

AGREEMENT DATED 08.12.1993

BETWEEN

ENFIELD INDIA LTD

AND

ENFIELD EMPLOYEES' UNION

TIRUVOTTIYUR DIVISION



THE SIGNATORIES TO THE AGREEMENT WITH
THIRU. A. SRINIVASAN, JOINT COMMISSIONER OF LABOUR,
MADRAS - 6, ON 08-12-1992

MEMORANDUM OF SETTLEMENT UNDER SECTION
12 (3) OF THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

PRESENT: THIRU. A. SRINIVASAN B.A.B.L.
JOINT COMMISSIONER OF LABOUR, MADRAS

D/7554/93

DATE : 08.12.1993

Parties to the settlement

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

Represented by

1. Shri. Vijay Sachdev
Executive Director
2. Shri Jagdish Adhlakha
General Manager-Mfg
3. Shri. Gopi Nambiar
General Manager-Personnel
4. Shri. K. Sridhar,
Senior Manager-Personnel
5. Shri. S. Rammohan
senior Manager-V. Assembly
6. Shri. T.G. Ramanujam
Senior Manager-E. Assembly.
7. Shri. Celestine Paulraj
Manager-Personnel

AND

The Workmen of The Enfield India Limited,
Tiruvottiur, Madras 600 019 represented
by Enfield Employees Union

1. Shri. K.S. Narayanan
B.Com., B.L., Dip., L.L.B.
President
2. Shri.M. Balasubramanian
Vice President
3. Shri.I. Viyakulam
General Secretary
4. Shri. S. Shanmugam
Joint secretary-Workmen
5. Shri.P. Kulasekaran
Joint Secretary-staff
6. Shri M. Mani,
Treasurer

No. of employees covered under this settlement

: 946

SHORT RECITAL OF THE CASE

The settlement dated 20.10.89 under section 18 (1) of the Industrial disputes Act, 1947, regarding payment of Bonus for the accounting years from 1.4.89 to 31.3.1992 was terminated by giving two months notice vide the Management's letter dated 1.2.91, addressed to the General Secretary, Enfield Employees Union.

Subsequently, talks on the matter of annual bonus was initiated by the said Union in the months of October '93 and November '93 and several rounds of discussions took place between the Management and the Union. Finally, with the intervention of Mr A. Srinivasan, Joint Commissioner of Labour (Madras), a settlement was arrived at on 8.12.93. The issue of payment of Bonus for the year 1992-'93 and the years 1993-'94, 1994-'95 and 1995-'96 was amicably settled, the terms and conditions being as follows:

TERMS AND CONDITIONS

1. BONUS FOR 1992-1993

Management informed the Union of the fact that production of vehicles during the financial year 1992-1993 was the lowest in the last ten years, amounting to 11,059 vehicles only. Further, the settlement dated 20.10.89 had expired and was hence not applicable as the basis for calculating the amount of Bonus. Therefore, the Management, by their letter informed the Union that payment of Bonus for the financial year 1992-'93 will be only under the provisions of the payment of Bonus act, 1965 (and as amended thereafter).

The Union made a request to the management for higher bonus payment for the year 1992-'93 in view of the cooperation assured by the Union for production and productivity changes proposed by the management and after several discussions, the Management, and the Union have concluded the payment of Bonus for the year 1992-'93 to be an amount equivalent to 11.5% of the actual salary/wages (as defined under the Payment of Bonus Act) received by the employee during the year 1992-'93.

In addition, an ex- gratia amount of Rs.150/- will be paid to all employees who are on the rolls of Enfield India Limited, TVT division as on 31.3.93, and who are eligible to receive the Bonus for 1992-93. This amount will be reduced, pro-rata, for the number of days that an employee was on loss of pay/not in employment during the period. It is agreed that while retired employees and the legal heirs of deceased employees will be paid bonus as referred to above, on a pro-rata basis, those employees who resign or who are dismissed will be paid only the Statutory Bonus at 8.33% on a pro-rata basis and will not be eligible for the Ex-gratia amount.

In view of this, Bonus for the year 1992-'93 was disbursed to all employees, as agreed to above, on November 27, 1993.

2. BONUS FOR 1993-'94, 1994-'95 AND 1995-'96

a. It is agreed that Bonus for the accounting years 1993-'94, 1994-'95 and 1995-'96 will be as per the formula in Annexures I, II and III and this will be subject to the conditions prescribed under section 31A of the Payment of Bonus Act, 1965 (and as amended subsequently).

b. The Basic salary referred to in Annexures I, II and III will be the basic salary of an employee on the last day of the financial year for which the Bonus is being calculated. It is agreed that the amount of Bonus will be reduced, pro-rata, for the number of days that an employee was on loss of pay/ not in employment during the financial year.

- c. The number of Vehicles as well as the value of Spares will be taken for the financial year. 'Vehicles' refers to the number of Equivalent Bullets as computed under the New vehicle Incentive scheme but does not include the Bullet equivalent of any Spare Parts output.
- d. The value of Spares refers to the nett sale value of factory-made spare parts, invoiced or stock-transferred during the financial year, including excise and taxes.
- e. It is agreed that since the payment in excess of 8.33% is based on an arrangement considering the role of employees in the critical period ahead, the same will be applicable to those who are on the rolls of the Company at the time of disbursement of Bonus. It is agreed that while retired employees and the legal heirs of deceased employees will be paid Bonus as referred to in clause 2 (a) on a pro-rata basis, those employees who resign or who are dismissed will be paid only the Statutory Bonus at 8.33% on a pro-rata basis.
- f. The management agrees that the Annual Bonus for a financial year will be disbursed ten days before the date of the Deepavali festival of the succeeding year. For example, Bonus for 1993-'94 will be paid ten days before the Deepavali festival of 1994.
- g. In view of this Settlement, it is agreed that no further demand involving additional financial impact to the Company on matters covered under this settlement will be raised or entertained before any forum during the validity of this settlement.

DATED AT MADRAS THIS 8TH DAY OF DECEMBER 1993.

Representing the Management

Sd/-

1. Shri Vijay Sachdev

Sd/-

2. Shri Jagdish Adlakha

Sd/-

3. Shri Gopi Nambiar

Sd/-

4. Shri K. Sridhar

Sd/-

5. Shri S. Rammohan

Sd/-

6. Shri T. G. Ramunujam

Sd/-

7. Shri Celestine Paulraj

Representing the Union

Sd/-

1. Shri K.S.Narayanan

Sd/-

2. Shri M. Balasubraminan

Sd/-

3. Shri I. Viyakulam

Sd/-

4. Shri S. Shanmugam

Sd/-

5. Shri P. Kulasekara

Sd/-

6. Shri M. Mani

Signed before me

Sd/-

(SHRI A. SRINIVASAN)

Joint Commissioner of Labour

Madras 600 006.

ANNEXURE I

A. PAYMENT OF BONUS FOR THE YEAR 1993-'94

Payment of Bonus for the Financial Year 1993-'94 will be as per the table given below.

BASIC	UPTO 800	801 TO 900	901 TO 1000	1001 TO 1100	1101 TO 1200	1201 TO 1300	1301 TO 1400	1401 TO 1500	1501 TO 1600	1601 TO 1700	ABOVE 1700
VEHICLES											
Upto 14000	3200	3325	3450	3575	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450
14001 To 14500	3325	3450	3575	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575
14501 To 15000	3450	3575	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700
15001 To 15500	3575	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825
15501 To 16000	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950
16001 To 16500	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075
16501 To 17000	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200
17001 To 17500	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325
17501 To 18000	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450
18001 To 18500	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450	5575
18501 To 19000	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450	5575	5700
19001 To 19500	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450	5575	5700	5825
19501 To 20000	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450	5575	5700	5825	5950

In addition to the above, a sum of Rs. 2/- for every Rs. 1 lakh worth of Shop-made Spare Parts in excess of Rs. 5 crores will be added on to the amount of Bonus payable according to the above table.

EXAMPLE: The total output of Equivalent Bullet vehicles during the financial year 1993 - '94 is 15,307. The value of Shop-made spare parts sold during the year is Rs. 527 lakhs (Rs. 5.27 crores).

For an employee whose basic salary as on 31.3.94 is Rs. 1,105/- p.m., the Bonus payable for the financial year 1993 - '94 will be:

$$\text{Rs. } 4,075 + (\text{Rs. } 2 \times 27) = \text{Rs. } 4,129/-$$

ANNEXURE II

B. PAYMENT OF BONUS FOR THE YEAR 1994—'95

Payment of Bonus for the Financial Year 1994—'95 will be as per the table given below.

BASIC	UPTO 800	801 TO 900	901 TO 1000	1001 TO 1100	1101 TO 1200	1201 TO 1300	1301 TO 1400	1401 TO 1500	1501 TO 1600	1601 TO 1700	ABOVE 1700
VEHICLES											
Upto 14000	3275	3400	3525	3650	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525
14001 To 14500	3400	3525	3650	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650
14501 To 15000	3525	3650	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775
15001 To 15500	3650	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900
15501 To 16000	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025
16001 To 16500	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150
16501 To 17000	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275
17001 To 17500	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400
17501 To 18000	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525
18001 To 18500	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525	5650
18501 To 19000	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525	5650	5775
19001 To 19500	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525	5650	5775	5900
19501 To 20000	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525	5650	5775	5900	6025

In addition to the above, a sum of Rs. 2/- for every Rs. 1 lakh worth of Shop-made Spare Parts in excess of Rs. 5.50 crores during the financial year will be added on to the amount of Bonus payable according to the above table subject to selling price revision compared to the previous year.

EXAMPLE: The total output of Equivalent Bullet vehicles during the financial year 1994 — '95 is 16,530. The value of Shop-made spare parts sold during the year is Rs. 585 lakhs (Rs. 5.85 crores).

For an employee whose basic salary as on 31.3.95 is Rs. 1215/- p.m., the Bonus payable for the financial year 1994 - '95 will be:

$$\text{Rs. } 4,650 + (\text{Rs. } 2 \times 35) = \text{Rs. } 4,720/-$$

ANNEXURE III

C. PAYMENT OF BONUS FOR THE YEAR 1995—'96

Payment of Bonus for the Financial Year 1995—'96 will be as per the table given below.

BASIC	UPTO 800	801 TO 900	901 TO 1000	1001 TO 1100	1101 TO 1200	1201 TO 1300	1301 TO 1400	1401 TO 1500	1501 TO 1600	1601 TO 1700	ABOVE 1700
VEHICLES											
Upto 14000	3350	3475	3600	3725	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600
14001 To 14500	3475	3600	3725	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725
14501 To 15000	3600	3725	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850
15001 To 15500	3725	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975
15501 To 16000	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100
16001 To 16500	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225
16501 To 17000	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350
17001 To 17500	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475
17501 To 18000	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600
18001 To 18500	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600	5725
18501 To 19000	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600	5725	5850
19001 To 19500	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600	5725	5850	5975
19501 To 20000	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600	5725	5850	5975	6100

In addition to the above, a sum of Rs. 2/- for every Rs. 1 lakh worth of Shop-made Spare Parts in excess of Rs. 6.00 crores during the financial year will be added on to the amount of Bonus payable according to the above table subject to selling price revision compared to the previous year.

EXAMPLE: The total output of Equivalent Bullet vehicles during the financial year 1995 — '96 is 18,152. The value of Shop-made spare parts sold during the year is Rs. 643 lakhs (Rs. 6.43 crores).

For an employee whose basic salary as on 31.3.96 is Rs. 1,310/- p.m., the Bonus payable for the financial year 1995 — '96 will be:

$$\text{Rs. } 5,225 + (\text{Rs. } 2 \times 43) = \text{Rs. } 5,311/-$$

MEMORANDUM OF SETTLEMENT UNDER SECTION
12 (3) OF THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

PRESENT: THIRU. A. SRINIVASAN B.A.B.L.
JOINT COMMISSIONER OF LABOUR, MADRAS

D/755/93

DATE : 08.12.1993

Parties to the settlement

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

Represented by

1. Shri. Vijay Sachdev
Executive Director
2. Shri Jagdish Adhlakha
General Manager-Mfg
3. Shri. Gopi Nambiar
General Manager-Personnel
4. Shri. K. Sridhar,
Senior Manager-Personnel
5. Shri.S.Rammohan
senior Manager-V. Assembly
6. Shri. T.G. Ramanujam
Senior Manager-E. Assembly.
7. Shri. Celestine Paulraj
Manager-Personnel

AND

The Workmen of The Enfield India Limited,
Tiruvottiyur, Madras 600 019 represented
by Enfield Employees Union

1. Shri. K.S. Narayanan
B.Com., B.L., Dip., L.L.B.
President
2. Shri.M. Balasubramanian
Vice President
3. Shri.I. Viyakulam
General Secretary
4. Shri. S. Shanmugam
Joint secretary-Workmen
5. Shri.P. Kulasekaran
Joint Secretary-staff
6. Shri M. Mani,
Treasurer

No. of employees covered under this
settlement.

: 946

SHORT RECITAL OF THE CASE

Consequent to the introduction of planned modernisation and introduction of new work procedures and practices at Enfield India Limited, Tiruvottiyur Division, the management informed the Enfield Employees Union of the need to change the subsisting Incentive Scheme. Accordingly, several rounds of discussions were held, and finally with the intervention of Mr. A. Srinivasan, Joint Commissioner of Labour, Madras, the issues were amicably settled and the following agreement was reached in the course of conciliations held on 8.12. 93.

TERMS AND CONDITIONS

NEW VEHICLE INCENTIVE SCHEME

The management is pleased to announce a New Vehicle Incentive Scheme as detailed here in below. This scheme will be applicable from 1.12.93, and shall supersede all incentive/ bonus schemes in operation as on date for all permanent workmen, staff and supervisors (unionised category employees).

FIXED INCENTIVE

- a. The employees in the unionised cadre would also be eligible for fixed incentive as per Annexure I.
- b. The fixed incentive is payable to all unionised employees based on the number of days attended, even if the tagging of Bullets and spares are upto 700 bullets and Rs. 45 lakhs of Spares. When the plant output is below 700 bullets and Rs. 45 lakhs of Spares, the employees will not be eligible for this fixed incentive.

A. COVERAGE

1. The New Vehicle Incentive Scheme earnings are applicable to all permanent workers, staff and supervisors working with The Enfield India Ltd, Tiruvottiyur, Madras. This Scheme earnings shall exclude trainees., apprentices, casuals, temporary casuals, contract labour and all other such persons who are not permanent unionised employees of the company.
2. Any worker transferred to this plant from any other plant or division or location of the company or any of the group companies would not be eligible for benefits under this scheme or any other compensatory payment in lieu there of.

B. ELIGIBILITY

An employee covered by this scheme shall be eligible for benefit for a particular month if he conducts himself in a disciplined manner and co operates for achieving production/productivity.

C. METHOD OF CALCULATION OF VEHICLE INCENTIVE

1. **TOTAL OUTPUT** : The monthly output of the plant would be declared by PPC Department and the method for arriving at total output is outlined below :

$$\text{Total Output} = \text{Vehicles output} + \text{Spares Output}$$

(Both vehicles and spares converted to bullets as explained here in below)

2. **VEHICLE OUTPUT** : The vehicle output for a month would be determined as :

- a. The number of Petrol Bullet vehicles (all models) tagged during the month,

PLUS

- b. The number of Enfield Diesel tagged during the month x the conversion factor (*) for Enfield diesel,

PLUS

- C. The total of all new models tagged during the month, multiplied by their respective conversion factor (*).
- (*) The conversion factor would be arrived at based on work content as per study of PED/IED converted to equivalent Bullet, and this would be intimated to the Union.

The conversion factor would therefore be equal to the work content of the new model, divided by the work content of the bullet. This conversion factor for all future new models will be compiled and notified by PED.

EXAMPLE : If the production figures for a particular month are :

Petrol Bullets : 1100

A New model bike : 50

Let us assume that the conversion factor of the new model bike has been determined as 0.60 by PED.

Therefore, total vehicle Output for the month is :

$$\begin{aligned} &= 1100 + 50 \times 0.60 \\ &= 1100 + 30 \text{ bullets} \\ &= 1130 \text{ bullets} \end{aligned}$$

3. FEATURE / VARIANT INTRODUCTION :

For any variant or any change in features, the additional / reduced work content would be finalised by PED/IED. This would get converted to Bullet equivalent for Calculation of Vehicle Output as explained in the example below :

EXAMPLE 1 : If a new feature is added that has an additional work content of 0.01 Bullet equivalent.

Let us assume that:

200 Vehicles having this new feature are produced during a month. The Bullet equivalent of these 200 vehicles would be :

$$\begin{aligned} &\text{Number of vehicles PLUS Bullet equivalent of the additional feature} \\ &= 200 + 200 \times 0.01 \\ &= 200 + 2 \\ &= 202 \text{ Bullets.} \end{aligned}$$

EXAMPLE 2 : If an existing feature, having a work content of 0.02 Bullet equivalent is removed.

Let us assume that

300 vehicles are produced without this feature during a month. The Bullet equivalent of these 300 vehicles would be :

$$\begin{aligned} &\text{Number of vehicles LESS Bullet equivalent of the feature that was removed} \\ &= 300 - 300 \times 0.02 \\ &= 300 - 6 \\ &= 294 \text{ Bullets} \end{aligned}$$

4. **SPARE PARTS OUTPUT** : For the purpose of calculating the spare parts output during a month, the factory - made spare parts invoiced / stock - transferred during the month would be taken as the base. The Total value of shop produced spares transferred to Spare Parts department would be converted to equivalent Bullets according to the following formula :

$$\left. \begin{array}{l} \text{Total Bullet Equivalent of Spares} \\ \text{Invoiced/Stock - transferred} \end{array} \right\} = \frac{\text{Total value of Spares from the shop (in lakhs)}}{45 \times 2.9}$$

The value of Rs. 45 lakhs is nett sale value, inclusive of excise. This value is based on the price list prevailing during the period April 1993 to October 1993.

Rs. 1 lakh worth of shop-made spares is equivalent to 2.9 Bullets.

This scheme applies only to spare parts made in - house and excludes bought out parts.

4.1 PRICE REVISION OF SPARE PARTS

The base level value of Rs. 45 lakhs is based on Spares prices as on 1.11.93. As and when the price list of spares is revised, this base level value of Rs. 45 lakhs would be revised accordingly. Similarly, the factor for converting shop- made spares will also be revised.

EXAMPLE : In the event of a 10% increase in the prices of all the spare parts, the base value would also increase by 10%, i. e., it will become Rs. 49.5 lakhs. Similarly, the conversion factor of 2.9 will change. Now Rs. 1 lakh worth of shop - made spare parts will be equal to 2.64 Bullets.

NOTE : In case the value of spares is less than Rs.45 lakhs in a month, the amount by which it is less than Rs. 45 lakhs would be converted into Equivalent Bullets and the same would be reduced from Vehicle Out put to arrive at the final total plant output.

5. OFFLOADING AND INLOADING OF COMPONENTS/OPERATIONS

- a. Offloading means items and / or operations that are currently produced /carried out in the plant which get transferred out to a vendor or to a sub- contractor, either temporarily or permanently.
- b. In loading means items and / or operations that are not currently produced / carried out in the plant being transferred in from a vendor or a sub - contractor to be done inside the plant by the permanent workmen of the company either temporarily or permanently.
- c. The volume of offloading or inloading as well as the components/ assemblies to be off loaded / inloaded would be at the discretion of the management and its impact would be taken into account.
- d. The change in output due to offloading / inloading will be computed as explained in the following examples :

EXAMPLE 1 : If the monthly requirement of rocker - arms is 1500 Nos. All 1500 are produced in-house. Let us assume that for a particular month, it is decided to off-load 500 nos of the rocker arm.

The impact of this off - loading on the output is :

$$(500 \times \text{SMH of Rocker - arm as per Annexure 4})$$

$$\frac{\text{SMH of Bullet}}{= 500 \times 0.4942}$$

$$\frac{100}{= 2.47 \text{ Bullets}}$$

This impact would be reduced from the Vehicle Output for the month.

EXAMPLE 2 : If the monthly requirement of main shaft is 1000 Nos. Only 1000 are produced in house. Let us assume that for a particular month, it is decided to in-load 500 Nos. of the main shaft
The impact of this in-loading on the output is :

$$(500 \times \text{SMH of main shaft as per Annexure 4})$$

$$\begin{array}{r} \text{-----} \\ \text{SMH of Bullet} \\ = 500 \times 1.345 \\ \text{-----} \\ \text{100} \end{array} = 6.73 \text{ Bullets}$$

This impact would be added on to the Vehicle Output for the month.

NOTE : Since the earlier incentive scheme has been superseded by this agreement, the standard Man hours given in Annexure 4 shall be used only for the purposes of determining the impact of off-loading / in- loading, new features introduction, process changes, new models, etc., as outlined in this scheme. These Standard Man hours (SMH) cannot be considered as the Standard Man hours for routine daily shift operations. During such shift operations, employees shall work for eight hours actual.

6. **METHOD / PROCESS CHANGES :** In case of any method / process change or change in work contain, the impact on Vehicle Output for the month would be calculated as follows :
- a. The revised work content of the component / assembly would be finalised by PED/ IED.
 - b. The revised work content of the Models (including present models) in which the component / assembly is used would be calculated using the revised work content of the Component / assembly. The conversion factors of these models (to Bullet Equivalent) would also be changed accordingly.

D. INPUT

The input of employees in the plant would comprise all regular direct workmen, apprentices, casuals, etc., and the number of employees for the purpose of this calculation will be arrived at as detailed below :

Number of employees = (a+b+c), where

a. = Average number of regular workmen on the rolls during the month.

b. = Average number of apprentices on the rolls during the month X 0.8 and

c. = Average number of casuals / contract man months during the month.

- a. **Regular workmen :** The average of all regular workmen (token holders), including direct and indirect workmen on the rolls of the company during the month would be considered for the sake of this input calculation. Any employee transferred from other divisions such as Marketing, Corporate, Service, etc., will not be considered as workmen under this input calculation.
- b. **Apprentices :** The average number of apprentices employed in the division in various departments under The Apprentices Act, 1961, during the month will be considered as the No. of Apprentices for this calculations. Since an apprentice has to undergo related instruction classes

once a week his contribution to the output is taken as only 0.8 Hence for the purpose of this in put calculation. the number of apprentices will be calculated as :

Avg. number of apprentices on the rolls during the month X 0.8.

- c. **Casuals / Contract workmen :** For this calculation the number of man months worked by casual / contract workment employed to the production departments and related areas only will be added. They are engaged for a specific period and their work is specific. Therefore, they replace regular workmen. Hence, their contribution is taken as full.

For the purpose of this calculation, the casuals working in the following areas will not be included

- | | | |
|---------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| i. Vehicle Packing | vi Security | xi Construction |
| ii. Vehicle Pushing | vii Maintenance | xii Installation and shifting |
| iii Scrap Yard | viii. Canteen | of plant & machinery |
| iv Materials | ix Accounts | |
| v. Housekeeping | x Stores for Annual Inventory | |

Casuals / contract workmen in all other areas will be taken into account for calculating the input, as specified above.

Any other category of persons who may be employed in future as trainees, improvers, learners, probationers, etc., or any other new category of persons inducted in future will be considered appropriately for input. If engaged in departments contributing directly to manufacturing activities.

- d. The hours of setting, trial, rework, pilot lot, rejection rework, house keeping, etc., would not be eligible for any deduction for input or compensation in output.
- e. The Group Leaders are henceforth expected to work for 8 hours. They shall continue to be in Grade E and their input would be considered as full.

E. EARNING FOR WORKMEN BASED ON BULLET OUTPUT AND THE EMPLOYEE INPUT

The caring for workmen will be computed on the basis of increased Bullet output as well as decreased manpower input. The earning per incremental vehicle for different levels of output is given in Table 1 and the earning per man power reduction for different levels of manpower input is given in Table 2. The sum of the earnings calculated from these tables will be the total earning for workmen.

Table 1, which is given below, shows the earning per additional vehicle for each workman. At each level of output, the earning per vehicle increase is given in Rupees per Bullet.

RATE TABLE 1
(RATE PER VEHICLE AT DIFFERENT VOLUMES OF OUTPUT)

Equivalent Bullet	Upto 1150 + Spares Rs. 45 lakhs	1151 to 1250 + Spares Rs. 45 lakhs	1251 to 1350 + Spares Rs. 45 lakhs	1351 to 1450 + Spares Rs. 45 lakhs	1451 to 1550 + Spares Rs. 45 lakhs	1551 to 1650 + Spares Rs. 45 lakhs	1651 to 1750 + Spares Rs.45 lakhs
Rate per Vehicle	0	0.50	0.65	0.80	1.00	1.20	1.4

Table 2, given below shows the earning per unit decrease in manpower for each workman. At each level of manpower, the earning per unit decrease in manpower is given in Rupees per unit manpower.

RATE TABLE 2

(PER UNIT REDUCTION IN MANPOWER)

Manpower as per 'D'	Rate per Unit manpower decreased
Upto 961	0
Less than 961 and upto 861	0.40
Less than 861 and upto 761	0.50

For any increase in manpower, deduction will be made on a similar basis.

Together, Table 1 and Table 2 would be

Equivalent Bullet	Upto 1150 + Spares Rs. 45 lakhs	1151 to 1250 + Spares Rs. 45 lakhs	1251 to 1350 + Spares Rs. 45 lakhs	1351 to 1450 + Spares Rs. 45 lakhs	1451 to 1550 + Spares Rs. 45 lakhs	1551 to 1650 + Spares Rs. 45 lakhs	1651 to 1750 + Spares Rs.45 lakhs
Manpower as per 'D'							
961	0	0.50	0.65	0.80	1.00	1.20	1.40
960 to 861	0.40	0.90	1.05	1.20	1.40	1.60	1.80
860 to 761	0.50	1.40	1.55	1.70	1.90	2.10	2.30

For any increase in manpower above 961, deduction will be made on a similar basis.

1. A table of examples, for different levels of production and different manpower strengths is given as Annexure 2.
- ii. Annexure 3 gives table of total earnings at specified levels.

F. EARNINGS FOR STAFF & SUPERVISORS

The Staff and Supervisors would be entitled to 75% of the tabulated amount applicable for workmen and shall be based on their actual attendance. *Full*

Annexure 2 shows the examples of earnings for Staff and Supervisors also.

G. TIME LIMIT

This scheme comes into effect from 1.12.93 and will be in operation upto 31.12.96. It is not automatically renewable.

H. MAXIMUM EARNING LIMIT

The maximum earning in a month as from the table for different categories of unionised employees is as mentioned below:

Workmen	:	Rs. 650/- p.m.
Staff	:	Rs. 455/- p.m.
Supervisors	:	Rs.. 455/- p.m.

The decision of the Management which regard to interpretation and calculations with reference to this scheme will be final.

DATED AT MADRAS THIS 8TH DAY OF DECEMBER 1993

Representing the Management

Sd/-.....

1. Shri Vijay Sachdev

Sd/-.....

2. Shri Jagdish Adlakha

Sd/-.....

3. Shri Gopi Nambiar

Sd/-.....

4. Shri K. Sridhar

Sd/-.....

5. Shri. S. Rammohan

Sd/-.....

6. Shri. T.G. Ramanujam

Sd/-.....

7. Shri Celestine Paulraj

Representing the Union

Sd/-.....

1. Shri. K.S. Narayanan

Sd/-.....

2. Shri M. Balasubramanian

Sd/-.....

3. Shri I. Viyakulam

Sd/-.....

4. Shri. S. Shanmugam

Sd/-.....

5. Shri P. Kulasekaran

Sd/-.....

6. Shri M. Mani

Signed before me

Sd/-.....

(Shri A. Srinivasan)

Joint Commissionner of Labour

Madras 600 006

ANNEXURE 1

FIXED INCENTIVE SCHEME

All employees in the unionised cadre as on 1.12.93 are eligible for Fixed Incentive earnings as per details outlined below. The earlier incentive scheme, Plant Bonus, Additional Plant Bonus and Vehicle Bonus Scheme stand withdrawn.

1. DIRECT WORKMEN

- a. All direct workmen on the rolls of the Company as on 1.12.93 will be eligible for a Fixed Incentive corresponding to the respective group average efficiency (subject to a minimum of 130%) for the period from April 1993 to September 1993.
- b. All direct workmen are eligible for a fixed plant bonus corresponding to the average efficiency of the plant from April 1993 to September 1993.
- c. In addition to the above they are eligible for a fixed Additional Plant Bonus corresponding to the average efficiency of the plant from April 1993 to September 1993.
- d. For the purpose of arriving at the amount of Fixed Incentive, as detailed in 1(a), 1(b) and 1(c), the slab rate as applicable on 31.10.93 will be considered.

The direct workmen will be eligible for a total fixed incentive, which will be equal to :

$$\frac{(\text{Incentive} + \text{Plant Bonus} + \text{Addl. Plant Bonus}) \times \text{No. of days attended}}{\text{No. of working days}}$$

EXAMPLE 1 : For a workman in the earlier M-2 group.

With slab rate = Rs. 1.94.

No. of working days - 26

No. of days attended = 25

Average Group Performance (Apr.- Sep. '93) = 116.98%

Therefore = 130%

Average Plant Performance (Apr. - Sep. '93) = 121.7%

Incentive = $(130 - 55) \times 2 \times 1.94 = \text{Rs. } 291/-$

Plant Bonus = $(121.7 - 75) \times 1.94 = \text{Rs. } 90.60$

Addl. Plant Bonus = $(121.7 - 90) \times 1.94 = \text{Rs. } 61.49$

Total Fixed Incentive = $(291 + 90.60 + 61.49)$

Total Fixed Incentive = 443.09×25

(payable) ----- = Rs. 426

26

NOTE : Calculation for the workmen of exports vehicle assembly, sub-assembly, vehicle assembly and welding would include additional incentive as per the average additional amount received by them during the period 1.4.93 to 31.10.93.

2. INDIRECT WORKMEN

- a. The workmen of common pool, R & D, HRD, Lab., PPC, Quality, Maintenance, Stores, Materials, Spares departments and other support departments will be eligible for incentive corresponding to the average efficiency (Subject to a minimum of 130%) of the department/plant as per payment declared by Accounts Department between April 1993 and September 1993. For the purpose of arriving at the amount, the slab rate will be the one applicable as on 31.10.93.
- b. These workmen are eligible for a fixed plant bonus based on the average efficiency of the plant from April 1993 to September 1993 based on their respective slab rates as stated in 2(a) above.
- c. In addition, they are eligible for a fixed Additional plant bonus calculated on the basis of the average plant efficiency from April 1993 to September 1993, based on their respective slab rates as stated in 2 (a) above.

The indirect workmen will be eligible for a total fixed incentive, which will be equal to:

$$\text{(Incentive + Plant Bonus + Addl. Plant Bonus)} \times \frac{\text{No. of days attended}}{\text{No. of working days}}$$

EXAMPLE 2 : For an indirect workman, with slab rate = Rs. 1.63.

No. of working days = 26.

No. of days attended = 25

Ave. Plant Performance (Apr. - Sep. '93 = 121.7%

Therefore = 130%

Incentive = $(130 - 55) \times 2 \times 1.63 = \text{Rs. } 244.50$

Plant Bonus = $(121.7 - 75) \times 1.63 = \text{Rs. } 76.12$

Addl. Plant Bonus = $(121.7 - 90) \times 1.63 = \text{Rs. } 51.67$

Total Fixed Incentive = $(244.50 + 76.12 + 51.67)$

Total Fixed Incentive = 372.29×25

Payable = $\frac{372.29 \times 25}{26} = \text{Rs. } 357.97$

3. FIXED INCENTIVE ADJUSTMENT (FOR WORKERS)

The workmen would be eligible to an additional fixed incentive amount each month on his crossing a range of Basic salary for 208 hours of attendance as detailed in the following table.

RANGE	BASIC (in Rupees / month)	FIXED INCENTIVE ADJUSTMENT (in Rupees/month, when the Basic crosses from one range to the next)
1.	Rs. 640.01 to Rs. 706.00	Nil
2.	Rs. 706.01 to Rs. 725.00	Rs. 18/-
3.	Rs. 725.01 to Rs. 745.00	Rs. 18/-
4.	Rs. 745.01 to Rs. 765.00	Rs. 18/-
5.	Rs. 765.01 to Rs. 785.00	Rs. 18/-
6.	Rs. 785.01 to Rs. 800.00	Rs. 25/-

7.	Rs. 800.01 to Rs. 815.00	Rs. 25/-
8.	Rs. 815.01 to Rs. 835.00	Rs. 25/-
9.	Rs. 835.01 to Rs. 860.00	Rs. 30/-
10.	Rs. 860.01 to Rs. 885.00	Rs. 30/-
11.	Rs. 885.01 to Rs. 905.00	Rs. 30/-
12.	Rs. 905.01 to Rs. 955.00	Rs. 35/-
13.	Rs. 955.01 and above	Rs. 35/-

4. UNION STAFF

All unionised staff would be paid

- Incentive based on the average points tabulated by PED for the period April 1993 to September 1993.
- They are also eligible for Plant Bonus and Additional Plant Bonus, as calculated for the workmen.
- For the purpose of arriving at the amount, the slab rate corresponding to their basic as on 31.10.93 would be used.
- The earnings would be based on the number of days attended.

An example of the calculation for a staff is given as Example 3 at the end.

5. FIXED INCENTIVE ADJUSTMENT FOR STAFF

The Staff would be eligible to an additional fixed incentive amount each month on his crossing a range of Basic salary for 208 hours of attendance as detailed in the following table.

RANGE	BASIC (in Rupees/month)	FIXED INCENTIVE ADJUSTMENT (in Rupees/month, when the Basic crosses from one range to the next)
1.	Rs. 695.01 to Rs. 715.00	Nil
2.	Rs. 715.01 to Rs. 735.00	Rs. 15/-
3.	Rs. 735.01 to Rs. 755.00	Rs. 15/-
4.	Rs. 755.01 to Rs. 775.00	Rs. 15/-
5.	Rs. 775.01 to Rs. 795.00	Rs. 15/-
6.	Rs. 795.01 to Rs. 820.00	Rs. 15/-
7.	Rs. 820.01 to Rs. 845.00	Rs. 15/-
8.	Rs. 845.01 to Rs. 855.00	Rs. 15/-
9.	Rs. 855.01 to Rs. 875.00	Rs. 15/-
10.	Rs. 875.01 to Rs. 900.00	Rs. 15/-
11.	Rs. 900.01 to Rs. 925.00	Rs. 15/-
12.	Rs. 925.01 to Rs. 975.00	Rs. 15/-
13.	Rs. 975.01 and above	Rs. 15/-

6. SUPERVISORY STAFF

The Supervisory staff will be eligible for the fixed incentive on the basis explained below:

- Average Incentive paid for the period from April 1993 to September 1993, related to group performance, rejection factor and the plant performance, and
- Weighted plant performance average of all the staff for the period from April 1993 to September 1993, payable monthly along with the Incentive.

The slab rate used for calculating the above will be the one corresponding to the employee's slab rate as on 31.10.93, and the payment will be based on the number of days attended.

NOTE: Supervisors would be eligible for payment of Annual Plant Arrears amount from January 1993 to November 1993, Payable in April 1994. For subsequent periods, from December 1993, this amount would be paid monthly in Fixed Incentive as outlined in 6 (b).

Example of the calculation for a Supervisory Staff are given as Examples 4 and 5 at the end.

7. FIXED INCENTIVE ADJUSTMENT FOR SUPERVISORY STAFF

The supervisory staff would be eligible to an additional fixed incentive amount each month on his crossing a range of Basic salary for 208 hours of attendance as detailed in the following table

RANGE	BASIC (in Rupees/month)	FIXED INCENTIVE ADJUSTEMENT (in Rupees/month, when the Basic crosses from one range to the next)
1.	Rs. 785.01 to Rs. 835.00	Rs. 30/-
2.	Rs. 835.01 and above	Rs. 36/-

EXAMPLE OF CALCULATIONS FOR STAFF AND SUPERVISORS

EXAMPLE - 3 : For a staff

Slab rate	=	Rs. 2.08
No. of working days	=	26
No. of days attended	=	25
Average Bonus points	=	35
Plant Average point	=	30
Average Plant Performance (Apr. - Sep. 93)	=	121.7%
Incentive = (35 + 30) x 2.08	=	Rs. 135.20
Plant Bonus	=	(121.7 - 75) x 2.08 = Rs. 97.14
Addl. plant bonus	=	(121.7 - 90) x 2.08 = Rs. 65.94
Total Fixed Incentive	=	(135.20 + 97.14 + 65.94)
Total Fixed Incentive payable	=	298.28 x 25
		----- = Rs. 286.80
		26

EXAMPLE : 4 For a supervisor, whose Slab Rate is Rs. 3.90.

Slab rate	=	Rs. 3.90
No. of working days	=	26
No. of days attended	=	25
Average Bonus points	=	60
Weighted Plant Performance Average	=	9.5
Incentive	=	60 x 3.90 = Rs. 234.00
Weighted Plant Performance Average	=	9.5 x 3.90
	=	Rs. 37.05
Total Fixed Incentive	=	(234.00 + 37.05)
Total Fixed Incentive	=	271.5 x 25
* (Payable)		----- = Rs. 260.63
		26

EXAMPLE 5 : For a supervisor whose Slab Rate is Rs. 7.50,

Slab rate	= Rs. 7.50
No. of working days	= 26
No. of days attended	= 25
Average Bonus points	= 39.5
Weighted Plant Performance Average	= 10.00
Incentive	= 39.5 x 7.5 = Rs. 296.25
Weighted Plant Performance Average	= 10.00 x 7.5 = Rs. 75.00
Total Fixed Incentive	= (296.25 + 75.00)
Total Fixed Incentive (payable)	= 371.25 x 25
	----- = Rs. 356.97
	26

ANNEXURE 2

EXAMPLES OF EARNINGS PER INCREMENTAL VEHICLE

CALCULATED FOR DIFFERENT LEVELS OF OUTPUT

(in Rupees / employee)

Production level	1258	1258	1321	1321	1378	1378
	+	+	+	+	+	+
Spares	Spares	Spares	Spares	Spares	Spares	Spares
Rs. 50	Rs. 52	Rs. 52	Rs. 56	Rs. 47	Rs. 42	
lakhs	lakhs	lakhs	lakhs	lakhs	lakhs	lakhs
Workman	64.63	68.40	109.35	117.32	142.04	130.44
Staff & Supervisor	48.47	51.30	82.01	87.99	106.53	97.83

EXAMPLES OF EARNINGS PER UNIT DECREASE IN MANPOWER

CALCULATED FOR DIFFERENT LEVELS OF MANPOWER

(in Rupees / employee)

Manpower as per 'D'	965	957	891	859	827
Workman	0	1.60	28.00	40.80	53.60
Staff & Supervisor	0	1.20	21.00	30.60	40.20

**ANNEXURE 3
EXAMPLES OF TOTAL EARNINGS
DIFFERENT LEVELS OF OUTPUT AND MANPOWER**

Tagged Bullets		1258	1258	1321	1321	1358	1358
		+	+	+	+	+	+
		Spares	Spares	Spares	Spares	Spares	Spares
		Rs. 39	Rs. 52	Rs. 52	Rs. 42	Rs. 42	Rs. 47
		lakhs	lakhs	lakhs	lakhs	lakhs	lakhs
Manpower as per 'D'	W	45.30	68.40	109.35	90.50	114.55	126.04
961	S	33.98	51.30	82.01	67.88	85.91	102.03
	W	52.50	75.60	116.55	97.70	121.75	133.24
943	S	39.38	56.70	87.41	73.28	91.31	99.93
	W	93.50	116.60	157.55	138.70	162.75	174.24
859	S	70.13	87.45	118.16	104.03	122.06	130.68
(W = Worker		S = Staff / Supervisor)					

SITUATION 1 : If, in a particular month the output and input figures are:

Vehicle Output = 1258
 Manpower = 965
 then, Spares Output = Rs. 50 lakhs

Surplus spares output converted into vehicles = $(50 - 45) \times 2.9 = 14.5$ Bullets

Vehicle Output is therefore = 1258 + 14.5 = 1272.5 Bullets

Earnings for Vehicle output is:

For the first 1150 vehicles = Nil

For 100 vehicles between 1151 and 1250 = $100 \times 0.50 = \text{Rs. } 50.00$

For 22.5 vehicles between 1251 and 1272.5 = $22.5 \times 0.65 = \text{Rs. } 14.63$

Earnings for reduction in manpower is nil.

Total earnings for a workman = Rs. 50.00 + Rs. 14.63 = Rs. 64.63

Total earnings for a staff = 75% of Rs. 64.63 = Rs. 48.47

SITUATION 2 : If, in a particular month the output and input figures are:

Vehicle Output = 1258
 Manpower = 943
 then, Spares Output = Rs. 50 lakhs

Surplus spares output converted into vehicles = $(50 - 45) \times 2.9 = 14.5$ Bullets

Vehicle Output is therefore = $1258 + 14.5 = 1272.5$ Bullets

Earnings for Vehicle output is:

For the first 1150 vehicles = Nil

For 100 vehicles between 1151 and 1250 = $100 \times 0.50 = \text{Rs. } 50.00$

For 22.5 vehicles between 1251 and 1272.5 = 22.5×0.65

= Rs. 14.63

Earnings for reduction in manpower is :

Reduction in manpower = $961 - 943 = 18$

Earnings for the reduction = $18 \times 0.40 = \text{Rs. } 7.20$

Total earnings for a workman = $\text{Rs. } 50.00 + \text{Rs. } 14.63 + \text{Rs. } 7.20$

= Rs. 71.83

Total earnings for a staff = $75\% \text{ of Rs. } 71.83$

= Rs. 53.87

ANNEXURE 4

SHOPWISE TABLE OF STANDARD MANHOURS

FOR 6V STANDARD BULLET

(AS PER OLD TIME STUDY)

S. NO.	SHOP	STANDARD MANHOURS
1	Machine Shop and Heat Treatment	48.425
2.	Engine Assembly	9.0852
3.	Vehicle Assembly	16.2457
4.	Paint Shop	7.0463
5.	Press Shop	4.8942
6.	Tinkering and Welding	14.5016
	TOTAL	100.198

The Standard Manhours are to be used for tabulation of impact if any due to product or process changes on plant output to arrive at the New Vehicle Incentive earning only and are not to be used for daily work.

For all models other than 6V Standard, any change for work content tabulation in New Vehicle Incentive Scheme, the Standard Manhours considered would be as per allowed time for these models in incentive calculation for the period April '93 to October '93.

ANNEXURE 5

SECTION WISE FIXED INCENTIVE TABULATION BASIS

DIRECT WORKMEN

S. No.	GROUP	AVERAGE EFFICIENCY APR '93 - SEP '93	AVERAGE BONUS POINTS
1	M - 2	130. 00	150
2	M - 3	161. 33	212
3	M - 4	130. 00	150
4	M - 6	153. 20	196
5	M - 7	130. 00	150
6	M - 8	130. 00	150
7	M - 9	130. 00	150
8	M - 10	206. 40	302
9	M - 11	134. 10	158
10	M - 12	132. 30	154
11	M - 14	137. 10	164
12	M - 15	134. 10	158
13	M - 16	130. 00	150
14	M - 17	130. 00	150
15	M - 18	136. 10	162
16	M - 19	130. 00	150
17	M - 21	154. 80	199
18	M - 23	157. 50	205
19	M - 24	130. 00	150
20	M - 25	151. 60	193
21	H. T.	132. 05	154
22	E - 5	133. 20	156
23	E - 6	130. 00	150
24	E - 11	137. 80	165
25	E - 12	130. 00	150
26	TOOL ROOM	130. 00	150
27	A - 3	131. 90	153
28	A - 4	163. 80	217
29	A - 12	175. 90	241
30	A - 5	160. 40	210
31	A - 21	162. 40	214
32	A - 28	141. 50	173
33	A - 30	131. 20	152
34	ARMY -A13	131. 20	152
35	EXPORT	151. 20	192
36	P - 1	135. 70	161
37	P - 2	188. 20	266
38	P - 3	146. 20	182
39	S - 1	179. 59	249
40	S - 19	193. 00	276

S. No.	GROUP	AVERAGE EFFICIENCY APR '93 - SEP ' 93	AVERAGE BONUS POINTS
41	S - 4	184. 20	258
42	S - 5	200. 50	291
43	S - 6	130. 00	150
44	S - 7	137. 70	165
45	S - 8	141. 40	172
46	S - 9	147. 80	185
47	S - 15	205. 00	300
48	S - 17	169. 40	228
49	S - 20	207. 40	394
50	S - 21	218. 40	326
51	S - 25	166. 20	222
52	S - 26	130. 00	150
53	S - 27	130. 00	150
54	G - 1	135. 70	161

— AVERAGE PLANT EFFICIENCY FOR THE PURPOSE OF PLANT/ADDITIONAL PLANT BONUS FIXATION IS 121.7%

— ALL REVISIONS, POWER LOSS, ADDITIONAL CREDITS ARE INCORPORATED.

—THE SPARE PARTS WORKMEN WOULD BE ELIGIBLE TO A FIXED INCENTIVE BASED UPON THEIR PERFORMANCE FOR THE PERIOD APRIL 1993 TO OCTOBER 1993.

S.No	GROUP	AVERAGE EFFICIENCY APR. '93 - SEP '93	AVERAGE BONUS POINTS
49	S - 20	207. 40	304
50	S - 21	218. 40	326
51	S - 25	166. 20	222
52	S - 26	130. 00	150
53	S - 27	130. 00	150
54	G - 1	135. 70	161

— AVERAGE PLANT EFFICIENCY FOR THE PURPOSE OF PLANT/ADDITIONAL PLANT BONUS FIXATION IS 121.7%

— ALL REVISIONS, POWERLOSS, ADDITIONAL CREDITS ARE INCORPORATED.

ANNEXURE 6

Sectionwise Fixed Indirect Workmen Incentive Tabulation Basis

INDIRECT WORKMEN

S.NO.	SECTION	AVERAGE BONUS POINTS
1	STORES	150
2	PPC	150
3	COMMON POOL	150
4	LABORATORY	150
5	DEVELOPMENT	150
6	ADMINISTRATION	150
7	MAINTENANCE	150
8	MISCELLANEOUS	150
9	QUALITY	150

— AVERAGE PLANT EFFICIENCY FOR THE PURPOSE OF PLANT/ADDITIONAL PLANT BONUS FIXATION IS 121.7%

SECTION WISE FIXED INCENTIVE TABULATION BASIS

STAFF

S.NO	SECTION	AVERAGE BONUS POINT
1	STORES ST 1	85
2	SPAREES SMO 2	85
3	ACCOUNTS AC 3	85
4	TESTING Q 2	75
5	PPC PC 1	75
6	PPC PC 4	75
7	PPC PC 5	75
8	PURCHASE B 2	75
9	SERVICE PROMOTION SP 1	75
10	SECURITY AM 2	75
11	ADMINISTRATION AM 5	75
12	FIRST AID AM 7	75
13	DEVELOPMENT D 2	75
14	PLANNING PL 1	75
15	MAINTENANCE STORES R 20	75
16	TOOL STORES TS 2	75
17	INSPECTION Q 1	75

— AVERAGE PLANT EFFICIENCY FOR THE PURPOSE OF PLANT / ADDITIONAL PLANT BONUS FIXATION IS 121.7 %

ANNEXURE 7
SECTION WISE FIXED INCENTIVE TABULATION BASIS
SUPERVISORS

S. No.	E.No.	NAME	AVERAGE BONUS POINTS
1	20	C. KUMARASAMY	52.5
2	566	R. NATARAJAN	52.5
3	677	MURUGAYYA	52.5
4	813	G. K. KANNAN	51.5
5	1010	MAYAKRISHNAN	52.5
6	1263	APPU GOUNDER	52.5
7	1496	SEKAR	52.5
8	1300	S. RAMANI	49.0
9	367	T. G. EKAMBARAM	51.0
10	1129	T. MURUGESAN	51.0
11	1175	P. JAMES	51.0
12	920	V. PALANI	52.5
13	1566	DAMODHARAN	52.5
14	441	KOTHANDARAMAN	52.0
15	1043	VAIDHYANATHAN	52.0
16	751	K. PREMKUMAR	51.5
17	752	M. SWAMIKANNU	51.5
18	1222	M. BALASUBRAMANIAN	51.5
19	64	RANGABASHYAM	51.5
20	771	K. BALASUBRAMANIAN	51.0
21	892	J. RANGASAMY	51.0
22	911	K.E. SRINIVASAN	51.0
23	991	K. RAJARAMAN	51.0
24	1172	CHELLAPPA	51.5
25	67	VELU SELVARAJ	51.5
26	335	S. RANGASAMY	51.5
27	449	RAMADOSS	51.5
28	601	A. VAIDHYANATHAN	51.5
29	605	R. VENKATACHALAM	51.5
30	743	C. VENKATACHALAM	51.5
31	749	R. NATARAJAN	51.5
32	856	ARULRAYAN	51.5
33	939	JAYARAMAN	51.5
34	1000	VENKATESWARAN	51.5
35	1032	NAGARAJAN	51.5
36	1173	K. GANESAN	51.5
37	1377	T. SIVAKUMAR	51.5
38	1390	JAYAPAL	51.5
39	1448	PERIYASAMI	51.5
40	1470	RAVICHANDRAN	51.5
41	1498	SADAGOPAN	51.5
42	1713	SAMUEL BHASKAR	78.0
43	1714	MUTHUSAMY	51.5
44	1729	SETHU	51.5
45	445	NATARAJAN	51.5
46	839	GOPAL	51.5
47	1165	PALANIVELU	51.5
48	2194	KRISHNAN	78.0
49	1280	BHAKTHAVATCHALAM	51.5
50	1776	SENTHIL KUMAR	78.0
51	316	B. RAMACHANDRAN	51.0
52	2021	A. ASHOK	77.0

S.No.	E.No	NAME	AVERAGE BONUS POINTS
53	630	L. MANIVEL	50. 0
54	1274	KALIYAPERUMAL	50. 0
55	1662	NEELAMEGHAM	50. 0
56	1697	MOORTHY	50. 0
57	1731	DHEENABANDHU	50. 0
58	1750	A.E. SRINIVASAN	50. 0
59	112	C.K. PALAYAM	51. 0
60	1803	V. MUTHUSAMY	51. 0
61	1820	C. RAMESH	77. 0
62	2080	A.C. RAVI	51. 0
63	1074	K. THIYAGARJAN	51. 0
64	509	VENUGOPAL	52. 5
65	2182	SARDHAJ MOHAMMED	52. 5
66	916	MUTHU	52. 5
67	1319	PATTAN MEERAN SAHIB	52. 5
68	1279	PITCHUMANI	51. 0
69	1797	RAJENDRAN	52. 5
70	1970	SUBRAMANI	79. 0

— THE ABOVE BONUS POINTS ARE INCLUSIVE OF PLANT ARREARS.

MEMORANDUM OF SETTLEMENT UNDER SECTION
12 (3) OF THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947

PRESENT: THIRU. A. SRINIVASAN B.A.B.L.
JOINT COMMISSIONER OF LABOUR, MADRAS

D/7556/93

DATE : 08.12.1993

Parties to the settlement

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

Represented by

1. Shri. Vijay Sachdev
Executive Director
2. Shri Jagdish Adhlakha
General Manager-Mfg.
3. Shri. Gopi Nambiar
General Manager-Personnel
4. Shri. K. Sridhar,
Senior Manager-Personnel
5. Shri. S. Rammohan
Senior Manager-V. Assembly
6. Shri. T.G. Ramanujam
Senior Manager-E. Assembly.
7. Shri. Celestine Paulraj
Manager-Personnel

AND

The Workmen of The Enfield India Limited,
Tiruvottyur, Madras 600 019 represented
by Enfield Employees Union

1. Shri. K.S. Narayanan
B.Com., B.L., Dip., L.L.B.
President
2. Shri.M. Balasubramanian
Vice President
3. Shri.I. Viyakulam
General Secretary
4. Shri. S. Shanmugam
Joint Secretary-Workmen
5. Shri.P. Kulasekaran
Joint Secretary-staff
6. Shri M. Mani,
Treasurer

No. of employees covered under this settlement

: 946

THE ENFIELD INDIA LIMITED, TIRUVOTTIYUR

SHORT RECITAL OF THE CASE

On the expiry of the settlement dated 3.4.89 under Sec. 12 (3) of the Industrial Disputes Act, 1947, entered into by the Management of the Enfield India Limited and the Enfield Employees Union, Tiruvottiyur, Madras 600019, the Union submitted a Charter of Demands vide their letter dated. 6,11.92.

The Management, vide their letter dated 3.5.93, listed the thoughts and issues regarding changes necessary in the working of the factory. They also emphasised the need for new manufacturing systems which are prevalent in all successful two wheeler and four wheeler companies anywhere in the world. They also emphasised the need for changing some of the restrictive practices which hamper implementation of new manufacturing processes. They talked about the need for rationalising the incentive scheme from Group-based to Plant based, the criterion being the number of vehicles tagged. They explained the need for modernising the infrastructure and work system.

It was emphasised that new manufacturing system is will be able to react immediately to the demands of the market for higher volumes or change in models whenever required. With the proposed modernisation plans, we look forward to an era of prosperity for the employees and th employer.

Several bilateral discussions took place from January 1993 and finally with the intervention of Mr. A. Srinivasan, Joint Commissioner of Labour, Madras, the issues were amicable settled and accordingly the following agreement was reached in the course of conciliations held on 8.12.93

APPLICABILITY

The terms and conditions of this agreement will apply to those categories of permanent workmen and staff who are employed as on 1.12.93 at Tiruvottiyur division, madras.

TERMS OF SETTLEMENT

1. Quality and Elimination of Waste

Both the parties agree that it should be their endeavour to enhance the quality of products and provide adequate spares to ensure customer satisfaction and also to eliminate wasteful practices and inculcate cost-consciousness among all sections of the employees. Both the parties declare their whole-hearted commitment to achieving these objectives.

2. Incentive scheme

Union and management have agreed to formulate a new incentive scheme which will supersede the present scheme with effect from 1.12.93.

3. Role of the Union and Workmen

In order to achieve the objectives spelt out in clause 1 above, the Union and the workmen commit as follows:

- a. The workmen will accept and adopt improved technology, process changes, modernisation and shall not make any monetary demand for increase in production/productivity arising therefrom.
- b. The workmen will willingly cooperate with the Management in their efforts to develop and manufacture new models and variations in the existing models and produce adequate spare parts thereof, without in anyway affecting production and quality, so as to increase the market share of our products and spare parts at home and abroad.

4. Shift Timings

Working hours of a shift shall be eight hours. This excludes the 30 minute break for lunch (morning shift) or for dinner (evening shift). It is explicitly understood that this means 8 hours of work at the work station and not according to any previous time standards or industrial engineering studies. With this change in working hours, the timings of the shifts are revised as shown below.

Shift	Timing	Lunch/Dinner Interval
I	7.15 a.m. to 3.45 p.m	30 min.
II	3.45 p.m to 12.15 a.m.	30 min
III	12.15 a.m to 7.15 a.m	30 min
General	8.00 a.m. to 4.30 p.m. 8.30 to 5.00	30 min

Though the III Shift duration is 7 hours, all employees will be paid full wages as applicable for an 8 hours shift.

Employees required to come in the III Shift will be eligible for Bread Allowance of Rs. 2.00 per night and Night Shift Allowance as applicable. These employees may also avail the breakfast facility.

5. Punctuality

Both parties agree that punctuality is essential for smooth running of manufacturing system and thereby all workmen should reach their workspot/machine on time, Management has agreed to take a lenient view only in case of genuine breakdown of train services, bus services, or any other genuine problem. However, in routine, every employee shall join daily duty and shall attend office for full shift timing duration strictly as per the shift timing, irrespective of mode of a travel to office, including train travel. Late coming to office and early going from office would not be allowed.

6. Basic Wage Scales - Workers

Wage Group	Revised scale of wages for 208 hours (in Rupees)
A	695 - 5.50 - 711.50 - 7.50 - 786.50 - 9 - 876.50
B	705 - 9.50 - 743 - 11 - 831 - 12 - 1011
C	715 - 12 - 763 - 13 - 867 - 15 - 1092
D	745 - 15 - 925 - 17 - 1180
E	775 - 17 - 979 - 20 - 1279

The revised basic wage scale includes an increase in Basic Wages of Rs. 40/- per month and Rs. 15/- of grade fitment benefit.

Total 100/2

7. Basic Pay Scales – Staff

In order to remove the multiplicity of designations and categories, the grades of the employees in Staff categories will be standardised as given below.

New Category	Old Designation	Revised scale of pay for a calender month (in Rupees)
Staff Grade I	Watchman, Attender	700 - 10 - 820 - 11 - 985
Staff Grade II	Senior Watchman, Driver	710 - 11 - 842 - 12 - 1022
Staff Grade III	Junior Clerk, Tester II Typist, Dresser, Spl. Messenger.	725 - 12 - 785 - 15 - 890 - 17 - 1145
Staff Grade IV	Sr Clerk, Jr Steno, Jr. Inspector, Tester I. Jr. Draftsman, Compounder	765 - 17 - 867 - 20 - 987 - 22 - 1317

The revised basic wage scale includes an increase in basic wages of Rs. 40/- per month and Rs. 15/- of grade fitment benefit.

All staff will be refixed in the staff grade corresponding to their present level.

8. Basic Pay Scales – Supervisory Staff

The three grades of the Supervisory Staff are standardised as per the names given below. All other existing equivalent designations will cease to be in use.

New Category	Old Designation	Revised scale of pay for a calender month (in Rupees)
Supervisor Grade I	Assistant/Foreman	635 - 30 - 875 - 35 - 1330
Supervisor Grade II	Foreman/ Assistant Manager	815 - 35 - 1095 - 40 - 1615
Supervisor III	Asst. Engineer/ Deputy Manager	895 - 50 - 1695 - 55 - 1970

The revised basic wage scale includes an increase in basic wages of Rs. 40/- per month and Rs. 15- of grade fitment benefit.

All supervisory staff will be fixed in the supervisory grade of corresponding to their present level.

9. Dearness Allowance

The existing Dearness Allowance paid to all eligible employees at the rate of Rs. 1.86 per point is increased to Rs. 1.90 per point for every point increase over 357 points of the Madras City Cost of Living Index (Base 1960).

DA Dialogue only in between President I AB.

Fixed Incentive full total as of Nov 99 will be paid together with fixed incentive along with wages/salary. ~~It will be paid~~ Employees will not be eligible for 12 days they are on loss of pay.

10. Service Allowance *Rs (this amount)*
 In lieu of the Service Allowance currently paid as per the settlement dated 3.4.1989, all permanent employees on the rolls of the company as on 1.12.93 will be paid Service Allowance as per the Annexure 1 and as per existing rules.

11. Night Shift Allowance
 The rates of Night Shift Allowance have been revised and these will be as per Annexures 2A and 2B.

12. Special Allowance *Rs 51 + 100 = 151 /-*
 The management agrees to enhance the Special Allowance from Rs. 25/- per month to Rs. 51/- per month. This will be paid to all permanent employees covered under this settlement. Employees will not eligible for this allowance for the days they are on loss of pay.

51 + 100 = 151

13. Attendance Award *will be discussed separately*
 The existing attendance award scheme is herewith replaced by a modified scheme. This scheme, which is explained below will be effective from the Calendar Year 1993 onwards.

- a. Those employees who have not taken leave for even one day in the calendar year will receive Rs. 500/- each as Attendance Award.
- b. The next twenty employees with the best attendance records during the Calendar year will receive attendance Awards as:
 - i. for the first ten best attendance records: Rs. 250 /- each.
 - ii. for the subsequent ten best attendance records : Rs. 100/- each.
- c. To encourage exceptional at attendance of workmen, management is pleased to announce a special reward scheme as under:
 - i. This scheme will apply to such employees who have reported for duty on all working days consecutively for 5 years.\
 - ii. A suitable award of approximate value Rs. 750/- will be given to such to employees, in addition to the existing attendance award scheme.
 - iii. This scheme shall come into force with immediate effect and shall include continuous attendance in the previous year.
 - iv. After receiving this special award, an employee would be entitled to another Rs. 750/- as special award if he puts up another 5 years of continuous attendance thereafter.

Settlement of cost

14. House Rent Allowance *Rs 290 + 610 = 900 /-*
 The existing House Rent Allowance of Rs. 120/- per month is revised to Rs. 290/- per month. Other conditions applicable to payment of House Rent Allowance will continue to be paid according to the existing practice.

15. Raincoat Purchase Subsidy *360 ÷ 36 = Rs 10 @ 12 months*
 The Management will continue to provide each permanent employee on the rolls of the company as on 8.12.93 with raincoat purchase subsidy of Rs. 250/- for the period of the settlement. This subsidy will be issued in the month of April 1994.

Issue

13 201-

16. Footwear *Shoes issue + 3 Pair of Socks.*

All employees covered under this settlement shall be provided footwear purchase subsidy of Rs. 200/- every year for the period of this settlement. This will be applicable from 1994. and will be provided as per existing practice.

17. Festival Advance and Education Advance

- The festival advance paid to employees will be increased to Rs. ^{1250/-} ~~1250/-~~ per annum.
- The education advance is revised to Rs. ~~600/-~~ ^{2000/-} per annum.
- These advances will continue to be paid as per the terms of our earlier agreement dated 3.4.89 and will be recovered in 10 equal monthly instalments.

18. Education Allowance *Rs 1000/-*

The existing Education Allowance of Rs. 200/- per annum is enhanced to Rs. 500/- per annum. This will be paid as per existing rules.

19. Conveyance Allowance *Rs 4/- @ day 2 + 2 = 6/-*

The existing conveyance allowance of Rs. 1.60 per day of work will be increased to Rs. 2/- per day, of work and the same will be paid as per the existing rules. *and it shall be proportionately deducted on leave & pay only.*

20. Washing Allowance *30 + 40 = 70/-*

The existing Washing Allowance of Rs. 20/- per month is enhanced to Rs. 30/- per month and this will be paid as per the existing rules.

21. Stitching Charges *200 + 200 = Rs 400/-*

The existing stitching charges of Rs. 150/- for 3 sets of uniforms per annum is revised to Rs. 200/- per annum. Employees reporting for duty without proper uniform are liable for disciplinary action.

22. Towel

The management agrees to issue each employees covered under this settlement 3 towels each year. These will be issued in the month of April each year.

23. Welfare Fund *~~25,000~~ 22,500*

The Management ~~and the Workmen will~~ remit a sum of Rs. 25/- each towards the Welfare Fund each month. The Management and the Union agree that employees who retire from service on attaining the age of superannuation will be paid a sum of Rs. 15,000/- from this Welfare Fund. In the unfortunate event of the death of any employee, his legal heirs will receive a sum of Rs. 20,000/- from this Welfare Fund. *Rs 25,000*

The Management and the Union agree that a Committee will be constituted to manage the affairs of the Welfare Fund. This committee will consist of the following members.

- The General Secretary and the Vice President of the Union
- Manager Personnel and Manager Finance
- The Welfare Officer, who will act as the convener for the Committee

~~Tested Date:~~

9. ~~Not done.~~
10 to 20

24. Lunch Batta

Employees who are outside the factory premises on official duty during their lunch/dinner interval will be paid Rs. (10/-) ^{20/-} per day as lunch batta. The employee will be required to surrender his canteen lunch coupon for the days he claims this batta. This will not be paid to employees when on tour outside their place of posting.

25. Rotation Shift Allowance

The Rotation Shift Allowance being paid to staff in Maintenance department and to Security staff has been revised as under:

For employees in Maintenance Department : (Rs. 35/-) p.m. 50/-

For Security staff : Rs. (30/-) p.m. 45/-

26. promotion Policy

no of years has to be decreased
September 1991

A promotion policy shall be finalised in consultation with the Union within three months from the date of signing this settlement.

27. Sports and Cultural Activities

The Management and the Union have decided to take a keen interest in Sports and Cultural activities of the employees in order to develop closer interaction between employees in the company. Towards achieving this objective, a joint committee, comprising an equal number of representatives from the Management and from the Union will be formed. This committee shall make all efforts towards providing facilities for sports and cultural programmes and will in addition, be in charge of conducting sports tournaments and cultural programmes.

28. Flexibility in Operations

In order to provide for flexibility in operations, it is agreed to by both parties that :

- a. Employees will work for eight hours in each shift. This will include the time allocated for morning meetings and work allocation (10 min.) two tea breaks of 10 minutes each, one before lunch/dinner and one after and 10 minutes for housekeeping, machine cleaning, arranging tools, accessories and trolleys towards end of the shift.
- b. Employees will extend whole-hearted support for introduction of new manufacturing systems and technological changes and help to attain optimum utilisation of machines, reduction of wastages etc.
- c. Employees will undertake multi-machine operations, multi-skilling and shall also accept inter-departmental deputations based on his skills and suitability wherever required.
- d. Employees will carry out self-inspection of components, assemblies produced by them and shall fill up inspection checklists after necessary training.
- e. The Management will undertake the responsibility of providing the necessary training to workmen for implementing the new manufacturing systems and workmen should cooperate with Management by attending training as and when required.
- f. All employees should lubricate, maintain and clean their equipments, machine tools, accessories and their work station daily.
- g. Regular direct workmen, wherever feasible shall co-operate for speedy movement of light material between near operations in order to maintain flow of work without stagnation.

The management shall not reduce deployment of men needed for movement in view of the above and shall not compel for movement of heavy material.

- h. In order to simplify operations and increase production the management may have to off-load the operations/components for which the workmen will extend cooperation. For this, concerned workmen would be provided alternate work. Similarly, it may become necessary to bring in manufacturing of new components, new assemblies or new models into the factory. All employees are expected to cooperate in the implementation of such decisions.
- i. **Daily productivity**
 - i. If due to fluctuations in the demand or any other reason, the production level/plans of a month change, Management would still like to maintain daily productivity levels. Therefore, it is possible that in such situation month's/week's target may be achieved by working less than 6 working days of production.
 - ii. Weekly offs may also be changed to suit the production/market demands.
 - iii. The Management expects the workmen to maintain daily productivity levels in such cases.
 - iv. Extra time left in a shift, if any, shall be used for various other activities like training, house keeping, deployment in other areas, etc.
 - v. If demand for production comes down it will be necessary to close the factory for a few days in a week without loss of wages to workmen.

29. Management Guarantees

- a. Management will restrain and redeploy employees rendered surplus, if any, due to modernisation, improvement in productivity or change in process. Such redeployments will take place within the company, without affecting their conditions of service or continued employment.
- b. Long term wage agreements would continue to be negotiated with and signed by the recognised union even after introduction of normless system.
- c. Changes will be made to ensure improvement to reduce fatigue and improve quality of work in operations wherever felt necessary. This may include commissioning of new machines, improvements in layouts and facilities, especially in areas of material handling, material movement and automation (such as pneumatic tools), lighting, ventilation etc.
- d. In the new work culture, employees will be encouraged to participation the inspection and decision making in their own areas of activity.

30. Period of Settlement

This agreement is in full and final settlement of all the demands made by the Union on behalf of the employees and will come into effect from 1.12.93 and will remaining force upto 31.12.96 and thereafter until duly terminated as per statute and replaced by a new settlement.

31. Ad hoc Payment

It is agreed that an ad-hoc amount of Rs. 3150/- to each permanent employee on the rules of the company as on 1.12.93 will be paid on 18.12.93

32. Payment of Settlement Benefit

It is clearly agreed by both the parties that the settlement benefit is a package deal and employees hereby agree to exceed existing norms of production / productivity and will increase production/

productivity, as required by the Management, based on the capability to produce within the eight hours working shift time. The system of groups and norms stands cancelled. The production output of the plant will be governed by the market demand and by the capability of the manufacturing resources, including manpower, machines, etc, within the stipulated hours of work. Therefore, if at any point of time, the employees fail to increase production/productivity as required in this settlement, appropriate action under the Standing Orders will be instituted.

33. Finalisation of Charter of Demands

- A. It is agreed that the workmen and their Union will implement the terms of this settlement both in letter and spirit and will extend full cooperation to meet the market requirements of vehicles and spares, to increase the productivity as mentioned above, improve quality of products and services, reduce costs and help in maintaining harmonious relations between the Management and the workmen.
- B. Except to the extent of modifications and changes made in this agreement, and specifically expressed herein, the terms and conditions and modalities of the settlement dated 3.4.89 and all other existing benefits and commitments made by both the parties contained in all earlier settlements shall continue to be in operation.
- C. It is expressly agreed that no further demand involving any financial impact on the company, shall be made during the currency of this agreement.
- D. By virtue of this settlement, it is specifically agreed that all the other demands made by the Union vide their letter dated 5.11.92 not mentioned herein, are declared dropped by the Union.

DATED AT MADRAS THIS 8TH DAY OF DECEMBER 1993.

Representing the Management

Representing the Union

Sd/-
1. Shri Vijay Sachdev

Sd/-
1. Shri K.S.Narayanan

Sd/-
2. Shri Jagdish Adlakha

Sd/-
2. Shri M. Balasubraminan

Sd/-
3. Shri Gopi Nambiar

Sd/-
3. Shri I. Viyakulam

Sd/-
4. Shri K. Sridhar

Sd/-
4. Shri S. Shanmugam

Sd/-
5. Shri S. Rammohan

Sd/-
5. Shri P. Kulasekaran

Sd/-
6. Shri T. G. Ramunujam

Sd/-
6. Shri M. Mani

Sd/-
7. Shri Celestine Paulraj

D P L
encashment
2) 30 year award
3) Attendance award
cl. 13 of 8/1/92
Settlement to be
modified

Signed before me

Sd/-
(SHRI A. SRINIVASAN)
Joint Commissioner of Labour
Madras 600 006.

ANNEXURE 1
SERVICE ALLOWANCE

Number of Years of Completed Service as on 1.12.93	Allowance per month (in Rupees)	Number of Years of Completed Service as on 1.12.93	Allowance Per month (in Rupees)
1	3.00	21	75.00
2	6.00	22	80.00
3	9.00	23	85.00
4	12.00	24	90.00
5	15.00	25	95.00
6	18.00	26	100.00
7	21.00	27	105.00
8	24.00	28	110.00
9	27.00	29	115.00
10	30.00	30	120.00
11	34.00	31	127.00
12	38.00	32	134.00
13	42.00	33	141.00
14	46.00	34	148.00
15	50.00	35	155.00
16	54.00	36	162.00
17	58.00	37	169.00
18	62.00	38	176.00
19	66.00		
20	70.00		

ANNEXURE 2A
REVISED NIGHT SHIFT ALLOWANCE - WORKERS

Category of Workers	Revised Basic Pay From	To	Rate of Night Shift Allowance per night (in Rupees)
A	695.00	749.00	2.25
	756.50	876.00	2.75
B	705.00	787.00	2.50
	798.00	1011.00	3.50
C	715.00	815.00	2.75
	898.00	1092.00	4.00
D	745.00	850.00	3.25
	865.00	1180.00	4.75
E	775.00	911.00	3.75
	928.00	1279.00	5.50

ANNEXURE 2B

REVISED NIGHT SHIFT ALLOWANCE - UNIONISED STAFF

Category of staff	Revised Basic Pay		Rate of Night Shift Allowance per night (in Rupees)
	From	To	
Staff Grade I	700.00	770.00	2.50
	780.00	985.00	3.25
Staff Grade II	710.00	787.00	2.75
	798.00	1022.00	3.50
Staff Grade III	725.00	845.00	3.25
	860.00	1145.00	4.25
Staff Grade IV	765.00	927.00	3.75
	947.00	1317.00	5.50

REVISED NIGHT SHIFT ALLOWANCE - SUPERVISORY STAFF

Category of Supervisors	Revised Basic Pay		Rate of Night Shift Allowance per night (in Rupees)
	From	To	
Supervisor Grade I	620.00	1420.00	3.25
Supervisor Grade II	800.00	1705.00	3.75
Supervisor Grade III	880.00	2060.00	4.75

ANNEXURE 3

PROPOSED MODERNISATION PLAN

OBJECTIVES

- i. Improved Customer Satisfaction
- ii. Better quality and service
- iii. Higher productivity and speedy delivery
- iv. Improved employee satisfaction
- v. Improved work culture

MAJOR PROJECTS

FEATURES

Vehicle Assembly	—	Conveyorisation of the assembly Improved toolings and facilities pneumatic tools, presses etc and improved fixtures.
	—	Standard work station with operation standards
	—	Material handling facility
Engine Assembly	—	Relayout of engine assembly to single piece flow
	—	Conveyorisation of engine/gear box assembly with improved pneumatic toolings, material handling storage system..
	—	Improved pre-assembly cleaning polutions and auto lapping facility
	—	Engine testing to reduce rework.
Machine Shop	—	Flow based cellular layouts towards smoother flow and less inventory
	—	Improved work practises and material handling system.s
	—	Better quality assurance systems and hardware equipment for critical components.
Paint Shop	—	New pre-treatment facilities and dust free paint booths in specific areas.
	—	Electrostatic painting.
Plating Shop	—	Improved quality of plating
	—	Introduction of new plating shop.
Effluent Treatment	—	Chemical treatment to eliminate pollution
Sewerage Treatment	—	Water treating to satisfy statutory requirements.
	—	Conservation of water.
Office Layouts and Environment	—	Improved office layouts and working conditions.
	—	A greener, environment friendly pleasant factory surroundings.
Canteen	—	Improved canteen facility
	—	Improved Hygiene and better environment.

தொழிற் தகராறு சட்டம் 1947 பிரிவு 12 (3)ன் கீழ் ஏற்பட்ட ஒப்பந்தம்
முன்னிலை திரு. A. சீனிவாசன் B.A. B.L.
இணை தொழிலாளர் நல ஆணையாளர், சென்னை.

D/7554/93

தேதி 08-12-1993

ஒப்பந்தத்திற்கு சம்பந்தப்பட்டவர்கள்

நிர்வாக பிரதிநிதிகள்

தி என்பீல்டு இந்தியா லிமிடெட்,
திருவொற்றியூர் சென்னை - 600 019.

1. திரு.விஜய் சச்சேதவ்
எக்ஸிகியூடிவ் டைரக்டர்
2. திரு. ஜெகதீஷ் அதலகா
ஜெனரல் மேனேஜர் -உற்பத்தி
3. திரு. கோபி நம்பியார்
ஜெனரல் மேனேஜர் -பர்சனல்
4. திரு. கே. ஸ்ரீதர்
சீனியர் மேனேஜர் - பர்சனல்
5. திரு. எஸ். ராம்மோகன்
சீனியர் மேனேஜர்-அசெம்பிளி
6. திரு. டி.ஜி. ராமாநுஜம்
சீனியர் மேனேஜர்-இன்ஜின் அசெம்பிளி
7. திரு. செலஸ்டின் பால்ராஜ்
மேனேஜர்-பர்சனல்

மற்றும்

தி என்பீல்டு இந்தியா லிமிடெட், திருவொற்றியூர்
சென்னை - 600 019 தொழிலாளர் சார்பாக
என்பீல்டு எம்பளாயிஸ் யூனியன்,

தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள்

1. திரு. கே.எஸ். நாராயணன்
பி.காம். பி.எல்., டிப்., எல்.எல்.பி
தலைவர்,
2. திரு எம். பாலசுப்பிரமணியன்
உப தலைவர்
3. திரு. ஜி. வியாகுலம்
பொதுச் செயலாளர்
4. திரு. எஸ். சண்முகம்
இணைச் செயலாளர் (தொழிலாளர்)
5. திரு. பி. குலசேகரன்
இணைச் செயலாளர் (ஸ்டாப்)
6. திரு. எம். மணி
பொருளாளர்

இந்த ஒப்பந்தத்திற்கு உட்பட்ட ஊழியர்களின்
எண்ணிக்கை

— 946

தாவாவின் சுருக்கம்

தொழில் தகராறு சட்டம் 1947 பிரிவு 18(1) ன் கீழ் 01.04.1989 முதல் 31.03.92 வரையிலான வருட போனஸ் சம்பந்தமாக 20.10.1989 தேதியிட்ட ஒப்பந்தம் இரண்டு மாத கால அவகாச அறிவிப்பின் படி ரத்து செய்யப்படுகிறது என்பதனை நிர்வாகம் தனது 01.02.1992 தேதியிட்ட பொதுச் செயலாளர், என்பீட்டு எம்பளாயிஸ் யூனியனுக்கு அனுப்பிய கடிதத்தின் மூலம் தெரியப்படுத்தியது.

இதனைத் தொடர்ந்து, தொழிற்சங்கம் வருடாந்திர போனஸ் குறித்து பேச்சு வார்த்தையை அக்டோபர் '93 மற்றும் நவம்பர் '93ல் துவங்கியது. மேலும் நிர்வாகத்திற்கும் தொழிற்சங்கத்திற்கு மிடையே பல சுற்று பேச்சு வார்த்தைகள் நடைபெற்றன. இறுதியில் திரு. ஏ.ஸ்ரீனிவாசன், சென்னை தொழிலாளர் நல இணை ஆணையர் அவர்களின் சமரசத்தினால் 08.12.93 அன்று ஒப்பந்தம் ஏற்பட்டது. 1992-93, 1993-94, 1994-95 மற்றும் 1995-96 ஆம் ஆண்டுகளுக்கான போனஸ் சுமுகமான முறையில் முடிவு செய்யப்பட்டது. ஒப்பந்தத்தின் அம்சங்கள் மற்றும் நிபந்தனைகள் கீழே தரப் பட்டுள்ளன.

ஒப்பந்த அம்சமும் நிபந்தனைகளும்

1. 1992-93 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸ்

1992-93 ஆம் ஆண்டில் வண்டிகளின் உற்பத்தியான 11,059 என்பது கடந்த பத்து ஆண்டு கால உற்பத்தியளவில் மிகக் குறைவானது என்ற உண்மையை நிர்வாகம் தொழிற்சங்கத்திற்கு தெரியப்படுத்தியது. மேலும் 20.10.1989 தேதியிட்ட போனஸ் ஒப்பந்தம் முடிவு பெற்றதால் போனஸைக் கணக்கிட அந்த ஒப்பந்தம் அடிப்படையாக அமையாது. எனவே 1992-93 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸ் 1965 ஆம் ஆண்டு போனஸ் சட்டம் மற்றும் பின்னர் ஏற்பட்ட திருத்தங்களின் அடிப்படையில் வழங்கப்படும் என்றும் நிர்வாகம் தொழிற்சங்கத்திற்கு தெரியப்படுத்தியது.

நிர்வாகம் முன் வைத்த உற்பத்தி மற்றும் உற்பத்தித் திறன் மாற்றங்களுக்கு ஒத்துழைப்புத் தர உறுதியளித்துள்ளதின் அடிப்படையில் 1992-93 ஆம் ஆண்டிற்கு அதிகபோனஸ் கொடுக்கும்படி தொழிற்சங்கம் நிர்வாகத்தைக் கேட்டுக்கொண்டது. பல சுற்று பேச்சு வார்த்தைக்குப் பின்னர் நிர்வாகமும், தொழிற்சங்கமும் 1992-93 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸை 11.5% க்கு இணையான தொகை என முடிவு செய்தது. இது 1992-93ல் ஊழியர்கள் வாங்கிய சம்பளம் (போனஸ் சட்டப்படியான சம்பளம்) அடிப்படையில் அமையும். இது தவிர ரூ.150/- கருணைத் தொகையாக 1992-93ல் போனஸ் பெற தகுதியுள்ள 31.03.1993 அன்று என்பீட்டு இந்தியா லிட் திருவொற்றியூர் பதிவேட்டில் உள்ள ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்படும். இத்தொகை சம்பள இழப்பு விடுப்பு மற்றும் வேலையில் இல்லாத தினங்களுக்கு வழங்கப்பட மாட்டாது. பணி ஓய்வு பெற்ற ஊழியர்களுக்கும் மற்றும் இறந்த ஊழியரின் சட்டப்படியான வாரிசுகாரர்களுக்கும் மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளபடி அவர்கள் பதவியில் இருந்த காலத்திற்கு போனஸ் வழங்க ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது. மேலும் பதவியை ராஜினாமா செய்த மற்றும் பதவி நீக்கம் செய்யப்பட்ட ஊழியர்களுக்கு அவர்கள் பதவியில் இருந்த காலத்திற்கு சட்டப்படியான 8.33% போனஸ் வழங்கப்படும். இந்த ஊழியர்கள் கருணைத் தொகை பெற தகுதியுடையவரல்லர்.

இதன் அடிப்படையில் 1992-93 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸ் ஒப்புக் கொண்டபடி அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் நவம்பர் 27ம் தேதி அன்று பட்டுவாடா செய்யப்பட்டது.

2. 1993-94, 1994-95 மற்றும் 1995-96 ஆண்டு போனஸ்

அ) 1993-94, 1994-95 மற்றும் 1995-96 ஆம் ஆண்டுகளுக்கு இத்துடன் இணைக்கப்பட்டுள்ள இணைப்பு I, II, IIIன் அடிப்படையில் போனஸ் வழங்கப்படும். இது 1965 ஆண்டு போனஸ் சட்டம் (பின்னர் ஏற்பட்ட திருத்தம்) பிரிவு 31A ன் நிபந்தனைகளுக்கு உட்பட்டது.

ஆ) இணைப்பு I, II, IIIல் தரப்பட்டுள்ள அடிப்படை சம்பளம் என்பது நிதி நிலை ஆண்டில் கடைசி நாள் அன்று ஊழியர் வாங்கும் அடிப்படை சம்பளமாகும். இதன் அடிப்படையில் போனஸ் கணக்கிடப்படும். ஊழியர் நிதி ஆண்டில் சம்பள இழப்பு லீவு மற்றும் வேலையில் இல்லாத நாட்களுக்கு உரிய போனஸ் குறைத்துக் கொடுக்கப்படும் என்பதும் ஒப்புக் கொள்ளப்படுகிறது.

இ) நிதி நிலை ஆண்டில் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட வண்டிகளின் எண்ணிக்கையும் உதிரி பாகங்களின் மதிப்பும் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும். 'வண்டிகள்' என்பது புதிய

வண்டி ஊக்கத் திட்டத்தின் கீழ் கணக்கிடப்படும் புல்லட் ஆகும். உதிரி பாக உற்பத்திக்கு இணையான புல்லட் எண்ணிக்கை இதில் அடங்காது.

- ஈ) உதிரி பாகங்களின் மதிப்பு என்பது நிதி ஆண்டில் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட உதிரி பாகங்களுக்கு எடுக்கப்பட்ட ரொக்கப்பட்டியல் (இன்வாய்ஸ்) அல்லது இருப்பு மாற்றத்தின் ஆயத்தீர்வு மற்றும் வரி உள்ளிட்ட மதிப்பு என்று பொருள்படும்.
- உ) 8.33% க்கு மேல் போனஸ் உச்சவரம்பைத் தாண்டிக் கொடுக்கப்படும் தொகை, கடினமான வருங்காலத்தில் ஊழியர்களின் பொறுப்பை அனுசரித்து வழங்கப்படுவதால் இந்த போனஸ் வழங்கப்படும் சமயத்தில் வேலையில் இருப்பவர்களுக்கு மட்டுமே அளிக்கப்படும். பதவி ஓய்வு பெற்றவர்கள் மற்றும் இறந்த ஊழியர்களின் வாரிசுகளுக்கு மேலே (அ) ல் குறிப்பிட்டுள்ளபடி பதவியில் இருந்த காலத்திற்கு உரிய போனஸ் வழங்கப்படும். வேலையை ராஜினாமா செய்தவர்களுக்கும் வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டவர்களுக்கும் சட்டப்படியான 8.33% போனஸ் மட்டுமே வழங்கப்படும்.
- ஊ) நிர்வாகம் நடப்பு ஆண்டிற்கான வருடாந்திர போனஸை தீபாவளிக்கு பத்து நாட்களுக்கு முன்னதாக வழங்கும். அதாவது 1993-94 க்கான போனஸ் 1994 ஆண்டு தீபாவளிக்கு பத்து நாட்கள் முன்னதாக வழங்கப்படும்.
- ஓ) இந்த ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் ஒப்பந்தம் அமுலில் இருக்கும்வரை கம்பெனியின் நிதி நிலைமையை மேலும் பாதிக்கும் வகையில் போனஸ் சம்பந்தப்பட்ட எந்த விதமான கோரிக்கைகளையும் எந்த சூழ்நிலையிலும் எழுப்பப்பட மாட்டாது என திட்டவாட்டமாக ஒப்புக் கொள்ளப்படுகிறது.

08-12-93 தேதியிட்டு கையொப்பமிடப்பட்டது

நிர்வாக பிரதிநிதிகள்
கையொப்பம்

தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள்
கையொப்பம்

1. - (விஜய் சந்தேவ்)

(கே.எஸ். நாராயணன்)

2. (ஜெகதீஷ் அதலகா)

(எம். பாலசுப்பிரமணியன்)

3. (கோபி நம்பியார்)

(ஐ. வியாகுலம்)

4. (கே. ஸ்ரீதர்)

(எஸ். சண்முகம்)

5. (எஸ். ராம்மோகன்)

(எஸ். குலசேகரன்)

6. (டி.ஜி. ராமாநுஜம்)

(எம். மணி)

7. (செலஸ்டின் பால்ராஜ்)

என் முன்னிலையில் கையொப்பமிடப்பட்டது

ஏ. ஸ்ரீனிவாசன்

இணை தொழிலாளர் நல ஆணையர்

சென்னை - 6

(இந்த ஒப்பந்தத்தின் தமிழ் ஆங்கில வாசகங்களுக்கிடையே வித்யாசம் இருப்பின், ஆங்கில வாசகமே பொருந்தும்).

இணைப்பு 1
1993-94 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸ்
1993-94 ஆம் நிதியாண்டிற்கான போனஸ் கீழே அட்டவணையில் உள்ளபடி
பட்டுவாடா செய்யப்படும்

அடிப்படை சம்பளம்	800 வரை	801 முதல் 900 வரை	901 முதல் 1000 வரை	1001 முதல் 1100 வரை	1101 முதல் 1200 வரை	1201 முதல் 1300 வரை	1301 முதல் 1400 வரை	1401 முதல் 1500 வரை	1501 முதல் 1600 வரை	1601 முதல் 1700 வரை	1700 க்கு மேல்
வண்டுகள்											
Upto 14000	3200	3325	3450	3575	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450
14001 To 14500	3325	3450	3575	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575
14501 To 15000	3450	3575	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700
15001 To 15500	3575	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825
15501 To 16000	3700	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950
16001 To 16500	3825	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075
16501 To 17000	3950	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200
17001 To 17500	4075	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325
17501 To 18000	4200	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450
18001 To 18500	4325	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450	5575
18501 To 19000	4450	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450	5575	5700
19001 To 19500	4575	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450	5575	5700	5825
19501 To 20000	4700	4825	4950	5075	5200	5325	5450	5575	5700	5825	5950

மேலே அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதைத் தவிர நிதியாண்டில் தொழிலகத்தில் உற்பத்தி செய்யப்படும் உதிரிபாக மதிப்பு ரூ. 5 கோடிக்கு மேல் உள்ள ஒவ்வொரு ஒரு லட்சம் ரூபாய்க்கும் ரூ. 2/- வீதம் போனஸுடன் சேர்த்துக் கொடுக்கப்படும்

உதாரணம்: 1993-94 ஆம் நிதியாண்டில் உற்பத்திக்கு இணையான புல்லட் எண்ணிக்கை 15,307.

தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட உதிரிபாக மதிப்பு (1993-94) ரூ. 527 இலட்சம் (ரூ. 5.27 கோடி)

31.3.94 இல் ஒரு ஊழியரின் அடிப்படைச் சம்பளம் ரூ. 1,105.

1994 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸ் ரூ. 4,075 + (2 X 27) = ரூ. 4129.00

இணைப்பு 2
1994-95 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸ்
1994-95 ஆம் நிதியாண்டிற்கான போனஸ் கீழே அட்டவணையில் உள்ளபடி
பட்டுவாடா செய்யப்படும்

அடிப்படை சம்பளம்	800 வரை	801 முதல் 900 வரை	901 முதல் 1000 வரை	1001 முதல் 1100 வரை	1101 முதல் 1200 வரை	1201 முதல் 1300 வரை	1301 முதல் 1400 வரை	1401 முதல் 1500 வரை	1501 முதல் 1600 வரை	1601 முதல் 1700 வரை	1700 க்கு மேல்
வண்டிகள்											
Upto 14000	3275	3400	3525	3650	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525
14001 To 14500	3400	3525	3650	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650
14501 To 15000	3525	3650	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775
15001 To 15500	3650	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900
15501 To 16000	3775	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025
16001 To 16500	3900	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150
16501 To 17000	4025	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275
17001 To 17500	4150	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400
17501 To 18000	4275	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525
18001 To 18500	4400	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525	5650
18501 To 19000	4525	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525	5650	5775
19001 To 19500	4650	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525	5650	5775	5900
19501 To 20000	4775	4900	5025	5150	5275	5400	5525	5650	5775	5900	6025

மேலே அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதைத் தவிர நிதியாண்டில் தொழிலகத்தில் உற்பத்தி செய்யப்படும் உதிரிபாக மதிப்பு ரூ. 5.5 கோடிக்கு மேல் உள்ள ஒவ்வொரு ஒரு லட்சம் ரூபாய்க்கும் ரூ. 2/- வீதம் போனஸுடன் சேர்த்துக் கொடுக்கப்படும். விற்பனை விலைமாற்றம் சென்ற ஆண்டுடன் ஒப்பிடப்பட்டு கணக்கிடப்படும்.

உதாரணம்: 1994-95 ஆம் நிதியாண்டில் உற்பத்திக்கு இணையான புல்லட் எண்ணிக்கை 16,530.

தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட உதிரிபாக மதிப்பு (1994-95 ரூ. 585 இலட்சம் (ரூ. 5.85 கோடி)

31.3.95 இல் ஒரு ஊழியரின் அடிப்படைச் சம்பளம் ரூ. 1,215

1994-95 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸ் ரூ. 4,650 + (Rs. 2 X 35) = ரூ. 4,720

இணைப்பு 3
1995-96 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸ்
1995-96 ஆம் நிதியாண்டிற்கான போனஸ் கீழே அட்டவணையில் உள்ளபடி
பட்டுவாடா செய்யப்படும்

அடிப்படை சம்பளம்	800 வரை	801 முதல் 900 வரை	901 முதல் 1000 வரை	1001 முதல் 1100 வரை	1101 முதல் 1200 வரை	1201 முதல் 1300 வரை	1301 முதல் 1400 வரை	1401 முதல் 1500 வரை	1501 முதல் 1600 வரை	1601 முதல் 1700 வரை	1700 க்கு மேல்
வண்டிகள்											
Upto 14000	3350	3475	3600	3725	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600
14001 To 14500	3475	3600	3725	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725
14501 To 15000	3600	3725	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850
15001 To 15500	3725	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975
15501 To 16000	3850	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100
16001 To 16500	3975	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225
16501 To 17000	4100	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350
17001 To 17500	4225	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475
17501 To 18000	4350	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600
18001 To 18500	4475	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600	5725
18501 To 19000	4600	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600	5725	5850
19001 To 19500	4725	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600	5725	5850	5975
19501 To 20000	4850	4975	5100	5225	5350	5475	5600	5725	5850	5975	6100

மேலே அட்டவணையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதைத் தவிர நிதியாண்டில் தொழிலகத்தில் உற்பத்தி செய்யப்படும் உதிரிபாக மதிப்பு ரூ. 6 கோடிக்கு மேல் உள்ள ஒவ்வொரு ஒரு லட்சம் ரூபாய்க்கும் ரூ. 2/- வீதம் போனஸுடன் சேர்த்துக் கொடுக்கப்படும். விற்பனை விலை மாற்றம் சென்ற ஆண்டுடன் ஒப்பிடப்பட்டு கணக்கிடப்படும்.

5100 5225 5350 5475 5600 5725 5850 5975 6100.
உதாரணம்: 1995-96 ஆம் நிதியாண்டில் உற்பத்திக்கு இணையான புல்லட் எண்ணிக்கை 18,152.

தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட உதிரிபாக மதிப்பு (1995-96) ரூ. 643 இலட்சம்) ரூ.6.43 கோடி

31.3.96 இல் ஒரு ஊழியரின் அடிப்படைச் சம்பளம் ரூ. 1,310/-

1995-96 ஆம் ஆண்டிற்கான போனஸ் ரூ. 5,225 + (Rs. 2 X 43) = ரூ 5,311

தொழிற் தகராறு சட்டம் 1947 பிரிவு 12 (3)ன் கீழ் ஏற்பட்ட ஒப்பந்தம்
முன்னிலை : திரு. A. சீனிவாசன் B.A. B.L.
இணை தொழிலாளர் நல ஆணையாளர், சென்னை.

D/7555/93

தேதி 08-12-1993

ஒப்பந்தத்திற்கு சம்பந்தப்பட்டவர்கள்

நிர்வாக பிரதிநிதிகள்

தி என்பீல்டு இந்தியா லிமிடெட்,
திருவொற்றியூர் சென்னை - 600 019.

1. திரு.விஜய் சச்சேவ்
எக்ஸிகியூடிவ் டைரக்டர்
2. திரு. ஜெகதீஷ் அதலகா
ஜெனரல் மேனேஜர் -உற்பத்தி
3. திரு. கோபி நம்பியார்
ஜெனரல் மேனேஜர் -பர்சனல்
4. திரு. கே. ஸ்ரீதர்
சீனியர் மேனேஜர் - பர்சனல்
5. திரு. எஸ். ராம்மோகன்
சீனியர் மேனேஜர்-அசெம்பிளி
6. திரு. டி.ஜி. ராமாநுஜம்
சீனியர் மேனேஜர்-இன்ஜின் அசெம்பளி
7. திரு. செலஸ்டின் பால்ராஜ்
மேனேஜர்-பர்சனல்

மற்றும்

தி என்பீல்டு இந்தியா லிமிடெட், திருவொற்றியூர்
சென்னை - 600 019 தொழிலாளர் சார்பாக
என்பீல்டு எம்பளாயிஸ் யூனியன்,

தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள்

1. திரு. கே.எஸ். நாராயணன்
பி.காம். பி.எல்., டிப்., எல்.எல்.பி
தலைவர்,
2. திரு எம். பாலசுப்பிரமணியன்
உப தலைவர்
3. திரு. ஜி. வியாகுலம்
பொதுச் செயலாளர்
4. திரு. எஸ். சண்முகம்
இணைச் செயலாளர் (தொழிலாளர்)
5. திரு. பி. குலசேகரன்
இணைச் செயலாளர் (ஸ்டாப்)
6. திரு. எம். மணி
பொருளாளர்

இந்த ஒப்பந்தத்திற்கு உட்பட்ட ஊழியர்களின்
எண்ணிக்கை

- 946

தாவாவின் சுருக்கம் : -

திட்டமிடப்பட்டுள்ள நவீனமயமாக்கல் மற்றும் புதிய வேலை வழி முறை / நெறி முறை என்பீட்டு இந்தியா லிமிடெட் திருவொற்றியூர் டிவிஷனில் அறிமுகப்படுத்தப்படுவதன் விளைவாக நடை முறையில் உள்ள இன்சென்டிவ் திட்டம் மாற்றப்பட வேண்டியதன் அவசியத்தை என்பீட்டு தொழிற் சங்கத்திற்கு நிர்வாகம் தெரிவித்தது. அதன்படி, பல சுற்று பேச்சு வார்த்தைக்குப்பின் இறுதியாக சென்னை தொழிலாளர் நல இணை ஆணையர் திரு. A. சீனிவாசன் அவர்களின் சமரசத்தினால் 8.12.93 அன்று கீழ்க்கண்ட சுமுகமான ஒப்பந்தம் ஏற்பட்டது.

ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகள்

புதிய வண்டி ஊக்குவிப்புத் திட்டம்

வண்டி அடிப்படையிலான கீழே விளக்கமாக தரப்பட்டுள்ள புதிய ஊக்குவிப்புத் திட்டத்தினை நிர்வாகம் மகிழ்ச்சியுடன் அறிவிக்கிறது. இத் திட்டம் 1.12.93 முதல் நடைமுறைப்படுத்தப்படும். அனைத்து தொழிலாளர்கள், ஸ்டாப் மற்றும் சூபர்வைசர் ஸ்டாப்புகளுக்கு இதுவரை அமுலில் உள்ள அனைத்து ஊக்குவிப்பு / போனஸ் திட்டங்களும் புதிய திட்டத்தின் மூலம் ரத்தாகிறது.

நிரந்தர ஊக்கத் தொகை

அ) அனைத்து சங்க சார்பு ஊழியர்களும் இணைப்பு 1ல் கொடுக்கப்பட்டுள்ளபடி நிரந்தர ஊக்கத் தொகைக்கு தகுதியுடையாராவர்.

ஆ) புல்லட் "டேகிங்" 700ம் உதிரி பாக மதிப்பு 45 இலட்சமாகவும் உள்ளவரை நிரந்தர ஊக்கத் தொகை அனைத்து சங்க சார்புடைய ஊழியர்களுக்கும் அவர்கள் வேலைக்கு வந்த நாட்களுக்கு வழங்கப்படும். புல்லட் "டேகிங்" 700 உதிரி பாக மதிப்பு ரூ 45 இலட்சத்திற்கு குறையுமாயின் நிரந்தர ஊக்குவிப்புக்கு ஊழியர்கள் தகுதியற்றவர் ஆவர்.

I பொருத்தம்

1) தி என்பீட்டு இந்தியா லிமிடெட், திருவொற்றியூர், சென்னையில் உள்ள அனைத்து நிரந்தர தொழிலாளர்கள், ஸ்டாப்புகள் மற்றும் சூபர்வைசர்களுக்கு புதிய வண்டி ஊக்குவிப்புத் திட்ட வருவாய்க்கு தகுதியுடையவராவார்கள். பயிற்சி பெறுபவர், வேலை கற்றுக் கொள்பவர், தற்காலிக தொழிலாளர்கள், ஒப்பந்த தற்காலிக தொழிலாளர்கள் மற்றும் இது போன்ற கம்பெனியில் நிரந்தர ஊழியர்கள் அல்லாதவர்கள் இத் திட்டத்திலிருந்து விலக்கப்பட்டவராவார்கள்.

2) வேறு எந்த தொழிற்சாலை அல்லது டிவிஷன் அல்லது வேறு இடத்தில் அமைந்துள்ள நிறுவனம் அல்லது நிறுவன சார்புடைய தொழிற்சாலையில் இருந்து டிவிடிக்கு மாற்றப்படும் எந்த ஊழியர்களும் இத்திட்டத்தின் அனுசூலங்களுக்கோ அல்லது இத்திட்டத்திற்கு ஈடான தொகை பெறவோ தகுதியுடையவரல்லர்.

II தகுதி

இத்திட்டத்திற்குட்பட்ட ஊழியர்கள் குறிப்பிட்ட மாதத்தில் ஒழுங்கு முறையுடன் உயர் அதிகாரிகள் திருப்தி அடையும் வகையில் உற்பத்தி / உற்பத்தித்திறனை எட்ட ஒத்துழைத்து செயல்பட்டால் மட்டுமே இத் திட்ட பிரதிபலனுக்கு தகுதி உடையவராவர்.

III வண்டி ஊக்கத் தொகை கணக்கிடும் முறை

1. மொத்த உற்பத்தி அளவு : தொழிற்சாலையின் மாத உற்பத்தியளவு கீழே கொடுக்கப் பட்டுள்ளபடி கணக்கிடப்பட்டு உற்பத்தி திட்ட மேற்பார்வை பிரிவு (பிபிசி) அறிவிக்கும்.

மொத்த உற்பத்தி அளவு = வண்டி உற்பத்தி + உதிரி பாக உற்பத்தி

(வண்டி மற்றும் உதிரி பாக உற்பத்தி, புல்லட்டாக கீழ்க்கண்டபடி மாற்றப்படும்.)

2. வண்டி உற்பத்தி:

மாத வண்டி உற்பத்தி அளவு நிர்ணயம் செய்யும் முறை :

அ) ஒரு மாதத்தில் "டேக்" செய்யப்பட்ட எல்லா மாடல் பெட்ரோல் புல்லட் எண்ணிக்கையும்-

ஆ) ஒரு மாதத்தில் "டேக்" செய்யப்பட்ட என்பீல்டு டீசல் எண்ணிக்கையும்-
என்பீல்டு டீசல் புல்லட்டாக மாற்றும் காரணி

இ) ஒரு மாதத்தில் "டேக்" செய்யப்பட்ட புதிய மாடல் வண்டிகளின் எண்ணிக்கையும் -
புதிய மாடல் வண்டி புல்லட்டாக மாற்றும் காரணி

(*) புல்லட்டாக மாற்றும் காரணியளவு புரடக்ஷன் இன்ஜினியரிங் மற்றும்
இன்டஸ்ட்ரியல் இன்ஜினியரிங் பகுதியினரால் வேலைச் சூமையை
அடிப்படையாகக் கொண்டு ஆய்வு செய்து தீர்மானிக்கப்பட்டு தொழிற்
சங்கத்திற்கு தெரிவிக்கப்படும்.

புதிய மாடல் வண்டி உற்பத்தியின் வேலை அளவு புல்லட் வண்டியின் வேலை அளவால்
வகுக்கப்பட்டு அதற்கு இணையான அளவு "காரணி" யாகக் கருதப்படும். வருங்காலத்தில்
உற்பத்தி செய்யப்படும் எல்லா மாடல் வண்டிகளுக்கும் காரணி இம்முறையில் கணக்கிடப்பட்டு
புரொடக்ஷன் இன்ஜினியரிங் பிரிவினரால் அறிவிக்கப்படும்.

உதாரணம் : ஒரு மாதத்தில் உற்பத்தியளவு கீழ்க்கண்டவாறு இருந்தால்

பெட்ரோல் புல்லட் 1100

புதிய மாடல் வண்டி 50

புதிய மாடல் வண்டியை புல்லட்டாக மாற்றும் காரணி 0.60 என்று புரொடக்ஷன் இன்ஜினியரிங்
பிரிவினரால் நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது என்ற அனுமானத்தில் மாத வண்டி உற்பத்தி அளவு

$$= 1100 + 50 \times 0.60$$

$$= 1100 + 30 \text{ புல்லட்}$$

$$= 1130 \text{ புல்லட்}$$

3. விசேஷ அம்சம் - உருமாற்றம் - அறிமுகம்

வண்டியின் உருமாற்றம் அல்லது விசேஷ அம்சம் மூலம் வேலைப் பளு அதிகரிப்பு அல்லது
குறைவு விகிதம் புரொடக்ஷன் இன்ஜினியரிங் / இன்டஸ்ட்ரியல் இன்ஜினியரிங் பிரிவினரால்
தீர்மானம் செய்யப்படும். உற்பத்தி அளவை கணக்கிட இவை புல்லட்டுக்கு இணையாக கணக்கிட்டு
"காரணி" நிர்ணயம் செய்து கீழ்க்கண்டவாறு உற்பத்தியளவு கணக்கிடப்படும்.

உதாரணம் - 1

புதிய அம்சம் அறிமுகப்படுத்தப்படுவதால் வேலைப்பளு அதிகரித்து அதன் அளவு 0.01
புல்லட் என்ற அனுமானத்தில்-

ஒரு மாதத்தில் 200 வண்டிகள் உற்பத்தி செய்யப்பட்டால் அதற்கு இணையான புல்லட்
எண்ணிக்கை, கீழ்க்கண்டவாறு அமையும்-

வண்டிகளின் எண்ணிக்கையும் புதிய அம்சத்திற்கு இணையான புல்லட் எண்ணிக்கையும்-

$$= 200 + 200 \times 0.01$$

$$= 200 + 2$$

$$= 202 \text{ புல்லட்}$$

உதாரணம் 2 :

0.02 புல்லட்டுக்கு இணையான தற்போதுள்ள அம்சம் நீக்கப்படுவதால் ஏற்படும் வேறுபாடு
கணக்கிடல்

ஒரு மாதத்தில் இம்முறையில் 300 புல்லட் உற்பத்தி செய்யப்பட்டால் அதற்கு இணையான
உற்பத்தி அளவு

$$= 300 - 300 \times 0.02$$

$$= 300 - 6$$

$$= 294 \text{ புல்லட்}$$

4) உதிரி பாக உற்பத்தி

மாத உதிரி பாக உற்பத்தி அளவை கணக்கிட அம்மாதத்தில் தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பாகங்களுக்கு தயார் செய்யப்பட்ட ரொக்க பட்டியல் ஆதாரமாக அமையும். உற்பத்தி செய்யப்பட்ட உதிரி பாகங்கள் ஸ்பேர் பார்ட்ஸ் பிரிவிற்கு அனுப்பப்பட்டதன் மதிப்பு புல்லட்டிற்கு இணையாக கீழ்க்கண்டவாறு கணக்கிடப்படும்.

தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்பட்டு ஸ்பேர்ஸ் பிரிவுக்கு அனுப்பப்பட்டு ரொக்கப்பட்டியல் தயார் செய்யப்பட்ட உதிரி பாக மதிப்பின் புல்லட்டின் எண்ணிக்கை

தொழிற்சாலையில் உற்பத்தியான உதிரி பாக மதிப்பு (இலட்சத்தில்) 45 X 2.9

ரூ. 45 இலட்சம் என்பது ஆயத் தீர்வு உள்ளிட்ட மொத்த மதிப்பு. இம் மதிப்பு ஏப்ரல் 93 முதல் அக்டோபர் 93 வரையிலுள்ள ரொக்கப்பட்டியலை அடிப்படையாகக் கொண்டது.

ரூ 1 இலட்சம் மதிப்பு தொழிற்சாலை உதிரி பாக உற்பத்தி என்பது 2.9 புல்லட்டிற்கு இணையானது.

இத் திட்டம் தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்படும் உதிரி பாகங்களுக்கு மட்டுமே பொருந்தும். வெளியில் இருந்து வாங்கும் உதிரி பாக மதிப்பு இதில் சேராது-

4.1 உதிரி பாக விலையில் மாறுதல்

அடிப்படை அளவு மதிப்பான ரூ. 45 இலட்சம் 01.11.1993 தேதியில் உதிரி பாக விலையை அடிப்படையாகக் கொண்டது. உதிரி பாக விலையில் மாற்றம் ஏற்படும்போது அடிப்படையளவு மதிப்பான ரூ.45 இலட்சமும் மாற்றியமைக்கப்படும் அதே போல் தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்படும் உதிரி பாக மதிப்பு புல்லட்டாக மாற்றியமைக்கும் காரணி அளவிலும் மாற்றம் செய்யப்படும்.

உதாரணம் : உதிரி பாக விலையில் 10% அதிகரித்தால் அடிப்படையளவு மதிப்பும் 10% உயரும். அதாவது அடிப்படை அளவு மதிப்பு ரூ. 49.5 இலட்சமாகும். அதேபோல் புல்லட் மாற்ற காரணி அளவு 2.9 என்பதும் மாறும். அந்த வகையில் -ரூ.1 இலட்சம் மதிப்பு தொழிற்சாலையில் உற்பத்தியாகும் உதிரி பாக மதிப்பு 2.64 புல்லட்டிற்கும் இணையாக அமையும்.

குறிப்பு : ஒரு மாதத்தில் உதிரி பாக மதிப்பு ரூ. 45 இலட்சத்திற்குள் இருந்தால் குறைவாக உள்ள தொகை புல்லட்டாக மாற்றப்பட்டு புல்லட் உற்பத்தி அளவில் இருந்து குறைத்து பின் மொத்த மாத உற்பத்தி அளவு நிர்ணயம் செய்யப்படும்.

5. பாகங்களை தொழிற்சாலைக்கு வெளியில் அல்லது உள்ளேயே உற்பத்தி செய்தல்

அ) "ஆஃப்லோடிங்" என்பது தற்சமயம் நமது தொழிற்சாலைக்குள் உற்பத்தி செய்யப்படும் பாகங்களை முழுமையாக அல்லது ஒரு சில ஆபரேஷன்களை வெளியாரின் மூலம் தற்காலிகமாகவோ நிரந்தரமாகவோ உற்பத்தி செய்துதரச் செய்வது எனப் பொருளாகும்.

ஆ) "இன் லோடிங்" என்பது தற்சமயம் வெளியில் செய்து நமக்கு வரும் பாகங்களை முழுமையாகவோ ஒரு சில ஆபரேஷன்களையோ நிரந்தர தொழிற்சாலை ஊழியர்கள் மூலம் தற்காலிகமாகவோ நிரந்தரமாகவோ செய்வது எனப் பொருள்படும்.

இ) பாகங்கள் அல்லது அசெம்பிளிகளை "ஆப் லோடிங்" மற்றும் "இன் லோடிங்" செய்வது நிர்வாகத்தின் முடிவாக இருக்கும். இதன் பாதிப்பும் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும்.

ஈ) "ஆப் லோடிங்" "இன்லோடிங்" செய்வதால் உற்பத்தி அளவில் ஏற்படும் மாறுதல் கீழே குறிப்பிட்டுள்ளபடி கணக்கிடப்படும்.

உதாரணம் 1

"ராக்கர் ஆம்" தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்படும் பாகம்" மாத தேவை 1500 நெ. இதில் 500 நெ. "ஆப் லோடிங்" செய்வதாக ஒரு மாதத்தில் முடிவு செய்யப்பட்டால் மொத்த உற்பத்தியில் இதன் பாதிப்பு -

500 X இணைப்பு 4 இல் உள்ளபடி உற்பத்தி நேரம்

$$= \frac{\text{புல்லட் உற்பத்தி நேரம்}}{500 \times 0.4942} = 2.47 \text{ புல்லட்}$$

இந்த மாற்றம் மாத உற்பத்தி அளவில் குறைக்கப்படும்.

உதாரணம் 2

மெயின் ஷாப்ட் மாதத் தேவை 1500 நெ. ஆகுமானால் தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யப்படும் எண்ணிக்கை 1000 மட்டுமே. எனவே மேலும் 500 நெ. தொழிற்சாலையில் ஒரு மாதத்தில் செய்வதாக முடிவு செய்தால் ஏற்படும் பாதிப்பு

$$= \frac{500 \times \text{இணைப்பு 4 இல் உள்ளபடி உற்பத்தி நேரம்}}{100} = 6.73 \text{ புல்லட்}$$

இது மாத உற்பத்தி அளவுடன் சேர்க்கப்பட்டு மொத்த மாத உற்பத்தி அளவு கணக்கிடப்படும்.

குறிப்பு: இந்த ஒப்பந்தத்தின் மூலம் நடைமுறையில் உள்ள ஊக்குவிப்புத் திட்டம் ரத்து செய்யப்படுவதால் இணைப்பு 4ல் உள்ள நிலையான மனித நேரம் (SMH) இத் திட்டத்தில் விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி "ஆப்லோடிங்" "இன்லோடிங்", புதிய அம்சம் அறிமுகம், செய்முறை மாற்றம், புதிய மாடல் போன்றவைகளின் பாதிப்பை கணக்கிட மட்டுமே. இந்த மனித நேரம் தினசரி ஷிப்ட் செயலுக்கு பொருந்தாது. ஒவ்வொரு ஷிப்டிலும் ஊழியர்கள் எட்டு மணி நேரம் வேலை செய்வர்.

6. வழி முறை / செயல் முறை மாற்றங்கள்

வழி முறை / செயல் முறையில் மாற்றம் அல்லது வேலை பரிமாணத்தில் ஏற்படும் மாற்றங்களின் பாதிப்பு வண்டி உற்பத்தி அளவு கணக்கெடுப்பில் கீழ்க்கண்டவாறு அமையும்.

- (அ) வேலை பரிமாண மாற்றத்தின் பாதிப்பை புரடக்ஷன் இன்ஜினியரிங் / இண்டஸ்ட்ரியல் இன்ஜினியரிங் பிரிவினர் முடிவு செய்வர்.
- (ஆ) தற்போதுள்ள மாடல் உள்ளிட்டு எல்லா மாடல்களின் வேலை பரிமாண மாற்றம் மாற்றியமைக்கப்பட்ட வேலை பரிமாண அளவில் கணக்கிடப்படும். இதனால் மாத மொத்த உற்பத்தி அளவை கணக்கிடும் புல்லட் "காரணி" அளவும் மாறுபடும்.

IV உற்பத்தி மனித நேரம் (இன்புட்)

தொழிற்சாலையின் உற்பத்தி மனித நேரம் என்பது நிரந்தர தொழிலாளி வேலை பழகுநர், தற்காலிக தொழிலாளி போன்றவர்களை உள்ளடக்கியது. ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை கீழ்க்கண்டவாறு கணக்கிடப்படும்.

ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை = (அ + ஆ + இ) என்பது

அ. பதிவேட்டின்படி நிரந்தர தொழிலாளர்களின் மாத சராசரி

ஆ. பதிவேட்டின்படி வேலை பழகுநரின் மாத சராசரி எண்ணிக்கை X 0.08

இ. வேலையில் அமர்த்தப்பட்ட தற்காலிக தொழிலாளர்களின் மாத சராசரி எண்ணிக்கை

(அ) நிரந்தர தொழிலாளர்கள்

பதிவேட்டில் உள்ள அனைத்து நிரந்தர நேர்முக அல்லது மறைமுக பிரிவு தொழிலாளர்களின் மாத சராசரி உற்பத்தி மனித நேரம் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும். மற்ற டிவிஷன் மார்க்கெட்டிங், கார்பரேட் மற்றும் சர்வீஸ் பிரிவிலிருந்து டிவிடிக்கு மாற்றப்படுபவர் உற்பத்தி மனித நேரம் கணக்கிடுவதற்கு எடுத்துக் கொள்ளப் பட மாட்டாது.

(ஆ) 1961 பழகுநர் சட்டப்படி பல பகுதிகளில் நியமிக்கப்பட்டுள்ள பழகுநர்களின் மாத சராசரி எண்ணிக்கை கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும். பழகுநர்கள் வாரந்தோறும் வகுப்புக்கு செல்ல வேண்டியதால் அவர்களின் உற்பத்தி மனித நேரம் 0.08 என நிர்ணயிக்கப்பட்டுள்ளது. எனவே வேலை பழகுநர்களின் எண்ணிக்கை கீழ்க்கண்டவாறு கணக்கிடப்படும்.

பதிவேட்டின்படி வேலை பழகுநர்களின் சராசரி எண்ணிக்கை X 0.08

(இ) கேஷுவல் / காண்டிராக்ட் தொழிலாளர்கள்

உற்பத்தி செய்யும் பகுதி மற்றும் உற்பத்தி தொடர்பு பிரிவுகளில் ஒரு மாதத்தில் நியமிக்கப்படும் கேஷுவல் / காண்டிராக்ட் தொழிலாளர்கள் எண்ணிக்கை மாத உற்பத்தி அளவை நிர்ணயம் செய்வதற்கு கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும். நிரந்தரத் தொழிலாளிகளுக்குப் பதில் அவர்கள் நியமிக்கப்படுவதால் அவர்களது வேலை நேரம் முழுமையாக கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும்.

மாத உற்பத்தி நிர்ணயத்திற்கு கீழ்க்கண்ட பகுதிகளில் வேலை செய்யும் கேஷுவல்கள் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்பட மாட்டார்கள்.

- | | | |
|----------------------|-------------------|------------------|
| 1. வெஹிகிள் பேக்கிங் | 7. மெயின்டனென்ஸ் | 12. இயந்திரங்களை |
| 2. வெஹிகிள் புஷிங் | 8. கேண்டன் | இடம்மாற்றி |
| 3. ஸ்கிராப் யார்டு | 9. அக்கௌண்ட்ஸ் | அமைத்தல் |
| 4. மெட்டீரியல்ஸ் | 10. ஸ்டோர்ஸ் | |
| 5. ஹவுஸ் கீப்பிங் | (இன்வென்ட்ரி) | |
| 6. செக்யூரிட்டி | 11. கட்டுமானப்பணி | |

மேலே குறிப்பிட்டுள்ள பகுதி நீங்கலாக மற்ற இடங்களில் நியமிக்கப்படும் கேஷுவல் காண்டிராக்ட் தொழிலாளர்கள் மனித நேரம் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும். எதிர் காலத்தில் வேலையில் அமர்த்தப்படும் பயிற்சியாளர்கள், இம்ப்ரூவர், லேனர்ஸ் போன்ற எந்த விதமான ஊழியர்களின் மனித நேரமும் நேரிடையாக உற்பத்திப் பிரிவில் பயன்படுத்தப்படு மாயின் அந்நேரம் மாத உற்பத்தியை நிர்ணயம் செய்வதற்கு கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும்.

(ஈ) செட்டிங், டிரையல், பைலட் லாட், ரிஜெக்ஷன், ரீவொர்க் ஹவுஸ் கீப்பிங் போன்றவற்றிற்கு ஆகும் நேரம் மொத்தம் மனித நேரத்தில் குறைக்கப்பட மாட்டாது. அது போலவே உற்பத்தி அளவிலும் இதற்காக ஈடு செய்யப்பட மாட்டாது.

(உ) இனி குரூப் லீடர்கள் எட்டு மணி நேரம் வேலை செய்ய வேண்டும் எனப்படுவதால் அவர்களது மனித நேரமும் முழுமையாக வேலை நேரம் கணக்கெடுப்பில் சேர்த்துக் கொள்ளப்படும். அவர்கள் தொடர்ந்து E குரூப்பில் இருப்பர்.

V. புல்லட் உற்பத்தி மற்றும் உற்பத்தி மனித நேர அடிப்படையில் ஊழியர்களின் வருமானம்

உயரும் உற்பத்தி அளவு மற்றும் உற்பத்தி மனித நேரத்தில் ஏற்படும் குறைவு அடிப்படையில் ஊழியர்களின் வருமானம் கணக்கிடப்படும். பல மட்டங்களில் உற்பத்தி உயர்வினால் ஏற்படும் வருமான விவரம் கீழே அட்டவணை 1 இல் தரப்பட்டுள்ளது. மனித சக்தி குறைவால் பல மட்டங்களில் ஏற்படும் வருமான விவரம் கீழே அட்டவணை 2ல் தரப்பட்டுள்ளது.

அட்டவணை 1ல் அதிகமாக உற்பத்தியாகும் ஒவ்வொரு வண்டிக்கும் ஊழியர்களுக்குக் கிடைக்கும் வருமான விவரம் ரூபாயில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.

அட்டவணை 1

(பல மட்ட உற்பத்தி இலக்கில் ஒரு வண்டி உற்பத்திக்கு)

இணையான புல்லட்	Upto 1150 + Spares Rs. 45 lakhs	1151 to 1250 + Spares Rs. 45 lakhs	1251 to 1350 + Spares Rs. 45 lakhs	1351 to 1450 + Spares Rs. 45 lakhs	1451 to 1550 + Spares Rs. 45 lakhs	1551 to 1650 + Spares Rs. 45 lakhs	1651 to 1750 + Spares Rs.45 lakhs
ஒரு வண்டிக்கு	0.50	0.65	0.80	1.00	1.20	1.40	

அட்டவணை 2ல் மனித சக்தி குறைவினால் கிடைக்கும் வருமான விவரம் பல மட்டங்களில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. மனித சக்தி குறைவினால் ஏற்படும் வருமானம் ரூபாயில் தரப்பட்டுள்ளது.

அட்டவணை - 2

(ஒவ்வொரு மனித சக்தி குறைவுக்கும்)

மனித சக்தி 'V'யில் உள்ளபடி	ஒரு மனித சக்தி குறைவுக்கு
961 வரை	0
961 முதல் 861 வரை	0.40
861 முதல் 761 வரை	0.50

மனித சக்தி அதிகமானால் இதே முறையில் குறைத்து கணக்கிடப்படும்.

அட்டவணை 1ம் 2ம் இணைத்து தரப்பட்டுள்ளது

இணையான புல்லட்	Upto 1150 + Spares Rs. 45 lakhs	1151 to 1250 + Spares Rs. 45 lakhs	1251 to 1350 + Spares Rs. 45 lakhs	1351 to 1450 + Spares Rs. 45 lakhs	1451 to 1550 + Spares Rs. 45 lakhs	1551 to 1650 + Spares Rs. 45 lakhs	1651 to 1750 + Spares Rs.45 lakhs
மனிதசக்தி 'V'யில் உள்ளபடி							
961	0	0.50	0.65	0.80	1.00	1.20	1.40
960 to 861	0.40	0.90	1.05	1.20	1.40	1.60	1.80
860 to 761	0.50	1.40	1.55	1.70	1.90	2.10	2.30

மனித சக்தி 961க்கு மேல் அதிகமானால் இதே முறையில் குறைத்து கணக்கிடப்படும்.

- 1) பலவித உற்பத்தி இலக்கு மற்றும் மனித சக்தி எண்ணிக்கையை விளக்கும் மாதிரி அட்டவணை இணைப்பு 2ல் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.
- 2) குறிப்பிட்ட இலக்கை எட்டுவதானால் தோன்றும் வருமான விவரம் இணைப்பு 3ல் தரப்பட்டுள்ளது.

VI ஸ்டாப் / சூப்பர்வைசர் வருமானம்

தொழிலாளர்களுக்கு கிடைக்கும் ஊக்கத்தொகையில் 75% பெற ஸ்டாப் / சூப்பர்வைசர்கள் தகுதி பெறுகிறார்கள். இது அவர்கள் வேலைக்கு வந்த நாட்களுக்கு மட்டுமே வழங்கப்படும். ஸ்டாப் / சூப்பர்வைசர் ஊக்கத்தொகை விவர உதாரணம் இணைப்பு 2ல் தரப்பட்டுள்ளது.

VII கால வரம்பு

இத் திட்டம் 01.12.1993 முதல் 31.12.96 வரை அமுலில் இருக்கும். இது தானாகவே புதுப்பிக்கப்படத்தக்கதன்று.

VIII அதிக பட்ச வருமான வரம்பு

சங்க சார்புடைய ஊழியர்களின் அதிகபட்சமான மாத வருமானம் இணைப்பில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளதிலிருந்து கீழ்க்கண்டவாறு அமைகிறது.

தொழிலாளி	:	ரூ. 650	பிரதி மாதம்
ஸ்டாப்	:	ரூ. 455	பிரதி மாதம்
சூப்பர்வைசர்	:	ரூ. 455	பிரதி மாதம்

இந்த திட்டம் சம்பந்தப்பட்ட விளக்கங்கள் மற்றும் கணக்கிடும் முறைகள் குறித்த நிர்வாகத்தின் முடிவே இறுதியானது.

8 டிசம்பர் 1993 தேதியிட்டு கையொப்பமிடப்பட்டது

நிர்வாக பிரதிநிதிகள்

கையொப்பம்

1. (விஜய் சந்தேவ்)
2. (ஜெகதீஷ் அதலகா)
3. (கோபி நம்பியார்)
4. (கே. ஸ்ரீதர்)
5. (எஸ். ராம்மோகன்)
6. (டி.ஜி. ராமாநுஜம்)
7. (செலஸ்டின் பால்ராஜ்)

தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள்

கையொப்பம்

- (கே.எஸ். நாராயணன்)
(எம். பாலசுப்பிரமணியன்)
(ஜி.வியாகுலம்)
(எஸ். சண்முகம்)
(எஸ். குலசேகரன்)
(எம். மணி)

என் முன்னிலையில் கையொப்பமிடப்பட்டது

ஏ. ஸ்ரீனிவாசன்

இணை தொழிலாளர் நல ஆணையர் சென்னை - 6

இணைப்பு 1

நிரந்தர ஊக்குவிப்புத் திட்டம்

01-12-93 இல் பதிவேட்டில் உள்ள சங்க சார்புடைய அனைத்து ஊழியர்களும் நிரந்தர ஊக்கத் தொகை கீழே விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி பெறத் தகுதி உடையவர் ஆவர். நடைமுறையில் உள்ள ஊக்கத் தொகை, பிளாண்ட் போனஸ், கூடுதல் பிளாண்ட் போனஸ் மற்றும் வண்டி போனஸ் திட்டம் ஆகியவை இதனால் ரத்து செய்யப்படுகின்றன.

1. நேர்முக பிரிவுத் தொழிலாளி

- (அ) ஏப்ரல் 93 முதல் செப்டம்பர் 93 வரையிலான அவரவரது குரூப் சராசரி வருமானத்திற்கு இணையான (குறைந்தபட்சம் 130%) நிரந்தர ஊக்கத் தொகையை புதிய வண்டி ஊக்குவிப்புத் திட்டத்தின் கீழ் அனைத்து நேரடித் தொழிலாளர்களும் பெறத் தகுதியுடையவர்.
- (ஆ) அனைத்து நேரடித் தொழிலாளர்களும் ஏப்ரல் 93 முதல் செப்டம்பர் 93 வரையிலான சராசரி பிளாண்ட் அடிப்படையில் நிரந்தர பிளாண்ட் போனஸ் பெறத் தகுதியுடையவர்.
- (இ) மேலே குறிப்பிட்டுள்ளதைத் தவிர ஏப்ரல் 93 முதல் செப்டம்பர் 93 வரையிலான சராசரி பிளாண்ட் அடிப்படையில் நிரந்தர கூடுதல் பிளாண்ட் போனஸும் பெறத் தகுதியுடையவர்.
- (ஈ) நிரந்தர ஊக்கத் தொகை 1 (அ), 1 (ஆ), 1 ((இ)) யில் விவரிக்கப்பட்டுள்ள வகையில் 31-10-93 உள்ள ஸ்லாப் ரேட்டின்படி கணக்கிடப்படும்.

கீழ்க்கண்ட விதத்தில் நிரந்தர ஊக்கத் தொகை பெற அனைத்து நேரடித் தொழிலாளர்களும் தகுதியுடையவர்.

$$\begin{array}{r} \text{ஊக்கத் தொகை} + \text{பிளாண்ட் போனஸ்} \\ + \text{கூடுதல் பிளாண்ட் போனஸ்} \end{array} \times \frac{\text{வேலைக்கு வந்த நாட்கள்}}{\text{வேலை நாட்கள்}}$$

உதாரணம் 1

எம் -2 பிரிவில் ஸ்லாப் ரேட் ரூ. 1.94 உள்ள தொழிலாளிக்கு

வேலை நாட்கள்	-	26		
வேலைக்கு வந்த நாட்கள்		25		
சராசரி குரூப் செயலாக்கம்	}		116.98% எனவே 130%	
(ஏப்ரல் - செப்டம்பர் 93)		-		
சராசரி பிளாண்ட் செயலாக்கம்	}		121.7%	
(ஏப்ரல் - செப்டம்பர் 93)		-		
ஊக்கத் தொகை				(130-55) X 2 X 1.94 = ரூ. 291.00
பிளாண்ட் போனஸ்				(121.7 - 75) X 1.94 = ரூ. 90.60
கூடுதல் பிளாண்ட் போனஸ்				(121.7 - 90) X 1.94 = ரூ. 61.49
மொத்த நிரந்தர ஊக்கத்தொகை				291 + 90.60 + 61.49
கிடைக்கும் நிரந்தர ஊக்கத் தொகை				443.09 X 25
				----- = ரூ. 426

26

குறிப்பு : -எக்ஸ்போர்ட் வெகிகிள் அசம்பிளி, ஸப் அசம்பிளி, வெகிகிள் அசம்பிளி மற்றும் வெல்டிங் பிரிவினருக்கு 01.4.93 முதல் 31.10.93 வரை கூடுதலாக வழங்கிய சராசரி ஊக்கத் தொகையும் இதில் அடங்கும்.

2. மறைமுகப் பிரிவு தொழிலாளி

- (அ) காமன் பூல், டெவலப்மெண்ட், எச்.ஆர்.டி, லாப், பி.பி.சி குவாலிடி, மெயின்டனன்ஸ், ஸ்டோர்ஸ், மெட்ரிசியல்ஸ், ஸ்பேர்ஸ் போன்ற பிரிவுகளில் வேலை செய்பவர்கள் ஏப்ரல் 93 முதல் செப்டம்பர் 93 வரையிலான அக்கவுண்ட்ஸ் பிரிவினரால் அறிவிக்கப்பட்டபடி சராசரி பிளாண்ட் அடிப்படையில் (குறைந்த பட்சம் 130%) ஊக்கத்தொகை பெற தகுதியுடையவராகிறார்கள். ஊக்கத் தொகையைக் கணக்கிட 31.10.1993ல் உள்ள அடிப்படை சம்பள விகிதத்தில் ஸ்லாப் ரேட் இருக்கும்.
- (ஆ) ஏப்ரல் 93 முதல் செப்டம்பர் 93 வரையிலான சராசரி பிளாண்ட் போனஸ் 2 (அ) அடிப்படையில் நிரந்தர பிளாண்ட் போனஸ் அவர்களது ஸ்லாப் ரேட் வீதம் மேலே குறிப்பிட்டபடி பெறத் தகுதியுடையவராகிறார்கள்.
- (இ) ஏப்ரல் 93 முதல் செப்டம்பர் 93 வரையிலான சராசரி பிளாண்ட் போனஸ் அடிப்படையில் அவர்களது ஸ்லாப் ரேட் வீதம் நிரந்தர அடிஷனல் பிளாண்ட் போனசும் பெறுவார்கள்.

மறைமுக தொழிலாளர்களின் மொத்த நிரந்தர ஊக்கத் தொகை =

$$\left. \begin{array}{l} \text{ஊக்கத்தொகை} + \text{பிளாண்ட் போனஸ்} \\ + \text{அடிஷனல் பிளாண்ட் போனஸ்} \end{array} \right\} \times \frac{\text{வேலைக்கு வந்த நாட்கள்}}{\text{வேலை நாட்கள்}}$$

உதாரணம் 2

மறைமுகப் பிரிவு தொழிலாளி ஸ்லாப் ரேட்-	=	ரூ. 1.63
வேலை நாட்கள்	=	26
வேலைக்கு வந்த நாட்கள்	=	25
சராசரி பிளாண்ட்செயலாக்கம் (ஏப்ரல் - செப்டம்பர் 93)	} =	127.7% எனவே 130%
ஊக்கத் தொகை	=	(130-55) X 2 X 1.63 = ரூ. 244.50
பிளாண்ட் போனஸ்	=	(121.7 - 75) X 1.63 = ரூ. 76.12
அடிஷனல் பிளாண்ட் போனஸ் -	=	ரூ (121.7-90) X 1.63 = ரூ 51.67
மொத்த நிரந்தர ஊக்கத் தொகை	=	(244.50 + 76.12 + 51.67)
கிடைக்கும் மொத்த ஊக்கத் தொகை	=	ரூ. 372.29 X 25
	-----	= ரூ. 357.97
		26

3. நிரந்தர ஊக்கத் தொகை சரிப்படுத்தல் (தொழிலாளர்) 208 மணி நேர வேலைக்கு அடிப்படைச் சம்பளத்தை ஆதாரமாகக் கொண்டு தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு வந்த நாட்களுக்கு கூடுதல் நிரந்தர ஊக்கத் தொகை பிரதி மாதம் கீழே தரப்பட்டுள்ளபடி பெறுவர்.

ரேஞ்சு அடிப்படைச் சம்பளம்
(ரூ/மாதம்)

நிரந்தர ஊக்கத்தொகை சரிப்படுத்தல்
(ரூ/மாதம் அடிப்படைச்
சம்பளம் மாறும் போது)

1.	Rs. 640.01 to Rs. 706.00
2.	Rs. 706.01 to Rs. 725.00
3.	Rs. 725.01 to Rs. 745.00
4.	Rs. 745.01 to Rs. 765.00
5.	Rs. 765.01 to Rs. 785.00
6.	Rs. 785.01 to Rs. 800.00
7.	Rs. 800.01 to Rs. 815.00

Nil
Rs. 18/-
Rs. 18/-
Rs. 18/-
Rs. 18/-
Rs. 25/-
Rs. 25/-

8.	Rs. 815.01 to Rs. 835.00	Rs. 25/-
9.	Rs. 835.01 to Rs. 860.00	Rs. 30/-
10.	Rs. 860.01 to Rs. 885.00	Rs. 30/-
11.	Rs. 885.01 to Rs. 905.00	Rs. 30/-
12.	Rs. 905.01 to Rs. 955.00	Rs. 35/-
13.	Rs. 955.01 and above	Rs. 35/-

4. யூனியன் ஸ்டாப்

அனைத்து யூனியன் ஸ்டாப் ஊழியர்களுக்கும் -

- (அ) பி.இ.டி. கணக்கின்படி ஏப்ரல் 93 முதல் செப்டம்பர் 93 வரையிலான சராசரி புள்ளியை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஊக்கத் தொகை வழங்கப்படும்
- (ஆ) தொழிலாளர்களுக்கு கணக்கிடப்பட்டது போல் பிளாண்ட் போனஸ் மற்றும் கூடுதல் பிளாண்ட் போனஸும் வழங்கப்படும்.
- (இ) ஊக்கத் தொகை 31-10-93ல் உள்ள அடிப்படைச் சம்பள ஸ்டாப் ரேட்டிபடி கணக்கிடப்படும்.
- (ஈ) ஊக்கத் தொகை வருமானம் வேலைக்கு வந்த நாட்களின் அடிப்படையில் அமையும்.

ஸ்டாப் ஊழியர்களுக்கு ஊக்கத் தொகை கணக்கிடும் முறை இறுதியில் உதாரணம் 3 இல் தரப்பட்டுள்ளது.

5. நிரந்தர ஊக்கத் தொகையைச் சரிப்படுத்தல் - ஸ்டாப்

208 மணி நேர வேலைக்கு அடிப்படைச் சம்பளத்தை ஆதாரமாகக் கொண்டு ஸ்டாப் ஊழியர்கள் வேலைக்கு வந்த நாட்களுக்கு கூடுதல் நிரந்தர ஊக்கத் தொகை பிரதி மாதம் கீழே தரப்பட்டுள்ளபடி பெறுவர்.

ரேஞ்சு	அடிப்படைச் சம்பளம் (ரூ/மாதம்)	நிரந்தர ஊக்கத்தொகை சரிப்படுத்தல் ரூ/மாதம் அடிப்படைச் சம்பளம் மாறும் போது)
1.	Rs. 695.01 to Rs. 715.00	Nil
2.	Rs. 715.01 to Rs. 735.00	Rs. 15/-
3.	Rs. 735.01 to Rs. 755.00	Rs. 15/-
4.	Rs. 755.01 to Rs. 775.00	Rs. 15/-
5.	Rs. 775.01 to Rs. 795.00	Rs. 15/-
6.	Rs. 795.01 to Rs. 820.00	Rs. 15/-
7.	Rs. 820.01 to Rs. 845.00	Rs. 15/-
8.	Rs. 845.01 to Rs. 855.00	Rs. 15/-
9.	Rs. 855.01 to Rs. 875.00	Rs. 15/-
10.	Rs. 875.01 to Rs. 900.00	Rs. 15/-
11.	Rs. 900.01 to Rs. 925.00	Rs. 15/-
12.	Rs. 925.01 to Rs.975.00	Rs. 15/-
13.	Rs. 975.01 and above	Rs. 15/-

6. சூபர்வைஸரி ஸ்டாப்

சூபர்வைஸரி ஸ்டாப் ஊழியர்களுக்கு நிரந்தர ஊக்கத் தொகை கீழே விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி அமையும்.

- அ) ஏப்ரல் 93 முதல் செப்டம்பர் 93 வரையில் உள்ள சூபர் செயலாக்கம், ரிஜக்ஷன் மற்றும் பிளாண்ட் செயலாக்கம், ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் வழங்கப்பட்ட சராசரி ஊக்கத் தொகை மற்றும்,

ஆ) ஏப்ரல் 93 முதல் செப்டம்பர் 93 வரையில் வழங்கப்பட்ட அனைத்து ஸ்டாப் ஊழியர்களின் சராசரி பிளாண்ட் செயலாக்கத்தின் (Average Weighted Plant Performance) அடிப்படையில் பிரதி மாதம் ஊக்கத் தொகையுடன் வழங்கப்பட்ட தொகையும்,

மேலே குறிப்பிட்டுள்ள ஊக்கத் தொகை 31-10-93 இல் உள்ள அடிப்படைச் சம்பளத்திற்கான ஸ்டாப் ரேட் விகிதப்படி வேலைக்கு வந்த நாட்களுக்கு மட்டும் கணக்கிடப்படும்.

குறிப்பு :

ஜனவரி 93 முதல் நவம்பர் 93 வரையிலான வருடாந்திர பிளாண்ட் தொகையை ஏப்ரல் 94 இல் அனைத்து சூபர்வைஸரி ஸ்டாப் ஊழியர்களும் பெறுவர். டிசம்பர் 93 முதல் இத்தொகை 6 (b) யில் குறிப்பிட்டுள்ளபடி பிரதி மாதம் நிரந்தர ஊக்கத் தொகையுடன் வழங்கப்படும்.

சூபர்வைஸரி ஊழியர்களுக்கு நிரந்தர ஊக்கத் தொகை கணக்கிடும் முறை உதாரணம் 4 மற்றும் 5 இல் தரப்பட்டுள்ளது.

7. நிரந்தர ஊக்கத் தொகை சரிப்படுத்தல் - சூபர்வைஸரி ஸ்டாப்

208 மணி நேர வேலைக்கு அடிப்படைச் சம்பளத்தை ஆதாரமாகக் கொண்டு சூபர்வைஸரி ஸ்டாப் ஊழியர்கள் வேலைக்கு வந்த நாட்களுக்கு கூடுதல் நிரந்தர ஊக்கத்தொகை பிரதிமாதம் கீழே தரப்பட்டுள்ளபடி பெறுவர்

ரேஞ்சு அடிப்படைச் சம்பளம்
ரூ/மாதம்

நிரந்தர ஊக்கத்தொகை சரிப்படுத்தல்
(ரூ / மாதம் அடிப்படைச் சம்பளம்
மாறும் போது)

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| 1. Rs. 785.01 to Rs. 835.00 | Rs. 30/- |
| 2. Rs. 835.01 and above க்கு மேல் | Rs. 36/- |

ஸ்டாப் மற்றும் சூபர்வைஸர்களுக்கு கணக்கிடப்படுவதற்கான உதாரணங்கள்

உதாரணம் 3 ஸ்டாப்

ஸ்டாப் ரேட்	= Rs. 2.08
வேலை நாட்கள்	= 26
வேலைக்கு வந்த நாட்கள்	= 25
சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்	= 35
சராசரி பிளாண்ட் புள்ளிகள்	= 30
சராசரி பிளாண்ட் செயலாக்கம்	
	(ஏப்-செப்.93) = 121.7%
ஊக்கத்தொகை	= (35 + 30) x 2.08 = Rs. 135.20
பிளாண்ட் போனஸ்	= (121.7 - 75) x 2.08 = Rs. 97.14
அடிஷனல் பிளாண்ட் போனஸ்	= (121.7 - 90) x 2.08 = Rs. 65.94
மொத்த நிரந்தர ஊக்கத் தொகை	= (135.20 + 97.14 + 65.94)
கிடைக்கும் நிரந்தர ஊக்கத்தொகை	= 298.28 x 25
	----- = Rs. 286.80
	26

உதாரணம் 4

ரூ. 3.90 ஸ்டாப் ரேட் உடைய சூபர்வைஸர் ஊழியருக்கு	
ஸ்டாப் ரேட்	= Rs. 3.90
வேலை நாட்கள்	= 26
வேலைக்கு வந்த நாட்கள்	= 25
சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்	= 60
சராசரி பிளாண்ட் செயலாக்கம்	= 9.5

ஊக்கத் தொகை	= 60 x 3.90 = Rs. 234.00
சராசரி பிளாண்ட் செயலாக்கம்	= 9.5 x 3.90 = Rs. 37.05
மொத்த நிரந்தர ஊக்கத் தொகை	= (234.00 + 37.05)
கிடைக்கும் நிரந்தர ஊக்கத் தொகை	= 271.5 x 25
	----- = Rs. 260.63
	26

உதாரணம் 5

ரூ. 7.50 ஸ்லாப் ரேட் உடைய சூபர்வைஸர் ஊழியருக்கு	
ஸ்லாப் ரேட்	= Rs. 7.50
வேலை நாட்கள்	= 26
வேலைக்கு வந்த நாட்கள்	= 25
சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்	= 39.5
சராசரி பிளாண்ட் செயலாக்கம்	= 10.00
ஊக்கத்தொகை	= 39.5 x 7.5 = Rs. 296.25
சராசரி பிளாண்ட் செயலாக்கம்	= 10.00 x 7.5 = Rs. 75.00
மொத்த நிரந்தர ஊக்கத் தொகை	= (296.25 + 75.00)
கிடைக்கும் மொத்த நிரந்தர	= 371.25 x 25
ஊக்கத் தொகை	----- = Rs. 356.97
	26

இணைப்பு 2

பலமட்ட உற்பத்தி அளவிற்கு கிடைக்கும் வருமானம்

கணக்கிடுவதற்கான உதாரணங்கள்

(ரூ / ஊழியர்)

உற்பத்தியளவு மட்டம்	1258	1258	1321	1321	1378	1378
	+	+	+	+	+	+
	Spares	Spares	Spares	Spares	Spares	Spares
	Rs. 50	Rs. 52	Rs. 52	Rs. 56	Rs. 47	Rs. 42
	lakhs	lakhs	lakhs	lakhs	lakhs	lakhs
தொழிலாளர்	64.63	68.40	109.35	117.32	142.04	130.44
ஸ்டாப் & சூபர்வைஸர்	48.47	51.30	82.01	87.99	106.53	97.83

பலமட்டங்களில் மனித சக்தி குறைவினால் கிடைக்கும் வருமானம்

கணக்கிடப்படுவதற்கான உதாரணங்கள்

(ரூ / ஊழியர்)

மனிதசக்தி IV உள்ளபடி	965	957	891	859	827
தொழிலாளி	0	1.60	28.00	40.80	53.60
ஸ்டாப் & சூபர்வைஸர்	0	1.20	21.00	30.60	40.20

இணைப்பு 3

பல்வேறு மட்டங்களில் உற்பத்தி மற்றும் மனித சக்தி மாற்றத்தினால் ஏற்படும் மொத்த வருமானம் கணக்கிடுவதற்கான உதாரணங்கள்

டேக் செய்யப்பட்ட புல்லட்	1258	1258	1321	1321	1358	1358
	+	+	+	+	+	+
ஸ்பேர்ஸ்	Spares Rs. 39 lakhs	Spares Rs. 52 lakhs	Spares Rs. 52 lakhs	Spares Rs. 42 lakhs	Spares Rs. 42 lakhs	Spares Rs. 47 lakhs
மனிதசக்தி IVல் உள்ளபடி	தொ. 45.30	68.40	109.35	90.50	114.55	126.04
961	ஸ்டா. 33.98	51.30	82.01	67.88	85.91	102.03
	தொ 52.50	7560	116.55	97.70	121.75	133.24
943	ஸ்டா. 39.38	56.70	87.41	73.28	91.31	99.93
	தொ 93.50	116.60	157.55	138.70	162.75	174.24
859	ஸ்டா. 70.13	87.45	118.16	104.03	122.06	130.68

(தொ = தொழிலாளி

ஸ்டா. = ஸ்டாப்)

நிலை 1 : குறிப்பிட்ட மாதத்தில் உற்பத்தியும் மனித சக்தியும் கீழ்க்கண்டவாறு இருந்தால்
வண்டி உற்பத்தி = 1258 ஸ்பேர்ஸ் உற்பத்தி = Rs. 50 லட்சங்கள்
மனிதசக்தி = 965

அதிகப்படியான ஸ்பேர்ஸ் உற்பத்திக்கு இணையான

வண்டிகள் = (50 - 45) X 2.9 = 14.5 புல்லட்
எனவே, மொத்த வண்டி உற்பத்தி = 1258 + 14.5 = 1272.5 புல்லட்
வண்டி உற்பத்திக்கான வருமானம்
முதல் 1150 வண்டிவரை = இல்லை
1151க்கு மேல் 1250 வரையிலான 100 வண்டிக்கு = 100 X 0.50 = Rs. 50.00
1251க்கு மேல் 1272.5 வரையிலான 22.5 வண்டிக்கு = 22.5 X 0.65 = Rs.14.63
மனிதசக்தி குறைவினால் ஏற்படும் வருவாய் = இல்லை
தொழிலாளியின் மொத்த வருமானம் = Rs. 50.00 + Rs. 14.63 = Rs. 64.63
ஸ்டாப் ஊழியரின் மொத்த வருமானம் = 75% of Rs. 64.63 = Rs. 48.47

நிலை 2 : குறிப்பிட்ட மாதத்தில் உற்பத்தியும் மனித சக்தியும் கீழ்க்கண்டவாறு இருந்தால்
வண்டி உற்பத்தி = 1258 ஸ்பேர்ஸ் உற்பத்தி = Rs. 50 லட்சங்கள்
மனித சக்தி = 943

அதிகப்படியான ஸ்பேர்ஸ் உற்பத்திக்கு இணையான வண்டிகள்

$$= (50 - 45) \times 2.9 = 14.5 \text{ புல்லட்}$$

$$\text{எனவே, மொத்த வண்டி உற்பத்தி} = 1258 + 14.5 = 1272.5 \text{ புல்லட்}$$

வண்டி உற்பத்திக்கான வருமானம்

$$\text{முதல் 1150 வண்டி வரை} = \text{இல்லை}$$

$$1151\text{க்கு மேல் 1250 வரையிலான 100 வண்டிக்கு} = 100 \times 0.50 = \text{Rs. 50.00}$$

$$1251\text{க்கு மேல் 1272.5 வரையிலான 22.5 வண்டிக்கு} = 22.5 \times 0.65$$

$$= \text{Rs. 14.63}$$

மனித சக்தி குறைவினால் ஏற்படும் வருமானம்

$$\text{மனிதசக்தி குறைவு} = 961 - 943 = 18$$

$$\text{குறைவினால் ஏற்படும் வருவாய்} = 18 \times 0.40 = \text{Rs. 7.20}$$

$$\text{தொழிலாளியின் மொத்த வருமானம்} = \text{Rs. 50.00} + \text{Rs. 14.63} + \text{Rs. 7.20}$$

$$= \text{Rs. 71.83}$$

$$\text{ஸ்டாப் ஊழியரின் மொத்த வருமானம்} = 75\% \text{ of Rs. 71.83} = \text{Rs. 53.87}$$

இணைப்பு 4

பிரிவுவாரியாக நிலையான மனிதநேரம்
6V ஸ்டாண்டர்டு புல்லட்
(நடைமுறையில் உள்ள டைம்ஸ்டடி வீதம்)

வ.எண்	பிரிவு	நிலையான மனித நேரம்
1	மெஷின் ஷாப் மற்றும் ஹீட் ட்ரீட்மென்ட்	48.425
2	இன்ஜின் அசெம்பிளி	9.0852
3	வெகிகிள் அசெம்பிளி	16.2457
4	பெயின்ட் ஷாப்	7.0463
5	பிரஸ் ஷாப்	4.8942
6	டிங்கரிங் மற்றும் வெல்டிங்	14.5016
	மொத்தம்	100.198

உற்பத்திப் பொருள் மற்றும் வேலைமுறை மாற்றத்தினால் ஏற்படக்கூடிய பாதிப்பைக் கணக்கிட்டு புதிய வண்டி ஊக்கத்திட்ட வருமானத்தைக் கணக்கிட மட்டுமே நிலையான மனித நேரம் பயன்படும். தினசரி வேலைப் பளுவைக் கணக்கிட இது பொருந்தாது.

6V ஸ்டாண்டர்டு வண்டி தவிர பிறமாடல் வண்டி உற்பத்தியில் வேலை அளவு மாற்றத்தை புதிய வண்டி ஊக்குவிப்பு திட்டத்தின்படி ஏப்ரல் '93 முதல் செப்டம்பர் '93 வரையிலான அனுமதிக்கப்பட்ட மனித நேர அளவே கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும்.

இணைப்பு 5

பிரிவு வாரியாக நிலையான ஊக்கத்தொகை அட்டவணை

நேர்முகப்பிரிவுத் தொழிலாளி

வ. எண்	குறும்	சராசரி திறன் அளவு APR '93 - SEP '93	சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்
1	M - 2	130. 00	150
2	M - 3	161. 33	212
3	M - 4	130. 00	150
4	M - 6	153. 20	196
5	M - 7	130. 00	150
6	M - 8	130. 00	150
7	M - 9	130. 00	150
8	M - 10	206. 40	302
9	M - 11	134. 10	158
10	M - 12	132. 30	154
11	M - 14	137. 10	164
12	M - 15	134. 10	158
13	M - 16	130. 00	150
14	M - 17	130. 00	150
15	M - 18	136. 10	162
16	M - 19	130. 00	150
17	M - 21	154. 80	199
18	M - 23	157. 50	205
19	M - 24	130. 00	150
20	M - 25	151. 60	193
21	H. T.	132. 05	154
22	E - 5	133. 20	156
23	E - 6	130. 00	150
24	E - 11	137. 80	165
25	E - 12	130. 00	150
26	டூல் ரூம்	130. 00	150
27	A - 3	131. 90	153
28	A - 4	163. 80	217
29	A - 12	175. 90	241
30	A - 5	160. 40	210
31	A - 21	162. 40	214
32	A - 28	141. 50	173
33	A - 30	131. 20	152
34	ஆர்மி - 13	131. 20	152
35	எக்ஸ்போர்ட்	151. 20	192
36	-P - 1	135. 70	161
37	P - 2	188. 20	266
38	P - 3	146. 20	182
39	S - 1	179. 59	249
40	S - 19	193. 00	276

வ. எண்	குறும்	சராசரி திறன் அளவு APR '93 - SEP ' 93	சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்
41	S - 4	184. 20	258
42	S - 5	200. 50	291
43	S - 6	130. 00	150
44	S - 7	137. 70	165
45	S - 8	141. 40	172
46	S - 9	147. 80	185
47	S - 15	205. 00	300
48	S - 17	169. 40	228
49	S - 20	207. 40	394
50	S - 21	218. 40	326
51	S - 25	166. 20	222
52	S - 26	130. 00	150
53	S - 27	130. 00	150
54	G - 1	135. 70	161

— பிளாண்ட் மற்றும் அடிஷனல் பிளாண்ட் நிர்ணயம் செய்ய சராசரி பிளாண்ட் திறன் அளவு 121.7%

— அனைத்து மாற்றங்கள், மின்சக்தி இழப்பு, உபரியாகக் கொடுக்கப்பட்டவை சேர்த்துக் கணக்கிடப்பட்டுள்ளது.

— ஸ்பேர்பார்ஸ் தொழிலாளர்கள் ஏப்ரல் '93 முதல் அக்டோபர் '93 வரையில் ஆன செயலாக கத்தின் அடிப்படையில் நிரந்தர ஊக்கத் தொகை பெறுவர்

வ. எண்	குறும்	சராசரி திறன் அளவு APR '93 - SEP ' 93	சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்
49	S - 20	207. 40	304
50	S - 21	218. 40	326
51	S - 25	166. 20	222
52	S - 26	130. 00	150
53	S - 27	130. 00	150
54	G - 1	135. 70	161

— பிளாண்ட் மற்றும் அடிஷனல் பிளாண்ட் நிர்ணயம் செய்ய சராசரி பிளாண்ட் திறன் அளவு 121.7%

— அனைத்து மாற்றங்கள், மின்சக்தி இழப்பு, உபரியாகக் கொடுக்கப்பட்டவை சேர்த்துக் கணக்கிடப்பட்டுள்ளது.

இணைப்பு 6
பிரிவு வாரியாக நிலையான ஊக்கத் தொகை அட்டவணை
மறைமுகப் பிரிவுத் தொழிலாளி

வ. எண்	பிரிவு	சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்
1	ஸ்டோர்ஸ்	150
2	பிபிசி	150
3	காமன்பூல்	150
4	லேப்	150
5	டெவலப்மென்ட்	150
6	அட்மினிஸ்ட்ரேஷன்	150
7	மெயின்ட்டனன்ஸ்	150
8	மிஷிலேனியஸ்	150
9	-குவாலிட்டி	150

— பிளாண்ட் மற்றும் அடிஷனல் பிளாண்ட் நிர்ணயம் செய்ய சராசரி பிளாண்ட் திறன் அளவு 121.7%

பிரிவுவாரியாக நிலையான ஊக்கத்தொகை அட்டவணை
ஸ்டாப்

வ.எண்	பிரிவு	சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்
1	ஸ்டோர்ஸ்	ST 1 85
2	ஸ்பேர்ஸ்	SMO 2 85
3	அக்கவுண்ட்ஸ்	AC 3 85
4	டெஸ்டிங்	Q 2 75
5	பிபிசி	PC 1 75
6	பிபிசி	PC 4 75
7	பிபிசி	PC 5 75
8	பர்ச்சேஸ்	B 2 75
9	சர்வீஸ் புரமோஷன்	SP 1 75
10	செக்யூரிட்டி	AM 2 75
11	அட்மினிஸ்ட்ரேஷன்	AM 5 75
12	ஃபர்ஸ்ட் எய்ட்	AM 7 75
13	டெவலப்மெண்ட்	D 2 75
14	பிளானிங்	PL 1 75
15	மெயின்ட்டனன்ஸ் ஸ்டோர்ஸ்	R 20 75
16	டூல் ஸ்டோர்ஸ்	TS 2 75
17	இன்ஸ்பெக்ஷன்	Q 1 75

— பிளாண்ட் மற்றும் அடிஷனல் பிளாண்ட் நிர்ணயம் செய்ய சராசரி பிளாண்ட் திறன் அளவு 121.7%

இணைப்பு 7
பிரிவுவாரியாக நிலையான ஊக்கத் தொகை அட்டவணை
சூப்பர்வைஸர்

வ. எண்	இ.எண்	பெயர்	சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்
1	20	சி. குமாரசாமி	52.5
2	566	ஆர். நடராஜன்	52.5
3	677	முருகய்யா	52.5
4	813	ஜி.கே. கண்ணன்	51.5
5	1010	மாயகிருஷ்ணன்	52.5
6	1263	அப்புக்கவுண்டர்	52.5
7	1496	சேகர்	52.5
8	1300	எஸ். ரமணி	49.0
9	367	டி.ஜி. ஏகாம்பரம்	51.0
10	1129	டி. முருகேசன்	51.0
11	1175	பி. ஜேம்ஸ்	51.0
12	920	வி. பழனி	52.5
13	1566	தாமோதரன்	52.5
14	441	கோதண்டராமன்	52.0
15	1043	வைத்தியநாதன்	52.0
16	751	கே. பிரேம்குமார்	51.5
17	752	எம். சுவாமிக்கண்ணு	51.5
18	1222	எம். பாலசுப்ரமணியன்	51.5
19	64	ரங்கபாஷ்யம்	51.5
20	771	கே. பாலசுப்ரமணியன்	51.0
21	892	ஜே. ரங்கசாமி	51.0
22	911	கே.ஈ. சீனிவாசன்	51.0
23	991	கே. ராஜாராமன்	51.0
24	1172	செல்லப்பா	51.5
25	67	வேலுசெல்வராஜ்	51.5
26	335	எஸ். ரங்கசாமி	51.5
27	449	ராமதாஸ்	51.5
28	601	ஏ.வைத்தியநாதன்	51.5
29	605	ஆர். வெங்கடாசலம்	51.5
30	743	சி. வெங்கடாசலம்	51.5
31	749	ஆர். நடராஜன்	51.5
32	856	அருள்ராயன்	51.5
33	939	ஜெயராமன்	51.5
34	1000	வெங்கடேஸ்வரன்	51.5
35	1032	நாகராஜன்	51.5
36	1173	கே. கணேசன்	51.5
37	1377	டி. சிவகுமார்	51.5
38	1390	ஜெயபால்	51.5
39	1448	பெரியசாமி	51.5
40	1470	ரவிச்சந்திரன்	51.5
41	1498	சடகோபன்	51.5
42	1713	சாமுவேல் பாஸ்கர்	78.0
43	1714	முத்துசாமி	51.5
44	1729	சேது	51.5
45	445	நடராஜன்	51.5
46	839	கோபால்	51.5
47	1165	பழனிவேலு	51.5
48	2194	கிருஷ்ணன்	78.0
49	1280	பக்தவத்சலம்	51.5
50	1776	செந்தில்குமார்	78.0
51	316	பி. ராமச்சந்திரன்	51.0
52	2021	ஏ. அசோக்	77.0

வ. எண்	இ.எண்	பெயர்	சராசரி போனஸ் புள்ளிகள்
53	630	எல். மணியேல்	50.0
54	1274	கலியபெருமாள்	50.0
55	1662	நீலமேகம்	50.0
56	1697	மூர்த்தி	50.0
57	1731	தீனபந்து	50.0
58	1750	ஏ.ஈ. சீனிவாசன்	50.0
59	112	சி. கே. பாளையம்	51.0
60	1803	வி. முத்துசாமி	51.0
61	1820	சி. ரமேஷ்	77.0
62	2080	ஏ.சி. ரவி	51.0
63	1074	கே. தியாகராஜன்	51.0
64	509	வேணுகோபல்	52.5
65	2182	சர்தாஜ் முகமது	52.5
66	916	முத்து	52.5
67	1319	பாட்டன் மீரான்சாகிப்	52.5
68	1279	பிட்சுமணி	51.0
69	1797	ராஜேந்திரன்	52.5
70	1970	சுப்ரமணி	79.0

—மேலே குறிப்பிட்டுள்ள போனஸ் புள்ளிகள் வருடாந்திர பிளாண்ட் போனஸும் உள்ளடங்கியது

(இந்த ஒப்பந்தத்தின் தமிழ் ஆங்கில வாசகங்களுக்கிடையே வித்யாசம் இருப்பின், ஆங்கில வாசகமே பொருந்தும்).

தொழிற் தகராறு சட்டம் 1947 பிரிவு 12 (3)ன் கீழ் ஏற்பட்ட ஒப்பந்தம்

முன்னிலை : திரு. A. சீனிவாசன் B.A. B.L.

இணை தொழிலாளர் நல ஆணையாளர், சென்னை.

D/7556/93

தேதி 08-12-1993

ஒப்பந்தத்திற்கு சம்பந்தப்பட்டவர்கள்

நிர்வாக பிரதிநிதிகள்

தி என்பீல்டு இந்தியா லிமிடெட்,
திருவொற்றியூர் சென்னை - 600 019.

1. திரு.விஜய் சசுதேவ்
எக்ஸிகியூடிவ் டைரக்டர்
2. திரு. ஜெகதீஷ் அதலகா
ஜெனரல் மேனேஜர் -உற்பத்தி
3. திரு. கோபி நம்பியார்
ஜெனரல் மேனேஜர் -பர்கனல்
4. திரு. கே. ஸ்ரீதர்
சீனியர் மேனேஜர் - பர்கனல்
5. திரு. எஸ். ராம்மோகன்
சீனியர் மேனேஜர்-அசெம்பிளி
6. திரு. டி.ஜி. ராமாநுஜம்
சீனியர் மேனேஜர்-இன்ஜின் அசெம்பளி
7. திரு. செலஸ்டின் பால்ராஜ்
மேனேஜர்-பெர்கனல்

மற்றும்

தி என்பீல்டு இந்தியா லிமிடெட், திருவொற்றியூர்
சென்னை - 600 019 தொழிலாளர் சார்பாக
என்பீல்டு எம்பளாயிஸ் யூனியன்,

தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள்

1. திரு. கே.எஸ். நாராயணன்
பி.காம். பி.எல்., டிப்., எல்.எல்.பி
தலைவர்,
2. திரு எம். பாலசுப்பிரமணியன்
உப தலைவர்
3. திரு. ஜி. வியாகுலம்
பொதுச் செயலாளர்
4. திரு. எஸ். சண்முகம்
இணைச் செயலாளர்
5. திரு. பி. குலசேகரன்
(இணைச் செயலாளர் ஸ்டாப்)
6. திரு. எம். மணி
பொருளாளர்

இந்த ஒப்பந்தத்திற்கு உட்பட்ட ஊழியர்களின்
எண்ணிக்கை

946

தாவாவின் சுருக்கம்

தொழிற் தகராறு சட்டம் 1947 பிரிவு 12 (3)ன் கீழ் என்பீட்டு இந்தியா லிமிடெட், நிர்வாகத்திற்கும் என்பீட்டு தொழிற் சங்கத்திற்கும் 03.04.89 அன்று செய்யப்பட்ட ஒப்பந்தம் முடிவடைந்தபின் தொழிற் சங்கம் 6.11.92 தேதியிட்ட கடிதத்தில் தங்களின் கோரிக்கைப் பட்டியலை சமர்ப்பித்தார்கள்.

நிர்வாகம் தனது 03.05.93 தேதியிட்ட கடிதத்தின் மூலம் தொழிற்சாலை வேலை முறையில் தேவைப்படும் மாறுதல் குறித்த எண்ணங்களையும் பிரச்சினைகளையும் தெரிவித்தது. இரண்டு சக்கர மற்றும் நான்கு சக்கர வண்டி உற்பத்தி செய்யும் வெற்றிகரமான நிறுவனம், உலகின் எப்பகுதியில் இருப்பினும் அங்கு நடைமுறையில் உள்ள புதிய உற்பத்தி முறைகளின் தேவைகளையும் நிர்வாகம் வலியுறுத்தி உரைத்தது. புதிய உற்பத்தி முறை அறிமுகப்படுத்தலுக்கு தடையாக அமையும் கட்டுப்படுத்தும் செயல்கள் சில மாற வேண்டியதின் அவசியமும் எடுத்துரைக்கப்பட்டது. குரூப் இன்சென்டிவ் முறைக்கு பதிலாக 'டேக்' செய்யப்படும் வண்டிகளின் எண்ணிக்கையை ஆதாரமாகக் கொண்ட பிளான்ட் அடிப்படையிலான இன்சென்டிவ் முறையின் அவசியமும் பேசப்பட்டது. நவீனமயமாக்கல், அமைப்பு முறை மற்றும் வேலை முறையில் மாற்றத்தின் அவசியமும் விளக்கப்பட்டது.

புதிய உற்பத்தி முறைகள் மார்க்கெட் தேவையை அனுசரித்து உடனடியாக அதிக அளவு உற்பத்திக்கு ஏதுவாக அமைவதோடு மட்டுமின்றி தேவைப்படும் போது மாடல்களில் மாற்றம் செய்யவும் உதவும். திட்டமிடப்பட்டுள்ள நவீனமயமாக்கல் திட்டத்தின் மூலம் ஊழியர்களுக்கும் நிறுவனத்திற்கும் வருங்காலம் வளமானதாக அமையும் என எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

ஜனவரி 93 முதல் நடைபெற்ற பல சுற்று இருதரப்பு பேச்சுவார்த்தைக்குப் பின்

சென்னை இணைத் தொழிலாளர் நல ஆணையாளர் திரு. ஏ. சீனிவாசன் அவர்களின் சமரசத்தினால் பிரச்சினைகள் சுமுகமாக தீர்க்கப்பட்டு கீழ்க்கண்ட ஒப்பந்தம் 08.12.93 அன்று செய்யப்பட்டது.

பொருத்தம்

இந்த ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகளும் விதிமுறைகளும் திருவொற்றியூர் பிரிவில் 01.12.93 அன்று பணிபுரியும் நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கும் ஸ்டாப்புகளுக்கும் பொருந்தும்.

ஒப்பந்தத்தின் நிபந்தனைகள்

1. தரம் மற்றும் விரய ஒழிப்பு :

இரு தரப்பாரும் உற்பத்தி செய்யும் பொருட்களின் தரத்தை மேம்படுத்தவும், வாடிக்கையாளர்களைத் திருப்தி டுத்தும் வகையில் தேவைப்பட்ட உதிரி பாகங்களை வழங்குவதற்கும், அனாவசியமான செயல்முறைகளை நீக்கவும், செலவினைக் கட்டுப் படுத்தும் மனப்பாங்கினை அனைத்து பிரிவு ஊழியர்களிடையே ஏற்படுத்தவும் ஒப்புக் கொள்கின்றனர். இக்குறிக்கோள்களை எட்ட இரு தரப்பாரும் தங்களது மனப்பூர்வமான பொறுப்பினை தெரிவிக்கின்றனர்.

2. ஊக்கத் திட்டம் :

சங்கமும் நிர்வாகமும் புதிய இன்சென்டிவ் திட்டத்தை உருவாக்க ஒப்புக் கொள்கிறார்கள். இத் திட்டம் நடைமுறையில் உள்ள திட்டத்திற்கு பதிலாக அமையும்.

3. தொழிற் சங்கம் மற்றும் ஊழியர்களின் பொறுப்பு

மேலே குறிப்பிட்டு இருக்கும் பாரா 1-ல் எடுத்துரைக்கப்பட்ட குறிக்கோள்களை அடைய தொழிற் சங்கமும் ஊழியர்களும் பின்வரும் பொறுப்பினை ஏற்கின்றனர்.

(அ) தொழில் நுட்பத்திறன் முன்னேற்றத்தினையும், செயல்முறை மாற்றத்தினையும் நவீனப்படுத்துதலையும் ஊழியர்கள் ஏற்க ஒப்புவர். இதனால் அதிகரிக்கும் உற்பத்தி மற்றும் உற்பத்தி திறனுக்காக எத்தகைய பணம் சம்பந்தப்பட்ட கோரிக்கைகளையும் எழுப்ப மாட்டார்கள்.

(ஆ) நிர்வாகம் புது மாடல்களை உருவாக்கி உற்பத்தி செய்ய எடுத்துக் கொள்ளும் முயற்சிகளுக்கும், தற்போதைய மாடல்களில் மாறுதல் செய்வதற்கும் ஊழியர்கள் தாமாகவே முன்வந்து ஒத்துழைப்பார்கள். மேலும் தேவைப்படும் உதிரி பாகங்களையும் வண்டிகளையும் தரம் எந்த விதத்திலும் பாதிக்கப்படாத வகையில் உற்பத்தி செய்து உள்நாடு மற்றும் வெளிநாட்டு மார்க்கெட் விற்பனைப் பங்கை அதிகரிப்பார்கள்.

4. ஷிப்ட் நேரங்கள் :

வேலை நேரம் ஷிப்ட்டுக்கு எட்டு மணி நேரமாக இருக்கும். இது பகல் மற்றும் இரவு உணவு இடைவேளை நீங்கலாக. வேலை செய்யும் இடத்தில் எட்டு மணி நேரம் வேலை என்பது இங்கு தெளிவு செய்யப்படுகிறது. இதற்கு முன் நடைமுறையில் இருந்த கால அளவுகள் இனி பொருந்தாதது. இவ்வேலை நேர மாற்றத்தினால் ஷிப்ட் நேரங்கள் கீழே குறிப்பிட்டுள்ளபடி மாற்றியமைக்கப்பட்டு உள்ளன.

ஷிப்ட்	நேரம்	உணவு இடைவேளை
முதல் ஷிப்டு	7.15 முதல் 3.45வரை	30 நிமிடம்
இரண்டாவது ஷிப்ட்	3.45 முதல் 12.15 வரை	30 நிமிடம்
ஜெனரல் ஷிப்டு	8.00 முதல் 4.30 வரை	30 நிமிடம்
மூன்றாவது ஷிப்டு	12.15 முதல் 7.15 வரை	30 நிமிடம்

மூன்றாவது ஷிப்ட் நேரம் 7 மணி நேரமாக இருப்பினும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் 8 மணி நேர ஷிப்ட்டுக்கு உரிய முழுச் சம்பளம் வழங்கப்படும்.

மூன்றாவது ஷிப்டில் வரும் ஊழியர்கள் பிரட் அலவன்ஸ் ரூ. 2-00ம், இரவு ஷிப்ட் அலவன்சும் பெற தகுதியுடையவராவர். இந்த ஊழியர்கள் காலைச் சிற்றுண்டியும் அருந்தலாம்.

5. காலந் தவறாமை

உற்பத்தி அமைப்பு முறை சுமுகமாக செயல்பட அனைத்து ஊழியர்களும் தங்களது வேலை இடத்திற்கு மற்றும் இயந்திரத்திற்கு சரியான நேரத்தில் அடையும் காலந்தவறாமையின் அவசியத்தையும் இருதரப்பினரும் ஒப்புக் கொள்கின்றனர். உண்மையிலேயே இரயில் / பஸ் சர்வீஸ் பாதிக்கப் படுமேயாயின் அல்லது வேறு ஏதேனும் உண்மையான பிரச்சனையாயின் நிர்வாகம் கடுமையற்ற முறையில் அணுக ஒத்துக் கொள்கிறது. எப்படி இருப்பினும் ஒவ்வொரு ஊழியரும் தினமும் முழு ஷிப்ட் நேரத்திற்கு குறிப்பிட்டுள்ள ஷிப்ட் நேரப்படி இரயில் உள்ளிட்டு எந்தவித சாதனம் மூலம் வந்தாலும் உரிய நேரத்தில் வேலைக்கு வர வேண்டும். தொழிற்சாலைக்கு தாமதமாக வருவதோ தொழிற்சாலையில் இருந்து முன்னதாக செல்வதோ அனுமதிக்கப்பட மாட்டாது.

6. அடிப்படை சம்பளப் பிரதியளவு - தொழிலாளர்கள்

சம்பள குழு	208 மணி நேரத்திற்குண்டான மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பளப் பிரதியளவு (ரூபாய்)
எ	695 - 5.50 - 711. 50 - 7.50 - 786.50 - 9 - 876.50
பி	705 - 9.50 - 743 - 11 - 831 - 12 - 1011
சி	715 - 12 - 763 - 13 - 867 - 15 - 1092
டி	745 - 15 - 925 - 17 - 1180
இ	775 - 17 - 979 - 20 - 1279

மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பளப் பிரதியளவு அடிப்படை சம்பளத்தில் கூடுதலாக கொடுக்கப்பட்ட ரூ.40ம், பிட்மெண்ட் அனுகூலம் ரூ.15ம் உள்ளடங்கியது.

7. அடிப்படை சம்பளப் பிரதியளவு - ஸ்டாப்

ஸ்டாப் பிரிவு ஊழியர்களிடையே நடைமுறையில் உள்ள பல பதவி மற்றும் கிரேடுகள் கீழ்க் கண்டவாறு நிலைப்படுத்தப்படுகின்றன.

புதிய பதவி	பழைய பதவி	மாற்றியமைக்கப்பட்ட மாத சம்பளப் பிரதியளவு (ரூபாய்)
ஸ்டாப் கிரேட் I	வாட்ச்மேன், அட்டென்டர்	700 - 10 - 820- 11 - 985
ஸ்டாப் கிரேட் II	ஸீனியர் வாட்ச்மேன்/டி.ரைவர்	710 - 11 - 842 - 12 - 1022
ஸ்டாப் கிரேட் III	ஜூனியர் கிளார்க், டெஸ்டர் 2, டைப்பிஸ்ட், டி.ரைஸ்ஸர், ஸ்பெஷல் மெசஞ்ஜர்	725 - 12 - 785 - 15 - 890 - 17 - 1145
ஸ்டாப் கிரேட் IV	ஸீனியர் கிளார்க், ஜூனியர் ஸ்டெனோ, ஜூனியர் இன்ஸ்-பெக்டர், டெஸ்டர் 1, ஜூனியர் டிராப்ட்ஸ்மென். கம்பெளண்டர்	765 - 17 - 867 - 20 - 987 - 22 - 1317

மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பளப் பிரதியளவு அடிப்படை சம்பளத்தில் கூடுதலாகக் கொடுக்கப்பட்ட ரூ.40ம், பிட்மெண்ட் அனுகூலம் ரூ.15ம் உள்ளடங்கியது.

அனைத்து ஸ்டாப்பு ஊழியர்களின் சம்பளமும் தற்போதுள்ள சம்பள அளவிற்கு இணையாக மாற்றியமைக்கப்படும்.

8. சம்பளப் பிரதியளவு - சூப்பர்வைசர்கள் ஸ்டாப்

சூப்பர்வைசர் ஸ்டாப் ஊழியர்களுக்கு நடைமுறையில் இருக்கும் மூன்று கிரேடுகளும் கீழ்க்கண்டவாறு மாற்றி நிலைப்படுத்தப்படுகின்றன. தற்போது இதற்கு இணையாக உள்ள பதவிகள் இனி பழக்கத்தில் இருக்காது.

புதிய பதவி	பழைய பதவி	மாற்றியமைக்கப்பட்ட மாதச் சம்பள பிரதியளவு (ரூபாய்)
சூப்பர்வைசர் கிரேட் I	அஸிஸ்டென்ட்/போர்மேன்	635 - 30 - 875 - 35 - 1330
சூப்பர்வைசர் கிரேட் II	போர்போன்/ அஸிஸ்டென்ட் மேனேஜர்	815 - 35 - 1095 - 40 - 1615
சூப்பர்வைசர் III	அஸிஸ்டென்ட் இன்ஜினியர் பெபுடி மேனேஜர்	895 - 50 - 1695 - 55 - 1970

மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பளப் பிரதியளவு அடிப்படை சம்பளத்தில் கூடுதலாக கொடுக்கப்படும். ரூ.40ம், பிட்மெண்ட் அனுகூலம் ரூ.15ம் உள்ளடங்கியது.

அனைத்து சூப்பர்வைசர் ஊழியர்களுக்கு மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ள சம்பள அளவிற்கு இணையான சம்பளம் அளிக்கப்படும்.

9. பஞ்சப்படி

தகுதி வாய்ந்த ஊழியர்களுக்கு தற்போது சென்னை நகர தொழிலாளர்களுக்கான வாழ்க்கைத்தர குறியீட்டு எண்படி (1960 சிரிஸ்) 357 புள்ளிகளுக்கு மேற்பட்ட ஒவ்வொரு புள்ளிக்கும் வழங்கப்படும் ரூ.1.86, ஒவ்வொரு புள்ளிக்கும் ரூ.1.90 ஆக உயர்த்தப்படும்.

10. சர்வீஸ் அலவன்ஸ்

03.04.1989 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின்படி தற்போது வழங்கப்படும் சர்வீஸ் அலவன்சுக்கு பதிலாக, 01.12.93 அன்று கம்பெனியின் பதிவேட்டில் உள்ள அனைத்து நிரந்தர ஊழியர்களுக்கும் இணைப்பு Iல் குறிப்பிட்டுள்ளபடி சர்வீஸ் அலவன்ஸ் தற்போதைய விதிமுறைகளுக்கு உட்பட்டு வழங்கப்படும்.

11. நைட் ஷிப்ட் அலவன்ஸ்

நைட் ஷிப்ட் அலவன்ஸ் இணைப்பு 2 A மற்றும் 2 Bல் உள்ளபடி மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ளது.

12. ஸ்பெஷல் அலவன்ஸ்

தற்போது வழங்கப்படும் ஸ்பெஷல் அலவன்ஸ் மாதம் ரூ.25லிருந்து ரூ 51 ஆக உயர்த்த நிர்வாகம் ஒத்துக் கொள்கிறது. இந்த ஒப்பந்தத்திற்குட்பட்ட அனைத்து நிரந்தர ஊழியர்களுக்கு ஸ்பெஷல் அலவன்ஸ் வழங்கப்படும். சம்பளமில்லாத லீவு நாட்களுக்கு இந்த அலவன்ஸ் பெற ஊழியர்கள் தகுதியற்றவராவர்.

13. அட்டெண்டன்ஸ் அவார்டு

நடைமுறையில் உள்ள அட்டெண்டன்ஸ் அவார்டு திட்டம் கீழ்க்கண்டவாறு திருத்தி அமைக்கப்பட்டுள்ளது. இத்திட்டம் கீழே விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி 1993ஆம் ஆண்டு முதல் நடைமுறைக்கு வரும்.

(அ) ஜனவரி முதல் டிசம்பர் வரையிலான ஒரு வருடக் காலத்தில் எந்தவிதமான விடுப்பும் எடுக்காத ஊழியர் ஒவ்வொருவருக்கும் ரூ.500/- அட்டெண்டன்ஸ் அவார்டாக அளிக்கப்படும்.

(ஆ) இதைத்தவிர ஒவ்வொரு வருடமும் ஜனவரி முதல் டிசம்பர் வரையில் மிக குறைந்த விடுப்பு எடுக்கும் 20 ஊழியர்களுக்கு அட்டெண்டன்ஸ் பாராட்டு வெகுமதி கீழ்க்கண்டவாறு அளிக்கப்படும்.

அதிக நாட்கள் வேலைக்கு வந்த முதல் 10 நபர்களுக்கு ரூ.250/- மட்டும்

அதிக நாட்கள் வேலைக்கு வந்த அடுத்த 10 நபர்களுக்கு ரூ.100/- மட்டும்

(இ) வெகு சிறப்பான முறையில் வேலைக்கு வந்த ஊழியர்களை ஊக்கப்படுத்தும் வகையில் கீழ்க்கண்ட சிறப்பு வெகுமதியை மகிழ்வுடன் நிர்வாகம் அறிவிக்கிறது.

i) இத் திட்டம் தொடர்ந்து ஐந்து ஆண்டுகள் லீவு இல்லாமல் வேலைக்கு வந்த ஊழியர்களுக்கு பொருந்தும்

ii) நடைமுறையில் உள்ள அட்டெண்டன்ஸ் வெகுமதியைத் தவிர ரூ.750 மதிப்புள்ள அவார்டு வழங்கப்படும்.

iii) இத் திட்டம் உடனடியாக அமுலுக்கு வருகிறது. கடந்த காலங்களில் தொடர்ந்து விடுப்பு இன்றி வேலைக்கு வந்து கொண்டு இருப்பவர்களுக்கும் இது பொருந்தும்.

iv) ஐந்து ஆண்டு சிறப்பு அவார்டு பெற்றபின் தொடர்ந்து மீண்டும் ஐந்து ஆண்டுகள் விடுப்பு இன்றி தொடர்ந்து வருபவர்களுக்கு மீண்டும் ரூ.750க்கான அவார்டு வழங்கப்படும்.

14. வீட்டு வாடகைப்படி

தற்போது பிரதி மாதம் வழங்கப்படும் வீட்டு வாடகைப்படி ரூ.120/- மாதத்திற்கு ரூ.290 ஆக மாற்றியமைக்கப்படுகிறது. தற்போது நடைமுறையில் உள்ள விதிமுறைகளின் அடிப்படையில் தொடர்ந்து வீட்டு வாடகைப்படி வழங்கப்படும்.

15. மழைக்கோட் மானியம்

நிர்வாகம் 08.12.93 அன்று பதிவேட்டில் இருக்கும் ஒவ்வொரு நிரந்தர ஊழியருக்கும் ரூ.250 மழைக் கோட் மானியமாக இந்த ஒப்பந்தக் காலத்தில் ஒரு முறை மட்டும் வழங்கப்படும். இம்மானியம் ஏப்ரல் 1994ல் வழங்கப்படும்.

16. காலணி

இந்த ஒப்பந்தத்திற்கு உட்பட்ட அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் இந்த ஒப்பந்த காலத்தில் ஒவ்வொரு ஆண்டுக்கும் ரூ.200/- நிதி உதவி அளிக்கப்படும். 1994ம் ஆண்டு முதல் நடைமுறையில் இருக்கும் வழிமுறையின்படி அளிக்கப்படும்.

17. பண்டிகை மற்றும் கல்வி முன் பணம்

(அ) அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பண்டிகை முன் பணம் ரூ. 1250 ஆக உயர்த்தப் பட்டுள்ளது.

(ஆ) கல்வி முன் பணம் ரூ.600 ஆக மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ளது.

(இ) முன்பணம் 3.4.89 ஒப்பந்த விதிமுறையின்படி தொடர்ந்து அளிக்கப்படும். இது பத்து மாத தவணைகளில் பிடித்தம் செய்யப்படும்.

18. கல்வி அலவன்ஸ்

தற்போது வழங்கப்படும் கல்விக்கான அலவன்ஸ் ரூ.200 விருந்து ரூ.500 ஆக உயர்த்தப் பட்டுள்ளது. இது நடைமுறையில் உள்ள விதிகளின்படி வழங்கப்படும்.

19. போக்கு வரத்து (கன்வேயன்ஸ்) அலவன்ஸ்

தற்போது பணிபுரியும் ஒரு நாளுக்கு ரூ.1.60 ஆக வழங்கப்படும் கன்வேயன்ஸ் அலவன்ஸ் தற்போது அமுலில் உள்ள விதிகளுக்கு உட்பட்டு ஒரு நாளைக்கு ரூ.2 ஆக உயர்த்தப்பட்டுள்ளது.

20. வாஷிங் அலவன்ஸ்

தற்போது மாதம் ரூ.20 ஆக இருக்கும் வாஷிங் அலவன்ஸ் மாதத்திற்கு ரூ.30 ஆக உயர்த்தப்பட்டு தற்போது அமுலில் இருக்கும் விதிகளின்படி வழங்கப்படும்.

21. தையற்கூலி

தற்போது ஆண்டொன்றுக்கு மூன்று செட் சீருடைக்காக வழங்கப்படும் தையற் கூலி ரூ.150 விருந்து ரூ.200 ஆக மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ளது. சீருடை அணியாமல் வேலைக்கு வரும் ஊழியர்கள் ஒழுங்கு நடவடிக்கைக்கு உட்படுவார்கள்.

22. டவல்

இந்த ஒப்பந்தத்தில் உட்பட்ட ஒவ்வொரு ஊழியருக்கும் ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஏப்ரல் மாதம் 3 டவல் வழங்க நிர்வாகம் ஒத்துக் கொள்கிறது.

23. தொழிலாளர் நல நிதி

நிர்வாகமும் தொழிலாளியும் தனித்தனியாக ரூ.25 தொழிலாளர் நல நிதிக்கு செலுத்துவார்கள். தொழிலாளர் நல நிதியிலிருந்து பணி ஓய்வு பெறும் ஊழியருக்கு ரூ.15,000 கொடுக்க நிர்வாகமும் தொழிற்சங்கமும் ஒத்துக் கொள்கிறது. பணிக் காலத்தில் துரதிஷ்டவசமாக ஊழியர் காலமானால் அவரது சட்டபூர்வமான வாரிசு ரூ.20,000/- தொழிலாளர் நல நிதியில் இருந்து பெறுவார்.

தொழிலாளர் நல நிதியை நிர்வகிக்க நிர்வாகமும் தொழிற் சங்கமும் ஒரு கமிட்டியை அமைக்க ஒப்புக் கொண்டுள்ளனர். இந்த கமிட்டி கீழ்க்கண்ட உறுப்பினர்கள் அடங்கியது-

(அ) சங்க பொதுச் செயலாளர் மற்றும் உப தலைவர்.

(ஆ) மேனேஜர் பர்சனல் மற்றும் பைனான்ஸ்.

(இ) வெல்ப்பேர் ஆபீசர், கமிட்டியின் கன்வீனராகச் செயல்படுவார்.

24. மதிய உணவு அலவன்ஸ்

அலுவலக வேலையின் காரணமாக உணவு இடைவேளை சமயத்தில் தொழிற்சாலைக்கு வெளியே பணியில் ஈடுபட்டு இருப்பவர்களுக்கு ரூ.10/- உணவுப் படியாக வழங்கப்படும். இதனை பெற ஊழியர்கள் தங்களிடமுள்ள பயன்படுத்தப்படாத அன்றைய தின உணவு கூப்பனை திருப்பிக் கொடுத்து உணவுப்படியை பெற்றுக் கொள்ள வேண்டும். அலுவல் நிமித்தம் வெளியூர் செல்லும் ஊழியர்களுக்கு இது வழங்கப்பட மாட்டாது.

25. ரொட்டேஷன் ஷிப்ட் அலவன்ஸ்

மெயின்டனன்ஸ் மற்றும் செக்யூரிட்டி பிரிவில் பணிபுரியும் ஸ்டாப் ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்படும் ரொட்டேஷன் ஷிப்ட் அலவன்ஸ் கீழ்க்கண்டவாறு மாற்றியமைக்கப்பட்டுள்ளது.

மெயின்டனன்ஸ் ஊழியர் - ரூ. 35/- பிரதி மாதம்

செக்யூரிட்டி ஊழியர் - ரூ. 30/- பிரதி மாதம்.

26. பதவி உயர்வுக் கொள்கை

இந்த ஒப்பந்தம் ஏற்பட்ட தினத்திலிருந்து மூன்று மாத காலத்திற்குள் சங்கத்துடன் கலந்து பேசி பதவி உயர்வுக் கொள்கை தீர்மானிக்கப்படும்.

27. விளையாட்டு மற்றும் கலாச்சார நடவடிக்கைகள்

ஊழியர்களுக்கும் நிறுவனத்திற்கும் இடையே நெருங்கிய உணர்வை ஏற்படுத்த விளையாட்டு மற்றும் கலாச்சார நடவடிக்கைகளில் அதிக ஆர்வம் காட்ட வேண்டும் என நிர்வாகமும் சங்கமும் தீர்மானித்துள்ளது. இதனை செயல்படுத்த நிர்வாகப் பிரதிநிதிகள், சங்கப் பிரதிநிதிகள் சமமான அள்வு கொண்ட கூட்டுக்குழு ஒன்று அமைக்கப்படும். இக்குழு விளையாட்டு மற்றும் கலாச்சார நிகழ்ச்சிகளுக்கு தேவையான அனைத்து வசதிகளையும் அளிக்க முயலுவதோடு விளையாட்டு பந்தயங்கள், கலை நிகழ்ச்சிகள் நடத்தும் பொறுப்பினை ஏற்கும்.

28. செயல்முறைகளில் இணக்கத்தன்மை

செயல்முறைகளில் இணக்கத்தன்மை ஏற்படுத்த கீழே குறிப்பிட்டுள்ளவைகளை இரு தரப்பினர்களும் ஒத்துக் கொள்கின்றனர்.

- (அ) ஒவ்வொரு ஷிப்டிலும் ஊழியர்கள் 8 மணி நேரம் வேலை செய்வார்கள். ஒவ்வொரு ஷிப்ட் துவக்கத்திலும் வேலை பகிர்ந்தளிக்க மற்றும் அது சம்பந்தப்பட்ட சந்திப்புகளுக்கு 10 நிமிடம் தவிர உணவு இடைவேளைக்கு முன்னும் பின்னும் 15 வழங்கும் சமயத்தில் 10 நிமிடமும் ஷிப்ட் முடிவில் பணியிடச் சீரமைப்பு, இயந்திரம் சுத்தப்படுத்தல் மற்றும் உற்பத்தி உப கரணங்களை சீர்ப்படுத்த 10 நிமிடமும் அனுமதிக்கப்படுதலையும் சேர்த்து ஷிப்ட் நேரம் 8 மணியாகும்.
- (ஆ) புதிய உற்பத்தி முறைகள் மற்றும் தொழில் நுட்ப மாறுதல்களை அறிமுகப்படுத்தலின் மூலம் அதிசப்ச இயந்திரங்களின் உபயோகம், விரைக் குறைப்பு போன்றவற்றிற்கு ஊழியர்கள் மனப்பூர்வமான உதவிகளை அளிப்பார்கள்.
- (இ) பலதரப்பட்ட இயந்திரங்களில் பணி புரிதல் பலதரப்பட்ட திறமையை வளர்த்தல் மற்றும் ஒரு பகுதியிலிருந்து மறு பகுதிக்கு சென்று வேலை செய்தல் ஆகியவற்றிற்கு ஊழியர்கள் உடன்படுவர்.
- (ஈ) உற்பத்தி செய்யும் பொருட்களின் தரத்தை உற்பத்தி செய்யும் ஊழியர்களே ஆய்வு செய்தல் மற்றும் தேவையான பயிற்சிக்கு பின் சரிபார்ப்பு பட்டியலை பூர்த்தி செய்தல்.
- (உ) புதிய உற்பத்தி முறைகள் அறிமுகப்படுத்துவதினால் தேவைப்படும் பயிற்சியை ஊழியர்களுக்கு அளிக்கும் பொறுப்பினை நிர்வாகம் ஏற்றுக் கொள்ளும். தேவைப்படும் நேரத்தில் தரப்படும் பயிற்சிக்கு ஊழியர்கள் தங்களது ஒத்துழைப்பை நல்குவர்.
- (ஊ) அனைத்து ஊழியர்களும் அவர்கள் வேலை செய்யும் இடம், இயந்திரங்கள், தளவாடங்கள், கருவிகள் முதலானவற்றை அவர்களே சுத்தம் செய்து பராமரிப்பார்கள்.
- (எ) உற்பத்தி தடையின்றி நடைபெற சிறிய பாகங்களை நிரந்தர ஊழியர்கள் தாங்கள் வேலை செய்யும் பிரிவிலிருந்து அருகில் அடுத்துள்ள பிரிவிற்கு முடிந்த வரையில் அவர்களே எடுத்துச் செல்வர். இதனால் நிர்வாகம் பொருட்களை எடுத்துச் செல்ல நியமிக்கும் ஆட்களை குறைக்காததோடு பளுவான பாகங்களை எடுத்துச் செல்லும்படி வற்புறுத்தாது
- (ஏ) செயல்முறைகளை எளிமைப்படுத்தவும் உற்பத்தியை அதிகரிக்கவும் நிர்வாகம் சில பாகங்கள் / செயல்களை வெளியார் மூலம் செய்து பெறவும் ஊழியர்கள் பூரண ஒத்துழைப்பை கொடுப்பார்கள். இது சம்பந்தப்பட்ட ஊழியர்களுக்கு மாற்று வேலைத்தரப்படும். அதைப் போல புதிய பாகங்கள், அசெம்பிளி அல்லது மாடல்களை தொழிற்சாலையில் உற்பத்தி செய்யக் கூடும். மேற்கூறியவைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு அனைத்து ஊழியர்களின் ஒத்துழைப்பும் எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

(ஐ) தின உற்பத்தித் திறன்

- (i) மார்க்கெட் தேவை அல்லது வேறு காரணங்களால் ஏற்படும் ஏற்ற இறக்கங்கள் அடிப்படையில் மாத உற்பத்தி அளவு / திட்டங்களில் மாற்றம் ஏற்படும் தினசரி உற்பத்தி திறன் அளவு சீராகயிருக்க நிர்வாகம் விரும்புகிறது. எனவே, அத்தகைய சூழ்நிலைகளில் மாத /வார இலக்குகளை ஊழியர்களுக்கு சம்பள இழப்பு இல்லாமல் வாரத்தில் 6 நாட்களுக்கு குறைந்த வேலை நாட்களில் எட்ட இயலும்.
- (ii) உற்பத்தி மற்றும் மார்க்கெட் தேவையை அனுசரித்து வார விடுமுறை நாள் மாற்றப் படலாம்.
- (iii) அத்தகைய சூழ்நிலையில் தின உற்பத்தி திறனை தொழிலாளர்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும் என நிர்வாகம் எதிர்பார்க்கிறது.
- (iv) ஷிப்ட்டில் உபரியாக வேலை நேரம் இருக்குமானால் பயிற்சி, பணியிடச் சீரமைப்பு, அதே பகுதியில் வேறு வேலை போன்றவற்றிற்கு அந்நேரம் பயன்படுத்தப்படும்.
- (v) உற்பத்தி தேவைக்குறைந்தால் வாரத்தில் சில நாட்கள் ஊழியர்களுக்கு சம்பள இழப்பின்றி தொழிற்சாலை இயங்காமல் இருக்கும் நிலை ஏற்படலாம்.

29. நிர்வாகத்தின் உத்தரவாதம்

- (அ) நவீனமயமாக்கல், உற்பத்தி திறன் உயர்வு அல்லது உற்பத்தி முறை மாற்றத்தினால் மிகையாகும் ஊழியர்களை நிர்வாகம் தக்க வைத்துக் கொண்டு வேறு இடங்களில் பணியில் அமர்த்தும். அவ்விதம் கம்பெனிக்குள் வேறு பிரிவுகளில் அவர்களது பணிமுறைகள் அல்லது பணித் தொடர்ச்சி பாதிக்காத வகையில் பணியில் அமர்த்தப்படுவர்.
- (ஆ) குறியளவு அற்ற வேலை முறை அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட பின்னரும் நீண்டகால சம்பள ஒப்பந்தங்கள் தொடர்ந்து அங்கீகரிக்கப்பட்ட தொழிற் சங்கத்துடன் பேசி கையெழுத்திடப்படும்.
- (இ) தேவைப்படும் இடங்களில் களைப்பைக் குறைக்கவும் வேலை செயல் முறையில் தரத்தை உயர்த்தவும் மாற்றங்கள் ஏற்படுத்தப்படும். புதிய இயந்திரங்களை நிறுவுதல், லே-அவுட்டை மேம்படுத்தல், பொருட்களை கையாளுவதில் வசதிகளை மேம்படுத்தல், மற்றும் காற்றழுத்த கருவிகளைப் பயன்படுத்தல், வெளிச்சம், மற்றும் காற்றோட்டத்தை அதிகரித்தல் முதலானவை இத்தகைய மாற்றங்களில் அடங்கும்.
- (ஈ) புதிய பணி நெறி முறையில் ஊழியர்கள் தாங்கள் பணிபுரியும் பகுதியில் ஆய்வு செய்தல் மற்றும் முடிவெடுத்தலில் கலந்து கொள்ள ஊக்கம் அளிக்கப்படும்.

30. ஒப்பந்தக் காலம்

இந்த ஒப்பந்தம், தொழிற் சங்கம் ஊழியர்களின் சார்பாக சமர்ப்பிக்கப்பட்ட கோரிக்கைகளின் மேல் முழுமையாகவும் இறுதியாகவும் ஏற்படுத்தப்பட்ட ஒப்பந்தமாகும். இந்த ஒப்பந்தம் 1.12.93 முதல் 31.12.96 வரை அல்லது சட்ட பூர்வமாக ரத்து செய்யப்பட்டு புதிய ஒப்பந்தம் ஏற்படுத்தப்படும் வரை அமுலில் இருக்கும்.

31. அட்ஹாக் தொகை

01.12.93 அன்று கம்பெனி பதிவெட்டில் உள்ள ஒவ்வொரு நிரந்தர ஊழியர்களுக்கும் ரூ.3150 வீதம் வழங்க ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது. இந்தத் தொகை 18.12.93 அன்று பட்டுவாடா செய்யப்படும்.

32. ஒப்பந்த அனுகூலங்கள்

இந்த ஒப்பந்தத்தினால் ஏற்படும் பண அனுகூலங்கள் அடிப்படைச் சம்பளம், அலவன்ஸ்கள், மானியத் தொகை போன்ற பலவற்றை உள்ளடங்கியவற்றின் தொகை என்பதனை இருதரப் பினர்களும் தெளிவாக புரிந்துக் கொண்டு உள்ளனர். இதற்கு பிரதி ப்லனாக ஊழியர்கள் தற்போது நடைமுறையிலிருக்கும் உற்பத்தி / உற்பத்தித்திறன் குறியவைத் தாண்டி நிர்வாகத்தின் தேவைக்கேற்ப 8 மணி நேர ஷிப்ட் நேரத்தில் உற்பத்தி செய்யமுடிந்த அளவில் உற்பத்தி மற்றும் உற்பத்தித் திறனை கொடுப்பார்கள். நடைமுறையில் உள்ள குரூப் மற்றும் குறியளவு முறைகள்

இதன் மூலம் ரத்தாகின்றன. தொழிற்சாலையின் உற்பத்தியளவு மார்க்கெட் தேவை, உற்பத்தி வளங்களின் திறன், மற்றும் மனித வளம், இயந்திரங்கள் போன்றவற்றின் அடிப்படையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள வேலை நேரத்திற்குள் அமைந்ததாக இருக்கும். எனவே எந்த ஒரு நேரத்திலும் ஊழியர்கள் தேவைப்படும் உற்பத்தி / உற்பத்தித்திறனை இந்த ஒப்பந்தப்படி உயர்த்த தவறினால் நிர்வாகம் உரிய ஒழுங்கு நடவடிக்கையை எடுக்கும்.

33. கோரிக்கைப் பட்டியல் முடிவுரை

(அ) தொழிலாளர்களும், தொழிற் சங்கமும் இந்த ஒப்பந்தத்தின் அனைத்து ஷரத்துக்களையும் முழு மனதாக ஏற்றுக் கொண்டு வண்டிகள் மற்றும் உதிரி பாகங்கள் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்கும் மேலே குறிப்பிட்டுள்ளபடி உற்பத்தித் திறனை அதிகரிக்கவும், பொருட்களின் மற்றும் சேவைகளின் தரத்தினை உயர்த்தவும், செலவினங்களைக் குறைப்பதற்கும், நிர்வாகம் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கிடையே நல்லுறவுகளை பராமரிப்பதற்கும் இந்த ஒப்பந்தத்தின் மூலம் ஒப்புக் கொள்ளப்படுகிறது.

(ஆ) முந்தைய பாராக்களில் கூறப்பட்டுள்ள திருத்தங்களும் மாறுதல்களும் மற்றும் குறிப்பாகக் கூறப்பட்டிருக்கின்ற ஷரத்துக்கள், விதிமுறைகள், செய்முறைகள் முதலியன தவிர 3.4.89 அன்று ஏற்படுத்தப்பட்ட ஒப்பந்தத்திலும், அதற்கு முன்புள்ள ஒப்பந்தங்களிலும் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட சலுகைகளும், பொறுப்புகளும், விதி முறைகளும் தொடர்ந்து அமுலில் இருந்து வரும்.

(இ) இந்த ஒப்பந்தம் அமுலில் இருக்கும் வரை கம்பெனியின் நிதி நிலைமையைப் பாதிக்கும் வகையில் மேலும் கோரிக்கைகள் எழுப்பப்படமாட்டாது என திட்டவாத்தமாக ஒப்புக் கொள்ளப்படுகிறது.

இந்த ஒப்பந்தத்தின் காரணமாக தொழிற் சங்கம் தனது 5.12.92 தேதியிட்ட கடிதத்தில் எழுப்பிய கோரிக்கைகளில், இந்த ஒப்பந்தத்தில் மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கோரிக்கைகள் தவிர மற்ற அனைத்தும் தொழிற் சங்கத்தால் கைவிடப்பட்டன என்று குறிப்பாக ஒப்புக் கொள்ளப்படுகிறது.

8 டிசம்பர் 1993 தேதியிட்டு கையொப்பமிடப்பட்டது

நிர்வாக பிரதிநிதிகள்
கையொப்பம்

1. (விஜய் சந்தேவ்)
2. (ஜெகதீஷ் அதலகா)
3. (கோபி நம்பியார்)
4. (கே. ஸ்ரீதர்)
5. (எஸ். ராம்மோகன்)
6. (டி.ஜி. ராமாநுஜம்)
7. (செலஸ்டின் பால்ராஜ்)

தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதிகள்
கையொப்பம்

- (கே.எஸ். நாராயணன்)
(எம். பாலசுப்பிரமணியன்)
(ஐ.வியாகுலம்)
(எஸ். சண்முகம்)
(எஸ். குலசேகரன்)
(எம். மணி)

என் முன்னிலையில் கையொப்பமிடப்பட்டது

ஏ. ஸ்ரீனிவாசன்

இணை தொழிலாளர் நல ஆணையர் சென்னை

- சென்னை - 6

(இந்த ஒப்பந்தத்தின் ஆங்கில தமிழ் வாசகங்களுக்கிடையே வித்தியாசமிருப்பின், ஆங்கில வாசகமே பொருந்தும்).

இணைப்பு 1
சர்வீஸ் அலவன்ஸ்

01.12.93ல் பூர்த்தி செய்யப்பட்ட வேலையின் வருட எண்ணிக்கை	மாத அலவன்ஸ் (ரூபாயில்)	01.12.93ல் பூர்த்தி செய்யப்பட்ட வேலையின் வருட எண்ணிக்கை	மாத அலவன்ஸ் (ரூபாயில்)
1	3.00	21	75.00
2	6.00	22	80.00
3	9.00	23	85.00
4	12.00	24	90.00
5	15.00	25	95.00
6	18.00	26	100.00
7	21.00	27	105.00
8	24.00	28	110.00
9	27.00	28	115.00
10	30.00	30	120.00
11	34.00	31	127.00
12	38.00	32	134.00
13	42.00	32	141.00
14	46.00	34	148.00
15	50.00	35	155.00
16	54.00	36	162.00
17	58.00	37	169.00
18	62.00	38	176.00
19	66.00		
20	70.00		

இணைப்பு 2A
மாற்றியமைக்கப்பட்ட இரவு நேர அலவன்ஸ்—தொழிலாளர்கள்
(ரூபாய்களில்)

பணிபுரிபவர்களின் பிரிவு	மாற்றியமைக்கப்பட்ட அடிப்படை சம்பளம்		இரவு நேர அலவன்ஸ் (ஒரு ஷிப்டுக்கு)
	முதல்	வரை	
எ	695.00	749.00	2.25
	756.50	876.00	2.75
பி	705.00	787.00	2.50
	798.00	1011.00	3.50
சி	715.00	815.00	2.75
	882.00	1092.00	4.00
டி	745.00	850.00	3.25
	865.00	1180.00	4.75
இ	775.00	911.00	3.75
	928.00	1279.00	5.50

இணைப்பு 2B
மாற்றியமைக்கப்பட்ட இரவு நேர அலவன்ஸ்—ஸ்டாப்
(ரூபாய்களில்)

பணிபுரிபவர்களின் பிரிவு	மாற்றியமைக்கப்பட்ட அடிப்படை சம்பளம்		இரவு நேர அலவன்ஸ் (ஒரு ஷிப்டுக்கு)
	முதல்	வரை	
ஸ்டாப் கிரேடு I	700.00 780.00	770.00 985.00	2.50 3.25
ஸ்டாப் கிரேடு II	710.00 798.00	787.00 1022.00	2.75 3.50
ஸ்டாப் கிரேடு III	725.00 860.00	845.00 1145.00	3.25 4.25
ஸ்டாப் கிரேடு IV	765.00 947.00	927.00 1317.00	3.75 5.50

மாற்றியமைக்கப்பட்ட இரவு நேர அலவன்ஸ்—சூபர்வைஸரி ஸ்டாப்
(ரூபாய்களில்)

பணிபுரிபவர்களின் பிரிவு	மாற்றியமைக்கப்பட்ட அடிப்படை சம்பளம்		இரவு நேர அலவன்ஸ் (ஒரு ஷிப்டுக்கு)
	முதல்	வரை	
சூபர்வைஸர் கிரேட் I	620.00	1420.00	3.25
சூபர்வைஸர் கிரேட் II	800.00	1705.00	3.75
சூபர்வைஸர் கிரேட் III	880.00	2060.00	4.75

இணைப்பு 3

உத்தேசித்துள்ள நவீனமயமாக்கல் திட்டம்

நோக்கங்கள்

- i. வாடிக்கையாளரின் திருப்தியில் கூடுதல் முன்னேற்றம் காணல்
- ii. நல்ல தரமும் சேவையும்
- iii. உற்பத்தி பெருக்கமும் துரித வண்டி டெலிவரியும்
- iv. பணியாளர் திருப்தியில் முன்னேற்றம்
- v. பணி நெறிமுறையில் முன்னேற்றம்

முக்கிய திட்டங்கள்

அம்சங்கள்

வெவ்விதிகள் அசெம்பளி

- * அசெம்பளி பகுதியில் கன்வேயர் முறை அறிமுகம்
- * காற்றழுத்தக் கருவிகளின் உதவியால் வேலையில் வசதிகள். பொருத்தும் கருவிகளில் முன்னேற்றம்.
- *— நிர்ணயிக்கப்பட்ட வேலையிடங்களோடு செயல்பாட்டின் நிர்ணயங்களும்

எஞ்சின் அசெம்பளி

- * பொருட்களைக் கையாளும் வசதிகள்
- * ஒற்றைப் பொருள் சீரோட்ட முறையில் எஞ்சின் அசெம்பளியை மாற்றியமைத்தல்
- * காற்றழுத்தக் கருவிகள், மேம்பட்ட பொருட்களைக் கையாளும் வசதிகள், பாதுகாப்பு முதலிய துணை கொண்டு எஞ்சின் / கியர்பாக்ஸ் அசெம்பளியை கன்வேயர்மயமாக்குதல்.

இயந்திரப் பகுதி

- * பாகங்களைப் பொருத்தும் முன் சுத்தம் செய்தலில் முன்னேற்றம்,
- * தானியங்கி லேப்பிங் வசதி.
- * மறு செயலைக் குறைக்க எஞ்சினைச் சோதனையிடுதல்.
- * குறைந்த பொருட் குவிப்பு மற்றும் சீரோட்டம் ஆகியன அடைதற் பொருட்டு சீரோட்ட அடிப்படையில் அமைந்த செல் அமைப்பு
- * வேலை செய் முறை மற்றும் பொருட்களைக் கையாளும் முறைகளில் முன்னேற்றம்
- * முக்கிய பாகங்களுக்கு தரத்தை நிலைநிறுத்தத் தேவையான வசதிகளும் முறைகளும்.

பெயிண்டிங் பகுதி

- * பெயிண்டிங் செய்வதற்கு முன் தயாரிக்கும் முறையில் புதிய வசதிகள் மற்றும் குறிப்பிட்ட பகுதிகளில் தூசு புகாத பெயிண்டிங் பூக்களை அமைத்தல்
- * மின் அணு முறையில் பெயிண்டிங் செய்தல்.

பிளேட்டிங் பகுதி

- * பிளேட்டிங் தரத்தை மேம்படுத்துதல்
- * புதிய பிளேட்டிங் பகுதி அறிமுகப்படுத்துதல்

நச்சுப் பொருள்

சுத்திகரிப்பு

- * மாசுக் கட்டுப்பாட்டை அகற்ற வேதியியல் துணைக் கொண்டு சுத்திகரித்தல்

கழிவு நீர் சுத்திகரிப்பு

- * சட்ட திட்டங்களுக்கு ஏற்ப நீரைச் சுத்திகரித்தல்
- * நீரை சேமித்தல்

அலுவலக அமைப்பு

சுற்றுப்புறமும்

- * அலுவலக அமைப்பு மற்றும் வேலைச் சூழலில் முன்னேற்றம்

உணவகம்

- * பசுமையான, ரம்மியான தொழிற்சாலைச் சுற்றுப்புறம்
- * உணவக வசதிகளில் முன்னேற்றம்
- * சுகதாரமான மற்றும் மேம்பட்ட சூழல்