

பக்கம் 1 இன் 4

படிவம் “யு”

ஊதியம் செலுத்தும் சட்டம் மற்றும் விதிகள், 1972 இன் சுருக்கம்

1. சட்டத்தின் விரிவாக்கம்:

இந்த சட்டம் முழு இந்தியாவிற்கும் நீண்டுள்ளது:

இது தோட்டங்கள் அல்லது துறைமுகங்கள் தொடர்பானது எனில், அது ஜம்மு-காஷ்மீர் மாநிலத்திற்கு நீட்டிக்கப்படாது [பிரிவு 1 (2)]

2. செயல் விண்ணப்பங்கள் யாருக்கு:

இந்த சட்டம் (அ) ஒவ்வொரு தொழிற்சாலை, என்னுடையது, எண்ணெய் வயல், தோட்டம், துறைமுகம் மற்றும் ரயில்வே நிறுவனத்திற்கும் பொருந்தும்; ஆ) முந்தைய 12 மாதங்களின் எந்த நாளிலும், 10 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட நபர்கள் பணியாற்றும், அல்லது வேலை செய்யும் மாநிலத்தில் உள்ள கடைகள் மற்றும் நிறுவனங்கள் தொடர்பாக எந்தவொரு சட்டத்தின் அர்த்தத்திலும் உள்ள ஒவ்வொரு கடை அல்லது ஸ்தாபனமும்; மற்றும் இ) முந்தைய 12 மாதங்களின் எந்த நாளிலும், 10 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட ஊழியர்கள் பணிபுரிந்த அல்லது பணிபுரிந்த பிற ஸ்தாபனங்கள், அல்லது நிறுவனங்களின் வர்க்கம், மத்திய அரசு அறிவிப்பின் மூலம் இந்த சார்பாக குறிப்பிடலாம். [நொடி 1 (3)]

3. வரையறைகள்:

(அ) “பொருத்தமான அரசு” என்பது பொருள்.

(i) ஒரு ஸ்தாபனம் தொடர்பாக;

அ) மத்திய அரசுக்கு சொந்தமானது, அல்லது கட்டுப்பாட்டில் உள்ளது,

b) ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட மாநிலங்களில் கிளைகள் வைத்திருத்தல்,

c) மத்திய அரசுக்கு சொந்தமான அல்லது கட்டுப்பாட்டில் உள்ள ஒரு தொழிற்சாலையின்,

d) ஒரு பெரிய துறைமுகம், என்னுடையது, எண்ணெய் வயல் அல்லது ரயில்வே நிறுவனம், மத்திய அரசு.

ii) வேறு எந்த விஷயத்திலும், மாநில அரசு. [நொடி 2 (அ)]

(ஆ) “நிறைவு செய்யப்பட்ட ஆண்டு” என்பது ஒரு வருடத்திற்கு தொடர்ச்சியான சேவையாகும், [நொடி 2 (ஆ)]

© “தொடர்ச்சியான சேவை” என்பது தடையற்ற சேவையாகும், மேலும் நோய், விபத்து, விடுப்பு, பணிநீக்கம், வேலைநிறுத்தம் அல்லது பணிநிறுத்தம் அல்லது வேலை நிறுத்தப்படுதல் ஆகியவற்றால் குறுக்கிடப்பட்ட சேவையை உள்ளடக்கியது, இது சம்பந்தப்பட்ட ஊழியர்களின் எந்தவொரு தவறும் காரணமாக அல்ல, அத்தகைய தடையற்ற சேவை இந்தச் சட்டம் தொடங்குவதற்கு முன் அல்லது பின் வழங்கப்பட்டது.

விளக்கம் I: ஆண்டுக்கு தடையின்றி சேவையில் இல்லாத ஒரு ஊழியரின் விஷயத்தில், ஆண்டுக்கு முந்தைய 12 மாதங்களில் ஒரு முதலாளியால் அவர் ஊழியத்தில் பணியமர்த்தப்பட்டிருந்தால், அவர் தொடர்ந்து சேவையில் இருப்பதாகக் கருதப்படுவார்.

i) 190 நாட்கள், ஒரு சுரங்கத்தில் தரையில் கீழே பணிபுரிந்தால், அல்லது

ii) 240 நாட்கள், வேறு எந்த விஷயத்திலும், அவர் ஒரு பருவகால ஸ்தாபனத்தில் பணிபுரியும் போது தவிர.

விளக்கம் II: ஒரு பருவகால ஸ்தாபனத்தின் ஊழியர் தன்னிடம் இருந்தால் தொடர்ந்து சேவையில் இருப்பதாகக் கருதப்படுவார்

இந்த ஆண்டு ஸ்தாபனம் செயல்பட்டு வந்த நாட்களில் 75% க்கும் குறையாமல் வேலை செய்தது. [நொடி 2 (ஆ)]

(ஈ) “கட்டுப்பாட்டு அதிகாரம்” என்பது ஒரு பொருத்தமான அரசாங்கத்தால் நியமிக்கப்பட்ட அதிகாரம். 3. [நொடி 2 (ஈ)].

(இ) ஒரு ஊழியர் தொடர்பாக “குடும்பம்”, இதைக் கொண்டதாகக் கருதப்படும்-

i) ஒரு ஆண் ஊழியர், அவர், அவரது மனைவி, அவரது குழந்தைகள், திருமணமானவர்கள் அல்லது திருமணமாகாதவர்கள், அவரைச் சார்ந்திருக்கும் பெற்றோர்கள் மற்றும் அவரது முன்னோடி மகனின் விதவை மற்றும் குழந்தைகள் ஏதேனும் இருந்தால்,

ii) ஒரு பெண் ஊழியர், அவர், அவரது கணவர், அவரது குழந்தைகள், திருமணமானவர்கள் அல்லது திருமணமாகாதவர்கள், அவரது சார்பு பெற்றோர் மற்றும் அவரது கணவரின் சார்பு பெற்றோர் மற்றும் விதவை மற்றும் அவரது முன்னோடி மகனின் குழந்தைகள், ஏதேனும் இருந்தால்:

ஒரு பெண் ஊழியர், கட்டுப்பாட்டு அதிகாரத்திற்கு எழுத்து மூலமாக ஒரு அறிவிப்பின் மூலம், தனது கணவனை தனது குடும்பத்திலிருந்து தூக்கிவிட விருப்பம் தெரிவித்தால், கணவரும் அவரது சார்புடைய பெற்றோர்களும் இந்தச் சட்டத்தின் நோக்கங்களுக்காக இனி சேர்க்கப்பட மாட்டார்கள். அத்தகைய பெண் ஊழியரால் கூறப்பட்ட அறிவிப்பு பின்னர் திரும்பப் பெறப்படாவிட்டால், அத்தகைய பெண் ஊழியரின் குடும்பம்.

விளக்கம்- ஒரு ஊழியரின் தனிப்பட்ட சட்டம் ஒரு குழந்தையைத் தத்தெடுக்க அனுமதிக்கும் இடத்தில், அவர் சட்டப்பூர்வமாக ஏற்றுக்கொண்ட எந்தவொரு குழந்தையும் அவரது குடும்பத்தில் சேர்க்கப்படுவதாகக் கருதப்படுவார், மேலும் ஒரு பணியாளரின் குழந்தையை மற்றொரு நபர் தத்தெடுத்துக் கொண்டால், அத்தகைய தத்தெடுப்பு, அத்தகைய தத்தெடுப்பு செய்யும் நபரின் தனிப்பட்ட சட்டத்தின் கீழ், சட்டப்பூர்வமானது, அத்தகைய குழந்தை ஊழியரின் குடும்பத்திலிருந்து விலக்கப்பட்டதாகக் கருதப்படும். [நொடி 2 (ம)].

பக்கம் 2 இன் 4

4. நியமனம்:

1. ஒவ்வொரு ஊழியரும், ஒரு வருட சேவையை முடித்தவர், கிராட்யூட்டி செலுத்தத் தொடங்கிய பிறகு

(மத்திய) விதிகள், 1972, ஒரு வருட சேவை முடிந்த 30 நாட்களுக்குள், ஒரு நியமனம் [பிரிவு 6 (1)]

விதி 8, 6 (1) உடன் படிக்கவும்

2. நியமனம் செய்யும் போது ஒரு ஊழியருக்கு ஒரு குடும்பம் இருந்தால், நியமனம் ஒருவருக்கு ஆதரவாக அல்லது

அவரது குடும்பத்தில் அதிகமான உறுப்பினர்கள் மற்றும் உறுப்பினராக இல்லாத ஒரு பெசனுக்கு ஆதரவாக அத்தகைய ஊழியரால் பரிந்துரைக்கப்பட்ட எந்தவொரு நியமனமும்

அவரது குடும்பத்தில் வெற்றிடமாக இருக்கும். [நொடி 6 (3)].

3. நியமனம் செய்யும் நேரத்தில், ஊழியருக்கு குடும்பம் இல்லை என்றால், எந்தவொருவருக்கும் ஆதரவாக நியமனம் செய்யப்படலாம்

நபர், ஆனால் ஊழியர் பின்னர் ஒரு குடும்பத்தைப் பெற்றால், அத்தகைய நியமனம் உடனடியாக செல்லாது

ஊழியர் தனது குடும்பத்தின் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உறுப்பினர்களுக்கு ஆதரவாக 90 நாட்களுக்குள் புதிய பரிந்துரையை வழங்க வேண்டும். [நொடி

6 (4) விதி 6 (3) உடன் படிக்கவும்]

4. ஒரு நியமனம் அல்லது புதிய நியமனம் அல்லது மாற்றுவதற்கான அறிவிப்பு ஊழியர் கையொப்பமிட வேண்டும் அல்லது கல்வியறிவற்றவராக இருந்தால்,

இரண்டு சாட்சிகளின் முன்னிலையில் அவரது கட்டைவிரல் தோற்றத்தைத் தாங்குவார், அவர்கள் அந்த அறிவிப்புக்கு கையெழுத்திடுவார்கள்

நியமனம், புதிய நியமனம் அல்லது நியமனத்தை மாற்றியமைப்பதற்கான அறிவிப்பு. [விதி 6 (5)]

5. ஒரு நியமனம், துணை விநாடிகளின் (3) மற்றும் (4) பிரிவுகளுக்கு உட்பட்டது பிரிவு 6 இன் துணை நொடிகள் (3) மற்றும் (4) எந்தவொரு பணியாளரால் மாற்றப்படும்

அவ்வாறு செய்வதற்கான தனது விருப்பத்தை எழுத்துப்பூர்வமாக தனது முதலாளிக்கு வழங்கிய பின்னர். [நொடி 6 (5)]

6. ஒரு நியமனம் அல்லது புதிய நியமனம் அல்லது நியமனம் மாற்றப்படுவதற்கான அறிவிப்பு தேதி முதல் நடைமுறைக்கு வரும்

முதலாளியால் ரசீது. [விதி 6 (6)].

5. நன்றியுணர்வுக்கான விண்ணப்பம்:

1. சட்டத்தின் கீழ் கிராச்சுட்டி செலுத்த தகுதியான ஒரு ஊழியர், அல்லது எந்தவொரு நபரும் எழுத்துப்பூர்வமாக, செயல்பட

அவரது சார்பாக, கிராச்சுட்டி செலுத்த வேண்டிய தேதியிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் வழக்கமாக விண்ணப்பிக்க வேண்டும்: அந்த இடத்தில் வழங்கப்பட்டால்

மேலதிக தேதி அல்லது ஓய்வு பெற்ற தேதி. [விதி 7 (1)]

2. கிராச்சுட்டி செலுத்த தகுதியான ஒரு ஊழியரின் வேட்பாளர் விண்ணப்பிக்க வேண்டும், வழக்கமாக ஒரு வருடத்திற்குள்

கிராச்சுட்டி அவருக்கு, முதலாளிக்கு செலுத்த வேண்டிய தேதி. [விதி 7 (2)]

3. கிராச்சுட்டி செலுத்த தகுதியான ஒரு ஊழியரின் சட்டப்பூர்வ வாரிசு, வழக்கமாக ஒரு வருடத்திற்குள் விண்ணப்பிக்கும்

கிராச்சுட்டி அவருக்கு, முதலாளிக்கு செலுத்த வேண்டிய தேதி. [விதி 7 (3)]

4. காலங்கள் காலாவதியான பிறகு தாக்கல் செய்யப்பட்ட கிராச்சுட்டி செலுத்துவதற்கான விண்ணப்பத்தையும் முதலாளி மகிழ்விப்பார்

மேலே குறிப்பிடப்பட்ட, விண்ணப்பதாரர் தாமதத்திற்கு போதுமான காரணத்தைச் சேர்த்தால். [விதி 7 (5)]

6. கிராட்யூட்டி செலுத்துதல்:

1. ஒரு ஊழியர் தொடர்ச்சியாக வழங்கிய பின்னர் அவரது வேலை நிறுத்தப்பட்ட பின்னர் அவருக்கு கிராட்யூட்டி செலுத்தப்படும்

5 வருடங்களுக்கும் குறையாத சேவை)

அவரது மேலதிகாரி, அல்லது

b) அவர் ஓய்வு அல்லது ராஜினாமா மீது, அல்லது

c) விபத்து அல்லது நோய் காரணமாக அவரது மரணம் அல்லது முடக்கம் குறித்து:

5 ஆண்டுகள் தொடர்ச்சியான சேவையை நிறைவு செய்வது அவசியமில்லை

எந்தவொரு ஊழியரின் வேலைவாய்ப்பு மரணம் அல்லது முடக்கம் காரணமாக உள்ளது:

ஊழியர் இறந்தால், அவருக்கு செலுத்த வேண்டிய கிராச்சுட்டி அவரது வேட்பாளருக்கு செலுத்தப்படும் அல்லது,

அவரது வாரிசுகளுக்கு எந்தவொரு வேட்புமனுவும் செய்யப்படவில்லை, அத்தகைய வேட்பாளர்கள் அல்லது வாரிசுகள் சிறியவர்களாக இருந்தால்

சிறியது, கட்டுப்பாட்டு அதிகாரியிடம் டொபாசிட் செய்யப்படும், அவர்கள் அத்தகைய சிறுபான்மையினரின் நலனுக்காக முதலீடு செய்வார்கள்

அத்தகைய வங்கி அல்லது பிற நிதி நிறுவனம், பரிந்துரைக்கப்பட்டபடி, அத்தகைய சிறு பெரும்பான்மையை அடையும் வரை.

இயலாமை என்பது அத்தகைய ஊனமுற்றதைக் குறிக்கிறது, இது ஒரு பணியாளரை பணிக்குத் தகுதியற்றதாக ஆக்குகிறது

அத்தகைய முடக்கம் காரணமாக விபத்துக்கு முன் செயல்படுவது. [நொடி 4 (1)]

2. பூர்த்தி செய்யப்பட்ட ஒவ்வொரு வருட சேவைக்கும் அல்லது அதன் ஒரு பகுதிக்கு 6 மாதங்களுக்கும் மேலாக, முதலாளி ஒரு கிராவிட்டி செலுத்த வேண்டும்

சம்பந்தப்பட்ட ஊழியரால் கடைசியாக வரையப்பட்ட ஊதிய விகிதத்தின் அடிப்படையில் 15 நாள் ஊதிய விகிதத்தில் பணியாளர்:

ஒரு துண்டு மதிப்பிடப்பட்ட ஊழியரின் விஷயத்தில், தினசரி ஊதியங்கள் மொத்தத்தின் சராசரியாக கணக்கிடப்படும்

அவரது வேலை நிறுத்தப்படுவதற்கு உடனடியாக 3 மாத காலத்திற்கு அவர் பெற்ற ஊதியங்கள், மற்றும்,

இந்த நோக்கத்திற்காக, எந்த கூடுதல் நேர வேலைக்கும் வழங்கப்படும் ஊதியம் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளப்படாது:

பருவகால ஸ்தாபனத்தில் பணியாற்றும் ஒரு ஊழியரின் விஷயத்தில், முதலாளி செலுத்த வேண்டும்

ஒவ்வொரு பருவத்திற்கும் 7 நாட்கள் ஊதிய விகிதத்தில் கிராச்சுட்டி. [நொடி 4 (2)]

பரீட்சை- மாதாந்திர மதிப்பிடப்பட்ட ஊழியரின் விஷயத்தில், 15 நாட்கள் ஊதியம் வகுப்பதன் மூலம் கணக்கிடப்படும்

மாத ஊதிய விகிதம் கடைசியாக அவர் 26 ஆல் வரையப்பட்டது மற்றும் 15 ஐ பெருக்குகிறது.

3. ஒரு ஊழியருக்கு செலுத்த வேண்டிய கிராவிட்டி அளவு 20 மாத ஊதியத்திற்கு மிகாமல் இருக்க வேண்டும். [நொடி 4 (3)]

7. நன்றியுணர்வின் செயல்திறன்:

1. எந்தவொரு செயலுக்காகவும் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட ஒரு ஊழியரின் கிராச்சுட்டி, வேண்டுமென்றே விடுபடுதல் அல்லது அலட்சியம் காரணமாக எந்தவொரு சேதமும் இழப்பும் ஏற்படும், அல்லது முதலாளிக்குச் சொந்தமான சொத்துக்கள் அழிக்கப்படுகின்றன, இதனால் சேதங்கள் அல்லது இழப்புகளின் அளவு பறிமுதல் செய்யப்படும். ஏற்பட்டது;

2. ஒரு பணியாளருக்கு செலுத்த வேண்டிய கிராச்சுட்டி முற்றிலும் பறிமுதல் செய்யப்படும்-

i) அத்தகைய ஊழியரின் சேவைகள் அவரது கலகத்தனமான அல்லது ஒழுங்கற்ற நடத்தை அல்லது அவரது பங்கில் வேறு ஏதேனும் வன்முறைச் செயல்களுக்காக நிறுத்தப்பட்டிருந்தால், அல்லது

ii) தார்மீக கொந்தளிப்பு சம்பந்தப்பட்ட குற்றமாக விளங்கும் எந்தவொரு செயலுக்கும் அத்தகைய ஊழியரின் சேவைகள் நிறுத்தப்பட்டிருந்தால், அவர் செய்த வேலையின் போது அத்தகைய குற்றம் அவரால் செய்யப்படுகிறது. [நொடி 4 (6)]

8. திறப்பு, மாற்றம் அல்லது நிறுவலின் மூடல் பற்றிய அறிவிப்பு:

1. பெயர், முகவரி, முதலாளி அல்லது வணிகத்தின் தன்மை ஆகியவற்றில் ஏதேனும் மாற்றம் ஏற்பட்டால் 30 நாட்களுக்குள் அந்த பகுதியின் கட்டுப்பாட்டு அதிகாரத்திற்கு முதலாளியால் ஒரு அறிவிப்பு சமர்ப்பிக்கப்படும். [விதி 3920]

2. ஒரு முதலாளி வியாபாரத்தை மூட விரும்பும் இடத்தில், அவர் மூடப்படுவதற்கு குறைந்தபட்சம் 60 நாட்களுக்கு முன்னதாக அந்த பகுதியின் கட்டுப்பாட்டு அதிகாரத்திற்கு ஒரு அறிவிப்பை சமர்ப்பிக்க வேண்டும். [விதி 3 (3)]

9. வழிநடத்துதலுக்கான அதிகாரத்தை கட்டுப்படுத்துவதற்கான விண்ணப்பம்- ஒரு பணியாளர் என்றால்:

i) ஒரு பரிந்துரையை ஏற்க மறுக்கிறது அல்லது கிராச்சுட்டி செலுத்துவதற்கான விண்ணப்பத்தை மகிழ்விக்க மறுக்கிறது, அல்லது

ii) விண்ணப்பதாரர் செலுத்த வேண்டியதைக் குறைவாகக் கருதும் அல்லது கிராச்சுட்டி செலுத்துவதற்கான தகுதியை நிராகரிப்பது அல்லது கிராவிட்டி தொகையை குறிப்பிடுவது அல்லது ஒரு அறிவிப்பை வெளியிடுகிறது.

iii) கிராச்சுட்டி செலுத்துவதற்கான விண்ணப்பத்தைப் பெற்று, 15 நாட்களுக்குள் அறிவிப்பை வழங்கத் தவறிவிட்டால்; உரிமைகோருபவர் ஊழியர், பரிந்துரைக்கப்பட்டவர் அல்லது சட்டப்பூர்வ வாரிசு, விண்ணப்பத்திற்கான காரணம் நிகழ்ந்த 90 நாட்களுக்குள், செக்ஸின் துணை-நொடி (4) இன் கீழ் ஒரு திசையை வழங்குவதற்கான கட்டுப்பாட்டு அதிகாரத்திற்கு விண்ணப்பிக்கலாம். 7 எதிர் கட்சி போன்ற கூடுதல் பிரதிகளுடன்;

90 நாட்களுக்குள் காலாவதியான பிறகு விண்ணப்பதாரர் காண்பிக்கும் போதுமான காரணத்திற்காக எந்தவொரு விண்ணப்பத்தையும் கட்டுப்பாட்டு அதிகாரம் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடும். [விதி 10].

10. முறையீடு:

கட்டுப்பாட்டு அதிகாரத்தின் உத்தரவால் வேதனை அடைந்த எந்தவொரு நபரும், உத்தரவு கிடைத்த நாளிலிருந்து 60 நாட்களுக்குள், மத்திய முறையீட்டு அதிகாரியாக நியமிக்கப்பட்ட பகுதியின் பிராந்திய தொழிலாளர் ஆணையருக்கு (மத்திய) முறையீடு செய்ய விரும்பலாம். அரசு:

60 நாட்களுக்குள் மேல்முறையீட்டை விரும்புவதில் இருந்து மேல்முறையீட்டாளர் போதுமான காரணத்தால் தடுக்கப்பட்டார் என்று திருப்தி அளித்தால், அந்த காலத்தை மேலும் 60 நாட்களுக்கு நீட்டிக்கலாம். [சே. 7 (7)]

11. மத்திய கோளங்களில் சட்டம் அல்லது விதிகளை மேம்படுத்துவதற்கான இயந்திரம்:

அனைத்து உதவி தொழிலாளர் ஆணையாளர் (சி) கட்டுப்பாட்டு அதிகாரிகளாகவும், அனைத்து பிராந்திய தொழிலாளர் ஆணையர்களிடமும் © மேல்முறையீட்டு அதிகாரிகளாக நியமிக்கப்பட்டுள்ளனர்.

12. கட்டுப்படுத்தும் அதிகாரத்தின் சக்திகள்:

ஒரு ஊழியருக்கு செலுத்த வேண்டிய கிராச்சுட்டியின் அளவு அல்லது எந்தவொரு உரிமைகோரலின் ஒப்புதலுக்காகவோ அல்லது ஒரு பணியாளருக்கு கிராச்சுட்டி செலுத்துவதற்காகவோ அல்லது பெற தகுதியுடைய நபருக்கோ ஒரு விசாரணையை நடத்துவதற்கான கட்டுப்பாட்டு அதிகாரம் சிவில் நடைமுறைகள், 1908 இன் கீழ், நீதிமன்றத்தில் வழங்கப்பட்ட அதே அதிகாரங்களை கிராச்சுட்டி, பின்வரும் விஷயங்களைப் பொறுத்தவரை, அதாவது:

a) செயல்படுத்துதல் எந்தவொரு நபரின் வருகை அல்லது சத்தியப்பிரமாணத்தில் அவரை பரிசோதித்தல்

- b) ஆவணங்களின் கண்டுபிடிப்பு மற்றும் உற்பத்தி தேவை;
- c) பிரமாண பத்திரங்களில் சான்றுகளைப் பெறுதல்; மற்றும்
- d) சாட்சிகளை விசாரிப்பதற்கான கமிஷன்களை வழங்குதல். [நொடி 7 (5)]

பக்கம் 4 இன் 4

13. நன்றியுணர்வை மீட்டெடுப்பது:

செலுத்த வேண்டிய கிராச்சுட்டி தொகை முதலாளியால் செலுத்தப்படாவிட்டால், நிர்ணயிக்கப்பட்ட நேரத்திற்குள், உரிமையுள்ள நபருக்கு

கட்டுப்பாட்டு அதிகாரத்திற்கு, பாதிக்கப்பட்ட நபரால் இந்த சார்பாக ஒரு விண்ணப்பத்தில், ஒரு வழங்கப்படும்

சேகரிப்பாளருக்கு அந்தத் தொகைக்கான சான்றிதழ், அதில் கூட்டு வட்டியுடன் சேர்ந்து மீட்க வேண்டும்

நிர்ணயிக்கப்பட்ட நேரம் காலாவதியான தேதியிலிருந்து, நில வருவாயின் நிலுவைத் தொகையாக ஆண்டுக்கு 9% வீதம்

அதற்கு உரிமையுள்ள நபருக்கு. [நொடி 8 ஜே]

14. நன்றியுணர்வின் பாதுகாப்பு:

கிராச்சுட்டி செலுத்தும் சட்டத்தின் கீழ் செலுத்த வேண்டிய கிராச்சுட்டி எதுவும் இல்லை, மேலும் அதனுடன் செய்யப்பட்ட விதிகள் இணைக்கப்படுவதற்கு பொறுப்பேற்காது

எந்தவொரு சிவில், வருவாய் அல்லது குற்றவியல் நீதிமன்றத்தின் எந்தவொரு ஆணை அல்லது உத்தரவை நிறைவேற்றுவது. [நொடி 13]

15. சலுகைகளுக்கான அபராதங்கள்:

1. யார், தானாகவே செலுத்த வேண்டிய எந்தவொரு கட்டணத்தையும் தவிர்ப்பதற்காக அல்லது வேறு எந்த நபரையும் தவிர்க்க உதவும் நோக்கத்திற்காக

அத்தகைய கட்டணம் தெரிந்தே செய்யப்படுகிறது அல்லது செய்யப்படுவதற்கு ஏதேனும் தவறான அறிக்கை அல்லது தவறான பிரதிநிதித்துவம் இருக்கும்

6 மாதங்கள் வரை நீட்டிக்கப்படக்கூடிய ஒரு காலத்திற்கு சிறைத்தண்டனை அல்லது ஒருவரை நீட்டிக்கக்கூடிய அபராதத்துடன் தண்டிக்கப்படலாம்

ஆயிரம் ரூபாய் அல்லது இரண்டையும் சேர்த்து. [நொடி 9 (1)]

2. சட்டத்தின் எந்தவொரு விதிமுறைகளையும் அல்லது எந்தவொரு விதியையும் மீறுவதில் அல்லது இயல்புநிலைக்கு உட்படுத்தும் ஒரு முதலாளி

அல்லது அதற்கான உத்தரவு ஒரு வருடம் வரை அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட காலத்திற்கு சிறைத்தண்டனை விதிக்கப்படும்

அபராதம் ஆயிரம் ரூபாய் அல்லது இரண்டையும் நீடிக்கலாம்:

கிராச்சுட்டி செலுத்தும் சட்டத்தின் கீழ் செலுத்த வேண்டிய எந்தவொரு கிராச்சுட்டியையும் செலுத்தாதது தொடர்பான வேறுபாடு இருந்தால்,

மூன்று மாதங்களுக்கும் குறையாத காலத்திற்கு ஒரு கால அவகாசத்திற்கு முதலாளி சிறைத்தண்டனை விதிக்கப்படுவார்

குற்றத்தை முயற்சிக்கும் நீதிமன்றம், அதை எழுத்துப்பூர்வமாக பதிவு செய்ய வேண்டிய காரணங்களுக்காக, குறைந்த கால அவகாசம் என்று கருதுகிறது

சிறைவாசம் அல்லது அபராதம் விதிப்பது நீதியின் முனைகளை பூர்த்தி செய்யும். [நொடி 9 (2)].

16. அறிவிப்பின் காட்சி:

ஸ்தாபனத்தின் பிரதான நுழைவாயிலில் அல்லது அதற்கு அருகில் ஒரு அறிவிப்பை முதலாளி தைரியமான கடிதங்களில் காண்பிப்பார்

ஆங்கிலத்திலும், அதிகாரியின் பெயரைக் குறிப்பிடும் பெரும்பான்மையான ஊழியர்களால் புரிந்துகொள்ளப்பட்ட மொழியிலும்

கிராச்சுட்டி செலுத்தும் சட்டத்தின் கீழ் தனது சார்பாக அறிவிப்புகளைப் பெற முதலாளியால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பதவியுடன்,

அல்லது அதற்கான விதிகள். [விதி 4 ஜே]

17. சட்டம் மற்றும் விதிகளின் சுருக்கம் காட்சி:

ஊதியம் செலுத்துதல் சட்டம் மற்றும் செய்யப்பட்ட விதிகளின் சுருக்கத்தை முதலாளி ஆங்கிலத்தில் காண்பிப்பார்

மற்றும் பிரதான அல்லது அருகிலுள்ள ஒரு குறிப்பிடத்தக்க இடத்தில் பெரும்பான்மையான ஊழியர்களால் புரிந்துகொள்ளப்பட்ட மொழியில் ஸ்தாபனத்தின் நுழைவு. [விதி 20].

அங்கீகரிக்கப்பட்ட நபர் பதவியின் பெயர்

அங்கீகரிக்கப்பட்ட நபர் பதவியின்	பெயர்