

**FORM – 11**  
**ACCIDENT BOOK**  
**EMPLOYEES' STATE INSURANCE CORPORATION**  
*(Regulation 66)*

Sl. No.	Date of Notice	Time of Notice	Name and Address of Injured Person	Sex	Age	Insurance No.	Shift, department and Occupation of the employee	Details of Injury				
								Cause	Nature	Date	Time	Place
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

<i>What exactly was the injured person doing at the time of accident</i>	<i>Name, occupation, address and signature or the thumb impression of the person(s) giving notice</i>	<i>Signature and designation of the person who makes the entry in the Accident Book</i>	<i>Name, address and occupation of two witnesses</i>	<i>Remarks, if any</i>
14	15	16	17	18

**REG. FORM - 14**  
**CLAIM FOR PERMANENT DISABLEMENT BENEFIT**  
**EMPLOYEE'S STATE INSURANCE CORPORATION**  
**(Regulation 76-A)**

I \_\_\_\_\_ s/w/d of \_\_\_\_\_

Insurance No. 

--	--

 having been declared as permanently disabled by the Medical Board/Medical Appeal Tribunal/Employees' Insurance Court, claim Permanent Disablement Benefit accordingly of the period from \_\_\_\_\_ to \_\_\_\_\_

The amount due may be paid to me by money order/in cash at Branch Office.

\_\_\_\_\_  
Signature or Thumb impression  
of the Claimant

Name in block letters \_\_\_\_\_  
and address \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Dated \_\_\_\_\_

**Important :** Any person who makes a false statement or misrepresentation for the purpose of obtaining benefit, whether for himself or for some other person, commits an offence punishable with imprisonment for a term which may extend up to six months or with a fine up to Rs. 2,000/- or with both.

**FORM – 20**  
**CLAIM FOR MATERNITY AFTER THE DEATH OF AN INSURED**  
**WOMAN LEAVING BEHIND THE CHILD**  
**EMPLOYEES' STATE INSURANCE CORPORATION**  
*(Regulation 89-A)*

Claim arising from the death on .....of ..... s/w/d of .....  
 having Insurance No. ....and last employed by M/s .....

I .....\*being related to the above - named deceased Insured Person as her .....  
 and being her nominee/being her legal representative (applicable if the I.W. dies leaving no nominee), hereby  
 claim Maternity Benefit for the period from ..... to .....

I also declare that–

- \*\* (i) the deceased Insured Woman died no.....leaving behind the child who is still alive; or
- \*\* (ii) the deceased Insured Woman died on..... leaving behind the child who also died  
 no .....

The amount due may be paid to me by Money order/in cash at Branch Office.

I further declare that the particulars, as given here-in-above, are true to the best of my knowledge and belief.

Date :

.....  
 Signature / Thumb-impression of the Claimant  
 Name in Block Letters and .....  
 /Address of claimant .....

**ATTESATION**

\*\*\*Certified that the declarations, as made here-in-above, are true to the best of my knowledge and belief.

Name in Block Letters and Rubber Stamp  
 or Seal of the Attesting Authority

Signature with date .....  
 Designation .....

\*Strike out this line if not applicable.

\*\*Delete either (i) or (ii), as may not be applicable in the case.

\*\*\*This certificate is to given by (i) an officer of the Revenue, Judicial or Magisterial  
 Department; or (ii) a Municipal Commissioner, or (iii) a Workmen's Compensation  
 Commissioner; or (iv) the Head of Gram Panchayat under the official seal of the  
 Panchayat, or M.L.A./M.P.; or (v) A gazetted Officer of the Central/State Govt./Member  
 of the Local committee / Regional Board; or (vi) any other authority considered as  
 appropriate by the Branch Manager concerned.

*Important!* : 1. This claim form duly filled up, is required to be submitted to the appropriate Branch Office,  
 together with a death certificate in Form 24-B, within 30 days of the death of the Insured Woman.

2. Any person who makes a false statement or misrepresentation for the purpose of obtaining benefit,  
 whether for himself or for some other person, commits an offence punishable with imprisonment for a term which  
 may extend up to six months or sith a fine up to Rs. 2,000/- or with both

---

## ১০.৭ অনুশীলনী

---

### ১। সংক্ষিপ্ত প্রশ্নাবলী

- (ক) কর্মচারী রাজ্যবীমা আইনের অধীনে মালিক পক্ষ ও শ্রমিকদের দেয় চাঁদার পরিমাণ সম্পর্কে ধারণা দিন।
- (খ) এই আইনে চিকিৎসা সংক্রান্ত সুবিধার পরিমার কি কি?
- (গ) কর্মচারী রাজ্যবীমা তহবিল বলতে কি বোঝো?
- (ঘ) মেডিক্যাল বেনিফিট কাউন্সিল কাকে বলে?
- (ঙ) ভারতীয় বাণিজ্যিক আইনের কয়েকটি উৎসের নাম লিখুন।

### ২। দীর্ঘ প্রশ্নাবলী :

- (ক) কর্মচারী রাজ্যবীমা আইনের অন্তর্গত বিভিন্ন ধরনের সামাজিক সুরক্ষার সুবিধা সম্বন্ধে আলোচনা করুন।
- (খ) যে সকল সামাজিক সুরক্ষা কর্মচারীরা একসাথে পান না সেগুলি কি কি?
- (গ) কর্মচারী রাজ্যবীমা তহবিল কাকে বলে? এই তহবিল কি কি উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হতে পারে সেগুলি উল্লেখ করুন।
- (ঘ) মেডিক্যাল বেনিফিট কাউন্সিল কাকে বলে। এই কাউন্সিলের কর্তব্যগুলি কি কি?

---

## একক ১১ □ মজুরি প্রদান আইন, ১৯৩৬

---

### গঠন

- ১১.০ উদ্দেশ্য
- ১১.১ মজুরি প্রদান আইন অনুসারে সংজ্ঞা
- ১১.২ মজুরি প্রদান সংক্রান্ত নিয়মালম্বী
- ১১.৩ মজুরি থেকে ছাড়
- ১১.৪ আইনের বলবৎকরণ
- ১১.৫ সারাংশ
- ১১.৬ অনুশীলনী

---

### ১১.০ উদ্দেশ্য

---

শিল্প সংস্থায় নিযুক্ত ব্যক্তিদের মজুরি প্রদান নিয়ন্ত্রণ করবার উদ্দেশ্য নিয়ে এই আইনটি ১৯৩৬ সালে রচিত হয়েছে। অনিয়মিত মজুরি প্রদান এবং মজুরি থেকে অবৈধ ছাড় বন্ধ করাই মজুরি প্রদান আইনের উদ্দেশ্য। এই আইনটি জম্মু ও কাশ্মীর সহ ভারতের সর্বত্র প্রযোজ্য। কারখানা, শিল্পসংস্থা, রেলওয়েতে সমস্ত শ্রমিক নিযুক্ত রয়েছে তাদের মজুরি প্রদানের ক্ষেত্রে এই আইন প্রযোজ্য হবে। যে সব শ্রমিকের মাসিক গড় মজুরি ১৬০০ টাকার বেশি সেই সব শ্রমিক এই আইনের আওতায় আসবে।

---

### ১১.১ মজুরি প্রদান আইন অনুসারে সংজ্ঞা

---

- ১) কারখানা — কারখানা বলতে বোঝায় কারখানা আইনের কারখানাকে।
- ২) শিল্প-সংস্থা — শিল্প-সংস্থা বলতে বোঝায়, (ক) ট্রামওয়ে পরিবহন এবং সড়ক পথে পণ্য ও যাত্রী পরিবহন, (খ) আকাশপথে বে-সামরিক পরিবহন, (গ) ডক (ঘ) যন্ত্রচালিত অভ্যন্তরীণ জাহাজ, (ঙ) খনি ও খনিজ তৈল, (চ) বাগিচা, (ছ) উৎপাদন কাজে নিযুক্ত সংস্থা, (ঝ) বাড়ী, রাস্তা, ব্রীজ ও খাল তৈরি ও মেরামতির কাজে নিযুক্ত সংস্থা।
- ৩) মজুরি — বেতন, ভাতা বা অন্যভাবে অর্থের মাধ্যমে দেয় পারিশ্রমিক বা যে অর্থ নিয়োগ-

সংক্রান্ত চুক্তির ব্যক্ত বা অনুজ্ঞ শর্তাবলী পালিত হলে শ্রমিককে তার কাজের জন্য দেওয়া হয়, সেই পারিশ্রমিক বা অর্থকে মজুরি বলা হয়।

কর্মচারীকে বিনা ভাড়ায় বাড়ী প্রদান, ভ্রমণ-ভাতা, প্রভিডেণ্ড ফাণ্ড ও নিয়োগকর্তা কর্তৃক প্রদত্ত চাঁদা মজুরির অন্তর্গত হয় না।

---

## ১১.২ মজুরি প্রদান সংক্রান্ত নিয়মাবলী

---

মজুরী প্রদানের দায় — নিয়োগকর্তা নিযুক্ত ব্যক্তিদের আইন অনুযায়ী প্রদেয় সব মজুরি প্রদানে বাধ্য থাকবেন। নিযুক্ত ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত ব্যক্তিরও মজুরি প্রদানের জন্য দায়ী থাকবেন। (ক) কারখানার ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপক হিসাবে পরিচিত ব্যক্তি, (খ) শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে শিল্পসংস্থার পরিচালনা ও নিয়ন্ত্রণের ভারপ্রাপ্ত ব্যক্তি (গ) রেলওয়ের ক্ষেত্রে রেলওয়ে প্রশাসন কর্তৃক মনোনীত ব্যক্তি। (৩ ধারা)

মজুরি কালের নির্দিষ্টকরণ — মজুরি প্রদানের জন্য দায়ী প্রত্যেক ব্যক্তি মজুরি কাল নির্দিষ্ট করে দেবেন যা একমাসের বেশি সময়ের জন্য হতে পারবে না। (৪ ধারা)

মজুরি প্রদানের সময় — (৫ ধারায়) মজুরি প্রদানের সময় সম্পর্কে নিয়মাবলী নিম্নে আলোচনা করা হল—

(ক) রেলওয়ে, কারখানায় ও শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত ব্যক্তিদের সংখ্যা যদি ১০০০ এর কম হয় তবে মজুরি কালের ৭ দিন অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বেই মজুরি প্রদান করতে হবে,

(খ) নিযুক্ত শ্রমিকের সংখ্যা যদি ১০০০ এর বেশি হয় তবে মজুরি-কালের ১০ দিন অতিক্রান্ত হওয়ারপূর্বেই মজুরি প্রদান করতে হবে,

(গ) ডক, জেটি প্রভৃতিতে নিযুক্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে কার্য সম্পাদনের পর প্রদেয় অবশিষ্ট মজুরি পণ্যখালাস বা পণ্যবোঝাই সম্পূর্ণ করবার পর ৭ দিন অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বেই মজুরি প্রদান করতে হবে।

---

## ১১.৩ মজুরি থেকে ছাড়

---

নিম্নলিখিত বিষয়ে মজুরি থেকে টাকা ছাড় হিসাবে বাদ দেওয়া যেতে পারে (৭ ধারা)

১) জরিমানা — (ক) সরকার অনুমোদিত ক্রটি-বিচ্যুতির জন্যই কেবল জরিমানা কাটা হবে।

- (খ) জরিমানা আদায় করবার আগে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে শুনানীর সুযোগ দিতে হবে।
- (গ) মোট জরিমানার পরিমাণ প্রদেয় মজুরির ৩-এর বেশি হতে পারবে না।
- (ঘ) জরিমানা সম্পর্কে সকল তথ্য নির্ধারিত রেজিষ্টারে রাখতে হবে।
- (ঙ) ১৫ বছরের নীচে কোন ব্যক্তির ওপর জরিমানা ধার্য হবে না।
- ২) কাজের অনুপস্থিতি — কাজের জায়গা থেকে শ্রমিক সম্পূর্ণ দিন বা আংশিক সময়ের জন্য অনুপস্থিত থাকলে তার মজুরি থেকে আনুপাতিক হারে টাকা বাদ যাবে।
- ৩) ক্ষতি এবং ক্ষতিপূরণ জনিত ছাড় — নিযুক্ত কর্মীর হেফাজতে রক্ষিত পণ্য বা অর্থের কোন ক্ষতি হলে, উক্ত ক্ষতির জন্য মজুরি থেকে ছাড় কাটা যাবে।
- ৪) প্রদত্ত সেবার জন্য ছাড় — কর্মীকে বাড়ী এবং অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা প্রদান করে থাকলে তার জন্য নিয়োগকর্তা সরকারি অনুমোদন সাপেক্ষে মজুরি থেকে ছাড় কেটে রাখতে পারবে।
- ৫) অগ্রিম বেতনের জন্য ছাড় — নিয়োগকর্তা অগ্রিম বেতন প্রদান করে থাকলে মজুরি থেকে উক্ত অগ্রিম বেতনের টাকা কেটে রাখতে পারবে।
- ৬) প্রদত্ত ঋণের জন্য ছাড় — নিয়োগকর্তা প্রদত্ত ঋণের জন্য ছাড় কেটে রাখতে পারবেন।
- ৭) বিবিধ ছাড় — কো-অপারেটিভ সোসাইটি প্রদেয় অর্থের জন্য ছাড়, প্রদেয় আয়করের জন্য ছাড়, জীবনবীমার জন্য প্রদেয় ছাড় বৈধ বলে গণ্য হবে।

## ১১.৪ আইনের বলবৎকরণ

পরিদর্শক — ১৯৪৮ সালের কারখানা আইন অনুযায়ী কারখানার পরিদর্শক হিসাবে যে ব্যক্তিগণ নিযুক্ত হন, সেই ব্যক্তিরাই মজুরি প্রদান আইনের ব্যাপারেও পরিদর্শক হিসাবে বিবেচিত হবেন সেই সব কারখানায়, যে কারখানাগুলি তাঁদের তত্ত্বাবধানে রয়েছে। মজুরি প্রদান আইনের ব্যাপারে রাজ্য সরকার রেলপথ সংস্থায় যে সব শ্রমিক কাজ করে (কারখানা ছাড়া) তাদের ক্ষেত্রে পরিদর্শক নিয়োগ করতে পারবে। — ১৪ ধারা।

পরিদর্শকের ক্ষমতা — পরিদর্শক রেলপথ, কারখানা, শিল্প বা অন্যান্য সংস্থায় লোকজনসহ আগে থেকে

বিজ্ঞপ্তি দিয়ে যুক্তিসংগত কাজের সময় পরিদর্শন করতে পারেন। পরিদর্শক শ্রমিকদের মজুরি প্রদান ব্যাপারে তত্ত্বাবধান করতে পারেন।

কোন নিয়োগকর্তাকে অপরাধী মনে হলে, খাতাপত্র ফোক করতে পারেন বা খাতাপত্রের নকল নিতে পারেন।

পরিদর্শককে কোনো ব্যক্তিকে অভিযুক্ত করার জন্য কোনো প্রশ্নের উত্তর দিতে বা কোন কিছু ব্যক্ত করতে বাধ্য করা যাবে না।

কর্তৃপক্ষ — বিলম্বে মজুরি প্রদান অথবা মজুরি কর্তনজনিত বিবাদ শ্রবণ ও মীমাংসার জন্য রাজ্যসরকার ক্ষতিপূরণের উদ্দেশ্যে কোন আধিকারিক নিয়োগ করতে পারেন। ধারা ১৫।

---

## ১১.৫ সারাংশ

---

এই এককটিতে মজুরি প্রদান আইন, ১৯৩৬ নিয়ে আলোচনা করেছি। আপনি নিশ্চই এই আইন অনুসারে প্রদত্ত বিভিন্ন বিষয় যেমন শিল্প সংস্থা, মজুরি ইত্যাদি জেনেছেন। আবার এই আইনের নিয়মাবলী এবং মজুরি থেকে ছাড় সমূহ আলোচনা করা হয়েছে।

---

## ১১.৬ অনুশীলনী

---

১। বিষয়মুখী প্রশ্ন (Objective Question) —

- (ক) ১৯৩৬ সালের মজুরি প্রদান অনুযায়ী মজুরির সংজ্ঞা লিখুন।
- (খ) মজুরি প্রদান আইন অনুসারে শিল্প প্রতিষ্ঠানের সংজ্ঞা লিখুন।
- (গ) মজুরি প্রদান আইন অনুযায়ী মজুরি প্রদানের দায়িত্ব কার উপর ধার্য?
- (ঘ) নিয়োগকর্তা শ্রমিকের মজুরি থেকে আয়কর কাটতে পারেন কী?
- (ঙ) শ্রমিকের অবহেলার কারণে কারখানার দ্রব্যাদি যা তার হেপাজতে আছে যদি ক্ষতিসাধন হয় তবে মজুরি থেকে কাটা যেতে পারে কী?

২। সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন (Short Questions)

- (ক) মজুরি প্রদান আইন অনুযায়ী মজুরি প্রদানের সময় সম্পর্কিত বিধানসমূহ আলোচনা করুন।
- (খ) অনুপস্থিতির কারণে মজুরি থেকে বাদ দেওয়া সম্পর্কে বিধানগুলি কী কী?
- (গ) মজুরি প্রদান আইন অনুযায়ী নিযুক্ত ব্যক্তির ওপর জরিমানা সংক্রান্ত বিধানগুলো আলোচনা করুন?
- (ঘ) কোন কর্মচারীর মোট মজুরি ৬০০ টাকা। নিয়োগকর্তা ৪০০ টাকা কেটে কর্মীকে বাকি টাকা দিলেন। নিয়োগকর্তা মজুরি প্রদানের শর্ত পালন করেছেন কী?

৩। দীর্ঘ প্রশ্নাবলী (Broad Questions)

- (ক) মজুরি প্রদান আইন অনুসারে শ্রমিকের মজুরি থেকে কী কী বাদ দেওয়া যায় আলোচনা কর।
- (খ) মজুরি প্রদান আইন অনুসারে — মজুরি বলতে কী বোঝায়?  
মজুরি প্রদানের জন্য দায়ী কে?  
মজুরি প্রদান আইন অনুযায়ী মজুরি প্রদানের সময় সম্পর্কিত নিয়মাবলী কী?  
নিয়োগকর্তা মজুরি প্রদান সংক্রান্ত বিধান অমান্য করলে ফল কী?

---

## একক ১২ □ ন্যূনতম মজুরি আইন, ১৯৪৮

---

গঠন

- ১২.০ উদ্দেশ্য
- ১২.১ ন্যূনতম মজুরি আইন অনুসারে সংজ্ঞা
- ১২.২ ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ ও সংশোধন
- ১২.৩ ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ ও সংশোধনের পদ্ধতি
- ১২.৪ আইনের বলবৎকরণ
- ১২.৫ সারাংশ
- ১২.৬ অনুশীলনী
- ১২.৭ গ্রন্থপঞ্জী

---

### ১২.০ উদ্দেশ্য

---

ন্যূনতম মজুরি আইন অনুযায়ী কয়েকটি নিয়োগের ক্ষেত্রে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণের ব্যবস্থা করা হয়েছে। এর উদ্দেশ্য হচ্ছে শ্রমিকদের বঞ্চনাকে প্রতিরোধ করা। এই আইন জম্মু ও কাশ্মীর সহ সমগ্র ভারতেই প্রযোজ্য।

---

### ১২.১ ন্যূনতম মজুরি আইন অনুসারে সংজ্ঞা

---

**যথাযথ সরকার (Appropriate Government)** — কেন্দ্রীয় সরকারের নিয়ন্ত্রণাধীন কোনো তালিকাভুক্ত নিয়োগের ক্ষেত্রে কেন্দ্রীয় সরকারই যথাযথ সরকার। অন্যান্য তালিকাভুক্ত নিয়োগের ক্ষেত্রে রাজ্য সরকারই যথাযথ সরকার। — ধারা ২ (খ)।

**মজুরি (Wages)** — মজুরি শব্দটির দ্বারা এমন সব পারিশ্রমিক বোঝায় যা অর্থের বিনিময়ে প্রকাশ করা যায় কোন ব্যক্তিকে কাজে নিয়োগ করা হলে নিয়োগ সংক্রান্ত চুক্তির শর্ত পূরণের জন্য অর্থ প্রদান। বাড়ী ভাড়া ভাতা এর অন্তর্ভুক্ত। নিম্নলিখিতগুলো মজুরির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত নয়।

(ক) বাড়ীতে আশ্রয়ের মূল্য, বিদ্যুৎ সরবরাহের মূল্য, জল সরবরাহের মূল্য, চিকিৎসা সংক্রান্ত ব্যয় বা কোন সেবামূলক ব্যয় বা যথাযথ সরকার বাদ দিয়েছে।

(খ) প্রভিডেন্ট ফাণ্ড; পেনসন বা কোন সামাজিক বীমা প্রকল্পে নিয়োগকারী কর্তৃক প্রদত্ত অর্থ,

(গ) কোন ভ্রমণভাতা বা ভ্রমণমূলক ছাড়ের মূল্য

(ঘ) অবসর গ্রহণের পর গ্র্যাচুইটি প্রদান।

**তালিকাভুক্ত নিয়োগ (Schedule Employment)** — তালিকাভুক্ত নিয়োগ বলতে তালিকায় নির্দিষ্ট কোনো নিয়োগকে বোঝায় অথবা ঐ নিয়োগের অংশ হিসাবে কোন পদ্ধতি বা শাখা কার্যে নিয়োগকে বোঝায়। তালিকা দুভাগে বিভক্ত। প্রথমটিতে উলের কাপেট বা শাল বুনন কার্য, ধানকল, আটাকল, ডালকল, তামাক ও বিড়ি তৈরির কারখানা, তেলকল, পাথর ভাঙা, লাক্ষা তৈরি, অন্ন, চর্ম ও চর্মজাত দ্রব্য উৎপাদন ইত্যাদি; দ্বিতীয়টিতে যথা—খামার, দুগ্ধ প্রকল্প, শস্য বপণ, পশুপালন, মৌমাছি পালন ইত্যাদি।

**নিয়োগকারী (Employer)** — নিয়োগকারী বলতে সেই ব্যক্তিকে বুঝায় যিনি সরাসরি বা প্রতিনিধি মারফৎ এক বা একাধিক ব্যক্তিকে তালিকাভুক্ত নিয়োগে নিযুক্ত করেছেন, যে সব নিয়োগের জন্য ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করা হয়েছে।

**নিযুক্ত ব্যক্তি (Employee)** — নিযুক্ত ব্যক্তি বলতে সেই ব্যক্তিকে বোঝায় যিনি পারিশ্রমিকের বদলে দক্ষ বা অদক্ষ, শ্রমসাহ্য বা করণিকের কোন তালিকাভুক্ত নিয়োগের অধীন তাতে নিযুক্ত এবং এই নিয়োগের জন্য ন্যূনতম মজুরি নির্ধারিত হয়েছে।

সাবালক, কৈশোরপ্রাপ্ত, শিশু — এদের সংজ্ঞা কারখানা আইনে ব্যবহৃত শব্দগুলির অনুরূপ।

---

## ১২.২ ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ ও সংশোধন

---

ন্যূনতম মজুরির হার নির্ধারণ (৩ নং ধারা) — এই আইন অনুসারে যথাযথ সরকার মজুরির ন্যূনতম হার নির্ধারণ করবেন এবং নিযুক্ত ব্যক্তিদের নির্দিষ্ট দিনের মধ্যে তার প্রদান করতে হবে নিয়োগকারীকে। ন্যূনতম মজুরির হার একটি রাজ্যের জন্য বা রাজ্যের কোনো অংশের জন্য বা বিশেষ শ্রেণীর নিয়োগের জন্য নির্ধারিত হতে পারে। এই হার সময়ভিত্তিক কাজ ফুরণ কাজ বা অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য নির্ধারিত হতে পারে। যদি কোনো তালিকাভুক্ত নিয়োগে ১০০০ জনের কম শ্রমিক কাজ করে, ন্যূনতম হার নির্ধারণের কোনো প্রয়োজন নেই যতক্ষণ পর্যন্ত কর্মচারীর সংখ্যা ১০০০ না হয়।

ন্যূনতম হার, সময়ভিত্তিক কাজ, ফুরণভিত্তিক কাজ অথবা অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য নির্ধারিত হতে পারে। ফুরণকাজে নিযুক্ত ব্যক্তিদের একটি ন্যূনতম পারিশ্রমিক দিতে হবে যাতে তারা কাজের সময়ের ভিত্তিতে ন্যূনতম মজুরি পায়।

বিভিন্ন তালিকাভুক্ত নিয়োগের শ্রমিকগণ বিভিন্ন প্রকার মজুরির হার পেতে পারেন। একটি তালিকাভুক্ত নিয়োগের বিভিন্ন কাজের জন্য সাবালক, কৈশোরপ্রাপ্ত ও শিশু শ্রমিকগণ, বিভিন্ন স্থানে নিযুক্ত ব্যক্তিগণ বিভিন্ন মজুরির হার পেতে পারে না।

ন্যূনতম মজুরির হার এক বা একাধিক মজুরি কালের জন্য নির্ধারিত হতে পারে যেমন (১) ঘণ্টার দ্বারা (২) দিনের দ্বারা, (৩) মাসের দ্বারা (৪) বৃহত্তর মজুরি কালের দ্বারা।

মজুরির হার দিবস ও মাসের দ্বারা নির্ধারিত হলে সেক্ষেত্রে একমাস ও একদিনের মজুরি হিসাবের পদ্ধতি নির্দেশ করা হয়েছে।

মূল ন্যূনতম মজুরির ক্ষেত্রে পুরুষ ও নারী শ্রমিকের মধ্যে কোন পার্থক্য করা যাবে না।

কোনো মজুরি কাল ১৯৩৬ সালের মজুরি প্রদান আইনের ৪ নং ধারা অনুসারে নির্ধারিত হলে, ন্যূনতম মজুরিও সেই অনুসারে নির্ধারিত হবে।

আইনে ৪ নং ধারা অনুসারে যথোপযুক্ত সরকার দ্বারা নির্ধারিত বা সংশোধিত ন্যূনতম মজুরির হারের মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি অন্তর্গত—

- ১) মূল মজুরির সঙ্গে জীবনধারণের ব্যয়ের ভাতাকে ব্যয়ের সূচক হারের পরিবর্তনের সঙ্গে সংগতিপূর্ণ রাখতে হবে।
- ২) একটি ব্যাপক হার যার মূল হার জীবনধারণের ব্যয়ের ভাতা ও অন্যান্য সুবিধার অর্থমূল্য অন্তর্ভুক্ত বা
- ৩) মূল মজুরির হার এবং তার সঙ্গে জীবনধারণের ব্যয়ের ভাতা যুক্ত করে বা না করে প্রয়োজনীয় দ্রব্য সুবিধা হারে সরবরাহের ক্ষেত্রে তার মূল্য।

---

## ১২.৩ ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ ও সংশোধনের পদ্ধতি

---

ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণের জন্য যথাযথ সরকার

- ১) একটি কমিটি নিয়োগ করতে পারেন, অথবা

২) সরকারি গেজেটে বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে এর প্রস্তাব প্রকাশ করতে পারেন এবং দিন স্থিরীকৃত করতে পারেন, যে দিন প্রস্তাবটি বিবেচনা করতে পারেন।

প্রথমটির ক্ষেত্রে কমিটির উপদেশ বিবেচনা করার পর এবং দ্বিতীয়টির ক্ষেত্রে ঐ ব্যাপারে আগ্রহী ব্যক্তিগণের কাছ থেকে মতামত নেবার পর যথোপযুক্ত সরকার সরকারি গেজেটে বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে ন্যূনতম হার নির্ধারণ করবে। বিপরীত কোনো নির্দেশ না থাকলে বিজ্ঞপ্তির পর তিনমাস অতিক্রান্ত হলে কার্যকরী হবে। — ধারা ৫।

ন্যূনতম মজুরির হার সংশোধনের জন্য যথাযথ সরকার উপদেষ্টা কমিটি ও সাব-কমিটিগুলো গঠন করতে পারেন। কমিটিগুলোর কাজে সমন্বয় সাধনের জন্য একটি উপদেষ্টা বোর্ড থাকতে পারে। কেন্দ্রীয় সরকার কেন্দ্রীয় ও রাজ্যসরকারকে উপদেশ দেবার জন্য ও উপদেষ্টা বোর্ডগুলোর কাজে সমন্বয় সাধনের জন্য একটি কেন্দ্রীয় উপদেষ্টা বোর্ড গঠন করতে পারেন। কমিটি ও বোর্ডগুলোর সদস্যগণ যথাযথ সরকার কর্তৃক মনোনীত হবেন। সংশোধিত হার সরকারি গেজেটে প্রকাশ করা হবে। অন্য কোনো শর্তের উল্লেখ না থাকলে, গেজেট প্রকাশের তিন মাস পরে সংশোধিত হার কার্যকরী হবে।

---

## ১২.৪ আইনের বলবৎকরণ

---

**পরিদর্শক (Inspector)** — যথাযথ সরকারি সরকারি গেজেটে বিজ্ঞপ্তি দানের পর এই আইনের উদ্দেশ্যসাধনের জন্য প্রয়োজনে পরিদর্শকদের নিয়োগ করতে পারেন এবং যে স্থানীয় এলাকার মধ্যে তাঁর কাজ করবেন তা চিহ্নিত করে দিতে পারেন।

**পরিদর্শকের ক্ষমতা** — (ক) কোন পরিদর্শক যুক্তিসংগত সময়ে প্রয়োজনমত তাঁর সহকারীকে সঙ্গে নিয়ে তালিকাভুক্ত নিয়োগে নিযুক্ত ব্যক্তিদের কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করে কোন নিবন্ধগ্রন্থ, মজুরি রেকর্ড ও নোটিশ পরিদর্শন করতে পারেন।

খ) বাইরে কর্মরত কোনো শ্রমিকের কাজ ও মজুরি সংক্রান্ত তথ্য সংগ্রহ করতে পারেন।

গ) কোনো কর্মচারীকে পরীক্ষা করতে পারেন।

ঘ) কোনো নিবন্ধনগ্রন্থ, মজুরির রেকর্ড, নোটিশ ও তার অংশ বা কোনো তথ্যের নকল চাইতে পারেন এবং ঐগুলো আটক করতে পারেন। যদি পরিদর্শক মনে করেন যে নিয়োগকর্তা আইন অনুযায়ী কোনো অপরাধ করেছেন।

ঙ) নির্দেশিত অন্যান্য ক্ষমতাও প্রয়োগ করতে পারেন।

**শাস্তি** : কোন নিয়োগকারী যদি ন্যূনতম মজুরির কম মজুরি প্রদান করেন বা ১৩ নং ধারা অনুযায়ী কোন

নিয়ম বা আদেশ ভঙ্গ করেন তবে তাকে ছয় মাসের জন্য কারারুদ্ধ বা ৫০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা করতে পারা যায়।

---

## ১২.৫ সারাংশ

---

বর্তমান এককে ন্যূনতম মজুরি আইন, ১৯৪৮ বিষয়ে আলোচনা করা হয়। কীভাবে এই আইন বলবৎ হয় এবং আইনটির নিয়মাবলী সম্পর্কে আপনি বিভিন্ন বিষয় জেনেছেন। এছাড়া এই আইনে আপনি কীভাবে মজুরি নির্ধারণ ও সংশোধন করবেন তাও জেনেছেন।

---

## ১২.৬ অনুশীলনী

---

### ১। বিষয়মুখী প্রশ্ন (Objective Question)

- ক) ন্যূনতম মজুরি আইন অনুসারে যথাযথ সরকার কে?
- খ) তালিকাভুক্ত নিয়োগ বলতে কী বোঝায়?
- গ) ন্যূনতম মজুরি আইন অনুসারে মজুরির সংজ্ঞা দিন।
- ঘ) নিয়োগকারীর সংজ্ঞা দিন।
- ঙ) নিযুক্ত ব্যক্তি কাকে বোঝায়?
- চ) পুরুষ ও নারী শ্রমিকের মধ্যে ন্যূনতম মজুরি প্রদানের ক্ষেত্রে কোন পার্থক্য আছে কী?

### ২। সংক্ষিপ্ত প্রশ্ন (Short Questions) :—

- (ক) মজুরি বলকে কী বোঝায়? কোন কোন মজুরির অন্তর্ভুক্ত নয়?
- (খ) ন্যূনতম মজুরি আইনে পরিদর্শকের ক্ষমতা বর্ণনা করুন।

### ৩। দীর্ঘ প্রশ্নাবলী (Broad type Questions) :—

- (ক) ন্যূনতম মজুরি আইন অনুসারে ন্যূনতম মজুরির হার কিভাবে নির্ধারণ করা হয় আলোচনা করুন।
- (খ) ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ ও সংশোধনের পদ্ধতি বর্ণনা করুন।

---

## ১২.৭ গ্রন্থপঞ্জী

---

1. Kapoor, N. D. — Business Law, Sultan Chand.
2. Chandha, P. R. — Business Law, Galgotia.
3. Sen and Mitra — Commercial & Industrial Law, World Press.
4. (a) The Factories Act, 1948.  
(b) Industrial Dispute Act, 1947.  
(c) Trade Union Act — 1926.  
(d) Payment of Wages Act, 1936.  
(e) Payment of Minimum Wages Act, 1948.
5. সেন ও মিত্র — বাণিজ্যিক ও শিল্প আইন, ওয়ালার্ড প্রেস।

---

## Notes

---

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.