

# 1948 సం. కనిష్ట వేతనముల చట్టపు మరియు 1960 ఆం.ప్ర. నిబంధనావళి యొక్క సంగ్రహము

[XII నెం. ఫారములోని, 23వ నిబంధన క్రింద నిర్ణయించబడిన విధముగా]

[షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములున్న స్థలములో వీలగు ప్రదేశములో ఉంచవలెను]

**1. చట్టము ఎవరికి వర్తించును :-** (ఎ) కనిష్ట వేతనములు నిర్ణయించుట జరిగిన షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములన్నింటిలోను ప్రత్యేకపు పని చేయుటకు నియమింపబడిన వ్యక్తులందరకు వర్తించును.

**2. నిర్వచనములు :-** (1) (ఎ) “షెడ్యూల్లు ఉద్యోగ” మనగా షెడ్యూల్లు నందు సూచింపబడిన ఉద్యోగము అని అర్థము అట్టి షెడ్యూల్లు ఉద్యోగము నందు భాగమైనను, లేక విధానమైనను షెడ్యూల్లు ఉద్యోగముగా ఎంచబడును.

(బి) “యజమాని” అనగా చట్టము క్రింద వేతనముల కనిష్టపు రేట్లు నిర్ణయింపబడిన ఏ షెడ్యూల్లు ఉద్యోగమునందు ఒకని గాని, అంతకన్నా ఎక్కువ మందిని గాని ఉద్యోగులను, తన తరపున గాని, లేక ఇతరుల తరపునగాని, ప్రత్యక్షంగా గాని లేక ఇతరుల ద్వారాగాని, ఉద్యోగులను నిమయించినవాడు అని అర్థము మరియు 26వ సెక్షన్‌లోని(3)వ సబ్-సెక్షన్ మినహాయించి ఈ దిగువ సూచించిన వారు యజమానులుగా పరిగణింపబడుదురు :-

(i) చట్టము క్రింద షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములో వేతనముల కనిష్ట రేటు నిర్ణయింపబడిన ఫ్యాక్టరీలో 1948వ సంవత్సరపు ఫ్యాక్టరీల చట్టములోని 2వ సెక్షను యొక్క క్లాజు (i) క్రింద ఫ్యాక్టరీని స్వాధీనములో నుంచుకొన్న ఏ వ్యక్తి అయినను ;

(ii) చట్టము క్రింద వేతనములు కనిష్ట రేట్లు నిర్ణయింపబడిన ప్రభుత్వాధీనములో యున్న ఏ షెడ్యూల్లు ఉద్యోగమునకు సంబంధించినంత వరకు, కార్మికులను అదుపులో ఉంచుటకున్నా, అజమాయిషీ చేయుటకున్నా అట్టి ప్రభుత్వముచే నియమితుడైన వ్యక్తిగాని నియమింపబడనపుడు, సదరు శాఖ యొక్క ముఖ్యాధికారియున్న ;

(iii) చట్టము క్రింద వేతనముల కనిష్టపు రేట్లు ఏ స్థానికాధికారి క్రింద నున్న షెడ్యూల్లు ఉద్యోగమునకు సంబంధించినంత వరకు, సదరు ఉద్యోగులను అదుపులో ఉంచుటకున్నా అజమాయిషీ చేయుటకున్నా, సదరు స్థానికాధికారిచే నియమింపబడిన వ్యక్తియున్నా, అట్టి వ్యక్తి నియమింపబడిన సందర్భములో సదరు స్థానిక సంస్థల యొక్క ముఖ్య ఎగ్జిక్యూటివ్ ఆఫీసరున్ననూ;

(iv) చట్టము క్రింద వేతనముల కనిష్ట రేట్లు నిర్ణయింపబడిన ఏ షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములో నయిననూ, యితర సందర్భములప్పుడు ఉద్యోగులను అదుపులో ఉంచుటకున్నా, అజమాయిషీ చేయుటకున్నా, వేతనములు చెల్లించుటకున్నా, స్వంతదారుకు బాధ్యుడైన వ్యక్తియున్నా ;

(సి) “ఉద్యోగి” అనగా వేతనముల కనిష్టపు రేట్లు నిర్ణయింపబడిన షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములో, శారీరకంగా గాని గుమస్తాగా గాని, నేర్పుగలట్టిగాని, లేక నేర్పులేనట్టిగాని పనిచేయుటకు, కూలికిగాని, వేతనమునకు గాని, నియమితుడైన ఏ వ్యక్తి అయినను ఉద్యోగి అని అర్థము. ఒక వ్యక్తిచేత ఏ వస్తువునుగాని, సామాగ్రిని గాని పరిశుభ్రము చేయుట. కడుగుట మార్పుట, అలంకరించుట, నగిషీ పెట్టుట, బాగుచేయుట, నకలు తయారుచేయుట ఇంకా ఇతరములైన వ్యాపారమునకు, వాణిజ్యమునకు పనికి వచ్చు పనులను చేయుట మొదలైన పనులను వేరొక వ్యక్తి తన యింటిలో నుండి సదరు పనులను తనకుగాను చేయుటగాని, లేక తన యాజమాన్యము మరియు అజమాయిషీ క్రింద సదరు పనులను చేయు వ్యక్తి అని అర్థము. తగిన ప్రభుత్వము చేత ఉద్యోగి అని ఉత్తర్వుపొందిన వ్యక్తి కూడా ఈ నిర్వచనము క్రింద ఉద్యోగిగా పరిగణించబడును. భారత సైన్యములోని సభ్యుడు ఈ నిర్వచనము క్రింద రాదు.

(డి) “వేతనములు” అనగా ఉద్యోగపు కాంట్రాక్టు ప్రకారము నియమితుడైన ఉద్యోగికి చెల్లింపబడు అన్ని విధములగు వేతనములున్నా అని అర్థము. గృహవసతికై చెల్లించు అలవెన్సు కూడా వేతనము క్రిందకు వచ్చును. ఈ క్రింద సూచించినవి కూడా వేతనము క్రిందకు వచ్చును:-

(i) తగిన ప్రభుత్వము యొక్క ప్రత్యేకమైనగాని లేక సాధారణమైన గాని ఉత్తర్వుల ప్రకారము ఏర్పాటుయిన సంరక్షణ సౌకర్యమునకు గాని, వైద్య సహాయముగాని, నీరు, వెలుతరు సప్లయ చేసినందుకున్నా, గృహవసతి ఏర్పాటు చేసినందుకున్నా లెక్కింపదగు రొక్కపు విలువ;

(ii) పింఛను నిధికిగాని, ప్రావిడెంటు ఫండుకుగాని, లేక సాంఘిక భీమా పథకముల క్రిందగాని యాజమాని చెల్లించిన చందాల మొత్తము;

(iii) ప్రయాణపు ఖర్చుల క్రింద యివ్వబడు అలవెన్సు, లేక ప్రయాణపు సౌకర్యపు రొక్కపు విలువ;

(iv) ఉద్యోగ స్వభావాన్ని బట్టి సదరు కార్మికునకు ప్రత్యేక ఖర్చుల క్రింద చెల్లింపబడిన మొత్తము ;

(V) ఉద్యోగ వివరణ కాలమందు చెల్లింపబడు మొత్తము.

(2) వేతనముల కనిష్టపు రేటు ఈ క్రింద విధముగా యుండవచ్చును :-

(i) తగిన ప్రభుత్వముచే ఉచిత రీతిని సూచింపబడిన ప్రకారం జీవనపు ఖరీదు సూచికలోని మార్పుల ననుసరించి సదరు కార్మికులకు వర్తించు చున్నట్లుగా ఒక ప్రభానమైన రేటున్నా, దానితోబాటు ప్రత్యే అలవెన్సు సర్దుబాటు చేయుటకు వీలగునట్లుండు రేటు; లేదా

(ii) జీవనపు ఖరీదు అలవెన్సు ఉన్నా లేకపోయినా ఒక ప్రభాన వేతనపు రేటున్నా, దానితో బాటు జీవితావసరపు వస్తువులు అనుకూలమైన రేట్లు ప్రకారము సప్లయ చేసినందుకు జమ చేయు అలవెన్సునూ; లేదా

(iii) ప్రధాన వేతనపు రేటున్నా, జీవనపు ఖరీదు అలవెన్సు సౌకర్యముల యొక్క రొక్కపు విలువయున్నా, అన్ని సంగ్రహమైయున్న వేతనపు రేటున్నా.

(3) 5వ సెక్షనుతో 3వ సెక్షను చదివినప్పుడున్నా, లేక 10వ సెక్షనుతో 3వ సెక్షను చదివినప్పుడున్నా, షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములోని ఉద్యోగులకు చెల్లింపవలసిన వేతనముల కనిష్టపు రేటు ఈ క్రింద విధముగా ఉండవచ్చును :-

(i) ఒక కనిష్టకాలపు రేటు (ii) ఒక కనిష్ట చిల్లర రేటు

(iii) ఒక గ్యారంటీ కాలపు రేటు (iv) ఒక అధిక కాలపు రేటు

పై రేట్లు ఈ దిగువ వ్యత్యాసములు కలిగి యుండవచ్చును :-

(1) వివిధములయిన షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములలోనున్నా,

(2) వివిధములయిన పనిలోని తరగతులలోనున్నా,

(3) వివిధ ప్రదేశములలోనున్నా,

(4) వివిధ వేతనపు గడువు కాలములకునున్నా,

(5) వివిధ వేతన మురాలకునున్నా,

**3. వేతనములను లెక్కించుటకు మరియు చెల్లించుటకు షరతులు :-** యజమాని తన క్రింద షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములో పనిచేయు ప్రతి ఉద్యోగికిన్నీ సదరు తరగతికి చెందిన ఉద్యోగాన్ని బట్టి నోటిఫికేషను ద్వారా తెలియబరచిన వేతనముల కనిష్ట రేటుకు తక్కువ కాకుండా వేతనములను చెల్లించవలెను.

ప్రభుత్వం వస్తురూపంగా, అంతాగాని కొంతగాని వేతనమును చెల్లించవలసినదిగా ఆదేశించినప్పుడు తప్ప ఈ చట్టము క్రింద వేతనములు రొక్కం రూపంలో చెల్లించవలెను.

నెల రోజులకు మించకుండగాని, లేక నిర్దేశింపబడు ఎక్కువ కాలమునకు గాని వేతనపు గడువు కాలము నిర్ణయించబడును.

వేతనం గడవు కాలమందు 7 రోజులలోగా పనిచేయు రోజున వేతనములు చెల్లించవలయును. 1000 మందిగాని అంతకన్నా పైగాగాని, కార్మికులున్న యెడల 10 రోజులలోగా చెల్లింపవలయును.

ఉద్యోగమునుండి విముక్తుణ్ణి చేసిన కార్మికుని వేతనము 2వ పని రోజు దాటకముందు చెల్లింపవలయును.

సాధారణపు పనిచేయుటకు ఏ ఉద్యోగినన్నా నియమించిన పక్షములో, సదరు ఉద్యోగికి పూర్తి రోజు వేతనము చెల్లించవలెను. అయితే అతడు పనిచేయుటకు యిష్టపడక పోయినప్పుడుగాని లేక అతనికి సదరు కాలమందు యజమాని పని కల్పించలేక పోవునప్పుడుగాని సదరు పూర్తిరోజు

వేతనము చెల్లింపబడదు.

వివిధ తరగతుల కనిష్టపు రేట్లు వర్తించు పనులను, రెండుగాని అంతకన్నా ఎక్కువగాని ఒక ఉద్యోగి పని చేసినపుడు, సదరు తరగతికి చెందిన ప్రతి పనికి ఉద్యోగి చేసిన కాలమునకు అనుగుణ్యంగా, సదరు పనులకు నిర్ణయింపబడిన కనిష్టపు రేటుకు తక్కువ లేకుండా వేతనములు చెల్లించవలయును.

కనిష్టకాలపు రేటున్ను, కనిష్ట చిల్లర రేటున్ను, నిర్ణయింపబడ్డ ఒక పనికి నియమితుడైన ఉద్యోగి చేసినప్పుడు, కనిష్టకాలపు రేటుకు తక్కువకాకుండా యజమాని-సదరు ఉద్యోగికి వేతనములు చెల్లించవలయును.

**4. పనిచేయు గంటలు, వారంలో విశ్రాంతి రోజు :-**

(1) సాధారణపు పనిరోజుగా ఏర్పడు రోజునందు పనిచేయు గంటలు ఈ విధంగా యుండును :-

(ఎ) యుక్తవయస్సు వచ్చిన వారి విషయములలో 9 గంటలు :

(బి) పిల్లల విషయంలో 4<sup>1</sup>/<sub>2</sub> గంటలు.

(2) ఏ వేతన గడువు కాలమున్నా 5 గంటలకు మించకుండా యుక్తవయస్సుగల కార్మికుని వేతన కాలము నిర్ణయించవలెను. కనీసం అరగంట విశ్రాంతి ముందుగా ఉంటేగాని ఏ కార్మికుడున్నా 5 గంటలకన్నా ఎక్కువగా పని చేయకూడదు.

(3) మొక్కలు పెంచు ఏ కేంద్రములో కాక షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములోనయినా పనిచేయు యుక్తవయస్సుగల కార్మికుని యొక్క పని కాలమును, అతని విశ్రాంతి కాలముతో సహా ఏ రోజున కూడా పదిన్నర గంటలకు మించకుండా యుండవలయును.

ప్రతి వారమున్నా వేతనముతో కూడిన ఒక రోజును విశ్రాంతి రోజుగా కార్మికులకు కల్పింపవలయును. సాధారణంగా ఆదివారము విశ్రాంతి రోజుగా పరిగణింపబడును. కాని ఏ రోజునైనను విశ్రాంతి రోజుగా ఏర్పాటు చేసుకొనవచ్చు. విశ్రాంతి రోజున అధికకాలపు రేటు ప్రకారము వేతనము చెల్లించబడి అవ్వవహితముగా పూర్వము లేదా తరువాత మూడు రోజులలో ఒక పూర్తి దినమును ప్రత్యామ్నాయపు విశ్రాంతి రోజు కల్పింపబడనప్పుడు గాని సదరు విశ్రాంతి రోజున ఏ ఉద్యోగిని పని చేయనివ్వకూడదు. విశ్రాంతి రోజున పని చేయించుకోవలెనన్నచో యజమాని ముందుగా నోటీసు ద్వారా తెలియజేయవలెను. (24 నిబంధనము చూడుము)

ఏ కార్మికుడైన ఒక ఉద్యోగములో ఏ రోజునయినా 9 గంటలకన్నా ఎక్కువ పని చేసినప్పుడుగాని లేక ఏ వారంలోనయినా 48 గంటలకన్నా ఎక్కువ పనిచేసినప్పుడు గాని, అతని అధిక కాలముచేసిన పనికి ఈ క్రింద విధముగా వేతనము చెల్లించవలెను :-

(ఎ) వ్యవసాయమునకు సంబంధించిన ఉద్యోగమునందు మొక్కలు పెంచు ఉద్యోగంతో సహా సాధారణపు కనిష్ట వేతనం కంటే ఒకటిన్నర రేటున్ను.

(బి) ఏ యితర షెడ్యూల్లు ఉద్యోగములోనయినా సాధారణపు వేతనపు రేటుకన్నా రెట్టింపున.

**5. జరిమానాలు మరియు తగ్గింపులు :-** ఈ నిబంధనలచేగాని, క్రింద గాని ఆదేశింపబడినప్పుడు గాని వేతనముల నుండి ఎట్టి మినహాయింపులున్నా చేయకూడదు. వేతనముల నుండి మినహాయింపులు. ఈ క్రింద తరగతులలో ఒకటిగాని అంతకుమించిగాని యుండవచ్చును.

(i) **జరిమానాలు :-** ఉద్యోగిపై అతని లోపమువల్ల గాని, చర్యలవల్లగాని, జరిమానా గాని, మినహాయింపులు గాని జరగబోవుచున్నప్పుడు, సదరు విధింపును అతనికి స్వయంగా గాని వ్రాతపూర్వకంగా గాని, తెలియబరచి యింకొక వ్యక్తి ఎదుట సంజాయిషీ చెప్పుటకు అవకాశము కల్పించి వ్రాతపూర్వకంగా సదరు

(2వ పేజి చూడుము)



సంజాయిషీని వ్రాయించవలెను. ఏ వేతన కాలమందు విడించిన జరిమానా మొత్తమున్నూ సదరు వేతనకాలములోని వేతనముల మొత్తమునందు అతనికి చెల్లించవలసిన వేతనములో రూపాయకు 3 నయూపైసలకు మించిన మొత్తమునకు మించకూడదు.

(ii) పనికి హాజరు కానందుకు చేయబడు మినహాయింపులు ;

(iii) ఉద్యోగికి భద్రపరచుటకుగాను యిచ్చిన వస్తువులు పాడయినప్పుడుగాని, పోయినప్పుడుగాని, అతడు లెక్కచెప్పవలసిన మొత్తమును పోగొట్టుకొన్నప్పుడుగాని, సదరు నష్టముగాని, పాడుచేయుటగాని, ఉద్యోగి యొక్క వ్యక్తిగతలోపమువల్ల కలిగిన పక్షములో మినహాయింపులు చేయుట జరుగును. ఉద్యోగికి స్వయంగా గాని, వ్రాతపూర్వకంగా గాని, సదరు మినహాయింపు విషయమై తెలియజేసి, అతనికి సదరు మినహాయింపు లేక జరిమానాను వ్యతిరేకిస్తూ సంజాయిషీ ఇచ్చుటకు అవకాశమును, వేరొక వ్యక్తి ఎదుట వ్రాతపూర్వకముగా కల్పించవలెను.

వస్తువు యొక్క చెరువు లేక నష్టమునకు చేయబడు తగ్గింపు మొత్తము సొమ్ము రాబట్టవలెనని ఉత్తర్వు చేసిన తేది నాటికి చెరువు లేక నష్టము కలిగిన వస్తువును తిరిగి తెచ్చి యిచ్చుటకు అగు ఖర్చు లేక ఆ వస్తువు యొక్క అసలు ఖరీదు ఈ రెంటిలో ఏది తక్కువ మొత్తమో దానిని మించకూడదు. తగ్గింపు మొత్తము వేతన కాలములో ఉద్యోగములోనున్న వ్యక్తికి చెల్లినపదగు వేతనములో మూడవ వంతుకు సమానమగు మొత్తమునకు మించినప్పుడు వాయిదా మొత్తం ఒక వాయిదాకును మరియొక వాయిదాకును ఉండు మధ్య కాలములో అతనికి చెల్లించదగు సగటు వేతనములో మూడవ వంతుకు మించని రీతిగా వాయిదాల పద్ధతిపై తగ్గింపు జరుగవలెను.

(iv) గృహ వసతి ఏర్పాటు చేయుటకు ప్రభుత్వముచే ఏర్పాటు చేయబడిన అధికారిచేతగాని, లేక ప్రభుత్వముచేత గాని, యజమాని ఏర్పాటుచేసిన గృహవసతికై చేయు మినహాయింపులు;

(v) ప్రభుత్వముచే సాధారణముగా గాని, ప్రత్యేకముగా గాని చేయబడిన ఉత్తర్వుల ప్రకారము సంరక్షణలుగాని, సౌకర్యముల కొరకు చేయు మినహాయింపులు.

**వివరణ :-** ఉద్యోగ నిర్వహణ కొరకు యివ్వబడిన పనిముట్లు రక్షక సాధనములున్నా. “సౌకర్యములు, సంరక్షణల” క్రిందకు రావు;

(vi) అడ్వాన్సులు వసూలు చేయుటకున్నా, వేతనములను సర్దుబాటు చేయుటకున్నా చేయబడే మినహాయింపులు, ఉద్యోగి యొక్క 2 నెలల వేతనమునకు సదరు అడ్వాన్సు మొత్తము మించకూడదు. ఒక నెల భత్యములో 4వ వంతకు దఫాల వారిగా నెలలో చేయు మినహాయింపు మించరాదు;

(vi-a) రాష్ట్ర ప్రభుత్వం ఆమోదించిన గృహ నిర్మాణ లేదా ఇతర పనుల నిమిత్తం మంజూరు చేసిన రుణాలను అట్టి రుణాలపూ బాకివున్న వడ్డీని వసూలు చేసే నిమిత్తం తగ్గింపులు - రాష్ట్ర ప్రభుత్వం తయారు చేసిన లేదా ఆమోదించిన ఏవేని నియమావళికి లోబడి అట్టి రుణాలు ఏ మేరకు మంజూరు చేయాలి. ఆ రుణాలపై ఎంత రేటు వడ్డీ చెల్లించాలి;

(vii) ఉద్యోగి చెల్లించవలసినస్థానిక సంస్థచేగాని, ప్రభుత్వముచే గాని విధింపబడు పన్నులను చెల్లించినందుకు చేయబడే మినహాయింపులు;

(viii) కోర్ట్ ఉత్తర్వుల ప్రకారంగాని, ఇతర సామర్థ్యము కల్గిన అధికారి ఉత్తర్వుల ప్రకారంగాని చెల్లించిన మొత్తములకు చేయు మినహాయింపులు;

(ix) ప్రావిడెంటు నిధికిగాని చెల్లించిన పైకములకు చేయుమినహాయింపులు;

(x) సహకార సంఘములకు చెల్లించినందున చేయు మినహాయింపులు, లేక ఉద్యోగి యొక్క వ్రాతపూర్వకమైన ఆమోదము ద్వారా 1955వ సం.పు జీవిత భీమా చట్టము క్రింద స్థాపింపబడిన జీవిత భీమా కార్పొరేషన్ వారికి చెల్లించిన ప్రీమియము తాలూకు మినహాయింపులున్నా;

(xi) పొరపాటున గాని లేక యివ్వవలసినదానికంటే ఎక్కువ ఉద్యోగికి చెల్లించినప్పుడు సదరు మొత్తములను సర్దుబాటు చేయుటకుగాని, వసూలు వచ్చుటకుగాని చేయు మినహాయింపులు;

అయితే సదరు మినహాయింపులు చేయుటకు ప్రభుత్వమువారిచే నియమింపబడినట్టి వ్యక్తిచేగాని ఇన్‌స్పెక్టరుచేగాని వ్రాతపూర్వకమైన అంగీకారము పొందినప్పుడు గాని, సదరు మినహాయింపు చేయుటకు వీలులేదు.

(Xii) ప్రభుత్వం ఆమోదించిన జాతీయ రక్షణ నిధి లేదా ప్రధానమంత్రి సహాయనిధి లేదా ఏదేని రక్షణ పొదుపు పథకానికి చేయు మినహాయింపులు.

**6. రిజిష్టరు, రికార్డుల నిర్వహణ :-** ప్రతి యజమాని పని జరుగు స్థలము లేక దానికి అనుబంధించి యుండు ప్రధాన కార్యస్థానము వద్ద నమూనా నెం. X లో వేతనముల రిజిష్టరును నిర్వహించవలెను. అందు తగ్గింపు స్వభావము తగ్గింపు మొత్తము మరియు వేతనములు చెల్లించబడు తేది మరియు ఈ క్రింద ఉదహరింపబడిన వివరములతో కూడి వుండవలెను :

(ఎ) చెల్లించవలసిన వేతనముల కనిష్ట రేట్లు (బి) అధిక కాలము పనిచేసిన రోజుల సంఖ్య (సి) వేతనముల మొత్తము (డి) వేతనముల నుండి చేసిన మినహాయింపులన్నియును మినహాయింపు తరగతులతో సహా (ఇ) ఖచ్చితంగా చెల్లించిన వేతనము మరియు చెల్లించిన తేది.

ప్రతి యజమానిపై నుదహరింపబడిన వివరములతో మరియు యితర వివరములతో ప్రతి ఉద్యోగికి నమూనా నెం. Xi లో వేతనాల చీటీలను జారి చేయవలెను.

వేతనపు పుస్తకముపైనున్నా, వేతనపు పత్రములపైనున్నా, యజమాని ప్రతి ఉద్యోగి యొక్క వేలిముద్ర లేక సంతకము పొందవలయును.

యజమానిచేగాని, అతని ఏజెంటుచేగాని, వేతనపు పుస్తకములోనున్నా, వేతనపు పత్రములోనున్నా, వ్రాయు వివరములు సక్రమంగా ఆమోదము పొందవలెను.

పని జరుగు స్థలము లేక దానికి అనుబంధించియుండు ప్రధాన కార్యస్థానము వద్ద ప్రతి యజమాని చేతను నిర్ణయింపబడిన నమూనాలలో మస్తరుపట్టి, జరిమానాల రిజిష్టరు, చెరుపు లేక నష్టమునకు చేయు తగ్గింపుల రిజిష్టరు, ఓనర్ టైము రిజిష్టరు నిర్వహించబడవలెను.

ప్రతి యజమాని, ఎప్టాబ్లిష్‌మెంటు దాని సౌకర్యాలయమునకుగల ముఖ్య ప్రదేశము వద్ద ఇంగ్లీషు భాషలోను, అధిక సంఖ్యాఉలైన కార్మికులు మాట్లాడే భాషలోను నోటీసులను పరిశుభ్రముగాను, విశదముగాను ఈ క్రింద విధముగా ప్రకటించవలెను :-

(ఎ) వేతనముల కనిష్ట రేటు (బి) చట్టము యొక్క అప్పీళ్ళు, సదరు చట్టము క్రింద చేసిన నిబంధనలు (సి) ఇన్‌స్పెక్టరు యొక్క పేరు, చిరునామా.

వేతనాల రిజిష్టరు, మస్తరుపట్టి, జరిమానాల రిజిష్టరు, చెరుపు లేక నష్టమునకు తగ్గింపుల రిజిష్టరు, ఓవర్ టైము రిజిష్టరులను అందుచివరిగా నమోదు చేసిన తేది తర్వాత పండ్రెండు మాసముల కాలము వరకు భద్రపరచి యుండవలెను.

నియమావళి క్రింద యజమానిచే నిర్వహింపబడవలెనని కోరబడిన రిజిష్టర్లు, రికార్డులన్నియును ఇన్‌స్పెక్టరు కోరినప్పుడు చూపించవలెను.

అయితే ఎప్టాబ్లిష్‌మెంటు మూసివేయబడినప్పుడు ఇన్‌స్పెక్టరు రిజిష్టర్లు, రికార్డులు తమ కార్యాలములో గాని లేక యజమానులకు సమీపములోనున్న తదితర బహిరంగ స్థలమునందు గాని చూపించవలసినదిగా కోరవచ్చును.

**7. తనిఖీలు :-** ఈ చట్టములోని అంశముల నిర్వహణార్థము ఏ స్తలము లోనికైనను ఇన్‌స్పెక్టరు జొరబడి తనిఖీచేయు అధికారమును, సాక్ష్యము తీసికొనుట దస్తావేజులను పరిశీలించుటతో సహా నిర్వర్తింపవచ్చును.

**8. దావాలు, ఫిర్యాదులు :-** చట్టములో నిర్ణయించిన తనకు రావలసిన మొత్తము కంటెగాని లేక తాను చేసిన ఒక తరగతి పనికి ఏర్పాటయిన కనిష్ట వేతనపు రేటు కంటెగాని ఏ ఉద్యోగి అయినా తక్కువ మొత్తమును పొందినచో సదరు ఉద్యోగి ఆరెనెలలలోగా, నిర్దేశింపబడిన న్యాయాధికారివద్ద దరఖాస్తు చేసుకొనవచ్చును. సదరు ఆరు నెలలు దాటిన పిమ్మట అట్టి ఆలస్యమునకు తగిన కారణములున్నవని న్యాయాధికారి సంతృప్తిపడినచో అట్టి దరఖాస్తు అంగీకరింపబడును.

ఉద్యోగి తరపున ప్లీడరుగాని, రిజిష్టర్డు కార్మికసంఘ ఉద్యోగిగాని చట్టము క్రింద నియమింపబడిన ఇన్‌స్పెక్టరుగాని న్యాయధికారిచే ఆమోదము పొందిన ఏ ఇతర వ్యక్తి గాని ఫిర్యాదు దాఖలు చేయవచ్చును.

ఒక ఫ్యాక్టరీకి చెందిన ఎంతమంది కార్మికుల తరపున అయినను, వేతనములు ఆలస్యముగా చెల్లించు విషయమై ఒకే దరఖాస్తు చేయవచ్చును.

20వ సెక్షను క్రింద నేరముల దరఖాస్తు యివ్వబడిన సదరు దరఖాస్తు తగిన ప్రభుత్వముచే గాని, ప్రభుత్వముచే నియమితుడైన ఆఫీసరుచే గాని అంతాగాని లేక కొంతగాని ఆమోదించి సదరు ఫిర్యాదు చేయుటకు ఆమోదించినప్పుడే 22(ఎ) క్రింద కనిష్ట వేతనము కన్నా తక్కువ చెల్లింపబడినదనీ, కాక ఉద్యోగికి చెల్లించవలసిన సొమ్ము చెల్లించలేదని చేయు ఫిర్యాదు దరఖాస్తులు చయుటకువీలగును.

ఇన్‌స్పెక్టరు గారి యొక్క ఆమోదముచేగాని లేక వారిచేగాని, రిటన్లను దాఖలు చేయుట. రిజిష్టరు వగైరాలకు సంబంధించిన చిల్లర నేరములు, వారములో విశ్రాంతి రోజుకును పనిచేయు గంటలకును సంబంధించిన అంశములు వ్యతిరేకించిన నేరములను, 22(బి) క్రింద ఫిర్యాదు చేయవచ్చును. 22(బి) ప్రకారము చేయబడే సదరు దరఖాస్తులు ఇన్‌స్పెక్టరు గారి ఆమోదము పొందిన తేది నుండి ఒక నెల రోజుల లోపుగా చేయవలయును. 22(ఎ) క్రింద చేయబడు దరఖాస్తులు, నేరము జరిగిన తేది నుండి ఆరు నెలల లోపుగా చేయవలెను.

**9. న్యాయాధికారిచే చర్య :-** ఖచ్చితంగా చెల్లించిన వేతనము కంటె కనిష్ట వేతనపురేటు ఎక్కువయిన పక్షములో సదరు ఎక్కువ చెల్లించవలసిన మొత్తమును కార్మికునకు చెల్లించవలసినదిగానున్నా, సదరు మొత్తమునకు 10 రెట్లకు మించకుండా నష్టపరిహారముతోనున్నా, కార్మికునికి చెల్లించవలసినదిగా న్యాయాధికారి ఉత్తర్వు లీయవచ్చును. దరఖాస్తు విచారణ పూర్తి కాక పూర్వమే అట్టి అధిక మొత్తమును చెల్లించవలసినచో నష్టపరిహారము క్రింద చెల్లించుటకుగాను న్యాయాధికారి ఆదేశింపవచ్చును.

**10. చట్టము క్రింద నేరములకు అపరాధములు :-** చట్టము క్రింద యివ్వవలసిన మొత్తములకు తక్కువగా ఏ ఉద్యోగికయినా యజమాని చెల్లించినప్పుడు గాని, సాధారణపు పనిరోజు యొక్క గాని, లేక వారం రోజులకు ఇచ్చు విశ్రాంతి రోజు యొక్క గాని ఆచరణ విషయమై ఉత్తర్వులను వ్యతిరేకించినచో 6 నెలల వరకు జైలు శిక్ష గాని, రూ. 500ల వరకు జరిమానాగాని లేక రెండు కలిసిగాని, జయమానికి న్యాయాధికారి విధించవచ్చును.

చట్టములోని అంశములనుగాని సదరు చట్టమునకు అనుబంధమైన నిబంధనను గాని, ఉత్తర్వులనుగాని, ఏ యజమాని అయినా ఉల్లంఘించినచో, అట్టి ఉల్లంఘనకు చట్టము క్రింద అపరాధము నిర్ణయింపబడినచో రూ. 500ల వరకు గల జరిమానాను యజమానిపై విధించవచ్చును. సదరు నేరము చేసిన వ్యక్తి కంపెనీ అయిన పక్షములో సదరు నేరకాలమందు సదరు కంపెనీలో పనిచేయు ప్రతి వ్యక్తియున్నా, కంపెనీ వ్యాపారమునకు బాధ్యుడైన వ్యక్తిన్నా, కంపెనీతో సహా అట్టి చర్యకు బాధ్యులయి చట్టప్రకారము శిక్షింపబడుదురు. తనకు తెలియకుండాను, కాక సదరు నేరము జరగకుండా గాని, తప్పించుటకుగాని, తగిన శ్రద్ధను ఏర్పాటు చేసినారని యజమాని రుజువు పరచినచో అట్టి వ్యక్తి శిక్షకు అర్హుడు కాదు.

ఈ చట్టము క్రింద కంపెనీ యొక్క డైరెక్టరు, మేనేజరు, కార్యదర్శి కాక కంపెనీ యొక్క ఇతర అధికారి యొక్క అంగీకారముతో గాని, మద్దతుతోగాని, సదరు నేరము జరిగిన పక్షంలో, వారిపై విచారణ జరిపి శిక్షించుటకు బాధ్యులగుదురు.

**11. కనీస వేతనము ధర (రేటు) :-**

సంస్థ పేరు.....

వరుస సంఖ్య (1)	ఉద్యోగ వర్గం (2)	కనీస వేతనములు (3)

**12. ఇన్‌స్పెక్టరు పేరు మరియు చిరునామా :-**

పేరు (1)	అడ్రసు (2)

లభించు స్థలము : లా సేల్స్ కో, (ప్రై) లిమిటెడ్, కోఠి, హైదరాబాద్. ఫోన్ : 513894, 591776.