उत्तर प्रदेश कारखाना कल्याण अधिकारी नियमावली, 1955[1]

उत्तर प्रदेश राजपत्र में अधिसूचना संख्या 1916 (एल.एल.) 36–बी–400(एल.एल.)–50, दिनांक 20 अप्रैल, 1955 द्वारा प्रकाशित।

कारखाना अधिनियम, 1948 (अधिनियम संख्या 63 सन् 1948) की धारा 49, 50 के साथ पठित धारा 112 के अधीन शक्ति का प्रयोग करके राज्यपाल, उत्तर प्रदेश फैक्ट्रीज वेलफेयर आफिसर्स नियमावली, 1955 बनाने में प्रसन्नता व्यक्त करते हैं; जिसे उक्त अधिनियम की धारा 115 के अंतर्गत पूर्व में अधिसूचना संख्या 3439(एल0ए0)/36–बी–400(एल0ए0)–50, दिनांक 26 मार्च,1954 द्वारा प्रकाशित किए जा चुके है।

संक्षिप्त नाम और प्रारम्भ 1––(1) यह नियमावली (उत्तर प्रदेश)[2] फैक्ट्रीज वेलफेयर आफिसर्स नियमावली, 1955 कही जायेगी।

(2) यह गजट में प्रकाशित होने की दिनांक से प्रवृत्त होगी।

[3]2ए. परिभाषाएँ। इन नियमों में, जब तक विषय या संदर्भ में कोई विरोधाभास न हो–

(क) 'भारत' का नागरिकष से तात्पर्य उस व्यक्ति से है जो संविधान के भाग 2 के अधीन भारत का नागरिक है या माना जाता है;

(ख) 'राज्य सरकार' से तात्पर्य उत्तर प्रदेश सरकार से है;

(ग) 'श्रम आयुक्त' से तात्पर्य उत्तर प्रदेश के श्रम आयुक्त से है; और

(घ) 'कल्याण अधिकारी' से तात्पर्य इन नियमों के अधीन नियुक्त कारखाना कल्याण अधिकारी से है।

[4]**3–वेलफेयर आफिसर्स की श्रेणी और परिलब्धियाँ (1)** वेलफेयर आफिसर की श्रेणियाँ और वेतनमान वहीं होगें जो राज्य सरकार द्वारा समय–समय पर साधारण या विशेष आदेश द्वारा अवधारित किये जाये।

दिनांक 01 जनवरी, 2006 से वेलफेयर आफिसर की श्रेणियाँ और वेतनमान छठवें वेतन आयोग के प्रतिवेदन के आधार पर नीचे दर्शाए गये है।

क0सं0	वेलफेयर आफिसर की श्रेणी	वेतन बैण्ड/वेतनमान	सादृश्य वेतन बैण्ड/वेतनमान	सादृश्य ग्रेड वेतन (रूपये)

[1] अधिसूचना संख्या 1916 (एल0ए0)/36–बी–400(एल0ए0)–50, दिनांक 20 अप्रैल, 1955 के साथ जारी किये गये यू0पी0 फैक्ट्रीज रूल्स, 1955 में निम्नलिखित नियमों द्वारा संशोधन जारी किया गया।

[2] अधिसूचना संख्या 2228 (एसएम)/XXXVI–A–1228(एसएम)–57, दिनांक 13.2.1964, उत्तर प्रदेश राजपत्र, भाग I-A, दिनांक 22–2–1964 में प्रकाशित द्वारा प्रतिस्थापित।

[3] अधिसूचना संख्या 2228 (एसएम)/XXXVI–A–1228(एसएम)–57, दिनांक 13.2.1964, उत्तर प्रदेश राजपत्र, भाग I-A, दिनांक 22–2–1964 में प्रकाशित द्वारा जोड़ा गया।

[4] नवां संशोधन अधिसूचना संख्या 1833/36–3––2000–11(अधि0)–99 दिनांक 30 जून, 2000 द्वारा जारी किया गया।

		का नाम	(रूपये)	
दिनांक 01 जनवरी 2006 से				
1.	वेलफेयर आफिसर श्रेणी एक (ऐसे कारखानों के लिए जिनमें साधारणतः प्रतिदिन 2500 या इससे अधिक कर्मकार नियोजित हों)	वेतन बैंड–3	रू0 15,600–39,100	रू0 6600
2.	वेलफेयर आफिसर श्रेणी–दो (ऐसे कारखानों के लिए जिनमें साधारणतः प्रतिदिन 1000 या इससे अधिक कर्मकार नियोजित हों, किन्तु प्रतिदिन 2499 से अधिक कर्मकार नियोजित न हो)	वेतन बैंड–3	रू0 15,600–39,100	रू0 5,400
3.	वेलफेयर आफिसर श्रेणी–तीन (ऐसे कारखानों के लिए जिनमें साधारणतः प्रतिदिन 500 या इससे अधिक कर्मकार नियोजित हों, प्रतिदिन किन्तु 999 से अधिक कर्मकार नियोजित न हो)	वेतन बैंड–2	रू0 9,300–34,800	रू0 4,200

IndiaCode

[5] **3–(क) (एक)पुनरीक्षित वेतन संरचना में प्रारम्भिक वेतन का निर्धारण–** 01 जनवरी 2006 के पूर्व से कार्यरत किसी वेलफेयर आफिसर के वेतन निर्धारण के प्रयोजनार्थ 01 जनवरी 2006 को प्राप्त मूल वेतन का 186 प्रतिशत निर्धारित करते हुये किया जायेगा और निर्धारित वेतन में वेतन बैण्ड के साथ वर्तमान वेतन के लिए सादृश्य ग्रेड वेतन प्राप्त करने का हकदार होगा और उसे 10 रू0 में पूर्णांकित किया जायेगा, किन्तु 01 जनवरी 2006 या इसके बाद नियुक्त वेलफेयर आफिसर 01–01–2006 से सादृश्य ग्रेड वेतन के साथ पुनरीक्षित वेतनमान में वेतन प्राप्त करने का हकदार होगें।

(दो) पुनरीक्षित वेतनमान में वार्षिक वेतन वृद्धि– पुनरीक्षित वेतन संरचना में वार्षिक वेतन वृद्धि की धनराशि वेतन बैण्ड में निर्धारित वेतन और उसके सादृश्य ग्रेड वेतन के योग का 3 प्रतिशत होगी, जिसे अगले 10 रूपये में पूर्णांकित किया जायेगा। वार्षिक वेतन वृद्धि की धनराशि वेतन बैण्ड में मौजूदा देय वेतन में जोडी जायेगी।

[5] अधिसूचना संख्या 1165(v)-XXXVI-3-200(25)-WO-77-CA-63-1948-Rule-1995-AM(6)-79 द्वारा जोड़ा गया।

(तीन) अगली वार्षिक वेतन वृद्धि की तिथि– दिनांक 01–01–2006 से पुनरीक्षित वेतन संरचना के लागू होने के पश्चात् वार्षिक वेतन वृद्धि की तिथि एक समान अर्थात प्रत्येक वर्ष प्रथम जुलाई होगी। पुरीक्षित वेतन संरचना में 06 माह अथवा अधिक अवधि पूर्ण करने वाले वेलफेयर आफिसर प्रथम जुलाई को वेतन वृद्धि प्राप्त करने के पात्र होंगे।

नियम 4––जिस कारखाने में2500 या उससे अधिक श्रमिक नियोजित हों, उसके दखलकार को नियम 3 के अंतर्गत प्रदत्त कल्याण अधिकारी के अतिरिक्त एक अतिरिक्त श्रेणी–।।। के कल्याण अधिकारी को नियुक्त करना आवश्यक होगा।

[6]**नियम 5––** जब किसी कारखाने में वेलफेयर आफिसर का पद रिक्त होता है, तो रिक्ति की सूचना मुख्य कारखाना निरीक्षक और क्षेत्र के कारखाना निरीक्षक को रिक्ति होने के दिनांक से 7 दिन के भीतर दी जायेगी। नियुक्ति के लिये उपयुक्त अभ्यर्थी पाने के लिये अधिष्ठाता कम से कम दो प्रमुख दैनिक समाचार पत्रों में रिक्ति को विज्ञापित करेगा। अधिष्ठाता नियुक्ति हो जाने पर नियुक्ति की सूचना श्रम आयुक्त, मुख्य कारखाना निरीक्षक और क्षेत्र के कारखाना निरीक्षक को देगा और नियुक्त किये गये अधिकारी का पूरा विवरण जिसमें उसकी योग्यता और श्रेणी सम्मिलित हो, सूचित करेगा।

नियम 6––नियम 3 में निहित प्रावधानों के बावजूद, यदि कारखानें में कार्यरत श्रमिकों की संख्या में ऐसी वृद्वि या कमी हो जिससे श्रेणी के पुनरीक्षण की आवश्यकता उत्पन्न हो, तो राज्य सरकार कल्याण अधिकारी की श्रेणी का पुनर्निर्धारण कर सकती है तथा उसके वेतन को उपयुक्त श्रेणी में पुनः निर्धारित कर सकती है।

[7]**नियम 7––** निकाल दिया गया।

[8]**नियम 8–– प्रास्थिति––** वेलफेयर आफिसर की प्रास्थिति कारखाने के ज्येष्ठ कार्यपालक की होगी और मंहगाई भत्ता, बोनस, भविष्य निधि, अवकाश और चिकित्सा और अन्य सुविधाओं के संबंध में वे उन्हीं नियमों द्वारा नियंत्रित होंगें जो कारखाने में ज्येष्ठ कार्यपालकों पर प्रयोज्य है।

स्पष्टीकरण––इस नियम में पद ''ज्येष्ठ कार्यपालक'' का तात्पर्य प्रतिनियुक्ति पर कार्यरत सरकारी अधिकारियों से भिन्न कारखाने के प्रधान मुख्य कार्यपालक (चीफ इक्जीक्यूटिव हेड) के अधीन कार्यरत अन्य विभागीय प्रधानों से होगा।

[9]8–ए. ग्रेच्युटी. (1) किसी कल्याण अधिकारी को उसकी सेवा समाप्ति पर, कम से कम पाँच वर्ष की सतत सेवा के बाद, ग्रेच्युटी देय होगीः

(क) उसकी सेवानिवृत्ति पर, या

(ख) उसकी सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र पर, या

(ग) उसकी मृत्यु या दुर्घटना या रोग के कारण अक्षमता पररू

---

[6] सातवां संशोधन अधिसूचना संख्या 226/36–3––200(16)–डब्लू0ओ0–82 दिनांक 27 फरवरी 1990 द्वारा जारी किया गया।

[7] अधिसूचना संख्या 226/36–3––200(16)–डब्लू0ओ0–82 दिनांक 27 फरवरी 1990 द्वारा निकाल दिया गया।

[8] subs. by idid.

[9] अधिसूचना संख्या 1165(v)-XXXVI-3-200(25)-WO-77-CA-63-1948-Rule-1995-AM(6)-79 द्वारा जोड़ा गया।

बशर्ते कि पाँच वर्ष की सतत सेवा पूर्ण करना आवश्यक नहीं होगा, यदि किसी कल्याण अधिकारी की सेवा समाप्ति मृत्यु या अक्षमता के कारण होः

इसके अतिरिक्त, बशर्ते कि कल्याण अधिकारी की मृत्यु की स्थिति में, उसे देय ग्रेच्युटी उसके नामित व्यक्ति को, या यदि कोई नामित व्यक्ति नामित नहीं किया गया है, तो उसके वारिसों को दी जाएगी।

स्पष्टीकरण. इस नियम के प्रयोजनों के लिए, अक्षमता का अर्थ ऐसी अक्षमता है जो किसी कल्याण अधिकारी को उस कार्य के लिए अक्षम बना देती है जिसे वह ऐसी अक्षमता उत्पन्न करने वाली दुर्घटना या रोग से पहले करने में सक्षम था।

(2) सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छह माह से अधिक के उसके भाग के लिए नियोक्ता कल्याण अधिकारी को उसके अंतिम वेतन के आधार पर पंद्रह दिन के वेतन की दर से ग्रेच्युटी का भुगतान करेगा।

(3) कल्याण अधिकारी को देय ग्रेच्युटी की राशि बीस माह के वेतन से अधिक नहीं होगी।

(4) इस नियम में कोई भी बात किसी कल्याण अधिकारी के नियोक्ता के साथ किसी पुरस्कार, समझौते या अनुबंध के तहत ग्रेच्युटी की बेहतर शर्तें प्राप्त करने के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगी।

(5) उप–नियम (1) में किसी बात के होते हुए भी–

(क) किसी कल्याण अधिकारी की ग्रेच्युटी, जिसकी सेवाएँ नियोक्ता की संपत्ति को किसी प्रकार की क्षति, हानि या विनाश पहुँचाने वाले किसी कार्य, जानबूझकर की गई चूक या लापरवाही के कारण समाप्त कर दी गई हैं, उस क्षति या हानि की सीमा तक जब्त कर ली जाएगीय

(ख) किसी कल्याण अधिकारी को देय ग्रेच्युटी पूर्णतः जब्त कर ली जाएगी–

(अ) यदि ऐसे कल्याण अधिकारी की सेवाएँ उसके दंगा या अव्यवस्थित आचरण या उसके द्वारा किए गए किसी अन्य हिंसक कृत्य के कारण समाप्त कर दी गई हैं, या

(ब) यदि ऐसे कल्याण अधिकारी की सेवाएँ किसी ऐसे कृत्य के कारण समाप्त कर दी गई हैं जो नैतिक पतन से संबंधित अपराध है, बशर्ते कि ऐसा अपराध उसके द्वारा उसके रोजगार के दौरान किया गया हो।,

[10]**नियम 9–– आयु और अर्हताएं––** किसी भी व्यक्ति को वेलफेयर आफिसर तब तक नियुक्त नहीं किया जायेगा जब तक किः–

(क)वह भारत का नागरिक या सिक्किम की प्रजा न हो,

(ख)(एक) श्रेणी एक और दो मामलें में वह नियुक्ति के दिनांक को कम से कम 21 वर्ष की आयु का न हो।

(दो) श्रेणी तीन के मामलें मे वह नियुक्ति के दिनांक को कम से कम 21 वर्ष का किन्तु 30 वर्ष से अधिक का नहोः

परन्तु अनुसूचित जातियों/अनुसूचित जन जातियों के सदस्यों की, सैन्यबल के आहत व्यक्तियों की तथा स्वतंत्रता संग्राम के सेनानियों के आश्रितों तथा कुटुम्ब के सदस्यों की दशा में आयु की उच्चतर सीमा पांच वर्ष अधिक होगी।

[10] अधिसूचना संख्या 226/36–3––200(16)–डब्लू0ओ0–82 दिनांक 27 फरवरी 1990 द्वारा प्रतिस्थापित।

(ग) उसे देवनागरी लिपि में हिन्दी का सम्यक् ज्ञान न हो।

(घ) वह विधि द्वारा स्थापित किसी विश्वविद्यालय की कोई डिग्री न रखता हो।

(ङ)(एक) विधि द्वारा स्थापित किसी विश्वविद्यालय से सामाजिक विज्ञान या श्रम कल्याण या औद्योगिक संबंध और कार्मिक प्रबन्ध में कोई डिग्री न रखता हो, या

(दो) किसी विश्वविद्यालय या संस्था से सामाजिक विज्ञान या श्रम कल्याण या औद्योगिक संबंध और कार्मिक प्रबन्ध में डिप्लोमा न रखता हो, जैसा कि अनुसूची एक में विनिर्दिष्ट है।

किसी कारखाने में श्रम कल्याण कार्य करने का दो वर्ष का अनुभव न रखता हो:

परन्तु श्रेणी एक में नियुक्ति के लिये किसी अभ्यर्थी को श्रेणी दो में कार्य करने का दस वर्ष का अनुभव होना चाहिए और श्रेणी दो में नियुक्ति के लिये अभ्यर्थी को श्रेणी तीन में पांच वर्ष का कार्य करने का अनुभव होना चाहिए।

10. परिवीक्षा.–(1) सभी नियुक्तियाँ स्थायी आधार पर की जाएँगी, लेकिन उम्मीदवारों को प्रारंभ में एक वर्ष की परिवीक्षा पर रखा जाएगा, जिसे विशेष मामलों में और लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से एक वर्ष से अधिक की अवधि के लिए बढ़ाया जा सकता है।

(2) कल्याण अधिकारी को उसकी परिवीक्षा अवधि पूर्ण होने पर पहली वेतनवृद्धि प्राप्त होगी, बशर्ते उसका कार्य संतोषजनक पाया गया हो। यदि संतोषजनक प्रदर्शन न करने के कारण परिवीक्षा अवधि बढ़ाई जाती है, तो ऐसी वृद्धि वेतनवृद्धि के लिए नहीं गिनी जाएगी, जब तक कि अन्यथा निर्देश न दिया जाए।

(3) यदि परिवीक्षा अवधि या विस्तारित परिवीक्षा अवधि के दौरान या उसके अंत में किसी भी समय यह प्रतीत होता है कि कल्याण अधिकारी ने अपने अवसरों का पर्याप्त उपयोग नहीं किया है या अन्यथा संतोषजनक प्रदर्शन करने में विफल रहा है, तो अधिभोगी एक महीने का नोटिस या उसके बदले एक महीने का वेतन देकर उसकी सेवाएँ समाप्त कर सकता है या यदि वह पहले कारखाने के अधीन किसी पद पर रहा हो, तो उसे उस पद पर पुनः नियुक्त कर सकता हैरू

प्रथम शर्त यह है कि श्रम आयुक्त की लिखित सहमति के बिना, कल्याण अधिकारी की सेवाएँ समाप्त नहीं की जाएँगी और न ही उन्हें उपर्युक्त अनुसार पदावनत किया जाएगा। श्रम आयुक्त इसके लिए कारण भी लिखेंगे।

द्वितीय शर्त यह है कि श्रम आयुक्त की लिखित सहमति के बिना परिवीक्षा अवधि नहीं बढ़ाई जाएगी। श्रम आयुक्त इसके लिए कारण भी लिखेंगे। परिवीक्षा अवधि बढ़ाने के आदेश में वह सटीक तिथि निर्दिष्ट की जाएगी जिसके लिए अवधि बढ़ाई गई है।

11 [11]{.....}

12 नियुक्ति की पुष्टि। परिवीक्षाधीन कर्मचारी को उसकी परिवीक्षा अवधि की समाप्ति पर, या विस्तारित परिवीक्षा अवधि की समाप्ति पर, नियुक्ति में स्थायी कर दिया जाएगाः

(क) यदि अधिभोगी संतुष्ट हो कि वह नियुक्ति की पुष्टि के योग्य है, या

[11] अधिसूचना संख्या 2228 (एस0एम0)36–ए–1228(एस0एम0)–57, दिनांक 13 फरवरी, 1964 द्वारा हटाया गया।

(ख) यदि श्रम आयुक्त नियम 10 के तहत, कल्याण अधिकारी की सेवाओं को समाप्त करने या उसे उसके मूल पद पर वापस भेजने के नियोक्ता के प्रस्ताव से सहमत नहीं होता है।

(13)––छूट–– यदि राज्य सरकार का यह समाधान हो जाय कि ऐसा करना समीचीन है तो वह किसी व्यक्ति को नियम 9 में विहित समस्त या किसी अर्हता से या आयु के निबर्न्धन से छूट दे सकती है यदि ऐसा व्यक्तिः–

(1) विधि द्वारा स्थापित किसी विश्वविद्यालय का स्नातक हो, और

(2) श्रम कल्याण से सम्बद्व या सम्बन्धित कार्य का प्रथम श्रेणी की दशा मे तीन वर्ष का, द्वितीय श्रेणी की दशा में दो वर्ष का और तृतीय श्रेणी की दशा में एक वर्ष का व्यवहारिक अनुभव रखता होः

प्रतिबन्ध यह है कि यदि सम्बद्ध व्यक्ति पहले ही नियुक्त हो गया हो तो इस नियम के अधीन छूट के लिये कोई आवेदन ग्रहण नहीं किया जायेगा।

[12]**(14)––** निकाल दिया गया।

(15)––दण्ड––(1) कारखानें के प्रबन्धन द्वारा किसी कल्याण अधिकारी पर निम्नलिखित कोई एक या एक से अधिक शास्ति आरोपित कर सकता है–

(1) निन्दा;

(2) वेतन–वृद्वि रोकना (जिसके अन्तर्गत दक्षता रोक को रोकना भी है);

(3) पदावनति;

(4) निलम्बन; और

(5) सेवा से हटाया जाना या सेवा की समाप्ति।

परन्तु यह उपबंधित किया जाता है किसी भी कल्याण अधिकारी पर ऐसी कोई भी शास्ति तब तक आरोपित नहीं किया जाएगा जब तक कि कल्याण अधिकारी को प्रस्तावित कार्यवाही के आधारों की सूचना न दे दी जाए तथा अपने पक्ष में स्पष्टीकरण व प्रतिरक्षा प्रस्तुत करने का पर्याप्त अवसर न प्रदान किया जाए।

यह भी उपबंधित किया जाता है कि प्रबन्धन, चेतावनी के अतिरिक्त कोई भी शास्ति श्रम आयुक्त की पूर्व सहमति प्राप्त किए बिना आरोपित नहीं करेगा।

(2)जब उप नियम (1) के अंतर्गत प्रकरण श्रम आयुक्त के संज्ञान में लाया जाता है, तब श्रम आयुक्त कल्याण अधिकारी को उसके विरूद्व प्रकट परिस्थितियों के संबंध में स्पष्टीकरण देने का अवसर देगा तथा आवश्यक होने पर उसे व्यक्तिगत रूप से सुनेगा।

(16)–– (1) कोई भी वेलफेयर आफिसर, जिस पर नियम 15 के उप नियम (1) के खंड (5) के अंतर्गत दण्ड आरोपित किया गया हो, वह प्रबन्धन द्वारा श्रम आयुक्त की सहमति से पारित दण्डादेश के विरूद्व उस आदेश की प्राप्ति की तिथि से 30 दिन के भीतर, राज्य सरकार के समक्ष अपील कर सकता है। राज्य सरकार का निर्णय अंतिम तथा बाध्यकारी होगा।

---

[12] अधिसूचना संख्या 226/36–3––200(16)–डब्लू0ओ0–82 दिनांक 27 फरवरी 1990 द्वारा निकाल दिया गया।

IndiaCode

(2)राज्य सरकार, उप–नियम (1) के अधीन दायर अपील के निपटारे तक, आवश्यकता होने पर अंतिरम आदेश पारित कर सकती है।

[13](17)––**कर्तव्य**––कल्याण अधिकारियों के कर्तव्य निम्नलिखित होंगे––

(1)श्रमिकों एवं प्रबन्धन के मध्य सौहार्दपूर्ण संबंध स्थापित करना तथा उनके बीच समन्वय स्थापित करने का कार्य;

(2)श्रमिकों की सेवा–शर्तों सें संबधित शिकायतों एवं अभ्यावेदनों के यथाशीघ्र निस्तारण को सुनिश्चित करना;

(3)श्रम कानूनों, आदेशों तथा वैधानिक दायित्वों के उल्लंघनों को फैक्ट्री के प्रबन्धन या दखलकार के संज्ञान में लाना तथा फैक्ट्री अधिनियम, 1948; वेतन भुगतान अधिनियम, 1936; बाल रोजगार अधिनियम, 1938 तथा फैक्ट्रियों पर लागू अन्य श्रम कानूनों एवं उनके अंतर्गत बनाए गए नियमों के अनुपालन से सम्बन्धित, वैधानिक अथवा अन्य सभी प्रकार के दायित्वों की पूर्ति में फैक्ट्री प्रबन्धन को सलाह एवं सहायता प्रदान करना; तथा श्रमिकों के चिकित्सकीय परीक्षण, स्वास्थ्य अभिलेख, जोखिमयुक्त कार्यों की निगरानी, बीमार श्रमिकों का अवलोकन एवं पुनर्प्राप्ति, दुर्घटना–निवारण, सुरक्षा–पर्यवेक्षण, संयंत्र का व्यवस्थित निरीक्षण, सुरक्षा–शिक्षा, दुर्घटना–जाँच, मातृत्व लाभ तथा श्रमिक क्षतिपूर्ति आदि विषयों के सम्बन्ध में मुख्य फैक्ट्री निरीक्षक, श्रम आयुक्त एवं चिकित्सकीय सेवाओं के साथ आवश्यक समन्वय स्थापित करना;

(4)औद्योगिक पंचायत के गठन होने पर उसके सचिव के रूप में कार्य करना;

(5)श्रम कल्याण कार्यों का संगठन एवं पर्यवेक्षण करना;

(6)"श्रमिकों की स्थितियों एवं श्रम कल्याण से संबंधित ऐसे विषयों में, जिनमें विशेष ज्ञान अपेक्षित हो, प्रबन्धन को परामर्श देना तथा श्रमिकों की जीवन–परिस्थितियों में सुधार हेतु उपयुक्त कदम उठाना;

(7)अवैध हड़ताल की आशंका होने पर श्रमिकों पर तथा अवैध तालाबंदी घोषित करने की स्थिति में प्रबन्धन पर संयमकारी प्रभाव डालना;

(8)श्रमिकों अथवा प्रबन्धन द्वारा की जाने वाली तोड़फोड़ एवं अन्य अवैध गतिविधियों के निवारण में सहायता करना

(9)रिश्वतखोरी एवं भ्रष्टाचार के मामलों का पता लगाना, उन्हें रोकना तथा ऐसे मामलों को फैक्ट्री प्रबन्धन के संज्ञान में लाना;

(10)फैक्ट्री परिसर के भीतर तथा बाहर श्रमिकों द्वारा उपयोग की जाने वाली आवास, सड़कों, पुलों आदि की स्थिति के संबंध में संबंधित प्राधिकारियों के समक्ष प्रतिवेदन प्रस्तुत करना

(11) प्रवर्तनीय सभी श्रम कानूनों एवं प्रचलित योजनाओं, जिनमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं, के प्रावधानों के क्रियान्वयन की देखभाल करनाः–

1. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948;

---

[13] अधिसूचना संख्या 2223(वि0)/36–5–2080(टी0डी0)–70 दिनांक 13 जून, 1973 के साथ जारी किया गया।

2. कर्मचारी भविष्य निधिअधिनियम 1952, और उसके तहत बनाई गई योजना;

3. उत्तर प्रदेश औद्योगिक आवास अधिनियम 1956;

4. राष्ट्रीय लघु बचत योजना;

5. केंद्रीय श्रमिक शिक्षा बोर्ड द्वारा तैयार की गयी कर्मचारी शिक्षा योजना;

6. औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (1947 का 14);

7. उत्तर प्रदेश औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (यू0पी0 एक्ट 1947 का 28);

8. कारखाना अधिनियम, 1948;

9. वेतन भुगतान अधिनियम, 1936;

10. बालकों के नियोजन अधिनियम, 1938;

11. मातृत्व लाभ अधिनियम, 1938;

12. द ट्रेड यूनियन अधिनियम 1926;

13. औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946;

14. उत्तर प्रदेश दुकान एवं व्यापार आर्थिक संस्थान अधिनियम 1962

15. राष्ट्रीय एकीकरण योजना;

16. श्रमिकों में परिवार नियोजन;

17. उपभोक्ता सहकारी समितियाँ एवं कामगाारों के लिए सहकारी ऋण समितियाँ;

18. श्रमिकों के बीच छुआछुत का उन्मूलन;

IndiaCode

(18)——कोई भी वेलफेयर आफिसर, नियम 17 मे निर्दिष्ट कर्तव्यों के अतिरिक्त अन्य कोई कार्य नहीं करेगा, तथा न ही श्रम आयुक्त या राज्य सरकार की पूर्व लिखित स्वीकृति के बिना किसी अन्य कार्यालय या पद का धारण करेगा।

(19)——यदि कोई वेलफेयर आफिसर एक माह से अधिक अवधि के अवकाश पर जाता है, तो उस अवधि के लिए फैक्ट्री के दखलकार किसी अन्य कल्याण अधिकारी को नियुक्त करेगा।

यह भी उपबंधित है कि यदि रिक्ति तीन माह से कम अवधि की हो, तो दखलकार श्रम आयुक्त की पूर्व लिखित स्वीकृति से ऐसे व्यक्ति को भी, जो नियम 9 के अंतर्गत निर्धारित अर्हताओं को पूर्ण नहीं करता, उस अवधि हेतु कल्याण अधिकारी के रूप में नियुक्त कर सकता है।

(20)——केन्द्र सरकार के नियंत्रणाधीन वे फैक्ट्रियाँ, जो उत्तर प्रदेश राज्य में स्थित हैं तथा द लेबर ऑफिसर सेंट्रल (पूल) रिक्रूटमेंट एंड कंडीशन ऑफ सर्विस रूल्स, 1951 क अधीन शासित हैं, उन्हें फैक्ट्री अधिनियम, 1948 की धारा 50(क) के अधीन–अधिनियम की धारा 49 तथा इन नियमों के अनुपालन से मुक्त किया जाता है।

[14]**21— सेवानिवृत्ति——** किसी वेलफेयर आफिसर की अधिवर्षता की आयु वही होगी जो कारखाने के अन्य ज्येष्ठ कार्यपालकों पर प्रयोज्य है।

[15]**(22)——उत्तर प्रदेश औद्योगिक शान्ति (मजदूरी का यथासमय संदाय) अधिनियम, 1978**—— उत्तर प्रदेश औद्योगिक शान्ति (मजदूरी का यथासमय संदाय) अधिनियम, 1978 के प्रावधान, वेलफेयर आफिसर्सपर भी समान रूप से लागू होंगे।

[16]**(23)——** प्रत्येक वेलफेयर आफिसर, मुख्य कारखाना निरीक्षक, उत्तर प्रदेश को अपने नियोजक के माध्यम से पूर्ववर्ती मास के दौरान अपने द्वारा किए गए कल्याण कार्य सम्बन्ध में प्रत्येक मास के 15 वें दिन तक एक मासिक विवरणी प्रस्तुत करेगा।

अनुसूची एक का बढाया जाना 3—— उक्त नियमावली में, निम्नलिखित अनुसूची अन्त में बढा दी जायगी, अर्थात्——

[17]अनुसूची

नियम 9(ङ) देखिये

राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित सामाजिक विज्ञान, श्रम कल्याण, औद्योगिक संबंध और कार्मिक प्रबन्ध में डिप्लोमाओं की सूचीः

(एक) काशी विद्यापीठ, वाराणसी का औद्योगिक संबंध और कार्मिक प्रबन्ध में स्नातकोत्तर डिप्लोमा।

(दो) टाटा इंस्टीट्यूट आफ सोशल सर्विसेज, बम्बई का सामाजिक सेवा में प्रशासन में डिप्लोमा।

(तीन) इंस्टीट्यूट आफ लेबर वेलफेयर वर्कर्स,बम्बई का दीर्धकालीन पाठ्यक्रम में डिप्लोमा।

(चार) इंस्टीट्यूट आफ लेबर वेलफेयर एण्ड वर्कर्स, बम्बई का दो वर्ष का डिप्लोमा।

(पांच) लेबर रिलेशन्स इंस्टीट्यूट जमशेदपुर का इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स एण्ड वेलफेयर में डिप्लोमा।

(छः) स्कूल आफ सोशल वर्कर्स मद्रास का सामाजिक सेवा प्रशासन में डिप्लोमा।

(सात) लाल बहादुर शास्त्री इंस्टीट्यूट आफ मैनेजमेंट एण्ड डेवलवमेंट, लखनऊ का कार्मिक प्रबन्ध में डिप्लोमा।

(आठ) इंस्टीट्यूट आफ इंजीनियरिंग एण्ड रूरल टेक्नोलॉजी, इलाहाबाद का कार्मिक प्रबन्ध में स्नातकोत्तर डिप्लोमा।

(नौ) राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित भारत की किन्हीं अन्य प्रतिष्ठित संस्थाओं का डिप्लोमा।

———————————————————————————————————————

[14] अधिसूचना संख्या 226/36–3——200(16)–डब्लू0ओ0–82 दिनांक 27 फरवरी 1990 द्वारा जारी किया गया।
[15] अधिसूचना संख्या 1165 (बी)/36–3–200(25) डब्लू0 ओ0–77सी0ए0 63–1948–रूल्स–1955–ए0एम0(6)–1978 दिनांक 21 सितम्बर, 1979 द्वारा जारी किया गया।
[16] अधिसूचना संख्या 865/36–3——200(16)–(डब्लू0ओ0)–82 दिनांक 06 अप्रैल 1995 द्वारा जारी किया गया।
[17] अधिसूचना संख्या 226/36–3——200(16)–डब्लू0ओ0–82 दिनांक 27 फरवरी 1990 द्वारा जारी किया गया।