

सा. का. नि. 13(अ).—मेजर पोर्ट ट्रस्ट्स अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 28 सह पठित धारा 126 द्वारा दिए गए अधिकारों का प्रयोग करते हुए केन्द्र सरकार निम्नलिखित विनियम करती है, अर्थात् :—

1. संक्षिप्त शीर्षक, आरंभ एवं विनियोग : (1) ये विनियम न्हावा शेवा पोर्ट ट्रस्ट के कर्मचारी (अस्थायी सेवा) विनियम 1988 घोषित किए जाएंगे।

(2) वे सरकारी राजपत्र में प्रकाशित होने की तारीख से लागू होंगे।

(3) बोर्ड के अधीन किसी पद पर नियुक्त, परन्तु उक्त बोर्ड के अधीन किसी पद पर ग्रहणाधिकार न रखने वाले सभी कर्मचारियों को वे लागू होंगे।

परन्तु वे—

- (1) ठेके पर नियुक्त कर्मचारियों,
- (2) पूर्णकाल नौकरी में न रहने वाले कर्मचारियों,
- (3) आकस्मिक व्यय से भुगतान किए गए कर्मचारी,
- (4) यदि किसी अतिरिक्त-अस्थायी स्थापना या कार्य-प्रभार्य स्थापना में नियुक्त कर्मचारियों,
- (5) बोर्ड द्वारा विनिर्दिष्ट कर्मचारियों की ऐसी अन्य कोटियों

को लागू नहीं होंगे।

2. परिभाषाएं : इन विनियमों में अन्यथा सन्दर्भ अपेक्षित न हो तो,

- (1) “नियोक्ता प्राधिकारी” का अर्थ न्हावा शेवा पोर्ट कर्मचारी, (वर्गीकरण, नियंत्रण तथा अपील) विनियम 1987 में विनिर्दिष्ट किसी पद पर नियुक्त करने के लिए प्राधिकृत अधिकारी है।
- (2) “कर्मचारी” अर्थात् बोर्ड का एक कर्मचारी है।
- (3) “स्थायी सेवा” अर्थात् विनियम 3 के अधीन जारी किए घोषणापत्र जारी होने उस तारीख के बाद की तारीख से आरंभ होने वाली अस्थायी सेवा है और उसमें समाविष्ट होने वाली ड्यूटी तथा छुट्टी (चिकित्सा प्रमाणपत्र पर के सिवा अन्यथा असाधारण छुट्टी)
- (4) “विनिर्दिष्ट पद” अर्थात् कोई विशिष्ट पद या किसी संवर्ग में पदों का विशिष्ट वेतनमान, जिसके बारे में कोई कर्मचारी, विनियम 3 के अधीन स्थायीवत् घोषित किया गया है।
- (5) “अस्थायी सेवा” अर्थात् बोर्ड के अधीन किसी अस्थायी या स्थायी पद पर स्थानापन्न सेवा, जिसमें ड्यूटी तथा छुट्टी की अवधि (चिकित्सा प्रमाणपत्र पर के अलावा अन्यथा असाधारण छुट्टी के अलावा) समाविष्ट है।

(6) इसमें उपयोग किए गए परन्तु मेजर पोर्ट ट्रस्ट अधिनियम 1963 (1963 का 38) में परिभाषा न किए गए शब्दों एवं अवतरणों को उस अधिनियम में क्रमशः दिया हुआ अर्थ होगा।

3. सेवा गणना : यदि कोई कर्मचारी तीन वर्ष से अधिक लगातार बोर्ड की सेवा में हो, तो वह स्थायीवत् सेवा में माना जाएगा, और नियोक्ता अधिकारी, उसकी आयु, शैक्षिक पात्रता, कार्य तथा चरित्र के बारे में, स्थायीवत् पद पर सेवा के लिए सन्तुष्ट होने पर उस आशय का घोषणा पत्र, बोर्ड द्वारा समय-समय पर जारी किए गए ऐसे अनुदेशानुसार जारी किया है।

स्पष्टीकरण : स्थायीवत् की सेवा गणना के लिए, ये विनियम आरंभ होने से पूर्व बोर्ड में की गई सेवा की भी गणना की जाएगी।

4. स्थायीवत् प्रमाणपत्र जारी करना : विनियम 3 के अधीन जारी किए गए घोषणापत्र में, किसी विशिष्ट पद या जिनके संबंध में वह जारी किया गया है, उस संवर्ग के अन्तर्गत पदों का विशिष्ट वेतनमान, तथा वह तारीख जब से वह लागू हो, विनिर्देश किया जाएगा।

5. स्थायीवत् न होने वाले कर्मचारियों की सेवा समाप्ति :

- (1) किसी अस्थायी कर्मचारी, जो स्थायीवत् सेवा में न हो, की सेवा, नियोक्ता अधिकारी द्वारा किसी भी समय, कर्मचारी को एक माह की लिखित सूचना या सूचना के बदले में एक माह का वेतन तथा भत्ते देकर, समाप्त की जाएगी।
- (2) अस्थायी कर्मचारी, जो स्थायीवत् सेवा में न हो, एक माह की सूचना देकर, त्यागपत्र दे सकता है।

परन्तु जहां अनुमत हो, प्रतिपूर्ति (नगर) तथा मकान किराया भत्ते, सूचना अवधि समाप्त हो जाने, कर्मचारी और नियोक्ता अधिकारी द्वारा प्रमाणित करने पर कि, सूचना अवधि में कर्मचारी, जहां वह अन्त में नियुक्त था, रहा करता था, इस तथ्य के होते हुए भी कि वह उसी स्थान पर ड्यूटी पर लौटना संभव न था, कर्मचारी को देय होंगे।

(3) जहां उप विनियम (1) के अन्तर्गत नियोक्ता अधिकारी द्वारा किसी कर्मचारी के विरुद्ध कार्रवाई की गई है, तो बोर्ड या अध्यक्ष, उसकी या अपनी खुद की पहल या अन्यथा मामले को पुनः खोलेगा और मामले का रिकार्ड मंगाकर और ऐसी पूछताछ करने, जैसा वह उचित समझे के बाद—

- (i) नियोक्ता अधिकारी द्वारा की गई कार्रवाई की पुष्टि करेगा, या
- (ii) सूचना वापस लेगा, या,
- (iii) कर्मचारी को सेवा में फिर से नियुक्त करेगा या;

- (iv) मामले में, जैसा वह उचित समझे, अन्य कोई आदेश देगा।

परन्तु विशेष स्थितियों में, जोकि लिखित रूप में रिकार्ड की जाए, को छोड़कर, तीन माह समाप्त हो जाने के बाद, उस धारा के अन्तर्गत कोई भी मामला फिर नहीं खोला जाएगा,

- (i) जिस मामले में, सूचना दी गई हो, वहां सूचना की तारीख से,
- (ii) जिस मामले में कोई सूचना न दी गई हो, वहां सेवा समाप्ति की तारीख से,

(ख) जहां किसी कर्मचारी को धारा (क) के अधीन सेवा में फिर नियुक्त किया गया हो, वहां बहाली के आदेश में :—

- (i) यदि सेवा समाप्ति की तारीख व पुनः नियुक्त करने की तारीख के बीच उसकी अनुपस्थिति अवधि के लिए कर्मचारी को देय हो तो, वेतन या भत्तों के अनुपात की राशि ;

- (ii) क्या उक्त अवधि किसी विशिष्ट हेतु या उद्देश्यों के लिए ड्यूटी पर लगी अवधि मानी जाए।

6. शारीरिक अपात्रता के कारण अस्थायी सेवा की समाप्ति:

विनियम 5 में कुछ भी उल्लेख किए जाने के बावजूद किसी अस्थायी कर्मचारी जो कि स्थायीवत् सेवा में न हो, की सेवा कभी भी, बिना सूचना दिए समाप्त की जा सकती है। किसी ऐसे प्राधिकारी द्वारा उसकी नियुक्ति स्थायी होने पर भी, सेवा में बने रहने के लिए जो उस स्थायी रूप से अक्षम घोषित करने में सक्षम हो।

7. स्थायीवत् कर्मचारियों की सेवा समाप्ति :—

- (1) स्थायीवत् कर्मचारियों की सेवा :—

- (i) स्थायी सेवा में किसी कर्मचारी के उन्हीं दशाओं और उसी प्रकार;—

- (ii) जब संबंधित नियोक्ता अधिकारी ने प्रमाणित किया हो कि छटनी इसलिए हुई कि कर्मचारियों की उपलब्ध पदों की संख्या स्थायी सेवा में नहीं है।

परन्तु स्थायीवत् सेवा के किसी कर्मचारी की सेवा धारा (ii) के अधीन, तब तक समाप्ति के पात्र नहीं होगी, जब तक उसी वेतनमान तथा उसी नियोक्ता के अधीन न हो, क्योंकि विनिर्दिष्ट पद स्थायीवत् सेवा में उसके द्वारा धारण किया हुआ पद किसी कर्मचारी द्वारा स्थायी या अस्थायी सेवा में धारण करने योग्य न हो।

परन्तु आगे यह कि स्थायीवत् सेवा पर नियुक्त कर्मचारियों में, जिनके पद उसी वेतनमान में और उसी नियोक्ता अधिकारी के अधीन हैं, तो पद घटाने के परिणामस्वरूप सेवा समाप्ति सामान्यतः कनिष्ठता के आधार पर की जाएगी।

47 GI/88—4

परन्तु यह भी कि जब किसी स्थायीवत् कर्मचारी की सेवाएं धारा (ii) के अधीन करनी हैं, तो उसे तीन माह की सूचना दी जाएगी, और यदि, किसी भी मामले में, ऐसी सूचना न दी जाये, तो, ऐसे कर्मचारी की सेवाएं समाप्त करने के लिए सक्षम प्राधिकारी की मंजूरी से, सूचना की अवधि के लिए उसका वेतन और भत्ते या, वास्तव में उसे सूचना देने की अवधि तीन माह से कम होती हो, उसकी सेवा समाप्त होने के तत्काल पूर्व वह जिस दर से पाता था, उसको दी जाएगी, और यदि वह कोई उपदान पाने का अधिकारी हो तो, सूचना के बदले, वह पानेवाली राशि की अवधि के लिए, उसे भुगतान नहीं किया जाएगा।

(2) इस विनियम की किसी बात का, अनुसूचित जाति या अनुसूचित जनजाति के अस्थायी कर्मचारी को बर्खास्त करने के तरीके और क्रम संबंधी, केन्द्र सरकार द्वारा जारी किए गए अनुदेशों पर विपरित प्रभाव नहीं होगा।

स्पष्टीकरण :—न्हावा सेवा पोर्ट कर्मचारी (वर्गीकरण नियंत्रण तथा अपील) विनियम के अधीन स्थायी से अस्थायी अवस्था में पदावनति किसी स्थायी कर्मचारी पर अधिरोपित शास्तियों में से एक शास्ति न होने से, अकार्यक्षम या अनुशासनात्मक उपाय के रूप में किसी स्थायीवत् कर्मचारी को अस्थायी अवस्था में पदावनत नहीं किया जा सकता।

8. स्थायीवत् कर्मचारियों की सेवा शर्तें :—स्थायीवत् सेवा में, विशिष्ट पदधारी कोई कर्मचारी, उसकी सेवा स्थायीवत् घोषित करने की तारीख से, किसी विशिष्ट पदधारी स्थायी कर्मचारी की तरह छुट्टी, भत्ते तथा अनुशासनात्मक बातों में, समान सेवा शर्तों का पात्र होगा।

9. अस्थायी कर्मचारी को देय अंतिम परिदान :—कोई अस्थायी कर्मचारी, अधिवाषिकी पर सेवानिवृत्त या सेवा से बर्खास्त या आगे की सेवा के लिए असमर्थ घोषित किया जाता है, तो वह नीचे दी गई दर से परिदान का अधिकारी होगा :—

- (क) सेवानिवृत्ति, बर्खास्तगी या असमर्थ घोषित करने के समय यदि उसने लगातार सेवा, जो पांच वर्ष से कम न हो, पूरी की है, तो प्रत्येक पूर्ण वर्ष की सेवा के लिए आधे माह का वेतन—

- (ख) सेवानिवृत्ति बर्खास्तगी, या असमर्थ घोषित करने के समय यदि उसकी लगातार सेवा, जो दस वर्ष से कम न हो और संबंधित कर्मचारी की सेवा उसके सक्षम नियोक्ता प्राधिकारी द्वारा संतोषप्रद प्रदर्शित की गई हो, तो उसकी प्रत्येक पूर्ण वर्ष की सेवा के लिए एक माह का वेतन, बशर्ते कि अधिकतम पन्द्रह माह का वेतन या पन्द्रह हजार रुपये जो भी कम हो।

(2) किसी अस्थायी कर्मचारी की, सेवा में रहते हुए मृत्यु हो जाए तो, उसका परिवार नीचे की हुई शर्तों पर मृत्यु-परिदान के लिए पात्र होगा :—

- (क) यदि मृत्यु एक वर्ष की सेवा पूर्ण होने के बाद परन्तु तीन वर्ष की सेवा पूर्ण होने से पहले हो जाए, तो एक माह के वेतन के बराबर परिदान,
 - (ख) यदि मृत्यु तीन वर्ष की सेवा पूर्ण होने पर, परन्तु पांच वर्ष की सेवा पूर्ण होने से पहले हो जाए, तो दो माह के वेतन के बराबर परिदान,
 - (ग) यदि मृत्यु पांच वर्ष की सेवा पूर्ण होने के बाद परन्तु दस वर्ष की सेवा पूर्ण होने से पहले हो जाए, तो तीन माह के वेतन के बराबर परिदान या उप विनियम (1) (क) के अधीन गणना की गई अंतिम परिदान की राशि, जो भी अधिक हो,
 - (घ) यदि मृत्यु दस वर्ष या उससे अधिक सेवा पूर्ण होने के बाद हो जाए, तो प्रत्येक पूर्ण वर्ष की सेवा के लिए 1 माह का वेतन, जोकि अधिकतम साढ़े सोलह माह के वेतन या पन्द्रह हजार रुपये जो भी कम हो,
- बशर्ते कि संबंधित कर्मचारी की सेवा उसके सक्षम नियोक्ता प्राधिकारी द्वारा संतोषजनक प्रदर्शित की गई हो।

परन्तु जहां संबंधित कर्मचारी की सेवा, उसे नियुक्त करने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा संतोषप्रद प्रदर्शित नहीं की जाती, ऐसा प्राधिकारी आदेश द्वारा, उसमें कारण देने हुए, परिदान की राशि से, जो वह उचित समझे, कटौती कर सकेगा।

परन्तु आगे यह कि इस विनियम के अधीन देय अंतिम परिदान की राशि, उस राशि, जोकि कर्मचारी को, यदि वह अपनी लगातार अस्थायी सेवा की तारीख से अंशदायी भविष्यनिर्वाह निधि योजना का सदस्य हो, और सरकार के बराबरी अंशदान के रूप में मिल जाती, से कम न हो, बशर्ते कि बराबरी का अंशदान किसी भी स्थिति में, उसके वेतन के 8.1/3 प्रतिशत से अधिक न हो।

(3) इस विनियम के अन्तर्गत किसी कर्मचारी को,

- (क) जो अपने पद का त्यागपत्र देता है या अनुशासनात्मक उपाय के तौर पर जो सेवा से हटाया या बर्खास्त किया जाता है,
- (ख) अधिवृत्ति या (सेवानिवृत्ति) पेंशन पर सेवानिवृत्ति के बाद पुनः नौकरी पर लगाया गया हो कोई परिदान अनुमेय नहीं है।

(4) इस विनियम 10 के लिए

(क) परिवान की गणना अंतिम प्राप्त वेतन के आधार पर की जाएगी।

स्पष्टीकरण :—इस उप-विनियम के लिए वेतन का अर्थ मूलभूत नियमों में की गई व्याख्या के अनुसार है।

(ख) असाधारण छुट्टी की अवधि, यदि संबंधित कर्मचारी द्वारा ली गई हो, तो वह पूर्ण की गई सेवा गिनने के लिए उसी आधार पर ली जाएगी, जैसी वह समय समय पर यथासंशोधित केन्द्रीय नागरी सेवा (निवृत्ति वेतन) नियम 1972 के अधीन की जाती है।

10. स्थायीवत् कर्मचारी को देय अंतिम परिदान :—

(1) स्थायीवत् सेवाधीन कोई कर्मचारी यदि, उसकी सेवा अनुशासनात्मक उपाय या त्यागपत्र से समाप्त की गई हो, तो वह :—

- (क) सेवा समाप्ति के समय, यदि उसने स्थायीवत् सेवा की, जो पांच वर्ष से कम न हो, पूरी की हो, तो उसकी सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए 1/2 माह का वेतन,
- (ख) सेवा समाप्ति के समय, यदि उसने स्थायीवत् सेवा की, जो दस वर्ष से कम न हो, पूरी की है, तो उसकी सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए एक माह का वेतन, जोकि अधिकतम 15 माह का वेतन या पन्द्रह हजार रुपये जो भी कम हो, बशर्ते कि संबंधित कर्मचारी की सेवा, उसे नियुक्त करने वाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा संतोषप्रद प्रकट की हो।

(2) किसी स्थायीवत् कर्मचारी की, सेवा में रहते हुए मृत्यु हो जाए, तो उसके परिवार को निम्नलिखित दर से परिदान मंजूर किया जाएगा :—

- (i) यदि मृत्यु तीन वर्ष पूरे हो जाने के बाद, परन्तु पांच वर्ष की लगातार सेवा पूरी हो जाने से पहले हो जाए, तो तीन माह के वेतन के बराबर परिदान,
- (ii) यदि मृत्यु पांच वर्ष पूरे हो जाने के बाद, परन्तु दस वर्ष की लगातार सेवा पूरी हो जाने से पहले हो जाए, तो चार माह के वेतन के बराबर या धारा (1) के अधीन परिदान, जो भी अधिक हो।

(iii) यदि मृत्यु लगातार दस या अधिक वर्ष की सेवा पूरी हो जाने के बाद हो जाए, तो सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए एक माह का वेतन, जोकि अधिकतम साढ़े सोलह माह का वेतन या पन्द्रह हजार रुपये, जो भी कम हो,

बशर्ते कि संबंधित कर्मचारी की सेवा, उसे नियुक्त करने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा संतोषप्रद प्रदर्शित की गई हो।

परन्तु जहाँ संबंधित कर्मचारी की सेवा, उसे नियुक्त करने वाले प्राधिकारी द्वारा संतोषप्रद प्रकट न की तो ऐसा अधिकारी आदेश द्वारा, उसमें कारण देते हुए परिदान की राशि में जैसा वह उचित समझे, कटौती करेगा।

परन्तु आगे यह कि इस विनियम के अधीन देय अंतिम परिदान राशि, उस राशि, जो कि कर्मचारी को, यदि वह अपनी लगातार अस्थायी सेवा की तारीख से, अंशदायी भविष्य निर्वाह निधि योजना का सदस्य हो, और सरकार के बराबरी अंशदान के रूप में मिल जाती, से कम न हो, वरन् कि बराबरी का अंशदान किसी भी स्थिति में, उसके वेतन 8-1/3 प्रतिशत से अधिक न हो।

- (3) इस विनियम के अन्तर्गत किसी कर्मचारी,
- (क) जो अपने पद का त्यागपत्र देता है या अनुशासनात्मक उपाय के तौर पर सेवा से बर्खास्त किया या हटाया गया हो;
- (ब) जा सेवानिवृत्ति के बाद पुनः नौकरी में लगा हो, को कोई परिदान अनुमेय नहीं।

4. इस विनियम के लिए—

- (क) “स्थायीवत् सेवा” में सेवानिवृत्ति, बर्खास्तगी, मृत्यु या अन्तर्ग व्योषित करने की तारीख को लगातार सेवा को कुल अवधि पांच वर्ष से कम न हो, तो केवल अस्थायी सेवा का 2/3 हिस्सा शामिल है।
- (ब) “लगातार सेवा” का अर्थ स्थायीवत् तथा अस्थायी सेवा का अवधि सह कुल सेवा।

[पान०पो०आर०-12013/5/86-पी०ई०-1]

G.S.R. 13(E).—In exercise of the powers conferred by section 126, read with section 28, of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby makes the following regulations, namely :—

1. Short title, commencement and application.—
(1) These regulations may be called the Nhava-Sheva Port Trust's Employees (Temporary Service) Regulations, 1988.

- (2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazettee.
- (3) They shall apply to all persons who hold a post under the Board but who do not hold a lien on any post under that Board :

Provided that they shall not apply to—

- (i) employees engaged on contract;
- (ii) employees not in whole-time employment;
- (iii) employees paid out of contingencies;

(iv) persons employed in extra-temporary establishment, if any, or in workcharged establishment;

(v) such other categories of employees as may be specified by the Board.

2. Definitions.—In these regulations, unless the context otherwise requires,—

- (i) “appointing authority” means the authority empowered to make appointment to a post specified in the Nhava-Sheva Port Employees (Classification, Control and Appeal) Regulations, 1987.
- (ii) “employee” means an employee of the Board.
- (iii) “quasi-permanent service” means temporary service commencing on the date on which a declaration issued under regulation 3 takes effect and consisting of periods of duty and leave (other than extraordinary leave otherwise than on medical certificate) after that date;
- (iv) “specified post” means the particular post, or the particular grade of posts within a cadre, in respect of which an employee is declared to be quasi-permanent under regulation 3;
- (v) “temporary service” means officiating service in a temporary or in a permanent post under the Board consisting of period of duty and leave (other than extraordinary leave otherwise than on medical certificate).
- (vi) words and expressions used herein and not defined but defined in the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), shall have the meanings respectively assigned to them in that Act.

3. Counting of service.—An employee shall be deemed to be in quasi-permanent Service, if he has been in continuous service of the Board for more than three years, and the appointing authority, being satisfied as to his suitability in respect of age, qualifications, work and character, for employment in a quasi-permanent capacity, has issued a declaration to that effect, in accordance with such instructions as the Board may issue from time to time.

Explanation.—For the purpose of computing service for quasi-permanent, service rendered in the Board prior to the commencement of these regulations shall also be counted.

4. Issue of quasi-permanent certificate.—A declaration issued under regulation 3 shall specify the particular post or the particular grade of posts within a cadre in respect of which it is issued, and the date from which it takes effect.

5. Termination of service of employees not in quasi-permanent service :—

- (1) The service of a temporary employee who is not in quasi-permanent service shall be liable for termination by the appointing authority at any time by giving the employee one month's notice in writing or on payment of one month's pay and allowances, in lieu of the notice.
- (2) A temporary employee, who is not in quasi-permanent service, may by giving one month's notice, resign from service :

Provided that the Compensatory (City) and House Rent allowances, where admissible, shall be payable to the employee on the expiry of the notice period and after it is certified by the appointing authority that the employee continued to reside during the period of notice at the station where he was last employed, notwithstanding the fact that he was not expected to return to duty at the same station.

- (3) Where action against an employee has been taken by the appointing authority under the sub-regulation (1), the Board or the Chairman may, of its or his own motion or otherwise reopen the case and after calling for the record of the case and after making such enquiry as it deems fit, may :—

- (i) Confirm the action taken by the appointing authority ; or
- (ii) withdraw the notice; or
- (iii) reinstate the employee in service; or
- (iv) make such other order in the case as it may consider proper :

Provided that except in special circumstances which should be recorded in writing, no case shall be reopened under this clause after the expiry of three months;

- (i) in a case where notice is given, from the date of notice;
- (ii) in a case where no notice is given from the date of termination of service.

(b) Where an employee is reinstated in service under clause (a), the order of reinstatement shall specify—

- (i) the amount of proportion of pay and allowances, if any, to be paid to the employee for the period of his absence between the date of termination of service and the date of reinstatement, and
- (ii) whether the said period shall be treated as period spent on duty for any specified purpose or purposes.

6. Termination of temporary service on account of physical unfitness.—Notwithstanding anything contained in regulation 5, the services of a temporary employee, who is not in quasi-permanent service, may be terminated at any time without notice on his being declared physically unfit for continuance in service by any authority who would have been competent to declare him as permanently, incapacitated for service had his appointment been permanent.

7. Termination of service of quasi-permanent employees.—(1) The service of an employee in quasi-permanent service shall be liable to termination :—

- (i) in the same circumstances and in the same manner as that of an employee in permanent service; or
- (ii) when the appointing authority concerned has certified that a reduction was occurred in the number of posts available for employees not in permanent service:

Provided that the services of an employee in quasi-permanent service shall not be liable to termination under clause (ii) so long as any post of the same grade and under the same appointing authority as the specified post held by him in quasi-permanent service continues to be held by an employee not in permanent or quasi-permanent services :

Provided further that as among employees in quasi-permanent service whose specified posts are of the same grade and under the same appointing authority, termination of service consequent on reduction of posts, shall ordinarily take place in the order of juniority.

Provided also that when the services of a quasi-permanent employee are terminated under clause (ii) he shall be given three months notice and if, in any case, such notice is not given, then with the sanction of the authority competent to terminate the services of such employee, a sum equivalent to his pay plus allowances for the period of the notice, or, as the case may be, for the period by which the notice actually given to him falls short of three months, shall be paid to him at the same rates at which he was drawing them immediately before the termination of his services, and if he is entitled to any gratuity it shall not be paid for the period in respect of which he receives a sum in lieu of notice.

(2) Nothing in this regulation shall affect any special instructions issued by the Central Government regarding the manner and the order in which temporary employee belonging to the Scheduled Castes or the Scheduled Tribes may be discharged.

Explanation.—Reduction of status from permanent to temporary not being one of the penalties that can be imposed on a permanent employee under the Nhava-Sheva Port Employees (Classification, Control and Appeal) Regulations 1987 a quasi-permanent

employee cannot also be relegated to a temporary status for reasons of inefficiency or as a disciplinary measure.

8. Conditions of service of quasi-permanent employees.—An employee in quasi-permanent service and holding a specified post shall, as from the date on which his service is declared to be quasi-permanent, be entitled to the same conditions of service in respect of leave, allowances and disciplinary matters as an employee in permanent service holding the specified post is entitled to—

9. Terminal gratuity payable to temporary employees.—(1) A temporary employee who retires on superannuation or is discharged from service or is declared invalid for further service shall be eligible for gratuity at the rate of—

- (a) one-half of a months pay for each completed year of his service, if he had completed not less than five years continuous service at the time of retirement, discharge or invalidment ;
- (b) one month's pay for each completed year of his service subject to a maximum of fifteen month's pay or fifteen thousand rupees, whichever is less, if he had completed not less than ten years continuous service at the time of retirement, discharge or invalidment, subject to the condition that the service rendered by the employee concerned being held by the authority competent to appoint him to be satisfactory.

(2) In the event of death of a temporary employee while in service, his family shall be eligible for a death gratuity on the scale and subject to the conditions specified below—

- (a) if the death takes place after completion of one year service but before the completion of three years' service a gratuity equal to one month's pay ;
- (b) if the death takes place after completion of three years' service, but before completion of five years' service, a gratuity equal to two month's pay ;
- (c) if the death takes place after completion of five years' service but before the completion of ten years' service, a gratuity equal to three months' pay or the amount of terminal gratuity as calculated under sub-regulation (1)(a), whichever is more;
- (d) if the death takes place after completion of ten years' service or more, gratuity equal to one month's pay for each completed year of service subject to a maximum of sixteen and a half month's pay or fifteen thousand rupees whichever is less.

subject to the condition that the service rendered by the employee concerned being held by the authority competent to appoint him to be satisfactory :

Provided that where the service rendered by the employee concerned is not held by the authority competent to appoint him to be satisfactory, such authority may, by order and for reasons, to be recorded therein, make such reduction in the amount of gratuity as it may consider proper :

Provided further that the amount of terminal gratuity payable under this regulation shall not be less than the amount which the employee would have got as a matching government contribution to the provident fund if he were a member of a Contributory Provident Fund Scheme from the date of his continuous temporary service, subject to the condition that the matching contribution shall not in any case exceed 8-1/3 per cent of his pay.

3) No gratuity shall be admissible under this regulation to an employee—

- (a) who resigns his post or who is removed or dismissed from service as a disciplinary measure;
- (b) who is re-employed after retirement on superannuation or retiring pension.

(4) For the purpose of this regulation and regulation 10,—

- (a) gratuity shall be calculated on the basis of last pay drawn;

Explanation.—For the purpose of this sub-regulation, 'pay' means pay as defined in the Fundamental Rules;

- (b) Period of extraordinary leave, if any availed of by the employee concerned shall be taken into account for computing the completed service on the same basis as it is taken into account, for the purpose of the calculation of pension and Death-cum-Retirement Gratuity under rule 21 of the Central Civil Service (Pension) Rules, 1972 as amended from time to time.

10. Terminal gratuity payable to an employee in quasi-permanent service.—(1) An employee in the quasi-permanent service shall, if his services are terminated otherwise than as a disciplinary measure or by resignation, be eligible for gratuity at the rate of—

- (a) one half of month's pay for each completed year of his service, if he had completed not less than five years continuous quasi-permanent service at the time of termination;
- (b) one months pay for each completed year of his service, subject to a maximum of fifteen months pay or fifteen thousand rupees, whichever is less, if he had completed not less than ten years continuous quasi-permanent service at the time of termination, subject to the condition that the service rendered by the employee concerned being held by the authority competent to appoint him to be satisfactory.