दि स्टेट ट्रेडिंग कार्पोरेशन ऑफ़ इंडिया लिमिटेड : नई दिल्ली
कार्मिक प्रभाग
(औद्योगिक संबंध समूह)

******

फ.सं. एसटीसी/ मु./कार्मिक/ औ.सं/02500/2024 दिनांक: 03.12.2024

<u>परिपत्र संख्या: औ.सं /23/2024</u>

विषय: केन्द्रीय सरकार की महिला कर्मचारियों को उपलब्ध समान सुविधाओं के अनुरूप सीपीएसई की महिला कर्मचारियों को उपलब्ध सुविधाओं में एकरूपता।

उपर्युक्त विषय के संबंध में डीपीई दिशानिर्देशों के अनुपालन में, निदेशक मंडल ने दिनांक 28.10.2024 को आयोजित अपनी 658वीं बैठक में एसटीसी में तत्काल प्रभाव से निम्नलिखित के कार्यान्वयन हेतु अनुमोदन प्रदान किया है

1. <u>शिशु देखभाल छुट्टी (सीसीएल):</u>

i. उद्देश्य:

महिला कर्मचारी और एकल पुरुष कर्मचारी को दो सबसे बड़े जीवित बच्चों/कानूनी रूप से गोद लिए गए 18 वर्ष तक के बच्चों की देखभाल करने, उनकी शिक्षा, बीमारी आदि जैसी आवश्यकताओं की पूर्ति करने में सुविधा प्रदान करना।

ii. कवरेज:

केवल कार्पोरेशन की नियमित स्थायी महिला कर्मचारी/ एकल पुरुष माता-पिता (अविवाहित या विधुर या तलाकशुदा) जिन्होंने एसटीसी में न्यूनतम दो वर्ष की सेवा की हो, वे ही शिशु देखभाल छुट्टी के लिए पात्र हैं।

अपवर्जन- संविदात्मक/दीर्घकालिक संविदात्मक, पुनर्नियोजित, परामर्शदाता कर्मचारियों और प्रशिक्षुओं/परिवीक्षार्थियों को शिशु देखभाल छुट्टी लागू नहीं है।

iii. शिशु देखभाल छुट्टी की मात्रा:

क) कर्मचारियों को उनकी पूरी सेवा अवधि के दौरान दो सबसे बड़े जीवित बच्चों (बच्चों में कानूनी रूप से गोद लिए गए बच्चे भी शामिल होंगे) की देखभाल के लिए कुल 730 दिनों के लिए शिशु देखभाल छुट्टी (सीसीएल) प्रदान किया जा सकती है, चाहे वह पालन-पोषण के लिए हो या उनकी परीक्षा, बीमारी आदि जैसी किसी आवश्यकता के लिए हो।

ख) यदि कोई कर्मचारी सरकारी / सीपीएसई से इस्तीफा देने के बाद कंपनी में ज्वाइन करता (ती) है, तो पिछली सरकारी/सीपीएसई में ली गयी सीसीएल को भी 730 दिनों की समग्र

रेणुका

सीमा की गणना के लिए गिना जाएगा। यह उस कर्मचारी पर भी लागू होगा जो प्रतिनियुक्ति पर कार्पोरेशन में शामिल होता है।

ग) सीसीएल का लाभ एक कैलेंडर वर्ष में अधिकतम 03 बार से अधिक के लिए स्वीकृत नहीं की जाएगी | एकल महिला कर्मचारी के मामले में, शिशु देखभाल छुट्टी एक कैलेंडर वर्ष में अधिकतम छह बार के लिए स्वीकृत की जा सकती है। यदि छुट्टी की अवधि अगले कैलेंडर वर्ष तक जाती है, तो इसे उस वर्ष के विरुद्ध अवधि के रूप में माना जा सकता है जिसमें छुट्टी शुरू हुई थी। शिशु देखभाल छुट्टी एक बार में 05 दिनों से कम अवधि के लिए स्वीकार नहीं की जा सकती और अधिकतम सीमा 15 दिन की होगी।

घ) सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय की अधिसूचना 16-18/97-एन. आई. आई. दिनांक 01.06.2001 में निर्दिष्ट न्यूनतम 40% विकलांगता वाले बच्चे की स्थिति में, बच्चे की आयु की परवाह किए बिना महिला कर्मचारी/एकल पुरुष कर्मचारी द्वारा शिशु देखभाल छुट्टी का लाभ उठाया जा सकता है। हालाँकि, संपूर्ण सेवा अवधि के दौरान कुल शिशु देखभाल छुट्टी 730 दिनों से अधिक नहीं होगी। अधिसूचना में निर्दिष्ट विकलांगता से संबंधित दस्तावेज़ और साथ ही बच्चे की उस पर निर्भरता के बारे में सरकारी कर्मचारी से प्रमाण पत्र कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किया जाना आवश्यक होगा।

ङ) सीसीएल का लाभ लेने से पहले कर्मचारी को सम्पूर्ण अर्जित अवकाश (ई.एल.) लेने की आवश्यकता नहीं है।

च) शिशु देखभाल छुट्टी को किसी भी प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है जिसमें आकस्मिक अवकाश को छोड़कर मातृत्व अवकाश भी शामिल है।

छ) शिशु देखभाल छुट्टी को अधिकार के रूप में नहीं मांगा जा सकता और किसी भी परिस्थिति में कोई भी कर्मचारी छुट्टी स्वीकृत करने वाले प्राधिकारी द्वारा छुट्टी की पूर्व स्वीकृति के बिना शिशु देखभाल छुट्टी पर नहीं जा सकता (ती) है। स्वीकृत करने वाला प्राधिकारी सीसीएल के लिए आवेदन करने वाले कर्मचारी से ऐसी छुट्टी लेने का कारण बताते हुए दस्तावेजी साक्ष्य मांग सकता है।

ज) छुट्टी को अर्जित छुट्टी की तरह माना जाएगा और उसी के अनुसार स्वीकृत किया जाएगा। परिणामस्वरूप, छुट्टी की अवधि के दौरान पड़ने वाले शनिवार, रविवार, घोषित/ राजपत्रित छुट्टी आदि को भी अर्जित छुट्टी की तरह ही शिशु देखभाल छुट्टी की कुल अवधि में गिना जाएगा।

झ) कुछ मामलों को छोड़कर, प्रारंभिक परिवीक्षा अवधि और पदोन्नति पर परिवीक्षा अवधि के दौरान शिशु देखभाल छुट्टी प्रदान नहीं की जाएगी।

ऋतिका

iv. **छुट्टी के दौरान पात्रता:**

सीसीएल की अवधि के दौरान कर्मचारी निम्नलिखित के हकदार होंगे:

शिशु देखभाल छुट्टी (सीसीएल) की अवधि के दौरान, कर्मचारी को पहले 365 दिनों के लिए छुट्टी पर जाने से ठीक पहले आहरित वेतन के बराबर केवल छुट्टी वेतन (मूल + डीए) का 100% भुगतान किया जाएगा और अगले 365 दिनों के लिए छुट्टी वेतन का 80% भुगतान किया जाएगा। कर्मचारी छुट्टी अवधि के दौरान किसी भी कैफेटेरिया आधारित भत्ते और सुविधाओं के लिए पात्र नहीं होगा।

2. <u>बाल दत्तक ग्रहण अवकाश:</u>

i. उस महिला कर्मचारी, जिसके दो से कम जीवित बच्चे हैं, को एक वर्ष से कम आयु के बच्चे को वैध रूप से गोद लेने पर वैध रूप से गोद लिए गए बच्चे की स्वीकृति के तुरंत बाद, सक्षम प्राधिकारी द्वारा 180 दिनों की अवधि के लिए बाल दत्तक ग्रहण अवकाश प्रदान किया जा सकता है।

ii. बाल दत्तक ग्रहण अवकाश की अवधि के दौरान, उसे छुट्टी पर जाने से तुरंत पहले आहरित वेतन के बराबर छुट्टी वेतन का भुगतान किया जाएगा।

iii. बाल दत्तक ग्रहण अवकाश को किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

iv. उपनियम 2(i) के तहत दी गई बाल दत्तक ग्रहण अवकाश के क्रम में, किसी महिला कर्मचारी को, यदि उसने आवेदन किया है, तो उसे देय और स्वीकार्य छुट्टी (जिसमें देय नहीं छुट्टी और बिना चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत किए 60 दिनों से अधिक नहीं की परिवर्तित छुट्टी शामिल है) दी जा सकती है, जो वैध दत्तक ग्रहण की तिथि पर गोद लिए गए बच्चे की आयु से एक वर्ष तक कम की अवधि के लिए होगी, जिसमें बाल दत्तक ग्रहण छुट्टी को शामिल नहीं किया जाएगा। बशर्ते कि यह सुविधा उस स्थिति में स्वीकार्य नहीं होगी जब गोद लेने के समय पहले से ही उसके दो जीवित बच्चे हों।

v. बाल दत्तक ग्रहण अवकाश को छुट्टी खाते से डेबिट नहीं किया जाएगा।

टिप्पणी - इस नियम के प्रयोजन के लिए "बच्चे" में वह बच्चा भी शामिल होगा जिसे कर्मचारी द्वारा संरक्षक एवं प्रतिपाल्य अधिनियम, 1890 या उस कर्मचारी पर लागू व्यक्तिगत कानून के अंतर्गत प्रतिपाल्य के रूप में लिया गया हो, बशर्ते कि ऐसा प्रतिपाल्य कर्मचारी के साथ रहता हो तथा उसे परिवार के सदस्य के रूप में माना जाता हो तथा बशर्ते कि ऐसे कर्मचारी ने विशेष वसीयत के माध्यम से उस प्रतिपाल्य को प्राकृतिक रूप से जन्मे बच्चे के समान दर्जा प्रदान किया हो।

3. यौन उत्पीड़न की जांच से संबंधित विशेष छुट्टी:

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के अंतर्गत जांच के लंबित रहने के दौरान, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, जैसा भी मामला हो, की सिफारिश पर पीड़ित महिला कर्मचारी को 90 दिनों की अवधि तक का छुट्टी प्रदान किया जा सकता है और इस नियम के अंतर्गत पीड़ित महिला कर्मचारी को प्रदान किया गया छुट्टी छुट्टी खाते से डेबिट नहीं किया जाएगा।

4. सामान्य:

i. सीएमडी/निदेशक इस छुट्टी को स्वीकृत करने के लिए सक्षम प्राधिकारी होंगे।

ii. सीएमडी को समय-समय पर योजना के किसी भी प्रावधान में संशोधन/परिवर्तन करने का अधिकार है।

इतिका 03/12/24

(इतिका सेठी)
प्रबंधक (कार्मिक)

ईमेल द्वारा:
- अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक के कार्यकारी सचिव
- मुख्य सतर्कता अधिकारी/ निदेशक (वित्त) के कार्यकारी सचिव
- सभी प्रभागाध्यक्ष, मुख्यालय
- सभी प्रतिनिधि कार्यालय

प्रतिलिपि:
- मुख्य प्रबंधक (वित्त) एवं मुख्य वित्त अधिकारी, मुख्यालय
- महासचिव, एसटीसी ऑफिसर्स एसोसिएशन
- महासचिव, एसटीसी कर्मचारी संघ
- महासचिव, एससी/एसटी कर्मचारी संघ
- वेबसाईट

THE STATE TRADING CORPORATION OF INDIA LTD: NEW DELHI
PERSONNEL DIVISION
(I.R. GROUP)
******

F.No. STC/CO/PER/IR/02500/2024 Dated: 03.12.2024

CIRCULAR NO: IR/23/2024

SUB: Uniformity in facilities available to women employees of CPSEs in line with similar facilities available to women employees of the Central Government. – reg.

In compliance to DPE guidelines with respect to the captioned subject, the Board of Directors in its 658th meeting held on 28.10.2024 approved the implementation of the following in STC with immediate effect:

1. CHILD CARE LEAVE (CCL):

i. Objective:

To facilitate female employee and single male employee for taking care of two eldest surviving children/legally adopted children up to age of 18 years for rearing or looking after any of their needs, such as education; sickness and the like.

ii. Coverage:

Only confirmed Women employees/ Single Male Parents (Unmarried or Widower or Divorcee) on the regular rolls of the Corporation with minimum two years of service in STC is eligible for Child Care Leave.

Exclusion- Child Care Leave is not admissible to contractual/ long term contractual, re-employed, consultant employees and Trainees/ Probationers.

iii. Quantum of Child Care Leave:

a) Employees may be granted Child Care Leave (CCL) for a total of 730 days during their entire period of service for taking care of up to two eldest surviving children (children would also include legally adopted

children) whether for rearing or to look after any of their needs like examination, sickness etc.

b) In case, an employee joins the company after resigning from Govt./ CPSEs, the CCL availed in earlier Govt./ CPSEs shall also to be counted for calculating the overall limit of 730 days. This will also be applicable to the employee who joins the corporation on deputation.

c) CCL will have to be availed in not more than 03 spells in a Calendar year. In case of a Single female employee, the grant of leave shall be extended to not more than 6 spells in a calendar year. In case the leave spell spills over to the next calendar year, it may be treated as one spell against the year in which the leave commences. Child Care Leave may not be granted for a period less than 05 days at a time and maximum limit will be 15 days.

d) In case of disability in a child with minimum disability of 40% as specified in Ministry of Social Justice and Empowerment's Notification No. 16-18/97-NI.I dated 01.06.2001, Child Care Leave may be availed by a Women Employee/single Male Employee irrespective of the age of child. However, total Child Care Leave will not exceed 730 days during the entire service period. Document related to disability as specified in the notification as well as certificate from the Government servant regarding dependency of the child on his/her would be required to be submitted by the employee.

e) The employee need not avail entire quantum of EL before availing CCL.

f) Child Care Leave may be combined with leave of any kind due and is admissible, including Maternity Leave except Casual Leave.

g) Child Care Leave cannot be demanded as a matter of right and under no circumstances can any employee proceed on Child Care Leave without prior approval of the leave by the leave sanctioning authority. The sanctioning authority may ask for documentary evidence from the employee applying for CCL citing the reason for availing such leave.

h) The leave is to be treated like the Earned Leave and sanctioned as such. Consequently, Saturdays, Sundays, declared/Gazetted holidays etc.

falling during the period of leave would also be count for the total period of Child Care Leave, as in the case of Earned Leave.

i) Child Care Leave will not be granted during initial probation period and probation period on promotion, except in certain cases.

iv. **Entitlement during leave:**

The employees would be entitled to the following during the period of CCL:

During the period of child care leave, the employee shall be paid 100% of Leave salary only (Basic + DA only) equal to the pay drawn immediately before proceeding on leave for first 365 days and 80% of Leave Salary for the next 365 days. The employee shall not be eligible for any Cafeteria based perks and allowances during the leave period.

2. CHILD ADOPTION LEAVE:

i. A female employee, with less than two surviving children, on valid adoption of a child below the age of one year may be granted Child Adoption Leave, by the Competent Authority, for a period of 180 days, immediately after accepting the child on valid adoption.

ii. During the period of child adoption, leave, she shall be paid leave salary equal to the pay drawn immediately before proceeding on leave.

iii. Child adoption leave may be combined with leave of any other kind.

iv. In continuation of the child adoption leave granted under sub rule 2 (i), a female employee on valid adoption of a child may also be granted, if applied for, leave of the kind due and admissible (including leave not due and commuted leave not exceeding 60 days without production of medical certificate), for a period up to one year reduced by the age of the adopted child on the date of valid adoption, without taking into account child adoption leave. Provided that this facility shall not be admissible in case she is already having two surviving children at the time of adoption.

v. Child adoption leave shall not be debited against the leave account.

NOTE - "Child" for the purpose of this rule will include a child taken as ward by the employee, under the Guardians and Wards Act, 1890 or the personal law applicable to that employee, provided such a ward lives with the employee and is treated as a member of the family and provided such employee has, through a special will, conferred upon that ward the same status as that of a natural born child.

3. SPECIAL LEAVE CONNECTED TO INQUIRY OF SEXUAL HARASSMENT:

Leave up to a period of 90 days may be granted to an aggrieved female employee on the recommendation of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, during the pendency of inquiry under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 and the leave granted to the aggrieved female employee under this rule shall not be debited against the leave account.

4. GENERAL:

i. The Competent Authority for sanctioning of this leave shall be CMD/Director.

ii. CMD is authorized to make amendments/modifications in any of the provisions in the Scheme from time to time

03/12/24

(Etika Sethi)
Manager (Personnel)

By E-mail:

- *Exe. Secy. to CMD*
- *Exe. Secys.to CVO/ Director*
- *All Divisional Heads at C.O.*
- *All ROs*

Copy to:

- *CM (F) & CFO, C.O.*
- *GS, STC Officer's Association*
- *GS, STC Employees' Union*
- *GS, SC/ST Employees Association*
- *STC Website*