



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-01012021-224080
CG-DL-E-01012021-224080

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 679]

नई दिल्ली, बृहस्पतिवार, दिसम्बर 31, 2020/पौष 10, 1942

No. 679]

NEW DELHI, THURSDAY, DECEMBER 31, 2020/PAUSHA 10, 1942

श्रम एवं रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 31 दिसम्बर, 2020

सा.का.नि.814(अ).—सेवा क्षेत्र के लिए आदर्श स्थायी आदेश, 2020 के निम्नलिखित प्रारूप जिसे केन्द्र सरकार द्वारा औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) की धारा 29 की उप-धारा (1) द्वारा प्रदत्त अधिकारों का प्रयोग करते हुए बनाए जाने का प्रस्ताव है, को पूर्व प्रकाशित किया जा रहा है जिसमें प्रभावित व्यक्तियों से सरकारी राजपत्र में प्रकाशित इस प्रारूप के जनता के लिए उपलब्ध होने की तारीख से तीस दिनों के भीतर आपत्तियां और सुझाव आमंत्रित किए गए हैं;

आपत्तियां और सुझाव श्री संजीव नंदा, अवर सचिव, भारत सरकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, कक्ष संख्या 17, श्रम शक्ति भवन, रफी मार्ग, नई दिल्ली-110001 को अथवा ई-मेल – sanjeev.dom@nic.in पर भेजे जा सकते हैं। आपत्तियों और सुझावों को एक प्रपत्र में भेजा जाना चाहिए जिसमें कॉलम (i) में व्यक्ति अथवा संगठन के नाम और पते तथा कॉलम (ii) में उक्त आदर्श स्थायी आदेश के पैरा अथवा उप-पैरा जिसे संशोधित करने का प्रस्ताव है और कॉलम (iii) में प्रतिस्थापित किए जाने हेतु प्रस्तावित संशोधित पैरा अथवा उप-पैरा और संशोधन के कारणों का उल्लेख होना चाहिए;

उक्त प्रारूप आदर्श स्थायी आदेश के संबंध में किसी व्यक्ति अथवा संगठन से 30 दिनों की अवधि के समाप्त होने से पहले प्राप्त होने वाली आपत्तियों और सुझावों पर विचार किया जाएगा।

प्रारूप आदर्श स्थायी आदेश

1. **लघु शीर्षक, विस्तार और प्रारम्भ** – (1) इन आदर्श स्थायी आदेशों को सेवा क्षेत्र के लिए आदर्श स्थायी आदेश, 2020 कहा जा सकता है।

2. इनका विस्तार भारत के भीतर सभी राज्यों और संघ राज्य क्षेत्रों के सेवा क्षेत्र से जुड़े वैसे औद्योगिक प्रतिष्ठानों के लिए होगा जिनमें 300 या उससे अधिक कामगार नियोजित हैं और जो केन्द्र अथवा राज्य सरकार के नियंत्रणाधीन व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं संहिता, 2020 (2020 की 37) और उसके अंतर्गत बनाए गए नियमों के अंतर्गत कवर होते हैं।

3. ये स्थायी आदेश सरकारी राजपत्र में प्रकाशित होने की तारीख से लागू होंगे।

2. **परिभाषा.-** (1) इन आदर्श स्थायी आदेशों में जब तक विषय अथवा परिप्रेक्ष्य के असंगत न हों :-

(क) “आधार” का अभिप्राय सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 की 36) की धारा 142 में संदर्भित आधार से है;

(ख) ‘संहिता’ का अभिप्राय औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) से है;

(ग) ‘फार्म’ का अभिप्राय इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न अनुसूची में दिए गए प्रपत्र से है;

(घ) “अभ्यस्त” का अभिप्राय अनुशासनहीनता के संबंध में उस कामगार को अभ्यस्त मानने से है यदि कामगार को पिछले बारह महीनों में तीन या इससे अधिक बार किसी भी कदाचार के लिए दोषी पाया जाता है; और

(ङ.) “स्थायी आदेश” का इसकी व्याकरण संबंधी भिन्नता और सजातीय व्याख्याओं के साथ अभिप्राय इन आदर्श स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश से है।

(2) इन आदर्श स्थायी आदेशों में उपयोग किए गए शब्द अथवा अभिव्यक्तियों जो इसमें परिभाषित नहीं किए गए हैं किन्तु इन्हें औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 की 35) में परिभाषित किया गया है का अर्थ संहिता में उनके लिए दी गई परिभाषाओं से होगा।

3(1) **कामगार का वर्गीकरण.-** इन स्थायी आदेशों के प्रयोजनों के लिए कामगारों को निम्नानुसार वर्गीकृत किया गया है, नामतः :-

(क) स्थायी;

(ख) अस्थायी;

(ग) अप्रेंटिस;

(घ) प्रोबेशनर;

(ङ) बदली; और

(च) नियत कालिक रोजगार।

(2.) ‘स्थायी’ कामगार कोई ऐसा कामगार है जिसे किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में स्थायी आधार पर नियुक्त किया गया है और इसमें ऐसा व्यक्ति शामिल है जिसने बीमारी, दुर्घटना, अवकाश, बंदी, हड़ताल (कोई अवैध हड़ताल न हो) अथवा औद्योगिक प्रतिष्ठान को मजबूरी में बंद किए जाने के कारण विराम सहित औद्योगिक प्रतिष्ठान में उसी अथवा अन्य व्यवसाय में 6 महीने की परिवीक्षा की अवधि को संतोषजनक रूप से पूरा कर लिया है।

(3) अस्थायी कामगार ऐसा कामगार है जिसे किसी ऐसे कार्य के लिए नियुक्त किया गया है जो अनिवार्य रूप से अस्थायी प्रकृति का है जिसे एक सीमित अवधि के भीतर पूरा कर लिए जाने की संभावना है।

(4) अप्रेंटिस का तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जो अप्रेंटिसशिप अधिनियम, 1961 (1961 का 52) के अंतर्गत अप्रेंटिसशिप की संविदा के अनुसरण में अप्रेंटिसशिप प्रशिक्षण ले रहा है।

(5) प्रोबेशनर ऐसा कामगार है जिसे किसी पद की स्थायी रिक्ति को भरने के लिए अनंतिम रूप से नियोजित किया गया है और जिसने उसके अंतर्गत 6 माह की सेवा अवधि पूर्ण नहीं की है। किसी पद के लिए नियुक्त प्रोबेशनर के कार्य निष्पादन का मूल्यांकन करने के बाद परिवीक्षा की अवधि को आगे तीन माह तक बढ़ाया जा सकता है। यदि किसी स्थायी कर्मचारी को किसी नए पद पर प्रोबेशनर के रूप में नियोजित किया गया हो तो 6 माह की परिवीक्षा अवधि के दौरान उसे कभी भी उसके पुराने स्थायी पद पर प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।

(6) बदली का अभिप्राय ऐसे कामगार से है जिसे किसी स्थायी कामगार अथवा प्रोबेशनर के अस्थायी रूप से अनुपस्थित रहने के कारण उस पद पर नियुक्त किया जाता है।

(7) “नियत कालिक रोजगार” का अभिप्राय किसी निर्धारित अवधि के लिए नियोक्ता के साथ रोजगार की लिखित संविदा के आधार पर नियुक्त किसी कामगार से है;

बशर्ते कि :-

- (क) उसके कार्य के घंटे, वेतन, भत्ते तथा अन्य लाभ समान कार्य अथवा समान प्रकृति के कार्य करने वाले किसी स्थायी कामगार से कम नहीं होंगे;
- (ख) वह किसी स्थायी कामगार को उपलब्ध उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के समान अनुपात में सभी सांविधिक लाभों का पात्र होगा चाहे उसके नियोजन की अवधि विधि में अपेक्षित पात्रता नियोजन अवधि जितनी न हो;
- (ग) वह उपदान के लिए पात्र होगा, यदि वह संविदा के अंतर्गत एक वर्ष की अवधि के लिए सेवा देता है; और
- (घ) सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष अथवा 6 माह से अधिक के प्रत्येक भाग के लिए, नियोक्ता कामगार को सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) की धारा 53 की उप-धारा (2) में संदर्भित किए गए अनुसार संबंधित कामगार को अंतिम आहरित वेतन की दर के आधार पर 15 दिनों के वेतन की दर से उपदान का भुगतान करेगा।

स्पष्टीकरण- संदेह दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि निर्धारित अवधि नियोजन के कार्यकाल की समाप्ति के परिणामस्वरूप किसी कामगार की सेवा समाप्ति को औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 2 के खंड (यज) के अंतर्गत दी गई परिभाषा के अनुसार “छंटनी” के अर्थ में शामिल नहीं किया जाएगा।

4. **पहचान बैज अथवा कार्ड** – (1) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के अंतर्गत किन्हीं श्रेणियों से संबंधित सभी कामगारों को उनके पूरे नाम, कर्मचारी संख्या, रक्त समूह, मोबाइल नम्बर, यदि कोई हो, तथा हाल ही के फोटो वाले पहचान बैज अथवा कार्ड जारी किए जाएंगे।

(2) एक कामगार को औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य घंटों के दौरान हमेशा अपना पहचान बैज पहनना चाहिए तथा उसे औद्योगिक प्रतिष्ठान में प्रवेश के अधिकार तथा परिसर में ठहरने की अनुमति देने के लिए प्राधिकृत सुरक्षा गार्ड अथवा क्लार्क को दिखाना चाहिए।

(3) यह पहचान बैज किसी दूसरे व्यक्ति अथवा कामगार को अहस्तांतरणीय होगा। संबंधित कामगारों द्वारा इन पहचान बैजों या कार्डों की सुरक्षा सुनिश्चित की जाएगी।

(4) प्रत्येक कामगार, जो उस औद्योगिक प्रतिष्ठान का कर्मचारी नहीं रहता है अथवा सेवाओं से निलंबित कर दिया जाता है, तो वह अपना पहचान बैज या कार्ड विभागीय अध्यक्ष अथवा इस प्रयोजनार्थ औद्योगिक प्रतिष्ठान के पदनामित अधिकारी को जमा करेगा।

(5) **कार्य के समय का प्रकाशन**.- (1) कामगारों की सभी श्रेणियों के लिए कार्य घंटों की अवधि नोटिस बोर्ड अथवा इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल, आईटी एप्लिकेशन, यदि कोई हो, पर समय – समय पर हिन्दी, अंग्रेजी तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान में बहुसंख्यक कामगारों की परिचित स्थानीय भाषा में प्रदर्शित की जाएगी।

यह उपबंध किया गया है कि आईटी क्षेत्र के मामले में , कार्य घंटे नियोक्ता तथा कामगारों के मध्य नियुक्ति समझौते अथवा शर्तों के अनुसार होंगे।

(2) कार्य घंटों की अवधियों, पालियों की संख्या, पालियों के समय, अलग-अलग साप्ताहिक अवकाश पद्धति के साथ सप्ताह के सभी दिनों में कार्य अथवा ऐसे अन्य मामलों में परिवर्तन को औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस बोर्ड अथवा इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर भी दर्शाया जाएगा।

6. अवकाश के दिनों, वेतन दिवसों तथा वेतन दरों का प्रकाशन.- (1) औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा अवकाश के दिनों, तथा वेतन दिवसों के रूप में मनाए गए दिनों को विनिर्दिष्ट करते हुए नोटिस औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड अथवा नोटिस बोर्ड तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान की वेबसाइट अथवा मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर पोस्ट किया जाएगा।

(2) राष्ट्रीय एवं त्यौहार संबंधी अवकाश औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड अथवा नोटिस बोर्ड तथा वेबसाइट अथवा प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर प्रदर्शित किए जाएंगे।

स्पष्टीकरण: यदि किसी कामगार द्वारा किसी अवकाश के दिन कार्य करना आवश्यक है तो उसे कामगारों के लिए लागू मौजूदा नियम(मों) के अनुसार लाभ प्रदान किया जाएगा।

7. मजदूरी बैंड का प्रकाशन.- सभी वर्गों के कामगारों को देय मजदूरी बैंड को औद्योगिक प्रतिष्ठान के इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और वेबसाइट अथवा मानव संसाधन Human resource(HR) पोर्टल, यदि कोई हो, पर हिन्दी, अंग्रेजी और औद्योगिक प्रतिष्ठान के अधिकांश कामगारों द्वारा समझी जाने वाली स्थानीय भाषा में प्रदर्शित किया जाएगा।

8. पाली में काम.- (1) नियोजक के विवेक पर औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी विभाग या विभागों या किसी विभाग के किसी अनुभाग में एक से अधिक पाली में काम किया जा सकता है। यदि एक से अधिक पाली में काम किया जाता है, तो कामगार को एक पाली से दूसरी पाली में अंतरित किया जा सकता है। पाली में कोई भी काम बंद किए जाने से पूर्व कामगारों को लिखित में दिए जाने वाले इक्कीस दिन के नोटिस के बिना बंद नहीं किया जाएगा:

यह उपबंध किया जाता है कि ऐसा कोई नोटिस आवश्यक नहीं होगा यदि पाली का समापन कामगारों की सहमति से किया जाता है। यदि पाली में काम बंद किए जाने के परिणामस्वरूप, किसी कामगार को निकाला जाता है, तो यह छंटनी औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के उपबंधों और इसके अंतर्गत बनाए गए नियमों के अनुसार की जाएगी। यदि पाली में काम दोबारा शुरू किया जाता है, तो कामगारों को नोटिस दिया जाएगा तथा उक्त संहिता और उक्त नियमों के प्रावधानों के अनुसार पुनः नियोजित किया जाएगा।

(2) जब भी कोई अतिरिक्त पाली आरंभ की जाती है, या पालियां पुनः प्रारंभ की जाती हैं या बंद की जाती है या उनमें कोई फेर-बदल किया जाता है, तो प्रभावित कामगारों को इक्कीस दिन पूर्व नोटिस दिया जाएगा:

यह उपबंध किया जाता है कि आपात स्थिति के मामले में कोई नोटिस नहीं अपेक्षित नहीं होगा जिसके लिए औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 40 के खण्ड (ग) के अनुसरण में शिकायत निवारण समिति के परामर्श से स्थायी आदेश के अतिरिक्त अन्य किसी अन्यथा, पाली में परिवर्तन या पाली में काम में बदलाव अपेक्षित हो,:

इसके आगे यह उपबंध किया जाता है कि यदि पाली के परिवर्तन के बारे में नियोक्ता और कामगार के बीच कोई अनुबंध है तब प्रबंधन /नियोक्ता को कोई पूर्व नोटिस देना अपेक्षित नहीं होगा।

यह भी उपबंध किया जाता है कि कोई नोटिस अपेक्षित नहीं होगा, यदि यह परिवर्तन केन्द्रीय सरकार या राज्य सरकार, जैसा भी मामला हो, या औद्योगिक संबंध संहिता 2020 (2020 का 35) धारा 40 के खण्ड (घ) में यथा परिकल्पित किसी निपटान या निर्णय के अनुसरण में किया गया हो।

9. पाली में काम में परिवर्तन का नोटिस.- इस स्थायी आदेश द्वारा अपेक्षित पाली में काम बंद करने या पुनः प्रारंभ करने का कोई नोटिस इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न फॉर्म II में होगा तथा निम्नलिखित रूप में दिया जाएगा, नामतः :-

(क) यह नोटिस नियोजक द्वारा औद्योगिक प्रतिष्ठान के नोटिस-बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड तथा मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर स्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया जाएगा;

(ख) जहां कामगारों का कोई पंजीकृत ट्रेड यूनियन विद्यमान हो, वहां, खण्ड (क) में संदर्भित नोटिस की प्रतिलिपि ऐसी यूनियन के सचिव को पंजीकृत डाक द्वारा भी दी जाएगी।

10. वर्क फ्रॉम होम.- नियुक्ति की शर्तों अथवा नियोक्ता एवं कामगारों के बीच समझौते के अध्यक्षीन नियोक्ता द्वारा किसी कामगार को नियोक्ता द्वारा निर्धारित किसी अवधि या अवधियों के लिए घर से काम करने (वर्क फ्रॉम होम) की अनुमति दी जा सकती है।

11. उपस्थिति और देर से आना.- (1) सभी कामगार पैरा 5 के अंतर्गत नियत और अधिसूचित समय पर काम पर उपस्थित होंगे। देर से आने वाले कामगार मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) में उपबंधित कटौती के भागी होंगे।

(2) सभी कामगार वर्तमान में लागू काम के घंटों से संबंधित विनियमों का पालन करेंगे।

(3) कामगार वर्दी बदलने के बाद और पहले, यदि कोई हो, क्रमशः पाली के प्रारंभ और समापन पर अपनी उपस्थिति दर्ज करेंगे।

(4) कामगार अपनी उपस्थिति दर्ज करने के लिए पहचान पत्र या बायोमैट्रिक्स या अधिसूचित की गई किसी अन्य पद्धति का उपयोग करेंगे।

(5) कोई भी कामगार किसी भी परिस्थिति में अपने पहचान बैज के अलावा किसी अन्य पहचान बैज का उपयोग या पंच नहीं करेगा।

(6) रिपोर्टिंग के निर्धारित समय से विलम्ब से रिपोर्ट करने वाले किसी कामगार को अपने विभाग या अनुभाग में दाखिल होने की अनुमति नहीं होगी, जब तक कि प्रबंधक, या इस प्रयोजनार्थ किसी अन्य अधिकारी की स्पष्ट अनुमति द्वारा अनुमति न दी जाए।

(7) यदि कोई कामगार छुट्टी पर उपस्थित होने में विफल होता है, तो उसे अनुपस्थित माना जाएगा, जब तक कि उसने इस अनुपस्थिति के लिए प्रबंधक या इस निमित्त अधिकृत अधिकारी से लिखित अनुमति न ली हो।

(8) आदतन देर से आने वाला और अनुपस्थित रहने वाला कामगार मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अंतर्गत किए गए उपबंध के अनुसार मजदूरी में कटौती का भागी होगा।

12. छुट्टी.-(1) वैतनिक अवकाश व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) में किए गए प्रावधानों के अनुसार देय होंगे तथा अन्य अवकाश लागू कानून, संविदा, कस्टम और उपयोग के अनुसार देय होंगे।

(2) छुट्टी का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता है।

(3) अनुपस्थित रहने हेतु छुट्टी लेने का इच्छुक कामगार छुट्टी की प्रस्तावित तारीख से कम-से-कम सात दिन पहले नियोजक अथवा नियोजक द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी अन्य अधिकारी के समक्ष आवेदन देगा। नियोजक अथवा औद्योगिक प्रतिष्ठान का कोई अन्य अधिकारी, जो आदेश जारी करने के लिए जिम्मेदार हो, आवेदन में दी गई छुट्टी के प्रारंभ से एक सप्ताह के भीतर या दो दिन पहले, जो भी पहले हो, आदेश जारी करेगा। यदि छुट्टी का आवेदन कर दिया गया हो और छुट्टी आवेदन की तारीख को या इसके तीन दिन के भीतर प्रारंभ होने वाली हो, तो कामगार छुट्टी का आवेदन विलंब से देने के कारण का उल्लेख करेगा। इस छुट्टी का आदेश उसी दिन दिया जाएगा। यदि छुट्टी रद्द या स्थगित की जाती है, तो इस रद्दीकरण या स्थगन का तथ्य और इसके कारण उसे लिखित में संप्रेषित किए जाएंगे।

(4) यदि कामगार छुट्टी पर जाने के बाद इसे आगे बढ़ाना चाहता है, तो वह नियोजक या इस निमित्त नियोजक द्वारा विनिर्दिष्ट अधिकारी के समक्ष आवेदन करेगा, जो कामगार का पता उपलब्ध होने पर तथा यदि इस जवाब के उसे वास्तव में मंजूर की गई छुट्टी की समाप्ति से पहले उस तक पहुँचने की संभावना हो, उसे छुट्टी बढ़ाने की मंजूरी देने या इन्कार करने हेतु लिखित उत्तर भेजेगा।

(5) वैतनिक छुट्टी और भत्ते सभी कामगारों को औद्योगिक प्रतिष्ठान पर लागू कानून के अनुसार और स्थायी आदेशों के अंतर्गत देय होंगे।

(6) कोई भी कर्मचारी छुट्टी पर रहते समय लाभ या अर्जन के लिए कोई रोजगार या कोई व्यवसाय नहीं करेगा।

13. आकस्मिक छुट्टी.- किसी कामगार को एक वर्ष में वेतन सहित या रहित औसतन दस दिन से अनधिक आकस्मिक छुट्टी की मंजूरी दी जाए। यह छुट्टी बीमारी की स्थिति के अलावा तीन दिन से अधिक नहीं होगी। यह छुट्टी विशेष परिस्थितियों जो अप्रत्याशित हों, के लिए होती है। सामान्यतः, यह छुट्टी लेने से पहले औद्योगिक प्रतिष्ठान के विभागाध्यक्ष की पूर्व अनुमति ली जाएगी, लेकिन जब यह संभव न हो, तो, विभागाध्यक्ष को, जितना जल्द व्यवहार्य हो, इस अनुपस्थिति की संभावित अवधि की लिखित सूचना दी जाएगी।

14. मजदूरी का भुगतान.- (1) कामगारों की मजदूरी सहित सभी भुगतान इलेक्ट्रॉनिक मोड या डिजिटल रूप में कामगार के बैंक खाते में राशि क्रेडिट करके किए जाएंगे। कामगार को किए गए भुगतान की सूचना उसे एसएमएस या ई-मेल अथवा सोशल मीडिया संप्रेषण, जैसे व्हाट्सएप के माध्यम से या पर्ची जारी करके भेजी जाएगी।

(2) मजदूरी की अवधि और भुगतान की तारीख को नोटिस हिन्दी, अंग्रेजी, और किसी कारखाने के अधिकांश कामगारों की परिचित क्षेत्रीय भाषा में नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर तथा औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल, यदि कोई हो, पर प्रदर्शित किया जाएगा।

(3) कामगार को देय, लेकिन आम वैतनिक दिवस पर भुगतान न की गई किसी मजदूरी का भुगतान नियोजक द्वारा प्रत्येक सप्ताह किसी गैर-दावेदार मजदूरी वैतनिक दिवस पर किया जाएगा, जिसे उप-पैराग्राफ (3) में यथा उल्लिखित नोटिस बोर्डों पर अधिसूचित किया जाएगा; तथा

(4) सभी कामगारों को मजदूरी देय होने की मजदूरी अवधि के अंतिम दिन से सातवें दिन की समाप्ति से पहले किसी कार्य-दिवस पर मजदूरी का भुगतान किया जाएगा।

15. सेवा रिकॉर्ड:- (1) सेवा पत्र, सेवा प्रमाणन, कामगारों के आवासीय पते में परिवर्तन तथा उनकी आयु के रिकॉर्ड से संबंधित मामले सेवा रिकॉर्ड के भाग होंगे तथा –

(i) प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान प्रत्येक कामगार के संबंध में इलेक्ट्रॉनिक रूप में या दस्ती रूप में सेवा पत्र का रख-रखाव करेगा, जिसमें उस कामगार का विवरण उस कामगार की जानकारी में लाते हुए प्रपत्र I में रिकॉर्ड किया जाएगा। सेवा पत्र के दस्ती रख-रखाव के मामले में, यह रिकॉर्ड इस निमित्त अधिकृत किसी अधिकारी द्वारा तारीख सहित विधिवत प्रमाणित किया जाएगा।

(ii) प्रत्येक कामगार सेवा से बर्खास्तगी, समापन, सेवानिवृत्ति या त्याग-पत्र के समय काम की प्रकृति, पदनाम और रोजगार की अवधि (दिन, माह, वर्ष सूचित करते हुए) दर्शाते हुए नियोजक द्वारा जारी किए जाने वाले सेवा के प्रमाण-पत्र का हकदार होगा;

(iii) कोई कामगार नियुक्त होने पर तुरंत नियोजक को अपने स्थायी और वर्तमान आवासीय पते मोबाइल नम्बर और डिजिटल संचार ब्यौरे जैसे-ई-मेल पते की सूचना देगा तथा इसके बाद अपनी आवासीय पते के किसी भी परिवर्तन की तत्काल सूचना अपने नियोजक को देगा। यदि, कामगार ने अपने आवासीय पते में परिवर्तन की सूचना अपने नियोजक को संप्रेषित न की हो, तो नियोजक द्वारा कोई भी सूचना भेजने के लिए उसके अंतिम ज्ञात पते को ही उसका आवासीय पता माना जाएगा;

(iv) प्रत्येक कामगार औद्योगिक प्रतिष्ठान में सेवा में दाखिल होते समय नियोजक या उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी को अपनी सटीक जन्म-तिथि की सूचना देगा। नियोजक या इस निमित्त उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी कामगार की जन्म-तिथि को उसके सेवा पत्र में दर्ज करने से पहले उससे निम्नलिखित की आपूर्ति करने की अपेक्षा कर सकता है,-

(क) मैट्रिक या माध्यमिक शिक्षा बोर्ड द्वारा दिया गया विद्यालय छोड़ने का प्रमाण-पत्र अथवा समकक्ष शैक्षिक प्राधिकारी दिया गया समतुल्य प्रमाण-पत्र; या

(ख) नगरपालिका, स्थानीय प्राधिकरण या पंचायत अथवा जन्म-तिथि रजिस्ट्रार के रजिस्टर में यथा प्रविष्ट उसकी जन्म-तिथि की प्रमाणित प्रतिलिपि;

(ग) आधार की प्रतिलिपि; तथा

(घ) उपरोक्त में से किसी भी प्रमाण-पत्र के न होने पर, नियोजक या उसके द्वारा इस निमित्त अधिकृत अधिकारी कामगार से सहायक चिकित्सक के पद के किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी का प्रमाण-पत्र जिसमें कामगार की आयु दर्शाई गई हो, प्रस्तुत करने की अपेक्षा कर सकता है:

यह उपबंध किया जाता है कि यह प्रमाण-पत्र प्राप्त करने का खर्च नियोजक द्वारा वहन किया जाए;

(v) जहां किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी से यह प्रमाण-पत्र प्राप्त करना व्यवहार्य न हो, वहां कामगार या उसके माता-पिता, अथवा कामगार की वास्तविक या अनुमानित जन्म-तिथि की जानकारी रखने की स्थिति रखने वाले किसी नजदीकी रिश्तेदार द्वारा कामगार द्वारा दी गई जन्म-तिथि के समर्थन में दिए गए साक्ष्य के रूप में प्रथम दर्जे के मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष शपथ द्वारा प्रमाणित शपथ-पत्र।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान के सेवा पत्र में एक बार दर्ज की गई कामगार की जन्म-तिथि औद्योगिक प्रतिष्ठान की सेवा से उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख नियत करने सहित उसकी सेवा से संबंधित सभी मामलों के संबंध में उसकी आयु का एकमात्र साक्ष्य होगी। जन्म-तिथि रिकॉर्ड करने से संबंधित सभी औपचारिकताओं को कामगार की नियुक्ति की तारीख से तीन माह के भीतर अंतिम रूप दिया जाएगा।

(3) वे मामले, जिनमें किसी कामगार की जन्म-तिथि इन स्थायी आदेशों के लागू होने की तारीख से पहले निर्णीत हो चुकी हो, उन्हें इन स्थायी आदेशों के अंतर्गत दोबारा नहीं खोला जाएगा।

नोट.- जहां किसी कामगार की वास्तविक जन्म-तिथि उपलब्ध न हो और केवल जन्म का वर्ष ही प्रमाणित हो, तो, उक्त वर्ष की 1 जुलाई को जन्म-तिथि माना जाएगा।

16. पुष्टि.- नियोजक नियुक्ति-पत्र में नियत निबंधन और शर्तों के अनुसार पात्र कामगार की पुष्टि करेगा और उसे पुष्टि-पत्र जारी करेगा। जब भी, किसी कामगार की पुष्टि की जाती है, तो इस पुष्टिकरण की तारीख से तीस दिन की अवधि के भीतर इस पुष्टिकरण के संबंध में कामगार के सेवा कार्ड में एक प्रविष्टि भी की जाएगी।

17. सेवानिवृत्ति की आयु.- किसी कामगार की सेवानिवृत्ति या अधिवर्षिता की आयु नियोजक और कामगार के बीच किसी लिखित अनुबंध के तहत यथा सहमत अथवा कामगार और नियोजक पर बाध्यकारी किसी निपटान या निर्णय में यथा उल्लिखित रूप में होगी। जहां ऐसी कोई सहमत आयु न हो, वहां सेवानिवृत्ति या अधिवर्षिता कामगार द्वारा अठावन वर्ष की आयु पूरी करने पर होगी।

18. स्थानांतरण.- (1) औद्योगिक प्रतिष्ठान की स्थानांतरण नीति होगी तथा इसकी सभी कामगारों को जानकारी होगी। स्थानांतरण नीति का विवरण HumanResource(HR) पोर्टल पर उपलब्ध होगा।

(2) किसी कामगार को स्थानांतरण नीति और काम की आकस्मिकताओं के अनुसार एक ही नियोजक के अधीन एक दुकान या विभाग से दूसरी दुकान या विभाग अथवा एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन अथवा एक औद्योगिक प्रतिष्ठान से दूसरे औद्योगिक प्रतिष्ठान में स्थानांतरित किया जा सकता है:

यह उपबंध किया जाता है कि मजदूरी, ग्रेड, सेवा की निरंतरता और कामगार की सेवा की अन्य शर्तें इस तरह के स्थानांतरण से प्रतिकूल रूप से प्रभावित न हों:

यह भी प्रावधान किया जाता है कि एक कामगार को एक नौकरी से दूसरे में स्थानांतरित कर दिया जाएगा, जिसे वह करने में सक्षम है:

यह भी उपबंध किया जाता है कि जहां स्थानांतरण में एक राज्य से दूसरे राज्य में जाना शामिल है, तो कार्यकर्ता की सहमति से या जहां इस तरह के प्रावधान और नीति के अनुसार नियुक्ति पत्र और स्थानांतरण नीति में इस आशय का एक विशिष्ट प्रावधान है:

यह भी प्रावधान किया गया है कि जब तक -

(क) ऐसे कामगार को उचित सूचना नहीं दी जाती है, और

(ख) एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन पर स्थानांतरण के मामले में उचित रूप से शामिल होने का समय नहीं दिया जाता है और संबंधित कामगार को आकस्मिक प्रभारों को पूरा करने के लिए परिवहन प्रभारों और उसके पचास प्रतिशत सहित यात्रा भत्ते का भुगतान नहीं किया जाता है, इस तरह के स्थानांतरण को प्रभावित नहीं किया जाएगा।

(ग) नियोक्ता किसी कर्मचारी का स्थानांतरण, प्रतिनियुक्ति या उसे किसी अन्य कार्य, टीम, नियोक्ता या नियोक्ता के किसी सहयोगी/क्लाइंट के विभाग या कार्यालय/ (चाहे भारत में से या विदेश में) में तैनात कर सकता है।

19. दुर्घटनाओं के मामले में चिकित्सा सहायता.- (1) जहां किसी कामगार की अपने रोजगार के दौरान या रोजगार से कोई दुर्घटना होती है तो नियोक्ता अपने खर्च पर घायल कामगार को तत्काल और आवश्यक चिकित्सा सहायता के लिए संतोषजनक व्यवस्था करेगा और यदि उस समय उपस्थित डॉक्टर द्वारा आवश्यक माना जाता है तो उसके आगे के उपचार की व्यवस्था करेगा।

(2) जहां कोई कामगार सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) के तहत उपचार और लाभों का हकदार है तो वह इस संहिता के अंतर्गत उपचार और लाभों का हकदार होगा।

20. चिकित्सा जांच.- (1) जहां भी भर्ती नियम या नियुक्ति या नियत अवधि के रोजगार का कोई अनुबंध उसकी पहली नियुक्ति पर किसी कामगार की चिकित्सा जांच को निर्दिष्ट करता है तो नियोक्ता अपने खर्च पर चिकित्सा जांच की व्यवस्था करेगा।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान में नियोजित किए जाने वाले सभी कामगारों को पहली नियुक्ति के समय ऐसे उद्देश्य के लिए औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा नामित चिकित्सा प्राधिकरण द्वारा चिकित्सा जांच में उत्तीर्ण होना आवश्यक होगा।

(3) औद्योगिक प्रतिष्ठान किसी भी समय किसी भी कामगार को अपनी नौकरी के संतोषजनक प्रदर्शन के लिए संबंधित कामगारों की फिटनेस का पता लगाने के लिए नामित किसी भी चिकित्सा अधिकारी द्वारा चिकित्सा जांच कराने का निर्देश दे सकता है। "चिकित्सा अधिकारी" शब्द का वही अर्थ होगा जैसा कि व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020 (2020 का 37) की धारा 42 की उप-धारा (1) में उल्लिखित है।

(4) एक कामगार जो यह जानता है कि वह किसी छुआ-छूत या संक्रामक रोग के संपर्क में आया है तो वह तत्काल संबंधित प्रबंधक को ऐसी घटनाओं के बारे में सूचित करेगा और संबंधित प्रबंधक द्वारा कार्य पर लौटने की अनुमति दिए जाने तक कार्य से दूर रहेगा और ऐसी अवधि के दौरान कामगार को उस समय तक अवकाश पर रखा जाएगा जितना सवेतन अवकाश उसके खाते में जमा हो। अगर उसने जानबूझकर अपनी बीमारी अथवा किसी संक्रामक रोग से जुड़े तथ्य को छुपाया है तो स्थायी आदेशों के अंतर्गत इसे दुर्व्यवहार मानते हुए ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

21. गोपनीयता.- कोई भी कामगार अपने तत्काल वरिष्ठ अधिकारी की लिखित अनुमति के बिना किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान का कोई कागजात, पुस्तकें, चित्र, फोटो, उपकरण, उपस्कर, दस्तावेज या कोई अन्य संपत्ति इलेक्ट्रॉनिक या भौतिक रूप में नहीं लेगा और न ही कार्य परिसर से बाहर ले जाएगा और न ही वह नियोक्ता की लिखित अनुमति के बिना किसी भी अनधिकृत व्यक्ति, कंपनी या निगम को औद्योगिक प्रतिष्ठान के रहस्यों और गोपनीय दस्तावेजों का किसी भी तरह से अन्य व्यक्ति को पारित या खुलासा करने या निर्माण प्रक्रिया से संबंधित किसी भी जानकारी या मामले का खुलासा करने का कारण बनेगा।

22. विशेष सेवा.- एक कामगार किसी भी समय औद्योगिक प्रतिष्ठान जिसमें वह कार्यरत है, के हित के विरुद्ध काम नहीं करेगा और औद्योगिक प्रतिष्ठान में अपनी नौकरी के अलावा ऐसा कोई रोजगार नहीं लेगा जिससे उसके नियोक्ता के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है, लेकिन, नियोक्ता शर्तों के साथ या शर्तों के बिना उसे नौकरी के अतिरिक्त कार्य, असाइनमेंट लेने करने की अनुमति दे सकता है और कामगार को इस संबंध में नियोक्ता की पूर्व अनुमति लेनी होगी।

23. कार्य का स्थगन.-(1) नियोक्ता किसी भी समय आग, तबाही, मशीनरी के टूटने या बिजली की आपूर्ति, आपदा, व्यापक महामारी, महामारी, भगदड़ या उसके नियंत्रण से परे अन्य कारणों से औद्योगिक प्रतिष्ठान के किसी भी सेक्शन या सेक्शनों को पूरी तरह से या आंशिक रूप से किसी भी अवधि या अवधियों के लिए बिना सूचना के बंद कर सकता है।

(2) कार्य घंटों के दौरान इस तरह के कार्य स्थगन की स्थिति में, प्रभावित कामगारों को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल पर, यदि कोई हो, जितनी शीघ्रता से व्यवहार्य हो, कार्य के शुरू होने और उन्हें अपना कार्य स्थान को छोड़ने के लिए नोटिस द्वारा अधिसूचित किया जाएगा। कार्य स्थगन होने के बाद कामगार को आमतौर पर दो घंटे से अधिक समय तक रहने की आवश्यकता नहीं होगी। यदि स्थगन की अवधि एक घंटे से अधिक नहीं है तो इस प्रकार रोके गए कामगार को स्थगन अवधि के लिए भुगतान नहीं किया जाएगा। यदि स्थगन अवधि एक घंटे से अधिक है, तो इस प्रकार रोके गए कामगार पूरे समय के लिए मजदूरी प्राप्त करने के हकदार होंगे जिसके दौरान उन्हें स्थगन के परिणामस्वरूप कार्य से रोका गया हो। उजरती दर कामगारों के मामले में, पिछले महीने के लिए औसत दैनिक कमाई की दर से दैनिक मजदूरी दी जाएगी। ऐसे स्थगन के मामले में कोई अन्य मुआवजा स्वीकार्य नहीं होगा। जहां भी व्यावहारिक हो, सामान्य कार्य की बहाली की उचित सूचना दी जाएगी।

(3) ऐसे मामलों में जहां काम को संयंत्र की असफलता या उत्पादन में अस्थायी कटौती के कारण कम अवधि के लिए बंद रखा जाता है, बेरोजगारी की अवधि को या तो वेतन के साथ या बिना वेतन के अनिवार्य अवकाश माना जाएगा, जैसा भी मामला हो, लेकिन जहां कामगारों को अनिश्चित काल के लिए कार्य स्थगन पर रखा जाना है, उन्हें उचित नोटिस देने या उसके एवज में भुगतान करने के बाद उनकी सेवाएं समाप्त की जा सकती हैं।

(4) नियोक्ता हड़ताल की स्थिति में या तो पूर्ण या आंशिक रूप से किसी भी वर्ग या औद्योगिक प्रतिष्ठान के विभाग को प्रभावित कर सकता है या तो पूर्ण या आंशिक रूप से ऐसे अनुभाग या विभाग और किसी अन्य अनुभाग या विभाग को इस तरह के कामबंदी होने से प्रभावित है, फिर, इस तरह के बंद होने के तथ्य को नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन पोर्टल पर लगाए गए नोटिस द्वारा, यदि कोई हो, जितनी शीघ्रता से व्यवहार्य हो, अधिसूचित किया जाएगा। संबंधित कामगारों को कार्य की बहाली से पूर्व कि कार्य फिर से कब शुरू किया जाएगा सामान्य सूचना द्वारा भी अधिसूचित किया जाएगा।

(5) कामगारों को औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के प्रावधानों के अनुसार कार्य स्थगन पर रखा जा सकता है।

24. रोजगार की समाप्ति.-(1) यह पैरा एक औद्योगिक प्रतिष्ठान (मौसमी चरित्र की औद्योगिक स्थापना न होने या जिसमें कभी-कभी कार्य किया जाता है) पर लागू होगा, जिसमें पिछले बारह महीनों में औसतन प्रति कार्य दिवस पर तीन सौ से कम कामगारों को नियोजित किया गया था।

(2) औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) के प्रावधानों और उसके तहत बनाए गए नियमों के अधीन, स्थायी कामगार के रोजगार को समाप्त करने के लिए एक महीने की पूर्व सूचना दी जाएगी या कामगार को ऐसी सूचना अवधि के बदले मजदूरी का भुगतान किया जाएगा और शेष कामगारों के मामले में उप-पैराग्राफ (3) में यथा निर्दिष्ट, नोटिस अवधि को उस उप-पैरा में प्रदान की गई सूचना के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(3) कोई अस्थायी कामगार चाहे मासिक दर, साप्ताहिक दर या उजरती दर पर हो, और अनुबंध या रोजगार के नवीकरण न होने या उसकी समाप्ति पर कोई परिवीक्षाधीन या बदली या निश्चित अवधि के रोजगार कर्मी, यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं तो वे किसी भी नोटिस या उसके एवज में भुगतान के हकदार होंगे।

यह उपबंध किया जाता है कि अस्थायी कामगार की सेवाएं तब तक दंड के रूप में समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि उन्हें इन स्थायी आदेशों के तहत निर्दिष्ट तरीके से इस संबंध में उनके खिलाफ कथित कदाचार के आरोपों को स्पष्ट करने का अवसर नहीं दिया गया हो।

(4) जहां किसी भी कामगार का रोजगार समाप्त हो जाता है, उसके द्वारा अर्जित मजदूरी और अन्य देयों, यदि कोई हो, का भुगतान उस दिन से दूसरे कार्य दिवस की समाप्ति से पहले किया जाएगा जिस दिन उसका रोजगार समाप्त हो जाता है।

25. कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई.- (1) किसी कामगार को नियोक्ता द्वारा उसके खिलाफ शिकायतों या कदाचार के आरोपों की जांच या जांच लंबित होने तक निलंबित किया जा सकता है। इस तरह की जांच या जहां जांच के बाद अन्वेषण होता है, जांच और अन्वेषण दोनों आमतौर पर निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों के भीतर पूरी की जाएगी। कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान निर्वाह भत्ता दिया जाएगा जो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार को कहीं और रोजगार नहीं लेने के शर्ताधीन होगा।

(2) ऐसे कामगार को देय निर्वाह भत्ते की राशि उतनी ही होगी, अर्थात्:-

(क) मजदूरी की पचास प्रतिशत की दर से, जिसे कामगार निलंबन के पहले नब्बे दिनों के लिए इस प्रकार के निलंबन की तारीख से तत्काल पहले करने का हकदार था; और

(ख) निलंबन की शेष अवधि के लिए ऐसी मजदूरी के पचहत्तर प्रतिशत की दर से, यदि ऐसे कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पूरी करने में विलंब का सीधा कारण ऐसे कामगार का आचरण नहीं है।

(3) इस स्थायी आदेश के प्रयोजनों के लिए,-

निम्नलिखित कदाचार को निरूपित करेगा, अर्थात्:-

- (क) नियोक्ता के व्यवसाय या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी या बेईमानी;
- (ख) नियोक्ता के व्यवसाय या अपने हितों के संबंध में रिश्वत लेना या देना या अवैध संतुष्टि का उपाय करना;
- (ग) किसी वरिष्ठ के किसी वैध या उचित आदेश का जानबूझकर अनसुना करना या अवज्ञा, चाहे वह अकेले या किसी अन्य या दूसरों के साथ मिलकर किया गया हो। वरिष्ठ का क्रम सामान्य रूप से लिखित रूप में होना चाहिए;
- (घ) अभ्यस्त रूप से उपस्थिति में देरी अथवा बिना छुट्टी या पर्याप्त कारण के अभ्यस्त अनुपस्थिति;
- (ङ) ड्यूटी के दौरान कार्य स्थल पर शराब पीना, लड़ाई या दंगा करना, अनुचित या अभद्र व्यवहार करना;
- (च) काम की आदतन उपेक्षा;
- (छ) जारी कार्य में जानबूझकर अवरोध पैदा करना या नियोक्ता की संपत्ति का नुकसान करना;
- (ज) ड्यूटी पर सोना;
- (झ) रोग का बहाना अथवा काम को धीमा करना;
- (ञ) अधीनस्थ कर्मचारियों से उपहार लेना;
- (ट) नैतिक अधमता से जुड़े किसी भी आपराधिक कार्य के लिए किसी भी न्यायालय में दोषसिद्धि;
- (ठ) बिना अनुमति और बिना संतोषजनक कारण के दस दिनों से अधिक समय तक निरंतर अनुपस्थिति;
- (ड) रोजगार के समय नाम, आयु, पिता का नाम, योग्यता या पिछली सेवा के बारे में किसी प्रकार की गलत जानकारी देना;
- (ढ) बिना अनुमति या पर्याप्त कारण के काम छोड़ना;
- (ण) किसी भी वरिष्ठकर्मि या सहकर्मि को धमकी देना, गाली देना या हमला करना;
- (त) हिंसा के लिए उपदेश देना या उकसाना;

- (थ) कदाचार के उपरोक्त कृत्यों में से किसी को उकसाने या उकसाने का प्रयास करना;
- (द) 14 दिन की पूर्व सूचना दिए बिना अकेले या अन्य श्रमिकों के साथ अवैध हड़ताल पर जाना;
- (ध) कार्य के दौरान कामगार को मिली औद्योगिक प्रतिष्ठान के कार्य या प्रक्रिया के संबंध में किसी प्रकार की गोपनीय सूचना को किसी भी अनधिकृत व्यक्ति के समक्ष प्रकट करना;
- (न) किसी भी आरोप-पत्र या आदेश या लिखित में सूचित नोटिस को स्वीकार करने से इंकार करना;
- (प) नियोक्ताओं द्वारा दिए गए किसी भी सुरक्षा उपकरण को पहनने या उपयोग करने में विफलता या उपयोग करने से इंकार; और
- (फ) प्रतिपूर्ति के लिए झूठे बिल का दावा;
- (ब) नियोक्ता /ग्राहक/क्लाइंट की किसी आईटी प्रणाली, कम्प्यूटर नेटवर्क के अनधिकृत उपयोग में शामिल होना।

(ख) “यौन उत्पीड़न” जिसका अर्थ कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की धारा 2 (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) के खंड (ढ) में परिभाषित यौन उत्पीड़न है और इसमें उक्त अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (2) में निर्दिष्ट परिस्थितियां शामिल हैं।

नोट:- भारतीय दंड संहिता (1860 का 45) में परिभाषित और इस उप-पैरा में उपयोग किए गए शब्दों का वही अर्थ होगा जैसा कि इस संहिता में परिभाषित किया गया है।

(4) (क) जहां किसी कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पर अपेक्षित है या लंबित है या जहां किसी अपराध के संबंध में उसके विरुद्ध आपराधिक कार्यवाही की जांच या परीक्षण के अधीन है और नियोक्ता संतुष्ट है कि कामगार को निलंबन के तहत रखना आवश्यक या वांछनीय है, वह लिखित रूप में आदेश द्वारा, उसे उस तारीख से प्रभाव से निलंबित कर सकता है जैसा कि आदेश में निर्दिष्ट किया गया है। इस तरह के निलंबन के कारणों का विस्तृत विवरण निलंबन की तारीख से एक सप्ताह के भीतर कामगार को भेजा जाना चाहिए।

(ख) जांच में, कामगार व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होने या ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने का हकदार होगा, जिसका वह सदस्य या उसकी इच्छानुसार सहकर्मी हैं।

(ग) जांच की कार्यवाही हिंदी या अंग्रेजी या उस राज्य की भाषा में रिकॉर्ड की जाएगी जहां औद्योगिक प्रतिष्ठान स्थित है, जो भी कामगार के इच्छानुसार है।

(घ) निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों की अवधि के भीतर जांच की कार्यवाही समाप्त की जाएगी।

(ङ) यदि जाँच के निष्कर्ष पर, या जैसा कि मामला हो सकता है, आपराधिक कार्यवाही में, कामगार के विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी पाया जाता है और इस पर विचार किया गया है संबंधित कामगार को प्रस्तावित दंड पर अभ्यावेदन करने का उचित अवसर देने के पश्चात, बर्खास्तगी या निलंबन या जुर्माना या वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक हो या पदावनति का आदेश जिसके द्वारा न्याय के शीर्ष तक पहुंचा जा सके, नियोक्ता तदनुसार एक आदेश पारित करेगा:

यह उपबंध किया जाता है कि जब इस खंड के तहत जब निलंबन का आदेश पारित किया जाता है, तो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार का झूटी से अनुपस्थित होना माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए किसी भी पारिश्रमिक का हकदार नहीं होगा और उसे पहले से भुगतान किए गए निर्वाह भत्ता की रिकवरी नहीं की जाएगी:

आगे यह भी उपबंध किया जाता है कि जहां एक आदेश जो दंड लगाने या वार्षिक वृद्धि रोकने या पदावनति, इस खंड के तहत पारित किया जाता है, कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान झूटी पर माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था:

यह उपबंध किया जाता है कि किसी कामगार के मामले में, जिस पर संविधान की धारा 311 के खंड (2) के प्रावधान लागू होते हैं, उस धारा के प्रावधानों का अनुपालन किया जाएगा।

(घ) यदि जांच के समापन पर, या जैसा भी मामला हो, या आपराधिक कार्यवाही हो, कामगार के विरुद्ध लगाए गए किसी भी आरोप के लिए दोषी नहीं पाया जाता है, तो उसे निलंबन अवधि की दौरान वह झूटी पर ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था।

(ड.) इस उप-पैरा के तहत निर्वाह भत्ता का भुगतान, निलंबन की अवधि के दौरान संबंधित कामगार का कोई रोजगार नहीं करने के निर्णय पर होगा।

(5) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने में, दंड लगाने वाला प्राधिकारी कदाचार, पिछले रिकॉर्ड, यदि कोई हो, कामगार और किसी भी अन्य लघुकारी या उत्तेजित परिस्थितियों की किसी भी सघनता को ध्यान में रखेगा। प्राधिकारी द्वारा लगाए गए दंड के आदेश की एक प्रति संबंधित कामगार को भेजी जाएगी।

(6) (क) उप-पैरा (4) के तहत सजा देने के आदेश से व्यथित एक कामगार, आदेश की प्राप्ति की तारीख से इक्कीस दिनों के भीतर खंड (ख) के तहत निर्दिष्ट अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकता है।

(ख) नियोक्ता, खंड (क) के प्रयोजनों के लिए अपीलीय प्राधिकारी को निर्दिष्ट करेगा।

(ग) अपीलीय प्राधिकारी, कामगार को अपने समक्ष पेश करने के एक अवसर देने के बाद एक आदेश पारित करेगा जैसा वह अपील पर उचित समझता है, इसकी प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर और इसकी लिखित सूचना कामगार को देगा:

यह उपबंध किया जाता है कि जहां उप-पैरा (3) के खंड (ख) के अर्थ में यदि यौन उत्पीड़न की शिकायत है तो, ऐसी शिकायतों के बारे में पूछताछ के लिए प्रत्येक औद्योगिक प्रतिष्ठान में इस उद्देश्य के लिए शिकायत समिति गठित है, इस पैरा में निहित कुछ भी के बावजूद, इन स्थायी आदेशों के प्रयोजन के लिए नियोक्ता द्वारा नियुक्त जांच प्राधिकरण माना जाएगा और शिकायत समिति इस पैरा के तहत जांच करेगी, जब तक कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच के लिए, शिकायत समिति के लिए नियोक्ता द्वारा अलग से प्रक्रिया निर्दिष्ट नहीं की जाती है, जहां तक संभव हो।

(7) उप-पैरा (6) में निर्दिष्ट शिकायत समिति में निम्न शामिल होंगे—

(क) अध्यक्ष जो एक महिला होगी;

(ख) गैर-सरकारी संगठन (एनजीओ) या किसी अन्य निकाय का प्रतिनिधित्व करने वाला एक सदस्य जो यौन उत्पीड़न के मामले से परिचित हो या राष्ट्रीय या राज्य मानवाधिकार आयोग या राष्ट्रीय या राज्य महिला आयोग के नामित जोकि यौन उत्पीड़न के मामले की जांच से परिचित हो का नियोक्ता द्वारा नामांकित किया जाएगा:

(8) उप-पैरा (6) में संदर्भित शिकायत समिति प्रत्येक वर्ष शिकायतों और की गई कार्रवाई की एक वार्षिक रिपोर्ट तैयार कर उपयुक्त सरकार को प्रस्तुत करेगी।

(9) उक्त अधिनियम के कार्यान्वयन के प्रबोधन करने के दौरान नियोक्ता या उनके एजेंट कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 23 के अनुसरण में उपयुक्त सरकार द्वारा जारी दिशा-निर्देशों के अनुपालन पर उपयुक्त सरकार को रिपोर्ट करेंगे।

26. शिकायत निवारण और शिकायतें.- रोजगार संबंधित सभी शिकायतें जिसमें नियोक्ता या उसके एजेंट के विरुद्ध अनुचित व्यवहार या गलत तरीके से आहरण शामिल है ऐसी शिकायतें नियोक्ता को अपील करने के अधिकार के साथ इस संबंध में प्रबंधक या निर्दिष्ट व्यक्ति को प्रस्तुत की जाएंगी।

27. नियोक्ता और श्रमिकों की देयता.- औद्योगिक प्रतिष्ठान के नियोक्ता आदेशों के उचित और वफादार पालन के लिए जिम्मेदार होंगे। कामगार स्थायी आदेशों का सही और ईमानदारी से पालन भी करेंगे।

28. औद्योगिक प्रतिष्ठान द्वारा मॉडल स्थायी आदेश को अपनाने पर धारा 30 की उपधारा (3) के तहत प्रमाणित करने वाले अधिकारी को सूचना अग्रेषित करना.- (1) यदि नियोक्ता औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 29 में निर्दिष्ट केंद्र सरकार के मॉडल स्थायी आदेश को अपनाता है, तो वह संबंधित प्रमाणन अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से उस विशिष्ट तारीख को सूचित करेगा, जिससे वह मॉडल स्थायी आदेशों के प्रावधानों को अपनाता है।

(2) औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में उप-धारा (1) के तहत अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेश, प्रतिष्ठान के अन्य सभी औद्योगिक इकाइयों चाहे वे जहां भर्त् सूत हों, पर लागू होगा।

(3) उप-धारा (1) के तहत सूचना प्राप्त होने पर, प्रमाणन अधिकारी औद्योगिक प्रतिष्ठान के विवरणों को दर्ज करेगा, जिन्होंने औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2020 के नियम 14 के तहत बनाए गए रजिस्टर में मॉडल स्थायी आदेश को अपनाया है। यदि प्रमाणन अधिकारी यह पाता है कि जिस औद्योगिक प्रतिष्ठान ने मॉडल स्थायी आदेश को अपनाया है, वह अन्य गतिविधियों में भी लगा हुआ है, (अर्थात् औद्योगिक प्रतिष्ठान खान अथवा सेवा क्षेत्र या दोनों में कार्यरत है) जिसके लिए मॉडल स्थायी आदेश को अपनाया गया है तब वह अपनाए गए मॉडल स्थायी आदेशों की ऐसी सूचना प्राप्त करने से तीस दिनों की अवधि के भीतर अपनी टिप्पणी यदि कोई है तो, दे सकता है, और नियोक्ता से यह भी अपेक्षित है कि वह खानों या सेवा क्षेत्र अथवा दोनों में कार्यरत औद्योगिक प्रतिष्ठान से संबंधित प्रावधान करे या अपनाए, तब प्रमाणन इकाई इस बात को बताते हुए नियोक्ता को ऐसी टिप्पणियां भेजेगा और उसे यह निर्देश देगा कि वह ऐसे निदेशों की प्राप्ति की तारीख से 30 दिनों के अंदर उन निदेशों का पालन करे और प्रमाणन अधिकारी को अनुपान रिपोर्ट भेजे।

स्पष्टीकरण- संदेह को दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि प्रमाणन अधिकारी ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठान जो उन गतिविधियों में लगे हुए हैं जो औद्योगिक प्रतिष्ठान की गतिविधियों से पूरी तरह से व्याप्त हैं जिनके लिए स्थायी आदेश लागू होते हैं, तो प्रमाणन अधिकारी ऐसी स्थिति में कोई टिप्पणी नहीं करेगा।

29. स्थायी आदेशों को प्रदर्शित करना.- इन स्थायी आदेशों की एक प्रति को कारखाने में हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा जिसमें अधिकतर कामगार बातचीत करते हैं, नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड और औद्योगिक प्रतिष्ठान के मानव संसाधन HumanResource(HR) पोर्टल पर, यदि कोई हो, पर प्रदर्शित किया जाएगा।

प्रपत्र I		
(मॉडल स्थायी आदेश.....देखें)		
सेवा कार्ड		
प्रतिष्ठान का नाम		
पहचान बैज सं. / टोकन सं.		
1.	पंजीकरण क्रम संख्या	
2.	नाम	
3.	स्थायी खाता संख्या (पैन),	
4.	सार्वभौमिक खाता संख्या ((यूएएन))	
5.	कामगार की श्रेणी (अकुशल,अर्ध-कुशल, कुशल या अतिकुशल)	
6.	परिवार के सदस्यों का ब्यौरा	
7.	आधार संख्या	
8.	हस्ताक्षर नमूना/अंगूठे की छाप	
9.	पिता या माता या पति का नाम	
10.	लिंग	

11.	जन्म तिथि				
12.	जन्म स्थान				
13.	कार्य ग्रहण की तिथि				
14.	कार्य ग्रहण करने के समय की चिकित्सा प्रमाणपत्र का ब्यौरा				
15.	शैक्षिक और अन्य योग्यताएँ				
16.	भाषा जो कामगार पढ़ सकता है				
17.	भाषा जो कामगार लिख सकता है				
18.	भाषा जो कामगार बोल सकता है				
19.	ऊंचाई				
20.	पहचान चिन्ह				
21.	विभाग				
22.	परिवार के सदस्यों का ब्यौरा				
23.	स्थायी पता				
24.	स्थानीय पता				
25.	मकान सं.				
26.	भविष्य निधि खाता सं.				
27.	उपदान के लिए उम्मीदवार				
28.	पेंशन के लिए उम्मीदवार यदि कोई हो				
29.	कर्मचारी राज्य बीमा सं.				
30.	प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लिया (ब्यौरा)				
31.	उच्च नौकरियों के लिए योग्यता				
32.	निपुणता परीक्षा उत्तीर्ण				
33. रोजगार इतिहास					
विभाग	टोकन सं.	पद	वेतन स्तर	कार्यभार ग्रहण	छोड़ा (कारण)
1	2	3	4	5	6
34.	अनुपस्थिति अवधि				
	से	तक	कारण	निरंतर रोजगार के लिए उपयुक्तता के बारे में चिकित्सा रिपोर्ट	
(i) अस्वस्थता अवकाश					
(ii) अर्जित छुट्टी					
(iii) कोई अन्य अवकाश					
35.	मातृत्व लाभ				
36.	कामगार का मुआवज़ा				
दुर्घटनाओं का ब्यौरा:					
37.	अनुशासनात्मक कारवाई का ब्यौरा				
38.	पदोन्नति				

	(i) ब्यौरा (ii) पुरस्कार (iii) प्रशस्ति पत्र जारी करना	
39.	सेवानिवृत्ति की तिथि	
40.	कोई अन्य विषय	

फार्म-II.	
(मॉडल स्थायी आदेश.....देखें)	
एक नियोक्ता द्वारा दिए जाने वाले काम के लिए एक पाली को बंद करने / फिर से शुरू करने की सूचना।	
नियोक्ता / का नाम	
पता.....	
दिनांकवर्ष 20..... के माह----- का ----- दिन	
स्थायी आदेश क्रमांक के अनुसार स्थायी आदेश मेरे / हमारे औद्योगिक प्रतिष्ठान के संबंध में प्रमाणित और अनुमोदित हैं, मैं / हम इसके द्वारा सभी संबंधितों को नोटिस देता है/दिते हैं कि यह मेरा/हमारा आशय यह है किसे प्रभावी अनुबंध में निर्दिष्ट पाली को बंद / पुनः चालू करें।	
हस्ताक्षर.....	
पद.....	
अनुबंध	
(यहां प्रभावी करने के लिए पाली के प्रस्तावित कार्य में परिवर्तन के विवरण को निर्दिष्ट करें)	

अग्रेषित प्रतिलिपि:-

- (1) पंजीकृत ट्रेड यूनियन संघ के सचिव, यदि कोई हो।
- (2) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) - ईमेल पते पर भेजा गया
- (3) क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (मध्य) क्षेत्र।
- (4) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली।]

नोट: सूचना को स्पीड पोस्ट या पंजीकृत डाक या पृष्ठांकक के निर्दिष्ट ईमेल पर भेजा जाना चाहिए।

सत्यापनकर्ता के हस्ताक्षर या अंगूठे की छाप

[फा.सं. - Z-20025/19/2020- एलआरसी]

कल्पना राजसिंहोत, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT

NOTIFICATION

New Delhi, the 31st December, 2020

G.S.R. 814 (E).—The following draft of the Model Standing Orders, 2020 for service sector which the Central Government proposes to make in exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 29 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) are being previously published inviting objections and suggestions from the persons affected within thirty days from the date of which the copy of the Official Gazette in which the draft is published will be available to the public;

The objections and suggestions may be addressed to Shri Sanjeev Nanda, Under Secretary to the Government of India, Ministry of Labour and Employment, Room No 17, Shram Shakti Bhawan, Rafi Marg, New Delhi-110001 or by e-mail – sanjeev.dom@nic.in. The objections and suggestions should be sent in a proforma containing columns (i) specifying the name and address of the person or organization and column (ii) specifying the paragraph or sub-paragraph of the said Model Standing Orders which is proposed to be modified and column (iii) specifying the revised paragraph or sub-paragraph proposed to be substituted and reasons thereof;

Objection and suggestions, which may be received from any person or organization with respect to the said draft Model Standing Orders before expiry of the period of thirty days shall be taken into consideration.

Draft Model Standing Orders

1. Short title, extent and commencement.- (1) These Model Standing Orders may be called the Model Standing Orders for Service Sector, 2020;

(2) They extend to all States and Union territories within India to the industrial establishments employing three hundred or more number of workers who are working in the industrial establishments and which are covered under the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020) and the rules made thereunder under the control of Central Government or the State Government engaged in service sector.

(3) These Standing Orders shall come into force on the day of its publication in the Official Gazette.

2. Definition.- (1) In these Model Standing Orders, unless there is anything repugnant to the subject or the context,-

- (a) “Aadhaar” means the Aadhaar referred to in Section 142 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020)
- (b) ‘Code’ means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (c) ‘Form’ means a form set out in Schedule appended to these standing orders;
- (d) ‘Habitual’ means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if the worker found guilty of any misconduct three or more times in preceding twelve months; and

(e) "Standing Order" with its grammatical variation and cognate expressions, means the standing order of these model standing orders.

(2) The words or expressions used in these model standing orders and not defined therein but defined in the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) shall have the respective meanings assigned to them in the definitions in the Code.

3. (1) Classification of Worker.- For the purposes of these standing orders, the workers are classified as below, namely:-

- (a) Permanent;
- (b) Temporary;
- (c) Apprentices;
- (d) Probationers;
- (e) Badlis; and
- (f) Fixed Term Employment.

(2) A Permanent worker is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed a probationary period of six months in the same or another occupation in the industrial establishment including breaks due to sickness, accident, leave, lockout, strike (not being an illegal strike) or involuntary closure of the industrial establishment.

(3) A Temporary Worker is a worker who has been engaged for work which is of an essentially temporary nature likely to be finished within a limited period.

(4) Apprentice means a person who is undergoing apprenticeship training in pursuance of a contract of apprenticeship under the Apprenticeship Act, 1961 (52 of 1961).

(5) A Probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months 'service therein. The period of probation can be extended further period up to three months after assessing the performance of the probationer for the post, he has been appointed for. If a permanent employee is employed as a probationer in a new post he may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to his old permanent post.

(6) A badli is a worker who is appointed against the post of a permanent worker or probationer who is temporarily absent.

(7) "Fixed term employment" means the engagement of a worker on the basis of a written contract of employment with the employer for a fixed period:

Provided that—

(a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent worker doing the same work or work of similar nature;

(b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute;

(c) he shall be eligible for gratuity, if he renders service under the contract for a period of one year; and

(d) for every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to the worker at the rate of fifteen days' wages, based on rate of wages last drawn by the worker concerned as referred to in sub-section (2) of section 53 of the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that the termination of service of a worker as a result of completion of tenure of fixed term employment shall not be included within the meaning of "retrenchment" as defined under clause (zh) of section 2 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

4. Identity Badge or Card.- (1) All workers belonging to any categories under the Code on Industrial Relations, 2020 (35 of 2020) shall be issued an identity badge or card bearing his full name, employee number, blood group, mobile number, if any, and a recent photograph.

(2) A worker should always wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same to the authorized security guard or personnel to allow him the right of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge shall not be transferable to any other persons or workers. Safe custody of the identity badges or cards shall be ensured by the concerned workers.

(4) Every Worker, who ceases to be in employment of the industrial establishment or is suspended from services, shall surrender his identity badge or card to the Department Head or the designated officer of the industrial establishment for such purpose.

5. Publication of Working Timings.- (1) The periods of hours of work for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or Electronic Notice Board and on the Human Resource Portal/IT Application of the industrial establishment, if any, from time to time in Hindi, English and in local language majority of workers in the industrial establishment are conversant.

Provided that in case of IT Sector, the working hour shall be as per agreement or conditions of appointment between employer and workers.

(2) Any change in periods of hours of work, number of shifts, shift timings, work on all the days of the week with staggered weekly holidays system or like other matters, shall also be displayed on notice board or electronic notice board of the industrial establishment.

6. Publication of Holidays, Pay days and Wage rates.- (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays, and pay days shall be posted on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

(2) A list of national and Festival Holidays shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Explanation: If a worker is required to work on any Holidays, he/she shall be given benefits as per prevalent law(s) applicable to workers.

7. Publication of wage band.- Wage bands payable to all categories of workers shall be displayed on the Electronic notice board or notice board and website or Human Resource portal of the industrial establishment, if any in Hindi, English and local language majority of workers in industrial establishment are conversant.

8. Shift working:- (1) More than one shift may be worked in a department or departments or any section of a department of the industrial establishment at the discretion of the employer. If more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another. No shift working shall be discontinued without twenty one days' notice being given in writing to the workers prior to such discontinuance:

Provided that no such notice shall be necessary if the closing of the shift is under an agreement with the workers affected or mutually agreed between employer and worker. If as a result of the discontinuance of the shift working, any worker is to be retrenched, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and the rules made thereunder. If shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the said Code and the said rules.

(2) Whenever an additional shift is started, or shifts are restarted or discontinued or altered, twenty- one days prior notice, shall be given to the affected workers:

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation which requires change of shift or shift working, otherwise than in accordance with Standing Order, in consultation with Grievance Redressal Committee in pursuant of clause (c) section 40 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020):

Provided further that if there is an agreement between employer and worker regarding change of shift, then no prior notice is required to be given by the management/employer.

Provided also that no notice shall be required, if such change is effected in accordance with the orders of the Central Government or State Government, as the case may be, or in pursuance of any settlement or award as envisaged in clause (d) of section 40 of the Industrial Relations Code, 2020(35 of 2020).

9. Notice of changes in shift working.--Any notice of discontinuance or of re-starting of a shift working required by this Standing Order, shall be in form II appended to these standing orders and shall be served in the following manner, namely :-

- (a) The notice shall be displayed conspicuously by the employer on a notice-board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment if any; and
- (b) Where any registered trade union of workers exists, then, a copy of the notice referred to in clause (a) shall also be served electronically or by registered post to the Secretary of such union.

10. Work from home.- Subject to conditions of appointment or agreement between employer and workers, employer may allow a worker to work from home for such period or periods as may be determined by employer.

11. Attendance and Late Coming.- (1) All workers shall be at work at the time fixed and notified under paragraph 5. Worker attending late will be liable for deduction provided for in the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

- (2) All workers shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.
- (3) Workers shall register their attendance at the start of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform, if any, respectively.
- (4) Workers shall use identity card or biometrics or any other system as has been notified to register their attendance.
- (5) No worker shall use or punch the Identity badge other than his own under any circumstances.
- (6) Any worker, reporting late than the scheduled time for reporting shall not be permitted to enter his department or section, unless permitted by the express permission of the manager, or any other officer, duly authorized for such purpose.
- (7) A worker shall be deemed absent, if he/she fails to attend duty, unless he has obtained written permission for such absence from the manager or the Officer authorized in this behalf.
- (8) A worker who habitually comes late and remains absent will be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

12. Leave.- (1) Holidays with pay will be allowed as provided for in the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (37 of 2020), and other holidays in accordance with law, contract, custom and usage applicable.

(2) Leave cannot be claimed as matter of right.

(3) A worker who desires to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave. The employer or any other officer of the industrial establishment, who is responsible for issuing the order, shall issue the same within a week of its submission or two days prior to the commencement of the leave applied for, whichever is earlier. If the leave has been applied and the leave is to commence on the date of the application or within three days thereof, then the worker shall mention the reason for late submission of application for leave. The order on such leave shall be given on the same day. If the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated to him in writing.

(4) Where the worker after proceeding on leave desires an extension thereof, he shall apply to the employer or the officer specified in this behalf by the employer, who shall send a written reply either granting or refusing extension of leave to the worker if his address is available and if such reply is likely to reach him before the expiry of the leave originally granted to him.

(5) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable to the industrial establishment and under Standing Orders.

(6) No employee while on leave shall take up any employment or any vocation for profit or gain.

13. Casual Leave.- A worker may be granted casual leave of absence with or without pay not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year. Such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness. Such leave is intended to meet special circumstances which cannot be foreseen. Ordinarily, the previous permission of the head of the department in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken, but when this is not possible, the head of the department shall, as soon as may be practicable, be informed in writing of the absence from and of the probable duration of such absence.

14. Payment of Wages. – (1) All payment including wages to the workers shall be paid by crediting in the bank account of worker on electronic mode or digital form. Intimation to the payment made to a worker shall be sent to him through SMS or e-mail or social media communication, such as, WhatsApp or by issuing a slip.

(2) Notice of wage period and payment date in Hindi, English, and regional language familiar to the majority of workers at a factory, shall be displayed on the notice board or electronic notice board and on the Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

(3) Any wages, due to the worker but not paid on usual pay day on account of there being unpaid shall be paid by the employer on an unclaimed wage pay day in each week, which shall be notified on the notice boards as referred to in sub-paragraph (2); and

(4) All worker will be paid wages on a working day before the expiry of the seventh day after the last day of the wage period in respect of which the wages are payable.

15. Service Record:- (1) Matters relating to service card, certification of service, change of residential address of workers and record of their age shall form part of service record and –

(i) Every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form I. In case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an officer in this behalf together with date.

(ii) Every worker shall be entitled to a service certificate, specifying the nature of work, designation and the period of employment (indicating the days, months, years) at the time of discharge, termination, retirement or resignation from service to be issued by an employer;

(iii) A worker shall notify the employer immediately on engagement, the details of his permanent and local residential address, mobile number and digital communications details like e-mail address and thereafter promptly communicate the change in the same, if any. In case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, his last known address shall be treated by the employer as his residential address for sending any communication;

(iv) Every worker shall indicate his exact date of birth to the employer or the officer authorized by him in this behalf, at the time of entering service in the industrial establishment. The employer or the officer authorized by him in this behalf may before the date of birth of a worker is entered in his service card, require him to supply, -

- (a) his matriculation or school leaving certificate granted by the Board of Secondary Education or equivalent certificate granted by similar educational authority; or
- (b) a certified copy of his date of birth as recorded in the registers of a municipality, local authority or Panchayat or Registrar of Births;
- (c) a copy of Aadhaar; and
- (d) in the absence of either of the aforesaid two categories of certificate, the employer or the officer authorised by him in this behalf may require the worker to supply, a certificate from a Government Medical Officer not below the rank of an Assistant Surgeon indicating the probable age of the worker:

Provided that the cost of obtaining such certificate is borne by the employer;

(v) where it is not practicable to obtain a certificate from a Government Medical Officer, an affidavit sworn, either by the workman or his parents, or by a near relative, who is in a position to know about the workman's actual or approximate date of birth, before a first Class Magistrate or Oath Commissioner, as evidence in support of the date of birth given by him.

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card of the industrial establishment shall be the sole evidence of his age in relation to all matters pertaining to his service including fixation of the date of his retirement from the service of the industrial establishment. All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalized within three months of the date of the appointment of a worker.

(3) Cases, where date of birth of any worker had already been decided before the date these standing orders come into force shall not be reopened under these standing orders.

Note.- Where the exact date of birth of a worker is not available and the year of birth is only established, then, the 1st July of the said year shall be taken as the date of birth.

16. Confirmation.- The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation to him. Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to the confirmation shall also be made in his service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

17. Age of retirement.- The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer. Where there is no such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty eight years of age by the worker.

18. Transfer.- (1) There shall be a transfer policy of the industrial establishment and same shall be known to all workers. The details of transfer policy shall be available on the Human Resource (HR) portal.

(2) A worker may be transferred according to the transfer policy and exigencies of work from one shop or department to another or from one station to another or from one industrial establishment to another under the same employer:

Provided that the wages, grade, continuity of service and other conditions of service of the worker shall not be adversely affected by such transfer:

Provided further that a worker shall be transferred from one job to another, which he is capable of doing:

Provided also that where the transfer involves moving from one State to another such transfer shall take place, either with the consent of the worker or where there is a specific provision to that effect in the letter of appointment and transfer policy in accordance with such provision and policy:

Provided also that unless -

- (a) reasonable notice is given to such worker, and
- (b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned shall be paid traveling allowance including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.
- (c) The employer may, transfer, depute or assign a worker to any other assignment, team, department or office (whether in India or abroad) of the employer or any affiliates / client of the employer.

19. Medical aid in case of accidents.- (1) Where a worker meets with an accident in the course of or arising out of his employment, the employer shall, at the employer's expense, make satisfactory arrangements for immediate and necessary medical aid to the injured worker and shall arrange for his further treatment, if considered necessary by the doctor attending on him.

(2) Wherever the worker is entitled for treatment and benefits under the Social Security Code, 2020 (36 of 2020), then, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

20. Medical Examination.- (1) Wherever the recruitment rule or any contract of appointment or Fixed Term Employment specify medical examination of a worker, on his first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

(2) All workers to be employed in the industrial establishment shall be required to clear the medical examination by the Medical Authority nominated by the industrial establishment for such purpose, at the time of first appointment.

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any Medical Officer nominated to ascertain workers' fitness relatable to satisfactory performance of his job. The term "Medical Officer" shall have same meaning as it has in sub-section (1) of section 42 of Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020).

(4) A worker who comes to know that he has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned Manager of such a happening and shall remain away of work until permitted to return on work by the Manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days he has leave with wages to his credit. Disciplinary action may be taken against a worker if he deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these Standing Orders.

21. Secrecy.- No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property either in electronic form or physical form, of an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior, nor shall he in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorized person, company or corporation without the written permission of the employer.

22. Exclusive Service.- A worker shall not at any time work against the interest of the industrial establishment in which he is employed and shall not take any employment in addition to his job in the industrial establishment, which may adversely affect the interest of his employer, but, the employer may permit him to take up additional job, assignment with conditions or without conditions and the worker shall obtain prior permission of the employer.

23. Stoppage of work. - (1) The employer may, at any time, in the event of fire, catastrophe, break-down of machinery or stoppage of power supply, disaster, pandemic, epidemics, civil commotion or other cause beyond his control, stop any section or sections of the industrial establishment, wholly or partially for any period or periods without notice.

(2) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by notices put upon the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when work will be resumed and whether they are to remain or leave their place of work. The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage. If the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention. If the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage. In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage. No other compensation will be admissible in case of such stoppages. Wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases where workers are laid off for short periods on account of failure of plant or a temporary curtailment of production, the period of unemployment shall be treated as compulsory leave either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be laid off for an indefinitely long period, their services may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected by such closing down, then, the fact of such closure shall be notified by notices put on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, if any, as soon as practicable. The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work will be resumed.

(5) The workers may be laid off as per provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020).

24. Termination of Employment.- (1) This paragraph shall apply to an industrial establishment (not being an industrial establishment of seasonal character or in which work is performed intermittently) in which not less than three hundred workers, were employed on an average per working day in the preceding twelve months.

(2) Subject to the provisions of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020) and rules framed thereunder, for terminating employment of a permanent worker, prior notice of one month shall be given or the worker shall be paid wages in lieu of such notice period and in case of remaining workers as specified in sub-paragraph (3), the notice period shall be regulated as provided in that sub-paragraph.

(3) No temporary worker whether monthly rated, weekly rated or piece rated, and no probationer or badli or fixed term employment worker as a result of non-renewal of contract or employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the manner specified in this behalf under these standing orders.

(4) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, if any, shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

25. Disciplinary action for misconduct.-(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct against him. Such investigation or enquiry, or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall be ordinarily completed within ninety days from the date of suspension. The worker shall be paid subsistence allowance during the period of suspension which shall be subject to the worker not taking any employment elsewhere during the period of suspension.

(2) The amount of subsistence allowance payable to such worker shall be as under, namely:-

- (a) at the rate of fifty percent of wages which the worker was entitled to immediately preceding the date of such suspension, for the first ninety days of suspension; and
- (b) at the rate of seventy-five per cent of such wages for the remaining period of suspension, if the delay in completion of disciplinary proceedings against such worker is not directly attributable to the conduct of such worker.

(3) For the purposes of this standing order, the following shall denote misconduct, namely:-

- (a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- (b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the employer's business or his own interests;
- (c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others, or of any lawful or reasonable order of a superior. The order of the superior should normally be in writing;
- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing wilful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;

- (k) conviction in any Court of Law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;
- (m) giving false information regarding one's name, age, father's name, qualification or previous service at the time of the employment;
- (n) leaving work without permission or sufficient reason;
- (o) threatening, abusing or assaulting any superior or co-worker;
- (p) preaching of, or inciting to, violence;
- (q) abetment of or attempt to abetment of any of the aforesaid acts of misconduct;
- (r) going on illegal strike either singly or with other workers without giving 14 day's previous notice;
- (s) disclosing to any unauthorized person of any confidential information in regard to the working or process of the industrial establishment which may come into the possession of the worker in the course of his work;
- (t) refusal to accept any charge-sheet or order or notice communicated in writing;
- (u) failure or refusal to wear or use any protective equipment given by the employers;
- (v) claiming false bill for reimbursement; and
- (w) Involvement in unauthorized access of any IT system, computer network of the employer/ customer/client.
- (B) "sexual harassment" which means the 'sexual harassment' as defined in clause (n) of section 2 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) and includes the circumstances specified in sub-section (2) of section 3 of the said Act.

Note:- The words defined in the Indian Penal Code (45 of 1860) and used in this sub-paragraph shall have the same meaning as defined in such Code.

(4) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or is pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, he may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order. A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

(b) In the enquiry, the worker shall be entitled to appear in person or to be represented by an office-bearer of a Trade Union of which he is a member or a co-worker of his choice.

(c) The proceedings of the enquiry shall be recorded in Hindi or in English or the language of the State where the industrial establishment is located, whichever is preferred by the worker.

(d) The proceedings of the inquiry shall be completed within a period of ninety days from the date of suspension.

(e) If on the conclusion of the enquiry or, as the case may be, of the criminal proceedings, the worker has been found guilty of the charges framed against him and it is considered, after giving the worker concerned a reasonable opportunity of making representation on the penalty proposed, that an order of dismissal or suspension or fine or stoppage of annual increment or reduction in rank would meet the ends of justice, the employer shall pass an order accordingly:

Provided that when an order of dismissal is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been absent from duty during the period of suspension and shall not be entitled to any remuneration for such period, and the subsistence allowance already paid to him shall not be recovered:

Provided further that where an order imposing fine or stoppage of annual increment or reduction in rank is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension, after deducting the subsistence allowance paid to him for such period:

Provided also that in the case of a worker to whom the provisions of clause (2) of article 311 of the Constitution apply, the provisions of that article shall be complied with.

(d) If on the conclusion of the inquiry, or as the case may be, or the criminal proceedings, the worker has been found not to be guilty of any of the charges framed against him, he shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall be entitled to the same wages as he would have received if he had not been placed under suspension after deducting the subsistence allowance paid to him for such period.

(e) The payment of subsistence allowance under this sub-paragraph shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(5) In awarding punishment under sub-paragraph (4), the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, the previous record, if any, of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist. A copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

(6) (a) A worker aggrieved by an order imposing punishment under sub-paragraph (4) may within twenty-one days from the date of receipt of the order, appeal to the appellate authority specified under clause (b).

(b) The employer shall, for the purposes of Clause (a) specify the appellate authority.

(c) The appellate authority, after giving an opportunity to the worker of being heard shall pass order as he thinks proper on the appeal within fifteen days of its receipt and communicate the same to the worker in writing:

Provided that where there is a complaint of sexual harassment within the meaning of clause (B) to sub-paragraph (3), the complaint committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the inquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the complaint committee shall hold the inquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such inquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(7) The complaint committee referred to in sub-paragraph (6) shall consist of –

(a) a Chairperson who shall be a woman;

(b) one member representing Non-Government Organisation (NGO) or any other body which is familiar with the issue of sexual harassment or nominees of the National or State Human Rights Commission or the National or State Commission for Women familiar with the inquiry of the issue of sexual harassment, to be nominated by the employer:

(8) The complaint committee referred to in sub-paragraph (6) shall make and submit every year an annual report, to the appropriate Government, of the complaints and action taken.

(9) The employers or their agents shall report, to the appropriate Government, on the compliance of the guidelines issued by the appropriate Government in pursuance of section 23 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) while monitoring the implementation of the said Act.

26. Grievance Redressal and Complaints.- All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of the employer or his agent, shall be submitted to the Manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer.

27. Liability of Employer and Workers.- The employer of the industrial establishment shall be responsible for the proper and faithful observance of the Standing Orders. The workers shall also observe the Standing Orders truly and faithfully.

28. Forwarding of information to the certifying officer under sub-section (3) of section 30 on adoption of model standing order by an industrial establishment.- (1) If the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), he shall intimate the concerned certifying officer electronically the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

(2) The model standing order adopted under sub-paragraph (1) in respect of an industrial establishment shall also be applicable to all other industrial units of the establishment irrespective of location.

(3) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment who has adopted the Model Standing Order in the register maintained under rule 15 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2020. In the event, the certifying officer observes that the industrial establishment which has intimated adoption of Model Standing Order is also engaged in activities other than for which Model Standing Order has been adopted then, he shall within a period of thirty days from such receipt of intimation of Model Standing Orders so adopted may give his observation, if any, that the employer is required to include or adopt certain provisions which are relevant to his industrial establishment and indicate those relevant provisions and direct the employer of the industrial establishment that he shall, within a period of thirty days from the date of the receipt of such direction comply with the direction and send compliance report only in respect of those provisions which the certifying officer observes to get included. The provisions of the Model Standing Orders so adopted shall remain in force with effect from the date specified in sub-paragraph(1).

Explanation.- For removal of doubt, it is clarified that certifying officer shall not raise any observation in the event the industrial establishment is engaged in activities which are wholly covered by the activities of the industrial establishment to which the Standing Orders apply.

29. Exhibition of Standing Orders.- A copy of these Standing Orders in Hindi, English and in the language majority of workers in a factory are conversant with, shall be displayed on the notice board or electronic notice board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

Form I	
(See Model Standing Order)	
Service Card	
Name of Estt.	
Identity Badge No. /Token No.	
1.	Register Serial No
2.	Name
3.	Permanent Account Number (PAN),
4.	Universal Account Number (UAN)
5.	Category of worker (unskilled, semi-skilled, skilled or highly skilled),
6.	Details of family members
7.	Aadhar number
8.	Specimen Signature/Thumb Impression
9.	Father's or Mother's or Husband's name
10.	Gender
11.	Date of Birth
12.	Place of Birth
13.	Date of Joining
14.	Details of Medical certificate at the time of joining
15.	Educational and other qualifications
16.	Language which the worker can read
17.	Language which the worker can write
18.	Language which the worker can speak
19.	Height
20.	Identification Marks
21.	Department
22.	Details of family members
23.	Permanent Address
24.	Local Address
25.	Quarter No.
26.	Provident Fund Account No.
27.	Nominee for Gratuity
28.	Nominee for pension, if any
29.	Employees State Insurance No.
30.	Training courses attended (details)

31.	Eligibility for higher jobs					
32.	Proficiency tests passed.					
33. EMPLOYMENT HISTORY						
Department	Token No.	Designation	Scale of Pay	Joined	Left (Reason)	
1	2	3	4	5	6	
34. ABSENCE PERIODS						
	Form	To	Reason	Medical reports regarding suitability for continued employment		
(i) Sick Leave						
(ii) Earned Leave						
(iii) Any other Leave						
35.	Maternity Benefit					
36.	Employee's Compensation					
	Details of accidents :					
37.	Details of Disciplinary Action					
38.	Promotions					
	(i) Details (ii) Awards (iii) Issue of Certificate of commendation					
39.	Date of superannuation					
40.	Any other matter					

Form II.

(See Model Standing Order

Notice of discontinuance/re-starting of a shift working to be given by the employer.

Name of employer.....

Address.....

Date theday of20.....

In accordance with Standing Order No.....of the Standing Orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment, I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....

Signature.....
Designation.....
Annexure (here specify the particulars of change in the shift working proposed to be effected).
Copy forwarded to:- (1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) – sent on the email address (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post or registered post or on the designated email of the endorsee.

Signature
or Thumb impression of the person verifying.

[F. No. Z-20025/19/2020-LRC]
KALPANA RAJSINGHOT, Jt. Secy.