

कोयला उद्योग के लिये संयुक्त द्विपक्षीय समिति

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता—४

सम्मोदा संलेख दिनांक २७ जुलाई, १९८६

पक्षों के नाम :—

प्रबन्धन प्रतिनिधि :—

१. श्री एम० पी० नारायणन
अध्यक्ष
कोल इण्डिया लिमिटेड
२. श्री एम० भा
अध्यक्ष-सह-प्रबन्ध निदेशक
नार्दन कोलफील्ड्स लिमिटेड
अध्यक्ष-सह-प्रबन्ध निदेशक
इस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड
३. श्री जे० एन० उषल
विकल्प : श्री जे० शरण
निदेशक (कार्मिक)
इस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड
४. श्री पी० शार० सिन्हा
अध्यक्ष-सह-प्रबन्ध निदेशक
भारत कोकिंग कोल लि०
५. श्री एस० के० चौधरी
निदेशक (कार्मिक)
भारत कोकिंग कोल लि०
अध्यक्ष-सह-प्रबन्ध निदेशक
सेण्ट्रल कोलफील्ड्स लिमिटेड
अध्यक्ष-सह-प्रबन्ध निदेशक
वेस्टर्न कोलफील्ड्स लि०
६. श्री एस० पी० पुरी
विकल्प : श्री जी० शार० भण्डारी
निदेशक (कार्मिक)
वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता—४

७. श्री एस० पी० माथुर	अध्यक्ष-सह-प्रबन्ध निदेशक सेण्ट्रल माइन प्लानिंग एण्ड डिजाइन इन्स्टीच्यूट लिमिटेड
विकल्प : श्री आर० एन० मिश्र	निदेशक (आपरेशन) सेण्ट्रल माइन प्लानिंग एण्ड डिजाइन इन्स्टीच्यूट लिमिटेड
८. श्री जी० सी० मृग	प्रभारी निदेशक, अध्यक्ष-सह- प्रबन्ध निदेशक के रूप में साउथ ईस्टर्न कोलफील्ड्स लि०
९. श्री ए० भी० ब्रह्मा	निदेशक (कार्मिक एवं औद्योगिक सम्बन्ध) कोल इण्डिया लिमिटेड
१०. श्री बी० स्वामीनाथन	निदेशक (वित्त) कोल इण्डिया लिमिटेड
११. श्री यू० के० चौबे	निदेशक (कार्मिक) सेण्ट्रल कोलफील्ड्स लिमिटेड
१२. श्री आर० ए० पी० सिंह	निदेशक (कार्मिक) नार्दन कोलफील्ड्स लिमिटेड
१३. श्री सी० भी० एस० के० शर्मा	निदेशक (कार्मिक, प्रशासन तथा कल्याण) सिगरनेनी कोलियरीज कं० लिमिटेड
विकल्प : श्री पी० टी० थोमस	महा-प्रबन्धक (कार्मिक) सिगरनेनी कोलियरीज कं० लि०
१४. डा० एस० एन० पाण्डे	कार्यपालक निदेशक (औद्योगिक सम्बन्ध), टाटा आयरन एण्ड स्टील कं० लि०
विकल्प : श्री आर० आई० लुथर	निदेशक (कार्मिक) टाटा आयरन एण्ड स्टील कं० लिमिटेड

१५. श्री वाई. जी. चोक्सी	महा-प्रबन्धक (कार्मिक एवं प्रशासन), इण्डियन आयरन एण्ड स्टील कं० लिमिटेड
विकल्प : श्री पी. आर. भट्टाचार्यी	मुख्य कार्मिक प्रबन्धक इण्डियन आयरन एण्ड स्टील कम्पनी लिमिटेड

श्रमिक प्रतिनिधि :

१. श्री कांति मेहता	अध्यक्ष इण्डियन नेशनल माइन वर्कर्स फेडरेशन, राष्ट्रीय खान मजदूर फेडरेशन, (इं'टक)
विकल्प : श्री पी. के. प्रधान	महासचिव इं'टक, उड़ीसा शाखा
२. श्री एस. दास गुप्ता	महासचिव इण्डियन नेशनल माइन वर्कर्स फेडरेशन (इं'टक)
विकल्प : श्री जी. डी. पाण्डे	सदस्य कार्य समिति इण्डियन नेशनल माइन वर्कर्स फेडरेशन (इं'टक)
३. श्री दामोदर पांडे, सांसद	संयुक्त महासचिव इण्डियन नेशनल माइन वर्कर्स फेडरेशन (इं'टक)
विकल्प : श्री करम चन्द	सदस्य कार्य समिति, इण्डियन नेशनल माइन वर्कर्स फेडरेशन (इं'टक)

४. श्री एन. के. मट्ट

अध्यक्ष
आर. के. के. एम. एस.,
बिलासपुर (इंटरक)

विकल्प : श्री जी. एम. खोडे

अध्यक्ष

आर. के. के. एम. एस.,
नागपुर (इंटरक)

५. श्री सुकुमार बनर्जी

कार्यकारी अध्यक्ष
कोलियरी मजदूर यूनियन,
आसनसोल (इंटरक)

विकल्प : श्री अक्षय मुखर्जी

महासचिव,
राष्ट्रीय कोल मजदूर संघ,
कलकत्ता (इंटरक)

६. श्री जी. संजीव रेड्डी

विकल्प : श्री बी० कोंगार

उपाध्यक्ष, (इंटरक)
कार्यकारी अध्यक्ष
आसाम कोलियरी मजदूर
कांग्रेस (इंटरक)

७. श्री सफिक खान

संयुक्त महासचिव,
इण्डियन माइन वर्कर्स फेडरेशन
(एटक)

विकल्प : श्री कृष्णा सोदी

उपाध्यक्ष
इण्डियन माइन वर्कर्स
फेडरेशन (एटक)

८. श्री सुनील सेन

महासचिव
इण्डियन माइन वर्कर्स फेडरेशन
(एटक)

विकल्प : श्री राजन मैथुन

महासचिव,
कोलियरी मजदूर सभा एवं
सिंगरीली कोयला मजदूर
संघ (एटक)

९. श्री एम. कुमारेवा

महासचिव
सिंगरेनी कोलियरीज वर्कर्स
यूनियन (एटक)
सचिव

विकल्प : श्री मोहन झा

संयुक्त खदान मजदूर संघ (एटक)

१०. डा० एम. के. पांडे

अध्यक्ष
आल इण्डिया कोल वर्कर्स
फेडरेशन (सीटू)

विकल्प : श्री एस० कुमार

महासचिव
कोयला श्रमिक संघ (सीटू)

११. श्री बामापद मुखर्जी

उपाध्यक्ष
कोलियरी मजदूर सभा आफ
इण्डिया, आसनसोल (सीटू)

विकल्प : श्री के. जार्ज

महासचिव
सिंगरेनी कोलियरीज इम्प्लाइज
यूनियन (सीटू)

१२. श्री एस. के. बक्शी

महासचिव
बिहार कोलियरी कामगार
यूनियन, करिया (सीटू)

विकल्प : श्री जे. के. बोस

महासचिव
एन. सी. ओ. ई. ए. (सीटू)

१३. श्री जयन्त पोद्दार

उपाध्यक्ष
हिन्द मजदूर सभा

विकल्प : श्री जे० दुर्गियाह

उपाध्यक्ष
हिन्द खदान मजदूर फेडरेशन
(एच. एम. एस.)

१४. श्री हित नारायण सिंह

महासचिव
कोयला इस्पात मजदूर पंचायत
(एच. एम. एस.)

विकल्प : श्री नाथू लाल पांडे

महासचिव
मध्य प्रदेश कोयला मजदूर
संघ (एच. एम. एस.)

१५. श्री टी. सी. जुमरे

महासचिव
अखिल भारतीय खदान मजदूर
संघ (बी. एम. एस.)

विकल्प : श्री बी. एस. बाबाद

अध्यक्ष
अखिल भारतीय खदान मजदूर
संघ (बी. एम. एस.)

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता—४

प्राक्कथन

०.१ फिलहाल कोयला उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों के जो वेतनमान तथा नौकरी की अन्य शर्तें तथा सुविधाएं हैं वे भारत सरकार द्वारा स्वीकृत कोयला उद्योग के लिये गठित केन्द्रीय वेतन मंडल की सिफारिशों पर जिन्हें, १५ अगस्त १९६७ से लागू किया गया तथा राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१, २ तथा ३ क्रमानुसार दिनांक ११ दिसम्बर, १९७४, ११ अगस्त, १९७६ एवं ११ नवम्बर, १९८३ से लागू हुआ, पर आधारित है। राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१ के प्रावधान १ जनवरी, १९७५ से ३१ दिसम्बर, १९७८ व राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२ के प्रावधान १ जनवरी, १९७९ से ३१ दिसम्बर, १९८२ एवं राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के प्रावधान १ दिसम्बर, १९८३ से ३१ दिसम्बर १९८६ तक लागू थे।

०.२ चूंकि राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ की मियाद ३१ दिसम्बर १९८६ तक थी, भारत सरकार ने अपने एक परिपत्र के जरिये दिनांक २९ अक्टूबर, १९८६ को कोयला उद्योग के लिये द्वितीय समिति (बि. बी. सी. सी. आई.) का पुनर्गठन निम्नलिखित प्रतिनिधित्व के साथ किया :—

संगठन का नाम

प्रतिनिधियों की संख्या

प्रबन्धकों के प्रतिनिधि :—

(अ) कोल इंडिया लि. तथा इसकी सहायक कम्पनियां	१२
(ब) टाटा आयरन एंड स्टील कम्पनी लि.	१
(स) इण्डियन आयरन एंड स्टील कम्पनी लि.	१
(द) दि सिंगारेनी कोलियरीज कम्पनी लि.	१

श्रमिकों के प्रतिनिधि :-

- (अ) इण्डियन नेशनल ट्रेड युनियन कांग्रेस (इं टक) ६
- (ब) आल इंडिया ट्रेड युनियन कांग्रेस (ए टक) ३
- (स) सेन्टर आफ इण्डियन ट्रेड युनियन्स (सीटू) ३
- (द) हिन्द मजदूर सभा २
- (क) भारतीय मजदूर संघ (बी. एम. एस.) १

०.३ विभिन्न ट्रेड युनियनों द्वारा दिये गये मांग पत्रों को एकत्र कर मिलाजुला मांग पत्र बनाया गया। जब तक उक्त सवाल बार्तालाप के क्रम में था, भारत सरकार ने खुशी पूर्वक अन्तरिम सहायता देने का ऐलान, भारत सरकार के ज्ञापक २ (३०)/८७-बी. पी. ई. (डब्ल्यू. सी.) दिनांक ८ सितम्बर, १९८७ के जरिये किया (देखें परिशिष्ट-१)। तदनुसार कोयला खदान उद्योग के कर्मचारियों को अन्तरिम सहायता का भुगतान किया गया।

काफी गहन बार्तालापों के उपरान्त सम्बन्धित पक्षों द्वारा एक राजीनामा (समझौता) पर पहुंचा गया, जिसका बिस्तृत व्यौरा आगे के अध्यायों में दिया जा रहा है।

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता—४

समझौता की शर्तें

अध्याय—१

१.० सीमा तथा विस्तार

१.१ यह समझौता राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के नाम से जाना जायेगा।

१.२ यह समझौता कोयला उद्योग की उन सभी कंटेगोरियों के श्रमिकों पर लागू होगा जो राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१, २ एवं ३ के अन्तर्गत आते हैं साथ ही साथ उन श्रमिकों पर भी लागू होगा जो कोयला कम्पनियों के अधीन के प्रतिष्ठानों में कार्यरत हैं तथा उन कम्पनियों के अधीन आने वाले प्रतिष्ठानों में कार्यरत होंगे।

१.३ यह समझौता वेतन स्तर, मंहगाई भत्ता, संशोधित स्केल में फिक्सेट, अन्य लाभ (फिज बेनिफिट) तथा सेवा-शर्तें सम्बन्धी अन्य विषयों, जिनका उल्लेख अगले अध्यायों में किया गया है, तक सीमित रहेगा।

अध्याय—२

मजदूरी, वेतनमान तथा मंहगाई भत्ता

२.० मजदूरी का अंग :

२.१ कोयला खान उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों का वेतनमान निम्न व्यौरानुसार होगा :—

(अ) बुनियादी (बेसिक) मजदूरी,

(ब) हाजरी बोनस-बुनियादी (बेसिक) मजदूरी का १० प्रतिशत,

(स) विशेष भत्ता (एस० डी० ए०) हाजरी बोनस पर मिलने वाला अन्य लाभ जो भविष्यनिधि, (प्रोविडेंट फण्ड) अंशदान, बोनस के बदले मिलने वाला भुगतान, ग्रैच्युटी इत्यादि का हिसाब जोड़ा जायगा जो हाजरी बोनस का १७.६५ प्रतिशत अथवा बुनियादी मजदूरी का १.७६५ प्रतिशत की दर से होगा ।

(द) निश्चित मंहगाई भत्ता-१८६ रु. ३१ पै. प्रतिमाह या ७ रु. १७ पै. प्रतिदिन, एवं

(य) परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता (भी० डी० ए०) औद्योगिक श्रमिकों के लिये अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचक अङ्क १६६० को १०० आधार मानकर (जिसे मूल्य सूचकांक कहा जायगा) ६७२ अंकों के ऊपर कम अथवा अधिक जो भी हो, वह प्रत्येक तिमाही में समायोजित किया जायेगा ।

२.२.० न्यूनतम मजदूरी :

२.२.१ इस समझौता के अधीन आने वाले, कोयला उद्योग में खदान के ऊपर (सर्फेस पर) काम करने वाले न्यूनतम वेतन भोगी श्रमिकों की न्यूनतम संशोधित मजदूरी १३०४ रु० ५० पै० प्रतिमाह या ५० रु० १८ पै० प्रतिदिन होगी जो औद्योगिक श्रमिक के लिये अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचक अङ्क ६७२ (आधार १६६०=१००) पर निर्धारित होगी । इसमें ८५ रु० का न्यूनतम गारंटी लाभ शामिल है जो ३१ दिसम्बर, १९८६ को उपभोक्ता मूल्य सूचक अंक ६७२ पर पुरानी न्यूनतम मजदूरी (अन्तरिम राहत सहित) में जोड़ दी जायगी ।

२.२.२ १ जनवरी १९८७ को मूल्य सूचक अंक ६७२ पर न्यूनतम मजदूरी
१३०४ रु० ५० पैसे का व्यौरा निम्न प्रकार होगा :-

प्रतिदिन (रु० में) प्रति माह (रु० में)	
पुराना संशोधित	पुराना संशोधित
(अ) बुनियादी मजदूरी/वितन	२१.१६० ३८.४७ ५५०.१६ १००००.२२
(ब) हाजरी बोनस-बैसिक	२.११६ ३.८५ ५५.०१ १०००.०२
मजदूरी का १० प्रतिशत	
(स) विशेष भत्ता	०.३८० ०.६९ ६.८७ १७.९५
(द) निश्चित मंहगाई भत्ता	५.६६७ ७.१७ १४७.३६ १८६.३१
(य) परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	१३.२७३ — ३४५.१० —
(क) विशेष उत्प्रेरक (इन्सेटिव)	०.४६१ — १२.०० —
कुल योग ४३.०५७ ५०.१८ १११६.५० १३०४५.५०	

न्यूनतम गारंटी	४३.०६	
लाभ :		
अनारिम राहत	३.८५	१००.००
आतिरिक्त लाभ	३.२७	८५.००
कुल योग	५०.१८	१३०४५.५०

टिप्पणी : मासिक से दैनिक में परिवर्तन तथा दो दशमिक बिन्दु तक लिखा गया ।

२.२.३ इस समझौता के अधीन निश्चित मंहगाई भत्ता औद्योगिक श्रमिकों हेतु अखिल भारत उपभोक्ता मूल्य सूचक अंक ६७२ (आधार १९६०=१००) से जोड़ा गया है । परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता मूल्य सूचक अंक ६७२ के ऊपर होने से बदलता रहेगा (कम/अधिक जो भी हो) ।

२.३.० बुनियादी वेतन का ढांचा :—

२.३.१ विभिन्न कैटेगरी, हुनर तथा ग्रेड, दैनिक दर के अन्तर्गत, एक्सकावेशन, वाशरी तथा मासिक वेतन भोगी कर्मचारियों के लिये संशोधित मजदूरी ढांचा जैसा कि इस समझौता में बनाया गया है, परिशिष्ट-२ ए में दिया गया है।

२.३.२ असम कोलफील्ड के विभिन्न कैटेगरी, हुनर तथा ग्रेड जिसमें दैनिक तथा मासिक दर मजदूर शामिल हैं एवं एक्सकावेशन के श्रमिकों का वेतन ढांचा परिशिष्ट-२ ब में दिया गया है।

२.३.३ पीसरेंट श्रमिकों की मजदूरी :

विभिन्न ग्रूप के पीस रेट श्रमिकों की बेसिक मजदूरी के साथ-साथ उनके फालवैक मजदूरी का दर अध्याब-३ में दिया जा रहा है।

२.४.० हाजरी बोनस :

२.४.१ हाजरी बोनस बुनियादी मजदूरी का १० प्रतिशत जिस प्रकार मिलता था वह तीन महीने पर मिला करेगा।

२.४.२ चूंकि हाजरी बोनस पर मिलने वाला लाभ नियमित मजदूरी के साथ ही भुगतान होता रहा है इसलिये तिमाही बोनस पर अलग से और कोई लाभ देय नहीं होगा।

२.४.० विशेष भत्ता :

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२ तथा ३ में हुए समझौता को मद्देनजर रखकर जहां हाजरी बोनस पर, भविष्यनिधि, मुनाफा बोनस तथा ग्रैच्युटी इत्यादि का लाभ मिलना तय हुआ है वह श्रमिकों को हाजरी बोनस का १७.६५ प्रतिशत अथवा बेसिक मजदूरी का १.७६५ प्रतिशत मिलता रहेगा तथा उसे विशेष भत्ता कहा जायगा। १०००) ६० की निम्नतम बेसिक मजदूरी पर यह रकम १७ ६५ ६५ ६५ होगी। इस तरह हाजरी बोनस पर मिलने वाला अन्य लाभ जो विशेष भत्ता कहलायगा उसमें मंहगाई भत्ता पर मिलने वाला सभी लाभ जोड़ा जायगा।

२.६ निश्चित मंहगाई भत्ता (फिक्सड डी० ए०) :

एक निश्चित मंहगाई भत्ता होगा जो १६६ ६० ३१ पैसे मासिक अथवा ७ ६० १७ पैसे दैनिक दर से होगा तथा मूल्य सूचक अङ्क ६७२ से जुड़ा रहेगा।

२.७.० परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता (भी० डी० ए०) :

२.७.१ विशेष भत्ता तथा निश्चित मंहगाई भत्ता के अलावा एक परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता (भी० डी० ए०) होगा जो मूल्य सूचक अङ्क ६७२ से जुड़ा होगा एवं उस अंक से कम या अधिक होने पर उसका समायोजन प्रत्येक तीन-तीन महीने पर होगा।

२.७.२ १.१.१६८७ को मूल्य सूचक अंक ६७२ पर परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता शून्य (कुछ नहीं) होगा।

२.७.३ परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता (भी० डी० ए०) का पुनर्निरीक्षण प्रत्येक तीन महीने पर होगा तथा इसका भुगतान प्रत्येक वर्ष १ मार्च, १ जून, १ सितम्बर तथा १ दिसम्बर से हुआ करेगा। इसका आधार अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचक अङ्क दिसम्बर तिमाही के लिये (अक्टूबर-दिसम्बर), मार्च तिमाही के लिये (जनवरी-मार्च), जून तिमाही के लिये (अप्रैल-जून) तथा सितम्बर तिमाही के लिये (जुलाई-सितम्बर) होगा।

२.७.४ किसी तिमाही का औसत मूल्य सूचक अङ्क निकालने के लिये औसत में भिन्न को पूर्णाङ्क में बदलने के लिये उसे पूर्णाङ्क में आगे का अङ्क लिया जायगा, उदाहरण स्वरूप एक तिमाही का औसत मूल्य सूचक अङ्क यदि ७२५.३ है, तो उसके अगले पूर्णाङ्क ७२६ को हिसाब में लिया जायगा।

२.७.५ मजदूर प्रतिनिधियों को और से जीवनोंपयोगी वस्तुओं के मूल्य में वृद्धि के अनुसार पूर्ण-पूरा क्षतिपूर्ति (Full Neutralisation) देने की मांग की गई। प्रबन्धन को और से १ ६० ६५ पैसे प्रति अंक प्रति माह से अधिक देना स्वीकार नहीं किया गया, क्योंकि राष्ट्रीय पैमाने पर यही नियम प्रचलित है और उनके अनुसार कोयला उद्योग इसका अपवाद नहीं हो सकेगा। श्रमिक प्रतिनिधि इस बात पर राजी नहीं हुए तथा वे अपनी इस मांग (पूरी क्षतिपूर्ति) के लिये दबाव देते रहेंगे। भारत सरकार ने डी. ए. फामूला में सुधार लाने हेतु एक

त्रिपक्षीय कमिटी का गठन भी किया है। त्रिपक्षीय समिति की सिफारिशों को जैसे ही सरकार मान लेगी वह कोयला उद्योग पर भी लागू हो जायगा। तब तक परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता का वर्तमान प्रचलन जो १ रु० ६५ पै० प्रति अंक प्रति माह है वह चालू रहेगा तथा मूल्य सूचक अंक १६६०=१०० को आधार मानकर प्रति अंक के घट-बढ़ के अनुसार समायोजित होगा।

२.८ न्यूनतम निश्चित लाभ :

इस समझौता के अधीन आने वाले सभी श्रमिकों को जो कोयला कंपनियों की विभिन्न इकाइयों की सूची में ३१-१२-१९८६ को थे और १-१-१९८७ को भी सूची में रहे उन्हें न्यूनतम गारंटी लाभ ८५ रु० प्रति माह या ३ रु० २७ पै० प्रति दिन के हिसाब से मिलेगा यह लाभ १-१-१९८७ को मिले अन्तरिम सहायता के अतिरिक्त होगा।

२.९.० हाजरी तथा मासिक दर के लिये संशोधित वेतन स्तर में फिटमेंट (सामंजस्य) :

२.९.१ फिटमेंट के लिये, श्रमिकों को संशोधित वेतन/मजदूरी दर, जो उसे ३१-१२-१९८६ को (बेसिक मजदूरी, हाजरी बोनस, विशेष भत्ता, निश्चित भत्ता, परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता, प्रति माह १२ रु० का विशेष लाभ एवं अन्तरिम राहत) में मासिक वेतन पाने वालों को ८५ रु० मासिक तथा दैनिक मजदूरी पानेवालों को ३ रु० २७ पै० दैनिक मजदूरी के साथ दिया जायगा। इस तरह जो टोटल (कुल योग) होगा वह निम्न प्रकार से विभाजित होगा जैसे—बेसिक (बुनियादी) मजदूरी, हाजरी बोनस बेसिक मजदूरी का १० प्रतिशत, विशेष भत्ता जो हाजरी बोनस का १७.६५ प्रतिशत अतिरिक्त लाभ होगा, निश्चित भत्ता जो १८६ रु० ३१ पै० प्रति माह या ७ रु० १७ पै० प्रति दिन के हिसाब से देकर श्रमिक को संशोधित वेतनमान के तदनु रूप के स्तर में फिट किया जायगा। यदि किसी श्रमिक को बेसिक मजदूरी संशोधित वेतनमान के न्यूनतम स्तर से कम हो तो उसे संशोधित वेतनमान का न्यूनतम वेतन दिया जायगा। यदि नया बेसिक संशोधित वेतनमान के दो स्तरों के बीच में हो तो उसे संशोधित वेतनमान के अगले ऊंचे स्तर में फिट किया जायगा।

२.९.२ फिर भी, यदि १.१.८७ के बाद या तो वार्षिक बढ़ती मिलने अथवा प्रमोशन की वजह से बेसिक वेतन/मजदूरी में बढ़ती से अन्तरिम राहत की राशि में वृद्धि हुई है तथा अन्तरिम राहत की राशि को हिसाब में लेने पर भी संशोधित वेतन ८५ रु० प्रतिमाह अथवा ३ रु० २७ पै० प्रति दिन की न्यूनतम गारंटी लाभ को सुनिश्चित नहीं करता है तो निम्नतम गारंटी पूरा करने में जो राशि बच जाती है उसे आगामी सम्भोजिता होने तक श्रमिक की व्यक्तिगत वेतन के रूप में भुगतान किया जायगा।

२.९.३ संशोधित वेतनमान में फिटमेंट का कुछ उदाहरण बाजामा फिटमेंट लाभ के साथ परिशिष्ट-२ सी में दर्शाया गया है।

२.१०.० सालाना बढ़ती की तारीख :

२.१०.१ श्रमिकों को उनके संशोधित वेतनमान में दी जानेवाली सालाना बढ़ती का दिन वही रहेगा जो राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२ तथा ३ में था अर्थात् प्रत्येक वर्ष के १ मार्च एवं १ सितम्बर रहेगा।

२.१०.२ जो श्रमिक कोयला उद्योग की सेवा में १.१.१९८७ के बाद आये हैं, तथा/अथवा जिनकी सालाना बढ़ती का दिन अलग-अलग है उनकी सालाना बढ़ती, उनके पिछले बढ़ती के दिन पावना होगा।

२.१०.३ राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के अनुसार अन्तरिम राहत/सालाना बढ़ती इत्यादि के साथ १ जनवरी, १९८७ से जो रकम भुगतान किया गया है उसका संशोधित वेतन के अनुसार मिलनेवाली मजदूरी के साथ समायोजन किया जायगा।

२.१०.४ जो श्रमिक १ जनवरी, १९८७ को संशोधित वेतनमान के अधिकतम सीमा पर पहुँच गये हैं, अथवा संशोधित वेतनमान के अधिकतम स्तर में फिट किये गये हैं, अथवा इस समझौता की अवधि के दौरान किसी भी समय संशोधित वेतनमान के अधिकतम स्तर में पहुँच जायेंगे उन्हें प्रत्येक वर्ष सालाना बढ़ती मिलने की तारीख से संशोधित वेतनमान का अन्तिम बढ़ती दर के बराबर बढ़ती दिया जायगा।

दैनिक दर तथा मासिक दर के श्रमिकों की जो एक ही कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों अथवा उससे अधिक समय से रहे हैं उनकी प्रोन्नति :

दैनिक दर तथा मासिक दर के जो कर्मचारी उसी (एक ही) कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों अथवा उससे अधिक से रह रहे हैं उन्हें अग्रिम के उच्चतर कैटेगरी/ग्रेड में प्रोन्नत किया जायगा और इस तरह की प्रोन्नति १ जुलाई, १९८९ से लागू होगी। इसके बाद जो कर्मचारी एक ही कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों की सेवा पूरी करेंगे उन्हें १ ली जुलाई, १९९० एवं १ ली जुलाई १९९१ से क्रमानुसार आगे के ग्रेड में पदस्थापित किया जायगा। यद्यपि वैसे प्रोन्नत कर्मचारी जो काम करते रहे हैं वही काम करते रहेंगे।

अध्याय—३

पीस-रेट मजदूरों के लिये मजदूरी दर तथा कार्य-भार इत्यादि

- ३.० कार्य-भार तथा कार्य-विवरण :
- ३.१ पीस-रेट के कर्मचारियों के लिये ग्रूपिंग तथा उनके कार्य-भार एवं कार्य-विवरण राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१ तथा क्रियात्मक आदेश संख्या ६९ दिनांक ८ अक्टूबर, १९८६ (जैसा कि "नामिक्लेचर, जब डिस्क्रिप्शन तथा कैटेगरी/ग्रेड कोल इम्प्लाइज" नामक पुस्तिका में दिया गया है) एवं उसमें समय-समय पर हुए संशोधनों एवं जैसा कि परिशिष्ट-३ में दिया गया है के अनुसार लागू होगा।
- ३.२ पीस-रेट के विभिन्न ग्रूपों के कर्मचारियों के लिये वेतन दर परिशिष्ट-३ ए में दिया जा रहा है।
- ३.३.० मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड में कार्यरत पीसरेट माइनर तथा लोडरों का मजदूरी दर एवं कार्य-भार :
- ३.३.१ मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड के माइनर तथा लोडरों के लिये वर्तमान कार्यभार अपरिवर्तित रहेगा।
- ३.३.२ मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड में १०० सीएफटी तथा ११८ सीएफटी कार्य भार के लिये संशोधित मजदूरी दर क्रमानुसार निम्न प्रकार होगा।

वर्तमान दर	१०० सीएफटी कार्यभार के लिये	११८ सीएफटी कार्यभार के लिये
₹ ३०.६७६	₹ ३६.२०१	₹ ३६.२०१
₹ १.१.१६८७ से मिलने वाला संशोधित दर	₹ ५३.४७	₹ ६३.०६

३.३.३ मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड के पीस-रेट माइनर तथा लोडरों को उपरोक्त संशोधित दर का घातप्रतिघात (१००%) फाल-बैंक मजदूरी के रूप में मिला करेगा।

३.४.० पीस-रेट कर्मचारियों को उनके कार्य-भार से अधिक काम के लिये मजदूरी :

३.४.१ निर्धारित कार्यभार से अतिरिक्त काम के लिये एक पीस-रेट मजदूर को उसके पीस-रेट के बेसिक तथा निश्चित एवं परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता में समानुपात से बढ़ती दिया जायगा।

३.४.० फाल बैंक मजदूरी :

३.४.१ विभिन्न पीस-रेट ग्रुपों के लिये बेसिक फाल-बैंक मजदूरी परिशिष्ट-३ए के भूताविक दिया जायगा। इसके साथ उन्हें विशेष भत्ता, निश्चित मंहगाई भत्ता, परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता तथा एस्. पी. थार. ए. (विशेष पीस-रेट एलाउन्स) इत्यादि जैसा लागू होगा वह जोड़कर दिया जायगा।

३.५.२ पीस-रेट मजदूरों के फाल-बैंक मजदूरी का भुगतान मुनिश्चित करने के लिये उनकी कमाई का दैनिक अवलोकन किया जायगा तथा लीड और लिफ्ट जोड़कर फाल-बैंक मजदूरी के भुगतान को आसन्नस्त किया जायगा, परन्तु इससे टब-पुंशुण एलाउन्स शामिल नहीं होगा। फाल-बैंक मजदूरी का भुगतान उसी हालत में किया जायगा जहाँ पीस-रेट के अमिक की जिम्मेवारी से परे कारणों से यदि उनकी पोसाई नहीं होगी तो उन्हें फाल-बैंक वेतन दिया जायगा। उदाहरणार्थ टब की अपूर्ति नहीं होना अथवा पूरी मात्रा से कम टब की अपूर्ति होना, हलैज का ब्रेकडाउन होना अथवा बिजली की आपूर्ति नहीं होना इत्यादि कारणों में फाल-बैंक दिया जायगा। परन्तु मजदूर अपनी गलती से यदि उत्पादन पूरा नहीं कर सके, उस हालत में इन्हें/उसे फाल-बैंक मजदूरी नहीं दी जायगी।

३.६.० मशीनीकृत फेस क्यू :

मशीनीकृत फेस-क्यू तथा विभिन्न कार्यों के ग्रूप काम के लिये कार्य-भार तथा मजदूरी-दर स्थानीय स्तर पर ही तैयार माह के भीतर तय किये जायेंगे, यदि उक्त अवधि में तय नहीं हो सकेगा तो यह मुद्दा

स्टैण्डराइजेशन कमिटी के सामने लाया जायगा और समझौता किया जायगा।

३.७.० टालीवान :

३.७.१ टालीवानों के इकाई दर के १ जनवरी, १९८७ से लागू होने की हालत में उनका कार्य-भार प्रति टब का दर (रु.) स्थानीय स्तर पर द्विपक्षीय समझौता द्वारा इस प्रकार तय किया जाना चाहिये ताकि टालीवानों की सामान्य कमाई ४६ रु. १८ पै. (बेसिक) प्रतिदिन से कम नहीं हो। टालीवानों का कार्य-भार तथा मजदूरी दर का उनकी कार्यदशा में परिवर्तन के साथ-साथ समय-समय पर पुनरावलोकन किया जायगा।

३.७.२

पीस-रेट के टालीवानों को उनके बेसिक, हाजरी बोनस, नियुक्त मंहगाई भत्ता, परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता (भीडीए) तथा विशेष भत्ता मिलाने कुल ८५ रु. प्रतिमाह अथवा ३ रु. २७ पै. प्रतिदिन का औसत बढ़ती (अन्तरिम राहत के अतिरिक्त भुगतान) दिया जायगा। टालीवानों के बेसिक मजदूरी का इस तरह से पुनर्निरीक्षण किया जाना चाहिये जिससे उनके कुल मासिक/दैनिक वेतन जो बेसिक, निश्चित मंहगाई भत्ता, हाजरी बोनस, परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता (भीडीए), हाजरी बोनस पर मिलने वाला अन्य लाभ जोड़कर उसमें ८५ रु. प्रतिमाह या ३ रु. २७ पै. प्रतिदिन का निम्नतम बढ़ती (अन्तरिम राहत के अतिरिक्त भुगतान) मिल जाय। पीस-रेट की मजदूरी तय करने के लिये १ जुलाई, १९८६ से ३१ दिसम्बर, १९८६ तक छः महीना की अवधि के बीच के डेटे गये टबों का औसत लिया जायगा।

३.७.३ (ए)

जहाँ टालीवानों का १ जुलाई, १९८६ से शुरू होकर छः महीने का कार्य राष्ट्रीय क्रोयला वेतन समझौता-४ के लागू होने के पहले अर्थात् १.१.१९८७ से पहले की तुलना में कमोबेश बराबर हो तो टाली का रेट उपरोक्त पैरा ३.७.१ एवं ३.७.२ के अनुसार तय किया जायगा।

(बी)

जहाँ कार्य दक्षता निर्धारित परिमाण से नीचे है वहाँ पुनर्निरीक्षण इस प्रकार किया जायगा कि पैरा ३.७.१ तथा ३.७.२ में उल्लिखित सिद्धान्तों के अनुसार उन्हें लाभ मिल जाय।

(सी) उपरोक्त उल्लिखित निर्धारित कार्य से सम्पादित कार्य में जहाँ अधिक का अन्तर हो और सम्पादित कार्य बहुत ज्यादा हो तो कार्य-भार का समायोजन इस प्रकार किया जाना चाहिए जिससे बेसिक कमाई में ३१ दिसम्बर, १९८६ की कुल कमाई के ७५ प्रतिशत से अधिक नहीं हो।

- ३.१.८ अन्य पीस-रेट के मजदूर :
अन्य पीस-रेट के मजदूरों का जिनके लिये कोई निश्चित कार्य-भार तथा ग्रुप-मजदूरी निर्धारित नहीं है, उनके लिये यह तय हुआ कि उन्हें भी उनके ग्रुप में उसी अनुपात में बढ़ती देकर सुधार किया जायगा। जहाँ इस तरह की ग्रुप मजदूरी नहीं है वहाँ माइनर/लोडर (ग्रुप ५ ए) के मजदूरों के समान अनुपात (प्रतिशत) में बढ़ती दी जायगी जो किसी हालत में बेसिक मजदूरी में १७ रु० ३१ पै० प्रति दिन के हिसाब से न्यूनतम बढ़ती दी जायगी।
- ३.१.९ लीड, लिफ्ट तथा टब पुशिंग (डेलाई) का भुगतान :
३.१.१ माइनर और लोडरों के लीड तथा लिफ्ट के दरों में परिशिष्ट-३ (बी) (१) में उल्लिखित निर्देश के अनुसार सुधार किया जायगा।
- ३.१.२ ओपवर्डन हटाने वाले मजदूरों के लिये लीड तथा लिफ्ट का दर परिशिष्ट-३ (बी) (२) के निर्देश के अनुसार दिया जायगा।
- ३.१.३ वागन लोडर सहित माइनर एवं लोडर के अलावा अन्य पीस-रेट के मजदूरों का लीड तथा लिफ्ट दर परिशिष्ट-३ (बी) (३) के निर्देश के अनुसार दिया जायगा।
- ३.१.४ लीड एवं लिफ्ट के भुगतान को बेसिक समझा जाय :
सभी काम के लिये लीड और लिफ्ट के भुगतान को बेसिक मजदूरी माना जायगा।
- ३.१.१.० पीस-रेट कर्मचारियों को संशोधित ग्रुप-मजदूरी में न्यूनतम गारंटी लाभ, विशेष पीस-रेट भत्ता/फिटमेंट :
३.१.१.१ ८५ रु० का न्यूनतम गारंटी लाभ तथा अन्तरिम सहायता संशोधित ग्रुप मजदूरी में पहले ही शामिल किया गया है।
- ३.१.१.२ आगे यह समझौता हुआ कि कुछ मामलों में कुछ कर्मचारियों द्वारा जहाँ अन्तरिम सहायता का भुगतान पारा ३.१.१.१ में

उल्लिखित प्रावधानों से अधिक रकम जोड़ कर किया गया है उनसे वह रकम काटा नहीं जायगा (वापस नहीं लिया जायगा)।

३.१.१.३ विशेष पीस-रेट भत्ता (एलाउन्स) :

पीस-रेट के उन कर्मचारियों को जिनका नाम ३१ दिसम्बर, १९८६ को कम्पनी के रोल में था तथा वह १ जनवरी को भी रहा उन्हें निम्नलिखित दर से विशेष पीस-रेट एलाउन्स का सालाना भुगतान किया जायगा तथा यह रकम वर्तमान में मिल रहे उनके विशेष पीस-रेट एलाउन्स के अतिरिक्त होगा जिससे कि उच्चतर उत्पादकता हासिल करने के लिये उन्हें प्रोत्साहन मिले। यह १ जनवरी, १९८७ से लागू होगा।

ग्रुप	विशेष पीस-रेट एलाउन्स का वार्षिक दर (रु० प्रति दिन)
१	०.७०
२	०.८०
३	१.०५
४	१.०५
५	१.३२
५ ए	१.३२

पीस-रेट के जिन कर्मचारियों को १ जनवरी १९८७ तथा उसके बाद से विशेष पीस-रेट एलाउन्स का भुगतान मिल गया है उन पीस-रेट के कर्मचारी को उपरोक्त स्वीकृत दर तथा उनके द्वारा प्राप्त रकम का जो अन्तर (शेष) होगा, उसका भुगतान मिलेगा।

३.१.१.४ पीस रेट के उन कर्मचारियों को जिनकी बहाली १ जनवरी, १९८७ अथवा इसके बाद हुई है वे भी एक वर्ष लगातार काम पूरा करने के बाद विशेष पीस-रेट एलाउन्स पाने के हकदार होंगे और वह उसी प्रकार मिलेगा जिस प्रकार मासिक दर के कर्मचारियों को सालाना बढ़ती १ मार्च तथा १ सितम्बर से मिलता है।

जिन कर्मचारियों की बहाली १ जनवरी, १९८७ अथवा उसके बाद हुई है उनके विशेष पीस-रेट एलाउन्स का नियंत्रण निम्न प्रकार से होगा :—

(ए) वैसे कर्मचारी जो १ जनवरी, १९८८ से २८ फरवरी, १९८८ के बीच किसी भी दिन अपनी सेवा का एक वर्ष पूरा करेंगे उन्हें पहला विशेष पीस-रेट एलाउन्स १ मार्च, १९८८ से मिलेगा।

(बी) वैसे कर्मचारी जो १ मार्च, १९८८ से ३१ अगस्त, १९८८ के बीच किसी भी दिन अपनी सेवा का एक वर्ष पूरा करेंगे उन्हें पहला विशेष पीस-रेट एलाउन्स १ सितम्बर, १९८८ से मिलेगा।

(सी) वैसे कर्मचारी जो १ सितम्बर, १९८८ से २८ फरवरी, १९८९ के बीच किसी भी दिन अपनी सेवा का एक वर्ष पूरा करेंगे उन्हें पहला विशेष पीस-रेट एलाउन्स १ मार्च, १९८९ से मिलेगा।

३.११.५ यह विशेष पीस-रेट एलाउन्स अतिरिक्त टब के लिये होने वाला टब-रेट/पीस-रेट/आनुयायिक भुगतान के लिये नहीं जोड़ा जायगा। जो भी हो अन्य सभी काम के लिये इस रकम को वैसिक समझा जायगा।

३.१२ पीस-रेट के उन कर्मचारियों को जो १० वर्ष अथवा उससे अधिक अवधि से एक ही ग्रुप में रहे हैं उन्हें एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स दिया जाना :

उन पीस रेट कर्मचारियों को जिन्होंने एक ही ग्रुप में १० वर्ष अथवा उससे अधिक अवधि की सेवा पूरी कर ली है उन्हें १ जुलाई, १९८९ से एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स दिया जायगा। उन कर्मचारियों को जो इसके बाद एक ही ग्रुप में १० वर्ष की सेवा पूरी करेंगे उन्हें क्रमशः १ जुलाई १९९० एवं १ जुलाई, १९९१ से एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स का भुगतान करेंगे।

टिप्पणी : जहां कोई श्रमिक किसी निम्न ग्रुप में बहाल है और अस्थायी रूप से उच्चतर ग्रुप में काम में लगाया जाता है और फिर से निम्न ग्रुप में वापस भेज दिया जाता है तो उच्चतर ग्रुप में कार्य किये जाने की अवधि को इस प्रकार लिया जायगा जैसे कि वह निम्न ग्रुप में ही कार्यरत रहा हो। जहाँ कोई कर्मचारी उस तरह के विभिन्न ग्रुपों के कार्य में लगाया जाता है, जहाँ अक्सरहा ग्रुप

मजदूरी में बदलाव होता रहता है, वैसे सभी मामला अथवा अन्य कोई विवाद कि ग्रुप के परिवर्तन की बजाह से एक पीस-रेट कर्मचारी एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स पाने के हकदार होंगे अथवा नहीं — इस सवाल को जेबीसीआई में प्रबन्धन तथा श्रमिक प्रतिनिधि कम्पनी/अंगीभूत स्तर पर आपस में मिलकर समझौता करेंगे।

अध्याय—५

अन्य एलाउन्स

- ५.१ वाशिंग (धुलाई) एलाउन्स :
प्रबन्धन द्वारा जिन कर्मचारियों को युनिफार्म (बंदी) दिया जाता है उन्हें २२ रु० ५० पै० प्रति व्यक्ति प्रतिमाह की दर से वाशिंग (धुलाई) एलाउन्स मिलेगा। किन्तु नर्सिंग स्टाफ को ३०/- रु० प्रति व्यक्ति प्रति माह की दर से वाशिंग (धुलाई) भत्ता मिला करेगा। जहाँ प्रबन्धन द्वारा युनिफार्म (बंदी) के धुलाई का इन्तजाम किया जाता है वहाँ वाशिंग एलाउन्स का भुगतान नहीं होगा।
- ५.२.० ट्रान्सपोर्ट सबसिडी (सवारी भत्ता) :
उन कर्मचारियों को जो निःशुल्क अथवा नाममात्र का भी भुगतान अथवा सबसिडाइज्ड-रेट से भुगतान करके कम्पनी के वाहन का इस्तमाल नहीं करते हैं उन्हें ट्रान्सपोर्ट सबसिडी के रूप में २ रु० ३० पै० (दो रुपये तीस पैसे) प्रति दिन वास्तविक हाजरी के अनुसार मिलेगा।
- ५.२.२ किसी कर्मचारी की दूसरी कोलियरी में बदली हो जाने पर यदि उस कर्मचारी को अपने नये काम की जगह से पुराने जगह पर काम के लिये रिपोर्ट करने को कहा जाय तो उन्हें पुरानी कोलियरी से नयी कोलियरी में आने-जाने हेतु सवारी की सुविधा जिस प्रकार अभी मिल रही है वह मिलती रहेगी। फिर भी जब तक उसे पुराने कार्यस्थल पर रिपोर्ट करने को कहा जाय उन्हें वास्तविक हाजरी पर प्रतिदिन २ रु० ३० पै० के हिसाब से सवारी भत्ता (एलाउन्स) दिया जायगा।
- ५.३ अतिरिक्त ट्रान्सपोर्ट सबसिडी :
उन कर्मचारियों को जो अन्तिम शिफ्ट रात में काम करते हैं (जिन्हें

८१५

अध्याय—४

अण्डग्राउण्ड एलाउन्स

- ४.१ अण्डग्राउण्ड एलाउन्स
अण्डग्राउण्ड में काम करने वाले उन सभी कर्मचारियों को जो माइन्स एक्ट तथा रेगुलेशन के अधीन आते हैं तथा जिन्हें अभी अण्डग्राउण्ड एलाउन्स मिलता है, उन्हें मिलता रहेगा।
- ४.२ १ जनवरी, १९८७ से अण्डग्राउण्ड एलाउन्स संशोधित बेसिक मजदूरी से दो सौ रुपये मासिक अथवा ७ रु० ६९ पै० दैनिक से घटाकर/बाद देकर जो बचता है उसका २० प्रतिशत की दर से समानुपात के आधार पर मिला करेगा।
- ४.३ असम कोलफिल्ड्स के लिये अण्डग्राउण्ड एलाउन्स समानुपात के आधार पर संशोधित बेसिक मजदूरी से २०० रु० मासिक अथवा ७ रु० ६९ पै० दैनिक बाद देकर जो बचता है उसका २५ प्रतिशत की दर से मिलेगा।
- ४.४ अण्डग्राउण्ड एलाउन्स को मजदूरी माना जायगा और निम्नलिखित कामों के लिये जोड़ा जायगा :—
(अ) पावना/साल छुट्टी का पैसा जोड़ने के लिये,
(ब) राष्ट्रीय/त्वौहार छुट्टी के भुगतान के लिये,
(स) बीमारी/आकस्मिक छुट्टी।
(द) ओवर टाइम एलाउन्स।
(य) फ्रेञ्चुटी तथा अवकाश प्राप्ति के बाद मिलने वाले लाभों की योजना।
(फ) कोल माइन्स प्रोविडेंट फण्ड तथा अन्य प्रोविडेंट फण्ड का अंशदान।

८१४

या तो रात पाली, या तीसरी पाली अथवा "सी" शिफ्ट कहते हैं) जो रात के १०/११ बजे अथवा १२ बजे मध्य रात्रि में शुरू होता है उन्हें अतिरिक्त टान्सपोर्ट सबसिडी के रूप में दैनिक सम्पादित कार्य के लिये ३ रु० ५० पै० प्रतिदिन के हिसाब से अतिरिक्त टान्सपोर्ट सबसिडी मिलेगा।

५.४.० डिफिकल्टी एलाउन्स (कठिनाई भत्ता) :

५.४.१ शिम सीम एलाउन्स :
शिम सीम एलाउन्स के शिम सीम में काम करने पीस-नेट तथा हाजरी में अण्डरग्राउण्ड के शिम सीम में काम करने वाले कर्मचारियों की विशेष परेशानी को मद्देनजर रखते हुए उन्हें निम्नलिखित दर से शिम सीम एलाउन्स मिलेगा :—

भुगतान की दर :

(१) १.५ मीटर से अधिक — कुछ नहीं
मोटे सीम के लिये

(२) १ से १.५ मीटर
मोटे सीम के लिये :

(अ) बारकेट लोडिंग (ब्रोडी बोझाई) के लिये संशोधित बेसिक मजदूरी का ५ प्रतिशत के बराबर तथा शाभेल से कन्वेयर पर लोड करने के लिये संशोधित बेसिक मजदूरी का २॥ (दोई) प्रतिशत।

(ब) जहाँ मासिक तथा अन्य पीस-नेट कर्मचारियों को १ से १.५ मीटर के बीच काम करने को कहा जाता है वहाँ संशोधित बेसिक मजदूरी के २ प्रतिशत के बराबर दिया जायगा।

(३) १ मीटर से कम मोटे (थिकनेस वाले) सीम के लिये — प्रबन्धन में यह आन्वयसन दिया कि अगला

समझौता होने तक १ मीटर से कम मोटाई वाले सीम पर कार्य नहीं किया जायगा।

५.४.२ अण्डरग्राउण्ड में काफी जमे पानी की हालत में काम करने से :

बरसाती कोट, गम बूट तथा हूड उन कर्मचारियों को दिया जायगा जो अण्डरग्राउण्ड में काफी जमे हुए पानी में काम करते हैं।

५.४.३

ढालू तथा उतार-चढ़ाई (ऊँचा-नीचा) रास्ता से चलने हेतु :
जहाँ ढालू तथा उतार-चढ़ाई वाले रास्तों से ५००० मीटर तक चलना पड़ता हो और जहाँ औसत उतार-चढ़ाई १ में ३ से अधिक का अन्तर होगा वैसे डिस्ट्रिक्ट तथा सेक्शन अथवा खदान में काम करने के लिये श्रमिकों को प्रति पाली (शिफ्ट) प्रति व्यक्ति ७५ पै० (पचहत्तर पैसे) के हिसाब से मिलेगा। जहाँ इस तरह की चलने की दूरी २००० मीटर से अधिक होगी वहाँ प्रति हाजरी १ रु० ५० पै० (इकड़ रुपया) मिलेगा।

दृष्टव्य : इसके लिये औसत ढलाई का मतलब पिट के नीचे अथवा इन्क्रीडन माउथ (मुहान को) और कार्य की जगह के अन्तर में दोनों जगह के बीच की चलने वाली दूरी से भाग देकर जो फल आवे उसी को हिसाब में लिया जायगा।

५.४.४

धूल (डस्ट) :
श्रमिकों को जहाँ काफी धूल का सामना करना पड़ता है अथवा काफी धूल की जगह में काम करते हैं उन्हें "डस्ट मार्स्क" दिया जायगा।

५.५.०

सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स :
कोयला कम्पनियों के कर्मचारियों/प्रबन्धनों को जो इयूटी के लिये शहरों नगरों में पदस्थानित किये गए हैं (उन्हें छोड़कर जिन्हें निःशुल्क जलावन/निःशुल्क पर जैसी सुविधा प्राप्त है) उन्हें निम्न प्रकार से सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स दिया जायगा :—

५.५.२

वैसे मामलों में जहाँ भारत सरकार द्वारा अन्य किसी शहर का पुनर्वासि कार्य किया जाता है (वैसे शहरों/नगरों को छोड़कर कोयला कम्पनी के कर्मचारियों को जलावन तथा पर इत्यादि की निःशुल्क व्यवस्था है) जैसे—ए, बी-१ अथवा बी-२ श्रेणी की शहरों तथा उनके लिये सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स के दरों का निर्धारण करती

हे वह कोयला कम्पनियों के कर्मचारियों के लिये भी लागू होगा।

शहर/नगर की श्रेणी	बेसिक (बुनियादी) वेतन	सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स की दर
ए श्रेणी (क्लास) जैसे कलकत्ता, दिल्ली, बम्बई महानगर, कानपुर, अहमदाबाद, मद्रास एवं हैदराबाद	१००० रु० प्रतिमाह तथा इससे ऊपर	बुनियादी मजदूरी का ६ प्रतिशत जो न्यूनतम ६० रु० प्रतिमाह तथा अधिकतम १००० रु० प्रतिमाह होगा।
बी-१ श्रेणी (क्लास) जैसे नागपुर, लखनऊ, पटना एवं जयपुर	१००० रु० प्रतिमाह तथा इससे ऊपर	बुनियादी मजदूरी का ४.५ प्रतिशत जो न्यूनतम ४५ रु० प्रतिमाह तथा अधिकतम ७५ रु० प्रतिमाह होगा।
बी-२ श्रेणी (क्लास) जैसे भोपाल, चण्डीगढ़, राँची, दुर्ग-भिलाई-नगर एवं जमशेदपुर व धनबाद	१००० रु० प्रतिमाह तथा इससे ऊपर	बुनियादी मजदूरी का ३.५ प्रतिशत जो अधिकतम २० रु० प्रतिमाह होगा।
सी क्लास	—	कुछ नहीं

द्रष्टव्य : यह स्पष्ट किया जाता है कि कोयला कम्पनियों/प्रतिष्ठानों के उन कर्मचारियों को जो धनबाद अथवा अन्य कोयलांचल क्षेत्र में पदस्थापित होंगे तथा जिन्हें निःशुल्क घर इत्यादि की सुविधा प्राप्त है, वे सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स पाने के हकदार नहीं होंगे।

अध्याय—६

अर्जित छुट्टी तथा राष्ट्रीय/त्यौहार की छुट्टियाँ

६.० सवैतनिक सालाना छुट्टी :
६.१ वेतन के साथ सालाना छुट्टी माइन्स एक्ट के प्रावधानों के अनुसार जिस प्रकार संचालित होता है वह उसी प्रकार मिलता रहेगा।

द्रष्टव्य : अर्जित छुट्टी के लिये हकदार होने के लिये सभी अधिकृत छुट्टियाँ शामिल की जाएँगी (जैसे— पूरे पैसे के साथ बीमारी की छुट्टी, वेतन के साथ आकास्मिक (कैज्वल) छुट्टी, सवैतनिक मातृत्व छुट्टी, काम के समय दुर्घटनाग्रस्त होकर अनुपस्थिति अथवा पेशेगत बीमारी के कारण पैसे के साथ अनुपस्थिति तथा सवैतनिक त्यौहार की छुट्टियों को जोड़ा जायगा) उपरोक्त सवैतनिक छुट्टियों के ऊपर कोई अतिरिक्त छुट्टी अर्जित नहीं होगी।

६.२ यदि कहीं वर्तमान में अर्जित छुट्टी, आकास्मिक छुट्टी तथा सवैतनिक त्यौहार की छुट्टियाँ अधिक लाभकारी हों तो वह तरीका जारी रहेगा।
६.३.० अर्जित छुट्टी पैसे के साथ सालाना छुट्टी का जमा होना :
६.३.१ सवैतनिक अर्जित छुट्टी/सालाना छुट्टी का जमा होने के ७० दिनों का वर्तमान प्रचलन चालू रहेगा।

६.४.० बीमारी की छुट्टी :
६.४.१ बीमारी की छुट्टी से सम्बन्धित एक कैलेण्डर वर्ष में पैसे के साथ १५ दिनों की छुट्टी का वर्तमान प्रचलन चालू रहेगा। पूरे पैसे के साथ बीमारी की छुट्टी ६० दिनों तक जमा रखा जा सकता है।

६.४.२ टी.बी., कैन्सर, कुष्ठ, लकवा तथा हृदय रोग से पीड़ित कर्मचारियों के लिये विशेष छुट्टी की सुविधा :
टी.बी., कैन्सर, कुष्ठ तथा लकवा से पीड़ित कर्मचारियों को बेसिक

मजदूरी, निरिंचत मंहाराई भता, भी.डी.ए. तथा विशेष भता का ५० प्रतिशत की मजदूरी पर ६ महीने तक की विशेष छुट्टी दी जा सकती है, वशत कि कम्पनी के चिकित्सा पदाधिकारी अथवा प्रबन्धन द्वारा चिकित्सा हेतु किसी अन्य अस्पताल में भेजे जाने की सिफारिश की गयी हो।

६.४.३ कोई कर्मचारी यदि हृदय रोग से पीड़ित है, तथा विशेषरुपे द्वारा आराम करने हेतु सलाह दिया गया है, तो वह उपरोक्त छुट्टियाँ, कम्पनी के चिकित्सा पदाधिकारी की अनुसंशा पर, आधे वेतन के हिसाब से ६ महीने तक पाने का हकदार होगा।

६.५ ऐसे के साथ कैजुअल छुट्टी :
ऐसे के साथ कैजुअल छुट्टी के सम्बन्ध में राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२ की तरह धारा ७.४.१ से ७.४.६ तक के प्रावधान, तत्सम्बन्धी जारी किये गये स्पष्टीकरणों के साथ वर्तमान की तरह लागू रहेंगे।

६.६ राष्ट्रीय/त्यौहार की छुट्टियाँ :
वर्तमान की तरह आठ राष्ट्रीय/त्यौहार छुट्टियाँ यथावत मिलती रहेंगी।

अध्याय—७

वापसी रेल किराया तथा छुट्टी भ्रमण की सुविधा

७.१.० वापसी रेल किराया/छुट्टी भ्रमण रियायत (आर.आर.एफ./एल.टी.सी.) :

७.१.१ वर्तमान में कर्मचारियों को एल.टी.सी. तथा एल.एल.टी.सी. की सुविधा ४ वर्षों के ब्लाक में एक बार मिलती है। एल.टी.सी. की सुविधा अधिकतम ४ वयस्क इकाई तक तथा घर के बदले ७५० कि० मी० की दूरी प्रत्येक तरफ अथवा उससे अधिक दूरी तक, यदि ड्युटी की जगह से घर की दूरी ७५० कि० मी० से अधिक हो तो यह सुविधा ली जा सकती है। इसके बदले जिन कर्मचारियों ने एल.टी.सी. को नहीं अपनाया है, वे सिर्फ अपने अकेले के लिये प्रत्येक वर्ष साल में एक बार आर.आर.एफ. (वापसी रेल किराया) योजना के तहत अपने घर जाने-आने हेतु वापसी रेल किराया पाने के हकदार होंगे। इसके अतिरिक्त वे चार वर्षों के ब्लाक में एल.एल.टी.सी. (लम्बी छुट्टी यात्रा रियायत) के हकदार होंगे (तीन वर्षों के ब्लाक में अपने लिये वापसी रेल किराया (आर.आर.एफ.) के बदले चौथे वर्ष वापसी रेल किराया (एल.एल.टी.सी.) लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत में मुजरा करा दिया जायगा।

७.१.२ आर.आर.एफ./एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी. (वापसी रेल किराया/ छुट्टी भ्रमण रियायत/लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत) के भुगतान से सम्बन्धित वर्तमान पद्धति चालू रहेगी।

७.२.० एल.एल.टी.सी. (लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत) :
७.२.१ चार वर्षों के एक ब्लाक के लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत से सम्बन्धित १७०० कि० मी० दूरी का वर्तमान प्रचलन चालू रहेगा।

७.२.२ अधिकतम ४ (चार) वयस्क इकाई तक इस सुविधा का लाभ उठा सकेंगे।

७.२.३ जहाँ पति एवं पत्नी दोनों एक ही कोयला कम्पनी में नियोजित हैं, वे दोनों सम्मिलित रूप से एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी. की सुविधा, अधिकतम ६ वयस्क इकाई अथवा सम्बन्धित कर्मचारी के परिवार के वास्तविक सदस्यों की संख्या, जो भी कम हो, और जो वर्तमान नियमों के अधीन "परिवार" की परिधि में आते हैं उन्हें यह सुविधा मिलेगी।

७.३ पात्रता की श्रेणी :
वेतन ढाँचे में परिवर्तन को मद्देनजर रखते हुए प्रथम श्रेणी रेल किराया पाने की पात्रता वापसी रेल किराया के लिये ११२० रु० प्रतिमाह एवं छुट्टी भ्रमण रियायत/लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत (एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी.) के लिए ११३५ रु० प्रतिमाह होगी। दूसरे शब्दों में, वे कर्मचारी जो ११२० रु० प्रतिमाह से कम बेसिक मजदूरी पाते हैं वे द्वितीय श्रेणी के वापसी रेल किराया (आर.आर.एफ.) के हकदार होंगे तथा जो ११३५ रु० से कम बेसिक मजदूरी पाते हैं वे एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी. के लिये द्वितीय श्रेणी का रेल किराया पाने के हकदार होंगे। अन्य शर्तें समान रहेंगी।

अध्याय—८

घर, जल आपूर्ति, चिकित्सा तथा शैक्षणिक सुविधाएँ

८.१.० घर (आवास) :
८.१.१ कोयला कम्पनियों द्वारा १,२०,००० (एक लाख बीस हजार) घर बनाये जायेंगे, जिनमें ९२,००० (बानवे हजार) घर कोल इण्डिया एवं इसकी सहायक कम्पनियों द्वारा बनायी जायगी एवं शेष घर टिस्को, इस्को एवं सिंगरेनी कोलियरीज द्वारा बनायी जायेंगी, परन्तु किसी भी हालत में, किसी भी वर्ष, कोल इण्डिया एवं इसकी सहायक कम्पनियों द्वारा २०,००० (बीस हजार) घर से कम नहीं होगा। उपरोक्त घर समझौता की तारीख से चार वर्षों के भीतर बनायी जायगी एवं वह बी.पी.ई. द्वारा निर्धारित स्तर से किसी भी हालत में निम्न स्तर की नहीं होगी। इस कार्यक्रम के लिये सरकार, बैंकों, एल.आई.सी. (जीवन बीमा निगम), हडको इत्यादि से समुचित धन जुटाने हेतु एवं राज्य सरकारों से इसके लिये जमीन प्राप्त करने के सभी प्रयास किये जायेंगे।

८.१.२ अब से जो भी स्टैंडर्ड घर बनाये जायेंगे, उनमें बिजली, पानी का नल तथा पंखा का इन्तजाम किया जायगा।

८.१.३ उन स्टैंडर्ड घरों में जहाँ अभी तक बिजली, पानी का नल तथा पंखा नहीं लगाया गया है वहाँ भी वह एक वर्ष के भीतर लगा दिया जायगा। उन घरों के लिये भी जहाँ श्रमिक घर भाड़ा के हकदार नहीं हैं वहाँ भी पंखा दिया जायगा।

८.१.४ कोयला कम्पनियों के अधीन सभी क्वार्टरों/झोपड़ियों की मरम्मत तथा रख-रखाव सम्बन्धित प्रबन्धन द्वारा किया जायगा। इस काम

के लिये समुचित धन मुहैया किया जाएगा।

८.१.५ प्रबन्धन एवं श्रमिकों द्वारा संयुक्त रूप से यह प्रयत्न किया जाएगा कि कोयला कम्पनियों में सहकारी गृह निर्माण योजना के अन्तर्गत अतिरिक्त ५०,००० (पचास हजार) घर बनाने में योगदान करेंगे। उन योजनाओं के लिये ऋण की वित्तीय व्यवस्था किये जाने हेतु प्रयास किये जाएंगे।

८.१.६ जहाँ कहीं भी नया टाउनशिप (नगर) बस रहा है, वहाँ सहकारी आवास हेतु जमीन का एक हिस्सा अलग रखा जाएगा।

८.२.० घर भाड़ा :
वर्तमान घर भाड़ा के ३० रु० प्रतिमाह को बढ़ाकर १ जुलाई, १९८७ से ४५ रुपया प्रतिमाह कर दिया जाएगा और यह उन कर्मचारियों को मिलेगा जिन्हें आवास की सुविधा प्राप्त नहीं करायी गयी है।

८.२.१ घर भाड़ा भत्ता को निम्नलिखित श्रेणी का आवास दिया
(अ) जिन्हें व्यक्तिगत रूप से निम्नलिखित श्रेणी का आवास प्राप्त किया है उन्हें छोड़कर अन्य कर्मचारी ४५ रु० प्रतिमाह घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।

(१) कोई भी एक अथवा दो कमरों का पक्का आवास, साथ में अलग से अथवा सम्मिलित पाखाना/स्नान से युक्त हो।

(२) नयी आवास योजना, कम लागत आवास योजना अथवा सिंगल रूम (एक कमरा) अथवा आर्च टाइप (घोड़ा) का आवास दिया गया है।

(ब) यदि दो कमरों वाला आवास दो श्रमिकों को आवंटित किया गया है तो दोनों श्रमिक ही ५० प्रतिशत के हिस्से से अर्थात् २२ रु० ५० पैसे प्रति व्यक्ति प्रति माह घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।

(स) अनधिकृत रूप से रह रहे श्रमिक तब तक किसी घर भाड़ा भत्ता के हकदार नहीं होंगे जब तक कि वे उक्त आवास को खाली नहीं कर देंगे।

८२४

(द) यदि सिंगल रूम (एक कमरा) का आवास एक से अधिक व्यक्तियों आवंटित किया गया है अथवा यदि कोई दो कमरों का आवास दो से अधिक व्यक्तियों के बीच आवंटित किया गया है तो सभी आबंटी ४५ रु० प्रतिमाह की दर से घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।

(य) वैसे कर्मचारी जिन्हें बैक या मेस अथवा होस्टल में एक सीट आवंटित किया गया है, वे ४५ रु० प्रतिमाह की दर से घर भाड़ा पाने के हकदार होंगे।

(फ) जहाँ पति और पत्नी दोनों ही कर्मचारी हैं और जहाँ दोनों में से किसी को भी उपरोक्त धारा (अ) में उल्लिखित श्रेणी का आवास दिया गया है तो वे किसी प्रकार का घर भाड़ा पाने के हकदार नहीं होंगे।

उन कर्मचारियों को जिन्हें सिंगल रूम (एक कमरा) अथवा आर्च टाइप (घोड़ा) का आवास दिया गया है, वे उसी हालत में घर भाड़ा पाने के हकदार होंगे यदि उन घरों में अलग से अथवा कामन पाखाना, स्नान घर का इस्तजाम नहीं होगा।

८.२.३ शहरी क्षेत्र में रहने वाले कर्मचारियों के लिये घर भाड़ा भत्ता :
यदि कर्मचारियों को नगरीय क्षेत्र में घर भाड़ा भत्ता मिल रहा है तो वह १ जुलाई, १९८७ से निम्नलिखित दर से घर भाड़ा भत्ता पायेंगे।

नगरों की श्रेणी घर भाड़ा भत्ता की दर प्रति माह

(१) 'ए' श्रेणी के शहर अहमदाबाद, बंगलौर, बम्बई, कलकत्ता, चण्डीगढ़, हैदराबाद, मद्रास, दिल्ली बेसिक वेतन का २५ प्रतिशत

(२) 'बी' श्रेणी के नगर जयपुर, कानपुर, लखनऊ, नागपुर बेसिक वेतन का २० प्रतिशत

(३) 'सी-२' श्रेणी के नगर भोपाल, जमशेदपुर, नासिक, पटना, राँची बेसिक वेतन का १५ प्रतिशत

F-104

८२५

(४)

'सी' श्रेणी के नगर

भिलाई, भुवनेश्वर, बिलासपुर,
बोकारो, बर्नपुर, दुर्गापुर, जम्मू,
राउरकेला, सिलिगुड़ी

बेसिक वेतन का १० प्रतिशत

घर भाड़ा की वसूली :

उन श्रमिकों को जिन्हें माइन्स टाइप अथवा निम्न श्रेणी का क्वार्टर दिया गया है, जहाँ घर भाड़ा की वसूली नहीं की जायगी उन्हें छोड़कर जिन्हें आवासीय स्थान दिया गया है उनसे घर भाड़ा वसूली के लिये यथा स्थिति बरकरार रहेगी।

८.३.० इस समझौता के तहत बेसिक मजदूरी में बढ़ती होने के फलस्वरूप किसी श्रमिक के आवास (क्वार्टर) को श्रेणी के बँटवारा के लिये पात्रता में कोई परिवर्तन नहीं होगा और न ही घर भाड़ा में कोई बढ़ती होगी।

८.४ बिजली खर्च की वसूली :

कोलफील्ड क्षेत्र में जहाँ श्रमिकों को प्रबन्धन द्वारा क्वार्टर दिया गया है तथा बिजली की आपूर्ति भी इलेक्ट्रिसिटी बोर्ड से अधिक बिजली लेकर बिजली आपूर्ति की जाती है वहाँ श्रमिक समूह के प्रति क्वार्टर प्रति माह ३० के.डब्ल्यू.एच. की बिजली खपत के लिये निःशुल्क बिजली पाने के हकदार होंगे। इस सीमा से अधिक बिजली खपत के लिये कर्मचारियों का उसी दर से बिजली खर्च हेतु भुगतान करना पड़ेगा जिस दर से कोयला कम्पनियों से बिजली आपूर्ति प्रतिष्ठान बिजली का चार्ज वसूल करती है।

८.५

जल आपूर्ति :

इस बात को फिर से दुहराया जाता है कि जल आपूर्ति योजना बनायी जायगी जिससे क्वार्टरों में प्रति व्यक्ति प्रति दिन १५ गैलन पानी की आपूर्ति को सुनिश्चित किया जा सके। इस तरह के कदम उठाये जायेंगे जिससे लम्बी अवधि की योजनाओं के कारण होने तक अल्पकालीन योजनाएँ बनायी जायेंगी जिससे जल आपूर्ति सुनिश्चित किया जा सके। इस बात को भी सुनिश्चित किया जायगा कि कार्य के स्थान पर भी पाने का पानी उपलब्ध हो। फिल्टरेशन प्लांटों (जल संशोधन यंत्रों) को कारण बनाने को सुनिश्चित करने हेतु कदम उठाये जायेंगे।

८२६

८.६

नगर प्रशासन :

प्रत्येक कम्पनी में अलग से एक टाउन एडमिनिस्ट्रेशन डिपार्टमेंट (नगर प्रशासन विभाग) होगा जिसके जिम्मे घर, पानी आपूर्ति तथा स्वच्छता की देखभाल तथा रख-रखाव का भार होगा। प्रत्येक एरिया (क्षेत्र) में पानी आपूर्ति की देखभाल तथा रख-रखाव का भार एक पब्लिक हेल्थ इंजीनियर/सिविल इंजीनियर के जिम्मे होगा। इस समझौता पर हस्ताक्षर के तीन महीना के अन्दर नगर प्रशासन विभाग का कार्यान्वयन हो जायगा।

८.७.० चिकित्सा सुविधा :

प्रबन्धन इस बात का भरसक प्रयास करेगी कि बी.पी.ई. के प्रावधानों के अनुसार प्रत्येक एक सौ कर्मचारियों पर अस्पताल का एक बिस्तर की दर से बिस्तर की उपलब्धता हो। यद्यपि यह सुनिश्चित किया जायगा कि समझौता की अवधि के दौरान १२० श्रमिक पर एक बिस्तर का अनुपात हासिल हो जाय। आगे यह गंजीनामा हुआ कि संसाधनों इत्यादि को उपलब्ध करवाकर चिकित्सा सुविधा की गुणवत्ता में सुधार लाने हेतु कदम उठाये जायेंगे।

८.७.१

चिकित्सा सुविधा की गुणवत्ता में महत्वपूर्ण सुधार लाने हेतु कुमांगलाम् कमीटी की चिकित्सा सुविधा सम्बन्धी सिफारिशों को लागू किया जायगा।

पूँजीगत खर्च तथा प्रतिष्ठान खर्च को छोड़कर प्रति-व्यक्ति प्रति-वर्ष कम-से-कम ५,०० रु० की दर से चिकित्सा सेवा के मद में खर्च किये जाने हेतु बजट में प्रावधान किया जायगा।

प्रत्येक कम्पनी की वार्षिक चिकित्सा योजना कम्पनी स्तर पर संयुक्त वार्तालाप के जरिये निर्धारित किया जायगा।

८.७.२

कर्मचारियों को चिकित्सा सुविधा मुहैया करने हेतु आयुर्वेदिक पद्धति की दवाई/डिस्पेन्सरी का गठन किया जायगा और उसमें सुधार लाया जायगा।

८.७.३ एम्बुलेन्स :

प्रत्येक कोलियरी में कम-से-कम एक एम्बुलेन्स दिया जायगा। सभी एम्बुलेन्सों को चालू हालत में रखा जायगा जिससे आवश्यकता पड़ने पर अविलम्ब उपलब्ध हो सके।

८२७

८.७.४

नियोमोकोनियोसिस :

नियोमोकोनियोसिस जैसे रोग की जांच व खोज तथा उसे नियंत्रित एवं उससे छुटकारा दिलाने हेतु सुविधा का इन्तजाम करने हेतु प्रत्येक कम्पनी में जहाँ यह मशीन अभी तक नहीं बैठाया गया है, समुचित मात्रा में मशीनों का इन्तजाम किया जाएगा। प्रत्येक कोयला उत्पादक कम्पनी में नियोमोकोनियोसिस की समस्या से निबटने के लिये एक मेडिकल बोर्ड को क्रियाशील बनाया जाएगा और वह काम करने लगेगा। ये मेडिकल बोर्ड नियोमोकोनियोसिस पाये जाने की सूचना पाने के सात दिनों के अन्दर नियोमोकोनियोसिस से सम्बन्धित मरीज की जांच करेंगे।

८.७.५

यदि कोई कर्मचारी किसी दक्ष अधिकारी द्वारा नियोमोकोनियोसिस पाये जाने के कारण काम से इस्लिये बैठा दिया जाय कि उसके काम में लगे रहने से उसके स्वास्थ्य में गिरावट आयेगी तथा यदि मेडिकल बोर्ड द्वारा यह पाया जाता है कि वह कर्मचारी नियोमोकोनियोसिस से पीड़ित है तो उसे पूरे बैठारी की अवधि की मजदूरी का भुगतान किया जाएगा।

८.८.०

शैक्षणिक सुविधा एवं श्रमिक शिक्षा :

८.८.१ राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के हस्ताक्षरित होने की तिथि से ४ वर्षों की अवधि के भीतर कोयला कर्मियों द्वारा लगभग १०० स्कूल भवन बनाये जायेंगे एवं उसका विस्तृत ब्यौर कम्पनी स्तर पर संयुक्त सलाहकार समिति (जे.सी.सी.) में विचार-विमर्श करके तैयार किया जाएगा।

८.८.२

वर्तमान में प्राइवेट कम्पिटी द्वारा संचालित स्कूलों को मिलने वाले बराबर के अनुदान (ग्रान्ट) को बढ़ाया जाएगा जिससे स्कूल अच्छी तरह चल सके तथा शिक्षकों को बेहतर वेतन दिये जाने के साथ ही साथ श्रमिक शिक्षा पर भी खर्च किया जाय।

८.८.३

कोल इंडिया द्वारा इसके सहायक कर्मियों के लिये साल में अतिरिक्त दो करोड़ ५० का अनुदान (पूँजीगत खर्च को छोड़कर) दिया जाएगा, जो राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के तहत दिये गये अनुदान के अतिरिक्त होगा और इसका संचालन कम्पनी स्तर पर संयुक्त द्विदलीय समिति द्वारा किया जाएगा। जहाँ श्रमिक अपने से धन एकत्र कर प्रबन्धन के पास शैक्षणिक संस्थान हेतु पहुँचेंगे वहाँ कोयला

८३८

८.९

कर्मियों द्वारा समान रूप से अनुदान दिया जाएगा।

कैन्टीन :

प्रत्येक कोलियरियों/प्रतिष्ठानों में एक कैन्टीन होगा और वह ठीकेदारों के जरिये नहीं चलाया जाएगा। कैन्टीन में लगाने वाला वर्तन तथा ईन्धन (कोयला) कोलियरी प्रबन्धन द्वारा आपूर्ति किया जाएगा। कैन्टीन के आकार तथा इसके कार्य-कलाप को देखते हुए प्रबन्धन द्वारा कैन्टीन के प्रशासी समिति को और भी कुछ रकम दी जायगी जिससे कैन्टीन द्वारा सस्ते दर पर खाद्य पदार्थ की आपूर्ति की जा सके।

८.१०.०

अन्य कल्याणकारी गतिविधि :

८.१०.१ तत्कालीन कोयला खदान श्रम कल्याण संस्था (कोल माइन्स लेबर वेलफेयर ऑर्गेनाइजेशन) द्वारा उठाये गये विभिन्न कल्याणकारी गतिविधि, जैसे बचावकारी स्वास्थ्य सेवा, परिवार कल्याण, एम.पी.आरई. (मल्टीपरपज इन्स्टीट्यूट्स), खेल तथा गेम्स, सांस्कृतिक कार्यक्रम, प्रौढ शिक्षा इत्यादि कार्यक्रमों को कोयला कम्पनियों द्वारा आगे और क्रियाशील तथा मजबूत बनाया जाएगा जिससे जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाया जा सके।

८.११

होलीडे होम/रिहिविजिटेशन सेण्टर (पुनर्वास केन्द्र) :

(१) वर्तमान होलीडे होम में सुधार लाया जाएगा। राजगीर तथा पुरी के होलीडे होम में आवश्यक संसाधन मुहैया कराया जाएगा जिससे कर्मचारीगण अपना समय आराम से व्यतीत कर सकें।
(२) समझौता की अवधि के दौरान राजगीर में ५० बिस्तारों का एक पुनर्वास केन्द्र स्थापित किया जाएगा। उक्त केन्द्र में समुचित चिकित्सा कर्मचारी रखे जायेंगे एवं अन्य संसाधन सुविधाओं का इन्तजाम किया जाएगा जिससे आरोग्य लाभ की अवधि में वहाँ रहने वालों के लिये आरामदायक वातावरण सुनिश्चित किया जा सके।

८.१२

सामुदायिक केन्द्र :

इकाई/क्षेत्रीय स्तर पर सामुदायिक केन्द्रों की स्थापना की जायगी एवं इन केन्द्रों में रंगीन टी.वी., इन्डोर गेम्स तथा समाचार-पत्र इत्यादि की व्यवस्था की जायगी।

८३९

अध्याय—१

सामाजिक सुरक्षा

- १.१ लाइफ कवर स्कीम :
वर्तमान का लाइफ कवर स्कीम चालू रहेगा तथा सामान्य ग्रैच्युटी के अतिरिक्त १५,००० रु० (पन्द्रह हजार रुपये) का भुगतान किया जायगा एवं लाइफ कवर स्कीम को ग्रैच्युटी से अलग रखा जायगा।
- १.२.० वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन बेंनिफिट (लाभ) — कर्मचारी क्षतिपूजक सुविधाएँ:
यह राजीनामा हुआ कि :—
१.२.१ इस समझौता के अधीन आनेवाले कर्मचारी वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन १९२३ के तहत मिलने वाले लाभों के हकदार होंगे।
१.२.२ इस समझौता द्वारा वेतन संशोधन के फलस्वरूप वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन एक्ट के तहत मिलने वाले लाभों पर कोई विशेष (प्रतिकूल) प्रभाव नहीं पड़ेगा।
१.२.३ यदि कोई कर्मचारी अपनी सेवा अवधि में अपने कार्य के दौरान दुर्घटनाग्रस्त होकर अंग हो जाता है तो उसे दुर्घटना की तिथि से कम्पनी के चिकित्सा पदाधिकारी द्वारा सक्षम (फिट) घोषित किये जाने तक उसे/उन्हें पूरा बेसिक (बुनियादी) मजदूरी एवं महंगाई भत्ता का भुगतान किया जायगा। इस लाभ के पाने के हकदार होने लिये अंग कर्मचारी को कोलियरी प्रतिष्ठान में ही रहना होगा अथवा किसी भेजे गये अस्पताल में चिकित्साधीन रहना पड़ेगा।
१.२.४ अंगता की अवधि के दौरान क्षतिपूर्ति का भुगतान दुर्घटना होने के तुरन्त पहले मिले अन्तिम वेतन के आधार पर किया जायगा।
१.२.५ आगे यह राजीनामा हुआ कि कर्मचारियों को सेवा अवधि में कार्य के दौरान दुर्घटना के फलस्वरूप अस्थायी अंगता की अवधि के दौरान भुगतान किये गये वेतन को दुर्घटना के फलस्वरूप किसी

- १.२.६ स्थायी, आंशिक अथवा सम्पूर्ण अंगता के लिये भुगतान किये जाने वाले एक मुस्त (लम्प-सम) क्षतिपूर्ति की रकम से काटा नहीं जायगा।
वैसे कर्मचारियों के लिये जो वर्तमान में 'वर्कमेन' की परिभाषा के अन्तर्गत नहीं आते हैं, उदाहरण के लिये वैसे कर्मचारी जिनका वेतन १,००० रु० (एक हजार रुपये) प्रतिमाह से अधिक हो, और यदि कम्पेन्सेसन कमिश्नर कम्पेन्सेसन की रकम लेने से इन्कार करे तो सन्तोषप्रद कानूनी प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने तथा एग्रीमेन्ट/इन्डेमनिटी नोट बन्ना देने पर, जिससे इस सम्बन्ध में भविष्य में अन्य कोई मांग नहीं किया जा सके तब मृतक श्रमिक के कानूनी उत्तराधिकारी को भुगतान कर दिया जायगा।
१.३ वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन एक्ट के अधीन, दुर्घटनाग्रस्त होकर बराबर के लिये पूरा अंग होने अथवा मृत्यु के लिये मिलने वाले कम्पेन्सेसन के अलावा, कार्यावधि में कार्य के दौरान हुई दुर्घटना के फलस्वरूप हुए बराबर के लिये अंगता तथा मृत्यु की स्थिति में प्रत्येक केस के लिये १,०,००० रु० (दस हजार रुपये) की अनुग्रह राशि दी जायगी।
१.४ श्रमिकों के आश्रितों को नौकरी:
१.४.१ दुर्घटनाग्रस्त होकर मरने वाले तथा बराबर के लिये अंग होने वाले कर्मचारियों के एक आश्रित को नौकरी दिया जायगा। इस प्रावधान का क्रियान्वयन निम्न प्रकार किया जायगा:
१.४.२ सेवा-अवधि में मरने वाले श्रमिकों के एक आश्रित को नौकरी:
(१) इसके लिये आश्रितों की श्रेणी में निम्नलिखित आँवों :—
पत्नी/पति जो भी हो, अविवाहित पुत्री, पुत्र तथा कानूनी दत्तक पुत्र। यदि नौकरी के लिये उपरोक्त आश्रित उपलब्ध नहीं हों तो मृतक का छोटा भाई, विधवा पुत्री/विधवा पुत्र-वधू अथवा दामाद जो मृतक के साथ रहता आ रहा हो तथा उसी की आमदनी पर पूर्णरूपेण पर्वरिशा के लिये आश्रित हो, तो उन्हें मृतक के आश्रित के रूप में विचार किया जा सकता है।
(२) जो शारीरिक रूप से दक्ष हो तथा ३५ वर्ष से अधिक का नहीं हो वैसे आश्रित को काम देने का विचार किया जायगा।

स्थायी रूप से अपंग होने पर उस श्रमिक के एक आश्रित को नौकरी :

(१) दुर्घटनाग्रस्त अथवा बीमारी के कारण स्थायी रूप से अपंग होने के फलस्वरूप श्रमिक की नौकरी चले जाने पर सम्बन्धित कोयला कम्पनी द्वारा उसे प्रमाणित किया जाना चाहिये।

(२) उस हालत में जहाँ अपंगता सामान्य स्वास्थ्य में गिरावट के कारण हुआ हो परन्तु न तो वह दुर्घटनाग्रस्त हुआ हो और न बीमारी ही के कारण हो, जैसा कि पैरा (१) में ऊपर दिया गया है, सम्बन्धित कोयला कम्पनी द्वारा इस आशय का प्रमाण-पत्र दिया गया हो, तो सम्बन्धित श्रमिक को यदि वह ५८ वर्ष की उम्र तक है, तो वह इस धारा के तहत लाभ उठाने के योग्य होगा।

(३) इसके लिये आश्रित का अर्ध पत्नी/पति जो भी हो, अविवाहित पुत्री, पुत्र तथा कानूरी दत्तक पुत्र होगा। यदि नौकरी के लिये उपरोक्त आश्रित उपलब्ध नहीं हो तो श्रमिक का छोटा भाई, विधवा पुत्री/विधवा पुत्र-वधू अथवा दामाद जो श्रमिक के साथ रहता है और पक्वपिण्ड के लिये पूर्णरूपेण उसी की आसपसी पर निर्भर है, तो उन्हें उस कर्मचारी के आश्रित के रूप में विचार किया जायगा।

(४) जो शारीरिक रूप से दक्ष हो तथा ३५ वर्ष से अधिक का नहीं हो वैसे आश्रित को काम देने का विचार किया जायगा। आश्रित में पत्नी अथवा पति होने से उम्र सीमा की कोई पाबन्दी नहीं रहेगी।

द्रष्टव्य : कर्मचारियों के आश्रितों को नौकरी देने के सवाल पर टिस्को द्वारा उनके वर्तमान प्रचलन का अनुसरण किया जायगा।

उत्पादन, उत्पादकता, दक्षता तथा औद्योगिक शान्ति

१०.१ प्रबन्धन तथा श्रमिक प्रतिनिधि इस बात पर सहमत हुए कि कोयला उद्योग को आर्थिक रूप से लाभकारी एवं स्वस्थ विकास के लिये उपयुक्त सौहार्द्रपूर्ण औद्योगिक वातावरण का निर्माण करने की दिशा में सहयोग तथा सहायता प्रदान करेंगे। इस उद्देश्य को मद्देनजर रखते हुए प्रबन्धन तथा श्रमिक प्रतिनिधि दोनों ही उत्पादकता, दक्षता तथा औद्योगिक शान्ति से सम्बन्धित निम्नलिखित कार्यों को पूरा करने के प्रति अपने को पूर्ण रूपेण समर्पित किया :

- इकाई (युनिट), एरिया (क्षेत्रीय) तथा कम्पनी, प्रत्येक स्तर पर उत्पादन तथा उत्पादकता के लक्ष्य को प्राप्त करना।
- श्रम शक्ति, मशीन-यंत्रादि, सामानों, बिजली इत्यादि संसाधनों का अधिकतम उपयोग को सुनिश्चित करते हुए सभी प्रकार की बर्बादी को कम-से-कम करने को आवश्यक करते हैं।
- अण्डरग्राउण्ड उत्पादन तथा उत्पादकता जो वर्तमान में काफी नीचे है उसे बढ़ाने और विकसित करने कि दिशा में सम्मिलित प्रयास करेंगे।
- देश की खदानों की अवस्था को मद्देनजर रखते हुए उपयुक्त नवी तकनीक का प्रयोग करने की दिशा में सहयोग करना।
- अण्डरग्राउण्ड कार्य के मशीनीकरण से संयुक्त, जहाँ कहीं भी सम्भव हो मल्टी-स्किट कार्य को चालू करना।
- इण्डस्ट्रीयल इंजीनियरिंग (औद्योगिक अभियंत्रण) अध्ययन पर आधारित उत्पादकता से जुड़ी उत्प्रेरक (इन्सेन्टिव) योजना को उत्पादन इकाई पर लागू करने में प्रबन्धन के साथ सहयोग करना।
- नई तकनीक को लागू करने के लिये श्रमिकों के प्रशिक्षण और पुनःप्रशिक्षण कार्यक्रम को सम्मिलित रूप से प्रारम्भ करना तथा

प्रशिक्षित श्रमिकों के पुनर्फैलाव में सहयोग करना।

— यंत्रादि के पूर्ण सदुपयोग को सुनिश्चित करने में सहयोग करना।

— नई तकनीक के प्रयोग अथवा पुनर्संघटन के फलस्वरूप जब मभी आवश्यक हो श्रम शक्ति के पुनर्फैलाव में सहयोग करना।

— खदानों में अनुपस्थिति कम करने की दिशा में संयुक्त रूप से प्रयत्न करना।

— उद्योग के सभी स्तर पर प्रबन्धन में सहकर्मिता की संस्कृति का विकास करना।

— लागत में कमी हेतु निरन्तर प्रयत्न करना जिससे उद्योग की आर्थिक स्थिति में सुधार हो।

— उपभोक्ता संतुष्टि को सुनिश्चित करने के लिये उपभोक्ताओं को अच्छे कोयला की आपूर्ति को बनाये रखना एवं उसे सुनिश्चित करना।

— कोयला खानों में दुर्घटना रहित कार्य तथा सुरक्षा के अधिकतम स्तर प्राप्त करने एवं अच्छी तथा स्वस्थ कार्यदशा को सुनिश्चित करने में सहयोग करना।

— एक सुदृढ़ आंकड़ापरक आधार तैयार करने हेतु विवस्त सूचना पद्धति लागू करने में सहयोग करना।

— नि:शुल्क सुविधाएँ जैसे बिजली, पानी, कोयला तथा चिकित्सा सुविधा इत्यादि के गलत प्रयोग एवं बर्बादी को समाप्त करना।

— कल्याणकारी कार्यों को लागू करने एवं जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाने हेतु सहयोग करना।

— संयुक्त रूप से राजी हुए उद्देश्यों के कारण संचालन की देखभाल के लिये एक प्रबन्धन-श्रमिक ग्रूप का गठन केन्द्रीय (एपेक्स) तथा सहायक कम्पनी स्तर पर किया जायगा। यह ग्रूप प्रत्येक तकनीक की पसन्दगी सहित सभी उद्देश्यों से सम्बन्धित लक्ष्यों की जाँच करेगा एवं प्रत्येक छः महीने पर प्रगति का मूल्यांकन करेगा।

१०.२ औद्योगिक अभियंत्रण अभियान (इण्डस्ट्रियल इन्जीनियरिंग स्टडीज) पर आधारित उत्पादकता से जुड़ा उत्प्रेरक योजना (प्रोडक्टिविटी लिंक्ड इन्सेन्टिव स्कीम) को, सम्बन्धित युनियनों के राजीनामा से इकाई/कम्पनी स्तर पर लागू करना।

अध्याय—११

सामान्य

- ११.१ उपलब्ध सुविधाएँ: वर्तमान में उपलब्ध सुविधाएँ तथा सहूलियतें जो इस समझौता के अन्तर्गत नहीं आया है या नहीं बदला गया है वह पूर्ववत् लागू रहेगा।
- ११.२ कोयला की नि:शुल्क आपूर्ति: कोलियरियों/प्रविष्टानों में नि:शुल्क कोयला आपूर्ति की वर्तमान व्यवस्था लागू रहेगी।
- ११.३ ओवरटाइम का भुगतान: यह समझौता हुआ कि विभिन्न प्रतिष्ठानों, इकाईयों तथा आफिसों में सभी कैटेगोरियों के श्रमिकों को जिस प्रकार ओवरटाइम का भुगतान होता था वह होता रहेगा।
- ११.४ सामाहिक छुट्टी के दिन की मजदूरी: माइन्स एक्ट अथवा फैक्टरीज एक्ट के नियमों द्वारा संचालित खदान तथा प्रतिष्ठान के श्रमिकों को साप्ताहिक छुट्टी के दिन काम पर बुलाये जाने पर सामान्य मजदूरी से दूरी मजदूरी के भुगतान को माना जायगा।
- ११.५.० ठीकेदारी श्रमिक: उद्योग में ठीकेदार द्वारा श्रमिकों की बहाली नहीं की जायगी अथवा ठीकेदार के श्रमिकों को उन जगहों पर काम में नहीं लगाया जायगा जो काम था तो स्थायी हैं अथवा बराबर होने वाला है।
- ११.५.१ ठीकेदारी श्रमिक: उद्योग में ठीकेदार द्वारा श्रमिकों की बहाली नहीं की जायगी अथवा ठीकेदार के श्रमिकों को उन जगहों पर काम में नहीं लगाया जायगा जो काम था तो स्थायी हैं अथवा बराबर होने वाला है।
- ११.५.२ स्थायी तथा बराबर होने वाला कार्य जो वर्तमान में विभागीय स्तर पर (डिपार्टमेंट द्वारा) कराया जा रहा है वह स्थायी श्रमिकों द्वारा कराया जाता रहेगा।

११.५.३

उपरोक्त धारा के प्रावधान के क्रियान्वयन तथा प्रगति का मूल्यांकन समय-समय पर द्विदलीय समिति द्वारा किया जाएगा।

११.५.४

प्रधान नियोजक के रूप में प्रबन्धन द्वारा विभिन्न श्रम कानून की धाराओं का नियमन सहित प्रधान नियोजक द्वारा निर्दिष्ट काउन्सिल पर टीकेदारी श्रमिकों को भुगतान सहित उसका नियमन तथा देखभाल किया जाता रहेगा।

अध्याय—१२

समझौता का क्रियान्वयन

१२.१.१ यदि अन्य कोई निर्देश नहीं हो तो यह समझौता वेतन ढाँचा सहित १ जनवरी, १९८७ से क्रियान्वित होगा।

१२.१.२ अन्तर्गत राहत जो १ जनवरी, १९८६ से ३१ दिसम्बर, १९८६ तक भुगतान किया गया उसे वसूल नहीं किया जाएगा।

१२.१.३ यह समझौता १ जनवरी, १९८७ से ३१ जून, १९९१ के बीच लागू रहेगा।

१२.१.४ प्रबन्धन तथा श्रमिक प्रतिनिधि इस बात पर राजी हुए कि समझौता का क्रियान्वयन पूरी ईमानदारी तथा निष्ठा से किया जाएगा एवं यत्नित और प्रबन्धन द्वारा उसका पालन किया जाएगा।

१२.२ इस समझौते के लागू रहने की अवधि के भीतर, जिन मुद्दों पर समझौता हो गया है उन मुद्दों (राजीनामा के मुद्दों) पर न तो मांग पेश किया जाएगा और न ही कोई विवाद खड़ा किया जाएगा।

१२.३ कोयला कर्माचारियों के प्रबन्धन इस समझौते का एक-तरफा विरलेपण अपने-आप नहीं करेंगे। इस समझौते के क्रियान्वयन के लिये किसी धारा के अर्थ में कोई अशुविधा तथा सन्देह होने पर आपसी सौहार्द तथा सद्भावना के लिये इसे जे.बी.सी.आई. (द्विदलीय समिति) अथवा इसके द्वारा इस उद्देश्य से गठित किसी सब-कमिटी के समक्ष लाया जाएगा और उसे निपटारा जाएगा।

१२.४ समितियाँ :

यह तय हुआ कि उक्त कार्य के लिये निम्नलिखित समितियों का गठन किया जाएगा।

१२.४.१ स्टैण्डरडाइजेशन (एकरूपता) समिति :

(१) विभिन्न पदनाम, कार्य-विवरण, विभिन्न श्रमिक के श्रेणियों

की सेवा शर्तों में विपमता, जिसमें काम के घण्टे, छुट्टी, अवकाश, कार्य का कैटेगरीजेशन इत्यादि शामिल है, के ऊपर विपमताओं को उक्त समिति के समक्ष लाया जायगा तथा इस समिति का यह कर्तव्य होगा कि इनकी जांच करें।

(२) पीस-नेट मजदूरों की ग्रीपिंग तथा उनका कार्य-भार तथा जहाँ मल्टी-स्किल (बहुधंधी) कार्य हो उसकी समीक्षा करेगी।

(३) विभिन्न कागजातों में उपलब्ध/उल्लिखित विभिन्न कार्य-विवरणों को एक में मिलाना।

(४) यह समिति अपने समक्ष आये विपमता, कार्य-विवरण में आये असमानता, कैटेगरीजेशन तथा श्रमिकों के मुख्य सेवा शर्तों की जांच करेगी।

(५) राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के तहत तथा उसके बाद लागू की गई नई तकनीक/उच्च क्षमता प्राप्त मशीन के प्रयोग के फलस्वरूप उत्पन्न नये कार्य तथा अन्य छूटे हुये कार्यों का कार्य-विवरण, कैटेगरीजेशन तथा वेतनमान का निर्धारण करना इत्यादि।

(६) विभिन्न कोयला कम्पनियों में व्याप्त वर्तमान प्रोन्नति नीति, यदि कोई हो तो उसकी जांच कर प्रोन्नति में एकरूपता लाने सम्बन्धी दिशा निर्देश निर्धारित करेगी।

१२.४.२ उत्पादन, उत्पादकता, सुरक्षा तथा लागत खर्च हेतु कमिटी :
एपेक्स (केन्द्रीय) स्तर पर प्रबन्धन तथा श्रमिकों की एक संयुक्त कमिटी का गठन किया जायगा जो निम्नलिखित बातों की समीक्षा करेगी :—

- उत्पादन तथा उत्पादकता,
- अण्डरग्राउण्ड की उत्पादकता तथा उत्पादन,
- हानियों को कम करने के लिये अलाभकारी क्षेत्रों के आर्थिक फलाफल की समीक्षा,
- गैरहाजरी,
- लागत कम करने हेतु कदम,
- श्रमशक्ति का लाभकारी कार्यों में पुनर्फैलाव करना,

- यंत्रादि के क्षमता का सदुपयोग,
- कोयला, बिजली तथा पानी जैसे दुर्लभ संसाधनों की बर्बादी को खत्म करना,
- जीवन की गुणवत्ता, चिकित्सा तथा कल्याणकारी कदम,
- सुरक्षा तथा कार्य-दशा,
- औद्योगिक सम्बन्ध।

१२.४.३ इन्स्टीटिव (उत्प्रेरक) योजना समिति :

वर्तमान उत्प्रेरक (इन्स्टीटिव)/पुरस्कार योजनाओं का गहन अध्ययन करने हेतु प्रबन्धन तथा केन्द्रीय श्रमिक संगठनों के प्रतिनिधियों की एक संयुक्त कमिटी का गठन किया जायगा जो उत्पादन तथा उत्पादकता के उच्चतर स्तर को प्राप्त करने हेतु उत्प्रेरक (इन्स्टीटिव) योजनाओं को लागू करने के लिये आदर्श दिशा निर्देश तैयार करेगी।

१२.५ जे.बी.सी.सी.आई. (कोयला उद्योग के लिये द्विदलीय समिति) समय-समय पर सब-कमिटियों के कार्यों की समीक्षा करेगी।

परिशिष्ट-१

सं० १ (३०)/८७ बीपीई (डब्लू सी)

भारत सरकार

उद्योग मंत्रालय

ब्यूरो आफ पब्लिक इन्टरप्राइजेज
१४, सी.जी.ओ. कम्प्लेक्स, लोधी रोड,

नई दिल्ली - ११० ००३

विषय : सार्वजनिक उद्योग में वेतन समझौतों द्वारा संचालित कर्मचारियों को औद्योगिक मंहगाई भत्ता पर अन्तरिम राहत की स्वीकृति।

सार्वजनिक उद्योग के कर्मचारियों — जो औद्योगिक मंहगाई भत्ता के ढाँचे पर वेतन समझौतों द्वारा संचालित होते हैं — द्वारा बी.पी.ई. के ओ.एम. २(५०)/८६-बी.पी.ई. (डब्लू सी) दिनांक १.४.१९८७ द्वारा कार्यपालकों (एक्जीक्यूटिवों) को दिये गये तदर्थ अन्तरिम राहत के परिदृश्य में उन्हें भी अन्तरिम राहत दिये जाने की मांग उठाया।

उक्त मांग की सावधानीपूर्वक जांच के पश्चात् सरकार ने यह निर्णय किया कि औद्योगिक डी.ए. के अधीन जो सार्वजनिक उद्योग हैं उनके प्रबन्धन को अन्तरिम राहत की मंजूरी देने हेतु अधिकृत करोगी, जो १.१.८६ से उन उद्योगों में दी जाये जहाँ के वेतन समझौता की मियाद या तो समाप्त हो चुकी है अथवा शीघ्र ही समाप्त होने को है। ७०० रु तक बेसिक मजदूरी पाने वालों को १०० रु प्रति माह की दर से अन्तरिम राहत का भुगतान उनके लिये जो ७०१ रु से १००० रु के बीच बेसिक मजदूरी पाते हैं उन्हें १२० रु प्रति माह की दर से अन्तरिम राहत का भुगतान किया जायगा। उनके लिये जो १००० रु से अधिक बेसिक वेतन पाते हैं उन्हें उसी दर से अन्तरिम राहत दिया जायगा जिस दर से एक्जीक्यूटिवों (कार्यपालकों) के लिये अधिमूचित किया गया है।

यह राहत प्रकृति में शुद्ध अन्तरिम है और इस सम्बन्ध में निर्गत निर्देशों तथा वेतन नीति के तहत जो वेतन समझौता बार्ताएँ चला रही हैं उनमें समाहित हो जायगी। वेतन समझौतों के लिये जो दिसा-निर्देश निर्धारित किये गये हैं उनका पालन करते समय अन्तरिम

राहत को हिसाब में लिया जाना चाहिये। वेतन समझौता जहाँ बाकी हो गई है अथवा जहाँ समाप्त होने वाली है वहाँ समय रहते शीघ्र ही समझौता कर लिया जाय।

३. चूँकि अन्तरिम राहत वेतन समझौता होने पर उनमें समाहित हो जायगी, इसलिये अन्य किसी उद्देश्य के लिये इसे हिसाब में नहीं जोड़ा जायगा।

४. उन सार्वजनिक उद्योगों में जहाँ जनवरी, १९८७ में बीपीई दिशानिर्देश जारी होने के पहले ही समझौता सम्पन्न हो चुका है अथवा परिचय बंगाल में जो त्रिपक्षीय इक्जीक्यूटिविंग समझौता के अन्तर्गत आते हैं अथवा उन उद्योगों में जहाँ वेतन समझौता वेतन मंडलों की सिफारिशों के आधार पर होता है, जैसा कि सिमेण्ट, जूट तथा वस्त्र उद्योग की इकाई इत्यादि में अन्तरिम राहत देय नहीं होगा।

५. अन्तरिम राहत के भुगतान के तरीकों का निर्णय सम्बन्धित सार्वजनिक उद्योगों के प्रबन्धनों द्वारा इकाई स्तर पर किया जाना चाहिये।

६. ऊर्जा मंत्रालय, इस्पात तथा खान मंत्रालय इत्यादि से अनुरोध किया जाता है कि इस ओ.एम. (कार्यालय ज्ञाप) के विषय-वस्तु की जानकारी आवश्यक कार्रवाई हेतु उनके अधीन आने वाले सार्वजनिक उद्योगों के सभी प्रबन्धनों को दी जाय।

अन्तरिम राहत के भुगतान के निर्णय सम्बन्धी किसी भी स्पष्टीकरण के लिये सार्वजनिक उद्यम विभाग (डिपार्टमेंट आफ पब्लिक इन्टरप्राइजेज) के साथ परामर्श कर सकते हैं।

६० ए. के. रायचौधरी
संयुक्त सलाहकार (वित्त)

सेवा में

प्रतिलिपि :

- सभी प्रशासनिक मंत्रालयों के सचिव
- सचिव (श्रम)
- सचिव (कानून तथा न्याय मंत्रालय)
- प्रधान मंत्री के सचिव
- कैबिनेट सचिव
- प्रशासनिक मंत्रालयों के सभी एफ. ए. को।

परिशिष्ट-२ ए
(द्वारा धारा २.३.१)

वर्तमान राष्ट्रीय कोयला वेतन
समझौता-३ के वेतनमान

संशोधित राष्ट्रीय कोयला वेतन
समझौता-४ के वेतनमान
(१.१.१९८७ से लागू)

दैनिक दर श्रमिक :
कैटेगरी—

१	२	३
१	₹ २१.१६-०.४३-२७.१८	₹ ३८.४७-०.७०-४८.२७
२	₹ २१.६५-०.५३-२९.०७	₹ ३९.३४-०.८५-५१.२४
३	₹ २२.७०-०.६५-३१.८०	₹ ४०.७८-१.०८-५५.९०
४	₹ २४.१०-०.८०-३५.३०	₹ ४२.१८-१.३२-६०.६५
५	₹ २६.०४-१.००-४०.०४	₹ ४४.५०-१.६२-६७.१८
६	₹ २९.२४-१.३५-४८.१४	₹ ४७.७०-२.१२-७७.३८
स्पेशल ए	₹ ३८.३४-२.१२-६५.९०	₹ ५७.३८-३.०८-९७.४२
बी	₹ ३४.५४-१.९५-६१.८४	₹ ५३.५८-२.८८-९३.९०
सी	₹ ३१.९९-१.७६-५६.६३	₹ ५०.४७-२.६२-८७.१५
डी	₹ ३०.१४-१.५५-५१.८४	₹ ४८.६०-२.३१-८०.९४
ई	₹ २७.४४-१.१५-४३.५४	₹ ४५.९०-१.७७-७०.६८
३	₹ २३.५५-०.७२-३३.६३	₹ ४१.६३-१.१५-५७.७३

एक्सकैवेशन :
कैटेगरी

स्पेशल	₹ ३८.३४-२.१२-६५.९०	₹ ५७.३८-३.०८-९७.४२
ए	₹ ३४.५४-१.९५-६१.८४	₹ ५३.५८-२.८८-९३.९०
बी	₹ ३१.९९-१.७६-५६.६३	₹ ५०.४७-२.६२-८७.१५
सी	₹ ३०.१४-१.५५-५१.८४	₹ ४८.६०-२.३१-८०.९४
डी	₹ २७.४४-१.१५-४३.५४	₹ ४५.९०-१.७७-७०.६८
ई	₹ २३.५५-०.७२-३३.६३	₹ ४१.६३-१.१५-५७.७३

मासिक दर के कर्मचारी :
(तकनीकी तथा सुपरवाइजरी तथा अन्याय स्कूल)

ग्रेड

१	२	३
ए	₹ ८९२-५३-१३१६-५५-१७०१	₹ १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७
बी	₹ ८१०-४६-११७८-५१-१५८६	₹ १२९०-६८-१८३४-७४-२४२६
सी	₹ ७४२-४०-१०६२-४५-१४२२	₹ १२२२-६०-१७०२-६६-२२३०
डी	₹ ६७८-३०-९१८-३५-११९८	₹ ११५८-४८-१५४२-५८-२००६
ई	₹ ६२५-२३-९४७	₹ १०९५-३७-१६१३
एफ	₹ ६०५-१८-८५७	₹ १०७५-३०-१४९५
जी	₹ ५८०-१६-८०४	₹ १०५०-२७-१४२८
एच	₹ ५६७-१४-७६३	₹ १०२७-२३-१३४९

क्वैलिफाइंग ग्रेड :

स्पेशल	₹ ८१०-४६-११७८-५१-१५८६	₹ १२९०-६८-१८३४-७४-२४२६
१	₹ ७४२-४०-१०६२-४५-१४२२	₹ १२२२-६०-१७०२-६६-२२३०
२	₹ ६७८-३०-९१८-३५-११९८	₹ ११५८-४८-१५४२-५८-२००६
३	₹ ६२५-२३-९४७	₹ १०९५-३७-१६१३

परिशिष्ट-२ (बी)

असम कोयला अंचल के लिये मजदूरी का ढांचा
(पारा २.३.२ में उल्लिखित)

वर्तमान	संशोधित
राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के वेतनमान	राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के वेतनमान

दैनिक दर :
कैटेगरी :

१	२	३
१	₹ २४.३३-०.४९-३०.२१	₹ ४४.२४-०.८१-५५.५८
२	₹ २४.८९-०.६१-३२.२१	₹ ४५.२४-०.९८-५८.९६
३	₹ २६.९०-०.७५-३५.९०	₹ ४६.९०-१.२४-६४.२६
४	₹ २७.७९-०.९२-३८.७५	₹ ४८.५०-१.५२-६९.७८
५	₹ २९.९५-१.१५-४३.७५	₹ ५१.१८-१.८६-७७.२२
६	₹ ३३.६३-१.५५-५२.२३	₹ ५४.८६-२.४४-८१.०२

एक्सकैवेशन :
कैटेगरी

स्पेशल	₹ ४४.०९-२.४४-७०.९३	₹ ६५.९९-३.५४-११२.०१
ए	₹ ३९.७२-२.२४-६६.६०	₹ ६१.६२-३.३१-१०७.९६
बी	₹ ३६.७९-२.०२-६१.०३	₹ ५८.०४-३.०१-१००.१८
सी	₹ ३४.६६-१.७८-५६.०२	₹ ५५.८९-२.६६-९३.१३
डी	₹ ३१.५६-१.३२-४७.४०	₹ ५२.७९-२.०४-८१.३५
ई	₹ २७.०८-०.८३-३७.०४	₹ ४७.८७-१.३२-६६.३३

मासिक दर :
(तकनिकी तथा सुपरवाइजरी तथा अन्यान्य स्केल)

ग्रेड

१	२	३
ए	₹ १०२५-६०-१५०५-६३-१८२०	₹ १५९५-८६-२४५५-९२-२९९५
बी	₹ ९३१-५२-१३४७-५८-१६९५	₹ १४८३-७८-२१०७-८५-२७८७
सी	₹ ८५३-४५-१२१३-५१-१५९९	₹ १४०५-६९-१९५७-७६-२५६५
डी	₹ ७८०-३४-१०५२-४०-१२९२	₹ १३३२-५५-१७७२-६७-२३०८
ई	₹ ७१८-२६-९०३०	₹ १२५९-४२-१८४७
एफ	₹ ६९५-२१-९४७	₹ १२३६-३५-१७२६
जी	₹ ६६७-१८-८८३	₹ १२०७-३१-१६४१
एच	₹ ६५२-१६-८४४	₹ ११८१-२६-१५४५

कारिकल ग्रेड :

स्पेशल	₹ ९३१-५२-१३४७-५८-१६९५	₹ १४८३-७८-२१०७-८५-२७८७
१	₹ ८५३-४५-१२१३-५१-१५९९	₹ १४०५-६९-१९५७-७६-२५६५
२	₹ ७८०-३४-१०५२-४०-१२९२	₹ १३३२-५५-१७७२-६७-२३०८
३	₹ ७१८-२६-९०३०	₹ १२५९-४२-१८४७

परिशिष्ट-२ (सी)

संशोधित वेतनमान में फिटमेंट का उदाहरण

(पैग २.९ के अनुसार)

उदाहरण-१

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ पुराना राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ नया

कैटेगरी १	कैटेगरी १	कैटेगरी १	कैटेगरी १	कैटेगरी १	कैटेगरी १
(₹ २१.१६-०.४३-२७.१८)	(₹ २८.४७-०.७०-४८.२७)	(₹ २१.१६-०.४३-२७.१८)	(₹ २८.४७-०.७०-४८.२७)	(₹ २१.१६-०.४३-२७.१८)	(₹ २८.४७-०.७०-४८.२७)
बेसिक मजदूरी	₹ २१.१६	₹ २८.४७	₹ २१.१६	₹ २८.४७	₹ २१.१६
हाजरी बोनस	०.३८०	०.३८०	०.३८०	०.३८०	०.३८०
विशेष भत्ता	५.६६७	५.६६७	५.६६७	५.६६७	५.६६७
निश्चित मंहगाई भत्ता	१३.२७३	१३.२७३	१३.२७३	१३.२७३	१३.२७३
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	०.४६१	०.४६१	०.४६१	०.४६१	०.४६१
विशेष उत्प्रेरक	—	—	—	—	—
कुल योग	४३.०५७	४३.०५७	४३.०५७	४३.०५७	४३.०५७
अन्तरिम राहत	३.८५०	३.८५०	३.८५०	३.८५०	३.८५०
फिटमेंट का लाभ	३.२७०	३.२७०	३.२७०	३.२७०	३.२७०
कुल योग	५०.१८	५०.१८	५०.१८	५०.१८	५०.१८

उदाहरण-२

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ पुराना राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ नया

तकनिकी तथा सुपरवाइजरी तकनिकी तथा सुपरवाइजरी

ग्रेड ए: (₹ ८९२-५३-१३१६-५५-१७०१) ग्रेड ए: (₹ १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७)

मासिक	मासिक	मासिक	मासिक
₹ ० पै ०	₹ ० पै ०	₹ ० पै ०	₹ ० पै ०
बेसिक मजदूरी	₹ ७०१.००	₹ ७०१.००	₹ ७०१.००
हाजरी बोनस	१७०.१०	१७०.१०	१७०.१०
विशेष भत्ता	३०.५३	३०.५३	३०.५३
निश्चित मंहगाई भत्ता	१४७.३६	१४७.३६	१४७.३६
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	३४५.१०	३४५.१०	३४५.१०
विशेष उत्प्रेरक	१२.००	१२.००	१२.००
कुल योग	२४०६.०९	२४०६.०९	२४०६.०९
अन्तरिम राहत	४२०.००	४२०.००	४२०.००
फिटमेंट का लाभ	८५.००	८५.००	८५.००
कुल योग	२९११.०९	२९११.०९	२९११.०९

परिशिष्ट-२ (सी)

उदाहरण-३

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ पुणन राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ नया

दैनिक	एक्सकावेशन : स्पेशल (₹ ३८.३४-२.१२-६५.९९)		एक्सकावेशन : स्पेशल (₹ ५७.३८-३.०८-९७.४२)	
	एनसीडब्ल्यू-३ ३१.१२.८६	एनसीडब्ल्यू-४ १.१.८७	एनसीडब्ल्यू-३ १.३.८७	एनसीडब्ल्यू-४ १.३.८७
बेसिक मजदूरी	४८.९४०	७५.८६	५१.०६०	७८.९४
हाजरी बोनस	४.८९४	७.५९	५.१०६	७.८९
विशेष भत्ता	०.८७८	१.३६	०.९१७	१.४२
निश्चित मंहगाई भत्ता	५.६६७	७.१७	५.६६७	७.१७
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	१३.२७३	—	१४.३५०	१.०८
विशेष उत्प्रेक (इन्स्टिटिव)	०.४६९	—	०.४६९	—
	७४.११३	९१.९८	७७.५६१	९६.५०
अन्तरिम राहत फिटमेंट का लाभ	७४.११	—	७७.५६	—
	१३.८५	—	१६.१५	—
	३.२७	—	३.२७	—
	९१.२३	—	९६.९८	—

ब्रष्टव्य : दैनिक ₹ ०.४८ की कमी को ₹ ३.८७ से अगला समझौता के हस्ताक्षर होने तक व्यक्तिगत वेतन (परसमल वे) के रूप में दिया जायगा।

उदाहरण-४

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ तकानिकी एवं सुपरवाइजरी ग्रेड ए: ₹ ८९२-५३-१३१६-५५-१७०१

	एनसीडब्ल्यू-३ ३१.१२.८६		एनसीडब्ल्यू-४ १.१.८७	
	बेसिक मजदूरी	११०४.००	१६८७.००	११०४.००
हाजरी बोनस	११०.४०	१६८.७०	११०.४०	१६८.७०
विशेष भत्ता	११.८२	३०.२८	११.८२	३०.२८
निश्चित मंहगाई भत्ता	१४७.३६	१८६.३९	१४७.३६	१८६.३९
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	३४५.१०	—	३४५.१०	—
विशेष उत्प्रेक	१२.००	—	१२.००	—
अन्तरिम राहत फिटमेंट का लाभ	१७३८.६८	—	१७३८.६८	—
कुल	२४०.००	—	२४०.००	—
	८५.००	—	८५.००	—
	२०६३.६८	—	२०६३.६८	—
	१७३८.६८	—	१७३८.६८	—
	२४०.००	—	२४०.००	—
	८५.००	—	८५.००	—
	२०६३.६८	—	२०६३.६८	—
	१७३८.६८	—	१७३८.६८	—
	२४०.००	—	२४०.००	—
	८५.००	—	८५.००	—
	२०६३.६८	—	२०६३.६८	—

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४
ग्रेड ए:
रु० १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७

	एनसीडब्ल्यू-३ १.३.८८	एनसीडब्ल्यू-४ १.३.८८
बेसिक मजदूरी	१२१०.००	१८३७.००
हाजरी बोनस	१२१.००	१८३.७०
विशेष भत्ता	२१.७२	३२.९७
निश्चित मंहगाई भत्ता	१४७.३६	१८६.३१
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	४७८.७५	१३३.६५
विशेष उत्प्रेरक	१२.००	—
अन्तरिम राहत	१९९०.८३	२३७३.६३
फिटमेंट का लाभ	३६०.००	—
	८५.००	—
कुल	२४२५.८३	—

दृष्टव्य : प्रतिमाह ६२ रु० २० पै० की कमी को १.३.८८ से अगला समझौता हस्ताक्षर होने तक व्यक्तिगत वेतन (परसनल पे) के रूप में दिया जायगा।

८५०

परिशिष्ट-२ (सी)
उदाहरण-५

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३
एक्सकावेशन :
कैटेगरी ए:
रु० ३४.५४-१.९५-६१.८४ रु० ५३.५८-२.८८-९३.९०

	एनसीडब्ल्यू-३ ३१.१२.८६	एनसीडब्ल्यू-४ १.१.८७
बेसिक मजदूरी	४४.२९०	६७.९८
हाजरी बोनस	४.४२९	६.८०
विशेष भत्ता	०.७९५	१.२२
निश्चित मंहगाई भत्ता	५.६६७	७.९७
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	१३.२७३	—
विशेष उत्प्रेरक (इन्सेन्टिव)	०.४६१	—
अन्तरिम राहत	६८.९५	८३.९७
फिटमेंट का लाभ	९.२३	—
	३.२७	—
कुल	८९.४२	—

	एनसीडब्ल्यू-३ १.३.८७	एनसीडब्ल्यू-४ १.३.८७
बेसिक मजदूरी	४६.२४०	७०.८६
हाजरी बोनस	४.६२४	७.०९
विशेष भत्ता	०.८३०	१.२७
निश्चित मंहगाई भत्ता	५.६६७	७.९७
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	१४.३५०	१.०८
विशेष उत्प्रेरक	०.४६१	—
अन्तरिम राहत	७२.९७२	८७.४७
फिटमेंट का लाभ	७२.९७	—
	१३.८५	—
	३.२७	—
कुल	८९.२९	—

८५१

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१ दिनांक ११ दिसम्बर, १९७४

तथा

क्रियान्वयन आदेश सं० ६१ दि० ८-१०-८६

पीस रेट के कर्मचारी ६ ग्रुपों में रखे जायेंगे और उनका कार्य-भार निम्न प्रकार रहेगा :—

ग्रुप—१	कार्यभार
१. सैंड झीन	१०८ सीएफटी
२. अर्थ कटर (क्वारी के बाहर)	८४ सीएफटी
	ढेर का मापी करके

ग्रुप—२	
१. डीपो सैंड लोडर	१५० सीएफटी
२. रीभर सैंड लोडर	१२२ सीएफटी
	ढेर का मापी करके

ग्रुप—३	
१. ओवर बर्डेन रिमूवल (ए) कचड़ा हटाना : ७२ सीएफटी	
(बी) मिट्टी काटना तथा हटाना : ६६ सीएफटी	
(सी) सौफ्ट स्टोन, फथर तथा मोरम : ५३ सीएफटी	
(डी) हार्ड स्टोन (कड़ा पत्थर या चट्टान) : ४० सीएफटी	
२. वैगन/ट्रक लोडर तथा स्टैकर्स : लीड पर कार्य भार १०० फीट से अधिक नहीं	

(ए) वैगन लॉडिंग (कोयला)/	४.५ टन
वैगन अनलॉडिंग (कोयला)	६.७५ टन
(बी) ट्रक लॉडिंग (बोझाई)/	४.५ टन
ट्रक अनलॉडिंग (खलासी)	६.७५ टन
(सी) कोल स्टैकिंग	४.५ टन
(डी) सौफ्ट कोक लोडिंग	३.६ टन
सौफ्ट कोक अनलॉडिंग	५.४ टन
(ई) हार्ड कोक लोडिंग	३.२ टन

दैनिक :	एनसीडब्ल्यूए-३	एनसीडब्ल्यूए-४
	१.३.८८	१.३.८८
बेसिक मजदूरी	४८.१९०	७३.७४
हाजरी बोनस	४.८१९	७.३७
विशेष भत्ता	०.८६५	१.३२
निश्चित मंहगाई भत्ता	५.६६७	७.१७
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	१८.४१३	५.१४
विशेष उत्प्रेरक (इन्सेटिव)	०.४६१	—
	७८.४१५	९४.७४
अन्तरिम राहत	७८.४२	
फिटमेंट का लाभ	१३.८५	
	३.२७	
कुल	९५.५४	

दैनिक :	एनसीडब्ल्यूए-३	एनसीडब्ल्यूए-४
	१.३.८९	१.३.८९
बेसिक मजदूरी	५०.१४०	७६.६२
हाजरी बोनस	५.०१४	७.६६
विशेष भत्ता	०.१००	१.३८
निश्चित मंहगाई भत्ता	५.६६७	७.१७
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	२२.८५५	९.५८
विशेष उत्प्रेरक	०.४६१	—
	८५.०३७	१०२.४१
अन्तरिम राहत	८५.०४	
फिटमेंट का लाभ	१६.१५	
	३.२७	
कुल	१०४.४६	

ब्रष्टव्य : जैसे मामलों में व्यक्तिगत वेतन (परसन्ल पे) को निकालने का तरीका स्ट्रेण्डरडाइजेशन कमिटी द्वारा तय किया जायगा

से—७ सीएफटी (क) (२) का
 (२) विजली तथा सूर्यीय विद्युत
 (१) बांध से लिये जाय—५ क्यू.
 —कटाई अब :

२. डाइक कटर

दर से देना होगा)
 प्रतिशत से कम नहीं हो, की
 अतिरिक्त भुगतान जो १००
 और डाइवेंज के लिये
 पर लागू होगा। गहराई की
 गडब गहरी के घेन डाइवेंज
 (यह कार्याभार लेबल में तथा
 ऊंचाई व १.५ फीट प्रतिगाली प्रति
 व्यक्ति होना चाहिये।

गुप—५

१. घौस कोक
 ३.७५ टन (कच्चा कोयला
 का ०.३० सं ०.३२ टन का ८.७.८३)
 २. स्टीन स्टीक (परथर जमा
 ७२ सीएफटी
 कटे बाला) (अपडायण्ड)

गुप—४

जामा।
 इस्त्व : शील पीकिंग (परथर चुनने) के लिये अलग से भुगतान किया
 बड़े डेल को रोडमा शामिल नहीं है।
 बी.पी. में हाई कोक बनाना) इसमें
 (कोक ओभन, कर्टी वीहोडम तथा

हाई कोक अनलॉडिंग	४.८ टन
(एफ) घौस कोक स्टीकिंग	३.३ टन
हाई कोक स्टीकिंग	३.२ टन
(बी) कोल स्कीमिंग	४.५ टन
(बी) कोल स्कीमिंग	४.५ टन
(एच) कोल स्टीकिंग	४.५ टन
(सी) कोल सल्लायर	४.५ टन

इस्त्व : डैवलपमेंट तथा डिप्लोमिंग क्षेत्र में कोई अन्तर नहीं होगा।

गुप—५ ए	१ फुक माइमर	४०.५ सीएफटी
	२ क्वाटी फुक माइमर	४०.२५ सीएफटी
	३ क्वाटी माइमर	३७.५ सीएफटी
	४ क्वाटी लोडर	१४.५ सीएफटी
	५ वास्केट लोडर (एम.सी.)	८१ सीएफटी
	६ शोवल लोडर (केस पर)	इकाई स्तर पर निर्धारित किया जाएगा।
	७ फिलर (आंध्र प्रदेश)	८१ सीएफटी
	८ मैकनाइज्ड फस मैन	इकाई स्तर पर
	९ ईसर कम लोडर/ड्रिल कोल	३१ सीएफटी

५. टैमर

—इकाई स्तर पर तय करना।

३. ड्रामा (पुखला तथा आला डाइक)	३. ड्रामा (अ) डेवी व हथौडा से कटान (ब) कड़ा परथर—८ सीएफटी (२) नम परथर—१० सीएफटी (३) कोयला ब्लास्टिंग करना तथा कूड़ा-कचरा हटाना। (४) बांध से डिप्लोमिंग करना : २५ (५) पावर ड्रिल से डिप्लोमिंग करना : २५
४. स्टीन (परथर) कटाई	से—२१ सीएफटी (२) विजली तथा सूर्यीय विद्युत (१) बांध से लिये जाय—४४ सीएफटी —कटाई अब :

परिशिष्ट-३ बी(१)

लीड (माइनर्स तथा लोडों के लिये)
(पैरा ३.९.१ के अनुसार)

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के अनुसार दर
राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के अनुसार संशोधित दर

दूरी	₹० पै०	कुछ नहीं	₹० पै०	कुछ नहीं
० से १० फीट	₹० पै०	कुछ नहीं	₹० पै०	कुछ नहीं
११ से १५ फीट	०.६०	०.६०	०.८४	०.८४
१६ से २० फीट	१.१३	१.१३	१.५८	१.५८
२१ से २५ फीट	१.८०	१.८०	२.५२	२.५२
२५ फीट से ऊपर				
प्रत्येक अतिरिक्त ५ फीट के लिये	१.२०	१.२०	१.६८	१.६८

परिशिष्ट-३ बी(१)

टब डेल्वाई (टब पुशिंग)
(पैरा ३.९.१ के अनुसार)

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के अनुसार दर
राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के अनुसार संशोधित दर

दूरी	₹० पै०	₹० पै०
१०० फीट से अधिक प्रत्येक अतिरिक्त १०० फीट अथवा उसके अंश के लिये	₹० ०.२१	₹० ०.३०

परिशिष्ट-३ ए

पीसेट कर्मचारियों के लिये संशोधित बेसिक मजदूरी दर
(निर्देशित पैरा-३.२)

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के अनुसार दर
संशोधित दर

ग्रुप	दर (रु० पै०)	फालबैक मजदूरी दर (रु० पै०)	दर (रु० पै०)	फालबैक मजदूरी दर (रु० पै०)
१	२१.५१	२१.१६	३८.८२	३८.४७
२	२१.९०	२१.४०	३९.५९	३९.०९
३	२२.७१	२१.८५	४०.७९	३९.९३
४	२३.०५	२२.१०	४१.१३	४०.१८
५	२४.५०	२३.५०	४२.९६	४१.९६
५ ए	२४.८५	२४.८५	४३.३१	४३.३१
पीस रेट ट्रामर	२४.५०	२४.५०	४२.९६	४२.९६

परिशिष्ट-३ बी

मध्य प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोयलांचालों में १०० सीएफटी तथा ११८ सीएफटी कार्यभार के लिये मजदूरी दर

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ की दरें
राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ संशोधित दरें

कार्यभार के लिये	दर (₹० पै०)	फालबैक मजदूरी दर (₹० पै०)	दर (₹० पै०)	फालबैक मजदूरी दर (₹० पै०)
१०० सीएफटी कार्यभार के लिये	३०.६७९	३०.६७९	५३.४७	५३.४७
११८ सीएफटी कार्यभार के लिये	३६.२०१	३६.२०१	६३.०९	६३.०९

परिशिष्ट-3 बी(२)

ओवरबॉर्डन हटानेवाले श्रमिकों के लिये लीड और लिफ्ट
(पैरा ३.१.२ के अनुसार)

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४
के अनुसार दर के अनुसार संशोधित दर

लीड :			
प्रथम १०० फीट	कुछ नहीं	कुछ नहीं	
प्रथम १०० फीट के ऊपर	₹ १७.६० प्रति	₹ २४.६४ प्रति	
प्रत्येक ५० फीट अथवा	१००० सीएफटी	१००० सीएफटी	
उसके अंश के लिये			

लिफ्ट :		
प्रथम १० फीट	कुछ नहीं	कुछ नहीं
प्रथम १० फीट से ऊपर	₹ ६.८० प्रति	₹ १२.३२ प्रति
प्रत्येक ५ फीट अथवा	१००० सीएफटी	१००० सीएफटी
उसके अंश के लिये		

माइनर और लोडर को छोड़कर अन्य पीस रेट मजदूरों का
लीड और लिफ्ट दर
(पैरा ३.१.३ के अनुसार)

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४
के अनुसार दर के अनुसार संशोधित दर

लीड :		
प्रथम १० फीट के ऊपर	₹ ०.७२ प्रति टन	₹ १.१८ प्रति टन
प्रत्येक ५० फीट अथवा	कोयला के लिये	कोयला के लिये
उसके अंश के लिये		

लिफ्ट :		
प्रथम १० फीट के ऊपर	₹ ०.३६ प्रति टन	₹ ०.५० प्रति टन
प्रत्येक ५० फीट अथवा	कोयला के लिये	कोयला के लिये
उसके अंश के लिये		

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४

क्रियान्वयन आदेश सं. १

सं. सीआईएल.जेबीसीसीआई-४.आईएमपी:आई.सं.(१/८१/८३६) दि. : २ अगस्त, १९८९

विषय : मासिक दर मजदूरों की सीमा, विस्तार, संशोधित मजदूरी, मजदूरी
ढांचा एवं मंहगाई भत्ता इत्यादि

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ जो कोयला उद्योग के लिये द्विदलीय
समिति द्वारा २७ जुलाई, १९८९ को हस्ताक्षरित किया गया था और जो
१-१-१९८७ से लागू हुआ, में निम्नलिखित प्रावधान हैं:-

२.१ सीमा : इस समझौते की सीमा में वेतन संरचना, मंहगाई भत्ता,
संशोधित वेतनमान में फिटमेंट, फ्रिज बेनिफिट, वैसी सेवा शर्तें एवं
सम्बन्धित मामले जो इस समझौता के अन्य अध्यायों में सन्निहित
हैं तक सीमित हैं। (धारा १.३)

२.२ विस्तार : यह समझौता कोयला उद्योग की उन सभी कैटेगोरियों के
श्रमिकों पर लागू होगी जो राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१, २
एवं ३ के अन्तर्गत आते हैं साथ ही साथ उन श्रमिकों पर भी लागू
होगा जो कोयला कम्पनियों के अधीन के प्रतिष्ठानों में कार्यरत हैं
तथा उन कम्पनियों के अधीन आने वाले प्रतिष्ठानों में कार्यरत होंगे।
(१.२)

३.० मजदूरी का अंग :
३.१ कोयला खान उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों का वेतन निम्न व्यौरानुसार
होगा :-

- अ) बुनियादी (बेसिक) मजदूरी,
- ब) हाजरी बोनस — बुनियादी मजदूरी का १० प्रतिशत,
- स) विशेष भत्ता (एस.डी.ए.) हाजरी बोनस पर मिलने वाला अन्य
लाभ जो भविष्यनिधि, प्रविडेन्ट फंड अंशदान, बोनस के बदले

मिलने वाला भुगतान, ग्रेच्युटी इत्यादि का हिसाब जोड़ा जायगा जो हाजरी बोनस का १७.९५ प्रतिशत अथवा बुनियादी मजदूरी का १.७९५ प्रतिशत की दर से होगा।

- द) निश्चित मंहगाई भत्ता — १८६ रु० ३१ पै० प्रतिमाह या ७ रु० १७ पै० प्रतिदिन, एवं
- य) परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता (भी.डी.ए.) औद्योगिक श्रमिकों के लिए अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक १९६० को १०० आधार मानकर (जिसे मूल्य सूचकांक कहा जायगा) ६७२ अंकों के ऊपर कम अथवा अधिक जो भी हो, वह प्रत्येक तिमाही में समायोजित किया जायगा। (धारा २.१)

३.२.० न्यूनतम मजदूरी :

३.२.१ इस समझौते के अधीन आने वाले, कोयला उद्योग में खदान के ऊपर (सर्फेस पर) काम करने वाले न्यूनतम वेतन भोगी श्रमिकों की न्यूनतम संशोधित मजदूरी १३०४ रु० ५० पै० प्रतिमाह या ५० रु० १८ पै० प्रति दिन होगी जो औद्योगिक श्रमिक के लिये अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचक अंक ६७२ (आधार १९६० = १००) पर निर्धारित होगी। इसमें ८५ रु० का न्यूनतम गारंटी लाभ शामिल है जो ३१ दिसम्बर, १९८६ को उपभोक्ता मूल्य सूचक अंक ६७२ पर पुरानी न्यूनतम मजदूरी (अन्तरिम राहत सहित) में जोड़ दी जायगी। (धारा २.२.१)

३.२.१ १ जनवरी १९८७ को मूल्य सूचक अंक ६७२ पर न्यूनतम मजदूरी १३०४ रु० ५० पै० का ब्यौरा निम्न प्रकार होगा :—

	प्रतिदिन (रु०)		प्रतिमाह (रु०)	
	पुराना	संशोधित	पुराना	संशोधित
अ) बुनियादी मजदूरी/वेतन	२१.१६०	३८.४७	५५०.१६	१०००.२२
ब) हाजरी बोनस - बेसिक	२.११६	३.८६	५५.०१	१००.०२
मजदूरी का १० प्रतिशत				
स) विशेष भत्ता	०.३८०	०.६९	९.८७	१७.९५

द) निश्चित मंहगाई भत्ता ५.६६७ ७.१७ १४७.३६ १८६.३१

य) परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता १३.२७३ — ३४५.१० —

फ) विशेष उत्प्रेक (इन्सेन्टिव) ०.४६१ — १२.०० —

कुल योग ४३.०५७ ५०.१८ १११९.५० १३०४.५०

न्यूनतम गारंटी लाभ: ४३.०६

अन्तरिम राहत ३.८५ १००.००

अतिरिक्त लाभ ३.२७ ८५.००

कुल योग ५०.१८ १३०४.५०

टिप्पणी : मासिक से दैनिक में परिवर्तन तथा दो दशमिक बिन्दु तक लिया गया। (धारा २.२.२)

३.२.३ इस समझौता के अधीन निश्चित मंहगाई भत्ता औद्योगिक श्रमिकों हेतु अखिल भारत उपभोक्ता मूल्य सूचक अंक ६७२ (आधार १९६० = १००) से जोड़ा गया है। परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता मूल्य सूचक अंक ६७२ के ऊपर होने से बदलता रहेगा। (कम/अधिक जो भी हो) (धारा २.२.३)

४.० बुनियादी वेतन ढांचा :

४.१ विभिन्न कैटेगरी, हुनर तथा ग्रेड, दैनिक दर के अन्तर्गत, एक्कावेशन, वाशरी तथा मासिक वेतन भोगी कर्मचारियों के लिये संशोधित मजदूरी का ढांचा जैसा कि इस समझौता में बनाया गया है वह नीचे दिया जाता है : (धारा २.३.१)

५.२ संशोधित वेतन ढांचा :

(परिशिष्ट-२ ए के अनुसार)

वर्तमान राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के वेतनमान	संशोधित राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के वेतनमान (१.१.१९८७ से लागू)
--	--

दैनिक दर श्रमिक :
कैटेगरी—

१	२	३
१	₹ २१.१६-०.४३-२७.१८	₹ ३८.४७-०.७०-४८.२७
२	₹ २१.६५-०.५३-२९.०७	₹ ३९.३४-०.८५-५१.२४
३	₹ २२.१७-०.६५-३१.८०	₹ ४०.७८-१.०८-५५.९०
४	₹ २४.१०-०.८०-३५.३०	₹ ४२.१८-१.३२-६०.६५
५	₹ २६.०४-१.००-४०.०४	₹ ४४.५०-१.६२-६७.१८
६	₹ २९.२४-१.३५-४८.१४	₹ ४७.७०-२.१२-७७.३८

एक्सकैवेशन :
कैटेगरी

स्पेशल	₹ ३८.३४-२.१२-६५.९०	₹ ५७.३८-३.०८-९७.४२
ए	₹ ३४.५४-१.९५-६१.८४	₹ ५३.५८-२.८८-९३.९०
बी	₹ ३१.९९-१.७६-५६.६३	₹ ५०.४७-२.६२-८७.१५
सी	₹ ३०.१४-१.५५-५१.८४	₹ ४८.६०-२.३१-८०.९४
डी	₹ २७.४४-१.१५-४३.५४	₹ ४५.९०-१.७७-७०.६८
ई	₹ २३.५५-०.७२-३३.६३	₹ ४१.६३-१.१५-५७.७३

मासिक दर के कर्मचारी :
(तकनिकी तथा सुपरवाइजरी एवं अन्यान्य स्केल)

ग्रेड	१	२	३
ए	₹ ८९२-५३-१३१६-५५-१७०१	₹ १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७	
बी	₹ ८१०-४६-११७८-५१-१५८६	₹ १२९०-६८-१८३४-७४-२४२६	
सी	₹ ७४२-४०-१०६२-४५-१४२२	₹ १२२२-६०-१७०२-६६-२२३०	
डी	₹ ६७८-३०-१११८-३५-११९८	₹ ११५८-४८-१५४२-५८-२००६	
ई	₹ ६२५-२३-९४७	₹ १०९५-३७-१६१३	
एफ	₹ ६०५-१८-८५७	₹ १०७५-३०-१४९५	
जी	₹ ५८०-१६-८०४	₹ १०५०-२७-१४२८	
एच	₹ ५६७-१४-७६३	₹ १०२७-२३-१३४९	

क्लरिफिकल ग्रेड :

स्पेशल	₹ ८१०-४६-११७८-५१-१५८६	₹ १२९०-६८-१८३४-७४-२४२६
१	₹ ७४२-४०-१०६२-४५-१४२२	₹ १२२२-६०-१७०२-६६-२२३०
२	₹ ६७८-३०-१११८-३५-११९८	₹ ११५८-४८-१५४२-५८-२००६
३	₹ ६२५-२३-९४७	₹ १०९५-३७-१६१३

४.३ असम कोल्फील्ड के विभिन्न कैटेगरी, हुनर तथा ग्रेड जिसमें दैनिक तथा मासिक दर मजदूर शामिल हैं एवं एक्सकैवेशन के श्रमिकों का वेतन ढांचा निम्नानुसार होगा :— (धारा २.३.२)

**(परिशिष्ट-२ (बी) के अनुसार
असम कोयला अंचल के लिये मजदूरी का ढांचा**

वर्तमान संशोधित
राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के
वेतनमान वेतनमान

दैनिक दर :
कैटेगरी :

१	२	३
१	₹ २४.३३-३०.२१	₹ ४४.२४-०.८१-५५.५८
२	₹ २४.८९-३२.२१	₹ ४५.२४-०.९८-५८.९६
३	₹ २६.१०-३५.१०	₹ ४६.९०-१.२४-६४.२६
४	₹ २७.७१-३८.७५	₹ ४८.५०-१.५२-६९.७८
५	₹ २९.९५-४३.७५	₹ ५१.१८-१.८६-७७.२२
६	₹ ३३.६३-५२.२३	₹ ५४.८६-२.४४-८१.०२

एक्सकैवेशन :
कैटेगरी

ए	₹ ४४.०९-२.४४-७०.९३	₹ ६५.९९-३.५४-११२.०१
बी	₹ ३६.७९-२.०२-६१.०३	₹ ६१.६२-३.३१-१०७.९६
सी	₹ ३४.६६-१.७८-५६.०२	₹ ५८.०४-३.०१-१००.१८
डी	₹ ३१.५६-१.३२-४७.४०	₹ ५५.८९-२.६६-९३.१३
ई	₹ २७.०८-०.८३-३७.०४	₹ ५२.७९-२.०४-८१.३५
		₹ ४७.८७-१.३२-६६.३३

१५७४-८५-६५८४ ०५	०६०४-३८-७४० ०५	६
७०६८-१३-८०१४-५५-८६६४ ०५	८६८४-०५-८५०४-५६-०७१ ०५	८
५३५८-३१-१५४४-४३-५०५४ ०५	४६५४-४५-६४८४-५५-६५७ ०५	४
१७१८-५७-१०४८-७१-६७५४ ०५	५४३४-७५-१५६४-८५-४६४ ०५	१५६४

: ३५ १५५५५५

५५५४-३८-४७४४ ०५	५५७-३४-८५३ ०५	६५
४५३४-४६-१०८४ ०५	६७७-७४-१३३ ०५	५५
३८१४-५६-३६८४ ०५	१५४-४८-५४३ ०५	५५
१५७४-८५-६५८४ ०५	०६०४-३८-७४० ०५	६
७०६८-१३-८०१४-५५-८६६४ ०५	८६८४-०५-८५०४-५६-०७१ ०५	८
५३५८-३१-१५४४-४३-५०५४ ०५	४६५४-४५-६४८४-५५-६५७ ०५	५
१७१८-५७-१०४८-७१-६७५४ ०५	५४३४-७५-१५६४-८५-४६४ ०५	५
५४४८-८६-५५४८-३७-५४५४ ०५	०८७४-६३-५०५४-०३-५८०४ ०५	५

६ ८ ४

३५

(१५५५५५ १५५ १५५५५५५५५ १५५ १५५५५५५५५)

: ३५ १५५५५५

(धारा २.८.)

अतिरिक्त होगा।
 सिनेमा यह नाम १-१-१९८७ को मिले अनारिप सहायता के
 (५८) रु० प्रति माह या ३ रु० प्रति दिन के हिसाब से
 १० और १-१-१९८७ को भी सूची में रहे उन्हें न्यूनतम गारंटी नाम
 कर्पणियों की विभिन्न इकाइयों की सूची में ३१-१-१९८६ को
 इस समझौते के अर्थात् आने वाले सभी श्रमिकों को जो कोषला
 न्यूनतम निश्चित लाभ :

(धारा २.७.५)

मानकर प्रति अंक के घट-बढ़ के अनुसार समायोजित होगा।
 बाल रहेंगे तथा मूल्य सूचक अंक १९६०=१०० को आधार
 वर्तमान प्रचलन जो १ रु० ६५ पैसे प्रति अंक प्रति माह है वह
 पर भी लागू हो जाएगा। तब तक परिवर्तनीय मंहगाई भत्ता का
 की विफारिशों की जैसे ही सरकार मान लेगी वह कोषला उद्योग
 देवू एक निपथीय कमीटी का गठन भी किया है। निपथीय समिति
 देवराव देवे रहेंगे। भारत सरकार ने डी.ए. फार्मला में सुधार लावे
 राजी नहीं हुए तथा वे अपनी इस मांग (फुल एन्तिपूरी) के लिये
 इसका अपवाद नहीं हो सकेगा। अधिक प्रतिनिधि इस बात पर
 धैर्य पर नहीं निराम प्रचलित है और उनके अनुसार कोषला उद्योग
 प्रति माह से अधिक देना स्वीकार नहीं किया गया, क्योंकि राष्ट्रीय
 की मांग की गई। प्रत्यक्ष की ओर से १ रु० ६५ पैसे प्रति अंक
 वृद्धि के अनुसार फुल-फुल एन्तिपूरी (Full Neutrallisation) देने
 मजदूर प्रतिनिधियों की ओर से जीवोपयोगी वस्तुओं के मूल्य में

(धारा २.७.४)

को हिसाब में लिया जाएगा।
 मूल्य सूचक अंक यदि ७२५.३ है, तो उसके आगे पूंजाइ ७२६
 का अंक लिया जाएगा, उदाहरण स्वरूप एक निमाही का औसत
 औसत में निम्न को पूंजाइ में बदलने के लिये उसे पूंजाइ में आने
 किसी निमाही का औसत मूल्य सूचक अंक निकालने के लिये

(धारा २.७.३)

(जुलाई-सितम्बर) होगा।
 के लिये (अप्रैल-जून) तथा सितम्बर निमाही के लिये
 सितम्बर, मार्च निमाही के लिये (नवम्बर-मार्च), जून निमाही

१.०
१.१

५.८

४.४

उपरोक्त मूल्य सूचक अंक सितम्बर निमाही के लिये (अक्टूबर-
 तथा १ सितम्बर से हुआ होगा। इसका आधार अतिरिक्त मासिक
 होगा तथा इसका भुगतान प्रत्येक वर्ष १ मार्च, १ जून, १ सितम्बर
 परिवर्तनीय मंहगाई भत्ता का पुनर्निर्माण प्रत्येक तीन महीने पर

(धारा २.७.२)

भत्ता मूल्य (कुछ नहीं) होगा।
 १.१.१९८७ को मूल्य सूचक अंक ६७२ पर परिवर्तनीय मंहगाई
 पर उसका समायोजन प्रत्येक तीन-तीन महीने पर होगा (२.७.१)
 अथवा ६७२ से जुड़ा होगा एवं उस अंक से कम या अधिक होने
 परिवर्तनीय मंहगाई भत्ता (पी० ए०) होगा जो मूल्य सूचक
 विशेष भत्ता तथा निश्चित मंहगाई भत्ता के अलावा एक
 परिवर्तनीय मंहगाई भत्ता (पी० ए०) होगा :

(धारा २.६)

६७२ से जुड़ा होगा।
 अथवा ७ रु० १७ पैसे प्रति अंक पर से होगा तथा मूल्य सूचक अंक
 एक निश्चित मंहगाई भत्ता होगा जो १८६ रु० ३३ पैसे मासिक
 निश्चित मंहगाई भत्ता (फिक्स्ड डी० ए०) :

(धारा २.५)

बाला सभी लाभ जोड़ा जाएगा।
 लाभ जो विशेष भत्ता करेगा उसमें मंहगाई भत्ता पर मिलने
 १५ पैसे प्रति माह पर मिलने वाला अन्य
 १०००) रु० की निम्नतम वैशिक मजदूरी पर यह रु० १७ रु०
 १.७६५ प्रतिशत मिलना होगा तथा उसे विशेष भत्ता कहा जाएगा।
 की हाजरी बीमा का १७.१५ प्रतिशत अथवा वैशिक मजदूरी का
 तथा श्रद्धेयी इत्यादि का लाभ मिलना तब हुआ है वह श्रमिकों
 मंहगाई पर एक हाजरी बीमा पर, परिवर्तनीय, मुआफा बीमा
 राष्ट्रीय कोषला वेतन समझौता-२ तथा ३ में हुए समझौता की
 विशेष भत्ता

(धारा २.४.२)

कोई लाभ देय नहीं होगा।
 ही भुगतान होता रहा है इसलिए निमाही बीमा पर अलग से और
 बैंक हाजरी बीमा पर मिलनेवाला लाभ नियमित मजदूरी के साथ

(धारा २.४.१)

था वह तीन महीने पर मिलना होगा।
 हाजरी बीमा वृत्तिप्राप्ति मजदूरी का १० प्रतिशत जिस प्रकार मिलना

६.८

८.८

४.८

८.०

७.१

७.०

३.१

३.०

५.२

५.१

५.०

१०.०

हाजरी तथा मासिक दर के लिये संशोधित वेतन स्तर में फिटमेंट (सामंजस्य) :

१०.१

फिटमेंट के लिये, श्रमिकों को संशोधित वेतन/मजदूरी दर, जो उसे ३१-१२-१९८६ को (बेसिक मजदूरी, हाजरी बोनस, विशेष भत्ता, निश्चित भत्ता, परिवर्तनशील मंहाई भत्ता, प्रति माह १२ रु० का विशेष लाभ एवं अन्तरिम राहत) मासिक वेतन पाने वालों को ८५ रु० मासिक तथा दैनिक मजदूरी पाने वालों को ३ रु० २७ पै० दैनिक मजदूरी के साथ दिया जायगा। इस तरह जो टोटल (कुल योग) होगा वह निम्न प्रकार से विभाजित होगा जैसे—बेसिक (बुनियादी) मजदूरी, हाजरी बोनस बेसिक मजदूरी का १० प्रतिशत, विशेष भत्ता जो हाजरी बोनस का १७.९५ प्रतिशत अतिरिक्त लाभ होगा, निश्चित भत्ता जो १८६ रु० ३१ पै० प्रति माह या ७ रु० १७ पै० प्रति दिन के हिसाब से देकर श्रमिक को संशोधित वेतनमान के तदनु रूप के स्तर में फिट किया जायगा। यदि किसी श्रमिक की बेसिक मजदूरी संशोधित वेतनमान के न्यूनतम स्तर से कम हो तो उसे संशोधित वेतनमान का न्यूनतम वेतन दिया जायगा। यदि नया बेसिक संशोधित वेतनमान के दो स्तरों के बीच में हो तो उसे संशोधित वेतनमान के अगले ऊँचे स्तर में फिट किया जायगा। (धारा २.९.१)

१०.२

फिर भी, यदि १-१-१९८७ के बाद या तो वार्षिक बढ़ती मिलने अथवा प्रोमोशन की वजह से बेसिक वेतन/मजदूरी में बढ़ती से अन्तरिम राहत की राशि में वृद्धि हुई है तथा अन्तरिम राहत की राशि को हिसाब में लेने पर भी संशोधित वेतन ८५ रु० प्रतिमाह अथवा ३ रु० २७ पै० प्रति दिन की न्यूनतम गारंटी लाभ को सुनिश्चित नहीं करता है तो निम्नतम गारंटी पूरा करने में जो राशि बच जाती है उसे आगामी समझौता होने तक श्रमिक को व्यक्तिगत वेतन के रूप में भुगतान किया जायगा। (धारा २.९.२)

११.०

तौर-तरीका

११.१

१-१-१९८७ को वर्तमान कर्मचारियों को एनसीडब्ल्यू-३ से एनसीडब्ल्यू-४ में निर्धारण के लिये प्रत्येक पे-इकाई से सम्बन्धित प्रत्येक कर्मचारी का विस्तृत ब्यौरा मास्टर-फारमेट-१ में दर्ज कर लिया जायगा। प्रत्येक कर्मचारी से सम्बन्धित विस्तृत ब्यौरा फारमेट के कालम-१ से कालम-१३ तक के बीच तैयार किया जायगा।

८६८

कर्मचारी पर लागू संशोधित वेतन-मान का ब्यौरा कालम-१४ पर दर्ज किया जायगा एवं एनसीडब्ल्यू-४ के तहत १-१-१९८७ को फिटमेंट चार्ट के मुताबिक मिलने वाला बेसिक पे को कालम-१५ में दर्ज किया जायगा।

११.२

इस सम्बन्ध में निम्नलिखित निर्देशों पर सावधानीपूर्वक ध्यान दिया जाना चाहिये :—

अ) संशोधित वेतनमान में फिटमेंट में लिये प्रत्येक कर्मचारी को ३१-१२-१९८६ को प्राप्त वेतन के अनुसार फिट किया जायगा वह १-१-१९८७ के अनुसार नहीं।

ब) यह फिटमेंट उन कर्मचारियों के लिये लागू होगा जो १-१-१९८७ को खाते में दर्ज होंगे, यह उनके लिये लागू नहीं है जो १-१-१९८७ को कर्मचारी नहीं रहे अथवा जिनकी नियुक्ति १-१-१९८७ से आगे की अवधि के लिये हुई है।

११.३

प्रत्येक वेतन इकाई के लिये मास्टर फारमेट-१ में फिटमेंट का ब्यौरा तैयार किया जायगा एवं वह सम्बन्धित कार्मिक अथवा कल्याण पदाधिकारी या वेतन इकाई के इन-चार्ज द्वारा जांच के बाद सत्यापित किया जायगा एवं नामित वित्त अधिकारी/परिचा एकाउंट्स अधिकारी द्वारा मंजूरी लिया जायगा। मास्टर फारमेट-१ की तीन प्रति (कापी) तैयार की जायगी जिसमें से एक कापी सम्बन्धित वेतन इकाई द्वारा रखी जायगी, दूसरी प्रति क्षेत्रीय मुख्यालय को प्रेषित की जायगी एवं तीसरी प्रति कम्पनी के मुख्यालय के कार्मिक विभाग के पास भविष्य के सन्दर्भ हेतु सुरक्षित रखने हेतु भेजी जायगी।

उपरोक्त तीनों कार्यालयों जिनका उल्लेख ऊपर में किया गया है, इस मास्टर फारमेट का ब्यौरा वेतन इकाई/कोलियरी एवं कैटेगरी के क्रम के सरलता से सन्दर्भ हेतु फाइल किया जायगा जिससे आन्तरिक लेखा टीम द्वारा जांच के लिये जब भी आवश्यक हो उपलब्ध रहे।

१२.०

सालाना बढ़ती की तारीख :

१२.१

श्रमिकों को उनके संशोधित वेतनमान में दी जानेवाली सालाना

८६९

बढ़ती का दिन वही रहेगा जो राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२ तथा ३ में था अर्थात् प्रत्येक वर्ष १ मार्च एवं १ सितम्बर रहेगा।
(धारा २.१०.१)

१.२.३ जो श्रमिक कोयला उद्योग की सेवा में १-१-१९८७ के बाद आये हैं, तथा/अथवा जिनकी सालाना बढ़ती का दिन अलग-अलग है उनकी सालाना बढ़ती, उनके पिछले बढ़ती के दिन पावना होगा।
(धारा २.१०.२)

१.२.३ राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के अनुसार अन्तरिम राहत/सालाना बढ़ती इत्यादि के साथ १ जनवरी, १९८७ से जो रकम भुगतान किया गया है उसका संशोधित वेतन के अनुसार मिलनेवाली मजदूरी के साथ समायोजित किया जायगा।
(धारा २.१०.३)

१.२.४ जो श्रमिक १ जनवरी, १९८७ को संशोधित वेतनमान के अधिकतम सीमा पर पहुँच गये हैं, अथवा संशोधित वेतनमान के अधिकतम स्तर में फिट किये गये हैं, अथवा इस समझौता की अवधि के दौरान किसी भी समय संशोधित वेतनमान के अधिकतम स्तर में पहुँच जायेंगे उन्हें प्रत्येक वर्ष सालाना बढ़ती मिलने की तारीख से संशोधित वेतनमान का अन्तिम बढ़ती दर के बराबर बढ़ती दिया जायगा।
(धारा २.१०.४)

१.२.५ राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के समझौता के प्रावधानों के अनुसार कर्मचारियों के संशोधित ग्रेड/स्केल में सालाना बढ़ती का दिन जैसा पहले था वैसा ही रहेगा अर्थात् प्रत्येक वर्ष १ली मार्च एवं १ली सितम्बर। मास्टर फारमेट-१ के कालम-१३ में दर्ज सूचनाओं के आधार पर एनसीडब्ल्यू-४ के तहत बढ़ती का संशोधित दिन कालम-१६ में दर्ज किया जायगा। एनसीडब्ल्यू-४ के तहत प्रायः संशोधित बुनियादी मजदूरी/वेतन को मास्टर फारमेट-१ के कालम-१७ पर दर्ज कर लिया जायगा।

१.२.६ उन कर्मचारियों के सम्बन्ध में जो १ जनवरी, १९८७ को संशोधित वेतनमान में संशोधित स्केल के अधिकतम पर पहुँच गये हैं अथवा फिट किये गये हैं अथवा इस समझौता की अवधि में किसी भी समय संशोधित स्केल के अधिकतम पर पहुँच गये हैं, यह समझौता

हुआ कि उन्हें संशोधित स्केल में अन्तिम बढ़ती की दर के बराबर की दर से प्रत्येक वर्ष निर्धारित तिथि पर सालाना बढ़ती दी जायगी। वैसे कर्मचारियों को खोजने (पहचानने) में खास सावधानी बरती जानी चाहिये एवं मामले की सावधानीपूर्वक जांच के उपरान्त एनसीडब्ल्यू-४ की धारा २.१०.४ के अनुसार बढ़ती की मंजूरी दी जानी चाहिये।

१-१-१९८७ से नियुक्त किये जाने वाले कर्मचारियों का वेतन निर्धारण:

पिछले पाराओं में दिये गये विशेषकर फिटमेंट से सम्बन्धित, निर्देश उन कर्मचारियों पर लागू नहीं होगा, जो १-१-१९८७ से नियुक्त किये गये हैं। उन्हें समझौता के परिशिष्ट-२ए के उपयुक्त वेतनमान के अनुसार सम्बन्धित स्केल में उपयुक्त स्तर पर फिट किया जायगा।

१४.० निश्चित भत्ता:

निश्चित भत्ता चाहे वे वर्तमान कर्मचारी हों अथवा १-१-१९८७ के बाद से नये आये हैं उन्हें १८६ रु० ३१ पै० प्रति माह अथवा ७ रु० १७ पै० प्रति दिन के हिसाब से दिया जायगा।

१५.० हाजरी बोनस:

हाजरी बोनस को बेसिक वेतन के १० प्रतिशत के हिसाब से जोड़ा जायगा और तीन महीने पर (प्रत्येक तिमाही) उसका भुगतान होगा।

१६.० विशेष भत्ता:

इसी प्रकार, विशेष भत्ता जो बेसिक वेतन अथवा हाजरी बोनस का ही एक अंग है उसे भी उसी तरह जोड़ा जायगा और सामान्य मजदूरी के साथ उसका भुगतान किया जायगा।

१७.० परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता:

१७.१ परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता को एनसीडब्ल्यू-४ की धारा २.७.१ से २.७.५ में दिये गये प्रावधानों के अनुसार जोड़ा जाता रहेगा। १-१-१९८७ को अखिल भारत उपभोक्ता मूल्य सूचक अंक ६७२ पर भी.डी.ए. (परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता) शून्य होगा।

१७.२ वर्तमान वेतन में भी.डी.ए. जुड़ा हुआ ही है और १ जनवरी १९८७ से ३१ जुलाई, १९८९ के बीच मिलनेवाले भी.डी.ए. में कोई अन्तर नहीं है। १ अगस्त १९८७ से मिलनेवाले भी.डी.ए. के भुगतान का रकम निम्न प्रकार से होगा:—

निमाही	औसत (सीआई) उपभोगा मूल्य सूचक अंक	भी.डी.ए. रकम	भी.डी.ए. रकम भुगतान योग्य अन्त	प्रति दिन	प्रति माह	प्रति दिन	प्रति माह
१-१२-८६ से	६७२	१३.२७३	३४.५.१०				
२८-२-८७							
१-६-८९ से	८१५	२२.३४८	५८१.०५			९.०७५	२३५.९५
३१-८-८९							

१८.० पीस-रेट श्रमिकों के फिक्टियट एवं अन्य एलाउन्स इत्यादि से सम्बन्धित, साथ-ही-साथ बकाया वेतन का विल वनाने हेतु निर्देश अलग से जारी किया जा रहा है।

१९.० यह अनुरोध किया जाता है कि दैनिक-दर, एवं मासिक दर के कैटेगोरियों/ग्रेडों से सम्बन्धित जानकारी (आंकड़े) को मास्टर फारमेट-१ में एकात्र करने की दिशा में कदम उठाये जाय एवं विभिन्न ग्रेडों के कर्मचारियों के लिये संशोधित मजदूरी/वेतन का निर्धारण शीघ्र किया जाय। अग्रे यह फिर से दुहराया जा रहा है कि अगस्त ८९ की मजदूरी/वेतन जो सितम्बर १९८९ में देय है वह एनसीडब्ल्यू-४ के संशोधित दरों के अनुसार भुगतान करना होगा।

क्रियान्वयन आदेश सं. - २

सं. सीआईएल/सी-५बी/जेबीसीसीआई-४/आइएमपी/आइ.आइ. सं. (२/८९)/८४० दि. २-८-८९

विषय : पीस रेट कर्मचारियों के लिये वेतन दर, कार्य-भार इत्यादि

१.१ क्रियान्वयन आदेश सं. १ दि. २ अगस्त १९८९ को जारी रखते हुए पीस रेट श्रमिकों के सम्बन्ध में संशोधित मजदूरी दर के क्रियान्वयन से सम्बन्धित निम्नलिखित निर्देश जारी किये जाते हैं।

२.१.० कार्य-भार एवं कार्य-विवरण:

२.१.१ पीस-रेट के कर्मचारियों के लिये ग्रेडिंग तथा उनके कार्य-भार एवं कार्य-विवरण राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१ तथा क्रियान्वयन आदेश संख्या ६९ दिनांक ८ अक्टूबर, १९८६ (जैसा कि "गोम्बेस्तेवर, जाव डिस्क्रिप्शन तथा कैटेगोराइजेशन आफ कोल इम्प्लूइज" नामक पुस्तिका में दिया गया है) एवं उसमें समय-समय पर हुए संशोधनों एवं जैसा कि एनसीडब्ल्यू-४ के परिशिष्ट-३ में दिया गया है के अनुसार लागू होगा। (धारा ३.१)

२.१.२ पीस-रेट के विभिन्न ग्रेडों के श्रमिकों के लिये वेतन दर नीचे दिये अनुसार होगा:

पीस-रेट श्रमिकों के लिये संशोधित बेसिक वेतन दर (परिशिष्ट-३ए के अनुसार)

ग्रेड	एनसीडब्ल्यू-३ की दर	संशोधित दर	फॉल-बैक मजदूरी
	र. पै.	र. पै.	र. पै.
१	२१.५९	२१.१६	३८.४२
२	२१.९०	२१.४०	३९.०९

३	२२.७१	२१.८५	४०.७९	३९.९३
४	२३.०५	२२.१०	४९.१३	४०.१८
५	२४.५०	२३.५०	४२.९६	४१.९६
५ए	२४.८५	२४.८५	४३.३१	४३.३१
पीस-रेट टैमर	२४.५०	२४.५०	४२.९६	४२.९६

(टैमरों को छोड़कर)

२.२.० मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड में कार्यरत पीस-रेट माइनर तथा लोडरों का मजदूरी दर एवं कार्य-भार :

२.२.१ मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड के माइनर तथा लोडरों के लिये वर्तमान कार्य-भार अपरिवर्तित रहेगा। (धारा ३.३.१)

२.२.२ मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड में १०० सीएफटी तथा ११८ सीएफटी कार्य-भार के लिये संशोधित मजदूरी दर क्रमानुसार निम्न प्रकार होगा।

१०० सीएफटी	११८ सीएफटी
कार्य-भार के लिये	कार्य-भार के लिये

वर्तमान दर	रु. ३०.६७९	रु. ३६.२०१
१-१-१९८७ से मिलने वाला संशोधित दर	रु. ५३.४७	रु. ६३.०९

२.२.३ मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड के पीस-रेट माइनर तथा लोडरों को उपरोक्त संशोधित दर का शत-प्रतिशत (१००%) फॉल-बैक मजदूरी के रूप में मिला करेगा। (धारा : ३.३.३)

२.२.४ माइनर एवं लोडरों के लिये मजदूरी की दरें :

मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड में १०० सीएफटी तथा ११८ सीएफटी कार्यभार के लिये मजदूरी दर : (परिशिष्ट - ३ए)

एनसीडब्ल्यू-३ की दरें संशोधित करें

दर	फॉल-बैक मजदूरी	दर	फॉल-बैक मजदूरी
----	----------------	----	----------------

रु. पै. रु. पै. रु. पै. रु. पै.

१०० सीएफटी कार्य-भार के लिये ३०.६७९ ३०.६७९ ५३.४७ ५३.४७

११८ सीएफटी कार्य-भार के लिये ३६.२०१ ३६.२०१ ६३.०९ ६३.०९

२.३.० पीस-रेट कर्मचारियों को उनके कार्य-भार से अधिक काम के लिये मजदूरी :

२.३.१ निर्धारित कार्य-भार से अधिक काम के लिये एक पीस-रेट मजदूर को उसके पीस-रेट के बेसिक तथा निश्चित एवं परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता में समानुपात से बढ़ती दिया जाया। (धारा : ३.४.१)

२.४.० फॉल बैक मजदूरी :

२.४.१ विभिन्न पीस-रेट ग्रुपों के लिये बेसिक फॉल-बैक मजदूरी परिशिष्ट-३ए के मुताबिक दिया जाया। इसके साथ उन्हें विशेष भत्ता, निश्चित मंहगाई भत्ता, परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता तथा एस.पी.आर.ए. (विशेष पीस-रेट एलाउन्स) इत्यादि जैसा लागू होगा वह जोड़कर दिया जाया। (धारा : ३.५.१)

२.४.२ पीस-रेट मजदूरों के फॉल-बैक मजदूरी का भुगतान सुनिश्चित करने के लिये उनकी कमाई का दैनिक अवलोकन किया जाया तथा लीड और लिफ्ट जोड़कर फॉल-बैक मजदूरी के भुगतान को आवश्यक किया जाया, परन्तु इसमें टब-पुशिंग एलाउन्स शामिल नहीं होगा। फॉल-बैक मजदूरी का भुगतान उसी हालात में किया जाया जहां पीस-रेट के श्रमिकों की जिम्मेवारी से परे कारणों से यदि उनकी पोसाई नहीं होगी तो उन्हें फॉल-बैक वेतन दिया जाया। उदाहरणार्थ टब की आपूर्ति नहीं होना अथवा पूरी मात्रा से कम टब की आपूर्ति होना, हालेज का ब्रेकडाउन होना अथवा

बिजली की आपूर्ति नहीं होना इत्यादि कारणों में फॉल-बैक ट्रिप
जायगा। परन्तु मजदूर अपनी गलती से यदि उत्पादन पूरा नहीं कर
सकेगे, उस हालत में इन्हें/उसे फॉल-बैक मजदूरी नहीं दी जायगी।
(धारा : ३.५.२)

२.५.० मशीनीकृत फेस कू :

मशीनीकृत फेस-कू तथा विभिन्न कार्यों के पूरे काम के लिये
कार्य-भार तथा मजदूरी-दर स्थानीय स्तर पर ही तीन माह के भीतर
तय किये जायेंगे, यदि उक्त अवधि में तय नहीं हो सकेगा तो
यह मुद्दा स्टैण्डराइजेशन कमिटी के सामने लाया जायगा और
समझौता किया जायगा।
(धारा : ३.६)

२.६.० टालीवान :

टालीवानों के इकाई दर के १ जनवरी, १९८७ से लागू होने की
हालत में उनका कार्य-भार तथा प्रति टब का दर (रेट) स्थानीय
स्तर पर द्विपक्षीय समझौता द्वारा इस प्रकार तय किया जाना चाहिये
ताकि टालीवानों की सामान्य कमाई ४६ रु० १८ पै० (बेसिक)
प्रतिदिन से कम नहीं हो। टालीवानों का कार्यभार तथा मजदूरी
दर का उनकी कार्यदर्शा में परिवर्तन के साथ-साथ समय-समय
पर पुनरावलोकन किया जायगा।
(धारा : ३.७.१)

२.६.१

पीस-रेट के टालीवानों को उनके बेसिक, हाजरी बोनस, निश्चित
मंहगाई भत्ता, परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता (थीडिए) तथा विशेष
भत्ता मिलाकर कुल ८५ रु० प्रतिमाह अथवा ३ रु० २७ पै० प्रतिदिन
का औसत बढ़ती (अन्तरिम राहत के अतिरिक्त भुगतान) दिया
जायगा। टालीवानों के बेसिक मजदूरी का इस तरह पुनर्निरीक्षण
किया जाना चाहिये जिससे उनके कुल मासिक/दैनिक वेतन जो
बेसिक, हाजरी बोनस, निश्चित मंहगाई भत्ता, परिवर्तनशील मंहगाई
भत्ता (थीडिए), हाजरी बोनस पर मिलने वाला अन्य लाभ जोड़कर
उसमें ८५ रु० प्रतिमाह या ३ रु० २७ पै० प्रतिदिन का निम्नतम
बढ़ती (अन्तरिम राहत के अतिरिक्त भुगतान) मिल जाय। पीस-रेट
की मजदूरी तय करने के लिये १ जुलाई, १९८६ से ३१ दिसम्बर,
१९८६ तक छः महीना की अवधि के बीच के डेटे के तबों का
औसत लिया जायगा।
(धारा : ३.७.२)

२.६.३ (ए)

जहाँ टालीवानों का १ जुलाई, १९८६ से शुरू होकर छः महीने
का कार्य राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के लागू होने के
पहले अर्थात् १-१-१९८७ से पहले की तुलना में कामोवेश
बराबर हो तो टाली का रेट उपरोक्त पैरा ३.७.१ एवं ३.७.२
के अनुसार तय किया जायगा।
(धारा ३.७.३ (ए))

(बी) जहाँ कार्यदर्शता निर्धारण परिमाण से काफी नीचे है वहाँ
पुनर्निरीक्षण इस प्रकार किया जायगा कि पैरा ३.७.१ एवं
३.७.२ में उल्लिखित सिद्धान्तों के अनुसार उन्हें लाभ मिल
जाय।
(धारा ३.७.३ (बी))

(सी) उपरोक्त उल्लिखित निर्धारित कार्य से सम्पादित कार्य में जहाँ
अधिक का अन्तर हो और सम्पादित कार्य बहुत ज्यादा हो
तो कार्य-भार का समायोजन इस प्रकार किया जाना चाहिये
जिससे बेसिक कमाई में ३१ दिसम्बर, १९८६ की कुल कमाई
का ७५ प्रतिशत से अधिक नहीं हो। (धारा ३.७.३ (सी))

२.७

अन्य पीस-रेट के मजदूर :

अन्य पीस-रेट मजदूरों का जिनके लिये कोई निश्चित कार्य-भार
तथा पूरा मजदूरी निर्धारित नहीं है, उनके लिये यह तय हुआ कि
उन्हें भी उनके पूरे में उसी अनुपात में बढ़ती देकर सुधार किया
जायगा। जहाँ इस तरह की पूरा मजदूरी नहीं है वहाँ माइनर/तोडर
(ग्रु - ५ए) के मजदूरों के समान अनुपात (प्रतिशत) में बढ़ती
दी जायगी जो किसी हालत में बेसिक मजदूरी में १७ रु० ३१
पै० प्रति दिन के हिसाब से न्यूनतम बढ़ती दी जायगी।
(धारा : ३.८)

२.८.०

पीस-रेट कर्मचारियों को संगोपित ग्रुप-मजदूरी में न्यूनतम
गारंटी लाभ, विशेष पीस-रेट भत्ता/फिटमेंट :

२.८.१

८५ रु० का न्यूनतम गारंटी लाभ तथा अन्तरिम सहायता संगोपित
ग्रुप-मजदूरी में पहले ही शामिल किया गया है।
(धारा : ३.११.१)

२.८.२

आगे यह समझौता हुआ कि कुछ मामलों में कुछ कर्मचारियों द्वारा
जहाँ अन्तरिम सहायता का भुगतान धारा ३.११.१ में उल्लिखित

(धारा : ३.१.१)

(डेली) की दूरी में निम्नांकित संशोधन किया जाएगा :

३.१.१ माइनर और लीडरों के लिये लीड तथा लिफ्ट एवं टब पुर्रिंग

(डेली) का भूतान :

३.१.० माइनर एवं लीडरों के लिये लीड, लिफ्ट तथा टब पुर्रिंग

जायगा । (धारा : ३.१.१.५)

जो भी हो अन्य सभी काम के लिये इस काम की वैशिक समझा टब-ट/पीस-ट/आपुणिक भूतान के लिये नहीं जोड़ा जायगा ।

२.१.५ यह विशेष पीस-ट एलाउन्स अतिरिक्त टब के लिये होवे वाला

मिलेगा । (धारा : ३.१.१.३)

उन्हें पहले पीस-ट एलाउन्स १ मार्च, १९८९ से के बीच किसी भी दिन अपनी सेवा का एक वर्ष पूरा करने के लिये १९८९ से २८ फरवरी, १९८९

से मिलेगा ।

उन्हें पहले पीस-ट एलाउन्स १ सितम्बर, १९८८ के बीच किसी भी दिन अपनी सेवा का एक वर्ष पूरा करने के लिये १९८८ से ३१ मार्च, १९८८

मिलेगा ।

उन्हें पहले पीस-ट एलाउन्स १ मार्च, १९८८ से के बीच किसी भी दिन अपनी सेवा का एक वर्ष पूरा करने के लिये १९८८ से २८ फरवरी, १९८८

से होगा :—

हूँ है उनके विशेष पीस-ट एलाउन्स का नियंत्रण निम्न प्रकार निम्न कर्मचारियों की बहाली १ जनवरी, १९८७ अथवा उसके बाद

मालाना बहली १ मार्च तथा १ सितम्बर से मिलता है ।

अथवा उसके बाद हूँ है वे भी एक वर्ष लगातार काम पूरा करने के बाद विशेष पीस-ट एलाउन्स पाने के हकदार होंगे और वह उसी प्रकार मिलेगा जिस प्रकार मासिक दर के कर्मचारियों को

२.१.२ पीस-ट के उन कर्मचारियों को निम्नकी बहाली १ जनवरी, १९८७

१ वही मार्च एवं १ वही सितम्बर को वार्षिक बढ़ती पावे है ।

के हकदार उसी प्रकार ही जायेंगे जिस प्रकार मासिक दर श्रमिक कर्मचारी भी एक वर्ष पूरा करने पर विशेष पीस-ट एलाउन्स पाने के

(धारा : ३.१.१.३)

रकम का जो अन्त (शेष) होगा, उसका भूतान मिलेगा ।

पीस-ट के कर्मचारी को उपरोक्त स्वीकृत दर तथा उनके द्वारा प्राप्त बाद से विशेष पीस-ट एलाउन्स का भूतान मिल गया है उन पीस-ट के निम्न कर्मचारियों को १ जनवरी १९८७ तथा उसके

५	१.३२
५	१.३२
४	१.०५
३	१.०५
२	०.८०
१	०.७०

(रु० प्रति दिन)

वार्षिक दर विशेष पीस-ट एलाउन्स का

गुण

जनवरी १९८७ से लागू होगा ।

उपायकता दायित्व करने के लिये उन्हें प्रोत्साहन मिले । यह १ विशेष पीस-ट एलाउन्स के अतिरिक्त होगा जिससे कि उच्चतर भूतान किया जायगा तथा यह रकम वर्तमान में मिल रहे उनके रहा उन्हें निम्नलिखित दर से विशेष पीस-ट एलाउन्स का भूतान को कम्पनी के लीव में था तथा वह १ जनवरी, १९८७ को भी पीस-ट के उन कर्मचारियों को निम्नका नाम ३१ दिसम्बर, १९८६

विशेष पीस-ट तथा (एलाउन्स) :

(धारा : ३.१.१.३)

काटा नहीं जायगा (बापस नहीं किया जायगा) ।

प्राप्तानों से अतिरिक्त रकम जोड़ कर किया गया है उससे वह रकम

लीड (माइनर और लोडर्स के लिये)

(परिशिष्ट - 3बी (१) के अनुसार)

दूरी	एग्सीक्यूटिव-३ की दरें (४०.५ सीएफटी के प्रति टन को क्यू. मीटर में परिवर्तित करके)	संगोषित दरें (४०.५ सीएफटी के प्रति टन को क्यू. मीटर में परिवर्तित करके)
० से ५० फीट	कुछ नहीं	कुछ नहीं
५१ से १०० फीट	₹. ०.६०	₹. ०.८४
१०१ से १५० फीट	₹. १.८०	₹. २.५२
१५१ से २०० फीट	₹. ३.००	₹. ४.२०
२०१ से २५० फीट	₹. ४.२८	₹. ५.९९
२५० फीट से अधिक	₹. १.८६	₹. २.६०

प्रत्येक अतिरिक्त ५० फीट के लिये

लिफ्ट (माइनर्स और लोडर्स के लिये)

(परिशिष्ट - ३बी (१) के अनुसार)

दूरी	राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के अनुसार दरें (४०.५ सीएफटी के प्रति टन को क्यू. मीटर में परिवर्तित करके)	राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के अनुसार संगोषित दरें (४०.५ सीएफटी के प्रति टन को क्यू. मीटर में परिवर्तित करके)
० से १० फीट	कुछ नहीं	कुछ नहीं
११ से १५ फीट	₹. ०.६०	₹. ०.८४
१६ से २० फीट	₹. १.१३	₹. १.५८
२१ से २५ फीट	₹. १.८०	₹. २.५२
२५ फीट से ऊपर प्रत्येक अतिरिक्त ५ फीट के लिये	₹. १.२०	₹. १.६८

८८०

टब टेल्साई (टब पुशिंग)

(परिशिष्ट - ३बी (१) के अनुसार)

दूरी	राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ की दरें (४०.५ सीएफटी दर्जों के लिये)	राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ की संगोषित दरें (४०.५ सीएफटी दर्जों के लिये)
१०० फीट से अधिक प्रत्येक अतिरिक्त १०० फीट अथवा उसके अंग के लिये	₹. ०.२१	₹. ०.३०

३.१.२ ओवरवर्डेन हटानेवाले श्रमिकों के लिये लीड एवं लिफ्ट की दरें:

ओवरवर्डेन हटानेवाले श्रमिकों के लिये लीड एवं लिफ्ट की दरें नीचे दिये अनुसार होगा। (धारा : ३.९.२)

ओवरवर्डेन हटानेवाले श्रमिकों के लिये लीड और लिफ्ट (परिशिष्ट - ३बी (१) के अनुसार)

दूरी	राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ की दरें	राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ की संगोषित दरें
प्रथम १०० फीट	कुछ नहीं	कुछ नहीं
प्रथम १०० फीट के ऊपर	₹. १७.६० प्रति	₹. २४.६४ प्रति
प्रत्येक ५० फीट अथवा उसके अंग के लिये	₹. १००० सीएफटी	₹. १००० सीएफटी

लिफ्ट:

प्रथम १० फीट	कुछ नहीं
प्रथम १० फीट के ऊपर	₹. ८.८० प्रति
प्रत्येक ५ फीट अथवा उसके अंग के लिये	₹. १२.३२ प्रति

८८१

३.१.३ वागन लोडर सहित माइनर और लोडर के अलावा अन्य पीस रेट श्रमिकों के लिये लीड एवं लिफ्ट की दरें :

माइनर और लोडरों को छोड़कर अन्य पीस-रेट श्रमिकों के लिये लीड एवं लिफ्ट की दरें निम्नानुसार होगी : (धारा : ३.९.३)

माइनर और लोडरों को छोड़कर अन्य पीस रेट मजदूरों का लीड और लिफ्ट दर (परिशिष्ट - ३बी (३) के अनुसार)

वागन लोडर	राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के अनुसार दरें	राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के अनुसार संगोधित दरें
लीड :		
प्रथम १०० फीट के ऊपर	₹. ०.७२ प्रति टन कोयला के लिये	₹. १.१८ प्रति टन कोयला के लिये
प्रत्येक ५० फीट अथवा उसके अंश के लिये		
लिफ्ट :		
प्रथम १० फीट के ऊपर	₹. ०.३६ प्रति टन कोयला के लिये	₹. ०.५० प्रति टन कोयला के लिये
प्रत्येक ५ फीट अथवा उसके अंश के लिये		

३.२ लीड एवं लिफ्ट के भुगतान को बेसिक मजदूरी मानना सभी काम के लिये लीड और लिफ्ट के भुगतान को बेसिक मजदूरी माना जायगा। (धारा : ३.१०)

४.० तौर-तरीका :

४.१ मासिक दर श्रमिकों की तरह ही एक अलग से मास्टर फारमेट-२ तैयार किया गया है जिसमें सभी पीस-रेट कर्मचारियों का ब्यौरा दर्ज किया जायगा। प्रत्येक वेतन इकाई के लिये मास्टर फारमेट-२ में विस्तृत विवरण की जानकारी तैयार करने के बाद १-१-१९८७ के बाद से वेतन बिल बनाने के लिये प्रत्येक श्रमिक से सम्बन्धित एनसीडब्ल्यू-४ के तहत संशोधित बेसिक मजदूरी एवं विशेष पीस-रेट एलाउन्स (एसपीआरए) जो १-१-१९८७ को देय होगा उसका निर्धारण कर लेना पड़ेगा।

४.२

माइनर एवं लोडरों के लिये वर्तमान लीड एवं लिफ्ट का भुगतान एवं टब पुरिग की दरें साथ ही ओवर-बर्देन हटाने वाले श्रमिकों से सम्बन्धित वर्तमान लीड एवं लिफ्ट की दरें तथा माइनर एवं लोडर के अलावा वागन लोडर सहित अन्य पीस रेट के श्रमिकों के वर्तमान दरों को भी एनसीडब्ल्यू-४ के तहत संशोधित किया गया है जो १-१-१९८७ से लागू होगा। उपरोक्त पारा ३.१ से ३.२ में प्रासंगिक प्रावधान दिये गये हैं।

४.३

उपरोक्त लीड तथा लिफ्ट भुगतान की रकम का निर्धारण करने हेतु कदम उठाया जाना चाहिये जिससे अगस्त १९८९ महीने का भुगतान नई दर से सितम्बर १९८९ से किया जा सके। १-१-१९८७ से ३१-७-१९८९ की अवधि के लिये भुगतान का हिसाब निकाला जायगा और बकाया (एरियर) वेतन बिल के साथ भुगतान किया जायगा।

५.०

मशीनीकृत फेश कू :

एनसीडब्ल्यू-४ के पारा ३.६ की शर्तों के अनुसार मशीनीकृत फेश कू एवं बहुधंधी कार्य (मल्टीपल जॉब) के ग्रूप कार्य का कार्य-भार एवं मजदूरी दरों का निर्धारण कम्पनी स्तर पर तीन (३) महीने के भीतर कर लिया जायगा। अतः प्रबन्धनों से अनुरोध किया जाता है कि किन-किन कोलियरियों में मशीनीकृत फेश कू कार्यरत हैं, उनकी वर्तमान मजदूरी दर एवं कार्यभार की जानकारी प्राप्त करें

८८३

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता
१-१-१९८७ के फिक्टमेंट चार्ट : क्रियान्वयन आदेश सं. २/८९
पीस-रेट श्रमिक

एनसीडब्ल्यू-३		एनसीडब्ल्यू-४	
बैसिक दर	एस.पी.आर. ए.	बैसिक दर	भुगतान किया जाने वाला एस.पी.आर. ए. १-१-८७ से १-१-८८ से १-१-८९ से
	सागू		सागू

ग्रुप : १	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.
२१.५९	२.१५	३८.८२	२.४२	२.६९	४.२५
२१.५९	१.७२	३८.८२	१.९९	२.३६	३.८२
२१.५९	१.२९	३८.८२	१.५६	१.८३	३.३९
२१.५९	०.८६	३८.८२	०.१३	१.४०	२.९६
२१.५९	०.४३	३८.८२	०.७०	०.९७	२.५३

ग्रुप : २	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.
२१.९०	२.४०	३९.५९	२.७२	३.०४	४.८०
२१.९०	१.९२	३९.५९	२.२४	२.५६	४.३२
२१.९०	१.४४	३९.५९	१.७६	२.०८	३.८४
२१.९०	०.९६	३९.५९	१.२८	१.६०	३.३६
२१.९०	०.४८	३९.५९	०.८०	१.१२	२.८८

ग्रुप : ३	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.
२२.७९	३.००	४०.७९	३.४५	३.९०	६.१५
२२.७९	२.४०	४०.७९	२.८५	३.३०	५.५५
२२.७९	१.८०	४०.७९	२.२५	२.७०	४.९५
२२.७९	१.२०	४०.७९	१.६५	२.१०	४.३५
२२.७९	०.६०	४०.७९	१.०५	१.५०	३.७५

एवं एनसीडब्ल्यू-४ के तहत प्रस्तावित कार्यभार एवं मजदूरी दर का निर्धारण स्थानीय स्तर पर वार्तालाप के पश्चात करें। यदि मामले का निपटारा कम्पनी स्तर पर नहीं हो पाये तो उसे स्ट्रेण्डरडाइजेशन कमिटी के पास निपटारा हेतु भेज दिया (निर्दिष्ट किया) जाना चाहिये।

ट्रामर:

६.० एनसीडब्ल्यू-४ की धारा ३.७.१ से ३.७.३ तक के प्रावधानों के तहत पीस रेट ट्रामरों के कार्यभार एवं प्रति टब की दें जो १-१-८७ से लागू होगी उसे द्विपक्षीय वार्तालाप के द्वारा इकाई स्तर पर निर्धारित किया जाना चाहिये। उपरोक्त धाराओं में इन दरों के निर्धारण का दिशा निर्देश (सिद्धांत) दिया गया है।

६.२ पीस-रेट ट्रामर के लिये कार्य-भार तथा प्रति टब की दर का निर्धारण द्विपक्षीय वार्तालाप द्वारा सम्बन्धित अनुशंगी कम्पनियों के निदेशक कार्मिक की स्वीकृति द्वारा इकाई स्तर पर यथाशीघ्र किया जाना चाहिये।

७.० अन्य पीस-रेट श्रमिक:

अन्य पीस-रेट श्रमिकों के लिये जिनके लिये कोई निश्चित कार्य-भार तथा ग्रुप मजदूरी का निर्धारण नहीं हुआ है, उनके लिये यह तय हुआ कि उन्हें भी उसी अनुपात में बढ़ती देकर सुधार किया जायगा एवं जहां इस तरह की ग्रुप मजदूरी नहीं है वहां माइनर/लोडर (ग्रुप-५ ए) के मजदूरों के समान अनुपात (प्रतिशत) में बढ़ती दी जायगी जो किसी भी हालत में बैसिक मजदूरी में दैनिक १७ रु० ३१ पै० की बढ़ती से कम नहीं हो।

८. अतः प्रबन्धनों से यह अनुरोध किया गया है कि वे मास्टर फार्मेट-२ (नमूना पहले भेजा जा चुका है) में आवश्यक सूचनाएँ एकत्र करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाये एवं विभिन्न ग्रुप के पीस-रेट कर्मचारियों के लिये संशोधित वेतन निर्धारित करने की दिशा में काम करें। ज्ञातव्य हो कि अगस्त १९८९ के वेतन का भुगतान जो सितम्बर १९८९ में भुगतान योग्य है वह एनसीडब्ल्यू-४ की दरों के हिसाब से भुगतान होगा।

९. फिक्टमेंट चार्ट (संतान) जो नीचे दिया जा रहा है:—

एनसीडब्ल्यू-३

एनसीडब्ल्यू-४

बेसिक दर एस.पी.आर.ए. बेसिक दर भुगतान किया जाने वाला एस.पी.आर.ए. १-१-८७ से १-१-८८ से १-१-८९ से लागू लागू लागू

रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.
२३.०५	४१.१३	३.४५	३.१०	६.१५	७.४६
२३.०५	४१.१३	२.८५	३.३०	५.५५	६.७६
२३.०५	४१.१३	२.२५	२.७०	४.९५	६.०६
२३.०५	४१.१३	१.६५	२.१०	४.३५	५.३६
२३.०५	४१.१३	१.५०	१.५०	३.७५	४.६६
ग्रुप: ५					
२४.५०	४२.९६	४.१२	४.७४	७.४६	८.६६
२४.५०	४२.९६	३.४२	४.०४	६.७६	८.०६
२४.५०	४२.९६	२.७२	३.३४	६.०६	७.३६
२४.५०	४२.९६	२.०२	२.६४	५.३६	६.६६
२४.५०	४२.९६	१.३२	१.९४	४.६६	५.९६
ग्रुप: ५ ए					
२४.८५	४३.३१	४.१२	४.७४	७.४६	८.६६
२४.८५	४३.३१	३.४२	४.०४	६.७६	८.०६
२४.८५	४३.३१	२.७२	३.३४	६.०६	७.३६
२४.८५	४३.३१	२.०२	२.६४	५.३६	६.६६
२४.८५	४३.३१	१.३२	१.९४	४.६६	५.९६

मध्य प्रदेश एवं महाराष्ट्र कोलफील्ड में १०० सीएफटी कार्य-भार वाले माइनर एवं लोडर

एनसीडब्ल्यू-३

एनसीडब्ल्यू-४

बेसिक दर एस.पी.आर.ए. बेसिक दर भुगतान किया जाने वाला एस.पी.आर.ए. १-१-८७ से १-१-८८ से १-१-८९ से लागू लागू लागू

रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.
ग्रुप: ५ ए					
३०.६७९	३.५०	५३.४७	४.१२	४.७४	७.४६
३०.६७९	२.८०	५३.४७	३.४२	४.०४	६.७६
३०.६७९	२.१०	५३.४७	२.७२	३.३४	६.०६
३०.६७९	१.४०	५३.४७	२.०२	२.६४	५.३६
३०.६७९	०.७०	५३.४७	१.३२	१.९४	४.६६

मध्य प्रदेश एवं महाराष्ट्र कोलफील्ड में ११८ सीएफटी कार्य-भार वाले माइनर एवं लोडर

ग्रुप: ५ ए

३६.२०१	३.५०	६३.०९	४.१२	४.७४	७.४६
३६.२०१	२.८०	६३.०९	३.४२	४.०४	६.७६
३६.२०१	२.१०	६३.०९	२.७२	३.३४	६.०६
३६.२०१	१.४०	६३.०९	२.०२	२.६४	५.३६
३६.२०१	०.७०	६३.०९	१.३२	१.९४	४.६६

टिप्पणी :

१) विभिन्न ग्रुप के श्रमिकों के बेसिक दर का निर्धारण निर्दिष्ट किया गया है।

२) विभिन्न ग्रुप के श्रमिकों द्वारा एनसीडब्ल्यू-३ के तहत ३१-१२-१९८६ को प्राप्त एस.पी.आर.ए. को ध्यान में रखते हुए उन्हें मिलने वाला एस.पी.आर.ए. जो एनसीडब्ल्यू-३ की दरों के अनुसार १-१-१९८७ एवं १-१-१९८८ को प्राप्त किया जा चुका है उसे बाद देकर जो एस.पी.आर.ए. भुगतान योग्य होगा उसे भी उपरोक्त श्रेणी में दिया गया है।

३) एस.पी.आर.ए. का हिसाब निकालने में विशेष सावधानी बरती जानी चाहिये एवं सही रकम का भुगतान किया जाना चाहिये। जो श्रमिक १-१-१९८३ के पश्चात् एनसीडब्ल्यू-४ की धारा ३.११.३ से ३.११.५ के बीच नियुक्त किये गये हैं उनकी नियुक्ति की तारीख को मद्देनजर रखते हुए उसका निर्धारण किया जाना चाहिये।

क्रियान्वयन आदेश सं. ३

सं. सीआईएल/जंबोसीसीआई-४/आईएमपी/
आई.आई.सं.३/८९/८३२ दि. : ४ अगस्त, १९८९

विषय : दैनिक दर एवं मासिक दर के उन श्रमिकों को उपरिमुख किया जाना जो १० वर्ष या उससे अधिक अवधि से एक ही कैटेगरी/ग्रेड में रहे हैं।

१. एनसीडब्ल्यू-४ दि. २७ जुलाई १९८९ की धारा २.११ में यह प्रावधान है कि :—

“दैनिक दर तथा मासिक दर कर्मचारियों को जो एक ही कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों या उससे अधिक से रहे हैं उन्हें अगले उच्च कैटेगरी/ग्रेड में उपरिमुख किया जाय एवं इस प्रकार का उपरिमुख १ जुलाई, १९८९ से लागू होगा। जो कर्मचारी इसके बाद एक ही कैटेगरी/ग्रेड में दस वर्ष पूरा करेंगे उन्हें क्रमानुसार १ जुलाई १९९० एवं १ जुलाई १९९१ से अगले कैटेगरी/ग्रेड में उपरिमुख किया जायगा। यद्यपि वैसे उपरिमुख किये गये कर्मचारी अपना वर्तमान कार्य करते रहेंगे।”

अगले ग्रेड में देवे (अपग्रेडेशन) का अर्थ उच्चतर स्केल में एक फिटमेंट के साथ निर्धारण करना नहीं है, बल्कि सामान्य प्रोन्नति के मामले में होता है, बल्कि उच्चतर कैटेगरी/ग्रेड में सिर्फ समीपस्थ स्तर पर निर्धारण करना है।

यद्यपि अगले ग्रेड में देवे (अपग्रेडेशन) के पश्चात् पदनाम में कोई परिवर्तन नहीं होगा।

२. प्रवन्धनों से अनुरोध किया गया है कि वे वैसे कर्मचारियों की पहचान (चिन्हित) करें जो १-७-८९ को एक ही कैटेगरी/ग्रेड में दस वर्षों अथवा उससे अधिक से रहे हैं। संलग्न परिशिष्ट में अपग्रेडेशन पर निर्धारण के कुछ उदाहरण दिये जा रहे हैं।

प्रवन्धनों से अनुरोध किया जाता है कि एनसीडब्ल्यू-४ के उपरोक्त प्रावधानों को क्रियान्वित करें।

क्रियान्वयन आदेश सं. ३ से सम्बन्धित परिशिष्ट
अपग्रेडेशन किये जाने पर वेतन निर्धारण के कुछ उदाहरण

वर्तमान कैटेगरी	३०-६-८९ को बेसिक मजदूरी	अपग्रेड किया हुआ कैटेगरी	१-७-८९ को निर्धारित किया जाने वाला बेसिक मजदूरी
कैटेगरी-१	रु. पै. ४३.३७	कैटेगरी-२	रु. पै. ४३.५९
कैटेगरी-२	४६.१४	कैटेगरी-३	४६.१८
कैटेगरी-३	४८.३४	कैटेगरी-४	४८.७८
कैटेगरी-४	५२.७४	कैटेगरी-५	५४.२२
कैटेगरी-५	५७.४६	कैटेगरी-६	५८.३०
एक्सकावेशन			
ए	८६.१४	स्पेशल	८८.१८
बी	८१.९१	ए	८२.३८
सी	७६.३२	बी	७६.६७
डी	६५.३७	सी	६७.०८
ई	५१.९८	डी	५२.९८
मासिक दर के ग्रेड			
बी	२२०४	ए	२२१७
सी	२१६४	बी	२२०४
डी	१७७४	सी	१८३४
ई	१४२८	डी	१४४६
एफ	१३४५	ई	१३५४
जी	१२६६	एफ	१२८५
एच	१२३४	जी	१२३९

टिप्पणी: अपग्रेडेशन के बाद कर्मचारियों को सामान्य बकाया के दिन से बढ़ती दी जायगी।

क्रियान्वयन आदेश सं. ४

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.४/८९/८५१ दि. : ४ अगस्त, १९८९

विषय : उन पीस-रेट श्रमिकों को जो एक ही ग्रुप में १० वर्षों तथा अधिक की अवधि के लिये रहे हैं उन्हें एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स दिया जाना।

१. राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ दिनांक २७ जुलाई, १९८९ की धारा ३.१२ में यह प्रावधान है कि—

“३.१२ उन पीस रेट कर्मचारियों को जिन्होंने एक ही ग्रुप में १० वर्ष अथवा उससे अधिक अवधि की सेवा पूरी कर ली है उन्हें १ जुलाई, १९८९ से एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स दिया जायगा। उन कर्मचारियों को जो इसके बाद एक ही ग्रुप में १० वर्ष की सेवा पूरी करेंगे उन्हें क्रमशः १ जुलाई १९९० एवं १ जुलाई, १९९१ से एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स का भुगतान किया जायगा।”

टिप्पणी: जहाँ कोई कर्मचारी किसी निम्न ग्रुप में बहाल है और अस्थायी रूप से उच्चतर ग्रुप में काम में लगाया जाता है और फिर से निम्न ग्रुप में वापस भेज दिया जाता है तो उच्चतर ग्रुप में कार्य करने की अवधि को इस प्रकार लिया जायगा जैसे कि वह निम्न ग्रुप में ही कार्यरत रहा हो। जहाँ किसी कर्मचारी को इस तरह के विभिन्न ग्रुपों के कार्य में लगाया जाता है, जहाँ अक्सरहा ग्रुप मजदूरी में बदलाव होता रहता है, वैसे सभी मामला अथवा अन्य कोई विवाद कि ग्रुप के परिवर्तन की वजह से एक पीस-रेट कर्मचारी एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स पाने के हकदार होंगे अथवा नहीं — इस सवाल को जेबीसीसीआई में प्रबन्धन तथा श्रमिक प्रतिनिधि कम्पनी/अंगीभूत स्तर पर आपस में मिलकर समझौता करेंगे।

२. प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि वे वैसे कर्मचारियों की पहचान (चिह्नित) करें जो १-७-८९ को एक ही ग्रुप में दस वर्षों अथवा अधिक की अवधि से हैं एवं एनसीडब्ल्यू-४ के उपरोक्त प्रावधानों को क्रियान्वित करें।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएपी/
आई.आई.सं.५/८९/८३६ दि. : २-८-१९८९

विषय : अण्डग्राउण्ड एलाउन्स।

१. राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ दि. २७ जुलाई, १९८९ में अण्डग्राउण्ड एलाउन्स के भुगतान (अध्याय-४ द्वारा) के सम्बन्ध में निम्नलिखित प्रावधान है।

अण्डग्राउण्ड एलाउन्स

४.१ अण्डग्राउण्ड एलाउन्स—अण्डग्राउण्ड में काम करने वाले उन सभी कर्मचारियों को जो माइन्स एक्ट तथा रेगुलेशन के अधीन आते हैं तथा जिन्हें अभी अण्डग्राउण्ड एलाउन्स मिलता है, उन्हें मिलता रहेगा।

४.२ १ जनवरी, १९८७ से अण्डग्राउण्ड एलाउन्स संशोधित बेसिक मजदूरी से दो सौ रुपये मासिक अथवा ७ रु० ६९ पै० दैनिक से घटाकर/बाद देकर जो बचता है उसका २० प्रतिशत की दर से समानुपात के आधार पर मिला करेगा।

४.३ असम कोल्फिल्ड्स के लिये अण्डग्राउण्ड एलाउन्स समानुपात के आधार पर संशोधित बेसिक मजदूरी से २०० रु० मासिक अथवा ७ रु० ६९ पै० दैनिक बाद देकर जो बचता है उसका २५ प्रतिशत की दर से मिलेगा।

४.४ अण्डग्राउण्ड एलाउन्स को मजदूरी माना जायगा और निम्नलिखित कामों के लिये जोड़ा जायगा :—
(अ) पावना/सात छुट्टी का पैसा जोड़ने के लिये,
(ब) राष्ट्रीय/त्सोहार छुट्टी के भुगतान के लिये,
(स) बीमारी/आकस्मिक छुट्टी।
(द) आयर टाइम एलाउन्स।

(ग) गैन्जुटी तथा अक्काया प्राविन के बाद मिलने वाले लाभों की योजना।
(फ) कोल माइन्स प्रॉविडेंट फण्ड तथा अन्य प्रॉविडेंट फण्ड का अंशदान।

३. एनसीडब्ल्यू-४ के उपरोक्त प्रावधानों को लागू करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाये जायें।

४. यह आवश्यक है कि प्रत्येक कर्मचारी, जो अण्डग्राउण्ड एलाउन्स पाने के हकदार हैं उनसे सम्बन्धित विस्तृत व्यौरा (जानकारी) मास्टर फारमेट-१ एवं २, जिसे क्रियान्वयन आदेश संख्या १ और २ के साथ प्रसारित किया गया है, में एकत्र किया जाय।

अण्डग्राउण्ड एलाउन्स पाने के हकदार कर्मचारियों की संख्या का सही विवरण रखे जाने हेतु यह अनुरोध किया जाता है कि प्रत्येक वेतन इकाई से सम्बन्धित कर्मचारियों का विवरण रखने हेतु भेजे गये फार्म का व्यवहार किया जाय।

अण्डग्राउण्ड एलाउन्स का हिसाब जोड़ने के कुछ उदाहरण साथ के परिशिष्ट में दिये जा रहे हैं।

किसी कर्मचारी की दूसरी कोलियरी में बदली हो जाने पर यदि उस कर्मचारी को अपने नये काम की जगह से पुराने जगह पर काम के लिये रिपोर्ट करने को कहा जाय तो उन्हें पुरानी कोलियरी से नयी कोलियरी में आने-जाने हेतु स्वयं की सुविधा जिस प्रकार अभी मिल रही है वह मिलती रहेगी। फिर भी जब तक उस पुराने कार्यस्थल पर रिपोर्ट करने को कहा जाय उन्हें वास्तविक हानि पर अर्थात् मिल रही है वह मिलती रहेगी। फिर भी जब तक उस पुराने नयी कोलियरी में आने-जाने हेतु स्वयं की सुविधा जिस प्रकार काम के लिये रिपोर्ट करने को कहा जाय तो उन्हें पुरानी कोलियरी से कर्मचारी को अपने नये काम की जगह से पुराने जगह पर काम

उत्त कर्मचारियों को जो नियुक्त अथवा समाप्त का भी भुगतान अथवा सर्वाइवर्स-ट्रस्ट से भुगतान करने कर्मचारी के बहन को इत्यादि नहीं करते हैं उन्हें टैक्सपोर्ट सेवर्सिटी के रूप में २००३०० (दो सय बीस पैसे) प्रति दिन वास्तविक हानि के अनुमान में मिलेगा।

उत्त कर्मचारियों को जो नियुक्त अथवा समाप्त का भी भुगतान अथवा सर्वाइवर्स-ट्रस्ट से भुगतान करने कर्मचारी के बहन को इत्यादि नहीं करते हैं उन्हें टैक्सपोर्ट सेवर्सिटी के रूप में २००३०० (दो सय बीस पैसे) प्रति दिन वास्तविक हानि के अनुमान में मिलेगा।

वाणिज्य एलाउन्स का भुगतान नहीं होगा।
 टैक्सपोर्ट सेवर्सिटी (सवारी भत्ता) :
 (धारा : ५.२.१ से ५.२.२)

वाणिज्य एलाउन्स (बर्दी) के युनिफार्म का इन्तजाम किया जाता है वहीं प्रति माह की दर से वाणिज्य (युनिफार्म) भत्ता मिलना करेगा। वहीं प्रबन्धन एलाउन्स मिलेगा। किन्तु नर्सिंग स्टफ की ३०/- रु० प्रति व्यक्ति उन्हें २२ रु० ५० पैसे प्रति व्यक्ति प्रतिमाह की दर से वाणिज्य (युनिफार्म) प्रबन्धन द्वारा किन कर्मचारियों को युनिफार्म (बर्दी) दिया जाता है (धारा : ५.४)

वाणिज्य एलाउन्स :
 (अध्याय-५) में अन्य एलाउन्स के सम्बन्ध में विमलखिल प्रावधान हैं—
 राष्ट्रीय कोयला क्षेत्रन समझौता-४ दिनांक २७ जुलाई, ७९

विषय : अन्य एलाउन्स
 सं. सीआइएल/वेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं. ३/७९/८५२ दि. : २-८-७९

किया-वचन आदेश सं. ३

१	५३.७	७०.०५	१३.७	२०.३४	७३.७
२	५३.७	७३.७	१३.७	५७.२४	५५.७
३	५३.७	७३.७	१३.७	५३.७	५३.७
४	५३.७	७३.७	१३.७	५३.७	५३.७
५	५३.७	७३.७	१३.७	५३.७	५३.७
६	५३.७	७३.७	१३.७	५३.७	५३.७

श्री	श्री	श्री	श्री	श्री	श्री
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००

कैटेगरी	रु. पू.	रु. पू.	रु. पू.	रु. पू.	रु. पू.
१	५५.७०	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७
२	५७.८४	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७
३	५३.४२	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७
४	५३.७	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७
५	५३.७	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७
६	५३.७	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७
७	५३.७	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७
८	५३.७	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७
९	५३.७	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७
१०	५३.७	७३.७	७३.७	७३.७	७३.७

श्री	श्री	श्री	श्री	श्री	श्री
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००
२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००	२५.७०.००

दिनांक १ से २ आई.आई.सं. ५
 अडमिनिस्ट्रेशन एलाउन्स जोड़े जाने के कुछ उदाहरण
 (प्रति दिन)
 दिनांक १ से २ आई.आई.सं. ५

१७. प्रतिदिन २ रु० ३० पै० के हिसाब में सवारी भत्ता (एलाउन्स) दिया जायगा।

४.० अतिरिक्त ट्रांसपोर्ट सब्सिडी : (धारा : ५.३)

४.१ उन कर्मचारियों का जो अन्तिम शिफ्ट रात में काम करते हैं (जिन्हें या तो रात पाली, या तीसरी पाली अथवा "सी" शिफ्ट कहते हैं) जो रात के १०/११ बजे अथवा १२ बजे मध्य रात्रि में शुरू होता है उन्हें अतिरिक्त ट्रांसपोर्ट सब्सिडी के रूप में दैनिक सम्पादित कार्य के लिये ३ रु० ५० पै० प्रतिदिन के हिसाब से अतिरिक्त ट्रांसपोर्ट सब्सिडी मिलेगा।

५.० डिफिकल्टी एलाउन्स (कठिनाई भत्ता) :

(धारा : ५.४.१ से ५.४.४)

५.१ थिन सीम एलाउन्स :

पीस-रेट तथा हाजरी में अण्डग्राउण्ड के थिन सीम में काम करने वाले कर्मचारियों की विशेष परेशानी को मद्देनजर रखते हुए उन्हें निम्नलिखित दर से थिन सीम एलाउन्स मिलेगा :—

भुगतान की दर :

(१) १.५ मीटर से अधिक

मोटे सीम के लिये — कुछ नहीं

(२) १ से १.५ मीटर

मोटे सीम के लिये :

(अ) वास्केट लोडिंग (श्रीडी बोझाई) के लिये संशोधित बेसिक मजदूरी का ५ प्रतिशत के बराबर तथा शॉभेन से कन्वेयर पर लोड करने के लिये संशोधित बेसिक मजदूरी का २॥ (ट्राई) प्रतिशत।

(ब) जहाँ मासिक तथा अन्य पीस-रेट कर्मचारियों को १ से १.५ मीटर के बीच काम करने को कहा जाता है वहाँ संशोधित बेसिक मजदूरी के २ प्रतिशत के बराबर दिया जायगा।

(३) १ मीटर से कम मोटे (थ्रिक्वेंस वाले) सीम के लिये — प्रबन्धन में यह आस्वासन

दिया कि अगला समझौता होने तक १ मीटर से कम मोटाई वाले सीम पर कार्य नहीं किया जायगा।

५.२

अण्डग्राउण्ड में काफी जमे पानी की हानत में काम करने से : बासती कोट, गम बूट तथा रूड उन कर्मचारियों को दिया जायगा जो अण्डग्राउण्ड में काफी जमे हुए पानी में काम करते हैं।

५.३

ढालू तथा उतार-चढ़ाई (ऊँचा-नीचा) रास्ता से चलने हेतु : जहाँ ढालू तथा उतार-चढ़ाई वाले रास्ते से १००० मीटर तक चलना पड़ता हो और जहाँ औसत उतार-चढ़ाई १ में ३ से अधिक का अन्तर होगा वैसे डिस्ट्रिक्ट तथा सेक्शन अथवा खदान में काम करने के लिये श्रमिकों को प्रति पाली (शिफ्ट) प्रति व्यक्ति ७५ पै० (पचहत्तर पैसे) के हिसाब से मिलेगा। जहाँ इस तरह की चलने की दूरी २००० मीटर से अधिक होगी वहाँ प्रति हाजरी १ रु० ५० पै० (डेढ़ रुपया) मिलेगा।

इष्टव्य : इसके लिये औसत ढलाई का मतलब पिट के नीचे अथवा इन्क्लूडन माउथ (मुहान को) और कार्य की जगह के अन्दर में दोनों जगह के बीच की चलने वाली दूरी से भाग देकर जो फल आवे उसी को हिसाब में लिया जायगा।

५.४

धूल (डस्ट) : श्रमिकों को जहाँ काफी धूल का सामना करना पड़ता है अथवा काफी धूल की जगह में काम करते हैं उन्हें "डस्ट मास्क" दिया जायगा।

६.०

सिस्टी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स : कोयला कम्पनियों/प्रबन्धनों के कर्मचारियों को जो इस्ट्री के लिये शहरों नगरों में पदस्थापित किये गए हैं (उन्हें छोड़कर जिन्हें नि:शुल्क जलावन/नि:शुल्क घर जैसी सुविधा प्राप्त है) उन्हें निम्न प्रकार से सिस्टी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स दिया जायगा :—

वैसे मामलों में जहाँ भारत सरकार द्वारा अन्य किसी शहर का पुनर्वास किया जाता है (जैसे शहरों/नगरों को छोड़कर कोयला

कम्पनी के कर्मचारियों को जलावन तथा घर इत्यादि की निशुल्क व्यवस्था है) जैसे—ए, बी-१, अथवा बी-२ श्रेणी की शहर तथा उनके लिये सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स के दरों का निर्धारण करती है वह कोयला कम्पनियों के कर्मचारियों के लिये भी लागू होगा।

शहर/नगर की श्रेणी	बेसिक (बुनियादी) सिटी कम्पेन्सेटरी वेतन	एलाउन्स की दर
ए श्रेणी (क्लास) जैसे कलकत्ता (यूए), वृहत दिल्ली (यूए), वृहत बम्बई (यूए), बंगलोर (यूए), कानपुर (यूए), अहमदाबाद (यूए), मद्रास (यूए) एवं हैदराबाद (यूए)	१००० रु० प्रतिमाह तथा इससे ऊपर	बुनियादी मजदूरी का ६ प्रतिशत जो न्यूनतम ६० रु० प्रतिमाह तथा अधिकतम १०० रु० प्रतिमाह होगा।
बी-१ श्रेणी (क्लास) जैसे नागपुर (यूए), लखनऊ (यूए), पटना (यूए) एवं जयपुर (यूए)	१००० रु० प्रतिमाह तथा इससे ऊपर	बुनियादी मजदूरी का ४.५ प्रतिशत जो न्यूनतम ४५ रु० प्रतिमाह तथा अधिकतम ७५ रु० प्रतिमाह होगा।
बी-२ श्रेणी (क्लास) जैसे भोपाल, चण्डीगढ़ (यूए), राँची (यूए), दुर्ग-भिलाई-नगर (यूए) एवं जमशेदपुर (यूए) व धनबाद (यूए)	१००० रु० प्रतिमाह तथा इससे ऊपर	बुनियादी मजदूरी का ३.५ प्रतिशत जो अधिकतम २० रु० प्रतिमाह होगा।

सी क्लास

— कुछ नहीं

द्रष्टव्य : यह स्पष्ट किया जाता है कि कोयला कम्पनियों/प्रतिष्ठानों के उन

कर्मचारियों को जो धनवाद अथवा अन्य कोयलांचल क्षेत्र में पदस्थापित होंगे तथा जिन्हें निशुल्क घर इत्यादि की सुविधा प्राप्त है, वे सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स पाने के हकदार नहीं होंगे।

७. धाराएँ ५.२.१, ५.२.२ एवं ५.३ (अर्थात्) परिवहन (ट्रान्सपोर्ट) सबसिडी एवं अतिरिक्त ट्रान्सपोर्ट सबसिडी १ जनवरी १९८९ से लागू होगा।

८. वाशिंग एलाउन्स, डिफिकल्टी (कठिनाई) एलाउन्स अर्थात् थिन सीम एलाउन्स एवं ठालुआ रास्ते से आना-जाना एवं सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स से सम्बन्धित प्रावधान १ जनवरी, १९८७ से लागू होगा।

९. उपरोक्त एलाउन्स पाने के हकदार कर्मचारियों का ब्यौरा रखा जाना आवश्यक है कि कौन-कौन उपरोक्त एलाउन्स पाने के हकदार होंगे।

१०. प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि एनसीडब्ल्यू-४ के उपरोक्त प्रावधानों के क्रियान्वयन हेतु आवश्यक कदम उठाये।

द्विधान्वयन आदेश सं. ७

सं. सीआईएल/जैबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.
७/८९/८५८ दि. : ५-८-८९

विषय : घर भाड़ा भत्ता, घर भाड़ा की कटौती एवं बिजली चार्ज की
वसूली

१. राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ जो २७ जुलाई १९८९ को सम्पन्न हुआ उसमें घर भाड़ा भत्ता, घर भाड़ा की वसूली एवं बिजली शुल्क की वसूली के सम्बन्ध में निम्नलिखित प्रावधान हैं। (अध्याय-८ के तहत)
- २.० घर भाड़ा भत्ता :
वर्तमान घर भाड़ा के ३० स० प्रतिमाह को बढ़ाकर १ जुलाई, १९८७ से ४५ स० प्रतिमाह कर दिया जायगा और यह उन कर्मचारियों को मिलेगा जिन्हें आवास की सुविधा प्राप्त नहीं करायी गयी है।
(धारा : ८.२.१)
- २.२ घर भाड़ा भत्ता को निम्नलिखित तरीके से संचालित किया जायगा :
(अ) जिन्हें व्यक्तिगत रूप से निम्नलिखित श्रेणी का आवास दिया गया है उन्हें छोड़कर अन्य कर्मचारी ४५ स० प्रतिमाह घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।
(१) कोई भी एक अथवा दो कमरों का पक्का आवास, साथ में, अलग से अथवा सम्मिलित पाखाना/स्नान से युक्त हो।
(२) नयी आवास योजना, कम लागत आवास योजना अथवा सिंगल रूम (एक कमरा) अथवा आर्च टाइप (धौड़ा) का आवास दिया गया है।
(ब) यदि दो कमरों वाला आवास दो श्रमिकों को आवंटित किया

गया है तो दोनों श्रमिक ही ५० प्रतिमाह के हिसाब से अर्थात् २२ स० ५० पै० प्रति व्यक्ति प्रति माह घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।

(स) अनधिकृत रूप से रह रहे श्रमिक तब तक किसी घर भाड़ा भत्ता के हकदार नहीं होंगे जब तक कि वे उक्त आवास को खाली नहीं कर देते।

(द) यदि सिंगल रूम (एक कमरा) का आवास एक से अधिक व्यक्तियों को आवंटित किया गया है अथवा यदि कोई दो कमरों का आवास दो से अधिक व्यक्तियों के बीच आवंटित किया गया है तो सभी आवंटित ४५ स० प्रतिमाह की दर से घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।

(य) जैसे कर्मचारी जिन्हें बैक या मेस अथवा होस्टल में एक सीट आवंटित किया गया है, वे ४५ स० प्रतिमाह की दर से घर भाड़ा पाने के हकदार होंगे।

(फ) जहाँ पति और पत्नी दोनों ही कर्मचारी हैं और जहाँ दोनों में से किसी को भी उपरोक्त धारा (अ) में उल्लिखित श्रेणी का आवास दिया गया है तो वे किसी प्रकार का घर भाड़ा पाने के हकदार नहीं होंगे।

उन कर्मचारियों को जिन्हें सिंगल रूम (एक कमरा) अथवा आर्च टाइप (धौड़ा) का आवास दिया गया है, वे उसी हालत में घर भाड़ा पाने के हकदार होंगे यदि उन घरों में अलग से अथवा कामन पाखाना, स्नान घर का इन्तजाम नहीं होगा।

२.३ गृहरी क्षेत्र में रहने वाले कर्मचारियों के लिये घर भाड़ा भत्ता :
(धारा : ८.२.३)

यदि कर्मचारियों को नगरीय क्षेत्र में घर भाड़ा भत्ता मिल रहा है तो वह १ जुलाई, १९८७ से निम्नलिखित दर से घर भाड़ा भत्ता पायेंगे।

घर भाड़ा भत्ता की दर
प्रति माह

नगरों की श्रेणी

- (१) 'ए' श्रेणी के शहर
अहमदाबाद, बंगलोर, बम्बई,
कलकत्ता, चण्डीगढ़, हैदराबाद,
मद्रास, दिल्ली
- (२) 'बी' श्रेणी के नगर
जयपुर, कानपुर, लखनऊ,
नागपुर
- (३) 'बी-२' श्रेणी के नगर
भोपाल, जमशेदपुर, नासिक,
पटना, राँची
- (४) 'सी' श्रेणी के नगर
भिलाई, भुवनेश्वर, बिलासपुर,
बोकारो, बर्नपुर, दुर्गापुर, जम्मू,
राउरकेला, सिलिगुड़ी
- २.४ घर भाड़ा की वसूली :
२.४.१ उन श्रमिकों को जिन्हें माइनर्स टाइप अथवा निम्न श्रेणी का क्वार्टर
दिया गया है, जहाँ घर भाड़ा की वसूली नहीं की जायगी उन्हें छोड़कर
जिन्हें आवासीय स्थान दिया गया है उनसे घर भाड़ा वसूली के लिये
यथा स्थिति बकाया रहेगी। (धारा : ८.३.१)
- २.४.२ इस समझौता के तहत बेसिक मजदूरी में बढ़ती होने के फलस्वरूप
किसी श्रमिक के आवास (क्वार्टर) को श्रेणी के बँटवारा के लिये
पात्रता में कोई परिवर्तन नहीं होगा और न ही घर भाड़ा में कोई
बढ़ती होगी। (धारा : ८.३.२)
- २.५ बिजली खर्च की वसूली :
कोलफील्ड क्षेत्र में जहाँ श्रमिकों को प्रबन्धन द्वारा क्वार्टर दिया गया
है तथा बिजली की आपूर्ति भी इलेक्ट्रिसिटी बोर्ड से अधिक बिजली

लेकर बिजली आपूर्ति की जाती है वहाँ श्रमिक समूह से प्रति क्वार्टर
प्रति माह ३० के.डब्ल्यू.एच. की बिजली खर्च के लिये मि.शुल्क
बिजली पाने के हकदार होंगे। इस सीमा से अधिक बिजली खर्च
के लिये कर्मचारियों को उसी दर से बिजली खर्च हेतु भुगतान करना
पड़ेगा जिस दर से कोयला कम्पनियों से बिजली आपूर्ति प्रतिष्ठान
बिजली का चार्ज वसूल करती है। (धारा : ८.४)

३. संशोधित दर से घर भाड़ा भत्ता के भुगतान से सम्बन्धित प्रावधान
(धारा ८.२.१ एवं ८.२.३) सिर्फ १ जुलाई १९८७ से ही लागू होंगे।

४. उपरोक्त प्रावधानों के क्रियान्वयन करने हेतु आवश्यक कदम उठाये
जायें तथा अगस्त १९८९ का वेतन/मजदूरी जो सितम्बर १९८९ में
भुगतान योग्य होगा उसके साथ संशोधित दर से घर भाड़ा भत्ता को
निश्चित रूप से जोड़ा जाना चाहिये।

क्रियान्वयन आदेश सं. ८

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.
८/८९/८५७ दि. : ५ अगस्त, १९८९

विषय : अवकाश तथा राष्ट्रीय/त्यौहार की छुट्टियाँ

१. राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ दि. २७ जुलाई १९८९ में अवकाश एवं राष्ट्रीय/त्यौहार छुट्टियों के सम्बन्ध में निम्नलिखित प्रावधान हैं।
(अध्याय-६ द्वारा)
- २.० सवैतनिक सालाना छुट्टी :
वेतन के साथ सालाना छुट्टी माइन्स एक्ट के प्रावधानों के अनुसार जिस प्रकार संचालित होता है वह उसी प्रकार मिलता रहेगा।
(धारा : ६.१)
- २.१

द्रष्टव्य : अर्जित छुट्टी के लिये हकदार होने के लिये सभी अधिकृत छुट्टियाँ शामिल की जाएंगी (जैसे— पूरे पैसे के साथ बीमारी की छुट्टी, वेतन के साथ आकस्मिक (कैज्वल) छुट्टी, सवैतनिक मातृत्व छुट्टी, काम के समय दुर्घटनाग्रस्त होकर अनुपस्थिति अथवा पेशेगत बीमारी के कारण पैसे के साथ अनुपस्थिति तथा सवैतनिक त्यौहार की छुट्टियों को जोड़ा जायगा) उपरोक्त सवैतनिक छुट्टियों के ऊपर कोई अतिरिक्त छुट्टी अर्जित नहीं होगी।

- २.२ यदि कहीं वर्तमान में अर्जित छुट्टी, आकस्मिक छुट्टी तथा सवैतनिक त्यौहार की छुट्टियाँ अधिक लाभकारी हों तो वह तरीका जारी रहेगा।
(धारा : ६.२)
३. अर्जित छुट्टी/पैसे के साथ सालाना छुट्टी का जमा होना :
सवैतनिक अर्जित छुट्टी/सालाना छुट्टी का जमा होने के ७० दिनों का वर्तमान प्रचलन चालू रहेगा।
(धारा : ६.३)
४. बीमारी की छुट्टी :
बीमारी की छुट्टी से सम्बन्धित एक कैलेंडर वर्क में पैसे के साथ

१०४

१५ दिनों की छुट्टी का वर्तमान प्रचलन चालू रहेगा। पूरे पैसे के साथ बीमारी की छुट्टी ६० दिनों तक जमा रखा जा सकता है।

- (धारा : ६.४.१)
- ५ टी.बी., कैसर, कुष्ठ, लकवा तथा हृदय रोग से पीड़ित कर्मचारियों के लिये विशेष छुट्टी की सुविधा :
टी.बी., कैसर, कुष्ठ तथा लकवा से पीड़ित कर्मचारियों को बेसिक मजदूरी, निश्चित मंहगाई भत्ता, भी.डी.ए. तथा विशेष भत्ता का ५० प्रतिशत की मजदूरी पर ६ महीने तक की विशेष छुट्टी दी जा सकती है, वरतों कि कम्पनी के चिकित्सा पदाधिकारी अथवा प्रबन्धन द्वारा चिकित्सा हेतु किसी अन्य अस्पताल में भेजे जाने की सिफारिश की गयी हो।
(धारा : ६.४.२)
- ५.२ कोई कर्मचारी यदि हृदय रोग से पीड़ित है, तथा विशेषज्ञ द्वारा आराम करने हेतु सलाह दिया गया है, तो वह उपरोक्त छुट्टियों, कम्पनी के चिकित्सा पदाधिकारी की अनुसंशा पर, आधे वेतन के हिसाब से ६ महीने तक पाने का हकदार होगा।
(धारा : ६.४.३)
६. पैसे के साथ कैजुअल छुट्टी :
पैसे के साथ कैजुअल छुट्टी के सम्बन्ध में राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२ के तहत धारा ७.४.१ से ७.४.६ तक के प्रावधान, तत्सम्बन्धी जारी किये गये स्पष्टीकरणों के साथ वर्तमान की तरह लागू रहेंगे।
७. राष्ट्रीय/त्यौहार की छुट्टियाँ :
वर्तमान की तरह आठ राष्ट्रीय/त्यौहार छुट्टियाँ यथावत मिलती रहेंगी।
(धारा : ६.६)
८. उपरोक्त प्रावधानों को क्रियान्वित करने की दिशा में आवश्यक कदम बढ़ाये जायें।

F-114

१०५

क्रियान्वयन आदेश सं. १

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.
१/८९/१०६ दि. : १ अगस्त १९८९

विषय : वापसी रेल किराया तथा छुट्टी भ्रमण की सुविधा

१. राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ दि. २७ जुलाई, १९८९ में वापसी रेल किराया तथा छुट्टी भ्रमण सुविधा के सम्बन्ध में निम्नलिखित प्रावधान हैं। (अध्याय-७ के द्वारा)
२. वापसी रेल किराया/छुट्टी भ्रमण रियायत (आर.आर.एफ./एल.टी.सी.) :
वर्तमान में कर्मचारियों को एल.टी.सी. तथा एल.एल.टी.सी. की सुविधा ४ वर्षों के ब्लाक में एक बार मिलती है। एल.टी.सी. की सुविधा अधिकतम ४ वयस्क इकाई तक तथा घर के बदले ७५० कि० मी० की दूरी प्रत्येक तरफ अथवा उससे अधिक दूरी तक, यदि झुट्टी की जगह से घर की दूरी ७५० कि० मी० से अधिक हो तो यह सुविधा ली जा सकती है। इसके बदले जिन कर्मचारियों ने एल.टी.सी. को नहीं अपनाया है, वे सिर्फ अपने अकेले के लिये प्रत्येक वर्ष साल में एक बार आर.आर.एफ. (वापसी रेल किराया) योजना के तहत अपने घर जाने-आने हेतु वापसी रेल किराया पाने के हकदार होंगे। इसके अतिरिक्त वे चार वर्ष के ब्लाक में एल.एल.टी.सी. (लम्बी छुट्टी यात्रा रियायत) के हकदार होंगे (तीन वर्ष के ब्लाक में अपने लिये वापसी रेल किराया (आर.आर.एफ.) के बदले चौथे वर्ष वापसी रेल किराया (एल.एल.टी.सी.) लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत में मुजर कर दिया जायगा। (धारा : ७.१.१)
- २.२ आर.आर.एफ./एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी. (वापसी रेल किराया/छुट्टी भ्रमण रियायत/लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत) के भुगतान से सम्बन्धित वर्तमान पद्धति चालू रहेगी। (धारा : ७.१.२)

१०६

- ३.० एल.एल.टी.सी. (लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत) :
चार वर्ष के एक ब्लाक में लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत से सम्बन्धित १७०० कि० मी० दूरी का वर्तमान प्रचलन चालू रहेगा। (धारा : ७.२.१)
- ३.२ अधिकतम ४ (चार) वयस्क इकाई तक इस सुविधा का लाभ उठा सकेंगे। (धारा : ७.२.२)
- ३.३ जहाँ पति एवं पत्नी दोनों एक ही कोयला कम्पनी में नियोजित हैं, वे दोनों सम्मिलित रूप से एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी. की सुविधा, अधिकतम ६ वयस्क इकाई अथवा सम्बन्धित कर्मचारी के परिवार के वास्तविक सदस्यों की संख्या, जो भी कम हो, और जो वर्तमान नियमों के अधीन "परिवार" की परिधि में आते हैं उन्हें यह सुविधा मिलेगी। (धारा : ७.२.३)
- ३.४ पात्रता की श्रेणी :
वेतन ढाँचे में परिवर्तन को मद्देनजर रखते हुए प्रथम श्रेणी रेल किराया पाने की पात्रता वापसी रेल किराया के लिये ११२० रु० प्रतिमाह एवं छुट्टी भ्रमण रियायत/लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत (एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी.) के लिए ११३५ रु० प्रतिमाह होगी। दूसरे शब्दों में, वे कर्मचारी जो ११२० रु० प्रतिमाह से कम बेसिक मजदूरी पाते हैं वे द्वितीय श्रेणी के वापसी रेल किराया (आर.आर.एफ.) के हकदार होंगे तथा जो ११३५ रु० से कम बेसिक मजदूरी पाते हैं वे एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी. के लिये द्वितीय श्रेणी का रेल किराया पाने के हकदार होंगे। अन्य शर्तें समान रहेंगी। (धारा : ७.३)
४. आर.आर.एफ., एल.टी.सी. एवं एल.एल.टी.सी. से सम्बन्धित अन्य सभी शर्तें पूर्ववत रहेंगी परन्तु श्रेणी जिसके पात्र हैं को छोड़कर जो उपरोक्त पारा ३.४ में दिया गया है के अनुसार होगा, भुगतान का संचालन निम्नलिखित क्रियान्वयन आदेशों से संदर्भित होगा।
१) एमसीडब्ल्यू-३ (आई.आई.सं. ३/८३)/१९८५ दि. ३० नवम्बर, १९८३
२) एमसीडब्ल्यू-३ (जी.एम. ११/८४)/५६ दिनांक ३ अप्रैल, १९८४

१०७

३) एनसीडब्ल्यू-३ (आई.आई.सं. २३/८४)/२४४ दिनांक २३ अप्रील, १९८४

४) एनसीडब्ल्यू-३ (आई.आई.सं. ३६/८४)/८५८ दिनांक २ अगस्त, १९८४

५. आर.आर.एफ., एल.टी.सी. एवं एल.एल.टी.सी. से सम्बन्धित एनसीडब्ल्यू-४ के प्रवधानों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठाये जायें।

क्रियान्वयन आदेश सं. १०

सं. सीआईएल/सी-५बी/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं. १०/८९/८५९ दि. : ५-८-८९

विषय : आवास, जल आपूर्ति, चिकित्सा एवं शैक्षणिक सुविधाएँ

१. राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ दिनांक २७ जुलाई, ८९ में उपरोक्त विषय के सम्बन्ध में निम्नलिखित प्रावधान हैं।

२. घर (आवास) :

२.१ कोयला कम्पनियों द्वारा १,२०,००० (एक लाख बीस हजार) घर बनाये जायेंगे, जिनमें ९२,००० (नानवे हजार) घर कोल इण्डिया एवं इसकी सहायक कम्पनियों द्वारा बनायी जायगी एवं शेष घर टिस्को, इस्को एवं सिंगरैरी कोलियरीज द्वारा बनायी जायेंगी, परन्तु किसी भी हालत में, किसी भी वर्ग, कोल इण्डिया एवं इसकी सहायक कम्पनियों द्वारा २०,००० (बीस हजार) घर से कम नहीं होगा। उपरोक्त घर समझौता की तारीख से चार वर्षों के भीतर बनायी जायगी एवं वह बी.पी.ई. द्वारा निर्धारित स्तर से किसी भी हालत में निम्न स्तर की नहीं होगी। इस कार्यक्रम के लिये सरकार, बैंकों, एल.आई.सी. (जीवन बीमा निगम), हडको इत्यादि से समुचित धन जुटाने हेतु एवं राज्य सरकारों से इसके लिये जमीन प्राप्त करने के सभी प्रयास किये जायेंगे। (धारा : ८.१.१)

२.२ अब से जो भी स्टैंडर्ड घर बनाये जायेंगे, उनमें बिजली, पानी का नल तथा फंखा का इन्तजाप किया जायगा। (धारा : ८.१.२)

२.३ उन स्टैंडर्ड घरों में जहाँ अभी तक बिजली, पानी का नल तथा फंखा नहीं लगाया गया है वहाँ भी वह एक वर्ष के भीतर लगा दिया जायगा। उन घरों के लिये भी जहाँ श्रमिक घर भाड़ा के हकदार नहीं हैं वहाँ भी फंखा दिया जायगा। (धारा : ८.१.३)

२.४ कोयला कम्पनियों के अधीन सभी क्वार्टरों/झोपड़ियों की मरम्मत

तथा रख-रखाव सम्बन्धित प्रबन्धन द्वारा किया जायगा। इस काम के लिये समुचित धन मुहैया किया जायगा। (धारा : ८.१.४)

२.५ प्रबन्धन एवं श्रमिकों द्वारा संयुक्त रूप से यह प्रयत्न किया जायगा कि कोयला कम्पनियों में सहकारी गृह निर्माण योजना के अन्तर्गत अतिरिक्त ५०,००० (पचास हजार) घर बनाने में योगदान करेंगे। उन योजनाओं के लिये ऋण की वित्तीय व्यवस्था किये जाने हेतु प्रयास किये जायेंगे। (धारा : ८.१.५)

२.६ जहाँ कहीं भी नया टाउनशिप (नगर) बस रहा है, वहाँ सहकारी आवास हेतु जमीन का एक हिस्सा अलग रखा जायगा। (धारा : ८.१.६)

३. जल आपूर्ति : इस बात को फिर से दुहराया जाता है कि जल आपूर्ति योजना बनायी जायगी जिससे क्वार्टरों में प्रति व्यक्ति प्रति दिन १५ गैलन पानी की आपूर्ति को सुनिश्चित किया जा सके। इस तरह के कदम उठाये जायेंगे जिससे लम्बी अवधि की योजनाओं के कारण होने तक अल्पकालीन योजनाएँ बनायी जायेंगी जिससे जल आपूर्ति को सुनिश्चित किया जा सके। इस बात को भी सुनिश्चित किया जायगा कि कार्य के स्थान पर भी पीने का पानी उपलब्ध हो। फिल्टरेशन प्लांटों (जल संशोधन यंत्रों) को कारण बनाने को सुनिश्चित करने हेतु कदम उठाये जायेंगे। (धारा : ८.५)

४. नगर प्रशासन : प्रत्येक कम्पनी में अलग से एक टाउन एडमिनिस्ट्रेशन डिपार्टमेंट (नगर प्रशासन विभाग) होगा जिसके जिम्मे घर, पानी आपूर्ति तथा स्वच्छता की देखभाल तथा रख-रखाव का भार होगा। प्रत्येक एरिया (क्षेत्र) में पानी आपूर्ति की देखभाल तथा रख-रखाव का भार एक पब्लिक हेल्थ इंजीनियर/सिविल इंजीनियर के जिम्मे होगा। इस समझौता पर हस्ताक्षर के तीन महीना के अन्दर नगर प्रशासन विभाग का कार्यारम्भ हो जायगा। (धारा : ८.६)

५.० चिकित्सा सुविधा :

५.१ प्रबन्धन इस बात का भरसक प्रयास करेगी कि बी.पी.ई. के प्रावधानों के अनुसार प्रत्येक एक सौ कर्मचारियों पर अस्पताल का एक बिस्तर

की दर से बिस्तर की उपलब्धता हो। यद्यपि यह सुनिश्चित किया जायगा कि समझौता की अवधि के दौरान १२० श्रमिक पर एक बिस्तर का अनुपात हासिल हो जाय। आगे यह राजीनामा हुआ कि संसाधनों इत्यादि को उपलब्ध करवाकर चिकित्सा सुविधा की गुणवत्ता में सुधार लाने हेतु कदम उठाये जायेंगे।

चिकित्सा सुविधा की गुणवत्ता में महत्वपूर्ण सुधार लाने हेतु कुमार्-मंगलम् कमिटी की चिकित्सा सुविधा सम्बन्धी सिफारिशों को लागू किया जायगा।

पूँजीगत खर्च तथा प्रतिष्ठान खर्च को छोड़कर प्रति-व्यक्ति प्रति-वर्ष कम-से-कम ५०० रु० की दर से चिकित्सा सेवा के मद में खर्च किये जाने हेतु बजट में प्रावधान किया जायगा।

प्रत्येक कम्पनी की वार्षिक चिकित्सा योजना कम्पनी स्तर पर संयुक्त वार्षिक रिपोर्ट के जरिये निर्धारित किया जायगा। (धारा : ८.७.१)

५.२ कर्मचारियों को चिकित्सा सुविधा मुहैया करने हेतु आयुर्वेदिक पद्धति की दवाई/डिस्पेन्सरी का गठन किया जायगा और उसमें सुधार लाया जायगा। (धारा : ८.७.२)

५.३ एम्बुलेन्स : प्रत्येक कोलियरी में कम-से-कम एक एम्बुलेन्स दिया जायगा। सभी एम्बुलेन्सों को चालू हालत में रखा जायगा जिससे आवश्यकता पड़ने पर अविश्वस्य उपलब्ध हो सके। (धारा : ८.७.३)

५.४ नियोमोकोनियोसिस : नियोमोकोनियोसिस जैसे रोग की जांच व खोज तथा उसे नियंत्रित एवं उससे छुटकारा दिलाने हेतु सुविधा का इन्तजाम करने हेतु प्रत्येक कम्पनी में जहाँ यह मशीन अभी तक नहीं बैठाया गया है, समुचित मात्रा में मशीनों का इन्तजाम किया जायगा। प्रत्येक कोयला उत्पादक कम्पनी में नियोमोकोनियोसिस की समस्या से निबटने के लिये एक मेडिकल बोर्ड को क्रियाशील बनाया जायगा और वह काम करने लगेगा। ये मेडिकल बोर्ड नियोमोकोनियोसिस पाये जाने की सूचना पाने के सात दिनों के अन्दर नियोमोकोनियोसिस से सम्बन्धित मरीज की जांच करेंगे। (धारा : ८.७.४)

५.४.२ यदि कोई कर्मचारी किसी दक्ष अधिकारी द्वारा नियोमोकोनियोसिस पाये जाने के कारण काम से इसलिये बैठा दिया जाय कि उसके काम में लगे रहने से उसके स्वास्थ्य में गिरावट आयगी तथा यदि मेडिकल बोर्ड द्वारा यह पाया जाता है कि वह कर्मचारी नियोमोकोनियोसिस से पीड़ित है तो उसे पूरे बैठारी की अवधि की मजदूरी का भुगतान किया जायगा। (धारा : ८.७.५)

६.० शैक्षणिक सुविधा एवं श्रमिक शिक्षा :

६.१ राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के हस्ताक्षरित होने की तिथि से ४ वर्षों की अवधि के भीतर कोयला कम्पनियों द्वारा लगभग १०० स्कूल भवन बनाये जायेंगे एवं उसका विस्तृत ब्यौरा कम्पनी स्तर पर संयुक्त सलाहकार समिति (जे.सी.सी.) में विचार-विमर्श करके तैयार किया जायगा। (धारा : ८.८.१)

६.२ वर्तमान में प्राइवेट कमिटी द्वारा संचालित स्कूलों को मिलने वाले बराबर के अनुदान (ग्रांट) को बढ़ाया जायगा जिससे स्कूल अच्छी तरह चला सके तथा शिक्षकों को बेहतर वेतन दिये जाने के साथ ही साथ श्रमिक शिक्षा पर भी खर्च किया जाय। (धारा : ८.८.२)

६.३ कोल इंडिया द्वारा इसके सहायक कम्पनियों के लिये साल में अतिरिक्त दो करोड़ रु० का अनुदान (पूजीगत खर्च को छोड़कर) दिया जायगा, जो राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के तहत दिये गये अनुदान के अतिरिक्त होगा और इसका संचालन कम्पनी स्तर पर संयुक्त द्विदलीय समिति द्वारा किया जायगा। जहाँ श्रमिक अपने से धन एकत्र कर प्रबन्धन के पास शैक्षणिक संस्थान हेतु पहुँचेंगे वहाँ कोयला कम्पनियों द्वारा समान रूप से अनुदान दिया जायगा। (धारा : ८.८.३)

७. कैन्टीन :

प्रत्येक कोलियरियों/प्रतिष्ठानों में एक कैन्टीन होगा और वह ठीकेदारों के जरिये नहीं चलाया जायगा। कैन्टीन में लगाने वाला वर्तन तथा इन्धन (कोयला) कोलियरी प्रबन्धन द्वारा आपूर्ति किया जायगा। कैन्टीन के आकार तथा इसके कार्य-कलाप को देखते हुए प्रबन्धन द्वारा कैन्टीन के प्रशासी समिति को और भी कुछ रकम दी जायगी जिससे कैन्टीन द्वारा सस्ते दर पर खाद्य पदार्थ की आपूर्ति की जा सके। (धारा : ८.९)

९१२

८.० अन्य कल्याणकारी गतिविधि :

तत्कालीन कोयला खदान श्रम कल्याण संस्था (कोल माइंस लेबर वेलफेयर ऑर्गेनाइजेशन) द्वारा उठाये गये विभिन्न कल्याणकारी गतिविधि, जैसे नचावकारी स्वास्थ्य सेवा, परिवार कल्याण, एम.पी.आई. (मल्टीपरपज इन्स्टीच्यूट्स), खेल तथा गोल्फ, सांस्कृतिक कार्यक्रम, प्रौढ शिक्षा इत्यादि कार्यक्रमों को कोयला कम्पनियों द्वारा आगे और क्रियाशील तथा मजबूत बनाया जायगा जिससे जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाया जा सके। (धारा : ८.१०.१)

९. होलीडे होम/रिहिविन्टेशन सेण्टर (पुनर्वास केन्द्र) :

(१) वर्तमान होलीडे होम में सुधार लाया जायगा। राजगीर तथा पुरी के होलीडे होम में आवश्यक संसाधन मुहैया कराया जायगा जिससे कर्मचारीगण अपना समय आराम से व्यतीत कर सकें। (२) समझौता की अवधि के दौरान राजगीर में ५० बिस्तरों का एक पुनर्वास केन्द्र स्थापित किया जायगा। उक्त केन्द्र में समुचित चिकित्सा कर्मचारी रखे जायेंगे एवं अन्य संसाधन सुविधाओं का इन्तजाम किया जायगा जिससे आरोग्य लाभ की अवधि में वहाँ रहने वालों के लिये आरामदायक वातावरण सुनिश्चित किया जा सके। (धारा : ८.११)

१०. सामुदायिक केन्द्र :

इकाई/क्षेत्रीय स्तर पर सामुदायिक केन्द्रों की स्थापना की जायगी एवं इन केन्द्रों में रंगीन टी.वी., इन्डोर गोल्फ तथा समाचार-पत्र इत्यादि की व्यवस्था की जायगी। (धारा : ८.१२)

११. समझौता के तहत ऊपरवर्णित कल्याण कार्यों से सम्बन्धित विभिन्न प्रावधानों को क्रियान्वित करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाये जायें।

1-115

९१३

क्रियान्वयन आदेश सं. ११

सं. सीआईएल/सी-५(३)/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.
११/८९/८६० दि. : ५-८-८९

विषय : सामाजिक सुरक्षा

१. राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ जो २७ जुलाई, १९८९ को सम्पन्न हुआ, में लाइफ कवर योजना, कर्मचारी क्षतिपूर्ति लाभ तथा आश्रितों को नौकरी से सम्बन्धित निम्नलिखित प्रावधान हैं। (अध्याय-९ के द्वारा)
२. लाइफ कवर स्कीम :
वर्तमान का लाइफ कवर स्कीम चालू रहेगा तथा सामान्य ग्रेज्युटी के अतिरिक्त १५,००० रु० (पन्द्रह हजार रुपये) का भुगतान किया जायगा एवं लाइफ कवर स्कीम को ग्रेज्युटी से अलग रखा जायगा।
(धारा : ९.१)
- ३.० वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन बेनिफिट (लाभ) — कर्मचारी क्षतिपूर्क सुविधाएँ:
यह राजीनामा हुआ कि :—
- ३.१ इस समझौता के अधीन आनेवाले कर्मचारी वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन एक्ट १९२३ के तहत मिलने वाले लाभों के हकदार होंगे।
(धारा : ९.२.१)
- ३.२ इस समझौता द्वारा वेतन संशोधन के फलस्वरूप वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन एक्ट के तहत मिलने वाले लाभों पर कोई विशेष (प्रतिकूल) प्रभाव नहीं पड़ेगा।
(धारा : ९.२.२)
- ३.३ यदि कोई कर्मचारी अपनी सेवा अवधि में अपने कार्य के दौरान दुर्घटनाग्रस्त होकर अंपंग हो जाता है तो उसे दुर्घटना की तिथि से कम्पनी के चिकित्सा पदाधिकारी द्वारा सक्षम (फिट) घोषित किये जाने तक उसे/उन्हें पूरा वेंसिक (बुनियादी) मजदूरी एवं महंगाई भत्ता

१५४

का भुगतान किया जायगा। इस लाभ के पाने के हकदार होने के लिये अंपंग कर्मचारी को कोलियरी/प्रतिष्ठान में ही रहना होगा अथवा किसी भेजे गये अस्पताल में चिकित्साधीन रहना पड़ेगा।

(धारा : ९.२.३)

३.४ अंपंगता की अवधि के दौरान क्षतिपूर्ति का भुगतान दुर्घटना होने के तुरन्त पहले मिले अन्तिम वेतन के आधार पर किया जायगा।

(धारा : ९.२.४)

३.५ आगे यह राजीनामा हुआ कि कर्मचारियों को सेवा अवधि में कार्य के दौरान दुर्घटना के फलस्वरूप अस्थायी अंपंगता की अवधि के दौरान भुगतान किये गये वेतन को दुर्घटना के फलस्वरूप किसी स्थायी, आंशिक अथवा सम्पूर्ण अंपंगता के लिये भुगतान किये जाने वाले एक मुस्त (लम्प-सम) क्षतिपूर्ति की रकम से काटा नहीं जायगा।

(धारा : ९.२.५)

३.६ वैसे कर्मचारियों के लिये जो वर्तमान में 'वर्कमेन्' की परिभाषा के अन्तर्गत नहीं आते हैं, उदाहरण के लिये वैसे कर्मचारी जिनका वेतन १००० रु० (एक हजार रुपये) प्रतिमाह से अधिक हो, और यदि कम्पेन्सेसन कमिश्नर कम्पेन्सेसन की रकम लेने से इन्कार करे तो सन्तोषप्रद कानूनी प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करते तथा एपीमेन्ट/इन्डेमिनिटी बौंड बना देने पर, जिससे इस सम्बन्ध में भविष्य में अन्य कोई मांग नहीं किया जा सके, तब मृतक श्रमिक के कानूनी उत्तराधिकारी को भुगतान कर दिया जायगा।
(धारा : ९.२.६)

३.७ वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन एक्ट के अधीन, दुर्घटनाग्रस्त होकर बराबर के लिये पूरा अंपंग होने अथवा मृत्यु के लिये मिलने वाले कम्पेन्सेसन के अलावा, कार्यवधि में कार्य के दौरान हुई दुर्घटना के फलस्वरूप हुए स्थायी अंपंगता तथा मृत्यु की स्थिति में प्रत्येक केस के लिये १०,००० रु० (दस हजार रुपये) की अनुग्रह राशि दी जायगी।
(धारा : ९.२.७)

४.० श्रमिकों के आश्रितों को नौकरी :

४.१ दुर्घटनाग्रस्त होकर मरने वाले तथा बराबर के लिये अंपंग होने वाले कर्मचारियों के एक आश्रित को नौकरी दिया जायगा। इस प्रावधान का क्रियान्वयन निम्न प्रकार किया जायगा : (धारा : ९.४.१)

११५

४.२

सेवा-अवधि में मरने वाले श्रमिकों के एक आश्रित को नौकरी :

- (१) इसके लिये आश्रितों की श्रेणी में निम्नलिखित आयेगे :—
पत्नी/पति जो भी हो, अविवाहित पुत्री, पुत्र तथा कानूनी दत्तक पुत्र। यदि नौकरी के लिये उपरोक्त आश्रित उपलब्ध नहीं हों तो मृतक का छोटा भाई, विधवा पुत्री/विधवा पुत्र-वधू अथवा दामाद जो मृतक के साथ रहता आ रहा हो तथा उसी की आमदनी पर पूर्णरूपेण परवरिश के लिये आश्रित हो, तो उन्हें मृतक के आश्रित के रूप में विचार किया जा सकता है।

- (२) जो शारीरिक रूप से दक्ष हो तथा ३५ वर्ष से अधिक का नहीं हो वैसे आश्रित को काम देने का विचार किया जायगा। वरतों कि पति/पत्नी हेतु उम्र सीमा लागू नहीं होगी।
(धारा : ९.४.२ (२))

४.३

स्थायी रूप से अर्पण होने पर उस श्रमिक के एक आश्रित को नौकरी :

- (१) दुर्घटनाग्रस्त अथवा बीमारी के कारण स्थायी रूप से अर्पण होने के फलस्वरूप श्रमिक की नौकरी चले जाने पर सम्बन्धित कोयला कम्पनी द्वारा उसे प्रमाणित किया जाना चाहिये।
(धारा : ९.४.३ (१))

- (२) उस हालत में जहाँ अर्पणता सामान्य स्वास्थ्य में गिरावट के कारण हुआ हो परन्तु न तो वह दुर्घटनाग्रस्त हुआ हो और न बीमारी ही के कारण हो, जैसा कि पैरा (१) में ऊपर दिया गया है, सम्बन्धित कोयला कम्पनी द्वारा इस आशय का प्रमाण-पत्र दिया गया हो, तो सम्बन्धित श्रमिक को यदि वह ५८ वर्ष की उम्र तक है, तो वह इस धारा के तहत लाभ उठाने के योग्य होगा।
(धारा : ९.४.३ (२))

- (३) इसके लिये आश्रित का अर्थात् पत्नी/पति जो भी हो, अविवाहित पुत्री, पुत्र तथा कानूनी दत्तक पुत्र होगा। यदि नौकरी के लिये उपरोक्त आश्रित उपलब्ध नहीं हो तो श्रमिक का छोटा भाई, विधवा पुत्री/विधवा पुत्र-वधू अथवा दामाद जो श्रमिक के साथ रहता है और परवरिश के लिये पूर्णरूपेण उसी की आमदनी पर निर्भर है, तो उन्हें उस कर्मचारी के आश्रित के रूप में विचार किया जायगा।
(धारा : ९.४.३ (३))

९१६

५.

- (४) जो शारीरिक रूप से दक्ष हो तथा ३५ वर्ष से अधिक का नहीं हो वैसे आश्रित को काम देने का विचार किया जायगा। आश्रित में पत्नी अथवा पति होने से उम्र सीमा की कोई पाबन्दी नहीं रहेगी।
(धारा : ९.४.३ (४))
- समझौता के उपरोक्त प्रावधानों को क्रियान्वित करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाये जायें।

९१७

क्रियान्वयन आदेश सं. १२

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.
१२/८९/८९३ दि. : ८ अगस्त, १९८९

विषय : तत्कालीन एनसीडीसी के मासिक दर कर्मचारियों का फिटमेंट जो ३० दिन का भीडीए पाते हैं (तकनिकी, सुपरवाइजरी एवं क्लरिफिकल)

- क्रियान्वयन आदेश संख्या-१ दिनांक २ अगस्त, १९८९ (द्वारा पत्र सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं. १/८९/८३६ दिनांक २ अगस्त १९८९) जो सीमा, विस्तार, संशोधित वेतन ढांचा, फिटमेंट इत्यादि, के क्रम में तत्कालीन एनसीडीसी के मासिक दर कर्मचारियों (तकनिकी, सुपरवाइजरी एवं क्लरिफिकल) जो ३० दिन का भीडीए पाते हैं से सम्बन्धित उपरोक्त परिपत्र प्रसारित किया गया है।
- एनसीडब्ल्यू-४ के तहत इन श्रमिकों का १-१-१९८७ से वेतन निर्धारण के लिये क्रियान्वयन आदेश सं. १/८९ दिनांक २ अगस्त, १९८९ का अनुसरण किया जाना चाहिये।
- परिवर्तनीय मंहगाई भत्ता का हिसाब एनसीडब्ल्यू-४ की धारा २.७.१ से २.७.५ तक में दिये गये प्रावधानों के अनुसार ही निकाला जाता रहेगा। १-१-१९८७ को उपभोक्ता मूल्य सूचकांक ६७२ पर परिवर्तनीय मंहगाई भत्ता कुछ नहीं होगा।
- वर्तमान वेतन में परिवर्तनीय मंहगाई भत्ता (भीडीए) जुड़ा हुआ है एवं १ जनवरी १९८७ से ३१ जुलाई, १९८९ तक कोई मंहगाई भत्ता (भीडीए) के अन्तर्गत का भुगतान नहीं होगा।

११८

सौ. अगस्त १९८९ के लिये वेतन/मजदूरी का भुगतान एनसीडब्ल्यू-४ के तहत संशोधित दर से किया जाएगा इसलिये उपरोक्त गृह के कर्मचारियों के संशोधित वेतन का शीघ्र निष्पत्ति करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाये जायें।

विभागी	अंतिम उपभोक्ता प्रतिमह भीडीए	विभागी	अंतिम उपभोक्ता प्रतिमह भीडीए	मूल्य सूचकांक की रकम	मूल्य सूचकांक की रकम	अन्तर्गत भुगतान योग्य
१.१२.८३	से ३२.६४	६७२	३९८.९१	४४.७२३	५४.७८२	२८०.९५
२.२.८७	से ३२.६४	६७२	३९८.९१	४४.७२३	५४.७८२	२८०.९५

१ अगस्त १९८९ से भुगतान योग्य भीडीए का रकम निम्नप्रकार होगा :-

क्रियान्वयन आदेश सं. १४

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.
१४/८९/१२१५ दिनांक : २८ सितम्बर, १९८९

विषय : साप्ताहिक विश्राम के दिन के लिये ओवरटाइम एवं मजदूरी का भुगतान

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ दिनांक २७ जुलाई, १९८९ में निम्नलिखित प्रावधानों का उल्लेख है :—

“११.३ ओवर टाइम का भुगतान :

यह समझौता हुआ कि विभिन्न प्रतिष्ठानों, इकाइयों तथा आफिसों में सभी कैटेगोरियों के श्रमिकों को जिस प्रकार ओवरटाइम काम का भुगतान होता था वह होता रहेगा।

११.४ साप्ताहिक छुट्टी के दिन की मजदूरी :

माइन्स एक्ट अथवा फैक्टरीज एक्ट के नियमों द्वारा संचालित खदान तथा प्रतिष्ठान के श्रमिकों को साप्ताहिक छुट्टी के दिन काम पर बुलाये जाने पर सामान्य मजदूरी से दूनी मजदूरी के भुगतान को माना जायगा।”

२. जेबीसीसीआई-४ की स्टेण्डरडाइजेशन कमिटी की २६ सितम्बर, १९८९ को हुए बैठक में एनसीडब्ल्यू-४ की धारा ११.३ की प्रावधानों के अनुसार कन्फिडेंसियल एवं सुपरवाइजरी कर्मचारियों को ओवरटाइम की पात्रता हेतु बुनियाद (बेसिक) मजदूरी के निर्धारण के प्रश्न पर वार्तालाप हुई। यह राजीनामा हुआ कि पहले का निर्धारित १०८६ रु. प्रतिमह के बुनियादी मजदूरी की सीमा को बढ़ाकर १६३० रु. प्रतिमह बुनियादी मजदूरी किया जायगा एवं अन्य शर्तें जैसा कि क्रियान्वयन आदेश सं. २७/८४/२५४ दिनांक २५ अप्रैल, १९८४ में दिया गया है वह अपरिवर्तित रहेगा।

३. तदनुसार, क्रियान्वयन आदेश संख्या २७/८४/२५४ दिनांक २५ अप्रैल, १९८४

पदाधिकारी का नाम	मजदूरी	प्रति महीना	कुल	एएमडीए	एफडीए	राजकी बोनास	मजदूरी	नया बेसिक	प्रस्तावित रकम
१	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
३	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
४	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
५	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
६	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
७	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
८	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
९	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
१०	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
११	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
१२	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
१३	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
१४	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
१५	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
१६	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
१७	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
१८	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
१९	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२०	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२१	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२२	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२३	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२४	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२५	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२६	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२७	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२८	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
२९	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००
३०	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००	१००.००

अप्रैल, १९८४ के प्रावधानों का समुचित संशोधन करके उसे नीचे दिया जा रहा है :—

- अ) कन्फिडेन्सियल एवं सुपरवाइजरी कर्मचारी सहित सभी कर्मचारियों को जो राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ द्वारा संचालित है एवं माइन्स एक्ट एवं फ़ैक्टरीज एक्ट के अन्तर्गत आने वाले प्रतिष्ठान में नियोजित हैं, वे यदि कोलियरी प्रतिष्ठान के साप्ताहिक विश्राम के दिन कार्य हेतु बुलाये जाते हैं तो उन्हें उनकी बेसिक वेतन/मजदूरी की सीमा का विचार बिना ही सामान्य मजदूरी से दुनी मजदूरी स्वीकृत किया जाएगा।
- ब) कन्फिडेन्सियल एवं सुपरवाइजरी कर्मचारी जो प्रतिमाह १६३० रु० अथवा इतना तक बेसिक वेतन पाते हैं उन्हें माइन्स एक्ट अथवा फ़ैक्टरीज एक्ट के प्रावधान के अनुसार इन एक्टों के प्रावधानों को पूरा करते हुए सामान्य कार्य दिवस में ओवरटाइम काम के लिये ओवरटाइम एलाउन्स पाने के हकदार होंगे।
- स) १६३० रु० या इससे अधिक मासिक बेसिक पानेवाले कन्फिडेन्सियल एवं सुपरवाइजरी कर्मचारी माइन्स एक्ट अथवा फ़ैक्टरीज एक्ट के अन्तर्गत आनेवाले कोलियरी/प्रतिष्ठान में सामान्य कार्य दिवस में ओवरटाइम कार्य हेतु बुलाये जाते हैं तो वे माइन्स एक्ट अथवा फ़ैक्टरीज एक्ट के प्रावधानों को पूरा करने पर उसके अनुसार ओवरटाइम एलाउन्स पाने के हकदार होंगे, बशर्ते कि उनके ओवरटाइम का हिसाब निकालने के लिये १६३० रु० प्रतिमाह को बुनियादी मजदूरी माना जायगा और उसी आधार पर हिसाब जोड़ा जायगा।
- द) १६३० रु० प्रतिमाह से अधिक बुनियादी मजदूरी पानेवाले कन्फिडेन्सियल एवं सुपरवाइजरी कर्मचारी जो माइन्स एक्ट अथवा फ़ैक्टरीज एक्ट द्वारा संचालित कोलियरी/प्रतिष्ठान में कार्य हेतु ओवरटाइम एलाउन्स पाते रहे हैं यद्यपि उनकी बेसिक मजदूरी १६३० रु० प्रतिमाह से अधिक हो गई है, वे ओवरटाइम एलाउन्स पाते रहेंगे। यह सिर्फ सम्बन्धित कर्मचारियों का व्यक्तिगत वेतन होगा और उनके गैर एक्ज्यूटिव कैटेगरी में जाने पर बन्द हो जायगा।

- ग) १६३० रु० या इससे अधिक प्रतिमाह बेसिक मजदूरी पाने वाले कन्फिडेन्सियल एवं सुपरवाइजरी कर्मचारी जो साप्ताहिक अवकाश के दिन कार्य के लिये सामान्य दर से दुनी मजदूरी या ओवरटाइम एलाउन्स अथवा अतिरिक्त भुगतान पाते रहे हैं उन्हें उपरोक्त प्राग (अ), (ब) एवं (स), जो भी हों, में उल्लिखित फैसलों के अनुरूप समान स्तर पर लाया जायगा।
- उपरोक्त उल्लिखित निर्णय १.१.१९८७ से लागू होंगे।
५. उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाये जायें।

क्रियान्वयन आदेश सं. १५

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएफपी/आई.आई.सं.
१५/८९/१२१६ दिनांक : २८ सितम्बर, १९८९

विषय : तत्कालीन एन.सी.डी.सी. के वेतन मंडल के पूर्व के मासिक दर कर्मचारियों के एनसीडब्ल्यू-४ के तहत बेसिक मजदूरी का किसी खास उद्देश्य से सीमित करना

संदर्भ : क्रियान्वयन आदेश संख्या ३२/८४ जो परिपत्र सं. एनसीडब्ल्यू-३/
आई.आई.सं. ३२/८४/७५३ में दि. ५ जुलाई, १९८४ को जारी किया गया

तत्कालीन एनसीडीसी के वेतन मंडल के पूर्व मासिक दर कर्मचारियों के एनसीडब्ल्यू-४ के तहत ग्रूशन फीस, बच्चों के शिक्षा भत्ता के भुगतान एवं छुट्टी के वेतन को बगैर औसत वेतन का हिसाब किये बुनियादी वेतन की सीमा में संशोधन से सम्बन्धित विषय पर जेबीसीसीआई-४ के स्टैण्डर्डाइजेशन कमिटी की २६ सितम्बर १९८९ को हुए बैठक में वात्सलाप हुई।

२. यह समझौता हुआ कि एनसीडब्ल्यू-४ की शर्तों के अनुसार बुनियादी मजदूरी की सीलिंग सीमा में संशोधन करके उसे निम्नानुसार किया जाय :—

विषय	एनसीडब्ल्यू-३ के अन्तर्गत बुनियादी मजदूरी की सीमा	एनसीडब्ल्यू-४ के अन्तर्गत बुनियादी मजदूरी की सीमा
अ) ग्रूशन फीस का भुगतान	१२९६.००	२१३७.००
ब) बच्चों की शिक्षा भत्ता का भुगतान	१०४०.००	१६३०.००
स) औसत वेतन का हिसाब किये बगैर ही छुट्टी वेतन का भुगतान	७६८.००	१३०२.००

३. उपरोक्त निर्णय तत्कालीन पूर्व एनसीडीसी के वेतनमंडल के पूर्व के मासिक दर कर्मचारियों पर ही लागू होगा।

४. उपरोक्त फैसले को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाये जाय।

१२६

सं. सीआईएल/सी-५ (बी)/जेबीसीसीआई-४/यूनिफार्म
एलाउन्स/८९/१३३५ दिनांक : २३-१०-८९

विषय : नर्सिंग स्टाफ के लिये यूनीफार्म (वर्दी) एलाउन्स

नर्सिंग स्टाफ को यूनिफार्म की आपूर्ति अथवा इसके बदले यूनिफार्म एलाउन्स के भुगतान सम्बन्धी सवाल पर स्टैण्डर्डाइजेशन कमिटी की २० सितम्बर, १९८८ को हुए ८वीं बैठक में विस्तृत वात्सलाप हुई। यह राजीनामा हुआ कि जहां कहीं सम्भव होगा कोयला कम्पनियां नशों को यूनिफार्म की आपूर्ति करेंगी। जहां कोयला कम्पनियों के लिये ऐसा करना सम्भव नहीं होगा, यह निर्णय हुआ कि सम्बन्धित नर्स को प्रतिवर्ष ६५० रु० (छह सौ पचास रुपये) यूनिफार्म एलाउन्स के रूप में दिया जाना चाहिये। यह भी निर्णय हुआ कि उपरोक्त निर्णय १ जनवरी, १९८८ से लागू होगा।

प्रबन्धन से अनुरोध किया गया है कि उपरोक्त निर्णय को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाये जाय।

१२७

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/८९/१३३९
दिनांक : २५-१०-८९

विषय : एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन होने से १ जनवरी १९८७ से ३१ जुलाई, १९८९ तक के बकाया का भुगतान

एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन से सम्बन्धित निम्नलिखित क्रियान्वयन आदेशों की ओर आपका ध्यान आकृष्ट किया जाता है।

क्रियान्वयन आदेश

विषय

- १) क्रि.आ.सं.१/८९/८३६ दि.२.८.८९
मासिक दर कर्मचारियों की सीमा, विस्तार, संशोधित वेतन, वेतन ढांचा एवं मंहगाई भत्ता इत्यादि।
- २) क्रि.आ.सं.२/८९/८४० दि.२.८.८९
पीस-नेट कर्मचारियों के लिये वेतन दर, कार्य भार इत्यादि।
- ३) क्रि.आ.सं.३/८९/९३२ दि.१४.८.८९
दैनिक दर एवं मासिक दर के उन कर्मचारियों का अपग्रेडेशन जो एक ही कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों या इससे अधिक से हैं।
- ४) क्रि.आ.सं.४/८९/८५१ दि.२.८.८९
पीस रेट कर्मचारियों को एक अतिरिक्त एसपीआरए (विशेष पीस रेट भत्ता) की स्वीकृति जो एक ही ग्रुप में १० वर्षों या इससे अधिक से रह रहे हैं।
- ५) क्रि.आ.सं.५/८९/८३६ दि.२.८.८९
अण्डाण्ड एलाउन्स
- ६) क्रि.आ.सं.६/८९/८५२ दि.२.८.८९
अन्य भत्ते
- ७) क्रि.आ.सं.७/८९/८५८ दि.५.८.८९
घर भाड़ा भत्ता, घर भाड़ा की वसूली एवं बिजली खर्च की वसूली।
- ८) क्रि.आ.सं.१२/८९/८९३ दि.८.८.८९
पूर्व एनसीडीसी के उन मासिक दर कर्मचारियों का फिटमेंट जो ३० दिन का भीडीए पाते हैं।

९२८

२. एनसीडब्ल्यू-४ के तहत टाइम रेट एवं मासिक दर कर्मचारियों के १ जनवरी, १९८७ से फिटमेंट सम्बन्धित विस्तृत निर्देश एवं फिटमेंट चार्ट क्रि.आ.सं.१/८९/८३६ दि.२.८.८९ के साथ ही भेज दिया गया है। बेसिक वेतन का निर्धारण फिटमेंट चार्ट के अनुसार ही किया जाएगा। निश्चित भत्ता, विशेष भत्ता एवं हाजरी बोनास का भुगतान चार्ट में दिये गये विस्तृत व्यौपानुसार होगा।

३. परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता :

१.१.१९८७ को सीपीआई सं. ६७२ अंक पर परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता कुछ नहीं होगा। १ मार्च १९८७ से मिलनेवाला परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता (भीडीए) निम्नानुसार होगा :—

अवधि	सीपीआई सं.	पुराना भीडीए	एनसीडब्ल्यू-४ के तहत नया भीडीए
जनवरी ८७ से फरवरी ८७	६७२	१ दिन २६ दिन ३० दिन	१ दिन २६ दिन ३० दिन
मार्च ८७ से मई ८७	६८९	१३.२७३ ३४५.१० ३९८.९९	- - -
जून ८७ से अगस्त ८७	६८७	१४.३५० ३७३.१५ ४४०.०७	१.०८ २८.०५ ४१.८८
सितम्बर ८७ से नवम्बर ८७	७०३	१४.२२५ ३६९.८५ ४३६.२४	०.९५ २४.७५ ३८.०४
दिसम्बर ८७ से फरवरी ८८	७३५	१६.२४ ३९६.२५ ४६२.२८	१.९७ ५१.१५ ६४.०९
मार्च ८८ से मई ८८	७५३	१७.२७ ४४९.०५ ५२३.८९	४.०० १०३.९५ १२५.७०
जून ८८ से अगस्त ८८	७५२	१८.४९३ ४७८.७५ ५६४.६७	५.१४ १३३.६५ १६६.४८
सितम्बर ८८ से नवम्बर ८८	७७२	१८.३५ ४७७.१० ५६२.७३	५.०८ १३२.०० १६४.५४
दिसम्बर ८८ से फरवरी ८९	८०१	१९.६१९ ५१०.१० ५९५.११	६.३५ १६५.०० १९६.९१
मार्च ८९ से मई ८९	८२३	२१.४५९ ५५७.९५ ६४३.७७	८.१९ २१२.८५ २४५.५८
जून ८९ से अगस्त ८९	८९५	२२.८५५ ५९४.२५ ७००.८३	९.५८ २४९.१५ ३०२.६९
		२२.३४८ ५८९.०५ ६८५.३४	९.०८ २३५.९५ २८७.१५

F-117

९२९

एनसीडब्ल्यू-३ के तहत प्राप्त वेतन के साथ ही भीडीए का भुगतान हो गया है और जनवरी १९८७ से जुलाई १९८९ के बीच भुगतान योग्य भीडीए का कोई अन्तर नहीं है। यद्यपि, एनसीडब्ल्यू-४ के तहत नये भीडीए का उपरोक्त दर को बकाया का हिसाब निकालने के लिये जोड़ा जाया जायगा कि उदाहरणों में दिखाया गया है।

४. एनसीडब्ल्यू-३ के अन्तर्गत अन्तरिम राहत पाने वाले कर्मचारियों से सम्बन्धित एनसीडब्ल्यू-४ के तहत विभिन्न स्तर में व्यक्तिगत वेतन।

एनसीडब्ल्यू-४ की धारा २.९.२ में निम्नलिखित प्रावधान हैं:—

“२.९.२ फिर भी, यदि १.१.८७ के बाद या तो वार्षिक बढ़ती मिलने अथवा प्रमोशन की वजह से बेसिक वेतन/मजदूरी में बढ़ती से अन्तरिम राहत की राशि में वृद्धि हुई है तथा अन्तरिम राहत की राशि को हिसाब में लेने पर भी संशोधित वेतन ८५ रु० प्रतिमाह अथवा ३ रु० २७ पैसे प्रति दिन की न्यूनतम गारंटी लाभ को सुनिश्चित नहीं करता है तो निम्नतम गारंटी पूरा करने में जो राशि बच जाती है उसे आगामी समझौता होने तक श्रमिक की व्यक्तिगत वेतन के रूप में भुगतान किया जायगा।

२. कर्मचारियों को निम्नलिखित स्तर में अन्तरिम राहत दिया गया है:—

बुनियादी वेतन की सीमा	प्रतिमाह अन्तरिम राहत
७०० रु० तक	१०० रु०
७०१ रु० से १००० रु० तक	१२० रु०
१००१ रु० से ११०० रु० तक	१८० रु०
११०१ रु० से १२०० रु० तक	२४० रु०
१२०१ रु० से १३०० रु० तक	३६० रु०
१३०१ रु० से ऊपर	४२० रु०

व्यक्तिगत वेतन की मंजूरी का प्रश्न उन्हीं मामलों में उठता है जहाँ संशोधित वेतनमान में सामान्य बढ़ती देने पर अन्तरिम राहत का अन्तर, जो कर्मचारियों द्वारा एनसीडब्ल्यू-३ में प्राप्त स्तर में मिला है की रक्षा नहीं होती है।

एनसीडब्ल्यू-४ के तहत जहाँ व्यक्तिगत पे के भुगतान का प्रश्न उठता है, उसका उदाहरण परिशिष्ट-१ से ४ के बीच में दिया गया है।

उन कर्मचारियों के मामले में जहाँ व्यक्तिगत पे के निर्धारण का प्रश्न उठता है उन पर उपरोक्त उदाहरण के आधार पर आवश्यक कारवाई की जानी चाहिये। इस तरह स्वीकृत व्यक्तिगत पे को सभी उद्देश्यों के लिये बेसिक मजदूरी गिना जायगा।

५. पीस रेट श्रमिक

पीस रेट वेतन का फिटमेंट से सम्बन्धित वेतन दर, कार्य भार इत्यादि का विस्तृत निर्देश क्रि.आ.सं.२/८९/८४० दि.२.८.८९ में निर्गत किया गया है। निम्नतम गारंटी लाभ, एस.पी.आर.ए. से सम्बन्धित परा २.८ से २.९.५, लीड एवं लिफ्ट तथा टब पुशिंग से सम्बन्धित परा ३.१ से ३.२ तथा फिटमेंट एवं एस.पी.आर.ए. से सम्बन्धित क्रि.आ.सं.२/८९ के परिशिष्ट-१ के ऊपर विशेष ध्यान आकृष्ट किया जाता है। यह एजीनामा हुआ कि कुछ मामलों में जहाँ कर्मचारी (पीस रेट श्रमिक) एनसीडब्ल्यू-४ की धारा ३.१.१ में निर्दिष्ट प्रावधानों के आधार पर जोड़े गये अन्तरिम राहत से अधिक का भुगतान पा गये हैं, वह उनसे वसूल नहीं किया जायगा। बकाया का हिसाब जोड़ते समय उपरोक्त बात को ध्यान में रखा जाना चाहिये।

६. अण्डग्राउण्ड एलाउन्स:

अण्डग्राउण्ड एलाउन्स का हिसाब क्रि.आ.सं.५/८९/८३६ दि. २ अगस्त १९८९ एवं उस परिपत्र के परिशिष्ट-१ के अनुसार जोड़ा जाना चाहिये और १.१.८७ से भुगतान किया जाना चाहिये।

७. अन्य एलाउन्स:

अन्य एलाउन्स से सम्बन्धित विस्तृत निर्देश क्रि.आ.सं.६/८९/८५२ दि. २ अगस्त १९८९ के तहत निर्गत किया गया है। इस तथ्य की ओर एक बार फिर निर्देशित किया जाता है कि वाशिंग एलाउन्स (धुलाई भत्ता), डिफिकल्टी एलाउन्स जैसे थिन सीम एलाउन्स एवं डालूआ रास्ते से यातायात एवं सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स का भुगतान १ जनवरी १९८७ से किया जायगा एवं ट्रान्सपोर्ट (परिवहन) सबसिडी एवं अतिरिक्त परिवहन सबसिडी का भुगतान १ जनवरी १९८९ से

भुगतान योग्य होगा।

८. घर भाड़ा भत्ता, घर भाड़ा की वसूली एवं बिजली चार्ज की वसूली:

इस विषय पर निर्देश क्रि.आ.सं.७/८९/८५८ दि. ५ अगस्त १९८६ के तहत निर्गत किया गया है।

संशोधित दर से घर भाड़ा भत्ता के भुगतान से सम्बन्धित प्रावधान (धारा ८.२.१ एवं ८.२.३) सिर्फ १ जुलाई, १९८७ से लागू होंगे।

९. जनवरी १९८७ से ३१ जुलाई १९८९ से भुगतान योग्य बकाया वेतन, भत्ता इत्यादि का हिसाब निकालने के सम्बन्ध में अकिलम्ब आवश्यक कदम उठाये जायें एवं इसके लिये क्रि.आ.सं.१/८९/८३६ दि. २ अगस्त १९८९ के पारा ११.० से ११.३ के बीच तौर तरीका का ब्यौरा किया गया है जिसका अनुशरण किया जाना है।

१०. यह भी सुनिश्चित किया जाना चाहिये कि एनसीडब्ल्यू-४ के तहत वेतन निर्धारण किये जाने पर, किसी कर्मचारी के वेतन या मजदूरी जिसमें बेसिक मजदूरी, निश्चित भत्ता, परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता, विशेष भत्ता एवं सिटी कम्पेन्सेटी एलाउन्स सम्मिलित है वह २,५०० रु० प्रतिमाह से बढ़ जाता है और तदनुसार वह १९८७-८८ में स्वीकृत अनुदान (एक्स-ग्रेसिया) भुगतान एवं १९८८-८९ में स्वीकृत ८.३३% अप्रिम की मंजूरी दी गयी उसे एनसीडब्ल्यू-४ के अन्तर्गत मिलने वाले बकाया के भुगतान से वसूल किया गया है।

११. बकाया वेतन का भुगतान २७ से ३० नवम्बर, १९८९ के बीच कर देना है।

एक कर्मचारी को एककैशियर स्थान पर रक, उसकी अंतिम मासिक वेतन २४ रु. ३०.१२.१९८५ थी एवं उसकी सालाना पारिशु-१

१-१०२७

बकी की मात्रा १ माह की है

एनसीडब्ल्यू-४
८४.७३-७०.३-७६.७५ रु

एनसीडब्ल्यू-३
एकम. स्थान क. ३८.३२-२२-५५.९९

कर्मचारी	एनसीडब्ल्यू-३	एनसीडब्ल्यू-३	एनसीडब्ल्यू-३	एनसीडब्ल्यू-३	एनसीडब्ल्यू-३	एनसीडब्ल्यू-३	एनसीडब्ल्यू-३	एनसीडब्ल्यू-३
क. ३	४८.९४०	७५.८६	५९.०३०	७८.७९	५९.०३०	७८.७९	५९.०३०	७८.७९
क. ४	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ५	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ६	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ७	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ८	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ९	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. १०	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ११	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. १२	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. १३	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. १४	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. १५	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. १६	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. १७	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. १८	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. १९	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २०	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २१	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २२	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २३	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २४	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २५	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २६	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २७	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २८	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. २९	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३०	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३१	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३२	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३३	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३४	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३५	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३६	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३७	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३८	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ३९	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९
क. ४०	२८.५९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९	३५.९९	७५.९९

कुल : १३.८० से अधिक ०.४५ रु. के मासिक वेतन के अधिकार वाले कर्मचारियों का वेतन १९८७ से १९८९ तक १३.८० से अधिक होगा।

उदाहरण-४

परिशिष्ट-४

एक कर्मचारी जो तक. व सुपरवाइजरी ग्रेड-बी में है उसका बेसिक वेतन ३१.१२.१९८६ को ११७८ रु. है वह ८.१.८७ को ग्रेड 'ए' में प्रोन्नत होता है

१३६

एनसीडब्ल्यू-३

ग्रेड-बी रु. ८१०-४६-११७८-५१-१५८६/-

ग्रेड-ए रु. ८९२-५३-१३१६-५५-१७०१/-

ग्रेड-ए रु. १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७

	एनसीडब्ल्यू-३ ३१.१२.८६	एनसीडब्ल्यू-४ १.१.८७	एनसीडब्ल्यू-३ ८.१.८७	एनसीडब्ल्यू-४ ८.१.८७	एनसीडब्ल्यू-३ ८.१.८८	एनसीडब्ल्यू-४ ८.१.८८	एनसीडब्ल्यू-३ ८.१.८९	एनसीडब्ल्यू-४ ८.१.८९
बेसिक मजदूरी	११७८.००	१७६६.००	१२६३.००	१९१२.००	१३१६.००	१९८७.००	१३७१.००	२०६२.००
हाजी वोनस	११७.८०	१७६.६०	१२६.३०	१९१.२०	१३१.६०	१९८.७०	१३७.१०	२०६.२०
एफ.डी.ए.	१४७.३६	१८६.३१	१४७.३६	१८६.३१	१४७.३६	१८६.३१	१४७.३६	१८६.३१
भी.डी.ए.	३४५.१०	—	३४५.१०	—	४४९.०५	१०३.९५	५५७.९५	२१२.८५
विशेष भत्ता	२१.१५	३१.७०	२२.६०	३४.३२	२३.६२	३५.६७	२४.५१	३७.०९
विशेष वढ़ौती	१२.००	—	१२.००	—	१२.००	—	१२.००	—
	१८२१.४१	२१६०.६१	१९१६.४३	२३२३.८३	२०७९.६३	२५११.६३	२२५०.०२	२७०४.१७
अन्तरिम राहत	२४०.००	—	३६०.००	—	४२०.००	—	४२०.००	—
फिटमेंट लाभ	८५.००	—	८५.००	पी.पी.	८५.००	पी.पी.	८५.००	—
	२१४६.४१	—	२३६१.४३	३७६.६०	२५८४.६३	७३.००	२७५५.०२	—

प्रणव्य : १) कर्मचारी को ८.१.८७ से ७.१.८८ तक ३७ रु. ६० पै. का व्यक्तिगत वेतन मिलेगा।
२) उसे ८.१.८८ से आगला समझौता के हस्ताक्षरित होने तक ७३६. व्यक्तिगत वेतन मिलेगा।

क्रियान्वयन आदेश सं. १६

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएपी/आई अर्द्ध सं.१६/२१/१७५१ दिनांक : २० दिसम्बर, १९८९
विषय : पिट सुपरवाइजर जो एक ही ग्रेड में १० वर्ष या उससे अधिक से रह रहे हैं उनका अपग्रेडेशन

संदर्भ : इस कार्यालय पत्र सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएपी/आई.आई.सं. १३/८९/१२०७ दिनांक २८ सितम्बर, १९८९

आपका ध्यान उचित संदर्भित पत्र की ओर आकृष्ट किया जाता है जिसमें एनसीडब्ल्यू-४ के तहत पिट सुपरवाइजरों का पे स्केल एवं फिटमेंट चार्ट एवं वेतन निर्धारण दशांश गया था उसे प्रसारित किया गया है।

जेबीसीसीआई की स्टैंडराइजेशन कमिटी की २६ सितम्बर १९८९ को हुए बैठक में यह निर्णय लिया गया था कि एनसीडब्ल्यू-४ की धारा २.११ के प्राधानों के अनुसार वैसे पिट सुपरवाइजरों को जो एक ही ग्रेड में १० वर्षों या उससे अधिक से रह रहे हैं उन्हें अगले उच्च ग्रेड में अर्थात् तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए में अपग्रेड कर दिया जाय एवं वह अपग्रेडेशन १ जुलाई १९८९ से लागू होगा। इसके बाद वैसे पिट सुपरवाइजर जो एक ही ग्रेड में १० वर्ष या इससे अधिक पूरा करेंगे उन्हें १ जुलाई १९९० एवं १ जुलाई १९९१ से क्रमानुसार अपग्रेड किया जाएगा। यद्यपि वैसे अपग्रेड किये गये कर्मचारियों को उनका वर्तमान कार्य करते रहना पड़ेगा।

अपग्रेड होने पर वेतन निर्धारण का कुछ उदाहरण नीचे दिया जाता है :—

वर्तमान ग्रेड	बेसिक वेतन	अपग्रेड किया गया ग्रेड	१.७.८९ को निर्धारित किया गया बेसिक वेतन
पिट सुपरवाइजर	३०.६.८९ को	२०५४	२०६२
ग्रेड	२१२९	सुपरवाइजरी ग्रेड-ए	२१३७
	२५२९		२५३७

उपरोक्त निर्णय को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठाये जायें।

क्रियान्वयन आदेश सं. १७

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.१७/८९/१८१४ दि. : २८ दिसम्बर, १९८९

विषय : दैनिक दर एवं मासिक दर के उन कर्मचारियों का अपग्रेडेशन जो एक ही कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों या उससे अधिक से रहे हैं।

संदर्भ : उक्त कार्यालय परिपत्र सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.३/८९/९३२ दि. १४ अगस्त १९८९

१. राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ दिनांक २७ जुलाई १९८९ की धारा २.११ में निम्नलिखित प्रावधान हैं:—

“दैनिक दर तथा मासिक दर के जो कर्मचारी उसी (एक ही) कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों अथवा उससे अधिक से रह रहे हैं उन्हें अग्रिम के उच्चतर कैटेगरी/ग्रेड में प्रोन्नत किया जायगा और इस तरह की प्रोन्नति १ जुलाई, १९८९ से लागू होगी। इसके बाद जो कर्मचारी एक ही कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों की सेवा पूरी करेंगे उन्हें १ली जुलाई, १९९० एवं १ ली जुलाई, १९९१ से क्रमानुसार आगे के ग्रेड में पदस्थापित किया जायगा। यद्यपि जैसे प्रोन्नत कर्मचारी जो काम करते रहे हैं वही काम करते रहेंगे।”

उपरोक्त धारा के क्रियान्वयन हेतु निर्देश इस कार्यालय के परिपत्र दिनांक १४ अगस्त, १९८९ को जो संदर्भित है के साथ निर्गत किया जा चुका है।

उपरोक्त विषय पर स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की १४ एवं १५ दिसम्बर १९८९ को हुई बैठक में वात्सलाप हुई एवं क्रियान्वयन की प्रक्रिया के सम्बन्ध में स्पष्टीकरण के लिये निम्नलिखित निर्णय लिया गया।

१) इस धारा के प्रावधानों के अन्तर्गत उच्चतर कैटेगरी/ग्रेड में अपग्रेड किये गये कर्मचारी अपना खुद का पदनाम रखते हुए उनके नाम के आगे “एसएलयू” (अर्थात् सेवा से जुड़ा अपग्रेडेशन) जुड़ा रहेगा जिससे कम्पनी के अन्तर्गत जैसे अपग्रेड किये गये कर्मचारी की पहचान हो सके। जैसे कर्मचारियों को जब सामान्य प्रोमोशन मिल जायगा, उनके नाम के आगे जुड़ा (एसएलयू) हट जायगा और वे सामान्य

प्रोन्नति प्रक्रिया के तहत पदनाम पायेंगे।

२) कैटेगरी-४ के दैनिक दर कर्मचारी तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए में प्रोन्नति हेतु हकदार होंगे।

३) क्लरिक्ल स्पेशल ग्रेड के कर्मचारी तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए में प्रोन्नति के लिये हकदार होंगे।

४) एक्सकैवेशन स्पेशल कैटेगरी एवं तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए से सम्बन्धित जैसे कर्मचारी जो एक ही कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्ष या इससे अधिक की सेवा पूरी कर चुके हैं उन्हें १ जुलाई १९८९ से उनके वर्तमान ग्रेड में एक बढ़ती दिया जायगा, क्योंकि उनके अपग्रेडेशन हेतु कोई उच्च ग्रेड उपलब्ध नहीं है।

तत्पश्चात एक ही कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्ष सेवा पूरा करने पर १ जुलाई १९९० एवं १ जुलाई १९९१ से क्रमानुसार एक बढ़ती दी जायगी। जैसे कर्मचारी जो संशोधित स्केल के अधिकतम पर पहुँच गये हैं या उसको भी पार कर चुके हैं उन्हें संशोधित स्केल में मिले अन्तिम बढ़ती के बराबर एक बढ़ती दी जायगी।

५) अपग्रेडेशन के समय वेतन का निर्धारण आई.आई.सं.३ (द्वारा सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.३/८९/९३२) दिनांक १४ अगस्त, १९८९ में निर्गत निर्देशों के अनुसार किया जायगा।

६) अपग्रेडेशन अथवा बढ़ती मिलने पर वेतन निर्धारण के कुछ उदाहरण नीचे दिये जा रहे हैं:—

वर्तमान कैटेगरी	३०.६.८९ को दैनिक बेसिक वेतन	अपग्रेड किया गया कैटेगरी	१.७.८९ को किया जाने वाला मासिक बेसिक वेतन
कैटेगरी-६	६६.७८	तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी	१७६८
	६८.९०		१८३४
	७३.१४		१९६६
	७५.२६		१९६६

क्रियान्वयन आदेश सं. १८

सं. सीआईएन/जिबीसीआई-४/आईएम्पी/आई सं.१८/८९/१८१५ दिनांक : ३० दिसम्बर, १९८९

विषय : वेतन निर्धारण से उत्पन्न विसंगतियां जिसमें वरिष्ठ कर्मचारी एक कैडर में एक ही सिनियरिटी लिस्ट के अन्तर्गत एक ही वेतनमान के अन्तर्गत आते हैं परन्तु वे अपने से कनिष्ठ कर्मचारी से कम वेतन पाते हैं

१४ एवं १५ दिसम्बर १९८९ को हुए स्ट्रेण्डरडाइजेशन कमिटी की बैठक में उपरोक्त विषय पर विस्तार से चर्चा हुई एवं यह निर्णय लिया गया कि एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन से उत्पन्न विसंगति जिससे वरिष्ठ कर्मचारी अपने से कनिष्ठ कर्मचारी से कम वेतन पाते हैं उनके सम्बन्ध में विसंगति को दूर करते हुए एक क्रियान्वयन आदेश जैसा कि एनसीडब्ल्यू-३ के तहत जारी किया गया था उसी प्रकार जारी किया जाय।

२. यह इंगित किया गया कि कुछ मामलों में एक ही काडर में एक ही सिनियरिटी लिस्ट के तहत आनेवाले वैसे कर्मचारी जो एक ही वेतनमान में सिनियर हैं परन्तु वेतन निर्धारण के समय उसी काडर में अपने से जूनियर से जिनका प्रमोशन १.१.१९८७ (एनसीडब्ल्यू-४ लागू होने के पश्चात) के बाद हुआ है उनसे नीचे के स्तर पर निर्धारित हुए हैं, यद्यपि वे तथाकथित सिनियर कर्मचारी एनसीडब्ल्यू-३ के वेतनमान में अपने से जूनियर से प्रमोशन के पहले एक समान अर्थात् आधिक वेतन पाते थे। यह निर्णय हुआ कि वैसे व्यक्तिगत मामलों की जांच की जायगी और जहाँ कहीं भी इस तरह की विसंगति पायी जायगी, व्यक्तिगत मामलों में सिनियर कर्मचारी के वेतन को सम्बन्धित जूनियर कर्मचारी के वेतन स्तर तक उस दिन से बढ़ा दिया जायगा जिस दिन से जूनियर का प्रमोशन हुआ है और उससे उस विसंगति की उत्पत्ति हुई है। यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि वैसे विसंगतियों को दूर करने के लिये कोई कार्रवाई करने से पहले उपरोक्त मूल शर्तों का पालन किया जायगा।।

३. प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि उपरोक्त निर्णय को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

वर्तमान ग्रेड मासिक बेसिक वेतन अपग्रेड हुआ ग्रेड १.७.८९ को निर्धारित किया जाने वाला मासिक बेसिक वेतन

क्लरिक्ल	२२०४	तकनिकी व	२२१७
स्पेशल-ग्रेड	२२७८	सुपरवाइजरी ग्रेड	२२९७
	२२५२		२३७७

वर्तमान कैटेगरी ३०.६.८९ को १.७.८९ को एक बढ़ती देकर दैनिक बेसिक वेतन निर्धारित किया जाने वाला बेसिक वेतन

एक्सकैवेशन स्पेशल	९१.२६	९४.३४
	९४.३४	९७.४२
	९७.४२	१००.८०

वर्तमान ग्रेड ३०.६.८९ को १.७.८९ को मासिक बेसिक वेतन

तकनिकी व	२२१७	२३७७
सुपरवाइजरी ग्रेड-ए	२३७७	२४५७
	२४५७	२५३७
	२५३७	२६१७

द्रष्टव्य : अपग्रेडेशन के बाद कर्मचारियों को बढ़ती उनके सामान्य मिलनेवाले दिन में ही दिया जायगा।

७) प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने की दिशा में आवश्यक कदम उठावें।

क्रियान्वयन आदेश सं. १९

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आईएपी/आई.सं. १९/९०/३१५४) दि. : १९ फरवरी, १९९०

विषय : एससीडब्ल्यू-४ के तहत नार्थ ईस्टर्न कोलफील्ड्स (असम) के पीस-रेट श्रमिकों के वेतन दर का संशोधन

स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की १७ फरवरी १९९० को कलकत्ता (मुख्यालय) में हुई बैठक में नार्थ ईस्टर्न कोलफील्ड्स (असम) के पीस-रेट कर्मचारियों के वेतन दर में संशोधन के मुद्दे पर विस्तार से वार्तालाप हुई एवं निम्नलिखित निर्णय लिये गये :—

“आइटम सं. १. एनसीडब्ल्यू-४ के तहत नार्थ ईस्टर्न कोलफील्ड्स (असम) के पीस-रेट कर्मचारियों के वेतनदर में संशोधन :

१.१ नार्थ ईस्टर्न कोलफील्ड्स, असम के पीस-रेट कर्मचारियों के वेतन संशोधन का कार्य एनईसी/असम में क्रियशील ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों एवं कम्पनी प्रबन्धन के बीच आपसी वार्तालाप के जरिये द्विपक्षीय वार्ता द्वारा सम्पन्न हो गया है।

१.२ एक, दिनांक २.११.१९७९ एवं दूसरा दि. ९.१२.१९८३ के समझौता के स्तूपत्र द्वारा नार्थ ईस्टर्न कोलफील्ड्स के प्रबन्धन एवं बारागोलाई, टिपोंग एवं लिडो कोलियरी से सम्बन्धित आसाम कोलियरी मजदूर संघ (इंटरक) एवं जैपुर/डिल्ली कोलियरी के प्रतिनिधियों के बीच वार्तालाप हुई।

१.३ पीस-रेट कर्मचारियों जैसे कोल कटर इत्यादि से सम्बन्धित वेतन दर में संशोधन के लिये विभिन्न प्रस्ताव आये जिसमें अखिल भारतीय वेतन दर के ऊपर १५ प्रतिशत बढ़ती के प्रस्ताव को ट्रेड यूनियनों द्वारा अलग हटा दिया गया। यह इसलिये मान्य नहीं हुआ कि यहां देश में अन्य कोलफील्ड्स में व्याप्त कार्यदशा, कार्यभार एवं वेतन में अन्तर है।

१४२

२.१ काफी गहन वार्तालाप के पश्चात निम्नलिखित समझौता हुआ :—

कार्य का नाम	कार्यभार	दैनिक बुनियादी मजदूरी दर	प्रति क्यू फीट दर
--------------	----------	--------------------------	-------------------

(अ) बरागोलाई, टिपोंग एवं लिडो :	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.
१) सोलिड कटिंग (कोयला)	२४ क्यू. फीट	४६.१०	१.९२
२) साइड कटिंग (कोयला)	३६ क्यू. फीट	४६.१०	१.२८
३) स्टोन कटिंग (पत्थर काटना) :			
क) मैनुअल (हाथ से)	१४ क्यू. फीट	४६.१०	३.२२
ख) ड्रिलिंग एवं ब्लास्टिंग के जरिये	२२ क्यू. फीट	४६.१०	२.९९

(ब) फॉल बैक मजदूरी... ४६.१०
हाजरी में नियुक्त होने पर ४८.५०
(स) एसपीआए की दर १ रु.३२ पै. प्रति दिन की दर से होगी।

(द) जैपुर/डिल्ली कोलियरियां :
जैपुर/डिल्ली कोलियरियों के लिये चूकि वेतन दर थोड़ी अधिक है इसलिये तदनुपात में उनके वेतन में निम्नानुसार वृद्धि पर विचार किया गया जबकि वहां कार्यभार वही रहेगा जो पिछले समझौता में तय हुआ था :

कार्य का नाम	कार्य भार	दैनिक मजदूरी दर	प्रति क्यू फीट दर
--------------	-----------	-----------------	-------------------

१) पिछले समझौता अनुसार मिश्रित कार्य के लिये	रु. पै.	रु. पै.	रु. पै.
३६ क्यू. फीट	४६.७५	४६.७५	१.३०
३) फॉल बैक मजदूरी			
हाजरी में नियुक्त होने पर	४८.५०		

१४३

४) एस्प्रीआए की दर १ रु. ३२ पै. होगी।

३. इस प्रकार एमसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन हेतु नार्थ ईस्टर्न कोलफील्ड्स, असम के पीस रेट कर्मचारियों के वेतन दर में संशोधन का सवाल दोनों पक्षों की संतुष्टि के साथ सम्पन्न हो गया। यह १ जनवरी १९८७ से लागू होगा।”

४. मुख्य महाप्रबन्धक, नार्थ ईस्टर्न कोलफील्ड्स, मारवेरिटा (असम) से अनुरोध किया जाता है कि वे उपरोक्त निर्णय को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

का अग्रिम किया गया है।

प्रबंधनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाते

एक वर्ष बाद वे सलामा बहोती पाते के हकदार होंगे।

के पद पर स्थायी किया जाएगा एवं उक्त पद पर स्थायी होने के
ग्रेड-सी' में आसिस्टेंट फोरमन/चार्जमन (इंजिनियरिंग एवं मैकेनिकल)
जांच/परीक्षा पास करने के उपरान्त, उन्हें तकनीकी एवं सुपरवाइजरी
दो वर्ष के प्रशिक्षण के सफलतापूर्वक पूरा होने के पश्चात् एवं निर्धारित

लागू है वह प्रशिक्षण की अवधि में मिलेगा।

व्यवहारी वेतन एवं महंगाई भत्ता इत्यादि जो स्थायी श्रमिकों के लिये
अप्यार्थियों को तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड 'सी' का प्रारम्भिक
असिस्टेंट फोरमन/चार्जमन ग्रेड के लिये सीधे बहाल किया गये

हैगी जो उपरोक्त वर्णित कैडर योजना में प्रस्तावित की गयी है।

लागू नहीं होगा।

कोयला उद्योग में किसी भी पद पर ३ वर्ष का कार्यभार अव
प्रसारित कैडर योजना में पारना हेतु निर्दिष्ट दिनोंमा प्राप्ति के पूर्व
क्रियान्वयन आदेश संख्या ३० परिशिष्ट-१६ दिनांक २६-६-८४ में

था। उसमें जो निर्णय लिया गया वह निम्न प्रकार है:-

(परिशिष्ट-१६) के तहत प्रमोशन के पारना का विस्तृत ब्यौरा दिया गया
फोरमन-३१-चार्ज (डिलीमा धारक) से सम्बन्धित कैडर संख्या-७
२६ जून १९८४ के तहत ई एवं एम कार्मिक-आसिस्टेंट फोरमन/चार्जमन से
१२ मई, १९९० को हुई उसमें क्रियान्वयन आदेश संख्या ३०/८४/६८४ दि०
बोलीसीसीआई-४ के स्टैंडरडाइजेशन कमिटी की ८वीं बैठक जो ११ एवं

विषय : डिलीमा धारकों से सम्बन्धित ई एवं एम कैडर का पुनरीक्षण

स. सीआईएल/बोलीसीसीआई-४/आईएमपी/आई.आई.सं.
२०/९०/२१०६ - २२०० दिनांक : २६ जून १९९०

क्रियान्वयन आदेश सं. २०

क्रि.आ.सं.३५ दिनांक ३.११.८० में प्राप्त भंडकल स्टाफ - संश्लेषण

५-३ - टाइटिल —

नर्स/मिड बाइफ (कालिकायड) से सिस्टर्-इन्-चार्ज/मैटर्न
नर्सिंग स्टाफ, जूनियर नर्स (कालिकायड)/आयुर्विज्ञानी

४-३ - टाइटिल — (जी) बाई ब्याच/मिड बाइफ ग्रेड - जी
बाई ब्याच/मिड बाइफ (बाई ब्याच ग्रेड - एच से सिनियर

एडिस्ट्रिक्ट) — टाइटिल ३-३
डैमर/ओ.टी. अडिस्ट्रिक्ट (डैमर ग्रेड एच से सिनियर ओ.टी.

कामाडिस्ट ग्रेड - ए) — टाइटिल ३-२
कामाडिस्ट/कामाडिस्ट (कामाडिस्ट ग्रेड - सी से वीफ

ग्रेड - ए) — टाइटिल ३-१
वकानिश्चन (वक. ग्रेड - सी से मुख (वीफ) वकानिश्चन

जाती किया गया है :

क्रि.आ.सं.३३ दि. २०.६.८० में प्राप्त भंडकल स्टाफ के
निम्नलिखित कैटेगोरियों के लिये प्रोमोशन का सार्व/कैडर योजना

उपर वर्णित क्रियान्वयन आदेश की ओर ध्यान आकर्षित किया गया है।

४) एनसीडब्ल्यू-३ (क्रि.आ.सं.३३ दि.२०/६/८० दि.२०.६.८०)

३) एनसीडब्ल्यू-३ (क्रि.आ.सं.५५/८५/१९९२ दि.१०.१२.८५)

२) एनसीडब्ल्यू-२ (क्रि.आ.सं.३५ दि.३.११.८०)

सदस्य : १) एनसीडब्ल्यू-२ (क्रि.आ.सं.३३ दि.२०.६.८०)

विषय : प्राप्त भंडकल स्टाफ हेतु काडर योजना

सं. सीआइएल/वर्गसमीक्षाई-४/आई.आई.सं.
२१/१०/२६५ दिनांक : १ मार्च, १९९०

क्रियान्वयन आदेश सं. २१

- स्वीयिंग मजदूर कैटेगरी-१ में सिनियर सेनिटरी इन्स्पेक्टर ग्रैंड-जी के लिये कैडर योजना, परिशिष्ट - ६-६ के तहत जारी किया गया था।

जेबीसीसीआई-३ के प्रामोशन पालिसी कमिटी की २०वां बैठक जो ४ एवं ५ दिसम्बर १९८५ को हुई उसमें क्रि.आ.सं. ३३ दिनांक २२.६.८० के तहत प्रसारित कैडर योजना का पुनरीक्षण किया गया एवं कई संशोधन स्वीकृत किये गये। क्रि.आ.सं. ५५/८५/१९२ दिनांक १७.१२.१९८५ के अन्तर्गत निम्नलिखित संशोधित कैडर योजना जारी किया गया।

- १) पाठ मेडिकल स्टाफ (तकनिशियन) — परिशिष्ट - ६-१
- २) पाठ मेडिकल स्टाफ (कम्पाउण्डर - फार्मासिस्ट) — परिशिष्ट - ६-२
- ३) पाठ मेडिकल स्टाफ (नर्सिंग स्टाफ) — परिशिष्ट - ६-५

जेबीसीसीआई-३ के प्रामोशन पालिसी कमिटी की २१ एवं २२ अगस्त १९८६ को २४वां बैठक में कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट के लिये क्रि.आ.सं. ५५ दिनांक १७.१२.८५ प्रसारित किया गया एवं उसका फिर पुनरीक्षण किया गया एवं कई संशोधन दर्ज किये गये। कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट के लिये संशोधित काडर योजना क्रि.आ.सं. ६६/८६/८६० दिनांक २ सितम्बर १९८६ के परिशिष्ट - ७-२ के तहत प्रसारित किया गया।

जेबीसीसीआई-४ के स्टैण्डरडाइजेशन कमिटी की १० एवं ११ अगस्त १९८८ की हुई बैठक में पाठ मेडिकल स्टाफ के कैडर योजना के पुनरीक्षण हेतु प्रवचन एवं श्रमिक प्रतिनिधियों के साथ एक सब-कमिटी गठित की गयी। सब कमिटी द्वारा प्रेषित अंतिम रिपोर्ट पर स्टैण्डरडाइजेशन कमिटी की ११ एवं १२ मई, १९९० को हुए बैठक में विचार किया गया एवं उसे स्वीकृति दी गयी एवं यह निर्णय लिया गया कि रिपोर्ट में दिखे गये प्रावधानों का क्रियान्वयन १ त्ती जनवरी, १९९० से कि किया जायगा।

तदनुसार, निम्नलिखित पाठ मेडिकल स्टाफ के लिये संशोधित कैडर योजना जो सब-कमिटी की रिपोर्ट में दिया गया है और जो स्टैण्डरडाइजेशन कमिटी द्वारा मजूर किया गया है वह परिशिष्ट ६-२

एवं ६-३ में दिया जा रहा है। ये कैडर योजनाएँ क्रियाव्ययन आदेश सं. ३३ दिनांक २०.६.८० एवं क्रियाव्ययन आदेश सं. ६६ दिनांक २ सितम्बर, १९८६ के तहत जारी किये गये कैडर योजनाओं का स्थान ले लेंगे।

१) कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट सं चीफ फार्मासिस्ट

२) ड्रेसर से सिनियर ओ.टी. असिस्टेंट — परिशिष्ट - ६-२
— परिशिष्ट - ६-३

नर्सिंग स्टाफ के लिये प्रसारित क्रियाव्ययन आदेश संख्या ५५/८५/९९२ दिनांक १७.१२.१९८५ के परिशिष्ट - ६-५ में क्रम सं. ४ में तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए में सिस्टर-इन-चार्ज/मैट्रन के सामने किसी मान्यता प्राप्त इन्स्टीच्यूट से नर्सिंग प्रशासन में प्रमाणपत्र को सिनियर स्टाफ नर्स ग्रेड-बी से प्रमोशन के लिये न्यूनतम योग्यता निर्धारित किया गया है। सब-कमिटी द्वारा यह महसूस किया गया कि यद्यपि यह योग्यता वांछनीय है, फिर भी हमलोगों के संदर्भ में वास्तव में आवश्यक नहीं है। तदुसारा, यह निर्णय लिया गया कि कैडर योजना (क्रि.आ.सं. ५५ के परिशिष्ट - ६-५ दिनांक १७.१२.८५) को बाद दे दिया जाय।

९. प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का अनुरोध किया गया है। ऐसा समझा जाया कि उपरोक्त निर्णय १ली जनवरी, १९९० से लागू हो गया।

प्राप्त पत्रिकाएँ स्टाफ (कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट)

क्रम पदनाम	ग्रेड/प-स्केल	निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	सं. प्रमोशन का
------------	---------------	-----------------------------------	----------------------	----------------

१. कम्पाउण्डर (अनकालिफायड)	ग्रेड-६	सिर्फ वर्तमान कर्मचारी ही	ग्रेड-६ में १० वर्ष का अनुभव	१
२. कम्पाउण्डर (अनकालिफायड)	ग्रेड-६/७, ६-३०-१४८	— वही —	ग्रेड-६ में १० वर्ष का अनुभव	२
३. कम्पाउण्डर (कालिफायड) ग्रेड-६/७	६-३४-१४८		ग्रेड-६ में १० वर्ष का अनुभव	३
४. कम्पाउण्डर (कालिफायड) ग्रेड-६/७	६-४२-४०-१०६२		ग्रेड-६ में १० वर्ष का अनुभव	४

१५०

४. सिनियर कम्पाउण्डर/ सिनियर फार्मासिस्ट	ग्रेड- 'बी' र.८१०-४६-११७८- ५१-१५८६	उपरोक्त (अ) व (ब) जैसा ही	(अ) व (ब) के डीपीसी लिये ग्रेड 'सी' में ५ वर्षों का अनुभव
५. चीफ फार्मासिस्ट	ग्रेड- 'ए' र.८९२-५२-१३१६- ५५-१७०१	मैट्रिक + फार्मसी में ३ वर्षीय डिप्लोमा	ग्रेड-बी में ५ वर्षों का अनुभव

- द्रष्टव्य : १) सभी कम्पाउण्डर (कालिफायड)/सिनियर कम्पाउण्डर/सिनियर फार्मासिस्ट को इस्टेट कौंसिल से पंजीकृत होना चाहिये।
२) सभी वर्तमान तक. ग्रेड-डी के कम्पाउण्डर (कालिफायड)/फार्मासिस्ट ग्रेड-'सी' में पदस्थापित किये जायेंगे।
३) सभी वर्तमान कर्मचारी जो सिनियर कम्पाउण्डर ग्रेड-सी में एवं सिनियर फार्मासिस्ट ग्रेड-बी में कार्यरत हैं उन्हें योग्यतानुसार उपयुक्त उच्च ग्रेड में पदस्थापित किया जायगा।
४) तकनिकी ग्रेड-ई में वर्तमान कम्पाउण्डर (अनकालिफायड) जिनके पास निर्धारित योग्यता नहीं है और जिनका निम्नानुसार अनुभव है :-

मैट्रिक अथवा समकक्ष : ७ वर्ष
नन-मैट्रिक : १० वर्ष

का अनुभव है एवं योग्यता हासिल करने में असमर्थ हैं वे तकनिकी ग्रेड-डी में प्रमोशन हेतु योग्य होंगे वशर्ते कि

- वे कम्पनी द्वारा संचालित ट्रेड टेस्ट/परीक्षा में पास हो जाँय।
- ५) पारा मेडिकल स्टाफ में सीधा बहाली के उद्देश्य से जो मैट्रिक पास होंगे एवं जो रिटायर होने से पूर्व सेना में १० वर्ष कार्य किये होंगे उन्हें यह समझा जायगा कि वे तकनिकी ग्रेड-सी में कम्पाउण्डर के लिये निर्धारित योग्यता रखते हैं।
- ६) तकनिकी ग्रेड-बी एवं तक. ग्रेड-ए के लिये प्रमोशन कम्पनी आधार पर सिनियरिटी द्वारा डीपीसी के माध्यम से होगा।
- ७) टिस्को, इस्को एवं एससीसीएल अपने स्थानीय परिस्थितियों के अनुरूप संशोधन करके लागू करने को राजी हुए।

१५१

३. टिकी, इस्की एवं एसटीसीएल अपने स्थानीय परिस्थितियों के अनुसार संशोधन करके लागू करने की रज़ी हुए।

नम भेंटिक - १० वर्षों का अनुभव

होमि :-

५. जैसे इंसर जिनके पास भेंटिक पास का प्रमाणपत्र नहीं है वे निम्नलिखित अनुभव के आधार पर प्रोमोशन के पात्र

४. ग्रेड-डी में सिनियर ओ.टी. असिस्टेंट को तकनिकी ग्रेड-सी में परस्थापित किया जाएगा।

३. ग्रेड-ई में वर्तमान सिनियर इंसर/ओ.टी. असिस्टेंट को ग्रेड-डी में परस्थापित किया जाएगा।

२. ग्रेड-जी में सिनियर इंसर को इंसर ग्रेड-१ में पुनर्निर्धारण किया जाएगा और वे ग्रेड-ई में परस्थापित किये जाएंगे।

किये जाएंगे।

प्रत्यक्ष : १) वर्तमान ग्रेड-एच के इंसरों का कैटेगरी का फिर से विधायन किया जाएगा और वे ग्रेड-एफ में इंसर ग्रेड-२ परस्थापित

४. सिनियर ओ.टी. असिस्टेंट ग्रेड-'सी'	₹. ७४४२-४०-१०६२-	इन्स्टीच्यूट/अस्पताल से	ओ.टी. असिस्टेंट का	प्रशिक्षण	अनुभव
	४५-१४२२	में ओ.टी.	असिस्टेंट के रूप	में ५ वर्षों का	वर्षों का
		कम्पनी	आधार पर		
		डीपीसी			

३. सिनियर इंसर/ओ.टी. असिस्टेंट	₹. ६७८-३०-११८-	मान्यता प्राप्त	इन्स्टीच्यूट/अस्पताल में ३	अनुभव	असिस्टेंट में प्रशिक्षण
	३५-१११८	ग्रेड-'डी'	वर्ष अनुभव के साथ ओ.टी.		
		असिस्टेंट			

२. इंसर - १	₹. ६२५-२३-१४७	ग्रेड-'ई'	भेंटिक ग्रेड-ई में किसी	मान्यता प्राप्त	५ वर्षों का	सम
			तकनिकी ग्रेड-ई में	साक्षात्कार/		

क्रम परनाम	ग्रेड/पै-स्केल	निम्नतम योग्यता	प्रोमोशन हेतु	प्रोमोशन का	वर्षों का
सं.		(शैक्षणिक/तकनिकी)	पात्रता	वर्षों का	

पारा भेंटिकल स्टाफ (इंसर/ओ.टी. असिस्टेंट)

परिशिष्ट - ६-३

MAY 2004						
S	M	T	W	T	F	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29						

एक	में	३
----	-----	---

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/एम.२१/१०/२७००-५७
दिनांक : २९-८-९०

विषय : जेबीसीसीआई-४ की २१वीं बैठक जो २१ अगस्त १९९० को कलकत्ता के ग्रेट ईस्टर्न होटल में हुई उसमें किये गये वार्त्तालाप/लिये गये फैसले का रिकार्ड नोट

जेबीसीसीआई-४ की २१वीं बैठक जो २१ अगस्त १९९० को ग्रेट ईस्टर्न होटल, कलकत्ता में हुई उसमें किये गये वार्त्तालाप/लिये गये निर्णयों के रिकार्ड नोट की एक प्रति जानकारी एवं रेकार्ड हेतु भेजा जा रहा है।

जेबीसीसीआई-४ की २१ अगस्त, १९९० को ग्रेट ईस्टर्न होटल, कलकत्ता में हुए बैठक में हुए वार्त्तालाप/लिये गये निर्णय

१. प्रारम्भ में श्री यू.के. चौबे, निदेशक (पी एवं आईआर), सीआईएल ने सदस्यों को जेबीसीसीआई के एक अल्टरेटे (विकल्प) सदस्य श्री बीएस आजाद की दुखद मृत्यु के समाचार की सूचना दी एवं सदस्यों से आग्रह किया कि दो मिनट मौन रहकर दिवंगत आत्मा की शान्ति हेतु प्रार्थना की जाय। सदस्यों ने दो मिनट का मौन रखा। तत्पश्चात् उन्होंने श्री एम झा, अध्यक्ष-सह-प्रबन्ध-निदेशक, एनसीएल से सदस्यों का स्वागत करने का आग्रह किया।

श्री एम झा, अध्यक्ष-प्रबन्ध-निदेशक, एनसीएल ने जेबीसीसीआई-४ के २१वें बैठक के लिये सदस्यों का स्वागत किया। कोल इण्डिया लिमिटेड एवं इसकी अनुपांगिक इकाईयों के कार्यकलाप का संक्षिप्त व्यौर देते समय उन्होंने ईसीएल एवं बीसीसीएल के उत्पादन में गिरावट पर चिंता जताया। उन्होंने सदस्यों के ध्यान में इस तथ्य को भी लाया कि पूर्वी अंचल में विद्युत आपूर्ति में काफी कमी हो रही है एवं आयांका प्रकट किया कि ईसीएल एवं बीसीसीएल में वर्तमान विद्युत संकट जारी तो रहेगा ही और स्थिति आगे भी बिगड़ सकती है। साथ ही, उन्होंने इस बात का उल्लेख किया कि

१५४

ईसीएल एवं बीसीसीएल के उत्पादन में कमी को अन्य कम्पनियों द्वारा पूरा किया जा रहा है। उन्होंने यूनियन प्रतिनिधियों से आग्रह किया कि वे कोल इण्डिया लिमिटेड की विभिन्न इकाईयों में उत्पादन एवं उत्पादकता बढ़ाने में अपने सहयोग प्रदान करें।

यूनियन प्रतिनिधियों ने अपने विचार निम्न प्रकार प्रकट किया :—

— कि जेबीसीसीआई-४ की २१वीं बैठक काफी विलम्ब से बुलायी गयी।

— जिन अत्याधुनिक मशीनों का प्रयोग होने जा रहा है इसके लिये प्रशिक्षित (कुशल) श्रमशक्ति मुहैया कराने हेतु आगे से कोई कार्य योजना नहीं बनाया गया। इससे मशीनों को क्षति तो पहुँचती ही है एवं अवयवों का आंशिक उपयोग ही हो पाता है। तालाचर एवं राजमहल कोलफील्ड में कुशल श्रमशक्ति की कमी का खास उल्लेख किया गया।

— यद्यपि एक वर्ष बीत गया परन्तु एनसीडब्ल्यू-४ के प्रावधानों के अनुसार उत्पादन, उत्पादकता एवं सुरक्षा समिति साथ ही साथ उत्प्रेक (इन्स्ट्रिब) योजना कमिटी का गठन नहीं किया गया। इस सम्बन्ध में यूनियन प्रतिनिधियों ने सुझाव दिया कि प्रत्येक तिमाही में एक बैठक विशेष रूप से उत्पादन, उत्पादकता, दक्षता एवं लागत के विषय में वार्त्तालाप हेतु बुलाया जाना चाहिये।

इस तरीका से विभिन्न स्तरों पर श्रमिकों को इसमें सुधार लाने हेतु सुझाव देने का मौका प्रदान करेगा एवं इस व्यवस्था से उद्योग में भागीदारी की संस्कृति का माहौल बनेगा। जेबीसीसीआई-४ की अगली बैठक अगले तिमाही में औद्योगिक सम्बन्ध से जुड़े सवालों पर विचार हेतु की जायगी। यह उल्लेख किया गया कि एनसीडब्ल्यू-३ के दौरान ६ सब-कमिटियों का निम्नलिखित विषयों पर गहन विचार विमर्श हेतु गठन किया गया था :—

- योजना, उत्पादन, उत्पादकता।
- विनियोजन एवं लागत
- आधुनिकीकरण, अन्वेषण एवं विकास
- सुरक्षा एवं पर्यावरण

१५५

● कल्याण

● श्रमशक्ति का नियोजन एवं प्रशिक्षण

उपरोक्त सब-कमिटीयों का प्रतिवेदन संपा जा चुका है एवं तदुसार अविलम्ब कार्य करने की आवश्यकता है जिससे क्रियाकलाप में सुधार हो।

— विद्युत संकट से उबरने के लिये अपना विद्युत संयंत्र स्थापित किया जाना चाहिये।

— कल्याण परिषद (वेलफेयर बोर्ड) की बैठकें नियमित नहीं होती जिससे एनसीडब्ल्यू-४ के प्रावधानों के अनुसार विभिन्न कल्याणकारी कदमों की समीक्षा की जा सके। पिछली बैठक एक वर्ष के बाद हुई थी। श्रमिकों के जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाने की काफी गुंजाइश है — विशेषकर आवास, पेयजल की आपूर्ति, चिकित्सा एवं शैक्षणिक सुविधाएं इत्यादि, जो सेल (स्टील आथरिटी ऑफ इण्डिया) के मुकाबले काफी कम है।

— स्टीयरिंग कमिटी की २६ जुलाई, १९९८ को हुए बैठक में लिये गये निर्णय के फलस्वरूप जो रिटायरमेंट सुविधा के लिये योजना बनी थी उसे लागू किया जाना चाहिये क्योंकि यह प्रबन्धन का वादा भी था। यह भी उल्लेख किया गया कि सेल में रिटायरमेंट लाभ लागू किया गया है। यह भी उल्लेख किया गया कि जहां कहीं भी रिटायरमेंट लाभ हेतु २ प्रतिशत की कटौती की गयी है वहां कर्मचारियों को रिटायरमेंट के समय वह वापस नहीं मिलता, ऐसा नहीं है। उन्होंने व्यक्तिगत खाता नहीं खोले जाने पर चिन्ता जताया और आशंका प्रकट किया गया कि इससे भविष्य में काफी दिक्कतें होंगी जैसा कि सीडीएस के सम्बन्ध में हुआ। उन्होंने इस बात पर जोर दिया कि सीएमपीएफ का अंशदान ८ प्रतिशत से बढ़ाकर १० प्रतिशत कर दिया जाय जैसा कि सेल एवं अन्य सार्वजनिक उद्योग में किया गया है।

— जैसा कि पहले निर्णय लिया गया था, अनुपांगिक कम्पनियों में क्रियान्वयन समिति एनसीडब्ल्यू-४ की क्रियान्वयन के तरीकों के मूल्यांकन का कार्य नहीं कर रही है। पीस-नेट श्रमिकों के मामले में अन्तरिम गृहल से सम्बन्धित एनसीडब्ल्यू-४ की धारा ३.१.१.२

के क्रियान्वयन नहीं किये जाने के सम्बन्ध में विरोध उल्लेख किया गया। यह भी अभियोग लगाया गया कि बीसीसीएल एवं सीसीएल की कई इकाइयों में अभी तक भी बकाया का भुगतान भी पूरा नहीं हुआ है।

— बोनस/सालाना तदर्थ भुगतान (एक्सग्रान्सिया) की पात्रता की सीमा को बढ़ाया जाना चाहिये क्योंकि बहुत से कर्मचारी एनसीडब्ल्यू-४ के तहत वेतन में बढ़ती होने से एक्सग्रान्सिया के भुगतान से नञ्चित हो जा रहे हैं। उन्होंने प्रबन्धन को उन तनावग्रस्त औद्योगिक वातावरण की ओर आगाह किया क्योंकि पूजा के पहले एक्सग्रान्सिया के भुगतान में देरी/भुगतान नहीं होने से श्रमिकों के मन में अनिश्चितता का वातावरण बरकरार है।

— श्रमिकों के रिटायर, स्वेचिड रिटायर तथा प्रमोशन के समय भिजिलेस विलियरेन्स का जो तरीका अपनाया जा रहा है उसके प्रति गहरी चिन्ता प्रकट की गई। उन्होंने आशंका प्रकट किया कि इससे कर्मचारियों को अनावश्यक विलम्ब एवं समस्याओं का सामना करना पड़ेगा।

— मशीनीकृत फेस क्रू जो मल्टी-स्किल काम करते हैं उनके लिये एनसीडब्ल्यू-४ की धारा ३.६ की प्रावधानों के अनुसार वेतन दर निर्धारण का उल्लेख भी किया गया। यह उल्लेख किया गया कि ईसीएल एवं बीसीसीएल में मल्टीस्किल श्रमिकों का कार्य-भार एवं वेतन दर निर्धारण हेतु कोई कदम नहीं उठाया गया है।

— यह उल्लेख किया गया कि क्रियान्वयन की प्रगति का व्यौरा क्रमवार एवं आंकड़े सहित दिया जाना चाहिये। जैसा कि एमईसीएल में तैयार किया गया है उसी प्रकार आवश्यक आंकड़ा सहित एक पुस्तिका बनायी जानी चाहिये।

— आशुलिपिक (स्टेनोग्राफर) सहित अन्य कुशल श्रमशक्ति की कमी को पूरा करने हेतु कम्पनी के अन्दर प्रशिक्षण योजना बननी चाहिये खासकर तालचर जैसे पिछड़े क्षेत्रों के लिये।

— यह सुझाव दिया गया कि निकट भविष्य में एक बैठक दिल्ली में बुलाया जाना चाहिये जिसमें ऊर्जा मंत्री को भाग लेने हेतु आमंत्रित

क्रिया जाना चाहिये। इस विशेष बैठक में लखित महत्वपूर्ण विषयों जैसे रिटायरमेंट की सुविधाएं, तदर्थ (एक्सप्रोसिया) भुगतान की सीमा बढ़ाया जाना, सीएमपीएफ के अंगदान में बढ़ती इत्यादि पर वार्तालाप होगी।

— यह सुझाव दिया गया कि कोल इण्डिया को एनसीडब्ल्यू-५ के लिये द्विपक्षीय वार्तालाप की शुरुआत करनी चाहिये एवं इस उद्देश्य के लिये यदि आवश्यक हो तो जेबीसीआई का पुनर्गठन क्रिया जाना चाहिये।

3. अध्यक्ष ने अपने वक्तव्य में यूनियन प्रतिनिधियों द्वारा कोल इण्डिया एवं इसकी सहायक कम्पनियों के कार्यकलाप में सुधार लाने हेतु एवं उसकी छवि बनाने के प्रति जो चिन्ता जताया गया उससे प्रसन्नता जाहिर किया। उन्होंने इस विचार का स्वागत किया कि प्रत्येक रिमाही में एक बार जेबीसीआई की बैठक विशेष रूप से उत्पादन, उत्पादकता, लागत, सुरक्षा एवं दक्षता पर ही विचार की जायगी। इस सम्बन्ध में शुरुआत के तौर पर पहली बैठक २४ अक्टूबर, १० को होगी। इसका विस्तृत व्यौरा एवं तैयारीका पर निर्णय लेकर सदस्यों के बीच व्यौरा को ३० सितम्बर १० तक प्रसारित कर दी जायगी।

3.१ अध्यक्ष ने इस बात का भी उल्लेख किया कि कुछ परियोजनाओं/ईकाइयों की पहचान की जानी चाहिये जहां भागीदारी प्रबन्ध व्यवस्था को लागू किया जा सके। इस भागीदारी पंच को आवश्यक प्रशासनिक/वित्तीय क्षमता प्रदान किये जायेंगे। यह कर्मिटी उत्पादन, उत्पादकता, लागत में कमी एवं संसाधन के लाभजनक उपयोग एवं अनुशासन लाने हेतु पूर्ण रूप से जिम्मेवार होगी।

3.२ यह भी उल्लेख किया गया कि कोल इण्डिया लिमिटेड एवं इसकी सहायक कम्पनियों का उसके प्राहकों के पास २००० करोड़ से भी अधिक का बकाया पड़ा हुआ है। यह बताया गया कि सरकार ने चालू वर्ष में बजट सहायता को ६५% से घटाकर ३५% कर दिया है। कोल इण्डिया लिमिटेड एवं इसकी सहायक कम्पनियां अपने कर्मचारियों के जीवन की गुणवत्ता सुधारने के लिये कटिबद्ध है और वित्तीय हक्रावटों के वानचूद आवास की संतुष्टि, पेय जल, नहर स्थापना एवं दैनागिक सुविधाएं इत्यादि में सुधार लाने हेतु सभी

सम्भव कदम उठाये जा रहे हैं। कर्मचारियों एवं यूनियन प्रतिनिधियों को इस बात की सराहना करनी चाहिये कि कोल इण्डिया लिमिटेड एवं इसकी सहायक कम्पनियों कितनी हक्रावटों को झेल रही है जिसमें वित्तीय समस्याये भी हैं।

इस वक्त यूनियन प्रतिनिधियों ने हस्तक्षेप किया एवं सर्वप्रथम से सुझाव दिया कि कोल इण्डिया लिमिटेड को अपने प्राहकों से कोयला का पूरा मूल्य अग्रिम लेने हेतु दबाव देना चाहिये जैसा कि अन्य सार्वजनिक उद्योगों जैसे कि सेल, सिमेंट कारपोरेशन आफ इण्डिया इत्यादि में चालू परिपाटी है। यह भी सुझाव दिया गया कि कोयले का डिस्केच आगे तब तक रोक दिया जाना चाहिये जब तक बकाया वाली कम्पनियों पिछले बकाया का भुगतान नहीं कर देती।

3.३ अध्यक्ष ने यह भी महसूस किया कि कोयला कर्मचारियों को रिटायरमेंट लाभ, प्रोविडेंट फण्ड (सीएमपीएफ) अंगदान एवं तदर्थ भुगतान (एक्सप्रोसिया) की सीमा को बढ़ाने हेतु कोयला मंत्रालय के साथ वार्तालाप की कारवाई करनी होगी।

3.४ यह निर्णय लिया गया कि स्वैच्छिक अवकाश एवं प्रोन्नति के सम्बन्ध भिजिलेन्स (सतर्कता) क्लियरन्स को तबतक स्थगित रखा जायगा जब तक स्टैण्डराइजेशन कौमिटी द्वारा इस मसला पर आपसी वार्तालाप द्वारा अन्तिम समझौता नहीं कर लिया जाता।

४. तत्पश्चात् कार्य-सूची से कार्य-विषयों को विचारार्थ उठाया गया :—
क्रम सं. १ ३१ जनवरी १९९० को हुए २०वीं बैठक के वार्तालाप/निर्णयों का रेकॉर्ड नोट को स्वीकृति प्रदान करना।

— रेकॉर्ड नोट को स्वीकृति प्रदान की गयी।

क्रम सं. १(ए) २०.१.१९९० को जेबीसीआई की बैठक से उत्पन्न हुए मामलों के कारवाई का मूल्यांकन।

— एजेन्डा आइटम सं. १(ए) की मूल तथ्यों पर वार्तालाप हुई एवं क्रियान्वयन की स्थिति के सम्बन्ध में विस्तृत जानकारी हेतु टैंड यूनियन प्रतिनिधियों के विचार दर्ज किये गये।

क्रम सं. २ एनसीडब्ल्यू-४ की प्रावधानों के क्रियान्वयन की स्थिति पर रिपोर्ट।

— इस सम्बन्ध में, अध्यक्ष ने विचार दिया कि यूनियन प्रतिनिधियों को पहले इन सवालों को सहायक कम्पनियों के साथ उठाना चाहिये तथा वहां उनका निपटारा नहीं होने पर कोल इंडिया के पास जेबीसीसीआई द्वारा विचारार्थ प्रेषित किया जाना चाहिये। यूनियन प्रतिनिधियों ने इस पर असंतोष व्यक्त किया।

क्रम सं. ३ स्टैण्डरडाइजेशन कमिटी, एक्सप्लेवेशन पर कार्य ग्रुप एवं रिटायरमेंट लाभ योजना कमिटी का स्थिति ब्यौरा।

— स्टैण्डरडाइजेशन कमिटी, एक्सप्लेवेशन पर कार्य ग्रुप एवं रिटायरमेंट लाभ योजना कमिटी का स्थिति ब्यौरा को नोट किया गया।

क्रम सं. ४ उत्पादन, उत्पादकता, सुरक्षा एवं लागत तथा उत्प्रेक (इन्सेंटिव) योजना कमिटी का गठन।

— यह उल्लेख किया गया कि उत्पादन, उत्पादकता, सुरक्षा एवं लागत तथा इन्सेंटिव (उत्प्रेक) योजना कमिटी के लिये टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी से कमिटी के सदस्यों हेतु मनोनयन मिलते ही कमिटियों का गठन कर दिया जायगा।

यद्यपि यूनियन प्रतिनिधियों ने यह बताया कि टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कम्पनी से मनोनयन हेतु प्रशिक्षण किये बगैर कमिटियों का गठन एवं उसे शीघ्र कार्य शुरू कर देना चाहिये।

५. यह निर्णय लिया गया कि जेबीसीसीआई की अगली बैठक २४ अक्टूबर १९९० को होगी जिसमें खासतौर पर उत्पादन, उत्पादकता, सुरक्षा एवं लागत पर ही विचार किया जायगा।

सभा की कारवाई अध्यक्ष को धन्यवाद देते हुए समाप्त हुई।

क्रियान्वयन आदेश सं. २२

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
२२/९०/२९१०-८९ दिनांक : ३० अगस्त, १९९०

विषय : एलटीसी/एलएलटीसी हेतु यात्रा की पात्रता श्रेणी के लिये पीस रेट कर्मचारियों की औसत बेसिक कमाई निकालने का तरीका

एलएलटीसी योजना से सम्बन्धित प्रावधान जैसाकि जेबीसीसीआई-२ द्वारा मंजूर किया गया एवं आई.आई. संख्या २० दिनांक १३.२.१९८० के तहत प्रसारित किया गया, वह निम्न प्रकार है :—

ए) द्वितीय श्रेणी रेल हेतु पात्रता :

१) सभी कोयला कम्पनियों के पीस रेट श्रमिक जो विभिन्न ग्रुपों में कार्यरत हैं और जिनकी पिछले कैलेण्डर वर्ष की औसत प्रति माह कमाई ५,२५ रु० प्रति माह से कम है।

बी) प्रथम श्रेणी रेल हेतु पात्रता :

२) सभी कोयला कम्पनियों के विभिन्न ग्रुपों के पीस रेट कर्मचारी जिनकी पिछले एक कैलेण्डर वर्ष की औसत मासिक कमाई ५,२५ रु० से अधिक है।

उपरोक्त ५,२५ रु० प्रति माह की सीमा को एनसीडब्ल्यू-३ के तहत संशोधित करके ६८५ रु० एवं एनसीडब्ल्यू-४ के तहत १,१३५ रु० प्रतिमाह कर दिया गया।

ईसीएल एवं बीसीसीएल की कुछ कम्पनियों/ कोलियरियों में पीस रेट श्रमिकों का औसत बेसिक कमाई उनके पिछले साल की कुल कमाई में कुल हाजरी से भाग देकर उसमें २६ से गुणा करके औसत मासिक आय निकाला जाता है। लेकिन अन्य सभी सहायक कम्पनियों में एवं ईसीएल और बीसीसीएल की अन्य कोलियरियों/ ईकाइयों में पिछले वर्ष की कुल कमाई को १.२ से भाग देकर औसत मासिक आय निकालने का आम प्रचलन है।

इस विषय पर जेबीसीसीआई-३ की स्टैण्डरडाइजेशन कमिटी की २७ एवं

२८ जून १९८४ को हुए बैठक में वार्तालाप हुई और निर्णय लिया गया कि एनसीडब्ल्यू-२ के तहत वर्तमान में जो प्रचलन है उसे ही चलाया जाय।

प्रचलन में एकरूपता लाने के लिये इस सवाल पर जेबीसीसीआई-४ के स्टैण्डरडाइजेशन कमिटी की विभिन्न बैठकों में फिर से वार्तालाप की गयी। १२ एवं १३ जुलाई १९९० को हुए १०वें बैठक में जो निर्णय लिया गया वह निम्न प्रकार है:—

“यह राजीनामा हुआ कि जून ८४ में खदानों/श्रमिकों के लिये जो प्रचलन था उसे पुनः स्थिति पर बरकरार रखा जाय।”

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया कि उपरोक्त निर्णयों को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाये जायें।

क्रियान्वयन आदेश सं. २३

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
२३/९०/२९९०-३०६९ दिनांक : ३० अगस्त, १९९०

विषय : पूर्व एनसीडीसी कर्मचारी जो कारणोपेक्षण नियमों द्वारा संचालित हैं और वेज बोर्ड स्केल के लिये अपना आपादन दिया है और एनसीडब्ल्यू स्केल में ही संचालित हैं उनसे सम्बन्धित रिटायर अथवा सुपरएन्युएशन के समय छुट्टी का नगदीकरण किया जाना

जेबीसीसीआई-४ के स्टैण्डरडाइजेशन कमिटी की १२ एवं १३ जुलाई १९९० को कोयला भवन, धनबाद में हुए १०वें बैठक में उक्त विषय पर वार्तालाप हुई एवं निम्नलिखित निर्णय लिया गया:—

“यह निर्णय लिया गया कि जो कर्मचारी एनसीडीसी की सेवा शर्तों एवं सुविधाओं के तहत संचालित हैं वे रिटायरमेंट, मृत्यु, इस्तीफा एवं चिकित्सकीय अक्षमता के समय १८० दिनों तक की छुट्टी को नगदीकरण करा सकेंगे। यह उन कर्मचारियों के लिये लागू होगा जो १.१०.१९५६ और १४.८.१९६७ के बीच नियोजित किये गये हैं अथवा मासिक दर कैडर में आये हैं।”

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का आग्रह किया गया है।

क्रियान्वयन आदेश सं. २४

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
२४/९१/१५५९-१६१० दिनांक : २८ जून, १९९१

विषय : इलेक्ट्रिकल एवं मैकेनिकल विभाग के लिये कांडा
योजना/प्रोन्नति के नियम

संदर्भ : एनसीडब्ल्यू-३ (आई.आई. संख्या ३०/८४)/६८४
दि. २६ जून, १९८४

आपका ध्यान ई एण्ड एम कार्मिक (आपरोशनल) स्केपर स्लशर आपरेटर से कूपे वाइण्डर आपरेटर के प्रोमोशन के जरिया से सम्बन्धित परिशिष्ट ७-१ की ओर आकृष्ट किया जाता है। नोट-२ से यह परिलक्षित है कि यूनियन प्रतिनिधियों ने शिफारिश किया था कि कूपे वाइण्डर आपरेटर (के-६०००) को ग्रेड-ए में पदस्थापित किया जाना चाहिये जबकि प्रबन्धन प्रतिनिधियों ने बताया था कि इस मामला को स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी के समक्ष लाया जाय।

२. २९ एवं ३० मई १९९१ को स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की १७वीं बैठक में स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी द्वारा नियुक्त तकनिकी समिति के प्रतिवेदन पर वार्त्तालाप हुई एवं निम्नलिखित शिफारिशों को स्वीकार किया गया :-

“कूपे वाइण्डर आपरेटर जो ५००० बीओबी अर्थात् ५५० एच.पी. तक का वाइण्डिंग इंजन चलाते हैं उन्हें तकनिकी व सुपरवाइजरी ग्रेड 'बी' में पदस्थापित किया जायगा एवं वैसे कूपे वाइण्डर आपरेटर जो ५००० बीओबी अर्थात् ५५० एच.पी. से ऊपर का वाइण्डिंग इंजन चलाते हैं उन्हें तक. व सुप. ग्रेड - 'ए' में पदस्थापित किया जायगा।”

३. तदनुसार, क्रियान्वयन आदेश सं. ३० दिनांक २६ जून, १९८४ का परिशिष्ट ७-१ के क्रम सं. ८ एवं ९ को ऊपर दिये मुताबिक संशोधित किया जाता है।

४. प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि उपरोक्त निर्णय को लागू करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाये जायें।

१६४

क्रियान्वयन आदेश सं. २५

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
२५/९१/१६११-६१ दिनांक : ८ जून, १९९१

विषय : इलेक्ट्रिकल एवं मैकेनिकल विभाग के लिये कैडर
योजना/प्रोमोशन के नियम

संदर्भ : एनसीडब्ल्यू-३/(आई.आई.संख्या ३०/८४)/६८४ दिनांक २६
जून १९८४

आपका ध्यान ई एण्ड एम कार्मिक (आपरोशनल) लैम्प रूम कार्मिक से सम्बन्धित परिशिष्ट ७-५ की ओर आकृष्ट किया जाता है। यह देखा जायगा कि ग्रूप-बी के क्रम सं. ६ के तहत लैम्प इस्सू एण्ड रिटर्न क्लर्क के लिये चयन/जांच के जरिया से प्रोन्नति के लिये कम्पनी में ३ वर्ष की सेवा की पात्रता का प्रावधान किया गया है।

२. स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की २९ एवं ३० मई १९९१ को हुए १७वीं बैठक में स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी द्वारा नियुक्त तकनिकी समिति के प्रतिवेदन पर वार्त्तालाप हुई एवं निम्नलिखित शिफारिशों को स्वीकार किया गया :-

“लैम्प इस्सू/रिटर्न क्लर्क — क्लरिक्ल ग्रेड-३

लैम्प इस्सू/रिटर्न क्लर्क में पदस्थापना के लिये निम्नतम योग्यता मैट्रिक रहेगा परन्तु यदि स्नातक उपलब्ध होंगे तो उन्हें वरीयता दी जायगी। प्रारम्भ में वे ट्रेनी क्लर्क के रूप में एक वर्ष के लिये लिये जायेंगे एवं ट्रेनिंग की अवधि में उन्हें कैटेगरी-१ का वेतन दिया जायगा। एक वर्ष पूरा करने के बाद उन्हें क्लरिक्ल ग्रेड-३ में लैम्प इस्सू/रिटर्न क्लर्क के रूप में नियमित किया जायगा।”

३. तदनुसार, क्रियान्वयन आदेश सं. ३० का परिशिष्ट ७-५ दिनांक २६ जून, ८४ के क्रम सं. ६ को उपरोक्त अनुसार संशोधित किया जाता है।

४. प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि उपरोक्त निर्णय को लागू करने की दिशा में आवश्यक कदम उठावें।

१६५

क्रियान्वयन आदेश सं. २६

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
२६/९०/१६६२-१७२२ दिनांक : २८ जून, १९९१

विषय : इलेक्ट्रिकल एवं मैकेनिकल विभाग के लिये कैडर
योजना/प्रमोशन के नियम

आपका ध्यान आई.आई. संख्या ३०/८४ दिनांक २६.६.८४ के तहत
निम्नलिखित कैडर योजना की ओर आकृष्ट किया जाता है:—

ई एण्ड एम कार्मिक के प्रमोशन का रास्ता
(हैमरैन/पिक शार्पनर/ब्लैकस्मिथ)

टब रिपेरिया/टब मेकिंग मजदूर से ब्लैकस्मिथ (डब्ल्यू)

— परिशिष्ट - ७-१२

हेल्पर से वर्कशॉप मैशिनिस्ट (डब्ल्यू)

— परिशिष्ट - ७-१७

हेल्पर से टर्नर/लेथमैन ग्रेड-१ (डब्ल्यू)

— परिशिष्ट - ७-१८

२. स्टैंडरडाइजेशन कमिटी की २९ एवं ३० मई १९९१ को हुए बैठक
में स्टैंडरडाइजेशन कमिटी की तकनीकी समिति के प्रतिवेदन पर
वार्तालाप हुई एवं निम्नलिखित प्रतिवेदन स्वीकार किया गया।

“यह राजीनामा हुआ कि निम्नलिखित फुट-नोट (अर्थात्) ‘जहां
तक उनके सुपरवाइजरी ग्रेड में प्रमोशन का संबंध है उनपर अन्य
आकस्मिक्य कैडर (ई एवं एम) के साथ विचार किया जाएगा।’
यह कैडर योजना के परिशिष्ट - ७-१७ एवं ७-१८ में जोड़ा
जायगा।”

३. प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाने
का अनुरोध किया गया है।

१६६

क्रियान्वयन आदेश सं. २७

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
२७/९१/१७२३-८३ दिनांक : २८ जून, १९९१

विषय : ई एवं एम कार्मिकों के लिये कैडर योजना/प्रमोशन का रास्ता

आपका ध्यान ई एवं एम कार्मिकों के कैडर योजना/प्रमोशन का रास्ता
से सम्बन्धित आई.आई. संख्या ३०/८४ दिनांक २६.६.८४ की ओर आकृष्ट
किया जाता है। परिशिष्ट ७-१३ में कैडर योजना में मैकेनिकल फीटर से
फोरमैन-इन-चार्ज योजना के नोट-२ के तहत दिया गया है, वहां यह उल्लेख
किया गया है कि “कैटेगरी-६ तक का प्रमोशन/चयन इकाई स्तर पर होगा।”

२. स्टैंडरडाइजेशन कमिटी की २९ एवं ३० मई १९९१ को हुए बैठक
में स्टैंडरडाइजेशन कमिटी की तकनीकी समिति के प्रतिवेदन पर
वार्तालाप हुई एवं निम्नलिखित शिफारिशों की मंजूरी दी गयी।

“यह निर्णय हुआ कि प्रमोशन का दायरा (क्षेत्र) तकनीकी व
सुपरवाइजरी ग्रेड-सी तक इकाई/कोलियरी तक रहेगा एवं ग्रेड-सी
से ग्रेड-बी का क्षेत्रीय स्तर तक एवं ग्रेड-बी से ग्रेड-ए तक कम्पनी
स्तर होगा। यद्यपि टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कं. में
स्थानीय आवश्यकताओं के अनुसार इसमें संशोधन किया जा
सकेगा।”

३. प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करने की दिशा में आवश्यक
कदम उठाने का अनुरोध किया गया है।

१६७

क्रियान्वयन आदेश सं. २९

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
२९/९१/३६४५-८० दिनांक : २७ सितम्बर, १९९१

विषय : एससीडब्ल्यू-४ की धारा ९.४.२ एवं ९.४.३ तथा जमीन खोने वालों के लिये योजना एवं अन्यान्य के तहत नव नियुक्त शिक्षितों की नियुक्ति

जेबीसीसीआई-४ की स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की ११वीं बैठक जो ईसीएल मुख्यालय संतोरिया में १७ एवं १८ अगस्त, १९९० में हुई उसमें उपरोक्त विषय पर वात्तलाप हुई एवं निम्नलिखित निर्णय लिये गये :—

यह निर्णय लिया गया कि भविष्य में एससीडब्ल्यू-४ की धारा ९.४.२ एवं ९.४.३ की प्रावधानों के अनुसार एवं जमीन खोने वाले हेतु योजना एवं अन्यान्य के तहत नव नियुक्त शिक्षितों को भविष्य में निम्नानुसार पदस्थापित किया जायगा :

ए) विभिन्न ट्रेडों की श्रमशक्ति सम्बन्धी आवश्यकताओं को मदेनजर रखते हुए शैक्षणिक योग्यता एवं नव नियुक्त के लगन को देखते हुए मैट्रिक पास अभ्यर्थियों को विभिन्न ट्रेड में ट्रेनी (प्रशिक्षु) के रूप में नियुक्त किया जायगा। प्रशिक्षण एक वर्ष के लिये होगा और उस अवधि में प्रशिक्षुओं को कैटेगरी-१ में पदस्थापित किया जायगा। प्रशिक्षण के सफलतापूर्वक पूरा कर लेने के बाद उन्हें कार्य के नियमित कैटेगरी/वेतनमान में पदस्थापित किया जायगा।

बी) क्लरिक्ल काम के लिए निम्नतम योग्यता मैट्रिक होगी। यद्यपि, यदि स्नातक उपलब्ध होंगे तो क्लरिक्ल कार्य के लिये स्नातकों को वरीयता दी जायगी। प्रारम्भ में क्लरिक्ल काम के लिये चुने गये अभ्यर्थियों को कैटेगरी-१ का वेतन दिया जायगा क्योंकि इस अवधि में प्रत्यक्षतः वे कार्य-प्रशिक्षण में ही रहते हैं। एक वर्ष सफलतापूर्वक पूरा कर लेने पर उन्हें क्लरिक्ल ग्रेड-३ में नियमित किया जायगा।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का आग्रह किया गया है।

क्रियान्वयन आदेश सं. २८

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
२८/९१/१७८४-१८४३ दिनांक : २८ जून, १९९१

विषय : ड्राइंग आफिस कर्मचारियों के लिये कांडर योजना

आपका ध्यान क्रियान्वयन आदेश सं. ३३ दि. २२.६.८० के साथ संलग्न कांडर योजना संख्या ३ जो ड्राइंग आफिस कर्मचारियों (परिशिष्ट - ३-१) के लिए कांडर योजना से सम्बन्धित है की ओर आकृष्ट किया जाता है।

२. स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की २९ एवं ३० मई १९९१ को हुए बैठक में स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की तकनीकी कमिटी के प्रतिवेदन पर वात्तलाप हुई एवं निम्नलिखित शिफारिशों की स्वीकृति दी गयी।

“चूंकि ड्राफ्ट्समैन (मेकैनिकल) वैसा कार्य करते हैं जो ड्राफ्ट्समैन (सिविल) के समतुल्य है, यह निर्णय लिया गया कि ड्राइंग आफिस कर्मचारियों के लिये कांडर योजना के परिशिष्ट - ३-१ में निम्नलिखित बातों को समाविष्ट किया जायगा।

कालम ६ (एच) के तहत शैक्षणिक योग्यता के अन्तर्गत क्रम सं. १ से ४ (अर्थात्) चीफ ड्राफ्ट्समैन से असिस्टेंट ड्राफ्ट्समैन के सम्बन्ध में नीचे दिये संशोधनों को पढा जाय।

“(बी) मैट्रिक अथवा समकक्ष परीक्षा पास करने के बाद किसी तकनीकी इन्स्टीच्यूट से स्ट्रक्चरल तथा/अथवा सिविल या मेकैनिकल ड्राइंग में कम-से-कम एक वर्ष का कोर्स सफलता पूर्वक पूरा किया होना चाहिये।”

३. प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाने का अनुरोध किया गया है।

क्रियान्वयन आदेश सं. ३०

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
३०/११/४४५१/५५० दिनांक : १ नवम्बर, १९९१

विषय : एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन के परचात् सालाना बढ़ती के विभिन्न दिन होने के कारण वरिष्ठ (सिनियर) कर्मचारी जो एक ही वेतनमान के अधीन एक ही सिनियरिटी लिस्ट के अन्तर्गत आते हैं परन्तु अपने जुनियर से कम वेतन पाते हैं — से उत्पन्न अनियमितता

जेबीसीसीआई-४ की स्टेण्डराइजेशन कमिटी की २३ व २४ अप्रिल १९९१ एवं २९ व ३० मई १९९१ को हुए बैठक में उपरोक्त सवाल पर वात्तालाप हुई तथा इस विषय का गहन अध्ययन करने हेतु एक सब-कमिटी नियुक्त की गई और उसे प्रतिवेदन प्रस्तुत करने हेतु कहा गया।

२. उक्त सब-कमिटी के निर्णयों को स्टेण्डराइजेशन कमिटी की २९ अगस्त १९९१ को बैठक की कार्य सूची के ८वें आइटम के रूप में रखा गया। उक्त विषय पर विस्तृत वात्तालाप हुई और यह निर्णय लिया गया कि सब-कमिटी के निर्णयों, जो नीचे दिया जा रहा है, को क्रियान्वित किया जाय :—

“एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन के परचात् निम्नप्रकार की विसंगतियां पायीं गयीं :—

- १) एनसीडब्ल्यू-३ के तहत एक ही स्केल के दो अलग स्तर के कर्मचारी एनसीडब्ल्यू-४ के एक ही स्तर में निर्धारित किये गये। वेतन समझौता के अन्तर्गत वेतननिर्धारण के तौर-तरीका में ऐसा होना स्वाभाविक है।
- २) वरिष्ठ (सिनियर) कर्मचारी जो किसी कैडर में एक ही वेतनमान में व एक ही सिनियरिटी सूची में हैं उनका वेतन अपने से जुनियर से जो उसी कैडर में हैं और जो १.१.१९८७ (एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन होने) के बाद प्रोन्नत हुए हैं, कम स्तर पर निर्धारित हो

गये हैं यद्यपि तथाकथित सिनियर कर्मचारी अपनी प्रोन्नति से पहले एनसीडब्ल्यू-३ में अपने से जुनियर से समान वेतन अथवा अधिक वेतन पाते थे। वैसी अनियमितताओं को क्रियान्वयन आदेश सं. १८/८९ दिनांक २८ दिसम्बर, १९८९ के तहत समाप्त कर दिया गया है।

३) वरिष्ठ (सिनियर) कर्मचारी किसी कैडर में एक ही वेतनमान में एक ही सिनियरिटी लिस्ट में होते हुए भी अपने से जुनियर के बराबर के स्तर पर ही निर्धारित हो गये हैं।

उपरोक्त पारा(३) में उल्लिखित अनियमितताओं को समाप्त करने हेतु यह निर्णय लिया गया कि ऐसे व्यक्तिगत मामलों की सावधानीपूर्वक जांच कर लेना होगा और इस तथ्य से संतुष्ट होकर कि सिनियर कर्मचारियों के मामलों में ऐसी अनियमितताएं हो गयी हैं जहां किसी कैडर में एक ही वेतन मान में एक ही सिनियरिटी सूची अधीन आने वाले सिनियर कर्मचारी अपने से जुनियर से कम वेतन पर निर्धारित किये गये हैं तो वैसे व्यक्तिगत मामले में सिनियर कर्मचारी के वेतन को उतना बढ़ा दिया जायगा जो उनके सम्बन्धित जुनियर कर्मचारी के वेतन के समान उस दिन से हो जाय जिस दिन से यह अनियमितता उत्पन्न हुई है अर्थात् उस दिन से जिस दिन से जुनियर कर्मचारी अपने से सिनियर कर्मचारी से अधिक बेसिक वेतन पाना शुरू कर दिया है। वैसे सिनियर कर्मचारियों का अगला सालाना बढ़ती की तारीख वही होगी जो जुनियर की है। यह उन्हीं मामलों में लागू होगा जो १.१.१९८७ से उत्पन्न हुए हैं।

३. प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि वे इसे क्रियान्वित करने की दिशा में आवश्यक कदम उठावें।

३. श्रमिक प्रतिनिधियों के सुझावों को मानते हुए निम्नलिखित निर्णय लिया गया :

“एनसीडीसी की सेवा शर्तों द्वारा संचालित श्रमिकों के मामले में १८० दिनों तक के छुट्टी का जमा किये जाने अथवा नगदीकरण किये जाने का जो प्रावधान क्रि.आ.सं. २३/९०/२९९० दिनांक ३० अप्रैल, १९९० द्वारा लागू किया गया था वह क्रि.आ.सं. ६१/८६ दिनांक ८ जुलाई, १९८६ से लागू किया जायगा।”

४. प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का आग्रह किया गया है।

क्रियान्वयन आदेश सं. ३१

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
३१/९१/४७१४-८८० दिनांक : १५ नवम्बर, १९९१

विषय : पूर्व एनसीडीसी कर्मचारी जो कारपोरेशन की नियमावतियों द्वारा संचालित हैं और जिन्होंने वेतन मंडल के वेतनमान हेतु अपनी स्वीकृति दी एवं एनसीडब्ल्यू वेतनमान ही पाते आ रहे हैं वैसे कर्मचारियों के रिटायरमेंट अथवा अवकाश ग्रहण के समय पावना छुट्टी का नगदीकरण

संदर्भ : कार्यालय परिपत्र सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.
सं. २३/९०/२९९०-३०६९ दि० ३० अगस्त, १९९०

आपका ध्यान उपरोक्त संदर्भित क्रियान्वयन आदेश सं. २३/९० दि० ३० अगस्त, १९९० की ओर आकृष्ट किया जाता है जिसके तहत स्टैण्डराइजेशन कमिटी की १२ एवं १३ जुलाई, १९९० को हुए १०वें बैठक के निम्नलिखित निर्णयों को क्रियान्वयन करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का अनुरोध किया गया था।

“यह निर्णय लिया गया कि वैसे श्रमिक जो एनसीडीसी नियमावतियों के अधीन सेवा शर्तों एवं सुविधाओं द्वारा संचालित हैं वे अपने रिटायरमेंट, मृत्यु, इस्तीफा तथा स्वास्थ्य की अक्षमता के समय तक १८० दिनों तक की छुट्टी जमा एवं नगदीकरण कर सकेंगे। यह उन श्रमिकों को लागू होगा जो १.१०.१९५६ और १४.८.१९६७ के बीच मासिक कांडर में नियुक्त हुए हैं अथवा दूसरे स्थान से आये हैं।”

२. इस विषय पर स्टैण्डराइजेशन कमिटी की २९ अगस्त, १९९१ को हुए १९वें बैठक में फिर चर्चा हुई। श्रमिक प्रतिनिधियों ने यह बताया कि छुट्टी का १८० दिनों तक जमा तथा नगदीकरण को क्रियान्वयन आदेश सं. ६१/८६ दिनांक ८ जुलाई, १९८६ के जारी होने के दिन से ही लागू किया जाना चाहिये क्योंकि उपरोक्त परिपत्र के जारी होने के बाद से ही उक्त सुविधाओं को बन्द कर दिया गया था।

क्रियान्वयन आदेश सं. ३२

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
३२/९२/२९५२ दिनांक : १५ जुलाई, १९९२

विषय : ई एवं एम कार्मिकों के लिये काडर योजना

संदर्भ : क्रि.आ.सं. ३०/८४/६८४ दिनांक २६.६.८४

आपका ध्यान क्रियान्वयन आदेश सं. ३०/८४/६८४ दि. २६.६.८४ जिसके साथ नत्थी परिशिष्ट - ७-१५ के तहत ई एण्ड एम कार्मिक (इलेक्ट्रिशियन/फिटर) हेलपर (इलेक.) से फोरमैन इन्वार्ज एवं परिशिष्ट ७-१६ के तहत असि. फोरमैन/चाजमैन (डिप्लोमा होल्डर) के लिये काडर योजना प्रसारित किया गया था।

स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की १ अप्रिल, १९९२ तथा २९ मई, १९९२ एवं बाद में हुए २२.६.९२ की बैठक में उपरोक्त काडर योजना में निम्नलिखित संशोधनों की मंजूरी दी गयी।

१) इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरी कम्पीटन्सी सर्टिफिकेट के माइनिंग पार्ट में छूट उन कर्मचारियों के लिये लागू होगा जो कोल वाशरी, रोपवे, ओपेन कास्ट प्रोजेक्ट में काम करते हैं जहां इस प्रकार की मशीनें अण्डरग्राउण्ड खदानों की मशीनों से भिन्न हैं। प्रत्येक मामले को डीजीएमएस द्वारा उनकी गुणवत्ता के आधार पर विचार किया जा सकता है। यह उन कार्यशालाओं (वर्कशाप) पर भी लागू होगा जहां अण्डरग्राउण्ड मशीनों एवं पुर्जों की मरम्मत एवं रख-रखाव नहीं होता है।

२) अभ्यर्थियों के पास इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरी कम्पीटन्सी सर्टिफिकेट कम से कम पांच वर्षों से प्राप्त हो। उसके ठीक नीचे के ग्रेड में तीन वर्षों के अनुभव का प्रावधान जैसा था वह रहेगा।

३) इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजर के रूप में वैसा प्रोमोशन/अधिकृत किये जाने हेतु डीजीएमएस से छूट प्राप्त किया जायगा।

१७४

४) डिप्लोमाधारियों के लिये काडर योजना को भी इसी आधार पर समुचित संशोधित किया जायगा।

यह भी रजिनामा हुआ कि इन संशोधनों को परिशिष्ट - ७-१५ में कैटेगरी-४ एवं कैटेगरी-५ इलेक्ट्रिशियनों के लिये योग्यता के सम्बन्ध में निम्नलिखित संशोधन किया जायगा।

१) काडर योजना के क्रम सं. २ आइटम सं. ३ एवं क्रम सं. ३ आइटम सं. २ में उल्लिखित योग्यता निम्नप्रकार से संशोधित होगा :—

“माइन्स के लिये आई. ई. रुल्स (नियमावलियों) के तहत एलटी परमिट अथवा ४४०/५५० वोल्ट माइनिंग पार्ट का परमिट जो कोयला खानों के लिये प्रयुक्त हो, सक्षम पदाधिकारी द्वारा जारी किया गया हो।”

२) असिस्टेंट फोरमैन/चाजमैन ग्रेड-सी के लिये योग्यता कालम इस प्रकार संशोधित होगा :—

“वैसा ही जैसा कैटेगरी-६ के लिये लागू है।”

प्रोमोशन हेतु पात्रता के कालम में निम्नलिखित संशोधन हेतु रजिनामा हुआ :—

“इलेक्ट्रिशियन कैटेगरी-६ के रूप में तीन वर्षों तक कार्य किया हो।”

फोरमैन/इलेक्ट्रिकल ग्रेड-बी के लिये निम्नतम योग्यता निम्नानुसार संशोधित होगा :—

“खदानों के लिये वैद्य इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरशिप प्रमाणपत्र।”

तदनुसार, ई एवं एम कार्मिक के हेलपर (इलेक्ट्रिकल) से फोरमैन-इन-चार्ज एवं असिस्टेंट फोरमैन/चाजमैन से फोरमैन-इन-चार्ज (डिप्लोमा धारक) के लिये उपरोक्त निर्णयों को समाहित करते हुए संशोधित काडर योजना संलग्न किया जाता है।

प्रबन्धनों से उपरोक्त काडर योजना को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का आग्रह किया गया है।

१७५

१	३. इलेक्ट्रिशियन/फिटर इलेक्ट्रिकल	कैटेगरी-५	क.४४.५०-१.१-१.१०-१०.१०	१) साक्षर अथवा आर्टीआइ के साथ मैट्रिक २) माइंस के लिये आई.ई. क्लस के लिये एल.टी. परामिट	अथवा कोल माइंस के लिये लागू सक्षम प्राधिकार द्वारा जारी ४४०/५५० वोल्ट पाई परामिट	कैटेगरी-५ साक्षर अथवा आर्टीआइ के साथ मैट्रिक २) खदानों के लिये लागू सक्षम प्राधिकार द्वारा जारी एल.टी. परामिट कैटेगरी-५	इलेक्ट्रिशियन/फिटर कैटेगरी-५	१-वर्षी -
२	४. अग्रेडेट फोरमन/वाल्मिन	प्रि-सी	क.११२२-१०-१०-१०-१०	कैटेगरी-३ बीसा ही	इलेक्ट्रिशियन कैटेगरी-३ के रूप में ३ वर्षों का कार्य	इलेक्ट्रिशियन कैटेगरी-३	१-वर्षी -	

कम पदनाम	वतन स्केल/ग्रेड	निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रयोगान हेतु पात्रता	प्रयोगान का तरीका
१. हेल्पर इलेक्ट्रिकल	कैटेगरी-२	१) साक्षर क.३१.३४-०.८५-५.२४-१.१०-१०.१०	१) कैटेगरी-१ बीनाल मजदूर में ३ वर्षों का अनुभव आर्टीआइ के लिये कैटेगरी-१ में १ वर्ष का अनुभव	डीपीसी/टैंड टैन्ड
२. अ) इलेक्ट्रिशियन ब) फिटर इलेक्ट्रिकल	कैटेगरी-४	१) साक्षर क.४२.१८-१.३२-३.०-३.५५ २) मैट्रिक के साथ आर्टीआइ ३) माइंस के लिये आई.ई. क्लस के लिये एल.टी. परामिट	अथवा कोल माइंस के लिये २ वर्षों का अनुभव लागू सक्षम प्राधिकार द्वारा जारी - ४४०/५५० वोल्ट पाई परामिट	डीपीसी/टैंड टैन्ड

ई एच एम कार्मिक (इलेक्ट्रिशियन/फिटर) से फोरमन-इन-चार्ज के प्रयोगान का प्रस्ताव (क्रि.आ.सं. ३० दिनांक २३.३.१९८४ के तहत प्रसारित) क्रि.आ.सं. ३२ द्वारा संशोधित परिशिष्ट - ७-१५

६. फोरमैन/इलेक्ट्रिकल	ग्रेड-बी रु.१२९०-६८-१८३४- ७४-२४२६	माइन्स के लिये वैध इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरशिप सर्टिफिकेट	असिस्टेंट फोरमैन/चार्जमैन के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी/ ट्रेड टेस्ट
७. फोरमैन-इन-चार्ज	ग्रेड-ए रु.१३८७-७५-२१३७- ८०-२५३७	मैट्रिक एवं माइन्स के लिये वैध इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरशिप सर्टिफिकेट	फोरमैन इलेक्ट्रिकल के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	- वही -

- द्रष्टव्य :-**
- इलेक्ट्रिशियन कैटेगरी-५ यदि इलेक्ट्रिकल रूल्स के तहत माइन्स में सुपरवाइजर के रूप में कार्य करने हेतु वैध सुपरवाइजरशिप प्रमाणपत्र प्राप्त कर लेता है तो वह तकनिकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी में सीधा प्रोमोशन का पात्र हो जायगा वशर्ते कि वह कैटेगरी-५ में ३ वर्षों तक कार्य किया हो।
 - एक इलेक्ट्रिशियन कैटेगरी-६ में पहुंचने के पहले ही यदि माइन्स के लिये वैध सुपरवाइजरशिप प्रमाण पत्र प्राप्त कर लेता है तो पद रिक्त नहीं होने के बावजूद भी अगले उच्च कैटेगरी में पदस्थापित किया जायगा।
 - उपरोक्त शर्तें सिर्फ पात्रता के लिये हैं, प्रोमोशन सिर्फ उपलब्ध रिक्तता के आधार पर होगा, सिर्फ उपरोक्त पारा(२) में उल्लिखित शर्तों को छोड़कर।
 - जैसा कि एक्ट/रूल्स/एवार्ड/आदेशों में निर्दिष्ट है तदनुसार हुनर प्राप्त किया जाना चाहिये।
 - वांछित ट्रेड टेस्ट की रूपरेखा प्रबन्धन द्वारा निर्धारित किया जायगा।
 - (१) इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरी कम्पीटेन्सी सर्टिफिकेट के माइनिंग पार्ट रखने की छूट उन कर्मचारियों के लिये लागू होगी जो कोल वाशरी, रोपवे, ओसीपी में कार्यरत हैं जहां उस तरह की मशीनें अण्डरग्राउण्ड खदानों की मशीनों से भिन्न हैं। प्रत्येक मामले में उसकी गुणवत्ता के आधार पर डीजीएमएस द्वारा विचार किया जायगा।

यह उन कार्यशालाओं (वर्कशॉप) के लिये भी लागू होगा जहां अण्डरग्राउण्ड मशीन/पुर्जों की मरम्मत एवं रखरखाव नहीं किया जाता है।

- अभ्यर्थियों को कम से कम ५ वर्षों से इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजर कम्पीटेन्सी सर्टिफिकेट प्राप्त हो। ठीक निचले ग्रेड में तीन वर्षों का अनुभव भी यथावत लागू रहेगा।
- इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजर की तरह वैसे प्रोमोशन/अधिकृति को लागू करने के लिये डीजीएमएस से छूट लेना होगा।

द्रष्टव्य :- टिस्को, इस्को, सिंगरैनी स्थानीय परिस्थितियों के अनुसार संशोधन करके लागू करने को सहमत हुए।

३	३. फोर्सेन (मैकनिकल)	प्रिड-बी	फ.१२१०-६६-१८३४- ७४-२४२६	मैकनिकल अथवा इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग (निम्नतम ३ वर्षीय पाठ्यक्रम) में डिप्लोमा	१) अगुमव का अनुभव २) कार्यक्षमता में प्रमाणपत्र ३) अगुमव का अनुभव ४) अगुमव का अनुभव	१) अगुमव का अनुभव २) कार्यक्षमता में प्रमाणपत्र ३) अगुमव का अनुभव ४) अगुमव का अनुभव	३
४	४. फोर्सेन (इलेक्ट्रिकल)	प्रिड-ए	फ.१३८७-७५-२१३७- ७६५२-०७	प्रिड-बी में ३ वर्षीय फोर्सेन/वाल्सेन का अनुभव	१) अगुमव का अनुभव २) कार्यक्षमता में प्रमाणपत्र ३) अगुमव का अनुभव ४) अगुमव का अनुभव	१) अगुमव का अनुभव २) कार्यक्षमता में प्रमाणपत्र ३) अगुमव का अनुभव ४) अगुमव का अनुभव	४

१	१. अगुमव फोर्सेन/वाल्सेन (मैकनिकल)	प्रिड-बी	फ.१२२२-६०-१७०२- ६६-२२३०	मैकनिकल अथवा इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में डिप्लोमा (निम्नतम ३ वर्षीय कोर्स)	विभागीय अगुमव कार्यक्षमता में किमी साक्षात्कार/प्रमाणपत्र	विभागीय अगुमव कार्यक्षमता में किमी साक्षात्कार/प्रमाणपत्र	१
२	२. अगुमव फोर्सेन/वाल्सेन (इलेक्ट्रिकल तथा मैकनिकल)	प्रिड-बी	फ.१२२२-६०-१७०२- ६६-२२३०	मैकनिकल अथवा इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में डिप्लोमा (निम्नतम ३ वर्षीय कोर्स)	अगुमव का अनुभव रखते हैं	अगुमव का अनुभव रखते हैं	२

क्रम पदानुक्रम
सं. के.टी.सी./प्रिड
निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)
प्रमाणपत्र हेतु पात्रता
प्रमाणपत्र का तरीका

ई एवं एम कार्डिका अगुमव फोर्सेन/वाल्सेन से फोर्सेन-इम वार्ड (डिप्लोमा धारक) के प्रमाणपत्र का प्रस्ताव
परिशिष्ट - ७-१६
क्रि.आ.सं. ३० दिनांक २६.६.१९८४ के तहत प्रसारित) क्रि.आ.सं. ३२ द्वारा संशोधित

- द्रष्टव्य :- १. कम्पनी के अन्दर दक्षता प्रमाण पत्र के लिये जांच का सिलेबस प्रबन्धन द्वारा निर्धारित किया जायगा। कोल इण्डिया की अनुपंगी के लिये प्रबन्धन का अर्थ कोल इण्डिया, कलकत्ता है।
२. (१) कोल वाशरी, रोप-वे, ओसीपी (ओपेन कास्ट प्रोजेक्ट) में कार्यरत वैसे कर्मचारियों के लिये माइनिंग पार्ट में इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरी दक्षता प्रमाण पत्र धारण करने में छूट होगी क्योंकि वहां अण्डरग्राउण्ड खदान की तुलना में मशीनों के आकार प्रकार में अन्तर होता है। प्रत्येक मामले पर उसकी गुणवत्ता के आधार पर डीजीएमएस द्वारा विचार किया जायगा। यह उन वर्कशॉप (कार्यशालाओं) के लिये भी लागू होगा जहां अण्डरग्राउण्ड के कलपुर्जो/मशीनों की मरम्मत/रख-रखाव नहीं होता है।
- (२) अभ्यर्थियों को चाहिये कि कम से कम ५ वर्षों से इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजर कम्पीटेन्सी सर्टिफिकेट प्राप्त हो। ठीक निचले ग्रेड में तीन वर्षों का अनुभव का प्रावधान पूर्ववत् लागू रहेगा।
- (३) इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजर जैसे अधिकृति/प्रमोशन लागू करते समय डीजीएमएस से छूट प्राप्त कर लेना होगा।
३. टिस्को, एससीसीएल एवं इस्को स्थानीय परिस्थितियों के अनुसार वांछित संशोधन करके लागू करने को सहमत हुए।

क्रियान्वयन आदेश सं. ३३

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
३३/९२/२९५३ दिनांक : १५ जुलाई, १९९२

विषय : पारा मेडिकल स्टाफ हेतु काइर योजना

संदर्भ : आई.आई.सं. ५५ दि. १७ दिसम्बर, १९८५ का परिशिष्ट - ६-५

पारा मेडिकल स्टाफ के लिये काइर योजना पर पारा मेडिकल हेतु गठित सब-कमिटी में २७ मार्च १९९२ एवं जेबीसीसीआई की स्टैंडराइजेशन कमिटी में ७ अप्रैल, १९९२ एवं २९ मई, १९९२ को वार्तालाप हुई। नर्सिंग स्टाफ के काइर योजना से सम्बन्धित क्रियान्वयन आदेश सं. ५५ दिनांक १७.१२.८५ के परिशिष्ट - ६-५ में निम्नलिखित संशोधन किये जाने हेतु निर्णय लिया गया :—

“निम्नतम श्रेण्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)

अ) मैट्रिक साथ में किसी माय्याता प्राप्त इन्स्टीट्यूट से ए. नेड नर्सिंग प्रमाणपत्र अथवा ५० विस्तर या इससे अधिक के अस्पताल/नर्सिंग होम में एक वर्ष का अनुभव।

निम्नलिखित टिप्पणी को भी जोड़ा जाना चाहिये :—

टिप्पणी : चूंकि सामान्यतया किसी माय्याता प्राप्त इन्स्टीट्यूट से एक वर्ष का अनुभव प्राप्त नहीं उपलब्ध नहीं होती, अतः योग्य नर्सों को तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-‘डी’ में स्टाफ नर्स (ट्रेनी) के रूप में बढावा दिया जा सकता है। एक वर्ष की सफलतापूर्वक प्रशिक्षण के बाद वे स्वतः ही तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-‘पी’ में स्टाफ नर्स के रूप में पर्यथापित हो जायगी। फिर भी, माय्याता प्राप्त इन्स्टीट्यूट से एक वर्ष का अनुभव सहित/विस्तर या इससे अधिक वाले अस्पताल/नर्सिंग होम में एक वर्ष के अनुभव वाली नर्सों को अवश्यकरता एवं उपलब्धता के अनुसार तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-‘सी’ में बढावा दी जाती रहेगी।

तदनुसार, पाप मेडिकल (नर्सिंग स्टाफ) के लिये संशोधित कांडर योजना, जिसमें उपरोक्त निर्णयों को सम्मिलित करते हुए परिशिष्ट - ५, (संशोधित) नयी किया जा रहा है।

प्रबन्धनों से अनुरोध है कि वे उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने की दिशा में आवश्यक कदम उठावें।

पाप मेडिकल स्टाफ के लिये कांडर योजना (नर्सिंग स्टाफ)

परिशिष्ट - ५ - ५ (संशोधित)

क्रम पदनाम	वर्ग स्केल/कैटेगरी/ग्रेड	निम्नतम योग्यता	प्रयोग हेतु पदावधि	प्रयोग का विवरण
१. स्टाफ नर्स	नर्सिंग ग्रेड - 'सी', 'डी', 'ई' तथा 'ए' ग्रेड नर्सिंग प्रमाणपत्र प्राप्त मान्यता प्राप्त इन्स्टीट्यूट से एक वर्ष का अनुभव	मध्यम योग्यता	प्रयोग हेतु पदावधि	कैटेगरी/ग्रेड
२. सिनियर स्टाफ नर्स	नर्सिंग ग्रेड - 'डी', 'ई' उपरोक्त कैसा ही	उच्चतम योग्यता	प्रयोग हेतु पदावधि	कैटेगरी/ग्रेड
३. सिस्ट्र-इन-चार्ज/सैन	नर्सिंग ग्रेड - 'ए', 'बी' तथा 'सी' ग्रेड नर्सिंग प्रमाणपत्र प्राप्त मान्यता प्राप्त इन्स्टीट्यूट से	उच्चतम योग्यता	प्रयोग हेतु पदावधि	कैटेगरी/ग्रेड

टिप्पणी : (१) चूंकि मान्यता प्राप्त इन्स्टीट्यूट से एक वर्ष का अनुभव के साथ सामान्य तौर पर नर्स उपलब्ध नहीं होती, इसलिए नर्सिंग की सुपरवाइजरी ग्रेड - 'डी', 'ई' में स्टाफ नर्स (नर्स) के रूप में कॉन्सिडरेशन नर्स की बहाली की जा सकती है।

एक वर्ष सफलतापूर्वक प्रशिक्षण के उपरान्त वे स्वतः तक. व सुप. ग्रेड-'सी' में स्टाफ नर्स में पदस्थापित की जायंगी। यद्यपि, मान्यता प्राप्त इन्स्टीच्यूट/५० विस्तर या इससे अधिक के अस्पताल/नर्सिंग होम में एक वर्ष के अनुभव के साथ स्टाफ नर्स की बहाली जारी रखी जा सकती है एवं उन्हें आवश्यकतानुसार उपलब्धता के आधार पर तक. व सुपरवाइजरी ग्रेड-'सी' में बहाल किया जा सकता है।

- २) टिस्को, इस्को एवं एससीसीएल को यह छूट होगी कि वे अपनी यूनियनों से विचार विमर्श करके अपना खुद का कांडर योजना इसी आधार पर बनाएं।

— — —

क्रियान्वयन आदेश सं. ३४

सं. सीआइएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
३४/९२/२९५४ दिनांक : १६ जुलाई, १९९२

विषय : पारा मेडिकल स्टाफ (तकनिशियनों) के लिये कांडर योजना

७ अप्रैल, १९९२ एवं २९ मई, १९९२ तत्परचात् २२ जून, १९९२ को स्टांडराइजेशन कमिटी की बैठक में ईसीजी, ईईजी, फिजियोथेरापिस्ट, ऑडियोमेट्री, रिक्रेशन/आप्टोमेट्री तथा डेंटल कांडर से सम्बन्धित पारा मेडिकल स्टाफ (तकनिशियन) के लिये कांडर योजना पर विस्तार से चर्चा हुई एवं निर्णय लिया गया।

कांडर योजना जैसा कि निर्णय किया गया उसका विस्तृत व्योम नीचे दिया जा रहा है:—

- १) ईसीजी तकनिशियनों के लिये कांडर योजना — परिशिष्ट - ६-६
२) ईईजी तकनिशियनों के लिये कांडर योजना — परिशिष्ट - ६-७
३) फिजियोथेरापिस्ट के लिये कांडर योजना — परिशिष्ट - ६-८
४) ऑडियोमेट्री तकनिशियनों के लिये कांडर योजना — परिशिष्ट - ६-९

- ५) रिक्रेशन/आप्टोमेट्री तकनिशियनों के लिये कांडर योजना — परिशिष्ट - ६-१०
६) डेंटल तकनिशियनों के लिये कांडर योजना — परिशिष्ट - ६-११

यह भी निर्णय लिया गया कि निम्नलिखित द्रष्टव्य वर्तमान कर्मचारियों से सम्बन्धित उपरोक्त सभी कांडर योजना के साथ दिया जायगा।

द्रष्टव्य : १) इस कांडर योजना के लागू होने के दिन वर्तमान कर्मचारियों के प्रोमोशन के लिये शैक्षणिक योग्यता की कोई बाधा नहीं होगी।

- २) ईसीजी, ईईजी तकनिशियनों से सम्बन्धित तकनिशियनों के कांडर योजना में योग्य अभ्यर्थियों के प्रवेश के समय योग्यता

जैसा कि कांडर योजना के परिशिष्ट - ६-६ एवं परिशिष्ट - ६-७ के क्रम सं. १ में दिया गया है वह तकनीकी ग्रुंड-वी में भी बनाया जायगा।

३) कम्पनी अस्पताल में तीन वर्षों का अनुभव पूरा कर लेने पर ट्रेड टेस्ट लेने के उपरान्त उन्हें तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड- 'सी' में पदस्थापन हेतु विचार किया जा सकता है।

४) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कम्पनी लिमिटेड अपने स्थानीय यूनियनों से विचार विमर्श करके अपना खुद का कांडर योजनान बनायेंगे।

प्रबन्धनों से अनुरोध है कि वे उपरोक्त कांडर योजना को शीघ्र क्रियान्वित करने की दिशा में अविलम्ब आवश्यक कदम उठावें।

ईंसीजी तकनियनों के लिये कांडर योजना

परिशिष्ट - ६ - ६

क्रम पदनाम	वैतनामान/कैटेगरी/ग्रेड	निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रोमोशन हेतु पात्रता प्रोमोशन मंत्रालय का संस्तव
१. यूनियन तकनियम (ईंसीजी)	तक. व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी ₹.११५८-४८-१५४२-५८-२००६	कारिडियोलॉजिस्ट/फिशियन के अर्थात् किसी अस्पताल में ईंसीजी तकनियम में दो वर्ष के अनुभव का प्रमाणपत्र अथवा किसी गांधी नर्सिंग होम जहाँ ईंसीजी सेवा उपलब्ध है वहाँ के किसी कारिडियोलॉजिस्ट/फिशियन के अधीन दो वर्षों के अनुभव का प्रमाणपत्र	युवाएं - को तथा जो मरिण का चालू मरिण का सर्वे को उरें वरीयता दी जायगी
२. तकनियम (ईंसीजी)	ग्रेड-सी ₹.१२२२-६०-१७०२-६६-२२३०	- वही -	ग्रेड-डी में यूनियन शरीर सर तकनियम में ३ वर्षों का पर वरीयता अनुभव (सिनिवर्ति)
३. सिनिव तकनियम (ईंसीजी)	ग्रेड-बी ₹.१२१०-६८-१८३४-७४-२४२६	- वही -	ग्रेड-सी में तकनियम में डीपीसी ५ वर्षों का अनुभव सिनिवर्ति कायमी सर

४. मुख्य (चीफ) तकनिशियन (ईईजी)	ग्रेड-ए	अ) उपरोक्त जैसा ही	अ) ग्रेड-बी में सिनियर डीपीसी तकनिशियन के रूप में ५ वर्षों का अनुभव कम्पनी स्तर
	रु.१३८७-७५-२१३७-८०-२५३७	ब) ग्रेजुएट (स्नातक)	ब) ग्रेड-बी में सिनियर पर तकनिशियन के रूप में तीन वर्षों का अनुभव

- द्रष्टव्य : १) उपयुक्त अभ्यर्थियों के प्रवेश के लिये अपरोक्त निर्धारित योग्यता तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी में होना चाहिये एवं कम्पनी अस्पताल में तीन वर्षों का अनुभव पूरा करने पर ट्रेड टेस्ट लेने के उपरान्त उन्हें तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी में पदस्थापन हेतु विचार किया जा सकता है।
- २) इस काडर योजना के लागू होने के दिन वर्तमान कर्मचारियों के प्रमोशन के लिये शैक्षणिक योग्यता की कोई बाधा नहीं होगी।
- ३) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कम्पनी लि. अपने स्थानीय यूनियनों से परामर्श करके अपना खुद का काडर योजना बनायेंगे।

ईईजी तकनिशियनों के लिये काडर योजना

परिशिष्ट - ६-७

क्रम सं.	पदनाम	वेतनमान/ कैटेगरी/ग्रेड	निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का रास्ता	मंतव्य
१.	जुनियर तकनिशियन (ईईजी)	तक. व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी रु.११५८-४८-१५४२- ५८-२००६	हायर सेकण्डरी (१०+२)/इण्टरमिडिएट एवं किसी कार्डियोलोजिस्ट/फिजिशियन के अधीन किसी अस्पताल में ईईजी तकनिशियन में दो वर्ष के अनुभव का प्रमाणपत्र अथवा किसी नामी नर्सिंग होम जहां ईईजी सेवा उपलब्ध है वहां के कार्डियोलोजिस्ट/फिजिशियन के अधीन दो वर्षों का ईईजी तक. के रूप में अनुभव	—	—	ग्रेजुएट (स्नातकों) को एवं जो यंत्रों को चातू मरम्मत कर सकते हैं उन्हें प्रमुखता दी जायगी
२.	तकनिशियन (ईईजी)	ग्रेड-सी रु.१२२२-६०-१७०२- ६६-२२३०	— वही —	ग्रेड-डी में जुनियर तकनिशियन में ३ वर्षों का अनुभव	—	सिनियरिटी क्षेत्रीय स्तर पर होगी
३.	सिनियर तकनिशियन (ईईजी)	ग्रेड-बी रु.१२९०-६८-१८३४- ७४-२४२६	— वही —	ग्रेड-सी में तकनिशियन में ५ वर्षों का अनुभव	डीपीसी	सिनियरिटी कम्पनी स्तर पर

क्रम पदनाम	वेतनमान/ कैटेगरी/ग्रेड	नियतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रोमोशन हेतु पात्रता प्रमाणन का प्रकार	प्रोमोशन मंजूर का प्रकार
१. फिजियोथेरापिस्ट	ग्रेड-सी	तकनीकी व सुपरवाइजरी सरकारी मान्यता प्राप्त इंस्टीट्यूट से फिजियोथेरापिस्ट में डिप्लोमा एवं मान्यता प्राप्त	सुपरवाइजरी ग्रेड-डी में फिजियोथेरापिस्ट	डीपीसी
२. फिजियर फिजियोथेरापिस्ट	ग्रेड-बी	तीन वर्षों का अनुभव इंस्टीट्यूट/सरकारी अस्पताल में का सफलतापूर्वक प्रशिक्षण लिया हो	ग्रेड-सी में	डीपीसी
३. चीफ फिजियोथेरापिस्ट ग्रेड-ए	- वही -	- वही -	ग्रेड-बी में फिजियर थैरापिस्ट के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	पर

फिजियोथेरापिस्ट (तकनीकी) के लिये काइर योजना

परिशिष्ट - ३-८

प्रश्न : १) उपर्युक्त अभ्यर्थियों के प्रवेश के लिये नियमित योग्यता तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी होगा एवं कम्पनी अस्पताल में ३ वर्षों का अनुभव पूरा होने पर ग्रेड लेने के उपरान्त उन्हें तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी में पदस्थापन हेतु विचार किया जाएगा।

२) इस काइर योजना के लागू होने के दिन वर्तमान कर्मचारियों के प्रोमोशन के लिये शैक्षणिक योग्यता की कोई बाधा नहीं होगी।

३) टिप्पणी, इस्की एवं सिविली कोलियरीज कम्पनी लि. अपने स्थानीय यूनियनों के साथ परामर्श से अपना अलग काइर योजना बनायेगी।

४. मुख्य (चीफ) तकनीशियन ग्रेड-ए (ईईसी)

५. १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७

अ) उपर्युक्त कैसा ही

ब) श्रेष्ठ (स्नातक)

क) ग्रेड-बी में फिजियर

ख) ग्रेड-बी में फिजियर

ग) ग्रेड-बी में फिजियर

घ) ग्रेड-बी में फिजियर

च) ग्रेड-बी में फिजियर

ज) ग्रेड-बी में फिजियर

झ) ग्रेड-बी में फिजियर

ञ) ग्रेड-बी में फिजियर

ट) ग्रेड-बी में फिजियर

ड) ग्रेड-बी में फिजियर

ण) ग्रेड-बी में फिजियर

त) ग्रेड-बी में फिजियर

थ) ग्रेड-बी में फिजियर

द) ग्रेड-बी में फिजियर

ध) ग्रेड-बी में फिजियर

न) ग्रेड-बी में फिजियर

प) ग्रेड-बी में फिजियर

फ) ग्रेड-बी में फिजियर

ब) ग्रेड-बी में फिजियर

भ) ग्रेड-बी में फिजियर

म) ग्रेड-बी में फिजियर

य) ग्रेड-बी में फिजियर

र) ग्रेड-बी में फिजियर

श) ग्रेड-बी में फिजियर

ष) ग्रेड-बी में फिजियर

स) ग्रेड-बी में फिजियर

ह) ग्रेड-बी में फिजियर

ल) ग्रेड-बी में फिजियर

व) ग्रेड-बी में फिजियर

श्रीपीसी

फिजियोथेरापिस्ट

कम्पनी स्तर

पर

२२२

- द्रष्टव्य : १) नई बहाली के लिये, अभ्यर्थी जो सरकारी मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से फिजियोथेरापी में डिप्लोमा की योग्यता रखते हों परन्तु वांछित अनुभव नहीं रहने से उन्हें फिजियोथेरापिस्ट (ट्रेनी) में ग्रेड-डी में लिया जायगा। उन्हें सामान्य एलाउन्स भी दिया जायगा।
- २) इस काडर योजना के लागू होने के दिन वर्तमान कर्मचारियों के प्रमोशन के लिये शैक्षणिक योग्यता की कोई बाधा नहीं रहेगी।
- ३) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कम्पनी लि. अपने स्थानीय यूनियनों के साथ परामर्श करके अपना काडर योजना बनायेंगे।

परिशिष्ट - ६-९

पारा मेडिकल स्टाफ
तकनिशियनों (ऑडियोमेट्री) के लिये काडर योजना

क्रम सं.	पदनाम	वेतनमान/ कैटेगरी/ग्रेड	निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनिकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का रास्ता	मंतव्य
१.	आडियोमेट्री तकनिशियन	तकनिकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी	हायर सेकण्डरी (१०+२) इण्टरमीडिएट साथ में किसी मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से आडियोमेट्री में डिप्लोमा साथ ही मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट/सरकारी अस्पताल में ३ वर्षों का अनुभव	ग्रेड-डी में ट्रेनी के रूप में ३ वर्षों का सफलतापूर्वक प्रशिक्षण लिया हो	डीपीसी	सिनियरिटी क्षेत्रीय स्तर पर
२.	सिनियर आडियोमेट्री तकनिशियन	ग्रेड-बी	- वही -	ग्रेड-सी में आडियोमेट्री तकनिशियन के रूप में ५ वर्षों का अनुभव	डीपीसी	सिनियरिटी कम्पनी स्तर पर
३.	चीफ आडियोमेट्री तकनिशियन	ग्रेड-ए	- वही -	ग्रेड-बी में सिनियर आडियोमेट्री के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी	सिनियरिटी कम्पनी स्तर पर

२२२

क्रम पदनाम	वर्तमान/कैटेगरी/ग्रेड	नियतम योग्यता	प्रोमोशन हेतु पावता प्रोमोशन संतुल्य का रास्ता
१. तकनिशियन	ग्रेड-सी (रिक्तेशन/आप्टोमेट्री)	तकनिकी व सुपरवाइजरी हियर सेकण्डरी (१०+२)/इंटरमीडिएट साथ में सरकारी मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट/सरकारी अस्पताल में समापन रिक्तेशन/आप्टोमेट्री में डिप्लोमा	ग्रेड-डी में टैनी के रूप में ३ वर्षों के प्रशिक्षण का सफलतापूर्वक समापन
२. सिनियर तकनिशियन	ग्रेड-बी (रिक्तेशन/आप्टोमेट्री)	ग्रेड-सी में तकनिशियन डिप्लोमा	ग्रेड-सी में तकनिशियन डिप्लोमा (रिक्तेशन/आप्टोमेट्री) के रूप में ५ वर्षों का अनुभव
३. चीफ तकनिशियन	ग्रेड-ए (रिक्तेशन/आप्टोमेट्री)	ग्रेड-बी में सिनियर डिप्लोमा	ग्रेड-बी में सिनियर डिप्लोमा (रिक्तेशन/आप्टोमेट्री) के रूप में ३ वर्षों का अनुभव

पारा मेंडिकल स्टाफ तकनिशियनों (रिक्तेशन आप्टोमेट्री) के लिये काइर योजना

परिशिष्ट - ६-१०

- १) नई बहाली के लिये, वैसे व्यक्तियों को जो हियर सेकण्डरी (१०+२)/इंटरमीडिएट साथ में सरकारी मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से आडिप्टोमेट्री में डिप्लोमा प्राप्त हो उसे ग्रेड-डी में आडिप्टोमेट्री तकनिशियन (टैनी) के रूप में रख जायगा। यदि उनके पास तीन वर्ष का वांछित अनुभव नहीं है तो लागू सामान्य एलाउन्स दिया जायगा।
- २) इस काइर योजना के लागू होने के दिन वर्तमान कर्मचारियों के प्रोमोशन के लिये शैक्षणिक योग्यता कोई बाधा नहीं होगी।
- ३) टिकी, इस्को एवं सिपैनी कॉलियरीज कम्पनी लि. अपने स्थानीय यूनिटों के साथ परामर्श करके इसी आधार पर अपना काइर योजना बनायेंगे।

द्रष्टव्य : १) नई बहाली के लिये, वैसे व्यक्तियों को जो हायर सेकण्डरी (१०+२)/इण्टरमीडिएट साथ में सरकारी मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से रिफ्रैक्शन/आप्टोमेट्री में डिप्लोमा प्राप्त को तकनिकी ग्रेड-डी में तकनिशियन (रिफ्रैक्शन/आप्टोमेट्री ट्रेनी) के रूप में लिया जायगा। उन्हें यथायोग्य एलाउन्स भी दिया जायगा।

२) इस काडर योजना के लागू होने के दिन वर्तमान कर्मचारियों के प्रमोशन के लिये शैक्षणिक योग्यता कोई बाधा नहीं होगी।

३) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कम्पनी लि. अपने स्थानीय यूनियनों के साथ परामर्श करके इसी आधार पर अपना काडर योजना बनायेंगे।

पारा मेडिकल स्टाफ
तकनिशियनों (डेन्टल) के लिये काडर योजना

परिशिष्ट - ६-११

क्रम सं.	पदनाम	वेतनमान/ कैटेगरी/ग्रेड	निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनिकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का रास्ता	मंतव्य
१.	तकनिशियन (डेन्टल)	तकनिकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी	हायर सेकण्डरी (१०+२)/इण्टरमीडिएट तथा सरकारी मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से डेन्टिस्ट्री/डेन्टल टेक्नोलोजी में डिप्लोमा एवं मान्यताप्राप्त सरकारी इन्स्टीच्यूट/सरकारी अस्पताल में ३ वर्षों का अनुभव	ग्रेड-३ में ट्रेनी के रूप में ३ वर्षों का प्रशिक्षण सफलतापूर्वक पूरा किया हो	डीपीसी	सिनियरिटी क्षेत्रीय स्तर पर
२.	सिनियर तकनिशियन (डेन्टल)	ग्रेड-बी	- वही -	ग्रेड-सी में तकनिशियन (डेन्टल) के रूप में ५ वर्षों का अनुभव	डीपीसी	सिनियरिटी कम्पनी स्तर पर
३.	चीफ तकनिशियन (डेन्टल)	ग्रेड-ए	- वही -	ग्रेड-बी में सिनियर तकनिशियन (डेन्टल) के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी	सिनियरिटी कम्पनी स्तर पर

क्रियान्वयन आदेश सं. ३५

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.३५/९०/०७५५ दिनांक : १६ जुलाई, १९९२

विषय : सर्वेयों को छोड़ अन्य सर्वे सपोर्टिंग कार्मिकों के लिये कांडर योजना

स्टैण्डाइजेशन कमिटी की ७ अप्रैल, १९९२ एवं २९ मई, १९९२ को हुए बैठक में स्टैण्डाइजेशन कमिटी की तकनीकी सब-कमिटी के प्रतिवेदन पर वार्तालाप हुई एवं निम्नलिखित शिफारिशों को स्वीकार किया गया :—

- १) सर्वे उपकरणों का उपयोग करने हेतु वांछित हुनर की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए यह राजीनामा हुआ कि सर्वे मजदूर को कैटेगरी-२ में पदस्थापित किया जाय।
- २) सर्वे डिसिप्लिन में प्रोमोशन हेतु चैनमैन ग्रेड-ई के स्तर पर एक योग्यता जांच होगी। यदि वे वैसे जांच में सफल होते हैं तो उन्हें ग्रेड-डी में असिस्टेंट सर्वेयर (अनकालिफायड) के पद पर प्रोन्नत किया जायगा अन्यथा उन्हें सिनियर हेड चैनमैन, ग्रेड-डी में प्रोन्नत किया जायगा।
- ३) असिस्टेंट सर्वेयर (अनकालिफायड) के कैरियर तक पहुंचने के लिये नामकरण, कार्यविवरण में एक डी. सर्वेयर (अनकालिफायड) का पदनाम सूचित किया जा सकता है।
- ४) डी. सर्वेयर (कालिफायड) ग्रेड-सी के वर्तमान ग्रेड को बढ़ाकर ग्रेड-बी किया जा सकता है।
- ५) सभी वर्तमान असिस्टेंट सर्वेयर जो ग्रेड-ई में हैं और इसी पद पर तीन वर्षों या इससे अधिक से हैं तो उन्हें ग्रेड-डी में असिस्टेंट सर्वेयर के पद पर पदस्थापित किया जायगा।

अब से असिस्टेंट सर्वेयर (अनकालिफायड) के पद पर सभी बहाली/प्रोमोशन ग्रेड-डी में होगा।

तदनुसार, सर्वे सपोर्टिंग कार्मिकों के अतिरिक्त के लिये एक कांडर योजना परिशिष्ट - १२-१ के रूप में संलग्न है।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णय को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का अनुरोध किया गया है।

F-126

१००१

- १) मरा बहाली के लिये, अर्थशिवों को योग्यता क्षय सेकंडरी (१०+२)/इंटरमीडिएट साथ में सरकार से मान्यताप्राप्त इन्स्टीचूट से बैचलर/इंटरल टेकनॉलॉजी में डिप्लोमा प्राप्तों को तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी में तकनिशियन (इंटर) रैंक में लिया जायगा। यदि उनके पास वांछित ३ वर्षों का अनुभव नहीं होगा, उन्हें मान्य एकाउन्स में लिया जायगा।
- २) इस कांडर योजना के लागू होने के लिये वर्तमान कर्मचारियों के प्रोमोशन के लिये शैक्षणिक योग्यता को ध्यान में रखा जायगा।
- ३) रिक्त, शून्य एवं सिविल कालिफायड कर्मचारी, अपने स्थानीय यूनियनों के साथ परामर्श करके इसी आधर पर अपना कांडर योजना बनायें।

१०००

सर्वे सपोर्टिंग कार्मिकों के सम्बन्ध में काडर योजना

परिशिष्ट - १२-१

१९९३

क्रम पदनाम सं.	वेतन स्केल/कैटेगरी/ग्रेड	निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रोमोशन हेतु पात्रता	प्रोमोशन का रास्ता
१. सर्वे मजदूर	कैट.-२	मैट्रिक अथवा समकक्ष योग्यता साथ ही सर्वे के काम के लिये रुचि		वर्तमान टाइम रेट/पीस रेट मजदूरों में से आप्पान देने पर चयन के जरिये प्रोमोशन हेतु विचार किया जायगा
२. चेनमैन	तक. ग्रेड-'एफ'	- वही -	कैटेगरी-२ में सर्वे मजदूर के रूप में न्यूनतम २ वर्षों का अनुभव	डीपीसी के आधार पर
३. हेड चेनमैन	तक. ग्रेड-ई	- वही -	तकनीकी ग्रेड-'एफ' में तीन वर्षों का अनुभव एवं प्रोमोशन हेतु योग्य	सर्वे डिसिप्लिन में प्रोमोशन के लिये चेनमैन ग्रेड-ई के स्तर पर एक योग्यता जांच की जायगी
४. सिनियर हेड चेनमैन	तक. ग्रेड-'डी'	- वही -	- वही -	यदि वे वैसे जांच में सफल होंगे तो उन्हें असिस्टेंट सर्वेयर (अनकालिफायड) ग्रेड-'डी' में प्रोन्नत किया जायगा, अन्यथा उन्हें ग्रेड-'डी' में सिनियर हेड चेनमैन के पद पर प्रोन्नत किया जायगा

१	२	३	४	५	६
५. असिस्टेंट सर्वेयर (अनकालिफायड)	- वही -	- वही -	- वही -	- वही -	- वही -
६. डिपुटी सर्वेयर (अनकालिफायड)	तकनीकी ग्रेड-'सी'	- वही -	- वही -	- वही -	ग्रेड-डी के असिस्टेंट सर्वेयर (अनकालिफायड) को ग्रेड-सी में डिपुटी सर्वेयर (अनकालिफायड) के पद पर प्रोन्नत किया जा सकता है।

द्रष्टव्य : १) ग्रेड-सी में डिपुटी सर्वेयर (कालिफायड) के वर्तमान ग्रेड को ग्रेड-बी स्तर तक बढ़ाया जाय।

२) वर्तमान कर्मचारियों के लिये प्रोमोशन हेतु योग्यता की कोई बाधा नहीं रहेगी।

३) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कं. स्थानीय यूनियनों के साथ वार्तालाप करके इसी आधार पर अपना काडर योजना बनायेंगे।

१९९३

क्रियान्वयन आदेश सं. ३६

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
३६/९२/२९५६ दिनांक : १५ जुलाई, १९९२

विषय : ड्राइंग कार्मिकों के लिये कांडर योजना — ट्रेसर से ड्राफ्ट्समैन
स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की ७.४.९२ एवं २९.५.९२ को हुए बैठक में
तकनिकी सब-कमिटी की ६ व ७ सितम्बर, १९९१ को हुए बैठक की
सिफारिशों पर विचार विमर्श किया गया एवं निम्नलिखित निर्णय लिया
गया:—

- १) ट्रेसर के मामले में प्रोमोशन हेतु पात्रता के कालम में "सर्वे डिजिटलिन
में न्यूनतम ५ वर्षों का अनुभव" पढ़ा जाय।
- २) जूनियर ड्राफ्ट्समैन के सम्बन्ध में प्रोमोशन हेतु पात्रता के कालम
में "ट्रेसर के रूप में निम्नतम तीन वर्षों का अनुभव" एवं ड्राफ्ट्समैन
के लिये "जूनियर ड्राफ्ट्समैन/असिस्टेंट ड्राफ्ट्समैन के रूप में निम्नतम
३ वर्षों का अनुभव"।
- ३) चीफ ड्राफ्ट्समैन के मामले में निम्नतम अनुभव सिनियर ड्राफ्ट्समैन
के रूप में तीन वर्षों का अनुभव।

तदनुसार, ड्राइंग कार्मिक — ट्रेसर से चीफ ड्राफ्ट्समैन के लिये कांडर
योजना परिशिष्ट - १२-२ में संलग्न है।

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि वे उपरोक्त निर्णय को लागू करने
हेतु आवश्यक कदम उठावें।

परिशिष्ट - १२-२

ड्राइंग कार्मिकों के लिये कांडर योजना

क्रम पदानम	प्रेड	निम्नतम योग्यता	प्रोमोशन हेतु पात्रता	प्रोमोशन का अनियम
१. ट्रेसर	तकनिकी प्रेड-३	मैट्रिक साय में आईटीआई से निम्नतम ५ वर्षों का अनुभव	मैट्रिक साय में आईटीआई से अनुभव	सर्व डिजिटलिन में जब एवं साक्षात्कार द्वारा। जब गये अपर्याप्तों को शीकी अवधि के लिये औद्योगिक प्रशिक्षण इन्स्टीच्यूट (आईटीआई) में ड्राफ्ट्समैनशिप के कोर्स हेतु भेजा जायगा।
२. जूनियर ड्राफ्ट्समैन/ असिस्टेंट ड्राफ्ट्समैन	तकनिकी प्रेड-३	मैट्रिक अथवा आईटीआई	मैट्रिक अथवा आईटीआई से अनुभव	ट्रेसर के रूप में निम्नतम तीन वर्षों का अनुभव
३. ड्राफ्ट्समैन	तकनिकी प्रेड-३	मैट्रिक साय में आईटीआई से अनुभव	मैट्रिक साय में आईटीआई से अनुभव	जूनियर ड्राफ्ट्समैन/असिस्टेंट ड्राफ्ट्समैन के रूप में ३ वर्षों का अनुभव
				मैट्रिक साय में किसी अथवा ड्राफ्ट्समैनशिप प्रमाणपत्र वर्षों का अनुभव
				मैट्रिक साय में किसी अथवा ड्राफ्ट्समैनशिप प्रमाणपत्र वर्षों का अनुभव

१	२	३	४	५	६
४.	सिनियर ड्राफ्ट्समैन	तकनीकी ग्रेड-बी	मैट्रिक साथ में आईटीआई से ड्राफ्ट्समैनशिप अथवा मैट्रिक साथ में किसी मान्यता प्राप्त इन्स्टीच्यूट से ड्राफ्ट्समैनशिप में संक्षिप्त कोर्स	ड्राफ्ट्समैन के रूप में न्यूनतम ३ वर्षों का अनुभव - वही -	डीपीसी द्वारा
५.	चीफ ड्राफ्ट्समैन	तकनीकी ग्रेड-ए	मैट्रिक साथ में आईटीआई से ड्राफ्ट्समैनशिप अथवा मैट्रिक साथ में किसी मान्यता प्राप्त इन्स्टीच्यूट से ड्राफ्ट्समैनशिप में संक्षिप्त कोर्स	सिनियर ड्राफ्ट्समैन के रूप में न्यूनतम ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी द्वारा

द्रष्टव्य : १) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कं. लि. अपने स्थानीय यूनियनों से परामर्श करके इसी आधार पर अपने यहां काडर योजना बनायेंगे।

क्रियान्वयन आदेश सं. ३७

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.

३७/९२/२१५७ दिनांक : १६ जुलाई, १९९२

विषय : डार्क-रूम कार्मिकों के लिये काडर योजना

स्टैण्डराइजेशन कमिटी की ७ अप्रैल, ९२ एवं २९ मई, ९२ को हुए बैठक में तकनीकी सब-कमिटी की सिफारिशों पर चर्चा की गई एवं निम्नलिखित निर्णय लिये गये:—

डार्क-रूम फ्रेम प्रिंटर हेल्पर :

न्यूनतम तकनीकी एवं शैक्षणिक योग्यता

“मैट्रिकुलेट साथ में कोनलोप्राफी में संक्षिप्त अवधि का प्रशिक्षण”।

प्रमोशन का रास्ता

वर्तमान सर्वे कार्मिकों को वरीयता दी जायगी एवं प्रशिक्षण के लिये भेजा जायगा।

सिनियर डार्क-रूम असिस्टेंट/फ्रेम प्रिंटर :

पात्रता कालम में प्रमोशन के लिये “डार्क रूम असिस्टेंट/फ्रेम प्रिंटर के रूप में न्यूनतम तीन वर्षों का अनुभव” पढ़ा जाय।

निम्नलिखित टिप्पणी को जोड़े जाने हेतु राबीनाया हुआ।

टिप्पणी : वर्तमान कार्मिकों के लिये शैक्षणिक योग्यता की कोई बाधा नहीं रहेगी। फिर भी, जिनके पास वांछित योग्यता नहीं है उनके लिये ठीक इसके नीचले ग्रेड में ५ वर्षों का अनुभव होना चाहिये।

तदनुसार, डार्क-रूम कार्मिकों के लिये काडर योजना परिशिष्ट - १२-३ में संलग्न है।

प्रबन्धनों से अतुरोध किया गया है कि उपरोक्त निर्णयों को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/संशोधन (आई.आई. ३३/९२/५४६५) दिनांक : २८ अगस्त, १९९२

संशोधन

विषय : पारा मॉडकल स्टाफ (नर्सिंग स्टाफ) के लिये काइर योजना संदर्भ : क्रियान्वयन आदेश संख्या ३३ दिनांक १५.७.९२ का परिशिष्ट सं. - ६-५ (संशोधित)

उपरोक्त संदर्भित क्रियान्वयन आदेश संख्या ३३ दिनांक १५.७.९२ से आगे जैसा कि पिछले परिपत्र संख्या आई.आई. संख्या २१/९०/२२६५ दिनांक १.८.१९९० के अन्तर्गत क्रम सं. ३ अर्थात् सिस्टर-इन-चार्ज/मैट्रन तक. ग्रेड-ए' के निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी) कालम में (बी) पर 'मान्यता प्राप्त इस्टीमेट से नर्सिंग प्रशासन में प्रमाणपत्र' को हटा दिया जाय।

यह आपकी जानकारी एवं आवश्यक कारवाई हेतु प्रेषित है।

क्रम पदानम	श्रेण	निम्नतम योग्यता	प्रवेशन हेतु पात्रता	प्रवेशन का अभिया
१. डॉकूमेंट/केरो प्रिटर	तकनीकी ग्रेड-३	मैट्रिकुलेट साथ में संक्षिप्त	—	वर्तमान सर्व कॉमिन्स को अधिगता हेतु वापसी एवं निर्धारित प्रशिक्षण हेतु भेजा जायगा।
२. डॉकूमेंट/केरो प्रिटर	तकनीकी ग्रेड-डी	डॉकूमेंट/केरो प्रिटर	डॉकूमेंट/केरो प्रिटर	डॉकूमेंट/केरो प्रिटर
३. मिनिमर डॉकूमेंट/केरो प्रिटर	तकनीकी ग्रेड-सी	डॉकूमेंट/केरो प्रिटर	डॉकूमेंट/केरो प्रिटर	डॉकूमेंट/केरो प्रिटर

प्रत्येक ग्रेड में कम से कम ५ वर्षों का अनुभव होना चाहिये।

(१) वर्तमान अपिमेंस के लिये शैक्षणिक योग्यता कोई बाधा नहीं होगी। फिर भी, प्रवेशन के लिये इनके पास निर्धारित योग्यता नहीं है उन्हें डॉकूमेंट ग्रेड में कम से कम ५ वर्षों का अनुभव होना चाहिये।

(२) टिप्पणी, इसकी एवं सिविली कॉलेजियरीज का. लि. अन्य स्थानीय यूनिवर्सिटी से परामर्श करके इसी आधारा पर अपने यहां काइर योजना बनायगी।

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/संशोधन (आई.आई. ३४/९२/५४६४) दिनांक : २८ अगस्त, १९९२

संशोधन

विषय : पारा मेडिकल स्टाफ (तकनीशियन) के लिये काडर योजना
संदर्भ : ईईजी तकनीशियन (परिशिष्ट - ६-७) के लिये काडर योजना
क्रि.आ.सं. ३४/९२/२९५४ दिनांक १६.७.९२

उपरोक्त वर्णित क्रियान्वयन आदेश संख्या ३४ दिनांक १६.७.९२ के संदर्भ में आगे यह उल्लेख किया जाता है कि "परिशिष्ट - ६-७ पर ईईजी तकनीशियन के लिये निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी) को सुधारकर निम्नप्रकार पढ़ा जाय :—

“हायर सेकण्डरी (१०+२) इन्टरमीडिएट तथा किसी अस्पताल में अथवा किसी नर्सिंग होम में जहां ईईजी सेवा उपलब्ध है, वहां के किसी न्यूरोफिजियन/फीजियन के अन्तर्गत किसी न्यूरोफिजियन/फीजियन के अधीन ईईजी तकनीशियन के रूप में काम करने का है। वर्षों का प्रमाण पत्र प्राप्त हो।”

यह आपकी जानकारी एवं आवश्यक क्रियान्वयन हेतु प्रेषित है।

१०१०

क्रियान्वयन आदेश सं. ३८

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
३८/५४६३ दिनांक : २३ अक्टूबर, १९९२

विषय : पारा मेडिकल स्टाफ कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट के लिये
काडर योजना

संदर्भ : एनसीडब्ल्यू-४ क्रियान्वयन आदेश सं. सीआईएल/
जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं. २१/९०/२२६५
दिनांक १ अगस्त, १९९०

आपका ध्यान जेबीसीसीआई-४ के क्रियान्वयन आदेश संख्या २१ दि. १.८.९० जो पारा मेडिकल स्टाफ (कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट) के लिये काडर योजना परिशिष्ट - ६-२ प्रसारित किया गया, की ओर आकृष्ट किया जाता है। स्टैण्डराइजेशन कमिटी की सीआईएल, कलकत्ता में २६ एवं २७ फरवरी १९९२ को हुए बैठक में पारा मेडिकल स्टाफ हेतु गठित सब-कमिटी की २६.९.९१ को नागपुर एवं २४ अक्टूबर, १९९१ को सीआईएल, मुंबयालय कलकत्ता में हुए बैठकों के प्रतिवेदन पर वातालाप हुई एवं उसे निम्नलिखित संशोधनों के साथ स्वीकार कर लिया गया :—

“(अ) वहां उल्लिखित फार्मैसी में डिप्लोमा सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त एवं स्वीकृत होना चाहिये।”

“(ब) उपरोक्त प्रतिवेदन में उल्लिखित सिफारिशों सिर्फ कालिफायड कम्पाउण्डरों के लिये लागू होगा।”

तदनुसार, पारा मेडिकल स्टाफ के सब कमिटी की २४ अक्टूबर, १९९१ को हुए बैठक का प्रतिवेदन जो स्टैण्डराइजेशन कमिटी की २६ एवं २७ फरवरी, १९९२ की मीटिंग में पेश किया गया वह परिशिष्ट-‘ए’ में दिया जा रहा है एवं पारा मेडिकल स्टाफ (कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट) के लिये समुचित काडर योजना जिसमें उपरोक्त निर्णय को सम्मिलित कर लिया गया है वह परिशिष्ट - ६-२ (संशोधित) के रूप में संलग्न है।

प्रबन्धनों से उपरोक्त को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठाने के लिये अनुरोध किया गया है।

१०११

विषय : २४ अक्टूबर, १९९१ को कलकत्ता में पारा मेडिकल स्टाफ
परिशिष्ट- 'ए'
सब-कमिटी में लिये गये निर्णय

पारा मेडिकल स्टाफ सब-कमिटी की डब्लू.सी.एल., नागपुर में २६
सितम्बर, १९९१ को हुए बैठक में पारा मेडिकल स्टाफ से सम्बन्धित
कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट के लिये कांडर योजना जो क्रियान्वयन आदेश सं. २१
दिनांक १ अगस्त, १९९० के साथ परिशिष्ट - ६-२ के तहत प्रसारित किया
गया था, पर विस्तृत वार्तालाप हुई। इस पर आगे और भी वृहत् चर्चा २४
अक्टूबर, १९९१ की बैठक में हुई एवं निम्नलिखित निर्णय लिये गये:—

ऐसा पाया गया कि — टिप्पणी-२ — “वर्तमान सभी कम्पाउण्डर
(कांतीफायड)/फार्मासिस्ट जो तकनीकी ग्रेड-डी में हैं उन्हें ग्रेड-सी में
पदस्थापित किया जायगा” — इसे सभी सहायक कम्पनियों में क्रियावित्त
कर दिया गया है।

क्रियान्वयन की टिप्पणी-३ के सम्बन्ध में — “वैसे सभी वर्तमान
कर्मचारियों को जो ग्रेड-सी में कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट और ग्रेड-बी में सिनियर
फार्मासिस्ट का कार्य करते हैं उन्हें उनकी योग्यतानुसार उपयुक्त उच्च ग्रेड में
पदस्थापित किया जायगा। ऐसा पाया गया कि कई सहायक कम्पनियों में
वैसे फार्मासिस्ट जो ग्रेड-सी में थे, को १.१.१९९० से ग्रेड-बी में पदस्थापित
कर दिया गया है, जबकि कई कम्पनियों में ऐसा नहीं किया गया है।

अतः इस सम्बन्ध में विसंगति दूर करने एवं एकरूपता लाने हेतु यह निर्णय
हुआ कि वैसे फार्मासिस्ट जो ग्रेड-सी में हैं और जिन्होंने १.७.९१ को ग्रेड-सी
में निम्नतम ५ वर्षों का अनुभव पूरा कर लिया है उन्हें डी.पी.सी. के साथ
एक वारगी व्यवस्था करके ग्रेड-बी में पदस्थापित किया जाना चाहिये। वैसे
मामले में जहां क्रियान्वयन आदेश संख्या २१ दिनांक १.८.९० जारी होने
के बाद किसी को तकनीकी ग्रेड-बी में पदस्थापित किया गया है, उनका
पुनरावलोकन किया जाना चाहिये और एकरूपता के ह्याल से उसी आधार
पर उनमें संशोधन किया जाना चाहिये।

यह भी फैसला हुआ कि क्रियान्वयन आदेश संख्या २१ दिनांक १.८.९०
के परिशिष्ट - ६-२ के कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट के लिये कांडर योजना में
संख्या-५ के चीफ फार्मासिस्ट के लिये निम्नतम योग्यता (शैक्षणिक एवं
तकनीकी) में मैट्रिक के साथ फार्मैसी में डिप्लोमा होगा” एवं ३ वर्ष के उल्लेख
को हटा दिया जायगा।

१.०१२

क्रम पदनाम	वर्तमान/तकनीकी/ग्रेड	वर्तमान योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	सं.
१. कम्पाउण्डर (अनकांतिफायड)	तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-५	तकनीकी व सुपरवाइजरी विज्ञान क्षेत्र में ४० वर्ष का अनुभव	१. कम्पाउण्डर (अनकांतिफायड)
२. (अ) कम्पाउण्डर (कान्तिफायड)	तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-५	तकनीकी व सुपरवाइजरी विज्ञान क्षेत्र में ४० वर्ष का अनुभव	२. (अ) कम्पाउण्डर (कान्तिफायड)
३. कम्पाउण्डर (कान्तिफायड)	तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-५	तकनीकी व सुपरवाइजरी विज्ञान क्षेत्र में ४० वर्ष का अनुभव	३. कम्पाउण्डर (कान्तिफायड)

पारा मेडिकल स्टाफ (कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट) परिशिष्ट - ६-२ (संशोधित)

१	२	३	४	५	६
			ब) मैट्रिक + सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त/अनुमोदित किसी इन्स्टीच्यूट से फार्मेसी में डिप्लोमा, साथ ही दो वर्षों का प्रायोगिक प्रशिक्षण।	नई बहाली के लिये चयन	
४.	सिनियर फार्मासिस्ट	तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-बी रु.१२९०-६८-१८३४-७४-२४२६	उपरोक्त 'अ' एवं 'ब' जैसा ही	(अ) एवं (ब) के लिये ग्रेड-सी में ५ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
५.	चीफ फार्मासिस्ट	तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए रु.१३८७-७५-२१३७-८०-२५३७	मैट्रिक साथ में फार्मेसी में डिप्लोमा	ग्रेड-बी में ५ वर्षों का अनुभव	डीपीसी

द्रष्टव्य : १. (अ) सभी कम्पाउण्डर (कालिफायड)/सिनियर फार्मासिस्टों को स्टेट कौंसिल से पंजीकृत होना अनिवार्य है।

(ब) उपरोक्त वर्णित फार्मेसी में डिप्लोमा सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त/अनुमोदित होना चाहिये।

२. फार्मासिस्ट (ट्रेनी) जिनकी बहाली तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी में हुई है उन्हें २ वर्षों के सफल प्रशिक्षण के बाद

फार्मासिस्ट के रूप में तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी में पदस्थापित किया जायगा। वे प्रशिक्षण की अवधि में तकनीकी ग्रेड-डी का वेतन व भत्ता पाने के हकदार होंगे।

३. ग्रेड-सी के फार्मासिस्ट जो १.७.१९९१ को ग्रेड-सी में कम से कम ५ वर्ष पूरा कर लिये हैं उन्हें डीपीसी के साथ एक कालिक व्यवस्था के तहत ग्रेड-बी में पदस्थापित किया जाना चाहिये। उन मामलों में भी जहां क्रियान्वयन आदेश संख्या २१ दिनांक १.८.९० के जारी होने के बाद जिन्हें तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-बी में पदस्थापित किया गया है, उनका पुनरीक्षण किया जाना चाहिये और एकरूपता बरकरार रखने के लिये उसी आधार पर उसमें संशोधन किया जाना चाहिये।
४. वर्तमान कम्पाउण्डर (अनकालिफायड) तकनीकी ग्रेड-ई के, जिनके पास वांछित योग्यता नहीं है और जिनका अनुभव निम्न प्रकार है:—

मैट्रिक अथवा समकक्ष — ७ वर्ष
नन-मैट्रिक — १० वर्ष

और वे योग्यता हासिल कर पाने में असमर्थ हैं वे तक. ग्रेड-डी में प्रमोशन के योग्य माने जायेंगे बशर्ते वे कम्पनी द्वारा संचालित ट्रेड टेस्ट/परीक्षा में पास हों जाय।

५. पारा मेडिकल स्टाफ में सीधा बहाली के लिये जो मैट्रिक पास हैं और जिन्होंने सेना में सेवा निवृत्ति से पहले १० वर्षों की अवधि तक सेवा प्रदान किया है उन्हें तक. ग्रेड-सी में कम्पाउण्डर पद हेतु निर्धारित योग्यता प्राप्त माना जायगा।
६. तक. ग्रेड-बी एवं तक. ग्रेड-ए के लिये प्रमोशन कम्पनी स्तर पर सिनियरिटी के आधार पर डीपीसी के माध्यम से होगा।
७. टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कम्पनी अपनी स्थानीय यूनियनों के साथ परामर्श करके इसी आधार पर अपना काडर योजना बनायेंगे।

क्रियान्वयन आदेश सं. ३९

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
३९/६५७६ दिनांक : ३१ दिसम्बर, १९९२

विषय : हिन्दी सेल (आफिसियल लैंग्वेज) में कार्यरत कर्मचारियों के
लिये काडर योजना

संदर्भ : क्रियान्वयन आदेश सं. ६३ दिनांक १४.७.१९८६

हिन्दी सेल में कार्यरत कर्मचारियों के सम्बन्ध में काडर योजना सं. १६ उपरोक्त
संदर्भित क्रियान्वयन आदेश संख्या ६३ के तहत प्रसारित किया गया था।

ऊर्जा मंत्रालय की हिन्दी सलाहकार समिति उपरोक्त योजना की समीक्षा
करते हुए कुछ संशोधनों का सुझाव दिया था। इनपर फिर नन-तकनीकी कमिटी
में १५ नवम्बर, १९९२ को वातालाप हुई एवं संशोधित काडर योजना की
मंजूरी दी गई। तत्पश्चात्, स्टैण्डाडाइजेशन कमिटी की ३० नवम्बर, १९९२
को हुए बैठक में नन-तकनीकी कमिटी की (अ) क्लरिफिकल काडर, (ब)
सेक्रेटैरियल काडर, एवं (स) ट्रान्सलेटर के सम्बन्ध में की गई संशोधित
सिफारिशों की मंजूरी दी गई।

संशोधित काडर योजना संलग्न है और वह काडर योजना जो क्रियान्वयन
आदेश सं. ६३ दिनांक १४.७.१९८६ के साथ प्रसारित किया गया था उसके
स्थान पर होगा।

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि इसे लागू करने की दिशा में आवश्यक
कदम उठावें।

काडर योजना संख्या १६

हिन्दी सेल में कार्यरत कर्मचारियों के लिये काडर योजना

१. संक्षिप्त नाम, विस्तार एवं वर्गीकरण :

(अ) इस योजना को हिन्दी सेल में कार्यरत कर्मचारियों के लिये काडर
योजना के नाम से पुकारा जायगा।

(ब) यह योजना हिन्दी सेल में कार्यरत सभी कर्मचारियों को लागू होगा
और वह निम्न प्रकार वर्गीकृत होगा :—

- | | |
|---------------------------|--------------|
| १) सामान्य क्लरिफिकल काडर | — परिशिष्ट-१ |
| २) सेक्रेटैरियल काडर | — परिशिष्ट-२ |
| ३) ट्रान्सलेटर (अनुवादक) | — परिशिष्ट-३ |

२. परिभाषा :

इस योजना में यदि कुछ विषय अथवा संदर्भ के विपरीत नहीं हो तो :—

(अ) 'कम्प्यूटिड आथरिटी' का अर्थ कम्पनी का मुख्य कार्यपालक
अथवा क्षेत्रीय महाप्रबन्धक अथवा परियोजना प्रमुख जो भी हो
अथवा अन्य कोई भी पदाधिकारी जो समय-समय पर बैसे
अधिकारों से अधिकृत किये जायें।

(ब) 'शैक्षणिक योग्यता' का अर्थ वह योग्यता जो केन्द्रीय सरकार या
राज्य सरकार द्वारा मान्य हो अथवा योग्यता/जांच जैसा कि कम्पनी
द्वारा निर्धारित एवं संचालित किया जाय।

(स) 'सेवा' का अर्थ उस सेवा से है जो आगे दिये गये परिशिष्ट के
पदों पर किया हो।

(द) 'जांच' उस हुनर को आंकने के लिये किया जायगा जो बेतनमंडल
द्वारा काडर योजना में निर्धारित किया गया है साथ ही साथ प्रबन्धन
द्वारा भी समय-समय पर निश्चित किया गया है।

३. प्रमोशन का रास्ता :

३.१ हिन्दी सेल में कार्यरत कर्मचारियों के विभिन्न ग्रेडों के लिये प्रमोशन

का रास्ता आगे दिये गये परिशिष्ट के अनुसार होगा। उक्त परिशिष्ट विभागीय अभ्यर्थियों के योग्यता एवं अनुभव का संकेत मात्र है जो इस योजना में निर्दिष्ट अभ्यर्थियों के चयन हेतु पात्रता के लिये समय-समय पर निर्धारित किया गया है।

३.२ क्लरिफिकल स्पेशल ग्रेड तक के पदों के लिये प्रोमोशन सिनियरिटी-सह-योग्यता के आधार पर होगा एवं क्लरिफिकल स्पेशल ग्रेड से तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए में प्रोमोशन का आधार योग्यता-सह-सिनियरिटी होगा।

३.३ क्लरिफिकल स्पेशल ग्रेड तक के पदों के लिये भरे जाने का प्रोमोशन दायरा क्षेत्रीय अथवा समकक्ष स्तर तक होगा एवं तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए पदों के लिये प्रोमोशन क्षेत्र कम्पनी स्तर होगा।

४. विभागीय प्रोमोशन कमिटी:

उच्चतर कैटेगोरियों में रिक्त पदों को भरे के लिये अभ्यर्थियों का चयन विभागीय प्रोमोशन कमिटी की अनुशंसा पर किया जायगा तथा उक्त कमिटी का गठन दक्ष प्राधिकार अथवा अन्य कोई अधिकारी जिसे समय-समय पर वैसे अधिकार से अधिकृत किये जाय द्वारा किया जायगा। वैसे अनुशंसाओं पर दक्ष प्राधिकार का निर्णय अन्तिम होगा। डीपीसी द्वारा बनाया गया अन्तिम सूची जो डीपीसी की बैठक में बनाया गया है और उन्हें उपयुक्त पाया गया है को सम्बन्धित व्यक्तियों को बता दिया जाय।

५. सीधा बहाली:

सीधा बहाली तभी किया जायगा जब डीपीसी की बैठक हुई हो और ६ महीना के भीतर उपयुक्त विभागीय कर्मचारी उपयुक्त नहीं पाये जाय।

६. बचत इत्यादि:

इस योजना के लागू हो जाने के साथ ही साथ इस सम्बन्ध में अबतक के वर्तमान सभी आदेश एवं निर्देश रद्द समझे जायेंगे।

क्लरिफिकल स्टाफ (आफिसियल लैंग्वेज) सामान्य क्लरिफिकल काडर के लिये संशोधित काडर योजना

परिशिष्ट - १६-१

क्रम पदनाम सं.	कैटेगरी/ग्रेड/वेतनमान	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रोमोशन हेतु पात्रता	प्रोमोशन का जरिया
१. क्लर्क (ओ.एल.) ग्रेड-३	क्लरिफिकल ग्रेड-३ रु.१०९५-३७-१६१३	किसी मान्यता प्राप्त परीक्षा बोर्ड से एक विषय हिन्दी के साथ मैट्रिक अथवा समकक्ष परीक्षा पास हो। अथवा मैट्रिक साथ में हिन्दी में प्रभाकर, प्रवेशिका इत्यादि जैसा प्रमाणपत्र	कम्पनी में तीन वर्षों का अनुभव	चयन/जांच
२. (अ) क्लर्क (ओ.एल.) ग्रेड-२	क्लरिफिकल ग्रेड-२ रु.११५८-४८-१५४२-५८-२००६	- वही -	क्लर्क (ओ.एल.) ग्रेड-३ के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
(ब) टाइपिस्ट (ओ.एल.)	- वही -	(१) - वही - (२) हिन्दी में ३० शब्द प्रति मिनट टाइप गति अनिवार्य है।	- वही -	डीपीसी
३. क्लर्क (ओ.एल.) ग्रेड-१	क्लरिफिकल ग्रेड-१ रु.१२२२-६०-१७०२-६६-२२३०	मैट्रिक अथवा समकक्ष जैसा कि ऊपर क्रम संख्या १ में है	क्लर्क (ओ.एल.) ग्रेड-२ के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी

क्रम पदनाम	कैटेगरी/ग्रेड/	न्यूनतम योग्यता	प्रोमोशन हेतु पात्रता	प्रोमोशन का तरीका
१. टाईपस्ट (ओ.एल.)	बलरिक्त ग्रेड-२ रु.११५५८-७८-१५४२-२४४२-२००६	किसी मान्यता प्राप्त परीक्षा बोर्ड से बलक ग्रेड-३ के रूप में एक विषय हिन्दी के साथ मेट्रिक अथवा समकक्ष परीक्षा पास हो।	बलक ग्रेड-३ के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी/जाव
२. स्ट्रेग्राफर (ओ.एल.)	बलरिक्त ग्रेड-१ रु.११२२२-३०-१७०२-६६-२२३०	उपरोक्त (१) जैसा ही हिन्दी शार्ट-हैंड में ८० शब्द प्रति मिनट व हिन्दी टाइपिंग में ३० शब्द प्रति मिनट की गति होना अनिवार्य है।	बलरिक्त ग्रेड-२ में २ वर्षों का अनुभव	डीपीसी/जाव
३. परामल ऑफिसर (ओ.एल.)	बलरिक्त संशाल ग्रेड रु.११९०-६८-१८३४४-७४-२४२६	उपरोक्त (२) जैसा ही हिन्दी शार्ट-हैंड में १०० शब्द प्रति मिनट व हिन्दी टाइपिंग में ४० शब्द प्रति मिनट की गति होना अनिवार्य है।	बलरिक्त ग्रेड-१ में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी/जाव

स्ट्रेग्राफर के लिये संशोधित कांडर योजना

परिशिष्ट - १६-२

४. सिनियर बलक (ओ.एल.)	बलरिक्त संशाल ग्रेड रु.११९०-६८-१८३४४-७४-२४२६	- वही -	बलक (ओ.एल.) ग्रेड-१ के रूप में ५ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
५. ऑफिस सुपरिन्टेंडेंट (ओ.एल.)	तकनिकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए रु.१३८७-७५-२१३७-८०-२५३७	मेट्रिक अथवा समकक्ष उपरोक्त क्रम में १ जैसा ही	बलरिक्त संशाल ग्रेड में सिनियर बलक (ओ.एल.) के रूप में ५ वर्षों का अनुभव	डीपीसी

१	२	३	४	५	६
४.	सिनियर परसनल असिस्टेंट (ओ.एल.)	तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए रु.१३८७-७५-२१३७-८०-२५३७	१) उपरोक्त क्रम सं.३ जैसा ही २) अंग्रेजी टाइपिंग एवं शार्ट-हैंड की जानकारी ऐच्छिक	क्लरिफिकल स्पेशल ग्रेड में परसनल असिस्टेंट (ओ.एल.) के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी

द्रष्टव्य : १) वर्तमान कर्मचारियों को ऊपर की तरह अगले स्केल में पुनर्नामकरण किया जायगा।

२) क्लरिफिकल ग्रेड-१ तक के वर्तमान कर्मचारियों के प्रमोशन के लिये शैक्षणिक योग्यता कोई बाधा नहीं होगी।

३) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कम्पनी लि. अपनी स्थानीय परिस्थितियों के अनुरूप योजना में अपेक्षित संशोधन कर सकते हैं।

ट्रान्सलेटर (ओ.एल.) (अनुवादक) के लिये काडर योजना

परिशिष्ट - १६-३

क्रम सं.	पदनाम	कैटेगरी/ग्रेड वेतनमान	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का तरीका
१.	जुनियर ट्रान्सलेटर (ओ.एल.)	क्लरिफिकल स्पेशल ग्रेड रु.१२९०-६८-१८३४-७४-२४२६	बी.ए. अथवा हिन्दी एवं अंग्रेजी के साथ समकक्ष योग्यता। हिन्दी अनुवाद में सरकारी डिप्लोमा धारक को प्राथमिकता दी जायगी।	क्लरिफिकल ग्रेड-१ में क्लर्क (ओ.एल.) के रूप में ५ वर्षों का अनुभव अथवा क्लरिफिकल ग्रेड-१ एवं २ में क्लर्क (ओ.एल.) के रूप में ८ वर्षों का अनुभव जिसमें क्लरिफिकल ग्रेड-२ में ३ वर्ष का अनुभव अनिवार्य।	चयन/जांच
२.	सिनियर ट्रान्सलेटर (ओ.एल.)	तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-ए रु.१३८७-७५-२१३७-८०-२५३७	उपरोक्त जैसा ही	क्लरिफिकल स्पेशल ग्रेड में डीपीसी जुनियर ट्रान्सलेटर के रूप में ५ वर्षों का अनुभव	

क्रियान्वयन आदेश सं. ४१

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
४१/६५७९ दिनांक : ३१ दिसम्बर, १९९२

विषय : पारा मेडिकल स्टाफ - सेनिटरी कार्मिकों के लिये कांडर योजना
संदर्भ : एनसीडब्ल्यू-२ आई.आई.सं. जेबीसीसीआई/आई.आर./९४/
आईएमपी/९८८ दिनांक ६-११-८० (एनसीडब्ल्यू-२
आई.आई.सं. ३५)

आपका ध्यान आई.आई. (क्रियान्वयन आदेश) सं. ३५ जो पत्र सं.
जेबीसीसीआई/आई.आर./९४/आईएमपी/९८८ दिनांक ६ नवम्बर, १९८० के
तहत पारा मेडिकल (सेनिटेशन) के लिये कांडर योजना — परिशिष्ट - ६-६
प्रसारित किया गया था की ओर आकृष्ट किया जाता है।

उपरोक्त कांडर योजना पर पारा मेडिकल स्टाफ से सम्बन्धित सब-कमिटी
की २६ सितम्बर, १९९१ एवं २७ मार्च, १९९२ की हुए बैठक में वार्तालाप
हुई। कमिटी ने यह फैसला किया कि सेनिटेशन कर्मचारियों के लिये कांडर
योजना को दो अलग-अलग भाग में बांट देना चाहिये:—

१) स्वीपिंग मजदूर/स्वीपर कैटेगरी-१ से स्वीपर मेट/सेनिटरी
जमादार — कैटेगरी-३

२) जूनियर सेनिटरी इन्स्पेक्टर तक. व सुप. ग्रेड-डी से
सेनिटरी इन्स्पेक्टर-इन-चार्ज — तक. व सुप. ग्रेड-‘ए’

पारा मेडिकल स्टाफ से सम्बन्धित कमिटी की सिफारिशों पर स्टीण्डराइजेशन
कमिटी की ७ अप्रैल, १९९२ एवं ३० नवम्बर, १९९२ की बैठकों में आगे
और भी वार्तालाप हुई। स्टीण्डराइजेशन कमिटी की ३०.११.९२ की हुए बैठक
में कालिफायड सेनिटरी इन्स्पेक्टर के लिये कांडर योजना जिसकी पारा मेडिकल
सब कमिटी द्वारा अनुशंसा की गई थी उसे मंजूर कर लिया गया।

तदनुसार, पारा मेडिकल स्टाफ - सेनिटरी कार्मिकों के लिये कांडर योजना
परिशिष्ट - ६-६(ए) में संतान है।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णय को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का
अनुरोध किया गया है।

१०२६

पारा मेडिकल स्टाफ - सेनिटरी कार्मिकों के लिये कांडर योजना

परिशिष्ट - ६-६ (ए)

क्रम सं.	पदनाम	वेतनमान	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का तरीका
१.	जूनियर सेनिटरी इन्स्पेक्टर	तकनीकी ग्रेड-डी रु.११५८-४८-१५४२- ५८-२००६	मैट्रिक अथवा सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त समकक्ष योग्यता। सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त किसी इन्स्टीच्यूट से सेनिटरी इन्स्पेक्टर (सेनिटरी इन्स्पेक्टर डिप्लोमा अथवा सेनिटरी इन्स्पेक्टर प्रमाण पत्र कोर्स) के साथ एक वर्ष का व्यावसायिक अनुभव।		
२.	सेनिटरी इन्स्पेक्टर	तकनीकी ग्रेड-सी रु.१२२२-६०-१७०२- ६६-२२३०	मैट्रिक अथवा सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त समकक्ष योग्यता। सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त किसी इन्स्टीच्यूट से सेनिटरी इन्स्पेक्टर (सेनिटरी इन्स्पेक्टर डिप्लोमा अथवा सेनिटरी इन्स्पेक्टर प्रमाण पत्र कोर्स)	ग्रेड-डी में जूनियर सेनिटरी इन्स्पेक्टर के रूप में तीन वर्षों का अनुभव	
३.	सिनियर सेनिटरी इन्स्पेक्टर	तकनीकी ग्रेड-बी रु.१२९०-६८-१८३४- ७४-२४२६	- वही -	ग्रेड-सी में सेनिटरी इन्स्पेक्टर के रूप में आठ वर्षों का अनुभव	डीपीसी क्षेत्रीय स्तर पर

१०२७

क्रियान्वयन आदेश सं. ४२

सं. सीआईएल/जेबीसीआई-४/आई.आई.सं.
४२/७३४ दिनांक : ७ मई, १९९३

विषय : डी.जी. सेट आपरेटरों के लिये कार्य विवरण एवं कांडर योजना

स्टैण्डराइजेशन कमिटी की ७ अप्रैल, १९९२ को कलकत्ता में एवं २९ मई, १९९२ को टिस्को, जमशेदपुर में एवं २५ फरवरी, १९९३ को सीआईएल (मुख्यालय), कलकत्ता में हुए बैठक में डीजल जेनेरेटर सेट आपरेटरों के कार्य-विवरण एवं वर्गीकरण हेतु गठित सब कमिटी का प्रतिवेदन जैसा कि तकनीकी सब-कमिटी की २८ एवं २९ फरवरी, १९९२ को वापस की एवं २८ जनवरी, १९९३ को सीआईएल (मुख्यालय), कलकत्ता में हुए बैठकों में लिये गये निर्णय पर चर्चा हुई और उसे मंजूरी दी गई, जो निम्न प्रकार है:—

वर्गीकरण (कैटेगरीजेशन) :

डी.जी. सेट आपरेटर

- | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------|
| १) ५०० केवीए तक | — | कैटेगरी-५ |
| २) ५०१ केवीए से १००० केवीए | — | कैटेगरी-६ |
| ३) १००१ केवीए से १५०० केवीए | — | तक. व सुप. ग्रेड-‘सी’ |
| ४) १५०० केवीए से ऊपर | — | तक. व सुप. ग्रेड-‘बी’ |

आपरेटरों का कार्य विवरण एवं योग्यता :

- १) टुब्रिकेटिंग आयल लेभल, डीजल एवं लगातार लेवल की जांच (चेकिंग)।
- २) डीजल इंजिन एवं आल्टरनेटर, कन्ट्रोल पैनल एवं कम्प्रेसर की चेकिंग।
- ३) कम्प्रेसर/डीजल इंजिन चालू करना।
- ४) अलग-अलग कन्ट्रोल पैनल का स्विच देना।

१०२९

प्रश्न : टिस्को, इस्को एवं सीआईएल की विद्युत प्रणाली अथवा सहायक प्रणाली में कार्य करने वाले कर्मियों को इस आदेश के अन्तर्गत मंजूरी देनी चाहिए।

४	डी.जी. सेट आपरेटर	१०२९-०१
२	वर्गीकरण	१०२९-०२
२	डी.जी. सेट आपरेटर	१०२९-०३
५	वर्गीकरण	१०२९-०४
५	वर्गीकरण	१०२९-०५
५	वर्गीकरण	१०२९-०६

१०२८

- ५) फैलल आपरेटर के लिये मेन कन्ट्रोल पैनेल का स्विच देना।
- ६) एक या अधिक आल्ट्रासेट, यदि हों तो भार के बंटवारा को देखना।
- ७) क्यूरियस गेज को दर्ज करना।
- ८) नियतकालिक विराम पर रिडिंग लेना।
- ९) जगह की सामान्य स्वच्छता।
- १०) शिफ्ट के अंत में एक फार्म पर रिपोर्ट देना।

शैक्षणिक योग्यता :

- १) सामान्य अंग्रेजी लिखने एवं पढ़ने की योग्यता।
- २) नई बहाली के लिये मैट्रिकुलेशन।

अनुभव :

तीन महीना के लिये प्रशिक्षण।

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

क्रियान्वयन आदेश सं. ४३

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
४३/७३५ दिनांक : १७ मई, १९९३

विषय : गेस्टेनर आपरेटर, डुप्लिकेटिंग आपरेटर/जेक्स मशीन आपरेटरों के प्रमोशन हेतु कांडर योजना को पिउन, चपरासी, हेड पिउन एवं दफ्तरी के लिये कांडर योजना के साथ मिला देना

जेबीसीसीआई-४ के स्टैण्डाइजेशन कमिटी की नन-टेकनिकल सब-कमिटी की बैठक में डुप्लिकेटिंग मशीन आपरेटरों के प्रमोशन के लिये कांडर योजना को पिउन, चपरासी, हेड पिउन एवं दफ्तरी के कांडर योजना के साथ मिलाने हेतु वार्तालाप १७.१२.१९९२ को सीसीएल, रांची, १८.१.१९९३ को एमसीएल, वाराणसी एवं ८.२.१९९३ को सीसीएल, रांची में हुई।

उपरोक्त कमिटी के प्रतिवेदन पर स्टैण्डाइजेशन कमिटी की २५.२.१९९३ को सीआईएल, कलकत्ता में हुए बैठक में विचार किया गया।

तदनुसार, गेस्टेनर आपरेटर/डुप्लिकेटिंग आपरेटर/जेक्स मशीन आपरेटर, पिउन, चपरासी, हेड पिउन एवं दफ्तरी के प्रमोशन के लिये स्वीकृत कांडर योजना परिशिष्ट-२० पर संलग्न है।

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

१	३	३	४	५
३. इलिकेट	तकनिकी व सुपरवाइजरी	श्री-ई श्री-ए	श्री-ई श्री-ए	श्री-एक में ५ डीपीसी अप्रीक श्रै-एक में ५ डीपीसी मन्वता प्राप्त परीक्षा बोर्ड से पास हो। वर्षों का अनुभव
४. सिनियर इलिकेट	तकनिकी व सुपरवाइजरी	श्री-ई श्री-ए	श्री-ई श्री-ए	श्री-एक में ५ डीपीसी अप्रीक श्रै-एक में ५ डीपीसी मन्वता प्राप्त परीक्षा बोर्ड से पास हो। वर्षों का अनुभव
५. सिनियर इलिकेट	तकनिकी व सुप. श्रै-सी	श्री-ई श्री-ए	श्री-ई श्री-ए	श्री-एक में ५ डीपीसी अप्रीक श्रै-एक में ५ डीपीसी मन्वता प्राप्त परीक्षा बोर्ड से पास हो। वर्षों का अनुभव

क्रम पदनाम	कैटेगरी/बैननाम	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनिकी)	प्रोमोशन के लिये पात्रता	प्रोमोशन का तरीका
१. पिउन/वपारी	तकनिकी व सुपरवाइजरी	न्यूनतम ८वां स्तर तक हो।	—	बचन/अर्दीबुई बांच होना
२. हेड पिउन, वपारी, सिनियर इलिकेट	तकनिकी व सुपरवाइजरी	श्री-एक श्री-एक	श्री-एक श्री-एक	अप्रीक श्रै-एक में ३ डीपीसी मन्वता प्राप्त परीक्षा बोर्ड से पास हो। वर्षों का अनुभव

गैस्टनर आप्पेट/इलिकेटिंग आप्पेट/बैरुस आप्पेट, पिउन, वपारी, हेड पिउन एवं वपारी के लिये काडर योजना

प्रोमोशन का रास्ता :

द्रष्टव्य : १) तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-एफ से तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी में आपोर्टों का चयन इकाई स्तर पर होगा जबकि तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी में आपोर्टों का चयन क्षेत्रीय स्तर पर सिनियरिटी-सह-योग्यता के आधार पर होगा।

२) जांच हेतु वांछित मानदंड का निर्धारण प्रबन्धन द्वारा किया जायगा।

३) रिक्तियां उपलब्ध रहने पर ही प्रोमोशन दिया जायगा।

४) वर्तमान कर्मचारियों के प्रोमोशन के लिये शैक्षणिक योग्यता कोई बाधा नहीं रहेगी।

टिप्पणी : टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कम्पनी लि. अपने स्थानीय स्तर पर यूनियनों के साथ परामर्श करके अपना काडर योजना बनायेंगे।

क्रियान्वयन आदेश सं. ४४

सं. सीआइएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.

४४/७३६ दिनांक : २० मई, १९९३

विषय : ई एवं एम कार्मिकों के लिये काडर योजना — इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरी दक्षता प्रमाण पत्र के लिये मार्किंग पार्ट्स की छूट

क्रियान्वयन आदेश संख्या ३२, १९९२ के आगे स्टैण्डराइजेशन कमिटी की तकनीकी सब कमिटी की सीआइएल, कलकत्ता में २८ जनवरी, १९९३ की बैठक में यह सिफारिश की गयी थी कि इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरी कन्सीटेन्सी प्रमाणपत्र के मार्किंग पार्ट की छूट को क्रियान्वयन आदेश सं. ३२, १९९२ में दिये गये प्रतिष्ठानों के साथ सर्वेस के हाउसिंग कालोनी, रखरखाव कार्यालयों, अस्पतालों एवं अन्य प्रतिष्ठानों में कार्यरत फोर्सों के लिये भी उक्त छूट को लागू किया जाय।

तकनीकी सब-कमिटी की उपरोक्त सिफारिशों पर स्टैण्डराइजेशन कमिटी की २५ फरवरी, १९९३ को सीआइएल, कलकत्ता में एक बैठक में वार्तालाप हुई एवं उसकी मंजूरी दी गई।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु कदम उठाने का आग्रह किया गया है।

क्रियान्वयन आदेश सं. ४५

सं. सीआईएल/सी-५बी:आईएमपी:जेबीसीसीआई-४/
आई.आई.सं. ४५ दिनांक : २६ अगस्त, १९९३

विषय : नन-एकजक्यूटिव पद से एकजक्यूटिव पदों पर प्रोन्नत हुए
कर्मचारियों से सम्बन्धित सेवानिवृत्ति लाभ योजना (रिटायरमेंट
बेनिफिट योजना) में दिये गये अंशदान की वापसी

कुछ नन-एकजक्यूटिव कर्मचारी जो नन-एकजक्यूटिव पदों से एकजक्यूटिव
पदों पर प्रोन्नत हुए हैं वे रिटायरमेंट बेनिफिट योजना के तहत उनके द्वारा
१.४.१९८९ से वेतन से दिये गये २ प्रतिशत अंशदान की वापसी हेतु अनुरोध
कर रहे हैं।

इस मसले पर कोर ग्रुप की बैठक में २५.८.१९९३ को एवं स्टैंडर्डडाइजेशन
कमिटी की २६.८.१९९३ की बैठक में कलकत्ता में चर्चा हुई। यह निर्णय
लिया गया कि चूंकि जेबीसीसीआई अथवा किसी कमिटी द्वारा बनाये गये
रिटायरमेंट बेनिफिट योजना के अन्तर्गत एकजक्यूटिव नहीं आयेंगे, अतः
ननएकजक्यूटिव कर्मचारी जिनकी प्रोन्नति एकजक्यूटिव पदों पर हो गई है अथवा
हो रही है उन्हें उनके द्वारा नन-एकजक्यूटिव पद पर रहते हुए जो रिटायरमेंट
बेनिफिट योजना में अंशदान दिया है उसे वापस लौटाया जाय।

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि वे सम्बन्धित कर्मचारियों को जिसका
उल्लेख ऊपर किया गया है उन्हें उक्त अंशदान वापस किये जाने हेतु समुचित
कदम उठावें। वैसे कर्मचारियों की संख्या एवं इस तरह के अंशदान की रकम
जो वापस की गयी उसका ब्यौरा उपरोक्त कार्यालय को अविलम्ब भेजा जाय।
इसी प्रकार, रिटायर हुए/शारीरिक रूप से अक्षम घोषित एवं मृतक कर्मचारियों
से सम्बन्धित जिन्हें उक्त अंशदान वापस की गयी उसका ब्यौरा भी भेजा जाय।

१०३६

क्रियान्वयन आदेश सं. ४६

सं. सीआईएल/सी-५बी:आईएमपी:जेबीसीसीआई-४/
आई.आई.सं. ४६/४६९५ दिनांक : २६ अगस्त, १९९३

विषय : १९९१ के जनगणना के आधार पर शहरों/नगरों का पुनर्वर्गीकरण
— घर भाड़ा भत्ता एवं सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स की मंजूरी

वित्त मंत्रालय, सरकारी खर्च विभाग ने अपने ओ.एम. सं.
२(२)/९३-ई.२(बी) दि. १४ मई, १९९३ के द्वारा सूचित किया कि १९९१
के जनगणना के आधार पर सरकारी कर्मचारियों को घड़ भाड़ा भत्ता तथा
सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स भुगतान हेतु शहरों/नगरों के वर्गीकरण किये जाने
पर भारत सरकार ने विचार किया है। उपरोक्त वर्णित ओ.एम. की एक प्रति
उनके नितियों के साथ आपकी जानकारी हेतु प्रेषित की जा रही है।

विभिन्न ट्रेड यूनियनों द्वारा कोयला उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों के लिये
उपरोक्त ओ.एम. में उल्लिखित पुनर्वर्गीकरण किये गये शहरों के आधार पर
बढ़ा हुआ घर भाड़ा भत्ता एवं सीसीए की मांग की जाती रही है। उक्त सवाल
पर स्टैंडर्डडाइजेशन कमिटी की २६ अगस्त, १९९३ को सीआईएल, कलकत्ता
में हुए बैठक में चर्चा हुई एवं निम्नलिखित निर्णय लिये गये:—

(१) जैसा एनसीडब्ल्यू-४ के अध्याय-५ के पारा ५.५.२ में दिया गया
है कि एनसीडब्ल्यू के अन्तर्गत आने वाले कर्मचारी जो विभिन्न
कोयला कम्पनियों में काम करते हैं और विभिन्न शहरों में पदस्थापित
हैं उन्हें उपरोक्त ओ.एम. के परिशिष्ट-१ में उल्लिखित पुनर्वर्गीकृत
शहरों के आधार पर एनसीडब्ल्यू-४ के पारा ५.५.२ में दिये गये
दर के अनुसार सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स का भुगतान १.३.१९९१
से किये जाने हेतु हकदार हो जायेंगे।

(२) कोयला कम्पनियों में कार्यरत कर्मचारी जो विभिन्न शहरों में
पदस्थापित हैं एवं एनसीडब्ल्यू के तहत आते हैं एनसीडब्ल्यू-४ के
पारा ८.२.३ में दिये गये प्रावधान के अनुसार १.७.१९९१ से उपरोक्त

१०३७

वर्णित ओ. एम. के परिशिष्ट-२ में दिये गये शहरों के पुनर्वाकिकरण के आधार पर घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।

प्रबन्धनों से अनुरोध किया जाता है कि वे स्टैण्डाडाइजेशन कमीटी की बैठक में लिये गये निर्णय के अनुसार सम्बन्धित कर्मचारियों को सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स एवं घर भाड़ा भत्ता का भुगतान किये जाने हेतु समुचित कदम उठावें।

सं. २(२)/९३-ई आई.आई. (बी)

भारत सरकार

वित्त मंत्रालय

सरकारी खर्च विभाग

नई दिल्ली, १४ मई, १९९३

कार्यालय ज्ञापन

विषय : १९९१ के जनगणना के आधार पर शहरों/नगरों का पुनर्वाकिकरण
— केन्द्रीय सरकारी कर्मचारियों को घर भाड़ा भत्ता एवं सिटी
कम्पेन्सेटरी एलाउन्स की मंजूरी

अधोहस्ताक्षरी को यह निर्देशित किया गया है कि इस मंत्रालय के ओ. एम. संख्या - ११०१६/५/८२-ई-२(बी) दिनांक ७.२.८३ के संदर्भ में जिसे समय-समय पर संशोधित किया गया है और अन्तिम संशोधन जो इस मंत्रालय के ओ. एम. संख्या - २१०११/१०/८७-ई-२(बी) दिनांक ५.७.९० को किया गया, जिसमें केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों को घर भाड़ा भत्ता/सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स मंजूर किये जाने के उद्देश्य से शहरों/नगरों की सूची, जो 'ए', 'बी-१', 'बी-२' एवं 'सी' वर्ग में वर्गीकृत है, दिया गया है, उसके १९९१ के जनगणना के आधार पर पुनर्वाकिकरण के सवाल पर सरकार द्वारा विचार किया गया है। अब राष्ट्रपति को यह निर्णय देने में प्रसन्नता हो रही है कि केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों को घर भाड़ा भत्ता/सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स की मंजूरी के लिये शहरों/नगरों के वर्गीकरण से सम्बन्धित अबतक के लिये शहरों/नगरों को निरस्त करते हुए अब सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स के लिये शहरों/नगरों को पुनर्वाकिकरण करके उसे 'ए', 'बी-१', 'बी-२' एवं 'सी' श्रेणी में पुनर्वाकिकृत किया जाएगा जो इस आदेश के परिशिष्ट-१ में दिया जा रहा है एवं घर भाड़ा भत्ता के लिये सम्बन्धित 'ए', 'बी-१', 'बी-२' एवं 'सी' श्रेणी के शहरों/नगरों की सूची इस आदेश के परिशिष्ट-२ में दिया जा रहा है।

२. १९९१ के जनगणना अभी तक जम्मू एवं कश्मीर में नहीं कराया गया है। वर्तमान आदेशों के शर्तों के अनुसार श्रीनगर (पूर्व) को घर भाड़ा भत्ता/सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स दोनों के लिये ही 'बी-२' श्रेणी में रखा गया है जबकि जम्मू को घर भाड़ा भत्ता के लिये 'सी' श्रेणी में रखा गया है। यद्यपि जम्मू में पदस्थानित केन्द्रीय सरकारी कर्मचारियों को इस मंत्रालय के विशेष आदेश

रहेंगी क्योंकि मैंने, सुन्दरनगर, वीरावल एवं नवागंज को जो क्रमशः इन शहरों के उपनगरीय क्षेत्रों में पड़ते हैं और जो इन आदेशों के अधीन आते हैं को घर भाड़ा भत्ता के लिये 'सी' श्रेणी में श्रेणीबद्ध किया गया है।

५. ये आदेश १.३.१५ से लागू होंगे।

६. इण्डियन आडिट एवं एकाउन्ट्स विभाग में कार्यरत कर्मचारियों के लिये इन आदेशों को भारत के सी एवं एजी से परामर्श करने के उपरान्त लागू किया जाएगा।

ह० जे.पी. पानी
निदेशक

परिशिष्ट - १

'ए', 'बी-१' एवं 'बी-२' श्रेणी के शहरों की सूची जहां केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों को सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स (सीसीए) देय है

प्रान्त/केन्द्रशासित प्रदेश का नाम	'ए'	'बी-१'	'बी-२'
आंध्र प्रदेश	हैदराबाद (यूए)	विजयवाड़ा (यूए), गंटूर, राजामुन्त्री विशाखापत्तनम (यूए)	गंटूर, राजामुन्त्री (यूए), वारांगल (यूए)
असम	—	—	गुवाहाटी शहर
बिहार	—	धनबाद (यूए), जमशेदपुर (यूए), पटना (यूए)	रांची (यूए)
चंडीगढ़	—	—	चंडीगढ़ (यूए)
दिल्ली	दिल्ली (यूए)	—	—
गुजरात	अहमदाबाद (यूए), वदोदरा (यूए)	सूरत (यूए), राजकोट (यूए)	भावनगर (यूए), राजकोट (यूए)
हरयाणा	—	—	फरीदाबाद कम्पेन्सेस
कर्नाटका	बंगलोर (यूए)	—	बेलगाँव (यूए), हुबली-धरवाड, मैंगलोर (यूए), भैरूर (यूए)
केल	—	कोझीकोड (यूए), कोची (यूए), थिरुअनन्तपुरम (यूए)	कन्नूर (यूए)

परिशिष्ट - २

'ए', 'बी-१', 'बी-२' एवं 'सी' वर्ग के शहरों की सूची जहां केंद्रीय सरकार के कर्मचारियों को घर भाड़ा भत्ता देय होगा

'ए'	'बी-१'	'बी-२'	'सी'
१	२	३	४

आन्ध्र प्रदेश

हैदराबाद (यूए)	—	विशाखापत्तनम (यूए), विजयवाड़ा (यूए), गंतूर, वारांगल (यूए)	श्रीक्राकुलम, विजयानगरम (यूए), अनाकापल्ले, काकीनाडा (यूए), राजमुंद्री (यूए), नरसापुर, पालाकोल, ताडेपल्लीगुडेम, तामुकु, इलुरु, भीमावरम, गुडीवडा, मचिलिपत्तनम, बपतला, चिलाकुरीपेट, नरसरावपेट, पोन्नुरु, तेनाली, मंगलगिरि, अंगोले (यूए), चिराला (यूए), गुडुर, कवाली, नेल्लोर, मदनाल्ली, श्रीकालहस्ती, चिन्नूर, कुडुप्पा (यूए), तिरुपथि (यूए), प्रोडूर, धर्मावरम, कादिरी, ताडिपत्री, अनन्तपुर, गुंतकल, हिन्यपुर, थंमिगमूर, करसूल (यूए).
----------------	---	---	---

प्रान्त/केन्द्रशासित प्रदेश का नाम

'ए'	'बी-१'	'बी-२'
मध्य प्रदेश	भोपाल, इन्दौर (यूए), जबलपुर (यूए), रायपुर (यूए)	दुर्ग-भिलाई नगर (यूए), खालियर (यूए), रायपुर (यूए)
महाराष्ट्र	ग्रेटर बम्बई (यूए), नागपुर (यूए), पुणे (यूए)	अमरावती, औरंगाबाद (यूए), कोल्हापुर (यूए), नासिक (यूए), सोलापुर (यूए)
उड़ीसा	—	भुवनेश्वर, कटक (यूए)
पंजाब	—	अमृतसर, जालंधर
पांडीचेरी	—	पांडीचेरी (यूए)
राजस्थान	—	जयपुर
तमिलनाडु	मद्रास (यूए)	सलेम (यूए), तिरुचिरापल्ली (यूए)
उत्तर प्रदेश	लखनऊ (यूए), कानपुर (यूए)	अलीगढ़, बरेली (यूए), गाजियाबाद (यूए), मेरठ (यूए), वाराणसी (यूए)
पश्चिम बंगाल	कलकत्ता (यूए)	दुर्गापुर, आसनसोल (यूए)

१ २ ३ ४

आदांनी, नन्द्याल,
महबूबनगर, सांगरेडी,
सिद्धिपेट, बोधन,
निजामाबाद,
आदिलाबाद,
बेलामपल्ली, कागजनगर,
मंचेरियल, निर्मल,
जगदियल, सिरदिल्ला,
करीमनगर, रामगुंडम,
पलवांचा, खम्मम (यूए),
सूरपिट, मिरियालागुडा,
नालगांडा, कोटागुडेम
(यूए)

अंडमान एवं निकोबार द्वीपसमूह

पोर्टब्लेयर

असम

गुवाहाटी शहर
शुबडी, तेजपुर, जोरहाट
(यूए), नागैन, डिब्रूगढ
(यूए), तिनसुकिया,
करीमागंज, सिलचर

बिहार

पटना (यूए)
संची (यूए),
जमशेदपुर
(यूए)

मोकामा, बिहार, बक्सर,
आरा, देहरी, सासाराम,
जहानाबाद, नवादा, गया
(यूए), छपरा, सीवान,
बेतिया, बगहा, मोतिहारी
(यूए), मुजफ्फरपुर,
हाजीपुर, बरौनी, बेगूसराय
(यूए), दरभंगा, मधुबनी,

१ २ ३ ४

सहसा, पूर्णिया (यूए),
कटिहार, जमालपुर,
लखीसराय, मुंगेर,
भागलपुर (यूए), देबबर
(यूए), धनबाद (यूए),
मिर्जापुर, कुसरो (यूए),
शुभरीतिलैया, हजारीबाग,
रामगढ़ (यूए), साँडा,
डालटगंज, चाइबासा,
आदित्यपुर, किसनगंज,
बोकारो स्टील सिटी
(यूए)

चंडीगढ़

चंडीगढ़

दिल्ली

दिल्ली (यूए)

गोवा

मागाओ (यूए),
मासुगाओ (यूए)

गुजरात

अहमदाबाद
(यूए)

वडोदा (यूए), राजकोट (यूए),
भावनगर (यूए)

गोडल (यूए), शंभोजी
(यूए), केलापुर (यूए),
मोन्वी (यूए), शंभार,
सुरेन्द्रनगर, वोनद, महुवा
(यूए), चमंल्ली (यूए),
बेभल, कयाड, जूनागढ़
(यूए), अंज, गोनचंद्र
(यूए), गांकागाम.

१	२	३	४
---	---	---	---

भुज (यूए), दीसा,
पालनपुर (यूए),
हिम्मतनगर, ऊँडा,
सिद्धपुर (यूए), विसनगर
(यूए), कलोल (यूए),
महेसाना (यूए),
विरमगाम, खभात (यूए),
नदियाद (यूए), आनन्द
(यूए), दोहाद (यूए),
गोधरा (यूए), दर्भौई,
अंकलेखर (यूए), भरूच
(यूए), नवसारी (यूए),
वलसाड (यूए),
सावाकुंडला (यूए),
गांधीनगर, पाटन (यूए)
(महेशाना जिलान्तर्गत),
पेतलाड

हरयाणा

फरीदाबाद
कम्प्लेक्स

पंचकुला अरबम इस्टेट,
अम्बाला, अम्बाला
(यूए), यमुनानगर (यूए),
थानेसर, कैथल, कानाल
(यूए), पानीपत,
सोनीपत, बहादुरगढ़
(यूए), रोहतक, पलवल,
गुडगांव (यूए), रेवाड़ी,
ननौल, भिवानी, जिन्द,
हांसी, हिसार (यूए),
सिरसा

हिमाचल प्रदेश

शिमला (यूए)

कर्नाटक

बंगलोर (यूए)
हुवली-धरवाड,
मैसूर (यूए)

रामनगरम, गोकक,
निगानी, बेलगांव (यूए),
बेल्लारी, बिदर (यूए),
बगलकोट, स्वकाविन
हट्टी, बीजापुर (यूए),
चिकमगात्तूर, चित्रदुर्ग
(यूए), देवांगरे (यूए),
मैंगलोर (यूए),
रानीबेन्नूर, गदाबतिगेरि,
गुलबर्गा (यूए), हस्सान
(यूए), चिन्तामणि,
कोलार, कोलार
गोल्डफील्ड्स (यूए),
मांड्या, गांवटी (यूए),
रायचुर (यूए), भद्रावती
(यूए), शिमोगा (यूए),
तुमकूर (यूए), दंडेली,
कक्वा, होसपेट (यूए),
हरिहर

केरल

थिरुअनन्तपुरम
(यूए),
कोडीकोड
(यूए), कोची
(यूए), चंगनसरी,
कसगोड, कन्हानाड
(यूए), पय्यपुर, वडाकरा
(यूए), पोन्नानी, मजेरी,
पलाक्कड (यूए), त्रिपु
(यूए), चंगनसरी.

१ २ ३ ४

कोट्टयम (यूए),
अलाप्पुका (यूए),
थिरुवन्ताली, कोल्लाम
(यूए), तालीपत्तना,
कन्नूड (यूए),
कयमकुल्लम

मध्य प्रदेश

इन्दौर (यूए),
भोपाल
व्वालियर
(यूए), जबलपुर टिकमगढ़, छत्तपुर
(यूए), रायपुर
(यूए)
दमोह (यूए), सतना
(यूए), सीवा, शाहडोल
(यूए), गुना, मंदसौर,
नागादा, रतलाम (यूए),
उज्जैन (यूए), देवास,
धार, खडवा, बरहन्पुर,
बिदिशा, सेहोर (यूए),
सरनी (यूए), बेतुल
(यूए), होसांगाबाद,
इटासी (यूए), मुन्नारा
(कटनी), छिंदवाड़ा
(यूए), सिवनी, वाताघाट
(यूए), अम्बिकापुर
(यूए), कोरवा,
विलासपुर (यूए),
शिवपुरी (यूए), भमतरी,
जादलपुर (यूए), मऊ
(यूए), खरगोन, दुर्ग,
रायगढ़ (यूए), जाओरा
(यूए), राजनरगांव, रैमन
(यूए), राजहटा कलती

मोरेना, भिंड, दतिया,
जबलपुर टिकमगढ़, छत्तपुर
(यूए), सागर (यूए),
दमोह (यूए), सतना
(यूए), सीवा, शाहडोल
(यूए), गुना, मंदसौर,
नागादा, रतलाम (यूए),
उज्जैन (यूए), देवास,
धार, खडवा, बरहन्पुर,
बिदिशा, सेहोर (यूए),
सरनी (यूए), बेतुल
(यूए), होसांगाबाद,
इटासी (यूए), मुन्नारा
(कटनी), छिंदवाड़ा
(यूए), सिवनी, वाताघाट
(यूए), अम्बिकापुर
(यूए), कोरवा,
विलासपुर (यूए),
शिवपुरी (यूए), भमतरी,
जादलपुर (यूए), मऊ
(यूए), खरगोन, दुर्ग,
रायगढ़ (यूए), जाओरा
(यूए), राजनरगांव, रैमन
(यूए), राजहटा कलती

१०५०

१ २ ३ ४

महाराष्ट्र
विठार, नलसंगण्डा,
सोलापुर (यूए), भिवंडी (यूए), पनवेल,
कोल्हापुर
(यूए),
औरंगाबाद
(यूए),
अमरावती
नाशिक (यूए),
सोलापुर (यूए),
कोल्हापुर
(यूए),
औरंगाबाद
(यूए),
अमरावती

गुणे (यूए)
नाशिक (यूए),
सोलापुर (यूए),
कोल्हापुर
(यूए),
औरंगाबाद
(यूए),
अमरावती
विठार, नलसंगण्डा,
सोलापुर (यूए), भिवंडी (यूए), पनवेल,
कोल्हापुर
(यूए),
औरंगाबाद
(यूए),
अमरावती
जलगांव, श्रीरामपुर
(यूए), अहमदनगर
(यूए), सतारा, करद,
सांगली (यूए), बरशी,
पंथारपुर, ईंचलकरंजी
(यूए), जलना, हिंगोली,
पाथानी, पाळी,
अप्येजोगाई, बिद, नन्देद
(यूए), ओस्मानाबाद,
उदपिर्, लातूर, वलदाणा,
मलकापुर, खामगांव,
अकोल, अकोला,
अनन्तपुर, गुनाद,
यावतभल (यूए),
हिंगनघाट, वर्धा, भंडारा,
कामटी (यूए), गोंदिया,
बल्लापुर (यूए), चन्द्रपुर
मणिपुर
इम्फाल (यूए)
मेघालय
जिलांग (यूए)

१०५

१	२	३	४
		मिजोरम	ऐजवल
		नागालैंड	कोहिमा, दीमापुर
		उड़ीसा	बड़गढ़, ब्रजराजनगर, झाड़सुगुड़ा, सम्बलपुर (यूए), राउड़केला (यूए), भद्रक, बालेश्वर (यूए), बलांगिर, भवानीपत्ना, जयपुर, सुनावेडा, ब्रह्मपुर, पुरी
		कटक (यूए), भुवनेश्वर	
		पंजाब	
	लुधियाना	अमृतसर, जलंधर	गुदरसपुर, पठानकोट (यूए), बटाला (यूए), फिरोजपुर कैंट, फजिल्का, अवोहर, खन्ना, कपुरथला, फगवाडा (यूए), होसियारपुर, एसएसनगर (मोहाली), राजपुर, नभा, पटियाला (यूए), मालेकोटला, संगरूर, फिरोजपुर, बरनाला, मनसा, भटिण्डा, फरीदकोट (यूए), कोटकापुर, मुक्तसर, मालौट, मोंगा (यूए)

१०५३

१	२	३	४
		पांडिचेरी	पांडिचेरी (यूए), करकल
		राजस्थान	
	जयपुर (यूए)	बीकानेर, अजमेर, जोधपुर, कोटा	हनुमानगढ़, गंगानगर, सरदार शहर, स्तनगढ़, सुजानगढ़, बुंदी, झुंझुन, नवलगढ़, अलवर (यूए), भरतपुर (यूए), धौलपुर, हिल्दैन, गंगार सिटी (यूए), सर्वाई माधोपुर (यूए), फ्लेपुर, सीकर, किशनगढ़, बियावर (यूए), नागौर, मकराना (यूए), पाली, बारमेर, भिलवाडा, उदयपुर, चित्तौण्ड, टोंक (यूए), बारन, बंसवाड़ा (यूए), चूरू (यूए)
		मद्रास (यूए):	
	क्वयंबटूर (यूए), मदुराई (यूए)	तमिलनाडु	चंगलपट्ट, कांचीपुरम (यूए), अर्कोन्म, अम्बुर, तिरूपपुर, गुडियत्तम (यूए), बनियमवाडी (यूए), अत्तूर, वेल््लोर (यूए), कृष्णागिरि, धरमपुरी, अरनी, तिरुवनमलाई, तिण्डीवनम, विल्लुपुरम, पनरूति, वृद्धाचलम, चिदम्बरम (यूए),

१०५३

१ २ ३ ४

ब्रह्मलिंग, निवेली (यूए),
थिरुक्कोट्टु,
कुमारपालायम, सलेम
(यूए), इरोद (यूए),
उथयामालम, मंडुप्पलथम,
उडुमलाईपेट्टई, थिरुपुर
(यूए), पोलाच्चवी (यूए),
पालनी (यूए), विन्दिगुल,
थिरुचिरापल्लती (यूए),
करूर (यूए), मैलादुथुराई,
मन्नगुडी, पट्टकोट्टई,
नागापाट्टिनम (यूए),
कुम्बकोनम (यूए),
धनञ्जी, पुडुकोट्टई,
कराईकुडी (यूए),
बोदिनायकनुर, कन्बम,
तेनि अल्लिनगरम,
श्रीविल्लिपुट्टु, विश्वनगर,
अरयुकोट्टाई,
राजापलैयाम, शिवाकाश्री
(यूए), परामाकुडी,
रामनाथपुरम,
कोविलपट्टी, ट्टीकोरिन
(यूए), पुलियनगुडी,
कडैयानल्लुरु, तेनकाश्री,
तिरुनेलवेलि (यूए),
नागरकायाल, मडूर,
वलपट्टई

त्रियुगा

अपारतल्ला

१०५४

१ २ ३ ४

उत्तर प्रदेश

लखनऊ (यूए), आगरा (यूए), मोरादाबाद
कानपुर (यूए) वाराणसी (यूए) (यूए), भैर
(यूए),
गाजियाबाद
(यूए),
अलीगढ़,
बरेली (यूए),
इलाहाबाद
(यूए),
गोरखपुर

देहरादून (यूए), काशीपुर,
रूद्रनगर, हल्द्वानी-सह-
काठगोदाम, नजिबाबाद,
नगीना, चांदपुर, बिजनौर
(यूए), बन्दीसी, सम्भल,
नैडा, अमरोहा, रामपुर,
देवबन्द, सहारनपुर,
रूड़की (यूए), हरद्वार
(यूए), शामली, कैराना,
मुजफ्फरनगर (यूए),
बाराँत, हवामा,
मिलखुआ, हापुर,
मोदीनगर (यूए), खुर्जा,
सिकन्दराबाद,
बुलन्दशहर, हाथरस,
मथुरा, शिकोहाबाद,
फिरोजाबाद (यूए),
कासगंज, ईटा, मैन्पुरी,
सहसवान, बदायूं
मीतीभीत, उन्नाव,
शाहजहानपुर (यूए),
लखीमपुर, सीतापुर,
हरदोई, शाहाबाद,
गंगाघाट (उन्नाव जिला),
रायबरेली, कन्नौज,
ओराई, फर्रुखाबाद-सह-
फतेहाबाद (यूए), औराई,
इटवा, झांसी (यूए),
ललितपुर, महोबा, बन्दा,
फतेहपुर, बताना, प्रतापगढ़,

१०५५

क्रियान्वयन आदेश सं. ४७

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
४७/५०७२ दिनांक : २९ सितम्बर, १९९३

विषय : आरआरएफ/एलटीसी (वापसी रेल किराया/छुट्टी भ्रमण
रियायत) हेतु पात्रता

कई सहायक कम्पनियों द्वारा इस सम्बन्ध में स्पष्टीकरण चाहा जाता रहा है कि क्या उन कर्मचारियों को बिनकी बहाली १.१.८७ को या उसके बाद हुई है, उन्हें छुट्टी भ्रमण रियायत (एलटीसी) की जगह वापसी रेल किराया (आरआरएफ) हेतु आप्शन देने के लिये एक मौका दिया जाय या नहीं।

इस सवाल पर स्टेशनडाइरेक्शन कमिटी की सीआईएल, कलकत्ता में २८.४.९३ को हुए बैठक में चर्चा हुई एवं जो निर्णय हुआ वह निम्न प्रकार है:

“चूंकि वापसी रेल किराया (आरआरएफ) की सुविधा उन्हीं कर्मचारियों तक सीमित थी जिन्हें यह सुविधा १.१.८७ के पहले मिलती रही है इसलिये यह उन्हीं तक सीमित रहेगी एवं वैसे कर्मचारी बिनकी बहाली इसके बाद हुई है वे एनसीडब्ल्यू-४ के अध्याय-७ परा ७.१.१ के प्रावधानों के अनुसार सिर्फ एलटीसी/एलएलटीसी (छुट्टी भ्रमण रियायत/लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत) की सुविधा पाने के हकदार होंगे।”

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु कदम उठाने का आग्रह किया गया है।

४

बहराइच, बलरामपुर,
गोडा, नवागंज, टंडा,
फेजाबाद (यूप),
सुल्तानपुर, बस्ती,
देवरिया, मउनाथ भंजन,
आजमगढ़, जौनपुर,
बलिया, गाजीपुर, भदोई,
मुगलसराय (यूप),
मिर्जापुर-सह-विन्ध्याचल

पश्चिम बंगाल

कलकत्ता (यूप)	—	दुर्गापुर
		रायगंज (यूप), जलपाइगुड़ी, अलीपुरद्वार (यूप), दार्जिलिंग, सिलिगुड़ी, बासुघाट (यूप), हावड़ा (यूप), इंगलिश बाजार (यूप), जंगीपुर, बहरामपुर (यूप), चक्रदह, कृष्णनगर, नवद्वीप (यूप), शान्तिपुर, रानाघाट (यूप), बर्गाव, बशीरहाट, राजपुर (यूप), कोण्टाई, मेदिनीपुर, हल्दिया, खड़गपुर (यूप), विष्णुपुर, बांकुड़ा, पुरलिया, कटवा, आसमसोल (यूप), रानीगंज (यूप), बर्यमान, सुरी, बोलपुर, कुच बिहार (यूप), चित्तजन, देवग्राम

क्रियान्वयन आदेश सं. ४८

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
४८/५०७३ दिनांक : १ अक्टूबर, १९९३

विषय : पाग मेडिकल स्टाफ — तकनिशियनों के लिये काइर योजना

संदर्भ : एनसीडब्ल्यू-४ क्रियान्वयन आदेश सं. सीआईएल/
जेबीसीसीआई/आई.आई.सं. ३४/९२/२९५४
दिनांक १६ जुलाई, १९९२

आपका ध्यान जेबीसीसीआई-४ के आई.आई.सं. ३४ दि. १६.७.९२ की ओर क्रिसमें पाग मेडिकल स्टाफ (तकनिशियनों) के लिये काइर योजना दिया गया था।

स्टैण्डराइजेशन कमिटी की सीआईएल, कलकता में २८.४.९३ को हुये बैठक में मेडिकल स्टाफ सब-कमिटी की सीसीएल, रांची में २०.३.९३ को हुए बैठक के प्रतिवेदन पर विस्तृत चर्चा हुई एवं जो स्वीकृति दी गई वर निम्नप्रकार है:—

“तकनिशियन, फीजियोथेरापिस्ट, आडियोमेट्री, रिक्वशन/आप्टोमेट्री एवं डेन्टल के लिये काइर योजना के परिशिष्ट - ६-८, ९, १० एवं ११ के क्रम सं.(१) के प्रोमोशन का तरीका कालम से तकनिकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी के लिये 'डीपीसी' शब्द हट जायगा।

परिशिष्ट - ६-९ का ६ठा लाइन एवं परिशिष्ट - ६-११ के अन्तिम लाइन में निम्नतम योग्यता कालम से 'सरकारी इन्स्टीट्यूट' की जगह 'सरकारी मान्यता प्राप्त इन्स्टीट्यूट' हो जायगा।

डिप्लोमा धारकों, फीजियोथेरापिस्ट, आडियोमेट्री, रिक्वशन/आप्टोमेट्री एवं डेन्टल से सम्बन्धित तकनिशियनों के लिये जो परिशिष्ट - ६-८, ९, १०, एवं ११ में हैं और जिनकी बहाली तक. व सुप. ग्रेड-डी में हुई है उन्हें उनके सफल प्रशिक्षण एवं ट्रेड टेस्ट के उपरान्त तक. व सुप. ग्रेड-सी में परस्थापन हेतु विचार क्रिया जायगा। सभी सहायक कर्मचारियों में एकरूपता बरकरार रखने के लिये

१०५८

ट्रेड टेस्ट की प्रकृति (रूप-रेखा) पर निर्णय सीएमएच, सीआईएल द्वारा लिया जायगा।”

सम्बन्धित पाग मेडिकल स्टाफ के लिये संशोधित काइर योजना में उपरोक्त संशोधन दर्ज करके संदर्भ हेतु भेजी जा रही है।

प्रबन्धनों से अनुसंधान क्रिया गया है कि उपरोक्त निर्णय को क्रियान्वित किये जाने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

१०५९

क्रियान्वयन आदेश सं. ४९

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
४९/५०७४ दिनांक : ७ अक्टूबर, १९९३

विषय : एक्सकावेशन कार्मिकों के लिये काडर योजना

स्टेण्डराइजेशन कमिटी की २२.६.९३ को एनईसी, गुवाहाटी में हुए बैठक में तकनीकी सब-कमिटी की २८.१.९३ को सीआईएल, कलकत्ता एवं २१.६.९३ को एनईसी, गुवाहाटी में एक्सकावेशन कार्मिकों के काडर योजना से सम्बन्धित प्रतिवेदन जो एक्सकावेशन के लिये वर्किंग-ग्रुप की ५ एवं ६ जून, १९९० को हुए बैठक में तय किया गया था उस पर वातालाप हुई और उसकी मंजूरी निम्न प्रकार से दी गई :—

- १) ईपी ट्रेनी से सिनियर ईपी ट्रेनी में प्रमोशन के लिये सभी कर्मचारियों हेतु न्यूनतम अनुभव एक वर्ष होगा।
- २) कैटेगरी-२ से एक्सकावेशन ग्रेड-ई में प्रमोशन के लिये पात्रता हेतु अनुभव की अवधि निम्न प्रकार होगी :—
आई.टी.आई. साथ में एन.सी.भी.टी. — २ वर्ष
आई.टी.आई. के लिये — ३ वर्ष
नन-आई.टी.आई. के लिये — ४ वर्ष

- ३) एक्सकावेशन कार्मिकों के लिये प्रमोशन हेतु एक्सकावेशन ग्रेड-डी से एक्सकावेशन ग्रेड-ए - ईपी फिटर, ईपी इलेक्ट्रिशियन, ईपी मैशिनिस्ट, ईपी वेल्डर एवं ईपी टर्नर प्रत्येक ग्रेड के लिये अनुभव की अवधि चार वर्ष होगी।

आगे दिये गये एक्सकावेशन कार्मिकों के लिये काडर योजना परिशिष्ट-१ में ईपी ट्रेनी, कैट-१ शब्द में वर्तमान जेराल मजदूर - कैट.-१ सम्मिलित रहेंगे एवं सिनियर ईपी ट्रेनी में मिसलेनियस मजदूर कैट.-१ सम्मिलित रहेंगे।

सिनियर ईपी ट्रेनी से ईपी ग्रीजर/हेल्पर (एक्स.) में प्रमोशन हेतु काडर

१०६०

योजना में दिया गया मानदंड उन वर्तमान कर्मचारियों के लिये लागू नहीं होगा जिनकी सेवा शर्तें ज्यादा बेहतर हैं।

काडर योजना में उल्लिखित सिनि. ई.पी. ट्रेनी शब्द में एचईएमएस मशीनों के साथ लगे मिसलेनियस मजदूर भी सम्मिलित रहेंगे।

एक्सकावेशन कार्मिकों के लिये जो काडर योजना स्वीकृत हुआ वह निम्न प्रकार संलग्न किया जा रहा है :—

- १) ईपी मजदूर ट्रेनी से ईपी ग्रीजर/हेल्पर
एक्सकावेशन ग्रेड-ई के लिये काडर योजना — परिशिष्ट - १९-१
- २) ईपी फिटर ग्रेड-३ से ईपी सिनियर मैकेनिक
एक्सकावेशन ग्रेड-ए — परिशिष्ट - १९-२
- ३) ईपी इलेक्ट्रिशियन ग्रेड-३ से ईपी सिनियर
इलेक्ट्रिशियन ग्रेड-१, एक्सकावेशन ग्रेड-ए — परिशिष्ट - १९-३
- ४) ईपी मैशिनिस्ट ग्रेड-३ से ईपी मैशिनिस्ट ग्रेड-१,
एक्सकावेशन ग्रेड-बी — परिशिष्ट - १९-४
- ५) ईपी वेल्डर ग्रेड-३ से ईपी वेल्डर ग्रेड-१,
एक्सकावेशन ग्रेड-बी — परिशिष्ट - १९-५
- ६) ईपी टर्नर ग्रेड-३ से ईपी टर्नर ग्रेड-१,
एक्सकावेशन ग्रेड-बी — परिशिष्ट - १९-६

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने की दिशा में आवश्यक कदम उठावें।

१०६१

एक्सकावेशन कार्मिकों के लिये काडर योजना
ईपी मजदूर ट्रेनी से ईपी ग्रीजर/हेल्पर

परिशिष्ट - १९-१

क्रम पदनाम सं.	कैटेगरी/वेतनमान	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रोमोशन के लिये निम्नतम अनुभव	प्रोमोशन का तरीका
१. (अ) ईपी ट्रेनी	कैटेगरी-१ रु. ३८.४७-०.७०-४८.२७	(अ) आईटीआई के साथ में एनसीभीटी प्रमाणपत्र	—	चयन/लगाव जांच
(ब) - वही -	- वही -	(ब) आईटीआई बगैर एनसीभीटी प्रमाणपत्र	—	- वही -
(स) - वही -	- वही -	(स) मैट्रिक तथा उससे ऊपर	कोई भी अकुशल श्रमिक जिसे उक्त कार्य में रूचि हो	- वही -
(द) - वही -	- वही -	(द) साक्षर	- वही -	- वही -
२. सिनियर ईपी ट्रेनी	कैटेगरी-२ रु. ३९.३४-०.८५-५१.२४	(अ) आईटीआई साथ में एनसीभीटी प्रमाणपत्र	कैटेगरी-१ में ईपी ट्रेनी के रूप में १ वर्ष का अनुभव	डीपीसी
		(ब) आईटीआई बगैर एनसीभीटी प्रमाणपत्र	- वही -	डीपीसी

१	२	३	४	५	६
			(स) मैट्रिक तथा उससे ऊपर	- वही -	डीपीसी
			(द) साक्षर	- वही -	डीपीसी
३. ईपी ग्रीजर/हेल्पर एक्सकावेशन	ग्रेड-ई रु. ४१.६३-१.१५-५७.७३	(अ) आईटीआई साथ में एनसीभीटी प्रमाणपत्र	कैटेगरी-२ में ईपी मजदूर के रूप में दो वर्षों का अनुभव	कैटेगरी-२ में ईपी मजदूर के रूप में दो वर्षों का अनुभव	डीपीसी
		(ब) आईटीआई बगैर एनसीभीटी प्रमाणपत्र	कैटेगरी-२ में ईपी मजदूर के रूप में तीन वर्षों का अनुभव	कैटेगरी-२ में ईपी मजदूर के रूप में तीन वर्षों का अनुभव	डीपीसी
		(स) मैट्रिक तथा उससे ऊपर	कैटेगरी-२ में ईपी मजदूर के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	कैटेगरी-२ में ईपी मजदूर के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
		(द) साक्षर साथ में हिन्दी तथा अंग्रेजी पढ़ना व लिखना जानता हो	कैटेगरी-२ में ईपी मजदूर के रूप में दो वर्षों का अनुभव	कैटेगरी-२ में ईपी मजदूर के रूप में दो वर्षों का अनुभव	डीपीसी

द्रष्टव्य : १) ईपी ग्रीजर/हेल्पर को अपने सम्बन्धित व्यवसाय (ट्रेड) में भविष्य का उन्नति रहेगा।

२) कार्य विवरण एनसीडब्लूए के अनुसार होगा।

क्रम पदनाम	कैटेगरी/वैतनाम	न्यूनतम योग्यता	प्रमाणन के लिये	न्यूनतम अनुभव	नरीका
१. डीपी फिटर	श्रेड-३	एएस. श्रेड-डी	(१) आईआईआई के साथ में एएससीपी एएस. श्रेड-३ में डीपी प्रीवर/हेल्पर के रूप में	अथवा	४ वर्षों का अनुभव
		ए. ४५.१०-१.७७-७०.३८	प्रमाणन के		
			(२) आईआईआई विना एएससीपी		
			के		
			(३) साधार		
२. डीपी फिटर	श्रेड-२	एएस. श्रेड-सी	- वही -		डीपीसी
		ए. ४८.३०-२.३१-८०.१४			४ वर्षों का अनुभव
					फिटर श्रेड-३ के रूप में
३. डीपी फिटर-साह सैकनिक	श्रेड-१	एएस. श्रेड-बी	- वही -		डीपीसी
		ए. ५०.४७-२.३२-८७.१५			४ वर्षों का अनुभव
					फिटर श्रेड-२ के रूप में

एक्सकॉर्पेशन कार्ड्स के लिये काउंट योजना
 डीपी फिटर श्रेड-३ से डीपी सिनियर सैकनिक
 परिशिष्ट - ११-२

- १) डीपी डीपी कैटेगरी-१ में वर्तमान बेतल मजदूर कैटेगरी-१ सम्मिलित होगा एवं सिनियर डीपी डीपी के साथ कैटेगरी-१ मजदूर सम्मिलित होगा।
- २) सिनियर डीपी डीपी से डीपी प्रीवर/हेल्पर (एएस) प्रमाणन हेतु अनुभव का मापदंड उन वर्तमान कर्मचारियों के लिये लागू नहीं होगा जिनकी सेवा शर्तें अधिक अनुकूल हैं।
- ५) रिक्तों, इन्को एवं सिनियर कोरिडोरियल कं. लि. अपने स्थानीय यूनिट के साथ विभाग विभाजित करके अपना खुर का काउंट योजना बना लेंगे।

१	२	३	४	५	६
४.	ईपी सिनियर मेकैनिक	एक्स. ग्रेड-ए रु.५३.५८-२.८८-९३.९०	- वही -	एक्स. ग्रेड-बी में ईपी फिटर-सह-मेकैनिक ग्रेड-१ के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	चयन ट्रेड (व्यवसायिक) जांच

दृष्टव्य : १) कार्य विवरण एनसीडब्ल्यू के अनुसार होगा।

२) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कं. लि. अपनी स्थानीय यूनियन के साथ परामर्श करके इसी आधार पर अपना काडर योजना बनायेंगे।

एक्सकावेशन कार्मिकों के लिये काडर योजना
ईपी इलेक्ट्रिशियन ग्रेड-३ से ईपी सिनियर इलेक्ट्रिशियन

परिशिष्ट - १९-३

क्रम पदनाम सं.	कैटेगरी/वेतनमान	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का तरीका
१. ईपी इलेक्ट्रिशियन ग्रेड-३	एक्स. ग्रेड-डी रु.४५.९०-१.७७-७०.६८	कार्य विवरण के अनुसार नियमानुसार प्रमाणपत्र	एक्स. ग्रेड-ई में ईपी ग्रीजर/हेल्पर के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	चयन
२. ईपी इलेक्ट्रिशियन ग्रेड-२	एक्स. ग्रेड-सी रु.४८.६०-२.३१-८०.९४	- वही -	एक्स. ग्रेड-डी में ईपी इलेक्ट्रिशियन ग्रेड-३ के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
३. ईपी इलेक्ट्रिशियन ग्रेड-१	एक्स. ग्रेड-बी रु.५०.४७-२.६२-८७.१५	- वही -	एक्स. ग्रेड-सी में ईपी इलेक्ट्रिशियन ग्रेड-२ के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	डीपीसी

क्र. सं.	कम परमाणु	कैटेगरी/वर्गनाम	सूचना योग्यता	प्रमाणन हेतु पत्रता	प्रमाणन का तरीका
१.	ईपी भूगणित श्रेण्ड-३	एक्स. श्रेण्ड-डी ₹.४५,९०-१,७७-७०.६८	(१) आईआईटी के साथ में एनसीसीटी एक्स. श्रेण्ड-ई में ईपी चयन प्रणाली	अथवा श्रीवार/हेल्पर के रूप में	अथवा ४ वर्षों का अनुभव
२.	ईपी भूगणित श्रेण्ड-२	एक्स. श्रेण्ड-सी ₹.४८,६०-२,३१-८०.९४	(२) आईआईटी वगैरे एनसीसीटी	अथवा	अथवा
३.	ईपी भूगणित श्रेण्ड-१	एक्स. श्रेण्ड-बी ₹.५०,४७-२,६३-८७.९५	(३) एनसीसीटी	अथवा	अथवा

एक्सकावेसन कर्मियों के लिये काडर योजना
ईपी भूगणित श्रेण्ड-३ से ईपी भूगणित श्रेण्ड-१
परिशिष्ट - १९-४

टिप्पणी : (१) कार्य विवरण एनसीसीटी के मुताबिक।
(२) डिप्टी, इन्फो एवं सिविली कॉलेजियल कं. लि. अपने स्थानीय सूचियों से परामर्श करके इसी आधार पर अपना काडर योजना बनाया।

१	३	४	५	६
४.	सिनिअर ईपी इलेक्ट्रिशियन	एक्स. श्रेण्ड-ए ₹.५३,५८-२,८८-९३.९०	- वही -	इलेक्ट्रिशियन श्रेण्ड-१ के रूप में ४ वर्षों का अनुभव

०६०४

द्रष्टव्य : १) कार्य विवरण एनसीडब्ल्यू के अनुसार होगा।

२) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कं. लि. अपनी स्थानीय यूनियन से परामर्श करके इसी आधार पर अपने यहां काडर योजना बनायेंगे।

एक्सकावेशन कार्मिकों के लिये काडर योजना
ईपी वेल्डर ग्रेड-३ से ईपी वेल्डर ग्रेड-१

परिशिष्ट - १९-५

क्रम पदनाम सं.	कैटेगरी/वेतनमान	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का तरीका
१. ईपी वेल्डर ग्रेड-३	एक्स. ग्रेड-डी रु.४५.९०-१.७७-७०.६८	(१) आईटीआई के साथ में एनसीभीटी प्रमाणपत्र या (२) आईटीआई बिना एनसीभीटी प्रमाणपत्र या (३) साक्षर	एक्स. ग्रेड-ई में ईपी ग्रीजर/हेल्पर के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	चयन
२. ईपी वेल्डर ग्रेड-२	एक्स. ग्रेड-सी रु.४८.६०-२.३१-८०.९४	- वही -	एक्स. ग्रेड-डी में ईपी वेल्डर ग्रेड-३ के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
३. ईपी वेल्डर ग्रेड-१	एक्स. ग्रेड-बी रु.५०.४७-२.६२-८७.१५	- वही -	एक्स. ग्रेड-सी में ईपी वेल्डर ग्रेड-२ के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	चयन/ट्रेड टेस्ट

४६०४

क्र. सं.	काम पदनाम	कैटेगरी/वेतनमान	सूचनाम योजना	(शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रोमोशन हेतु पात्रता	प्रोमोशन का तरीका
१.	ईपी टर्न ग्रेड-३	एकस. ग्रेड-डी ₹.४५,९०-१,७७-७०.६८	(१) आईआईए के साथ में एनसीपीटी एक्स. ग्रेड-ई में ईपी प्रमाण	या	ग्रीजर/हेल्पर के रूप में	४ वर्षों का अनुभव
२.	ईपी टर्न	एकस. ग्रेड-सी ₹.४८,६०-२,३१-८०.९४	(२) आईआईए और एनसीपीटी प्रमाण	या	ग्रीजर/हेल्पर के रूप में	४ वर्षों का अनुभव
३.	ईपी टर्न ग्रेड-१	एकस. ग्रेड-बी ₹.५०,४७-२,६२-८७.९५	(३) साक्षर	या	ग्रीजर/हेल्पर के रूप में	४ वर्षों का अनुभव

एकसकावेशन कार्डों के लिये कांडर योजना
ईपी टर्न ग्रेड-३ से ईपी टर्न ग्रेड-१
परिशिष्ट - ११-६

शब्द : (१) कार्य विवरण एनसीआईए के अनुसार होगा।
(२) टिको, इको एवं सिगरेटी कॉन्सुमिशन कं. लि. स्थानीय सूचियों से परामर्श करके इसी आधार पर अपना कांडर योजना बनायें।

द्रष्टव्य : १) कार्य विवरण एनसीडब्ल्यू के अनुसार होगा।

२) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैजी कोलियरीज कं. लि. अपनी स्थानीय मूनियनों से परामर्श करके इसी आधार पर अपने यहां काडर योजना बनायेंगे।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५०

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
५०/५१४६ दिनांक : २० अक्टूबर, १९९३

विषय : ई एवं एम कार्मिकों (मेकैनिकल फिटर्स) के लिये काडर
योजना/प्रमोशन का रास्ता

संदर्भ : एनसीडब्ल्यू-३ (आई.आई.सं. ३०/८४/६८४
दि. २६.६.१९८४) - परिशिष्ट - ७-१३

आपका ध्यान क्रियान्वयन आदेश सं. ३०/८४/६८४ दिनांक २६.६.८४
जो ई एवं एम कार्मिकों (मेकैनिकल फिटर्स) से सम्बन्धित परिशिष्ट - ७-१३
में था।

तकनीकी सब-कमिटी की २८.१.१९९३ को सीआईएल (मुख्यालय),
कलकत्ता में हुई बैठक में कैटेगरी-६ से तक. व सुप. ग्रेड-सी और ऊपर
प्रमोशन के लिये वांछनीय अनुभव सम्बन्धी मसले की समीक्षा की गई एवं
यह निर्णय लिया गया कि प्रमोशन हेतु सभी ग्रेड के लिये वांछनीय अर्वाधि
एक समान ४ वर्ष रहेगा।

तकनीकी सब-कमिटी की उपरोक्त सिफारिशों पर स्टैंडरडाइजेशन कमिटी
की गुवाहाटी में २२.६.१९९३ को हुई बैठक में चर्चा हुई एवं उसकी स्वीकृति
प्रदान की गई। तदनुसार, ई एवं एम कार्मिकों (मेकैनिकल फिटर्स) के लिये
संशोधित, स्वीकृत काडर योजना परिशिष्ट - ७-१३ पर स्टैंडरडाइजेशन कमिटी
के उपरोक्त निर्णय को समाविष्ट करते हुए दिया जा रहा है।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करने की दिशा में क्रम उठाने का
अनुरोध किया गया है।

३.	मैकनिकल फिटर	कैटेगरी-५	१) साक्षर	१) कैटेगरी-५ में	कैटेगरी-५ में आइंटीआइ	₹.४४,५००-१,३२,३७७.३८	१) साक्षर	१) कैटेगरी-५ में	मैकनिकल फीटर के अग्रिम रूप में ३ वर्षों का
४.	मैकनिकल फिटर (डबल)	कैटेगरी-३	१) साक्षर	१) कैटेगरी-५ में	कैटेगरी-५ में आइंटीआइ	₹.४७,७००-२,११,७७.३८	१) साक्षर	१) कैटेगरी-५ में	मैकनिकल फीटर के अग्रिम रूप में ३ वर्षों का
५.	असिस्टेंट फोरमैन (मैकनिकल)	ग्रेड-सी	१) साक्षर	१) कैटेगरी-३ में	कैटेगरी-३ में आइंटीआइ	₹.१२,२२२-३०,४७०.२०	१) साक्षर	१) कैटेगरी-३ में	मैकनिकल फीटर के अग्रिम रूप में ४ वर्षों का

१.	हेल्पर	कैटेगरी-२	१) साक्षर	१) कैटेगरी-२ में	कैटेगरी-२ में आइंटीआइ	₹.३१,३४०-०,८५,५७७.२४	१) साक्षर	१) कैटेगरी-२ में	बेमाल मजदूर कैटेगरी-२ के रूप में ३ वर्षों का अग्रिम
२.	मैकनिकल फिटर	कैटेगरी-४	१) साक्षर	१) कैटेगरी-२ के	कैटेगरी-२ में आइंटीआइ	₹.४२,४८०-१,३२,३७७.३८	१) साक्षर	१) कैटेगरी-२ के	हेल्पर कैटेगरी-२ के रूप में ३ वर्षों का अग्रिम आइंटीआइ के लिये

कम परमाणु कैटेगरी/बेमामन
 अंतरिम भर्तियां (शैक्षणिक/तकनीकी)
 प्रयोग के लिये
 प्रयोग का तरीका

इं एवं एम कार्डों के लिये प्रयोग का तरीका (रास्ता)

१	२	३	४	५	६
६.	फोरमैन (मेकैनिकल)	ग्रेड-बी रु.१२९०-६८-१८३४- ७४-२४२६	असिस्टेंट फोरमैन (मेकैनिकल) जैसा ही	असिस्टेंट फोरमैन (मेकैनिकल) के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
७.	फोरमैन-इन-चार्ज	ग्रेड-ए रु.१३८७-७५-२१३७- ८०-२५३७	फोरमैन (मेकैनिकल) जैसा ही	फोरमैन (मेकैनिकल) के रूप में ४ वर्षों का अनुभव	डीपीसी

द्रष्टव्य : १) बांछित ट्रेड टेस्ट की रूप-रेखा प्रबन्धन द्वारा निर्धारित किया जायगा।

२) कैटेगरी-६ तक का प्रमोशन/चयन इकाई स्तर पर होगा।

३) तक. व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी के लिये प्रमोशन का क्षेत्र इकाई/कोलियरी होगा एवं ग्रेड-सी के लिये क्षेत्रीय स्तर तक होगा तथा ग्रेड-बी से ग्रेड-ए के लिये कम्पनी स्तर होगा। यद्यपि, नार्दर्न कोलफील्ड्स लि. के लिये ग्रेड-सी तक के प्रमोशन का दायरा इकाई/क्षेत्रीय स्तर तक रहेगा जबकि ग्रेड-सी से ग्रेड-बी एवं ग्रेड-बी से ग्रेड-ए कम्पनी स्तर होगा।

४) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कं. लि. स्थानीय स्तर पर अपनी यूनियनों से परामर्श करके अपना काडर योजना बनायेंगे।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५१

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.

५१/६२५६ दिनांक : २८ मार्च, १९९४

विषय : ई एवं एम कार्मिकों, असिस्टेंट फोरमैन/चार्जमैन से फोरमैन-
इन-चार्ज (डिप्लोमा होल्डर्स) परिसिष्ट - ७-१६ के लिये
काडर योजना में संशोधन

संदर्भ : क्रियान्वयन आदेश सं. ३२ दिनांक १५.७.९२

आपका ध्यान ई एवं एम कार्मिकों के लिये परिस्र सं. सीआईएल/
जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं. ३२/९२/२९५२ दिनांक १५.७.९२ के तहत
प्रसारित क्रियान्वयन आदेश सं. ३२ की ओर आकृष्ट किया जाता है।

तकनिकी सब-कमिटी सीआईएल ने दिनांक १.११.९३ को हुए अपने बैठक
में क्रियान्वयन आदेश सं. ३२ दि. १५.७.९२ के पारा-२ के सब-पारा-२
के प्रावधानों में निम्नलिखित संशोधन करने की अनुशंसा किया था :—

“डिप्लोमा धारकों को तक. व सुप. ग्रेड-सी से तक. व सुप. ग्रेड-बी
में उनके वीर माइनिंग पार्ट के इलेक्ट्रिकल सुपरवाइजरी दक्षता प्रमाण
पत्र हासिल करने पर प्रमोशन के लिये विचार किया जायगा बशर्ते
कि वे तक. व सुप. ग्रेड-सी में प्रशिक्षण अवधि सहित न्यूनतम ४
(चार) वर्ष कार्य पूरा किया हो।”

तकनिकी सब-कमिटी की उपरोक्त सिफारिशों पर स्टैण्डराइजेशन कमिटी
की २४.११.९३ को कलकत्ता में हुए एक बैठक में चर्चा हुई एवं उसकी मंजूरी
दी गयी।

तदनुसार, ई एवं एम कार्मिक, असिस्टेंट फोरमैन/चार्जमैन से
फोरमैन-इन-चार्ज (डिप्लोमा होल्डर) के काडर योजना के — परिसिष्ट -
७-१६ के द्रष्टव्य क्रमांक २(२) के प्रावधानों को तक. सब-कमिटी के उपरोक्त
सिफारिशों द्वारा बदल दिया जायगा।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठाने
का अनुरोध किया गया है।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५२

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
५२/६२५५ दिनांक : २८ मार्च, १९९४

विषय : एनसीडब्ल्यू-३ के क्रियान्वयन आदेश सं. ५६ दिनांक १७.१२.८५ के तहत प्रसारित टेलीकम कार्मिक के प्रमोशन के तरीका में संशोधन

आपका ध्यान, एनसीडब्ल्यू-३ के क्रियान्वयन आदेश सं. ५६ दिनांक १७.१२.८५ के तहत टेलीकम्यूनिकेशक कार्मिक के काडर योजना के सम्बन्ध में, आकृष्ट किया जाता है।

स्टैण्डराइजेशन कमिटी की तकनिकी सब-कमिटी की ९.११.९३ को सीआईएल, कलकत्ता में हुए बैठक में निम्नलिखित निर्णय लिया गया :—

“टेलीकम कार्मिक, जो कम्पनी के अधीन का प्रशिक्षण कार्यक्रम नहीं कर पाये हैं फलतः सम्बन्धित ग्रेड में ५ वर्ष की सेवा पूरा कर लिया है, उनका प्रमोशन कर दिया जाय बशर्ते कि वे उपरोक्त क्रियान्वयन आदेश में उल्लिखित पात्रता की शर्तें पूरी करते हों, फिर भी उक्त निर्णय की समीक्षा जनवरी, १९९५ से प्रत्येक वर्ष जनवरी में की जायगी जिसमें इस सम्बन्ध में आगे और भी निर्णय लिया जा सके।”

तकनिकी सब-कमिटी के उपरोक्त निर्णय पर स्टैण्डराइजेशन कमिटी की सीआईएल, कलकत्ता में २४.११.९३ को हुए बैठक में चर्चा हुई और उसकी स्वीकृति दी गई।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णय को लागू करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का आग्रह किया गया है।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५३

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
५३/३८१५-२३ दिनांक : ९ नवम्बर, १९९४

विषय : काडर योजना — पुस्तकालय (लाइब्रेरी) कार्मिक

स्टैण्डराइजेशन कमिटी की ४.५.९४ एवं ६.७.९४ को हुए बैठक में पुस्तकालय कार्मिक के लिये काडर योजना जैसा कि नन-तकनिकी सब-कमिटी की २१.२.९४ व १४.४.९४ को हुए बैठक में सिफारिश की गई थी उस पर वात्सलाप हुई एवं परिशिष्ट - २२ के अनुसार निर्णय लिया गया।

इसे ध्यान रखा जाय कि इस काडर योजना के लागू होने के साथ ही साथ इस विषय पर अबतक के सभी आदेश व अनुदेश बदले गये समझे जायेंगे।

तदनुसार पुस्तकालय कार्मिकों के लिये स्वीकृत काडर योजना परिशिष्ट - २२ में दिया जा रहा है।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करने हेतु कदम उठाने का अनुरोध किया गया है।

क्रम पदनाम सं.	कैटेगरी/वेतनमान	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का तरीका
१. लाइब्रेरी अटेन्डेंट	तक. व सुप. ग्रेड-एफ	मैट्रिक अथवा कम-से-कम क्लास-८ स्तर तक पास हो।	कम्पनी का कोई भी कर्मचारी जिसे उक्त कार्य में रूचि है।	चयन
२. सिनियर लाइब्रेरी अटेन्डेंट	तक. व सुप. ग्रेड-ई	- वही -	ग्रेड-एफ में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
३. जुनियर लाइब्रेरी असिस्टेंट	तक. व सुप. ग्रेड-डी	- वही -	ग्रेड-ई में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
४. लाइब्रेरी असिस्टेंट	तक. व सुप. ग्रेड-सी	स्नातक तथा किसी सरकारी मान्यता प्राप्त इन्स्टीच्यूट/विश्वविद्यालय/बोर्ड से लाइब्रेरी विज्ञान में प्रमाण पत्र	ग्रेड-डी में ३ वर्षों का अनुभव	चयन/लगनशीलता जांच
५. लाइब्रेरियन	तक. व सुप. ग्रेड-बी	- वही -	ग्रेड-सी में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
६. सिनियर लाइब्रेरियन	तक. व सुप. ग्रेड-ए	- वही -	ग्रेड-बी में ३ वर्षों का अनुभव	डीपीसी

- द्रष्टव्य : १) इस काडर में प्रवेश विभागीय कर्मचारियों को चयन/लगनशीलता के आधार पर किया जायगा जिन्हें ९ महीना का प्रशिक्षण दिया जायगा। ट्रेड टेस्ट की व्यवस्था अनुपंगिक कम्पनियों द्वारा की जायगी।
- २) इस काडर में सीधा बहाली तथा नये प्रवेश के मामले में चयन/लगनशीलता के जरिये होगा और उन कर्मचारियों को तक. व सुप. ग्रेड-सी में पदस्थापित किया जायगा।
- ३) ग्रेड-डी तक का सिनियरिटी क्षेत्रीय स्तर तक होगा एवं ग्रेड-सी एवं इस से ऊपर कम्पनी स्तर पर होगा।
- ४) टिस्को, इस्को एवं सिंगरैनी कोलियरीज कं. लि. अपनी स्थानीय यूनियनों के साथ परामर्श करके इसी आधार पर अपना काडर योजना बनायेंगे।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५४

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.
५४/३८७९-८७ दिनांक : १४ नवम्बर, १९९४

विषय : राजस्व विभाग के कार्मिकों के लिये काडर योजना

स्टैंडर्डाइजेशन कमिटी की ४.५.९४ एवं ६.७.९४ को सीआईएल (मुख्यालय) कलकत्ता में हुए बैठक में नन-तकनिकी सब-कमिटी के राजस्व विभाग के कार्मिकों के काडर योजना के लिये २१.२.९४ को हुई बैठक के प्रतिवेदन पर विचार विमर्श हुआ एवं संलग्न काडर योजना के अनुसार निर्णय लिया गया।

यहाँ यह द्रष्टव्य है कि इस काडर योजना के लागू होते ही इस विषय पर अब तक के वर्तमान सभी आदेश एवं अनुदेश साथ ही साथ बदले समझे जायेंगे।

तदनुसार, राजस्व विभाग के कार्मिकों के लिये काडर योजना परिशिष्ट - २३ में संलग्न है।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करते हेतु आवश्यक कदम उठाने का आग्रह किया गया है।

१०८४

परिशिष्ट - २३

पुनः विभाग के कर्मचारियों के लिये काडर योजना

क्रम पदानम	कैटेगरी/वहनमान	चयनम योजना	(शैक्षणिक/तकनिकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का तरीका
१. अमीन	तक. व सुप. ग्रेड-डी	५८-२००६	१) किसी परीक्षा बोर्ड से मैट्रिक या समकक्ष परीक्षा	अमीन के श्रेय में २ वर्षों का अनुभव	प्रेड-डी में अमीन के श्रेय में ४ वर्षों का
२. अगस्टिड विन्यू इन्सपेक्टर	तक. व सुप. ग्रेड-सी	५८-२००२		अमीन के श्रेय में २ वर्षों का अनुभव	प्रेड-डी में अगस्टिड विन्यू इन्सपेक्टर के श्रेय में ४ वर्षों का अनुभव
३. विन्यू इन्सपेक्टर	तक. व सुप. ग्रेड-बी	५८-२२३०			प्रेड-डी में विन्यू इन्सपेक्टर के श्रेय में ४ वर्षों का अनुभव
४. सिविलर विन्यू इन्सपेक्टर	तक. व सुप. ग्रेड-ए	५४-२४२६			प्रेड-डी में सिविलर इन्सपेक्टर के श्रेय में ५ वर्षों का अनुभव

५७०३

१०८६

- द्रष्टव्य : १) इस कांड में उन विभागीय कर्मचारियों को प्रवेश दिया जायगा जो चयन/रूचि जांच में इस कांड के लिये उपयुक्त पाये जायेंगे।
- २) टिस्को, इस्को एवं सिंगैरी कोलियरीज कं. लि. अपने स्थानीय यूनियनों से परामर्श करके इसी आधार पर अपना कांड योजना बनायेंगे।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५५

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.५५/३८७०-७८

दिनांक : १४.११.९४

विषय : पाण भेडिकल स्टाफ के लिये कांड योजना — नर्सिंग स्टाफ

- पर्सिपिट - ६-५

संदर्भ : क्रि.आ.सं. ३३ दि. १५.७.९२ (एनसीडक्यू-४)

पाण भेडिकल सब-कमिटी की ४.५.९४ को हुए बैठक में यह निर्णय लिया गया कि 'तक. व सुप. ग्रेड-सी में स्टाफ नर्स जिन्होंने ३१.१२.९३ को तक. व सुप. ग्रेड-सी में न्यूनतम पांच वर्ष पूरा कर लिया है उन्हें तक. व सुप. ग्रेड-बी में पदस्थापित किया जान चाहिये एवं तक. व सुप. ग्रेड-बी में पदस्थापित किया जान चाहिये एवं तक. व सुप. ग्रेड-सी में स्टाफ नर्स जिन्होंने तक. व सुप. ग्रेड-डी एवं ग्रेड-सी में कुल १० वर्ष पूरा कर लिया है उन्हें भी बिना डीपीसी के 'एक कालीन व्यवस्था' के तहत तक. व सुप. ग्रेड-बी में पदस्थापित किया जाय।

तक. व सुप. ग्रेड-बी से तक. व सुप. ग्रेड-ए में स्टाफ नर्सों के प्रोमोशन के लिये आधार स्वीकृत पदों के सामने सिनियरिटी के आधार पर डीपीसी द्वारा कम्पनीस्तर पर होगा।

पाण भेडिकल सब-कमिटी के उपरोक्त निर्णय को स्ट्रेण्डराइजेशन कमिटी की ६.७.९४ को हुए बैठक में स्वीकृति प्रदान की गयी।

प्रवन्धनों से अनुरोध किया गया है कि वे उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

१०८७

क्रियान्वयन आदेश सं. ५६

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.५६/३८८८-९६
दिनांक : १४ नवम्बर, १९९४

विषय : पारा मेडिकल स्टाफ — तकनिशियन
(पैथोलोजिकल/रिडिओग्राफर) के लिये काडर
योजना

संदर्भ : आई.आई.सं. ५५ - एनसीडब्ल्यू-३ दि. १७.१२.८५

पारा मेडिकल सब कमिटी की ४.५.९४ को सीआईएल (मुख्यालय) कलकत्ता में हुए बैठक में यह निर्णय लिया गया कि पारा मेडिकल स्टाफ — तकनिशियन (पैथोलोजिस्ट/रिडिओग्राफर) के लिये काडर योजना परिशिष्ट - ६-१ में निम्नलिखित संशोधन किया जाय :-

“पारा मेडिकल स्टाफ — तकनिशियन (पैथोलोजिस्ट/रिडिओग्राफर) के लिये काडर योजना परिशिष्ट - ६-१ में जो क्रियान्वयन आदेश सं. ५५ दि. १७.१२.८५ के तहत प्रसारित किया गया है के फूट-नोट में निम्न उल्लेख है:—”

“चूंकि सामान्यतया किसी मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से ३ वर्ष के अनुभव वाले तकनिशियन (पैथोलोजिस्ट/रिडिओग्राफर) उपलब्ध नहीं होते, अतः योग्य तकनिशियन की बहाली तक. व सुप. ग्रेड-डी में तकनिशियन (ट्रेनी) के रूप में की जा सकती है। अपने चिकित्सकीय ढांचे में ३ वर्ष का सफल प्रशिक्षण पूरा करने के उपरान्त उन्हें तक. व सुप. ग्रेड-सी में पदस्थापित किया जायगा। फिर भी, मान्यता प्राप्त इन्स्टीच्यूट से ३ वर्षों का अनुभव रखने वाले तकनिशियनों की आवश्यकतानुसार तक. व सुप. ग्रेड-सी में बहाली होती रहेगी।”

पारा मेडिकल सब-कमिटी के उपरोक्त प्रतिवेदन पर आगे और वार्तालाप स्टैण्डरडाइजेशन कमिटी की ६.७.९४ को सीआईएल (मुख्यालय), कलकत्ता में हुई बैठक में विस्तार से की गई एवं कमिटी के प्रतिवेदन को निम्नलिखित संशोधनों के साथ स्वीकृत किया गया:—

“अपने चिकित्सकीय संरचना में ३ वर्षों का सफलतापूर्वक अनुभव/प्रशिक्षण पूरा करने पर उन्हें तक. व सुप. ग्रेड-सी में पदस्थापित किया जायगा।” तदनुसार, पारा मेडिकल स्टाफ — तकनिशियन (पैथोलोजिस्ट/रिडिओग्राफर) के लिये संशोधित काडर योजना परिशिष्ट - ६-१ में संलग्न है।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णय को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का आग्रह किया गया है।

पारा मेडिकल स्टाफ (तकनिशियन)

क्रम सं.	पदनाम	वेतनमान/ कैटेगरी/ग्रेड	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का तरीका
१.	तकनिशियन/ पैथोलोजिकल तकनिशियन/ रेडिओग्राफर	'सी' रु.१२२२-६०-१७०२- ६६-२२३०	मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से सम्बन्धित तकनीक में डिप्लोमा/मान्यता प्राप्त इन्स्टीच्यूट/सकारी अस्पताल अथवा ग्रेड-डी में ३ वर्षों का अनुभव		सिनियरिटी क्षेत्र के आधार पर होगा। चयन/साक्षात्कार के द्वारा
२.	सिनियर तकनिशियन	'बी' रु.१२९०-६८-१८३४- ७४-२४२६	मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से सम्बन्धित तकनीक में डिप्लोमा	ग्रेड-सी तकनिशियन के रूप में ५ वर्षों का अनुभव	सिनियरिटी कम्पनी आधार पर चयन/साक्षात्कार के द्वारा
३.	चीफ तकनिशियन	'ए' रु.१३८७-७५-२१३७- ८०-२५३७	मैट्रिक/मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से सम्बन्धित तकनीक में डिप्लोमा	तक. ग्रेड-बी में सिनियर तकनिशियन के रूप में ३ वर्षों का अनुभव	सिनियरिटी कम्पनी आधार पर, डीपीसी द्वारा

द्रष्टव्य :

१. (अ) यद्यपि, कई कम्पनियों में एसा पाया गया है कि कुछ तकनिशियन तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी में काम करते हैं। यह शिफारिश किया जाता है कि यदि ऐसे तकनिशियन, तकनिशियन/पैथोलोजिकल तकनिशियन/रेडिओग्राफर के लिये निर्धारित (वांछित) योग्यता रखते हैं तो उन्हें ग्रेड-सी में पदस्थापित किया जाना चाहिये। यदि, फिर भी उनके पास वांछित योग्यता नहीं है तो उन्हें इन योग्यताओं को हासिल करने के लिये प्रोत्साहित किया जाना चाहिये और वह प्राप्त हो जाने पर ग्रेड-सी में पदस्थापित किया जाना चाहिये। वैसे तकनिशियन/पैथोलोजिकल तकनिशियन/रेडिओग्राफर जो तकनीकी ग्रेड-डी में कार्य करते आ रहे हैं और नीचे दिये अनुसार काम किया है :—

मैट्रिक पास	— ७ वर्ष
नन-मैट्रिक	— १० वर्ष

और वे निर्धारित योग्यता हासिल करने में असमर्थ हैं, वे ग्रेड-सी में प्रमोशन के पात्र हो जायेंगे व शर्तें वे कम्पनी द्वारा संचालित जांच/परीक्षा पास हो जायें।

- (ब) चूंकि तकनिशियन (पैथोलोजिस्ट/रेडिओग्राफर) सामान्यतया मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से ३ वर्ष अनुभव प्राप्त नहीं मिलते अतः योग्य (कालिफायड) तकनिशियनों को तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी में तकनिशियन (ट्रेनी) में बहाल किया जा सकता है। अपने चिकित्सकीय संस्थान में ३ वर्षों के सफलतापूर्वक प्रशिक्षण/अनुभव प्राप्त कर लेने के उपरान्त उन्हें तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी में पदस्थापित किया जा सकता है। यद्यपि, किसी मान्यताप्राप्त इन्स्टीच्यूट से ३ वर्ष का अनुभव प्राप्त तकनिशियनों की बहाली जारी रहेगी और वे आवश्यकतानुसार तक. व सुप. ग्रेड-सी में लिये जायेंगे।

प्रशिक्षण की अवधि में वे तक. व सुप. ग्रेड-डी का वेतन और भत्ता पाने के हकदार होंगे।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५७

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.सं.५७/३८९७-९०५
दिनांक : १४ नवम्बर, १९९४

विषय : पारा मेडिकल स्टाफ के लिये कांडर योजना

आपका ध्यान एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन आदेश संख्या ३८ दिनांक २३.१०.९२ जिसके साथ पारा मेडिकल स्टाफ (कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट) के लिये कांडर योजना परिशिष्ट - ६-२ प्रसारित किया गया है की ओर आकृष्ट किया जाता है। पारा मेडिकल सब-कमिटी की बैठक में इस कांडर योजना के प्रावधानों पर विस्तार से चर्चा हुई और यह निर्णय लिया गया कि कांडर योजना में निम्नलिखित संशोधन किया जाय :—

“कांडर योजना में सिर्फ फार्मासिस्ट पदनाम ही रहेगा और ‘कम्पाउण्डर (अनकालिफायड)’ शब्द हटा दिया जायगा।

यद्यपि, वर्तमान अन-कालिफायड कम्पाउण्डर उसी ग्रेड में रहेंगे और वे अपने वर्तमान पदनाम को व्यक्तिगत तौर पर रखेंगे।”

पारा मेडिकल सब-कमिटी के उपरोक्त प्रतिवेदन को स्टैंडर्डडाइजेशन कमिटी की ६.७.९४ को सीआईएल (मुख्यालय), कलकत्ता में हुए बैठक में स्वीकृति प्रदान की गयी।

तदनुसार, पारा मेडिकल स्टाफ-फार्मासिस्ट के लिये संशोधित कांडर योजना परिशिष्ट - ६-२ में संलग्न है।

प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को लागू करने की दिशा में आवश्यक कदम उठाने का अनुरोध किया गया है।

(स) सीधा संबंध में, तदनुसार, तदनुसार पदा में कलकत्ता में हुए बैठक में स्वीकृति प्रदान की गयी। तदनुसार, पारा मेडिकल स्टाफ-फार्मासिस्ट के लिये संशोधित कांडर योजना परिशिष्ट - ६-२ में संलग्न है। यद्यपि, वर्तमान अन-कालिफायड कम्पाउण्डर उसी ग्रेड में रहेंगे और वे अपने वर्तमान पदनाम को व्यक्तिगत तौर पर रखेंगे। आपका ध्यान एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन आदेश संख्या ३८ दिनांक २३.१०.९२ जिसके साथ पारा मेडिकल स्टाफ (कम्पाउण्डर/फार्मासिस्ट) के लिये कांडर योजना परिशिष्ट - ६-२ प्रसारित किया गया है की ओर आकृष्ट किया जाता है।

पारा मेडिकल स्टाफ (फार्मासिस्ट)

परिशिष्ट - ६-२
संशोधित

क्रम पदनाम सं.	वेतनमान/ग्रेड	न्यूनतम योग्यता (शैक्षणिक/तकनीकी)	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का तरीका
१. फार्मासिस्ट (ट्रेनी)	तक. व सुप. ग्रेड-डी रु. ११५८-४८-१५४२- ५८-२००६	१) मैट्रिक-विज्ञान के साथ को प्रमुखता २) फार्मैसी में डिप्लोमा एवं फार्मैसी कौंसिल से पंजीकृत हो।	नई बहाली में लिये	चयन
२. फार्मासिस्ट	तक. व सुप. ग्रेड-सी रु. १२२२-६०-१७०२- ६६-२२३०	अ) मैट्रिक पास हो साथ में किसी सरकारी मान्यता प्राप्त/स्वीकृत इन्स्टीच्यूट से फार्मासिस्ट परीक्षा पास हो। ब) मैट्रिक + सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त/स्वीकृत किसी इन्स्टीच्यूट से फार्मैसी में डिप्लोमा प्राप्त हो तथा दो वर्षों का प्रायोगिक प्रशिक्षण प्राप्त हो।	वर्तमान कर्मचारियों के लिये नई बहाली के लिये	डीपीसी चयन
३. सिनियर फार्मासिस्ट	तक. व सुप. ग्रेड-बी रु. १२९०-६८-१८३४- ७४-२४२६	उपरोक्त (अ) एवं (ब) की तरह ही	(अ) एवं (ब) के लिये ग्रेड-सी में ५ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
४. चीफ फार्मासिस्ट	तक. व सुप. ग्रेड-ए रु. १३८७-७५-२१३७- ८०-२५३७	मैट्रिक साथ में फार्मैसी में डिप्लोमा	ग्रेड-बी में ५ वर्षों का अनुभव	डीपीसी

द्रष्टव्य :-

- अ) सभी फार्मासिस्टों को राज्य कौंसिल से पंजीकृत होना चाहिये।
ब) उपरोक्त उल्लिखित फार्मैसी में डिप्लोमा सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त/स्वीकृत हो।
- वैसे फार्मासिस्ट (ट्रेनी) जो तकनीकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-डी में बहाल हुए हैं वे दो वर्ष का सफल प्रशिक्षण पूरा करने पर तक. व सुप. ग्रेड-सी में फार्मासिस्ट के रूप में पदस्थापित किये जायेंगे। प्रशिक्षण अवधि के दौरान वे तक. व सुप. ग्रेड-डी का वेतन व भत्ता पाने के हकदार होंगे।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५८

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं.५८/४२०८
दिनांक : १९ दिसम्बर, १९९४

विषय : टेलीकम कार्मिक-आपरेटर कैटेगरी-वायलेस आपरेटर, आपरेटर आरटी/टीएलएक्स/टी.पी. एवं टेलीफोन कार्मिकों के लिये कांडर योजना

संदर्भ : एनसीडब्ल्यू-३ का आई.आई.सं.५६ दिनांक १७.१२.८५ एवं एनसीडब्ल्यू-४ का आई.आई.सं.५२ दिनांक २८.३.९४

आपका ध्यान एनसीडब्ल्यू-३ के क्रियान्वयन आदेश संख्या ५६ दिनांक १७.१२.८५ एवं एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन आदेश संख्या ५२ दिनांक २८.३.९४ जिसके तहत टेलीकम कार्मिक-आपरेटर कैटेगरी से सम्बन्धित कांडर योजना परिशिष्ट - १३-२, १३-३, १३-४ के तहत प्रसारित किया गया था की ओर आकृष्ट किया जाता है।

स्टैण्डराइजेशन कमिटी की ६.७.९४ को हुए बैठक में आपरेटर कैटेगरी - वायलेस आपरेटर, आपरेटर आरटी/टीएलएक्स/टीपी एवं टेलीफोन आपरेटरों के लिये कांडर योजना में संशोधन किया जाना तय हुआ। काफी गहन वार्तालाप के पश्चात् यह निर्णय लिया गया कि वायलेस, आरटी/टीएलएक्स/टीपी आपरेटरों एवं टेलीफोन आपरेटरों को आगे बढ़ने का मौका जो कि अभी उन्हें असिस्टेंट सुपरवाइजर (टेलीकाम) तक. व सुप. ग्रेड-बी से सुपरवाइजर (टेलीकाम) तक. व सुप. ग्रेड-ए से होकर जाना पड़ता है से तक. व सुप. ग्रेड-ए तक सीधा बढ़ाना चाहिये।

तदनुसार, वायलेस आपरेटर तक. व सुप. ग्रेड-डी, आपरेटर आर/टी/टीएलएक्स/टीपी तक. व सुप. ग्रेड-डी एवं टेलीफोन आपरेटर तक. व सुप. ग्रेड-डी को आगे बढ़ने का मौका — तक. व सुप. ग्रेड-डी से तक. व सुप. ग्रेड-सी एवं तक. व सुप. ग्रेड-सी से तक. व सुप. ग्रेड-बी एवं तक. व सुप. ग्रेड-बी से तक. व सुप. ग्रेड-ए में सुपरवाइजर टेलीकाम एवं तक. व सुप. ग्रेड-बी से तक. व सुप. ग्रेड-ए में सुपरवाइजर (टेलीकॉम) के लिये प्रमोशन हेतु न्यूनतम अनुभव ५ वर्ष होगा। यद्यपि, अन्य सेवा शर्तों,

किसी भी प्रकार के प्रतिकार, अपील, या अन्य विरोध करने से बचना चाहिए।
आपका ध्यान एनसीडब्ल्यू-३ के क्रियान्वयन आदेश संख्या ५६ दिनांक १७.१२.८५ एवं एनसीडब्ल्यू-४ के क्रियान्वयन आदेश संख्या ५२ दिनांक २८.३.९४ जिसके तहत टेलीकम कार्मिक-आपरेटर कैटेगरी से सम्बन्धित कांडर योजना परिशिष्ट - १३-२, १३-३, १३-४ के तहत प्रसारित किया गया था की ओर आकृष्ट किया जाता है।
स्टैण्डराइजेशन कमिटी की ६.७.९४ को हुए बैठक में आपरेटर कैटेगरी - वायलेस आपरेटर, आपरेटर आरटी/टीएलएक्स/टीपी एवं टेलीफोन आपरेटरों के लिये कांडर योजना में संशोधन किया जाना तय हुआ। काफी गहन वार्तालाप के पश्चात् यह निर्णय लिया गया कि वायलेस, आरटी/टीएलएक्स/टीपी आपरेटरों एवं टेलीफोन आपरेटरों को आगे बढ़ने का मौका जो कि अभी उन्हें असिस्टेंट सुपरवाइजर (टेलीकाम) तक. व सुप. ग्रेड-बी से सुपरवाइजर (टेलीकाम) तक. व सुप. ग्रेड-ए से होकर जाना पड़ता है से तक. व सुप. ग्रेड-ए तक सीधा बढ़ाना चाहिये।
तदनुसार, वायलेस आपरेटर तक. व सुप. ग्रेड-डी, आपरेटर आर/टी/टीएलएक्स/टीपी तक. व सुप. ग्रेड-डी एवं टेलीफोन आपरेटर तक. व सुप. ग्रेड-डी को आगे बढ़ने का मौका — तक. व सुप. ग्रेड-डी से तक. व सुप. ग्रेड-सी एवं तक. व सुप. ग्रेड-सी से तक. व सुप. ग्रेड-बी एवं तक. व सुप. ग्रेड-बी से तक. व सुप. ग्रेड-ए में सुपरवाइजर टेलीकाम एवं तक. व सुप. ग्रेड-बी से तक. व सुप. ग्रेड-ए में सुपरवाइजर (टेलीकॉम) के लिये प्रमोशन हेतु न्यूनतम अनुभव ५ वर्ष होगा। यद्यपि, अन्य सेवा शर्तों,

जैसा कि क्रियान्वयन आदेश संख्या ५६ दि. १७.१२.८५ एवं क्रियान्वयन आदेश सं. ५२ दि. २८.३.८४ में जैसा प्रसारित किया गया है, रहेंगी।

तदनुसार, उपरोक्त निर्णयों का समावेश करते हुए निम्नलिखित संशोधित कांडर योजनाएं दी जा रही हैं:—

- १) टेलीकॉम कार्मिकों के — वायरलेस आपरेटर — परिशिष्ट - १३-२
लिये प्रमोशन का से सुपरवाइजर (टेलीकॉम)
जरिया
 - २) टेलीकॉम कार्मिकों के — आपरेटर आर्टी/ — परिशिष्ट - १३-३
लिये प्रमोशन का टीएलएस/टीपी से सुपरवाइजर (टेलीकॉम)
जरिया
 - ३) टेलीकॉम कार्मिकों के — टेलीफोन आपरेटर — परिशिष्ट - १३-४
लिये प्रमोशन का से सुपरवाइजर (टेलीकॉम)
जरिया
- उपरोक्त संशोधन को स्टैंडराइजेशन कमिटी की २५.१०.९४ को नई दिल्ली में हुए बैठक में मंजूरी दी गयी।
- उपरोक्त कांडर योजनाओं में संशोधन होने के साथ ही परिशिष्ट - ५ पर दिया गया असिस्टेंट सुपरवाइजर (टेलीकॉम) से सुपरवाइजर (टेलीकॉम) के लिये कांडर योजना के प्रावधान इन आदेशों के जारी होने की तारीख से अग्रभावी हो जायेंगे।
- प्रबन्धनों से उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठाने का अनुरोध किया गया है।

१०९८

टेलीकॉम कार्मिक के लिये प्रमोशन का जरिया
वायरलेस आपरेटर से सुपरवाइजर

परिशिष्ट - १३-२

क्रम सं.	पदनाम	कैटेगरी	न्यूनतम योग्यता	चयन हेतु पात्रता	चयन/प्रमोशन का तरीका
१.	वायरलेस आपरेटर	तक. डी	१०+२ योजना के १० स्तर/विज्ञान के साथ मैट्रिक अथवा समकक्ष	कम्पनी का कोई भी स्थायी कर्मचारी कैटेगरी-४ में ३ वर्ष सेवा के साथ/तक. व सुप. ग्रेड-ई एवं इसे ऊपर वायरलेस आपरेटर ग्रेड में लगन के साथ।	लगनशीलता जांच
२.	सिनियर वायरलेस आपरेटर ग्रेड-२	तक. सी	१) १०+२ योजना के तहत १० स्तर/विज्ञान के साथ मैट्रिक अथवा समकक्ष २) वायरलेस आपरेटर लाइसेंस/कम्प्यूनिकेशन (संचार) मंत्रालय द्वारा निर्गत प्रमाण पत्र	तकनीकी ग्रेड-डी में वायरलेस आपरेटर के रूप में ३ वर्षों का अनुभव।	डीपीसी

१०९९

- ४) टेलीकॉम कार्मिक जो कंपनी के अन्तर्गत प्रशिक्षण नहीं ले पाये हैं परन्तु सम्बन्धित ग्रेड में ५ वर्ष कार्य पूरा कर लिये हैं उन्हें सम्बन्धित ग्रेड में प्रोमोशन दिया जा सकेगा बशर्त कि वे अन्य योग्यता मापदंड रखते हैं (आई.आई.सं. ५२ दिनांक २८.३.९४ के साथ सम्मिलित)।
- ३) बाद दिया गया।
- २) तक, 'सी' में बायलेस आप्टर ग्रेड-२ तीन वर्ष का अनुभव प्राप्त करने के बाद प्रबन्धन द्वारा संचालित ६ महीने की अवधि के सिनियर बायलेस आप्टर कोर्स में प्रशिक्षण हेतु जाने के हकदार होंगे। उक्त कोर्स पूरा कर लेने के उपरान्त सकल उम्मीदवार तक, 'बी' में सिनियर बायलेस आप्टर ग्रेड-१ में प्रोमोशन के लिये हकदार हो जायेंगे।
- प्राप्त नहीं कर लेंगे। उक्त कोर्स पूरा कर लेने पर सकल अभ्यर्थियों को बायलेस आप्टर के रूप में परीक्षा किया जायगा एवं समुचित रूप से निर्धारण किया जायगा।

टिप्पण्य : १) ग्रेड-बी के लिये चुने गये अभ्यर्थी तबतक अपने पदनाम एवं कैटेगरी/ग्रेड पर ही रहेंगे जबतक वे प्रबन्धन द्वारा व्यवस्था किये गये एक वर्ष का बदलाव कोर्स सफलतापूर्वक पूरा नहीं कर लेते एवं संवार मंत्रालय द्वारा लाइसेंस/प्रमाणपत्र

क्र.सं.	वर्ग	विवरण
१	तक. बी	१) १०+२ योजना के तहत १०वां स्तर/विभाग के साथ मैट्रिक अथवा समकक्ष
२	तक. बी	२) बायलेस आप्टर लाइसेंस/कम्प्यूटेशन (संवार) मंत्रालय द्वारा निर्गत प्रमाणपत्र ३) सिनियर आप्टर ग्रेड-१ कोर्स सफलतापूर्वक पूरा किया हो।
३	तक. ए	तक. ए - नहीं -
४	डीपीसी	तक. ए की ग्रेड-बी में सिनियर बायलेस आप्टर के रूप में ५ वर्षों का अनुभव।
५	डीपीसी	तक. ए की ग्रेड-सी में सिनियर बायलेस आप्टर ग्रेड-२ में ३ वर्षों का अनुभव।

टेलीकम्यूनिकेशन कार्मिकों के लिये प्रमोशन का जरिया परिशिष्ट - १३-३
आपरेटर आरटी/टीएलएक्स/टीपी से सिनियर आपरेटर - आरटी/टीएलएक्स/टीपी ग्रेड-१ से सुपरवाइजर

क्रम पदनाम सं.	ग्रेड	न्यूनतम योग्यता	चयन हेतु पात्रता	चयन/प्रमोशन का तरीका
१. आपरेटर आरटी/टीएलएक्स/टीपी	तक. डी	१) १०+२ योजना के १०वां स्तर/मैट्रिक अथवा समकक्ष २) आरटी/टीएलएक्स/टीपी आपरेटर कनवर्सन कोर्स सफलतापूर्वक पूरा किया हो।	कम्पनी का कोई भी स्थायी कर्मचारी जो कैटेगरी-४ में ३ वर्ष कार्य पूरा किया हो/ तक. ई एवं इससे ऊपर जिन्हें इस कार्य में लगन (रूचि) हो।	लगनशील जांच
२. सिनियर आपरेटर आरटी/टीएलएक्स/टीपी ग्रेड-२	तक. सी	१) १०+२ योजना के तहत १० स्तर/मैट्रिक अथवा समकक्ष २) आरटी/टीएलएक्स/टीपी आपरेटर कोर्स सफलतापूर्वक पूरा किया हो। ३) सिनियर आपरेटर ग्रेड-२ काडर कोर्स सफलता पूर्वक पूरा किया हो।	तकनिकी ग्रेड-डी में आपरेटर आरटी/टीएलएक्स/टीपी के रूप में ३ वर्षों का अनुभव।	डीपीसी
३. सिनियर आपरेटर आरटी/टीएलएक्स/टीपी ग्रेड-१	तक. बी	१) १०+२ योजना के तहत १०वां स्तर/मैट्रिक अथवा समकक्ष २) आरटी/टीएलएक्स/टीपी आपरेटर कनवर्सन कोर्स सफलतापूर्वक पूरा किया हो ३) सिनियर आपरेटर ग्रेड-२ काडर कोर्स सफलतापूर्वक पूरा किया हो ४) सिनियर आपरेटर ग्रेड-१ काडर कोर्स सफलतापूर्वक पूरा किया हो।	तकनिकी ग्रेड-सी में सिनियर आपरेटर ग्रेड-२ में ३ वर्षों का अनुभव।	डीपीसी
४. सुपरवाइजर (टेलीकॉम)	तक. ए	- वही -	तक. व सुप. ग्रेड-बी में सिनियर आपरेटर ग्रेड-१ के रूप में ५ वर्षों का अनुभव।	डीपीसी

दृष्टव्य : १) तकनिकी-डी के आपरेटर आरटी/टीएलएक्स/टीपी पद के लिये चुने गये उम्मीदवार, प्रबन्धन द्वारा व्यवस्था किये जाने वाले १ वर्ष अवधि वाले आरटी/टीएलएक्स/टीपी आपरेटर कनवर्सन कोर्स सफलतापूर्वक पूरा होने तक अपने ही पदनाम

क्र. सं.	केंद्री	सूचना संख्या	वर्ष	वर्ष/प्रमाण	का संख्या
१.	टेलीफोन आफ्टर	क. डी	१) १०+२ योजना के १० वें स्तर तक/भिटिक अथवा समकक्ष तथा इससे ऊपर का कम्पनी में कार्यरत सहकारी सदस्य कोड भी स्थायी सफलतापूर्वक पूरा किया हो।	कर्मचारी विशेष टेलिकाम ग्राहकों के लिये कवि हो।	
२.	टेलीफोन आफ्टर ग्रेड-२	क. सी	१) १०+२ योजना के तहत १० वें स्तर तक/भिटिक अथवा समकक्ष टेलीफोन आफ्टर के रूप में ३ वर्षों का अनुभव। २) एकसर्वज आर्गुमेंट ग्रेड कोड को सफलतापूर्वक पूरा किया हो। ३) सिनियर आर्गुमेंट ग्रेड-२ काडर कोड को सफलतापूर्वक पूरा किया हो।		

टेलीकाम कार्डिन्स के लिये प्रमाणन का जर्नाल
टेलीफोन आफ्टर से सिनियर टेलीफोन आफ्टर ग्रेड-१ से सुरक्षाद्वारा (टेलीकाम)

परिशिष्ट - १३-४

- १) एवं श्रेणी/ग्रेड में रहें। उक्त कोड के पूरा करने पर सकल अर्थात् कोड को आरटी/टीएलएक्स/टीपी आफ्टर के रूप में प्रदर्शित किया जाएगा और उन्हें उपयुक्त स्थान पर निर्धारित किया जाएगा।
- २) टेलीफोन ग्रेड-डी के आरटी/टीएलएक्स/टीपी आफ्टर में ३ वर्ष काम पूरा करने के बाद प्रबन्धन द्वारा व्यवस्था किये जाने वाले सिनियर आफ्टर आरटी/टीएलएक्स/टीपी/ ग्रेड-२ के लिये ६ महीने की अवधि का सिनियर आफ्टर ग्रेड-२ के काडर कोड में जाने के लिये योग्य हो जायेंगे। उक्त कोड पूरा कर लेने पर सकल उम्मीदवार टेलीफोन ग्रेड-२ के काडर कोड में जाने के योग्य हो जायेंगे। उक्त कोड पूरा कर लेने पर सकल उम्मीदवार टेलीफोन ग्रेड-२ के काडर कोड में जाने वाले सिनियर आफ्टर आरटी/टीएलएक्स/टीपी ग्रेड-१ के लिये ६ महीने का सिनियर आफ्टर ग्रेड-१ के काडर कोड में जाने वाले सिनियर आफ्टर आरटी/टीएलएक्स/टीपी ग्रेड-२ में तीन वर्ष काम पूरा करने के बाद प्रबन्धन द्वारा व्यवस्था किये जाने वाले सिनियर आफ्टर आरटी/टीएलएक्स/टीपी ग्रेड-१ के लिये ६ महीने का सिनियर आफ्टर ग्रेड-१ के काडर कोड में जाने वाले सिनियर आफ्टर आरटी/टीएलएक्स/टीपी ग्रेड-१ में प्रमाणन के योग्य हो जायेंगे।
- ३) टेलीफोन कार्डिन्स, जो कम्पनी के अन्तर्गत प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग नहीं ले पाये हैं परन्तु सहायित ग्रेड में ५ (पांच) साल काम पूरा कर लिये हैं वे सहायित ग्रेड में प्रोन्नत किये जा सकते हैं, बशर्ते कि अन्य निर्धारित शर्तें पूरा करते हों। (आई.आई.स. ५२ दिनांक २८.३.१९४ के द्वारा जोड़ा गया)।

१	२	३	४	५	६
३.	सिनियर टेलीफोन आपरेटर ग्रेड-१	तक. बी	१) १०+२ योजना के तहत १०वें स्तर तक/मैट्रिक अथवा समकक्ष २) एक्सचेंज आपरेटर ट्रेड कोर्स को सफलतापूर्वक पूरा किया हो ३) सिनियर आपरेटर ग्रेड-२ काडर कोर्स को सफलतापूर्वक पूरा किया हो। ४) सिनियर आपरेटर ग्रेड-१ काडर कोर्स को सफलतापूर्वक पूरा किया हो।	तकनिकी ग्रेड-सी में सिनियर टेलीफोन आपरेटर ग्रेड-२ के रूप में ३ वर्षों का अनुभव।	डीपीसी
४.	सुपरवाइजर (टेलीकॉम)	तक. ए	- वही -	तक. व सुप. ग्रेड-बी में सिनियर टेलीफोन आपरेटर ग्रेड-१ के रूप में ५ वर्षों का अनुभव।	डीपीसी

द्रष्टव्य : १) तकनिकी-डी के टेलीफोन आपरेटर पद के लिये चुने गये उम्मीदवार, प्रबन्धन द्वारा व्यवस्था किये जाने वाले १ वर्ष अवधि वाले एक्सचेंज आपरेटर ट्रेड कोर्स सफलतापूर्वक पूरा होने तक अपने ही पदनाम एवं श्रेणी/ग्रेड में रहेंगे। उक्त कोर्स के पूरा करने पर सफल अभ्यर्थियों को टेलीफोन आपरेटर के रूप में पदनामित किया जायगा और उन्हें उपयुक्त स्थान पर निर्धारित किया जायगा।

२) तकनिकी ग्रेड-डी के टेलीफोन आपरेटर ३ वर्ष काम पूरा करने के बाद प्रबन्धन द्वारा व्यवस्था किये जाने वाले सिनियर टेलीफोन आपरेटर ग्रेड-२ के काडर कोर्स में जाने के लिये योग्य हो जायंगे। उक्त कोर्स पूरा कर लेने पर सफल उम्मीदवार तकनिकी 'सी' में सिनियर टेलीफोन आपरेटर के रूप में प्रमोशन के योग्य हो जायंगे।

३) तकनिकी ग्रेड-सी के सिनियर टेलीफोन आपरेटर ग्रेड-१ में तीन वर्ष काम पूरा करने के बाद प्रबन्धन द्वारा व्यवस्था किये जाने वाले सिनियर टेलीफोन आपरेटर ग्रेड-१ के लिये ६ महीने का सिनियर आपरेटर ग्रेड-१ के काडर कोर्स में जाने के योग्य हो जायंगे। उक्त कोर्स पूरा कर लेने पर सफल उम्मीदवार तकनिकी 'बी' में सिनियर टेलीफोन आपरेटर ग्रेड-१ में प्रमोशन के योग्य हो जायंगे।

४) हटा दिया गया।

५) टेलीकॉम कार्मिक, जो कम्पनी के अन्तर्गत प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग नहीं ले पाये हैं परन्तु सम्बन्धित ग्रेड में ५ (पांच) साल काम पूरा कर लिये हैं वे सम्बन्धित ग्रेड में प्रोन्नत किये जा सकते हैं, वशत कि अन्य निर्धारित शर्त पूरा करते हों। (आई.आई.सं. ५२ दिनांक २८.३.९४ के द्वारा जोड़ा गया)।

क्रियान्वयन आदेश सं. ५९

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं. ५९/४२०९
दिनांक : १९ दिसम्बर, १९९४

विषय : बीमारी छुट्टी की मंजूरी के मामले में एकसमान दिशानिर्देश

स्टैंडराडाइजेशन कमिटी की ३.३.९४ को हुई बैठक में सदस्यों ने जैसे कर्मचारियों के जो बाहर बीमार पड़ते हैं उनके बीमारी की छुट्टी की मंजूरी में एकरूपता दिशा निर्देश दिये जाने हेतु विचार विमर्श किया। काफी गहन वार्तालाप के बाद, स्टैंडराडाइजेशन कमिटी की ५.३.९४ को हुई दिल्ली में हुए बैठक में यह निर्णय लिया गया कि एसीडब्ल्यू-४ की धारा ६.४.१ के प्रावधानों के अनुसार बीमारी की छुट्टी की मंजूरी एकसमान दी जायगी चाहे श्रमिक कोलियरी/इकाई/क्षेत्र अथवा बाहर बीमार पड़े। बीमारी की छुट्टी की मंजूरी से सम्बन्धित अन्य शर्तें अपरिवर्तित रहेंगी।

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि इसे क्रियान्वित किये जाने हेतु आवश्यक कदम उठायें।

क्रियान्वयन आदेश सं. ६०

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/आई.आई.सं. ६०
दिनांक : ९ दिसम्बर, १९९४

विषय : एसीडब्ल्यू के अधीन पड़ने वाले कर्मचारियों के लिये एक नन-एक्जक्यूटिव कांडर पद से दूसरे में प्रमोशन होने पर योगदान हेतु समय का निर्धारण

स्टैंडराडाइजेशन कमिटी की नई दिल्ली में २५.१०.९४ को हुए बैठक में यह निर्णय लिया गया कि नन-एक्जक्यूटिव कांडर के कर्मचारी का उच्च पद पर प्रमोशन होने से उन्हें प्रमोशन आदेश निकलने के ३० दिनों के भीतर उस पद पर योगदान (ज्वाइन) करना अनिवार्य है।

यद्यपि, जैसे नन-एक्जक्यूटिव कांडर के कर्मचारी जो प्रमोशन आदेश निर्गत होने के तीन महीना के भीतर योगदान (ज्वाइन) नहीं करते तो उनका वेतन काल्पनिक तौर पर सामान्य रूप से जिस दिन योगदान करते उस दिन निर्धारित हुआ होता, उसी स्तर पर निर्धारित कर दिया जायगा।

आगे यह निर्णय हुआ कि यदि, सम्बन्धित नन-एक्जक्यूटिव कांडर कर्मचारी प्रमोशन पर स्थानान्तरित होते हैं परन्तु तीन महीने के भीतर तक उन्हें छोड़ा नहीं जाता तो इस आशय का एक आदेश जारी करना पड़ेगा जिसमें यह निर्दिष्ट किया जायगा जैसे कि वे पदमुक्त (छोड़) कर दिये गये हैं। जैसे कर्मचारियों को प्रमोशन पर वेतन निर्धारण से मिलने वाला आर्थिक लाभ उस दिन से मिलेगा जिस दिन से उच्च पद पर वास्तविक रूप से योगदान देंगे।

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि वे उपरोक्त निर्णय को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

क्रियान्वयन आदेश सं. ६१

सं. सीआईएल:सी-५बी:जेबीसीसीआई-४ आई.आई.सं. ६१/४२११

दिनांक : ११ दिसम्बर, १९९४

विषय : केयर टेकर कार्मिकों के लिये काइर योजना

स्टैटलडाइजेसन कमिटी की नई रिपोर्ट में २५.१०.१९९४ को हुए बैठक में, केयरटेकर कार्मिक (गेस्ट हाउस) — रूम बॉय से कूक एवं केयरटेकर कार्मिक (गेस्ट हाउस) से केयरटेकर गेस्ट हाउस सुपरवाइजर्स के लिये काइर योजना सम्बन्धी नन-तकनिकी सब-कमिटी के प्रतिवेदन पर विस्तार से चर्चा हुई एवं निम्नलिखित संशोधनों के साथ उसकी स्वीकृति दी गयी:—

(१) परिशिष्ट - १

गेस्ट हाउस कार्मिक

— रूम बॉय से कूक

(१) परिशिष्ट - २

(अ) "गेस्ट हाउस" शब्दों से आगे "आफिस इत्यादि" शब्दों को जोड़ा जायगा और यह काइर योजना आफिस कर्मचारियों के लिये भी लागू किया जायगा।

(ब) परिशिष्ट - २ के क्रम सं. १ के सामने प्रोमोशन हेतु पात्रता कालग में निम्नलिखित उल्लेख किया जायगा।

(१) ठीक नीचे के ग्रेड में ३ (तीन) वर्ष,

अथवा

(२) वर्तमान कर्मचारियों के लिये ठीक नीचे के ग्रेड में शैटिक साथ में पांच (पांच) वर्षों का अनुभव।

तदनुसार, केयरटेकर कार्मिकों के लिये निम्नलिखित स्वीकृत काइर योजना संलग्न किया जा रहा है:—

१११०

१) गेस्ट हाउस कार्मिकों के लिये काइर योजना रूम

बॉय से कूक कैंट.-१ से तक. व सुप. ग्रेड-ई

— परिशिष्ट - १

काइर योजना संख्या - २४-१

२) केयरटेकर कार्मिक गेस्ट हाउस/आफिस इत्यादि

केयरटेकर से गेस्ट हाउस सुपरवाइजर/सुपरवाइजर (आफिस कार्यालय) तक. व सुप. ग्रेड- 'सी' से 'ए'

— परिशिष्ट - २

काइर योजना संख्या - २४-२

प्रबन्धनों से अनुरोध किया गया है कि वे उपरोक्त निर्णय को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

११११

शुद्धतः (१) इस कांड में वयन विभागीय कर्मचारियों के अन्दर से ही उक्त पद के लिये उनकी रुचि के आधार पर किया जाएगा।
 (२) सिनिवर्टिडी क्षेत्रीय स्तर पर होगा।
 (३) टिस्को, इस्को एवं सिनिटी कोलियरीज कम्पनी लि. अपने स्थानीय यूनियनों से परामर्श करके इसी आधार पर अपना कांड खोजना चाहेगी।

क्रम पदनाम	कैटेगरी	न्यूनतम योग्यता	प्रोमोशन हेतु पात्रता	सं. पं.
१. रुम वर्क	कैटेगरी-१	साक्षर, कम-से-कम ८वीं कक्षा पास	कोई भी स्थानीय कर्मचारी	वयन द्वारा
२. यूनियन अटैन्डेंट/यूनियन वेयर	तक. व सुप. ग्रेड-एच	- वही -	कैटेगरी-१ के रूप में वयन/द्वार जाव	३ वर्षों का अनुभव
३. वेयर	तक. व सुप. ग्रेड-बी	- वही -	ग्रेड-एच के रूप में ३	वर्षों का अनुभव
४. यूनियन क्लक	तक. व सुप. ग्रेड-एक	- वही -	ग्रेड-बी के रूप में ३	वर्षों का अनुभव
५. क्लक	तक. व सुप. ग्रेड-ई	- वही -	ग्रेड-एक के रूप में ३	वर्षों का अनुभव

केयर टेकर कर्मिकों के लिये कांडर योजना (गैर हाउस) रुम वर्क से क्लक (परिशिष्ट - १ - २४-१ कांडर योजना - २४-१ परिशिष्ट - १)

केयरटेकर कार्मिक (गेस्ट हाउस)/आफिस इत्यादि के लिये प्रस्तावित काडर योजना
केयर टेकर से गेस्ट हाउस सुपरवाइजर, सुपरवाइजर कार्यालय भवन

क्रम पदनाम सं.	कैटेगरी	न्यूनतम योग्यता	प्रमोशन हेतु पात्रता	प्रमोशन का तरीका
१. केयर-टेकर	तक. व सुप. ग्रेड-सी	स्नातक साथ ही इस कार्य के लिये रूचि अथवा होटल प्रबन्धन में डिप्लोमा	१) ठीक नीचे के ग्रेड में ३ वर्षों का अनुभव अथवा २) वर्तमान कर्मचारियों के लिये मैट्रिक तथा ठीक नीचे के ग्रेड में ५ वर्षों का अनुभव	चयन/रूचि जांच डीपीसी
२. सिनियर केयर-टेकर	तक. व सुप. ग्रेड-बी	- वही -	ठीक नीचे के ग्रेड में ५ वर्षों का अनुभव मैट्रिक साथ में ठीक नीचे के ग्रेड में ७ वर्षों का अनुभव	डीपीसी
३. गेस्ट हाउस सुपरवाइजर/ सुपरवाइजर कार्यालय भवन	तक. व सुप. ग्रेड-ए	- वही -	ठीक नीचे के ग्रेड में ५ वर्षों का अनुभव मैट्रिक साथ में ठीक नीचे के ग्रेड में ७ वर्षों का अनुभव	डीपीसी

द्रष्टव्य : (१) इस काडर में चयन विभागीय कर्मचारियों के अन्दर से ही उक्त पद के लिये उनकी रूचि के आधार पर किया जायगा।

(२) सिनियरिटी कम्पनी स्तर पर होगा।

(३) वर्तमान कर्मचारी जो मैट्रिक तथा इसके ऊपर हैं उनपर विचार किया जायगा।

(४) टिस्को, इस्को एवं सिंगरिनी कोलियरीज कम्पनी लि. अपने स्थानीय यूनिटों से परामर्श करके इसी आधार पर अपना काडर योजना बनायेंगे।

कोयला उद्योग के लिये संयुक्त द्विदलीय समिति

कोल इण्डिया लिमिटेड
१०, नेताजी सुभाष रोड,
कलकत्ता - ७००००१

सं. सीआईएल/जेबीसीसीआई-४/५६६६ दिनांक : १० जनवरी, १९९४

प्रिय महोदय,

आपका ध्यान पारा मेडिकल स्टाफ (तकनिशियन) के लिये संशोधित काडर योजना से सम्बन्धित क्रियान्वयन आदेश सं. ४८ दिनांक १ अक्टूबर, १९९३ की ओर आकृष्ट किया जाता है।

उक्त काडर योजना में फिजियोथेरापी, ऑडियोमेट्री, रिक्रेशन/आप्टोमेट्री एवं डेंटल में डिप्लोमाधारी तकनिशियनों के लिये जैसा कि परिशिष्ट - ६-८, ९, १० एवं ११ में निर्दिष्ट है और जो तक. व सुप. ग्रेड-डी में ट्रेनी के रूप में बहाल हुए हैं उनके सम्बन्ध में यह निर्णय लिया गया कि उनके सफलतापूर्वक प्रशिक्षण एवं ट्रेड टेस्ट पूरा करने पर, उन्हें तकनिकी व सुपरवाइजरी ग्रेड-सी में पदस्थापित करने हेतु विचार किया जा सकता है। आगे यह निर्णय हुआ कि सभी अनुपंगिक इकाइयों में एकरूपता लाने के लिये कोल इण्डिया लि. के चिकित्सा सेवा के प्रमुख द्वारा ट्रेड टेस्ट की प्रकृति का निर्धारण किया जायगा।

कोल इण्डिया लिमिटेड के चिकित्सा सेवा के प्रमुख द्वारा विभिन्न सम्बन्धित विशेषज्ञों से परामर्श करने के उपरान्त उपरोक्त तकनिशियनों के लिये ट्रेड टेस्ट की प्रकृति का निर्धारण किया जो परिशिष्ट - १ के रूप में संलग्न है।

प्रबन्धनों से अतुल्य किया गया है कि वे उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करने हेतु आवश्यक कदम उठावें।

१११६

परिशिष्ट - १

पारा मेडिकल स्टाफ — फिजियोथेरापी, ऑडियोमेट्री, रिक्रेशन/
आप्टोमेट्री एवं डेंटल से सम्बन्धित ट्रेड टेस्ट के लिये मापदंड

फिजियोथेरापिस्ट:

इन्हें निम्नलिखित की जानकारी होनी चाहिये:—

१. फिजियोथेरापी में व्यवहार में लाये जाने वाले विभिन्न यंत्र एवं उपकरण।
२. फिजियोथेरापी के विभिन्न उपचारों (थेरापियों) का व्यवहार जैसे — इलेक्ट्रोथेरापी, हायड्रोथेरापी इत्यादि।
३. प्रसल चार्टिंग (मांसपेशियों का नामकरण)
४. डायथर्मी का व्यवहार
५. विभिन्न जोड़ों एवं मांसपेशियों का व्यायाम — यह विस्तार पर पड़े रोगियों से भी सम्बन्धित हो।

आडियोमेट्री:

इन विषयों की जानकारी होनी चाहिये:—

१. आडियोमेट्री द्वारा बहरेपन का स्तर अनुमान (प्योटोन एवं स्पीच)
२. विभिन्न ईएनटी उपकरणों की पहचान एवं उनके व्यवहार का तौर-तरीका।
फ्रिक्वेंसी/आप्टोमेट्री:
१. सभी प्रकार के फ्रिक्वेंसी दोषों की पूरी जानकारी होनी चाहिये।
२. स्कैंट केंसों के लिये आर्थोप्टिक/प्लेओप्टिक की जानकारी।
३. ग्लोकोमा केंसों के लिये पेरीमेट्री एवं टोनोंमेट्री की जानकारी।
४. कॉन्टैक्ट लेन्स जांच की जानकारी।
५. चरमा फ्रिंटिंग एवं शीशे के पावर से सम्बन्धित जानकारी।

१११७

डेंटल तकनिशियन :

१. विभिन्न डेंटल सर्जरी से सम्बन्धित औजारों/उपकरणों की पहचान।
२. विभिन्न डेंटल सर्जिकल तौर तरीका/आपरेशनों के लिये औजारों/उपकरणों के सेटों को व्यवस्थित करने की योग्यता।
३. धावों को पढ़ी करने की क्षमता।
४. डेंटल तौर तरीका/आपरेशनों में सहयोग करने की क्षमता।
५. दांतों को बैठाने एवं पालिश करने की क्षमता।
६. हिलते दांतों को उखाड़ने, भरने इत्यादि छोटे-मोटे डेंटल प्रोसेड्योर (तौर तरीका) सम्पादित करने की क्षमता।

कोल इण्डिया लिमिटेड
१०, नेताजी सुभाष रोड,
कलकत्ता - ७००००१

सं. सीआईएल/सी-५बी/जेबीसीसीआई/सीसीए/४४९७
दिनांक : १७ जनवरी, १९९५

कार्यालय आदेश

विषय : सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स के लिये जयपुर (यूए) को 'ए' श्रेणी के शहर के रूप में वर्गीकरण

सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स निकालने के लिये भारत सरकार, वित्त मंत्रालय, खर्च विभाग के ओ.एम. संख्या २(४०)/९४-ई २(बी) दिनांक २७ मई १९९४ द्वारा जयपुर (यूए) को 'ए' श्रेणी के शहर के रूप में पुनर्वर्गीकरण किये जाने हेतु यह निर्णय हुआ कि सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स के भुगतान के लिये जयपुर (यूए) को 'ए' श्रेणी का शहर १८.४.१९९२ से माना जायगा।

तदनुसार, एनसीडब्ल्यू-४ के तहत आनेवाले नन-एक्जक्यूटिव काडर के कर्मचारी एनसीडब्ल्यू-४ के अध्याय-५ के पारा ५.५.२ के प्रावधानों के अनुसार 'ए' श्रेणी के शहरों हेतु मिलने वाला सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स पाने के हकदार होंगे।

एक्जक्यूटिव काडर के कर्मचारी जो जयपुर (यूए) में पदस्थापित हैं वे 'ए' श्रेणी के शहरों को मिलने वाला सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स का भुगतान ११.४.१९९२ से पावेंगे।

घर भाड़ा भत्ता में लिये जयपुर (यूए) को 'बी-१' श्रेणी में रखा जाना जारी रहेगा।

कोल इण्डिया लिमिटेड
१०, नेताजी सुभाष रोड,
कलकत्ता - ७००००१

सं. सीआईएल/सी-५बी/आई.आई./४९/शुद्धि/६२४९
दिनांक : २३/२५ मार्च, १९९४

शुद्धि पत्र

विषय : एकाउन्ट्स (लेखा) कार्मिकों के लिये काडर योजना --
परिशिष्ट - ९-१

संदर्भ : क्रियान्वयन आदेश संख्या ४९ दि. २२.७.१९८५

क्रियान्वयन आदेश संख्या ४९ दि. २२.७.१९८५ के क्रम सं. ४ के मतव्य
कालम में लिखित "रिक्त पद" की जगह "स्वीकृत पद" पढ़ा जाय।

यह आपकी जानकारी एवं क्रियान्वयन व आवश्यक कारवाई हेतु प्रेषित
है।

राष्ट्रीय कोयला वेतन
समझौता - ५

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५

प्रस्तावना

०.१ फिलहाल कोयला उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों के जो वेतनमान तथा नौकरी की अन्य शर्तें तथा सुविधायें हैं वे भारत सरकार द्वारा स्वीकृत कोयला उद्योग के लिए गठित केन्द्रीय वेतन बोर्ड (मंडल) की सिफारिशों पर जिन्हें १५ अगस्त, १९६७ से लागू किया गया तथा राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१, २, ३ एवं ४ क्रमानुसार दिनांक ११ दिसम्बर, १९७४, ११ अगस्त, १९७९, ११ नवम्बर, १९८३ तथा २७ जुलाई, १९८९ से लागू हुआ, पर आधारित है। राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१ के प्रावधान १ जनवरी, १९७५ से ३१ दिसम्बर, १९७८ व राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२ के प्रावधान १ जनवरी, १९७९ से ३१ दिसम्बर, १९८२ व राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के प्रावधान १ जनवरी, १९८३ से ३१ दिसम्बर, १९८६ तथा राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के प्रावधान १ जनवरी, १९८७ से ३० जून, १९९१ तक लागू थे।

०.२ चूंकि राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ की मियाद ३० जून, १९९१ तक थी, कोयला उद्योग के लिए संयुक्त द्विपक्षी समिति (जेबीसीसीआई-५) का गठन किया जाना था। यह, बरहाल, विभिन्न गतिरोधों खासकर इस तथ्य के आलोक में कि कलकत्ता उच्च न्यायालय ने अंतरिम स्थगन आदेश १९९२ के सीआर संख्या १६१०८ (डब्ल्यू) जारी कर कोल इंडिया प्रबंधन को उक्त समिति गठित किये जाने पर रोक लगा दिये जाने के कारण गठित नहीं किया जा सका। तदुपरान्त कलकत्ता उच्च न्यायालय ने १० नवम्बर, १९९४ को उक्त अंतरिम स्थगन आदेश को निरस्त कर दिया तथा ११ नवम्बर, १९९४ को जेबीसीसीआई-५ का गठन (परिशिष्ट -१ए) प्रबन्धन एवं यूनियनों/मजदूरों के निम्नांकित प्रतिनिधित्व के साथ किया गया:-

कोल इंडिया लिमिटेड

कोल भवन

१०, नेताजी सुभाष मार्ग,

कलकत्ता - ७०० ००१

संख्या- सीआईएल:सी-५बी:जेबीसीसीआई-५:३८५८

दिनांक, ११ नवम्बर, १९९४.

विषय- राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५ के समझौता वार्ता हेतु कोयला उद्योग के लिए संयुक्त द्विपक्षी समिति (जेबीसीसीआई) का पुनर्गठन

कोयला मंत्रालय, भारत सरकार के (द्वारा निर्गत) पत्र संख्या ४९०११:२:११-पीआरटी:आईआर दिनांक ९ जुलाई, १९९२ तथा माननीय उच्च न्यायालय कलकत्ता द्वारा एनएफआईटीयू एवं अन्य बनाम यूनियन ऑफ इण्डिया एवं अन्य के बीच मामला सीआर संख्या १६१०८ (डब्ल्यू), १९९२ पर २५.९.१९९२ तथा २.१०.१९९२ को मंजू अंतरिम स्थगन आदेश को १० नवम्बर, १९९४ को अनुवर्ती निरस्त कर दिये जाने से एतद् द्वारा राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५ के समझौता-वार्ता हेतु जेबीसीसीआई का गठन निम्नांकित कोयला कम्पनियों के प्रबन्धन तथा पांचो केन्द्रीय ट्रेड यूनियनों के निम्नलिखित प्रतिनिधियों के साथ किया जाता है।

क्रमांक	सदस्यों के नाम	संगठन
१.	श्री एसके चौधरी, अध्यक्ष, कोल इंडिया लिमिटेड	कोल इंडिया लि./ अध्यक्ष (पदेन)
२.	श्री आरएन मिश्रा, अध्यक्ष-सह-प्रबन्ध निदेशक, ईस्टर्न कोलफील्ड्स लि.	कोल इंडिया लि.
३.	श्री पीके सेगुप्ता, निदेशक (वित्त), कोल इंडिया लि.	कोल इंडिया लि.
४.	श्री यू कुमार, अध्यक्ष-सह-प्रबन्ध निदेशक, साउथ-ईस्टर्न कोलफील्ड्स लि.	कोल इंडिया लि.
५.	श्री आईवी पाण्डेय, डायरेक्टर-इनचार्ज, नार्थ-ईस्ट कोलफील्ड्स लि.	कोल इंडिया लि.

११२५

संगठन का नाम**प्रतिनिधियों की संख्या****प्रबन्धन प्रतिनिधि :-**

- कोल इंडिया लिमिटेड तथा इसकी सहायक कम्पनियां ९
- सिंगरैनी कोलियारिज कम्पनी लिमिटेड १
- टाटा आयरन एण्ड स्टील कम्पनी लिमिटेड १
- इंडियन आयरन एण्ड स्टील कम्पनी लिमिटेड १

श्रमिक प्रतिनिधि :-

- इंडियन नेशनल ट्रेड यूनियन कांग्रेस (इंटेक) ४
- ऑल इंडिया ट्रेड यूनियन कांग्रेस (एटक) २
- सेन्टर आफ इंडियन ट्रेड यूनियन्स (सीटू) २
- हिन्द मजदूर सभा २
- भारतीय मजदूर संघ २

इस दौरान केन्द्रीय श्रम संगठनों द्वारा समर्पित एकीकृत मांग-पत्रों पर कोई ठोस, सौहार्दपूर्ण निर्णय की स्थिति में पहुंचने के लिए कोर ग्रुप की बैठकों में विचार विमर्श जारी रहा।

उपरोक्त कथित यूनियनों द्वारा समर्पित मांग-पत्रों को एकत्र कर भिला-जुला मांग-पत्र बनाया गया तथा जब तक उक्त सवाल विचार-विमर्श के अन्तर्गत था, मजदूरों/ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों ने समझौता के पूरा होने में हो रहे विलम्ब के कारण मजदूरों को अंतरिम राहत भुगतान करने हेतु दबाव दिया।

०.३ २७ जनवरी, १९९४ तथा ८ फरवरी, १९९४ को यूनियनों के साथ संयुक्त बैठकों में राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता के अन्तर्गत आने वाले सभी कर्मचारियों को १ जुलाई, १९९१ से प्रभावी यथानुगत हाजिरी के आधार पर १००/-₹० प्रति माह की अंतरिम राहत राशि भुगतान किये जाने पर आम सहमति हुई थी।

०.४ तदुपान्त ३०.६.१९९१ से प्रभावी अन्तरिम राहत को निश्चित महंगाई भत्ता सहित मूल वेतन (बेसिक) के १०% तक बढ़ाये जाने जो कि उपरोक्त पारा ०.४ (परिशिष्ट २, १बी एवं १सी) के अनुसार पहले भुगतान की जा चुकी १००/-₹० सहित न्यूनतम १५०/-₹० के अंतरिम राहत करने पर सहमति हुई।

सम्बद्ध पक्षों द्वारा समझौता - वार्ता जारी रहा तथा काफी गहन वार्तालापों के उपरान्त संबंधित पक्षों द्वारा एक एजीनामा पर पहुंचा गया जिसका विस्तृत विवरण आगे के अध्यायों में दिया जा रहा है।

११२४

६. श्री एसएस राय, निदेशक (कार्मिक), सेन्ट्रल कोल इंडिया लि. कोल इंडिया लि.
७. श्री सीएच खिस्ती, निदेशक (कार्मिक), भारत कोल इंडिया लि. कोकिंग कोल लि.
८. श्री पीओ हरिदास, निदेशक (वित्त), नॉर्थ कोल इंडिया लि. कोलफील्ड्स लि.
९. श्री एस पाण्डेय, उपाध्यक्ष (एचआरएम) टिष्को एससीसीएल
१०. श्री पीटी थॉमस, निदेशक (कार्मिक), सिंगरैनी कोलियरीज कम्पनी लि. एसएसआईएल (सेल) / आईआईएससीओ (इस्को)
११. श्री पीअर मेड, निदेशक (रॉ मैटेरियल), कोल इंडिया लि.- मेम्बर सेक्रेटरी
१२. श्री आरपी सिंह, निदेशक (पी एंड आईआर), कोल इंडिया लि.- मेम्बर सेक्रेटरी

श्रमिक प्रतिनिधि

सदस्य

- आईएमडब्ल्यूएफ (इंटक)
१३. श्री राजेन्द्र प्रसाद सिंह, विधायक एवं महामंत्री, राष्ट्रीय खान मजदूर फेडरेशन (आईएमडब्ल्यूएफ)
 १४. श्री एस रामगुप्ता, सलाहकार, राष्ट्रीय खान मजदूर फेडरेशन
 १५. श्री दामोदर पाण्डेय, उपाध्यक्ष, राष्ट्रीय खान मजदूर फेडरेशन
 १६. श्री एसक्यू जामा, संयुक्त महामंत्री, राष्ट्रीय खान मजदूर फेडरेशन
- वैकल्पिक सदस्य
- (१). श्री ओपी ताल, सहायक महामंत्री, राष्ट्रीय खान मजदूर फेडरेशन
 - (२). श्री पीके प्रधान, उपाध्यक्ष, राष्ट्रीय खान मजदूर फेडरेशन
 - (३). श्री प्रभात गोस्वामी, उपाध्यक्ष, राष्ट्रीय खान मजदूर फेडरेशन
 - (४). श्री बी वेंकट राव, उपाध्यक्ष, एससीएमएलयू

आईएमडब्ल्यूएफ (एटक)

१७. श्री शफीक खान, संयुक्त महामंत्री, आईएमडब्ल्यूएफ
१८. श्री सुनील सेन, महामंत्री, आईएमडब्ल्यूएफ

११२६

- वैकल्पिक सदस्य
- (१). श्री एम कुमारैय्या, महामंत्री, एससीडब्ल्यूएफ
 - (२). नामजद किया जाना है।

- एआईसीडब्ल्यूएफ (सीटू)
१९. डा० एमके पांचे, महामंत्री, एआईसीडब्ल्यूएफ (सीटू)
 २०. श्री एसके बक्शी, महामंत्री, बीसीकेनू

वैकल्पिक सदस्य

- (१). नामजद किया जाना है।
- (२). नामजद किया जाना है।

एचकेएमएफ (एचएमएस)

२१. श्री जयन्त पोद्दार, उपाध्यक्ष, हिन्दू मजदूर सभा (एचएमएस)
२२. श्री नागुरताल पाण्डेय, महामंत्री, एमपीकेएमएस (एचएमएस)

वैकल्पिक सदस्य

- (१). नामजद किया जाना है।
- (२). नामजद किया जाना है।

एवीकेएमएस (बीएमएस)

२३. श्री बीके राय, अध्यक्ष, एवीकेएमएस, भारतीय मजदूर संघ (बीएमएस)
२४. श्री एमए रावत, महामंत्री, एवीकेएमएस, (बीएमएस)

वैकल्पिक सदस्य

- (१). श्री कुमार अर्जुन सिंह, संयुक्त महामंत्री, एवीकेएमएस (बीएमएस)
- (२) श्री चित्तल सर्व नायण, संयुक्त महामंत्री, एवीकेएमएस (बीएमएस)

हस्ताक्षर

(एसके चौधरी)

अध्यक्ष

वितरण

- (१) सभी सदस्यों को।

११२७

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५

समझौते की शर्तें

अध्याय-१

- १.० सीमा तथा विस्तार
- १.१ यह समझौता राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५ के नाम से जाना जायेगा।
- १.२ यह समझौता कोयला उद्योग के उन सभी श्रेणियों (कैटेगोरियों) के श्रमिकों पर लागू होगा जो राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१, २, ३ एवं ४ के अन्तर्गत आते हैं तथा साथ-ही-साथ उन श्रमिकों पर भी लागू होगा जो कोयला कम्पनियों के अधीन के प्रतिष्ठानों में कार्यरत हैं तथा उन कम्पनियों के अधीन आने वाले प्रतिष्ठानों में कार्यरत होंगे।
- १.३ यह समझौता वेतन स्तर, महंगाई भत्ता, वेतन के संशोधित स्केल में फिटमेंट, पेंशन, अन्य लाभ (फ्रिज बेनिफिट) तथा कल्याणकारी कार्यों सहित सेवा-शर्तें संबंधित अन्य विषयों, जिनका उल्लेख आगले अध्यायों में किया गया है, तक सीमित रहेगा।

अध्याय-२

मजदूरी, वेतनमान तथा महंगाई भत्ता

- २.० मजदूरी का अंग
- २.१.० कोयला खान उद्योग में कार्यरत कर्मचारियों का वेतनमान निम्न विवरण के अनुसार होगा:-
 - (अ) मूल (बेसिक) मजदूरी,
 - (ब) हाजरी बोनस — मूल (बेसिक) मजदूरी का १० प्रतिशत,
 - (स) विशेष भत्ता (एस.डी.ए.) हाजरी बोनस पर मिलने वाला अन्य लाभ जो भविष्यनिधि (प्रोविडेंट फण्ड) अंशदान, बोनस के बदले मिलनेवाला भुगतान, ग्रैज्युटी इत्यादि का हिसाब जोड़ा जायेगा, जो हाजरी बोनस का १७.९५ प्रतिशत अथवा बुनियादी मजदूरी का १.७९५ प्रतिशत की दर से होगा।
 - (द) निश्चित महंगाई भत्ता २३८ रुपया १८ पैसा प्रतिमाह अथवा ९ रु० १६ पैसा प्रतिदिन; एवं
 - (इ) परिवर्तनशील महंगाई भत्ता (भी.डी.ए.) औद्योगिक श्रमिकों के लिए अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक १९६० को १०० आधार मानकर (जिसे मूल्य सूचकांक कहा जायेगा) १९४ अंकों के ऊपर कम या अधिक जो भी हो वह प्रत्येक तिमाही में समायोजित किया जायेगा।
- २.२.० न्यूनतम मजदूरी
- २.२.१ इस समझौता के अधीन आने वाले, कोयला उद्योग में खदान के ऊपर (सर्फेस पर) काम करने वाले न्यूनतम वेतनभोगी श्रमिकों की न्यूनतम संशोधित मजदूरी २१३८ रु० ७० पैसा प्रति माह अथवा ८२ रु० २७ पै० प्रतिदिन होगी जो औद्योगिक श्रमिक के लिए अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक १९४ (आधार १९६०

= १००) पर निर्धारित होगी। इसमें २३५ रु० प्रति माह अथवा १ रु० ०४ पै० प्रति दिन का अंतरिम राहत सहित न्यूनतम गारंटी लाभ शामिल है।

२.२.२ १ जुलाई १९९१ को अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक १९४ पर (के साथ जोड़ते हुए) न्यूनतम मजदूरी २१३८ रु० ७० पै० प्रति माह या ८२ रु० २७ पै० प्रतिदिन का ब्यापार निम्नलिखित प्रकार से होगा:-

	प्रतिदिन (रु०)		प्रतिमाह (रु०)	
	पुराना	संशोधित	पुराना	संशोधित
अ) मूल मजदूरी/वेतन	३८.४७	६५.४०	१०००.२२	१७००.००
ब) हाजरी बोनस —बैसिक मजदूरी का १० प्रतिशत	३.८५	६.५४	१०००.०२	१७००.००
स) विशेष महंगाई भता	०.६९	१.१७	१७.९५	३०.५२
द) निश्चित महंगाई भता	७.१७	१.१६	१८६.३१	२३८.१८
इ) परिवर्तनशील महंगाई भता	२३.०५	-	५९९.२०	-
कुल योग	७३.२३	८२.२७	१९०३.७०	२१३८.७०
अंतरिम राहत सहित न्यूनतम गारंटी लाभ	१.०४		२३५.००	
कुल योग	८२.२७		२१३८.७०	

टिप्पणी : मासिक से दैनिक में परिवर्तन तथा दो दशमिक बिन्दु तक लिया गया।

२.२.३ इस समझौता के अधीन निश्चित महंगाई भता औद्योगिक श्रमिकों के लिए मूल्य सूचकांक १९४ (आधार १९६० = १००) से जोड़ा गया है। परिवर्तनशील महंगाई भता उपभोक्ता मूल्य सूचकांक १९४ के ऊपर होने से बदलता रहेगा (कम या अधिक जो भी हो)।

११३०

२.३.० मूल वेतन का ढांचा (बैसिक वेतन स्ट्रक्चर)

२.३.१ विभिन्न कैटेगरी, हुनर (स्किल) तथा ग्रेड, एक्सकावेशन, अन्य दूसरी स्थापनायें (इस्टैबलिशमेन्ट्स) तथा मासिक वेतनभोगी सहित दैनिक दर के कर्मचारियों के लिए संशोधित मूल वेतन/मजदूरी ढांचा जैसा कि इस समझौता में बनाया गया है परिसिष्ट-२ए में विस्तार से वर्णित है।

२.३.२ असम कोलफील्ड्स के विभिन्न कैटेगरी, हुनर तथा ग्रेड जिसमें दैनिक तथा मासिक दर मजदूरी शामिल हैं एवं एक्सकावेशन के श्रमिकों का संशोधित मूल वेतन ढांचा परिसिष्ट-२ख में दिया गया है।

२.३.३ पीसेट श्रमिकों की मजदूरी
विभिन्न ग्रुप के पीस रेट श्रमिकों की बैसिक मजदूरी के साथ-साथ उनके फाल्टवैक मजदूरी का दर अथवाय-३ में दिया जा रहा है।

२.४.० हाजरी बोनस
हाजरी बोनस मूल मजदूरी का १० प्रतिशत जिस प्रकार मिलता था वह तीन महीने पर मिलता करेगा।

२.४.२ चूंकि हाजरी बोनस पर मिलने वाला लाभ मजदूरी के साथ ही विशेष महंगाई भता (एस.डी.ए.) के रूप में भुगतान होता रहा है इसलिए तिमाही बोनस पर अलग से और कोई लाभ देय नहीं होगा।

२.५.० विशेष महंगाई भता
राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२, ३ तथा ४ में हुए समझौता को मद्देनजर रखकर जहां हाजरी बोनस पर, भविष्यनिधि, मुनाफा बोनस के बदले में किया जाने वाला भुगतान तथा श्रेयद्वि इत्यादि का लाभ मिलना तय हुआ है, वह श्रमिकों को हाजरी बोनस का १७.९५ प्रतिशत अथवा बैसिक मजदूरी का १.७९५ प्रतिशत मिलता रहेगा तथा उसे विशेष महंगाई भता (एस.डी.ए.) कहा जाएगा। १७००/- रु० की निम्नतम बैसिक मजदूरी पर यह रुकम ३० रु० ५२ पै० होगी। इस तरह हाजरी बोनस पर मिलने वाला अन्य लाभ जिसे विशेष महंगाई भता कहा जाएगा उसमें महंगाई भता पर मिलने वाला सभी लाभ जोड़ा जाएगा।

११३१

२.६.० निश्चित महंगाई भत्ता (फिक्स्ड डी.ए.)

एक निश्चित महंगाई भत्ता होगा जो २३८ रु० १८ पै० प्रति माह अथवा १ रु० १६ पै० प्रतिदिन की दर से होगा तथा जो मार्च, १९९१ को समाप्त तिमाही के लिए मूल्य सूचकांक ९९४ से जुड़ा रहेगा।

२.७.० परिवर्तनशील महंगाई भत्ता (भी.डी.ए.)

विशेष महंगाई भत्ता (एस.डी.ए.) तथा निश्चित महंगाई भत्ता (एफ.डी.ए.) के अलावा एक परिवर्तनशील महंगाई भत्ता (भी.डी.ए.) होगा जो मूल्य सूचकांक ९९४ से जुड़ा रहेगा तथा इस सूचकांक से कम या अधिक होने पर उसका समायोजन प्रत्येक तीन-तीन महीने पर होगा।

२.७.१ १.७.१९९१ को मूल्य सूचकांक ९९४ पर परिवर्तनशील महंगाई भत्ता शून्य (कुछ नहीं) होगा।

२.७.२ परिवर्तनशील महंगाई भत्ता (भी.डी.ए.) का पुनर्निर्माण प्रत्येक तीन महीने पर होगा तथा इसका भुगतान प्रत्येक वर्ष १ मार्च, १ जून, १ सितम्बर तथा १ दिसम्बर से हुआ करेगा। इसका आधार अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक दिसम्बर तिमाही के लिए (अक्टूबर-दिसम्बर), मार्च तिमाही के लिए (जनवरी-मार्च), जून तिमाही के लिए (अप्रैल-जून) तथा सितम्बर तिमाही के लिए (जुलाई-सितम्बर) क्रमानुसार होगा।

२.७.३ किसी तिमाही का औसत मूल्य सूचकांक निकालने के लिए औसत में भिन्न को पूर्णांक में बदलने के लिये उसे पूर्णांक में आगे का अंक लिया जायेगा, उदाहरणस्वरूप एक तिमाही का औसत मूल्य सूचकांक यदि १,१००.४ है तो उसके अगले पूर्णांक १,१०१.०० को हिसाब में लिया जायेगा।

२.७.४ सभी कर्मचारियों के लिये परिवर्तनशील महंगाई भत्ता (भी.डी.ए.) की बढ़त या घटत दर २/- रु० प्रति विन्दु (क्वांट) प्रतिमाह अथवा ०.७६९ फेसे प्रति दिन की दर से तिमाही मूल्य सूचकांक ९९४ में प्रत्येक विन्दु के कम या अधिक होने के आधार पर रहेगी। जहाँ तक परिवर्तनशील महंगाई भत्ता (भी.डी.ए.) के पुनरीक्षण का संबंध

११३२

है यह इस मामले में भारत सरकार द्वारा दिये गये दिशा-निर्देश (गाइडलाइन) के द्वारा संचालित होगा।

२.८.० न्यूनतम निश्चित लाभ

इस समझौता के अधीन आनेवाले सभी श्रमिकों को जो कोयला कम्पनियों की विभिन्न इकाइयों की सूची में (हाजरी पर) ३० जून, १९९१ को थे और १.७.१९९१ को भी सूची में रहे, उन्हें न्यूनतम गारंटी लाभ ३०.६.१९९१ को बेसिक जोड़ निश्चित महंगाई भत्ता (एफ.डी.ए.) का १० प्रतिशत जो कि न्यूनतम १५०/- रु० जोड़ ८५/- रु० प्रतिमाह होगा, अर्थात् कुल २३५/- रु० प्रतिमाह तथा जिसमें १.७.१९९१ से प्रभावी किये गये अंतरिम रहत भुगतान शामिल है, दिया जायेगा।

२.९.० हाजरी तथा मासिक दर के लिए संशोधित वेतन-स्तर में फिटमेंट (सामंजस्य) :

२.९.१ फिटमेंट के लिये, श्रमिकों को संशोधित वेतन/मजदूरी दर, जो उसे ३०.६.१९९१ को (बेसिक मजदूरी, हाजरी बोनस, निश्चित महंगाई भत्ता, विशेष महंगाई भत्ता, परिवर्तनशील महंगाई भत्ता तथा अंतरिम रहत मिलाकर) मासिक वेतन पाने वालों को ८५/- रु० मासिक तथा दैनिक मजदूरी पाने वालों को ३ रु० २७ पै० दैनिक मजदूरी के साथ दिया जायेगा। इस तरह जो कुल योग (टोटल) होगा वह निम्नप्रकार से विभाजित होगा जैसे—बेसिक (मूल) मजदूरी, हाजरी बोनस बेसिक मजदूरी का १० प्रतिशत, विशेष भत्ता (एस.डी.ए.) जो हाजरी बोनस पर मिलने वाला अन्य लाभ जो हाजरी बोनस का १७.९५ प्रतिशत होगा, निश्चित भत्ता (एफ.डी.ए.) जो २३८ रु० १८ पै० प्रतिमाह या १ रु० १६ पै० प्रति दिन के हिसाब से देकर श्रमिक को संशोधित वेतनमान के अगले स्तर में फिट किया जायेगा। यदि किसी श्रमिक की बेसिक मजदूरी संशोधित वेतनमान के न्यूनतम स्तर से कम हो तो उसे संशोधित वेतनमान का न्यूनतम वेतन दिया जायेगा। यदि नया बेसिक संशोधित वेतनमान के दो स्तरों के बीच में हो तो उसे संशोधित वेतनमान के अगले ऊंचे स्तर में फिट किया जायेगा। यदि कोई कर्मचारी मूल वेतन (बेसिक पे) के अलावा व्यक्तिगत वेतन (पर्सनल पे) उठा रहा है तो ऐसे मामले में ३०.६.१९९१ को व्यक्तिगत वेतन की राशि को भी वर्तमान

११३३

कुल परिलाभों/उपलब्धियों में परिगणित किया जायेगा (लिया जायेगा) तथा संबंधित कर्मचारी को समान नियमानुसार नये वेतनमान (स्केल) में फिट किया जायेगा जैसा कि इसमें ऊपर में कहा गया है।

२.१.२ संशोधित वेतनमान में फिटमेंट का कुछ उदाहरण बाजाता फिटमेंट लाभ के साथ परिशिष्ट-२सी में दर्शाया गया है।

२.१.० सालाना बढ़ती (इन्क्रिमेंट्स) की तारीख

२.१.१ श्रमिकों को उनके संशोधित वेतनमान में दी जानेवाली सालाना बढ़ती का दिन वही रहेगा जो राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२, ३ तथा ४ में था अर्थात् प्रत्येक वर्ष के १ मार्च एवं १ सितम्बर रहेगा।

२.१.२ जो श्रमिक कोयला उद्योग की सेवा में १.७.१९९१ को या इसके बाद आये हैं तथा/अथवा जिनकी सालाना बढ़ती का दिन अलग-अलग है उनकी सालाना बढ़ती, उनके पिछले बढ़ती के दिन पावना होगा।

२.१.३ राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के अनुसार अंतरिम राहत/सालाना बढ़ती/रूका हुआ बढ़ती (स्ट्रेशन इन्क्रिमेंट) इत्यादि के साथ १ जुलाई, १९९१ से जो रकम भुगतान किया गया है उसका संशोधित वेतन के अनुसार मिलनेवाली मजदूरी के साथ समायोजित किया जायेगा।

२.१.४ जो श्रमिक १ जुलाई, १९९१ को संशोधित वेतनमान के अधिकतम सीमा पर पहुंच गये हैं या संशोधित वेतनमान के अधिकतम सीमा को पार कर गये हैं अथवा संशोधित वेतनमान के अधिकतम स्तर में फिट किये गये हैं अथवा इस समझौता की अवधि के दौरान अथवा इस समझौता की अवधि के बाद किसी भी समय संशोधित वेतनमान के अधिकतम स्तर में पहुंच जायेगे उन्हें प्रत्येक वर्ष सालाना बढ़ती मिलने की तारीख को संशोधित वेतनमान का अंतिम बढ़ती दर के बराबर बढ़ती अगले सेटलमेंट (समझौता) तक दिया जायेगा।

२.१.० दैनिक दर तथा मासिक दर के श्रमिकों की जो एक ही कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों अथवा उससे अधिक से रह रहे हैं उनकी प्रोन्नति:

२.१.१ दैनिक दर तथा मासिक दर के जो कर्मचारी उसी (एक ही) कैटेगरी/ग्रेड में १० वर्षों अथवा उससे अधिक से रह रहे हैं उन्हें अग्रिम के उच्चतर कैटेगरी/ग्रेड में प्रोन्नत किया जायेगा और इस तरह की प्रोन्नति १ जुलाई, १९९४ से तथा उसके बाद १.७.१९९५ को लागू होगी। तकनीकी एवं सुपरवाइजरी (टी एण्ड एस) ग्रेड-अ में मासिक दर तथा एक्सकावेशन स्पेशल में दैनिक दर के जो कर्मचारी १० वर्षों या इससे अधिक समय से उसी (एक ही) कैटेगरी/ग्रेड में रह रहे हैं उन्हें प्रोन्नति के बदले में एक बढ़ती के बराबर की राशि भुगतान की जायेगी जो १ जुलाई, १९९४ से तथा उसके बाद १.७.१९९५ से लागू होगी।

२.१.२ आगे इस बात पर भी सहमति हुई कि प्रोन्नति के उद्देश्य से १० वर्षों की अवधि में यदि कोई छूट (कमी) का समझौता बाद में आपसी समझ से तय किया जायेगा, तो यह १.१.१९९६ से लागू होगा। ऐसे प्रोन्नत कर्मचारी अपना वर्तमान काम को करना जारी रखेंगे।

२.१.० आगे यह तय किया गया कि उन सभी वर्तमान कर्मचारियों (दैनिक-दर, एक्सकावेशन कैटेगरी, मासिक-दर तथा क्लर्क ग्रेड) को १.७.१९९५ को एक सालाना बढ़ती के बराबर की राशि उन्हें दी जायेगी जिनकी ३०.६.१९९५ को काम-से-काम एक वर्ष की सेवा पूरी हो गयी है तथा इस राशि (रकम) को कोल माइन्स पेंशन फंड में स्थानान्तरित कर दिया जायेगा।

उपरोक्त अतिरिक्त रकम सम्बन्धित कर्मचारी के सेवा अवधि में प्रत्येक माह कोल माइन्स पेंशन फंड में स्थानान्तरित किया जाता रहेगा।

जो कर्मचारी १ जुलाई, १९९५ को अथवा इसके बाद नौकरी में आये हैं वे अपने से सम्बन्धित ग्रेड के एक बढ़ती के बराबर की राशि का भुगतान करेंगे।

परिशिष्ट-२ए (द्वारा धारा २.३.१)		
संशोधित वेतनमान (१.७.१९९१ से लागू)		
वर्तमान : राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के वेतनमान (१.७.१९९१ से लागू)	संशोधित : राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५ के वेतनमान	
अ. दैनिक दार श्रमिक कैटेगरी		
१	₹ ३८.४७-०.७०-४८.२७	₹ ६५.४०-१.०८-८०.५२
२	₹ ३९.३४-०.८५-५१.२४	₹ ६६.८६-१.३३-८५.४८
३	₹ ४०.७८-१.०८-५५.१०	₹ ६८.९०-१.७२-९२.९८
४	₹ ४२.१८-१.३२-६०.६५	₹ ७०.३०-२.१२-९९.९८
५	₹ ४४.५०-१.६२-६७.१८	₹ ७३.२२-२.६४-११०.१८
६	₹ ४७.७०-२.१२-७७.३८	₹ ७६.४२-३.५४-१२५.९८
ब. एक्सकावेशन कैटेगरी		
स्पेशल	₹ ५७.३८-३.०८-९७.४२	₹ ९०.०९-५.३९-१६०.१६
ए	₹ ५५.३८-२.८८-९३.९०	₹ ८५.७२-५.०४-१५६.२८
बी	₹ ५०.४७-२.६२-८७.१५	₹ ८०.७५-४.५५-१४४.४५
सी	₹ ४८.६०-२.३९-८०.९४	₹ ७७.३२-३.८५-१३९.२२
डी	₹ ४५.९०-१.७७-७०.६८	₹ ७४.६२-२.९५-११५.९२
ई	₹ ४१.६३-१.१५-५७.७३	₹ ६९.७५-१.८५-९५.६५
स. मासिक दार के कर्मचारी (तकनिकी एवं सुपरवाइजरी तथा अन्यान्य स्केल) ग्रेड		
ए	₹ १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७	₹ २२२०-१३२-३५४०-१४०-४२४०
बी	₹ १२९०-६८-१८३४-७४-२४२६	₹ २०६४-११८-३००८-१३०-४०४८
सी	₹ १२२२-६०-१७०२-६६-२२३०	₹ १९९०-१००-२७९०-११०-३६७०
डी	₹ ११५८-४८-१५४२-५८-२००६	₹ १९०५-८०-२५४५-९६-३३१३
ई	₹ १०९५-३७-१६१३	₹ १८२६-६०-२६६६
एफ	₹ १०७५-३०-१४९५	₹ १८०६-४८-२४७८
जी	₹ १०५०-२७-१४२८	₹ १७८१-४३-२३८३
एच	₹ १०२७-२३-१३४९	₹ १७४३-३६-२२४७
द. क्लर्कियल ग्रेड		
स्पेशल	₹ १२९०-६८-१८३४-७४-२४२६	₹ २०६४-११८-३००८-१३०-४०४८
१	₹ १२२२-६०-१७०२-६६-२२३०	₹ १९९०-१००-२७९०-११०-३६७०
२	₹ ११५८-४८-१५४२-५८-२००६	₹ १९०५-८०-२५४५-९६-३३१३
३	₹ १०९५-३७-१६१३	₹ १८२६-६०-२६६६

परिशिष्ट-२बी		
असम कोयला अंचल के लिये मजदूरी का ढांचा (धारा २.३.२ में उल्लिखित)		
वर्तमान : राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के वेतनमान	संशोधित : राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५ के वेतनमान	
अ. दैनिक दार कैटेगरी		
१	₹ ७५.२१-१.२४-९२.५७	₹ ७५.२१-१.२४-९२.५७
२	₹ ७६.८९-१.५३-९८.३१	₹ ७६.८९-१.५३-९८.३१
३	₹ ७९.२४-१.९८-१०६.९६	₹ ७९.२४-१.९८-१०६.९६
४	₹ ८०.८५-२.४४-११५.०१	₹ ८०.८५-२.४४-११५.०१
५	₹ ८४.२०-३.०४-१२६.७६	₹ ८४.२०-३.०४-१२६.७६
६	₹ ८७.८८-४.०७-१४४.८६	₹ ८७.८८-४.०७-१४४.८६
ब. एक्सकावेशन कैटेगरी		
स्पेशल	₹ ९५.९९-३.५४-११२.०१	₹ ९५.९९-३.५४-११२.०१
ए	₹ ९२.६२-३.३१-१०७.९६	₹ ९२.६२-३.३१-१०७.९६
बी	₹ ८७.०४-३.०१-१००.१८	₹ ८७.०४-३.०१-१००.१८
सी	₹ ८५.८९-२.६६-९३.९३	₹ ८५.८९-२.६६-९३.९३
डी	₹ ८२.७९-२.०४-८९.३५	₹ ८२.७९-२.०४-८९.३५
ई	₹ ८०.८७-१.३२-६६.३३	₹ ८०.८७-१.३२-६६.३३
स. मासिक दार (तकनिकी तथा सुपरवाइजरी एवं अन्यान्य स्केल) ग्रेड		
ए	₹ १५९५-८६-२४५५-९२-२९१५	₹ २५५३-१५२-४०७३-१६१-४८७८
बी	₹ १४८३-७८-२१०७-८५-२७८७	₹ २३७४-१३६-३४६२-१५०-४६६२
सी	₹ १४०५-६९-१९५७-७६-२५६५	₹ २२८९-११५-३२०९-१२७-४२२५
डी	₹ १३३२-५५-१७७२-६७-२३०८	₹ २१९१-९३-३१२७-११०-३८०७
ई	₹ १२५९-४२-१८४७	₹ २१००-६९-३०६६
एफ	₹ १२३६-३५-१७२६	₹ २०७७-५५-२८४७
जी	₹ १२०७-३१-१६४९	₹ २०४८-४९-२७३४
एच	₹ ११८१-२६-१५४५	₹ २००५-४१-२५७९
द. क्लर्कियल ग्रेड		
स्पेशल	₹ १४८३-७८-२१०७-८५-२७८७	₹ २३७४-१३६-३४६२-१५०-४६६२
१	₹ १४०५-६९-१९५७-७६-२५६५	₹ २२८९-११५-३२०९-१२७-४२२५
२	₹ १३३२-५५-१७७२-६७-२३०८	₹ २१९१-९३-३१२७-११०-३८०७
३	₹ १२५९-४२-१८४७	₹ २१००-६९-३०६६

अध्याय-३

पीस-रेट मजदूरी के लिये मजदूरी दर तथा कार्य-भार इत्यादि

- ३.० कार्य-भार तथा कार्य विवरण :
- ३.१.० पीस-रेट कर्मचारियों के लिये ग्रूंगा तथा उनके कार्य-भार एवं कार्य-विवरण राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-१ तथा क्रियान्वयन आदेश संख्या-६९ दिनांक ८ अक्टूबर, १९८६ (जैसाकि "नामेक्लेचर, जॉब डिस्क्रिप्शन तथा कैटेगोरिजेशन आफ कोल इम्प्लाइज्" नामक पुस्तिका में दिया गया है) एवं उसमें समय-समय पर हुए संशोधनों के अनुसार लागू होगा।
- ३.२.० पीस-रेट के विभिन्न ग्रूों के कर्मचारियों के लिये वेतन दर परिशिष्ट-३ए, बी एवं डी में दिया गया है।
- ३.३.० मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड में कार्यरत पीसरेट माइनर तथा लोडरों का मजदूरी दर एवं कार्य-भार :
- ३.३.१ मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोयला अंचल के माइनर एवं लोडरों के लिये वर्तमान कार्यभार अपरिवर्तित रहेंगे।
- ३.३.२ मध्य-प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड में १०० सीएफटी तथा ११८ सीएफटी कार्य-भार में लिये संशोधित मजदूरी दर क्रमानुसार निम्न प्रकार होगा :-
- | | १०० सीएफटी कार्यभार के लिये | ११८ सीएफटी कार्यभार के लिये |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| वर्तमान दर | रु. ५३.४७ | रु. ६३.०९ |
| १.७.१९९१ से मिलनेवाला संशोधित दर | रु. ८८.९३ | रु. १०४.९३ |
- ३.३.३ मध्य प्रदेश तथा महाराष्ट्र कोलफील्ड के पीस-रेट माइनर तथा लोडरों

११३८

को उपरोक्त संशोधित दर का शतप्रतिशत (१००%) फॉलबैक मजदूरी के रूप में मिल करेगा।

३.४.० पीस-रेट कर्मचारियों को उनके कार्य-भार से अधिक काम के लिये मजदूरी :

३.४.१ निर्धारित कार्यभार से अतिरिक्त काम के लिये एक पीस-रेट मजदूर को उसके पीस-रेट के बेसिक तथा निश्चित भता एवं विशेष भता में समतुल्यता से बढ़ती दिया जायगा।

परिवर्तनशील महंगाई भता के भुगतान हेतु नई योजना १.१.१९९२ से लागू हुई है जिसका भुगतान १.३.१९९२ से किया जायगा और वह अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचक अंक १०९९ से जुड़ा हुआ है। यही योजना इस मामले में भी लागू होगी।

३.५.० फाल बैक मजदूरी :

३.५.१ विभिन्न पीस-रेट ग्रूों के लिये बेसिक फाल-बैक मजदूरी परिशिष्ट-३बी के मुताबिक दिया जायगा। उसके साथ उन्हें विशेष महंगाई भता, निश्चित भता, परिवर्तनशील महंगाई भता, विशेष पीस-रेट भता इत्यादि जैसा लागू होगा वह जोड़कर दिया जायगा।

३.५.२

पीस-रेट मजदूरों के फाल-बैक मजदूरी का भुगतान सुनिश्चित करने के लिये उनकी कमाई का दैनिक अवलोकन किया जायगा तथा लीड और लीफ्ट जोड़कर फाल-बैक मजदूरी के भुगतान को आस्वस्त किया जायगा, परन्तु इसमें टब-गुरिंग (टब ठेलाई) एलाउन्स शामिल नहीं होगा। फाल-बैक मजदूरी का भुगतान उसी हालत में किया जायगा जहाँ पीस-रेट के श्रमिक की जिम्मेवारी से परे कारणों से यदि उनकी पोसाई नहीं होगी तो उन्हें फाल-बैक वेतन दिया जायगा, जैसे टब की आपूर्ति नहीं होना अथवा पूरी मात्रा से कम टब की आपूर्ति होना, हावेलज का ब्रेकडाउन होना अथवा बिजली की आपूर्ति नहीं होना इत्यादि कारणों में फाल-बैक दिया जायगा। परन्तु मजदूर अपनी गलती से यदि उत्पादन पूरा नहीं कर सके, उस हालत में उसे फाल-बैक मजदूरी नहीं दी जायगी।

३.६.० मशीनीकृत फेस-रू/बहु-कौशालीय कार्य :

मशीनीकृत फेस-रू तथा विभिन्न कार्यों के ग्रू काम के लिये

११३९

३.८.० अन्य पीस-रेट के मजदूर :

अन्य पीस-रेट के मजदूरों का जिनके लिये कोई निश्चित कार्य-भार तथा ग्रुप-मजदूरी निर्धारित नहीं है, उनके लिये यह तय हुआ कि उन्हें भी उनके ग्रुप में उसी अनुपात में बढ़ती देकर सुधार किया जायगा। जहाँ इस तरह की ग्रुप मजदूरी नहीं है वहाँ माइनर/लोडर (ग्रुप-५ ए) के मजदूरों के समान अनुपात (प्रतिशत) में बढ़ती दी जायगी जो किसी हालत में बेसिक मजदूरी में २६ रु० ९३ पै० प्रति दिन के हिसाब से न्यूनतम बढ़ती दी जायगी।

३.९.० लीड, लिफ्ट तथा टब पुशिंग (ठेलाई) की दरें :

३.९.१ माइनर और लोडरों के लीड तथा लिफ्ट एवं टब ठेलाई की दरों में परिशिष्ट-३ (सी) (१) में उल्लिखित निर्देश के अनुसार सुधार किया जायगा।

३.९.२ माइनर एवं लोडरों के लिये लीड, लिफ्ट एवं टब ठेलाई की दरों में परिशिष्ट-३ (सी) (२) में दिये गये निर्देश के अनुसार सुधार किया जायगा।

३.९.३ माइनर एवं लोडर के अलावा वागन लोडर सहित अन्य पीस-रेट के मजदूरों का लीड तथा लिफ्ट दर परिशिष्ट-३ (सी) (३) के निर्देश के अनुसार दिया जायगा।

३.१०.० लीड एवं लिफ्ट के भुगतान को बेसिक मजदूरी समझा जाय : सभी काम के लिये लीड और लिफ्ट के भुगतान को बेसिक मजदूरी माना जायगा।

३.११.० पीस-रेट कर्मचारियों को संशोधित ग्रुप-मजदूरी में न्यूनतम गारंटी लाभ, विशेष पीस-रेट भत्ता/फिटमेंट :

३.११.१ संशोधित ग्रुप बेसिक मजदूरी निकालते समय न्यूनतम गारंटी लाभ जो २३५ रु. प्रतिमाह अथवा ९ रु. ०४ पै. प्रतिदिन अन्तरिम रहत सहित है को हिसाब में लिया गया है।

३.११.२ आगे यह समझौता हुआ कि कुछ मामलों में कुछ कर्मचारियों द्वारा जहाँ अन्तरिम सहायता का भुगतान पारा ३.११.१ में उल्लिखित प्रावधानों से अधिक रकम जोड़ कर किया गया है उनसे वह रकम

११४१

कार्य-भार तथा मजदूरी दर जेबीसीसीआई-५ द्वारा मल्टीस्किंग के लिये गठित सब-कमिटी द्वारा निर्धारित दिया-निर्देश के मुताबिक होगा, जो अपनी शिफारिशों ६ माह के भीतर जमा कर देगा।

३.७.० पीसरेट टालीवान :

३.७.१ टालीवानों के इकाई दर के १ जुलाई, १९९१ से लागू होने की हालत में उनका कार्य-भार प्रति टब का दर (रेट) स्थानीय स्तर पर द्विपक्षीय समझौता द्वारा इस प्रकार तय किया जाना चाहिये ताकि टालीवानों की सामान्य कमाई ७४ रु० ०६ पै० (बेसिक) प्रतिदिन से कम नहीं हो। टालीवानों का कार्य-भार तथा मजदूरी दर का उनकी कार्यदशा में परिवर्तन के साथ-साथ समय-समय पर पुनरावलोकन किया जायगा।

३.७.२ पीस-रेट के टालीवानों को उनके बेसिक, हाजरी बोनस, निश्चित महंगाई भत्ता, परिवर्तनशील महंगाई भत्ता (भीडीए), विशेष भत्ता एवं अन्तरिम रहत मिलाकर कुल ८५ रु० प्रतिमाह अथवा ३ रु० २७ पै० प्रतिदिन (अन्तरिम रहत के अतिरिक्त भुगतान) उनके कुल कमाई जो बेसिक, हाजरी बोनस, निश्चित भत्ता, भीडीए, हाजरी बोनस पर मिलने वाला अन्य लाभ के कुल औसत पर दिया जायगा। पीस-रेट की मजदूरी तय करने के लिये १ जून, १९९१ से ३० जून, १९९१ तक छः महीना की अवधि के बीच के ठेले गये कुल टबों का औसत लिया जायगा।

३.७.३ (ए) जहाँ टालीवानों का १ जनवरी, १९९१ से शुरू होकर छः महीने का कार्य राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५ के लागू होने के पहले अर्थात् १.७.१९९१ से पहले की तुलना में कमीबेश बराबर हो तो टाली का रेट उपरोक्त पैरा के अनुसार तय किया जायगा।

(बी) जहाँ कार्य दक्षता निर्धारित परिमाण से नीचे है वहाँ पुनर्निरीक्षण इस प्रकार किया जायगा कि उपरोक्त लाभ उन्हें मिल जाय।

(सी) उपरोक्त उल्लिखित निर्धारित कार्य से सम्पादित कार्य में जहाँ अधिक का अन्तर हो और सम्पादित कार्य बहुत ज्यादा हो तो कार्य-भार का समायोजन इस प्रकार किया जाना चाहिए जिससे बेसिक कमाई में ३० जून, १९९१ की कुल कमाई का ६७ प्रतिशत से अधिक नहीं हो।

११४०

काटा नहीं जायगा (वापस नहीं लिया जायगा)।

३.११.३ विशेष पीस-रेट भत्ता (एलाउन्स) :

पीस-रेट के उन कर्मचारियों को जिनका नाम ३० जून, १९९१ को कम्पनी के रोल में था तथा वह १ जुलाई, १९९१ को भी रहा उन्हें निम्नलिखित दर से विशेष पीस-रेट एलाउन्स का सालाना भुगतान किया जायगा तथा यह रकम वर्तमान में मिल रहे उनके विशेष पीस-रेट एलाउन्स के अतिरिक्त होगा जिससे कि उच्चतर उत्पादकता हासिल करने के लिये उन्हें प्रोत्साहन मिले। यह १ जुलाई, १९९१ से लागू होगा।

ग्रुप विशेष पीस-रेट एलाउन्स का वार्षिक दर (रु० प्रति दिन)

एन.सी.डब्ल्यू.ए.-४ के अनुसार	एन.सी.डब्ल्यू.ए.-५ दि. संशोधित दर
१	१.७०
२	१.२६
३	१.०५
४	१.०५
५	१.३२
५ ए	१.३२

पीस-रेट के जिन कर्मचारियों को १ जुलाई, १९९१ तथा उसके बाद से विशेष पीस-रेट एलाउन्स का भुगतान मिल गया है उन पीस-रेट के कर्मचारी को उपरोक्त स्वीकृत दर तथा उनके द्वारा प्राप्त रकम का जो अन्तर (शेष) होगा, उसका भुगतान मिलेगा।

३.११.४ पीस रेट के उन कर्मचारियों को जिनकी बहाली १ जुलाई, १९९१ को अथवा उसके बाद हुई है वे भी एक वर्ष लगातार काम पूरा करने के बाद विशेष पीस-रेट एलाउन्स पाने के हकदार होंगे और वह उसी प्रकार मिलेगा जिस प्रकार मासिक दर के कर्मचारियों को सालाना बढ़ती १ मार्च तथा १ सितम्बर से मिलता है।

जिन कर्मचारियों की बहाली १ जुलाई, १९९१ को अथवा उसके बाद हुई है उनके विशेष पीस-रेट एलाउन्स का नियंत्रण निम्न प्रकार से होगा :—

११४२

(अ) वैसे कर्मचारी जो १ जुलाई, १९९२ से ३१ अगस्त, १९९२ के बीच किसी भी दिन अपनी सेवा का एक वर्ष पूरा करेंगे उन्हें पहला विशेष पीस-रेट एलाउन्स १ सितम्बर, १९९२ से मिलेगा।

(ब) वैसे कर्मचारी जो १ सितम्बर, १९९२ से २८ फरवरी, १९९३ के बीच किसी भी दिन अपनी सेवा का एक वर्ष पूरा करेंगे उन्हें पहला विशेष पीस-रेट एलाउन्स १ मार्च, १९९३ से मिलेगा।

३.११.५ यह विशेष पीस-रेट एलाउन्स अतिरिक्त टब के लिये होने वाला टब-रेट/पीस-रेट/आनुपातिक भुगतान के लिये नहीं जोड़ा जायगा। जो भी हो, अन्य सभी काम के लिये इस रकम को बेसिक समझा जायगा।

३.१२.० पीस-रेट के उन कर्मचारियों को जो १० वर्ष अथवा उससे अधिक अवधि से एक ही ग्रुप में रहे हैं उन्हें एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स दिया जाना :

उन पीस रेट कर्मचारियों को जिन्होंने एक ही ग्रुप में १० वर्ष अथवा उससे अधिक अवधि की सेवा पूरी कर ली है उन्हें १ जुलाई, १९९४ से एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स दिया जायगा तत्पश्चात् १.७.१९९५ से दिया जायगा। आगे यह समझौता हुआ कि बाद में यदि प्रोन्नति के लिये १० वर्ष की समय सीमा में आपसी समझौता से कोई कमी किये जाने पर, वह पीस-रेट कर्मचारियों के लिये भी १.१.१९९६ से लागू होगा।

३.१३.० आगे यह समझौता हुआ है कि वैसे सभी वर्तमान पीस-रेट कर्मचारियों को जो ३०.६.१९९५ को सेवा का एक साल पूरा कर लिये हैं उन्हें १.७.१९९५ से एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स दिया जायगा एवं इस रकम को कोल माइन्स पेंशन योजना में स्थानान्तरित कर दिया जायगा।

उपरोक्त अतिरिक्त रकम सम्बन्धित कर्मचारी की सेवा अवधि में प्रत्येक माह कोल माइन्स पेंशन फण्ड में स्थानान्तरित कर दिया जायगा।

११४३

जो कर्मचारी १.७.१९९५ को अथवा उसके बाद सेवा में आये हैं वे अपने ग्रेड से एक एसपीआए के बराबर का रकम इस फण्ड हेतु देंगे।

टिप्पणी पारा ३.१२.० के सम्बन्ध में :

जहाँ कोई श्रमिक किसी निम्न ग्रुप में बहाल है और अस्थायी रूप से उच्चतर ग्रुप में काम में लगाया जाता है और फिर से निम्न ग्रुप में वापस भेज दिया जाता है तो उच्चतर ग्रुप में कार्य किये जाने की अवधि को इस प्रकार लिया जायगा जैसे कि वह निम्न ग्रुप में ही कार्यरत रहा हो। जहाँ कोई कर्मचारी उस तरह के विभिन्न ग्रुपों के कार्य में लगाया जाता है, जहाँ अक्सरहा ग्रुप प्रजदूरी में बदलाव होता रहता है, वैसे सभी मामला अथवा अन्य कोई विवाद कि ग्रुप के परिवर्तन की वजह से एक पीस-रेट कर्मचारी एक अतिरिक्त विशेष पीस-रेट एलाउन्स पाने के हकदार होंगे अथवा नहीं — इस सवाल को जेबीसीसीआई में प्रबन्धन तथा श्रमिक प्रतिनिधि कम्पनी/अंगीभूत स्तर पर आपस में मिलकर समझौता करेंगे।

११४४

F-144

११४५

परिशिष्ट-३ए					
पीस रेट कर्मचारियों के लिये संशोधित बेसिक (बुनियादी) मजदूरी दर (धारा ३.२.० के अनुसार)					
एन.सी.डब्ल्यू.ए.-४ की दरें		संगोधित एन.सी.डब्ल्यू.ए.-५ की दरें (१ जुलाई, १९९१ से लागू)			
ग्रुप	सामान्य दर	फॉल बैक मजदूरी	सामान्य दर	फॉल बैक मजदूरी	फॉल बैक मजदूरी
१	रु. ३८.८२	रु. ३८.४७	रु. ६५.७५	रु. ६५.४०	रु. ६५.४०
२	रु. ३९.५९	रु. ३९.०९	रु. ६७.१६	रु. ६६.३९	रु. ६६.३९
३	रु. ४०.७९	रु. ३९.९३	रु. ६८.९९	रु. ६७.४५	रु. ६७.४५
४	रु. ४१.९३	रु. ४०.९८	रु. ६९.२५	रु. ६९.२५	रु. ६९.२५
५	रु. ४२.९६	रु. ४१.९६	रु. ७१.६८	रु. ७१.६८	रु. ७१.६८
५ए	रु. ४३.३१	रु. ४३.३१	रु. ७२.०३	रु. ७२.०३	रु. ७२.०३
पीस रेट ग्रुम	रु. ४२.९६	रु. ४२.९६	रु. ७१.६८	रु. ७१.६८	रु. ७१.६८

असम के पीस-रेट श्रमिकों की मजदूरी दर एवं कार्यभार

कार्य का नाम	कार्यभार	दैनिक बेसिक प्रति घनफीट मजदूरी दर (क्यू. फीट) (रु.)	(रु.)
ए) बरगोलाई, टिपॉग एवं लेडो			
१. सालिड कटिंग (कोयला)	२४ क्यू. फीट	७८.१०	३.२५
२. साइड कटिंग (कोयला)	३६ क्यू. फीट	७८.१०	२.१७
३. स्टोन कटिंग			
(१) मैनुअल (हाथ से)	१४ क्यू. फीट	७८.१०	५.५८
(२) ड्रिलिंग एवं ब्लास्टिंग से	२२ क्यू. फीट	७८.१०	३.५५
बी) फॉल बैक मजदूरी			
जब हाजरी में नियुक्त हो			
सी) एसपीआरए (विशेष पीस रेट एलाउन्स) २ रु. १२ पै. दैनिक की दर से होगा।			
डी) जयपुर/डिल्ली कोलियरीज			
(१) पिछले समझौतों में हुए सम्मिलित कार्य हेतु एजीनामा के अनुसार	३६ क्यू. फीट	७९.१०	२.२०
(२) फॉल बैक मजदूरी जब हाजरी में नियुक्त हो		७९.१०	८०.८५
(३) एसपीआरए (विशेष पीस रेट एलाउन्स) २ रु. १२ पै. दैनिक की दर से होगा।			

अध्याय—४

अण्डग्राउण्ड एलाउन्स

- ४.१.० अण्डग्राउण्ड में काम करने वाले उन सभी कर्मचारियों को जो माइन्स एक्ट तथा एग्रेसन के अधीन आते हैं तथा जिन्हें अभी अण्डग्राउण्ड एलाउन्स मिलता है, उन्हें मिलता रहेगा।
- अण्डग्राउण्ड एलाउन्स का संशोधन किया गया है और वह १.७.१९९३ से संशोधित करके एवं संशोधित बेसिक मजदूरी के मासिक वेतन से ६००/- रु. अथवा दैनिक मजदूरी से २३ रु. ०७६ पै. समानुपात के आधार पर बाद देकर जो बचेगा उसका २० प्रतिशत मिलेगा। अण्डग्राउण्ड एलाउन्स की दर में १.७.१९९१ से ३०.६.१९९३ के बीच कोई संशोधन नहीं है। अतः १.७.१९९१ से ३०.६.१९९३ की अवधि के लिये कोई अतिरिक्त रकम देय नहीं होगा एवं जिस रकम का भुगतान किया गया है उसे ही अन्तिम व पूरा भुगतान माना जायगा।
- ४.२.० १ जुलाई, १९९३ से अण्डग्राउण्ड एलाउन्स संशोधित बेसिक मजदूरी से ६००/- रुपये मासिक अथवा २३ रु. ०७६ पै. दैनिक से घटाकर/बाद देकर जो बचता है उसका २० प्रतिशत की दर से समानुपात के आधार पर मिला करेगा।
- ४.३.० असम कोलफिल्ड्स के लिये अण्डग्राउण्ड एलाउन्स समानुपात के आधार पर संशोधित बेसिक मजदूरी से ६०० रु. मासिक अथवा २३ रु. ०७६ पै. दैनिक से बाद देकर जो बचता है उसका २५ प्रतिशत की दर से मिलेगा।
- ४.४.० अण्डग्राउण्ड एलाउन्स को मजदूरी माना जायगा और निम्नलिखित कामों के लिये जोड़ा जायगा :—
- (अ) पबना/साल खुड़ी का पैसा जोड़ने के लिये,

- (ब) राष्ट्रीय/त्वौहार छुटी के भुगतान के लिये,
 (स) पैस के साथ बीमारी/आकस्मिक छुटी।
 (द) ओवटाइम एलाउन्स।
 (श) ग्रैज्युटी तथा अवकाश प्राप्ति के बाद मिलने वाले लाभों की योजना।
 (फ) कोल माइन्स प्रोविडेंट फण्ड तथा अन्य प्रोविडेंट फण्ड का अंशदान।

अध्याय—५

अन्य एलाउन्स

- ५.१.० वाशिंग (धुलाई) एलाउन्स :
 प्रबन्धन द्वारा जिन कर्मचारियों को युनिफार्म (बर्दी) दिया जाता है उन्हें १.१०.१९९३ से प्रति व्यक्ति प्रतिमाह ३२/- रु० की दर से वाशिंग (धुलाई) एलाउन्स मिलेगा। किन्तु नर्सिंग स्टाफ को १.१०.१९९३ से ४२/- रु० प्रति व्यक्ति प्रति माह की दर से वाशिंग (धुलाई) भत्ता मिला करेगा। जहाँ प्रबन्धन द्वारा युनिफार्म (बर्दी) के धुलाई का इन्तजाम किया जाता है वहाँ वाशिंग एलाउन्स का भुगतान नहीं होगा।
- ५.२.० ट्रान्सपोर्ट सबसिडी (सवारी भत्ता) :
 उन कर्मचारियों को जो निःशुल्क अथवा नाममात्र का भी भुगतान अथवा सबसिडाइज्ड-रेट से भुगतान करके कम्पनी के वाहन का इस्तेमाल नहीं करते हैं उन्हें ट्रान्सपोर्ट सबसिडी के रूप में ३ रु० ५० पै० (तीन रुपये पचास पैसे) प्रति दिन वास्तविक हाजरी के अनुसार १.१०.१९९३ से भुगतान किया जायगा।
- ५.२.२ किसी कर्मचारी की दूसरी कोलियरी में बदली हो जाने पर यदि उस कर्मचारी को अपने नये काम की जगह से पुगने जगह पर काम के लिये रिपोर्ट करने को कहा जाय तो उन्हें पुगानी कोलियरी से नयी कोलियरी में आने-जाने हेतु सवारी की सुविधा जिस प्रकार अभी मिल रही है वह मिलती रहेगी। फिर भी जब तक उसे पुगने कार्यस्थल पर रिपोर्ट करने को कहा जाय उन्हें वास्तविक हाजरी पर प्रतिदिन ३ रु० ५० पै० के हिसाब से १.१०.१९९३ से सवारी भत्ता (एलाउन्स) दिया जायगा।
- ५.३.० अतिरिक्त ट्रान्सपोर्ट सबसिडी :
 उन कर्मचारियों को जो अन्तिम शिफ्ट रात में काम करते हैं, जिन्हें

या तो रात पाली, या तीसरी पाली अथवा "सी" शिफ्ट कहते हैं, जो रात के १०/११ बजे अथवा १२ बजे मध्य रात्रि में शुरू होता है उन्हें अतिरिक्त ट्रांसपोर्ट सबसिडी के रूप में दैनिक सम्पादित कार्य के लिये ५/- रु० प्रतिदिन के हिसाब से १.१०.१९९३ से अतिरिक्त ट्रांसपोर्ट सबसिडी मिलेगा।

५.४.० डिफिकल्टी एलाउन्स (कठिनाई भत्ता) :

५.४.१ थिन सीम एलाउन्स :

पीस-नेट तथा हाजरी में अण्डग्राउण्ड के थिन सीम में काम करने वाले कर्मचारियों की विशेष परेशानी को मद्देनजर रखते हुए उन्हें निम्नलिखित दर से थिन सीम एलाउन्स मिलेगा :—

भुगतान की दर

- (१) १.५ मीटर से अधिक मोटे सीम के लिये — कुछ नहीं
- (२) १ से १.५ मीटर मोटे सीम के लिये :

(अ) बास्केट लोडिंग (जोड़ी बोझाई) के लिये संशोधित बेसिक मजदूरी का ५ प्रतिशत के बराबर तथा शॉभेल से कन्वेयर पर लोड करने के लिये संशोधित बेसिक मजदूरी का २.५ (ढाई) प्रतिशत।

(ब) जहाँ मासिक तथा अन्य पीस-नेट कर्मचारियों को १ से १.५ मीटर ऊंचाई के बीच काम करने को कहा जाता है वहाँ संशोधित बेसिक मजदूरी के २ प्रतिशत के बराबर दिया जायगा।

(३) १ मीटर से कम मोटे (थिक्नेस वाले) सीम के लिये — प्रबन्धन ने यह आस्वास्तन दिया कि अगला समझौता होने तक १ मीटर से कम मोटाई वाले सीम पर कार्य नहीं किया जायगा।

५.४.२ अण्डग्राउण्ड में काफी जमे हुए पानी की हालत में काम करने से :

बरसाती कोट, गम बूट तथा हूड उन कर्मचारियों को दिया जायगा जो अण्डग्राउण्ड में काफी जमे हुए पानी में काम करते हैं।

५.४.३ ढालू तथा उतार-चढ़ाई (ऊंचा-नीचा) रास्ता से चलने हेतु :

जहाँ ढालू तथा उतार-चढ़ाई वाले रास्ते से १.००० मीटर तक चलना पड़ता हो और जहाँ औसत उतार-चढ़ाई १ में ३ से अधिक का अन्तर होगा वैसे डिस्ट्रिक्ट तथा सेक्शन अथवा खदान में काम करने के लिये श्रमिकों को प्रति पाली (शिफ्ट) प्रति व्यक्ति १ रु० २५ पै० (एक रुपया पच्चीस पैसे) के हिसाब से १.१०.१९९३ से मिलेगा। जहाँ इस तरह की चलने की दूरी २००० मीटर से अधिक होगी वहाँ प्रति हाजरी २ रु० ५० पै० (ढाई रुपया) के हिसाब से १.१०.१९९३ से मिलेगा।

द्रष्टव्य : इसके लिये औसत ढलाई का मतलब पिट के नीचे अथवा इन्हाइन माउथ (मुहान को) और कार्य की जगह के अन्तर में दोनों जगह के बीच की दूरी से भाग देकर जो फल आवे उसी को हिसाब में लिया जायगा।

५.४.४ धूल (डस्ट) :

श्रमिकों को जहाँ काफी धूल का सामना करना पड़ता है अथवा काफी धूल की जगह में काम करते हैं उन्हें "डस्ट मास्क" दिया जायगा।

५.५.० सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स :

यह निर्णय किया गया कि समय-समय पर भारत सरकार के द्वारा निर्गत आदेश/निर्देश के अनुसार सीसीए (सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स) का भुगतान वर्तमान की तरह और/अथवा जैसा भुगतान योग्य होगा वह दिया जाता रहेगा।

द्रष्टव्य : यह स्पष्ट किया जाता है कि कोयला कम्पनियों/प्रतिष्ठानों के उन कर्मचारियों को जो धनबाद अथवा अन्य कोयलांचल क्षेत्र में पदस्थापित होंगे तथा जिन्हें निःशुल्क घर इत्यादि की सुविधा प्राप्त है, वे सिटी कम्पेन्सेटरी एलाउन्स पाने के हक्दार नहीं होंगे।

अर्जित छुट्टी तथा राष्ट्रीय/त्यौहार की छुट्टियाँ

- ६.० सवैतनिक सालाना छुट्टी :
- ६.१.० वेतन के साथ सालाना छुट्टी माइन्स एक्ट के प्रावधानों के अनुसार जिस प्रकार संचालित होता है वह उसी प्रकार मिलता रहेगा।
- द्रष्टव्य : अर्जित छुट्टी के लिये हकदार होने के लिये सभी अधिकृत छुट्टियाँ शामिल की जाएंगी (जैसे— पूरे पैसे के साथ बीमारी की छुट्टी, वेतन के साथ आकस्मिक (कैज्वल) छुट्टी, सवैतनिक मातृत्व छुट्टी, काम के समय दुर्घटनाग्रस्त होकर अनुपस्थिति अथवा पेशेगत बीमारी के कारण पैसे के साथ अनुपस्थिति तथा सवैतनिक त्यौहार की छुट्टियों को जोड़ा जायगा)। उपरोक्त सवैतनिक छुट्टियों के ऊपर कोई अतिरिक्त छुट्टी अर्जित नहीं होगी।
- ६.२.० यदि कहीं वर्तमान में अर्जित छुट्टी, आकस्मिक छुट्टी तथा सवैतनिक त्यौहार की छुट्टियाँ अधिक लाभकारी हों तो वह तरीका जारी रहेगा।
- ६.३.० पैसे के साथ सालाना छुट्टी/अर्जित छुट्टी का जमा होना : सवैतनिक अर्जित छुट्टी/सालाना छुट्टी का जमा होने का वर्तमान प्रचलन चालू रहेगा और वह ८० दिनों तक जमा होगा।
- ६.४.० बीमारी की छुट्टी :
- ६.४.१ बीमारी की छुट्टी से सम्बन्धित एक कैलेण्डर वर्ष में पैसे के साथ १५ दिनों की छुट्टी का वर्तमान प्रचलन चालू रहेगा। पूरे पैसे के साथ बीमारी की छुट्टी ७० दिनों तक जमा खा जा सकता है।
- ६.४.२ हृदय रोग, टी.बी., कैन्सर, कुष्ठ तथा लकवा रोग से पीड़ित कर्मचारियों के लिये विशेष छुट्टी की सुविधा :

ए) हृदय रोग, टी.बी., कैन्सर, कुष्ठ तथा लकवा से पीड़ित कर्मचारियों को बेसिक मजदूरी, निश्चित मंहगाई भत्ता, भी.डी.ए. तथा विशेष भत्ता का ५० प्रतिशत की मजदूरी पर सेवा की अवधि में ६ महीने तक की विशेष छुट्टी दी जा सकती है, वशत कि कम्पनी के चिकित्सा पदाधिकारी अथवा प्रबन्धन द्वारा चिकित्सा हेतु किसी अन्य अस्पताल में भेजे जाने की सिफारिश की गयी हो।

बी) यह भी राजीनामा हुआ कि उपरोक्त बीमारियों (हृदय रोग, टी.बी., कैन्सर, कुष्ठ और लकवा) के फिर से आक्रांत होने पर वैसे कर्मचारियों को उसकी सेवा अवधि के दौरान कम्पनी चिकित्सा पदाधिकारी अथवा प्रबन्धन द्वारा ईलाज के लिये रेफर किये गये किसी अन्य अस्पताल की अनुशंसा पर बेसिक मजदूरी, निश्चित भत्ता, परिवर्तनशील भत्ता एवं विशेष भत्ता का ५० प्रतिशत की दर से भुगतान पर आगे और ६ महीने तक की छुट्टी दी जायगी।

६.४.३ यदि कोई कर्मचारी हृदय रोग से पीड़ित है, तथा विशेषज्ञ द्वारा आराम करने हेतु सलाह दिया गया है, तो वह उपरोक्त छुट्टियाँ कम्पनी के चिकित्सा पदाधिकारी की अनुशंसा पर, आधे वेतन के हिसाब से ६ महीना तक पाने का हकदार होगा।

६.५.० पैसे के साथ कैजुअल छुट्टी :

पैसे के साथ कैजुअल छुट्टी के सम्बन्ध में राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-२ की तरह धारा ७.४.१ से ७.४.६ तक के प्रावधान, तत्सम्बन्धी जारी किये गये स्पष्टीकरणों के साथ वर्तमान की तरह लागू रहेंगे।

६.६.० राष्ट्रीय/त्यौहार की छुट्टियाँ :

वर्तमान की तरह आठ राष्ट्रीय/त्यौहार की छुट्टियाँ यथावत मिलती रहेंगी।

अध्याय—७

वापसी रेल किराया तथा छुट्टी भ्रमण की सुविधा

७.१.० वापसी रेल किराया (आर.आर.एफ.)/छुट्टी भ्रमण रियायत (एल.टी.सी.) :

७.१.१ वर्तमान में कर्मचारियों को एल.टी.सी. तथा एल.एल.टी.सी. की सुविधा ४ वर्षों के ब्लाक में एक बार मिलती है, यह सुविधा अधिकतम ४ वयस्क इकाई तक तथा घर के बदले ७५० कि० मी० की दूरी प्रत्येक तरफ अथवा इससे अधिक की दूरी तक, यदि छुट्टी की जगह से घर की दूरी ७५० कि० मी० से अधिक हो तो यह सुविधा ली जा सकती है। इसके बदले जिन कर्मचारियों ने एल.टी.सी. को नहीं अपनाया है, वे सिर्फ अपने अकेले के लिये प्रत्येक वर्ष साल में एक बार आर.आर.एफ. (वापसी रेल किराया) योजना के तहत अपने घर जाने-आने हेतु वापसी रेल किराया पाने के हकदार होंगे। इसके अतिरिक्त वे चार वर्ष के ब्लाक में एल.एल.टी.सी. (लम्बी छुट्टी यात्रा रियायत) के हकदार होंगे (तीन वर्ष के ब्लाक में अपने लिये वापसी रेल किराया (आर.आर.एफ.) के बदले चौथे वर्ष वापसी रेल किराया लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत (एल.एल.टी.सी.) में मुजग कर दिया जायगा।

द्रष्टव्य : यह एजीनामा हुआ कि जैसे कर्मचारी जो अभी आर.आर.एफ. (वापसी रेल किराया) का लाभ उठा रहे हैं उन्हें इसके बदले एल.टी.सी. (छुट्टी भ्रमण रियायत) को अपनाने का एक मौका ३१.१२.१९९५ तक दिया जायगा।

७.१.२ आर.आर.एफ./एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी. (वापसी रेल किराया/ छुट्टी भ्रमण रियायत/लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत) के भुगतान से सम्बन्धित वर्तमान पद्धति चालू रहेगी।

७.२.० एल.एल.टी.सी. (लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत) :

७.२.१ चार वर्ष के एक ब्लाक में लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत से सम्बन्धित १९५४

१७०० कि० मी० दूरी का वर्तमान प्रचलन चालू रहेगा।

७.२.२ अधिकतम ४ (चार) वयस्क इकाई तक इस सुविधा का लाभ उठा सकेंगे।

७.२.३ जहाँ पति एवं पत्नी दोनों एक ही कोयला कम्पनी में नियोजित हैं, वे दोनों सम्मिलित रूप से एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी. की सुविधा, अधिकतम ६ वयस्क इकाई अथवा सम्बन्धित कर्मचारी के परिवार के वास्तविक सदस्यों की संख्या, जो भी कम हो, और जो वर्तमान नियमों के अर्धीन "परिवार" की परिधि में आते हैं उन्हें यह सुविधा मिलेगी।

७.३.० पात्रता की श्रेणी :

७.३.१ वेतन ढाँचे में परिवर्तन को मद्देनजर रखते हुए प्रथम श्रेणी रेल किराया पाने की पात्रता वापसी रेल किराया के लिये १८३० ६० (बेसिक वेतन) प्रतिमाह एवं छुट्टी भ्रमण रियायत/लम्बी छुट्टी भ्रमण रियायत (एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी.) के लिए १८५४ ६० (बेसिक वेतन) प्रतिमाह होगी। दूसरे शब्दों में, वे कर्मचारी जो १८३० ६० प्रतिमाह से कम बेसिक मजदूरी पाते हैं वे द्वितीय श्रेणी के वापसी रेल किराया (आर.आर.एफ.) के हकदार होंगे तथा जो १८५४ ६० प्रतिमाह से कम बेसिक मजदूरी पाते हैं वे एल.टी.सी./एल.एल.टी.सी. के लिये द्वितीय श्रेणी का रेल किराया पाने के हकदार होंगे। अन्य शर्तें समान रहेंगी।

अध्याय—८

घर भाड़ा भत्ता

८.१.० घर भाड़ा भत्ता :

८.१.१ वर्तमान घर भाड़ा भत्ता के ४५ रु० प्रतिमाह को बढ़ाकर १ अक्टूबर, १९९३ से ६० रुपया प्रतिमाह कर दिया जायगा और यह उन कर्मचारियों को मिलेगा जिन्हें आवास की सुविधा प्राप्त नहीं करायी गयी है।

८.१.२ घर भाड़ा भत्ता को निम्नलिखित तरीके से संचालित किया जायगा :

(अ) जिन्हें व्यक्तिगत रूप से निम्नलिखित श्रेणी का आवास दिया गया है उन्हें छोड़कर अन्य कर्मचारी ६० रु० प्रतिमाह की दर से घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।

(१) कोई भी एक अथवा अधिक कमरों का पक्का आवास, साथ में अलग से अथवा सम्मिलित पाखाना/स्नान से युक्त हो।

(२) नयी आवास योजना, कम लागत आवास योजना अथवा सिंगल रूम (एक कमरा) अथवा आर्च टाइप (घौड़ा) का आवास दिया गया है।

(ब) यदि दो कमरों वाला आवास दो श्रमिकों को आबंटित किया गया है तो दोनों श्रमिक ही ५० प्रतिशत के हिसाब से अर्थात् ३० रु० करके प्रति माह घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।

(स) अनधिकृत रूप से रह रहे श्रमिक तब तक किसी घर भाड़ा भत्ता के हकदार नहीं होंगे जब तक कि वे उक्त आवास को खाली नहीं कर दें।

(द) यदि सिंगल रूम (एक कमरा) का आवास एक से अधिक व्यक्तियों को आबंटित किया गया है अथवा यदि कोई दो

कमरों का आवास दो से अधिक व्यक्तियों के बीच आबंटित किया गया है तो सभी आबंटी ६० रु० प्रतिमाह की दर से घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार होंगे।

(य) वैसे कर्मचारी जिन्हें बैटक या मेस अथवा होस्टल में एक सीट आवंटित किया गया है, वे ६० रु० प्रतिमाह की दर से घर भाड़ा पाने के हकदार होंगे।

(फ) जहाँ पति और पत्नी दोनों ही कर्मचारी हैं और जहाँ दोनों में से किसी एक को भी उपरोक्त धारा (अ) में उल्लिखित श्रेणी का आवास दिया गया है तो वे किसी प्रकार का घर भाड़ा भत्ता पाने के हकदार नहीं होंगे।

(ग) उन कर्मचारियों को जिन्हें सिंगल रूम (एक कमरा) अथवा आर्च टाइप (घौड़ा) का आवास दिया गया है, वे उसी हालत में घर भाड़ा पाने के हकदार होंगे यदि उन घरों में अलग से अथवा कामन पाखाना/ स्नान घर का इन्तजाम नहीं होगा।

८.१.३ शहरी क्षेत्र में रहने वाले कर्मचारियों के लिये घर भाड़ा भत्ता : यदि कर्मचारियों को नगरीय क्षेत्र में घर भाड़ा भत्ता मिल रहा है तो वह १ जुलाई, १९९१ से निम्नलिखित दर से घर भाड़ा भत्ता पायेंगे (एनसीडब्ल्यू-४ के तहत क्रियान्वयन आदेश (आई.आई.) सं. ४६ दिनांक २६ अगस्त, १९९३ को प्रसारित शहरों/नगरों के पुनर्वर्गीकरण के अनुसार) :

क्रम शहरों का संख्या वर्ग	शहरों के नाम	प्रतिमाह घर भाड़ा भत्ता की दर
१	'ए' अहमदाबाद, बंगलोर, बम्बई, कलकत्ता, चण्डीगढ़, हैदराबाद, कानपुर (यूप), लखनऊ (यूप), मद्रास, नागपुर एवं नई दिल्ली	बेसिक वेतन का २५ प्रतिशत
२	'बी' भोपाल, इन्दौर, जबपुर, लुधियाना, मद्राई, पटना, पुणा, मसूर, वाराणसी	बेसिक वेतन का २० प्रतिशत

क्रम शहरों का संख्या वर्ग	शहरों के नाम	प्रतिमाह घर भाड़ा भत्ता की दर
३	'बी-२' इलाहाबाद, भुवनेश्वर, कटक, दुर्गापुर, गाजियाबाद, गोरखपुर, गुवाहाटी, जबलपुर, जमशेदपुर, जोधपुर, मैसूर, नासिक, एनपुर (यू), एंची, श्रीनगर, थिरुअनन्तपुरम् (यू), विजयवाड़ा (यू), विशाखापत्तनम	बेसिक वेतन का १५ प्रतिशत
४	'सी' आसमसोल (यू), बर्दमान, भिलाई, बिलासपुर, बोकारो, बर्नपुर, डालटेनगंज, दरभंगा, देवघर (यू), धनबाद, गया, गिरिडीह, हजारीबाग, जम्मू, मुजफ्फरपुर, फरक्का, फुसरो, रामगढ़, राउरकेला, सिवान, सिलिगुड़ी	बेसिक वेतन का १० प्रतिशत

८.१.४ यह राजीनामा हुआ कि जो कर्मचारी रांची में पदस्थापित हैं उन्हें १ अप्रैल, १९९५ से घर भाड़ा भत्ता के रूप में उनके बुनियादी वेतन का २५ प्रतिशत की दर से मिलेगा, बशर्ते कि अन्य शर्तें अपरिवर्तित रहेंगी।

११५८

८.२.० घर भाड़ा की वसूली :

८.२.१ उन श्रमिकों को जिन्हें माइन्स टाइप अथवा निम्न श्रेणी का क्वार्टर दिया गया है, जहाँ घर भाड़ा की वसूली नहीं की जायेगी उन्हें छोड़कर जिन्हें आवासीय स्थान दिया गया है उनसे घर भाड़ा वसूली के लिये यथा स्थिति बरकरार रहेगी।

८.२.२ इस समझौता के तहत बेसिक मजदूरी में बढ़ती होने के फलस्वरूप किसी श्रमिक के आवास (क्वार्टर) की श्रेणी के बंटवारा के लिये पात्रता में कोई परिवर्तन नहीं होगा और न ही घर भाड़ा में कोई बढ़ती होगी।

८.३.० बिजली खर्च की वसूली :

८.३.१ कोलफील्ड क्षेत्र में जहाँ श्रमिकों को प्रबन्धन द्वारा क्वार्टर दिया गया है तथा बिजली की आपूर्ति भी इलेक्ट्रिसिटी बोर्ड से अधिक बिजली लेकर बिजली आपूर्ति की जाती है वहाँ श्रमिक समरूप के प्रति क्वार्टर प्रति माह ३० के.डब्ल्यू.एच. की बिजली खपत के लिये नियुक्त बिजली पाने के हकदार होंगे। इस सीमा से अधिक बिजली खपत के लिये कर्मचारियों को उसी दर से बिजली खर्च हेतु भुगतान करना पड़ेगा जिस दर से कोयला कम्पनियों से बिजली आपूर्ति प्रतिष्ठान बिजली का चार्ज वसूल करती है।

११५९

अध्याय - १

सामाजिक सुरक्षा

१.१.० लाइफ कवर योजना :

वर्तमान लाइफ कवर स्कीम चालू रहेगा तथा सामान्य ग्रेच्युटी के अतिरिक्त २०,००० रु० (बीस हजार रुपया) का भुगतान किया जायगा एवं लाइफ कवर स्कीम को ग्रेच्युटी से अलग रखा जायगा। यह १.७.१९९५ से लागू होगा। यद्यपि जिनकी मृत्यु १.७.१९९५ के पहले हो गयी है और यदि उनके किसी आश्रित को तब तक कोई भुगतान नहीं हुआ हो उन्हें भी उपरोक्त दर से भुगतान किया जायगा।

१.२.० वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन बेनिफिट (लाभ) — कर्मचारी क्षतिपूर्क सुविधाएँ :

यह राजीनामा हुआ कि :—

१.२.१ इस समझौता के अर्धीन आनेवाले कर्मचारी वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन एक्ट १९२३ के तहत मिलने वाले लाभों के हकदार होंगे।

१.२.२ इस समझौता द्वारा वेतन संशोधन के फलस्वरूप वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन एक्ट के तहत मिलने वाले लाभों पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

१.२.३ यदि कोई कर्मचारी अपनी सेवा अवधि में अपने कार्य के दौरान दुर्घटनाग्रस्त होकर अंपंग हो जाता है तो उसे दुर्घटना की तिथि से कम्पनी के चिकित्सा पदाधिकारी द्वारा सखम (फिट) घोषित किये जाने तक उसे/उन्हें पूरा बेसिक (बुनियादी) मजदूरी एवं महंगाई भत्ता का भुगतान किया जायगा। इस लाभ के पाने के हकदार होने के लिये अंपंग कर्मचारी को कोलियरी/प्रतिष्ठान में ही रहना होगा अथवा कोयला कम्पनी द्वारा स्वीकृत अस्पताल में चिकित्साधीन रहना पड़ेगा।

११६०

१.२.४ अंपंगता की अवधि के दौरान क्षतिपूर्ति का भुगतान दुर्घटना होने के पुरत्त पहले मिले अन्तिम वेतन के आधार पर किया जायगा।

१.२.५ आगे यह राजीनामा हुआ कि कर्मचारियों को सेवा अवधि में कार्य के दौरान दुर्घटना के फलस्वरूप अस्थायी अंपंगता की अवधि के दौरान भुगतान किये गये वेतन को दुर्घटना के फलस्वरूप किसी स्थायी, आंशिक अथवा सम्पूर्ण अंपंगता के लिये भुगतान किये जाने वाले एक-मुस्त (लम्प-सम) क्षतिपूर्ति की रकम से काटा नहीं जायगा।

१.२.६ वैसे कर्मचारियों के लिये जो वर्तमान में वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन एक्ट के अन्तर्गत 'वर्कमेन' की परिभाषा के अर्धीन नहीं आते हैं, उदाहरण के लिये वैसे कर्मचारी जिनका वेतन २,००० रु० (दो हजार रुपये) प्रतिमाह से अधिक हो, और यदि कम्पेन्सेसन कमिश्नर कम्पेन्सेसन की रकम लेने से इन्कार करे तो सन्तोषप्रद कानूनी प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने तथा एग्जिमेन्ट/इन्डेमनिटी बौंड बना देने पर, जिससे इस सम्बन्ध में भविष्य में अन्य कोई मांग नहीं किया जा सके तब मृतक श्रमिक के कानूनी उत्तराधिकारी को भुगतान कर दिया जायगा।

१.२.७ वर्कमेन्स कम्पेन्सेसन एक्ट के अर्धीन, दुर्घटनाग्रस्त होकर बराबर के लिये पूरा अंपंग होने अथवा मृत्यु के लिये मिलने वाले कम्पेन्सेसन के अलावा, कार्यवधि में कार्य के दौरान हुई दुर्घटना के फलस्वरूप हुए स्थायी अंपंगता तथा मृत्यु की स्थिति में प्रत्येक केस के लिये १५,००० रु० (पन्द्रह हजार रुपये) की अनुग्रह राशि दी जायगी। यह १.७.१९९५ से लागू होगी। यद्यपि १.७.१९९५ के पहले मृत हुए कर्मचारियों के लंबित मामले में जहाँ मृतक के आश्रित को अब तक कोई भुगतान नहीं मिला है उन्हें भी उपरोक्त दर से भुगतान किया जायगा।

१.३.० श्रमिकों के आश्रितों को नौकरी :

१.३.१ दुर्घटनाग्रस्त होकर मरने वाले तथा स्थायी रूप से अंपंग होने वाले कर्मचारियों के एक आश्रित को नौकरी दिया जायगा। इस प्रावधान का क्रियान्वयन निम्न प्रकार किया जायगा :

१.३.२ सेवा-अवधि में मरने वाले श्रमिकों के एक आश्रित को नौकरी :

जहां तक महिला आश्रितों का सवाल है उनकी नियुक्ति/आर्थिक

११६१

शक्तिपूर्ति का भुगतान धारा १.५.० के अनुसार संचालित होगा।

१.३.३

इस उद्देश्य के लिये आश्रितों की श्रेणी में पत्नी/पति जो भी लागू हो, अविवाहित पुत्री, पुत्र तथा कानूनी रूप से दत्तक पुत्र होंगे। यदि नौकरी के लिये उपरोक्त आश्रित उपलब्ध नहीं हों तो मृतक का छोटा भाई, विधवा पुत्री/विधवा पुत्र-वधू अथवा दामाद जो मृतक के साथ रहता आ रहा हो तथा उसी की आमदनी पर पूर्णरूपेण परवरिया के लिये आश्रित हो, तो उन्हें मृतक के आश्रित के रूप में विचार किया जा सकता है।

१.३.४

नौकरी के लिये विचारार्थ आश्रितों को शारीरिक रूप से सक्षम एवं निर्युक्ति के लिये उपयुक्त तथा ३५ वर्ष से अधिक का नहीं होना चाहिये, बसंतों की धारा १.५.० में दिये गये महिला (पत्नी) की नियुक्ति हेतु उम्र सीमा ४५ वर्ष होगी। जहाँ तक पुरुष (पति) का सवाल है नौकरी के लिये कोई उम्र सीमा नहीं रहेगी।

१.४.०

स्थायी रूप से अपंग होने पर उस श्रमिक के एक आश्रित को नौकरी:

- १) दुर्घटनाग्रस्त अथवा बीमारी के कारण स्थायी रूप से अपंग होने के फलस्वरूप श्रमिक की नौकरी चले जाने पर सम्बन्धित कोयला कम्पनी द्वारा उसे प्रमाणित किया जाना चाहिये।
- २) उस हालत में जहाँ अपंगता सामान्य स्वास्थ्य में गिरावट के कारण हुआ हो और सम्बन्धित कोयला कम्पनी द्वारा इस आशय का प्रमाण-पत्र दिया गया हो, तो सम्बन्धित श्रमिक यदि वह ५८ वर्ष की उम्र तक का है, तो वह इस धारा के तहत लाभ उठाने के योग्य होगा।

उपरोक्त वर्णित सामान्य स्वास्थ्य में गिरावट का मानदंड पर विचार करने हेतु जेबीसीसीआई द्वारा एक संयुक्त समिति गठित की जायगी। यह समिति अपना प्रतिवेदन ३१.०३.१९९६ तक जमा दे देगी। विचार में मतभेद होने पर उक्त मामले को जेबीसीसीआई के पास भेज दिया जायगा जो इस पर निर्णय लेने हेतु कोई पंच नियुक्त कर सकती है। उक्त पंच का निर्णय सम्बन्धित पक्षों पर बाध्य होगा।

३)

इसके लिये आश्रित का अर्थ पत्नी/पति जो भी हो,

११६२

अविवाहित पुत्री, पुत्र तथा कानूनी दत्तक पुत्र होगा। यदि नौकरी के लिये उपरोक्त आश्रित उपलब्ध नहीं हो तो श्रमिक का छोटा भाई, विधवा पुत्री/विधवा पुत्र-वधू अथवा दामाद जो श्रमिक के साथ रहता है और परवरिया के लिये पूर्णरूपेण उसी की आमदनी पर निर्भर है, तो उन्हें उस कर्मचारी के आश्रित के रूप में विचार किया जायगा।

जहाँ तक महिला आश्रितों का सवाल है उनकी निर्युक्ति धारा १.५.० के प्रावधानों के अनुसार संचालित होगी।

- ४) नौकरी के लिये विचारार्थ आश्रितों को शारीरिक रूप से सक्षम होना चाहिये और ३५ वर्ष की उम्र से अधिक नहीं हो बसंतों की धारा १.५.० में दिये गये महिला (पत्नी) की नियुक्ति हेतु उम्र सीमा ४५ वर्ष होगी। जहाँ तक पुरुष (पति) का सवाल है नौकरी के लिये कोई उम्र सीमा नहीं रहेगी।

१.५.० महिला आश्रितों का नियोजन/आर्थिक क्षतिपूर्ति

उपरोक्त धारा १.४.० के अनुसार उन श्रमिकों जिन्की मृत्यु कार्यकाल में हो गयी हो तथा जो मेडिकल के आधार पर अक्षम (अनफिट) घोषित हुए हों उनके महिला आश्रितों के नियोजन/आर्थिक क्षतिपूर्ति का प्रावधान नीचे दिये गये नियमानुसार संचालित किया जायेगा :-

- १) खान दुर्घटना के कारण हुई मृत्यु के मामले में महिला आश्रित के पास यह विकल्प होगा कि या तो ३,०००/- ₹० प्रतिमाह की आर्थिक क्षतिपूर्ति या फिर अपनी रोजगार (दोनों में से कोई एक) स्वीकार करे। नौकरी के लिये उम्र सीमा की कोई पाबंदी नहीं होगी।

- २) धारा १.४.० के अन्तर्गत खान दुर्घटना तथा मेडिकल तौर पर अनफिट के अतिरिक्त अन्य दूसरे कारणों से मृत्यु/पूरे तौर पर स्थायी रूप से अपंग होने पर यदि महिला आश्रित की आयु ४५ वर्ष से कम है, वैसी महिला आश्रितों के पास यह विकल्प होगा कि वे या तो रोजगार या २,०००/- ₹० प्रतिमाह की आर्थिक क्षतिपूर्ति (प्राप्ति) स्वीकार करे।

यदि महिला आश्रित की आयु ४५ वर्ष से अधिक है तो

११६३

वे केवल आर्थिक क्षतिपूर्ति की हकदार होंगी, रोजगार की हकदार नहीं होंगी।

३) वैसी मृत्यु के मामले में जो या तो खान दुर्घटना या दूसरे कारणों से या मेडिकल अनफिट करार दिये जाने के कारण जैसा कि धारा १.४.० के अन्तर्गत वर्णित है, यदि कोई रोजगार का प्रस्ताव नहीं हुआ है तथा संबंधित श्रमिक का पुरुष आश्रित आयु में १५ वर्ष या इससे अधिक का है, उसे लिव रोस्टर (पारी-पारी से काम करने वालों की सूची) पर रखा जायेगा तथा जब उसकी आयु १८ वर्ष की होगी तो उसके शैक्षणिक योग्यता और दक्षता (स्किल) के अनुरूप रोजगार प्रदान किया जायेगा। इस अवधि के दौरान पुरुष आश्रित लिव रोस्टर पर रहेगा, महिला आश्रित को उपरोक्त धारा (१) एवं (२) में दशान्वये गये दर के अनुसार आर्थिक क्षतिपूर्ति का भुगतान किया जायेगा।

४) आर्थिक क्षतिपूर्ति जहां कहीं भी लागू होता है, का भुगतान महिला आश्रित को उसकी ६० वर्ष की आयु प्राप्त करने तक किया जायेगा।

५) आर्थिक क्षतिपूर्ति की दर जो ऊपर में उल्लिखित के अनुसार ३,०००/- रु० प्रतिमाह तथा ३,०००/- रु० प्रतिमाह निर्धारित है को ०१.०७.१९९६ से पुनरीक्षित किया जायेगा।

६) जब किसी नया वेतन समझौता को अंतिम रूप दिया जायेगा तब तदनुसार आर्थिक क्षतिपूर्ति की दर को पुनरीक्षित किया जायेगा।

टिप्पणी : टिस्को के मामले में मुद्दों को द्विपक्षीय स्तर पर तय किया जायेगा

इसमें उल्लिखित प्रावधानों के द्वारा जहां तक ये मुद्दे (विषय वस्तु) शामिल हैं उन विषयों पर जारी पिछले तमाम समझौतों, परिपत्रों (सर्कुलर) तथा निर्देशों को यह निरस्त करेगा।

१.६.० पेंशन

केन्द्रीय श्रम संगठनों ने जो कोयला उद्योग के लिए संयुक्त द्विपक्षीय समिति (जेबीसीसीआई) के सदस्य हैं, राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-३ के दौरान मांग की थी कि प्रबन्धन द्वारा एक वैकल्पिक योजना तैयार की जायगी जो पारिवारिक पेंशन योजना के अन्तर्गत की गयी उन व्यवस्था की तुलना में श्रमिक के सेवा निवृत्त होने तथा मृत्यु होने पर — दोनों स्थितियों में तुलनात्मक इस्टिमेट कोष से बेहतर लाभ प्रदान कर सके। तदनुसार एक योजना तैयार की गयी और इसे भारत सरकार के विचारार्थ समर्पित किया गया।

योजना पर विचार करने के उपरान्त भारत सरकार ने कोल माइन्स प्रॉविडेंट फण्ड एण्ड मिसलेनियस प्रोविजन (संशोधन) अध्यादेश, १९९६ अर्थात् १९९६ का अध्यादेश नं० ५, जो पारिवारिक पेंशन के स्थान पर पेंशन से संबंधित है, जारी किया। यह योजना पेंशन योजना/अध्यादेश के अन्तर्गत शामिल सभी श्रमिकों पर लागू होगा। यह १.४.१९९४ से प्रभावी होगा।

योजना के कोष के सन्बन्ध में, यह तय किया गया कि वर्तमान पारिवारिक पेंशन कोष (अर्थात् ३१.१२.१९९३ तक ८८० करोड़ रुपये तथा ३१.१२.१९९३ तक १७५ करोड़ रुपये जो १.४.१९८९ से वेतन का २ प्रतिशत की दर से प्रति माह की दर से जमा हुए कर्मचारियों का योगदान रहा है) में पड़े सभी अतिरिक्त बचत-राशि को लेकर कोष बनाया जायेगा। उपरोक्त लिखित संग्रह के अलावे कोष में नियमित धन मुहैया कराने हेतु निम्नलिखित को आधार बनाया जायेगा :-

१. पारिवारिक पेंशन योजना में किये गये कर्मचारियों के वेतन पर बिना कोई सीलिंग के वास्तविक परिलाभों पर गणना १^१/_६ प्रतिशत योगदान को स्थानान्तरित करके किया जायेगा।
२. वेतन पर बिना कोई सीलिंग के वास्तविक परिलाभों पर एकपीएफ से १^१/_६ प्रतिशत कर्मचारियों के योगदान को स्थानान्तरित किया जायेगा।
३. वर्तमान में परिलाभों पर १^३/_३ प्रतिशत सरकार का योगदान जो

अधिकतम १,६००/- रुपया प्रतिमाह तक सीमित रहेगा।

४. जैसे कर्मचारियों को विन्हीने ३०.६.१९९५ को एक वर्ष का कार्यकाल पूरा कर लिया है, उन्हें भुगतान की गयी एक अतिरिक्त बढ़ती (एसपीआए) स्थानान्तरित किया। जैसे कर्मचारी जो १.७.१९९५ को या इसके बाद सेवा में आये, उन्हें कोल माइंस प्रविडेन्ट फण्ड (सीएपीएफ) पेंशन योजना का सदस्य बनने पर एक बढ़ती (इन्क्रिमेंट) के बराबर की राशि का स्वेच्छापूर्वक अंशदान करना होगा।

अध्याय-----१०

आवास, जल आपूर्ति, चिकित्सा तथा शैक्षणिक सुविधाएँ

१०.१.० आवास :

१०.१.१ कोल इंडिया तथा इसकी अनुषंगिक इकाईयों द्वारा इस समझौता की अवधि के दौरान प्रति वर्ष १०,००० आवास बनाये जायेंगे। वर्ष १९९६-९७ से प्रतिवर्ष १२,००० आवास बनाये जायेंगे किन्तु १०,००० आवास कोल इण्डिया एवं इसकी अनुषंगिक इकाईयों द्वारा बनवाया जायगा। उपरोक्त आवास डी.पी.ई. द्वारा निर्धारित मानक के नीचे स्तर का नहीं होगा। इस प्रकार के सभी प्रयास किये जायेंगे कि इस कार्यक्रम के लिये सत्कार, बैंकों, एल.आई.सी. (जीवन नीमा निगम), हडको इत्यादि से समुचित धन प्राप्त किया जा सके और राज्य सरकारों से जमीन का बन्दोबस्ती भी प्राप्त की जा सके।

१०.१.२ सभी स्टैंडर्ड आवासों के निर्माण में बिजली, पानी का नल एवं पंखा की आपूर्ति की जायगी।

१०.१.३ जैसे स्टैंडर्ड आवास जहाँ अभी तक भी बिजली, पानी का नल एवं पंखा मुहैया नहीं कराया गया है वहाँ वह आपूर्ति की जायगी। अन्य आवास जो कम्पनी के मालिकाना अन्तर्गत हैं और जिसके लिये उसमें रहने वाले किसी घर भाड़ा हेतु हकदार नहीं हैं उनमें भी पंखा की आपूर्ति की जायगी।

१०.१.४ सभी क्वार्टर/शोपड़ी जो कोयला कम्पनी के अधीन है उनकी मरम्मत तथा रख-रखाव सम्बन्धित प्रबन्धन द्वारा किया जायगा। इस उद्देश्य के लिये समुचित धन की व्यवस्था की जायगी।

१०.१.५ सभी संसाधनों के साथ सहकारी आवास के लिये जमीन की आपूर्ति हेतु पूर्ण प्रयास किया जायगा।

१०.१.६ यह भी राजीनामा हुआ कि जो कर्मचारी बैंक, एल.आई.सी., हडको अथवा अन्य किसी संस्था से कर्ज लेकर कोई घर बनाते हैं तो प्रबन्धन उपयुक्त किस्त की कटौती एवं कर्ज देने वाले संस्था को कर्ज की वापसी हेतु गारंटी देगी।

१०.१.७ नगर प्रशासन :

प्रत्येक कम्पनी में अलग से एक टाउन एडमिनिस्ट्रेशन डिपार्टमेंट (नगर प्रशासन विभाग) होगा जिसके जिम्मे घर, पानी आपूर्ति तथा स्वच्छता की देखभाल तथा रख-रखाव का भार होगा। प्रत्येक एरिया (क्षेत्र) में पानी आपूर्ति की देखभाल तथा रख-रखाव का भार एक पब्लिक हेल्थ इंजीनियर/सिविल इंजीनियर के जिम्मे होगा। इस समझौता पर हस्ताक्षर के तीन महीना के अन्दर नगर प्रशासन विभाग का कार्यात्मक हो जायगा।

१०.२.० जल आपूर्ति :

१०.२.१ इस बात को फिर से दुहराया जाता है कि जल आपूर्ति योजना बनायी जायगी जिससे क्वार्टरों में प्रति व्यक्ति प्रति दिन १५ गैलन पानी की आपूर्ति को सुनिश्चित किया जा सके। इस तरह के कदम उठाये जायेंगे जिससे लम्बी अवधि की योजनाओं के कारण होने तक अल्पकालीन योजनाएँ चलायी जायेंगी जिससे जल आपूर्ति को सुनिश्चित किया जा सके। इस बात को भी सुनिश्चित किया जायगा कि कार्य के स्थान पर भी पीने का पानी उपलब्ध हो। फिल्टरेशन प्लांटों (जल संशोधन यंत्रों) को कारण बनाने को सुनिश्चित करने हेतु कदम उठाये जायेंगे।

१०.३.० चिकित्सा सुविधा :

१०.३.१ प्रबन्धन इस बात का भरसक प्रयास करेगी कि डी.पी.ई. के प्रावधानों के अनुसार प्रत्येक एक सौ कर्मचारियों पर अस्पताल का एक बिस्तर की दर से बिस्तर की उपलब्धता हो। यद्यपि यह सुनिश्चित किया जायगा कि समझौता की अवधि के दौरान १२० श्रमिक पर एक बिस्तर का अनुपात हासिल हो जाय। आगे यह राजीनामा हुआ कि संसाधनों इत्यादि को उपलब्ध करवाकर चिकित्सा सुविधा की गुणवत्ता में सुधार लाने हेतु कदम उठाये जायेंगे।

११६८

चिकित्सा सेवा की गुणवत्ता में महत्वपूर्ण सुधार लाने हेतु कुमासंगलम्प कर्मिटी की चिकित्सा सुविधा सम्बन्धी सिफारिशों को लागू किया जायगा।

आगामी पांच वर्षों के लिये पूंजीगत खर्च तथा प्रतिष्ठान खर्च को छोड़कर प्रति-व्यक्ति प्रति-वर्ष कम-से-कम ७०० रु० की दर से चिकित्सा सेवा के मद में खर्च किये जाने हेतु बजट में प्रावधान किया जायगा।

प्रत्येक कम्पनी की वार्षिक चिकित्सा योजना कम्पनी स्तर पर संयुक्त वार्षिकताप के जरिये निर्धारित किया जायगा।

१०.३.२ कर्मचारियों को चिकित्सा सुविधा मुहैया कराने हेतु आयुर्वेदिक पद्धति की दवाई/डिस्पेन्सरी का गठन किया जायगा और उसमें सुधार लाया जायगा।

१०.४.० एम्बुलेन्स :

प्रत्येक कोलियरी/बड़े प्रतिष्ठानों में कम-से-कम एक एम्बुलेन्स दिया जायगा। सभी एम्बुलेन्सों को चालू हालत में रखा जायगा जिससे आवश्यकता पड़ने पर अविलम्ब उपलब्ध हो सके।

१०.५.० नियोमोकोनियोसिस :

१०.५.१ नियोमोकोनियोसिस जैसे रोग की जांच व खोज तथा उसे नियंत्रित एवं उससे छुटकारा दिलाने हेतु सुविधा का इतजाम करने हेतु प्रत्येक कम्पनी में जहाँ इस तरह का इतजाम अभी तक नहीं किया गया है, समुचित इतजाम किया जायगा। प्रत्येक कोयला उत्पादक कम्पनी में नियोमोकोनियोसिस की समस्या से निबटने के लिये एक मेडिकल बोर्ड को क्रियाशील बनाया जायगा और वह काम करने लगेगा। ये मेडिकल बोर्ड नियोमोकोनियोसिस पाये जाने की सूचना पाने के सात दिनों के अन्दर नियोमोकोनियोसिस से सम्बन्धित मरीज की जांच करेंगे।

१०.५.२ यदि कोई कर्मचारी किसी दक्ष अधिकारी द्वारा नियोमोकोनियोसिस पाये जाने के कारण काम से इसलिये बैठा दिया जाय कि उसके काम में लगे रहने से उसके स्वास्थ्य में गिरावट आयगी तथा यदि

F-147

११६९

मेडिकल बोर्ड द्वारा यह पाया जाता है कि वह कर्मचारी नियमोकोनियोसिस से पीड़ित है तो उसे पूरे बैठारी की अवधि की मजदूरी का भुगतान किया जाएगा।

१०.५.३ कोल इंडिया तथा इसकी अनुयायिक कम्पनियों तथा अन्य कम्पनियों में वर्तमान चिकित्सकीय उपस्थिति नियमों की जांच करने हेतु एक कमिटी का गठन किया जाएगा जो वर्तमान नियमावतियों में, आवश्यक संसोधनों हेतु सुझाव, यदि कोई हो, तो देगी।

१०.६.० शैक्षणिक सुविधा एवं श्रमिक शिक्षा :

१०.६.१ वर्तमान में प्राइवेट कमिटी द्वारा संचालित स्कूलों को मिलने वाले नियमित अनुदान (ग्रांट) को बढ़ाया जाएगा जिससे स्कूल अच्छी तरह चल सके।

१०.६.२ अ) कोल इंडिया द्वारा इसके सहायक कर्मचारियों के लिये साल में (१९९५-९६ से पूंजीगत खर्च को बाद देकर) छह करोड़ रु० का अनुदान दिया जाएगा। इसका संचालन कम्पनी स्तर पर संयुक्त द्विदलीय समिति द्वारा किया जाएगा।

ब) जहाँ श्रमिक अपने से धन एकत्र कर प्रबन्धन के पास शैक्षणिक संस्थान हेतु आगे आये वहाँ कोयला कम्पनियों द्वारा समान रूप से अनुदान दिया जाएगा।

१०.७.० कैन्टीन :

१०.७.१ प्रत्येक कोलियरियों/प्रतिष्ठानों में एक कैन्टीन होगा और वह ठीकेदारों के जरिये नहीं चलाया जाएगा। कैन्टीन में लगाने वाला वर्तन तथा ईन्धन (कोयला) कोलियरी प्रबन्धन द्वारा आपूर्ति किया जाएगा। कैन्टीन के आकार तथा इसके कार्य-कलाप को देखते हुए प्रबन्धन द्वारा कैन्टीन के प्रशासी समिति को और भी कुछ रकम दी जायगी जिससे कैन्टीन द्वारा सस्ते दर पर खाद्य पदार्थ की आपूर्ति की जा सके।

१०.८.० अन्य कल्याणकारी गतिविधि :

१०.८.१ तत्कालीन कोयला खदान श्रम कल्याण संस्था (कोल माइन्स लेबर वेलफेयर ऑर्गेनाइजेशन) द्वारा उठाये गये विभिन्न कल्याणकारी

११७०

गतिविधि, जैसे बच्चावकारी स्वास्थ्य सेवा, परिवार कल्याण, एम.पी.आई. (मल्टीपरपज इन्स्टीच्यूट्स), खेल तथा गेम्स, सांस्कृतिक कार्यक्रम, प्रौढ शिक्षा इत्यादि कार्यक्रमों को कोयला कम्पनियों द्वारा आगे और क्रियाशील तथा मजबूत बनाया जाएगा जिससे जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाया जा सके।

१०.९.० होलीडे होम/रिहिलिटेशन सेन्टर (पुनर्वास केन्द्र) :

१०.९.१ यह समझौता हुआ कि जशीडह/देवघर में एक होली-डे-होम/रिहिलिटेशन सेन्टर (पुनर्वास केन्द्र) खोला जाएगा। यह राजीनामा भी हुआ कि पश्चिम बंगाल के मिटिक में एक होली-डे-होम/रिहिलिटेशन सेन्टर स्थापित किये जाने की संभावना/उपलब्धता तथा विशार के राजगीर में इसी तरह के केन्द्र के फिर से खोले जाने की जांच की जायगी।

११७१

उत्पादन, उत्पादकता, दक्षता तथा औद्योगिक शांति

११.१

प्रबन्धन तथा श्रमिक प्रतिनिधि इस बात पर सहमत हुए कि कोयला उद्योग को आर्थिक रूप से लाभकारी बनाने एवं इसके स्वस्थ विकास के लिये उपयुक्त सौहार्दपूर्ण औद्योगिक वातावरण का निर्माण करने की दिशा में सहयोग तथा सहायता प्रदान करेंगे। इस उद्देश्य को मद्देनजर रखते हुए प्रबन्धन तथा श्रमिक प्रतिनिधि दोनों ही उत्पादकता, दक्षता तथा औद्योगिक शांति से सम्बन्धित निम्नलिखित कार्यों को पूरा करने के प्रति अपने को पूर्ण रूपेण समर्पित किया :

- इकाई (युनिट), एरिया (क्षेत्रीय) तथा कम्पनी, प्रत्येक स्तर पर उत्पादन तथा उत्पादकता के लक्ष्य को प्राप्त करना।
- श्रम शक्ति, मशीन-यंत्रादि, सामानों, बिजली इत्यादि संसाधनों के अधिकतम उपयोग को सुनिश्चित करते हुए सभी प्रकार की बर्बादी को कम-से-कम करने के प्रति आश्वस्त करते हैं।
- अण्डग्राउण्ड/ओपेन कास्ट उत्पादन तथा उत्पादकता को बढ़ाने और विकसित करने, अण्डग्राउण्ड खदानों के मामले में उत्पादकता में प्रति वर्ष ५ प्रतिशत तथा ओपेन कास्ट खदानों के मामले में प्रतिवर्ष १० प्रतिशत की वृद्धि प्राप्त करने की दिशा में सम्मिलित प्रयास करेंगे।
- क्षमता उपयोग में प्रतिवर्ष २ प्रतिशत की वृद्धि प्राप्त करना।
- देश की खदानों की अवस्था को मद्देनजर रखते हुए उपयुक्त नयी तकनीक का प्रयोग करने की दिशा में सहयोग करना।
- अण्डग्राउण्ड कार्य के मशीनीकरण से संयुक्त, जहाँ कहीं भी सम्भव हो मल्टी-स्किंग कार्य को चालू करना।

११७२

- इण्डस्ट्रियल इञ्जीनियरिंग (औद्योगिक अभियंत्रण) अध्ययन पर आधारित उत्पादकता से जुड़ी उत्प्रेरक (इन्सेप्टिव) योजना को उत्पादन इकाई पर लागू करने में प्रबन्धन के साथ सहयोग करना।
- नई तकनीक को लागू करने के लिये श्रमिकों के प्रशिक्षण और पुनःप्रशिक्षण कार्यक्रम को सम्मिलित रूप से प्रारम्भ करना तथा प्रशिक्षित श्रमिकों के पुनर्विस्तार में सहयोग करना।
- यंत्रादि के पूर्ण सदुपयोग को सुनिश्चित करने में सहयोग करना।
- नई तकनीक के प्रयोग अथवा पुनर्संघटन के फलस्वरूप जब कभी आवश्यक हो श्रम शक्ति के पुनर्विस्तार में सहयोग करना।
- खदानों में खासकर पीस-नेट श्रमिकों के बीच प्रतिवर्ष कम-से-कम ५ प्रतिशत तक अनुपस्थिति कम करने की दिशा में संयुक्त रूप से प्रयत्न करना।
- उद्योग के सभी स्तर पर प्रबन्धन में सहकर्मिता की संस्कृति का विकास करना तथा औद्योगिक शांति एवं सौहार्द को सुनिश्चित करना।
- लागत-मूल्य में कमी हेतु निरन्तर प्रयत्न करना जिससे उद्योग की आर्थिक स्थिति में सुधार हो।
- उपभोक्ता संलुष्टि को सुनिश्चित करने के लिये उपभोक्ताओं को अच्छे कोयला की आपूर्ति को बनाये रखना एवं उसे सुनिश्चित करना।
- कोयला खानों में दुर्घटना रहित कार्य-संपादन तथा सुरक्षा के अधिकतम स्तर को प्राप्त करने एवं अच्छी तथा स्वस्थ कार्यदशा को सुनिश्चित करने में सहयोग करना।
- एक सुदृढ़ आंकड़ापरक आधार तैयार करने हेतु विग्वस्त सूचना पद्धति लागू करने में सहयोग करना।
- निःशुल्क सुविधाएँ जैसे बिजली, पानी, कोयला तथा चिकित्सा सुविधाएँ इत्यादि के गलत प्रयोग एवं बर्बादी को समाप्त करना।

११७३

— कल्याणकारी कार्यों को लागू करने एवं जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाने हेतु सहयोग करना।

— संयुक्त रूप से राजी हुए उद्देश्यों के कारण क्रियान्वयन व संचालन की देखभाल के लिये एक प्रबन्धन-श्रमिक गूप का गठन केन्द्रीय (एग्रेस) तथा सहायक कम्पनी स्तर पर किया जायगा। यह गूप प्रत्येक तकनीक की परम्परा व चयन सहित सभी उद्देश्यों से सम्बन्धित लक्ष्यों की जाँच करेगा एवं प्रत्येक छः महीने पर प्रगति का मूल्यांकन करेगा।

११.२.० औद्योगिक अभियंत्रण अध्ययन (इण्डस्ट्रियल इन्वीनियरिंग स्टडीज) पर आधारित उत्पादकता से जुड़ी उन्नत योजना (प्रोडक्टिविटी लिफ्ट इन्सेटिव स्कीम) को, सम्बन्धित युनियनों के एजीगामा से इकाई/कम्पनी स्तर पर लागू करना।

अध्याय—१२

सामान्य

१२.१.० उपलब्ध सुविधाएँ:

वर्तमान में उपलब्ध सुविधाएँ तथा सहूलियतें जो इस समझौता के अन्तर्गत नहीं आया है या नहीं बदला गया है वह पूर्ववत् लागू रहेगा।

१२.२.० कोयला की निःशुल्क आपूर्ति:

कोलियरियों/प्रतिष्ठानों में निःशुल्क कोयला आपूर्ति की वर्तमान व्यवस्था लागू रहेगी।

१२.३.० ओवरटाइम का भुगतान:

यह समझौता हुआ कि विभिन्न प्रतिष्ठानों, इकाईयों तथा आफिसों में सभी कैटेगोरियों के श्रमिकों को जिस प्रकार ओवरटाइम का भुगतान होता था वह होता रहेगा।

१२.४.० साप्ताहिक अवकाश के दिन की मजदूरी:

माइन्स एक्ट अथवा फैक्टरीज एक्ट के नियमों द्वारा संचालित खदान तथा प्रतिष्ठान के श्रमिकों को साप्ताहिक अवकाश के दिन काम पर बुलाये जाने पर सामान्य मजदूरी से दूरी मजदूरी के भुगतान को स्वीकार किया जायगा।

१२.५.० टीकेदारों श्रमिक:

१२.५.१ टीकेदारों श्रमिक से सम्बन्धित एनसीडब्ल्यू-४ में निर्धारित प्रावधान का पालन किया जायगा।

अध्याय—१३

समझौता का क्रियान्वयन

१३.१.१ यदि अन्य कोई निर्देश नहीं हो तो यह समझौता वेतन ढाँचा सहित १ जुलाई, १९९१ से क्रियान्वित होगा।

१३.१.२ प्रबन्धन तथा श्रमिक प्रतिनिधि इस बात पर राजी हुए कि समझौता का क्रियान्वयन पूरी ईमानदारी तथा निष्ठा से किया जायगा एवं शून्यन और प्रबन्धन द्वारा उसका पालन किया जायगा।

१३.२.० इस समझौते के लागू रहने की अवधि के भीतर, जिन मुद्दों पर समझौता हो गया है उन मुद्दों (राजीनामा के मुद्दों) पर न तो माँग पेश किया जायगा और न ही कोई विवाद खड़ा किया जायगा।

१३.३.० कोयला कम्पनियों के प्रबन्धन इस समझौते का एक-तरफा विरलेपण अपने-आप नहीं करेंगे। इस समझौते के क्रियान्वयन के लिये किसी धारा के अर्थ में कोई असुविधा तथा सन्देह होने पर आपसी सौहार्द्र तथा सद्भावना के लिये इसे जे. बी. सी. सी. आई. (द्विदलीय समिति) अथवा इसके द्वारा इस उद्देश्य से गठित किसी सब-कमिटी के समक्ष लाया जायगा और उसे निपटाया जायगा।

१३.४.० समितियाँ :

यह तय हुआ कि नीचे दिये गये उद्देश्य के लिये निम्नलिखित समितियों का गठन किया जायगा :—

१३.४.१ स्टेण्डरडाइजेशन (एकरूपता) समिति :

१) विभिन्न पदनाम, कार्य-विवरण, विभिन्न श्रमिक के श्रेणियों की सेवा शर्तों में विपमता, बिसमें काम के घण्टे, छुट्टी, अवकाश, कार्य का कैटेगरीजेशन इत्यादि शामिल है, के ऊपर विपमताओं को उक्त समिति के समक्ष लाया जायगा तथा इस समिति का यह कर्तव्य होगा कि इनकी जांच करे।

११७६

२) पीस-रेट मजदूरों की ग्रूपिंग तथा उनका कार्य-भार तथा जहाँ मल्टी-स्किल (बहुधर्मी) कार्य हो उसकी समीक्षा करेगी।

३) विभिन्न कामजातों में उपलब्ध/उल्लिखित विभिन्न कार्य-विवरणों को एक में मिलाना।

४) यह समिति अपने समक्ष आये विपमता, कार्य-विवरण में आये असमानता, कैटेगरीजेशन तथा श्रमिकों के मुख्य सेवा शर्तों की जांच करेगी।

५) राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-४ के तहत तथा उसके बाद लागू की गई नई तकनीक/उच्च क्षमता प्राप्त मशीन के प्रयोग के फलस्वरूप उत्पन्न नये कार्य तथा अन्य छूटे हुये कार्यों का कार्य-विवरण, कैटेगरीजेशन तथा वेतनमान का निर्धारण करना इत्यादि।

६) विभिन्न कोयला कम्पनियों में व्याप्त वर्तमान प्रोन्नति नीति, यदि कोई हो तो उसकी जांच कर प्रोन्नति में एकरूपता लाने सम्बन्धी दिशा निर्देश निर्धारित करेगी।

७) समिति इस विषय की भी जांच करेगी कि किसी कर्मचारी की प्रोन्नति (ऊपर ग्रेड) के लिये १० वर्षों की सेवा की निर्धारित अवधि, जैसा कि समझौता की धारा २.११.० में निर्दिष्ट है, में कोई परिवर्तन की आवश्यकता है या नहीं।

१३.४.२ उत्पादन, उत्पादकता, सुरक्षा तथा लागत खर्च हेतु कमिटी :
एपेक्स (केन्द्रीय) स्तर पर प्रबन्धन तथा श्रमिकों की एक संयुक्त कमिटी का गठन किया जायगा जो निम्नलिखित बातों की समीक्षा करेगी :—

— उत्पादन तथा उत्पादकता,

— अपडेटेड की उत्पादकता तथा उत्पादन,

— हाथियों को काम करने के लिये अलाभकारी क्षेत्रों के आर्थिक फल फल की समीक्षा,

— गैर हाजरी,

१-148

११७७

- तागत कम करने हेतु कदम,
- श्रमशक्ति का लाभकारी कार्य में पुनर्निर्माण करना,
- कोयला, बिजली तथा पानी जैसे दुर्लभ संसाधनों की बर्बादी को खत्म करना,
- जीवन की गुणवत्ता, चिकित्सा तथा कल्याणकारी कदम,
- सुरक्षा तथा कार्य-दशा,
- औद्योगिक सम्बन्ध।

१३.४.३ इन्सेटिव (उत्प्रेरक) योजना समिति :

वर्तमान उत्प्रेरक (इन्सेटिव)/पुरस्कार योजनाओं का गहन अध्ययन करने हेतु प्रबन्धन तथा केन्द्रीय श्रमिक संगठनों के प्रतिनिधियों की एक संयुक्त कमिटी का गठन किया जायगा जो उत्पादन तथा उत्पादकता के उच्चतर स्तर को प्राप्त करने हेतु उत्प्रेरक (इन्सेटिव) योजनाओं को लागू करने के लिये आदर्श दिशा निर्देश तैयार करेंगे।

१३.५.० जे.बी.सी.सी.आई. (कोयला उद्योग के लिये द्वितीय समिति) समय-समय पर सब-कमिटियों के कार्यों की समीक्षा करेंगी।

कोल इंडिया लिमिटेड
१०, नेताजी सुभाष रोड,
कलकत्ता - ७०० ००१

प्रतिलिपि

संदर्भ सं. सीआईएल/सी-५बी/आईआ/सीओ-१/५८७०

दिनांक ११ फरवरी, १९९४

अध्यक्ष/प्रबन्ध निदेशक, ईसीएल, संकटोरिया
अध्यक्ष/प्रबन्ध निदेशक, बीसीसीएल, धनबाद
अध्यक्ष/प्रबन्ध निदेशक, सीसीएल, रांची
अध्यक्ष/प्रबन्ध निदेशक, एसईसीएल, बिलासपुर
अध्यक्ष/प्रबन्ध निदेशक, सीएमपीडीआईएल, रांची
अध्यक्ष/प्रबन्ध निदेशक, एनसीएल, सिंगौली
अध्यक्ष/प्रबन्ध निदेशक, एमसीएल, सम्बलपुर
अध्यक्ष/प्रबन्ध निदेशक, डब्ल्यूसीएल, नागपुर
प्रिय महोदय,

विषय : राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता के तहत
अभिवाले कर्मचारियों के लिये अन्तरिम
राहत की स्वीकृति।

कोल इंडिया लिमिटेड के प्रबन्धन एवं इंटक, एटक, एचएमएस और बीएमएस के प्रतिनिधियों के बीच २७ जनवरी १९९४ एवं ८ फरवरी, '९४ को हुए बैठक में अन्तरिम राहत के भुगतान सम्बन्धी युनियन की मांग पर वार्तालाप हुई एवं निम्नलिखित निर्णय हुए :—

“चूंकि राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५ का क्रियान्वयन १ जुलाई, १९९१ से बाकी है अतः यह निर्णय किया गया कि जो कर्मचारी राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता के अन्तर्गत आते हैं उन्हें १ जुलाई, १९९१ से उनकी हाजरी के आधार पर १००/- रुया प्रति माह की दर से अन्तरिम राहत का भुगतान किया जायगा परन्तु वर्तमान बिल फरवरी, १९९४ जो

मार्च, १९९४ में भुगतान होगा, के आधार पर तैयार किया जायगा। जहाँ तक १.७.१९९१ से ३१.१.१९९४ के बीच की अवधि के बकाया का सवाल है उस पर यूनियन एवं प्रबन्धन प्रतिनिधियों के बीच आपो वार्तालाप होगी एवं निर्णय लिये जायेंगे। आपो यह निर्णय लिया गया कि अन्तरिम राहत को भविष्य-निधि, ग्रेच्युटी, लुट्टी एवं बीमारी के भुगतान हेतु हिसाब में लिया जायगा।”

तबुसार, दैनिक दर मजदूरों के लिये अन्तरिम राहत की राशि रु. ३.८४६ प. प्रतिदिन होगी।

आपसे अनुरोध किया जाता है कि उक्त निर्णय को क्रियान्वित करें।

आपका विश्वासी,

(ह. आर.ए.पी. सिंह)
निदेशक (पी एण्ड आईआर)

प्रतिलिपि :

- डाइरेक्टर-इन-चार्ज, एनईसी, जीएस रोड, असम
- डाइरेक्टर (पी), ईसीएल/बीसीसीएल/सीसीएल/एसईसीएल
- डाइरेक्टर (वित्त), सीआईएल, कलकत्ता
- सीजीएम (एमपी एण्ड आईआर)/सीजीएम (एस एण्ड एम), सीआईएल, कलकत्ता/सीजीएम, सीआईएल, नई दिल्ली/सीजीएम, डीसीसी, डानकुनी
- सीजीएम (वित्त), सीआईएल, कलकत्ता
- जीएम (पी), डब्ल्यूसीएल/एमसीएल/एनसीएल/सीएमपीडीआईएल
- डिप्युटी सीपीएम (एडब्ल्यू), सीआईएल, कलकत्ता

११८०

परिशिष्ट - २ (१सी)

प्रतिलिपि

फैक्स/टैलेक्स संदेश

प्रेषक : आर.ए.पी. सिंह, निदेशक (कार्मिक एवं औ.स.)
कोल इंडिया लिमिटेड, कलकत्ता

वास्ते : अध्यक्ष-प्रबन्ध निदेशक
ईसीएल/बीसीसीएल/सीसीएल/डब्ल्यूसीएल/एसईसीएल/एनसीएल/
एमसीएल/सीएमपीडीआईएल
डाइरेक्टर-इन-चार्ज, एनईसी, गुवाहाटी
डाइरेक्टर (वित्त), ईसीएल/बीसीसीएल/सीसीएल/
डब्ल्यूसीएल/एसईसीएल/एनसीएल

जेबीसीसीआई-५ की द्वितीय बैठक जो सीआईएल मुख्यालय, कलकत्ता में १ एवं १० जनवरी, १९९५ को पांच केन्द्रीय ट्रेड यूनियन संगठन और कोल इण्डिया लि. एवं अन्य कोयला कंपनियों के प्रतिनिधियों की बैठक हुई, में निम्नलिखित राजीनामा हुआ एवं निर्णय लिया गया :—

- ३०.६.१९९१ को उन सभी कर्मचारियों को जो एनसीडब्ल्यू के अन्तर्गत आते हैं उन्हें बेसिक एवं निश्चित भत्ता का दस प्रतिशत की दर से जो न्यूनतम १५०/- रु. प्रति माह अथवा ५ रु. ७७ पैसे प्रतिदिन समानुपात हाजरी के आधार पर दिया जायगा, उक्त रकम में १००/- रु. प्रतिमाह या ३ रु. ८४ पैसे प्रतिदिन का अन्तरिम राहत जिसका भुगतान १.७.१९९१ से मिल रहा है वह सम्मिलित रहेगा।
- जहाँ तक पीस-रेट श्रमिकों का सवाल है, अन्तरिम राहत के १० प्रतिशत के भुगतान का हिसाब ३०.६.१९९१ को मिलने वाले सम्बन्धित ग्रुप बेसिक मजदूरी जोड़ एसपीआरए (विशेष पीस-रेट भत्ता) जोड़ एफडीए (निश्चित भत्ता) जोड़कर निकाला जायगा।
- उपरोक्त अन्तरिम राहत को भविष्यनिधि/सीएमपीएफ, ग्रेच्युटी का हिसाब, लुट्टी एवं बीमारी के भुगतान के लिये भी हिसाब में लिया जायगा।

११८१

५. अन्तर्निम राहत का भुगतान फरवरी, १९९५ के वेतन जो मार्च १९९५ में देय होना के साथ चालू किया जायागा और अगले जारी होगा एवं १.७.१९९१ से ३१.१२.१९९५ की अवधि के बकाया का भुगतान मई १९९५ के अन्त तक, १०० रु. महीना भुगतान का अन्तर्निम राहत का समायोजन (बाद देकर) करके किया जायागा।

आपसे अज्ञेय है कि उपरोक्त निर्णयों को क्रियान्वित करें।

(ह० आर.ए.पी. सिंह)
निदेशक (पी एण्ड आईआर)

सं. सीआईएल-सी-५बी-जेबीसीसीआई-आईआर-४४७६-९०
दिनांक : १४ जनवरी, १९९५

परिशिष्ट-२(बी)

संगोपित वेतनमान में फिटमेंट का उदाहरण

उदाहरण : १

एनसीडब्ल्यू-४ कैटेगरी १ (रु. ३८.४७-०.७०-४८.३७) एनसीडब्ल्यू-५ कैटेगरी १ (रु. ६५.४०-१.०८-८०.५२)

दैनिक	दैनिक		
बैसिक मजदूरी	३८.४७	नया बैसिक मजदूरी	६५.४०
हाजरी बोनस	३.८५	हाजरी बोनस	६.५४
विशेष भता	०.६९	विशेष भता	१.१७
निश्चित महंगाई भता	७.१७	निश्चित महंगाई भता	९.१६
परिवर्तनशील महंगाई भता	२३.०५	परिवर्तनशील महंगाई भता	—
योग	७३.२३	योग	८२.२७
अन्तर्निम राहत	५.७७		
फिटमेंट का लाभ	३.२७		
योग	८२.२७		

उदाहरण : २

एनसीडब्ल्यू-४ तकानिकी तथा सुपरवाइजरी : ग्रेड-ए (रु. १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७) एनसीडब्ल्यू-५ तकानिकी तथा सुपरवाइजरी : ग्रेड-ए (रु. २२२०-१३२-३५४०-१४०-४२४०)

मासिक	मासिक		
बैसिक मजदूरी	२५३७.००	नया बैसिक मजदूरी	३४०८.००
हाजरी बोनस	२५३.७०	हाजरी बोनस	३४०.८०
विशेष महंगाई भता	४५.५४	विशेष महंगाई भता	६१.१७
निश्चित महंगाई भता	१८६.३१	निश्चित महंगाई भता	२३८.१८
परिवर्तनशील महंगाई भता	५९९.२०	परिवर्तनशील महंगाई भता	—
योग	३६२१.७५	योग	४०४८.१५
अन्तर्निम राहत	२७२.३३		
फिटमेंट का लाभ	८५.००		
योग	३९७९.०८		

परिशिष्ट-२सी(जारी)			
संगोधित वेतनमान में फिटमेंट का उदाहरण			
उदाहरण : ३			
एनसीडब्ल्यू-४ एक्सकावेशन स्पेशल (रु. ५७.३८-३.०८-९७.४२)	एनसीडब्ल्यू-५ एक्सकावेशन स्पेशल (रु. ९०.०९-५.३९-९६०.९६)		
दैनिक	दैनिक		
बेसिक मजदूरी	७५.८६	नया बेसिक मजदूरी	१०६.२६
हाजरी बोनस	७.५९	हाजरी बोनस	१०.६३
विशेष मंहगाई भत्ता	१.३६	विशेष मंहगाई भत्ता	१.९९
निश्चित मंहगाई भत्ता	७.१७	निश्चित मंहगाई भत्ता	९.१६
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	२३.०५	परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	-
योग	११५.०३	योग	१२७.१५
अन्तरिम राहत	८.३०		
फिटमेंट का लाभ	३.२७		
योग	१२६.६०		
उदाहरण : ४			
एनसीडब्ल्यू-४ तकनिक तथा सुपरवाइजरी : ग्रेड-ए (रु. १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७)	एनसीडब्ल्यू-५ तकनिक तथा सुपरवाइजरी : ग्रेड-ए (रु. २२२०-१३२-३५४०-१४०-४२४०)		
मासिक	मासिक		
बेसिक मजदूरी	२५३७.००	नया बेसिक मजदूरी	३५४०.००
हाजरी बोनस	२५३.७०	हाजरी बोनस	३५४.००
विशेष मंहगाई भत्ता	४५.५४	विशेष मंहगाई भत्ता	६३.५४
निश्चित मंहगाई भत्ता	१८६.३१	निश्चित मंहगाई भत्ता	२३८.१८
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	५९९.२०	परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	-
योग	३६२१.७५	योग	४१९५.७२
अन्तरिम राहत	२८८.३३		
फिटमेंट का लाभ	८५.००		
योग	३९९५.०८		
स्थिर बढ़ौती	१६०.००		
हाजरी बोनस	१६.००		
विशेष मंहगाई भत्ता	२.८७		
योग	४१७३.९५		

११८४

परिशिष्ट-२सी(जारी)			
संगोधित वेतनमान में फिटमेंट का उदाहरण			
उदाहरण : ५			
एनसीडब्ल्यू-४ तकनिक एवं सुपरवाइजरी : ग्रेड-ए (रु. १३८७-७५-२१३७-८०-२५३७)	एनसीडब्ल्यू-५ तकनिक एवं सुपरवाइजरी : ग्रेड-ए (रु. २२२०-१३२-३५४०-१४०-४२४०)		
मासिक	मासिक		
बेसिक मजदूरी	२२१७.००	नया बेसिक मजदूरी	३१४४.००
हाजरी बोनस	२२६.७०	हाजरी बोनस	३१४.४०
विशेष मंहगाई भत्ता	४०.६९	विशेष मंहगाई भत्ता	५६.४३
निश्चित मंहगाई भत्ता	१८६.३१	निश्चित मंहगाई भत्ता	२३८.१८
परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	५९९.००	परिवर्तनशील मंहगाई भत्ता	-
कुल	३२६९.९०	कुल	३७५३.०१
अन्तरिम राहत	२४५.३३		
फिटमेंट का लाभ	८५.००		
कुल	३६००.२३		
परसनल पे (पीपी)	५०.००		
कुल	३६५०.२३		

F-149

११८५

परिशिष्ट - ३ सी(१)

<p>माइनर एवं लोडों के लिये लीड, लिफ्ट एवं टब पुशिंग (तेलाई) (धारा ३.९.१ के अनुसार)</p>	
<p>एनसीडब्ल्यू-४ की दरें</p> <p>(४०.५ क्यू फीट के टब को क्यू मीटर में परिवर्तन किया जायगा)</p>	<p>एनसीडब्ल्यू-५ की संशोधित दरें</p> <p>(४०.५ क्यू फीट के टब को क्यू मीटर में परिवर्तन किया जायगा)</p>
<p>१. लीड (माइनर एवं लोडों के लिये)</p>	
० से ५० फीट	कुछ नहीं
५१ से १०० फीट	रु.१.१८
१०१ से १५० फीट	रु.२.५२
१५१ से २०० फीट	रु.४.२०
२०१ से २५० फीट	रु.५.९९
२५० फीट के बाद	रु.२.६०
अतिरिक्त प्रत्येक ५० फीट के लिये	रु.३.६४
<p>२. लिफ्ट (माइनर एवं लोड के लिये)</p>	
० से १० फीट	कुछ नहीं
११ से १५ फीट	रु.०.८४
१६ से २० फीट	रु.१.५८
२१ से २५ फीट	रु.२.२९
२५ फीट से ऊपर प्रत्येक ५ फीट के लिये	रु.१.६८
<p>३. टब पुशिंग (टब तेलाई)</p>	
<p>एनसीडब्ल्यू-४ की दरें</p> <p>(४०.५ सीएफटी टब के लिये)</p>	<p>एनसीडब्ल्यू-५ की संशोधित दरें</p> <p>(४०.५ सीएफटी टब के लिये)</p>
प्रथम १०० फीट के ऊपर प्रत्येक ११० फीट अथवा उसके अंश के लिये	रु.०.३०
	रु.०.४३

११८६

परिशिष्ट - ३ सी(२)

<p>ओवरबर्डम हटानेवाले श्रमिकों के लिये लीड एवं लिफ्ट (धारा ३.९.२ के अनुसार)</p>	
<p>एनसीडब्ल्यू-४ की दरें</p>	<p>एनसीडब्ल्यू-५ की संशोधित दरें</p>
<p>लीड</p>	
प्रथम १०० फीट	कुछ नहीं
प्रथम १०० फीट के ऊपर प्रत्येक ५० फीट अथवा उसके अंश के लिये	२४ रु. ६४ पै. प्रति १००० घन फीट (क्यू. फीट)
	३४ रु. ५० पै. प्रति १००० घन फीट (क्यू. फीट)
<p>लिफ्ट</p>	
प्रथम १० फीट	कुछ नहीं
प्रथम १० फीट के ऊपर प्रत्येक ५ फीट अथवा उसके अंश के लिये	१२ रु. ३२ पै. प्रति १००० घन फीट (क्यू. फीट)
	१७ रु. २५ पै. प्रति १००० घन फीट (क्यू. फीट)

११८७

परिशिष्ट - ३ सी(४)			
मध्य प्रदेश एवं महाराष्ट्र में १०० सीएफटी एवं ११८ सीएफटी कार्यभार के लिये (धारा ३.३.२ के अनुसार)			
एनसीडब्ल्यू-४ की दरें		एनसीडब्ल्यू-५ की संशोधित दरें	
दर	फॉल बैक मजदूरी रु. पै.	दर	फॉल बैक मजदूरी रु. पै.
१०० सीएफटी कार्यभार के लिये	५३.४७	५३.४७	८८.९३
११८ सीएफटी कार्यभार के लिये	६३.०९	६३.०९	१०४.९३

परिशिष्ट - ३ सी(३)			
भाइनर और लोडों को छोड़कर पीस-रेट श्रमिकों के लिये लीड एवं लिफ्ट की दरें (धारा ३.१.३ के अनुसार)			
वागन लोडर	एनसीडब्ल्यू-४ की दरें	एनसीडब्ल्यू-५ की संशोधित दरें	
लीड			
प्रथम १०० फीट के ऊपर प्रत्येक ५० फीट अथवा उसके अंश के लिये	प्रति टन कोयला का १ रु. १८ पै.	प्रति टन कोयला का १ रु. ९३ पै.	
लिफ्ट			
प्रथम १० फीट के ऊपर प्रत्येक ५ फीट अथवा उसके अंश के लिये	प्रति टन कोयला का ०.५० रु.	प्रति टन कोयला का ०.६९ रु.	

पीस-रेट श्रमिकों के लिये गृहिंग एवं कार्य-भार

पीस रेट के कर्मचारी ६ गृहों में रहे जायेंगे और उनका कार्य-भार निम्न प्रकार रहेगा :—

गृह—१	कार्यभार
१. सैंड ब्लिनर	१०८ सीएफटी
२. अर्थ कटर (क्वारी के बाहर)	८४ सीएफटी हेर का मापी करके
गृह—२	
१. डीगो सैंड लोडर	१५० सीएफटी
२. रीभर सैंड लोडर	१२२ सीएफटी हेर का मापी करके
गृह—३	
१. ओवर बर्डन रिमूवल	(ए) कचड़ा हटाना : ७२ सीएफटी (बी) मिट्टी काटना तथा हटाना : ६६ सीएफटी (सी) सौफ्ट स्टोन, फथर तथा मोरम : ५३ सीएफटी (डी) हार्ड स्टोन (कड़ा फथर या चट्टान) : ४० सीएफटी
२. बैगन/ट्रक लोडर तथा स्टैकर्स	लीड पर कार्य भार १०० फीट से अधिक नहीं
(ए) बैगन लोडिंग (कोयला)/ बैगन अनलोडिंग (कोयला)	४.५ टन ६.७५ टन
(बी) ट्रक लोडिंग (बोझार्ड)/ ट्रक अनलोडिंग (खलासी)	४.५ टन ६.७५ टन
(सी) कोल स्टैकिंग	४.५ टन
(डी) सौफ्ट कोक लोडिंग सौफ्ट कोक अनलोडिंग	३.६ टन ५.४ टन

(ई) हार्ड कोक लोडिंग हार्ड कोक अनलोडिंग	३.२ टन ४.८ टन
(एफ) सौफ्ट कोक स्टैकिंग हार्ड कोक स्टैकिंग	३.६ टन ३.२ टन
(जी) कोल स्क्रिनिंग (दोनों उत्पाद)	४.५ टन
(एच) कोल स्टैकिंग (सौफ्ट कोक बनाना)	४.५ टन
(आइ) कोल सप्लायर (कोक ओपेन, कन्टी वीहाइभ तथा बी.पी. में हार्ड कोक बनाना) *	४.५ टन

इष्टव्य : शेल पीकिंग (फथर चुनने) के लिये अलग से भुगतान किया जायगा।
* इसमें बड़े डेले को तोड़ना शामिल नहीं है।

गृह—४	
१. शोफ्ट कोक	३.७५ टन (कच्चा कोयला) का० आ० सं० ६२ दिनांक ८.७.८६
२. स्टोन स्टैकर (फथर जमा करने वाला) (अण्डग्राउण्ड)	७२ सीएफटी
गृह—५	
१. मेन ड्राइवर (यह कार्यभार लेवेल में तथा साइज गैलरी के मेन ड्राइवज पर लागू होगा। गहाराई की ओर ड्राइवज के लिये अतिरिक्त भुगतान जो १०० प्रतिशत से कम नहीं हो, की दर से देना होगा)	मेन का माप ३८ चौड़ाई X ५८ ऊंचाई व १.५ रनिंग फीट प्रतिघाती प्रति व्यक्ति होना चाहिये।
२. ड्राइव कटर	कटाई जब :
	(१) हाथ से किया जाय - ५फ्यू फीट
	(२) बिजली तथा न्यूमैटिक ड्रिल से - ८ सीएफटी (फ्यू फीट)

३. ड्रामा (पिछला तथा अगला डाइक)

कटाई जब :

(१) हाथ से किया जाय - १४ सीएफटी

(२) बिजली तथा न्यूमैटिक ड्रिल से -
२१ सीएफटी

(अ) छेनी व हथौड़ा से काटना :

(१) कड़ा पत्थर - ८ सीएफटी

(२) नरम पत्थर - १० सीएफटी

(ब) हाथ से ड्रिलिंग ब्लास्टिंग करना तथा
कूड़ा-कारकट हटाना :

(१) हाथ से ड्रिलिंग - १५
सीएफटी

(२) पावर ड्रिल से ड्रिलिंग करना -
२५ सीएफटी

इकाई स्तर पर तय करना।

५. ट्रामर

ग्रुप-५ ए

१ पिक माइनर

२ क्वारी पिक माइनर

३ क्वारी माइनर

४ क्वारी लोडर

५ बाल्केट लोडर

६ (एम.सी. लोडर)

शावेल लोडर (फेस पर)

७ फिल्टर (आंग्र प्रदेसा)

८ मैकैनाइज्ड फेस क्रू

९ ड्रेसर कम लोडर/ड्रिल कोल माइनर्स

ग्रुपव्य : डेवलपमेंट तथा डिप्लोमेट क्षेत्र में कोई अन्तर नहीं होगा।

परिशिष्ट एनसीडब्ल्यू-५:४ का १२.५.१

ठीकेदारी श्रमिक

(एनसीडब्ल्यू-५ धारा १२.५.१)

ठीकेदारी श्रमिक से सम्बन्धित एनसीडब्ल्यू-४ के अध्याय-११ का प्रावधान

११.५.१ उद्योग में ठीकेदार श्रमिक द्वारा श्रमिकों की बहाली नहीं की जायगी अथवा ठीकेदार के श्रमिकों को उन जगहों पर काम में नहीं लगाया जायगा जो काम या तो स्थायी हैं अथवा बराबर होने वाला है।

११.५.२ स्थायी तथा बराबर होने वाला कार्य जो वर्तमान में विभागीय स्तर पर (डिपार्टमेंट द्वारा) कराया जा रहा है वह स्थायी श्रमिकों द्वारा कराया जाता रहेगा।

११.५.३ उपरोक्त धारा के प्रावधान के क्रियान्वयन तथा प्रगति का मूल्यांकन समय-समय पर द्विदलीय समिति द्वारा किया जायगा।

११.५.४ प्रधान नियोक्ता के रूप में प्रबन्धन द्वारा विभिन्न श्रम काल की धाराओं का नियमन सहित प्रधान नियोक्ता द्वारा निर्दिष्ट काउन्टों पर ठीकेदारी श्रमिकों को भुगतान सहित उसका नियमन तथा देखभाल किया जाता रहेगा।

राष्ट्रीय कोयला वेतन समझौता-५ का पूरक

१.० परिवर्तनशील महंगाई भत्ता (भीडीए) का भुगतान

सरकारी दिशा निर्देश के अनुसार भीडीए (महंगाई भत्ता) में संशोधन का प्रावधान उपरोक्त समझौता के सब-क्लॉज सं. २.७.५ में दिया गया है।

निम्नलिखित ट्रेड यूनियनों द्वारा दिये गये हड़ताल नोटिस के परिप्रेष्य में मुख्य श्रमायुक्त (केन्द्रीय) की मध्यस्थता में एक समझौता पर नई दिल्ली में गत १४.१२.१९९५ को पहुंचा गया।

१. आईएनटीयूसी
२. सीटू
३. एआईटीयूसी
४. एचएमएस
५. बीएमएस

उक्त समझौता आईएनटीयूसी, एआईटीयूसी और बीएमएस के प्रतिनिधियों द्वारा हस्ताक्षरित हुआ जो इसके साथ संलग्न है।

जैसा कि कन्सोलिडेशन समझौता में राजीनामा हुआ यह स्वीकार किया जाता है कि नये डीए फारमूला के अनुसार १.१.१९९२ से मिलने वाले २१०/- रु. के महंगाई भत्ता के अलावा २३८/- रु. का एक अतिरिक्त काल्पनिक रकम (कुल ४४८/- रु.) को महंगाई भत्ता (डीए) निकालने के लिये बेसिक मजदूरी में जोड़ दिया जायगा।

२.० समझौते का क्रियान्वयन
एनसीडब्ल्यू-५ की मियाद १.७.१९९१ से शुरू होकर पांच वर्षों के लिये होगी।

समझौता का स्मृतिपत्र

चूंकि जेबीसीसीआई की २९.४.१९९५ को हुए बैठक में एनसीडब्ल्यू-५ पर एक सहमति का स्मृतिपत्र (एमओयू) पर पहुंचा गया, और जिसमें कुछ मुद्दे अयुलडॉ रह गये थे जिसके लिये आगे वार्तालाप जेबीसीसीआई की २८.१०.१९९५ को हुए बैठक में की गई परन्तु फिर भी कुछ मामलों पर मतैक्य नहीं हो पाया, विशेषकर पेंशन योजना के निराकरण को लेकर केन्द्रीय ट्रेड यूनियनों अपनी मांगों पर दबाव देते रहे।

चूंकि केन्द्रीय ट्रेड यूनियनों व्यक्तिगत रूप से प्रबन्धन पर हड़ताल पर जाने की सूचना दी थी, जिसमें मुख्यतः पेंशन योजना के निराकरण सहित कई मामलों को लेकर १८.१२.१९९५ से २३.१२.१९९५ तक हड़ताल पर जाने की मंशा जतायी थी, जिसे केन्द्रीय श्रमायुक्त (सीएलसी) ने अपने १.१२.१९९५ के पत्र द्वारा उक्त विवाद पर औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ के सेक्सन १२ के तहत वार्तालाप हेतु बुलाया एवं सम्बन्धित पक्षों के साथ ६.१२.१९९५, ७.१२.१९९५ एवं १४.१२.१९९५ को वार्तालाप जारी रखा। काफी गहन वार्तालाप के बाद निम्नलिखित मुद्दों पर एक सहमति उपभूकर आयी जिसे नीचे दिया जा रहा है :-

१. यह राजीनामा हुआ कि १.१.१९९२ से नये डी.ए. फारमूला के अनुसार मिलनेवाले २१०/- रु. डी.ए. की रकम में एक अतिरिक्त रकम २३८/- रु. (कुल ४४८/- रु.) काल्पनिक रूप से बेसिक मजदूरी में डी.ए. निकालने के उद्देश्य से जोड़ा जाय बशर्ते कि इस सहमति से कि एनसीडब्ल्यू-५ की मियाद १.७.१९९१ से शुरू होकर ५ वर्षों तक के लिये होगी।
२. वार्तालाप को आधार करके पेंशन योजना को लागू किया जायगा और ७ जनवरी, १९९६ तक लागू हो जाय इसके लिये समुचित कदम उठाये जायेंगे। तत्पश्चात् दि. २९ अप्रैल, १९९५ को हुए सहमति के स्मृतिपत्र के आधार पर एक विधिवत समझौता कर लिया जायगा।
३. इस सहमति के आधार पर १८ दिसम्बर, १९९५ से शुरू होने वाले हड़ताल को ८ जनवरी, १९९६ तक टाल दिया गया।
४. उपरोक्त धारा १ की शर्तों के अनुसार भुगतान को दिसम्बर १९९५ का वेतन जो जनवरी १९९६ में देय होगा से भुगतान किये जाते हेतु प्रयास किये जायेंगे।

विषय : तत्कालीन एनसीडीसी द्वारा अधिगृहीत केन्द्रीय
सरकार के कर्मचारियों हेतु पेंशन का भुगतान

१९ जनवरी, १९९६ को हुए जेबीसीसीआई की बैठक में जे।सीसी. में प्रतिनिधित्व कर रहे सभी ५ केन्द्रीय ट्रेड यूनियनों के प्रतिनिधियों ने तत्कालीन एनसीडीसी के अन्तर्गत आने वाले केन्द्रीय सरकार के उन कर्मचारियों के लिये जिनका पेंशन रोक दिया गया था उनके लिये पेंशन के भुगतान के सवाल को उठाया गया। यह चिन्हित किया गया कि यह मामला कलकत्ता उच्च न्यायालय में एनसीओईए द्वारा दायर एक मामले द्वारा उत्पन्न विवाद के कारण लम्बित है।

यह निर्णय लिया गया कि प्रबन्धन इस मामले की जांच करेगी और इस विवाद को शीघ्र निपटाने हेतु सत्तर कदम उठावगी। यूनियनों को यह आश्वासन दिया गया कि उपरोक्त मामले की जांच एक महीने के भीतर पूरी कर ली जायगी और उन्हें इस बात की जानकारी दे दी जायगी कि इस मामले में आगे क्या कदम उठाये जाने का प्रस्ताव है।