



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

सी.जी.-डी.एल.-अ.-08052026-272341  
CG-DL-E-08052026-272341

असाधारण  
EXTRAORDINARY

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

प्राधिकार से प्रकाशित  
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 2221]

नई दिल्ली, शुक्रवार, मई 8, 2026/वैशाख 18, 1948

No. 2221]

NEW DELHI, FRIDAY, MAY 8, 2026/VAISAKHA 18, 1948

श्रम और रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 8 मई, 2026

का.आ. 2312(अ).— औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) की धारा 29 की उप-धारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, और औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केंद्रीय नियम, 1946, जहाँ तक वे मॉडल स्थायी आदेश से संबंधित हैं, का अधिक्रमण करते हुए, उन बातों के सिवाय जिन्हें ऐसे अधिक्रमण से पूर्व किया गया है या करने का लोप किया गया है, केंद्रीय सरकार निम्नलिखित मॉडल स्थायी आदेश बनाती है, अर्थात्:-

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ (1) इन आदेशों का नाम मॉडल स्थायी आदेश, 2026 है।

(2) ये राजपत्र में उनके प्रकाशन की तारीख से प्रवृत्त होंगे।

2. लागू होना - खनन क्षेत्र, विनिर्माण क्षेत्र और सेवा क्षेत्र में औद्योगिक प्रतिष्ठानों में मॉडल स्थायी आदेश अनुसूची क, ख और ग में निर्धारित किए गए हैं, जो इन मॉडल आदेशों के साथ संलग्न हैं।

3. परिभाषा- (1) इन मॉडल स्थायी आदेशों में, जब तक कि संदर्भ में अन्यथा अपेक्षित न हो,-

(क) "संहिता" से औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) अभिप्रेत है।

(ख) "उपजीविकाजन्य सुरक्षा पर संहिता" से उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, 2020 (2020 का 37) अभिप्रेत है।

(ग) "सामाजिक सुरक्षा पर संहिता" से सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 (2020 का 36) अभिप्रेत है।

(घ) "मजदूरी संहिता" से मजदूरी संहिता, 2019 (29 का 2019) अभिप्रेत है।

(ङ) "प्ररूप" से इन मॉडल स्थायी आदेशों के साथ संलग्न अनुसूची में निर्धारित प्ररूप अभिप्रेत है।

(2) इन मॉडल स्थायी आदेशों में उपयोग किए गए किन्तु परिभाषित नहीं किए गए किन्तु औद्योगिक संबंध संहिता में परिभाषित किए गए शब्द और अभिव्यक्तियों का वही अर्थ होगा जो औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 में उनका है।

**अनुसूची- क**  
**खनन क्षेत्र में मॉडल स्थायी आदेश का प्रारूप**

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ। (1) इन स्थायी आदेशों का नाम खनन क्षेत्र स्थायी आदेश, 2026 है।

(2) ये राजपत्र में इनके प्रकाशन की तारीख से प्रवृत्त होंगे।

**1. क. परिभाषा-** (1) इन मॉडल स्थायी आदेशों में, जब तक कि कोई बात विषय या संदर्भ में विरुद्ध न हो,-

(क) "संहिता" से औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) अभिप्रेत है;

(ख) "प्रारूप" से इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न अनुसूचियों में निर्धारित प्रारूप अभिप्रेत है;

(ग) "आदत" से अनुशासनहीनता के संबंध में, ऐसा कामगार आदतन अभिप्रेत है जो पिछले बारह महीनों में तीन या अधिक बार कदाचार करता है; तथा

(घ) अपनी व्याकरणिक भिन्नता और सजातीय अभिव्यक्तियों के साथ "स्थायी आदेश" से इन मॉडल स्थायी आदेशों का स्थायी आदेश अभिप्रेत है।

(2) इन मॉडल स्थायी आदेशों में उपयोग किए गए शब्द या अभिव्यक्तियाँ जिन्हें इसमें परिभाषित नहीं किया गया है, किन्तु औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 में परिभाषित किया गया है, उनके संबद्ध अर्थ संहिता की परिभाषाओं में दिए गए अर्थ के अनुसार होंगे।

**2(1) कामगार का वर्गीकरण:-** इन स्थायी आदेशों के प्रयोजनों के लिए कामगारों को निम्नानुसार वर्गीकृत किया गया है, अर्थात्: -

(क) स्थायी;

(ख) अस्थायी;

(ग) अप्रेंटिस;

(घ) प्रोबेशनर;

(ङ) बदली;

(च) नियत कालिक नियोजन; और

(छ) अनियत

(2) एक स्थायी कामगार एक श्रमिक है जो एक औद्योगिक स्थापन में स्थायी आधार पर नियुक्त किया गया है और इसमें कोई भी ऐसा व्यक्ति शामिल है जिसने ऐसे औद्योगिक स्थापन में उसी या किसी अन्य व्यवसाय में छह महीने की परिवीक्षा अवधि को समाधानप्रद ढंग से पूरा किया है:

परन्तु परिवीक्षा की अवधि की गणना करने में दुर्घटना, छुट्टी, तालाबंदी, हड़ताल या औद्योगिक स्थापन के अनैच्छिक बंद होने के कारण किसी भी रुकावट को ऐसी परिवीक्षा अवधि का हिस्सा माना जाएगा।

(3) एक अस्थायी कामगार एक ऐसा कामगार होता है जो अनिवार्य रूप से अस्थायी प्रकृति के काम के लिए लगाया गया है, जिसकी गणना एक सीमित अवधि के भीतर किए जाने की संभावना है।

(4) एक प्रशिक्षु का अर्थ है एक व्यक्ति जो शिक्षता अधिनियम, 1961 (1961 का 52) के प्रावधानों के अधीन शिक्षता के संविदा के अनुसरण में शिक्षता प्रशिक्षण ले रहा है।

(5) एक परिवीक्षाधीन एक कामगार है जो एक पद में स्थायी रिक्ति को भरने के लिए अनंतिम रूप से नियोजित है और उसने उसमें छह महीने की सेवा पूरी नहीं की है।

परन्तु प्रदर्शन के आकलन पर परिवीक्षा की अवधि को तीन महीने से अधिक की अवधि के लिए बढ़ाया जा सकेगा।

परन्तु यह और कि एक स्थायी कामगार एक नए पद पर एक परिवीक्षाधीन के रूप में नियोजित है, छह महीने की परिवीक्षा अवधि के दौरान किसी भी समय, पूर्व स्थायी पद पर वापस किया जा सकेगा।

(6) बदली एक ऐसा कामगार होता है जिसे स्थायी कामगार या प्रोबेशनर के स्थान पर नियुक्त किया जाता है जो अस्थायी रूप से अनुपस्थित होता है।

परन्तु एक वर्ष की सेवा की निरंतर अवधि के पूरा होने पर या भूमि से नीचे कामगारों के मामले में 190 उपस्थिति के पूरा होने पर या उसी श्रेणी में किसी अन्य कामगार या उसी श्रेणी के अन्य पद या पदों में किसी अन्य कामगारों के मामले में दो सौ चालीस उपस्थिति के पूरा होने पर प्रतिस्थापन कामगारों एक बदली नहीं रहेंगे या इससे पहले यदि पद स्थायी कार्यकर्ता या परिवीक्षाधीन द्वारा खाली किया गया है:

परन्तु परिवीक्षाधीन के स्थान पर लगे बाद के कामगार को परिवीक्षाधीन अवधि के पूरा होने के बाद स्थायी कर्मचारी माना जाएगा।

(7) नियत अवधि का नियोजन एक नियत अवधि के लिए नियोजक के साथ नियोजन के लिखित संविदा के आधार पर एक कार्यकर्ता की सहभागिता है:

परन्तु काम के घंटे, मजदूरी, भत्ते और अन्य लाभ समान प्रकृति के समान कार्य या कार्य करने वाले स्थायी कामगार से कम नहीं होंगे;

परन्तु यह और कि ऐसे कामगार एक स्थायी कामगार को उसके द्वारा प्रदान की गई सेवा की अवधि के अनुसार आनुपातिक रूप से उपलब्ध सभी वैधानिक लाभों के लिए पात्र होंगे, भले ही उसके नियोजन की अवधि कानून में अपेक्षित नियोजन की अर्हक अवधि तक विस्तारित न हो:

परन्तु ऐसा कामगार भी ग्रेच्युटी के लिए पात्र होगा, यदि एक वर्ष की अवधि के लिए संविदा के अधीन सेवा प्रदान करता है:

परन्तु यह भी कि सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छह माह से अधिक उसके भाग के लिए, नियोजक ऐसे कामगार को पंद्रह दिन के वेतन की दर से ग्रेच्युटी का संदाय करेगा, जो सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 (36 का 2020) की धारा 53 की उप-धारा (2) में निर्दिष्ट संबद्ध कामगार द्वारा अंतिम रूप से आहरित मजदूरी की दर पर होगा।

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

(8) एक अनियत कामगार एक ऐसा कामगार होता है जिसे अनिवार्य रूप से आकस्मिक प्रकृति के काम के लिए लगाया गया है या जिसका नियोजन, इसके अलग-अलग चरित्र के अनुसार एक आकस्मिक प्रकृति का है।

**3. पहचान बैज या कार्ड-** (1) प्रत्येक कामगार को एक पहचान बैज या कार्ड जारी किया जाएगा जिसमें उसका पूरा नाम, पदनाम, कामगार नंबर, रक्त समूह, संपर्क नंबर, आपातकालीन संपर्क व्यक्ति का विवरण और एक नवीनतम फोटोग्राफ होगा।

(2) प्रत्येक कामगार औद्योगिक स्थापन के काम के घंटों के दौरान अपना पहचान बैज या कार्ड पहनेगा और औद्योगिक स्थापन के परिसर में प्रवेश और ठहरने के लिए अधिकृत सुरक्षा गार्ड या कर्मियों को अपेक्षित होने पर इसे प्रस्तुत करेगा।

(3) ऐसे पहचान बैज या कार्ड को किसी अन्य व्यक्ति या कार्यकर्ता को हस्तांतरित नहीं किया जाएगा और संबद्ध कार्यकर्ता द्वारा उसकी सुरक्षित अभिरक्षा सुनिश्चित की जाएगी।

(4) प्रत्येक कामगार जो औद्योगिक स्थापन के नियोजन में नहीं रहता है, विभाग प्रमुख या ऐसे उद्देश्य के लिए नामनिर्दिष्ट औद्योगिक स्थापन के अधिकारी को पहचान बैज या कार्ड सौंपेगा।

**4. कार्य के समय का प्रकाशन--** (1) सभी प्रवर्गों के कामगारों हेतु लागू काम के घंटे नोटिस बोर्ड पर और औद्योगिक स्थापन के पोर्टल पर, हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में प्रदर्शित किए जाएंगे।

(2) काम के घंटे, शिफ्ट की संख्या, शिफ्ट के समय, सप्ताह के दिनों में काम के साथ-साथ साप्ताहिक छुट्टियों या इसी तरह के अन्य मामलों में कोई भी परिवर्तन, औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर प्रदर्शित किया जाएगा।

**5. छुट्टियों और वेतन दिवसों का प्रकाशन।** (1) औद्योगिक स्थापन द्वारा छुट्टियों और वेतन दिवसों के रूप में मनाए गए दिनों को निर्दिष्ट करने वाले नोटिस इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और औद्योगिक स्थापन के पोर्टल पर लगाए जाएंगे।

(2) इसी तरह राष्ट्रीय और त्योहारों की छुट्टियों की एक सूची इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और औद्योगिक स्थापन के पोर्टल पर भी प्रदर्शित की जाएगी, यदि कोई हो।

**6. मजदूरी दरों का प्रकाशन-** कामगारों को देय मजदूरी दरें इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और वेबसाइट या खदान के पोर्टल पर हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में प्रदर्शित की जाएंगी।

**7. शिफ्ट में काम करना-** (1) नियोजक के विवेक पर किसी भी विभाग या औद्योगिक स्थापन के किसी भी खंड में एक से अधिक शिफ्ट में काम किया जा सकेगा।

(2) जहां एक से अधिक शिफ्ट में काम किया जाता है, वहां कामगार को एक शिफ्ट से दूसरी शिफ्ट में स्थानांतरित किया जाएगा।

(3) संबद्ध कामगार को लिखित रूप में इक्कीस दिन की पूर्व सूचना के बिना कोई भी शिफ्ट का काम बंद नहीं किया जाएगा:

परन्तु ऐसा कोई नोटिस अपेक्षित नहीं होगा जहां शिफ्ट का समापन प्रभावित कामगारों के साथ एक करार के अंतर्गत हुआ है।

(4) जहां शिफ्ट के कामकाज को बंद करने के कारण छंटनी हो जाती है, ऐसी छंटनी संहिता के उपबंधों के अनुसार की जाएगी।

(5) जहां शिफ्ट का काम फिर से शुरू किया जाता है, कामगारों को नोटिस दिया जाएगा और संहिता के उपबंधों के अनुसार उन्हें फिर से नियोजित किया जाएगा।

(6) जब भी कोई अतिरिक्त शिफ्ट शुरू की जाती है या शिफ्ट को फिर से शुरू किया जाता है, बंद कर दिया जाता है या बदल दिया जाता है, तो प्रभावित कामगारों को इक्कीस दिन पहले नोटिस दिया जाएगा:

परन्तु संहिता की धारा 40 के खंड (ग) के अनुसरण में शिकायत निवारण समिति के परामर्श से स्थायी आदेश के अनुसार शिफ्ट या शिफ्ट में बदलाव की अपेक्षितता वाली आपात स्थिति के मामले में किसी नोटिस की अपेक्षितता नहीं होगी:

परन्तु यह और कि इस तरह के किसी नोटिस की अपेक्षितता नहीं होगी जहां इस तरह के परिवर्तन केंद्र सरकार या राज्य सरकार के आदेशों के अनुसार, जैसा भी मामला हो, या संहिता की धारा 40 के खंड (घ) में परिकल्पित किसी समझौते या पंचाट के अनुसरण में किया जाता है।

**8. शिफ्ट के कामकाज में बदलाव की सूचना-** इन स्थायी आदेशों के अधीन अपेक्षित रूप से शिफ्ट के काम को बंद करने या फिर से शुरू करने की कोई भी सूचना, प्ररूप (i) में होगी और निम्नलिखित रीति से दी जाएगी, अर्थात्: -

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

(ख) जहां कामगारों का कोई पंजीकृत व्यवसाय संघ मौजूद है, खंड (क) में निर्दिष्ट नोटिस की एक प्रति इलेक्ट्रॉनिक रूप से या स्पीड पोस्ट द्वारा ऐसी यूनियन के सचिव को भी दी जाएगी।

**9. उपस्थिति और देर से आना-** (1) प्रत्येक श्रमिक पैरा 4 के अधीन निर्धारित और अधिसूचित समय पर खदान में काम करेगा और देर से उपस्थित होने वाला श्रमिक मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अधीन प्रदान किए गए वेतन की कटौती के लिए उत्तरदायी होगा।

(2) सभी कामगार, चाहे वे जमीन के ऊपर और भूमिगत काम कर रहे हों, उन्हें उस समय के लिए काम के घंटों से संबद्ध नियमों का पालन करना होगा।

(3) प्रत्येक कामगार शिफ्ट के प्रारंभ में और वर्दी बदलने के बाद और उससे पहले शिफ्ट के समापन पर अपनी उपस्थिति दर्ज कराएगा।

(4) कार्यकर्ता की उपस्थिति को पहचान पत्र, बायोमेट्रिक्स या किसी अन्य प्रणाली के माध्यम से विनियमित किया जाएगा जैसा कि इस उद्देश्य के लिए अधिसूचित किया गया है।

(5) कोई भी कामगार अपने स्वयं के पहचान पत्र के अलावा अन्य पहचान पत्र का उपयोग या पंच नहीं करेगा।

(6) निर्धारित समय से देर से रिपोर्ट करने वाले किसी भी कामगार को विभाग या अनुभाग में प्रवेश करने की अनुमति नहीं दी जाएगी, जब तक कि प्रबंधक या इस तरह के उद्देश्य के लिए सम्यक रूप से प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी द्वारा अनुमति न दी जाए।

(7) एक कामगार को जब तक अनुपस्थित माना जाएगा यदि वह ड्यूटी पर उपस्थित होने में विफल रहता है, जब तक कि प्रबंधक या इस संबंध में प्राधिकृत अधिकारी से ऐसी अनुपस्थिति के लिए लिखित अनुमति प्राप्त नहीं की जाती है।

(8) एक कामगार जो आदतन देर से रिपोर्ट करता है या अनुपस्थित रहता है, वह मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अधीन प्रदान किए गए वेतन की कटौती के लिए उत्तरदायी होगा।

10. छुट्टी-(1) वैतनिक अवकाश उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, 2020 (2020 का 37) में किए गए प्रावधानों के अनुसार देय होंगे तथा अन्य अवकाश लागू कानून, संविदा, प्रथा और रूठि के अनुसार देय होंगे।

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

(3) अनुपस्थित रहने हेतु छुट्टी लेने का इच्छुक कामगार छुट्टी की प्रस्तावित तारीख से कम-से-कम सात दिन पहले नियोजक अथवा नियोजक द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट औद्योगिक स्थापन के किसी अन्य अधिकारी के समक्ष आवेदन देगा।

(4) अधिकारी आवेदन की गई छुट्टी के शुरू होने से एक सप्ताह या दो दिन पहले उस पर एक आदेश जारी करेगा।

(5) जहां आवेदन की तारीख को या उसके तीन दिनों के भीतर शुरू करने के लिए छुट्टी के लिए आवेदन किया गया है, कामगार आवेदन के देर से जमा करने के कारणों को बताएगा और इस तरह की छुट्टी पर आदेश उसी दिन दिया जाएगा।

(6) जहां छुट्टी को अस्वीकार कर दिया जाता है या स्थगित कर दिया जाता है, इस तरह के इनकार या के बंद होने के तथ्य और उसके कारणों को लिखित रूप में सूचित किया जाएगा।

(7) जहां कोई कामगार, छुट्टी पर जाने के बाद, उसके विस्तार की इच्छा रखता है, प्राधिकृत अधिकारी को आवेदन करेगा जो लिखित या इलेक्ट्रॉनिक मोड में छुट्टी देने या उसके विस्तार से इनकार करने के बारे में सूचित करेगा, और ऐसा संचार मूल रूप से दी गई छुट्टी की समाप्ति से पहले पहुंच जाएगा।

(8) सभी कामगारों को मजदूरी और भत्तों के साथ छुट्टी इन स्थायी आदेशों के अंतर्गत लागू विधि के अनुसार दी जाएगी।

(9) छुट्टी पर रहने के दौरान कोई भी कामगार फायदे या लाभ के लिए कोई नियोजन या व्यवसाय नहीं करेगा।

11. रेल यात्रा सुविधाएं- (1) जब कोई कामगार छुट्टी पर जाता है और निःशुल्क रेल किराए के लिए पात्र होता है, तो नियोजक उसे अपने घर जाने के लिए बस और नाव किराए सहित टिकट का खर्च प्रदान करेगा।

(2) प्रत्येक कामगार जिसने बारह महीने की निरंतर सेवा पूरी कर ली है, छुट्टी पर घर जाने और छुट्टी की समाप्ति पर खान में लौटने के लिए रेलवे किराया या बस किराया या दोनों के लिए अर्हता प्राप्त करेगा।

स्पष्टीकरण: शंकाओं को दूर करने के लिए, बारह महीने की सेवा को पूरा माना जाएगा, यदि छुट्टी के लिए आवेदन की तारीख से पहले बारह महीनों के दौरान, कार्यकर्ता ने कम से कम दो सौ चालीस दिनों तक काम किया हो।

(3) छुट्टी की समाप्ति पर, यदि कामगार लौटता है तो उसे वापसी के किराए के बराबर नकद संदाय प्राप्त होगा और उसकी वापसी पर खदान वापस काम पर लगाने में असमर्थ है, तो उसे तुरंत वापसी किराए का संदाय किया जाएगा।

(4) जहां घर की यात्रा बस या आंशिक रूप से बस द्वारा और आंशिक रूप से ट्रेन द्वारा की जाती है, यात्रा की लागत तदनुसार समायोजित की जाएगी।

(5) कामगार मेल या एक्सप्रेस ट्रेन द्वारा रेलवे किराए का हकदार होगा, जहां भी रेलवे नियमों के अंतर्गत ऐसी यात्रा के लिए टिकट उपलब्ध हैं।

(6) वह श्रेणी जिसके द्वारा एक श्रमिक द्वितीय श्रेणी/स्लीपर में यात्रा करने का हकदार होगा या जैसा कि वार्ताकारी यूनियन या वार्ता परिषद और नियोजक के बीच पारस्परिक रूप से तय किया गया है और जहां कोई वार्ता संघ या वार्ता परिषद

नहीं है, तो कार्य समिति और नियोजक में कामगारों के प्रतिनिधि के बीच पारस्परिक रूप से निर्णय लिया गया है और जहां कोई कार्य समिति नहीं है, फिर जैसा कि कामगारों के प्रतिनिधि और नियोजक के बीच पारस्परिक रूप से तय किया गया है।

(7) जहां एक अंतर-राज्यीय प्रवासी कामगार उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, 2020 (2020 का 37) के अधीन इस पैरा में निर्दिष्ट फायदों का लाभ उठाता है, तो इस पैरा में किसी भी फायदों का लाभ उठाने का हकदार नहीं होगा।

**12. आकस्मिक अवकाश-** (1) श्रमिक को एक कैलेंडर वर्ष में कुल दस दिनों से अधिक मजदूरी के साथ अनुपस्थिति का आकस्मिक अवकाश दिया जा सकेगा।

परन्तु ऐसी छुट्टी बीमारी और अप्रत्याशित विशेष परिस्थितियों के मामले को छोड़कर एक बार में तीन दिनों से अधिक के लिए नहीं होगी।

(2) सामान्यतया, ऐसी छुट्टी लेने से पहले औद्योगिक स्थापन में कार्यालय या नियंत्रक प्राधिकारी की पूर्व अनुमति प्राप्त की जाएगी।

(3) जहां पूर्व अनुमति प्राप्त नहीं की जा सकती है, वहां कामगार जितनी जल्दी संभव हो, प्राधिकृत अधिकारी को अनुपस्थिति और उसकी संभावित अवधि के बारे में लिखित रूप में सूचित करेगा।

**13. मजदूरी का संदाय -** (1) नियोजक उस कामगार को मजदूरी का संदाय करेगा या करवाएगा, जो निम्नलिखित पर लगा हुआ है-

(i) दैनिक आधार, शिफ्ट के अंत में;

(ii) साप्ताहिक आधार पर, सप्ताह के अंतिम कार्य दिवस पर, साप्ताहिक अवकाश से पहले;

(iii) पाक्षिक आधार, पखवाड़े की समाप्ति के बाद दूसरे दिन की समाप्ति से पहले;

(iv) मासिक आधार, अगले महीने के सातवें दिन की समाप्ति से पहले।

(2) सभी संदाय, इलेक्ट्रॉनिक मोड के माध्यम से कामगार के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके कामगार को किए जाएंगे;

परन्तु, नियोजक केवल चेक द्वारा या उसके बैंक खाते में मजदूरी जमा करके मजदूरी का संदाय करेगा।

(3) जहां एक कामगार

सेवा से हटा दिया या बर्खास्त कर दिया गया; या,

प्रतिष्ठान के बंद होने के कारण छंटनी की गई है या सेवा से त्यागपत्र दे दिया है या बेनियोजन हो गया है, उसे देय मजदूरी का संदाय उसके निष्कासन, बर्खास्तगी, छंटनी या, त्यागपत्र के दो कार्य दिवसों के भीतर किया जाएगा।

(4) प्रत्येक नियोजक मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अधीन निर्दिष्ट कामगार को वेतन पर्ची जारी करेगा।

(5) कामगार के वेतन से कोई कटौती नहीं की जाएगी, सिवाय उन कटौतियों के जो मजदूरी संहिता, 2019 के अधीन प्राधिकृत हैं।

(6) कामगार के वेतन से सभी जुर्माने और सभी वसूली मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 19 के अनुसार की जाएगी।

(7) वेतन अवधि और संदाय की तारीख निर्दिष्ट करने वाली सूचना नोटिस बोर्ड और पोर्टल पर हिंदी, अंग्रेजी और क्षेत्रीय भाषा में प्रदर्शित की जाएगी।

**14. सेवा रिकॉर्ड:-** (1) सेवा कार्ड, सेवा प्रमाणन, कामगारों के आवासीय पते में परिवर्तन और उनकी आयु के रिकॉर्ड से संबद्ध मामले सेवा रिकॉर्ड का हिस्सा होंगे और –

(i) प्रत्येक औद्योगिक स्थापन प्रत्येक श्रमिक के संबंध में इलेक्ट्रॉनिक रूप से या मैनुअल रूप में एक सेवा कार्ड बनाए रखेगा, जिसमें उस श्रमिक का विवरण उस कामगार के ज्ञान के साथ प्ररूप (ii) में दर्ज किया जाएगा और समय-समय पर अद्यतन किया जाएगा:

परन्तु, सेवा कार्ड के मैनुअल रखरखाव के मामले में, रिकॉर्ड को इस संबंध में एक प्राधिकृत अधिकारी द्वारा तारीख के साथ सम्यक रूप से सत्यापित किया जाएगा;

(ii) प्रत्येक कामगार एक सेवा प्रमाण पत्र का हकदार होगा, जिसमें काम की प्रकृति, पदनाम और नियोजन की अवधि (महीने, वर्ष) को निर्दिष्ट किया जाएगा, जो नियोजन सेवा से मुक्ति, समाप्ति, सेवानिवृत्ति या इस्तीफा के समय से दस दिनों के भीतर जारी किया जाएगा;

(iii) प्रत्येक कामगार नियोजक को जल्द से जल्द नियुक्ति के समय, अपने आवासीय पते, मोबाइल नंबर, ई-मेल, आपातकालीन संपर्क नाम और नंबर, मृत्यु के मामले में बकाया राशि का दावा करने के लिए नामांकित व्यक्तियों का विवरण सूचित करेगा और उसके बाद अपने नियोजक को अपने आवासीय पते में किसी भी बदलाव के बारे में तुरंत सूचित करेगा।

परन्तु यदि कामगार ने अपने नियोजक को अपने आवासीय पते में परिवर्तन के बारे में सूचित नहीं किया है, तो अंतिम ज्ञात पते को संचार भेजने के लिए आवासीय पते के रूप में माना जाएगा;

(iv) प्रत्येक कामगार औद्योगिक स्थापन में सेवा में प्रवेश करते समय नियोजक को अपनी सही जन्म तिथि सूचित करेगा और नियोजक सेवा रिकॉर्ड में एक कामगार की जन्म तिथि प्रवेश से पहले कामगार से निम्नलिखित को प्रस्तुत करवाएगा-

(क) माध्यमिक शिक्षा बोर्ड द्वारा दिया गया मैट्रिक या स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र या समकक्ष प्रमाण पत्र; या

(ख) उसकी जन्मतिथि की प्रमाणित प्रति जैसा कि एक नगरपालिका, स्थानीय प्राधिकरण या पंचायत या जन्म रजिस्ट्रार के रजिस्ट्रारों में दर्ज है; या

(ग) आधार की एक प्रति, यदि कामगार द्वारा सहमति दी गई है;

(घ) प्रमाण पत्र की उपरोक्त तीन प्रवर्गों में से किसी एक के अभाव में, नियोजक या इस संबंध में उसके द्वारा प्राधिकृत अधिकारी को कामगार से एक सहायक सर्जन के पद तक के एक सरकारी चिकित्सा अधिकारी से कर्मकार की संभावित आयु को दर्शाता हुए एक प्रमाण पत्र प्रस्तुत करवाएगा।

परन्तु ऐसे प्रमाण पत्र प्राप्त करने की लागत नियोजक द्वारा वहन की जाती है;

(v) जहां किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी से प्रमाण पत्र प्राप्त करना व्यावहारिक नहीं है, वहां एक शपथ पत्र या तो कामगार या उसके माता-पिता द्वारा, या किसी निकट के रिश्तेदार द्वारा, जो कामगार की वास्तविक या अनुमानित जन्म तिथि के बारे में जानने की स्थिति में है, प्रथम श्रेणी मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष उसके द्वारा दी गई जन्म तिथि के समर्थन के साक्ष्य के रूप में प्रस्तुत किया जाएगा।

(2) किसी कामगार की जन्म तिथि, एक बार सेवा कार्ड में दर्ज करने के बाद, औद्योगिक स्थापन की सेवा से उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख के निर्धारण सहित सेवा से संबद्ध सभी मामलों के संबंध में आयु का एकमात्र प्रमाण होगी।

(3) जन्म तिथि की रिकॉर्डिंग के संबंध में सभी औपचारिकताओं को एक कामगार की नियुक्ति की तारीख से तीन महीने के भीतर अंतिम रूप दिया जाएगा।

(4) ऐसे मामलों में जहां स्थायी आदेश लागू होने से पहले ही किसी श्रमिक की जन्म तिथि तय की जा चुकी है, उन्हें फिर से नहीं खोला जाएगा।

**15. पुष्टिकरण-** (1) नियोजक, नियुक्ति पत्र में निर्धारित नियमों और शर्तों के अनुसार, पात्र कर्मचारी का पुष्टिकरण करेगा और पुष्टिकरण संबंधी का एक पत्र जारी करेगा।

(2) जब भी, किसी कामगार का पुष्टिकरण हो जाता है, तो ऐसे पुष्टिकरण की तारीख से तीस दिनों की अवधि के भीतर उस आशय के संबंध में एक प्रविष्टि सेवा कार्ड में की जाएगी।

**16. सेवानिवृत्ति की आयु-** (1) एक कामगार की सेवानिवृत्ति या अधिवर्षिता की आयु ऐसी होगी जो एक लिखित समझौते के अंतर्गत नियोजक और कामगार के बीच सहमत हो सकती है या जैसा कि एक समझौते या पंचाट में निर्दिष्ट किया गया है जो कार्यकर्ता और नियोजक दोनों पर बाध्यकारी है।

(2) ऐसी किसी भी सहमत आयु के अभाव में, सेवानिवृत्ति या परंतु अट्ठावन वर्ष की आयु पूरी होने पर होगी।

**17. स्थानांतरण-** (1) प्रत्येक औद्योगिक स्थापन की एक स्थानांतरण नीति होगी, जिसके बारे में सभी कामगारों को बताया जाएगा और उसका ब्यौरा मानव संसाधन पोर्टल पर उपलब्ध होगा।

(2) एक कामगार को स्थानांतरण नीति और काम की अनिवार्यता के अनुसार एक दुकान या विभाग से दूसरे में या एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन या एक औद्योगिक स्थापन से दूसरे औद्योगिक स्थापन जो की एक ही नियोजक के अधीन है, स्थानांतरित किया जा सकेगा:

परंतु कामगार की मजदूरी, ग्रेड, सेवा की निरंतरता और सेवा की अन्य शर्तें ऐसे स्थानांतरण से प्रतिकूल रूप से प्रभावित नहीं होंगी:

परंतु यह और कि एक कार्यकर्ता को केवल एक ऐसी नौकरी में स्थानांतरित किया जाएगा, जिसे कार्यकर्ता करने में सक्षम है:

परंतु जहां स्थानांतरण में एक राज्य से दूसरे राज्य में जाना शामिल है, वहां ऐसा स्थानांतरण या तो कामगार की सहमति से होगा या जहां नियुक्ति पत्र में उस आशय का कोई विशिष्ट उपबंध है और स्थानांतरण नीति ऐसी नीति के अनुसार है:

परंतु जब तक कि –

(क) ऐसे कामगार को उचित नोटिस दिया जाता है, और

(ख) एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन में स्थानांतरण के मामले में उचित कार्यग्रहण समय की अनुमति दी जाती है और संबद्ध कामगार को परिवहन शुल्क सहित यात्रा भत्ते का संदाय किया जाता है और आकस्मिक प्रभावों को पूरा करने के लिए उसका पचास प्रतिशत ऐसा स्थानांतरण प्रभावी नहीं किया जाएगा।

**18. दुर्घटनाओं के मामले में चिकित्सा सहायता -** (1) जहां किसी कामगार की अपने नियोजन के दौरान या रोजगार से उत्पन्न कोई दुर्घटना होती है तो नियोजक अपने खर्च पर घायल कामगार को तत्काल और अपेक्षित चिकित्सा सहायता के लिए समाधानप्रद व्यवस्था करेगा और यदि उसका इलाज करने वाला डॉक्टर अपेक्षित समझता है तो उसके आगे के उपचार की व्यवस्था करेगा।

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

**19. चिकित्सा परीक्षण -** (1) जहां भर्ती नियम या नियुक्ति या नियत अवधि के नियोजन का कोई संविदा किसी कामगार की पहली नियुक्ति पर चिकित्सा परीक्षण को निर्दिष्ट करता है तो नियोजक अपने खर्च पर चिकित्सा परीक्षण की व्यवस्था करेगा।

(2) औद्योगिक स्थापन में नियोजित किए जाने वाले सभी कामगारों को पहली नियुक्ति के समय ऐसे उद्देश्य के लिए औद्योगिक स्थापन द्वारा नामनिर्दिष्ट चिकित्सा प्राधिकरण द्वारा चिकित्सा परीक्षण में उत्तीर्ण होना अपेक्षित होगा।

(3) औद्योगिक स्थापन किसी भी समय किसी भी कामगार को किसी नामनिर्दिष्ट चिकित्सा अधिकारी द्वारा चिकित्सा परीक्षण कराने का निर्देश दे सकेगा, ताकि कामगार के समाधानप्रद कार्य निष्पादन से संबद्ध फिटनेस का पता लगाया जा सके।

**स्पष्टीकरण:** इस आदेश के प्रयोजनों के लिए, "चिकित्सा अधिकारी" शब्द का वही अर्थ होगा जो 'उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, 2020' (2020 का 37) की धारा 2 की उप-धारा (1) के खंड (यज) में परिभाषित है।

(4) कोई भी कामगार जिसे कोई संक्रामक या स्पर्शजन्य की बीमारी हो गई हो, वह तुरंत संबद्ध प्रबंधक को इसकी सूचना देगा और संबद्ध प्रबंधक द्वारा काम पर लौटने की अनुमति मिलने तक काम से दूर रहेगा तथा इस अवधि के दौरान कामगार को उसके खाते में वेतन सहित छुट्टी के दिनों के बराबर छुट्टी पर माना जाएगा।

(5) जहां कोई भी कामगार किसी संक्रामक या स्पर्शजन्य बीमारी से पीड़ित होने की बात जानबूझकर छिपाता है तो कामगार का ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के आशय के भीतर कदाचार के रूप में माना जाएगा।

**20. गोपनीयता -** (1) कोई भी कामगार अपने तत्काल वरिष्ठ अधिकारी की लिखित अनुमति के बिना किसी औद्योगिक स्थापन का कोई कागजात, पुस्तकें, चित्र, फोटो, उपकरण, उपस्कर, दस्तावेज या कोई अन्य संपत्ति इलेक्ट्रॉनिक या भौतिक रूप में नहीं लेगा और न ही कार्य परिसर से बाहर ले जाएगा।

(2) कोई भी कामगार नियोजक की लिखित अनुमति के बिना किसी भी प्राधिकृत व्यक्ति, कंपनी या निगम को निर्माण प्रक्रिया से संबद्ध किसी भी जानकारी या मामले का खुलासा औद्योगिक स्थापन के रहस्यों और गोपनीय दस्तावेजों का किसी भी तरह से अन्य व्यक्ति को पारित या खुलासा करने या करने का कारण नहीं बनेगा।

(3) यदि कोई कामगार इस पैरा में विनिर्दिष्ट उपबंधों का पालन नहीं करता है, तो उसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकेगी और कामगार की ओर से ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के अर्थ में कदाचार माना जाएगा।

**21. विशेष सेवा – (1)** कोई कामगार, किसी भी समय, औद्योगिक स्थापन के हित के विरुद्ध काम नहीं करेगा जिसमें वह कार्यरत है।

(2) कोई कामगार औद्योगिक स्थापन में अपनी वर्तमान नौकरी के अलावा ऐसा कोई नियोजन नहीं लेगा जहां, ऐसे नियोजन से उसके नियोजक के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है।

(3) तथापि, नियोजक शर्तों के साथ या शर्तों के बिना उसे नौकरी के अतिरिक्त कार्य, असाइनमेंट लेने की अनुमति दे सकेगा और कामगार को इस संबंध में नियोजन की पूर्व अनुमति लेनी होगी।

**22. कार्य का के बंद होने --(1)** नियोजक किसी भी समय, आग, दुर्घटना, मशीनरी के टूटने या बिजली की आपूर्ति, आपदा, वैश्विक महामारी, महामारी, भगदड़ या उसके नियंत्रण से परे अन्य कारणों से औद्योगिक स्थापन के किसी भी सेक्शन या सेक्शनों को पूरी तरह से या आंशिक रूप से किसी भी अवधि या अवधियों के लिए बिना सूचना के बंद कर सकेगा।

(2) (i) कार्य घंटों के दौरान ऐसे कार्य के बंद होने की स्थिति में, प्रभावित कामगारों को औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या मानव संसाधन पोर्टल/आईटी एप्लीकेशन अथवा किसी अन्य इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से नोटिस द्वारा यदि, कोई हो, यथाशीघ्र, यथा व्यवहार्य यह सूचित किया जाएगा कि कार्य कब पुनः शुरू होगा और क्या उन्हें अपने कार्यस्थल पर रहना है या उसे छोड़ना है;

(ii) कार्य के बंद होने होने के बाद कामगार को सामान्यतया पर दो घंटे से अधिक समय तक रहने की अपेक्षितता नहीं होगी।

(iii) यदि स्थापन के बंद होने की अवधि एक घंटे से अधिक नहीं है तो इस प्रकार रोके गए कामगार को के बंद होने अवधि के लिए संदाय नहीं किया जाएगा।

(iv) यदि स्थापन के बंद होने अवधि एक घंटे से अधिक है, तो इस प्रकार रोके गए कामगार, पूरे समय के लिए मजदूरी प्राप्त करने के हकदार होंगे जिसके दौरान उन्हें के बंद होने के परिणामस्वरूप कार्य से रोका गया हो।

(v) उजरती दर कामगारों के मामले में, पिछले महीने के लिए औसत दैनिक कमाई की दर से दैनिक मजदूरी दी जाएगी।

(vi) ऐसे स्थापन के बंद होने के मामले में कोई अन्य मुआवजा स्वीकार्य नहीं होगा। जहां भी व्यावहारिक हो, साधारण कार्य की बहाली की उचित सूचना दी जाएगी।

(3) संयंत्र के विफल होने के कारण या पैरा (1) में विनिर्दिष्ट कारणों से कार्य के अस्थायी रूप से रुक जाने अथवा वस्तुओं एवं सेवाओं के उत्पादन में अस्थायी कटौती की स्थिति में, बेरोजगारी की अवधि को, परिस्थितियों के अनुसार, वेतन सहित या वेतन रहित अनिवार्य अवकाश माना जाएगा; परंतु जहाँ कर्मचारियों को अनिश्चित रूप से लंबे समय तक कार्य से रोके रखना पड़े, वहाँ उन्हें यथोचित सूचना देकर या उसके बदले वेतन देकर उनकी सेवा समाप्त की जा सकती है।

(4) नियोजक हड़ताल की स्थिति में जो या तो पूर्ण या आंशिक रूप से औद्योगिक स्थापन के किसी भी वर्ग या विभाग को प्रभावित कर सकती है या तो पूर्ण या आंशिक रूप से ऐसे अनुभाग या विभाग और किसी अन्य अनुभाग या विभाग जो इस तरह की कामबंदी होने से प्रभावित है, इस तरह के बंद होने के तथ्य को औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या मानव संसाधन पोर्टल पर लगाए गए नोटिस द्वारा, यदि कोई हो, यथाशीघ्र, यथा व्यवहार्य अधिसूचित किया जाएगा।

(5) संबद्ध कामगारों को कार्य की बहाली से पूर्व साधारण नोटिस द्वारा भी कार्य के फिर से शुरू होने के बारे में सूचित किया जाएगा।

**23. रोजगार की समाप्ति-** (1) संहिता के प्रावधानों के अध्याधीन,- (i) किसी स्थायी कामगार के नियोजन को समाप्त करने के लिए एक महीने की पूर्व सूचना दी जाएगी या कामगार को ऐसी सूचना अवधि के बदले मजदूरी का संदाय किया जाएगा।

(ii) अन्य प्रवर्गों के कामगारों के मामले में, नोटिस अवधि, इन स्थायी आदेशों के उप पैरा (3) के अनुसार विनियमित की जाएगी।

(2) कोई अस्थायी कामगार, चाहे वह मासिक दर, साप्ताहिक दर या उज़रती दर पर हो, कोई परिवीक्षाधीन या बदली या निश्चित अवधि के नियोजन कर्मी या आकस्मिक कामगार नियोजन के संविदा के नवीकरण न होने या उसकी समाप्ति पर यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं तो वे किसी भी नोटिस या उसके बदले में संदाय के हकदार नहीं होंगे।

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

(3) यदि किसी कामगार की नौकरी समाप्त कर दी जाती है, तो उसके द्वारा अर्जित वेतन और अन्य देय राशि समाप्ति तिथि से दूसरे कार्य दिवस से पहले संदाय की जाएगी।

**24. कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई -** (1) किसी कामगार को नियोजक द्वारा उसके विरुद्ध शिकायतों या कदाचार के आरोपों का अन्वेषण या परीक्षण लंबित होने तक निलंबित किया जा सकेगा।

(2) ऐसा अन्वेषण या जांच या जहां परीक्षण के बाद अन्वेषण होता है, परीक्षण और अन्वेषण दोनों सामान्यतया पर निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों के भीतर पूरी की जाएगी।

(3) कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान निर्वाह भत्ता दिया जाएगा जो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार को कहीं और नियोजन नहीं लेने के शर्ताधीन होगा।

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

(क) निलंबन के पहले नब्बे दिनों के लिए अंतिम बार प्राप्त वेतन के पचास प्रतिशत की दर से; और

(ख) यदि कार्यवाही पूरी होने में देरी सीधे तौर पर ऐसे कामगार के आचरण के कारण नहीं हुई है, तो शेष अवधि के लिए ऐसे वेतन के पचहत्तर प्रतिशत की दर से संदाय किया जाएगा।

(5) इस स्थायी आदेश के प्रयोजनों के लिए निम्नलिखित कदाचार को निरूपित करेगा, अर्थात्:-

(क) नियोजक के व्यवसाय या संपत्ति के संबंध में चोरी, कपट या बेईमानी;

(ख) नियोजक के व्यवसाय या अपने हितों के संबंध में रिश्वत लेना या देना या अवैध तुष्टि का उपाय करना;

(ग) किसी वरिष्ठ के किसी वैध या उचित आदेश को जानबूझकर अनसुना करना या अवज्ञा, चाहे वह अकेले या किसी अन्य या दूसरों के साथ मिलकर किया गया हो।

परंतु वरिष्ठ का आदेश साधारण रूप से लिखित रूप में होगा;

- (घ) आदतन रूप से उपस्थिति में देरी अथवा बिना छुट्टी या पर्याप्त कारण के अभ्यस्त अनुपस्थिति;
- (ङ) झूटी के दौरान कार्य स्थल पर शराब पीना, लड़ाई या दंगा करना, अनुचित या अभद्र व्यवहार करना;
- (च) काम की आदतन उपेक्षा;
- (छ) जारी कार्य में जानबूझकर अवरोध पैदा करना या नियोजन की संपत्ति का नुकसान करना;
- (ज) झूटी पर सोना;
- (झ) रोग का बहाना अथवा काम को धीमा करना;
- (ञ) अधीनस्थ कर्मचारियों से उपहार लेना;
- (ट) नैतिक अधमता से जुड़े किसी भी आपराधिक कार्य के लिए किसी भी न्यायालय में दोषसिद्धि;
- (ठ) बिना अनुमति और बिना समाधानप्रद कारण के दस दिनों से अधिक समय तक निरंतर अनुपस्थिति;
- (ड) नियोजन के समय नाम, आयु, पिता का नाम, योग्यता या पिछली सेवा के बारे में किसी प्रकार की गलत जानकारी देना;
- (ढ) बिना अनुमति या पर्याप्त कारण के काम छोड़ना;
- (ण) किसी भी वरिष्ठकर्मि या सहकर्मि को धमकी देना, गाली देना या हमला करना;
- (त) हिंसा के लिए उपदेश देना या उकसाना;
- (थ) कदाचार के उपरोक्त कृत्यों में से किसी को उकसाने या उकसाने का प्रयास करना;
- (द) 14 दिन की पूर्व सूचना दिए बिना अकेले या अन्य कामगारों के साथ अवैध हड़ताल पर जाना;
- (ध) कार्य के दौरान कामगार को मिली औद्योगिक स्थापन के कार्य या प्रक्रिया के संबंध में किसी प्रकार की गोपनीय सूचना को किसी भी प्राधिकृत व्यक्ति के समक्ष प्रकट करना;
- (न) किसी भी आरोप-पत्र या आदेश या लिखित में सूचित नोटिस को स्वीकार करने से इंकार करना;
- (प) नियजकों द्वारा दिए गए किसी भी सुरक्षा उपकरण को पहनने या उपयोग करने में विफलता या उपयोग करने से इंकार; और
- (फ) प्रतिपूर्ति के लिए झूठे बिल का दावा; तथा
- (ब) "लैंगिक उत्पीड़न" से अभिप्राय कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 2 के खंड (ढ) में यथा-परिभाषित लैंगिक उत्पीड़न से है और इसमें उक्त अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (2) में विनिर्दिष्ट परिस्थितियाँ भी सम्मिलित हैं।

(6) (क) जहां किसी कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पर अपेक्षित है या लंबित है या जहां किसी अपराध के संबंध में उसके विरुद्ध आपराधिक कार्यवाही की परीक्षण या परीक्षण के अधीन है और नियोजक संतुष्ट है कि कामगार को निलंबन के अधीन रखना अपेक्षित या वांछनीय है, वह लिखित रूप में आदेश द्वारा, उसे उस तारीख से प्रभाव से निलंबित कर सकेगा जैसा कि आदेश में निर्दिष्ट किया गया है।

(ख) ऐसे निलंबन के कारणों का विस्तृत विवरण निलंबन की तारीख से एक सप्ताह के भीतर कामगार को भेजा जाएगा।

(ग) परीक्षण में, कामगार व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होने या व्यवसाय संघ के पदाधिकारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने का हकदार होगा, जिसका वह सदस्य है अथवा उसकी पसंद का कोई सहकर्मि है।

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

(ङ) नब्बे दिनों की अवधि के भीतर परीक्षण की कार्यवाही समाप्त की जाएगी।

परंतु यह कि, जाँच अधिकारी लिखित रूप में कारण दर्ज करते हुए, नब्बे दिनों की अवधि को उतनी अतिरिक्त अवधि तक बढ़ा सकेगा, जितनी वह अपेक्षित समझे।

(च) यदि यथास्थिति, आपराधिक कार्यवाही में, जाँच के निष्कर्ष पर, या कामगार को उसके विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी पाया जाता है और संबद्ध कामगार को प्रस्तावित दंड पर अभ्यावेदन करने का उचित अवसर देने के पश्चात्, यह माना जाता है तो बर्खास्तगी या निलंबन या जुर्माना या वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक हो या पदावनति का आदेश जिससे अंतिम न्याय होता हो, तदनुसार नियोजक ऐसा एक आदेश पारित करेगा:

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

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

परंतु यह भी कि किसी कामगार के मामले में, जिस पर संविधान के अनुच्छेद 311 के खंड (2) के प्रावधान लागू होते हैं, उस अनुच्छेद के प्रावधानों का अनुपालन किया जाएगा।

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

परन्तु यह कि इस खंड के अधीन निर्वाह भत्ते का संदाय, निलंबन की अवधि के दौरान संबद्ध कामगार द्वारा कोई नियोजन नहीं करने के अध्यक्षीन होगा।

(7) (i) इस उप-पैरा के अधीन दण्ड देते समय, दंड लगाने वाला प्राधिकारी कामगार के कदाचार, पिछले रिकॉर्ड, यदि कोई हो, कामगार और किसी भी अन्य लघुकारी या उत्तेजित परिस्थितियों की किसी भी सघनता को ध्यान में रखेगा।

(ii) प्राधिकारी द्वारा लगाए गए दण्ड के आदेश की एक प्रति संबद्ध कामगार को भेजी जाएगी।

(8) (क) उप-पैरा (4) के अधीन दण्ड देने के आदेश से व्यथित एक कामगार, आदेश की प्राप्ति की तारीख से इक्कीस दिनों के भीतर खंड (ख) के अधीन निर्दिष्ट अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकेगा।

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

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

परंतु कि जहां लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत है तो, ऐसी शिकायतों के बारे में परीक्षण के लिए प्रत्येक औद्योगिक स्थापन में इस उद्देश्य के लिए आंतरिक शिकायत समिति गठित है, उसे पैरा में निहित किसी भी बात के होते हुए भी, इन स्थायी आदेशों के प्रयोजन के लिए नियोजक द्वारा नियुक्त परीक्षण प्राधिकरण माना जाएगा और आंतरिक शिकायत समिति इस पैरा के अधीन परीक्षण करेगी, जब तक कि लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों की परीक्षण के लिए, शिकायत समिति के लिए नियोजक द्वारा अलग से प्रक्रिया निर्दिष्ट नहीं की जाती है, जहां तक व्यवहार्य हो।

(9) आंतरिक शिकायत समिति का गठन कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के उपबंधों के अनुसार किया जाएगा।

(10) उप-पैरा (9) में उल्लिखित आंतरिक शिकायत समिति प्रत्येक वर्ष शिकायतों तथा उन पर की गई कार्रवाई के संबंध में एक वार्षिक रिपोर्ट, नियोजन तथा जिला अधिकारी को तैयार कर प्रस्तुत करेगी।

(11) नियोजन अपने संगठन की वार्षिक रिपोर्ट में, कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के अधीन दर्ज मामलों की संख्या, यदि कोई हो, तो और उनके निपटान का विवरण शामिल करेगा।

**25. शिकायत निवारण एवं परिवाद-** (1) नियोजन से उत्पन्न सभी शिकायतें या आपत्तियां, जिनमें नियोजक या उसके एजेंट द्वारा अनुचित व्यवहार या गलत तरीके से वसूली से संबद्ध शिकायतें भी शामिल हैं, इस संबंध में निर्दिष्ट प्रबंधक या व्यक्ति को प्रस्तुत की जाएंगी और नियोजन को अपील करने का अधिकार होगा।

(2) व्यक्तिगत शिकायतों से उत्पन्न विवादों के समाधान के लिए, ऐसे विवाद के संबंध में आवेदन, औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2026 के नियम 7 के अधीन पीड़ित कामगार द्वारा शिकायत निवारण समिति के समक्ष, ऐसे विवाद के कारण उत्पन्न होने की तिथि से एक वर्ष के भीतर दाखिल किया जा सकेगा।

**26. प्रबंधक और कामगारों का दायित्व -** (1) औद्योगिक स्थापन का नियोजक/प्रबंधन स्थायी आदेशों के उचित और सम्यक् पालन के लिए उत्तरदायी होगा।

(2) प्रत्येक कामगार इन स्थायी आदेशों का सत्य और निष्ठापूर्वक पालन करेगा।

**27. प्रमाणन अधिकारी को सूचना अग्रेषित करना -** (1) जहां नियोजक संहिता की धारा 29 में निर्दिष्ट केंद्रीय सरकार के आदर्श स्थायी आदेश को अपनाता है, वह संबद्ध प्रमाणन अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से उस विशिष्ट तिथि की सूचना देगा जिससे आदर्श स्थायी आदेशों के प्रावधान अपनाए गए हैं।

(2) उप-पैरा (1) के अधीन किसी औद्योगिक स्थापन के संबंध में अपनाए गए आदर्श स्थायी आदेश, स्थान पर ध्यान दिए बिना, स्थापन की अन्य सभी औद्योगिक इकाइयों पर भी लागू होंगे।

(3) उप-पैरा (1) के अधीन सूचना प्राप्त होने पर, प्रमाणन अधिकारी औद्योगिक स्थापन का विवरण औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2026 के नियम 47 के अधीन रखे गए रजिस्टर में दर्ज करेगा, जिसने आदर्श स्थायी आदेश को अपनाया है।

**28. स्थायी आदेशों का प्रदर्शन -** इन स्थायी आदेशों की एक प्रति हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक बोर्ड और मानव संसाधन पोर्टल पर, यदि कोई हो, प्रदर्शित की जाएगी।

<b>प्ररूप (i)</b>
(आदर्श स्थायी आदेश 8 देखें)
किसी नियोजक द्वारा दिए जाने वाले काम की पाली को बंद करने / फिर से शुरू करने की सूचना।
नियोजक/प्रबंधक का नाम .....
पता.....
दिनांक .....वर्ष 20..... के मास----- का ----- दिन
मेरे/हमारे औद्योगिक स्थापन के संबंध में प्रमाणित एवं अनुमोदित स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश संख्या ..... के अनुसार, मैं/हम एतद्वारा समस्त संबद्ध पक्षों को यह सूचना देते हैं कि दिनांक ..... से संविदा में निर्दिष्ट शिफ्ट कार्य को बंद करने/पुनः प्रारंभ करने का मेरा/हमारा आशय है।
नाम सहित हस्ताक्षर..... पद.....
<b>अनुलग्नक</b> (यहाँ शिफ्ट कार्य प्रणाली में प्रस्तावित किए जाने वाले परिवर्तन का विवरण निर्दिष्ट करें।)
प्रतिलिपि अग्रेषित:- (1) पंजीकृत व्यवसाय संघ के सचिव, यदि कोई हो। (2) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) (3) क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) क्षेत्र। (4) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली।]
टिप्पण: नोटिस को स्पीड पोस्ट द्वारा या पृष्ठांकक के निर्दिष्ट ईमेल पर भेजा जाना चाहिए।

<b>प्ररूप (ii)</b>	
(आदर्श स्थायी आदेश संख्या 14 देखें)	
सेवा कार्ड	
स्थापन/खान का नाम	
पहचान बैज सं. / टोकन सं.	
1.	रजिस्टर क्रम संख्या
2.	नाम
3.	स्थायी खाता संख्या (पैन),
4.	यूनिवर्सल एकाउंट नंबर (यूएएन)
5.	कामगार की श्रेणी (अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल या अतिकुशल)
6.	परिवार के सदस्यों का ब्यौरा
7.	आधार संख्या, यदि कामगार द्वारा सहमति दी गई हो।
8.	हस्ताक्षर नमूना/अंगूठे की छाप
9.	पिता या माता या पतिपत्नी/ का नाम
10.	लिंग
11.	जन्म तिथि
12.	जन्म स्थान
13.	कार्य ग्रहण की तिथि
14.	कार्य ग्रहण करने के समय के चिकित्सा प्रमाणपत्र का ब्यौरा
15.	शैक्षिक और अन्य योग्यताएँ
16.	भाषा जो कामगार पढ़ सकता है
17.	भाषा जो कामगार लिख सकता है
18.	भाषा जो कामगार बोल सकता है
19.	लंबाई
20.	पहचान चिह्न
21.	विभाग
22.	मोबाइल नंबर और ईमेल-
23.	स्थायी पता
24.	स्थानीय पता
25.	मकान सं.
26.	भविष्य निधि खाता सं.
27.	उपदान के लिए नामित
28.	पेंशन के लिए नामित यदि कोई हो
29.	कामगार राज्य बीमा सं.

30.	प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लिया (ब्यौरा)					
31.	उच्च नौकरियों के लिए योग्यता					
32.	उत्तीर्ण निपुणता परीक्षा					
33. रोज़गार इतिहास						
विभाग	टोकन सं.	पद	वेतन स्तर	कार्यभार ग्रहण	छोड़ा (कारण)	
1	2	3	4	5	6	
34.	अनुपस्थिति अवधि					
	से	तक	कारण	निरंतर नियोजन के लिए उपयुक्तता के बारे में चिकित्सा रिपोर्ट		
(i) अस्वस्थता अवकाश						
(ii) अर्जित अवकाश						
(iii) कोई अन्य अवकाश						
35.	प्रसूति प्रसुविधा					
36.	कामगार का मुआवज़ा					
	दुर्घटनाओं का ब्यौरा:					
37.	अनुशासनात्मक कारवाई का ब्यौरा					
38.	पदोन्नति					
	(i) ब्यौरा (ii) पुरस्कार (iii) जारी प्रशस्ति पत्र					
39.	अधिवर्षिता की तिथि					
40.	कोई अन्य विषय					

सत्यापन करने वाले व्यक्ति के हस्ताक्षर  
या अंगूठे का निशान

**अनुसूची- ख**  
**विनिर्माण क्षेत्र में मॉडल स्थायी आदेश का प्रारूप**

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ। (1) इन स्थायी आदेशों का नाम विनिर्माण क्षेत्र स्थायी आदेश, 2026 है।

(2) ये राजपत्र में इनके प्रकाशन की तारीख से प्रवृत्त होंगे।

**1. क. परिभाषा-** (1) इन मॉडल स्थायी आदेशों में, जब तक कि कोई बात विषय या संदर्भ में विरुद्ध न हो,-

(क) "संहिता" से औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) अभिप्रेत है;

(ख) "प्ररूप" से इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न अनुसूचियों में निर्धारित प्ररूप अभिप्रेत है;

(ग) "आदत" से अनुशासनहीनता के संबंध में, ऐसा कामगार आदतन अभिप्रेत है जो पिछले बारह महीनों में तीन या अधिक बार कदाचार करता है; तथा

(घ) अपनी व्याकरणिक भिन्नता और सजातीय अभिव्यक्तियों के साथ "स्थायी आदेश" से इन मॉडल स्थायी आदेशों का स्थायी आदेश अभिप्रेत है।

(2) इन मॉडल स्थायी आदेशों में उपयोग किए गए शब्द या अभिव्यक्तियाँ जिन्हें इसमें परिभाषित नहीं किया गया है, किन्तु औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 में परिभाषित किया गया है, उनके संबद्ध अर्थ संहिता की परिभाषाओं में दिए गए अर्थ के अनुसार होंगे।

**2(1) कामगार का वर्गीकरण:-** इन स्थायी आदेशों के प्रयोजनों के लिए कामगारों को निम्नानुसार वर्गीकृत किया गया है, अर्थात्: -

(क) स्थायी;

(ख) अस्थायी;

(ग) अप्रेंटिस;

(घ) प्रोबेशनर;

(ङ.) बदली;

(च) नियत कालिक नियोजन; और

(छ) अनियत

(2) एक स्थायी कामगार एक श्रमिक है जो एक औद्योगिक स्थापन में स्थायी आधार पर नियुक्त किया गया है और इसमें कोई भी ऐसा व्यक्ति शामिल है जिसने ऐसे औद्योगिक स्थापन में उसी या किसी अन्य व्यवसाय में छह महीने की परिवीक्षा अवधि को समाधानप्रद ढंग से पूरा किया है।

परन्तु परिवीक्षा की अवधि की गणना करने में दुर्घटना, छुट्टी, तालाबंदी, हड़ताल या औद्योगिक स्थापन के अनैच्छिक बंद होने के कारण किसी भी रुकावट को ऐसी परिवीक्षा अवधि का हिस्सा माना जाएगा।

(3) एक अस्थायी कामगार एक ऐसा कामगार होता है जो अनिवार्य रूप से अस्थायी प्रकृति के काम के लिए लगाया गया है, जिसकी गणना एक सीमित अवधि के भीतर किए जाने की संभावना है।

(4) एक शिक्षु का अर्थ है एक व्यक्ति जो शिक्षुता अधिनियम, 1961 (1961 का 52) के प्रावधानों के अधीन शिक्षुता के संविदा के अनुसरण में शिक्षुता प्रशिक्षण ले रहा है।

(5) एक परिवीक्षाधीन एक कामगार है जो एक पद में स्थायी रिक्ति को भरने के लिए अनंतिम रूप से नियोजित है और उसने उसमें छह महीने की सेवा पूरी नहीं की है।

परन्तु प्रदर्शन के आकलन पर परिवीक्षा की अवधि को तीन महीने से अधिक की अवधि के लिए बढ़ाया जा सकेगा।

परन्तु एक स्थायी कामगार एक नए पद पर एक परिवीक्षाधीन के रूप में नियोजित है, छह महीने की परिवीक्षा अवधि के दौरान किसी भी समय, पूर्व स्थायी पद पर वापस किया जा सकता है।

(6) बदली एक ऐसा कामगार होता है जिसे स्थायी कामगार या प्रोबेशनर के स्थान पर नियुक्त किया जाता है जो अस्थायी रूप से अनुपस्थित होता है।

परन्तु एक वर्ष की सेवा की निरंतर अवधि के पूरा होने पर या भूमि से नीचे कामगारों के मामले में 190 उपस्थिति के पूरा होने पर या उसी श्रेणी में किसी अन्य कामगार या उसी श्रेणी के अन्य पद या पदों में किसी अन्य कामगारों के मामले में दो सौ चालीस उपस्थिति के पूरा होने पर प्रतिस्थापन कामगारों एक बदली नहीं रहेंगे या इससे पहले यदि पद स्थायी कार्यकर्ता या परिवीक्षाधीन द्वारा खाली किया गया है:

परन्तु परिवीक्षाधीन के स्थान पर लगे बाद के कामगार को परिवीक्षाधीन अवधि के पूरा होने के बाद स्थायी कार्यकर्ता माना जाएगा।

(7) नियत अवधि का नियोजक एक नियत अवधि के लिए नियोजन के साथ नियोजन के लिखित संविदा के आधार पर एक कार्यकर्ता की सहभागिता है:

परन्तु काम के घंटे, मजदूरी, भत्ते और अन्य लाभ समान प्रकृति के समान कार्य या कार्य करने वाले स्थायी कामगार से कम नहीं होंगे;

परन्तु यह और कि ऐसे कामगार एक स्थायी कामगार को उसके द्वारा प्रदान की गई सेवा की अवधि के अनुसार आनुपातिक रूप से उपलब्ध सभी वैधानिक लाभों के लिए पात्र होंगे, भले ही उसके नियोजन की अवधि कानून में अपेक्षित नियोजन की अर्हक अवधि तक विस्तारित न हो:

परन्तु ऐसा कामगार भी ग्रेच्युटी के लिए पात्र होगा, यदि एक वर्ष की अवधि के लिए संविदा के अधीन सेवा प्रदान करता है:

परन्तु यह भी कि सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छह माह से अधिक उसके भाग के लिए, नियोजक ऐसे कामगार को पंद्रह दिन के वेतन की दर से ग्रेच्युटी का संदाय करेगा, जो सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 (36 का 2020) की धारा 53 की उप-धारा (2) में निर्दिष्ट संबद्ध कामगार द्वारा अंतिम रूप से आहरित मजदूरी की दर पर होगा।

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

(8) एक अनियत कामगार एक ऐसा कामगार होता है जिसे अनिवार्य रूप से आकस्मिक प्रकृति के काम के लिए लगाया गया है या जिसका नियोजन, इसके अलग-अलग चरित्र के अनुसार एक आकस्मिक प्रकृति का है।

**3. पहचान बैज या कार्ड-** (1) प्रत्येक कामगार को एक पहचान बैज या कार्ड जारी किया जाएगा जिसमें उसका पूरा नाम, पदनाम, कामगार नंबर, रक्त समूह, संपर्क नंबर, आपातकालीन संपर्क व्यक्ति का विवरण और एक नवीनतम फोटोग्राफ होगा।

(2) प्रत्येक कामगार औद्योगिक स्थापन के काम के घंटों के दौरान अपना पहचान बैज या कार्ड पहनेगा और औद्योगिक स्थापन के परिसर में प्रवेश और ठहरने के लिए अधिकृत सुरक्षा गार्ड या कर्मियों को अपेक्षित होने पर इसे प्रस्तुत करेगा।

(3) ऐसे पहचान बैज या कार्ड को किसी अन्य व्यक्ति या कार्यकर्ता को हस्तारित नहीं किया जाएगा और संबद्ध कार्यकर्ता द्वारा उसकी सुरक्षित अभिरक्षा सुनिश्चित की जाएगी।

(4) प्रत्येक कामगार जो औद्योगिक स्थापन के नियोजन में नहीं रहता है, विभाग प्रमुख या ऐसे उद्देश्य के लिए नामनिर्दिष्ट औद्योगिक स्थापन के अधिकारी को पहचान बैज या कार्ड सौंपेगा।

**4. कार्य के समय का प्रकाशन--** (1) सभी प्रवर्गों के कामगारों हेतु लागू काम के घंटे नोटिस बोर्ड पर और औद्योगिक स्थापन के पोर्टल पर, हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में प्रदर्शित किए जाएंगे।

(2) काम के घंटे, शिफ्ट की संख्या, शिफ्ट के समय, सप्ताह के दिनों में काम के साथ-साथ साप्ताहिक छुट्टियों या इसी तरह के अन्य मामलों में कोई भी परिवर्तन, औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर प्रदर्शित किया जाएगा।

**5. छुट्टियों और वेतन दिवसों का प्रकाशन।** (1) औद्योगिक स्थापन द्वारा छुट्टियों और वेतन दिवसों के रूप में मनाए गए दिनों को निर्दिष्ट करने वाले नोटिस इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और औद्योगिक स्थापन के पोर्टल पर लगाए जाएंगे।

(2) इसी तरह राष्ट्रीय और त्योहारों की छुट्टियों की एक सूची इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और औद्योगिक स्थापन के पोर्टल पर भी प्रदर्शित की जाएगी, यदि कोई हो।

**6. मजदूरी दरों का प्रकाशन-** कामगारों को देय मजदूरी दरें इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और वेबसाइट या खदान के पोर्टल पर हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में प्रदर्शित की जाएंगी।

**7. शिफ्ट में काम करना-** (1) नियोजन के विवेक पर किसी भी विभाग या औद्योगिक स्थापन के किसी भी खंड में एक से अधिक शिफ्ट में काम किया जा सकेगा।

(2) जहां एक से अधिक शिफ्ट में काम किया जाता है, वहां कामगार को एक शिफ्ट से दूसरी शिफ्ट में स्थानांतरित किया जाएगा।

(3) संबद्ध कामगार को लिखित रूप में इक्कीस दिन की पूर्व सूचना के बिना कोई भी शिफ्ट का काम बंद नहीं किया जाएगा।

परन्तु ऐसा कोई नोटिस अपेक्षित नहीं होगा जहां शिफ्ट का समापन प्रभावित कामगारों के साथ एक करार के अधीन हुआ है।

(4) जहां शिफ्ट के कामकाज को बंद करने के कारण छंटनी हो जाती है, ऐसी छंटनी संहिता के उपबंधों के अनुसार की जाएगी।

(5) जहां शिफ्ट का काम फिर से शुरू किया जाता है, कामगारों को नोटिस दिया जाएगा और संहिता के उपबंधों के अनुसार उन्हें फिर से नियोजित किया जाएगा।

(6) जब भी कोई अतिरिक्त शिफ्ट शुरू की जाती है या शिफ्ट को फिर से शुरू किया जाता है, बंद कर दिया जाता है या बदल दिया जाता है, तो प्रभावित कामगारों को इक्कीस दिन पहले नोटिस दिया जाएगा:

परन्तु संहिता की धारा 40 के खंड (ग) के अनुसरण में शिकायत निवारण समिति के परामर्श से स्थायी आदेश के अनुसार शिफ्ट या शिफ्ट में बदलाव की अपेक्षितता वाली आपात स्थिति के मामले में किसी नोटिस की अपेक्षितता नहीं होगी।

परन्तु यह और कि इस तरह के किसी नोटिस की अपेक्षितता नहीं होगी जहां इस तरह के परिवर्तन केंद्र सरकार या राज्य सरकार के आदेशों के अनुसार, जैसा भी मामला हो, या संहिता की धारा 40 के खंड (घ) में परिकल्पित किसी समझौते या पंचाट के अनुसरण में किया जाता है।

**8. शिफ्ट के कामकाज में बदलाव की सूचना-** इन स्थायी आदेशों के अधीन अपेक्षित रूप से शिफ्ट के काम को बंद करने या फिर से शुरू करने की कोई भी सूचना, प्ररूप (i) में होगी और निम्नलिखित रीति से दी जाएगी, अर्थात्: -

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

(ख) जहां कामगारों का कोई पंजीकृत व्यवसाय संघ मौजूद है, खंड (क) में निर्दिष्ट नोटिस की एक प्रति इलेक्ट्रॉनिक रूप से या स्पीड पोस्ट द्वारा ऐसी यूनियन के सचिव को भी दी जाएगी।

**9. उपस्थिति और देर से आना-** (1) प्रत्येक श्रमिक पैरा 4 के अधीन निर्धारित और अधिसूचित समय पर काम करेगा और देर से उपस्थित होने वाला श्रमिक मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अधीन प्रदान किए गए वेतन की कटौती के लिए उत्तरदायी होगा।

(2) सभी कामगार, चाहे वे जमीन के ऊपर और भूमिगत काम कर रहे हों, उन्हें उस समय के लिए काम के घंटों से संबद्ध नियमों का पालन करना होगा।

(3) प्रत्येक कामगार शिफ्ट के प्रारंभ में और वर्दी बदलने के बाद और उससे पहले शिफ्ट के समापन पर अपनी उपस्थिति दर्ज कराएगा।

(4) कार्यकर्ता की उपस्थिति को पहचान पत्र, बायोमेट्रिक्स या किसी अन्य प्रणाली के माध्यम से विनियमित किया जाएगा जैसा कि इस उद्देश्य के लिए अधिसूचित किया गया है।

(5) कोई भी कामगार अपने स्वयं के पहचान पत्र के अलावा अन्य पहचान पत्र का उपयोग या पंच नहीं करेगा।

(6) निर्धारित समय से देर से रिपोर्ट करने वाले किसी भी कामगार को विभाग या अनुभाग में प्रवेश करने की अनुमति नहीं दी जाएगी, जब तक कि प्रबंधक या इस तरह के उद्देश्य के लिए सम्यक् रूप से प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी द्वारा अनुमति न दी जाए।

(7) एक कामगार को जब तक अनुपस्थित माना जाएगा यदि वह ड्यूटी पर उपस्थित होने में विफल रहता है, जब तक कि प्रबंधक या इस संबंध में प्राधिकृत अधिकारी से ऐसी अनुपस्थिति के लिए लिखित अनुमति प्राप्त नहीं की जाती है।

(8) एक कामगार जो आदतन देर से रिपोर्ट करता है या अनुपस्थित रहता है, वह मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अधीन प्रदान किए गए वेतन की कटौती के लिए उत्तरदायी होगा।

**10. छुट्टी -** (1) वैतनिक अवकाश उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, 2020 (2020 का 37) में किए गए प्रावधानों के अनुसार देय होंगे तथा अन्य अवकाश लागू कानून, संविदा, प्रथा और रूढ़ि के अनुसार देय होंगे।

- (2) छुट्टी का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता है।
- (3) अनुपस्थित रहने हेतु छुट्टी लेने का इच्छुक कामगार छुट्टी की प्रस्तावित तारीख से कम-से-कम सात दिन पहले नियोजक अथवा नियोजक द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट औद्योगिक स्थापन के किसी अन्य अधिकारी के समक्ष आवेदन देगा।
- (4) अधिकारी आवेदन की गई छुट्टी के शुरू होने से एक सप्ताह या दो दिन पहले उस पर एक आदेश जारी करेगा।
- (5) जहां आवेदन की तारीख को या उसके तीन दिनों के भीतर शुरू करने के लिए छुट्टी के लिए आवेदन किया गया है, कामगार आवेदन के देर से जमा करने के कारणों को बताएगा और इस तरह की छुट्टी पर आदेश उसी दिन दिया जाएगा।
- (6) जहां छुट्टी को अस्वीकार कर दिया जाता है या स्थगित कर दिया जाता है, इस तरह के इंकार या स्थगन होने के तथ्य और उसके कारणों को लिखित रूप में सूचित किया जाएगा।
- (7) जहां कोई कामगार, छुट्टी पर जाने के बाद, उसके विस्तार की इच्छा रखता है, प्राधिकृत अधिकारी को आवेदन करेगा जो लिखित या इलेक्ट्रॉनिक मोड में छुट्टी देने या उसके विस्तार से इनकार करने के बारे में सूचित करेगा, और ऐसा संचार मूल रूप से दी गई छुट्टी की समाप्ति से पहले पहुंच जाएगा।
- (8) सभी कामगारों को मजदूरी और भत्तों के साथ छुट्टी इन स्थायी आदेशों के अंतर्गत लागू विधि के अनुसार दी जाएगी।
- (9) छुट्टी पर रहने के दौरान कोई भी कामगार फायदे या लाभ के लिए कोई नियोजन या व्यवसाय नहीं करेगा।

**11. आकस्मिक अवकाश-** (1) श्रमिक को एक कैलेंडर वर्ष में कुल दस दिनों से अधिक मजदूरी के साथ अनुपस्थिति का आकस्मिक अवकाश दिया जा सकेगा।

परन्तु ऐसी छुट्टी बीमारी और अप्रत्याशित विशेष परिस्थितियों के मामले को छोड़कर एक बार में तीन दिनों से अधिक के लिए नहीं होगी।

- (2) सामान्यतया पर, ऐसी छुट्टी लेने से पहले औद्योगिक स्थापन में कार्यालय या नियंत्रक प्राधिकारी की पूर्व अनुमति प्राप्त की जाएगी।
- (3) जहां पूर्व अनुमति प्राप्त नहीं की जा सकती है, वहां कामगार जितनी जल्दी संभव हो, प्राधिकृत अधिकारी को अनुपस्थिति और उसकी संभावित अवधि के बारे में लिखित रूप में सूचित करेगा।

**12. मजदूरी का संदाय -** (1) नियोजक उस कामगार को मजदूरी का संदाय करेगा या करवाएगा, जो निम्नलिखित पर लगा हुआ है-

- (i) दैनिक आधार, शिफ्ट के अंत में;
- (ii) साप्ताहिक आधार पर, सप्ताह के अंतिम कार्य दिवस पर, साप्ताहिक अवकाश से पहले;
- (iii) पाक्षिक आधार, पखवाड़े की समाप्ति के बाद दूसरे दिन की समाप्ति से पहले;
- (iv) मासिक आधार, अगले महीने के सातवें दिन की समाप्ति से पहले।

(2) सभी संदाय, इलेक्ट्रॉनिक मोड के माध्यम से कामगार के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके कामगार को किए जाएंगे;

परन्तु, नियोजक केवल चेक द्वारा या उसके बैंक खाते में मजदूरी जमा करके मजदूरी का संदाय करेगा।

(3) जहां एक कामगार

सेवा से हटा दिया या बर्खास्त कर दिया गया; या,

स्थापन के बंद होने के कारण छंटनी की गई है या सेवा से त्यागपत्र दे दिया है या बेनियोजन हो गया है, उसे देय मजदूरी का संदाय उसके निष्कासन, बर्खास्तगी, छंटनी या, त्यागपत्र के दो कार्य दिवसों के भीतर किया जाएगा।

(4) प्रत्येक नियोजक वेतन संहिता, 2019 (2019 का 29) के अधीन निर्दिष्ट कामगार को वेतन पर्ची जारी करेगा।

(5) कामगार के वेतन से कोई कटौती नहीं की जाएगी, सिवाय उन कटौतियों के जो मजदूरी संहिता, 2019 के अधीन प्राधिकृत हैं।

(6) कामगार के वेतन से सभी जुर्माने और सभी वसूली मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 19 के अनुसार की जाएगी।

(7) वेतन अवधि और संदाय की तारीख निर्दिष्ट करने वाली सूचना नोटिस बोर्ड और पोर्टल पर हिंदी, अंग्रेजी और क्षेत्रीय भाषा में प्रदर्शित की जाएगी।

**13. सेवा रिकॉर्ड-** (1) सेवा कार्ड, सेवा प्रमाणन, कामगारों के आवासीय पते में परिवर्तन और उनकी आयु के रिकॉर्ड से संबद्ध मामले सेवा रिकॉर्ड का हिस्सा होंगे और –

(i) प्रत्येक औद्योगिक स्थापन प्रत्येक श्रमिक के संबंध में इलेक्ट्रॉनिक रूप से या मैनुअल रूप में एक सेवा कार्ड बनाए रखेगा, जिसमें उस श्रमिक का विवरण उस कामगार के ज्ञान के साथ प्ररूप (ii) में दर्ज किया जाएगा और समय-समय पर अद्यतन किया जाएगा:

परन्तु, सेवा कार्ड के मैनुअल रखरखाव के मामले में, रिकॉर्ड को इस संबंध में एक अधिकृत प्राधिकारी द्वारा तारीख के साथ सम्यक् रूप से सत्यापित किया जाएगा;

(ii) प्रत्येक कामगार एक सेवा प्रमाण पत्र का हकदार होगा, जिसमें काम की प्रकृति, पदनाम और नियोजन की अवधि (महीने, वर्ष) को निर्दिष्ट किया जाएगा, जो नियोजन सेवा से मुक्ति, समाप्ति, सेवानिवृत्ति या इस्तीफा के समय से दस दिनों के भीतर जारी किया जाएगा;

(iii) प्रत्येक कामगार नियोजक को जल्द से जल्द नियुक्ति के समय, अपने आवासीय पते, मोबाइल नंबर, ई-मेल, आपातकालीन संपर्क नाम और नंबर, मृत्यु के मामले में बकाया राशि का दावा करने के लिए नामांकित व्यक्तियों का विवरण सूचित करेगा और उसके बाद अपने नियोजक को अपने आवासीय पते में किसी भी बदलाव के बारे में तुरंत सूचित करेगा।

परन्तु यदि कामगार ने अपने नियोजक को अपने आवासीय पते में परिवर्तन के बारे में सूचित नहीं किया है, तो अंतिम ज्ञात पते को संचार भेजने के लिए आवासीय पते के रूप में माना जाएगा;

(iv) प्रत्येक कामगार औद्योगिक स्थापन में सेवा में प्रवेश करते समय नियोजक को अपनी सही जन्म तिथि सूचित करेगा और नियोजक सेवा रिकॉर्ड में एक कामगार की जन्म तिथि प्रवेश से पहले कामगार से निम्नलिखित को प्रस्तुत करवाएगा-

- (क) माध्यमिक शिक्षा बोर्ड द्वारा दिया गया मैट्रिक या स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र या समकक्ष प्रमाण पत्र; या
- (ख) उसकी जन्मतिथि की प्रमाणित प्रति जैसा कि एक नगरपालिका, स्थानीय प्राधिकरण या पंचायत या जन्म रजिस्ट्रार के रजिस्ट्रारों में दर्ज है; या
- (ग) आधार की एक प्रति, यदि कामगार द्वारा सहमति दी गई है;
- (घ) प्रमाण पत्र की उपरोक्त तीन प्रबर्गों में से किसी एक के अभाव में, नियोजक या इस संबंध में उसके द्वारा अधिकृत अधिकारी को कामगार से एक सहायक सर्जन के पद तक के एक सरकारी चिकित्सा अधिकारी से कर्मकार की संभावित आयु को दर्शाता हुए एक प्रमाण पत्र प्रस्तुत करवाएगा।

परन्तु ऐसे प्रमाण पत्र प्राप्त करने की लागत नियोजक द्वारा वहन की जाती है;

(v) जहां किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी से प्रमाण पत्र प्राप्त करना व्यावहारिक नहीं है, वहां एक शपथ पत्र या तो कामगार या उसके माता-पिता द्वारा, या किसी निकट के रिश्तेदार द्वारा, जो कामगार की वास्तविक या अनुमानित जन्म तिथि के बारे में जानने की स्थिति में है, प्रथम श्रेणी मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष उसके द्वारा दी गई जन्म तिथि के समर्थन के साक्ष्य के रूप में प्रस्तुत किया जाएगा।

(2) किसी कामगार की जन्म तिथि, एक बार सेवा कार्ड में दर्ज करने के बाद, औद्योगिक स्थापन की सेवा से उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख के निर्धारण सहित सेवा से संबद्ध सभी मामलों के संबंध में आयु का एकमात्र प्रमाण होगी।

(3) जन्म तिथि की रिकॉर्डिंग के संबंध में सभी औपचारिकताओं को एक कामगार की नियुक्ति की तारीख से तीन महीने के भीतर अंतिम रूप दिया जाएगा।

(4) ऐसे मामलों में जहां स्थायी आदेश लागू होने से पहले ही किसी श्रमिक की जन्म तिथि तय की जा चुकी है, उन्हें फिर से नहीं खोला जाएगा।

**14. पुष्टिकरण-** (1) नियोजक, नियुक्ति पत्र में निर्धारित नियमों और शर्तों के अनुसार, पात्र कर्मचारी का पुष्टिकरण करेगा और पुष्टिकरण संबंधी का एक पत्र जारी करेगा।

(2) जब भी, किसी कामगार का पुष्टिकरण हो जाता है, तो ऐसे पुष्टिकरण की तारीख से तीस दिनों की अवधि के भीतर उस आशय के संबंध में एक प्रविष्टि सेवा कार्ड में की जाएगी।

**15. सेवानिवृत्ति की आयु-** (1) एक कामगार की सेवानिवृत्ति या अधिवर्षिता की आयु ऐसी होगी जो एक लिखित समझौते के अंतर्गत नियोजक और कामगार के बीच सहमत हो सकती है या जैसा कि एक समझौते या पंचाट में निर्दिष्ट किया गया है जो कार्यकर्ता और नियोजक दोनों पर बाध्यकारी है।

(2) ऐसी किसी भी सहमत आयु के अभाव में, सेवानिवृत्ति या अधिवर्षिता अट्टावन वर्ष की आयु पूरी होने पर होगी।

**16. स्थानांतरण-** (1) प्रत्येक औद्योगिक स्थापन की एक स्थानांतरण नीति होगी, जिसके बारे में सभी कामगारों को बताया जाएगा और उसका ब्यौरा मानव संसाधन (एचआर) पोर्टल पर उपलब्ध होगा।

(2) एक कामगार को स्थानांतरण नीति और काम की अनिवार्यता के अनुसार एक दुकान या विभाग से दूसरे में या एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन या एक औद्योगिक स्थापन से दूसरे औद्योगिक स्थापन जो की नियोजक के अधीन है, स्थानांतरित किया जा सकेगा:

परंतु कामगार की मजदूरी, ग्रेड, सेवा की निरंतरता और सेवा की अन्य शर्तें ऐसे स्थानांतरण से प्रतिकूल रूप से प्रभावित नहीं होंगी:

परंतु यह और कि एक कार्यकर्ता को केवल एक ऐसी नौकरी में स्थानांतरित किया जाएगा, जिसे कार्यकर्ता करने में सक्षम है:

परंतु जहां स्थानांतरण में एक राज्य से दूसरे राज्य में जाना शामिल है, वहां ऐसा स्थानांतरण या तो कामगार की सहमति से होगा या जहां नियुक्ति पत्र में उस आशय का कोई विशिष्ट उपबंध है और स्थानांतरण नीति ऐसी नीति के अनुसार है:

परंतु जब तक कि -

(क) ऐसे कामगार को उचित नोटिस दिया जाता है, और

(ख) एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन में स्थानांतरण के मामले में उचित कार्यग्रहण समय की अनुमति दी जाती है और संबद्ध कामगार को परिवहन शुल्क सहित यात्रा भत्ते का संदाय किया जाता है और आकस्मिक प्रभारों को पूरा करने के लिए उसका पचास प्रतिशत ऐसा स्थानांतरण प्रभावित नहीं किया जाएगा।

**17. दुर्घटनाओं की दशा में चिकित्सा सहायता -** (1) जहां किसी कामगार की अपने नियोजन के क्रम में या रोजगार से उत्पन्न कोई दुर्घटना होती है तो नियोजक अपने खर्च पर घायल कामगार को तत्काल और अपेक्षित चिकित्सा सहायता के लिए समाधानप्रद व्यवस्था करेगा और यदि उसका इलाज करने वाला डॉक्टर अपेक्षित समझता है तो उसके आगे के उपचार की व्यवस्था करेगा।

(2) जहां कोई कामगार सामाजिक सुरक्षा संहिता के अधीन उपचार और फायदों का हकदार है तो वह इस संहिता के अधीन उपचार और फायदों का हकदार होगा।

**18. चिकित्सा परीक्षण -** (1) जहां भर्ती नियम या नियुक्ति या नियत अवधि के नियोजन की कोई संविदा किसी कामगार की पहली नियुक्ति पर चिकित्सा परीक्षण को विनिर्दिष्ट करता है तो नियोजक अपने खर्च पर चिकित्सा परीक्षण की व्यवस्था करेगा।

(2) खान के औद्योगिक स्थापन में नियोजित किए जाने वाले सभी कामगारों को पहली नियुक्ति के समय ऐसे प्रयोजन के लिए औद्योगिक स्थापन द्वारा नामनिर्दिष्ट चिकित्सा प्राधिकरण द्वारा चिकित्सा परीक्षण में उत्तीर्ण होना अपेक्षित होगा।

(3) औद्योगिक स्थापन किसी भी समय किसी भी कामगार को किसी नामनिर्दिष्ट चिकित्सा अधिकारी द्वारा चिकित्सा परीक्षण कराने का निदेश दे सकता है, ताकि कामगार के समाधानप्रद कार्य निष्पादन से संबद्ध फिटनेस का पता लगाया जा सके।

**स्पष्टीकरण:** इस आदेश के प्रयोजनों के लिए, "चिकित्सा अधिकारी" पद का वही अर्थ होगा जो 'उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, 2020' (2020 का संख्यांक 37) की धारा 2 की उपधारा (1) के खंड (यज) में परिभाषित है।

(4) कोई भी कामगार जिसे कोई संक्रामक या छूत की बीमारी हो गई हो, वह तुरंत संबद्ध प्रबंधक को इसकी सूचना देगा और संबद्ध प्रबंधक द्वारा काम पर लौटने की अनुमति मिलने तक काम से दूर रहेगा तथा इस अवधि के दौरान कामगार को उसके खाते में वेतन सहित छुट्टी के दिनों के बराबर छुट्टी पर माना जाएगा।

(5) जहां कोई भी कामगार किसी संक्रामक या छूत की बीमारी से पीड़ित होने की बात जनबूझकर छुपाता है तो कामगार का ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के आशय के भीतर कदाचार के रूप में माना जाएगा।

**19. गोपनीयता -** (1) कोई भी कामगार अपने तत्काल वरिष्ठ अधिकारी की लिखित अनुमति के बिना किसी औद्योगिक स्थापन का कोई कागजात, पुस्तकें, चित्र, फोटो, उपकरण, उपस्कर, दस्तावेज या कोई अन्य संपत्ति चाहे इलेक्ट्रॉनिक या भौतिक रूप में हो, नहीं लेगा और न ही कार्य परिसर से बाहर ले जाएगा।

(2) कोई भी कामगार नियोजक की लिखित अनुमति के बिना किसी भी अप्राधिकृत व्यक्ति, कंपनी या निगम को विनिर्माण प्रक्रिया से संबद्ध किसी भी जानकारी या मामले का खुलासा /औद्योगिक स्थापन के व्यवसाय रहस्यों और गोपनीय दस्तावेजों का किसी भी तरह से पारित नहीं करेगा या पारित नहीं करवाएगा या प्रकट नहीं करेगा या प्रकट नहीं करवाएगा।

(3) यदि कोई कामगार इस पैरा में विनिर्दिष्ट उपबंधों का अनुपालन नहीं करता है, तो उसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है और कामगार की ओर से ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के अर्थात्गत कदाचार होगा।

**20. विशेष सेवा -** (1) कोई कामगार, किसी भी समय, औद्योगिक स्थापन के हित के विरुद्ध जिसमें वह नियोजित है काम नहीं करेगा।

(2) कोई कामगार औद्योगिक स्थापन में अपनी वर्तमान नौकरी के अलावा ऐसा कोई नियोजन नहीं लेगा जहां, ऐसे नियोजन से उसके नियोजक के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है।

(3) नियोजक तथापि, शर्तों के साथ या शर्तों के बिना कामगार को नौकरी के अतिरिक्त कार्य, असाइनमेंट लेने करने की अनुमति दे सकता है और ऐसे मामले में कामगार को नियोजक की पूर्व अनुमति अभिप्राप्त करेगा।

**21. कार्य का बंद होना --**(1) नियोजक किसी भी समय, आग, दुर्घटना, मशीनरी के खराब होने या बिजली की आपूर्ति बंद होने, आपदा, वैश्विक महामारी, महामारी, भगदड़ या उसके नियंत्रण से परे अन्य कारणों से औद्योगिक स्थापन के किसी भी अनुभाग या अनुभागों को पूरी तरह से या आंशिक रूप से किसी भी अवधि या अवधियों के लिए बिना सूचना के बंद कर सकता है।

(2) (i) कार्य घंटों के दौरान इस तरह के कार्य के बंद होने की स्थिति में, प्रभावित कामगारों को औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या मानव संसाधन पोर्टल/आईटी एप्लीकेशन या किसी अन्य इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से नोटिस द्वारा यदि कोई हो, यथाशीघ्र, यथा व्यवहार्य यह सूचित किया जाएगा कि कार्य कब पुनः शुरू होगा और क्या उन्हें अपने कार्यस्थल पर रहना अपेक्षित है या उसे छोड़ना है;

(ii) कार्य के बंद होने होने के पश्चात् कामगार को सामान्यतया दो घंटे से अधिक समय तक रहना अपेक्षित नहीं होगा।

(iii) यदि अवरोध की अवधि एक घंटे से अधिक नहीं है तो इस प्रकार अवरोध किए गए कामगार को अवरोध अवधि के लिए संदत्त नहीं किया जाएगा।

(iv) यदि अवरोध की अवधि एक घंटे से अधिक है, तो इस प्रकार अवरोध किए गए कामगार, पूरे समय के लिए मजदूरी प्राप्त करने के हकदार होंगे जिसके दौरान उन्हें के बंद होने के परिणामस्वरूप कार्य से रोका गया हो।

(v) उजरती दर कामगारों की दशा में, पिछले मास के लिए औसत दैनिक कमाई की दर से दैनिक मजदूरी दी जाएगी।

(vi) ऐसे के बंद होने की दशा में मामले में कोई अन्य प्रतिकर ग्राह्य नहीं होगा। जहां भी व्यावहारिक हो, साधारण कार्य की बहाली की युक्तियुक्त सूचना दी जाएगी।

(3) संयंत्र के विफल होने के कारण या पैरा (1) में विनिर्दिष्ट कारणों से कार्य के अस्थायी रूप से बंद बेरोज़गारी होने या माल और सेवाओं के उत्पादन में अस्थायी कटौती की दशा में, की अवधि को, यथास्थिति, वेतन सहित या वेतन रहित अनिवार्य अवकाश माना जाएगा; किंतु जहाँ कामगारों को अनिश्चित रूप से लंबी अवधि तक कार्य से रोके रखना पड़ता है, वहाँ उन्हें सम्यक रूप से सूचना देने या उसके बदले वेतन के पश्चात् उनकी सेवा समाप्त की जा सकती है।

(4) नियोजक हड़ताल की स्थिति में जो या तो पूर्ण या आंशिक रूप से औद्योगिक स्थापन के किसी भी वर्ग या विभाग को प्रभावित कर सकती है या तो पूर्ण या आंशिक रूप से ऐसे अनुभाग या विभाग और किसी अन्य अनुभाग या विभाग जो इस तरह की कामबंदी होने से प्रभावित है, इस तरह के बंद होने के तथ्य को औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या मानव संसाधन पोर्टल पर लगाए गए नोटिस द्वारा, यदि कोई हो, यथाशीघ्र, यथा व्यवहार्य अधिसूचित किया जाएगा।

(5) संबद्ध कामगारों को कार्य की बहाली से पूर्व साधारण नोटिस द्वारा भी कार्य के फिर से शुरू होने के बारे में सूचित किया जाएगा।

**22. नियोजन की समाप्ति-** (1) संहिता के उपबंधों के अधीन, - (i) किसी स्थायी कामगार के नियोजन को समाप्त करने के लिए एक माह की पूर्व सूचना दी जाएगी या कामगार को उसके बदले ऐसी सूचना अवधि की बदले मजदूरी का संदाय किया जाएगा।

(ii) अन्य प्रवर्गों के कामगारों की दशा में, नोटिस अवधि, इन स्थायी आदेशों के उप पैरा (3) के अनुसार विनियमित की जाएगी।

(2) कोई अस्थायी कामगार, चाहे वह मासिक दर, साप्ताहिक दर या उजरती दर पर हो, कोई परिवीक्षाधीन या बदली कामगार या नियत अवधि के नियोजन या आकस्मिक कामगार नियोजन की संविदा के नवीकरण न होने या उसके अवसान पर, यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं तो वे किसी भी नोटिस या उसके एवज में संदाय के हकदार नहीं होंगे।

परंतु यह कि अस्थायी कामगार की सेवाएं तब तक दंड के रूप में समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि उन्हें इन स्थायी आदेशों के अधीन विनिर्दिष्ट रीति में कामगार के विरुद्ध अभिकथित कदाचार के आरोपों को स्पष्ट करने का अवसर नहीं दिया गया हो।

(3) जहां किसी कामगार की नौकरी समाप्त कर दी जाती है, तो उसके द्वारा अर्जित वेतन और अन्य देय राशि समाप्ति तारीख से दूसरे कार्य दिवस के अवस्थान से पूर्व संदाय की जाएगी।

**23. कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई -** (1) किसी कामगार को नियोजक द्वारा उसके विरुद्ध शिकायतों या कदाचार के आरोपों की अन्वेषण या जांच लंबित होने तक निलंबित किया जा सकता है।

(2) इस तरह का अन्वेषण या जांच या जहां जांच के पश्चात् अन्वेषण दोनों सामान्यतया पर निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों के भीतर पूरी की जाएगी।

(3) कामगार को निर्वाह भत्ता संदत किया जाएगा, जो निलंबन की अवधि के दौरान कामगार को कहीं और नियोजन नहीं लेने के शर्ताधीन होगा।

(4) ऐसे कामगार को संदेय निर्वाह भत्ते की रकम निम्नानुसार होगी, अर्थात्:-

(क) निलंबन के पहले नब्बे दिनों के लिए अंतिम बार प्राप्त मजदूरी के पचास प्रतिशत की दर से; और

(ख) यदि कार्यवाही पूरी होने में देरी सीधे तौर पर ऐसे कामगार के आचरण के कारण न हुई है, तो शेष अवधि के लिए ऐसी मजदूरी के पचहत्तर प्रतिशत की दर से संदाय किया जाएगा।

(5) इस स्थायी आदेश के प्रयोजनों के लिए कदाचार के अंतर्गत निम्नलिखित आएगा, अर्थात्:-

(क) नियोजक के कारोबार या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी या बेईमानी;

(ख) नियोजक के कारोबार या उसके हितों के संबंध में रिश्वत लेना या देना या अवैध संतुष्टि का उपाय करना;

(ग) किसी वरिष्ठतम के किसी विधिपूर्ण या युक्तियुक्त आदेश को जानबूझकर अनसुना करना या अवज्ञा, चाहे वह अकेले या किसी अन्य या दूसरों के साथ मिलकर किया गया हो।

परंतु कि वरिष्ठतम का आदेश साधारण रूप से लिखित रूप में होना चाहिए;

(घ) आदतन रूप से उपस्थिति में देरी या बिना छुट्टी या पर्याप्त कारण के अभ्यस्त अनुपस्थिति;

(ङ) ड्यूटी के दौरान कार्य स्थल पर शराब पीना, लड़ाई या दंगा करना, अनुचित या अभद्र व्यवहार करना;

(च) काम की आदतन उपेक्षा;

(छ) जारी कार्य में क्षति कारित करना या नियोजक की संपत्ति को क्षति कारित करना;

(ज) ड्यूटी पर सोना;

(झ) रोग का बहाना या काम को धीमा करना;

(ञ) अधीनस्थ कर्मचारियों से उपहार स्वीकार करना;

(ट) नैतिक अधमता से अंतर्वलित किसी भी आपराधिक अपराध के लिए किसी भी विधि के न्यायालय में दोषसिद्धि;

(ठ) बिना अनुमति और बिना समाधानप्रद कारण के दस दिनों से अधिक समय तक निरंतर अनुपस्थिति;

(ड) नियोजन के समय नाम, आयु, पिता का नाम, अर्हता या पूर्व सेवा के संबंध में किसी प्रकार की गलत जानकारी देना;

(ढ) बिना अनुमति या पर्याप्त कारण के काम छोड़ना;

(ण) किसी भी वरिष्ठकर्मि या सहकर्मि को धमकी देना, गाली देना या हमला करना;

(त) हिंसा के लिए उपदेश देना या उकसाना;

(थ) कदाचार के पूर्वोक्त कृत्यों में से किसी को उत्प्रेरित या उत्प्रेरित का प्रयास करना;

(द) 14 दिन की पूर्व सूचना दिए बिना अकेले या अन्य कामगारों के साथ अवैध हड़ताल पर जाना;

(ध) कार्य के क्रम में कामगार को मिली औद्योगिक स्थापन के कार्य या प्रक्रिया के संबंध में किसी प्रकार की गोपनीय सूचना को किसी भी अप्राधिकृत व्यक्ति के समक्ष प्रकट करना;

(न) किसी भी आरोप-पत्र या आदेश या लिखित में संसूचित नोटिस को स्वीकार करने से इंकार करना;

(प) नियोजकों द्वारा दिए गए किसी भी सुरक्षा उपकरण को पहनने या उपयोग करने में विफलता या उपयोग करने से इंकार; और

(फ) प्रतिपूर्ति के लिए झूठे बिल का दावा;

(ब) महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 2 के खंड (ढ) में यथा-परिभाषित लैंगिक उत्पीड़न और इसके अंतर्गत उक्त अधिनियम की धारा 3 की उपधारा (2) में विनिर्दिष्ट परिस्थितियाँ भी हैं।

(6) (क) जहां किसी कामगार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही अपेक्षित है या लंबित है या जहां किसी अपराध के संबंध में उसके विरुद्ध आपराधिक कार्यवाही की परीक्षण या विचारण के अधीन है और नियोजक संतुष्ट है कि कामगार को निलंबन के अधीन रखना अपेक्षित या वांछनीय है, वह लिखित रूप में आदेश द्वारा, उसे उसी तारीख के प्रभाव से निलंबित कर सकता है जैसा कि आदेश में विनिर्दिष्ट किया जाए।

(ख) ऐसे निलंबन के कारणों का विस्तृत विवरण निलंबन की तारीख से एक सप्ताह के भीतर कामगार को भेजा जाएगा।

(ग) परीक्षण में, कामगार व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होने या व्यवसाय संघ के पदाधिकारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने का हकदार होगा, जिसका वह अपनी पसंद से सदस्य है या कोई सहकर्मी है।

(घ) परीक्षण की कार्यवाही हिंदी या अंग्रेजी या उस राज्य की भाषा में अभिलिखित की जाएगी जहां औद्योगिक स्थापन स्थित है, जो भी आरोपित कामगार के इच्छानुसार है।

(ङ) नब्बे दिनों की अवधि के भीतर परीक्षण की कार्यवाही समाप्त की जाएगी।

परंतु यह कि, जाँच अधिकारी कारणों को लेखबद्ध करते हुए नब्बे दिनों की अवधि को ऐसी और अवधि तक बढ़ा सकता है, जितनी वह अपेक्षित समझे।

(च) यदि आपराधिक कार्यवाही में जाँच के निष्कर्ष पर, यथास्थिति, कामगार को उसके विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी पाया जाता है और संबद्ध कामगार को प्रस्तावित शास्ति पर अभ्यावेदन करने का युक्तियुक्त अवसर देने के पश्चात, यह माना जाता है तो बर्खास्तगी या निलंबन या जुर्माना या वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक हो या रैंक में कमी से अंतिम न्याय होता हो, तदनुसार नियोजक ऐसा एक आदेश पारित करेगा:

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

परंतु यह और कि जहां एक आदेश जो जुर्माना अधिरोपित करने या वार्षिक वृद्धि रोकने या रैंक में कमी, इस खंड के अधीन पारित किया जाता है, कामगार को निलंबन की अवधि के दौरान झूटी पर माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए उसे संदत किए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात, वह उसी मजदूरी को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था:

परंतु यह भी कि किसी कामगार की दशा में, जिसे संविधान के अनुच्छेद 311 के खंड (2) के उपबंध लागू होते हैं, उस अनुच्छेद के उपबंधों का अनुपालन किया जाएगा।

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

परन्तु यह कि इस खंड के अधीन निर्वाह भत्ते का संदाय, निलंबन की अवधि के दौरान संबद्ध कामगार द्वारा किसी नियोजन नहीं करने के अध्यक्षीन होगा।

- (7) (i) इस उप-पैरा (4) के अधीन सजा देते समय, दंड अधिरोपित करने वाला प्राधिकारी कामगार के कदाचार, पूर्ववृत्त, कामगार और किसी अन्य लघुकारी या उत्तेजित परिस्थितियां जो विद्यमान हैं, की सघनता को ध्यान में रखेगा।  
(ii) प्राधिकारी द्वारा अधिरोपित दंड के आदेश की एक प्रति संबद्ध कामगार को प्रदत्त की जाएगी।

(8) (क) उप-पैरा (4) के अधीन सजा अधिरोपण के आदेश से व्यथित कोई कामगार, आदेश की प्राप्ति की तारीख से इक्कीस दिनों के भीतर खंड (ख) के अधीन विनिर्दिष्ट अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकता है।

(ख) नियोजक, खंड (क) के प्रयोजनों के लिए अपीलीय प्राधिकारी को विनिर्दिष्ट करेगा।

(ग) अपीलीय प्राधिकारी, कामगार को सुनवाई का एक अवसर देने के पश्चात इसकी प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर एक आदेश पारित करेगा, जैसा वह अपील पर उचित समझता है, और इसकी लिखित संसूचना कामगार को देगा:

परंतु कि जहां लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत है तो, ऐसी शिकायतों के बारे में परीक्षण के लिए प्रत्येक औद्योगिक स्थापन में इस प्रयोजन के लिए आंतरिक शिकायत समिति गठित है, इस पैरा में अंतरविशिष्ट किसी भी बात के होते हुए भी, इन स्थायी आदेशों के प्रयोजन के लिए नियोजक द्वारा नियुक्त परीक्षण प्राधिकरण माना जाएगा और उक्त शिकायत समिति इस पैरा के अधीन जांच करेगी, जब तक कि लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों की परीक्षण के लिए, शिकायत समिति के लिए नियोजक द्वारा पृथक प्रक्रिया विनिर्दिष्ट नहीं की जाती है, जहां तक व्यवहार्य हो।

(9) आंतरिक शिकायत समिति का गठन महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के उपबंधों के अनुसार किया जाएगा।

(10) उप-पैरा (9) में निर्दिष्ट आंतरिक शिकायत समिति प्रत्येक वर्ष के संबंध में एक वार्षिक रिपोर्ट, नियोजक तथा जिला अधिकारी को तैयार कर प्रस्तुत करेगी।

(11) नियोजक अपने संगठन की वार्षिक रिपोर्ट, महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के अधीन दर्ज मामलों की संख्या, यदि कोई हो, तो और उनके निपटान का विवरण शामिल करेगा।

**24. परिवाद निवारण एवं शिकायत-** (1) नियोजन से उद्भूत सभी शिकायतें या परिवाद, जिनमें नियोजक या उसके अभिकर्ता द्वारा अनुचित व्यवहार या गलत तरीके से वसूली से संबद्ध शिकायतें भी शामिल हैं, इस निमित्त विनिर्दिष्ट प्रबंधक या व्यक्ति को प्रस्तुत की जाएंगी साथ ही नियोजक को अपील करने का अधिकार होगा।

(2) व्यक्तिगत परिवाद, से उद्भूत विवादों के समाधान के लिए, ऐसे विवाद के संबंध में आवेदन, औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2026 के नियम 7 के अधीन व्यथित कामगार द्वारा शिकायत निवारण समिति के समक्ष, ऐसे विवाद के कारण उद्भूत होने की तारीख से एक वर्ष के भीतर दाखिल किया जा सकता है।

**25. प्रबंधक और कामगारों का दायित्व -** (1) औद्योगिक स्थापन का नियोजक/प्रबंधन स्थायी आदेशों के उचित और सम्यक रूप से पालन के लिए उत्तरदायी होगा।

(2) प्रत्येक कामगार इन स्थायी आदेशों का सत्य और निष्ठापूर्वक पालन करेगा।

**26. प्रमाणन अधिकारी को सूचना अग्रेषित करना -** (1) जहां नियोजक संहिता की धारा 29 में निर्दिष्ट केंद्रीय सरकार के आदर्श स्थायी आदेश को अंगीकार करता है, वह संबद्ध प्रमाणन अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से विनिर्दिष्ट तारीख की सूचना देगा जिससे आदर्श स्थायी आदेशों के उपबंध अंगीकार गए हैं।

(2) उप-पैरा (1) के अधीन किसी औद्योगिक स्थापन के संबंध में अपनाया गया आदर्श स्थायी आदेश, अवस्थिति की परवाह किए बिना, स्थापन की अन्य सभी औद्योगिक इकाइयों पर भी लागू होंगे।

(3) उप-पैरा (1) के अधीन सूचना प्राप्त होने पर, प्रमाणन अधिकारी औद्योगिक स्थापन का विवरण औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2026 के नियम 47 के अधीन रखे गए हैं रजिस्टर में प्रविष्ट करेगा, जिसने आदर्श स्थायी आदेश को अंगीकार किया है।

**27. स्थायी आदेशों का प्रदर्शन -** इन स्थायी आदेशों की एक प्रति हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक बोर्ड और मानव संसाधन पोर्टल पर, यदि कोई हो, उपदर्शित की जाएगी।

\*\*\*\*\*

<b>प्ररूप (i)</b>
(आदर्श स्थायी आदेश 8 देखिए)
प्रबंधक द्वारा दिए जाने वाले पाली में काम को बंद करने / फिर से शुरू करने की सूचना।
नियोजक/प्रबंधक का नाम .....
पता.....
तारीख ..... वर्ष 20..... के मास----- का ----- दिन
मेरे/हमारे औद्योगिक स्थापन के संबंध में प्रमाणित और अनुमोदित स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश संख्या ..... के अनुसार, मैं/हम समस्त संबद्ध पक्षों को यह सूचना देते हैं कि तारीख ..... से उपाबंध में विनिर्दिष्ट पाली में कार्य को बंद करने/पुनः प्रारंभ करने का मेरा/हमारा आशय है।
नाम सहित हस्ताक्षर..... पद.....
<b>अनुलग्नक</b> (यहाँ प्रभावित होने वाले प्रस्तावित पाली में कार्य में किए जाने वाले परिवर्तन का विवरण विनिर्दिष्ट करें।)
प्रतिलिपि अग्रेषित:- (1) रजिस्ट्रीकृत व्यवसाय संघ का सचिव, यदि कोई हो। (2) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) (3) क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) क्षेत्र। (4) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली।]
टिप्पण: नोटिस को स्पीड पोस्ट द्वारा या पृष्ठांकित के अभिहित ईमेल पर भेजा जाना चाहिए।

प्ररूप (ii)	
(आदर्श स्थायी आदेश संख्या 13 देखिए)	
सेवा कार्ड	
स्थापन/कारखाने का नाम	
पहचान बैज सं. / टोकन सं.	
1.	रजिस्टर क्रम संख्या
2.	नाम
3.	स्थायी खाता संख्या (पैन),
4.	यूनिवर्सल एकाउंट नंबर (यूएएन)
5.	कामगार का प्रवर्ग (अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल या अतिकुशल)
6.	परिवार के सदस्यों का ब्यौरा
7.	आधार संख्या, यदि कामगार द्वारा सहमति दी गई हो।
8.	हस्ताक्षर नमूना/अंगूठे की छाप
9.	पिता या माता या पतिपत्नी/ का नाम
10.	लिंग
11.	जन्म तिथि
12.	जन्म स्थान
13.	कार्य ग्रहण की तिथि
14.	कार्य ग्रहण करने के समय के चिकित्सा प्रमाणपत्र का ब्यौरा
15.	शैक्षिक और अन्य अर्हताएं
16.	भाषा जो कामगार पढ़ सकता है
17.	भाषा जो कामगार लिख सकता है
18.	भाषा जो कामगार बोल सकता है
19.	उंचाई
20.	पहचान चिह्न
21.	विभाग
22.	मोबाइल नंबर और ईमेल-
23.	स्थायी पता
24.	स्थानीय पता
25.	क्वार्टर सं.
26.	भविष्य निधि खाता सं.
27.	उपदान के लिए नामनिर्देशिती
28.	पेंशन के लिए नामनिर्देशिती यदि कोई हो
29.	कामगार राज्य बीमा सं.

30.	प्रशिक्षण पाठ्यक्रम में भाग लिया (ब्यौरा)					
31.	उच्च नौकरियों के लिए पात्रता					
32.	उत्तीर्ण निपुणता परीक्षा					
33. नियोजन इतिहास						
विभाग	टोकन सं.	पदनाम	वेतनमान	कार्यभार ग्रहण	छोड़ा (कारण)	
1	2	3	4	5	6	
34.	अनुपस्थिति अवधि					
	से	तक	कारण	निरंतर नियोजन के लिए उपयुक्तता के संबंध में चिकित्सा रिपोर्ट		
(i) अस्वस्थता अवकाश						
(ii) अर्जित अवकाश						
(iii) कोई अन्य अवकाश						
35.	प्रसूति फायदा					
36.	कर्मचारी प्रतिकर					
	दुर्घटनाओं का ब्यौरा:					
37.	अनुशासनात्मक कारवाई का ब्यौरा					
38.	प्रोन्नति					
	(i) ब्यौरा (ii) पुरस्कार (iii) जारी प्रशस्त पत्र					
39.	अधिवर्षिता की तारीख					
40.	कोई अन्य विषय					

सत्यापन करने वाले व्यक्ति के हस्ताक्षर  
या अंगूठे का निशान

**अनुसूची- ग**  
**सेवा क्षेत्र में आदर्श स्थायी आदेश का प्रारूप**

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ (1) इन स्थायी आदेशों का नाम सेवा क्षेत्र स्थायी आदेश, 2026 है

(2) ये राजपत्र में उनके प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे।

**1. क. परिभाषा-** (1) इन आदर्श स्थायी आदेशों में, जब तक कि कोई बात विषय या संदर्भ के प्रतिकूल न हो,-

(क) "संहिता" से औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 (2020 का 35) अभिप्रेत है;

(ख) "प्रारूप" से इन स्थायी आदेशों के साथ संलग्न अनुसूचियों में निर्धारित प्रारूप अभिप्रेत है;

(ग) "आदत" से अनुशासनहीनता के संबंध में, ऐसा कर्मकार आदतन होगा यदि वह पूर्ववर्ती बारह मास में तीन या अधिक बार कदाचार करता है; तथा

(घ) "स्थायी आदेश" से अपनी व्याकरणिक भिन्नता और सजातीय अभिव्यक्तियों के साथ इन आदर्श स्थायी आदेशों का स्थायी आदेश अभिप्रेत है।

(2) इन आदर्श स्थायी आदेशों में उपयोग किए गए शब्द या अभिव्यक्तियाँ और जिन्हें इसमें परिभाषित नहीं किया गया है, किंतु औद्योगिक संबंध संहिता, 2020 में परिभाषित किया गया है, उनके संबंधित अर्थ संहिता की परिभाषाओं में दिए गए अर्थ के अनुसार होंगे।

**2(1) कर्मकार का वर्गीकरण:-** इन स्थायी आदेशों के प्रयोजनों के लिए कर्मकारों को निम्नानुसार वर्गीकृत किया गया है, अर्थात्: -

- (क) स्थायी;
- (ख) अस्थायी;
- (ग) शिक्षु;
- (घ) परिवीक्षाधीन अधिकारी;
- (ङ) बदली;
- (च) नियत कालिक नियोजन; और
- (छ) अनियत

(2) एक स्थायी कामगार एक ऐसा कामगार है जो एक औद्योगिक स्थापन में स्थायी आधार पर नियुक्त किया गया है और इसमें कोई भी ऐसा व्यक्ति शामिल है जिसने ऐसे औद्योगिक स्थापन में उसी या किसी अन्य व्यवसाय में छह मास की परिवीक्षा अवधि को संतोषजनक ढंग से पूरा किया है।

परन्तु परिवीक्षा की अवधि की गणना करने में दुर्घटना, छुट्टी, तालाबंदी, हड़ताल (अवैध) या औद्योगिक स्थापन के अनैच्छिक बंद होने के कारण किसी भी रुकावट को ऐसी परिवीक्षा अवधि का हिस्सा माना जाएगा।

(3) एक अस्थायी कामगार एक ऐसा कामगार होता है जो आवश्यक रूप से अस्थायी प्रकृति के काम के लिए लगाया गया है, जिसकी गणना उसके स्वभाव से एक सीमित अवधि के भीतर किए जाने की संभावना है।

(4) एक शिक्षु का अर्थ है एक व्यक्ति जो शिक्षुता अधिनियम, 1961 (1961 का 52) के उपबंधों के अधीन शिक्षुता की संविदा के अनुसरण में शिक्षुता प्रशिक्षण ले रहा है।

(5) एक परिवीक्षाधीन एक कामगार है जो एक पद में स्थायी रिक्ति को भरने के लिए अनंतिम रूप से नियोजित है और उसने उसमें छह मास की सेवा पूरी नहीं की है।

परन्तु यह कि प्रदर्शन के निर्धारण पर परिवीक्षा की अवधि को तीन मास से अधिक की अवधि के लिए बढ़ाया जा सकता है।

परन्तु यह और कि एक स्थायी कर्मचारी एक नए पद पर एक परिवीक्षाधीन अधिकारी के रूप में नियोजित है, छह मास की परिवीक्षा अवधि के दौरान किसी भी समय, पूर्व स्थायी पद पर वापस किया जा सकता है।

(6) बदली एक ऐसा कामगार होता है जिसे स्थायी कामगार या परिवीक्षाधीन अधिकारी के स्थान पर नियुक्त किया जाता है जो अस्थायी रूप से अनुपस्थित होता है।

परन्तु एक वर्ष की सेवा की निरंतर अवधि के पूरा होने पर या भूमि से नीचे कर्मकारों के मामले में 190 उपस्थिति के पूरा होने पर या उसी प्रवर्ग में किसी अन्य कर्मचारी या उसी प्रवर्ग के अन्य पद या पदों में किसी अन्य कर्मकारों के मामले में दो सौ चालीस उपस्थिति के पूरा होने पर प्रतिस्थापन कर्मकारों एक बदली नहीं रहेंगे या इससे पहले यदि पद स्थायी कार्यकर्ता या परिवीक्षाधीन अधिकारी द्वारा खाली किया गया है:

परन्तु परिवीक्षाधीन के स्थान पर लगे एक बदली कामगार को परिवीक्षाधीन अवधि के पूरा होने के पश्चात् स्थायी कामगार माना जाएगा।

(7) नियत अवधि का नियोजन एक नियत अवधि के लिए नियोजक के साथ नियोजन की लिखित संविदा के आधार पर एक कामगार की सहभागिता है:

परन्तु यह कि काम के घंटे, मजदूरी, भत्ते और अन्य फायदा समान प्रकृति के समान कार्य या कार्य करने वाले स्थायी कर्मकार से कम नहीं होंगे;

परन्तु यह और ऐसे कर्मकार एक स्थायी कर्मकार को उसके द्वारा प्रदान की गई सेवा की अवधि के अनुसार आनुपातिक रूप से उपलब्ध सभी कानूनी फायदों के लिए पात्र होंगे, भले ही उसके नियोजन की अवधि कानून में अपेक्षित नियोजन की अर्हक अवधि तक विस्तारित न हो:

परन्तु यह भी कि ऐसा कामगार भी उपदान के लिए पात्र होगा, यदि एक वर्ष की अवधि के लिए संविदा के अधीन सेवा प्रदान करता है:

परन्तु यह भी कि सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष या छह मास से अधिक उसके भाग के लिए, नियोजक ऐसे कामगार को पंद्रह दिन के वेतन की दर से उपदान का संदाय करेगा, जो सामाजिक सुरक्षा संहिता 2020 (36 का 2020) की उपधारा (2) में निर्दिष्ट संबद्ध कर्मकार द्वारा अंतिम रूप से आहरित मजदूरी की दर पर आधारित होगा।

स्पष्टीकरण- संदेह दूर करने के लिए, यह स्पष्ट किया जाता है कि नियत अवधि नियोजन के कार्यकाल के पूर्ण होने के परिणामस्वरूप किसी कर्मकार की सेवा समाप्ति को संहिता की धारा 2 के खंड (यज) के अधीन दी गई परिभाषा के अनुसार "छंटनी" के अर्थ में शामिल नहीं किया जाएगा।

(8) एक अनियत कामगार एक ऐसा कामगार होता है जिसे आवश्यक रूप से आकस्मिक प्रकृति के काम के लिए लगाया गया है या जिसका नियोजन, इसके अलग-अलग चरित्र के अनुसार एक आकस्मिक प्रकृति का है।

**3. पहचान बैज या कार्ड-** (1) प्रत्येक कर्मकार को एक पहचान बैज या कार्ड जारी किया जाएगा जिसमें उसका पूरा नाम, पदनाम, कर्मचारी नंबर, रक्त समूह, संपर्क नंबर, आपातकालीन संपर्क व्यक्ति का ब्यौरा और एक नवीनतम फोटोग्राफ होगा।

(2) प्रत्येक कर्मकार औद्योगिक स्थापन के काम के घंटों के दौरान अपना पहचान बैज या कार्ड पहनेगा और औद्योगिक स्थापन के परिसर में प्रवेश और ठहरने के लिए प्राधिकृत सुरक्षा गार्ड या कार्मिकों को अपेक्षित होने पर इसे प्रस्तुत करेगा।

(3) इस तरह के पहचान बैज या कार्ड को किसी अन्य व्यक्ति या कामगार को हस्तांतरित नहीं किया जा सकता है और संबद्ध कामगार द्वारा उसकी सुरक्षित अभिरक्षा सुनिश्चित की जाएगी।

(4) प्रत्येक कर्मकार जो औद्योगिक स्थापन के नियोजन में नहीं रहता है, विभाग प्रमुख या ऐसे प्रयोजन के लिए अभिहित औद्योगिक स्थापन के अधिकारी को पहचान बैज या कार्ड सौंपेगा।

**4. कार्य के समय का प्रकाशन--** (1) सभी प्रवर्गों के कर्मकारों हेतु लागू काम के घंटे नोटिस बोर्ड पर और औद्योगिक स्थापन के पोर्टल पर, हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में प्रदर्शित किए जाएंगे।

(2) काम के घंटे, पाली की संख्या, पाली का समय, सप्ताह के दिनों में काम के साथ-साथ साप्ताहिक छुट्टियों या इसी तरह के अन्य मामलों में कोई भी परिवर्तन, औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर प्रदर्शित किया जाएगा।

**5. छुट्टियों और वेतन दिवसों का प्रकाशन।** (1) औद्योगिक स्थापन द्वारा छुट्टियों और वेतन दिवसों के रूप में मनाए गए दिनों को विनिर्दिष्ट करने वाले नोटिस इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और औद्योगिक स्थापन के पोर्टल पर लगाए जाएंगे।

(2) इसी तरह राष्ट्रीय और त्योहारों की छुट्टियों की एक सूची इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और औद्योगिक स्थापन के पोर्टल पर भी प्रदर्शित की जाएगी, यदि कोई हो।

**6. मजदूरी दरों का प्रकाशन-** कामगारों को संदेय मजदूरी दरें औद्योगिक स्थापन इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड या नोटिस बोर्ड और वेबसाइट या पोर्टल पर हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में प्रदर्शित की जाएंगी।

**7. पाली में काम करना-** (1) नियोजक के विवेक पर किसी भी विभाग या औद्योगिक स्थापन के किसी भी खंड में एक से अधिक पाली में काम किया जा सकता है।

(2) जहां एक से अधिक पाली में काम किया जाता है, वहां कामगार को एक पाली से दूसरी पाली में अंतरित किया जाएगा।

(3) संबद्ध कामगार को लिखित रूप में इक्कीस दिन की पूर्व सूचना के बिना किसी भी पाली का काम बंद नहीं किया जाएगा।

परन्तु ऐसा कोई नोटिस आवश्यक नहीं होगा जहां पाली का समापन प्रभावित कर्मकारों के साथ एक करार के अधीन हुआ है।

(4) जहां पाली के कामकाज को बंद करने के कारण छंटनी हो जाती है, ऐसी छंटनी संहिता के उपबंधों के अनुसार की जाएगी।

(5) जहां पाली का काम फिर से शुरू किया जाता है, कर्मकारों को नोटिस दिया जाएगा और संहिता के उपबंधों के अनुसार उन्हें पुनः नियोजित किया जाएगा।

(6) जब भी कोई अतिरिक्त पाली शुरू की जाती है या पाली को फिर से शुरू किया जाता है, बंद कर दिया जाता है या बदल दिया जाता है, तो प्रभावित कर्मकारों को इक्कीस दिन पहले नोटिस दिया जाएगा:

परन्तु यह कि संहिता की धारा 40 के खंड (ग) के अनुसरण में प्रतिवाद निवारण समिति के परामर्श से स्थायी आदेश के अनुसार पाली या पाली में परिवर्तन की आवश्यकता वाली आपात स्थिति की दशा में कोई नोटिस अपेक्षित नहीं होगा।

परन्तु यह और कि इस तरह के किसी नोटिस की अपेक्षा नहीं होगी जहां ऐसे परिवर्तन यथास्थिति केंद्रीय सरकार या राज्य सरकार के आदेशों के अनुसार, या संहिता की धारा 40 के खंड (घ) में परिकल्पित किसी समझौते या पंचाट के अनुसरण में किया जाता है।

**8. पाली के कार्य में परिवर्तन की सूचना-** उनके स्थायी आदेशों के अधीन अपेक्षित रूप से पाली के काम को बंद करने या पुनः शुरू करने की कोई भी सूचना, प्ररूप (i) में होगी और निम्नलिखित रीति से दी जाएगी, अर्थात्: -

(क) नोटिस नियोजक द्वारा औद्योगिक स्थापन नोटिस-बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड और पोर्टल, यदि कोई हो, पर स्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया जाएगा; तथा

(ख) जहां कामगारों का कोई रजिस्ट्रीकृत व्यवसाय संघ विद्यमान है, खंड (क) में निर्दिष्ट नोटिस की एक प्रति इलेक्ट्रॉनिक रूप से या त्वरित डाक द्वारा ऐसी संघ के सचिव को भी दी जाएगी।

**9. घर, दूरगामी स्थान और आभासी कार्यस्थल से काम करना-** नियोजक और कामगारों के बीच नियुक्ति या करार की शर्तों के अधीन, नियोजक किसी कामगार को नियोजक द्वारा यथा-अवधारित अवधि या अवधियों के लिए घर, दूरगामी स्थान और आभासी कार्यस्थल से काम करने की अनुमति दे सकता है।

**10. उपस्थिति और देर से आना:-** (1) प्रत्येक कामगार पैरा 4 के अधीन नियत और अधिसूचित समय पर काम पर होगा तथा देर से उपस्थित होने वाले कामगार मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अधीन उपबंधित अनुसार मजदूरी कटौती का दायी होगा।

(2) सभी कामगार, जो काम कर रहे हों, उन्हें उस समय के लिए काम के घंटों से संबंधित नियमों का पालन करना होगा।

(3) प्रत्येक कामगार पाली के प्रारंभ में और वर्दी बदलने के पश्चात् और उससे पहले पाली के समापन पर अपनी उपस्थिति दर्ज कराएगा।

(4) कामगार की उपस्थिति को पहचान पत्र, बायोमेट्रिक्स या किसी अन्य प्रणाली के माध्यम से विनियमित किया जाएगा जैसा कि इस प्रयोजन के लिए अधिसूचित किया गया है।

(5) कोई भी कामगार अपने स्वयं के पहचान पत्र से भिन्न अन्य पहचान पत्र का उपयोग या पंच नहीं करेगा।

(6) अनुसूचित समय से देर से रिपोर्ट करने वाले किसी भी कामगार को विभाग या अनुभाग में प्रवेश करने की अनुमति नहीं दी जाएगी, जब तक कि प्रबंधक या इस तरह के प्रयोजन के लिए सम्यक रूप से प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी द्वारा अनुमति न दी जाए।

(7) एक कामगार को जब तक अनुपस्थित माना जाएगा यदि वह ड्यूटी पर उपस्थित होने में विफल रहता है, जब तक कि प्रबंधक या इस संबंध में प्राधिकृत अधिकारी से ऐसी अनुपस्थिति के लिए लिखित अनुमति प्राप्त नहीं की जाती है।

(8) एक कर्मकार जो आदतन देर से रिपोर्ट करता है या अनुपस्थित रहता है, वह मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अधीन प्रदान किए गए वेतन की कटौती के लिए उत्तरदायी होगा।

**11. छुट्टी -(1)** वैतनिक अवकाश उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, 2020 (2020 का 37) में उपबंधित अनुसार संदेय होंगे तथा अन्य अवकाश लागू विधि, संविदा, कस्टम और उपयोग के अनुसार संदेय होंगे।

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

(3) अनुपस्थित रहने हेतु छुट्टी लेने का इच्छुक कर्मकार छुट्टी की प्रस्तावित तारीख से कम-से-कम सात दिन पहले नियोजक या नियोजक द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट औद्योगिक स्थापन के किसी अन्य अधिकारी के समक्ष आवेदन देगा।

(4) अधिकारी आवेदन की गई छुट्टी के शुरू होने से एक सप्ताह या दो दिन पहले उस पर एक आदेश जारी करेगा।

(5) जहां आवेदन की तारीख को या उसके तीन दिनों के भीतर शुरू करने के लिए छुट्टी के लिए आवेदन किया गया है, कर्मकार आवेदन के देर से जमा करने के कारणों को बताएगा और इस तरह की छुट्टी पर आदेश उसी दिन दिया जाएगा।

(6) जहां छुट्टी को अस्वीकार कर दिया जाता है या स्थगित कर दिया जाता है, इस तरह के इनकार या स्थगन के तथ्य और उसके कारणों को लिखित रूप में संसूचित किया जाएगा।

(7) जहां कोई कर्मचारी, छुट्टी पर जाने के पश्चात्, उसके विस्तार की इच्छा रखता है, प्राधिकृत अधिकारी को आवेदन करेगा जो लिखित या इलेक्ट्रॉनिक मोड में छुट्टी देने या उसके विस्तार से इनकार करने के बारे में संसूचित करेगा, और ऐसा संचार मूल रूप से दी गई छुट्टी की समाप्ति से पहले पहुंच जाएगा।

(8) सभी कर्मकारों को मजदूरी और भत्तों के साथ छुट्टी इन स्थायी आदेशों के अधीन लागू विधि के अनुसार दी जाएगी।

(9) छुट्टी पर रहने के दौरान कोई भी कर्मकार फायदे या लाभ के लिए कोई नियोजन या व्यवसाय नहीं करेगा।

**12. आकस्मिक अवकाश-** (1) कामगार को एक कैलेंडर वर्ष में कुल दस दिनों से अधिक मजदूरी के साथ अनुपस्थिति का आकस्मिक अवकाश दिया जा सकता है।

परन्तु ऐसी छुट्टी बीमारी और अप्रत्याशित विशेष परिस्थितियों के मामले को छोड़कर एक बार में तीन दिनों से अधिक के लिए नहीं होगी।

(2) सामान्यतः, ऐसी छुट्टी लेने से पहले औद्योगिक स्थापन में कार्यालय या नियंत्रक प्राधिकारी की पूर्व अनुमति प्राप्त की जाएगी।

(3) जहां पूर्व अनुमति प्राप्त नहीं की जा सकती है, वहां कर्मचारी जितनी जल्दी संभव हो, प्राधिकृत अधिकारी को अनुपस्थिति और उसकी संभावित अवधि के बारे में लिखित रूप में सूचित करेगा।

**13. मजदूरी का संदाय -** (1) नियोजक उस कर्मकार को मजदूरी का संदाय करेगा या करवाएगा, जो निम्नलिखित पर लगा हुआ है-

(i) दैनिक आधार, पाली के अंत में;

(ii) साप्ताहिक आधार पर, सप्ताह के अंतिम कार्य दिवस पर, साप्ताहिक अवकाश से पहले;

(iii) पाक्षिक आधार, पाक्षिक की समाप्ति पश्चात् दूसरे दिन की समाप्ति से पहले;

(iv) मासिक आधार, अगले मास के सातवें दिन की समाप्ति से पहले।

(2) सभी संदाय, इलेक्ट्रॉनिक मोड के माध्यम से कर्मकार के बैंक खाते में मजदूरी जमा करके कर्मकार को किए जाएंगे;

परन्तु, नियोजक केवल चेक द्वारा या उसके बैंक खाते में मजदूरी जमा करके मजदूरी का संदाय करेगा।

(3) जहां एक कर्मकार

सेवा से हटा दिया या बर्खास्त कर दिया गया; या,

स्थापन के बंद होने के कारण छंटनी की गई है या सेवा से इस्तीफा दे दिया है या बेरोजगार हो गया है, उसे संदेय मजदूरी संदत्त उसके निष्कासन, बर्खास्तगी, छंटनी, के दो कार्य दिवसों के भीतर किया जाएगा।

(4) प्रत्येक नियोजन मजदूरी संहिता, 2019 (2019 का 29) के अधीन निर्दिष्ट कर्मकार को वेतन पर्ची जारी करेगा।

(5) कर्मकार के वेतन से कोई कटौती नहीं की जाएगी, सिवाय उन कटौतियों के जो मजदूरी संहिता, 2019 के अधीन प्राधिकृत हैं।

(6) कर्मकार के वेतन से सभी जुमाने और सभी वसूली मजदूरी संहिता, 2019 की धारा 19 के अनुसार की जाएगी।

(7) वेतन अवधि और संदाय की तारीख विनिर्दिष्ट करने वाली सूचना नोटिस बोर्ड और पोर्टल पर हिंदी, अंग्रेजी और क्षेत्रीय भाषा में प्रदर्शित की जाएगी।

**14. सेवा अभिलेख-** (1) सेवा कार्ड, सेवा प्रमाणन, कर्मकारों के आवासीय पते में परिवर्तन और उनकी आयु के रिकॉर्ड से संबंधित मामले सेवा अभिलेख का हिस्सा होंगे और –

(i) प्रत्येक औद्योगिक स्थापन प्रत्येक कामगार के संबंध में इलेक्ट्रॉनिक रूप से या मैनुअल रूप में एक सेवा कार्ड बनाए रखेगा, जिसमें उस कामगार का विवरण उस कर्मकार के ज्ञान के साथ प्ररूप (ii) में दर्ज किया जाएगा और समय-समय पर अद्यतन किया जाएगा:

परन्तु, सेवा कार्ड के मैनुअल रखरखाव के मामले में, अभिलेख को इस संबंध में एक प्राधिकृत अधिकारी द्वारा तारीख के साथ सम्यक रूप से सत्यापित किया जाएगा;

(ii) प्रत्येक कामगार एक सेवा प्रमाण पत्र का हकदार होगा, जिसमें काम की प्रकृति, पदनाम और नियोजन की अवधि (मास, वर्ष) को विनिर्दिष्ट किया जाएगा, जो नियोजक सेवा से मुक्ति, समाप्ति, सेवानिवृत्ति या इस्तीफा के समय से दस दिनों के भीतर जारी किया जाएगा;

(iii) प्रत्येक कर्मचारी नियोजक को जल्द से जल्द नियुक्ति के समय, अपने आवासीय पते, मोबाइल नंबर, ई-मेल, आपातकालीन संपर्क नाम और नंबर, मृत्यु के मामले में बकाया रकम का दावा करने के लिए नामनिर्देशित व्यक्तियों का विवरण सूचित करेगा और उसके पश्चात् अपने नियोजक को अपने आवासीय पते में किसी भी परिवर्तन के बारे में तुरंत सूचित करेगा।

परन्तु यदि कामगार ने अपने नियोजक को अपने आवासीय पते में परिवर्तन के बारे में सूचित नहीं किया है, तो अंतिम ज्ञात पते को संचार भेजने के लिए आवासीय पते के रूप में माना जाएगा;

(iv) प्रत्येक कर्मकार औद्योगिक स्थापन में सेवा में प्रवेश करते समय नियोजक को अपनी सही जन्म की तारीख सूचित करेगा और नियोजक को सेवा अभिलेख में एक कर्मकार की जन्म की तारीख प्रवेश से पहले कर्मकार से निम्नलिखित को प्रस्तुत करवाएगा।

- (क) माध्यमिक शिक्षा बोर्ड द्वारा दिया गया मैट्रिक या स्कूल छोड़ने का प्रमाण पत्र या समतुल्य प्रमाण पत्र; या
- (ख) उसकी जन्म की तारीख की प्रमाणित प्रति जैसा कि एक नगरपालिका, स्थानीय प्राधिकरण या पंचायत या जन्म रजिस्ट्रार के रजिस्ट्रारों में दर्ज है; या
- (ग) आधार की एक प्रति, यदि कर्मकार द्वारा सहमति दी गई है;
- (घ) प्रमाण पत्र की उपरोक्त तीन प्रवर्गों में से किसी एक के अभाव में, नियोजक या इस संबंध में उसके द्वारा प्राधिकृत अधिकारी को कर्मचारी से एक सहायक सर्जन के पद तक के एक सरकारी चिकित्सा अधिकारी से कामगार की संभावित आयु को दर्शाता हुए एक प्रमाण पत्र प्रस्तुत करवाएगा।

परन्तु इस तरह के प्रमाण पत्र प्राप्त करने की लागत नियोजक द्वारा वहन की जाती है;

(v) जहां किसी सरकारी चिकित्सा अधिकारी से प्रमाण पत्र प्राप्त करना व्यावहारिक नहीं है, वहां एक शपथ पत्र या तो कर्मकार या उसके माता-पिता द्वारा, या किसी निकट के रिश्तेदार द्वारा, जो कर्मकार की वास्तविक या अनुमानित जन्म की तारीख के बारे में जानने की स्थिति में है, प्रथम श्रेणी मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष उसके द्वारा दी गई जन्म की तारीख के समर्थन के साक्ष्य के रूप में प्रस्तुत किया जाएगा।

(2) किसी कर्मकार की जन्म की तारीख, एक बार सेवा कार्ड में दर्ज करने के पश्चात्, औद्योगिक स्थापन की सेवा से उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख के निर्धारण सहित सेवा से संबंधित सभी मामलों के संबंध में आयु का एकमात्र प्रमाण होगी।

(3) जन्म की तारीख की रिकॉर्डिंग के संबंध में सभी औपचारिकताओं को एक कर्मकार की नियुक्ति की तारीख से तीन मास के भीतर अंतिम रूप दिया जाएगा।

(4) ऐसे मामलों में जहां स्थायी आदेश लागू होने से पहले ही किसी कामगार की जन्म की तारीख तय की जा चुकी है, उन्हें फिर से नहीं खोला जाएगा।

**15. पुष्टीकरण-** (1) नियोजक, नियुक्ति पत्र में निर्धारित नियमों और शर्तों के अनुसार, पात्र कर्मचारी पुष्टी करेगा और पुष्टीकरण संबंधी का एक पत्र जारी करेगा।

(2) जब भी, किसी कर्मचारी का पुष्टीकरण हो जाता है, तो इस तरह को पुष्टीकरण की तारीख से तीस दिनों की अवधि के भीतर उस आशय के संबंध में एक प्रविष्टि सेवा कार्ड में की जाएगी।

**16. सेवानिवृत्ति की आयु-** (1) एक कर्मचारी की सेवानिवृत्ति या अधिवर्षिता की आयु ऐसी होगी जो एक लिखित करार के अधीन नियोजक और कर्मकार के बीच सहमत हो सकती है या जैसा कि एक समझौते या पंचाट में विनिर्दिष्ट किया गया है जो कामगार और नियोजक दोनों पर बाध्यकारी है।

(2) ऐसी किसी भी सहमत आयु के अभाव में, सेवानिवृत्ति या अधिवर्षिता अट्ठावन वर्ष की आयु पूरी होने पर होगी।

**17. स्थानांतरण-** (1) प्रत्येक औद्योगिक स्थापन की एक स्थानांतरण नीति होगी, जिसके बारे में सभी कर्मकारों को बताया जाएगा और उसका ब्यौरा मानव संसाधन पोर्टल पर उपलब्ध होगा।

(2) एक कर्मचारी को स्थानांतरण नीति और काम की अनिवार्यता के अनुसार एक दुकान या विभाग से दूसरे में या एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन या एक औद्योगिक स्थापन से दूसरे औद्योगिक स्थापन, जो कि नियोजक के अधीन है, स्थानांतरित किया जा सकता है:

परंतु यह कि अधिवर्षिता कर्मकार की मजदूरी, ग्रेड, सेवा की निरंतरता और सेवा की अन्य शर्तें इस तरह के स्थानांतरण से प्रतिकूल रूप से प्रभावित नहीं होंगी:

परंतु यह और कि अधिवर्षिता एक कार्यकर्ता को केवल एक ऐसी नौकरी में स्थानांतरित किया जाएगा, जिसे कार्यकर्ता करने में सक्षम है:

परंतु यह भी कि अधिवर्षिता जहां स्थानांतरण में एक राज्य से दूसरे राज्य में जाना शामिल है, वहां ऐसा स्थानांतरण या तो कर्मकार की सहमति से होगा या जहां नियुक्ति पत्र में उस आशय का कोई विनिर्दिष्ट उपबंध है और स्थानांतरण नीति ऐसी नीति के अनुसार है:

यह उपबंधित है जब तक कि -

(क) ऐसे कामगार को उचित नोटिस ना दिया जाए, और

(ख) एक स्टेशन से दूसरे स्टेशन में स्थानांतरण की दशा में उचित कार्यग्रहण समय की अनुमति नहीं दी जाती है और संबंधित कामगार को परिवहन शुल्क सहित यात्रा भत्ते का संदाय किया जाता है और आकस्मिक शुल्कों को पूरा करने के लिए उसका पचास प्रतिशत ऐसा स्थानांतरण प्रभावित नहीं किया जाएगा।

**18. दुर्घटनाओं की दशा में चिकित्सा सहायता -** (1) जहां किसी कर्मकार की अपने नियोजन के दौरान या नियोजन से कोई दुर्घटना होती है तो नियोजक अपने खर्च पर घायल कर्मकार को तत्काल और आवश्यक चिकित्सा सहायता के लिए संतोषजनक व्यवस्था करेगा और यदि उसका इलाज करने वाला डॉक्टर आवश्यक समझता है तो उसके आगे के उपचार की व्यवस्था करेगा।

(2) जहां कोई कर्मकार सामाजिक सुरक्षा संहिता के अधीन उपचार और फायदों का हकदार है तो वह इस संहिता के अधीन उपचार और लाभों का हकदार होगा।

**19. चिकित्सा जांच -** (1) जहां भर्ती नियम या नियुक्ति या नियत अवधि के नियोजन की कोई संविदा किसी कर्मकार की पहली नियुक्ति पर चिकित्सा जांच को निर्दिष्ट करता है तो नियोजक अपने खर्च पर चिकित्सा जांच की व्यवस्था करेगा।

(2) औद्योगिक स्थापन में नियोजित किए जाने वाले सभी कर्मकारों को पहली नियुक्ति के समय ऐसे प्रयोजन के लिए औद्योगिक स्थापन द्वारा नामनिर्दिष्ट चिकित्सा प्राधिकरण द्वारा चिकित्सा जांच में उत्तीर्ण होना आवश्यक होगा।

(3) औद्योगिक स्थापन किसी भी समय किसी भी कर्मकार को किसी नामनिर्दिष्ट चिकित्सा अधिकारी द्वारा चिकित्सा परीक्षण कराने का निदेश दे सकता है, ताकि कर्मकार के संतोषजनक कार्य निष्पादन से संबंधित फिटनेस का पता लगाया जा सके।

**स्पष्टीकरण:** इस आदेश के प्रयोजनों के लिए, "चिकित्सा अधिकारी" शब्द का वही अर्थ होगा जो उपजीविकाजन्य सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशा संहिता, 2020' (2020 का संख्यांक 37) की धारा 2 की उपधारा (1) के खंड (यज) में परिभाषित है।

(4) कोई भी कर्मकार जिसे कोई संक्रामक या झूत की बीमारी हो गई हो, वह तुरंत संबंधित प्रबंधक को इसकी सूचना देगा और संबंधित प्रबंधक द्वारा काम पर लौटने की अनुमति मिलने तक काम से दूर रहेगा तथा इस अवधि के दौरान कर्मकार को उसके खाते में वेतन सहित छुट्टी के दिनों के बराबर छुट्टी पर माना जाएगा।

(5) जहां कोई भी कर्मकार किसी संक्रामक या झूत की बीमारी से पीड़ित होने की बात जनबूझकर छुपाता है तो कर्मकार का ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के आशय के भीतर कदाचार के रूप में माना जाएगा।

**20. गोपनीयता -** (1) कोई भी कर्मकार अपने तुरंत वरिष्ठ अधिकारी की लिखित अनुमति के सिवाय किसी औद्योगिक स्थापन से संबंधित कोई कागजात, पुस्तकें, चित्र, फोटो, उपकरण, उपस्कर, दस्तावेज या कोई अन्य संपत्ति इलेक्ट्रॉनिक या भौतिक रूप में नहीं लेगा और न ही कार्य परिसर से बाहर ले जाएगा।

(2) कोई भी कर्मकार नियोजक की लिखित अनुमति के बिना किसी भी अप्राधिकृत व्यक्ति, कंपनी या निगम को निर्माण प्रक्रिया से संबंधित किसी भी जानकारी या मामले का खुलासा औद्योगिक स्थापन के रहस्यों और गोपनीय दस्तावेजों का किसी भी तरह से अन्य व्यक्ति को पारित या खुलासा करने या करने का कारण नहीं बनेगा।

(3) यदि कोई कर्मकार इस पैरा में विनिर्दिष्ट उपबंधों का पालन नहीं करता है, तो उसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है और कर्मचारी की ओर से ऐसा आचरण इन स्थायी आदेशों के अथतिर्मत कदाचार माना जाएगा।

**21. विशेष सेवा -** (1) कोई कर्मकार, किसी भी समय, औद्योगिक स्थापन के हित के विरुद्ध काम नहीं करेगा जिसमें वह नियोजित है।

(2) कोई कर्मकार औद्योगिक स्थापन में अपनी वर्तमान नौकरी के अलावा ऐसा कोई नियोजन नहीं लेगा जहां, ऐसे नियोजन से उसके नियोजक के हित पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है।

(3) हालांकि नियोजक शर्तों के साथ या शर्तों के बिना उसे नौकरी के अतिरिक्त कार्य करने, असाइनमेंट लेने की अनुमति दे सकता है और कर्मकार को इस संबंध में नियोजक की पूर्व अनुमति लेनी होगी।

**22. कार्य का बंद होना-** (1) नियोजक किसी भी समय, आग, दुर्घटना, मशीनरी के टूटने या बिजली की आपूर्ति, आपदा, वैश्विक महामारी, महामारी, भगदड़ या उसके नियंत्रण से परे अन्य कारणों से औद्योगिक स्थापन के किसी भी अनुभाग या अनुभागों को पूरी तरह से या आंशिक रूप से किसी भी अवधि या अवधियों के लिए बिना सूचना के बंद कर सकता है।

(2) (i) कार्य घंटों के दौरान इस तरह के कार्य बंद करने की स्थिति में, प्रभावित कर्मकारों को औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या मानव संसाधन पोर्टल/आईटी एप्लीकेशन या किसी अन्य इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से नोटिस द्वारा यदि, कोई हो, यथाशीघ्र, यथा व्यवहार्य यह सूचित किया जाएगा कि कार्य कब पुनः शुरू होगा और क्या उन्हें अपने कार्यस्थल पर रहना है या उसे छोड़ना है;

(ii) कार्य बंद होने के पश्चात् कर्मकार को आमतौर पर दो घंटे से अधिक समय तक रहने की आवश्यकता नहीं होगी।

(iii) यदि बंद की अवधि एक घंटे से अधिक नहीं है तो इस प्रकार रोके गए कर्मकार को बंद की अवधि के लिए संदाय नहीं किया जाएगा।

(iv) यदि बंद अवधि एक घंटे से अधिक है, तो इस प्रकार रोके गए कामगार, पूरे समय के लिए मजदूरी प्राप्त करने के हकदार होंगे जिसके दौरान उन्हें बंद के परिणामस्वरूप कार्य से रोका गया हो।

(v) उजरती दर कर्मकारों की दशा में, पिछले मास के लिए औसत दैनिक कमाई की दर से दैनिक मजदूरी दी जाएगी।

(vi) ऐसे बंद की दशा में कोई अन्य मुआवजा स्वीकार्य नहीं होगा। जहां भी व्यावहारिक हो, सामान्य कार्य की बहाली की उचित सूचना दी जाएगी।

(3) संयंत्र के विफल होने के कारण या पैरा (1) में विनिर्दिष्ट कारणों से कार्य के अस्थायी रूप से रुक जाने या वस्तुओं और सेवाओं के उत्पादन में अस्थायी कटौती की स्थिति में, अनियोजन की अवधि को, परिस्थितियों के अनुसार, वेतन सहित या वेतन रहित अनिवार्य अवकाश माना जाएगा; किंतु जहाँ कामगारों को अनिश्चित रूप से लंबे समय तक कार्य से रोके रखना पड़े, वहाँ उन्हें यथोचित सूचना देकर या उसके बदले वेतन देकर उनका नियोजन समाप्त किया जा सकता है।

(4) नियोजक हड़ताल की स्थिति में जो या तो पूर्ण या आंशिक रूप से औद्योगिक स्थापन के किसी भी वर्ग या विभाग को प्रभावित कर सकती है या तो पूर्ण या आंशिक रूप से ऐसे अनुभाग या विभाग और किसी अन्य अनुभाग या विभाग जो इस तरह की कामबंदी होने से प्रभावित है, इस तरह के बंद होने के तथ्य को औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक नोटिस बोर्ड पर या मानव संसाधन पोर्टल पर लगाए गए नोटिस द्वारा, यदि कोई हो, यथाशीघ्र, यथा व्यवहार्य अधिसूचित किया जाएगा।

(5) संबद्ध कामगारों को कार्य की बहाली से पूर्व साधारण नोटिस द्वारा भी कार्य के फिर से शुरू होने के बारे में सूचित किया जाएगा।

**23. रोजगार की समाप्ति-** (1) संहिता के उपबंधों के अध्याधीन,- (i) किसी स्थायी कर्मकार के नियोजन को समाप्त करने के लिए एक मास की पूर्व सूचना दी जाएगी या कर्मकार को ऐसी सूचना अवधि के बदले मजदूरी का संदाय किया जाएगा।

(ii) अन्य प्रवर्गों के कामगारों की दशा में, नोटिस अवधि, इन स्थायी आदेशों के उप पैरा (3) के अनुसार विनियमित की जाएगी।

(2) कोई अस्थायी कर्मकार, चाहे वह मासिक दर, साप्ताहिक दर या उजरती दर पर हो, कोई परिवीक्षाधीन अधिकारी या बदली या नियत अवधि के नियोजन या आकस्मिक कर्मकार नियोजन की संविदा के नवीकरण न होने या उसकी समाप्ति पर यदि उसकी सेवाएं समाप्त कर दी जाती हैं तो वे किसी भी नोटिस या उसके एवज में संदाय के हकदार नहीं होंगे।

परंतु यह कि अस्थायी कर्मकार की सेवाएं तब तक दंड के रूप में समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि उन्हें इन स्थायी आदेशों के अधीन विनिर्दिष्ट रीति में इस संबंध में उनके विरुद्ध कथित कदाचार के आरोपों को स्पष्ट करने का अवसर नहीं दिया गया हो।

(3) यदि किसी कर्मकार की नौकरी समाप्त कर दी जाती है, तो उसके द्वारा अर्जित वेतन और अन्य देय राशि समाप्ति तारीख से दूसरे कार्य दिवस से पहले संदत्त की जाएगी।

**24. कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई -** (1) किसी कर्मकार को नियोजक द्वारा उसके विरुद्ध शिकायतों या कदाचार के आरोपों की अन्वेषण या जांच लंबित होने तक निलंबित किया जा सकता है।

(2) इस तरह के अन्वेषण या जहां जांच के पश्चात् अन्वेषण होता है, जांच और अन्वेषण दोनों सामान्यतया पर निलंबन की तारीख से नब्बे दिनों के भीतर पूरी की जाएगी।

(3) कर्मकार को निलंबन की अवधि के दौरान निर्वाह भत्ता दिया जाएगा जो निलंबन की अवधि के दौरान कर्मकार को कहीं और नियोजन नहीं लेने के शर्ताधीन होगा।

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

(क) निलंबन के पहले नब्बे दिनों के लिए अंतिम बार प्राप्त वेतन के पचास प्रतिशत की दर से; और

(ख) यदि कार्यवाही पूरी होने में देरी सीधे तौर पर ऐसे कामगार के आचरण के कारण नहीं हुई है, तो शेष अवधि के लिए ऐसे वेतन के पचहत्तर प्रतिशत की दर से संदाय किया जाएगा।

(5) इस स्थायी आदेश के प्रयोजनों के लिए कदाचार निम्नलिखित को शामिल करेगा, अर्थात्:-

(क) नियोजक के कारोबार या संपत्ति के संबंध में चोरी, धोखाधड़ी या बेईमानी;

(ख) नियोजक के कारोबार या अपने हितों के संबंध में रिश्वत लेना या देना या अवैध संतुष्टि का उपाय करना;

(ग) किसी वरिष्ठ अधिकारी के किसी विधिपूर्ण या युक्तियुक्त आदेश को जानबूझकर अनसुना करना या अवज्ञा, चाहे वह अकेले या किसी अन्य या दूसरों के साथ मिलकर किया गया हो।

परंतु कि वरिष्ठ अधिकारी का आदेश सामान्य रूप से लिखित रूप में होना चाहिए;

(घ) आदतन रूप से उपस्थिति में देरी या बिना छुट्टी या पर्याप्त कारण के अभ्यस्त अनुपस्थिति;

(ङ) झूटी के दौरान कार्य स्थल पर शराब पीना, लड़ाई या दंगा करना, अनुचित या अभद्र व्यवहार करना;

(च) काम की आदतन उपेक्षा;

(छ) जारी कार्य में जानबूझकर अवरोध पैदा करना या नियोजक की संपत्ति का नुकसान करना;

(ज) झूटी पर सोना;

(झ) रोग का बहाना या काम को धीमा करना;

(ञ) अधीनस्थ कर्मचारियों से उपहार लेना;

(ट) नैतिक अधमता से जुड़े किसी भी आपराधिक कार्य के लिए किसी भी विधि के न्यायालय में दोषसिद्धि;

(ठ) बिना अनुमति और बिना संतोषजनक कारण के दस दिनों से अधिक समय तक निरंतर अनुपस्थिति;

(ड) रोजगार के समय नाम, आयु, पिता का नाम, अर्हता या पिछली सेवा के बारे में किसी प्रकार की गलत जानकारी देना;

(ढ) बिना अनुमति या पर्याप्त कारण के काम छोड़ना;

(ण) किसी भी वरिष्ठ अधिकारी या सहकामगार को धमकी देना, गाली देना या हमला करना;

(त) हिंसा के लिए उपदेश देना या उकसाना;

(थ) कदाचार के उपरोक्त कृत्यों में से किसी को उकसाने या उकसाने का प्रयास करना;

(द) 14 दिन की पूर्व सूचना दिए बिना अकेले या अन्य कर्मकारों के साथ अवैध हड़ताल पर जाना;

(ध) कार्य के दौरान कर्मकार को मिली औद्योगिक स्थापन के कार्य या प्रक्रिया के संबंध में किसी प्रकार की गोपनीय सूचना को किसी भी अप्राधिकृत व्यक्ति के समक्ष प्रकट करना;

(न) किसी भी आरोप-पत्र या आदेश या लिखित में सूचित नोटिस को स्वीकार करने से इंकार करना;

(प) नियोजकों द्वारा दिए गए किसी भी सुरक्षा उपकरण को पहनने या उपयोग करने में विफलता या उपयोग करने से इंकार; और

(फ) प्रतिपूर्ति के लिए झूठे बिल का दावा;

(ब) नियोजक/ग्राहक/क्लाइंट के किसी भी आईटी प्रणाली या कंप्यूटर नेटवर्क में अप्राधिकृत पहुँच में शामिल होना।  
 (भ) “यौन उत्पीड़न” से महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 2 के खंड (ज) में यथा-परिभाषित यौन उत्पीड़न अभिप्रेत है और इसमें उक्त अधिनियम की धारा 3 की उपधारा (2) में विनिर्दिष्ट परिस्थितियाँ भी सम्मिलित हैं।

(6) (क) जहाँ किसी कर्मकार के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही पर अपेक्षित है या लंबित है या जहाँ किसी अपराध के संबंध में उसके विरुद्ध आपराधिक कार्यवाही की जांच या परीक्षण के अधीन है और नियोजक संतुष्ट है कि कर्मकार को निलंबन के अधीन रखना आवश्यक या वांछनीय है, वह लिखित रूप में आदेश द्वारा, उसे उस तारीख से प्रभाव से निलंबित कर सकता है जैसा कि आदेश में विनिर्दिष्ट किया गया है।

(ख) इस तरह के निलंबन के कारणों का विस्तृत विवरण निलंबन की तारीख से एक सप्ताह के भीतर कर्मकार को भेजा जाना चाहिए।

(ग) जांच में, कर्मकार व्यक्तिगत रूप से उपस्थित होने या व्यवसाय संघके पदाधिकारी द्वारा प्रतिनिधित्व करने का हकदार होगा, जिसका वह सदस्य है या उसकी पसंद का कोई सहकामगार है।

(घ) जांच की कार्यवाही हिंदी या अंग्रेजी या उस राज्य की भाषा में अभिलिखित की जाएगी जहाँ औद्योगिक स्थापन स्थित है, जो भी कर्मकार के इच्छानुसार है।

(ङ) नब्बे दिनों की अवधि के भीतर जांच की कार्यवाही समाप्त की जाएगी।

परंतु यह कि, जाँच अधिकारी लिखित रूप में कारण दर्ज करते हुए, नब्बे दिनों की अवधि को उतनी अतिरिक्त अवधि तक बढ़ा सकता है, जितनी वह आवश्यक समझे।

(च) यदि आपराधिक कार्यवाही में, जाँच के निष्कर्ष पर, यथास्थिति, कर्मकार को उसके विरुद्ध लगाए गए आरोपों का दोषी पाया जाता है और संबंधित कर्मकार को प्रस्तावित शास्ति पर अभ्यावेदन करने का युक्तियुक्त अवसर देने के पश्चात्, यह माना जाता है तो बर्खास्तगी या निलंबन या जुर्माना या वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक हो या पदावनति का आदेश जिससे अंतिम न्याय होता हो, तदनुसार नियोजक ऐसा एक आदेश पारित करेगा:

परंतु यह कि जब इस खंड के अधीन जब बर्खास्तगी का आदेश पारित किया जाता है, तो निलंबन की अवधि के दौरान कर्मकार का झूटी से अनुपस्थित होना माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए किसी भी पारिकर्मकार का हकदार नहीं होगा और उससे, उसे पहले से संदत्त किए गए निर्वाह भत्ता की वसूली नहीं की जाएगी:

परंतु और यह कि जहाँ एक आदेश जो दंड अधिरोपण या वार्षिक वृद्धि रोकने या पदावनति, इस खंड के अधीन पारित किया जाता है, कर्मकार को निलंबन की अवधि के दौरान झूटी पर माना जाएगा और ऐसी अवधि के लिए उसे दिए जा रहे निर्वाह भत्ते की कटौती के पश्चात्, वह उसी वेतन को पाने का हकदार होगा जैसा कि उसे निलंबन से पहले मिलता था:

परंतु यह भी कि किसी कर्मकार की दशा में, जिस पर संविधान के अनुच्छेद 311 के खंड (2) के उपबंध लागू होते हैं, उस अनुच्छेद के उपबंधों का अनुपालन किया जाएगा।

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

परन्तु यह कि इस खंड के अधीन निर्वाह भत्ते का संदाय, निलंबन की अवधि के दौरान संबंधित कर्मकार द्वारा कोई नियोजन नहीं करने के अध्यक्षीन होगा।

(7) (क) इस उप-पैरा के अधीन सजा देते समय, दंड अधिरोपित करने वाला प्राधिकारी कर्मकार के कदाचार, पिछले अभिलेख, यदि कोई हो, कर्मकार और किसी भी अन्य लघुकारी या उत्तेजित परिस्थितियों की किसी भी सघनता को ध्यान में रखेगा।

(ख) प्राधिकारी द्वारा अधिरोपित दंड के पारित आदेश की एक प्रति संबंधित कर्मकार को भेजी जाएगी।

(8) (क) उप-पैरा (4) के अधीन सजा देने के आदेश से व्यथित एक कर्मकार, आदेश की प्राप्ति की तारीख से इक्कीस दिनों के भीतर खंड (ख) के अधीन विनिर्दिष्ट अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकता है।

(ख) नियोजक, खंड (क) के प्रयोजनों के लिए अपीलीय प्राधिकारी को विनिर्दिष्ट करेगा।

(ग) अपीलीय प्राधिकारी, कर्मकार को सुनवाई का एक अवसर देने के पश्चात् इसकी प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर एक आदेश पारित करेगा, जैसा वह अपील पर उचित समझता है, और इसकी लिखित सूचना कर्मकार को देगा:

परन्तु कि जहां यौन उत्पीड़न की शिकायत है तो, ऐसी शिकायतों के बारे में जांच के लिए प्रत्येक औद्योगिक स्थापन में ऐसे प्रयोजन के लिए आंतरिक शिकायत समिति गठित है, इस पैरा में अंतर्विष्ट किसी भी बात के होते हुए भी, इन स्थायी आदेशों के प्रयोजन के लिए नियोजक द्वारा नियुक्त जांच प्राधिकरण माना जाएगा और शिकायत समिति इस पैरा के अधीन जांच करेगी, जब तक कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच के लिए, शिकायत समिति के लिए नियोजक द्वारा अलग से प्रक्रिया विनिर्दिष्ट नहीं की जाती है, जहां तक व्यवहार्य हो।

(9) आंतरिक शिकायत समिति का गठन कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के उपबंधों के अनुसार किया जाएगा।

(10) उप-पैरा (9) में निर्दिष्ट आंतरिक शिकायत समिति प्रत्येक वर्ष एक वार्षिक रिपोर्ट, नियोजक तथा जिला अधिकारी को तैयार करके प्रस्तुत करेगी।

(11) नियोजक अपने संगठन की वार्षिक रिपोर्ट में, महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के अधीन दर्ज मामलों की संख्या, यदि कोई हो, तो और उनके निपटान का विवरण शामिल करेगा।

**25. परिवाद निवारण और शिकायतें-** (1) नियोजन से उद्भूत सभी शिकायतें या परिवाद, जिनमें नियोजक या उसके अभिकर्ता द्वारा अनुचित व्यवहार या गलत रीति से वसूली से संबंधित शिकायतें भी शामिल हैं, इस संबंध में विनिर्दिष्ट प्रबंधक या व्यक्ति को प्रस्तुत की जाएंगी और नियोजक को अपील करने का अधिकार होगा।

(2) व्यक्तिगत परिवादों से उद्भूत विवादों के समाधान के लिए, ऐसे विवाद के संबंध में आवेदन, औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2026 के नियम 7 के अधीन पीड़ित कर्मकार द्वारा शिकायत निवारण समिति के समक्ष, ऐसे विवाद के कारण उत्पन्न होने की तारीख से एक वर्ष के भीतर दाखिल किया जा सकता है।

**26. प्रबंधक और कर्मकारों का दायित्व -** (1) औद्योगिक स्थापन का नियोजक/प्रबंधन स्थायी आदेशों के उचित और सम्यक् रूप में पालन के लिए उत्तरदायी होगा।

(2) प्रत्येक कामगार इन स्थायी आदेशों का सत्य और निष्ठापूर्वक पालन करेगा।

**27. प्रमाणन अधिकारी को सूचना अग्रेषित करना -** (1) जहां नियोजक संहिता की धारा 29 में निर्दिष्ट केंद्रीय सरकार के आदर्श स्थायी आदेश को अपनाता है, वह संबद्ध प्रमाणन अधिकारी को इलेक्ट्रॉनिक रूप से उस विनिर्दिष्ट तारीख की सूचना देगा जिससे आदर्श स्थायी आदेशों के उपबंध अंगीकार किए गए हैं।

(2) उप-पैरा (1) के अधीन किसी औद्योगिक स्थापन के संबंध में अपनाए गए आदर्श स्थायी आदेश, स्थान की परवाह किए बिना, स्थापन की अन्य सभी औद्योगिक इकाइयों पर भी लागू होंगे।

(3) उप-पैरा (1) के अधीन सूचना प्राप्त होने पर, प्रमाणन अधिकारी औद्योगिक स्थापन का विवरण औद्योगिक संबंध (केंद्रीय) नियम, 2026 के नियम 47 के अधीन रखे गए रजिस्टर में दर्ज करेगा, जिसने आदर्श स्थायी आदेश को अपनाया है।

**28. स्थायी आदेशों का प्रदर्शन -** इन स्थायी आदेशों की एक प्रति हिंदी, अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में औद्योगिक स्थापन के नोटिस बोर्ड या इलेक्ट्रॉनिक बोर्ड और मानव संसाधन पोर्टल पर, यदि कोई हो, उपदर्शित की जाएगी।

\*\*\*\*\*

<b>प्ररूप (i)</b>
(आदर्श स्थायी आदेश 8 देखिए)
किसी नियोजक द्वारा दिए जाने वाले काम की पाली को बंद करने / फिर से शुरू करने की सूचना।
नियोजक का नाम .....
पता.....
तारीख .....वर्ष 20..... के मासका ----- दिन -----
मेरे/हमारे औद्योगिक स्थापन के संबंध में प्रमाणित और अनुमोदित स्थायी आदेशों के स्थायी आदेश संख्या ..... के अनुसार, मैं/हम समस्त संबंधित पक्षों को यह सूचना देते हैं कि तारीख ..... से उपाबंध में विनिर्दिष्ट पाली में कार्य को बंद करने/पुनः प्रारंभ करने का मेरा/हमारा आशय है।
नाम सहित हस्ताक्षर..... पद.....
<b>अनुलग्नक</b>
(यहाँ प्रभावित होने वाले प्रस्तावित पाली में कार्य में प्रस्तावित किए जाने वाले परिवर्तन का विवरण विनिर्दिष्ट करें।)
प्रतिलिपि अग्रेषित:- (1) रजिस्ट्रीकृत व्यवसाय संघ के सचिव, यदि कोई हो। (2) सहायक श्रम आयुक्त (केंद्रीय) (3) क्षेत्रीय श्रम आयुक्त (केंद्रीय) क्षेत्र। (4) मुख्य श्रम आयुक्त (केंद्रीय), नई दिल्ली।]
टिप्पण: नोटिस को त्वरित डाक द्वारा या पृष्ठांकित के अभिहित ईमेल पर भेजा जाना चाहिए।

प्ररूप (ii)		
(आदर्श स्थायी आदेश संख्या 14 देखिए)		
सेवा कार्ड		
स्थापन/कारखाने का नाम		
पहचान बैज सं. / टोकन सं.		
1.	रजिस्टर क्रम संख्या	
2.	नाम	
3.	स्थायी खाता संख्या (पैन),	
4.	यूनिवर्सल एकाउंट नंबर (यूएएन)	
5.	कामगार का प्रवर्ग (अकुशल, अर्ध-कुशल, कुशल या अतिकुशल)	
6.	परिवार के सदस्यों का ब्यौरा	
7.	आधार संख्या, यदि कर्मचारी द्वारा सहमति दी गई हो।	
8.	हस्ताक्षर नमूना/अंगूठे की छाप	
9.	पिता या माता या पतिपत्नी/ का नाम	
10.	लिंग	
11.	जन्म तारीख	
12.	जन्म स्थान	
13.	कार्य ग्रहण की तारीख	
14.	कार्य ग्रहण करने के समय के चिकित्सा प्रमाणपत्र का ब्यौरा	
15.	शैक्षिक और अन्य अर्हताएं	
16.	भाषा जो कर्मकार पढ़ सकता है	
17.	भाषा जो कर्मकार लिख सकता है	
18.	भाषा जो कर्मकार बोल सकता है	
19.	ऊंचाई	
20.	पहचान चिह्न	
21.	विभाग	
22.	मोबाइल नंबर और ईमेल-	
23.	स्थायी पता	
24.	स्थानीय पता	
25.	मकान सं.	
26.	भविष्य निधि खाता सं.	
27.	उपदान के लिए नामनिर्देशिती	
28.	पेंशन के लिए नामनिर्देशिती यदि कोई हो	
29.	कर्मचारी राज्य बीमा सं.	
30.	प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लिया (ब्यौरा)	

31.	उच्च नौकरियों के लिए पात्रता				
32.	उत्तीर्ण निपुणता परीक्षा				
33. नियोजन इतिहास					
विभाग	टोकन सं.	पदनाम	वेतन मान	कार्यभार ग्रहण	छोड़ा (कारण)
1	2	3	4	5	6
34.	अनुपस्थिति अवधि				
	से	तक	कारण	निरंतर नियोजन के लिए उपयुक्तता के संबंध में चिकित्सा रिपोर्ट	
(i) अस्वस्थता अवकाश					
(ii) अर्जित अवकाश					
(iii) कोई अन्य अवकाश					
35.	प्रसूति फायदा				
36.	कर्मकार का प्रतिकर				
	दुर्घटनाओं का ब्यौरा:				
37.	अनुशासनात्मक कारवाई का ब्यौरा				
38.	प्रोन्नति				
	(i) ब्यौरा (ii) पुरस्कार (iii) जारी प्रशस्ति पत्र				
39.	अधिवर्षिता की तारीख				
40.	कोई अन्य विषय				

सत्यापन करने वाले व्यक्ति के हस्ताक्षर  
या अंगूठे का निशान

[फा. सं. एस-11025/02/2026-आई.आर.(पीएल)]

दीपिका कच्छल, संयुक्त सचिव

**MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT****NOTIFICATION**

New Delhi, the 8th May, 2026

**S.O. 2312(E).**—In exercise of the powers conferred by sub-section (1) of section 29 of the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020), and in supersession of the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946, in so far as they relate to these Model Standing Orders except as respects things done or omitted to be done before such supersession, the Central Government hereby makes the Model Standing Orders, namely:-

1. Short title and commencement. (1) These orders may be called the Model Standing Orders, 2026.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the official gazette.

2. Application.- The model standing orders in the industrial establishments in the mining sector, manufacturing sector and service sector are set out in Schedule A, B and C, appended to these model orders.

3. Definition.- (1) In these model standing orders, unless the context otherwise requires,-

(a) “Code” means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);

(b) “Code on Occupational Safety” means the Occupational Safety, Health and Working Condition Code, 2020 (37 of 2020);

(c) “Code on Social Security” means the Code on Social Security, 2020 (36 of 2020).

(d) “Code on Wages” means the Code on Wages, 2019 (29 of 2019);

(e) “Form” means the forms set forth in the Schedule appended to these model standing orders;

(2) The words and expressions used in these model standing orders and not defined but defined in the Industrial Relations Code, 2020, shall have the same meaning as assigned to them in the said Code.

**Schedule- A**  
**Draft Model Standing Orders in Mining Sector**

**1. Short title and commencement.** (1) These Standing Orders may be called as the Mines Sector Standing Orders, 2026.

(2) These orders shall come into force as on the date of their publication in the official gazette.

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

- (a) “Code” means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (b) “Form” means the form set forth in the Schedules appended to these standing orders;
- (c) “Habitual” means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if committing misconduct three or more times in preceding twelve months; and
- (d) “standing order” with its grammatical variation and cognate expressions means the standing order of these model standing orders.

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

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

- (a) permanent;
- (b) temporary;
- (c) apprentices;
- (d) probationers;
- (e) *Badlis*;
- (f) fixed term employment; and
- (g) casual.

(2) A permanent worker is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed probationary period of six months in the same or any other occupation in such industrial establishment:

Provided that in computing the period of probation any interruption on account of accident, leave, lockout, strike or involuntary closure of the industrial establishment shall be deemed to be part of such probationary period.

(3) A temporary worker is a worker who has been engaged for work which of an essentially temporary nature, which by its character is likely to be computed within a limited period.

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

(5) A probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months service therein:

Provided that the period of probation may upon assessment of performance, be extended for a further period not exceeding three months:

Provided further that a permanent employee is employed as a probationer in a new post, may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to former permanent post.

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

Provided that the substituted worker shall cease to be a badli on completion of a continuous period of service of one year or completion of one hundred and ninety attendances in the case of below ground worker or two hundred and forty attendances in the case of any other worker in the same post or other post or posts in the same category or earlier if the post is vacated by the permanent worker or probationer:

Provided a substituted worker engaged in place of a probationer, shall be deemed to be permanent worker after completion of the probationary period.

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

Provided that the hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than those of a permanent worker performing the same work or work of similar nature:

Provided further that such workers shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute:

Provided also such worker shall be eligible for gratuity, if renders service under the contract for a period of one year:

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

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

(8) A casual worker is a worker who has been engaged for work of an essentially casual nature or whose employment, by its vary character is of a casual nature.

**3. Identity badge or card.-** (1) Every worker shall be issued an identity badge or card bearing his full name, designation, employee number, blood group, contact number, emergency contact person details and a recent photograph.

(2) Every worker shall wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same when required to the authorised security guard or personnel for the purpose of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge or card shall not be transferable to any other persons or worker and the safe custody thereof shall be ensured by the concerned worker.

(4) Every worker who ceases to be in the employment of the industrial establishment shall surrender the identity badge or card to the Department Head or the officer of the industrial establishment designated for such purpose.

**4. Publication of working timings.-** (1) The hours of work applicable for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or electronic notice board and on the portal of the industrial establishment, in Hindi, English and local language.

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

**5. Publication of holidays and pay days.-** (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays and pay days shall be posted on the electronic notice board or notice board and portal of the industrial establishment.

(2) A list of national and festival holidays shall likewise be displayed on the electronic notice board or notice board and portal of the industrial establishment, if any.

**6. Publication of wage rates.-** Wage rates payable to the workers shall be displayed on the electronic notice board or notice board and website or portal of the mine, in Hindi, English and local language.

**7. Shift working.-** (1) More than one shift may be worked in any department or any section of the industrial establishment at the discretion of the employer.

(2) Where more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another.

(3) No shift working shall be discontinued without twenty-one days prior notice in writing to the concerned worker:

Provided that no such notice shall be necessary where the closing of the shift is under an agreement with the workers affected.

(4) Where the discontinuance of the shift working is resulted in retrenchment, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Code.

(5) Where shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the Code.

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

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation necessitating change of shift or shift working otherwise than in accordance with standing order, in consultation with the Grievance Redressal Committee in pursuance to clause (c) of section 40 of the Code:

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

**8. Notice of changes in shift working.**—Any notice of discontinuance or of re-starting of shift working as required under these Standing Orders, shall be in Form (i) and shall be served in the following manner, namely :-

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

**9. Attendance and late coming.**— (1) Every workers shall be at work at mine at the time fixed and notified under paragraph 4 and worker attending late shall be liable to deduction of wages as provided under Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

(2) All workers whether working above ground and underground, shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.

(3) Every workers shall register their attendance at the commencement of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform.

(4) Attendance of worker shall be regulated by means of identity card, biometrics or any other system as has been notified for the purpose.

(5) No worker shall use or punch the Identity Card other than his own.

(6) Any worker reporting late than the scheduled time shall not be permitted to enter the department or section, unless permitted by the manager, or any other officer duly authorised for such purpose.

(7) A worker shall be deemed absent if he fails to attend duty, unless obtained written permission for such absence from the manager or the officer authorised in this behalf.

(8) A worker who habitually report late or remains absent shall be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

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

(2) A leave cannot be claimed as a matter of right.

(3) A worker desiring to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave.

(4) The officer shall issue an order thereon within a week or two days prior to the commencement of the leave applied.

(5) Where the leave applied for is to commence on the date of the application or within three days thereof, the worker shall state the reasons for late submission of application and the order on such leave shall be given on the same day.

(6) Where the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated in writing.

(7) Where a worker, after proceeding on leave, desires an extension thereof, he shall apply to the authorised officer who shall communicate either granting or refusing extension of leave in writing or electronic mode, and such communication shall reach before the expiry of the leave originally granted.

(8) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable under these standing orders.

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

**11. Railway travel facilities.**— (1) Where a worker proceeds on leave and is qualified for free railway fare, the employer shall pay the cost of ticket, including bus fare and boat.

(2) Every worker who has completed a period of twelve months continuous service, shall qualify for railway fare or bus fare or both for going home on leave and returning to the mine on the expiry of the leave.

*Explanation:* For the removal of doubts, twelve months service shall be deemed to have been completed if, during the twelve months preceding the date of application for leave, the worker has worked for not less than two hundred and forty days.

(3) On the expiry of the leave, if the worker returns shall receive a cash payment equivalent to the return fare and on his return the mine is unable to reemploy back, the return fare shall be paid to him forthwith.

(4) Where the journey home is undertaken by bus or partly by bus and partly by train, the cost of journey shall be adjusted accordingly.

(5) The worker shall be entitled to railway fare by mail or express train, wherever under the Railway Rules tickets are available for such travel.

(6) The class by which a worker shall be entitled to travel in second class/sleeper or as mutually decided between negotiating union or negotiating council and the employer and where there is no negotiating union or negotiating council, then as mutually decided between the representative of workers in the Works Committee and the employer and where there is no works committee, then as mutually decided between the representative of workers and the employer.

(7) Where an inter-State migrant worker avails the benefits, as specified in this paragraph, under the Occupational Safety, Health and Working Conditions Codes, 2020 (37 of 2020), shall not be entitled to avail any benefit in this paragraph.

**12. Casual leave.**— (1) The worker may be granted casual leave of absence with wages not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year.

Provided that such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness and intended to meet special circumstances which cannot be foreseen.

(2) Ordinarily, the previous permission of the office or the controlling authority in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken.

(3) Where prior permission cannot be received, the worker shall, as soon as practicable, inform the authorised officer in writing of his absence and of the probable duration thereof.

**13. Payment of wages.-** (1) The employer shall pay or cause to be paid wages to the worker, engaged on—

- (i) daily basis, at the end of the shift;
- (ii) weekly basis, on the last working day of the week, before the weekly holiday;
- (iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;
- (iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) All payments, shall be made to worker by crediting the wages in the bank account of the worker through electronic mode;

Provided that, the employer shall pay the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account.

(3) Where a worker has been removed or dismissed from service or retrenched or has resigned from service or became unemployed, due to closure of the establishment, the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or resignation.

(4) Every employer shall issue wage slips to the worker as specified under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

(5) There shall be no deductions from the wages of the worker, except those as are authorised under the Code on Wages, 2019.

(6) All fines and all realisations from the wages of the worker shall be carried out in accordance with the section 19 of the Code on Wages, 2019.

(7) Notice specifying wage period and payment date shall be exhibited on the notice board or electronic board and portal in Hindi, English and local language.

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

(i) every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form (ii) and shall be updated periodically:

Provided that, in case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an authorised officer in this behalf together with date;

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

(iii) every worker shall notify the employer as soon as possible at the time of engagement, the details of his residential address, mobile number, e-mail, emergency contact name and number, nominees for claiming dues in case of death and thereafter promptly communicate to his employer any change of his residential address:

Provided that in case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, the last known address shall be treated as residential address for sending communication;

(iv) every worker shall indicate his exact date of birth to the employer at the time of entering service in the industrial establishment and the employer before entering the date of birth of a worker in service record, require the worker to submit,-

- (a) matriculation or school leaving certificate granted by the Board of Secondary Education or equivalent certificate; or
- (b) a certified copy of his date of birth as recorded in the registers of a municipality, local authority or Panchayat or Registrar of Births; or
- (c) a copy of Aadhaar, if agreed by the worker;

- (d) in the absence of either of the aforesaid three categories of certificate, the employer or the officer authorised by him in this behalf may require the worker to supply, a certificate from a Government Medical Officer not below the rank of an Assistant Surgeon indicating the probable age of the worker:  
Provided that the cost of obtaining such certificate is borne by the employer;

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

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card shall be the sole evidence of age in relation to all matters pertaining to service including fixation of the date of retirement from the service of the industrial establishment.

(3) All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalised within three months of the date of the appointment of a worker.

(4) In cases, where date of birth of any worker has already been decided before the standing orders come into force shall not be reopened.

**15. Confirmation.-** (1) The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation.

(2) Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to that effect shall be made in service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

**16. Age of retirement.-** (1) The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer.

(2) In absence of any such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty-eight years of age.

**17. Transfer.-** (1) Every industrial establishment shall have a transfer policy, which shall be made known to all the workers and the details thereof shall be available on the Human Resource portal.

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

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

Provided further that a worker shall be transferred only to a job, the worker is capable of doing:

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

Provided also that unless –

- (a) reasonable notice is given to such worker; and
- (b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned is paid traveling allowance, including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.

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

(2) Wherever the worker is entitled to treatment and benefits under the Code on Social Security, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

**19. Medical examination.-** (1) Where the recruitment rules, contract of appointment or fixed term employment specify medical examination of a worker, upon first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

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

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any medical officer nominated to ascertain fitness relatable to satisfactory performance of worker.

Explanation: for the purposes of this order, the term "medical officer" shall have same meaning as defined in clause (zj) of sub-section (1) of section 2 of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (No. 37 of 2020).

(4) A worker who has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned manager of such a happening and shall remain away from work until permitted to return on work by the manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days of leave with wages to his credit.

(5) Where a worker deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease, such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these standing orders.

**20. Secrecy.-** (1) No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property whether in electronic form or physical form, relating to an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior.

(2) No worker shall in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed, any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorised person, company or corporation without the written permission of the employer.

(3) Disciplinary action may be taken against a worker, if he does not comply with the provisions specified in this paragraph and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these standing orders.

**21. Exclusive service.-** (1) No worker shall, at any point of time, act against the interest of the industrial establishment in which he is employed.

(2) No worker shall take up any employment in addition to his present job in the industrial establishment where such employment may adversely affect the interest of his employer.

(3) The employer may, however, permit the worker to take up additional job, assignment, with or without conditions and in such case, the worker shall obtain prior permission of the employer.

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

(2) (i) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by a notice put up on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal/IT application or through any other electronic medium of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when the work shall be resumed and whether they are to remain or leave their place of work;

(ii) The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage;

(iii) In case the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention;

(iv) In case the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage;

(v) In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage;

(vi) No other compensation shall be admissible in case of such stoppages, wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases of temporary stoppage of work on account of failure of plant or reasons as specified in paragraph (1) or temporary curtailment of production of goods and services, the period of stoppage shall be treated as compulsory leave, either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be stopped for an indefinitely long period, their employment may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may, in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected therefore, the fact of such closure shall be notified by notices put up on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, as soon as practicable.

(5) The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work shall be resumed.

**23. Termination of employment.**- (1) Subject to the provisions of the Code, - (i) for terminating the employment of a permanent worker, the employer shall give prior notice of one month or in lieu thereof, pay wages for the period of such notice;

(ii) in case of other categories of workers, the notice period shall be regulated in accordance with sub paragraph (3) of these Standing Orders.

(2) No temporary worker, whether monthly-rated, weekly-rated or piece-rated and no probationer or substitution worker or fixed term employment or casual worker whose contract of employment is not renewed or expired, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if the services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against the worker, in the manner specified under these standing orders.

(3) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, shall be paid before the expiry of the second working day from the date of termination.

**24. Disciplinary action for misconduct.**-(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct.

(2) Such investigation or enquiry or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall ordinarily be completed within ninety days from the date of suspension.

(3) The worker shall be paid subsistence allowance, which shall be subject to the condition that the worker does not take any employment elsewhere during the period of suspension.

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

(a) at the rate of fifty per cent. of wages last drawn for the first ninety days of suspension; and

(b) at the rate of seventy-five per cent of such wages for the remaining period, if delay in completion of proceedings is not directly attributable to the conduct of such worker.

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

(a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;

(b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the business of employer or his own interests;

(c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others or of any lawful or reasonable order of a superior:

Provided that the order of the superior shall normally be in writing;

- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing willful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;
- (k) conviction in any court of law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;
- (m) giving false information regarding one's name, age, father's name, qualification or previous service at the time of the employment;
- (n) leaving work without permission or sufficient reason;
- (o) threatening, abusing or assaulting any superior or co-worker;
- (p) preaching of, or inciting to, violence;
- (q) abetment of or attempt to abetment of any of the aforesaid acts of misconduct;
- (r) going on illegal strike either singly or with other workers without giving fourteen days previous notice;
- (s) disclosing to an unauthorised person any confidential information in regard to the working or process of the industrial establishment which may come into the possession of the worker in the course of his work;
- (t) refusal to accept any charge-sheet or order or notice communicated in writing;
- (u) failure or refusal to wear or use any protective equipment given by the employers; and
- (v) claiming false bill for reimbursement;
- (w) sexual harassment as defined in clause (n) of section 2 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) and includes the circumstances specified in sub-section (2) of section 3 of the said Act.

(6) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, the worker may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order.

(b) A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

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

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

(e) The proceedings of the enquiry shall be completed within ninety days:

Provided that the period of ninety days may, for reasons to be recorded in writing, be extended for such further period as may be deemed necessary by the enquiry officer.

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

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

Provided further that where an order imposing fine or stoppage of annual increment or reduction in rank is passed under this clause, the worker shall be deemed to have been on duty during the period of suspension and shall

be entitled to the wages as he would have received if not been placed under suspension, after deducting the subsistence allowance paid to him for such period:

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

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

Provided that the payment of subsistence allowance under this clause shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(7) (i) in awarding punishment under this sub-paragraph, the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, antecedents of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist.

(ii) a copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

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

(b) the employer shall for the purposes of clause (a) specify the appellate authority;

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

Provided that where there is a complaint of sexual harassment, the Internal Complaint Committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the enquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the said complaint committee shall hold the enquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such enquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(9) The constitution of Internal Complaints Committee shall be in accordance with the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 and the rules made thereunder.

(10) The Internal Complaint Committee referred to in sub-paragraph (9), shall prepare and submit every year an annual report, to the employer and the District Officer.

(11) The employer shall include in the annual report of his organisation the number of cases filed, if any, and their disposal under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

**25. Grievance redressal and complaints.-** (1) All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of employer or his agent, shall be submitted to the manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer.

(2) For resolution of disputes arising out of individual grievances, an application in respect of such dispute may be filed before the Grievance Redressal Committee by the aggrieved worker under rule 7 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2026 within one year from the date on which the cause of action of such dispute arises.

**26. Liability of manager and workers.-** (1) The employer/Management of the industrial establishment including mine shall be responsible for the proper and due observance of the Standing Orders.

(2) Every worker shall observe these standing orders truly and faithfully.

**27. Forwarding of information to the certifying officer.-** (1) Where the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Code, he shall inform the concerned certifying officer electronically, the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

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

(3) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment which has adopted the model standing order in the register maintained under rule 47 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2026.

**28. Exhibition of Standing Orders.**- A copy of these standing orders in Hindi, English and local language shall be displayed on the notice board or electronic board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

<b>Form (i)</b>
<i>(See Model Standing Order 8)</i>
Notice of discontinuance/restarting of a shift working to be given by manager of the mine
Name of employer/ manager of mine.....
Address.....
Date the .....day of .....20.....
In accordance with standing order No.....of the standing orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment/ Mine I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....
Signature with name ..... Designation.....
<b>Annexure</b> (here specify the particulars of change in the shift working proposed to be affected).
Copy forwarded to:-  (1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post on the designated email of the endorsee.

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

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

Signature  
or thumb impression of the person verifying.

**Schedule- B**  
**Draft Model Standing Orders in Manufacturing Sector**

**1. Short title and commencement.** (1) These Standing Orders may be called as the Manufacturing Sector Standing Orders, 2026.

(2) These orders shall come into force as on the date of their publication in the official gazette.

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

- (a) “Code” means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (b) “Form” means the form set forth in the Schedules appended to these standing orders;
- (c) “Habitual” means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if committing misconduct three or more times in preceding twelve months; and
- (d) “standing order” with its grammatical variation and cognate expressions means the standing order of these model standing orders.

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

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

- (a) permanent;
- (b) temporary;
- (c) apprentices;
- (d) probationers;
- (e) *Badlis*;
- (f) fixed term employment; and
- (g) casual.

(2) A permanent worker is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed probationary period of six months in the same or any other occupation in such industrial establishment:

Provided that in computing the period of probation any interruption on account of accident, leave, lockout, strike or involuntary closure of the industrial establishment shall be deemed to be part of such probationary period.

(3) A temporary worker is a worker who has been engaged for work which of an essentially temporary nature, which by its character is likely to be computed within a limited period.

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

(5) A probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months service therein:

Provided that the period of probation may upon assessment of performance, be extended for a further period not exceeding three months:

Provided further that a permanent employee is employed as a probationer in a new post, may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to former permanent post.

(6) A *badli* is a worker who is appointed in the place of a permanent worker or probationer who is temporarily absent:

Provided that the substituted worker shall cease to be a *badli* on completion of a continuous period of service of one year or completion of one hundred and ninety attendances in the case of below ground worker or two hundred and forty attendances in the case of any other worker in the same post or other post or posts in the same category or earlier if the post is vacated by the permanent worker or probationer:

Provided a substituted worker engaged in place of a probationer, shall be deemed to be permanent worker after completion of the probationary period.

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

Provided that the hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than those of a permanent worker performing the same work or work of similar nature:

Provided further that such workers shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute:

Provided also such worker shall be eligible for gratuity, if renders service under the contract for a period of one year:

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

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

(8) A casual worker is a worker who has been engaged for work of an essentially casual nature or whose employment, by its vary character is of a casual nature.

**3. Identity badge or card.-** (1) Every worker shall be issued an identity badge or card bearing his full name, designation, employee number, blood group, contact number, emergency contact person details and a recent photograph.

(2) Every worker shall wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same when required to the authorised security guard or personnel for the purpose of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge or card shall not be transferable to any other persons or worker and the safe custody thereof shall be ensured by the concerned worker.

(4) Every worker who ceases to be in the employment of the industrial establishment shall surrender the identity badge or card to the Department Head or the officer of the industrial establishment designated for such purpose.

**4. Publication of working timings.-** (1) The hours of work applicable for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or electronic notice board and on the portal of the industrial establishment, in Hindi, English and local language.

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

**5. Publication of holidays and pay days.-** (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays and pay days shall be posted on the electronic notice board or notice board and portal of the industrial establishment.

(2) A list of national and festival holidays shall likewise be displayed on the electronic notice board or notice board and portal of the industrial establishment, if any.

**6. Publication of wage rates.-** Wage rates payable to the workers shall be displayed on the electronic notice board or notice board and website or portal of the industrial establishment, in Hindi, English and local language.

**7. Shift working.-** (1) More than one shift may be worked in any department or any section of the industrial establishment at the discretion of the employer.

(2) Where more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another.

(3) No shift working shall be discontinued without twenty-one days prior notice in writing to the concerned worker:

Provided that no such notice shall be necessary where the closing of the shift is under an agreement with the workers affected.

(4) Where the discontinuance of the shift working is resulted in retrenchment, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Code.

(5) Where shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the Code.

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

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation necessitating change of shift or shift working otherwise than in accordance with standing order, in consultation with the Grievance Redressal Committee in pursuance to clause (c) of section 40 of the Code:

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

**8. Notice of changes in shift working.**—Any notice of discontinuance or of re-starting of shift working as required under their Standing Orders, shall be in Form (i) and shall be served in the following manner, namely :-

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

**9. Attendance and late coming.**- (1) Every workers shall be at work at the time fixed and notified under paragraph 4 and worker attending late shall be liable to deduction of wages as provided under Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

(2) All workers whether working above ground and underground, shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.

(3) Every workers shall register their attendance at the commencement of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform.

(4) Attendance of worker shall be regulated by means of identity card, biometrics or any other system as has been notified for the purpose.

(5) No worker shall use or punch the Identity Card other than his own.

(6) Any worker reporting late than the scheduled time shall not be permitted to enter the department or section, unless permitted by the manager, or any other officer duly authorised for such purpose.

(7) A worker shall be deemed absent if he fails to attend duty, unless obtained written permission for such absence from the manager or the officer authorised in this behalf.

(8) A worker who habitually report late or remains absent shall be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

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

(2) A leave cannot be claimed as a matter of right.

(3) A worker desiring to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave.

- (4) The officer shall issue an order thereon within a week or two days prior to the commencement of the leave applied.
- (5) Where the leave applied for is to commence on the date of the application or within three days thereof, the worker shall state the reasons for late submission of application and the order on such leave shall be given on the same day.
- (6) Where the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated in writing.
- (7) Where a worker, after proceeding on leave, desires an extension thereof, he shall apply to the authorised officer who shall communicate either granting or refusing extension of leave in writing or electronic mode, and such communication shall reach before the expiry of the leave originally granted.
- (8) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable under these standing orders.
- (9) No worker while on leave shall take up any employment or vocation for profit or gain.

**11. Casual leave.-** (1) The worker may be granted casual leave of absence with wages not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year.

Provided that such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness and intended to meet special circumstances which cannot be foreseen.

- (2) Ordinarily, the previous permission of the office or the controlling authority in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken.
- (3) Where prior permission cannot be received, the worker shall, as soon as practicable, inform the authorised officer in writing of his absence and of the probable duration thereof.

**12. Payment of wages.-** (1) The employer shall pay or cause to be paid wages to the worker, engaged on—

- (i) daily basis, at the end of the shift;
- (ii) weekly basis, on the last working day of the week, before the weekly holiday;
- (iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;
- (iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) All payments, shall be made to worker by crediting the wages in the bank account of the worker through electronic mode;

Provided that, the employer shall pay the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account.

- (3) Where a worker has been removed or dismissed from service or retrenched or has resigned from service or became unemployed, due to closure of the establishment, the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or resignation.
- (4) Every employer shall issue wage slips to the worker as specified under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).
- (5) There shall be no deductions from the wages of the worker, except those as are authorised under the Code on Wages, 2019.
- (6) All fines and all realisations from the wages of the worker shall be carried out in accordance with the section 19 of the Code on Wages, 2019.
- (7) Notice specifying wage period and payment date shall be exhibited on the notice board or electronic board and portal in Hindi, English and local language.

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

(i) every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form (ii) and shall be updated periodically:

Provided that, in case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an authorised officer in this behalf together with date;

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

(iii) every worker shall notify the employer as soon as possible at the time of engagement, the details of his residential address, mobile number, e-mail, emergency contact name and number, nominees for claiming dues in case of death and thereafter promptly communicate to his employer any change of his residential address:

Provided that in case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, the last known address shall be treated as residential address for sending communication;

(iv) every worker shall indicate his exact date of birth to the employer at the time of entering service in the industrial establishment and the employer before entering the date of birth of a worker in service record, require the worker to submit,-

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

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

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card shall be the sole evidence of age in relation to all matters pertaining to service including fixation of the date of his retirement from the service of the industrial establishment.

(3) All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalised within three months of the date of the appointment of a worker.

(4) In cases where date of birth of any worker has already been decided before the standing orders come into force shall not be reopened.

**14. Confirmation.-** (1) The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation.

(2) Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to that effect shall be made in service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

**15. Age of retirement.-** (1) The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer.

(2) In absence of any such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty-eight years of age.

**16. Transfer.-** (1) Every industrial establishment shall have a transfer policy, which shall be made known to all the workers and the details thereof shall be available on the Human Resource portal.

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

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

Provided further that a worker shall be transferred only to a job, the worker is capable of doing:

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

Provided also that unless –

- (a) reasonable notice is given to such worker; and
- (b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned is paid traveling allowance, including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.

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

(2) Wherever the worker is entitled to treatment and benefits under the Code on Social Security, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

**18. Medical examination.-** (1) Where the recruitment rules, contract of appointment or fixed term employment specify medical examination of a worker, upon first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

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

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any medical officer nominated to ascertain fitness relatable to satisfactory performance of worker.

Explanation: for the purposes of this order, the term "medical officer" shall have same meaning as defined in clause (zj) of sub-section (1) of section 2 of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (No. 37 of 2020).

(4) A worker who has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned manager of such a happening and shall remain away from work until permitted to return on work by the manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days of leave with wages to his credit.

(5) Where a worker deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease, such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these standing orders.

**19. Secrecy.-** (1) No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property whether in electronic form or physical form, relating to an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior.

(2) No worker shall in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed, any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorised person, company or corporation without the written permission of the employer.

(3) Disciplinary action may be taken against a worker, if he does not comply with the provisions specified in this paragraph and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these standing orders.

**20. Exclusive service.-** (1) No worker shall, at any point of time, act against the interest of the industrial establishment in which he is employed.

(2) No worker shall take up any employment in addition to his present job in the industrial establishment where such employment may adversely affect the interest of his employer.

(3) The employer may, however, permit the worker to take up additional job, assignment, with or without conditions and in such case, the worker shall obtain prior permission of the employer.

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

(2) (i) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by a notice put up on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal/IT application or through any other electronic medium of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when the work shall be resumed and whether they are to remain or leave their place of work;

(ii) The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage;

(iii) In case the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention;

(iv) In case the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage;

(v) In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage;

(vi) No other compensation shall be admissible in case of such stoppages, wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases of temporary stoppage of work on account of failure of plant or reasons as specified in paragraph (1) or temporary curtailment of production of goods and services, the period of stoppage shall be treated as compulsory leave, either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be stopped for an indefinitely long period, their employment may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may, in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected therefore, the fact of such closure shall be notified by notices put up on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, as soon as practicable.

(5) The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work shall be resumed.

**22. Termination of employment.-** (1) Subject to the provisions of the Code, - (i) for terminating employment of a permanent worker, the employer shall give prior notice of one month or in lieu thereof, pay wages for the period of such notice;

(ii) in case of other categories of workers, the notice period shall be regulated in accordance with sub paragraph (3) of these Standing Orders.

(2) No temporary worker, whether monthly-rated, weekly-rated or piece-rated and no probationer or substitution worker or fixed term employment or casual worker whose contract of employment is not renewed or expired, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if the services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against the worker, in the manner specified under these standing orders.

(3) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, shall be paid before the expiry of the second working day from the date of termination.

**23. Disciplinary action for misconduct.**-(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct.

(2) Such investigation or enquiry or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall ordinarily be completed within ninety days from the date of suspension.

(3) The worker shall be paid subsistence allowance, which shall be subject to the condition that the worker does not take any employment elsewhere during the period of suspension.

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

- (a) at the rate of fifty per cent. of wages last drawn for the first ninety days of suspension; and
- (b) at the rate of seventy-five per cent of such wages for the remaining period, if delay in completion of proceedings is not directly attributable to the conduct of such worker.

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

- (a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- (b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the business of employer or his own interests;
- (c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others or of any lawful or reasonable order of a superior:

Provided that the order of the superior shall normally be in writing;

- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing willful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;
- (k) conviction in any court of law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;
- (m) giving false information regarding one's name, age, father's name, qualification or previous service at the time of the employment;
- (n) leaving work without permission or sufficient reason;
- (o) threatening, abusing or assaulting any superior or co-worker;
- (p) preaching of, or inciting to, violence;
- (q) abetment of or attempt to abetment of any of the aforesaid acts of misconduct;
- (r) going on illegal strike either singly or with other workers without giving fourteen days previous notice;
- (s) disclosing to an unauthorised person any confidential information in regard to the working or process of the industrial establishment which may come into the possession of the worker in the course of his work;
- (t) refusal to accept any charge-sheet or order or notice communicated in writing;
- (u) failure or refusal to wear or use any protective equipment given by the employers; and
- (v) claiming false bill for reimbursement;
- (w) sexual harassment as defined in clause (n) of section 2 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013) and includes the circumstances specified in sub-section (2) of section 3 of the said Act.

(6) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, the worker may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order.

(b) A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

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

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

(e) The proceedings of the enquiry shall be completed within ninety days:

Provided that the period of ninety days may, for reasons to be recorded in writing, be extended for such further period as may be deemed necessary by the enquiry officer.

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

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

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

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

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

Provided that the payment of subsistence allowance under this clause shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(7) (i) in awarding punishment under this sub-paragraph (4), the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, antecedents of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist.

(ii) a copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

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

(b) the employer shall for the purposes of clause (a) specify the appellate authority;

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

Provided that where there is a complaint of sexual harassment, the Internal Complaint Committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the enquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the said complaint committee shall hold the enquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such enquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(9) The constitution of Internal Complaints Committee shall be in accordance with the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 and the rules made thereunder.

(10) The Internal Complaint Committee referred to in sub-paragraph (9), shall prepare and submit every year an annual report, to the employer and the District Officer.

(11) The employer shall include in the annual report of his organisation the number of cases filed, if any, and their disposal under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

**24. Grievance redressal and complaints.-** (1) All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of employer or his agent, shall be submitted to the manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer.

(2) For resolution of disputes arising out of individual grievances, an application in respect of such dispute may be filed before the Grievance Redressal Committee by the aggrieved worker under rule 7 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2026 within one year from the date on which the cause of action of such dispute arises.

**25. Liability of manager and workers.-** (1) The employer/Management of the industrial establishment shall be responsible for the proper and due observance of the Standing Orders.

(2) Every worker shall observe these standing orders truly and faithfully.

**26. Forwarding of information to the certifying officer.-** (1) Where the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Code, he shall inform the concerned certifying officer electronically, the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

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

(3) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment which has adopted the model standing order in the register maintained under rule 47 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2026.

**27. Exhibition of Standing Orders.-** A copy of these standing orders in Hindi, English and local language shall be displayed on the notice board or electronic board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

<b>Form (i)</b>
(See Model Standing Order 8)
Notice of discontinuance/restarting of a shift working to be given by manager
Name of employer.....
Address.....
Date the .....day of .....20.....
In accordance with standing order No.....of the standing orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment, I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....
Signature with name ..... Designation.....
<b>Annexure</b> (here specify the particulars of change in the shift working proposed to be affected).
Copy forwarded to:-  (1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post on the designated email of the endorsee.

<b>Form (ii)</b>					
(See Model Standing Order 13)					
Service Card					
Name of Establishment/ Factory					
Identity Badge No. /Token No.					
1.	Register Serial No.				
2.	Name				
3.	Permanent Account Number (PAN)				
4.	Universal Account Number (UAN)				
5.	Category of worker (unskilled, semi-skilled, skilled or highly skilled),				
6.	Details of family members				
7.	Aadhaar number, if consented by the worker				
8.	Specimen Signature/Thumb Impression				
9.	Father's or Mother's or Spouse name				
10.	Gender				
11.	Date of Birth				
12.	Place of Birth				
13.	Date of Joining				
14.	Medical certificate at the time of joining				
15.	Educational and other qualifications				
16.	Language which the worker can read				
17.	Language which the worker can write				
18.	Language which the worker can speak				
19.	Height				
20.	Identification Marks				
21.	Department				
22.	Mobile number and email				
23.	Permanent Address				
24.	Local Address				
25.	Quarter No.				
26.	Provident Fund Account No.				
27.	Nominee for Gratuity				
28.	Nominee for pension, if any				
29.	Employees State Insurance No.				
30.	Training courses attended (details)				
31.	Eligibility for higher jobs				
32.	Proficiency tests passed.				
<b>33. EMPLOYMENT HISTORY</b>					
Department	Token No.	Designation	Scale of Pay	Joined	Left ( Reason)
1	2	3	4	5	6

34. ABSENCE PERIODS				
	Form	To	Reason	Medical reports regarding suitability for continued employment
(i) Sick Leave				
(ii) Earned Leave				
(iii) Any other Leave				
35.	Maternity Benefit			
36.	Employee's Compensation			
	Details of accidents :			
37.	Details of Disciplinary Action			
38.	Promotions			
	(i) Details (ii) Awards (iii) Issue of Certificate of commendation			
39.	Date of superannuation			
40.	Any other matter			

Signature  
or thumb impression of the person verifying.

**Schedule- C**  
**Draft Model Standing Orders in Service Sector**

**1. Short title and commencement.** (1) These Standing Orders may be called as the Service Sector Standing Orders, 2026.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the official gazette.

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

- (a) “Code” means the Industrial Relations Code, 2020 (35 of 2020);
- (b) “Form” means the form set forth in the Schedules appended to these standing orders;
- (c) “Habitual” means with respect to indiscipline, a worker shall be habitual if committing misconduct three or more times in preceding twelve months; and
- (d) “standing order” with its grammatical variation and cognate expressions means the standing order of these model standing orders.

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

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

- (a) permanent;
- (b) temporary;
- (c) apprentices;
- (d) probationers;
- (e) *Badlis*;
- (f) fixed term employment; and
- (g) casual.

(2) A permanent worker is a worker who has been engaged on a permanent basis in an industrial establishment and includes any person who has satisfactorily completed probationary period of six months in the same or any other occupation in such industrial establishment:

Provided that in computing the period of probation any interruption on account of accident, leave, lockout, strike or involuntary closure of the industrial establishment shall be deemed to be part of such probationary period.

(3) A temporary worker is a worker who has been engaged for work which of an essentially temporary nature, which by its character is likely to be computed within a limited period.

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

(5) A probationer is a worker who is provisionally employed to fill a permanent vacancy in a post and has not completed six months service therein:

Provided that the period of probation may upon assessment of performance, be extended for a further period not exceeding three months:

Provided further that a permanent employee is employed as a probationer in a new post, may, at any time during the probationary period of six months, be reverted to former permanent post.

(6) A *badli* is a worker who is appointed in the place of a permanent worker or probationer who is temporarily absent:

Provided that the substituted worker shall cease to be a *badli* on completion of a continuous period of service of one year or completion of one hundred and ninety attendances in the case of below ground worker or two hundred and forty attendances in the case of any other worker in the same post or other post or posts in the same category or earlier if the post is vacated by the permanent worker or probationer:

Provided a substituted worker engaged in place of a probationer, shall be deemed to be permanent worker after completion of the probationary period.

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

Provided that the hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than those of a permanent worker performing the same work or work of similar nature:

Provided further that such workers shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent worker proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute:

Provided also such worker shall be eligible for gratuity, if renders service under the contract for a period of one year:

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

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

(8) A casual worker is a worker who has been engaged for work of an essentially casual nature or whose employment, by its vary character is of a casual nature.

**3. Identity badge or card.-** (1) Every worker shall be issued an identity badge or card bearing his full name, designation, employee number, blood group, contact number, emergency contact person details and a recent photograph.

(2) Every worker shall wear his identity badge or card during the working hours of the industrial establishment and produce the same when required to the authorised security guard or personnel for the purpose of entry and stay in the premises of the industrial establishment.

(3) Such identity badge or card shall not be transferable to any other persons or worker and the safe custody thereof shall be ensured by the concerned worker.

(4) Every worker who ceases to be in the employment of the industrial establishment shall surrender the identity badge or card to the Department Head or the officer of the industrial establishment designated for such purpose.

**4. Publication of working timings.-** (1) The hours of work applicable for all categories of workers shall be exhibited on the notice board or electronic notice board and on the portal of the industrial establishment, in Hindi, English and local language.

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

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

**5. Publication of holidays and pay days.-** (1) Notices specifying the days observed by the industrial establishment as holidays and pay days shall be posted on the electronic notice board or notice board and portal of the industrial establishment.

(2) A list of national and festival holidays shall likewise be displayed on the electronic notice board or notice board and portal of the industrial establishment, if any.

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

**6. Publication of wage rates.-** Wage rates payable to the workers shall be displayed on the electronic notice board or notice board and website or portal of the industrial establishment, in Hindi, English and local language.

**7. Shift working.-** (1) More than one shift may be worked in any department or any section of the industrial establishment at the discretion of the employer.

(2) Where more than one shift is worked, the worker shall be liable to be transferred from one shift to another.

(3) No shift working shall be discontinued without twenty-one days prior notice in writing to the concerned worker:

Provided that no such notice shall be necessary where the closing of the shift is under an agreement with the workers affected.

(4) Where the discontinuance of the shift working is resulted in retrenchment, such retrenchment shall be effected in accordance with the provisions of the Code.

(5) Where shift working is re-started, the workers shall be given notice and re-employed in accordance with the provisions of the Code.

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

Provided that no notice shall be required in case of emergent situation necessitating change of shift or shift working otherwise than in accordance with standing order, in consultation with the Grievance Redressal Committee in pursuance to clause (c) of section 40 of the Code.

Provided further that no such notice shall be required where such change is effected in accordance with the orders of the Central Government or State Government, as the case may be, or in pursuance of any settlement or award as envisaged in clause (d) of section 40 of the Code:

**8. Notice of changes in shift working.-**Any notice of discontinuance or of re-starting of shift working as required under their Standing Orders, shall be in Form (i) and shall be served in the following manner, namely :-

(a) the notice shall be displayed conspicuously by the employer on the notice-board or electronic notice board and portal of the industrial establishment, if any; and

(b) where any registered trade union of workers exists, a copy of the notice referred to in clause (a) shall also be served electronically or by speed post to the Secretary of such union.

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

**10. Attendance and late coming.-** (1) Every workers shall be at work at the time fixed and notified under paragraph 4 and worker attending late shall be liable to deduction of wages as provided under Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

(2) All workers shall comply with the regulations related to hours of work for the time being in force.

(3) Every workers shall register their attendance at the commencement of the shift and at the close of the shift after and before change of uniform, if any, respectively.

(4) Attendance of worker shall be regulated by means of identity card, biometrics or any other system as has been notified for the purpose.

(5) No worker shall use or punch the Identity Card other than his own.

(6) Any worker reporting late than the scheduled time shall not be permitted to enter the department or section, unless permitted by the manager, or any other officer duly authorised for such purpose.

(7) A worker shall be deemed absent if he fails to attend duty, unless obtained written permission for such absence from the manager or the officer authorised in this behalf.

(8) A worker who habitually report late or remains absent shall be liable to deduction of wages as provided under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

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

(2) A leave cannot be claimed as a matter of right.

(3) A worker desiring to obtain leave of absence shall apply to the employer or any other officer of the industrial establishment specified in this behalf by the employer at least seven days in advance from the date of proposed date of leave.

(4) The officer shall issue an order thereon within a week or two days prior to the commencement of the leave applied.

(5) Where the leave applied for is to commence on the date of the application or within three days thereof, the worker shall state the reasons for late submission of application and the order on such leave shall be given on the same day.

(6) Where the leave is refused or postponed, the fact of such refusal or postponement and the reasons there for shall be communicated in writing.

(7) Where a worker, after proceeding on leave, desires an extension thereof, he shall apply to the authorised officer who shall communicate either granting or refusing extension of leave in writing or electronic mode, and such communication shall reach before the expiry of the leave originally granted.

(8) Leave with wages and allowances shall be granted to all the workers in accordance with the law as applicable under these standing orders.

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

**12. Casual leave.-** (1) The worker may be granted casual leave of absence with wages not exceeding ten days in the aggregate in a calendar year.

Provided that such leave shall not be for more than three days at a time except in case of sickness and intended to meet special circumstances which cannot be foreseen.

(2) Ordinarily, the previous permission of the office or the controlling authority in the industrial establishment shall be obtained before such leave is taken.

(3) Where prior permission cannot be received, the worker shall, as soon as practicable, inform the authorised officer in writing of his absence and of the probable duration thereof.

**13. Payment of wages.-** (1) The employer shall pay or cause to be paid wages to the worker, engaged on—

(i) daily basis, at the end of the shift;

(ii) weekly basis, on the last working day of the week, before the weekly holiday;

(iii) fortnightly basis, before the end of the second day after the end of the fortnight;

(iv) monthly basis, before the expiry of the seventh day of the succeeding month.

(2) All payments, shall be made to worker by crediting the wages in the bank account of the worker through electronic mode:

Provided that, the employer shall pay the wages only by cheque or by crediting the wages in his bank account.

(3) Where a worker has been removed or dismissed from service or retrenched or has resigned from service or became unemployed, due to closure of the establishment, the wages payable to him shall be paid within two working days of his removal, dismissal, retrenchment or resignation.

(4) Every employer shall issue wage slips to the worker as specified under the Code on Wages, 2019 (29 of 2019).

(5) There shall be no deductions from the wages of the worker, except those as are authorised under the Code on Wages, 2019.

(6) All fines and all realisations from the wages of the worker shall be carried out in accordance with the section 19 of the Code on Wages, 2019.

(7) Notice specifying wage period and payment date shall be exhibited on the notice board or electronic board and portal in Hindi, English and local language.

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

(i) every industrial establishment shall maintain a service card in respect of each worker electronically or in manual form, wherein particulars of that worker shall be recorded with the knowledge of that worker in Form (ii) and shall be updated periodically:

Provided that, in case of manual maintenance of service card, the record shall be duly attested by an authorised officer in this behalf together with date;

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

(iii) every worker shall notify the employer as soon as possible at the time of engagement, the details of his residential address, mobile number, e-mail, emergency contact name and number, nominees for claiming dues in case of death and thereafter promptly communicate to his employer any change of his residential address:

Provided that in case, the worker has not communicated to his employer the change in his residential address, the last known address shall be treated as residential address for sending communication;

(iv) every worker shall indicate his exact date of birth to the employer at the time of entering service in the industrial establishment and the employer before entering the date of birth of a worker in service record, require the worker to submit,-

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

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

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

(2) The date of birth of a worker, once entered in the service card shall be the sole evidence of age in relation to all matters pertaining to service including fixation of the date of retirement from the service of the industrial establishment.

(3) All formalities regarding recording of the date of birth shall be finalised within three months of the date of the appointment of a worker.

(4) In cases, where date of birth of any worker has already been decided before the standing orders come into force shall not be reopened.

**15. Confirmation.-** (1) The employer shall, in accordance with the terms and conditions stipulated in the letter of appointment, confirm the eligible worker and issue a letter of confirmation.

(2) Whenever, a worker is confirmed, an entry with regard to that effect shall be made in service card within a period of thirty days from the date of such confirmation.

**16. Age of retirement.-** (1) The age of retirement or superannuation of a worker shall be such as may be agreed upon between the employer and the worker under a written agreement or as specified in a settlement or award which is binding on both the worker and the employer.

(2) In absence of any such agreed age, retirement or superannuation shall be on completion of fifty-eight years of age.

**17. Transfer.-** (1) Every industrial establishment shall have a transfer policy, which shall be made known to all the workers and the details thereof shall be available on the Human Resource portal.

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

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

Provided further that a worker shall be transferred only to a job, the worker is capable of doing:

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

Provided also that unless –

- (a) reasonable notice is given to such worker: and
- (b) reasonable joining time is allowed in case of transfers from one station to another and the worker concerned is paid traveling allowance, including the transport charges and fifty per cent thereof to meet incidental charges, such transfer shall not be effected.

(3) Subject to the provisions contained paragraph (1) and (2), the employer may, transfer, depute or assign a worker to any other assignment, team, department or office (whether in India or abroad) of the employer or any affiliates/client of the employer.

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

(2) Wherever the worker is entitled to treatment and benefits under the Code on Social Security, he shall be entitled for treatment and benefits under that Code.

**19. Medical examination.-** (1) Where the recruitment rules, contract of appointment or fixed term employment specify medical examination of a worker, upon first appointment, the employer shall at the employer's expense make arrangements for medical examination.

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

(3) The industrial establishment may at any time direct any worker to undergo medical examination by any medical officer nominated to ascertain fitness relatable to satisfactory performance of worker.

Explanation: for the purposes of this order, the term “medical officer” shall have same meaning as defined in clause (zj) of sub-section (1) of section 2 of the Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020 (No. 37 of 2020).

(4) A worker who has contracted any infectious or contagious disease shall immediately notify the concerned manager of such a happening and shall remain away from work until permitted to return on work by the manager concerned and during such period, the worker shall be treated on leave to the extent of days of leave with wages to his credit.

(5) Where a worker deliberately suppresses the fact of his suffering from an infectious or contagious disease, such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these standing orders.

**20. Secrecy.-** (1) No worker shall take any papers, books, drawings, photographs, instruments, apparatus, documents or any other property whether in electronic form or physical form, relating to an industrial establishment out of the work premises except with the written permission of his immediate superior.

(2) No worker shall in any way pass or cause to be passed or disclose or cause to be disclosed, any information or matter concerning the manufacturing process, trade secrets and confidential documents of the industrial establishment to any unauthorised person, company or corporation without the written permission of the employer.

(3) Disciplinary action may be taken against a worker, if he does not comply with the provisions specified in this paragraph and such a conduct on the part of the worker shall amount to misconduct within the meaning of these standing orders.

**21. Exclusive service.-** (1) No worker shall, at any point of time, act against the interest of the industrial establishment in which he is employed.

(2) No worker shall take up any employment in addition to his present job in the industrial establishment where such employment may adversely affect the interest of his employer.

(3) The employer may, however, permit the worker to take up additional job, assignment, with or without conditions and in such case, the worker shall obtain prior permission of the employer.

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

(2) (i) In the event of such stoppage during working hours, the workers affected shall be notified by a notice put up on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource Portal/IT application or through any other electronic medium of the industrial establishment, if any, as soon as practicable, when the work shall be resumed and whether they are to remain or leave their place of work;

(ii) The worker shall not ordinarily be required to remain for more than two hours after the commencement of the stoppage;

(iii) In case the period of detention does not exceed one hour the worker so detained shall not be paid for the period of detention;

(iv) In case the period of detention exceeds one hour, the workers so detained shall be entitled to receive wages for the whole of the time during which they are detained as a result of the stoppage;

(v) In case of piece rate workers, the average daily earning for the previous month shall be taken to be the daily wage;

(vi) No other compensation shall be admissible in case of such stoppages, wherever practicable, reasonable notice shall be given of resumption of normal work.

(3) In cases of temporary stoppage of work on account of failure of plant or reasons as specified in paragraph (1) or temporary curtailment of production of goods and services, the period of stoppage shall be treated as compulsory leave, either with or without pay, as the case may be, but where workers have to be stopped for an indefinitely long period, their employment may be terminated after giving them due notice or pay in lieu thereof.

(4) The employer may, in the event of a strike affecting either wholly or partially any section or department of the industrial establishment close down either wholly or partially such section or department and any other section or department affected therefore, the fact of such closure shall be notified by notices put up on the notice board or electronic notice board or on the Human Resource portal of the industrial establishment, as soon as practicable.

(5) The workers concerned shall also be notified by a general notice, prior resumption of work, as to when work shall be resumed.

**23. Termination of employment.**- (1) Subject to the provisions of the Code, - (i) for terminating employment of a permanent worker, the employer shall give prior notice of one month or in lieu thereof, pay wages for the period of such notice;

(ii) in case of other categories of workers, the notice period shall be regulated in accordance with sub paragraph (3) of these Standing Orders.

(2) No temporary worker, whether monthly-rated, weekly-rated or piece-rated and no probationer or substitution worker or fixed term employment or casual worker whose contract of employment is not renewed or expired, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if the services are terminated:

Provided that the services of a temporary worker shall not be terminated as a punishment unless an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against the worker, in the manner specified under these standing orders.

(3) Where the employment of any worker is terminated, the wages earned by him and other dues, shall be paid before the expiry of the second working day from the date of termination.

**24. Disciplinary action for misconduct.**-(1) A worker may be suspended by the employer pending investigation or enquiry into complaints or charges of misconduct.

(2) Such investigation or enquiry or where there is an investigation followed by enquiry, both the investigation and enquiry shall ordinarily be completed within ninety days from the date of suspension.

(3) The worker shall be paid subsistence allowance, which shall be subject to the condition that the worker does not take any employment elsewhere during the period of suspension.

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

- (a) at the rate of fifty per cent of wages last drawn for the first ninety days of suspension; and
- (b) at the rate of seventy-five per cent. of such wages for the remaining period, if delay in completion of proceedings is not directly attributable to the conduct of such worker.

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

- (a) theft, fraud, or dishonesty in connection with the employer's business or property;
- (b) taking or giving of bribes or an illegal gratification whatsoever in connection with the business of employer or his own interests;
- (c) willful insubordination or disobedience, whether alone or in conjunction with another or others or of any lawful or reasonable order of a superior:

Provided that the order of the superior shall normally be in writing;

- (d) habitual late attendance and habitual absence without leave or without sufficient cause;
- (e) drunkenness, fighting or riotous, disorderly or indecent behaviours while on duty at the place of work;
- (f) habitual neglect of work;
- (g) causing willful damage to work in progress or to property of the employer;
- (h) sleeping on duty;
- (i) malingering or slowing down work;
- (j) acceptance of gifts from subordinate employees;
- (k) conviction in any court of law for any criminal offence involving moral turpitude;
- (l) continuous absence without permission and without satisfactory cause for more than ten days;

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

(6) (a) Where a disciplinary proceeding against a worker is contemplated or pending or where criminal proceedings against him in respect of any offence are under investigation or trial and the employer is satisfied that it is necessary or desirable to place the worker under suspension, the employer may, by order in writing, suspend him with effect from such date as may be specified in the order.

(b) A statement setting out in detail the reasons for such suspension shall be supplied to the worker within a week from the date of suspension.

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

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

(e) The proceedings of the enquiry shall be completed within ninety days:

Provided that the period of ninety days may, for reasons to be recorded in writing, be extended for such further period as may be deemed necessary by the enquiry officer.

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

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

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

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

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

Provided that the payment of subsistence allowance under this clause shall be subject to the worker concerned not taking up any employment during the period of suspension.

(7) (a) in awarding punishment under this sub-paragraph, the authority imposing the punishment shall take into account any gravity of the misconduct, antecedents of the worker and any other extenuating or aggravating circumstances that may exist.

(b) a copy of the order passed by the authority imposing the punishment shall be supplied to the worker concerned.

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

(b) the employer shall for the purposes of cause (a) specify the appellate authority;

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

Provided that where there is a complaint of sexual harassment, the Internal Complaint Committee constituted for such purpose in each industrial establishment for inquiring into such complaints, shall, notwithstanding anything contained in this paragraph, be deemed to be the enquiring authority appointed by the employer for the purpose of these standing orders and the said complaint committee shall hold the enquiry under this paragraph, unless separate procedure has been specified by the employer for the complaint committee for holding such enquiry into the complaints of sexual harassment, as far as practicable.

(9) The constitution of Internal Complaints Committee shall be in accordance with the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 and the rules made thereunder.

(10) The Internal Complaint Committee referred to in sub-paragraph (9), shall prepare and submit every year an annual report, to the employer and the District Officer.

(11) The employer shall include in the annual report of his organisation the number of cases filed, if any, and their disposal under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

**25. Grievance redressal and complaints.-** (1) All complaints or grievances arising out of employment including those relating to unfair treatment or wrongful exaction on the part of employer or his agent, shall be submitted to the manager or person specified in this behalf with the right to appeal to the employer.

(2) For resolution of disputes arising out of individual grievances, an application in respect of such dispute may be filed before the Grievance Redressal Committee by the aggrieved worker under rule 7 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2026 within one year from the date on which the cause of action of such dispute arises.

**26. Liability of manager and workers.-** (1) The employer/Management of the industrial establishment shall be responsible for the proper and due observance of the Standing Orders.

(2) Every worker shall observe these standing orders truly and faithfully.

**27. Forwarding of information to the certifying officer.-** (1) Where the employer adopts the model standing order of the Central Government referred to in section 29 of the Code, he shall inform the concerned certifying officer electronically, the specific date from which the provisions of the model standing orders have been adopted.

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

(3) On receipt of information under sub-paragraph (1), the certifying officer shall enter the details of the industrial establishment which has adopted the model standing order in the register maintained under rule 47 of the Industrial Relations (Central) Rules, 2026.

**28. Exhibition of Standing Orders.-** A copy of these standing orders in Hindi, English and local language shall be displayed on the notice board or electronic board and Human Resource portal of the industrial establishment, if any.

<b>Form (i)</b>
(See Model Standing Order 8)
Notice of discontinuance/restarting of a shift working to be given by employer
Name of employer.....
Address.....
Date the .....day of .....20.....
In accordance with standing order No.....of the standing orders certified and approved in respect of my/our industrial establishment, I/we hereby give notice to all concerned that it is my/our intention to discontinue/restart the shift working specified in the Annexure with effect from.....
Signature with name ..... Designation.....
<b>Annexure</b> (here specify the particulars of change in the shift working proposed to be affected).
Copy forwarded to:-  (1) The Secretary of registered trade union, if any. (2) The Assistant Labour Commissioner (Central) (3) The Regional Labour Commissioner (Central) Zone. (4) The Chief Labour Commissioner (Central), New Delhi.]
Note: The notice should be sent by speed post or the designated email of the endorsee.

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

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

Signature  
or thumb impression of the person verifying.

[F. No. S-11025/02/2026-IR(PL)]

DEEPIKA KACHHAL, Jt. Secy