

छियालीसवां प्रतिवेदन

याचिका समिति

(सत्रहवीं लोक सभा)

इस्पात मंत्रालय

(24.03.2023 को लोक सभा को प्रस्तुत किया गया)



सत्यमेव जयते

लोक सभा सचिवालय

नई दिल्ली

मार्च, 2023/ चैत्र, 1945(शक)

सीपीबी सं. 1 खंड XLVI

© 2023 लोक सभा सचिवालय

लोक सभा के प्रक्रिया तथा कार्य संचालन नियम (सोलहवां संस्करण) के नियम
382 के अंतर्गत प्रकाशित

विषय-सूची

	पृष्ठ
याचिका समिति का गठन.....	(ii)
प्राक्कथन.....	(iii)

प्रतिवेदन

सेल पेंशन योजना के संशोधन और इससे संबंधित अन्य मामलों के संबंध में श्री बी.एस. नरसिम्हन से प्राप्त अभ्यावेदन।	1
---	---

अनुलग्नक

(i) लोक उद्यम विभाग (डी पी ई) कार्यालय ज्ञापन दिनांक 26.11.2008, 02.04.2009, 21.05.2014 और 24.06.2015	28
(ii) सेल पेंशन योजना	44
(iii) सेल मेडिकलेम योजना	51

परिशिष्ट

(i) याचिका समिति की 2.8.2022 को हुई 23वीं बैठक का कार्यवाही सारांश।	60
(ii) याचिका समिति की 23.03.2023 को हुई 28वीं बैठक का कार्यवाही सारांश।	63

याचिका समिति का गठन

श्री हरीश द्विवेदी - सभापति

सदस्य

2. श्री एंटो एन्टोनी
3. श्री हनुमान बेनीवाल
4. श्री संजय सदाशिवराव मांडलिक
5. श्री पी. रविन्द्रनाथ
6. डॉ. जयंत कुमार राय
7. श्री बृजेन्द्र सिंह
8. श्री सुनील कुमार सिंह
9. श्री सुशील कुमार सिंह
10. श्री मनोज कुमार तिवारी
11. श्री प्रभुभाई नागरभाई वसावा
12. श्री राजन बाबूराव विचारे
13. रिक्त
14. रिक्त
15. रिक्त

सचिवालय

1. श्री टी.जी.चन्द्रशेखर - अपर सचिव
2. श्री राजू श्रीवास्तव - निदेशक
3. श्री आनंद कुमार हांसदा - सहायक कार्यकारी अधिकारी

याचिका समिति का छियालीसवां प्रतिवेदन
(सत्रहवीं लोक सभा)

प्राक्कथन

मैं, याचिका समिति का सभापति, समिति द्वारा उनकी ओर से प्रतिवेदन प्रस्तुत करने के लिए प्राधिकृत किए जाने पर, सेल पेंशन योजना के संशोधन और इससे संबंधित अन्य मामलों के संबंध में श्री बी एस नरसिम्हन से प्राप्त अभ्यावेदन पर याचिका समिति का यह छियालीसवां प्रतिवेदन (सत्रहवीं लोक सभा) सभा में प्रस्तुत करता हूँ।

2. समिति ने 23 मार्च, 2023 को हुई अपनी बैठक में 46वें प्रारूप प्रतिवेदन पर विचार किया और उसे स्वीकार किया।
3. उक्त मुद्दों पर समिति की टिप्पणियां/सिफारिशें प्रतिवेदन में शामिल की गई हैं।

नई दिल्ली;
23 मार्च, 2023
02 चैत्र, 1945 (शक)

श्री हरीश द्विवेदी
सभापति,
याचिका समिति

प्रतिवेदन

सेल पेंशन योजना के संशोधन और इससे संबंधित अन्य मामलों के संबंध में श्री बी एस नरसिम्हन का अभ्यावेदन।

श्री बी एस नरसिम्हन ने सेल पेंशन योजना में संशोधन और इससे संबंधित अन्य मामलों के संबंध में एक अभ्यावेदन प्रस्तुत किया था।

2. अपने अभ्यावेदन में श्री बी एस नरसिम्हन ने अन्य बातों के साथ-साथ यह जानकारी दी कि वह 1 नवम्बर, 1957 को भिलाई इस्पात संयंत्र-भारतीय इस्पात प्राधिकरण लिमिटेड (सेल) में शामिल हुए थे और 31 मार्च, 1991 को सेवा से स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति ले ली थी। उन्होंने आगे प्रस्तुत किया कि उनकी सेवाओं के अंतिम चरण के दौरान, हालांकि उन्हें भविष्य निधि (पीएफ) से जुड़ी पेंशन योजना का विकल्प चुनने की पेशकश की गई थी, जिसके लिए उन्हें पीएफ संचय में नियोक्ता के योगदान के 3.66% के रूप में अंतर राशि वापस करनी थी; वह अपने पहले के दायित्वों जैसे भवन निर्माण, बच्चों की शिक्षा और अपनी बेटी की शादी आदि के कारण ऐसा नहीं कर सके। तथापि, सेवानिवृत्ति के बाद, उन्हें भविष्य निधि और ग्रेच्युटी में जमा की गई बहुत कम राशि मिली जो उस समय प्रतिबंधित थी। इसके बाद, उन्हें 'अग्रणी सम्मान' के रूप में जानी जाने वाली एक पेंशन योजना के बारे में पता चला, जिसे पेट्रोलियम और प्राकृतिक गैस मंत्रालय के तहत तेल और ऑयल एंड नेचुरल गैस कंपनी (ओएनजीसी) द्वारा अपने सेवानिवृत्त लोगों के लिए पेश किया गया था। उन्होंने यह भी जानकारी दी कि सेल के प्रभावित सेवानिवृत्त लोगों ने 2008, 2010 और 2011 में पेंशन/अनुग्रह लाभ प्रदान करने के अनुरोध के साथ सेल प्राधिकारियों से संपर्क किया था, लेकिन अभी तक उसका कोई सकारात्मक परिणाम नहीं निकला है। इस संबंध में, उन्होंने आगे यह जानकारी दी कि, सेल ने वर्ष 2019 में एक पेंशन योजना शुरू की थी, जिसमें 1.1.2007 को या उसके बाद कंपनी के रोल पर मौजूद सभी कार्यपालक और 1.1.2012 को या उसके बाद कंपनी के

रोल पर मौजूद गैर-कार्यपालक शामिल थे। तथापि, उक्त पेंशन योजना में उन कर्मचारियों की अनदेखी की गई जिन्होंने 2007/2012 से पहले सेवानिवृत्ति प्राप्त कर ली थी। अतएव अभ्यावेदनकर्ता श्री बी एस नरसिम्हन ने प्रभावित सेवानिवृत्त कर्मचारियों की स्थिति की जांच करने और तदनुसार सेल पेंशन योजना में संशोधन करने का अनुरोध किया है ताकि 2007/2012 से पहले के सेवानिवृत्त लोगों को शामिल किया जा सके और उन्हें न्याय मिल सके।

3. याचिका समिति ने लोकसभा अध्यक्ष के निर्देशों के निर्देश 95 के तहत श्री बी एस नरसिम्हन के अभ्यावेदन पर विचार किया। तदनुसार, अभ्यावेदन को इसमें उठाए गए मुद्दों पर अपनी टिप्पणियां प्रस्तुत करने के लिए इस्पात मंत्रालय को भेजा गया था।

4. इस्पात मंत्रालय (सेल डिवीजन) ने अपने कार्यालय ज्ञापन संख्या 2 (4)/2020-सेल, दिनांक 9 मार्च, 2020 के माध्यम से इस मामले में निम्नलिखित टिप्पणियां प्रस्तुत की हैं:-

सेल डीपीईके दिशानिर्देशों और इस्पात मंत्रालय द्वारा प्रदत्त मंजूरी के अनुसार अपने पूर्व- कर्मचारियों के लिए पेंशन योजना को कार्यान्वित कर रहा है, जैसा कि संसूचित किया गया है।

उक्त सेल पेंशन योजना दिनांक 01/01/2007 को अथवा उसके बाद कंपनी में पंजीगत सभी पात्र कार्यपालक अधिकारियों (प्रबंधन प्रशिक्षुओं सहित) और दिनांक 01/01/2012 को अथवा उसके बाद कंपनी में पंजीगत सभी पात्र गैर-कार्यपालक अधिकारियों (संभावित नियोजन के लिए भर्ती किए गए प्रशिक्षुओं सहित) को कवरेज प्रदान करती है। कंपनी में 01/01/2007 के बाद कार्यपालक अधिकारियों (बोर्ड स्तर पर नियुक्त अधिकारियों सहित) और 01/01/2012 के बाद गैर-कार्यपालक अधिकारियों के रूप में कार्यभार ग्रहण करने वाले नये प्रवेशकों को भी सेल पेंशन योजना के नियम एवं शर्तों के अनुसार सेल में उनके द्वारा कार्यभार

ग्रहण करने की तारीख से सेल पेंशन योजना के तहत कवर किया जाता है।

इसके अतिरिक्त, सेल सभी कर्मचारियों एवं उनके पात्र आश्रित तथा तभी पात्र पूर्व कर्मचारियों और उनके पति/पत्नी को संयंत्रों/ खदानों की अवस्थिति के अस्पतालों में चिकित्सा और स्वास्थ्यसेवा प्रदान करता है। इसके अलावा, पात्र पूर्व कर्मचारियों और उनके पति/पत्नी की चिकित्सीय आवश्यकताओं को भी अंशदायी मेडिकलेमबीमा योजना के माध्यम से पूरा किया जाता है। प्रीमियम के बड़े हिस्से में कंपनी द्वारा योगदान दिया जाता है।

बी. एस. नरसिम्हन ने दिनांक 31.03.1991 को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति ली और इसपेशन योजना में केवल उन कार्यपालक अधिकारियों जो दिनांक 01.01.2007 को या उसके पश्चात् सेल में पंजीगत हैं और गैर-कार्यपालक अधिकारियों जो दिनांक 01.01.2012 को या उसके पश्चात् सेल में पंजीगत हैं, को शामिल किया जाता है। इस बात के दृष्टिगत सेल ने उनके मामले को कवर करने में अपनी असमयता व्यक्त की है।

सेल ने सीपीजीआरएएम में प्राप्त श्री बी.एस नरसिम्हन के पूर्ववर्ती अभ्यावेदनों अर्थात् पीएमओपीजी/डी/2019/0200631 दिनांक 20.6.2019 और पीएमओपीजी/डो/2019/0363032 दिनांक 26.9.2019 का जबाब पहले ही दे दिया है।

5. समिति द्वारा देश के विभिन्न क्षेत्रों में स्थित स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड की विभिन्न स्थापनाओं का ब्यौरा उपलब्ध कराने के लिए कहे जाने पर इस्पात मंत्रालय ने एक लिखित उत्तर में निम्नानुसार विवरण प्रस्तुत किया:-

"सेल-एक एकीकृत इस्पात कंपनी

सार्वजनिक क्षेत्र में लौह और इस्पात कंपनियों की पुनर्संरचना का प्रावधान करने के उद्देश्य से दिनांक 1 मई, 1978 से 'पब्लिक सेक्टर लोहा और इस्पात कंपनी

(पुनर्संरचना) और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1978' को अधिनियमित किया गया था और लागू किया गया था ताकि उनके कार्यकरण में बेहतर प्रबंधन और अधिक दक्षता सुनिश्चित की जा सके। इसका उद्देश्य सभी सार्वजनिक क्षेत्र के संयंत्रों को एक एकीकृत कंपनी (अर्थात् सेल) के समग्र नियंत्रण में लाना था, जो एक एकीकृत इस्पात परिसर के रूप में अधिकतम संभव सीमा तक कार्य कर सके और ऐसी सभी गतिविधियां जो इस्पात उत्पादन से सीधे संबंधित नहीं हैं, उन्हें इसके दायरे से बाहर रखा गया।

वर्तमान संयंत्र/इकाइयां

वर्तमान में सेल में कॉर्पोरेट कार्यालय के अलावा निम्नलिखित इस्पात संयंत्र/इकाइयां हैं:-

क) संयंत्र/इकाइयां

एकीकृत इस्पात संयंत्र

- (i) भिलाई इस्पात संयंत्र
- (ii) दुर्गापुर इस्पात संयंत्र
- (iii) राउरकेला इस्पात संयंत्र
- (iv) बोकारो इस्पात संयंत्र
- (v) आईआईएससीओ इस्पात संयंत्र

विशेष इस्पात संयंत्र*

- (i) मिश्र धातु इस्पात संयंत्र
 - (ii) सेलम इस्पात संयंत्र
 - (iii) विश्वेश्वरैया लौह एवं इस्पात संयंत्र
- *नीतिपरक विनिवेश के अधीन

ईकाइयां

- (i) केंद्रीय विपणन संगठन
- (ii) लौह एवं इस्पात के लिए अनुसंधान एवं विकास केंद्र
- (iii) इंजिनियरिंग और प्रौद्योगिकी के लिए केंद्र
- (iv) प्रबंधन प्रशिक्षण संस्थान
- (v) विकास प्रभाग और सेल विकास निर्माण कार्य, कुल्टी
- (vi) केन्द्रीय कोयला आपूर्ति संगठन
- (vii) पर्यावरण प्रबंधन प्रभाग
- (viii) सेल सुरक्षा संगठन
- (ix) सेल रिफ्रेक्टरी इकाई
- (x) चंद्रपुर लौह मिश्र धातु संयंत्र

6. समिति द्वारा सेल में कार्यकारी और गैर-कार्यकारी संवर्ग की मौजूदा संयंत्र-वार संख्या की जानकारी देने के लिए कहे जाने पर, इस्पात मंत्रालय ने एक लिखित उत्तर में निम्नानुसार जानकारी दी:

"01.08.2021 की स्थिति के अनुसार सेल में कार्यपालकों और गैर कार्यपालक संवर्ग की संयंत्रवार संख्या निम्नानुसार है:-

संयंत्र/इकाई	कार्यपालक	गैर कार्यपालक	कुल
भिलाई इस्पात संयंत्र	2686	15772	18458
दुर्गापुर इस्पात संयंत्र	1166	7127	8293
राउरकेला इस्पात	1723	11907	13630
बोकारो इस्पात संयंत्र	2064	10355	12419
इस्को इस्पात संयंत्र	986	4528	5514
मिश्र धातु इस्पात संयंत्र	151	504	655
सेलम इस्पात संयंत्र	174	670	844
विश्वेश्वरैया लौह एवं इस्पात संयंत्र	57	222	279
केंद्रीय कोयला आपूर्ति संगठन	19	54	73

केंद्रीय विपणन संगठन	591	419	1010
लौह एवं इस्पात के लिए अनुसंधान और विकास केंद्र	171	49	220
इंजिनियरिंग और प्रौद्योगिकी के लिए केंद्र	184	16	200
प्रबंधन प्रशिक्षण संस्थान	22	28	50
कापरेट ऑफिस	223	148	371
विकास प्रभाग और सेल विकास कार्य	11	2	13
पर्यावरण प्रबंधन प्रभाग	11	11	22
सेल सुरक्षा संगठन	12	3	15
सेल रिफ्रेक्टरी इकाई	107	423	530
चंद्रपुर लौह मिश्र धातु संयंत्र	67	146	213
कोयला खानें	116	919	1035
कुल:	10541	53303	63844

7. समिति द्वारा सेल के कर्मचारियों को प्रदान किए जाने वाले वेतनमान, भत्तों, सुविधाओं आदि का विवरण प्रदान करने के लिए कहे जाने पर, इस्पात मंत्रालय ने एक लिखित उत्तर में निम्नानुसार जानकारी प्रस्तुत की:-

कार्यपालक			गैर-कार्यपालक		
क्र.सं.	ग्रेड	वेतनमान 1.1.2007 से प्रभावी	ग्रेड	वेतनमान 1.1.2007 से प्रभावी	वेतनमान 1.1.2012 से प्रभावी
1	ई-0	12600-32500	एस-1	8630-3%-12080	15830-3%-22150
2	ई-1	20600-46500	एस-2	8890-3%- 12650	16300-3%-23200
3	ई-2	24900-50500	एस-3	9160-3%-43150	16800-3%-24110
4	ई-3	32900-58000	एस-4	9440-3%-13930	17100-3%-25540
5	ई-4	36600-62000	एस-5	9730-3%-15020	17300-3%-27540
6	ई-5	43200-66000	एस-6	10120-3%-16400	17500-3%-30070
7	ई-6	51300-73000	एस-7	10530-3%-17030	17600-3%-31230
8	ई-7	51300-73000	एस-8	10960-3%-17680	17700-3%-32420
9	ई-8	51300-73000	एस-9	11400-3%-19350	17800-3%-35480
10	ई-9	62000-80000	एस-10	11860-3%-22920	17900-3%-42030
			एस-11	12460-3%-23970	18000-3%-43950

<p>क. वर्ष 2007 से डीपीई के दिशानिर्देशों के अनुरूप मूल वेतन के 46%/44% की दर पर परिवर्तनीय अनुलाभ आरंभ किए गए।</p> <p>ख. डीपीई के दिशानिर्देशों के अनुसार 01.01.2007 से मूल वेतन के 3% के दर पर प्रतिशत के रूप में वेतन वृद्धि दर।</p>	<p>क. दिनांक 1.1.2014 से संशोधित मूल वेतन का 6%</p> <p>ख. सामान्य भत्ते/लाभ जो ग्रेड/संशोधन के साथ परिवर्तित होते हैं- रात की पाली भत्ता, स्थानीय यात्रा व्यय/अनुरक्षण, परिवहन सब्सिडी कैंटीन भत्ता, ऊर्जा भत्ता, एलटीसी:एलटीए, सीसीए, (खनन भत्ता, दुर्गम क्षेत्र, भूमिगत भत्ता, धुलाई भत्ता) की प्रतिपूर्ति - कर्मचारियों की चुनिन्दा श्रेणियों को।</p>
---	--

8. तत्पश्चात् समिति ने विभिन्न इस्पात संयंत्रों के कर्मचारियों को उपलब्ध कराए गए पेंशन और चिकित्सा योजनाओं/लाभों का विवरण देने के लिए कहा, जिस पर अपने लिखित उत्तर में इस्पात मंत्रालय ने निम्नानुसार प्रस्तुत किया:-

भारत सरकार की पेंशन योजनाएं

भारत सरकार ने कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952 के तहत लाभ के रूप में पेंशन का प्रावधान किया है।

1. परिवार पेंशन योजना, 1924

कर्मचारी भविष्य निधि एवं प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम 1952 में कर्मचारी परिवार पेंशन योजना, 1971 का प्रावधान था। अधिनियम में योजना को ईपीएस, 95 के द्वारा प्रतिस्थापित किया गया है।

2. कर्मचारी पेंशन योजना, 1925

कर्मचारी पेंशन योजना (ईपीएस 95) को ईपीएफ एवं एमपी अधिनियम, 1952 के तहत सांविधिक योजना के रूप में 1995 में शुरू किया गया था। इस अधिनियम के तहत सरकार द्वारा निर्धारित वेतन सीमा के अध्यक्षीन पीएफ के लिए नियोक्ता 12% हिस्से का 8.33% ईपीएस-95 के लिये कोष होता है। प्रारंभ में सीमा 5000/- रुपये थी, जिसे 2011 में बढ़ाकर 6500/- रुपये और बाद में 2014 में बढ़ाकर

15000/- रुपये कर दिया गया। यह एक परिभाषित लाभ योजना है, जहां पेंशन की राशि सेवा के अंतिम वर्ष में आहरित औसत मूल + डी. ए. और पेंशन योग्य सेवा पर निर्भर करती है।

3. सेल पेंशन योजना

क. सेल पेंशन योजना, को लोक उद्यम विभाग (डीपीई) भारत सरकार द्वारा इसके दिनांक 26.11.2008, 02.04.2009, 21.05.2014 और 24.06.2015 के कार्यालय ज्ञापनों के अनुसार जारी दिशानिर्देशों के अनुरूप आरंभ किया गया है जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ अधिवर्षिता लाभों के भाग के रूप में दिनांक 1.1.2007 से कार्यपालकों के लिए पेंशन योजना को आरंभ करने की व्यवस्था की गयी है।

ख. उपर्युक्त डीपीई दिशानिर्देशों के परिणामस्वरूप, सेल के गैर-कार्यपालक अधिकारियों के लिए पेंशन योजना को इस्पात उद्योग की राष्ट्रीय संयुक्त समिति (एनजेसीएस), जो सेल स्थित एक शीर्ष स्तर की द्विपक्षीय फोरम है जिसमें केन्द्रीय श्रम संघ (यथा आईएनटीयूसी, सीआईटीयू, एआईटीयूसी, एचएमएस एवं बीएमएस) के सदस्य संयंत्रों/इकाइयों में प्रचलित मान्यता प्राप्त श्रम संघ और प्रबंधन प्रतिनिधि शामिल हैं, के अधीन हस्ताक्षरित समझौता ज्ञापन के अनुसार, दिनांक 1.1.2012 से आरंभ किया गया है।

ग. सेल पेंशन योजना को विधिवत स्थापित सेल पेंशन न्यास के जरिये संचालित किया जा रहा है। अभी तक, योजना को 31-03-2020 तक सेवा पृथक्कृत निवृत्त कर्मचारियों के लिये क्रियान्वित किया गया है।

4. कर्मचारियों और उनके आश्रितों के लिए चिकित्सा एवं स्वास्थ्य सेवा:

सेल अपने प्रत्येक एकीकृत इस्पात संयंत्र पर पूर्ण रूप से सज्जित मल्टी-स्पेशियलिटी अस्पताल और विशेष इस्पात संयंत्र और खान स्थलों पर छोटे अस्पताल चला रहा है। इन अस्पतालों में कर्मचारियों और उनके पात्र

आश्रितों को निःशुल्क चिकित्सा एवं स्वास्थ्य-सेवा सुविधाएं उपलब्ध कराई जाती हैं। कर्मचारियों और उनके पात्र आश्रितों को विशेष उपचार के लिए, राष्ट्रीय रेफरल पैनल के तहत, पैनल में शामिल देश के प्रतिष्ठित अस्पतालों को रेफर भी किया जाता है। ”

9. विशेष रूप से यह पूछने पर कि क्या इस्पात मंत्रालय (सेल प्रभाग) को सेल सेवा-निवृत्त कर्मचारी कल्याण सोसाइटी, से विशेष रूप से वर्ष 2008, 2010 और 2011 में 'अग्रणी सम्मान' अनुग्रही लाभ योजना जो कि ओएनजीसी द्वारा 15.10.1959 से पूर्व के अपने पात्र कर्मचारियों साथ ही 14.10.1959 के बाद के उन कर्मचारियों जो 1.4.1991 (कार्यपालकों के मामले में) और 16.11.1995 (गैर- कार्यपालकों के मामले में) से पूर्व सेवाकाल के दौरान अधिवर्षिता को प्राप्त हुए थे/जिनका देहांत हो गया था और 14.10.1959 के पश्चात के कर्मचारी जो कार्यपालकों के रूप में 1.4.1990 से पूर्व स्वैच्छिक रूप से सेवा-निवृत्त हुए थे, के लिये 1.3.2003 से आरंभ की गयी पेंशन योजना , की तर्ज पर पेंशन और अन्य लाभों की मांग पर विचार करने के लिये अनुरोध करते हुए कोई अभ्यावेदन प्राप्त हुआ है, इस्पात मंत्रालय ने अपने लिखित उत्तर में निम्नानुसार बताया:-

“उपलब्ध अभिलेखों के अनुसार, मंत्रालय में वर्ष 2008, 2010 और 2011 की "सेवानिवृत्त कर्मचारी कल्याण सोसायटी" के किसी भी पिछले अभ्यावेदन का पता नहीं लगाया जा सका। हालांकि श्री बी एस नरसिम्हन की ओर से सीपीजीआरएएमएस के तहत एक याचिका प्राप्त हुई थी जिसे 29.1.2021 को सेल को भेज दिया गया था। दिनांक 12.2.2021 को सीपीजीआरएएमएस पोर्टल पर उन्हें एक उपयुक्त उत्तर दिया गया है।

इस्पात मंत्रालय (सेल प्रभाग) ने अपने दिनांक 9 मार्च, 2020 के पत्र में उत्तर दिया है कि सेल पेंशन योजना में 1.1.2007 को या उसके बाद कंपनी की वेतन सूची (रोल्स) पर (बोर्ड स्तर पर नियुक्त कर्मचारियों सहित सभी पात्र कार्यपालकों (प्रबंध प्रशिक्षुओं सहित) और 1.1.2012 को या उसके पश्चात कंपनी के रोल्स पर सभी पात्र गैर-कार्यपालको (संभावित रोजगार के लिये भर्ती प्रशिक्षुओं सहित) को सम्मिलित करने के लिये व्यवस्था की गई है।

श्री बी. एस. नरसिम्हन ने 31.3.1991 को स्वैच्छिक सेवा-निवृत्ति ली थी और पेंशन योजना में केवल उन कार्यपालकों को सम्मिलित किया गया है जो 1.1.2007 या उसके बाद सेल के रोल्स पर थे और उन गैर-कार्यपालक को जो 1.1.2012 को या उसके बाद सेल के रोल्स पर हैं। इसे ध्यान में रखते हुए, सेल ने श्री बी. एस. नरसिम्हन के मामले को शामिल करने में अपनी असमर्थता व्यक्त की है।”

10. तत्पश्चात् समिति द्वारा सेल सहित पीएसयू / पीएसई के कर्मचारियों को पेंशन और अन्य सेवांत हित लाभ उपलब्ध कराने के संबंध में लोक उद्यम विभाग (डीपीई) द्वारा जारी दिशा-निर्देशों की प्रति उपलब्ध कराने के लिए कहे जाने पर मंत्रालय ने एक लिखित उत्तर में निम्नानुसार प्रस्तुत किया:

“दिनांक 26.11.2008, 02.04.2009, 21.05.2014 और 24.06.2015 के अपने कार्यालय जापनों (ओएम) के अनुसार लोक उद्यम विभाग (डीपीई) द्वारा जारी दिशा-निर्देशों की एक प्रति अनुलग्नक -I पर दी गई है।”

11. सेल प्रबंधन ने लोक उद्यम विभाग (डीपीई) द्वारा जारी दिशा-निर्देशों के अनुरूप और इस्पात मंत्रालय के अनुमोदन से अपने परिपत्र संख्या पीईआरएस / आईटीबी एंड मेड / पेंशन / 2019 के दिनांक 29 अप्रैल, 2019 के अनुसार सेल के कर्मचारियों के लिये सेल पेंशन योजना आरंभ की है। कृपया योजना की मुख्य विशेषताएं बताएं। इसके आलोक में समिति ने इसके उद्देश्य, पात्रता हित लाभ, अंशदान, निधि प्रबंधन और उसकी अन्य शर्तों की जानकारी देते हुए सेल पेंशन योजना की एक प्रति उपलब्ध कराने कहा, जिस पर इस्पात मंत्रालय ने अपने की गई कार्रवाई उत्तर में निम्नानुसार प्रस्तुत किया:

“सेल पेंशन योजना की मुख्य विशेषताएं निम्नानुसार हैं:

क) उद्देश्य - कर्मचारी की सेवा निवृत्ति/ मृत्यु/ स्थायी अपंगता और अशक्तता (स्थायी पूर्ण अपंगता के मामलों सहित) जिसके कारण सेवा की समाप्ति हो गयी

हो, पर वार्षिकी की रूप में कर्मचारी के नामित व्यक्ति को सामाजिक सुरक्षा और मौद्रिक लाभ उपलब्ध कराने के लिए।

ख) पात्रता - न्यूनतम 15 वर्ष की लगातार सेवा करने वाले और कंपनी से सेवानिवृत्त कर्मचारी इस योजना के तहत हित लाभ प्राप्त करने के लिये पात्र होंगे।

मृत्यु / स्थायी अपंगता और अशक्तता (स्थायी पूर्ण अपंगता के मामलों सहित) के मामलों जिनके कारण सेवा की समाप्ति हुई हो, को भी पात्र माना जाएगा।

ग) लाभ - केवल कंपनी की सेवाओं से कर्मचारी की अधिवर्षिता की तारीख को वार्षिकी (एन्युटी) के रूप में अदायगी योग्य होंगे। हालांकि, लाभार्थियों की धनराशि, जिनकी समग्र राशि 2 लाख से कम है, को रिफण्ड कर दिया जाएगा।

घ) प्रभावी तारीख और नियोक्ता द्वारा अंशदान - जहां तक अंशदान का संबंध है, यह प्रस्तुत किया जाता है कि योजना में नियोक्ता का अंशदान मूल वेतन डीए की प्रतिशतता है। यह प्रतिशतता वहनीयता, भुगतान करने की क्षमता और स्थिरता जैसे कारकों के आधार पर समय-समय पर कंपनी द्वारा निर्णीत और अधिसूचित की जाती है। यह अंशदान कंपनी द्वारा उसकी वित्तीय और मौद्रिक स्थिति के अनुसार सांतरण / आस्थगित तरीके में अदा किया जाता है।

एक. कार्यपालक 1.1.2007 से प्रभावी

समयावधि	अंशदान
1.1.2007 से 31.3.2015	@ 9% मूल वेतन का + महंगाई भत्ता
1.4.2015 से 31.3.2018	@ 3% मूल वेतन का + महंगाई भत्ता
1.4.2018 से 31.03.2020	@ 9% मूल वेतन का + महंगाई भत्ता

दो. गैर-कार्यपालक: 1.1.2012 से प्रभावी

समयावधि	अंशदान
1.1.2012 से 31.3.2015	@ 6% मूल वेतन का + महंगाई भत्ता
1.4.2015 से 31.3.2018	@ 2% मूल वेतन का + महंगाई भत्ता
1.4.2018 से 31.3.2020	@ 6% मूल वेतन का + महंगाई भत्ता

यह उल्लेख किया जा सकता है कि इस समय पात्र पूर्व कर्मचारियों

(31/03/2020 तक) के लिए नियोक्ता के अंशदान को कर्मचारी निधि न्यास को अंतरित किया जाता है।

ड.) निधि प्रबंधन:

- सेल पेंशन निधि का प्रबंधन सदस्यों को पेंशन उपलब्ध कराने के प्रयोजन के लिये स्थापित न्यास द्वारा किया जाएगा। न्यास में पांच केन्द्रीय श्रम संघों, कार्यपालक परिषद और प्रबंधन से प्रतिनिधि शामिल होंगे।
- न्यास पी.एफ.आर.डी.ए. अनुमोदित व्यावसायिक निधि प्रबंधक के जरिये या एक आई. आर. डी. ए. अनुमोदित जीवन बीमा कंपनी के जरिये आंशिक/पूर्णतः अथवा सरकार द्वारा जारी दिशा-निर्देशों के अनुसार सेल पेंशन निधि का इन-हाउस प्रबंधन करेगा।

सेल पेंशन योजना की एक प्रति इसके साथ अनुलग्नक-11 के रूप में संलग्न है।

12. समिति द्वारा कृपया कार्यपालक और गैर-कार्यपालक संवर्ग दोनों में, उन कर्मचारियों/पूर्व कर्मचारियों जिन्होंने सेल पेंशन योजना का विकल्प चुना है, के विवरण उपलब्ध कराने के लिए कहने पर इस्पात मंत्रालय ने एक लिखित उत्तर में निम्नानुसार प्रस्तुत किया:

“सेल पेंशन योजना एक निर्धारित अंशदान योजना है जिसके द्वारा पेंशन के प्रति नियोक्ता के अंशदान के कारण निर्मित कोष के आधार पर वार्षिकी को क्रय किया जाना होता है। पेंशन योजना के तहत नियोक्ता द्वारा विकल्प का प्रयोग करने की आवश्यकता नहीं है। इसके बजाय कोई कर्मचारी/ उनका नामिनी (जैसा भी मामला हो) इस योजना के तहत लाभ के लिये हकदार होगा। नियोक्ता के अंशदान को आहरित करने, यदि वह 2 लाख रुपये से कम है या कोष में लाभार्थियों द्वारा स्वैच्छिक अंशदान करने, के विकल्प का लाभार्थी द्वारा प्रयोग किया जाता है।

दिनांक 01.08.21 तक, इस योजना के तहत सेल के 33400 पूर्व-कर्मचारियों ने लाभ प्राप्त किया है।”

13. यह बताने के लिए कहे जाने पर कि सभी पात्र कार्यपालक और गैर-कार्यपालक कर्मचारियों के लिये सेल पेंशन योजना के तहत निर्दिष्ट तिथियों, अर्थात् कार्यपालकों के लिये 1.1.2007 को या उसके बाद और गैर- कार्यपालकों के लिये 1.1.2012 या उसके बाद, के बीच पांच वर्षों का बड़ा अंतर क्यों है, इस्पात मंत्रालय ने अपने लिखित उत्तर में निम्नानुसार प्रस्तुत किया:

“लोक उद्यम विभाग (डीपीई) ने दिनांक 26.11.2008, 02.04.2009, 21.05.2014 और 24.06.2015 को जारी अपने कार्यालय ज्ञापनों के अनुसार अन्य बातों के साथ-साथ यह दिशा-निर्देश जारी किये जिसके द्वारा केन्द्रीय सरकारी क्षेत्र के उपक्रमों (सी. पी. एस. ई.) के कार्यपालकों को अधिवर्षिता लाभों के रूप में मूल वेतन और डी. ए. के. 30% की अनुमति है जिसमें अंशदान भविष्य निधि (सी.पी.एफ.) ग्रेच्युटी, पेंशन और अधिवर्षिता पश्चात चिकित्सा लाभ शामिल है। सेल ने अपनी 30.10.2009 को आयोजित 354वीं बैठक में दिनांक 1.1.2007 अर्थात् डीपीई दिशा-निर्देशों के प्रभावी होने की तारीख से कार्यपालकों के लिये मूल वेतन तथा डी. ए. की 30% की समग्र सीमा के साथ डी.पी.ई. दिशा-निर्देशों के भीतर अधिवर्षिता लाभों की अदायगी को स्वीकृति प्रदान की।

सेल के गैर-कार्यपालकों को प्रदत्त वेतन से संबंधित मुद्दों और लाभों को इस्पात उद्योग के लिए राष्ट्रीय संयुक्त समिति (एन.जे.सी.एस.) जो सेल में एक एपेक्स स्तर का द्विपक्षीय मंच है, में करारों द्वारा मार्ग निर्देशित किया जाता है। दिनांक 24.11.2014 को एन.जे.सी.एस. के साथ हस्ताक्षरित समझौता ज्ञापन में, इस बात पर सहमति व्यक्त की गयी कि सेल के गैर-कार्यपालक अधिकारियों के लिये पेंशन योजना 1.1.2012 से आरंभ की जाएगी।”

14. इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि सेल पेंशन स्कीम कंपनी के 1.1.2007/1.1.2012 से पहले सेवा निवृत्त/मृत कंपनी के पूर्व कर्मचारियों के लिये नहीं है, समिति ने विशेष रूप से यह जानने की इच्छा व्यक्त की कि ऐसे पूर्व कर्मचारियों, जिन्होंने लंबे समय तक कंपनी की सेवा की है किन्तु 1.1.2007/1.1.2012 से पूर्व सेवा-निवृत्त हुए हैं, के लिये सामाजिक सुरक्षा प्रदान करने के लिये कंपनी ने कौन से उपाय/योजनाएं अपनाई हैं। इस पर अपने लिखित उत्तर में इस्पात मंत्रालय ने निम्नानुसार प्रस्तुत किया:

“सेल हमेशा अपने पूर्व कर्मचारियों और उनके पति / पत्नी को कंपनी अस्पताल में निःशुल्क चिकित्सा देखभाल प्रदान करता है। इसके अतिरिक्त, सेल पूर्व कर्मचारियों और उनके पति पत्नी को आई.पी. डी. और ओ. पी. डी. चिकित्सा जरूरतों को पूरा करने के लिये एक अत्यधिक सब्सिडी वाली मेडिकलेम योजना भी संचालित करता है। यह योजना एक समय अवधि में विकसित हुई है और आई.पी. डी. कवरेज, सब्सिडी आदि की शर्तों में पूर्व कर्मचारियों के लिये बहुत उपयोगी और लाभकारी योजना बन गई है।

इसके अलावा, अधिकतर कर्मचारी जो सेल से अधिवर्षिता को प्राप्त हुए हैं, वे सेवा निवृत्त होने के पश्चात भी संयंत्र और आस-पास के शहरों में निवास करने को प्राथमिकता देते हैं और संयंत्रों यूनिटों के विद्यमान प्रावधानों के अनुसार उन्हें सेल टाउनशिप में उपलब्ध सुविधाएं जैसे आवास आदि प्रदान किये जाते हैं।

इस समय, सेल मेडिकलेम योजना के तहत लाभ 70 वर्ष से कम और 70 वर्ष से अधिक आयु के सदस्यों के लिये ओ.पी.डी. पात्रता 4,000/- रुपये प्रति सदस्य और 3,000/-रुपये प्रति सदस्य प्रदान की जाती है। इसके अलावा, 2 लाख रुपये की आई.पी.डी. पात्रता भी उपलब्ध कराई जाती है, जो सदस्य और पति/पत्नी के बीच इकट्ठा किए जाने पर कैशलेस प्रतिपूर्ति आधार पर प्रति वर्ष लाख रुपये का कवरेज प्रदान करती है। सेल मेडिकलेम योजना की प्रति अनुबंध-111 पर दी गयी है। आई.पी.डी. अर्हता की इस समय समीक्षा की जा रही है और इसके 2021-22 के बाद से 4 लाख रुपये प्रति सदस्य तक बढ़ाए जाने की संभावना है।”

15. ऐसी योजनाओं जिनके तहत सेल के पात्र कर्मचारियों और पूर्व कर्मचारियों व उनके आश्रितों को चिकित्सा और स्वास्थ्य देवभाव सुविधाएं उपलब्ध कराई जा रही हैं, का ब्योरा प्रस्तुत करने के लिए कहे जाने पर इस्पात मंत्रालय ने एक लिखित उत्तर में निम्नानुसार प्रस्तुत किया:-

“सेल चिकित्सा परिचर्या और उपचार नियमावली के तहत चिकित्सा देखभाल और स्वास्थ्य देखभाल संबंधी सुविधाएं उपलब्ध कराई जा रही हैं। सेल

अपने प्रत्येक एकीकृत इस्पात संयंत्रों पर सुसज्जित वृहत मल्टी स्पेशियलिटी अस्पताल और विशेष इस्पात संयंत्र और खान स्थलों पर छोटे अस्पताल चला रहा है। इन अस्पतालों में कर्मचारी और उनके पात्र आश्रितों को निःशुल्क चिकित्सा और स्वास्थ्य देखभाल सुविधाएं उपलब्ध कराई जाती हैं। कर्मचारियों और उनके आश्रितों को विशेष उपचार के लिये राष्ट्रीय रेफरल पैनल के तहत देश के पैनलबद्ध प्रतिष्ठित अस्पतालों में भी भेजा जाता है।

पात्र पूर्व कर्मचारियों और उनके पति/ पत्नी को कंपनी द्वारा चलाए जा रहे अस्पतालों में चिकित्सा देखभाल और स्वास्थ्य देखभाल सुविधाएं तथा अनुमोदित सेल मेडिकलेम योजना के अंतर्गत भी लाभ प्रदान किये जाते हैं।”

16. तत्पश्चात् समिति ने विशेष रूप से यह जानने की इच्छा व्यक्त की कि कंपनी की चिकित्सा और स्वास्थ्य देखभाल योजनाओं का लाभ प्राप्त करने के लिये सेल के कर्मचारियों / पूर्व कर्मचारियों / आश्रितों के लिये पात्रता की शर्तें क्या हैं, जिस पर अपने लिखित उत्तर में इस्पात मंत्रालय ने निम्नानुसार प्रस्तुत किया:

“सेल अपने प्रत्येक एकीकृत इस्पात संयंत्रों पर सुसज्जित वृहत मल्टी स्पेशियलिटी अस्पताल और विशेष इस्पात संयंत्र और खान स्थलों पर छोटे अस्पताल चला रहा है। इन अस्पतालों में कर्मचारी और उनके पात्र आश्रितों को निःशुल्क चिकित्सा और स्वास्थ्य देखभाल सुविधाएं उपलब्ध कराई जाती हैं। कर्मचारियों और उनके आश्रितों को विशेष उपचार के लिये राष्ट्रीय रेफरल पैनल के तहत, देश के पैनलबद्ध प्रतिष्ठित अस्पतालों में भी भेजा जाता है। सेल ने अपने राष्ट्रीय रेफरल पैनल के अंतर्गत पूरे देश में प्रतिष्ठित अस्पतालों को पैनलबद्ध किया है। अस्पताल पूर्व कर्मचारियों और उनके पति/ पत्नी की चिकित्सा संबंधी सुविधाओं का प्रबंध करते हैं।

इसके अलावा, सेल निम्नलिखित श्रेणी के पूर्व कर्मचारियों और अथवा उनके पति/ पत्नी के लिए, जिन्होंने इसका विकल्प चुना है मेडिकलेम बीमा योजना भी संचालित करता है:-

क) सेल के सेवा निवृत्त कर्मचारी और उनके पति/ पत्नी

ख) कर्मचारी, जिन्होंने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति ली है और उनके पति/ पत्नी।

ग) कर्मचारी जिन्होंने स्थाई पूर्ण अशक्तता के कारण नियुक्ति समाप्त कर दी है और उनके पति/ पत्नी।

घ) ऐसे कर्मचारी के पति /पत्नी, जिनकी सेवाकाल के दौरान मृत्यु हुई है।

ड.) ऐसे कर्मचारी जिन्होंने 57 या अधिक आयु में कंपनी से त्यागपत्र दिया है और उनके पति/ पत्नी।”

17. यह पूछे जाने पर कि क्या ऐसे पूर्व कर्मचारियों और उनके आश्रितों को भी कोई नकद रहित मेडिकलेम बीमा कवर उपलब्ध कराया गया है जो 1973 में सेल के अस्तित्व में आने से पहले सेवा-निवृत्ति/ मृत्यु को प्राप्त हुए थे, इस्पात मंत्रालय ने अपने लिखित उत्तर में निम्नानुसार प्रस्तुत किया:-

“सेल के अनुसार, ऐसे सभी सेवा निवृत्त कर्मचारियों और उनके पति/ पत्नी को, जिन्होंने इसे चुना था, सेल या पूर्व एचएसएल में उनकी नियुक्ति के समय को देखे बिना, नकद रहित सेल मेडिकलेम योजना प्रदान की गयी है। उपलब्ध रिकार्डों के अनुसार उच्चतम जीवित सदस्य की आयु 98 वर्ष है।

पूर्व कर्मचारी, जो किसी भी कारण से सेल से पृथक होने के बाद सेल मेडिकलेम योजना के अंतर्गत अपनी सदस्यता का नवीकरण कराने में किसी भी कारण से असफल रहे हैं या जिन्होंने कभी भी नामांकन नहीं कराया है, उन्हें भी सब्सिडाइज्ड प्रीमियम का भुगतान करने के द्वारा गैप कैस के रूप में सेल मेडिकलेम योजना के तहत नामांकन के लिये विचार किया जाता है।”

18. तत्पश्चात् समिति ने लाभार्थियों द्वारा वहन किये जा रहे प्रीमियम और कंपनी अर्थात् सेल के अंशदान के विवरण सहित कर्मचारियों / पूर्व कर्मचारियों/ उनके पति/पत्नी को उपलब्ध कराई जा रही अंशदायी मेडिकलेम बीमा योजना के विवरण उपलब्ध कराने के लिए कहा, जिस पर अपने लिखित उत्तर में इस्पात मंत्रालय ने निम्नानुसार प्रस्तुत किया:-

“सेल इस योजना के जरिये प्रदान किए जाने वाले लाभों की तुलना में सेल मेडिकलेम योजना के सदस्यों से एक न्यूनतम प्रीमियम ले रहा है। वर्ष 2020-21 के लिये लागू प्रीमियम के विवरण नीचे दिए गये हैं:-

आयु वर्ग	सदस्य द्वारा भुगतान किया गया प्रीमियम (रु.)	सेल द्वारा भुगतान किया गया प्रीमियम (रु.)	लाभ
70 वर्ष से कमय आयु	4189	9775.12	ओपीडी-रु. 4,000/- प्रति सदस्य आईपीडी-रु. 2,00,000/- प्रति सदस्य भूतपूर्व कर्मचारी और पति/पत्नी के बीच क्लबिंग सुविधा के साथ
70 - 79 वर्ष की आयु	2929	16598.82	ओपीडी-रु. 8,000/- प्रति सदस्य आईपीडी-रु. 2,00,000/- प्रति सदस्य भूतपूर्व कर्मचारी और पति/पत्नी के बीच क्लबिंग सुविधा के साथ
80 वर्ष से अधिक की आयु	1953	17574.82	ओपीडी-रु. 8,000/- प्रति सदस्य आईपीडी-रु. 2,00,000/- प्रति सदस्य भूतपूर्व कर्मचारी और पति/पत्नी के बीच क्लबिंग सुविधा के साथ

योजना की समीक्षा की जा रही है, जहां आई. पी. डी. लाभों को वर्ष 2021-22 के लिये कर्मचारी और उनके पति / पत्नी के बीच क्लबिंग सुविधा को संशोधित कर इसे बढ़ाकर प्रति सदस्य 4,00,000/- रुपये किये जाने की संभावना है।”

19. श्री बी. एस. नरसिम्हन, अभ्यावेदनकर्ता ने भी सेल के असहाय बूढ़े सेवा-निवृत्त लोग जो 1.1.2007 / 1.1.2012 से पहले सेवा निवृत्त / मृत्यु को प्राप्त हुए हैं, के लिये एक समग्र निधि बनाने और उस पर अर्जित ब्याज का उपयोग कर उन्हें एक सुरक्षित सेवा-निवृत्त मासिक भुगतान उपलब्ध कराकर उनके दुख को दूर करने का सुझाव भी दिया है। समिति द्वारा उपरोक्त सुझाव पर मंत्रालय को अपनी टिप्पणी देने के लिए कहे जाने पर मंत्रालय ने अपने लिखित उत्तर में निम्नानुसार प्रस्तुत किया:

“ऐसे मामलों में सेल डीपीई के दिशा-निर्देशों द्वारा निर्देशित है। तथापि, यह देखा जा सकता है कि सेल ऐसे कर्मचारियों को अपने अस्पतालों में निशुल्क चिकित्सा लाभ उपलब्ध करा रहा है और उनकी चिकित्सा जरूरतों का ध्यान रखने के लिये एक वार्षिक मेडिकलेम बीमा के जरिये भी चिकित्सा लाभ प्रदान कर रहा है।”

20. श्री बी एस नरसिम्हन के हाल के अभ्यावेदन की विधिवत जांच के संबंध में, याचिका समिति ने 2 अगस्त, 2022 को आयोजित अपनी बैठक के दौरान इस्पात मंत्रालय/सेल के प्रतिनिधियों के मौखिक साक्ष्य लिए।

21. उक्त बैठक में इस्पात मंत्रालय/सेल के प्रतिनिधियों के साथ बातचीत के दौरान समिति ने निम्नलिखित पहलुओं पर स्पष्टीकरण मांगे:

(i) अभ्यावेदनकर्ता श्री नरसिम्हन या सेल में किसी भी अन्य उम्मीदवार की नियुक्ति के समय, क्या नियुक्ति पत्र में सेवानिवृत्ति के बाद पेंशन संबंधी लाभों से संबंधित प्रावधान का उल्लेख किया गया था? यदि पेंशन लाभों का कोई उल्लेख है, तो यह इस्पात मंत्रालय / सेल का दायित्व है कि वह अभ्यावेदनकर्ता द्वारा किए गए अनुरोध पर सकारात्मक रूप से विचार करे।

(ii) इस्पात मंत्रालय/ सेल द्वारा दी गई सूचना के अनुसार सेवानिवृत्ति लेने वाले कार्यपालक संवर्ग के संबंध में पेंशन संबंधी लाभ जनवरी, 2007 में बढ़ाए गए थे जबकि गैर-कार्यपालक संवर्ग के मामले में इसे पांच वर्ष के अंतराल के बाद अर्थात् जनवरी, 2012 में बढ़ाया गया था। पांच वर्षों के बाद कार्यपालक संवर्ग की तुलना में सेल ने गैर-कार्यपालक संवर्ग को पेंशन लागू प्रदान करना भेदभावपूर्ण प्रतीत होता है। आदर्श रूप से संत में पेंशन आत कार्यपालक और गैर-कार्यपालक कैडर को एक साथ दिया जाना चाहिए था

22. इसके प्रत्युत्तर से समिति के समक्ष इस्पात मंत्रालय / सेल के प्रतिनिधियों द्वारा रखे गए मुख्य बिंदु निम्नानुसार थे:-

- (i) सेल द्वारा जारी नियुक्ति पत्र में सेवानिवृत्ति के बाद किसी भी कर्मचारी को पेंशन लाभ से संबंधित किसी प्रावधान का कोई उल्लेख नहीं था।
- (ii) सेल ने लोक उद्यम विभाग के निदेशों के अनुसार द्वितीय वेतन संशोधन के आधार पर वर्ष 2007 में सभी कार्यपालकों को शामिल करते हुए पेंशन योजना शुरू की थी। इसके बाद 2017 में कार्यपालकों के संबंध में वेतन को संशोधित किया गया था। कार्यपालकों के संबंध में वेतन प्रत्येक दस वर्षों के बाद संशोधित किया जाता है, जबकि गैर-कार्यपालकों के लिए, यह हर पांच साल के बाद किया जा रहा है। गैर-कार्यपालकों को भी अतिरिक्त लाभ प्राप्त होते हैं क्योंकि सेवानिवृत्ति के बाद उनकी देय उपदान राशि में कोई सीमा नहीं है, और इसलिए वर्ष 2007 में ही उनके लिए पेंशन संबंधी प्रावधान लागू नहीं किए गए थे।
- (iii) श्री नरसिम्हन को वर्ष 1957 में नियुक्त किया गया था और वर्ष 1991 में उन्होंने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना। उस समय सेल कर्मचारियों पर केवल पारिवारिक पेंशन योजना, 1971 लागू थी जो सीपीएफ से जुड़ी थी। वर्ष 1995 में जब कर्मचारी पेंशन योजना, 1995 अस्तित्व में आई तो तत्पश्चात् सेवा में शामिल होने वाले कर्मचारियों को उक्त योजना के अंतर्गत शामिल किया गया।
- (iv) गैर-कार्यपालकों के संबंध में वेतन समझौते को इस्पात संबंधी राष्ट्रीय संयुक्त समिति में आयोजित बातचीत के अनुसार अंतिम रूप दिया जाता है जिसमें सेल और आरआईएनएल के प्रबंधन और संघ के प्रतिनिधि शामिल होते हैं।
- (v) सरकारी क्षेत्र के उद्यमों के वेतन और पेंशन के संबंध में अपने अलग नियम होते हैं जिन्हें लोक उद्यम विभाग, भारत सरकार द्वारा स्वीकृति दी जाती है।

टिप्पणियां/सिफारिशें

इस्पात संयंत्रों/सेल में लागू पेंशन योजनाओं की पृष्ठभूमि

23. समिति ने इस्पात मंत्रालय द्वारा प्रस्तुत की गई टिप्पणियों और उत्तरों के आलोक में श्री बी एस नरसिम्हन के हालिया अभ्यावेदन की सावधानीपूर्वक जांच करते हुए नोट किया कि भारत सरकार ने पेंशन का उपबंध कर्मचारी भविष्य निधि और प्रकीर्ण उपबंध अधिनियम, 1952 के अंतर्गत लाभ के रूप में किया है। उक्त अधिनियम के अंतर्गत एक उपबंध कर्मचारी परिवार पेंशन योजना, 1971 के लिए किया गया था। बाद में परिवार पेंशन योजना, 1971 को उपर्युक्त अधिनियम में एक सांविधिक योजना के रूप में कर्मचारी पेंशन योजना, 1995 (ईपीएस-95) द्वारा प्रतिस्थापित किया गया और वर्ष 1995 में इसे लागू किया गया। ईपीएस-95 के अनुसार, भविष्य निधि (पीएफ) में नियोक्ता के कुल 12% हिस्सेदारी में से, संबंधित अधिनियम के अंतर्गत सरकार द्वारा निर्धारित मजदूरी सीमा के अधीन रहते हुए, 8.33% हिस्से से ईपीएस-95 के लिए राशि तैयार होती है। प्रारंभ में, यह सीमा 5,000 रुपये की थी, जिसे 2011 में बढ़ाकर 6,500 रुपये और फिर 2014 में 15,000 रुपये कर दिया गया था। यह एक 'परिभाषित लाभ योजना' है जहां पेंशन की राशि सेवा के अंतिम वर्ष में निकाले गए औसत मूल वेतन + डीए और पेंशन योग्य सेवा पर निर्भर करती है।

24. जहां तक सेल पेंशन योजना का संबंध है, समिति को इस्पात मंत्रालय द्वारा सूचित किया गया था कि इसे लोक उद्यम विभाग (डीपीई), भारत सरकार द्वारा दिनांक 26-11-2008, 02-04-2009, 21-05-2014 और 24-06-2015 के कार्यालय ज्ञापनों द्वारा जारी दिशा-निर्देशों के अनुरूप शुरू किया गया था, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ सेल के कार्यपालकों के लिए सेवा-निवृत्ति लाभों के भाग के रूप में पेंशन योजना शुरू करने संबंधी प्रावधान था, जो 1.1.2007 से प्रभावी थे। समिति को आगे यह भी जानकारी दी गई कि उपर्युक्त डीपीई दिशानिर्देशों के बाद सेल के गैर-कार्यपालकों के लिए पेंशन योजना 1.1.2012 से सेल में इस्पात उद्योग के लिए राष्ट्रीय संयुक्त समिति (एनजेसीएस), एक शीर्ष स्तरीय द्वि-पक्षीय मंच जिसमें केंद्रीय ट्रेड यूनियनों, अर्थात् इंटक, सीटू एआईटीयूसी, एचएमएस और बीएमएस, विभिन्न संयंत्रों/इकाइयों में कार्यरत मान्यता प्राप्त ट्रेड

यूनियनों के सदस्य और प्रबंध प्रतिनिधि शामिल हैं, के तहत हस्ताक्षरित समझौता जापान के अनुसार शुरू की गई थी। इस क्रम में समिति को यह भी सूचित किया गया कि सेल पेंशन योजना एक 'परिभाषित अंशदान योजना' है और इसे इस उद्देश्य के लिए विधिवत गठित 'सेल पेंशन ट्रस्ट' के माध्यम से प्रशासित किया जा रहा है। अब तक, यह योजना 31.3.2020 तक अलग होने वाले सेवानिवृत्त कर्मचारियों के लिए लागू की गई है और 01.08.2021 तक, सेल के 33400 भूतपूर्व कर्मचारियों ने उक्त योजना के तहत लाभ उठाया है।

25. समिति ने सेल पेंशन योजना के दायरे और इसके कार्यान्वयन की प्रभावी तिथि तारीख के साथ-साथ योजना की प्रमुख विशेषताओं का कड़ी मेहनत के साथ अध्ययन के बाद इस बात को नोट किया कि सेल पेंशन योजना 1-1-2007 को या उसके बाद कंपनी के रोल पर आए सभी पात्र कार्यपालकों (प्रबंधन प्रशिक्षुओं सहित) और पात्र गैर-कार्यपालकों (संभावित रोजगार के लिए भर्ती किए गए प्रशिक्षुओं सहित) जो 1-1-2012 को या उसके बाद कंपनी के रोल पर आए, को कवरेज प्रदान करती है। तथापि, संविदा नियुक्ति अथवा अन्य संगठनों/केन्द्रीय अथवा राज्य सरकार से प्रतिनियुक्ति पर आने वाले कर्मचारियों को इसमें शामिल नहीं किया जाएगा। इसके अलावा, 1-1-2007 के बाद कार्यकारी (बोर्ड स्तर पर नियुक्त लोगों सहित) और 1-1-2012 के बाद गैर-कार्यकारी के रूप में कंपनी में शामिल होने वाले नए प्रवेशकों को भी सेल में शामिल होने की तिथि से सेल पेंशन योजना के अंतर्गत कवर किया जाएगा।

26. सेल पेंशन योजना को कार्यपालकों और गैर-कार्यपालकों के लिए प्रभावी बनाने की विभिन्न तिथियों के पहलू पर इस्पात मंत्रालय ने अपने उत्तरों में कहा कि लोक उद्यम विभाग (डीपीई) ने दिनांक 26.11.2008, 02.04.2009, 21.05.2014 और 24.06.2015 के कार्यालय जापनों के माध्यम से अन्य बातों के साथ-साथ यह दिशानिर्देश जारी किया कि केंद्रीय सार्वजनिक क्षेत्र के उद्यमों के कार्यकारियों को सेवानिवृत्ति लाभ के रूप में 30 प्रतिशत वेतन और महंगाई भत्ते की अनुमति दी है, जिसमें अंशदायी भविष्य निधि (सीपीएफ), ग्रेच्युटी, पेंशन और सेवानिवृत्ति के बाद चिकित्सा लाभ शामिल होंगे। इसलिए सेल बोर्ड ने दिनांक 30-10-2009 को आयोजित अपनी 354वीं बैठक में कार्यपालकों के लिए मूल वेतन के 30% और महंगाई भत्ते की समग्र सीमा के साथ डीपीई दिशानिर्देशों

के अंतर्गत सेवा-निवृत्ति लाभों के 1.1.2007, अर्थात् डीपीई दिशानिर्देशों के प्रभावी होने के तिथि, से भुगतान का अनुमोदन किया था। गैर-कार्यकारियों के संबंध में, मंत्रालय ने जानकारी दी थी कि सेल के गैर-कार्यकारियों के वेतन से संबंधित मामले और उनको दिए जाने वाले लाभ सेल में, इस्पात उद्योग के लिए राष्ट्रीय संयुक्त समिति (एनजेसीएस), एक शीर्ष स्तर के द्वि-पक्षीय मंच के अधीन होने वाले समझौतों द्वारा निर्देशित होते हैं। तत्पश्चात्, दिनांक 24-01-2014 को एनजेसीएस के साथ हस्ताक्षरित समझौता ज्ञापन में इस बात पर सहमति बनी थी कि सेल के गैर-कार्यपालकों के लिए पेंशन योजना दिनांक 01.01.2012 से शुरू की जाएगी।

27. समिति कार्यकारी और गैर-कार्यकारी श्रेणियों के कर्मचारियों के लिए सेल पेंशन योजना को लागू करने की तारीखों के संबंध में इस्पात मंत्रालय द्वारा प्रस्तुत टिप्पणियों से संतुष्ट नहीं है। जहां तक सेवा-निवृत्ति लाभों का संबंध है, केन्द्रीय सरकारी उद्यमों में बोर्ड स्तर और बोर्ड स्तर से नीचे के कार्यपालकों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों के संबंध में दिनांक 01.01.2007 से वेतनमानों में संशोधन के संबंध में दिनांक 26-11-2008 के लोक उद्यम विभाग (डीपीई) के कार्यालय ज्ञापन में अन्य बातों के साथ-साथ यह विनिर्दिष्ट है कि केन्द्रीय सरकारी उद्यमों को सेवा-निवृत्ति लाभ के रूप में मूल वेतन का 30% अनुमत है, जिसमें अंशदायी भविष्य निधि (सीपीएफ) ग्रेच्युटी, पेंशन और सेवानिवृत्ति के बाद चिकित्सा लाभ शामिल हो सकते हैं। केन्द्रीय सरकारी उद्यमों को इन निधियों के प्रबंधन के लिए अपनी स्वयं की योजनाएं बनानी चाहिए अथवा बीमा कंपनियों के माध्यम से निश्चित अंशदान के आधार पर प्रचालन करना चाहिए। पेंशन, ग्रेच्युटी और सेवा निवृत्ति के बाद के लाभ की राशि संचालित की जाने वाली योजनाओं से मिलने वाले रिटर्न पर तय की जाएगी। पेंशन और चिकित्सा लाभ उन कार्यकारियों को दिया जाएगा, जो सीपीएसई से सेवानिवृत्त हों और अपनी सेवानिवृत्ति से पहले सीपीएसई में न्यूनतम 15 वर्ष की सेवा पूरी किए हों। यद्यपि समिति ने यह भली प्रकार समझा कि सीपीएसई कार्यकारियों और गैर-संघीकृत पर्यवेक्षकों का वेतन संशोधन वेतन संशोधन समिति की सिफारिशों के अनुसरण में निष्पादित किया जाता है, जबकि संघीकृत कर्मकारों (गैर-कार्यकारी कर्मचारियों) के मामले में, मजदूरी का संशोधन ट्रेड यूनियन/एसोसिएशन और संबंधित सीपीएसई के प्रबंधन के बीच किए गए वेतन समझौते के अनुसार किया जाता है, उपर्युक्त डीपीई कार्यालय ज्ञापनों के हवाले से सरकार द्वारा निर्धारित व्यापक

मानदंडों/दिशानिर्देशों के अनुसार सेवा-निवृत्ति लाभ योजना तैयार करना सीपीएसई प्रबंधन के अधिकार क्षेत्र में आता है। अतएव, समिति इस्पात मंत्रालय से अनुरोध करना चाहती है कि वह सेल प्रबंधन पर सेल पेंशन योजना की प्रयोज्यता को इस उद्देश्य के लिए संशोधित करने की व्यवहार्यता की जांच करने के लिए दबाव डाले कि 1-1-2007 से पहले के कार्यकारी श्रेणी के सेवानिवृत्त कर्मचारियों को शामिल किया जा सके। समिति चाहती है कि इस प्रतिवेदन को सदन में प्रस्तुत किए जाने के तीन महीने के भीतर इस्पात मंत्रालय/सेल द्वारा इस दिशा में किए गए आवश्यक प्रयासों से अवगत कराया जाय।

ओएनजीसी की 'अग्रणी सम्मान' अनुग्रह लाभ योजना की तुलना में सेल पेंशन योजना का संशोधन

28. श्री बी एस नरसिम्हन के हाल के अभ्यावेदन की जांच के दौरान समिति ऑयल एंड नैचुरल गैस कंपनी लिमिटेड (ओएनजीसी) द्वारा दिनांक 1-3-2003 को शुरू की गई 'अग्रणी सम्मान' नाम की एक अनुग्रह लाभ योजना की जानकारी मिली, जो कुछ नियमों और शर्तों के अध्याधीन उन पूर्व कर्मचारियों को मासिक अनुग्रह राशि प्रदान करने के लिए है, जिन्हें कोई पेंशन लाभ प्राप्त नहीं होता है। यह योजना 15-10-1959 से पूर्व के पात्र कर्मचारियों के साथ-साथ 14-10-1959 के बाद के उन पात्र कर्मचारियों के लिए भी उपलब्ध है, जो (कार्यकारियों के मामले में) 01-04-1991 और (गैर-कार्यकारियों के मामले में) 16-11-1995 से पहले सेवानिवृत्त हुए/ सेवा में रहते हुए दिवंगत हुए और 14-10-1959 के बाद के कर्मचारी जो स्वेच्छा से 1-4-1990 से पहले सेवानिवृत्त हुए थे। यह योजना उन अग्रणी कर्मचारियों को ध्यान में रखते हुए तैयार की गई थी, जो ग्रेच्युटी और भविष्य निधि में अपेक्षाकृत कम राशि के साथ और बिना किसी पेंशन लाभ के सेवानिवृत्त हुए थे और अपने जीवन के अंतिम पड़ाव में वित्तीय और सामाजिक संकट का सामना कर रहे थे। कई मामलों में, कर्मचारियों की मृत्यु हो गई थी, जिससे उनके जीवित पति या पत्नी असहाय स्थिति में छूट गए थे और कुछ सेवानिवृत्त कर्मचारियों ने अपने निर्वाह के लिए छोटी नौकरियां भी शुरू कर दी थीं।

29. समिति का सुविचारित मत है कि किसी भी संगठन के सेवानिवृत्त कर्मचारी सदैव एक सुरक्षित और प्रसन्नतापूर्ण जीवन जीने के लिए उचित राशि के साथ एक मधुर विदाई के अधिकारी होते हैं। अतएव, समिति इस्पात मंत्रालय से आग्रह करती है कि वह दूसरे महारत्न/नवरत्न सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों द्वारा प्रदान किए जा रहे पेंशन लाभों का

तुलनात्मक विश्लेषण करे और ओएनजीसी के 'अग्रणी सम्मान' की तर्ज पर अपने प्रशासनिक नियंत्रण के तहत सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के पूर्व कर्मचारियों को भी इसी प्रकार के लाभ प्रदान करने की व्यवहार्यता की तलाश करे। समिति चाहती है कि इस प्रतिवेदन को सदन में प्रस्तुत किए जाने के तीन महीने के भीतर इस संबंध में इस्पात मंत्रालय/सेल द्वारा किए गए प्रयासों से अवगत कराया जाए।

कर्मचारियों और भूतपूर्व कर्मचारियों के लिए चिकित्सा और स्वास्थ्य देखभाल

30. इस्पात मंत्रालय द्वारा दी गई जानकारियों के आधार पर, समिति नोट करती है कि सेल चिकित्सा परिचर्या और उपचार नियमों के तहत चिकित्सा और स्वास्थ्य देखभाल सुविधाएं प्रदान की जा रही हैं। समिति को सूचित किया गया कि सेल अपने प्रत्येक एकीकृत इस्पात संयंत्र में मल्टी स्पेशलिटी अस्पताल तथा विशेष इस्पात संयंत्र और खान स्थलों पर अन्य छोटे अस्पताल चला रहा है, जिनमें उसके कर्मचारियों और उनके पात्र आश्रितों को निःशुल्क चिकित्सा और स्वास्थ्य देखभाल प्रदान की जा रही है। इसके अतिरिक्त, कर्मचारियों और उनके आश्रितों को विशेष उपचार के लिए अपने राष्ट्रीय रेफरल पैनल के अंतर्गत पैनल में शामिल देश भर के अस्पतालों में भी रेफर किया जाता है। समिति को आगे सूचित किया गया कि भूतपूर्व कर्मचारियों के संदर्भ में पात्र भूतपूर्व कर्मचारियों और उनके पति या पत्नी को कंपनी के अस्पतालों में निःशुल्क चिकित्सा और स्वास्थ्य देखभाल सुविधाएं प्रदान की जाती हैं।

31. समिति महसूस करती है कि कर्मचारियों के लिए स्वास्थ्य देखभाल एक महत्वपूर्ण पहलू है जिसे नजरअंदाज नहीं किया जा सकता। इसलिए कर्मचारियों को पर्याप्त सुविधा उपलब्ध कराकर स्वास्थ्य देखभाल पर यथोचित ध्यान दिया जाना चाहिए विशेषकर जब वे इस्पात संयंत्रों में श्रमसाध्य कार्य करते हो। इसलिए समिति चाहती है कि सेल सहित इस्पात मंत्रालय के प्रशासनिक नियंत्रणाधीन पीएसयू द्वारा संचालित मल्टी-स्पेशलिटी अस्पताल/अस्पताल नवीनतम चिकित्सा उपकरणों से सुसज्जित हो और वहां पर्याप्त संख्या में डॉक्टर, नर्स और अन्य चिकित्सा स्टाफ हों ताकि कर्मचारियों की चिकित्सा और स्वास्थ्य संबंधी जरूरतों को पूरा किया जा सके। समिति मंत्रालय से यह भी आग्रह करना चाहती है कि वह सेल पर छोटे अस्पतालों के अतिरिक्त कंपनी द्वारा संचालित

मल्टी-स्पेशलिटी अस्पतालों में उनके कर्मचारियों सहित पात्र भूतपूर्व कर्मचारियों और उनके पति-पत्नी को दिये जाने वाली चिकित्सा देखभाल की संभावना की जांच करने के लिए जोर दें। इसके अतिरिक्त, उन्हें सेल के राष्ट्रीय रेफरल पैनल के तहत पैनलबद्ध अस्पतालों में विशेष चिकित्सा कराने की भी अनुमति दी जानी चाहिए। समिति इस संबंध में सभा में इस प्रतिवेदन के प्रस्तुत किए जाने के तीन माह के अंदर इस्पात मंत्रालय/सेल द्वारा किए गए आवश्यक प्रयासों से अवगत होना चाहेगी।

सेल मेडिकलेम योजना

32. समिति नोट करती है कि सेल भूतपूर्व कर्मचारियों और उनके पति-पत्नी की आईपीडी और ओपीडी चिकित्सा जरूरतों को शामिल करने के लिए सब्सिडाइज्ड मेडिकलेम योजना भी चलाती है। समिति यह भी नोट करती है कि नकद रहित सेल मेडिकलेम योजना इसे चुनने वाले सभी सेवानिवृत्त कर्मचारियों और उनके पति-पत्नी को उपलब्ध है चाहे उन्होंने सेल में या पूर्ववर्ती एचएसएल में ज्वाइन किया था। इस संबंध में समिति यह भी नोट करती है कि जैसे भूतपूर्व कर्मचारी जो किसी भी कारण (कारणों) से अपनी सदस्यता नवीकृत करने में सफल रहे या सेल से अलग होने के बाद सेल मेडिकलेम योजना के तहत नामांकित नहीं हुए उन्हें भी सब्सिडाइज्ड प्रीमियम का भुगतान करने पर सेल मेडिकलेम योजना के तहत नामांकन के लिए विचार किया जाता है। वर्तमान में सेल मेडिकलेम योजना के तहत 70 वर्ष से नीचे और 70 से अधिक आयु वाले सदस्यों के लिए क्रमशः 4000 रूपए प्रति सदस्य और 8000 रूपए प्रति सदस्य ओपीडी के लिए लाभ प्राप्त करने के पात्र हैं। इस संबंध में समिति को सूचित किया गया कि वर्तमान में आईपीडी की पात्रता की समीक्षा की जा रही है और इसे 2021-22 से 4 लाख प्रति सदस्य तक बढ़ाये जाने की संभावना है।

33. उपर्युक्त के संदर्भ में समिति महसूस करती है कि सेल मेडिकलेम योजना के तहत ओपीडी और आईपीडी सेवाओं के संबंध में दावों के लाभों की दर की बाजार मानको और मुद्रास्फीती के रुझानों के आधार पर आवधिक रूप से समीक्षा की जानी चाहिए। समिति को बताया गया है कि वर्तमान में योजना के तहत आईपीडी की पात्रता की समीक्षा की जा रही है और इसे 2021-22 से 4 लाख प्रति सदस्य तक बढ़ाये जाने की संभावना है।

तथापि समिति चाहती है कि ओपीडी सेवाओं का लाभ उठाने के संबंध में दावा लाभों की दरों की भी समीक्षा की जाए और इसे संशोधित करके बढ़ाया जाये ताकि लाभार्थी कर्मचारी विश्वसनीय चिकित्सा सुविधा प्राप्त कर सके। इसके अतिरिक्त चूंकि सेल मेडिकलेम योजना वैकल्पिक है और पूरी तरह से प्रीमियम आधारित है इसलिए समिति यह भी चाहती है कि उक्त योजना के अंतर्गत लाभार्थियों का कवरेज बढ़ाया जाए ताकि चिकित्सा लाभ लेने के लिए पूर्व कर्मचारियों के आश्रित परिवार के सदस्यों और उनके पति-पत्नी को सदस्य के रूप में शामिल किया जा सके। समिति सभा में इस प्रतिवेदन के प्रस्तुत किए जाने के तीन माह के अंदर उक्त पहलुओं पर सकारात्मक परिणाम से अवगत होना चाहेगी।

अभ्यावेदनकर्ता, श्री बी.एस. नरसिम्हन द्वारा उठाये गए शिकायतें

34. अभ्यावेदनकर्ता, श्री बी.एस. नरसिम्हन के अभ्यावेदन में उठाई गई शिकायतों के संबंध में इस्पात मंत्रालय ने समिति को सूचित किया कि श्री बी.एस. नरसिम्हन ने 31.03.1991 को स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति ली थी और मौजूदा सेल पेंशन योजना में 01.01.2007 को अथवा इसके बाद उनके नामांकन पंजी में होने वाले कार्यकारी अधिकारी और 01.01.2012 को या इसके बाद सेल के नामांकन पंजी में होने वाले गैर-कार्यकारी अधिकारी शामिल हैं। इसलिए भारतीय इस्पात प्राधिकरण ने मौजूदा पेंशन योजना के अंतर्गत श्री बी.एस. नरसिम्हन के मामले को शामिल करने के प्रति अपनी असमर्थता व्यक्त की है। इसके बावजूद समिति यह उल्लेख करना चाहती है कि 02 अगस्त 2022 को इस्पात मंत्रालय/सेल के प्रतिनिधियों के मौखिक साक्ष्य के दौरान उन्हें अभ्यावेदनकर्ता, श्री बी.एस. नरसिम्हन या इसी रिक्ति/पद के तहत नियुक्त किसी अन्य कर्मचारी के संबंध में नियुक्ति-पत्र की प्रति पेश करने के लिए कहा ताकि यह पता लगाया जा सके कि क्या नियुक्ति के निबन्धन और शर्तों में 'पेंशन संबंधी लाभ' का कोई उल्लेख है या नहीं। तथापि इस संबंध में इस्पात मंत्रालय/सेल से अब तक कोई उत्तर प्राप्त नहीं हुआ है। प्रासंगिक ब्यौरा/कागजात उपलब्ध नहीं कराने पर नाखुशी व्यक्त करते हुए समिति इस्पात मंत्रालय को सुझाव देती है कि वह सेल से संबंधित प्रासंगिक कागजातों/दस्तावेजों की पूर्ण जांच करें और समिति को प्रस्तुत करें। इस समय समिति केवल अनुमान लगा सकती है कि वर्ष 1997 (श्री बी.एस. नरसिम्हन की नियुक्ति वर्ष) या

इसके बाद के समय तक सेल पेंशन योजना के अंतर्गत कार्यकारी अधिकारियों और गैर-कार्यकारी अधिकारियों को पेंशन का लाभ दिया गया है तो अभ्यावेदनकर्ता, श्री बी.एस. नरसिम्हन के अनुरोध पर सकारात्मक रूप से विचार किया जा सकता है। यदि प्रासंगिक विज्ञापन और/या अभ्यर्थियों को जारी किए गए नियुक्ति पत्रों में पेंशन संबंधी कोई लाभ का उल्लेख है। समिति सभा में इस प्रतिवेदन को प्रस्तुत किए जाने के तीन माह के अंदर इस्पात मंत्रालय/सेल द्वारा इस संबंध में किए गए प्रयासों से उसे अवगत कराया जाए।

नई दिल्ली,

श्री हरीश द्विवेदी
सभापति,
याचिका समिति

23 मार्च, 2023
02 चैत्र, 1945 (शक)

No.2 (70)/08-DPE (WC) - GLFV/08
 Government of India
 Ministry of Heavy Industries & Public Enterprises
 Department of Public Enterprises

Public Enterprises Bhawan
 Block No.14, CGO Complex, Lodi Road
 New Delhi, the 26th November, 2008.

OFFICE MEMORANDUM

Sub: Board level and below Board level executives and Non Unionised Supervisors in Central Public Sector Enterprises (CPSEs) -revision of scales of pay w.e.f. 01.01.2007.

The last revision of the scale of pay of below Board level and Board level executives and non-unionised supervisors, in Central Public Sector Enterprises was made effective from 1.1.1997 for a period of ten years. As the next pay revision fell due from 1.1.2007, the Government had set up a Pay Revision Committee (2nd PRC) under the chairmanship of Justice M. Jagannadha Rao, Retd. Judge of Supreme Court of India, to recommend revision of pay and allowances for above categories of employees following IDA pattern of pay scales. The Government after due consideration of the recommendations of 2nd Pay Revision Committee, have decided as follows:-

1. **Revised Pay Scales:-** The revised Pay scales for Board and below Board level executives would be as indicated in Annex.-I.
2. **Fitment Benefit:**
 - (i) A uniform fitment benefit @ 30%, on basic pay plus DA @ 68.8% as on 01.01.2007 would be provided to all executives. The aggregate amount would be rounded off to the next ten rupees and pay fixed in the revised pay scale.
 - (ii) If any extra ordinary increment (s) and / or increase in the pay in respect of executives/ non unionized supervisors have been granted with retrospective effect, which affects the revision of pay as on 1.1.2007, such increment and / or increase in pay will be ignored for the purpose of fitment/ pay revision.
 - (iii) Where executives drawing pay at two or more consecutive stages in an existing scale get bunched, then, for every two stages so bunched, benefit of one increment shall be given.
3. **Affordability for implementation of pay revision:** - The revised pay scales would be adopted, subject to the condition that the additional outgo by such revision for a period of 12 months should not result in more than 20% dip in profit before tax (PBT) for the year 2007-08 of a CPSE in respect of executives as well as non-unionised supervisory staff taken together in a CPSE. CPSEs that cannot afford to pay full package, can implement with either part PRP or no PRP. These CPSEs

may pay the full package subsequently, provided the dip in the profit (PBT) is fully recouped to the original level.

4. The CPSEs, which are not able to adopt revised pay scales (2007), may give an increase on the basic pay plus DA drawn in the pre-revised scale as on 01.01.2007, with a uniform lower fitment of 10% or 20%, depending upon their affordability, with the approval of their Ministry/ Department.

5. **Increment:** Annual increment will be at the rate of 3% of the revised basic pay. Stagnation increment and increment for pay fixation on promotion will be as per Annex.-II (A).

6. **Dearness Allowance:** 100% DA neutralization will be adopted for all the executives and non-unionised supervisors, who are on IDA pattern of scales of pay, w.e.f. 01.01.2007. Thus, DA as on 01.01.2007 will become zero with link point of All India Consumer Price Index (AICPI) 2001=100, which is 126.33 as on 01.01.2007. The periodicity of adjustment will be once in three months, as per the existing practice for these categories. The quarterly DA payable from 01.01.2007 will be as per new DA scheme as given in Annex.-II (B).

7. **House Rent Allowance:** The House Rent Allowance to the employees of CPSEs will be at the following rates.

Cities with population	Rates of HRA
50 lakhs and above	30% of Basic Pay
5 to 50 lakh	20% of Basic Pay
Less than 5 lakh	10% of Basic Pay

8. **Leased Accommodation:** The Board of Directors may decide the level of executives, who will be provided company leased accommodation and the size, type and locality of such accommodation. For purposes of CTC, 30% of basic pay may be considered as expenditure on Housing.

9. **City Compensatory Allowance:** The City Compensatory Allowance stands dispensed with.

10. **Other Allowances/ Perks:** The Board of Directors will decide on the allowances and perks admissible to the different categories of the executives subject to a maximum ceiling of 50% of the Basic Pay. Instead of having a fixed set of allowances, the CPSEs may follow "Cafeteria Approach" allowing the executives to choose from a set of perks and allowances. In places, where CPSEs have created infrastructure such as hospitals, colleges, schools, clubs, etc., these facilities should be monetized at replacement cost for the purpose of computing the perks and allowances. The following allowances will, however, be outside the purview of ceiling of 50% of the Basic Pay:

- i) North-East Allowance limited to 12.5% of Basic Pay.
- ii) Allowance for Underground Mines limited to 15% of Basic pay.

- iii) Special Allowance upto 10% of Basic Pay for serving in the difficult and far flung areas as approved by concerned Ministries in consultation with the Department of Public Enterprises from time to time.
- iv) Non Practicing Allowance limited to 25% of Basic Pay for Medical Officers.

11. **The admissibility, quantum and procedure for determination of Variable Pay/Performance Related Pay** has been given in Annex.-III.

12. **Long Term incentives, introduction of cost to the company (CTC) concept in CPSEs, Pay of Executives on deputation / transfer to CPSEs, Pay of Government officers on deputation to CPSEs and Superannuation Benefits** will be as per Annex.-IV.

13. **Gratuity:** The ceiling of gratuity of the executives and non-unionised supervisors of the CPSEs would be raised to Rs. 10 lakhs with effect from 1.1.2007.

14. **Company Car:** The company car would be provided to the Directors and CMDs. The Executive Directors/ General Managers heading the projects of CPSEs may also be provided with the company car. For purposes of CTC, the expenditure on car provided should be excluded.

15. **Pay Revision in respect of non-unionised supervisory staff:** The revision of scales of pay for non-unionised supervisory staff may be decided by the respective Board of Directors of the CPSEs.

16. **Financial Implications:** The CPSE concerned has to bear the additional financial implications on account of pay revision from their own resources and no budgetary support will be provided.

17. **Issue of Presidential Directive, effective date of implementation and payment of allowances etc.:** The revised pay scales would be implemented by issue of Presidential Directive in respect of each CPSE separately by the concerned Administrative Ministry/Department. The revised pay scales will be effective from 1.1.2007. The payment of HRA, perks and allowances based on the revised scales will, however, be from the date of issue of Presidential Directive. The Board of Directors of each CPSE would be required to consider the proposal of pay revision based on their affordability to pay and submit the same to the Administrative Ministry/ Department for approval. The concerned Administrative Ministry with the concurrence of its Financial Advisor will issue the Presidential Directive. A Copy of the Presidential Directive issued to the CPSEs concerned may be endorsed to the Department of Public Enterprises.

18. **Issue of instructions/clarifications and provision of Anomalies Committee:** The Department of Public Enterprises will issue necessary instructions /clarifications wherever required, in implementation of the above decisions. An Anomalies Committee consisting of the Secretaries of Department of Public Enterprises, Department of Expenditure and Department of Personnel & Training has been constituted to look into further specific issues / problems that may arise in implementation of Government's decision on the recommendations of 2nd PRC. Any

anomaly should be forwarded with the approval of Board of Directors to the administrative Ministry/ Department, who will examine the same and dispose off the issue. However, if it is not possible for the Administrative Ministry to sort out the issue, the matter may be referred to DPE, with their views, for consideration of the Anomalies Committee.

K.D. Tripathi

(K.D. Tripathi)

Joint Secretary to the Government of India

Administrative Ministries/ Departments (Secretary by name) of the Government of India.

1. Copy to:

Chief Executives of CPSEs.

2. Copy also to:

- i) Financial Advisors in the Administrative Ministry/Department.
- ii) C & AG of India, 10, Bahadur Shah Zafar Marg, New Delhi.
- iii) Department of Expenditure, E-2 Branch, North Block, New Delhi.
- iv) Department of Personnel & Training, North Block, New Delhi.
- v) Chairman, PESB/Member(s), PESB/Secretary, PESB, CGO Complex, New Delhi.

3. Copy also to:

Prime Minister Office, (Shri Kamal Dayani, Director)

4. Copy also to:

- i) Cabinet Secretariat (Shri C.S. Kedar, Joint Secretary)
- ii) Cabinet Secretariat (Shri K. L. Sharma, Director)

5. Copy also to:

- i) PS to Minister (HI&PE).
- ii) PS to MoS (HI&PE).
- iii) PS to Secretary(PE).
- iv) AS & FA (PE).
- v) All officers of DPE.
- vi) NIC Cell, DPE with the request to upload the O.M. on the DPE website.

P.J. Michael
(P.J. Michael)
Under Secretary

REVISED SCALES OF PAY OF BOARD AND BELOW BOARD LEVEL
EXECUTIVES IN CPSEs

1	2	3
Grade	Existing	Revised
E0	6550-200-11350	12,600-32,500
E1	8600-250-14600	16,400-40,500
E2	10750-300-16750	20,600-46,500
E3	13000-350-18250	24,900-50,500
E4	14500-350-18700	29,100-54,500
E5	16000-400-20800	32,900-58,000
E6	17500-400-22300	36,600-62,000
E7*	18500-450-23900	43,200-66,000
E8*	20500-500-26500	51,300-73,000
E9*	23750-600-28550	62,000-80,000
Grade	Existing	Revised
Director (D)	18500-450-23900	43200-66,000
CMD (D)	20500-500-25000	51300-73,000
Director (C)	20500-500-25000	51300-73,000
CMD (C)	22500-600-27300	65,000-75,000
Director (B)	22500-600-27300	65,000-75,000
CMD (B)	25750-650-30950	75,000-90,000
Director (A)	25750-650-30950	75,000-1,00,000
CMD (A)	27750-750-31500	80,000-1,25,000

*E7 only in CPSEs of Schedule A, B & C.

*E8 only in CPSEs of Schedule A & B.

*E9 only in CPSEs of Schedule A.

Annex II(A)
(Para 5)

i) **Stagnation Increment:** The rate of stagnation increment will be 3% of the revised basic pay and executives will be allowed to draw maximum three stagnation increments, one after every two years, upon reaching the maximum of the revised pay scale provided the executive gets a performance rating of "Good" or above.

ii) **Pay Fixation on Promotion:** One notional increment equal to the increment being drawn by the executive in the pay scale, before such promotion would be granted and pay fixed in the promoted pay scale and rounded off to the next multiple of Rs. 10.

Annex II(B)
(Para 6)

Rates of Dearness Allowance for the employees of
CPSEs following IDA pattern

Date of Dearness Allowance	Rate of Dearness Allowance (in percentage)
01.01.2007	0
01.04.2007	0.8
01.07.2007	1.3
01.10.2007	4.2
01.01.2008	5.8
01.04.2008	6.3
01.07.2008	9.2
01.10.2008	12.9

i) **Variable Pay/Performance Related Pay:**

The PRP has been directly linked to the profits of the CPSEs/units and performance of the executives. The percentage ceiling of PRP progressively increasing from junior level to senior level executives, expressed as percentage of pay are indicated below.

Grade	Percentage of Basic Pay
E-0 to E-1	40
E-2 to E-3	40
E-4 to E-5	50
E-6 to E-7	60
E-8 to E-9	70
Director (C&D)	100
Director (A & B)	150
CMD(C&D)	150
CMD(A & B)	200

For Non Unionised Supervisors, PRP as percentage of Basic Pay will be decided by the respective Board of Directors in a CPSE.

The above PRP will, however, be on the following conditions:

a) The PRP would be payable at 100% eligibility levels in case the CPSE achieves the Memorandum of Understanding (MoU) rating as "Excellent". If the CPSE's MoU is rated as "Very Good", the eligibility of PRP would be 80% of the Basic Pay. In respect of "Good" and "Fair" ratings, the eligibility levels would be 60% and 40% respectively. However, there will be no PRP irrespective of the profitability of the CPSE, in case it is rated as "Poor".

b) The PRP would be based on physical and financial performance and will come out of profits of the CPSE. 60% of the PRP will be given with the ceiling of 3% of Profit before Tax (PBT) and 40% of PRP will come from 10% of incremental profit. Incremental profit would mean the increase in profit as compared to previous year's profit. The total PRP, however, will be limited to 5% of the year's PBT, which will be for executives as well as non unionized supervisors in a CPSE. The PRP for the year will be calculated latest by December of the following year based on the CPSE's performance as per audited accounts. The proposed PRP scheme will begin from the financial year 2007-08. There will be no incremental profit for the

year 2007-08 as it will be the first year of introduction of PRP scheme. The amount available for PRP for above will be 3% of PBT of 2007-08. For the purpose of calculating the incremental profit, the starting year would be 2007-08. The Variable Pay component coming from incremental profit for the first time will be after knowing the results of CPSE's performance for the year 2008-09. Thus, this portion of PRP will be payable w.e.f. 2009-10.

ii) **Memorandum of Understanding (MoU):** Each CPSE would be required to sign the MoU with its parent Ministry/ Department/holding company. The MoU rating will form the basis of PRP with all the Key Result Areas identified in the MoU. No PRP will be eligible for the CPSEs that do not enter into MoU.

iii) **Performance Management System (PMS):** Each CPSE would develop a robust and transparent Performance Management System. CPSEs would adopt "Bell Curve Approach" in grading the officers so that not more than 10% to 15% executives are "Outstanding/ Excellent". Similarly, 10% of executives should be graded as "Below Par". Some CPSEs already have a PMS and others will have to frame a robust and transparent PMS to be able to pay PRP. However, CPSEs which do not have a robust and transparent PMS till date may put in place a robust and transparent PMS by 31.03.2009. For the period 01.01.2007 and till a PMS is in place not later than 31.03.2009, the executives will be governed by the existing guidelines of DPE on PRP, which is limited to 5% of distributable profit in an enterprise.

iv) **Remuneration Committee:** Each CPSE would have Professional Boards with Independent Directors. CPSE to constitute a Remuneration Committee headed by an Independent Director. CPSE will not be eligible for PRP unless the Independent Directors are on its Boards. Remuneration Committee will decide the annual bonus/variable pay pool and policy for its distribution across the executives and Non Unionised Supervisors, within the prescribed limits.

i) **Long Term Incentives:**

All CPSEs would formulate Employees Stock Option Plan (ESOP) and 10% to 25 % of the PRP should be paid as ESOPs. In order to see that Enterprises are able to operate ESOPs scheme, the concerned Administrative Ministry/Department should encourage the CPSEs coming under its control to get them listed on the Stock Exchanges.

ii) **The concept of cost to company (CTC) in CPSEs:**

The concept of cost of Company would be introduced in all the CPSEs. The entire cost of an executive is explicitly made known by the CPSEs adopting the system of CTC for the purpose of reporting executive compensation. Pay, allowances, perquisites and retirement benefits should all be monetized and included while reporting the cost of manpower to the CPSE.

iii) **Pay etc. of Executives of CPSEs, on deputation / transfer:** The executives, who are brought into holding companies from subsidiary companies or vice-versa on deputation/transfer, will continue to draw their basic pay as drawn in the original company. They will, however, be entitled to draw the allowances and variable pay /performance related pay as applicable to the borrowing CPSE.

iv) **Pay etc. of Government officers on deputation to CPSEs:** The government officers, who are on deputation to the CPSE, will continue to draw the salary as per their entitlement in the parent Department. Only those, who come on permanent absorption basis, will get the CPSE scales, perks and benefits.

v) **Superannuation Benefits:** CPSEs would be allowed 30% of Basic Pay as Superannuation benefits, which may include Contributory Provident Fund (CPF), Gratuity, Pension and Post-Superannuation Medical Benefits. The CPSEs should make their own schemes to manage these funds or operate through Insurance companies on fixed contribution basis. The amount of Pension, Gratuity and Post-Retirement Benefit will be decided based on the returns from the schemes to be operated. The Pension and Medical benefits can be extended to those executives, who superannuate from the CPSE and have put in a minimum of 15 years of service in the CPSE, prior to superannuation.

No.2 (70)/08-DPE (WC) - GL-VII/09
Government of India
Ministry of Heavy Industries & Public Enterprises
Department of Public Enterprises

Public Enterprises Bhawan
Block No.14, CGO Complex, Lodi Road
New Delhi, the 2nd April, 2009

OFFICE MEMORANDUM

Sub: Revision of scales of pay w.e.f. 01.01.2007 for Board level and below Board level executives and Non-Unionised Supervisors in Central Public Sector Enterprises (CPSEs) — Report of the Committee of Ministers thereon.

The undersigned is directed to refer to this department's O.Ms. of even number dated 26.11.2008 and 09.02.2009 regarding pay revision of Executives and Non-unionised Supervisors of CPSEs w.e.f. 1.1.2007. Subsequent to issue of O.M. dated 26.11.2008, the Government constituted a Committee of Ministers to look into the demands raised by CPSE executives of Oil and Power Sectors.

2. The Government, after due consideration of the recommendations of the Committee of Ministers have decided further as follows:

i) **Benefit of merger of 50% DA with Basic Pay for fitment purpose:** The benefit of merger of 50% DA with Basic Pay w.e.f. 01.01.2007, effectively amounting to 78.2%, would be allowed for the purpose of fitment and pay fixation in the revised pay scales (para 2 (i) of DPE O.M. dated 26.11.2008)

ii) **Superannuation Benefit:** The ceiling of 30% towards superannuation benefits would be calculated on Basic Pay plus DA instead of Basic Pay alone. Any superannuation benefit will be under a "defined contribution scheme" and not under a "defined benefit scheme". CPSEs that do not have superannuation scheme, may develop such scheme and obtain the approval of their Administrative Ministry. However, no other superannuation benefit can be granted outside this 30% ceiling. (para 12, Annex IV(v) of O.M. dated 26.11.2008 refers)

iii) **House Rent Allowance:** There is no change in HRA rates as provided in O.M. dated 26.11.2008. However, in case the actual amount of House Rent Allowance as per prescribed rate is less than the actual amount of HRA drawn earlier in the case of a particular officer, the difference would be allowed to be drawn by the officer as 'Personal Allowance' until the difference is eliminated in course of time subject to the condition that the difference will be subsumed within the overall limit prescribed for perquisites and allowances. (para 7 of O.M. dated 26.11.2008 refers)

iv) **Other perquisites and allowances:** Para 10 of O.M. dated 26.11.2008 provided, inter alia, that "in places, where CPSEs have created infrastructure such

as hospitals, colleges, schools, clubs, etc., these facilities should be monetised at replacement cost for the purpose of computing the perks and allowances.”

It has now been decided that for the purpose of reckoning the value of infrastructure facilities, the recurring expenditure on maintaining and running the infrastructure facilities alone would be taken into account. The recurring expenditure should be divided into two parts, based on the proportion of total basic pay of executives and non-unionised supervisors and the total basic pay of workmen. The part attributable to the executives and non-unionised supervisors would be reckoned as the expenditure on perquisites and allowances, subject to the condition that the said amount shall be restricted to 10 per cent of the basic pay of all executives and non-unionised supervisors within the overall limit of 50 per cent of basic pay. (para 10 of O.M. dated 26.11.2008 refers)

The benefit of North-East Allowance limited to 12.5% of Basic Pay may also be extended to the Ladakh Region as admissible to Central Government employees. (para 10 (i) of O.M. dated 26.11.2008 refers)

v) **Effective date for revised allowances:** It has been decided that if Presidential Directives are issued by the respective Ministries/ Departments within one month from the date of issue of this O.M., the effective date for revising allowances may be taken as 26.11.2008, being the date of issue of first O.M. by DPE. However, where Presidential Directives are not issued within one month from the date of issue of this O.M., the revised allowances shall be effective only from the date of issue of Presidential Directives. The effective date of allowances can in no case be prior to 26.11.2008. (para 17 of O.M. dated 26.11.2008 refers)

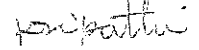
vi) **Introduction of intermediary pay scales to correspond with existing pay scales:** It has been decided that there will be no change in the ten pay scales of below board level posts as indicated in O.M. dated 26.11.2008 and there is no justification for introducing intermediary pay scales. If there have been any aberrations, they need to be corrected. Every officer has to be fitted into the corresponding new pay scale.

However, if there is any exceptional case regarding intermediary pay scales, the same may be referred by the administrative Ministry concerned to the DPE. The issue will be decided by DPE with the concurrence of Department of Expenditure, on a case to case basis without altering the minimum and the maximum of the revised pay scale.

vii) **Other demands:** Government has decided on the basis of the recommendations of the Committee of Ministers that no other change need be made in the O.M. dated 26.11.08 and 09.02.09 issued by the DPE regarding revision of pay scales of Executives and non-unionised supervisors of CPSEs.

3. Government has also decided that benefits under this O.M. read with the earlier decision as conveyed vide O.M. dated 26.11.2008 and 09.02.2009 has to be viewed as a total package. It has also been decided that the pay revision package as communicated by earlier O.Ms. along with the above modifications would be applicable to all the CPSEs.

4. The ceilings mentioned under various items given in O.Ms. dated 26.11.08, 09.02.09 and this O.M. are the maximum permissible limits. However, lower limits against these maximum permissible limits can be provided in the Presidential Directives, depending upon affordability, capacity to pay and sustainability of the concerned CPSE.


(K.D. Tripathi)

Joint Secretary to the Government of India

Administrative Ministries/ Departments (Secretary by name) of the Government of India.

1. Copy to:

Chief Executives of CPSEs.

2. Copy also to:

- i) Financial Advisors in the Administrative Ministries/Departments.
- ii) C & AG of India, 10, Bahadur Shah Zafar Marg, New Delhi.
- iii) Department of Expenditure, E-2 Branch, North Block, New Delhi.
- iv) Department of Personnel & Training, North Block, New Delhi.
- v) Chairman, PESB/Member(s), PESB/Secretary, PESB, CGO Complex, New Delhi.

3. Copy also to:

- i) PS to Home Minister.
- ii) PS to Minister of P&NG.
- iii) PS to Minister of Power.
- iv) PS to MoS (EB&I).

4. Copy also to:

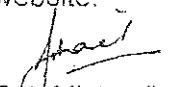
- i) Prime Minister Office, (Shri T.K.A. Nair, Principal Secretary to PM).
- ii) Prime Minister Office, (Shri Kamal Dayani, Director).

5. Copy also to:

- i) Cabinet Secretariat (Shri C.S. Kedar, Joint Secretary).
- ii) Cabinet Secretariat (Shri K. L. Sharma, Director).

6. Copy also to:

- i) PS to Minister (HI&PE).
- ii) PS to MoS (HI&PE).
- iii) PS to Secretary(PE).
- iv) AS & FA (PE).
- v) All officers of DPE.
- vi) NIC Cell, DPE with the request to upload the O.M. on the DPE website.


(P.J. Michael)
Under Secretary

F. No. W-02/0017/2014-DPE-(WC) - GL - 21/14
 Government of India
 Ministry of Heavy Industries & Public Enterprises
 Department of Public Enterprises

Public Enterprises Bhawan
 Block No.14, CGO Complex, Lodi Road
 New Delhi, the 21st May, 2014

OFFICE MEMORANDUM

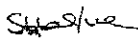
Subject:- Clarifications regarding Introduction of Pension Scheme and Post Superannuation Medical Benefits in CPSEs

The undersigned is directed to refer to this Department OM No. 2(70)/08-DPE (WC) dated 26.11.2008 and 2(70)/08-DPE (WC) dated 2.4.2009 regarding pay revision of executives and non-unionized supervisors of CPSEs w.e.f. 1.1.2007 which inter-alia provides guidelines regarding Superannuation benefits including Pension and Post Superannuation Medical Benefit Scheme of the CPSEs. DPE has been receiving certain queries in this regard. The following clarifications may be kept in mind while finalizing the Pension and Post Superannuation Medical Benefit Scheme of the CPSEs:-

- i) The condition of 30% of Basic Pay + DA for superannuation benefits as prescribed in DPE O.Ms. dated 26.11.2008 and 02.04.2009 and as amended from time to time, are to be followed strictly.
- ii) These schemes (pension and post-superannuation medical benefits) would be subject to the factors like affordability, capacity to pay and sustainability of the CPSE.
- iii) Government budgetary support would not be provided to operate these Schemes.
- iv) It is to be ensured that by implementing the 2007 pay revision, which would include these two schemes, the dip in Profit Before Tax (PBT) for the year 2007-08 should not exceed 20% in respect of executives & non-unionized supervisors of CPSE.
- v) Since the effective date of 2007 pay revision in CPSE is 01.01.2007, the proposed scheme(s) may be introduced w.e.f. 01.01.2007 or a subsequent date for the regular employees who were on the rolls of CPSE as on that date and for the employees recruited thereafter. If a regular employee does not want to contribute to the proposed scheme, he/she should have an option.
- vi) Contribution of CPSE to these schemes is limited to such extent that the contribution to the total superannuation benefits which include PF and Gratuity also is limited to 30% of Basic pay plus DA. This may be reviewed every year based on the profitability/affordability of the CPSE. Contribution every year by CPSE should not be guaranteed for these two schemes.

- vii) An employee should have put in a minimum of 15 years service rendered in continuity in CPSE(s) at the time of superannuation, and benefits would be allowed by a CPSE from where the incumbent has superannuated.
- viii) The services rendered in the Government prior to joining CPSE would not count for the purpose of computation of total service in a CPSE required for availing the benefits of this scheme.
- ix) As regards Board level executives, who are contractual appointees, they too can enjoy the benefits under these schemes provided their total period of service rendered in continuity in CPSE(s) including the period at Board level in a CPSE is not less than 15 years, at the time of superannuation.
- x) In the event of any employee resigning from the services of CPSE and joining another CPSE having broadly similar schemes, the entire amount of employer's and employee's contribution along with interest accrued thereon can be transferred to such CPSE. However, employees who resign from CPSE to join another CPSE, not having similar schemes, or any organization not being a CPSE (irrespective of whether such scheme exists in that organization), shall not be allowed the benefit of transferring their accumulated fund under these schemes. However, the employee's contribution along with accrued interests shall be refundable to the employee.
- xi) Benefits of the schemes should not be extended to employees posted on deputation to CPSE from Central/State Government.
- xii) In case a regular member of the scheme dies/becomes permanently disabled & incapacitated, leading to cessation of his/her service, before putting in 15 years of service in a CPSE prior to superannuation, he/she may be given the benefits as admissible under these schemes.
- xiii) Cases of VRS/VSS for which specific scheme have been framed would be examined in terms of such specific schemes of VRS/VSS of the Government applicable in respect of employees of CPSEs. Benefits under these schemes would not accrue to VRS/VSS optees automatically.
- xiv) At the time of superannuation, an employee may opt for Annuities from any of the designated Annuity Saving Service Providers to provide the pension and/or post retiral medical benefits.
- xv) The admissibility of benefits under these schemes to the employees against whom disciplinary proceedings are pending at the time of superannuation is to be regulated as per the Conduct, Discipline & Appeal Rules of the CPSE.
- xvi) In cases of resignation (excluding resignation covered under 'technical formality clause') and compulsory retirement, removal, dismissal because of disciplinary proceedings, the annuity would be based only on member's contributions, if any, and interest thereon.

- xvii) DPE O.Ms. dated 08.07.2009 and 20.07.2011 relate to the creation of a Corpus for the CPSE employees who retired before 01.01.2007. There is, thus, no link between pension and post-superannuation medical benefit schemes and the corpus mentioned in O.Ms. dated 08.07.2009 and 20.07.2011.
- xviii) These schemes will be under a "defined contribution scheme" and not under a "defined benefit scheme". Subject to the contribution made by the CPSE within the prescribed ceiling, and based on affordability, the benefit to the individual executive would be determined based on the accumulated amount.
- xix) There should be no provision of 'commutation', since provision of pension in 2007 pay revision guidelines was introduced so that employees have a social security and would get a substantial monthly pension after superannuation.


(Samsul Haque)
Under Secretary

To

All administrative Ministries/Departments of the Government of India.

Copy to:

1. The Chief Executives of Central Public Sector Enterprises.
2. Financial Advisers in the Administrative Ministries.
3. Department of Expenditure, E-II Branch, North Block, New Delhi.
4. The Comptroller & Auditor General of India, 9 Dean Dayal Upadhyay Marg, New Delhi.
5. NIC, DPE with the request to upload this OM on to the DPE website.

F. No. W-02/0017/2014-DPE-(WC) - GL-IX/15
Government of India
Ministry of Heavy Industries & Public Enterprises
Department of Public Enterprises

Public Enterprises Bhawan
Block No.14, CGO Complex, Lodi Road
New Delhi, 24th June, 2015

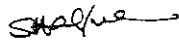
OFFICE MEMORANDUM

Subject:- Clarifications regarding Introduction of Pension Scheme and Post Superannuation Medical Benefits in CPSEs.

The undersigned is directed to refer to this Department OM of even number dated 21.05.2014 on the above subject and to state that para (xix) in the said OM may be read as under:

“In case of Pension Scheme, ideally there should be no provision of ‘commutation’ since the provision of pension in 2007 pay revision guidelines was introduced so that employees have social security and get substantial monthly pension after superannuation”.

All other provisions of the said OM remain same.


(Samsul Haque)
Under Secretary

To

All administrative Ministries/Departments of the Government of India.

Copy to:

1. The Chief Executives of Central Public Sector Enterprises.
2. Financial Advisers in the Administrative Ministries.
3. Department of Expenditure, E-II Branch, North Block, New Delhi.
4. The Comptroller & Auditor General of India, 9 Dean Dayal Upadhayay Marg, New Delhi.
5. NIC, DPE with the request to upload this OM on to the DPE website.



स्टील अथॉरिटी ऑफ इण्डिया लिमिटेड
STEEL AUTHORITY OF INDIA LIMITED

Corporate Office - ISPAT BHAWAN, LODHI ROAD, NEW DELHI-110003

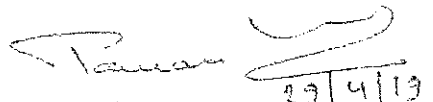
Pers/ITB & Med./Pension/2019
29th April, 2019

CIRCULAR

Subject - Introduction of SAIL Pension Scheme for employees of SAIL

In line with the guidelines issued by Department of Public Enterprises (DPE), Government of India and with the approval of Ministry of Steel, SAIL Management is pleased to introduce **SAIL Pension Scheme**.

2. SAIL Pension Scheme shall cover all executives (including Management Trainees) on rolls of the Company on or after 1st January, 2007 (including those appointed at the Board level) and non-executives (including trainees recruited for eventual employment) on rolls of the Company on or after 1st January, 2012.
3. The Scheme is a 'Defined Contribution' Scheme and would be operated through 'SAIL Pension Trust', constituted for the purpose.
4. The approved SAIL Pension Scheme covering details like eligibility for availing benefits, employer/ employee contributions, mode of payment of benefits, nominations and other conditions, is **annexed**.
5. Eligible ex-employees/ employees may logon to SAIL Website (www.sail.co.in) for more details.
6. This issues with the approval of Competent Authority.


(Pawan Kumar)
29/4/19
DGM (Personnel)
SAIL Corporate Office

Distribution

1. Heads of Personnel, SAIL Plants/ units
2. Executive Director, Chairman Secretariat



SAIL PENSION SCHEME

1.0 OBJECTIVE:

To provide social security and monetary benefit to the employee/ nominee of the employee in the form of annuities upon his/her superannuation/ death/ permanent disablement & incapacitation (including cases of permanent total disablement) leading to cessation of service.

2.0 SCOPE AND EFFECTIVE DATE:

The Scheme will cover all executives (including Management trainees) on rolls of the Company on or after 01.01.2007 (including those appointed at the Board level) and non-executives (including trainees recruited for eventual employment) on rolls of the Company on or after 01.01.2012. The employees on Contract Appointment or deputation from other organizations/ Central/ State Government, shall not be covered.

New entrants joining the Company after 01.01.2007, as executives (including those appointed at the Board level) and after 01.01.2012, as non-executives, shall also be covered under SAIL Pension Scheme from the date of their joining SAIL.

3.0 ELIGIBILITY:

- 3.1 All regular employees who have completed minimum 15 years of continuous service and superannuate from the Company will be eligible for the benefits under this Scheme. Cases of death / permanent disablement & incapacitation (including cases of permanent total disablement) leading to cessation of service, shall be eligible for Pensionary benefits irrespective of duration of service rendered.

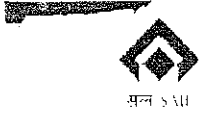
4.0 CONTRIBUTIONS:

- 4.1 The contribution under the Scheme shall be made to the SAIL Pension Fund to be managed by a Trust notified by the Management.
- 4.2 The employer's contribution to the Scheme will be a percentage of Basic Pay plus DA. This percentage will be decided and notified by the Company from time to time, based on factors like affordability, capacity to pay and sustainability. The Company will pay its contributions in a staggered/deferred manner as per its financial and liquidity position. There shall not be any liability on account of interest.
- 4.3 The Company's contribution towards Pension Fund, would be as under:

o Upto Financial year 2014-15:

Executives: @ 9% of Basic Pay + DA from 01/01/2007 till 31/03/2015

Non-executives: @6% of Basic Pay + DA from 01/01/2012 till 31/03/2015



○ For the financial year 2015-16 and onwards:

The Company contribution towards Pension shall be based on the affordability, sustainability and capacity of the Company, measured as a percentage of Profit Before Tax (PBT) to average Net-worth of the Company as detailed hereunder:

- a. If the percentage of PBT to average Net-worth is 8% or above, the amount of Company's contribution towards Pension shall be limited to 9% of Basic Pay plus DA for Executives and 6% of the Basic Pay plus DA for Non-executives.
- b. If the percentage of PBT to average Net-worth is lower than 8%, the amount of Company's contribution towards Pension will be reduced proportionately. However, a minimum Pension contribution is kept at the rate of 3% of Basic Pay plus DA for Executives and 2% of the Basic Pay plus DA for Non-executives.

In case of loss during a Financial Year, the floor percentage of 3% and 2% for Executives and Non-executives respectively, would be maintained.

For the above purpose, PBT will be considered before making provision for Company's contribution towards Pension.

- 4.4 Voluntary Contribution by employee- The employee shall have the option to make voluntary contribution towards Pension.

5.0 **BENEFITS:**

- 5.1 An employee eligible under the Pension Scheme/ his or her nominee (as the case may be) will be entitled to the benefits under this Scheme.

- 5.2 The benefits under the Scheme shall be payable only in the form of annuities on notional date of superannuation of the employee from the services of the company. However, in cases of Death/Permanent Disablement & Incapacitation (including PTD) leading to cessation of service, the benefits would accrue on separation of the employee from the services of the Company. There is no provision for 'commutation' of Individual Pension Corpus with the Trust, under this Scheme. The payment to the employee/nominee shall, however, start from the date of purchase of annuity by employee/ nominee.

- 5.3 For the purpose of purchasing annuities, Trust shall approve an annuity provider/ panel of annuity providers. Annuity would depend upon the *accumulated corpus* available in employee's account (both Employer and Employee contributions along with interest accrued from the date of deposit of the contributions in the Trust). Annuity shall be paid to the employee/nominee, as per the Annuity Plan opted by him/her from the various options offered by the Annuity provider.



संज SAIL

- 5.4 The decision of the Trust shall be final and binding on the employee or his/ her nominee.

6.0 FUND MANAGEMENT:

The SAIL Pension Fund will be managed by the Trust constituted for the purpose of providing pension to the members.

The Trust shall manage the SAIL Pension Fund 'in-house' as per guidelines issued by the government or partly/ fully through PFRDA approved Professional Fund Manager or through an IRDA approved Life Insurance Company.

7.0 CONDITIONS:

- 7.1 Services rendered in the Government prior to joining SAIL will not be counted for the purpose of computation of total service for availing the benefits under this Scheme.

- 7.2 For the purpose of SAIL Pension Scheme, membership of an employee being deputed by SAIL to other CPSE shall be deemed to be continuous and uninterrupted for such period of deputation, provided such employee joins back SAIL and superannuates from SAIL. Employer's contribution towards pension corpus, in such cases shall be made by the borrowing organization. Employer's and employee's contributions in such cases shall continue to be paid directly to the Trust.

In the event of not receiving the payment as above, for the deputation period, such period will not be considered for calculating the pension corpus for such individuals. However, such period shall be reckoned for calculation of service period for ascertaining eligibility under the Pension Scheme.

- 7.3 In the event of any employee resigning from SAIL and joining another CPSE having broadly similar scheme or vice-versa, the entire amount of his accumulated corpus can be transferred to such CPSE/ SAIL. However, the said amount shall be transferred to the newly joined CPSE only on completion of stipulated 15 years of continuous service (the service rendered in the Company plus the service rendered in the newly joined CPSE). In such cases, the employee shall request the trust in writing along with proof of continuation of his service in CPSE for 15 years.

However, employees who resign from SAIL to join another CPSE, not having a similar scheme, or any organization not being a CPSE (irrespective of whether such scheme exists in that organization), or not joining any company, shall not be allowed the benefit of employer's contribution, under the Scheme. Refund of employee's contribution along with interest shall be subject to applicable Income Tax Rules.

- 7.4 In the event that a broadly similar pension scheme is introduced in the newly joined CPSE after the employee joins the said CPSE, subject to provisions of clause 7.3 above, the accumulated corpus may be transferred by the Company



to the newly joined CPSE, provided the effective date of introduction of the scheme is prior to the employee's release from the Company.

- 7.5 In the event of an employee joining another CPSE not having a similar Pension Scheme and maintaining lien over employment with SAIL, the employer's and employee's contribution for the lien period shall not be payable to the new Company or the employee immediately and his accumulated corpus shall be retained with the Trust. Service rendered by the employee during the lien period shall be counted for calculating the stipulated minimum 15 years of continuous service period. Further,
- a. In case the employee and the borrowing CPSE desire, they will be allowed to continue making their respective contribution to the trust and the employee shall be eligible for pension benefits calculated on the accumulated corpus, provided the employee superannuates from the CPSE on fulfilment of stipulated period of service. However, if such an employee resigns from the said CPSE before superannuation and either joins an organization other than a CPSE or does not join anywhere, only the employee contribution with interest will be refunded to the employee. In such situation, the CPSE's contribution will be refunded back to the said CPSE with accrued interest.
 - b. In the event such employee rejoins SAIL, the Company's and employee's contribution to the Trust shall resume from the date, the employee rejoins SAIL.
 - c. Employee separating on account of Superannuation/ Death/ Permanent Disablement & Incapacitation (including PTD), during the lien period will be entitled for benefits from the accumulated corpus under the Scheme.
- 7.6 Board level executives will be eligible for benefits under this Scheme provided their total period of service rendered in continuity in CPSE(s) including the period at Board level in SAIL, is not less than 15 years at the time of superannuation. In cases where the Board Level executive joins and superannuates from another CPSE having broadly similar scheme or vice-versa, the entire amount of accumulated corpus can be transferred to such CPSE/ SAIL, subject to provisions of clause 7.3 above.
- Further, Board level executives, who have not attained the age of superannuation and also have not been granted extension by the Government, shall be treated at par with other employees of the Company after the period of their contractual employment as a Board member, is completed. Accordingly they shall be eligible for pension benefits, like all other employees of the Organization, as per terms and conditions of the Pension Scheme.
- 7.7 In cases of compulsory retirement, removal or dismissal because of disciplinary proceedings, the annuity would be based only on member's contributions, if any, and interest thereon.
- 7.8 The admissibility of benefits under this scheme to the employees against whom disciplinary proceedings are pending at the time of superannuation, is to



be regulated as per the Conduct, Discipline & Appeal Rules of SAIL or any other Service Rules governing the terms of employment of the SAIL employee.

7.9 Admissibility of cases of VRS/ VSS for Pension benefits will depend on the condition/ coverage under the respective VR Scheme.

8.0 MODALITIES:

8.1 SAIL Pension Scheme is a 'defined contribution' scheme.

8.2 The Scheme would be operated by the Trust. The Trust shall act for and on behalf of the employees of the Company in any manner relating to the Scheme.

8.3 The Trust/Company will maintain a separate account for all eligible employees, where the Employer/ Employee contributions, with interest will get accumulated.

8.4 All voluntary contributions by the employee under the Scheme shall be made by way of deduction from the salary of the employee as per his authorisation/request.

8.5 SAIL Pension Scheme is non-statutory in nature and Company's contributions under the Scheme are dependent upon affordability, sustainability and capacity of the Company to pay. Contributions by SAIL for this Scheme are therefore not guaranteed and can vary or even be refused on the grounds cited above.

8.6 In the light of the current financial and liquidity position of the Company, payment of Employer's contribution including arrears, towards SAIL Pension Scheme, would be made in a staggered/deferred manner based on availability of resources in due course of time. There shall not be any liability on account of interest.

8.7 The Scheme shall be subject to applicable provisions of Income Tax Act.

8.8 SAIL Pension Scheme shall be amended on the basis of guidelines/ clarifications issued by DPE from time to time, with respect to Pension schemes applicable to employees of CPSEs.

9.0 NOMINATIONS:

9.1 An employee separated on account of superannuation/ permanent disablement & incapacitation (including PTD) may draw the benefits under the Scheme notwithstanding any nomination made by him.

9.2 Each eligible employee will be required to make his/her nominations for receiving the benefits under the Scheme in case of his/her death. All nominations under the Pension Scheme shall be as per the provisions of Provident Fund & Miscellaneous Provisions Act, 1952 (amended from time to time).



- 9.3 Nomination once made will continue until the employee requests a change in nomination. An eligible employee may, at anytime, without the consent of the nominee, if any, revoke or change the nominee by filing a written notice of the change to the Trustees.
- 9.4 If a nominee is either a minor or is unable to give a legal receipt/discharge to the Trustees, the Member employee at the time of nomination, shall appoint a guardian who is capable of giving a legal receipt/discharge to the Trust.
- 9.5 In the event of death of a member employee, wherein more than one beneficiaries were nominated and the Member employee had failed to specify their respective shares, the benefits of the Pension Scheme shall be shared equally amongst the beneficiaries. If any designated Beneficiary dies, the share of such Beneficiary shall terminate and his share shall be payable equally to the remaining Beneficiaries.
- 9.6 In the absence of nomination under the Scheme, the nomination(s) made by the employee under Provident Fund/Gratuity (nomination under PF to prevail in case two separate nominations are given in PF & Gratuity) would be treated as the nomination under this Scheme.
- 9.7 Nominee of the deceased member employee will be required to nominate the person who will receive the benefits under the Pension Scheme in the event of his/her death.

10.0 REVIEW:

Chairman, SAIL reserves the right to amend, review or discontinue the scheme as per Government/ DPE guidelines at any time. Chairman, SAIL may also further approve the working modalities for SAIL Pension Scheme, as and when required.

XXXXXXXX



SAIL Mediclaim Scheme (2021-22)

1.0 OBJECTIVE OF THE SCHEME:

To extend Medical Benefits to ex-employees of SAIL and their spouses

2.0 PERSONS COVERED:

- a. Retired employees of SAIL and their spouses
- b. The employees who have taken Voluntary Retirement (VR) and their spouses
- c. The employees who cease to be in employment on account of permanent total disablement and their spouses
- d. The spouse of an employee who dies in service
- e. Employees who resign from the Company at the age of 57 or above and their spouses

Members: This scheme is optional and those Ex-employees and their spouses who opt for this scheme, are referred to as "Members". For the purpose of this Mediclaim Scheme, the ex-employee and his/her spouse, are to be treated as two distinct members.

Apart from Fresh Enrolments (employees retiring & their spouses) during the Policy period (2021-22), only the persons who were members of SAIL Mediclaim Scheme during the immediately preceding policy period, are eligible to renew membership under the Scheme for the concerned period.

3.0 VALIDITY OF THE SCHEME: SAIL Mediclaim Scheme (2021-22) shall be valid for a period of one year. The Contract shall take effect from 11th July, 2021 (0000 Hrs IST) and Premium Offer shall remain valid up to 10th July, 2022 (2400 Hrs IST). SAIL, however, reserves the right to extend the Contract for a further period of 3-months from 11th July, 2022 to 10th October, 2022, on the same Terms and Conditions (including re-instatement of full benefits) & applicable (pro-rata) premium.

4.0 POLICY COVERAGE:

4.1 The policy covers the following:

- (i) **IPD (Hospitalization) Benefits:** Rs. 4.0 lakh per member per policy period with clubbing (floater) facility under hospitalization with his/her spouse which means that hospitalization benefit of Rs. 4.0 lakhs per member can be clubbed between the Mediclaim members & their spouses (maximum clubbed limit Rs. 8.0 lakhs per policy period). The benefit would be in the form of reimbursement of hospitalization or cashless treatment within the prescribed limits under the policy for illness/diseases contracted/injury sustained by the member.
- (ii) **OPD Benefits:** Benefits under the policy for illness/diseases contracted/injury sustained by the member
 - Rs.4,000/- per member, for members below 70 years of age as on the date of beginning of Policy period.
 - Rs.8,000/- per member, for members of age 70 years and above as on the date of beginning of Policy period.

Note: Unlike IPD facility, the OPD facility cannot be clubbed between the member and his/her spouse.

- (iii) In the event of any claim becoming admissible under the policy, the Insurance Company will pay to the member (Reimbursement)/Hospital (For Cashless Treatment), the amount of such expenses as reasonably and necessarily incurred anywhere in India.
- (iv) The retiring employees including their spouses who opt for Mediclaim membership will be assigned unique Identification numbers by the respective Plants/Units of SAIL. These unique Identification numbers are called Mediclaim Index Numbers (MIN). The system will continue to facilitate the smooth functioning of the scheme.



5.0 DEFINITIONS:

- a. **Hospital/Nursing Home** means any institution in India established for Indoor care and treatment of sickness and injuries and which has been registered either as a Hospital or Nursing Home with the local authorities and is under the Supervision of a registered and qualified Medical Practitioner.
- b. For the purpose of OPD treatment, "Hospital" shall mean:
- A Government Hospital,
 - Dispensaries/Clinics run by local Government Authorities/Municipalities,
 - SAIL approved Hospitals/Nursing Homes
 - Hospitals/Nursing Homes on the cashless panel of the Insurer/TPA prevailing during the insurance period.
 - Branches/Franchisees of major renowned chains of Hospitals/Diagnostic centres namely Apollo, Max, Fortis, Sankara Nethralaya, Centre for Sight, etc.
 - Ispat Cooperative Super Specialty Hospital, Sonarpur, Kolkata.
 - Hospitals/Nursing homes approved under CGHS or those accredited by NABH

Note: The term "Hospital" shall not include an establishment which is a place of rest, a place for the aged, a rehabilitation centre for drug addicts or alcoholic, a hotel or a similar place.

- c. **HOSPITALIZATION (IPD):** Hospitalization facility can be availed from any Hospital or Registered Nursing Home in India. However, the Mediclaim member can avail Cashless Facility under Hospitalization, only in Hospitals, having 50 beds or above, which are empanelled by the Insurance Company for the purpose, including SAIL Hospitals.

However, this minimum Bed criteria of 50 Beds, shall not apply to SAIL Hospitals at its Mines and Single specialty Eye Care Hospitals, for empanelment of Hospitals for Cashless treatment for eye diseases, by the Insurance Company.

- d. **OPD TREATMENT:** OPD Means treatment taken as an out-patient in any Hospital/Nursing Home/Diagnostic Centre as mentioned at Para 5b above. The Charges incurred for treatment taken from Registered Medical Practitioners or other than Hospitals/Nursing Homes/Diagnostic Centres as mentioned at Para 5b above, will not be reimbursed. The Medicine should be prescribed by the treating doctors on the letter heads of the hospitals covered under Para 5b above. The OPD Claim amount will not be reimbursed, if the treatment is taken from a medical practitioner privately even if he/she is attached to any of the approved hospitals for OPD treatment
- e. **Claim Settlement** – The insurer has to ensure that the claims under SAIL Mediclaim Scheme are settled and the recommended amount shall be paid within 15 days of submission of all claim documents by the members/their representatives.
- f. **MEDICAL PRACTITIONER:** Means a person who holds a degree/diploma of a recognized institution and is registered by Medical Council of respective State of India. The term Medical Practitioner would include Physician, Specialist and Surgeon.
- g. **QUALIFIED NURSE:** Means a person who holds a certificate of a recognized Nursing Council and who is employed on recommendations of the attending Medical Practitioners.

6.0 HOSPITALISATION BENEFIT:

- 6.1 **Reimbursement:** Reimbursement of actual charges upto Rs. 4,00,000/- (Rupees Four Lakhs only) per member per policy period (with clubbing facility between ex-employee & spouse) is permissible. Claim under hospitalization benefit shall be admissible only when the patient is admitted in a hospital for a minimum period of 24 hours. However, when treatment/surgeries such as Dialysis, Chemotherapy, Radiotherapy, Ophthalmic Surgeries (Cataract/Glaucoma Surgeries etc.), Lithotripsy, Laproscopic surgeries, Microsurgery etc., is taken in the Hospital/Nursing Home and the insured is discharged on the same day, the treatment will be considered to be taken under Hospitalisation Benefit. Indicative list of such approved Day Care procedures is also attached.



Hospitalization expenses for Ayurvedic/Homeopathic/Unani Treatment are admissible only when the treatment is taken in a Government Hospital/Medical College Hospital.

- 6.2 **Pre-hospitalization:** Relevant medical expenses incurred during the policy period, up to 30 days prior to the hospitalization specifically for that particular disease/illness, for which hospitalization has taken place, shall be considered as part of claim under hospitalization. However, during pre-hospitalization period, medicines prescribed under regular OPD treatment for diseases/illness not related to the said hospitalization, shall not be reimbursable under hospitalization claims.
- 6.3 **Post-hospitalization:** Relevant medical expenses incurred during the policy period, up to 60 days after the hospitalization, specifically for that particular disease/illness for which hospitalization had taken place, shall be considered as part of claim under hospitalization. However, during post-hospitalization period, medicines prescribed under regular OPD treatment for diseases/ illness not related to the said hospitalization, shall not be reimbursable under hospitalization claims. In case Hospitalization treatment is availed from a SAIL Hospital, post hospitalization treatment facility can only be availed from SAIL Hospitals or a Network Hospital/Hospitals empanelled by the Insurance Company and the TPA.
- 6.4 **Cashless:** Insurance Company/TPA shall offer Cashless Service to the Insured, where treatment can be obtained without payment, subject to the terms and conditions of the policy, from empanelled hospitals. Insurance Company/TPA to settle the hospital bills directly on behalf of Insured member.
- 7.0 **OPD BENEFIT:**
- 7.1 Under no circumstances, the clubbing (Floater basis) of individual OPD limits of Rs. 4000/- or Rs. 8000/- (as the case may be) per head per policy period, will be permitted.
- 7.2 The members are not required to pay any expenses for OPD treatment availed in SAIL Plant Hospitals/Dispensaries.
- 7.3 Dental Treatment can also be availed of within the existing limit prescribed under OPD treatment. Cost of dentures will not be reimbursed.
- 7.4 Ophthalmic consultations for refractory error will be covered under OPD Benefits only.
- 7.5 Cost of spectacles/contact lenses shall not be reimbursed under the SAIL Mediclaim Scheme
- 7.6 OPD Claims to be submitted by the Mediclaim member to the Insurance Company/TPA at any time but necessarily when the expenses exceed Rs. 2000 per person per policy period or within 90 days from the date of completion of the treatment, whichever is earlier.
- 7.7 In case of treatment of ear, cost of hearing aid is not reimbursable under the SAIL Mediclaim Scheme.

8.0 **MANDATORY CLAIM INTIMATION/ SUBMISSION:**

8.1 **Claim Intimation for Hospitalization treatment on Cashless/Reimbursement basis:**

- i) The Mediclaim member shall be required to inform/intimate in writing the Insurance Agency/TPA at least 48 hours prior to any elective/planned Hospitalization/Admission.
- ii) In case of Emergency Admission/Hospitalization, the Insurance Company/TPA, is to be informed by the Mediclaim member, in writing within 24 hrs of such hospitalization.
- iii) The Claim Intimation by the Mediclaim member is mandatory for both Cashless & Reimbursement claims.
- iv) Claim Intimation can be sent via Letter/Email/Online (Mediclaim Webpage)/Fax/Personally delivered at TPA offices.

The above modalities must be adhered so that the claims are not rejected

8.2 **Claim Submission for Hospitalization treatment on Cashless/Reimbursement basis**

- i) The reimbursement claims with respect to IPD/Hospitalization to be submitted to the TPA within 30 days from the Date of Discharge from the Hospital.
- ii) The reimbursement claims pertaining to Post Hospitalization (IPD treatment), are to be submitted to the TPA within 30 days after the completion of permissible post Hospitalization treatment period of 60 days.

The above must be adhered so that the claims are not rejected



From this year (July 2021) onwards, all the SAIL Hospitals shall not lodge any claims with Insurance Insurance Company/TPA for the OPD and IPD treatment extended to Mediclaim members under the SAIL Mediclaim Scheme.

9.0 Cappings in Mediclaim Scheme:

9.1 Cappings in the area of room rent charges, associated procedure charges, investigation charges, the Implants/Stents used under various procedures like cataract surgery, coronary angioplasty, joint related disorder requiring knee/hip joint replacement excluding the associated procedure charges under the Scheme will be as given below:

- a) Maximum entitlement of room to be restricted to:
- For Metro Cities (Hyderabad, NCR, Bangalore, Mumbai, Chennai, Kolkata) - (Ceiling of 1.5% i.e. Rs. 6000/-) of the sum insured per member or a single AC non-deluxe room per day, whichever is lower,
 - For non-metro cities which are State capitals - (Ceiling of 1.25 % i.e. Rs. 5000/-) of the sum insured per member or a single AC non-deluxe room per day, whichever is lower,
 - For rest of the country - (Ceiling of 1.0% i.e. Rs. 4000/-) of the sum insured per member or a single AC non-deluxe room per day, whichever is lower;
 - There shall be no ceiling for ICU and ICCU.

In case a member goes for a higher category room, the consultation charges/investigation charges/procedural charges/surgical Charges/package rates etc. shall be limited to actuals or as per their corresponding rates for single AC non-deluxe room of the concerned hospital, whichever is lower.

- b) Ceiling rates for different types of Intra-Ocular Lens (IOL) Implants to be as per actuals or Rs 10,000/- whichever is lower and shall be reimbursable in addition to the package rates for cataract surgery procedure. It should be mandatory for the operating surgeon of all hospitals to attach the empty IOL sticker, bearing the signature and stamp of the operating surgeon on it in support of the type of IOL used along with its batch number. In case the same is not followed, the claim with regards to IOL implant may be rejected. In the case of Hospitals where IOL implant is part of the package rates for Cataract Surgery Procedure, the total package cost may be reimbursed subject to the limit of Rs. 25,000/- per eye.
- c) The Prices of coronary stents as fixed by National Pharmaceutical Pricing Authority (NPPA), Government of India, from time to time shall be applicable. However, the following overall ceilings shall prevail:

S. No.	Name of Drug Eluting Stent / Bare Metal Stent	Ceiling Rate
1.	Cypher Stent	Rs. 95000 + GST
2.	Taxus Stent	Rs. 67300 + GST
3.	Element Stent	Rs. 95000 + GST
4.	Endeavor	Rs. 85000 + GST
5.	Xience V EECSS	Rs. 95000 + GST
6.	Yukon choice	Rs. 55000 + GST
7.	Pronova	Rs. 50000 + GST
8.	Supralimus	Rs. 55000 + GST
9.	Bare Metal Stent	Rs. 45000 (all inclusive)

Ceiling rates for Coronary Stents other than the Stents mentioned above, shall be as per actuals or Rs. 95,000/- plus GST, whichever is lower.

- d) A maximum of three Coronary Stents shall be permitted on the advice of the specialist, of which not more than two shall be Drug Eluting Stents (DES).

It is essential for the hospital to quote the batch number when a Coronary Stent of any type (ordinary metal/Drug Eluting Stent) is implanted in the case of a beneficiary. In addition to this, the outer pouch of the Stent packet along with the sticker on it on which the details of the stent are printed shall also be enclosed with the Hospital bill for claiming reimbursement. In case the hospital has not given the batch number and/or outer pouch of the stents in a particular case, the claim of the implant may be rejected by the Insurance Company.



INDICATIVE LIST OF DAY CARE PROCEDURES

1. Suturing - CLW -under LA or GA
2. Surgical debridement of wound
3. Therapeutic Ascitic Tapping
4. Therapeutic Pleural Tapping
5. Therapeutic Joint Aspiration
6. Aspiration of an internal abscess under ultrasound guidance
7. Aspiration of hematoma
8. Incision and Drainage
9. Endoscopic Foreign Body Removal - Trachea /- pharynx-larynx/ bronchus
10. Endoscopic Foreign Body Removal -Oesophagus/stomach /rectum.
11. True cut Biopsy - breast/- liver/- kidney-Lymph Node/-Pleura/-lung/-Muscle biopsy/-Nerve biopsy/-Synovial biopsy/-Bone/ trephine biopsy/ pericardial biopsy
12. Endoscopic ligation/banding
13. Sclerotherapy
14. Dilatation of digestive tract strictures
15. Endoscopic ultrasonography and biopsy
16. Nissen fundoplication for Hiatus Hernia /Gastro esophageal reflux disease
17. Endoscopic placement/removal of stents
18. Endoscopic Gastrostomy
19. Replacement of Gastrostomy tube
20. Endoscopic polypectomy
21. Endoscopic decompression of colon
22. Therapeutic ERCP
23. Brochosopic treatment of bleeding lesion
24. Brochosopic treatment of fistula /stenting
25. Bronchoalveolar lavage & biopsy
26. Tonsillectomy without Adenoidectomy
27. Tonsillectomy with Adenoidectomy
28. Excision and destruction of lingual tonsil
29. Foreign body removal from nose
30. Myringotomy
31. Myringotomy with Grommet insertion
32. Myringoplasty /Tympanoplasty
33. Antral wash under LA
34. Quinsy drainage
35. Direct Laryngoscopy with or without biopsy
36. Reduction of nasal fracture
37. Mastoidectomy
38. Removal of tympanic drain
39. Reconstruction of middle ear
40. Incision of mastoid process & middle ear
41. Excision of nose granuloma
42. Blood transfusion for recipient
43. Therapeutic Phlebotomy
44. Haemodialysis/Peritoneal Dialysis
45. Chemotherapy (including Oral Chemotherapy)
46. Radiotherapy
47. Coronary Angioplasty (PTCA)
48. Pericardiocentesis
49. Insertion of filter in inferior vena cava
50. Insertion of gel foam in artery or vein
51. Carotid angioplasty
52. Renal angioplasty
53. Tumor embolisation
54. TIPS procedure for portal hypertension
55. Endoscopic Drainage of Pseudo-pancreatic cyst



56. Lithotripsy
57. PCNS (Percutaneous nephrostomy)
58. PCNL (percutaneous nephrolithotomy)
59. Suprapubic cystostomy
60. Tran urethral resection of bladder tumor
61. Hydrocele surgery
62. Epididymectomy
63. Orchidectomy
64. Herniorrhaphy
65. Hernioplasty
66. Incision and excision of tissue in the perianal region
67. Surgical treatment of anal fistula
68. Surgical treatment of hemorrhoids
69. Sphincterotomy/Fissurectomy
70. Laparoscopic appendicectomy
71. Laparoscopic cholecystectomy
72. TURP (Resection prostate)
73. Varicose vein stripping or ligation
74. Excision of dupuytren's contracture
75. Carpal tunnel decompression
76. Excision of granuloma
77. Arthroscopic therapy
78. Surgery for ligament tear
79. Surgery for meniscus tear
80. Surgery for hemoarthrosis/pyoarthrosis
81. Removal of fracture pins/nails
82. Removal of metal wire
83. Incision of bone, septic and aseptic
84. Closed reduction on fracture, luxation or epiphyseolysis with osetosynthesis
85. Suture and other operations on tendons and tendon sheath
86. Reduction of dislocation under GA
87. Cataract surgery
88. Excision of lachrymal cyst
89. Excision of pterigium
90. Glaucoma Surgery
91. Surgery for retinal detachment
92. Chalazion removal (Eye)
93. Incision of lachrymal glands
94. Incision of diseased eye lids
95. Excision of eye lid granuloma
96. Operation on canthus & epicanthus
97. Corrective surgery for entropion & ectropion
98. Corrective surgery for blepharoptosis
99. Foreign body removal from conjunctiva
100. Foreign body removal from cornea
101. Incision of cornea
102. Foreign body removal from lens of the eye
103. Foreign body removal from posterior chamber of eye
104. Foreign body removal from orbit and eye ball
105. Excision of breast lump /Fibro adenoma
106. Operations on the nipple
107. Incision/Drainage of breast abscess
108. Incision of pilonidal sinus
109. Local excision of diseased tissue of skin and subcutaneous tissue
110. Simple restoration of surface continuity of the skin and subcutaneous tissue
111. Free skin transportation, donor site
112. Free skin transportation recipient site
113. Revision of skin plasty



सेल SAIL

- e) Ceiling rates for different types of Knee and Hip implants shall be as per the actual rates or the rates as mentioned below, whichever is lower:
- Maximum ceiling for Knee implant to be Rs 75000/- (including cost of Bone cement)
 - Maximum ceiling for Hip implant to be Rs 75000/- (including cost of Bone cement)
- f) In addition to the aforementioned cappings on Implants/Stents, the following cappings on procedures/packages, as given below, shall also be applicable:

S. No.	Disease/ Treatment	Cappings
1.	Hernia repair including Hernia Mesh	Rs. 40,000
2.	Cholecystectomy	Rs. 45,000
3.	Haemorrhoidectomy	Rs. 25,000
4.	Appendicetomy	Rs. 35,000
5.	Hysterectomy	Rs. 45,000
6.	Coronary Angiogram/ Angiography	Rs. 16,000
7.	Tonsillectomy	Rs. 15,000
8.	Cataract on one eye (excluding cost of IOL)/Package rate for Cataract on one eye including IOL	Rs. 15,000/ Rs. 25,000
9.	Knee Implantation-unilateral (excluding cost of implant)	Rs.1,00,000
10.	Treatment for age related Macular degeneration with Injection Avastin/Lucentis/Macugen	Rs.1,00,000

The above cappings/ ceilings are applicable on 'per Hospitalization' basis and shall be applicable only for cases where there are no complications/multiple diseases. Moreover, Pre-Hospitalization & Post-Hospitalization claims pertaining to the above treatments shall not come under the purview of the aforementioned cappings.

- g) The Medical Devices (Amendment) Rules, 2020, as notified by Ministry of Health & Family Welfare vide Gazette Notification vide GSR 102E dated 11.2.2020, along with amendments issued from time to time, with reference to implant have to be scrupulously followed.

10.0 IMPORTANT EXCLUSIONS: Under the SAIL Mediclaim Scheme, the Insurance Company shall not be liable to make any payment in respect of any expenses whatsoever incurred by the insured person in connection with the following:

- Any Disease/complication caused due to alcohol intake.
- Any disease/injury caused by War/Nuclear Weapons/Radiations/Breach of Criminal law.
- Circumcision, cosmetic or Plastic Surgery unless necessitated by an accident or as a part of any disease/illness.
- Cost of dentures, hearing aid, spectacles, cost of glasses/contact lenses etc.
- Convalescence, general debility, "Run-down" condition or rest cure, congenital diseases or defects, sterility, venereal diseases, intentional self injury and use of intoxicating drugs, except AMRD.
- The Hospitalization charges in which Radiological/Laboratory investigations/other diagnostic studies have been carried out which are not consistent with or incidental to the diagnosis of treatment of positive existence or presence of any ailment, sickness or injury for which confinement at any Hospital/ Nursing Home, has taken place.
- Expenses on vitamins and tonics unless forming part of treatment for injury or disease as certified by the attending physician.
- Voluntary medical termination of pregnancy during first 12 weeks of conception.
- Naturopathy Treatment.
- External and/or durable Medical/Non-Medical equipment of any kind used for diagnosis and/or treatment including CPAP, CAPD, Infusion pump etc. Ambulatory devices, i.e. walker, crutches, belts, collars, caps, splints, slings, braces, stockings etc., of any kind. Diabetic foot wear, Glucometer/Thermometer and similar related items etc., and also any medical equipment which subsequently used at home etc.



- xi) Any kind of service charges, attendant food charges, surcharges, admission fees/ registration charges & Non-Medical expenses levied by the Hospital.
 - xii) Cytotron Therapy & Ozone Therapy
 - xiii) Preventive Health Check-ups from OPD as well as IPD benefit
 - xiv) Enhanced External Counter Pulsation Therapy (EECP)
 - xv) Robotic Surgery/Robotically assisted surgery (other than critical surgeries of Cancer/Neurological Procedures where precision is required)
 - xvi) Any unproven therapy
 - xvii) Ayurvedic treatment if it is not an active line of treatment.
 - xviii) Rejuvenation therapy/Massage/Panchkarma
 - xix) Stem cell Transplantation except Haemopoetic Stem Cell Transplant/Bone Marrow Transplant
- 11.0 **Misuse of Scheme:** Stringent action to be taken against individuals found to be misusing the system/guilty of any fraudulent activity, viz. debarring member from Mediclaim membership, blacklisting hospitals, initiating suitable legal action etc., as deemed fit by SAIL Management.
- 12.0 **Premium Sharing Ratio (SAIL:Member):**
- i. For members below 70 yrs of age: 70:30
 - ii. For members between 70-79 yrs of age: 35:15
 - iii. For member aged 80 yrs and above: - Company shall bear the whole premium. However, Members under this category, shall be required to pay a token amount of Rs. 100/- per member as enrolment charges.
- Member's share in the premium shall be collected on an annual basis. Employees desirous of enrolment under the scheme on superannuation during the year shall be required to pay a fixed percentage of the total premium (30% of annual premium applicable for members below 70 years of age) which shall be reduced proportionately based on the number of days they are covered during that year.
- 13.0 **Fresh Enrolments:** Though, a retiring employee can deposit the premium contribution within one month from the date of his/her retirement, the member would get coverage prospectively, from the date of payment of premium contribution.
- 14.0 **Super Top-up Facility:** Facility of super Top Up will be there for willing ex-employees on payment of full premium on the existing Terms & Conditions of enrolment in SAIL Mediclaim Scheme. The successful bidder will be asked to provide rates for extending such super Top-up Policy cover for separate coverage (Slab-Wise). The cost of such super Top-up facility will have to be borne by the respective member/spouse in case he/she wishes to opt for such a facility



114. Destruction of the diseases tissue of the skin and subcutaneous tissue
115. Incision, excision, destruction of the diseased tissue of the tongue
116. Glossectomy
117. Reconstruction of the tongue
118. Incision and lancing of the salivary gland and a salivary duct
119. Resection of a salivary duct
120. Reconstruction of a salivary gland and a salivary duct
121. External incision and drainage in the region of the mouth, jaw and face
122. Incision of hard and soft palate
123. Excision and destruction of the diseased hard and soft palate
124. Incision, excision and destruction in the mouth
125. Surgery to the floor of mouth
126. Palatoplasty
127. Transoral incision and drainage of pharyngeal abscess.
128. Dilatation and curettage
129. Myomectomies
130. Simple Oophorectomies
131. Coronary Angiography
132. Dental Surgery (following Accident)
133. Hysterectomy
134. Laproscopic Therapeutic Surgeries

Any other surgeries/procedures agreed to by SAIL, Insurance Company and TPA, requiring less than 24 hours hospitalization will also be considered under Hospitalization.

याचिका समिति (सत्रहवीं लोक सभा) की तेइसवीं बैठक का कार्यवाही सारांश

समिति की बैठक मंगलवार, 2 अगस्त, 2022 को 1500 बजे से 1615 बजे तक समिति कमरा सं. 3, ए-ब्लॉक, संसदीय सौध (विस्तार), नई दिल्ली में हुई।

उपस्थित

श्री हरीश द्विवेदी - सभापति

सदस्य

2. श्री हनुमान बेनीवाल
3. श्री सुकान्त मजूमदार
4. प्रो. संजय सदाशिवराव मांडलिक
5. श्री बृजेन्द्र सिंह
6. श्री मनोज कुमार तिवारी

सचिवालय

1. श्री टी. जी. चंद्रशेखर - अपर सचिव
2. श्री राजू श्रीवास्तव - निदेशक
3. श्री जी. सी. डोभाल - अपर निदेशक

साक्षी

इस्पात मंत्रालय

1. सुश्री नेहा वर्मा - निदेशक
2. श्री ए. के. तुसिअनी - निदेशक, सेल
3. श्री समीर स्वरूप - ईडी, सेल
4. श्री एच. एस. पाल - जीएम, सेल

2. सर्वप्रथम, माननीय सभापति ने समिति की बैठक में सदस्यों का स्वागत किया।

[इस्पात मंत्रालय/सेल के प्रतिनिधियों को अंदर बुलाया गया]

3. इस्पात मंत्रालयों/सेल के प्रतिनिधियों का स्वागत करने के बाद माननीय अध्यक्ष ने समिति की कार्यवाही की गोपनीयता के संबंध में लोकसभा अध्यक्ष द्वारा दिए गए निदेशों के निदेश 55(1) की ओर उनका ध्यान आकृष्ट किया।

4. तत्पश्चात समिति ने सेल पेंशन योजना में संशोधन और उससे संबंधित अन्य मुद्दों के संबंध में श्री बी. एस. नरसिम्हन के अभ्यावेदन पर इस्पात मंत्रालय/सेल के प्रतिनिधियों के मौखिक साक्ष्य लिए। तथापि, मंत्रालय/सेल के प्रतिनिधियों के विचार सुनने से पहले समिति ने निम्नलिखित दो पहलुओं पर स्पष्टीकरण मांगा:-

- (i) अभ्यावेदनकर्ता, श्री नरसिम्हन या सेल में किसी भी अन्य उम्मीदवार की नियुक्ति के समय, क्या नियुक्ति पत्र में सेवानिवृत्ति के बाद पेंशन संबंधी लाभों से संबंधित प्रावधान का उल्लेख किया गया था? यदि पेंशन लाभों का कोई उल्लेख है, तो यह इस्पात मंत्रालय/सेल का दायित्व है कि वह अभ्यावेदनकर्ता द्वारा किए गए अनुरोध पर सकारात्मक रूप से विचार करे।
- (ii) इस्पात मंत्रालय/सेल द्वारा दी गई सूचना के अनुसार सेवानिवृत्ति लेने वाले कार्यपालक संवर्ग के संबंध में पेंशन संबंधी लाभ जनवरी, 2007 में बढ़ाए गए थे, जबकि गैर-कार्यपालक संवर्ग के मामले में इसे पांच वर्ष के अंतराल के बाद अर्थात् जनवरी, 2012 में बढ़ाया गया था। पांच वर्षों के बाद कार्यपालक संवर्ग की तुलना में सेल में गैर-कार्यपालक संवर्ग को पेंशन लाभ प्रदान करना भेदभावपूर्ण प्रतीत होता है। आदर्श रूप से सेल में पेंशन लाभ कार्यपालक और गैर-कार्यपालक कैडर को एक साथ दिया जाना चाहिए था।

5. इसके प्रत्युत्तर में, समिति के समक्ष इस्पात मंत्रालय/सेल के प्रतिनिधियों द्वारा रखे गए प्रमुख बिंदु निम्नानुसार थे:-

- (i) सेल द्वारा जारी नियुक्ति पत्र में सेवानिवृत्ति के बाद किसी भी कर्मचारी को पेंशन लाभ से संबंधित किसी प्रावधान का कोई उल्लेख नहीं था।
- (ii) सेल ने लोक उद्यम विभाग के निदेशों के अनुसार द्वितीय वेतन संशोधन के आधार पर वर्ष 2007 में सभी कार्यपालकों को शामिल करते हुए पेंशन योजना शुरू की थी। इसके बाद, 2017 में कार्यपालकों के संबंध में वेतन को संशोधित किया गया था। कार्यपालकों के संबंध में वेतन प्रत्येक दस वर्षों के बाद संशोधित किया जाता है; जबकि गैर-कार्यपालकों के लिए, यह हर पांच साल के बाद किया जा रहा है। गैर-कार्यपालकों को भी अतिरिक्त लाभ प्राप्त होते हैं क्योंकि सेवानिवृत्ति के बाद उनकी देय उपदान राशि में कोई सीमा नहीं है, और इसलिए, वर्ष 2007 में ही उनके लिए पेंशन संबंधी प्रावधान लागू नहीं किए गए थे।
- (iii) श्री नरसिम्हन को वर्ष 1957 में नियुक्त किया गया था और वर्ष 1991 में उन्होंने स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का विकल्प चुना। उस समय सेल कर्मचारियों पर केवल पारिवारिक पेंशन योजना, 1971 लागू थी जो सीपीएफ

से जुड़ी थी। वर्ष 1995 में जब कर्मचारी पेंशन योजना, 1995 अस्तित्व में आई तो तत्पश्चात् सेवा में शामिल होने वाले कर्मचारियों को उक्त योजना के अंतर्गत शामिल किया गया।

- (iv) गैर-कार्यपालकों के संबंध में वेतन समझौते को इस्पात संबंधी राष्ट्रीय संयुक्त समिति में आयोजित बातचीत के अनुसार अंतिम रूप दिया जाता है जिसमें सेल और आरआईएनएल के प्रबंधन और संघ के प्रतिनिधि शामिल होते हैं।
- (v) सरकारी क्षेत्र के उद्यमों के वेतन और पेंशन के संबंध में अपने अलग नियम होते हैं जिन्हें लोक उद्यम विभाग, भारत सरकार द्वारा स्वीकृति दी जाती है।

6. इस्पात मंत्रालय के प्रतिनिधियों के विचार सुनने के बाद समिति ने निम्नानुसार अपने विचार व्यक्त किए:-

- (i) इस्पात मंत्रालय/सेल को अभ्यावेदनकर्ता श्री बी. एस. नरसिम्हन या उसी समय के दौरान नियुक्त किसी अन्य कर्मचारी के नियुक्ति पत्र की एक प्रति प्रस्तुत करनी चाहिए।
- (ii) सेल में श्री नरसिम्हन की नियुक्ति के समय, यदि उनकी सेवानिवृत्ति के बाद किसी पेंशन संबंधी लाभ का उल्लेख नहीं है, तो अभ्यावेदनकर्ता की शिकायत न्यायोचित प्रतीत नहीं होती है। तथापि, यदि वर्ष 1990 या उसके बाद से कार्यपालक और गैर-कार्यपालक संवर्गों को पेंशन संबंधी लाभ प्रदान किये जाने तक की अवधि के दौरान कर्मचारियों को नियुक्ति पत्र जारी करते समय पेंशन संबंधी लाभों का परोक्ष रूप से उल्लेख है, तो सेल प्रबंधन को अभ्यावेदनकर्ता के अनुरोध पर सहानुभूतिपूर्वक विचार करना होगा।

[तत्पश्चात्, इस्पात मंत्रालय/सेल के प्रतिनिधि चले गये]

7.	***	***	***	***	***	***	***
8.	***	***	***	***	***	***	***
9.	***	***	***	***	***	***	***

तत्पश्चात्, समिति की बैठक स्थगित हुई।

*** इस प्रतिवेदन से सम्बंधित नहीं है।