



प्रतिरक्षा भारती Pratiraksha Bharti

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ का मुख पत्र

दिसम्बर २०२४ • वर्ष-विंशति (२१) • अंक १२ • मूल्य : १० • वार्षिक मूल्य : १२० ₹



20वाँ त्रैवार्षिक अधिवेशन भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ (अम्बाझारी नागपुर) को सम्बोधित करते हुए श्री सुरेश “ भइया जी ” जोशी, पूर्व सह कार्यवाह, सदस्य-राष्ट्रीय स्वयंसेवक संघ

20वाँ त्रैवार्षिक अधिवेशन का उद्घाटन एवं सम्बोधन करते हुए श्री रवीन्द्र हिमते जी, महामंत्री-भारतीय मजदूर संघ



20वाँ त्रैवार्षिक अधिवेशन में विभिन्न राज्यों से आये भारतीय मजदूर संघ के कार्यकर्ता



20वाँ त्रैवार्षिक अधिवेशन भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ - नवनिर्वाचित कार्यकारिणी



सम्पादक की कलम से



- श्री साधु सिंह

प्रिय मित्रों।

आप सभी को वर्ष 2025 ईस्वी सन की बहुत बहुत बधाई। अपना त्रैवार्षिक 20वाँ अधिवेशन अंबाझारी नागपुर में सफलतापूर्वक संपन्न हो गया। अधिवेशन में आप सब लोगों ने जिस तरह अनुशासन का पालन करते हुए प्रत्येक सत्र को सम्पन्न कराया आप सभी बधाई के पात्र हैं। उद्घाटन सत्र में अपने भारतीय मजदूर संघ के अखिल भारतीय महामंत्री श्री रविन्द्र हिमते जी का मार्गदर्शन एक नया जोश और उत्साह का संचार करता है। हमें हर उस विषय पर काम करना है जो केंद्रीय कर्मचारियों से सम्बंधित हैं। उन्होंने बहुचर्चित मुद्दे NPS को समाप्त करने हेतु जो कुछ भी कहा कि हमें तब तक लड़ाई लड़नी है जब तक OPS प्राप्त नहीं हो जाता। यह हमारे लिये बहुत उत्साह की बात है, लगातार संघर्ष के लिये उन्होंने स्पष्ट कर दिया कि NPS को लेकर हमारी क्या नीति है, आठवें वेतन आयोग के लिये भी स्पष्ट नीति की उन्होंने घोषणा कर दी कि हमें ही इस लड़ाई को लड़ना है। अपना संगठनात्मक सत्र भी बहुत जोरदार रहा, सभी ने संगठन को आगे बढ़ाने के लिये जोरदार विचार रखें। दोनों संगठन मंत्री का संचालन और मार्गदर्शन जबरदस्त रहा।

दूसरे दिन के पहले सत्र में भी संगठनात्मक विषय पर ही विचार रखे गये। छोटी-छोटी बातों पर भी विचार विमर्श हुआ। कार्यकर्ताओं के आपसी संवाद पर चर्चा हुई। सभी को मान सम्मान मिले तभी संगठन मजबूत हो सकता है।

प्रदेशशह रिपोर्टिंग और डिपार्टमेंटल मीटिंग्स और रिपोर्टिंग का सत्र भी बहुत अच्छा रहा। भैया जी जोशी ने अपने 63 मिनट के मार्गदर्शन में श्रद्धेय दत्तोपंत ठेंगड़ी जी के जीवन पर पूरा वृत्तांत बहुत ही महत्वपूर्ण है— उन्होंने पूंजीवाद, समाजवाद और ठेंगड़ी जी के 3rd WAY पर चर्चा की और ठेंगड़ी जी ने किस तरह भारतीय मजदूर संघ का विकास किया और पूरी दुनिया में स्थापित किया इस पर विचार विमर्श को आगे बढ़ाने की जरूरत बताई। ठेंगड़ी जी के द्वारा रूस और अमेरिका के बारे में वर्षों पूर्व कही गई घोषणाएं आज सही सिद्ध हो रही हैं। भैयाजी जोशी जी के मार्गदर्शन का वीडियो आप सभी के लिये भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के FACEBOOK PAGE पर उपलब्ध है। जिसे बार-बार सुनना चाहिए।

कुल मिलाकर बहुत सफल आयोजन हुआ और अंबाझारी की टीम ने जो बन्दोबस्त किया उसकी जितनी तारीफ की जाय वह कम है। मैं सभी वरिष्ठ-जनों और पूरी टीम को सफल आयोजन के लिये बधाई देता हूँ।

मित्रों, अधिवेशन में लिए गए प्रस्तावों ने हमारी आगे की लड़ाई सुनिश्चित कर दी है हमें आठवें वेतन आयोग के गठन, OPS लागू कराने, अनुकम्पा नियुक्ति को शुरू करने, नई भर्तियों को शुरू कराने, कॉर्पोरेशन के कारण होने वाली कठिनाइयों और कर्मचारियों को संरक्षित करने की लड़ाई लड़नी है और कठिन मार्ग पर संघर्ष करते हुए आगे बढ़ना है।

अध्यक्षीय सम्बोधन



- दिनेश कुमार

सम्माननीय श्री रविन्द्र हिमते जी, महामंत्री/ भारतीय मजदूर संघ, जिनके कुशल नेतृत्व में भारतीय मजदूर संघ नित नये आयाम गढ़ रहा और नवम्बर 2024 में भारतीय मजदूर संघ के पदाधिकारियों की बैठक जम्मू एवं कश्मीर में कराने में सक्षम हुआ, भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के संरक्षक श्री एस. एन. बाटवे जी, भारतीय मजदूर संघ के अखिल भारतीय उपाध्यक्ष एवं रक्षा क्षेत्र के प्रभारी श्री एम. पी. सिंह जी, सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ के महासचिव श्री साधू सिंह जी, भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के 20वें अखिल भारतीय त्रैवार्षिक अधिवेशन में उपस्थित भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के पदाधिकारी व केन्द्रीय कार्यकारिणी के सदस्यगण एवं प्रतिनिधि के रूप में पूरे भारतवर्ष से आये कर्मयोगी बहनों एवं भाइयों,

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ का यह 20वाँ अखिल भारतीय त्रैवार्षिक अधिवेशन आयुध निर्माणी अम्बाझारी नागपुर (महाराष्ट्र) के प्रांगण में सम्पन्न हो रहा है। अंबाझारी झील किसी को भी प्यासा न रखने का संकल्प लेकर अनवरत सन् 1870 से अपने कर्म में लीन है। नागपुर की धरती हर स्वयंसेवक का तीर्थ है। ये वही धरती है जहाँ 27 सितम्बर 1925 को विजय दशमी के दिन परम् पूज्य डॉ. केशव बलिराम हेडगेवार साहब ने अपने मातृ संगठन राष्ट्रीय स्वयंसेवक संघ की स्थापना की। इसी भूमि से भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ जैसे अनेको संगठन अपने मातृ संगठन से पोषण पाये हैं।

जहाँ एक तरफ भारतीय मजदूर संघ विश्व का नं.-1 श्रम संगठन है वहीं भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ जो रक्षा क्षेत्र में काम करता है वह जनवरी 2024 में रक्षा मंत्रालय द्वारा कराये गये सदस्यता सत्यापन में तीसरे से दूसरे स्थान पर पहुँच गया है। मुझे पूरे देश से आये कर्मयोगी कार्यकर्ताओं पर विश्वास है कि मंत्रालय जब अगला सदस्यता सत्यापन कराएगा तब

हम प्रथम स्थान पर आयेंगे। यही संकल्प लेकर आप सभी प्रतिनिधियों को इस अधिवेशन से वापस जाना है।

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ का 19वां त्रैवार्षिक अधिवेशन कानपुर (उ.प्र.) में सम्पन्न हुआ था। उस समय कोरोना जैसी महामारी पूरे विश्व में फैली हुई थी। हमने अपने कई कार्यकर्ताओं को इस महामारी में खो दिया है, आज इस अवसर पर मैं उन सभी पुण्य आत्माओं का स्मरण करता हूँ और उन्हें नमन करता हूँ। कोरोना की लहर के दौरान हमारे प्रबल विरोध के बावजूद सरकार द्वारा आयुध निर्माणियों के निगमीकरण कि घोषणा कर दी गयी। बदलता वैश्विक परिवेश सरकारी रक्षा क्षेत्र के प्रतिकूल है, निश्चित तौर पर इस आपदा में भी हमें अवसर तलाशने होंगे क्योंकि मन के हारे हार है, मन के जीते जीत। यह हमारी जीत है कि कार्यकर्ताओं ने महासंघ पर विश्वास बनाये रखा और अदम्य साहस के दम पर हर चुनौती का सामना किया और आगे भी करेंगे।

अभी हमें अपने कार्य के विस्तार की आवश्यकता है, राजस्थान, गुजरात, पश्चिम बंगाल, नार्थ ईस्ट, कर्नाटक, पंजाब आदि राज्यों में अपने कार्य को और अधिक गति देने की आवश्यकता है। हमें ऐसी कार्ययोजना बनानी है कि हम देश के हर रक्षा प्रतिष्ठान में, चाहे वहाँ संख्या जो भी हो, लेकिन हमारा परम् पवित्र भगवा ध्वज गर्व से लहराये। रक्षा क्षेत्र का जो वर्तमान परिदृश्य है इसमें सिर्फ भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ ही इस क्षेत्र के कार्यकर्ताओं का नेतृत्वकर्ता हो सकता है और हल उपलब्ध करा सकता है। हम जितना मजबूत होंगे उतने ही प्रभावशाली ढंग से सरकार के समक्ष अपने विषयों का समाधान कराने में सफल होंगे। भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के संस्थापक माननीय दत्तोपंत टेंगडी जी कहते हैं कि "कार्य की नहीं कार्यकर्ताओं की चिंता करनी है। कार्यकर्ता के आत्मसम्मान को ठेस नहीं

पहुँचनी चाहिए। ऐसा कार्यकर्ता संगठन को कभी ठेस नहीं लगने देगा। कार्यकर्ता का सम्मान ही संगठन का सम्मान है।”

महासंघ लगातार कर्मचारियों की समस्याओं को हल कराने का कार्य कर रहा है। अनेकों विषयों पर मंत्रालय या उच्च कार्यालयों का स्पष्टीकरण या हस्तक्षेप हेतु त्वरित कार्यवाही महासंघ की कार्यशैली रही है। चाहे आयुध निर्माणी अस्पतालों में कार्य कर रहे पैरामेडिकल कर्मचारियों हेतु 7वें वेतन आयोग की अनुशंसाओं के आधार पर एच०पी०सी०ए० के भुगतान का मामला हो अथवा मंहगाई भत्ते के 50 प्रतिशत होने पर मकान किराया भत्ते को बढ़ी हुए दरों से भुगतान हेतु स्पष्टीकरण का मामला हो, हमारे कर्मचारी हित में कार्य करने के समर्पण को दर्शाता है।

मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 के अनुसार, कारखाना अधिनियम, 1948 द्वारा शासित रक्षा असैनिक महिला औद्योगिक कर्मचारियों को मातृत्व अवकाश दिलाना, आयुध निर्माणियों के सम्बन्ध में नॉन कोर वस्तुओं की खरीद से सम्बन्धित आदेश को वापस करवाना, टीसीएल की विनिर्माण क्षमताओं के अंतर्गत आने वाले उत्पादों का वर्कलोड टीसीएल को दिलवाया जाना आदि कार्य महासंघ के कार्यकर्ताओं के समर्पण से ही सम्भव हुये हैं।

हमें भविष्य में अपने रक्षा संस्थानों को बचाना ही नहीं है बल्कि यहां कार्यरत सभी कर्मचारियों की सेवा शर्तों को भी सुरक्षित रखने हेतु कार्य करना है साथ ही, रक्षा उत्पादन इकाईओं हेतु वर्क लोड को भी सुनिश्चित करना हमारी प्राथमिकताओं में है।

महासंघ लगातार पुरानी पेंशन हेतु संघर्ष कर रहा है। यह भारतीय मजदूर संघ के कार्यकर्ताओं का संघर्ष ही है कि सरकार पुरानी पेंशन के कुछ लाभों जैसे अंतिम वेतन के आधे की सुनिश्चितता, इसका मंहगाई भत्ते से जोड़ा जाना आदि से युक्त एक योजना, यू०पी०एस० लायी है। भारतीय मजदूर संघ व भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ द्वारा इसकी विसंगतियों की ओर सरकार के शीर्ष मंत्रियों का ध्यानाकर्षण कराया है।

हमारा मत स्पष्ट है कि हमें सभी कर्मचारियों के लिए पुरानी पेंशन के सभी लाभ चाहिए।

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के इस 20वें अखिल भारतीय त्रैवार्षिक अधिवेशन में सभी प्रतिनिधि मिलकर रक्षा क्षेत्र की वर्तमान परिस्थितियों पर चर्चा करेंगे व अगले तीन वर्षों के लिए कार्य योजना तैयार करेंगे और इस योजना को अपनी-अपनी यूनिटों में देश के कोने-कोने तक ले जाएंगे। जो योजनाएं बनेंगी उसे यूनिट के कार्यकर्ता सफल बनाएंगे। अपने बीच में बड़ी संख्या में युवाओं की भागीदारी बढ़ी है। जिससे हमारा नारा **नई जवानी भगवा रंग, मजदूरों का मजदूर संघ** जीवंत हो रहा है। यह संगठन के उज्ज्वल भविष्य के लिए अच्छा है।

मुझे विश्वास है युवा और अनुभव दोनों मिलकर भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ को रक्षा क्षेत्र का नं.-1 का संगठन बनाकर ही दम लेंगे। अपना यह संघ कार्य किसी व्यक्ति विशेष पर निर्भर नहीं है।

यह मेरे लिए सौभाग्य की बात रही कि महासंघ के प्रमुख स्थान का दायित्व मुझे दिया गया और विगत तीन वर्षों के दौरान आप सभी के द्वारा दिये गये सहयोग का मैं आभारी हूँ। परन्तु कार्य किसी व्यक्ति पर निर्भर नहीं है। अपने अनेक कार्यकर्ताओं की जो सम्मिलित शक्ति है, उनकी सामूहिक भावना है, उनकी जो राष्ट्र सेवा की उमंग है, उसी के फलस्वरूप कार्य करने की शक्ति प्राप्त होती है। किसी कार्य के लिए अनगिनत कार्यकर्ता जब अपने जीवन में त्याग, तपस्या, बलिदान को धारण करते हैं तभी कार्य सम्पन्न होता है।

अंत में सभी आए हुए अतिथियों, पदाधिकारियों व अधिवेशन में उपस्थित सभी बहनो एवं भाइयों का हृदय की गहराइयों से आभार व्यक्त करता हूँ।

धन्यवाद।

भारत माता की जय।

महामंत्री प्रतिवेदन



- मुकेश सिंह

आदरणीय श्री दिनेश कुमार जी,
अध्यक्ष भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ

हमारे इस 20वें अधिवेशन के मुख्य अतिथि श्री रवीन्द्र हिमते जी, महामंत्री/भारतीय मजदूर संघ, सरकारी कर्मचारियों के महासंघों के प्रमुख आदरणीय श्री एम०पी० सिंह जी, उपाध्यक्ष/भारतीय मजदूर संघ, भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के संरक्षक आदरणीय श्री एस०एन०बाटवे जी, सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ के महासचिव श्री साधू सिंह एवं उपस्थित अन्य पदाधिकारीगण। भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के समस्त पदाधिकारी एवं कार्यसमिति सदस्य, देश के कोने-2 से आये हुए भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के सम्मानित प्रतिनिधि भाइयों एवं बहनो।

महाराष्ट्र की शीतकालीन राजधानी नागपुर में मैं आप सबका भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के 20वें त्रैवार्षिक अधिवेशन में स्वागत एवं अभिनन्दन करता हूँ। महासंघ का यह 20वाँ त्रैवार्षिक अधिवेशन भारतीय मजदूर संघ की परम्परा व रीति के अनुसार सम्पन्न हो रहा है।

आज विदर्भ के जिस क्षेत्र नागपुर में हम सभी आये हैं, महाराष्ट्र के सबसे महत्वपूर्ण शहरों में से एक है। संतरो की पैदावार के लिए इसे "ऑरेंज सिटी" के नाम से जाना जाता है। इसकी स्थापना 18वीं सदी में गोंड राजाओं ने की, तब से लेकर आज तक यह शहर लगातार विकास के पथ पर अपने को आधुनिकतम व नवीनतम रखते हुए आगे बढ़ रहा है। नागपुर भारत के स्वतंत्रता संग्राम में एक अहम केंद्र रहा और डॉ. भीमराव अंबेडकर के दलित अधिकार आंदोलन का मुख्य स्थल बना।

आज जिस भूमि पर हम खड़े हैं यह एक अन्य मायने में भी हमारे लिए महत्वपूर्ण है। हमारे मार्गदर्शक

श्रद्धेय ठेंगड़ी जी इसी क्षेत्र के एक जिले वर्धा में जन्मे थे। इसी भूमि से प्रेरणा पाकर उन्होंने पूरे भारत वर्ष के मजदूरों को राष्ट्र हित से जोड़ने का कार्य किया।

नागपुर महत्वपूर्ण सरकारी और निजी प्रतिष्ठानों का एक प्रमुख केंद्र है, जो इसके आर्थिक और सांस्कृतिक विकास को बढ़ावा देते हैं। भारतीय वायुसेना का मेंटेनेंस कमांड और राष्ट्रीय पर्यावरण अभियांत्रिकी अनुसंधान संस्थान यहाँ स्थित हैं। विश्वेश्वरैया राष्ट्रीय प्रौद्योगिकी संस्थान और शासकीय चिकित्सा महाविद्यालय जैसे शैक्षणिक संस्थान ज्ञान व शोध को लगातार प्रेरित कर रहे हैं। ये सभी संस्थान नागपुर को मध्य भारत में एक महत्वपूर्ण औद्योगिक, शैक्षिक और प्रशासनिक केंद्र बनाते हैं।

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ ने प्रारम्भ से ही गैर राजनैतिक श्रम संगठन के रूप में कार्य किया है। हमारे कार्य का आधार भारतीय मजदूर संघ के सिद्धान्त है जो कि इस अर्वाचीन राष्ट्र की परम वैभवशाली परम्पराओं से प्रेरणा ग्रहण करती है। यही प्रेरणा हमें प्रतिरक्षा उद्योगों की वर्तमान चुनौतियों से लड़ने का बल प्रदान करती है।

भारतीय मजदूर संघ के कार्य को इस क्षेत्र में खड़ा करने वाले माननीय दिनकर राव जोशी जी, माननीय अब्बाजी पनधारे, माननीय श्यामजी देशमुख, माननीय गोविन्दराव जी अठवाले, माननीय दशरथ जी दहाके, माननीय भटकर जी, माननीय वसन्तराव पिम्पलापुरे जी, माननीय अशोक जी भूटड, माननीय रमेश पाटिल जी आदि को इस अवसर पर नमन करता हूँ।

हम वैभवशाली राष्ट्र, उन्नतिशील उद्योग एवं खुशहाल मजदूर व पर्यावरण के लिए निरन्तर प्रयत्नशील हैं।

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ की प्रगति

आज के शुभ अवसर पर हम यह याद दिलाना चाहते हैं कि भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ की स्थापना 13 अगस्त 1967 को दिल्ली में की गयी थी। उस समय मात्र पाँच यूनियने इस महासंघ से सम्बद्ध थी। आज इस 20वें अधिवेशन के समय 325 यूनियने महासंघ से सम्बद्ध हैं।

विगत तीन वर्षों के दौरान हमने कुछ नयी यूनियनो को महासंघ से जोड़ा है। परन्तु, वैश्विक स्तर पर रक्षा उद्योगो का स्वरूप लगातार बदलता जा रहा है। जो रक्षा उद्योग विशुद्ध तौर पर कभी सरकार का विषय हुआ करते थे एवं सरकारी विभाग के तौर पर कार्य करते थे। वे आज कॉरपोरेट सेक्टर का विषय बनते जा रहे हैं। जिसकी वजह से कई रक्षा संस्थानो ने अपने अस्तित्व को खोया है। जिनमे मुख्य रूप से सैन्य फार्म, ई०एम०ई० की यूनिट्स हैं एवं साथ ही इनमे कार्य कर रही यूनियने भी समाप्त हो गयी। फिर भी विगत तीन वर्षों के दौरान हमारे कार्य का विस्तार हुआ है।

आज लगभग सभी रक्षा संस्थानो मे हमारा कार्य है, विपरीत परिस्थितियो मे भी हमारे कार्यकर्ताओ को आधार बढ़ा है। हमने रक्षा मंत्रालय मे कार्य कर रही जे०सी०एम० द्वितीय स्तरीय समिति के सम्बन्ध मे हुए सदस्यता सत्यापन में दूसरा स्थान पाया है व एयर हेडक्वार्टर मे प्रथम स्थान पर रहे हैं। लगभग सभी विभागो की संयुक्त परामर्शदात्री समिति मे महासंघ की सीटे बढ़ी है। जिससे हमारे और अधिक सदस्यो को इस समिति के माध्यम से प्रतिनिधित्व करने का मौका मिलेगा और हम अपने सदस्यो के हित में और अधिक कार्य कर सकेंगे।

हमारा अंतिम अधिवेशन (19वें) कोरोना काल की दूसरी लहर समाप्त होने के बाद सम्पन्न हुआ था। हमारे कई कार्यकर्ताओ ने इस लहर में दूसरो की मदद करते हुए अपने जीवन को खोया। इस अवसर पर हम उनके प्रति कृतज्ञता प्रकट करते हैं।

इस पुण्य अवसर पर इस महासंघ को शून्य से शिखर पर पहुँचाने वाले स्व० राम प्रकाश मिश्रा, स्व० मोहन राव गावण्डी, स्व० रमाकान्त शुक्ला, स्व० हुकुम चन्द्र कछवाह, पूर्व सांसद, स्व० दयाराम शाक्य, पूर्व सांसद, स्व० गिरीश अवस्थी, स्व० जी०एस० विश्वनाथन, स्व० वेदव्रत पुरी, श्री प्रताप सिंह विष्ट, स्व० चरन सिंह, स्व० दशरथ ढाहाके, स्व० शिवपूजन यादव,

श्री एस० के० सिन्हा, श्री उदयभान उपाध्याय, स्व शैलेन्द्र द्विवेदी, स्व० कुंवर सिंह, श्री एस०एन०बाटवे, श्री सुबैया जी, श्री राघवराज जी, श्री मानिक राव, स्व० वी०एल० नावडे, श्री एस०एम०दास, श्री एम०पी० सिंह एवं वे सभी जिनकी वजह से महासंघ एक विस्तृत स्वरूप तक पहुँचा एवं आज से तीन वर्ष पूर्व मुझे उसका दायित्व सौंपा गया, के प्रति अपनी कृतज्ञता प्रकट करता हूँ।

हमारे अध्यक्ष श्री दिनेश कुमार जी के नेतृत्व मे पूरी टीम ने दिन-रात एक करके काम किया है और हम आगे बढ़ रहे हैं।

वर्तमान सरकार एवं महासंघ—

आज जब राष्ट्र प्रगति के मार्ग पर अग्रसर है, तो यह आवश्यक है कि सरकार, श्रम संगठन और आम नागरिक एक साझी सोच के साथ मिलकर काम करें। श्रद्धेय दत्तोपंत ठेंगड़ी जी ने 1984 में इंदौर मे आयोजित भारतीय मजदूर संघ के अभ्यास वर्ग में जो विचार प्रस्तुत किये थे, वे आज भी प्रासंगिक हैं, एवं सरकार के साथ हमारे सम्बन्धो की व्याख्या का आधार है। उन्होने कहा था कि शासन के भरोसे राष्ट्र का निर्माण कभी नहीं हुआ है और न ही होगा। राष्ट्र तभी समृद्ध होगा जब नागरिक जागरूक होंगे और जागरूक नागरिको के जनसंगठन सचेत होकर सरकार को सही दिशा में कार्य करने के लिए प्रेरित करेंगे।

भारतीय मजदूर संघ किसी राजनैतिक संगठन व राजनैतिक उद्देश्य के लिए प्रतिबद्ध नहीं है। माननीय ठेंगड़ी जी ने कहा था कि राष्ट्र निर्माण की जिम्मेदारी केवल सरकार पर निर्भर नहीं हो सकती। यदि सरकार पर असीमित अधिकार छोड़ दिये जाये, तो वह अनियंत्रित हो जायेगी। हमने सरकार व अन्य संगठनों के साथ सम्बन्धों की व्याख्या हेतु प्रतिक्रियात्मक सहयोग के सिद्धान्त को चुना। इसका अर्थ यह है कि यदि सरकार राष्ट्र और श्रमिको के हित में कार्य करती है, तो भारतीय मजदूर संघ उनका सहयोग करेगा, चाहे वैचारिक भिन्नता हों।

भारतीय मजदूर संघ वर्तमान सरकार की कुछ नीतियो को समर्थन करता है, लेकिन आर्थिक और औद्योगिक विषयो पर भारतीय मजदूर संघ के अपने मान्य सिद्धान्त हैं। हम

निजीकरण, निगमीकरण और विनिवेश का विरोध करते हैं, क्योंकि ये नीतियों मध्यम वर्ग और कर्मचारियों की सुरक्षा को कमजोर करती है। आयुध निर्माणियों, बैंको और अन्य संस्थानों के निजीकरण से कर्मचारियों में अपने भविष्य को लेकर चिंता बढ़ी है। इससे उनकी आय और खर्च की आदतों पर नकारात्मक प्रभाव पड़ा है, जो अंततः अर्थव्यवस्था को नुकसान पहुँचा सकता है। यह भारतीय मजदूर संघ के ही विरोध व आन्दोलनों का परिणाम है कि हम सरकार की उग्र निगमीकरण, निजीकरण व विनिवेश की नीतियों को मन्द करने में सफल हुए हैं। इसके बावजूद सरकार आयुध निर्माणियों का निगमीकरण कर गयी।

आयुध निर्माणियों सहित अन्य रक्षा संस्थानों के कर्मचारियों की सेवा सुरक्षा महासंघ के विषयों में प्राथमिकताओं में रहे हैं। इसके लिए महासंघ सदैव सरकार के साथ संवाद व संघर्ष में रहेगा।

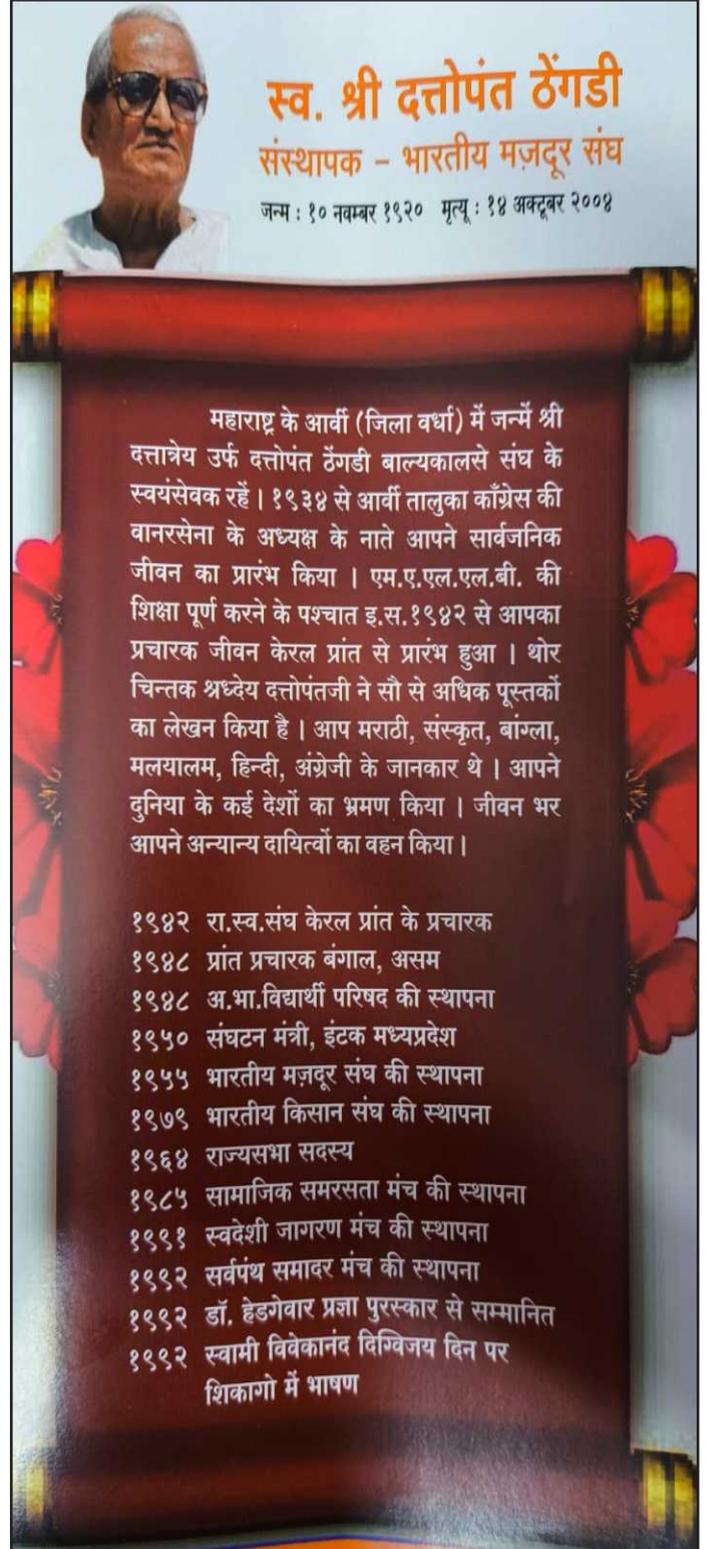
सरकार द्वारा पूर्व में अंशदायी पेंशन योजना (एन०पी०एस०) लागू की गयी, लेकिन इसमें पेंशन राशि की कोई गारंटी नहीं थी। भारतीय मजदूर संघ का मानना है कि कर्मचारियों को उनके अंतिम वेतन का कम से कम 50 प्रतिशत पेंशन के रूप में मिलना चाहिए और इसे मँहगाई सूचकांक से जोड़ा जाना चाहिए। भारतीय मजदूर संघ के अनवरत संघर्ष का ही परिणाम है कि वर्तमान सरकार द्वारा सुनिश्चित पेंशन के विषय पर कार्य प्रारम्भ किया गया एवं कर्मचारियों के समक्ष यू०पी०एस० का मॉडल प्रस्तुत किया गया। भारतीय मजदूर संघ एवं महासंघ न इस मॉडल की विसंगतियों की ओर सरकार का ध्यानाकर्षण कर (एन०पी०एस० और यू०पी०एस०) की बजाय पुरानी पेंशन व्यवस्था को लागू करने को आग्रह किया है।

हमारा उद्देश्य केवल विरोध करना नहीं है, बल्कि राष्ट्र, उद्योग और श्रमिकों के उत्थान के लिए प्रेरणा हमें श्रद्धेय दत्तोपंत ठेंगड़ी जी से मिलती हैं। यह हमारी परीक्षा की घड़ी है, और इसके लिए हमें सतत संघर्ष करना होगा।

भारतीय मजदूर संघ का लक्ष्य केवल आर्थिक परतंत्रता से मुक्ति नहीं है, बल्कि एक समरस समाज का निर्माण करना है, जिसके लिए भारतीय मजदूर संघ कुटुम्ब प्रबोधन, पर्यावरण आदि विषयों पर समानान्तर कार्य कर रहा है।

इस कालखण्ड में बहुत से महान राष्ट्रभक्त, समाजसेवी, राजनैतिक हस्तियों, देश की रक्षा करते हुए सैनिक एवं

अर्द्धसैनिक बलों के जवानों, विभिन्न क्षेत्रों में कार्य करने वाले ट्रेड यूनियन के कार्यकर्ताओं का स्वर्गवास हुआ। उनको श्रद्धांजलि अर्पित करते हुए हम अपनी बात समाप्त करते हैं।



आठवें वेतन आयोग के शीघ्र गठन और OPS की मांग के साथ भारतीय मजदूर संघ आंदोलन की राह पर

कर्मचारी भाइयों एवम बहनों जैसा कि आप सभी को ज्ञात है कि केंद्रीय कर्मचारियों के वेतन, भत्तों और सेवा शर्तों में प्रति 10 वर्ष में वेतन आयोग की अनुशंसा के आधार पर परिवर्तित होते हैं जिसके लिये केंद्र सरकार वेतन आयोग का गठन करती है। वर्ष 2016 में सातवें वेतन आयोग की अनुशंसाएं लागू की गई थी। आठवें वेतन आयोग को वर्ष 2026 से लागू होना है लेकिन आठवें वेतन आयोग का गठन अभी तक नहीं हुआ है जो कि सरकार की हठधर्मिता को दर्शाता है।

सरकार को नींद से जगाने के लिए भारतीय मजदूर संघ से संबद्ध "सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ" की कार्य समिति की बैठक दिनांक 11 जनवरी 2024 को सम्पन्न हुई। बैठक में बड़े निर्णय लिए गए तथा यह तय किया कि केंद्र सरकार से केन्द्रीय कर्मचारियों के लिए आठवें वेतन आयोग के गठन हेतु मांग की जाय।

बैठक में यह भी निर्णय लिया गया कि **NPS** और **UPS** दोनों स्कीमों को रद्द करके **OPS (CCS PENSION RULES 1972)** पुनः लागू किया जाय।

जैसा कि सर्वविदित है कि 1 जनवरी 2004 से पुरानी पेंशन स्कीम को समाप्त कर नई पेंशन स्कीम केंद्रीय कर्मचारी पेंशन स्कीम लागू की गई। इस पेंशन स्कीम को लेकर शुरू से ही कर्मचारियों में असंतोष व्याप्त है इसलिये प्रारम्भ से ही भारतीय मजदूर संघ से सम्बद्ध सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ और सभी सम्बद्ध महासंघ जैसे भारतीय रेल मजदूर संघ, भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ, भारतीय पोस्टल एम्प्लॉई फेडरेशन, राष्ट्रीय राज्य कर्मचारी महासंघ, स्वयत्तशासी कर्मचारी महासंघ, जी एस आई आदि संगठनों ने इस पेंशन स्कीम का विरोध किया। इन संगठनों ने सरकार से वार्ताएं की ज्ञापन दिए और दिल्ली तथा प्रदेश की राजधानियों में धरना, प्रदर्शन, रैली जैसे विभिन्न आंदोलनों के द्वारा सरकार को होश में लाने हेतु संघर्ष किए जिसके कारण **NPS** में कुछ सुधार भी हुए जैसे ग्रेच्यूटी, फैमिली पेंशन, नियोक्ता के अंशदान में **10%** से

14% की वृद्धि, पेंशन फण्ड से विड्रॉल, एक्स ग्रेशिया ग्रांट, एक्स्ट्रा ऑर्डनरी पेंशन इत्यादि परंतु पेंशन की गारंटी न होने तथा सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों को पेंशन के रूप में प्राप्त होने वाली सूक्ष्म राशि के कारण कर्मचारियों के द्वारा आंदोलन व विरोध किए जाते रहे। इन आंदोलनों के दबाव में आकर भारत सरकार ने **NPS** में सुधार हेतु कमेटी गठित। कमेटी की रिपोर्ट के आधार पर अगस्त 2024 में एक और पेंशन स्कीम **UPS** की घोषणा की गई।

इस स्कीम के अंतर्गत गारंटीड पेंशन महंगाई भत्ता सहित प्रदान करने की घोषणा की गई जिसका नोटिफिकेशन अभी नहीं हुआ है। **UPS** में कर्मचारी के केंद्रीय ब्यूशन का अधिकांश हिस्सा सरकार अपने पास रख रखेगी। कर्मचारी को सेवानिवृत्ति के समय मिलने वाले लाभों में बहुत कटौती की गई जिसके कारण कर्मचारियों में और असन्तोष व्याप्त हो गया है तथा बहुत से लाभों से भी वंचित कर देने से कर्मचारियों में घोर असन्तोष है। "सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ" ने निर्णय लिया है कि सरकार से दोनों स्कीमों को रद्द करके **OPS** बहाल करने की अपील की जाएगी तथा यह भी निर्णय लिया गया कि 15 जनवरी से 30 जनवरी तक जनजागरण किया जाएगा और 25 जनवरी को अपने संस्थान प्रमुख के माध्यम से ज्ञापन दिया जाएगा। ज्ञापन के द्वारा "सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ" यह मांग करता है कि फरवरी में आम बजट में सरकार आठवें वेतन आयोग के गठन की घोषणा करे और **NPS** एवम **UPS** दोनों को रद्द करके पुरानी पेंशन स्कीम (**CCS PENSION RULES 1972**) की पुनः घोषणा करे।

अतः आप सभी संघर्षशील कर्मचारी बन्धुओं से अपील है कि इस आंदोलन को सफल करने में अपनी भागीदारी सुनिश्चित करें ताकि भारत सरकार को दोनों मांगों को मानने के लिए बाध्य किया जा सके।

धन्यवाद

पर्यावरण वर्तमान की आवश्यकता



- मुकुंद मधुकर रंगदले
प्रभारी पर्यावरण मंच

भारतीय दर्शन के अनुसार पर्यावरण से मानव का संबंध माता-पिता व संतान का बताया गया है। अर्थात् मानव का अस्तित्व पर्यावरण पर निर्भर है। किंतु मानवबुद्धि की श्रेष्ठता के अहंकार और अत्याधुनिक औद्योगिकी क्षमता सफलता से ओत-प्रोत होकर इन्सान ने स्वयं अपने अस्तित्व के लिए संकट खड़ा कर लिया है।

श्रद्धेय दत्तोपंत टेंगडीजीने शायद इसी विचार के आधार पर पर्यावरण मंच की स्थापना की। वे एक ऋषीतुल्य व्यक्तित्व होने के कारण भविष्य में देश में क्या होगा? यह उनके समझ में आया था। कार्यकर्ताओं ने पूछा की हम ट्रेड युनियन में काम करने वाले कार्यकर्ता हैं। क्या यह हमारा काम है। तो उन्होंने हंसकर कहा आप सभी प्रदेश कार्यालय में पर्यावरण मंच का बोर्ड लगा दो बाकी बाद में देखेंगे। मित्रों आज सरकार भी पर्यावरण की समस्या के लिए गंभीर है। लेकिन यह बात सबसे पहले भारतीय मजदूर संघ के समझ में आई थी।

भारतीय मजदूर संघ 28 अगस्त का पर्यावरण दिन मनाता है। इसके पीछे भी कारण है। राजस्थान के खिजड़ी गाँव में पेड़ काटने के लिए बहुत बड़ा आंदोलन हुआ था। वह आंदोलन उस गाँव में रहनेवाली श्रीमती अमृतादेवी ने किया था। उस आंदोलन में सैकड़ों मजदूर पेड़ कटाई न हो इसलिए अपना बलिदान दिया था। वह दिन 28 अगस्त है। इसलिये भारतीय मजदूर संघ 28 अगस्त का पर्यावरण दिन मनाता है। हमारे देश के प्रधानमंत्री ने एक नारा दिया था 'एक पेड़ देश के नाम' क्योंकि डेव्हलपमेन्ट के नाम पर हमारे पेड़ की कटाई हो रही है, रास्ते बनने के लिए बड़े बड़े डोंगर काटे जा रहे हैं। यह सब सरकार डेव्हलपमेन्ट के नाम हमारी सुविधा हो इसलिये करती है। तो हम सबका फर्ज बनता है जितने पेड़ काटे गए हैं उतने पेड़ लगाए और उसकी देखरेख भी करे।

प्रतिरक्षा भारती

मित्रों वायु प्रदूषण और ध्वनि प्रदूषण भी वर्तमान में एक समस्या है। यह इसको हम कम कर सकते हैं। यह एक सामाजिक जिम्मेवारी है। हम सब सरकार के ऊपर छोड़ेंगे तो कुछ होने वाला नहीं है। आज घर-घर में दो पहिया और चार पहिया की गाड़ियाँ हैं। क्या हम सप्ताह में एक दिन साइकिल का इस्तेमाल कर सकते हैं। उससे वायु प्रदूषण पर रोक लग सकती है। हम बाहर जाते समय सिग्नल पर गाड़ी रोकते हैं, तो उस वक्त गाड़ी बंद करके सिग्नल शुरु होने के बाद फिर से आगे बढ़े। आपने देखा होगा कोरोना काल में ऑक्सीजन की भारी कमी थी। हमें बाहर से ऑक्सीजन खरीदना पड़ता था। हम अगर अपने घर में तुलसी के पेड़ ज्यादा से ज्यादा लगाये तो यह समस्या भी हल हो सकती है।

मित्रों हम भारतीय मजदूर संघ के कार्यकर्ता हैं हमें समाज को बताना है कि, जीवन की वास्तविकता क्या है। हमारा जीवन अच्छा और सुंदर बनाने के लिये पर्यावरण मुक्त भारत बनाने का प्रयास करे।

आगामी 13 जनवरी से 25 फरवरी तक प्रयाग राज में महाकुंभ होने जा रहा है। जिसमें 45 दिनों में 40 करोड़ श्रद्धालु सम्मिलित होने वाले हैं। कल्पना करें की इतने तीर्थयात्री के भोजन आदि में इतना पॉलीथीन डिस्पोजेबल लग सकता है। जो कचरा बनकर प्रयागराज और त्रिवेणी संगम को बुरी तरह प्रदूषित कर सकता है। हमारा प्रयास है की, अपना यह महाकुंभ पर्यावरण अनुकूल बने, हरितकुंभ बने, हमने संकल्प लिया है की एक थाली-एक थैला अभियान चलाए। इसके लिये 100 रुपये का अनुदान देने का प्रयास करें। यह अनुरोध भारतीय मजदूर संघ ने किया है।

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के त्रैवार्षिक अधिवेशन के प्रस्ताव

प्रस्ताव सं.-1

आयुध निर्माणियों के निगमीकरण पर पुनर्विचार किया जाय एवं जब तक ऐसा नहीं किया जाता तब तक इनमें कार्य कर रहे कर्मचारियों को प्रसार भारती मॉडल की भाँति उनकी सेवानिवृत्ति की तिथि तक सरकारी कर्मचारी रहने की सुनिश्चितता प्रदान की जाये।

भारत सरकार, रक्षा मंत्रालय के कार्यालय ज्ञापन सं० 1 ¼5½/2021/OF/DP(Plg&v)/02 दिनांक 24 सितम्बर 2021 के द्वारा द्वारा यह प्रकाशित किया गया कि दिनांक 16 जून 2021 को केन्द्रीय मंत्रिमण्डल के निर्णय के अनुसरण में, भारत सरकार के रक्षा उत्पादन विभाग, रक्षा मंत्रालय के अंतर्गत कार्यरत आयुध निर्माणी बोर्ड की 41 उत्पादन इकाईयों (आयुध निर्माणियों) का निगमीकरण करने का निर्णय लिया गया है।

तदनुसार, भारत सरकार ने 01 अक्टूबर 2021 से 41 उत्पादन इकाईयों (आयुध निर्माणियों) को सरकारी क्षेत्र से हटाकर 07 उपक्रमों (i) Munitions India Ltd (ii) Armoured Vehicle Nigam Ltd (iii) Advanced Weapons and Equipment India Ltd (iv) Troop Comforts Ltd (v) Yantra India Ltd (vi) India Optel Ltd (vii) Gliders India Ltd में विभाजित कर दिया गया।

यह भी निर्णय लिया गया कि ये 07 उपक्रम शत प्रतिशत सरकार के स्वामित्व में रहेंगे। कर्मचारियों के सम्बन्ध में यह निर्णय लिया गया कि इन आयुध निर्माणियों में कार्य करने वाले सभी कर्मचारी व अधिकारी फॉरेन टर्मस के आधार पर दो वर्षों के लिए डीम्ड डेपुटेशन पर बिना डेपुटेशन एलाउन्स के रहेंगे। जिसे दो बार एक साल और 01 वर्ष 04 माह के लिए बढ़ाया गया अर्थात् 31 दिसम्बर 2025 तक सभी कर्मचारी डीम्ड डेपुटेशन पर सरकारी कर्मचारी रहेंगे और सरकारी कर्मचारी की सारी सेवा शर्तें लागू रहेंगी।

आयुध निर्माणियों के निगमीकरण व कार्यरत कर्मचारियों के डीम्ड डेपुटेशन पर नियुक्ति के बाद कर्मचारियों को अनेकों कठिनाईयों का सामना करना पड़ा है, खासकर ग्रुप 'सी' औद्योगिक कर्मचारियों के पे पॉकेट पर सीधा असर हुआ है। कई निगमों में वर्कलोड की कमी के कारण कर्मचारियों को मिलने वाला पीसवर्क प्रॉफिट बहुत कम हुआ है। साथ ही कुछ निर्माणियों में वर्कलोड होने के बाद भी प्रबन्धन की अव्यवस्था के कारण समय पर रॉ मैटेरियल की उपलब्धता न होने से भी कर्मचारियों का पे पॉकेट कम हुआ है। जिसका प्रभाव सीधे रूप से कर्मचारी एवं उनके परिवार पर पड़ रहा है और वह आर्थिक रूप से कमजोर होते जा रहे हैं।

यह निर्माणियाँ लगभग 200 वर्षों से अधिक समय से देश की सुरक्षा में अपना महत्वपूर्ण योगदान देती आ रही हैं। चाहे युद्ध का

समय हो या शांति का समय हो निर्माणियों ने अपनी सेनाओं की आवश्यकताओं को पूरा किया है। चाहे वह अस्त्र शस्त्र हो या टूप कम्पर्ट व पैराशूट आदि की समयबद्ध आपूर्ति करता रहा है। सन् 1962, सन् 1965, सन् 1971 व कारगिल युद्ध के समय इन निर्माणियों ने देश की सुरक्षा में महत्वपूर्ण योगदान दिया। इन युद्धों के बाद उस समय की सरकारों ने आयुध निर्माणियों को प्रशस्त पत्र भी दिए हैं।

इन आयुध निर्माणियों के बगैर किसी भी लड़ाई में सफलता प्राप्त करना संभव नहीं था। इसलिए इन आयुध निर्माणियों का वजूद में रहना देश की तीनों सेनाओं के लिए अति आवश्यक है। निर्माणियों के निगमीकरण के बाद अनेक निर्माणियों के बंद होने की स्थिति दो वर्ष के अंदर ही आ गयी जैसे टूप कम्पर्ट लि० (टी०सी०एल०) के पास वर्ष 2024-25 के लिए मात्र 89 करोड़ का उत्पादन लक्ष्य ही मिला था। महासंघ के अथक प्रयास के कारण और माननीय रक्षा मंत्री महोदय के सकारात्मक सहयोग के कारण निर्माणियों को कुछ वर्ष के लिए वर्कलोड प्राप्त हुआ।

ग्लाइडर इण्डिया लि० की एकमात्र निर्माणी के पास भी वर्ष 2026 और 2027 के लिए पर्याप्त वर्कलोड नहीं है। ऐसी स्थिति में इस निर्माणी के भी बंद होने की स्थिति सामने खड़ी प्रतीत होती है। इन निर्माणियों को वर्कलोड हमारी सशस्त्र सेनाओं से प्राप्त होता है। सरकारी फ़ैक्ट्री होने के कारण निर्माणियों को वर्कलोड प्राप्त होता रहता था। सार्वजनिक उपक्रम बनने के बाद वर्कलोड प्राप्त करने के लिए सीधे रूप में बाजार से प्रतिस्पर्धा करना होगा। जो आयुध निर्माणियों के लिए असंभव सा प्रतीत होता है। इसलिए सरकार को आयुध निर्माणियों को पुनः सरकारी क्षेत्र में प्रतिस्थापित करने की आवश्यकता है। साथ ही साथ यह भी आवश्यक है कि आयुध निर्माणियों का वर्कलोड एस०टी०ई० के अंतर्गत मिलते रहना आवश्यक है। इसलिए यह प्रतिनिधि सभा मांग करती है कि आयुध निर्माणियों के निगमीकरण पर सरकार पुनर्विचार करें।

जब तक सरकार अपने निर्णय पर पुनर्विचार नहीं करती तब तक कर्मचारियों को उनके सेवानिवृत्ति की तिथि तक सरकारी कर्मचारी रहने की गारंटी प्रसार भारती की तरह प्रदान करने का आदेश दिया जाय। भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ द्वारा दिल्ली उच्च न्यायालय में याचिका दायर की थी। अन्य संगठनों ने भी क्रमशः मद्रास और हैदराबाद उच्च न्यायालय में याचिका दायर की। सभी उच्च न्यायालयों में रक्षा मंत्रालय भारत सरकार द्वारा लिखित रूप में कर्मचारियों की सेवाशर्तों की सुरक्षा के लिए आश्वासन दिया गया है। भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के 20वें त्रैवार्षिक अधिवेशन में यह प्रतिनिधि सभा यह प्रस्ताव पारित करती है कि आयुध निर्माणियों का कॉरपोरेशन के निर्णय को रद्द किया जाय और जब तक ऐसा नहीं किया जाता तब तक आयुध निर्माणियों के कर्मचारियों को प्रसार

भारती की तरह सेवानिवृत्ति की तिथि तक सरकारी कर्मचारी घोषित करें।

प्रस्ताव सं-2

न्यू पेंशन स्कीम (एन पी एस) और यूनीफाईड पेंशन स्कीम (यू पी एस) को समाप्त कर पुरानी पेंशन स्कीम (CCS Pension Rules, 1972, now 2021) को पुनर्स्थापित किया जाए—

01 जनवरी 2004 से भारत सरकार में (CCS Pension Rules, 1972, now 2021) गारंटीड पेंशन स्कीम के स्थान पर अंशदायी पेंशन स्कीम लागू करने का निर्णय लिया। इस स्कीम का प्रारम्भ काल से ही कर्मचारियों ने विरोध किया। भारतीय मजदूर संघ और सम्बद्ध महासंघो ने भी इस स्कीम का प्रारम्भ से विरोध किया। विरोध के प्रमुख कारण निम्नलिखित थे—

1— CCS Pension Rules, 1972 के अन्तर्गत कर्मचारियों को उनके अंतिम वेतनमान का 50 प्रतिशत पेंशन के रूप में गारंटीड प्रदान किया जाता था। साथ ही मंहगाई सूचकांक के साथ जुड़ा होने से मंहगाई भत्ता भी प्राप्त होता था। जबकी एन०पी०एस० के अन्तर्गत पेंशन की कोई गारंटी नहीं थी और न ही मंहगाई भत्ते की व्यवस्था थी।

2— CCS Pension Rules, 1972 के अन्तर्गत किसी भी प्रकार का अंशदान कर्मचारियों से नहीं लिया जाता था। जबकी एन०पी०एस० के अन्तर्गत कर्मचारी को वेतन तथा मंहगाई भत्ता का 10 प्रतिशत अंश भुगतान करना होता है।

3— CCS Pension Rules, 1972 के अन्तर्गत कर्मचारियों को सेवानिवृत्त होने के बाद 80 वर्ष, 85 वर्ष, 90 वर्ष, 95 वर्ष व 100 वर्षों में पेंशन में क्रमशः 20 प्रतिशत, 30 प्रतिशत, 40 प्रतिशत, 50 प्रतिशत व 100 प्रतिशत की वृद्धि होती है। यह व्यवस्था एन०पी०एस० में नहीं है।

4— CCS Pension Rules, 1972 के अन्तर्गत कर्मचारियों को कार्य करते समय दुर्घटना होने से या सीमा पर देश की सुरक्षा के लिए शहीद होने पर Ex-gratia grant और Extra Ordinary Pension प्राप्त होती है। प्रारम्भ में एन०पी०एस० के अन्तर्गत यह व्यवस्था नहीं थी। सन् 2022 में एन०पी०एस० के अन्तर्गत सरकार ने यह व्यवस्था लागू करने के निर्देश दिए।

5— CCS Pension Rules, 1972 के अन्तर्गत कर्मचारियों को पेंशन के साथ-साथ ग्रेच्युटी भी प्राप्त होती थी। प्रारम्भ में एन०पी०एस० में यह व्यवस्था नहीं थी लेकिन भारतीय मजदूर संघ के प्रयासों से दिनांक 21-08-2016 में एन०पी०एस० के अन्तर्गत ग्रेच्युटी का अधिकार प्राप्त हुआ।

उपरोक्त कारणों से केन्द्रीय कर्मचारियों को एन०पी०एस० कभी भी स्वीकार नहीं था। इसी कारण सन् 2004 से ही भारतीय मजदूर संघ, भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ व अन्य संगठन लगातार विरोध करते रहे। कुछ सुधार हुए लेकिन वो अपर्याप्त थे— इसलिए यह विरोध जारी रहा। कर्मचारियों के विरोध को ध्यान में रखते हुए

प्रतिरक्षा भारती

सन् 2019 में सरकार की हिस्सेदारी जो पूर्व में 10 प्रतिशत थी उसमें वृद्धि कर 14 प्रतिशत तक किया गया। परन्तु इस बीच जो कर्मचारी रिटायर हो रहे थे उन्हें एन०पी०एस० के तहत बहुत कम राशि प्राप्त हो रही थी जिसमें वृद्धि की कोई संभावना नहीं थी इसलिए यह विरोध लगातार बढ़ता ही गया।

कर्मचारियों के विरोध को ध्यान में रखते हुए, सन् 2023-24 के आम बजट में सरकार ने घोषणा की कि एन०पी०एस० में सुधार के लिए एक कमेटी गठित की जाएगी। बजट के बाद श्री टी-वी-सोमनाथन, तत्कालीन वित्त सचिव, भारत सरकार की अध्यक्षता में एक कमेटी गठित हुई। कमेटी ने विभिन्न संगठनों के लिखित प्रत्यावेदनों को स्वीकार किया और नेशनल काउंसिल जे०सी०एम० के साथ सीधी वार्ता की।

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ और सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ ने भी मीटिंग की मांग की परन्तु श्री टी-वी-सोमनाथन कमेटी ने सीधी वार्ता न करके लिखित रूप में विचार मांगे। भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ और सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ ने लिखित प्रत्यावेदन के द्वारा निम्नलिखित सुझाव दिए—

1— एन०पी०एस० को समाप्त कर गारंटेड पेंशन स्कीम OPS (CCS Pension Rules, 1972] Now 2021) के अन्तर्गत अंतिम वेतन का 50 प्रतिशत पेंशन के रूप में प्रदान किया जाय तथा इसे उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के साथ जोड़ा जाय ताकि वर्ष में 02 बार मंहगाई भत्ता प्राप्त हो।

2— CCS Pension Rules, 1972 के अंतर्गत मिलने वाली सभी सुविधाएं बरकरार रखी जाए।

3— 80 वर्ष, 85 वर्ष, 90 वर्ष, 95 वर्ष और 100 वर्ष में पेंशन में जो वृद्धि कर्मचारियों को CCS Pension Rules] 1972 के अन्तर्गत मिल रही है वह जारी रहनी चाहिए।

सोमनाथन कमेटी ने अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की और एक नई पेंशन स्कीम यूनीफाईड पेंशन स्कीम की संस्तुति की, जिसके अन्तर्गत प्रमुख विशेषता, निम्नलिखित हैं—

1— 25 वर्ष की सेवाकाल पूरा करने पर कर्मचारी अपने अंतिम वेतन का 50 प्रतिशत न्यूनतम पेंशन के रूप में प्राप्त कर सकेगा। साथ ही मंहगाई भत्ता भी प्रदान किया जायेगा।

2— न्यूनतम पेंशन 10000 रुपया 10 वर्ष की सेवाकाल पूरा करने के उपरांत प्राप्त कर सकेगा।

3— दोनों ही स्थितियों में मंहगाई भत्ते का भी भुगतान होगा।

4— प्रत्येक पूर्ण की गई छः माह की सेवा के लिए सेवानिवृत्ति की तिथि पर मासिक वेतन + मंहगाई भत्ता के 1/10वां भाग का ग्रेच्युटी के अतिरिक्त एकमुश्त भुगतान।

5— कर्मचारी का अंशदान 10 प्रतिशत ही रहेगा तथा सरकार ने अपने अंशदान में 18/2 तक की वृद्धि की घोषणा की। साथ ही यह भी घोषणा की कि सरकार एक रिजर्व फंड बनाएगी जिसमें 10

प्रतिशत 10 प्रतिशत से पेंशन का भुगतान होगा तथा 8.5 प्रतिशत रिजर्व फंड के रूप में रखा जाएगा।

6. प्रति 03 वर्षों में सरकार पेंशन (यू०पी०एस०) को रीव्यू करेगी।

7- इस स्कीम का नोटीफिकेशन जनवरी 2025 तक किया जाएगा व अप्रैल 2025 से लागू हो जाएगा।

8. इस स्कीम को 01-01-2004 के बाद भर्ती हुए सभी कर्मचारियों पर लागू करने के पूर्व कर्मचारियों को यू०पी०एस० के लिए विकल्प देना होगा।

यू०पी०एस० की घोषणा के बाद कर्मचारियों का असंतोष व्याप्त है क्योंकि कर्मचारियों के अंशदान का बड़ा हिस्सा सरकार के पास पेंशन फंड में रहेगा। बहुत कम रकम कर्मचारी के हाथ में आएगी। इन कारणों से कर्मचारियों में एन०पी०एस० तरह यू०पी०,स० का भी विरोध है। पूरी स्कीम की जानकारी नोटीफिकेशन के बाद ही प्राप्त हो सकेगी।

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के 20वें त्रैवार्षिक अधिवेशन में यह प्रस्ताव पारित किया जाता है कि सरकार एन०पी०एस० और यू०पी०एस० दोनों को रद्द कर पुरानी पेंशन स्कीम CCS Pension Rules, 1972 now 2021 को पुनर्स्थापित करे।

प्रस्ताव सं. -3

अनुकम्पा नियुक्ति हेतु 5% सीमा में, एक बार की छूट और आयुध निर्माणियों एवं ई एमई वर्कशॉप में अनुकम्पा नियुक्ति की पुनर्बहाली

अनुकम्पा नियुक्ति योजना एक मानवीय पहलू है जिसका उद्देश्य उन सरकारी कर्मचारियों के परिवारों को तत्काल राहत प्रदान करना है जो सेवा के दौरान दिवंगत हो जाते हैं, जिससे उनके परिवार आर्थिक संकट में आ जाते हैं। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने उमेश कुमार नागपाल बनाम राज्य हरियाणा एवं अन्य (1994) 4 SCC 138 के मामले में कहा था कि इस योजना का उद्देश्य अत्यंत कठिन परिस्थितियों को कम करना और यह सुनिश्चित करना है कि परिवार एकमात्र कमाऊ सदस्य की अचानक मृत्यु के कारण गरीबी में न धकेल दिए जाएं। हालांकि, यह योजना वर्तमान में कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग (DoP&T) के कार्यालय ज्ञापन संख्या 14014/1/2022& Estt& (D) दिनांक 2 अगस्त 2022 के अनुसार ग्रुप 'C' पदों की सीधी भर्ती की रिक्तियों के 5% तक सीमित है।

सीधी भर्ती रिक्तियों के 5% की सीमा ने लंबित मामलों की संख्या को, विशेषकर रक्षा मंत्रालय में बढ़ा दिया है। ग्रुप 'A' और 'B' के रक्षा असैन्य अधिकारी और सैन्य अधिकारियों (थलसेना, नौसेना और वायुसेना) के आश्रितों को 5% कोटे में शामिल किया गया है, जबकि ग्रुप 'A' और 'B' पदों की रिक्तियों को बाहर रखा गया है। परिणामस्वरूप, हजारों योग्य परिवार इस योजना के लाभ से वंचित रह जाते हैं। सातवें वेतन आयोग की रिपोर्ट के अनुसार, 1 जनवरी 2014 को रक्षा असैनिकों की स्वीकृत संख्या लगभग 5-85 लाख

थी, जबकि वास्तविक संख्या केवल 3-98 लाख थी। वर्षों में यह स्थिति और गंभीर हो गई है, जिससे रक्षा प्रतिष्ठानों में बड़ी संख्या में उम्मीदवार अनुकम्पा नियुक्तियों के लिए प्रतीक्षारत हैं।

आयुध फैक्ट्रियों और कार्यशालाओं के मामले में यह गंभीर चिंता का विषय है कि अनुकम्पा नियुक्ति को पूरी तरह से रोक दिया गया है। हालांकि, कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग (DoP&T) के दिशानिर्देशों के अनुसार, 'केवल इस आधार पर अनुकम्पा नियुक्ति से इनकार या देरी नहीं की जानी चाहिए कि मंत्रालय/विभाग/कार्यालय में पुनर्गठन हो रहा है। यदि अनुकम्पा नियुक्ति के लिए कोई रिक्ति उपलब्ध है और व्यक्ति को योजना के तहत पात्र एवं उपयुक्त पाया जाता है तो उसे यह अवसर प्रदान किया जाना चाहिए। "इसके अतिरिक्त, वित्त मंत्रालय द्वारा पदों को भरने पर प्रतिबंध के बावजूद भी अनुकम्पा नियुक्तियों की अनुमति है।

कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग (DoP&T) द्वारा, सक्षम प्राधिकारी के रूप में, अनुकम्पा नियुक्तियों के लिए 5% सीमा में एक बार की छूट प्रदान करने का अधिकार है।

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के इस 20वें त्रैवार्षिक सम्मेलन में सर्वसम्मति से यह प्रस्ताव पारित किया जाता है कि रक्षा मंत्रालय से अनुरोध किया जाए कि वह DoP&T से ग्रुप 'C' पदों में अनुकम्पा नियुक्ति हेतु 5% सीमा में एक बार की छूट मांगे। इसके साथ ही आयुध निर्माणियों और कार्यशालाओं में अनुकम्पा नियुक्तियों को बिना किसी विलंब के पुनर्बहाल किया जाए, ताकि इस सम्बन्ध में दिशानिर्देशों का अनुपालन सुनिश्चित किया जा सके। यह कार्रवाई लंबित वास्तविक मामलों को हल करने और दिवंगत कर्मचारियों के परिवारों को तत्काल वित्तीय राहत प्रदान करने के लिए, अत्यंत आवश्यक है, जिससे अनुकम्पा नियुक्ति योजना अपने निर्धारित मानवीय उद्देश्य को पूरा कर सके।

प्रस्ताव सं -4

केंद्र सरकार के कर्मचारियों के वेतन, भत्ते और सेवा शर्तों की समीक्षा के लिए आठवें वेतन आयोग का गठन किया जाय

भारत सरकार द्वारा परंपरागत रूप से हर 10 साल में वेतन आयोग का गठन किया जाता है, ताकि केंद्र सरकार के कर्मचारियों के वेतन, भत्ते और सेवा शर्तों में संशोधन की समीक्षा और सिफारिश की जा सके। समय-2 पर ये समीक्षाएँ उचित पारिश्रमिक सुनिश्चित करने, महंगाई से बचाने और कर्मचारियों में उत्साह बना, रखने के लिए महत्वपूर्ण हैं।

फरवरी 2014 में गठित सातवें वेतन आयोग ने नवंबर 2015 में अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत की, जिसके परिणामस्वरूप 1 जनवरी 2016 से संशोधित वेतनमान और 1 जुलाई 2017 से भत्ते लागू किए गए। हालांकि, इस तरह से लागू करने के परिणामस्वरूप कर्मचारियों को वित्तीय नुकसान हुआ और व्यापक असंतोष पैदा हुआ। पिछले वेतन आयोगों के दौरान भी इसी तरह की देरी और विसंगतियाँ देखी गईं,

जो अधिक सुव्यवस्थित और समयबद्ध प्रक्रिया की आवश्यकता मांग करती हैं।

केंद्र सरकार के कर्मचारी देश के प्रशासन की रीढ़ हैं, जो शासन, सार्वजनिक सेवाओं और राष्ट्रीय विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। समय के साथ, मुद्रास्फीति और बढ़ती जीवन लागत विशेष रूप से आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा और परिवहन में ने उनके वेतन के वास्तविक मूल्य का हास किया है।

इन चुनौतियों के बावजूद, कर्मचारी कठिन परिस्थितियों में भी लगन और प्रतिबद्धता के साथ अपने कर्तव्यों का पालन करते हैं। इन वित्तीय और मनोबल संबंधी चिंताओं को प्रभावी ढंग से दूर करने के लिए, यह जरूरी है कि वेतन, भत्ते और अन्य लाभों का समय पर और व्यापक समीक्षा सुनिश्चित करने के लिए आठवें वेतन आयोग का जल्द से जल्द गठन किया जाए।

आठवें वेतन आयोग की सिफारिशों को समय पर लागू करना न केवल केंद्र सरकार के कर्मचारियों को वित्तीय सुरक्षा प्रदान करेगा, बल्कि राष्ट्र के प्रति उनके समर्पण और सेवा के लिए सरकार की मान्यता का भी प्रमाण होगा। यह निष्पक्षता की भावना को बढ़ावा देने, मनोबल बढ़ाने और कर्मचारियों और प्रशासन के बीच विश्वास को मजबूत करने में मदद करेगा। असंतोष को रोकने और कर्मचारी संतुष्टि बना, रखने के लिए देरी से बचना और संशोधित वेतनमान और भत्तों का एक साथ कार्यान्वयन सुनिश्चित करना आवश्यक है।

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ का 20वाँ त्रैवार्षिक अधिवेशन यह मांग करता है कि 8वें वेतन आयोग का गठन तुरन्त किया जाय और यह सुनिश्चित किया जाय कि आयोग की रिपोर्ट जुलाई 2025 तक प्रस्तुत करें और इसकी सिफारिशों को 1 जनवरी 2026 से लागू की जाय। कर्मचारियों की वित्तीय भलाई और मनोबल पर किसी भी प्रतिकूल प्रभाव से बचने के लिए वेतनमान और भत्तों का दिनांक 1 जनवरी 2026 से एकसाथ लागू किया जाना महत्वपूर्ण है।

प्रस्ताव सं -5

रक्षा संस्थानों से ठेका प्रथा का उन्मूलन और सभी रिक्त पदों को भरना

तेजी से बढ़ती जनसंख्या ने योग्यता के आधार पर संसाधनों के समान वितरण को प्रभावित किया है। विभिन्न सरकारों द्वारा लागू की गई आर्थिक और सामाजिक नीतियां इस वितरण को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने में विफल रही हैं। इसके साथ ही रोजगार विहीन विकास के चलते श्रम लागत में गिरावट आई है। इन सभी ने सरकारी रक्षा क्षेत्र को भी प्रभावित किया है। निजी क्षेत्र के बढ़ते दबाव के कारण, सरकारें श्रम के सस्ते दोहन करने वाली नीतियां अपनाती हैं, जिससे ठेका प्रथा, कैजुअल कर्मचारी, और निश्चित अवधि रोजगार जैसी रोजगार प्रणालियां उभरकर सामने आई हैं, जिनमें से कुछ को कानूनी मान्यता भी दी गई है।

इस प्रणाली का पहला बड़ा प्रभाव यह हुआ है कि नियमित कर्मचारियों की भर्ती में भारी कमी आ गई है। इसके बजाय, सरकारी विभाग अपने मानव संसाधन की कमी को पूरा करने के लिए अस्थायी या ठेका कर्मचारियों को नियुक्त कर रहे हैं। वर्तमान में, ठेका कर्मचारियों की संख्या तेजी से बढ़ रही है और कुछ क्षेत्रों में नियमित कर्मचारियों के बराबर पहुंच चुकी है। इस व्यवस्था ने स्थायी पदों को समाप्त करने को बढ़ावा दिया है और ठेका प्रथा को लाभ बढ़ाने का, सरकारी संस्थानों में भी, साधन बना दिया है।

इस नीति के परिणामस्वरूप, सरकारी विभागों, विशेष रूप से रक्षा मंत्रालय और उससे जुड़े कार्यालयों, में बड़ी संख्या में पद खाली पड़े हैं। ठेका प्रथा पर बढ़ती निर्भरता के कारण योग्य युवाओं को रोजगार के अवसरों से वंचित होना पड़ रहा है। यह भी उल्लेखनीय है कि भारत में ठेका प्रथा का पूर्ण उन्मूलन करने वाला कोई कानून वर्तमान में मौजूद नहीं है।

वर्षों से यह प्रवृत्ति एक भयावह रूप ले चुकी है। आज, लगभग सभी विभागों में ठेका प्रथा को स्थायी रूप दिया जा चुका है। इस प्रणाली के तहत श्रमिकों को ठेकेदारों के माध्यम से काम पर रखा जाता है, जबकि संबंधित कार्यालय के प्रमुख तकनीकी रूप से "प्रधान नियोक्ता" होते हैं। हालांकि, व्यावहारिक रूप से, इन श्रमिकों की सेवाएं पूरी तरह से ठेकेदार पर निर्भर होती हैं, जो अक्सर उनका निर्दयतापूर्वक शोषण करते हैं।

ठेका कर्मचारियों और नियमित कर्मचारियों के बीच वेतन, कार्य स्थितियों और उनके साथ किये जाने वाले व्यवहार में बड़ा अंतर होता है। समान कार्य करने के बावजूद, ठेका कर्मचारियों को नियमित कर्मचारियों को मिलने वाले अधिकारों, लाभों और सुरक्षा से वंचित रखा जाता है। यहां तक कि जहां काम स्थायी प्रकृति का है, वहां भी कर्मचारियों को उनके वैधानिक अधिकारों से वंचित करने के लिए ठेका प्रथा को लागू किया गया है।

हालांकि सरकार ने शोषण को रोकने के लिए विभिन्न तंत्र बना, हैं, लेकिन व्यावहारिक रूप से ये उपाय प्रभावी नहीं हुए हैं। ठेका कर्मचारी हमेशा "नियुक्ति और बर्खास्तगी" के खतरे में रहते हैं, जिससे उनके शोषण की स्थितियाँ और बढ़ जाती हैं। यह स्थिति न केवल कर्मचारियों के अधिकारों का उल्लंघन करती है, बल्कि सरकारी विभागों की समग्र दक्षता और प्रदर्शन को भी प्रभावित करती है, जिससे वे अपनी पूर्ण क्षमता पर कार्य करने में असमर्थ रहते हैं। इस मुद्दे पर इस अधिवेशन में गंभीरता से चर्चा की गई और यह निर्णय लिया गया कि सरकार से तुरन्त निम्नलिखित मांगों की जाएं—

1— स्थायी प्रकृति के कार्यों में लगे ठेका कर्मचारियों को पहले नियमित रिक्तियों के सापेक्ष समायोजित किया जाए।

2— सरकार के सभी विभागों, विशेष रूप से रक्षा मंत्रालय में शेष सभी रिक्त पदों को नियमित कर्मचारियों से भरा जाए।

आवश्यक और स्थायी भूमिकाओं में ठेका प्रथा को समाप्त करना सरकार के विभागों में निष्पक्षता, दक्षता, और रोजगार की गरिमा को बहाल करने के लिए अत्यंत आवश्यक है।

RESOLUTION ADOPT IN 20TH CONFERENCE OF BPMS

Resolution No.1

Review of the Decision on Corporatization of Ordnance Factories and Assurance of Government Employee Status until Retirement as per the Prasar Bharati Model-

Vide Government of India, Ministry of Defence, Office Memorandum No. 1(5)/2021/OF/DP(Pig-v)/02 dated 24 September 2021, it was announced that, in line with the Union Cabinet's decision dated 16 June 2021, 41 production units (Ordnance Factories) of the Ordnance Factory Board under the Ministry of Defence, Department of Defence Production, would be corporatized. Accordingly, the Government of India removed these 41 production units from the structure of the Government department with effect from 1 October 2021 and divided them into seven Public Sector Undertakings-(i) Munitions India Ltd (ii) Armoured Vehicle Nigam Ltd (iii) Advanced Weapons and Equipment India Ltd (iv) Troop Comforts Ltd (v) Yantra India Ltd (vi) India Optel Ltd (vii) Gliders India Ltd. It was also decided that these seven entities would remain 100% under government ownership. Regarding the employees, it was decided that all officers and employees working in these Ordnance Factories would remain on deemed deputation for two years on foreign terms, without deputation allowance. This deputation period was extended twice- first for one year and then for 1 year and 4 months. As a result, all employees will remain government employees on deemed deputation until 31 December 2025, with all government service conditions continuing to apply. After the corporatization of Ordnance Factories and the appointment of employees on deemed deputation, employees, particularly Group "C" industrial workers, have been facing difficulties. These include a direct impact on their pay pockets, as reduced workloads in many corporations have led to significantly lower piecework profits.

Additionally, in some factories, despite the availability of workload, mismanagement and delays in the procurement of raw materials have further reduced employee earnings, directly affecting the financial well-being of employees and their families. For over 200 years, these factories have played a crucial role in ensuring the security of the nation. Whether in times of peace, they have won war or consistently met the needs of the armed forces. From supplying arms to troop comforts and parachutes, they have delivered on time. During the wars of 1962, 1965, 1971, and the Kargil conflict, these factories contributed significantly to national defence. After the wars, past governments awarded commendation letters to the Ordnance Factories in recognition of their efforts. Without these Ordnance Factories, achieving success in any military conflict would have been impossible. Therefore, the existence of these factories is essential for the three branches of the armed forces. However, within two years of corporatization, many factories stumbled on the verge of closure. For instance, Troop Comforts Ltd. (TCL) had a production target of only ₹89 crore for 2024-25. Thanks to the tireless efforts of the Federation and the positive cooperation of the Honourable Defence Minister, some workload has been secured for these factories for a few years. Similarly, Gliders India Ltd., with only one manufacturing unit, does not have sufficient workload for 2026 and 2027, raising concerns about its closure. These factories previously relied on workload allocations from the armed forces. Under Government Department Structure, they consistently received such allocations. However, as public sector undertakings, they must now compete directly in the open market, which seems impractical for the Ordnance Factories. In light of this, the government must reinstate the original structure of the Ordnance Factories. It is also essential that these factories continue to receive

workload under STE provisions. Therefore, this 20th Triennial Conference demands that the government reconsider its decision to corporatize the Ordnance Factories. Until the government reconsiders its decision, employees working in these entities should be guaranteed government employee status until their retirement, similar to the Prasar Bharati model. The Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh had filed a petition in the Delhi High Court, while other organizations filed petitions in the Madras and Hyderabad High Courts. In all cases, the Ministry of Defence, Government of India, has submitted written assurances to protect the service conditions of the employees. In the 20th Triennial Conference of the Federation, this House resolves to revoke the decision on the corporatization of Ordnance Factories. Until such revocation occurs, employees should be declared government employees until their date of retirement, as per the Prasar Bharati model.

Resolution No. 2

New Pension Scheme (NPS) and Unified Pension Scheme (UPS) should be abolished and Old Pension Scheme (CCS Pension Rules 1972, now 2021) should be restored-

Government of India decided to implement Contributory Pension Scheme in place of Guaranteed Pension Scheme (CCS Pension Rules 1972, now 2021) w.e.f. 01 Jan 2004. The employees opposed this scheme from its inception. Bharatiya Mazdoor Sangh and affiliated federations also opposed this scheme from the very beginning. The main reasons for the opposition were as under-1. Under CCS Pension Rules 1972, employees are granted guaranteed pension of 50 percent of their last pay. Also, due to its being linked with inflation index, Dearness Allowance is also granted. Whereas under NPS, there is no guarantee of pension, nor is there any provision for dearness allowance. 2. Under CCS Pension Rules 1972, no contribution of any kind is provisioned from the employees. Whereas under NPS, employees are required to contribute 10

percent of their basic pay and dearness allowance 3. Under CCS Pension Rules 1972, the pension of the employees after retirement increases by 20 percent, 30 percent, 40 percent, 50 percent and 100 percent at the age of 80 years, 85 years, 90 years, 95 years and 100 years respectively. No such provision exists in NPS. 4. Under CCS Pension Rules 1972, employees receive Ex-gratia grant and Extra-ordinary pension if they get martyred in an accident while working or for the security of the country on the border. Initially, there was no such arrangement in NPS. However, in 2022, the government issued instructions to address this under NPS. 5. Under CCS Pension Rules 1972, employees are entitled to gratuity with pension. Initially, this provision was absent in NPS, but due to the efforts of Bharatiya Mazdoor Sangh, employees secured the right to gratuity under NPS on 21 August 2016. For the above reasons, Central Govt employees never accepted NPS and Bhartiya Mazdoor Sangh/ Bhartiya Pratiraksha Mazdoor Sangh and other organizations have been continuously protesting. Some reforms were made, but they were insufficient, therefore, the protests continued. In response to the employees' protests, the government's contribution, which was earlier 10 percent, was increased to 14 percent in 2019. But in the meantime, the employees who were retiring were receiving very little amount under NPS, in which there was no possibility of increase, so this protest kept momentum. Considering employees' protests, the government announced in the 2023-24 general budget the formation of a committee to address reforms in the NPS. After the budget, a committee was formed under the chairmanship of Shri T.V. Somanathan, the then Finance Secretary. The committee accepted the written representations of various organizations and held direct conversations with the National Council JCM. Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh and Government Employees National Federation also demanded a meeting; however, the Shri T.V. Somanathan Committee did not engage in direct discussions and instead

sought written submissions. Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh and Government Employees National Federation gave the following suggestions through written representation-1. NPS should be abolished, and 50 percent of the last salary should be guaranteed as pension under CCS Pension Rules, 1972 (now 2021). It should also be linked with the Consumer Price Index to ensure that dearness allowance is reviewed twice a year as per current practices.2. All the facilities available under CCS Pension Rules, 1972 (now 2021) should be retained. 3. The enhancement in pension at 80 years, 85 years, 90 years, 95 years and 100 years of age should be continued as per CCS Pension Rules, 1972 (now 2021). Somnathan Committee submitted its report and recommended a new pension scheme i.e. Unified Pension Scheme, the main features of the scheme are as under-1. On completion of 25 years of service, the employee will be able to receive 50 percent of his last salary as minimum pension. In addition, dearness allowance will also be granted.2. A minimum pension of Rs. 10,000 will be granted after completing 10 years of service.3. In both the situations, dearness allowance will be paid.4. Lump sum payment at superannuation in addition to gratuity 1/10th of monthly emoluments (pay + DA) as on the date of superannuation for every completed six months of service.5. The employee's contribution will remain 10 percent and the government announced an increase of up to 18.5% in its contribution. It was also announced that the government will create a reserve fund from which pension will be paid from 10% + 10% contribution and 8.5 percent will be kept as reserve fund.6. The government will review the pension (UPS) every 03 years.7. The notification of this scheme will be made by January 2025 and will be implemented from April 2025.8. Before implementing this scheme all Central Govt employees recruited after 01.01.2004, will have to give option for UPS. After the announcement of UPS, there is discontentment among the employees because a large part of the employees' contribution will remain with the

government in the pension fund. Only a small portion of the funds will be available to the employees. Due to these reasons, employees are opposing UPS like NPS. Details about the complete scheme will only be available after the notification is issued. In the 20th triennial conference of Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh, it is resolved that the government should abolish both NPS and UPS and restore the old pension scheme i.e. CCS Pension Rules, 1972 (now 2021).

Resolution No.3

One time relaxation on 5% ceiling for compassionate appointments and reinstatement of compassionate appointments in Ordnance Factories and EME Workshops.

The compassionate appointment scheme is a humanitarian measure designed to provide immediate relief to families of government employees who die in harness, leaving them in financial distress. The Hon'ble Supreme Court, in Umesh Kumar Nagpal vs. State of Haryana & Others (1994) 4 SCC 138, held that such appointments aim to mitigate extreme hardship and ensure families are not pushed into penury due to the sudden loss of the sole breadwinner. However, the scheme is currently restricted to 5% of direct recruitment vacancies in Group 'C' posts as per DoP&T O.M. No. 14014/1/2022-Estt. (D) dated 2nd August 2022. The 5% ceiling on direct recruitment vacancies has exacerbated the backlog, particularly in the Ministry of Defence. Dependents of Group 'A' and 'B' defence civilians and uniformed personnel (Army, Navy, and Air Force) are included within the 5% quota, while vacancies in Group 'A' and 'B' posts are excluded. Consequently, thousands of deserving families remain deprived of the scheme's benefits. The 7th CPC report indicated that as of 1st January 2014, the sanctioned strength of defence civilians was approximately 5.85 lakh, but the actual strength stood at only 3.98 lakh. Over the years, the situation has worsened, leaving a large number of

aspirants awaiting compassionate appointments across Defence Establishments. In the case of Ordnance Factories and Workshops, it is a matter of grave concern that compassionate ground appointments have been fully stopped. However, as per the provisions of the latest DoP&T guidelines, "Compassionate appointment should not be denied or delayed merely on the ground that there is reorganisation in the Ministry/ Department/ Office. It should be made available to the person concerned if there is a vacancy meant for compassionate appointment and he or she is found eligible and suitable under the scheme." Additionally, compassionate appointments are permitted even when there is a ban on filling up of posts issued by the Ministry of Finance. The Department of Personnel & Training (DoP&T), as the competent authority, holds the power to grant a one-time relaxation on the 5% ceiling for compassionate appointments. This 20th Triennial Conference of BPMS unanimously resolves to urge the Ministry of Defence to seek a one-time relaxation from the DoP&T on the 5% ceiling for compassionate appointments in Group 'C' posts. Compassionate appointments must also be reinstated in Ordnance Factories and Workshops without further delay, ensuring compliance with the guidelines. This action is imperative to clear the backlog of pending genuine cases and provide immediate financial relief to the families of deceased employees, ensuring the compassionate appointment scheme fulfils its intended humanitarian purpose.

Resolution No. 4

Eighth Pay Commission should be constituted to review the salary, allowances and service conditions of Central Government employees-

The Pay Commission has traditionally been constituted by the Government of India every 10 years to review and recommend revisions to the salary, allowances, and service conditions of Central Government employees. These periodic reviews are crucial to ensuring fair remuneration,

addressing inflation, and maintaining employee motivation. The Seventh Pay Commission, constituted in February 2014, submitted its report in November 2015, leading to the implementation of revised pay scales from 1st January 2016 and allowances from 1st July 2017. However, this staggered implementation resulted in financial losses for employees and created widespread dissatisfaction. Similar delays and discrepancies have been observed with previous Pay Commissions, underscoring the need for a more streamlined and timely process. Central Government employees form the backbone of the nation's administration, playing a pivotal role in governance, public services, and national development. Over time, inflation and rising living costs- particularly in housing, education, healthcare, and transportation- have eroded the real value of their salaries. Despite these challenges, employees continue to fulfill their duties with diligence and commitment. To address these financial and morale-related concerns effectively, it is imperative that the Eighth Pay Commission is constituted at the earliest to ensure timely and comprehensive review of pay, allowances, and other benefits. Timely implementation of the Eighth Pay Commission's recommendations will not only provide financial security to Central Government employees but also serve as a testament to the government's recognition of their dedication and service to the nation. It will help foster a sense of fairness, boost morale, and strengthen the trust between employees and the administration. Avoiding delays and ensuring the simultaneous implementation of revised pay scales and allowances is essential to prevent discontentment and maintain employee satisfaction. The 20th Triennial Conference of the Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh unanimously resolves that the Government of India should constitute the Eighth Pay Commission without delay. The report of the commission must be submitted by July 2025, and its recommendations should be implemented with

effect from 1st January 2026. Simultaneous revision of pay scales and allowances is vital to avoid any adverse impact on the financial well-being and morale of the employees.

Resolution No. 5

Abolition of Contract Workers System from Defence Establishments and Filling of All Vacant Posts.

The rapidly growing population has adversely affected the equitable distribution of resources on a merit basis. Economic and social policies implemented by various governments have failed to effectively manage this distribution. Additionally, the phenomenon of "jobless growth" has depreciated labour costs across sectors. All these have affected Government defence sector too. Under increasing pressure from private sectors, Governments introduce various policies that exploit cheap labour, leading to the emergence of employment systems such as contract labour, casual labour and fixed-term employment etc. Some of which are even statutorily recognized. The first significant consequence of this system has been the drastic reduction in the recruitment of regular employees. Instead, government departments have increasingly resorted to filling their manpower gap by hiring temporary or contract workers to carry out essential activities. As of now, the number of contract employees continues to grow unabated and, in some sectors, almost equals the strength of regular employees. This shift promotes the elimination of permanent posts and has made contract labour a means of maximizing profit, even within government establishments. As a direct result of this policy, a large number of posts remain vacant in government departments, especially within the Ministry of Defence and its attached offices. Eligible youth are deprived of employment opportunities due to this rising reliance on contract employment. It is also worth noting that there is currently no legislation in India mandating the total abolition of the contract labour system. Over the years, this trend has taken a

draconian form. Today, contract employment has become the default model of hiring across nearly all departments. Workers under this system are hired through contractors, with the Head of Department (HOD) of the concerned office technically serving as the "Principal Employer." However, in practice, the services of these workers are entirely dependent on the contractor, who often exploits them mercilessly. There exists a significant disparity in wages, working conditions, and treatment between contract labourers and directly recruited employees. Despite carrying out the same work, contract workers are denied the rights, benefits, and protections granted to permanent employees. Even in cases where the work is of a permanent nature, contract systems have been introduced solely to deny workers their rightful entitlements. Although the government has created various mechanisms to prevent exploitation, these measures have proven ineffective in practice. Contract workers remain under the constant threat of "hire and fire," making them highly vulnerable to exploitation. This situation not only leads to the violation of workers' rights but also hampers the overall efficiency and performance of government departments, preventing them from functioning at their full capacity. This issue has been discussed with great seriousness in this conference, and it has been resolved to demand the government to immediately address the situation-1. Contract workers engaged in work of a permanent nature should first be adjusted against regular vacancies. 2. All remaining vacant posts in government departments, particularly within the Ministry of Defence, should be filled with regular employees. Eliminating the contract labour system, especially in essential and permanent roles, is imperative to restore fairness, efficiency, and the dignity of employment within government departments.

GENC Agitation Programme



Subject: Agitation Programme from 15 Jan 2025 to 30 Jan 2025.

Dear Brothers & Sisters, Sadar Namaskar

I hope all of you are well and busy in accelerating trade union activities for protecting the interest of establishments and its employees. As we welcome this fresh beginning with entering into 2025, I want to express my gratitude for your unwavering dedication and hard work for the Federation. Your contributions are the backbone of progress and success of the Federation. May this Year 2025 present new opportunities to grow stronger and achieve our shared goals. Let us continue to work with passion unity and determination to take the Federation to greater heights.

Wishing you and your families a Year filled with happiness good health and unparalleled success.

Further, your kind attention is drawn to the attached GENC Cir No. GENC/ Cir_16 Dec/ 2024 dated 16.12.2024 whereby the Federation and all its affiliated unions have been directed to conduct an Agitation Programme from 15 Jan 2025 to 30 Jan 2025 in protest of NPS/ UPS and restoration of CCS Pension Rules, 1972 (now 2021) for all Central Govt employees and constitution of Eighth Pay Commission without any delay.

The CEC of the Federation in its first meeting held after 20th triennial conference has decided to include all issues raised through resolutions adopted in the conference in above Agitation Programme.

Therefore, in line with above decisions/ directives, it has been decided to conduct an Agitation Programme from 15 Jan 2025 to 30 Jan 2025 on the following points- 1. Review of the Decision on Corporatization of Ordnance Factories and Assurance of Government Employee Status until Retirement as per the Prasar Bharati Model.

2. New Pension Scheme (NPS) and Unified Pension Scheme (UPS) should be abolished and Old Pension Scheme (CCS Pension Rules, 1972, now 2021) should be restored.

3. One time relaxation on 5% ceiling for compassionate appointments and reinstatement of compassionate appointments in Ordnance Factories and EME Workshops.

4. Eighth Pay Commission should be constituted to review the salary, allowances and service conditions of Central Government employees.

5. Abolition of Contract Workers System from Defence Establishments and filling of all vacant posts.

All unions are requested to conduct above Agitation Programme by holding Gate Meetings, Sit-in Programme, Demonstration, Slogan-shouting etc, as per feasibility and submit a memorandum on to Hon'ble Prime Minister of India through their concerned Heads of Department and a copy of the memorandum through their Hon'ble Member of Parliament at local level. A copy is to be submitted to the Federation HQ too. Awareness Programmes are also to be run by the unions amongst members/ employees during this period in order to reach every employee of the establishments.

All unions will leave no stone unturned to make the programme successful.

Thanking you in anticipation



Government ORDERS

सत्यमेव जयते

Government of India Ministry of Defence
Department of Defence Production Directorate of Ordnance (C & S) 1 OA, S.K.Bose Road, Kolkata-700 001 (NIE & IE Division) Section - IRG

No. 18/14/1/2021/IR Date : 12/12/2024
The General Secretary,
AIDEF, INDWF, BPMS & CORA
The General Secretary, IOFGOA, NDGBGOA,
AIANGOs, NDNGSA, AIOFTSA & DGOFEA

Sub.: Status on the points/issues raised by Federations, Confederation, Associations & Unions, through their letters/representations, addressed to this Directorate/MoD & other authorities.

Various Federations/ Confederation/ Associations/ Unions have communicated with this Directorate, MoD & other authorities regarding several issues. Point wise comments/status on some of these issues are attached herewith as Annexure - 'A' for information.

2. Accordingly, all letters/representations in this regard, received at this Directorate, stands disposed of.

Encl. As above.

Status on the issues raised by Federations, Confederation, Associations & Unions, through letters/resolutions/ representations, addressed to DoO(C&S)/MoD & other authorities. Point wise comments/updated status are as follows:

Sl.	Issues in brief	Comments/updated status
1	Supplementary DPC for the promotion to the post of JWM/JWM (SG) for the resultant vacancy arising out of DPC for the post of AWM from JWM.	The promotion through supplementary DPC for JWM (SG)/JWM/CA for the vacancy year 2024 have been ordered. However, all the above promotions granted through supplementary DPC are subject to outcome of WP pending at Hon'ble High Court of Allahabad for promotion from JWM to AWM(JTS).
2	Notification for LDCE-JWM for the years 2023, 2024, 2025 to be issued.	Action being initiated for selection of service provider to conduct LDCE for the vacancy year of 2023, 2024 and 2025. Vacancies has been approved accordingly. Reservation register and PwBD roster has been prepared and to be submitted before liaison Officer shortly. Revised scheme for LDCE has been published on 14/11/2024.
3	LDCE for the post of JWM (SG) through one-time relaxation.	In view of technical issues in the RRFAMS portal, NIC was approached through UPSC and the problem is sorted out. DDP has uploaded fresh proposal in the portal on 18/09/2024. Observation of UPSC has been received through DDP on 28/11/2024, has been replied on 04/12/2024.
4	Provision of 3 days commuted medical leave (if leave spell is equal or less than 3 days) without production of Medical certificate in CDS (IE) leave rules-1954.	There is a provision in the CDS (IE) Leave Rules, 1954 for leave sanctioning authority to waive the requirement of medical certificate from vaid, hakim or homeopathy in case of application for leave on grounds of sickness for periods not exceeding 3 days at a time. Accordingly, non-requirement of medical certificate in such cases are at the discretion of leave sanctioning authority.
5	Extending the CSD Canteen facilities to the employees who are on deemed deputation to DPSUs.	Necessary Instructions issued on 21/10/2024.

Government of India Ministry of Defence

Sub.: 3rd MACP on completion of 30 years of service by such MCM (Master Craftsman) who were in the pay scale of Rs. 4500-7000/- on or before 31-12-2005- clarification regarding

Reference is invited to para 3(i) of MoD ID No. 11 05 /2009-D Civ-I dated i.:01C'I0"T3, wherein it was stated that MoD ID No. 11(05)/200.9-D(Civ-I) dated 06.02.2014 and 19.10.2016 stand withdrawn with immediate effect thereby Pay/Pension of all concerned and affected Artisan Employees may be reviewed and re-fixed.

2. In view of the above, it is stated that the matter regarding revision of pension of such employees has been under consideration in this Division in consultation with DoP&PW.

3. In this regard, the comments of Bop&PW have been examined in this Division and it has been decided that the benefit of 3rd MACP granted vide orders dated in this 06.02.2014 and 19.10.2016 cannot be construed as 'Clerical Error' and therefore, the provisions of Rule 66 of CCS(Pension) Rules, 2021 i.e. revision of pension after authorization, cannot be invoked in the instant matter.

4. Accordingly, all concerned Administrative Divisions/Directorates are directed not to recover/revise/refix the pension of retired Defence Civilian Artisan Staff till further directions of MoD.

6. Lumpsum Incentive for acquiring higher qualifications

A one time lumpsum incentive for acquiring fresh higher qualification by a Government employee on or after 1-7-2017 for courses in fields that are directly relevant to the employees job will be admissible with effect from 1-7-2017 as under-

Sl. No.	Qualification	Amount (₹)
1.	Ph.D. or equivalent.	30,000
2.	PG Degree / Diploma of duration more than one year, or equivalent.	25,000
3.	PG Degree / Diploma of duration one year or less, or equivalent.	20,000
4.	Degree / Diploma of duration more than three years, or equivalent.	15,000
5.	Degree / Diploma of duration three years or less, or equivalent.	10,000

Criteria / guidelines

1. The incentive will not be available for the qualifications which are laid down as essential or desirable qualifications in the Recruitment Rules for the

post.

2. No incentive shall be allowed for acquiring higher qualification purely on academic or literary subjects. The acquisition of the qualification should be directly related to the functions of the post held by him/her, or to the functions to be performed in the next higher post. There should be direct nexus between the functions of the post and the qualification acquired and that it should contribute to the efficiency of the Government servant.

3. The quantum of incentive will be uniform for all posts, irrespective of their classification or grade or the department.

4. The incentive shall not be admissible where the Government servant is sponsored by the Government or he/she avails study leave for acquiring the qualification.

5. The incentive would be given only for higher qualification acquired after induction into service.

6. No incentive would be admissible if an appointment is made in relaxation of the educational qualification. No incentive would be admissible if employee acquires the requisite qualification for such appointment at a later date.

7. The qualification meriting grant of incentive should be recognized by University Grants Commission, respective regulatory bodies like AICTE, Medical Council of India, etc. Set up by Central / State Government or recognized by the Government.

8. The incentive shall be limited to maximum two times in an employee's career, with a minimum gap of two years between successive grants.

9. The Government servant should prefer the claim within six months from the date of acquisition of the higher qualification. - GIO (12), FR 27.

Government of India, Ministry of Defence D(Civ-I)/

Subject: 3rd MACP on completion of 30 years of service by such MCM (Master Craftsman) who were in the pay scale of Rs. 4500-7000/- on or before 31.12.2005- clarification regarding.

Reference is invited to para 3(i) of MoD ID No. 11(05)/2009-D(Civ-I) dated 04.08.2023, wherein it was stated that MOD ID No. 11(05)/2009-D(Civ-I) dated 06.02.2014 and 19.10.2016 stand withdrawn with immediate effect thereby Pay/Pension of all concerned and affected Artisan Employees may be reviewed and re-fixed.

2. In view of the above, it is stated that the matter regarding revision of pension of such employees has been under consideration in this Division in consultation with DOP&PW.

3. In this regard, the comments of DoP&PW have been examined in this Division and it has been decided that the benefit of 3rd MACP granted vide orders dated 06.02.2014 and 19.10.2016 cannot be construed as 'Clerical Error' and therefore, the provisions of Rule 66 of CCS(Pension) Rules, 2021 i.e. revision of pension after authorization, cannot be invoked in the instant matter.

4. Accordingly, all concerned Administrative Divisions/Directorates are directed not to recover/revise/refix the pension of retired Defence Civilian Artisan Staff till further directions of MoD.



INCOME TAX INFORMATION

Income from Salary

Income- Incom is classified under the following heads:

1. Salaries.
2. Income from House Property,
3. Profits and Gains of business or profession,
4. Capital gains and
5. Income from other sources,

We are dealing with (1) and (2) only.

Tax deduction at Source— Every employer should deduct income tax at source in monthly instalments on the salaries disbursed by him, final adjustment being made from the last salary payable before the end of March. For this purpose, the employer has to take into account only the income under "Salaries" excepting cases where additional income is permitted to be taken into account, like income from house property.

Filing of return— Every person whose taxable income exceeds the maximum amount which is not chargeable to tax has to file a return with the Income Tax Officer in the appropriate form including the income from other heads, if any, and pay balance of tax, if any, as

self-assessed tax. Where he has income from other sources and by adding them with salaries, his tax liability exceeds by 33 ½ % of tax liability on salaries alone, he: should file an estimate of his total income and pay the difference in tax as advance tax in three equal instalments. This will apply only if the advance tax so payable exceeds ₹5,000 for the year.

Definationm of salary - Salary includes all kinds of pay, DA, overtime allowance, bonus, salary, compensatory allowance, transport allowance (except the exempted amount paid to an employee, who is blind or deaf or dumb or orthopaedically handicapped with disability of lower extremities), value of rent-free quarters, fees, honoraria, reimbursement of tuition fees, Pension, subsistence allowance, interim relief, reimbursement of expenditure actually incurred towards medical treatment for self and family members, house rent allowance to the extent not exempted under Section 10(13-A) and Government's or any other employer's contribution to the New Pension Scheme.

However, 'salary' does not include-

1. T.A. granted on transfer/tour.
2. Sra Hill Compensatory Allowance, :
3. Any special compensatory allowance in the nature of Border Area Allowance or Remote Locality Allowance or Difficult Area Allowance or Disturbed Area Allowance.
4. Tribal Area Allowance.
5. Special allowance granted to those working in any transport system to meet their personal expenditure.
6. Children Educational Assistance.
7. Hostel Subsidy.

Salary Income.- Salary due, whether paid or not and arrears of salary paid will be chargeable to income tax for that year. Interest credited to Provident Fund to the extent it relates to contribution made in excess of *5,00,000 in a financial year, if the employee contributes to a fund in which there is no contribution by the employer.

Arrears of salary is taxable on receipt basis, but relief can be claimed on accrual basis, if it is advantageous to the employee. - Sections 15 and 89

Salary received from any United Nations Organization is not taxable. Incomes which are fully exempt from tax.- Incomes listed below become fully exempt from tax in the case of Government servants - Death/ Retirement Gratuity. - Section 10 (10)

Pension received by an individual who has been in

service and has been awarded Gallantry Award. Family pension received by a member of his/her family is also exempt. - Section 10 (18)

Commutated value of pension (including commutation on full pension on permanent absorption in PS Undertakings).

Any payment in commutation of pension received from a fund under Clause (23-AAB) of Section 10 of I.T. Act. - Section 10 (10-A)

Cash equivalent of leave salary paid on quitting service, subject to a maximum of ₹25 Lakhs.

- Section 10 (10-AA) and Notfn., dated 24-5-2023

Leave Travel Concession. - Section 10 (5)

Income received from Sukanya Samridhhi Accounts, Swachh Bharat Kosh, Clean Ganga Fund.

- Section 10 (11-A) and (23-C)

House Rent Allowance.- If the employee is living in a rented house, exemption is allowed to the extent of the least of the following:-

- (a) the actual amount of HRA received;
- (b) rent paid in excess of 10% of the salary.
- (c) 50% of the salary if the residence is at Mumbai, Kolkata, Delhi or Chennai; 40% of salary if the residence is situated at any other place.

If an employee lives in his own house, or in a house where he does not pay any rent pays rent not exceeding 10% of salary, no exemption available, and the entire amount of HRA drawn by him is taxable.

- Section 10 (13-A)

NOTE.- 'Salary' for this purpose is Pay, DA, where DA is taken into account for pensionary benefits, CPF, etc.

Rent-free accommodation.- If the employee is living in a rent-free accommodation (unfurnished), an amount equal to the licence fee which would have been paid by an official of similar status not entitled to rent-free accommodation should be added to the salary. If the accommodation is furnished, there will be a further addition equal to 10 per cent per annum actual hire charges payable, of the original cost of furniture provided or actual hire charges payable if such furniture is hired from a third party.

From the total income so arrived at, the following deductions to the extent permissible, are allowed:-

- (a) Profession tax paid. - Section 16 (i)

(b) Standard deduction of ₹50,000 or the amount of salary, whichever is less. - Section 16 (ia)

(c) Entertainment Allowance received by a Government servant limited to one-fifth of salary or ₹5,000, whichever is less. - Section 16 (ii)

(d) (i) Life Insurance premia payment, limited to 10% of the sum assured and in case of persons with disability, severe disability, suffering from disease or ailment, the premia payment limited to 15% of the sum assured for a policy issued on or after 1-4-2013;

(ii) Effect or keep in force a contract for deferred annuity;

(iii) Contribution to Provident Fund (does not include repayment of advances/loans);

(iv) Contribution to approved superannuation fund;

(v) Subscription to any such security/deposit scheme of the Central Government;

(vi) Subscription to any such Savings Certificate as the Government may specify;

(vii) Contribution to Unit Linked Insurance Plan;

(viii) Subscription to units of any Mutual Fund;

(ix) Contribution to any Pension Fund set up by any Mutual Fund;

(xiii) Subscription to units of any Mutual Fund;

(ix) Contribution to any Pension Fund set up by any Mutual Fund;

(x) Subscription to any such Deposit Scheme of National

(xi) Subscription to any such deposit scheme of a public sector Housing Bank as may be notified by Central Government; company of any authority constituted in India which is engaged in long-term financing for construction / purchase of houses for residential purposes or any authority constituted in India for purpose of planning, development, improvement of cities, etc.

(xii) Tuition fees paid limited to two children;

(xiii) Any instalment or part-payment of the amount borrowed for construction / purchase of residential property from Government / Bank / LIC / Co-operative Bank / Housing Board/Development Authority, etc.

(xiv) Subscription to equity shares / debentures

forming part of any "eligible issue of capital". -Section 80-C

(xv) Term deposit for a fixed period of not less than five years in the State Bank of India or Public Sector Bank or Scheduled Bank.

(xvi) Senior Citizens Saving Scheme, 2004.

(xvii) Post Office Five Year Time Deposit Scheme. - Section 80-C

(xviii) Being an employee of the Central Government, as a contribution to a specified account, referred to in PFRDA Act, of the Pension Scheme referred to in Section 80-CCD, for a fixed period of not less than 3 years. - Section 80-C

(e) Contribution up to ₹1,50,000 per annum to the new pension fund introduced by the LIC or any other insurer notified by the Central Government. - Section 80-CCC

(f) (i) Contribution to the account under a Pension Scheme notified by the Central Government as does not exceed-

(a) in the case of an employee, 10% of his salary;

(b) 14%, where such contribution is made by the Central/ State Government;

(c) in any other case, 20% of gross total income.

(ii) A deduction not exceeding fifty thousand rupees is allowed as deduction apart from (i) above. - Section 80-CCD

The aggregate amount of deductions under Sections 80-C, 80-CCC and sub-section (1) of 80-CCD should not exceed one lakh fifty thousand rupees.

- Section 80-CCE

Deduction in respect of	Individual and his family (none of them is a senior citizen)	Parents of individual (none of them is a senior citizen)	Individual and his family (if senior citizen)	Parents of individual (if senior citizen)
	₹	₹	₹	₹
Health Insurance	25,000	25,000	50,000	50,000
Contribution to CGHS	25,000	—	25,000	—
Preventive health check-up	5,000	5,000	5,000	5,000
Medical expenditure if no amount is paid in respect of health insurance	—	—	50,000 (only in case of senior citizen)	50,000 (only in case of senior citizen)
Maximum deduction	25,000	25,000	50,000	50,000

— Section 80-D

(h) An amount of ₹75,000 for assessees who incur expenditure in medical treatment (including nursing), training and rehabilitation of any dependant being a Son with disability and ₹1,25,000 in the case of severe disability.

(i) Special deduction of actual expenditure limited to ₹40,000 to the patient or a dependant suffering from Cancer or AIDS involving considerable expenditure on treatment and 1,00,000 if such a dependant is a senior citizen, i.e., who is of the age of 60 years or more. This will, however, be subject to deduction of any amount received through medical insurance, if any.

- Section 80-DDB

(j) If an assessee has taken any loan from any financial institution or charitable institution for purpose of his higher education or higher education of spouse / children or for a student to whom the assessee is a legal guardian, the amount of interest paid during the year can be deducted from the taxable income till the loan including interest is cleared or for a period of eight years, whichever is earlier.

- Section 80-E

(k) Deduction in respect of interest on loan taken for residential house property not exceeding 50,000 subject to following conditions:-

- (a) The loan has been sanctioned during the period from 1-4-2016 to 31-3-2017.
- (b) amount of loan sanctioned must not exceed ₹35 lakhs.
- (c) Value of residential property must not exceed ₹50 lakhs.
- (d) The assessee must not own any residential property on the date of sanction of the loan.

- Section 80-EE

(l) Deduction in respect of interest payable on loan taken for acquisition of a residential house property, not exceeding ₹1,50,000, subject to the following conditions:-

- (a) loan must be sanctioned during the period from 1-4-2019 to 31-3-2022.
- (b) stamp value of the property not to exceed ₹45 lakhs.
- (c) the assessee should not own any residential house property on the date of sanction of the loan.

- Section 80-EEA

(m) Deduction in respect of interest payable on loan taken for purchase of an electric vehicle, subject to the following:-

(a) deduction shall not exceed ₹1,50,000.

(b) loan must be sanctioned during the period from 1-4-2019 to 31-3-2023. - Section 80-EEB

(n) A deduction up to 10,000 is allowed for interest from savings bank account. - Section 80-TTA

(o) A deduction of 50,000 is allowed on any income by way of interest on deposits for senior citizens.

- Section 80-TTB

AUTHORS' NOTE.- Interest earned on savings deposits and fixed deposit, both shall be eligible under this provision.

Donations.- Donations for charitable purposes fall under two categories, (a) those which can be taken into account by the Disbursing Officer and (b) those for which assesseees can get refund only through their Annual Income Tax Return from the ITO concerned.

In respect of some donations, the entire amount can be claimed as deduction while for others, only 50% of the donated amount will be taken into account.

Donations which can be taken into account by the Disbursing Officer.

1. Prime Minister's Drought Relief Fund -- Fifty per cent of the total donation to be deducted from the taxable income
2. National Defence Fund
3. Prime Minister's National Relief Fund
4. Prime Minister's Armenia Earthquake Relief Fund
5. Africa (Public Contribution — India) Fund
6. National Foundation for Communal Harmony
7. A University or any Educational Institution of National eminence as may be approved by the prescribed authority in this behalf,
8. National Blood Transfusion Council or state Blood Transfusion Council, having its sole object to the control, supervision, regulation or encouragement in India of the services related to operation and requirements of blood banks.
9. The Army Central Welfare Fund or the Indian Naval Benevolent Fund or the Air Force Central Welfare Fund established by the Armed Forces of the Union.
10. The Andhra Pradesh Chief Minister's Cyclone from the taxable Relief Fund.
11. The National Illness Assistance Fund.
12. The Chief Minister's Relief Fund or the Lieutenant-Governor's Relief Fund in respect of any State or Union Territory, as the case may be.

13. The National Sports Fund.
14. The National Cultural Fund.
15. The Fund for Technology Development and Application.
16. The National Trust for Welfare of Persons with Autism, Cerebral Palsy, Mental Retardation and Multiple Disabilities.
17. National Children's Fund.
18. Swachh Bharat Kosh.
19. Clean Ganga Fund.
20. National Fund for Control of Drug Abuse.

Note : Pt. 2 to 20 -- Whole amount of donation to be deducted from the taxable income

In respect of any other donations to approved institutions / charitable trusts under Section 80-G, the employees has to claim refund from the ITO.

- Section 80-G and CBDT Circular regarding deduction of tax at source.

Any donation for charitable purposes paid by any mode other than cash for any sum exceeding two thousand rupees. - Section 80-G

Deduction in the case of assessee who are partially / totally blind or physically handicapped resident persons. - A sum of ₹75,000 may be deducted from the total income of the assessee, if he is a person with disability and 1,25,000 if he is a person with severe disability. - Section 80-U

Tax on Income.- An option has been given to the assessee from the Assessment Year beginning from 1st April, 2021 to compute tax on income under Section 115-BAC, provided he does not avail any exemption or deductions under Chapter VI-A other than sub-section (2) of Section-80-CCD. - Section 115-BAC

Inter-changeability of PAN and Aadhaar and mandatory quoting in prescribed transactions.- Every person, who has not been allotted a PAN, shall apply to the Assessing Officer for allotment of PAN. Every person who is required to furnish or intimate or quote his PAN and who, has not been allotted a PAN but possesses the Aadhaar number, may furnish or intimate or quote his Aadhaar number in lieu of PAN and such person shall be allotted a PAN in the prescribed manner; every person who has been allotted a PAN and who has linked his Aadhaar number may furnish or intimate or quote his Aadhaar number in lieu of a PAN.

Consequence of not linking PAN with Aadhaar.- The PAN allotted to a person shall be deemed to be

invalid, in case the person fails to intimate the Aadhaar number, on or before the notified date. If a person fails to intimate the Aadhaar number, the PAN allotted to such person shall be made inoperative in the prescribed manner. This amendment will take effect from 1st September, 2019. - Section 139-AA

Requirement to furnish Permanent Account Number.- The deductee shall furnish his Permanent Account Number to the deductor, failing which tax shall be deducted at the higher rates as specified in this section. - Section 206-AA

Taxable income is arrived at by subtracting the above admissible deductions from the total income and is rounded off to the multiple of ten rupees, rupees five and above being rounded off to the next higher ten rupees. - Section 288-A

On the total taxable income arrived at, the income tax is worked out on the basis of the tariff current for the year and rounded off to the nearest rupee. - Section 288-B

Income Tax rates.-

1. Table indicating income slabs and tax rates under Section 115-BAC (1-A).-

Total income	Rate of tax
Up to ₹ 3,00,000	Nil
From ₹ 3,00,001 to ₹ 6,00,000	5 per cent*
From ₹ 6,00,001 to ₹ 9,00,000	10 per cent*
From ₹ 9,00,001 to ₹ 12,00,000	15 per cent
From ₹ 12,00,001 to ₹ 15,00,000	20 per cent
Above ₹ 15,00,000	30 per cent

* Tax rebate of up to ₹ 25,000 available under Section 87-A for income up to ₹ 7 lakhs. Tax rebate of the amount of tax in excess of the difference between total income and ₹ 7 lakhs is allowed for income more than ₹ 7 lakhs.

II. Table indicating income slabs and tax rates under the First Schedule.-

Income Slab	Income Tax rate under old Regime		
	Individuals below 60 years.	Individuals > 60 years and < 80 years	Individuals > 80 years
Up to ₹ 2,50,000	Nil	Nil	Nil
₹ 2,50,010 to ₹ 3,00,000	5% of total income exceeding ₹ 2,50,000*	Nil	Nil
₹ 3,00,010 to ₹ 5,00,000	5% of total income exceeding ₹ 2,50,000*	5%*	Nil
₹ 5,00,010 to ₹ 7,50,000	₹ 12,500 + 20% of total income exceeding ₹ 5,00,000	20%	20%
₹ 7,50,010 to ₹ 10,00,000	₹ 12,500 + 20% of total income exceeding ₹ 5,00,000	20%	20%
₹ 10,00,010 to ₹ 12,50,000	₹ 1,12,500 + 30% of total income exceeding ₹ 10,00,000	30%	30%
₹ 12,50,010 to ₹ 15,00,000	₹ 1,12,500 + 30% of total income exceeding ₹ 10,00,000	30%	30%
₹ 15,00,010 and above	₹ 1,12,500 + 30% of total income exceeding ₹ 10,00,000	30%	30%

* Tax rebate of ₹ 12,500 available under Section 87-A.

Health and Education Cess: 4% on Income Tax payable for all assesseees.

Surcharge.-	
Total Income (excluding income by way of dividend or income under the provisions of Sections 111-A, 112 and 112-A)	Surcharge on tax
> ₹ 50 lakhs and < ₹ 1 crore	10 %
> ₹ 1 crore and < ₹ 2 crores	15 %
> ₹ 2 crores and < ₹ 5 crores	25 %
> ₹ 5 crores	37 %*

Where the income of a person is chargeable to tax under sub-section (1-A) of Section 115-BAC, the rate of surcharge shall not exceed twenty-five per cent.

Tax Rebate.-

- Rebate of up to 12,500 towards tax in respect of individuals having total income of up to 5 lakhs for the individuals who opt for old regime.
- For those who opt for new regime, if the total income-
 - does not exceed ₹7 lakhs, he shall be entitled to a deduction from income tax, of an amount equal to the tax or ₹25,000, whichever is less..
 - exceeds ₹7,00,000 and the income tax payable exceeds the amount by which the total income is in excess of ₹7 lakhs, a deduction of an amount by which the tax payable is in excess of the amount of which the income exceeds ₹7 lakhs is allowed as rebate. - Section 87-A.

2. Income from house property

Under the Income Tax Act, the employer is required to deduct at source the tax on salary only after allowing the permissible deductions. It is for the employee to include income under other heads, if any, and submit his annual return to the Income Tax Officer, paying balance of tax.

Where an employee has income under any other head, viz., income from house property, dividend, interest, etc., he can furnish the particulars of such income and tax deducted at source thereon to his employer in the prescribed form and the employer can compute the total tax liability taking into account such income also and deduct appropriate tax from salary, Such computation should not reduce the tax deductible from the salary had other income not been taken into account. However, the loss under the head "Income from House Property" can be taken into account by the DDO.

'Loss' under the head 'Income from house

property'.- In the case of let-out property, if the net income happens to be a loss, it can be set off

against the income under other heads. In the case of self-occupied property, interest on borrowed capital can be set off against income under any other head, subject to a maximum of ₹30,000 or ₹2 lakhs, as the case may be.

If the house property was acquired / constructed with capital borrowed years of the financial year in which the capital was borrowed, interest up to on or after 1-4-1999 and acquisition / construction completed within five 2,00,000 can be set off against income under any other head. - Section 24

COMPUTATION OF INCOME FROM LET-OUT HOUSE PROPERTY

1. Gross Annual Value:

Amount for which the property might reasonably be let out or annual municipal valuation or actual rent received, whichever is the highest

A

2. Less: Corporation / Municipal Tax actually paid by the owner in the year

B

3. Net Annual Value (A - B)

C

4. Deduction u/s 24 30% of C

D

5. Net chargeable income (CD)

E

NOTE 1. If 'E' is a minus figure, the loss can be set off against other income of the particular assessment year.

NOTE 2. In respect of purchase / construction of residential house property, deduction is allowable towards repayment of principal under Section 80-C.

3. When salary is received in arrears

For the purpose of chargeability to tax, salary includes arrears of salary received in the year, irrespective of the years to which such arrears relate, if not taxed earlier on accrual basis. However, the recipient can claim relief which is computed in the following manner:-

1. Calculate the tax payable on the total income, including the arrears, in the year in which the same is received

A

2. Calculate the tax payable on the total income, excluding the arrears, in the year in which the same is received

B

3. Difference between the tax at 1 and 2, i.e., A - B

C

4. Compute the tax on the total income after excluding the arrears in the year to which the same relates
5. Compute the tax on the total income after including the arrears in the year to which the same relates
6. Difference between the tax at 4 and 5, i.e., E-D
7. Excess of tax computed at 3 over tax computed at 6, i.e., C-F

D
E
F
G

G is the amount of relief admissible under the Act.

If G is a minus figure, no relief is admissible.

If the recipient of arrears of salary is an employee of the Government or any Public Sector Undertaking, he can furnish the prescribed particulars to his employer (Disbursing Officer) who will grant relief according to the provisions of Section 89 (1).

If the arrears relate to more than one year, they should be spread over the relevant years to which they pertain in the manner explained above and the amount of relief arrived at.

- Rule 21-A and Sections 89 (1) & 192 (2-A)

4. Filing of Income Tax Returns

Every person whose total income exceeds the maximum amount not chargeable to tax, should file annual income tax return irrespective of their tax liability.



SEXUAL HARASSMENT OF WORKING WOMEN

[Swamy's — CCS (Conduct) Rules]

1. Sexual Harassment defined.— Unwelcome sexually determined behaviour, whether directly or by implication, such as:—

1. Physical contact and advances.
2. Demand or request for sexual favours.
3. Sexually coloured remarks.
4. Showing pornography.
5. Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature.

1-A. The following circumstances, among other circumstances, if it occurs or is present in relation to or connected with any act or behaviour of sexual harassment may amount to sexual harassment:—

- (i) implied or explicit promise of preferential treatment in employment; or
- (ii) implied or explicit threat of detrimental treatment in employment; or
- (iii) implied or explicit threat about her present or future employment status; or
- (iv) interference with her work or creating an intimidating or offensive or hostile work environment for her; or
- (v) humiliating treatment likely to affect her health or

safety.

1-B. 'Workplace' includes:—

- (i) any department, organization, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly by the Central Government;
- (ii) hospitals or nursing homes;
- (iii) any sports institute, stadium, sports complex or competition or games venue, whether residential or not used for training, sports or other activities relating thereto;
- (iv) any place visited by the employee arising out of or during the course of employment including transportation provided by the employer for undertaking such journey;
- (v) a dwelling place or a house; — Rule 3-C.

2 - Unbecoming of a Government servant.—

Any act of sexual harassment of women employees attracts the provisions of Rule 3 (1) (iii) of Conduct Rules as an act unbecoming of a Government servant and amounts to misconduct.

3. Criminal Proceedings.- If such an act of sexual

harassment amounts to any specified offence under the Indian Penal Code or under any other law, complaint should be made to the appropriate authority for taking criminal action for such misconduct.

4. Complaint Mechanism.- (i) An appropriate complaint mechanism should be created in every organization for redress of such complaints and time-bound treatment of the complaints should be ensured. Victims and witnesses should not be victimized or discriminated against while dealing with such cases. The report of the Complaints Committee shall be treated as an enquiry report. -GIDs (25) (25-A to 25-D), Rule 3-C

(ii) An online complaint management system titled "Sexual Harassment electronic-Box (SHe-Box)" has been launched. Complaints filed in SHe-Box will be sent directly to the Internal Complaint Committee of the Ministry/ Department/PSU/AB concerned, which has the jurisdiction to inquire into the complaint. Progress of inquiry can also be monitored...-GID (25-K), Rule 3-C

5. Composition of the Complaints Committee.- It should be headed by a woman and not less than half of its members should be women. To prevent the possibilities of any undue pressure or influence from senior levels, the committee should involve a third party, either NGO or other body who is familiar with the issue of sexual harassment. -GID (25-C), Rule 3-C

5. (a) The mechanism of the complaints committee, provided under Vishakha guidelines relating to sexual harassment should be strictly in accordance with the judgment, to ensure that the committee is effective and functional at all times.

The Complaints Committee, shall at all times be in existence and any changes in composition of committee should be publicized.-GID (25-F), Rule 3-C

It is clarified that there is no bar either in the CCS (CCA) Rules or under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 to the Chairperson of the Complaints Committee being junior to the suspect officer or the charged officer, GID (25-H), Rule 3-C

6. Request Transfer.- The victims of sexual harassment have option to seek transfer of the

perpetrator or their own transfer. Rule 3-C

Steps for Conduct of Inquiry in Complaints of Sexual Harassment

1. Internal Complaints Committee is to be set up at every workplace headed by a woman having at least half of its members being women.

To prevent the possibility of any undue pressure or influence from senior levels, such Complaints Committees should involve a third party, either an NGO or some other body which is familiar with the issue of sexual harassment.

2. The Committee will have the powers to recommend:-

- (a) to transfer the aggrieved woman or the charged officer to any other workplace; or
- (b) to grant leave to the aggrieved woman up to a period of three months. (The leave will not be deducted from her leave account.)

3. The Complaints Committee inquiring into such complaints shall be deemed to be the Inquiring Authority appointed by the Disciplinary Authority and shall hold the inquiry as far as practicable in accordance with the procedure laid down in the Rule 14.

4. As per Section 9 (1) of the Act, the aggrieved woman or complainant is required to make a complaint within three months of the incident and in case there has been a series of incidents, three months of the last incident. The Complaints Committee may however extend the time-limit for reasons to be recorded in writing, if it is satisfied that the circumstances were such which prevented the complainant from filing a complaint within the stipulated period.

5. On receipt of a complaint, facts of the allegation are required to be verified. This is called preliminary enquiry/fact-finding enquiry or investigation. The Complaints Committee conducts the investigation. They may then try to ascertain the truth of the allegations by collecting the documentary evidence as well as recording statements of any possible witnesses including the complainant. If it becomes necessary to issue a charge-sheet, Disciplinary Authority relies on the investigation for drafting the imputations, as well as for evidence by which the charges are to be proved.

Therefore, this is a very important part of the investigation.

6. The Complaints Committee would normally be involved at two stages. The first stage is investigation already discussed in the preceding para. The second stage is, when they act as Inquiring Authority. It is necessary that the two roles are clearly understood and the inquiry is conducted as far as practicable as per Rule 14 of CCS (CCA) Rules, 1965. Failure to observe the procedure may result in the inquiry getting vitiated.

7. The Complaints Committee when investigating the allegations should make recommendations on whether there is a prima facie substance in the allegations which calls for conducting a formal inquiry. They should avoid making any judgmental recommendations or expressing views which may be construed to have prejudiced their views while conducting such inquiry.

8. On receipt of the Investigation Report, the Disciplinary Authority should examine the report with a view to see as to whether a formal charge-sheet needs to be issued to the Charged Officer, As per Rule 14 G a decision on conducting the inquiry has to be taken after consideration of the reply of the Charged Officer.

9. If the Charged Officer admits the charges clearly and there will be no need for a unconditionally, formal inquiry against him and further action may be taken as per Rule 15 of the CCS (CCA) Rules.

10. If the Charged Officer denies the charges, Formal Inquiry is then conducted.

11. The Complaints Committee would, thereafter, summon the Presenting Officer and the Charged Officer. The Charged Officer engage a Defence Assistant.

12. Examination and Cross-examination of witnesses are done.

13. The Inquiring Authority would also maintain a document called Daily Order Sheet.

14. Defence evidence would be taken.

15. Both the Presenting Officer and the Charged Officer may be allowed reasonable time for submission of their brief.

16. Inquiry Report is then submitted by the Complaints

Committee along with their recommendations. GID (13), Rule 14, CCS (CCA) Rules.

Guidelines regarding prevention of Sexual Harassment of Women at the work place. In cases of allegations of Sexual Harassment, the following procedure shall be adopted:-

- I. Where a Complaint Committee has not recommended any action against the employee against whom the allegations have been made in a case involving allegations of sexual harassment, the Disciplinary Authority shall supply a copy of the Report of the Complaint Committee to the complainant and shall consider her representation, if any submitted, before coming to a final conclusion. The representation shall be deemed to be an appeal under Section 18 (1) of the Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013. GID (25-G), Rule 3-C
- II. (1) All Ministries/Departments shall include in their Annual Reports information related to the number of such cases and disposal.
(2) The inquiry in the cases should be completed within 1 month and in no case it should take more than 90 days as per the limit prescribed under this Act.
(3) For a period of five years after a decision in a proven case of sexual harassment, a watch should be kept to

CONDUCT RULES

ensure that she is not subjected to vendetta. She should not be posted under the Respondent, or any other person where there may be a reasonable ground to believe that she may be subjected to harassment on this account. In case of any victimization, the complainant may submit a representation to the Head of the Organization. The representations should be dealt with sensitivity, in consultation with the Complaints Committee and a decision taken within 15 days of the submission of the same.

GID (25-1), Rule 3-C.



CENTRAL ADMINISTRATIVE TRIBUNAL, JABALPUR BENCH JABALPUR

Original Applications No.200/227/2023, 200/375/2023 & 200/376/2023, Jabalpur dt.12-12-24

HON'BLE MR. JUSTICE AKHIL KUMAR SRIVASTAVA,
JUDICIAL MEMBER

HON'BLE MRS. MALLIKA ARYA, ADMINISTRATIVE
MEMBER

1. Original Application No.200/227/2023

1. Mukesh Kumar Mishra, S/o Shri Dinesh Mishra, aged about 34 years, Occupation High Skilled Grade 1, PN/13809, VFI, Jabalpur (M.P.), R/o Quarter No.2802, Type II, Sector 2, VFJ Estate, Jabalpur (M.P.) 482001.

2. Sunil, S/o Mahavir Prasad, aged about 29 years, Occupation — High Skilled PN/14876, VFJ Jabalpur, (M.P.), R/o Quarter No.2666, Sector 2, VFI Estate, Jabalpur (M.P.) 482001.

3. Puneet Pratap Singh Bais, S/o Shri Devendra Singh, aged about 33 years, Occupation — High Skilled Grade 1, PN/13915, VFJ Jabalpur, (M.P.), R/o Quarter No.2663, Type II, Sector 2, VFJ Estate, Jabalpur (M.P.) 482001.

4. Brijesh Kumar, S/o Late Shri Ramchet, aged about 37 years, Occupation High Skilled Grade 1 PN/13800, VFJ Jabalpur, (M.P.), R/o Quarter No.2668, Type II, Sector 2, VFJ Estate, Jabalpur (M.P.) 482001.

-Applicants (By Advocate — Shri Akash Choudhury)

Versus

1. Union of India through its Secretary (Defence Production), Department of Defence Production, 136, South Block, New Delhi — 110001.

2. The Director General of Ordnance, Directorate of Ordnance (C&S), Govt.of India, Ministry of Defence, Department of Defence Production, R/o Ayudh Bhawan, 10-A, Shahid Khudiram Bose Marg, Kolkata (W.B.) 700001 (Grade B Division).

3. The Chief General Manager, Vehicle Factory, Jabalpur (M.P.) 482009.

4. The Chief Vigilance Officer, Ministry of Defence, Directorate of Ordnance (Coordination and Services), R/o Ayudh Bhawan, 10-A, Shahid Khudiram Bose Marg, Kolkata (W.B.) 700001.

5. The Deputy Director General, Filed Unit Jabalpur, Department of Defence, Jabalpur (M.P.) 482009.

6. Abhiram Kishan, S/o Shri Narayan Kishan, aged about 33 years, Machinist (Skilled), Vehicle Factory, Jabalpur, Jabalpur (M.P.).

7. Arvind Kumar Rajak, S/o Shri Sidheshwar Prasad, aged about 34 years, Fireman, Vehicle Factory Jabalpur, Jabalpur (M.P.).

8. Amresh Kumar, S/o Shri Arun Mandal, aged about 35 years, Fitter Auto Electric HS-II, Vehicle Factory, Jabalpur, Jabalpur (M.P.).

9. Satish Rahangdale, S/o Shri Chain Lal Rahangdale, aged about 33 years, Turner, Vehicle Factory Jabalpur, Jabalpur (M.P.). -

Respondents

(By Advocate — Shri Surendra Pratap Singh for official respondents and Shri K.C. Ghildiyal, Sr. Advocate assisted by Shri Harish Chandra Singh for private respondents and interveners)

2. Original Application No.200/375/2023

1. Ordnance Factory Khamaria Kaamgar Union Jabalpur through it's General Secretary, Shri Prem Lal Sen, S/o Shri Ram Gopal Sen, aged about 44 years, Occupation General Secretary, Ordnance Factory Khamariya Kaamgar Union Jabalpur, R/o Nand Nagar, Sharma Atta Chakki, Manegaon, Ranjhi, Jabalpur (M.P.) 482005.

2. Vijay Pal Singh, S/o Shri Ram Charan Lal, aged about 27 years, Occupation — DBW, Skilled, OFK, Jabalpur, (M.P.), R/o Saket Nagar Extension, Champanagar, Manegaon (M.P.) 482005.

3. Saroj Kumar Sahu, S/o Shri Sadhaba Sahu, aged about 28 years, Occupation DBW Skilled, OFK Jabalpur, (M.P.), R/O Sai Dham Colony, Nanak Nagar, Ranjhi (M.P.) 482005.

4. Vikash Pandey, S/o Shri Chudamani Pandey, aged about 33 years, Occupation Telephone Operator, OFK Jabalpur, (M.P.), R/o H.No.3280/4, Near Chacha Kirana Store, Lalmati, Jabalpur (M.P.) 482001.

5. Pankaj Kumar Ram, S/o Shri Mandesh Ram, aged about 28 years, Occupation DBW Skilled, OFK Jabalpur, (M.P.), R/o 67/8, Type II, East Land Khamaria, Jabalpur (M.P.) 482005 -Applicants

(By Advocate — Shri Akash Choudhury)

Versus

1. Union of India through its Secretary (Defence

Production), Department of Defence Production, 136, South Block, New Delhi — 110001.

2. The Director General of Ordnance, Directorate of Ordnance (C&S), Govt. of India, Ministry of Defence, Department of Defence Production, R/o Ayudh Bhawan, 10-A, Shahid Khudiram Bose Marg, Kolkata (W.B.) 700001 (Grade B Division).

3. The Chief General Manager, Ordnance Factory, Khamaria, Jabalpur (M.P.) 482005.

4. The Chief Vigilance Officer, Ministry of Defence, Directorate of Ordnance (Coordination and Services), R/o Ayudh Bhawan, 10-A, Shahid Khudiram Bose Marg, Kolkata (W.B.) 700001.

5. The Deputy Director General, Filed Unit Jabalpur, Department of Defence, Jabalpur (M.P.) 482009 -

Respondents

(By Advocate — Shri Surendra Pratap Singh for official respondents and Shri K.C. Ghildiyal, Sr. Advocate assisted by Shri Harish Chandra Singh for interveners)

3. Original Application No.200/376/2023

1. Chandan Kharbanda, S/o Shri Ramesh Kharbanda, aged about 30 years, Occupation — Store Keeper/703128, R/o Qtr No.528/3, New Colony Sector I G.C.F. Estate, Jabalpur (M.P.) 482001.

2. Dharmendra Kumar, S/o Shri Kishorilal, aged about 32 years, Occupation — LDC/703134, R/o Village Bilpura near Ravi Atta Chakki, Vehicle Estate Jabalpur, (M.P.) 482001.

3. Gourab Jha, S/o Shri Indrakant Jha, aged about 33 years, Occupation — UDC/703015, R/o Qtr. No.499/4, New Colony Sector I, G.C.F. Estate, Janalpur (M.P.) 482001.

4. Akash Sahu, S/o Shri Trilok Chand Sahu, aged about 34 years, Occupation Supervisor Store/702988, R/o H/No.1583, South Milloniganj, Sujipara, Jabalpur (M.P.) 482001.

5. Palash Sinha, S/o Shri Pradeep Ku. Sinha, aged about 30 years, Occupation — Sup (NT/OTS) / 703045, R/o H.No0.4561, East Ghamapur, Jabalpur, (M.P.) 482001

-Applicants (By Advocate — Shri Akash Choudhury)

Versus

1. Union of India through its Secretary (Defence Production), Department of Defence Production, 136, South Block, New Delhi — 110001.

2. The Director General of Ordnance, Directorate of

Ordnance (C & S), Govt. of India, Ministry of Defence, Department of Defence Production, R/o Ayudh Bhawan, 10-A, Shahid Khudiram Bose Marg, Kolkata (W.B.) 700001 (Grade B Division).

3. The Executive Director, Gun Carriage Factory, Jabalpur (M.P.) 482011.

4. The Chief Vigilance Officer, Ministry of Defence, Directorate of Ordnance (Coordination and Services), R/o Ayudh Bhawan, 10-A, Shahid Khudiram Bose Marg, Kolkata (W.B.) 700001.

5. The Deputy Director General, Filed Unit Jabalpur, Department of Defence, Jabalpur (M.P.) 482009

- Respondents

(By Advocate — Shri Surendra Pratap Singh for official respondents and Shri K.C. Ghildiyal, Sr. Advocate assisted by Shri Harish Chandra Singh for interveners)

(Date of reserving order : 03.12.2024)

ORDER

By Akhil Kumar Srivastava, JM.-

The applicants are industrial/non-industrial employees working in different Ordnance Factories at Jabalpur viz; Vehicle Factory, Ordnance Factory Khamaria and Gun Carriage Factory. The grievance of the applicants is that the respondents are still continuing with the selection process for appointment through Limited Departmental Competitive Examination (LDCE) for the post of Chargeman (Technical/Non-Technical) despite certain irregularities.

2. Since the issue involved in all these three Original Applications is identical, they are being adjudicated by way of a common order. For the purpose of this order, the facts and the documents pleaded in Original Application No.200/227/2023 have been taken as a leading case.

3. Brief facts of the case are that a notification dated 03.08.2022 (Annexure A-2) was published for conducting LDCE to fill up 25% of vacancies of Chargeman (non-technical) quota in the discipline of Stores and other than Stores. The applicants, who hold the necessary qualification, were permitted to undergo the examination and admit cards were also issued to the applicant to appear in the examination. The examination consists of four papers namely General Knowledge, which was due to be conducted on 26.02.2023; Labour Accounting and Factory Accounting to be conducted on 26.02.2023; Office Procedure and Administration on 27.02.2023 and Store Procedure and Material Management, which was to be conducted on

27.02.2023.

3.1 The examinations were conducted by the respondents on the basis of series of question in terms of the syllabus, which were issued to the candidates for preparation. The question paper of General Knowledge contains 100 questions carrying one mark each. The examinations were conducted through OMR sheets followed by issuance of provisional answer key to the aspirants.

3.2 A whatsapp communication containing a pdf, which was scanned on 27.02.2023, which contained a leaf of important instructions for a particular candidate was made viral for the paper Labour Accounting and Factory Accounting before publishing provisional answer key. The applicants, after decoding the viral instruction leaf realized that pdf received by the applicants through whatsapp contains an instruction leaf which indicates codes in shape of answers of all the sets, i.e. Set A, B & C of Labour Accounting and Factory Accounting, wherein 92 to 96 answers which were indicated in the viral instruction leaf were correct and also matched with the provisional answer key. On comparing the said viral instruction, it was seen that many letters on the viral instruction were highlighted and enlarged, whereas as the instruction leaf of the applicant, same were normal and not highlighted or enlarged. For example, the manipulative viral instruction key starts with word 'Candidate'. That means for question No.1, the correct answer is 'b'. Similarly, the second word is 'must' meaning thereby for question No.2 for the paper Labour Accounting and Factory Accounting, the answer is 'd'. The applicants submit that this has been done just to benefit certain set of candidates and alleges corruption in the selection process.

3.3 The applicants immediately preferred detailed representation categorically pointing out discrepancies and asked for an enquiry into the matter. They have also made a complaint to the Chief Vigilance Officer. But the respondents have not effectively dealt with the matter. Therefore, the applicants stated that the examination is conducted at all India level and have the repercussion to the future of candidates and thus, if the selection process is carried out, it will hamper the future prospects of the candidates.

3.4 The applicants have further stated that the whatsapp audio of the conversations between the two beneficiaries regarding the manipulative instructions leaf issued to a candidate which was made viral along with the answer of the question paper of Labour Accounting and Factory Accounting further goes to show that the corruption is deep routed with respect to

the examination conducted from 26.02.2023 to 03.03.2023.

4. The official respondents have filed their reply, in which, they have stated that a total 988 vacancies were notified by 42 different units/factories for conducting LDCE-2022 for Chargeman (Technical & Non-Technical). The LDCE-2022 was notified and conducted during 26.02.2023 to 03.03.2023. Candidates of particular unit/factory are eligible for vacancies notified of that factory/unit only and are not eligible for vacancies of other units/factories. Therefore, competition in the present LDCE written examination is intra unit/factory and not amongst all the candidates of all the units/factories.

4.1 A total of 32 vacancies were notified by Vehicle Factory Jabalpur and a total of 741 candidates along with applicants applied and were issued Admit Cards.

4.2 The answer keys of all the question papers were displayed online on web portal provided by the Service Provider on 03.03.2023 at about 19:00 hours onwards.

4.3 Regarding the whatsapp communication received by the applicants, the applicants have not stated the date or the time when such communication was received and from whom. Further, there is no evidence that the said communication accompanied with a pdf was scanned on 27.02.2023.

4.4 The instructions along with the Admit Card and Hall Ticket had been issued over to the candidates on 20.02.2023, i.e. 3 days before Question Papers and OMR sheets were handed over to the respective Nodal Officers. The instruction, which was purportedly circulated in social media through whatsapp, came to the notice of the respondents through a News item published in the local newspaper in Jabalpur on 29.03.2023, i.e. more than 20 days after the completion of the examination. There was no other complaint similar to this in nature from any of the exam centers or from any candidate before publication of the said news item. The contention of the applicants that the instruction in pdf format, which was purportedly scanned on 27.02.2023 and contained coded Answer Keys, is an attempt to vitiate the examination process because the said instruction was not issued by the respondents. The said instruction is a doctored one, circulated many days after completion of the examination and, therefore, it lacks authenticity and credibility.

4.5 The respondents also state that a Fact Finding Committee was constituted to enquire into the complaint dated 21.03.2023 of Shri L.D. Badgaiya, CMD, VFJ. The

matter of this complaint is similar to the allegations made by the applicants in the present Original Application. Ultimately, the Fact Finding Committee concluded that the evidence on record does not lead to the reasonable conclusion that there were malpractices as the whatsapp message alluded to in the OA was received in various social media groups on 18.03.2023, i.e. twenty days after the examination. Further, one of the applicant Shri Sunil though referred to an audio clip, but was unable to provide a copy of the recording. Thus, the allegations made in this Original Application are baseless.

4.6 So far as the contention of the applicants that in similar circumstances, Ordnance Factory Itarsi has cancelled the selection process, it has been submitted by the respondents that the LDCE 2022 in Ordnance Factory Itarsi has been cancelled under a totally different set of circumstances. A Fact Finding Committee was constituted by the competent authority to investigate into the complaints and allegations about the examination process of LDCE 2022 for Chargement (Technical & Non-Technical) at Ordnance Factory, Itarsi. The Committee submitted its report on 20.03.2023 found that a chit of paper was found in the toilet of exam Centre by the Security Durwan at around 09:20 AM on 28.02.2023. The chit of papers contains hand scribbled words which match with the Answer Keys of the question papers of Factory Accounting and Store Procedure having 70 numbers match with the Answer Keys. Further, one Shri Narendra Singh, an outsider, has also made a complaint that 25 employees of Ordnance Factory Itarsi were supplied Question Papers by three officials of Factory before the examination. In these circumstances, the Committee concluded that there was leakage of Question Papers, which were made available before the examination to unknown candidates. Thus, the Committee recommended that written examination related to Chargeman of Ordnance Factory, Itarsi needs to be cancelled and fresh exam may be conducted and, therefore, the competent authority cancelled the LDCE 2022 for Chargeman (Technical & Non-Technical) pertaining to Ordnance Factory, Itarsi. Even though there was no conclusive evidence found that leakage of Question Paper took place in Ordnance Factory Itarsi and further there do not appear to be direct nexus between the chit of paper with any candidates, there exists a reasonable doubt that Question Paper or Answer Key might have been accessed to by some unknown individual through unknown source, who kept the chit of paper in the toilet of the examination centre purportedly for candidates.

4.7 No such complaints have been received from any unit or any exam centre. Thus, in the absence of complaints of similar nature, there is no reason to cancel the examination process of other Factories, which would amount to penalising thousands of genuine candidates belonging to other factories who had worked hard for the examination and are eagerly waiting for the publication of results.

5. The applicants have filed rejoinder to the reply filed by the official respondents in which they state that the LDCE-2022 exam for the post Chargeman (Technical/Non Technical) was same and question papers were also same in all units/factories all over India. Since the authorities have decided to cancel the examination at Ordnance Factory Itarsi in which about 70 answers were matched, the examination held in the other units/factories also requires to be cancelled knowing that there was an Answer Key leak.

6. The official respondents have also filed their additional reply refuting the averments made in the rejoinder.

7. We have heard the learned counsel for the parties and perused the pleadings and the documents available on record.

8. Learned counsel for the applicants argued that it is a clear case of leakage of question papers and in such circumstances, the selection process should be cancelled thereby conducting a fresh examination. Alleging malpractice in the examinations, learned counsel for the applicants cited following judgments:

(i) The Bihar School Examination Board vs. Subhas Chandra Sinha & others, (1970) 1 SCC 648;

(ii) Ramanjini & others vs. State of A.P. & others, (2002) 5 SCC 533;

(iii) Board of High School and Intermediate Education UP and another vs. Bagleshwar Prasad and another, AIR 1966 SC 875;

(iv) Ram Preeti Yadav vs. U.P. Board of High School and Intermediate Education and others, (2003) 8 SCC 311;

(v) Chief General Manager, Calcutta Telephone District, Bharat Sanchar Nigam Ltd. & others vs. Surendra Nath Pandey & others, (2011) 15 SCC 81;

(vi) Madhyamica Shiksha Mandal M.P. vs. Abhilash Shiksha Prasara Samiti & others, (1998) 9 SCC 236;

(vii) Abhyudya Sanstha vs. Union of India, (2011) 6 SCC 145;

(viii) Tanvi Sarwal vs. Central Board of Secondary

Education, (2015) 6 SCC 573;

(ix) Ambedkar Institute of Hotel Management, Nutrition and Catering Technology vs. Vaibhav Singh Chauhan, (2009) 1 SCC 59;

(x) Nidhi Kaim and another vs. State of Madhya Pradesh and another, (2017) 4 SCC 73.

FINDINGS

9. On 30.03.2023, while issuing notices to the respondents, this Tribunal has also heard the case on the prayer of interim relief and observed as under:

Briefly the case of the applicants is that the applicants are presently holding the post of industrial employees in different cadres. The applicants having the necessary qualification participated in the examination under LDCE quota. The examination was conducted by the respondents. Later on the applicants were surprised to receive a whatsapp communication containing a pdf, which contained a leaf of important instructions for a particular candidate and the same was made viral for the paper Labour Accounting and Factory Accounting before the publishing of Provisional answer key. That, as the applicants after decoding the viral instruction leaf realised that the pdf received by the applicants through whatsapp contains an instruction leaf which indicates codes in shape of answers of all the sets i.e. "Set A, B, C", of Labour Accounting and Factory Accounting, wherein 92 to 96 answers which were indicated in the viral instruction leaf were correct and also matched with the provisional answer key.

Instructions to candidates were given along with the admit card and that interestingly contained the coded answer to questions that were to be answered in OMR sheet in the form of highlighting and writing of certain letters in bold with the clear direction to the candidates for different set of questions such as A B C . The counsel for the applicant has also filed the newspaper cuttings wherein discrepancy in conducting the examination was reported. The applicant has filed Annexure A/5, that is the typed copy of instructions for the candidates.

On the similar grounds Itarsi Region has already cancelled examination result. Jabalpur being the nodal agency have still not cancelled the examination. In this support, the applicant has further cited the judgment of the Hon'ble Apex Court in the matter of Gohil Vishvaraj Hanubhai vs. State of Gujarat, (2017) 13 SCC 621, wherein it was held that whenever it is noticed that there are some illegalities/irregularities in the examination process, which shows that the examination process is

vitiated then the authority is bound to cancel the examination process.

The matter has also been filed before the Vigilance Branch of the respondent department and the same is being dealt with by it.

The learned counsel for the respondents sought short time to seek instructions.

Prima facie, considering the facts and circumstances and after perusal of the documents provided by the counsel for the applicant, the prayer for interim relief is allowed and the respondents are directed not to proceed further with the impugned examination process to the extent of preparation/publication of select list to be issued by the respondents till the next date of hearing."

10. The applicants have tried to make out a case where malpractices have been adopted in the examination so as to give advantage to tainted candidates. The controversy appears to happen after receiving the so called whatsapp message from an anonymous person purportedly containing coded answers before publication of provisional Answer Keys. Apparently, the allegation of the applicants does not sustain on the basis of record as it would be evident from the reply filed by the respondents that it is much after the publication of Answer Keys, which was displayed on official website of the respondents, the purported social media message was brought to the notice. It cannot be denied that the candidates appeared in the examination were well aware about their performances in the examination and after comparing their selected answers with the Answer Keys, they have assessed as to how much marks they will secure in the examination.

11. We also note that after coming to the knowledge of this whatsapp leaked message published in the local newspaper, the respondents have constituted a Complaint Disposal Committee and the Committee vide its report dated 29.03.2023 (page 19 of the reply) has noted as under:

"Complaint Disposal Committee (CDC) dated 29.03.23.

Sub: Newspaper matter published in Jabalpur on 29.03.2023.

Ref: Received on whatsapp, copy enclosed.

In this news matter, the newspaper has published reports basically covering following matter:

1. Tweaking Hall ticket instruction issued to candidate with Pdf editing too -

It is alleged that reporter is in receipt of a document, which happens to be instruction part of hall ticket used for LDCE-2022. The said individual modified 13 point instruction using systematically by converting normal alphabet into bold in such a sequence that it become the answer of a particular set of question. It is said that it possibly belongs to LAFA paper of chargeman held on 26.02.2023.

Observation:

It is observed that no such complaint by any means were received at DoO, Kolkata or DFU till date. Exam process completed on 03.03.2023 only.

News item is published on 29.03.2023 i.e. after one month of completion of the said paper, LAFA.

That Hall ticket was of two page, first page was giving details of date & time of paper, centre, name of the candidate & Roll No & exam related details. Page two was consisting of instruction to candidate in bilingual format.

This Hall ticket was to be printed at factory and was duly ink signed by Nodal Officer and thereafter was handed over to candidate. Complete process was online and launched on Comnet portal of DoO(C&S), centrally controlled by IT section, DoO (C&S), Kolkata. This was made available from 12th February 2023 to till exam date.

Further in the news matter the full page has not been mentioned wherein candidate details are available.

It is to be noted that answer was uploaded on 3rd March at 07:30 pm on open portal <http://register.ind.in> & global access was available to candidates including public. So, if any document post 03/03/2023 is giving any detail of this, having no name /roll number do not make any sense for further investigation. It is badly time barred for meaningful action.

However, one out of the 7 complaints, investigated by CDC was of similar nature, wherein it was claimed that QPs/answer key was compromised in OF Itarsi. The result of Itarsi centre for Chargeman has already been recommended for cancellation.

Conclusion :

This news article is not only badly time barred in

sense that model answer key was already published on 3rd March 2023 & news is published on 29th March 2023 and having no definite Roll number/name/Centre mentioned. Delay in publication of news article is only a afterthought and to malign the image of OFs and so no further action is proposed at DoO (C&S), Kolkata end.

However, this news article may also be sent to CVO for their perusal.”

12. The main ground of the applicants is that in the similar circumstances, the OF Itarsi has cancelled examination result. However, the respondents, in their reply, have convincingly distinguished the circumstances and the reason for cancellation of examination result of OF Itarsi as the leakage of paper was noted before conducting the examination. However, in the present case, the purported whatsapp clip has been received after the examination was over and even Answer Keys was published. The applicants have also failed to make out the case as who are the wrong doers and guilty of irregularities so that they can be separated and selection of the untainted candidates can be allowed and take the selection process to its logical conclusion. Thus, in the absence of any such specific allegation, it would not be feasible to cancel the entire selection process at the cost of the other candidates who are apprehending their selection by doing well. In any case, the cancellation of exam has adverse civil consequences and once the Fact Finding Committee has separated the wheat from the chaff, it would not be feasible to interfere with the selection process.

13. Considering the overall facts and circumstances of the case, we do not find any merit in all these Original Applications. Accordingly, the OAs are dismissed. The respondents shall continue with the selection process and publish the select list forthwith. Interim order granted on 30.03.2023 also stands vacated. No order as to costs.

(Mallika Arya)

Administrative
Member

(Akhil Kumar Srivastava)

Judicial Member

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ ने महिला सशक्ति करण के प्रोत्साहन में महिलाओं को बराबर का दर्जा प्रदान करते हुए पद दिये।



यन्त्र इण्डिया लिमिटेड के चेयरमैन श्री गुरुदत्त रे जी का सम्मान करते भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के पदाधिकारी गण



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

E-mail : gensecbpms@yahoo.co.in, cecbpms@yahoo.in

बुक पोस्ट

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

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