

ഫോം “യു”

പേയ്മെന്റ് ഓഫ് ഗ്ലോബ്വിറ്റി ആക്റ്റിന്റെയും നിയമങ്ങളുടെയും സംഗ്രഹം, 1972

1. നിയമത്തിന്റെ വ്യാപ്തി:

ഈ നിയമം മുഴുവൻ ഇന്ത്യയിലേക്കും വ്യാപിക്കുന്നു:

തോട്ടങ്ങളുമായോ തുറമുഖങ്ങളുമായോ ബന്ധപ്പെട്ട്, ഇത് ജമ്മു കശ്മീർ സംസ്ഥാനത്തേക്ക് വ്യാപിക്കില്ല [സെക്ഷൻ 1 (2)]

2. ആക്ട് അപേക്ഷകൾ ആർക്കാണ്:

(എ) എല്‌ലാ ഫാക്ടറി, ഖനി, ഓയിൽഫീൽഡ്, പ്ലാന്റേഷൻ, പോർട്ട്, റെയിൽവേ കമ്പനി എന്നിവയ്ക്കും ഈ നിയമം ബാധകമാണ്; b) എല്‌ലാ കടകളും അല്‌ലെങ്കിൽ

ഷോപ്പുകളുമായും സ്ഥാപനങ്ങളുമായും ബന്ധപ്പെട്ട് നിലവിൽ വരുന്ന ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിന്റെ അർത്ഥത്തിൽ സ്ഥാപനം

മുമ്പത്തെ 12 മാസത്തിലെ ഏതെങ്കിലും ദിവസത്തിൽ പത്തോ അതിലധികമോ ആളുകൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന അല്‌ലെങ്കിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന സംസ്ഥാനം; ഒപ്പം

സി) പത്തോ അതിലധികമോ ജോലിക്കാർ ജോലി ചെയ്യുന്ന അല്‌ലെങ്കിൽ ജോലി ചെയ്തിരുന്ന മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങൾ, അല്‌ലെങ്കിൽ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ക്ലാസ്

കേന്ദ്രസർക്കാർ വിജ്ഞാപനത്തിലൂടെ ഇതിൽ വ്യക്തമാക്കുന്നതുപോലെ, മുമ്പത്തെ 12 മാസത്തിലെ ഏത് ദിവസത്തിലും ജോലി ചെയ്യുന്ന

വേണ്ടി. [സെക്ഷൻ 1 (3)]

3. നിർവചനങ്ങൾ:

(എ) “ഉചിതമായ സർക്കാർ” എന്നാൽ.

(i) ഒരു സ്ഥാപനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്;

a) കേന്ദ്രസർക്കാരിന്റെ അല്‌ലെങ്കിൽ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള,

b) ഒന്നിലധികം സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ശാഖകൾ,

സി) കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ അല്‌ലെങ്കിൽ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള ഒരു ഫാക്ടറിയുടെ,

d) ഒരു പരധാന തുറമുഖം, ഖനി, ഓയിൽഫീൽഡ് അല്‌ലെങ്കിൽ റെയിൽവേ കമ്പനി, കേന്ദ്ര സർക്കാർ.

ii) മറ്റേതെങ്കിലും സാഹചര്യത്തിൽ, സംസ്ഥാന സർക്കാർ. [സെക്ഷൻ 2 (എ)]

(ബി) “സേവന വർഷം പൂർത്തിയായി” എന്നാൽ ഒരു വർഷത്തേക്ക് തുടർച്ചയായ സേവനം, [സെക്ഷൻ 2 (ബി)]

© “തുടർച്ചയായ സേവനം” എന്നാൽ തടസ്സമില്ലാത്ത സേവനം, കൂടാതെ രോഗം, അപകടം, അവധി, ജോലിയിൽ നിന്ന് പിന്മാറ്റം, പണിമുടക്ക് അല്‌ലെങ്കിൽ ലോക്ക് ഔട്ട് അല്‌ലെങ്കിൽ ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുക എന്നിവ ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരുടെ ഏതെങ്കിലും തെറ്റ് മൂലമല്ല, ഈ നിയമം തുടങ്ങുന്നതിനു മുമ്പോ ശേഷമോ അത്തരം തടസ്സമില്ലാത്ത സേവനം നടത്തി.

വിശദീകരണം I: വർഷത്തിൽ തടസ്സമില്ലാത്ത സേവനത്തിൽ ഏർപ്പെടാത്ത ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ കാര്യത്തിൽ, അയാളായി കണക്കാക്കപ്പെടും

12 മാസത്തിനിടെ ഒരു തൊഴിലുടമ യഥാർത്ഥത്തിൽ ജോലി ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ തുടർച്ചയായ സേവനത്തിൽ വർഷത്തിൽ കുറയാത്ത-

i) 190 ദിവസം, ഒരു ഖനിയിൽ നിലത്തിന് താഴെ ജോലി ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ, അല്‌ലെങ്കിൽ

ii) 240 ദിവസങ്ങൾ, മറ്റേതൊരു സാഹചര്യത്തിലും, അദ്ദേഹം ഒരു ദീർഘകാല സ്ഥാപനത്തിൽ ജോലിചെയ്യുന്നത് ഒഴികെ.

വിശദീകരണം II: ഒരു ദീർഘകാല സ്ഥാപനത്തിലെ ഒരു ജീവനക്കാരൻ ഉണ്ടെങ്കിൽ അത് തുടർച്ചയായ സേവനത്തിലാണെന്ന് കണക്കാക്കപ്പെടും

സ്ഥാപനം പ്ലാൻ്റുചെയ്ത ദിവസങ്ങളുടെ എണ്ണത്തിന്റെ 75% ൽ കുറയാതെ പ്ലാൻ്റുചെയ്ത വർഷം. [സെക്ഷൻ 2 (ബി)]

(ഡി) “കൺട്രോളിംഗ് അതോറിറ്റി” എന്നാൽ സെക്യൂരിറ്റി കീഴിൽ ഉചിതമായ സർക്കാർ നിയോഗിച്ച അതോറിറ്റി. 3. [സെക്ഷൻ 2 (ഡി)].

(ഇ) ഒരു ജീവനക്കാരനായി ബന്ധപ്പെട്ട് “കുടുംബം”,

i) ഒരു പുരുഷ ജോലിക്കാരന്റെ കാര്യത്തിൽ, അയാൾ, ഭാര്യ, മക്കൾ, വിവാഹിതരോ അവിവാഹിതരോ, അയാളുടെ ആശ്രിതൻ
 മാതാപിതാക്കളും വിധവയും മുൻഗാമിയായ മകന്റെ മക്കളും ഉണ്ടെങ്കിൽ
 ii) ഒരു വനിതാ ജോലിക്കാരന്റെ കാര്യത്തിൽ, അവൾ, അവളുടെ ഭർത്താവ്, മക്കൾ, വിവാഹിതരോ അവിവാഹിതരോ ആകട്ടെ, അവളെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുന്ന
 മാതാപിതാക്കളും ഭർത്താവിന്റെ ആശ്രിതരായ മാതാപിതാക്കളും വിധവയും അവളുടെ മുൻ മകന്റെ മക്കളും ഉണ്ടെങ്കിൽ:
 ഒരു വനിതാ ജോലിക്കാരൻ, നിയന്ത്രണ അതോറിറ്റിക്ക് രേഖാമൂലം അറിയിപ്പ് നൽകിയിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ, അവളുടെ ആശ്രഹം പരകടിപ്പിക്കുന്നു
 ഭർത്താവിനെ അവളുടെ കുടുംബത്തിൽ നിന്ന് വധിക്കുക, ഭർത്താവിനെയും അവന്റെ ആശ്രിതരായ മാതാപിതാക്കളെയും ഇനി പരിഗണിക്കുകയില്ല
 ഈ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾ, അത്തരം അറിയിപ്പ് പിന്നീട് ഇല്ലെങ്കിൽ അത്തരം വനിതാ ജീവനക്കാരുടെ കുടുംബത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം
 അത്തരം വനിതാ ജീവനക്കാർ പിൻവലിച്ചു.
 വിശദീകരണം- ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ സ്വകാര്യ നിയമം ഒരു കൂട്ടിയെ ദത്തെടുക്കാൻ അനുവദിക്കുന്നിടത്ത്, ഏതൊരു കൂട്ടിയും നിയമപരമായി ദത്തെടുക്കുന്നു
 അയാളുടെ കുടുംബത്തിൽ ഉൾപ്പെടുന്നതായി കണക്കാക്കപ്പെടും, അവിടെ ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ കൂട്ടിയെ ദത്തെടുത്തു
 മറ്റൊരാളും അത്തരം ദത്തെടുക്കലും, അത്തരം ദത്തെടുക്കൽ നടത്തുന്ന വ്യക്തിയുടെ സ്വകാര്യ നിയമപരകാരം, നിയമാനുസൃതമാണ്
 കൂട്ടിയെ ജീവനക്കാരന്റെ കുടുംബത്തിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കുന്നതായി കണക്കാക്കും. [സെക്ഷൻ 2 (എച്ച്)].

4. നാമനിർദ്ദേശം:

1. ഗ്ലോബ്ബിറ്റി പേയ്മെന്റ് ആരംഭിച്ചതിന് ശേഷം ഒരു വർഷം സേവനം പൂർത്തിയാക്കിയ ഓരോ ജീവനക്കാരനും
 (കേന്ദ്ര) ചട്ടങ്ങൾ, 1972, ഒരു വർഷത്തെ സേവനം പൂർത്തിയാക്കി 30 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യും [സെക്ഷൻ 6 (1) റൂൾ 8, 6 (1) ഉപയോഗിച്ച് വായിക്കുക]
2. നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്ന സമയത്ത് ഒരു ജീവനക്കാരന് ഒരു കുടുംബമുണ്ടെങ്കിൽ, നാമനിർദ്ദേശം ഒരാൾക്ക് അനുകൂലമോ അല്ലെങ്കിൽ
 അദ്ദേഹത്തിന്റെ കുടുംബത്തിലെ കൂടുതൽ അംഗങ്ങളും അംഗമല്ലാത്ത ഒരു പെസന്റ് അനുകൂലമായി അത്തരം ജീവനക്കാർ നൽകുന്ന ഏതെങ്കിലും നാമനിർദ്ദേശവും
 അവന്റെ കുടുംബത്തെ അസാധുവാക്കും. [സെക്ഷൻ 6 (3)].
3. നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്ന സമയത്ത്, ജീവനക്കാരന് കുടുംബമില്ലെങ്കിൽ, ആർക്കും അനുകൂലമായി നാമനിർദ്ദേശം നടത്താം
 വ്യക്തി, എന്നാൽ ജീവനക്കാരൻ പിന്നീട് ഒരു കുടുംബത്തെ സ്വന്തമാക്കുകയാണെങ്കിൽ, അത്തരം നാമനിർദ്ദേശം ഉടൻ തന്നെ അസാധുവാകും
 ജീവനക്കാരൻ 90 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ തന്റെ കുടുംബത്തിലെ ഒന്നോ അതിലധികമോ അംഗങ്ങൾക്ക് അനുകൂലമായി പുതിയ നാമനിർദ്ദേശം നടത്തും. [സെ 6 (4) റൂൾ 6 (3) ഉപയോഗിച്ച് വായിക്കുക]
4. ഒരു നാമനിർദ്ദേശം അല്ലെങ്കിൽ പുതിയ നാമനിർദ്ദേശം അല്ലെങ്കിൽ പരിഷ്കരണ അറിയിപ്പ് ജീവനക്കാരൻ ഒപ്പിടും അല്ലെങ്കിൽ നിരക്ഷരരാണെങ്കിൽ
 രണ്ട് സാക്ഷികളുടെ സാന്നിധ്യത്തിൽ അവന്റെ പെരുവിരൽ ഭാവം വഹിക്കും, അവർ അതിൽ പർവ്വതാപനത്തിൽ ഒപ്പിടുകയും ചെയ്യും
 നാമനിർദ്ദേശം, പുതിയ നാമനിർദ്ദേശം അല്ലെങ്കിൽ നാമനിർദ്ദേശം പരിഷ്കരിക്കുന്നതിനുള്ള അറിയിപ്പ്. [റൂൾ 6 (5)]

5. സെക്ഷൻ 6 ലെ ഉപ-സെക്ഷൻഡ് (3), (4) വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായി ഒരു നാമനിർദ്ദേശം ഒരു ജീവനക്കാരൻ പരിഷ്കരിക്കാം
അങ്ങനെ ചെയ്യാനുള്ള ഉദ്ദേശ്യത്തെക്കുറിച്ച് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് രേഖാമൂലമുള്ള അറിയിപ്പ് നൽകിയ ശേഷം. [സെക്ഷൻ 6 (5)]

6. നാമനിർദ്ദേശം അല്പലക്ഷിത പുതിയ നാമനിർദ്ദേശം അല്പലക്ഷിത നാമനിർദ്ദേശം പരിഷ്കരിക്കുന്നതിനുള്ള അറിയിപ്പ് തീയതി മുതൽ പരാബല്യത്തിൽ വരും തൊഴിലുടമയുടെ രസീത്. [റൂൾ 6 (6)].

5. ഗ്യാറുവിറ്റിക്കുള്ള അപേക്ഷ:

1. നിയമപരകാരം ഗ്യാറുവിറ്റി അടയ്ക്കാൻ അർഹതയുള്ള ഒരു ജീവനക്കാരൻ, അല്പലക്ഷിത രേഖാമൂലം പ്ലവർത്തിക്കാൻ അധികാരമുള്ള ഏതെങ്കിലും വ്യക്തി അദ്ദേഹത്തിന് വേണ്ടി, ഗ്യാറുവിറ്റി അടയ്ക്കേണ്ട തീയതി മുതൽ 30 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ സാധാരണ അപേക്ഷിക്കും:

അധികാരം അല്പലക്ഷിത വിരമിക്കൽ തീയതി. [റൂൾ 7 (1)]

2. ഗ്യാറുവിറ്റി അടയ്ക്കാൻ അർഹതയുള്ള ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ നോമിനി സാധാരണയായി ഒരു വർഷത്തിനുള്ളിൽ അപേക്ഷിക്കും

ഗ്യാറുവിറ്റി അദ്ദേഹത്തിന്, തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നൽകേണ്ട തീയതി. [റൂൾ 7 (2)]

3. ഗ്യാറുവിറ്റി അടയ്ക്കാൻ അർഹതയുള്ള ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ നിയമപരമായ അവകാശി, സാധാരണയായി ഒരു വർഷത്തിനുള്ളിൽ അപേക്ഷിക്കും

ഗ്യാറുവിറ്റി തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നൽകേണ്ട തീയതി. [റൂൾ 7 (3)]

4. കാലയളവുകളുടെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞാൽ സമർപ്പിച്ച ഗ്യാറുവിറ്റി അടയ്ക്കുന്നതിനുള്ള അപേക്ഷയും തൊഴിലുടമ സ്വീകരിക്കും

മുകളിൽ വ്യക്തമാക്കിയത്, അപേക്ഷകൻ കാലതാമസത്തിന് മതിയായ കാരണം ചേർക്കുന്നുവെങ്കിൽ. [റൂൾ 7 (5)]

6. ഗ്യാറുവിറ്റി പേയ്മെന്റ്:

1. ഒരു ജീവനക്കാരൻ തുടർച്ചയായി റെൻഡർ ചെയ്യാതിനുശേഷം അയാളുടെ ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുമ്പോൾ ഗ്യാറുവിറ്റി നൽകപ്പെടും

5 വർഷത്തിൽ കുറയാത്ത സേവനം-

a) അവന്റെ മേൽനോട്ടത്തിൽ, അല്പലക്ഷിത

b) വിരമിക്കൽ അല്പലക്ഷിത രാജി, അല്പലക്ഷിത

സി) അപകടം അല്പലക്ഷിത രോഗം മൂലമുള്ള അദ്ദേഹത്തിന്റെ മരണം അല്പലക്ഷിത വൈകല്യത്തെക്കുറിച്ച്.

5 വർഷം തുടർച്ചയായ സേവനം പൂർത്തിയാക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ല

ഏതെങ്കിലും ജീവനക്കാരന്റെ ജോലി മരണം അല്പലക്ഷിത വൈകല്യം മൂലമാണ്.

ജീവനക്കാരന്റെ മരണത്തിൽ, അദ്ദേഹത്തിന് നൽകേണ്ട ഗ്യാറുവിറ്റി അദ്ദേഹത്തിന്റെ നോമിനിയ്ക്ക് നൽകപ്പെടും അല്പലക്ഷിത,

അദ്ദേഹത്തിന്റെ അവകാശികൾക്ക് നാമനിർദ്ദേശം നൽകിയിട്ടില്ല, അത്തരം നോമിനികളോ

അവകാശികളോ ചെയ്യാവുന്നതല്ലെങ്കിൽ അത്തരം ഓഹരികൾ

മൈനർ, കൺട്രോളിംഗ് അതോറിറ്റിയിൽ നിക്ഷേപിക്കും, അവർ അത്തരം മൈനർ ആനുകൂല്യത്തിനായി നിക്ഷേപിക്കും

അത്തരം ബാങ്കോ മറ്റ് ധനകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളോ, നിർദ്ദേശിക്കപ്പെടുന്നതുപോലെ, അത്തരം മൈനർ ഭൂരിപക്ഷം നേടുന്നതുവരെ.

അപ്രാപ്തമാക്കുക എന്നതിനർത്ഥം അത്തരം പ്ലവർത്തനരഹിതതയാണ്, അത് ഒരു ജീവനക്കാരന് കഴിവുള്ള ജോലിയെ കഴിവില്ലാത്തതാക്കുന്നു

അത്തരം പ്ലവർത്തനരഹിതതയ്ക്ക് കാരണമാകുന്ന അപകടത്തിന് മുമ്പ് പ്ലവർത്തനം. [സെക്ഷൻ 4 (1)]

2. പൂർത്തിയാക്കിയ ഓരോ സേവന വർഷത്തിനും അല്പലക്ഷിത 6 മാസത്തിൽ കൂടുതലുള്ള ഭാഗത്തിനും തൊഴിലുടമ ഒരു ഗ്യാറുവിറ്റി നൽകണം

ബന്ധപ്പെട്ട ജീവനക്കാരൻ അവസാനമായി വരച്ച വേതന നിരക്കിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കി 15 ദിവസത്തെ വേതനം എന്ന നിരക്കിൽ ജീവനക്കാരൻ:

ഒരു ക്ഷണം റേറ്റുചെയ്ത ജീവനക്കാരന്റെ കാര്യത്തിൽ, ദൈനംദിന വേതനം മൊത്തം ശരാശരി കണക്കാക്കും

ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിന് തൊട്ടുമുമ്പുള്ള 3 മാസത്തേക്ക് അദ്ദേഹത്തിന് ലഭിച്ച വേതനം, ഈ ആവശ്യത്തിനായി, ഏതെങ്കിലും ഓവർടൈം ജോലികൾക്ക് നൽകുന്ന വേതനം കണക്കിലെടുക്കിച്ച്: സീസണൽ സ്ഥാപനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ കാര്യത്തിൽ, തൊഴിലുടമ പണം നൽകണം

ഓരോ സീസണിലും 7 ദിവസത്തെ വേതനം എന്ന നിരക്കിൽ ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി. [സെക്കന്റ് 4 (2)]

പരീക്ഷ- പ്ലാൻമാസ റേറ്റുചെയ്ത ജീവനക്കാരന്റെ കാര്യത്തിൽ, 15 ദിവസത്തെ വേതനം വിഭജിച്ച് കണക്കാക്കും

അദ്ദേഹം അവസാനമായി വരച്ച പ്ലാൻമാസ വേതന നിരക്ക് 26 ഉം ഘടകത്തെ 15 കൊണ്ട് ഗുണിച്ചതും.

3. ഒരു ജീവനക്കാരന് നൽകേണ്ട ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി തുക 20 മാസത്തെ വേതനത്തിൽ കവിയരുത്. [സെക്കന്റ് 4 (3)]

7. ഗ്ലാറ്റുവിറ്റിയുടെ കരുത്ത്:

1. ഏതെങ്കിലും പ്ലാൻത്തി, മന full പൂർവ്വം ഒഴിവാക്കൽ അല്പലക്ഷിക്ക് അവഗണന എന്നിവയ്ക്കായി സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിച്ച ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി തൊഴിലുടമയുടെ സ്പെഷ്യൽ എന്തെങ്കിലും നാശനഷ്ടം, നഷ്ടം, അല്പലക്ഷിക്ക് നാശം എന്നിവ വരുത്തിവയ്ക്കുന്നത്

സംഭവിച്ച നാശനഷ്ടങ്ങളുടെ അല്പലക്ഷിക്ക് നഷ്ടത്തിന്റെ വ്യാപ്തി;

2. ഒരു ജീവനക്കാരന് നൽകേണ്ട ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി പൂർണ്ണമായും നഷ്ടപ്പെടും-

i) അത്തരം ജോലിക്കാരന്റെ കലാപമോ കർമ്മക്കേടോ ആയ പെരുമാറ്റത്തിനോ മറ്റേതെങ്കിലും പ്ലാൻത്തിക്കോ വേണ്ടി സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ

അവന്റെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള അക്രമം, അല്പലക്ഷിക്ക്

ii) ധർമ്മികത ഉൾക്കൊള്ളുന്ന കുറ്റമായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്ന ഏതെങ്കിലും പ്ലാൻത്തിക്കായി അത്തരം ജീവനക്കാരന്റെ സേവനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ

അയാളുടെ ജോലിസമയത്ത് അത്തരം കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചെയ്യാൽ മതിയാകും. [സെക്കന്റ് 4 (6)]

8. സ്ഥാപനത്തിന്റെ തുറക്കൽ, മാറ്റം അല്പലക്ഷിക്ക് അടയ്ക്കൽ അറിയിപ്പ്:

1. എന്തെങ്കിലും മാറ്റം വരുത്തി 30 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ തൊഴിലുടമ പ്ലാൻത്തിക്കാരനെ നിയന്ത്രണ അതോറിറ്റിക്ക് ഒരു അറിയിപ്പ് സമർപ്പിക്കും

ബിസിനസ്സിന്റെ പേര്, വിലാസം, തൊഴിലുടമ അല്പലക്ഷിക്ക് സ്പെഷ്യൽ എന്നിവയിൽ. [റൂൾ 3920]

2. ഒരു തൊഴിലുടമ ബിസിനസ്സ് അവസാനിപ്പിക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നിടത്ത്, അതിന്റെ നിയന്ത്രണ അതോറിറ്റിക്ക് ഒരു നോട്ടീസ് സമർപ്പിക്കും

ഉദ്ദേശിച്ച അടയ്ക്കുന്നതിന് 60 ദിവസം മുമ്പെങ്കിലും വിസ്തീർണ്ണം. [റൂൾ 3 (3)]

9. ഡയറക്ടറിയായി അധികാരങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനുള്ള അപേക്ഷ- ഒരു ജീവനക്കാരനാണെങ്കിൽ:

i) ഒരു നാമനിർദ്ദേശം സമർപ്പിക്കാനോ ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി അടയ്ക്കുന്നതിന് ഒരു അപേക്ഷ നൽകാനോ വിസമ്മതിക്കുന്നു, അല്പലക്ഷിക്ക്

ii) ഒന്നുകിൽ ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി വ്യക്തമാക്കുന്ന ഒരു അറിയിപ്പ് ഇഷ്യൂ ചെയ്യുന്നു, അത് അപേക്ഷകൻ പരിഗണിക്കുന്നത് കുറവാണ്

നൽകേണ്ടതോ ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി അടയ്ക്കുന്നതിനുള്ള യോഗ്യത നിരസിക്കുന്നതോ അല്പലക്ഷിക്ക്

iii) ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി അടയ്ക്കുന്നതിന് ഒരു അപേക്ഷ ലഭിച്ചതിനാൽ, 15 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ നോട്ടീസ് നൽകുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുന്നു; അവകാശി

കാരണം, ജീവനക്കാരൻ, നോട്ടീസി അല്പലക്ഷിക്ക് നിയമപരമായ അവകാശി, കാരണം സംഭവിച്ച് 90 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ

അപേക്ഷ, സെക്കന്റിന്റെ ഉപ-സെക്കന്റ് (4) പ്ലാൻ ഒരു നിർദ്ദേശം നൽകുന്നതിന് നിയന്ത്രണ അതോറിറ്റിക്ക് അപേക്ഷിക്കുക. 7 എണ്ണം എതിർ കക്ഷിയുടെ അധിക പകർപ്പുകൾ; നിയന്ത്രണാധികാരം അപേക്ഷകൻ കാണിക്കുന്ന മതിയായ കാരണത്താൽ ഏതെങ്കിലും അപേക്ഷ സ്വീകരിച്ചേക്കാം 90 ദിവസത്തെ കാലാവധി കഴിഞ്ഞാൽ. [റൂൾ 10].

10. അപ്പീൽ:

നിയന്ത്രണ അതോറിറ്റിയുടെ ഉത്തരവിലൂടെ ദുരിതമേഖലയിലെ ഏതൊരു വ്യക്തിക്കും, സ്വീകരിച്ച തീയതി മുതൽ 60 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ ഉത്തരവ്, നിയുക്ത പ്ലാൻമേഖലയിൽ രജിസ്റ്ററേഷൻ ലേബർ കമ്മീഷണറോട് (സെൻട്രൽ) ഒരു അപ്പീൽ തിരഞ്ഞെടുക്കുക

കേന്ദ്രസർക്കാരിന്റെ അപ്പീൽ അതോറിറ്റി:

മതിയായ കാരണത്താൽ അപ്പീലിനെ തടഞ്ഞുവെന്ന് തൃപ്തിപ്പെട്ടാൽ, അപ്പീൽ അതോറിറ്റിക്ക് നൽകാം ഈ കാലയളവിനുള്ളിൽ 60 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അപ്പീലിന് മുൻഗണന നൽകുക, ഈ കാലയളവ് 60 ദിവസത്തേക്ക് കൂടി നീട്ടുക. [സെ.

7 (7)]

11. സെൻട്രൽ സ്ഫിഡറുകളിലെ നിയമമോ നിയമങ്ങളോ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള യന്ത്രം:

എല്പാ അസിസ്റ്റന്റ് ലേബർ കമ്മീഷണറേയും (സി) കൺട്രോളിംഗ് അതോറിറ്റികളായും എല്പാ പ്ലാൻമേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളായും നിയമിച്ച കമ്മീഷണർമാർ © അപ്പീൽ അധികാരികളായി.

12. നിയന്ത്രണാധികാരത്തിന്റെ ശക്തികൾ:

ഒരു ഗ്ലാസ്സിലിറ്റിയുടെ തുക സംബന്ധിച്ച് അന്വേഷണം നടത്തുന്നതിന് നിയന്ത്രണ അതോറിറ്റി ജീവനക്കാരൻ അല്ലെങ്കിൽ ഗ്ലാസ്സിലിറ്റി അടയ്ക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ അല്ലെങ്കിൽ അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും ക്ലെയിമിന്റെ സ്വീകാര്യത, അല്ലെങ്കിൽ ഗ്ലാസ്സിലിറ്റി സ്വീകരിക്കാൻ അർഹതയുള്ള വ്യക്തിക്ക്, കോഡ് പ്ലാൻ, കോടതിയിൽ നിക്ഷിപ്തമായിട്ടുള്ള അതേ അധികാരങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കും സിവിൽ പെൻഷനിയർ, 1908, ഇനിപ്പറയുന്ന കാര്യങ്ങളിൽ, അതായത്:

- a) ഏതെങ്കിലും വ്യക്തിയുടെ ഹാജർ നടപ്പാക്കുകയോ സത്യപ്രതിജ്ഞ ചെയ്യുകയോ ചെയ്യുക
- b) രേഖകളുടെ കണ്ടെത്തലും ഉത്പാദനവും ആവശ്യമാണ്;
- സി) സത്യവാങ്മൂലത്തിൽ തെളിവുകൾ സ്വീകരിക്കുക; ഒപ്പം
- d) സാക്ഷികളെ വിസ്തരിക്കുന്നതിനായി കമ്മീഷണറുകൾ നൽകൽ. [സെ. 7 (5)]

13. ഗ്ലാസ്സിലിറ്റി വിവേചനങ്ങൾ:

നൽകേണ്ട ഗ്ലാസ്സിലിറ്റി തുക തൊഴിലുടമ നൽകിയിട്ടില്ലെങ്കിൽ, നിശ്ചിത സമയത്തിനുള്ളിൽ, അർഹതയുള്ള വ്യക്തിക്ക്

നിയന്ത്രണ അതോറിറ്റിക്ക്, ദുരിതമേഖലയിലുള്ള വ്യക്തി ഇതിനായി സമർപ്പിച്ച ഒരു അപേക്ഷയിൽ, a കളക്ടർക്കുള്ള ആ തുകയ്ക്കുള്ള സർട്ടിഫിക്കറ്റ്, അവർ സംയുക്ത പലിശ സഹിതം ഈടാക്കും നിശ്ചിത സമയം അവസാനിക്കുന്ന തീയതി മുതൽ, ട്രൂവിനിയോഗത്തിന്റെ കടിശ്ശികയായി പ്ലാൻമേഖല 9% നിരക്ക്

അതിന് അർഹതയുള്ള വ്യക്തിക്ക്. [സെക്കന്റ് 8 ജെ}

14. ഗ്ലാസ്സിലിറ്റി സംരക്ഷണം:

പേയ്മെന്റ് ഓഫ് ഗ്ലാസ്സിലിറ്റി ആക്ടിന് കീഴിൽ ഗ്ലാസ്സിലിറ്റി നൽകേണ്ടതില്ല, അതുവഴി ഉണ്ടാക്കിയ നിയമങ്ങൾ അറ്റാച്ച്മെന്റിന് ബാധ്യസ്ഥമല്ല ഏതെങ്കിലും സിവിൽ, റവന്യൂ അല്ലെങ്കിൽ ക്ലെയിമിന് കോടതിയുടെ ഏതെങ്കിലും ഉത്തരവ് അല്ലെങ്കിൽ ഉത്തരവ് നടപ്പിലാക്കുക. [സെക്കന്റ് 13]

15. ഓഫീസുകൾക്കുള്ള പിഴകൾ:

1. ആരെങ്കിലും, തനിക്കുള്ള പണമടയ്ക്കൽ ഒഴിവാക്കുന്നതിനോ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും വ്യക്തിയെ ഒഴിവാക്കുന്നതിനോ വേണ്ടി അത്തരം പേയ്മെന്റ് അറിഞ്ഞുകൊണ്ട് എന്തെങ്കിലും തെറ്റായ പർസ്പോസിറ്റിയോ തെറ്റായ പരാതിനിധിയുമോ ഉണ്ടാക്കുന്നു

6 മാസം വരെ നീണ്ടുനിൽക്കുന്ന ഒരു കാലത്തേക്ക് തടവോ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു വർഷം വരെ പിഴയോ ലഭിക്കാം

ആയിരം രൂപ, അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും. [സെക്ഷൻ 9 (1)]

2. നിയമത്തിലെ ഏതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥകൾ അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും ചട്ടങ്ങൾ ലംഘിക്കുന്ന അല്ലെങ്കിൽ സ്ഥിരസ്ഥിതിയാക്കുന്ന ഒരു തൊഴിലുടമ

അല്ലെങ്കിൽ അതിനുള്ള ഉത്തരവ് ഒരു വർഷത്തേക്കോ അതിൽ കൂടുതലോ കാലാവധിയുള്ള തടവിന് ശിക്ഷിക്കപ്പെടും

പിഴ ആയിരം രൂപയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും കൂടിയേക്കാവുന്ന പിഴ:

പേയ്മെന്റ് ഓഫ് ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി ആക്ടിന് കീഴിൽ അടയ്ക്കേണ്ട ഏതെങ്കിലും ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി നൽകാത്തതുമായി ഈ വ്യക്തിയാസം ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നുവെങ്കിൽ,

മൂന്ന് മാസത്തിൽ കുറയാത്ത കാലാവധിയ്ക്ക് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തടവുശിക്ഷ ലഭിക്കും

കുറുകൃത്യത്തിന് ശ്രമിക്കുന്ന കോടതി, രേഖാമൂലം രേഖപ്പെടുത്തേണ്ട കാരണങ്ങളാൽ, കുറഞ്ഞ കാലാവധിയാണെന്നാണ് അഭിപ്രായം

ജയിൽവാസം അല്ലെങ്കിൽ പിഴ ചുമത്തുന്നത് നീതിയുടെ അന്ത്യം കുറിക്കും. [സെക്ഷൻ 9 (2)].

16. അറിയിപ്പ് പർദർശിപ്പിക്കുക:

സ്ഥാപനത്തിന്റെ പർധാന കവാടത്തിനടുത്തോ സമീപത്തോ തൊഴിലുടമ ബോൾഡ് അക്ഷരങ്ങളിൽ വ്യക്തമായി ഒരു അറിയിപ്പ് പർദർശിപ്പിക്കും

ഇംഗ്ലീഷിലും ഭൂരിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ മനസ്സിലാക്കുന്ന ഭാഷയിലും ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ പേര് വ്യക്തമാക്കുന്നു

പേയ്മെന്റ് ഓഫ് ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി ആക്ട് പർകാരം നോട്ടീസ് സ്പീകറിക്കാൻ തൊഴിലുടമ അധികാരപ്പെടുത്തിയ പദവി ഉപയോഗിച്ച്,

അല്ലെങ്കിൽ അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നിയമങ്ങൾ. [റൂൾ 4 ജെ]

17. നിയമത്തിന്റെയും നിയമങ്ങളുടെയും സംഗ്രഹം പർദർശിപ്പിക്കുക:

തൊഴിലുടമ പേയ്മെന്റ് ഓഫ് ഗ്ലാറ്റുവിറ്റി ആക്ടിന്റെയും അതിന്റെ നിയമങ്ങളുടെയും ഒരു സംഗ്രഹം ഇംഗ്ലീഷിൽ പർദർശിപ്പിക്കും

പർധാന സ്ഥലത്തോ സമീപത്തോ ഉള്ള വ്യക്തമായ സ്ഥലത്ത് ഭൂരിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ മനസ്സിലാക്കുന്ന ഭാഷയിൽ

സ്ഥാപനത്തിന്റെ പർവേശനം. [റൂൾ 20].

പദവി

അംഗീകൃത വ്യക്തിയുടെ പേര്	പദവി