AKALANK PUBLICATIONS ©

ABSTRACT OF THE MINIMUM WAGES ACT, 1948 AND THE RULES MADE THEREUNDER

Whom the Act affects

(a) The Act applies to person engaged on scheduled employments on specified class of work in respect of which minimum wages have been fixed.

(b) No employee can give up by contract or agreement his rights in so far as if purports to reduce the minimum rates of wages fixed under the Act.

Definition of Wages

(1) 'Wages' means all remuneration payable to an employed person on the fulfilment of his contract of employment and includes house rent allowance. It excludes—

- (i) the value of any house-accommodation, supply of light, water, medical attendance or any other amenity or any service extended by general or special order of the appropriate Government;
- (ii) contribution paid by the employer to any Pension Fund or Provident Fund or under any scheme of Social Insurance:
- (iii) the traveling allowance or the value of any travelling concession;
- (iv) the sum paid to the person employed to defray special expenses entailed on him by the nature of his employment;
- (v) gratuity payable on discharge.

(2) The minimum rate of wages may consist of—

- (i) a basic rate of wages and special allowance called the cost of living allowance;
- (ii) a basic rate of wages with or without a cost of living allowance and the cash value of any concessions, like supplies of essential commodities at concession rates; and
- (iii) an all inclusive rate comprising of basic rate, cost of living allowance and cash value of concession, if any.

(3) The minimum wages payable to employees of scheduled employments notified under section 5, read with section 3, or as revised from time to time under section 10, read with section 3, may be—(a) a minimum time rate; (b) a minimum piece rate; (c) a guaranteed time rate; (d) an overtime rate; differing with

(1) different scheduled employments; (2) different classes of work; (3) different localities; (4) different wage-periods, and (5) different age-groups.

Computation and Conditions of Payment

The employer shall pay to every employee engaged in scheduled employment under him wages at a rate not less than the minimum rate of wages fixed for that class of employee.

The minimum wages payable under this Act shall be paid in cash unless the Government authorises payment thereof either wholly or partly in kind.

Wage-period shall be fixed for the payment of wages at intervals not exceeding one month or such other larger period as may be prescribed.

Wages shall be paid on a working day within seven days of the end of the wage-period or within ten days, if 1,000 or more persons are employed.

The wages of a person discharged shall be paid not later than the second working day after his discharge.

If an employee is employed on any day for a period less than the normal working day, he shall be entitled to receive wages for a full normal working day provided his failure to work is not caused by his unwillingness to work but by the omission of the employer to provide him with work for that period.

Where an employee does two or more classes of work to each of which a different minimum rate of wages is applicable, the employer shall pay to such employee in respect of the time respectively occupied in each such class of work, wages at not less than the minimum rate in force in respect of each such class.

Where an employee is employed on piece work for which minimum time rate and not a minimum piece rate has been fixed, the employer shall pay to such employee wages at not less than the minimum time rate.

Hours of work and Holidays

The number of hours which shall constitute a normal working day shall be—

(a)	in the case of an adult	9 hours;
(b)	in the case of a child	4½ hours.

The working day of an adult worker inclusive of the intervals of rest shall not exceed twelve hours on any day.

The employer shall allow a day of rest with wages to the employees every week. Ordinarily, Sunday will be the weekly day of rest, but any other day of the week may be fixed as such rest day. No employee shall be required to work on a day fixed as rest day, unless he is paid wages for that day at the overtime rate and is also allowed a substituted rest day with wages (see rule 23).

When a worker works in an employment for more than nine hours on any day or for more than forty-eight hours in any week, he shall, in respect of overtime worked be entitled to wages in scheduled employment other than agriculture, at double the ordinary rate of wages.

Fines and Deductions

No deduction shall be made from wages except those authorised by or under the rules.

Deductions from the wages shall be one or more of the following kinds, namely:—

(i) **Fines :** An employed person shall be explained personally and also in writing the act or omission in respect of which the fine is proposed to be imposed and given an opportunity to offer any explanation in the presence of another person. The amount of the said fine shall also be intimated to him. It shall be subject to such limits as may be specified in this behalf by the Central Government. It shall be utilised in accordance with the directions of the Central Government;

Deductions:

(ii) deductions for absence from duty;

(iii) deduction for damage to or loss of goods entrusted to the employee for custody, or for loss of money for which he is required to account, where such damage or loss is directly attributable to his neglect or default. The employed person shall be explained personally and also in writing the damage or loss, in respect of which the deduction is proposed to be made and given an opportunity to offer any explanation in the presence of another person. The amount of the said deduction shall also be intimated to him. It shall be subject to such limits as may be specified in this behalf by the Central Government;

(iv) deductions for house-accommodations supplied by the employer or by a State Government or any authority constituted by a State Government for providing housing-accommodation;

(v) deductions for such amenities and services supplied by the employer as the Central Government may by general or special order authorise. These will not include the supply of tools and protectives required for the purposes of employment;

(vi) deductions for recovery of advances or for adjustment of overpayment of wages, such advances shall not exceed an amount equal to wages for two calendar months of the employed person and the monthly instalment of deduction shall not exceed one-fourth of the wages earned in that month;

(vii) deductions of income-tax payable by the employed person;

(viii) deductions required to be made by order of court or other competent authority;

(ix) deductions for subscription to and for repayment of advances from any provident fund;

(x) deductions for payment to co-operative societies or deductions for recovery of loans advanced by an employer from out of a fund maintained for the purpose by the employer and approved in this behalf by the Central Government or deductions made with the written authorisation of the person employed, for payment of any premium on his life insurance policy to the Life Insurance Corporation of India established under the Life Insurance Corporation Act, 1956 (31 of 1956);

(xi) deductions for recovery or adjustment of amount, other than wages, paid to the employed person in error or in excess of what is due to him:

Provided that prior approval of the Inspector or any other officer authorised by the Central Government in this behalf is obtained in writing before making the deductions, unless the employee gives his consent in writing to such deductions;

(xii) deductions made with the written authorisation of the employed person (which may be given once generally and not necessarily every time a deduction is made) for the purchase of securities of the Government of India or of any State Government or for being deposited in any Post Office Savings Bank in furtherance of any Savings Scheme of any such Government.

Every employer shall send annually a return in Form III showing the deductions from wages so as to reach the Inspector nor later than 1st February following the end of the year to which it relates.

To be displayed for reference only. In case of any Doubt/Explanation, please contact Labour Department of your area or REFER TO STATUTES.

Maintenance of Registers and Records

Every employer shall maintain at the work spot a register of wages in the form prescribed specifying particulars for each period in respect of each employed person:—

(a) the minimum rates of wages payable; (b) the number of days in which overtime was worked; (c) the gross wages; (d) all deductions made from wages; (e) the wages actually paid and the date of payment.

Every employer shall issue wage-slips in the form prescribed containing prescribed particulars to every person employed.

Every employer shall get the signature or the thumb impression of every person employed on the wage-books and wage-slips.

Entries in the wage-book and wage-slips shall be properly authenticated by the employer or his agent.

A muster roll, register of fines, register of deductions for damage or loss and register of overtime shall be maintained by every employer at the work spot in the Form prescribed.

Every employer shall keep exhibited at main entrance to the establishment and its office, notice in English and in a language understood by a majority of the workers of the following particulars in a clean and legible form:—

(a) minimum rate of wages; (b) abstracts from the Acts and the Rules made thereunder; (c) name and address of the Inspector.

Register of wages, muster roll, register of fines, register of deductions for damage or loss and register of overtime shall be preserved for a period of three years after the date of last entry made therein.

All registers and records required to be maintained by an employer under the rules shall be produced on demand before the Inspector provided that where an establishment has been closed, the Inspector may demand the production of the registers and records in his office or such other place as may be nearer to the employers.

Inspectors

An Inspector can enter in any premises and can exercise powers of inspector (including examination of documents and taking of evidence) as he may deem necessary for carrying out the purposes of the Act.

Claims and Complaints

Where an employee is paid less than the minimum rates of wages fixed for his class of work, or less than the amount due to him under the provisions of the Act, he can make an application in the prescribed form within six months to the authority appointed for purpose. An application delayed beyond this period may be admitted if the authority is satisfied that the applicant had sufficient cause for not making the application within such period.

Any legal practitioner, official of a registered trade union, Inspector under the Act or other person acting with the permission of the Authority can make the complaint on behalf of an employed person.

A single application may be presented on behalf of or in respect of a group of employed persons whose wages have been delayed, if they are borne on the same establishment and their claim relates to the same wage-period or periods.

A complaint under section 22-(a) relating to payment of less than the minimum rates of wages or less than the amount due to an employee under the provisions of the Act can be made to the Court only after an application in respect of the facts constituting the offence has been presented under section 20, and has been granted wholly or in part; and the appropriate Government or an officer authorised by it in this behalf has sanctioned the making of the complaint.

A complaint under section 22-(b) or 22-(a) regarding contravention of the provisions relating to hours of work and weekly day of rest or other miscellaneous offences relating to maintenance of registers, submission of returns, etc., can be made to the Court by or with the sanction of an Inspector. The time limit for making such complaints is one month from the date of grant of sanction by the Inspector, in the case of offences falling under section 22-(b) and six months from the date on which the offence is alleged to have been committed, in the case of offences falling under section 22-(a).

Action by the Authority

The Authority may direct the payment of the amount by which the minimum wages payable exceed the amount actually paid together with the payment of compensation not exceeding ten times the amount of such excess. The Authority may direct payment of compensation in cases where the excess in paid before the disposal of the application.

If a malicious an vexatious complaint is made, the Authority may impose a penalty not exceeding Rs. 50 on the applicant and order that it be paid to the employer.

Every direction of the Authority shall be final.

Penalties for offences under the Act

Any employer who pays to any employee less than the amount due to him under the provisions of this Act or infringes any order or rules in respect of normal working day, weekly holiday, shall be punishable with imprisonment of either description for a term which may extend to six months or with fine which may extend to five hundred rupees or with both.

Any employer who contravenes any provision of the Act or of any rule or other made thereunder shall, if no other penalty is provided for such contravention by the Act, be punishable with fine which may extend to five hundred rupees. If the person committing any offence under the Act is a company, every person who at the time the offence was committed, was in charge of, and was responsible to, the company for the conduct of the business of the company as well as the company shall be deemed to be guilty of the offence and shall be liable to be proceeded against and punished accordingly. No such person will be liable to punishment, if he proves that the offence was committed without his knowledge or that he exercised all due diligence to prevent the commission of such offence.

Any director, manager, secretary or other officer of the company with whose consent or connivance an offence has been committed is liable to be proceeded against and punished under the Act.

Note:-(a) "company" means any body corporate and includes a firm or other association of individuals

(b) "director" in relations to a firm means a partner in the firm.

Minimum Rates of Wages fixed

Name of undertaking...

Serial No.	Category of employees	Minimum wages
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

Names and Address of Inspector (s)

Name	Address

Also Available in Hindi

Published By: AKALANK PUBLICATIONS
3622, Mori Gate, Delhi-110006
Ph.: 23915064, 9312715064
E-mail: info@akalank.com; akalankjain@gmail.com

*All prescribed Registers, Forms, Books are available with us.

प्रपत्र-९क

नियम २२ न्यूनतम मजदूरी (केन्द्रीय) नियमावली, १९५०

न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, १९४८ तथा उसके अधीन बनायी गयी नियमावली का सारांश

I. अधिनियम किसे प्रभावित करता है

१. (i) अधिनियम विशिष्ट प्रकार के कार्य में, जिसके सम्बन्ध में न्यूनतम मजदूरी निश्चित की गयी है, अनुसूचित नियोजनों पर वचनबद्ध व्यक्तियों के लिए लागू होता है।
(ii) कोई भी कर्मचारी अपने अधिकारों को संविदा अथवा करार द्वारा उस सीमा तक त्याग सकता है, जहाँ तक उसका अधिनियम के अधीन निश्चित मजदूरी की न्यूनतम दरों को कम करना तात्पर्यित हो।

II. मजदूरी की परिभाषा

२. ''मजदूरी'' किसी नियोजित व्यक्ति को, नियोजन के उसके संविदा के पूर्ण होने पर, संदेय समस्त पारिश्रमिकों से अभिप्रेत है और इसमें गृह किराया भत्ता सम्मिलित है । इसमें निम्न सम्मिलित हैं-
(i) किसी गृह-स्थान का मूल्य, प्रकाश, जल, चिकित्सीय सेवा अथवा समुचित सरकार के साधारण अथवा विशेष आदेश द्वारा प्रदत्त अन्य कोई सुविधा अथवा कोई सेवा;
(ii) नियोजक द्वारा किसी पेंशन निधि अथवा भविष्य निधि द्वारा अथवा सामाजिक बीमा की किसी योजना के अधीन संदत्त अंशदान;
(iii) यात्रा भत्ता अथवा किसी यात्रा विसुविधा का मूल्य;
(iv) नियोजित व्यक्ति को, उसके नियोजन की प्रकृति के कारण उस पर हुए विशेष व्ययों को पूरा करने हेतु संदत्त धनराशि;
(v) सेवामुक्ति पर संदेय ग्रेच्युटी।
३. मजदूरी की न्यूनतम दर में निम्न सम्मिलित हो सकेगा-
(i) मजदूरी का मूल दर तथा विशेष भत्ता जिसे जीवन-निर्वाह भत्ता कहा जाता है;
(ii) जीवन-निर्वाह भत्ते सहित अथवा रहित मजदूरी की मूल दर और रियायती दरों पर आवश्यक वस्तुओं की आपूर्तियों जैसी रियायतों का नगदी मूल्य; और
(iii) मूल दर, जीवन-निर्वाह भत्ता और रियायत का नगद मूल्य, यदि कोई हो, समेत सभी को सम्मिलित करते हुए दर।
४. धारा ५ सपठित धारा ३ के अधीन अधिसूचित अथवा धारा १० सपठित धारा ३ के अधीन समय-समय पर यथा पुनरीक्षित अनुसूचित नियोजनों के कर्मचारियों को संदेय न्यूनतम मजदूरी निम्न हो सकेगी-
(i) न्यूनतम कालानुपाती दर;
(ii) न्यूनतम मात्रानुपाती दर;
(iii) प्रत्याभूत कालानुपाती दर;
(iv) अधिसमय दर,
जो कि (क) भिन्न अनुसूचित नियोजनों, (ख) भिन्न वर्ग का कार्य, (ग) भिन्न स्थानीय क्षेत्रों, (घ) भिन्न मजदूरी कालावधि और (ङ) भिन्न आयु समय के साथ भिन्न हो सकेंगी।

III. संगणना और संदाय की शर्तें

१. नियोजक अपने अधीन अनुसूचित नियोजन में वचनबद्ध प्रत्येक कर्मचारी को उस वर्ग के कर्मचारी के लिए निश्चित मजदूरी की न्यूनतम दर से कम दर पर मजदूरी संदाय नहीं करेगा।
२. इस अधिनियम के अधीन संदेय न्यूनतम मजदूरी नगद संदाय की जाएगी जब तक कि सरकार ने उसका संदाय या तो पूर्णतः या अंशतः वस्तु रूप में न किया हो।
३. मजदूरी कालावधि एक माह से अनधिक अथवा उससे लम्बी ऐसी कोई अन्य अवधि, जिसे नियत किया जाए, के अन्तराल पर मजदूरी के भुगतान हेतु निश्चित की जाएगी।
४. मजदूरी का संदाय मजदूरी कालावधि के समाप्त होने के सात दिन के भीतर अथवा १० दिन के भीतर जबकि १,००० या उससे अधिक व्यक्ति नियोजित हों, किसी कार्य दिवस को किया जाएगा।
५. सेवा-मुक्त व्यक्ति की मजदूरी का संदाय, उसके सेवा-मुक्त होने के द्वितीय दिन के पश्चात् किया जाएगा।
६. यदि कर्मचारी को सामान्य कार्य दिवस से कम अवधि के लिए किसी भी दिन नियोजित किया गया हो, तो वह पूर्ण सामान्य कार्य दिवस की मजदूरी प्राप्त करने का हकदार होगा बशर्ते कार्य करने की उसकी असफलता कार्य करने की उसकी अनिच्छा के कारण कारित न हुई हो बल्कि उस अवधि के लिए उसे कार्य प्रदान करने की नियोजक की चूक के कारण हो।
७. जहाँ कोई कर्मचारी कार्य के दो या अधिक वर्गों के लिए कार्य करता हो जिसमें मजदूरी की भिन्न-भिन्न न्यूनतम दर लागू होती हों, तो नियोजक ऐसे कर्मचारी को, ऐसे प्रत्येक वर्ग के कार्य में क्रमशः लगाए गए समय के सम्बन्ध में, ऐसे प्रत्येक वर्ग के सम्बन्ध में प्रवृत्त न्यूनतम दर से कम मजदूरी संदाय नहीं करेगा।
८. जहाँ कर्मचारी को मात्रानुपाती कार्य के लिए नियोजित किया गया हो, जिसके लिए न्यूनतम कालानुपाती दर न कि न्यूनतम मात्रानुपाती दर निश्चित की गयी हो, तो ऐसी दशा में नियोजक कर्मचारी को कम-से-कम न्यूनतम कालानुपाती दर से मजदूरी संदाय करेगा।

IV. कार्य के घण्टे और अवकाश के दिन

१. घण्टों की संख्या जिससे सामान्य कार्य दिवस का गठन होगा,-
(i) वयस्क की दशा में ९ घण्टे;
(ii) बच्चे की दशा में ४½ घण्टे होगी।
२. किसी व्यस्क का कार्य दिवस, विश्राम के अन्तरालों समेत किसी भी दिन १२ घण्टों से अधिक नहीं होगा।
३. नियोजक कर्मचारियों को प्रत्येक सप्ताह मजदूरी सहित एक दिन का विश्राम प्रदान करेगा। साधारणतया, रविवार सप्ताह का विश्राम दिवस होगा, लेकिन ऐसे विश्राम दिवस के रूप में सप्ताह के अन्य किसी दिन को निश्चित किया जा सकेगा। किसी कर्मचारी से विश्राम दिवस के रूप में निश्चित दिन कार्य करने की अपेक्षा नहीं की जा सकेगी जब तक कि उसे उस दिन के लिए अधिसमय दर से मजदूरी संदाय न की जाए तथा मजदूरी सहित प्रतिस्थापित विश्राम दिवस प्रदान न किया जाए (देखें नियम २३)।
जब कोई कर्मकार नियोजन के दौरान किसी दिन ९ घण्टों से अधिक अथवा किसी सप्ताह में ४८ घण्टों से अधिक कार्य करता है, तो वह, अतिकालिक कार्य के सम्बन्ध में, कृषि को छोड़कर अनुसूचित नियोजन में मजदूरी की साधारण दर के दोगुना मजदूरी पाने का हकदार होगा।

V. अर्थदण्ड और कटौतियाँ

नियमावली द्वारा या उसके अधीन अधिकृत कटौतियों को छोड़कर मजदूरी से अन्य कोई कटौती नहीं की जाएगी। मजदूरी से कटौतियाँ निम्नलिखित में से एक या अधिक प्रकार की होंगी, अर्थात् :
(i) *अर्थदण्ड* - नियोजित व्यक्ति को व्यक्तिगत रूप से और लिखित रूप में भी उस कृत्य अथवा चूक के बारे में स्पष्टीकरण दिया जाएगा जिसके सम्बन्ध में अर्थदण्ड का अधिरोपित किया जाना प्रस्तावित है और उसे किसी अन्य व्यक्ति की उपस्थिति में स्पष्टीकरण देने का अवसर प्रदान किया जाएगा। उक्त अर्थदण्ड की धनराशि की भी उसे सूचना दी जाएगी। यह ऐसी परिसीमाओं के अध्यधीन होगी जिन्हें केन्द्र सरकार द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट किया जा सकेगा। इसका केन्द्र सरकार के निदेशानुसार प्रयोग किया जाएगा;
(ii) ड्यूटी से अनुपस्थिति हेतु कटौतियाँ;
(iii) अभिरक्षा हेतु कर्मचारी को सौंपे गए माल को नुकसान अथवा हानि के लिए, अथवा उस धन की हानि के लिए, जिसका हिसाब देने की उससे अपेक्षा की जाती है, कटौतियाँ जबकि यह नुकसान या हानि प्रत्यक्षतः उसकी उपेक्षा या व्यतिक्रम के कारण हुआ माना जा सकता हो। नियोजित व्यक्ति को व्यक्तिगत रूप से और साथ ही लिखित रूप में उस नुकसान अथवा हानि के बारे में स्पष्टीकरण लिया जाएगा जिसके सम्बन्ध में कटौती का किया जाना प्रस्तावित है तथा उसे किसी अन्य व्यक्ति की उपस्थिति में स्पष्टीकरण करने का अवसर प्रदान किया जाएगा। यह ऐसी परिसीमाओं के अध्यधीन होगा जिन्हें केन्द्र सरकार द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट किया जाए;
(iv) नियोजक द्वारा अथवा राज्य सरकार या किसी प्राधिकारी द्वारा गृह-स्थान प्रदान करने के लिए राज्य सरकार द्वारा प्रदत्त गृह-स्थानों के लिए कटौतियाँ;
(v) नियोजक द्वारा प्रदत्त ऐसी सुविधाओं और सेवाओं के लिए कटौतियाँ जिन्हें केन्द्र सरकार, साधारण अथवा विशेष आदेश द्वारा, प्राधिकृत करे । इनमें नियोजन के प्रयोजनों के लिए अपेक्षित उपकरणों और संरक्षित उपकरणों की आपूर्ति सम्मिलित नहीं होगी;
(vi) अग्रिमों की वसूली अथवा समायोजनों अथवा मजदूरी के अधिशोधन के लिए कटौतियाँ ऐसे अग्रिम नियोजित व्यक्ति की दो माह की मजदूरी के बराबर धनराशि से अधिक नहीं होगी और कटौती की मासिक किस्त उस माह में उपार्जित मजदूरी के एक-चौथाई से अधिक नहीं होगी;
(vii) नियोजित व्यक्ति द्वारा संदेय आयकर की कटौतियाँ
(viii) न्यायालय अथवा अन्य सक्षम प्राधिकारी के आदेश से किए जाने के लिए अपेक्षित कटौतियाँ
(ix) किसी भविष्य निधि से अग्रिमों में अभिदान के लिए अथवा उसके प्रतिसंदाय के लिए कटौतियाँ
(x) सहकारी समितियों को संदाय हेतु कटौतियाँ अथवा नियोजक द्वारा प्रदत्त उन ऋणों की वसूली के लिए कटौतियाँ, जिन्हें नियोजक द्वारा उस प्रयोजनार्थ पोषित किया गया था और केन्द्र सरकार द्वारा इस निमित्त अनुमोदित निधि से दिया गया था, अथवा जीवन बीमा अधिनियम, १९५६ (१९५६ का संख्यांक ३१) के अधीन स्थापित भारतीय जीवन बीमा निगम को नियोजित व्यक्ति के लिखित प्राधिकरण के साथ उसकी जीवन बीमा पॉलिसी के प्रीमियम के संदाय हेतु कटौतियाँ;
(xi) नियोजित व्यक्ति को त्रुटिवश अथवा जो उसे देय है, उससे अधिक संदत्त, मजदूरी को छोड़कर, धनराशि की वसूली अथवा समायोजन के लिए कटौतियाँ;
(xii) भारत सरकार की अथवा किसी राज्य सरकार की प्रतिभूतियों के क्रय के लिए अथवा ऐसी किसी सरकार की बचत योजना के अग्रसर में किसी डाक घर, बचत बैंक में निक्षेपित किए जाने के लिए नियोजित व्यक्ति के लिखित प्राधिकरण (जिसे सामान्यतया एक ही बार, न कि प्रत्येक बार कटौती किए जाने के समय, दिया जा सकेगा) के साथ की गयी कटौतियाँ।
प्रत्येक नियोजक, मजदूरी से कटौतियों को दर्शाते हुए प्ररूप ३ में प्रतिवर्ष इस ढंग से विवरण भेजेगा ताकि वह उस वर्ष, जिससे वह सम्बन्धित है, के समाप्त होने के पश्चात् आने वाली १ फरवरी के पश्चात् निरीक्षक के पास पहुँच जाए:
प्रतिबन्ध यह है कि निरीक्षक अथवा केन्द्र सरकार द्वारा इस निमित्त प्राधिकृत अन्य किसी अधिकारी का पूर्वानुमोदन कटौतियाँ करने के पूर्व लिखित रूप में प्राप्त किया जाता है जब तक कि कर्मचारी ने ऐसी कटौती के लिए अपनी लिखित सम्मति न प्रदान कर दी हो।

VI. पंजियों और अभिलेखों का पोषण

१. प्रत्येक नियोजक निर्धारित प्ररूप में मजदूरी की पंजी कार्यस्थल पर ही पोषित करेगा जिसमें वह प्रत्येक नियोजित व्यक्ति के सम्बन्ध में प्रत्येक अवधि के लिए निम्नलिखित विशिष्टियाँ विनिर्दिष्ट करेगा:
(i) संदेय मजदूरी की न्यूनतम दरें;
(ii) दिनों की संख्या जिनमें अधिसमय कार्य किया गया था;
(iii) सकल मजदूरी;
(iv) मजदूरी से की गयी समस्त कटौतियाँ;
(v) वास्तविक रूप में संदत्त मजदूरी और संदाय की तारीख।
२. प्रत्येक नियोजक निर्धारित प्ररूप में मजदूरी पर्चियाँ जारी करेगा जिनमें प्रत्येक नियोजित व्यक्ति की निर्धारित विशिष्टियाँ अन्तर्विष्ट होंगी।
३. प्रत्येक नियोजक मजदूरी पुस्तिका और मजदूरी पर्चियों पर प्रत्येक नियोजित व्यक्ति का हस्ताक्षर अथवा अँगूठे का निशान प्राप्त करेगा।
४. मजदूरी पुस्तिकाओं और मजदूरी पर्चियों में की गयी प्रविष्टियों को नियोजक अथवा उसके अभिकर्ता द्वारा समुचित ढंग से अधिप्रमाणित किया जाएगा।
५. उपस्थिति नामावली, अर्थदण्डों की पंजी, नुकसान अथवा हानि के लिए कटौतियों की पंजी और अधिसमय की पंजी को प्रत्येक नियोजक द्वारा निर्धारित प्ररूप में कार्यस्थल पर पोषित किया जाएगा।
६. प्रत्येक नियोजक (प्रतिष्ठान और उसके कार्यालय के मुख्य प्रवेश द्वार पर प्रदर्शित) नोटिसें अंग्रेजी में और कर्मकारों के बहुमत द्वारा समझी जाने वाली भाषा में रखेगा जिनमें स्पष्ट और पठनीय रूप में निम्नलिखित विशिष्टियाँ होंगी:
(i) मजदूरी की न्यूनतम दर;
(ii) अधिनियम और उसके अधीन बनायी गयी नियमावली के सार;
(iii) निरीक्षक का नाम और पता ।
७. मजदूरी की पंजी, उपस्थिति नामावली, अर्थदण्ड की पंजी, नुकसान अथवा हानि की कटौतियों की पंजी और अधिसमय की पंजी को, उसमें की गयी अन्तिम प्रविष्टि की तारीख के पश्चात् तीन वर्ष की अवधि तक परिरक्षित किया जाएगा।
८. नियमावली के अधीन नियोजक द्वारा पोषित किए जाने के लिए अपेक्षित सभी पंजियाँ एवं अभिलेख माँगे जाने पर निरीक्षक के समक्ष पेश किए जाएँगे परन्तु यह कि जहाँ प्रतिष्ठान बन्द हो गया हो, तो निरीक्षक पंजियों और अभिलेखों को अपने कार्यालय में अथवा ऐसे अन्य स्थान पर, जो नियोजकों के लिए निकटतर हो, पेश किए जाने की माँग कर सकेगा।

VII. निरीक्षक

निरीक्षक किसी परिसर में प्रवेश कर सकता है और (दस्तावेज की जाँच करने और ऐसे साक्ष्य को लेने समेत जिसे वह अधिनियम के प्रयोजनों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक समझे) निरीक्षक की शक्तियों का प्रयोग कर सकता है।

VIII. दावे तथा परिवाद

१. जहाँ किसी कर्मचारी को अपने कार्य के वर्ग के लिए निश्चित मजदूरी की न्यूनतम दरों से कम संदाय किया जाता है, अथवा इस अधिनियम के प्रावधानों के अधीन उसे देय धनराशि से कम संदाय किया जाता है, तो ऐसी दशा में वह उस प्रयोजनार्थ नियुक्त प्राधिकारी को छः माह के भीतर निर्धारित प्ररूप में आवेदन कर सकता है । इस अवधि के पश्चात् विलम्बित आवेदन को तभी ग्रहण किया जा सकेगा जब प्राधिकारी का यह समाधान हो गया हो कि आवेदक को इस अवधि के भीतर आवेदन न करने का पर्याप्त हेतुक प्राप्त था।
२. कोई विधि व्यवसायी, रजिस्ट्रीकृत व्यवसाय संघ का पदधारी, अधिनियम के अधीन निरीक्षक अथवा प्राधिकारी की अनुमति से कार्य करने वाला अन्य कोई व्यक्ति, नियोजित व्यक्ति की ओर से परिवाद कर सकता है।
३. नियोजित व्यक्तियों, जिनकी मजदूरी में विलम्ब हुआ है, के समूह की ओर से अथवा उसके सम्बन्ध में एक ही आवेदन किया जा सकेगा बशर्ते उनका सम्बन्ध एक ही प्रतिष्ठान से हो और उनका दावा एक ही मजदूरी कालावधि अथवा कालावधियों से सम्बन्धित हो :
४. ''मजदूरी की न्यूनतम दरों से कम अथवा अधिनियम के प्रावधानों के अधीन कर्मचारी को देय धनराशि से कम संदाय से सम्बन्धित परिवाद धारा २२(क) के अधीन न्यायालय को केवल तभी किया जा सकता है जब अपराध का गठन करने वाले तथ्यों के सम्बन्ध में आवेदन धारा २० के अधीन किया गया हो और उसे पूर्णतः अथवा आंशिक रूप से मंजूर किया गया हो, और समुचित सरकार अथवा इस निमित्त उसके द्वारा प्राधिकृत अधिकारी ने परिवाद करने की स्वीकृति प्रदान की हो;
५. कार्य के घण्टों और विश्राम के साप्ताहिक दिन अथवा पंजियों के पोषित किये जाने, विवरणों के दाखिल किये जाने आदि से सम्बन्धित अन्य प्रकीर्ण अपराधों सम्बन्धी प्रावधानों के अतिलंघन के सम्बन्ध में धारा २२(ख) अथवा २२ (क) के अधीन परिवाद न्यायालय को निरीक्षक द्वारा अथवा उसकी सम्मति से किया जा सकता है। ऐसे परिवादों को करने की समय सीमा धारा २२(ख) के अधीन आने वाले अपराधों की दशा में निरीक्षक द्वारा स्वीकृति की तारीख से एक माह और धारा २२(क) के अधीन आने वाले अपराधों की दशा में उस तारीख से छः माह तक, जब अपराध का कारित किया जाना अभिकथित है।''

IX. प्राधिकारी द्वारा कार्यवाही

१. प्राधिकारी उस अतिरिक्त धनराशि का संदाय निदेशित कर सकेगा जितना वह संदेय न्यूनतम मजदूरी, ऐसे अतिरेक की धनराशि के दस गुना से अनधिक प्रतिकर के संदाय के साथ वास्तव में संदाय की जाने वाली धनराशि से अधिक है। प्राधिकारी ऐसे वादों में प्रतिकर का संदाय निदेशित कर सकेगा जहाँ आवेदन के निस्तारण के पूर्व अतिरेक का संदाय किया गया हो।
२. यदि विद्वेषपूर्ण अथवा परिक्लेशकर परिवाद किया गया हो, तो प्राधिकारी आवेदक पर ५० रु से अनधिक शास्ति अधिरोपित कर सकेगा और यह आदेश दे सकेगा कि उसे नियोजक को संदाय किया जाए।
३. प्राधिकारी का प्रत्येक निदेश अन्तिम होगा।

X. अधिनियम के अधीन अपराधों के लिए शास्ति

१. कोई नियोजक जो किसी कर्मचारी को इस अधिनियम के प्रावधानों के अधीन उसे देय धनराशि से कम संदाय करता है अथवा सामान्य कार्य दिवस साप्ताहिक अवकाश के सम्बन्ध में किसी आदेश अथवा नियमों का अतिलंघन करता है, या तो अवधि के प्रकार के कारावास से जो ६ माह तक हो सकेगा या अर्थदण्ड से जो पाँच सौ रुपये तक हो सकेगा अथवा दोनों से दण्डनीय होगा।
२. कोई नियोजक, जो अधिनियम के अथवा उसके अधीन बनाए गए किसी नियम अथवा किए गए आदेश का अतिलंघन करता है, यदि अधिनियम द्वारा ऐसे अतिलंघन हेतु कोई अन्य शास्ति उपबन्धित न हो, अर्थदण्ड से दण्डनीय होगा जो पाँच सौ रुपये तक हो सकेगा। यदि अधिनियम के अधीन किसी अपराध को कारित करने वाला व्यक्ति कम्पनी है तो ऐसा प्रत्येक व्यक्ति, जो अपराध के कारित किए जाने के समय कम्पनी का प्रभारी था और कम्पनी के कारोबार के संचालन के लिए कम्पनी के प्रति उत्तरदायी था और साथ ही दोषी होना समझा जाएगा तथा वह अपने विरुद्ध कार्यवाही किए जाने और तदनुसार दण्डित किए जाने के लिए दायी होगा। ऐसा कोई भी व्यक्ति दण्ड के लिए दायी नहीं होगा यदि वह यह सिद्ध कर दे कि अपराध उसकी जानकारी के बिना कारित किया गया था अथवा यह कि उसने इस अपराध के कारित किए जाने का निवारण करने हेतु पूर्ण सम्यक् तत्परता का प्रयोग किया था।
३. कम्पनी के किसी निदेशक, प्रबन्धक, सचिव अथवा अन्य कोई अधिकारी जिसकी सम्मति अथवा दुरसन्धि से अपराध को कारित किया गया है, अधिनियम के अधीन कार्यवाही किये जाने और दण्डित किये जाने के लिए दायी होता है।

टिप्पणी (क) ''कम्पनी'' से कोई निगमित निकाय अभिप्रेत है और इसमें फर्म अथवा व्यक्तियों का अन्य संगम सम्मिलित है।
(ख) ''निदेशक'' से किसी फर्म के सम्बन्ध में उस फर्म का साझेदार अभिप्रेत है।

उपक्रम का नाम

XI. मजदूरी की न्यूनतम दरें निश्चित

क्रम-संख्या	कर्मचारियों की कोटि	न्यूनतम मजदूरी	क्रम-संख्या	कर्मचारियों की कोटि	न्यूनतम मजदूरी
1.			7.		
2.			8.		
3.			9.		
4.			10.		
5.			11.		
6.			12.		

टिप्पणी : 'न्यूनतम मजदूरी दर' की नई जानकारी के लिए राज्य सरकार से संपर्क करें।

XII. निरीक्षक (कों) का नाम तथा पता

क्रम-संख्या	नाम और पता
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

Published by : JBA Publishers : 5061, Sant Nagar, Near Digamber Jain Mandir, Karol Bagh, New Delhi-110005, Phone : 25743165 • Fax : 91-11-41513850 • E-mail : sale@jba.in • Website : www.jba.in