

RTI REQUEST DETAILS

Registration No. : PGCIL/R/2018/50492	Date of Receipt : 30/07/2018
Type of Receipt : Online Receipt	Language of Request : English
Name : parijat patel	Gender : Female
Address : parijat patel, s25/148-a-1-r-5, sarsauli, bhojubeer, varanasi, Pin:221002	
State : Uttar Pradesh	Country : India
Phone No. : +91-7905089027	Mobile No. : +91-7905089027
Email : parijat.patel05@gmail.com	
Status(Rural/Urban) : Urban	Education Status : Above Graduate
Is Requester Below Poverty Line ? : No	Citizenship Status : Indian
Amount Paid : 10)	Mode of Payment : Payment Gateway
Request Pertains to :	
<p>1.If anyone is working as FTB in powergrid they are treated as just labor class no respect no dignity totally human right violence, same work same post then also permanent employee treating FTB employee just like labor..is this FTB or contract employee are treated in ur organization.</p> <p>2. No facilities and services provided to FTB in comparison to permanent like no vehicle for site,no gift from department(safety gift, vigilance gift all r provided to permanent employee not to FTB why the partiality this much),not even any place in Office to sit.</p> <p>3. Not given the opportunity to appear for the departmental exam of Powergrid (by saying from HR side that you will not be entitled with TA/DA and leave for departmental exam)are we departmental candidate or not as compared to NR1 region with NER.</p> <p>4. In NR1 FTB employees are treated as departmental employees but not in NER . TA /DA facilities are provided as well as leave for departmental exam but not in NER.</p> <p>5. Is every region follows different policies or are having different policies as compared to other region</p> <p>6. FTB employees life become so miserable with your policies.</p> <p>7. EQUAL PAY FOR EQUAL WORK is the organisation follow bec. there are many employees who are on FTB and are not getting the pay what they deserve as compared to permanent employees for same work. In a significant verdict, the Supreme Court has held that the principal of equal pay for equal work has to be made applicable to those engaged as daily wagers, casual and contractual employees who perform the same duties as the regulars. It said in view of different constitutional provisions and the law declared by the Court under Article 141 of the Constitution, the principle of equal pay for equal work constitutes a clear and unambiguous right and is vested in every employee, whether</p>	

Information Sought :

22/3/18

31-11-18

KG-PM
31/7

engaged on regular or temporary basis.

Here i am attaching a news letter said by our Honorable finance minster
Mr Arun Jaitley please look at schedule 1, para 2 (h).

Print Save Close



भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)

PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 145]

नई दिल्ली, शुक्रवार, मार्च 16, 2018/फाल्गुन 25, 1939

No. 145]

NEW DELHI, FRIDAY, MARCH 16, 2018/PHALGUNA 25, 1939

श्रम और रोजगार मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 16 मार्च, 2018

सा.का.नि. 235(अ).— औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केन्द्रीय नियम, 1946 का और संशोधन करने के लिए कतिपय प्रारूप नियम, औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20) की धारा 15 की उपधारा (1) की अपेक्षानुसार श्रम और रोजगार मंत्रालय की अधिसूचना संख्यांक 17(अ), तारीख 8 जनवरी, 2018 द्वारा उन सभी व्यक्तियों से, जिनके इससे प्रभावित होने की संभावना थी, उक्त अधिसूचना के राजपत्र में प्रकाशन की तारीख से तीस दिन की अवधि को या उससे पूर्व, आक्षेप और सुझाव आमंत्रित करने के लिए, प्रकाशित किए गए थे ;

और, उक्त राजपत्र की प्रतियां 8 जनवरी, 2018 को जनता को उपलब्ध करा दी गई थी ;

और, उक्त प्रारूप नियमों पर जनता से प्राप्त आक्षेपों और सुझावों पर केन्द्रीय सरकार द्वारा विचार किया गया है ;

अतः अब, केन्द्रीय सरकार, औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20) की धारा 15 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केन्द्रीय नियम, 1946 का और संशोधन करने के लिए निम्नलिखित नियम बनाती है, अर्थात् :-

1. (1) इन नियमों का संक्षिप्त नाम औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केन्द्रीय (संशोधन) नियम, 2018 है।

(2) ये राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे।

2. औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20) की अनुसूची की मद 1 में, "परिधान विनिर्माण सेक्टर में नियत अवधि नियोजन कर्मकार" शब्दों के स्थान पर, "नियत अवधि नियोजन" शब्द रखे जाएंगे ;

3. औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) केन्द्रीय नियम, 1946 में,—

(क) नियम 3 के पश्चात्, निम्नलिखित नियम अंतःस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :—

“(3क) औद्योगिक संस्थान का कोई नियोजक, औद्योगिक नियोजन (संशोधन) नियम, 2018 के प्रारंभ की तारीख को अपने औद्योगिक स्थापन में विद्यमान स्थायी कर्मकारों के पदों को उसके पश्चात् अवधि नियोजन के रूप में संपरिवर्तित नहीं करेगा।”;

(ख) नियम 5 में, मद (6क) और उससे सम्बन्धित प्रविष्टियों के स्थान पर, निम्नलिखित मद और प्रविष्टियां रखी जाएंगी, अर्थात् :—

“(6क) नियत अवधि नियोजन कर्मकारों की संख्या”;

(ग) अनुसूची 1 में,—

(i) पैरा 2 में,—

(अ) उपपैरा (क) में, मद (3क) और उससे सम्बन्धित प्रविष्टियों के स्थान पर, निम्नलिखित मद और प्रविष्टियां रखी जाएंगी, अर्थात् :—

“(3क) नियत अवधि नियोजन कर्मकार”;

(आ) उपपैरा (ज) के स्थान पर, निम्नलिखित उपपैरा रखा जाएगा, अर्थात् :—

‘(ज) कोई “नियत अवधि नियोजन कर्मकार” ऐसा कर्मकार है, जो नियत अवधि के लिए नियोजन की लिखित संविदा के आधार पर लगा हुआ है :

परंतु,—

(क) उसके कार्य के घंटे, मजदूरी, भत्ते और अन्य फायदे किसी स्थायी कर्मकार से कम नहीं होंगे ; और

(ख) वह स्थायी कर्मकार के लिए उपलब्ध सभी कानूनी लाभों को भी उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के अनुसार आनुपातिक रूप से प्राप्त करने का पात्र होगा, चाहे उसके नियोजन की अवधि कानून में अपेक्षित नियोजन की अवधि तक नहीं बढ़ाई जाती है।”;

(ii) पैरा 13 में, उपपैरा (2) के स्थान पर, निम्नलिखित उपपैरा रखा जाएगा, अर्थात् :—

“(2) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 कर 14) के उपबंधों के अधीन रहते हुए,—

(i) अस्थायी कर्मकार, चाहे मासिक दर से, साप्ताहिक दर से या नग दर से और परिवीक्षाधीन या बदली कर्मकार हो, की दशा में, नियोजन समाप्ति का नोटिस आवश्यक नहीं होगा ; और

(ii) नियत अवधि नियोजन के आधार पर नियोजित कोई कर्मकार ठेका या नियोजन के नवीकरण न होने या उनकी समाप्ति पर, यदि उसकी समाप्ति कर दी जाती है, किसी नोटिस या उसके बदले वेतन का हकदार नहीं होगा :

परंतु अस्थायी कर्मकार की सेवाएं दंड के रूप में पर्यवसित नहीं होगी, जब तक पैरा 14 के विहित मामले में उसके विरुद्ध अधिकथित कदाचार के आरोपों के स्पष्टीकरण का अवसर न दिया गया हो।”;

(घ) (i) अनुसूची 1क के पैरा 3 में,—

(अ) उपपैरा (क) में, मद (iii) के पश्चात्, निम्नलिखित मद अन्तःस्थापित की जाएगी, अर्थात् :-

“(iii)क) नियत अवधि नियोजन”;

(आ) उपपैरा (घ) के पश्चात्, निम्नलिखित उपपैरा अन्तःस्थापित किया जाएगा, अर्थात् :-

“(घ)क) कोई “नियत अवधि नियोजन” कर्मकार ऐसा कर्मकार है, जो नियत अवधि के लिए नियोजन की लिखित संविदा के आधार पर लगा हुआ है :

परंतु,--

(क) उसके कार्य के घंटे, मजदूरी, भत्ते और अन्य फायदे किसी स्थायी कर्मकार से कम नहीं होंगे ; और

(ख) वह स्थायी कर्मकार के लिए उपलब्ध सभी कानूनी लाभों को भी उसके द्वारा की गई सेवा की अवधि के अनुसार आनुपातिक रूप से प्राप्त करने का पात्र होगा, चाहे उसके नियोजन की अवधि कानून में अपेक्षित नियोजन की अवधि तक नहीं बढ़ाई जाती है।”;

(ii) पैरा 13 में, उपपैरा (ख) के स्थान पर, निम्नलिखित उपपैरा रखा जाएगा, अर्थात् :-

“(ख) औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के उपबंधों के अधीन रहते हुए,--

(i) अस्थायी और बदली कर्मकार की दशा में, नियोजन समाप्ति का नोटिस आवश्यक नहीं होगा ; और

(ii) नियत अवधि नियोजन के आधार पर नियोजित कोई कर्मकार ठेका या नियोजन के नवीकरण न होने या उनकी समाप्ति पर, यदि उसकी समाप्ति कर दी जाती है, किसी नोटिस या उसके बदले वेतन का हकदार नहीं होगा :

परंतु ऐसे अस्थायी कर्मकार को, जिसने तीन मास निरंतर सेवा की हो, उसका नियोजन समाप्त करने के आशय का दो सप्ताह का नोटिस दिया जाएगा, यदि ऐसी समाप्ति उसके नियोजन की संविदा के निबंधानुसार नहीं है ;

परंतु यह और कि जब कि अस्थायी कर्मकार की सेवाएं, जिसने तीन मास की निरंतर सेवा पूरी नहीं की हो, उसको दिए गए नियोजन के निबंधानुसार पूरा करने से पूर्व समाप्त कर दी जाती है, तो उसको समाप्ति के कारणों को लेखबद्ध करते हुए सूचना दी जाएगी और जब किसी बदली कर्मकार की सेवाएं स्थायी पदधारी के कार्य पर वापस लौटने से पूर्व उसकी बदली को नियोजन के निबंधानुसार समाप्ति के पूर्व समाप्त कर दी जाती है, तो उसको समाप्ति के कारणों को लेखबद्ध करते हुए सूचना दी जाएगी।”।

[फा.सं. एस-12011/1/2016-आईआर(पीएल)]

कल्पना राजसिंहोत, संयुक्त सचिव

टिप्पण : मूल नियम भारत के राजपत्र में अधिसूचना संख्यांक एल.आर. 11(37), तारीख 18 दिसम्बर, 1946 द्वारा प्रकाशित किए गए थे और अंतिम बार अधिसूचना संख्यांक सा.का.नि. 976(अ), तारीख 7 अक्तूबर, 2016 द्वारा संशोधित किए गए थे।

MINISTRY OF LABOUR AND EMPLOYMENT**NOTIFICATION**

New Delhi, the 16th March, 2018

G.S.R. 235(E) .— Whereas certain draft rules further to amend the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946 were published, as required by sub-section (1) of Section 15 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946), vide notification of the Ministry of Labour and Employment number G.S.R. 17(E), dated the 8th January, 2018, in the Gazette of India, Extraordinary, Part II, section 3, sub-section (i), for inviting objections or suggestions from the persons likely to be affected thereby on or before the expiry of a period of thirty days from the date of publication of the said notification in the Official Gazette;

And whereas the copies of the said Gazette were made available to the public on the 8th January, 2018;

And whereas the objections or suggestions received from the public on the said draft rules have been considered by the Central Government;

Now, therefore, in exercise of the powers conferred by section 15 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946), the Central Government hereby makes the following rules further to amend the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946, namely:-

1. (1) These rules may be called the Industrial Employment (Standing Orders) Central (Amendment) Rules, 2018.

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

2. In the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946), in Schedule, in item 1, for the words “fixed term employment workmen in apparel manufacturing sector;” the words “fixed term employment” shall be substituted;

3. In the Industrial Employment (Standing Orders) Central Rules, 1946,-

(a) after rule 3, the following rule shall be inserted, namely:-

“(3A) No employer of an industrial establishment shall convert the posts of the permanent workmen existing in his industrial establishment on the date of commencement of the Industrial Employment (Standing Orders) Central (Amendment) Rules, 2018 as fixed term employment thereafter.”

(b) in rule 5, for item (6A) and the entries relating thereto, the following item and entries shall be substituted, namely:-

“(6A) Number of fixed term employment workmen;”

(c) in Schedule 1,-

(i) in paragraph 2,-

(A) in sub-paragraph (a), for item (3A) and the entries relating thereto, the following item and entries shall be substituted, namely:-

“(3A) fixed term employment workmen”;

(B) for sub-paragraph (h), the following sub-paragraph shall be substituted, namely:-

→ (h) A "fixed term employment workman" is a workman who has been engaged on the basis of a written contract of employment for a fixed period:

Provided that-

- (a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent workman; and
- (b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent workman proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute' .;

(ii) in paragraph 13, for sub-paragraph (2), the following sub-paragraph shall be substituted, namely:-

"(2) Subject to the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947),-

- (i) no notice of termination of employment shall be necessary in the case of temporary workman whether monthly rated, weekly rated or piece rated and probationers or badli workmen; and
- (ii) no workman employed on fixed term employment basis as a result of non-renewal of contract or employment or on the expiry of such contract period without it being renewed, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that the services of a temporary workman shall not be terminated as a punishment unless he has been given an opportunity of explaining the charges of misconduct alleged against him in the matter prescribed in paragraph 14.";

(d) (i) in Schedule 1A, in paragraph 3,-

(A) in sub-paragraph (a), after item (iii), the following item shall be inserted, namely:-

"(iiia) fixed term employment;"

(B) after sub-paragraph (d), the following sub-paragraph shall be inserted, namely:-

'(da) A "fixed term employment" workman is a workman who has been engaged on the basis of a written contract of employment for a fixed period:

Provided that-

- (a) his hours of work, wages, allowances and other benefits shall not be less than that of a permanent workman;

(b) he shall be eligible for all statutory benefits available to a permanent workman proportionately according to the period of service rendered by him even if his period of employment does not extend to the qualifying period of employment required in the statute.’;

(ii) in paragraph 13, for sub-paragraph (b), the following sub-paragraph shall be substituted, namely:-

“(b) Subject to the provisions of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947),-

- (i) no notice of termination of employment shall be necessary in the case of temporary and badli workmen; and
- (ii) no workman employed on fixed term employment basis as a result of non-renewal of contract or employment or on the expiry of such contract period without it being renewed, shall be entitled to any notice or pay in lieu thereof, if his services are terminated:

Provided that a temporary workman, who has completed three months continuous service, shall be given two weeks notice of the intention to terminate his employment if such termination is not in accordance with the terms of the contract of his employment:

Provided further that when the services of a temporary workman, who has not completed three month’s continuous service, are terminated before the completion of the term of employment given to him, he shall be informed of the reasons for termination in writing and when the services of a badli workman are terminated before the return to work of the permanent incumbent or the expiry of his (badli’s) term of employment, he shall be informed of the reasons for such termination in writing.”.

[F.No. S-12011/1/2016-IR(PL)]
KALPANA RAJSINGHOT, Jt. Secy.

Note.- The principal rules were published in the Gazette of India vide notification number LR 11 (37), dated the 18th December, 1946 and were lastly amended by notification G.S.R. No.976(E), dated the 7th October, 2016.