

THE NDDB  
WORKMEN (APPOINTMENT, PAY AND ALLOWANCES)  
REGULATIONS



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4

PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 234]

नई दिल्ली, सोमवार, अक्टूबर 22, 2012/आश्विन 30, 1934

No. 234]

NEW DELHI, MONDAY, OCTOBER 22, 2012/ASVINA 30, 1934

## राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड

## अधिसूचना

नई दिल्ली, 20 अक्टूबर, 2012

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड, कामगार  
(नियुक्ति, वेतन और भत्ते) (संशोधन)  
विनियमन, 2012

सं. दिल्ली : एनडीडीबी-02/12.—राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) की धारा 48 के अंतर्गत प्रदत्त शक्तियों तथा उन्हें इस संबंध में सक्षम करने वाली अन्य सभी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, निदेशक मण्डल एतद्वारा निम्नलिखित संशोधन करता है, अर्थात् :—

## 1. संक्षिप्त शीर्षक एवं आरम्भ :

- (1) इन विनियमनों को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2012 के नाम से जाना जाएगा।
- (2) जब तक कि इन विनियमनों में अन्यथा न कहा जाए, ये उपबन्ध भारत के राजपत्र में प्रकाशन की तिथि से लागू होंगे।

## 2. राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) विनियमन, 1988 में किया गया संशोधन।

- (1) विनियमन सं. 49 में शब्द 'पुष्टिकृत' को हटाया जाए।

दिलीप रथ, प्रबन्ध निदेशक  
[विज्ञापन III/4/132/12/असा.]

## NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD

## NOTIFICATION

New Delhi, the 20th October, 2012

The National Dairy Development Board Workmen  
(Appointment, Pay and Allowances) (Amendment)  
Regulations, 2012

No. DEL : NDDDB-02/12.—In exercise of the powers conferred by Section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling them in this behalf, the Board of Directors hereby make the following amendment, namely :—

## 1. Short title and commencement :

- (1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2012.
- (2) Save as otherwise provided in these regulations, the provisions thereof shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

## 2. Amendments to the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) Regulations, 1988

- (1) In Regulation No. 49 the word 'confirmed' be deleted.

DILIP RATH, Managing Director

[ADVT. III/4/132/12/Exty.]



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण  
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4  
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित  
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 75]  
No. 75]

नई दिल्ली, बृहस्पतिवार, मई 1, 2008/वैशाख 11, 1930  
NEW DELHI, THURSDAY, MAY 1, 2008/VAISAKHA 11, 1930

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड

अधिसूचना

नई दिल्ली, 30 अप्रैल, 2008

बशर्ते अध्यक्ष किसी कामगार के मामले में, जिसने साठ वर्ष की आयु प्राप्त कर ली है, उसे ऐसी अवधि के लिए जो उचित लगे, सेवा विस्तार दे सकते हैं, इस शर्त के साथ कि ऐसा सेवा विस्तार दो वर्षों से अधिक नहीं हो।

अमृता पटेल, अध्यक्ष

[विज्ञापन III/4/132/2008/असा.]

### NOTIFICATION

New Delhi, the 30th April, 2008

#### The National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2008

No. DEL: NDDDB 01/08.—In exercise of the powers conferred by Section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987), the Chairman, NDDDB performing the functions of the Board of Directors in accordance with Section 11(2) of the said Act, hereby makes the following regulations, namely :—

#### 1. Short title and commencement

- (1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2008.
- (2) Save as otherwise provided in these regulations, the provisions thereof shall come into force with effect from 1st April, 2008.

#### 2. Amendment to the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) Regulations, 1988.

- (1) Sub-regulation 19(1) shall be deleted and the following shall be substituted, namely :—

#### 19. Superannuation and retirement

1. Save as otherwise provided in the regulation, every workman in the service of the National Dairy Development Board shall retire on attaining the age of sixty :  
Provided that the Chairman may, in case of any workman who has attained the age of sixty give extension in service for such period as it may deem proper, subject to the condition that such extension in service, does not exceed two years.

AMRITA PATEL, Chairman

[ADVT III/4/132/2008/Exty.]

### अधिसूचना

नई दिल्ली, 30 अप्रैल, 2008

#### राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन एवं भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2008

सं. दि. राडेवि बोर्ड 01/08.—राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) की धारा 48 में प्रदत्त शक्तियों एवं इस ओर से प्राप्त अन्य सभी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, अध्यक्ष, राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड निदेशक मंडल के कार्यों का पालन करते हुए, उक्त अधिनियम की धारा 11(2) के अनुसार, निम्नलिखित संशोधन करते हैं :—

#### 1. संक्षिप्त शीर्षक एवं आरम्भ

- (1) इन विनियमों को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन एवं भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2008 कहा जाएगा।
- (2) जब तक कि इन विनियमनों में अन्यथा न कहा जाए, इसमें वर्णित प्रावधान 1 अप्रैल, 2008 से लागू होंगे।

#### 2. राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन एवं भत्ते) विनियमन, 1988 में संशोधन।

विनियमन सं. 19(1) को हटाया जाएगा तथा निम्नलिखित को प्रस्थापित किया जाएगा।

#### 19 अधिवर्षिता एवं सेवा निवृत्ति

1. इस विनियमन में अन्यथा उपबोधित के अतिरिक्त राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड की सेवा में कार्यरत प्रत्येक कामगार साठ वर्ष की आयु पूरी होने पर सेवा निवृत्त होगा :



# भारत का राजपत्र

## The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग III-खण्ड 4

PART III-Section 4

प्रधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 95]

नई दिल्ली, मंगलवार, अप्रैल 24, 2007/वैशाख 4, 1929

No. 95]

NEW DELHI, TUESDAY, APRIL 24, 2007/VAISAKHA 4, 1929

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड

अधिसूचना

नई दिल्ली, 24 अप्रैल, 2007

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन एवं भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2007

सं. दि. : राडेवि बोर्ड.-राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) की धारा 48 द्वारा प्रदत्त शक्तियों एवं इस ओर से प्राप्त अन्य सभी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, निदेशक मंडल एतद्वारा निम्नलिखित संशोधन करते हैं :

### 1. संक्षिप्त शीर्षक एवं अरम्भ

(1) इन विनियमनों को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन एवं भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2007 कहा जाएगा।

(2) जब तक कि इन विनियमनों में अन्यथा न कहा जाए, इसमें वर्णित प्रावधान भारत के राजपत्र में प्रकाशित तिथि से लागू होंगे।

### 2. राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन एवं भत्ते) विनियमन, 1988 में संशोधन

विनियमन सं. 14 को हटया जाएगा तथा निम्नलिखित को प्रस्थापित किया जाएगा :

#### “14. एनडीडीबी की सेवाओं में पुनःनियोजन

(i) जिस व्यक्ति को विनियमनों के अधीन एनडीडीबी की सेवाओं से निकाल दिया गया है अथवा जिसकी सेवाएं अन्यथा समाप्त कर दी गई हैं अथवा जो अधिवर्षिता की उम्र होने पर सेवानिवृत्त हुआ है अथवा जिसे खबरदस्ती सेवानिवृत्त कर दिया गया है, उसे पुनःनियोजित नहीं किया जाएगा। जिस व्यक्ति ने विनियमन सं. 20 के अधीन एनडीडीबी की सेवाओं से त्यागपत्र दिया है अथवा सेवानिवृत्त हुआ है, उसे प्रबन्ध निदेशक की विशिष्ट संस्तुति पर और उनके द्वारा निर्धारित शर्तों के आधार पर पुनः नियोजित किया जा सकता है।

(ii) जब तक प्रबन्ध निदेशक के द्वारा व्यक्ति के पुनःनियोजन के समय अन्यथा न कहा जाए, तब तक एनडीडीबी की सेवा में पुनः नियोजित व्यक्ति पर ये विनियमन इस प्रकार लागू होंगे कि मानो उसने पुनःनियोजन की तिथि से ही एनडीडीबी की सेवा में पहली बार प्रवेश किया है।”

नीपक टिप्पू, प्रबंध निदेशक

[विज्ञापन III/IV/असा./132/2007]

## NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD

## NOTIFICATION

New Delhi, the 24th April, 2007

**The National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances)  
(Amendment) Regulations, 2007**

**No. DEL : NDDB.**—In exercise of the powers conferred by Section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling them in that behalf, the Board of Directors hereby make the following amendments, namely :

**1. Short title and commencement**

- (1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2007.
- (2) Save as otherwise, provided in these regulations, the provisions, thereof shall come in to force on the date of their publication in the Gazette of India.

**2. Amendments to the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) Regulations, 1988**

Regulation No. 14 shall be deleted and the following shall be substituted, namely :

**"14. Re-employment in the NDDB's service**

- (i) No person who has been dismissed or has otherwise terminated from the services of NDDB or retired on attaining the age of superannuation or compulsorily retired under regulations, shall be re-employed. A person who has resigned or retired from the service of NDDB under regulation No. 20 may be re-employed with the specific sanction of and on such terms and conditions as may be prescribed by the Managing Director.
- (ii) Except as otherwise provided by the Managing Director at the time of his re-employment, these regulations shall apply to a person, who is re-employed in the NDDB's service, as if he had entered the service for the first time on the date of his re-employment."

DEEPAK TIKKU, Managing Director

{ADVT. III/IV/Exty./132/2007}



# भारत का राजपत्र

## The Gazette of India

असाधारण  
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4  
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित  
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 101]  
No. 101]

नई दिल्ली, शनिवार, जून 24, 2006/आषाढ़ 3, 1928  
NEW DELHI, SATURDAY, JUNE 24, 2006/ASADHA 3, 1928

### NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD

#### CORRIGENDUM

New Delhi, the 1st June, 2006

Corrigendum in respect of English version of The National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2006 notified in the Gazette of India, Part III—Section 4 (Extraordinary) No. 75, dated May 4, 2006/Vaisakha 14, 1928 (page No. 2).

Description	As appeared in the Gazette	May be read as
Clause No. 1(1)—in the second line after the words “and allowances”	(Workmen)	(Amendment)
Clause No. 2—in the second line of title, after the words (Appointment, Pay and Allowances)—to omit	(Workmen)	—
Clause No. 2(1)(y)—in the fourth line after the words “to a permanent”	Workmen	Workman
Clause No. 2—in the first line of title 18A, after the words “service of”	Workmen	Workman

AMRITA PATEL, Chairman

[ADVT. III/IV/132/2006/Exty.]



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4

PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 75]  
No. 75]

नई दिल्ली, बुधस्वतिवार, मई 4, 2006/वैशाख 14, 1928  
NEW DELHI, THURSDAY, MAY 4, 2006/VAISAKHA 14, 1928

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड

अधिसूचना

नई दिल्ली, 4 मई, 2006

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2006

सं. दिल्ली : एनडीडीबी .—राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) की धारा 48 के अन्तर्गत प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए अध्यक्ष उक्त अधिनियम की धारा 11 (2) के अनुसार निदेशक मंडल के कार्यों का निष्पादन करते हुए, निम्नलिखित विनियमन बनाते हैं, अर्थात् :—

**1. संक्षिप्त शीर्षक एवं आरंभ :**

- (1) इन विनियमनों को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2006 के नाम से जाना जाएगा।
- (2) जब तक कि इन विनियमनों में अन्यथा न कहा जाए, ये उपबंध भारत के राजपत्र में प्रकाशन की तिथि से लागू होंगे।

**2. राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) विनियमन, 1988 में किया गया संशोधन :**

- (1) उप-विनियमन 3 में, "कामगार" की परिभाषा के बाद निम्नलिखित परिभाषा को सम्मिलित किया जाए, अतः :—
- (म) "नियत अवधि रोजगार कामगार" का आशय है कि वह कामगार जिसको रोजगार के लिए संविदा के आधार पर नियत अवधि के लिए रखा गया है। यद्यपि, उसका कार्य-समय, वेतन, भत्ते, तथा अन्य लाभ स्थायी कामगार से कम नहीं होंगे। साथ-साथ उसको वे समस्त सांविधिक लाभ भी उसके द्वारा की गई सेवा अवधि के अनुपात में, मिलेंगे जो स्थायी कामगारों को दिये जाते हैं भले ही उसकी सेवा अवधि अधिनियम में अपेक्षित अर्हकारी सेवा अवधि के बराबर न हो।

निम्नलिखित उप-विनियमन को उप-विनियमन 18 के पश्चात् रखा जाए :

**18क. नियत अवधि पर नियुक्त कामगार की सेवा-समाप्ति**

नियत अवधि रोजगार आधार पर नियुक्त कामगार की रोजगार संविदा के पुनः नवीनीकरण न होने पर या संविदा अवधि की समाप्ति के फलस्वरूप यदि उसकी सेवा समाप्त की जाती है तो वह उसके बदले में कोई सूचना या वेतन प्राप्त करने का हकदार नहीं होगा।

अमृता पटेल, अध्यक्ष

[विज्ञापन III/IV/असाधारण/132/2006]



**NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD****NOTIFICATION**

New Delhi, the 4th, May, 2006

**The National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2006**

**No.DEL:NDDDB** .—In the exercise of the powers conferred by Section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987), the Chairman performing the functions of the Board of Directors in accordance with Section 11(2) of the said Act, hereby makes the following regulation, namely :

**1. Short title and commencement :**

- (1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Workmen) Regulations, 2006.
- (2) Save as otherwise provided in these regulations, the provisions thereof shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

**2. Amendment to the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Workmen) Regulation, 1988:**

- (1) In Sub-regulation 3, the following definition may be inserted after definition of “workman”, thus:—
  - (y) “Fixed Term Employment Workman” means a workman who is engaged on the basis of contract of employment for a fixed period. However, his working hours, salary, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent workman. He shall also be eligible for all statutory benefits available to a permanent Workmen proportionately according to the period of service rendered by him even though his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute.

The following sub-regulation may be inserted after sub-regulation 18, thus:

**18A. Termination of service of Workmen appointed on fixed term**

No Workmen appointed on fixed term employment basis as a result of non-renewal of contract of employment or on its expiry, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated.

AMRITA PATEL, Chairman

[ADVT. III/IV/Exty./132/2006]



# भारत का राजपत्र

## The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4

PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 236 ]

नई दिल्ली, शुक्रवार, अक्टूबर 25, 2002/कार्तिक 3, 1924

No. 236 ]

NEW DELHI, FRIDAY, OCTOBER 25, 2002/KARTIKA 3, 1924

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड

शुद्धिपत्र

नई दिल्ली, 23 अक्टूबर, 2002

भारत के राजपत्र, भाग 3 - धारा 4 (असाधारण), संख्या 183, दिनांक 10 सितम्बर, 2002 / भाद्र 19, 1924 में अधिसूचित राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2002 ।

प्रकाशित अधिसूचना का विवरण	परिशोधित/शोधित/जोड़ी गई अधिसूचना का विवरण
विनियमन 1 (1) : इन विनियमनों को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (आचरण, अनुशासन और अपील) (संशोधन) विनियमन, 2002 कहा जाएगा ।	विनियमन 1 (1) को इस प्रकार पढ़ें : इन विनियमनों को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2002 कहा जाएगा ।
विनियमन 2 का शीर्षक : राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (आचरण, अनुशासन और अपील) विनियमन, 1988 में संशोधन	विनियमन 2 का शीर्षक इस प्रकार पढ़ें : राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) विनियमन, 1988 में संशोधन ।
	जाड़ें : विनियमन 63 के उप विनियमन (1) का धारा (c) हटाई जाएगी ।

दोपक टिक्कू, प्रबन्ध निदेशक  
[ विज्ञापन III/IV/132/2002/असा. ]


## NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD

## CORRIGENDUM

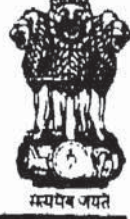
New Delhi, the 23rd October, 2002

The National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2002 notified in the Gazette of India, Part III-Section 4 (Extraordinary), No.183 dated September 10, 2002/Bhadra 19, 1924.

Details of Notification published	Details of Notification to be rectified/ corrected/added
Regulation 1 (1) : These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Conduct, Discipline & Appeal) (Amendment) Regulations, 2002.	Read Regulation 1 (1) : These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2002.
Title of Regulation 2 : Amendments to the National Dairy Development Board Workmen (Conduct, Discipline & Appeal) Regulations, 1988.	Read Title of Regulation (2) : Amendments to the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) Regulations, 1988.
	Add : Regulation 2(3) : The clause ( c ) of Sub-regulation (1) of Regulation 63 shall be deleted.

  
DEEPAK TIKKU, Managing Director

[ADVT III/IV/132/2002/E.ty.]



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण  
EXTRAORDINARY  
भाग III—खण्ड 4  
PART III—Section 4  
प्राधिकार से प्रकाशित  
PUBLISHED BY AUTHORITY



सं. 183 ]  
No. 183 ]

नई दिल्ली, मंगलवार, सितम्बर 10, 2002/भाद्र 19, 1924  
NEW DELHI, TUESDAY, SEPTEMBER 10, 2002/BHADRA 19, 1924

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड  
अधिसूचना  
नई दिल्ली, 9 सितम्बर, 2002

## अधिसूचना

नई दिल्ली, 9 सितम्बर, 2002

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन एवं भत्ते) (संशोधन)  
विनियमन, 2002

सं. दिल्ली : राडेविबोर्ड.— राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम (1987 का 37) की धारा 48 द्वारा प्रदत्त शक्तियों एवं इस ओर से अन्य सभी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, निदेशक मंडल एतद्वारा निम्नलिखित संशोधन करते हैं :

## 1. संक्षिप्त शीर्षक एवं आरम्भ

(1) इन विनियमनों को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (आचरण, अनुशासन एवं अपील) (संशोधन) विनियमन, 2002 कहा जाएगा।

(2) जब तक कि इन विनियमनों में अन्यथा न कहा जाए, इसमें वर्णित प्रावधान भारत के राजपत्र में प्रकाशित तिथि से लागू होंगे।

## 2. राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (आचरण, अनुशासन एवं अपील) विनियमन, 1988 में संशोधन।

(1) विनियमन 3 के उप विनियमन (1) की धारा (t) में "सब्सीडियरी कम्पनी" की परिभाषा में निम्नलिखित "कम्पनी" हटाई जाएगी :

"हिन्दुस्तान पेकेजिंग कम्पनी लिमिटेड"

और निम्नलिखित "कम्पनियाँ" जोड़ी जाएंगी :

1. मदर डेरी फ्रूट एण्ड वेजिटेबल कम्पनी लिमिटेड
2. इण्डियन डेरी मशीनरी कम्पनी लिमिटेड
3. इण्डियन इम्प्यूनोलोजिकल्स लिमिटेड
4. धारा वेजिटेबल ऑयल एण्ड फूड्स कम्पनी लिमिटेड
5. भावनगर वेजिटेबल प्रोडक्ट्स लिमिटेड
6. भारत एसेटिक पेकेजिंग इंडस्ट्रीज़ लिमिटेड

(2) विनियमन 3 के उपविनियमन (1) की धारा (u) में "सब्सीडियरी कम्पनी" की परिभाषा निम्नलिखित "यूनिटों" को हटाया जाएगा :

- (1) मदर डेरी, दिल्ली
- (2) इण्डियन डेरी मशीनरी कम्पनी
- (3) इण्डियन इम्प्यूनोलोजिकल्स

दीपक टिक्कू, प्रबन्ध निदेशक

[सं. विज्ञापन-3/4/असाधारण/132/2002]

## NOTIFICATION

New Delhi, the 9th September, 2002

**The National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2002**

No. DEL : NDDB.—In exercise of the powers conferred by Section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling them in that behalf, the Board of Directors hereby make the following amendments namely;

**1. Short title and commencement :**

- (1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Conduct, Discipline & Appeal) (Amendment) Regulations, 2002.
- (2) Save as otherwise, provided in these regulations, the provisions, thereof shall come in to force on the date of their publication in the Gazette of India.

**2. Amendments to the National Dairy Development Board Workmen (Conduct, Discipline & Appeal Regulations, 1988.**

- (1) In the definition of "Subsidiary Company" in clause (t) of Sub-regulation (1) of Regulation 3, the following "company" shall be deleted :

"Hindustan Packaging Company Limited"

and the following "companies" shall be added :-

1. Mother Dairy Fruit & Vegetable Company Limited
2. Indian Dairy Machinery Company Limited
3. Indian Immunologicals Limited
4. Dhara Vegetable Oil and Foods Company Limited
5. Bhavnagar Vegetable Products Limited
6. Bharat Aseptic Packaging Industries Limited.

- (2) In the definition of "Subsidiary Unit" in clause (u) of Sub-regulation (1) of Regulation 3, the following 'Units' shall be deleted:

1. Mother Dairy, Delhi
2. Indian Dairy Machinery Company
3. Indian Immunologicals

DEEPAK TIKKU, Managing Director

[No. ADVT-III/IV/Exty./132/2002]



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4

PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY



स. 37 ]

नई दिल्ली, शुक्रवार, फरवरी 16, 2001/माघ 27, 1922

No. 37]

NEW DELHI, FRIDAY, FEBRUARY 16, 2001/MAGHA 27, 1922

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड

अधिसूचना

नई दिल्ली, 16 फरवरी, 2001

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार

(नियुक्ति, वेतन तथा भत्ते) (संशोधन)

विनियमन, 2001

स. दिल्ली : एनडीडीबी.—राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) की धारा 48 के द्वारा प्रदत्त शक्तियों एवं इस ओर से प्राप्त अन्य सभी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, निदेशक मण्डल एतद्द्वारा निम्नलिखित संशोधन करते हैं, अर्थात् :

**1. संक्षिप्त शीर्षक एवं आरंभ :**

(1) इन विनियमों को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन तथा भत्ते) (संशोधन) विनियमन, 2001 के नाम से जाना जाएगा।

(2) जब तक कि इन विनियमनों में अन्यथा न कहा जाए, ये उपबंध भारत के राजपत्र में प्रकाशन की तिथि से लागू होंगे।

**2. राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन तथा भत्ते) विनियमन, 1988**

(1) निम्नलिखित विनियमन को विनियमन 53 के पश्चात् रखा जाए,

**“53 ए. कामगारों की सेवाओं का अन्य संस्थाओं में स्थानांतरण**

(1) इनमें अथवा अन्य विनियमनों में समाहित किसी बिन्दु के होने पर भी, जब राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के किसी उपक्रम के स्वामित्व अथवा प्रबंधन को अधिगृहीत करने के लिए अधिनियम की धारा 43 के आधार पर कंपनी बनायी जाती है, तब प्रत्येक कामगार की सेवाएं जो उस उपक्रम के अधिग्रहण के तत्काल पहले वहां कार्यरत हैं अथवा निरंतर आधार पर काम कर रहे हैं, संबंधित कंपनी में स्थानांतरित हो जाएंगी और उसके पश्चात् कंपनी के नियम उन पर लागू होंगे।

**बशर्ते :**

(क) ऐसे प्रत्येक कामगार को कंपनी द्वारा देय वेतन, भत्ते, प्रेव्युटी एवं कंपनी द्वारा नियत शर्तों, कामगार के स्थानान्तरण से तत्काल पूर्व नियोजित स्थान पर लागू शर्तों से कम नहीं होगी और उसकी पूर्व सेवा को इस उद्देश्य के लिए पूरा महत्व दिया जाएगा मानो कि उसकी सेवा में कोई व्यवधान नहीं हुआ हो।

(ख) कामगार को जिस कंपनी में स्थानांतरित किया जाएगा, उस कंपनी को कामगार की छटनी की स्थिति में कानून के अनुसार प्रतिपूर्ति (Compensation) की अदायगी की जाएगी और इस उद्देश्य हेतु बोर्ड में की गई उसकी पूर्व सेवा को पूरा महत्व दिया जायेगा।

- (2) ऐसे मामले में जहाँ कोई कामगार, जैसा कि उप-विनियमन (1) में निर्दिष्ट है, इस सूचना के दस दिनों के भीतर लिखित रूप में कंपनी में सेवा न करने की सूचना देता है, उस कामगार की सेवाएं आगे से समाप्त मानी जाएंगी, मानो कि संबंधित कामगार की सेवाओं की अब आवश्यकता नहीं है, उसे प्रत्येक पूर्ण वर्ष की सेवा, यदि हो, के लिए पंद्रह दिनों का वेतन तथा मंहगाई भत्ता तथा स्थायी कामगार होने की स्थिति में नोटिस के बदले तीन महीनों का वेतन एवं अन्य स्थिति में एक महीने का वेतन दिया जाएगा।
- (3) जहाँ बोर्ड अपने किसी उपक्रम का प्रबंधन किसी अन्य संस्था को लिखित समझौते के आधार पर अंतरित करना उचित समझता है, वहाँ प्रत्येक मामले पर उप विनियमन (1) और (2) के प्रावधान अन्य स्थितियों के साथ लागू होंगे।

**स्पष्टीकरण :** इस विनियमन में "उपक्रम" में बोर्ड का विभाजन अथवा व्यापार शामिल है जिसे बोर्ड द्वारा अलग लेखा-जोखा अथवा अन्य के रख-रखाव के कारण, पृथक एंटीटी (entity) माना गया है।

अमृता पटेल, अध्यक्ष

[विज्ञापन-III/IV/असा./132/2000]

**NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD**

**NOTIFICATION**

New Delhi, the 16th February, 2001

**THE NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD WORKMEN**

**(Appointment, Pay and Allowances) (Amendment)**

**Regulations, 2001**

**No. DEL : NDDDB.**—In exercise of the powers conferred by Section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all the powers enabling them in that behalf, the Board of Directors hereby make the following amendments namely

**1. Short title and commencement :**

- (1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) (Amendment) Regulations, 2001.
- (2) Save as otherwise provided in these regulations, the provisions, thereof shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

**2. Amendments to the National Dairy Development Board, Workmen (Appointment, Pay and Allowances) Regulations, 1988.**

- (1) The following Regulations may be inserted after regulation 53, thus :
- "53A. Transfer of services of Workmen to other institutions**
- (1) Where a company is formed in pursuance of Section 43 of the Act to takeover the ownership or management of any undertaking of the Board, notwithstanding anything contained in these or other Regulations, services of every workmen, employed to or working therein on a continuous basis immediately previous to the takeover of that undertaking, shall stand transferred to the concerned company, and thereafter be governed by the rules of the company, Provided that —
- (a) every such workman shall be entitled to receive from the company pay, allowances, gratuity and such like terms and conditions which are not less favourable than what was applicable to the workman immediately previous to the transfer, and full credit shall be given to the earlier service for the purpose as if the service had not been interrupted.
- (b) the company to which the workman shall stand transferred, shall be liable to pay to the workman concerned in the event of his retrenchment, compensation in accordance with law and for the purpose taken into account his earlier service with the Board giving full credit for the same.
- (2) In a case where any such workman as referred to in sub-regulation (1), reports in writing, within ten days of notice, not to serve the company referred to therein the services of that workmen shall stand terminated forthwith as if the workman concerned has been retrenched from the service, subject only to an entitlement of fifteen days pay and dearness allowance, if any, for every completed year of service, together with three months pay in lieu of notice in the case of confirmed workman, and one month pay in any other case.
- (3) The provisions of sub-regulations (1) and (2) shall *mutatis-mutandis* apply to every case where the Board deems it appropriate to transfer, by written agreement, the management of any of its undertaking to any other institution.

*Explanation.* The expression "undertaking" in this Regulation will include any division or business of the Board which has been treated by it as a separate entity by maintaining separate account or otherwise."

AMRITA PATEL, Chairman  
[ADVT-III/IV/Exty./132/2000]





# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण  
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4  
PART III—Section 4

प्राधिकरण से प्रकाशित  
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 11]  
No. 11]

नई दिल्ली, बुधवार, मार्च 9, 1988/फाल्गुन 19, 1909  
NEW DELHI WEDNESDAY MARCH 9, 1988/PHALGUNA 19, 1909

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में  
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a  
separate compilation

कृषि मंत्रालय

(राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 9 मार्च, 1988

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) विनियमन, 1988

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) की धारा 48 के अन्तर्गत उसे प्रदत्त शक्तियों एवं इस और से अन्य शक्ति प्रदान करने वाली सभी शक्तियों का प्रयोग करते हुए उक्त अधिनियम की धारा 40 के अनुसार निदेशक मंडल के कार्यों का निष्पादन करते हुए राडेविबोर्ड के अध्यक्ष निम्नलिखित विनियमन बनाते हैं, अर्थात् :—

#### अध्याय—1

#### प्रारंभिक

1. संक्षिप्त शीर्षक एवं आरंभ :—(1) इन विनियमनों को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड कामगार (नियुक्ति, वेतन और भत्ते) विनियमन, 1988 के नाम से जाना जाएगा।

(2) ये भारत के राजपत्र में इनके प्रकाशन तिथि को प्रवृत्त होंगे।

2. विनियोग : (1) संविदा, करार या नियुक्ति आदेश, प्रतिनियुक्ति या सेकेन्डमेंट की शर्तों में अन्यथा स्पष्टतया उपबंधित स्थिति के अतिरिक्त ये विनियमन राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के प्रत्येक कामगार पर लागू होंगे।

(2) शंका समाधान के लिए यह घोषित किया जाता है कि प्रत्येक—

(क) प्रबंधित एकक, या

(ख) पूरक एकक, या

(ग) प्रायोगिक परियोजना,

की संबंधित पृथक/पहचान जारी रहेगी और ये विनियमन निम्नलिखित पर लागू नहीं होंगे—

(1) किसी व्यक्ति पर जो उसमें नियोजित हैं जब तक कि बोर्ड द्वारा प्रत्येक एकक या परियोजना से संबंधित अन्यथा निर्णय न लिया जाए, या

(2) या किसी पूरक कंपनी में नियोजित व्यक्ति पर जिसमें राडेविबोर्ड सहभागी है।

(3) उप विनियमन (2) में किसी बात के समविष्ट होते हुए भी राडेविबोर्ड का प्रत्येक कामगार जिसे प्रबंधित एकक, पूरक कंपनी, पूरक एकक या प्रायोगिक परियोजना का कार्यभार सौंपा गया है, इन विनियमनों के उपबन्धों से शासित होंगे।

3. परिभाषाएं : (1) इन विनियमनों में जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,—

(क) “अधिनियम” से अभिप्राय राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) से है।

(ख) "नियुक्त प्राधिकारी" किसी कामगार के संबंध में इसका अभिप्रायः उस कामगार द्वारा धारण किए गए पद या उक्त कामगार पर लागू होने वाले ग्रेड में नियुक्त करने वाले वर्तमान समय के सक्षम प्राधिकारी या अधिकारी से है।

(ग) 'प्राधिकारी' में अध्यक्ष, प्रबन्ध निदेशक या इस प्रयोजनाथ पदनामित कोई अन्य अधिकारी भी सम्मिलित है।

(घ) 'बोर्ड' से अभिप्रायः राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के निदेशक मंडल से है।

(ङ) "अध्यक्ष" अर्थात् राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के अध्यक्ष, जो इसके पूर्ण कालिक कार्यपालक हैं और जब तक अध्यक्ष द्वारा पद धारण किया जाए, जिन्होंने कि नियुक्त दिन तक धारण किया था (जिन्हें कोई वेतन देय नहीं था) यह एक अवैतनिक पद माना जाएगा जिसके लिए वेतन भुगतान कुछ नहीं होगा और अन्य सभी शर्तों जिसमें भत्ते और परिलब्धि वह होगी जिसका निर्धारण केन्द्रीय सरकार करेगी।

(च) 'सक्षम प्राधिकारी' किसी कामगार या किसी मामले के संबंध में यथा स्थिति, इसका अभिप्रायः बोर्ड या अध्यक्ष या अन्य कोई प्राधिकारी से है जिसे बोर्ड या अध्यक्ष ने उस अधिकारी या मामले, यथास्थिति के संबंध में शक्तियां प्रत्यायोजित की हैं।

(छ) "कर्मचारी" अर्थात् राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का अधिकारी या कामगार

(ज) 'सरकार' अर्थात् केन्द्र सरकार या कोई राज्य सरकार।

(झ) 'सरकारी सेवक' अर्थात् वह व्यक्ति जो किसी सेवा का सदस्य है और जो केन्द्र या किसी राज्य सरकार के अधीन सिविल पद धारण करता है जिसमें विदेश सेवा के व्यक्ति भी सम्मिलित हैं।

(ञ) "लिएन" अर्थात् ऐसे कामगार का अधिकार जो पहले स्थायी स्तर पर नियुक्त था और सेवा समाप्ति पर तुरन्त या सेवा अवधि या अवधियों की अनुपस्थिति में यथेष्ट पद पर बना रहे।

(ट) "महीना" अर्थात् ब्रितानवी कैलेंडर द्वारा निर्धारित महीना।

(ठ) "प्रबंध निदेशक" अर्थात् राडेविबोर्ड का अधिकारी जिसे राडेविबोर्ड के प्रबंध निदेशक के रूप में नियुक्त किया गया है।

(ड) 'प्रबंधित एकक' अर्थात् राडेविबोर्ड द्वारा प्रबंधित एकक मगर स्वामित्व नहीं, जिनमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं।

1. साबरमी आश्रम गौशाला,
2. सुगम डेरी,
3. मदर डेरी, कलकत्ता
4. पटना डेरी प्रोजेक्ट

5. भावनगर वीजीटैबल प्राइवट्स यूनिट

6. रोहतक डेरी प्रोजेक्ट

7. राष्ट्रीय वृक्ष मित्र सहयोग,

8. सूरत ए पी एस

(ढ) "राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड" या "राडेविबोर्ड" अर्थात् धारा 4 के अन्तर्गत गठित निगमित निकाय, ।

(ण) "संगठन" में फर्म भी सम्मिलित हैं।

(त) "प्रायोगिक परियोजना" अर्थात् राडेविबोर्ड द्वारा की गई ऐसी परियोजनाएं जिनसे वैकल्पिक अभिनव कौशल का प्रदर्शन होता है जो कि इन विनियमों के प्रारंभण तक निम्नलिखित के नाम से हैं।

1. फल और तरकारी एकक
2. वृक्ष उत्पादक सहकारी परियोजना
3. नमक परियोजना
4. ग्रामीण विद्युत सहकारी परियोजना
5. मत्स्यपालन परियोजना

(थ) "नियमित कामगार" अर्थात् वह कर्मचारी जो एक नियमित पद पर नियुक्त है तथा पुष्टीकृत है।

(द) "व्यक्तिगत वेतन" अर्थात् कामगार को दिया गया अतिरिक्त वेतन—

(क) वेतन वृद्धि के चलते नियमित पद के यथेष्ट वेतन की हानि को बचाने के लिए या अनुशासनिक मामले को छोड़कर अन्यथा यथेष्ट वेतन हास के लिए, या

(ख) अपवादात्मक परिस्थितियों में विशेष आधार पर,

(घ) 'धारा' अर्थात् अधिनियम की धारा

(न) "पूरक कंपनी" अर्थात् राडेविबोर्ड का पूरक एकक परियोजना जिसे कंपनी अधिनियम, 1956 (1956 का 1) के अन्तर्गत पंजीकृत किया गया है और इसमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं।

हिन्दुस्तान पैकेजिंग कंपनी लिमिटेड;

(प) "पूरक एकक" अर्थात् राडेविबोर्ड द्वारा स्वामित्व और प्रबंधित पूरक या एकक जिसमें निम्नलिखित हैं।

1. मदर डेरी, दिल्ली
2. इंडियन डेरी मशीनरी कंपनी,
3. इंडियन इम्युनोलॉजिकल्स,

(फ) "प्रशिक्षणार्थी" अर्थात् सीखने वाला, जिस किसी नाम से भी संबोधित हो, और जो प्रशिक्षण ले रहा हो तथा विशेष करार के आधार पर वृत्ति के बिना या वृत्ति पर हो।

(ब) "अनियमित कामगार" अर्थात् वह कामगार जो—

(1) उस कार्य के लिए अस्थायी रूप से नियुक्त किया गया हो जिसे सीमित अवधि में समाप्त होने की आशा हो, या

(2) जिसे अस्थायी रूप से अतिरिक्त कामगार के रूप में अस्थायी कार्यवृद्धि के चलते लिया गया हो;

(भ) "कामगार" अर्थात् कोई व्यक्ति (प्रशिक्षण के साथ) जिसे राडेविबोर्ड में हस्त, अकुशल, कुशल, तकनीकी, संचालन, किरानी या पर्यवेक्षक कार्यों के लिए भाड़े पर या पुरस्कार पर नियुक्त किया गया है और नियोजन की शर्तें स्पष्ट अन्तर्निहित हों या नहीं, मगर निम्नलिखित व्यक्तियों को सम्मिलित नहीं करती;

(i) जो प्रबंधकीय या प्रशासकीय स्तर पर नियुक्त हैं, या

(ii) जो,

(क) पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त है और जिसे प्रतिमास एक हजार छः सौ रुपये से अधिक "मजदूरी" न मिलती हो, या

(ख) प्रबंधकीय स्वभाव का कार्य करता हो भले ही वह उसके कार्यकलापों का स्वभाव हो या उसे इसके लिए प्रत्यायोजित शक्तियां प्रदान की गई हों।

व्याख्या : इस खण्ड में "मजदूरी" का वही अर्थ होगा जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के अन्तर्गत सीमित समय के लिए लागू है।

(2) उन सभी शब्दों और अभिव्यक्तियों का जिन्हें इन विनियमनों में प्रयुक्त किया गया है किन्तु परिभाषित नहीं किया गया है मगर अधिनियम में प्रयोग किया गया है, वेही अर्थ होगा जो उन्हें क्रमशः अधिनियम के अन्तर्गत दिया गया है।

## अध्याय-II

### नियुक्ति, परीक्षा और सेवा समापन

4. पदों का सजून और नियुक्ति :—(1) राडेविबोर्ड में सभी पदों का सजून बोर्ड द्वारा किया जाएगा, और बोर्ड किसी कामगार या कामगारों के वर्ग के लिए सामान्य या विशेष शर्तों के अधीन जिन्हें लागू करना वह उचित समझे, प्रबंध निदेशक या किसी अन्य अधिकारी का जिसका वह निर्धारण करे नियुक्ति की शक्तियों को प्रत्यायोजित कर सकता है।

बशर्ते कि यह प्रत्यायोजन प्रबंध निदेशक के अलावा किसी और को न दिया जाए यदि किसी ऐसी श्रेणी की नियुक्ति का मामला है जिसका मासिक वेतन 2200/- रु. प्रति माह से कम नहीं हो।

(2) शंकाओं को हटाने के लिए अध्यक्ष को शक्तियों में पूर्वाग्रह के बिना यह घोषणा की जाती है कि उप विनियमन (1) के प्रयोजनार्थ बोर्ड के कार्यों का निष्पादन करने के लिए अध्यक्ष सक्षम होंगे तथा जब वे ऐसा करते हैं तो उसकी सूचना बोर्ड को दी जाएगी।

(3) नियुक्त दिन के बाद की प्रत्येक प्रत्यायोजित नियुक्ति शक्तियां और बोर्ड में इन विनियमनों के लागू होने से पहले, या अध्यक्ष द्वारा बोर्ड की शक्तियों प्रयोग करने के मामले में इन विनियमनों के अन्तर्गत प्रत्यायोजित समझा जाएगा और यह उतना ही प्रभावी माना जाएगा मानो विनियमन लागू था।

(4) राडेविबोर्ड में सभी पदों के संबंध, चाहे वे इन विनियमनों के आरंभ होने के समय विद्यमान थे या बोर्ड द्वारा तत्पश्चात् सृजित किए गए हैं बोर्ड शैक्षिक या अग्र योग्यताएं जो आवश्यक या बांछनीय हैं उनका विशेष उल्लेख करने के लिए सक्षम होगा :

बशर्ते कि कामगारों द्वारा इन विनियमनों के आरंभ होने के समय धारित पदों के संबंध में इन विनियमनों के अंतर्गत विनिर्दिष्ट योग्यताएं कामगारों द्वारा धारित पदों पर बने रहने पर प्रभाव डालने वाली नहीं समझी जाएगी।

5. आचरण व पूर्ववृत्त का सत्यापन जांच :—नियुक्ति प्राधिकारी अपने विवेक से, जैसा वह उचित समझे चुने हुए गए कामगार का आचरण एवं पूर्ववृत्त का सत्यापन जांच करेगा।

6. वेतन और नियुक्ति :—सभी प्रथम नियुक्तियां जिस पद पर संबंधित कामगार की नियुक्ति हुई है, उस वेतनमान में लागू होने वाले न्यूनतम मूल वेतन पर की जाएगी।

परन्तु अध्यक्ष या उसकी ओर से इस संबंध में प्राधिकृत कोई प्रबंध निदेशक, किसी मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए अग्रिम वेतनवृद्धि प्रदान करने के लिए प्राधिकृत कर सकता है।

7. आयु सीमा :—(1) राडेविबोर्ड की सेवा में प्रथम नियुक्ति के समय किसी व्यक्ति की आयु अठठारह वर्ष से कम या तीस वर्षों से अधिक नहीं होनी चाहिए।

(2) अध्यक्ष किसी विशेष परिस्थिति में किसी श्रेणी या वर्ग के संबंध में उससे संबंधित परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए यह घोषणा कर सकता है कि उस मामले में कोई आयु सीमा नहीं होगी।

8. सेवा प्रारंभण :—इन विनियमनों के अंतर्गत जब तक कि अन्यथा उपबंधित न किया जाय किसी पद पर नियुक्त किए गए कामगार की सेवा उस कार्यदिन से प्रारंभ मानी जाएगी जिस दिन व समय से वह ड्यूटी पर रिपोर्ट करता है, जैसा कि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इंगित किया गया है।

बशर्ते कि यह रिपोर्ट पूर्वाह्न में की गई है और यदि रिपोर्ट अपराह्न में की गई है तो सेवा अगले दिन से प्रारंभ मानी जाएगी।

9. नियुक्ति पर परीक्षा :—(1) किसी पद पर प्रथम व्यक्ति पर प्रत्येक व्यक्ति अपनी नियुक्ति की तारीख से कम-से-कम एक वर्ष की अवधि के लिए परीक्षा पर रहेगा तथा परीक्षा अवधि तब तक जारी रहेगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी लिखित रूप में इसे पुष्टीकृत नहीं कर देता।

(2) अध्यक्ष अपने स्वनिर्णय से परीक्षा अवधि को छोड़ सकते हैं या कम कर सकते हैं।

(3) नियुक्ति तथा सेवा आरंभ होने के समय यह भी शर्त होगी कि परीक्षा अवधि के दौरान कामगार को बिना कारण बताए या नोटिस दिए सेवा से मुक्त किया जा सकता है।

10. पदोन्नति द्वारा नियुक्ति :—(1) पहले से सेवारत कामगार को किसी अन्य पद में सभी पदोन्नति दी जा सकती है जब कि सक्षम प्राधिकारी को रिक्त पदों के बारे में संतुष्टि हो, राडेविबोर्ड की आवश्यकता गुण, सेवा अवधि एवं कामगार उच्च पद धारण करने के योग्य हो तथा उपयुक्तता का निर्धारण करने के लिए प्रबंध कोई जांच करने के लिए सक्षम होगा।

(2) पदोन्नति के लिए कामगार सभी उपयुक्त मान जाएगा जब वह आयु सीमा के भीतर हो तथा उसे उस पद के लिए विनिर्दिष्ट योग्यता प्राप्त हो एवं उसने निम्न पद में कम से कम पांच वर्षों की सेवा पूरी कर ली हो, और यह सीमा अध्यक्ष द्वारा अपवाद मामलों में प्रबंध निदेशक के अनुमोदन से शिथिल की जा सकती है।

(3) किसी कामगार के पदोन्नति के मामले में प्रबंध निदेशक के अनुमोदन पर अध्यक्ष द्वारा शैक्षिक अर्हताएं, अनुभव, आयु इत्यादि जो उस पद के लिए विनिर्दिष्ट हैं शिथिल किए जा सकते हैं।

(4) इन विनियमनों में किसी बात के होते हुए भी यह नहीं माना जाएगा कि पदोन्नति के लिए कामगार अधिकार के रूप में मांग कर सकता है और न ही इसका दावा कर सकता है।

11. पदोन्नति पर परीक्षा :—(1) प्रत्येक कामगार जिसे उच्च पद पर पदोन्नति दी गई है उसे पदोन्नति पर अपनी नियुक्ति की तिथि से कम से कम एक वर्ष की अवधि के लिए उच्च पद पर परीक्षा पर माना जाएगा तथा परीक्षा अवधि तब तक जारी रहेगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी उसे लिखित रूप से उच्च पद पर पुष्टीकृत नहीं कर देता, तथा उस अवधि के दौरान कामगार का अपने निम्न पद पर लिपट रहेगा तथा सभी प्रयोजनों के लिए वह अवधि निम्न पद पर पुष्टीकृत सेवा के रूप में गिनी जाएगी।

(2) नियुक्ति प्राधिकारी अपने स्वनिर्णय से परीक्षा अवधि को छोड़ सकता है या कम कर सकता है।

(3) उच्च पद पर प्रत्येक पदोन्नति की एक निहित शर्त होगी कि उच्च पद पर परीक्षा अवधि के दौरान कामगार को बिना कोई कारण बताए या नोटिस दिए निम्न पद पर प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।

12. स्वास्थ्य प्रमाण पत्र :—किसी भी व्यक्ति को राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड की सेवा या पद में तब तक नियुक्त नहीं किया जाएगा जब तक कि उसे अध्यक्ष द्वारा अनुमोदित, योग्य चिकित्सा व्यवसायी द्वारा अपने कर्तव्यों का निष्पादन करने के लिए स्वस्थ गठन एवं शारीरिक रूप से योग्य प्रमाणित नहीं किया जाता तथा उस चिकित्सा परीक्षा का खर्च राडेविबोर्ड द्वारा वहन किया जाएगा।

13. अस्थायी कामगारों द्वारा स्थायित्व की मांग अधिकार के रूप में न करना :—कोई व्यक्ति जो अस्थायी रिक्ति पर कामगार के रूप में नियुक्त है वह स्थायित्व का दावा नहीं कर सकता या निम्नलिखित के आधार पर किसी स्थायी नियोजन की पूर्व मांग नहीं कर सकता—

(क) कि वह स्थायी स्वरूप का कार्य या एक स्थायी पद का कार्य निष्पादित कर रहा था, या

(ख) कि वह एक स्थायी पद के प्रति अस्थायी रूप से नियोजित किया गया था, या

(ग) कि उसके नियोजन की अवधि मूल रूप से निर्धारित अवधि से अधिक बढ़ गई है।

14. भूतपूर्व कर्मचारी गैर-वरणीय :—कोई व्यक्ति—

(1) जिसे राडेविबोर्ड की सेवा से बरखास्त किया गया है किसी भी पद में नियुक्ति का पात्र नहीं होगा।

(2) जिसने त्यागपत्र दिया है, या राडेविबोर्ड की सेवा से सेवा निवृत्ति दिलाई गई थी या राडेविबोर्ड से जिसकी सेवा समाप्त की गई थी, किसी भी पद में नियुक्ति का पात्र नहीं होगा।

15. आयु का अभिलेख :—(1) प्रत्येक कामगार अपनी प्रथम नियुक्ति पर या जब कभी भी सक्षम प्राधिकारी द्वारा मांग किया जाए इसकी सन् के अनुसार अपनी जन्मतिथि की घोषणा करेगा तथा जन्म प्रमाणपत्र, स्कूल छोड़ने का प्रमाणपत्र या प्राधिकारी को स्वीकार्य किसी अन्य दस्तावेज के रूप में अपना साक्ष्य प्रस्तुत करेगा।

(2) कोई कामगार, जो उप-विनियमन (1) के अंतर्गत अपेक्षित साक्ष्य प्रस्तुत करने में असमर्थ है, सक्षम अधिकारी के इस बात से संतुष्ट होने पर कि कामगार की यह कठिनाई वास्तविक है, उसे मजिस्ट्रेट या शपथ आयुक्त के समक्ष अपनी सही आयु की शपथ घोषणा लेकर शपथ पत्र प्रस्तुत करने की अनुमति दी जा सकती है, परन्तु यदि किसी भी समय यह पाया गया कि वह घोषणा असत्य थी, तो उसका नियोजन समाप्त कर दिया जाएगा तथा ऐसा प्रत्येक समापन

मामले में कामगार अधिकारी के विरुद्ध लिया जाने वाला कोई कानूनी कार्रवाई पूर्वाग्रह से पृथक होगा।

बशर्ते कि समापन आदेश जारी करने से पहले संबंधित कामगार को कारण बताओ का अवसर दिया जायेगा।

(3) उप विनियमन (2) के अन्तर्गत समापन आदेश के विरुद्ध कोई व्यक्ति आदेश जारी होने के तीस दिनों के अन्दर प्रबन्ध निदेशक को अपील कर सकता है और प्रबंध निदेशक ऐसी जांच (और जैसा वह उचित समझे जांच कारण) कराकर उचित आदेश पारित कर सकता है और प्रबन्ध निदेशक का प्रत्येक ऐसा निर्णय अन्तिम होगा।

(4) यदि कोई कामगार अपनी सही जन्मतिथि की शपथ लेने में असमर्थ है लेकिन अनुमानित वर्ष या महीना बता सकता है तो वर्ष के मामले में पहली जुलाई और महीने के मामले में महीने का पहला दिन राडेविबोर्ड के रिकार्ड के प्रयोजन के लिए उसकी जन्मतिथि मानी जाएगी, बशर्ते कि बोर्ड द्वारा प्राधिकृत बिक्रिस्ता व्यवसायी का मत अन्तिम एवं कामगार पर बाध्यकारी होगा।

(5) नियुक्ति के समय कामगार द्वारा घोषित आयु और राडेविबोर्ड द्वारा निर्धारित और स्वीकृत आयु में कामगार द्वारा तत्पश्चात् कोई फेर बदल नहीं किया जाएगा।

16. मिथ्या या छिपाए गए विवरण के परिणाम :—

(1) यदि किसी कामगार द्वारा नियुक्ति से पहले या नियुक्ति के समय दिए गए किन्हीं विवरणों को तत्पश्चात् असत्य या गलत पाया जाता है या यह पाया जाता है कि कोई महत्वपूर्ण विवरण उसने छुपाए हैं तो यह माना जाएगा कि उसने नियुक्ति मिथ्या निरूपण से प्राप्त की है तथा नियुक्ति प्राधिकारी उसकी नियुक्ति सरकारी तौर पर समाप्त कर सकता है और इस प्रकार समाप्त किया गया प्रत्येक समापन उसके संबंध में की जाने वाली किसी अन्य कार्यवाही के पूर्वाग्रह के बिना होगा।

बशर्ते कि ऐसे किसी समापन आदेश जारी करने से पहले संबंधित कामगार को कारण बताओ का अवसर दिया जायेगा।

(2) उप विनियमन (1) के अन्तर्गत समापन आदेश के विरुद्ध कोई व्यक्ति आदेश जारी होने के तीस दिनों के अन्दर प्रबन्ध निदेशक को अपील कर सकता है और प्रबंध निदेशक ऐसी जांच (और जैसा वह उचित समझे जांच कारण) कराकर उचित आदेश पारित कर सकता है और प्रबन्ध निदेशक का प्रत्येक ऐसा निर्णय अन्तिम होगा।

17. कामगारों द्वारा सेवा त्यागना और परिवीक्षकों की सेवा मुक्तता :—(1) प्रत्येक कामगार को जो किसी स्थायी पद पर कार्यरत है उस पद से कार्यमुक्त किए जाने से पहले वह सेवा छोड़ने या विच्छिन्न करने के अपने आशय की तीन माह का लिखित नोटिस नियुक्ति प्राधिकारी को देना होगा। तथा जब ऐसा नोटिस प्राप्त हो तो नियुक्ति प्राधिकारी उस कामगार को तत्काल सेवा मुक्त करने के

लिए सक्षम होगा और ऐसे प्रत्येक मामले में वह कामगार उपरोक्त नोटिस अवधि की असमाप्त अवधि के वेतन के समतुल्य राशि प्राप्त करने का पात्र होगा।

(2) परिवीक्षा पर प्रत्येक कामगार—

(1) एक महीने का नोटिस या इसके बराबर का वेतन देकर कार्यमुक्त का अनुरोध कर सकता है। बशर्ते कि जिस कामगार ने स्थायी पद धारण किया है तथा वह उच्च पद पर परिवीक्षा अवधि में है उस पर विनियमन (1) के उपबन्ध लागू होंगे।

(2) कि परिवीक्षा अवधि के दौरान बिना कोई कारण बताए एक महीने का नोटिस या इसके बराबर का वेतन देकर उसे कार्यमुक्त किया जा सकता है। बशर्ते कि यदि कामगार स्थायी पद पर हो तथा उच्च पद पर परिवीक्षा अवधि में हो उसे बिना कोई कारण बताए या सूचना दिए कार्यमुक्त तो नहीं किया जाएगा मगर उसके पुराने पद पर उसे प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।

(3) नियुक्ति प्राधिकारी नोटिस अवधि को पात्र अवकाश के प्रति समायोजित करके कम करने के लिए या नोटिस अवधि के स्थान पर भुगतान के लिए या अन्यथा निर्देश देने के लिए सक्षम होगा।

18. पुष्टीकृत कामगार की सेवा समाप्ति :—(1) राडेविबोर्ड में पुष्टीकृत कामगार की सेवाएं तब तक समाप्त नहीं की जाएंगी जब तक कि उस पर अन्तर्निहित और राडेविबोर्ड पर लागू अन्य विनियमनों का सामंजस्य न बैठता हो।

(2) जहां अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक किसी सूचना या अन्यथा द्वारा संतुष्ट है कि किसी पुष्टीकृत कामगार की सेवा से जिस संगठन में उसे कार्य करना है या कर रहा है सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ेगा या जनहित में अप्रिय या हानि कर है तो वह इन विनियमनों में किसी बात के अन्तर्विष्ट होते हुए भी कारण का उल्लेख कर कामगार की सेवा समाप्त कर सकता है (जिसकी सूचना उसकी कार्यमुक्तता के समय दी जाएगी) और उसे नोटिस के बदले तीन महीने का वेतन मिलेगा।

बशर्ते कि प्रत्येक संभव मामले में कामगार की सेवा समाप्ति का निर्देश देने से पहले कारण बताओ का अवसर दिया जायेगा।

आगे यह भी शर्त है कि जहां अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक, यथास्थिति संतुष्ट है कि कारण बताना राडेविबोर्ड के हित में या कामगार के हित में पूर्वाग्रह होगा और सिविल या अपराध कार्रवाइयों में घसीटा जा सकता है ऐसी सूचना की घोषणा रोक ली जाएगी और कारण का उल्लेख किया जाएगा।

(3) प्रत्येक ऐसे मामले में जहां कामगार की सेवाएं उपविनियमन (2) के अन्तर्गत समाप्त की गई हैं, कामगार को वह राशि (उस राशि से अधिक नहीं जो सामान्य अवस्था में उसकी सेवा निवृत्ति पर देय होती) जिसका निर्धारण अध्यक्ष अथवा प्रबंध निदेशक करेंगे ग्राह्य होगी।

(4) उप विनियमन (3) के अन्तर्गत पारित प्रत्येक आदेश जहां कामगार के लिए उसकी सेवा समाप्ति पर राशि निर्धारित की गई है, निर्धारण तिथि के सूचना के 30 दिनों के अन्दर अध्यक्ष को अपील किया जा सकता है, यदि आदेश प्रबंध निदेशक द्वारा दिया गया है और उनका निर्णय अंतिम होगा।

19. वार्धक्य निवृत्ति और सेवा निवृत्ति :—(1) इस विनियमन में अन्यथा उपबंधित के अतिरिक्त राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड की सेवा में कार्यरत प्रत्येक कामगार अठ्ठावन वर्ष की आयु पूरी होने पर सेवा निवृत्त होगा।

परन्तु अध्यक्ष किसी कामगार के मामले में जिसने अठ्ठावन वर्ष की आयु पूरी कर ली हो तथा उनकी राय में राडेविबोर्ड के हित में ऐसा करना आवश्यक है तो उस कामगार की सेवाओं को एसी अवधि और एसी शर्तों पर प्रतिधारित करने का निदेश अध्यक्ष जैसा वह उचित समझे दे सकता है।

(2) उप विनियमन (1) में किसी बात के समविष्ट होते हुए भी नियुक्ति प्राधिकारी के इस बात से संतुष्ट होने पर कि ऐसा करना राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के हित में है, उसे किसी कामगार को जिसने पचास वर्ष की आयु या तीस वर्षों की सेवा पूरी कर ली हो निम्नलिखित कार्रवाई करने का परम अधिकार है।

(1) कम से कम तीन महीने का लिखित नोटिस देकर या उसके बदले में तीन महीने का वेतन देकर सेवा निवृत्त करना, या

(2) उसे निम्न पद पर धारण करने का विकल्प देना और यदि वह स्वीकार कर लेता है, तदनुसार निर्देश देना, बशर्ते कि कामगार लिखित रूप में दे कि उसने सेवा निवृत्ति स्वीकार कर ली है, इस प्रयोजनार्थ अपेक्षित तीन माह की अवधि को हटा दिया जायेगा यदि वह निम्नपद पर सेवा में बने रहने का अनुरोध करता है।

(3) प्रत्येक कामगार जिसे स्थायी पद से सेवा निवृत्ति देकर निम्न पद पर बैठाया गया है उच्च पद पर पदोन्नति का हकदार उस अवधि के लिए नहीं होगा जिस पर वह कार्यरत है, और उसे नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा उपयुक्त समझे जाने पर राडेविबोर्ड के हित में पूर्णतया सेवा विमुक्त किया जा सकता है।

(4) प्रत्येक वह कामगार जिसे उप-विनियमन (2) के अन्तर्गत सेवा निवृत्त या प्रत्यावर्तित किया गया है (उस कामगार को छोड़कर जिसने निम्न पद पर जारी रहने का

विकल्प लिया है) बोर्ड को निर्णय के तीस दिनों के अन्दर विरोध में अपील कर सकता है और बोर्ड जांच कराने या करवाने के बाद जैसा उचित समझे आदेश जारी कर सकता है।

20. कुछ मामलों में सेवा निवृत्ति का विकल्प :—(1) राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का कोई भी कामगार जिसने 50 वर्ष की आयु पूरी कर ली हो या 20 वर्षों की सेवा पूरी कर ली हो, नियुक्ति प्राधिकारी को कम से कम तीन महीने का लिखित नोटिस देकर राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड की सेवा निवृत्ति ले सकता है।

(2) यदि कोई कामगार उप विनियमन (1) के अनुसार सेवा से सेवा निवृत्ति लेता है तो ग्रेच्युइटी (उपदान) के प्रयोजन के लिए अर्हक सेवा में पांच वर्ष का लाभ जोड़ा जा सकता है, बशर्ते कि ऐसा करने पर कामगार की अर्हक सेवा उसके वार्धक्य निवर्तन पर सेवा निवृत्ति की अर्हक सेवा से अधिक न हो तथा अर्हक सेवा लाभ को जोड़कर तीस वर्ष से अधिक न हो।

(3) प्रत्येक कामगार जो इस विनियमन के अन्तर्गत सेवा निवृत्ति के लिए विकल्प देता है, वह भविष्य निधि, वार्धक्य सेवा निवर्तन, उपदान, अवकाश नगदीकरण, याता भत्ते के लाभ तथा सामान्यतया ग्राह्य अन्य लाभों को पाने का हकदार होगा।

21. चिकित्सा जांच की अपेक्षा :—(1) अध्यक्ष, कार्य के स्वरूप तथा अन्य संबंधित परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए किसी कामगार या कामगारों की श्रेणी को ऐसे अन्तराल पर तथा ऐसे चिकित्सा व्यवसायी या संस्था के समक्ष जिसे वह उचित समझे, स्वास्थ्य परीक्षण करवाने की हिदायत दे सकता है और रिपोर्ट प्रस्तुत करने को कह सकता है एवं अध्यक्ष उस रिपोर्ट पर कार्रवाई करने के लिए सक्षम होगा।

(2) उप विनियमन (1) के अन्तर्गत स्वास्थ्य परीक्षा के सारे खर्चे राडेविबोर्ड द्वारा वहन किए जाएंगे।

22. चिकित्सा आधार पर सेवा निवृत्ति :—(1) अध्यक्ष विनियमन 21 में संदर्भित चिकित्सा व्यवसायी की रिपोर्ट को ध्यान में रखते हुए यथोचित पूछ ताछ एवं जानकारी प्राप्त करने के पश्चात् यदि इस बात से संतुष्ट है कि कामगार अक्षम है या अन्यथा रूप से अस्वस्थ, अयोग्य है तो वह कामगार को तीन महीने के नोटिस के बदले तीन माह का वेतन देकर आदेश द्वारा सेवा निवृत्त कर सकता है।

बशर्ते कि यदि कामगार धारा 21 के अनुसार चिकित्सा परीक्षा करवाने में असमर्थ रहता है तो अध्यक्ष उपलब्ध सुचनाओं के आधार पर कार्य करेंगे।

(2) उप विनियमन (1) के अनुसार सेवा निवृत्ति के आदेश को पारित करने से पहले अध्यक्ष संबंधित कामगार को चिकित्सा व्यवसायी या संस्थान के चिकित्सा रिपोर्ट की एक प्रति तथा कारण बताओ का अवसर देगा।

(3) जो कामगार इस विनियमन के अंतर्गत सेवा निवृत्त होता है वह अनुपातिक सेवानिवृत्ति लाभ पाने का हकदार होगा, ऐसे मामलों में भी जहाँ उसने पर्याप्त सेवा काल पूरी न की हो या अनुपातिक सेवा निवृत्ति का लाभ पाने के लिए सामान्य पात्रता शर्तों का अनुपालन में असमर्थ रहा हो, उस अनुपातिक लाभ देय होगा।

(4) कोई भी कामगार जिसे इस विनियमन के अंतर्गत सेवा निवृत्त किया गया है, वह उस आदेश के तीस दिनों के अन्दर बोर्ड को अपील दायर कर सकता है और बोर्ड इस पर यथोचित आदेश जारी कर सकता है जिसका निर्णय अंतिम होगा।

23. सेवा निवृत्ति का दिन :—जो कामगार महीने के किसी दिन सेवा निवृत्ति की आय पूरी कर लेता है वह महीने के अंतिम दिन के अपराह्न में सेवा निवृत्त होगा।

24. सेवा निवृत्ति पर अर्जित अवकाश एवं नकदीकरण :—  
(1) जब कोई कामगार सेवा निवृत्ति तिथि से अग्रिम में आवेदन करने के बावजूद भी सेवा निवृत्ति की तिथि से पूर्व अपने द्वारा अर्जित किए गए अर्जित अवकाश को सक्षम प्राधिकारी द्वारा अस्वीकृत किए जाने पर लेने में असमर्थ रहा है तो उसे सेवा निवृत्ति की सामान्य तिथि के पश्चात् अवकाश देने में अनुमति दी जा सकती है तथा ऐसे प्रत्येक मामले में कामगार को उस अवकाश की अवधि की समाप्ति की तिथि से सेवा निवृत्त हुआ माना जायेगा।

(2) जब किसी कामगार ने अपनी सेवा निवृत्ति से पहले अर्जित अवकाश संचित किया है जिसे वह सेवा निवृत्ति से पहले न ले सका, उसे अधिकतम 240 दिनों के अधीन उस अवकाश के नकदीकरण की अनुमति दी जायगी तथा वह सेवा निवृत्ति से तत्काल पूर्व प्राप्त वेतन के समतुल्य होगा एवं उसकी गणना उस अवधि के लिए की जाएगी जिसके लिए वह नकदीकरण ग्राह्य था।

25. अनुशासनिक कार्यवाहियों के चलते सेवा निवृत्ति का स्थगन :—पूर्ववर्ती विनियमनों में किसी बात के होते हुए भी सक्षम प्राधिकारी उस कामगार की सेवा निवृत्ति को स्थगित करने या उसे सेवा निवृत्ति की अनुमति की मनाही करने के लिए मुक्त होगा जिसके विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाहियाँ आसन्न हैं या आरम्भ की गई हैं।

26. स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति :—(1) यदि बोर्ड या अध्यक्ष यथास्थिति संतुष्ट है कि ऐसा करना संस्थान के हित में है तो बोर्ड के पूर्व अनुमोदन से बोर्ड या अध्यक्ष कर्मचारियों के किसी वर्ग या श्रेणी की सुकर सेवा निवृत्ति की व्यवस्था

प्रतिपादित करने के लिए सक्षम होगा।

(2) इन विनियमनों के अंतर्गत सेवा निवृत्ति का सूत्रीकरण तैयार करने के लिए बोर्ड या अध्यक्ष, यथास्थिति, इसके विभिन्न कार्यकलापों को अधिक प्रभावशाली ढंग से चलाने तथा सामान्य रूप में संस्थान के हित के संवर्धन की आवश्यकता को विशेष रूप से ध्यान में रखेगा।

27. अवकाश अवधि के बाद या अन्यथा ड्यूटी का परित्याग करना :—कोई भी कामगार जब वास्तविक अनुमोदित अवकाश या परवर्ती विस्तार की समाप्ति के बाद भी अनुपस्थित रहता है जो कि अनुमोदित अवधि में उसके कार्य-हेतु प्रदान किया गया था तो वह अपनी नियुक्ति से लिएन का अधिकार खो देगा।

वशत कि यदि कामगार उपर्युक्त अवधि के आठ दिनों के भीतर वापस आ जाता है तथा सक्षम प्राधिकारी की संतुष्टि सहित स्पष्टीकरण प्रस्तुत कर देता है तो उसे प्राधिकारी द्वारा अपने पद पर पुनः कार्यभार संभालने की अनुमति दी जा सकती है।

28. कुछ मामलों में जन्मतिथि का विशेष विवरण देना :—(1) जहाँ ऐसा पर्याप्त कारण है कि राडेविबोर्ड के किसी कामगार के लिए अपने नियुक्ति पत्र या किसी अन्य अधिकारिक अभिलेख में बताई गई जन्म तिथि को प्रमाणीकृत करना है तो प्रबंध निदेशक आदेश द्वारा कामगार को अपनी लिखी हुई जन्म तिथि को सिद्ध करने हेतु संतोषजनक साक्ष्य प्रस्तुत करने को कह सकता है और यदि संबंधित अधिकारी प्रबंध निदेशक को दस्तावेजी साक्ष्य प्रस्तुत करने में असमर्थ रहता है तो उसे इस प्रयोजनार्थ उल्लिखित चिकित्सा व्यवसायी के समक्ष चिकित्सा परीक्षण करवाने के लिए कहा जा सकता है।

(2) चिकित्सा व्यवसायी की रिपोर्ट की एक प्रति संबंधित कामगार को दी जाएगी।

(3) प्रबंध निदेशक प्रस्तुत किए गए किसी दस्तावेजी साक्ष्य, चिकित्सा परीक्षण की रिपोर्ट, या चिकित्सा रिपोर्ट पर यदि कामगार द्वारा कोई अभिवेदन दिया जाता है तो उस पर विचार करने के पश्चात् उसके संबंध में जन्मतिथि या माह या वर्ष यथास्थिति, का उल्लेख कर सकता है।

(4) उप-विनियमन (3) के अंतर्गत आदेश की एक प्रति उस कामगार को दी जाएगी जिसके संबंध में वह आदेश किया गया है।

(5) कोई कामगार जो उपविनियमन (3) के आदेश से असंतुष्ट है वह अध्यक्ष को अपील कर सकता है तथा अध्यक्ष उसे अपना उद्देश्य अभिव्यक्त करने का अवसर देने के पश्चात् यथोचित आदेश पारित कर सकता है तथा ऐसा प्रत्येक आदेश अंतिम होगा।



29. वर्तमान कामगारों की सेवा अवधि :—किसी कामगार की सेवा काल की गणना प्रयोजन के लिए जो नियुक्ति दिन से तुरंत पहले राडेविबोर्ड की सेवा में था या पहले की इंडियन डेरी कॉर्पोरेशन (विलयित कंपनी) में था उसकी पहले की ग्राह्य सेवा संबंधित श्रेणी तथा संगठन को भी लेख में लिया जाएगा।

### अध्याय-III

#### वेतन और भत्ते

30. वेतन मान :—वेतन मान, महंगाई भत्ता और कोई अन्य भत्ता (जहां देय है) कामगारों के लिए बोर्ड द्वारा समय-समय पर निर्धारित किए जाएंगे और विभिन्न वर्ग और श्रेणी के कामगारों के लिए विभिन्न वेतन और भत्ते निर्धारित किए जा सकते हैं।

31. मकान किराया भत्ता :—कामगार को देय मकान किराया भत्ता समय-समय पर अध्यक्ष द्वारा निर्धारित किया जाएगा और अध्यक्ष कामगारों के विभिन्न श्रेणी और वर्ग के लिए विभिन्न दर निर्धारित करने के सक्षम होंगे।

32. स्थल भत्ता :—जो कामगार परियोजना स्थल पर कार्यरत है उसे स्थल भत्ता देय होगा, जिसका निर्धारण समय-समय पर अध्यक्ष करेंगे तथा भत्ते का भुगतान उन शर्तों के अधीन होगा जो अध्यक्ष निर्धारित करेगा।

33. परियोजना भत्ता :—जो कामगार परियोजना स्थल पर कार्य कर रहा है और आवासीय व्यवस्था दुर्लभ होने के चलते उसे परियोजना स्थल पर आवास लेना पड़े तो उसे परियोजना भत्ता स्वीकृत किया जा सकता है जो अध्यक्ष द्वारा निर्धारित शर्तों के अधीन होगा।

34. आरंभण और समापन :—कामगार का जिसकी नियुक्ति जिस पद विशेष पर हुई है, वेतन उस दिन से ग्राह्य होगा जिस दिन से वह कार्यभार ग्रहण करता है; यदि कार्यभार पूर्वाह्न में ग्रहण किया गया है, और यदि कार्यभार अपराह्न में ग्रहण किया गया है तो अगले दिन से, और जिस दिन वह कार्यभार का त्याग कर देता है उस दिन से उसका वेतन बंद हो जाएगा यदि कार्यभार का त्याग पूर्वाह्न में किया गया है और यदि त्याग अपराह्न में किया गया है तो उसके अगले दिन से, बशर्ते कि यदि कामगार की सेवा काल में मृत्यु हो जाती है तो उसका वेतन उस दिन से बंद हो जाएगा जिस दिन उसकी मृत्यु हुई थी।

35. कामगारों का स्थानांतरण :—जब किसी कामगार का स्थानांतरण एक पद से दूसरे पद पर हो तो ग्राह्य कार्यभार ग्रहण करने की अवधि के दौरान उस वेतन और भत्ते का हकदार होगा जिसका वेतन पहले वाले पद या स्थानांतरित पद में कमतर हो।

36. वेतनवृद्धि के उपबंध :—(1) उसी प्रकार जैसा कि इन विनियमनों में उपबंधित है, वेतनवृद्धि के लिए निम्न-लिखित की गणना की जाएगी :—

(क) सेवा (असाधारण छुट्टी को छोड़कर मगर चिकित्सा आधार पर बिताई गई छुट्टी को लेकर) अर्थात् उस वेतन मान में उस पद का वेतन ;

(ख) सेवा (असाधारण छुट्टी को छोड़कर मगर चिकित्सा आधार पर बिताई गई छुट्टी को लेकर) जो उच्च पद पर है निचले पद पर वेतन वृद्धि के लिए गिनी जाएगी,

(ग) विदेश सेवा पर कामगार द्वारा बिताई गई अवधि के लिए वेतन वृद्धि लिएन वाले पद पर गिनी जाएगी।

(घ) उसी कोटि में अन्य पद की सेवा, प्रतिनियुक्ति की सेवा, जहां अध्यक्ष असाधारण छुट्टी के अलावा किसी छुट्टी का निर्देश दे तो कामगार जिस पद पर पुष्टिकृत है वेतनवृद्धि की गणना की जाएगी।

(2) इन विनियमनों के आरंभ होने पर या उसके पश्चात् वेतन वृद्धि की देय तिथियों को प्रत्येक वर्ष में पहली जनवरी तथा पहली जुलाई को सीमित किया जाएगा।

(3) उन कामगारों के मामले में जो इन विनियमनों के आरंभ होने के समय सेवा में हैं :

(क) यदि वेतन वृद्धि पहली जुलाई तथा पहली जनवरी के बीच में देय होती है तो उसके पश्चात् वह पहली जुलाई को वेतन वृद्धि पाने के लिए पात्र होगा तथा तत्पश्चात् प्रत्येक बारह महीने की समाप्ति पर जब तक कि वह दक्षता रोध पर नहीं पहुंच जाता, या यदि उसने दक्षता रोध पार कर लिया है, तो वेतन मान के अधिकतम तक;

(ख) यदि वेतन वृद्धि जनवरी के पहले दिन तथा जुलाई के पहले दिन के बीच देय होती है तो वह जनवरी के पहले दिन में वेतन वृद्धि पाने के लिए हकदार होगा तथा तत्पश्चात् उसी तिथि को जब तक कि वह दक्षता रोध पर नहीं पहुंच जाता है, या यदि उसने दक्षता रोध पार कर लिया है तो वेतन मान के अधिकतम तक।

(4) इन विनियमनों के प्रारंभ होने के पश्चात् नियुक्त हुए कामगारों के मामले में पहली वेतन वृद्धि, पहली जनवरी या पहली जुलाई, जो भी न्यूनतम छह महीने की समाप्ति के पश्चात् पहले आती है, को देय होगी तथा तत्पश्चात् आगामी वर्षों में वह उसी तिथि को वेतन वृद्धि का पात्र होगा जब तक कि वह दक्षता रोध पर नहीं पहुंच जाता है, या यदि उसने दक्षता रोध पार कर लिया है तो जब तक वह वेतन मान में अधिकतम तक नहीं पहुंचता है।

(5) उप विनियमन (4) के अन्तर्गत पहली वेतन वृद्धि प्रदान करने में परिवीक्षा की संतुष्टिपूर्वक समाप्ति या सेवा में उसकी पुष्टि को अतर्निहित नहीं माना जाएगा।

(6) कामगार—निम्नलिखित—के मामले में वेतन वृद्धि पाने का हकदार नहीं होगा —

(i) किसी श्रेणी में दक्षता रोध से उपर जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसे दक्षता रोध पार करने का प्रमाण पत्र नहीं मिल जाता ।

बशर्ते कि सक्षम प्राधिकारी उस कामगार के पिछले संतोषजनक निष्पादन के आधार पर ही एक स्वीकारात्मक प्रमाणपत्र देगा या

(ii) यदि यह अनुशासनिक कार्यवाही के चलते रोक दिया गया है ।

(7) वेतन वृद्धि रोकने के प्रत्येक आदेश में यह बताया जाएगा कि यह किस अवधि के लिए रोक दी गई है तथा इस रुकावट से भविष्य के वेतन वृद्धि के स्थगन पर क्या प्रभाव पड़ेगा । बशर्ते कि यह आवश्यक नहीं होगा कि यह घोषणा किया जाय कि कामगार की वेतन वृद्धि दक्षतारोध स्तर पर है ।

37. उत्कृष्ट निष्पादन के लिए विशेष वेतन वृद्धि —  
अध्यक्ष विशेष परिस्थितियों में अपनी ड्यूटी के उत्कृष्ट निष्पादन के लिए या इस प्रकार के किसी अन्य कारण के लिए यदि वह संतुष्ट है तो किसी कामगार को विशेष वेतन वृद्धि प्रदान कर सकता है ।

38. दक्षता रोध :—जिस वेतन मान में दक्षता रोध है तो इसके उपर वेतन वृद्धि की स्वीकृति उसके उस वेतन मान में सेवा प्रारंभ करने के दिन से उसके कार्य निष्पादन के आधार पर होगी और यदि स्वीकारात्मक निष्पादन प्रमाण पत्र कामगार को दक्षता रोध स्तर पर नहीं दिया गया तो मामला वार्षिक रूप से पुनरीक्षित किया जाएगा और स्वीकारात्मक प्रमाणपत्र मिलने के उपरान्त ही कामगार को दक्षता रोध पार करने की अनुमति दी जाएगी ।

39. पदोन्नति पर वेतन का पुनर्निर्धारण :—पदोन्नति के फलस्वरूप उच्च श्रेणी में नियुक्ति पर कामगार का मूल वेतन उस वेतनमान के न्यूनतम स्तर पर या उसके पुराने वेतनमान के ठीक उपर नए वेतनमान में जो भी अधिकतम हो निर्धारित की जाएगी ।

व्याख्या :—(क) इस विनियमन के प्रयोजनार्थ पूर्व पद में लिया गया यदि कोई विशेष वेतन हो तो यह उसके मूल वेतन का अंश समझा जाएगा ।

40. अनुदान :—परिस्थितियों की उपयुक्तता तथा आवश्यकता एवं औचित्य को देखते हुए यदि प्रबंध निदेशक संतुष्ट है तो वह कोई तदर्थ या अन्य अनुदान एक बार में या वसूलीकृत योग्य लिखित आदेश द्वारा प्रदान कर सकता है जिसे अध्यक्ष के समक्ष सूचनार्थ प्रस्तुत किया जाएगा ।

610 GI/88—5

## अध्याय-IV

### कार्यग्रहण समय

41. कार्यग्रहण समय :—(1) कार्यग्रहण समय कामगार को इस लिए प्रदान किया जाएगा ताकि उसे अपना पुराना पद त्याग करने के बाद नए पद पर कार्यारंभ करने में सुविधा हो बशर्ते कि पहले वाले पद और नए पद का स्थान उसी स्टेशन पर न हो ।

(2) इन विनियमनों के प्रयोजनार्थ कार्यग्रहण समय ड्यूटी पर समझा जाएगा और इसका वेतन विनियमन 42 के अनुरूप गणना कर भुगतान किया जाएगा ।

(3) कार्यग्रहण समय का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता और सक्षम प्राधिकारी के विवेक से इसे घटाया भी जा सकता है ।

बशर्ते कि जिस मामले में कार्यभार ग्रहण समय घटा दिया गया है वहां सक्षम प्राधिकारी कामगार को न लिया गया कार्यभार ग्रहण समय बाद की तिथि में लेने की अनुमति दे सकता है ।

42. कार्यग्रहण काल की गणना :—स्टेशन में परिवर्तन से संबंधित सभी स्थानांतरणों के मामले में तैयारी करने हेतु कार्यभार ग्रहण समय को छह दिनों तक सीमित किया जाएगा तथा यह वास्तविक यात्रा को पूरा करने के लिए अपेक्षित अवधि के अतिरिक्त होगा ।

43. कार्यग्रहण समय से अधिक ठहरना :—(1) नियम अवधि के अन्दर यदि कामगार बशर्ते कि परिस्थितियां उसके नियंत्रण से बेकाबू हो (सक्षम प्राधिकारी द्वारा प्रमाणित) पद भार ग्रहण नहीं करता तो वह कार्यग्रहण अवधि के समापन के बाद किसी वेतन या छुट्टी वेतन का अधिकृत नहीं होगा ।

(2) कार्यग्रहण अवधि की समाप्ति के बाद ड्यूटी पर से जानबूझ कर अनुपस्थित रहना दुराचरण माना जाएगा और यह दंडनीय होगा ।

## अध्याय-V

### विविध

44. अन्य संगठनों में कामगारों की प्रतिनियुक्ति : (1) साधारणतया कोई भी कामगार किसी सरकार या किसी संगठन में प्रतिनियुक्ति पर नहीं भेजा जाएगा और यदि कामगार प्रतिनियुक्ति पर भेजा गया तो यह अध्यक्ष की स्वीकृति और कामगार की सहमति से होगा ।

(2) प्रतिनियुक्ति पर साधारणतया कोई कामगार नहीं भेजे जायेंगे जब तक कि —

(क) कामगार राडेविबोर्ड में स्थायी पद धारण करता हो, और

(ख) निष्पादित किए जाने वाले कार्य राडेविबोर्ड के किसी कामगार द्वारा ही संपादित किए जा सकते हैं या ऐसी ड्यूटी में विशेषज्ञ जानकारी अपेक्षित है और यह किसी अन्य स्रोत से तत्काल उपलब्ध नहीं है।

(3) जब राडेविबोर्ड का कोई कामगार किसी अन्य संगठन में प्रतिनियुक्ति पर भेजा जाएगा तो प्रतिनियुक्ति की यह भी शर्त होगी कि प्रतिनियुक्ति की अवधि में कामगार की सेवाओं की सारी लागत का भार तथा निम्न लिखित का वहन संबंधित नियोजक करे :—

(क) कार्यग्रहण काल का वेतन।

(ख) कामगार को ग्राह्य यात्रा भत्ता ताकि वह नए नियोजक के अधीन कार्यभार ग्रहण कर सके और प्रतिनियुक्ति की समाप्ति पर राडेविबोर्ड में अपनी नियुक्ति पर वापस आ सके।

(ग) छुट्टी यात्रा रिआयत सुविधा जो उसे तथा उसके परिवार को ग्राह्य है।

(घ) प्रतिनियुक्ति काल के दौरान कामगार के अर्जित अवकाश का वेतन।

(ङ) कामगार के लेखे में भविष्य निधि, वार्धक्य निवर्तन योजना या कुछ समय के लिए लागू राडेविबोर्ड की किसी अन्य योजना में कर्मचारी अंशदान।

(च) कोई अन्य राशि जैसे यदि कामगार निर्वाच्य हो तो उसके उपदान का अंशदान जिसका अनुपात और माप राडेविबोर्ड द्वारा निर्धारित किया जाएगा।

(4) उप-विनियमन (1 से 3) में किसी बात के अन्तर्निहित होते हुए भी किसी कामगार के स्थानांतरण के राडेविबोर्ड के अधिकार को या राडेविबोर्ड द्वारा वित्तपोषित या विकसित किसी संगठन में कार्य सम्हालने के अधिकार को प्रभावित नहीं करेगी और जहां नियुक्ति आदेश या किसी करार में ऐसा उल्लिखित है तो कामगार की सहमति प्रयोजनार्थ अपेक्षित नहीं होगी।

45. प्रवेश निकास और तलाशी :—(1) प्रत्येक कामगार राडेविबोर्ड प्रांगण में आने और जाने के लिए इस प्रयोजनार्थ द्वार या द्वारों का उपयोग करेगा।

(2) राडेविबोर्ड के प्रांगण में आते या जाते समय या प्रांगण में रहने के दौरान सुरक्षा कार्मिकों द्वारा या इस हेतु प्राधिकृत किसी अन्य व्यक्ति द्वारा किसी कामगार की तलाशी ली जा सकती है।

(3) यदि किसी कामगार के पास कोई ऐसी वस्तु है जिसका प्रयोग प्रतिष्ठान में भी होता है तो वह इसे अन्दर आते समय सुरक्षा अभिकरण कार्मिक या इस हेतु प्राधिकृत कोई अन्य व्यक्ति के पास जमा कर देगा और प्रतिष्ठान में यदि ऐसी कोई वस्तु उसके पास पाई गई हो तो यह समझा जाएगा कि यह राडेविबोर्ड की है।

46. पहचान, उपस्थिति और प्रवेश : (1) प्रत्येक कामगार को उसके नाम, पदनाम और फोटो पहचान पत्र या फोई अन्य पहचान का साधन दिया जाएगा।

(2) सक्षम प्राधिकारी द्वारा अधिकृत व्यक्ति द्वारा मांग पर यह पहचान पत्र जांच के लिए प्रस्तुत किए जाएंगे।

(3) राडेविबोर्ड के प्रांगण या इसके विभाग दायरे या अनुभाग से आने और जाने की विधि और साधन सक्षम प्राधिकारी द्वारा समय समय पर जारी निर्देशों और आदेशों के अनुरूप नियंत्रित रहेगा।

(4) उपस्थिति की जांच सुविधा के लिए उपस्थिति रजिस्टर जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा अन्यथा न बताया जाए, संबंधित विभाग में समुचित स्थान पर रखा जाएगा।

(5) किसी कामगार के परिचय पत्र या गेट पास खो जाने की स्थिति में, कामगार इसके खोने की सूचना लिखित रूप में प्रशासन विभाग को देगा और इसकी बदलाई के लिए उस पर प्रभार लगाया जाएगा।

(6) राडेविबोर्ड की नियोजन समाप्ति पर या किसी अन्य सरकार या संगठन में उसके स्थानांतरण या प्रतिनियुक्ति की अवस्था में कामगार द्वारा पहचान पत्र सुपुर्द कर दिए जाएंगे और चूक होने पर ऐसी राशि जिसका निर्धारण प्रबंधक (प्रशासन) करेंगे उस अधिकारी से वसूल की जाएगी और यह उसके विरुद्ध किए गए अन्य किसी कार्यवाही के पूर्वाग्रह के बिना होगा।

47. भविष्य निधि : प्रत्येक कामगार (अनियमित स्तर पर नियुक्त कामगारों के अतिरिक्त) भविष्य निधि में अंशदान देगा जो इसके नियम, विनियमन या आदेशों द्वारा निश्चित समय के लिए लागू हूँ।

48. उपदान : प्रत्येक कामगार उपदान के लिए पात्र होगा, जो इसके नियम, विनियमन या आदेशों द्वारा निश्चित समय के लिए लागू है।

49. वार्धक्य निवर्तन योजना : राडेविबोर्ड का प्रत्येक पुष्ठीकृत कामगार राडेविबोर्ड की वार्धक्य निवर्तन योजना में अंशदान देगा जो कि इसके नियम, विनियमन, या आदेशों द्वारा निश्चित समय के लिए शासित है।

50. अवकाश : प्रत्येक कामगार नियम, विनियमनों या इस हेतु कुछ समय के लिए लागू अन्य प्रशासित आदेशों के अनुसार अवकाश के लिए पात्र होंगे।

51. यात्रा और यात्रा भत्ता : (1) किसी कामगार के लिए कार्यालय कार्यों के लिए दौरा प्रबंध निदेशक या इस हेतु किसी साधारण या विशेष आज्ञा द्वारा प्राधिकृत कोई अन्य व्यक्ति स्वीकृत कर सकता है।

(2) यात्रा भत्ते की दर एवं विराम भत्ता तथा जिन शर्तों के अंतर्गत वे ग्राह्य हैं वह बोर्ड द्वारा समय-समय पर निर्धारित किया जाएगा।

52. ओवरटाइम भत्ता (1) कामगारों के लिए अध्यक्ष किसी सामान्य या विशेष आदेश द्वारा कार्यकाल अवधि निश्चित कर सकते हैं और वे इस हेतु सक्षम होंगे कि वे किसी कामगार या कामगारों की श्रेणी या वर्ग के लिए विभिन्न कार्यालयों या विभिन्न प्रतिष्ठानों के लिए विभिन्न अवधि निश्चित कर सकें। बशर्ते कि यदि कामगार से निश्चित अवधि से अधिक काम लेना अपेक्षित है तो अध्यक्ष किसी श्रेणी या वर्ग के कामगारों के लिए जो विभिन्न कार्यालयों या संस्थान से संबंधित हैं ऐसा ओवरटाइम भत्ता निर्धारित कर सकते हैं जैसा वह उचित समझे और इसके भुगतान और सीमा से संबंधित शर्तें निर्धारित कर सकें।

(2) उप विनियमन (1) के अनुसार किसी भी हालत में कामगार को ओवरटाइम भत्ता देय नहीं होगा जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा कामगार को लिखित रूप में ओवरटाइम करने के लिए प्रत्याधिकृत न किया जाए और इसे अध्यक्ष जिस प्रकार उचित समझे उसे रिपोर्ट किया जाएगा।

53. स्थानांतरण : (1) सक्षम प्राधिकारी किसी कामगार का स्थानांतरण एक ही कार्यालय में एक विभाग से दूसरे विभाग या राडेविबोर्ड के किसी कार्यालय से अन्य कार्यालय या संचालन क्षेत्र अथवा इन विनियमनों के अंतर्गत घोषित किसी संगठन में कर सकता है और इस प्रकार से स्थानांतरित कामगार भारत के किसी स्थान पर सेवा करने को बाध्य होगा।

(2) उप-विनियमन (1) के अंतर्गत किया गया किसी स्थानांतरण आदेश का पूर्ण रूपेण पालन किया जाएगा एवं कामगार, आदेश के अनुसार नए स्थान पर ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने को बाध्य होगा।

54. वाहन सुविधा : (1) किसी कामगार या कामगारों के समूह को वाहन सुविधा इस प्रकार और इस सीमा तक, उपलब्ध कराई जाएगी जिसका निर्धारण समय-समय पर अध्यक्ष करेंगे।

(2) परिवहन वाहन खरीद की सुविधा के लिए प्रबंध निदेशक ऋण की मंजूरी दे सकते हैं ताकि कामगार को वाहन खरीद में सुविधा हो, जिसकी राशि का निर्धारण अध्यक्ष द्वारा किया जाएगा।

(3) अध्यक्ष इस हेतु सक्षम होंगे कि इन विनियमनों के लिए संबंधित कामगारों, एवं विभिन्न संवर्ग एवं श्रेणी के कामगारों के लिए विभिन्न मानदण्ड स्थापित कर सकें।

(55) सेवा अभिलेख : प्रत्येक कामगार का सेवा अभिलेख अनुरक्षित किया जाएगा जिसमें उसका प्रारंभिक मूल वेतन, श्रेणी, वेतनमान इत्यादि का विवरण रहेगा।

56. पत्र व्यवहार का पता : (1) प्रत्येक कामगारों के लिए यह आवश्यक होगा कि वे पत्राचार के लिए (आवास पता के साथ) अपना पता सक्षम प्राधिकारी को दें और इस प्रकार का दिया हुआ पता कामगार के व्यक्तिगत अभिलेख का भाग माना जाएगा।

(2) उप-विनियमन (1) में बताए गए ढंग से दिया हुआ पता में यदि कोई परिवर्तन होता है तो कामगार ऐसे परिवर्तन की सूचना लिखित रूप में सक्षम प्राधिकारी को देगा तथा इसकी प्राप्ति स्वीकृति प्राप्त करेगा।

(3) अंतिम पते पर भेजे गए कामगार के प्रत्येक संदेश को उचित सेवा समझा जाएगा।

57. अवकाश से बुलावा : (1) अवकाश लाभ कर रहे किसी भी कामगार को राडेविबोर्ड की सेवा के लिए इसके हित में आवश्यकता पड़ने पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा तत्काल वापस बुलवाया जा सकता है और कामगार ड्यूटी पर रिपोर्ट करने के लिए बाध्य होगा।

(2) उप विनियमन 1 के अनुसार किसी भी कामगार को अवकाश से वापस बुलाए जाने पर उसे अवकाश स्थान से ड्यूटी स्थान तक यात्रा करने के लिए यात्रा भत्ता देय होगा।

58. अवकाश यात्रा सुविधा : (1) प्रत्येक कामगार को ग्राह्य अवकाश यात्रा सुविधा प्रदान किया जाएगा जिसका निर्धारण समय-समय पर बोर्ड किसी साधारण या विशेष आदेश द्वारा करेगी।

(2) जहां अनुशासनिक प्राधिकारी यह पाता है कि किसी कामगार के विरुद्ध अवकाश यात्रा सुविधा के दुरुपयोग संबंधी कोई मामला दर्ज है या इससे संबंधित झूठा विवरण दिया गया है तो कामगार लंबित अवधि या विभागीय कार्यवाहियों के दौरान अवकाश यात्रा सुविधा नहीं लेगा।

(क) जिस मामले में अनुशासनिक कार्यवाहियों के अंतर्गत दुरुपयोग या झूठा विवरण दिया गया है तो कामगार की लंबित अवधि एवं कार्यवाहियों के दौरान की अवकाश यात्रा सुविधा जब्त हो जाएगी एवं आगे आने वाले अवकाश यात्रा सुविधा के दो सेट भी जब्त हो जाएंगे।

(ख) ऐसे मामले में जहां अनुशासनिक कार्यवाहियों के अंतर्गत दुरुपयोग या झूठा विवरण नहीं दिया गया है तो कामगार अवकाश यात्रा सुविधा ले सकता है जिसे कार्यवाहियों के लंबित मामले में जब्त नहीं किया गया है, बशर्ते कि यह भविष्य के अतिरिक्त सेट के रूप में सामान्य सेवा निवृत्ति से पहले प्रयोग में लाई जाए।

59. शिफ्ट कार्य: (1) सक्षम, प्राधिकारी अपने विवेक से शिफ्ट प्रणाली प्रस्तुत कर सकता है या वर्तमान शिफ्ट में कोई फेर-बदल कर सकता है और कामगारों से यह अपेक्षित होगा कि वे शिफ्टों में काम करें तथा उन्हें एक शिफ्ट से दूसरी तथा एक कार्य अनुसूची से दूसरी में स्थानांतरण किया जा सकता है।

(2) उप-विनियमन (1) के अनुसार सक्षम प्राधिकारी द्वारा दिया गया कोई भी निर्देश प्रत्येक कामगार पर बाध्यकारी होगा जिसका पालन किया जाएगा।

60. विशेष परिस्थितियों में कामगारों की अनुपस्थिति: यदि सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट है कि कामगार या कामगार का कोई समूह किसी ऐसे कारण से अनुपस्थित या जो उसके नियंत्रण से परे था (जैसे—दंगा, जन अव्यवस्था इत्यादि) और कार्य स्थान पर नहीं पाया तो उसे ऐसी अनुपस्थिति के लिए विशेष आकस्मिक अवकाश प्रदान कर सकता है।

61. ड्यूटी का विस्तार: प्रत्येक कामगार सक्षम, प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर निर्धारित कार्य का निष्पाद कार्यालय, परियोजना, या संचालन की आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर अपने नियुक्त पद से निरपेक्ष करेगा।

62. परीक्षा के उपबंध: यदि कोई प्रबंध निदेशक संस्थान के हित में यह समझता है कि ऐसा करना आवश्यक है तो वह जैसा उचित समझे निम्नलिखित प्रयोजन के लिए किसी व्यक्ति या संगठन को परीक्षा लेने की हिदायत दे सकता है।

(क) किसी व्यक्ति का कामगार के रूप में नियुक्ति के लिए उपयुक्तता के लिए।

(ख) किसी व्यक्ति की (कामगार के साथ) उपयुक्तता के लिए जो उच्च पद पर प्रतिस्थापित है।

(ग) किसी कामगार को अन्य क्षेत्र, विशेषज्ञता या पद पर पुनर्स्थापित करने की उपयुक्तता हेतु।

63. लिफ्ट का प्रतिधारण: 1. प्रत्येक अधिकारी जो स्थायी पद पर कार्यरत है:—

(क) जिसे सरकार या किसी अन्य बाहरी संगठन में किसी पद पर भेजा गया है उसे राडेविबोर्ड में अपने नियमित पद के प्रति लिफ्ट प्रति धारित करने की अनुमति उन शर्तों, सीमाओं या प्रतिबंधों के अधीन दी जाएगी जैसी कि सक्षम प्राधिकारी मामले की

परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए उचित समझेगा, तथा इसमें एक यह शर्त शामिल होगी कि यदि कामगार उस अवधि की समाप्ति पर वापस नहीं आता है, जैसाकि सक्षम प्राधिकारी समय-समय पर उल्लिखित करेगा, तो उक्त लिफ्ट को समाप्त समझा जाएगा: तथा

(ख) जिसे राडेविबोर्ड के प्रधान संगठन द्वारा संवर्धित तथा संलग्न संगठन में किसी पद पर भेजा गया है उसे अनुरोध पर राडेविबोर्ड में अपना लिफ्ट, प्रतिधारित करने की अनुमति दी जायेगी;

(ग) जिसे राडेविबोर्ड के प्रधान संगठन द्वारा संवर्धित या किसी संलग्न संगठन में नियुक्ति प्राप्त हुई है तथा वह राडेविबोर्ड में अपने पद के लिफ्ट के प्रतिधारण के लिए अनुरोध करता है, तो उसे यह लिफ्ट एक वर्ष की अधिकतम अवधि तक प्रतिधारित करने की अनुमति दी जाएगी।

64. कर्मचारी कल्याण योजना: (1) राडेविबोर्ड की यह नीति रहेगी कि वह कर्मचारियों को मध्य छोटे परिवार के मानदण्ड को प्रोत्साहित करे।

(2) पारा (1) में वर्णित उपरोक्त उद्देश्य की प्राप्ति के लिए जो कामगार बन्ध्याकरण ऑपरेशन या आई यू सी डी निवेशन कराते हैं उन्हें विशेष आकस्मिक अवकाश प्रदान किया जाएगा, जैसाकि संबंध में समय-समय पर भारत सरकार की नीति रहती है।

(3) पारा (2) के अंतर्गत विशेष आकस्मिक अवकाश के अतिरिक्त प्रत्येक कामगार (या कामगार के पत्नी/पति) जिसके जीवित तीन से अधिक बच्चे नहीं हैं और प्रजनन क्षमता की आयु में हैं तथा बन्ध्याकरण ऑपरेशन कराते हैं उन्हें एक व्यक्तिगत वेतन (भविष्य के वेतन वृद्धि में अवशोषित नहीं) उनकी अगली वेतन वृद्धि के बराबर होगी, प्रदान की जाएगी और यदि अधिकारी अपने वेतन के उच्चतम पर हो तो यह वेतन वृद्धि उसके पिछले वेतन वृद्धि के बराबर होगी।

(4) उप विनियमन (3) के अंतर्गत व्यक्तिगत वेतन का लाभ-प्रत्येक उपयुक्त कामगार को प्रदान किया जाएगा, बशर्ते कि वह बन्ध्याकरण ऑपरेशन करने वाले डॉक्टर का प्रमाण पत्र दे कि, ऑपरेशन किया गया और यह सफल रहा।

(5) बोर्ड कामगारों एवं अन्य कर्मचारियों के लिए गृह योजना का कार्यान्वयन या स्कूल क्लब, सहकारी उप-भोक्ता और आपूर्ति समिति इत्यादि को बढ़ावा दे सकती है जो कामगारों के कल्याण कार्यकलापों के प्रबंधन में सहभागी बनावेंगे।

65. अनुशासनिक कार्यवाहियां अप्रभावित:—इन विनियमनों में किसी बात के अन्तर्निहित होते हुए भी राडेविबोर्ड कामगार (आचरण, अनुशासन और अपील) विनियमन, 1988 के अधीन शक्ति का प्रयोग करते हुए नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा सेवा निवृत्ति, कार्यमुक्ति, बरखास्तगी या किसी कामगार के निलंबन आदेश के अधिकार पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा।

61. निरसन और बचाव:—(1) इन विनियमनों में वर्णित समान उपबंधों के अतिरिक्त, अधिकारियों पर लागू होने वाले प्रत्येक नियम, विनियमन या आदेश जो इन विनियमनों में है, इन मामलों में लागू नहीं रहेंगे।

(2) इन विनियमनों के लागू होने से पहले प्रबंध के कोई विभागीय कार्यवाही या आदेश के विरुद्ध किसी कामगार के प्रत्येक लंबित मामला जो विनियमन लागू होने से पहले का है, कारवाई जारी रहेगी और आदेश इन विनियमनों के अनुरूप जारी किया जाएगा और अनुशासनिक, जांच या अपील प्राधिकारी की नियुक्ति इन विनियमनों के अंतर्गत मानी जाएगी और

(2) इन विनियमनों के लागू होने से किसी कामगार को अपील करने के अधिकार से वंचित नहीं माना जाएगा जो इन विनियमनों के किसी उपबंधों के लागू होने पर पहले के उपबंधों पर प्रभावी हुआ है और वह इन विनियमनों के उपबंधों के अनुरूप याचिका दायर कर सकता है।

(4) इन विनियमनों में किसी बात के अन्तर्निहित होते हुए भी निम्नलिखित प्रभावित नहीं होंगे—

(क) बोर्ड की उन शक्तियों पर जो किसी मामले का आदेश निर्धारण या राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) के अंतर्गत प्राप्त शक्तियों का निर्वाह करते हुए, विशेषकर अध्याय 5 के खंड (ट) धारा 3 के साथ पढ़ा जाए किसी निर्देश या कार्यवाही का निर्धारण करते हैं।

(ख) बोर्ड की शक्तियां जिससे किसी कामगार पर नियम और शर्तों में फेरबदल किया जाए, जैसा कि अधिनियम के उपबंधों में उल्लिखित है।

(ग) अधिनियम की धारा 40 के अधीन बोर्ड के पुनर्गठन होने तक अध्यक्ष की शक्तियां।

(5) उप-विनियमन (4) के संबंध में बोर्ड विभिन्न वर्ग और श्रेणी के कामगारों के लिए पृथक मानक, पृथक आदेश या पृथक निर्देश दे सकती है।

(6) ऐसे प्रत्येक मामले में जब बोर्ड इन विनियमनों के अन्तर्गत किसी विशेष विषय पर कोई निर्देश जारी करना चाहे, तो प्रत्येक नियम या आदेश या निर्देश जो इन विनियमनों के लागू होने से पहले जारी किया जा चुका था और संबंधित विषय पर संबंधित कामगार पर लागू था आवश्यक परिवर्तनों के साथ-साथ तब तक लागू रहेगा जब तक कि बोर्ड या अध्यक्ष द्वारा अनुवर्ती आदेश, कार्यवाही या निर्णय न लिया जाए।

(7) उप-विनियमन (6) के उपबंध उन प्रत्येक मामलों पर समान रूप से लागू होंगे जिन पर इन नियमों या विनियमनों के अंतर्गत अनुवर्ती विनियमन नहीं बनाए गये हैं या बोर्ड अथवा अध्यक्ष द्वारा आच्छादित आवश्यक विवरण छोड़ दिए गए हैं।

(8) संशय समाप्ति के लिए यह घोषित किया जाता है कि इन विनियमनों पर पहले से लागू नियम, विनियमन या कामगार पर लागू आदेश जो किसी पूरक एकक, प्रायोगिक परियोजना, या पूरक कंपनी से संबंधित हैं, प्रभावित करेंगे, जब तक कि बोर्ड या संबंधित संगठन यथास्थिति के संबंधित प्राधिकारी द्वारा अन्यथा निर्णय न लिया जाए।

67. विशेष परिस्थितियों में रियायत:—अध्यक्ष यदि इस बात से संतुष्ट हैं कि किसी विनियमन के लागू किए जाने से अनावश्यक कठिनाई पैदा हो सकती है तो विशेष मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए किसी कामगार या कामगारों की श्रेणी पर से किसी विशेष विनियमन को लागू होने से लिखित आदेश द्वारा रोक सकता है और यह निर्देश दे सकता है कि जैसा वह निर्धारण करें विनियमन परिष्कृत रूप से लागू किया जा सकता है।

68. विस्तार पर मार्गदर्शन:—अध्यक्ष समय-समय पर विस्तार एवं मानक पर मार्गदर्शन के लिए आदेश जारी कर सकते हैं जिसे इन विनियमनों का अंश समझा जाएगा।

69. व्याख्या:1—इन विनियमनों के हिन्दी पठ तथा उसके अंग्रेजी पाठ में कोई अंतर होने पर अंग्रेजी मूल पाठ के उपबंध मान्य होंगे।

(2) इन विनियमनों की व्याख्या में यदि कोई संशय उत्पन्न हो तो मामले को अध्यक्ष के ध्यान में लाया जा सकता है जिसका निर्णय अंतिम और बाध्यकारी होगा।

दिनांक 7-3-1988

वी कुरियन, अध्यक्ष  
(राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड)

## THE NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD WORKMEN (APPOINTMENT, PAY AND ALLOWANCES) REGULATIONS, 1988.

In exercise of the powers conferred by section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling him in that behalf, the Chairman performing the functions of the Board of Directors in accordance with section 40 of the said Act, hereby makes the following regulations, namely:—

### CHAPTER I

#### Preliminary

1. Short title and commencement—(1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Appointment, Pay and Allowances) Regulations, 1988.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

2. Application.—(1) Save as otherwise expressly provided by the terms of contract, agreement or order of appointment, deputation or secondment, these regulations shall apply to every workman of the National Dairy Development Board.

(2) For the removal of doubts, it is hereby declared that every—

- (a) Managed Unit, or
- (b) subsidiary Unit, or
- (c) Pilot Project,

shall continue to have their respective separate identity, and that these regulations shall not apply—

- (i) to any person employed in any of them unless otherwise decided by the Board in relation to each of the Units or Projects, or
- (ii) to any person employed in any Subsidiary Company, of which NDDDB is a participant.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (2), every workman of the NDDDB who is on assignment to Managed Unit, Subsidiary Company, subsidiary Unit or Pilot Project, shall be governed by the provisions of these regulations.

3. Definition.—(1) In these regulations, unless the context otherwise requires—

- (a) "Act", means the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987);
- (b) "Appointing Authority", in relation to any workman, means the authority or officer, for the time being, competent to make appointment to the post held by the workman, or to the grade applicable to the said workman;
- (c) "Authority", includes the Chairman, Managing Director or any other officer designated for the purpose;
- (d) "Board", means the Board of directors of the National Dairy Development Board;
- (e) "Chairman", means the Chairman of the NDDDB, being the full-time Chief Executive thereof, and so long as the post is continued to be held by the Chairman who held the same on the appointed day, (being a person not in receipt of any salary) it shall be deemed to be a honorary post for which the salary payable shall be nil and all the other conditions including allowances and perquisites shall be such as may be determined by the Central Government.
- (f) "Competent Authority", in relation to any workman or other employee or with respect to any matter, means the Board or the Chairman or any other Authority to whom the Board or Chairman has delegated the power in relation to the workman or other employee, or in respect of the matter, as the case may be;
- (g) "employee", means an officer or workman of the National Dairy Development Board;

(h) "Government", means the Central Government or any State Government;

(i) "Government Servant", means a person who is a member of a service or who holds a civil post under the Central or a State Government and includes any such person on foreign service;

(j) "lien", means the right of a workman to hold substantively, either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a post which he has been holding in a permanent capacity;

(k) "month", means a month reckoned according to the British calendar;

(l) "Managing Director", means an officer of the NDDDB appointed as a Managing Director of the NDDDB;

(m) "Managed Unit", means an organisation managed by NDDDB but not owned by it and includes the following, namely :—

1. Sabarmati Ashram Gaushala;
2. Sugam Dairy;
3. Mothre Dairy, Calcutta;
4. Patna Dairy Project;
5. Bhavnagar Vegetable Products Unit;
6. Rohtak Dairy Project;
7. Rashtriya Vriksha Mitra Sahyog;
8. Surat APS;

(n) "National Dairy Development Board", or "NDDDB", means the body corporate constituted under section 4;

(o) "organisation", includes a Firm;

(p) "Pilot Project", means a project which is undertaken by the NDDDB to demonstrate alternate innovative strategies and includes the projects known at the commencement of these regulations as hereunder, namely :—

1. Fruit and Vegetable Unit;
2. Tree Growers Cooperative Project;
3. Salt Project;
4. Rural Electricity Cooperative Project;
5. Fisheries Project;

(q) "permanent workman", means a workman who is employed against the permanent post and who has been duly confirmed;

(r) "personal pay", means additional pay granted to a workman—

(a) to save him from a loss of substantive pay in respect of a permanent post due to a revision of pay, or to any reduction of substantive pay otherwise than as a disciplinary measure; or

(b) in exceptional circumstances, on other special considerations;

- (s) "section", means the section in the Act;
- (t) "Subsidiary Company", means a subsidiary Unit or Project of the NDDB registered as a Company under the Companies Act, 1956 (1 of 1956), and includes the following, namely :—  
Hindustan Packaging Company Limited;
- (u) "subsidiary Unit", means a subsidiary or a Unit owned and managed by NDDB and includes the following, namely :—
1. Mother Dairy, Delhi;
  2. Indian Dairy Machinery Company;
  3. Indian Immunologicals;
- (v) "trainee", means a learner, by whatever name called who is engaged to undergo training, whether with or without stipend, in terms of a special agreement;
- (w) "temporary workman", means a workman—
- (i) who is engaged temporarily for doing work which is likely to be completed within a limited period; or
  - (ii) who is employed temporarily as an additional workman in connection with the temporary increase in workload;
- (x) "workman", means any person, (including an apprentice) employed in the NDDB to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—
- (i) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or
  - (ii) who,—
    - (a) being employed in a supervisory capacity, draws wages, exceeding one thousand six hundred rupees per mensem, or
    - (b) exercises functions mainly of a managerial nature, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him.

**EXPLANATION :** In this clause the term "wages" shall have the same meaning as it has under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) for the time being in force.

(2) All words and expressions used and not defined in these regulations but used in the Act, shall have the meanings respectively assigned to them under the Act.

## CHAPTER II

### Appointments, Probation and Termination of Services

4. Creation of posts and appointments.—(1) All posts in the NDDB shall be created by the Board, and the Board may, by order, delegate, subject to

such general or special conditions as it may deem fit to impose, the powers of appointment of any workman or class of workmen, to a Managing Director or to such other officer as it may specify.

(2) Without prejudice to the generality of the powers of the Chairman under the Act, for the removal of doubts, it is hereby declared that the Chairman shall be competent to perform the functions of the Board for the purpose of sub-regulation (1) and where he does so, the same shall be reported to the Board.

(3) Every delegation of powers of appointment, made after the appointed day, and before the commencement of these regulations by the Board, or by the Chairman exercising the powers of the Board, shall be deemed to be a delegation made under this regulation and be as valid and effective as if these regulations were in force on that day.

(4) In respect of all posts in the NDDB, whether existing at the commencement of this regulation or created by Board thereafter, it shall be competent for the Board to specify the educational or other qualifications that are necessary or desirable :

Provided that, in relation to posts held by workmen at the commencement of these regulations, the specification of qualifications under this sub-regulation shall not be deemed to affect the continuance in the posts by the workmen holding them.

5. Verification of character and antecedents.—The Appointing Authority at its discretion, shall verify the character and antecedents of a person selected as a workman in such manner as he may deem fit.

6. Pay on appointment.—All first appointments shall ordinarily be on the minimum basic pay of the grade applicable to the post to which the workman concerned is appointed :

Provided that the Chairman or a Managing Director authorised by him in that behalf, may, having regard to the circumstances of any case, authorise the fixation of starting basic pay at any stage in the grade.

7. Age limit.—(1) The age of a person at the time of his first appointment to the service of the NDDB, shall not be less than eighteen or more than thirty years.

(2) The Chairman may, having regard to the circumstances attendant thereto, declare that in any particular case or any class or category of cases, there shall be no age limit.

8. Commencement of Service.—Save as otherwise provided under these regulations, service of a workman appointed to any post shall be deemed to commence on the working day on which a workman reports for duty at the place and time intimated to him by the Appointing Authority, provided that such reporting is in the forenoon, and where the reporting is thereafter, the service shall commence on the following day.

9. Probation on appointment.—(1) Every person appointed to a post as a workman shall, on his first appointment, be on probation for a period of not less



than one year from the date of his appointment and the period of probation shall continue unless he is confirmed in writing by the appointing Authority.

(2) A Managing Director may, at his discretion, dispense with or reduce the probationary period.

(3) It shall be a condition of the appointment and of the commencement of service that, during the period of probation, the workman shall be liable to be discharged from the service without any reason being assigned by giving one month notice or pay in lieu thereof.

10. Appointment by promotion.—(1) Appointment to any post by the promotion of a workman already in service, shall be made only after having regard to the number of vacant positions, the needs of the NDDB, quality and length of service and the suitability of the workman to hold the higher post, and for the purpose of ascertaining the suitability, it shall be competent for the management to hold any test

(2) A workman to be eligible for promotion to a post shall be within the age limit and possess the qualification specified for the post and shall have to put in at least five years of service in the lower post and this limit may be relaxed by a Managing Director.

(3) The educational qualifications, experience, age etc. stipulated for any post may be relaxed, in the case of a workman for the purpose of his promotion, by a Managing Director.

(4) Nothing in this or any other regulations shall be deemed to imply that a workman is entitled to promotion as a matter of right or to enable him to assert any claim in respect thereof.

11. Probation on promotion.—(1) Every workman who is promoted to a higher post shall be deemed to be on probation in the higher post for a period of not less than one year from the date of his appointment on promotion and the period of probation shall continue unless he is confirmed in writing in the higher post by the Appointing Authority, and during that period, the workman shall retain his lien on the lower post and the period shall count as confirmed service in that lower post for all purposes.

(2) The Appointing Authority may, at its discretion, dispense with or reduce the period of probation.

(3) It shall be the implied condition of every promotion to a higher post that, during the period of probation in the higher post, the workman shall be liable to be reverted to the lower post without any reason being assigned or notice being given.

12. Certificate of Health.—No person shall be appointed to any service or post of the National Dairy Development Board unless he has been certified to be of sound constitution and medically fit to discharge his duties by a qualified medical practitioner approved by the Chairman, and the expenses towards such examination shall be borne by NDDB.

13. Temporary workmen not to claim permanency as of right.—Any person appointed as a workman against a temporary vacancy cannot claim permanency or have a prior claim in relation to any employment of a permanent nature on the ground—

(a) that he has been discharging duties of a permanent nature or of a permanent post; or

(b) that he has been employed temporarily against a permanent post; or

(c) that his term of engagement has been extended beyond the period originally fixed.

14. Ex-employee normally ineligible.—No person,—

(i) who was dismissed from the service of NDDB shall be eligible for appointment to any post;

(ii) who resigned or was retired from the service of NDDB or whose service was terminated by NDDB, shall be eligible for appointment to any post;

15. Record of age.—(1) Every workman shall declare on his first appointment, and on his being required at any time so to do by the Competent Authority, his date of birth according to the Christian era and he shall produce evidence thereof to the satisfaction of such Authority, by providing the birth certificate, school leaving certificate or any other document acceptable to the Authority.

(2) A workman, who is unable to produce the evidence as required under sub-regulation (1), may be permitted by the Appointing Authority, on being satisfied that the difficulty is genuine, to file an affidavit sworn before a Magistrate or an Oath Commissioner making a declaration that the age as stated by him is correct provided that in the event of the statement being found at any time to be false, his employment shall be liable to be terminated at any time and every such termination shall be without prejudice to any other legal action that may be taken against the workman:

Provided that in every such case an opportunity to show cause shall be given to the workman concerned, before making an order of termination.

(3) Any person aggrieved by an order of termination under sub-regulation (2) may file an appeal to a Managing Director within thirty days of the order and the Managing Director may make such enquiry (or cause such enquiry to be made) as he may deem fit and pass such orders thereon as may be appropriate, and every such decision of the Managing Director shall be final.

(4) In the case of a workman who is unable to swear to his exact date of birth, but can give approximately the year or month, the first of July in the former case and the first of the month in the latter case, may be treated as the date of birth of the purpose of the records of the NDDB if the age is duly certified by a medical officer authorised by the Board, and the opinion of the medical officer as to the age of the workman shall be final and binding on the workman.

(5) No workman shall thereafter be allowed to alter or question the age declared by him at the time of his employment or the age determined and accepted by the NDDB.

16. Consequence of particular being false or suppressed.—(1) If any of the particulars given by a workman before or at the time of appointment, is subsequently found to be false or incorrect, or it is found that any of the material particulars have not been disclosed by him, the appointment shall be deemed to have been obtained on misrepresentation and liable to be terminated summarily by the Appointing Authority, and every such termination shall be without prejudice to any other action that may be taken in respect thereof :

Provided that in every such case an opportunity to show cause shall be given to the workman concerned, before making an order of termination.

(2) Any person aggrieved by an order of termination under sub-regulation (1) may file an appeal to a Managing Director within thirty days of the order and the Managing Director may make such enquiry (or cause such enquiry to be made) as he may deem fit and pass such orders thereon as may be appropriate and every such decision of the Managing Director shall be final.

17. Relinquishment of service by workmen and discharge of probationers.—(1) Every workman who is holding a permanent post shall be bound to give three months notice in writing to the Appointing Authority, of his intention to leave or to discontinue the service before he can be relieved from the post he is holding, and where such notice has been received it shall be open to the Appointing Authority to dispense with the service of the workman forthwith and in every such case the workman shall be eligible to receive an amount equivalent to the salary for the unexpired period of notice aforesaid.

(2) Every workman on probation may.—

(i) request for his discharge from service by giving notice of one month or pay in lieu thereof :

Provided that, in relation to any workman who is holding a permanent post and is on probation in a higher post, the provisions of sub-regulation (1) shall apply ;

(ii) be discharged from service during the period of probation with notice of one month or pay in lieu thereof and without assigning any reason :

Provided that in the case of a workman who is holding a permanent post but is on probation in a higher post, he shall not be discharged but may be reverted to his permanent post without any reason being assigned or notice being given.

(3) It shall be competent for the Appointing Authority to direct that the period of notice may be reduced by adjustment against eligible leave or payment in lieu of notice period or otherwise.

18. Termination of service of confirmed workmen.—(1) The service of the workman who has been confirmed in a post in the NDDB shall not be terminated

except in accordance with the provisions contained in these and other regulations of the NDDB applicable to him.

(2) Where a Managing Director is satisfied, on receipt of information or otherwise, that the continuance in service of any workman who has been confirmed, would adversely affect the security of the establishment in which he is to function or is functioning, or is detrimental or hazardous to public interest, he may, notwithstanding anything contained in these or other regulations, terminate the service of the workman for reasons to be recorded (which shall be communicated to him at the time of discharge) on giving him three months' pay in lieu of notice :

Provided that in every case where it is practicable, the workman shall be given an opportunity to show cause, before directing the termination :

Provided further that where the Managing Director, is satisfied that the disclosure of reasons would be prejudicial to the NDDB or to the workman and expose either of them to civil or criminal proceedings, such information may be withheld for reasons to be recorded in writing.

(3) In every case where the service of a workman has been terminated under sub-regulation (2), the workman shall be paid such amounts (not exceeding the amounts to which he may be entitled if he had retired on the date of termination) as may be determined by the Managing Director.

(4) Every order under sub-regulation (3) making a determination of the amount payable to a workman whose service has been terminated shall be appealable within thirty days of the communication of the order of determination to the Chairman and every such decision shall be final.

19. Superannuation and retirement.—(1) Save as otherwise provided in this regulation, every workman in the service of the National Dairy Development Board shall retire on attaining the age of fifty eight :

Provided that the Chairman may, in the case of any workman, who has attained the age of fifty eight, direct his continuance in service for such period and on such terms as the Chairman may deem fit, if in his opinion it is necessary so to do in the interest of the NDDB.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1), the Appointing Authority shall, on being satisfied that it is in the interest of the National Dairy Development Board so to do, have the absolute right, in respect of any workman in service who has attained the age of fifty years or has completed thirty years of service.—

(i) to retire him by giving him notice in writing of not less than three months or salary for three months in lieu thereof ;

(ii) to give him the option of continuing in a lower post and if he accepts, give directions accordingly, subject to the workman giving in writing that he has accepted the retirement from service, waiving the period of three months notice required for the purpose, and that he requests to be continued in service in the lower post.

(3) Every workman who has opted to be retired from the permanent post and for continuance in a lower post shall not be eligible for promotion to the higher post from the period for which he continues in service, and he shall also be liable to be discontinued from the service altogether at any time if the Appointing Authority considers it necessary so to do in the interest of the NDDB.

(4) Every person who has been retired under sub-regulation (2) (other than a workman who has opted to be continued in a lower post) may appeal to the Board in writing within thirty days against the decision and the Board may, after making enquiry or causing enquiry to be made, pass such orders thereon as it may deem fit.

20. Option to retire in certain cases.—(1) A workman of the National Dairy Development Board who has attained the age of fifty years or who has completed twenty years of service, may, by giving notice of not less than three months in writing to the Appointing Authority, retire from the service of the National Dairy Development Board.

(2) In the case of a workman who retires from service in accordance with sub-regulation (1), a weightage upto five years may be added to the qualifying service for the purpose of the gratuity subject to the condition that, by so doing, the workman does not get qualifying service in excess of the qualifying service he would have got had he retired on superannuation and that the qualifying service together with the weightage does not exceed thirty days.

(3) Every workman who retires under these regulations or opts for retirement will be entitled to benefits under Provident Fund and Superannuation, Gratuity, Leave Encashment, travelling allowance and other benefits as normally admissible.

21. Requirement of medical examination.—(1) A Managing Director may having regard to the nature of the duties and other attendant circumstances, require any workman or class of workmen to undergo medical examination at such interval and before such medical practitioner or institution as the Managing Director may deem fit and it shall be competent for the Managing Director to act on the report of medical practitioner or institution, as the case may be.

(2) The expenses for the medical examination under sub-regulation (1) shall be borne by the NDDB.

22. Retirement on medical grounds.—(1) A Managing Director after considering the report of the medical practitioner referred to in regulation 21 and after making such other enquiry as he may deem fit,

if satisfied that the workman is incapacitated or otherwise medically unfit, by order, retire the workman from service by giving him notice or three months or pay in lieu thereof :

Provided that where the workman fails to undergo medical examination as required under regulation 21, the Managing Director may act on the information available.

(2) Before passing an order of retirement in accordance with sub-regulation (1), the Managing Director shall give the workman concerned a copy of the report (wherever available) of the medical practitioner or of the institution, and an opportunity to show cause.

(3) The workman who is retired under this regulation shall be entitled to proportionate retirement benefits, even in cases where he would not have put in adequate service or has not been able to comply with the normal eligibility conditions for the receipt of proportionate retirement benefits.

(4) Any workman who has been retired under this regulation may file an appeal, within thirty days of the order of retirement, to the Chairman and the Chairman may pass such orders thereon as it may deem fit, and every such order shall be final.

23. Date of Retirement.—In the case of a workman who completes the age of retirement on any day of month, he shall retire on the afternoon of the last day of that month.

24. Privilege Leave on Retirement and Encashment.—(1) Where a workman has not been able to avail of the privilege leave earned by him before the date of his retirement in spite of his having applied for it in advance before that date on account of leave having been refused by the Competent Authority he may be permitted to avail of the leave after the normal date of retirement, and in every such case the workman shall retire from the service on the date of expiry of the period of such leave.

(2) Where a workman has accumulated privilege leave previous to his retirement which he did not avail of before retirement, he may be allowed encashment of leave subject to a maximum of 240 days which shall be equivalent to the salary drawn immediately before retirement, calculated for the period for which such encashment was admissible.

25. Postponement of retirement pending disciplinary action.—Notwithstanding anything contained in the foregoing regulations, it shall be open to the Competent Authority to postpone the retirement or to refuse permission for the retirement of a workman in respect of whom disciplinary proceedings are impending or initiated.

26. Voluntary retirement.—(1) It shall be competent for the Board, or for the Chairman with the previous approval of the Board, to formulate any arrangement to facilitate the retirement of any class or category of employees, if the Board or the Chairman as the case may be, is satisfied that in the interest of the institution it is necessary so to do.

(2) In evolving the formulation for retirement under this regulation, the Board or the Chairman, as the case may be, shall have due regard to the need for carrying out of its varied functions more effectively and the promotion of the interest of the institution in general.

27. Abandoning duty after period of leave or otherwise.—If any workman remains absent beyond the period of leave originally granted or subsequently extended or remains absent without leave or permission or fails to return to his post after his outside assignment within the period allowed for the purpose, he shall lose his lien on his appointment :

Provided that in a case where the workman returns within eight days of the period aforesaid and furnishes an explanation to the satisfaction of the Competent Authority, he may be permitted by that authority to rejoin the post.

28. Specifying Date of Birth in certain cases.—(1) Where there is reason to believe that the date of birth furnished by any workman to the NDDB, in his application for appointment or any other official records of the NDDB, has to be substantiated, the Manager (Administration) may by order, call upon the workman to produce satisfactory evidence to establish the date of birth as given and if the workman concerned is unable to produce documentary evidence to the satisfaction of the Manager (Administration), he may be called upon to undergo examination before a medical practitioner specified for the purpose.

(2) A copy of the report (if available) of the medical practitioner shall be given to the workman concerned.

(3) The Manager (Administration) may, after consideration of the report of the medical examiner, if available, any other evidence that may be produced, and the representation made by the workman, if any, on the medical report, specify the date of birth or the month or year in relation thereto, as the case may be, and pass such orders thereon as he may deem fit determining the date of birth of the workman.

(4) A copy of the order made under sub-regulation (3), shall be served on the workman in respect of whom the order is made.

(5) Any workman, aggrieved by the order under sub-regulation (3), may appeal to a Managing Director, and the Managing Director may, after giving the workman an opportunity to represent his cause, pass such orders as it may deem fit and every such order shall be final.

29. Length of Service of existing workmen.—For the purpose of computation of service of any workman who was already in service immediately before the appointed day, in the NDDB as it stood then, or in the erstwhile Indian Dairy Corporation (dissolved company), his earlier admissible service in the relevant corresponding grade in the respective organisations shall also be taken into account.

## CHAPTER III

### Pay and Allowances

30. Scale of pay.—The scale of pay, dearness allowance and any other allowance (wherever payable) to the workman shall be such as may be specified by the Board, from time to time, and different pay and allowances may be specified in relation to different class or category of workmen.

31. House Rent Allowance.—The House Rent Allowance payable to a workman shall be such as the Chairman may determine from time to time, and the Chairman shall be competent to specify different rates in relation to different class or category of workmen.

32. Site Allowance.—A workman who is assigned to work on a project site may be paid such site allowance as the Chairman may, from time to time, specify and the payment of the allowance shall be subject to such terms and conditions as may be stipulated by the Chairman.

33. Project Allowance.—A workman who is assigned to any work which necessitates his taking up residence in the project area where the living conditions are difficult, he may be allowed a project allowance by the Chairman subject to such terms and conditions as may be stipulated by the Chairman.

34. Commencement and Cessation.—A workman shall draw the salary of the post to which he is appointed from the date he assumes charge of the post, and shall continue to draw the same as eligible upto the date he relinquishes charge :

Provided that in the case of a workman who dies while in service, the salary shall cease to be payable with effect from the day following that on which the death occurs.

35. Workmen on transfer.—When a workman is transferred from one post to another, he shall, during the period of joining time, draw salary and allowances as applicable at the time of availing the joining time.

36. Provisions on Increment.—(1) Save as otherwise provided in these or other regulations, the following service shall count as service for the purpose of increments—

- (a) Service (excluding any period spent on extraordinary leave but including any period spent on medical grounds) in a post on a scale of pay counts in that scale;
- (b) Service (excluding periods spent on extraordinary leave but including any period spent on medical grounds) in a higher post counts for increment in a lower post;
- (c) Period spent on foreign service counts for increments in the post in which the workman holds a lien;
- (d) Service in another post of the same rank, service on deputation and, where a Managing Director so directs, any leave other than extraordinary leave, shall count for increment in the pay scale in which the workman has been confirmed.

(2) On or after the commencement of these regulations, dates on which increments shall fall due shall be confined to the first of January and the first of July in every year.

(3) In the case of workmen who are in service at the commencement of these regulations,—

(a) if the increment falls due between first of July and first of January thereafter, he shall be eligible for increment on the first of July and on the same date in the subsequent years until he reaches the efficiency-bar, or where he has crossed the efficiency bar, the maximum in the scale.

(b) if the increment falls due between first day of January and first day of July, he shall be eligible for increment on the first day of January and on the same date in the subsequent years until he reaches the efficiency-bar, or where he has crossed the efficiency bar, the maximum in the scale.

(4) In the case of workmen appointed after the commencement of these regulations, the first increment shall fall due on the first of January or the first of July whichever comes earlier after the expiration of minimum of six months, and he shall be eligible for increment thereafter on the same date in the subsequent years until he reaches the efficiency bar, or where he has crossed the efficiency bar until he reaches the maximum in the scale.

(5) The granting of first increment under sub-regulation (3) shall not be taken in support of satisfactory completion of probation or be deemed to imply his confirmation in the service.

(6) A workman shall not be entitled to draw an increment—

(i) beyond the stage of efficiency bar in a grade until he is given a positive certificate of efficiency to make him eligible to cross the efficiency bar by the Competent Authority :

Provided that the Competent Authority shall give the positive certificate of efficiency only where the Authority is satisfied about the past satisfactory performance of the workman; or

(ii) if it is withheld as a disciplinary measure.

(7) Every order withholding an increment of a workman shall state the period for which it is so withheld and declare whether the withholding shall have the effect of postponing future increments :

Provided that it shall not be necessary to make any such declaration where the withholding of increment of any workman is at the efficiency bar stage.

37. Special increment for outstanding performance.—The Chairman may grant special increment to any workman for outstanding performance in his duties or for some such reason, if he is satisfied that it is proper to grant the same under the circumstances.

38. Efficiency bar.—Where there is an efficiency bar in any scale of pay, the increment next above the bar shall be granted only on the basis of the performance of the workman from the date of his commencement of service in that scale of pay, and if a positive certificate of efficiency is not granted to a workman at the efficiency bar, his case shall be reviewed annually and the workman shall be allowed to cross the bar if and when he is subsequently granted the positive certificate.

39. Refixation of salary on promotion.—On appointment to any post on promotion in a higher grade, the basic pay of a workman shall be initially fixed at the minimum of the scale or at the stage in the scale which is next above his pay in the old scale, whichever is higher.

#### EXPLANATION :

(a) For the purpose of this regulation, special pay, if any, drawn in the immediately previous post shall be treated as part of his basic pay.

40. Grants.—If a Managing Director is satisfied, having regard to the circumstances relevant thereto that it is necessary or appropriate to make any ad hoc or other grant outright or repayable, to any workman, he may, for reasons to be recorded in writing, by order, allow the same and shall place the details before the Chairman for his information.

#### CHAPTER IV

##### Joining Time

41. Joining time.—(1) Joining time may be granted to a workman to enable him to assume duties in the new post after relinquishing charge of his earlier post except in a case where the post held and the new post are in the same station.

(2) Joining time shall be regarded as duty for the purpose of these regulations and the salary shall be payable in respect of the joining time calculated in accordance with regulation 42.

(3) Joining time cannot be claimed as a matter of right and it may be curtailed at the discretion of the Competent Authority :

Provided that in a case where the joining time has been curtailed, the Competent Authority may permit the workman to avail of the joining time not availed on any subsequent date.

42. Calculation of Joining time.—The joining time in the case of all transfers involving change of station, shall be limited to six days for preparation and this shall be in addition to the period required to cover the actual journey.

43. Overstay after joining time.—(1) A workman who does not join his post within the joining time allowed to him, except under circumstances beyond his control (certified as such by the Competent Authority), shall not be entitled to any pay or leave salary after the expiry of the joining time.

(2) Wilful absence from duty after the expiry of joining time shall be deemed to be a misconduct and punishable as such.

## CHAPTER V

## Miscellaneous

44. Deputation of workman to and from NDDB.—  
(1) No workman shall be ordinarily be sent on deputation to government or any other organisation and where any workman is so sent on deputation, it shall be with the previous approval of a Managing Director and with the consent of the workman.

(2) No workman shall be sent ordinarily on deputation unless—

- (a) the workman holds a permanent post in the NDDB; and
- (b) the duties to be performed are such that they can only be performed by a workman of the NDDB or that the duties to be performed required a expertise which is not readily available from any other source.

(3) Where a workman of the NDDB is sent or placed at the disposal of the government or any other organisation on deputation, it shall be a condition of the deputation that the new employer shall, during the period of such deputation, bear the entire cost of the service of the workman including the following, namely :—

- (a) salary during the joining time;
- (b) travelling allowance payable to the workman to enable him to join his appointment under the new employer and to return to his appointment in the NDDB on the termination of his deputation;
- (c) leave travel concession benefits as applicable to him and his family;
- (d) leave salary of the workman for the leave earned during the period of deputation;
- (e) the employee's contribution to the workman's account in the Provident Fund, Superannuation Scheme or any other scheme of NDDB, for the time being, applicable; and
- (f) any other sum, such as contribution towards any gratuity, for which the workman may become eligible, the scale and quantum of which may be determined by the NDDB.

(4) Nothing in sub-regulation (1) to (3) shall be deemed to prevent the right of the NDDB to transfer any of its workmen or give any assignment to any workman in relation to an organisation financed or promoted by the NDDB, and where the order of appointment or any agreement relating thereto so provides, the consent of the workman shall not be required for the purpose.

(5) Notwithstanding anything contained in these regulations it shall be competent to the Chairman or a Managing Director to appoint on deputation any person in the services of the Central Government or the State Government or public sector institution

or cooperative organisation to any post in the NDDB on such terms and for such period as he may deem appropriate if in his opinion it is necessary to do in the interest of the organisation.

(6) Where any person has been appointed on deputation to NDDB under sub-regulation (5), it shall be competent to the Chairman or a Managing Director, as the case may be, where he considers that it is in the interest of the organisation to absorb him as a workman of the NDDB on permanent basis, it shall be competent for him to do so with the concurrence of the previous employer, and he may decide the terms.

45. Entry, exist and search.—(1) Every workman shall enter or leave the premises of the NDDB by the gate or gates provided for the purpose.

(2) Any workman may, while entering or leaving the premises of the NDDB or at any time whilst on the premises, be searched by any security personnel or any other person authorised in this behalf.

(3) Any workman having in his possession, any article belonging to him the type of which is also being used in the establishment, shall on entry, deposit the same with the security agency personnel or any person duly authorised in that behalf and if any such article is found in his possession while in the establishment it will be presumed that the same belongs to NDDB.

46. Identification, Attendance and entry.—  
(1) Every workman, shall be given an identity card bearing his name, designation and photograph or any other means of identification.

(2) The identity card shall be shown on demand to any person authorised by the Competent Authority to inspect.

(3) The mode and means of entry and exist into and from the premises of NDDB or its divisions, limits or sections, shall be regulated in accordance with the directions issued or orders given by the Competent Authority from time to time.

(4) For the purpose of facilitating the checking of attendance, the attendance register will be conveniently positioned in the respective divisions unless otherwise instructed by the Competent Authority.

(5) Any workman who loses his identity card or gate pass should report the loss immediately to the Administration Division in writing, and for the replacement of the identity card or gate pass, shall be charged the cost of replacement.

(6) The identification card shall be surrendered by every workman on his ceasing to be in employment of the NDDB, or on his transfer or deputation to any Government or other organisation, failing which such sum as the Manager (Administration) may specify in this behalf, shall be recoverable from the workman, and this shall be without prejudice to any other action that may be taken against him.

47. Provident Fund.—Every workman of the NDDB (other than a workman appointed on a temporary basis) shall contribute to the Provident Fund as per the rules or regulations or orders, for the time being in force, applicable thereto.

48. **Gratuity.**—Every workman shall be eligible for Gratuity as per the rules, regulations or orders governing the matter, for the time being in force.

49. **Superannuation Scheme.**—Every confirmed workmen shall contribute to the superannuation scheme of the NDDB in accordance with the rules or regulations or orders governing the matter for the time being in force.

50. **Leave.**—Every workmen shall be eligible for leave as per rules, regulations or orders governing the matter for the time being in force applicable thereto.

51. **Tours and Travelling Allowance.**—(1) Tours on official business of any workman may be sanctioned by Managing Director or any authority authorised by him in this behalf, by general or special orders.

(2) The rates of travelling allowance and halting allowance and the conditions under which they become payable shall be such as the Board may, from time to time, specify.

52. **Duty Period.**—(1) The Chairman may, by general or special order, fix the period of duty for the workmen, and he shall be competent to fix different periods of duty in relation to workmen in different offices or in different establishments or in relation to different class or category of workmen :

Provided that where the workmen are required to work beyond the limits so fixed, the Chairman may, in relation to any class or category of workmen or in relation to any workman in any office or establishment, specify such amount as he may deem fit as overtime allowance payable in respect of the workmen and specify the conditions subject to which it is payable and the limitation in respect of the same.

(2) In no case shall overtime be payable to a workman in terms of sub-regulation (1) unless there is specific written authorisation by the Competent Authority to the workman to work overtime and same shall be reported to the Chairman in such manner as he may direct.

53. **Transfers.**—(1) Notwithstanding anything contained in any other regulations, the Competent Authority may transfer a workman from one department of NDDB to another in the same office or from one office of the NDDB to any other office or operational area thereof, or as envisaged in the regulations to any other organisation, and every workman so transferred shall be bound to serve in any part of India.

(2) Every workman transferred under sub-regulation (1) shall strictly comply with the orders of transfer and shall be bound to report for duty at his new posting as directed.

54. **Conveyance facilities.**—(1) The conveyance facilities or allowance may be provided for any workman or class or category of workmen in such manner and to such extent as the Chairman may, from time to time, determine.

(2) A Managing Director may, for the purpose of enabling any workman to purchase a transport vehicle, grant a loan of such amount as may be specified by the Chairman.

(3) It shall be competent for the Chairman to adopt different norms, for the purpose of this regulation, in relation to different workmen or different class or category of workmen.

55. **Service Record.**—The service record of every workman shall be maintained for the purpose specifying the basic starting salary, grade, scale of pay etc.

56. **Address for communication.**—(1) It shall be incumbent on every workman to furnish his correct address for communication (including the residential address) to the Competent Authority, and address so given shall form part of the personal records of the workman.

(2) Where there has been any change in the address furnished in accordance with sub-regulation (1), the workman shall forthwith intimate in writing to the Competent Authority of the change giving the new address and obtain an acknowledgement to that effect.

(3) Every communication sent to a workman at the last given address shall be deemed to be proper service.

57. **Recall from leave.**—(1) If the Competent Authority considers it necessary in the interest of the NDDB to obtain the services of any workman who is on leave, urgently, recall the workman from leave and he shall be bound to report for duty in compliance thereof.

(2) Every workman recalled from leave in pursuance of sub-regulation (1), shall be eligible to draw travelling allowance for the journey from the place of leave to the place of duty.

58. **Leave Travel Concession.**—Every workman may be granted such leave travel concession as is admissible to him under any general or special order made by the Board, from time to time.

(2) In case where disciplinary authority arrives at the conclusion that there is a prima facie case against a workman in respect of misuse of the leave travel concession facility or the furnishing of false particulars in respect thereof, the officer shall not draw the leave travel concession during the period of pendency of the departmental proceedings and—

- (a) in a case where the misuse or misrepresentation has been established in the disciplinary proceedings, the workman shall forfeit the leave travel concession admissible for the period of the pendency of the proceedings and two sets of LTC falling due thereafter;
- (b) in a case where the misuse or misrepresentation has not been established in the disciplinary proceedings, the workman may avail of the leave travel concession not withheld during the pendency of the proceedings as an additional set in future blocks of years subject to the same being utilized before the normal date of superannuation.

59. Shift working.—(1) The Competent Authority, at its discretion, may introduce shift working, or alter any existing shifts, and the workman are liable to be transferred from one shift to another or from one working schedule to another.

(2) Every workman, in respect of whom a direction is given under sub-regulation (1) by the Competent Authority, shall be bound to comply with the same.

60. Absence of workmen under special circumstances.—The Competent Authority may, if satisfied that any of the workman or group of workmen could not attend office due to any grave circumstances beyond the control of the workman (such as riots, public disorder, etc.) preventing him from reaching the place of work, grant special casual leave for the period of absence.

61. Scope of duty.—Every workman shall be bound to perform such duties as are assigned to him from time to time by the Competent Authority, having regard to the exigencies of the office, project or operation, irrespective of the post to which he is appointed.

62. Provision for Tests.—It shall be competent to a Managing Director, if he is satisfied that in the interest of the organisation it is necessary so to do, to direct the holding of such tests, by such person or organisation, as he may deem appropriate for the purpose of,—

- (a) ascertaining the suitability of persons to be recruited as workmen;
- (b) to ascertain the suitability of any person (including a workman) for holding higher post;
- (c) to ascertain the suitability of workman for the purpose of repositioning him in other areas, specialities, or posts.

63. Retention of lien.—(1) Every workman holding a permanent post,—

- (a) who has been assigned to a post in the Government or any other outside organisation, may be allowed by the NDDB to retain a lien against his regular post with the NDDB subject to such conditions, limitations or restrictions, as the Competent Authority may, having regard to the circumstances of the case, deem fit, and it may include a condition that if the workman does not return on the expiry of such period, as the Competent Authority may, from time to time specify, the said lien shall stand terminated; and
- (b) who has been assigned to a post in an organisation connected with or promoted by the NDDB and who requests for retention of lien on his post in NDDB, may be allowed to retain his lien with the NDDB;

(c) who secures appointment with any organisation connected with or promoted by the NDDB and who requests for retention of lien on his post in NDDB, may be allowed to retain his lien for a maximum period of one year.

64. Employees Welfare Scheme.—(1) It shall be the policy of the NDDB to encourage the adoption of small family norms amongst its employees.

(2) With a view to achieve the objective mentioned in sub-regulation (1), special casual leave may be granted to workmen who undergo sterilization operation or IUCD insertion, as the case may be, as per the Government of India policy formulated in this regard, from time to time.

(3) Over and above the grant of special casual leave under sub-regulation (2), every workman who does not have more than three living children and is within the reproductive age group (or spouse of the workman) and who undergoes sterilization operation, shall be granted a personal pay (not to be absorbed in future increase in pay) equal to the amount of the next increment due and in the case of any workman drawing pay at the maximum, the grant of personal pay shall be the amount equal to the increment last drawn.

(4) The benefits of personal pay shall be granted to any eligible workman under sub-regulation (3) subject to the workman producing a certificate from the Doctor who conducted the sterilization operation to the effect that the operation has been done and was successful.

(5) The Board may implement any scheme for housing and other requirements or activities for workmen and other employees and promote institutions like school, club, co-operative credit and supply society, etc. to carry out welfare activities of the workmen and shall be entitled to participate in its management.

65. Disciplinary Action not affected.—Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect the right of the Competent Authority to retire, discharge, remove or dismiss any workman in exercise of the powers conferred on the Authority under the NDDB workmen (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 1988.

66. Repeal and Savings.—(1) Save as provided herein, every rule, regulation or order or any matter applicable to the workmen as defined in these regulations shall cease to be in force in respect of matters included herein.

(2) Every departmental proceedings commenced or initiated by the Management or appeal by a workman which is pending at the commencement of these regulations, shall be proceeded with and orders passed thereon in accordance with these regulations and the disciplinary, enquiry or appellate authorities shall be deemed to have been appointed under these regulations.

(3) Nothing in these regulations shall be construed as depriving any workman to whom these regulations apply, of any right of appeal which has accrued to



him under any provision which has ceased to be in force by virtue of these regulations and he may appeal in respect thereof in accordance with the provisions contained in these regulations.

(4) Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect,—

- (a) the powers of the Board to make any order or to determine any matter or to give any direction or to take any action in exercise of powers conferred on it by or under the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and in particular those contained in Chapter V read with clause (k) of section 3 thereof;
- (b) the powers of the Board to alter the terms and conditions applicable to any workman as envisaged in the provisions of the said Act;
- (c) the powers of the Chairman under section 40 of the said Act until the constitution of the Board.

(5) In relation to sub-regulation (4), the Board may adopt separate standards, make separate orders or give separate directions in respect of different class or category of workmen.

(6) On every matter on which the Board is required to issue any order or make any direction specifying or determining a particular subject under these regulations, every rule or order or direction or instruction as it existed immediately before the commencement of these regulations, and applicable to the concerned workman on any subject, shall *mutatis mutandis* continue to apply and be in force until a corresponding order is made or action taken or decision made by the Board or by the Chairman, as the case may be.

(7) The provisions of sub-regulation (6) shall equally apply in relation to every matter on which

corresponding rules or regulations have not been made under these regulations, or orders, directions or guidelines have not been issued, or on which necessary particulars covering them have been left to be made by the Board or by the Chairman.

(8) For the removal of doubts it is hereby declared that nothing in these regulations shall be deemed to affect the continuance in force of the rules, regulations and orders (including all those relating to conditions of service of workmen) applicable to the workmen of subsidiary Unit, Pilot Project or Subsidiary Company until the Board or, as the case may be, the concerned Authority of the respective organisation, otherwise decides.

67. Relaxation under special circumstances.—The Chairman may, where he is satisfied that the application of any regulation would cause undue hardship, having regard to the circumstances of any particular case, by order, exempt any workman or class of workmen from the application of any particular regulation or direct that the regulation shall apply in such modified form as he may determine.

68. Guidelines on details.—The Chairman may, from time to time, make orders spelling out guidelines on matters on which the norms and details has to be spelt out and every such norm or guideline shall be deemed to be part of these regulations.

69. Interpretation.—(1) In case of any divergence between the Hindi version of these regulations and the English version hereof, the provision in the English text shall prevail.

(2) If any question of interpretation or doubt arises in relation to these regulations, the matter shall be referred to the Chairman whose decision thereon shall be final and binding.

V. KURIEN, Chairman

National Dairy Development Board

Dated : 7-3-1988.