

## “मानव शक्ति योजना”

( Manpower Planning )

संगठनों का संचालन आज मानव शक्ति पर अत्यधिक निर्भर रहने लगा है जो कि संगठन को संस्थापित करती है। तकनीकी में हुए बदलाव ने उपार्जित मानव शक्ति की समस्या को और अधिक जटिल बना दिया है। रोजगार के अवसरों में अपेक्षाकृत कम योग्यता के मापदण्ड को बदल कर कर्मचारियों को गहन प्रशिक्षण देने की आवश्यकता पर बल दिया जा रहा है। प्रशासकों को अपनी माँग के बारे में पूर्वानुमान करना चाहिये जिससे अपेक्षित संख्या में समयानुसार योग्य कर्मचारी उपलब्ध हो सके। अतः “मानव शक्ति योजना” इस तरह की प्रक्रिया के लिए एक महत्वपूर्ण औजार है। भिन्न-भिन्न तरीकों का आलोचनात्मक पुनरावलोकन करने के पश्चात् भारतीय रेलवे में “मानव शक्ति योजना” को कार्यान्वित करने के लिए चुना गया।

### परिभाषा

किसी संगठन के लिए मानव शक्ति योजना उसके मानव संसाधनों के संग्रहण , उपयोगिता, सुधार और अवधारणा के लिए एक योजना है।

### मानव शक्ति योजना का मुख्य ध्येय –

- सही योग्यता वाले कर्मचारी को सही समय पर व सही स्थान पर लगाना।
- मानव शक्ति जितनी आवश्यकता है उतनी मात्रा को प्राप्त करना और बनाए रखना।
- वर्तमान मानव शक्ति संसाधनों का समुचित उपयोग करना।
- उन समस्याओं का पूर्वानुमान लगाने में सक्षम होना जो कि मानव शक्ति से सम्बन्धित अधिशेष और कमी की वजह उत्पन्न करते हो।

### सामान्य धारणा—

मानव शक्ति योजना में छः संबंधित कार्य क्षेत्र हैं।

- 1- मांग पूर्वानुमान :- सामूहिक योजना के संदर्भ में भविष्य में मानव शक्ति की आवश्यकताओं के बारे में पूर्वानुमान लगाना और मौजूदा मानव शक्ति संसाधनों की सूची बनाकर भविष्य में होने वाली कार्य योजना का पूर्वानुमान लगाना एवं वर्तमान में उपलब्ध मानव शक्ति का समुचित उपयोग करना।
- 2- आपूर्ति पूर्वानुमान – (मृत्यु और स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के मामलों को छोड़कर) मौजूद संसाधनों और भविष्य में उपलब्धता के विश्लेषण के संदर्भ को ध्यान में रखकर मानव शक्ति की आपूर्ति के बारे में पूर्वानुमान लगाना।
- 3- मानव शक्ति की आवश्यकताओं का पता लगाना – भविष्य में होने वाले अधिशेष और कमी को ध्यान में रखते हुए मांग और आपूर्ति के बारे में पूर्वानुमान का विश्लेषण करना।
- 4- उत्पादकता और लागत का विश्लेषण – उत्पादन लागत और कमी में सुधार की आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए मानव शक्ति की उत्पादकता योग्यता और उपयोगिता में सुधार किया जा सके।
- 5- कार्य योजना— मानव शक्ति में अधिशेष और कमी को ध्यान में रखते हुए कार्य योजना तैयार करना जिनसे मानव शक्ति की लागत में कमी की जा सके तथा उसकी उपयोगिता और उत्पादकता में सुधार किया जाना।
- 6- मानव शक्ति बजटिंग और नियंत्रण – मानव शक्ति योजना और उसके मानकों का निर्धारण करना तथा यह देखना की मानव शक्ति योजना के लिए उन्हें लागू किया जाना है, जिससे की बजट का पूर्वानुमान लगाया जा सके व उस पद नियंत्रण रखा जा सके।

### मानव शक्ति योजना— रेलवे पर दृश्य लेख

किसी भी व्यापारिक प्रतिष्ठान में सबसे महत्वपूर्ण सम्मिलित उद्देश्य वित्तीय व्यवस्था का सुचारु रूप से रखरखाव होता है। भारतीय रेलों में मानव शक्ति पर व्यय एक मात्र ऐसी सबसे बड़ी खर्चीली इकाई है इस बड़े हुए खर्च की पूर्ति के लिए एक समय रेलवे ने यूनिट ट्रस्ट ऑफ इण्डिया से अपने दायित्वों के भुगतान करने के लिए 19.75 प्रतिशत ब्याज की दर पर राशि उधार ली। हमारी जागरूकता के लिए यही काफी होना चाहिए और ठोस कदम उठाने पर विचार –विमर्श करना चाहिए। भारतीय रेलों में अतिरिक्त कर्मचारी की संख्या अत्यधिक है और जिसने रेलवे की आर्थिक स्थिति को बिगाड़ के रख दिया है। इस बात की कोई जानकारी

नहीं थी कि कितने लोग संगठन व पे-रोल में सरप्लस है। यह बाह्य व्यक्ति को सदमा पहुँचाने जैसी बात होगी लेकिन रेलवे में हम इन परिस्थितियों को स्वीकार कर चुके हैं कि विशेष चेतावनियों के बावजूद भी इसका कोई हल नहीं कर पाये हैं इस हेतु आगे समुचित प्रयास की आवश्यकता है ताकि मानव शक्ति का बेहतर उपयोग हो सके।

रेलवे में विलक्षणता – रेलवे में सामन्तवादी संस्कृति का अनुसरण किया जा रहा है जहाँ कहीं अपरिवर्तनीय दक्ष/कुशल दस्तकार है उसकी अकुशल हेल्पर ही सहायता करते हैं और कार्यालयों को चपरासी और संदेशवाहक उदार रूप में उपलब्ध कराए गए हैं। जटिल नियमों और प्रावधानों के अस्तित्व से लिपिक कर्मचारी की संख्या व उपस्थिति बहुत अधिक है। यंत्रिकी का स्तर तुलनात्मक दृष्टि से निम्न है और मजदूर इन्टेन्सिव प्रणाली अभी तक चल रही है। अन्ततः वृहद्ध संदर्भ में अतिरिक्त कर्मचारी की पहचान सामाजिक ढाँचे के विरुद्ध है एवं बेरोजगारी अनियंत्रित है। यह समझा जा सकता है कि भारतीय रेल पर औपचारिक मानव शक्ति योजना को क्यों नहीं अपनाया गया था। अतः अब इसे अपनाने की आवश्यकता है और इस दिशा में हर सम्भव कोशिश के लिए कदम उठाये जा रहे हैं।

प्रशासनिक ढाँचा – इस प्रक्रिया के लिए प्रत्येक जोनल रेलवे में अपर महाप्रबन्धक व प्रत्येक मंडल पर अपर मंडल रेल प्रबन्धक की अध्यक्षता में प्रशासनिक कमेटी का गठन किया गया। अपर महाप्रबन्धक को सहायता करने के लिये सभी मुख्य विभागाध्यक्ष व मंडल स्तर पर अपर मंडल रेल प्रबन्धक महोदय को सहायता हेतु प्रत्येक विभाग के शाखा अधिकारी को नामित किया गया। इस कमेटी के अधिकारियों से निम्नलिखित कार्यों की अपेक्षा की जाती है –

- 1- फालतू/अतिरिक्त कर्मचारी को प्रशिक्षण और उनका पुनर्नियोजन तथा अनावश्यक क्रियाकलापों की पहचान करके बंद करने के लिए समय सारणी बनाना व समय सारणी अनुसार कार्य करना।
- 2- फालतू/अतिरिक्त कर्मचारी को अनुकूलतम पद पर पुनर्नियोजन करना तथा गुणवत्ता व संख्या को सुनिश्चित करने के लिए नियत समय पर प्रशिक्षण प्रदान करने के साथ स्थापना प्रशिक्षण हेतु सम्पर्क करना।
- 3- अपने विभाग के कर्मचारी के हितकर नियोजन हेतु अन्य विभागों में मानव शक्ति योजना के अधिकारियों को सहयोग करना तथा अपने विभाग के कर्मचारी के पुनर्नियोजन में अन्य की सहायता करना।
- 4- मानव शक्ति के कार्य का उपयोग करना जिससे कि मानव शक्ति प्रभावी रूप से नियंत्रित की जा सके।
- 5- नई मशीनरी/प्लांट/टेक्नोलोजी एवं कार्य पद्धति के आगमन से कर्मचारी को उचित प्रशिक्षण का प्रावधान करना तथा प्रशिक्षण केन्द्र से सम्पर्क कर प्रशिक्षण दिलाना।
- 6- एक इकाई में नये प्रयोग से उत्पादकता में आने वाले सुधार को दूसरी ऐसी ही समान इकाईयों में जहाँ इसकी आवश्यकता है, लागू करना तथा कार्यकुशलता के माध्यम से शून्य आधारित बजट द्वारा परिवर्तन करना।
- 7- जीरो बेस बजटिंग से अपने विभाग के कर्मचारियों की वार्षिक पुनरीक्षण किया जाना।
- 8- मानव शक्ति की संख्या और विस्तारित योजनाओं का आवधिक पुनरीक्षण कराना।

9- इसके साथ ही प्रतिमाह मानव शक्ति योजना की बैठक का आयोजन।

कार्यान्वयन हेतु उठाए जाने वाले कदम – मानव शक्ति योजना की कार्यान्वयन हेतु निम्न कदम उठाये जाने चाहिए :- मानव शक्ति सूचना पद्धति की स्थापना करके किसी भी योजना को चलाने के लिए एक विश्वसनीय डाटाबेस बनाना जरूरी है। कम्प्युटर प्रणाली पर प्रत्येक कर्मचारी से संबंधी सभी सूचनाएँ उपलब्ध कराने के प्रयास होने चाहिए तथा कर्मचारी से संबंधित वांछित सभी सूचनाएँ एवम् विशेषताओं के विवरणों की सूची तैयार हो ताकि आवश्यकतानुसार उसका उपयोग किया जा सके।

रेलवे ने इस कार्य को बहुत गंभीरता से लिया गया है व पी.एम.आई.एस. के तहत प्रत्येक कर्मचारी के आंकड़ों का संग्रहण किया जा रहा है।

अतिरिक्त कर्मचारी का प्रशिक्षण व पुनर्नियोजन – अधिसंख्य कर्मचारियों के संबंध में यूनियनों के साथ कर्मचारियों के पुनर्नियोजन पर वार्ता, वरिष्ठता सम्बन्धी पहलुओं, प्रशिक्षण एवं विशेष अधिसंख्य पद के सृजन इत्यादि पर विचार विमर्श कर अतिरिक्त कर्मचारियों का पुनः नियोजन शीघ्र किया जाना चाहिए। जहाँ तक सिस्टम से सम्बन्ध है इसे किसी सुधार की आवश्यकता नहीं है। कार्यपालन की ओर से अग्रिम योजना पर

प्रतिबद्धता की कमी ही इसकी कमी है। यूनियन से परामर्श से और अतिरिक्त कर्मचारियों की पुनः तैनाती के लिए व्यवहारिक तथा स्वीकार्य रणनीति बनाई जाए लेकिन अक्सर यह गतिविधि मंद हो जाती है और कर्मचारी अधिसंख्य पद पर ही रह जाते हैं। तब कार्यपालक को अचानक संकट का सामना करना पड़ता है, क्योंकि कर्मचारियों को कोई प्रशिक्षण नहीं दिया गया व ऐसे बहुत कम क्षेत्र हैं जहाँ इनका समयोजन किया जा सकता है और अक्सर फालतू लोगों को काम देने के लिए उसी जगह पर अनुशांगिक गतिविधियों शुरू करनी पड़ती है। उदाहरण के लिए स्टीम लोको शेड को बंद कर दिया गया लेकिन कर्मचारी अब भी तैनात हैं और वे बिना कार्य के वेतन प्राप्त कर रहे हैं। इसके विपरीत अगर अग्रिम योजना बनाकर स्टीमशेड बंद किया जाता व अन्य उपलब्ध संसाधनों/कार्यों में वृद्धि की जाती व न्यूनतम बुनियादी सुविधाओं का सृजन करके तथा यूनियनों को विश्वास में लेकर अधिसंख्य कर्मचारियों को पुनर्नियोजित किया जाता तो अधिसंख्य कर्मचारियों को दिये जाने वाला अतिरिक्त भुगतान रोका जा सकता था। एक नई गतिविधि जो कि वर्कशाप व अन्य डिपो आदि में शुरू की गई पुराने लादने योग्य बॉक्स माल डिब्बों की मरम्मत करके उसमें कुल व्यय में बचत करना और कर्मचारियों की उत्पादकता को भी बढ़ाना भी मुख्य कार्य है।

रेलवे भर्ती बोर्ड से भर्ती – रेलवे भर्ती बोर्ड के पास पड़े सभी लम्बित माँग पत्रों की महाप्रबन्धक द्वारा व्यक्तिगत तौर पर समीक्षा की गई और यह निर्देश भी दिया गया था कि स्टीम ट्रेक्शन और अनावश्यक गतिविधियों से अधिसंख्य कर्मचारियों की पुनः तैनाती पर जोर दिया जाये। नई भर्ती केवल अपवाद के रूप में होगी, कर्मचारियों की तैनाती एक विभाग से दूसरे विभाग/मंडल से बाहर/मंडलोत्तर सीमाओं से बाहर की जाए। समीक्षा की गई और जो मांग पत्र अपरिहार्य थे, उनके अलावा शेष मांग पत्रों को रद्द कर दिया। फलस्वरूप अनावश्यक कोटियों के पद नहीं भरे जा सके। इस प्रकार अनावश्यक पदों की भर्ती पर पाबंदी लगा दी गई ताकि व्यय भार में कमी की जा सके एवं इन अनावश्यक पदों का अभ्यर्षण करने की योजना बनाई गई। भर्ती पर रोक लगाना, कर्मचारियों की संख्या कम करना पर्याप्त नहीं है। ऐसे कुछ क्षेत्र हैं जहाँ कर्मचारी की संख्या में कटौती आवश्यक है। लेकिन कोई तदर्थ कटौती नहीं की जाए। इसमें विभिन्न विभागों में मानव शक्ति में गंभीर विकृति नहीं है। जहाँ अधिसंख्य कर्मचारी मौजूद हैं वहाँ अपने कार्य का बचाव नहीं करना चाहिये और प्रबन्धकों को इस कमी का सामना करना चाहिये।

बहुआयामी कुशलता :- मल्टी स्किल्ड (कुशल) कार्मिकों को बढ़ाने के निर्देश दिये जायें। स्टाफ को बढ़ा दिया गया कुछ विभागों में ऐसा किया गया कि उन्हें कई प्रकार की परेशानियों जैसे पदोन्नति आपसी वरिष्ठता आदि का सामना करना पड़ा। बोर्ड से इस सम्बन्ध में नीति निर्देश जारी करने के लिए निवेदन किया जाए। लेकिन अभी भी कोई निश्चित गति प्राप्त नहीं हो सकी है। सिगनल एवं दूरसंचार विभाग एम.एस.एम. एवं ई.एस.एम. को प्रशिक्षण देकर कुछ शुरूआत कर दी है। वाणिज्य विभाग के पार्सल एवं माल लिपिकों की कोटियों को विलय कर वाणिज्य लिपिक बना दिया गया। बिजली विभाग में फिटर एक मात्र श्रेणी, वातानुकूलन, सामान्य सेवा, ट्रेन लाइटिंग इत्यादि के लिए प्रस्तावित है। इसी प्रकार इंजी.विभाग में आर्टिजन कर्मचारियों का एक ही पद रखते हुए विभिन्न ट्रेड में प्रशिक्षण देकर उनसे काम लिया जा सकता है यह योजना बहुत पहले चालू कर दी गई थी, जिसके अन्तर्गत सर्वप्रथम टाईपिस्टों की भर्ती को बंद कर दिया गया व नये आने वाले लिपिकों के लिए टाईप टेस्ट पास होना अनिवार्य कर दिया गया।

ऑफ लाइन क्रियाकलापों की संविदा – इस दिशा में संविदा के आधार पर मामूली शुरूआत की गई। अभी इसमें कुछ गति आई है। विभागीय व्यवस्था को समाप्त कर कार्यों को ठेके पर दिया गया जिसमें रेलवे कॉलोनी की सफाई कार्य ठेके पर दे दिया गया, परन्तु कर्मचारी संगठनों ने इसका बड़ा विरोध किया। अतः इसको बंद करना पड़ा। इस प्रकार के कार्यों में यूनियनों को विश्वास में लिया जाना चाहिए था। कुछ क्रियाकलाप जैसे बागवानी, सफाई आदि का कार्य ठेके पर सफलतापूर्वक चल रहे हैं और माली की नियुक्ति लिंकिंग श्रेणी में की जाए। यह आशा की जाती है कि इस दिशा में और अधिक प्रगति होगी। हाल ही में कई कारखानों में मैनपावर (मानव शक्ति) का पुनरीक्षण किया गया। अनुशांगिक (सहायता) क्रियाकलापों पर तैनात स्टाफ जैसे सुरक्षा,बिजली/बिल्डिंग रखरखाव, चिकित्सा,कार्मिक इत्यादि को निर्धारित किया गया और कुछ चौकाने वाले परिणाम सामने आये। पाया गया कि पूर्णकालिक कर्मकारों व अनुशांगिक कर्मकारों के बीच कोई सहयोग नहीं था। ऐसी पुनरीक्षण सेवाएँ आँखें खोलने वाली एक विवेकी कर्मचारियों को बढ़ाने का मार्ग प्रशस्त करती है।

## निष्कर्ष

पिछले विचार-विमर्श से यह स्पष्ट है कि भारतीय रेलों में मानव शक्ति पर गंभीरता से विचार किया जा रहा है। संगठन में वाणिज्य व्यवहारिकता का आरक्षण नहीं किया जा सकता है। प्रभावी मानव शक्ति नियंत्रण के लिए निम्नलिखित संस्थागत परिवर्तन किए जा सकते हैं :-

- 1- मानव शक्ति की सूची के संबंध में विश्वसनीय डाटाबेस स्थापित कराना।
- 2- सेवा कोटियों में कमी करने के लिए नीति निर्धारण तथा बहु कौशल की शुरुआत करना।
- 3- रेलवे भर्ती बोर्ड द्वारा की जाने वाली भर्ती पर नियंत्रण।
- 4- व्यक्तियों के लिए नवीन योजना हेतु प्रणाली की स्थापना।
- 5- मानव शक्ति बजट प्रणाली विकसित करना लेकिन केवल उपस्थिति से ही नहीं बल्कि प्रति कर्मचारी के कार्य निष्पादन को भी देखा जा सके।
- 6- कार्य विधि, नियमों और विनियमों की समीक्षा कर और सुचारु बनाने के लिए सिस्टम विकसित करना।
- 7- कर्मचारियों की विभिन्न कोटियों के लिए प्रशिक्षण उद्देश्यों, प्रशिक्षण आवश्यकताओं की पहचान और प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करने का निर्धारण करना।

वास्तव में उपर्युक्त विषय विशाल है और अनेक क्षेत्र जैसे कार्यपालक संवर्ग में मानव शक्ति नियोजन पर प्रकाश नहीं डाला गया है। मानव शक्ति नियोजन का प्रयोग अनवरत पूर्ण होना चाहिये। निम्न, मध्य और उच्च स्तरीय मानव शक्ति के प्रति पूरी प्रतिबद्धता होनी चाहिये। विभागीय पक्षपात को रोका जाए और न्यायाचार को बढ़ावा दिया जायें ताकि न्यायालयों में जाने वाले मामलों को रोका जा सके। इससे संगठन को सामूहिक लक्ष्योंको प्राप्त करने में लम्बा रास्ता तय नहीं करना पड़ेगा और उपलब्ध मानव शक्ति का समुचित उपयोग कार्य उत्पादन के अनुरूप कार्य लिया जा सकेगा। इस हेतु शाखा अधिकारियों दोनो मान्यता प्राप्त संगठनों को साथ लेकर मानव शक्ति योजना को लागू करने हेतु कार्यवाही करना।

(अ) प्रथम योजना के रूप में स्वीकृत पद व कार्यरत पदों को कम करना।

- (i) स्वीकृत पदों को 3% की वार्षिक दर से कम करना।
- (ii) कार्यरत कर्मचारियों की संख्या में 2% की वार्षिक दर से कम करना।

उपरोक्त योजना 5 साल के लिए लागू की गई थी व इन 5 साल में 15% केंडर में कमी करनी थी व कार्यरत कर्मचारियों में 10% की कमी करनी थी ताकि बढ़ते हुए व्ययभार को कम किया जा सके व रेलों का सुचारु विकास हो सके। लेकिन स्वीकृत पदों में केवल 02% ही कम हो सके, जबकि कार्यरत कर्मचारियों में योजना अनुसार कमी हो गई।

(ब) रेलों को सही आकार देना -

भर्ती को नियंत्रित करते हुए कुछ विभागों 1% व कुछ विभागों को 0.5% निर्धारित कर दी गई जो कि विभागावार की जायेगी यानि की प्रत्येक वर्ष 31 मार्च को कार्यरत कर्मचारियों का 1% व 0.5% की गणना कर अगले भर्ती वर्ष जो कि 1 अप्रैल से अगले साल 31 मार्च तक होने वाले इंटेक को निर्धारित किया गया।

1% Intake वाले विभाग - Civil Engg., Mech., Elect., S&T., Optg., Comm., &

0.5% Intake वाले विभाग - Genl. Admn., Pers., Medical., Account, Store, RPF,

इसके अतिरिक्त नई परिसम्पतियों/रेलों हेतु अधिकतम 75 की छूट दी गई इस हेतु इंटेक में अनुकम्पा के आधार पर नियुक्ति को छोड़कर सभी तरह की भर्ती/री-डिप्लोयमेंट ऑफ सरप्लस स्टाफ/अन्तर रेलवे मंडल स्थानान्तरण इसमें शामिल होगा।

**Para-5**

1. रेल सेवानिवृत्ति व स्वैच्छिक सेवा के फलस्वरूप होने वाली रिक्तियों का भरने के लिए 1/3<sup>rd</sup> ही रखा गया है। अन्य किसी भी प्रकारकी रिक्तियाँ उपरोक्त अनुसार ही भरी जानी है। (RBE 16/03)

2. संरक्षा कोटि को त्पहीजैप्रपदह वत्सल योजना से अलग रखा गया है। (RBE 160/03)

उच्च वेतनमान व संरक्षा कोटि के पद जहाँ तक हो सके अभ्यार्पण नहीं किये जाये। संरक्षा कोटि के पद रिक्त के तहत अभ्यार्पण किये जा सकते है। (RBE 32/07) इसके पश्चात भर्ती का विभागावार निर्धारित प्रतिशत 1 प्रतिशत या 0.5 प्रतिशत को दो समुहों में कर दिया गया 1 प्रतिशत का एक समुह व 0.5 प्रतिशत का दूसरा समुह। इसके अन्तर्गत सभी विभागों में 31 मार्च को कार्यरत कर्मचारियों का 1 प्रतिशत या 0.5 प्रतिशत निकाल कर उसे आवश्यकतानुसार बंटवारा करने का अधिकार मंडल रेल प्रबन्धक/महाप्रबन्धक महोदय को दिया गया लेकिन इंटेक निर्धारित प्रतिशत से अधिक किसी परिस्थिति में नहीं होना चाहिये। (RBE 98/2000,140/01, 16/03, 184/04 & PS No 12091)

**No 12091)**

(स) अन्य वार्षिक योजनाएं :- उपरोक्त योजनायें पूर्णरूप से लागू नहीं किये जाने के कारण निम्न योजनायें और दी गयी जिससे कि अनउपयुक्त पदों को समाप्त किया जा सके।

वर्ष 2009-10	पिछले दो वर्षों से रिक्त पड़े पदों को तत्काल प्रभाव से अभ्यर्पित करना।
वर्ष 2008-09	10% रिक्तियों को अभ्यार्पण करना।
वर्ष 2007-08	20% रिक्तियों को अभ्यार्पण करना।
लेकिन जहाँ तक हो सके उच्च वेतनमानों के पद व संरक्षा सवर्ग में कोई अभ्यार्पण नहीं किया जाना चाहिए। (RBE No 32/07)	

(द) बेंच मार्किंग :- रेलवे ने अपनी मानव शक्ति योजना को लागू करने में निर्धारित सफलता नहीं मिलने पर RITES को रेलवे की मानव शक्ति योजना बनाने को कहा RITES ने अभी तक तीन रिपोर्ट रेलवे बोर्ड को दी है इनमें मंत्रालय कर्मचारियों से संबंधित रिपोर्ट जिसमें मुख्य रूप से लेखा व कार्मिक शाखा है जिसका विवरण निम्नानुसार है।

	Banchmarking	All India Average
<b>ACCOUNT</b>		
More then 18000	6.06 BPL/CR Per thousand	7.55 Per thousand
Less then 18000	7.06 LMG/NFR Per thousand	10.19 Per thousand
<b>PERSONNEL</b>		
More then 18000	8.80 DHN/ER Per thousand	13.07 Per thousand
Less then 18000	10.12 SBC/SR Per thousand	15.63 Per thousand

RITES द्वारा प्रथम रिपोर्ट में कार्मिक,लेखा,बिजली,इंजीनियरिंग विभाग है जबकि द्वितीय रिपोर्ट में मंडल कार्यालय स्टोर व मेडिकल विभाग जबकि तृतीय रिपोर्ट केवल रनिंग कर्मचारियों के संबंध मे है।

रेल मंत्रालय के पत्र संख्या 2001/विधुत (G)/138/3 Dt 16/3/06 & 24/3/2006

(क) पद का लागत मूल्य :- हर पद का लागत मूल्य होता है जिसकी गणना निम्नानुसार की जाती है :- (पे बैण्ड का अधिकतम+पे बैण्ड का न्यूनतम ) 2+ ग्रेड पे इस प्रकार जो योग आयेगा उस योग पर देय

मंहगाई भत्ता जोड़ा जायेगा यह मासिक मूल्य होगा इसे वार्षिक करने हेतु बारह से गुणा किया जायेगा इस प्रकार जो राशि आएगी वह उस पद का लागत मूल्य होगा ।

(RBE 61/09)

(ख) वैकेंसी बैंक :- उपरोक्तानुसार पदों के अभ्यर्पण करने पर पद के लागत मूल्य से जो रकम आएगी उसे निम्नानुसार वैकेंसी बैंक में बांटा जाएगा।

मण्डल वैकेंसी बैंक	मुख्यालय वैकेंसी बैंक	रेलवे बोर्ड वैकेंसी बैंक
50	25	25

कार्यशाला व द्वारा पदों का सरेण्डर करने पर निम्न प्रकार से रिक्ति बैंक में रकम बाँटी जायेगी।

मुख्यालय वैकेंसी बैंक	रेलवे बोर्ड वैकेंसी बैंक
75	25

जो पद रिक्त होगा उसी का पैसा वैकेंसी बैंक में आयेगा। अगर पद रिक्त नहीं होगा तो अभ्यर्पण होने वाले पदों पर कार्यरत कर्मचारियों के वेतन भुगतान के लिए अधिसंख्य पद का सृजन किया जायेगा और जब भी अधिसंख्य पद रिक्त होगा तो उसका पैसा वैकेंसी बैंक में जायेगा। वैकेंसी बैंक के पैसे का उपयोग केवल पदों का सृजन के लिये ही किया जायेगा अन्य मद में इस पैसा का उपयोग में नहीं लिया जायेगा। रेलवे बोर्ड के पत्र संख्या E(G)98/EC-2-8/98 Dt. 3/8/1998 (RBE 172/98)

(ग) पदों का सृजन :- सर्वप्रथम शाखा अधिकारी जिन्हें नये पदों की आवश्यकता है औचित्य बनायेगें, इस औचित्य में पदों के सृजन की आवश्यकता का पूर्ण विवरण होगा। इस औचित्य पर सर्वप्रथम प्रशासनिक स्वीकृति कार्यालय प्रधान या विभागाध्यक्ष से ली जायेगी।

प्रशासनिक स्वीकृति के पश्चात निर्धारित प्रपत्र के साथ यह औचित्य लगाया जायेगा। निर्धारित प्रपत्र में पदों का विवरण, वेतनमान, पदों की संख्या व किस कारण से चाहिये आदि विवरण होगा। तत्पश्चात पूर्ण मामला लेखा विभाग को सत्यापनहेतु भेजा जायेगा। सत्यापित होने केपश्चात मामला वैकेंसी बैंक में आवश्यक रकम आवंटन हेतु आयेगी। वहाँ से निर्धारित रकम का आवंटन होगा अगर सृजन नयी परिसम्पतियों हेतु किया जा रहा है तो रकम का आवंटन 1 : 1 किया जायेगा। यानि एक पद के सृजन हेतु एक पद की राशि ही वैकेंसी बैंक मे से आवंटित की जायेगी। अगर पुराने कार्य में वृद्धि होने के कारण पद सृजित किये जाते है तो वैकेंसी बैंक मे से 1 : 2 यानि एक पद के लिये दो पदों का पैसा आवंटित किया जायेगा। इसके पश्चात पदों की स्वीकृति हेतु मामला सक्षमअधिकारी को भेजा जायेयगा जो कि वर्तमानमें समुह ग व घ के लिये महाप्रबन्धक है।सक्षम अधिकारी की स्वीकृति पद पदों का सृजन एक वर्ष के लिये अस्थायी आधार पर किया जायेगा व दो साल तक एक-एक वर्ष करके इन पदों की अवधि बढ़ायी जायेगी यानि कि अस्थायी पद तीन साल तक रहेगें इसके पश्चात कुल अस्थाई पदों का 80 प्रतिशत पद ही स्थायी किये जायेगें। पदों को स्थाई करने हेतु तीन अधिकारियों की कमेटी बनेगी जिसमें शाखा अधिकारी (जिन्हें पदों की आवश्यकता है) व कार्मिक अधिकारी व लेखा अधिकारी सदस्य होंगे। शेष रहे 20 प्रतिशत पदों की अवधि एक साल और बढ़ायी जायेगी व अगले वर्ष बकाया रहे 20 प्रतिशत का 80 प्रतिशत पदों को फिर स्थायीकिया जायेगा। इस प्रक्रिया के अनुसार ही सभी पदों को स्थायी किया जा सकेगा।

(घ) अधिसंख्य पद :- जब भी पदों का अभ्यर्पण किया जात है और वह अभ्यर्पित होने वाला पद भरा हुआ होता है तो उस पद पर कार्यरत कर्मचारी के वेतन भुगतान हेतु अधिसंख्य पद का सृजन किया जाता है। यह अधिसंख्य पद तब तक बना रहेगा जब तक कि इस पद पर कार्यरत कर्मचारी का समायोजन नहीं हो जाता कर्मचारी का समायोजन सेवानिवृति मृत्यु होने पर ही अधिसंख्य पद को अभ्यर्पित किया जायेगा व उस पद का लागत मूल्य वैकेंसी बैंकमे जायेगा। अधिसंख्य पद अधिशेष कर्मचारी के लिये ही होगा व उसी वेतनमान में सृजित किया जायेगा जिसमें की कर्मचारी कार्यरत है।

(RBE

102/01)

इसी प्रकार कर्मचारी के मेडिकल विकोटिकृत होनेपर कर्मचारी के वेतन भुगतान हेतु विशेष अधिसंख्य पद सृजित किया जाता है व कर्मचारी के समायोजन पर स्वतः ही समाप्त हो जाता है। इसका वैकेंसी बैंक से कोई सम्बन्ध नहीं है।

(ड) **BOS (Book of Sanction)**

(RBE 102/01) सर्वप्रथम BOS Oct 95 में बनायी गई थी व यह साल में दो बार 31/3 व 30/9 को बनायी जाती थी, लेकिन इसके पश्चात यह प्रतिवर्ष एक बार 31/3 का ही विवरण बनाया जाता है।

इसमें चार प्रपत्र होते हैं :-

1	MPP-I	Bill Unit wise/Deptt.wise
2	MPP-II	Category wise/ Deptt.wise
3	MPP-III	Total's of Bill Units/ Deptt.wise
4	MPP-IV	Deptt.wise

इसमें स्वीकृत पद व कार्यरत कर्मचारी व विशेष अधिसंख्य पदों पर कार्यरत कर्मचारियों का विवरण होगा। स्वीकृत पद में स्थायी,अस्थाई,कार्यप्रभारी पदों का विवरण अलग-अलग दर्शाया जायेगा। इन प्रपत्रों के साथ पिछले वर्ष व वर्तमान में स्वीकृत पदों में आये अंतर का विवरण मय बताया प्राधिकार के बताया जायेगा। उपरोक्त प्रपत्रों में रेलवे, विभाग, स्टेशन, संवर्ग, स्वीकृत पद, पद कोड, वेतनमान, ग्रेड पे, कार्यरत कर्मचारी, अधिशेष कर्मचारियों की संख्या होगी। स्वीकृत पदों के विवरण में स्थाई, अस्थाई व कार्यप्रभारी पद अलग-अलग दर्शाये जायेंगे। रेलवे मंत्रालय के के पत्र संख्या E(MPP)96/1/27 Dt. 14/1/97 (RBE 98/00, 102/01)

(प) अधिशेष कर्मचारियों का पुर्नभरण :- जब भी पदों का अभ्यर्ण किया जाता है व अभ्यर्णित होने वाला पद भरा हुआ होता है तो उस पद पर कार्यरत कर्मचारी को अन्य रिक्त पदों पर तत्काल समायोजित किया जाना चाहिये। अधिशेष कर्मचारियों का एक रजिस्टर बनाया जायेगा उसमें उसका पूरा विवरण होगा। अधिशेष कर्मचारियों को समायोजित करने हेतु तीन अधिकारियों की कमेटी बनाई जायेगी व इस कमेटी की अनुशंसा अनुसार ही कर्मचारी को जहाँ तक संभव हो सके उसी कार्यरत वेतनमान में ही उपलब्ध रिक्ति में समायोजित किया जायेगा। जहाँ आवश्यक हो वहाँ उसे प्रशिक्षण भी दिया जायेगा अगर समान वेतनमान में रिक्ति उपलब्ध नहीं है तो अधिशेष कर्मचारी को निम्न वेतनमान की उपलब्ध रिक्ति में समायोजित करने का प्रस्ताव दिया जायेगा व स्वीकार करने पर समायोजित कर दिया जायेगा अगर कर्मचारी निम्न पद पर समायोजित होने से मना कर देता है तो कार्यरत वेतनमान में विशेष अधिसंख्य पद पर रखते हुए उसी संवर्ग में निम्नतम वेतनमान में सीधी भर्ती के कोटे के पद को फिज कर लिया जायेगा।

सरप्लस स्टाफ का समायोजन करने पर आवश्यकतानुसार स्थानान्तरण किया जाता है व इसे पुराने स्टेशन पर रेलवे आवास आवंटित है तो कर्मचारी को अधिकतम 2 वर्ष तक या नये स्टेशन पर रेलवे आवास का आवंटन होने तक जो भी पहले हो तक पुराने स्टेशन पर आवास रोकने की अनुमति सामान्य किराया दर पर दी जा सकती है। (RBE 206/2K)









## कर्मचारी प्रतिकर अधिनियम 1923

(कर्मकार प्रतिकर अधिनियम(संशोधन )एक्ट 2009 (RBE 61/11) द्वारा यथा संशोधित)

- 1- यह अधिनियम कर्मकार प्रतिकर अधिनियम (अब कर्मचारी प्रतिकर अधिनियम), 1923 कहलाता है तथा सम्पूर्ण भारत में 01 जुलाई 1924 से लागू हुआ।
- 2- परिभाषाएँ :-
  - (i) आयुक्त (Commissioner) : आयुक्त शब्द से अभिप्राय कर्मचारी प्रतिकर आयुक्त से होगा जिसकी नियुक्ति राज्य सरकार द्वारा की जायेगी।
  - (ii) नियोजक (Employer) : के अन्तर्गत कोई व्यक्ति या निकाय, चाहे वह निगमित हो या नही और नियोजक का कोई प्रबन्ध अभिकर्ता (Manager) और मृत नियोजक का विधिक प्रतिनिधि आता है और जबकि कर्मचारी की सेवाएँ उस व्यक्ति द्वारा जिसके साथ कर्मचारी ने सेवा या शिक्षता (Apprenticeship) की कोई संविदा (Contract) की है, अन्य व्यक्ति का अस्थायी तौर पर उधार दे दी गई है या भाड़े पर दी गई है वहाँ नियोजक से (जब तक वह कर्मचारी उसके लिए काम करता रहता है) तात्पर्य वह अन्य व्यक्ति है।
  - (iii) अप्राप्तवय अवयस्क (Minor) : अवयस्क से वह व्यक्ति अभिप्रेत है जिसने अट्ठारह वर्ष की आयु प्राप्त नहीं की है।
  - (iv) आंशिक निःशक्तता (Partial Disablement) : जहाँ निःशक्तता अस्थायी प्रकार की है वहाँ ऐसी निःशक्तता से तात्पर्य है, जिससे कर्मचारी उस नियोजन में उपार्जन सामार्थ्य (Earning Capacity) कम हो जाती है, जिसमें वह उस दुर्घटना के समय (जिसके परिणामस्वरूप निःशक्तता हुई) लगा हुआ था और जहाँ कि निःशक्तता स्थायी प्रकार की है वहाँ ऐसी निःशक्तता से तात्पर्य है, जिससे हर ऐसे नियोजन में उसकी उपार्जन सामार्थ्य कम हो जाती है, जिसे ग्रहण करने के लिए वह उस समय समर्थ था।
  - (v) पूर्ण निःशक्तता (Total Disablement) : से ऐसी निःशक्तता से तात्पर्य है, चाहे वह अस्थायी प्रकारकी हो या स्थायी प्रकार की, जो किसी कर्मचारी को ऐसे सब काम के लिए असमर्थ कर देती है, जिसे वह उस दुर्घटना के समय (जिसके परिणामस्वरूप ऐसी निःशक्तता हुई थी) करने में समर्थ था।
  - (vi) मजदूरी (Wages) : के अन्तर्गत किसी या भत्ते से या किसी यात्रा संबंधी रियायत के मूल्य से या कर्मचारी के नियोजन द्वारा किसी पेंशन या भविष्य निधि में दिये गये अंशदान से या कर्मचारी के नियोजन की प्रकृति के कारण उस पर हुए किन्हीं विशेष व्ययों को पूरा करने के लिए उसे दी गई किसी राशि से भिन्न ऐसा विशेषधिकार या फायदा आता है, जो धन के रूप में प्रॉकलित (Estimated) किया जा सकता है।
  - (vii) कर्मचारी (Employee) : से (रेलवे के संदर्भ में) कोई ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जो—
    - (i) भारतीय रेल अधिनियम 1989 की धारा 2 की उपधारा (34) में यथा परिभाषित ऐसा रेल सेवक है, जो किसी रेल के किसी प्रशासनिक जिला या उपखण्ड कार्यालय में स्थायी रूप से नियोजित नहीं है और किसी ऐसी हैसियत में नियोजित नहीं है, जो अनुसूची-2 में विनिर्दिष्ट है। भारतीय रेल अधिनियम 1989 की धारा 2 की उपधारा (34) रेल सेवक से रेल सेवा के संबंध में केन्द्रीय सरकार द्वारा या किसी रेल प्रशासन द्वारा नियोजित कोई व्यक्ति अभिप्रेत है, (इसमें रेल सुरक्षा बल अधिनियम 1957 (1957 का 23) की धारा 2 की उपधारा (1) के खण्ड (स) के अन्तर्गत नियुक्त रेल सुरक्षा बल के सदस्य सम्मिलित है। )
    - (ii) किसी संविदा के तहत यदि कार्य करते समय दुर्घटनाग्रस्त होने पर मजदूर को प्रतिकर देने की जिम्मेदारी उस नियोक्ता की होगी जिसके नियोजन में वह कार्य कर रहा था । (रेलवे में ठेकेदार द्वारा प्रतिकर दिया जाना चाहिये, परन्तु यदि वह ऐसा नहीं करता है तो , रेलवे द्वारा प्रतिकर राशि का भुगतान किया जायेगा व वह राशि ठेकेदार से वसूल कर ली जायेगी। )

- 3- प्रतिकर के लिए नियोजन का दायित्व (Employer's liability for compensation)
- 1- यदि कर्मचारी को अपने नियोजन से और उनके अनुक्रम में (Arising out of and in the course of his employment) दुर्घटना द्वारा वैयक्तिक क्षति कारित होती है तो उसका नियोजक इस अधिनियम के अनुसार प्रतिकर का देनदार होगा।  
परन्तु निम्न अवस्थाओं में नियोजक का कोई दायित्व नहीं होगा—  
(क) किसी ऐसी क्षति के बारे में जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारी को तीन दिन से अधिक की कालावधि के लिए पूर्ण या आंशिक निःशक्तता नहीं रहती।  
(ख) दुर्घटना द्वारा हुई किसी क्षति के बारे में, जिसके परिणामस्वरूप मृत्यु या स्थायी रूप से पूर्णरूपेण अशक्तता नहीं हुई है और जो प्रत्यक्षतः इस कारण से हुई मानी जा सकती हो—  
(i) उसके होने के समय कर्मकार पर मदिरा या औषधियों का असर था अथवा  
(ii) कर्मकार की संरक्षा सुनिश्चित करने के प्रयोजन के लिए अभिव्यक्त रूप से दिए गए किसी नियम की अवज्ञा कर्मचारी द्वारा जानबूझकर की गई थी अथवा  
(iii) कोई ऐसा रक्षा संबंधी उपाय या अन्य युक्ति जिसके बारे में वह जानता था कि वह कर्मचारी की संरक्षा सुनिश्चित करने के प्रयोजन से उपबन्धित की गई है, कर्मचारी द्वारा जानबूझकर हटाई गई थी या उसकी अवहेलना की गई थी।
- 2- यदि अनुसूची 3 के भाग क में विनिर्दिष्ट किसी नियोजन में नियोजित कर्मचारी को कोई ऐसा रोग लग जाता है कि उस नियोजन में विशिष्टतः होने वाले उपजीविकाजन्य रोग (Occupational disease peculiar to that employment) के रूप में उस भाग में विनिर्दिष्ट है या जिस नियोजक की सेवा में कर्मचारी अनुसूची 3 के भाग ख में विनिर्दिष्ट किसी नियोजन में छह मास की निरन्तर कालावधि के लिए (जिस कालावधि में ) किसी अन्य नियोजक के अधीन उसी ढंग के नियोजन में सेवा की कालावधि सम्मिलित नहीं होगी, नियोजित रहा है और उस नियोजक की सेवा में रहने के समय यदि उसे कोई ऐसा रोग लग जाता है जो उस नियोजन में विशिष्टतः होने वाले उपजीविकाजन्य रोग के रूप में उस भाग में विनिर्दिष्ट है। या अनुसूची 3 के भाग ग में विनिर्दिष्ट किसी नियोजन में कर्मचारी को एक या अधिक नियोजनों की सेवा में ऐसी निरन्तर कालावधि के लिए जैसे ऐसे हर एक नियोजन के बारे में केन्द्रीय सरकार विनिर्दिष्ट करें, रहने के समय यदि कोई ऐसा रोग लग जाता है जो उस नियोजन में विशिष्टतः होने वाले उपजीविकाजन्य रोग में उस भाग में विनिर्दिष्ट है तो उस रोग के लगने के बारे में यह समझा जाएगा कि वह इस धारा के अर्थ के अंदर दुर्घटना द्वारा हुई क्षति है और जब तक कि तत्प्रतिकूल साबित नहीं (Unless the contrary is proved) कर दिया जाता तब तक दुर्घटना के बारे में यह समझा जाएगा कि वह उस नियोजन से और उसके अनुक्रम में उद्भूत/घटित हुई है।  
परन्तु यदि यह साबित हो जाता है कि —  
(क) किसी कर्मचारी को अनुसूची 3 के भाग ग में विनिर्दिष्ट किसी नियोजन में एक या अधिक नियोजनों की सेवा में रहने के समय कोई ऐसा रोग, जो उस नियोजन में विशिष्टतः होने वाले उपजीविकाजन्य रोग के रूप में उस भाग में विनिर्दिष्ट है, ऐसी निरन्तर कालावधि के दौरान लग गया है जो उस नियोजन के लिए इस उपधारा के अधीन विनिर्दिष्ट कालावधि से कम है तथा  
(ख) वह रोग उस नियोजन से और उसके अनुक्रम में उद्भूत हुआ है, तो ऐसे रोग के लगने के बारे में यह समझा जाएगा कि वह इस धारा के अर्थ के अंदर दुर्घटना द्वारा हुई क्षति है।  
परन्तु यह भी साबित हो जाता है कि कोई कर्मचारी जिसने अनुसूची 3 के भाग ख में विनिर्दिष्ट किसी नियोजन में किसी नियोजक के अधीन या उस अनुसूची के भाग ग में विनिर्दिष्ट किसी नियोजन में एक या अधिक नियोजकों के अधीन उस नियोजन के लिए इस उपधारा के अधीन विनिर्दिष्ट निरन्तर कालावधि के लिए सेवा की है और उस ऐसी सेवा की समाप्ति के पश्चात कोई ऐसा रोग लग गया है जो उस नियोजन में विशिष्टतः होने वाले उपजीविकाजन्य रोग के रूप में, यथास्थिति (As the case may be ) उक्त भाग ख या उक्त भाग ग में विनिर्दिष्ट है और यह कि ऐसा रोग उस नियोजन से उद्भूत हुआ था तो उस रोग के लगने के बारे में यह समझा जाएगा कि वह इस धारा के अर्थ के अंदर दुर्घटना द्वारा हुई क्षति है।  
(2क) यदि अनुसूची 3 के भाग ग में विनिर्दिष्ट किसी नियोजन में नियोजित किसी कर्मचारी को उस नियोजन में विशिष्टतः होने वाला कोई ऐसा उपजीविकाजन्य रोग लग जाता है जिसके लगने के बारे में

यह समझा जाता है कि वह इस धारा के अर्थ के अंदर दुर्घटना द्वारा हुई क्षति है और ऐसा नियोजन एक से अधिक नियोजकों के अधीन था तो ऐसे सब नियोजक प्रतिकर का ऐसे अनुपात में संदाय करने के दायी होंगे जैसा आयुक्त उन परिस्थितियों में न्यायसंगत समझे।

4- प्रतिकर की रकम:- (1) इस अधिनियम के उपबन्धों के अध्यक्षीन प्रतिकर की रकम निम्नलिखित होगी अर्थात् –

(क) मृत्यु के मामले में – यदि किसी कर्मचारी की कार्य के दौरान घटित दुर्घटना के फलस्वरूप मृत्यु हो जाती है तो कर्मकार के मासिक वेतन का 50 प्रतिशत गुणा आयु गुणाक अथवा 120,000 जो भी अधिक हो भुगतान किया जायेगा।

सूत्र = मासिक वेतन x  $\frac{50}{100}$  x आयु गुणक = न्यूनतम 120,000/- रु या जो भी अधिक हो

(ख) स्थायी पूर्ण अशक्तता ( **Permanent total disablement**): यदि किसी कर्मचारी की काम के दौरान घटित दुर्घटना के फलस्वरूप स्थायी पूर्ण अशक्तता (अर्थात् उपार्जन क्षमता में 100% कमी) हो जाती है तो मुआवजे की राशि निम्न प्रकार दी जायेगी –

मासिक वेतन x  $\frac{60}{100}$  x आयु गुणक = न्यूनतम 140,000/- रु या जो भी अधिक हो

(RBE No E(LL)2001/ATWC/2

Dt. 6/2/01) (NRPS-12182)

(ग) स्थायी आंशिक अशक्तता ( **Permanent Partial Disablement**): किसी कर्मचारी की काम के दौरान घटित दुर्घटना के फलस्वरूप स्थायी आंशिक अशक्तता होने पर अनुसूची-1 के भाग-11 में दर्शायी उपार्जन क्षमता में कमी के प्रतिशत के अनुसार मुआवजा दिया जायेगा। यदि किसी दुर्घटना के दौरान कई चोट आती है तो गणना हेतु सभी मिलकर 100% से अधिक नहीं मानी जायेगी। मुआवजे हेतु चोट की क्षति से उपार्जन की क्षमता में कमी का आंकलन चिकित्सा अधिकारी द्वारा निश्चित किया जायेगा।

सूत्र = कर्मचारी का मासिक औसत वेतन x  $\frac{60}{100}$  x आयु गुणक x क्षति का प्रतिशत

जहाँ किसी कर्मचारी की मासिक मजदूरी आठ हजार रुपये से अधिक है, वहाँ खण्ड (क)(ख) और खण्ड (ग) के प्रयोजनों के लिए उसकी मासिक मजदूरी केवल आठ हजार रुपये समझी जाएगी।

(भारत सरकार असाधारण राजपत्र दिनांक 31/5/2010)

अस्थायी अशक्तता ( **Temporary Disablement**): यदि किसी कर्मचारी की कार्य के दौरान घटित दुर्घटना के फलस्वरूप पूर्ण अथवा आंशिक अस्थायी अशक्तता हो जाती है तो मुआवजे का भुगतान निम्न प्रकार से किया जायेगा –

- (1) यदि क्षति तीन दिन से कम रहे तो कोई मुआवजा देय होगा।
- (2) यदि क्षति 28 दिन से कम रहे तो तीन दिन की प्रतीक्षा कालावधि को छोड़कर 16वें दिन से भुगतान किया जायेगा।
- (3) यदि क्षति 28 दिन से अधिक रहती है तो चोट लगने की तिथि से पाँच वर्ष तक देय है।

(RBE No E(LL)98/AT/WC/ATWC/1-2 Dt.

28/1/97) (NR PS 11357)

(घ) जहाँ कि क्षति के परिणामस्वरूप, चाहे पूर्ण चाहे आंशिक अस्थायी निःशक्तता हो जाती है— कर्मकार की मासिक मजदूरी के पच्चीस प्रतिशत के समतुल्य रकम का अर्द्ध मासिक भुगतान जाएगा।

किन्तु अस्थायी अशक्तता के मामले में रेल प्रशासन अपने कर्मचारी को उदारीकृत छुट्टी नियमों के अन्तर्गत पूर्ण दर पर अस्पताली अवकाश प्रदान कर भुगतान करता है, ऐसी स्थिति में कर्मचारी के अस्पताली अवकाश पंजिका में दो लेखा शीर्ष दर्शाये जाने चाहिये।

(i) अर्द्ध मासिक मुआवजा प्रतिकर (ii) अस्पताली अवकाश की छुट्टी वेतन शीर्ष

(RBE No (F&A)1-

88/JCM/DC Dt. 14/1/93 (NR PS 10792)

(1क) भारतवर्ष के बाहर हुई दुर्घटना के संदर्भ में एक कर्मचारी को देय प्रतिकर की धनराशि को नियत करते समय इस नियम उपधारा 1 में अन्तर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी आयुक्त प्रतिकर की उस धनराशि को भी हिसाब में लेगा जो किसी अन्य देश के कानून के अनुसार ऐसे कर्मचारी को प्रदान की गयी हो तथा ह राशि नियत की गयी प्रतिकर धनराशि में सेकम करेंगे।

4(अ) यदि क्षति से कर्मचारी की मृत्यु हो जाती है तो नियोजक देय प्रतिकर के अतिरिक्त कर्मकार अत्येष्टि के खर्च के लिए कर्मकार के जीवित सबसे बड़े आश्रित को देने हेतु पाँच हजार 5000/- आयुक्त के पास जमा करवायेगा।

4(ब) देय होने पर प्रतिकर का दिया जाना और विलम्ब /त्रुटि के लिए शास्ति -

(1) इस अधिनियम की धारा 4 के अधीन प्रतिकर देय होते ही दे दिया जाना चाहिये।

(2) क्षतिपूर्ति हेतु जितना दावा किया गया है वह स्वीकार न करने की अवस्था में नियोक्ता का यह दायित्व होगा कि जितनी क्षतिपूर्ति राशि वह स्वीकार करता है वह आयुक्त के पास जमा करावे। यह कर्मचारी के दावे पर प्रतिकूल असर डाले बिना होगी जो कि बाद में अन्तिम तौर पर नियमानुसार निर्धारित किया जाना है।

(3) जहाँ कोई भी नियोजक क्षतिपूर्ति देय होने की तिथि से एक महिन के अंदर इसका भुगतान नहीं करता है तो आयुक्त -

(क) निर्देश देगा कि नियोजक बकाया धनराशि के साथ-साथ बारह प्रतिशत की दर से उसपर या केन्द्र सरकार द्वारा विनिर्दिष्ट किसी भी अनुसूचित बैंक की उधार देने वाली दरों के अधिकतम से अधिक न होने वाली ऐसी उच्चतर दर से साधारण ब्याज का भुगतान भी करेगा, और

(ख) यदि उसकी राय में विलम्ब का कोई न्यायोचित कारण नहीं है तो यह निर्देशित करेगा कि नियोजक बकाया धनराशि के साथ-साथ उस पर जुर्माने भी अदा करे जो कि ऐसी धनराशि के पचास प्रतिशत अधिक नहीं होगा।

परन्तु शास्ति संबंधी आदेश, आरण बताने के लिए नियोजक को युक्तियुक्त अवसर प्रदान किये बिना पारित नहीं किया जायेगा।

5- मजदूरी का हिसाब करने की पद्धति :- मासिक मजदूरी से तात्पर्य एक मास की सेवा के लिए संदेय (Deemed) समझी जाने वाली मजदूरी की रकम से अभिप्रेत है (चाहे वह मजदूरी मास के हिसाब से या किसी भी अन्य कालावधिके हिसाब से संदेय हो) और जिसका हिसाब निम्नलिखित रूप से किया जाएगा, अर्थात्

(क) जहाँ कि कर्मचारी उस नियोजक की, जो प्रतिकर का देनदार है, सेवा में दुर्घटना से ठीक पहले के बारह मास के अन्धून की निरन्तर कालावधि के दौरान रहा है, वहाँ कर्मकार की मासिक मजदूरी उस कुल मजदूरी का बारहवा भाग होगी, जो उस कालावधि के अन्तिम बारह मासों में नियोजक द्वारा उसे संदाय के लिए शोधय (Deemed to be Payable) हो गई है।

(ख) जहाँ कि दुर्घटना सग ठीक पहले की उस सेवा का सम्पूर्ण निरन्तर कालावधि (Whole Continuos Period of Service) उस नियोजक की सेवा में था जो प्रतिकर का देनदार है, एक मास से कम थी, वहाँ कर्मचारी की मासिक मजदूरी वह औसत मासिक रकम होगी जिसे उसी नियोजक द्वारा उसी काम में नियोजित कोई अन्य कर्मचारी, या यदि कोई कर्मचारी इस प्रकार नियोजित नहीं था, तो उसी परिक्षेत्र (Same Locality) में किसी वैसे ही काम में नियोजित कोई अन्य कर्मचारी दुर्घटना से ठीक पहले के बारह मास के दौरान उपार्जित कर रहा था।

(ग) अन्य दशाओं में जिनके अन्तर्गत वे दशाएँ आती है, जिनमें कि आवश्यक जानकारी के अभाव में ऊपर खण्ड (ख) के अधीन दर्शायी मासिक मजदूरी का हिसाब करना सम्भव नहीं है। ऐसी अवस्था में मासिक मजदूरी उस नियोजक से, जो प्रतिकर का देनदार है, दुर्घटना से ठीक पहले की सेवा की अन्तिम निरन्तर कालावधि के लिए उपार्जित (Earned) कुल मजदूरी को ऐसी कालावधि में समाविष्ट दिनों की संख्या में विभाजित करने पर प्राप्त भजनफल की तीस गुनी होगी।

( The monthly wages shall be thirty times the total wages earned in respect of the last continuous period of service devided by the number of days comprising such period)

स्पष्टीकरण – सेवा की ऐसी अवधि जिसमें काम पर से चौदह दिन से अधिक की अनुपस्थिति कालावधि के लिए विच्छेद (Interruption) नहीं हुआ है, इस धारा के प्रयोजनों के लिए निरन्तर कालावधि समझी जाएगी।

8- प्रतिकर का वितरण – (1) किसी ऐसे कर्मचारी के बारे में, जिनकी मृत्यु क्षति के परिणामस्वरूप हो गई है, प्रतिकर का कोई भी भुगतान और किसी स्त्री को या विधिक निर्योग्यता के अधीन व्यक्ति को प्रतिकर के रूप में एक मुश्त राशि का कोई भी भुगतान आयुक्त के पास जमा करने से अन्यथा नहीं किया जाएगा और सीधे नियोजक द्वारा कर दिये गए किसी ऐसे भुगतान के बारे में यह न समझा जाएगा कि वह प्रतिकर का भुगतान है।

9- प्रतिकर का समनुदिष्ट, कुर्क या भारित न किया जाना (Compensation not to be assigned attached or charged)

इस अधिनियम के अधीन देय कोई भी एकमुश्त राशि या अर्द्धमासिक देय राशि इस अधिनियम द्वारा यथ उपबंधित के सिवाय किसी भी प्रकार समनुदिष्ट (Assigned) या भारित (Charged) किए जाने के योग्य या कुर्की के दायित्व के अधीन नहीं होगा और न कर्मकार के भिन्न किसी व्यक्ति को विधि की क्रिया द्वारा संकांत (Pass) होगा और न कोई दावा उसके विरुद्ध मुजरा (Set off) किया जाएगा।

10- प्राणांतक दुर्घटनाओं और गम्भीर शारीरिक क्षतियों की रिपोर्ट :-

जहाँ कि किसी तत्समय प्रचलित विधि द्वारा यह अपेक्षित है कि नियोजक के परिसर में घटित किसी ऐसी दुर्घटना की, जिसके परिणामस्वरूप मृत्यु या गम्भीर क्षति हो गई है, सूचना किसी प्राधिकारी को नियोजक द्वारा या उसकी ओर से दी जाए वहाँ वह व्यक्ति जो सूचना देने के लिए अपेक्षित है, मृत्यु या गम्भीर शारीरिक क्षति के सात दिन भीतर आयुक्त को एक रिपोर्ट भेजेगा जिसमें वे परिस्थितियाँ बताई जाएगी जिनमें मृत्यु या गम्भीर शारीरिक क्षति हुई है।

18 क शास्तियाँ

(1) जो कोई –

(क) वह सूचना- पुस्तक रखने में असफल रहेगा जिसे रखने के लिए वह धारा 10 की उपधारा (3) के अधीन अपेक्षित है अथवा

(ख) आयुक्त को वह विवरण भेजने में असफल रहेगा जिसे रखने के लिए वह धारा 10क की उपधारा (1) के अधीन अपेक्षित है अथवा

(ग) वह रिपोर्ट भेजने में असफल रहेगा जिसे रखने के लिए वह धारा 10ख के अधीन अपेक्षित है अथवा

(घ) वह विवरणी देने में असफल रहेगा जिसे देने के लिए वह धारा 16 के अधीन अपेक्षित है तो वह जुर्माने से, जो पाँच हजार रुपये तक का हो सकेगा, दण्डनीय होगा।

(2) इस धारा के अधीन कोई भी नियोजन (Prosecution) आयुक्त के द्वारा या उसकी पूर्व मंजूरी से स्थित किए जाने के सिवाय, संस्थित (Instituted) नहीं किया जाएगा, और कोई भी न्यायालय इस धारा के अधीन किसी अपराध का संज्ञान (Cognizance) तब तक नहीं करेगा जब तक कि अपराध के लिए परिवाद उस तारीख से छह मास के भीतर नहीं किया जाता जिस तारीख को अभिकथित अपराध का किया जाना आयुक्त को ज्ञात हुआ था।

आयुक्त : आयुक्तों को निर्देश –

1. यदि प्रतिकर देने के किसी व्यक्ति के दायित्व के विषय में कोई प्रश्न (जिसके अन्तर्गत यह प्रश्न आता है कि क्षत व्यक्ति कर्मचारी है या नहीं) या प्रतिकर की रकम या अवधि के विषय में कोई प्रश्न (जिसके अन्तर्गत निःशक्तता के प्रकार या विस्तार विषयक प्रश्न आता है) इस अधिनियम के अधीन की किन्हीं कार्यवाहियों में उठता है तो वह प्रश्न करार के अभाव में आयुक्त द्वारा तय किया जाएगा।

2. किसी भी सिविल न्यायालय को किसी ऐसे प्रश्न को जिसके लिए इस अधिनियम के द्वारा या अधीन यह अपेक्षित है कि वह आयुक्त द्वारा तय किया जाए या विनिश्चय किया जाए या उसके बारे में कार्यवाही आयुक्त द्वारा की जाए तय करने, विनिश्चय करने या उसके बारे में कार्यवाई करने की या इस अधिनियम के अधीन उपगत किसी दायित्व को प्रवर्तित कराने की अधिकारिता न होगी।



कार्यवाहियों का स्थान और अंतरण (Venue of Proceedings and Transfer) :

1. जहाँ इस अधिनियम के अधीन किसी भी मुद्दे का निस्तारण एक आयुक्त के समक्ष या द्वारा किया जाना होता है, वहाँ इस अधिनियम के उपबन्धों एवं इसके अधीन निर्मित किसी भी नियमों के विषय का निस्तारण उस क्षेत्र के लिए आयुक्त के समक्ष या द्वारा किया जायेगा जिसमें :-

(क) दुर्घटना हुई जिससे क्षति हुई या

(ख) कर्मचारी या उसके मृत्यु के मामले में साधारण तौर पर प्रतिकर का दावा करने वाला आश्रित निवास करता है या

(ग) नियोजक का अपना रजिस्टर्ड कार्यालय होता है।

अपीले : (1) आयुक्त के आदेशों विरुद्ध अपील उच्च न्यायालय में होगी।

अनुसूची-इस अधिनियम के अन्तर्गत अशक्तता के फलस्वरूप उपार्जन क्षमता में कमी, कर्मचारी की परिभाषा, उपजीविकाजन्य रोग व मुआवजों की राशि हेतु आयु गुणक निर्धारण हेतु निम्न अनुसूचियाँ बनायी गयी है।

अनुसूची-I	पार्ट-I	स्थायी पूर्ण अशक्तता (PTD)
	पार्ट-II	स्थायी आंशिक अशक्तता (PPD)
अनुसूची-II	-	कर्मचारी की परिभाषा
अनुसूची-III	-	उपजीविकाजन्य रोगों की सूची (List of Occupational Diseases)
अनुसूची-IV	-	आयु गुणक (Age Factor) जिससे मुआवजे की राशि की गणना की जाए

दुर्घटना के समय पर्यवेक्षक का कर्तव्य (Duty of Supervisor in Case of Injury):

कार्य के दौरान अथवा रोजगार के सिलसिले में कर्मचारी की दुर्घटना के फलस्वरूप व्यक्तिगत क्षति होती है तो एक पर्यवेक्षक के निम्न कर्तव्य होंगे -

- 1- कर्मचारी की प्राथमिक चिकित्सा उपलब्ध कराते हुए चिकित्सक को बुलायेंगे।
- 2- 48 घंटों के भीतर सभी संबंधितों को सूचना देंगे।
- 3- दो चश्मदीद गवाहों के बयान/विवरण लेंगे, जहाँ तक सम्भव है।
- 4- दुर्घटना का रेखाचित्र व सम्पूर्ण रिपोर्ट तैयार करेंगे।
- 5- पिछले बारह माह के दौरान उस कर्मकार के आय के विवरण, अवकाश सहित तैयार करवायेंगे।
- 6- क्षतिग्रस्त कर्मचारी की चिकित्सा रिपोर्ट प्राप्त करेंगे।
- 7- दुर्घटना की पूर्ण जाँच करवायेंगे।

नोट - RBE No B(LL)99/AT/WC Dt. 12/3/99 के तहत Notional Extension of Duty के मामलों का स्पष्टीकरण व विवरण दिया गया है। रेल कार्य के दौरान किसी रेल कर्मचारी की दुर्घटना में मृत्यु हो जाने पर उसकी विधवा/परिवार के योग्य सदस्य को अनुग्रह राशि का (Ex-Gratia) का भुगतान निम्न प्रकार किया जायेगा :- (RBE 285/99, 136/08,4/11 )

1	रेल कार्य करते समय दुर्घटना में मृत्यु के मामले में	रु. 10 लाख
2	रेल कार्य करते समय आंतकी हिंसा या असामाजिक तत्वों द्वारा हिंसा के कारण मृत्यु होने पर,	रु. 10 लाख
3	यदि मृत्यु का कारण	
	a पड़ोसी देश से लड़ाई (War) या देश की सीमा पर मुठभेड़	रु. 15 लाख
	b युद्ध के दौरान आंतकी हमला, उग्रवादी हमला	
4	मृत्यु काय के दौरान- सीमा पर दुश्मन चौकी द्वारा हमला, प्राकृतिक आपदा अत्यन्त खराब मौसम के कारण होने पर	रु. 15 लाख
5	एक मुश्त (Lump-Sum) अनुग्रह की कोई अधिकतम सीमा (Ceilling Limit) नहीं होगी।	
		(RBE 04/11 & 146/11 )
	यह आदेश 1/1/2006 के बाद उपरोक्त कारणों से मृत्यु के मामलों में ही लागू होंगे।	
6	प्रतिकर के रूप में अनुग्रह राशि की स्वीकृत हेतु महाप्रबन्धक सक्षम है।	

	(RBE 285/99 & 31/09)
7	प्रतिकर के रूप में अनुग्रह राशि के मामलों का निष्पादन 03 माह में किया जाना चाहिये। (RB's Letter No E(W)2008/CP-1/1 Dt. 10/6/2008) P.No 313 of RBO-99)
8	प्रतिकर के रूप में अनुग्रह राशि का प्रस्ताव वि.सं. व मु.ले.अ. (FA&CAO) को निम्न दस्तावेजों के साथ भेजना चाहिये – (क) प्रथम सूचना रिपोर्ट की प्रति (ख) कर्मचारी की मृत्यु सूचना (ग) पोस्टमार्टम रिपोर्ट (RB's Letter No W/2000/CP/1/4 Dt. 6/12/2000)
9	अनुग्रह राशि के तत्काल भुगतान हेतु यह ऋ के माध्यम से किया जायेगा तथा कुछ विशेष मामलों में जहाँ यह सम्भव नहीं हो वहाँ चैक के माध्यम से यह भुगतान होगा। (RBA 33/10)
10	अनुग्रह राशि पर आयकर नहीं लगेगा। (RBE 152/10)

कर्मचारी प्रतिकर अधिनियम 1923 के अन्तर्गत क्षतिपूर्ति भुगतान प्रक्रिया

- 1- दुर्घटना की अवस्था में संबंधित कर्मचारी को तुरन्त मेडिकल सहायता उपलब्ध करवायी जानी चाहिये तथा अधिकृत चिकित्सा अधिकारी से प्रमाण पत्र प्राप्त किया जाना चाहिये साथ ही दुर्घटना कारित होते ही निर्धारित प्रफोर्मा WCA-4 फार्म नम्बर 20 में वांछित सूचना भरी जानी चाहिये।
- 2- निर्धारित फार्म में सही व पूर्ण सूचना भरी जानी चाहिये साथ ही जहाँ तक सम्भव हो दुर्घटना स्थल पर ही गवाहों के बयान भी जिये जाने चाहिये।
- 3- शाखा अधिकारी द्वारा घायल कर्मचारी को शीघ्र मेडिकल सहायता उपलब्धता संबंधी व्यवस्था सुनिश्चित करनी चाहिये तथा WCA-4 फार्म नम्बर 20 नहीं भरा गया है तो भरवाना चाहिये। गम्भीर दुर्घटना के मामले में संबंधित स्थानीय पुलिस में एफआईआर दर्ज की जानी चाहिये और अगर 24 घण्टे के भीतर ऐसी एफआईआर दर्ज नहीं होती है तो इसकी सूचना अधिकारी स्तर पर दी जानी चाहिये साथ ही इस घटना संबंधी सूचना संबंधितों को भिजवाई जानी चाहिये जिसमें दुर्घटना स्थल का नक्शा, दुर्घटना संबंधी संक्षिप्त जानकारी सम्मिलित हो तथा समुचित संख्या में गवाहों आदि के बयान 24 घण्टे के भीतर ले लिये जाने चाहिये। दुर्घटना में मृत्यु के मामले में पोस्टमार्टम करवाकर उसकी रिपोर्ट प्राप्त करना सुनिश्चित किया जाना चाहिये। इस संबंध में खण्ड कल्याण निरीक्षक की भूमिका महत्वपूर्ण रहेगी। दुर्घटना कारित होने के 15 दिन के भीतर इस संबंधी जाँच पूर्ण हो जानी चाहिये।
- 4- घायल कर्मचारी संबंधी जानकारी जैसे समय,स्थान तथा ड्यूटी घण्टे/रोस्टर इत्यादि के साथ ही दुर्घटना के कारणों का संक्षिप्त विवरण स्पष्ट रूप से रिकार्ड कर लिया जाना चाहिये साथ ही इस संबंधी पूर्ण सूचना निर्धारित प्रफोर्मा में दुर्घटना के दिन ही भर ली जानी चाहिये।
- 5- संबंधित विभाग तथा कार्मिक विभाग में इस संबंधी रजिस्टर खोला जाना चाहिये, जिसमें ऐसे मामलों संबंधी पूर्ण जानकारी रहेगी तथा संबंधित सभी मामले इसमें दर्ज किए जायेंगे। कार्मिक शाखा का रजिस्टर कल्याण संबंधी मामले देखने वाले सहायक कार्मिक अधिकारी के पास रहेगा जिसमें संबंधित सभी प्रविष्टियों दुर्घटना के तीन दिन के भीतर-भीतर कर दी जानी चाहिये।
- 6- हित निरीक्षक द्वारा वरिष्ठ मंडल कार्मिक अधिकारी को मासिक तौर पर दिये जाने वाले पीसीडीओ में ऐसी सभी दुर्घटनाओं संबंधी सूचना दी जायेगी जिसमें अस्पताली छुट्टी स्वीकृति की जानी है या क्षतिपूर्ति भुगतान किया जाना है, विशेष रूप से मृत्यु के मामले में आईओडी के ऐसे मामले जिनके निष्पादन में अत्यधिक विलम्ब हो रहा है, वहाँ कार्मिक अधिकारी/कार्यरत इंचार्ज द्वारा मंडल रेल प्रबन्धक/यूनिट प्रधान के संज्ञान में लाया जाना चाहिये। ऐसे मामलों में क्षतिपूर्ति भुगतान हेतु कार्मिक शाखा की सामंजस्य संबंधी मुख्य भूमिका रहेगी। (Kay Roll of Co-Ordination)
- 7- संबंधित हित /कार्मिक निरीक्षक मामलों को अन्तिम भुगतान (Ex Gratia भुगतान सहित ) होने तक निगरानी में रखेंगे व चेज करेंगे तथा मामले की प्रगति से संबंधित अधिकारी को नियमित रूप से अवगत करवाएंगे।
- 8- संबंधित कर्मचारी को वांछित मेडिकल सुविधा उपलब्ध करवायी जानी चाहिये तथा किसी भी कठिनाई की अवस्था में हित निरीक्षक द्वारा मंडल रेल प्रबन्धक/यूनिट प्रधान की जानकारी में मामला लाया जाना चाहिये।
- 9- क्षतिपूर्ति भुगतान की गणना निर्धारित प्रक्रिया अनुसार कर्मचारी प्रतिकर अधिनियम में दिए गए प्रावधानों के अनुरूप कर्मचारी के वेतन की सीलिंग लिमिट तथा न्यूनतम क्षतिपूर्ति भुगतान को ध्यान में रखते हुए किया जाना चाहिये, साथ ही कर्मचारी प्रतिकर अधिनियम 2009 के पैरा 4 (4) के तहत भुगतान तथा दाहसंस्कार संबंधी भुगतान भी सुनिश्चित किया जाना चाहिये।
- 10- जहाँ वांछित हो वहाँ अस्पतालीय छुट्टी स्वीकृत कराने संबंधी कार्यवाही दुर्घटना के एक सप्ताह के भीतर-भीतर सुनिश्चित की जानी चाहिये तथा यह भी सुनिश्चित किया जाना चाहिये कि भुगतान निर्धारित शैड्यूल के अनुसार हो।
- 11- एक्स ग्रेसिया भुगतान- संबंधित कर्मचारी के योग्य उत्तराधिकारी (Next of Kin) को एक्स ग्रेसिया भुगतान की मंडल रेल प्रबन्धक/मुख्य कारखाना प्रबन्धक से स्वीकृति संबंधी कार्यवाही मृत्यु तिथि से 30 दिन के भीतर-भीतर पूर्ण ली जानी चाहिये तदपश्चात मामला कार्मिक अधिकारी द्वारा महाप्रबन्धक की स्वीकृति हेतु मुख्यालय भेजा जायेगा।
- 12- इस संबंधी सभी मामलों की सूचना संबंधित कार्मिक अधिकारी को प्रत्येक 15 दिन में प्रस्तुत की जानी चाहिये। (संदर्भ GM(P)NWR L.No 999-E/o/W.C.Act/33Dt. 21/7/2015)

13- एक मुश्त एक्स ग्रेसिया भुगतान के संबंध में अवधि निर्धारण इत्यादि हेतु संयुक्त प्रक्रिया आदेश उत्तर पश्चिम रेलवे हेतु जारी किया गया। (GM(P)NWR L.450E/Ex-Gratia/Position Dt. 20/10/2015)