

भारतीय कार्यस्थल कानून और नियम

विषय वस्तु

भारतीय कार्यस्थल कानून और नियम	3
1. रोजगार स्वतंत्र रूप से चुना गया है	4
2. संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार	4
3. स्वास्थ्य और सुरक्षा	4
4. श्रमिकों की आयु	6
5. मजदूरी और लाभ	6
6. काम के घंटे	7
7. भेदभाव	8
8. रोजगार का अनुबंध	8
9. अनुशासनात्मक	8
10. आपूर्ति श्रृंखला प्रबंधन	8
11. पर्यावरण प्रबंधन	8
परिशिष्ट	9
कानून के लिए संदर्भ	10
संपर्क	11

भारतीय कार्यस्थल कानून और नियम



भारतीय कार्यस्थल कानून और नियम

1. रोजगार स्वतंत्र रूप से चुना गया है

- जबरन और बंधुआ मजदूरी को बायलाव द्वारा प्रतिबंधित किया जाता है।
- कर्मचारियों को काम शुरू करने पर श्रमिकों से जमा लेने की अनुमति नहीं है।
- सभी पूर्णकालिक श्रमिकों को लिखित अनुबंध निर्दिष्ट करना, जॉब, लोकेशन, काम करने की स्थिति, मजदूरी और अनुशासन लिखा जाना चाहिए।
- कर्मचारी उचित अधिसूचना के बाद रोजगार अनुबंध को समाप्त करने के लिए स्वतंत्र हैं।
- ओवरटाइम का काम स्वैच्छिक होना चाहिए।

2. संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार

- कर्मचारियों को ट्रेड यूनियन में शामिल होने और शामिल होने का अधिकार है, यदि वे चाहें तो कोई संगठन या व्यक्ति उन्हें बाधित या प्रतिबंधित नहीं कर सकता है।
- ट्रेड यूनियनों को श्रमिकों और कर्मचारियों के वैध अधिकारों और हितों की रक्षा करनी चाहिए। ट्रेड यूनियन अपने काम की इकाइयों पर लोकतांत्रिक निर्णय लेने और प्रबंधन और लोकतांत्रिक पर्यवेक्षण में भाग लेने के लिए श्रमिकों और कर्मचारियों के सदस्यों को व्यवस्थित करेगी
- ट्रेड यूनियन / वर्कर कमेटीयों को लोकतांत्रिक तरीके से चुना जाना चाहिए।
- ट्रेड यूनियन के सदस्यों के साथ भेदभाव नहीं होना चाहिए।

- उच्च स्तर पर ट्रेड यूनियन संगठन (जैसे स्थानीय ट्रेड यूनियन फेडरेशन और राष्ट्रीय या स्थानीय औद्योगिक ट्रेड यूनियन) अपने ट्रेड यूनियनों को स्थापित करने के लिए उद्यमों में श्रमिकों और कर्मचारियों की सहायता और मार्गदर्शन कर सकते हैं। इन प्रयासों को किसी भी इकाई या व्यक्तियों द्वारा बाधित नहीं किया जा सकता है।
- नियोक्ता की नीतियां और नियम "जिनका श्रमिकों पर तत्काल प्रभाव पड़ता है" सभी कर्मचारियों या एक कर्मचारी प्रतिनिधि के कांग्रेस के परामर्श के अधीन होना चाहिए।
- 100 से अधिक कर्मचारियों वाले एक कारखाने में कार्य समिति की स्थापना होनी चाहिए।

3. स्वास्थ्य और सुरक्षा

प्रबंधन और प्रशिक्षण

- कारखाने में स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रबंधन प्रणाली होनी चाहिए।
- श्रमिकों को अग्नि प्रशिक्षण, उत्पादन सुरक्षा, सुरक्षात्मक उपकरणों का सही उपयोग और खतरे से अवगत श्रमिकों के लिए प्राथमिक चिकित्सा सहित उचित स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रशिक्षण प्राप्त करना चाहिए। यदि कोई नई तकनीक, सामग्री या उपकरण पेश किए गए हैं, तो श्रमिकों को वापस लिया जाना चाहिए।
- 250 से अधिक कर्मचारियों वाले कारखाने को एक सुरक्षा समिति स्थापित करनी चाहिए।

- 1000 से अधिक कर्मचारियों वाले कारखाने को पूर्णकालिक सुरक्षा अधिकारी नियुक्त करना चाहिए ।
- नियोक्ता को सभी कर्मचारियों के लिए स्वास्थ्य देखभाल की सुविधा प्रदान करनी चाहिए और खतरनाक नौकरियों में श्रमिकों के लिए नियमित चेक - अप प्रदान करना चाहिए ।
- कारखाने में 500 से अधिक कर्मचारी होने पर एम्बुलेंस रूम उपलब्ध कराना चाहिए ।
- गर्भवती महिलाओं को खतरनाक मशीनरी या खतरनाक रसायनों के साथ काम नहीं करना चाहिए ।
- जो महिलाएं गर्भवती हैं या मासिक धर्म है उन्हें कम तापमान में काम नहीं करना चाहिए या भारी श्रम नहीं करना चाहिए ।
- यदि काम की स्थिति असुरक्षित है तो श्रमिकों को दंड के बिना काम रोकने की अनुमति दी जाती है । कारखाने को किसी भी उत्पादन सुरक्षा दुर्घटनाओं की सच्चाई से रिपोर्ट करनी चाहिए ।

अग्नि की सावधानियां

- आग बुझाने वालों की संख्या , आग से सुरक्षा के संकेत , आग से बाहर निकलना , आदि सहित आग की सावधानियों पर विस्तृत नियमों का पालन करना चाहिए ।
- उत्पादन स्थल के रूप में पर्याप्त अग्नि निकास सभी से प्रदान किया जाना चाहिए । इन्हें अवरोधों से मुक्त और खुला रखा जाना चाहिए ।
- उन स्थानों पर जहां ज्वलनशील और विस्फोटक पदार्थों का पुनः उपयोग किया जाता है , उन स्थानों पर धूम्रपान को सख्ती से प्रतिबंधित किया जाना चाहिए ।

मशीनरी और रसायनों का सुरक्षित उपयोग

- नियोक्ता को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि मशीनरी और अन्य उपकरण सुरक्षित हों ।

- नियोक्ता को निः शुल्क व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (पी पी ई) प्रदान करना चाहिए और नियमित रूप से उपकरण की जांच करनी चाहिए
- विद्युत उपकरण और तारों को सुरक्षित रूप से अछूता होना चाहिए , सुरक्षा फ्यूज से लैस होना चाहिए और नियमित रूप से निरीक्षण और मरम्मत की जानी चाहिए ।
- संबंधित उपकरणों पर स्पष्ट सुरक्षा चेतावनी संकेत प्रदर्शित किए जाने चाहिए ।
- हानिकारक भाप , गैस या धूल पैदा करने वाले उपकरण मजबूती से या पर्याप्त रूप से हवादार होने चाहिए ।
- कच्चे माल और उत्पादों को काम या मुक्त मार्ग में बाधा नहीं डालनी चाहिए ।
- जहां खतरनाक पदार्थों का उपयोग किया जाता है , प्रासंगिक पर्यवेक्षण , नियंत्रण और आपातकालीन योजनाएं प्रदान की जानी चाहिए । कर्मचारियों को संबंधित आपातकालीन उपायों के बारे में सूचित किया जाना चाहिए ।
- खतरनाक पदार्थों को उत्पादन क्षेत्र में एक अलग क्षेत्र में संग्रहीत किया जाना चाहिए ।
- उन क्षेत्रों में धुलाई की सुविधा प्रदान की जानी चाहिए जहां एसिड या अन्य संक्षारक पदार्थों का उपयोग किया जाता है ।

स्वच्छता और कारखाने का वातावरण

- कार्य स्थल को साफ सुथरा रखना चाहिए ।
- मजदूरों के पास पीने के साफ पानी की सुविधा होनी चाहिए ।
- कार्य स्थल के पास शौचालय की सुविधा उपलब्ध कराई जानी चाहिए और उसे पुरुषों और महिलाओं के लिए अलग अलग किया जाना चाहिए ।
- यदि आवश्यक हो तो साबुन के साथ कार्य स्थल को हाथ से धोने की सुविधा प्रदान की जानी चाहिए ।

– शौचालय की संख्या:

- पुरुषों के लिए : यदि 100 से कम पुरुष श्रमिक हैं, तो कारखाने को प्रत्येक 25 श्रमिकों के लिए एक शौचालय प्रदान करना चाहिए। यदि 100 से अधिक पुरुष श्रमिक हैं, तो कारखाने को 50 श्रमिकों को एक अतिरिक्त शौचालय उपलब्ध कराना होगा।
- महिलाओं के लिए : कारखाने को प्रत्येक 25 महिलाओं श्रमिकों के लिए एक शौचालय प्रदान करना चाहिए।
- शौचालयों की संख्या की आवश्यकता क्षेत्रीय कानून पर निर्भर करती है।

निवास

- प्रत्येक कार्यकर्ता के पास रहने की पर्याप्त जगह होनी चाहिए।
- डोरमेटरी और टॉयलेट की सुविधा पुरुषों और महिलाओं के लिए अलग अलग होनी चाहिए।
- डोरमेटरी में पीने के पानी को चलाने के लिए मजदूरों के पास साफ सफाई होनी चाहिए। शयनगृह उत्पादन या वेयर हाउस क्षेत्रों के ऊपर नहीं होना चाहिए।
- डॉर्मिटरीज़ एक सुरक्षित दूरी होनी चाहिए, जहाँ से खतरनाक रसायनों का उपयोग किया जाता है। अग्नि नियम निर्दिष्ट करते हैं कि:
 - लोगों को आपात स्थिति में बाहर निकलने के लिए पर्याप्त बाहर निकलने की जगह / निकास मौजूद होना चाहिए (यानी हर मंजिल से दो बाहर निकलने की जगह / निकास)
 - निकास को चिह्नित, खुला और अवरोधों से मुक्त होना चाहिए।

4. श्रमिकों की आयु

- पूरे भारत में न्यूनतम काम करने की उम्र 14 है।
- युवा श्रमिकों (14 से 18 वर्ष के बीच की आयु) :
 - स्थानीय श्रम विभाग के साथ पंजीकृत हो
 - खतरनाक काम करने के लिए नहीं हो
 - नियमित शारीरिक परीक्षा हो

5. मजदूरी और लाभ

- न्यूनतम मासिक वेतन क्षेत्र, नगर पालिका के बीच भिन्न होता है और हर दो साल में कम से कम एक बार संशोधित किया जाता है। किसी भी व्यवसाय के लिए सही स्तर स्थानीय श्रम विभाग से प्राप्त किया जा सकता है।
- न्यूनतम वेतन में 208 घंटे का कार्य महीना (48 घंटे का कार्य सप्ताह) शामिल होता है।
- स्थानीय श्रम ब्यूरो के मार्गदर्शन से संकेत मिलता है कि न्यूनतम वेतन में कोई बोनस (जैसे ओवरटाइम / शिफ्ट प्रीमियम, उपस्थिति या उत्पादन बोनस) या कानून / नियमों के तहत अन्य लाभ शामिल नहीं हैं।
- न्यूनतम वेतन में कोई गैर - मुद्रा आय जैसे कि नियोक्ता भोजन, शयनगृह इत्यादि प्रदान शामिल नहीं होती है।

ओवरटाइम प्रीमियम

- ओवरटाइम (सामान्य कामकाजी दिन / प्रति सप्ताह 48 घंटे से अधिक) पर 8 से 9 घंटे काम करने का समय का 200% सामान्य समय पर भुगतान किया जाना चाहिए।
- विश्राम का दिन में काम करना (यदि कोई कर्मचारी सप्ताह में 6 दिन से अधिक काम करता है) को 200% सामान्य समय पर भुगतान किया जाना चाहिए।
- वैधानिक छुट्टियों पर काम करते हुए 300% साधारण समय पर भुगतान किया जाना चाहिए।

- ओवरटाइम की गणना प्रत्येक श्रमिक के अनुबंध में बताए गए वेतन के आधार पर की जानी चाहिए।
- साधारण समय के बाहर किए गए काम के लिए टुकड़े द्वारा भुगतान किए गए श्रमिकों को उपरोक्त दरों पर ओवरटाइम प्राप्त करना चाहिए।

सामाजिक सुरक्षा के लाभ

- सामाजिक सुरक्षा भुगतान क्षेत्र, नगरपालिका और उद्यम के प्रकार से भिन्न होते हैं।
- रोजगार शुरू होने की तिथि से, श्रमिकों को निम्नलिखित का बीमा कवर देना होगा:
 - भविष्य निधि
 - कर्मचारी राज्य बीमा
 - मातृत्व (सभी संबंधित चिकित्सा शुल्क को कवर करना)।
- बीमा नियोक्ता और कर्मचारी योगदान द्वारा वित्त पोषित योगदान का स्तर स्थानीय श्रम ब्यूरो द्वारा निर्धारित किया गया है।

बोनस

- प्रत्येक कर्मचारी को अपने नियोक्ता द्वारा एक लेखा वर्ष, बोनस में इस अधिनियम के प्रावधान के अनुसार भुगतान करने का हकदार होगा, बशर्ते कि उसने उस वर्ष में तीस से कम कार्य दिवसों के लिए स्थापना में काम किया हो।
- प्रत्येक नियोक्ता प्रत्येक कर्मचारी को एक न्यूनतम बोनस का भुगतान करने के लिए बाध्य होगा जो कि लेखा वर्ष के दौरान कर्मचारी द्वारा अर्जित वेतन या मजदूरी का 8.33% या एक सौ रुपये होगा जो भी अधिक होगा।

कटौती

- कटौती मासिक वेतन के 25% से अधिक नहीं होनी चाहिए।

वेतन पर्ची / अनुबंध

- श्रमिकों के पास अनुबंध होना चाहिए जो मजदूरी की राशि निर्दिष्ट करता है।
- श्रमिकों को भुगतान किए गए घंटे, काम, मजदूरी, कटौती आदि प्राप्त करने चाहिए। मजदूरी के भुगतान से पहले मजदूरी का भुगतान किया जाना चाहिए।

6. काम के घंटे

- प्रति दिन मानक घंटे = 8 / 9 घंटे।
- प्रति सप्ताह मानक घंटे = 48 घंटे।

अधिक समय तक के काम

- श्रमिक किसी भी दिन एक दिन में अधिकतम 2 घंटे और प्रति सप्ताह 12 घंटे और प्रति तिमाही 50 घंटे काम कर सकते हैं। (" तिमाही " का अर्थ है 1 जनवरी से शुरू होने वाले तीन महीनों की अवधि, 1 अप्रैल का पहला दिन 1 जुलाई या 1 अक्टूबर)।

समय समाप्त

- श्रमिक प्रति सप्ताह औसतन एक दिन के हकदार हैं। इन दिनों किसी भी कार्य को समय के अनुसार भुगतान किया जाना चाहिए।
- श्रमिकों को प्रति वर्ष स्थानीय ब्यूरो द्वारा निर्दिष्ट वैधानिक छुट्टियां होनी चाहिए।
- मातृत्व अवकाश : 26 सप्ताह के भुगतान की छुट्टी में 8 सप्ताह पहले शामिल हैं।
- मातृत्व लाभ संशोधन अधिनियम 50 या अधिक कर्मचारियों को नियुक्त करने वाले हर प्रतिष्ठान के लिए क्रेच सुविधा को अनिवार्य बनाता है। [४] महिला कर्मचारियों को दिन में ४ बार क्रेच में जाने की अनुमति होगी (विश्राम अंतराल सहित)
- अतिरिक्त भुगतान के लिए श्रमिकों की पात्रता स्थानीय नियमों का पालन करती है।
- ये कवर है :

- वार्षिक छुट्टी - एक कार्यकर्ता प्रत्येक 20 दिनों के लिए एक दिन की छुट्टी का हकदार है।
- आकस्मिक अवकाश - राज्य के नियमों पर निर्भर करता है।
- बीमार छुट्टी : राज्य के नियमों पर निर्भर करती है।

7. भेदभाव

- सेक्स, एथनिकोरिगिन, रेसो धार्मिक विश्वास के आधार पर काम में कोई भेदभाव नहीं होना चाहिए।
- महिलाओं को रोजगार में पुरुषों के समान अधिकार का सम्मान मिलना चाहिए।
- रोजगार का अनुबंध गर्भावस्था के कारण समाप्त नहीं किया जा सकता है।
- मातृत्व अवकाश के बाद महिलाओं को अपनी नौकरी पर लौटने का अधिकार है।

8. रोजगार का अनुबंध

- सभी श्रमिकों को रोजगार शुरू होने की तारीख से अनुबंध होना चाहिए।
- गैर - अनुपालन दंड योग्य हैं।
- नियोजन के लागू होने पर कर्मचारियों को ग्रेच्युटी भुगतान किया जाना चाहिए।
- व्यावसायिक रोगों या चोटों के कारण काम करने की क्षमता के नुकसान के कारण या जहां श्रमिक को संभावित व्यावसायिक रोग के कारण अनुबंध को समाप्त नहीं किया जा सकता है। कामगार क्षतिपूर्ति अधिनियम लागू हैं।

9. अनुशासनात्मक

- शारीरिक दंड कानून के खिलाफ है।
- कारखाने के नियमों को कर्मचारियों के साथ अच्छी तरह से परामर्श और संवाद किया जाता है।

10. आपूर्ति श्रृंखला प्रबंधन

- मुख्य उत्पादन साइट को यह सुनिश्चित करना होगा कि किसी भी उप - अनुबंध इकाइयों के पास सुरक्षित उत्पादन के लिए उपयुक्त परिस्थितियां हों। उत्पादन सुरक्षा के प्रशासन में प्रत्येक पार्टों के कर्तव्य और कार्यों को निर्दिष्ट करते हुए, ठेकेदार या पट्टे धारक के साथ एक विशेष समझौता किया जाना चाहिए।

11. पर्यावरण प्रबंधन

- सभी इकाइयों को पर्यावरण की रक्षा करनी चाहिए; पर्यावरण गुणवत्ता और प्रदूषकों के निर्वहन पर राष्ट्रीय और स्थानीय कानूनों का अनुपालन करनी चाहिए।
- पर्यावरण प्रदूषण और अन्य सार्वजनिक खतरों का कारण बनने वाली इकाइयों को पर्यावरण संरक्षण के लिए एक प्रणाली स्थापित करनी चाहिए और प्रदूषण को रोकने और पर्यावरण को नुकसान पहुंचाने से रोकने के लिए प्रभावी उपाय अपनाने चाहिए।
- जहरीले रसायनों के उत्पादन, भंडारण और परिवहन को प्रदूषण को रोकने के प्रावधानों का पालन करना चाहिए।
- जो उद्यम कानूनी मानकों से अधिक प्रदूषण का निर्वहन करते हैं, उन्हें जुर्माना भरना चाहिए और प्रदूषण को खत्म करने और नियंत्रित करने की जिम्मेदारी लेनी चाहिए।
- यदि कोई उद्यम या व्यक्ति एक गंभीर पर्यावरण प्रदूषण दुर्घटना का कारण बनता है, जिसके परिणामस्वरूप संपत्ति या मानव चोट या मृत्यु का भारी नुकसान होता है, तो जिम्मेदार व्यक्ति की आपराधिक जिम्मेदारी के लिए जांच की जाएगी।

परिशिष्ट

कानून के लिए संदर्भ

प्रमुख विधान

- फैक्ट्री अधिनियम, 1948 ;
- अनुबंध श्रम (विनियमन और उन्मूलन) अधिनियम 1970 ;
- ट्रेड यूनियंस अधिनियम 1926 ।

श्रमिकों की आयु

- बाल श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम , 1986 ;
- फैक्ट्री अधिनियम , 1948 धारा 67. छोटे बच्चों के रोजगार पर प्रतिबंध ।

बंधुआ मजदूरी

- बंद श्रम प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम 1976 ।

काम के घंटे

- फैक्ट्री अधिनियम धारा 51. साप्ताहिक घंटे । 52. साप्ताहिक अवकाश । 53. अनिवार्य छुट्टियां । 54. दैनिक घंटे । 55. आराम के लिए अंतराल । 56. फैला हुआ । 57. रात की पाली । 58. अतिव्याप्ति का निषेध ।

वेतन

- मजदूरी भुगतान अधिनियम , 1936 ;
- न्यूनतम मजदूरी अधिनियम , 1948 ;
- बोनस भुगतान अधिनियम , 1965 ;
- भुगतान भुगतान अधिनियम , 1972 ;
- कामगार मुआवजा अधिनियम , 1923 ;
- कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम , 1952 ;
- कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम , 1948
- मातृत्व लाभ अधिनियम , 1961 ।

भेदभाव

- समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 ।

कर्चारी अनुबंध

- भारतीय रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम , 1946 ।

अनुशासनात्मक

- औद्योगिक विवाद अधिनियम , 1947 ;
- कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम , निषेध और निवारण) अधिनियम , 2013 ।

स्वास्थ्य और सुरक्षा , 2013

- फैक्ट्री अधिनियम , 1948 ;
- भारतीय बॉयलर अधिनियम , 1923

पर्यावरण प्रबंधन

- पर्यावरण (संरक्षण) अधिनियम , 1986
- जल (प्रदूषण की रोकथाम और नियंत्रण) अधिनियम , 1974 ;
- वायु (रोकथाम और प्रदूषण का नियंत्रण) अधिनियम , 1981

कानूनों के स्रोतों में शामिल हैं

<https://labour.gov.in>

संपर्क

Tony Bevan

Sustainability Director

tony.bevan@kingfisher.com

Samuel Shum

Head of Responsible Sourcing (Far East)

+852 3913 9000

samuel.shum@kingfishersourcing.com

Kingfisher Asia Ltd

2/F, KOHO, 73-75 Hung To Road

Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong

Frank Xie

Responsible Sourcing Manager

+86 755 3336 0700

frank.xie@kingfishersourcing.com

Kingfisher (Shanghai) Sourcing

Consultancy Co., Ltd.

Shenzhen Branch

2/F, B&Q office, No. 255, Block 3,

Shahe Road East, Shenzhen

518055 P.R. China

अस्वीकरण

यह दस्तावेज़ सार्वजनिक रूप से उपलब्ध स्रोतों से कानूनों का उपयोग करके संकलित किया गया है। हमने सुनिश्चित करने के लिए हर संभव प्रयास किया है कि सभी प्रासंगिक कानून और विनियमन शामिल किए गए हैं, हालांकि हम गारंटी नहीं दे सकते कि जानकारी संपूर्ण है। दस्तावेज़ केवल मार्गदर्शन के लिए है और दस्तावेज़ के भीतर दी गई जानकारी पर निर्भरता से उत्पन्न होने वाली किसी भी देयता के लिए हम कोई ज़िम्मेदारी स्वीकार नहीं करते हैं।



Kingfisher plc
1 Paddington Square, London W2 1GG
Telephone: +44 (0)20 7372 8008
www.kingfisher.com

