रजिस्ट्री सं. डी. (डी. एन.)-72 REGISTERED No. D. (D.N.)-72

Leave Rules 12/84

LEAVE RULES

(1)

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

सं० 111] नई दिल्ली, बृहस्पतिवार, अप्रैल 12, 1984/चैत्र 23, 1906
No. 111] NEW DELHI, THURSDAY, APRIL 12, 1984/CHAITRA 23, 1906

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में रखा जा सके
Separate paging is given to this Part in order that it may be filed as a separate compilation

ऊर्जा मंत्रालय

(पैट्रोलियम विभाग)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 12 अप्रैल, 1984

सा०का०नि० 277(अ)—केन्द्रीय सरकार, तेल उद्योग (विकास) अधिनियम, 1974 (1974 का 47) की धारा 31 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, निम्नलिखित नियम बनाती है, अर्थात् :—

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ :—(1) इन नियमों का संक्षिप्त नाम तेल उद्योग (विकास) बोर्ड कर्मचारी (छुट्टी) नियम, 1984 है।

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

2. परिभाषाएं :—इन नियमों में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,—

(1) "अधिनियम" से तेल उद्योग (विकास) अधिनियम, 1974 (1974 का 47) अभिप्रेत है;

(2) "नियुक्ति प्राधिकारी" से, किसी शक्ति के प्रयोग के संबंध में, बोर्ड अभिप्रेत है और इसके अंतर्गत ऐसा कोई अधिकारी या प्राधिकारी है जिसको बोर्ड द्वारा ऐसी शक्ति प्रत्यायोजित की जाती है;

(3) "छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी" से अध्यक्ष अभिप्रेत है और इसके अन्तर्गत ऐसा कोई अन्य अधिकारी है जिसको अध्यक्ष द्वारा ऐसी शक्ति प्रत्यायोजित की जाती है;

(4) "बोर्ड" से अधिनियम के अधीन गठित तेल उद्योग विकास बोर्ड अभिप्रेत है;

(5) "अध्यक्ष" से बोर्ड का अध्यक्ष अभिप्रेत है;

(6) "सेवा के संपूरित वर्ष" या "एक वर्ष की निरंतर सेवा" से बोर्ड के अधीन विनिर्दिष्ट अवधि की निरन्तर सेवा अभिप्रेत है और इसके अंतर्गत कर्तव्य और छुट्टी जिसके अंतर्गत असाधारण छुट्टी है, पर व्यतीत की गई अवधि है;

(7) "मुख्य लेखा अधिकारी" से बोर्ड का वित्तीय सलाहकार और मुख्य लेखा अधिकारी अभिप्रेत है;

(8) "अन्यत्र सेवा" से ऐसी सेवा अभिप्रेत है जिसमें कोई कर्मचारी, बोर्ड की मंजूरी से, बोर्ड की निधियों से भिन्न किसी स्रोत से वेतन प्राप्त करता है।

3. लागू होना :—इन नियमों में जैसा उपबंधित है उसके सिवाय, ये नियम बोर्ड के ऐसे अधिकारियों को (जो उनसे भिन्न हैं जिन्हें केन्द्रीय सरकार द्वारा नियुक्त किया जाता है) और अन्य कर्मचारियों को लागू होंगे, किन्तु निम्नलिखित को लागू नहीं होंगे, अर्थात् :—

(क) आकस्मिक या दैनिक दर वाले व्यक्ति या अंशकालिक कर्मचारी;

(ख) वे व्यक्ति जिन्हें संदाय आकस्मिकता निधियों से किया जाता है;

(ग) संविदा पर नियोजित व्यक्ति, सिवाए तब के जब संविदा में अन्यथा उपबंधित हो;

(घ) वे व्यक्ति जो बोर्ड में किसी सीमित अवधि के लिए अन्यत्र सेवा पर हैं।

4. साधारण:—छुट्टी का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता। जब बोर्ड में सेवा की आवश्यकताओं के कारण ऐसा अपेक्षित हो तो छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा किसी भी प्रकार की छुट्टी नामंजूर या प्रतिसंहृत की जा सकेगी, किन्तु वह प्राधिकारी देय और आवेदित छुट्टी का प्रकार, कर्मचारी के लिखित अनुरोध से ही बदल सकता है अन्यथा नहीं।

टिप्पण:—किन्तु इस नियम के उपबंध का इस प्रकार निर्वचन नहीं किया जाएगा कि उससे कर्मचारी के छुट्टी के हक का न्यूनन हो और जहां तक हो सके, कर्मचारी को कुछ अंतरालों पर नियमित रूप से छुट्टी लेने के लिए प्रोत्साहित किया जाए।

5. छुट्टी के प्रकार:—निम्नलिखित प्रकार की छुट्टी कर्मचारी को अनुज्ञेय होंगी:

(क) उपार्जित छुट्टी

(ख) अर्द्धवेतन छुट्टी

(ग) संपरिवर्तित छुट्टी

(घ) अशोध्य छुट्टी

(ङ) असाधारण छुट्टी

(च) अध्ययन छुट्टी

(छ) करन्तीन छुट्टी

(ज) दुर्घटना और निःशक्तता छुट्टी

(झ) प्रसूति छुट्टी

6. रविवार और अवकाश दिन—(1) किसी भी प्रकार की छुट्टी के ठीक पूर्ववर्ती या पश्चात्वर्ती रविवारों या अवकाश दिनों के बारे में यह समझा जाएगा कि वे असामान्य प्रक्रम में उस छुट्टी के पहले या पश्चात् जोड़ा गया है जब तक कि छुट्टी मंजूर करने वाले प्राधिकारी द्वारा विनिर्दिष्ट रूप में अन्यथा आदेश न दिया जाए। इसलिए वे दिन छुट्टी के भाग के रूप में हिसाब में नहीं लिए जाएंगे।

(2) आकस्मिक छुट्टी से भिन्न किसी छुट्टी की अवधि के पहले और अंतिम दिन के बीच आने वाले रविवार या अवकाश दिन छुट्टी के भाग के रूप में हिसाब में लिया जाएगा।

7. छुट्टी का जोड़ा जाना—इन नियमों में जैसा उपबंधित है, उसके सिवाय, इन नियमों के अधीन किसी भी प्रकार की छुट्टी किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़कर या उसके क्रम में मंजूर की जा सकती है।

टिप्पण—आकस्मिक छुट्टी, जो इन नियमों के अधीन छुट्टी के रूप में मान्य नहीं है, इन नियमों के अधीन अनुज्ञेय किसी भी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ नहीं जोड़ी जाएगी।

8. छुट्टी के दौरान नियोजन—कर्मचारी, जब वह छुट्टी पर हो, जिसके अंतर्गत सेवानिवृत्ति पूर्व छुट्टी है अथवा सेवानिवृत्ति या सेवा छोड़ने की तारीख से परे मंजूर की गई छुट्टी है, कहीं और कोई सेवा या नियोजन, जिसके अंतर्गत लेखाकार, परामर्शदाता के रूप में प्राइवेट वृत्तिक व्यवसाय स्थापित करना है,—

(क) यदि प्रस्थापित सेवा या नियोजन भारत से अन्यत्र है तो बोर्ड की; या

(ख) यदि प्रस्थापित सेवा या नियोजन भारत में है तो उसे नियुक्त करने के लिए सशक्त प्राधिकारी की,

पूर्व मंजूरी अभिप्राप्त किए बिना स्वीकार नहीं करेगा।

9. छुट्टी लेखा—(1) विभिन्न प्रकार की छुट्टियों को जिनका उपभोग किया गया है, दर्शित करने वाला छुट्टी लेखा ऐसे प्ररूप में रखा जाएगा जो विहित किया जाए और उसके मास में जमा छुट्टियों का ऐसे प्रत्येक अवसर पर जब वह छुट्टी के लिए आवेदन करता है, हिसाब लगाया जाएगा।

(2) जब तक कि छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी छुट्टी न बढाए तब तक वह कर्मचारी जो छुट्टी की समाप्ति के पश्चात् अनुपस्थित रहे; ऐसी अनुपस्थिति की अवधि के लिए किसी छुट्टी वेतन का हकदार नहीं होगा और वह अवधि उसके छुट्टी लेखा में उस मात्रा तक जितनी देय हो, इस प्रकार नामे डाली जाएगी, मानो वह अर्द्धवेतन छुट्टी हो। ऐसी देय छुट्टी से आधिक्य की अवधि असाधारण छुट्टी मानी जाएगी।

(3) छुट्टी समाप्त होने के पश्चात् जानबूझकर की गई अनुपस्थिति के लिए कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्रवाई की जा सकेगी।

10. उपार्जित छुट्टी:—(1) प्रत्येक कर्मचारी के छुट्टी लेखा में प्रत्येक कलेंडर वर्ष की जनवरी और जुलाई के पहले दिन 15-15 की दो किस्तों में उपार्जित छुट्टी अग्रिम रूप में जमा की जाएगी।

(2) पहले आधे वर्ष के अंत में किसी कर्मचारी के नाम में जमा छुट्टी, अगले आधे वर्ष को इस शर्त के अधीन अग्रनीत की जाएगी कि इस प्रकार अग्रनीत छुट्टी धन आधे वर्ष के लिए जमा छुट्टी, 180 दिन की अधिकतम सीमा से अधिक न हों।

(3) अन्यत्र सेवा में व्यतीत की गई अवधि की गणना इस नियम के प्रयोजनों के लिए कर्तव्य के रूप में की जाएगी यदि ऐसी अव... के लिए छुट्टी-वेतन का अभिदाय कर दिया जाता है।

(4) उपार्जित छुट्टी की अधिकतम मात्रा जो किसी कर्मचारी को किसी एक अवसर पर मंजूर की जा सकेगी, 120 दिन से अधिक नहीं होगी।

(5) बोर्ड के किसी ऐसे कर्मचारी को जिसकी सेवाएं अनुशासनिक कार्यवाहियों से भिन्न कार्यवाहियों के परिणामस्वरूप अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने से पहले बोर्ड द्वारा समाप्त कर दी जाती हैं, किसी सेवांत प्रसुविधा के रूप में देय और अनुज्ञेय उपार्जित छुट्टी मंजूर की जा सकेगी जो 180 दिन से अधिक नहीं होगी।

(6) प्रत्येक ऐसे मामले में जहां सेवा की समाप्ति की सूचना कर्मचारी के नियोजन के निबन्धनों के अधीन दी जानी अपेक्षित है और कर्मचारी सूचना की समाप्ति से पहले भारोन्मुक्त कर दिया जाता है वहां ऐसी सूचना की अवधि के अनवसित भाग की अवधि मंजूर की गई छुट्टी के साथ-साथ चलेगी।

परन्तु किसी ऐसे कर्मचारी की दशा में जिसकी सेवा उसके द्वारा स्वयं पदत्याग कर दिए जाने के कारण समाप्त कर दी जाती है, मंजूर की गई छुट्टी की मात्रा उस तारीख को जिससे त्यागपत्र प्रभावी होता है, उसके नाम में जमा उपार्जित छुट्टी की मात्रा के आधे या नब्बे दिन से, इनमें से जो भी कम हो, उससे अधिक नहीं होगी।

11. उपार्जित छुट्टी की संगणना:—(1) उपार्जित छुट्टी किसी कर्मचारी के छुट्टी लेखा में ऐसी सेवा के जो उसके द्वारा ऐसे कलेंडर वर्ष के जिसमें वह नियुक्त किया जाता है, किसी आधे वर्ष में की जानी संभाव्य है, प्रत्येक संपूरित कलेंडर मास के लिए 2-1/2 दिन की दर पर जमा की जाएगी।

(2) ऐसे आधे वर्ष के लिए जिसमें कोई कर्मचारी सेवानिवृत्त होना है वह सेवा से त्यागपत्र देता है, सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र की तारीख तक केवल 2-1/2 दिन प्रति संपूरित कलेंडर मास की दर पर मुजरा दिया जाएगा।

(3) जब कोई कर्मचारी सेवा में हटा दिया जाता है या पदच्युत कर दिया जाता है या सेवा में उसकी मृत्यु हो जाती है तब उपार्जित छुट्टी का ऐसे कलेंडर मास के जिसमें वह सेवा से हटाया जाता है या पदच्युत किया जाता है या सेवा में उसकी मृत्यु होती है, पूर्ववर्ती कलेंडर मास के अंत तक 2-1/2 दिन प्रति संपूरित कलेंडर मास की दर पर मुजरा अनुज्ञात किया जाएगा।

(4) यदि किसी कर्मचारी ने किसी आधे वर्ष में असाधारण छुट्टी का उपयोग किया है और/या उस आधे वर्ष में अनुपस्थिति की कुछ अवधि को अकार्य दिन माना गया है तो अगले वर्ष के प्रारंभ पर उसके छुट्टी लेखा में बिए जाने वाले मुजरा को ऐसी छुट्टी की अवधि के 1/10 वें भाग से और/या अकार्य दिन से जो अधिक से अधिक 15 दिन हो सकेगा, घटा दिया जाएगा।

(5) उपार्जित छुट्टी में मुजरा देते समय किसी दिन के भाग को निकटतम एक दिन तक पूर्णांकित किया जाएगा।

(6) कोई भी उपार्जित छुट्टी ऐसे किसी कलेंडर मास के लिए जिसके दौरान कोई कर्मचारी अध्ययन छुट्टी के कारण 15 दिन से अधिक के लिए कर्त्तव्य से अनुपस्थित रहा है, जमा नहीं की जाएगी।

12. छुट्टी का नकदीकरण :—(1) कोई कर्मचारी छुट्टी उपार्जित नहीं करेगा जब उसके नाम में जमा छुट्टी 180 दिन हो जाती है किन्तु वह अपार्जित छुट्टी की ऐसी मात्रा का जो 90 दिन से अधिक है, नकदी करण कर सकेगा, परन्तु यह तब जब कि नकदीकरण के लिए आवेदित छुट्टी 30 दिन से कम नहीं है और उसके एक तिहाई का वास्तव में उपभोग किया जाता है।

(2) उपार्जित छुट्टी की अधिकतम ऐसी मात्रा जिसका किसी एक समय पर नकदीकरण किया जाएगा, 60 दिन से अधिक नहीं होगी :

परन्तु सेवानिवृत्त होने वाले किसी कर्मचारी को उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख पर उसके नाम में जमा ऐसी अर्पाजित छुट्टी के बराबर नकदी का संदाय किया जा सकेगा जो अधिक से अधिक 180 दिन हो सकेगी। किसी ऐसे कर्मचारी की दशा में जिसकी मृत्यु सेवा के दौरान हो जाती है, कर्मचारी के कुटुम्ब को उतनी ही रकम का संदाय किया जाएगा :

परन्तु यह और कि यदि कोई कर्मचारी त्यागपत्र दे देता है या सेवा छोड़ देता है तो उसे सेवा की समाप्ति की तारीख पर उसके नाम में जमा ऐसी उपार्जित छुट्टी के बराबर नकदी जो उसके नाम में जमा ऐसी छुट्टी के आधे तक की हो सकेगी और जो अधिक से अधिक 90 दिन हो सकेगी मंजूर की जा सकेगी।

(3) उपनियम (1) और उपनियम (2) के अधीन छुट्टी वेतन के बराबर नकदी की संगणना निम्न प्रकार की जाएगी। कोई भी मकान किराया भत्ता या नगर प्रतिकारात्मक भत्ता संदेय नहीं होगा :

नकदी = $\frac{\text{वेतन धन महंगाई भत्ता}}{30}$ उपार्जित छुट्टी के दिनों की संख्या जिनका नकदीकरण किया जाना है।

13. अर्द्धवेतन छुट्टी :—(1) किसी कर्मचारी को बोर्ड के अधीन उसकी सेवा के प्रत्येक संपूरित वर्ष के लिए 20 दिन की दर पर अर्द्धवेतन छुट्टी अनुज्ञेय होगी :

परन्तु किसी ऐसे कर्मचारी को जो स्थायी कर्मचारी नहीं है, कोई अर्द्धवेतन छुट्टी तब तक मंजूर नहीं की जा सकेगी जब तक छुट्टी मंजूर करने वाले सक्षम प्राधिकारी के पास यह विश्वास करने का कारण नहीं है कि कर्मचारी उसकी समाप्ति पर कर्तव्य पर वापस लौट आएगा।

(2) उपनियम (1) के अधीन छुट्टी चिकित्सीय प्रमाणपत्र पर या निजी कार्य के लिए मंजूर की जा सकेगी।

(3) यदि कोई कर्मचारी ऐसे दिन जिस दिन वह सेवा का वर्ष पूरा करता है, छुट्टी पर है तो वह छुट्टी पर वापस आए बिना अर्द्धवेतन छुट्टी का हकदार होगा।

14. संपरिवर्तित छुट्टी :—(1) किसी कर्मचारी को देय अर्द्धवेतन छुट्टी के आधे से अनधिक संपरिवर्तित छुट्टी निम्नलिखित शर्तों के अधीन रहते हुए चिकित्सीय प्रमाणपत्र पर मंजूर की जा सकेगी :

(क) छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी का यह समाधान हो जाता है कि छुट्टी की समाप्ति पर कर्मचारी के कर्तव्य पर वापस आने की युक्तियुक्त संभावना है।

(ख) जब संपरिवर्तित छुट्टी मंजूर की जाती है तब ऐसी छुट्टी की मात्रा का दुगुना, देय अर्द्धवेतन छुट्टी मद्दे नामे डाला जाएगा।

(2) संपूर्ण सेवा के दौरान अधिक से अधिक 180 दिन तक की अर्द्धवेतन छुट्टी का (चिकित्सीय प्रमाणपत्र दिए बिना) संपरिवर्तित किया जाना तब अनुज्ञात किया जा सकेगा जब ऐसी छुट्टी का उपयोग ऐसे अनुमोदित पाठ्यक्रम के लिए किया जाता है जिसके बारे में छुट्टी मंजूर करने वाले प्राधिकारी द्वारा यह प्रमाणित कर दिया जाता है कि वह बोर्ड के हित में है।

15. अशोध्य छुट्टी :—(1) सिवाय सेवानिवृत्ति-पूर्व-छुट्टी की दशा के, अशोध्य छुट्टी स्थायी सेवा या स्थायीवत् नियोजन में के कर्मचारी को निम्नलिखित शर्तों के अधीन रहते हुए, मंजूर की जा सकेगी :—

(क) छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी का जब यह समाधान हो जाता है कि सरकारी कर्मचारी की छुट्टी समाप्त होने पर कर्तव्य पर लौटने की युक्तियुक्त संभावना है।

(ख) अशोध्य छुट्टी, अर्द्धवेतन छुट्टी तक, जो वह संभवतः तत्पश्चात् उपार्जित करे, परिसीमित होगी;

(ग) संपूर्ण सेवा के दौरान अधिकतम अशोध्य छुट्टी 360 दिन तक परिसीमित होगी, जिसमें से किसी एक समय पर अधिक से अधिक 90 दिन और कुल मिलाकर 180 दिन की छुट्टी चिकित्सीय प्रमाणपत्र पर से अन्यथा नहीं होगी;

(घ) अशोध्य छुट्टी, कर्मचारी द्वारा उसके पश्चात् उपार्जित की जाने वाली अर्द्धवेतन छुट्टी के नामे डाली जाएगी;

(2) अशोध्य छुट्टी ऐसे अस्थायी कर्मचारियों को भी जो क्षयरोग, कुष्ठरोग, कैंसर या मानसिक रोग से पीड़ित हैं, संपूर्ण सेवा के दौरान अधिक से अधिक 360 दिन की अवधि के लिए, उपनियम (1) के खंड (क), (ख) और (घ) में की शर्तों को पूरा करने के अधीन रहते हुए, तथा निम्नलिखित और शर्तों के अधीन रहते हुए, मंजूर की जा सकेगी, अर्थात् :—

(1) कर्मचारी ने कम से कम एक वर्ष की सेवा की है;

(2) उस पद के जिससे कर्मचारी छुट्टी पर जाता है, उसके कर्तव्य पर लौटने तक बने रहने की संभावना है।

(3) ऐसी छुट्टी की मंजूरी के लिए निवेदन चिकित्सीय प्रमाणपत्र से समर्थित है; और

(4) जहां कोई कर्मचारी जिसको अशोध्य छुट्टी मंजूर की गई है, स्वेच्छया सेवानिवृत्ति की अनुज्ञा के लिए आवेदन करता है वहां

अशोध्य छुट्टी ऐसी अनुज्ञा मंजूर किए जाने पर रद्द की जाएगी और छुट्टी वेतन वसूल किया जाएगा।

16. असाधारण छुट्टी :—असाधारण छुट्टी, किसी कर्मचारी को विशेष परिस्थितियों में तभी मंजूर की जाएगी जब,—

(क) अन्य कोई छुट्टी अनुज्ञेय नहीं है; या

(ख) अन्य छुट्टी अनुज्ञेय है, किन्तु कर्मचारी लिखित रूप में असाधारण छुट्टी के लिए आवेदन करता है।

(2) किसी एक अवसर पर मंजूर की गई असाधारण छुट्टी की अवधि, सिवाय निम्नलिखित परिस्थितियों के, तीन मास से अधिक नहीं होगी, अर्थात्:—

(क) यदि ऐसी छुट्टी का, चिकित्सीय प्रमाणपत्र से सम्यक् रूप से समर्थित चिकित्सीय आधारों पर उपभोग किया जाता है तो अनुज्ञेय अधिकतम अवधि छह मास होगी:

परन्तु यदि ऐसी छुट्टी निम्नलिखित किसी रोग का उपचार कराने के लिए अपेक्षित है तो ऐसी परिसीमा 18 मास होगी:—

(1) फुप्फुस क्षयरोग और ऐसी छुट्टी का आवेदन किसी क्षयरोग विशेषज्ञ के प्रमाणपत्र से समर्थित है; या

(2) शरीर के किसी अन्य भाग का क्षयरोग और ऐसा आवेदन किसी क्षयरोग विशेषज्ञ या सिविल सर्जन के प्रमाणपत्र से समर्थित है; या

(3) कुष्ठरोग जिसका किसी मान्यताप्राप्त कुष्ठरोग संस्था में या किसी मान्यताप्राप्त कुष्ठरोग अस्पताल में किसी सिविल सर्जन या स्टाफ सर्जन या विशेषज्ञ द्वारा उपचार किया जा रहा है; या

(4) कैंसर या मानसिक रोग जिसका ऐसे रोगों के उपचार के लिए मान्यताप्राप्त किसी संस्था में या किसी सिविल सर्जन या स्टाफ सर्जन या ऐसे रोग के विशेषज्ञ द्वारा उपचार किया जा रहा है:

परन्तु यह और कि 18 मास तक की छुट्टी केवल तभी मंजूर की जा सकेगी जब ऐसे कर्मचारी ने ऐसी छुट्टी पर जाने की तारीख को या इन नियमों के अधीन अन्यथा देय या अनुज्ञेय छुट्टी की समाप्ति की तारीख को बोर्ड में एक वर्ष की निरंतर सेवा की है

(ख) यदि ऐसी छुट्टी जिसके बारे में ऐसे अध्ययनों के करने के लिए यह प्रमाणित किया जाता है कि वह बोर्ड के हित में अपेक्षित है तो अनुज्ञेय अधिकतम अवधि 24 मास होगी। परन्तु यह तब जब कि संबंधित कर्मचारी ने इन नियमों के अधीन देय और अनुज्ञेय प्रकार की छुट्टी को जिसके अंतर्गत उपनियम (2) के अधीन ली गई तीन मास की असाधारण छुट्टी है, समाप्ति की तारीख को तीन वर्ष निरंतर सेवा पूरी कर ली है।

(3) छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अपने विवेकानुसार बिना छुट्टी अनुपस्थिति की अवधि को भूतलक्षी प्रभाव से असाधारण छुट्टी में संपरिवर्तित कर सकेगा।

17. अध्ययन छुट्टी : (1) किसी कर्मचारी को, भारत में या भारत से बाहर, किसी वृत्तिक या तकनीकी विषय में जिसका उसके कर्त्तव्य-क्षेत्र से सीधा और निकट संबंध है, जिसमें उच्चतर अध्ययन या विशेषज्ञीय प्रशिक्षण प्राप्त करना सम्मिलित है, उसे अध्ययन के किसी विशेष पाठ्यक्रम को पूरा करने में अथवा ऐसा प्रशिक्षण पाठ्यक्रम या अध्ययन दौरा संपन्न करने में समर्थ बनाने के लिए अध्ययन छुट्टी मंजूर की जा सकेगी:

परन्तु यह तब जब कि छुट्टी मंजूर करने वाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा यह प्रमाणित कर दिया जाता है कि प्रस्तावित अध्ययन या प्रशिक्षण पाठ्यक्रम, बोर्ड के हित की दृष्टि से निश्चित रूप से फायदाप्रद होगा।

(2) भारत से बाहर अध्ययन छुट्टी ऐसे अध्ययन के संचालन के लिए जिसके लिए भारत में पर्याप्त सुविधाएं उपलब्ध हैं, मंजूर नहीं की जाएगी।

(3) ऐसी छुट्टी उन कर्मचारियों को ही मंजूर की जाएगी जिन्होंने बोर्ड में कम से कम 5 वर्ष की सेवा पूरी कर ली है।

(4) ऐसे कर्मचारियों के संबंध में जिन्होंने 50 वर्ष की आयु पूरी कर ली है, अध्ययन छुट्टी मंजूर करने के लिए साधारणतया विचार नहीं किया जाएगा।

(5) ऐसी अध्ययन छुट्टी की अधिकतम मात्रा जो किसी कर्मचारी को मंजूर की जा सकेगी—

(क) किसी एक समय पर सधारणतया बारह मास होगी; और

(ख) उसकी संपूर्ण सेवा के दौरान कुल मिलाकर चौबीस मास होगी।

(6) अध्ययन छुट्टी, कर्मचारी के छुट्टी लेखा में नामे नहीं डाली जाएगी।

(7) अध्ययन छुट्टी अन्य किसी भी प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ी जा सकेगी, किंतु किसी भी दशा में असाधारण छुट्टी से भिन्न, किसी छुट्टी के साथ जोड़ कर इस छुट्टी की मंजूरी के परिणामस्वरूप कर्मचारी अपने नियमित कर्त्तव्य से अट्ठाइस मास से अधिक की अवधि के लिए अनुपस्थित नहीं रहेगा।

(8) जब मंजूर की गई अध्ययन छुट्टी से पाठ्यक्रम की अवधि कम हो तब कर्मचारी, पाठ्यक्रम की समाप्ति पर कर्त्तव्य पर वापस आ जाएगा, जब तक कि कमी वाली अवधि को साधारण छुट्टी के रूप में मनाने के लिए छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी की पूर्वतन अनुमति प्राप्त नहीं कर ली गई है।

(9) अध्ययन छुट्टी के दौरान कोई कर्मचारी (महंगाई भत्ते से भिन्न भत्तों के बिना) वेतन के बराबर ऐसा अध्ययन वेतन लेगा जिसे वह कर्मचारी ऐसी छुट्टी पर जाने से ठीक पहले बोर्ड के साथ कर्त्तव्य पर रहते हुए ले रहा था और अध्ययन छुट्टी के दौरान कर्मचारी द्वारा छात्रवृत्ति, वृत्तिका या किसी अंशकालिक नियोजन की बाबत पारिश्रमिक के रूप में प्राप्त की गई रकम का, यदि कोई हो, समायोजन इस उपनियम के अधीन देय छुट्टी वेतन में से इस शर्त के अधीन किया जाएगा कि छुट्टी वेतन उतनी रकम तक कम न कर दिया जाए जितनी उस रकम से कम हैं जो अर्द्धवेतन छुट्टी के दौरान छुट्टी वेतन के रूप में देय है।

(10) कोई ऐसा अध्ययन भत्ता जो अनुज्ञेय है, किसी ऐसे कर्मचारी को मंजूर किया जाएगा जिसे भारत से बाहर अध्ययन के लिए छुट्टी मंजूर की गई है।

(11) महंगाई भत्ते और अध्ययन भत्ते से भिन्न, जहां लागू हो, किसी भी प्रकार का भत्ता, किसी कर्मचारी को मंजूर की गई अध्ययन छुट्टी की अवधि की बाबत उसको अनुज्ञेय नहीं होगा।

(12) ऐसे किसी कर्मचारी से, जिसे अध्ययन छुट्टी मंजूर की गई है, साधारणतया यह अपेक्षा की जाएगी कि वह अध्ययन का यात्रा व्यय और फीस का व्यय स्वयं वहन करे, किंतु बोर्ड, असाधारण परिस्थितियों में ऐसी फीस और भत्तों के संदाय की मंजूरी दे सकेगा।

(13) ऐसे किसी कर्मचारी से, जिसे अध्ययन छुट्टी मंजूर की जाती है, यह अपेक्षा की जाएगी कि वह इस आशय का बंधपत्र निष्पादित करे कि यदि वह अध्ययन छुट्टी की समाप्ति से 3 वर्ष की अवधि के भीतर स्वप्रेरणा से सेवा से त्यागपत्र दे देता है या अन्यथा सेवा छोड़ देता है तो वह बोर्ड द्वारा और अन्य अभिकरणों जैसे विदेशी सरकारों, प्रतिष्ठानों और न्यासों द्वारा पाठ्यक्रम के संबंध में उपगत अध्ययन की संपूर्ण रकम वापस करेगा।

18. करन्तीन छुट्टी : (1) करन्तीन छुट्टी, कर्त्तव्य से ऐसी अनुपस्थिति छुट्टी है जो बोर्ड के किसी कर्मचारी के परिवार या गृहस्थी में किसी संक्रामक रोग के हो जाने के परिणामस्वरूप कार्यालय में उपस्थित न होने के लिए, आदेश द्वारा, आवश्यक हो जाती है।

(2) ऐसी छुट्टी, कार्यालय अध्यक्ष द्वारा किसी चिकित्सीय अधिकारी या लोक स्वास्थ्य अधिकारी के प्रमाणपत्र पर 21 दिन की अवधि के लिए या असाधारण परिस्थितियों में 30 दिन की अवधि के लिए मंजूर की जा सकेगी और ऐसी कोई छुट्टी जो उस अवधि से अधिक के लिए आवश्यक है, साधारण छुट्टी मानी जाएगी।

(3) करन्तीन छुट्टी हैजा, चेचक, प्लेग, डिफ्थीरिया, टाइफसज्वर और मस्तिष्कमेरु तानिका शोथ की दशा में अनुज्ञेय होगी।

(4) करन्तीन छुट्टी किसी ऐसे मामले में अनुज्ञेय नहीं है जिसमें कर्मचारी स्वयं संक्रामक रोग से पीड़ित है।

(5) किसी ऐसे कर्मचारी को जो करन्तीन छुट्टी पर है, कर्त्तव्य से अनुपस्थित नहीं माना जाएगा।

(6) करन्तीन छुट्टी, आकस्मिक छुट्टी या विशेष आकस्मिक छुट्टी से भिन्न किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ी जा सकेगी है।

19. विशेष निःशक्तता छुट्टी : (1) छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी, ऐसे कर्मचारी को, जो उसके पदीय कर्त्तव्यों के सम्यक पालन में या उसके परिणामस्वरूप साशय पहुंचाई गई या कारित क्षति से अथवा उसके पदीय कर्त्तव्यों के सम्यक् पालन में या उसकी पदीय हैसियत के परिणामस्वरूप आकस्मिक रूप से हुई क्षति से निःशक्त हो जाता है, विशेष निःशक्तता छुट्टी मंजूर कर सकेगा और ऐसी छुट्टी, छुट्टी लेखा में नामे नहीं डाली जाएगी।

(2) ऐसी छुट्टी तभी मंजूर की जाएगी जब दुर्घटना के बारे में कर्मचारी द्वारा दुर्घटना होने के तुरन्त पश्चात् रिपोर्ट की गई है और ऐसी निःशक्तता उस दुर्घटना के होने के स्वतः तीन मास के भीतर प्रकट होती है :

परन्तु सक्षम प्राधिकारी, यदि उसका निःशक्तता के कारणों के बारे में समाधान हो जाता है तो तीन मास की परिसीमा को, गुणागुण के आधार पर, शिथिल कर सकेगा।

(3) विशेष निःशक्तता छुट्टी, आकस्मिक छुट्टी से भिन्न किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ी जा सकेगी।

(4) विशेष निःशक्तता छुट्टी एक से अधिक बार मंजूर की जा सकेगी यदि किसी पश्चात्वर्ती तारीख को वह निःशक्तता गुरुतर हो गई है या वैसी ही परिस्थितियों में पुनः उत्पन्न हो गई है, किन्तु किसी एक निःशक्तता के परिणामस्वरूप 24 मास से अधिक के लिए ऐसी छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी :

(5) मंजूर की गई छुट्टी की अवधि ऐसी होगी जो किसी प्राधिकृत चिकित्सीय परिचारक द्वारा प्रमाणित की जाती है और किसी भी दशा में 24 मास से अधिक नहीं होगी।

(6) ऐसी छुट्टी के दौरान वेतन छुट्टी—

(क) ऐसी छुट्टी की किसी अवधि के, जिसके अन्तर्गत उपनियम (4) के अधीन मंजूर की गई अवधि है, पहले 120 दिन के लिए, अर्जित छुट्टी के दौरान छुट्टी वेतन के बराबर होगा; और

(ख) किसी ऐसी छुट्टी की किसी शेष अवधि के लिए अर्ध वेतन छुट्टी के दौरान छुट्टी वेतन के बराबर होगा : परन्तु किसी कर्मचारी को, उसके विकल्प पर, अगले 120 दिन से अनधिक अवधि के लिए खंड (क) में उपबंधित रूप में छुट्टी वेतन अनुज्ञात किया जा सकेगा और उस दशा में ऐसी छुट्टी की अवधि उसके अर्ध-वेतन छुट्टी लेखा में नामे डाली जाएगी।

(7) जहां इन नियमों में निर्दिष्ट दुर्घटना या निःशक्तता कर्मचारी की गलती या उपेक्षा के कारण हुई है वहां छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अपने विवेकानुसार, इस नियम के अधीन भागतः छुट्टी मंजूर करके और भागतः उसको देय किसी अन्य प्रकार की छुट्टी देकर, अनुपस्थिति की अवधि को पूरा कर सकेगा।

20. प्रसूति छुट्टी : (1) किसी महिला कर्मचारी को (जिसके अंतर्गत शिशु है) छुट्टी मंजूर करने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा प्रसूति छुट्टी, उसके प्रारंभ की तारीख से 90 दिन की अवधि के लिए मंजूर की जा सकेगी। ऐसी अवधि के दौरान उसके छुट्टी पर जाने से ठीक पहले लिए गए वेतन के बराबर छुट्टी वेतन का संदाय किया जाएगा।

(2) प्रसूति छुट्टी, गर्भपात, जिसके अंतर्गत गर्भस्राव है, की दशा में भी निम्नलिखित शर्तों के अधीन रहते हुए, मंजूर की जा सकेगी, अर्थात् :—

(क) ऐसी छुट्टी छह सप्ताह से अधिक न हो; और

(ख) छुट्टी के लिए आवेदन, विहित प्ररूप में चिकित्सीय प्रमाणपत्र से समर्थित हो।

(3) प्रसूति छुट्टी किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ी जा सकेगी।

(4) इन नियमों के उपबंधों में किसी बात के होते हुए भी, 60 दिन से अनधिक अवधि के लिए कोई छुट्टी (जिसके अंतर्गत संपरिवर्तित छुट्टी है), जिसके लिए प्रसूति छुट्टी के क्रम में आवेदन किया जाता है, कोई चिकित्सीय प्रमाणपत्र प्रस्तुत किए बिना मंजूर की जा सकेगी।

(5) उपनियम (4) के अधीन मंजूर की गई छुट्टी के और क्रम में छुट्टी, महिला कर्मचारी के बीमारी के बारे में चिकित्सीय प्रमाणपत्र प्रस्तुत किए जाने पर मंजूर की जा सकेगी। ऐसी छुट्टी नवजात शिशु की बीमारी की दशा में भी मंजूर की जा सकेगी, यदि इस आशय का चिकित्सीय प्रमाण पत्र प्रस्तुत कर दिया जाता है कि शिशु के पास मां की उपस्थिति नितांत आवश्यक है।

(6) प्रसूति छुट्टी, छुट्टी लेखा में नामे नहीं डाली जाएगी।

21. छुट्टी-वेतन :—(1) इस नियम में जैसा उपबंधित है उसके सिवाय, कोई ऐसा कर्मचारी जो उपार्जित छुट्टी पर जाता है, उपार्जित छुट्टी पर जाने से ठीक पहले लिए गए वेतन के बराबर छुट्टी-वेतन का हकदार है।

(2) कोई ऐसा कर्मचारी जो अर्धवेतन छुट्टी या अशोध्य छुट्टी पर है, उपनियम (1) में विनिर्दिष्ट रकम से आधे के बराबर छुट्टी-वेतन का हकदार है।

(3) कोई ऐसा कर्मचारी जो संपरिवर्तित छुट्टी पर है, उपनियम (1) के अधीन अनुज्ञेय रकम के बराबर छुट्टी-वेतन का हकदार है।

(4) कोई ऐसा कर्मचारी जो असाधारण छुट्टी पर है, किसी छुट्टी-वेतन का हकदार नहीं है।

22. जहां बोर्ड का यह समाधान हो जाता है कि इन नियमों में से किसी नियम के प्रवर्तन से, किसी विशिष्ट मामले में असम्यक् कठिनाई उत्पन्न होती है वहां बोर्ड, ऐसे कारणों से जो लेखबद्ध किए जाएंगे, उस मामले को केन्द्रीय सरकार को शिथिल करने के लिए भेज सकेगा और वह सरकार उस नियम से या उसकी अपेक्षाओं से, उस सीमा तक और ऐसे अपवादों और शर्तों के अधीन रहते हुए जिन्हें वह उस मामले में उचित

और साम्यापूर्ण रीति से निपटाने के लिए आवश्यक समझे, अभियुक्ति प्रदान कर सकेगी या शिथिल कर सकेगी।

[फा० सं० 7/8/83-एफआईएन-II]

आर० वासुदेवन, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF ENERGY

(Department of Petroleum)

NOTIFICATION

New Delhi, the 12th April, 1984

GSR 277(E).—In exercise of the powers conferred by section 31 of the Oil Industry (Development) Act, 1974 (47 of 1974), the Central Government hereby makes the following rules, namely:—

1. Short title and commencement.—(1) These rules may be called the Oil Industry (Development) Board Employees (Leave) Rules, 1984.

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

2. Definition.—In these rules, unless the context otherwise requires,—

(1) 'Act' means Oil Industry (Development) Act, 1974 (47 of 1974);

(2) "Appointing authority" in relation to exercise of a power means the Board and includes any officer or authority to whom the power is delegated by the Board;

(3) 'Authority Competent to grant leave' means the Chairman and includes any other officer to whom the power is delegated by the Chairman;

(4) 'Board' means the Oil Industry Development Board constituted under the Act;

(5) "Chairman" means the Chairman of the Board;

(6) "Completed years of service" or "One Year's Continuous service" means continuous service of specified duration under the Board and includes the period spent on duty as well as on leave including extraordinary leave;

(7) 'Chief Accounts Officer' means the Financial Adviser and Chief Accounts Officer of the Board;

(8) "Foreign Service" means service in which an employee receives his pay, with the sanction of the Board, from any source other than the funds of the Board.

3. Application.—Save as otherwise provided in these rules, these rules shall apply to the officers (other than those appointed by the Central Government) and other employees of the Board, but shall not apply to :—

(a) persons in casual or daily rated or part time employees;

(b) persons paid from contingencies;

(c) persons employed on contract except when the contract provides otherwise;

(d) persons on foreign service to the Board for a limited duration.

4. General.—Leave cannot be claimed as of right. When the exigencies of service in the Board so require leave of any kind may be refused or revoked by the authority competent to grant it, but it shall not be open to that authority to alter the kind of leave due and applied for except at the written request of the employee.

NOTE.—The provision of this rule shall, however, not be interpreted in such a way as to abridge the leave entitlement of the employees and as far as possible, employees shall be encouraged to take leave regularly at intervals.

5. Kinds of Leave.—The following types of leave shall be admissible to the employees;

(a) Earned Leave

(b) Half Pay Leave

(c) Commuted Leave

(d) Leave Not Due

(e) Extra Ordinary Leave

(f) Study Leave

(g) Quarantine Leave

(h) Accident and Disability Leave

(i) Maternity Leave

6. Sundays and Holidays.—(1) Sundays or Holidays immediately proceeding or following any kind of leave shall be deemed to be perfixed or suffixed to that leave in the normal course unless specifically ordered otherwise by the leave sanctioning authority. They shall, therefore not be counted as part of leave. (2) A Sunday or a Holiday falling between the first and the last day of any leave period other than casual leave shall count as part of the leave.

7. Combination of Leave.—Except as otherwise provided in these rules, any kind of leave under these rules may be granted in combination with or in continuation of any other kind of leave.

NOTE.—Casual leave which is not recognised as leave under these rules shall not be combined with any other kind of leave admissible under these rules.

8. Employment during leave.—An employee while on leave including leave prepratory to retirement or leave granted beyond date of retirement or quitting service, shall not take up any service or employment elsewhere, including the setting up of a private professional practice as Accountant, Consultant, without obtainig the previous sanction of—

(a) the Board, if the proposed service or employment lies elsewhere than in India, or

(b) the authority empowered to appoint him, if the proposed service or employment lies in India.

9. Leave Account.—(1) A leave acount showing the various types of leave availed of shall be maintained in such form as may be prescribed and the balance at credit shall be worked out therein on each occassion that leave is applied for.

(2) Unless authority competent to grant leave extends the leave, an employee who remains absent after the end of leave is entitled to no leave salary for the period of such absence and that period shall be debited against his leave account as though it were half pay leave, to the extent such leave is due, the period in excess of such leave due being treated as extraordinary leave.

(3) Willful absence from duty after the expiry of leave render an employee liable to discipinary action.

10. Earned Leave.—(1) The leave account of every employee shall be credited with earned leave, in advance, in two instalments of 15 days each on the first day of January and July of every calendar year.

(2) The leave at the credit of an employee at the clause of the previous half year shall be carried forward to the next half year, subject to the condition that the leave so carried forward plus the credit for the half year do not exceed the maximum limit of 180 days.

(3) A period spent in foreign service shall count as duty for purposes of this rule if contribution towards leave salary is paid on account of such period.

(4) The maximum amount of earned leave that may be granted to an employee on any single occasion shall not exceed 120 days.

(5) An employee of the Board whose services are terminated by the Board before attaining the age of superannuation otherwise than as a result of disciplinary proceedings, may be granted earned leave due and admissible as a terminal benefit, subject to a maximum of 180 days.

(6) In every case where notice of termination of service is required to be give nunder the terms of employment of the employee and employee is relieved before the expiry of notice, the period of unexpired portion of the period of such notice shall run concurrently with the leave granted:

Provided that in the case of an employee whose service is terminated on the basis of resignation of his own accord, the amount of leave granted shall not exceed half the amount of earned leave standing to his credit on the date from which the resignation is effective or 90 days, which ever is less.

11. Calculation of Earned Leave.—(1) Earned Leave shall be credited to the leave account of an employee at the rate of 2-1|2 days for each completed calendar month of service which he is likely to render in a half year of the calendar year in which he is appointed.

(2) The credit for the half year in which an employee is due to retire or resigns from the service shall be afforded only at the rate of 2-1|2 days per completed calendar month upto the date of retirement or registration.

(3) When an employee is removed or dismissed from service or dies while in service, credit of earned leave shall be allowed at the rate of 2-1|2 days per completed calendar month upto the end of the calendar month preceeding the calendar month in which he is removed or dismissed from service or dies in service.

(4) If an employee has availed of extraordinary leave and|or some period of absence has been treated as dies non in a half year, the credit to be afforded to his leave account at the commencement of the next half year shall be reduced by 1|10th of the period of such leave and|or dies non, subject to maximum of 15 days.

(5) While affording credit of earned leave, fractions of a day shall be rounded off to the nearest day.

(6) No earned leave shall be credited for any calendar month during which an employee has been absent from duty for more than 15 days on account of study leave.

12. Encashment of Leave.—(1) An employee shall cease to earn leave when the leave at his credit amounts to 180 days. He may, however, encash such amount of earned leave as is in excess of 90 days, provided that the leave applied for encashment is not for less than 30 days and one third of it is actually availed of.

(2) Maximum amount of leave which will be encashed at a time will not exceed 60 days.

Provided that an employee retiring from service may be paid cash equivalent in respect of the earned leave at his credit on the date of retirement

subject to a maximum of 180 days. In the case of an employee who dies while in service, the family of the employee will be paid similar amount:

Provided further that in case an employee resigns or quits service, then, he may be granted cash equivalent in respect of earned leave at his credit on the date of cessation of service, to the extent of half of such leave to his credit, subject to a maximum of 90 days.

(3) The cash equivalent of the leave salary under sub-rule (1) and sub-rule (2) shall be calculated as follows :

No House Rent Allowance or City Compensatory Allowance shall be payable:

Cash equivalent = $\frac{\text{Pay plus Dearness Allowance}}{30}$ × Number of days of earned leave to be encashed.

13. Half Pay Leave.—(1) Half pay leave shall be admissible to an employee at the rate of 20 days for each completed year of his service under the Board:

Provided that no half pay leave may be granted to an employee not in permanent employ, unless the authority competent to sanction leave has reason to believe that the employee will return to duty on its expiry.

(2) The leave under sub rule (1) may be granted on medical certificate or on private affairs.

(3) If an employee is on leave on the day on which he completes a year of service, he shall be entitled to half pay leave without having to return to duty.

14. Communted Leave.—(1) Communited leave not exceeding half the amount of half pay leave due may be granted on medical certificate to an employee, subject to the following conditions:—

(a) the authority competent to grant leave is satisfied that there is reasonable propect of the employee returning to duty on its expiry.

(b) When communted leave is granted, twice the amount of such leave shall be debited against the half pay leave due.

(2) Half pay leave upto a maximum of 180 days may be allowed to be commuted during the entire service, (without production of medical certificate) where such leave is utilised for an approved course of study certified to be in the interest of the Board by the leave sanctioning authority.

15. Leave not due.—(1) Save in the case of leave preparatory to retirement, leave not due may be granted to an employee in permanent service or quasi-permanent employ, subject to the following conditions :—

(a) the authority competent to grant leave is satisfied that there is reasonable prospect of the employee returning to duty on its expiry;

(b) Leave not due shall be limited to the half pay leave he is likely to earn thereafter;

(c) leave not due during the entire service shall be limited to a maximum of 360 days, out of which not more than 90 days at a time and 180 days in all may be otherwise than on medical certificate;

(d) leave not due shall be debited against the half pay leave the employee may earn subsequently:

(2) Leave not due may also be granted to such of the temporary employees as are suffering from tuberculosis, leprosy, cancer or mental illness, for a period not exceeding 360 days during the entire service, subject to fulfilment of conditions in clauses (a), (b) and (d) of sub-rule (1) and subject to the following further conditions, namely:—

1. The employee has put in a minimum of one year's service.
2. the post from which the employee proceeds on leave is likely to last till his return to duty;
3. that the request for grant of such leave is supported by a medical certificate; and
4. Where an employee who has been granted leave not due applies for permission to retire voluntarily, the leave not due shall be cancelled on the granting of such permission and the leave salary shall be recovered.

16. Extraordinary Leave.—(1) Extraordinary leave shall be granted to an employee in special circumstances when :—

(a) no other leave is admissible; or

(b) other leave is admissible, but the employee applies in writing for the grant of extraordinary leave.

(2) The period of extraordinary leave granted on any one occasion shall not exceed 3 months, except under the following circumstances, namely:—

(a) if such leave is availed of on medical grounds duly supported by medical certificate, the maximum period admissible shall be 6 months:

Provided that in a case where such leave is required for undergoing treatment for any of the following diseases, the limit shall be 18 months:—

1. pulmonary, tubercoulosis and the application of leave is supported with a certificate from a specialist in tuberculosis; or

2. tuberculosis of any other part of the body and the application is supported with a certificate from a specialist in tuberculosis or a civil surgeon; or

3. leprosy in a recognised leprosy institution or by a Civil Surgeon or Staff Surgeon or a specialist in a recognised laprosy hospital; or

4. Cancer or for mental illness, in an institution recognised for the treatment of such diseases or by a Civil Surgeon or Staff Surgeon or a specialist in such disease:

Provided further that leave upto 18 months may be santcioned only if the employee has put in one year's continuous service in the Board on the date of proceeding on such leave or on the date of expiry of leave otherwise due and admissible under these rules.

(b) In case such leave is required for prosecuting studies certified to be in the interest of the Board, the maximum period admissible shall be 24 months, provided the employee concerned has completed three years continuous service on the date of exipry of the leave of kind due and admissible under these rules including three months' extraordinary leave taken under sub-rule (2).

(3) The authority competent to grant leave may at its discretion commute retrospectively periods of absence without leave into extraordinary leave.

17. Study Leave.—(1) Study leave may be granted to an employee to enable him to undergo, in or out of India, a special course of study consisting of higher studies or specialised training in a professional or technical subject having a direct or close connection with the sphere of his duties or to undertake a course of training or sutdy tour:

Provided if it is certified by the authority compentent to grant leave that the proposed course of study or trainig shall be of definite advantage from the point of view of Board's interest.

(2) Study leave out of India shall not be granted for prosecution of studies for which adequate facilities exist in India.

(3) Such leave shall be granted only to those employees who have completed at least 5 years service in the Board.

(4) Employees who have attained the age of 50 years shall not ordinarily be considered for the grant of study leave.

(5) The maximum amount of study leave which may be granted an employee shall be—

(a) ordinarily twelve months at any one time, and

(b) twenty four months in all during his entire service.

(6) Study leave shall not be debited against the leave account of the employee.

(7) Study leave may be combined with other kinds of leave, but in no case shall the grant of this leave in combination with leave, other than extraordinary leave, involve a total absence of more than twenty eight months from the regular dtuies of the employee.

(8) When the course of study falls short of study leave granted to an employee, he shall resume duty on the conclusion of the course of study unless the previous sanction of the authority competent to grant leave has been obtained to the period of short fall as ordinary leave.

(9) During study leave an employee shall draw leave salary equal to the pay (without allowances other than dearness allowance) that the employee drew while on duty with the Board immediately before proceeding on such leave and the amount if any received by the employee during the period of study leave as scholarship, stipend or remuneration in respect of any part time employment shall be adjusted against the leave salary payable under this sub-rule, subject to the condition that leave salary shall not be reduced to an amount less than that payable as leave salary during half pay leave.

(10) A study allowance as may be admissible shall be granted to an employee who has been granted study leave for studies outside India.

(11) No allowance of any kind other than dearness allowance and study allowance where admissible shall be admissible to an employee in respect of the period of study leave granted to him.

(12) An employee to whom study leave has been granted shall ordinarily be required to meet the cost of travelling and the cost and fees paid for the study but in exceptional circumstances the Board may sanction payment of such fees and allowances.

(13) An employee who is granted study leave shall be required to execute a bond to the effect that if he resigns or otherwise quits service of his own accord at any time within a period of 3 years from the date of expiry of the study leave, he would refund the entire amount of the study incurred by the Board and other agencies such as

foreign Governments Foundations and Trusts in connection with the course of study.

18. Quarantine Leave.—(1) Quarantine Leave is leave of absence from duty necessitated by orders not to attend office consequence of the presence of infectious diseases in the family or household of an employee of the Board.

(2) Such leave may be granted by the competent authority on the certificate of a Medical Officer or Public Health Officer for a period of 21 days or in exceptional circumstances for a period of 30 days and any leave necessary in excess of this period shall be treated as ordinary leave.

(3) Quarantine leave shall be admissible in cases of cholera, smallpox, plague, diphtheria, typhus fever and cershrospinal meningitis.

(4) Quarantine leave is not admissible in a case in which the employee is himself suffering from the infectious disease.

(5) An employee on quarantine leave is not treated as absent from duty.

(6) Quarantine leave may be combined with any other type of leave except casual leave or special casual leave.

19. Special Disability Leave.—(1) The authority competent to grant leave may grant special disability leave to an employee, who is disabled by injury intentionally inflicted or caused in or in consequence of, or accidentally incurred in, or in consequence of due performance of his official duties, or in consequence of his official position and such leave shall not be debitable to the leave account.

(2) Such leave shall not be granted unless the accident has been reported by the employee immediately after the occurrence of the accident and the disability manifests itself within 3 months of the occurrence:

Provided that the limit of 3 months may be relaxed by the competent authority on merits, if it is satisfied as to the cause of disability.

(3) Special disability leave can be combined with any other type of leave other than casual leave or special casual leave.

(4) Special disability leave may be granted more than once if the disability is aggravated or reproduced in similar circumstances at a later date, but not more than 24 months of such leave shall be granted in consequence of any one disability.

(5) The period of leave granted shall be s h as certified by an Authorised Medical Attendant and shall in no case exceed 24 months.

(6) Leave Salary during such leave shall—

(a) for the first 120 days of any period of such leave, including period granted under sub-rule (4) be equal to leave salary while on earned leave; and

(b) for the remaining period of any such leave, be equal to leave salary during half pay leave:

Provided that an employee may, at his option be allowed leave salary as in clause (a) for period not exceeding another 120 days, and in that event the period of such leave shall be debited to his half pay leave account.

(7) Where the accident or disability referred to in these rules has resulted due to the fault or negligence of the employee, the authority competent to grant leave may, at its discretion, cover the period of absence in part by granting leave under this rule and in part by granting other kind of leave due to him.

20. Maternity Leave:—(1) A female employee (including an apprentice) may be granted maternity leave by an authority competent to grant leave for a period of 90 days from the date of its commencement. During such period she shall be paid leave salary equal to pay drawn immediately before proceeding on leave.

(2) Maternity leave may also be granted in case of miscarriage, including abortion, subject to the conditions that—

(a) the leave does not exceed six weeks; and

(b) the application for the leave is supported by a medical certificate in the prescribed form.

(3) Maternity leave may be combined with a leave of other kind.

(4) Notwithstanding the provisions contained in these rules, any leave (including commuted leave) for a period not exceeding sixty days, applied for in continuation of maternity leave, may be granted without production of medical certificate.

(5) Leave in further continuation of leave granted under sub-rule (4) may be granted on production of medical certificate for the illness of the female employee. Such leave may also be granted in case of illness of a newly born baby, subject to production of medical certificate to the effect that the presence of the mother by the baby's side is absolutely necessary.

(6) The maternity leave shall not be debited against the leave account.

21. Leave Salary.—(1) Except as provided otherwise in this rule, an employee who proceeds on earned leave is entitled to leave salary equal to the pay drawn immediately before proceeding on earned leave.

(2) An employee on half pay leave or leave not due is entitled to leave salary equal to half the amount specified in sub-rule (1).

(3) An employee on commuted leave is entitled to leave salary equal to amount admissible under sub-rule (1).

(4) An employee on extra ordinary leave is not entitled to any leave salary.

22. Power to relax.—Where the Board is satisfied that the operation of any of these rules causes undue hardship in any particular case, the Board may, for reasons to be recorded, recommend that case to the Central Government for relaxation and that Government may dispense with, or relax the requirements of, that rule to such extent and subject to such exceptions and conditions as it may consider necessary for dealing with the case in just and equitable manner.

[F. No. 7|8|83-Fin.II]

R. VASUDEVAN, Jt. Secy.

PRINTED BY THE MANAGER, GOVT. OF INDIA PRESS, RING ROAD, NEW DELHI-110064
AND PUBLISHED BY THE CONTROLLER OF PUBLICATIONS, DELHI-110054, 1984