

## अधिनियम, १ 36 36 W मधील वेतन देयकाचा संक्षेप

### (संख्या 1936 पैकी 4 नाही) आणि नियम बनवतात

1.) ज्याचा कायदा प्रभाव पाडतो: - हा कायदा एखाद्या आस्थापना किंवा कारखान्यातील व्यक्तींना वेतन देण्यास लागू आहे किंवा

रेल्वे प्रशासनाद्वारे थेट किंवा उप-कंत्राटदाराद्वारे किंवा एखाद्या व्यक्तीद्वारे कोणत्याही रेल्वेवर रेल्वे प्रशासनाबरोबर करार पूर्ण करणे (रेल्वे कारखाने अपेक्षित) रुपये पेक्षा कमी प्राप्त करित आहेत. 1600

\* ए

महिना

२) नाही, नोकरी केलेली व्यक्ती कराराद्वारे किंवा कराराद्वारे त्या कायद्यानुसार आपला हक्क सोडू शकते.

3) वेतनाची व्याख्या: - "वेतन" म्हणजे नोकरी केलेल्या व्यक्तीला मिळणाऱ्या मोबदल्याची पूर्तता त्याचा रोजगार करार.

यात कोणत्याही पुरस्कारा अंतर्गत देय असणारा कोणताही मोबदला, किंवा सेटलमेंट किंवा कोर्टाचा आदेश, यामध्ये मोबदला समाविष्ट आहे

ओव्हरटाइम, किंवा सुट्टीचा कालावधी किंवा रजा कालावधीचा संदर्भ, अटीनुसार देय अतिरिक्त मोबदला बोनस असो किंवा इतर कोणत्याही नावाने रोजगार.

हे वगळले आहे: -

(अ) नफा सामायिकरण योजने अंतर्गत कोणताही बोनस असो किंवा अन्यथा, ज्याचा भाग नाही रोजगाराच्या अटीनुसार देय किंवा कोणत्याही पुरस्कार किंवा ऑर्डर अंतर्गत देय नसलेला मोबदला कोर्टाचे

(बी) घर-निवास, प्रकाश, पाणी, वैद्यकीय उपस्थिती किंवा इतर सुविधांचा किंवा कोणत्याही गोष्टीचा पुरवठा करण्याचे मूल्य

राज्य सरकारच्या सर्वसाधारण किंवा विशेष आदेशाने वगळलेली सेवा;

(सी) पेन्शन किंवा भविष्य निर्वाह निधीमध्ये नियोक्तांचे योगदान आणि जमा झालेले व्याज त्यावर;

(ड) प्रवास भत्ता किंवा कोणत्याही सवलतीच्या सवलतीची किंमत किंवा विशेष रक्कम भरण्यासाठी दिलेली कोणतीही इतर रक्कम

रोजगाराचा खर्च;

(इ) रेल्वेवर नोकरी केलेल्या व्यक्तींच्या बाबतीत (अन्यथा रेल्वे कारखान्यांखेरीज) नामित व्यक्तीने या वतीने, रेल्वे प्रशासनाने कोणत्याही स्थानिक क्षेत्रासाठी;

(फ) डिस्चार्ज वर देय असलेली कोणतीही गॅच्युइटी

4.) **देय देण्याची आणि पद्धतीची जबाबदारी:** - कारखान्याचा व्यवस्थापक खालील देयतेसाठी जबाबदार आहे

त्याच्याद्वारे किंवा त्याखाली काम केलेल्या व्यक्तींना वेतन देण्याचा कायदा आणि कोणत्याही कंत्राटदाराला नोकरीसाठी जबाबदार आहे

ज्याला त्याने नोकरी दिली त्या व्यक्तीला पैसे द्यावे.. एका महिन्यापेक्षा जास्त अंतराने वेतन देय देण्यासाठी वेतन-कालावधी निश्चित केले जातील.

. वेतन कालावधीच्या समाप्तीच्या days दिवसांच्या आत (किंवा १० दिवसांच्या आत, १००० किंवा वेतन दिले जाईल)

अधिक लोक नोकरीस आहेत). डिस्चार्ज झालेल्या व्यक्तीचे वेतन दुसऱ्या कामकाजाच्या नंतर दिले जाणार नाही

त्याच्या स्त्राव नंतर दिवस.

All. सर्व वेतन सध्याच्या नाणी किंवा चलनात देण्यात येतील नोट्स आणि प्रकारच्या देयके प्रतिबंधित आहेत.

8.) **दंड व वजावटी:** - कायद्यानुसार अधिकृत केलेल्या व्यतिरिक्त वेतनातून कोणतीही कपात केली जाणार नाही (पहा परिच्छेद 9-15 खाली).

(. (१) पूर्वीच्या मान्यतेसह मालक केवळ अशा कृती आणि चुकांकरिता दंड आकारला जाऊ शकतो राज्य सरकार किंवा विहित प्राधिकरण, च्या मुख्य प्रवेशद्वाराजवळ किंवा जवळ दाखवलेल्या सूचनेद्वारे निर्दिष्ट

कारखाना आणि नोकरीस दिलेल्या व्यक्तीस स्पष्टीकरणाची संधी दिल्यानंतर.

(२) **दंड:** -

(अ) त्या वेतनाच्या कालावधीत त्याला देय असलेल्या मजुरीच्या [तीन टक्के] च्या रकमेपेक्षा जास्त नाही;

(ब) हप्त्यांद्वारे किंवा लागू केल्याच्या तारखेनंतर साठ दिवसांनंतर पुनर्प्राप्ती केली जाणार नाही;

(क) रोजगार मिळालेल्या व्यक्तींसाठी अशा उद्देशाने लागू असलेल्या जागेच्या नोंदणीकृत नोंदणीकृत आहेत

कारखान्यांच्या मुख्य निरीक्षकाद्वारे मंजूर;

(ड) मुलाच्या कर्मचार्यावर (१ 15 वर्षाखालील) लादले जाऊ नये.

१०.) (अ) कर्तव्यावर गैरहजेरीसाठी वजावटी फक्त नोकरी दिलेल्या व्यक्तीच्या अनुपस्थितीमुळेच दिली जाऊ शकते

जेव्हा तो कार्यरत असेल तेव्हा आणि अशी वजावट त्यापेक्षा जास्त नसावी

वेतनाच्या कालावधीसाठी त्याच्या वेतनाचे प्रमाण, कारण तो त्या कालावधीत अनुपस्थित होता तो त्याच्या एकूण वेळेपर्यंत कामावर असायला हवे होते.

(ब) जर मैफिलीत अभिनय करणारे दहा किंवा अधिक नोकरीचे लोक वाजवी कारणाशिवाय स्वतः ला अनुपस्थित असतील आणि कोणत्याही सूचनेशिवाय, अनुपस्थितीत कपात केल्याने नोटीसच्या बदल्यात 8 दिवसांच्या मजुरीचा समावेश असू शकतो, परंतु: -

(१) कराराचा भंग करण्यासाठी कोणतीही कपात १ 15 वर्षांखालील व्यक्तीकडून किंवा महिलांकडून करता येणार नाही.

(२) रोजगाराच्या कराराचा भाग बनलेल्या लेखी अशी तरतूद असणे आवश्यक आहे की त्या आवश्यक असतील

काम थांबविण्याच्या उद्देशाच्या सूचनेचा विशिष्ट कालावधी 15 दिवसांपेक्षा जास्त किंवा नोटीसचा कालावधी

जे नियोक्ता एखाद्या कर्मचार्यास सोडण्यासाठी द्यावे लागते ते मालकाला दिले पाहिजे आणि ते वेतन अशा सूचनेच्या बदल्यात वजावट कमी केली जाऊ शकते.

(1) वरील तरतूद फॅक्टरीच्या मुख्य प्रवेशद्वाराजवळ किंवा जवळ दाखविली जाणे आवश्यक आहे.

(2) ही वजा करण्याच्या नोटीस येईपर्यंत या स्वरूपाची कोणतीही कपात करता येणार नाही कारखान्याच्या मुख्य प्रवेशद्वाराजवळ किंवा जवळ पोस्ट केलेले.

(3) कोणत्याही कालावधीत कपात केल्याची नोंद नोकरीच्या व्यक्तीच्या पगारापेक्षा जास्त नाही नोकरी सोडून देणे हे त्याने आपल्या कराराखाली दिलेल्या सूचनेपेक्षा कमी आहे.

११. एखाद्या मालकीच्या व्यक्तीला स्पष्टपणे सोपवलेल्या वस्तूंचे नुकसान किंवा नुकसानीसाठी वजावट कमी करता येते

ज्या पैशासाठी त्याला पैसे मोजावे लागतात तेथे दुर्लक्ष किंवा डीफॉल्टमुळे असे नुकसान किंवा नुकसान होते.

अशी वजावट झाल्यास झालेल्या नुकसानीची किंवा नुकसानीची रक्कम ओलांडू शकत नाही आणि ती दिल्यानंतरच केली जाऊ शकते

नोकरी केलेल्या व्यक्तीस स्पष्टीकरणाची संधी.

१२. घरांच्या सोयीसाठी, सुविधा किंवा सेवांसाठी वजा करण्याच्या मूल्याइतकीच वजा करता येते (साधने आणि कच्चा माल व्यतिरिक्त) नियोक्ताद्वारे पुरविला गेला असेल तर ही रोजगार मालकाने स्वीकारली असेल तर

एखाद्या व्यक्तीस त्याच्या नोकरीच्या अटींचा भाग म्हणून आणि सुविधा आणि सेवांच्या बाबतीत अधिकृत केले गेले आहे

शासनाच्या आदेशाने

१.. (अ) प्रगती वसुलीसाठी किंवा वेतनाच्या अधिक देयकासाठी समायोजित करण्यासाठी कपात केली जाऊ शकते.

(ब) रोजगार सुरु होण्यापूर्वी केलेली प्रगती फक्त ए च्या वेतनाच्या पहिल्या देयकामधून वसूल केली जाऊ शकते

पूर्ण वेतन कालावधी परंतु पूर्वीच्या प्रवासी खर्चासाठी देण्यात आलेल्या प्रगतीची कोणतीही वसुली केली जाऊ शकत नाही

रोजगार सुरु झाला.

(क) अनुदानित वेतनात प्रगती रोजगाराच्या वेळी पेमास्टरच्या विवेकबुद्धीनुसार केली जाऊ शकते परंतु ती करू नये

एखाद्या इन्स्पेक्टरच्या परवानगीशिवाय दोन महिन्यांच्या पगारापेक्षा जास्त.

प्रगती हप्त्यांद्वारे वसूल केली जाऊ शकते, 12 महिन्यांपेक्षा जास्त काळ आणि हप्त्यांमध्ये पसरली 1/3 पेक्षा जास्त नसावी किंवा कोणत्याही वेतनाच्या कालावधीसाठी मजुरी 20 \*, 1/4 पेक्षा जास्त नसावी.

१.. कोणत्याही मान्यताप्राप्त भविष्यवाणीच्या अॅडव्हान्सची सदस्यता व परतफेड करण्यासाठी वजा करता येते

निधी.

१.. स्थानिक स्वराज्य संस्थांद्वारे मंजूर झालेल्या सहकारी संस्थांना किंवा संस्थांना देय देयके वजा करता येतात

टपाल विमा, स्थानिक सरकारने लागू केलेल्या कोणत्याही अटीच्या अधीन आहे. सह वजा करता येते जीवन विमा अंतर्गत जीवन विमा भरण्यासाठी नियुक्त केलेल्या व्यक्तीची लेखी अधिकृतता महानगरपालिका अधिनियम १ 195 .6, शासनाच्या सरकारी सिक्युरिटीजची खरेदी. भारत किंवा कोणत्याही राज्य सरकारचा.

१.. **तपासणी:** - एक निरीक्षक कोणत्याही आवारात प्रवेश करू शकतो आणि तपासणीचे अधिकार वापरू शकतो (यासह)

कागदपत्रांची तपासणी आणि पुरावा घेणे ज्यांना तो हेतू पूर्ण करण्यासाठी आवश्यक वाटेल कायदा.

१.. **वजा किंवा विलंबाच्या तक्रारी:** - (१) जेथे वेतनातून अनियमित वजावट केल्या जातात किंवा त्यात विलंब होतो

पैसे भरल्यास, नोकरी करणारी व्यक्ती बारा महिन्यांत विहित नमुन्यात अर्ज करू शकते

या उद्देशाने स्थानिक सरकारने नियुक्त केलेल्या प्राधिकरणास पाठवा. या पलीकडे एक अर्ज विलंब विलंबाचे पुरेसे कारण न दर्शविल्यास कालावधी नाकारला जाऊ शकतो.

(२)

कोणताही कायदेशीर व्यवसायी, नोंदणीकृत कामगार संघटनेचा अधिकारी, अधिनियमांतर्गत निरीक्षक किंवा अन्य एखादा कार्य करणारी व्यक्ती

प्राधिकरणाच्या परवानगीने एखाद्या नोकरी केलेल्या व्यक्तीच्या वतीने तक्रार करता येते.

(०)

एकाच अनुप्रयोगाद्वारे किंवा त्याच्याशी संबंधित कोणत्याही संख्येच्या व्यक्तींच्या वतीने सादर केला जाऊ शकतो

कारखाना, ज्यांचे वेतन देण्यास विलंब झाला.

१.. **प्राधिकरणाद्वारे कारवाई:** - ऑर्डर व्यतिरिक्त नोकरीस दिलेल्या व्यक्तीस नुकसान भरपाई देण्यात येईल

उशीरा वेतन किंवा बेकायदेशीर वजावटीचा परतावा.

एखादी गैरवर्तन करणारी किंवा छेडछाडीची तक्रार केल्यास प्राधिकरण रु. वर 50 \*

अर्जदार आणि ऑर्डर द्या की तो नियोक्ताला द्यावा.

१.. **प्राधिकरणाविरुद्ध अपील:** - प्राधिकरणाने केलेल्या निर्देशांविरुद्ध विहित नमुन्यात अपील जिल्हा न्यायालयात 30 दिवसांच्या आत प्राधान्य दिले जाऊ शकते: -

(अ)

पेमास्टरद्वारे देय निर्देशित एकूण रक्कम रु. 300 \*; किंवा जर त्याच्यावर दायित्व असेल तर रु. 1000 \*;

(बी)

नियोजित व्यक्तीद्वारे, जर त्याच्याकडून रोखीत ठेवलेल्या एकूण वेतनाची रक्कम रु. 20 \* किंवा गटाकडून

त्याच्या सहका workers्यांपैकी रु. 50;

(सी)

एखाद्या व्यक्तीने दुर्भावनायुक्त किंवा लबाडीच्या अर्जासाठी दंड भरण्याचे निर्देश दिले आहेत;

(डी)

नाही, अपीलकर्त्याने जमा केलेल्या अधिकाराच्या दाखल्यासह अपील केले जाईल निर्देशानुसार देय रक्कम किंवा ऑर्डर विरुद्ध अपील केले.

(इ)

अपीलच्या निर्णयापर्यंत विरोधी पक्षाकडे जमा झालेल्या रकमेची भरपाई थांबू शकते.

२०. **कायद्याचे उल्लंघन केल्याबद्दल शिक्षा:** - जो कोणी मुदतीच्या तारखेपेक्षा पगार देण्यास उशीर करतो किंवा

वेतनातून कोणतीही अनधिकृत कपात केल्यास दंड लागू शकतो जो रु .२०० \* पेक्षा कमी नसावा

जे रु .१००० पर्यंत वाढू शकते, परंतु केवळ प्राधिकरण किंवा अपील कोर्टाच्या परवानगीने कारवाई केल्यासच.

**21. पेमास्टर कोण: -**

(1) वेतन-कालावधी निश्चित करत नाही किंवा

(२) पैसे देतात किंवा

(0) फॅक्टरीच्या मुख्य प्रवेशद्वाराजवळ किंवा जवळपास दर्शविण्यास अपयशी ठरते हे इंग्रजी आणि भाषेच्या भाषेत

बहुसंख्य रोजगार असणारे किंवा

(0) कायद्यानुसार बनविलेले काही नियम तोडल्यास दंडाला उत्तरदायी असेल जे रु .२००० पेक्षा कमी नसावेत परंतु ते कदाचित

1000 पर्यंत वाढवा.

यासंदर्भात तक्रार केवळ निरीक्षक किंवा परवानगीनेच केली जाऊ शकते.

\* टीप: सध्याच्या दरासाठी कृपया राज्याच्या कामगार विभागाशी संपर्क साधा.