ABSTRACT OF THE CONTRACT LABOUR ACT, 1971

The Act aims at the abolition of Contract Labour in respect of such categories as may be notified by the appropriate Government and at regulating the service conditions of Contract Labour where abolition is not possible.

APPLICABILITY

This Act applies

- to every establishment in which twenty or more workmen are employed or were employed on any day of the preceding twelve months as contract labour [Section 1(4)(a)];
- to every contractor who employs or who employed on any day of the preceding twelve months twenty or more workmen [Section 1(4)(b)].

To whom does it not apply ?

It shall not apply to establishments in which work only of an intermittent or casual nature is performed [Section 1(5)(a)].

If a question arises whether work performed in an establishment is of an intermittent or casual nature, the appropriate Government shall decide that question after consultation with the Central Board or, as the case may be, a State Board, and its decision shall be final [Section 1(5)(b)].

For the purpose of this sub-section, work performed in an establishment shall not be deemed to be of an intermittent nature :

- if it was performed for more than one hundred and twenty days in the preceding twelve months; or
- if it is of a seasonal character and is performed for more than sixty days in year.

Administration

The Act is administered by the Central or State Advisory Boards, as the case may be, whereon the Labour Commissioner will be a member [Sections 3 & 4].

Who is principal employer ?

The Head of any office or department of Government or local authority or, in a factory, the owner or occupier of the factory or a person named as the Manager of the factory under the Factories Act, 1948, is the principal employer under the Act [Section 2(g)].

What are 'Wages' ?

For the purpose of this Act, the expression 'wages' shall have the same meaning assigned to it under the Payment of Wages Act. Wages will, therefore, comprise Basic Pay (B.P.), Dearness Allowance (D.A.), City Compensatory Allowance (C.C.A.), Overtime Wages (O.W.) and Production Incentive. The term also includes encashment amount of leave, terminal dues, such as, notice pay, retrenchment compensation for Layoff etc., if the contract between the worker and the immediate employer so provide [Section 2(h)].

Who is a 'Workman' ?

Workman means any person employed in or in connection with a work of skilled, semi-skilled or unskilled, manual, supervisory, technical or clerical nature for hire or reward, whether terms of the employment are express or implied. The expression 'workman' includes :

(a) any person employed mainly in a managerial or administrative capacity; or

(b) a person being employed in a supervisory capacity but draws wages exceeding 500 rupees per mensem or exercises either by the nature of the duties attached to his office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature; or

(c) a person who is a out-worker, that is to say, a person to whom any articles or materials are given out by on behalf of the principal employer to be made up, cleaned, washed, altered, ornamented, finished, repaired, adapted or otherwise processed for sale for the purposes of the trade or business of the principal employer and the process is to be carried out either in the home of the out-worker or in some other premises, not being premises under the control and management of the principal employer [Section 2(i)].

Contractor to make payment of wages

The Contractor shall be responsible for payment of wages to each contract worker employed by him, such amounts as wages and at such intervals as are agreed upon in the contract. The Contractor should ensure that the wages are disbursed in the presence of authorised representative of the principal employer.

The obligations of the principal employer

In case the Contractor fails to make payment of wages within the prescribed period or makes short payment, then the principal employer shall be liable to make payment of wages in full or the unpaid balance due, as the case may be, to the contract labour employed by the Contractor and recover the amount so paid from the Contractor either by deduction from any amount payable to the Contractor under any contract or as a debt payable by the Contractor [Section 21].

Employers' Obligations

Every principal employer of an establishment shall, under this Act, make an application to the Registering Officer in Form 1 for registration of his establishment. If the establishment fails to so register, it is prohibited to employ contract labour after the expiry of the period permitted for making the application [Section 7(1) & (2)].

Licensing of Contractors

No employer shall undertake any work through Contract Labour except under the licence issued by the Licensing Officer [Section 11]. Such licence will contain conditions as to hours of work, fixation of wages and other essential amenities for the contract employees. Such licence shall be valid for a specific period whereafter the employer may apply for renewal [Section 12(2)]. Any appeal against an order of the licensing officer may be made by the employer within thirty days before the Appellate Officer nominated by the Government [Section 15].

Welfare, safety and health measures

Every principal employer governed by this Act is responsible for maintaining such standards of welfare, safety and health of contract labour as prescribed in detail in the Act [Sections 16 to 21].

Registers and records

Registers of contractors : Every principal employer shall maintain in respect of each registered establishment a register of contractors in Form XII [Rule 74 of 1971].

Employment card : (i) Every contractor shall issue an employment card in Form XIV to each worker within three days of the employment of the worker,
(ii) The card shall be maintained up-to-date and any change in the particulars shall be entered therein [Rule 76 of 1971].

Service Certificate : On termination of employment for any reason whatsoever the contractor shall issue to the workman whose service have been terminated a Service Certificate in Form XV [Rule 77].

Muster Roll, Wages Register, Deduction Register and Overtime Register : (a) Every contractor shall in respect of each work on which he engages contract labour [Rule 78]:

- maintain a Muster Roll and a Register of Wages in Forms XVI and XVII respectively :
  Provided that a combined Register of Wage-cum-Muster Roll in Form XVIII shall be maintained by the contractor where the wage period is a fortnight or less;
- maintain a Register of Deductions for damage or loss, Register of Fines and Register of Advances in Form XX, Form XXI and Form XXII respectively;
- maintain a Register of Overtime in Form XXIII recording therein the number of hours of, and wages paid for, overtime work, if any.
- Every contractor shall, where the wage period is one week or more, issue wage slips in Form XIX, to the workmen at least a day prior to the disbursement of wages;
- Every contractor shall obtain the signature or thumb impression of the worker concerned against the entries relating to him on the Register of Wages or Muster Roll-cum-Wages Register, as the case may be, and the entries shall be authenticated by the initials of the contractor or his authorised representative and shall also be duly certified by the authorised representative of the principal employer in the following manner :
  The authorised representative of the principal employer shall record under his signature a certificate at the end of the entries in the Register of Wages or the (Register of Wage-cum-Muster Roll), as the case may be, in the following form :
  Certified that the amount shown in Column No.................... has been paid to the workman concerned in my presence on .... (date) at .... (place).

Display of the Act

Every contractor shall display an abstract of the Act and rules in English and Hindi and in the language spoken by the majority of workers in such form as may be approved by the Chief Labour Commissioner (Central). The contractor shall also display notices showing rates of wages, hours of work, wage period, dates of payment of wages in conspicuous places at the establishment and the work-site [Rules 80-81(1) & (2)].

Returns

Every principal employer shall, within fifteen days of the commencement or completion of each contract work under each contractor, submit a return to the Inspector; intimating the actual dates of commencement and completion of such contract work in Form VI-B [Rule 81(3)].

Every contractor shall send half yearly returns in Form XXIV (in duplicate) so as to reach the Licensing Officer concerned not later than thirty days from the close of the half year [Rule 82(1)].

Every principal employer of registered establishment shall send annually a return in Form XXV (in duplicate) so as to reach the Registering Officer concerned not later than fifteenth February following end of the year to which it relates [Rule 82(2)].

Penalties

Contravention of provisions of the Act will attract punishment by way of imprisonment or fine or both.

Available at : **INDUSTRIAL & COMMERCIAL PRINTS,** No. 11, 2nd Cross, First Floor, Opp. Gubbiveeranna Ranga Mandir, Bangalore - 560 009. ☎ : 2266513 2260709 2287297

Contract Labour

संविदा श्रमिक (विनियम और उत्पादन) अधिनियम, 1970 और संविदा श्रमिक (विनियम और उत्पादन) नियम, 1971 की संक्षिप्त*

I. अधिनियम का विस्तार

इस अधिनियम का विस्तार सम्पूर्ण भारत पर है। किसी कर्मकार का किसी करार या संविदा या स्थायी आदेशों के निबन्धनों के अनुसार जो अधिकार प्रसुविधायें प्राप्त हैं या जो प्राप्त किये जा सकते हैं या सेवा की और अनुकूल शर्तों के हकदार है या ऐसे करारों आदि के करने के जिनसे इस अधिनियम के अधीन दी गई प्रसुविधाओं से अधिक अनुकूल प्रसुविधायें प्राप्त हो जायें को यह अधिनियम छीन नहीं रहा है।

II. यह अधिनियम किन को लागू होता है

यह अधिनियम प्रत्येक ऐसे स्थापन पर लागू होता है, जिसमें 20 या अधिक कर्मकार संविद श्रमिक के रूप में नियोजित हैं या पूर्ववर्ती 12 मासों के किसी भी दिन नियोजित थे और ऐसे हर ठेकेदार को लागू होता है जो 20 या अधिक कर्मकारों को नियोजित करता है या पूर्ववर्ती 12 मासों के किसी भी दिन नियोजित किये थे।

ऐसे स्थापन जिसमें केवल आंतरायिक या आकस्मिक प्रकार का कार्य किया जाता हो, इस अधिनियम के अन्तर्गत नहीं आते। लेकिन ऐसे स्थापन जहां की पूर्ववर्ती 12 मासों में 120 या अधिक दिन काम किया गया था या किसी सामयिक प्रकार के कार्य में एक वर्ष में 60 से अधिक दिन काम किया गया था, को आंतरायिक प्रकार का काम करने वाला नहीं समझा जाएगा।

III. परिभाषाएं :

(i) समुचित सरकार से :-

(क) केंद्रीय सरकार द्वारा या उसके प्राधिकार के अधीन, चलाये जाने वाले किसी आयोग से संबंधित कोई स्थापन,

(क) केंद्रीय सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट कोई नियंत्रित उद्योग,

(ख) कोई रेल,

(ग) छावनी बोर्ड,

(घ) महापत्तन,

(ङ) खान,

(च) तेल-क्षेत्र,

(छ) किसी बैंककारी या बीमा कंपनी का कोई स्थापन,

(ज) के संबंध में केंद्रीय सरकार अभिप्रेत है।

(ख) किस अन्य स्थापन के संबंध में, जिस राज्य में वह स्थापन स्थित है, वहाँ की राज्य सरकार अभिप्रेत है।

(ii) स्थापन:- सरकार या किसी स्थानीय प्राधिकारी कोई कार्यालय या विभाग या ऐसा कोई स्थान जहां कोई उद्योग, व्यापार, कारबार, विनिर्माण या उपजीविका चलाई जाती है।

(iii) प्रधान नियोजक: (क) सरकार या किसी स्थानीय प्राधिकारी के किसी कार्यालय या विभाग के संबंध में कार्यालय या विभाग या प्राधिकारी का प्रधान या ऐसा अन्य अधिकारी जिसे सरकार या स्थानीय प्राधिकारी इस निमित्त विनिर्दिष्ट करे। (ख) किसी कारखानों की दशा में, उस कारखाने का स्वामी या अधिभोगी और कारखाना अधिनियम के अधीन नियुक्त प्रबन्धक और किसी खान के मामले में खान का स्वामी या अभिकर्ता और खान का प्रबंधक। (ग) किसी अन्य स्थापन के पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिये उत्तरदायी कोई व्यक्ति।

(iv) "ठेकेदार" से ऐसा व्यक्ति जो विनिर्मित माल या वस्तुओं के सिर्फ प्रदाय करने से भिन्न कोई निश्चित परिणाम संविदा श्रमिकों के माध्यम से उस स्थापन के लिये प्राप्त कराने को वचनबद्ध है या जो उस स्थापन के किसी भी काम के लिये संविद श्रमिकों का प्रदाय करता है। ठेकेदार के अन्तर्गत उप-ठेकेदार आता है।

(v) "संविद श्रमिक" कोई कर्मकार किसी स्थापन में "संविद श्रमिक" के रूप में नियोजित समझा जाएगा जब वह प्रधान नियोजक की जानकारी में या उसके बिना, किसी ठेकेदार के माध्यम से काम के लिये भाड़े में रखा जाता है।

(vi) "कर्मकार"- कोई व्यक्ति जो किसी स्थापन में भाड़े या इनाम के लिये कोई कुशल, अकुशल या अकुशल शारीरिक कार्य या पर्यवेक्षणीय तकनीकी या लिपिक कार्य करने के लिये किसी स्थापन में नियोजित है, चाहे नियोजित के निबन्धन अभिव्यक्त हों या विवक्षित।

कोई व्यक्ति जो मुख्यत: प्रबन्ध संबंधी या प्रशासनिक हैसियत से नियोजित है या पर्यवेक्षण संबंधी हैसियत में नियोजित है और 500 रू० मासिक से अधिक मजदूरी पाता है या जो मुख्यत: प्रबन्ध संबंधी कार्य करता है और बाह्य कार्मिक जो प्रधान नियोजक की ओर से ऐसे परिसर में कोई कार्य करता है जो प्रधान नियोजक के नियंत्रक और प्रबंध के अधीन नहीं है, को इस अधिनियम के अन्तर्गत कर्मकार के रूप में नहीं माना जायगा।

IV. अधिनियम, नियमों को केन्द्रीय क्षेत्र में लागू करने के लिए तंत्र

सभी सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) रजिस्ट्रीकरण एवं अनुज्ञप्ति अधिकारी के रूप में और सभी प्रादेशिक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) अपील अधिकारी के रूप में नियुक्त किये गये हैं सभी प्रादेशिक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय), श्रम प्रवर्तन अधिकारी (केंद्रीय) और कनिष्ठ श्रम निरीक्षक, निरीक्षकों के रूप में नियुक्त किये गए हैं।

V सलाहकार बोर्ड

अधिनियम के प्रशासन से संबंधित मामलों में सरकार को सलाह देने के लिये समुचित सरकार सलाहकार बोर्डों का गठन करेगी।

VI. रजिस्ट्रीकरण

किसी स्थापन का हर प्रधान नियोजक अपने स्थापन के संबंध में, जिस क्षेत्र में उसका स्थापन स्थित है, उसके रजिस्ट्रीकरण अधिकारी समुचित सरकार द्वारा विहित नियत अवधि के भीतर, उस प्रयोजन के लिये विनिर्दिष्ट फीस देकर रजिस्ट्रीकरण का प्रमाणपत्र प्राप्त करेगा। समुचित सरकार के पूर्व अनुमोदन पर रजिस्ट्रीकरण प्रमाणपत्र प्रतिसंहृत किया जा सकेगा यदि यह पाया जाय कि प्रमाणपत्र दुर्व्यपदेशन द्वारा या किसी तात्विक तथ्य को दबा कर प्राप्त किया गया या रजिस्ट्रीकरण बेकार या प्रभावहीन हो गया है।

VII. अरजिस्ट्रीकरण का प्रभाव

किसी स्थापन का कोई प्रधान नियोजक, यदि उसका स्थापन समुचित सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट अवधि के भीतर रजिस्ट्रीकृत नहीं हुआ है या उसके रजिस्ट्रीकरण के प्रतिसंहरण के पश्चात् संविद श्रमिक नियोजित नहीं कर सकता है।

VIII. संविद श्रमिकों के नियोजन का प्रतिषेध

समुचित सरकार यथास्थिति केंद्रीय सलाहकार बोर्ड या राज्य सलाहकार बोर्ड से सलाह करने के पश्चात् राजपत्र में अधिसूचना द्वारा किसी भी स्थापन को किसी प्रक्रिया, क्रिया, या अन्य संकर्म में संविद श्रमिकों का नियोजन प्रतिषिद्ध कर सकेगी। ऐसी अधिसूचना जारी करने से पहले समुचित सरकार उस स्थापन में संविद श्रमिकों के लिये व्यवस्थित कार्य की दशाओं और प्रसुविधाओं तथा अन्य संगत बातों का ध्यान रखेगी।

IX. ठेकेदारों का अनुज्ञापन

1. समुचित सरकार द्वारा जैसा कि अधिसूचित की गई तारीख से कोई ठेकेदार, जिसको यह अधिनियम लागू होता हो, संविद श्रमिकों के माध्यम से कोई भी काम नहीं लेगी या निष्पादित नहीं करेगा सिवाय अनुज्ञापन अधिकारी द्वारा इस निमित दी गई अनुज्ञप्ति के अधीन और उसके अनुसरण में।

2. प्रत्येक ठेकेदार को, जिसको अधिनियम लागू होता हो, जहां उसका स्थापन स्थित है उस क्षेत्र के अनुज्ञापन अधिकारी से, समुचित सरकार द्वारा नियत अवधि के भीतर प्रति कर्मकार 30 रू० जमा कर के और विहित फीस देकर अनुज्ञप्ति प्राप्त करनी होगी। अनुज्ञप्ति के प्रमाणपत्र में अन्य बातों के साथ-साथ निम्नलिखित सूचना होगी :-

(1) अनुज्ञप्ति अनन्तरणीय होगी।

(2) उस स्थापन में संविद श्रमिकों के रूप में अधिकतम कितने कर्मकार नियोजित किये जा सकते है के साथ अन्य विशिष्टियाँ जैसे कि संदेय मजदूरी की दर, कार्य के घंटे और कर्मकारों की सेवा की अन्य शर्तें।

(3) ऐसे स्थापन में, जहां सामान्यत: 20 या अधिक कर्मकार संविद श्रमिक के रूप में नियोजित हों, ठेकेदार युक्तियुक्त आकार के दो कमरों की शिशुकक्ष के रूप में प्रयोग किये जाने के लिये व्यवस्था करेगा और उनके बच्चों के लिये खिलौने, खेलकूद, बिस्तरों और चारपाईयों की व्यवस्था करेगा।

अनुज्ञप्ति 12 मास के लिये विधिमान्य होगी और विहित फीस देने पर उसे नवीकृत किया जा सकेगा और किसी अनुज्ञप्ति के नवीकरण के लिये आवेदन उस जारी की गई अनुज्ञप्ति समाप्त होने की तारीख से कम से कम 30 दिन पूर्व दिया जाना चाहिये। यदि अनुज्ञप्ति दुर्व्यपदेशन आदि द्वारा प्राप्त की गई हो या यदि अनुज्ञप्तिधारी अनुज्ञप्ति की शर्तों का पालन करने में असमर्थ रहा हो तो उसे प्रतिसंहृत किया जा सकेगा। व्यथित पक्षकार द्वारा ऐसे आदेश पर आदेश के 30 दिन के भीतर अपील दायर की जा सकेगी।

X. संविद श्रमिकों का कल्याण और स्वास्थ्य

कैन्टीन, विश्रामकक्ष, पेय जल, शौचालय, मूत्रालय, धुलाई सुविधाओं को निम्नलिखित मापमान पर, कल्याण, स्वास्थ्य प्रसुविधाओं में से प्रत्येक के सामने दी गई विहित समय सीमा के भीतर व्यवस्था करने का उत्तरदायित्व ठेकेदार का है :-

कल्याण, स्वास्थ्य प्रसुविधायें	शर्तें, मापमान	समय सीमा
कैंटीन	जब संविद श्रमिकों का नियोजन 6 महीने के लिये चलते रहने की संभावना हो और नियोजित संविद श्रमिकों की संख्या 100 या अधिक हो, नियमों में यथाविनिर्दिष्ट उपयुक्त कैंटीन की व्यवस्था करनी और चलानी होगी।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 16.2.71 से 60 दिन के भीतर और नये स्थापनों की दशा में संविद श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 60 दिन के भीतर।
विश्राम कक्ष	जहां कहीं भी संविद श्रमिकों का नियोजन 3 मास या उससे अधिक के लिये चलते रहने की संभावना हो और संविद श्रमिकों से रात में रूकना अपेक्षित हो, नियमों के अनुसार विश्रामकक्ष रखने होंगे।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.2.71 से 15 दिन के भीतर और नये स्थापनों के मामले में संविद श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 15 दिन के भीतर।
पेय-जल	सुविधाजनक स्थलों पर स्वास्थ्यप्रद पेय-जल की व्यवस्था होगी।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.2.71 से 7 दिन के भीतर और नये स्थापनों की दशा में संविद श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 7 दिन के भीतर।
धुलाई सुविधायें	जैसा नियमों में बताया गया है धुलाई सुविधाओं के लिये उपयुक्त और समुचित सुविधायें दी जायेंगी।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.2.71 से 7 दिन के भीतर और नये स्थापनों की दशा में संविद श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 7 दिन के भीतर।
मूत्रालय, शौचालय	1. जहां महिलायें नियोजन हों वहां प्रत्येक 25 महिलाओं के लिये कम से कम एक शौचालय।	यथोक्त।
	2. जहां पुरूष नियोजित हों। वहां प्रत्येक 25 पुरूषों के लिये कम से कम एक शौचालय जहां पुरूषों या महिलाओं की संख्या 100 से अधिक हो तो प्रथम 100 तक, यथास्थिति प्रत्येक 25 पुरूषों या महिलाओं के लिये एक शौचालय और उसके पश्चात् 50 के लिये एक, पर्याप्त होगा।	यथोक्त।
प्राथमिक उपचार सुविधायें	प्रत्येक 150 संविद श्रमिकों या उनके किसी भाग के लिय कम से कम एक बक्स की दर पर प्राथमिक उपचार बक्स रखा जाना चाहिये और पूरे कार्य के घंटे के दौरान तुरंत पहुंच में होना चाहिये।	विद्यमान स्थापनों की दशा में नियमों के प्रवर्तन की तारीख अर्थात् 10.2.71 से 7 दिन के भीतर और नये स्थापनों की दशा में संविद श्रमिकों के नियोजन के आरम्भ से 7 दिन के भीतर।

*As per Min. of Labour & Rehabilitation (Department of Labour & Employment) No. S-16011/7/72/LWI (1) dt. 16.12.1972.

यदि ठेकेदार विहित समय सीमा के भीतर किसी प्रसुविधा की व्यवस्था करने में असफल रहे तो ऐसी प्रसुविधा प्रधान नियोजक द्वारा, कैंटीन के मामले में 60 दिन के भीतर, विश्रामकक्ष के मामले में 15 दिन में, पेय-जल के प्रदाय शौचालय और मूत्रालय की व्यवस्था, धुलाई और प्राथमिक उपचार सुविधाओं की व्यवस्था की बाबत 7 दिन में, ऐसी अवधि की समाप्ति के पश्चात् जिसके दौरान ठेकेदार से व्यवस्था करना अपेक्षित था, की जायगी।

XI. मजदूरी का संदाय

(i) ठेकेदार मजदूरी की वह अवधियां, एक माह से अनधिक नियत करेगा जिनकी बाबत मजदूरी देय होगी।

(ii) ऐसे स्थापन में जहां एक हजार से कम व्यक्ति नियोजित किये गये हों संबंधित मजदूरी अवधि की अंतिम दिन के पश्चात् 7 वां दिन समाप्त होने से पहले मजदूरी दी जायगी और जहां एक हजार या अधिक व्यक्ति नियोजित हों वहां दसवां दिन समाप्त होने से पहले दी जायेगी।

(iii) किसी कर्मकार के नियोजन की समाप्ति पर देय मजदूरी उसके नियोजन की समाप्ति के दिन से दूसरे-कार्य दिवस की समाप्ति से पूर्व उसको देय मजदूरी दी जायगी।

(iv) सभी संदाय कर्मकार को सीधे या कर्मकार द्वारा इस प्रयोजन के लिये प्राधिकृत व्यक्ति के माध्यम से किये जायेंगे, मजदूरी, चालू सिक्के या करेंसी या दोनों में दी जायेगी और पहले से अधिसूचित तारीख को कार्य-परिसर पर कार्य घंटों के दौरान किसी कार्य दिवस को दी जायगी।

(v) यदि काम मजदूरी की अवधि की समाप्ति से पूर्व पूरा हो जाये तो अंतिम संदाय अंतिम कार्य-दिवस के 48 घंटे के भीतर किया जायेगा।

(vi) मजदूरी बिना किसी कटौती के, सिवाय मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936 के अधीन प्राधिकृत, कर्मकार को दी जायेगी।

(vii) मजदूरी का संदाय प्रधान नियोजक के प्राधिकृत प्रतिनिधि की उपस्थिति में और इस प्रयोजन के लिये अधिसूचित स्थान और समय पर किया जायगा।

XII. रजिस्टर और अभिलेख

(i) प्रधान नियोजक संविदाओं का एक रजिस्टर रखेगा।

(ii) प्रत्येक ठेकेदार अपने द्वारा नियोजित व्यक्तियों का एक रजिस्टर रखेगा और प्रत्येक कर्मकार को, उसके नियोजन के तीन दिन के भीतर नियोजन पत्र भी जारी करेगा। नियोजन की समाप्ति पर ठेकेदार कर्मकार को सेवा प्रमाणपत्र भी जारी करेगा।

(iii) ठेकेदार अंग्रेजी और हिंदी में निम्नलिखित रजिस्टर रखेगा:-

(क) मस्टर रोल;

(ख) मजदूरी का रजिस्टर;

(ग) कटौतियों का रजिस्टर;

(घ) अतिकालिक रजिस्टर;

(ङ) जुर्माने का रजिस्टर;

(च) अग्रिम रजिस्टर।

(iv) प्रत्येक ठेकेदार अधिनियम और नियमों की संक्षिप्त अंग्रेजी और हिंदी में और कर्मकारों की बहुसंख्या द्वारा बोली जाने वाली भाषा में रखेगा।

(v) सभी रजिस्टर और अन्य अभिलेख उनमें की अंतिम प्रविष्टि की तारीख से तीन कलेण्डर वर्षों की अवधि के लिये मूल रूप से परिरक्षित रखे जायेंगे। अधिनियम या नियमों के अधीन रखे गये रजिस्टर और अभिलेख, मांग किये जाने पर निरीक्षक या अधिनियम के अधीन किसी अन्य प्राधिकारी या इस निमित्त सरकार द्वारा प्राधिकृत किसी व्यक्ति के समक्ष पेश किये जायेंगे।

XIII. सूचनाएं

मजदूरी की दरें, कार्य घंटे, मजदूरी की अवधियां, मजदूरी संदाय की तारीख में अधिकारिता रखने वाले निरीक्षकों के नाम और पते और असंदत्त मजदूरी के संदाय की तारीख दर्शित करने वाली सूचनायें, अंग्रेजी और हिंदी में और कर्मकारों की बहु-संख्या द्वारा समझी जाने वाली स्थानीय भाषा में प्रदर्शित की जायेंगी।

XIV. विवरणियां

प्रत्येक ठेकेदार अर्द्ध-वार्षिक विवरणियां प्ररूप 24 में (दो प्रतियों में) अनुज्ञापन अधिकारी को भेजेगा और प्रत्येक प्रधान नियोजक वार्षिक विवरण प्ररूप 25 में (दो प्रतियों में) रजिस्ट्रीकरण अधिकारी के पास भेजेगा।

टिप्पण:- अर्द्ध-वार्षिक से प्रत्येक वर्ष की प्रथम जनवरी से प्रथम जुलाई तक की अवधि अभिप्रेत है।

अर्ध-वार्षिक विवरण अर्द्ध-वार्षिकी की समाप्ति के पश्चात् 30 दिन के अपश्चात् और वार्षिक विवरण, जिसके संबंध में वे हों उसके अंत के पश्चात् आने वाली 15 फरवरी के अपश्चात् पहुंच जायें।

XV. शक्तियां

बोर्ड, समिति, मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय) या निरीक्षक या अधिनियम के अधीन कोई अन्य प्राधिकारी को किसी संविद श्रम के संबंध में किसी प्रधान नियोजक या ठेकेदार से लिखित आदेश द्वारा किसी भी समय कोई सूचना या आंकड़े मांगने की शक्ति होगी।

XVI. अपराध के लिए शास्तियां

(i) जो कोई किसी निरीक्षक को उसके कर्त्तव्यों के निर्वहन में बाधा पहुंचायेगा, या अधिनियम के अधीन कोई निरीक्षक, को परीक्षा जांच या अन्वेषण करने में निरीक्षक को युक्तियुक्त सुविधा देने से इंकार या उसकी जानबूझ कर उपेक्षा करेगा, वह कारावास, जिसकी अवधि तीन मास तक की हो सकेगी, या जुर्माने से, जो पांच सौ रूपये तक का हो सकेगा, या दोनों से दण्डनीय होगा। यही दण्ड ऐसे व्यक्ति पर लागू होगा जो इस अधिनियम के अधीन रखे गये किसी रजिस्टर या अन्य अपेक्षित दस्तावेज को निरीक्षक के सामने रखने से जानबूझकर इंकार करेगा या उसके समक्ष उपस्थित होने या उसके द्वारा परीक्षित किये जाने से किसी व्यक्ति को निवारित करेगा या ऐसा कोई कार्य करेगा जिसके बारे में निरीक्षक को यह विश्वास करने का कारण है कि निवारण की संभावना है।

(ii) जो कोई इस अधिनियम या नियमों के किसी ऐसे उपबन्ध का उल्लंघन करेगा जो संविद श्रमिकों के नियोजन को प्रतिषिद्ध, निर्बंधित या विनियमित करता है या इस अधिनियम के अधीन अनुदत्त अनुज्ञप्ति की किसी शर्त का उल्लंघन करेगा वह कारावास से, जिसकी अवधि तीन मास तक की हो सकेगी, या जुर्माने से, जो एक हजार रूपये तक का हो सकेगा, या दोनों में दण्डनीय होगा, और चालू रहने वाला उल्लंघन की दशा में ऐसे एक हजार रूपये प्रतिदिन के अतिरिक्त जुर्माने से दण्डनीय होगा जो प्रथम उल्लंघन के लिये दोष-सिद्धि के पश्चात् ऐसे प्रतिदिन के लिये, जिसके दौरान ऐसा उल्लंघन चालू रहता है, होगा।

(iii) यदि कोई व्यक्ति इस अधिनियम या इन नियमों के किन्हीं ऐसे उपबन्धों का उल्लंघन करेगा जिनके लिये अन्यत्र कोई अन्य शास्ति उपबन्धित नहीं की गई है, तो वह कारावास से, जिसकी अवधि तीन मास तक की हो सकेगी, या जुर्माने से, जो एक हजार रूपये तक का हो सकेगा, या दोनों से, दण्डनीय होगा।

XVII. कम्पनियों द्वारा अपराध

यदि इस अधिनियम या इन नियमों के अधीन अपराध करने वाला व्यक्ति कंपनी है तो वह कम्पनी और कम्पनी के संचालन के लिये उसका भारसाधक तथा उसके प्रति उत्तरदायी हर एक व्यक्ति भी इस अधिनियम और नियमों के अधीन कार्रवाई किये जाने के दायित्व के अधीन होगा।

XVIII. निरीक्षक की शक्तियां

अधिनियम के अधीन निरीक्षक-

(क) ऐसे सहायकों के साथ जिन्हें वह ठीक समझे, इस अधिनियम या तदधीन बनाये गये नियमों के द्वारा या अधीन रखे या प्रदर्शित किये जाने के लिये अपेक्षित किसी रजिस्टर या अभिलेख या किन्हीं सूचनाओं की परीक्षा करने के प्रयोजन के लिये सभी युक्तियुक्त समयों में ऐसे किसी परिसर या स्थान में प्रवेश कर सकेगा जहां संविद श्रमिक नियोजित है और निरीक्षण के लिये उसका पेश किया जाना अपेक्षित कर सकेगा,

(ख) ऐसे किसी व्यक्ति की परीक्षा कर सकेगा जिसे वह ऐसे किसी परिसर या स्थान में पाये और जिसके में उसके पास यह विश्वास करने का युक्तियुक्त हेतुक हो कि वह उसमें नियोजित कोई कर्मकार है,

(ग) काम बांटने वाले किसी व्यक्ति से और किसी भी कर्मकार से वह अपेक्षा कर सकेगा कि वह उन व्यक्तियों के, जिन्हें या जिसके लिये काम बांटा जाता है या जिनसे काम प्राप्त होता है, नामों और पतों के संबंध में तथा काम के लिये किये जाने वाले संदायों के संबंध में ऐसी जानकारी दें जिसका देना उसकी शक्ति में हो,

(घ) ऐसे अभिलेख या सूचनायें जिन्हें वह इस अधिनियम के अधीन किसी ऐसे अपराध के संबंध में संगत समझे अभिगृहीत कर सकेगा या उनकी प्रतिलिपियां ले सकेगा,

(ङ) ऐसी अन्य शक्तियों का प्रयोग कर सकेगा जैसी सरकार द्वारा विहित की जायें।

JAIN BOOK DEPOT C-4, Opp. PVR Plaza, Connaught Place, New Delhi - 110 001
Phone : 23416101/02/03 Email : sales@jainbookdepot.com