



# प्रतिरक्षा भारती Pratiraksha Bharti

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ का मुख पत्र

सितम्बर 2023 • वर्ष-विंशति (20) अंक 08 मूल्य : ₹ 10 वार्षिक मूल्य : ₹ 120



Meeting held with Lt Gen Arvind Valia, E-in-C and Shri L C Meena, DG (Pers), E-in-C's Br.



Meeting with GE (I) R&D Lt, Col, Bishwajeet Mondal CWE, (Army) Bangalore Area





जेसीएम एम सदस्य श्री राधेश्याम जी के डीआरडीएल कार्मिक संघ ने यूनियन मीटिंग की एवं विश्वकर्मा जयंती समारोह सम्पन्न किया।



एचवीएफ अवाडी में यूनियन कार्यालय का उद्घाटन माननीय श्री एम. पी. सिंह जी के द्वारा



## सम्पादक की कलम से



मित्रो।

सभी देशवासियों श्रमिकों, कामगारों और भारतीय मजदूर संघ के समस्त कार्यकर्ता बन्धुओं को राष्ट्रीय श्रम दिवस भगवान विश्वकर्मा जयंती की बहुत-बहुत शुभकामनाएं।

भारतीय मजदूर संघ अपने स्थापना काल से ही विश्वकर्मा जयंती को राष्ट्रीय श्रम दिवस मानता आया है। हमारा नारा रहा है “हमारा राष्ट्रीय श्रम दिवस विश्वकर्मा जयंती। विश्वकर्मा जयंती को राष्ट्रीय श्रम दिवस घोषित करो। “यह मांग भारतीय मजदूर संघ करता आया है। हमारे मार्गदर्शक कार्यकर्ता यह सोचते थे कि एक दिन देश में राष्ट्रवादियों की सरकार आएगी और निश्चित रूप से विश्वकर्मा जयंती को राष्ट्रीय श्रम दिवस घोषित किया जाएगा। हमारे देश में दो बार राष्ट्रीय विचारधारा की सरकार केंद्र में सत्तारूढ़ हुई परन्तु हम अभी तक प्रतीक्षा ही कर रहे हैं कि कब अपने देश की परम्पराओं और सांस्कृतिक भावनाओं के आधार पर हमारा अपना राष्ट्रीय श्रम दिवस घोषित होगा। पता नहीं यह प्रतीक्षा कब समाप्त होगी।

मित्रों एक मई को अंतर्राष्ट्रीय श्रम दिवस तो हो सकता है परन्तु राष्ट्रीय श्रम दिवस नहीं क्योंकि अमेरिका के न्यूयार्क में जो श्रमिकों का कत्ले आम हुआ उसे संघर्ष दिवस या शहीद दिवस तो माना जा सकता परन्तु राष्ट्रीय श्रम दिवस नहीं माना जा सकता। हमारे देश में आदिकाल से शिल्पकार भगवान विश्वकर्मा को निर्माण का देवता माना जाता रहा है। हमारे देश में विश्वकर्मा जयंती को औद्योगिक कारखानों में छोटे बड़े सभी उद्योगों, कारखानों, कार्यालयों में श्रमिक, कामगार और कर्मचारी भगवान विश्वकर्मा जयंती को पर्व के रूप में मनाते

आ रहे हैं। अपने कार्य स्थल, कारखानों, कार्यालयों की साफ सफाई करके पूरे दिन पूजा, हवन आदि का आयोजन किया जाता रहा है अर्थात् विश्वकर्मा जयंती को राष्ट्रीय श्रम दिवस मानते आ रहे हैं परन्तु हमारी सरकारों ने इस दिवस को राष्ट्रीय श्रम दिवस घोषित नहीं किया। यह बहुत ही दुर्भाग्यपूर्ण है।

वर्तमान केंद्र सरकार और विभिन्न राज्यों की राज्य सरकार अपने आपको राष्ट्रवादी सरकार मानते हैं। परन्तु वर्षों से राष्ट्रीय श्रम दिवस का इंतजार समाप्त नहीं कर पा रही। आज भी माननीय प्रधानमंत्री व माननीय मुख्यमंत्री 1 मई को ही जिस दिन श्रमिकों का भारी कत्लेआम हुआ उसी को श्रम दिवस की मान्यता देकर बधाई देते हैं। जिस दिन शोक मनाना चाहिये, जिस दिन श्रद्धांजलि देनी चाहिये उस दिन श्रमिकों को बधाई दी जाती है।

हमारे संस्थापक माननीय टेंगड़ी जी ने वर्षों पहले उन तमाम कारीगरों जो कि अपने कारखाने के स्वयं ही मालिक और श्रमिक कर्मचारी होते हैं उनके उत्थान के लिये सुझाव दिया सरकारों से वार्ताएं भी की इस क्षेत्र को विश्वकर्मा सेक्टर का नाम दिया जाये। इन कारीगरों में लोहार, बढई,

सुनार, नाई, कुम्हार, मोची आदि जो स्वयं ही अपने कार्य के कारीगर और मालिक हैं। वर्तमान प्रधानमंत्री महोदय ने कुछ करने की सोची उन्हें ट्रेनिंग देने, आर्थिक सहायता और सरस्ते ब्याज पर लोन की व्यवस्था करने की घोषणा की है इसके लिये उन्हें बधाई और हम इस सेक्टर के लिये और सहायता तथा सामाजिक सुरक्षा की मांग करते हैं। इन लोगों को भी पेंशन के दायरे में लाये जाने की जरूरत है।





# JCM III MINUTES

— साधू सिंह

महासचिव / GENC, JCM सदस्य OFB

Following issues were discussed in the JCM meeting held at DoO(C&S) Kolkata on dated 27/09/2023.

1) Conversion from NPS to OPS for the Posts notified/advertised before 22 December 2003- It was demanded that OPS should be provided to all those posts which were approved by MOD on dated 20 May 2003. The official side stated that a meeting was held with the DDGs of all field units on 26th September 2023 and a decision would be taken soon. In the said meeting it has been concluded that those employees who received joining letters before 22 December 2003, will be converted from NPS to OPS. Further those employees will be also considered from NPS to OPS who were recruited against the published vacancies through the notice board of various factories prior to 22/12/2003. OPS will also be provided to those posts which were filled through advertisement before 22 December 2003.

For the posts approved by MOD as notified on 20 May 2003, the decision of conversion from NPS to OPS will be taken soon.

2) Till 31st December 2005, the industrial employees who got 2nd ACP in pay scale (5000 to 8000) were given 3rd MACP in the grade pay 4600. The decision of DOPT and MOD to withdraw/recovery the same, should be withdrawn.

After discussion, it was decided that both the ministries would be informed about the decision of Jodhpur CAT and Rajasthan High Court and the decision of Madras CAT in this regard. According to Rule 8 of the CCS (Pension) Rules 1972, the pension once determined cannot be reduced or deducted. Pension can be reduced only due to clerical mistake, penalty, removal from service etc.

MCM Post was placement till to 31st December 2003, hence 3rd MACP in grade pay 4600 was given. There are also clarifications from MOD and DOPT in this regard, hence recovery and withdrawal would be completely wrong. Action should be taken to stop this.

The official side decided that with informing the MOD of the facts given by the staff side, an appeal would be made for reconsideration.

3) OT Arrears should be paid by factories on the decisions of CAT Kolkata and CAT Prayagraj- The official side informed that SLP had been listed in the Supreme Court and the hearing would be held on 6 October 2023 in a bench of 3 judges. The matter is sub-judice.

4) In the matter to merger of the vacant posts of Electrical Trades like Wire Man, SBA and Electric Fitter into Electric Trade. Necessary orders has been issued by DoO(C&S)

5) Those employees who upgraded from Ward Assistant to Medical Assistant, ACP and MACP were given to them as per rules, ignoring promotion till 2015 and MACP has been given counting 10 years from 2016.

6) Demand was raised regarding to publish the results of Charge Man LDCE. The official side stated that

the result cannot be published due to the stay of Jabalpur CAT.

7) Labour Ministry has withdrawn ALWC and DLWC from all Ordnance Factories after Corporatization. The issue of posting of trained officers in place of them was raised in the last JCM meeting and it was assured that all the corporations would be advised to take appropriate action.

8) Employees are not being paid of single OT between 44-3/4 and 48 hours. Orders for payment should be made immediately. Assurance that guidelines were issued earlier and would be reminded again.

9) Provision should be made to give two short leaves with pay in the wage package of industrial employees. Guidelines will be given to all PSUs soon, officials stated.

10) Officials were agreed to establish private deductions like society, LIC from the salary of hospital and school employees also.

11) Industrial employees should be brought under CCS leave rules, 1972 instead of CDS IEs leave rules, 1954. Official stated the matter is pending in DDP.

12) There was a long discussion held regarding compassionate appointment and it was informed that the matter is under consideration in MOD.

13) Regarding forwarding of applications for transfer to other departments/ directorates of the MoD on compassionate grounds. It was informed that guidelines have been issued to forward the application to the AG branch.

14) Regarding to provide a notional increment with reference to pensionary benefits to the employees retiring/retired on 30th June and 31st December. It was informed by officials that the matter was submitted before MOD and DOPT, it was replied by both ministries that necessary action is under consideration to give benefits to the similarly placed employees as per decision of the Supreme Court.

15) In the matter of bifurcation from HS to HS 1 from 1 January 2006, it should be considered as placement. SLP is pending in the Supreme Court.

16) Regarding changing the option of 6th Pay Commission to provide the benefit of entry pay, it was informed that the matter was referred to MOD and DOPT but they are not ready to give the chance to change the option. It was demanded that the federation will again raise this matter in the National Council JCM and hence it should be referred to MOD again.

17) On the basis of MOD ID no 9(1)/2019/D(civ 2) dated 24/7/2023, OFB should also provide cash less facility. It was advised by officials that the federation should take up this matter in MOD. The federation will take it up at the appropriate forum.

□



---

# संगठन का महत्व

यद्यपि संगठन का अस्तित्व कई युगों पूर्व हो चुका था, किन्तु प्रारम्भिक अवस्था में इसका समाज में कोई महत्व नहीं था। हाँ, आधुनिक युग में इसका महत्व दिन-प्रतिदिन बढ़ता जा रहा है और इसी कारण वर्तमान समाज में संगठनात्मक समाज की संज्ञा दी जा रही है। परिवार को समाज में सबसे पहला संगठन कहा जाता है, उसके बाद समय के साथ-साथ तरह-तरह के संगठन बनते रहे हैं। देश के प्रशासन को चलाने के लिये संगठन अनिवार्य होते हैं। सरकार जब भी कोई नया कार्य हाथ में लेती है तो सरकारी संगठनों की स्थापना की जाती है। संगठन वास्तव में एक ढाँचा है, जिसके जरिए लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए जनशक्ति, सामग्री और धन का अनुकूलन उपयोग एवं समन्वय किया जाता है।

**संगठन का उद्देश्य मानवीय तथा भौतिक साधनों पर नियन्त्रण करना है।**

व्यक्तियों तथा वर्गों के मध्य कार्य विभाजन तथा विशिष्टीकरण होने के कारण संगठन किसी भी वर्गीय क्रिया का अनिवार्य लक्षण है। जब किसी लक्ष्य की प्राप्ति के लिये विभिन्न व्यक्ति एक साथ मिलते हैं तो उनके कार्य में किसी न किसी प्रकार का विशेषीकरण अनिवार्य हो जाता है।

**श्रम विभाजन के रूप में की जाने वाली वर्गीय क्रिया के समुचित रूप प्रदान करने के लिए संगठन की स्थापना की जाती है।**

संगठन किस ढंग में काम करेगा, यह इस बात पर निर्भर करता है कि नीतियाँ और योजनाएँ कैसे बनाई जाती हैं और उन्हें कैसे लागू किया जाता है। संगठन में सर्वोच्च प्रशासक वर्ग नीति निर्धारण करता है। मध्य प्रशासकीय वर्ग योजनाएँ और कार्यक्रम बनाता है और नीचे के अधिकारी तथा कर्मचारी उन पर वास्तविक क्रियान्वयन करते हैं।

जबकि हम जानते हैं कि हजारों वर्षों से ही समाज में संगठन मौजूद है, किन्तु समय के साथ-साथ संगठनों का रूप बदलता गया और आज तो अनेक प्रकार के संगठन मौजूद हैं। संगठन में कार्यरत व्यक्तियों की संख्या के आधार पर उन्हें बड़ा या छोटा कहा जा सकता है। एक कर्मचारी वाला संगठन छोटा संगठन है और लाखों कर्मचारियों वाला दूरदर्शन एक बड़ा संगठन है।

**संगठन स्वयं में कोई साध्य नहीं है। यह तो मात्र साध्य की प्राप्ति का साधन है।**

कुशल एवं सुदृढ़ संगठन पर ही प्रभावशाली प्रबन्ध निर्भर करता है। संगठन ही प्रशासन को सफलता की ओर अग्रसर करा सकता है। वास्तव में यदि संगठन को प्रबन्ध की आधारशिला कहा जाये तो कोई अतिशयोक्ति नहीं होगी। यदि संगठन से सम्बन्धित नियोजन में किसी प्रकार का दोष रह जाता है तो प्रबन्ध का कार्य कठिन एवं प्रभावहीन हो जाता है। इसके ठीक विपरीत, एक नियोजित एवं सुदृढ़ संगठन, स्वस्थ संगठन की नींव डालता है।

**वस्तुतः संगठन में मूलतः उसका ढाँचा, उसमें कार्यरत व्यक्तियों के बीच की कार्यशील व्यवस्था और उनके परस्पर सम्बन्ध शामिल होते हैं।**

वर्तमान परिवेश में व्यक्ति के जीवन और संगठन के बीच अटूट सम्बन्ध हैं, भले ही संगठन सार्वजनिक हो या निजी। व्यक्तियों के बिना संगठन की और संगठन के बिना व्यक्तियों की कल्पना करना कठिन है। वास्तव में व्यक्ति संगठनों में काम करता है, उनसे लाभ उठाता है और प्रभावित भी होता है। इससे उनकी कार्यकुशलता में वृद्धि होती है तथा अनेक श्रम समस्याओं का समाधान होता है।

कुशल संगठन के अन्तर्गत कार्य को विभिन्न भागों एवं समूहों में बाँटकर कर्मचारियों की योग्यतानुसार उनमें बाँट दिया जाता है। योग्यता एवं रुचि के अनुसार कार्य मिलने पर कर्मचारी उसे अधिक मन लगाकर करता है तथा अधिक वैज्ञानिक ढंग से कार्य के लिये अपने विचार प्रस्तुत करता है, जिससे कार्य निष्पादन सम्भव हो पाता है।

**पीटर एफ ड्रकर के अनुसार आदर्श संगठन**

पीटर एफ ड्रकर ने इस सम्बन्ध में लिखा है कि आदर्श संगठन वह है जो सामान्य व्यक्तियों को असामान्य कार्य करने में सहायता करता है। संगठन को कई विभागों, शाखाओं, उप-विभागों आदि में बाँटा जाता है, जिससे उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु संगठन को अत्यन्त सुविधाजनक किया जाता है। इसी क्रम में एल. डी. व्हाइट जैसे विद्वान कहते हैं कि आज का व्यक्ति अपने व्यक्तित्व से कम और संगठन से ज्यादा पहचाना जा रहा है, क्योंकि आज व्यक्ति संगठन मानव बन गया है। वास्तव में आज हम व्यक्ति को उसके संगठन के सदस्य के रूप में पहचानते हैं। आज व्यक्ति ही नहीं, बल्कि समाज में भी संगठन की व्यापक पहुँच हो गई है।

किसी भी संगठन की सफलता एवं असफलता इसके द्वारा प्रस्तुत कार्य निष्पादन एवं अन्तिम परिणामों से की जा सकती है। यदि निर्धारित लक्ष्य एवं उद्देश्य प्राप्त होते हैं तो संगठन मजबूत एवं सक्षम है और यदि वे प्राप्त नहीं होते हैं तो उसका तात्पर्य यह है कि संगठन में कहीं त्रुटि एवं कमी रह गयी है। संगठन के योजना में कर्तव्यों, उत्तर दायित्वों तथा सम्बन्धों की स्पष्ट व्याख्या होनी चाहिये।

प्रत्येक अधिकारी को अपने कार्यक्षेत्र, उसकी सीमाओं, कार्य निर्देशन का क्षेत्र आदि के सम्बन्ध में स्पष्ट जानकारी होनी चाहिये। अतः संगठन में यह भी आवश्यक है कि उसमें विकास एवं विस्तार करना सम्भव हो सके। यही नहीं उनमें परिस्थितियों के अनुसार परिवर्तन की भी व्यवस्था होनी चाहिये इस प्रकार सफल प्रशासन हेतु सुव्यवस्थित, समन्वयपूर्ण एवं प्रभावी संगठन एक आधारभूत आवश्यकता है।





# एक आदर्श बनो

एक ईसाई मत हो, ईसा हो जाओ: एक बौद्ध नहीं हो, एक बुद्ध हो जाओ” - ओशो ।

— सी के सजीनारायन

उच्च आदर्शों के लिए, हमारे सामने मॉडल की आवश्यकता है। स्वयं के उदाहरण के साथ आसपास के लोगों का और समाज का रूपांतरण करें। महान कार्यकर्ताओं के कार्य से उनके साथ के लोगों पर प्रभाव पड़ेगा। ऐतिहासिक व्यक्तित्व समय के अनुसार अपने सिद्धांतों को नहीं बदलता, वरन् सिद्धांतों के अनुसार समय को बदल देता है। साधारण उदाहरण देने से अधिक प्रभाव होता है जबकि उच्च उदाहरण दिखाने से तत्काल प्रभाव होता है। हमें हमारे आदर्शों और मूल्य प्रणाली का महान मॉडल होना चाहिए। खुद उदाहरण समझाने का और अवधारणा का सबसे अच्छा तरीका है।

दर्शन संप्रेषित करने के लिए आसान है, लेकिन समझने के लिए मुश्किल है, जबकि अभ्यास संप्रेषित करने के लिए मुश्किल है, लेकिन समझने के लिए आसान है।

देवरसजी ने कहा, डाक्टरजी के बारे में उस समय लग रहा था कि वह एक दोस्त हैं या एक बड़े भाई। इस प्रकार डाक्टरजी ने मैं यह विश्वास पैदा किया कि जो भी डाक्टरजी को कर सकते हैं वह मैं भी कर सकता हूँ। गांधीजी ने कहा, “मेरा जीवन मेरा संदेश है”। जो स्वदेशी के बारे में बात करते हैं, उन्हें विदेशी वस्तु इस्तेमाल नहीं करना चाहिए। टेंगड़ीजी के भौतिक अनुपस्थिति में भी, उनका जीवन, मिशन और मार्गदर्शन हमें मार्ग दिखाने के लिए जारी रखना चाहिए। केवल टेंगड़ीजी के जीवन की कहानियाँ बताना या उनके बारे में भाषण देना या उनके चित्र पर आराधना करना पर्याप्त नहीं हैं। टेंगड़ीजी की जीवन का पालन करना ही असली आराधना है। श्रीकृष्ण का एक कृतिरूप मॉडल होना चाहिए, और न केवल भगवान। “रामो विग्रहवान् धर्म” अर्थात् श्रीराम धर्म के मॉडल हैं, और आम लोगों द्वारा अनुकरणीय। “शिवं भूत्वा शिवं यजेत्” (शिव बनकर शिवजी का उपासक बनो)। यादवरावजी के बारे में, रंगाहरिजी ने कहा कि वे केवल डाक्टरजी के एक अनुयायी नहीं थे, लेकिन डाक्टरजी के प्रतिरूप फोटो कॉपी थे। हमारा मॉडल असली ध्येयवादी हो और अभिनेता नहीं।

त्रिशुर के संघचालक पुतेषत रामन मेनन ने गुरुजी से पूछा, आप कैसे संस्कृति सिखाते हैं? श्रीगुरुजी ने कहा, संस्कृति सिखायी नहीं जाती, संक्रमित की जाती है।

गुणों को एक व्यक्ति कैसे मन में बैठाता है? यह प्रदान किया जाता है। “संसर्गाजा दोष गुणा भवन्ति”, यानी आपके साथियों को देखकर आप का मूल्यांकन कर सकते हैं। एक गरीब लड़का 30 रुपए प्रति माह के लिए एक छात्रावास में सफाई कर्मचारी की नौकरी के लिए आया था। एक बार संघ के एक प्रचारक वहाँ एक दोस्त से मिलने के लिए आये थे। लड़के ने पूछा कि उनको प्रचारक के रूप में कितना मिल जाता है। उन्होंने कहा कि वह एक मिशन के लिए काम करता है और भुगतान के लिए नहीं। इस उत्तर से लड़के का मन प्रभावित हुआ और उसने कहा कि मैं भी भुगतान के बिना आप की तरह कुछ काम करना चाहता हूँ। युवा मन आसानी से उस मॉडल के रूप में निकल चुका।

वरिष्ठ कार्यकर्ताओं को कनिष्ठ कार्यकर्ताओं के लिए मॉडल होना चाहिए। बड़े जो करते हैं, छोटे भी वही पालन करेंगे। कार्यकर्ता के सामने आदर्श मॉडल होना चाहिए। वरिष्ठ कार्यकर्ता आदर्शवाद का मूर्त रूप होना चाहिए। कार्यकर्ता प्रत्येक गुणवत्ता को वरिष्ठ कार्यकर्ता से आत्मसात करता है। बुद्ध ने कहा: “आप दीपो भव” — आप इस आदर्श का एक प्रकाश हो जाय। हम खुद निष्ठावान बनें और आदर्शवाद के उदाहरण या मॉडल बनें।

एक उदाहरण में, एक आदमी अपनी पत्नी और को इस्पात प्लेटों में भोजन दिया करते और अपने बूढ़े पिता को केवल मिट्टी की थाली में। एक दिन उसको मिट्टी की थाली नहीं मिल पायी। गुस्से में आकर उसने अपने वृद्ध पिता को डांटा और कहा कि वह जमीन पर खाना देंगे। डांट सुनकर छोटा बच्चा सामने आया और उसने कहा कि मैंने मिट्टी की थाली ले ली है, ताकि बुढ़ापे में आप को हम इसमें खाना दे सकते हैं! अर्थात् जैसे बाप दादा की ओर, बेटा बाप की ओर। कार्यकर्ता अपने काम में अच्छा होने से साधारण सदस्यों के सामने एक मॉडल रखना चाहिए। एक पैर से लंगड़ा आदमी ने घोड़े को प्रशिक्षण दिया। प्रशिक्षण के बाद घोड़ा लंगड़ा की तरह चलने लगा। श्री रामकृष्ण परमहंस की कहानी अच्छी तरह से जानी जाती है, जो हमेशा चीनी खाने के एक बच्चे को सही कर दिया। यही है सही दृष्टिकोण। परोपकार घर से शुरू होता है (Charity begins at home)। महाभारत में यक्षप्रश्न की कहानी में यह कहा जाता है कि महान लोगों द्वारा दिखाए गए रास्ते पर आम लोगों द्वारा पीछा किया जा रहा है। हमें समाज में अपेक्षित परिवर्तन खुद से शुरू कर देना चाहिए, जैसे एक दीपक से दूसरा दीपक जलाया जाता है। भेल (BHEL) में भा. मा.सं. का श्रमिक एलटीसी पर एक दौरे पर चला गया। करीब पंद्रह परिवार थे। झाड़वर एक अनवरत धूम्रपान करने वाला था। जब बस मदुरई पर पहुंच गयी, तो अपने मैच बॉक्स को रिक्त पाया। उसने माचिस के लिए अपने हाथ भा.मा.सं. के लोगों की ओर बढ़ाया। उसने हर एक के साथ पूछताछ की और किसी के साथ मैच बॉक्स नहीं थी। फिर उस भा.मा. सं. की आदत का एहसास हुआ और उसके बाद यात्रा के अंत तक उसने सिगरेट नहीं जलाया। इसी तरह आदतों को आत्मसात करते हैं।

दीनदयालजी के जीवन की एक कहानी है। चुनाव के समय पर मध्य प्रदेश से एक नेता दुखी थे कि उसको सीट नहीं मिला। तो वह दीनदयालजी से शिकायत करने के लिए गये। दीनदयालजी कुछ रिपोर्टों की तैयारी कर रहे थे। उसे देखते हुए पूछा कि जिस ट्रेन से वह आया, उनके स्वास्थ्य कैसे आदि और कहा कुछ खाना खाने के बाद हम बात करेंगे। भोजन के बाद नेता ने पूछा दीनदयालजी आप किस सीट में चुनाव लड़ रहे हैं। उन्होंने कहा कि वह नहीं लड़ रहे हैं। फिर नेता ने पूछा आप क्या लिख रहे हैं। दीनदयालजी ने कहा कि जो लोग चुनाव लड़ रहे हैं उनके लिए मैं रिपोर्ट तैयार कर रहा हूँ। नेता ने समझा कि दीनदयालजी नहीं लड़ेंगे, लेकिन वह केवल दूसरों को लड़ायेंगे या प्रतियोगिता खड़ा कर देंगे। फिर दीनदयालजी ने उनसे उनके आने का हेतु पूछा। नेता ने कहा, प्लूच नहीं, मैं केवल आप को देखने के लिए आया हूँ और वह जगह छोड़ दी। सभी महान लोगों की तरह, दीनदयालजी का भी जीवन अपने आप में संदेश था।

कार्यकर्ता को पद के बिना काम करना सीखना चाहिए। हमारी परंपरा किसी भी पद के बिना काम करने की है। जब श्रद्धेय जगन्नाथ पुरी के शंकराचार्य का देहांत हो गया, तब उनके लिखित इच्छापत्र पता चला कि अपने रिक्त स्थान पर नामोनीतों की सूची में प्रथम श्री से गुरुजी का नाम था। लेकिन श्री गुरुजी ने उसको विनम्रता से इनकार कर उसको राजस्थान के प्राचार्य चंद्रशेखर शास्त्री को इस पद को स्वीकार करने के लिए प्रेरित किया। श्रीगुरुजी एक मॉडल हैं जो इन सभी आकर्षणों से मुक्त हैं। जब श्रीगुरुजी ने दीनदयालजी को कहा कि राजनीति में काम करना है, दीनदयालजी ने कहा कि अपने को राजनीति में कोई दिलचस्पी नहीं है। श्रीगुरुजी ने जवाब दिया कि इसलिए आप को राजनीति में नियुक्त कर रहे हैं। जब आप को रुचि विकसित हो जाएगी तो आप को वापस बुलायेंगे।



# मजदूर का संघर्ष

— मनमोहन वैद्य जी

सरकार्यवाह, राष्ट्रीय स्वयंसेवक संघ

जिस समय स्वर्गीय दंतोपंत टेंगड़ी जी ने भारतीय मजदूर संघ की स्थापना की वह साम्यवाद के वैश्विक आकर्षण, वर्चस्व और बोल बाले का समय था। उस परिस्थिति में राष्ट्रीय विचार से प्रेरित शुद्ध भारतीय विचार पर आधारित एक मजदूर आंदोलन की शुरुआत करना तथा अनेक विरोध और अवरोधों के बावजूद उसे लगातार बढ़ाते जाना यह एक पहाड़ सा काम था। श्रद्धा, विश्वास और सतत परिश्रम के बिना यह काम संभव नहीं था। तब उनकी कैसी मनः स्थिति रही होगी यह समझने के लिए एक दृष्टांत कथा का स्मरण होता है। अभी बसंत की बयार बहनी शुरू भी हुई नहीं थी, आम पर गौर भी नहीं आया था, तभी सर्द पवन के झोंकों के थपेड़े सहता हुआ एक जंतु अपने बिल से बाहर निकला। उसके रिश्तेदारों ने उसे बहुत समझाया कि अपने बिल में ही रह कर आराम करो, ऐसे समय बाहर निकलोगे तो मर जाओगे, पर उसने किसी की एक न सुनी, बड़ी ही मुश्किल से वह तो आम्र वृक्ष के तने पर चढ़ने लगा। ऊपर आम की डाल पर झूमते हुए तोते ने उसे देखा, अपनी चोंच नीचे झुकाते हुए उसने पूछा अरे ओ जंतु, इस टंड में कहां चल दिए? आम खाने जंतु ने उत्तर दिया। तोता हस पड़ा। उसे वह जंतु मूर्खों का सरदार लगा। उसने तुच्छता से कहा, अरे मूर्ख आम का तो अभी इस वृक्ष पर नामोनिशान नहीं है। मैं ऊपर नीचे सभी जगह देख सकता हूँ। तुम भले ही देख सकते होगे। जंतु ने अपनी डगमग चाल चलते हुए कहा पर मैं जब तक पहुँचूंगा तब तक वहाँ आम अवश्य होगा। इस जंतु के जवाब में किसी साधक की सी जीवन दृष्टि है। वह अपनी क्षुद्रता को नहीं देखता। प्रतिकूल, संजोगो से वह घबराता नहीं है। ध्येय का कोई भी चिन्ह दिखाई नहीं देने के बावजूद उसे अपनी ध्येय प्राप्ति के विषय में संपूर्ण श्रद्धा है। अपने एक-एक कदम के साथ फल भी पकते जाएंगे इस विषय में उसे रत्ती भर संदेह नहीं है। उसके रिश्तेदार या तोता पंडित चाहे कुछ भी कहे उसकी उसे परवाह नहीं है। उसने अंतर्मन में तो बस एक ही लगन है और एक ही रटन दृ हरि से लागी रहो मेरे भाई, तेरी बनत बनत बन जाई

आज हम देखते हैं कि भारतीय मजदूर संघ भारत का सर्वाधिक बड़ा मजदूर संगठन है। अच्छे संगठन का यह गुण होता है कि आप

कितने भी प्रतिभावान क्यों ना हो, अपने सह कार्यों के विचार और सुझाव को खुले मन से सुनना और योग्य सुझाव का सहज स्वीकार भी करना। टेंगड़ी जी ऐसे ही संगठक थे। जब श्रमिकों के बीच कार्य प्रारंभ करना तय हुआ तब उस संगठन का नाम भारतीय श्रमिक संघ ऐसा सोचा था। परंतु जब इससे संबंधित कार्यकर्ताओं की पहली बैठक में यह बात सामने आयी कि समाज के जिस वर्ग के बीच हमें कार्य करना है उसके लिए 'श्रमिक' शब्द समझना आसान नहीं होगा। कुछ राज्यों में तो इसका सही उच्चारण करने में भी दिक्कत आ सकती है, इसलिए 'श्रमिक' के स्थान पर 'मजदूर' इस आसान शब्द का उपयोग करना सही चाहिए। उसे तुरंत स्वीकार किया गया और संगठन का नाम 'भारतीय मजदूर संघ' तय हुआ। संगठन में काम करना मतलब 'मैं' से 'हम' की यात्रा करना होता है। कर्तव्यवान व्यक्ति के लिए यह आसान नहीं होता है। वह अपने मैं के प्रेम में



पड़ता है। किसी तरह यह 'मैं' व्यक्त होता ही रहता है। संतो ने ऐसा कहा है कि इस 'मैं' की बात ही कुछ अजीब है। वह अज्ञानी को छूता तक नहीं है पर ज्ञानी का गला ऐसा पकड़ लेता है कि वह छूटना बड़ा कठिन होता है, पर संगठन में संगठन के साथ और संगठन के लिए काम करने वालों को इससे बचना ही पड़ता है। टेंगड़ी जी ऐसे थे। सहज बातचीत में भी उनके द्वारा कोई महत्व की बात, दृष्टिकोण, या समाधान दिए जाने

को भी कहते समय, 'मैं' ने ऐसा कहा, ऐसा कहने के स्थान पर वह हमेशा 'हम' ने ऐसा कहा ही कहते थे। इस 'मैं' का ऊर्ध्वीकरण आसान नहीं होता है। परंतु टेंगड़ी जी ने इसमें महारत प्राप्त की थी, जो एक संगठक के लिए बहुत आवश्यक होती है।

टेंगड़ी जी की एक और बात लक्षणीय थी कि वे सामान्य से सामान्य मजदूर से भी इतनी आत्मीयता से मिलते थे, उसके कंधे पर हाथ रखकर साथ चहल कदमी करते हुए उससे बातें करते थे कि किसी को भी नहीं लगता था कि वह अखिल भारतीय स्तर के नेता व विश्व विख्यात चिंतक से बात कर रहा है। बल्कि उसे ऐसी अनुभूति होती थी कि वह अपने किसी अत्यंत आत्मीय बुजुर्ग परिवार के जेष्ठ व्यक्ति से मिल रहा है। यह कहते समय टेंगड़ी जी की सहजता विलक्षण होती थी। उनका अध्ययन भी बहुत व्यापक और गहरा था।



अनेक पुस्तकों के संदर्भ और अनेक नेताओं के किस्से उनके साथ बातचीत में आते थे। पर एक बात जो दिल को छू जाती वह यह कि कोई एक किस्सा या चुटकुला जो टेंगड़ी जी ने अनेकों बार अपने वक्तव्य में बताया होगा। वह किस्सा चुटकुला यदि मेरे जैसा कोई अनुभवहीन, कनिष्ठ कार्यकर्ता उनका कहने लगता तो वे कहीं पर भी उसे ऐसा जरा सा भी आभास नहीं होने देते थे कि वे यह किस्सा जानते हैं। यह संयम आसान नहीं है मैं तो यह जानता हूँ। ऐसा कहने का या जताने का मोह अनेक बड़े अनुभवी कार्यकर्ताओं को होता है। ऐसा मैंने कई बार देखा है। पर टेंगड़ी जी उसे ऐसी लगन से ध्यानपूर्वक सुनते थे कि मानों वह पहली बार सुन रहे हो। उस पर भावपूर्ण प्रतिसाद भी देते थे और तत्पश्चात उसके अनुरूप और एक नया किस्सा या चुटकुला अवश्य सुनाते थे। जमीनी कार्यकर्ताओं से इतना जुड़ाव और लगाव, श्रेष्ठ संगठन का ही गुण है। अपना कार्य बढ़ाने की उत्कंठा, इच्छा और प्रयास रहने के बावजूद अनावश्यक जल्दबाजी नहीं करना यह भी श्रेष्ठ संगठन का गुण है। परम

पूजनीय श्री गुरुजी कहते थे। "धीरे-धीरे जल्दी करो" जल्दबाजी नहीं करनी चाहिए। मेरे एक किसान मित्र महाराष्ट्र में श्री शरद जोशी द्वारा निर्मित 'शेतकरी संगठन' नाम के किसान आंदोलन में विदर्भ प्रदेश के प्रमुख नेता थे। बाद में उस आंदोलन से उनका मोहभंग हुआ। तब मेरे छोटे भाई के साथ उनकी बातचीत चल रही थी। मेरा भाई भी तब किसानी

करता था। मेरे भाई को ऐसा लगा कि किसान संघ का कार्य अभी अभी शुरू हुआ है तो इस किसान नेता को किसान संघ के साथ जोड़ना चाहिए, उसने मुझसे बात की। मुझे भी यह सुझाव अच्छा लगा। यह एक बड़ा नेता था। किसान संघ का कार्य श्री टेंगड़ी जी के नेतृत्व में शुरू हो चुका था। इसलिए यह प्रस्ताव लेकर मैं अपने बड़े भाई के साथ नागपुर में टेंगड़ी जी से मिला। टेंगड़ी जी उस किसान नेता को जानते थे। मुझे पूर्ण विश्वास था कि किसान संघ के लिए एक अच्छा प्रसिद्ध किसान नेता मिलने से किसान संघ का कार्य बढ़ाने में सहायता होगी और इसलिए टेंगड़ी जी उसे तुरंत आनंद के साथ स्वीकार करेंगे। परंतु पूर्व भूमिका बताकर जैसे मैंने यह प्रस्ताव उनके सामने रखा श्री टेंगड़ी जी ने उसे तुरंत अस्वीकार किया। मुझे बहुत आश्चर्य हुआ, बाद में टेंगड़ी जी ने मुझे कहा कि हम इसलिए इस नेता को नहीं लेंगे क्योंकि हमारा किसान संघ बहुत छोटा है।



वह इतने बड़े नेता को पचा नहीं पाएंगा और यह नेता हमारे किसान संघ को अपने साथ खींच कर ले जाएंगा। हम ऐसा नहीं चाहते हैं। इस पर मैंने कहा कि यदि किसान संघ उसे स्वीकार नहीं करेगा तो भाजपा के लोग उसे अपनी पार्टी में शामिल कर चुनाव भी लड़ा सकते हैं। इस पर टेंगड़ी जी ने शांत स्वर में कहा कि भाजपा को जल्दबाजी होगी पर हमें नहीं है। उनका यह उत्तर इतना स्पष्ट और आत्मविश्वास पूर्ण था कि यह मेरे लिए एक महत्व की सीख थी। और तब ही श्री गुरु जी के 'धीरे-धीरे जल्दी' करो इस उक्ती का गूढ़ार्थ मेरे स्पष्ट समझ में आया।

श्री टेंगड़ी जी श्रेष्ठ संगठक के साथ-साथ एक दार्शनिक भी थे। भारतीय चिंतन की गहराइयों के विविध पहलू उनके साथ बातचीत में सहज खुलते थे। मजदूर क्षेत्र में साम्यवादियों का वर्चस्व एवं दबदबा था इसलिए सभी कामदार संगठनों की भाषा या नारे भी साम्यवादियों की शब्दावली में हुआ करते थे। उस समय उन्होंने साम्यवादी नारों के स्थान पर अपनी भारतीय विचार शैली का

परिचय कराने वाले नारे गढ़े। उद्योगों का राष्ट्रीयकरण के स्थान पर उन्होंने कहा हम राष्ट्र का औद्योगिकरण, उद्योगों का श्रमिकीकरण और श्रमिकों का राष्ट्रीयकरण चाहते हैं। श्रम क्षेत्र में अनावश्यक संघर्ष बढ़ाने वाले असंवेदनशील नारे, दृ हमारी मांगे पूरी हो दृ चाहे जो मजबूरी हो के स्थान पर, उन्होंने कहा दृ देश के लिए करेंगे काम दृ काम के लेंगे पूरे दाम

यानी, श्रम के क्षेत्र में भी सामंजस्य और राष्ट्र प्रेम की चेतना जगाने का सूत्र उन्होंने नारे में इस छोटे से बदलाव से दिया। भारतीय मजदूर संघ और भारतीय किसान संघ इन संगठनों के अलावा अखिल भारतीय विद्यार्थी परिषद, स्वदेशी जागरण मंच, प्रज्ञा प्रवाह, विज्ञान भारती आदि संगठनों की रचना की नींव में घेंगड़े जी का योगदान और सहभाग रहा है उन्होंने भारतीय कला दृष्टि पर जो निबंध प्रस्तुत किया, वह आगे जाकर संस्कार भारती का वैचारिक अधिष्ठान बना। श्री टेंगड़ी जी के समान एक श्रेष्ठ चिंतक, संगठक और दीर्घ दृष्टि नेता के साथ रहकर संवाद कर उनका चलना, उठना, बैठना, उनका सलाह देना, यह सारा प्रत्यक्ष अनुभव करने का और सीखने का सौभाग्य मिला।

श्री टेंगड़ी जी की जन्मशती के मंगल अवसर पर उनकी पावन स्मृति को मेरी विनम्र श्रद्धांजलि।



---

## PENALTIES AND DISCIPLINARY AUTHORITIES

Continue... (Aug. 2023 edition)

### (7) **Atleast censure to be awarded if official to be penalized.—**

Where a departmental proceeding has been completed and it is considered that the officer concerned deserves to be penalized, he should be awarded one of the recognized statutory penalties as given in Rule 11 of the CCS (CCA) Rules, 1965. In such a situation, a recordable warning should not be issued as it would, for all practical purposes, amount to a 'censure' which is a formal punishment and which can only be awarded by a competent Disciplinary Authority after following the procedure prescribed in the relevant disciplinary rules. The Delhi High Court has, in the case of Nadhan Singh v. Union of India, also expressed the view that warning kept in the C. R. dossier has all the attributes of "censure". In the circumstances, as already stated, where it is considered after the conclusion of disciplinary proceedings the officer concerned should be penalized, the Disciplinary Authority should award the penalty of "censure" at least. If the intention of the Disciplinary Authority is not to award a penalty of "censure", then no recordable warning should be awarded. There is no restriction on the right of the Disciplinary Authority to administer oral warnings or even warnings in writing which do not form part of the character roll.

[G.I., M.H.A., DP. & A.R., O.M. No. 22011/2/78-Estt. (A), dated the 16th February, 1979 — Para. 1 (ii).]

2. The existing instructions provide that in a case where departmental proceedings have been held under the relevant rules, "warning" should not be issued as a result of such proceedings. If it is found as a result of the proceedings that some blame attaches to the officer, then the penalty of "censure" at least should be imposed.

[G.I., M.H.A., D.P. & A.R., O.M. No. 22011/1/79-Estt. (A), dated the 30th January, 1982 — Extract from Para. 3]

3. A question has been raised whether MHA, OM, dated the 16th February, 1979, empowers the disciplinary authorities to issue warnings as a result of regular departmental proceedings conducted under the relevant disciplinary rules. This is because the last sentence of Para. 1 (ii) (see extract above) has been mistaken as permitting the issue of oral or written warnings even as a result of disciplinary proceedings.

4. It is clarified that this is not the intention of the OM,

dated the 16th February, 1979, under reference, This is made clear in Para. 1 (ii) of the aforesaid OM of 16th February, 1979, in which it is stated that a warning should not be issued as a result of regular disciplinary proceedings. There is, however, no bar to issuing a warning orally or in writing as a result of administrative action in the Case of an officer against whom no formal proceedings are taken in which such warnings should be under the disciplinary rules applicable to him.

[ G.I., M.H.A., O.M. No. 22011/2/82-Ests. (A), dated the 21st May, 1982. ]

### (8) **Promotion to higher-Grade or post - Clarifications regarding effect of warnings, etc., on promotion. -**

It is directed to refer to the DoP&T's O.M. No. 22011/2/78 - Estt. (A), dated the 16th February, 1979 on the above- mentioned subject and to say that at present, administrative devices like warning, letter of caution, reprimand, etc., are being used by the various administrative Ministries / Departments for cautioning the Government servants against such minor lapses as negligence, carelessness, lack of thoroughness and delay in disposal of official work with a view to toning up efficiency or maintaining discipline. These administrative actions do not, however, constitute any of the penalties specified in Rule 11 of the CCS (CCA) Rules, 1965. Doubts have often been raised about the actual effect of such informal administrative actions as warning, letter of caution and reprimand on the promotion of a Government servant.

2. In this connection, the existing provisions regarding the effect of warning re Ha as distinguished from Censure on promotion are reiterated and clarified as follows :-

- (i) There is no objection to the continuance of the practice of issuing oral or written warnings. However, where a copy of the warning is also kept on the Confidential Report dossier, it will be taken to constitute an adverse entry and the officer so warned will have the right to represent against the same in accordance with the existing instructions relating to communication of adverse remarks and consideration of representations against them.
- (ii) Warnings, letters of caution, reprimands or advisories administered to Government servants do not amount to a penalty, and, therefore, will not



constitute a bar for consideration of such Government servants for promotion.

- (iii) Where a departmental proceeding has been instituted, and it is considered that a Government servant deserves to be penalized for the offence / misconduct, one of the prescribed penalties may only be awarded and no warning recordable or otherwise, should be issued to the Government servant.
- (iv) The term 'empanelment' occurring in Para. 1 of DoP&T's O.M. No. 11012/11/2007-Estt. (A), dated 14-12-2007 relating to guidelines on grant of vigilance clearance does not cover cases of promotion. Cases of promotion of Government servants during the pendency of disciplinary proceedings would be regulated by DoP&T's O.M. No. 22011/4/91-Estt. (A), dated 14-9-1992, O.M. No. 22012/1/99-Estt. (D), dated 25-10-2004 and after imposition of any of the prescribed penalties as per O.M.No.22034/5/2004-Estt. (D), dated 15-12-2004.

3. All Ministries / Departments are, therefore, requested to keep in view the above guidelines while dealing with cases of promotion of the Government servants.

[ GL, Dept. of Per. & Trg., O.M. No. 11012/6/2008-Estt. (A), dated the 7th July, 2008. ]

**(9) Clarification regarding effect of warning, censure, etc. on promotion,-**

It is directed to refer to this Department's OM. No. 11012/6/2008- Estt. (A). dated the 7th July, 2008 on the above-mentioned subject and to say that vide Para. 2 (iii) of the said OM, it was instructed that where a departmental proceeding has been instituted, and it is considered that a Government servant deserves to be penalized for the offence/misconduct, one of the Prescribed penalties may only be awarded and no warning, recordable or otherwise, should be issued to the Government servant. However, while considering cases for empanelment, the ACC has observed that in many cases, rather than exonerating the officer or imposing a penalty on him, administrative warning is issued even when disciplinary proceedings were drawn against him. Administrative warning is not recognized as a penalty.

(2) In view of the above, the following position as contained in various instructions issued so far on warning / censure, etc. are reiterated for strict compliance:-

- (i) As clarified in the Ministry of Home Affairs O.M.No. 39/21/56-Estt. (A), dated the 13th December,

1956. warning is administered by any authority superior to a Government employee in the event of minor lapses like negligence, carelessness, lack of thoroughness, delay, etc. It is an administrative device in the hands of superior authorities for cautioning the Government employees with a view to toning up efficiency and maintaining discipline. There is, therefore, no objection to the continuance of this system. However, where a copy of the warning is also kept in the Confidential Report dossier, it will be taken to constitute an adverse entry and the officer so warned will have the right to represent against the same in accordance with existing instructions relating to communication of adverse remarks and consideration of representations against them.

- (ii) Where a departmental proceeding has been instituted under the provisions of CCS (CCA) Rules, 1965, after the conclusion of disciplinary proceeding, the officer is either exonerated or where it is considered that some blame attaches to the officer, he should be awarded one of the recognized statutory penalties as given in Rule 11 of the CCS (CCA) Rules, 1965 i.e. at least 'Censure' should be imposed. In such a situation, a warning, recordable or otherwise, should not be issued.
- (iii) Warning, letter of caution, reprimands or advisories administered to Government servants do not amount to a penalty and, therefore, will not constitute a bar for consideration of such Government Servants for promotion.

3. All the disciplinary authorities in Ministries / Departments are, therefore, requested to keep in view the above guidelines while dealing with disciplinary Case against the Government servants.

[G.I.,Dept. of Per. & Trg., O.M. No. F. No. 11012/12/2016-Estt. A-III, dated the 6th December, 2016.]

**(10) Reduction to a lower stage in a time-scale :-**

Every order passed by a competent authority under sub-rule (1) of Fundamental Rule 29 imposing on a Government servant the penalty of reduction to a lower stage in a time-scale should indicate—

- (i) the date from which it will take effect and the period (in terms of years and months) for which the penalty shall be operative;
- (ii) the stage in the time-scale (in terms of rupees) to which the Government servant is reduced: and

- (iii) the extent (in terms of years and months), if any, to which the period referred to at Item (i) above should operate to postpone future increments.

It should be noted that reduction to a lower stage in a time-scale is not permissible under the rules for an unspecified period or as a permanent measure. Also when a Government servant is reduced to a particular stage, his pay will remain constant at the stage for the entire period of reduction. The period to be specified under (iii) should in no case exceed the period specified under (i).

In order to achieve the object of not allowing increments during the period of reduction, every order passed by a competent authority imposing on a Government servant the penalty of reduction to a lower stage in a time-scale should invariably specify that stage in terms of rupees to which the Government servant is reduced as in the following form :-

"The ..... has decided that Shri ..... should be reduced to a pay of ` ..... for a period of ..... with effect from ....."

[G.I., M.F., O.M. No. F. 2 (34)-E. III/59, dated the 17th August, 1959, 9th June, 1960; and 24th June, 1963]

**(11) Reduction to a lower service, grade or post or to a lower time-scale,-**

Every order passed by a competent Authority under sub-rule (2) of Fundamental Rule 29 imposing on a Government servant the penalty or reduction to a lower service, grade or post or to a lower time-scale should indicate-

- (i) the date from which it will take effect and in cases where the reduction is proposed to be imposed for a specified period, the period (in terms of years and months) for which the penalty shall be operative. It should be noted that the reduction may be for an unspecified in the order of penalty, the conclusion is that the penalty is for an unspecified period.
- (ii) the extent (in terms of years and months), if any, to which the period referred to (i) above shall operate to postpone future increments on restoration after the specified period. The period specified under this sub-clause shall in no case exceed the period specified under sub-clause (i) above.

[G.I., M.F., O.M. No. F. 2 (18)-E. III/61, dated the 7th May, 1961.]

It has been decided in consultation with the Ministries of Law and Finance that in future, an order imposing the

penalty of reduction to a lower service, grade or post or to a lower time-scale should invariably specify-

- (i) the period of reduction, unless the clear intention is that, the reduction should be permanent or for an indefinite period; and
- (ii) whether on such re-promotion, the Government servant will regain his original seniority in the higher service, grade or post of higher time-scale which has been assigned to him prior to the imposition of the penalty.

If the order of reduction is intended for an indefinite period the order should be framed as follows:—

"A is reduced to the lower post / grade / service of X until he is found fit by the competent authority to be restored to the higher post/grade/service of Y."

In cases where it is intended that the fitness of the Government servant for re-promotion or restoration in his original position will be considered only after a specified period, the order should be made in the following form:—

"A is reduced to the lower post / grade / service of X until he is found fit, after a period of .... years from the date of this order to be restored to the higher post of Y."

(GL, M.H.A., O.M. No. 9/13/62-Estt. (D), dated the 10th October, 1962 and No. 9/30/63-Estt. (D), dated the 7th February, 1964.]

5. Attention in this connection is also invited to the Government of India, M.H.A., O.M. No. 9/13/92-Estt. (D), dated 10-10-1962 and No. 9/30/63-Estt. (D), dated 7-2-1964 (Decision (11) above) which stipulates that an order imposing the penalty of reduction to a lower service, grade or post or to a lower time-scale should invariably specify the period of reduction unless the clear intention is that, the reduction should be permanent or for an indefinite period. These instructions also indicate the manner in which the order should be framed when the reduction is for specified period or indefinite period. In case the intention of the Competent Authority is to award the penalty of reduction on permanent basis, the same may be specifically stated in the order so that the intention is conveyed to the Government servant in unambiguous terms and he is afforded full opportunity for submission of his appeal as provided in the rules.

6. Ministries / Departments are requested to please bring the above to the notice of all concerned for information and necessary action.

(GL, Dept. of Per. & Trg., O.M. No. 11012/2/2005-Estt. (A), dated the 14th May, 2007.]



**(12) Reduction to a lower grade / service / post not held before not permissible.-**

Supreme Court judgment in cases of Shri Nayadar Singh and Shri N.J. Ninama v. Union of India (Civil Appeal Nos, 3003 and 889 of 1988).

The judgment cited above related in two cases in one of which a Government servant who was initially recruited as a Postal Assistant and was later promoted as UDC, while working as UDC, was reduced in rank, as a measure of penalty, to the post of LDC, which was lower in rank than the post of Postal Assistant to which he had been recruited initially. In the second case, the disciplinary authority has imposed a penalty of reduction in rank reducing an officer from the post of Assistant Locust Warning Officer to which he has recruited directly to that of Junior Technical Assistant. The supreme Court, while setting aside the penalty imposed in both cases, have held that a person appointed directly to a higher post, service grade or time-scale of pay cannot be reduced by way of punishment to a post in lower time-scale, grade, service or to a post which he never held before.

2. The rulings given by the Supreme Court in the above cases may be kept in view by all disciplinary authorities while deciding cases in future. However, past cases need not be reopened in the light of the aforesaid judgment.

[ G.I., Dept. of Per. & Trg., O.M. No. 11012/2/88-Estt. (A), dated the 2nd February, 1989.]

**(13) Minor penalty proceedings instituted against official due for retirement to be finalized before retirement.—**

Sub-rule (1) of Rule 9 of the CCS (Pension) Rules, 1972, confers on the President the right to withhold or withdraw the pension or a part thereof either permanently or for specified period and to order recovery from the pension of the whole or a part of any pecuniary loss caused to the Government, if, in any departmental or judicial proceedings, the pensioner is found guilty of grave misconduct or negligence during the period of his service including service rendered upon re-employment after retirement. Sub-rule (2) of this Rule provides that the departmental proceedings referred to in sub-rule (1), if instituted before the retirement of a Government servant or during his re-employment, shall after his final retirement be deemed to be proceedings under this Rule and shall be continued and concluded.

Accordingly, the minor penalty proceedings which are instituted against a Government servant while in service and which do not get concluded before the date of retirement, automatically become proceedings under Rule 9 ibid. However, since grave misconduct or negligence cannot be established as a result of minor penalty proceedings, action under Rule 9 ibid for withholding or withdrawing pension, etc., cannot be taken against a pensioner in respect of whom minor penalty proceedings had been instituted and have been continued after retirement. Such minor penalty proceedings continued after retirement, therefore, do not literally have any effect on the pension in the matter of reducing or withholding of his pension. The disciplinary authorities are requested to take note of this position and take steps to see that minor penalty proceedings instituted against Government servants, who are due to retire, are finalized quickly and in time before the date of retirement, so that the need for continuing such minor penalty proceedings beyond the date of retirement does not arise.

[GI M.H.A., O1M. No. 134/17/80-AVD I, dated the 28th February, 1981.]

**(14) Entire loss should be recovered from the delinquent official — No mit to quantum or period of recovery.—**

References are being received in this Department seeking clarification whether the instructions contained in DG, P & T Letter No. 3/313/70-Disc-I, dated 17-8-1971 (not printed) are applicable to Government servants serving in other Ministries / Departments also.

2. The DG, P & T's instructions mentioned above provide that recovery from the pay of a Government servant as a punishment for any pecuniary loss caused by him to the Government by negligence or breach of orders, should not exceed 1/3 rd of his basic pay, (i.e., excluding dearness pay or any other allowances) and not be spread over a period of more than three years, However, no such limits have been prescribed in the statutory rules, i.e., in Rule 11 (iii) of the CCS (CCA) Rules, 1965.

3. The matter has been examined in conclusion with the Ministry of Law. It was observed that the DG, P & T instructions prescribed the procedure to effect the recovery of the amount levied as penalty in terms of Rule 11 (iii) of the CCS (CCA) Rules, 1965 and these procedural instructions cannot amend, supersede, or modify the substantive provisions of Rule 11 (iii) of the CCS (CCA) Rules, 1965. While it is expected that in imposing the penalty of recovery of pecuniary loss the Disciplinary Authority should not display such severity that a Government servant suffers hardship disproportionate to

his negligence / misconduct that led to the loss, it is not necessary to fix a rigid limit for the purpose of such recovery. The DG, P & T instructions would, therefore, be treated as unwarranted. Therefore, the implication of this OM is to recover the entire loss from the delinquent official but the recovery may be spread over till entire loss is recovered.

[ G.I., Dept. of Pre & Trg. O.M. No. 11012/1/2000 Estt. (A), dated the 6th September, 2000]

#### **(15) Action on refusal of promotion —**

In cases where the reasons adduced by an officer for his refusal of promotion are not acceptable to the Appointing Authority, then he should enforce the promotion of the officer and be taken against him for refusing to obey orders.

[ G.I., D.P: & A.R., O.M. No. 22034/3/81-Estt. (D), dated the 1st October, 1981.]

#### **(16) Entry of Punishments in confidential rolls.-**

It has been decided that if as a result of disciplinary proceedings any of the prescribed punishments (e.g., censure, reduction to a lower post, etc.) is imposed on a Government servant, a record of the same should invariably be kept in his confidential roll.

[ G.I., M.H.A., O.M. No. 38/12/59-Ests. (A), dated the 23rd April, 1960.]

#### **(17) Registering name with Employment Exchange for higher posts not permissible when penalty is in force,-**

The Government had under consideration the question whether a Government servant on whom a penalty has been imposed can be permitted to register his name with the Employment Exchange for a higher post, when the duration of the penalty is not yet over. It has since been decided that a Government servant on whom the penalty specified in Clauses (ii) and (iv) of Rule 11 of the CCS (CCA) Rules, 1965 has been imposed should not be allowed to register his name with the Employment Exchange for the higher posts during the period the penalty is in force.

[ G.I. M.H.A. O.M. No. 14/6/65-Ests. (D), dated the 22nd February, 1965.]

#### **(18) Regulation of pay on imposition of a penalty under CCS (CCA) Rules, 1965,-**

It is directed to say that the following penalties prescribed in the Rule 11 of CCS (CCA) Rules, 1965,

have a hearing on the pay of the officer:

### **11. Penalties**

#### **Minor Penalties—**

- (iii) @) reduction to a lower stage in the time-scale of pay by one stage for a period not exceeding three years without cumulative effect and not adversely affecting his pension.
- (iv) withholding of increments of pay;

#### **Major Penalties—**

- (v) save as provided for in Clause (iii) (a), reduction to a lower stage in the time-scale of pay for a specified period, with further directions as to whether or not the Government servant will earn increments of such period, the reduction and whether on the expiry of such period, the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his pay
- (vi) reduction to lower time-scale of pay, grade, post or Service for a period to be specified in the order of penalty, which shall be a bar to the promotion of the Government servant during such specified period to the time-scale of pay, grade, post or service from which he was reduced, with direction as to whether or not, on promotion on the expiry of the said specified period-
  - (a) the period of reduction to time-scale of pay, grade, post or service shall operate to postpone future increments of his pay, and if so, to what extent, and
  - (b) the Government servant shall regain his original seniority in the higher time scale of pay, grade, post or service;

2. Vide Central Civil Services (Revised Pay) Rules, 2016 notified vide notification No. GSR 721(E), dated 25-7-2016 the present system of Pay Bands and Grade Pays have been dispensed with and a new system of Pay Matrix as specified under Part 'A' of Schedule of Central Civil Service (Revised Pay) Rules, 2016 have been introduced. The status of the employee so far determined by Grade Pay, will now be determined by Level in the Pay Matrix. Further, as per Rule 10 (1) of the CCS (Revised Pay) Rules, 2016, there are two dates for grant of increment namely, 1st January and 1st July of every year, instead of the existing date of 1st July.

3. As per Clause 3 of the Central Civil Services (Revised Pay) Rules, 2016 'Level' is defined as under;



'Level' in the Pay Matrix shall mean the level corresponding to the existing Pay Band and Grade Pay or Scale specified in Part-A of the Schedule.

4. In the light of implementation of the Revised (Pay) Rules, 2016, the regulation of pay on imposition of these penalties, is discussed in the subsequent paras:

**A. Reduction to a lower stage of pay by one stage [ Rule 11 (iii a) ]**

On imposition of a penalty under this Rule, the pay would be fixed at the next upper vertical cell in the same level in the Pay Matrix. In other words, in case of reduction by one stage, the revised pay would be the pay drawn in the same level at the stage before the last increment.

NOTE.— The above-mentioned penalty cannot be imposed on a Government servant drawing pay at the minimum of the Level.

**B. Withholding of increment [ Rule 11 (iv) ]**

As already noted in Para. 2 above, increment is granted either on 1st January or 1st July of every year, as per the eligibility. Therefore, on imposition of penalty of withholding of increment, the next increment(s) due after the date of imposition of the penalty would be withheld. In case where penalty of withholding of multiple increments is imposed, increments due on 1st January or 1st July, as the case may be, in the subsequent years would similarly be withheld. The increment would be restored at the end of the period for which the penalty is imposed. The increments will be given on notional basis without arrears and without affecting date of next increment on restoration of increment.

This also applies to cases where the penalty is imposed for part of a year. For instance, if the penalty of withholding of one increment for six months is imposed on a Government servant in October 2017, then withholding of increment will be on following manner:

When the date of increment is 1st January	When the date of increment is on 1st July
The increment falling due on 1-1-2018 will be withheld for a period of next six months, that is, till 30-6-2018. The increment would be released on 1-7-2018 without arrear.	The increment falling due on 1-7-2018 will be withheld for a period of next six months, that is, till 31-12-2018. The increment would be released on 1-1-2019 (should be 1-1-2019) without arrears.

C. Reduction to a lower stage in the time-scale of pay for a specified period [ Rule 11 (v) ]

The process of imposition of penalty of reduction by one stage under Rule 11 (iii a) explained above shall be repeated for every additional stage of reduction to the lower vertical cell in the same level of pay in the Pay Matrix.

Note 1. It is not permissible to impose a penalty under this rule if the pay after imposition of the penalty would fall below the first cell of the same Level.

Note 2. Disciplinary Authority may weigh all factors before deciding upon the quantum of penalty i.e. the number of stage by which the pay is to be reduced.

**D. Reduction to lower time-scale of pay under Rule 11 (vi)**

In the case of imposition of penalty of reduction to lower time-scale of pay, the pay of the Government servant would be reduced to the stage of pay he/she would have drawn had he/she continued in the lower post for the period of penalty. The mode of fixation of pay in this case is similar to reversing the mode of fixation of pay on promotion.

However, Disciplinary Authority has the power, in terms of FR 28, to indicate the pay which the Government servant on whom a penalty of reduction in rank has been imposed, would draw.

It may also be noted that a Government servant cannot be reduced in rank to a post not held earlier by him in the cadre.

For example:

- (i) A direct recruit Assistant Section Officer cannot be reduced to the lower rank like SSA/JS
- (ii) 4 Government servant holding any post i like LDC / Tax ssistant, is is later promoted as Section Officer cannot be reduced to the rank, which was earlier held by him before ASO (DR) but only to that of an Assistant Section Officer.

5. Some illustrations on pay fixation on the above cases are annexed.

6. In so far as the \_ personnel serving in Indian Audit | and Accounts Department are concerned, these instruction are being issued after consultation with the Comptroller and Auditor-General of India.

**to be contd...**



## Government ORDERS

*F.No. Z15025/27/2023/DIR/CGHS, Ministry of Health & Family Welfare, Directorate of CGHS, New Delhi, dated 12 September, 2023*

**Subject: Guidelines regarding purchase of Medicines by Post-Organ Transplant Surgery Patients under CGHS -reg.**

With reference to the above-mentioned subject the undersigned is directed to convey the approval of Competent Authority to issue guidelines for the purchase of Medicines in the cases of Post-Organ transplant CGHS beneficiaries as per the details given under:

1. CGHS beneficiaries, who are recovering from Organ transplant surgery shall be permitted to purchase OPD medicines, based on the advice of the treating Specialist for up to a period of six months if, they are not in a position to visit CGHS Wellness Centre or to send an authorized representative.

2. The reimbursement of such medicines would be considered as per the following details:

- (i) The reimbursement on restricted medicines having CGHS rate contract, shall be limited to the CGHS rates.
- ii) The reimbursement in respect of other medicines for which there is no rate contract under CGHS, shall be limited to 85% of MRP or actual expenditure incurred, whichever is lower (since 15% discount is the minimum discount prescribed under CGHS for Local Chemists).
- iii) However, products manufactured/ marketed as food supplement, cosmetics and ayurvedic preparations advised by allopathic doctors are not reimbursable, as per extant CGHS guidelines.

Serving employees would claim reimbursement from their respective department. ☐

*F.No. No. 19030/1/2017-E.IV, Government of India, Ministry of Finance, Department of Expenditure, New Delhi, dated 20 August, 2023*

**Subject: Admissibility to travel by Vande Bharat Express and Humsafar Express Trains on Official Tour.**

The undersigned is directed to refer to this Department's OM No. 19030/1/2017-E.1V dated 13.07.2017 wherein travel entitlements for journey on Tour/Training/Transfer/Retirement have been prescribed.

2. The matter regarding admissibility of travel by Vande Bharat Express and Humsafar Express Trains on official Tour has been considered in this Department. It has been decided to allow Central Govt. employees to travel by Vande Bharat Express and Humsafar Express Trains for journey on Tour/Training/Transfer/Retirement, in addition to the Trains as mentioned in para 2 A (ii) of this Department's OM of even number dated 13.07.2017 & OM dated 12.09.2022. Travel entitlement in Vande Bharat Express and Humsafar Express Trains would be same as that of Shatabdi Trains and Rajdhani Trains respectively as mentioned in para 2 A (ii) of this Department's OM of even number dated 13.07.2017.

3. In so far as the persons serving in the Indian Audit & Accounts Department are concerned, these orders are issued in consultation with the Comptroller & Auditor General of India, as mandated under Article 148(5) of the Constitution of India.

4. This is issued with the approval of Finance Secretary & Secretary (Expenditure). ☐

*F.No. No. 1101 1/12/2013-CGHS (P), Government of India, Ministry of Health & Family Welfare, Department of Health & Family Welfare, New Delhi, dated 25 September, 2013*

**Subject: Admissibility to travel by Vande Bharat Express and Humsafar Express Trains on Official Tour.**

The undersigned is directed to state that the Ministry has been receiving representations from CGHS beneficiaries to introduce nomination facility whereby a person duly nominated by the principal CGHS cardholder can claim the reimbursement of expenses incurred on the medical treatment of the



beneficiary in the event of unfortunate death of the principal card holder.

2. The matter has been examined in this Ministry in the context of difficulties being faced by the family members of a deceased CGHS cardholder in completing the prescribed formalities for claiming reimbursement of medical expenses. Accordingly, it has been decided with the approval of the competent authority to simplify the procedure and provide an option to the principal CGHS cardholder beneficiary to nominate a person to claim reimbursement of medical expenses in the event of his/her unfortunate death.

3. The nomination facility shall be subject to the following conditions:-

- a) The nomination facility shall be available only to the CGHS pensioner card holders.
- b) Beneficiaries who wish to exercise this option shall submit their declaration of nomination in the prescribed 'Nomination Form' duly filled up and complete in all respect, to the CMO In-charge of the CGHS Wellness Centre where the beneficiary is enrolled. [Proforma of Nomination Form enclosed]
- c) CMO In-charge shall maintain a separate register - 'Nomination Register' to record the particulars of the nomination submitted by the CGHS beneficiary in exercise of this option. Once the nomination details are recorded, the CMO In-charge shall forward the 'Nomination Form' to the card issuing authority, i.e., Addl. Director (HQ), CGHS in the case of Delhi and respective Additional/Joint Director, CGHS in the case of other CGHS covered cities for making necessary entries in the CGHS database after due scrutiny and approval of Additional Director, CGHS concerned.
- d) The nomination shall be treated as valid only if the same has been entered in the CGHS database.
- e) Only one person shall be allowed to be nominated as the original nominee or first nominee. In addition, another person can also be nominated as 'alternate nominee or second nominee' who can claim reimbursement in case of unfortunate death of the first nominee.
- f) The principal CGHS cardholder beneficiary can

nominate any natural or juristic person as his/her nominee for this purpose, whether related or unrelated to him/ her.

- g) This option can be exercised at any time during the lifetime of the beneficiary. However, this option can be exercised only twice in the lifetime of the pensioner card holder.
- h) In case, no option has been exercised during the life time of the CGHS pensioner beneficiary, the existing CGHS provision for claiming reimbursement of medical expenses, requiring submission of Affidavit by the claimant and NOCs from other legal heirs shall continue to apply.

4. This Office Memorandum will be effective from the date of its issue. □

*Ministry of Defence, Department of Defence Production, D (Estt./NG), 'B' Wing, Sena Bhawan*

**Subject: Coverage under Central Civil Services (Pension) Rules, in place of National Pension System (NPS), of those Central Government employees who were recruited against the posts/vacancies advertised/notified for recruitment, on or before 22/12/2003 - reg.**

**Ref: i) DoO (C&S) Kolkata 1.D. No. 307/NPS/Coord & Policy dated 12/06/2023.**

The subject matter was referred to Department of Pension and Pensioners' Welfare (DoP&PW) by this Ministry for seeking their clarification/advice. As follows, the clarification received from DoP&PW is outlined as under:

"It is for the concerned recruitment body and the appointing authority to decide the date of notification/advertisement of the post or vacancy against which employee has applied and was recruited/appointed. The date of vacancy or the modes of appointments are not relevant to decide applicability of DoP&PW OM dated 03/03/2023. Further, OM dated 03/03/2023 are not applicable to cases which do not satisfy the conditions of the OM. DoP&PW has no comments to offer on the question of deciding the date of notification/ advertisement."

2 This issues with the approval of JS(LS). □

No. 307/NPS/Coord & Policy, Department of Defence Production, Directorate of Ordnance (C&S) Kolkata, dated 19 September, 2023

**Subject: Coverage under Central Civil Services (Pension) Rules, 1972, in place of National Pension System of those Central Govt. employees whose has been appointed at Post/Vacancy which was advertised/notified for recruitment/appointment, prior to the date of notification for on National Pension System i.e. 22/12/2003 -Formation of committee regarding**

**Ref: MoD ID 50(15)/2023-D(Estt. /NG) dt 06/09/2023 (enclosed)**

It is for the concerned recruitment body and the appointing authority to decide the date of notification/advertisement of the post or vacancy against which employee has applied and was recruited/appointed. The date of vacancy or the modes of appointments are not relevant to decide applicability of DoP&PW OM dated 03/03/2023. Further, OM dated 03/03/2023 are not applicable to cases which do not satisfy the conditions of the OM. DoP&PW has no comments to offer on the question of deciding the date of notification/advertisement”.

3: As a number of cases to be dealt by the Appointing Authority in the 7 DI Js may be of similar nature and in order to have uniformity of approach in implementing DoP&PW O.M. dt 03/03/2023, the competent authority at this Directorate has decided to constitute a standing committee comprising DDG In- charge from each DFU to arrive at a uniform approach to deal with the different variety of cases. The standing committee shall endeavour to arrive at a common approach considering DoP&PW O.M. dt 03/03/2023 & MoD ID dt. 06/09/2023 and will function until the last date of implementation of DoP&PW O.M. dt 03/03/2023. The committee will be chaired by Shri AK Shukla, DDG/DFU Kanpur. ☐

No: S.11025/18/2023-EHS, Government of India, Ministry of Health & Family Welfare, Department of Health & Family Welfare, New Delhi, Dated 20th September, 2023

**Subject: Revision of consultation/visiting &/injection fee of Authorized Medical Attendants (AMAs) under CS (MA) Rules, 1944 - regarding.**

In continuation of this Ministry's O.M. No.S

14025/10/2001-MS dated 31. 12.2002 and S.14025/10/2010-MS dated 17.03.2011 on the subject mentioned above, the undersigned is directed to say that the issue of further revision of consultation/visiting/injection fees of different categories of Medical Officers(Authorized Medical Attendants) appointed for the treatment of Central Government Employees and their dependent family members covered under CS(MA) Rules, 1944 of various Ministries/Departments, has been under consideration of this Ministry for some time. It has now been decided to revise the same as indicated below:-

1. Medical Post Graduate/Specialists	Rates as advised by Dte. GHS & Dte CGHS
Consultation Fees First Consultation Subsequent Consultation	350/- 350/-
Injection Fees Intramuscular/Subcutaneous Intravenous	25/- 50/-
<b>1. Medical Licentiatees and Medical Graduates (MBBS or equivalent)</b>	
Consultation Fees First Consultation Subsequent Consultation	200/- 200/-
Injection Fees Intramuscular/Subcutaneous Intravenous	25/- 50/-

2. These orders will supersede the earlier orders issued on the subject from the date of issue.

3. It is also clarified that now there are no separate charges for day and night consultation, as these were prevailing earlier.

4. This issues with the concurrence of IFD vide CD No. 1876 dated 20/09/2023. ☐

*Re-designation NIEs-IEs/NII, Government of India, Ministry of Defence, Department of Defence Production, Directorate of Ordnance (C&S), Kolkata, Dated 27th September, 2023*

**Subject: Re-designation/ Transfer from Non-Industrial to Industrial cadre and from Labourer(SS) to Tradesman(SS) within Industrial cadre**

**Ref: (i) Erstwhile OFB Circular No. Per//800/NIE-IE/2015-16 dt. 25/05/2015 & 09/11/2015**

**(ii) Erstwhile OFB Circular No. Per//800/NIE-IE/2017 dt. 14/09/2017**

**(iii) Erstwhile OFB Circular No. Per//800/NIE-IE/2019 dt, 18/07/2019**

**(iv) DoO(C&S), Kolkata Circular No. NII/800/NIE-IE/2023 dt. 12/04/2023**

Appointment by way of re-designation/transfer is made from the posts carrying Pay Level-1 in the Non-Industrial cadre to Industrial cadre (Pay Level-1) and also within Industrial cadre from Labourer (Semi-skilled) to Tradesman(Semi-skilled) as per the functional requirement of the factory and on the basis of willingness of the employees as per guidelines issued vide above referred circulars,

02. Now, as decided by the competent authority, the following amendments are hereby

made in erstwhile OFB circulars dt. 25/05/2015, 14/09/2017 & 18/07/2019:

- (i) Until now, NAC/NTC issued by NCVT had to be in the relevant trade in which re-designation/ transfer was being considered. This requirement is being relaxed in consonance with the transfer policy in r/o IEs issued vide DoO(C&S), Kolkata No. Transfer Policy/IEs/Nil dt. 26/06/2023. Accordingly, for re-designation/transfer to Tradesman (Semi-skilled), NAC/NTC issued by NCVT in any trade (as mentioned in the extant RRs) will be acceptable subject to passing the relevant trade test and statutory qualification test wherever applicable.
- (ii) Before any re-designation/transfer to Labourer (Semi-skilled) or Tradesman(Semi-skilled), candidates have to pass the relevant trade test and statutory qualification test wherever applicable. Any additional requirement such as any qualification test, training, certificate etc. can be prescribed by the concerned DPSU as per their requirement.
- (iii) For such transfer/re-designation, HoD of the factory will decide the posts in NIE category from which such re-designation are to be made keeping in view of the functional requirement and equal opportunity to all the posts in NIE category eligible for re-designation/ transfer to IEs and accordingly a circular is to be published by the factory whenever such exercise is undertaken with the approval of the Appointing Authority i.e. DDG of the concerned Field Unit. This supersedes the amendment to the re-designation policy issued vide erstwhile OFB

Circular u/r (iii) above.

03. Minimum 3(three) years of regular service as Labourer (Semi-skilled) is required for re-designation/transfer from Labourer (Semi-skilled) to Tradesman(Semi-skilled). However, in case any Labourer(Semi-skilled) has/acquires NAC/NTC issued by NCVT, he/she will become eligible for re-designation/transfer to Tradesman(Semi-skilled) irrespective of fulfilment of minimum 3 years of regular service as Labourer(Semi-skilled), For re-designation from NIE cadre to IE cadre (Labourer or Tradesman), no minimum regular service in NIE post is required. This supersedes erstwhile OFB circular dt. 09/11/2015.
04. The other entries/points in the above referred circulars (except circular dt. 09/11/2015 & 18/07/2019) shall remain unchanged.



हम एक हैं, हमारी संस्कृति, हमारी परम्परा एक है, राष्ट्र की विचारधारा एक है, हमारा इतिहास भी एक ही है। हमें आत्मज्ञान प्राप्त कर आत्मज्ञान प्राप्त कर आत्म विश्वास, पौरुष तथा पराक्रम के आधार पर भारतीय संस्कृति की परम्परागत विचारधारा के माध्यम से समाज के लिए एक विशाल राष्ट्र का निर्माण करना है।

-श्री माधव सदाशिवराव गोलवरकर



## देश भर के स्थानीय सांसदों के माध्यम से प्रधानमंत्री जी को पुरानी पेंशन लागू करने हेतु ज्ञापन दिया गया।



माननीय सांसद रक्षाताई खडसे जी को ज्ञापन देते हुये  
आयुध निर्माणी वरगगांव के पदाधिकारीगण



माननीय सांसद श्री दीबी इडेन एर्नाकुलम जी को ज्ञापन देते हुये  
दक्षिण नैवी कमाण्ड के पदाधिकारीगण



माननीय सांसद वन्दनाताई चव्हाण जी को ज्ञापन देते हुये  
भारतीय संरक्षण कामगार संघ के पदाधिकारीगण



माननीय सांसद श्री अनिल अग्रवाल जी को ज्ञापन देते हुये  
'ए' आयुध निर्माणी कामगार संघ, मुरादनगर के पदाधिकारीगण



पुरानी पेंशन हेतु आन्दोलन करते हुए  
डी. आर. डी. एल. कार्मिक संघ के कार्यकर्ता एवं पदाधिकारीगण



माननीय सांसद रक्षाताई खडसे जी को ज्ञापन देते हुये  
आयुध निर्माणी भुसावल के पदाधिकारीगण



माननीय पर्यटनमंत्री श्री के. रामचन्द्रनजी को ज्ञापन देते हुये  
डिफेन्स फैक्ट्री लेबर यूनियन (अरवन्काड़) के पदाधिकारीगण



माननीय सांसद श्री राकेश सिंह जी को ज्ञापन देते हुये  
जबलपुर निर्माणियों के पदाधिकारीगण



**Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh**

(An Industrial Unit of BMS)

Recognized by Ministry of Defence, Govt. of India

**PRATIRAKSHA BHARATI**

SPECIAL BULLETIN

Date:-09/Sep/2023

Sr.No-22/2023

# Congratulations



Heartiest congratulations to the entire team of **BPMS, CPE, Itarsi (DGQA)** on winning Works committee election in majority by **4/6** seats, held today.



कृपया अपनी प्रतिक्रियाएँ हमें इस पते पर भेजिये ।

If undelivered please return to :

**"Pratiraksha Bharti"**

C/o. Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh  
2, Naveen Market, Kanpur - 208 001

Mob. : 9450153677, Tel./Fax : 0512-2332222

Website : [www.bpms.org.in](http://www.bpms.org.in)

E-mail : [gensecbpms@yahoo.co.in](mailto:gensecbpms@yahoo.co.in), [cecbpms@yahoo.in](mailto:cecbpms@yahoo.in)

**Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh**

(An Industrial Unit of BMS)

Recognized by Ministry of Defence, Govt. of India

**PRATIRAKSHA BHARATI**

SPECIAL BULLETIN

Date:-16/Sep/2023

Sr.No-23/2023

# CONGRATULATIONS



Heartiest congratulations to the entire team of **BPMS, 2 Wing Air Force Station, Pune** on winning Works committee election in majority by **9/10** seats, held on 15/Sep/2023.

**Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh**

(An Industrial Unit of BMS)

Recognized by Ministry of Defence, Govt. of India

**PRATIRAKSHA BHARATI**

SPECIAL BULLETIN

Date:-16/Sep/2023

Sr.No-24/2023

# CONGRATULATIONS



Heartiest congratulations to the entire team of **BPMS, Material Organization (Navy), Vishakapatnam** on winning Works committee election in majority by **4/8** seats, held on 16/Sep/2023.



24, Naveen Market, Kanpur-208001. Email: [info@bpms.org.in](mailto:info@bpms.org.in), [gensecbpms@yahoo.co.in](mailto:gensecbpms@yahoo.co.in)

**Publisher and Owner :** Bhartiya Pratiraksha Mazdoor Sangh, 2 Naveen Market, Kanpur-208001

**Printed at** Chhaya Press 8/208, Arya Nagar, Kanpur-208002 • Mob. : 9839223650