

**MEMORANDUM OF SETTLEMENT UNDER SECTION
18 (1) OF THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT. 1947**

Date : 18 -12-1984

Parties to the Settlement

The Management of The Enfield India Ltd.,
Madras - 600 019

AND

The Workmen of The Enfield India Ltd.,
Madras - 600 019

Represented by

1. Thiru S. Viswanathan
Chairman & Managing Director
2. Thiru K. C. Subramanian
General Manager
3. Thiru Raja Krishnamoorthy
General Manager
Human Resources
1. Thiru K. M. Sundaram B. J
President
Enfield Employees' Union
2. Thiru K. P. Sreedharan
Vice President
3. Thiru N. Kothanda Raman
General Secretary
4. Thiru V. Karuppiah
Joint Secretary (Workmen)
5. Thiru N. Thirunavukkarasu
Joint Secretary (Staff)
6. Thiru K. Kasi
Treasurer

Number of employees covered by the settlement : 1767

PRÉAMBLÉ

We, the Management, the representatives of the employees and employees commit ourselves to up-hold the following philosophies,

- Iof valuing the people in the organisation as the most valuable asset that in all our actions as an organisation we shall endeavour to keep their long term welfare and interests in mind as much as that of the shareholder, financing institutions, the State, the Citizen and Consumer.
- IIof caring for the economic health of the organisation.....that the organisation is primarily an economic activity and all efforts shall be made so as to keep the state of this economic health in excellent condition.
- IIIof committing to Development as a continuous process... that all efforts will be made between the Management and employees for sharing relevant information so as to mutually help in the discharge of legitimate responsibilities and cause development as a continuous process towards positive Industrial Relations.
- IVof accepting that all of us have a contribution to the Managing process and organisational results.....that irrespective of levels, designations, grades, we have a legitimate contribution to make to the process of managing the organisation effectively towards its objective.

Short Recital of the Case :

On the expiry of the settlement dated 22-10-1980, the Enfield Employees' Union representing the employees of the TVT Division gave notice of termination of the settlement dated 22-10-1980. Thereafter, the charter of demands dated 1-8-84, placed by the Union and the Management's proposals were discussed extensively on various dates commencing from 10-9-1984. In the final round of discussions a settlement was reached on the following terms and conditions :

Intent and Purpose :

It is the intent and purpose of the parties hereto that under the existing highly competitive conditions in the two-wheeler industry, all efforts will be directed at maximising production/productivity, quality, containing the manufacturing costs at appropriate levels and eliminating all wasteful practices. In order to achieve this, there shall be appreciation of obligations on either side.

Management Role :

In discharging their responsibilities, the Management shall be the providers of direction and long term perspective for the organisation.

All such necessary performance such as adequate long term and short term planning, required capital expenditure and investments in plant, equipment etc., development and sufficient provision of vital infrastructural facilities such as space and power, development and Management of sources of raw material/component supplies to the Division, adequate manpower planning and stationing and governance of the employee population within the framework of applicable standing orders and statutory stipulations etc., shall be considered as Management responsibilities.

Employee Role :

While discharging their responsibilities through their efficient and effective performance, the employees shall co-operate in all measures such as Modernisation, change in Technology and manufacturing processes, contemporary management techniques and practices and maximising of the use of men, material and machinery.

Collaborative Efforts :

Harmonious industrial relations, healthy practices and commitment on either side to resort to only constitutional means to resolve differences, if any, are accepted as pre-requisites for successfully steering the Company and to establish growth and to attain an enviable position in the two-wheeler market. Both parties firmly believe that a joint venture on the lines referred to above, will enable them to attain their cherished goals.

1. Applicability :

It is agreed that the terms and conditions spelt out herein shall apply to the different categories of permanent employees on the rolls of the establishment at TVT works and office as on date and others to the extent referred to in clause-3.

2. As an integral part of the settlement the Management on their part has agreed to extend the following to the employees,

- (a) Revision in Basic Wage Scale
- (b) Increase in the rate of DA
- (c) Revision in the Service Allowance
- (d) Improvement in other Benefits/Allowances
- (e) Welfare Benefits
- (f) Payment of Adhoc Amount

referred to in detail herein.

2.1.1 Basic Wage Scales - Workers :

The basic wage scales applicable to the Daily Rated Workmen for 208 hours of work is revised as below :

Wage Group	Revised scale of Wages for 208 hours (in Rupees)
A	610-5-625-6.50-690-7.50-765
B	620-7.50-650-9-722-10-872
C	630-10-670-11-758-13-953
D	660-13-816-15-1041
E	690-15-870-18-1140

The revised basic wage scales include.

- (a) An increase in basic wages of Rs. 27/- per month.
- (b) Revision in the rate of annual increment.

Additional basic wages of Rs. 18/- per month and amenity allowance of Rs. 5/- per month paid in terms of settlement dated 22-10-1980 have been merged in the revised basic scale referred to above. These payments shall therefore not be payable with effect from 1-1-1985.

2.1.2 Basic Wage Scales - Staff :

The basic wage scale applicable to the Monthly Rated Workmen for a Calendar month is revised as below :

Category	Revised Scale of Wages for a Calendar Month (in Rupees)
Watchman, Attender	615-8-711-9-846
Sr. Watchman, Driver	625-9-733-10-883
Jr. Clerk, Tester-II Typist, Dresser, Spl. Messenger.	640-10-690-13-781-15-1006
Sr. Clerk, Jr. Steno Jr. Inspector, Tester-I Jr. Draftsman, Compounder	680-15-770-18-878-20-1178

The revised basic wage scales include :

- (a) An increase in basis wages of Rs. 27/- per month.
- (b) Revision in the rate of annual increment. Additional basic wages of Rs. 18/- per month and amenity allowance of Rs. 5/- per month paid in terms of settlement dated 22-10-1980 have been merged in the revised basic wages referred to above. These payments shall therefore not be payable with effect from 1-1-1985.

2.1.3 Salary Scale - Supervisory Staff :

The salary scale applicable to supervisory staff for a Calendar month is revised as below :

Designation	Basic Salary in Rupees for a Calendar Month
Assistant Foreman & Equivalent	500-25-700-30-1090
Foreman & Equivalent	550-30-790-35-1245
Assistant Engineer & Equivalent	600-35-810-45-1530

The revised salary scales include :

- (a) An increase in basic salary of Rs. 27/- per month and amenity allowance of Rs. 5/- out of Rs. 15/- paid in terms of settlement dated 22-10-1980 and revision in the rate of annual increments.

Since a portion of the amenity allowance viz., Rs. 5/- is merged in the revised salary scale and the balance of Rs. 10/- is merged with Tea Allowance referred to in 2.4.5. of this settlement Amenity Allowance is not payable with effect from 1-1-1985.

2.1.4 Fitment :

Workers and Staff :

Rs. 50/- as referred to in 2.1.1 & 2.1.2 will be added to the existing basic wages of daily rated workmen and the monthly rated workmen and they will be fitted in the nearest point in the revised scale as detailed in Annexure - A/Annexure - B.

There will be no change in the due dates of annual increment.

Supervisory Staff :

Rs. 32/- as referred to in 2.1.3 will be added to their basic salary and they will be fitted in the nearest point in the revised scale as detailed in Annexure-C.

There will be no change in the due dates of annual increment.

2.2 Dearness Allowance :

Dearness Allowance will be paid at the rate of Rs. 1.75 per point for every point increase above 357 points (base 1960 series) of the Madras City Cost of Living Index.

2.3 Service Allowance :

In lieu of the Service Allowance presently paid under the settlements dated 22-10-1980 and 19-9-74, service allowance as detailed in Annexure-I, will be paid to all the permanent employees on the rolls of the Company as on 31-12-1984, as per the existing rules.

2.4 Other Benefits (Allowances) :

2.4.1 House Rent Allowance :

The existing House Rent Allowance of Rs. 20/- per month will be increased to Rs. 100/- per month after merging the Special Allowance of Rs. 20/- per month paid under the settlement dated 22-10-1980. For the purpose of payment of House Rent Allowance, it should be noted that if any employee is on leave on loss of pay for more than 60 days in a calendar year, House Rent Allowance will not be payable for the days on which the employee is on leave on loss of pay beyond the 60 days referred to above. In view of the revision in House Rent Allowance, Special Allowance of Rs. 20/- will not be payable with effect from 1-1-1985.

2.4.2 Attendance Incentive :

With effect from 1-1-1985 the attendance incentive system will be changed to weekly basis, for a trial period of one year and on the completion of one year the Management is free to revert to monthly basis if the improvement in absenteeism is less than 50% from the existing level.

2.4.3 Attendance Award :

With a view to encourage exemplary attendance of workmen, in case of employees who report for work on all working days in a calendar year the Management will present them with suitable awards of value not exceeding Rs. 250/-. Further, the next ten employees with maximum attendance in a calendar year will be rewarded with suitable award of value not exceeding Rs. 100/-.

2.4.4 Night Shift Allowance :

With effect from 1-1-1985 the payment of Night Shift Allowance will be as per Annexure-II.

2.4.5 Tea Allowance for Supervisors :

All Supervisors will be paid Tea Allowance in the same manner as it is being paid to other categories of employees. This includes the remaining portion of Rs. 10/- paid towards Amenity Allowance in terms of the settlement dated 22-10-1980 and more specifically referred to in 2.1.3. In view of this, Amenity Allowance is not payable with effect from 1-1-1985, This payment will not be made for the days on which they are on loss of pay.

2.4.6 Risk Allowance to Cashiers :

The risk allowance paid to cashiers will be enhanced to Rs. 100/- p.m. and the same will be paid as per the existing practice.

2.4.7 Lunch Batta :

Lunch Batta of Rs. 3.50 per day presently paid to employees who are required to work outside during lunch hours will be enhanced to Rs. 5/- per day.

2.4.8 Parade Allowance :

Parade Allowance of Rs. 3/- presently paid to the Security Staff will be enhanced to Rs. 4/- per parade per person.

2.4.9 Conveyance Allowance :

Conveyance Allowance will be Rs. 1.40 per day of work per employee and the same will be paid as per the existing practice.

2.4.10 Washing Allowance :

Washing Allowance of Rs. 10/- per month presently paid to the employees will be enhanced to Rs. 15/- and paid as per existing practice.

2.4.11 Rotation Shift Allowance :

The existing payment of Rs. 15/- per month in respect of Rotation Shift Allowance will be enhanced to Rs.20/-. This will also apply in areas where such system is introduced in future.

2.5 Incentive :

The existing rates of incentive will be increased, by Rs. 0.05 in each slab in respect of daily rated workmen, monthly rated workmen and supervisory staff. Consequent on the revision in wage/salary scales under this settlement, the incentive slabs have been revised as shown in Annexure-III after providing for the increases referred to herein.

2.6 Welfare Benefits :

2.6.1 Welfare Centre :

Following the laying of foundation on 17-9-1984 it is agreed that a new welfare centre with adequate and modern facilities, housing the employees' cafeteria, co-operative society, Fair Price Shop and Rest/Recreation Room etc. will be constructed.

As an expression of good will and translation of their philosophy into action, with effect from 15-1-1985, the Management will provide to the employees meals free of charges as per existing menu, during first and second shifts. Except for the change referred to above, there will be no change in the existing practice in the canteen.

2.6.2 Uniform :

The present system of issuing two sets of Terry Cotton Uniform will continue. Employees, who do not wear the uniform are liable to necessary action.

2.6.3 Stitching Charges :

The existing stitching charges of Rs. 50/- per annum per employee will be enhanced to Rs. 80/- per annum and the same is payable in the month of October.

2.6.4 Towels :

As per existing practice two towels of good quality procured from Co-optex will be issued, one in the month of April and another in October.

2.6.5 Foot Wear :

Management will arrange to provide each employee with a pair of safety shoes of the value of Rs. 100/-. Employees who do not wear the shoes are liable to necessary action.

2.6.6 Rain Coat :

Management will provide each permanent employee with a rain coat during July 1985.

2.6.7 Education Allowance :

The existing Education Allowance of Rs. 86/- per annum/employee will be enhanced to Rs. 100 per annum.

2.6.8 Education Advance :

The Education Advance of Rs. 300/- will be enhanced to Rs. 400/- to all the permanent employees. This amount will be paid on 4th June. This amount will be deducted at the rate of Rs. 40/- per month commencing from the wages payable for July in August, every year.

2.6.9 Education Aid Scheme :

The Management will provide an amount of Rs. 50,000 per annum for the purpose of offering education aid. Details of the scheme will be worked out and announced in June 1985 and will be implemented from July 1985.

2.6.10 Festival Advance :

The existing payment of Festival Advance of Rs. 500/- to the permanent employees will be enhanced to Rs.800/- and the same will be recovered in ten equal monthly instalments.

2.6.11 Welfare Fund :

In view of the representations made for payment of Rs. 5000/- to the retired employees with effect from 1-1-1985, the Management has agreed to contribute an additional amount of Rs. 4/- per month per employee towards welfare fund. Each workman will make an additional contribution of Rs. 7/- per month. The present system of paying of Rs. 10,000/- to the families of the employees, dying in service will continue. Such payments to the retired employees and to the families of the employee dying in service, will be subject to the availability of funds under the welfare scheme.

2.6.12 Medical Benefit:

- (a) The services of a part-time physician will be made available between 2-00 p.m. and 4-00 p.m on all working days. His services will also be utilised to carry out annual medical check up of the employees at the factory.
- (b) Such of those employees who by virtue of the ceiling prescribed under the ESI Act are out of the coverage of the ESI Act, will continue to be governed by the current practice of payment which will be equivalent to the statutory contribution which would otherwise be payable by the Management to ESI.

2.6.13 Insurance Coverage to Testers and Drivers:

The insurance coverage for a sum of Rs. 10,000/- extended to the testers and drivers will be enhanced to Rs. 15,000/- from the next insurance period.

2.6.14 Health Hazard :

Each of the employees engaged in departments such as Heat Treatment, Paint Shop, Plating, Buffing and Shot Blasting will be supplied with a vitamin tablet during his shift.

2.6.15 Housing :

- (a) The existing housing loan of Rs. 1,000/- per employee will be stopped forthwith.
- (b) Management will provide a revolving fund of Rs. 3 Lakhs. Employees who own plot and are in a position to construct house for own use will be extended a loan not exceeding Rs. 10,000/-. This loan amount will be recovered at the rate of Rs. 200/- in 50 equal monthly instalments. The grant of loan will be governed by the rules and regulations framed by the Management. However in really deserving cases the Management, solely at its discretion would consider sanction of loan over and above the revolving fund limits prescribed.
- (c) The Management agrees to immediately undertake efforts to purchase necessary land for housing scheme of the employees.

2.6.16 Transport :

- (a) An additional bus will be provided to meet the transport requirement.
- (b) Silver Plus/Explorer would be made available on priority at normal price to those employees who desire to buy one. Best possible terms will be discussed with a nationalised bank for financial assistance towards this. Interest charges by the bank will be borne by the employee.

2.6.17 Workers' Training :

Training of employees and development of Human Resources in the organisation are essential activities and all efforts shall be undertaken towards providing developmental inputs for the employees and training of workers under the Workers' Education Scheme.

2.6.18 Service Merit Award :

At the discretion of the Management a token award will be given to employees who have completed twentyfive years of service.

3. Casuals and Apprentices :

Casuals and Apprentices will be governed by a revised scheme mentioned in Annexure-IV.

4. Promotional Policy :

A promotional policy will be introduced as per Annexure-V.

5. Role Responsibilities of Supervisors :

It is considered desirable to define the role of the supervisors which is set out in Annexure-VI.

6. Flexibility in Operations :

It is agreed that all necessary co-operation will be extended to the Management during times of any power problem.

7. **Production :**

It is agreed by the employees that a minimum target of 100 vehicles on an average per day shall be attained for production and despatch leading to a minimum of 30,400 quality vehicles every year with the existing manpower and plant.

It is also agreed that an additional 10% of all items shall be produced towards Spare Parts requirement.

In order to aid the employees in all the above efforts and target achievement of vehicles and spares production referred herein, the management shall make necessary provisions of materials, machinery and introduce such manufacturing processes that may be required.

Similarly the activities of manufacturing/operations/loading patterns etc., may be suitably rescheduled/rearranged/regrouped in all such manufacturing and assembling areas as may be required to ensure regular and free-flow of components and items for final production and despatch of vehicles as targeted.

In the interest of all concerned both Management and Union agree on the need to periodically review the target and upgrade the production to higher levels beyond the minimum targets specified herein. Towards this, particular attention would be paid to employees' working conditions such as streamlining safety and hygiene conditions, proper repair and maintenance of machines, proper balancing of men and machines, full utilisation of capacity, stocking and adequate supply of quality components, introduction of additional shifts wherever necessary, and sharing of relevant information with the workmen.

8. Except to the extent of modifications and changes made in this settlement and specifically expressed herein the terms, conditions and modalities of the settlement dated 22-10-1980 and all other benefits and commitments made by both the parties contained in all other settlements shall continue to be in operation.

9. **Period of Settlement & Lumpsum Payment :**

This settlement which is in full and final satisfaction of all the demands made on behalf of all the employees will come into effect from 1-1-1985 and will remain in force upto 30-6-1988 until duly terminated under law.

In respect of the period from 1-7-1984 to 31-12-1984 it is agreed that

- (a) Permanent employees will be paid a lumpsum amount of Rupees One Thousand only.
- (b) Apprentices, Learners and Improvers will be paid a lumpsum amount of Rupees Five Hundred only.

The amount referred to above will be proportionately reduced for employees who had been on loss of pay.

10. It is expressly agreed that no demand involving financial impact to the Company shall be made during the currency of this settlement.

Dated at MADRAS this EIGHTEENTH day of DECEMBER 1984.

For Management

1. (S. VISWANATHAN)
2. (K. C. SUBRAMANIAN)
3. (RAJA KRISHNAMOORTHY)

For Workmen

1. (K. M. SUNDARAM)
2. (K. P. SREEDHARAN)
3. (N. KOTHANDARAMAN)
4. (V. KARUPPIAH)
5. (N. THIRUNAVUKKARASU)
6. (K. KASI)

Witnesses :

1. R. KURIYAN
2. V. L. SUDUMBREKAR
3. S. SRINIVASAN
4. T. R. SARAVANABHAVAN

COPY TO :

- 1. The Commissioner & Secretary to Government
Labour Department
Government of Tamilnadu
Madras-600 009**
- 2. The Commissioner of Labour
Tamilnadu Labour Welfare Board Building
DMS Office Compound
Madras-600 006**
- 3. The Deputy Commissioner of Labour II
Tamilnadu Labour Welfare Board Building
DMS Office Compound
Madras-600 006**
- 4. The Labour Officer
Chengleput District
Kuralagam II Floor
Madras-600 001**

SERVICE ALLOWANCE

No. of years of completed service as on 1-1-1985	Allowance per month in Rupees
1.	2.00
2.	4.00
3.	6.00
4.	8.00
5.	10.00
6.	12.00
7.	14.00
8.	16.00
9.	18.00
10.	20.00
11.	22.50
12.	25.00
13.	27.50
14.	30.00
15.	32.50
16.	35.00
17.	37.50
18.	40.00
19.	42.50
20.	45.00
21.	48.00
22.	51.00
23.	54.00
24.	57.00
25.	60.00
26.	63.00
27.	66.00
28.	69.00

NIGHT SHIFT ALLOWANCE

Category of employees'	Revised Basic Pay		Rate of Night Shift Allowance per Night/worker (In Rupees)
	From	To	
Workers			
A	610	657.50	1.50
	664	765	2.00
B	620	695	1.75
	704	872	2.75
C	630	725	2.00
	736	953	3.25
D	660	764	2.50
	777	1041	4.00
E	690	810	3.00
	825	1140	4.75

NIGHT SHIFT ALLOWANCE

Category of employees'	Revised Basic Pay		Rate of Night Shift Allowance per Night/worker (In Rupees)
	From	To	
Unionised Staff			
Watchman/Attender	615	687	1.75
Sr. Watchman & Driver	625	706	2.00
Jr. Clerk & Equivalent	640	755	2.50
Tester Gr. I, Sr. Clerk & Eqvt.	680	824	3.00
	715	883	2.75
	768	1006	3.50
	842	1178	4.75
Supervisors (Unionised)			
Asst. Foreman & Equivalent	500	1090	2.50
Foreman & Equivalent	550	1245	3.00
Asst. Engineer & Equivalent	600	1530	4.00

ANNEXURE - III

BASIC WAGE/PAY AND INCENTIVE SLAB**1. Incentive Slab for Workers :**

Revised wage slab for 208 hours of work as per this agreement (Amount in Rupees)		1% Bonus for 200 hours of Work Rs. P.
555.00	— 624.50	0.50
624.61	— 638.40	0.62
638.41	— 656.50	0.75
656.51	— 675.60	0.88
675.61	— 699.00	1.01
699.01	— 714.60	1.14
714.61	— 730.40	1.27
730.41	— 749.50	1.48
749.51	— 772.50	1.68
772.51	— 799.00	1.89
799.01	— 820.00	2.10
820.01	— 870.00	2.31
870.01	and above	2.52

BASIC WAGE/PAY AND INCENTIVE SLAB**2. Incentive Slab for Staff :**

Revised Basic Pay slab per month as per this agreement (Amount in Rupees)	1% Bonus Rs. P.
610.00 — 632.00	0.65
632.01 — 649.00	0.80
649.01 — 669.60	0.96
669.61 — 690.40	1.11
690.41 — 711.00	1.27
711.01 — 732.50	1.42
732.51 — 758.00	1.58
758.01 — 769.40	1.73
769.41 — 792.00	1.89
792.01 — 814.00	2.03
814.01 — 840.00	2.18
840.01 — 890.00	2.34
890.01 and above	2.50

3. Incentive Slab for Supervisors (Unionised) :

Revised Basic Pay as per this agreement (Amount in Rupees)	1% Bonus Rs. P.
Upto 600	3.00
601 — 700	3.70
701 — 750	4.20
751 and above	7.25

ANNEXURE - IV

CASUALS AND APPRENTICES

Category	Period	Payment
I Casual - Unskilled		
(a) Casual	First 2 years	Rs. 10/- per day
(b) Learner	Next 3 years	I year Rs. 250 } II year Rs. 300 } III year Rs. 350 } per month
II Casual - Semi Skilled		
(a) Casual	First 2 years	Rs. 15/- per day
(b) Improver	Next 3 years	I year Rs. 375 } II year Rs. 425 } III year Rs. 475 } per month

CASUALS AND APPRENTICES

Category	Period	Payment	
III Company Apprentice with SSLC (Non ITI) and ITI			
(a) Apprentice	First 2 years	I year Rs. 250 } II year Rs. 300 }	per month
(b) Improver	Next 2 years	I year Rs. 375 } II year Rs. 425 }	per month

NOTE :

- Other Benefits like Washing Allowance, HRA, Uniform, Stitching charges, Footwear, Towels and Tea Allowance will accrue one year after completion as Learner or Apprentice or Improver. They will be eligible for Group Incentive Bonus at Rs. 0.50 per 1% Group Incentive Bonus of the group in which they work as per the existing practice.
- (a) Category-I on completion of the period of 5 years will be absorbed in Group-A.
(b) Category-II & III on completion of the period of 5 years and 4 years respectively will be confirmed in Group-B.

ANNEXURE - V**PROMOTION POLICY****Introduction :**

In the context that promotional opportunities need to be provided to experienced, Senior, Skilled Workmen and considering that the existing strength in various grades have reached a saturation point, the following scheme of career growth and promotional opportunities is introduced.

- A1) The following strength existing in various grades as on 30-11-1984 is designated as appropriate strength and 5% on the same in grades B, C and D are the new career openings that will be considered.

Grades	Strength on 30-11-1984	5% on Relevant Grades.	New Strength After 1-1-85
A	10	—	10
B	166	8	158
C	461	23	446
D	423	21	425
E	140	—	161
	<u>1200</u>		<u>1200</u>

- A2) Such vacancies shall be proportionately based on the strength of individual groups as on 30-11-1984.
- A3) Where 5% works out to less than one, the group shall be having a vacancy once in 2 years.
- B) Such employees who are in grades B, C, D and are eligible as per seniority shall be offered the promotional opportunity to Higher Grade as per the new strength, if they have completed the minimum years of service in those grades as per ANNEXURE-V (a).
- C) Such of those people who opt for the same and are promoted shall be designated as Task Force B, C or D respectively.
- D) They shall be eligible for additional incentive as Task Force Allowance whenever they work in groups other than their parent group as per ANNEXURE-V (b).

- E) The promoted Task Force workmen shall carry out such task as may be assigned to them in the existing group or other groups, existing grade or lower grade after the promotion if the exigencies so demand in necessary groups.
- F) In order to provide such benefits to the existing workmen in their same grade the Task Force option is given to an additional 5% of the existing strength in each grade and they shall also be entitled to the additional Task Force Allowance as on such days of working in other group (details in ANNEXURE-V (b)) and shall carry out the duties as per this scheme (inclusive of Clause E).
- G) Though it is the prerogative of the Management to alter the departments/sections etc., and transfer employees, the above scheme is intended to motivate people into further development of their career and increase the effectiveness of the Divisions working. (A factor of 0.9 will be applied to the transferred employees' input hours for calculating the incentive bonus of the transferred group).
- H) However, any such employee, who fails to carry out the obligation under this scheme shall be immediately reverted back to their previous grades and forfeit future promotional options under the scheme or forfeit the right of Task Force Allowance if he is in the same grade as per Clause F.
- I) This scheme is an annual feature and such new career opportunities will be offered in July every year.

ANNEXURE - V (a)

Eligibility Clause Grade	Minimum No. of years in Grade Years in the Grade
A	10
B	8
C	7
D	6
E	5

ANNEXURE - V (b)

Task Force Allowance for different Grades	
Grade	Task Force Allowance
A	—
B	Rs. 2/-
C	Rs. 3/-
D	Rs. 4/-
E	Rs. 5/-

ANNEXURE - VI

SUPERVISORY ROLE

It is agreed that the supervisory personnel have a significant role and contribution to make in ensuring,

- (a) the achievement of necessary production targets as per the plans and budgets under the guidance of their superiors.
- (b) adequate arrangement of resources such as machines, Jigs and Fixures, raw materials and components/subassemblies etc. if required with the help of the management.
- (c) the shiftwise day-today man management in terms of adequate manning, attendance ensurance, smooth and disciplined working, quality output and reduced rejections for the section under his supervision.

The Management agrees that adequate support in terms of all resources and help shall be provided in the fulfilment of the role and responsibilities of the supervisors, both in the normal course and also specially when required.

FITMENT TABLE - WORKERS

(Amount in Rupees)

CATEGORY	A		B		C		D		E	
	Existing	Fitment	Existing	Fitment	Existing	Fitment	Existing	Fitment	Existing	Fitment
	550 00	610 00*	560 00	620 00*	580 00	640 00*	610 00	660 00	640 00	690 00*
	560 00	610 00	570 00	620 00	587 50	640 00	619 00	673 00	650 50	705 00
	563 50	615 00	575 25	627 50	595 00	650 00	628 00	686 00	661 00	720 00
	567 00	620 00	580 50	635 00	602 50	660 00	637 00	699 00	671 50	735 00
	570 50	625 00	585 75	642 50	610 00	660 00	646 00	699 00	682 00	735 00
	575 00	625 00	591 00	642 50	618 00	670 00	655 00	712 00	692 50	750 00
	579 50	631 50	597 50	650 00	626 00	681 00	664 00	725 00	703 00	765 00
	584 00	638 00	604 00	659 00	634 00	692 00	673 00	725 00	713 50	765 00
	588 50	644 50	610 50	668 00	642 00	692 00	682 00	738 00	724 00	780 00
	593 00	644 50	617 00	668 00	650 00	703 00	691 00	751 00	734 50	795 00
	597 50	651 00	623 50	677 00	658 00	714 00	700 00	751 00	745 00	795 00
	602 00	657 50	630 00	686 00	666 00	725 00	709 00	764 00	755 50	810 00
	606 50	657 50	636 50	695 00	674 00	725 00	718 00	777 00	766 00	825 00
	611 00	664 00	643 00	695 00	683 00	736 00	728 50	790 00	778 00	840 00
	616 25	670 50	650 50	704 00	692 00	747 00	739 00	790 00	790 00	840 00
	621 50	677 00	658 00	713 00	701 00	758 00	749 50	803 00	802 00	855 00
	626 75	677 00	665 50	722 00	710 00	771 00	760 00	816 00	814 00	870 00
	632 00	683 50	673 00	732 00	719 00	771 00	770 50	831 00	826 00	888 00
	637 25	690 00	680 50	732 00	728 00	784 00	781 00	831 00	838 00	888 00
	642 50	697 50	688 00	742 00	737 00	797 00	791 50	846 00	850 00	906 00
	647 75	705 00	695 50	752 00	746 00	797 00	802 00	861 00	862 00	924 00
	653 00	705 00	703 00	762 00	755 00	810 00	812 50	876 00	874 00	924 00
	658 25	712 50	710 50	762 00	764 00	823 00	823 00	876 00	886 00	942 00
	663 50	720 00	718 00	772 00						

*Since there is no equivalent point in the revised scale of Wages, corresponding to the present scale, the fitment is done at the beginning of the revised scale.

FITMENT TABLE - UNION STAFF

(Amount in Rupees)

CATEGORY	Watchman, Attender & Equivalent		Sr. Watchman Driver & Equivalent		Jr. Clerk, Tester-II Typist, Dresser, Spl- Messenger & Equivalent		Tester GR.I and Equivalent		Sr. clerk, Jr. Steno, Jr. Insp, Tester-I, Jr. Draftsman, Com- pounder & Equi.	
	Existing	Fitment	Existing	Fitment	Existing	Fitment	Existing	Fitment	Existing	Fitment
	565 00	615 00	575 00	625 00	590 00	640 00	605 00	680 00	630 00	680 00
	570 50	623 00	581 50	634 00	597 50	650 00	615 00	680 00	640 00	695 00
	576 00	631 00	588 00	643 00	605 00	660 00	625 00	680 00	650 00	710 00
	581 50	639 00	594 50	652 00	612 50	670 00	635 00	695 00	660 00	710 00
	587 00	639 00	601 00	652 00	620 00	670 00	645 00	695 00	670 00	725 00
	592 50	647 00	607 50	661 00	627 50	680 00	655 00	710 00	680 00	740 00
	598 00	655 00	614 00	670 00	637 50	690 00	665 00	725 00	690 00	740 00
	603 50	655 00	620 50	679 00	647 50	703 00	677 50	740 00	702 50	755 00
	609 00	663 00	627 00	679 00	657 50	716 00	690 00	740 00	715 00	770 00
	614 50	671 00	633 50	688 00	667 50	729 00	702 50	755 00	727 50	788 00
	620 00	671 00	640 00	697 00	677 50	729 00	715 00	770 00	740 00	806 00
	625 50	679 00	646 50	697 00	687 50	742 00	727 50	788 00	752 50	806 00
	631 00	687 00	653 00	706 00	697 50	755 00	740 00	806 00	765 00	824 00
	637 50	695 00	660 50	715 00	709 00	768 00	754 50	806 00	779 50	842 00
	644 00	695 00	668 00	724 00	720 50	781 00	769 00	824 00	794 00	860 00
	650 50	703 00	675 50	733 00	732 00	796 00	783 50	842 00	808 50	860 00
	657 00	711 00	683 00	733 00	743 50	796 00	798 00	860 00	823 00	878 00
	663 50	720 00	690 50	743 00	755 00	811 00	812 50	878 00	837 50	898 00
	670 00	720 00	698 00	753 00	766 50	826 00	827 00	878 00	852 00	918 00
	676 50	729 00	705 50	763 00	778 00	841 00	841 50	898 00	866 50	918 00
	683 00	738 00	713 00	763 00	789 50	841 00	856 00	918 00	881 00	938 00
	689 50	747 00	720 50	773 00	801 00	856 00	870 50	938 00	895 50	958 00
	696 00	747 00	728 00	783 00	812 50	871 00	885 00	938 00	910 00	978 00

FITMENT TABLE - SUPERVISORS - UNION

(Amount in Rupees)

ASST. FOREMAN & EQUIVALENT		FOREMAN & EQUIVALENT		ASST. ENGINEER & EQUIVALENT	
Existing	Fitment	Existing	Fitment	Existing	Fitment
450 00	500 00	500 00	550 00	550 00	600 00
470 00	525 00	525 00	580 00	580 00	635 00
490 00	525 00	550 00	610 00	610 00	670 00
510 00	550 00	575 00	610 00	640 00	705 00
530 00	575 00	600 00	640 00	670 00	705 00
550 00	600 00	625 00	670 00	700 00	740 00
570 00	625 00	650 00	700 00	740 00	775 00
590 00	625 00	675 00	730 00	780 00	855 00
610 00	650 00	700 00	760 00	820 00	855 00
635 00	675 00	730 00	790 00	860 00	900 00
660 00	700 00	760 00	825 00	900 00	945 00
685 00	730 00	790 00	825 00	940 00	990 00
710 00	760 00	820 00	860 00	980 00	1,035 00
735 00	790 00	850 00	895 00	1,020 00	1,080 00
760 00	820 00	880 00	930 00	1,060 00	1,125 00
785 00	820 00	910 00	965 00	1,100 00	1,170 00
810 00	850 00	940 00	1 000 00	1,140 00	1 215 00

தொழிற் தகரூறு சட்டம் 1947 பிரிவு 18(1)ன் கீழ் ஏற்பட்ட ஒப்பந்தம்

தேதி : 18 - 12 - 1984

ஒப்பந்தத்திற்கு சம்பந்தப்பட்டவர்கள்

தி என்பீல்டு இந்தியா லிமிடெட்.,
சென்னை - 600 019
நிர்வாகம்

பிரதிநிதிகளாக

1. திரு. எஸ். விஸ்வநாதன்
சேர்மன் சி மேனேஜிங் டைரக்டர்
2. திரு. கே. சி. சுப்ரமணியன்
ஜெனரல் மானேஜர்
3. ராஜா கிருட்டிணமூர்த்தி
ஜெனரல் மானேஜர்,
ஹ்யூமன் ரிசோர்ஸஸ்

மேலும்

தி என்பீல்டு இந்தியா லிமிடெட்
சென்னை - 600 019 தொழிற்சாலையில்
பணி செய்யும் தொழிலாளர்கள்

1. திரு. கே. எம். சுந்தரம், பி. ஜே
தலைவர்
என்பீல்டு தொழிலாளர் சங்கம்
2. திரு. கே. பி. ஸ்ரீதரன்
துணை தலைவர்
3. திரு. என். கோதண்டராமன்
பொது செயலாளர்
4. திரு. வி. கருப்பையா
துணை செயலாளர் (தொழிலாளர்கள்)
5. திரு. என். திருநாவுக்கரசு
துணை செயலாளர் (ஸ்டாப்)
6. திரு. கே. காசி
பொருளாளர்

இந்த ஒப்பந்தத்தில் அடங்கிய
தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை

1767

நிர்வாகத்தினர், தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள், மேலும் தொழிலாளர்கள் ஆகிய நாங்கள் கீழே குறிப்பிட்டுள்ள தத்துவங்களை நிறுவனத்தில் நிலைநிறுத்த எல்லா முயற்சிகளையும் எடுக்க எம்மை அர்ப்பணித்துக் கொள்கிறோம்.

1. நிறுவனத்தில் இருக்கும் தொழிலாளிகளே அதன் விலைமதிப்பற்ற பொக்கிஷம் என்று கருதுவோம். நிறுவனம் என்ற பெயரில் எங்களுடைய எல்லா நடவடிக்கைகளிலும், பங்குதாரர், பண உதவி அளிக்கும் நிலையங்கள், அரசு, பிரஜை, பொருளை வாங்குபவர் ஆகியவர்களைப்போல் தொழிலாளர்களுடைய நீண்டகால நலனையும் அனுசூலத்தையும் கணக்கிலெடுத்துக் கொள்வோம்.
2. நிறுவனத்தின் பொருளாதார ஆரோக்கியம் மிகவும் இன்றியமையாதது என்று நிலை நிறுத்துவோம். நிறுவனம் என்பது முதன்மையான ஒரு பொருளாதார செயல் என்று கருதுவோம். மேலும் எல்லா முயற்சிகளும், பொருளாதார ஆரோக்கியத்தை நல்ல நிலையில் வைப்பதற்காக எடுப்பதும் எமது கடமை.
3. முன்னேற்றத்திற்கு முதலீடான முயற்சிகளை ஒரு வழக்கமாக நாம் கடைபிடிப்போம். தங்களுடைய நியாயமான பொறுப்புகளை செய்வதிலும், முன்னேற்றத்தை தொடர்ந்து ஏற்படுத்தி உறுதியான தொழில் உறவை நிலைநாட்டுவதிலும் ஒருவருக்கொருவர் உதவி செய்வதற்காக, நியாயமான தகவல்களையும் கருத்துக்களையும் பரிமாறிக் கொள்வோம்.
4. நிர்வாகத்தை நடத்தும் செயல்முறையிலும், நிறுவனத்தின் பலன்களை அடைவதிலும் எல்லோருக்கும் பங்கு உண்டு என்பதை ஒப்புக்கொள்கிறோம். எந்த பதனியையோ, நிலையையோ, தரத்தையோ, சார்ந்திருந்தாலும் நிறுவனம் அதன் குறிக்கோளை அடைவதற்கு சக்தி வாய்ந்ததாகச் செய்வதில் எங்களுக்கு நியாயமான பங்கு உண்டு என்பதை உணர்கிறோம்.

தாவாவின சுருக்கம்

22-10-80-ம் தேதி ஒப்பந்தக்காலம் முடிவு பெற்ற பிறகு, திருவொற்றியூரில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் சார்பாக, என்பீல்டு தொழிலாளர் சங்கம், அந்த ஒப்பந்தத்தினை ரத்து செய்யக் கோரினார்கள். அதன்பிறகு 10-9-84-ம் தேதியிலிருந்து சங்கத்தின் 1-8-84-ம் தேதிய கடிதத்தின் மூலம் எழுப்பப்பட்ட கோரிக்கை பட்டியலும், நிர்வாகத்தின் திட்டங்களும், விவரமாக பல நாட்களில் விவாதிக்கப்பட்டன. கடைசி சுற்று பேச்சு வார்த்தைகளில் கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நிபந்தனை களின்படி ஒரு ஒப்பந்தம் ஏற்பட்டது.

கருத்தும் நோக்கமும்

இரண்டு சக்கர தொழிலில் தற்போதிருக்கும் கடுமையான போட்டியின் காரணமாக, உற்பத்தி/உற்பத்தித்திறன், தரம் ஆகியவைகளைக் கூட்டுதல், உற்பத்திச் செலவைக் கட்டுப்படுத்துதல், சிக்கனமற்ற வழக்கங்களை நீக்குதல்களே இரு சாரர்களின் கருத்தும் நோக்கமும் ஆகும். இதனை அடைவதற்கு, இரண்டு தரப்புகளிலுமுள்ள கடமைகளின் மதிப்பை இரு சாரரும் உணர்கிறார்கள்.

நிர்வாகத்தின் பங்கு

நிறுவனத்திற்கு வழி காட்டுவதையும் பல ஆண்டுகளுக்கு வேண்டிய ரீதியில் செயல்படுவதையும், கருத்தில் கொண்டு நிர்வாகம் தங்களுடைய பொறுப்புகளைச் செய்வார்கள்.

பல ஆண்டுகளுக்குரிய திட்டங்கள், குறைந்த ஆண்டுகளுக்குரிய திட்டங்கள் ஆகியவைகளைத் தீட்டுவது, தேவையான மூல தளங்களை தொழிற்சாலையில் செய்வது, அடிப்படைத் தேவைகளான போதிய இடவசதி, மின்சக்தி, டிவிஷனுக்கு வேண்டிய கச்சாப் பொருள், காம்பொனண்டுகள் ஏற்பாடு செய்வது, தேவையான ஆட்களை நியமிப்பது, சட்டதிட்டங்கள், நிலையான உத்தரவுகள்படி, தொழிலாளர்களை நடத்திச் செல்வது ஆகியவைகள் நிர்வாகத்தின் பொறுப்புகளாகக் கருதப்படுகிறது.

தொழிலாளரின் பங்கு

தங்களுடைய பொறுப்புகளை நல்ல முறையில் திறம்படச் செய்யும்போது, நவீனமாக்குதல், தொழிலில் ஏற்படும் மாறுதல்கள், உற்பத்தி முறையில் ஏற்படும் மாறுதல்கள், காலத்திற்கேற்ப நிர்வாகத்தினர் ஏற்படுத்தும் மாறுதல்கள், வழக்கங்கள், தொழிலாளர்களுடைய, பொருள்களுடைய, இயந்திரங்களுடைய உபயோகங்களை முழுமைப்படுத்துதல், ஆகியவைகளில் தங்களுடைய ஒத்துழைப்பைத் தொழிலாளர்கள் கொடுப்பார்கள்.

கூட்டு முயற்சிகள்

இணக்கமான தொழில் உறவு, ஆரோக்கியமான வழக்கங்கள், தங்களுக்குள் வித்தியாசங்கள் ஏற்படுமாயின், நியாயமான முறையில் தீர்த்துக் கொள்ளுதல், ஆகியவைகள் நிறுவனத்தை வெற்றிப் பாதையில் நடத்திச் செல்லவும், விரிவாக்குவதற்கும், இரண்டு சக்கர தொழிலில் பொருமைப்படக் கூடிய நிலையை அடைவதற்கும் முதல் தேவைகளாக ஒப்புக்கொள்ளப்படுகின்றன. மேலே குறிப்பிட்ட ரீதியில் இணைந்து செயல்பட்டால் தங்களுடைய மனத்தில் வைத்துப் போற்றிய குறிக்கோளை அடைவதற்கு ஏதுவாக இருக்கும் என்று இரு சாராரும் திடமாக நம்புகின்றனர்.

1. பொருத்தம்

திருவொற்றியூர் தொழிற்சாலையிலும், ஆபீஸிலும் இன்று வேலை செய்து வரும் நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கும், ஷரா மூன்றில் குறிப்பிட்ட அளவுக்கு மற்றவர்களுக்கும், இந்த ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள நிபந்தனைகளும் விதிமுறைகளும் பொருந்தும் என்று ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது.

2. நிர்வாகத்தின் சார்பில், இந்த ஒப்பந்தத்தை இணைந்து, கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவைகளை தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுப்பதற்கு நிர்வாகம் ஒப்புக்கொள்கின்றனர். அதாவது

- (அ) அடிப்படைச் சம்பள பிரதியளவில் மாறுதல்
- (ஆ) பஞ்சப்படியில் உயர்வு
- (இ) சர்வீஸ் அலவன்ஸில் மாற்றம்
- (ஈ) இதர உதவிகள், அலவன்ஸ்களில் உயர்வு
- (உ) தொழிலாளர் நல உதவிகள்
- (ஊ) தனித்தொகை வழங்குதல்

பிற்பகுதியில் இவைகள் விரிவாகக் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன.

2.1.1. அடிப்படைச் சம்பள பிரதி அளவு - தொழிலாளர்கள் :

தினப்படி தொழிலாளர்களுக்கு, 208 மணி நேரத்திற்குண்டான அடிப்படைச் சம்பள பிரதியளவு கீழே குறிப்பிட்டுள்ளபடி மாற்றியமைக்கப்படும்.

சம்பள க்ரூப்	208 மணி நேரத்திற்குண்டான சம்பளப் பிரதியளவு (ரூபாய்)
எ	610-5-625-6.50-690-7.50-765
பி	620-7.50-650-9-722-10-872
சி	630-10-670-11-758-13-953
டி	660-13-816-15-1041
இ	690-15-870-18-1140

மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பளப் பிரதியளவு

(அ) அடிப்படைச் சம்பளத்தில் கொடுக்கப்பட்ட ரூ. 27 உயர்வினையும்,

(ஆ) வருடாந்திர சம்பள உயர்வில் ஏற்பட்ட மாறுதலையும் உட்கொண்டுள்ளது. சேர்க்கப்பட்ட (அடிஷனல்) அடிப்படைச் சம்பளமான ரூ. 18ம், 22-10-80ம் தேதிய ஒப்பந்தத்தின் கீழ் கொடுக்கப்பட்ட வசதி அலவன்ஸான ரூ. 5ம், மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ள சம்பளப் பிரதியளவில் சேர்க்கப் பட்டுள்ளது. 1-1-85ம் தேதியிலிருந்து சேர்க்கப்பட்ட இந்த இரு தொகைகள் கொடுக்கப்படமாட்டாது.

2.1.2. அடிப்படைச் சம்பள பிரதியளவு - குமாஸ்தாக்கள்

குமாஸ்தாக்களுக்கு மாதாந்திர அடிப்படையில் கொடுக்கப்படும் சம்பளப் பிரதியளவு கீழே குறிப்பிட்டுள்ளபடி மாற்றியமைக்கப்படும்.

பகுதி	மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பள பிரதியளவு (ரூபாய்)
வாட்ச்மேன், அட்டென்டர்	615-8-711-9-846
ஸீனியர் வாட்ச்மேன், டிரைவர்	625-9-733-10-883
ஜூனியர் கிளார்க், டெஸ்டர்: 2, டைப்பிஸ்ட், டிரெஸ்ஸர், ஸ்பெஷல் மெசஞ்ஜர். }	640-10-690-13-781-15-1006
ஸீனியர் கிளார்க், ஜூனியர் ஸ்டெனோ, ஜூனியர் இன்ஸ்பெக்டர், டெஸ்டர்: 1, ஜூனியர் டிராப்ட்ஸ்மான், கம்பெளன்டர் }	680-15-770-18-878-20-1178

மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பளப் பிரதியளவு

(அ) அடிப்படைச் சம்பளத்தில் கொடுக்கப்பட்ட ரூ. 27 உயர்வினையும்

(ஆ) வருடாந்திர சம்பள உயர்வில் ஏற்பட்ட மாறுதலையும் உட்கொண்டுள்ளது. சேர்க்கப்பட்ட (அடிஷனல்) அடிப்படைச் சம்பளமான ரூ. 18ம், 22-10-80ம் தேதிய ஒப்பந்தத்தின் கீழ் கொடுக்கப்பட்ட வசதி அலவன்ஸான ரூ. 5ம், மேலே குறிப்பிட்டுள்ள மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ள சம்பளப் பிரதியளவில் சேர்க்கப் பட்டுள்ளது. 1-1-85ம் தேதியிலிருந்து இந்தத் தொகைகள் கொடுக்கப்பட மாட்டாது.

2.1.3. சம்பள பிரதியளவு - சூப்பர்வைசர்கள்

சூப்பர்வைசர்களுக்கு, மாதாந்திர அடிப்படையில் கொடுக்கப்படும் சம்பளப் பிரதியளவு கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளபடி மாற்றியமைக்கப்படும்.

பதவி	மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பள பிரதியளவு (ரூபாய்)
அசிஸ்டென்ட் போர்மேன் அதற்கு இணையான பிரிவு	500-25-700-30-1090
போர்மேன் - அதற்கு இணையான பிரிவு	550-30-790-35-1245
அசிஸ்டென்ட் இஞ்சினீர் அதற்கு இணையான பிரிவு	600-35-810-45-1530

(அ) அடிப்படைச் சம்பளத்தில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள ரூ. 27 உயர்வினையும், வசதி அலவன்ஸாக 22-10-80ம் தேதிய ஒப்பந்தப்படி கொடுக்கப்பட்ட ரூ. 15லிருந்து, ரூ. 5ம் வருடாந்திர சம்பள உடர்வும் மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பளப் பிரதியளவில் சேர்க்கப்பட்டுள்ளது. வசதி அலவன்ஸ் ரூ. 15ல், ரூ. 5 மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ள சம்பளப் பிரதியளவில் சேர்க்கப்பட்டதாலும், எஞ்சியுள்ள ரூ. 10 இந்த ஒப்பந்தத்தில் ஷரா 2.4.5ன் கீழ் தேனீர் அலவன்ஸில் சேர்க்கப்பட்டுள்ளதாலும், 1-1-85ம் தேதியிலிருந்து வசதி அலவன்ஸ் கொடுக்கப்பட மாட்டாது.

2.1.4. பிட்மெண்ட்

தொழிலாளர்களுக்கும் குமாஸ்தாக்களுக்கும் :

ஷரா 2.1.1, 2.1.2ல் கண்டுள்ளபடி ரூ. 50/- தினப்படி தொழிலாளர்களுக்கும், மாதாந்திர அடிப்படையிலிருக்கும் குமாஸ்தாக்களுக்கும் இப்போது கொடுக்கப்படும் அடிப்படைச் சம்பளத்தில் சேர்க்கப்பட்டு, மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ள சம்பளப் பிரதியளவின் சரியான சம்பளப் புள்ளியில் அனுபந்தம் 'எ' ஈ 'பி'ல் குறிப்பிட்டுள்ளதுபோல் நிர்ணயம் செய்யப்படும்.

வருடாந்திர சம்பள உயர்வு தேதிகளில் எந்தவித மாற்றமும் இல்லை.

தூப்பர்வைசர்கள் :

ஷரா 2.1.3ல் குறிப்பிட்டுள்ளபடி ரூ. 32 தூப்பர்வைசர்களுடைய தற்போதைய அடிப்படைச் சம்பளத்தில் சேர்க்கப்பட்டு மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பளப் பிரதியளவின் அனுபந்தம் 'சி'ல் குறிப்பிட்டுள்ளதுபோல் சரியான சம்பளப் புள்ளியில் நிர்ணயம் செய்யப்படும்.

வருடாந்திர சம்பள உயர்வு தேதிகளில் எந்தவித மாற்றமும் இல்லை.

2.2. பஞ்சப்படி

சென்னை நகர தொழிலாளர்களுக்கான வாழ்க்கைத்தர குறியீட்டு என்படி 357 புள்ளிகளுக்கு மேல் (அடிப்படை : 1960 தொடர்) ஒவ்வொரு புள்ளிக்கும் ரூ. 1-75 வழங்கப்படும்.

2.3. வேலைக்கால அலவன்ஸ்

22-10-80, 19-9-74 ஒப்பந்தங்களில் கொடுக்கப்பட்ட வேலைக்கால அலவன்சுக்குப் பதிலாக அனுபந்தம் 1ல் குறிப்பிட்டுள்ளபடி, 31-12-84ம் தேதியன்று பதிவேட்டில் உள்ள நிரந்தரத் தொழிலாளர்களுக்கு, தற்போது கொடுக்கப்பட்டு வரும் விதி முறைகளின்படி வேலைக்கால அலவன்ஸ் வழங்கப்படும்.

2.4. இதர உதவிகள் / அலவன்ஸ்கள் :

2.4.1. வீட்டு வாடகைப்படி

22-10-80ம் தேதிய ஒப்பந்தத்தின் கீழ் கொடுக்கப்பட்ட பிரத்யேக அலவன்ஸான ரூ. 20ஐ உள்ளடக்கி வீட்டு வாடகைக்காக மாதத்திற்கு ரூ. 20 ஆக தற்போது கொடுத்து வரும் தொகை ரூ. 100 ஆக உயர்த்தப்படும். வீட்டு வாடகைப்படி கொடுப்பதைப் பொறுத்தமட்டில், ஒரு தொழிலாளி ஒரு வருடத்தில் 60 நாட்களுக்கு மேல் சம்பளம் இல்லாத லீவு எடுப்பாரானால், அந்த நாட்களுக்கு வீட்டு வாடகைப்படி கொடுக்கப்பட மாட்டாது. வீட்டு வாடகைப்படி திருத்தி அமைக்கப்பட்டிருப்பதால், 1-1-85ம் தேதியிலிருந்து பிரத்யேக அலவன்ஸ் ரூ. 20/- கொடுக்கப்பட மாட்டாது.

2.4.2. அட்டென்டென்ஸ் இன்ஸென்டிவ்

1-1-85ம் தேதியிலிருந்து, அட்டென்டென்ஸ் இன்ஸென்டிவ் ஒரு வருட காலத்திற்கு பரிட்சார்த்தமாக வாராந்திர முறைக்கு மாற்றியமைக்கப்படும். ஆனால் தற்போது இருக்கும் நிலையிலிருந்து தொழிலாளர்கள் ஆப்சென்ட் ஆவதில் 50 சத விகிதம் குறையாவிட்டால் நிர்வாகம் தானாகவே மாதாந்திர முறைக்கு மாற்றிவிடுவார்கள்.

2.4.3. அட்டென்டென்ஸ் அவார்டு

ஒரு வருடத்தில் தொழிற்சாலை இயங்கும் எல்லா நாட்களிலும் வேலைக்கு வருபவர்களை ஊக்குவிப்பதன் பொருட்டு, சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர்களுக்கு ரூ. 250க்கு மேற்படாத ஒரு பரிசை நிர்வாகம் அளிப்பார்கள். மேலும், அவர்களுக்கு அடுத்தபடியாக, அதிக நாட்கள் வேலைக்கு வந்த 10 தொழிலாளர்களுக்கு ரூ. 100க்கு மேற்படாத பரிசு அளிக்கப்படும்.

2.4.4 இரவு ஷிப்டு அலவன்ஸ்

1-1-1985-ம் தேதியிலிருந்து அனுபந்தம் 2-ல் குறிப்பிட்டதுபோல் இரவு ஷிப்டு அலவன்ஸ் கொடுக்கப்படும்.

2.4.5. சூப்பர்வைசர்களுக்கு தேனர் அலவன்ஸ்

தற்போது தொழிலாளர்களுக்கு கொடுக்கப்படும் அடிப்படையில் சூப்பர்வைசர்களுக்கு தேனர் அலவன்ஸ் வழங்கப்படும். இந்த அலவன்ஸில் 2.1.3-ல் பிரத்தியேகமாகக் குறிப்பிட்டுள்ளதுபடி 22-10-80-ம் தேதிய ஒப்பந்தத்தின்கீழ் கொடுக்கப்பட்ட வசதி அலவன்ஸில் எஞ்சியுள்ள ரூ. 10 உள்ளடங்கியதாகும். இதன் காரணமாக 1-1-85-ம் தேதியிலிருந்து வசதி அலவன்ஸ் கொடுக்கப்பட மாட்டாது. சம்பளம் இல்லாத லீவு எடுக்கப்படும் நாட்களுக்கு, இந்த தொகை கொடுக்கப்பட மாட்டாது.

2.4.6. காஷியர்களுக்கு ரிஸ்க் அலவன்ஸ்

காஷியர்களுக்கு கொடுக்கப்படும் ரிஸ்க் அலவன்ஸ் ரூ. 100 ஆக உயர்த்தப்படும். தற்போது அமுலில் இருக்கும் முறையில் இந்த அலவன்ஸ் வழங்கப்படும்.

2.4.7. மதிய உணவுக்கான அலவன்ஸ்

உணவு நேரத்தில் தொழிற்சாலைக்கு வெளியே வேலை செய்ய வேண்டிய நிர்ப்பந்தத்தின் காரணமாக அவர்களுக்கு கொடுக்கப்படும் அலவன்ஸ் ஒருநாளுக்கு ரூ. 3-50-லிருந்து ரூ. 5-00 ஆக உயர்த்தப்பட்டுள்ளது.

2.4.8. பரேடு அலவன்ஸ்

பாதுகாப்பு பிரிவைச் சேர்ந்த சிப்பந்திகளுக்கு தற்போது ஒரு பரேடுக்கு ஒரு நாளுக்குக் கொடுக்கப்பட்டு வரும் ரூபாய் மூன்றானது ரூபாய் நான்காக உயர்த்தப்படும்.

2.4.9. போக்குவரத்து அலவன்ஸ்

போக்குவரத்து அலவன்ஸ் ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் வேலை செய்யும் நாள் ஒன்றுக்கு ரூ. 1-40 ஆக இருக்கும். இந்த அலவன்ஸ் தற்போதைய வழக்கப்படி கொடுக்கப்படும்.

2.4.10 சலவைக்கான அலவன்ஸ்

ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் மாதம் ஒன்றுக்கு ரூ. 10 ஆக தற்போது கொடுக்கப்பட்டுவரும் சலவைக்கான அலவன்ஸ் ரூ. 15 ஆக உயர்த்தப்படும். இந்த அலவன்ஸ் தற்போதைய வழக்கப்படி கொடுக்கப்படும்.

2.4.11. ரொடேஷன் ஷிப்டு அலவன்ஸ்

தற்போது மாதம் ஒன்றுக்கு ரூ. 15 ஆக கொடுக்கப்பட்டு வரும் ரொடேஷன் ஷிப்டு அலவன்ஸ் ரூ. 20 ஆக உயர்த்தப்படும். எதிர்காலத்தில் அறிமுகப்படுத்தப்படும் மற்ற இடங்களுக்கும் இந்த அலவன்ஸ் தொகை பொருந்தும்.

2.5. ஊக்க போனஸ் திட்டம்

தினப்படி தொழிலாளர்கள் மாதாந்திர தொழிலாளர்கள் மற்றும் சூப்பர்வைசர்கள் ஆகியவர்களுக்குக் கொடுக்கப்பட்டுவரும் ஊக்கபோனஸ் ஒவ்வொரு படியிலும் 5 பைசாவாக உயர்த்தப்படும். இந்த ஒப்பந்தத்தில் சம்பளப் பிரதியளவுகள் மாற்றியமைத்ததன் காரணமாக, இந்த ஷரத்தின்கீழ் கொடுக்கப்பட்ட இன்ஸென்டிவ் விகிதத்தின் உயர்வினைக் கணக்கில் கொண்டு, அனுபந்தம் முன்றில் குறிப்பிட்டுள்ளபடி ஊக்க போனஸின் படிப்படியான அமைப்பு மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ளது.

2.6. தொழிலாளர் நலம்

2.6.1. தொழிலாளர் நல மையம்

17-9-84-ம் தேதியன்று அடிக்கல் நாட்டினதைத் தொடர்ந்து போதுமானதும், நவீனமானதுமான, தொழிலாளர்களின் சிற்றுண்டிச்சாலை, கூட்டுறவு சங்கம், நியாயவிலைக்கடை, ஓய்வெடுக்கும் அறை, வீணாயடுவதற்கான அறை, ஆகிய அமைப்புகளைக் கொண்ட ஒரு புதிய தொழிலாளர் மையத்தைக் கட்டுவதாக ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது.

இலவச உணவு

தங்களுடைய நல்லெண்ணத்தைத் தெரிவித்து தங்களுடைய தத்துவத்தை செய்கையில் காண்பிக்கும் பொருட்டு, 15-1-1985-ம் தேதியிலிருந்து முதல் ஷிப்பிடிலும், இரண்டாவது ஷிப்பிடிலும், தற்போது கொடுத்து வரும் இனங்கள் அடங்கிய சாப்பாடு ஒன்றினை தொழிலாளர்களுக்கு 'உறவிற் கு விருந்தாக' இலவசமாகக் கொடுப்பதற்கு நிர்வாகம் ஏற்பாடு செய்வார்கள். மேலே கூறியுள்ள மாற்றத்தைத் தவிர சிற்றுண்டிச்சாலையில் தற்போதுள்ள வழக்கத்தில் யாதொரு மாற்றமும் இல்லை.

2.6.2. சீருடை

ஒவ்வொருவருக்கும் தற்போது ஆண்டுதோறும் கொடுத்துவரப்படும் இரண்டு டெரி காட்டன் சீருடைகள் தொடர்ந்து கொடுக்கப்படும். சீருடை அணியத் தவறியவர்கள் தக்க நடவடிக்கைகளுக்கு உள்ளாவார்கள்.

2.6.3. தையற்கூலி

வருடத்திற்கு ரூ. 50 ஆக கொடுக்கப்பட்டுவரும் தற்போதைய தையற்கூலி ரூ. 80 ஆக உயர்த்தப்படும். இந்த பணம் அக்டோபர் மாதத்தில் கொடுக்கப்படும்.

2.6.4. துண்டுகள்

இப்போதிருக்கும் வழக்கம்போல் தரமான இரண்டு துண்டுகள் கூட்டுறவு ஸ்தாபனத்திலிருந்து தருவிக்கப்பட்டு, ஏப்ரல் மாதத்தில் ஒன்றும், அக்டோபர் மாதத்தில் ஒன்றும் கொடுக்கப்பட்டு, தொழிலாளர்களுக்கு கொடுக்கப்படும்.

2.6.5 காலணி

ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் ரூ. 100-க்கு மேற்படாத ஒரு ஜதை பாதுகாப்புக் காலணிகளை கொடுப்பதற்கு நிர்வாகம் ஏற்பாடு செய்வார்கள். காலணிகளை அணியாதவர்கள் தக்க நடவடிக்கைகளுக்கு உள்ளாவார்கள்.

2.6.6. மழைக்கான மேலுடை [கோட்]

1985-ம் வருடம் ஜூலை மாதத்தில், நிரந்தர தொழிலாளி ஒவ்வொருவருக்கும் மழைக்கான அங்கி ஒன்று கொடுக்கப்படும்.

2.6.7. கல்விக்கான அலவன்ஸ்

ஒவ்வொருவருக்கும் தற்போது ஒரு ஆண்டிற்கு ரூ. 86 ஆகக் கொடுத்துவரப்படும் கல்விக்கான அலவன்ஸ் ரூ. 100 ஆக உயர்த்தப்படும்.

2.6.8. கல்விக்காகக் கடனுதவி

ரூபாய் 300 ஆக தற்போது கல்விக்காக கொடுத்துவரப்படும் கடனுதவி, ரூ. 400 ஆக உயர்த்தப்படும். இந்தப் பணம் ஜூன் 4-ம் தேதியன்று கொடுக்கப்படும். ஆகஸ்ட் மாதத்தில் கொடுக்கப்படும் ஜூலை மாத சம்பளத்திலிருந்து மாதம் ரூ. 40 ஆக இந்தத் தொகை திரும்பிப் பெறப்படும்.

2.6.9. கல்வி உதவித் திட்டம்

கல்வி உதவித் திட்டத்திற்காக, நிர்வாகம் ஒவ்வொரு வருடமும் ரூ. 50,000 ஒதுக்குவார்கள். இந்தத் திட்டத்தின் விபரங்கள் தயாரிக்கப்பட்டு 1985-ம் வருடம் ஜூன் மாதத்தில் அறிவிக்கப்பட்டு, 1985-ம் வருடம் ஜூலை மாதத்திலிருந்து அமுலாக்கப்படும்.

2.6.10. பண்டிகைக் கடன்

நிரந்தரத் தொழிலாளர்களுக்கு தற்போது கொடுக்கப்படும் பண்டிகைக் கடனாகிய ரூ. 500, ரூபாய் 800 ஆக உயர்த்தப்படும். இந்தத் தொகை, பத்து சம தவணைகளில் திரும்பிப்பெறப்படும்.

2.6.11. தொழிலாளர் நல நிதி

1-1-85-லிருந்து ஓய்வு பெறும் தொழிலாளர்களுக்கு தலா ரூ. 5000 கொடுப்பதற்கான வேண்டுகோளைக் கருத்திற்கொண்டு, 1-1-85-லிருந்து நிர்வாகம் ஒவ்வொரு தொழிலாளியின் பேரில் தொழிலாளர் நல நிதிக்கு மாதம் ஒன்றுக்கு ரூ. 4/- கூடுதல் தொகையாகக் கொடுப்பதற்கு இசைந்துள்ளனர். ஒவ்வொரு தொழிலாளியும், தொழிலாளர் நல நிதிக்கு கூடுதல் தொகையாக மாதம்

ஒன்றுக்கு ரூ. 7 செலுத்துவார்கள். பணிக் காலத்தில் இறந்தவர்களின் குடும்பத்திற்கு கொடுத்து வரப்படும் ரூ. 10,000 தொடர்ந்து கொடுக்கப்படும். தொழிலாளர் நல நிதித்திட்டத்தில் இருக்கும் நிதியின் நிலைமையைப் பொருத்து ஒய்வுபெறும் தொழிலாளர்களுக்கும், இறந்தவர்களின் குடும்பத்திற்கும் கொடுக்கப்படும் தொகை பட்டுவாடா செய்யப்படும்.

2.6.12 மருத்துவ நன்மை

- (அ) எல்லா வேலை நாட்களிலும், பிற்பகல் 2 மணியிலிருந்து 4 மணி வரை ஒரு மருத்துவரின் தொண்டு கிட்டுவதற்கு வேண்டிய ஏற்பாடு செய்யப்படும். வருடாந்திர ரீதியில் தொழிலாளர்களை மருத்துவ சோதனை செய்வதற்கு, அவருடைய சேவையை தொழிற்சாலையில் பயன்படுத்திக்கொள்ளப்படும்.
- (ஆ) சம்பளத்தின் உச்ச வரம்பை அடைந்ததன் காரணமாக, ஈ. எஸ். ஐ. சட்டத்தின் கீழ் இல்லாத தொழிலாளர்களுக்கு தற்போதைய வழக்கப்படி, ஈ. எஸ். ஐ.-க்கு நிர்வாகத்தினரால் ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்காக செலுத்தவேண்டிய பங்கை நிர்வாகம் தொழிலாளர்களுக்கு கொடுப்பார்கள்.

2.6.13. டெஸ்டர்களுக்கும், டிரைவர்களுக்கும் ஆயுட் காப்பு வசதி

டெஸ்டர்களுக்கும், டிரைவர்களுக்கும், தற்போது நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கிற ரூ. 10,000/-ஆன ஆயுட்காப்பு தொகை அடுத்த பிரிமியம் செலுத்தும் காலத்திலிருந்து ரூ. 15,000/-ஆக உயர்த்தப்படும்.

2.6.14. தேச ஆரோக்கியத்தைக் காப்பதற்கு

ஹீட்டர் மெண்ட், பெயிண்ட்ஷாப், பிளேட்டிங், பஃபிங், ஷாட்பிளாஸ்டிங் ஆகிய பிரிவுகளில் வேலை செய்யும் ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் தத்தம் ஷிப்டில் ஒரு வைட்டமின் மாத்திரை வழங்கப்படும்.

2.6.15. வீட்டு வசதி

- (அ) தற்போது கடனாகக்கொடுக்கப்படும் ரூ. 1,000/- உடனடியாக நிறுத்தப்படும்.
- (ஆ) ரூ. 3 லட்சம் கொண்ட ஒரு சுழற் நிதியை நிர்வாகம் ஏற்பாடு செய்வார்கள். சொந்தமாக நிலம் வைத்து தனக்கென்று வீடு கட்டக்கூடிய நிலையிலுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு ரூ. 10,000/-க்கு மேற்படாத கடன் கொடுக்கப்படும். இந்தக் கடன் மாதம் ரூ. 200/-ஆக 50 சம மாதங்களில் திருப்பிப்பெறப்படும். நிர்வாகத்தினரால் பிறப்பிக்கப்படும் விதி முறைகளின் அடிப்படையில் மேற்படி கடன் கொடுக்கப்படும். ஆயினும் மிகவும் தகுதியுள்ள நிலைகளில் சுழற் நிதிக்கு மேல், கடன் கொடுப்பதற்கு, நிர்வாகம் தங்களுடைய தீர்மானப்படி பரிசீலனை செய்வார்கள்.
- (இ) தொழிலாளரின் வீட்டு வசதியின் பொருட்டு, நிலம் வாங்குவதற்கு உடனடியாக முயற்சிகள் எடுப்பதற்கு, நிர்வாகம் சம்மதிக்கின்றது.

2.6.16 போக்குவரத்து

- (அ) போக்குவரத்து தேவையை சமாளிக்க, மேலும் ஒரு பஸ் ஏற்பாடு செய்யப்படும்.
- (ஆ) எல்லவர் ப்ளஸ் அல்லது எக்ஸ்ப்ளோரர், வண்டியை வாங்க விரும்பும் தொழிலாளர்களுக்கு, விதிப்படி உள்ள விலையில் அவைகளை முதன்மையாகக் கொடுப்பதற்கு ஏற்பாடு செய்யப்படும். இது சம்பந்தமாக, பொருளாதார உதவி கொடுப்பதற்காக, ஒரு தேசிய வங்கியுடன் முடிந்த அளவிற்கு அனுசூலமான நிபந்தனைகள் விவாதிக்கப்படும். வங்கியினால் விதிக்கப்படும் வட்டியைத் தொழிலாளர்கள் ஏற்றுக் கொள்வார்கள்.

2.6.17 தொழிலாளர் பயிற்சி

நிறுவனத்திலுள்ள தொழிலாளிகளுக்கு பயிற்சி அளிப்பதும், மனித திறமையை விரிவுபடுத்துவதும், மிகவும் இன்றியமையாத பணிகளாகும். தொழிலாளர்களுக்கு பயிற்சி அளிப்பதற்கும், அவர்களுடைய திறமையை அதிகப்படுத்துவதற்கும், தொழிலாளர் பயிற்சியின் திட்டத்தின் கீழ், ஏற்பாடு செய்வதற்கு எல்லா முயற்சிகளும் எடுக்கப்படும்.

2.6.18 சர்வீஸ் மெரிட் அவார்டு

25 வருடம் பூர்த்தி செய்த தொழிலாளர்களுக்கு, நிர்வாகத்தின் தீர்மானப்படி ஒரு அடையாள வெகுமதி அளிக்கப்படும்.

3. காஷிவல், அப்பரெண்டீஸ் தொழிலாளர்கள்

அனுபந்தம் 4-ல் குறிப்பிட்டுள்ள மாற்றியமைக்கப்பட்ட திட்டத்தின்படி காஷிவல், அப்பரெண்டீஸ் தொழிலாளர்கள் பணியாற்றுவார்கள்.

4. பதவி உயர்வு கொள்கை

அனுபந்தம் 5ல் குறிப்பிட்டுள்ளபடி, பதவிஉயர்வு செயல்திட்டம் ஒன்று அறிமுகப்படுத்தப்படும்.

5. சூப்பர்வைசரின் பங்கும் பொறுப்புகளும்

சூப்பர்வைசர்களின் பங்கினையும், பொறுப்புகளையும் விவரிப்பது விரும்பத்தக்கது என்று கருதப்படுவதால், அனுபந்தம் 5ல் அவைகள் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன.

6. செய்முறையில் தேவையான மாற்றங்கள்

மின்சார சம்மந்தமாக வரும் எந்தவிதமான சிரமமான கட்டங்களிலும் எல்லாவிதமான ஒத்துழைப்பும், நிர்வாகத்திற்குக் கொடுக்கப்படும் என்று ஒப்புக் கொள்ளப்படுகிறது.

7. உற்பத்தி

தற்போதிருக்கும் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையும், தொழிற்சாலையையும் கொண்டு குறைந்தபட்சம் சராசரியாக ஒரு நாளில் 100 மோட்டார் சைக்கிள் உற்பத்தி செய்து, விற்பனைக்கும் அனுப்ப வேண்டுமென்றும், இதன்மூலம் ஒரு வருடத்திற்கு குறைந்த பட்சம் 30,400 தரமான வண்டிகள் உற்பத்தி செய்து விற்பனைக்கு அனுப்பப்படும் என்றும் ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது.

மேலும் உதிரிப் பொருட்களின் தேவையின் பொருட்டு எல்லா உறுப்புகளிலும் 10 சதவிகிதம் உதிரிப் பொருட்கள், உற்பத்தி செய்யப்படும் என்று ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது.

இங்கே குறிப்பிட்டுள்ள குறிக்கோளாகக் கொண்ட அளவினை அடைவதற்கு அது சம்மந்தமான முயற்சிகளில் தொழிலாளர்களுக்கு உதவி செய்யும் பொருட்டு, பொருட்கள், இயந்திரங்கள், உற்பத்தி செய்யும் முறைகள் ஆகியவைகளில் நிர்வாகம் தக்க ஏற்பாடுகள் செய்வார்கள்.

அதேபோல் தொடர்ந்து தங்குதடையின்றி கார்பொனெண்டுகள் இலாகாக்களுக்கு வந்து, குறிக்கோளான உற்பத்தியின் அளவினை அடைவதற்கும் அவைகளை விற்பனைக்கு அனுப்புவதன் பொருட்டும், உற்பத்தி சம்பந்தமான செயல்களில், செய்முறைகளில், வேலை செய்யும் தினசுகளில் தக்கபடி வேலை திட்டத்தில் மாற்றுதல் செய்தல், புதிய முறைகளை அறிமுகப்படுத்துதல், பிரிவுகளில் மாற்றுதல் செய்வதில் தக்க ஏற்பாடுகள் செய்ய வேண்டி வரும்.

எல்லோருடைய நலனையும் கருதி, குறிக்கோளான உற்பத்தியின் அளவினைப் பரிசீலனை செய்து, உற்பத்தியின் அளவில் இங்கே ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட அளவிற்கு மேல் அடையச் செய்வது அவசியம் என்பதை நிர்வாகமும், தொழிற்சங்கமும் ஒப்புக் கொள்கின்றனர். இதன் பொருட்டு பாதுகாப்பு, சுகாதார சம்மந்தமானவைகளை செயல்படுவதில் சரியான முறையை அமைப்பது, இயந்திரங்களை அவ்வப்போது பழுது பார்ப்பது, பராமரிப்பது, தொழிலாளர்கள், இயந்திரங்களுக்குடைய விகிதத்தை சரிக்கட்டுவது, இருக்கக்கூடிய சக்தியை முழுமையாக பயன்படச் செய்வது, தேவையானதும், தரமானதுமான கார்பொனெண்டுகளைக் கொடுப்பது, தேவைப்பட்ட இடத்தில் ஷிப்டுகளைக் கூடுதலாக்குவது, அவசியமான விஷயங்களை தொழிலாளர்களுடன் பகிர்ந்து கொள்வது, ஆகிய தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் சூழ்நிலைகளில் குறிப்பாகக் கவனம் செலுத்தப்படும்.

8. 22-10-80ம் தேதிய ஒப்பந்தத்திலும் மற்ற ஒப்பந்தங்களில் எஞ்சியுள்ள இரு சாரர்களாலும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட, தரப்பட்ட எல்லா பொறுப்புகளும், சலுகைகளும் தொடர்ந்து அமுலில் இருக்கும்.

9. ஒப்பந்தக் காலமும் சி மொத்தப் பணமும்

தொழிலாளர்கள் சார்பில் எழுப்பப்பட்ட கோரிக்கைகள் மூலமாகவும், இறுதியாகவும், தீர்க்கப்பட்ட இந்த ஒப்பந்தம் 1-1-85ம் தேதியிலிருந்து அமுலுக்கு வந்து, 30-6-88 வரை அமுலில் இருக்கும். சட்ட ரீதியில் இந்த ஒப்பந்தத்தை முடிவுக்குக் கொண்டுவரலாம்.

1-7-84லிருந்து 31-12-84ம் தேதிவரை உள்ள காலத்திற்கு, நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கு மொத்த கனமாக தலா ரூபாய் ஆயிரமும், அப்பரண்டிஸ், லேனர், இம்ப்ரூவர் ஆகிய தொழிலாளர்களுக்கு தலா ரூபாய் ஐநூறும் கொடுப்பதாக ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது.

சம்பளமில்லா லீவு எடுத்த நாட்களைக் கணக்கிற் கொண்டு, இந்த மொத்த பணம் விகிதப்படி குறைக்கப்படும்.

10. இந்த ஒப்பந்தம் அமுலில் இருக்கும் காலத்தில் நிறுவனத்திற்கு பொருளாதார பளுவை ஏற்படுத்தும் எந்த கோரிக்கையும் எழுப்பப்படமாட்டாது என்று தெளிவாக ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது.

டிசம்பர் 18ம் தேதி 1984ம் வருடம் மெட்ராஸில் கையெழுத்திடப் பட்டது.

நிர்வாகத்தின் சார்பில்

- ஒ.ம்.
(1) எஸ். விஸ்வநாதன்
ஒ.ம்.
(2) கே. சி. சுப்ரமணியன்
ஒ.ம்.
(3) ராஜா கிருட்டிணமூர்த்தி

தொழிலாளர்கள் சார்பில்

- ஒ.ம்.
(1) கே. எம். சுந்தரம்
ஒ.ம்.
(2) கே. பி. ஸ்ரீதரன்
ஒ.ம்.
(3) என். கோதண்டராமன்
ஒ.ம்.
(4) வி. கருப்பையா
ஒ.ம்.
(5) என். திருநாவுக்கரசு
ஒ.ம்.
(6) கே. காசி

சாட்சிகள்

- ஒ.ம்.
(1) ரபேல் குரியன்
(2) வி. எல். சுதும்பரேக்கர்
ஒ.ம்.
(3) எஸ். ஸீனிவாசன்
ஒ.ம்.
(4) டி. ஆர். சரவணபவன்

(இந்த ஒப்பந்தத்தின் ஆங்கில தமிழ் வாசகங்களுக்கிடையே வித்தியாசமிருக்குமின் ஆங்கில வாசகமே பொருந்தும்)

- (1) தி கமிஷனேர் & செக்ரட்டரி ஓ கவர்ன்மெண்ட்
லேபர் டிபார்ட்மெண்ட்
கவர்ன்மெண்ட் ஆப் தமிழ்நாடு
சென்னை - 600 009
- (2) தி கமிஷனேர் ஆப் லேபர்
தமிழ்நாடு லேபர் வெல்பேர் போர்டு பில்லிங்
டி. எம். எஸ். ஆபீஸ் காம்பெளண்டு
சென்னை-600 006
- (3) தி டெபுடி கமிஷனேர் ஆப் லேபர்-2
தமிழ்நாடு லேபர் வெல்பேர் போர்டு பில்லிங்
டி. எம். எஸ். ஆபீஸ் காம்பெளண்டு
சென்னை-600006
- (4) தி லேபர் ஆபீஸர்
செங்கல்பட்டு ஜில்லா
குறளகம் 2-வது மாடி
சென்னை-600 001

1-1-85-ம் தேதியன்று பூர்த்தி செய்யப்பட்ட
வேலையின் வருட எண்ணிக்கை

மாதாந்தர அலவன்ஸ்
(ரூபாய்களில்)

1.	2.00
2.	4.00
3.	6.00
4.	8.00
5.	10.00
6.	12.00
7.	14.00
8.	16.00
9.	18.00
10.	20.00
11.	22.50
12.	25.00
13.	27.50
14.	30.00
15.	32.50
16.	35.00
17.	37.50
18.	40.00
19.	42.50
20.	45.00
21.	48.00
22.	51.00
23.	54.00
24.	57.00
25.	60.00
26.	63.00
27.	66.00
28.	69.00

அனுபந்தம் 2

இரவுநேர அலவன்ஸ்

(மாற்றியமைக்கப்பட்ட அடிப்படை சம்பளத்திற்கானது)

பணிபுரிபவர்களின் பிரிவு தொழிலாளர்கள்	மாற்றியமைக்கப்பட்ட அடிப்படை சம்பளம்		இரவுநேர அலவன்ஸ் ஒரு ஷிப்டு / ஒரு தொழிலாளி (ரூபாய்களில்)
	முதல் ரூ.	வரை ரூ.	
எ	610	657.50	1.50
	664	765	2.00
பி	620	695	1.75
	704	872	2.75
சி	630	725	2.00
	736	953	3.25
டி	660	764	2.50
	777	1041	4.00
இ	690	810	3.00
	825	1140	4.75

இரவுநேர அலவன்ஸ்

(மாற்றியமைக்கப்பட்ட அடிப்படை சம்பளத்திற்கானது)

பணிபுரிபவர்களின் பிரிவு தொழிலாளர்கள்	மாற்றியமைக்கப்பட்ட அடிப்படை சம்பளம்		இரவுநேர அலவன்ஸ் ஒரு ஷிப்டு / ஒரு தொழிலாளி (ரூபாய்களில்)
	முதல் ரூ.	வரை ரூ.	
யூனியன் ஸ்டாப்			
வாட்ச்மேன்/அட்டெண்டர்	615	687	1.75
	695	846	2.50
சீனியர் வாட்ச்மேன் & டிரைவர்	625	706	2.00
	715	883	2.75
ஜூனியர் கிளார்க் மற்றும் அந்த பிரிவுக்கு சமமான	640	755	2.50
டெஸ்டர் தரம் I, சீனியர் கிளார்க்	768	1006	3.50
மற்றும் அதற்கு சமமான பிரிவுகளுக்கும்	680	824	3.00
	842	1178	4.75
யூனியன் சூப்பர்வைசர்கள்			
அஸிஸ்டென்ட்டு போர்மென் மற்றும் அதற்கு சமமான	500	1090	2.50
போர்மேன் மற்றும் அதற்கு சமமான	550	1245	3.00
அஸிஸ்டென்ட்டு இன்ஜினியர் மற்றும் அதற்கு சமமான	600	1530	4.00

அனுபந்தம் 3

அடிப்படை ஊதியம் / சம்பளம் மற்றும் ஊக்குவிக்கும் ஊதியத்தின் சிலாப்

1. தொழிலாளர்களுக்கான ஊக்குவிக்கும் ஊதியத்தின் சிலாப் :

இந்த ஒப்பந்தத்தின்படி 208 மணி நேர வேலைக்கான மாற்றியமைத்த ஊதியத்தின் சிலாப் (ரூபாய்களில்)	200 மணிநேர வேலைக்கான 1 சதவிகித போனஸ் ரூ. பை.
555.00 — 624.50	0.50
624.61 — 638.40	0.62
638.41 — 656.50	0.75
656.51 — 675.60	0.88
675.61 — 699.00	1.01
699.01 — 714.60	1.14
714.61 — 730.40	1.27
730.41 — 749.50	1.48
749.51 — 772.50	1.68
772.51 — 799.00	1.89
799.01 — 820.00	2.10
820.01 — 870.00	2.31
870.01-ம் அதற்கு மேலும்	2.52

அடிப்படை ஊதியம் / சம்பளம் மற்றும் ஊக்குவிக்கும் ஊதியத்தின் சிலாப்

2. சிப்பந்திகளுக்கான ஊக்குவிக்கும் ஊதியத்தின் சிலாப்

இந்த ஒப்பந்தத்தின்படி, மாற்றியமைக்கப்பட்ட மாதாந்திர சம்பளத்தின் சிலாப் (ரூபாய்களில்)			1 சதவிகித போனஸ் ரூ. பை
610.00	—	632.00	0.65
632.01	—	649.00	0.80
649.01	—	669.60	0.96
669.61	—	690.40	1.11
690.41	—	711.00	1.27
711.01	—	732.50	1.42
732.51	—	758.00	1.58
758.01	—	769.40	1.73
769.41	—	792.00	1.89
792.01	—	814.00	2.03
814.01	—	840.00	2.18
840.01	—	890.00	2.34
890.01-ம் அதற்கு மேலும்			2.50

3. யூனியன் சூப்பர்வைசர்களுக்கான ஊக்குவிக்கும் ஊதியத்தின் சிலாப்

இந்த ஒப்பந்தத்தின்படி, மாற்றியமைக்கப்பட்ட அடிப்படை சம்பளம் (ரூபாய்களில்)			1 சதவிகித போனஸ் ரூ. பை
600 வரையில்			3.00
601	—	700	3.70
701	—	750	4.20
751-ம் அதற்கு மேலும்			7.25

காசுவல்கள் மற்றும் அப்பரென்டீஸ்கள்

பகுதி	கால வரம்பு	ஊதியம்	
1. காசுவல்-அன்ஸ்கில்டு			
(அ) காசுவல்	முதல் 2 வருடங்கள்	ரூ. 10/- தினக்கூலி	
(ஆ) லேனர்	பிறகு 3 வருடங்கள்	முதல் வருடம் ரூ. 250/- இரண்டாம் ,, ரூ. 300/- மூன்றாம் ,, ரூ. 350/-	} பிரதி மாதம்
2. காசுவல்-செமி ஸ்கில்டு			
(அ) காசுவல்	முதல் 2 வருடங்கள்	ரூ. 15/- தினக்கூலி	
(ஆ) இம்ப்ரூவர்	பிறகு 3 வருடங்கள்	முதல் வருடம் ரூ. 375/- இரண்டாம் ,, ரூ. 425/- மூன்றாம் ,, ரூ. 475/-	} பிரதி மாதம்

காசு வல்கள் மற்றும் அப்பரெண்டிஸ்கள்

பகுதி	கால வரம்பு	ஊதியம்	
3. கம்பெனி அப்பரெண்டிஸ்கள்			
எஸ்.எஸ்.எல்.சி. வரை படித்தவர்கள் (ஐ.டி.ஐ. அல்லாதவர்கள்) மற்றும் ஐ.டி.ஐ. படித்தவர்கள்			
(அ) அப்பரெண்டிஸ்கள்	முதல் 2 வருடங்கள்	முதல் வருடம் ரூ. 250/- இரண்டாம் ,, ரூ. 300/-	} பிரதி மாதம்
(ஆ) இம்ப்ரூவர்	பிறகு 2 வருடங்கள்	முதல் வருடம் ரூ. 375/- இரண்டாம் ,, ரூ. 425/-	

குறிப்பு:

1. லேனராகவோ, அப்பரெண்டிஸ்களாகவோ அல்லது இம்ரூவராகவோ, ஒரு வருட கால வேலை செய்து முடித்த பின் மற்ற சலுகைகளான, வாஷிங் அலவன்ஸ், காலணி, துண்டுகள், டீ அலவன்ஸ் போன்றவைகள் கிட்டும். மேலும் தற்பொழுது நடைமுறையில் உள்ளபடி, இவர்களுக்கு ஒரு சதவிகிதத்திற்கு ரூ. 0.50 வீதம் எந்த குறப்பில் வேலை செய்கிறார்களோ அதில் கணக்கிட்டு, ஊக்குவிக்கும் ஊதியமாக பெற தகுதியடைவார்கள்.
2. (ஆ) பகுதி 1-ல் குறிப்பிட்டுள்ளவர்கள் தங்களது ஐந்து வருட கால சேவைக்குப்பின் 'எ' குறப்பில் எடுத்துக்கொள்ளப்படுவார்கள்.
(ஆ) பகுதி 2 மேலும் பகுதி 3-ல் பணிபுரிபவர்கள் அவர்களுக்குரித்தான ஐந்து வருடகால சேவையும் மேலும் 4 வருடகால சேவையும் முடித்தபின் 'பி' குறப்பில் நிரந்தரமாக்கப்படுவர்.

அனுபந்தம் 5

பதவி உயர்வு கொள்கை

முன்னுரை

தற்போது, பல பதவி வரிசைகள் முழுமையாக நிரப்பப்பட்டிருப்பதாலும், அனுபவமுள்ளவர்களுக்கும், வேலையில் முத்தவர்களுக்கும், நுணுக்கமான வேலை செய்பவர்களுக்கும் பதவி உயர்வு வாய்ப்பு அளிக்க வேண்டும் என்ற அவசியத்தினால், தொழிலில் முன்னுக்கு வருவதற்கும், பதவி உயர்வுக்கான வாய்ப்பை அளிப்பதற்காக, கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள திட்டம் அறிமுகப்படுத்தப்படுகிறது.

அ 1) கீழே குறிப்பிட்டுள்ளபடி 30-11-84-ம் தேதியன்று பல்வேறு பதவி வரிசைகளில் இருக்கக்கூடிய எண்ணிக்கை, பொருத்தமான எண்ணிக்கையாகும். பி, சி, மற்றும் டி பிரிவுகளில் தற்போதுள்ள எண்ணிக்கைகளில் 5 சதவிகிதம், புதிய தொழில் வாய்ப்பை அளிப்பதற்கு பரிசீலிக்கப்படும்.

பிரிவு	30-11-84-ம் தேதிபடி உள்ள எண்ணிக்கை	பொருத்தமான பிரிவின 5 சதவிகிதம்	1-1-85-க்குப் பிறகு உள்ள எண்ணிக்கை
எ	10	—	10
பி	166	8	158
சி	461	23	446
டி	423	21	425
இ	140	—	161
	<u>1200</u>		<u>1200</u>

- அ 2) 30-11-84-ம் தேதிபடி அந்தந்த பிரிவுகளில் உள்ள எண்ணிக்கையின் விகிதப்படி காலீஸ்தானங்கள் இருக்கும்.
- அ 3) எந்த இடங்களில் 5 சதவிகிதம் என்பது ஒரு நபருக்குக் குறைவாக இருக்கிறதோ அங்கு இரண்டு வருடங்களில் ஒருமுறை காலீஸ்தானம் வரும்.
- ஆ) அனுபந்தம் 5 (எ)ல் குறிப்பிட்டுள்ளதுபோல் குறைந்தபட்ச வருடங்கள் சர்வீசில் இருந்தால், பி, சி, டி. பிரிவுகளில் நிர்ணயிக்கப்பட்ட புதிய எண்ணிக்கையின் அளவிற்கு சீனியாரிட்டி அடிப்படையில் பி, சி, டி. பிரிவிலுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு பதவியேற்ற வாய்ப்பு கொடுக்கப்படும்.
- இ) எந்த தொழிலாளர்கள் மேலே குறிப்பிட்டு இருப்பதுபோல் தங்களுடைய விருப்பத்தைத் தெரிவிக்கிறார்களோ அவர்களை ('டாஸ்க் போர்ஸ்' என்ற தொழிலாளர்களாக) பி. சி. டி. பிரிவுகளில் நியமிக்கப்படுவார்கள்.
- ஈ) தங்களுடைய சொந்த குரூப் அன்றி மற்ற குரூப்புகளில் வேலை செய்யும்போது, அவர்களுக்கு 'டாஸ்க் போர்ஸ் அலவன்ஸ்' என்ற கூடுதலான இன்ஸென்டிவ் பெறுவதற்கு அனுபந்தம் 5(பி)ன்படி அருகதை உள்ளவர்களாவார்கள்.
- உ) அவ்வப்போதைய நிலைமையின் தேவைப்படி, பதவியேற்றம் பெற்ற டாஸ்க் போர்ஸ் தொழிலாளர்கள் தாங்கள் இருக்கும் குரூப்புகளிலோ, மற்ற குரூப்புகளிலோ அல்லது தாங்கள் இருக்கும் பிரிவுகளிலோ அல்லது அதற்குக் குறைவான பிரிவுகளிலோ தங்களுக்குக் கொடுக்கப்பட்ட கடமைகளைச் செய்வார்கள்.
- ஊ) இந்த பயன்களை தற்போது இருக்கும் அந்தந்த பிரிவுகளிலிருக்கும் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுப்பதன் நிமித்தம், அந்தந்த பிரிவுகளில் கூடுதலாக 5% எண்ணிக்கை தொழிலாளர்களுக்கு டாஸ்க் போர்ஸில் சேருவதற்குரிய உரிமை அளிக்கப்படுகிறது. மற்ற குரூப்புகளில் வேலை செய்யும் நாட்களில் அவர்களுக்கும் அனுபந்தம் 5(பி)ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கூடுதலான டாஸ்க் போர்ஸ் அலவன்ஸ் கொடுக்கப்படும். ஷரா (உ)ல் உள்ளடங்கிய கடமைகளை இந்தத் திட்டத்தின்கீழ் அவர்கள் செய்வார்கள்.
- எ) டிபார்ட்மெண்ட்களில்/பிரிவுகளில் தொழிலாளர்களை மாற்றுவது நிர்வாகத்தின் தனிப்பட்ட உரிமையாக இருந்தாலும்கூட, மேலே குறிப்பிடப்பட்ட திட்டம் தொழிலாளர்களை ஊக்குவித்து அவர்களை முன்னுக்குக் கொண்டு வருவதன்மூலம், டிவிஷனில் நடைபெறும் வேலை நற்பயன் அளிக்கக்கூடியதாக இருக்கச் செய்வதற்காக கொண்டுவந்த திட்டமாகும். (மாற்றப்பட்ட குரூப்பின் இன்ஸென்டிவை கணிக்கும்பொழுது, மாற்றிய தொழிலாளர்களில் வேலை செய்த நேரங்களில் பெருக்கப்படும் எண் 0.9 ஆக இருக்கும்.)
- ஏ) இந்த திட்டத்திலுள்ள கடமைகளைச் செய்யத் தவறினால், அந்தத் தொழிலாளி, தன்னுடைய பழைய பிரிவிற்கு உடனடியாக திருப்பி அனுப்பப்படுவார். மேலும் அவர் இந்தத் திட்டத்தின்கீழ் பதவி உயர்வு வாய்ப்பை இழப்பதுடன், ஷரா (ஊ)ல் கண்டபடி இருந்தால் அதே பிரிவில் கொடுக்கப்பட்ட டாஸ்க் போர்ஸ் அலவன்ஸையும் இழப்பார்.
- ஐ) இந்தத் திட்டம் வருடாந்திர அம்சமாகும். இதன் கீழுள்ள பதவி உயர்வு வாய்ப்புகள் ஒவ்வொரு வருடத்திலும் ஜூலை மாதத்தில் அளிக்கப்படும்.

அனுபந்தம் 5 (எ)

தகுதி அடிப்படை
குரூப்

குரூப்பில் குறைந்தபட்ச வருடங்கள்
குரூப்பில் உள்ள வருடங்கள்

எ	10
பி	8
சி	7
டி	6
இ	5

தனித்த குருப்களுக்கான டாஸ்க் போர்ஸ் அலவன்ஸ்

குருப்	டாஸ்க் போர்ஸ் அலவன்ஸ் தினப்படி
எ	—
பி	ரூ. 2/-
சி	ரூ. 3/-
டி	ரூ. 4/-
இ	ரூ. 5/-

அனுபந்தம் 6

சூப்பர்வைசர்களின் பங்கு

சூப்பர்வைசர்களுக்கு ஒரு குறிப்பிடத்தக்க பங்கு உண்டு என்றும், கீழே சொல்லப்பட்டவைகளில் கவனத்தைச் செலுத்தி, அவர்கள் வேலை செய்வார்கள் என்றும் ஒப்புக்கொள்ளப்படுகிறது.

- (அ) தங்களுடைய மேலதிகாரிகளின் அறிவுரையை ஏற்று, கம்பெனியின் பட்ஜெட் மற்றும் திட்டங்களின்படி குறிக்கோளிலான உற்பத்தியை அடைவது.
- (ஆ) தேவைப்படும்தோது நிர்வாகத்தின் உதவியை ஏற்று, வேண்டிய இயந்திரங்கள், ஐிக், பிக்ஸர்கள், கச்சாப்பொருள், காம்பொனெண்டுகள், ஸப் அஸெம்பிளிகள் ஆகியவைகளை ஏற்பாடு செய்வது.
- (இ) அந்தந்த ஷிப்டில் தேவைப்பட்ட ஆட்களை நியமிப்பது, தொழிலாளர்களை வேலைக்கு வருவதில் உறுதி செய்வது, அமைதியான ஒழுங்கினை நிலவச்செய்வது, தரமான உற்பத்தியை செய்வது, தங்களுடைய இலாக்காக்களில் பொருட்கள் ரிஜெக்ஷன் ஆவதைக் குறைப்பது.

வழக்கமாகவும், பிரத்தியேகமாகக் கேட்கும்பொழுதும், சூப்பர்வைசர்கள், தங்களுடைய பொறுப்பைப் பூர்த்தி செய்வதற்கு வேண்டிய உதவிகளையும் கொடுப்பதற்கு, நிர்வாகம் இணங்குகிறது.

பிட்மண்ட் பட்டியல் - தொழிலாளர்கள்

(ரூபாய்களில்)

குறும்	எ		பி		சி		டி		இ	
	தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்
550 00	610 00*	560 00	620 00*	580 00	640 00*	610 00	660 00	640 00	690 00*	
560 00	610 00	570 00	620 00	587 50	640 00	619 00	673 00	650 50	705 00	
563 50	615 00	575 25	627 50	595 00	650 00	628 00	686 00	661 00	720 00	
567 00	620 00	580 50	635 00	602 50	660 00	637 00	699 00	671 50	735 00	
570 50	625 00	585 75	642 50	610 00	660 00	646 00	699 00	682 00	735 00	
575 00	625 00	591 00	642 50	618 00	670 00	655 00	712 00	692 50	750 00	
579 50	631 50	597 50	650 00	626 00	681 00	664 00	725 00	703 00	765 00	
584 00	638 00	604 00	659 00	634 00	692 00	673 00	725 00	713 50	765 00	
588 50	644 50	610 50	668 00	642 00	692 00	682 00	738 00	724 00	780 00	
593 00	644 50	617 00	668 00	650 00	703 00	691 00	751 00	734 50	795 00	
597 50	651 00	623 50	677 00	658 00	714 00	700 00	751 00	745 00	795 00	
602 00	657 50	630 00	686 00	666 00	725 00	709 00	764 00	755 50	810 00	
606 50	657 50	636 50	695 00	674 00	725 00	718 00	777 00	766 00	825 00	
611 00	664 00	643 00	695 00	683 00	736 00	728 50	790 00	778 00	840 00	
616 25	670 50	650 50	704 00	692 00	747 00	739 00	790 00	790 00	840 00	
621 50	677 00	658 00	713 00	701 00	758 00	749 50	803 00	802 00	855 00	
626 75	677 00	665 50	722 00	710 00	771 00	760 00	816 00	814 00	870 00	
632 00	683 50	673 00	732 00	719 00	771 00	770 50	831 00	826 00	888 00	
637 25	690 00	680 50	732 00	728 00	784 00	781 00	831 00	838 00	888 00	
642 50	697 50	688 00	742 00	737 00	797 00	791 50	846 00	850 00	906 00	
647 75	705 00	695 50	752 00	746 00	797 00	802 00	861 00	862 00	924 00	
653 00	705 00	703 00	762 00	755 00	810 00	812 50	876 00	874 00	924 00	
658 25	712 50	710 50	762 00	764 00	823 00	823 00	876 00	886 00	942 00	
663 50	720 00	718 00	772 00							

* மாற்றப்பட்ட பிரதியளவில் தற்போதய பிரதியளவிற்கு, சமமான புள்ளி இல்லாததால், மாற்றப்பட்ட பிரதியளவின் ஆரம்பத்தில் பிட்மெண்ட் செய்யப்பட்டிருக்கிறது.

பிட்மண்ட் பட்டியல் - யூனியன் ஸ்டாப்

(ரூபாய்களில்)

குறும்பு	வாட்ச்மேன் அட்டென்டர் மற்றும் அதற்கு சமமான		சீனியர் வாட்ச்மேன், டி ரைவர் மற்றும் அதற்கு சமமான		ஜூனியர் கிளார்க், டெஸ்டர்-2, டைப்பிஸ்ட் டி ரெஸ்ஸர், ஸ்பெஷல் மெசஞ்ஜர் மற்றும் அதற்கு சமமான		டெஸ்டர், கிரேடு-1 மற்றும் அதற்கு சமமான		சீனியர் கிளார்க், ஜூனியர் ஸ்டெனோ, ஜூனியர் இன்ஸ்பெக்டர் டெஸ்டர்-1 ஜூனியர் டி ராப்ட்ஸ்மேன், கம்பெளண்டர் மற்றும் அதற்கு சமமான	
	தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்
	565 00	615 00	575 00	625 00	590 00	640 00	605 00	680 00	630 00	680 00
	570 50	623 00	581 50	634 00	597 50	650 00	615 00	680 00	640 00	695 00
	576 00	631 00	588 00	643 00	605 00	660 00	625 00	680 00	650 00	710 00
	581 50	639 00	594 50	652 00	612 50	670 00	635 00	695 00	660 00	710 00
	587 00	639 00	601 00	652 00	620 00	670 00	645 00	695 00	670 00	725 00
	592 50	647 00	607 50	661 00	627 50	680 00	655 00	710 00	680 00	740 00
	598 00	655 00	614 00	670 00	637 50	690 00	665 00	725 00	690 00	740 00
	603 50	655 00	620 50	679 00	647 50	703 00	677 50	740 00	702 50	755 00
	609 00	663 00	627 00	679 00	657 50	716 00	690 00	740 00	715 00	770 00
	614 50	671 00	633 50	688 00	667 50	729 00	702 50	755 00	727 50	788 00
	620 00	671 00	640 00	697 00	677 50	729 00	715 00	770 00	740 00	806 00
	625 50	679 00	646 50	697 00	687 50	742 00	727 50	788 00	752 50	806 00
	631 00	687 00	653 00	706 00	697 50	755 00	740 00	806 00	765 00	824 00
	637 50	695 00	660 50	715 00	709 00	768 00	754 50	806 00	779 50	842 00
	644 00	695 00	668 00	724 00	720 50	781 00	769 00	824 00	794 00	860 00
	650 50	703 00	675 50	733 00	732 00	796 00	783 50	842 00	808 50	860 00
	657 00	711 00	683 00	733 00	743 50	796 00	798 00	860 00	823 00	878 00
	663 50	720 00	690 50	743 00	755 00	811 00	812 50	878 00	837 50	898 00
	670 00	720 00	698 00	753 00	766 50	826 00	827 00	878 00	852 00	918 00
	676 50	729 00	705 50	763 00	778 00	841 00	841 50	898 00	866 50	918 00
	683 00	738 00	713 00	763 00	789 50	841 00	856 00	918 00	881 00	938 00
	689 50	747 00	720 50	773 00	801 00	856 00	870 50	938 00	895 50	958 00
	696 00	747 00	728 00	783 00	812 50	871 00	885 00	938 00	910 00	978 00

பிட்மண்ட் பட்டியல் - சூப்பர்வைசர்கள் - யூனியன்

(ரூபாய்களில்)

அஸிஸ்டெண்ட் போர்மேன் மற்றும் அதற்கான சமப் பதவிகள்		போர்மேன் மற்றும் அதற்கான சமப் பதவிகள்		அஸிஸ்டெண்ட் இஞ்ஜினீர் மற்றும் அதற்கான சமப் பதவிகள்	
தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்	தற்போதய	பிட்மெண்ட்
450 00	500 00	500 00	550 00	550 00	600 00
470 00	525 00	525 00	580 00	580 00	635 00
490 00	525 00	550 00	610 00	610 00	670 00
510 00	550 00	575 00	610 00	640 00	705 00
530 00	575 00	600 00	640 00	670 00	705 00
550 00	600 00	625 00	670 00	700 00	740 00
570 00	625 00	650 00	700 00	740 00	775 00
590 00	625 00	675 00	730 00	780 00	855 00
610 00	650 00	700 00	760 00	820 00	855 00
635 00	675 00	730 00	790 00	860 00	900 00
660 00	700 00	760 00	825 00	900 00	945 00
685 00	730 00	790 00	825 00	940 00	990 00
710 00	760 00	820 00	860 00	980 00	1,035 00
735 00	790 00	850 00	895 00	1,020 00	1,080 00
760 00	820 00	880 00	930 00	1,060 00	1,125 00
785 00	820 00	910 00	965 00	1,100 00	1,170 00
810 00	850 00	940 00	1,000 00	1,140 00	1,215 00