्षित होता है और कुशल कर्मचारी के पर्यवेक्षण अथवा मार्गदर्शन में इसका उपयोग किये जाने लायक होता है और इसमें अकुशल व्यवसाय का पर्यवेक्षण भी शामिल है;

(प) "**दुकान**'' से तात्पर्य है कोई भी जगह जहाँ खुदरा या थोक में सामान बेचा जाता है या जहाँ ग्राहकों को सेवा दी जाती है, और इसमें कार्यालय, भण्डारगृह, गोदाम, वेयरहाउस या वर्क हाउस, कार्यस्थल पर वितरण या संवेष्टन (पैकेजिंग) या पुनः संवेष्टन या तैयार माल बेचा जाता है; लेकिन इसमें कारखाना से जुड़ी कोई दुकान शामिल नहीं है, जहाँ ऐसी दुकान में काम करने वाले लोगों को उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) के अध्याय–IX, भाग–VII के तहत दिए गए लाभ से आच्छादित हैं।

(फ) ''**कुशल कार्य**'' से अभिप्रेत है वह कार्य जिसके निष्पादन में कार्य पर अनुभव के द्वारा. अथवा तकनीकी या व्यावसायिक संस्थान में प्रशिक्षु के रूप में प्रशिक्षण के माध्यम से कुशलता और सक्षमता की जरूरत होती है और जिसके निष्पादन में पहल करने और निर्णय करने की आवश्यकता होती है;

(ब) ''**राज्य सरकार**'' से अभिप्रेत है नियम 4 और नियम 30 के प्रयोजनों को छोड़कर, जहां इसका अभिप्राय श्रम संसाधन और प्रवासी श्रमिक कल्याण विभाग होगा, बिहार सरकार।

(भ) ''**अकुशल कार्य**'' से अभिप्रेत है वह कार्य है, जिसके प्रदर्शन में केवल परिचालन अनुभव के उपयोग की आवश्यकता होती है और इसमें कोई कौशल शामिल नहीं होता है;

(म) ''**फर्म**'' से अभिप्रेत है भारतीय भागीदारी अधिनियम, 1932 (1932 का 9) के अन्तर्गत इसके लिए समुनदेशित अर्थ।

(त) इन नियमों में प्रयुक्त और परिभाषित नहीं किए गए अन्य सभी शब्दों और अभिव्यक्तियों का वही अर्थ होगा जो क्रमशः उनके लिए संहिता या संबंधित केंद्रीय नियमों के अंतर्गत दिया गया हैं।

अध्याय–II
न्यूनतम मजदूरी

3. **न्यूनतम मजदूरी दर की गणना करने की प्रक्रियाः–** (1) संहिता की धारा 6 की उप–धारा (5) के प्रयोजनों के लिए, न्यूनतम मजदूरी की दर निम्नलिखित मानदंडों को ध्यान में रखते हुए दिन के आधार पर तय की जाएगी :–

(I) मानक श्रमिक वर्ग परिवार जिसमें अर्जक श्रमिक के अलावा पति या पत्नी और दो बच्चे शामिल हैं; जो तीन वयस्क उपभोक्ता इकाइयों के बराबर होगा;

(II) प्रति उपभोक्ता इकाई प्रति दिन 2700 कैलोरी का शुद्ध उपभोग;

(III) एक मानक श्रमिक वर्ग परिवार के लिए प्रति वर्ष 66 मीटर कपड़ा;

(IV) आवासीय किराया व्यय जो भोजन और वस्त्र के व्यय का 10 प्रतिशत हो;

(V) ईंधन, बिजली, डिजिटल संचार व्यय और व्यय के अन्य विविध मदें जो न्यूनतम मजदूरी की 20 प्रतिशत होगा; तथा

(VI) बच्चों की शिक्षा के लिए व्यय, चिकित्सा आवश्यकताएं, मनोरंजन और आकस्मिक व्यय जो न्यूनतम मजदूरी का 25 प्रतिशत होगा;

(2) जहाँ मजदूरी की दर दैनिक आधार पर निर्धारित की जाती है, वहाँ छह–दिवसीय कार्य सप्ताह की स्थिति में प्रति घंटा मजदूरी दर निर्धारित करने के लिए दैनिक मजदूरी को आठ से विभाजित किया जाएगा तथा मासिक मजदूरी दर निर्धारित करने के लिए उसे छब्बीस से गुणा किया जाएगा। ऐसी गणनाएँ करते समय एक–आधा या उससे अधिक के किसी भी भिन्नांश को अगले पूर्णांक तक पूर्णांकित किया जाएगा, तथा एक–आधा से कम के किसी भी भिन्नांश की उपेक्षा की जाएगी। जहाँ मजदूरी की दर दैनिक आधार पर निर्धारित की जाती है और प्रतिष्ठान पाँच–दिवसीय या चार–दिवसीय कार्य सप्ताह का पालन करता है, वहाँ मासिक मजदूरी दर की गणना दैनिक मजदूरी को छब्बीस से गुणा करके की जाएगी, बशर्ते कि श्रमिक या कर्मचारी एक सप्ताह में अड़तालीस घंटे का कार्य पूरा करता हो।

(3) न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण के लिए परामर्शदात्री पर्षद की सिफारिश/सिफारिशें कार्य की कठिनता, जैसे तापमान या आर्द्रता या जोखिमपूर्ण व्यवसायों या प्रक्रियाओं, खतरनाक संक्रियाओं, या भूमिगत कार्यों, को भी ध्यान में रख सकती हैं, साथ ही भारत सरकार के श्रम ब्यूरो द्वारा अधिसूचित उपभोक्ता मूल्य सूचकांक को भी।

(4) राज्य सरकार, मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 9 के तहत केन्द्र सरकार द्वारा तय की गयी न्यूनतम आधार वेतन (Floor Wage) के नीचे न्यूनतम मजदूरी तय नहीं करेगी।

4. **न्यूनतम मजदूरी दर के निर्धारण के लिए मानदंड**–(1) संहिता की धारा 6 के तहत मजदूरी की न्यूनतम दरें निर्धारित करते समय, राज्य सरकार निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखेगीः

i) भौगोलिक क्षेत्र (अर्थात् महानगरीय क्षेत्र, गैर महानगरीय क्षेत्र और ग्रामीण क्षेत्र)

ii) रोजगार के क्षेत्र में अनुभव, और

iii) अकुशल, अर्ध–कुशल, कुशल और अत्यधिक कुशल श्रेणियों के तहत काम करने के लिए आवश्यक कौशल का स्तर

बशर्ते कि राज्य सरकार इस संहिता के अंतर्गत राज्य सरकार के कर्मचारियों के लिये न्यूनतम मजदूरी और भत्ते निर्धारित नहीं करेगी।

(2) नियम 20 के अधीन गठित राज्य परामर्शदात्री पर्षद, व्यवसायों के कौशल वर्गीकरण, कार्य की कठिनता, जोखिमपूर्ण व्यवसायों या प्रक्रियाओं, भूमिगत कार्य तथा अन्य समान प्रकार के वर्गीकरण से संबंधित विषयों पर राज्य सरकार को सलाह देगा।

(3) राज्य सरकार, उप–नियम (2) में उल्लिखित राज्य परामर्शदात्री पर्षद की सलाह पर, कर्मचारियों के व्यवसायों को चार समूहों अर्थात अकुशल, अर्द्ध–कुशल, कुशल और उच्च–कुशल में वर्गीकृत करेगी तथा ऐसे वर्गीकरण को अधिसूचित करेगी। इस उद्देश्य के लिए, राज्य सरकार व्यवसायों के विद्यमान वर्गीकरण में किसी भी प्रविष्टि को संशोधित, विलोपित या जोड़ सकती है तथा समय–समय पर ऐसे परिवर्तनों को अधिसूचित करेगी।

(4) उप–नियम (2) में संदर्भित राज्य राज्य परामर्शदात्री पर्षद उप–नियम (3) के अन्तर्गत राज्य सरकार को सलाह देते समय, यथासंभव व्यवसायों के राष्ट्रीय वर्गीकरण या राष्ट्रीय कौशल योग्यता फ्रेम वर्क अथवा व्यवसायों की पहचान के लिए तत्समय तैयार किए जा रहे अन्य समरूप योग्यता फ्रेम वर्क को ध्यान में रखेगी।

5. **महंगाई भत्ते के पुनरीक्षण के लिए अंतराल** – निर्वाह भत्ता की लागत और रियायती दर पर आवश्यक वस्तुओं के संबंध में रियायत के नकद मूल्य की गणना प्रत्येक वर्ष में एक बार 1 अप्रैल से पहले और फिर 1 अक्टूबर से पहले न्यूनतम मजदूरी पर कर्मचारियों को देय परिवर्तनीय महंगाई भत्ते को संशोधित करने के लिए की जाएगी, जिसमें श्रम ब्यूरो, श्रम और रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा औद्योगिक मजदूरों के लिए प्रकाशित औसत उपभोक्ता मूल्य सूचकांक संख्या को ध्यान में रखा जाएगा।

6. **काम के घंटों की संख्या जो एक सामान्य कार्य दिवस का गठन करेगी** :– (1) किसी भी कर्मचारी से किसी प्रतिष्ठान में एक सप्ताह में अड़तालीस घंटों से अधिक कार्य करने की अपेक्षा नहीं की जाएगी या उसे अनुमति नहीं दी जाएगी।

(2) जहाँ कोई श्रमिक किसी प्रतिष्ठान में दैनिक आधार पर कार्य करता है, वहाँ एक दिन में आठ घंटों से अधिक किया गया कोई भी कार्य अतिकाल कार्य माना जाएगा।

(3) जहाँ कोई कर्मचारी या श्रमिक किसी प्रतिष्ठान में सप्ताह में छह दिन कार्य करता है, वहाँ एक दिन में आठ घंटों (विश्राम अंतराल को छोड़कर) से अधिक या एक सप्ताह में अड़तालीस घंटों से अधिक किया गया कोई भी कार्य अतिकाल कार्य माना जाएगा।

(4) जहाँ कोई कर्मचारी या श्रमिक किसी प्रतिष्ठान में सप्ताह में पाँच दिन कार्य करता है, वहाँ एक दिन में साढ़े नौ घंटों (विश्राम अंतराल को छोड़कर) से अधिक या एक सप्ताह में अड़तालीस घंटों (विश्राम अंतराल को छोड़कर) से अधिक किया गया कोई भी कार्य अतिकाल कार्य माना जाएगा।

(5) जहाँ कोई कर्मचारी या श्रमिक किसी प्रतिष्ठान में सप्ताह में चार दिन कार्य करता है, वहाँ एक दिन में साढ़े ग्यारह घंटों (विश्राम अंतराल को छोड़कर) से अधिक या एक सप्ताह में अड़तालीस घंटों से अधिक किया गया कोई भी कार्य अतिकाल कार्य माना जाएगा।

(6) कर्मचारी की कार्य अवधि इस प्रकार व्यवस्थित की जाएगी कि विश्राम के अंतराल सहित कार्य–विस्तृति एक दिन में बारह घंटों से अधिक न हो।

(7) कार्य घंटों में नम्यता, वार्ताकार संघ/वार्ताकार परिषद की सहमति से, अथवा वार्ताकार संघ/वार्ताकार परिषद के अभाव में कर्मचारी/कर्मचारियों या श्रमिक/श्रमिकों की सहमति से की जाएगी।

(8) किसी भी कर्मचारी या श्रमिक को, छह–दिवसीय कार्य सप्ताह के मामले में पाँच घंटे से अधिक तथा छह दिनों से कम कार्य सप्ताह के मामले में छह घंटे से अधिक, लगातार कार्य करने की अनुमति नहीं दी जाएगी, जब तक कि उसे कम–से–कम आधे घंटे का विश्राम अंतराल प्राप्त न हो जाए।

(9) उप–नियम (1), (2), (3), (4), (5), (6) और (7) के प्रावधान, कृषि रोजगार में नियोजित कर्मचारी के मामले में, ऐसे संशोधनों के अधीन होंगे जिन्हें राज्य सरकार समय–समय पर निर्धारित कर सकती है।

(10) जहाँ किसी नियोजित व्यक्ति ने एक सामान्य कार्य दिवस से कम कार्य किया है, वहाँ उसे उसके द्वारा किए गए कार्य के घंटों के अनुपात में मजदूरी का भुगतान किया जाएगा;

परंतु यदि ऐसे व्यक्ति ने सामान्य कार्य दिवस के तीन–चौथाई से अधिक कार्य किया है, तो उसे पूर्ण दिवस कार्य किया हुआ माना जाएगा, बशर्ते कि संहिता की धारा 10(1) में निर्दिष्ट उपबंध लागू हों।

परंतु यदि जहाँ कोई श्रमिक किसी प्रतिष्ठान में मासिक आधार पर नियोजित है और प्रतिष्ठान किसी राष्ट्रीय अवकाश या त्यौहार अवकाश या श्रम दिवस के कारण या नियोक्ता के व्यक्तिगत कारण/कारणों से बंद रहता है, वहाँ श्रमिक को उस माह में छब्बीस दिनों की मजदूरी का भुगतान किया जाएगा, सिवाय उस दिन के जब श्रमिक कार्य करने के लिए अनिच्छुक हो।

(11) **धारा 10 के परंतुक के खण्ड (ii) के तहत परिस्थिति** :– कोई कर्मचारी संहिता की धारा 10 के तहत पूरे सामान्य कार्य दिवस की मजदूरी पाने का हकदार नहीं होगा, अगर वह उस समय लागू किसी अन्य श्रम कानून के तहत ऐसी मजदूरी पाने का हकदार नहीं है।

(12) किसी भी कर्मचारी या श्रमिक को लगातार सात दिनों से अधिक अवधि तक अतिकाल कार्य करने की अनुमति नहीं दी जाएगी तथा किसी भी तिमाही में ओवरटाइम कार्य के कुल घंटों की संख्या एक सौ चवालीस घंटों से अधिक नहीं होगी। किसी कर्मचारी या श्रमिक से अतिकाल कार्य कराया जाएगा, बशर्ते कि ऐसे कार्य के लिए उस कर्मचारी या श्रमिक की लिखित सहमति प्राप्त हो।

7. **साप्ताहिक विश्राम का दिन–**

(1) इन नियमों के प्रावधानों के अधीन, किसी कर्मचारी को प्रत्येक सप्ताह एक दिन या एक से अधिक दिन, जैसा भी मामला हो, विश्राम की अनुमति दी जाएगी (जिसे आगे "विश्राम दिवस" कहा जाएगा), जो छह–दिवसीय सप्ताह के मामले में सामान्यतः रविवार होगा तथा छह दिनों से कम के सप्ताह के मामले में शनिवार और रविवार शामिल होंगे; परंतु नियोक्ता किसी कर्मचारी या कर्मचारियों के किसी वर्ग के लिए सप्ताह के अन्य किसी दिन को विश्राम दिवस के रूप में निर्धारित कर सकता है।

परंतु यह कि छह–दिवसीय कार्य सप्ताह या छह दिनों से कम कार्य सप्ताह, जैसा भी मामला हो, में सप्ताह के शेष दिन ऐसे कर्मचारियों के लिए सवेतन विश्राम दिवस होंगे।

परंतु यह कि इस उप–नियम के अधीन कर्मचारी विश्राम दिवस का हकदार होगा यदि उसने उसी नियोक्ता के अधीन छह–दिवसीय सप्ताह के मामले में कम से कम छह दिनों की निरंतर अवधि तक कार्य किया हो और छह दिनों से कम कार्य सप्ताह के मामले में, जैसा भी लागू हो, निर्धारित कार्य–दिवसों की निरंतर अवधि तक कार्य किया हो।

परंतु यह कि कर्मचारी को विश्राम दिवस के रूप में निर्धारित दिनों तथा विश्राम दिवस में किसी भी आगामी परिवर्तन के बारे में, परिवर्तन प्रभावी होने से पूर्व, रोजगार स्थल पर किसी प्रमुख स्थान पर इस संबंध में सूचना प्रदर्शित करके अवगत कराया जाएगा।

स्पष्टीकरण – इस उप–नियम के दूसरे उपबंध में निर्दिष्ट कम से कम छह दिनों की निरंतर अवधि या सप्ताह में निर्धारित कार्य–दिवसों की संख्या की गणना के उद्देश्य से–

(क) कोई भी दिन जिस दिन कर्मचारी को कार्य के लिए उपस्थित होना आवश्यक है, परंतु उसे केवल उपस्थिति भत्ता दिया जाता है और कार्य उपलब्ध नहीं कराया जाता,

(ख) कोई भी दिन जिस दिन कर्मचारी को औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के अधीन क्षतिपूर्ति के भुगतान पर कामबंदी किया गया हो, तथा

(ग) कोई भी अवकाश या छुट्टी, वेतन सहित या बिना वेतन, जो नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को छह दिनों की अवधि के दौरान या सप्ताह के निर्धारित कार्य–दिवसों की संख्या के दौरान, जैसा भी मामला हो, विश्राम दिवस से ठीक पहले प्रदान की गई हो,

ऐसे दिन माने जाएंगे जिन पर कर्मचारी ने कार्य किया है।

(2) ऐसे किसी भी कर्मचारी से विश्राम दिवस पर कार्य करने की अपेक्षा नहीं की जाएगी या उसे अनुमति नहीं दी जाएगी, जब तक कि उसे सप्ताह के किसी कार्य–दिवस पर, जो विश्राम दिवस से ठीक पहले या बाद में हो, पूरे दिन का प्रतिस्थापित विश्राम दिवस प्राप्त न हुआ हो या प्राप्त होने वाला न हो;

परंतु कोई भी प्रतिस्थापन ऐसा नहीं किया जाएगा जिससे कर्मचारी बिना पूरे दिन के विश्राम दिवस के लगातार दस दिनों से अधिक कार्य करे।

(3) जहाँ इन नियमों के उपर्युक्त प्रावधानों के अनुसार कोई कर्मचारी विश्राम दिवस पर कार्य करता है और उसे विश्राम दिवस से पहले या बाद के पाँच दिनों में से किसी एक दिन प्रतिस्थापित विश्राम दिवस दिया गया है, वहाँ साप्ताहिक कार्य घंटों की गणना के उद्देश्य से, विश्राम दिवस को उस सप्ताह में शामिल किया जाएगा जिसमें प्रतिस्थापित विश्राम दिवस आता है।

(4) कर्मचारी को – (क) विश्राम दिवस के लिए उस दर पर मजदूरी प्रदान की जाएगी जो उसके ठीक पूर्ववर्ती दिन पर लागू थी; तथा (ख) जहाँ वह विश्राम दिवस पर कार्य करता है और उसे प्रतिस्थापित विश्राम दिवस दिया गया है, वहाँ उसे उस विश्राम दिवस के लिए जिस दिन उसने कार्य किया, ओवरटाइम दर पर मजदूरी दी जाएगी और प्रतिस्थापित विश्राम दिवस के लिए उस दर पर मजदूरी दी जाएगी जो उसके ठीक पूर्ववर्ती दिन पर लागू थी;

परंतु जहाँ – (i) कर्मचारी की न्यूनतम मजदूरी की दर, संहिता के अधीन अधिसूचित, मासिक न्यूनतम मजदूरी दर को छब्बीस से विभाजित करके निर्धारित की गई हो; या (ii) कर्मचारी की वास्तविक दैनिक मजदूरी दर, मासिक मजदूरी दर को छब्बीस से विभाजित करके निर्धारित की गई हो और ऐसी वास्तविक दैनिक मजदूरी दर कर्मचारी की अधिसूचित न्यूनतम दैनिक मजदूरी दर से कम न हो, तब विश्राम दिवस के लिए कोई मजदूरी देय नहीं होगी; तथा (iii) कर्मचारी विश्राम दिवस पर कार्य करता है और उसे प्रतिस्थापित विश्राम दिवस दिया गया है, तब उसे केवल उस विश्राम दिवस के लिए जिस दिन उसने कार्य किया, अतिकाल दर पर देय मजदूरी के बराबर राशि का भुगतान किया जाएगा; और यदि यह विवाद उत्पन्न होता है कि दैनिक मजदूरी दर इस उपबंध के प्रावधानों के अनुसार निर्धारित की गई है या नहीं, तो संबंधित क्षेत्राधिकार वाला सहायक श्रम आयुक्त, इस संबंध में उसके समक्ष किए गए आवेदन पर, संबंधित पक्षों को लिखित अभ्यावेदन प्रस्तुत करने का अवसर प्रदान करने के बाद, इसका निर्णय करेगा।

परंतु यह कि मात्रानुपातिक दर से मजदूरी पाने वाले कर्मचारी के मामले में, विश्राम दिवस या प्रतिस्थापित विश्राम दिवस के लिए मजदूरी, जैसा भी मामला हो, राज्य सरकार द्वारा समय--समय पर निर्धारित की जाएगी, जो उस रोजगार के संबंध में संहिता के अधीन निर्धारित न्यूनतम मजदूरी दर को ध्यान में रखकर होगी।

स्पष्टीकरण– इस उप नियम में 'ठीक पूर्ववर्ती दिन' का अर्थ वह अंतिम दिन है जिस दिन कर्मचारी ने कार्य किया हो, जो विश्राम दिवस या प्रतिस्थापित विश्राम दिवस से पूर्व आता है; और जहाँ प्रतिस्थापित विश्राम दिवस, विश्राम दिवस के तुरंत बाद के दिन पड़ता है, वहाँ 'ठीक पूर्ववर्ती दिन' का अर्थ वह अंतिम दिन होगा जिस दिन कर्मचारी ने कार्य किया हो, जो विश्राम दिवस से पूर्व आता है।

(5) इस नियम के प्रावधान किसी कर्मचारी के लिए उपलब्ध अधिक अनुकूल शर्तों के प्रतिकूल प्रभाव में कार्य नहीं करेंगे, यदि ऐसी शर्तें किसी अन्य विधि या किसी पंचाट, समझौते या सेवा अनुबंध की शर्तों के अधीन उपलब्ध हों; और ऐसे मामले में कर्मचारी केवल उक्त अधिक अनुकूल शर्तों का ही हकदार होगा।

स्पष्टीकरण– इस नियम के प्रयोजनों के लिए 'सप्ताह' का अर्थ सात दिनों की वह अवधि होगी जो शनिवार की मध्यरात्रि से प्रारंभ होती है।

8. **रात्री पालीः–** जहाँ पर किसी रोजगार मे कर्मचारी पाली में काम करता है, जो अर्द्धरात्रि के पश्चात् भी विस्तारित होती है, तब –

(क) नियम 7 के प्रयोजनार्थ पूरे दिन के लिए विश्राम दिन का अर्थ 24 घंटे की लगातार अवधि है, जो उसकी पारी के समाप्ति से शुरू होता है; और

(ख) ऐसे मामले में अगला दिन ऐसी पाली के समाप्त होने के समय से शुरू होकर चौबीस घंटे की अवधि का होगा, और अर्ध रात्रि के बाद के घंटों को, जिसके दौरान ऐसे कर्मचारी ने काम किया है, पूर्व दिवस में गिना जाएगा।

9. **धारा 13 की उपधारा (2) के प्रयोजनों के लिए विस्तार और शर्तें**–कर्मचारियों के मामलें में –

(क) ऐसे आपातकाल में संलग्न, जिसे पूर्वानुमानित या रोका नहीं जा सकता था;

(ख) ऐसे कार्य में संलग्न, जो प्रारंभिक या पूरक प्रकृति का हो, जिसे संबंधित रोजगार में सामान्य कार्य की निर्धारित सीमाओं के बाहर अनिवार्य रूप से किया जाना आवश्यक हो;

(ग) जिसका रोजगार अनिवार्य रूप से आंतरायिक है;

(घ) ऐसे कार्य में लगा हुआ है जिसे तकनीकी कारणों से कार्य समाप्त होने से पहले पूरा किया जाना है; और

(ड.) ऐसे कार्य में संलग्न, जिसे प्राकृतिक शक्तियों की अनियमित क्रिया पर निर्भर समय के अतिरिक्त अन्य समय में किया ही नहीं जा सकता;

बशर्ते कि नियम 6, 7 और 8 के नियम निम्न शर्तों के साथ लागू होंगे :–

(i) कर्मचारी के काम के घंटों का विस्तार किसी भी दिन 16 घंटे से ज़्यादा नहीं होगा; और

(ii) काम के वास्तविक घंटे, विश्राम–अंतराल और निष्क्रियता की उन अवधियों को छोड़कर जिसके दौरान कर्मचारी कार्य पर तो है परंतु उससे शारीरिक गतिविधि करने या निरंतर उपस्थिति बनाए रखने की अपेक्षा नहीं है, किसी भी दिन आठ घंटों से अधिक नहीं होंगे।

10. **दीर्घतर वेतन अवधि** – धारा 14 के अधीन न्यूनतम मजदूरी दर के प्रयोजनों के लिए दीर्घतर वेतन अवधि एक महीने की होगी।

अध्याय–III

मजदूरी का भुगतान

11. **धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (च) (ii) के अन्तर्गत वसूली** – संहिता की धारा 18 की उपधारा (2) के खंड (च) (ii) के प्रयोजनार्थ राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित और श्रमिकों के कल्याण के लिए गठित किसी भी कोष से दिये गये ऋण की वसूली के लिए कटौती और ब्याज यदि कोई हो, के बकाया के संबंध में, ऋण एवं ब्याज की वसूली यदि हो, राज्य सरकार द्वारा समय–समय पर निर्गत किए गए किसी भी दिशा–निर्देश या परिपत्र के अध्यधीन होगा।

12. **धारा 18 की उपधारा (4) के अन्तर्गत वसूली** – जहां संहिता की धारा 18 की उपधारा (2) के अन्तर्गत प्राधिकृत कुल कटौतियाँ कर्मचारी की मजदूरी के पचास प्रतिशत से अधिक है, तब अधिकता को अग्रनीत किया जाएगा और उत्तरवर्ती मजदूरी की अवधि या मजदूरी की अवधियों, जैसी भी स्थिति हो, से ऐसी किस्तों में वसूल की जाएगी कि किसी भी महीने में वसूली उस महीने में कर्मचारी की मजदूरी की पचास प्रतिशत से अधिक न हो।

13. **धारा 19 की उपधारा (1) के अन्तर्गत प्राधिकार** – उप श्रमायुक्त, जो संबंधित कर्मचारी के कार्यस्थल का क्षेत्राधिकार रखता है, वह संहिता की धारा 19 की उपधारा (1) के प्रयोजनों के लिए प्राधिकार होगा।

14. **धारा 19 की उपधारा (2) के अन्तर्गत सूचना प्रदर्शित करने का तरीका** – धारा 19 की उप धारा (2) में उल्लिखित सूचना को भौतिक रूप में या इलेक्ट्रॉनिक रूप में, हिन्दी और अंग्रेजी में, उस प्रतिष्ठान के परिसर के प्रमुख स्थानों पर प्रदर्शित किया जाएगा जहाँ रोजगार संचालित किया जाता है, ताकि प्रत्येक संबंधित कर्मचारी सूचना की सामग्री को आसानी से पढ़ सके, और सूचना की एक प्रति तत्काल पंजीकृत डाक द्वारा या इलेक्ट्रॉनिक रूप से क्षेत्राधिकार वाले निरीक्षक–सह–सुकारक के पास तुरंत भेजी जाएगी।

15. **धारा 19 की उप–धारा (3) के अंतर्गत प्रक्रिया**– नियोक्ता, जुर्माना आरोपित करने की स्वीकृति प्राप्त करने हेतु, उसमें विस्तृत विवरण निर्दिष्ट करते हुए, नियम 13 में संदर्भित उप श्रमायुक्त को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या लिखित रूप में सूचना देगा। उप श्रमायुक्त, स्वीकृति प्रदान करने या अस्वीकार करने से पूर्व संबंधित कर्मचारी एवं नियोक्ता को सुनवाई का अवसर प्रदान करेगा तथा ऐसी सूचना प्राप्त होने की तिथि से 30 दिनों के भीतर मामले का निस्तारण करेगा; अन्यथा जुर्माना आरोपित करने हेतु आवेदन को अस्वीकृत माना जाएगा।

16. **कटौती की सूचना**– (1) जहां नियोक्ता संहिता की धारा 20 की उपधारा (2) के परंतुक के अनुसरण में कोई भी कटौती करता है, वह ऐसी कटौती की सूचना ऐसी कटौती के कारणों को स्पष्ट करते हुए ऐसी कटौती की तारीख से 10 दिन के अंदर क्षेत्राधिकार रखने वाले निरीक्षक–सह–सुकारक को इलेक्ट्रॉनिक या अन्य प्रकार से देगा।

(2) निरीक्षक–सह–सुकारक उप–नियम (1) के अंतर्गत ऐसी सूचना प्राप्त होने के पश्चात्, ऐसी सूचना की जाँच करेगा और यदि वह यह पाता है कि उसमें दिया गया स्पष्टीकरण संहिता के किसी भी प्रावधान या उसके अधीन बनाए गए नियमावली के उल्लंघन में है, तब वह नियोक्ता के विरूद्ध ऐसी सूचना प्राप्त होने के 30 दिन के अन्दर संहिता के अंतर्गत समुचित कार्रवाई आरंभ करेगा।

17. **धारा 21 की उपधारा (2) के अन्तर्गत कटौती की प्रक्रिया**— कोई नियोक्ता कर्मचारी की मजदूरी से संहिता की धारा 21 की उपधारा (1) के अंतर्गत नुकसान अथवा हानि के लिए कटौती करना चाहता है, तो वह—

(i) कर्मचारी को व्यक्तिगत रूप से तथा लिखित रूप में उन वस्तुओं की क्षति या हानि के बारे में समझाया जाएगा, जो उसकी अभिरक्षा हेतु स्पष्ट रूप से उसे सौंपी गई थीं, या उस धनराशि की हानि के बारे में, जिसके लिए उसे लेखा देना आवश्यक है, और यह भी कि ऐसी क्षति या हानि किस प्रकार कर्मचारी की उपेक्षा या चूक के कारण प्रत्यक्ष रूप से हुई है; तथा

(ii) तत्पश्चात, कर्मचारी को सुनवाई का अवसर दिया जाएगा और यदि किसी क्षति या हानि के लिए कोई कटौती की जाती है, तो ऐसी कटौती की सूचना कर्मचारी को उस कटौती की तिथि से पंद्रह दिनों के भीतर दी जाएगी।

18. **धारा 23 के अन्तर्गत अग्रिम की वसूली के संबंध में शर्तें**— वसूली —

(i) संहिता की धारा 23 के खंड (ख) के अन्तर्गत नियोजन प्रारंभ होने के पश्चात् कर्मचारी को दिया गया अग्रिम धन; अथवा

(ii) किसी कर्मचारी को वेतन का अग्रिम जो उसने संहिता की धारा 23 के खंड (ग) के अन्तर्गत अर्जित नहीं किया है, जैसा भी मामला हो, की वसूली नियोक्ता द्वारा संबंधित कर्मचारी के वेतन से नियोक्ता द्वारा इस प्रकार निर्धारित की जाएगी, कि कोई भी एक किश्त अथवा सभी किश्तें नियम 12 के अन्तर्गत विनिर्दिष्ट अधिकतम सीमा के अनुसार उस वेतन अवधि में कर्मचारी के वेतन के पचास प्रतिशत से अधिक नहीं होगी तथा ऐसी वसूली का विवरण प्रपत्र– IV में रखे गए पंजी में दर्ज किया जाएगा।

19. **धारा 24 के तहत कटौती**— गृह निर्माण या राज्य सरकार अथवा केंद्र सरकार द्वारा अनुमोदित अन्य प्रयोजनों के लिए प्रदान किए गए ऋणों की वसूली तथा उनसे संबंधित देय ब्याज के लिए की जाने वाली कटौतियाँ, राज्य सरकार के प्रचलित निर्देशों या मार्गदर्शक सिद्धांतों के अनुसार होंगी, जो ऐसे ऋणों की स्वीकृत सीमा तथा उन पर देय ब्याज की दर को विनियमित करते हैं।

अध्याय IV
राज्य परामर्शदात्री पर्षद

20. **पर्षद का गठन** —

(1) पर्षद में राज्य सरकार द्वारा नामित वे व्यक्ति शामिल होंगे जो धारा 42 की उप–धारा (6) में निर्दिष्ट के अनुसार नियोक्ताओं और कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करते हों, तथा उस उप–धारा के खंड (ब) में निर्दिष्ट स्वतंत्र व्यक्ति भी शामिल होंगे।

(2) संहिता की धारा 42 की उप–धारा (6) के खंड (क) में यथा निर्दिष्ट नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व करने वाले व्यक्तियों की संख्या बारह होगी और इसी उपधारा के खंड (ख) में निर्दिष्ट कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करने वाले व्यक्ति भी बारह होंगे।

(3) नियोक्ता एवं नियोजित व्यक्ति के प्रतिनिधियों के साथ–साथ राज्य सरकार द्वारा संहिता की धारा 42 की उप–धारा (6) के खंड (ग) में विनिर्दिष्ट निम्नलिखित स्वतंत्र व्यक्ति मनोनीत किए जायेंगें, अर्थात् —

1. अपर मुख्य सचिव/प्रधान सचिव/सचिव, श्रम संसाधन एवं प्रवासी श्रमिक कल्याण विभाग, बिहार सरकार	अध्यक्ष
2. श्रम आयुक्त, बिहार।	सदस्य सचिव
3. अपर श्रम आयुक्त/संयुक्त श्रम आयुक्त बिहार, पटना	सदस्य
4. अपर मुख्य सचिव/प्रधान सचिव/सचिव अथवा उनका एक प्रतिनिधि, ग्रामीण विकास विभाग, बिहार सरकार	सदस्य
5. अपर मुख्य सचिव/प्रधान सचिव/सचिव अथवा उनका एक प्रतिनिधि, भवन निर्माण विभाग, बिहार सरकार।	सदस्य
6. अपर मुख्य सचिव/प्रधान सचिव/सचिव अथवा उनका एक प्रतिनिधि, लोक निर्माण विभाग, बिहार सरकार	सदस्य
7. अपर मुख्य सचिव/प्रधान सचिव/सचिव अथवा उनका एक प्रतिनिधि, शहरी विकास, बिहार सरकार	सदस्य
8. अपर मुख्य सचिव/प्रधान सचिव/सचिव अथवा उनका एक प्रतिनिधि, [ाद्य एवं उपभोक्ता संरक्षण विभाग, बिहार सरकार	सदस्य
9. अपर मुख्य सचिव/प्रधान सचिव/सचिव अथवा उनका एक प्रतिनिधि, सूचना एवं जनसंपर्क विभाग, बिहार सरकार	सदस्य
10. राज्य सरकार द्वारा तत्समय प्रवृत्त किसी कानून के अधीन गठित औद्योगिक न्यायाधिकरण का एक सदस्य जो पीठासीन पदाधिकारी है अथवा रह चुका है; और	सदस्य
11. एक सदस्य, जिनमें से प्रत्येक, मजदूरी और श्रम संबंधी मुद्दों के क्षेत्र में एक पेशेवर होगा	सदस्य
12. शिक्षाविदों और सिविल सोसाइटी से एक प्रतिनिधि	सदस्य

(4) राज्य सरकार पर्षद के सदस्यों को मनोनीत करते समय, यह ध्यान में रखेगी कि उप-नियम (3) के तहत स्वतंत्र सदस्य पर्षद के कुल सदस्यों के एक तिहाई से अधिक न हो और पर्षद के सदस्यों में एक तिहाई सदस्य महिलाएं हो।

21. पर्षद के अतिरिक्त कार्य– धारा 42 की उप-धारा (4)(क) में निर्दिष्ट कार्यों के अतिरिक्त, बोर्ड निम्नलिखित के संबंध में न्यूनतम मजदूरी के निर्धारण से संबंधित विषयों पर सरकार को सलाह दे सकता है–

(i) व्यवसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य परिस्थितियाँ संहिता, 2020 (2020 का 37) की धारा 2 के खंड (zzc) में परिभाषित बिक्री संवर्द्धन कर्मचारी; तथा

(ii) व्यवसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य परिस्थितियाँ संहिता, 2020 (2020 का 37) की धारा 2 के खंड (zzm) में परिभाषित कार्यरत पत्रकार।

22. पर्षद की बैठक – अध्यक्ष, नियम 23 के प्रावधानों के अध्यधीन, किसी भी समय जब वह उचित समझे, पर्षद की बैठक बुला सकता है।

परन्तु न्यूनतम आधे सदस्यों से लिखित में मांग होने पर, अध्यक्ष ऐसी मांग प्राप्त होने की तारीख के पंद्रह दिनों के अंदर बैठक बुलाएंगे।

23. बैठकों की सूचना– अध्यक्ष प्रत्येक बैठक की तिथि, समय और स्थान निर्धारित करेगा और उपर्युक्त विवरणों सहित, बैठक में किए जाने वाले कार्यों की सूची के साथ, लिखित सूचना प्रत्येक सदस्य को पंजीकृत डाक द्वारा या इलेक्ट्रॉनिक रूप से, ऐसी बैठक के लिए निर्धारित तिथि से कम-से-कम सात दिन पूर्व भेजी जाएगी।

परन्तु आपात बैठक के मामले में प्रत्येक सदस्य को केवल तीन दिन की सूचना दी जा सकती है।

24. अध्यक्ष के कार्य– अध्यक्ष–

i पर्षद की बैठकों की अध्यक्षता करेंगे और उसकी अनुपस्थिति में किसी भी बैठक में, सदस्य अपने बीच से बहुमत मतों द्वारा एक अध्यक्ष का निर्वाचन करेंगे।

ii पर्षद की प्रत्येक बैठक की कार्यसूची का निर्धारण करेंगे;

iii जहाँ पर्षद की बैठक में, यदि किसी विषय को मतदान द्वारा निविश्चित किया जाना हो, तो वे मतदान कराऐंगे तथा बैठक में गुप्त मतदान की गणना करेंगे अथवा कराऐंगे।

iv राज्य सरकार द्वारा समय–समय पर अधिसूचना द्वारा सौंपे गए अन्य कार्य;

25. **गणपूर्त्ति**– किसी बैठक में कोई कार्य नहीं किया जाएगा यदि न्यूनतम एक–तिहाई सदस्य तथा नियोक्ताओं एवं कर्मचारियों दोनों का न्यूनतम एक–एक प्रतिनिधि उपस्थित नहीं हो;

परन्तु यदि किसी बैठक में एक तिहाई से कम सदस्य उपस्थित हो तो अध्यक्ष उस बैठक को मूल बैठक की तारीख से अधिकतम पंद्रह दिन के लिए स्थगित कर सकते हैं और तत्पश्चात ऐसी स्थगित बैठक में उपस्थित सदस्यों की संख्या की परवाह किए बिना कार्य का निस्तारण करना विधिसम्मत होगा।

परन्तु यह और कि ऐसी स्थगित बैठक की तारीख, समय एवं स्थान सभी सदस्यों को इलेक्ट्रोनिक या अन्यथा रूप से सूचित किया जाएगा।

26. **पर्षद के कार्य का निपटान** – पर्षद की बैठक में पर्षद के सभी कार्यो पर विचार किया जाएगा, तथा उपस्थित सदस्यों और मतदान करने वालों के बहुमत द्वारा कार्यों का निर्णय लिया जाएगा तथा बराबर मत होने पर, अध्यक्ष का मत निर्णायक होगाः

परन्तु अध्यक्ष उचित समझें तो निदेश दे सकते हैं कि किसी भी मामले के संबंध में निर्णय आवश्यक कागजात के परिचालन तथा सदस्यों को लिखित मत प्राप्त करके किया जाएगाः

परन्तु यह कि उपर्युक्त उपबंध के अधीन किसी भी विषय पर कोई निर्णय तब तक नहीं लिया जाएगा जब तक कि वह उपस्थित और मत देने वाले सदस्यों के कम–से–कम दो–तिहाई बहुमत द्वारा समर्थित न हो।

27. **मतदान का तरीका** – पर्षद में मतदान सामान्यतः हाथ उठाकर किया जाएगा परंतु यदि कोई सदस्य मतपत्र द्वारा मतदान की मांग करता है अथवा यदि अध्यक्ष ऐसा निर्णय लेते हैं, तो मतदान गुप्त मतपत्र द्वारा तथा अध्यक्ष द्वारा यथानिर्धारित तरीके से कराया जाएगा।

28. **बैठकों की कार्यवाहियाँ** –

(1) पर्षद की प्रत्येक बैठक की कार्यवाहियां, जिसमें अन्य बातों के साथ–साथ बैठक में उपस्थित सदस्यों के नाम दर्शाते हुए, बैठक के तुरंत बाद किसी भी स्थिति में अगली बैठक से सात दिन पहले प्रत्येक सदस्य को अग्रसारित की जाएंगी।

(2) पर्षद की प्रत्येक बैठकों की कार्यवाहियों को अगली बैठक में आवश्यक समझे जाने वाले परिवर्तनों, यदि कोई हो, के साथ संपुष्ट किया जाएगा।

29. **गवाहों को बुलाना और दस्तावेजों का प्रस्तुतीकरण** – (1) अध्यक्ष, यदि अपने कर्तव्य के निर्वहन के दौरान अपेक्षित हो तो किसी व्यक्ति को गवाह के रूप में उपस्थित होने तथा कोई दस्तावेज प्रस्तुत करने के लिए बुला सकता है।

(2) प्रत्येक व्यक्ति, जिसे बुलाया जाता है और जो पर्षद के समक्ष गवाह के रूप में प्रस्तुत होता है, वह अपने द्वारा किये गए खर्च के लिए सिविल न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत होने वाले गवाहों को देय भत्ते के भुगतान के लिए उस समय प्रवृत्त मापदंड के अनुसार भत्ता का हकदार होगा।

30. **समितियों की नियुक्ति** - राज्य सरकार संहिता की धारा 8 की उपधारा (1) के खंड (क) के अन्तर्गत इस खंड में विनिर्दिष्ट प्रयोजनों के लिए, जितनी यह आवश्यक समझे उतनी समितियाँ गठित कर सकती है।

31. **पर्षद के सदस्यों का कार्यकाल:**– (1) संहिता की धारा 42 की उपधारा (4) के अन्तर्गत मनोनीत सदस्यों का कार्यकाल उसकी नियुक्ति या मनोनयन, जो भी मामला हो, की तारीख से सामान्यतः तीन वर्ष का होगा;

परन्तु ऐसे सदस्य, तीन वर्ष की उक्त अवधि की समाप्ति होते हुए भी, अपने उत्तराधिकारी की नियुक्ति अथवा मनोनयन तक अपने पद पर बने रहेंगे,

(2) आकस्मिक रिक्ति को भरने के लिए मनोनीत पर्षद का स्वतंत्र सदस्य जिसके स्थान पर उनको मनोनीत किया गया है, उस सदस्य के शेष कार्यकाल के लिए वह पद पर बना रहेगा।

(3) पर्षद के आधिकारिक सदस्य तब तक पद पर रहेंगे, जब तक कि उनका स्थान उनके जैसे अन्य आधिकारिक सदस्यों द्वारा न ले लिया जाए।

(4) पदेन सदस्य जैसे अध्यक्ष या सदस्य सचिव अपने कार्यकाल के साथ–साथ अपने पद को धारण करेंगे।

(5) उप नियमों (1), (2), और (3) में शामिल किसी बात के होते हुए भी पर्षद के सदस्य राज्य सरकार के प्रसादपर्यन्त अपने पद पर बने रहेंगे।

32. **यात्रा भत्ता**– (1) बोर्ड के किसी सरकारी सदस्य का यात्रा भत्ता, उनके लिए आधिकारिक कर्तव्यों पर की गई यात्रा के लिए लागू नियमों द्वारा विनियमित होगा और उनका वेतन देने वाला प्राधिकारी ही उसका भुगतान करेगा।

(2) बोर्ड के किसी गैर सरकारी सदस्यों को, बोर्ड की बैठक में भाग लेने के लिए, बिहार यात्रा नियमावली, 1949 के नियम 144(1) के प्रावधान के तहत लागू दरों एवं शर्त्तों के अध्यधीन यात्रा एवं विश्राम भत्ता प्राप्त होगा, जिसके लिए श्रम संसाधन एवं प्रवासी श्रमिक कल्याण विभाग द्वारा समय–समय पर अधिसूचना निर्गत किया जायेगा।

स्पष्टीकरण:- इस नियम के प्रयोजनों के लिए "सरकारी सदस्य" से अभिप्राय ऐसे नियमित सरकारी अधिकारियों से है, जो उस हैसियत में बोर्ड के सदस्य के रूप में कार्य कर रहे हों, तथा "गैर–सरकारी सदस्य" से अभिप्राय ऐसे सदस्य से है, जो "सरकारी सदस्य" नहीं है।

33. **पदाधिकारी और कर्मचारी**– राज्य सरकार पर्षद के आवश्यक कामकाज के लिए पदाधिकारी और कर्मचारी उपलब्ध कराएगी।

34. **पर्षद के सदस्यों के पुनः मनोनयन हेतु पात्रता** – एक निवर्तमान सदस्य पर्षद की सदस्यता के लिए पुनः मनोनयन हेतु पात्र होगा परंतु वह कुल दो कार्यकाल से अधिक के लिए सदस्य नही रह सकता है।

35. **पर्षद के सदस्यों का त्यागपत्र**–

(1) पर्षद का सदस्य, अध्यक्ष को लिखित रूप से सूचना देकर, अपनी सदस्यता से त्यागपत्र दे सकता है।

(2) त्यागपत्र इसकी स्वीकृति की सूचना अथवा त्यागपत्र देने की तिथि से 30 दिन की समाप्ति, जो भी पहले हो, से प्रभावी होगा।

(3) जब पर्षद में कोई रिक्ति होती है अथवा पर्षद की सदस्यता में कोई रिक्ति होने की संभावना होती है, तो अध्यक्ष तत्काल इसका प्रतिवेदन राज्य सरकार को देंगे तथा राज्य सरकार, तब, संहिता के उपबंधों के अनुसार रिक्तियों को भरने हेतु उपाय करेगी।

36. **सदस्यता का समाप्त होना**– यदि पर्षद का कोई सदस्य अध्यक्ष को पूर्व सूचना दिए बिना, लगातार तीन बैठकों में अनुपस्थित हो जाता है, तो वह पर्षद का सदस्य नहीं रहेगा।

37. **अयोग्यता** – (1) एक व्यक्ति पर्षद का सदस्य होने तथा सदस्य के रूप में मनोनीत होने पर अयोग्य हो जाएगा–

(i) यदि उसे सक्षम न्यायालय द्वारा विकृत चित्त/ पागल घोषित कर दिया जाता है अथवा

(ii) यदि वह अपदायित दिवालिया है; अथवा

(iii) यदि संहिता शुरू होने से पहले या बाद में उसे नैतिक अधमता के अपराध का दोषी पाया जाता है।

(2) यदि यह प्रश्न उत्पन्न होता है कि उप–नियम (1) के अधीन कोई अयोग्यता उत्पन्न हुई है या नहीं, तो इस संबंध में राज्य सरकार का निर्णय अंतिम होगा।

अध्याय V

बकायों, दावों इत्यादि का भुगतान

38. **धारा 44 की उप–धारा (1) के खंड (क) के अन्तर्गत भुगतान** – (1) (क) प्रत्येक कर्मचारी को प्रपत्र VII में एक घोषणापत्र प्रस्तुत करनी होगी, जिसमें वह ऐसे व्यक्ति को नामांकित करेगा जो कर्मचारी की मृत्यु की स्थिति में उसके खाते में जमा राशि प्राप्त करने का अधिकार रखेगा, यदि वह राशि अभी देय नहीं हुई हो, अथवा यदि वह देय हो चुकी हो, तो उसके भुगतान से पूर्व।

(ख) यदि नामांकन करते समय कर्मचारी का परिवार है, तो नामांकन उसके जीवनसाथी के पक्ष में या जीवनसाथी को प्राथमिकता देते हुए उसके परिवार के एक या अधिक सदस्यों के पक्ष में किया जाएगा;

परंतु यह कि परिवार वाले कर्मचारी द्वारा अपने परिवार के सदस्य के अतिरिक्त किसी अन्य व्यक्ति के पक्ष में किया गया नामांकन अमान्य होगा;

परंतु आगे यह भी कि कर्मचारी द्वारा विवाह होने पर अपने जीवनसाथी के पक्ष में नया नामांकन किया जाएगा और ऐसे विवाह से पूर्व किया गया कोई भी नामांकन अमान्य माना जाएगा।

(ग) जहाँ नामांकन पूर्णतः या आंशिक रूप से किसी नाबालिग के पक्ष में है, वहाँ कर्मचारी अपने परिवार के किसी वयस्क व्यक्ति को नाबालिग नामांकित व्यक्ति का अभिभावक नियुक्त कर सकता है, या जहाँ परिवार में कोई वयस्क व्यक्ति न हो, वहाँ वह अपने विवेक से किसी अन्य व्यक्ति को नाबालिग नामांकित व्यक्ति का अभिभावक नियुक्त कर सकता है।

(ध) यदि कर्मचारी एक से अधिक सदस्यों को नामित करता है, तो वह नामांकन में अपने विवेक से प्रत्येक नामांकित व्यक्ति को देय राशि या हिस्से का उल्लेख करेगा, ताकि उसके खाते में जमा होने वाली संपूर्ण राशि को समाहित किया जा सके।

(2) जहाँ संहिता के अधीन किसी कर्मचारी को देय कोई राशि उसकी मृत्यु के बाद या उसके ठिकाने का पता न होने के कारण देय हो जाती है, और वह राशि कर्मचारी के नामांकित व्यक्ति को उस तिथि से तीन माह की अवधि समाप्त होने तक, जब वह राशि देय हुई थी, भुगतान नहीं की जा सकी हो, तब ऐसी राशि नियोक्ता द्वारा क्षेत्राधिकार वाले उप श्रम आयुक्त के पास जमा की जाएगी, जो उसके पास राशि जमा किए जाने की तिथि से तीन माह के भीतर नामांकित व्यक्ति की पहचान सुनिश्चित करने के बाद उसे वह राशि वितरित करेगा।

39. **धारा 44 की उप–धारा (1) के खंड (ख) के अंतर्गत असंवितरित बकाया को जमा करना**–(1) जहाँ इस संहिता के अधीन किसी कर्मचारी को देय कोई राशि अवितरित रह जाती है क्योंकि या तो ऐसे कर्मचारी द्वारा कोई नामांकन नहीं किया गया है या किसी अन्य कारण से, ऐसी राशि उस तिथि से छह माह की अवधि समाप्त होने तक कर्मचारी के नामांकित व्यक्ति को भुगतान नहीं की जा सकी हो, जब वह राशि देय हुई थी, तब ऐसी सभी राशियाँ नियोक्ता द्वारा उक्त छह माह की अवधि के अंतिम दिन के पश्चात पंद्रहवें दिन की समाप्ति से पूर्व अधिकार क्षेत्र रखने वाले उप श्रम आयुक्त के पास जमा की जाएँगी।

(2) उप नियम (1) में उल्लिखित राशि नियोक्ता द्वारा क्षेत्राधिकार वाले उप श्रम आयुक्त के पास बैंक अंतरण के माध्यम से या भारत के किसी अनुसूचित बैंक से प्राप्त ऐसे प्राधिकारी के पक्ष में निर्गत रेखांकित डिमान्ड ड्राफ्ट द्वारा जमा किया जायेगा।

40. **धारा 44 की उप–धारा (1) के खंड (ख) के अंतर्गत असंवितरित देय राशि के निपटान का तरीका** – (1) नियम 39 के उप–नियम (1) में उल्लिखित राशि (जिसे इस नियम में आगे "राशि" कहा गया है), जो क्षेत्राधिकार रखने वाले उप श्रम आयुक्त के पास जमा की गई है, उसके पास सुरक्षित रहेगी और उसे केंद्र या राज्य सरकार की प्रतिभूतियों में निवेश किया जाएगा अथवा किसी अनुसूचित बैंक में सावधि जमा के रूप में जमा किया जाएगा।

(2) क्षेत्राधिकार रखने वाला उप श्रम आयुक्त, यथाशीघ्र, उक्त राशि के संबंध में ऐसे विवरणों सहित एक सूचना प्रदर्शित करेगा, जिन्हें वह सूचना के उद्देश्य से पर्याप्त समझे, कम–से–कम पंद्रह दिनों के लिए सूचना पट्ट पर लगाएगा और ऐसी सूचना को उन दो समाचार–पत्रों में भी प्रकाशित करेगा जो उस क्षेत्र में प्रचलित हों और उस भाषा में हों जिसे उस क्षेत्र में सामान्यतः समझा जाता है जहाँ अवितरित मजदूरी अर्जित की गई थी।

(3) उप नियम (4) के प्रावधानों के अधीन, क्षेत्राधिकार रखने वाला उप श्रम आयुक्त, सुनवाई का अवसर प्रदान करने के पश्चात, नामांकित व्यक्ति को या उस व्यक्ति को जिसने ऐसी राशि का दावा किया है, जैसा भी मामला हो, जिसके पक्ष में उप श्रम आयुक्त ने निर्णय किया हो, देय राशि का भुगतान करेगा।

(4) यदि अवितरित राशि सात वर्षों की अवधि तक दावा नहीं की जाती है, तो उप श्रमायुक्त उक्त राशि को (बिहार राज्य श्रम कल्याण कोष या किसी अन्य प्रचलित कोष), जो लागू राज्य कानून के अंतर्गत स्थापित है, में स्थानांतरित करेगा, ताकि इसका उपयोग श्रमिकों के कल्याण के लिए किया जा सके।

अध्याय VI

प्रपत्र, पंजी और वेतन पर्ची

41. **एकल आवेदन का प्रपत्र** – (1) धारा 45 की उप–धारा (4) के अधीन एक आवेदन या धारा 45 की उप–धारा (5) के अधीन एकल आवेदन, उक्त प्रपत्र में निर्दिष्ट दस्तावेजों सहित, प्रपत्र II में हाथों हाथ या इलेक्ट्रॉनिक रूप से, क्षेत्राधिकार रखने वाले प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया जा सकता है।

(2) जहां संहिता की धारा 45 की उप–धारा (5) के तहत आवेदन पर विचार किया जाता है, प्राधिकार नियोक्ता को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या रजिस्ट्रीकृत डाक द्वारा प्रपत्र VIII में नोटिस में विनिर्दिष्ट तिथि पर सभी प्रासंगिक दस्तावेज और गवाह, यदि कोई हो, के साथ उपस्थित होने के लिए नोटिस देगा, और आवेदक को इस प्रकार विनिर्दिष्ट तिथि के बारे में सूचित करेगा।

(3) यदि नियोक्ता या उसका प्रतिनिधि विनिर्दिष्ट तिथि पर उपस्थित होने में विफल रहता है, तो प्राधिकार आवेदन को सुन सकेगा तथा एकपक्षीय निर्णय कर सकेगा।

(4) यदि आवेदक या उसका प्रतिनिधि बिना किसी उचित कारण के विनिर्दिष्ट तिथि पर उपस्थित होने में विफल रहता है, तो प्राधिकार आवेदन को खारिज कर सकेगा ।

42. **अपील** – (1) संहिता की धारा 45 की उप–धारा (2) के तहत प्राधिकार द्वारा पारित आदेश से व्यथित कोई भी व्यक्ति संहिता की धारा 49 की उप–धारा (1) के तहत इलेक्ट्रॉनिक रूप से या रजिस्ट्रीकृत डाक द्वारा प्रपत्र–III में उक्त प्रपत्र में उल्लिखित दस्तावेजों के साथ, क्षेत्राधिकार वाले अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकता है।

बशर्ते कि किसी नियोक्ता द्वारा दायर अपील तब तक स्वीकार नहीं की जाएगी, जब तक कि ऐसी अपील के साथ कुल दावा राशि के कम से कम पच्चीस प्रतिशत के पूर्व भुगतान का संतोषजनक प्रमाण संलग्न न हो।

(2) जहां संहिता की धारा 49 की उप–धारा (1) के अन्तर्गत एक अपील पर विचार किया जाता है, अपीलीय प्राधिकारी, प्रतिवादी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या रजिस्ट्रीकृत डाक द्वारा प्रपत्र VIII में विनिर्दिष्ट तिथि पर उसके समक्ष उपस्थित होने के लिए नोटिस देगा और अपीलकर्ता को इस प्रकार विनिर्दिष्ट तिथि के बारे में सूचित करेगा।

(3) अपीलीय प्राधिकारी, अपीलकर्ता और प्रतिवादी को सुनने के बाद, आदेश द्वारा, अपील का निर्णय करेगा।

(4) अपील प्राधिकारी श्रम आयुक्त, बिहार होंगे, अथवा श्रम संसाधन एवं प्रवासी श्रमिक कल्याण विभाग द्वारा अधिसूचित कोई ऐसा अधिकारी, जिसका पदनाम संयुक्त श्रम आयुक्त से निम्न न हो।

43. **पंजी का प्रपत्र, आदि** – (1) सभी प्रतिष्ठानों का प्रत्येक नियोक्ता, जिन पर संहिता लागू होती है, संहिता की धारा 50 की उप–धारा (1) के तहत, इलेक्ट्रॉनिक रूप में या भौतिक रूप में इन नियमों से संलग्न प्रपत्र में, निम्नलिखित पंजी को संधारित करेंगे :

i) प्रपत्र I में कर्मचारी पंजी

ii) प्रपत्र IV में मजदूरी, ओवरटाईम, अग्रिम, जुर्माना और नुकसान और हानि के लिए कटौती का पंजी और;

iii) प्रपत्र IX में उपस्थिति पंजी–सह–मस्टर रोल।

(2) संहिता की धारा 19 की उप–धारा (8) में निर्दिष्ट सभी जुर्माने और उनकी सभी वसूली नियोक्ता द्वारा इलेक्ट्रॉनिक रूप में या भौतिक रूप में इन नियमों के साथ संलग्न प्रपत्र–IV में रखे जाने वाले पंजी में दर्ज की जाएगी, और प्राधिकरण को निर्दिष्ट किया जाएगा।

(3) संहिता की धारा 21 की उप–धारा (3) में निर्दिष्ट सभी कटौतियाँ और सभी वसूली एक पंजी में दर्ज की जाएंगी जिसे नियोक्ता द्वारा इलेक्ट्रॉनिक रूप में या भौतिक रूप में इन नियमों के साथ संलग्न प्रपत्र IV में रखा जाएगा।

(4) इन नियमों के अधीन अनुरक्षित किये जाने वाले सभी पंजी को उनमें की गई अंतिम प्रविष्टि की तारीख के बाद पांच साल की अवधि के लिए संरक्षित किया जाएगा।

44. **वेतन पर्ची**– प्रत्येक नियोक्ता, धारा 50 की उप–धारा (3) के अधीन, वेतन के भुगतान से पूर्व या भुगतान के समय, कर्मचारियों को प्रपत्र V में वेतन पर्ची, इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा, जारी करेगा।

अध्याय VII
अपराध एवं शास्ति

45. **धारा 56 की उप–धारा (1) के अन्तर्गत जुर्माना लगाने का तरीका एवं धारा 56 की उप–धारा (4) के अन्तर्गत आवेदन का तरीका** –

(1) कोई अभियुक्त व्यक्ति यदि संहिता की धारा 56 की उप धारा (1) के अंतर्गत अपराध का शमन चाहता है, तो वह उक्त उप–धारा (1) के अंतर्गत अधिसूचित राजपत्रित अधिकारी को प्रपत्र VI में इलेक्ट्रॉनिक रूप से अथवा अन्यथा आवेदन कर सकता है।

(2) उप नियम (1) में निर्दिष्ट राजपत्रित अधिकारी ऐसे आवेदन की प्राप्ति पर स्वयं सुनिश्चित करेगा कि यह अपराध संहिता के अंतर्गत शमनयोग्य है या नहीं और यदि अपराध शमनयोग्य है तथा अभियुक्त व्यक्ति शमन के लिए सहमत हो जाता है, संहिता के अंतर्गत ऐसे अपराध के लिए उपबंधित अधिकतम जुर्माने की पचास प्रतिशत राशि पर अपराध की समझौता करेगा, जिसका ऐसे पदाधिकारी द्वारा जारी शमन आदेश में निर्दिष्ट समय–सीमा में अभियुक्त व्यक्ति द्वारा भुगतान किया जाना है।

(3) जहां अभियोजन चलाने के पश्चात् उप नियम (2) के अंतर्गत अपराध में समझौता किया गया हो वहां, वह पदाधिकारी अपने द्वारा जारी किए गए ऐसे आदेश की प्रति संहिता की धारा 56 की उप धारा (6) के अंतर्गत आवश्यक कार्रवाई हेतु संहिता की धारा 53 की उप धारा (1) में निर्दिष्ट पदाधिकारी को भेजेगा।

(4) जहां उपधारा (1) के अन्तर्गत किसी अपराध का शमन किया जाता है, वहां नियोक्ता के विरूद्ध उस अपराध के लिए कोई कार्रवाई नहीं की जाएगी। कम्पोजिशन सर्टिफिकेट प्रपत्र VIA में दिया जायेगा।

(5) अगर अपराधी अपराध के निपटारे के लिए ऐसी रकम देने में विफल रहता है, तो ऐसे व्यक्ति/व्यक्तियों के विरूद्ध इस संहिता के प्रावधानों के अनुरूप कार्रवाई जारी रखी जाएगी।

(6) जहां किसी अपराध का अभियोजन प्रारंभ होने से पहले ही समझौता हो जाता है, वहां उस अपराधी के विरूद्ध, जिसके विरूद्ध अभियोजन प्रारंभ हुआ है, कोई अभियोजन नहीं चलाया जाएगा।

अध्याय VIII
विविध

46. **मजदूरी का समय पर भुगतान**– जहाँ किसी प्रतिष्ठान में कर्मचारी किसी ठेकेदार के माध्यम से नियोजित किए जाते हैं, वहाँ कंपनी, फर्म, संगठन या कोई अन्य व्यक्ति जो उस प्रतिष्ठान का स्वामी है, संहिता के प्रावधानों के अनुसार, कर्मचारियों के वेतन के संबंध में देय राशि ठेकेदार को भुगतान करेगा।

47. **न्यूनतम बोनस के भुगतान हेतु उत्तरदायित्व** – जहां किसी प्रतिष्ठान में, कर्मचारी ठेकेदार के माध्यम से नियोजित किए जाते हैं तथा ठेकेदार संहिता की धारा 26 के अंतर्गत उनको न्यूनतम बोनस का भुगतान करने में असफल हो जाता है, तो, कंपनी अथवा फर्म अथवा संगठन अथवा संहिता की धारा 43 के परंतुक में यथा निर्दिष्ट अन्य कोई व्यक्ति, कर्मचारियों अथवा किसी रजिस्ट्रीकृत ट्रेड यूनियन अथवा यूनियनों

जिनके कर्मचारी सदस्य है, द्वारा ऐसी असफलता की लिखित सूचना दिये जाने पर तथा इसकी पुष्टि करने पर कर्मचारियों को न्यूनतम बोनस का भुगतान करेगा।

48. **निरीक्षण योजना**— संहिता और इन नियमों के प्रयोजनों के लिए, श्रम संसाधन एवं प्रवासी श्रमिक कल्याण विभाग द्वारा एक निरीक्षण योजना तैयार की जाएगी।

49. **वार्षिक विवरणी**— इन नियमों के अधीन प्रतिवेदन, इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अधिसूचना के अनुसार अन्यथा, प्रत्येक उस प्रतिष्ठान के नियोक्ता द्वारा, जिस पर यह संहिता लागू होती है, व्यवसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य परिस्थितियाँ संहिता, 2020 (2020 का 37) के अधीन बनाए गए नियमों में इस प्रयोजन के लिए निर्दिष्ट प्रपत्र के संबंधित स्तंभों में प्रस्तुत किया जाएगा। ऐसी प्रतिवेदन की एक प्रति इलेक्ट्रॉनिक रूप से भारत सरकार के श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के श्रम ब्यूरो को भी प्रेषित की जाएगी।

प्रपत्र–I

(नियम –43 देखें)

कर्मचारी पंजी

प्रतिष्ठान का नाम		
नियोक्ता का नाम		
मालिक का नाम		
नियोक्ता का पैन/टैन		
प्रतिष्ठान की रजिस्ट्रीकरण संख्या (श्रमिक पहचान संख्या उस जगह का रजिस्ट्रेशन नंबर होगा)		
1	कामगार कोड	
2	नाम	
3	उपनाम	
4	लिंग	
5	पिता/माता/दंपति का नाम	
6	जन्म तिथि	
7	जन्म स्थान	
8	राष्ट्रीयता	
9	शैक्षणिक स्तर	
10	योगदान की तिथि	
11	पदनाम	
12	श्रेणी (अतिकुशल/कुशल/अर्द्धकुशल/अकुशल)	
13	नियोजन की प्रकृति (स्थायी/अस्थायी/नियत अवधि/प्रशिक्षु/बदली)	
14	पदस्थापन का विवरण	
15	वेतन	
16	प्रोन्नति	
17	मोबाईल नम्बर	
18	UAN (यूएएन)	
19	PAN (पैन)	
20	नामित (नामांकन प्रपत्र के अनुसार भरा जाएगा)	
21	परिवार का विवरण	
22	EPS/NPS इपीएस/एनपीएस	
23	ESIC IP संख्या इएसआईसी आई पी सं०	
24	आधार	
25	बैंक खाता संख्या	
26	बैंक	
27	शाखा (आईएफएससी)	
28	वर्त्तमान पता	
29	स्थायी पता	
30	सेवा पुस्तिका संख्या	
31	निकास की तिथि	
32	निकास का कारण	
33	पहचान चिह्न	
34	फोटो	
35	नमूना हस्ताक्षर/अंगूठे का निशान	
36	अभ्युक्ति	

प्रपत्र–II

(नियम 41 देखें)

[धारा 45 की उप–धारा (5) के अंतर्गत एकल आवेदन]

मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) की धारा 45 की उप–धारा (1) के अंतर्गत नियुक्त प्राधिकारी के समक्ष

.... के लिए क्षेत्र ....

आवेदन संख्या .... 20 ....का

क, ख, ग (संख्या का उल्लेख करें) और .... अन्य .... आवेदक

(संबंधित कर्मचारियों अथवा रजिस्ट्रीकृत व्यापार यूनियन अथवा निरीक्षक– सह–प्रोत्साहक के माध्यम से)

पता ....

और

....एक्स वाई जेड

पता ....

के बीच

इस आवेदन में निम्नलिखित का उल्लेख किया गया है:

(1) आवेदक जिनका (जिनके) नाम संलग्न अनुसूची में दिए गए है, ... में शामिल (कार्य की प्रकृति जो मजदूरी संहिता 2019 द्वारा कवर होती है/हैं) मेसर्स .... के .... (प्रतिष्ठान) में .... से .... तक .... श्रेणी के रूप में नियुक्त किया गया था/है।

(2) विरोधी मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 2 (1) के अर्थ के अंतर्गत नियोक्ता है/हैं

(3) (क) आवेदक (आवेदकों) को .... से .... तक की अवधि के लिए .... रूपये प्रति दिन के हिसाब से इस संहिता के अंतर्गत कर्मचारी (यों) की उनकी श्रेणी (यों) के लिए निर्धारित न्यूनतम वेतन की दरों से कम वेतन का भुगतान किया गया है।

(ख) आवेदक (कों) को .... से .... तक की साप्ताहिक विश्राम अवधि के लिए .... रूपये प्रति दिन के हिसाब से मजदूरी की दरों से कम वेतन का भुगतान किया गया है।

(ग) आवेदक (कों) को .... से .... तक की अवधि के लिए समयोपरि दर (रों) पर वेतन का भुगतान नहीं किया गया है।

(घ) आवेदक (कों) को .... से .... तक की अवधि के लिए वेतन का भुगतान नहीं किया गया है।

(ङ.) आवेदक (कों) के वेतन (नों) से जो कटौती की गई है वह इस संहिता का उल्लंघन है। कटौती का ब्यौरा इस आवेदन के साथ संलग्न अनुबंध में दर्शाया गया है।

(च) आवेदक (कों) को लेखा वर्ष .... के लिए न्यूनतम बोनस का भुगतान नहीं किया गया है।

(4) आवेदक प्रत्येक राशि पर स्वयं द्वारा मांगी गई राहत का मूल्य निम्नानुसार आकलित करता/करते है:

(क) .... रुपये

(ख) .... रुपये

(ग) .... रुपये

कुल .... रुपये

(5) अतः आवेदक अनुरोध करता/करते हैं कि मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 45 (2) के अंतर्गत निम्नलिखित के लिए निदेश जारी किया जाए:

(क) संहिता के अंतर्गत देय वेतन और वास्तव में भुगतान किए गए वेतन के बीच के अंतर का भुगतान।

(ख) विश्राम के दिवसों के लिए पारिश्रमिक का भुगतान।

(ग) समयोपरि दरों पर वेतन का भुगतान

(घ) .... रूपये का मुआवजा

(6) आवेदक एतद्द्वारा यह घोषणा करता है/करते हैं कि इस आवेदन में उल्लिखित तथ्य उनकी पूरी जानकारी, विश्वास और सूचना के अनुसार सत्य है।

दिनांक ....

नियुक्त किए गए व्यक्ति (यों) अथवा किसी पंजृत ट्रेड यूनियन द्वारा विधिवत प्राधिकृत किसी अधिकारी अथवा निरीक्षक–सह–प्रोत्साहक के हस्ताक्षर अथवा अंगूठे का निशान

नोट: आवेदक, यदि आवश्यक हो, इस आवेदन के साथ ब्यौरा से संबंधित उपाबंध संलग्न कर सकता है/सकते हैं।

प्रपत्र III

(नियम 41 देखें)

मजदूरी संहिता, 2019 के अंतर्गत अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष मजदूरी संहिता की धारा 49 (1) के अंतर्गत अपील

ए बी सी

पता

....अपीलकर्ता

बनाम

सी डी ई

....प्रतिवादी

अपील का ब्यौरा

1. उस आदेश का विवरण, जिसके विरूद्ध अपील की गई है:—

   संख्या और दिनांकः

   प्राधिकारी जिसने प्रश्नगत आदेश जारी किया है

   अधिनिर्णीत राशिः

   अधिनिर्णीत मुआवजा, यदि कोई होः

2. मामले के तथ्यः

   (इसमें तथ्यों का कालक्रमानुसार एक संक्षिप्त विवरण दें, जहां तक संभव हो प्रत्येक अनुच्छेद में एक अलग मामले अथवा तथ्य का उल्लेख किया जाए)

3. अपील के आधारः

4. वैसे मामले जिन्हें पहले दर्ज नहीं किया गया अथवा जो किसी अन्य न्यायालय अथवा किसी अपीलय प्राधिकारी के पास लंबित ना हो। :

अपीलकर्ता आगे यह घोषणा करता है कि उसने इस मामले के संबंध में जिसमें यह अपील की गई है, पहले कोई अपील, रिट याचिका अथवा सूट (वाद) किसी न्यायालय अथवा किसी अन्य प्राधिकारी अथवा अपीलय प्राधिकारी के समक्ष दायर नहीं किया है और ना ही ऐसी कोई अपील, रिट याचिका या सूट नमें से किसी के पास लंबित है।

5. मांगी गई राहत

उपर उल्लिखित तथ्यों को ध्यान में रखते हुए अपीलकर्ता निम्नलिखित राहत प्रदान करने का अनुरोध करता है:—

(नीचे मांगी गई राहत (तों) का उल्लेख करें,

6. अनुलग्नकों की सूचीः

1
2
3
4
....

दिनांक :
स्थान :

अपीलकर्ता का हस्ताक्षर

कार्यालय उपयोग के लिए

दायर करने की तारीख
अथवा
डाक द्वारा प्राप्त करने की तारीख
रजिस्ट्रीकरण संख्या

प्राधिकृत हस्ताक्षरकर्ता

प्रपत्र IV
(नियम 43 देखें)

मजदूरी अधिकाल, अग्रिम जुर्माना एवं क्षति और नुकसान के लिए कटौती का पंजी

प्रतिष्ठान का नाम:	
नियोक्ता का नाम:	
स्वामी का नाम:	
नियोक्ता का पैन/टैन:	
प्रतिष्ठान की रजिस्ट्रीकरण संख्या श्रमिक पहचान संख्या (एलआईएन): प्रतिष्ठान की रजिस्ट्रीकरण संख्या होगी	

क्रम संख्या	कर्मचारी पंजी में क्रमांक/कर्मचारी कोड नाम	कर्मचारी का कोड नाम	पद नाम	विभाग	मजदूरी भुगतान की अवधि (मासिक/पाक्षिक/साप्ताहिक/दैनिक/मात्रानुपाती दर)	वेतन अवधि से लेकर	मजदूरी अवधि के दौरान काम किए गए दिनों की कुल संख्या	मात्रानुपाती कामगारों के मामले में काम किए गए कुल ओवरटाइम घंटे या ओवरटाइम उत्पादन	मजदूरी की दर		
									मूल	मँहगाई भत्ता	भत्ते
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)

अर्जित मजदूरी की राशि					कटौती									कुल भुगतान
बुनियादी	मँहगाई भत्ता (डी ए)	भत्ता	अतिकाल	अर्जित कुल मजदूरी	ईपीएफ	ईएसआईसी	समाज	आयकर	बीमा	अन्य	जुर्माना की वसूली	नुकसान/हानि के कारण वसूली	कुल कटौती	
(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)

भुगतान की तिथि	कर्मचारी/बैंक लेनदेन आईडी द्वारा रसीद	कृत्यों और चूकों की प्रकृति जिसके लिए दिनांक के साथ जुर्माना लगाया गया है	अधिरोपित जुर्माने की राशि	कर्मचारी की उपेक्षा या चूक से नियोक्ता को हुई क्षति या हानि	नियोक्ता/नियोक्ता के प्रतिनिधि का हस्ताक्षर
(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)

*नोट: यदि पंजी भौतिक रूप से बनाए रखा जाता है तो यह आवश्यक है।

प्रपत्र V

(नियम 44 देखें)

वेतन पर्ची

जारी करने की तारिख			
प्रतिष्ठान का नाम			
पता			
अवधि			
1.	कर्मचारी का नाम		
2.	पिता/माता/पति/पत्नी का नाम		
3.	पदनाम		
4.	यूएएन		
5.	बैंक खाता संख्या		
6.	मजदूरी अवधि		
7.	देय मजदूरी की दर		
	ए	मूल	
	बी	डीए	
	सी	भत्ता	
8.	कुल उपस्थिति/ किए गए कार्य की इकाई		
9.	ओवरटाइम मजदूरी		
10.	देय सकल मजदूरी		
11.	कुल कटौती		
	क	पीएफ	
	ख	ईएसआई	
	ग	अन्य	
12.	भुगतान की गई शुद्ध मजदूरी		

नियोक्ता/प्रभारी वेतन हस्ताक्षर

प्रपत्र VI

[नियम 45 देखें]

अपराध के शमन के लिए धारा 56 की उप धारा (1) के तहत आवेदन

1. आवेदक का नाम:
2. पिता / पति या पत्नी का नाम
3. आवेदक का पता:
4. अपराध के विवरण ....

....

....

....

5. संहिता की धारा जिसके तहत अपराध किया गया है–

....

6. इस संहिता के तहत अपराध के लिए प्रदान किया गया अधिकतम जुर्माना

....

7. क्या आवेदक के विरूद्ध कोई अभियोजन लंबित है या नहीं
8. क्या यह अपराध पहला अपराध है या आवेदक ने इस अपराध से पहले कोई अन्य अपराध किया था। यदि हां, तो पहले अपराध का पूर्ण विवरण दें।

....

....

....

9. कोई अन्य सूचना जो आवेदक प्रदान करना चाहता हो

....

....

....

आवेदक

(नाम और हस्ताक्षर)

दिनांक–

प्रपत्र VIA

[नियम 45 (4) देखें]

कम्पोजिशन सर्टिफिकेट

संदर्भः नोटिस संख्या .... तिथिः

यह प्रमाणित किया जाता है कि संहिता की धारा 56 की उपधारा .... के अन्तर्गत अपराध, जिसके संबंध में श्री .... (आवेदक), ... (प्रतिष्ठान का नाम एवं पंजीकरण संख्या) के नियोक्ता को दिनांकः .... का नोटिस संख्या .... जारी किया गया था, को उक्त नोटिस के अनुपालन में अपराधों में अपराधों के प्रशमन के लिए रू० .... (रूपये ....) की पूर्ण राशि का भुगतान करने के कारण शमन कर दिया गया है।

(हस्ताक्षर)
प्राधिकारी का नाम एवं पदनाम

तिथिः
स्थानः
सेवा में,

.................................(नियोजक / प्रतिष्ठान)
................................(नाम एवं निबंधन संख्या)
.................................(पता)

प्रपत्र VII

(नियम 38 देखें)

मनोनयन (नामांकन) फार्म

1. मनोनयन करने वाले व्यक्ति का नाम:

2. पिता/पति या पत्नी का नाम:

3. जन्म तिथि:

4. लिंग:

5. वैवाहिक स्थिति:

6. पता:

स्थायी:

अस्थायी:

मैं एतद्द्वारा व्यक्ति(यों) को नामित करता/करती हूं/मेरे द्वारा पूर्व में किए गए नामांकन को रद्द करता हूं और मेरी मृत्यु की स्थिति में नियोक्ता से मुझे देय कोई राशि प्राप्त करने के लिए नीचे उल्लेखित व्यक्ति (व्यक्तियों) को नामित करता हूं:—

नामिती/नामितियों का नाम	पता	कर्मचारी के साथ नामांकित व्यक्ति का संबंध	जन्म की तारीख	प्रत्येक नामिती को भुगतान की जाने वाली जमा राशि के हिस्से की कुल राशि	यदि नामांकित व्यक्ति नाबालिग है, तो अभिभावक का नाम, संबंध और पता, जो नामांकित व्यक्ति के अल्पवयस्कता के दौरान राशि प्राप्त कर सकता है
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

1. प्रमाणित किया जाता है कि मेरा कोई परिवार नहीं है और यदि मैं इसके बाद एक परिवार का अधिग्रहण करता हूं तो उपरोक्त नामांकन रद्द माना जाएगा।
2. प्रमाणित किया जाता है कि मेरे पिता/माता मुझ पर आश्रित हैं/हैं।
3. जो लागू न हो उसे काट दें।

कर्मचारी के हस्ताक्षर या अंगूठे का निशान

नियोक्ता द्वारा प्रमाण पत्र

प्रमाणित किया जाता है कि उपरोक्त घोषणा और नामांकन पर मेरे प्रतिष्ठान में कार्यरत श्री/श्रीमती/कु.............................. द्वारा मेरे सामने हस्ताक्षर किया गया है/अंगूठा छापा गया है, जब उन्होंने प्रविष्टि/प्रविष्टियों को पढ़ लिया है या मेरे द्वारा उसे पढ़ा गया है और किसी भी मामले में उसके द्वारा पुष्टि की गई है।

नियोक्ता या प्रतिष्ठान के अन्य प्राधिकृत पदाधिकारी के हस्ताक्षर और पदनाम

स्थान:

दिनांक:

कारखाने/प्रतिष्ठान का नाम और पता और उसका रबर स्टाम्प

प्रपत्र VIII

(नियम 41 (2) और नियम 42 (2) देखें)

(क) धारा 45 की उप-धारा (5) के तहत प्राधिकरण द्वारा प्रतिवादी को जारी किए जाने वाले नोटिस का प्रारूप
(आवेदन का शीर्षक)

सेवा में,

नाम
पता

जबकि (आवेदक का नाम) ने उपरोक्त आवेदन को वेतन संहिता, 2019 के तहत किया है, आपको व्यक्तिगत रूप से या विधिवत प्राधिकृत प्रतिनिधि द्वारा मेरे सामने पेश होने और आवेदन से संबंधित सभी महत्वपूर्ण सवालों के जवाब देने की आवश्यकता के लिए बुलाया जाता है। आवेदन में दावे का उत्तर देने के लिए, या आपके द्वारा विधिवत रूप से प्राधिकृत किसी व्यक्ति के साथ होगा और इस तरह के प्रश्न का उत्तर ....20....... को पूर्वाह्न/अपराह्न पर देने में सक्षम होगा और जैसा कि उपस्थिति के लिए निर्धारित दिन अंतिम निपटारा के लिए नियत किया गया है। आवेदन के निपटारे के लिए, आपको उस दिन उन सभी गवाहों को पेश करने के लिए तैयार रहना चाहिए जिनके साक्ष्य और दस्तावेजों पर आप अपने बचाव के समर्थन में भरोसा करने का इरादा रखते हैं।

ध्यान दें कि ऊपर उल्लिखित दिन पर आपकी उपस्थिति में चूक होने पर, आवेदन की सुनवाई की जाएगी और आपकी अनुपस्थिति में निपटारा किया जाएगा।

दिनांक............

प्राधिकरण के हस्ताक्षर
मुहर के साथ

(ख) धारा 49 की उप-धारा (1) के तहत अपीलीय प्राधिकारी द्वारा प्रतिवादी को जारी किए जाने वाले नोटिस का प्रारूप

(अपील का शीर्षक)

सेवा में,

नाम
पता

ध्यान दें कि इस अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष .... (अपीलकर्ता का नाम) द्वारा वेतन संहिता, 2019 की धारा 49 के तहत एक अपील (जिसकी प्रति संलग्न है) प्रस्तुत की गई है, और यह कि ....20 ....का ....दिन इस अपील की सुनवाई के लिए अपीलीय प्राधिकारी द्वारा निर्धारित किया गया है।

यदि इस अपील में आपकी ओर से कार्रवाई करने के लिए आपके द्वारा व्यक्तिगत रूप से या विधिवत प्राधिकृत प्रतिनिधि द्वारा कोई उपस्थिति नहीं दी जाती है, तो आपकी अनुपस्थिति में इसे सुना और तय किया जाएगा।

दिनांक...............

अपीलीय प्राधिकारी के
मुहर सहित हस्ताक्षर

प्रपत्र IX

(नियम 43 देखें)

उपस्थिति पंजी सह मस्टर रोल

प्रतिष्ठान का नामः	
नियोक्ता का नामः	
स्वामी का नामः	
प्रतिष्ठान की रजिस्ट्रीकरण संख्या श्रमिक पहचान संख्या (एलआईएन): (प्रतिष्ठान की रजिस्ट्रीकरण संख्या होगी)	
माह के लिए	

क्रम संख्या.	कर्मचारी कोड	नाम	पदनाम	पाली	कार्य स्थल / अनुभाग / विभाग
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

उपस्थिति की तिथि एवं समय

(7)

तिथि	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०
समय																						
हस्ताक्षर																						

तिथि	12		13		14		15		16		17		18		19		20		21	
	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०
समय																				
हस्ताक्षर																				

तिथि	22		23		24		25		26		27		28		29		30		31	
	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०	आ०	प्र०
समय																				
हस्ताक्षर																				

किए गए काम के दिनों की कुल संख्या	किए गए काम ओवरटाइम में किए गए काम के घंटों की कुल संख्या	कार्य स्थल के बाहर दौरे या असाइनमेंट का संक्षिप्त विवरण, यदि कोई हो	पंजी रखने वाला के हस्ताक्षर
(8)	(9)	(10)	(11)

*नोटः यदि पंजी भौतिक रूप से रखा जाता है तो यह आवश्यक है।

संचिका संख्या–1/code on wages 10-01/2021, श्र०सं०– 94 पटना, दिनांक– 30/6/26

बिहार राज्यपाल के आदेश से

30/6/2026

(के० सेंथिल कुमार)
सरकार के अपर मुख्य सचिव

अधिसूचना

एस० ओ०– दिनांक– का अँग्रेजी भाषा में निम्नलिखित अनुवाद बिहार राज्यपाल के प्राधिकार से इसके द्वारा प्रकाशित किया जाता है, जो भारतीय संविधान के अनुच्छेद 348 के खण्ड (3) के अधीन अँग्रेजी भाषा में उसका प्राधिकृत पाठ समझा जायेगा।

संचिका संख्या–1/code on wages 10-01/2021, श्र०सं०– 95 पटना, दिनांक– 30/6/26

30/6/2026

सरकार के अपर मुख्य सचिव

संचिका संख्या–1/code on wages 10-01/2021, श्र०सं०– 95 पटना, दिनांक– 30/6/26

प्रतिलिपिः–प्रभारी पदाधिकारी, ई–गजट मुद्रण कोषांग, वित्त विभाग, बिहार, पटना को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यार्थ प्रेषित। 200 (दो सौ) अतिरिक्त प्रतियाँ विभाग को उपलब्ध कराने की कृपा की जाय।

30/6/2026

सरकार के अपर मुख्य सचिव

संचिका संख्या–1/code on wages 10-01/2021, श्र०सं०– 95 पटना, दिनांक– 30/6/26

प्रतिलिपिः– प्रतिलिपिः– मुख्य सचिव, बिहार, पटना/मुख्यमंत्री के प्रधान सचिव, बिहार, पटना/संयुक्त सचिव, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार/ महानिदेशक, लेबर ब्यूरो, श्रम और रोजगार मंत्रालय, चंडीगढ़ का कार्यालय/महानिदेशक, वी०वी० गिरी राष्ट्रीय श्रम संसाधन, नोएडा/अवर सचिव, श्रम संसाधन एवं प्रवासी श्रमिक कल्याण विभाग, बिहार, पटना/स्थानिक आयुक्त, बिहार भवन, नई दिल्ली/सभी अपर मुख्य सचिव/सभी प्रधान सचिव/सभी सचिव/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी/सभी विभागाध्यक्ष/ सचिव, विधि विभाग, बिहार, पटना /प्रधान सचिव, मंत्रिमंडल सचिवालय विभाग/ सचिव, बिहार चैम्बर ऑफ कॉमर्स, बिहार, पटना को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यार्थ प्रेषित।

30/6/2026

सरकार के अपर मुख्य सचिव

संचिका संख्या–1/code on wages 10-01/2021, श्र०सं०– 95 पटना, दिनांक– 30/6/26

प्रतिलिपिः– मुख्य कारखाना निरीक्षक, बिहार, पटना/मुख्य वाष्पित्र निरीक्षक, बिहार, पटना/मुख्य कारखाना निरीक्षक, बिहार, पटना/निदेशक, कृषि श्रमिक, बिहार, पटना/सभी उप श्रमायुक्त/सभी सहायक श्रमायुक्त/सभी श्रम अधीक्षक/सभी कारखाना निरीक्षक को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यार्थ प्रेषित।

30/6/2026

सरकार के अपर मुख्य सचिव

Government of Bihar

Labour Resource and Migrant Workers Welfare Department

Notification

CHAPTER I

PRELIMINARY

In exercise of the powers conferred by section 67 of the Code on Wage, 2019 (No. 29 of 2019) and in supersession of the Bihar payment of wages rules, 1937 and the Bihar minimum wages rules, 1951 the Governor of Bihar is pleased to make the following rules, as required by sub-section (1) of said section namely;-

1. Short title, extent and commencement:-

(1) These rules may be called the Code on Wages (Bihar) Rules, 2026.

(2) They extend to the whole of Bihar.

(3) They shall come into force from the date of publication in official Gazette.

2. Definitions:-

In these rules, unless the subject or context otherwise requires,

(a) **"Authority"** means the authority appointed by the State Government under sub-section (1) of section 45 of the Code;

(b) **"Appellate authority"** means the appellate authority appointed by the State Government under sub-section (1) of section 49 of the Code;

(c) **"Appeal"** means an appeal preferred under sub-section (1) of section 49 of the Code;

(d) **"Board"** means the State Advisory Board constituted by the State Government under sub-section (4) of section 42 of the Code;

(e) **"Chairperson"** means the chairperson of the Board;

(f) **"Code"** means the Code on Wages, 2019 (29 of 2019);

(g) **"Committee"** means a committee appointed by the State Government under clause (a) of sub-section (1) of section 8 of the Code;

(h) **"Day"** means a period of 24 hours beginning at mid-night;

(i) **"Family"** means all or any of the following relatives of an employee namely:

(I) a spouse;

(II) a minor legitimate or adopted child dependent upon the employee;

(III) a legitimate or adopted child who is wholly dependent on the earnings of the employee, and who is—

(i) receiving education, till he attains the age of twenty-one years; and

(ii) an unmarried or dependent widow daughter;

(IV) a legitimate or adopted child who is infirm by reason of any physical or mental abnormality or injury and is wholly dependent on the earnings of the employee, so long as the infirmity continues;

(V) dependent parents (including father-in-law and mother-in-law of a woman employee), whose income from all sources does not exceed minimum wage of skilled worker as notified by the State Government from time to time;

(j) **"Form"** means a form appended to these rules;

(k) **"Highly Skilled Work"** means work that requires a high degree of perfection and full competence in the performance of specified tasks, acquired through the required educational qualifications along with certification, and intensive technical or professional training or through substantial practical work experience. Such work involves full responsibility for the decisions or results necessary for its execution, and also involves the supervision of skilled workers.

(l) **"Inspector-cum-Facilitator"** means an officer appointed by the State Government, by notification under sub-section (1) of section 51 of the code on wages, 2019 (29 of 2019);

(m) **"Member"** means a member of the Board and includes its Chairperson;

(n) **"Metropolitan area"** means a compact area having a population of ten lakhs or more comprised in one or more districts; or declared as such by the State government through notification.

(o) **"Non-Metropolitan area"** means a compact area having a population of less than ten lakhs but more than one lakhs, comprised in one or more districts; or declared as such by the State government through notification.

(p) **"Population"** means the population as ascertained at the last preceding census of which the relevant figures have been published;

(q) **"Registered trade union"** means a trade union registered under The Industrial Relation Codes, 2020 (35 of 2020);

(r) **"Rural area"** means the area which is not the metropolitan area or non-metropolitan area;

(s) **"Section"** means a section of the Code on Wages, 2019;

(t) **"Semi-skilled Work"** means work that requires a certain degree of skill or competence acquired through experience on the job, and which can be performed effectively under the supervision or guidance of a skilled worker.;

(u) **"Shop"** means any premises where goods are sold, either by retail or wholesale or where services are rendered to customers, and includes an office, a store-room, godown, warehouse or work house, work place for distribution or packaging or repackaging or finished goods is carried on; but does not include a shop attached to a factory where persons employed in such shop are allowed the benefits provided under the CHAPTER XI, PART VII of the Occupational, Safety Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020).

(v) **"Skilled Work"** means work which requires educational qualification and training or practical experience to acquire skill or competence, and which can be performed independently and using reasonable judgment. Such work also includes work involving supervision of unskilled and semi-skilled workers.

(w) **"State Government"** means Government of Bihar except for the purposes of Rule 4 and Rule 30 of these rules where it shall mean the Labour Resource and Migrant Workers Welfare Department.

(x) **"Unskilled Work"** means work that does not require any skill or experience to perform. Such work is performed without any formal training or decision-making ability. The requirements of such work are limited to physical effort and basic knowledge of the work premises.

(y) **"Firm"** means the meaning as assigned to it in the Indian Partnership Act, 1932 (9 of 1932).

(z) All other words and expressions used herein in these rules and not defined shall have the meanings respectively assigned to them under the Code or respective Central Rules.

CHAPTER II
Minimum wages

3. Manner of calculating the minimum rate of wages – (1) for the purposes of sub-section (5) of section 6 of the Code, the minimum rate of wages shall be fixed on the day basis keeping in view the following criteria, namely: -

(I) the standard working class family which includes a spouse and two children apart from the earning worker; an equivalent of three adult consumption units;

(II) A net intake of 2700 calories per day per consumption unit;

(III) 66 meters cloth per year per standard working class family;

(IV) Housing rent expenditure to constitute 10 per cent of food and clothing expenditure;
(V) Fuel, electricity, digital communication expense and other miscellaneous items of expenditure to constitute 20 percent of minimum wage; and
(VI) Expenditure on education of children, medical requirements, recreation, and contingencies to constitute 25 percent of the minimum wage; or

(2) Where the rate of wages is fixed on a daily basis, the daily wage shall, in the case of a six-day working week, be divided by eight to determine the hourly wage rate and multiplied by twenty-six to determine the monthly wage rate. While making such calculations, any fraction of one-half or more shall be rounded off to the next whole number, and any fraction below one-half shall be ignored. Where the rate of wages is fixed on a daily basis, and the establishment follows a five-day or four-day working week, the monthly wage rate shall be calculated by multiplying the daily wage by twenty-six, provided that the worker or employee completes forty-eight hours of work in a week.

(3) The recommendation(s) of the Advisory Board for the fixation of minimum wages may also take into account the arduousness of work, like temperature or humidity or hazardous occupations or processes, dangerous operations, or underground works, as well as the Consumer Price Index notified by the Labour Bureau, Government of India.

(4)The State Government shall not fix the minimum wages below the Floor Wages fixed by the Central Government under section 9 of the Code on Wage, 2019.

4. Norms for fixation of minimum rate of wages -(1) While fixing the minimum rates of wages under section 6 of the Code, the State Government shall take into account the following:
i. geographical area (i.e. metropolitan area, non-metropolitan area and rural area)
ii. experience in the area of employment, and
iii. level of skill required for working under the categories of unskilled, semi-skilled, skilled and highly skilled.

Provided that the State Government shall not fix minimum wages and allowances of State Government employees under this Code.

(2) The State Advisory Board constituted under Rule 20 shall advise the State Government on matters relating to the skill categorization of occupations, arduousness of work, hazardous occupations or processes, underground work, and other like categorizations.

(3) The State Government shall, on the advice of the State Advisory Board referred to in sub-rule (2), categorize the occupations of employees into four groups, namely unskilled, semi-skilled, skilled, and highly skilled, and shall notify such categorization. For this purpose, the State Government may modify, delete, or add any entry in the existing categorization of occupations and shall notify such changes from time to time.

(4) The State Advisory Board referred in sub-rule (2) shall while advising the State Government under sub-rule (3) take into account, to the possible extent, the national classification of occupation or national skills qualification framework or other similar framework for the time being formulated to identify occupations.

5. Interval for revision of dearness allowance. - The cost-of-living allowance and the cash value of the concession in respect of essential commodities at concession rate shall be computed once before 1st April and then before 1st October in every year to revise the variable dearness allowance payable to the employees on the minimum wages considering the Average Consumer Price Index Number for Industrial Workers published by the Labour Bureau, Ministry of Labour and Employment, Government of India.

6. Number of hours of work which shall constitute a normal working day.—

(1) No employee shall be required or allowed to work in an establishment for more than forty-eight hours in a week.

(2) Where a worker works in an establishment on daily basis, any work performed beyond eight hours (exclusive of interval of rest) in a day shall be treated as overtime work.

(3) Where an employee or worker works in an establishment for six days in a week, any work performed beyond eight hours (exclusive of interval of rest) in a day or beyond forty-eight hours in a week shall be treated as overtime work.

(4) Where an employee or worker works in an establishment for five days in a week, any work performed beyond nine and half hours (exclusive of interval of rest) in a day or beyond forty-eight hours in a week shall be treated as overtime work.

(5) Where an employee or worker works in an establishment for four days in a week, any work performed beyond eleven and a half hours (exclusive of interval of rest) in a day or beyond forty-eight hours in a week shall be treated as overtime work.

(6) The period of work of the employee shall be arranged so that, inclusive the interval for rest, it does not spread over more than twelve hours in a day.

(7) The flexibility in working hours shall be permitted with the consent of negotiating union/negotiating council or with the consent of employee(s) or worker (s) in the absence of negotiating union/negotiating council.

(8) No employee or worker shall be allowed to work for more than five hours in the case of a six-day working week and six hours in the case of a less than six-day working week continuously before he has had an interval for rest of at least half an hour.

(9) The provisions of sub-rules (1), (2), (3), (4) (5) (6) and (7) shall, in the case of an employee employed in agricultural employment, be subject to such modifications as may, from time to time, be determined by the State Government.

(10) Where an employed person has worked for less than a normal working day, wages proportionate to the hours of work done by him shall be paid to him:

Provided that if such person has worked for more than three quarters of a normal working day, he shall deemed to have worked for the full day, subject to the proviso specified in section 10 (i) of the code.

Provided that where a worker is engaged in an establishment on a monthly basis, and the establishment remains closed due to any national holiday or festive holiday or Labour Day or for reason(s) personal to the employer, the worker shall be paid wages for twenty-six days in the month, except for any day on which the worker is unwilling to work.

(11) **Circumstances under clause (ii) of the proviso to section 10** — An employee shall not be entitled to receive wages for a full normal working day under section 10 of the Code, if he is not entitled to receive such wage under any other labour law for the time being in force.

(12) No employee or worker shall be allowed to work overtime, for more than seven days at a stretch and the total number of hours of overtime work in any quarter shall not exceed one hundred and forty-four hours. An employee or worker shall be required to work overtime subject to the written consent of such employee or worker for such work.

7. Weekly day of rest —

(1) Subject to the provisions of these rules, an employee shall be allowed rest of one day or more than one day as the case may be, every week (hereinafter referred to as "the rest days") which in case of six day week shall ordinarily be Sunday and in case less than six day week shall include Saturday and Sunday, but the employer may fix any other days of the week as the rest days for any employee or class of employees.

Provided that in a six day working week or less than six day working week, as the case may be, the remaining days of the week shall be paid rest days for such employees.

Provided that an employee shall be entitled for the rest days under this sub-rule if he has worked under the same employer in case of six day week for a continuous period of not less than six days and in case of less than six day working week for a continuous period of the stipulated number of working days as the case may be.

Provided further that the employee shall be informed of the days fixed as the rest days and of any subsequent change in the rest days before the change is effected, by display of a notice to that effect at a conspicuous place in the place of employment.

Explanation.- For the purpose of computation of the continuous period of not less than six days or the stipulated number of working days in a week specified in the second proviso to this sub-rule -

(a) any day on which an employee is required to attend for work but is given only an allowance for attendance and is not provided with work,

(b) any day on which an employee is laid off on payment of compensation under the Industrial Relation Code, 2020 (35 of 2020) and

(c) any leave or holiday, with or without pay, granted by the employer to an employee in the period of six days or during the stipulated number of working days of a week as the case may be, immediately preceding the rest days,

shall be deemed to be days on which the employee has worked.

(2) Any such employee shall not be required or allowed to work on the rest day unless he has or will have a substituted rest day for a whole day on one of the working days in a week immediately before or after the rest day:

Provided that no substitution shall be made which will result in the employee working for more than ten days consecutively without a rest day for a whole day.

(3) Where in accordance with the foregoing provisions of these rules, any employee works on a rest day and has been given a substituted rest day on any one of the five days before or after the rest day, the rest day shall, for the purpose of calculating the weekly hours of work, be included in the week in which the substituted rest day occurs.

(4) An employee shall be granted- (a) for rest day wages calculated at the rate applicable to the next preceding day; and (b) where he works on the rest day and has been given a substituted rest day, then, he shall be paid wages for the rest day on which he worked, at the overtime rate and wages for the substituted rest day at the rate applicable to the next preceding day:

Provided that where- (i) the minimum rate of wages of the employee as notified under the Code has been worked out by dividing the minimum monthly rate of wages by twenty- six; or (ii) the actual daily rate of wages of the employee has been worked out by dividing the monthly rate of wages by twenty-six and such actual daily rate of wages is not less than the notified minimum daily rate of wages of the employee, then, no wages for the rest day shall be payable; and (iii) the employee works on the rest day and has been given a substituted rest day, then, he shall be paid, only for the rest day on which he worked, an amount equal to the wages payable to him at the overtime rate; and, if any dispute arises whether the daily rate of wages has been worked out in accordance with the provisions of this proviso, Assistant Labour

Commissioner having jurisdiction over the place of work of the employee concerned, on application made to him in this behalf, decide the same, after giving an opportunity to the parties concerned to make written representations.

Provided further that in case of an employee governed by a piece-rate system, the wages for the rest day, or the substituted rest day, as the case may be, shall be such as the State Government may, from time to time determine having regard to the minimum rate of wages fixed under the Code, in respect of the employment.

Explanation.-In this sub-rule 'next preceding day' means the last day on which the employee has worked, which precedes the rest day or the substituted rest day, as the case may be; and where the substituted rest day falls on a day immediately after the rest day, the next preceding day means the last day on which the employee has worked, which precedes the rest day.

(5) The provisions of this rule shall not operate to the prejudice of more favorable terms, if any, to which an employee may be, entitled under any other law or under the terms of any award, agreement or contract of service, and in such a case, the employee shall be entitled only to more favorable terms aforesaid.

Explanation. - For the purposes of this rule, 'week' shall mean a period of seven days beginning at midnight on Saturday night.

8. Night shifts - Where an employee in an employment works on a shift which extends beyond midnight, then, -

(a) a rest day for the whole day for the purposes of rule 7 shall, in this case means a period of twenty four consecutive hours beginning from the time when his shift ends; and

(b) the following day in such a case shall be deemed to be the period of twenty-four hours beginning from the time when such shift ends, and the hours after midnight during which such employee was engaged in work shall be counted towards the previous day.

9. The extent and conditions for the purposes of sub-section (2) of section 13 -In case of employees-

(a) engaged in any emergency which could not have been foreseen or prevented;

(b) engaged in work of the nature of preparatory or complementary work which must necessarily be carried on outside the limits laid down for the general working in the employment concerned;

(c) whose employment is essentially intermittent;

(d) engaged in any work which for technical reasons has to be completed before the duty is over; and

(e) engaged in a work which could not be carried on except at times dependent on the irregular action of natural forces;

Provided that the provisions of Rules 6, 7 and 8 shall apply subject to the following conditions:

(i) the spread over of the hours of work of the employee shall not exceed 16 hours in any day; and

(ii) the actual hours of work, excluding intervals of rest and periods of inaction during which the employee is on duty but not required to perform physical activity or maintain sustained attendance, shall not exceed eight hours in any day.

10. Longer wage period. -The longer wage period for the purposes of minimum rate of wages under section 14 shall be by the month.

CHAPTER III
Payment of Wages

11. Recovery under clause (f)(ii) of sub-section(2) of section 18 - For the purpose of clause (f)(ii) of sub-section(2) of section 18 of the Code, deduction for recovery of loans approved by the state government and made from any fund constituted for the welfare of labour, and the interest, if any, due in respect thereof shall be, subject to any direction made or circular issued by the state government from time to time for realizing the loans and interest, if any.

12. Recovery under sub-section (4) of section 18-Where the total deductions authorized under sub-section (2) of section 18 of the Code exceed fifty percent. of the wages of an employee, the excess shall be carried forward and recovered

from the wages of succeeding wage period or wage periods, as the case may be, in such installments so that the recovery in any month shall not exceed fifty percent of the wages of the employee in that month.

13. The authority under sub-section (1) of section 19 - The Deputy Labour Commissioner having jurisdiction over the place of work of the employee concerned shall be the authority for the purposes of sub-section (1) of section 19 of the Code.

14. The manner of exhibiting the notice under sub-section (2) of section 19 - A notice referred to in sub-section (2) of section 19 of the Code shall be displayed in physical form or electronically in Hindi and English at the conspicuous places in the premises of the establishment in which the employment is carried on so that every concerned employee would be easily able to read the contents of the notice, and a copy of the notice shall be sent forthwith to the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction by registered post or electronically.

15. The procedure under sub-section (3) of section 19 - The employer shall give an intimation electronically or in writing specifying therein the detailed particulars for obtaining the approval of the imposition of a fine to the Deputy Labour Commissioner referred to in rule 13, who shall, before granting or refusing the approval, give an opportunity of being heard to the employee and the employer concerned and shall dispose of the matter within 30 days from the date of receiving such intimation, failing which the application for imposition of fine shall be deemed to be rejected.

16. Intimation of deduction. - (1) Where an employer makes any deduction in pursuance of the proviso to sub-section (2) of section 20 of the Code, he shall make intimation of such deduction electronically or otherwise to the Inspector-cum-Facilitator having jurisdiction within 10 days from the date of such deduction explaining therein the reason of such deduction.

(2) The Inspector-cum-Facilitator shall, after receiving intimation under sub-rule (1), examine such intimation and if he finds that the explanation given therein is in contravention of any provision of the Code or the rules made there under, he shall initiate appropriate action under the Code against the employer within thirty days from the date of receipt of such intimation.

17. Procedure for deduction under sub-section (2) of section 21 -Any employer desiring to make deduction for damages or loss under sub-section (1) of section 21 of the Code from the wages of an employee shall,-

(i) explain to the employee personally and also in writing the damage or loss of goods expressly entrusted to the employee for custody or for loss of money for which he is required to account and how such damages or loss is directly attributable to the neglect or default of the employee; and

(ii) thereafter, give the employee an opportunity of being heard and deduction for any damages or loss, if made, shall be intimated to the employee within fifteen days from the date of such deduction.

18. Conditions regarding recovery of advance under section 23 - The recovery of

(i) advances of money given to an employee after the employment begins under clause (b) of section 23 of the Code; or

(ii) advances of wages to an employee not already earned under clause (c) of section 23 of the Code, as the case may be, shall be made by the employer from the wages of the concerned employee in installments determined by the employer, so as any or all installments in a wage period shall not exceed fifty percent of the wages of the employee subject to the ceiling specified in rule 12 in that wage period and the particulars of such recovery shall be recorded in the register maintained in Form-IV.

19. Deduction under section 24 - Deductions for the recovery of loans granted for house building or other purposes approved by the State or Central Government, and the interest due in respect thereof, shall be as per extant instructions or guidelines of the State Government regulating the extent to which such loans may be granted and the rate of interest that shall be payable thereon.

CHAPTER IV

State Advisory Board

20. Constitution of the Board.-

(1) The Board shall consist of the persons to be nominated by the State Government representing employers and employees as specified in sub-section (6) of section 42 of the Code and the independent persons as specified in clause (c) of that sub-section.

(2) The persons representing employers as referred to in clause (a) of sub-section (6) of section 42 of the Code shall be twelve and the persons representing employees referred to in clause (b) of that sub-section shall also be twelve.

(3) Along with representative of employers and employee, the independent persons specified in clause (c) of sub-section (6) of section 42 of the Code, to be nominated by the State Government and shall consist of the following, namely:-

1. Additional Chief Secretary /Principal Secretary/ Secretary Labour Resource and Migrant Workers Welfare Department, Government of Bihar.	Chairperson
2. Labour Commissioner, Bihar.	Member Secretary
3. Additional Labour Commissioner / Joint Labour Commissioner Bihar, Patna.	Member
4. Additional Chief Secretary /Principal Secretary/ Secretary or their representative from Rural Development Department, Government of Bihar.	Member
5. Additional Chief Secretary /Principal Secretary/ Secretary or their representative from the Building Construction Department, Government of Bihar.	Member
6. Additional Chief Secretary /Principal Secretary/ Secretary or their representative from Department of Industries, Government of Bihar.	Member
7. Additional Chief Secretary /Principal Secretary/ Secretary or their representative from Urban Development and Housing Department , Government of Bihar	Member
8. Additional Chief Secretary /Principal Secretary/ Secretary or their representative from Food and Consumer Protection Department, Government of Bihar	Member
9. Additional Chief Secretary /Principal Secretary/ Secretary or their representative from Information & Public Relations Department, Government of Bihar	Member
10. One member who is or has been a presiding officer of an Industrial Tribunal constituted by the State Government under any law for the being in force; and	Member

11. One members each of whom, shall be a professional in the field of wages and labour related issues;	Members
12. One representatives from Academics & Civil Society	Members

(4) The State Government shall, while nominating the members of the Board, take into account that the independent members under sub-rule (3) shall not exceed one-third of the total members of the Board and one third of the members of the Board shall be women.

21. Additional functions of the Board.- In addition to the functions specified in sub-section (4)(d) of section 42 of the Code, the Board may advise that Government on the issue relating to the fixation of minimum wages in respect of-

(i) sales promotion employees as defined in clause (zzc) of section 2 of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020; and

(ii) working journalists as defined in clause (zzm) of section 2 of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020).

22. Meeting of the Board. - The Chairperson may, subject to the provisions of rule 24, call a meeting of the Board, at any time he thinks fit:

Provided that on requisition in writing from not less than one half of the members, the Chairperson shall call a meeting within fifteen days from the date of the receipt of such requisition.

23. Notice of meetings. - The Chairperson shall fix the date, time and place of every meeting and a notice in writing containing the aforesaid particulars, along with a list of business to be conducted at the meeting, shall be sent to each member by registered post or electronically at least seven days before the date fixed for such meeting.

In case of an emergency meeting, notice of only three days may be given to each member.

24. Functions of Chairperson. - The Chairperson shall-

i. Preside at the meetings of the Board and in his absence at any meeting, the members shall elect a Chairperson from amongst themselves by a majority of votes.

ii. Decide agenda of each meeting of the Board.

iii. Where in the meeting of the Board, if any issue has to be decided by voting, conduct the voting and count or cause to be counted the secret voting in the meeting.

iv. Such other functions that State Government may notify from time-to-time.

25. Quorum. - No business shall be transacted at any meeting unless at least one-third of the members and at least one representative member each of both the employers and an employee are present:

Provided that, if at any meeting less than one-third of the members are present, the Chairperson may adjourn the meeting to a date not later than fifteen days from the date of the original meeting and it shall thereupon be lawful to dispose of the business at such adjourned meeting irrespective of the number of members present:

Provided further that the date, time and place of such adjourned meeting shall be intimated to all the members electronically or otherwise.

26. Disposal of business of the Board.- All business of the Board shall be considered at a meeting of the Board, and shall be decided by a majority of the votes of members present and voting and in the event of an equality of votes, the Chairperson shall have a casting vote:

Provided that the Chairperson may, if he thinks fit, direct that any matter shall be decided by the circulation of necessary papers and by securing written opinion of the members:

Provided further that no decision on any matter under the preceding proviso shall be taken unless supported by not less than two-thirds majority of the members present and voting.

27. Method of voting.- Voting in the Board shall ordinarily be by show of hands, but if any member asks for voting by ballot, or if the Chairperson so decides, the voting shall be by secret ballot and shall be held in such manner as the Chairperson may decide.

28. Proceedings of the meetings. -

(1) The proceedings of each meeting of the Board showing inter alia the names of the members present there at shall be forwarded to each member as

soon after the meeting as possible, and in any case, not less than seven days before the next meeting.

(2) The proceedings of each meeting of the Board shall be confirmed with such modification, if any, as may be considered necessary at the next meeting.

29. Summoning of witnesses and production of documents.- (1) The Chairperson may summon any person to appear as a witness if required in the course of the discharge of his duty and require any person to produce any document.

(2) Every person who is summoned and appears as a witness before the Board shall be entitled to an allowance for expenses by him in accordance with the scale for the time being in force for payment of such allowance to witnesses appearing before a civil court.

30. Appointment of the committees- The State Government may appoint as many committees under clause (a) of sub-section (1) of section 8 of the Code as it considers necessary for the purposes specified in that clause.

31. Term of office of members of the Board -(1) The term of office of a nominated member, shall be normally three years commencing from the date of his appointment or nomination, as the case may be, under sub-section (4) of section 42 of the Code:

Provided that such member shall, notwithstanding the expiry of the said period of three years, continue to hold office until his successor is appointed or nominated.

(2) An independent member of the Board nominated to fill a casual vacancy shall hold office for the remaining period of the term of office of the member in whose place he is nominated.

(3) The official members of the Board shall hold office till they are replaced by respective such other official members.

(4) Ex-officio member such as Chairperson or Member Secretary shall hold office co-terminus with their office tenure.

(5) Notwithstanding anything contained in sub-rules (1), (2), and (3), the members of the Board shall hold office during the pleasure of the State Government.

32. Travelling allowance. - (1) The travelling allowance of an government member of the Board shall be governed by the rules applicable to them for the

journey performed on official duties and shall be paid by the authority paying the salary.

(2) Every non-official member of the Board shall be entitled to travelling and halting allowance for attending the meetings of the Board, at the rates and subject to the conditions applicable under the provisions of rule 144(1) of the Bihar Travelling Allowance Rules, 1949, as may be notified by the Labour Resources and Migrant Workers Welfare Department from time to time.

Explanation.- For the purposes of this rule, the expression "official member" shall mean regular government officers, officiating as members of the Board in that capacity and "non-official member" shall be who are not "official members".

33. Officers and Staff. -The State Government shall provide officers and staff to the Board for necessary functioning of the Board.

34. Eligibility for re-nomination of the members of the Board.- An outgoing member shall be eligible for re-nomination for the membership of the Board for not more than total two terms.

35. Resignation of the members of the Board. -

(1) A member of the Board may, by giving notice in writing to the Chairperson, resign his membership.

(2) A resignation shall take effect from the date of communication of its acceptance or on the expiry of 30 days from the date of resignation, whichever is earlier.

(3) When a vacancy occurs or is likely to occur in the membership of the Board, the Chairperson shall submit a report to the State Government immediately and the State Government shall, then, take steps to fill the vacancy in accordance with the provisions of the Code.

36. Cessation of membership. - If a member of the Board fails to attend three consecutive meetings, without prior intimation to the Chairperson, he shall, cease to be a member thereof.

37. Disqualification. – (1) A person shall be disqualified for being nominated as, and for being a member of the Board-

(i) if he is declared to be of unsound mind by a competent court; or

(ii) if he is an undischarged insolvent; or

(iii) if before or after the commencement of the Code, he has been convicted of an offence involving moral turpitude.

(2) If any question arises whether a disqualification has been incurred under sub-rule (1), the decision of the State Government thereon shall be final.

CHAPTER V
PAYMENT OF DUES, CLAIMS etc.

38. Payment under clause (a) of sub-section (1) of section 44.- (1) (a) Each employee shall submit a declaration in Form VII nominating a person who will be entitled to receive the amount standing to the employee's credit in the event of the employee's death, if such amount has not yet become payable, or, if it has become payable, before it has been disbursed.

(b) If the employee has a family at the time of making nomination, the nomination shall be in favour of the spouse or the spouse in preference followed by one or more members of his family;

Provided that nomination made by an employee having a family in favour of a person other than member of his family shall be invalid;

Provided further that a fresh nomination towards his spouse shall be made by the employee on his marriage and any nomination made before such marriage shall be deemed to be invalid.

(c) Where the nomination is wholly or partly in favour of a minor, the employee may appoint a major person of his family, to be the guardian of the minor nominee or where there is no major person in the family, he may at his discretion, appoint any other person to be a guardian of the minor nominee.

(d) If the employee nominates more than one member, he shall specify in the nomination, the amount or share payable to each of his nominees at his own discretion so as to cover the whole of the amount that may stand to his credit.

(2) Where any amount payable to an employee under the Code is due after his death or on account of his whereabouts not being known, and the amount could not be paid to the nominee of the employee until the expiry of three months from the date the amount had become payable, then, such amount shall be deposited by the employer with the Deputy Labour Commissioner having jurisdiction, who shall disburse the amount to the person nominated by the employee after ascertaining his identity within three months of the date on which the amount was so deposited with him.

39. Deposit of the undisbursed dues under clause (b) of sub-section (1) of section 44- (1) Where any amount payable to an employee under this Code remains undisbursed because either no nomination has been made by such employee or for any other reason, such amounts could not be paid to the nominee of employee until the expiry of six months from the date the amount had become payable, all such amounts shall be deposited by the employer with the Deputy Labour Commissioner having jurisdiction before the expiry of the fifteenth day after the last day of the said period of six months.

(2) The amount referred to in sub-rule (1) shall be deposited by the employer with the Deputy Labour Commissioner having jurisdiction through bank transfer or through a crossed demand draft obtained from any scheduled bank in India drawn in favour of such authority.

40. Manner of dealing with the undisbursed dues under clause (b) of sub-section (1) of section 44. —(1) The amount referred to in sub rule (1) of rule 39 (hereinafter in this rule referred to as the amount) deposited with the Deputy Labour Commissioner having jurisdiction shall remain with him and be invested in the Central or State Government Securities or deposited as a fixed deposit in a scheduled bank.

(2) The Deputy Labour Commissioner having jurisdiction will exhibit, as soon as maybe possible, a notice containing such particulars regarding the amount as the Deputy Labour Commissioner considers sufficient for information at least for fifteen days on the notice board and also publish such notice in any two newspapers being circulating in the language commonly understood in the area in which undisbursed wages were earned.

(3) Subject to the provision of sub-rule (4), the Deputy Labour Commissioner having jurisdiction shall release the amount to the nominee or to that person who has claimed such amount, as the case may be, in whose favour Deputy Labour Commissioner has decided, after giving the opportunity of being heard, the amount to be paid.

(4) If the undisbursed amount remains unclaimed for a period of seven years, the Deputy Labour Commissioner shall transfer the said amount to the (Bihar State Labour Welfare Fund or any other existing fund) constituted under the applicable State law, to be utilized for the welfare of labour."

CHAPTER VI
THE FORM, REGISTER AND WAGE SLIP

41. The form of a single application. — (1) An application under sub-section (4) of section 45 of the Code or a single application under sub-section (5) of section 45 of the Code, may be filed in Form-II manually or electronically along with documents specified in the said Form, to the authority having jurisdiction.
(2) Where an application under sub-section (4) or sub-section (5) of section 45 of the Code is entertained, the authority shall serve upon the employer electronically or by registered post a notice in Form VIII to appear before him on the date specified in the notice with all relevant documents and witnesses, if any, and shall inform the applicant of the date so specified.
(3) If the employer or his representative fails to appear on the specified date, the authority may hear and determine the application ex-parte.
(4) If the applicant or his representative fails to appear on the specified date without any reasonable cause shown in advance, the authority may dismiss the application.

42. Appeal. - (1) Any person aggrieved by an order passed by the authority under sub-section (2) of section 45 of the Code may prefer an appeal under sub-section (1) of section 49 of the Code in Form-III electronically or by registered post, along with documents mentioned by the appellant in the said Form, to the appellate authority having jurisdiction.

Provided that no appeal by an employer shall be admitted unless such appeal is accompanied by satisfactory proof of the prior minimum payment of twenty-five per cent of the total claim amount.

(2) Where an appeal under sub-section (1) of section 49 of the Code is entertained, the appellate authority, shall serve upon the respondent electronically or by registered post a notice in Form VIII to appear before him on the date specified in the notice and shall inform the appellant of the date so specified.

(3) The appellate authority shall after hearing the appellant and the respondent shall, by Order, decide the appeal.

(4) The Appellate Authority shall be the Labour Commissioner, Bihar, or any officer notified by the Labour Resource and Migrant Workers Welfare Department not below the designation of Joint Labour Commissioner.

43. Form of register, etc.- (1) Every employer of all establishments to which the Code applies shall maintain under sub-section (1) of section 50 of the Code, electronically or in physical form in the formats appended to these Rules, the following registers:

i) Employee Register in Form I,

ii) Register of Wages, Overtime, Advances, Fines and Deductions for Damage and Loss in Form IV, and

iii) Attendance Register-cum-Muster Roll in Form IX.

(2) All fines and all realisations thereof referred to in sub section (8) of section 19 of the Code shall be recorded in a register to be kept by the employer electronically or in physical form in Form - IV appended to these rules, and the authority referred to in said sub-section (8).

(3) All deductions and all realisations referred to in sub section (3) of section 21 of the Code shall be recorded in a register to be kept by the employer electronically or in physical form in Form IV appended to these rules.

(4) All register required to be maintained under these rules shall be preserved for a period of five years after the date of last entry made therein.

44. Wage slip.- Every employer shall issue wage slips, electronically or otherwise, to the employees in Form V under sub-section (3) of section 50 of the Code on or before payment of wages.

CHAPTER VII
OFFENCES AND PENALTIES

45. The manner of imposing fine under sub-section (1) of section 56 and manner of application under sub-section (4) of section 56. –

(1) An accused person desirous of making composition of offence under sub-section (1) of section 56 of the Code may make an application in Form VI electronically or otherwise to the Gazetted Officer notified under said sub-section (1).

(2) The Gazetted Officer referred to in sub-rule (1), shall, on receipt of such application, satisfy himself as to whether the offence is compoundable or not under the Code and if the offence is compoundable and the accused person

agrees for the composition, compromise the offence for a sum of fifty per cent of the maximum fine provided for such offence under the Code, to be paid by the accused within the time specified in the order of composition issued by such officer.

(3) Where the offence has been compromised under sub-rule (2) after the institution of the prosecution, then, the officer shall send a copy of such order made by him for intimation to the officer referred to in sub-section (1) of section 53 of the Code for needful action under sub-section (6) of section 56 of the Code.

(4) Where an offence has been compounded under sub-section (1), no further proceeding shall be taken against the occupier in respect of such offence. The composition certificate shall be made in **Form VIA.**

(5) If, the accused fails to pay such amount for composition of the offence, then, the proceedings shall be continued against such person(s) in accordance with the provisions of this Act.

(6) Where any offence is compounded before the institution of any prosecution, no prosecution shall be instituted in relation to such offence, against the offender in relation to whom the offence is so compounded.

CHAPTER VIII
MISCELLANEOUS

46. Timely Payment of Wages. - Where employees are employed in an establishment through a contractor, the company, firm, association, or any other person who is the proprietor of the establishment shall pay to the contractor the amount payable to him or it in respect of the wages of the employees, in accordance with the provisions of the Code.

47. Responsibility for payment of minimum bonus.- Where in an establishment, the employees are employed through contractor and the contractor fails to pay minimum bonus to them under section 26 of the code, then, the company or firm or association or other person as referred to in the proviso to section 43 of the code shall, on the written information of such failure, given by the employees or any registered trade union or unions of which the employees are members and on confirming such failure, pay such minimum bonus to the employees.

48. Inspection scheme.- For the purposes of the Code and these rules, there shall be formulated an inspection scheme by Labour Resource and Migrant Workers Welfare Department.

49 Annual Return. - The return under these rules shall be filed electronically or otherwise as notified, by every employer of an establishment to which the Code applies in the relevant columns of the Form specified for such purpose in the rules made under the Occupational, Safety Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020). A copy of such return shall also be forwarded electronically to the Labour Bureau, Ministry of Labour and Employment, Government of India.

FORM I

(See rule 43)

EMPLOYEE REGISTER

Name of the Establishment		
Name of the Employer		
Name of the Owner		
PAN/TAN of the Employer		
Registration Number of the establishment (Labour Identification Number (LIN) shall be the Registration Number of the Establishment)		
1.	Employee Code	
2.	Name	
3.	Surname	
4.	Gender	
5.	Father's/Mother's/Spouse Name	
6.	Date of Birth	
7.	Place of Birth	
8.	Nationality	
9.	Education Level	
10.	Date of Joining	
11.	Designation	
12.	Category (Highly skilled/Skilled/Semi-skilled/Unskilled)	
13.	Type of Employment (Permanent/Temporary/ Fixed Term/Trainee/Badli)	
14.	Details of Posting	
15.	Pay	
16.	Promotion	
17.	Mobile Number	
18.	Universal Account Number (UAN)	
19.	PAN	
20.	Nominee (To be filled on the basis of Nomination form)	
21.	Details of Family	
22.	EPS/NPS	
23.	ESIC IP No.	
24.	AADHAAR	
25.	Bank A/c Number	
26.	Bank	
27.	Branch (IFSC)	
28.	Present Address	
29.	Permanent Address	
30.	Service Book No.	
31.	Date of Exit	
32.	Reason for Exit	
33.	Mark of Identification	
34.	Photo	
35.	Specimen Signature/Thumb Impression	
36.	Remarks	

FORM-II

[See rule 41]

[SINGLE APLICATION UNDER SUB-SECTION (5) OF SECTION 45]

BEFORE THE AUTHORITY APPOINTED UNDER SUB SECTION (1) OF SECTION 45 OF THE CODE ON WAGES, 2019 (29 OF 2019)

FOR............ AREA.........

Application No...of 20......

Between ABC and (State the number).........other.. Applicant

(Through employees concerned or registered trade union or Inspector- cum- Facilitator

Address..

And

XYZ..

Address..........................

The application states as follows:

(1) The applicant(s) whose name(s) appear in the attached schedule was/were/has/have been employed from ....to........ as..................(category) in................(establishment) Shri/M/s.........engaged in ....(nature of work) which is/are covered by the Code on Wages, 2019.

(2) The opponent(s) is/are the employer(s) within the meaning of section 2(l) of the Code on Wages, 2019.

(3) (a)The applicant(s) has/ have been paid wages at less than the minimum rates of wages fixed for their category

(categories) of employment(s) under the Code by Rs.... ....Per day for the period(s) from...........................to......... ....

(b) The applicant(s) has/ have not been paid wages at Rs................ Per day for the weekly days of rest from...................to...

(c) The applicant(s) has/ have not been paid wages at overtime rate(s) for the period from......................to....

(d) The applicant(s) has/have not been paid wages for period from ....to..........

(e) Deductions have been made which are in contravention of the Code, from the wage(s) of the applicant(s) as per

details specified in the annexure appended with this application.

(f) The applicant(s) has/have not been paid minimum bonus for the accounting year ....

(4) The applicant(s) estimate(s) the value of relief sought by him/ them on each amount as under:

(a) Rs.......

(b) Rs.......

(c) Rs.......

Total Rs.......

(5) The applicant(s), therefore, pray(s) that a direction may be issued under section 45(2) of the Code on Wages, 2019 for;

(a) payment of the difference between the wages payable under the Code and the wages actually paid.

(b) payment of remuneration for the days of rest

(c) payment of wages at the overtime rates,

(d) compensation amounting to Rs...........................

(6) The applicant(s) do hereby solemnly declare(s) that the facts stated in this application are true to the best of his/their knowledge, belief and information.

Dated............

Signature or thumb-impression of the employed person(s), or official of a registered trade union duly authorized or Inspector- cum- Facilitator.

Note: The applicant(s), if required, may append annexures containing details, with this application.

FORM III
(See rule 41)
Appeal under Section 49(1) of the Code on Wages, 2019
Before The Appellate Authority under the Code on Wages, 2019

A.B.C
Address...APPELLAN
T

Vs.

C.D.E.
Address... RESPONDENT
DETAILS OF APPEAL:
1. Particulars of the order against which the appeal is made :
    Number and date :
    The authority who has passed the impugned order:
    Amount awarded:
    Compensation awarded , if any :
2. Facts of the case :
(Give here a concise statement of facts in a chronological order. each paragraph containing as nearly as possible a
separate issue or fact).
3. Grounds for appeal :
4. Matters not previously filed or pending with any other Court or any Appellate Authority:
The appellant further declares that he had not previously filed any appeal. writ petition or suit regarding the matter
in respect of which this appeal has been made. before any Court or any other Authority or Appellate Authority nor
any such appeal. writ petition or suit is pending before any of them.

5. Reliefs sought :
In view of the facts mentioned above the appellant prays for the following relief(s) :
[Specify below the relief(s) sought]
6. List of enclosures:
1.
2.
3.
4.
....
Date :
Place :

Signature of the appellant.

For office use

Date of filing
or
Date of receipt by post
Registration No.

Authorized Signatory

FORM-IV
(See rule 43)

REGISTER OF WAGES, OVERTIME, ADVANCES, FINES AND DEDUCTIONS FOR DAMAGE AND LOSS

Name of the Establishment	
Name of the Employer	
Name of the Owner	
PAN/TAN of the Employer	
Registration Number of the establishment (Labour Identification Number (LIN) shall be the Registration Number of the Establishment)	

Sl. No.	Sr. No. in Employee Register/ Employee Code	Name of the employee	Designation	Department	Duration of Payment of wages (Monthly/ Fortnightly/Weekly/ Daily/Piece rated)	Wage Period From-To	Total no. of days worked during the wage period	Total overtime hours worked or overtime production in case of piece workers	Rate of wages		
									Basic	DA	Allowances
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)

Amount of wages earned					Deductions									Net Payment
Basic	DA	Allowances	Overtime	Total wages earned	EPF	ESIC	Society	Income Tax	Insurance	Others	Recovery of Fine	Recovery on account of Damages/ Losses	Total Deductions	
(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)

Date of Payment	Receipt by employee/Bank transaction ID	Nature of acts and omissions for which fine imposed with date	Amount of fine imposed	Damage or loss caused to the employer by neglect or default of the employee	Signature of Employer/Employer Representative*
(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)

*Note: Required in case register is maintained physically.

FORM V

(See rule 44)

WAGE SLIP

Date of issue			
Name of the Establishment			
Address			
Period			
1.	Name of employee		
2.	Father's/Mother's/Spouse Name		
3.	Designation		
4.	UAN		
5.	Bank Account Number		
6.	Wage period		
7.	Rate of wages payable		
	a.	Basic	
	b.	DA	
	c.	Allowances	
8.	Total attendance/unit of work done		
9.	Overtime wages		
10.	Gross wages payable		
11.	Total deductions		
	a.	PF	
	b.	ESI	
	c.	Others	
12.	Net wages paid		

Employer / Pay-in-charge signature

FORM VI

[See rule 45]

APPLICATION UNDER SUB-SECTION (1) OF SECTION 56 FOR COMPOSITION OF OFFENCE

1. Name of applicant :

2. Father's / Spouse name :

3. Address of the applicant :

4. Particulars of the offence: ....

....

....

5. Section of the Code under which the offence is committed : :...

6. Maximum fine provided for the offence under the Code :...

7. Whether prosecution against the applicant is pending or not ....

8. Whether the offence is first offence or the applicant had committed any other offence prior to the offence.

If yes, then, full details of the prioroffence.

....

....

....

9. Any other information which the applicant desires to provide

....

....

....

Dated:

Applicant
(Name and signature)

FORM-VIA
[See Rule 45(4)]
Composition Certificate

Ref: Notice No.....................   Date:

This is to cerify that the offence under sub-section.......... of section 56 in respect of which Notice No.............. Dated : .... was issued to Sh .... (Applicant), the employer of .... (name and registration number of establishment) has been compunded of account of full amount of (Rupees ....) towards the composition of offences to the satisfaction of the said notice.

(Signature)
Name of Designation of the Officer

Date:
Place:
To:
.... (Employer/Establishment)
.......................(Name and registration number)
........................(Address)

FORM-VII

(See rule 38)

NOMINATION FORM

1. Name of person making nomination:
(In block letters):
2. Father's/Spouse's Name:
3. Date of Birth:
4. Sex:
5. Marital Status:
6. Address:
Permanent:
Temporary:

I hereby nominate the person(s)/cancel the nomination made by me previously and nominate the person(s) mentioned below to receive any amount due to me from the employer in the event of my death:-

Name of nominee/nominees	Address	Nominee's relationship with the employee	Date of Birth	Total amount of share of accumulations in credit to be paid to each nominee	If the nominee is minor, name,relationship, and address of the guardian who may receive the amount during the minority of nominee
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

1. Certified that I have no family and if I acquire a family hereafter, the above nomination shall be deemed as cancelled.
2. Certified that my father/mother is/are dependent upon me.
3. Strike out whichever is not applicable.

Signature or the thumb impression of the employee

CERTIFICATE BY EMPLOYER

Certified that the above declaration and nomination has been signed/thumb impressed before me by Shri/Smt/Ku ....employed in my establishment after he/she has read the entry/entriesor have been read over to him/her by me and got confirmed by him/her in either of the cases.

Signature of the employer or other authorised officer of the establishment and Designation

Place:

Date:

Name and Address of the Factory/Establishment and rubber stamp thereof

FORM VIII

(See rule 41 (2) and rule 42 (2))

(A). FORM OF NOTICE TO THE RESPONDENTTO BE ISSUED BY THE AUTHORITY UNDER SUB-SECTION (5) OF SECTION 45

(Title of the application)

To

Name
Address

Whereas (name of the applicant) has made the above said application tome under the Code on Wages, 2019, you are hereby summoned to appear before me in person or by a duly authorized representative, and required to answer all material questions relating to the application, or shall be, accompanied by some person duly authorized by you and able to answer such question on the............Day of.......20....at.........AM/PM, to answer the claim in application and as the day fixed for the appearance is appointed for the final disposal of the application, you must be prepared to produce on that day all the witnesses upon whose evidence and the documents upon which you intend to rely in support of your defense.

Take notice that in default of your appearance on the day mentioned here above, the application will be heard and disposed of in your absence.

Date............

Signature of the authority
with seal

(B). FORM OF NOTICE TO THE RESPONDENT TO BE ISSUED BY THE APPELLATE AUTHORITY UNDER SUB-SECTION (1) OF SECTION 49

(Title of the appeal)

To

Name
Address

Take notice that an appeal(copy of which is enclosed)under section 49 of the Code on Wages, 2019 has been presented by (name of appellant) before this appellate authority, and that the day of 20 has been fixed by this appellate authority for the hearing of the appeal.

If no appearance is made by youin person or by a duly authorized representative to act for you in this appeal, it will be heard and decided in your absence.

Date............

Signature of the Appellate authority with seal

Form IX
(See rule 43)

ATTENDANCE REGISTER CUM MUSTER ROLL

Name of the Establishment
Name of the Employer
Name of the Owner
Registration Number of the establishment
(Labour Identification Number (LIN) shall be the Registration Number of the Establishment)
For the Month of

Sl. No.	Employee Code	Name	Designation	Shift	Place of work/Section/Department
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

Date and Time of attendance (7)

Date	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11	
Time	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out
Signature																						

Date	12		13		14		15		16		17		18		19		20		21	
Time	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out
Signature																				

Date	22		23		24		25		26		27		28		29		30		31	
Time	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out	In	Out
Signature																				

Total number of days worked	Total number of overtime hours worked	Brief details of tour or assignment outside the work place, if any	Signature of Register keeper*
(8)	(9)	(10)	(11)

Note: Required in case register is maintained physically.

संचिका संख्या–1/code on wages 10-01/2021, श्र०सं०– 95 पटना, दिनांक– 30/6/26

बिहार राज्यपाल के आदेश से

30/6/2026

(के० सेंथिल कुमार)
सरकार के अपर मुख्य सचिव

संचिका संख्या–1/code on wages 10-01/2021, श्र०सं०– 95 पटना, दिनांक– 30/6/26

प्रतिलिपिः–प्रभारी पदाधिकारी, ई–गजट मुद्रण कोषांग, वित्त विभाग, बिहार, पटना को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यार्थ प्रेषित। 200 (दो सौ) अतिरिक्त प्रतियाँ विभाग को उपलब्ध कराने की कृपा की जाय।

30/6/2026

सरकार के अपर मुख्य सचिव

संचिका संख्या–1/code on wages 10-01/2021, श्र०सं०– 95 पटना, दिनांक– 30/6/26

प्रतिलिपिः– मुख्य सचिव, बिहार, पटना/मुख्यमंत्री के प्रधान सचिव, बिहार, पटना/संयुक्त सचिव, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार/ महानिदेशक, लेबर ब्यूरो, श्रम और रोजगार मंत्रालय, चंडीगढ़ का कार्यालय/महानिदेशक, वी०वी० गिरी राष्ट्रीय श्रम संसाधन, नोएडा/अवर सचिव, श्रम संसाधन एवं प्रवासी श्रमिक कल्याण विभाग, बिहार, पटना/स्थानिक आयुक्त, बिहार भवन, नई दिल्ली/सभी अपर मुख्य सचिव/सभी प्रधान सचिव/सभी सचिव/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी/सभी विभागाध्यक्ष/सचिव, विधि विभाग, बिहार, पटना /प्रधान सचिव, मंत्रिमंडल सचिवालय विभाग/सचिव, बिहार चैम्बर ऑफ कॉमर्स, बिहार, पटना को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यार्थ प्रेषित।

30/6/2026

सरकार के अपर मुख्य सचिव

संचिका संख्या–1/code on wages 10-01/2021, श्र०सं०– 95 पटना, दिनांक– 30/6/26

प्रतिलिपिः– मुख्य कारखाना निरीक्षक, बिहार, पटना/मुख्य वाष्पित्र निरीक्षक, बिहार, पटना/मुख्य कारखाना निरीक्षक, बिहार, पटना/निदेशक, कृषि श्रमिक, बिहार, पटना/सभी उप श्रमायुक्त/सभी सहायक श्रमायुक्त/सभी श्रम अधीक्षक/सभी कारखाना निरीक्षक को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यार्थ प्रेषित।

30/6/2026

सरकार के अपर मुख्य सचिव