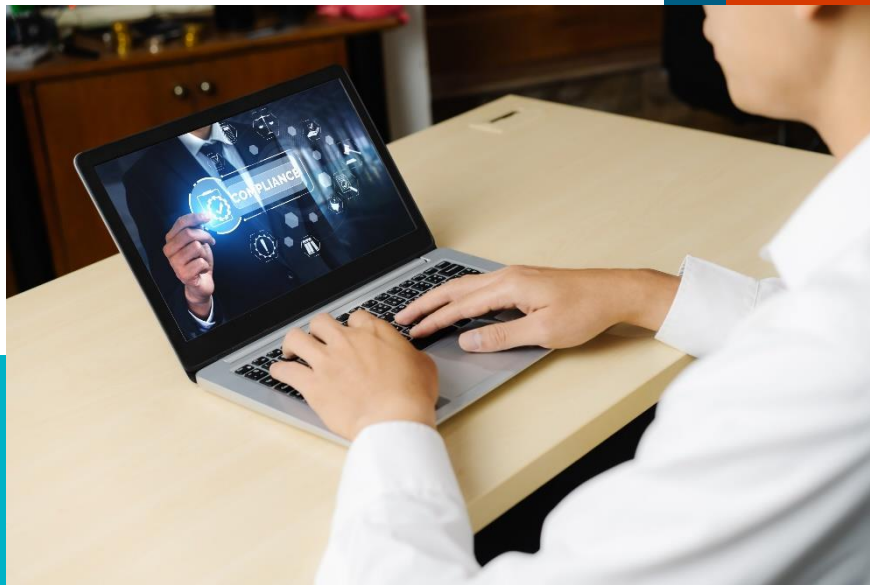




Gi GROUP INDIA COMPLIANCE NEWSLETTER

AUGUST'2025 EDITION



Dear Reader,

We are delighted to present the August'25 edition of our monthly Compliance Newsletter. The newsletter will help you stay updated with the latest regulatory changes, notifications, and amendments.

In this edition of our monthly Compliance Newsletter, we bring you the latest Minimum Wages revisions notifications from the states of Maharashtra and Uttar Pradesh.

Further, we have also appended the notifications and amendments released in the month of August'25. Some of the important announcements made in this newsletter are circular regarding forwarding of notification for accepting alternate documents for identification of ESI beneficiaries, Seeding/Correcting Aadhaar in UAN in EPF and many more.

Read further to know more!

Best Regards,
Gi Group India

[Follow For More Updates](#)



About Gi Group India

Gi Group India is one of the world's leading human capital solutions and services provider, offering services in various domains of talent acquisition and management. The group is active in the fields of Temporary and Permanent Staffing, Site Managed Services, Search & Selection, Domestic & International Recruitment, Recruitment Process Optimization (RPO), Executive Search, and HR Consulting & Training. We have direct and indirect presence and strategic partnerships in about 57 countries across Europe, Asia, America, and Africa. Gi Group has developed strong expertise through its specialist divisions and dedicated local and international teams.

Gi Group has been present in India for the last two decades, helping clients implement highly crucial projects by hiring and managing great talent. In India Gi Group actively works with customers across the country through a network of offices in 10 major cities. We help organizations achieve accelerated growth by helping them acquire the right kind of talent and providing them with a continuum of staffing solutions, from short-term to long-term and incidental to strategic, for organizations of all sizes and across multiple locations.

Our list of clients ranges from global Fortune 500 companies to large Indian Companies and New Economy Startups. We service our customers through a combination of technology and an extremely agile and responsive team of recruiters and process specialists, thus enabling our clients to focus on business performance and productivity. Ranked globally and in India as one of the largest staffing firms by Staffing Industry Analysts, Gi Group is also a global corporate member of the World Employment Confederation (formerly CIETT).

In India, Gi Group is one of the founding members of the Indian Staffing Federation (ISF). Gi Group is also a long-term strategic member of the National HRD Network.

MINIMUM WAGES REVISIONS

The Maharashtra Minimum Wages Revision

The Government of Maharashtra Vide No. 2025(2)/Action-10/8008, has released Notification regarding revision of minimum wages for various employments with effect from 01st Jul 2025. Please refer to the below table for the revised minimum wages and notification appended herewith for more details:

State: Maharashtra						
Effective Date: 01/07/2025						
Nature of Employment: Shops & Establishment						
Class of Employment	Zone	Basic Per Month	VDA Per Month	HRA Per Month (5% of Basic +VDA)	Total Per Day	Total Per Month (Basic + VDA+ HRA)
Unskilled	I	10021	3614	682	550.64	14317
	II	9425	3614	652	526.58	13691
	III	8828	3614	622	502.47	13064
Semi-Skilled	I	10856	3614	724	584.37	15194
	II	10260	3614	694	560.30	14568
	III	9664	3614	664	536.23	13942
Skilled	I	11632	3614	762	615.70	16008
	II	11036	3614	733	591.63	15383
	III	10440	3614	703	567.57	14757

The Uttar Pradesh Minimum Wages Revision (Engineering Industry)

The Government of Uttar Pradesh Vide Number: 781-803/IRD-2025(P.B.Eng), has issued Notification regarding revision of VDA in Minimum wages for Engineering Industry w.e.f 01/08/2025 to 01/03/2026. Please refer to the below table for the revised minimum wages and notification appended herewith for more details:

State: Uttar Pradesh			
Effective Date: 01/08/2025			
Nature of Employment: Engineering			
Category	Basic Wages	VDA	Minimum Wages
Unskilled	7440	5448	12888
Semi Skilled	8170	5982	14152
Skilled	9070	6641	15711

NOTIFICATIONS/ CIRCULARS/ AMENDMENTS



Notification regarding extending the medical benefits to the family of IPS in all the areas of Banda district of Uttar Pradesh

The Employees State Insurance Corporation vide F. No. N-17011/1/UP/2025-P&D, has issued Notification regarding extending the medical benefits to the family of Insured Persons in all the areas of Banda district of Uttar Pradesh. Please refer to the notification appended herewith for more details.

Circular on Forwarding of Notification for accepting alternate documents for identification of ESI beneficiaries

The Employees State Insurance Corporation vide F.No. R-1 9025/2712022-5S-I, has released Circular on Forwarding of Notification for accepting alternate documents for identification of ESI beneficiaries. Please refer to the circular appended herewith for more details.

Circular on Simplification of death claims-non-requirement of guardianship certificate for settlements to bank accounts of minor children in EPF

The Employees Provident Fund Organization vide No. No.WSU/Death Claims/E-1115891/2025-26/25, has released Circular on Simplification of death claims-non-requirement of guardianship certificate for settlements to bank accounts of minor children in EPF. As per the said circular, it has been directed by the CPFC that no separate guardianship certificate be insisted if the settlements are being credited to the Bank Account of the minor children. Please refer to the circular appended herewith for more details.

Circular on Seeding/Correcting Aadhaar in UAN in EPF

The Employees Provident Fund Organisation vide No.WSU/MemberProfile/E-710137/2025-26/26, has released Circular on Seeding/Correcting Aadhaar in Universal Account Number. As per the said circular, in order to facilitate members who are yet to seed/verify Aadhaar or need to correct the Aadhaar in their UAN, the existing Joint Declaration functionality has further been simplified as under:

- a) In case of mismatch in any fields like Name, Gender and DOB, the Employer can file the request for rectification through Joint Declaration.
- b) In case wrong Aadhaar has been erroneously linked with the UAN, the employer can now enter correct Aadhaar in online Joint Declaration functionality and forward to the RO concerned for approval.
- c) In case employer is not available or the establishment is closed, the member can still file a physical Joint Declaration.

Please refer to the circular appended herewith for more details.

Addition of certain details in Schedule -I under Section 4 of the Delhi Shops and Establishments Act, 1954

The Government of NCT Delhi Vide F. No. 28/Addl.LC/Exemp./S&E, Act/2021/2438, has issued Notification regarding addition certain details in Schedule -I under Section 4 of the Delhi Shops and Establishments Act, 1954. As per the said notification, below certain conditions have been made to Section 14 of Delhi Shops & Establishments Act, 1954 so far as it relates to the employment of women employees during night shift.

- a) No employee shall be employed or allowed to work for more than 9 hours (including that of meal and rest) on any day and for not more than 48 hours a week. Further, no employee shall be allowed to work for more than 5 hours at a stretch. Overtime wages shall be paid to eligible employees at double the normal rate as provided under section 8 of the Delhi Shops and Establishment Act, 1954. The daily hours, weekly hours, spread over, over-time and interval for rest shall be subject to notification from time to time.
- b) Shift working, if any, shall be in such a way that no employee is forced to work in night shift only.

- c) Employer shall make suitable arrangement regarding safety, security and transportation of all the employees, who have been asked to work overtime or in the shift beyond the normal working hours as prescribed in the Delhi Shops and Establishments Act, 1954. Further the employer shall install Closed Circuit Television (CCTV) for videography of the establishment and preserve the same for not less than a period of one month and submit the same on demand from the Chief Inspector of Shops.
- d) Employees working on national holidays shall be given compensatory leave in lieu thereof, and double rate of wages as overtime.
- e) Weekly off day will be allowed to employees in rotation.
- f) The employer shall ensure that the workers are provided all the legal benefits under various labour laws like Minimum Wages, Provident Fund (PF), Employees' State Insurance (ESI), Bonus, leave facility and the same be put on website of the shop/establishment.
- g) Payment of wages of employees shall be made by cheque/Electronic Clearing Service (ECS).
- h) The employees shall be provided with washroom, safety lockers and other basic amenities.
- i) Every employer employing women employees shall constitute Internal Complaints Committee against sexual harassment of women under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 and the said Committee shall be operative.
- j) Consent of women shall be required before employing them in night shifts.
- k) A copy of this notification shall be prominently displayed at the employee's entrance/exit of the establishment.
- l) Those establishments intending to avail exemption under section 14,15 or 16 of the Delhi Shops & Establishments shall furnish details of the establishment like registration number, name of establishment, details of occupier/employer such as name, contact number and email ID, address of establishment, nature of business, number of employees (men and women) along with an undertaking that the establishment shall follow all the conditions mentioned in the notification, to the Labour Department, Government of National Capital Territory Delhi.

Please refer to the notification appended herewith for more details.

Exemption notification to open the shops 24x7 Operations for Shops and Commercial Establishments

The Government of Chandigarh Vide No. 12/2/149-HII(2)2025/12994, has issued Notification regarding exemption to open the shops 24x7 Operations for Shops and Commercial Establishments, subject to the following conditions:

- a) The Shops and Commercial Establishments shall be responsible for compliance of provisions of the Punjab Shops and Commercial Establishment Act, 1958 (as applicable to UT of Chandigarh).
- b) Every employee working in the said shop and establishments shall be given one day rest in a week without making any deduction from his/her wages on account thereof and list of the time table of such holidays for a month shall be placed on the notice board in advance.
- c) Every employee shall be given a rest period of at least half an hour after 5 hours of continuous work.
- d) No employee shall be required to work for more than 9 hours in day or 48 hours in a week.
- e) If any shop or establishment remains open after 10:00 pm on any day, adequate safety and security arrangements shall be ensured for all employees and visitors by the management.
- f) That the female employees shall be provided separate locker, security and rest rooms at the work place.
- g) The female employees will not be allowed to work after 8:00 P.M. and in case the female employees are allowed to work after 8:00 P.M., their written consent in this regard shall be taken and adequate safety and security arrangements of female employees shall be made during working hours. It shall be also ensured that such female employee reach their home safely after their work is over. Apart from this, there are certain other conditions to be ensured by employer for employment of female employees in night shift.

Please refer to the notification appended herewith for more details.

Notification regarding exemption from registration for Shops and Establishments employing 0-10 workers under the Rajasthan Shops and Establishments Rules, 1959

The Government of Rajasthan Vide No.F.14(11)(3)RegistrationExemption/Labour/Law/2025Part/002067, has issued Notification regarding exemption from registration for Shops & Establishments employing 0-10 workers under the Rajasthan Shops and Establishments Rules, 1959. Please refer the notification appended herewith for more details.

Notification of the Bihar Shops and Establishment (Employment Regulation and Conditions of Service) Act, 2025

The Government of Bihar Vide No. LG-01-14/2025/5089-Leg, has released Notification of the Bihar Shops and Establishment (Employment Regulation and Conditions of Service) Act, 2025. Please refer to the notification appended herewith for more details.

Disclaimer: All information and content contained in this document are provided solely for general information and reference purposes. GI Group India makes no statement, representation, warranty or guarantee as to the accuracy, reliability or timeliness of the information and content contained in this document. Although every possible care and caution has been taken to avoid any mistakes or omissions while editing. Printing, producing online or publishing the judgments, Head Notes, Editorials, Articles, Forms& Precedents, the subscriber or reader should verify the correctness respectively from the full text as in the certified copy of Judgements or Gazettes concerned. Neither GI Group India nor any of its related company accepts any responsibility or liability for any direct or indirect loss or damage (whether in tort, contract or otherwise) which may be suffered or occasioned by any person howsoever arising due to any inaccuracy, omission, misrepresentation or error which may inadvertently crept on despite care and caution in respect of any information and content provided by this document.

Contact Information:

Name- Sushil Shah, Legal and Compliance

Email- marcom.india@gigroup.com, Website: www.gigroup.co.in

Address- World Trade Tower, Tower-B, Unit 503, 5th Floor, Sector 16, Noida, Uttar Pradesh – 201301

कामगार आयुक्त यांचे कार्यालय,
"कामगार भवन" ई -ब्लॉक, सी-२०,
वांद्रे-कुर्ला संकुल, वांद्रे (पु),
मुंबई - ४०० ०५१.
दिनांक -०४ / ०८ / २०२५

क्र.ग्रा.वि./कि.वे.अ/वि.भ.जुलै-डिसे/२०२५(२)/कार्या-१०/ ८००८

किमान वेतन अधिनियम, १९४८ अंतर्गत खालील अनुसूचित उद्योगातील कामगारांकरिता मूळ किमान वेतन + विशेष भत्त्याची रक्कम = एकूण किमान वेतन
दि. ०१.०७.२०२५ ते दि. ३१.१२.२०२५ या कालावधीकरिता जाहीर करण्यात येत आहे.

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)																
				परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३										
				किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन								
१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०	११	१२	१३	१४	१५	१६	१७	१८	१९	२०	
१	मुंबई उच्च न्यायालयाच्या न्यायवादीच्या आस्थापनातील अधिवक्ते किंवा न्यायवादी यांचा अधिसंघ संस्था व विधी व्यवसायाच्या संबंधित आस्थापनेतील कामधंदा	१	कुशल		१६,६२०	२,७७२	१९,३९२	१५,७८०	२,७७२	१८,५५२										
२		अर्धकुशल		१५,१५०	२,७७२	१७,९२२	१४,३१०	२,७७२	१७,०८२											
३		अकुशल		१४,०९५	२,७७२	१६,८६७	१३,२५५	२,७७२	१६,०२७											
२	मोटार दुरुस्ती कार्यशाळा उद्योग	१	कुशल		५,५००	८,५४६	१४,०४६	५,२००	८,५४६	१३,७४६	४,९००	८,५४६	१३,४४६							
२		अर्धकुशल		५,१००	८,५४६	१३,६४६	४,८००	८,५४६	१३,३४६	४,५००	८,५४६	१३,०४६								
३		अकुशल		४,८००	८,५४६	१३,३४६	४,५००	८,५४६	१३,०४६	४,२००	८,५४६	१२,७४६								
३	बेकरी उद्योग	१	कुशल		१०,१००	५,५३८	१५,६३८	९,७५०	५,५३८	१५,२८८	९,३५०	५,५३८	१४,८८८							
२		अर्धकुशल		९,२००	५,५३८	१४,७३८	८,८००	५,५३८	१४,३३८	८,४५०	५,५३८	१३,९८८								
३		अकुशल		८,२५०	५,५३८	१३,७८८	७,९००	५,५३८	१३,४३८	७,५००	५,५३८	१३,०३८								
४	कापूस पिंजणे व दाबणे उद्योग	१	कुशल		१६,०८०	३५०	१६,४३०	१५,५०५	३५०	१५,८५५	१४,८६०	३५०	१५,२१०							
२		अर्धकुशल		१४,५३०	३५०	१४,८८०	१३,९६०	३५०	१४,३१०	१३,३०५	३५०	१३,६५५								
३		अकुशल		१२,९८०	३५०	१३,३३०	१२,४१०	३५०	१२,७६०	११,७५५	३५०	१२,१०५								
५	कापड रंगविणे, छपाई उद्योग	१	कुशल		४,९००	८,३००	१३,२००	४,६००	८,३००	१२,९००			-							
२		अर्धकुशल		४,४००	८,३००	१२,७००	४,१००	८,३००	१२,४००			-								
३		अकुशल		४,१००	८,३००	१२,४००	३,८००	८,३००	१२,१००			-								

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव	कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूल वेतन दर (दरमहा रूपये)														
			परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३								
			किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन						
६	काजू प्रक्रिया उद्योग	१ गट-१ (सुपरवायझर, टंकलेखक, लिपिक, रोखपाल, भांडारपाल, वाहनचालक)	७,५००	५,४७२	१२,९७२				-		-						
		२ गट-२(अ) (ग्रेडर, रोस्टर, ड्रायर.)	७,०००	५,४७२	१२,४७२				-		-						
		३ गट-२(ब) (सेलर, फिलर)	१७	५,४७२	५,४८९				-		-						
		४ गट-३ (हेल्पर, वॉचमन व तत्सम कामगार)	६,५००	५,४७२	११,९७२				-		-						
७	कागदी, गवती पुडुयापासून खोकी तयार करणारा उद्योग	१ कुशल	१४,०००	३२२	१४,३२२	१३,२२५	३२२	१३,५४७	१२,४९०	३२२	१२,८१२						
		२ अर्धकुशल	१३,२२५	३२२	१३,५४७	१२,४९०	३२२	१२,८१२	११,७५५	३२२	१२,०७७						
		३ अकुशल	१२,४९०	३२२	१२,८१२	११,७५५	३२२	१२,०७७	१०,९८०	३२२	११,३०२						
८	रासायनिक खते बनविणारा उद्योग	१ कुशल	१७,१८५	३७८	१७,५६३	१६,५६०	३७८	१६,९३८	१५,९४०	३७८	१६,३१८						
		२ अर्धकुशल	१५,६५०	३७८	१६,०२८	१५,०२५	३७८	१५,४०३	१४,४००	३७८	१४,७७८						
		३ अकुशल	१४,१०५	३७८	१४,४८३	१३,४८०	३७८	१३,८५८	१२,९००	३७८	१३,२७८						
९	कॅन्टीन आणि क्लब उद्योग	१ कुशल	७,७००	७,६१६	१५,३१६	७,४००	७,६१६	१५,०१६	७,२००	७,६१६	१४,८१६						
		२ अर्धकुशल	७,०००	७,६१६	१४,६१६	६,७००	७,६१६	१४,३१६	६,५००	७,६१६	१४,११६						
		३ अकुशल	६,५००	७,६१६	१४,११६	६,२००	७,६१६	१३,८१६	६,०००	७,६१६	१३,६१६						२

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)											
				परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३					
				किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन			
१०	सिमेंट व सिमेंटवर आधारित उद्योग	१	कुशल	३,७१०	७,१३०	१०,८४०	३,४१०	७,१३०	१०,५४०	३,११०	७,१३०	१०,२४०			
		२	अर्धकुशल	३,६१०	७,१३०	१०,७४०	३,३१०	७,१३०	१०,४४०	३,०१०	७,१३०	१०,१४०			
		३	अकुशल	३,५१०	७,१३०	१०,६४०	३,२१०	७,१३०	१०,३४०	२,९१०	७,१३०	१०,०४०			
११	रस्ते तयार करणे, देखरेख करणे, बांधकाम उद्योग	१	कुशल	२१,८६०	२,३७८	२४,२३८	२०,९९०	२,३७८	२३,३६८	२०,१२५	२,३७८	२२,५०३			
		२	अर्धकुशल	२०,३४५	२,३७८	२२,७२३	१९,४७५	२,३७८	२१,८५३	१८,६१०	२,३७८	२०,९८८			
		३	अकुशल	१९,२६५	२,३७८	२१,६४३	१८,४००	२,३७८	२०,७७८	१७,५३०	२,३७८	१९,९०८			
अ.क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)											
१२	चित्रपट प्रदर्शनाचा उद्योग			मल्टीप्लेक्स			परिमंडळ १			परिमंडळ २			टुरिंग टॉकिज		
				किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन
		१	कुशल	५,५००	७,४७३	१२,९७३	५,०००	७,४७३	१२,४७३	४,५००	७,४७३	११,९७३	४,०००	७,४७३	११,४७३
		२	अर्धकुशल	५,०००	७,४७३	१२,४७३	४,५००	७,४७३	११,९७३	४,०००	७,४७३	११,४७३	३,५००	७,४७३	१०,९७३
		३	अकुशल	४,५००	७,४७३	११,९७३	४,०००	७,४७३	११,४७३	३,५००	७,४७३	१०,९७३	३,०००	७,४७३	१०,४७३
१३	सायकल यांत्रिकी कार्यशाळेतील कामधंदा	१	कुशल	१६,२३५	३५०	१६,५८५	१४,७०५	३५०	१५,०५५			-			
		२	अर्धकुशल	१४,७०५	३५०	१५,०५५	१३,२६०	३५०	१३,६१०			-			
		३	अकुशल	१३,२६०	३५०	१३,६१०	११,८१५	३५०	१२,१६५			-			३

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूल वेतन दर (दरमहा रुपये)													
				परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३							
				किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन					
१४	दवाखाना उद्योग	१	कुशल	९,०००	७,८८८	१६,८८८	८,७००	७,८८८	१६,५८८	८,०००	७,८८८	१५,८८८					
		२	अर्धकुशल	८,८००	७,८८८	१६,६८८	८,३००	७,८८८	१६,१८८	७,८००	७,८८८	१५,६८८					
		३	अकुशल	८,५००	७,८८८	१६,३८८	८,०००	७,८८८	१५,८८८	७,५००	७,८८८	१५,३८८					
१५	औषधी द्रव्ये व औषध बनविणारा उद्योग	१	कुशल	१६,६०५	२,१७०	१८,७७५	१६,०००	२,१७०	१८,१७०	१५,५९०	२,१७०	१७,७६०					
		२	अर्धकुशल	१५,१८५	२,१७०	१७,३५५	१४,५८०	२,१७०	१६,७५०	१४,१७०	२,१७०	१६,३४०					
		३	अकुशल	१४,१७०	२,१७०	१६,३४०	१३,५६५	२,१७०	१५,७३५	१३,१५५	२,१७०	१५,३२५					
१६	दुग्धालय (डेअरी) उद्योग	१	कुशल	१७,५२०	३७८	१७,८९८	१६,७२०	३७८	१७,०९८	१५,९२०	३७८	१६,२९८					
		२	अर्धकुशल	१५,९२०	३७८	१६,२९८	१४,९५५	३७८	१५,३३३	१४,३३०	३७८	१४,७०८					
		३	अकुशल	१४,३३०	३७८	१४,७०८	१३,५३०	३७८	१३,९०८	१२,७३०	३७८	१३,१०८					
१७	लिखाणाच्या वह्या बनविणारा उद्योग	१	कुशल	६,०००	५,९८४	११,९८४	५,६००	५,९८४	११,५८४	५,२००	५,९८४	११,१८४					
		२	अर्धकुशल	५,८००	५,९८४	११,७८४	५,४००	५,९८४	११,३८४	५,०००	५,९८४	१०,९८४					
		३	अकुशल	५,६००	५,९८४	११,५८४	५,२००	५,९८४	११,१८४	४,८००	५,९८४	१०,७८४					
१८	खाण्याचा तंबाखू उद्योग	१	कुशल	३,७००	७,११५	१०,८१५			-			-					
		२	अर्धकुशल	३,२००	७,११५	१०,३१५			-			-					
		३	अकुशल	३,०००	७,११५	१०,११५			-			-					
१९	अभियांत्रिकी उद्योग	१	कुशल	१६,४५०	२,१७०	१८,६२०	१६,०४५	२,१७०	१८,२१५	१५,२२५	२,१७०	१७,३९५					
		२	अर्धकुशल	१५,०२५	२,१७०	१७,१९५	१४,६२०	२,१७०	१६,७९०	१३,८०५	२,१७०	१५,९७५					
		३	अकुशल	१४,०९०	२,१७०	१६,२६०	१३,६०५	२,१७०	१५,७७५	१२,७९५	२,१७०	१४,९६५					
२०	कारखाने अधिनियम, १९४८ च्या कलम २ पोट कलम (एम) या व्याख्येतील कारखाने	१	कुशल	१२,६०५	३,१००	१५,७०५	११,७७०	३,१००	१४,८७०	११,२५५	३,१००	१४,३५५					
		२	अर्धकुशल	११,४४५	३,१००	१४,५४५	१०,८००	३,१००	१३,९००	१०,९६०	३,१००	१३,२६०					
		३	अकुशल	१०,३५०	३,१००	१३,४५०	९,७०५	३,१००	१२,८०५	९,०००	३,१००	१२,१००					४

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूल वेतन दर (दरमहा रूपये)													
				परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३							
				किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन					
२१	शाईपेन व बॉलपेन बनविणारा उद्योग	१	कुशल	५,३००	९,०१६	१४,३१६	५,१००	९,०१६	१४,११६			-					
		२	अर्धकुशल	५,०५०	९,०१६	१४,०६६	४,८५०	९,०१६	१३,८६६			-					
		३	अकुशल	४,८००	९,०१६	१३,८१६	४,६००	९,०१६	१३,६१६			-					
२२	चित्रपट निर्मिती उद्योग	१	कुशल	१६,६७५	४०६	१७,०८१	१७,०५५	४०६	१७,४६१			-					
		२	अर्धकुशल	१६,०६५	४०६	१६,४७१	१५,४४५	४०६	१५,८५१			-					
		३	अकुशल	१४,५५५	४०६	१४,९६१	१३,९२५	४०६	१४,३३१			-					
२३	काच बल्ब बनविणारा उद्योग	१	कुशल	७,८००	७,६१६	१५,४१६	७,६००	७,६१६	१५,२१६	७,२००	७,६१६	१४,८१६					
		२	अर्धकुशल	७,१००	७,६१६	१४,७१६	६,९००	७,६१६	१४,५१६	६,५००	७,६१६	१४,११६					
		३	अकुशल	६,६००	७,६१६	१४,२१६	६,४००	७,६१६	१४,०१६	६,०००	७,६१६	१३,६१६					
२४	काच उद्योग	१	कुशल	७,७००	७,६१६	१५,३१६	७,४००	७,६१६	१५,०१६	७,२००	७,६१६	१४,८१६					
		२	अर्धकुशल	७,०००	७,६१६	१४,६१६	६,७००	७,६१६	१४,३१६	६,५००	७,६१६	१४,११६					
		३	अकुशल	६,५००	७,६१६	१४,११६	६,२००	७,६१६	१३,८१६	६,०००	७,६१६	१३,६१६					
२५	निवासी हॉटेल व उपहारगृह उद्योग	१	कुशल	७,७००	७,६१६	१५,३१६	७,४००	७,६१६	१५,०१६	७,२००	७,६१६	१४,८१६					
		२	अर्धकुशल	७,०००	७,६१६	१४,६१६	६,७००	७,६१६	१४,३१६	६,५००	७,६१६	१४,११६					
		३	अकुशल	६,५००	७,६१६	१४,११६	६,२००	७,६१६	१३,८१६	६,०००	७,६१६	१३,६१६					
२६	केश कर्तनालय उद्योग	१	कुशल	७,७००	७,६१६	१५,३१६	७,४००	७,६१६	१५,०१६	६,९००	७,६१६	१४,५१६					
		२	अर्धकुशल	७,०००	७,६१६	१४,६१६	६,७००	७,६१६	१४,३१६	६,२००	७,६१६	१३,८१६					
		३	अकुशल	६,५००	७,६१६	१४,११६	६,२००	७,६१६	१३,८१६	५,७००	७,६१६	१३,३१६					
२७	रुग्णालय उद्योग	१	कुशल	१८,०६५	४२०	१८,४८५	१७,४६०	४२०	१७,८८०	१६,८५०	४२०	१७,२७०					
		२	अर्धकुशल	१६,५९५	४२०	१७,०१५	१५,९८५	४२०	१६,४०५	१५,४७५	४२०	१५,८९५					
		३	अकुशल	१५,४७५	४२०	१५,८९५	१४,८६५	४२०	१५,२८५	१४,२६०	४२०	१४,६८०					५

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूल वेतन दर (दरमहा रूपये)													
				परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३							
				किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन					
२८	बर्फ व शितपेय बनविणारा उद्योग	१	कुशल	६,०००	७,५५५	१३,५५५	५,७००	७,५५५	१३,२५५			-					
		२	अर्धकुशल	५,५००	७,५५५	१३,०५५	५,२००	७,५५५	१२,७५५			-					
		३	अकुशल	५,०००	७,५५५	१२,५५५	४,७००	७,५५५	१२,२५५			-					
२९	मद्य उत्पादनातील रोजगार	१	कुशल	९,९१०	६,०५८	१५,९६८	९,९१०	६,०५८	१५,९६८	८,४७०	६,०५८	१४,५२८					
		२	अर्धकुशल	९,६७०	६,०५८	१५,७२८	८,९५०	६,०५८	१५,००८	८,२२५	६,०५८	१४,२८३					
		३	अकुशल	९,४३०	६,०५८	१५,४८८	८,७१०	६,०५८	१४,७६८	७,९९०	६,०५८	१४,०४८					
३०	धोबीकाम उद्योग	१	कुशल	७,७००	७,६१६	१५,३१६	७,४००	७,६१६	१५,०१६	७,२००	७,६१६	१४,८१६					
		२	अर्धकुशल	७,०००	७,६१६	१४,६१६	६,७००	७,६१६	१४,३१६	६,५००	७,६१६	१४,११६					
		३	अकुशल	६,५००	७,६१६	१४,११६	६,२००	७,६१६	१३,८१६	६,०००	७,६१६	१३,६१६					
३१	चष्मा चौकटी बनविणारा उद्योग	१	कुशल	१६,६६०	३७८	१७,०३८	१६,०६५	३७८	१६,४४३	१५,४७०	३७८	१५,८४८					
		२	अर्धकुशल	१५,२१५	३७८	१५,५९३	१४,७०५	३७८	१५,०८३	१४,११०	३७८	१४,४८८					
		३	अकुशल	१३,८५५	३७८	१४,२३३	१३,२६०	३७८	१३,६३८	१२,७५०	३७८	१३,१२८					
३२	तेल गिरणी उद्योग	१	कुशल	१०,३५०	५,९६४	१६,३१४	९,८००	५,९६४	१५,७६४								
		२	अर्धकुशल	९,४००	५,९६४	१५,३६४	८,८५०	५,९६४	१४,८१४								
		३	अकुशल	८,५००	५,९६४	१४,४६४	७,९५०	५,९६४	१३,९१४								
३३	कागद व कागदी पुट्टा बनविणारा उद्योग	१	कुशल	१६,७४०	३७८	१७,११८	१६,१३५	३७८	१६,५१३	१५,६१०	३७८	१५,९८८					
		२	अर्धकुशल	१५,३५५	३७८	१५,७३३	१४,८३५	३७८	१५,२१३	१४,२२५	३७८	१४,६०३					
		३	अकुशल	१३,९७०	३७८	१४,३४८	१३,४४०	३७८	१३,८१८	१२,९२०	३७८	१३,२९८					
३४	प्लास्टिक उद्योग	१	कुशल	१५,८१०	३६४	१६,१७४	१५,३००	३६४	१५,६६४	१४,८७५	३६४	१५,२३९					
		२	अर्धकुशल	१४,३६५	३६४	१४,७२९	१३,९४०	३६४	१४,३०४	१३,५१५	३६४	१३,८७९					
		३	अकुशल	१३,००५	३६४	१३,३६९	१२,५८०	३६४	१२,९४४	१२,१५५	३६४	१२,५१९					६

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)											
				परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३					
				किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन			
३५	पेंट व वॉनिश बनविणारा उद्योग	१	कुशल	८,२००	७,६१६	१५,८१६	७,८००	७,६१६	१५,४१६	७,४००	७,६१६	१५,०१६			
		२	अर्धकुशल	७,५००	७,६१६	१५,११६	७,१००	७,६१६	१४,७१६	६,७००	७,६१६	१४,३१६			
		३	अकुशल	७,०००	७,६१६	१४,६१६	६,६००	७,६१६	१४,२१६	६,२००	७,६१६	१३,८१६			
३६	पोहे, चुरमुरे व कुरमुरे बनविणारा उद्योग	१	कुशल	१४,४५०	३५०	१४,८००	१३,७७०	३५०	१४,१२०						
		२	अर्धकुशल	१३,९४०	३५०	१४,२९०	१३,२६०	३५०	१३,६१०						
		३	अकुशल	१२,४९५	३५०	१२,८४५	११,८१५	३५०	१२,१६५						
३७	यंत्रमाग उद्योग	१	कुशल	१०,१००	६,९०२	१७,००२	९,५००	६,९०२	१६,४०२	८,५००	६,९०२	१५,४०२			
		२	अर्धकुशल	९,५००	६,९०२	१६,४०२	९,०००	६,९०२	१५,९०२	८,०००	६,९०२	१४,९०२			
		३	अकुशल	९,०००	६,९०२	१५,९०२	८,५००	६,९०२	१५,४०२	७,५००	६,९०२	१४,४०२			
३८	मुद्रण उद्योग	१	कुशल	४,६००	७,१३०	११,७३०	४,३००	७,१३०	११,४३०	३,७००	७,१३०	१०,८३०			
		२	अर्धकुशल	४,५००	७,१३०	११,६३०	४,२००	७,१३०	११,३३०	३,६००	७,१३०	१०,७३०			
		३	अकुशल	४,४००	७,१३०	११,५३०	४,१००	७,१३०	११,२३०	३,५००	७,१३०	१०,६३०			
३९	सार्वजनिक मोटार वाहतूक उद्योग	१	कुशल अ (मल्टीॲक्सल वाहनचालक, व्यवस्थापक, पर्यवेक्षक)	१९,६२५	४०६	२०,०३१	१८,९७५	४०६	१९,३८१			-			
		२	कुशल ब (इतर वाहनचालक)	१८,९७५	४०६	१९,३८१	१८,३२०	४०६	१८,७२६			-			
		३	कुशल क (वाहक, लिपिक)	१८,३२०	४०६	१८,७२६	१७,५७०	४०६	१७,९७६			-			
		४	अर्धकुशल (सर्व सहायक)	१५,८९०	४०६	१६,२९६	१५,२४०	४०६	१५,६४६			-			
		५	अकुशल (मदतनीस, क्लिनर)	१४,४९०	४०६	१४,८९६	१३,८३५	४०६	१४,२४१						७

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)											
				परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३					
				किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन			
४७	सौंदर्य प्रसाधने व साबण बनविणारा उद्योग	१	कुशल	७,७००	७,६१६	१५,३१६	७,४००	७,६१६	१५,०१६	७,१००	७,६१६	१४,७१६			
		२	अर्धकुशल	७,०००	७,६१६	१४,६१६	६,७००	७,६१६	१४,३१६	६,४००	७,६१६	१४,०१६			
		३	अकुशल	६,५००	७,६१६	१४,११६	६,२००	७,६१६	१३,८१६	५,९००	७,६१६	१३,५१६			
४८	दुकाने व व्यापारी आस्थापना उद्योग	१	कुशल	११,६३२	३,६१४	१५,२४६	११,०३६	३,६१४	१४,६५०	१०,४४०	३,६१४	१४,०५४			
		२	अर्धकुशल	१०,८५६	३,६१४	१४,४७०	१०,२६०	३,६१४	१३,८७४	९,६६४	३,६१४	१३,२७८			
		३	अकुशल	१०,०२१	३,६१४	१३,६३५	९,४२५	३,६१४	१३,०३९	८,८२८	३,६१४	१२,४४२			
४९	सफाईगार व मेहतर कामधंदा	१	पूर्णकालिक सफाईगार किंवा मेहतर, तत्सम कामगार	१०,०००	६,८३४	१६,८३४	९,७५०	६,८३४	१६,५८४	९,४५०	६,८३४	१६,२८४			
		२	दररोज ४ तास काम करणारे अंशकालिक सफाईगार किंवा मेहतर	पूर्णकालिक सफाईगारांसाठी किंवा मेहतरांसाठी निश्चित केलेल्या एकूण वित्तलब्धीच्या (मूळ वेतन व विशेष भत्त्याच्या) ६० टक्के (१००००+६८३४=१६८३४) (१६८३४ × ६०% = १०१००.४) (१०१००)											
५०	लाकूट कटाई उद्योग	१	कुशल	९,४५०	५,१२६	१४,५७६	९,१००	५,१२६	१४,२२६	८,७५०	५,१२६	१३,८७६			
		२	अर्धकुशल	८,६५०	५,१२६	१३,७७६	८,३००	५,१२६	१३,४२६	७,९५०	५,१२६	१३,०७६			
		३	अकुशल	७,८००	५,१२६	१२,९२६	७,५००	५,१२६	१२,६२६	७,१५०	५,१२६	१२,२७६			
५१	कातडी कमावणे व चामड्याच्या वस्तू तयार करणे	१	कुशल	९,०००	६,१५६	१५,१५६	८,५००	६,१५६	१४,६५६	८,०००	६,१५६	१४,१५६			
		२	अर्धकुशल	८,५००	६,१५६	१४,६५६	८,०००	६,१५६	१४,१५६	७,५००	६,१५६	१३,६५६			
		३	अकुशल	८,०००	६,१५६	१४,१५६	७,५००	६,१५६	१३,६५६	७,०००	६,१५६	१३,१५६			
५२	धातूची भांडी बनविणारा उद्योग	१	कुशल	९,२००	८,७०४	१७,९०४	९,०००	८,७०४	१७,७०४	८,५००	८,७०४	१७,२०४			
		२	अर्धकुशल	८,५००	८,७०४	१७,२०४	८,३००	८,७०४	१७,००४	७,८००	८,७०४	१६,५०४			
		३	अकुशल	८,०००	८,७०४	१६,७०४	७,८००	८,७०४	१६,५०४	७,३००	८,७०४	१६,००४			९

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)												
				परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३						
				किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन				
५३	लाकडी फोटो चौकट बनविणारा उद्योग	१	कुशल	७,७००	७,६१६	१५,३१६	७,४००	७,६१६	१५,०१६	७,२००	७,६१६	१४,८१६				
		२	अर्धकुशल	७,०००	७,६१६	१४,६१६	६,७००	७,६१६	१४,३१६	६,५००	७,६१६	१४,११६				
		३	अकुशल	६,५००	७,६१६	१४,११६	६,२००	७,६१६	१३,८१६	६,०००	७,६१६	१३,६१६				
५४	लाकडी फर्निचर बनविणारा उद्योग	१	कुशल	७,६००	७,६१६	१५,२१६	७,४००	७,६१६	१५,०१६	७,२००	७,६१६	१४,८१६				
		२	अर्धकुशल	६,९००	७,६१६	१४,५१६	६,७००	७,६१६	१४,३१६	६,५००	७,६१६	१४,११६				
		३	अकुशल	६,४००	७,६१६	१४,०१६	६,२००	७,६१६	१३,८१६	६,०००	७,६१६	१३,६१६				
५५	घड्याळाचे पट्टे बनविणारा उद्योग	१	कुशल	१८,५६५	४२०	१८,९८५	१७,६०५	४२०	१८,०२५	१६,५५०	४२०	१६,९७०				
		२	अर्धकुशल	१७,२५५	४२०	१७,६७५	१६,२०५	४२०	१६,६२५	१५,२४५	४२०	१५,६६५				
		३	अकुशल	१६,२०५	४२०	१६,६२५	१५,२४५	४२०	१५,६६५	१४,१९०	४२०	१४,६१०				
५६	हातमाग उद्योग	१	कुशल	७,०००	५,२४४	१२,२४४	८,०००	५,२४४	१३,२४४	८,५००	५,२४४	१३,७४४				
		२	अर्धकुशल	६,५००	५,२४४	११,७४४	७,५००	५,२४४	१२,७४४	८,०००	५,२४४	१३,२४४				
		३	अकुशल	६,०००	५,२४४	११,२४४	७,०००	५,२४४	१२,२४४	७,५००	५,२४४	१२,७४४				
५७	मातीची भांडी बनविणारा उद्योग	१	कुशल	८,०००	५,२४४	१३,२४४	७,५००	५,२४४	१२,७४४	७,०००	५,२४४	१२,२४४				
		२	अर्धकुशल	७,५००	५,२४४	१२,७४४	७,०००	५,२४४	१२,२४४	६,५००	५,२४४	११,७४४				
		३	अकुशल	७,०००	५,२४४	१२,२४४	६,५००	५,२४४	११,७४४	६,०००	५,२४४	११,२४४				
अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)												
५८	वन व वनशास्त्र विषयक रोजगार			अतिदुर्गम क्षेत्र			इतर क्षेत्र									
				किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन							
		१	कुशल	१६,३८०	३९२	१६,७७२	१५,१३०	३९२	१५,५२२							
		२	अर्धकुशल	१५,४००	३९२	१५,७९२	१३,९७५	३९२	१४,३६७							
		३	अकुशल	१४,४२०	३९२	१४,८१२	१२,९९५	३९२	१३,३८७							१०

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)														
				परिमंडळ १			परिमंडळ २											
				किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन									
५९	चांदी उद्योग	१	कुशल	१६,५७०	३७८	१६,९४८	१५,६१०	३७८	१५,९८८									
		२	अर्धकुशल	१५,००५	३७८	१५,३८३	१४,४००	३७८	१४,७७८									
		३	अकुशल	१३,५३५	३७८	१३,९१३	१२,९२०	३७८	१३,२९८									
६०	तंबाखू (बिडी) उद्योग	१	एक हजार विड्या वळणारे सर्व कर्मचारी (विड्यांसाठी पाने तोडणारे मजूर यांच्यासह) स्पष्टीकरण - सर्व परिमंडळात विड्याची पाने मालकांकडून पुरविण्यात येतील.															
				२१०	४२१८ प्रतिमाह		१९२	४२१८ प्रतिमाह										
					१६२ प्रतिदिन			१६२ प्रतिदिन										
		२	एक हजार पुडक्यांना (बंडले) वेष्टन लावणे, लेबल लावणे आणि पुडकी बांधणे या कामामध्ये असलेले सर्व कर्मचारी -															
			(एक) एक लेबल लावून किंवा आवेष्टन न करता फक्त दोन लेबले लावून पुडकी तयार करण्यात येत असतील.															
				१९६	४२१८ प्रतिमाह		१९२	४२१८ प्रतिमाह										
					१६२ प्रतिदिन			१६२ प्रतिदिन										
			(दोन) दोन लेबले लावून पुडकी तयार करण्यात येत असतील															
				२०३	४२१८ प्रतिमाह		१९२	४२१८ प्रतिमाह										
					१६२ प्रतिदिन			१६२ प्रतिदिन										
			स्पष्टीकरण - या दरांच्या प्रयोजनार्थ -															
			(एक) पुडक्यांमध्ये अंतर्भूत असलेल्या विड्यांची संख्या विचारात न घेता पुडक्यांची मोजणी करण्यात येईल. .															
			(दोन) लेबल म्हणजे चौकोनी लेबले, गोल टिकली (गोल लेबल) किंवा खडी पट्टी किंवा त्यासारखी लेबले.															
			३	पोती भरण्याच्या कामात समाविष्ट असलेले सर्व कर्मचारी म्हणजेच पोती भरणे, शिवणे, थप्पी लावणे किंवा तंबाखू निर्माण कार्यात तत्सम काम करणारे कामगार प्रत्येक पोत्याचे वजन ५० किलोपर्यंत असेल अशा बाबतीत.														
				१५	४२१८ प्रतिमाह	४,२३३	१४	४२१८ प्रतिमाह	४,२३२									
					१६२ प्रतिदिन			१६२ प्रतिदिन										
		४	(एक) तराईवाला															
				(दरमहा)	५,६००	४,२१८	९,८१८	५,१८०	४,२१८	९,३९८								
			(दोन) बिडी निवडणारा कर्मचारी															
					५,६००	४,२१८	९,८१८	५,१८०	४,२१८	९,३९८								
			(तीन) बिडी तपासणीस व बिडी मोजणारा															
					५,६००	४,२१८	९,८१८	५,१८०	४,२१८	९,३९८								

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव	कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)													
			परिमंडळ १			परिमंडळ २										
			किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन								
६०	तंबाखू (बिडी) उद्योग	(चार) तंबाखू मिश्रण करणारा														
			५,६००	४,२१८	९,८१८	५,१८०	४,२१८	९,३९८								
		(पाच) बिडी पाने किंवा तंबाखू यांचे किंवा दोन्हीचे वितरक														
			५,६००	४,२१८	९,८१८	५,१८०	४,२१८	९,३९८								
		(सहा) उपरोक्त प्रक्रियेत उल्लेख नसलेले इतर सर्व कर्मचारी														
			५,६००	४,२१८	९,८१८	५,१८०	४,२१८	९,३९८								
		(सात) भट्टीवाले														
			(दरमहा)+ (विशेष वेतन)=(दरमहा)	५६०० +३४७ = ५९४७	४,२१८	१०,१६५	५३२० +२९८ = ५६१८	४,२१८	९,८३६							
		(आठ) मुन्शी किंवा क्लार्क केंद्र व्यवस्थापक														
			(दरमहा)	५,८८०	४,२१८	१०,०९८	५,७४०	४,२१८	९,९५८							
		(नऊ) लेखापाल- (आयकर किंवा इतर कर यांच्या प्रयोजनार्थ वापरावयाच्या लेख्यांचे सर्व लेखे ठेवणे)														
			(दरमहा)	८,१२०	४,२१८	१२,३३८	७,९८०	४,२१८	१२,१९८							
		(दहा) ट्रक किंवा लॉरी ड्रायव्हर अधिक दोन्यावर असताना ८०.५ कि.मी. पेक्षा जास्त प्रवास असेल तेव्हा दैनिक भत्ता म्हणून (प्रतिदिन रू. ११९ देय)														
			(दरमहा) +(दैनिक भत्ता)	८१२० +११९	४,२१८	१२,३३८	७९८० +११९	४,२१८	१२,१९८							
		(अकरा) मोटार चालक (कार किंवा स्टेशन वॅगन, जीप, टॅम्पो, मॅटॅडोर) दोन्यावर असताना ८०.५ कि.मी. पेक्षा जास्त प्रवास असेल तेव्हा दैनिक भत्ता म्हणून.(प्रतिदिन रू. ११९ देय)														
			(दरमहा) +(दैनिक भत्ता)	७००० +११९	४,२१८	११,२१८	६७२० +११९	४,२१८	१०,९३८							१२

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव	कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)																						
			परिमंडळ १			परिमंडळ २																			
			किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन																	
६०	तंबाखू (बिडी) उद्योग	(बारा) ट्रक किंवा लॉरी यांचा स्वच्छक (क्लीनर) दोन्यावर असताना ८०.५ कि.मी. पेक्षा जास्त प्रवास असेल तेव्हा दैनिक भत्ता म्हणून (परिमंडळ -१ करिता प्रतिदिन रू. ८० व परिमंडळ -२ करिता रू. ७८ देय)																							
			(दरमहा) + (दैनिक भत्ता)	५०४० +८०	४,२१८	९,२५८	४९९० +७८	४,२१८	९,२०८																
		(तेरा) पहारेकरी किंवा चौकीदार, शिपाई																							
			(दरमहा)	५,४६०	४,२१८	९,६७८	५,३२०	४,२१८	९,५३८																
		५	तपकीर उद्योग आस्थापनेत पुढील कामे हाताने करणारे सर्व कर्मचारी-																						
		(एक) तपकीर पुढ्यांमध्ये भरणे																							
			(दरमहा)	६,०२०	४,२१८	१०,२३८	५,६००	४,२१८	९,८१८																
		(दोन) तंबाखू मिसळणे																							
			(दरमहा)	७,२८०	४,२१८	११,४९८	६,५८०	४,२१८	१०,७९८																
		(तीन) तंबाखू दळणे																							
			(दरमहा)	७,१४०	४,२१८	११,३५८	७,०००	४,२१८	११,२१८																
		६	सर्व अकुशल कामगार (कोणत्याही नावाने संबोधण्यात येत असलेले)																						
			(दरमहा)	५,३२०	४,२१८	९,५३८	४,९९०	४,२१८	९,२०८									१३							

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूल वेतन दर (दरमहा रुपये)												
				परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३						
				किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूल वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन				
६१	स्थानिक स्वराज्य संस्था अ) ग्रामपंचायत	१	कुशल	१४,१२५	३,४१०	१७,५३५	१३,७६०	३,४१०	१७,१७०	१२,६६५	३,४१०	१६,०७५				
		२	अर्धकुशल	१३,४२०	३,४१०	१६,८३०	१३,०५५	३,४१०	१६,४६५	११,९६०	३,४१०	१५,३७०				
		३	अकुशल	१३,०८५	३,४१०	१६,४९५	१२,७१५	३,४१०	१६,१२५	११,६२५	३,४१०	१५,०३५				
	ब) ग्रामपंचायत वगळून	१	कुशल	१४,०००	९,१००	२३,१००	१२,०००	९,१००	२१,१००	११,०००	९,१००	२०,१००				
		२	अर्धकुशल	१३,०००	९,१००	२२,१००	११,०००	९,१००	२०,१००	१०,०००	९,१००	१९,१००				
		३	अकुशल	११,५००	९,१००	२०,६००	१०,०००	९,१००	१९,१००	८,५००	९,१००	१७,६००				
६२	रंग व रसायने बनविणारा उद्योग	१	कुशल	८,२००	५,७९६	१३,९९६	७,५००	५,७९६	१३,२९६	६,५००	५,७९६	१२,२९६				
		२	अर्धकुशल	७,७००	५,७९६	१३,४९६	७,०००	५,७९६	१२,७९६	६,०००	५,७९६	११,७९६				
		३	अकुशल	७,२००	५,७९६	१२,९९६	६,५००	५,७९६	१२,२९६	५,५००	५,७९६	११,२९६				

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव		कामगारांची वर्गवारी	परिमंडळनिहाय किमान मूळ वेतन दर (दरमहा रूपये)															
				परिमंडळ १			परिमंडळ २												
				किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्त्याची रक्कम (प्रती महिना)	एकूण किमान वेतन										
६३	विटा व कौले बनविण्याच्या कारखान्यातील कामधंदा		विटा विभाग																
		१	विटा तयार करणारे कामगार																
			१" x ४" x ३" आकाराची वीट	(प्रति हजार)	६९०	५,९२८		६३५	५,९२८										
			१" x ४" x ६" आकाराची वीट	(प्रति हजार)	१,३८०	५,९२८		१,२७०	५,९२८										
		२	विटा वाहणारे कामगार																
			१" x ४" x ३" आकाराची वीट	(प्रति हजार)	१७५	५,९२८		१६०	५,९२८										
			१" x ४" x ६" आकाराची वीट	(प्रति हजार)	३००	५,९२८		२८०	५,९२८										
		३	व्यवस्थापक/मुकादम/पर्यवेक्षक/लेखापाल	(दरमहा)	८,४००	५,९२८	१४,३२८	८,२००	५,९२८	१४,१२८									
		४	भटकर (भट्टी लावणारे)	(दरमहा)	७,९५०	५,९२८	१३,८७८	७,७५०	५,९२८	१३,६७८									
		५	कोयलावाला (कोळसा फोडणारे)	(दरमहा)	७,५००	५,९२८	१३,४२८	७,२५०	५,९२८	१३,१७८									
		कौले विभाग																	
		१	कुशल	(दरमहा)	८,५००	५,९२८	१४,४२८	८,०००	५,९२८	१३,९२८									
		२	अर्धकुशल	(दरमहा)	८,०००	५,९२८	१३,९२८	७,५००	५,९२८	१३,४२८									
		३	अकुशल	(दरमहा)	७,५००	५,९२८	१३,४२८	७,०००	५,९२८	१२,९२८									

[illegible]

अ. क्र.	अनुसूचित उद्योगाचे नाव	कायद्यान्वये कार्यकारी	परिमंडळानिहाय किमान मूळ वेतन दर (दाल्हा रुपये)														
			सामान्यक श्रेणी			परिमंडळ १			परिमंडळ २			परिमंडळ ३			परिमंडळ ४		
			किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्ताधी रक्कम (प्रति महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्ताधी रक्कम (प्रति महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्ताधी रक्कम (प्रति महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्ताधी रक्कम (प्रति महिना)	एकूण किमान वेतन	किमान मूळ वेतन दर (Basic Rate)	विशेष भत्ताधी रक्कम (प्रति महिना)	एकूण किमान वेतन
६६	रोजगार कार्यागार	अ)	ब पटल नमूद रोजगारात काम करणारे कार्यागार सगळ्या इतर कार्यागारांसाठी														
		१															
		२															
		३															
	सातत्याने किंवा स्थाविर	अ)	तेल, वायू किंवा विजेवर चालणाऱ्या यंत्रावर काम करणाऱ्या कार्यागारांसाठी														
		१															
		२															
		३															
अ. क्र.	कार्यकारी कार्यागार	अ)	तेल, वायू किंवा विजेवर चालणाऱ्या यंत्रावर काम करणाऱ्या कार्यागारांसाठी														
		१															
		२															
		३															
	सातत्याने किंवा स्थाविर	अ)	तेल, वायू किंवा विजेवर चालणाऱ्या यंत्रावर काम करणाऱ्या कार्यागारांसाठी														
		१															
		२															
		३															

विशेष भत्ताधी रक्कम सर्व परिमंडळांकरिता प्रत्येक अनुसूचित उद्योगासाठी ठरावित्वात आले आहे.


 (म. म. कार्यागार)
 कार्यागार उप आयुक्त (प्र.वि.), मुंबई
 व सहाय्यक आयुक्त
 किमान वेतन अधिनियम, १९४८

कार्यालय श्रम आयुक्त, उत्तर प्रदेश, जी०टी० रोड, कानपुर।

संख्या:

/आई०आर०डी०-2025 (प०म०भ०इंजी०)

दिनांक

2025

:: कार्यालय-ज्ञाप ::

राज्य में 50 या 50 से अधिक श्रमिक नियोजित करने वाले इंजीनियरिंग कारखानों में नियोजित समस्त श्रेणी के श्रमिकों के लिए परिवर्तनीय महगाई भत्तों की गणना के लिए शासन द्वारा जारी अधिसूचना संख्या-4/2016/873/छत्तीस-1-2018-549(एस०टी०)/8 दिनांक 14.08.2016 में दिये गये प्रावधानों के अनुसार अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक (2001=100) के 239 अंकों के ऊपर महगाई को शत-प्रतिशत निष्प्रभावी किये जाने का प्रावधान है। महगाई भत्ते का समायोजन अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के औसत पर 01 फरवरी से पूर्ववर्ती वर्ष के जुलाई से दिसम्बर माह तक एवं 01 अगस्त से उसी वर्ष के जनवरी से जून माह तक अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के औसत पर किये जाने का प्रावधान है।

उक्त के क्रम में अभियंत्रण इकाईयों में कार्यरत कर्मकारों के लिए अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक 239 अंकों के ऊपर जनवरी, 2025 से जून, 2025 तक सूचकांक के औसत अंक 414 पर जो 01 अगस्त, 2025 से 31 जनवरी, 2026 तक निम्नलिखित दृष्टान्त के अनुसार समस्त श्रेणी के कर्मकारों को परिवर्तनीय महगाई भत्ता अनुमन्य होगा।

दृष्टान्त-(500 तक अकुशल श्रेणी हेतु) -

$[(414-239) \times 7440] \div 239 = (175 \times 7440) \div 239 = 5447.69 =$ अर्थात् रु० 5448.00 होगा।

(सरजू राम)

अपर श्रम आयुक्त, उत्तर प्रदेश,

कृते श्रम आयुक्त, उत्तर प्रदेश।

संख्या: 781-803/आई०आर०डी०-2025 (प०म०भ०इंजी०)

दिनांक 21/08/2025

प्रतिलिपि- निम्नलिखित को सूचनार्थ एवम् आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित-

- ✓ समस्त क्षेत्रीय अपर/उप श्रम आयुक्त को इस आशय से प्रेषित कि अपने अधीनस्थ अधिकारियों को अवगत कराएं तथा श्रमिकों, सेवायोजकों व उनके प्रतिनिधियों द्वारा मांगे जाने पर उपलब्ध कराएं।
- उप श्रम आयुक्त (प्रवर्तन), मुख्यालय।
- नोडल अधिकारी, आई०टी०सेल, मुख्यालय को विभागीय वेबसाइट पर अपलोड कराये जाने हेतु।
- पुस्तकालय अध्यक्ष, मुख्यालय, कानपुर।

Basic + VDA = Total

U/S - 7440 + 5448 = 12888

S/S - 8170 + 5982 = 14152

SK - 9070 + 6641 = 15711

(सरजू राम)

अपर श्रम आयुक्त, उत्तर प्रदेश,

कृते श्रम आयुक्त, उत्तर प्रदेश।



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-27082025-265735
CG-DL-E-27082025-265735

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 581]

नई दिल्ली, मंगलवार, अगस्त 26, 2025/ भाद्र 4, 1947

No. 581]

NEW DELHI, TUESDAY, AUGUST 26, 2025/ BHADRA 4, 1947

कर्मचारी राज्य बीमा निगम

अधिसूचना

नई दिल्ली, 20 अगस्त, 2025

फा.सं. N-17011/1/उत्तर प्रदेश/2025—यो एवं वि: कर्मचारी राज्य बीमा (सामान्य) विनियम, 1950 के विनियम 95-क के साथ पठित कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948, (1948 का 34) की धारा 46(2) द्वारा प्रदत्त शक्तियों के अनुसरण में महानिदेशक ने 01 अगस्त, 2025 ऐसी तारीख के रूप में निश्चित की है जिसमें उक्त विनियम 95-क में निर्दिष्ट चिकित्सा हितलाभ उत्तर प्रदेश राज्य के बांदा जिले के सभी क्षेत्रों में बीमांकित व्यक्तियों के परिवार पर प्रवृत्त होंगे।

दीपक जोशी, बीमा आयुक्त (यो एवं वि)

[विज्ञापन-III/4/असा./314/2025-26]

EMPLOYEES' STATE INSURANCE CORPORATION**NOTIFICATION**

New Delhi, the 20th August, 2025

F. No. N-17011/1/UP/2025-P&D: In pursuance of powers conferred by Section 46(2) of the Employees' State Insurance Act, 1948 (34 of 1948), read with Regulation 95-A of the Employees' State Insurance (General) Regulations, 1950, the Director General has fixed the 1st August, 2025 as the date from, which the medical benefit as laid down in the said Regulation 95-A shall be extended to the families of insured persons in all the areas of Banda district of Uttar Pradesh.

DEEPAK JOSHI, Insurance Commissioner (P&D)

[ADVT.-III/4/Exty./314/2025-26]



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-27082025-265735
CG-DL-E-27082025-265735

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 581]
No. 581]

नई दिल्ली, मंगलवार, अगस्त 26, 2025/ भाद्र 4, 1947
NEW DELHI, TUESDAY, AUGUST 26, 2025/ BHADRA 4, 1947

कर्मचारी राज्य बीमा निगम

अधिसूचना

नई दिल्ली, 20 अगस्त, 2025

फा.सं. N-17011/1/उत्तर प्रदेश/2025—यो एवं वि: कर्मचारी राज्य बीमा (सामान्य) विनियम, 1950 के विनियम 95-क के साथ पठित कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948, (1948 का 34) की धारा 46(2) द्वारा प्रदत्त शक्तियों के अनुसरण में महानिदेशक ने 01 अगस्त, 2025 ऐसी तारीख के रूप में निश्चित की है जिसमें उक्त विनियम 95-क में निर्दिष्ट चिकित्सा हितलाभ उत्तर प्रदेश राज्य के बांदा जिले के सभी क्षेत्रों में बीमांकित व्यक्तियों के परिवार पर प्रवृत्त होंगे।

दीपक जोशी, बीमा आयुक्त (यो एवं वि)

[विज्ञापन-III/4/असा./314/2025-26]

EMPLOYEES' STATE INSURANCE CORPORATION**NOTIFICATION**

New Delhi, the 20th August, 2025

F. No. N-17011/1/UP/2025-P&D: In pursuance of powers conferred by Section 46(2) of the Employees' State Insurance Act, 1948 (34 of 1948), read with Regulation 95-A of the Employees' State Insurance (General) Regulations, 1950, the Director General has fixed the 1st August, 2025 as the date from, which the medical benefit as laid down in the said Regulation 95-A shall be extended to the families of insured persons in all the areas of Banda district of Uttar Pradesh.

DEEPAK JOSHI, Insurance Commissioner (P&D)

[ADVT.-III/4/Exty./314/2025-26]

F.No. R-19025/27/2022-SS-I
Government of India
Ministry of Labour and Employment
Social Security (SS-I) Division

Shram Shakti Bhawan, Rafi Marg,
New Delhi. 21.08.2025

To,

The Director General,
ESI Corporation,
Panchdeep Bhawan, C.I.G. Marg,
New Delhi – 110002.

Subject: Forwarding of Notification for accepting alternate documents for identification of ESI beneficiaries -reg.

Sir,

I am directed to refer to ESIC's letter No. 11012/4/2025-BFT-II dated 20.06.2025 and to enclose herewith a copy of notification bearing no. S.O. 3792(E) dated 19.08.2025 regarding Aadhar authentication on voluntary basis and acceptance of alternate documents for identification of ESI beneficiaries for kind information and necessary action.

Encl: as above.

Yours faithfully,

Digitally signed by
Dheerendra Mohan Khare
Date: 21-08-2025
14:39:35 (D.M. Khare)

Under Secretary to the Government of India
Tel: 23766903



भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-21082025-265553
CG-DL-E-21082025-265553

असाधारण
EXTRAORDINARY

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

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 3688]

नई दिल्ली, मंगलवार, अगस्त 19, 2025/श्रावण 28, 1947

No. 3688]

NEW DELHI, TUESDAY, AUGUST 19, 2025/SHRAVANA 28, 1947

श्रम और रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 19 अगस्त, 2025

का.आ. 3792(अ).—पहचान स्थापित करने के लिए आधार संख्या का उपयोग, व्यक्तियों को सुविधाजनक और निर्बाध तरीके से सहायिकी, लाभ और सेवाएं प्राप्त करने में सक्षम बनाता है, पहचान स्थापित करने के लिए दस्तावेजों की बहुलता की आवश्यकता को समाप्त करता है, प्रक्रियाओं को सरल बनाता है और पारदर्शिता और दक्षता को बढ़ावा देता है:

और, इलेक्ट्रॉनिकी और सूचना प्रौद्योगिकी मंत्रालय, भारत सरकार, ने भारतीय विशिष्ट पहचान प्राधिकरण (यूआईडीएआई) के साथ परामर्श के पश्चात, अपने दिनांक 15.12.2022 के पत्र संख्या 13(16)/2022-ईजी-II के अधीन श्रम और रोजगार मंत्रालय (जिसे इसमें इसके पश्चात उक्त मंत्रालय कहा गया है), भारत सरकार को यह अनुमति प्रदान की थी कि सुशासन के लिए आधार अधिप्रमाणन (समाज कल्याण, नवाचार, ज्ञान) नियम, 2020 (जिसे इसमें इसके पश्चात उक्त नियम कहा गया है) के नियम 3 के उप-नियम (1) के अधीन विहित उद्देश्यों के लिए कर्मचारी राज्य बीमा निगम (ईएसआईसी) को प्रमाणीकरण करने और आधार संख्या धारक की पहचान स्थापित करने के लिए प्रमाणीकरण के दौरान आधार संख्या के उपयोग की अनुमति दी जा सकती है और इसे आधार (वित्तीय और अन्य सहायिकियों, प्रसुविधाओं और सेवाओं का लक्षित परिधान) अधिनियम, 2016 की धारा 4 की उप-धारा (4) के खंड (ख) के उप-खंड (ii) के साथ पठित उक्त नियमों के नियम 5 के अधीन इसे अधिसूचित किया जा सकता है।

और, उक्त नियमों के नियम 3 के उप-नियम (1) के अधीन यथा विहित, सुशासन और सामाजिक कल्याण लाभों के अपव्यय की रोकथाम सुनिश्चित करने (जिसे इसमें इसके पश्चात उक्त उद्देश्य कहा गया है) के लिए डिजिटल प्लेटफार्मों के उपयोग हेतु आधार प्रमाणीकरण किया जाएगा और उक्त उद्देश्य के लिए आधार प्रमाणीकरण का निष्पादन स्वैच्छिक आधार पर होगा और कर्मचारी राज्य बीमा निगम केवल सदाशयी प्रसुविधा पाने वाले को सामाजिक सुरक्षा लाभ प्रदान करने साथ

ही सुशसन और स्कीम तंत्र के प्रभावी प्रशासन को सुनिश्चित करने के लिए [जिसे इसमें इसके पश्चात उपयोग मामले कहा गया है] ही आधार प्रमाणीकरण का निष्पादन करेगा।

अतः अब, श्रम और रोजगार मंत्रालय, उक्त अधिनियम की धारा 4 की उप-धारा (4) के खंड (ख) के उप-खंड (ii) के साथ पठित उक्त नियमों के नियम 5 के अनुसरण में और भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय की अधिसूचना संख्यांक का.आ. 230(अ), तारीख, 13 जनवरी, 2023 द्वारा भारत के राजपत्र, भाग 2, खंड 3, उप-खंड (ii) में तारीख 13 जनवरी, 2023 को प्रकाशित अधिसूचना को उन बातों के सिवाय अधिकृत करते हुए, जिन्हें, ऐसे अधिक्रमण से पूर्व किया गया है या करने का लोप किया गया है, निम्नलिखित को अधिसूचित करता है, अर्थात्:-

1. (1) अधिनियम में यथा उपबंधित कर्मचारी राज्य बीमा निगम, इसमें प्रमाणीकरण के प्रयोजन हेतु आधार संख्या धारक की सहमति प्राप्त करेगा।

(2) उक्त नियमों के नियम 3 के उप-नियम (2) के अनुसार, आधार प्रमाणीकरण स्वैच्छिक आधार पर होगा। कर्मचारी राज्य बीमा निगम, पहचान के वैकल्पिक और व्यवहार्य साधनों के बारे में आधार संख्या धारक को सूचित करेगा और आधार अधिप्रमाणित करने से मना करने या असमर्थ होने पर आधार संख्या धारक को किसी भी सेवा से मना नहीं करेगा, अर्थात्:-

क. पासपोर्ट

ख. पैन कार्ड

ग. डाइविंग लाइसेंस

2. यह अधिसूचना, शासकीय राजपत्र में इसके प्रकाशन की तारीख से प्रभावी होगी।

[फा. सं. आर-19025/27/2022-एसएस-1]

डॉ महेंद्र कुमार, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT NOTIFICATION

New Delhi, the 19th August, 2025

S.O. 3792(E).— WHEREAS the use of Aadhaar number to establish identity enables individuals to receive subsidies, benefits and services in a convenient and seamless manner, obviates the need for multiplicity of documents to establish identity, simplifies processes and promotes transparency and efficiency:

AND WHEREAS, the Ministry of Electronics and Information Technology, Government of India, after consultation with the Unique Identification Authority of India (UIDAI), had allowed vide its letter no. 13(16)/2022-EG-II, dated 15.12.2022 to the Ministry of Labour and Employment (hereinafter referred to as the said Ministry), Government of India for the purposes prescribed under sub-rule (1) of rule 3 of the Aadhaar Authentication for Good Governance (Social Welfare, Innovation, Knowledge) Rules, 2020 (hereinafter referred to as the said rules) that the Employees' State Insurance Corporation is allowed to perform authentication and be permitted the use of Aadhaar number during authentication for establishing identity of Aadhaar number holder and notify the same under rule 5 of the said rules read with sub-clause (ii) of clause (b) of sub-section (4) of section 4 of the Aadhaar (Targeted Delivery of Financial and Other Subsidies, Benefits and Services) Act, 2016 (hereinafter referred to as the said Act):

AND WHEREAS, the Aadhaar authentication shall be performed for usage of digital platforms to ensure good governance and prevention of dissipation of social welfare benefits (hereinafter referred to as the said purpose) as prescribed under sub-rule (1) of rule 3 of the said rules and the performance of Aadhaar authentication for the said purpose shall be on voluntary basis and that Employees State Insurance Corporation shall perform the Aadhaar authentication only for delivery of social security benefits to bona-fide beneficiaries as well as to ensure good governance and effective administration of scheme mechanism [hereinafter referred to as the use cases].

NOW, THEREFORE, in pursuance of rule 5 of the said rules read with sub-clause (ii) of clause (b) of sub-section (4) of section 4 of the said Act and in supersession of the notification of the Government of India, Ministry of Labour and Employment vide Number S.O. 230(E), dated the 13th January, 2023, published in the Gazette of India, Part II, Section 3, Sub-Section (ii), dated the 13th January, 2023, except as respects things done or omitted to be done before such supersession, the Ministry of Labour and Employment hereby notifies the following, namely: -

1. (1) The Employees' State Insurance Corporation, as provided in the said Act, shall obtain the consent of the Aadhaar number holder for the purpose of authentication herein.

(2) As per sub-rule (2) of rule 3 of the said rules, Aadhaar authentication shall be on voluntary basis. The Employees' State Insurance Corporation shall inform to the Aadhaar number holder of alternate and viable means of identification and shall not deny any service to the Aadhaar number holder for refusing to, or being unable to, undergo Aadhaar authentication, namely:-

- (a) Passport;
- (b) PAN card; and
- (c) Driving license.

2. This notification shall come into force with effect from the date of its publication in the Official Gazette.

[F. No. R-19025/27/2022-SS-I]
Dr. MAHENDRA KUMAR, Jt Secy.

Uploaded by Dte. of Printing at Government of India Press, Ring Road, Mayapuri, New Delhi-110064
and Published by the Controller of Publications, Delhi-110054.

GORAKHA NATH
YADAVA

Digitally signed by GORAKHA NATH
DN: cn=GORAKHA NATH, o=GOVERNMENT OF INDIA, email=GORAKHA.NATH@GOVERNMENTOFINDIA.GOV.IN, c=IN



कर्मचारी भविष्य निधि संगठन
EMPLOYEES' PROVIDENT FUND ORGANISATION
बस एवं रोजगार, मंत्रालय, भारत सरकार
MINISTRY OF LABOUR & EMPLOYMENT, GOVERNMENT OF INDIA
मुख्य कार्यालय/Head Office
भविष्य निधि भवन, 14, भीकाजी कामा प्लेस, नई दिल्ली-110066
Bhavishya Nidhi Bhawan, 14, Bhikaiji Cama Place, New Delhi-110066
Website: www.epfindia.gov.in, www.epfindia.nic.in

No: WSU/Death Claims/E-1115891/2025-26/ 25

Date: 13.08.2025

To

All ACCs (HQ), Zones

All ACCs, Zones

All Regional P.F. Commissioners, In-charge of ROs

Subject: Simplification of Death claims - Non-requirement of Guardianship Certificate for settlements to bank accounts of minor children - Reg.


Madam/Sir,

It has come to the notice that many offices are seeking Guardianship Certificates in cases where the settlements in respect of a deceased member are to be paid to his/her surviving minor children.

In this regard, with a view to simplify the process and also to ensure speedy settlement to the minor children, it is hereby directed that no separate Guardianship Certificate be insisted if the settlements are being credited to the Bank Accounts of the minor children.

Accordingly, the claimants be suitably guided to open individual bank accounts in the name of the minor children for crediting the settlement proceeds as well as pension due to them.

[This issues with the approval of the CPFC]


(G R Suchindranath)
ACC(WSU)



कर्मचारी भविष्य निधि संगठन

Employees Provident Fund Organisation

(श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार)

(MINISTRY OF LABOUR & EMPLOYMENT, GOVERNMENT OF INDIA)

मुख्य कार्यालय/Head Office

प्लेट ए, ग्राउंडफ्लोर, ब्लॉक-II, ईस्ट किडवाई नगर, नई दिल्ली-110023

Plate A, Ground Floor, Block II, East Kidwai Nagar, New Delhi-110023

Website: www.epfindia.gov.in, www.epfindia.nic.in



No: WSU/MemberProfile/E- 710137/2025-26/26

Date: 13/Aug/2025

To,

All ACC (HQ)s/ACCs (Zones)
All RPFC-I/RPFC-II/APFC OICs

Sub: Seeding/Correcting Aadhaar in Universal Account Number(UAN) - reg.

Ref: 1. R-1/C-DAC/2014 dt.25-07-2014

2. WSU/JointDeclaration/E-54018/2024-25/006 dt.16/01/2025

Madam/Sir,

Vide ref (1) above, the seeding of Aadhaar as KYC for UAN has been initially instituted with an aim to provide services directly to the beneficiaries without intermediation of the employer. This has resulted in seamless service delivery and has greatly reduced the turnaround time of availing the benefits by the members.

2. Vide ref (2), a vastly simplified process was instituted whereby members themselves can modify their profile if their Aadhaar has been seeded and got verified from UIDAI with only few cases of members who are yet to seed/verify their Aadhaar getting routed to the employer or EPFO for approval.

3. Further, in all cases where the **Name, Gender** and **Date of Birth** as available in the UAN matches exactly with those in Aadhaar, then the member can approach his/her Employer, who can seed Aadhaar with the UAN of the Member through **KYC functionality** available in the Employer Portal. No separate approval as such is required from EPFO.

4. In order to facilitate members who are yet to seed/verify Aadhaar or need to correct the Aadhaar in their UAN, the existing Joint Declaration functionality has further been simplified as under:-

- In case of mismatch in any of the fields of **Name, Gender** and **Date of Birth**, between UAN as well as Aadhaar for the members, the Employer can file the request for rectification of the above fields through the Joint Declaration(JD) Functionality.
- For correction of Aadhaar, i.e., cases where a wrong Aadhaar has been erroneously linked with the UAN, the Employer can now enter the correct Aadhaar in online Joint Declaration(JD) Functionality and forward to the RO concerned for approval.

- c. In case the Employer is not available or the Establishment is closed, the Member can still file a physical JD in the format at **Annexure I** duly attested by any one of the authorities authorized to attest the claim vide Para 10.18 of the MAP Part II-A and submit to the Public Relations Officer (PRO) Counter in the concerned Regional Office with due acknowledgement. The PRO after due verification shall enter the details in the JD functionality and submit the request for further processing by the office.
- d. All such requests which involve seeding or correcting Aadhaar in the JD functionality shall be carefully examined and will require approval at the level of APFC. While approving the same, the APFC shall satisfy himself after due verification of the case that the request is genuine. Requests for changes in already Aadhaar verified cases should not be allowed.

[This has the approval of CPFC]

Yours sincerely,



G. R. Suchindranath
ACC (WSU)

Joint Declaration (Including Aadhaar Seeding/Correction)

I, son/daughter of having UAN PF Account and Aadhaar is/ was with establishment M/s The personal details furnished to EPFO earlier were found to be incorrect/ blank, and therefore request for change/ updation in the Member Profile as follows.

S. No	Parameters	Existing Incorrect Details	Correct Details to be Updated
1	Name		
2	DOB		
3	Gender		
4	Father Name		
5	Mother Name		
6	Spouse Name		
7	Date of Joining		
8	Date of Leaving		
9	Reason of leaving		
10	Marital Status		
11	Nationality		
12	Aadhaar		

Signature of the Member*(To be filled by the Employer)*

I son/daughter of....., with the designation of is the Authorized signatory of the above said establishment. I have verified the request, documents attached and the records of the establishment and hereby certify that the facts mentioned above are correct.

Signature of the Authorized Signatory with Seal

OR

(To be filled by the Authorized Authority as per the list overleaf where Establishment is closed or Employer is untraceable)

I son/daughter of....., with the designation ofverified the request, documents attached and the records present before me and hereby certify that the facts mentioned above are correct.

Contact Number-
Full Postal Address-

Signature of the Authorized Authority with Seal

List of Authorities authorized to attest the Joint Declaration

- i. Magistrate;
- ii. A Gazetted Officer;
- iii. Post/ Sub-Post Master;
- iv. President of the Village Union;
- v. President of Village Panchayat where there is no Union Board;
- vi. Chairman Secretary/ Member of the Municipal/ District Local Board;
- vii. Member of Parliament, Legislative Assembly;
- viii. Member of Municipalities and Municipal Corporations;
- ix. Village Patol/ Village Headman/ Karnam/ Revenue Inspector;
- x. Notary Public;
- xi. Member of Central Board of Trustees, Regional Committee, Employee's Provident Fund;
- xii. Manager of the Bank in which the Bank Account of the Claimant is maintained;
- xiii. Head of any recognized educational institution;
- xiv. Lekhpal/ Patwari;
- xv. Village Munsiff;
- xvi. Office bearer of the recognized/registered trade union;
- xvii. Any authorized official as may be approved by the Commissioner.

भारत सरकार
GOVERNMENT OF INDIA

दिल्ली राजपत्र

Delhi Gazette

एस.जी.-डी.एल.-अ.-12082025-265374
SG-DL-E-12082025-265374असाधारण
EXTRAORDINARY
प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 231]	दिल्ली, बृहस्पतिवार, अगस्त 7, 2025/श्रावण 16, 1947	[रा.रा.क्षे.दि. सं. 172
No. 231]	DELHI, THURSDAY, AUGUST 7, 2025/SHRAVANA 16, 1947	[N. C. T. D. No. 172

भाग IV
PART IVराष्ट्रीय राजधानी राज्य क्षेत्र दिल्ली सरकार
GOVERNMENT OF THE NATIONAL CAPITAL TERRITORY OF DELHIश्रम विभाग
अधिसूचना

दिल्ली, 7 अगस्त, 2025

फा. सं. 28/एडिशनल एलसी/एजेम्प/एस एंड ई, एक्ट/2021/2438.—दिल्ली दुकान एवं प्रतिष्ठान अधिनियम, 1954 (दिल्ली अधिनियम 7, 1954) की धारा 4 के प्रावधान द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली के उपराज्यपाल उक्त अधिनियम से संलग्न अनुसूची-1 में निम्नलिखित संशोधन करते हैं।

उक्त अनुसूची में "स्थापना आदि" के अंतर्गत क्रम संख्या 300 पर विद्यमान प्रविष्टि के पश्चात् निम्नलिखित प्रविष्टि जोड़ी जाएगी, अर्थात:-

प्रविष्टि संख्या	दुकानों/प्रतिष्ठानों का विवरण	दुकानों और प्रतिष्ठानों के वे खंड जिनके अंतर्गत छूट दी गई है	शर्तें
301	शराब की दुकानों को छोड़कर सभी प्रतिष्ठान	दिल्ली दुकान एवं स्थापना अधिनियम, 1954 की धारा 14, जहां तक यह कॉलम 4	(i). किसी भी कर्मचारी को किसी भी दिन नौ घंटे (भोजन और आराम सहित) से अधिक और प्रति सप्ताह अड़तालीस घंटे से अधिक काम करने की अनुमति नहीं दी जाएगी। इसके अतिरिक्त,

		में उल्लिखित शर्तों के अधीन महिलाओं के रोजगार से संबंधित है।	किसी भी कर्मचारी को एक बार में पाँच घंटे से अधिक काम करने की अनुमति नहीं दी जाएगी। पात्र कर्मचारियों को दिल्ली दुकान एवं प्रतिष्ठान अधिनियम, 1954 की धारा 8 के तहत सामान्य दर से दोगुनी दर पर ओवरटाइम वेतन का भुगतान किया जाएगा। दैनिक घंटे, साप्ताहिक घंटे, विस्तार, ओवरटाइम और आराम के लिए अंतराल समय-समय पर अधिसूचना के अधीन होंगे।
302	शराब की दुकानों को छोड़कर सभी दुकानें और वाणिज्यिक प्रतिष्ठान	दिल्ली दुकान एवं प्रतिष्ठान अधिनियम, 1954 की धारा 15 और 16, कॉलम 4 में उल्लिखित शर्तों के अधीन	<p>(ii) यदि शिफ्ट में कोई काम किया जाता है, तो वह इस प्रकार होगा कि किसी भी कर्मचारी को केवल रात्रि शिफ्ट में ही काम करने के लिए बाध्य न किया जाए।</p> <p>(iii) नियोक्ता उन सभी कर्मचारियों की सुरक्षा, संरक्षा और परिवहन के संबंध में उपयुक्त व्यवस्था करेगा, जिन्हें दिल्ली दुकान एवं प्रतिष्ठान अधिनियम, 1954 में निर्धारित अनुसार ओवरटाइम या सामान्य कार्य घंटों से अधिक शिफ्ट में काम करने के लिए कहा गया है। इसके अतिरिक्त, नियोक्ता प्रतिष्ठान की वीडियोग्राफी के लिए क्लोज्ड सर्किट टेलीविजन (सीसीटीवी) लगाएगा और उसे कम से कम एक महीने की अवधि तक सुरक्षित रखेगा तथा मुख्य दुकान निरीक्षक के मांगने पर उसे प्रस्तुत करेगा।</p> <p>(iv) राष्ट्रीय अवकाश पर काम करने वाले कर्मचारियों को इसके बदले में प्रतिपूरक अवकाश और ओवरटाइम के रूप में दोगुनी दर से मजदूरी दी जाएगी।</p> <p>(v) कर्मचारियों को वारी-वारी से साप्ताहिक अवकाश की अनुमति दी जाएगी।</p> <p>(vi) नियोक्ता यह सुनिश्चित करेगा कि श्रमिकों को विभिन्न श्रम कानूनों के अंतर्गत सभी कानूनी लाभ जैसे न्यूनतम मजदूरी, भविष्य निधि (पीएफ), कर्मचारी राज्य बीमा (ईएसआई), वोनस, अवकाश सुविधा प्रदान की जाए और इसे दुकान/प्रतिष्ठान की वेबसाइट पर डाला जाए।</p> <p>(vii) कर्मचारियों के वेतन का भुगतान चेक/इलेक्ट्रॉनिक क्लियरिंग सेवा (ईसीएस) द्वारा किया जाएगा।</p> <p>(viii) इस छूट का पुलिस सहित किसी अन्य प्राधिकरण/ विभाग/ सरकारी एजेंसियों द्वारा जारी किसी भी अधिसूचना/ आदेश/ सलाह/परिपत्र पर कोई अधिभावी प्रभाव नहीं होगा।</p> <p>(ix) कर्मचारियों को शौचालय, सुरक्षा लाँकर और अन्य बुनियादी सुविधाएँ प्रदान की जाएँगी।</p> <p>(x) महिला कर्मचारियों को नियुक्त करने वाला प्रत्येक नियोक्ता कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 (केंद्रीय अधिनियम 14, 2013) के अंतर्गत महिलाओं के यौन उत्पीड़न के विरुद्ध एक आंतरिक शिकायत समिति का गठन करेगा और उक्त समिति कार्यरत रहेगी।</p> <p>(xi) महिलाओं को रात्रि पाली में नियुक्त करने से पहले उनकी सहमति आवश्यक होगी।</p> <p>(xii) इस अधिसूचना की एक प्रति प्रतिष्ठान में कर्मचारी के प्रवेश/निकास द्वार पर प्रमुखता से प्रदर्शित की जाएगी।</p>

			(xiii) दिल्ली दुकान एवं प्रतिष्ठान अधिनियम की धारा 14, 15 या 16 के अंतर्गत छूट प्राप्त करने के इच्छुक प्रतिष्ठानों को अपने प्रतिष्ठान का विवरण जैसे पंजीकरण संख्या, प्रतिष्ठान का नाम, अधिभोगी/नियोक्ता का विवरण जैसे नाम, संपर्क नंबर और ईमेल आईडी, प्रतिष्ठान का पता, व्यवसाय की प्रकृति, कर्मचारियों की संख्या (पुरुष और महिला) के साथ-साथ यह घोषणा भी करनी होगी कि प्रतिष्ठान अधिसूचना में उल्लिखित सभी शर्तों का पालन करेगा,
--	--	--	---

राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली के उपराज्यपाल

के आदेशानुसार और उनके नाम से,

शिल्पा शिंदे, सचिव

LABOUR DEPARTMENT

NOTIFICATION

Delhi, the 7th August, 2025

F. No. 28/AddLLC/Exemp./S&E, Act/2021/2438.—In exercise of powers conferred by the proviso to Section 4 of the Delhi Shops and Establishments Act, 1954 (Delhi Act 7 of 1954), the Lt. Governor of National Capital Territory of Delhi is pleased to make the following addition in the Schedule-1, appended to the said Act.

In the said Schedule under "Establishment etc." after the existing entry at serial no. 300 the following entry shall be added, namely:-

Entry No.	Description of Shops/establishments	Sections of Shops & Establishments under which exemption given	Conditions
301	All Establishments except Liquor Shops	Section 14 of Delhi Shops & Establishments Act, 1954 so far as it relates to the employment of women subject to the conditions mentioned in the column 4	(i). No employee shall be employed or allowed to work for more than nine hours (including that of meal and rest) on any day and for not more than forty Eight hours a week. Further, no employee shall be allowed to work for more than five hours at a stretch. Overtime wages shall be paid to eligible employees at double the normal rate as provided under section 8 of the Delhi Shops and Establishment Act, 1954. The daily hours, weekly hours, spread over, over-time and interval for rest shall be subject to notification from time to time.
302	All shops and commercial establishments except Liquor Shops	Section 15 and 16 of Delhi Shops & Establishments Act, 1954 subject to the conditions mentioned in the column 4	(ii) Shift working, if any, shall be in such a way that no employee is forced to work in night shift only.

			<p>(iii) Employer shall make suitable arrangement regarding safety, security and transportation of all the employees, who have been asked to work overtime or in the shift beyond the normal working hours as prescribed in the Delhi Shops and Establishments Act, 1954. Further the employer shall install Closed Circuit Television (CCTV) for videography of the establishment and preserve the same for not less than a period of one month and submit the same on demand from the Chief Inspector of Shops.</p> <p>(iv) Employees working on national holidays shall be given compensatory leave in lieu thereof, and double rate of wages as overtime.</p> <p>(V) Weekly off day will be allowed to employees in rotation.</p> <p>(vi) The employer shall ensure that the workers are provided all the legal benefits under various labour laws like Minimum Wages, Provident Fund (PF), Employees' State Insurance (ESI), Bonus, Leave facility and the same be put on website of the shop/establishment.</p> <p>(vii) Payment of wages of employees shall be made by cheque/Electronic Clearing Service (ECS).</p> <p>(viii) This grant of exemption shall have no overriding effect on any notification/order/advisory/circular/ issued by any other Authority/ Department/Government Agencies Including Police.</p> <p>(ix) The employees shall be provided with wash room, safety lockers and other basic amenities.</p> <p>(x) Every employer employing women employees shall constitute</p>
--	--	--	---

			<p>Internal Complaints Committee against sexual harassment of women under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (Central Act 14 of 2013) and the said Committee shall be operative.</p> <p>(xi) Consent of women shall be required before employing them in night shifts.</p> <p>(xii) A copy of this notification shall be prominently displayed at the employee's entrance/exit of the establishment.</p> <p>(xiii) Those establishments intending to avail exemption under section 14,15 or 16 of the Delhi Shops & Establishments shall furnish details of the establishment like registration number, name of establishment, details of occupier/employer such as name, contact number and email ID, address of establishment, nature of business, number of employees (men and women) along with an undertaking that the establishment shall follow all the conditions mentioned in the notification, to the Labour Department, Government of National Capital Territory Delhi.</p>
--	--	--	---

By Order and in the Name of the Lt. Governor
of the National Capital Territory of Delhi,

SHILPA SHINDE, Secy.

 सत्यमेव जयते	राजस्थान राजपत्र विशेषांक	RAJASTHAN GAZETTE Extraordinary
	साधिकार प्रकाशित	Published by Authority
	श्रावण 29, बुधवार, शाके 1947- अगस्त 20, 2025 <i>Sravana 29, Wednesday, Saka 1947- August 20, 2025</i>	

भाग 5 (घ)

राजस्थान दुकान एवं वाणिज्यिक संस्थान अधिनियम के अन्तर्गत दिये गये निर्णय।

श्रम विभाग

अधिसूचना

जयपुर, अगस्त 19, 2025

संख्या एफ.14(11)(3)पंजीयनछूट/श्रम/विधि/2025/पार्ट/002067 :-राजस्थान दुकान एवं वाणिज्यिक संस्थान अधिनियम 1958 (1958 का अधिनियम 31) की धारा 3 की उपधारा (2) में प्रदत्त शक्तियों के प्रयोग में राज्य सरकार एतद् द्वारा अधिनियम के अन्तर्गत धारा 4 एवं राजस्थान दुकान एवं वाणिज्यिक संस्थान नियम 1959 के नियम 3 के अन्तर्गत 0 से 10 श्रमिक नियोजित किये जाने वाले संस्थानों को अधिनियम के अन्तर्गत एतद् द्वारा पंजीयन से छूट प्रदान करती है:-

राज्यपाल के आदेश से,

ह.

धर्मपाल सिंह,

अतिरिक्त श्रम आयुक्त एवं,

पदेन संयुक्त शासन सचिव।



बिहार गजट

असाधारण अंक

बिहार सरकार द्वारा प्रकाशित

21 श्रावण 1947 (श10)
(सं० पटना 1340) पटना, मंगलवार, 12 अगस्त 2025

विधि विभाग

अधिसूचना

12 अगस्त 2025

सं० एल०जी०-01-14/2025/5089 लेज—बिहार विधान मंडल द्वारा यथापारित निम्नलिखित अधिनियम, जिस पर माननीय राज्यपाल द्वारा दिनांक 07 अगस्त, 2025 को अनुमति दे चुके हैं, इसके द्वारा सर्व-साधारण की सूचना के लिये प्रकाशित किया जाता है।

बिहार-राज्यपाल के आदेश से,
अंजनी कुमार सिंह,
सरकार के सचिव।

[बिहार अधिनियम-09, 2025]

बिहार दुकान और प्रतिष्ठान (रोजगार विनियमन और सेवा-शर्त) अधिनियम, 2025

दुकानों और प्रतिष्ठानों में नियोजित कर्मचारों के रोजगार के नियमन और सेवा की अन्य शर्तों से संबंधित विधियों को संशोधित और समेकित करने तथा उससे संबंधित या उसके आनुषांगिक मामलों के लिए अधिनियम भारत गणराज्य के छिहत्तरवें वर्ष में यह बिहार राज्य के विधान-मंडल द्वारा निम्नलिखित रूप में अधिनियमित हो:-

अध्याय I
प्रारंभिक

1. संक्षिप्त नाम, विस्तार एवं प्रारंभ-

- (1) इस अधिनियम को बिहार दुकान और प्रतिष्ठान (रोजगार विनियमन और सेवा-शर्त) अधिनियम, 2025 कहा जाएगा।
- (2) यह सम्पूर्ण बिहार में लागू होगा।
- (3) यह उस तारीख से लागू होगा, जो राज्य सरकार राजपत्र में अधिसूचना द्वारा निर्धारित करेगी।
- (4) यह ऐसी दुकानों और प्रतिष्ठानों पर लागू होगा जहां दस या दस से अधिक कामगार नियोजित हैं।

2. परिभाषा:-इस अधिनियम में, जब तक कि संदर्भ में अन्यथा अपेक्षित न हो,

- (क) **“मुख्य सुकारक”** से अभिप्रेत है, धारा 18 की उपधारा (1) के परंतुक के तहत नियुक्त मुख्य सुकारक।
- (ख) **“सुकारक”** से अभिप्रेत है, धारा 18 की उपधारा (1) के तहत नियुक्त सुकारक।
- (ग) **“दिन”** से मध्य रात्रि से आरंभ होने वाली चौबीस घंटे की अवधि अभिप्रेत है;
- (घ) **“नियोक्ता”** से अभिप्रेत है, ऐसा मालिक या व्यक्ति जो किसी दुकान या किसी प्रतिष्ठान के कार्यों पर अंतिम नियंत्रण रखता है और इनके अंतर्गत निम्नलिखित आते हैं:-
 - (i) किसी फर्म या व्यक्तियों के समूह की दशा में फर्म या समूह का कोई भागीदार या सदस्य;
 - (ii) किसी कंपनी की दशा में कंपनी का निदेशक;
 - (iii) केंद्रीय सरकार या राज्य सरकार या स्थानीय प्राधिकार के स्वामित्वाधीन या उसके द्वारा नियंत्रित किसी दुकान या किसी प्रतिष्ठान की दशा में, यथास्थिति, केंद्रीय सरकार या राज्य सरकार या स्थानीय प्राधिकरण द्वारा ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान के कार्यों का प्रबंध करने के लिए नियुक्त किया गया या किए गए व्यक्ति;
- (ङ) **“प्रतिष्ठान”** से अभिप्रेत ऐसा परिसर जो ऐसे किसी कारखाने या किसी दुकान का परिसर नहीं है,-
 - (i) जहाँ कोई व्यापार, कारोबार, निर्माण या उससे संबंधित या उसके आनुषांगिक या उसका सहायक कोई कार्य या कोई भी पत्रकारिक या मुद्रण कार्य या बैंककारी, बीमा, स्टॉक और शेयर, दलाली या उत्पादन विनियम का कार्य किया जाता है; या
 - (ii) जिसका प्रयोग नाट्यशाला, सिनेमा या सार्वजनिक आमोद-प्रमोद या मनोरंजन के किसी अन्य कार्य के लिए किया जाता है, जिसपर कारखाना अधिनियम, 1948 के उपबंध लागू नहीं होते हैं।
 - (iii) या ऐसे अन्य प्रतिष्ठान जिसे राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा प्रतिष्ठान घोषित कर सकती है, जिसपर अधिनियम लागू होता है।
- (च) **“अधिसूचना”** से अभिप्रेत है; राजपत्र में प्रकाशित अधिसूचना
- (छ) **“विहित”** से अभिप्रेत है; इस अधिनियम के अधीन बनाए गए नियमों द्वारा विहित;
- (ज) **“दुकान”** से अभिप्रेत ऐसा कोई परिसर जहाँ खुदरा या थोक माल का विक्रय किया जाता है, अथवा जहाँ ग्राहकों को सेवाएं दी जाती हैं और इसके अंतर्गत कोई कार्यालय, कोई भंडारगृह, गोदाम, भांडागार या कार्यगृह या कार्यस्थल है, जहाँ तैयार माल का वितरण या पैकिंग या पुनः पैकिंग की जाती है;
- (झ) **“मजदूरी”** से धन के रूप में अभिव्यक्त या इस प्रकार अभिव्यक्त होने के लिए समर्थ सभी पारिश्रमिक (वेतन, भत्तों के रूप में या अन्यथा) अभिप्रेत है, जो यदि नियोजन के अभिव्यक्त या विविक्षित निबंधन पूरे कर दिए जाएं तो किसी नियोजित व्यक्ति को उसके नियोजन या ऐसे नियोजन में किए गए कार्य की बाबत संदाय होंगे और इसके अंतर्गत निम्नलिखित आते हैं-
 - (i) किसी पंचाट या पक्षकारों के बीच हुए समझौते के अधीन या किसी न्यायालय या न्यायाधिकरण के किसी आदेश के अधीन संदाय कोई भी पारिश्रमिक;
 - (ii) कोई भी पारिश्रमिक, जिसके लिए नियोजित व्यक्ति अतिरिक्त कार्य या छुट्टी या किसी छुट्टी अवधि के संबंध में हकदार है;
 - (iii) नियोजन के निबंधनाधीन संदेय कोई अतिरिक्त पारिश्रमिक (चाहे बोनस के नाम से या किसी अन्य नाम से);

- (iv) कोई भी राशि, जो नियोजित व्यक्ति के नियोजन की समाप्ति के कारण से किसी भी विधि, संविदा या साधन के तहत देय है, जो कटौतियों सहित या कटौतियों के बिना ऐसी राशि के भुगतान का प्रावधान करती है;
- (v) कोई भी राशि, जिसके लिए नियोजित व्यक्ति तत्समय प्रवृत्त किसी भी विधि के तहत बनाई गयी किसी भी योजना के तहत हकदार है; और
- (vi) मकान किराया भत्ता,
- किन्तु इसके अंतर्गत निम्नलिखित नहीं आते हैं—
- (अ) कोई बोनस, बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 के तहत देय जो नियोजन के निबंधनाधीन संदेय पारिश्रमिक का भाग नहीं है या जो किसी अधिनिर्णय या पक्षकारों के बीच समझौते के अधीन या किसी न्यायालय के किसी आदेश के अधीन देय नहीं है;
- (आ) राज्य सरकार के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा मजदूरी की गणना से बाहर किये गये किसी भी आवास या विद्युत, पानी, चिकित्सा देखभाल या अन्य सुविधा या अन्य कोई सेवा की आपूर्ति का मूल्य;
- (इ) किसी पेंशन या भविष्य निधि एवं कर्मचारी राज्य बीमा निगम में नियोक्ता द्वारा संदत्त कोई अभिदाय और ब्याज जो उस पर प्रोद्भूत हो;
- (ई) कोई यात्रा भत्ता या किसी यात्रा रियायत का मूल्य;
- (उ) नियोजित व्यक्ति को, उसके नियोजन की प्रकृति से उसके द्वारा किए गए विशेष व्ययों को चुकाने के लिए संदत्त कोई रकम;
- (ऊ) उपखंड (iv) में विनिर्दिष्ट मामलों से भिन्न किसी मामले में नियोजन की समाप्ति पर संदेय कोई उपदान;
- (ज) “सप्ताह” से अभिप्रेत है, शनिवार की आधी रात या अन्य रात से शुरू होने वाली सात दिनों की अवधि, जिसे मुख्य सुकारक द्वारा किसी विशिष्ट क्षेत्र के लिए लिखित में अनुमोदित किया जा सकता है;
- (ट) “कर्मचारी” से अभिप्रेत है, कोई भी व्यक्ति (प्रशिक्षु अधिनियम, 1961 की धारा 2 के खंड (अ) के तहत परिभाषित प्रशिक्षु को छोड़कर) जो किसी भी दुकान और प्रतिष्ठान में कोई हस्तचालित, अकुशल, कुशल, तकनीकी, संक्रियात्मक, लिपिकीय या पर्यवेक्षकीय कार्य करने के लिए पारिश्रमिकी या ईनाम के लिए, चाहे रोजगार की शर्तें अभिव्यक्त या विविक्षित हों, नियोजित है। लेकिन इसमें ऐसा कोई भी व्यक्ति शामिल नहीं है—
- (क) जो मुख्य रूप से प्रबंधकीय या प्रशासनिक क्षमता में कार्यरत है; या
- (ख) ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में कार्यरत है जहां श्रमिक कारखाना अधिनियम, 1948 के तहत लाभ पाने के हकदार हैं;
- (ठ) “परिवार के सदस्य” से अभिप्रेत है, नियोक्ता के करीबी रिश्तेदार जैसे माता, पिता, पत्नी, पति, बेटा, बेटी बहू, दामाद, भाई, बहनें, पोता, पोती, नाती और नातिन।
- (ड) “प्रबंधकीय” से अभिप्रेत है दुकान और प्रतिष्ठान के प्रबंधन से संबंधित कार्य निपटाने वाला कर्मकार।
- (ढ) “पर्यवेक्षकीय” से अभिप्रेत है दुकान और प्रतिष्ठान की देखरेख से संबंधित कार्य निपटाने वाला कार्यकर्ता।
- (ण) “दुराचार” का अर्थ—
- i. किसी वरिष्ठ के किसी भी वैध आदेश के प्रति जानबूझकर अवज्ञा या अवहेलना चाहे अकेले या अन्य के साथ मिलकर
 - ii. नियोक्ता के संपत्ति की जानबूझकर क्षति या हानि
 - iii. रिश्वत या कोई अन्य अवैध परितोषण लेना या देना
 - iv. नियोक्ता की व्यवसायिक संपत्ति के संबंध में धोखाधड़ी या बेईमानी
 - v. बिना छुट्टी के आदतन अनुपस्थिति या दस दिनों से अधिक समय तक बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहना
 - vi. प्रतिष्ठान पर लागू किसी भी कानून का आदतन उल्लंघन
 - vii. आदतन देर से उपस्थिति
 - viii. प्रतिष्ठान में काम के घंटों के दौरान दंगई या उच्छृंखल व्यवहार या अनुशासन को तोड़ने वाला कोई कार्य
 - ix. कार्य के प्रति आदतन या घोर लापरवाही या उपेक्षा

- x. किसी भी कानून या कानून के बल वाले नियम के प्रावधानों के उल्लंघन में काम पर हड़ताल करना, दूसरों को काम पर हड़ताल के लिए उकसाना
- xi. प्रतिष्ठान पर लागू स्थायी आदेशों के प्रावधानों का उल्लंघन और औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के तहत प्रमाणित।

3. (1) इस अधिनियम के उपबंध निम्नलिखित पर लागू नहीं होंगे—

- (क) किसी दुकान में या किसी प्रतिष्ठान में गोपनीय, प्रबंधकीय या पर्यवेक्षणीय प्रकृति का पद रखने वाला कोई कर्मकार;
 - (ख) ऐसा कोई कर्मकार जिसका कार्य अंतर्निहित रूप से आन्तरायिक है;
 - (ग) सरकार या स्थानीय प्राधिकार का कोई कार्यालय;
 - (घ) भारतीय रिजर्व बैंक का कोई भी कार्यालय;
 - (ङ) किसी नियोक्ता के परिवार का कोई सदस्य।
- (2) उपधारा (1) के खंड (क) में निर्दिष्ट कर्मकारों की सूची दुकान या प्रतिष्ठान की वेबसाइट पर और वेबसाइट के अभाव में दुकान या प्रतिष्ठान में किसी सहजदृश्य स्थान पर प्रदर्शित की जाएगी और उसकी एक प्रति सुकारक को भेज दी जाएगी।

4. मौजूदा श्रमिक अधिकारों की सुरक्षा।— इस अधिनियम की कोई बात किसी ऐसे अधिकार या विशेषाधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं डालेगी, जिसका कोई कर्मकार तत्समय प्रवृत्त किसी विधि, पंचाट, करार, संविदा, रूढ़ि या प्रथा के अधीन हकदार है।

अध्याय II

पंजीकरण और श्रमिक पहचान संख्या जारी करना

5. पंजीकरण और श्रमिक पहचान संख्या जारी करना।—

- (1) इस अधिनियम के प्रारंभ पर होने पर 10 या 10 से अधिक कर्मकार को नियोजित करने वाली प्रत्येक दुकान एवं प्रतिष्ठान, प्रारंभ की तारीख से छः माह की अवधि के भीतर या उस तारीख से जिस दिन ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान अस्तित्व में आया और श्रमिक पहचान संख्या अभिप्राप्त किया, पंजीकरण के लिए आवेदन करेंगे।
- (2) 10 या 10 से अधिक कर्मकारों को नियोजित करने वाले प्रत्येक दुकान और प्रतिष्ठान, ऐसे प्राधिकार को और ऐसे प्ररूप और रीति में, जो विहित किए जाएं, पंजीकरण के लिए आवेदन करेगा।
- (3) उपधारा (2) में विनिर्दिष्ट प्राधिकार उपधारा (2) के अधीन आवेदन की प्राप्ति पर, दुकान या प्रतिष्ठान को पंजीकृत करेगा और श्रमिक पहचान संख्या एक सप्ताह में ऐसे प्ररूप में जारी करेगा, जो विहित किया जाए।

अध्याय III

नियोक्ता के कर्तव्य

6. नियोक्ता के कर्तव्य।—

- (1) **मजदूरी अदायगी का उत्तरदायित्व** — प्रत्येक नियोजक अपने कर्मचारियों को इस अधिनियम के अधीन भुगतान की जानेवाली सभी मजदूरी के लिये उत्तरदायी होगा।
- (2) **मजदूरी के अवधि का निर्धारण**— प्रत्येक नियोजक वैसी अवधि निर्धारित करेगा, जिसके संबंध में मजदूरी देय होगी परंतु मजदूरी की अवधि एक महीना से अधिक की नहीं होगी।
- (3) **मजदूरी अदायगी का समय** — प्रत्येक कर्मचारी की मजदूरी उस वेतन अवधि के अन्तिम दिन के बाद सातवां दिन की समाप्ति से पहले अदा कर दी जायगी, जिसके लिए मजदूरी देय है।
बशर्ते कि यदि कर्मचारी इस उपधारा के अधीन अनुज्ञेय अंतिम दिन तक अनुपस्थित हो तो काम पर उसकी पुनरुपस्थिति के दिन से तीन कार्य दिवस की समाप्ति से पहले अथवा भुगतान की माँग पर मजदूरी अदा कर दी जायगी।
बशर्ते कि जहाँ किसी कर्मचारी का नियोजन, नियोक्ता के आदेश के तहत या उसके द्वारा समाप्त कर दिया जाता है वहाँ उसके नियोजन की समाप्ति के दिन से दूसरा कार्यदिवस की समाप्ति से पहले उसके द्वारा अर्जित मजदूरी अदा कर दी जायगी।
- (4) **मजदूरी एवं अन्य बकाया का भुगतान कर्मचारी के बैंक/डाकघर खाता के माध्यम से**— सभी मजदूरी एवं अन्य बकाया का भुगतान कर्मचारी के बैंक/डाकघर खाता में किया जायेगा। अगर कर्मचारी का बैंक/डाकघर में खाता नहीं है, तो नियोजक कर्मचारी के नियोजन के 30 दिनों के अन्दर बैंक/डाकघर में खाता खुलवाने में सहायता प्रदान करेंगे।
- (5) **प्रत्येक कर्मचारी को सेवा-कार्ड उपलब्ध कराया जाना**—प्रत्येक प्रतिष्ठान के प्रत्येक कर्मचारी को नियोजित करने के 10 दिन के भीतर उसके नियोजक द्वारा विहित प्रपत्र में सेवा-कार्ड प्रदान किया जायेगा।
- (6) किसी भी महिला कर्मचारी के साथ भर्ती, प्रशिक्षण, स्थानान्तरण या प्रोन्नति या मजदूरी के मामलों में भेदभाव नहीं किया जाएगा।

- (7) किसी महिला से प्रातः छह बजे से रात्रि नौ बजे के बीच के समय के सिवाय किसी दुकान या प्रतिष्ठान में कार्य करने की अपेक्षा नहीं की जाएगी या उसे अनुज्ञात नहीं किया जाएगा; परंतु जहां श्रम संसाधन विभाग या उसके द्वारा इस संबंध में प्राधिकृत कोई पदाधिकारी इस बात से संतुष्ट हो कि ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में आश्रय, विश्राम कक्ष, रात्रि शिशु कक्ष, महिला शौचालय, उनकी गरिमा, सम्मान और सुरक्षा का पर्याप्त संरक्षण, यौन उत्पीड़न से संरक्षण और दुकान या प्रतिष्ठान से उनके निवास स्थान तक परिवहन की व्यवस्था विद्यमान है, तो वह, अधिसूचना द्वारा महिला कर्मकार की सहमति प्राप्त करने के पश्चात् उसे ऐसी शर्तों के अधीन, जो अधिसूचना में विनिर्दिष्ट की जाएं, रात्रि नौ बजे से प्रातः छह बजे के बीच कार्य करने के लिए अनुज्ञात कर सकेगा।

7. श्रमिकों के स्वास्थ्य और सुरक्षा हेतु नियोक्ता का दायित्व।—

- (1) प्रत्येक नियोक्ता, कर्मकारों के स्वास्थ्य और सुरक्षा (जिसके अंतर्गत स्वच्छता, प्रकाश, वायु संवातन और आग का निवारण भी है) से संबंधित ऐसे उपाय करेगा, जो विहित किए जाएं।
- (2) प्रत्येक नियोक्ता दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मकारों का नियमित और समुचित पर्यवेक्षण की व्यवस्था करने के लिए और उपधारा (1) के अधीन स्वास्थ्य और सुरक्षा से संबंधित नियमों का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए तथा दुर्घटनाओं को रोकने के लिए आवश्यक कदम उठाने का उत्तरदायी होगा।

8. कार्य के घंटे।—

- (1) किसी व्यस्क कर्मकार से किसी दुकान या प्रतिष्ठान में किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटे और एक दिन में नौ घंटे से अधिक कार्य करने की अपेक्षा नहीं की जाएगी या उसे अनुज्ञात नहीं किया जाएगा, अथवा
- (i) किसी दिन नौ घंटे से अधिक या किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक, किसी सप्ताह में छह दिन काम करता है;
- (ii) किसी दिन दस घंटे से अधिक या किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक, किसी सप्ताह में पांच दिन काम करता है;
- (iii) किसी दिन साढ़े ग्यारह घंटे से अधिक, किसी सप्ताह में चार दिन काम करता है, या सवेतन छुट्टियों पर काम करता है
- तो वह ओवरटाइम काम के संबंध में अपनी सामान्य मजदूरी दर से दोगुनी दर से मजदूरी पाने का हकदार होगा।”
- तथा किसी कर्मकार से निरंतर पांच घंटे से अधिक कार्य करने के लिए नहीं कहा जाएगा, जब तक कि उसे आधे घंटे से अधिक का विराम न दे दिया गया हो;
- परंतु अत्यावश्यक प्रकृति के कार्य की दशा में कार्य के घंटे या साप्ताहिक विश्राम में सुकारक की पूर्व अनुज्ञा से छूट दी जा सकेगी।
- (2) किसी भी दुकान या प्रतिष्ठान में किसी पाली में कार्य के घंटों की कुल संख्या, जिसके अंतर्गत विश्राम अंतराल भी शामिल है, वहां विस्तृति बारह घंटों से अधिक नहीं होगी।
- (3) किसी सप्ताह में अड़तालीस घंटों से अधिक किये गये कार्य के घंटों को अतिकालिक समझा जाएगा और कुल अतिकालिक घंटे तीन मास की अवधि में एक सौ चौवालीस घंटों से अधिक नहीं होगी।
- (4) राज्य सरकार निम्नलिखित के लिए नियम बनाएगी,—
- (क) उपधारा (1) के अधीन कार्य के उन घंटों की संख्या नियत करना, जिनसे दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मकार के लिए एक या अधिक विनिर्दिष्ट अंतरालों सहित सामान्य कार्य दिवस का गठन होगा;
- (ख) सात दिन की प्रत्येक अवधि में विश्राम का दिन का उपबंध करना, जो दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित सभी कर्मकारों को अनुज्ञात होगा और विश्राम के ऐसे दिनों के संबंध में पारिश्रमिक का प्रावधान किया जायेगा।
- (5) उपधारा (1) और उपधारा (2) के उपबंध ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मकारों के निम्नलिखित वर्ग के संबंध में केवल उस सीमा तक और ऐसी शर्तों के अधीन लागू होंगे, जो विहित किए जाएं, अर्थात्:—
- (क) अत्यावश्यक कार्य या किसी आपात, जिसका पूर्वानुमान नहीं लगाया जा सकता या जिसे नहीं रोका जा सकता, में लगे कर्मकार;
- (ख) प्रारंभिक प्रकृति या पूरक काम में लगे कर्मकार, जिसे आवश्यक रूप से नियमों में प्रावधानित कार्य के सामान्य घंटों के पूर्व या पश्चात् किया जाना है;
- (ग) किसी ऐसे कार्य में लगे कर्मकार जो तकनीकी कारणों से दिन समाप्त होने से पहले पूरा किया जाना है;
- (घ) ऐसे कार्य में लगे कर्मकार, जो प्राकृतिक शक्तियों के लिए अनियमित कार्यवाहियों पर निर्भर समयों के सिवाय नहीं किया जा सकता; और

(ड.) अतिकुशल कर्मकार (ऐसे कर्मकार, जो सूचना प्रौद्योगिकी, जैव प्रौद्योगिकी और अनुसंधान तथा विकास प्रभाग के प्रतिष्ठानों में कार्यरत हैं)।

9. अधिकाल।— जहां किसी कर्मकार से किसी दिन में नौ घंटे और एक सप्ताह में अड़तालीस घंटे से अधिक कार्य करने की अपेक्षा की जाती है, वहां वह मजदूरी की सामान्य दर से दुगुनी दर से मजदूरी या ऐसी उच्चतर राशि का हकदार होगा, जो विहित की जाए।

10. कार्य पाली।—

- (1) दुकान या प्रतिष्ठान का कोई विभाग या विभाग का कोई प्रभाग नियोक्ता के विवेकानुसार एक पाली से अधिक में कार्य कर सकेगा और यदि एक से अधिक पाली में कार्य किया जाता है, तो कर्मचारियों के बीच बिना भेदभाव किये कर्मकार से नियोक्ता के विवेकानुसार किसी भी पाली में कार्य करने की अपेक्षा की जा सकेगी।
- (2) किसी दुकान या किसी प्रतिष्ठान में किसी सप्ताह में सभी दिन ऐसी शर्तों के अधधीन कार्य किया जा सकेगा कि प्रत्येक कर्मकार को विश्राम के कम से कम चौबीस क्रमिक घंटे का साप्ताहिक अवकाश अनुज्ञात किया जाएगा।
- (3) किसी सप्ताह में किसी पाली में सभी वर्ग के कर्मकारों के कार्य की अवधि और घंटों की सूचना सभी कर्मकारों को लिखित में दी जाएगी और सुकारक को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या अन्यथा भेजी जाएगी।
- (4) जहां किसी कर्मकार से विश्राम के दिन कार्य करने की अपेक्षा की जाती है, वहां वह मजदूरी के उसकी सामान्य दर से दुगुनी दर पर मजदूरी का हकदार होगा।

11. बर्खास्तगी या डिस्चार्ज का नोटिस।—

- (1) कोई भी नियोजक किसी भी कर्मचारी को, जो कम से कम छः महीने तक लगातार नियोजन में रह चुका हो, समुचित कारण (बंदी, वित्तीय तनाव, तकनीकी परिवर्तन, आदि) के बिना और न्यूनतम एक माह की नोटिस अथवा नोटिस के बदले एक माह की मजदूरी दिये बिना बर्खास्त या डिस्चार्ज या अन्यथा सेवा—मुक्त नहीं करेगा।
परंतु जहाँ राज्य सरकार द्वारा यथाविहित कदाचार के आरोप के फलस्वरूप जो तत्सम्बन्धी जाँच में अभिलिखित संतोषजनक साक्ष्य पर आधारित समर्थित हो, किसी कर्मचारी को सेवामुक्त किया जायेगा, वहाँ ऐसी नोटिस आवश्यक नहीं होगी।
परंतु जब कोई कर्मचारी एक वर्ष या अधिक समय तक लगातार नियोजन में रहता रहा हो और उसकी सेवा कदाचार से भिन्न किसी आरोप पर समाप्त की जाये तो डिस्चार्ज से पहले उसे ऊपर बताई जैसी विहित नोटिस या नोटिस के बदले वेतन के अतिरिक्त पूरा किये गये प्रत्येक सेवा वर्ष और छह माह से अधिक के किसी भाग के लिए पन्द्रह दिन की औसत मजदूरी के बराबर प्रतिपूर्ति अदाय की जायेगी।
- (2) बर्खास्त या डिस्चार्ज या अन्यथा नौकरी से हटाया गया कोई कर्मचारी निम्नांकित आधारों या इसमें से किसी एक आधार पर बर्खास्तगी या डिस्चार्ज या अन्यथा सेवा—समाप्ति के आदेश की प्राप्ति से छः माह के भीतर विहित प्राधिकारी के पास विहित रीति से लिखित परिवाद कर सकेगा:—
 - (i) कि उसको सेवा से हटाने के लिए कोई समुचित कारण नहीं था; या
 - (ii) कि उपधारा (1) में अपेक्षित नोटिस उसे नहीं दी गई; या
 - (iii) कि वह नियोजक द्वारा यथा—धारित किसी कदाचार का दोषी नहीं था; या
 - (iv) कि सेवा समाप्ति से पूर्व उसे उपधारा (1) में यथाविहित प्रतिपूर्ति नहीं की गई।
- (3) यदि विहित प्राधिकारी का समाधान हो जाय कि विहित समय के भीतर आवेदन पत्र नहीं दाखिल किये जा सकने का पर्याप्त कारण था तो वह परिवाद पत्र दाखिल किये जाने में विलम्ब को क्षांत कर सकेगा।
- (4) (क) विहित प्राधिकारी उक्त परिवाद के सम्बन्ध में नियोजक को नोटिस देगा, पक्षकारों द्वारा दिये गए साक्ष्य को संक्षेप में अभिलिखित करेगा, उनकी सुनेगा और ऐसी जाँच करने के बाद जैसी वह आवश्यक समझे, कारण बताते हुए आदेश पारित करेगा।
(ख) ऐसा आदेश पारित करने में विहित प्राधिकारी को कर्मचारी को पुर्नस्थापन या मुद्रा प्रतिपूर्ति या दोनों के रूप में सहाय्य देने का अधिकार होगा।
- (5) विहित प्राधिकारी का निर्णय अंतिम होगा और कर्मचारी तथा नियोजक दोनों के लिए बाध्यकारी होगा।

अध्याय IV
छुट्टी और अवकाश

12. छुट्टी और अवकाश।—

- (1) प्रत्येक कर्मकार को साप्ताहिक अवकाश मजदूरी सहित अनुज्ञात होगा: परंतु राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा दुकानों और प्रतिष्ठानों के विभिन्न वर्ग या क्षेत्रों के लिए भिन्न-भिन्न दिनों को साप्ताहिक अवकाश के रूप में नियत कर सकेगी।
- (2) प्रत्येक कर्मचारी प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में वेतन के साथ सात दिनों की बीमारी की छुट्टी का हकदार होगा। बर्सेत कि छुट्टी की अवधि के लिए नियोजक को चिकित्सा प्रमाण-पत्र प्रस्तुत किया जाए।
- (3) प्रत्येक कर्मकार प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में मजदूरी के साथ आठ दिन के आकस्मिक अवकाश का हकदार होगा, जिसे कर्मकार के खाते में तिमाही आधार पर जमा किया जाएगा।
- (4) प्रत्येक ऐसा कर्मकार, जिसने एक कैलेंडर वर्ष के दौरान किसी दुकान या प्रतिष्ठान में लगातार दो सौ चालीस दिन या उससे अधिक की अवधि के लिए कार्य किया है, उसे पश्चातवर्ती कैलेंडर वर्ष के दौरान उसके द्वारा पूर्व कैलेंडर वर्ष के दौरान किए गए कार्य के प्रत्येक बीस दिन के लिए एक दिन की दर से संगणित संख्या के दिनों के लिए मजदूरी सहित छुट्टी की अनुज्ञा दी जाएगी।
- (5) प्रत्येक कर्मकार को अधिकतम पैंतालीस दिन तक अर्जित छुट्टी संचित करने की अनुज्ञा होगी।
- (6) जहां नियोक्ता पन्द्रह दिन पहले आवेदन की गई देय छुट्टी से इनकार करता है, वहां कर्मकार को पैंतालीस दिन से अधिक की छुट्टी को भुनाने का अधिकार होगा: परंतु यदि कोई कर्मकार इस धारा के तहत छुट्टी का हकदार है, उसे छुट्टी की अनुमति देने से पहले उसके नियोक्ता द्वारा पदमुक्त कर दिया जाता है या यदि उसने छुट्टी के लिए आवेदन किया है और उसे छुट्टी देने के इंकार कर दिया गया है तो वह सेवानिवृत्ति, त्यागपत्र, मृत्यु या स्थायी अपंगता के कारण अपना नियोजन छोड़ देता है, तो नियोक्ता उसको/उसके आश्रित (तों) को देय छुट्टी की अवधि के लिए कुल वेतन का भुगतान करेगा।
- (7) कोई कर्मकार एक कैलेंडर वर्ष में आठ सवैतनिक उत्सव अवकाश का हकदार होगा, जैसे स्वतंत्रता दिवस, गणतंत्र दिवस, गाँधी जयन्ती और अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर दिवस तथा पांच ऐसे अन्य उत्सव अवकाश, जिस पर वर्ष के प्रारंभ से पहले नियोक्ता और कर्मकारों के बीच सहमति हो।
- (8) उपधारा (4) के प्रयोजन के लिए,—
 - (क) करार या संविदा द्वारा अथवा औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अधीन प्रमाणित स्थायी आदेश के मॉडल स्थाई आदेशों के तहत अनुमति के अनुसार किसी भी दिन की छुट्टी;
 - (ख) महिला कर्मकार की दशा में प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 के उपबंधों के अधीन प्रसूति अवकाश;
 - (ग) उस वर्ष से पूर्व में अर्जित अवकाश, जिसका उपभोग किया गया है; या
 - (घ) कर्मकार के नियोजन से उद्भूत दुर्घटना द्वारा और उसके नियोजन के दौरान कारित हुई अस्थायी असमर्थता के कारण कर्मकार की अनुपस्थिति, को ऐसे दिनों के रूप में समझा जाएगा, जिसमें कर्मकार ने दो सौ चालीस या अधिक दिन की अवधि की संगणना के प्रयोजन के लिए कर्मकार ने दुकान या प्रतिष्ठान में कार्य किया है, किन्तु वह उन दिनों के लिए छुट्टी अर्जित नहीं करेगा।
- (9) उपधारा (4) के अधीन अनुज्ञेय छुट्टी सभी अवकाश दिनों के अतिरिक्त होगी, चाहे छुट्टी की अवधि के दौरान या उसके आरंभ में या उसके पश्चात् आते हों।

अध्याय V
कल्याणकारी उपबंध

13. श्रमिकों के लिए सुरक्षित पेयजल।— प्रत्येक नियोक्ता दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित सभी व्यक्तियों के लिए सुविधाजनक रूप से अवस्थित उपयुक्त स्थानों पर पेयजल के पर्याप्त आपूर्ति की व्यवस्था और अनुरक्षण के लिए प्रभावी इंतजाम करेगा।

14. श्रमिकों के लिए शौचालय और मूत्रालय।— प्रत्येक नियोक्ता पुरुष और महिला के लिए ऐसे पर्याप्त शौचालय और मूत्रालय की व्यवस्था करेगा, जो विहित किए जाएं, जो इतने सुविधाजनक रूप से अवस्थित होंगे, जो दुकान या प्रतिष्ठान में नियोजित कर्मकारों की पहुंच में हों:

परंतु उस दशा में, जब स्थान की कमी या अन्यथा कारण से किसी दुकान या प्रतिष्ठान में ऐसा करना संभव नहीं हो, तो कई नियोक्ता सामूहिक सुविधाओं की व्यवस्था कर सकेंगे।

15. शिशु देखभाल केंद्र।— प्रत्येक ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में, जहां तीस या अधिक महिला कर्मकार या पचास या अधिक कर्मकार सामान्यतया नियोजित हैं, वहां ऐसी महिला कर्मकारों के बालकों के उपयोग के लिए शिशु कक्ष के रूप में उपयुक्त कक्ष या कक्षों की व्यवस्था और अनुरक्षण किया जाएगा:

परंतु यदि दुकानों या प्रतिष्ठानों का कोई समूह एक किलोमीटर की परिधि के भीतर सामूहिक शिशु कक्ष की व्यवस्था का विनिश्चय करता है तो मुख्य सुकारक द्वारा, आदेश द्वारा ऐसी शर्तों के अध्वधीन, जो आदेश में विनिर्दिष्ट की जाएं, उसकी अनुज्ञा देगा।

16. प्राथमिक उपचार।— प्रत्येक नियोक्ता कार्य स्थल पर ऐसी प्राथमिक उपचार सुविधाओं की व्यवस्था करेगा, जो विहित की जाए।

17. कैंटीन।— राज्य सरकार, नियोक्ता से ऐसी दुकान या प्रतिष्ठान में, जिसमें सौ से अन्यून, कर्मकार नियोजित या सामान्यतया नियोजित है, उसमें कर्मकारों के उपयोग के लिए कैंटीन की व्यवस्था और अनुरक्षण की अपेक्षा करेगी।

परंतु दुकान या प्रतिष्ठानों का कोई समूह सामूहिक कक्ष की व्यवस्था का निश्चय करता है तो मुख्य सुकारक द्वारा, आदेश द्वारा ऐसी शर्तों के अध्वधीन, जो आदेश में विनिर्दिष्ट की जाएं, अनुज्ञा देगा।

अध्याय VI

सुकारक और उनकी शक्तियां और कृत्य

18. सुकारक और उनकी शक्तियां और कृत्य।—

- (1) राज्य सरकार, अधिसूचना द्वारा इस अधिनियम के प्रयोजनों के लिए विहित अर्हता रखने वाले ऐसे व्यक्तियों को सुकारक नियुक्त कर सकेगी और उन्हें ऐसी स्थानीय सीमाएं समनुदेशित कर सकेगी, जो वह ठीक समझे :

परंतु राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा मुख्य सुकारक नियुक्त कर सकेगी, जो इस अधिनियम के अधीन मुख्य सुकारक को प्रदत्त शक्तियों के अतिरिक्त राज्य भर में किसी सुकारक की शक्तियों का प्रयोग करेगा।

- (2) राज्य सरकार दुकानों और प्रतिष्ठानों के निरीक्षण के लिए ऐसी स्कीम विहित कर सकेगी, जिसमें वेब आधारित निरीक्षण अनुसूची को सृजित करने का उपबंध होगा।
- (3) उपधारा (1) के अधीन नियुक्त प्रत्येक सुकारक और मुख्य सुकारक को भारतीय न्याय संहिता, 2023 की धारा-2 की उपधारा-28 के अधीन लोक सेवक समझा जाएगा और वह शासकीय रूप में ऐसे प्राधिकारी के अधीनस्थ होगा, जो राज्य सरकार इस निमित्त विनिर्दिष्ट करे।
- (4) ऐसी शर्तों के अध्वधीन, जो विहित की जाए, एक सुकारक, उन स्थानीय सीमाओं के भीतर जिसके लिए उसे नियुक्त किया गया है—

- (i) नियोक्ताओं और कर्मकारों को सलाह देना और उन्हें ऐसी जानकारी प्रदान करना, जो इस अधिनियम के प्रावधान का अनुपालन करने के लिए आवश्यक समझी जाय;

- (ii) उपधारा (2) में निर्दिष्ट निरीक्षण योजना के अनुसार दुकान और प्रतिष्ठान का निरीक्षण कर सकेगा और—

(क) ऐसे व्यक्ति की परीक्षा कर सकेगा, जो दुकान या प्रतिष्ठान के किसी परिसर में पाया जाता है और जिसे दुकान या प्रतिष्ठान का कर्मकार होने का विश्वास करने के बारे में सुकारक के पास युक्तियुक्त कारण है;

(ख) किसी भी व्यक्ति से ऐसी कोई भी सूचना अथवा शिकायत देने की अपेक्षा कर सकेगा, जिसे व्यक्तियों के नामों और पत्तों की सूचना देने की शक्ति है;

(ग) ऐसे रजिस्टर, मजदूरी भुगतान के अभिलेख, मजदूरी के अभिलेख या सूचना या उसके भागों की तलाशी ले सकेगा, उनको अभिगृहित कर सकेगा या उनकी प्रतियां ले सकेगा, जिसे सुकारक, इस अधिनियम के अधीन किसी अपराध के लिए सुसंगत समझता है और जिसका सुकारक के पास यह विश्वास करने का कारण है कि वह नियोक्ता द्वारा किया गया है;

(घ) राज्य सरकार के समक्ष ऐसे दोष या दुरुपयोग को ध्यान में लाना जो फिलहाल लागू कानून के दायरे में नहीं है।

(ङ.) ऐसी अन्य शक्तियों का प्रयोग कर सकेगा, जो विहित की जाएं:

परंतु इस धारा के अधीन किसी व्यक्ति को उसे अपराध में फंसाने वाले

किसी प्रश्न का उत्तर या कोई साक्ष्य देने के लिए विवश नहीं किया जाएगा।

- (5) उपधारा (4) के अधीन सुकारक द्वारा अपेक्षित कोई दस्तावेज प्रस्तुत करने या कोई सूचना देने के लिए अपेक्षित किसी भी व्यक्ति को भारतीय न्याय संहिता, 2023 की धारा 210 और धारा 211 के अन्तर्गत इस प्रकार देने के लिए विधिक रूप से आबद्ध समझा जाएगा।

- (6) भारतीय नागरिक सुरक्षा संहिता, 2023 के उपबंध उपधारा (4) के खंड (ii) के उपखंड (ग) के अधीन ऐसी तलाशी और अभिग्रहण पर लागू होंगे, जैसे वे उक्त संहिता की धारा 97 के अधीन जारी किसी वारंट के प्राधिकार के अधीन किसी तलाशी या अभिग्रहण पर लागू होते हैं।

अध्याय VII अभिलेख और विवरणियां

19. अभिलेख।—

- (1) प्रत्येक नियोक्ता ऐसे रजिस्टर और अभिलेख रखेगा, जो विहित किए जाएं।
(2) अभिलेखों को इलेक्ट्रॉनिक रूप से या मैनुअली अभिरक्षित की जा सकेगी:
परंतु किसी सुकारक द्वारा निरीक्षण के समय, यदि ऐसे अभिलेख की सपठनीय प्रति की मांग की जाती है, तो वह नियोक्ता द्वारा सम्यक् रूप से हस्ताक्षरित प्रस्तुत की जाएगी।

20. विवरणियाँ।— किसी दुकान या प्रतिष्ठान का प्रत्येक नियोक्ता वार्षिक रिटर्न ऐसे प्ररूप और रीति में (जिसके अंतर्गत इलेक्ट्रॉनिक रूप भी है) ऐसे प्राधिकारी को देगा, जो विहित किए जाएं।

अध्याय VIII अपराध और शस्तियाँ

21. दंड।—

- (1) जो कोई भी इस अधिनियम के प्रावधानों या इसके तहत बनाए गए नियमों का उल्लंघन करेगा, उसे दस हजार रुपये के जुर्माने से दंडित होगा जिसे पच्चीस हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है।
(2) यदि कोई व्यक्ति जिसे उप-धारा (1) के तहत दंडनीय किसी अपराध के लिए दोषी ठहराया गया है, फिर से उसी प्रावधान के उल्लंघन या अनुपालन में विफलता से जुड़े अपराध का दोषी पाया जाता है, तो वह बाद में दोषी पाए जाने पर बीस हजार रुपये के जुर्माने से दंडनीय होगा जिसे पचास हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है।

22. नियोक्ता की गलती से हुए कार्यस्थल दुर्घटनाओं के लिए दंड।— जैसा इस अधिनियम में अभिव्यक्त रूप से उपबंधित है, उसके सिवाय जहां कोई नियोक्ता इस अधिनियम के किन्हीं उपबंधों या उसके अधीन बनाए गए किन्हीं नियमों के उल्लंघन का दोषी अभिनिर्धारित किए जाने पर, जिसके परिणामस्वरूप किसी कर्मकार को गंभीर शारीरिक क्षति या उसकी मृत्यु कारित करने वाली कोई दुर्घटना हुई है, ऐसे कारावास से, जो छह मास तक हो सकेगा या जुर्माने से, दो लाख रुपए से कम नहीं होगा, किन्तु जो पाँच लाख रुपए तक हो सकेगा या दोनों से, दंडनीय होगा।

23. सुकारकों को बाधित करने, आदि पर दंड।—यदि कोई जानबूझकर इस अधिनियम के तहत प्रदत्त शक्तियों के प्रयोग में सुकारक को बाधित करता है या सुकारक को कोई

निरीक्षण, परीक्षण, पूछताछ या जांच करने के लिए कोई उचित सुविधा देने से इनकार करता है या जानबूझकर उपेक्षा करता है या इस अधिनियम अथवा इसके तहत बनाए गए नियमों के अनुसरण में रखे गए कोई रजिस्टर या अन्य कागजात प्रस्तुत करने से इनकार करता है या इस अधिनियम के तहत अपने कर्तव्यों के अनुसरण में सुकारक के समक्ष कार्य करने वाले किसी व्यक्ति को उपस्थित होने या उसके द्वारा जांच किए जाने से रोकने का प्रयास करता है, तो दस हजार रुपये के जुर्माने से दंडनीय होगा जो पच्चीस हजार रुपये तक बढ़ाया जा सकता है।

24. अपराधों की संज्ञान।—

- (1) कोई भी न्यायालय, इस अधिनियम के अधीन दंडनीय किसी अपराध का संज्ञान तब तक नहीं लेगा, जब तक उस तारीख से, जिसको अभिकथित अपराध का किया जाना सुकारक के संज्ञान में आए, तीन मास के भीतर इस बाबत शिकायत नहीं कर दी गई हो और शिकायत सुकारक द्वारा फाइल नहीं की गई हो;
परंतु जहाँ अपराध किसी सुकारक द्वारा किए गए किसी लिखित आदेश की अवज्ञा का है वहां उसकी शिकायत उस तारीख से, जिसको अपराध किया जाना अभिकथित है, छह मास के भीतर की जा सकेगी।
(2) कोई भी न्यायिक मजिस्ट्रेट इस अधिनियम या इसके तहत बनाए गए नियमों के तहत दंडनीय किसी भी अपराध की सुनवाई कर सकेगा।

25. अपराधों का शमन।—

- (1) इस अधिनियम या भारतीय नागरिक सुरक्षा संहिता, 2023 में निहित किसी भी बात के बावजूद, इस अधिनियम की धारा 21 की उपधारा (1) के तहत दंडनीय अपराध के लिए, राज्य सरकार द्वारा अधिसूचित अधिकारी द्वारा दस हजार रुपये के भुगतान पर विहित तरीके से समझौता किया जा सकता है।
(2) यदि एक ही अपराधी दूसरी बार अपराध करता है, तो बीस हजार रुपये के भुगतान पर विहित तरीके से समझौता किया जा सकता है। यदि वही अपराधी तीसरी बार अपराध करता है तो कोई समझौता स्वीकार्य नहीं होगा।
(3) उपधारा (1) में निर्दिष्ट प्रत्येक अधिकारी किसी अपराध का शमन किए जाने की शक्ति का प्रयोग राज्य सरकार के निदेश, नियंत्रण और पर्यवेक्षण के अध्वधीन करेगा।

- (4) किसी अपराध के शमन किए जाने के लिए प्रत्येक आवेदन ऐसी रीति में किया जाएगा, जो विहित की जाए।
- (5) यदि किसी अपराध का शमन किसी अभियोजन को संस्थित किए जाने के पहले किया जाता है, तो ऐसे अपराध के विरुद्ध जिसके संबंध में अपराध का इस प्रकार शमन किया गया है, ऐसे अपराध के संबंध में कोई अभियोजन संस्थित नहीं किया जाएगा।
- (6) जहां किसी भी अपराध का शमन किसी अभियोजन के संस्थित किए जाने के पश्चात् किया जाता है वहां ऐसा शमन, उपधारा (1) में निर्दिष्ट अधिकारी द्वारा उस न्यायालय के ध्यान में लाया जाएगा, जिसमें ऐसा अभियोजन लंबित है और अपराध के शमन का इस प्रकार ध्यान में लाए जाने पर वह व्यक्ति, जिसके विरुद्ध अपराध का इस प्रकार शमन किया गया है, उन्मोचित कर दिया जाएगा।
- (7) कोई भी व्यक्ति, जो उपधारा (1) में निर्दिष्ट अधिकारी द्वारा किए गए किसी आदेश का अनुपालन करने में असफल होता है, तो ऐसे जुर्माने के अतिरिक्त अपराध के लिए उपबंधित अधिकतम जुर्माने के बीस प्रतिशत के बराबर राशि का संदाय करने का दायी होगा।
- (8) इस अधिनियम के उपबंधों के अधीन दंडनीय किसी भी अपराध का शमन इस धारा के उपबंधों के अनुसार ही किया जाएगा, अन्यथा नहीं।

अध्याय IX

प्रकीर्ण

26. इस अधिनियम के तहत कार्य करने वाले व्यक्तियों की सुरक्षा।— इस अधिनियम या तद्धीन बनाए गए नियमों के अधीन सद्भावपूर्वक की गई या की जाने के लिए आशयित किसी बात के लिए कोई वाद, अभियोजन या अन्य विधिक कार्यवाई किसी लोक सेवक या केंद्रीय या राज्य सरकार की सेवा में ऐसे किसी लोक सेवक के निदेश के अधीन कार्य करने वाले किसी अन्य व्यक्ति के विरुद्ध नहीं होंगी।

27. इस अधिनियम के अंतर्गत छूट।— यदि राज्य सरकार या उसके द्वारा इस निमित्त सशक्त कोई अधिकारी, किसी दुकान या प्रतिष्ठान या उसके किसी वर्ग या किसी नियोक्ता या कर्मकार या नियोक्ता या कर्मकारों के वर्ग को, जिन्हें वह अधिनियम लागू होता है, ऐसे निबंधनों और शर्तों पर, जो वह ठीक समझे, किसी ऐसी अवधि के लिए, जिसे वह ठीक समझे इस अधिनियम के सभी या किन्हीं उपबंधों से छूट दे सकेगी।

28. अधिनियम की अन्य मौजूदा कानूनों के साथ पूरक प्रकृति।— इस अधिनियम उपबंध तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के उपबंधों के अतिरिक्त होंगे और उसके अल्पीकरण में नहीं होंगे।

29. नियम बनाने की शक्ति।

- (1) राज्य सरकार अधिसूचना द्वारा इस अधिनियम के उपबंधों को कार्यान्वित करने के लिए नियम बना सकेगी।
- (2) विशिष्टतया और पूर्वगामी शक्ति की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना ऐसे नियमों में निम्नलिखित सभी या किन्हीं विषयों के लिए उपबंध किया जा सकेगा, अर्थात्:—
 - (क) प्राधिकारी, जिसको और प्ररूप तथा रीति, जिसमें धारा 5 की उपधारा (2) के अधीन आवेदन किया जाएगा, उपधारा (3) के अधीन श्रमिक पहचान संख्या तथा उपधारा (4) के अधीन श्रमिक पहचान संख्या अभिप्राप्त करने की रीति :
 - (ख) धारा 7 की उपधारा (1) के अधीन कर्मकारों के स्वास्थ्य और सुरक्षा (जिसके अंतर्गत स्वच्छता, प्रकाश, संवातन और आग की रोकथाम भी है) के संबंध में नियोक्ता द्वारा किए जाने वाले उपाय;
 - (ग) धारा 8 की उपधारा (4) के अधीन नियमों द्वारा उपबंधित किए जाने वाले विषय;
 - (घ) धारा 8 की उपधारा (5) के अधीन वह शर्त, जिसके अध्याधीन कर्मकारों के कतिपय वर्ग को उस धारा की उपधारा (1) और उपधारा (2) के उपबंध लागू होंगे;
 - (ङ.) धारा 9 के अधीन मजदूरी की उच्चतर रकम की दर;
 - (च) धारा 14 के अधीन पर्याप्त शौचालयों और मूत्रालयों का उपबंध तथा धारा 16 के अधीन प्राथमिक उपचार सुविधा का उपबंध;
 - (छ) धारा 18 की उपधारा (1) के अधीन सुकारक की अर्हताएं, वे शर्तें, जिनके अध्याधीन सुकारक उपधारा (4) के अधीन अपनी शक्तियों का और उपधारा (4) के खंड (ii) के उपखंड (ड.) के अधीन प्रयोक्तव्य अन्य शक्तियों का प्रयोग करेगा;
 - (ज) धारा 19 की उपधारा (1) के अधीन नियोक्ता द्वारा रखे जाने वाले रजिस्टर और अभिलेख;
 - (झ) धारा 20 के अधीन वार्षिक विवरण दिए जाने का प्रारूप और रीति (जिसके अंतर्गत इलेक्ट्रॉनिक रूप भी है) तथा वह प्राधिकारी, जिसको ऐसी विवरणी दी जाएगी;
 - (ञ) धारा 25 की उपधारा (1) के अधीन अपराधों के शमन की रीति और उपधारा (4) के अधीन ऐसे शमन के लिए आवेदन करने का प्ररूप और रीति;
 - (ट) कोई अन्य विषय, जिसका विहित किया जाना अपेक्षित है या जो विहित किया जाए।

- (3) इस अधिनियम के तहत राज्य सरकार द्वारा बनाये गये प्रत्येक नियम को, इसके लागू होने के तुरंत बाद राज्य विधान मंडल के प्रत्येक सदन के समक्ष रखा जायेगा।

30. कठिनाइयों को दूर करने की शक्ति।—

- (1) यदि इस अधिनियम के उपबंधों को प्रभावी करने में कोई कठिनाई उत्पन्न होती है तो राज्य सरकार, राजपत्र में प्रकाशित आदेश द्वारा ऐसे उपबंध कर सकेगी, जो इस अधिनियम के उपबंधों से असंगत न हों, जो उस कठिनाई को दूर करने के लिए उसे आवश्यक या समीचीन प्रतीत हो:

परंतु इस धारा के अधीन ऐसा कोई आदेश इस अधिनियम के प्रारंभ से दो वर्ष की अवधि की समाप्ति के पश्चात् नहीं किया जाएगा।

- (2) इस धारा के तहत किया गया प्रत्येक आदेश, लागू होने के पश्चात् जितनी जल्दी हो सके, राज्य विधान मंडल के प्रत्येक सदन के समक्ष रखा जाएगा।

31. निरसन एवं व्यावृत्ति।—

- (1) बिहार दुकान और प्रतिष्ठान अधिनियम, 1953 को इसके द्वारा निरस्त किया जाता है।
- (2) उपधारा (1) के अधीन अधिनियम के निरसन के होते हुए भी, उक्त अधिनियम के अधीन की गई कोई बात या की गई किसी कार्रवाई को, जहां तक ऐसी बात या कार्रवाई इस अधिनियम के उपबंधों के असंगत नहीं है, इस अधिनियम के उपबंधों के अधीन की गई समझी जाएगी।
- (3) इस धारा में विशिष्ट विषयों का उल्लेख निरसन के प्रभाव के संबंध में साधारण खंड अधिनियम, 1897 की धारा 6 के साधारण प्रयोग पर प्रतिकूल प्रभाव डालने या प्रभावित करने वाला नहीं माना जायेगा।

विधि विभाग

अधिसूचना

12 अगस्त 2025

सं० एल०जी०-01-14/2025/5090 लेज—बिहार विधान मंडल द्वारा यथापारित और माननीय राज्यपाल द्वारा dated-7th August, 2025 को अनुमत बिहार बिहार दुकान और प्रतिष्ठान (रोजगार विनियमन और सेवाशर्त) अधिनियम, 2025 (बिहार अधिनियम संख्या-09, 2025) का निम्नलिखित अंग्रेजी अनुवाद बिहार राज्यपाल के प्राधिकार से इसके द्वारा प्रकाशित किया जाता है, जिसे भारतीय संविधान के अनुच्छेद-348 के खंड (3) के अधीन उक्त अधिनियम का अंग्रेजी भाषा में प्राधिकृत पाठ समझा जायेगा।

बिहार-राज्यपाल के आदेश से,
अंजनी कुमार सिंह,
सरकार के सचिव।

[BIHAR ACT 09, 2025]

THE BIHAR SHOPS AND ESTABLISHMENTS (REGULATION OF EMPLOYMENT AND CONDITIONS OF SERVICE) ACT, 2025.

A

Act

to amend and consolidate the laws relating to regulation of employment and other conditions of service of workers employed in shops and establishments and for matters connected therewith or incidental thereto.

Be it enacted by the Legislature of the State of the Bihar in the seventy sixth Year of the Republic of India as follows:-

CHAPTER I

PRELIMINARY

1. **Short title, extent commencement and application**(1) This Act may be called the Bihar Shops and Establishments (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 2025.

- (2) It shall extend to the whole of the State of Bihar.
- (3) It shall come into force on such date as the State Government may, by notification in the Official Gazette, appoint.
- (4) It shall apply to such shops and establishments where ten or more workers are employed.

2. **Definitions.** - In this Act, unless otherwise requires in the context -

- (a) **"Chief Facilitator"** means the Chief Facilitator appointed under proviso of sub-section (1) of section 18;
- (b) **"Facilitator"** means the Facilitator appointed under sub- section (1) of section 18;
- (c) **"Day"** means a period of twenty-four hours beginning at mid night;
- (d) **"Employer"** means an owner or a person who has ultimate control over the affairs of a shop or an establishment, and includes-
 - (i) in the case of a firm or association of individuals, partners or members of the firm or association;
 - (ii) in the case of a company, a director of the company;
 - (iii) in the case of a shop or an establishment owned or controlled by the Central Government or a State Government or local authority, the person or persons appointed to manage the affairs of such shop or establishment by the Central Government or the State Government or local authority, as the case may be;

- (e) **"Establishment"** means any premises, not being the premises of a factory or a shop, -
- (i) wherein any trade, business, manufacture, or any work in connection with, or incidental or ancillary thereto, or any journalistic or printing work, or business of banking, insurance, stocks and shares, brokerage or produce exchange, is carried on; or
 - (ii) which is used as theatre, cinema, or for any other public amusement or entertainment, to whom the provisions of the Factories Act, 1948 does not apply; or
 - (iii) or such other establishment as the State Government may, by notification, declare to be an establishment to which the Act applies,
- (f) **"notification"** means a notification published in the Official gazette, under this act,
- (g) **"prescribed"** means prescribed by rules made under this Act;
- (h) **"shop"** means any premises where goods are sold, either by retail or wholesale or where services are rendered to customers, and includes an office, a store-room, godown, warehouse or work house, work place for distribution or packaging or repackaging or where finished goods are carried on;
- (i) **"wages"** means all remuneration (whether by way of salary, allowances or otherwise) expressed in terms of money or capable of being so expressed which would, if the terms of employment, express or implied, were fulfilled, be payable to a person employed in respect of his employment or of work done in such employment, and includes-
- (i) any remuneration payable under any award or settlement between the parties or under any order of a court or tribunal;
 - (ii) any remuneration to which the person employed is entitled in respect of overtime work or holiday or any leave period;
 - (iii) any additional remuneration payable under the terms of employment (whether called a bonus or by any other name);
 - (iv) any sum which by reason of the termination of employment of the person employed is payable under any law, contract or instrument which provides for the payment of such sum, whether with or without deductions;
 - (v) any sum to which the person employed is entitled under any scheme framed under any law, for the time being in force; and
 - (vi) house rent allowance,
- but does not include-
- (A) any bonus payable under Payment of Bonus Act, 1965, which does not form part of the remuneration payable under the terms of employment or which is not payable under any award or settlement between the parties or under any order of a court;
 - (B) the value of any accommodation, or of the supply of light, water, medical attendance or other amenity or of any service excluded from the computation of wages by a general or special order of the State Government;
 - (C) any contribution paid by the employer to any pension or provident fund and Employee State Insurance Corporation, and the interest which may have accrued thereon;
 - (D) any travelling allowance or the value of any travelling concession;

- (E) any sum paid to the employed person to defray special expenses entailed to him due to nature of his employment; or
- (F) any gratuity payable on the termination of employment in cases other than those specified in sub-clause (iv);
- (j) "**week**" means a period of seven days beginning at midnight on Saturday night or such other night as may be approved in writing for a particular area by the Chief Facilitator;
- (k) "**worker**" means any person (except an apprentice as defined under clause(aa) of section 2 of the Apprentices Act, 1961) employed in any shop and establishment to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—
 - (a) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or
 - (b) Who is employed in such a shop where workers are entitled to get benefits under the Factories Act, 1948
 - (l) "**Member of the Family**" means close relatives of employer like mother, father, wife, husband, son, daughter, daughter -in-law, son -in- law, brother, sisters, grandson, granddaughter, maternal grandson and maternal granddaughter.
 - (m) "**Managerial**" means worker disposing work related to management of the shop and establishment.
 - (n) "**Supervisory**" means worker disposing work related to supervision of the shop and establishment.
 - (o) "**Misconduct**" means
 - (i) wilful insubordination or disobedience, whether alone or in combination with other, to any lawful order of a superior;
 - (ii) wilful damage or loss of employer's property;
 - (iii) taking or giving bribes or any other illegal gratification;
 - (iv) theft, fraud or dishonesty in connection with the employer's business property;
 - (v) habitual absence without leaves or absence without leave for more than ten days;
 - (vi) habitual breach of any law applicable to the establishment;
 - (vii) habitual late attendance.
 - (viii) riotous or disorderly behaviour during working hours at the establishment or any act subversive of discipline;
 - (ix) habitual or gross negligence or neglect of work;
 - (x) striking work inciting others to strike work in contravention of the provisions of any law or rule having the force of law.
 - (xi) breach of the provisions of the standing orders applicable to the establishment and certified under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946

3. (I) The provisions of this Act shall not apply to-

- (a) a worker occupying a position of confidential, managerial or supervisory character in a shop or in an establishment;
- (b) a worker whose work is inherently intermittent;
- (c) any office of the Government or the local authority;
- (d) any office of the Reserve Bank of India;

(e) a member of the family of an employer.

(2) A list of the workers referred to in clause (a) of sub-section (1) shall be displayed on the website of the shop or establishment and in absence of the website, at a conspicuous place in the shop or establishment and a copy thereof shall be sent to the Facilitator.

4. Safeguarding Existing Worker Rights- Nothing contained in this Act shall adversely affect, any right or privilege to which any worker is entitled, under any law, award, agreement, contract, custom or usage for the time being in force.

CHAPTER II

REGISTRATION AND ISSUE OF LABOUR IDENTIFICATION NUMBER

5. REGISTRATION AND ISSUE OF LABOUR IDENTIFICATION NUMBER.-

- (1) On the commencement of this Act, every shop & establishment employing ten or more workers, shall apply for registration within a period of six months from the date of such commencement or the date on which such shop or establishment comes into existence and obtain a Labour Identification Number.
- (2) Every shop and establishment employing ten or more workers shall make an application for registration to such authority and in such form and manner as may be prescribed.
- (3) The authority referred to in sub-section (2) shall, on receipt of an application under sub-section (2) register the shop or establishment and issue it a Labour Identification Number in a week, in such form as may be prescribed.

CHAPTER III

DUTIES OF EMPLOYER

6. DUTIES OF EMPLOYER.-

- (1) **Responsibility for payments of wages** - Every employer shall be responsible for the payment all wages required to be paid under this Act, to his employees.
- (2) **Fixation of wage period** - Every employer shall fix period in respect of which such wages shall be payable, however wage period shall not exceed one month.
- (3) **Time of payment of wages**-Wages of every employee shall be paid before the expiry of the seventh day after the last day of the wage period as respect of which the wages are payable:

Provided that if any employee be absent on the last day permissible under this sub-section the wages shall be paid before the expiry of three working days from the day on which he attends for work again or demands payment.

Provided that where the employment of an employee is terminated by or under the order of the employer, the wages earned by such employee shall be paid before the expiry of the second working day from the day on which his employment is terminated.

- (4) **Wages and other Dues to be paid in Bank/Post Office Account of the Employee** - All wages and other dues shall be paid in the bank/post office Account of the Employee who is employed for fifteen or more days in a shop or an establishment. If the employee does not have any bank/post office Account, the Employer shall facilitate the Employee to open such account within thirty days of recruitment.

- (5) **Every employee to be furnished with service card-** Every employee in a shop and establishment shall be furnished by his employer with a service- card in such form as may be prescribed within ten days of employment.
- (6) No woman worker shall be discriminated against in matters of recruitment, training, transfers or promotions or wages.
- (7) No woman shall be required or allowed to work in a shop or an establishment except between the hours of 6 a.m. and 9 p.m.:

Provided that where the Labour Resource Department or any officer, authorised by it in this behalf, is satisfied that the provision of shelter, rest room, night creche, ladies toilet, adequate protection of their dignity, honour and safety, protection from sexual harassment, and their transportation from the shop or establishment to the door step of their residence exists in such shop or establishment, it may, by notification, after obtaining the consent of the woman worker, allow her to work between 9 p.m. and 6 a.m. subject to such conditions as may be specified in the notification.

7. Employer's Duty for Worker Health and Safety-

- (1) Every employer shall take such measures relating to the health and safety (including cleanliness, lighting, ventilation and prevention of fire) of the workers as may be prescribed.
- (2) Every employer shall be responsible for providing constant and adequate supervision of the workers employed in the shop or establishment as to ensure the compliance with the rules relating to health and safety made under sub-section (1) and for taking necessary steps to prevent accidents.

8. Working Hour-

- (1) No adult worker shall be required or allowed to work in a shop or an establishment for more than forty-eight hours in any week and nine hours in a day or
 - (i) for more than nine hours in any day or for more than forty eight hours in any week, working for six days in any week;
 - (ii) for more than ten hours in any day or for more than forty eight hours in any week, working for five days in any week;
 - (iii) for more than eleven and a half hours in any day working for four days in any week, or works on paid holidays
 -he shall in respect of overtime work, be entitled to wages at the rate of twice his ordinary rate of wages.”
 and no worker shall be asked to work continuously for more than five hours unless he has been given a break of not less than half an hour:

Provided that the working hours or of weekly rest may be relaxed in case of work of urgent nature with the previous permission of the Facilitator.

- (2) The total number of hours of work in a shift including the rest interval, the spread over shall not exceed twelve hours.
- (3) Any work done beyond the working hours of forty-eight hours in a week shall be treated as overtime and the total hours of overtime shall not exceed one hundred and forty four hours in a period of three months.
- (4) The State Government shall make rules to the following:-

- (a) subject to sub-section (1), fix the number of hours of work which shall constitute a normal working day for the workers employed in the shop or establishment, inclusive of one or more specified intervals;
- (b) provide for a day of rest in every period of seven days which shall be allowed to all workers employed in the shop or establishment and for the payment of remuneration in respect of such days of rest.
- (5) The provisions of sub-section (1) and (2) shall, in relation to the following class of workers employed in such shop or establishment, apply only to such extent, and subject to such conditions, as may be prescribed, namely:-
 - (a) workers engaged on urgent work, or in any emergency which could not have been foreseen or prevented;
 - (b) workers engaged in the nature of preparatory or complementary work which must necessarily be carried on outside the normal hours of work laid down in the rules;
 - (c) workers engaged in any work which for technical reasons has to be completed before the day is over;
 - (d) workers engaged in a work which cannot be carried on except at times dependent on the irregular action for natural forces; and
 - (e) highly skilled workers (such as workers working in the establishments of Information Technology, Bio-Technology and Research and Development Divisions).

9. Overtime- Where any worker is required to work on any day in excess of nine hours and forty-eight hours in a week, he shall be entitled to wages at the rate of twice his ordinary rate of wages or such higher amount as may be prescribed.

10. Working Shift-

- (1) A department or any section of a department of the shop or establishment may work in more than one shift at the discretion of the employer and if more than one shift is worked, the worker may be required to work in any shift at the discretion of the employer, without any discrimination between the employees.
- (2) A shop or an establishment may work on all days in a week subject to the condition that every worker shall be allowed weekly holiday of at least twenty-four consecutive hours of rest.
- (3) The period and hours of work in a week for all classes of workers in such shift shall be informed to all workers in writing and shall be sent to the Facilitator electronically or otherwise.
- (4) Where a worker is required to work on a day of rest, he shall be entitled to wages at the rate of twice his ordinary rate of wages.

11. Notice of the dismissal or discharge.-

- (1) No employer shall dismiss or discharge or otherwise terminate the employment of any employee who has been in his employment continuously for a period of not less than six months, except for a reasonable cause (closure, financial stress, technological changes, etc.) and after giving such employee at least one month's notice or one month's wages in lieu of such notice:

Provided that such notice shall not be necessary where the services of such employee are dispensed with on a charge of such

misconduct as may be prescribed by the State Government, supported by satisfactory evidence recorded at an enquiry held for the purpose:

Provided further that an employee who has been in continuous employment for a year or more and whose services are dispensed with otherwise than on a charge of misconduct shall also be paid compensation equivalent to fifteen days average wages for every completed year of service and any part thereof in excess of six months before his discharge in addition to the notice or pay in lieu of notice as prescribed above.

- (2) Every employee, dismissed or discharged or whose employment is otherwise terminated, may make a complaint in writing in the prescribed manner, to a prescribed authority within 6 months of the receipt of the order of dismissal or discharge or termination of employment to the one or more of the following grounds, namely:-
 - (i) there was no reasonable cause for dispensing with his services; or
 - (ii) no notice was served on him as required by sub-section (1); or
 - (iii) he has not been guilty of any misconduct as held by the employer; or
 - (iv) no compensation as prescribed in sub-section (1) was paid to him before dispensing with his service.
- (3) The prescribed authority may condone delay in filing such a complaint if it is satisfied that there was sufficient cause for not making the application within the prescribed time.
- (4) (a) The prescribed authority shall cause a notice to be served on the employer relating to the said complaint, record briefly the evidence adduced by the parties, hear them and after making such enquiry as it may consider necessary pass orders giving reasons therefor.
- (b) In passing such order the prescribed authority shall have power to give relief to the employee by way of reinstatement or money compensation or both.
- (5) The decision of the prescribed authority shall be final and binding on both the employer and employee.

CHAPTER IV

LEAVE AND HOLIDAYS

12. Leave and holidays.-

- (1) Every worker shall be allowed a weekly holiday with wages:
Provided that the State Government may, by notification, fix different days as weekly holiday for different class of shops and establishments or areas.
- (2) Every worker shall be entitled to seven days' sick leave with wages in every calendar year provided medical certificate is submitted to employer for the leave period.
- (3) Every worker shall be entitled to eight days' casual leave with wages in every calendar year which shall be credited into the account of the worker on quarterly basis.
- (4) Every worker who has worked for a period of continuous service of two hundred and forty days or more in a shop or establishment during a calendar year shall be allowed during the subsequent calendar year, leave with wages for a number of days calculated at the rate of one day

for every twenty days of work performed by him during the previous calendar year.

- (5) Every worker shall be permitted to accumulate earned leave up to a maximum of forty-five days.
- (6) Where the employer refuses to sanction the leave due when applied fifteen days in advance, then the worker shall have a right to encash the leave in excess of forty-five days:

Provided that if a worker, entitled to leave under this section, is discharged by his employer before he has been allowed the leave, or if, having applied for and having been refused the leave, he quits his employment on account of retirement, resignation, death or permanent disability, the employer shall pay him or his dependent(s) full wages for the period of leave due to him.

- (7) A worker shall be entitled to eight paid festival holidays in a calendar year, namely, the Independence Day, Republic Day, Gandhi Jayanti and International Labour Day (May Day) and eight such other festival holidays as may be agreed to, between the employer and the workers, before the commencement of the year.
- (8) For the purpose of sub-section (4)
 - (a) any day of lay-off, by agreement or contract or as permissible under the model standing orders of standing order certified under Industrial Employment (Standing Order) Act, 1946;
 - (b) in the case of female worker, the maternity leave under the provisions of the Maternity Benefits Act, 1961;
 - (c) the leave earned in the year prior to that in which the leave is availed; or
 - (d) the absence of the worker due to temporary disablement caused by accident arising out of and in the course of his employment, shall be deemed to be days on which the worker has worked in a shop or establishment for the purpose of computation of the period of two hundred and forty days or more, but shall not earn leave for these days.
- (9) The leave admissible under sub-section (4) shall be exclusive of all holidays whether occurring during or at either end of the period of leave.

CHAPTER V WELFARE PROVISION

13 Safe Drinking Water for Workers- Every employer shall make effective arrangements to provide and maintain at suitable points conveniently situated for all persons employed in the shop or establishment, a sufficient supply of safe drinking water.

14. Latrine and Urinal for Workers- Every employer shall provide sufficient latrine and urinal for male and female as may be prescribed which shall be so conveniently situated as may be accessible for the workers employed in the shop or establishment:

Provided that several employers may provide common facilities, in case it is not possible in a shop or establishment due to constraint in space or otherwise.

15. Creche- In every shop or establishment wherein thirty or more woman workers or fifty or more workers are ordinarily employed, there shall be provided and maintained a suitable room or rooms as crèche for the use of children of such woman worker:

Provided that if a group of shops or establishments, so decide to provide a common crèche within a radius of one kilometre, then, the same shall be permitted by the Chief Facilitator, by an order, subject to such conditions as may be specified in the order:

16. First-aid - Every employer shall provide at the place of work first-aid facilities as may be prescribed.

17. Canteen - The State Government shall require the employer to provide and maintain in the shop or establishment, wherein not less than one hundred workers are employed or ordinarily employed to maintain a canteen for the use of its workers:

Provided that if a group of shop and establishments, so decide to provide a common canteen, then the same shall be permitted by the Chief Facilitator by an order, subject to such conditions as may be specified in the order.

CHAPTER VI

FACILITATOR AND THEIR POWERS AND FUNCTIONS

18. Facilitator and their powers and functions.-

- (1) The State Government may, by notification, appoint such persons as possess the prescribed qualification to be Facilitator for the purposes of this Act and may assign to them such local limits as it may think fit.

Provided that the State Government may, by notification, appoint a Chief Facilitator who shall, in addition to the powers conferred on a Chief Facilitator under this Act, exercise the powers of a Facilitator throughout the State.

- (2) The State Government may prescribe a process for inspection of shops and establishments which shall provide for generation of a web-based inspection schedule.
- (3) Every Facilitator and Chief Facilitator appointed under sub-section (1) shall be deemed to be public servant within the meaning of sub section 28 of section 2 of the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 and shall be officially subordinate to such authority as the state Government may specify in this behalf.
- (4) Subject to such conditions as may be prescribed, a Facilitator may, within the local limits for which he is appointed-
 - (i) advice the employers and workers and provide them such information as may be considered necessary for complying with the provision of this Act effectively;
 - (ii) inspect the shop or establishment in accordance with the process for inspection referred to in sub-section (2), and may-
 - (a) examine any person who is found in any premises of the shop or establishment and whom, the Facilitator has reasonable cause to believe, is a worker of the shop or establishment;
 - (b) inquire any person to give any information and grievances which is in his power to give with respect to the names and addresses of the persons;
 - (c) search, seize or take copies of such register, details of payment transaction of workers, record of wages or notices or portions thereof as the Facilitator may consider relevant in respect of an offence under this Act and which the Facilitator has reason to believe has been committed by the employer;
 - (d) bring to the notice of the State Government defects or abuses not covered by the law for the time being in force; and
 - (e) exercise such other power as may be prescribed;

Provided that no person shall be compelled under this section to answer any question or give any evidence tending to incriminate himself.

- (5) Any person required to produce any document or to give any information required by a Facilitator under sub-section (4) shall be deemed to be legally bound to do so within the meaning of section 210 and section 211 of the Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023.
- (6) The provision of the Bharatiya Nagarik Suraksha Sanhita, 2023 shall, so far as may be, apply to the search or seizure under sub-clause (c) of clause (ii) of sub-section (4) as they apply to the search or seizure made under the authority of a warrant issued under section 97 of the said Code.

CHAPTER VII RECORDS AND RETURNS

19. Records-

- (1) Every employer shall maintain such registers and records as may be prescribed.
- (2) The records may be maintained electronically or manually:

Provided that at the time of inspection by a Facilitator, a legible copy of such records if demanded, shall be submitted duly signed by the employer.

20. Return- Every employer of a shop or an establishment shall furnish an annual return, in such form and manner (including electronic form), to such authority as may be prescribed.

CHAPTER VIII OFFENCES AND PENALTIES

21. Penalty-

- (1) Whoever contravenes the provisions of this Act or the rules made there under shall be punishable with a fine of ten thousand rupees which may extend to twenty-five thousand rupees.
- (2) If any person who has been convicted of any offence punishable under sub-section (1) is again found guilty of an offence involving a contravention or failure of compliance of the same provision, he shall be punishable on a subsequent conviction with fine which shall not be less than twenty thousand rupees but which may extend to fifty thousand rupees.

22. Penalties for Workplace Accidents Caused by Employer's Violation- Save as is otherwise expressly provided in this Act, where an employer on being held guilty of contravention of any of the provision of this Act or any rules made there under which has resulted in an accident causing serious bodily injury or death of a worker, shall be punishable with imprisonment which may extend to six months or with fine which shall not be less than two lakh rupees which may be extended to five lakh rupees or both.

23. Penalty for obstructing Facilitators, etc.-Whoever willfully obstructs a Facilitator in exercise of any powers conferred on him by or under this Act or refuses or willfully neglects to afford the Facilitator any reasonable facility for making any inspection, examination, inquiry or investigation or refuses to produce any register or other document kept in pursuance of this Act or the rules made there under, attempts to prevent any person from appearing before, or being examined by, a Facilitator acting in pursuance of his duties under this Act, shall be punishable with a fine of ten thousand rupees which may extend to twenty-five thousand rupees.

24. Cognizance of offences-

- (1) No Court shall take cognizance of any offence punishable under this Act and the rules made thereunder unless a complaint in respect thereof is made by the Facilitator within three months of the date on which the alleged commission of the offence came to the knowledge of the Facilitator and a complaint is filed in that regard thereby:

Provided that where the offence consists of disobeying a written order made by a Facilitator, complaint thereof may be made within six months of the date on which the offence is alleged to have been committed.

- (2) Any Judicial Magistrate shall try any offence punishable under this Act or the rules made thereunder.

25. Compounding of Offences-

- (1) Notwithstanding, anything contained in this Act or the Bharatiya Nagarik Suraksha Sanhita, 2023 an offence punishable under Sub-section (1) of Section 21 of this Act, may be compounded by an officer, as notified by the State Government on payment of Rs. ten Thousand, in the manner as may be prescribed.
- (2) If the same offender commits offence Second time, it can be compounded by making payment of Rs. Twenty Thousand, in the manner prescribed. No compounding shall be permissible if same offender commits offence third time.
- (3) The designated officer referred to in Sub-section (1) shall exercise the powers to compound an offence, subject to direction, control and supervision of State Government.
- (4) Every application for compounding of an offence shall be made in such form and such manner as may be prescribed.
- (5) Where any offence is compounded before the institution of any prosecution, no prosecution shall be instituted in relation to such offence, against the offender in relation to whom the offence is so compounded.
- (6) Where the composition of any offence is made after the institution of any prosecution, such composition shall be brought by the officer referred to in sub-section (1) in writing, to the notice of the Court in which the prosecution is pending and on such notice of the composition of the offence being given, the person against whom the offence is so compounded shall be discharged.
- (7) Any person who fails to comply with an order made by the officer referred to in sub-section (1), shall be liable to pay a sum equivalent to twenty per cent of the maximum fine provided for the offence, in addition to such fine.
- (8) No offence punishable under the provisions of this Act shall be compounded except under and in accordance with the provisions of this section.

CHAPTER IX
MISCELLANEOUS

26. Protection of persons acting under this Act- No suit, prosecution or other legal proceeding shall lie against any public servant or any other person in the service of the Central Government or the State Government, acting under direction of any such public

servant, for anything in good faith done or intended to be done in pursuance of the provisions of this Act or of any rule made thereunder.

27. Exemption under this Act- The State Government or any officer empowered in this behalf may, by notification, exempt from the operation of all or any of the provisions of this Act for any period it is considered, any shop or establishment or class thereof or any employer or worker or class of employers or workers to whom this Act applies on such terms and conditions as it may think fit.

28. Complementary nature of the Act with existing Laws- The provisions of this Act shall be in addition to, and not in derogation of, the provisions of any other law for the time being in force.

29. Power to make the rules-

- (1) The State Government may, by notification, make rules for carrying out the provision of this Act.
- (2) In particular and without prejudice to the generality of the foregoing power, such rules may provide for all or any of the following matters, namely:-
 - (a) the authority to which and the form and manner in which an application shall be made under sub-section (2), the form of Labour Identification Number under sub-section (3), and the manner of obtaining Labour Identification Number under sub-section (4), of section 5.
 - (b) the measures to be taken by the employer relating to the health and safety (including cleanliness, lighting, ventilation and prevention of fire) of the workers under sub-section (1) of section 7;
 - (c) the matters to be provided by rules under sub-section (4) of section 8;
 - (d) the condition subject to which the provisions of sub-section (1) and (2) of section 8 shall apply to certain class of workers under sub-section (5) of that section;
 - (e) rate of higher amount of wages under section 9;
 - (f) the provisions of sufficient latrine and urinals under section 14 and the provision of first-aid facility under section 16;
 - (g) the qualifications of Facilitators under sub-section (1), conditions subject to which a Facilitator shall exercise his powers under sub-section (4), and other powers exercisable by him under sub-clause (e) of clause (ii) of sub-section (4), of section 18;
 - (h) the registers and records to be maintained by the employers under sub-section (1) of section 19;
 - (i) the form and manner (including electronic form) for furnishing of annual return and the authority to such returns shall be furnished under section 20;
 - (j) the manner of compounding of offences under sub-section (1), and form and manner for making application for such compounding under sub-section (4), of section 25;
 - (k) any other matter which is required to be, or may be, prescribed.
- (3) Every rule made by the State Government under this act shall be laid, as soon as may be after it is made, before each House of the State Legislature

30. Power to remove difficulties-

- (1) If any difficulty arises in giving effect to the provisions of this Act, the State Government may, by order, published in the Official gazette, make such provision not inconsistent with the provision of this Act as may appear to be necessary for removing the difficulty:

Provided that no order shall be made under this section after the expiry of two years from the date of the commencement of this Act.

- (2) Every order made under this section shall be laid, as soon as may be after it is made, before each House of the State Legislature.

31. Repeal and Savings-

- (1) The Bihar Shops and Establishment Act, 1953 is hereby repealed.
- (2) Notwithstanding the repeal of the Act under sub-section (1), anything done or any action taken under the said Act shall, in so far as such thing or action is not inconsistent with the provisions of this Act, be deemed to have been done or taken under the provisions of this.
- (3) The mention of particular matters in this section shall not be held to prejudice or affect the general application of section 6 of the General Clauses Act, 1897 with regard to the effect of repeals.

ANJANI KUMAR SINGH,
Secretary.

अधीक्षक, सचिवालय मुद्रणालय,
बिहार, पटना द्वारा प्रकाशित एवं मुद्रित ।
बिहार गजट (असाधारण) 1340-571+400-डी0टी0पी0
Website : <https://egazette.bihar.gov.in>