

## ফরম এক্স (বিজ্ঞপ্তি বিধি 23)

### ন্যূনতম মজুরি আইন, এবং এর অধীনে তৈরি বিধি বিমূর্ত

#### আই

#### আইনটি যার দ্বারা প্রভাবিত হয়

(ক) এই আইনের নির্দিষ্ট শ্রেণিতে তফসিলযুক্ত কর্মে নিযুক্ত ব্যক্তিদের জন্য প্রযোজ্য ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করা হয়েছে যার বিষয়ে কাজ করে।

(খ) কোনও কর্মচারী এতদিন চুক্তির মাধ্যমে বা তার অধিকারগুলি চুক্তির মাধ্যমে ছেড়ে দিতে পারবেন না যার দ্বারা এটি পরিকল্পনা করা হয়েছে

আইনের আওতায় নির্ধারিত মজুরির সর্বনিম্ন হার কমিয়ে আনুন।

২।

#### মজুরি সংজ্ঞা

1) "মজুরি" অর্থ সমস্ত বেতনভোগ, কোনও নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তির জন্য প্রদেয় কর্মসংস্থানের তাঁর চুক্তির পরিপূর্ণতা। এটা অন্তর্ভুক্ত:

(i) যে কোনও বাড়ির আবাসনের মূল্য, আলো, জল সরবরাহ, চিকিত্সা উপস্থিতি, বা অন্য কোনও সুযোগসুবিধা বা যথাযথের সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা বাদ দেওয়া কোনও পরিষেবা সরকারি;

(ii) কোনও পেনশন তহবিল বা প্রভিডেন্ট ফান্ড বা নিয়োগকারী দ্বারা প্রদত্ত যে কোনও অবদান বা সামাজিক বীমা যে কোনও প্রকল্পের আওতায়;

(iii) যেকোন ভ্রমণ ভাতা বা যে কোনও ভ্রমণ ছাড়ের মূল্য;

(iv) নিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক প্রদত্ত বিশেষ ব্যয় ব্যয় করার জন্য নিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রদত্ত যে কোনও রাশি তার কর্মের প্রকৃতি; অথবা

(v) স্রাবের জন্য প্রদেয় কোন গ্র্যাচুইটি;

2) মজুরির সর্বনিম্ন হারগুলি থাকতে পারে:

i) মজুরির একটি প্রাথমিক হার এবং জীবন-ভাতার ব্যয় নামে একটি বিশেষ ভাতা

ii) জীবন ভাতা এবং যেকোন নগদ মূল্য সহ বা ব্যতীত মজুরির একটি প্রাথমিক হার ছাড়গুলি, ছাড়ের হারে প্রয়োজনীয় পণ্য সরবরাহের মতো

iii) মৌলিক হার, জীবনযাত্রার মূল্য এবং নগদ মূল্যের সমন্বয়ে একটি সর্ব-সমেত হার ছাড়, যদি কোন।

৩) তফসিলযুক্ত কর্মচারীদের কর্মচারীদের ন্যূনতম মজুরি ধারা ৫ এর অধীন অবহিত করা হয়েছে বিভাগ 3 সহ পড়ুন বা বিভাগ 10 এর অধীন সময়ে সময়ে সংশোধিত হিসাবে বিভাগ 3 পড়তে পারে থাকা:

ক) সর্বনিম্ন সময় হার,

খ) সর্বনিম্ন টুকরো হার,

গ) একটি গ্যারান্টিযুক্ত সময় হার,

দ) একটি ওভারটাইম হার

(1) বিভিন্ন নির্ধারিত কর্মসংস্থান, 2) কাজের বিভিন্ন শ্রেণি, 3) ভিন্ন different

এলাকা, 4) বিভিন্ন মজুরি সময়কাল, 5) বিভিন্ন বয়সের।

#### তৃতীয়।

#### গণনা এবং প্রদানের শর্তাদি

নিয়োগকর্তা তার অধীনে তফসিলযুক্ত কর্মে নিযুক্ত প্রতিটি কর্মচারীর বেতন পাবেন এই শ্রেণীর কর্মচারীর জন্য নির্ধারিত মজুরির সর্বনিম্ন হারের চেয়ে কম নয়।

এই আইনের অধীনে প্রদেয় ন্যূনতম মজুরি নগদ প্রদান করা হইবে সরকার ব্যতীত সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে প্রকারের অর্থ প্রদানের অনুমোদন দেয়।

মজুরি সময়কাল হ'ল এক মাসের বেশি সময় অন্তর মজুরি প্রদানের জন্য নয়।

মজুরি সময়কাল শেষ হওয়ার days দিনের মধ্যে বা 10 দিনের মধ্যে কার্যদিবসে মজুরি দেওয়া হবে যদি 1000 বা আরও বেশি ব্যক্তি নিযুক্ত থাকে।

অব্যাহতিপ্রাপ্ত ব্যক্তির মজুরি তার পরবর্তী দ্বিতীয় কার্যদিবসের চেয়ে পরে দেওয়া হবে না।  
স্রাব। কোনও কর্মী যদি কোনও কার্যদিবসের চেয়ে কম সময়ের জন্য কোনও দিন নিযুক্ত হন  
কাজের ক্ষেত্রে তার ব্যর্থতা থাকলে তিনি পুরো সাধারণ কাজের দিন মজুরি পাওয়ার অধিকারী হবেন  
কাজের অনাগ্রহীতার কারণে নয় তবে তাকে সরবরাহ করার জন্য নিয়োগকর্তাকে বাদ দিয়ে  
এই সময়ের জন্য কাজ।

যেখানে কোনও কর্মী দুই বা ততোধিক ক্লাসের কাজ করেন যার জন্য আলাদা ন্যূনতম হার  
মজুরি প্রযোজ্য, নিয়োগকর্তা সময় কাটাতে এই জাতীয় কর্মচারীকে প্রদান করবেন

এই জাতীয় শ্রেণীর প্রত্যেকের শ্রম মজুরি সর্বনিম্ন হারের চেয়ে কম নয়।

যেখানে কোনও কর্মী টুকরোকে কর্মরত আছেন যার জন্য সর্বনিম্ন সময় হার এবং সর্বনিম্ন নয়  
টুকরো হার নির্ধারণ করা হয়েছে, নিয়োগকর্তা এই জাতীয় কর্মচারীর মজুরি প্রদান করবেন তার চেয়ে  
কম নয়

সর্বনিম্ন সময় হার।

### **চতুর্থ। কাজের সময় এবং ছুটির ঘন্টা**

সাধারণ কার্যদিবস গঠনের কত ঘন্টা হবে

ক)

প্রাপ্তবয়স্কদের ক্ষেত্রে 9 ঘন্টা, খ) সন্তানের ক্ষেত্রে 4 ½ ঘন্টা

প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের কার্যদিবসের বিশ্রামের অন্তর অন্তর্ভুক্ত

কোনও দিন 12 ঘন্টা অতিক্রম করবেন না।

“নিয়োগকর্তা প্রতি সপ্তাহে কর্মীদের বেতন সহ একদিন বিশ্রামের অনুমতি দেবেন। সাধারণত  
রবিবারটি সাপ্তাহিক বিশ্রামের দিন হলেও সপ্তাহের অন্য কোনও দিন যেমন বিশ্রামের দিন হিসাবে স্থির  
থাকতে পারে। না

কর্মচারীকে বিশ্রামের দিন হিসাবে নির্ধারিত দিনে কাজ করতে হবে, যদি না তাকে বিকল্পের অনুমতি  
দেওয়া হয়

বিশ্রাম দিন (রিলে 24 দেখুন) ”।

যখন কোনও শ্রমিক কোনও দিনে 9 ঘন্টা বা 48 ঘন্টারও বেশি সময় ধরে একটি কর্মস্থলে কাজ করেন  
যে কোনও সপ্তাহে ওভারটাইম কাজের ক্ষেত্রে সে নির্ধারিত চাকরিতে মজুরি পাওয়ার অধিকারী হবে  
বেতনের সাধারণ হারের দ্বিগুণ কৃষিকাজ বাদে

ডি

### **জরিমানা এবং ছাড়**

বিধি দ্বারা বা এর অধীন অনুমোদিত ব্যতীত মজুরি থেকে কোনও ছাড় নেওয়া হবে না।

মজুরি থেকে ছাড়গুলি নিম্নলিখিত এক বা একাধিক হতে হবে, যথা:

i) সূক্ষ্ম: - জরিমানা আরোপের জন্য প্রস্তাবিত আইন বা বাদ দেওয়া হবে

নিয়োগকৃত ব্যক্তিকে ব্যক্তিগতভাবে এবং লিখিতভাবে ব্যাখ্যা করা হয়েছে এবং তাকে একটি দেওয়া  
হবে

অন্য ব্যক্তির উপস্থিতিতে কোনও ব্যাখ্যা দেওয়ার সুযোগ। পরিমাণ

জরিমানাও তাকে অবহিত করা হবে বলেছিলেন। এটি হবে, রাজ্য সরকার এ জাতীয় নির্দিষ্ট করতে  
পারে। এটা

রাজ্য সরকারের নির্দেশ অনুসারে ব্যবহার করা হবে।

ii) দায়িত্ব থেকে অনুপস্থিতির জন্য ছাড়

iii) হেফাজতের জন্য, বা লোকসানের জন্য কর্মচারীর উপর অর্পিত পণ্যগুলির হ্রাস বা ক্ষতি হ্রাস

অর্থের জন্য যার জন্য তাকে হিসাব করতে হবে, যেখানে এ জাতীয় ক্ষতি বা ক্ষতি সরাসরি

তার অবহেলা বা ডিফল্ট হিসাবে দায়ী, ক্ষতি বা ক্ষতি হ্রাস যার ক্ষেত্রে ছাড় uction

তৈরি করার প্রস্তাবটি ব্যক্তিগতভাবে এবং নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে ব্যাখ্যা করা হবে,

এবং তাকে অন্য একজনের উপস্থিতিতে কোনও ব্যাখ্যা দেওয়ার সুযোগ দেওয়া হবে

ব্যক্তি। উল্লিখিত ছাড়ের পরিমাণও তাকে জানানো হবে। এটি যেমন হতে হবে

রাজ্য সরকার দ্বারা নির্দিষ্ট করা যেতে পারে।

- iv) নিয়োগকর্তা দ্বারা সরবরাহিত বাড়ির আবাসনের জন্য কর্তন
- v) রাষ্ট্র হিসাবে নিয়োগকর্তা দ্বারা সরবরাহ করা যেমন সুযোগসুবিধাগুলি এবং পরিষেবাদির জন্য কর্তন সরকার সাধারণ বা বিশেষ আদেশে অনুমোদন দিতে পারে। এর মধ্যে সরবরাহ সরবরাহ থাকবে না সরঞ্জাম এবং কর্মসংস্থানের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় প্রতিরক্ষামূলক।
- vi) অগ্রিম পুনরুদ্ধার বা মজুরির ওভার পেমেন্টের সমন্বয়ের জন্য ছাড় অগ্রিমগুলি দুইটি ক্যালেন্ডার মাসের মজুরির সমান পরিমাণের বেশি হবে না নিয়োগকৃত ব্যক্তি এবং ছাড়ের মাসিক কিস্তি মজুরির 1/4 তম অতিক্রম করবে না এই মাসে উপার্জন
- vii) নিয়োগকৃত ব্যক্তির দ্বারা প্রদেয় আয়করের ছাড়
- viii) আদালত বা অন্যান্য উপাদান কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে ছাড়ের প্রয়োজন
- ix) সমবায় সমিতিগুলিতে অর্থ প্রদানের জন্য ছাড় বা বিমা দ্বারা অনুমোদিত কোনও প্রকল্প রাজ্য সরকার.

### **ষষ্ঠ। রেজিস্টার এবং রেকর্ড রক্ষণাবেক্ষণ**

প্রত্যেক নিয়োগকর্তা প্রত্যেকের জন্য নিম্নলিখিত বিবরণ উল্লেখ করে মজুরির একটি নিবন্ধক বজায় রাখবেন

প্রতিটি নিয়োগকৃত ব্যক্তির ক্ষেত্রে সময়কাল:

ক)

মজুরির সর্বনিম্ন হার।

খ)

অতিরিক্ত সময় কাজ করার দিনগুলি

গ)

স্থূল মজুরি

ঘ)

মজুরি থেকে তৈরি সমস্ত ছাড়

ঙ)

আসলে মজুরি এবং প্রদানের তারিখ

প্রত্যেক নিয়োগকর্তা নিযুক্ত প্রতিটি ব্যক্তিকে নির্ধারিত বিবরণযুক্ত ওয়েজ স্লিপ প্রদান করবেন।

প্রতিটি নিয়োগকর্তা নিযুক্ত প্রতিটি ব্যক্তির স্বাক্ষর বা থাম্বের ছাপ পাবেন

মজুরি - বই এবং মজুরি পিছলে যায়।

নিয়োগকর্তা বা তার এজেন্ট ওয়েজ বুকস এবং ওয়েজ স্লিপগুলিতে প্রবেশের যথাযথভাবে প্রমাণীকরণ করবেন।

একটি মাস্টার রোল প্রতিটি নিয়োগকর্তা দ্বারা রক্ষণাবেক্ষণ করা হবে এবং নির্ধারিত ফর্মটিতে রাখা হবে।

প্রত্যেক নিয়োগকর্তা ইংরাজীতে এবং ইলেক্ট্রনিক নোটিশ দ্বারা নির্বাচিত এমন জায়গায় প্রদর্শিত হতে হবে ex

নীচে বর্ণিত বেশিরভাগ শ্রমিকের দ্বারা পরিচ্ছন্ন ও সুসংগঠিত ভাষায় বোঝা যায়

গঠন:

ক) মজুরির সর্বনিম্ন হার

খ) আইন এবং সেখানে বিধিবিধানের অধীনে ফর্মটি বের করুন

গ) পরিদর্শকের নাম ও ঠিকানা

### **সপ্তম। পরিদর্শন**

কোনও পরিদর্শক যে কোনও প্রাপ্তনে প্রবেশ করতে পারেন এবং পরিদর্শন করার ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারেন (পরীক্ষা সহ)

ডকুমেন্ট এবং প্রমাণ গ্রহণ) হিসাবে তিনি প্রয়োজনের উদ্দেশ্যে পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় মনে করতে পারেন

আইন

## অষ্টম।

যেখানে কোনও কর্মীকে তার কাজের শ্রেণির জন্য নির্ধারিত সর্বনিম্ন মজুরির চেয়ে কম বা তার চেয়ে কম বেতন দেওয়া হয়

এই আইনের বিধানের অধীনে তার কারণে প্রাপ্ত পরিমাণের চেয়ে তিনি এই ক্ষেত্রে আবেদন করতে পারবেন can

উদ্দেশ্যে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের কাছে months মাসের মধ্যে নির্ধারিত ফর্ম। একটি আবেদন বিলম্বিত যদি এই কর্তৃপক্ষ সন্তুষ্ট হয় যে আবেদনকারীর পর্যাপ্ত কারণ ছিল তা এই সময়কালের বাইরেও ভর্তি হতে পারে

যেমন সময়ের মধ্যে আবেদন না করার জন্য।

আইনী অনুশীলনকারী, নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তা, আইনের আওতায় পরিদর্শক বা অন্য ব্যক্তি

কর্তৃপক্ষের অনুমতি নিয়ে কাজ করা নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তির পক্ষে অভিযোগ করতে পারে।

একই সংখ্যক ব্যক্তির পক্ষে বা পক্ষে একটি একক আবেদন উপস্থাপন করা যেতে পারে

কারখানা; মজুরি প্রদান বিলম্বিত হয়েছে।

আইনের ২২ অনুচ্ছেদের অধীনে বিজ্ঞপ্তিযুক্ত মজুরির কম অর্থ পরিশোধের বিষয়ে অভিযোগ করা যেতে পারে

এই জাতীয় অনুমোদনের অনুদানের 01 মাসের মধ্যে কেবল কর্তৃপক্ষের অনুমোদনের সাথে আদালত।

আইনের ২২ ধারার অধীনে অভিযোগ কেবলমাত্র আদালতে বা কোনও অনুমোদনের মাধ্যমে করা যেতে পারে

যে তারিখে এই অপরাধ করা হয়েছে বলে অভিযোগ করা হয়েছে তার তারিখের 06 মাসের মধ্যে পরিদর্শক।

## নবম। কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবস্থা নেওয়া

কর্তৃপক্ষ অর্থ প্রদানের ন্যূনতম মজুরির পরিমাণ ছাড়িয়ে যা প্রদানের নির্দেশ দিতে পারে

আসলে ক্ষতিপূরণ প্রদানের সাথে একত্রে অর্থ প্রদানের পরিমাণের চেয়ে 10 গুণ বেশি নয়

অতিরিক্ত। কর্তৃপক্ষ সেই ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ প্রদানের নির্দেশ দিতে পারে যেখানে পূর্বে অতিরিক্ত অর্থ প্রদান করা হয়

আবেদন নিষ্পত্তি।

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

50 / - আবেদনকারীর উপর এবং আদেশ দিন যে এটি নিয়োগকর্তাকে প্রদান করা হবে। কর্তৃপক্ষের প্রতিটি দিকনির্দেশনা হবে

চূড়ান্ত।

## এক্স.

### আইনের অধীনে অপরাধের দণ্ড

যে কোনও নিয়োগকর্তা এই বিধানের অধীনে যে কোনও কর্মচারীকে তার কারণে প্রদত্ত পরিমাণের চেয়ে কম অর্থ প্রদান করেন

সাধারণ কার্য দিবস, সাপ্তাহিক ছুটির ক্ষেত্রে আইন বা আইন-শৃঙ্খলা লঙ্ঘন করা হবে

কোনও মেয়াদে যা বর্ণনীয় কারাদন্ডে দন্ডনীয়, যা 06 মাস বা তার বেশি হতে পারে

জরিমানা যা হ। 500 / - বা উভয়ই।

যে কোনও নিয়োগকর্তা নিবন্ধক বা রেকর্ড রক্ষণ করতে ব্যর্থ হন যে অনুচ্ছেদ 18 এর অধীনে বজায় রাখতে হবে,

জরিমানা দন্ডে দণ্ডনীয় হইবে, যা হ। 500 / -।

## একাদশ. মজুরির সর্বনিম্ন হার নির্ধারিত

এস এন	কর্মীদের বিভাগ	ন্যূনতম মজুরি
1	উচ্চ দক্ষ	
2	দক্ষ	
3	কিছুটা দক্ষ	
4	আন স্কিলড	

দ্বাদশ শ্রেণী পর্যন্ত। পরিদর্শকের নাম (গুলি) এবং ঠিকানা

এস এন	নাম	ঠিকানা
1		
2		
3		