

**অ্যাক্ট, 1936 এর পেমেন্টের সংক্ষিপ্তসার
(1936 সালের 4 নম্বর) এবং সেগুলি তৈরি করে বিধিগুলি**

1।

কাকে এই আইনের প্রভাব রয়েছে: - এই সংস্থাটি কোনও প্রতিষ্ঠানে বা কারখানার ব্যক্তিদের মজুরি প্রদানের ক্ষেত্রে বা প্রযোজ্য সরাসরি রেলওয়ে প্রশাসন কর্তৃক কোনও উপ-ঠিকাদারের মাধ্যমে বা কোনও ব্যক্তি দ্বারা কোনও রেলওয়ে

রেলওয়ে প্রশাসনের সাথে একটি চুক্তি সম্পাদন করা (রেলওয়ে কারখানাগুলি প্রত্যাশিত) Rs 1600 *
ক

মাস

২. না, নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তি চুক্তির মাধ্যমে বা চুক্তির মাধ্যমে এই আইনের অধীনে তার অধিকার ছেড়ে দিতে পারে।

3।

মজুরির সংজ্ঞা: - "মজুরি" অর্থ কোনও নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তির পরিপূরণে প্রদেয় সমস্ত পারিশ্রমিক তার কর্মসংস্থান চুক্তি।

এটিতে কোনও পুরস্কারের অধীনে প্রদেয় যে কোনও পারিশ্রমিক বা কোনও আদালতের নিষ্পত্তি বা আদেশ, পারিশ্রমিক অন্তর্ভুক্ত রয়েছে

অতিরিক্ত সময়, বা ছুটির দিন বা ছুটির সময় সম্মানের, শর্তাদির অধীনে অতিরিক্ত পারিশ্রমিক প্রদানযোগ্য

বোনাস বলা হয় বা অন্য কোনও নামেই কর্মসংস্থান।

এটি বাদ দেয়:

(ক) মুনাফা ভাগাভাগির কোনও পরিকল্পনার আওতাধীন, বা অন্যথায়, যে কোনও বোনাস, যা এর অংশ নয়

চাকরীর শর্তাদির অধীন প্রদেয় পারিশ্রমিক বা যা কোনও পুরস্কার বা আদেশের অধীন প্রদেয় নয় আদালত;

(খ) ঘর-আবাসন, আলো সরবরাহ, জল সরবরাহ, চিকিৎসা উপস্থিতি বা অন্য সুযোগসুবিধা বা যে কোনও একটির মূল্য

রাজ্য সরকারের সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা বাদ দেওয়া পরিষেবা;

(গ) পেনশন বা প্রভিডেন্ট ফান্ডে নিয়োগকারীদের অবদান, এবং যে সুদের পরিমাণ অর্জিত হতে পারে উহার উপরে;

(ঘ) ভ্রমণ ভাতা বা যেকোন ভ্রমণ ছাড়ের মূল্য বা বিশেষ বিভ্রান্তির জন্য প্রদত্ত অন্য যে কোনও রাশি কর্মসংস্থান দ্বারা প্রেরিত ব্যয়;

(ঙ) রেলওয়েতে নিযুক্ত ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে (অন্যথায় রেলওয়ে কারখানার তুলনায়) মনোনীত ব্যক্তির দ্বারা

এই পক্ষ থেকে, রেলওয়ে প্রশাসনের দ্বারা যে কোনও স্থানীয় অঞ্চলের জন্য;

(চ) স্রাবের জন্য প্রদেয় কোন গ্র্যাচুইটি

4।

অর্থ প্রদানের পদ্ধতি এবং পদ্ধতি: - কারখানার পরিচালক তার অধীনে অর্থ প্রদানের জন্য দায়বদ্ধ তার অধীনে বা তার অধীনে নিযুক্ত ব্যক্তিদের মজুরির আইন এবং যে কোনও ঠিকাদার নিয়োগকারী ব্যক্তি দায়বদ্ধ

তিনি নিযুক্ত ব্যক্তিদের অর্থ প্রদানের জন্য।

৫. এক মাসের বেশি না হয়ে বিরতিতে মজুরি প্রদানের জন্য মজুরি সময় নির্ধারণ করা হবে।

W. মজুরির মেয়াদ শেষ হওয়ার days দিনের মধ্যে কর্মদিবসে মজুরি দেওয়া হবে (বা ১০ দিনের মধ্যে যদি, 1000 বা

আরও ব্যক্তি নিযুক্ত হয়)। অব্যাহতিপ্রাপ্ত ব্যক্তির মজুরি দ্বিতীয় কাজের চেয়ে পরে প্রদান করা হবে না তার স্রাব পরে দিন।

All. সমস্ত মজুরি বর্তমান মুদ্রা বা মুদ্রায় প্রদান করা হবে নোট এবং প্রকারের অর্থ প্রদান নিষিদ্ধ।

৪।

জরিমানা ও কর্তন: - আইনের অধীন অনুমোদিত ব্যক্তিদের ব্যতীত মজুরি থেকে কোনও ছাড় নেওয়া হবে না (দেখুন দেখুন)

অনুচ্ছেদ 9-15 নীচে)।

9. (1) জরিমানা কেবল পূর্ববর্তী অনুমোদন সহ নিয়োগকর্তা হিসাবে যেমন কাজ এবং বাদ দিতে পারে তার জন্য জরিমানা করা যেতে পারে

রাজ্য সরকার বা নির্ধারিত কর্তৃপক্ষ, এর প্রধান প্রবেশদ্বার বা তার নিকটে অবস্থিত কোনও নোটিশ দ্বারা নির্দিষ্ট করুন

কারখানা এবং নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে ব্যাখ্যার সুযোগ দেওয়ার পরে।

(2) **জরিমানা:** -

(ক) এই মজুরির সময়কালে তাকে প্রদেয় মজুরির [তিন শতাংশ] সমান পরিমাণের বেশি হওয়া উচিত না;

(খ) কিস্তি দ্বারা পুনরুদ্ধার করা যাইবে না, বা আরোপের তারিখের ষাট দিনেরও বেশি;

(গ) নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের পক্ষে উপকারী যেমন উদ্দেশ্যে প্রয়োগ করা জমির জন্য কোনও রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ থাকবে

কারখানার প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত;

(d) শিশু কর্মচারীর (15 বছরের কম বয়সী) চাপিয়ে দেওয়া হবে না।

১০. (ক) দায়িত্ব থেকে অনুপস্থিতির জন্য অবনতি কেবল নিয়োগকৃত ব্যক্তির অনুপস্থিতির কারণে করা যেতে পারে

যখন তার কাজ করা উচিত তখন এবং এই জাতীয় ছাড়টি পরিমাণের চেয়ে বেশি হবে না

মজুরির সময়কালের জন্য তার মজুরির অনুপাত, কারণ তিনি যে সময়টিতে অনুপস্থিত ছিলেন তার মোট সময় the

কাজ করা উচিত ছিল।

(খ) যদি দশ বা ততোধিক নিযুক্ত ব্যক্তি, সংগীতানুষ্ঠানে অভিনয় করে, যুক্তিসঙ্গত কারণ ছাড়াই উপস্থিত থাকেন এবং

যথাযথ নোটিশ ছাড়াই অনুপস্থিতির জন্য কর্তন নোটিশের পরিবর্তে ৪ দিনের মজুরি অন্তর্ভুক্ত করতে পারে তবে: -

(1) চুক্তি ভঙ্গার জন্য কোনও ছাড় কোনও 15 বছরের কম বয়সী ব্যক্তি বা মহিলা থেকে নেওয়া যাবে না।

(২) লিখিতভাবে এমন একটি বিধান থাকতে হবে যা চাকরীর চুক্তির অংশ হিসাবে গঠিত হয়, এটির প্রয়োজন হয়

কাজ বন্ধ করার ইচ্ছার নোটিশের একটি নির্দিষ্ট সময়কাল 15 দিনের বা নোটিশের সময়সীমা ছাড়িয়ে যাবে না

যা নিয়োগকর্তাকে কোনও শ্রমিককে ছাড়িয়ে দিতে হয়, তা অবশ্যই নিয়োগকর্তাকে এবং সেই মজুরি দিতে হবে

এই জাতীয় নোটিশের পরিবর্তে কেটে নেওয়া যেতে পারে।

(৩) উপরের বিধানটি কারখানার মূল প্রবেশদ্বার বা তার নিকটে প্রদর্শিত হতে হবে।

(৪) এই ছাড়ের কোনও বিজ্ঞপ্তি না দেওয়া পর্যন্ত এই প্রকৃতির কোনও ছাড় নেওয়া যাবে না কারখানার মূল প্রবেশদ্বার বা তার নিকটে পোস্ট করা।

(৫) কোন সময় ছাড়াই নিয়োগের ব্যক্তির মজুরি অতিক্রম করতে হবে না তার দ্বারা নোটিশটি তিনি নথিভুক্ত করেছেন

চাকরি ছেড়ে দেওয়া তার চুক্তির অধীনে দেওয়া নোটিশের চেয়ে কম।

১১. কোনও নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তির কাছে স্পষ্টভাবে অর্পণ করা পণ্য বা ক্ষতি হ্রাস বা ক্ষতি হ্রাসের জন্য ছাড় করা যেতে পারে

অর্থের জন্য যার জন্য তাকে হিসাব করতে হবে, যেখানে এই ধরনের ক্ষতি বা ক্ষতি তার অবহেলা বা ডিফল্ট কারণে।

এই জাতীয় ছাড়টি ক্ষয়ক্ষতি বা ক্ষতির পরিমাণ অতিক্রম করতে পারে না এবং কেবলমাত্র দেওয়ার পরে তা করা যেতে পারে

নিযুক্ত ব্যক্তিকে ব্যাখ্যা করার জন্য একটি সুযোগ।

১২. বাড়ির আবাসন, সুযোগসুবিধাগুলি বা পরিষেবাগুলির জন্য মূল্য এর সমতুল্য ছাড় করা যেতে পারে

(সরঞ্জাম এবং কাঁচামাল ব্যতীত) নিয়োগকর্তা সরবরাহ করেন তবে এগুলি নিয়োগকর্তার দ্বারা গৃহীত হয় provided

ব্যক্তি তার কর্মসংস্থানের শর্তাদির অংশ হিসাবে এবং সুযোগসুবিধাগুলির ক্ষেত্রে অনুমোদিত হয়েছে services

সরকারের আদেশে

১৩. (ক) অগ্রিম পুনরুদ্ধারের জন্য বা ওজনের বেশি পরিশোধের সমন্বয় করার জন্য ছাড় দেওয়া যেতে পারে।

(খ) কর্মসংস্থান শুরুর আগে করা অগ্রগতি কেবলমাত্র একটির জন্য মজুরির প্রথম অর্থ প্রদান থেকে পুনরুদ্ধার করা যেতে পারে

সম্পূর্ণ মজুরি সময়কাল তবে পূর্বে ভ্রমণ ব্যয়ের জন্য প্রদত্ত অগ্রিমগুলি থেকে কোনও পুনরুদ্ধার করা যায় না

কর্মসংস্থান শুরু।

(গ) চাকরির সময় বেতনভোগীদের বিবেচনার ভিত্তিতে অনারেন্ড বেতনের অগ্রগতি করা যেতে পারে তবে তা করা উচিত নয়

কোনও পরিদর্শকের অনুমতি ছাড়াই দুই মাসের মজুরির পরিমাণ ছাড়িয়ে যান।

অগ্রিমগুলি কিস্তিতে পুনরুদ্ধার করা যেতে পারে, 12 মাসের চেয়ে বেশি এবং কিস্তিতে ছড়িয়ে নেই অবশ্যই 1/3 য় অতিক্রম করতে হবে না, বা মজুরি কোনও মজুরি সময়কালের জন্য মজুরি 20 *, 1/4 এর বেশি না হয়।

১৪. যে কোনও স্বীকৃত প্রভিডেন্টের কাছ থেকে অগ্রিমের সাবস্ক্রিপশন এবং পুনরায় অর্থ প্রদানের জন্য ছাড় দেওয়া যেতে পারে

তহবিল।

15. স্থানীয় সরকার কর্তৃক অনুমোদিত বা সমবায় সমিতিতে অর্থ প্রদানের জন্য ছাড় দেওয়া যেতে পারে ডাক বীমা, স্থানীয় সরকার কর্তৃক আরোপিত যে কোনও শর্ত সাপেক্ষে। ছাড় দিয়ে তৈরি করা যেতে পারে

জীবন বীমার অধীনে জীবন বীমা প্রদানের জন্য নিযুক্ত ব্যক্তির লিখিত অনুমোদন

কর্পোরেশন আইন। ১৯৫ 6, সরকারের সরকারী সিকিওরিটি ক্রয়। ভারত বা কোনও রাজ্য সরকারের of

১৬. **পরিদর্শন:** - কোনও পরিদর্শক যে কোনও প্রাপ্তনে প্রবেশ করতে পারেন এবং পরিদর্শন করার ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারেন (সহ)

দলিলগুলি পরীক্ষা করা এবং প্রমাণ গ্রহণ করা যেমন তিনি প্রয়োজনীয় উদ্দেশ্যে পরিচালিত করার জন্য প্রয়োজনীয় মনে করতে পারেন

আইন.

17. **কর্তন বা বিলম্বের অভিযোগ:** - (1) যেক্ষেত্রে অনিয়মিত কর্তন মধ্যে মজুরি, অথবা বিলম্ব থেকে তৈরি করা হয়

অর্থ প্রদান হয়, একজন নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তি বারো মাসের মধ্যে থেকে নির্ধারিত ক্ষেত্রে আবেদন করতে পারে

এই উদ্দেশ্যে স্থানীয় সরকার কর্তৃক নিযুক্ত কর্তৃপক্ষকে এর বাইরেও একটি আবেদন বিলম্বিত delayed বিলম্বের পর্যাপ্ত কারণ না দেখানো হলে পিরিয়ড প্রত্যাখ্যান করা যেতে পারে।

(2)

যে কোনও আইনজীবী পেশাজীবী, নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তা, আইনের আওতায় পরিদর্শক বা অন্য ব্যক্তি অভিনয় করছেন
কর্তৃপক্ষের অনুমতি নিয়ে কোনও নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তির পক্ষে অভিযোগ জানাতে পারেন।

(3)

একটি একক আবেদন উপস্থাপন করা যেতে পারে, বা এর সাথে সংশ্লিষ্ট যে কোনও সংখ্যক ব্যক্তির পক্ষে

কারখানা, যার মজুরি বিলম্বিত হয়েছে।

18. কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পদক্ষেপ: - কর্তৃপক্ষ আদেশের পাশাপাশি নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে ক্ষতিপূরণ প্রদান করতে পারে

বিলম্বিত মজুরি প্রদান বা অবৈধ ছাড়ের টাকা ফেরত দেওয়া।

যদি কোনও দুষিত বা উদ্বেগজনক অভিযোগ করা হয় তবে কর্তৃপক্ষ ২,০০০ / - টাকা ছাড়াই জরিমানা আরোপ করতে পারে। 50 *

আবেদনকারী এবং আদেশ দিন যে এটি নিয়োগকর্তাকে প্রদান করা হবে।

19. কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে আপিল: - কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত একটি নির্দেশের বিরুদ্ধে নির্ধারিত ফরমে একটি আবেদন

জেলা আদালতে ৩০ দিনের মধ্যে অগ্রাধিকার দেওয়া যেতে পারে: -

(ক)

পেমাস্টার দ্বারা প্রদত্ত নির্দেশিত মোট পরিমাণ যদি ২,০০০ টাকা ছাড়িয়ে যায় 300 *; বা যদি এটি তার উপর দায় চাপায়

টাকা। 1000 *;

(খ)

একজন নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তির দ্বারা, যদি তার কাছ থেকে আটকে রাখা মোট মজুরির পরিমাণ হ। 20 *, বা গ্রুপ থেকে

তার সহকর্মীদের মধ্যে, রুপি ছাড়িয়েছে। 50;

(গ)

কোনও ব্যক্তি দুষিত বা উদ্বেগজনক অ্যাপ্লিকেশনটির জন্য জরিমানা দেওয়ার নির্দেশ দিয়েছিলেন;

(ঘ)

না, আপিলকারী কর্তৃপক্ষের জমা দেওয়া কর্তৃপক্ষের শংসাপত্রের সাথে না থাকলে আপিল মিথ্যা বলা উচিত

নির্দেশ বা আদেশের অধীন প্রদত্ত পরিমাণের বিরুদ্ধে আপিল করা হয়েছে।

(ঙ)

বিপরীত পক্ষের জমা দেওয়া পরিমাণ অর্থ প্রদানের আবেদন আপিলের সিদ্ধান্ত না হওয়া পর্যন্ত স্থগিত করা যেতে পারে।

২০. আইন লঙ্ঘনের জন্য শাস্তি: - যে কেউ নির্ধারিত তারিখের বাইরে বেতন পরিশোধে বিলম্ব করছেন বা

মজুরি থেকে যেকোন অননুমোদিত ছাড় তোলা জরিমানার জন্য দায়বদ্ধ যা ২০০ টাকা * এর চেয়ে কম হবে না

যা 1000 * পর্যন্ত বাড়তে পারে, তবে কেবলমাত্র কর্তৃপক্ষ বা আপিল কোর্টের অনুমোদনের সাথে যদি মামলা করা হয়।

21. বেতনদাতা যারা: -

(1) একটি মজুরি-সময় স্থির করে না, বা

(২) অর্থ প্রদান করে, বা

(৩) কারখানার মূল প্রবেশদ্বার বা তার নিকটে প্রদর্শন করতে ব্যর্থ হয় ইংরেজিতে এবং এর ভাষায় এই বিমূর্ততা

বোর্ডিংভাগ নিযুক্ত ব্যক্তি, বা

(8) আইনের অধীনে প্রণীত কিছু বিধিবিধি ভঙ্গ করে, জরিমানার জন্য দায়বদ্ধ যা ২০০০ রুপির চেয়ে কম হবে না তবে যা হতে পারে 1000 * পর্যন্ত প্রসারিত করুন।
এই বিষয়ে অভিযোগ কেবল ইন্সপেক্টর, বা তার অনুমোদনের মাধ্যমেই করা যেতে পারে।
* **দ্রষ্টব্য:** বর্তমান হারের জন্য, দয়া করে রাজ্যের শ্রম বিভাগের সাথে যোগাযোগ করুন।