<u>ए.सी.सी. लिमिटेड, जामुल सीमेंट वर्क्स और ठेका श्रमिकों के प्रतिनिधि प्रगतिशील सीमेंट श्रमिक संघ (PCSS), पंजीकरण क्रमांक 4060, के बीच औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 2(P) सहपठित धारा 18(1) एवं उसके नियमों के अंतर्गत 22.01.2016 को संपन्न एवं डिप्टी चीफ लेबर कमिश्नर (केंद्र), रायपुर के समक्ष जामुल में हस्ताक्षरित समझौते का विवरण.</u>

<u>सार - संक्षेप</u>

प्रगतिशील सीमेंट श्रमिक संघ (जिसे इसके पश्चात PCSS कहा जायेगा) ने तत्कालीन होलसिम लिमिटेड के ACC जामुल और ACL भाटापारा प्लांटों पर (जो अब लाफार्ज-होलसिम हैं), OECD दिशानिर्देशों के अंतर्गत, स्विट्ज़रलैंड के नेशनल कांटेक्ट पॉइंट (NCP) के समक्ष, मांगे उठाई थी, जो मानव अधिकार उल्लंघन और कर्मचारियों के अन्य कानूनी अधिकारों के सम्बन्ध में थीं. NCP के सिफारिशों के अनुसार, ACC मैनेजमेंट (जिसे इसके पश्चात मैनेजमेंट कहा जायेगा) ने PCSS के साथ एक आपसी वार्ता प्रक्रिया शुरू की, उन मांगों के बारे में जो PCSS ने ACC लिमिटेड के मैनेजमेंट के पास उठाई थी, इस दृष्टि से कि विषय वास्तु का समाधान हो सके. शुरुआती मीटिंगे स्विट्ज़रलैंड में हुईं और उसके बाद जनवरी 2014 से वार्ता प्रक्रिया भारत में स्थानांतरित हो गयी.

बर्न, स्विट्ज़रलैंड में PCSS के साथ प्रारंभिक वार्ता के बाद, चर्चा और समझौता वार्ता के क्षेत्र को निम्न मुद्दों तक सीमित किया गया:-

1. 1983 के भारतीय सीमेंट वेज बोर्ड की उपयुक्तता.

2. ठेका श्रमिकों का नियमितीकरण, विशेषतः उन श्रमिकों का जो छत्तीसगढ़ उच्च न्यायलय के विद्वान् एकल न्यायधीश के 2011 के निर्णय के अंतर्गत आते थे.

3. औद्योगिक विवाद अधिनियम और ठेका श्रमिक (नियमन एवं उन्मूलन) अधिनियम के प्रावधानों का ACC एवं ACL द्वारा परिपालन.

4. PCSS सदस्यों द्वारा तथा उनके विरुद्ध दर्ज किये गए अपराधिक मामलों की समीक्षा

.2014 से लेकर बातचीत के कई दौरों के दौरान, मैनेजमेंट और PCSS ने आपसी विश्वास हासिल किया, और यह देखते हुए कि जामुल का नया प्लांट निर्माणाधीन था, यह तय किया कि इन क्रमांक 1,2 और 3 के मुद्दों को पुराने और नए प्लांटों के व्यापक परिपेक्ष में समाधान किया जाये. चूँकि जामुल वर्क्स में नया क्षमता विस्तार हो रहा था और नए विस्तारित क्षमता को चलाने के लिए नयी कुशलताओं और प्रशिक्षित श्रमिकों की आवश्यकता थी, और तत्कालीन प्लांट के कुछ हिस्से बंद होने वाले थे, इसलिए मैनेजमेंट ने PCSS को यह विकल्प दिया कि उपरोक्त मुद्दों को पुराने प्लांट से नए प्लांट के संक्रमण प्रक्रिया के साथ हल किया जाये ताकि श्रमशक्ति की नयी आवश्यकताओं को पूरा किया जा सके. तदनुसार PCSS और मैनेजमेंट दोनों ने माननीय छत्तीसगढ़ उच्च न्यायलय में लंबित मामलों में अभिवचन किया है कि वे इन मामलों को “आउट ऑफ़ कोर्ट सेटलमेंट” के रूप में हल करेंगे. जहाँ तक क्रमांक 4 का प्रश्न है, ACC मैनेजमेंट ने पहले ही कुछ अपराधिक मामले वापस ले लिए हैं जो PCSS के विरुद्ध दर्ज किये गए थे, और PCSS से भी यही अनुरोध किया गया है

कि वे भी जामुल सीमेंट वर्क्स के अफसरों और कर्मचारियों के विरुद्ध दर्ज मामलों को वापस ले, जो केवल जामुल सीमेंट वर्क्स सम्बन्धी हैं.

जबकि 26 नवम्बर 2015 की मीटिंग में मैनेजमेंट ने जामुल के नए और पुराने प्लांटों के लिए श्रमशक्ति नियोजन का प्रारूप पेश किया, और PCSS ने अधिकतम श्रमशक्ति, समस्त नए नियोजन का नियमितीकरण और उन श्रमिकों के लिए, जो आवश्यकता से अतिशेष होते, उनके लिए सबसे बेहतर पृथकीकरण पैकेज और उनका पुनर्वास प्रस्तावित किया.

तदनुसार, मैनेजमेंट और PCSS के बीच काफी लम्बी और सारगर्भित चर्चाओं के बाद निम्न सहमति पर पहुंचे हैं.

<u>सहमति की शर्तें</u>

मैनेजमेंट, ठेका श्रमिक कानून के प्रावधानों के अंतर्गत प्रधान नियोक्ता होने के कारण, ठेकेदारों की ओर से PCSS के साथ इस एग्रीमेंट में शामिल हो रहा है, ताकि औद्योगिक शांति और सौहार्द बना रहे और विषय वस्तु का सौहार्दपूर्ण समाधान हो सके, विशेषकर जो छत्तीसगढ़ उच्च न्यायलय के माननीय डिविजन बेंच के समक्ष रिट अपील क्रमांक 191/2011 में लंबित हैं.

(1) <u>नये और पुराने प्लांटों में श्रम नियोजन</u>

मैनेजमेंट ने नए और पुराने प्लांटों के लिए निम्न श्रम नियोजन का प्रस्ताव दिया, जो TP श्रमिकों का उससे पूर्व के 3-4 महीनों में किये गए उचित कुशलता अवलोकन के आधार पर है, और नए और पुराने प्लांटों में हो रहे उत्पादन-क्रियाओं और तकनीक के परिवर्तनों के मद्देनज़र निर्धारित किया गया. इसे PCSS द्वारा इस एग्रीमेंट की शर्तों के आधार पर स्वीकार किया गया.

935 ठेका श्रमिकों में से (जिन्हें इसके पश्चात TP श्रमिक कहा जायेगा), जो आज विभिन्न ठेकेदारों के अंतर्गत नियोजित हैं) (उनको छोड़कर जो वाच एंड वार्ड में नियोजित हैं), 832 PCSS के सदस्य हैं

अ) 259 श्रमिक परिशिष्ट A के अनुसार नए जामुल प्लांट में नियोजित होंगे

ब) 277 श्रमिक परिशिष्ट B के अनुसार पुराने जामुल प्लांट में नियोजित होंगे.

स) उपरोक्त अ और ब में उल्लेखित श्रमिक 4 श्रेणियों में होंगे अर्थात TP1, TP2, TP3 और TP4.

द) 458 TP श्रमिक जो अतिशेष होंगे, उनको इस एग्रीमेंट के अनुसार पृथकीकरण पैकेज मिलेगा और ऐसे समस्त श्रमिकों को पुनर्वास के लिए सहयोग मिलेगा.

ई) जो TP श्रमिक अतिशेष है और पृथकीकरण पैकेज स्वीकार करने के इच्छुक नहीं हैं, उनके बारे में ठेकेदार उचित कानूनी प्रक्रिया के अनुसार कदम लेंगे.

फ) माननीय उच्च न्यायलय के आदेश दिनांक 22 मार्च 2011 के अंतर्गत 124 TP श्रमिक है. उनमे से

71 विभिन्न ठेकेदारों के साथ कार्यरत है, 38 को उनका अंतिम पिछला वेतन भुगतान किया जा रहा है और 15 मृतक, सेवानिवृत एवं अन्य हैं. उनकी कुशलता अवलोकन करने पर 57 को नए और पुराने प्लांटो में कार्य हेतु नियोजित किया जा रहा है, और 67 अतिशेष, सेवनिवृत और मृत इत्यादि हैं.

(2) <u>नए प्लांट के शुरुआत पर, चयनित TP श्रमिकों का वेतन ढांचा</u>

चयनित TP श्रमिकों के सम्बन्ध में दिए जाने वाले वेतन दरों के सम्बन्ध में मैनेजमेंट और PCSS सहमत हैं कि -

(TP1) सभी TP श्रमिक जिनकी श्रेणी TP1 है, जिनकी संख्या नए और पुराने प्लांटों में 60 और 117 है, को शुरुआत में 50% वेज बोर्ड दिया जायेगा (जिसका आशय इस एग्रीमेंट में CMA सेटलमेंट दिनांक 29.07.2015 के अंतर्गत कमचारियों पर लागू वेतन है) और इसे अगले 2 वर्षों में कदमवार पूर्ण वेतन तक बढाया जायेगा, जैसे-जैसे वे वांछित कुशलता और क्षमता को प्राप्त कर पाते हैं. इसपर सहमति है की मूल्यांकन की निष्पक्ष और पारदर्शी पद्धति होगी और यह मूल्यांकन हर 6 महीने के बाद किया जायेगा और श्रमिक और PCSS को बताया जायेगा.

स्पष्टीकरण - यदि श्रमिक कुशलता और क्षमता के वांछित स्तर तक नही पहुँच पाए, तो उन्हें वही वेतन मिलता रहेगा.

(TP2) सभी TP श्रमिक जिनकी श्रेणी TP 2 है, जिनकी संख्या नए और पुराने प्लांटों में 70 और 144 है, को सीमेंट लोडिंग और पैकिंग में नियोजित किया जायेगा, और उन्हें इस शर्त पर वेज बोर्ड वेतन दिया जायेगा कि वे उन दैनिल लोडिंग टारगेट को पूरा करें जो नए और पुराने प्लांटों के लिए सुनाश्चित होंगे.

स्पष्टीकरण- पैकिंग प्लांट की क्षमता, रैक और ट्रक और अन्य मशीनरी की क्षमता के अनुसार, मैनेजमेंट नए और पुराने प्लांटो के लिए तर्कसंगत और सुरक्षित सीमेंट पैकिंग और लोडिंग के वर्कलोड तय करेगा. इस संख्या में वे श्रमिक भी शामिल हैं जो PCSS के सदस्य नहीं हैं.

(TP3) - सभी TP श्रमिक, जिनकी श्रेणी TP 3 है, जिनकी नए और पुराने प्लांट में संख्या 110 और 16 है, को शुरुआत में न्यूनतम वेतन से 25% अधिक भुगतान किया जायेगा. पहले वर्ष में उनके कुल कार्यप्रदर्शन के आधार पर अतिरिक्त 5% दिया जायेगा, इस प्रकार 30% की कुल बढ़ोतरी होगी. यह निर्णय वेतन में एकबारगी बढ़ोतरी और पैकेज डील के रूप में दी जा रही है. उनको इस प्रकार के कार्य दिए जायेंगे जैसे - मेडिकल (सैनिटेशन, हॉस्पिटल (प्लांट & कॉलोनी) वगैरह), हॉर्टिकल्चर (प्लांट, कॉलोनी और माइंस), कैंप सर्विसेज, और हाउस कीपिंग (प्लांट & माइंस).

स्पष्टीकरण - यदि श्रमिक कुशलता और क्षमता के वांछित स्तर तक नही पहुँच पाए, तो उन्हें वही वेतन मिलता रहेगा.

(TP 4) सभी TP श्रमिक जिनकी श्रेणी TP4 है जो नए और पुराने प्लांट में 19 और 0 हैं, को मेंटेनेंस और अन्य विशिष्ट कार्यों के लिए लगाया जायेगा, उन्हें वेज बोर्ड वेतन के 50% भुगतान किया जायेगा. इसे

कदमवार अगले 2 वर्षों में पूर्ण वेतन तक बढाया जायेगा, जैसे वे वांछित कुशलता और क्षमता को प्राप्त कर पाते' हैं. इस पर सहमति है की मूल्यांकन की निष्पक्ष और पारदर्शी पद्धति होगी और यह मूल्यांकन हर 6 महीने के बाद किया जायेगा और श्रमिक और PCSS को बताया जायेगा.

स्पष्टीकरण - यदि श्रमिक कुशलता और क्षमता के वांछित स्तर तक नही पहुँच पाए, तो उन्हें वही वेतन मिलता रहेगा.

TP श्रमिकों को नए और पुराने प्लांटों में, बराबर वेतन दर से भुगतान किया जायेगा, हालाँकि अपनी-अपनी श्रेणी के अनुसार.

(3) <u>वार्षिक बोनस का भुगतान</u>

मैनेजमेंट और PCSS द्वारा यह तय किया गया कि सभी TP श्रमिकों को वर्तमान व्यव्हार के अनुसार 8.33% वैधानिक बोनस के अतिरक्त एक्स ग्राशिया भुगतान किया जायेगा. इसके अलावा ठेकेदार एक्स ग्राशिया के तौर पर अतिरिक्त बोनस भुगतान करेगा. बोनस और एक्स ग्राशिया मिलकर 15% से अधिक नहीं होगा. बोनस और एक्स ग्राशिया 15% तब दिया जायेगा जब मैनेजमेंट के स्थायी श्रमिकों को 20% दिया जायेगा. यदि भविष्य में स्थायी श्रमिकों को 20% से कम बोनस मिलता है, तो बोनस और एक्स ग्राशिया की रकम अनुपातिक रूप से कम होगी.

(4) <u>अचयनित TP श्रमिकों के लिए पृथकीकरण पैकेज</u>

मैनेजमेंट और PCSS के बीच सहमति हुई है कि अतिशेष TP श्रमिकों को निम्न पृथकीकरण पैकेज प्रस्तुत किया जाये ताकि उनका कार्य समाप्त होने पर होने वाले कष्टों को कम किया जा सके और वे अपना सुरक्षित भविष्य बना सके.

इस पृथकीकरण पैकेज को तय करते समय यह पक्ष सहमत हैं कि जो अचयनित TP श्रमिक 50 वर्ष से कम उम्र के हों उन्हें एकमुश्त भुग्तम प्रस्तुत करे (स्कीम 1) और जो 50 वर्ष से ऊपर हों उनके पास पेंशन स्कीम (स्कीम 2) का भी विकल्प उपलब्ध हो. यह स्कीम उन सभी अतिशेष TP श्रमिकों को प्राप्त होगी, चाहे वे माननीय छत्तीसगढ़ उच्च न्यायलय के आदेश के अंतर्गत आते हो या नहीं.

अ) <u>स्कीम 1 - एकमुश्त मुआवजा</u>

कार्य किये गए हर पूर्ण वर्ष के लिए तीन महीने का वेतन अथवा शेष बचे कार्य के हर वर्ष के लिए एक महीने का वेतन, जो भी कम हो, अधिकतम 48 महीने के वेतन की सीमा के साथ.

- वेतन का अर्थ है - दैनिक बेसिक वेतन और सभी भत्ते, अर्थात - विशेष, अतिरिक्त वेतन, अनुदान राशि, अनुशासन और विशेष अनुशासन भत्ता.
- व्यापक समानता बना के रखने के लिए और एकमुश्त मुआवजा में ज्यादा बड़ी भिन्नताओं से बचने के लिए, अलग-अलग स्लैब बनाये गए.
- एकमुश्त मुआवजा की गणना वास्तविक वेतन की राशि को स्लैब अनुसार निर्धारित कर किया गया है. जैसे 250/- तक के वेतन को 235/- के वेज स्लैब के आधार पर; 250/- से लेकर 265/- तक के वेतन

को 250/- के वेज स्लैब के आधार पर; 265/- से लेकर 280/- तक के वेतन को 265/- के वेज स्लैब के आधार पर; 280/- से लेकर 300/- तक के वेतन को 280/- के वेज स्लैब के आधार पर; 300/- से लेकर 320/- तक के वेतन को 300/- के वेज स्लैब के आधार पर; और 320/- और उससे अधिक को 320/- के वेज स्लैब के आधार पर किया गया है.

तालिका

उपरोक्त तालिका उदहारण स्वरुप है. TP श्रमिकों को वास्तव में मिलने वाली राशि परिशिष्ट C 1 में दर्शाई गयी है.

पक्ष सहमत है कि एक विशेष प्रकरण के तौर पर, उन TP श्रमिकों को, जिनकी उम्र 58 वर्ष और अधिक है उनको 36 महीने का वेतन के बराबर एकमुश्त मुआवजा और जिसकी उम्र 59 वर्ष और अधिक है उनको 18 महीने का वेतन दिया जायेगा.

ब) **<u>स्कीम 2 - मासिक पेंशन</u>**

गणना का आधार

- वेतन का अर्थ है - दैनिक बेसिक वेतन और सभी भत्ते, अर्थात - विशेष, अतिरिक्त वेतन, अनुदान राशि, अनुशासन और विशेष अनुशासन भत्ता.
- व्यापक समानता बना के रखने के लिए और एकमुश्त मुआवजा में ज्यादा बड़ी भिन्नताओं से बचने के लिए, अलग-अलग स्लैब बनाये गए.
- पेंशन की गणना वास्तविक वेतन की राशि को स्लैब अनुसार निर्धारित कर किया गया है. जैसे 250/- तक के वेतन को 235/- के वेज स्लैब के आधार पर; 250/- से लेकर 265/- तक के वेतन को 250/- के वेज स्लैब के आधार पर; 265/- से लेकर 280/- तक के वेतन को 265/- के वेज स्लैब के आधार पर; 280/- से लेकर 300/- तक के वेतन को 280/- के वेज स्लैब के आधार पर; 300/- से लेकर 320/- तक के वेतन को 300/- के वेज स्लैब के आधार पर,;और 320/- और उससे अधिक को 320/- के वेज स्लैब के आधार पर किया गया है.
- समयावधि में मुद्रास्फीति के प्रभाव को एक हद तक कम करने के लिए, पेंशन राशि में साल-दर-साल 2.5% के दर से बढ़ोतरी की गयी है.
- पेंशन निर्धारित अवधि अथवा सेवानिवृति की वास्तविक तिथि, जो भी पहले हो, तक देय रहेगा. यदि इस प्रकार तय किये गए महीनों के पहले ही श्रमिक की मौत हो जाती है तो केवल बचे हुए महीनों की राशि उनके नामित व्यक्ति को देय होगी.

तालिका

उपरोक्त तालिका केवल उदहारण स्वरुप है. हर TP श्रमिक को देय वास्तविक राशि परिशिष्ट C- 2 में दर्शाई गयी है.

सी) **उच्च न्यायलय के आदेश के अंतर्गत आने वाले TP श्रमिक**

अ. उच्च न्यायलय के आदेश के अंतर्गत आने वाले ठेका श्रमिकों को कुछ विशेष ध्यान देने हेतु, उन्हें उपरोक्त धारा 4 के उपधारा (अ) और (ब) के अनुसार एकमुश्त मुआवजा या पेंशन जैसा कि लागू होगा देय होगा, परन्तु उसमे दिए गए अधिकतम सीमा के बिना.

ब. वे TP श्रमिक जो सेवानिवृत हुए हैं, जिन्होंने इस्तीफ़ा दिया, या जिनकी मौत हुई, जो उच्च न्यायलय के आदेश के अंतर्गत आते हैं या नहीं आते हैं, उन्हें एक विशेष प्रकरण के तौर पर परिशिष्ट C-3 के अनुसार मुआवजा दिया जायेगा.

स. 38 TP श्रमिक, जिन्हें अंतिम पिछला वेतन दिया जा रहा था, उन्हें पृथकीकरण मुआवजा उन श्रमिकों के वर्तमान वेतन दर के आधार पर दिया जायेगा, जिनकी कार्य अवधि उनके बराबर है.

5. **वैधानिक भुगतान**

जो भी TP श्रमिक पृथकीकरण पैकेज स्वीकार करते हैं, उन्हें पात्रता अनुसार ग्रेच्युटी समेत सभी लागू कानूनी देय राशियाँ, एकमुश्त मुआवजा/ पेंशन भुगतान के साथ दी जाएँगी और कार्य करने की अवधि का अनुभव प्रमाण पत्र भी दिया जायेगा.

6. **पृथक किये गए श्रमिकों को जीविका के लिए सहयोग**

PCSS के साथ वार्ता के कई दौरों में, मैनेजमेंट ने जानकारी दी कि जामुल CSR टीम ने अत्याधुनिक रोज़गार-आधारित कौशल प्रशिक्षण योजनायें तैयार की हैं. हर पृथक किये गए श्रमिक के परिवार के एक सदस्य को, यदि वो 29 फरवरी 2016 तक उसके प्रशिक्षण हेतु आवेदन दे दे तो, उसे एक निश्चित समय सारणी अनुसार रोज़गार-आधारित प्रशिक्षण देने के लिए मैनेजमेंट प्रतिबद्ध है. प्रशिक्षित श्रमिक या उनके परिवार के सदस्य को छत्तीसगढ़ में या राज्य के बाहर वैकल्पिक रोज़गार प्राप्त करने में सहयोग प्रदान किया जायेगा. तदनुसार PCSS ऐसे हितग्राहियों को चिन्हित करके उनके प्रशिक्षण और वैकल्पिक नियोजन की योजना बनाने में मदद करेगा.

7. **नए और पुराने प्लांटों में कार्य करने की नई पद्धति और संस्कृति**

मैनेजमेंट और PCSS एतद द्वारा सहमत है कि जामुल के नए और पुराने प्लांटों में उचित कार्य संस्कृति का अनुसरण करेंगे.

अ) **सुरक्षा सम्बन्धी आवश्यकताएं**

1) श्रमिकों को “कार्य के दौरान सुरक्षा” के बारे में गहन प्रशिक्षण दिया जायेगा.

2) अपेक्षित सुरक्षा मानकों का उल्लंघन करने पर श्रमिक, स्थायी श्रमिकों के समान ही, "परिणाम प्रबंधन नीति" के अंतर्गत उत्तरदायी रहेंगे.

ब) **कार्य संस्कृति**

1. प्लांट के अन्दर चाय/ नाश्ता नहीं दिया जायेगा.

2. लंच के लिए 30 मिनट की छुट्टी रहेगी.

3. श्रमिकों के द्वारा अतिरिक्त काम किये हुए घंटों के लिए भुगतान ओवरटाइम वेतन के दर से किया जायेगा.

4. पैकिंग हाउस के श्रमिकों को न्यूनतम कार्य-लक्ष्य को प्राप्त करना होगा.

5. श्रमिकों को सभी विभागीय उत्पादकता की आवश्यकताओं को पूरा करना होगा, जिसमे नयी पहलकदमियां और गतिविधियाँ भी शामिल होंगी.

6. श्रमिकों को काम के आवश्यकताओं के अनुसार कार्यों/ विभागों में लचीलापन स्वीकार करना होगा.

7. श्रमिकों को आवश्यकता अनुसार विवध कार्यों को करने की तैय्यारी रखनी होगी, बशर्ते कि पर्याप्त प्रशिक्षण दिया जाये और विभाग के कार्य नियमों के अनुसार उस पर एक युक्तियुक्त समय बिताया जाये. श्रमिकों को विभागीय कार्य से सम्बंधित सभी निर्देशों का पालन करना होगा. इसमें आवंटित विभाग में निर्देशित शिफ्ट में उपस्थिति देना शामिल है.

8. श्रमिक अपनी कुशलता की वृद्धि निम्न तरीकों से करने को स्वतंत्र हैं:

    अ) काम पर सीखने के लिए तत्पर रहकर.

    ब) काम के बाद तकनीकी कक्षाओं में उपस्थित रहकर, जो माह में 8 से अधिक ना हो.

    स) वार्षिक कुशलता आंकलन, जिसकी प्रक्रिया पर चर्चा की जाएगी और सहमति ली जाएगी.

स) **शासन समिति**

TP श्रमिकों के मुद्दों के निराकरण के लिए एक शासन समिति गठित की जाएगी जिसके उदेश्य, गठन का तरीका और काम करने की पद्धति निम्न होगी.

1. **उदेश्य**

अ) एक सकारात्मक माहौल पैदा करना ताकि TP श्रमिक और मैनेजमेंट साथ काम कर सकें.

ब) TP श्रमिकों से सम्बंधित चिंताओं, मुद्दों और शिकायतों का आगे बढ़कर निराकरण करना.

स) TP श्रमिकों के लिए उचित सेवा शर्तें सुनाश्चित करना.

द) अपव्ययी कार्य प्रणालियों को समाप्त करने का प्रयास करना.

इ) उत्पादकता को सुधारने के लिए तरीके सुझाना.

एफ) समय समय पर कार्य की आवश्यकताओं की कसौटी पर कुशलता और व्यवहार का आंकलन करना.

जी) नियमित कुशलता वृद्धि के कार्यक्रम आयोजित करना.

2. **गठन और कार्य पद्धति**

अ) समिति में बराबर की संख्या में मैनेजमेंट के प्रतिनिधि और स्वयं/ PCSS द्वारा चुने गए TP श्रमिकों के प्रतिनिधि होंगे, जिसकी अध्यक्षता हेड HR करेंगे.

ब) समिति दो महीनों में एक बार अथवा आवश्यकता के अनुसार मिलेगी.

7) **<u>सामान्य</u>**

ए. यह सहमति है कि TP श्रमिक मॉडल स्थायी आदेशों के आधीन होंगे.

बी. मैनेजमेंट सहमत है कि इसके अंतर्गत आने वाले TP श्रमिकों के सम्बन्ध में PCSS से लगातार वार्ता करेगा और प्रतिदान में PCSS सहमत है और आश्वस्त करता है कि वह जामुल के नए और पुराने प्लांटों में औद्योगिक शान्ति और सौहार्द बनाये रखने में पूरा सहृदय सहयोग प्रदान करेगा.

सी. आगे यह भी सहमति है कि PCSS और मैनेजमेंट सामूहिक सौदेबाजी के सिद्धांतों का परिपालन करेंगे और नेकनीयती से चर्चा करेंगे, और इस समझौते के सम्बन्ध में या अन्यथा किसी मतभेद या विवाद की परिस्थिति में, आपसी चर्चा और बातचीत की प्रक्रिया को निःशेष करेंगे.

डी. मैनेजमेंट और PCSS एतद द्वारा सहमत है कि वे ACC जामुल के सभी लंबित मुद्दों के निराकरण का एक संयुक्त रिपोर्ट स्विस NCP को भेजेंगे.

ई. PCSS एतद द्वारा सहमत है कि वह ACC जामुल सीमेंट वर्क्स के कुछ अधिकारीयों और कर्मचारियों के विरुद्ध न्यायिक दंडाधिकारी प्रथम श्रेणी के समक्ष पूर्व में दर्ज प्रकरण क्रमांक 314/2006 वापस ले लेगा.

एफ. पक्ष सहमत हैं कि इस समझौते में रखी गयी निबंधन और शर्ते एक पैकेज के प्रकृति के है जो PCSS द्वारा कंपनी के विरुद्ध माननीय उच्च न्यायालय के रिट अपील क्रमांक 191/ 2011 में किये गए समस्त दावों के पूर्ण एवं अंतिम निपटारा के रूप में हैं. पक्ष आगे इस पर भी सहमत हैं कि दोनों पक्षों द्वारा माननीय छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय के समक्ष एक संयुक्त पुर्शिस दर्ज किया जायेगा कि उक्त रिट अपील को वर्तमान समझौते के निबंधन अनुसार निराकृत किया जाये.

जी. यह समझौता 22 जनवरी 2016 को हस्ताक्षरित किया जा रहा है और 1 फरवरी 2016 से अमल में आ जायेगा. इस समझौते में सहमत किये गए बिन्दुओं को ठेकेदारों द्वारा अपने अपने श्रमिकों के लिए लागू किया जायेगा पर मैनेजमेंट द्वारा सुनिश्चित और गारंटी किया जायेगा. दोनों पक्ष समय समय पर, हर 6 महीनों के बाद मिलकर, समझौते के अमल की प्रगति की समीक्षा करेंगे.

एच.	सभी TP श्रमिक, उस तिथि से जिसपर नयी प्लांट कमीशन होती है, क्रियाशील हो जाती है और वे अपने निर्धारित भूमिकाएं निभाने लगते हैं; अथवा 1 फरवरी 2016; जो भी पहले हो, से संशोदित वेतन के हक़दार होंगे.

मैनेजमेंट की ओर से	PCSS की ओर से
श्री बी शिर्डिवाला, चीफ पीपुल ऑफिसर	सुश्री सुधा भारद्वाज, सलाहकार
श्री सुनील गुप्ता, क्लस्टर हेड	श्री अशीम रॉय, सलाहकार
श्री नागेश्वर राव, जनरल मैनेजर	श्री बंसी लाल साहू, अध्यक्ष
श्री देवाशीष बिस्वास, चीफ मैनेजर HR	श्री राजकुमार, उपाध्यक्ष
श्री अरुनेंदु बसु, मैनेजर HR	श्री रमाकांत बंजारे, जनरल सेक्रेटरी
श्री मणि पाण्डेय, मैनेजर HR	श्री लखन साहू, संगठन मंत्री

गवाह

1. एन. बी शेम्भावनेकर
2. उदय पवार
3. के.डी.वाधवानी
4. संतोष सोनी

मेरे समक्ष हस्ताक्षरित

पी. के. नायक

उप मुख्य श्रमायुक्त(केन्द्रीय)