

From: consam.ceo@consammail.com
Sent: 02 October 2025 18:56
To: 'info@consam.in'
Subject: [ref # CIL-CEO-EMM.25.185.01]] Amendment/inclusion at CIL-INC-DOC.23.035.02 > Employee's Remuneration/कर्मचारियों का पारिश्रमिक [Clause: 07/005/02 of CONSAM Constitution]

प्रिय कॉनसमगण,

उपरोक्त विषयक कहना है की CIL-INC-DOC.23.035.02 > Employee's Remuneration/कर्मचारियों का पारिश्रमिक [Clause: 07/005/02 of CONSAM Constitution] पर निम्नलिखित जगहों पर नियोजन एवं संशोधन की गई है:

1. धारा 2 (7) → **Provident Funds Payable/भविष्य-निधि-देय**: पिछला: नीचे ANX-1 में दिया गया है नया: नीचे ANX-2 में दिया गया है.
2. धारा 2 (8) → **Leave with Pay/सवेतन छुट्टी**: पिछला: नीचे ANX-3 में दिया गया है नया: नीचे ANX-4 में दिया गया है.
3. धारा 2 (9) → **Bonus/बोनस**: पिछला: नीचे ANX-5 में दिया गया है नया: नीचे ANX-6 में दिया गया है.
4. धारा 2 (10) → **Gross Salary/सकल - वेतन**: पिछला: नीचे ANX-7 में दिया गया है नया: नीचे ANX-8 में दिया गया है.
5. धारा 2 (12) → **Primary* Monthly Calculation of Salary/वेतन की मासिक गणना (प्राइमरी*)**: पिछला: नीचे ANX-9 में दिया गया है नया: नीचे ANX-10 में दिया गया है.

अतः उपरोक्त आप सभी की आवश्यक सूचना हेतु है.

सधन्यवाद!

ANX-1:

This is the Organization's contribution towards an Employee's Provident Funds exclusively for those employees whose Basic Pay + Dearness Allowance doesn't exceed ₹. 15,000/- (Rupees fifteen thousand only) per month as per the extant provision of law. As per the extant provisions of law; Company's Contribution shall be 12% per month of an Employee's actual Basic Pay + Dearness Allowance calculated on an Employee's Physical Presence*** + Holidays whereas an Employee's contribution shall be 12% of his/her actual Basic Pay + Dearness Allowance calculated on an Employee's Physical Presence*** + Holidays. Whereas, in case of Employees whose actual Basic Pay + Dearness Allowance exceeds ₹. 15,000 (Rupees fifteen thousand only) shall not be provided any Company's Contribution; however, if the employee has already been contributing towards Provident Funds during his/her service with previous organization and/or CONSAM Organization will be eligible for Company's Contribution @ 12% of ₹. 15,000/- (Rupees fifteen thousand only) and such employees may either opt for Employee's Contribution @ 12% on ₹. 15,000/- (Rupees fifteen thousand only) or his actual Basic Pay + Dearness Allowance/यह वर्तमान के विधि-उपबंध के अनुसार केवल उन कर्मचारियों को हमारे संगठन के द्वारा भविष्य निधि के मद में दिया जाने वाला योगदान है जिनका प्रति माह मूल-वेतन + महंगाई-भत्ता ₹. 15,000/- (रुपया पन्द्रह हजार मात्र) से अधिक न हो. वर्तमान के विधि-उपबंध के अनुसार प्रतिष्ठान का योगदान एक कर्मचारी के वास्तविक मूल - वेतन + महंगाई भत्ते का 12% होगा जिसकी गणना एक कर्मचारी के वास्तविक-उपस्थिति*** + छुट्टी पर होगी जबकि एक कर्मचारी का योगदान उनके वास्तविक मासिक मूल-वेतन + महंगाई भत्ते के 12% पर होगा जिसकी गणना एक कर्मचारी के वास्तविक-उपस्थिति*** + छुट्टी पर होगी. जबकि वह कर्मचारी जिनका वास्तविक मासिक मूल-वेतन + महंगाई भत्ता ₹. 15,000/- (रुपया पन्द्रह हजार मात्र) से अधिक है को प्रतिष्ठान किसी प्रकार का योगदान नहीं देगी; यदपि अगर एक कर्मचारी

ने अपने पिछले प्रतिष्ठान जहां उन्होंने कार्य किया हो एवं/या कॉन्सम - प्रतिष्ठान में अगर पहले भविष्य-निधि के मद में योगदान दिया हो तब इस स्थिति में वह कर्मचारी प्रतिष्ठान की ओर से ₹. 15,000/- (रुपया पन्द्रह हजार मात्र) पर 12% के योगदान हेतु योग्य होंगे एवं ऐसे कर्मचारी ₹. 15,000/- (रुपया पन्द्रह हजार मात्र) या अपने वास्तविक मूल - वेतन + महंगाई भत्ते पर 12% का योगदान दे सकते हैं

ANX-2:

2.7. **Provident Funds Payable/भविष्य-निधि-देय:** This is the Organization's contribution towards an Employee's Provident Funds underlining the following terms & conditions:

2.7.1. **Company's contribution:** The company will contribute 12% of the earned Basic and Dearness by an employee on working days, but on a maximum ceiling of ₹15,000, which means/कंपनी कर्मचारी द्वारा कार्य दिवसों में अर्जित मूल वेतन एवं महंगाई भत्ते का 12% योगदान करेगी, परंतु अधिकतम सीमा ₹15,000 तक होगी, जिसका अर्थ है:

- In case an employee's Basic and Dearness itself is below ₹15,000; say ₹12,000, then in such a case the company's contribution will be 12% of ₹12,000; i.e., ₹1,440/यदि किसी कर्मचारी का मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता स्वयं ₹15,000 से कम है; जैसे ₹12,000, तो ऐसे मामले में कंपनी का योगदान ₹12,000 का 12% होगा; अर्थात् ₹1,440.
- In case an employee's Basic and Dearness is ₹15,000 or above; say ₹15,000 and ₹18,000 respectively, then in such a case the contribution will be 12% of ₹15,000; i.e., ₹1,800, and not 12% of ₹18,000; i.e., ₹2,160/यदि किसी कर्मचारी का मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता ₹15,000 या उससे अधिक है; जैसे क्रमशः ₹15,000 और ₹18,000, तो ऐसे मामले में योगदान ₹15,000 का 12% होगा; अर्थात् ₹1,800, न कि ₹18,000 का 12%; अर्थात् ₹2,160.
- Whereas earned Basic and Dearness by an employee on working days means — In case an employee is physically present*** on Holidays and/or Weekly-off, and/or is eligible for a Holiday, earnings in lieu of the same would not be considered as earned Basic and Dearness but as Extra earnings; accordingly, the company's contribution will reduce from ₹1,440 and ₹1,800 respectively → Example: Out of 26 working days, an employee was present for 20 days; then, in this case, one whose Basic and Dearness is ₹12,000 will get ₹1,108 [Calculation: $20 \div 26 \times ₹1,440$], while in the case of one whose Basic and Dearness is ₹15,000 or above will get ₹1,385 [Calculation: $20 \div 26 \times ₹1,800$]/कार्य दिवसों पर कर्मचारी द्वारा अर्जित मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता का अर्थ यह है — यदि कोई कर्मचारी छुट्टियों और/या साप्ताहिक अवकाश पर शारीरिक रूप से उपस्थित*** रहता है, और/या छुट्टी का पात्र है, तो उसके एवज में प्राप्त आय को अर्जित मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता नहीं माना जाएगा, बल्कि अतिरिक्त आय माना जाएगा; तदनुसार, कंपनी का योगदान क्रमशः ₹1,440 और ₹1,800 से घट जाएगा → उदाहरण: 26 कार्य दिवसों में से यदि कोई कर्मचारी 20 दिन उपस्थित रहता है, तो इस स्थिति में जिसका मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता ₹12,000 है, उसे ₹1,108 मिलेगा [गणना: $20 \div 26 \times ₹1,440$], जबकि जिसका मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता ₹15,000 या उससे अधिक है, उसे ₹1,385 मिलेगा [गणना: $20 \div 26 \times ₹1,800$].

2.7.2. **Employee's contribution:** The employee will contribute 12% of the earned Basic and Dearness on working days, where an employee will be provided both options, i.e., to contribute 12% of the maximum ceiling of ₹15,000 or to contribute 12% of their actual earned Basic and Dearness in case the Basic and Dearness exceeds ₹15,000, which means/कर्मचारी कार्य दिवसों में अर्जित मूल वेतन एवं महंगाई भत्ते का 12% योगदान करेगा, जहाँ कर्मचारी को दोनों विकल्प प्रदान किए जाएँगे, अर्थात् अधिकतम सीमा ₹15,000 का 12% योगदान करना या वास्तविक अर्जित मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता (यदि यह ₹15,000 से अधिक है) का 12% योगदान करना, जिसका अर्थ है:

- In case an employee's Basic and Dearness itself is below ₹15,000; say ₹12,000, then in such a case the employee's contribution will be 12% of ₹12,000; i.e., ₹1,440/यदि किसी कर्मचारी का मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता स्वयं ₹15,000 से कम है; जैसे ₹12,000, तो ऐसे मामले में कर्मचारी का योगदान ₹12,000 का 12% होगा; अर्थात् ₹1,440
 - In case an employee's Basic and Dearness is above ₹15,000; say ₹18,000, and he/she does not opt for any option, the company will presume and make a deduction from the employee for contributing on ₹15,000/यदि किसी कर्मचारी का मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता ₹15,000 से अधिक है; जैसे ₹18,000, और वह किसी भी विकल्प का चयन नहीं करता/करती है, तो कंपनी यह मान लेगी और कर्मचारी से ₹15,000 पर योगदान हेतु कटौती करेगी.
 - But in case an employee opts for his/her contribution on his/her actual Basic and Dearness that is ₹15,000 or above, the employee will be required to submit a written request citing sub-clause 2.7.2 of Clause: 07/005/02 of the CONSAM Constitution, and upon approval, their contribution will be 12% of their actual Basic and Dearness → Example: In case an employee's Basic and Dearness is, say, ₹18,000, then in this case the deduction to be made for contribution will be ₹2,160 [Calculation: ₹18,000 × 12%]/परंतु यदि कोई कर्मचारी अपने वास्तविक मूल वेतन एवं महँगाई भत्ते (जो ₹15,000 या उससे अधिक है) पर अपना योगदान चुनता/चुनती है, तो कर्मचारी को यह उप-धारा 2.7.2, धारा: 07/005/02, CONSAM संविधान का उल्लेख करते हुए एक लिखित आवेदन प्रस्तुत करना होगा और स्वीकृति मिलने पर उसका योगदान उसके वास्तविक मूल वेतन एवं महँगाई भत्ते का 12% होगा → उदाहरण: यदि किसी कर्मचारी का मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता ₹18,000 है, तो इस स्थिति में योगदान हेतु कटौती ₹2,160 होगी [गणना: ₹18,000 × 12%].
 - Whereas the meaning/example of earned Basic and Dearness by an employee on working days is the same as given in bullet #3 in the above clause 2.7.1/कार्य दिवसों पर कर्मचारी द्वारा अर्जित मूल वेतन एवं महँगाई भत्ते का अर्थ/उदाहरण वही है जो उपरोक्त धारा 2.7.1 के बुलेट #3 में दिया गया है.
- 2.7.3. Further, if on joining, an employee's Basic and Dearness exceeds ₹15,000 per month and the employee is not already a Provident Fund member, contribution/deduction can be avoided. However, in case such an employee wishes to become a member despite wages being above ₹15,000, enrolment will be done/आगे, यदि नियुक्ति के समय किसी कर्मचारी का मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता ₹15,000 प्रति माह से अधिक है और वह पहले से भविष्य-निधि का सदस्य नहीं है, तो योगदान/कटौती से बचा जा सकता है। तथापि, यदि ऐसा कर्मचारी वेतन ₹15,000 से अधिक होने के बावजूद सदस्य बनना चाहता है, तो उसका पंजीकरण किया जाएगा.
- 2.7.4. Further, in case on joining, an employee's Basic and Dearness exceeds ₹15,000 per month and he/she has been a member of the Provident Fund, it will be mandatory for him/her to get enrolled/आगे, यदि नियुक्ति के समय किसी कर्मचारी का मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता ₹15,000 प्रति माह से अधिक है और वह भविष्य-निधि का सदस्य रहा/रही है, तो उसके लिए पंजीकरण कराना अनिवार्य होगा.
- 2.7.5. Further, in case on joining, an employee's Basic and Dearness is below ₹15,000 per month, it will be mandatory for him/her to get enrolled as a member of the Provident Fund/आगे, यदि नियुक्ति के समय किसी कर्मचारी का मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता ₹15,000 प्रति माह से कम है, तो उसके लिए भविष्य-निधि का सदस्य के रूप में पंजीकरण कराना अनिवार्य होगा.
- 2.7.6. Further, in cases where the Gross Salary of an employee is reflected as being lesser than the Basic Pay & Dearness Allowance in the Consolidated Employee's Remuneration Sheet due to deductions, the Gross Salary shall be treated as Basic Pay & Dearness Allowance. Accordingly, both the Company's contribution and the Employee's contribution shall be calculated at 12% of the Gross Salary/अतिरिक्त रूप से, जहाँ किसी कर्मचारी का सकल वेतन (Gross Salary), समेकित कर्मचारी पारिश्रमिक पत्रक (Consolidated Employee's

Remuneration Sheet) में कटौतियों के कारण मूल वेतन एवं महँगाई भत्ते (Basic & Dearness Allowance) से कम प्रदर्शित होता है, वहाँ सकल वेतन को ही मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता माना जाएगा. तदनुसार, कंपनी का अंशदान तथा कर्मचारी का अंशदान, दोनों की गणना सकल वेतन का 12% होगी.

ANX-3:

- 2.8. **Leave with Pay/सवेतन छुट्टी:** This is the pay against extra 15 days to an Employee other than 52 Sundays and 19 Notified Holidays (Restricted + Non-Restricted) in order to ensure that every employee is allowed to avail 1 day leave with pay on completion of every 20 days of work. Whereas this shall not be provided to an Employee whose Physical Presence*** is recorded lesser than 66% of total days of his/her service in the Financial Year. Whereas this shall be calculated in view of Physical Presence*** divided by 20 days to be given on Basic Pay & Dearness Allowance. Further, the following points (date - wise) have been added to provide more clarity with regard to calculation of Leave with Pay/यह एक कर्मचारी को दिया जाने वाला 52 रविवार एवं 19 अधिसूचित छुट्टी (प्रतिबंधित + गैर - प्रतिबंधित) के अलावा 15 दिनों का अतिरिक्त वेतन है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि एक कर्मचारी को हर 20 दिनों के कार्य को पूर्ण करने पर 1 दिन का सवेतन छुट्टी मिले. जबकि यह लाभ वैसे कर्मचारियों को नहीं दिया जाएगा जिनकी वास्तविक - उपस्थिति*** उनके सेवा के कुल दिनों के 66% से कम हो. जबकि इसकी गणना एक कर्मचारी के वास्तविक - उपस्थिति*** को 20 दिनों से विभाजित कर कर्मचारी के मूल - वेतन व महँगाई - भत्ते पर की जाएगी. तत्पश्चात निम्नलिखित बिन्दुओं को (दिनांक - वार) **सवेतन छुट्टी** की गणना के आलोक और भी स्पष्टता लाने हेतु लिखा गया:

- 2.8.1. **Re - Appointment/पुनः नियुक्ति (added on 19-SEP-2020):** If a person has been re - appointed, this means re - appointment has been approved as also required. In such case, for the purpose of calculation Leave with Pay the first joining date must be considered (e.g., an employee joined on 01-MAY-2018 and left job on 15-AUG-2018 and again joined on 15-JAN-2019, then in this case 01-MAY-2018 shall be considered to be joining date)/अगर एक व्यक्ति पुनः नियुक्ति हुई है, इसका अर्थ यह है की पुनः नियुक्ति अनुमोदित है और आवश्यक भी. इस स्थिति में सवेतन छुट्टी की गणना हेतु पहली कार्यग्रहण तिथि को माना जाएगा. (उदाहरण: एक कर्मचारी की नियुक्ति दिनांक 01-MAY-2018 को हुई एवं इन्होंने दिनांक 15-AUG-2018 को कार्य छोड़ा एवं पुनः दिनांक 15-JAN-2019 को कार्य ग्रहण किया तब इस स्थिति में दिनांक 01-MAY-2018 को कार्यग्रहण तिथि माना जाएगा).

ANX-4:

- 2.8. **Leave with Pay/सवेतन-छुट्टी:** This pay represents extra 15 days for an employee, in addition to 52 Sundays and 19 Notified Holidays (Restricted + Non-Restricted), ensuring 1 day of paid leave for every 20 days of work. This shall not be provided to an employee whose Physical Presence*** is recorded as lesser than 66% of the total days of his/her service in the Financial Year. For calculation, if an employee has been re-appointed, the first joining date of that Financial Year will be considered (e.g., if joined on 01-MAY-2018, left on 15-AUG-2018, and re-joined on 15-JAN-2019, then 01-MAY-2018 shall be treated as the joining date). The entitlement shall be computed as: (Total Physical Presence during the Financial Year ÷ 20), payable on Basic Pay and Dearness Allowance (daily rate) as on March-end of the relevant Financial Year/यह वेतन अतिरिक्त 15 दिनों का प्रतिनिधित्व करता है, जो 52 रविवारों और 19 अधिसूचित अवकाशों (प्रतिबंधित + अप्रतिबंधित) के अतिरिक्त है, ताकि प्रत्येक 20 कार्यदिवस पूरे करने पर कर्मचारी को 1 दिन का वेतन सहित अवकाश मिल सके. यह उस कर्मचारी को प्रदान नहीं किया जाएगा जिसकी भौतिक उपस्थिति वित्तीय वर्ष में उसकी कुल सेवा-दिवसों का 66% से कम दर्ज की गई हो. गणना हेतु यदि किसी कर्मचारी की पुनर्नियुक्ति हुई है, तो उस वित्तीय वर्ष की पहली नियुक्ति तिथि को माना जाएगा (उदाहरण: यदि 01-मई-2018 को शामिल हुआ, 15-अगस्त-2018 को छोड़ा और 15-जनवरी-2019 को पुनः शामिल हुआ, तो 01-मई-2018 को नियुक्ति तिथि माना जाएगा). अधिकार (Entitlement) की गणना इस प्रकार की जाएगी: (वित्तीय वर्ष के दौरान कुल

शारीरिक उपस्थिति*** ÷ 20), जिसका भुगतान संबंधित वित्तीय वर्ष के मार्च-अंत की तिथि पर प्रचलित मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता (दैनिक दर) के आधार पर किया जाएगा:

- 2.8.1. In cases where the Gross Salary of an employee is reflected as being lesser than the Basic Pay & Dearness Allowance in the Consolidated Employee's Remuneration Sheet due to deductions, the Basic Pay & Dearness Allowance shall be treated as Basic Pay & Dearness Allowance, and the excess payment shall be considered as extra benefits to the employee. However, if an employee is not found to be performing duties within the strict rules of the Company, the Gross Salary shall be taken as the basis for calculation/ जहाँ किसी कर्मचारी का सकल वेतन (Gross Salary) समेकित कर्मचारी पारिश्रमिक पत्रक (Consolidated Employee's Remuneration Sheet) में कटौतियों के कारण मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता (Basic Pay & Dearness Allowance) से कम प्रदर्शित होता है, वहाँ मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता को ही मूल वेतन एवं महंगाई भत्ता माना जाएगा तथा अधिक भुगतान को कर्मचारी को प्रदान किए गए अतिरिक्त लाभ के रूप में माना जाएगा, किन्तु यदि कोई कर्मचारी कंपनी के कठोर नियमों के अंतर्गत कर्तव्यों का पालन करते हुए नहीं पाया जाता है तो गणना के आधार के रूप में सकल वेतन (Gross Salary) को लिया जाएगा.
- 2.8.2. Special Benefit at CONSAM and No Applicability in Case of Less Than 3 Months/CONSAM में विशेष लाभ तथा 3 माह से कम सेवा की स्थिति में अप्रयोज्य: This provision of requiring 66% Physical Presence*** during the Financial Year, instead of 240 days of Physical Presence***, is in addition to statutory requirements under the Factories Act, 1948/applicable Shops & Establishments Act. While the law prescribes eligibility only after 240 days of Physical Presence*** in a financial year, CONSAM allows Leave with Pay to employees who have completed more than three months of service, provided their Physical Presence*** is at least 66% of total service days in that year. No Leave with Pay will be granted to any employee who has not completed three months of service during the Financial Year/यह प्रावधान, जिसमें वित्तीय वर्ष में 240 दिनों की शारीरिक उपस्थिति*** के स्थान पर 66% शारीरिक उपस्थिति*** की आवश्यकता है, कारखाना अधिनियम 1948/प्रासंगिक दुकान एवं स्थापना अधिनियम के वैधानिक प्रावधानों के अतिरिक्त है. जहाँ कानून केवल 240 दिनों की शारीरिक उपस्थिति*** पूर्ण होने पर पात्रता प्रदान करता है, वहीं CONSAM उन कर्मचारियों को भी वेतन सहित अवकाश प्रदान करता है जिन्होंने तीन माह से अधिक सेवा पूरी की हो, बशर्ते उनकी शारीरिक उपस्थिति*** उस वर्ष में कुल सेवा-दिवसों का न्यूनतम 66% हो. किसी भी कर्मचारी को, जिसने वित्तीय वर्ष में तीन माह की सेवा पूर्ण नहीं की है, वेतन सहित अवकाश नहीं दिया जाएगा.
- 2.8.3. Re-joining & No Applicability in Case of Less Than 66% Physical Presence पुनः नियुक्ति एवं 66% से कम भौतिक उपस्थिति की स्थिति में अप्रयोज्यता: For calculation, if an employee has been re-appointed, the first joining date of that Financial Year will be considered (e.g., if joined on 01-MAY-2018, left on 15-AUG-2018, and re-joined on 15-JAN-2019, then 01-MAY-2018 shall be treated as the joining date). This provision has been made to include employees with long leaves, and accordingly service days will be counted from the first joining date. However, if 66% Physical Presence*** is not met, there will be no eligibility for Leave with Pay/गणना हेतु, यदि किसी कर्मचारी की पुनर्नियुक्ति हुई है तो उस वित्तीय वर्ष की पहली नियुक्ति तिथि को माना जाएगा (उदाहरण: यदि 01-मई-2018 को शामिल हुआ, 15-अगस्त-2018 को नौकरी छोड़ी और 15-जनवरी-2019 को पुनः शामिल हुआ, तो 01-मई-2018 को नियुक्ति तिथि माना जाएगा). यह प्रावधान उन कर्मचारियों को शामिल करने के लिए किया गया है जिनकी लंबी छुट्टियाँ रही हों, और तदनुसार सेवा-दिवस पहली नियुक्ति तिथि से गिने जाएँगे. तथापि, यदि 66% भौतिक उपस्थिति पूरी नहीं होती है, तो वेतन सहित अवकाश के लिए पात्रता नहीं होगी.

2.9. **Bonus/बोनस:** This is the bonus being given to a CONSAM Employee whether the Company makes profit or loss and is calculated @ 8.33% of an Employee's Annual Basic Pay and Dearness Allowance that is earned by an Employee on working days. At CONSAM, it may also be given to an Employee whose monthly earning is above ₹. 10,000/- (Rupees ten thousand only), however in Secondary** situation, the same shall not be given to an Employee whose monthly earning is above ₹. 10,000/- (Rupees ten thousand only). It is noteworthy to mention that if an employee has not completed 30 days attendance and/or is found guilty of causing losses to the Company willfully; in the circumstance the Company shall not pay any bonus and/or shall be entitled to make such deductions from earned Bonus of such Employees as per the provisions of law. Further, the following points (date - wise) have been added to provide more clarity with regard to calculation of bonus/यह एक कॉन्सम-कर्मचारी को दिया जाने वाला बोनस है भले कंपनी लाभ कमाए या नुकसान में हो जिसकी गणना एक कर्मचारी के द्वारा वर्ष में कार्य - दिवस में अर्जित किए गए मूल - वेतन एवं महंगाई - भत्ता पर 8.33% के दर से होती है. एक कॉन्सम - प्रतिष्ठान में यह उन कर्मचारियों को भी दिया जा सकता है जिनकी मासिक अर्जन ₹. 10,000/- (रुपया दस हजार मात्र) से अधिक है, यद्यपि सेकेंड्री** स्थिति में यह उन कर्मचारियों को नहीं दिया जाएगा जिनकी मासिक अर्जन ₹. 10,000/- (रुपया दस हजार मात्र) से अधिक है. यह उल्लेखनीय है कि अगर एक कर्मचारी ने कार्य - दिवस पर उपस्थित हो 30 दिनों कि उपस्थिति नहीं दर्ज कराई हो एवं/या जान - भुझ कर प्रतिष्ठान के हानि के लिए दोषी पाए गए हों तब इस स्थिति में विधि - उपबंध के अनुसार प्रतिष्ठान उस कर्मचारी को बोनस नहीं देगी एवं/या उस कर्मचारी के बोनस से वैसे हानि को काटने कि हकदार होगी. तत्पश्चात निम्नलिखित बिन्दुओं को (दिनांक - वार) बोनस की गणना के आलोक और भी स्पष्टता लाने हेतु लिखा गया:

2.9.1. Probation period and/or part - time job/परिवीक्षा काल एवं/या अंशकालिक नौकरी (added on 19-SEP-2020): A person working on probation and/or on part - time basis, if fulfills the above terms of Bonus, shall be entitled to get bonus provided other benefits as per company's norms has not been disallowed at the time of appointment wherein it is noteworthy to mention that allowing/disallowing of other benefits as per company's norms at the time of appointment is done on the basis of nature of work of an employee/contractor which is duly accepted by the person who has been appointed. Whereas even if other benefits as per company's norms has been disallowed at the time of appointment, if a Controller deems it fit may take approval of the Group CEO when Bonus to such employees/contractors can be given/अगर एक व्यक्ति बोनस की उपरोक्त नियम व शर्त को पूरा करता है और वह परिवीक्षा काल एवं या अंशकालिक नौकरी कर रहा हो तब वह बोनस का हकदार होगा यदि उक्त व्यक्ति की नियुक्ति दस्तावेज में प्रतिष्ठान के द्वारा दिए जाने वाले अन्य लाभ को अस्वीकार नहीं किया गया हो जहां यह वर्णित करना उल्लेखनीय है की नियुक्ति के वक्त प्रतिष्ठान के द्वारा दिए जाने वाले अन्य लाभ को स्वीकार/अस्वीकार, कर्मचारी/ठेकेदार की कार्य की प्रकृति के आलोक में की जाती है जो नियुक्त होने वाले व्यक्ति के द्वारा विधिवत स्वीकार किया गया होता है. जबकि भले ही नियुक्ति के वक्त प्रतिष्ठान के द्वारा दिए जाने वाले अन्य लाभ को अस्वीकार किया गया हो, अगर नियंत्रक उचित समझे तब ग्रुप के मुख्य कार्यकारी अधिकारी से अनुमोदन प्राप्त कर ऐसे कर्मचारियों/ठेकेदारों को बोनस दिलवा सकते हैं.

2.9.2. Re - Appointment/पुनः नियुक्ति (added on 19-SEP-2020): If a person has been re - appointed, this means re - appointment has been approved as also required. In such case, for the purpose of calculation bonus the first joining date must be considered (e.g., an employee joined on 01-MAY-2018 and left job on 15-AUG-2018 and again joined on 15-JAN-2019, then in this case 01-MAY-2018 shall be considered to be joining date)/अगर एक व्यक्ति पुनः नियुक्ति हुई है, इसका अर्थ यह है की पुनः नियुक्ति अनुमोदित है और आवश्यक भी. इस स्थिति में बोनस की गणना हेतु पहली कार्यग्रहण तिथि को माना जाएगा. (उदाहरण: एक कर्मचारी की नियुक्ति दिनांक 01-MAY-2018 को हुई एवं इन्होंने दिनांक 15-AUG-2018 को कार्य छोड़ा एवं पुनः दिनांक 15-JAN-2019 को कार्य ग्रहण किया तब इस स्थिति में दिनांक 01-MAY-2018 को कार्यग्रहण तिथि माना जाएगा).

- 2.9.3. Bonus seizure for not following resignation procedure/इस्तीफे की प्रक्रिया को न अपनाने के फलस्वरूप बोनस की जब्ती (added on 19-SEP-2020): Bonus must be first credited in every employee's a/c but then must be seized in case when an employee has not followed resignation procedure because not following resignation procedure amounts to causing loss to the Company/बोनस पहले सभी कर्मचारियों के खाते में क्रेडिट की जानी चाहिए एवं इस स्थिति में जब एक कर्मचारी ने इस्तीफे की प्रक्रिया को नहीं अपनाया हो तब बोनस को जब्त किया जाना चाहिए क्योंकि इस्तीफे की प्रक्रिया को न अपनाना कंपनी को नुकसान पहुँचाने के बराबर है.

ANX-6:

- 2.9. **Bonus/बोनस:** This bonus is given to a CONSAM employee whether the Company makes a profit or a loss. It is calculated at 8.33% of an employee's annual Basic Pay and Dearness Allowance earned on working days. Accordingly, the calculations and terms & conditions are outlined below/यह बोनस किसी भी CONSAM कर्मचारी को दिया जाएगा, चाहे कंपनी को लाभ हो या हानि. इसकी गणना कर्मचारी द्वारा कार्य-दिवसों पर अर्जित वार्षिक मूल वेतन एवं महँगाई भत्ते का 8.33% के आधार पर की जाएगी. तदनुसार, इसकी गणना तथा नियम एवं शर्तें नीचे उल्लिखित हैं:

- 2.9.1. In cases where the Gross Salary of an employee is reflected as being lesser than the Basic Pay & Dearness Allowance in the Consolidated Employee's Remuneration Sheet due to deductions, the Basic Pay & Dearness Allowance shall be treated as Basic Pay & Dearness Allowance, and the excess payment shall be considered as extra benefits to the employee. However, if an employee is not found to be performing duties within the strict rules of the Company, the Gross Salary shall be taken as the basis for calculation/ जहाँ किसी कर्मचारी का सकल वेतन (Gross Salary) समेकित कर्मचारी पारिश्रमिक पत्रक (Consolidated Employee's Remuneration Sheet) में कटौतियों के कारण मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता (Basic Pay & Dearness Allowance) से कम प्रदर्शित होता है, वहाँ मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता को ही मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता माना जाएगा तथा अधिक भुगतान को कर्मचारी को प्रदान किए गए अतिरिक्त लाभ के रूप में माना जाएगा, किन्तु यदि कोई कर्मचारी कंपनी के कठोर नियमों के अंतर्गत कर्तव्यों का पालन करते हुए नहीं पाया जाता है तो गणना के आधार के रूप में सकल वेतन (Gross Salary) को लिया जाएगा.
- 2.9.2. Whereas earned Basic and Dearness by an employee on working days means — In case an employee is physically present*** on Holidays and/or Weekly-off, and/or is eligible for a Holiday, earnings in lieu of the same would not be considered as earned Basic and Dearness but as Extra earnings/कार्य दिवसों पर कर्मचारी द्वारा अर्जित मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता का अर्थ यह है — यदि कोई कर्मचारी छुट्टियों और/या साप्ताहिक अवकाश पर शारीरिक रूप से उपस्थित*** रहता है, और/या छुट्टी का पात्र है, तो उसके एवज में प्राप्त आय को अर्जित मूल वेतन एवं महँगाई भत्ता नहीं माना जाएगा, बल्कि अतिरिक्त आय माना जाएगा.
- 2.9.3. At CONSAM, bonus will also be granted as a special benefit to employees whose monthly earning exceeds the statutory limit of ₹21,000/- (Rupees twenty-one thousand only)/CONSAM में, बोनस एक विशेष लाभ के रूप में उन कर्मचारियों को भी प्रदान किया जाएगा जिनकी मासिक आय विधिक सीमा ₹21,000/- (इक्कीस हजार रुपये मात्र) से अधिक है.
- 2.9.4. No bonus shall be payable if an employee has not completed at least 30 days attendance in the financial year/यदि किसी कर्मचारी की उपस्थिति वित्तीय वर्ष में न्यूनतम 30 दिन पूरी नहीं हुई है, तो उसे कोई बोनस देय नहीं होगा.

- 2.9.5. Bonus may be withheld or adjusted if an employee is found guilty of willfully causing financial loss to the Company, or in cases covered under Section 9 of the Payment of Bonus Act, 1965 (such as fraud, theft, violent conduct, etc.)/यदि कोई कर्मचारी कंपनी को जानबूझकर वित्तीय हानि पहुँचाने का दोषी पाया जाता है, अथवा बोनस भुगतान अधिनियम, 1965 की धारा 9 के अंतर्गत आने वाले प्रकरणों (जैसे कि धोखाधड़ी, चोरी, हिंसक आचरण आदि) में सम्मिलित होता है, तो उसका बोनस रोका जा सकता है या समायोजित किया जा सकता है.
- 2.9.6. Where an employee resigns without following the prescribed procedure, and such failure causes financial loss to the Company, bonus may be seized after being first credited, subject to proper approval/यदि कोई कर्मचारी निर्धारित प्रक्रिया का पालन किए बिना इस्तीफा देता है और उसके कारण कंपनी को वित्तीय हानि होती है, तो बोनस पहले जमा किए जाने के उपरांत उचित स्वीकृति प्राप्त होने पर जब्त किया जा सकता है.
- 2.9.7. A person working on probation and/or on a part-time basis, if fulfilling the above terms of Bonus, shall be entitled to bonus provided that other benefits as per Company norms have not been disallowed at the time of appointment. Allowing or disallowing such benefits at the time of appointment shall be based on the nature of work of the employee/contractor and duly accepted by him/her. However, even where benefits have been disallowed, if the Controller deems fit, the approval of the Group CEO may be obtained to grant bonus/कोई भी व्यक्ति जो परीक्षा अवधि (Probation) पर अथवा अंशकालिक (Part-time) आधार पर कार्य कर रहा हो और उपर्युक्त बोनस की शर्तों को पूरा करता हो, उसे बोनस का अधिकार होगा, बशर्ते कि नियुक्ति के समय कंपनी के मानकों के अनुसार अन्य लाभ निरस्त न किए गए हों. नियुक्ति के समय ऐसे लाभों को स्वीकृत या निरस्त करना कर्मचारी/ठेकेदार के कार्य की प्रकृति पर आधारित होगा तथा इसे उसी द्वारा विधिवत स्वीकार किया जाएगा. तथापि, जहाँ लाभ निरस्त कर दिए गए हों, वहाँ भी यदि Controller उपर्युक्त समझे, तो बोनस प्रदान करने हेतु Group CEO की स्वीकृति ली जा सकती है.
- 2.9.8. If a person has been re-appointed, it shall be deemed that such re-appointment has been duly approved. For the purpose of bonus calculation, the first joining date within the Financial Year shall be considered (e.g., an employee joined on 01-MAY-2018, left on 15-AUG-2018, and re-joined on 15-JAN-2019; in this case 01-MAY-2018 shall be treated as the joining date)/ यदि किसी व्यक्ति की पुनः नियुक्ति की गई है, तो इसे विधिवत स्वीकृत माना जाएगा. बोनस की गणना के उद्देश्य से, वित्तीय वर्ष में पहली बार नियुक्ति की तिथि को ही मान्य माना जाएगा (उदाहरण: कोई कर्मचारी 01-मई-2018 को नियुक्त हुआ, 15-अगस्त-2018 को सेवा छोड़ दी, तथा 15-जनवरी-2019 को पुनः नियुक्त हुआ. इस स्थिति में, बोनस गणना हेतु 01-मई-2018 को ही नियुक्ति की तिथि माना जाएगा).

ANX-7:

- 2.10. **Gross Salary/सकल - वेतन:** This is the sum of Basic pay, Dearness Allowance, HRA, Conveyance Allowance, Medical Allowance, Mobile Allowance/यह मूल - वेतन, महंगाई - भत्ता, मकान - किराया - भत्ता, वाहन - भत्ता, चिकित्सा - भत्ता, संचार - भत्ता का योग है.

ANX-8:

- 2.10. **Gross Salary/सकल - वेतन:** This is the sum of Basic Pay, Dearness Allowance, HRA, Conveyance Allowance, Medical Allowance, and Mobile Allowance, wherein the following shall be observed to ensure that there is no difference between Primary* and Secondary**/यह मूल-वेतन, महंगाई-भत्ता, मकान-किराया-भत्ता (HRA),

वाहन-भत्ता, चिकित्सा-भत्ता तथा संचार-भत्ता का योग है, जिसमें यह सुनिश्चित करने हेतु निम्नलिखित का पालन किया जाएगा कि Primary* एवं Secondary** में कोई अंतर न हो:

- 2.10.1. In cases where the Primary* Basic + Dearness is lesser than the Primary* Gross due to high deductions (for example, ₹10,000), a difference arises between Primary* and Secondary** Salary since the other components, i.e., HRA + Conveyance + Medical + Mobile, aggregate to (say) ₹9,000. In such cases, the components of Conveyance + Medical + Mobile shall be disallowed, and an adjustment shall be made in HRA so as to ensure that there is no difference between the Primary* and Secondary** Salary/ऐसी स्थिति में जहाँ Primary* मूल वेतन + महंगाई भत्ता, Primary* सकल वेतन से कम हो जाता है उच्च कटौतियों (उदाहरणार्थ ₹10,000) के कारण, वहाँ Primary* और Secondary** वेतन में अंतर उत्पन्न हो जाता है क्योंकि अन्य घटक जैसे HRA + वाहन-भत्ता (Conveyance) + चिकित्सा भत्ता (Medical) + संचार भत्ता (Mobile) का योग (मान लीजिए ₹9,000) हो जाता है। ऐसे मामलों में, वाहन-भत्ता + चिकित्सा भत्ता + संचार भत्ता को अस्वीकृत (Disallow) किया जाएगा और HRA में समायोजन (Adjustment) किया जाएगा ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि Primary* एवं Secondary* वेतन (Primary & Secondary Salary) में कोई अंतर न रहे।

ANX-9:

- 2.12. **Primary* Monthly Calculation of Salary/वेतन की मासिक गणना (प्राइमरी*) (Note/नोट: Amendment made vide notification no.: CIL-INT-CIR.17.034.01, applicable from 04/04/2017/अधिसूचना संख्या CIL-INT-CIR/17/034/01 के द्वारा दिनांक 01/04/2017 से संशोधित):** An Employee's Monthly Salary shall be calculated on Gross Monthly Salary divided by No. of days in the month x no. of days present. Whereas no. of days present shall be Physical Presence*** + holidays falling in between. In case an employee is present on holidays (Sundays and/or Notified Holidays); he/she shall be eligible for payment for Additional Days provided/एक कर्मचारी का मासिक वेतन, सकल - वेतन को महीने के दिनों से विभाजित करने के उपरांत उपस्थिति के दिनों से गुणा कर निकाला जाएगा। जबकि उपस्थिति के दिनों की संख्या एक कर्मचारी का वास्तविक - उपस्थिति*** + छुट्टियाँ जो बीच में पड़ती है होंगी। इस स्थिति में जब एक कर्मचारी छुट्टी के दिन उपस्थित है (रविवार एवं/या अधिसूचित छुट्टी); वह तब अतिरिक्त दिनों के भुगतान के लिए योग्य होगा जब:

- 2.12.1. He/she is present one day after and/or one day before the holiday/वह छुट्टी के एक दिन पहले एवं/या छुट्टी के एक दिन बाद उपस्थित है।
- 2.12.2. His/her Physical Presence*** doesn't fall below 4 days in the week in case of Sunday/Weekly Off/रविवार/साप्ताहिक - बंदी हेतु उनका वास्तविक - उपस्थिति*** एक सप्ते में 4 दिनों से कम न हो।

ANX-10:

- 2.12. **Primary* Monthly Calculation of Salary/वेतन की मासिक गणना (प्राइमरी*):** An Employee's Monthly Salary shall be calculated on Gross Salary divided by the number of days in the month minus Weekly-off (i.e., Sundays) x the number of Physical Presence*** + Notified Holidays (Restricted & General) excluding Weekly-off, and where an employee is not present one day before or after a Notified Holiday (Restricted & General), eligibility for such Notified Holiday (Restricted & General) shall not be there; in case an employee is present on a Weekly-off (i.e., Sundays) and/or Notified Holidays (General), he/she shall be eligible for extra payment for such Weekly-off (i.e., Sundays) and/or Notified Holidays (General); further, where a Weekly-off falls one day before or after a Notified Holiday (Restricted & General), such Weekly-off will be clubbed with the Notified Holiday (Restricted & General)/ किसी कर्मचारी का मासिक वेतन इस प्रकार गणना किया जाएगा – सकल वेतन (Gross Salary) ÷ (महीने के कुल दिन - साप्ताहिक अवकाश [अर्थात् रविवार]) × शारीरिक उपस्थिति*** + अधिसूचित अवकाश (प्रतिबंधित एवं

सामान्य) साप्ताहिक अवकाश को छोड़कर, और यदि कोई कर्मचारी किसी अधिसूचित अवकाश (प्रतिबंधित एवं सामान्य) से पहले या बाद वाले दिन उपस्थित नहीं रहता है, तो ऐसे अधिसूचित अवकाश (प्रतिबंधित एवं सामान्य) की पात्रता नहीं होगी; यदि कोई कर्मचारी साप्ताहिक अवकाश (अर्थात् रविवार) और/या अधिसूचित अवकाश (सामान्य) के दिन उपस्थित रहता है, तो उसे ऐसे साप्ताहिक अवकाश (अर्थात् रविवार) और/या अधिसूचित अवकाश (सामान्य) के लिए अतिरिक्त भुगतान का अधिकार होगा; तथा यदि कोई साप्ताहिक अवकाश किसी अधिसूचित अवकाश (प्रतिबंधित एवं सामान्य) के पहले या बाद पड़ता है, तो ऐसे साप्ताहिक अवकाश को उस अधिसूचित अवकाश (प्रतिबंधित एवं सामान्य) में सम्मिलित कर लिया जाएगा.