उत्तर प्रदेश वेतन भुगतान नियमावली, 1936
[U. P. PAYMENT OF WAGES RULES, 1936]

वेतन भुगतान अधिनियम, 1936 के प्रावधानों को प्रभावी ढंग से लागू करने के प्रयोजन से केन्द्रीय सरकार तथा अन्य प्रान्तीय सरकारों के साथ-साथ उ० प्र० सरकार द्वारा भी उक्त नियमावली बनाई गई है। अधियिनम की विभिन्न धाराओं को प्रस्तुत किए जाने के साथ-साथ उनसे सन्दर्भित एवं सुसंगत नियमों का उल्लेख किया जा चुका है, परन्तु कतिपय नियम जिनका उल्लेख इस लेख में अन्यत्र नहीं किया गया है तथा ऐसे नियम इस अधिनियम की धारा 26 के अन्तर्गत बनाए गए हैं उनका उल्लेख निम्न प्रकार किया जा रहा है:

1. **शीर्षक**—यह नियमावली उत्तर प्रदेश वेतन भुगतान नियमावली, 1936 कही जा सकेगी।

2. **परिभाषाएं**—इस नियमावली में, जब तक कि विषय या सन्दर्भ के प्रतिकूल कोई बात न हो,—

(क) "*अधिनियम*" का तात्पर्य मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 (1936 का 4) से है ;

(ख) "*प्राधिकारी*" का तात्पर्य अधिनियम की धारा 15 की उपधारा (1) के अधीन नियुक्त प्राधिकारी से है ;

(ग) "*मुख्य कारखाना निरीक्षक*" का तात्पर्य कारखाना अधिनियम (1934 का 25)* की धारा 10 की उपधारा (2) के अधीन नियुक्त कारखाना निरीक्षक से है ;

(घ) "*न्यायालय*" का तात्पर्य अधिनियम की धारा 17 की उपधारा (1) में उल्लिखित न्यायालय से है ;

(ङ) "*संविदा भंग के लिए कटौती*" का तात्पर्य धारा 9 की उपधारा (2) के परन्तुक के प्राविधानानुसार की गई कटौती से है ;

(च) "*नुकसानी अथवा हानि के लिए कटौती*" का तात्पर्य धारा 7 की उपधारा (2) के खण्ड (ग) के प्राविधानानुसार की गई कटौती से है ;

(छ) "*प्रपत्र*" का तात्पर्य इस नियमावली में संलग्न प्रपत्र से है ;

(ज) "*निरीक्षक*" का तात्पर्य अधिनियम की धारा 14 के अधीन अथवा एतद्द्वारा प्राधिकृत निरीक्षक से है ;

(झ) "*नियुक्त व्यक्ति*" में वे सभी व्यक्ति अपवर्जित हैं, जिनकी मजदूरी का संदाय इस अधिनियम में लागू नहीं होता है ;

(ञ) "*धारा*" का तात्पर्य अधिनियम की धारा से है ;

(ट) "*वेतनदाता*" का तात्पर्य किसी नियोजक या उत्तरदायी अन्य व्यक्ति से है, जो मजदूरी संदाय के लिए अधिनियम की धारा 3 के अन्तर्गत आते हों ;

(ठ) इस अधिनियम में परिभाषित शब्द और अभिव्यक्ति के वही अर्थ समझे जाऐंगे जैसा कि वे इस अधिनियम के अर्थान्तर्गत आते हों।

3. *नियम 3 के लिये कृपया पृष्ठ संख्या 26 देखिये।*

4. *नियम 4 के लिये कृपया पृष्ठ संख्या 29 देखिये।*

5, 6, 6-क एवं 6-ख. *नियम 5, 6, 6-क एवं 6-ख के लिये कृपया पृष्ठ संख्या 32 एवं 33 देखिये।*

7. [धारा 26 (3) (ग)]—बाट तथा माप— (1) सभी बाट, माप या तौलने वाला उपकरण या मशीन जो किसी कारखाने अथवा प्रतिष्ठान में नियोजित व्यक्ति की मजदूरी की जाँच पड़ताल या मजदूरी का सही भुगतान सुनिश्चित करने के लिए प्रयोग में लाया जा रहा है, उसका द्विवार्षिक निरीक्षण, निरीक्षक द्वारा किया जायेगा जो गलत बाट, माप या उपकरण के उपयोग को निषिद्ध कर सकता है।

---

* अब कारखाना अधिनियम, 1948 (1948 का 63) देखें

(2) यदि निरीक्षक यह समझता है कि बाट माप अधिनियम अथवा भारतीय दण्ड संहिता के अन्तर्गत कार्यवाही की जानी है तो ऐसे उपकरण, बाट, माप को जब्त करके अपना अभिमत देते हुए इसे जिला मजिस्ट्रेट के पास समुचित कार्यवाही हेतु भेज दिया जायेगा।

8. *नियम 8 के लिये कृपया पृष्ठ संख्या 33 देखिये।*

9 से 15. *नियम 9 से 15 के लिये कृपया पृष्ठ संख्या 25 एवं 26 देखिये।*

16. [धारा 26 (3) (छ)]—किसी संविदा के उल्लंघन करने पर कटौती—(1) किसी 15 वर्ष से कम उम्र के अवयस्क अथवा किसी स्त्री की मजदूरी से किसी संविदा के उल्लंघन पर कटौती नहीं की जायेगी।

(2) संविदा के उल्लंघन करने पर किसी नियोजित व्यक्ति की मजदूरी से तब तक कोई कटौती नहीं की जायेगी, जब तक कि—

(क) लिखित रूप से कोई प्रावधान न हो जो उसके नियोजन को समाप्त करने हेतु नोटिस देने की अपेक्षा की गयी हो, एवं

(1) ऐसी नोटिस की अवधि 15 दिनों से अधिक या उसकी मजदूरी अवधि, जो भी कम हो, तथा

(2) ऐसी नोटिस की अवधि, नियोजक द्वारा दी जाने वाली नोटिस अवधि से अधिक न होगी;

(ख) ऐसा नियम अंग्रेजी में तथा नियोजित व्यक्तियों की सामान्य पठनीय भाषा में प्रवेश द्वार पर कम से कम एक माह पूर्व प्रदर्शित न की गई हो;

(ग) प्रतिष्ठान के प्रवेश द्वार पर उन व्यक्तियों का नाम जिनके वेतन से कटौती की जानी है तथा उन दिवसों की संख्या जिनके लिए कटौती की जानी है, तथा अन्य शर्तें जिन पर कटौती वापस की जा सकती हो, प्रदर्शित न कर दी गई हो :

परन्तु जहाँ कारखाने या प्रतिष्ठान के किसी विभाग अथवा प्रभाग में नियोजित सभी व्यक्तियों की मजदूरी से कटौती प्रस्तावित हो, वहाँ नाम देने के बजाय विभाग या प्रभाग जो प्रभावित हों, उसे निर्दिष्ट कर देना पर्याप्त होगा।

(3) संविदा के उल्लंघन पर की जाने वाली कटौती वांछित नोटिस अवधि से कम पड़ने वाली अवधि की मजदूरी से अधिक नहीं होगी।

(4) उपनियम (2) (ग) में प्रदर्शित नोटिस में निर्दिष्ट यदि कोई शर्त है, तथा उन शर्तों को नियोजित व्यक्ति ने पूरा किया है तो कटौती नहीं होगी।

17. *नियम 17 के लिये कृपया पृष्ठ संख्या 31 देखिये।*

18. [धारा 26 (3) (क)]—वार्षिक विवरणी—सभी कारखाने तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान के लिए, मुख्य निरीक्षक कारखाना को पिछले कलेण्डर वर्ष का विवरण निर्धारित प्रपत्र-4 पर इस प्रकार भेजा जायेगा कि वह विलम्बतम 15 फरवरी तक पहुंच जाये।

19. [धारा 26 (3) (ञ)]—व्यय (costs)—(1) जहाँ प्राधिकारी अथवा न्यायालय, जैसा भी हो, यह आदेशित करता है कि परिव्यय (कास्ट) परिणामनुवर्ती होगा, तो उसे इसका कारण लिखित रूप से देना होगा।

(2) परिव्यय जो अवधारित किया जा सकता है उसमें निम्नांकित तत्व सम्मिलित होंगे :

(क) कोर्ट-फीस के मद में किया गया व्यय,

(ख) गवाह के पोषण के मद किया गया आवश्यक व्यय,

(ग) वकील की फीस जो सामान्यतया रु० दस होगी परन्तु प्राधिकारी अथवा कोर्ट, जैसा भी हो, इसे घटाकर कम से कम रु० पाँच तथा अधिकतम रुपया तीस कर सकता है।

(3) यदि पक्षकार एक से अधिक वकील करता है तो भी व्यय मात्र एक वकील के लिए ही अनुमन्य होगा।

20. प्राधिकारी अथवा न्यायालय, जैसा भी हो, उसके पास दाखिल अभिलेख की प्रतिलिपि पाने हेतु, इसके लिए भुगतान की जाने वाली फीस निर्धारित कर सकता है :

परन्तु प्राधिकारी या न्यायालय आवेदक की गरीबी को दृष्टिगत रखते हुए, प्रतिलिपि निःशुल्क भी दे सकता है।

21. [**धारा 26 (3) (ट)**]—**फीस**—अधिनियम के अन्तर्गत कार्यवाही के सम्बन्ध में अनुमन्य फीस निम्न प्रकार होगी :

क—	गवाह को सम्मन भेजने के लिए प्रार्थना-पत्र पर	प्रति गवाह पच्चीस पैसा मात्र।
ख—	प्रत्येक अन्य प्रार्थना-पत्र जो स्वयं किसी एक व्यक्ति द्वारा या उसके निमित्त दिए जाने वाला प्रार्थना-पत्र जो प्राधिकारी के समक्ष दिया जाये	पचास पैसा मात्र।
ग—	अनपेड समूह द्वारा अथवा उनके निमित्त प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत प्रार्थना-पत्र पर	समूह के प्रत्येक व्यक्ति का पच्चीस पैसा प्रति व्यक्ति परन्तु अधिकतम रूपया पाँच मात्र।
घ—	(क) प्रत्येक अपील के लिए	प्रत्येक एक सौ रुपया या उसके किसी पार्ट के लिए रूपया दो तथा पचास पैसा तथा इसके ऊपर एक सौ रुपये या उसके किसी पार्ट के लिए अतिरिक्त पचास पैसा परन्तु अधिकतम रुपया दस मात्र।
	(ख) न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत विविध प्रार्थना-पत्र	पचास पैसा मात्र :

परन्तु प्राधिकारी अथवा न्यायालय आवेदक की गरीबी के आधार पर फीस कम कर सकता है या मुक्त कर सकता है :

परन्तु यह और कि निरीक्षक द्वारा प्रस्तुत किसी प्रार्थना-पत्र पर कोई फीस देय नहीं होगी।

टिप्पणी

इस नियमावली से निर्धारित फीस में प्रत्यक्ष रूप से कोई संशोधन नहीं हुआ है। लेखक के मतानुसार अब इस प्रकार की फीस ''जनरल रूल्स (सिविल), 1957 में शासकीय विज्ञप्ति सं०-337-एक्स-बी-88, दिनांक 26-7-1996 द्वारा हुए संशोधन के अनुरूप लिया जाना चाहिए। इस हेतु उ० प्र० शासन के श्रम विभाग द्वारा प्रशासनिक आदेश निर्गत करना उचित होगा। उक्त नियमावली के अध्याय-13 के नियम 365 से 367 एवं नियम 380 से 382 विशेष रूप से सुसंगत हैं।

22. [**धारा 26 (3) (ठ)**]—**उद्धरण (abstract)**—अधिनियम तथा नियमावली का सारांश निर्धारित प्रपत्र-5 पर प्रदर्शित किया जायेगा।

23. [**धारा 26 (4)**]—**अर्थदण्ड (penalties)**—इस नियमावली के नियम 3, 4, 5, 6, 6-क, 6-ख, 8, 12, 15 तथा 18 का उल्लंघन दण्डनीय है जिसमें दो सौ रुपये तक जुर्माना हो सकता है।

———

IndiaCode

प्रपत्र-1

जुर्माना रजिस्टर

कारखाना/प्रतिष्ठान का नाम तथा पता .....

क्रमांक	नाम	पिता का नाम	विभाग	चूक जिसके लिए अर्थदण्ड दिया गया	क्या कारण बताओ नोटिस दी गयी, यदि हाँ तो तिथि	वेतन दर	जुर्माना जो लगा		दण्ड की वसूली या छोड़ना			वसूली या भुगतान की तिथि	वसूल की गयी धनराशि	क्रम संख्या का सन्दर्भ (कालम-1)	धन जो वितरित किया गया	उद्देश्य जिसके लिए वितरित हुआ	फण्ड में उपलब्ध धनराशि	टिप्पणी
							तिथि	धनराशि	तिथि	वसूली गई राशि	छोड़ी गई राशि							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

IndiaCode

प्रपत्र-2

कर्मचारी की लापरवाही से नियोजक की हानि के कारण की वसूली का रजिस्टर

कारखाना/प्रतिष्ठान का नाम व पता : .....

क्रमांक	नाम कर्मचारी	पिता/पति का नाम	विभाग	क्षति का विवरण		कारण बताओ नोटिस दी गई या नहीं, तिथि सहित	कटौती का आदेश		किस्तों की संख्या यदि है	वसूल की गई राशि		टिप्पणी
				वस्तु का नाम	धनराशि		दिनांक	धनराशि		तिथि	धनराशि	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

———

प्रपत्र-3

अग्रिम रजिस्टर

कारखाना/प्रतिष्ठान का नाम पता : .....

क्रमांक	नाम	पिता/पति का नाम	विभाग	अग्रिम का विवरण		उद्देश्य जिसके लिए अग्रिम दिया गया	किस्तों की संख्या जिसमें वसूली होनी है	स्थगन यदि दिया गया	तिथि जिस तक पूरा अग्रिम वसूल हो गया	टिप्पणी
				दिनांक	धनराशि					
1	2	3	4	5-क	5-ख	6	7	8	9	10

———

प्रपत्र - 4

वार्षिक विवरणी—वेतन कटौती

(उत्तर प्रदेश वेतन भुगतान नियमावली, 1936, नियम 18)

विवरण वर्ष ..... हेतु (जनवरी से दिसम्बर)

1. (क) कारखाने/प्रतिष्ठान का नाम व पता : .....

.....

(ख) उद्योग .....

2. पूरे वर्ष में कार्य दिवस .....

3. (क) पूरे वर्ष के मानव दिवस (मात्र उनका विवरण दिया जाए जो रुपया एक हजार छः सौ की सीमा में हैं)।

(ख) प्रतिदिन नियोजन का औसत :

वयस्क ..... अवयस्क .....

(ग) नियोजित व्यक्तियों को दी गयी कुल परिलब्धियां जिसमें अधिनियम की धारा 7 (2) में की गई कटौती लाभांश का बोनस तथा रियायतों की कीमत .....
(रुपया दो सौ से कम पाने वाले के संबंध में)

(घ) नियोजित व्यक्तियों को दी गयी कुल परिलब्धियां जिसमें अधिनियम की धारा 7 (2) में की गयी कटौती, लाभांश का बोनस तथा रियायतों का मूल भी शामिल होगा रुपया .....
(रुपया 1600 तक वेतन पाने वाले श्रमिकों के संबंध में सूचना दी जाए)।

4. कुल दी गयी मजदूरी जिसमें अधिनियम की धारा 7 (2) के अन्तर्गत की गयी कटौती भी सम्मिलित होगी :

(क) मूल वेतन तथा नान प्राफिट शेयरिंग बोनस .....

(ख) मँहगाई अथवा अन्य भत्ते जो कैश में दिया गया .....

(ग) ओवरटाइम मजदूरी .....

(घ) पूर्व वर्षों के वेतन का बकाया जो इस वर्ष दिया गया .....

5. धनराशि तथा संख्या जिनमें वसूली निम्नांकित मदों में की गयी :

	मामलों की संख्या	धनराशि
(क)	जुर्माना	
(ख)	क्षति के लिए वसूली	
(ग)	मसौदे के उल्लंघन के कारण कटौती	

6. जुर्माना राशि में से वितरण का विवरण :

	उद्देश्य	धनराशि
(क)		
(ख)		
(ग)		

7. वर्ष के अन्त में जुर्माना की अवशेष राशि :

दिनांक : .....

हस्ताक्षर.....

पदनाम.....

विशेष टिप्पणी—(i) व्यक्तियों की दैनिक औसत संख्या (average daily number), वर्ष के दौरान उपस्थितियाँ, कुल संख्या (aggregate number of attendances) को कार्य दिवसों की संख्या से विभाजित करके प्राप्त की जाती हैं।

(ii) 400 रु० प्रतिमाह या उससे अधिक प्राप्त करने वाले व्यक्तियों की मजदूरियों को विवरणी (return) में सम्मिलित नहीं किया जाएगा, *देखें* मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 की धारा 1 (6)।

(iii) आधारिक मजदूरी (basic wages) में वैयक्तिक मजदूरी (personal wages) सम्मिलित है।

(iv) विसुविधाओं या रियायतों (concessions) का धन मूल्य (money value) निःशुल्क अथवा रियायती दरों पर प्रदत्त आवश्यक वस्तुओं के प्रदाय (supply) हेतु नियोजक द्वारा संदत्त परिव्यय मूल्य (cost price) और कर्मचारियों द्वारा संदत्त वास्तविक मूल्य (actual price) के मध्य अन्तर को लेकर प्राप्त किया जाएगा।

(v) 200 रु० प्रतिमाह से कम मजदूरियों को प्राप्त करने वाले कर्मचारियों के ब्यौरे को 200 रु० और उससे अधिक लेकिन 400 रु० से कम प्राप्त करने वाले कर्मचारियों का ब्यौरा उस प्रयोजनार्थ उपबन्धित भिन्न कॉलमों में पृथक् रूप से दिया जाना चाहिए।

(vi) कार्य किये गये कुल श्रमिक-दिवसों (mandays) को नियोजित कर्मकारों (workers) की दैनिक औसत संख्या को वर्ष के दौरान कार्य किये गये दिवसों (days worked during the year) की संख्या से गुणा (multiply) करके निकाला जाएगा।

———

प्रपत्र-5

मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936, और उसके अधीन बनायी गयी नियमावली का सारांश

अधिनियम किसे प्रभावित करता है

1. अधिनियम कारखाना और औद्योगिक संस्थानों (factory and industrial establishments) में 200 रु० प्रतिमाह से कम प्राप्त करने वाले व्यक्तियों को मजदूरी संदाय (payment of wages) के लिए लागू होता है।

2. कोई भी नियोजित व्यक्ति इस अधिनियम के अधीन अपने अधिकारों का संविदा (contract) अथवा करार (agreement) द्वारा परित्याग (give up) नहीं कर सकता है।

मजदूरी की परिभाषा

3. "*मजदूरी*" किसी नियोजित व्यक्ति को, नियोजन (employment) के उसके संविदा के पूर्ण होने पर, संदेय (payable) सभी पारिश्रमिकों (all remunerations) से अभिप्रेत है।

इसमें बोनस (bonus) तथा सेवा-मुक्ति (discharge) की समुचित नोटिस के अभाव में संदेय कोई भी राशि सम्मिलित है।

इससे निम्न अपवर्जित (exclude) हैं—

(क) गृहवास सुविधा (house accommodation), प्रकाश (light), जल (water), चिकित्सीय परिचर्या (medical attendance) अथवा केन्द्र सरकार या राज्य सरकार द्वारा अपविर्जित अन्य सुख-सुविधा (amenity) अथवा कोई सेवा (any service) का मूल्य ;

(ख) नियोजक का पेंशन या भविष्य निधि (provident fund) में अंशदान (contribution) ;

(ग) यात्रा-भत्ता (travelling allowance) या रियायत (concession) अथवा नियोजन पर हुए अन्य विशेष व्यय (special expenses entailed by the employment) ;

(घ) सेवा-मुक्ति पर संदेय कोई उपदान (gratuity).

संदाय का उत्तरदायित्व और पद्धति

4. कारखाना और औद्योगिक संस्थानों का प्रबन्धक (manager) अपने अधीनस्थ नियोजित व्यक्तियों को इस अधिनियम के अधीन मजदूरियों के संदाय हेतु उत्तरदायी होता है, और व्यक्तियों को नियोजित करने वाला कोई संविदाकार (contractor) उन व्यक्तियों को संदाय के लिए उत्तरदायी होता है जिन्हें वह नियोजित करता है।

5. मजदूरी-कालावधि (wage-period) एक माह से अनधिक (not exceeding one month) के अन्तरालों (intervals) पर मजदूरियों के संदाय के लिए नियत (fix) की जाएगी।

6. मजदूरियाँ, मजदूरी कालावधि के अन्त में सात दिन के भीतर (अथवा दस दिन के भीतर, जबकि 1,000 या उससे अधिक व्यक्ति नियोजित हों) किसी कार्य-दिवस (working day) को संदाय की जाएंगी।

सेवामुक्त व्यक्ति की मजदूरियाँ, उसके सेवामुक्त (discharge) के पश्चात् द्वितीय कार्य-दिवस के अपश्चात् (not later than) संदाय की जाएँगी।

7. वस्तु रूप में संदाय (payments in kind) प्रतिषिद्धि हैं।

अर्थदण्ड और कटौतियाँ

8. अधिनियम के अधीन अधिकृत कटौतियों (deductions) को छोड़कर, अन्य कोई भी कटौतियाँ मजदूरी (wages) से नहीं की जाएगी (*देखें :* निम्नलिखित पैराग्राफ 9 से 15)।

9. (1) अर्थदण्ड केवल उन कृत्यों एवं शर्तों के लिए, जिन्हें नियोजक, मुख्य कारखाना निरीक्षक (chief inspector of factories) के पूर्वानुमोदन (previous approval) से, कारखाने के मुख्य प्रवेश द्वार (main entrance) पर अथवा उसके निकट प्रदर्शित नोटिस द्वारा विनिर्दिष्ट (specify) कर सकेगा, और नियोजित व्यक्ति को स्पष्टीकरण (explanation) का अवसर प्रदान करने के पश्चात् ही अधिरोपित किए जा सकते हैं।

(2) अर्थदण्ड—

(क) एक रुपये में आधा आना (half-an-anna) से अधिक नहीं होंगे ;

(ख) किस्तों से, अथवा अधिरोपण (imposition) की तारीख के साठ दिन के पश्चात् वसूल नहीं किये जाएँगे ;

(ग) पंजी में दर्ज किये जायेंगे और उनका उपयोग नियोजित व्यक्तियों के लिए लाभप्रद (beneficial) उन प्रयोजनों के लिए किया जाएगा जिन्हें मुख्य कारखाना निरीक्षक द्वारा अनुमोदित (approve) किया गया हो ;

(घ) बालक (child) पर अधिरोपित नहीं किये जाएँगे।

10. (क) कार्य से अनुपस्थित होने (absence from duty) के लिए कटौतियाँ, नियोजित व्यक्ति के केवल ऐसे समयों पर अनुपस्थित होने के कारण ही की जाएँगी जब उसे कार्य करते हुए होना चाहिए, और ऐसी कटौती उस धनराशि से अधिक नहीं होगी जो कालावधि के लिए उसकी मजदूरियों के उसी अनुपात में है, जो उस समय का, जब वह उस अवधि में अनुपस्थित था, वह कुल समय है, जब उसे कार्य पर होना चाहिए था।

(ख) यदि 10 या अधिक नियोजित व्यक्ति, सामान्य सहमति से कार्य करते हुए (acting in concert), बिना किसी युक्तियुक्त कारण के और समुचित नोटिस दिये बगैर स्वयं को अनुपस्थित रखते हैं, तो अनुपस्थिति के लिए कटौती में नोटिस के बदले (in lieu of notice) आठ दिन की मजदूरी सम्मिलित होगी, लेकिन—

(1) संविदा भंग करने के लिए (for breaking a contract) कोई भी कटौती 15 वर्ष से कम आयु के व्यक्ति अथवा स्त्री से नहीं की जा सकती है ;

(2) लिखित रूप में ऐसा प्रावधान होगा, जो नियोजन की संविदा (contract of employment) का अंग हो, जिसमें यह अपेक्षा की जायेगी कि कार्य बन्द करने के आशय (intention to cease work) की नोटिस की अवधि जो 15 दिवस से अधिक नहीं होगी अथवा उस नोटिस की अवधि जिसे नियोजक को किसी कर्मकार को सेवामुक्त करने के लिए देना पड़ता है, नियोजक को दी जाएगी और यह कि मजदूरियों में, इस नोटिस के बदले, कटौतियाँ की जाएंगी ;

(3) उपरोक्त उपबन्ध को कारखाने और औद्योगिक संस्थानों के मुख्य प्रवेश द्वार पर अथवा उसके निकट प्रदर्शित किया जाएगा ;

(4) इस प्रकृति की कोई भी कटौती तब तक नहीं की जा सकती है जब तक कि इस आशय की नोटिस, कि यह कटौती की जानी चाहिए, कारखाने और औद्योगिक संस्थान के मुख्य प्रवेश द्वार पर अथवा उसके निकट चस्पा न कर दी गयी हो ;

(5) कोई भी कटौती किसी नियोजित व्यक्ति की उस अवधि की मजदूरियों से अधिक नहीं होगी जिसे नोटिस द्वारा वह नियोजन छोड़ने के सम्बन्ध में देता है, उस नोटिस की अवधि से कम होती है जिसे उसे अपने संविदा के अधीन देना चाहिए।

11. किसी नियोजित व्यक्ति को अभिव्यक्त रूप से सौंपे माल को नुकसान (damage) या उसकी हानि के लिए अथवा उस धन की हानि के लिए, जिसका लेखा-जोखा देने की उससे अपेक्षा की जाती है, कटौती की जा सकती है, जबकि वह नुकसान या हानि उसकी उपेक्षा (neglect) या व्यतिक्रम (default) के कारण हुआ हो।

यह कटौती नुकसान अथवा हानि करने की धनराशि से अधिक नहीं हो सकती है और उसे नियोजित व्यक्ति को स्पष्टीकरण का अवसर प्रदान करने के पश्चात् ही किया जा सकता है।

12. नियोजक द्वारा प्रदाय की गयी गृह-वास सुविधा, सुख-सुविधाओं अथवा सेवाओं (औजारों एवं कच्ची सामग्री को छोड़कर) के लिए उनके मूल्य के बराबर (equivalent) कटौती की जा सकती है, बशर्ते इन्हें उस नियोजित व्यक्ति द्वारा अपने नियोजन के निबन्धनों के अंग के रूप में (as a part of the terms of employment) स्वीकार किया गया हो और, सुख-सुविधाओं और सेवाओं (amenities and services) की दशा में सरकार के आदेश द्वारा अधिकृत किया गया हो।

13. (क) अग्रिमों की वसूली (recovery of advances) अथवा मजदूरियों के अति-संदाय (over-payment) के समायोजन (adjustment) के लिए कटौतियाँ की जा सकती हैं।

(ख) नियोजन प्रारम्भ होने के पूर्व दिये गये अग्रिमों की पूर्ण मजदूरी कालावधि (complete wages period) के प्रथम संदाय से ही वसूल किये जा सकते हैं, लेकिन नियोजन प्रारम्भ होने के पूर्व यात्रा व्ययों के लिए प्रदत्त अग्रिमों के सम्बन्ध में कोई वसूली नहीं की जा सकती है।

(ग) अनुपार्जित मजदूरियों (unearned wages) के अग्रिमों को नियोजन के दौरान वेतनाधिकारी (pay master) के विवेकाधिकार (discretion) पर काटा जा सकता है, लेकिन यह निरीक्षक की अनुमति के बिना दो माह की मजदूरियों की राशि से अधिक नहीं होगी।

इन अग्रिमों को किस्तों से वसूल किया जा सकता है जो 12 माह से अधिक नहीं होंगी और किस्तें एक-तिहाई से अधिक नहीं होंगी अथवा यदि मजदूरियाँ 20 रु० से अधिक न हों, तो यह किसी भी मजदूरी की कालावधि के लिए मजदूरी की एक-चौथाई से अधिक नहीं होगी।

14. अभिदाय (subscription) के लिए और अग्रिमों के संदाय के लिए किसी मान्यताप्राप्त भविष्य निधि से कटौती की जा सकती है।

15. राज्य सरकार द्वारा अनुमोदित सहकारी समितियों (co-operative societies) को अथवा डाक बीमा, राज्य सरकार द्वारा अधिरोपित किसी भी शर्त के अध्यधीन, संदाय के लिए कटौतियाँ की जा सकती हैं।

निरीक्षक

16. कोई निरीक्षक किसी भी परिसर (premises) में प्रवेश कर सकता है, तथा (दस्तावेज की जाँच और साक्ष्य लेने समेत) निरीक्षक की उन शक्तियों का प्रयोग कर सकता है, जिन्हें वह अधिनियमों के प्रयोजनों को कार्यान्वित (carry out) करने के लिए आवश्यक समझे।

कटौतियों अथवा विलम्बों के परिवाद

17. (1) जहाँ मजदूरियों से अनियमित कटौतियाँ (irregular deductions) की जाती हैं, अथवा संदाय में विलम्ब (delay) होते हैं, तो कोई भी नियोजित व्यक्ति उस प्रयोजनार्थ स्थानीय सरकार द्वारा नियुक्त प्राधिकारी को 6 माह के भीतर निर्धारित प्ररूप (prescribed form) में आवेदन कर सकता है। इस अवधि के पश्चात् विलम्ब से दिये गये आवेदन को नामंजूर किया जा सकेगा जब तक कि विलम्ब का पर्याप्त कारण (sufficient cause) न दर्शाया गया हो।

(2) कोई विधिक व्यवसायी, रजिस्ट्रीकृत ट्रेड यूनियन के अधिकारी, अधिनियम के अधीन निरीक्षक अथवा प्राधिकारी की अनुमति (permission) से कार्य करने वाला अन्य व्यक्ति नियोजित व्यक्ति, की ओर से परिवाद (complaint) कर सकेगा।

(3) एक ही कारखाने और औद्योगिक संस्थानों के उन व्यक्तियों की किसी भी संख्या द्वारा, अथवा उनकी ओर से एक ही आवेदन प्रस्तुत किया जा सकेगा जिनकी मजदूरी के संदाय में विलम्ब कारित हुआ है।

प्राधिकारी द्वारा कार्रवाई

18. वह प्राधिकारी विलम्बित मजदूरियों (delayed wages) के संदाय अथवा अविधिक कटौतियों के प्रतिसंदाय (refund) हेतु आदेशित करने के अतिरिक्त नियोजित व्यक्ति को प्रतिकर (compensation) अधिनिर्णीत (award) कर सकेगा।

यदि दुर्भावनापूर्ण (malicious) अथवा तंग करने वाला (vexatious) परिवाद किया जाता है, तो प्राधिकारी आवेदक पर 50 रु० से अनधिक शास्ति (penalty) अधिरोपित कर सकेगा तथा आदेशित कर सकेगा कि उसे नियोजक को संदाय किया जाए।

प्राधिकारी के विरुद्ध अपील

19. प्राधिकारी द्वारा किये गये निदेश (direction) के विरुद्ध निर्धारित प्ररूप (prescribed form) में कोई अपील जिला न्यायालय के समक्ष तीस दिन के भीतर प्रस्तुत की जा सकेगी—

(क) वेतनाधिकारी (pay-master) द्वारा जबकि संदाय किये जाने के लिए आदेशित कुल धनराशि 300 रु० से अधिक हो ;

(ख) किसी नियोजित व्यक्ति द्वारा जबकि उससे अथवा उसके सह-कर्मकारों (co-workers) से प्रतिधारित मजदूरियों की कुल धनराशि 50 रु० से अधिक हो ;

(ग) किसी ऐसे व्यक्ति द्वारा जिसे दुर्भावनापूर्ण अथवा तंग करने वाले आवेदक हेतु शास्ति संदाय करने के लिए निदेशित किया गया हो।

अधिनियम के भंगों के लिए दण्ड

20. कोई भी व्यक्ति, जो देय तिथि के पश्चात् मजदूरियों के संदाय में विलम्ब कारित करता है, अथवा मजदूरियों से कोई अनधिकृत (unauthorised) कटौती करता है, 500 रु० तक अर्थदण्ड के लिए दायी होता है, लेकिन केवल उस समय जब प्राधिकारी अथवा अपीलीय न्यायालय की स्वीकृति (sanction) से उसे अभियोजित (prosecute) किया गया हो।

21. वेतनाधिकारी, जो—

(1) मजदूरी कालावधि नियत नहीं करता है ; अथवा

(2) वस्तु रूप में संदाय (payment in kind) करता है ; अथवा

(3) इस सारांश (abstract) को, अंग्रेजी भाषा में और नियोजित व्यक्तियों में से अधिकांश की भाषा में, कारखाने और औद्योगिक संस्थान के मुख्य प्रवेश द्वार (main entrance) पर या उसके निकट प्रदर्शित करने में असफल होता है ; अथवा

(4) इस अधिनियम के अधीन बताये गये कुछ निश्चित नियमों (certain rules) को भंग करता है ; 200 रु० से अनधिक अर्थदण्ड के लिए दायी है। इस विषयक परिवाद केवल निरीक्षक द्वारा, अथवा उसकी स्वीकृति से ही किया जा सकता है।

———

प्रपत्र-6

कारखाने का नाम .....

विभाग का नाम .....

तिथि जब से मजदूरी की दरें प्रभावी होंगी अथवा प्रभावी हैं .....

कार्य का वर्ग अथवा वर्णन	मजदूरियों की दरें			भत्ते, यदि कोई हों
	रु०	पै०	प्रति इकाई	

IndiaCode

वेतनाधिकारी का नाम अंग्रेजी में .....

हस्ताक्षर.....

तिथि .....

———