



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण  
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3 उप-खंड (1)  
PART II—Section 3 Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित  
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 377 ]  
No. 377 ]

नई दिल्ली, शुक्रवार, सितम्बर 19, 1997, भाद्र 28, 1919  
NEW DELHI, FRIDAY, SEPTEMBER 19, 1997/BHADRA 28, 1919

जल-भूतल परिवहन मंत्रालय

(पत्तन पक्ष)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 19 सितम्बर, 1997

सा.का.नि. 561 (अ).—केन्द्र सरकार, महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 132 की उप धारा (1) के साथ पठिल धारा 124 की उप धारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, पत्तन न्यासी मण्डल द्वारा बनाए गए और इस अधिसूचना के साथ सलग्न अनुसूची में जवाहर लाल नेहरू पत्तन न्यास कर्मचारी (वेतन और भत्ते) विनियम, 1997 का अनुमोदन करती है।

2. उक्त विनियम इस अधिसूचना के सरकारी राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होगा।

अनुसूचीजवाहरलाल नेहरू पत्तन न्यास कर्मचारीवेतन और भत्तेविनियमावली 1997अध्याय : 1परिचय

महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 28 में निहित शक्तियों का प्रयोग करते हुए, जवाहरलाल नेहरू पत्तन की न्यासी परिषद निम्नलिखित रूप से विनियमावली बनाती है :—

प्रकाशित नाम और प्रयुक्ति :

1. ये विनियमावली जवाहरलाल नेहरू पत्तन न्यास कर्मचारी [ वेतन और भत्ता ] विनियमावली, 1997 कड़ी जायेगी और यह केंद्र सरकार द्वारा भारत के राजपत्र में प्रकाशित करने के दिन से सभी कर्मचारियों पर लागू होगी ।

परिभाषाएँ

2. इस विनियमावली में, जब तक कि कोई बात सन्दर्भ या विषय से अन्यथा अपेक्षित न हो :

- [1] "अधिनियम" का तात्पर्य "महापत्तन न्यास अधिनियम, 1963" और तत्सम्बन्धी प्राविधिक संशोधनों से है ।
- [2] "न्यासी मंडल", "अध्यक्ष", "उपाध्यक्ष", और विभागाध्यक्ष का वही तात्पर्य होगा जैसा कि अधिनियम में क्रमशः उनके लिए दिया गया है ।
- [3] "वर्ग" का तात्पर्य पृथक एकक के रूप में मंजूर की गई किसी सेवा या किसी सेवा के भाग के सदस्यों की संख्या से है ।
- [4] "प्रतिपूरक भत्ता" का तात्पर्य अनुसूचि में सम्मिलित या अनुसूचि में सम्मेलन के लिए अनुमोदित या इन या किसी अन्य विनियमों द्वारा स्वीकृत उस भत्ते से है जो उन व्यक्तिगत व्यय को पूरा करने के लिए दिया जाता है, जो, उन विशेष परिस्थितियों में जरूरी होते हैं जिनमें कर्तव्य पालन किया जाता है । इसमें यात्रा भत्ता सम्मिलित है ।



- [5] "सक्षम प्राधिकारी" का तात्पर्य जवाहरलाल नेहरू पत्तन न्यास कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) विनियमावली में बताए नियुक्त प्राधिकारी से है, या सक्षम प्राधिकारी के अधीनस्थ किसी ऐसे अन्य प्राधिकारी से है, जिसे कि न्यासी मंडल द्वारा शक्ति प्रत्यायोजित की गई है ।
- [6] "कर्तव्य" में निम्नलिखित बातें सम्मिलित हैं :-  
 (क) परिवीक्षाधीन व्यक्ति या अप्रेंटिस के रूप में सेवा, बशर्ते कि ऐसी सेवा भविष्य में स्थायी हो जाती है ।  
 (ख) इसमें आगे यथापरिभाषित कार्यग्रहण की अवधि,  
 (ग) भारत या विदेश में शिक्षण या प्रशिक्षण, और  
 (घ) प्राधिकृत अनुपस्थिति की ऐसी अवधि, जिसे अधिनियम के अधीन बनाये गये इन और/या किसी अन्य विनियमावली के उपबंध के अधीन कर्तव्य के रूप में विनिश्चित किया जाये ।
- [7] "कर्मचारी" से तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है, जो कि अनुसूची में दर्ज या अनुसूची में दर्ज करने के लिए अनुमोदित नियत वेतन या काल- वेतनमान पर किसी पद पर नियुक्त किया गया है ।
- [8] "फीस" से तात्पर्य पत्तन के साधारण लेखा के अलावा किसी अन्य स्रोत से कर्मचारी को किये जानेवाले आवर्ती या अनावर्ती भुगतान से है, किन्तु इसमें निम्न बातें सम्मिलित नहीं हैं :-  
 (क) अनर्जित आय, जैसे कि संपत्ति से आय, लाभोश और प्रतिभूति पर ब्याज और  
 (ख) साहित्यिक, सांस्कृतिक, कलात्मक, वैज्ञानिक या प्रौद्योगिक प्रयास के फलस्वरूप प्राप्त आय और खिलाड़ी के रूप में खेल-कूद में भाग लेने से प्राप्त आय ।
- [9] "अन्यत्र सेवा" से तात्पर्य ऐसी सेवा से है, जिसमें कर्मचारी सक्षम प्राधिकारी की मंजूरी से, पत्तन के साधारण लेखा या पॉयलाटेज लेखा के अलावा अन्य किसी स्रोत से वेतन प्राप्त करता है ।
- [10] "सरकार" से तात्पर्य भारत सरकार से है ।

- [11] "मानदेय" से तात्पर्य किसी कर्मचारी को यदाकदा होनेवाले या आंतराधिक स्वरूप के विशेष कार्य के लिए पत्तन के साधारण लेखा में से पारिश्रमिक के रूप में मंजूर किये आवर्ती या अनावर्ती संदाय से है ।
- [12] "कार्यग्रहण की अवधि" से तात्पर्य किसी कर्मचारी को स्थानांतरण पर, नया पदभार ग्रहण करने के लिए या जिस स्थान पर वह स्थानांतरित हुआ है उस स्थान से आने - जाने के लिए दी गई कालावधि से है ।
- [13] "छुट्टी वेतन" का बड़ी तात्पर्य होगा, जैसा कि जवाहरलाल नेहरू पत्तन न्यास कर्मचारी (छुट्टी) विनियमावली में परिभाषित किया गया है ।
- [14] "धारणाधिकार" से तात्पर्य, जिस स्थायी पद पर कर्मचारी की स्थायी रूप से नियुक्ति हुई है, उस स्थायी पद को तुरन्त या अनुपस्थिति की कालावधि की समाप्ति पर स्थायी रूप से उस पद पर कार्य करते रहने के कर्मचारी के अधिकार से है ।

#### स्पष्टीकरण :-

कोई भी कर्मचारी न्यासी मंडल की सेवा में केवल एक बार किसी स्थायी पद पर स्थायी किया जायेगा । न्यासी मंडल की सेवा में प्रवेश करने के बाद कर्मचारी द्वारा धारित स्थायी पद पर सक्षम प्राधिकारी के समाधानपर्यन्त परिवीक्षा पूरी करने के बाद उसे स्थायी किया जायेगा । स्थायी पद पर स्थायीकरण होने के बाद न्यासी मंडल की सेवा में किसी अन्य स्थायी पद पर कर्मचारी की नियमित नियुक्ति किये जाने पर वह कर्मचारी उस अन्य स्थायी पद पर धारणाधिकार रखने के लिए हकदार होगा ।

- [15] "माह" से तात्पर्य पंचांग माह से है । (किसी अवधि के महीने और दिनों की गणना करते समय सबसे पहले पूरे पंचांग महीने की गणना की जायेगी, भले ही प्रत्येक पंचांग महीने में दिनों की संख्या कुछ भेदों और फिर इसके बाद बचे दिनों की संख्या की गणना की जायेगी)
- [16] "स्थानापन्न होना" जब कोई कर्मचारी किसी ऐसे पद के कर्तव्यों का पालन करता है जिस पर किसी अन्य व्यक्ति का धारणाधिकार है, तो वह कर्मचारी उस

पद पर स्थानापन्न होता है । सक्षम प्राधिकारी, यदि उचित समझे, तो वह किसी कर्मचारी को, ऐसे रिक्त पद पर, स्थानापन्न होने के लिए नियुक्त कर सकता है, जिस पर किसी कर्मचारी का धारणाधिकार नहीं है ।

[17] "वेतन" से तात्पर्य किसी कर्मचारी द्वारा मासिक रूप से आहरित की जानेवाली राशि से है, जैसे कि —

(एक) वेतन, (विशेष वेतन या उसकी वैयक्तिक अर्हताओं के कारण मंजूर किये वेतन से भिन्न), जो कि उसके द्वारा स्थायी या स्थानापन्न की डेसिग्न से धारण किये गये पद के लिए मंजूर किया गया है या जो न्यायी नडरा की सेवा में अपने पद के कारण देय है । इसमें अस्थायी पद पर रहते हुए आहरित किया गया वेतन सम्मिलित है ।

(दो) विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन, और

(तीन) कोई अन्य उपलब्धियाँ, जिसे सरकार के पूर्वानुमोदन से न्यायी मंडल द्वारा वेतन के रूप में अंगीकृत किया गया है ।

[18] "अस्थायी पद" से तात्पर्य मंजूर किये गये ऐसे पद से है जिसके लिए कोई समय-सीमा निर्धारित नहीं है और जो अनुसूची में दर्ज या अनुसूची में दर्ज करने के लिए अनुमोदित नियत वेतन या काल-वेतनमान पर है ।

[19] "वैयक्तिक वेतन" का तात्पर्य कर्मचारी को निम्नस्थितियों में मंजूर किय गये आतिथ्य वेतन से है :-

(एक) वेतन के पुनरीक्षण के कारण या अनुशासनिक कार्यवाही को छोड़कर अन्यथा गये मूल पद वेतन में कोई कमी करने के कारण स्थायी पद के संबंध में मूल पद वेतन का हानि से उसे बचाने के लिए, या

(दो) अपवादात्मक परिस्थितियों में, सरकार द्वारा निर्धारित प्राधान्य आदेशों के अनुसार अन्य वैयक्तिक कारणों के लिए ।

[20] "पल्लन" से तात्पर्य जवाहरलाल नेहरू पल्लन से है ।

- [21] "पद का प्रकल्पित वेतन" जब किसी विशेष कर्मचारी के सन्दर्भ में प्रयोग किया जाये तो इसका तात्पर्य उस वेतन से है, जिसके लिए वह हकदार है यदि पद स्थायी रूप से धारण किया है और पद के कर्तव्यों का पालन किया है। लेकिन इसमें विशेष वेतन तब तक सम्मिलित नहीं है जब तक कि वह ऐसे कर्तव्य का पालन या उत्तरदायित्व का निर्वहन नहीं करता है जिसके लिए कि विशेष वेतन मंजूर किया गया है।
- [22] "अनुसूची" का तात्पर्य अधिनियम की धारा 23 के उपबंधों के अधीन, समय-समय पर, तैयार की गई अनुसूची से है।
- [23] "विशेष वेतन" का तात्पर्य किसी पद या किसी कर्मचारी की उपलब्धियों में निम्न बातों के कारण वेतन स्वरूप दी गई वृद्धि से है :—  
 (एक) विशेष रूप से कठिन स्वरूप का कार्य, या  
 (दो) कार्य या उत्तरदायित्व में विनिर्दिष्ट बढ़ोतरी
- [24] "जीवन-निर्वाह अनुदान" का तात्पर्य ऐसे किसी कर्मचारी को दिये गये मासिक अनुदान से है, जिसे कि वेतन या छुट्टी वेतन नहीं मिला है।
- [25] "मूल पद वेतन" का तात्पर्य (विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन या इस विनियम के खंड(17) के उप-खंड (तीन) के अधीन वेतन के रूप में वर्गीकृत उपलब्धियों से भिन्न) ऐसे वेतन से है, जिसके लिए कोई कर्मचारी उस पद के कारण हकदार है जिस पर कि उसे मूल रूप से नियुक्त किया गया है या जिसके लिए संवर्ग में उसकी मूल स्थिति होने के कारण हकदार है।
- [26] "अस्थायी पद" से तात्पर्य सीमित अवधि के लिए मंजूर किये गये और अनुसूची में दर्ज या अनुसूची में दर्ज करने के लिए अनुमोदित नियत वेतन या काल-वेतनमान पर पद से है।
- [27] (क) "काल-वेतनमान" का तात्पर्य ऐसे वेतनमान से है, जिसमें इन विनियमों में विहित शर्तों के अनुसार वेतन में न्यूनतम से अधिकतम तक कालिक वेतनवृद्धि द्वारा बढ़ोतरी होती है।  
 (ख) काल-वेतनमान उस दशा में समरूप कहा जायेगा यदि काल-वेतनमान का न्यूनतम, अधिकतम, वेतनवृद्धि की अवधि और वेतनवृद्धि की दर समरूप है।

(ग) कोई पद किसी अन्य पद के काल-वेतनमान के समरूप काल-वेतनमान का पद कहा जायेगा यदि दोनों काल-वेतनमान समरूप हैं और पद एक संवर्ग या संवर्ग के एक वर्ग में आते हैं और वह संवर्ग या वर्ग परिषद की सेवा में ऐसे सब पदों को, जिनके कर्तव्य लगभग एक जैसे स्वरूप या उत्तरदायित्व के हैं, भरने के लिए इस प्रकार बनाया गया है ताकि किसी पदधारी का वेतन संवर्ग या वर्ग में उसकी स्थिति के अनुसार अवधारित किया जाये न कि इस तथ्य से कि वह उस पद को धारण करता है ।

[28] "यात्रा भत्ता" से तात्पर्य ऐसे भत्ते से है जो कि किसी कर्मचारी को अपने नियोजन के दौरान यात्रा पर खर्च किये गये व्यय को पूरा करने के लिए मंजूर किया जाता है । इसमें किसी भी प्रकार के सवारी के वाहन के अनुसंधान के लिए दिया जानेवाला भत्ता सम्मिलित है ।

////////////////////

अध्याय - 3वेतन तथा भत्ते3. वेतनमान में वेतन विनियम -

- [1] विभिन्न पदों पर लागू काल-वेतनमान सरकार द्वारा समय-समय पर निश्चित किया जायेगा और अनुसूची में सम्मिलित किया जायेगा ।
- [2] परिषद की सेवा में किसी पद पर नियुक्त कर्मचारी का वेतन, इस विनियमावली के अनुसार, उस पद पर लागू काल-वेतनमान में, विनियमित और अवधारित किया जायेगा ।
- [3] कर्मचारी के वेतन में इस प्रकार बढ़ोतरी नहीं की जायेगी कि उसके पद के लिए स्वीकृत अधिकतम वेतन से वह अधिक हो जाये ।

4. प्रारम्भिक वेतन नियतन -

- [1] जो कर्मचारी परिषद की सेवा में किसी पद पर काल-वेतनमान पर नियुक्त किया गया है तो उसका प्रारम्भिक वेतन निम्न प्रकार से विनियमित किया जायेगा :-
- (क) [एक] जहाँ कोई कर्मचारी परिषद की सेवा में मूल, अस्थायी या स्थानापन्न की हैसियत से कोई पद धारण करता है और सुसंगत भर्ती नियमों में यथाविहित पात्रता की शर्तें पूरा करने के अधीन, ऐसे किसी दूसरे पद पर, जिसका कि कर्तव्य और उत्तरदायित्व उस कर्मचारी द्वारा धारित पद की तुलना में अधिक महत्व का है, मूल, अस्थायी या स्थानापन्न हैसियत से नियुक्त किया जाता है, तो जिस निम्नतर पद को वह नियमित रूप से धारण करता था उस पद पर उपगत वेतन के प्रक्रम पर एक वेतनवृद्धि जोड़कर जो काल्पनिक वेतन होता है उसका उपर के क्रम में उच्चतर पद के काल-वेतनमान में उसका प्रारम्भिक वेतन नियत किया जायेगा । किसी संवर्गब्राह्म्य पद पर प्रतिनियुक्ति या अन्यत्र सेवा शर्तों में नियुक्ति या किसी पद में तदर्थ आधार पर नियुक्ति के मामलों के सिवाय, कर्मचारी अपनी नियुक्ति के दिनांक से एक मास के भीतर यह विकल्प कर सकेगा कि इस विनियम के अधीन उसका वेतन नियुक्ति के दिन से नियत किया जाये या आरंभ में उसका वेतन निम्नतर पद के काल-वेतनमान में वर्तमान वेतन के उपर के क्रम में उच्चतर पद के काल-वेतनमान में नियत किया जाये उपलब्ध निम्नतर पद के काल-वेतनमान में अगली वेतनवृद्धि

प्रोद्भूत होने के दिनांक को इस विनियम के अनुसार पुनःवेतन नियत किया जाये। जहाँ तदर्थ नियुक्ति के पश्चात् सेवा खंडित हुए बिना नियमित नियुक्ति की जाती है, ऐसे मामलों में प्रारंभिक नियुक्ति के दिनांक से विकल्प अनुज्ञेय है और नियमित नियुक्ति की तारीख से एक महीने के भीतर कर्मचारी को अपना विकल्प देना होगा :

परन्तु जहाँ कोई कर्मचारी, उच्चतर पद में नियमित आधार पर अपनी नियुक्ति होने के सद्यपूर्व, निम्नतर पद के काल-वेतनमान का अधिकतम वेतन पर है, तो उच्चतर पद के काल-वेतनमान में उसका प्रारंभिक वेतन, धारण किये गये निम्नतर पद के काल-वेतनमान में अंतिम वेतनवृद्धि के बराबर की राशि उसके वेतन में वृद्धि देकर जो कल्पित वेतन आये उसके ऊपर के क्रम में नियत किया जायेगा ।

[दो] जब किसी नये पद पर नियुक्ति से कर्मचारी के कर्तव्य और उत्तरदायित्व में महत्वपूर्ण वृद्धि हो तो नियमित आधार पर उसके द्वारा धारित पुराने पद में अपने वेतन के बराबर वह नये पद के काल-वेतनमान के क्रम में प्रारंभिक वेतन आहरित करेगा, या, यदि ऐसा क्रम न हो, तो नियमित आधार पर उसके द्वारा धारित पुराने पद पर अपने वेतन के ऊपर के अगले क्रम में प्रारंभिक वेतन आहरित करेगा ।

परन्तु जहाँ नये पद के काल-वेतनमान का न्यूनतम वेतन उसके द्वारा नियमित रूपसे धारण किये हुए पुराने पद में उसके वेतन से अधिक है, तो वह न्यूनतम वेतन ही प्रारंभिक वेतन के रूप में आहरित करेगा ।

परन्तु यह भी कि जहाँ वेतन समान क्रम में नियत किया जाये, वह पुराने पद के काल वेतनमान में वेतनवृद्धि होने तक वही वेतन आहरित करता रहेगा और जहाँ वेतन उच्चतर क्रम में नियत किया जाये, नये पद के काल-वेतनमान में वेतनवृद्धि मिलने की अवधि पूरी होने पर उसे अगली वेतनवृद्धि मिलेगी ।

संवर्ग बाह्य पद में प्रतिनियुक्ति या अन्यत्र सेवा शर्तों में नियुक्ति को छोड़कर नये पद में नियमित रूप से नियुक्ति होने पर कर्मचारी को, ऐसी नियुक्ति के दिन से एक मास के भीतर, नये पद पर नियुक्ति के दिन से या पुराने पद पर वेतनवृद्धि के दिन से, नये पद पर अपना वेतन नियत किये जाने का विकल्प देने का अधिकार होगा ।

[तीन] जब किसी कर्मचारी की उसके स्वयं के अतुरोध पर नये पद में नियुक्ति की जाती है और नये पद के काल-वेतनमान में अधिकतम वेतन, उसके द्वारा नियमित रूप से धारण किये हुए पुराने पद के वेतन से कम है, तो उक्त अधिकतम वेतन ही वह प्रारंभिक वेतन के रूप में आहरित करेगा ।

[ख] यदि खंड [क] में निरिखत शर्तें पूरी नहीं होती हैं, तो वह काल-वेतनमान के न्यूनतम पर प्रारंभिक वेतन आहरित करेगा :

परंतु, खंड [क] के अंतर्गत आनेवाली दशाओं में और परिषद की सेवा से त्यागपत्र या बर्खास्तगी या पद मुक्त करने के बाद पुनर्नियोजन की दशाओं छोड़कर खंड [ख] के अंतर्गत आनेवाली अन्य दशाओं में, यदि वह पहले मूल रूप से या स्थानापन्न हैसियत से --

[एक] वही पद धारण कर चुका है, या

[दो] उसी काल-वेतनमान में स्थायी या अस्थायी पद धारण कर चुका है, या

[तीन] समान काल-वेतनमान में स्थायी या अस्थायी पद धारण कर चुका है [इसमें उस निकाय का पद भी सम्मिलित है चाहे वह निकाय नियमित हो या न हो, जो कि पूर्णतः या सारभूत रूप से सरकार के स्वामित्व में या नियंत्रणाधीन है ]

जो प्रारंभिक वेतन, परिषद की सेवा में प्रत्यावर्तित होने के स्थिति को छोड़कर, उसके द्वारा अंतिम बार आहरित किये गये विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन या विनियम 2(17) (तीन) के अधीन वेतन के रूप में वर्गीकृत किये जानेवाले अन्य किन्हीं उपलब्धियों से अन्य वेतन से कम नहीं होगा, और उस वेतन के अनुरूप काल-वेतनमान के क्रम में वेतनवृद्धि के लिए वह जिस अवधि में नियमित आधार पर अंतिमबार और पिछले अवसरों पर वह वेतन आहरित किया है, उस अवधि की गणना करेगा । तथापि, अस्थायी पद पर कर्मचारी द्वारा अंतिम बार आहरित किया वेतन यदि समय पूर्व वेतनवृद्धि देकर बढ़ाया गया है, तो जब तक कि नये पद सजित करने का सक्षम प्राधिकारी अथवा आदेश न दिया हो ये वेतनवृद्धियां प्रदान न की जाने पर जो वेतन वह आहरित करता वही वेतन, इस परंतुक के प्रयोजनों के लिए ऐसा वेतन समझा जायेगा, जो कि नियमित आधार पर धारण किये हुए अस्थायी पद में अंतिमबार आहरित किया है । न्यासी मंडल की सेवा में प्रत्यावर्तित होने पर, परंतुक [तीन] में निर्दिष्ट पद पर की गई सेवा निम्नलिखित विस्तार तक और निम्नलिखित शर्तों के अनुसार प्रारंभिक वेतन के नियतन में गिनी जायेगी :-



- [क] जिस श्रेणी या पद के लिए गत सेवा की गणना करनी है उस विशिष्ट श्रेणी या पद पर नियुक्ति के लिए कर्मचारी अनुमोदित होना चाहिए :
- [ख] उसके सभी वरिष्ठ, केवल उन्हें छोड़कर जो कि इस नियुक्ति के लिए अयोग्य हैं, उस वेतनमान के पद पर सेवारत रहे हैं जिस पर कि लाभ दिया जाना है या उससे ऊँचे पद पर सेवारत रहे हैं और कम से कम एक कनिष्ठ कर्मचारी उस वेतनमान का पद धारण कर चुका है जिस पर कि फायदा दिया जाना है, और
- [ग] जब से उसके कनिष्ठ की नियमित पदोन्नति होती है उस दिन से सेवा की गणना की जायेगी और यदि उसकी नियुक्ति अन्यत्र सेवा में न होती, तो जब तक वह परिषद की सेवा में वह पद धारण करता उस सीमित अवधि तक के लिए ही उसे यह फायदा मिलेगा ।
- [2] इस विनियम के प्रयोजनार्थ, यदि नया पद कर्मचारी द्वारा नियमित रूप से धारण किये गये पुराने पद के वेतनमान पर ही है, तो नये पद पर नियुक्ति से यह नहीं समझा जायेगा कि उस पद के कर्तव्य और उत्तरदायित्व अधिक महत्वपूर्ण हैं ।
- [3] इस विनियम में अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुये भी, जहां संवर्ग बाह्य पद धारण करनेवाले किसी कर्मचारी की नियुक्ति नियमित रूप से उसके संवर्ग में किसी पर पर की जाती है, तब ऐसा संवर्ग पद, जिसके कारण वह ऐसी नियुक्ति के लिए पात्र हुआ है, और संवर्ग बाह्य पर धारण न करने पर जिस को वह धारण करता, उस संवर्ग पद में उसके उपधारणात्मक वेतन के सन्दर्भ में ही उसका वेतन नियत किया जायेगा ।

#### 5. वेतन पुनरीक्षण पश्चात् वेतन कम होने पर वेतन नियतन :-

जो कर्मचारी सारभूत रूप से उस काल-वेतनमान पर किसी पद पर नियुक्त किया जाता है, जिसे कि पद के कर्तव्य या उत्तरदायित्व में कमी करने के कारण से अन्य कारणोवश अवनत किया गया है और वह कर्मचारी अवनत किये जाने के पूर्व विद्यमान काल-वेतनमान में वेतन प्राप्त करने का हकदार नहीं है ऐसे कर्मचारी का प्रारंभिक सारभूत वेतन विनियम 4 द्वारा विनियमित किया जाता है, परन्तु सेवा से त्यागपत्र या बर्खास्तगी या पदमुक्ति के बाद पुनर्नियोजन के मामलों से अन्य मामलों में, अगर उसने पहले या तो सारभूत या स्थानापन्न की हैसियत से --

- [क] काल-वेतनमान में कमी करने के पूर्व वही पद धारण कर चुका है, या
- [ख] अवनत न किये गये काल-वेतन के समान काल-वेतनमान में स्थायी या अस्थायी पद धारण कर चुका है, या
- [ग] अवनत न किये गये पद के काल-वेतनमान के अनुरूप काल-वेतनमान में स्थायी या अस्थायी पद धारण कर चुका है, किंतु स्थायी पद के काल-वेतनमान के समान ही अस्थायी पद का काल-वेतनमान होना चाहिए,

तब प्रारंभिक वेतन, विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन या विनियम 2 [17] [तीन] के अधीन वेतन के रूप में वर्गीकृत उपलब्धियों से अन्य ऐसे वेतन से कम नहीं होगा जिसे कि घटाया गया काल-वेतनमान यदि शुरु से प्रवृत्त रहता, तो वह विनियम 4 के अधीन अंतिमबार आहरित किया होता और जिस अवधि में उसने अंतिमबार और पहले के किसी भी मौके पर उक्त वेतन आहरित किया है उस अवधि को वेतनवृद्धि के लिए गणना में लेगा।

6. परिवीक्षाधीन व्यक्ति या अग्रेटिस का वेतन नियतन :

- [1] इन विनियमों में अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी, जो कर्मचारी किसी दूसरे संवर्ग में परिवीक्षाधीन व्यक्ति के रूप में नियुक्त किया जाता है और तदनंतर उस संवर्ग में स्थायी कर दिया जाता है, उसका वेतन निम्न उपबंधों के अनुसार विनियमित किया जायेगा।

(क) परिवीक्षाकाल के दौरान वह संवर्ग के काल-वेतनमान के न्यूनतम पर या परिवीक्षा के क्रम पर वेतन आहरित करेगा।

परंतु परिवीक्षाधीन व्यक्ति के रूप में यदि नियुक्ति न हुई होती, तो जिस स्थायी पद को वह धारण करता, उस स्थायी पद का उपधारणात्मक वेतन यदि किसी भी समय, इस खंड के अधीन नियत किये गये वेतन से अधिक है तो वह स्थायी पद का उपधारणात्मक वेतन आहरित करेगा :

(ख) परिवीक्षा अवधि समाप्त हो जाने के बाद उस संवर्ग में स्थायी होने पर कर्मचारी का वेतन, विनियम 4 के उपबंधों के अनुसार, उस संवर्ग के काल-वेतनमान में नियत किया जायेगा :

परंतु कर्मचारी ने यदि पिछला पद अस्थायी रूप से धारण किया था तो उस पहले पद पर जो वेतन उसे कमिलता, उस वेतन के संदर्भ में विनियम 4 के अधीन कर्मचारी का वेतन नियत नहीं किया जायेगा, बल्कि वह संवर्ग के काल-वेतनमान में ही वेतन आहरित करता रहेगा।

[2] जहां किसी संवर्ग के स्थायी पदों पर परिवीक्षाधीन व्यक्ति के रूप में नियुक्ति की जाती है उस संवर्ग के अस्थायी पदों पर परिवीक्षा पर नियुक्त कर्मचारियों के मामले में उप विनियम (1) में अंतर्विष्ट उपबंध यथावश्यक परिवर्तन सहित लागू होंगे ।

[3] इन विनियमों में अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी, किसी दूसरे संवर्ग में अप्रेंटिस के रूप में नियुक्त किया गया कर्मचारी :-

[क] अप्रेंटिसता की कालावधि में, ऐसी अवधि के लिए नियत वृत्तिका या वेतन आहरित करेगा । परंतु स्थायी पद का उपधारणात्मक वेतन, यदि किसी समय, इस खंड के अधीन नियत वृत्तिका या वेतन से अधिक होता है, तो वह स्थायी पद का उपधारणात्मक वेतन उठायेगा ।

[ख] संतोष जनक ढंग से अप्रेंटिसता पूरी करने के बाद संवर्ग के पद में नियमित रूप से नियुक्त होने पर, विनियम 4 के अधीन ऐसे संवर्ग के काल-वेतनमान में नियत वेतन आहरित करेगा :

परंतु अगर कोई कर्मचारी अपना पहला पद अस्थायी रूप से धारण कर रहा था, तो उस पद पर आहरित वेतन के सन्दर्भ में विनियम 4 के अधीन उस कर्मचारी का वेतन नियत नहीं किया जायेगा, बल्कि वह संवर्ग के काल-वेतनमान में ही अपना वेतन आहरित करता रहेगा ।

#### 7. वेतन पुनरीक्षण के समय विकल्प :

जिस पद के वेतन में परिवर्तन किया जाता है उस पद का धारक ऐसा समझा जायेगा, मानो कि उसका तबादला नये पद पर नये वेतन में हुआ है । परंतु पुराने वेतनमान में जिस दिनांक को उसकी अगली या कोई उत्तरवर्ती वेतनवृद्धि होती है, उस दिनांक तक या जब तक कि वह अपना पद रिक्त नहीं करता है या उस काल-वेतनमान में वेतन उठाना छोड़ नहीं देता है, तब तक वह अपना पुराना वेतन ही लेने का विकल्प दे सकता है । एक बार दिया गया ऐसा विकल्प अंतिम होगा ।

#### 8. वेतन वृद्धि की मंजूरी :

सामान्यतः या, यथास्थिति, मुस्तवी होने के बाद वेतनवृद्धि जिस महीने में देय होती है, साधारणतया उसी महीने की पहली तारीख को वेतनवृद्धि दी जायेगी । जिस दिन को वेतनवृद्धि देय है, यदि उस दिन को कर्मचारी छुट्टी पर है, तो अपना कार्यभार फिर से ग्रहण करने के दिनांक से उसकी वेतनवृद्धि दी जायेगी ।

9. वेतनवृद्धि के लिये सेवा गणन :

निम्न उपबंधों में वे शर्तें विहित की गई हैं, जिनके अनुसार काल-वेतनमान में वेतनवृद्धि के लिए सेवा की गणना की जाती है :-

[1] किसी काल-वेतनमान में किसी पद पर समस्त कार्यभारकाल की गणना उस काल-वेतनमान में वेतनवृद्धि के लिए की जायेगी ।

परंतु उस काल-वेतनमान में अगली वेतनवृद्धि का दिनांक निकालने के लिए, उस काल-वेतनमान में वेतनवृद्धि के लिए जिस अवधि की गणना नहीं होती है ऐसी कुल अवधि को उस सामान्य अवधि में, जिसके बाद वेतनवृद्धि अन्यथा देय होती, जोड़ दिया जायेगा ।

[2] जवाहरलाल नेहरू पल्लन न्यास कर्मचारी (छुट्टी) विनियमावली में यथापरिभाषित समस्त छुट्टी, जिसमें ऐसी असाधारण छुट्टी भी शामिल है जो कि चिकित्सा प्रमाणपत्र पर, जन-अशांति के कारण या उच्च तकनीकी और वैज्ञानिक अध्ययन के लिए ली गई है, और भारत के बाहर प्रतिनियुक्ति की अवधि, ऐसे पद को लागू काल-वेतनमान में वेतनवृद्धि के लिए गिनी जायेगी, जिसे कि वह कर्मचारी छुट्टी पर जाने के समय या भारत के बाहर प्रतिनियुक्ति पर जाने के समय नियमित रूप से या स्थानापन्न की हैसियत से धारण कर रहा था और यदि छुट्टी या भारत के बाहर प्रतिनियुक्ति पर न जाता, तो उस पद पर स्थानापन्न रहता :

परंतु जहां कोई कर्मचारी अपनी सामर्थ्य के बाहर किसी कारण वश असाधारण छुट्टी लेता है, तो अध्यक्ष इस संबंध में निर्देश दे सकेगा कि ऐसी असाधारण छुट्टी वेतनवृद्धि के लिए गिनी जायेगी ।

[3] स्थायी या अस्थायी पद पर लागू काल-वेतनमान में उस स्थायी पद को स्थानापन्न क्षमता में धारण करनेवाले या अस्थायी पद को धारण करनेवाले किसी कर्मचारी की नियुक्ति यदि उच्चतर पद में स्थानापन्न होने के लिए या उच्चतर अस्थायी पद धारण करने के लिए की जाती है, तो उच्चतर पद में उसकी स्थानापन्न या अस्थायी सेवा, जब वह निम्नतर पद पर पुनर्नियुक्त किया जाता है, या उसी काल वेतनमान में किसी पद पर नियुक्त या पुनःनियुक्त किया जाता है । उस दशा में निम्नतर पद को लागू काल-वेतनमान में वेतनवृद्धि के लिए विचार में ली जायेगी । निम्नतर पद में वेतनवृद्धि के लिए विचार में ली जानेवाली उच्चतर पद की स्थानापन्न सेवा की अवधि, उच्चतर पद पर यदि कर्मचारी की नियुक्ति न हुई होती, तो निम्नतर पद पर जितनी अवधि तक वह स्थानापन्न रहता उतनी अवधि तक ही सीमित है । यह खंड ऐसे कर्मचारी को भी लागू होगा, जो कि उच्चतर पद पर अपनी नियुक्ति के समय वस्तुतः निम्नतर पद पर स्थानापन्न नहीं था, किंतु उसकी नियुक्ति यदि उच्चतर पद पर न हुई होती, तो वह ऐसे निम्नतर पद पर या उसी काल-वेतनमान के किसी पद पर स्थानापन्न रहता ।

[4] निम्न पदों को लागू काल-वेतनमान में वेतनवृद्धि के लिए अन्यत्र सेवा की गणना की जाती है :-

(एक) परिषद की सेवा में ऐसा पद, जिस पर सम्बन्धित कर्मचारी का धारणाधिकार है ।

(दो) परिषद की सेवा में ऐसा पद, जिस पर कर्मचारी अन्यत्र सेवा में तबादला होने के ठीक पहले स्थानापन्न था, किंतु यदि वह अन्यत्र सेवा में न जाता तो जितनी अवधि तक उस पद पर वह स्थानापन्न रहता उतनी अवधि तक की अन्यत्र सेवा की गणना की जायेगी ।

(तीन) निम्नतर वेतनमान में मूल संवर्ग का ऐसा कोई पद, जिस पर अन्यत्र सेवा से प्रतिवर्तन होने पर कर्मचारी की नियुक्ति की जाती है लेकिन विनियम 4 के उप-विनियम [1] के परंतुक में उल्लिखित शर्तें पूरी होती हैं ।

[5] कर्मचारी द्वारा तबादले के समय नियमित रूप से या स्थानापन्न की हैसियत से धारण किये गये पद को लागू काल-वेतनमान में वेतनवृद्धि के लिए विनियम 2 [12] में यथापरिभाषित पद ग्रहण अवधि की गणना की जाती है ।

[6] जो कर्मचारी किसी उच्चतर पद पर नियमित रूप से नियुक्त किये जाने के पूर्व थोड़ी-थोड़ी कालावधि के अंतराल में उस पद पर स्थानापन्न रहा है ऐसे कर्मचारी के मामले में उस पद पर वेतन और वेतनवृद्धि का दिनांक सर्वप्रथम विनियम 4 के उप-विनियम [1] के उपबंध के अधीन गत सेवा का लाभ देकर अवधारित किया जायेगा फिर नियमित नियुक्ति होने के बाद, गत सेवा में यदि कोई अनर्हक अवधि है, तो ऐसी अनर्हक अवधि तक वेतनवृद्धि का दिनांक मुलतवी करने के लिए इस विनियम के उप-विनियम [1] का परंतुक लागू किया जायेगा ।

[7] जहां कोई व्यक्ति नियमित रूप से नियुक्ति के लिए चुना गया है और जिस पद के लिए वह चुना गया है उस पद का औपचारिक रूप से पदभार ग्रहण करने के पूर्व यदि उस व्यक्ति को प्रशिक्षण प्राप्त करने की आवश्यकता है, तो वृत्तिका पर या अन्यथा उसके द्वारा किये गये प्रशिक्षण को वेतनवृद्धि के लिए कार्यभार समझा जायेगा ।

10. अग्रिम वेतन वृद्धि की मंजूरी :

- [1] समस्त पदों के संबंध में अध्यक्ष और तृतीय तथा चतुर्थ वर्ग के पदों के संबंध में उपाध्यक्ष, सरकार द्वारा समय समय पर निर्धारित मार्गदर्शक नियमों के अनुसार काल-वेतनमान में किसी कर्मचारी को अग्रिम वेतनवृद्धि मंजूर कर सकेंगे ।
- [2] जब तक कि अन्यथा उपबंध न हो, अग्रिम वेतनवृद्धि मंजूर किये जाने के बाद आगामी वेतनवृद्धियां सामान्य अनुक्रम में विनियमित की जायेंगी ।
- [3] कर्मचारी की नियुक्ति की सिफारिश करनेवाली चयन समिति ने यदि ऐसी सिफारिश की है तो केवल उसी दशा में पद पर नियुक्ति के समय उस कर्मचारी को उच्चतर प्रारंभिक वेतन मंजूर किया जायेगा ।
- [4] किसी कर्मचारी को निम्न दशाओं में अग्रिम वेतनवृद्धि मंजूर नहीं की जायेगी :-
- (एक) सराहनीय कार्य के लिए इनाम के रूप में :
- (दो) कठिनाई की दशा या असामान्य परिस्थितियों को छोड़कर, वेतन नियतन संबंधी सामान्य नियमों की अवहेलना करके :
- (तीन) गत पद पर मिली सुविधाओं के मूल्य विरोध वेतन या प्रतिनियुक्ति भत्ता की क्षतिपूर्ती के लिए दूसरे पद पर, जहां कि ऐसे धन लाभ अनुशेय नहीं हैं, कर्मचारी की नियुक्ति होने पर प्रारंभिक वेतन नियत करने के लिए

11. कर्मचारी को निचले पद या स्तर पर स्थानांतरित करने पर वेतन नियतन :

- [1] जो सक्षम प्राधिकारी किसी कर्मचारी को दंड के रूप में उच्चतर पद या श्रेणी से निचली पद या श्रेणी में तबाने का आदेश देता है, वह उस कर्मचारी को, जैसा कि वह उचित समझे, ऐसा कोई वेतन आहरित करने की अनुमति दे सकता है, जो कि निम्नतर श्रेणी या पद के अधिकतम वेतन से अधिक नहीं होगा,

परंतु इस विनियम के अधीन कर्मचारी को जो वेतन आहरित की अनुमति दी गई है वह उस वेतन से अधिक नहीं होगा, जिसे कि उस कर्मचारी ने विनियम 4 के साथ पठित विनियम 9 के लागू होने पर आहरित किया होता ।

- [2] उपर्युक्त उप-विनियम [1] में दर्शित रीति से निम्नतर पद में कर्मचारी का वेतन एक बार नियत हो जाने पर, जब तक कि निम्नतर पद पर भी वेतनवृद्धि रोकी न गई हो, निम्नतर पद में वेतनवृद्धि सामान्य रूप से विनियमित की जायेगी।

वेतन कम करने पर वेतन नियतन :

- [1] यदि किसी कर्मचारी को दंड के रूप में उसके काल-वेतनमान के निम्नतर क्रम में अवनत किया जाता है, तो सक्षम प्राधिकारी ऐसी अवनति का आदेश देते समय उस अवधि का उल्लेख करेगा जिसमें यह अवनति प्रभावी रहेगी और यह भी उल्लेख करेगा कि, प्रत्यावर्तन होने पर, क्या अवनति की अवधि आगामी वेतनवृद्धि मुलतवीक करने के लिए लागू होगी, और यदि हां, तो किस सीमा तक लागू होगी।
- [2] यदि किसी कर्मचारी को दंड के रूप में निम्नतर श्रेणी या पद या काल-वेतनमान में अवनत किया गया है, तो सक्षम प्राधिकारी अवनति का आदेश देते समय अवनति प्रभावी रहने की अवधि का उल्लेख कर सकता है या नहीं भी कर सकता है, किंतु यदि अवधि का उल्लेख किया जाता है, तो उस दशा में सक्षम प्राधिकारी यह भी उल्लेख करेगा कि प्रत्यावर्तन होने पर, अवनति की अवधि, आगामी वेतनवृद्धियां मुलतवी करने के लिए, लागू होगी या नहीं और यदि हां, तो किस विस्तार तक लागू होगी।
- [3] उप-विनियम [1] के अधीन, काल-वेतनमान में निम्नतर क्रम पर स्थायी रूप से अवनति का आदेश नहीं दिया जा सकता है तथा अवनति का आदेश केवल एक विशिष्ट अवधि के लिए ही दिया जा सकता है और वह अवधि समाप्त होने पर कर्मचारी को उसी काल-वेतनमान के क्रम में पुनः वापस लिया जायेगा जिसे कि वह दंड अधिरोपित किये जाने के ठीक पहले धारण करता था।
- [4] यदि अवनति के मूल आदेश में यह उल्लेख है कि अवनति की अवधि आगामी वेतनवृद्धियां मुलतवी करने के लिए लागू नहीं होगी, तो कर्मचारी अवनत न होने पर सामान्य रूप से जो वेतन प्राप्त करता वही वेतन आहरित करने की उसे अनुमति होगी। यदि मूल आदेश में यह उल्लेख है कि अवनति की अवधि आगामी वेतनवृद्धियां किसी विशिष्ट अवधि तक मुलतवी रखने के लिए लागू होगी, तो उस दशा में जिस अवधि तक वेतनवृद्धियां मुलतवी रखी गई हैं उस अवधि को वेतनवृद्धि की गणना में न लेकर कर्मचारी का वेतन उपर्युक्त के अनुसार नियत किया जायेगा।



- [5] उप-विनियम [2] के अधीन कर्मचारी को विनिर्दिष्ट या अविनिर्दिष्ट अवधि के लिए निम्नतर श्रेणी या पद या काल-वेतनमान में अवनत किया जा सकता है। जहां अवनति की अवधि विनिर्दिष्ट की गई है, सम्बन्धित कर्मचारी विनिर्दिष्ट अवधि की समाप्ति पर, स्वतः अपनी पुरानी श्रेणी, पद या काल-वेतनमान में लौट जाता है और वापस लौटने पर कर्मचारी का वेतन, उप-विनियम [4] के अनुसार निश्चित किया जायेगा। जहां अविनिर्दिष्ट अवधि के लिए अवनति होती है ऐसी दशाओं में, यदि और जब भी कर्मचारी सामान्य रूप से उच्चतर पद में पुनर्नियुक्त होता है, उच्चतर पद में उसका वेतन, वेतन नियतन सम्बन्धी सामान्य नियमों के अनुसार विनियमित किया जायेगा।

13. वेतन, पद, स्तर, वेतनमान में अवनति रद्द होने पर वेतन का पुनर्नियतन :

जहां किसी कर्मचारी की दंड रूप वेतनवृद्धि रोकने या उसकी श्रेणी, पद, या काल-वेतनमान में, अवनति करने संबंधी आदेश, अपील या पुनर्विलोकन में सक्षम प्राधिकारी द्वारा निरस्त या संशोधित कर दिया जाता है तो, इन विनियमों में अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी, कर्मचारी का वेतन निम्न प्रकार से विनियमित किया जायेगा :

- (क) यदि आदेश निरस्त किया गया है, तो जिस अवधि में ऐसा आदेश विद्यमान रहा है उस अवधि के लिए कर्मचारी, यदि आदेश न किया गया होता तो जो वेतन प्राप्त करने का हकदार होता वह वेतन और वास्तविक रूप से आहरित गये वेतन के अंतर की राशि प्राप्त करने का हकदार होगा।
- (ख) यदि उक्त आदेश उपांतरित किया गया है, तो वेतन उसी प्रकार विनियमित किया जायेगा, जैसे कि यथा उपांतरित आदेश प्रथमतः किया गया है।

स्पष्टीकरण : यदि इस विनियम के अधीन सक्षम प्राधिकारी के आदेश जारी होने के पहले किसी अवधि में कर्मचारी द्वारा आहरित किया गया वेतन पुनरीक्षित किया गया है, तो उस अवधि में उसे अनुज्ञेय छुट्टी वेतन और कोई भत्ता भी [यात्रा भत्ता छोड़कर], पुनरीक्षित वेतन के आधार पर पुनरीक्षित किया जायेगा।



#### 4. तदर्थ नियुक्ति अथवा अन्यत्र सेवा पर वेतन वृद्धि में प्रतिबंध :

यदि कोई कर्मचारी किसी पद पर तदर्थ आधार पर नियुक्त किया जाता है या अपनी पदोन्नति की नियमित क्रम के बाहर अन्यत्र सेवा में किसी दूसरे पद पर स्थानांतरित किया जाता है या उच्चतर पद पर स्थानापन्न होने के लिए नियुक्त किया जाता है, तो उस दशा में सरकार द्वारा समय समय पर, निर्धारित सीमा के अनुसार सक्षम प्राधिकारी आदेश द्वारा वेतन में वृद्धि सीमित कर सकेगा ।

#### 15. विशेष/वैयक्तिक वेतन :

- [1] जिन पदों पर कर्मचारियों को विशेष वैयक्तिक वेतन अनुश्रेय है वे पद अनुसूची में विनिर्दिष्ट किये जायेंगे ।
- [2] अगर सरकार ने अन्यथा आदेश न दिया हो तो मंजूर किये गये विशेष/वैयक्तिक वेतन में से उतनी राशि घटा दी जायेगी जितनी कि प्राप्तकर्ता के वेतन में बढ़ाई जाती है और ज्योंही उस व्यक्ति के वेतन में विशेष/वैयक्तिक वेतन की राशि के बराबर वृद्धि होती है, उसका विशेष/वैयक्तिक वेतन समाप्त कर दिया जायेगा ।
- [3] जहां किसी कर्मचारी को किसी पद पर विशेष वेतन मिलता है, तो उच्चतर पद पर पदोन्नति होने पर उसका वेतन, निम्नतर पद पर आहरित गये विशेष वेतन को जोड़कर नियत किया जायेगा अगर ----
  - (एक) निम्नतर पद में विशेष वेतन, पृथक उच्चतर वेतनमान के स्थान पर दिया गया हो ।
  - (दो) पदोन्नति के दिनांक को लगातार कम से कम तीन वर्ष तक निम्नतर पद पर विशेष वेतन प्राप्त किया गया हो ।
  - (तीन) यह प्रमाणित होना चाहिए कि पदोन्नति न होने की स्थिति में भी कर्मचारी को निम्नतर पद पर विशेष वेतन ही मिलता रहता ।

16. अस्थायी पद पर वेतन नियतन :

[1] जब ऐसा अस्थायी पद सृजित किया जाये जिस पर ऐसे व्यक्ति की नियुक्ति करनी पड़े जो कि परिषद का कर्मचारी न हो, तो ऐसे पद का वेतन सक्षम प्राधिकारी द्वारा उस न्यूनतम राशि के संदर्भ में नियत किया जायेगा जो कि कुशलतापूर्वक पद के कर्तव्यों का पालन करने में सक्षम व्यक्ति की सेवाएँ प्राप्त करने के लिए आवश्यक हो ।

[2] जब ऐसा अस्थायी पद सृजित किया जाये जिस पर, परिषद में सेवारत कर्मचारी को ही नियुक्ति किया जायेगा, तो उस पद का वेतन सक्षम प्राधिकारी द्वारा निम्न बातों को ध्यान में रखकर नियत किया जायेगा :—

(क) किये जानेवाले कार्य का स्वरूप और उत्तरदायित्व, और

(ख) उन कर्मचारियों का वर्तमान वेतन जिनका ओहदा पद नियुक्ति हेतु उपयुक्त हो ।

[3] इस विनियमावली के अधीन वेतन नियत करते समय, सरकार द्वारा समय समय पर, निर्धारित मार्गदर्शक सिद्धांतों का अनुसरण किया जायेगा ।

17. प्रतिपूरक भत्ते की मंजूरी :

[1] प्रतिपूरक भत्ते का अनुदान इस प्रकार विनियमित किया जायेगा कि वह प्रत्येक दृष्टि प्राप्तकर्ता के लिए लाभ कमाने का स्रोत न हो ।

[2] किसी पद से जुड़ा हुआ प्रतिपूरक भत्ता, कर्मचारी तब लेना बंद कर देगा जब वह उस पद से मुक्त होता है ।

18. महंगाई भत्ता, मकान किराया भत्ता और नगर प्रतिपूरक भत्ता :

[1] महंगाई भत्ता: किसी कर्मचारी को उसके वेतन के अतिरिक्त, ऐसी दर पर महंगाई भत्ता देय होगा, जिसे कि समय समय पर, सरकार द्वारा निश्चित किया जाये । महंगाई भत्ते की राशि, लागू मूल्य-सूचकांक में औसत वृद्धि कमी के अनुसार निश्चित दर से तिमाही रूप से समायोजित की जायेगी ।

- [2] जो कर्मचारी परिषद द्वारा आबंटित किये जानेवाले मकानों में नहीं रहते उन्हें वेतन के अतिरिक्त सरकार द्वारा समय समय पर निर्धारित की गई दर से मकान किराया भत्ता देय होगा ।
- [3] कर्मचारियों को अपने वेतन के अतिरिक्त सरकार द्वारा समय समय पर निश्चित की गई दर से नगर प्रतिपूरक भत्ता देय होगा ।
- [4] सेवा शर्त के अनुसार जिन कर्मचारियों को मुफ्त में निवास तथा भोजन या भोजन भत्ता दिया जाएगा उन्हें निश्चित दर का 50 प्रतिशत नगर प्रतिपूरक भत्ता दिया जाएगा ।
- [5] इन भत्तों के भुगतान के लिये वेतन से अभिप्राय विनियम 2(17) में बताए वेतन से है तथा चिकित्सा अधिकारियों के मामले में इसमें प्रेक्टिस बेदी भत्ता शामिल है तथा पुनर्नियोजित पेंशन भोगियों के वेतन नियतन के लिये उपयोग में लिया गया पेंशन या उसका भाग शामिल है ।
- [6] अगर कर्मचारी किरायेदार है तो "किराये" से अभिप्राय उसके द्वारा अनुसज्जित मकान के लिये दिये गये प्रभारों से है तथा अगर वह मालिक है तो नगरपालिका द्वारा मरम्मत के लिए 10 प्रतिशत रिबेट न काटकर निश्चित की गई मकान के कुल किराये मूल्य से है और दोनों ही मामलों में अलग से लगाये जाने वाले सेवा कर के अलावा नगरपालिका तथा अन्य कर शामिल हैं जिन्हें अधिभोगी विधिक रूप से देय माना गया है ।
- [7] कर्मचारी चाहे वह किसी भी स्थान पर रहे उसे नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता (अगर पात्र है तो) दिया जाएगा ।

बशर्ते कि :

- (1) कर्मचारी की अवकाश के दिनों में, छुट्टी के पहले जोड़े दिनों को छोड़कर, कार्यस्थल से अनुपस्थिति नगर प्रतिपूरक भत्ता और मकान किराया भत्ता मिलने की पात्रता को प्रभावित नहीं करेगी ।
- (2) कार्यालयीन दौरे की अवधि में इन भत्तों के लिये कर्मचारी की पात्रता उसके मुख्यालय के संदर्भ में नियमित होगी ।

[8] कर्मचारी मकान किराया भत्ता पाने का हकदार नहीं होगा, अगर ---

[18]

- (i) उसने न्यासी मंडल द्वारा आबंटित मकान ग्रहण कर लिया हो ।
- (ii) वह अन्य कर्मचारी का आबंटित बिना किराये के मकान में रहता हो ।
- (iii) वह अपने माता-पिता या पुत्र अथवा पुत्री को सरकार, अर्ध सरकार, या सरकार के नियंत्रण वाले स्वायत्तशासी अथवा सार्वजनिक क्षेत्र के निकाय द्वारा आबंटित किये निवास में रहता/रहती हो ।
- (iv) उसकी पत्नी/पति को उसी नगर में सरकार, अर्ध सरकार, या सरकार के नियंत्रण वाले स्वायत्तशासी अथवा सार्वजनिक क्षेत्र के निकाय द्वारा मकान आबंटित किया है, भले ही वह उस मकान में रहता हो/रहती हो अथवा कहीं और किराये पर रहता हो/रहती हो ।

[9] जहां कोई कर्मचारी अपने मकान में रहता हो या उपविनियम 9(ii, iii) और 9(iv) के प्रावधान को छोड़कर दूसरे कर्मचारी को आबंटित मकान में रहता हो या उपविनियम 9(iii) व 9(iv) के प्रावधान को छोड़कर वह दूसरे कर्मचारी के निजी मकान में रहता/रहती हो तो वह विनिर्दिष्ट दर से मकान किराया भत्ता पाने का हकदार होगा/होगी बशर्ते कि वह भुगतान या अभिदान की गई राशि कुछ भी हो तो भी वह किराया देता/देती हो या किराये या गृह या सम्पत्ति कर में अंशदान देता/देती हो । उस कर्मचारी को भी मकान किराया भत्ता मंजूर किया जाएगा जो अपने मकान में रहता हो या संयुक्त हिन्दू परिवार में रहता हो । यहां यह नहीं देखा जाएगा कि नगरपालिका प्राधिकारियों ने सकल किराया कितना निर्धारित किया है । उस स्थिति में जब पति/पत्नी/माता-पिता/बच्चों में से कोई भी दो बोर्ड के कर्मचारी हैं तो किसी अन्य कर्मचारी को सरकार, सामी-सरकार, सरकारी नियंत्रण वाले स्वायत्तशासी या सार्वजनिक निकाय द्वारा आबंटित मकान में उनके द्वारा रहने पर उन दो बोर्ड के कर्मचारियों में से उनकी पसंद के किसी एक कर्मचारी को ही मकान किराया भत्ता मंजूर किया जाएगा ।

- [10] किसी भी कर्मचारी को नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता छुट्टियों के दौरान उसी निश्चित दर से मिलता रहेगा जिस दर से उसे छुट्टी पर जाने से पूर्व मिलता था । इस उद्देश्य के लिये छुट्टी से अभिप्राय उन सभी प्रकार की छुट्टियों से है जो जवाहरलाल नेहरू पत्तन न्यास कर्मचारी (छुट्टी) विनियमावली में बताई गई हैं और जो 120 दिन से अधिक न हों अथवा अगर छुट्टी की वास्तविक अवधि 120 दिन से अधिक है तो पहले 120 दिन हैं किन्तु इसमें सेवांत छुट्टी की अवधि शामिल नहीं होगी चाहे वह नोटिस अवधि के समवर्ती चल रही हो या नहीं । अगर अवकाशों को छुट्टियों के साथ जोड़ा गया है तो अवकाशों तथा छुट्टियों की तमाम अवधि को एक का दौर ही माना जाएगा । कोई कर्मचारी अगर यह प्रमाण पत्र प्रस्तुत करेगा कि वह तथा/या उसका परिवार उसी स्थान तथा शहर में निवास करता रहा है तो उसे निवृत्ति पूर्व छुट्टियों का भी मकान किराया भत्ता तथा शहर प्रतिपूरक भत्ता मिलता रहेगा ।

बशर्ते कि :

- (क) उस कर्मचारी के मामले में जिसे चिकित्सा प्रमाण पत्र के आधार पर चार महीने से अधिक छुट्टी मंजूर की जा चुकी है तथा अन्ततः उसे न्यासी मंडल की सेवा में रखने के अयोग्य प्रमाणित कर निवृत्त कर दिया गया है तो ये छुट्टियां निवृत्ति पूर्व छुट्टी समझी जाएंगी तथा भुगतान किये गये नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता राशि की वसूली नहीं की जायेगी या, कर्मचारी को देय अन्य धनराशियों में से समायोजित नहीं की जाएगी । जिस कर्मचारी को चिकित्सा प्रमाणपत्र पर या अन्यथा किसी आधार पर छुट्टी मंजूर की जाती है किन्तु वह छुट्टी के दौरान मृत्यु होने या सेवा के अयोग्य प्रमाणित होने पर निवृत्त होने के कारण काम पर हाजिर नहीं हो पाता है तो उस कर्मचारी का मामला भी उपरोक्त रूप से निपटाया जायेगा ।
- (ख) उस मामले में जब किसी कर्मचारी को चिकित्सा प्रमाण पत्र या अन्य आधार पर छुट्टी मंजूर की गई हो और वह उन छुट्टियों को खिताने के बाद काम पर उपस्थित नहीं हो सकला और त्याग पत्र देता है तो उसे सभी छुट्टियों का न तो नगर प्रतिपूरक भत्ता मिलेगा तथा न मकान किराया भत्ता और सक्षम प्राधिकारी को यह अधिकार होगा कि वह भुगतान की गई भत्ते की समस्त राशि की, कर्मचारी को देय राशि में से वसूल/समायोजन करले ।
- (ग) नीचे खण्ड (11) में निर्दिष्ट चिकित्सा आधार के अलावा अन्य आधारों पर 120 दिन से अधिक की छुट्टी के लिये इन भत्तों का भुगतान निश्चित प्रपत्र में प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर अध्यधीन होगा ।

(ख) इन भत्तों के भुगतान करने के लिये उपर्युक्त 120 दिन चिकित्सा आधार पर ली गई छुट्टियों की समय सीमा का विस्तार कर्मचारियों को तपेदिक कैंसर तथा ऐस ही अन्य चिरकालिक रोगों के होने पर किया जा सकता है और तब यहां इसका कोई अर्थ नहीं होगा कि छुट्टी प्रारम्भ में चिकित्सा प्रमाण पत्र के आधार पर ली गई है अथवा अन्य छुट्टी के क्रम में है ।

(ड:) प्रशिक्षण के दौरान ली गई छुट्टी अथवा चिकित्सा आधार पर ली गई छुट्टी के अलावा विदेश में प्रशिक्षण पूरा होने के तुरंत बाद अधिक ठहरने के समय को पूरा करने के लिये ली गई छुट्टी जिसके कारण कर्मचारी छे माह से अधिक समय के लिए काम पर अनुपस्थित रहता है, उसे प्रशिक्षण में नहीं गिना जाएगा तथा तब उस अवधि में कर्मचारी न तो नगर प्रतिपूर्ति भत्ता न मकान किराया भत्ता ही प्राप्त कर सकेगा चाहे छुट्टी प्रशिक्षण के छे महीनों में हो या विदेश में प्रशिक्षण समाप्त होने के तुरंत बाद ।

[11] कार्यग्रहण अवधि में कर्मचारी को उसी दर से नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता मिलते रहेंगे जिस दर से कि ये भत्ते स्थानान्तरण होते से पहले कार्यस्थल पर कर्मचारी को मिल रहे थे । तथापि जहां कहीं कार्य ग्रहण अवधि छुट्टी के साथ संयुक्त की है वहां यह छुट्टी की अवधि में जोड़ी जाएगी किसी मामले में अगर अन्यथा कि स्पष्टतः उपबंधित न हो ।

[12] विदेश में प्रतिनियुक्ति पर जाने वाला कर्मचारी को प्रस्थान करने वाले मुख्यालय में समय समय पर लागू दर से नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता निम्नलिखित प्रकार तथा शर्तों पर प्राप्त होगा :—

(क) जब प्रतिनियुक्ति एक वर्ष से अधिक नहीं हो :

प्रतिनियुक्ति की सम्पूर्ण अवधि के लिये शहर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता प्राप्त होगा ।

- (ख) वह कर्मचारी जो एक वर्ष से अधिक समय के लिये विदेश में प्रतिनियुक्ति पर जाएगा उसे जितने समय उसका परिवार मुख्यालय में रहेगा उतने समय के लिये नगर प्रतिपूरक भत्ता और/या मकान किराया भत्ता मिलता रहेगा । उस स्थिति में जब कर्मचारी विदेश में प्रतिनियुक्ति के स्थान पर ही अपने परिवार को ले जाने या भारत के मुख्यालय से गृह नगर या अन्यत्र जाने के लिए स्थानान्तरण यात्रा भत्ता लेने का आवेदन किया हो तो उस कर्मचारी को नगर प्रतिपूरक भत्ता और/अथवा मकान किराया भत्ता उतनी अवधि के लिये ही प्राप्त होगा जितनी अवधि के लिये कर्मचारी का परिवार वास्तव में उसके भारत के अन्तिम मुख्यालय में रहा था ।
- (ग) जहां प्रतिनियुक्ति प्रारंभ में एक वर्ष से अधिक न हो किन्तु बाद में एक वर्ष से अधिक की गई हो :  
शहर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता एक वर्ष से अधिक अवधि तक बढ़ाने के आदेश तक मिलता रहेगा । उसके बाद उपर्युक्त खण्ड (ख) के अनुसार दिया जाएगा ।
- (घ) निश्चित प्रपत्र में प्रमाण पत्र देने पर ही भत्तों का भुगतान देय होगा ।

[13] अगर कोई कर्मचारी विदेश में प्रशिक्षण के लिये न्यासी मंडल या सरकार या गैर सरकारी संस्थाओं द्वारा नामित प्रशिक्षण योजना के अन्तर्गत प्रतिनियुक्त किया जाता है तो उसे (1) शहर प्रतिपूरक भत्ता तथा (2) मकान किराया भत्ता विहित प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर सम्पूर्ण प्रशिक्षण अवधि में उस कार्य स्थल में समय-समय पर लागू दरों के अनुसार मिलेगा जहां से उसे विदेश में प्रशिक्षण के लिए प्रतिनियुक्त किया जाता है ।

[14] वह कोई भी स्थाई या अस्थायी कर्मचारी जिसे भारत में ही किसी स्थान पर प्रशिक्षण के लिये नामित किया जाएगा तथा उसकी प्रशिक्षण अवधि को इग्रेटी माना गया होगा तो उसे सम्पूर्ण प्रशिक्षण अवधि में नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता जहां से वह प्रशिक्षण पर जाता है तथा जिस स्थान पर प्रशिक्षण लेता है उसमें से जिस स्थान की भुगतान दर समय-समय पर अधिक होगी, उसके अनुसार दिया जायेगा । जिस स्थान से कोई कर्मचारी किसी दूसरे स्थान पर प्रशिक्षण लेने जाता है वहां पर लागू भत्ते का दावा प्राप्त करने के लिये कर्मचारी को विहित प्रपत्र में प्रमाण पत्र देना आवश्यक होगा ।

परन्तु तब जब कि किसी कर्मचारी ने दौरे पर जाने के लिये यात्रा भत्ता लिया है तथा उसने प्रशिक्षण प्राप्त स्थान पर रहंगाई भत्ता ग्रहण किया होगा तो उसे नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता उसी दर से दिया जाएगा जिस कार्य स्थल से वह प्रशिक्षण पर जाता है ।

[15] निलम्बन काल में भी कर्मचारी को नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता निश्चित शर्तों तथा प्रतिबन्धों के अनुसार देय होगा ।

परन्तु तब जब कि न्यायी मंडल के हित में कर्मचारी का मुख्यालय बदला जाएगा तो उसे नये मुख्यालय पर लागू दरों के अनुसार भत्ते देय होंगे ।

[16] पुनर्नियोजित निवृत्ति वेतन प्राप्त कर्मचारियों को नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता निम्नलिखित रूप से विनियमित होगा :

(I) उन अधिकारियों के मामले में जिनका वेतन तथा निवृत्ति वेतन मिलकर पद के अधिकतम वेतन से अधिक होता है तो उनके भत्तों की गणना अधिकतम वेतन पर की जाएगी ।

(II) उन पुनर्नियोजित अधिकारियों के मामले में जिनका वेतन नियत करते समय उनके निवृत्ति वेतन को आंशिक या सम्पूर्ण रूप से नहीं गिना गया हो तो नगर प्रतिपूरक भत्ता तथा मकान किराया भत्ता मंजूर करने के लिये भी निवृत्ति वेतन की राशि को नहीं गिना जाएगा ।

(III) अन्य मामलों में वेतन तथा निवृत्ति वेतन को संयुक्त करके भत्तों की गणना की जाएगी ।

[17] अपने पति के साथ निवास करने वाली विवाहित महिला कर्मचारी के मामले में या उस अविवाहित महिला कर्मचारी के मामले में जो अपने पिता या परिवार अन्य सदस्य या सदस्यों के साथ रहती हो जो कि कर्मचारी नहीं हैं तो यथा स्थिति उसके पिता, पति या अन्य पारिवारिक सदस्यों द्वारा दिये गये किराये को उस महिला कर्मचारी द्वारा भुगतान किया गया किराया माना जाएगा तथा वही स्थिति में उसे इस विनियम में विहित अन्य प्रावधानों के अध्वधीन मकान किराया भत्ता देय होगा ।

[1] फीस तथा मानदेय

सक्षम प्राधिकारी के पूर्वानुमोदन से किसी कर्मचारी को उस कर्मचारी के पदीय कर्तव्य और जिम्मेदारियों को अहित पहुंचाये बिना विनिर्दिष्ट किसी महत्वपूर्ण सेवा या सेवाओं को प्रदान करते या किसी व्यक्ति या निकाय के लिये महत्वपूर्ण कार्य करने तथा उनके लिए अनावर्ती अथवा आवर्ती शुल्क के रूप में पारिश्रमिक ग्रहण करने की अनुमति दी जा सकती है ।



- [2] जब तक कि न्यायी मंडल अन्यथा निर्देश न दे, कर्मचारी द्वारा प्राप्त रु.500/- से अधिक की अनावर्ती फीस का एक तिहाई भाग या रु.250/- प्रतिवर्ष से अधिक की आवर्ती फीस का एक तिहाई भाग पत्तन के सामान्य खाते में जमा किया जायेगा :

परंतु यह उप-विनियम -- निम्न फीस या मानदेय पर लागू नहीं है --

- (क) सरकार द्वारा मान्यताप्राप्त किसी विश्वविद्यालय, अन्य सांविधिक निकाय, जैसे कि इंस्टिट्यूट ऑफ चार्टर्ड अकाउंटेंट, नेशनल इंस्टिट्यूट ऑफ पोर्ट मैनेजमेंट, इंडियन इंस्टिट्यूट ऑफ पोर्ट मैनेजमेंट, आदि, किसी स्थानीय निकाय, अन्य पत्तन या अन्य स्वायत्त निकायों से, जो कि पूर्णतः या सारतः सरकार के अनुदान या ऋण से वित्तपोषित हैं, उन निकायों या संगठनों द्वारा संचालित परीक्षाओं के संबंध में या उन निकायों या संगठनों द्वारा संचालित प्रशिक्षण कक्षाओं में व्याख्यान देने के संबंध में कर्मचारी द्वारा की गई किसी सेवा के लिए ऐसे कर्मचारी द्वारा प्राप्त कोई फीस ।
- (ख) पूर्णतः या सारतः सरकार के स्वामित्वाधीन सरकारी क्षेत्र के उपक्रम से, फिर चाहे वह परीक्षा लेनेवाला निकाय हो या न हो, उपर्युक्त (क) में उल्लिखित सेवाओं के लिए कर्मचारी द्वारा प्राप्त फीस ।
- (ग) यात्रा, वाहन, दैनिक या जीवन-निर्वाह भत्ते, आदि के रूप में प्राप्त फीस बशर्ते कि सक्षम प्राधिकारी को यह विश्वास हो जाता हो कि कर्मचारी द्वारा प्राप्त रकम लाभ का साधन नहीं है ।
- (घ) किसी पाठ्यक्रम के अध्ययन के लिए या व्यावसायिक अथवा तकनीकी विषय में विनिर्दिष्ट प्रशिक्षण ग्रहण करने के लिए पत्तन के साधारण लेखे के अलावा किसी स्रोत से कर्मचारी को अध्ययन छुट्टी में या अन्यथा मिलनेवाली छात्रवृत्ति या वृत्तिका ।
- (ङ) यू.एन.ओ., यूनेस्को, आदि जैसे अंतर्राष्ट्रीय निकाय के लिए चुने गये विषयों पर रिपोर्ट, लेखे या अध्ययन रिपोर्ट लिखने के लिए प्राप्त फीस ।
- (च) सक्षम प्राधिकारी की अनुमति से कर्मचारी के किसी पेटेंट या आविष्कार से उसे मिलनेवाली आय ।

- (छ) जब न्यासी मंडल किसी गैर-सरकारी संगठन का कार्य सम्भालता है और ऐसे कार्य के लिए योग्य कर्मचारी को वह कार्य सौंपता है और अध्यक्ष द्वारा अनुमोदित दर पर उसकी अदायगी करता है ।
- (ज) प्रबंधशास्त्र समेत किसी साहित्यिक, सांस्कृतिक, कलात्मक, प्रौद्योगिक और वैज्ञानिक विषयों पर पुस्तक, लेख, पेपर्स और व्याख्यान के जरिये प्राप्त आय, और
- (झ) क्रीडादल के खिलाड़ी, रेफरी, अंपायर या प्रबंधक के रूप में किसी खेल-कूद और अथलेटिक खेलों में यदा-कदा भाग लेने से प्राप्त आय ।

परंतु उप-विनियम निम्न के संबंध में लागू हो सकेंगे :-

- (क) जहां किसी कर्मचारी को ऐसी पुस्तक का विक्रय आगम या रॉयल्टी मिलती है, जो कि केवल सरकारी नियमों, विनियमों और कार्यवाहियों का संग्रह है ।
- (ख) जहां किसी कर्मचारी को बिल्कुल निजी निकाय और संस्था पंजीकरण अधिनियम के अधीन पंजीकृत सहकारी संस्थाओं के लिए यदा-कदा या आकस्मिक स्वरूप का लिपिकीय, प्रशासकीय या तकनीकी कार्य करने की अनुमति है और वह इस कार्य के लिए फीस लेता है ।
- (ग) सक्षम प्राधिकारी की अनुमति से अंश-कालिक रोजगार स्वरूप किसी नियमित पारिवर्त्मिकवाले व्यवसाय से कर्मचारी को मिलनेवाली आय,
- (घ) प्रथम परंतुक के खंड (ज) में उल्लिखित विषयों से भिन्न विषय पर पुस्तक के प्रकाशन से या लेख लिखने से प्राप्त होनेवाली आय ।

[3] विशेष इनाम के योग्य ऐसे मेहनतकश या विशेष योग्यता के यदा-कदा किये जानेवाले कार्य के पारिवर्त्मिक के रूप में अध्यक्ष किसी कर्मचारी को पत्तन के साधारण लेख में से मानदेय प्राप्त करने की मंजूरी दे सकेगा । ऐसे विशेष कारणों को छोड़कर, जिन्हें कि रिकार्ड में वैसा लिखा जायेगा और जिन्हें यह उपबंध लागू नहीं होता है, मानदेय की मंजूरी तब तक नहीं दी जायेगी जब तक कि वह कार्य अध्यक्ष की पूर्वानुमति से न लिया गया हो और राशि अग्रिम में तय न कर ली गई हो ।

मानदेय निश्चित करते समय निम्न, मार्गदर्शक नियमों का ध्यान में रखा जायेगा :-

- (i) कार्य में ऐसी अस्थायी वृद्धि के लिए जो कि कर्मचारी के विधिसम्मत कर्तव्य का ही भाग है, कोई मानदेय अनुज्ञेय नहीं है ।
- (ii) अधिकारियों को ऐसे कार्य के लिए मानदेय मंजूर नहीं किया जायेगा जो कि उसके सामान्य कर्तव्य का ही भाग है, भले ही अधिकारी कार्यालयीन समय के ऊपर कार्य करता है ।
- (iii) जब कोई कर्मचारी अपने पद के सामान्य कर्तव्यभार के अलावा किसी दूसरे स्वीकृत पद के कर्तव्यों का भी पालन करता है, तो ऐसी दशा में कर्मचारी को मानदेय नहीं दिया जायेगा ।

[4] फीस और मानदेय दोनों मामलों में अध्यक्ष विधिवत उन कारणों को रिकार्ड करेगा जो कि उसकी राय में ऐसे अतिरिक्त पारिश्रमिक की मंजूरी को न्यायोचित ठहराते हैं ।

#### पुरस्कार आदि :

विनियम 19 में अंतर्विष्ट और उपबंधित किसी बात के होते हुए भी, अगर न्यासी मंडल ने अन्यथा उपबंधित नहीं किया है तो कोई कर्मचारी किसी विशेष अनुमति के बिना निम्न पुरस्कार प्राप्त और प्रतिधारित कर सकेगा :-

- [क] सार्वजनिक प्रतियोगिता में किसी निबंध या रेखांक के लिए मिला पारितोषिक,
- [ख] अपराधी की गिरफ्तारी करवाने के लिए या सूचना देने के लिए या न्याय प्रशासन के संबंध में विशेष सेवा प्रदान करने के लिए दिया गया कोई इनाम,
- [ग] संसद या किसी राज्य विधानमंडलों के किसी अधिनियम या उसके अधीन निर्मित विनियम या नियम के उपबंधों के अनुसार कोई इनाम,

[घ] सीमाशुल्क और उत्पादनशुल्क कानून के प्रशासन के सम्बन्ध में की गई सेवाओं के लिए स्वीकृत कोई इनाम, और

[ड:] किसी विशेष या स्थानीय विधि के अधीन या सरकार के आदेश से अपनी पदीय हैसियत में अपेक्षित कर्तव्यों का पालन करने के लिए कर्मचारी को देय कोई फीस ।

## 21. पेटेंट प्राप्त करने की अनुमति :—

जिस कर्मचारी के कर्तव्यों के अंतर्गत वैज्ञानिक अथवा तकनीकी अनुसंधान का कार्य किया जाता है ऐसे कर्मचारी, अध्यक्ष की अनुमति के बिना, जो कि ऐसे निबंधनों और शर्तों पर होगी जैसा कि अध्यक्ष अधिरोपित करे, अपने द्वारा किये गये किसी अन्वेषण के संबंध में पेटेंट के लिए आवेदन नहीं करेगा या पेटेंट प्राप्त नहीं करेगा या किसी अन्य व्यक्ति से पेटेंट के लिए आवेदन नहीं करवायेगा या उसे आवेदन करने की अनुमति नहीं देगा अथवा उसे पेटेंट प्राप्त नहीं करवायेगा या प्राप्त करने की अनुमति नहीं देगा ।

## 22. सम्मिश्रित नियुक्ति :—

[1] सक्षम प्राधिकारी, अधिष्ठायी या स्थानापन्न हैसियत से पद धारण करनेवाले किसी कर्मचारी की अस्थायी उपाय के तौर पर एक ही समय न्यासी मंडल के एक या अधिक स्वतंत्र पदों पर स्थानापन्न नियुक्ति कर सकेगा ।

[2] उपर्युक्त उप-विनियम [1] के अधीन नियुक्ति के मामले में कर्मचारी का वेतन निम्न प्रकार विनियमित किया जायेगा :—

एक ] जहां किसी कर्मचारी की औपचारिक नियुक्ति अपने सामान्य कर्तव्यों के अलावा उसी कांडर/पदोन्नति पंक्ति में उच्चतर पद के कर्तव्यों का पूरा प्रभार धारण करने के लिए की जाती है, उस दशा में यदि उसका स्थानापन्न वेतन विनियम 19 के उपबंधों के अधीन घटाया न गया हो, तो उच्चतर पद में स्थानापन्न नियुक्ति होने पर देय वेतन उसे अनुज्ञेय होगा, किन्तु निम्नतर पद के कर्तव्यों का पालन करने के लिए उसे अतिरिक्त वेतन अनुज्ञेय नहीं होगा.

दो ] जहां किसी कर्मचारी की औपचारिक नियुक्ति उसी कार्यालय में और उसी कांडर में एक जैसे वेतनमान के दो पदों का प्रभार धारण करने के लिए की जाती है, उस दशा में इस दोहरे प्रभार की कितनी भी अवधि होने के बावजूद भी अतिरिक्त वेतन अनुज्ञेय नहीं होगा,

परंतु कर्मचारी की नियुक्ति यदि विशेष वेतनवाले अतिरिक्त पद पर की गई है, तो उसे वह विशेष वेतन अनुज्ञेय होगा,

तीन ] जहां किसी कर्मचारी की औपचारिक नियुक्ति ऐसे अन्य पद या पदों का कार्यभार सभालने के लिए की जाती है जो कि उसी कांडर/पदोन्नति पंक्ति का नहीं है या नहीं हैं, तो यदि वह अतिरिक्त पद या पदों का अतिरिक्त प्रभार 39 दिनों से अधिक और 3 महीनों से कम अवधि के लिए धारण किया है, उस दशा में अतिरिक्त पद या पदों के प्रकल्पित वेतन के दस प्रतिशत के अतिरिक्त उसे उच्चतर पद का वेतन अनुज्ञेय होगा, या यदि वह दो से अधिक पदों का प्रभार धारण करता है, तो उच्चतम पद का वेतन अनुज्ञेय होगा,

परंतु किसी विशिष्ट मामले में यदि वह आवश्यक समझा जाता है कि कर्मचारी अन्य पद का प्रभार 3 महीनों से अधिक अवधि के लिए धारण करे, तो 3 महीनों से आगे की अवधि के अतिरिक्त वेतन की अदायगी के लिए, जहां सरकार सक्षम प्राधिकारी हो वहां सरकार से अथवा अन्य मामलों में अध्यक्ष, का अनुमोदन प्राप्त किया जायेगा,

चार ] जहां अन्य पद या पदों के नेमी कर्तव्य का बालू प्रभार धारण करने के लिए किसी कर्मचारी को नियुक्त किया गया है, तो इस अतिरिक्त प्रभार की कितनी भी कालावधि होने के बावजूद भी उसे अतिरिक्त वेतन अनुज्ञेय नहीं होगा ।

पांच ] यदि ऐसे किसी एक या अधिक पदों पर प्रतिपूरक भत्ता दिया जाता है, तो कर्मचारी ऐसा प्रतिपूरक भत्ता ग्रहण करेगा ।

परंतु यह भत्ता ऐसे सभी पदों पर लागू कुल प्रतिकरात्मक भत्ते से अधिक नहीं होगा ।

23. पदच्युति, आदि होने पर वेतन तथा भत्तों की समाप्ति :

जो कर्मचारी सेवा से पदच्युत, बर्खास्त या अनिवार्यतः सेवा-निवृत्त किया जाता है उसे ऐसी पदच्युति, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के दिनांक से वेतन और भत्ता नहीं मिलेगा ।

24. निलम्बन के दौरान जीवन-निर्वाह भत्ता :

[1] सक्षम प्राधिकारी के आदेश से निलम्बित कोई कर्मचारी या निलम्बित रखा हुआ समझा गया कोई कर्मचारी निलम्बन के दिनांक से निलम्बन की कालावधि के दौरान केवल निम्न संदाय के लिए हकदार होगा, अर्थात् :-

[2]

एक ] जीवन निर्वाह भत्ता जिसकी राशि उस छूटटी वेतन के बराबर है जो कर्मचारी को अनुलेय है अगर वह कर्मचारी अर्ध-वेतन छूटटी पर होता और उस छूटटी-वेतन के आधार पर यदि अनुलेय है, तो मंहगाई भत्ता :

परंतु जहां निलम्बन की कालावधि तीन महीनों से अधिक है, उस स्थिति में निलम्बन का आदेश देनेवाला या आदेश देनेवाला समझा गया प्राधिकारी, प्रथम तीन महीनों की अवधि के उपरांत पश्चातवर्ती किसी अवधि के लिए जीवन-निर्वाह भत्ते में निम्न, प्रकार फेरबदल करने के लिए सक्षम होगा :

(क) यदि उक्त प्राधिकारी की राय में निलम्बन की अवधि बढ़ाई गई है उन लिखे गये कारणों की वजह से जिनके लिए कर्मचारी परोप रूप से जिम्मेदार नहीं है, तो जीवन-निर्वाह भत्ते की राशि में यथोचित वृद्धि की जा सकेगी, किंतु यह वृद्धि प्रथम तीन महीनों की कालावधि में अनुलेय जीवन-निर्वाह भत्ते की 50 प्रतिशत राशि से अधिक नहीं होगी,

(ख) यदि उक्त प्राधिकारी की राय में निलम्बन की अवधि बढ़ाई गई है उन लिखे गये कारणों की वजह से जिनके लिए कर्मचारी परोप रूप से जिम्मेदार है, तो जीवन-निर्वाह भत्ते की राशि में यथोचित कटौती की जा सकेगी, किंतु घटाई गई यह राशि, प्रथम तीन महीनों की कालावधि में अनुलेय जीवन-निर्वाह भत्ते की 50 प्रतिशत राशि से अधिक नहीं होगी,

[3]

(ग) उपर्युक्त उप-खंड (क) और (ख) के अधीन अनुश्रेय जीवन-निर्वाह भत्ते की वर्धित राशि, या यथास्थिति, घटाई गई राशि पर महंगाई भत्ते की दर आधारित होगी ।

[दो] कोई अन्य परिपूरक भत्ता जो निलंबन की तारीख पर कर्मचारी को दिये गये वेतन के आधार पर, ऐसे भत्तों के संदाय के लिए निर्धारित रुतें पूरा करने के अध्यधीन, समय समय पर अनुश्रेय है ।

[एक] जब तक कर्मचारी यह प्रमाणपत्र प्रस्तुत नहीं करता है कि वह किसी अन्य नियोजन, कारोबार, पेशा या व्यवसाय में लगा नहीं है, तब तक उसे उप-विनियम [1] के अधीन कोई संदाय नहीं दिया जायेगा :

परंतु पदच्युत, बर्खास्त या अनिवार्यतः सेवा निवृत्त ऐसे कर्मचारी के मामले में जिसे जवाहरलाल नेहरू प्लेन न्यास कर्मचारी [ वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील ] अधिनियम, 1988 के विनियम 6 के उप-विनियम [4] या उप-विनियम [5] के अधीन, पदच्युति, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति की तारीख से निलंबित किया समझा गया है या निलंबित जारी रखा हुआ है और जो ऐसी किसी अवधि या अवधियों के लिए जिसमें कि वह निलंबित रखा गया, समझा गया है, या निलंबित जारी रखा हुआ है ऐसा प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने में विफल रहता है, तो वह, ऐसी अवधि या, यथास्थिति, अवधियों में अनुश्रेय जीवन-निर्वाह भत्ता या अन्य भत्ता की उस राशि का हकदार है जो उसके द्वारा अर्जित राशि से अधिक है । जहां उसे अनुश्रेय जीवन-निर्वाह भत्ता और अन्य भत्ता उसके द्वारा अर्जित राशि के बराबर या उस से कम है, तो इस परंतुक की कोई भी बात उसे लागू नहीं होगी ।

[दो] जब तक कोई कर्मचारी यह प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने में असमर्थ नहीं रहा हो/प्रस्तुत नहीं किया हो कि निलंबन की अवधि में वह किसी अन्य नियोजन, कारोबार, पेशा या व्यवसाय में नहीं लगा है, तब तक उसे जीवन-निर्वाह भत्ते से वंचित नहीं रखा जायेगा ।

[3] जब निलंबन के दिनांक से तीन महीनों की समाप्ति पर जीवन-निर्वाह भत्ते की समीक्षा की जाये तो उस समय सम्बन्धित प्राधिकारी निलंबन के मूल प्रश्न को भी समीक्षा करेगा ।



[4] [एक] सक्षम प्राधिकारी के स्वविवेकानुसार किसी भी समय दूसरी बार या उत्तरवर्ती समीक्षा की जा सकती है और वह प्राधिकारी हर एक मामले की परिस्थिति के अनुसार, जीवन-निर्वाह भत्ते के आरंभ में मंजूर की गई दर में बढ़ोतरी या कमी करने के बारे में आदेश पारित करने के लिए सक्षम होगा ।

[दो] यदि किसी कारणवश, जिसके लिए कर्मचारी प्ररोष रूप से जिम्मेदार है जिसमें उसके द्वारा कोई विलंबकारी तरीका अपनाना सम्मिलित है, निलंबन की अवधि बढ़ाई गई है, तो सक्षम प्राधिकारी प्रथम समीक्षा के आधार पर बढ़ायी गई जीवन-निर्वाह भत्ते की राशि, आरंभ में मंजूर की गई जीवन-निर्वाह भत्ते की राशि के पचास प्रतिशत तक कम कर सकेगा ।

[तीन] यदि किन्हीं कारणवश जिनके लिए कर्मचारी प्ररोष रूप से जिम्मेदार नहीं है निलंबन की अवधि बढ़ाई गई है, तो प्रथम समीक्षा के बाद घटाई गई जीवन-निर्वाह भत्ते की राशि में, आरंभ में मंजूर की गई राशि के पचास प्रतिशत तक बढ़ोत्तरी की जा सकेगी ।

[5] यदि अपेक्षित तीन महीने के अवसर्जन के बाद सक्षम प्राधिकारी द्वारा जीवन-निर्वाह भत्ते में परिवर्तन का आदेश पारित किया जाता है और प्राधिकारी का समाधान हो जाता है कि भूतलक्षी प्रभाव से परिवर्तन लागू किया जाये, तो उस दशा में इसके कारणों को अवश्य लिखकर रिकार्ड किया जाये और अपेक्षित आदेश लिखित रूप में पारित किया जाये ।

[6] जिस कर्मचारी के मामले में जवाहरलाल नेहरू पत्तन न्यास कर्मचारी [वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील] विनियम, 1988 के विनियम 6 के उप-विनियम [4] या [5] के अधीन यह समझा गया है कि उसके निलंबन का आदेश प्रवृत्त बना हुआ है या ऐसा समझा गया है कि वह सेवा से पदच्युति/बर्खास्तगी/अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के मूल आदेश के दिनांक से निलंबित किया गया है, ऐसे कर्मचारी को मूल लक्षी प्रभाव से पदच्युति/बर्खास्तगी/अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के आदेश के दिनांक से जीवन-निर्वाह भत्ता और अन्य भत्ता अदा किया जायेगा ।

ऐसे मामले में जीवन-निर्वाह भत्ता और अन्य भत्तों की अदायगी के संबंध में परिसीमा कानून लागू नहीं किया जायेगा ।

टिप्पणी :-



3(1) [खण्ड 3(i)]

[7]

निलंबित कोई कर्मचारी अधिवार्षिकी की आयु पूरी करने पर सेवा निवृत्त हो जायेगा । सेवा निवृत्ति के दिनांक से जांच पूरी करके सक्षम प्राधिकारी द्वारा अंतिम आदेश पारित किये जाने के दिनांक तक की अवधि में कर्मचारी को अनंतिम पेन्शन अदा की जायेगी, जो कि निलंबित किये जाने के दिनांक तक की अर्द्ध सेवा के आधार पर उसे मिलनेवाली अधिकतम पेन्शन से अधिक नहीं होगी । विभागीय या न्यायिक कार्यवाहियां पूरी होने के बाद अंतिम आदेश जारी किये जाने तक उसे उपदान अदा नहीं किया जायेगा ।

[8]

निलंबन के दौरान कर्मचारी को देय जीवन-निर्वाह भत्ते में से निम्न कटौतियां की जायेंगी :-

एक] आयकर ( बशर्ते जीवन-निर्वाह भत्ता के सन्दर्भ में संगणित कर्मचारी की वार्षिक आय करदेय हो ) ।

दो] न्यासी मंडल द्वारा यदि कर्मचारी को कोई आवास उपलब्ध किया गया है तो उसके द्वारा देय मकान किराया और संबद्ध शुल्क, जैसे कि बिजली शुल्क, आदि ।

प्राप्ति :-

कर्मचारी को यदि निःशुल्क क्वार्टर की रियायत दी गई है, तो उसके निलंबन के दिनांक से यह रियायत समाप्त हो जायेगी । जब तक आवास खासतौर से किसी विशिष्ट पद से संबद्ध न हो, कर्मचारी से वह निःशुल्क आवास खाली करने की अपेक्षा नहीं की जायेगी । तथापि, निलंबन की तारीख से उससे इस प्रकार मकान किराया वसूल किया जायेगा मानों कि वह निःशुल्क क्वार्टर का निवासी नहीं है । यदि ऐसे कर्मचारी से निःशुल्क आवास खाली करवा लिया जाता है, तो उसे निःशुल्क मकान की रियायत के बदले में विहित मकान किराया लेने की अनुमति नहीं होगी । उसे अन्य कर्मचारियों को लागू दर पर और शर्तों के अधीन मकान किराया भत्ता देने के अनुमति दी जा सकेगी । निलंबित होने के समय उसे जो वेतन मिलता था उसी वेतन के सन्दर्भ में मकान किराया भत्ते की गणना की जायेगी । कर्मचारी द्वारा दखल किये हुए क्वार्टर के संबंध में देय किराया, जवाहरलाल नेहरू फेल्लन न्यास कर्मचारी [आवास आबंटन] विनियम में यथाउपबंधित जीवन-निर्वाह भत्ते के आधार पर, वसूल किया जायेगा । तत्पश्चात् यदि कर्मचारी को विनियम 25 (2) के उपबंधों के अधीन निलंबन की अवधि के लिए पूर्ण वेतन और भत्ते की अनुमति दी जाती है, तो निःशुल्क आवास की रियायत उसे फिर मिल जायेगी और निलंबन की अवधि के लिए यदि उससे कोई किराया वसूल किया गया है, तो वह किराया उसे वापस लौटा दिया जायेगा । यदि निलंबन की अवधि छुट्टी पर बिताई गई अवधि मानी गई है, तो केवल प्रथम मास के लिए प्रभारित किराया कर्मचारी को वापस लौटाया जायेगा ।

तीन ] निलंबित होने के पहले कर्मचारी जिस विभाग में सेवारत था उस विभाग के प्रमुख द्वारा यथावधारित ब्याज दर और किस्तों पर कर्मचारी द्वारा बोर्ड से लिये गये किसी ऋण या अग्रिम की राशि ।

टिप्पणी : 1. निलंबित कर्मचारी को अदा किये गये जीवन-निर्वाह भत्ते में से कर्मचारी की लिखित पूर्व सम्मति के बिना निम्न कटौतियां नहीं की जायेंगी :

- एक ] जीवन बीमा पॉलिसी पर देय प्रीमियम,
- दो ] सहकारी भंडार और सहकारी ऋण संस्थाओं को देय राशि,
- तीन ] किसी भविष्य निधि में से लिए गए अग्रिम की वापसी ।

2. निलंबित कर्मचारी को मंजूर किये गये जीवन-निर्वाह भत्ता में से निम्न कटौतियां नहीं की जायेंगी :

- एक ] भविष्य निधि में अभिदान,
- दो ] न्यायालय की कुर्की पर देय राशि,
- तीन ] न्यासी मंडल की ऐसी किसी हानि की वसूल, जिसके लिए कर्मचारी उत्तरदायी हो ।

[9] अधिक अदायगी की वसूली के संबंध में सक्षम प्राधिकारी यह विनिश्चित करेगा कि वसूली पूर्णतः या अंशतः स्थगित रखी जाये या कि वसूली की जाये और यदि वसूली करना है तो किस दर से की जाये । यह दर, महंगाई भत्ता और अन्य प्रतिकारात्मक भत्ता को छोड़कर जीवन-निर्वाह भत्ता के एक तिहाई भाग से अधिक नहीं होगी ।

[10] निलंबित कर्मचारी, न्यासी मंडल के कर्मचारियों को साधारणतया लागू सेवा की अन्य समस्त शर्तों के अधीन रहेगा और कार्य-स्थल नहीं छोड़ सकता है ।

[11] निलंबन की अवधि में कर्मचारी से कार्यालय में उपस्थित रहने और अपनी दैनिक उपस्थिति दर्ज करने की अपेक्षा नहीं की जायेगी ।

[12] जब निलंबन की कालावधि में कोई कर्मचारी, उसके द्वारा धारण किये गये पद की मजूरी समाप्त होने के कारण सेवान्मुक्त होनेवाला है या अन्यथा उसकी छेड़नी होनेवाली है, तो सक्षम प्राधिकारी इस बारे में विनिश्चय लेगा कि उसे इस प्रकार सेवान्मुक्त कर दिया जाये, या उसके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाहियां जारी रखने के लिए उसे कोई पद देने के लिए विशेष कदम उठाया जाये और/या उसका पद समुचित अवधि के लिए बढ़ा दिया जाये। तथापि, इन परिस्थितियों में, पदावधि बढ़ाने के कारण हुई रिक्ति भरी नहीं जायेगी।

[13] [एक] जहां पुनरीक्षित वेतनमान कर्मचारी के निलंबन के दिनांक के पूर्व दिनांक से प्रभावी होता है, तो कर्मचारी को विनियम 16 के अर्धीन अपना विकल्प देने की अनुमति दी जायेगी, फिर भले ही विकल्प देने का कालावधि निलंबन की अवधि में ही आती हो, और वह निलंबित होने के पूर्व अपने कर्तव्यकाल के संबंध में वेतन की बढ़ोत्तरी का यदि कोई लाभ है उसे प्राप्त करने का हकदार होगा और ऐसा विकल्प देने के फलस्वरूप, निलंबन की अवधि के लिए, जीवन-निर्वाह भत्ते में हुई बढ़ोत्तरी का भी लाभ प्राप्त करने का हकदार होगा।

[दो] जहां निलंबन की अवधि में आनेवाले किसी दिनांक से पुनरीक्षित वेतनमान प्रभावी होता है, तो निलंबित रहते हुए भी, उसे विनियम 7 के अर्धीन अपना विकल्प देने की अनुमति दी जायेगी। तथापि, निलंबन की अवधि के संबंध में, विकल्प से हुआ लाभ केवल पुनः सेवा में बहाल किये जाने के बाद ही मिलेगा, जो कि इस तथ्य पर भी निर्भर करेगा कि निलंबन की अवधि कर्तव्यकाल के रूप में मानी गई है या नहीं।

#### अपील पर सेवा में बहाल होने पर वेतन तथा भत्ते :

[1] जब पदच्युत, बर्खास्त या अनिवार्यतः सेवा-निवृत्त कोई कर्मचारी अपील या पुनर्विलोकन के परिणामस्वरूप सेवा में बहाल किया जाता है या बहाल किया जाता यदि अधिवर्षिता पर सेवा-निवृत्त न हुआ होता, चाहे वह निलंबित होता या नहीं, ऐसी दशा में सेवा में बहाल करने का आदेश देनेवाला प्राधिकारी निम्न बातों पर विचार करके विशेष आदेश देगा :

एक] कर्मचारी की पदच्युति, बर्खास्ती या, यथास्थिति, अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के पूर्ववर्ती निलंबन की अवधि समेत ड्यूटी से उसकी अनुपास्थिति की अवधि के लिए उसे दिये जानेवाले वेतन और भत्तों और

दो] क्या उक्त अवधि कर्तव्यकाल मानी जायेगी या नहीं।

[2] जहाँ पदच्युत, बर्खास्त या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति का अधिकारी को पूर्णतया माफी मिल चुकी है या जहाँ पदच्युति, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति का आदेश, अपील या पुनर्विलोकन नदस्तेवाल प्राधिकारी द्वारा या उस आधार पर अपास्त कर दिया गया है कि संविधान के अनुच्छेद 301 के खंड [1] या खंड [2] की अपवादों की पूर्ति नहीं हुई है और जहाँ उसे कोई और जाल करने का प्रस्ताव नहीं है, तो उस दशा में कर्मचारी को उप-विनियम [6] के अधधीन पूरा वेतन और भत्ता अदा किया जाएगा जिसका वह हकदार होता यदि वह पदच्युत, बर्खास्त या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति या ऐसी पदच्युति, बर्खास्तगी या यथास्थिति, सेवा-निवृत्ति के पूर्व निलंबित न किया गया होता।

परंतु जहाँ सक्षम प्राधिकारी की यह राय हो कि कर्मचारी के विरुद्ध प्रस्थापित की गई कार्यवाहियों का संशोधन में उस कर्मचारी पर से प्रत्यक्ष रूप से प्रस्थापित कारणों से विलंब हुआ है, तो वह उस कर्मचारी को इस बारे में सूचना तामील किये जाने के दिनांक से साठ दिनों के भीतर अभ्यावेदन प्रस्तुत किया जाता है, तो उस पर विचार करने के बाद, निदेश दे सकेगा कि उस कर्मचारी को उप-विनियम [7] के उपबंधों के अधधीन विलंब की अवधि के लिए वेतन और भत्ते की संपूर्ण राशि से कम अदा की जाय, जिसे कि वह अवधारित करे।

[3] उप-विनियम [2] के अधीन आनेवाले मामले में, ड्यूटी से अनुपस्थिति रहने की अवधि, जिसमें पदच्युति, बर्खास्तगी या यथास्थिति, अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के पूर्व निलंबन की अवधि सम्मिलित है, समस्त प्रयोजनों के लिए कर्तव्यकाल समझी जायेगी।

[4] उप-विनियम [2] के अंतर्गत आनेवाले मामलों से अन्य मामलों में, कर्मचारी को उप-विनियम [5] और [7] के उपबंधों के अधधीन वेतन और भत्ते की पूर्ण राशि से कम वह राशि अदा की जायेगी जिसे सक्षम प्राधिकारी अवधारित करे जिसका वह हकदार हो यदि वह पदच्युत, बर्खास्त या सेवा-निवृत्ति या ऐसी पदच्युति, बर्खास्तगी या यथास्थिति, सेवा-निवृत्ति के पूर्व निलंबित न हुआ होता। इससे पहले कर्मचारी को प्रस्तावित मात्रा की सूचना और उस संबंध में सूचना में विनिर्दिष्ट अवधि में [ जो कि किसी भी दशा में सूचना मिलने के दिनांक से साठ दिनों से कम नहीं होंगी ], कर्मचारी द्वारा कोई अभ्यावेदन प्रस्तुत किया जाता है, तो उस पर विचार करे।

- [5] उप-विनियम [4] के अधीन आनेवाले मामले में ड्यूटी से अनुपस्थित रहने की अवधि, जिसमें कर्मचारी की पदच्युति, बर्खास्तगी या, यथास्थिति, अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के पूर्व निलंबन की अवधि सम्मिलित है, तब तक कर्तव्यकाल नहीं समझी जायेगी जब तक कि सक्षम प्राधिकारी विशेष रूप से यह निदेश न दे कि इस अवधि को किसी विनिर्दिष्ट प्रयोजन के लिए कर्तव्यकाल समझा जायेगा :

परंतु कर्मचारी यदि ऐसा चाहे, तो सक्षम प्राधिकारी यह निदेश दे सकेगा कि ड्यूटी से अनुपस्थित रहने की अवधि, जिसमें उसकी पदच्युति, बर्खास्तगी या, यथास्थिति, अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के पूर्व निलंबन की अवधि सम्मिलित है, कर्मचारी को देय और अनुश्रेय किसी भी प्रकार की छुट्टी में संपरिवर्तित कर दी जाये । इस पूर्ववर्ती परंतुक के अधीन सक्षम प्राधिकारी का आदेश अंतिम होगा और निम्न बातों की मंजूरी के लिए ऊपरी स्वीकृति आवश्यक नहीं होगी :-

एक ] अस्थायी कर्मचारी के मामले में तीन महीनों से अधिक असाधारण छुट्टी,

दो ] स्थायी कर्मचारी के मामले में पांच वर्षों से अधिक किसी भी प्रकार की छुट्टी,

- [6] उपर्युक्त उप-विनियम [2] या उप-विनियम [4] के अधीन भत्तों की अदायगी उन समस्त शर्तों के अध्वधीन होगी, जिनके अधीन ये भत्ते अनुश्रेय हैं ।
- [7] उप-विनियम [2] के परंतुक के अधीन या उप-विनियम [4] के अधीन अवधारित राशि, विनियम 35 के अधीन कर्मचारी को अनुश्रेय जीवन-निर्वाह भत्ता और अन्य भत्तों से कम नहीं होगी ।
- [8] कर्मचारी को सेवा में बहाल किये जाने पर, इस विनियम के अधीन की जानेवाली कोई अदायगी, उस कर्मचारी की बर्खास्तगी, पदच्युति या, यथास्थिति, अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के दिनांक से उसे बहाल किये जाने के दिनांक तक की अवधि में किसी नियोजन के जरिये उसके द्वारा अर्जित यदि कोई राशि है, तो उस राशि के समयोजन के अध्वधीन होगी । यदि इस विनियम के अधीन अनुश्रेय उपलब्धियाँ, अन्यत्र नियोजन के दौरान अर्जित राशि के बराबर हैं या उससे कम हैं, तो कर्मचारी को कुछ भी अदा नहीं किया जायेगा ।



26. न्यायालय द्वारा सेवा बहाली पर वेतन तथा भत्ते :

[1.] जहां किसी कर्मचारी की पदव्युति, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति न्यायालय द्वारा अपास्त कर दी गई है और आगे कोई जांच किये बिना वह सेवा में बहाल कर लिया गया है, तो कर्मचारी की कर्तव्य से अनुपस्थिति की अवधि का नियमन और वेतन एवं भत्ते की अदायगी उप-विनियम [2] और [3] के उपबंधों के अनुसार और न्यायालय का अगर कोई निर्देश हो तो उसके अनुसार होगा।

[2.] [एक] जहां किसी कर्मचारी की पदव्युति, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति न्यायालय द्वारा अपास्त कर दी गई है किन्तु गुणागुण पर उसे माफ नहीं किया गया है, तो कर्मचारी को विनियम 25 के उप-विनियम (7) के उपबंधों के अधीन पूर्ण वेतन और भत्तों से कम वह राशि दी जायेगी जिसे सक्षम प्राधिकारी अवधारित करे व जिसके वह हकदार होता यदि उसे पदव्युति, बर्खास्त या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति न किया गया होता या ऐसी पदव्युति, बर्खास्तगी या, यथास्थिति, अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के पूर्व निलंबित न किया गया होता ऐसा करने से पहले कर्मचारी को प्रस्तावित मात्रा की सूचना द और सूचना में यथाविनिर्दिष्ट ऐसी अवधि के भीतर [ जो कि किसी भी दशा में सूचना मिलने के दिनांक से साठ दिनों से अधिक नहीं होगी ] यदि कर्मचारी ने उस संबंध में कोई अभ्यावेदन प्रस्तुत किया है, तो उस पर विचार करे।

[दो] कर्मचारी की पदव्युति, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के दिनांक, और न्यायालय के निर्णय के दिनांक के बीच की अवधि जिसमें कि पदव्युति, बर्खास्तगी या, यथास्थिति, अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के पहले की निलंबन की अवधि सम्मिलित है, विनियम 25 के उप-विनियम [5] में अंतर्विष्ट उपबंधों के अनुसार विनियमित की जायेगी।

- [3] यदि किसी कर्मचारी की पदव्युति, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति मामले के गुणागुण के आधार पर न्यायालय द्वारा अपास्त की गई है या यदि कर्मचारी की पदव्युति, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति, मात्र संविधान के अनुच्छेद 311 के खंड [1] या [2] की अपेक्षाओं का अनुपालन न करने के आधार पर, न्यायालय द्वारा अपास्त की गई है, तो उस कर्मचारी की पदव्युति, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के दिनांक, और सेवा में बहाल होने के दिनांक के बीच की अवधि, जिसमें कि ऐसी पदव्युति, बर्खास्तगी या, यथास्थिति, अनिवार्य सेवा-निवृत्ति से पहले निलंबन की अवधि सम्मिलित है, सभी प्रयोजनों के लिए, कर्तव्यकाल समझी जायेगी और उसे वह वेतन एवं भत्ता दिया जायेगा जिसका वह हकदार है। यदि वह पदव्युत, बर्खास्त या अनिवार्य सेवा निवृत्त न होता या पदव्युति, बर्खास्त या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के पूर्व निलंबित न हुआ होता,
- [4] उप-विनियम [2] या उप-विनियम [3] के अधीन भत्ते के आदायगी ऐसी समस्त अन्य शर्तों के अध्वधीन होगी, जिनके अधीन ये भत्ते अनुज्ञेय हैं।
- [5] किसी कर्मचारी को, सेवा में बहाल किये जाने पर, इस विनियम के अधीन की जानेवाली कोई आदायगी, उस कर्मचारी की बर्खास्तगी, पदव्युति या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति के दिनांक से उसे बहाल किये जाने के दिनांक तक की अवधि में किसी नियोजन के जरिये उसके द्वारा अर्जित यदि कोई राशि है, तो उस राशि के समायोजन के अध्वधीन होगी। यदि इस नियम के अधीन अनुज्ञेय उपलब्धियों, अन्यत्र नियोजन के दौरान अर्जित राशि के बराबर हैं या उससे कम हैं, तो कर्मचारी को कुछ भी अदा नहीं किया जायेगा।

27. निलंबन का प्रतिसंहरण होने पर वेतन तथा भत्ते :-

- [1] जब निलंबित किया गया कर्मचारी सेवा में बहाल किया जाता है या बहाल किया जाता यदि निलंबनकाल में वह सेवा-निवृत्त [ इसमें समयपूर्व सेवा-निवृत्ति सम्मिलित है ] न हुआ होता ऐसी दशा में सक्षम प्राधिकारी निम्न बातों पर विचार करके विनिर्दिष्ट आदेश पारित करेगा :-

[एक] सेवा में बहाल किये जाने तक या, यथास्थिति, उसकी सेवा-निवृत्ति [ इसमें समयपूर्व सेवा-निवृत्ति सम्मिलित है ] के दिनांक तक निलंबन की अवधि के लिए कर्मचारी को दिये जानेवाले वेतन और भत्ते, और

[दो] निलंबन अवधि को कर्तव्यकाल समझा जायेगा या नहीं।



- [2] विनियम 24 में अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी, जहां किसी निलंबित कर्मचारी के विरुद्ध स्थापित अनुशासनिक या न्यायालयिक कार्यवाहियां समाप्त होने के पहले उस निलंबित कर्मचारी की मृत्यु हो जाती है, उस दशा में निलंबन के दिनांक से मृत्यु होने के दिनांक तक की अवधि, समस्त प्रयोजनों के लिए, कर्तव्यकाल समझी जायेगी और उस अवधि के लिए उसके परिवार को वह वेतन और भत्ता, पूर्व अदा किये गये जीवन-निर्वाह भत्ते को समायोजित करके, अदा किया जायेगा जिसके लिए वह हकदार होता अगर उसे निलंबित न किया जाता ।
- [3] जहां सक्षम प्राधिकारी की यह राय हो कि किसी कर्मचारी का निलंबन बिल्कुल अन्यायपूर्ण है, उस दशा में उस कर्मचारी को उप-विनियम [8] के उपबंधों के अधीन पूरा वेतन और भत्ता अदा किया जायेगा जिसके लिए यदि वह निलंबित न हुआ होता तो हकदार रहता :
- परंतु जहां सक्षम प्राधिकारी की यह राय हो कि कर्मचारी के विरुद्ध संस्थित कार्यवाहियों को उस कर्मचारी की ओर से प्रत्यक्ष किसी कारणवश पर्याप्त होने में विलंब हुआ है, तो वह, लिखित में कारण बताकर यह निदेश दे सकेगा कि उस कर्मचारी को निलंबन अवधि के लिए पूर्ण वेतन और भत्ते से कम उतनी ही राशि अदा की जाये, जिसे कि वह अवधारित करे लेकिन इससे पहले वह उस कर्मचारी को एक अवसर देगा कि वह पत्र मिलने के साठ दिन के अंदर अपना अभ्यावेदन प्रस्तुत करेगा व अगर कोई अभ्यावेदन प्रस्तुत किया गया है तो उस पर विचार करेगा ।
- [4] उप-विनियम [3] के अंतर्गत आनेवाले मामले में निलंबन की अवधि, सभी प्रयोजनों के लिए, कर्तव्यकाल समझी जायेगी ।
- [5] उप-विनियम [2] और [3] के अंतर्गत आनेवाले मामलों से अन्य मामलों में, कर्मचारी को उप-विनियम [8] और [9] के उपबंधों की ध्यान में रखकर पूर्ण वेतन और भत्ते से कम उतनी ही राशि अदा की जायेगी जिसके लिए वह हकदार होता व जो सक्षम प्राधिकारी अवधारित करे यदि वह निलंबित न किया गया होता । इससे पहले कर्मचारी को प्रस्तावित राशि की सूचना दी जायेगी और सूचना में विनिर्दिष्ट अवधि में [ जो कि किसी भी दशा में सूचना प्राप्त के दिनांक से साठ दिनों से कम नहीं होगी ], कर्मचारी द्वारा अगर कोई अभ्यावेदन प्रस्तुत किया है, तो उस पर विचार किया जायेगा ।

[6] जहां अनुशासनिक या न्यायालयिक कार्यवाहियों लंबित होने पर निलंबन प्रतिसंज्ञित किया गया हो, उस दशा में कर्मचारी के विरुद्ध उक्त कार्यवाही समाप्त होने से पहले उप-विनियम [1] के अधीन पारित कोई भी आदेश, कार्यवाहियों की समाप्ति के बाद उप-विनियम [1] में उल्लिखित प्राधिकारी द्वारा स्वप्रेरणा से पुनर्विलोकित किया जायेगा और वह उप-विनियम [3] या, यथास्थिति, उप-विनियम [5] के उपबंधों के अनुसार आदेश पारित करेगा ।

[7] उप-विनियम [5] के अंतर्गत आनेवाले मामले में निलंबन की अवधि तब तक सेवा काल नहीं समझी जाएगी, जब तक कि सक्षम प्राधिकारी विशेष रूप से निर्देश न दे कि वह किसी विनिर्दिष्ट प्रयोजन के लिए सेवा अवधि समझी जाए :

परंतु कर्मचारी यदि चाहे, तो सक्षम प्राधिकारी यह आदेश दे सके कि निलंबन की अवधि कर्मचारी को देय और अनुज्ञेय किसी भी प्रकार की छुट्टी में परिवर्तित कर दी जाए । इस परंतुक के अधीन सक्षम प्राधिकारी का आदेश अंतिम होगा और निम्न, बातों की मंजूरी के लिए उच्च अधिकारी की स्वीकृति आवश्यक नहीं होगी :-

एक ] अस्थायी कर्मचारी के मामले में तीन महीनों से अधिक असाधारण छुट्टी, और

दो ] स्थायी कर्मचारी के मामले में पांच वर्षों से अधिक किसी भी प्रकार की छुट्टी ।

[8] उप-विनियम [2], उप-विनियम [3] और उप-विनियम [5] के अधीन भत्तों की अदायगी उन समस्त शर्तों के अधीन होगी, जिनके अधीन ये भत्ते अनुज्ञेय हैं ।

[9] उप-विनियम [3] के परंतुक या उप-विनियम [5] के अधीन अवधारित राशि, विनियम 24 के अधीन अनुज्ञेय जीवन-निर्वाह भत्ता और अन्य भत्तों से कम नहीं होगी ।

#### समाप्तीकरण :-

[1] जहां निलंबन की अवधि छुट्टी पर बिताई गई अवधि [जिसमें असाधारण छुट्टी भी सम्मिलित है] मानने का आदेश हो, और यह पता चला हो कि कर्मचारी द्वारा निलंबन की अवधि के दौरान प्राप्त की गई जीवन-निर्वाह और प्रतिकारात्मक भत्तों की कुल राशि छुट्टी पर रहने पर मिलने वाले देय वेतन एवं भत्तों की कुल राशि से अधिक हो तो ऐसी स्थिति में वह अतिरिक्त राशि कर्मचारी से वसूल की जाएगी ।

[2] सक्षम प्राधिकारी को यह विवेकाधिकार है कि वह या तो आनुपातिक वेतन और भत्ते दे और निलंबन अवधि को किसी विनिर्दिष्ट प्रयोजन अथवा प्रयोजनों के लिए सेवाकाल माने या केवल आनुपातिक वेतन और भत्ते दे। जब किसी निलंबन अवधि को सेवाकाल नहीं माना जाता है तब सक्षम प्राधिकारी को संपूर्ण वेतन और भत्ते देने का विवेकाधिकार नहीं है। यदि ऐसा कोई आदेश पारित नहीं किया गया है जिसमें कि यह निर्देश दिया गया हो कि सेवा से अनुपस्थिति के किसी काल को किसी विनिर्दिष्ट प्रयोजन के लिए सेवा पर उपस्थिति की अवधि मानी जाए, जो उस दशा में सेवा से अनुपस्थिति की उस अवधि को सेवा से अनुपस्थिति ही माना जाए। तथापि, ऐसी स्थिति में पिछली सेवा अर्थात् पदच्युति, बर्खास्तगी, अनिवार्य सेवा-निवृत्ति या निलंबन के पूर्व की गई सेवा का समपहरण नहीं किया जाएगा।

[3] जहां किसी निलंबित कर्मचारी के विरुद्ध बड़ी शास्ति के अधिरोपण के लिए अनुशासनिक कार्यवाही की गई है और अंततः छोटी शास्ति का अधिरोपण किया गया है, तो निलंबन अवधि, सेवाकाल माना जा सकता है और संबंधित कर्मचारी विनियम 27 के अधीन आदेश द्वारा निलंबन की कालावधि के लिए संपूर्ण वेतन और भत्तों का हकदार होना चाहिए।

#### अध्याय - 4

अगर इस विनियमावली के निर्वचन का कोई प्रश्न उत्पन्न हो तो उसे न्यासी मंडल के समक्ष प्रस्तुत किया जायेगा जो समय-समय पर केंद्रीय सरकार द्वारा जारी किये गये अनुदेशों से मार्गदर्शन प्राप्त करेगा अगर वे अनुदेश इस विनियमावली से असंगत नहीं हैं।

जहां कहीं अध्यक्ष की यह राय है कि इस विनियमावली के किसी विनियम के कारण किसी कर्मचारी या कर्मचारी वर्ग अथवा किसी खास व्यक्ति को अनावश्यक कठिनाई होती है तो वे लिखित में कारण बताते हुए आदेश जारी करके इस विनियमावली की अपेक्षाओं को उस प्रोना तथा एसी शर्तों पर शिथिल कर सकते हैं जो उस कठिनाई को न्याय संगत तथा साम्यपूर्ण रूप से कम करने के लिए आवश्यक हो तथा इसकी रिपोर्ट न्यासी मंडल को भेजे

[फा.सं. पी.आर. 12016/41/93-पी ई-1]

के० वी० राव, संयुक्त सचिव

**MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT**  
(Ports Wing)  
**NOTIFICATION**

New Delhi, the 19th September, 1997

अनुसूची -

ANNEX. 4.3

**GSR 561(E).**—In exercise of the powers conferred by Sub-section-(1) of Section 124, read with sub-section (1) of 132 of the Major Port Trust Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Jawaharlal Nehru Port Trust Employees (Pay & Allowances) Regulations made by the Board of Trustees for the Jawaharlal Nehru Port and set out in the schedule annexed to this notification.

2. The said regulations shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette.

[File No. PR-12016/41/93/PE-I]

K.V. RAO, Jr Secy

**SCHEDULE**

**JAWAHARLAL NEHRU PORT TRUST EMPLOYEES**

**PAY & ALLOWANCES**

**REGULATIONS, 1997**

**CHAPTER-I**

**INTRODUCTION**

In exercise of the powers conferred under Section 28 of the 'Major Port Trusts Act 1963' (38 of 1963), the Board of Trustees of the Jawaharlal Nehru Port hereby makes the following regulations, namely:—

**SHORT TITLE AND APPLICATION:**

1. These regulations shall be called the Jawaharlal Nehru Port Trust Employees (Pay and Allowances) Regulations, 1997 and they shall be applicable to all employees from such date as the Central Government shall notify in that behalf in the Gazette of India.

**DEFINITIONS:**

2. In these regulations, unless there is anything repugnant in the context or subject:

- (1) 'ACT' means the 'MAJOR PORT TRUSTS ACT—1963' and any statutory amendments thereto.
- (2) 'Board', 'Chairman', 'Deputy Chairman' and 'Heads of Departments' shall have the same meaning as respectively assigned to them in the ACT.
- (3) 'CADRE' means the strength of a service or a part of a service sanctioned as a separate unit.
- (4) 'COMPENSATORY ALLOWANCE' means an allowance included in the Schedule or approved for inclusion in the Schedule or granted under these or any other regulations to meet personal expenditure necessitated by the special circumstances in which duty is performed. It includes a travelling allowance.
- (5) 'COMPETENT AUTHORITY' means the appointing authority as defined in the Jawaharlal Nehru Port Trust Employees (Classification, Control and Appeal) Regulations or such other authority subordinate to the competent Authority to which the power is delegated by the Board.
- (6) 'DUTY' is deemed to include:—
  - (a) Service as a probationer or apprentice provided that such service is followed by confirmation,
  - (b) Joining time as hereinafter defined.
  - (c) A course of instruction or training in India or abroad, and
  - (d) Such periods of authorised absence as may be decided as duty under the provisions of these and/or any other regulations framed under the Act.

- (7) 'EMPLOYEE' means any person appointed to a post on a fixed pay or a time-scale of pay borne on the Schedule or approved to be borne on the Schedule.
- (8) 'FEE' means a recurring or non-recurring payment to an employee from any source other than the General Account of the Port but does not include—
- Unearned income such as income from a property, a dividend and interest on a security; and
  - income from literary, cultural, artistic, scientific or technological efforts and income from participation in sports activities as amateur.
- (9) 'FOREIGN SERVICE' means service, in which an employee receives pay with the sanction of the competent authority from any source other than the General Account or the Pilotage Account of the Port.
- (10) 'GOVERNMENT' means the Govt. of India.
- (11) 'HONORARIUM' means a recurring or non-recurring payment granted to an employee from the General Account of the Port as remuneration for special work of an occasional or intermittent character.
- (12) 'JOINING TIME' means time allowed to an employee on transfer to join a new post or to travel to or from a station to which he is transferred.
- (13) 'LEAVE SALARY' shall have the same meaning as defined in the Jawaharlal Nehru Port Trust Employees (Leave) Regulations.
- (14) 'LIEN' means the right of an employee to hold substantively either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a permanent post, to which he has been appointed substantively.
- Explanation:
- An employee shall be confirmed in a permanent post only once in the service of the Board. Confirmation will be made after completion of the probation to the satisfaction of the competent authority on a permanent post held by the employee after entry to the service of the Board. Regular appointment to any other permanent post in the service of the Board after confirmation on a permanent post will entitle the employee to hold the lien on that other permanent post.
- (15) 'MONTH' mean a calendar month. (In calculating a period expressed in terms of months and day, complete calendar months irrespective of the number of days in each, should first be calculated and the odd number of days calculated subsequently).
- (16) 'OFFICIATE'—An employee 'officiates' in a post when he performs the duties of a post on which another person holds a lien. The Competent Authority may, if it thinks fit, appoint an employee to officiate in a vacant post on which no other employee holds a lien.
- (17) 'PAY' means the amount drawn monthly by an employee as—
- the pay, (other than special pay or pay granted in view of his personal qualifications), which has been sanctioned for a post held by him substantively or in an officiating capacity or to which he is entitled by reason of his position in the service to the Board and includes pay drawn in a temporary post.
  - Special pay, personal pay, and
  - any other emoluments which may be classed as pay by the Board with the prior approval of the Government.
- (18) 'PERMANENT POST' means a post sanctioned without limit of time and carrying a fixed pay or time-scale of pay borne on the Schedule or approved to be borne on the Schedule.
- (19) 'PERSONAL PAY' means additional pay granted to an employee—
- to save him from a loss of substantive pay in respect of a permanent post due to revision of pay or to any reduction of such substantive pay otherwise than as a disciplinary measure; or
  - in exceptional circumstances, on other personal consideration in accordance with the general orders issued by the Government as the case may be.

- (20) 'PORT' means Jawaharlal Nehru Port.
- (21) 'PRESUMPTIVE PAY OF A POST' when used with reference to any particular employee means the pay to which he would be entitled if he held the post substantively and was performing its duties, but it does not include special pay unless he performs or discharges the work or responsibility in consideration of which the special pay was sanctioned.
- (22) 'SCHEDULE' means the schedule prepared from time to time under the provisions of Section 23 of the Act.
- (23) 'SPECIAL PAY' means an addition, in the nature of pay, to the emoluments of a post or of an employee, granted in consideration of—
- the specially arduous nature of the duties or
  - a specific addition to the work or responsibility.
- (24) 'SUBSISTENCE GRANT' means a monthly grant made to an employee who is not in receipt of pay or leave salary.
- (25) 'SUBSTANTIVE PAY' means the pay [other than special pay, personal pay or emoluments classed as pay under sub-clause (iii) of Clause (17) of this regulation] to which an employee is entitled on account of a post to which he has been appointed substantively or by reason of his substantive position in a cadre.
- (26) 'TEMPORARY POST' means a post sanctioned for a limited time and carrying a fixed pay or time-scale of pay borne on the Schedule or approved to be borne on the Schedule.
- (27) (a) 'TIME-SCALE OF PAY' means pay which subject to the conditions prescribed in these regulations, rises by periodical increments from a minimum to maximum.
- (b) Time scales are said to be identical if the minimum, the maximum, the period of increment and the rate of increment of the time-scales are identical.
- (c) A post is said to be on the same time scale as another post on a time scale if the two time-scales are identical and the posts fall within a cadre or class in a cadre such cadre or class having been created in order to fill all posts involving duties of approximately the same character or degree of responsibility in the service of the Board so that the pay of a holder of a post is determined by his position in the cadre or class and not by the fact that he holds that post.
- (28) 'TRAVELLING ALLOWANCE' means an allowance granted to an employee to cover the expenses which he incurs on travelling in the course of his employment. It includes allowances granted for the maintenance of any mode of conveyance.

### CHAPTER III PAY & ALLOWANCES

#### 3. Regulation of pay in pay scale—

- (1) The time-scale of pay applicable to various posts shall be prescribed by the Government from time to time and included in the schedule.
- (2) The pay of an employee appointed to a post in the service of the Board shall be regulated and determined within the time-scale of pay applicable to the post, in accordance with these regulations.
- (3) The pay of an employee shall not be so increased as to exceed the maximum pay sanctioned for his post.

#### 4. Fixation of initial pay—

- (1) The initial pay of an employee who is appointed to a post in the Board's service on a time-scale of pay is regulated as follows :

- (a) (i) Where an employee holding a post, in a substantive, temporary or officiating capacity in the Board's service is appointed in a substantive, temporary or officiating capacity, as the case may be, subject to the fulfilment of the eligibility conditions as prescribed in the relevant Recruitment Rules, to another post carrying duties and responsibilities of greater importance than those attaching to the post held by him, his initial pay in the time-scale of the higher post shall be fixed at the stage next above the national pay arrived at by increasing his pay in respect of the lower post held by him regularly by an increment at the stage at which such pay has accrued or rupees twenty-five only, whichever is more. Save in cases of appointment on deputation or foreign service to an ex-cadre post, or to a post on ad-hoc basis, the employee shall have the option, to be exercised within one month from the date of appointment, to have the pay fixed under this regulation from the date of appointment or to have the pay fixed initially at the stage of the time scale of the higher post above the pay in the time scale of the lower post and re-fixed in accordance with this regulation on the date of accrual of next increment in the time scale of pay of the lower post. In cases, where an ad-hoc appointment is followed by regular appointment without break, the option is admissible as from the date of initial appointment to be exercised within one month from the date of regular appointment.

Provided that where an employee is immediately before his appointment on regular basis to a higher post, drawing pay at the maximum of the time-scale of the lower post, his initial pay in the time-scale of the higher post shall be fixed at the stage next above the pay notionally arrived at by increasing his pay in respect of the lower post held by him on regular basis by an amount equal to the last increment in the time-scale of the lower post or rupees twenty-five, whichever is more.

- (ii) When the appointment to the new post does not involve assumption of duties and responsibilities of greater importance he shall draw as initial pay, the stage of the time-scale of the new post which is equal to his pay in respect of the old post held by him on regular basis, or, if there is no such stage, the stage next above his pay in respect of the old post held by him on regular basis.

Provided that, where the minimum pay of the time-scale of the new post is higher than his pay in respect of the old post held by him regularly, he shall draw the minimum as the initial pay.

Provided further that in a case where pay is fixed at the same stage, he shall continue to draw that pay until such time as he would have received an increment in the time-scale of the old post and in cases where pay is fixed at the higher stage, he shall get his next increment on completion of the period when an increment is earned in the time-scale of the new post.

On appointment on regular basis to such a new post, other than to an ex-cadre post on deputation or foreign service the employee shall have the option, to be exercised within one month from the date of such appointment, for fixation of his pay in the new post with effect from the date of appointment to the new post or with effect from the date of increment in the old post.

- (iii) When appointment to new post is made on his own request and the maximum pay in the time-scale of new post is lower than his pay in respect of the old post held regularly, he shall draw that maximum as his initial pay.



(b) If the conditions prescribed in clause (a) are not fulfilled, he shall draw as initial pay on the minimum of the time scale:

Provided that, both in cases covered by clause (a) and in cases, other than the cases of re-employment after resignation or removal or dismissal from the Board's service, covered by clause (b), if he has previously held substantively or officiated in—

(i) in the same post, or

(ii) a permanent or temporary post on the same time-scale, or

(iii) a permanent or a temporary post (including a post in a body, incorporated or not, which is wholly or substantively owned or controlled by the Government) on an identical time-scale, then the initial pay shall not, except in cases of reversion to Board's service be less than the pay, other than special pay, personal pay or any other emoluments which may be classed as pay under regulation 2 (17) (iii) which he drew on the last occasion, and he shall count the period during which he drew that pay on a regular basis on such last and any previous occasions for increment in the stage of the time-scale equivalent to that pay. If, however, the pay last drawn by the employee in a temporary post had been inflated by the grant of premature increments, the pay which he would have drawn but for the grant of these increments shall, unless otherwise ordered by the authority competent to create the new post, be taken for the purposes of this provision to be the pay which he last drew in the temporary post which he had held on a regular basis. The service rendered in a post referred to in provision (iii) shall on reversion to the Board's service, count towards initial fixation of pay, to the extent and subject to the conditions indicated below :

- (a) The employee should have been approved for appointment to the particular grade or post in which the previous service is to be counted;
- (b) all his seniors, except those regarded as unfit for such appointment, were serving in posts carrying the scale of pay in which benefit is to be allowed or in higher posts, and at least one junior was holding a post carrying the scale of pay in which the benefit is to be allowed,
- (c) the service will count from the date his junior is promoted on a regular basis and the benefit will be limited to the period the employee would have held the post in his Board's service had he not been appointed to the foreign service.
- (2) For purpose of this regulation the appointment to a new post shall not be deemed to involve the assumption of duties and responsibilities of greater importance if the new post is on the same time scale of pay as the old post, which the employee holds on a regular basis at the time of his appointment to a new post.
- (3) Notwithstanding anything contained in this regulation where an employee holding an ex-cadre post is appointed regularly to a post in his cadre his pay in the cadre post will be fixed only with reference to his presumptive pay in the cadre post which he would have held but for his holding any ex-cadre post by virtue of which he becomes eligible for such appointment.

#### 5. Fixation of pay when pay scale is reduced on pay revision—

The initial substantive pay of an employee who is appointed substantively to a post on a time-scale of pay which has been reduced for reasons other than a diminution in the duties or responsibilities attached to such post and who is not entitled to draw pay on the time scale as it stood prior to reduction, is regulated by Regulation 4 provided that in cases, other than those of re-employment after resignation or removal or dismissal from service if he either—has previously held substantively or officiated in —

(a) the same post prior to reduction of its time scale, or

(b) a permanent or temporary post on the same time-scale as the unreduced time scale of the post, or

(c) a permanent or a temporary post on a time scale of pay identical with the unreduced time scale of the post, such temporary post being on the same time scale as a permanent post ;

then the initial pay shall not be less than the pay, other than special pay, personal pay or emoluments classed as pay under regulation 2 (17) (iii); which he would have drawn under Regulation 4 on the last such occasion, if the

reduced time scale of pay had been in force from the beginning and he shall count for increments the period during which he would have drawn that pay on such last and any previous occasions.

#### 6. Fixation of pay of a probationer or apprentice :

- (1) Notwithstanding anything contained in these Regulations, the following provisions shall govern the pay of an employee who is appointed as a probationer in another cadre and subsequently confirmed in that cadre.

- (a) during the period of probation he shall draw pay at the minimum of the time scale or at the probationary stages of the time scale of such cadre:

Provided that if the presumptive pay of the permanent post which he would have held but for appointment as probationer should at any time be greater than the pay fixed under this clause, he shall draw the presumptive pay of the permanent post;

- (b) on confirmation in such cadre after the expiry of the period of probation, the pay of the employee shall be fixed in the time scale of such cadre in accordance with the provisions of Regulation 4:

Provided that the pay of the employee shall not be so fixed under Regulation 4 with reference to the pay that he would have drawn in the previous post if he was holding the same in temporary capacity, but he shall continue to draw the pay in the time scale of pay of such cadre.

- (2) The provisions contained in sub-regulation (1) shall apply mutatis mutandis to cases of employees appointed on probation against temporary posts in another cadres where recruitment to permanent posts of such cadre is made as probationers.

- (3) Notwithstanding anything contained in these Regulations an employee who is appointed as an apprentice in another cadre shall draw :

- (a) during the period of apprenticeship, the stipend or pay prescribed for such period provided that if the presumptive pay of the permanent post should at any time be greater than the stipend or pay fixed under this clause, he shall draw the presumptive pay of the permanent post.

- (b) On satisfactory completion of the apprenticeship and regular appointment to a post in the cadre, the pay as fixed in the time-scale of such cadre under Regulation 4:

Provided that the pay of the employee shall not be so fixed under Regulation 4 with reference to the pay if any that he would have drawn in any previous post which he was holding in a temporary capacity, but he shall continue to draw the pay in the time-scale of pay of the cadre.

#### 7. Option at the time of revision of the time scale of pay :

The holder of a post, the pay of which is changed, shall be treated as if he were transferred to a new post on the new pay. Provided that he may at his option retained his old pay until the date on which he has earned his next or any subsequent increment on the old scale or until he vacates his post or ceases to draw pay on that time scale of pay. The option once exercised will be final.

#### 8. Grant of Increment —

An increment shall ordinarily be drawn as a matter of course from the first of the month in which it falls due normally or after postponement as the case may be. If an employee is on leave on the date when the increment is due, the increment will be drawn from the date of resumption of duty by him.

#### 9. Counting of service for increment

The following provisions prescribe the conditions on which service counts for increments in a time-scale—

- (1) All duty in a post on a time-scale counts for increments in that time-scale:

Provided that for the purpose of arriving at the date of the next increment in that time-scale, the total of all such periods as do not count for increment in that time-scale shall be added to the normal period after which increment would otherwise be due.

- (2) All leave including extra-ordinary leave as defined in the JNPT Employees (Leave) Regulations taken on medical certificate, due to civil commotion or for prosecuting higher technical and scientific studies and the period of deputation out of India shall count for increment in the time scale applicable to the post which the employee was holding in regular or officiating capacity at the time he proceeded on leave or deputation out of India and would have continued to officiate but for his proceeding on leave or deputation out of India;

Provided that where an employee takes extra-ordinary leave for any reasons beyond the control of the employee the Chairman may direct that such extra-ordinary leave shall be counted for increments.

- (3) If an employee while holding a permanent post in officiating capacity or holding a temporary post on a time scale of pay, applicable to such permanent or temporary post, is appointed to officiate in a higher post or to hold a higher temporary post, his officiating or temporary service in the higher post shall, if he is re-appointed to the lower post or is appointed or is reappointed to a post on the same time-scale of pay be taken into consideration for increments in the scale applicable to such lower post. The period of officiating service in the higher post which counts for increment in the lower post is, however, restricted to the period during which the employee would have officiated in the lower post but for his appointment to the higher post. This clause shall also apply to an employee who was not actually officiating in the lower post at the time of his appointment to the higher post, but who would have so officiated in such lower post or in a post on the same time-sale of pay had he not been appointed to the higher post.
- (4) Foreign service counts for increments in the time scale applicable to —
- (i) the post in the Board's service on which the employee concerned holds a lien;
  - (ii) the post in the Board's service in which the employee was officiating immediately before his transfer to foreign service, for so long as he would have continued to officiate in that post or a post on the same time-scale, but for his going on foreign service;
  - (iii) any post in the parent cadre in a lower scale of pay to which the employee is appointed on reversion from the foreign service subject to the fulfilment of the conditions mentioned in the provision to sub-regulation (1) of Regulation 4.
- (5) Joining time as defined in regulation 2 (12) counts for increments in the time-scale applicable to the post held on regular or officiating capacity by an employee at the time of transfer.
- (6) In the case of an employee who has officiated in a higher post in short spells on different occasions before he is regularly appointed in that post, the pay and date of increment in that post should first be determined by giving the benefit of past service under the provision to sub-regulation (1) of regulation 4 and then the proviso to sub-regulation (1) of this regulation should be applied to postpone the date of increment by spells of non-qualifying periods, if any, occurring after regular appointment in the past.
- (7) Where a person has been selected for regular appointment and before formally taking over charge of the post for which selected the person is required to undergo training, training undergone by such an employee whether on remuneration of stipend or otherwise may be treated as duty for the purpose of drawing increments.

#### 10. Grant of Advance Increment

- (1) The Chairman in respect of all posts and the Dy. Chairman in respect of Class III and Class IV posts may grant a premature increment to an employee on a time scale of pay in accordance with the guidelines laid down by the Govt. from time to time.
- (2) Unless otherwise provided future increments after the grant of a premature increment shall be regulated in the normal course.
- (3) Higher initial pay shall be granted to an employee at the time of appointment to a post only if it is recommended by the Selection Committee which recommended his appointment.
- (4) Premature increments shall not be granted to an employee in the following cases:—
- (i) as a reward of meritorious work;
  - (ii) in disregard of the normal rules governing fixation of pay except in cases of hardship or where the circumstances are unusual;
  - (iii) to take into account the monetary equivalent of certain perquisites allowed, special pay drawn, or deputation allowance granted in a previous post, for the purpose of fixing the pay on appointment to another post where such monetary benefits are not permissible.

**11. Fixation of pay when an employee is transferred to lower post or grade**

- (1) The competent authority which orders the transfer of an employee as penalty; from a higher to a lower grade or post may allow him to draw any pay, not exceeding the maximum of the lower grade or post which it may think proper;

Provided that the pay allowed to be drawn by an employee under this Regulation shall not exceed the pay which he would have drawn by operation of regulation 4 read with regulation 9.

- (2) Once the pay of the employee is fixed in the lower post in the manner indicated in sub-regulation (1) above, the regulation of increments in the lower post shall be made in the normal course unless the increment in the lower post is also withheld.

**12. Fixation of pay when pay be reduced**

- (1) If the pay of an employee is reduced as a measure of penalty to a lower stage in his time-scale of pay the competent authority while ordering such reduction shall state the period, for which such reduction shall be effective and whether, on restoration, the period of reduction shall operate to postpone future increment and, if so, to what extent.

- (2) If the grade of post or time scale of an employee is reduced as a measure of penalty the competent authority while ordering the reduction may, or may not specify the period for which the reduction shall be effective; but where the period is specified, that competent authority shall also state whether on restoration, the period of reduction shall operate to postpone future increments and, if so, to what extent.

- (3) Under sub-regulation (1) reduction to a lower stage in a time scale cannot be ordered as a permanent measure, and can be only for a specific period at the end of which the employee must be restored to the same stage in the time scale held by him immediately prior to the imposition of such penalty:

- (4) If the original order of reduction lays down that the period of reduction shall not operate to postpone future increments, the employee should be allowed the pay which he would have drawn in the normal course but for the reduction. If the original order specifies that the period of reduction was to operate to postpone further increments for any specified period the pay of the employee shall be fixed in accordance with the above but after treating the period for which the increments were to be postponed as not counting for increments.

- (5) Under sub-regulation (2) an employee may be reduced to lower grade or post or time scale for a specified period or unspecified period. Where the period of reduction is specified an employee shall be restored to the previous grade post or time scale after the expiry of the specified period and the pay of the employee on restoration shall be decided in accordance with sub-regulation (4). In cases where the reduction is for an unspecified period if and when the employee is reappointed to the higher post in normal course the pay in the higher post shall be regulated in accordance with the normal rules relating to pay fixation.

**13. Refixation of pay when reduction of post, grade, pay, scale of pay set aside**

Where an order of penalty of withholding of increment of an employee or reduction of his grade or post, or time-scale of pay is set aside or modified by a competent authority on appeal, revision or review, the pay of the employee shall, notwithstanding anything contained in these regulations be regulated in the following manner:

- (a) if the said order is set aside he shall be given for the period such order has been in force, the difference between the pay to which he would have been entitled had that order not been made and the pay he had actually drawn;
- (b) if the said order is modified, the pay shall be regulated as if the order as modified had been made in the first instance.

**EXPLANATION:** If the pay drawn by an employee in respect of any period prior to the issue of the orders of the competent authority under this regulation is revised, the leave salary and allowance (other than travelling allowance), if any, admissible to him during that period shall also be revised on the basis of revised pay.

**14. Restriction in increase of pay on adhoc appointment or foreign service**

The competent authority may by order restrict the increase in pay in a case in which an employee is appointed to hold a post on adhoc basis or transferred on foreign service to another post outside the regular line of his promotion or appointed to officiate in a higher post subject to the limit laid down by the Govt. from time to time.

**15. Special/Personal Pay**

- (1) The posts on which special/personal pay are admissible to the employees shall be specified in the schedule.
- (2) Except when ordered otherwise by the Central Government special/personal pay shall be reduced by any amount by which the recipient's pay may be increased and shall cease as soon as his pay is increased by an amount equal to his special/personal pay.
- (3) Where an employee is in receipt of a special pay in a post his pay on promotion to a higher post may be fixed after taking into account the special pay drawn in the lower post subject to the condition that;
  - (i) The special pay in the lower post should have been granted in lieu of separate higher scale.
  - (ii) The special pay should have been drawn in the lower post continuously for a minimum period of three years on the date of promotion.
  - (iii) It should be certified that but for the promotion the employee would have continued to draw the special pay in the lower post.

**16. Fixation of pay on a temporary post**

- (1) When a temporary post is created which may have to be filled by a person who is not an employee of the Board, the pay of the post shall be fixed by the competent authority with reference to the minimum that is necessary to secure the services of a person capable of discharging efficiently the duties of the post.
- (2) When a temporary post is created which will be filled by a person who is already an employee of the Board its pay should be fixed by the competent authority with due regard to—
  - (a) The character and responsibility of the work to be performed and
  - (b) The existing pay of employees of a status sufficient to warrant their selection for the post.
- (3) While fixing pay under this regulation guiding principles laid down by the Government from time to time shall be observed.

**17. Grant of Compensatory Allowances**

- (1) Grant of compensatory allowance shall be so regulated that the allowance is not on the whole a source of profit to the recipient.
- (2) A compensatory allowance attached to a post will cease to be drawn by an employee when he vacates the post.

**18. Dearness, House Rent and City Compensatory Allowance**

- (1) **Dearness Allowance**— Dearness Allowance at such rates as may be prescribed by the Govt. from time to time shall be payable to employees in addition to pay. The amount of dearness allowance shall be adjusted quarterly at the prescribed rate in accordance with the average increase/decrease in the applicable price index.
- (2) House rent allowance at such rate as may be prescribed by the Govt. from time to time shall be payable in addition to pay to employees who are not in occupation of a residence allotted by the Board.
- (3) City Compensatory Allowance at such rate as may be prescribed by the Govt. from time to time shall be payable to employees in addition to pay.
- (4) The employees who are allowed the concession of free Board and lodging or messing allowance as a condition of service will be entitled to Compensatory (City) Allowance at 50% of the prescribed rates.
- (5) 'PAY' for the purposes of payment of these allowances means pay as defined in Regulation 2 (17) and shall include non-practising allowance in the cases of medical officers and pension or a part thereof taken into account for the purpose of fixation of pay of re-employed pensioners.
- (6) 'RENT' means the charges paid by an employee as consideration for unfurnished accommodation occupied by him if he is a tenant and the gross rental value of the house as assessed for the municipal purposes or otherwise without deduction of the rebate of 10 per cent of account of repairs if he is an owner, and shall, in both cases, include municipal and other taxes, except service taxes levied separately and described as such that are legally payable by the occupier.



- (7) An employee will be paid City Compensatory Allowance and House Rent Allowance, if eligible, irrespective of his place of residence.

Provided that:

- (1) Absence of an employee from the place of duty during holidays except those affixed to leave will not affect his eligibility for the city compensatory and house rent allowance.
  - (2) For the period of an official tour, an employee's entitlement to these allowances shall be regulated with reference to his headquarters.
- (8) An employee shall not be entitled to HRA, if
- (i) He has occupied the residence allotted by the Board.
  - (ii) He/She shares accommodation allotted rent-free to another employee; or
  - (iii) He/She resides in accommodation allotted to his/her parent or son or daughter by a Government, Semi-Government, Autonomous or Public Sector Body under the control of a government.
  - (iv) His wife/her husband has been allotted an accommodation at the same station by a Government, Semi Government, Autonomous or Public Sector Body, under the control of a government, whether he/she resides in the accommodation or he/she resides separately in accommodation rented by him/her.
- (9) Where an employee is living in a house owned by him/her or if he/she shares accommodation allotted to another employee [excluding those referred in sub-regulation 8 (ii), 8(iii) and 8(iv)] or he/she shares private accommodation of another employee [including those referred to in sub regulation 8(iii) and 8(iv)] he/she will be eligible for HRA at the rates specified subject only to the condition that he/she pays rent/or contributes towards rent or house or property tax but without reference to the amount actually paid or contributed. Grant of HRA to an employee living in a house owned by him/her or living in a house owned by a Hindu Undivided Family in which he is a Coparcener shall be without reference to the amount of gross rental value as assessed by the municipal authorities. In cases, where husband/wife/parents/children, two or more of them are employees of the Board and share accommodation allotted to another employee by a Govt., Semi-Government, Autonomous or Public Sector Body under the control of a government, only one of them shall be entitled to receive HRA at their choice.
- (10) An employee will be entitled to draw city compensatory and house rent allowances during and in respect of periods of leave at the same rates at which he was drawing these allowances before he proceeded on leave. For this purpose, leave means total leave of all kinds as defined under the JNPT Employees (Leave) Regulations not exceeding 120 days or the first 120 days of the leave if the actual period of the leave exceed that period but shall not include terminal leave, whether running concurrently with the notice period or not. When holidays are combined with leave, the entire period of holidays and leave should be taken as one spell of leave. Any employee will continue to be entitled to house rent allowance as well as City Compensatory Allowance during leave preparatory to Retirement (L.P.R.) subject to submission of certificate that the employee concerned and/or his family continues to reside at the same place/station.
- (a) In the case of an employee who is originally granted leave for a period exceeding four months on the basis of a medical certificate and has ultimately to retire from the Board's service on grounds of invalidity, the entire leave shall be deemed to be leave preparatory to retirement and the amount of city compensatory and house rent allowances already paid shall not be recovered or adjusted from other amounts due to the employee. The case of an employee who has originally granted leave on medical grounds or otherwise but does not rejoin duty after expiry of such leave owing to his death or invalidation during such leave may also be regulated in the same manner.
  - (b) In case, where an employee who is sanctioned leave whether on medical grounds or otherwise does not rejoin duty after availing himself of such leave and resigns, he shall not be eligible for either city compensatory allowance or house rent allowance for the entire period of such leave. The competent authority shall be entitled to recover and/or adjust the amount drawn on this account from the amount due to the employee.
  - (c) Payment of these allowances to an employee during and in respect of period of leave in excess of 120 days on grounds other than medical grounds mentioned in clause (11) below, shall be subject to the employee furnishing certificates prescribed.
  - (d) The aforesaid limit of 120 days shall be extended for the purpose of the grant of these allowances in the cases of the employees suffering from TB, cancer or such other chronic ailments during the period of leave taken on medical grounds. It is immaterial whether the leave is based on a medical certificate from the very commencement or is in continuation of other leave.

- (e) Leave taken during the course of training or immediately after the completion of training abroad to cover stay-overs/stop-overs except on medical ground resulting in the absence of the trainees beyond a period of six months cannot be treated as part of the period of training and as such the employee concerned will not be entitled to any city compensatory and house rent allowance during such period of leave taken on training abroad irrespective of whether the leave falls within the first six months of training or immediately after the completion of the training abroad.
- (11) During joining time, an employee shall continue to draw city compensatory allowance and house rent allowance at the same rates at which he was drawing these allowances at the station from which he was transferred. Where, however, joining time is affixed to leave, joining time shall be added to the period of leave unless in any case it is otherwise expressly provided.
- (12) An employee going abroad on deputation shall be eligible to draw city compensatory and house rent allowances at the rates admissible to him from time to time at the headquarters from where he proceeds abroad on deputation in the following manner and subject to the following conditions:
- (a) Where the deputation does not exceed one year: Compensatory (City) allowance and house rent allowance will be payable for the entire period of deputation.
- (b) An employee proceeding on deputation abroad for a period exceeding one year will be eligible for city compensatory allowance and/or house rent allowance for such time as his family remains at the headquarters. In the event of an employee applying for family passage to the place of deputation abroad or for Transfer Travelling Allowance in respect of his family's journey from the headquarters in India to his home-town or any other station, he will only be entitled to city compensatory allowance and/or house rent allowance for the period during his family actually resided at the last headquarters of the employee in India.
- (c) Where the deputation does not initially exceed one year but is subsequently extended beyond one year: City Compensatory Allowance and house rent allowance will be payable upto the date of the orders extending the period of deputation beyond one year. Therefore, the allowances shall be payable as per clause (b) above.
- (d) The payment of allowances shall be subject to the production of prescribed certificates.
- (13) An employee who is deputed for training abroad under any training sponsored by the Board or the Govt. or operated through non-official channels shall be entitled to draw (i) city compensatory allowance and (ii) house rent allowance during the entire period of such training at the rates admissible to him from time to time at the place of duty from where he was deputed abroad for training subject to the production of prescribed certificates.
- (14) An employee, whether permanent or temporary, who is sent on training to a place in India, and whose period of training is treated as duty shall be entitled to draw during the entire period of such training city compensatory and house rent allowance at the rates admissible to him, from time to time, at either the place of training or the place of duty from where he proceeded on training, whichever is more favourable to him. For claiming the allowance admissible at the place of duty from which an employee proceeded to another place for training, he will be required to furnish the requisite prescribed certificate(s) :
- Provided that an employee who is granted travelling allowance while on tour and drawn daily allowance at the place of training will be entitled to house rent allowance and city compensatory allowance only at the rates admissible to him at the place of duty from which he proceeded on training.
- (15) The city compensatory and house rent allowance shall be payable to an employee under suspension subject to the conditions and restrictions prescribed.
- Provided that if in the interest of the Board, the headquarters of an employee under suspension is changed, he shall be entitled to the allowances as admissible at the new headquarters.
- (16) The payment of city compensatory and house rent allowances in the case of re-employed pensioners shall be regulated as follows:
- (i) In the case of officers whose pay plus their pension exceeds the sanctioned maximum pay of post, the allowances will be calculated on the maximum.
- (ii) In the case of officers whose pay on re-employment is fixed without taking into account the entire pension or a part thereof, the amount of pension not taken into account shall also not be taken into account for the purpose of the grant of city compensatory and house rent allowance.
- (iii) In other cases, the allowances will be calculated on pay plus pension.



- (17) In the case of a married female employee residing with her husband and in the case of an unmarried female employee residing with her father or other member or members of her family who are not employees, the rent paid by her husband or, as the case may be, by her father or other members of her family, shall be deemed to be rent paid by her and such female employee shall subject to the other provisions of this Regulation be entitled to house rent allowance.

#### 19. (1) Fees & Honorarium:

An employee may with prior approval of the competent authority be permitted, if this can be done without detriment to his official duties and responsibilities, to perform a specified service or series of services or undertake a work for a person or body and to receive a remuneration therefor if the service be material, in the form of a non-recurring or recurring fee.

- (2) Unless the Board otherwise directs, one third of any non-recurring fee in excess of Rs. 500/- or one third of any recurring fee in excess of Rs. 250/- per year received by an employee shall be credited to the General Account of the Port.

Provided that this sub-regulation does not apply to

- (a) any fee received by an employee from any University recognised by a Government, other statutory bodies such as the Institute of Chartered Accountant, National Institute of Port Management, Indian Institute of Port Management etc. any local body, other ports or other autonomous bodies which are financed wholly or substantially by a Government, grants or loans, for services rendered by such employee in connection with the examinations conducted by such bodies or organisations or for delivering lectures to training classes conducted by such bodies or organisations.
- (b) Fees received by an employee for similar services as mentioned in (a) above from Public Sector Undertakings/Enterprises which are wholly or substantially owned by a Government, whether or not they are not examining bodies.
- (c) Fees received in the form of travelling, conveyance, daily or subsistence allowance, etc. if the competent authority is satisfied that the amounts received by the employee are not a source of profit.
- (d) scholarship 'or' stipend during study leave or otherwise by an employee from a source other than the General Account of the Port for the purpose of prosecuting a course of study or receiving specified training in professional or technical subject.
- (e) Writing of reports, papers or study reports on selected subjects for international bodies like the UNO, UNESCO, etc.
- (f) income derived by an employee from exploitation of patent or invention taken out by him with the permission of competent authority.
- (g) when the Board undertakes the work for a non-government organisation and in its turn assigns the work to the employees suited for the purpose and pays them at the rates approved by the Chairman.
- (h) income from books, articles, papers and lectures on literary, cultural, artistic technological and scientific subjects including management science and;
  - (i) income from occasional participation in sports, games and athletic activities as players, referees, umpires or managers of the teams.

Provided further that sub-regulation may apply to -

- (a) where an employee receives sale proceeds or royalties on a book which is a mere compilation of government rules, regulations and proceedings.
- (b) where an employee is permitted to perform a clerical, administrative or technical work of an occasional or casual nature for a purely private body including co-operative societies registered under the Societies Registration Act and accepts fee therefrom.
- (c) Income received by an employee from regular remunerative occupation in the nature of part-time employment permitted by the competent authority.
- (d) Income received from publishing a book or contributing an article on subjects other than those mentioned in clause (h) of first proviso.

- (3) The Chairman may grant an employee to receive an Honorarium payable from General Account of the Port, as remuneration for work performed which is occasional or intermittent in character and either so laborious or of such special merit as to justify a special reward. Except when special reasons which should be recorded in writing, exist for a departure from this provision, sanction to the grant of an honorarium should not be given unless the work has been undertaken with the prior consent of the Chairman and its amount has been settled in advance.

Following guidelines should be kept in view while deciding honorarium :

- (i) No honorarium is admissible for temporary increases in work which form part of the legitimate duties of employees.
  - (ii) Honorarium should not be granted to officers engaged in work which forms part of their normal duties even if they work after the office hours.
  - (iii) No honorarium should be given when an employee performs duties of another sanctioned post in addition to the normal duties attached to his own post.
- (4) In case of both fees and honorarium the Chairman shall record in writing the reasons which in his opinion justify the grant of such extra remuneration.

#### 20. Prize, Award, etc.

Notwithstanding anything contained and provided in regulation 19, an employee shall be eligible to receive and, except as otherwise provided by the Board to retain without special permission -

- (a) the prize awarded for any essay or plan in public competitions;
- (b) any reward offered for the arrest of a criminal, or for information or special service in connection with the administration of justice;
- (c) any reward in accordance with the provisions of any Act of Parliament or of a State Legislature or Regulations or Rules framed thereunder;
- (d) any reward sanctioned for services in connection with the administration of the customs and excise laws ; and
- (e) any fees payable to an employee for duties which he is required to perform in his official capacity under any special or local law or by order or Government.

#### 21. Permission for obtaining patent -

An employee whose duties involve the carrying out of scientific or technical research shall not apply for or obtain or cause or permit any other person to apply for or obtain a patent for an invention made by such employee save with the permission of the Chairman and upon such terms and conditions as the Chairman may impose.

#### 22. Combination of Appointment :

- (1) The competent authority may appoint an employee already holding a post in a substantive or officiating capacity to officiate as a temporary measure, in one or more other independent posts at one time under the Board.
- (2) In the case of an appointment under sub-regulation (1) above the pay of the employee shall be regulated as follows :
  - (i) where an employee is formally appointed to hold full charge of the duties of a higher post in the same cadre line of promotion, in addition to his ordinary duties, he shall be allowed the pay admissible to him if he is appointed to officiate in the higherpost, unless his officiating pay is reduced under the provisions of Regulation 19 but no additional pay shall, however, be allowed for performing the duties of a lower post;
  - (ii) where an employee is formally appointed to hold dual charge of two posts in the same cadre and in the same office carrying identical scales of pay, no additional pay shall be admissible irrespective of the period of such dual charges;  
 Provided that if the employee is appointed to an additional post which carries a special pay he shall be allowed such special pay;
  - (iii) Where an employee is formally appointed to hold charge of another post or posts which is not or are not in the same cadre/line of promotion; he shall be allowed the pay of the higher post, or of the highest post, if he holds charge of more than two posts, in addition to ten percent of the presumptive pay of the additional post or posts if the additional charge is held for a period exceeding 39 days, but not exceeding 3 months.

Provided that if in any particular case it is considered necessary that the employee should hold charge of another post or posts for a period exceeding 3 months, the approval of the Government where the competent authority is the Government or the Chairman in all other cases shall be obtained for payment of the additional pay, beyond the period of 3 months.

- (iv) no additional pay shall be admissible to an employee who is appointed to hold current charge of the routine duties of another post or posts irrespective of the duration of the additional charge;
- (v) if any compensatory allowance are attached to one or more of the posts the employee shall draw such compensatory allowances.

Provided that such allowance shall not exceed the total of the compensatory allowances attached to all the posts.

### 23. Cessure of Pay & Allowances on dismissal, etc:

The pay and allowances of an employee who is dismissed, removed or compulsorily retired from service cease from the date of such dismissal, removal or compulsory retirement.

### 24. Subsistence Allowance during suspension—

- (1) An employee under suspension or deemed to have been placed under suspension by an order of the competent authority shall be entitled from the date and during the period of suspension to the following payment only, namely—

- (i) a subsistence allowance at an amount equal to the leave salary which the employee would have drawn if he had been on leave on half pay and in addition, dearness allowance, if admissible on the basis of such leave salary.

Provided that where the period of suspension exceeds three months the authority which made or is deemed to have made, the order of suspension shall be competent to vary the amount of subsistence allowance for any period subsequent to the period of the first three months as follows:

- (a) The amount of subsistence allowance may be increased by a suitable amount, not exceeding 50 per cent of the subsistence allowance admissible during the period of the first three months, if in the opinion of the said authority, the period of suspension has been prolonged for reasons to be recorded in writing, not directly attributable to the employee.
- (b) The amount of subsistence allowance may be reduced by a suitable amount not exceeding 50 percent of the subsistence allowance admissible during the period of the first three months, if, in the opinion of the said authority, the period of suspension has been prolonged due to reasons to be recorded in writing, directly attributable to the employee;
- (c) the rate of dearness allowance will be based on the increased or as the case may be, the decreased amount of subsistence allowance admissible under sub-clause (a) and (b) above.
- (ii) Any other compensatory allowances admissible from time to time on the basis of pay of which the employee was in receipt on the date of suspension subject to the fulfilment of other conditions laid down for the payment of such allowances.

- (2) (i) No payment under sub-regulation (1) shall be made unless the employee furnishes a certificate that he is not engaged in any other employment, business, profession or vocation.

Provided that in the case of an employee dismissed, removed or compulsorily retired from service, who is deemed to have been placed or to continue to be under suspension from the date of such dismissal or removal or compulsory retirement, under sub-regulation (4) or sub-regulation (5) of regulation 6 of the Jawaharlal Nehru Port Trust Employees (Classification, Control and Appeal) Regulation, 1988 and who fails to produce such a certificate for any period or periods during which he is deemed to be placed or to continue to be under suspension, he shall be entitled to the subsistence allowance and other allowance equal to the amount by which his earnings during such period or periods, as the case may be, fall short of the amount of subsistence allowance and other allowances that would otherwise be admissible to him; where the subsistence allowance and other allowance admissible to him are equal to or less than the amount earned by him, nothing in this proviso shall apply to him.

- (ii) The subsistence allowance shall not be denied on any ground unless an employee is unable to/does not furnish a certificate that he is not engaged in any other employment, business, profession or vocation, during the period of suspension.

- (3) When a review of the subsistence allowance is made at the end of three months from the date of suspension the concerned authority shall also review the substantive question of suspension.
- (4) (i) A second or subsequent review can be made at any time at the discretion of the competent authority and such authority shall be competent to pass orders to increase or decrease the rate of subsistence allowance initially granted, according to the circumstances of each case
- (ii) The competent authority may reduce the amount of subsistence allowance once increased on the basis of the first review, upto fifty percent of the amount of the subsistence allowance initially granted, if the period of suspension has been prolonged for reasons directly attributable to the employee, including his adopting dilatory tactics.
- (iii) Where the amount of subsistence allowance has been reduced after the first review, the same can be increased upto the fifty percent of the amount initially granted, if the period of suspension has been prolonged for reasons not directly attributable to the employee.
- (5) In case an order for variation of subsistence allowance passed by the competent authority after the expiry of the requisite three months and that authority is satisfied that the variation should be given retrospective effect reasons therefor must be recorded in writing and the requisite order passed in writing.
- (6) An employee in whose case the order of suspension is deemed to have been continued in force or who is deemed to have been placed under suspension from the date of original order of dismissal/removal/compulsory retirement from service under sub-regulation (4) or (5) of Regulation 6 of the Jawaharlal Nehru Port Trust Employees' (Classification, Control & Appeal) Regulation, 1988 shall be paid subsistence and other allowances with retrospective effect from the date of the order of such dismissal/removal/compulsory retirement.

The law of limitation shall not be invoked while paying the arrears of subsistence allowance and other allowances in such a case.

- (7) An employee under suspension shall be retired from service on the date of attaining the age of superannuation. During the period commencing from the date of retirement to the date on which the inquiry is concluded and final orders are passed by the competent authority he shall be paid a provisional pension, not exceeding the maximum pension to which he would be entitled, based on his qualifying service upto the date of placing him under suspension. No gratuity shall be paid to him until the conclusion of the departmental or judicial proceedings and issue of final orders thereon.
- (8) The following deductions shall be made from the subsistence allowance payable to an employee during his suspension.
- (i) Income-tax (provided the employee's yearly income calculated with reference to the subsistence allowance is taxable).
- (ii) House Rent and allied charges e. g. electricity etc; if payable by the employee in respect of residential accommodation if any provided by the Board.

Note : Rent free quarters concession, if any, granted shall cease from the date of suspension of an employee. An employee will not be required to vacate rent free accommodation unless the accommodation is specifically attached to the particular post. However, from the date of suspension house rent will be recovered from him on the assumption that he was not in occupation of rent free quarters. If such an employee is made to vacate the rent free accommodation, he will not be allowed to draw house rent allowance prescribed in lieu of rent free concession. He may be allowed house rent allowance at the rates and subject to the conditions applicable to other employees. The house rent allowance will be calculated with reference to the pay that he was drawing at the time of suspension. Rent due in respect of an employee occupying quarter will be recovered on the basis of subsistence allowance as provided in the JNPT Employees (Allotment of Residence) Regulations. If subsequently, the employee is allowed for the period of suspension full pay and allowances under the provisions of regulation 25(2) the concession of rent free accommodation will stand restored to him and the rent if recovered for the period of suspension will be refunded to him. If the period of suspension is treated as one spent on leave the employee will be refunded the rent charged for the first month only.

- (iii) The amount of any loans or advances taken by the employee from the Board at such rates of interest and in such instalments as may be determined by the Head of the Department under which the employee was serving prior to his suspension.

Note : 1— The following deductions shall not be made from the subsistence allowance paid to an employee under suspension except with the employee's previous written consent.

- (i) Prmia due on life assurance policy
- (ii) Amounts due to Co-operative Stores and Co-operative Credit Societies
- (iii) Refund of advances taken from any Provident Fund

2— The following shall not be deducted from the subsistence allowance granted to an employee under suspension.

- (i) Subscription to Provident Fund
  - (ii) Amounts due on court attachment
  - (iii) Recovery of any loss to board for which the employee is responsible.
- (9) As regards the recovery of over-payments, the competent authority shall decide whether the recovery should be kept wholly or partly in abeyance or whether it should be effected and if so, at what rate. Such rate shall not exceed one-third of the subsistence allowance i. e. excluding dearness allowance and other compensatory allowance.
- (10) An employee under suspension shall be subject to all other conditions of service applicable generally to the Board's employees and can not leave his place of duty.
- (11) During the period of suspension an employee will not be required to attend office and mark his daily attendance.
- (12) Where an employee is due to be discharged from service on account of expiry of the sanction of the post held by him or otherwise becomes liable to be retrenched while he is under suspension, the competent authority shall decide whether he should be so discharged, or whether to enable disciplinary proceedings to continue against him, special steps should be taken to provide a post for him and/or his post extended for an appropriate period. In these circumstances, the vacancy caused by the extension shall not, however, be filled.
- (13) (i) Where revised scales of pay take effect from a date prior to the date of suspension of an employee, the employee shall be allowed to exercise his option under Regulation 16 even if the period during which he is to exercise the option fall within the period of suspension, and he shall be entitled to the benefit of increase in pay if any, in respect of the duty period before suspension, and also in the subsistence allowance, for the period of suspension, as a result of such option.
- (ii) Where the revised scale of pay takes effect from a date falling within the period of suspension he should be allowed the option under Regulation 7 even while under suspension. The benefit of the option will, however, accrue to him in respect of the period of suspension, only after reinstatement depending on the fact whether the period of suspension is treated as duty or not.

#### 25. PAY & ALLOWANCES WHEN REINSTATED ON APPEAL—

- (1) When an employee who has been dismissed, removed or compulsorily retired is reinstated as a result of appeal or review or would have been so reinstated but for his retirement on superannuation while under suspension or not, the authority competent to order reinstatement shall consider and make a special order :
- (i) regarding the pay and allowances to be paid to the employee for the period of his absence from duty including the period of suspension preceding his dismissal, removal or compulsory retirement as the case may be; and
  - (ii) whether or not the said period shall be treated as a period spent on duty.
- (2) Where the employee who had been dismissed, removed or compulsorily retired has been fully exonerated or where the order of dismissal, removal or compulsory retirement from service is set aside by the Appellate or Reviewing authority solely on the ground of non-compliance with the requirements of clause (1) of clause (2) of Article 311 of the Constitution and where no further enquiry is proposed to be held, the employee shall, subject to the provisions of Sub-Regulation (6) be paid the full pay and allowances to which he would have been entitled to had he not been dismissed, removed or compulsorily retired or suspended prior to such dismissal removal or compulsory retirement, as the case may be.

Provided that where such authority is of opinion that the termination of the proceedings instituted against the employee had been delayed due to reasons directly attributable to the employee, it may, after giving him an opportunity to make his representation within sixty days from the date on which the communication in this regard is served on him and after considering the representation, if any, submitted by the employee, direct for reasons to be recorded in writing subject to the provision of sub-regulation (7) be paid for the period of such delay, only such amount (not being the whole) of such pay and allowances as it may determine.



- (3) In a case falling under Sub-Regulation (2), the period of absence from duty including the period of suspension preceding dismissal, removal or compulsory retirement, as the case may be, shall be treated as a period spent on duty for all purposes.
- (4) In cases other than those covered by Sub-regulation (2), the employee shall subject to the provisions of sub-regulations (5) and (7) be paid such amount (not being the whole) of the pay and allowances to which he would have been entitled, had he not been dismissed removed or compulsorily retired or suspended prior to such dismissal, removal or compulsory retirement as the case may be as the competent authority may determine after giving notice to the employee of the quantum proposed and after considering the representation, if any, submitted by the employee in that connection within such period (which in no case shall exceed 60 days from the date on which the notice is served) as may be specified in the Notice.
- (5) In a case falling under sub-regulation (4), the period of absence from duty including the period of suspension preceding his dismissal, removal or compulsory retirement, as the case may be, shall not be treated as a period spent on duty unless the competent authority specifically directs that it shall be so treated for any specified purpose.

Provided that if the employee so desires such authority may direct that the period of absence from duty including the period of suspension preceding his dismissal, removal or compulsory retirement, as the case may be shall be converted into leave of any kind due and admissible to the employee. The order of the competent authority under this preceding proviso shall be absolute and no higher sanction shall be necessary for grant of—

- (i) extra-ordinary leave in excess of three months in the case of a temporary employee;
- (ii) leave of any kind in excess of five years in the case of a permanent employee.
- (6) The payment of allowances under sub-regulation (2) or sub-regulation (4) above shall be subject to all other conditions under which such allowances are admissible.
- (7) The amount determined under the proviso to sub-regulation (2) or under sub-regulation (4) shall not be less than the subsistence allowance and other allowances admissible to the employee under regulation 35.
- (8) Any payment made under this regulation to an employee on his reinstatement shall be subject to adjustment of the amount, if any earned by him through employment during the period between the date of removal, dismissal or compulsory retirement as the case may be and the date of reinstatement. Where the emoluments admissible under this regulation are equal to or less than the amounts earned during the employment elsewhere, nothing shall be paid to the employee.

## 26. PAY & ALLOWANCE ON REINSTATED BY COURT

- (1) Where the dismissal, removal or compulsory retirement of an employee is set aside by a Court of Law and such an employee is reinstated without further inquiry, the period of absence from duty shall be regularised and the employee shall be paid pay and allowances in accordance with the provisions of sub-regulations (2) and (3) subject to the directions, if any, of the Court.
- (2) (i) Where the dismissal, removal or compulsory retirement of an employee is set aside by a court of law but he is not exonerated on merits, the employee shall, subject to the provisions of sub-regulation (7) of Regulation 25 be paid such amount (not being the whole) of the pay and allowances to which he would have been entitled had he not been dismissed, removed or compulsorily retired, or suspended prior to such dismissal, removal or compulsory retirement, as the case may be, as the competent authority may determine, after giving notice to the employee of the quantum proposed any after considering the representation, if any, submitted by him in that connection within such period (which in no case shall exceed sixty days from the date on which the notice has been served) as may be specified in the notice.
- (ii) The period intervening between the date of dismissal, removal or compulsory retirement including the period of suspension preceding such dismissal, removal or compulsory retirement, as the case may be, and the date of judgement of the court shall be regularised in accordance with the provisions contained in Sub-regulation (5) of regulation 25.
- (3) If the dismissal, removal or compulsory retirement of an employee is set aside by a Court of Law on the merits of the case, or where the dismissal, removal or compulsory retirement of an employee is set aside by a Court of Law solely on the ground of non-compliance with the requirements of clause (1) or clause (2) of Article 311 of the constitution, the period intervening between the date of dismissal, removal or compulsory retirement including the

period of suspension preceding such dismissal, removal or compulsory retirement as the case may be and the date of reinstatement shall be treated as duty for all purposes and he shall be paid the full pay and allowances for the period, to which he would have been entitled, had he not been dismissed, removed or compulsorily retired or suspended prior to such dismissal, removal or compulsory retirement as the case may be.

- (4) The payment of allowance under sub-regulation (2) or sub-regulation (3) shall be subject to all other conditions under which such allowances are admissible.
- (5) Any payment made under this regulation to an employee on his reinstatement shall be subject to adjustment of the amount, if any, earned by him through an employment during the period between the date of dismissal, removal or compulsory retirement and the date of reinstatement. Where the emoluments admissible under this rule are equal to or less than those earned during the employment elsewhere nothing shall be paid to the employee.

## 27. Pay & Allowances on Revoking Suspension

- (1) When an employee, who has been suspended, is reinstated or would have been so reinstated but for his retirement (including premature retirement) while under suspension the competent authority shall consider and make a specific order—
  - (i) regarding the pay and allowances to be paid to the employee for the period of suspension ending with reinstatement or the date of his retirement (including premature retirement) as the case may be; and
  - (ii) whether or not the said period shall be treated as a period spent on duty.
- (2) Notwithstanding anything contained in Regulation 24 where an employee under suspension dies before the disciplinary or the Court proceedings instituted against him are concluded, the period between the date of suspension and the date of death shall be treated as a period spent on duty for all purposes and his family shall be paid the full pay, and allowances for that period to which he would have been entitled had he not been suspended, subject to adjustment in respect of subsistence allowance already paid.
- (3) Where the competent authority is of the opinion that the suspension was wholly unjustified, the employee shall, subject to the provisions of sub-regulation (8) be paid the full pay and allowances to which he would have been entitled, had he not been suspended.

Provided that where such authority is of the opinion that the termination of the proceedings instituted against the employee had been delayed due to reasons directly attributable to the employee, it may after giving him an opportunity to make his representation within sixty days from the date on which the communication in this regard is served on him and after considering the representation, if any, submitted by him, direct for reasons to be recorded in writing that the employee shall be paid for the period of such amount (not being the whole) of such pay and allowances as it may determine.

- (4) In a case falling under sub-regulation (3), the period of suspension shall be treated as a period spent on duty for all purposes.
- (5) In cases other than those falling under sub-regulations (2) and (3) the employee shall subject to the provisions of sub-regulation (8) and (9) be paid such amount (not being the whole) of the pay and allowances to which he would have been entitled had he not been suspended, as the competent authority may determine, after giving notice to the employee of the quantum proposed and after considering the representation, if any, submitted by him in that connection within such period (which in no case shall exceed sixty days from the date on which the notice has been served) as may be specified in the notice.
- (6) Where suspension is revoked pending finalisation of the disciplinary or the court proceedings, any order passed under sub-regulation (1) before the conclusion of the proceedings against the employee, shall be reviewed on its own motion after the conclusion of the proceedings by the authority mentioned in sub-regulation (1) who shall make an order according to the provisions of sub-regulation (3) or sub-regulation (5) as the case may be.
- (7) In a case falling under sub-regulation (5) the period of suspension shall not be treated as a period spent on duty unless the competent authority specifically directs that it shall be so treated for any specified purpose.

Provided that if the employee so desires such authority may order that the period of suspension shall be converted into leave of any kind due and admissible to the employee. the order of the competent authority under this proviso shall be absolute and no higher sanction shall be necessary for grant of—



- (i) extra-ordinary leave in excess of three months in the case of a temporary employee, and
- (ii) leave of any kind in excess of five years in the case of a permanent employee.
- (8) The payment of allowances under sub-regulations (2) sub-regulation (3) or sub-regulation (5) shall be subject to all other conditions under which such allowances are admissible.
- (9) The amount determined under the proviso to sub-regulation (3) or under sub-regulation (5) shall not be less than the subsistence allowance and other allowances admissible under regulation 24.

#### CLARIFICATION—

- (1) Where the period of suspension is ordered to be treated as one spent on leave (including extraordinary leave) and if it is found that the total amount of subsistence and compensatory allowances that the employee received during the period of suspension exceeds the amount of leave salary and allowances which would have been payable to him if he had actually been on such leave, such excess shall be recovered from the employee.
- (2) The competent authority has the discretion to pay the proportionate pay and allowances and treat the period of suspension as a period spent on duty for any specified purpose or purposes or only to pay the proportionate pay and allowances. It has no discretion to pay full pay and allowances when the said period is not treated as a period spent on duty. If no order is passed directing that the period of absence from duty be treated as period spent on duty for any specified purpose that period of absence from duty should be treated as not on duty. In such event, however, the past service i.e. service rendered before dismissal, removal compulsory retirement or suspension will not be forfeited.
- (3) Where disciplinary proceedings against a suspended employee for imposition of a major penalty finally end with imposition of a minor penalty the period of suspension, can be treated as on duty and the employee concerned should be entitled to full pay and allowances for the period of suspension by an order under Regulation 27.

#### CHAPTER IV

- 28. If any question arises as to the interpretation of these Regulations, it shall be referred to the board which shall be guided by the instructions issued by the Central Govt. on the subject from time to time so far as they are not inconsistent with these Regulations.
- 29. Where the chairman is of the opinion that the operation of any of these regulations may cause undue hardship to any employee or class of employees or any particular person, he may, by order, for reasons to be recorded in writing, relax the requirements of these Regulations to such extent and subject to such conditions as he may consider necessary for mitigating the hardship in just and equitable manner and make a report to the Board.

[File No. PR-12016/41/93/PE-I]

K.V. RAO, Jt. Secy.