

सेवा में

डॉ. अर्चना मजूमदार
सदस्य
राष्ट्रीय महिला आयोग
प्लॉट संख्या-21, जसोला औद्योगिक क्षेत्र
नई दिल्ली-110025
ई-मेल: drarchdas@gmail.com

विषय: महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ वाराणसी से सम्बद्ध सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी द्वारा वेतनयुक्त 180 दिन/26 सप्ताह की प्रसूति छुट्टी (मातृत्व अवकाश) नहीं देने और सेवा से बर्खास्त करने के संबंध में।

महोदया,

सादर अवगत कराना है कि प्रार्थिनी, संगीता प्रजापति, महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ से सम्बद्ध सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, सेंट्रल जेल रोड, सिकरौल, कैंट, वाराणसी में 15.12.2021 को पुस्तकालयाध्यक्ष के रूप में नियुक्त हुई थी। गर्भावस्था की वजह से प्रार्थिनी ने 10.05.2024 को महाविद्यालय प्रशासन के समक्ष 11.08.2024 से प्रसूति छुट्टी (मातृत्व अवकाश) के लिए अनुरोध किया था। लेकिन, चिकित्सक की सलाह पर प्रार्थिनी को 01.08.2024 से ही प्रसूति छुट्टी पर जाना पड़ा। इस संदर्भ में प्रार्थिनी ने 30.07.2024 को नियोक्ता के समक्ष मातृत्व लाभ का दावा प्रस्तुत किया जिसे महाविद्यालय प्रशासन ने अनुमोदित भी किया था **(संलग्नक-1 देखें)**।

प्रार्थिनी ने वाराणसी स्थित पंडित दीन दयाल उपाध्याय राजकीय महिला चिकित्सालय में 02.08.2024 को सर्जरी के माध्यम से एक पुत्र को जन्म दिया। इसकी सूचना महाविद्यालय प्रशासन को भी दी गई। इसके बावजूद नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी के प्रशासनिक अधिकारियों ने तीन महीने बीत जाने के बाद भी प्रार्थिनी को मातृत्व लाभ की कोई धनराशि उपलब्ध नहीं करायी। नियोक्ता ने प्रार्थिनी के जुलाई महीने के वेतन का भुगतान भी दावा प्रस्तुति के नौ दिनों बाद किया। प्रार्थिनी ने 28.10.2024 को महाविद्यालय के प्राचार्य डॉ. राजीव सिंह जी और प्रशासक डॉ. शालिनी सिंह जी को ई-मेल के माध्यम से मातृत्व लाभ अधिनियम-1961 और मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम-2017 के तहत मातृत्व लाभ देने का अनुरोध किया **(संलग्नक-2 देखें)**। लेकिन, उन्होंने स्ववित्तपोषित निजी महाविद्यालय में मातृत्व लाभ कानून लागू नहीं होने का उल्लेख करते हुए प्रार्थिनी का अनुरोध अस्वीकर कर दिया और मातृत्व लाभ कानून-1961 (यथासंशोधित), विश्वविद्यालय की परिनियमावली और अधिसूचना, यूजीसी रेगुलेशन-2018, उत्तर प्रदेश सरकार के शासनादेशों एवं उच्चतम न्यायालय के आदेशों का उल्लंघन करते हुए महाविद्यालय प्रबंधन द्वारा बनाई गई मातृत्व अवकाश नियमावली **(संलग्नक-3 देखें)** के तहत दावा प्रस्तुत करने को कहा। साथ ही उन्होंने प्रार्थिनी को चेतावनी दी कि अगर वह महाविद्यालय की नियमावली के तहत तीन महीने के अवैतनिक मातृत्व अवकाश के बाद सेवा पर वापसी नहीं की तो उसकी जगह दूसरे व्यक्ति की नियुक्ति कर दी जाएगी।

“At the very outset we would like to inform you that the provisions of the Maternity Benefit Act, 1961 are not applicable on private (self-finance) college in the State of Uttar Pradesh. As per section 2 of the Maternity Benefit Act, 1961, the provisions of the Act apply to either factory, mine or plantation and to shop or establishment or to any other establishment which the State Govt. may notify in the official gazette. As per our information, there is no notification by the Govt. of Uttar Pradesh wherein provisions of the Act are made applicable on college.....Your attention is drawn towards the Maternity Leave Rules of the College duly read and signed by you on 15.12.2021. You are therefore advised to claim benefits under the said rules.....Please also note that dues to your prolonged absence the students are being adversely affected and general work of the college is also suffering. Due to such unavoidable circumstance arisen in the wake of your absence and keeping in mind the general wellbeing of students we will have to keep a replacement.” (संलग्नक-4 देखें)

सनवीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी के प्राचार्य राजीव सिंह जी का उक्त दावा 'स्ववित्तपोषित निजी महाविद्यालय पर मातृत्व लाभ कानून लागू नहीं होता है' पूरी तरह बेबुनियाद और गुमराह करने वाला है। उनका यह कृत्य प्रार्थिनी को उसके कानूनी एवं संवैधानिक मूल अधिकारों से वंचित करने की कोशिश है। श्रम विभाग उत्तर प्रदेश, महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ की परिनियमावली, विश्वविद्यालय से सम्बद्धता की शर्तों, यूजीसी रेगुलेशन-2018, उत्तर प्रदेश शासन के विभिन्न शासनादेशों और उच्चतम न्यायालय समेत विभिन्न उच्च न्यायालयों के आदेशों के अनुसार, मातृत्व लाभ अधिनियम-1961 और मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम-2017 के प्रावधान उत्तर प्रदेश के निजी (स्व-वित्तपोषित) महाविद्यालयों पर लागू होते हैं।

उनका यह दावा कि “हमारी जानकारी के अनुसार, उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा ऐसी कोई अधिसूचना जारी नहीं की गई है जिसके माध्यम से इस अधिनियम के प्रावधान महाविद्यालयों पर लागू किए गए हों” उत्तर प्रदेश शासन द्वारा 30 अप्रैल 2013 को जारी शासनादेश संख्या-522/सत्तर-2-2013-2(650)/2012; 15 अक्टूबर 2019 को जारी आदेश संख्या-1190/70-1-2019-16(114)/2010; और 13 मार्च 2020 को जारी शासनादेश संख्या-226/सत्तर-2-2020-18(31)/2018 के अस्तित्व को खारिज करना है।

उत्तर प्रदेश सरकार के शासनादेश संख्या-522/सत्तर-2-2013-2(650)/2012 (दिनांक 30.04.2013) और शासनादेश संख्या-226/सत्तर-2-2020-18(31)/2018 (13.03.2020) का उल्लेख विश्वविद्यालय से सनवीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी की सम्बद्धता के अनुमति-पत्र (पत्रांक: कु0स0-2 B स0अ0/3799/01-957-2019/2020) की शर्त संख्या-5 में भी है।

सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी के प्राचार्य राजीव सिंह जी के तथ्यहीन उपरोक्त दावों के संदर्भ में निम्नलिखित संवैधानिक, कानूनी, अदालती एवं प्रशासनिक प्रावधानों पर भी गौर करना अति आवश्यक है:

(1) श्रम विभाग उत्तर प्रदेश का मत एवं कार्रवाई: उत्तर प्रदेश में “मातृत्व लाभ कानून, 1961” 22 जुलाई 1974 से पूर्ण रूप से लागू है। इस संबंध में उत्तर प्रदेश सरकार ने 22 जुलाई 1974 को अधिसूचना (संख्या-512(V)-2/36-72) जारी की थी। समय-समय पर भारत सरकार कानून में संशोधन करती रही है। मातृत्व लाभ (संशोधन) कानून-2017 के लागू होने के बाद गर्भवती महिला कर्मचारियों के लिए वेतनयुक्त मातृत्व अवकाश की अवधि 26 सप्ताह या 180 दिन हो गई है जो उत्तर प्रदेश में भी लागू है।

प्रार्थिनी की अपील पर श्रम विभाग उत्तर प्रदेश के वाराणसी स्थित अपर श्रमायुक्त कार्यालय के क्षेत्रीय श्रम प्रवर्तन अधिकारी सुनील कुमार द्विवेदी जी ने सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी को लिखे अपने पत्र (पत्रांक संख्या-1461, दिनांक- 07.02.2025) में स्वीकार किया है कि उक्त महाविद्यालय पर मातृत्व हित लाभ-1961 के प्रावधान पूर्ण रूप से लागू होते हैं **(संग्रह-5 देखें)**। साथ ही उन्होंने सनबीम वीमेन्स कॉलेज, वरुणा को प्रार्थिनी के मातृत्व हित लाभ की देयता सुनिश्चित करने का निर्देश भी दिया है।

अपर श्रमायुक्त (वाराणसी क्षेत्र) कार्यालय में तैनात तत्कालीन सहायक श्रमायुक्त कमलेश कुमार जी ने प्रार्थिनी को प्रेषित पत्र (संख्या-4892/उपा0-2025, दिनांक- 26.05.2025) में भी स्पष्ट रूप से लिखा है कि अधिनियम में दी गयी व्यवस्थानुसार एवं मा. न्यायालय द्वारा दिये गये निर्णय के परिप्रेक्ष्य में मे0 सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा पर मातृत्व हितलाभ अधिनियम के प्रावधान लागू होते हैं **(संग्रह-6 देखें)**।

(2) महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी से सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी की सम्बद्धता की शर्तें- महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी के कुलसचिव की ओर से 30 जून 2020 को जारी ‘सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी के संचालन हेतु सम्बद्धता की अनुमति के पत्र (पत्रांक: कु0स0-2 B स0अ0/3799/01-957-2019/2020)’ में उल्लिखित शर्त संख्या-5 में स्पष्ट रूप से लिखा है कि “रिट याचिका संख्या-61859/2012 में पारित आदेश दिनांक 20.12.2012 के अनुपालन हेतु मानकानुसार शिक्षकों के अनुमोदन/नियुक्ति के सम्बन्ध में निर्गत शासनादेश संख्या-522/सत्तर-2-2013-2(650)/2012 दिनांक 30 अप्रैल 2013 के साथ ही शासनादेश संख्या-226/सत्तर-2-2020-18(31)/2018 दिनांक 13.03.2020 का अनुपालन महाविद्यालय द्वारा सुनिश्चित किया जायेगा।” **(संग्रह-7 देखें)**।

शासनादेश संख्या-226/सत्तर-2-2020-18(31)/2018, दिनांक 13.03.2020, उच्च शिक्षा विभाग के अधीन उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालयों एवं अशासकीय अनुदानित महाविद्यालयों में संचालित स्ववित्तपोषित योजनान्तर्गत पाठ्यक्रमों में तथा अशासकीय अनानुदानित स्ववित्तपोषित महाविद्यालयों में

कार्यरत शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों के वेतन एवं सेवा शर्तों के मानक आदि के संबंध में है। उत्तर प्रदेश शासन की तत्कालीन प्रमुख सचिव मोनिका एस. गर्ग द्वारा 13.03.2020 को उत्तर प्रदेश के समस्त राज्य विश्वविद्यालयों के कुलसचिव के नाम जारी इस शासनादेश का क्रम संख्या-7 शिक्षकों/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों की सेवा शर्तों के बारे में है। इसके बिन्दु-(2) में शिक्षकों/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों के अवकाश का उल्लेख किया गया है जिसमें लिखा है कि “**शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों को आकस्मिक अवकाश, प्रसूति अवकाश, कर्तव्य अवकाश, चिकित्सकीय अवकाश एवं अन्य अवकाश, सम्बन्धित विश्वविद्यालय द्वारा निर्धारित मानकों के अनुसार अनुमन्य होंगे**” (संलग्नक-8 देखें)।

सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ से सम्बद्ध एक अशासकीय अनानुदानित स्ववित्तपोषित महाविद्यालय है। उत्तर प्रदेश शासन के उपरोक्त शासनादेश के अनुसार उस पर प्रसूति अवकाश और चिकित्सकीय अवकाश के साथ आकस्मिक अवकाश, कर्तव्य अवकाश एवं अन्य अवकाश के प्रावधान लागू होते हैं। महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी स्ववित्तपोषित योजनान्तर्गत स्ववित्तपोषित निजी महाविद्यालयों के विभिन्न पाठ्यक्रमों में शिक्षकों/विभागाध्यक्षों की नियुक्ति के संबंध में अनुमोदन-पत्र जारी करता है जिसमें स्पष्ट रूप से लिखा होता कि शिक्षकों को आकस्मिक अवकाश, प्रसूति अवकाश, कर्तव्य अवकाश, चिकित्सकीय अवकाश एवं अन्य अवकाश विश्वविद्यालय द्वारा निर्धारित मानकों के अनुसार अनुमन्य होगा।

(3) महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी की प्रथम परिनियमावली: महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ की प्रथम नियमावली (25वें संशोधन तक) के अध्याय-14 के भाग-2 में विश्वविद्यालयों के अध्यापकों के लिए छुट्टी संबंधी नियमों का उल्लेख है। क्रमांक 14.12 में आकस्मिक छुट्टी, विशेषाधिकार की छुट्टी, बीमारी की छुट्टी, कर्तव्यस्थ छुट्टी, दीर्घकालीन छुट्टी, असाधारण छुट्टी और प्रसूति छुट्टी का उल्लेख है (संलग्नक-9 देखें)। क्रमांक 14.19 में अध्यापिकाओं की प्रसूति छुट्टी (मातृत्व अवकाश) की अवधि का उल्लेख है जिसे पूर्ण वेतन पर देने की बात कही गई है।

महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ (प्रथम संशोधन) परिनियमावली-2011 के अध्याय-14 के भाग-2 में सम्बद्ध महाविद्यालयों के अध्यापकों के लिए छुट्टी संबंधी नियमों का उल्लेख है। क्रमांक-14.12 में स्पष्ट रूप से लिखा है कि विश्वविद्यालयों के अध्यापकों के लिए छुट्टी संबंधी अध्याय-14. भाग-2 के उपबंध सम्बद्ध महाविद्यालय के अध्यापकों के संबंध में भी लागू होंगे। इससे स्पष्ट है कि नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी पर मातृत्व लाभ कानून के तहत मातृत्व अवकाश का प्रावधान लागू होता है।

महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी वर्तमान में महिला शिक्षकों/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों को वर्तमान में पूर्ण वेतन पर छह महीने का मातृत्व अवकाश और 18 वर्ष से कम आयु के दो बच्चों की देखभाल के लिए बाल्य देखभाल अवकाश उपलब्ध कराता है (संलग्नक-10 देखें)।

(4) विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (विश्वविद्यालय और महाविद्यालयों में शिक्षकों और अन्य शैक्षिक कर्मचारियों की नियुक्ति हेतु न्यूनतम अर्हताएं तथा उच्चतर शिक्षा में मानकों के रखरखाव हेतु उपाय) संबंधी विनियम-2018 या यूजीसी रेगुलेशन-2018: महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी ने विश्वविद्यालय में कार्यरत शिक्षकों/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों के लिए सेवा नियमावली लागू की है। विश्वविद्यालय यूजीसी रेगुलेशन-2018 की अधिसूचना में निर्धारित मानकों और प्रावधानों को शिक्षकों की सेवा नियमावली के रूप में लागू कर चुका है

(https://www.mgkvp.ac.in/Upload/DeptDocument/DeptDocument_668431325.pdf)।

यूजीसी रेगुलेशन-2018 के क्रमांक-8.4 में स्थाई रूप से नियुक्त शिक्षकों के लिए निर्धारित छुट्टियों का उल्लेख है जिसमें बिन्दु-VIII में पूर्ण वेतन पर 180 दिनों का मातृत्व अवकाश देने का प्रावधान है।

उत्तर प्रदेश शासन ने भी सूबे में यूजीसी रेगुलेशन-2018 की अधिसूचना को "विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, विश्वविद्यालय और महाविद्यालयों में शिक्षकों और अन्य शैक्षिक कर्मचारियों की नियुक्ति हेतु न्यूनतम अर्हता तथा उच्चतर शिक्षा में मानकों के रख-रखाव हेतु अन्य उपाय सम्बन्धी विनियम-2018" के रूप में लागू कर दिया है। इस संबंध में उत्तर प्रदेश शासन के तत्कालीन विशेष सचिव मनोज कुमार ने 15 अक्टूबर 2019 को उत्तर प्रदेश के सभी राज्य विश्वविद्यालयों के कुलसचिवों और उच्च शिक्षा विभाग के निदेशक के नाम शासनादेश भी जारी किया था (संलग्नक-11 देखें)।

यूजीसी रेगुलेशन-2018 के संबंध में उत्तर प्रदेश सरकार के आदेश संख्या-1190/70-1-2019-16(114)/2010, दिनांक 15 अक्टूबर 2019 में साफ लिखा है, "उत्तर प्रदेश सरकार के उच्च शिक्षा विभाग ने 28 जून 2019 को जारी सरकार के आदेश संख्या-600/70-1-2019-16(114)/2010 के तहत यूजीसी रेगुलेशन-2018 को स्वीकार कर लिया है।"

उत्तर प्रदेश शासन के आदेश के बिन्दु-1 में स्पष्ट लिखा है कि यूजीसी रेगुलेशन-2018 के प्रावधान उत्तर प्रदेश कानून के तहत निर्मित या स्थापित सभी विश्वविद्यालयों (राज्य विश्वविद्यालयों से मान्यता प्राप्त सम्बद्ध महाविद्यालयों समेत) में लागू होंगे (संलग्नक-12 देखें)। इसमें स्ववित्त पोषित निजी महाविद्यालय भी शामिल हैं। उन्हें उत्तर प्रदेश सरकार की ओर से कोई छूट प्रदान नहीं की गई है।

उत्तर प्रदेश सरकार के “विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, विश्वविद्यालय और महाविद्यालयों में शिक्षकों और अन्य शैक्षिक कर्मचारियों की नियुक्ति हेतु न्यूनतम अर्हता तथा उच्चतर शिक्षा में मानकों के रख-रखाव हेतु अन्य उपाय सम्बन्धी विनियम-2018” के बिन्दु-7 में विभिन्न प्रकार की छुट्टियों का विवरण दर्ज है। बिन्दु-7.4. में कैजुअल लीव, स्पेशल कैजुअल लीव, अर्न लीव, हाफ-पे लीव, कम्प्यूटेड लीव, एक्स्ट्राऑर्डिनरी लीव, लीव नाट ड्यू, मैटर्निटी लीव, चाइल्ड केयर लीव, आदि का जिक्र है। रेगुलेशन के बिन्दु-7(VIII) (संलग्नक-13 देखें) में दर्ज मातृत्व अवकाश के बारे में लिखा है:

(i) Maternity leave on full pay may be granted to a woman teacher for a period not exceeding 180 days, to be availed of twice in the entire career. Maternity leave may also be granted in case of miscarriage, including abortion, subject to the condition that the total leave granted in respect of this to a woman teacher. In her career is not more than 45 days, and the application for leave is supported by a medical certificate.

(ii) Maternity leave may be combined with any earned leave, half-pay leave or extraordinary leave, but any leave applied for in continuation of the maternity leave may be granted if the request is supported by a medical certificate.

(5) संविदा/प्रोबेशन के आधार पर नियुक्त महिलाओं के मातृत्व लाभ के संबंध में उच्चतम न्यायालय का आदेश: अगर संविदा या प्रोबेशन पर कार्य करने वाली महिलाओं के सवेतन मातृत्व अवकाश के संबंध में कानूनी प्रावधानों की बात करें तो उच्चतम न्यायालय स्पष्ट कर चुका है कि मातृत्व लाभ कानून की धारा-5 (2) में वर्णित मानक को पूरा करने वाली गर्भवती महिला पूर्ण मातृत्व लाभ पाने की हकदार है। सुप्रीम कोर्ट ने डॉ. कविता यादव बनाम सचिव, स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय एवं अन्य (सिविल अपील संख्या-5010/2023) मामले में अपने आदेश के बिन्दु-10 में लिखा है:

“In our opinion, a combined reading of these provisions in the factual context of this case would lead to the conclusion that once the appellant fulfilled the entitlement criteria specified in Section 5(2) of the Act, she would be eligible for full maternity benefits even if such benefits exceed the duration of her

contract. Any attempt to enforce the contract duration term within such period by the employer would constitute "discharge" and attract the embargo specified in Section 12(2)(a) of the 1961 Act. The law creates a fiction in such a case by treating her to be in employment for the sole purpose of availing maternity benefits under the 1961 Act."

इसी आदेश के बिन्दु-11 में सुप्रीम कोर्ट ने दिल्ली के जनकपुरी सुपर स्पेशलिटी हॉस्पिटल में अस्थाई रूप में नियुक्त डॉ. कविता यादव को स्थाई या नियमित कर्मचारी की तरह ही मातृत्व लाभ उपलब्ध कराने का निर्देश देते हुए लिखा है:

...We allow this appeal and direct the employer to extend maternity benefits as would have been available to the appellant in terms of Sections- 5 and 8 of the 1961 Act, after deducting therefrom any sum that may already have been paid to the appellant under the same head or for such purpose. Such benefits, as may be quantified in monetary units, shall be extended to her within of three months from the date of communication of this judgement. The orders of the employer rejecting the appellant's claim on this count shall stand quashed.

(6) यूजीसी की धारा-2(एफ) & 12(बी) के तहत सूचीबद्धता: सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी यूजीसी एक्ट-1956 की धारा-2(एफ) & 12 (बी) के तहत सूचीबद्ध महाविद्यालयों में भी शामिल है जिसका क्रमांक-13324 है (संग्रक-14 देखें)। यूजीसी ऐसे महाविद्यालयों को वित्तीय सहायता भी उपलब्ध कराता है। यह महाविद्यालय यूजीसी के सभी प्रावधानों का अनुपालन करने के लिए बाध्य है। इसने यूजीसी के सभी प्रावधानों के अनुपालन का दावा करते हुए **NAAC** प्रमाण भी ले चुका है जिसमें उसने साफ लिखा है कि उसके यहां कार्यरत सभी शिक्षक और कर्मचारी स्थाई हैं (संग्रक-15 देखें)। **NAAC** की ग्रेडिंग प्रक्रिया के दौरान प्रार्थिनी भी महाविद्यालय में बतौर पुस्तकालयाध्यक्ष शामिल थी। **NAAC** की रिपोर्ट के अनुसार इनके यहां कोई भी कर्मचारी या शिक्षक अस्थाई रूप में कार्यरत नहीं था।

(7) भारतीय संविधान और उच्चतम न्यायालय के आदेशों में मातृत्व अवकाश का अधिकार: भारत के संविधान के तहत मातृत्व अवकाश एक मौलिक अधिकार है। देविका बिस्वास बनाम यूनियन ऑफ इंडिया मामले में उच्चतम न्यायालय ने कहा है कि प्रजनन अधिकार संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत व्यक्तिगत स्वतंत्रता का एक अंग है।

उच्चतम न्यायालय ने *K. Uma Devi versus Government of Tamil Nadu & Others (Civil Appeal No.-2526 of 2025)* मामले में अपने आदेश के बिन्दु-13.1 में लिखा है:

By judicial interpretation, it has been held that life under Article 21 means life in its fullest sense; all that which makes life more meaningful, worth living like a human being. Right to life includes all the finer graces of human civilization, thus rendering this fundamental right a repository of various human rights. Right to life also includes the right to health. Right to live with human dignity and the right to privacy are now acknowledged facets of Article 21.

भारत के संविधान का अनुच्छेद-42 भी राज्य को साफ निर्देश देता है कि वह कार्य की मानवीय स्थिति और मातृत्व राहत को सुनिश्चित करने के लिए न्यायसंगत प्रावधान करेगा:

“राज्य काम की न्यायसंगत और मानवोचित दशाओं को सुनिश्चित करने के लिए और प्रसूति सहायता के लिए उपबंध करेगा।”

राजस्थान उच्च न्यायालय भी मिनाक्षी चौधरी बनाम राजस्थान स्टेट रोड ट्रांसपोर्ट कॉर्पोरेशन (एस.वी. सिविल, रिट पेटिशन नंबर-15769/2016) मामले में स्पष्ट कर चुका है कि एक कामकाजी महिला प्रत्येक प्रतिष्ठान में 180 दिन का मातृत्व लाभ पाने की हकदार है।

उपरोक्त तथ्यों से यह स्पष्ट है कि प्राचार्य राजीव सिंह जी का दावा “मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के प्रावधान उत्तर प्रदेश राज्य के निजी (स्व-वित्तपोषित) कॉलेजों पर लागू नहीं होते हैं” और “हमारी जानकारी के अनुसार, उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा ऐसा कोई अधिसूचना जारी नहीं की गई है जिसके माध्यम से इस अधिनियम के प्रावधान कॉलेजों पर लागू किए गए हों” तथ्यहीन एवं गुमराह करने वाला है। नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा पर मातृत्व लाभ अधिनियम-1961 (यथासंशोधित) के प्रावधान पूर्ण रूप से लागू होते हैं और प्रार्थिनी पूर्ण वेतन पर 180 दिनों (छह महीने) का मातृत्व अवकाश प्राप्त करने की हकदार है।

प्राचार्य डॉ. राजीव सिंह जी ने प्रार्थिनी को भेजे ई-मेल में लिखा है:

Your attention is drawn towards the Maternity Leave Rules of the College duly read and signed by you on 15.12.2021. You are therefore advised to claim benefits under the said rules.

सनवीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी के प्रबंधन-तंत्र ने अपनी गैर-कानूनी मातृत्व अवकाश नियमावली में लिखा गया है:

Maternity leave of 3 months will be given to married women, of which 1 month's salary will be paid in case teacher is having in 3rd year of probation. However, staff is having 1st year or 2nd year of probation may avail the above leave as "Leave without pay" as per management's discretion. In case the teacher comes under E.S.I. Scheme she will not be entitled to salary reimbursement and her leave will be "Leave without pay". (संलग्नक-16 देखें)

महाविद्यालय प्रबंधन तंत्र और प्रशासकों द्वारा निर्मित उक्त प्रावधान मातृत्व लाभ कानून-1961 (यथासंशोधित) या यूजीसी रेगुलेशन-2018 के प्रावधानों के तहत नहीं है। नियोक्ता का उक्त प्रावधान मातृत्व लाभ कानून समेत महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी की परिनियमावली, यूजीसी रेगुलेशन-2018, उत्तर प्रदेश सरकार के शासनादेशों, इलाहाबाद उच्च न्यायालय एवं उच्चतम न्यायालय के आदेशों का उल्लंघन करता है।

मातृत्व लाभ अधिनियम-1961 की धारा-27 स्पष्ट रूप से कहती है कि "मातृत्व लाभ अधिनियम के प्रावधानों का प्रभाव अन्य किसी भी कानून, निर्णय, समझौते या सेवा अनुबंध की शर्तों में निहित किसी भी असंगत प्रावधान के बावजूद बना रहेगा, चाहे वह मातृत्व लाभ अधिनियम के प्रभाव में आने से पहले या बाद में बनाया गया हो":

The Provisions of this Act shall have effect notwithstanding anything inconsistent therewith contained in any other law or in the terms of any award,

agreement or contract of service, whether made before or after the coming into force of this Act:

Provided that where under any such award, agreement, contract of service or otherwise, a woman is entitled to benefits in respect of any matters which are more favourable to her than those to which she would be entitled under this Act, the woman shall continue to be entitled to the more favourable benefits in respect of that matter, notwithstanding that she is entitled to receive benefits in respect of other matters under this Act. [Section-27(1) of Maternity Benefit Act-1961]

नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी द्वारा मातृत्व अवकाश के लिए बनाई गई नियमावली मातृत्व लाभ कानून समेत महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी की परिनियमावली, यूजीसी रेगुलेशन-2018, उत्तर प्रदेश सरकार के शासनादेशों, इलाहाबाद उच्च न्यायालय एवं उच्चतम न्यायालय के आदेशों के तहत नहीं है और ना ही उनसे अच्छा है। इसके बावजूद नियोक्ता उक्त प्रावधान सेवानियमावली की शर्तों के रूप में अपने महिला शिक्षकों/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों पर लागू किया जा रहा है जो गैर-कानूनी है।

प्रार्थिनी ने 19.11.2024 को सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी के प्राचार्य को भारतीय संविधान के अनुच्छेद-21, मातृत्व लाभ अधिनियम-1961 (यथासंशोधित), यूजीसी रेगुलेशन-2018, उच्चतम न्यायालय के आदेशों का संदर्भ देते हुए नियमानुसार 180 दिन के मातृत्व अवकाश का अनुरोध किया था लेकिन उन्होंने प्रार्थिनी को कानून के तहत मातृत्व लाभ उपलब्ध नहीं कराया (संलग्नक-17 देखें)।

प्राचार्य डॉ. राजीव सिंह जी ने प्रार्थिनी को भेजे ई-मेल में लिखा है:

...Please also note that due to your prolonged absence the students are being adversely affected and general work of the college is also suffering. Due to such unavoidable circumstance arisen in the wake of your absence and keeping in mind the general well-being of students we will have to keep a replacement.

इस संदर्भ में अवगत कराना है कि प्राचार्य डॉ. राजीव सिंह जी समेत महाविद्यालय प्रबंधन/प्रशासन ने उसी समय प्रार्थिनी के चिकित्सकीय रपट और मातृत्व लाभ कानून के प्रावधानों को नज़रअंदाज करते हुए उसके स्थान पर सुश्री अंकिता राय की नियुक्ति भी कर ली जो प्रार्थिनी के मातृत्व अवकाश के दौरान पहले से ही पुस्तकालयाध्यक्ष का कार्य कर रही थी **(संलग्नक-18 देखें)**। इसकी पुष्टि महाविद्यालय और सुश्री अंकिता राय के बैंक खातों के विवरण से भी की जा सकती है।

मातृत्व लाभ कानून-1961 (यथासंशोधित)/महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी/यूजीसी रेगुलेशन-2018/उत्तर प्रदेश शासन के शासनादेशों के तहत प्रसूति छुट्टी (मातृत्व अवकाश) के छह महीने बाद प्रार्थिनी 01.02.2025 को कार्य करने के लिए नियुक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी गई थी **(संलग्नक-19 देखें)**। प्राचार्य डॉ. राजीव सिंह जी और प्रशासक डॉ. शालिनी सिंह जी ने कार्य वापसी पर उसकी नोटिस लेने से इंकार कर दिया। जब प्रार्थिनी ने कार्य वापसी पर अपनी नोटिस प्राचार्य के अधिकारिक ई-मेल पर भेजकर कार्य करने की कोशिश की तो उन्होंने उसे कार्य करने से भी रोक दिया **(संलग्नक-20 देखें)**।

प्राचार्य राजीव सिंह जी समेत महाविद्यालय प्रबंधन/प्रशासन का उपरोक्त कृत्य मातृत्व लाभ कानून की धारा-12(1) के प्रावधानों का उल्लंघन है। मातृत्व लाभ कानून की धारा-12(1) कहती है:

When a women absents herself from work in accordance with the provisions of this Act, it shall be unlawful for her employer to discharge or dismiss her during or on account of such absence or to give notice of discharge or dismissal on such a day that the notice will expire during such absence, or to vary to her disadvantage ant of the conditions of her service.

सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी के प्राचार्य डॉ. राजीव सिंह जी और प्रशासक डॉ. शालिनी सिंह जी समेत महाविद्यालय के प्रबंधन तंत्र द्वारा प्रार्थिनी को 180 दिनों का वेतनयुक्त मातृत्व अवकाश मुहैया नहीं कराया जाना और उसे सेवा से बर्खास्त करना असंवैधानिक एवं गैर-कानूनी है। साथ ही साथ मातृत्व लाभ कानून-1961 (यथासंशोधित), महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी के प्रावधानों, यूजीसी रेगुलेशन-2018 के प्रावधानों, उत्तर प्रदेश सरकार के शासनादेशों और न्यायालय के आदेशों का उल्लंघन है। सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी के प्रशासन एवं प्रबंधन द्वारा गर्भावस्था के दौरान और प्रसव बाद प्रार्थिनी को मातृत्व लाभ से वंचित करना उसे आर्थिक और मानसिक रूप से प्रताड़ित करना है। साथ ही प्रार्थिनी और उसके बच्चे के जीवन के साथ खिलवाड़ करना है जो आपराधिक श्रेणी में आता है।

सनबीम वीमेन्स कॉलेज, वाराणसी ने प्रार्थिनी को अभी तक मातृत्व लाभ के रूप में किसी भी धनराशि का भुगतान नहीं किया है जबकि मातृत्व लाभ के रूप में उसे प्रार्थिनी को रु. 1,79,034.00 (एक लाख उन्यासी हजार चौतीस रुपये) का भुगतान करना है। उसने मातृत्व लाभ कानून की धारा-8 के तहत रु. 1000.00 का मेडिकल बोनस भी नहीं दिया है। मातृत्व लाभ कानून की धारा-10 के तहत महाविद्यालय प्रशासन ने गर्भावस्था की वजह से पैदा हुई बीमारी के इलाज और उसकी जांच के लिए ली गई छुट्टियों को भी अनुमोदित कर उसका भुगतान सुनिश्चित नहीं किया है। नियोक्ता ने अपने पास धरोहर राशि के रूप में जमा प्रार्थिनी के एक महीने के वेतन रु. 29,839.00 (उन्तीस हजार आठ सौ उन्तालीस रुपये) का भुगतान भी नहीं किया है।

पुस्तकालयाध्यक्ष की सेवा से प्रार्थिनी की अवैध रूप से बर्खास्तगी के रूप में नियोक्ता ने महाविद्यालय के 'सर्विस रूल्स फॉर एम्पलाइज' के बिन्दु-13 के तहत नियोक्ता ने प्रार्थिनी को अतिरिक्त तीन महीने के वेतन रु. 89,517.00 (नवासी हजार पांच सौ सत्रह रुपये) का भुगतान भी नहीं किया है। 'सनबीम इम्पलाइज सर्विस रूल्स एवं कॉन्ट्रैक्ट ऑफ सर्विस' पुस्तिका के पृष्ठ-13 पर उल्लिखित 'सर्विस रूल्स फॉर एम्पलाइज' के बिन्दु-13 में लिखा है:

The Governing Body of the said college may terminate the service of the party no.1 with immediate effect/one month/three months' notice (as the case may be) in writing or salary during the probation period. Similarly, if the Party No.1 wants to relinquish his/her job he/she shall be required to give three/two/one months' notice in writing during probation or deposit three months/two months/one months' salary as the case may be in lieu thereof.

The Party No.1 will submit resignation letter/notice to the same effect before 30 working days during the first year of probation. 60 working days during the second year of probation and 90 working days' notice in third year of probation onwards.

Summer / winter / Dussehra / Deepawali vacations will not fall within the notice period. (संलग्नक-21 देखें)।

महाविद्यालय का प्रशासनिक तंत्र महिला शिक्षक/कर्मचारी के गर्भावस्था की जानकारी होने पर उससे त्याग-पत्र लेने की कोशिश करता है या उसके साथ ऐसा व्यवहार करता है कि वह खुद त्याग-पत्र देने के लिए मजबूर हो जाए। महाविद्यालय प्रशासन ने प्रार्थिनी के साथ भी ऐसी कोशिश की थी।

प्रार्थिनी ने 04.04.2024 को नियोक्ता को अपने गर्भधारण के बारे में लिखित रूप से सूचित किया था **(संलग्नक-22 देखें)**। इस सूचना बाद नियोक्ता ने 18.04.2024 को महाविद्यालय के अधिकारिक फेसबुक पेज 'Swc Varuna' पर पुस्तकालयाध्यक्ष की भर्ती के लिए विज्ञापन प्रकाशित कर दिया **(संलग्नक-23 देखें)**। इस विज्ञापन में यह कहीं भी नहीं लिखा था कि पुस्तकालयाध्यक्ष की नियुक्ति मातृत्व अवकाश की अवधि के लिए ही होगी। महाविद्यालय प्रशासन ने इसके बाद कई अभ्यर्थियों का ट्रायल भी लिया। प्रार्थिनी के मातृत्व अवकाश पर जाने से पहले ही महाविद्यालय प्रशासन ने अप्रैल-मई, 2024 में ही श्री रवि कुमार पटेल नामक व्यक्ति से पुस्तकालय में कार्य लेना शुरू कर दिया था। इससे स्पष्ट होता है कि नियोक्ता प्रार्थिनी को मातृत्व लाभ देने की जगह उसे उसके पद से ही हटाने की कोशिश में जुट गया था। इसके लिए महाविद्यालय प्रशासन ने गर्भावस्था में भी प्रार्थिनी से 10-12 घंटे तक कार्य लिया जो मातृत्व लाभ कानून के प्रावधानों का भी उल्लंघन है।

इसके अतिरिक्त सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी का प्रशासनिक तंत्र अन्य कई कानूनी प्रावधानों का भी उल्लंघन कर रहा है जिसमें कुछ निम्नलिखित हैं:

(क) नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी मातृत्व लाभ कानून या यूजीसी रेगुलेशन-2018 के तहत मातृत्व बाल-देखभाल अवकाश (Child Care Leave) भी नहीं देता है और ना ही उसकी सेवानियमावली में इसका कोई प्रावधान है।

(ख) नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी की सेवानियमावली में गर्मी की छुट्टियों के दौरान 30 दिनों की छुट्टी का प्रावधान है लेकिन उसके प्रशासनिक अधिकारियों ने प्रार्थिनी को गर्भावस्था के दौरान भी केवल 15 दिनों का ही ग्रीष्मावकाश प्रदान किया था।

(ग) नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी उत्तर प्रदेश सरकार के “विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, विश्वविद्यालय और महाविद्यालयों में शिक्षकों और अन्य शैक्षिक कर्मचारियों की नियुक्ति हेतु न्यूनतम अर्हता तथा उच्चतर शिक्षा में मानकों के रख-रखाव हेतु अन्य उपाय सम्बन्धी विनिमय-2018” के बिन्दु-7.4 (III) के प्रावधानों के तहत अर्न लीव भी प्रदान नहीं करता है। **(संलग्नक-24 देखें)**।

(घ) उत्तर प्रदेश सरकार के “विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, विश्वविद्यालय और महाविद्यालयों में शिक्षकों और अन्य शैक्षिक कर्मचारियों की नियुक्ति हेतु न्यूनतम अर्हता तथा उच्चतर शिक्षा में मानकों के रख-रखाव हेतु अन्य उपाय सम्बन्धी विनिमय-2018” के बिन्दु-9.1 में स्पष्ट रूप से लिखा है कि महाविद्यालय के शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों का प्रोबेशन अवधि एक वर्ष का होगा। संतुष्टिजनक प्रदर्शन नहीं होने पर उनकी प्रोबेशन अवधि को अतिरिक्त एक वर्ष के लिए और बढ़ाया जा सकता है, लेकिन प्रोबेशन की कुल अवधि दो वर्ष से ज्यादा नहीं होगी **(संलग्नक-25 देखें)**। लेकिन, सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी

इस प्रावधान का घोर उल्लंघन कर शिक्षकों और कर्मचारियों की प्रोबेशन अवधि तीन वर्ष तक निर्धारित किया है (संलग्नक-26 देखें)। इसके बाद भी लोगों को स्थाई नहीं करता है। तीन साल बाद भी लोगों से प्रोबेशन पर ही कार्य लेता रहता है।

उत्तर प्रदेश शासन की तत्कालीन प्रमुख सचिव मोनिका एस. गर्ग ने प्रदेश के समस्त विश्वविद्यालयों के कुलसचिवों को लिखे अपने पत्र (संख्या-226/सत्तर-2-2020-18(31)/2018, दिनांक-13.03.2020) में स्पष्ट कहा है कि शासनादेश की शर्तों का पालन सुनिश्चित करवाना संबंधित विश्वविद्यालय का उत्तरदायित्व होगा। विश्वविद्यालय अपने स्तर से स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों में अनुश्रवण एवं मूल्यांकन हेतु सुदृढ़ व्यवस्था विकसित करेंगे। उक्त शर्तों का अनुपालन न किये जाने की दशा में विश्वविद्यालय द्वारा सम्बन्धित संस्था के विरुद्ध कार्यवाही की जायेगी, जिससे उस पाठ्यक्रम विशेष की सम्बद्धता समाप्त किये जाने पर भी विचार किया जाएगा।

मातृत्व लाभ के संबंध में उपरोक्त संवैधानिक, कानूनी, अदालती और वैधानिक प्रावधान होने के बावजूद नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी का प्रबंध तंत्र एवं प्रशासनिक तंत्र प्रार्थिनी को पिछले एक साल से लगातार मानसिक, आर्थिक और सामाजिक रूप से प्रताड़ित कर रहा है। इससे प्रार्थिनी और उसके परिवार के सदस्यों का जीवन संकट आ गया है।

अनुरोध

अतः आपसे सादर अनुरोध है कि आप-

- (1) प्रार्थिनी को मातृत्व लाभ कानून-1961 (यथासंशोधित)/महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी की परिनियमावली/यूजीसी रेगुलेशन-2018/उत्तर प्रदेश सरकार के शासनादेशों/ उच्च न्यायालयों एवं उच्चतम न्यायालय के आदेशों के तहत 180 दिनों का मातृत्व अवकाश एवं मातृत्व लाभ दिलाने की कृपा करें।
- (2) नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी द्वारा मातृत्व अवकाश के दौरान प्रार्थिनी की अवैध बर्खास्तगी को निरस्त कर उसे पुस्तकालयाध्यक्ष पद पर पुनः बहाल कराने की कृपा करें।
- (3) सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी की सेवा नियमावली विश्वविद्यालय के परिनियमावली और अध्यादेशों, यूजीसी रेगुलेशन-2018, उत्तर प्रदेश सरकार के शासनादेशों और उच्चतम न्यायालय के आदेशों के तहत बनवाने एवं उसे लागू कराने की कृपा करें।
- (4) प्रार्थिनी को कानूनी एवं संवैधानिक प्रावधानों के तहत मातृत्व लाभ नहीं देने और उसे सेवा में बहाल नहीं करने की स्थिति में नियोक्ता सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी की सम्बद्धता खत्म कराने का कष्ट करें क्योंकि उसने महाविद्यालय के संचालन हेतु सम्बद्धता की अनुमति के संबंध में विश्वविद्यालय द्वारा निर्धारित शर्तों का उल्लंघन किया है। महाविद्यालय के संचालन हेतु सम्बद्धता की अनुमति देते समय विश्वविद्यालय प्रशासन ने अपने पत्र में स्पष्ट

रूप से लिखा था, "यदि संस्था द्वारा विश्वविद्यालय की परिनियमावली/अध्यादेश में वर्णित तथा शासन एवं विश्वविद्यालय द्वारा निर्धारित शर्तों एवं मानकों की पूर्णता तथा उनकी निरन्तरता को सुनिश्चित नहीं किया जायेगा तो उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय अधिनियम, 1973 के प्रावधानों के अंतर्गत संस्था को प्रदान की गयी सम्बद्धता वापस लिये जाने की कार्यवाही नियमानुसार की जायेगी"। यह शर्त आज भी लागू है।

(5) प्रार्थिनी को मातृत्व लाभ और मेडिकल बोनस की धनराशि का भुगतान समेत मानसिक, आर्थिक और सामाजिक हानि की क्षतिपूर्ति भी कराने की कृपा करें।

(6) नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को मातृत्व लाभ की धनराशि नहीं देना और मातृत्व अवकाश के दौरान उसे सेवा से हटाना/बर्खास्त करना मातृत्व लाभ कानून, 1961 की धारा-21 के तहत एक आपराधिक कृत्य है। अतः आपसे सादर अनुरोध है कि आप आप सनबीम वीमेन्स कॉलेज वरुणा, वाराणसी के प्रबंधन तंत्र समेत प्राचार्य डॉ. राजीव सिंह और प्रशासक डॉ. शालिनी सिंह के खिलाफ विधिक कार्रवाई करने की कृपा करें ताकि प्रार्थिनी समेत अन्य महिला शिक्षकों और शिक्षणेत्तर कर्मचारियों का मूलाधिकार सुनिश्चित हो सके।

दिनांक: 04.08.2025

प्रार्थिनी



संगीता प्रजापति

पता: पत्नी श्री शिव दास, एस-2-535के,

सिकरौल, कचहरी, कैट, वाराणसी-221002,

मोबाइल नंबर-9198383943

ई-मेल: sangeetaprajapatidas@gmail.com

संलग्नक: उपरोक्तानुसार।

संलग्नक-1

To

**The Principal /Administrator
Sunbeam Women's College Varuna
Varanasi, Uttar Pradesh**

Subject: Claim for Maternity Benefit.

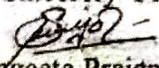
Respected Sir/Ma'am!

I, Sangeeta Prajapati, hereby claim Maternity Benefit for expected confinement with effect from 01.08.2024. As per doctor's advice, I have to take admission for confinement on 02.08.2024 in the hospital. I further declare that I shall cease to work for remuneration with effect from 01.08.2024.

Kindly, sanction Maternity Benefit for me as mentioned above.

Dated: 30-07-2024

Sincerely Yours


(Sangeeta Prajapati)

Librarian

Sunbeam Women's College Varuna
Varanasi, Uttar Pradesh

Enclosures:

- Photocopy of the OPD slip of Pt. Deen Dayal Upadhyay Government Hospital,
Pandeypur, Varanasi dated 29.07.2024.


Administrator

Sunbeam Women's College Varuna
Varanasi, Uttar Pradesh

Principal

Sunbeam Women's College Varuna
Varanasi, Uttar Pradesh

संलग्नक-2

Sangeeta Prajapati <sangeetaprajapatidas@gmail.com>

Regarding maternity leave with maternity benefits.

1 message

Sangeeta Prajapati <sangeetaprajapatidas@gmail.com>

To: principal@sunbeamwcv.com

Mon, Oct 28, 2024 at 10:27 AM

Cc: Rajeev Singh <rajeevsvaranasi@gmail.com>, shalini.s.21@gmail.com

To

The Principal

Sunbeam Women's College Varuna

Central Jail Road, Sikraul, Cantt, Varanasi, Uttar Pradesh

Subject: Regarding maternity leave with maternity benefits.

Respected Sir,

As you know, I am on maternity leave from 01.08.2024, and my maternity leave is also sanctioned by the college administration. On 30 July 2024, I claimed maternity benefit and it was also sanctioned by the college administration. On 02 August 2024, I gave birth to a baby boy by surgery. But I do not yet have the maternity benefit as per the provisions of the Maternity Benefit Act-1961/the Maternity Benefit (Amendment) Act-2017/the Code on Social Security-2020. Under clause-6(5) of Maternity Benefit Act-1961 as well as clause-62(5) of the Code on Social Security-2020, I did not receive the amount of maternity benefit within forty-eight hours from the delivery of a child while the college administration was informed about it. As you are aware that I underwent a major surgery during delivery. My baby was also born prematurely. The consultant doctor has also advised not to do tiring and laborious work for six months. Because of that, it is not possible for me to come back to work after only three months. I humbly request you to please provide me maternity leave of twenty-six weeks with all maternity benefits considering the clause-3(A) of the Maternity Benefit (Amendment) Act-2017 as well as the clause-60(1) and 60(3) of the Code on Social Security-2020.

Kindly, consider my request mentioned above and sanction the maternity leave of twenty-six weeks with all maternity benefits. I will be very grateful to you.

Thanking you

Date: 28-10-2024

Sincerely

(Sangeeta Prajapati)

Librarian

Sunbeam Women's College Varuna

E-mail: sangeetaprajapatidas@gmail.com

Mobile: 8400933940

Enclosures:

- 1- Photocopy of the claim of maternity benefit sanctioned by the college administration.
- 2- Photocopies of OPD slip of Pandit Deen Dayal Upadhyay Government Women Hospital Pandeypur, Varanasi for admission for surgery.
- 3- Photocopy of Sangeeta Prajapati's discharge paper issued by PDDU Women Hospital, Pandeypur, Varanasi, Uttar Pradesh.

Copy to:

- The Administrator, Sunbeam Women's College Varuna, Varanasi, Uttar Pradesh for information.



Sunbeam Women's College

Affiliated to M.G. Kashi Vidyapeeth, Varanasi

904/1, Central Jail Road, Sikraul, Varanasi-221002

www.sunbeamwcv.com

email: info@sunbeamwcv.com

Ref. No. SWCV/ML/ _____

Date: _____

To _____

Dear Madam,

The management is pleased to sanction maternity leaves to female staff members of Sunbeam college as specified below:-

Maternity leave rules

1. In case the staff member is interested to avail maternity leave she has to inform the management as soon as she is in knowledge of the fact.
2. The staff is entitled to a 3 months maternity leave if she is in 3rd year of probation (of which 1 month salary will be paid and rest will be leave without pay).
3. The staff members (in any year of probation) have to give a notice prior to 90 working days for availing the above leave, failing which the leave will not be granted.
4. The 1 month salary as well as the prior month's salary will be released only once the staff member reports for duty and has worked for an additional month.
5. The staff members (having in 1st year or 2nd year of probation) are entitled for a 3 months maternity leave without pay at the discretion of the principal.
6. Employee's (having in 1st year or 2nd year of probation) one month's salary will be withheld and will be released after they report for duty and have worked for a month.

Note: In case the teacher comes under E.S.I. scheme she will not be entitled to salary reimbursement and her leave will be Leave without pay.


Anshu Burman
Dy. Director

संलग्नक - 4

Regarding Maternity Leave

message

Rajeev Singh <principal@sunbeamwcv.com>

To: Sangeeta Prajapati <sangeetaprajapatidas@gmail.com>

Sat, 16 Nov, 2024 at 4:26 pm

Dear Mrs. Sangeeta Prajapati,

We are in receipt of your email dated 28.10.2024 claiming Maternity Benefit under the provisions of the Maternity Benefit Act, 1961/the Maternity Benefit (Amendment) Act-2017 read with the Code on Social Security, 2020. At the very outset we would like to inform you that the provisions of the Maternity Benefit Act, 1961 are not applicable on private (self-finance) college in the State of Uttar Pradesh. As per section 2 of the Maternity Benefit Act, 1961, the provisions of the Act apply to either factory, mine or plantation and to shop or establishment or to any other establishment which the State Govt. may notify in the official gazette. As per our information, there is no notification by the Govt. of Uttar Pradesh wherein provisions of the Act are made applicable on college.

As far as your reliance on the Code on Social Security, 2020 is concerned it is to inform you that the said Code has not been enforced yet and therefore the provisions of the said Code are not binding upon us.

As such your demand for Maternity Benefit is not maintainable under the Maternity Benefit Act, 1961 Or under the Code on Social Security, 2020.

The college administration is very sensitive & compassionate to all it's staffs and especially female staffs (including teachers) and endeavours to take care of all their needs. Your attention is drawn towards the Maternity Leave Rules of the College duly read and signed by you on 15.12.2021. You are therefore advised to claim benefits under the said rules. We wish you a healthy and speedy recovery.

Please also note that due to your prolonged absence the students are being adversely affected and general work of the college is also suffering. Due to such unavoidable circumstance arisen in the wake of your absence and keeping in mind the general well being of students we will have to keep a replacement.

Dr. Rajeev Singh

Principal

Sunbeam Women's College Varuna, Varanasi

प्राचार्य/प्रबंधक,

सनवीन महिला कॉलेज वरुणा,

स्नातकोत्तर कॉलेज,

904/1, सेंट्रल जेल रोड,

सिकरौल, वाराणसी-221002।

महोदय,

कृपया कॉलेज के पत्र दिनांक 13.01.2025 (व्हाट्स एप पर प्राप्त) का अवलोकन करने का कष्ट करें। जो लाइब्रेरियन श्रीमती संगीता प्रजापति को मातृत्व लाभ दिये जाने के संबंध में कतिपय विधित आपत्तियाँ उठायी गयी है तथा इस बात का प्रतिवाद किया गया है कि आपके शिक्षण संस्थान पर मातृत्व हेतु लाभ अधिनियम, 1961 के प्राविधान लागू नहीं होते ऐसी स्थिति में श्रीमती संगीता प्रजापति को मातृत्व लाभ दिया जाना विधि सम्मत नहीं है।

उक्त प्रसंग में कृपया Maternity Benefit Act- 1961 की धारा-3 a shop or establishment में परिभाषित है कि अधिनियम, 1961 के प्राविधान समस्त shop or establishment पर लागू होंगे, जिसमें 10 या उससे अधिक कर्मचारी नियोजित हो रहे हों, ऐसा स्पष्ट है कि आपके महिला विद्यालय में सामान्य रूप से 10 या इससे अधिक कर्मचारी नियोजित हो रहे हैं ऐसा कोई प्रमाण भी आपने संलग्न नहीं किया है जिससे ये सिद्ध होता है कि आपके कॉलेज में 10 से कम कर्मचारी नियोजित एवं कार्यरत हैं।

आपके संज्ञान में यह भी लाना है कि अधिनियम की धारा 3(vi)a में मात्र shop or establishment शब्द ही अंकित है इसमें Commercial शब्द का प्रयोग नहीं किया गया है। इस व्याख्या से स्पष्ट है कि आपका विद्यालय एक establishment है जिसकी सामान्य परिभाषा webster international dictionary में इस प्रकार है। Establishment means an institution or place of business with its fixtures and organized. Oxford dictionary के अनुसार The term the word establishment as organized body of men maintained for a purpose. In black's law dictionary 5th edition the word establishment is defined as place of business, public institution, state of being established business is used in a restrictive sense not to any trade profit oriented activity.

विधि निर्माताओं ने Maternity Benefit Act- 1961 के लागू होने की केवल दो शर्तें ही विधायित किया है, जिसमें establishment होना चाहिए तथा उसमें कुल 10 या उससे अधिक कर्मचारी नियोजित होना अनिवार्य है इसके अनुसार आपके प्रतिष्ठान पर Maternity Benefit Act पूर्ण रूप से लागू है।


इस प्रसंग में माननीय सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय जो Deepika Singh V/s Central administrative tribunal and others 2022(175) FLR192 भी प्रासंगिक है। क्योंकि इस विषय पर श्रृंखलाबद्ध निर्णय आ चुका है क्योंकि मातृत्व हेतु लाभ की देयता भारतीय संविधान के अनुच्छेद-39 एवं अनुच्छेद-42 में भी Maternity Benefit के लाभ दिए जाने की बाध्यता है। इस कसौटी पर भी आपके द्वारा की गयी आपत्ति पोषणीय नहीं है।

कृपया आप अधिनियम, 1961 की धारा-26 का भी संज्ञान लेने का कष्ट करें, जिसमें सक्षम सरकार को यह अधिकार है कि वह किसी अधिष्ठाता को अधिनियम से छूट भी प्रदान कर सके, जिससे यह माना जा सके कि आपके प्रतिष्ठान पर मातृत्व लाभ अधिनियम-1961 के प्राविधान लागू नहीं होते।

उपरोक्त व्याख्या के आधार पर यह निर्विवादित है कि आपके कॉलेज पर मातृत्व हित लाभ 1961 के प्राविधान पूर्ण रूप से लागू होते हैं उपरोक्त विधित व्याख्या तथा संवैधानिक व्यवस्था एवं राज्य के नीति-निर्देशक तत्वों के परिपेक्ष्य में तथा हितकारी अधिनियम की कसौटी पर इस कार्यालय के मतानुसार आपके विद्यालय पर मातृत्व हित लाभ अधिनियम, 1961 पूर्णरूप से लागू है।

आपके संज्ञान में यह भी लाना विधि सम्मत है कि यदि दो विचार धाराओं में विभेद है तो प्रकरण तीसरे पक्ष को संदर्भित कर दिया जाना चाहिए, जिसके लिए सक्षम न्यायालय मुख्य न्यायिक प्रीक्षण हेतु प्रकरण को मुख्य न्यायिक दण्डाधिकारी वाराणसी के समक्ष प्रस्तुत कर दिया जाएगा और उनके द्वारा दिया गया निर्णय बन्धनकारी होगा।

अतः उचित होगा कि आप श्रीमती संगीता प्रजापति को मातृत्व हित लाभ की देयता सुनिश्चित करने का कष्ट करें।


04/02/2025
(सुनील कुमार द्विवेदी)
श्रम प्रवर्तन अधिकारी,
वाराणसी।

संलग्नक-6

कार्यालय- अपर श्रमायुक्त उ० प्र० वाराणसी क्षेत्र वाराणसी

पत्र सं० 4892

/उपा०- 2025

दिनांक 26.05.2025

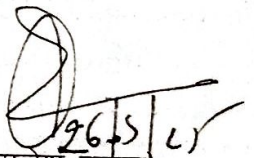
श्रीमती संगीता प्रजापति पत्नी श्री शिवदास

एस-2/535 के, सिकरौल कचहरी कैंट

वाराणसी उ० प्र० -221002

कृपया अपने पत्र दिनांक 30.12.2024, दिनांक 31.01.2025, दिनांक 01.02.2025 का अवलोकन करने का कष्ट करें, जो मातृत्व, हितलाभ अधिनियम के अंतर्गत लाभ दिलाये जाने के संबंध में है।

उपर्युक्त संबंध में अवगत कराना है कि प्रकरण की जाँच श्रम प्रवर्तन अधिकारी वाराणसी द्वारा की गयी। जाँच के दौरान प्राचार्य सनबीम वूमेनस कालेज वरुणा ने पत्र दिनांक 13.01.2025 द्वारा कथन किया कि मे० सनबीम विमेनस कालेज वरुणा जो कि एक प्राईवेट शिक्षण संस्थान है, के उपर मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 के प्रावधान प्रभावी नहीं है। जिसके संबंध में श्रम प्रवर्तन अधिकारी वाराणसी द्वारा अपनी जांच आख्या दिनांक 07.02.2025 द्वारा प्राचार्य सनबीम महिला कालेज वरुणा को अधिनियम में दी गयी व्यवस्थाओं एवं मा० सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिये गये निर्णय का उल्लेख करते हुये प्राचार्य सनबीम महिला कालेज वरुणा को मातृत्व हित लाभ की देयता /लागू होना सुनिश्चित करने के निर्देश दिये गये। इसी क्रम में मे० सनबीम विमेनस कालेज वरुणा के पत्र दिनांक 07.05.2025 के द्वारा कहा गया है कि शिकायतकर्ता के द्वारा कालेज के कार्यालय से अपना नो ड्यूज फार्म क्लियर नहीं कराया है इसलिये आपकी सिक्योरिटी मनी का भुगतान नहीं किया जा सका है। श्रम प्रवर्तन अधिकारी वाराणसी की जांच रिपोर्ट से यह स्पष्ट होता है कि अधिनियम में दी गयी व्यवस्थानुसार एवं मा० न्यायालय द्वारा दिये गये निर्णय के परिप्रेक्ष्य में मे० सनबीम विमेनस कालेज वरुणा पर मातृत्व हितलाभ अधिनियम के प्रावधान लागू होते हैं चूंकि वर्तमान में आपके द्वारा संस्थान में कार्य नहीं किया जा रहा है अतः ऐसी स्थिति में आपको परामर्श दिया जाता है कि अपने हितलाभ के लिये सक्षम न्यायालय के समक्ष अपना दावा प्रस्तुत कर राहत प्राप्त कर सकती है।


(कमलेश कुमार)

सहायक श्रमायुक्त
कृते उप श्रमायुक्त उ० प्र०
वाराणसी क्षेत्र वाराणसी

संलग्नक-7 (कुल 2 पृष्ठ)

कुलसचिव
Registrar



महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ,
वाराणसी-2
दूरभाष- 0542 2221718
Mahatma Gandhi Kashi Vidyapeeth
Varanasi-2
Tel. No.- 0542 222689

पत्रांक : कु0स0-2 B स0अ0/3799 /01-957-2019/2020

दिनांक : 30-6-2020

सेवा में,

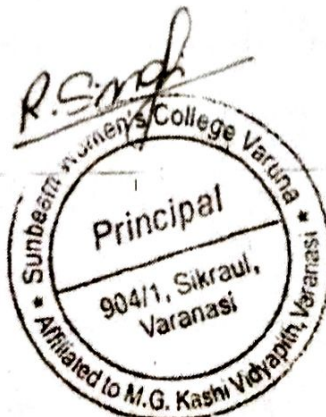
प्रबन्धक
सनबीम बोमैस कॉलेज वरुणा,
सेण्ट्रल जेल रोड, सिकरील,
वाराणसी

विषय : महाविद्यालय के संचालन हेतु सम्बद्धता की अनुमति के सम्बन्ध में।

महोदय,

उपयुक्त विषयक सत्र 2019-20 हेतु निर्गत सम्बद्धता अनुमति पत्र के कम में आप द्वारा प्रस्तुत प्रस्ताव/अभिलेख दिनांक 07.11.2019 के सन्दर्भ में सूचित है कि उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय (द्वितीय संशोधन) अधिनियम 2014 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या-14 सन् 2014) एवं तद्विषयक विधायी अनुभाग-1 द्वारा निर्गत अधिसूचना संख्या-975/79-1-14-1(क)/19/2014 दिनांक 18 जुलाई, 2014 द्वारा उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय अधिनियम-1973 की धारा-37 एवं 38 में किए गये संशोधन के अनुसार महाविद्यालयों को सम्बद्धता देने का अधिकार उत्तर प्रदेश शासन के स्थान पर विश्वविद्यालय की कार्यपरिषद में अन्तर्गत/निहित किए जाने के फलस्वरूप सम्बद्धता प्रस्तावों के निस्तारण हेतु शासनादेश संख्या-2527(2)/सत्तर-2-2008-2 (166) 2002 दिनांक 10 जून, 2008 के अधीन गठित सम्बद्धता समिति की बैठक दिनांक 30.05.2020 की संस्तुति एवं मा० कुलपति जी के आदेशानुसार कार्यपरिषद की स्वीकृति की प्रत्याशा में सनबीम बोमैस कॉलेज वरुणा, सेण्ट्रल जेल रोड, सिकरील, वाराणसी को स्ववित्तपोषित योजनान्तर्गत स्नातक स्तर पर विज्ञान संकाय में जन्तु विज्ञान, रसायन विज्ञान, वनस्पति विज्ञान, भौतिक विज्ञान एवं गणित तथा कला संकाय में अंग्रेजी, इतिहास, राजनीतिशास्त्र, हिन्दी, अर्थशास्त्र, मनोविज्ञान, एवं समाजशास्त्र व वाणिज्य संकाय में बी०काम० एवं बी०बी०ए० पाठ्यक्रम हेतु प्रस्तुत प्रस्ताव/अभिलेख में इंगित कमियों यथा बी०काम० एवं बी०बी०ए० पाठ्यक्रम में मानकानुसार प्रवक्ताओं के अनुमोदन/नियुक्ति एवं वेतन भुगतान न होने के दृष्टिगत स्नातक स्तर पर विज्ञान संकाय में जन्तु विज्ञान, रसायन विज्ञान, वनस्पति विज्ञान, भौतिक विज्ञान एवं गणित तथा कला संकाय में अंग्रेजी, इतिहास, राजनीतिशास्त्र, हिन्दी, अर्थशास्त्र, मनोविज्ञान, एवं समाजशास्त्र विषयों में दिनांक 01.07.2020 से शर्त सम्बद्धता तथा बी०काम० एवं बी०बी०ए० पाठ्यक्रम में शैक्षिक सत्र 2020-21 हेतु निम्नलिखित शर्तों के अधीन सम्बद्धता विस्तारण की अनुमति प्रदान की जाती है-

1. महाविद्यालय द्वारा एक माह में संदर्भित पाठ्यक्रम हेतु इंगित कमियों के निराकरण का प्रमाण प्रस्तुत किया जाना सुनिश्चित किया जायेगा।
2. संस्था द्वारा उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय अधिनियम, 1973 (यथा संशोधित) की धारा 37 (2) में प्राविधानित परन्तुक के अनुसार सम्बद्धता प्राप्ति की तिथि से एक माह की अवधि में सभी निर्धारित मानकों को पूर्ण कर लिया जायेगा अन्यथा अगले शैक्षणिक सत्र में छात्रों का प्रवेश प्रतिबंधित रहेगा।
3. संस्था/महाविद्यालय विश्वविद्यालय के कुलसचिव को 15 अगस्त तक इस आशय का प्रमाणपत्र प्रतिवर्ष प्रेषित करेगा कि महाविद्यालय सम्बद्धता की शर्त निरन्तर पूरी कर रहा है। जिसका प्रमाण विश्वविद्यालय द्वारा मागे जाने पर प्रस्तुत किया जाना अनिवार्य होगा।
4. महाविद्यालय शासनादेश संख्या-2851/सत्तर-2-2003-16 (92)/2002, दिनांक 02 जुलाई, 2003 में उल्लिखित सुसंगत दिशा-निर्देशों एवं इस विषय में समय-समय पर निर्गत अन्य शासनादेशों का पालन करेगा।
5. रिट याचिका सं०-61859/2012 में पारित आदेश दिनांक 20.12.2012 के अनुपालन हेतु मानकानुसार शिक्षकों के अनुमोदन/नियुक्ति के सम्बन्ध में निर्गत शासनादेश संख्या-522/सत्तर-2-2013-2 (650)/2012 दिनांक 30 अप्रैल, 2013 के साथ ही शासनादेश सं०-226/सत्तर-2-2020-18(31)/2018 दिनांक 13.03.2020 का अनुपालन महाविद्यालय द्वारा सुनिश्चित किया जायेगा।
6. यदि संस्था द्वारा विश्वविद्यालय की परिनियमावली/अध्यादेश में वर्णित तथा शासन एवं विश्वविद्यालय द्वारा निर्धारित शर्तों एवं मानकों की पूर्णता तथा उनकी निरन्तरता को सुनिश्चित नहीं किया जायेगा तो उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय अधिनियम, 1973 के प्राविधानों के अंतर्गत संस्था को प्रदान की गयी सम्बद्धता वापस लिये जाने की कार्यवाही नियमानुसार की जायेगी।



7. महाविद्यालय द्वारा प्रस्तुत प्रस्ताव के साथ संलग्न किये गये अनिलेख भविष्य में इतर पाये जाने की स्थिति में सम्बन्धित महाविद्यालय की सम्बद्धता के सम्बन्ध में कार्यपरिषद को तत्काल सूचित किया जायेगा जिसके लिए महाविद्यालय प्रबंधन पूर्णतः उत्तरदायी होगा।
8. सम्बद्धता आदेश में उल्लिखित शर्तों का अनुपालन न किये जाने, मानकों के विपरीत महाविद्यालय का संचालन पाये जाने एवं अनिलेखों की अप्रमाणिकता प्रकाश में आने पर सम्बद्धता वापस लेने हेतु नियमानुसार आवश्यक कार्यवाही के लिए प्रकरण कार्यपरिषद को संदर्भित किया जायेगा।
9. उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय अधिनियम, 1973 (यथा संशोधित) 30 प्रो राज्य विश्वविद्यालय द्वितीय संशोधन अधिनियम 2014) की धारा-37(6), 37 (7) तथा 37 (8) में प्राविधानित अधोलिखित प्राविधान भी प्रभावी होंगे:-

- 37(6) :- कार्य परिषद प्रत्येक सम्बद्ध महाविद्यालय का निरीक्षण, उस निमित्त उसके द्वारा प्राधिकृत एक या अधिक व्यक्तियों द्वारा पांच वर्ष से अधिक के अन्तराल पर समय-समय पर करायेगा और उस निरीक्षण की रिपोर्ट कार्यपरिषद को दी जायेगी।
- 37(7) :- कार्य परिषद इस प्रकार निरीक्षण किये गये सम्बद्ध महाविद्यालय को ऐसी कार्यवाई करने का निर्देश कर सकेगी जो उसे उस अवधि के भीतर जिसे विहित किया जाये आवश्यक लगे।
- 37(8) :- कार्य परिषद द्वारा किसी ऐसे महाविद्यालय की सम्बद्धता का विशेषाधिकार जो उपधारा (7) के अधीन कार्य परिषद के किसी निदेश का अनुपालन करने में अथवा सम्बद्धता की शर्तों को पूरा करने में असफल हो, महाविद्यालय के प्रबंधन से उस विषय पर रिपोर्ट लेने के बाद परिणियमों के उपबन्धों के अनुसार वापस लिया जा सकेगा या कम किया जा सकेगा।

उक्त प्राविधानों के अन्तर्गत विश्वविद्यालय द्वारा कार्यवाही सुनिश्चित की जायेगी और शासन को रिपोर्ट प्रेषित की जायेगी।

10. महाविद्यालय प्राचार्य द्वारा कमियों की पूर्णता के साथ ही महाविद्यालय में संचालित विषयों/पाठ्यक्रम के सापेक्ष उपलब्ध भवन एन0बी0सी0 कोड-2005 के अनुरूप होने का प्रमाण एवं अद्यतन अग्निशमन प्रमाण पत्र व शर्तों के अनुपालन के सन्दर्भ में रु० 100/- का शपथ पत्र एक माह के अंदर प्रस्तुत किया जायेगा। अन्यथा की स्थिति में यह अनुमति स्वतः समाप्त हो जायेगी।
11. उक्त शर्तों का अनुपालन सुनिश्चित न किये जाने की स्थिति में आगामी सत्र में संदर्भित विषय/पाठ्यक्रम में प्रवेश प्रतिबंधित रहेगा।

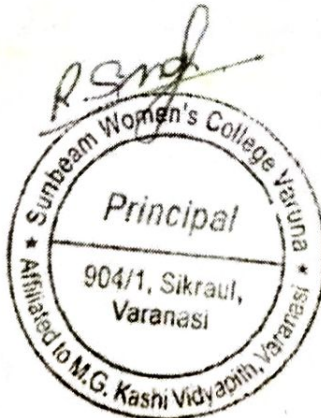
भवदीय,

कुलसचिव

प्रतिलिपि सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही :-

- 1- वैयक्तिक सहायक कुलपति-मा० कुलपति जी के सादर सूचनार्थ।
- 2- विशेष सचिव, उच्च शिक्षा अनुभाग-6, उत्तर प्रदेश शासन, लखनऊ।
- 3- सहायक कुलसचिव (समिति) को इस आशय से कि कृपया कार्यपरिषद की आगामी बैठक में प्रस्तुत कर स्वीकृति प्राप्त करें।
- 4- परीक्षा नियंत्रक को इस आशय से कि उपर्युक्त शर्तों का अनुपालन किये जाने के उपरान्त ही परीक्षा से सम्बन्धित कार्यवाही प्रारम्भ किया जाना सुनिश्चित करें।
- 5- क्षेत्रीय उच्च शिक्षा अधिकारी, वाराणसी।

कुलसचिव



संख्या- 226/सत्तर-2-2020-18(31)/2018

प्रेषक,

मोनिका एस. गर्ग,
प्रमुख सचिव,
उत्तर प्रदेश शासन।

सेवा में,

कुलसचिव,
समस्त राज्य विश्वविद्यालय,
उत्तर प्रदेश।

उच्च शिक्षा अनुभाग-2

लखनऊ :: दिनांक: 13 मार्च, 2020

विषय:- उच्च शिक्षा विभाग के अधीन उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालयों एवं अशासकीय अनुदानित महाविद्यालयों में संचालित स्ववित्तपोषित योजनान्तर्गत पाठ्यक्रमों में तथा अशासकीय अनानुदानित स्ववित्तपोषित महाविद्यालयों में कार्यरत शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों के वेतन एवं सेवा शर्तों के मानक आदि के संबंध में।

महोदय,

उच्च शिक्षा विभाग के अधीन संचालित स्ववित्तपोषित योजनान्तर्गत कार्यरत शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर

शासनादेश सं०-4228ए/सत्तर-2-99-2(85)/97, दिनांक 30 अक्टूबर, 1999,
शासनादेश सं०-2443/सत्तर-2-2000-2(85)/97, दिनांक 09 मई, 2000
शासनादेश सं०-195/सत्तर-2-2006-2(85)/19, दिनांक 06 फरवरी, 2006
शासनादेश सं०-5699/सत्तर-2-2007-2(85)/97, दिनांक 11 जनवरी, 2008,
शासनादेश सं०-1726/सत्तर-2-2011-16(409)/2010, दिनांक 15 जुलाई, 2011,
शासनादेश सं०-2218/सत्तर-2-2011-16(409)/2010, दिनांक 23 अगस्त, 2011,
शासनादेश सं०-968/सत्तर-2-2013-18(99)/2013, दिनांक 30 मई, 2013,
शासनादेश सं०-174/सत्तर-2-2014-2(85)/97 टी.सी.-I, दिनांक 12 मार्च, 2014,
शासनादेश सं०-12/2015/450/सत्तर-2015-16(33)/2015, दिनांक 12 जून, 2015

कर्मचारियों के वेतन एवं सेवा शर्तों आदि के निर्धारण के सम्बन्ध में शासनादेश (पार्श्वीकित) तथा शासनादेश संख्या- 1960/सत्तर-2-97-2(85)/1997,

दिनांक 11 नवम्बर, 1997 पूर्व में जारी किये गये हैं।

2- रिट याचिका संख्या-729 (एस0बी0)/2012, डॉ० सुरेश कुमार पाण्डेय बनाम उत्तर प्रदेश सरकार व अन्य में मा० उच्च न्यायालय द्वारा पारित आदेश दिनांक 01.03.2013 का सुसंगत अंश निम्नवत् है:-

53. (iii) All those courses which are open under self-financing scheme, the universities as well as colleges shall at least pay minimum pay scale admissible to teachers in accordance with Rules. The services of teachers appointed under the self-financing scheme, should be permitted to continue till continuance of course or satisfactory discharge of duty.

(iv) Since 2000 and onward, the Government has stopped the grant-in-aid and sanction of new course, even then Government shall ensure that Committee of Managements do not exploit the teachers and pay reasonable salary in contractual and ad hoc appointments in the recognised and affiliated colleges.

अ.

रिट याचिका संख्या-729 (एस0बी0)/2012 में पारित आदेश दिनांक 01.03.2013 के अनुपालन में शासनादेश संख्या-968/सत्तर-02-2013-18(99)/2013, दिनांक 30 मई, 2013 द्वारा दिशा-निर्देश जारी किये गये हैं।

3- मा0 उच्च न्यायालय के आदेशों के समादर में प्रदेश में समस्त स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों की व्यवस्था को अधिक सुचारु एवं सुदृढ़ बनाने के उद्देश्य से प्रस्तर-1 के पार्श्वकित समस्त शासनादेशों को अवक्रमित करते हुये शासनादेश संख्या-1960/सत्तर-2-97-2(85)/97, दिनांक 11 नवम्बर, 1997 के क्रम में कतिपय नई व्यवस्थायें लागू की जा रही हैं, जिनका उल्लेख निम्नलिखित प्रस्तरों में किया जा रहा है।

4- स्ववित्तपोषित योजनान्तर्गत पाठ्यक्रमों के सम्बन्ध में :-

- (1) स्ववित्तपोषित योजनान्तर्गत पाठ्यक्रम संचालन हेतु सम्बद्धता दिये जाने/नवीनीकरण किये जाने के समय बाजार की मांग और पाठ्यक्रम की प्रासंगिकता एवं सामयिक आवश्यकता को ध्यान में रखते हुये नियमानुसार सम्बद्धता के प्रस्ताव पर विश्वविद्यालय द्वारा नियमों/परिनियमों के अन्तर्गत सम्बद्धता प्रदान की जायेगी।
- (2) पाठ्यक्रमों में सीटों की संख्या का निर्धारण विश्वविद्यालय/शासन द्वारा निर्धारित मानकों के अनुरूप किया जायेगा।
- (3) शैक्षणिक मामलों में विश्वविद्यालय की भूमिका सर्वोच्च होती है। स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों में प्रवेश, पाठ्यक्रम, परीक्षा, मूल्यांकन एवं अन्य क्रिया-कलाप सम्बन्धित विश्वविद्यालय द्वारा निर्धारित मानकों एवं निर्देशों के अधीन होंगे।
- (4) पाठ्यक्रम के संचालन एवं पर्यवेक्षण का दायित्व सम्बन्धित विश्वविद्यालय एवं महाविद्यालय का होगा।
- (5) विश्वविद्यालय द्वारा स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों के लिये एक पोर्टल का निर्माण कराया जायेगा और यह सुनिश्चित किया जायेगा कि प्रत्येक महाविद्यालय उस पर छात्र एवं शिक्षकों से सम्बन्धित समस्त सूचनायें अपलोड करे। पोर्टल का निरन्तर प्रभावी अनुश्रवण विश्वविद्यालय द्वारा किया जायेगा।

5- शिक्षकों/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों की नियुक्ति के सम्बन्ध में मानक:-

- (1) स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रम के लिये शिक्षकों के पद की संख्या का निर्धारण शिक्षक-छात्र अनुपात के विहित मानकानुसार किया जायेगा और इस हेतु सरकार द्वारा कोई अनुदान स्वीकृत नहीं किया जायेगा।
- (2) शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों की नियुक्ति विश्वविद्यालय/विश्वविद्यालय अनुदान आयोग/सम्बन्धित रेगुलेटरी संस्था/शासन द्वारा समय-समय पर निर्धारित न्यूनतम शैक्षिक योग्यता/अर्हता के आधार पर की जायेगी। शिक्षकों का अनुमोदन विहित प्रक्रिया अनुसार सम्बन्धित विश्वविद्यालय से प्राप्त किया जायेगा।
- (3) शिक्षक/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों का चयन उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय अधिनियम, 1973/सम्बन्धित विश्वविद्यालय की परिनियमावली/विश्वविद्यालय अनुदान आयोग/

सम्बन्धित रेगुलेटरी संस्था/शासन द्वारा निर्धारित मानक/प्रक्रिया के अनुसार किया जायेगा।

6- शिक्षकों/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों के वेतन एवं परिलब्धियों के सम्बन्ध में :-

- (1) स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों की सम्बद्धता, छात्रों की संख्या, प्रवेश प्रक्रिया, शिक्षकों की भर्ती, शुल्क निर्धारण एवं परीक्षा आदि से संबंधित कार्य विश्वविद्यालयों के स्तर से व्यवहृत किया जाता है। 'कार्यरत शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों के न्यूनतम वेतन का निर्धारण सम्बन्धित विश्वविद्यालय द्वारा अनिवार्यतः किया जायेगा। किसी पाठ्यक्रम में छात्रों के शिक्षण शुल्क से प्राप्त होने वाली आय का कम से कम 75 प्रतिशत अंश उस पाठ्यक्रम विशेष के शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों के वेतन आदि पर खर्च किया जायेगा। शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों को देय वेतन उस पाठ्यक्रम के लिये निर्धारित शिक्षण शुल्क तथा सीटों की संख्या पर निर्भर करेगा। इस सम्बन्ध में प्रतिवर्ष ऑडिट सम्पन्न कराकर ऑडिट आख्या में इस आशय का विशेष उल्लेख किया जाय कि आय का 75 प्रतिशत अंश शिक्षकों/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों के वेतन आदि पर खर्च किया जा रहा है।
- (2) शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों को दिये जाने वाले वेतन का भुगतान उनके बैंक खाते में ऑनलाइन कराया जायेगा।

7- शिक्षकों/शिक्षणेत्तर कर्मचारियों की सेवा शर्तों के सम्बन्ध में :-

- (1) शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों की सेवा सम्बन्धित विषय के पाठ्यक्रम के चलते रहने अथवा संतोषजनक सेवा रहने तक जारी रहेगी। असन्तोषजनक सेवा होने की स्थिति में सेवा सम्बन्धी संविदा का विखण्डन करने से पूर्व नैसर्गिक न्याय के सिद्धान्तों का अनुपालन सुनिश्चित करते हुये सम्बन्धित विश्वविद्यालय के कुलपति का अनुमोदन प्राप्त किया जाना अनिवार्य होगा।
- (2) शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों को आकस्मिक अवकाश, प्रसूति अवकाश, कर्तव्य अवकाश, चिकित्सीय अवकाश एवं अन्य अवकाश, सम्बन्धित विश्वविद्यालय द्वारा निर्धारित मानकों के अनुसार अनुमन्य होंगे।
- (3) स्ववित्तपोषित योजनान्तर्गत कार्यरत शिक्षकों के कार्यकारी घण्टे एवं शिक्षक छात्र अनुपात परिनियमावली/विश्वविद्यालय अनुदान आयोग/सम्बन्धित रेगुलेटरी संस्था/शासन द्वारा समय-समय पर निर्धारित मानकों के अनुरूप होंगे।
- (4) शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों से परीक्षा सम्बन्धी कार्य कराया जा सकता है तथा इन शिक्षकों को रिफ्रेशर/ओरिएन्टेशन/वर्कशॉप/सेमीनार/कान्फ्रेंस में प्रतिभाग करने हेतु अनुमति प्रदान की जा सकती है।
- (5) शिक्षकों एवं शिक्षणेत्तर कर्मचारियों को दिये जाने वाले वेतन तथा अवकाश आदि का स्पष्ट उल्लेख अन्य शर्तों के साथ अनुबन्ध-पत्र में किया जाय। अनुबन्ध-पत्र की एक प्रति शिक्षक/शिक्षणेत्तर कर्मचारी तथा एक-एक प्रति महाविद्यालय एवं सम्बन्धित विश्वविद्यालय में जमा करायी जाय।

8- उक्त शर्तों का पालन सुनिश्चित करवाना सम्बन्धित विश्वविद्यालय का उत्तरदायित्व होगा। विश्वविद्यालय अपने स्तर से स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों में अनुश्रवण एवं मूल्यांकन हेतु सुदृढ़ व्यवस्था विकसित करेंगे। उक्त शर्तों का अनुपालन न किये जाने की दशा में विश्वविद्यालय द्वारा

1

4.

सम्बन्धित संस्था के विरुद्ध कार्यवाही की जायेगी, जिसमें उस पाठ्यक्रम विशेष की सम्बद्धता समाप्त किये जाने पर भी विचार किया जा सकता है।

9- यह आदेश उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय अधिनियम, 1973 की धारा 50(6) में राज्य सरकार को प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुये इस निर्देश के साथ निर्गत किये जा रहे हैं कि समस्त स्ववित्तपोषित पाठ्यक्रमों के सम्बन्ध में विश्वविद्यालय की नीति/नियम/परिनियम आदि में यथावश्यक प्राविधान करके उक्त निर्देशों का अनुपालन सुनिश्चित कराया जाएगा।

10- कृत कार्यवाही की आख्या शासन को 15 मई, 2020 तक कृपया अनिवार्यतः उपलब्ध करायी जाय ताकि प्रचलित अवमाननावाद संख्या-2604/2018, डॉ० नीरज श्रीवास्तव बनाम श्री नवीन अग्रवाल, प्रमुख सचिव व अन्य में मा० उच्च न्यायालय को तदनुसार सूचना उपलब्ध करायी जा सके।

भवदीया,

13/3

(मोनिका एस. गर्ग)
प्रमुख सचिव।

संख्या-226(1)/सत्तर-2-2020, तद्दिनांक

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित:-

- 1- कुलपति, समस्त राज्य विश्वविद्यालय, उ०प्र०।
- 2- निदेशक, उच्च शिक्षा उ०प्र० इलाहाबाद को इस निर्देश के साथ कि वे सभी महाविद्यालयों को अनुपालन हेतु निर्देशित कर दें।
- 3- समस्त क्षेत्रीय उच्च शिक्षा अधिकारी, उ०प्र० को भी इस निर्देश के साथ कि उक्त निर्देशों का अनुपालन सुनिश्चित करायें।
- 4- उच्च शिक्षा विभाग के समस्त अधिकारी/अनुभाग।
- 5- गार्ड फाईल।

आज्ञा से,

(अब्दुल समद)
विशेष सचिव

पारिश्रमिक पद नहीं समझा जायगा।

धारा ४९ (घ)

१४.११ - कार्य परिषद् दिवसों की न्यूनतम संख्या नियत करेगी जब कि ऐसा अध्यापक अपने शैक्षिक-कर्तव्यों के लिए विश्वविद्यालय में उपलब्ध होगा :

परन्तु जहाँ विश्वविद्यालय का कोई अध्यापक संसद या राज्य विधान मण्डल के सत्र के कारण इस प्रकार उपलब्ध न हो वहाँ उसे ऐसी छुट्टी पर समझा जायेगा जो उसे देय हो, और यदि कोई छुट्टी देय न हो तो उसे बिना वेतन के छुट्टी पर समझा जायेगा।

भाग - २

धारा ४९ (घ)

विश्वविद्यालय के अध्यापकों के लिए छुट्टी सम्बन्धी नियम :-

१४.१२ - छुट्टी निम्नलिखित प्रकार की होगी:-

- (क) आकस्मिक छुट्टी;
- (ख) विशेषाधिकार की छुट्टी;
- (ग) बीमारी की छुट्टी;
- (घ) कर्तव्यस्थ (ड्यूटी) छुट्टी;
- (ङ) दीर्घकालीन छुट्टी
- (च) असाधारण छुट्टी
- (छ) प्रसूति छुट्टी ।

धारा ४९ (घ)

१४.१३ - आकस्मिक छुट्टी पूर्ण वेतन पद दी जायगी जो एक माह में सात दिन अथवा एक सत्र में चौदह दिन से अधिक न होगी और यह संचित नहीं होगी। यह साधारणतया अवकाश के दिन के साथ मिलाई नहीं

6.3 Faculty Empowerment Strategies

6.3.1

The institution has performance appraisal system, effective welfare measures for teaching and non-teaching staff and avenues for career development/progression

Response:

The university has given promotion to all eligible faculty members as per government and UGC guidelines. Additionally, for assistant professor recruitment process is in progress. As per instructions of Hon'ble Chancellor and UGC guidelines, a staff performance appraisal mechanism has been developed. The Performance Appraisal System (PAS), and promotion system have been designed to facilitate the progress of both teaching and non-teaching staff. For this purpose both internal and external appraisal system are adopted.

- **Internal Appraisal System:** A committee comprising the Dean of Academic Affairs, the Dean of Research and Development, and headed by the Vice Chancellor, reviews the faculty performance.

- **External Appraisal System:** A three-member committee, nominated by the Vice Chancellor, consisting of the dean and senior professors from reputed institutions reviews the faculty performance.

In line with the UGC 2018 regulation for faculty advancement under the Career Advancement Scheme (CAS), the university invites applications from the eligible faculty. These applications are scrutinized and recommended by the Internal Quality Assurance Cell (IQAC), and subsequently submitted to the Vice-Chancellor's office for the consideration of the screening or selection committee, as stipulated by UGC. All the eligible teachers have been promoted as professors and associate professors till November, 2022.

For the performance appraisal of non-teaching staff the university follows a system of generating an **Annual Confidential Report** in accordance with State Government rules. Class III and IV employees' reports are initiated by the Office Superintendent, while screening committee checks the applications and feedbacks and recommends for approval to the Registrar. Likewise, the reports of the ministerial and technical staff are submitted by the department section heads. All eligible non-teaching employees earn promotions.

The University provides a wide range of welfare measures for its teaching faculty, and non-teaching staff such as:

- An employee welfare fund is in place to serve as a financial buffer in the case of any financial emergency for employees.

- ✓ Six-month maternity leave and child care leave for women employees with up to two children below the age of 18.

प्रेषक,

संख्या- 119a / सत्तर-1-2019-16(114)/2010

मनोज कुमार,
विशेष सचिव,
उत्तर प्रदेश शासन।

सेवा में,

1. कुलसचिव,
समस्त राज्य विश्वविद्यालय,
उत्तर प्रदेश।
2. निदेशक,
उच्च शिक्षा, उत्तर प्रदेश,
प्रयागराज।

उच्च शिक्षा अनुभाग-1

विषय:-

लखनऊ : दिनांक 5 अक्टूबर, 2019

"विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, विश्वविद्यालय और महाविद्यालयों में शिक्षकों और अन्य शैक्षिक कर्मचारियों की नियुक्ति हेतु न्यूनतम अर्हता तथा उच्चतर शिक्षा में मानकों के रख-रखाव हेतु अन्य उपाय सम्बन्धी विनियम, 2018" के सम्बन्ध में।

महोदय,

"विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, विश्वविद्यालय और महाविद्यालयों में शिक्षकों और अन्य शैक्षिक कर्मचारियों की नियुक्ति हेतु न्यूनतम अर्हता तथा उच्चतर शिक्षा में मानकों के रख-रखाव हेतु अन्य उपाय सम्बन्धी विनियम, 2018" के विनियमों को शासनादेश संख्या-600/सत्तर-1-2019-16(114)/2010 दिनांक 28 जून, 2019 द्वारा शासनादेश में उल्लिखित शर्तों एवं प्रतिबन्धों के अधीन उच्च शिक्षा विभाग के अन्तर्गत स्थापित राज्य विश्वविद्यालयों एवं महाविद्यालयों के शिक्षकों के संदर्भ में लागू किये जाने का निर्णय लिया गया तथा उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय अधिनियम, 1973 की धारा 50 की उपधारा (6) के अन्तर्गत राज्य सरकार को प्राप्त शक्तियों का प्रयोग करते हुये समस्त राज्य विश्वविद्यालयों की प्रथम परिनियमावलियों में सम्मिलित करते हुये समस्त राज्य विश्वविद्यालय से विनियमों को अपने परिनियमों में यथा स्थान समाविष्ट करते हुये दिनांक 30 जून, 2019 के पूर्व अनुपालन आख्या शासन को उपलब्ध कराये जाने के निर्देश दिये गये।

2- उक्त शासनादेश के अनुपालन में राज्य विश्वविद्यालयों के स्तर पर परिनियमों में सम्मिलित करने एवं अनुपालन आख्या शासन को विधायित समयांतर्गत प्रेषित नहीं की गयी है। अतः उत्तर प्रदेश राज्य विश्वविद्यालय अधिनियम, 1973 की धारा 50 की उपधारा (6) के अन्तर्गत राज्य सरकार को प्राप्त शक्तियों का प्रयोग करते हुये समस्त राज्य विश्वविद्यालयों की प्रथम परिनियमावलियों में शासनादेश संख्या-600/सत्तर-1-2019-16(114)/2010 दिनांक 28 जून, 2019 में उल्लिखित शर्तों एवं प्रतिबन्धों के अधीन की नियुक्ति हेतु न्यूनतम अर्हता तथा उच्चतर शिक्षा में मानकों के रख-रखाव हेतु अन्य उपाय सम्बन्धी विनियम, 2018 को सम्मिलित करने के आदेश एतद्वारा प्रदान किये जाते हैं। शासनादेश संख्या-600/सत्तर-1-2019-16(114)/2010 दिनांक 28 जून, 2019 के संदर्भ में निर्मित परिनियमों की प्रति संलग्न है।

संलग्नक-यथोपरि।

भोषदीय,

(मनोज कुमार)
विशेष सचिव

संख्या-

(1)/सत्तर-1-2019-तददिनांक

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित:-

- 1- सचिव, भारत सरकार, मानव संसाधन विकास मंत्रालय, उच्च शिक्षा विभाग, नई दिल्ली।
- 2- सचिव, विश्वविद्यालय अनुदान आयोग, बहादुरशाह जफर मार्ग, नई दिल्ली।
- 3- महालेखाकार, उत्तर प्रदेश, इलाहाबाद।
- 4- अपर मुख्य सचिव, मानवीय राज्यपाल एवं कुलाधिपति, उत्तर प्रदेश।
- 5- कुलपति, समस्त राज्य विश्वविद्यालय, उत्तर प्रदेश।
- 6- वित्त अधिकारी, समस्त राज्य विश्वविद्यालय, उत्तर प्रदेश।
- 7- वित्त नियंत्रक, निदेशालय, उच्च शिक्षा विभाग, उत्तर प्रदेश, इलाहाबाद।
- 8- समस्त क्षेत्रीय उच्च शिक्षा अधिकारी, उत्तर प्रदेश।
- 9- वित्त (व्यय) नियंत्रण अनुभाग-11, उत्तर प्रदेश शासन।
- 10- वित्त संसाधन (केंद्रीय सहायता) अनुभाग, उत्तर प्रदेश शासन।
- 11- समस्त अनुभाग, उच्च शिक्षा विभाग, उत्तर प्रदेश शासन।
- 12- अपर सचिव, उत्तर प्रदेश राज्य उच्च शिक्षा परिषद, इंदिरा भवन, लखनऊ को इस निर्देश के साथ प्रेषित कि इस शासनादेश को समस्त सम्बन्धित को ई-मेल के माध्यम से प्रेषित करें तथा शासन को अवगत करायें।
- 13- गार्ड फाइल।

आज्ञा से,

(हरेन्द्र कुमार सिंह)
अनुसचिव

ANNEXURE OF GOVERNMENT ORDER NO. 1190 / 70-1-2019-16(114)/2010 DATED 15 OCTOBER, 2019

First Statutes of the State Universities of Uttar Pradesh established under the Uttar Pradesh State Universities Act, 1973 in reference to "UGC Regulations On Minimum Qualifications For Appointment Of Teachers And Other Academic Staff In Universities And Colleges And Measures For The Maintenance Of Standards In Higher Education, 2018"

"UGC Regulations On Minimum Qualifications For Appointment Of Teachers And Other Academic Staff In Universities And Colleges And Measures For The Maintenance Of Standards In Higher Education, 2018" has been issued by UGC vide its notification No. F.1-2/2017(EC/PS), in exercise of the powers conferred under clause (e) and (g) of sub-section (1) of Section 26 read with Section 14 of the University Grants Commission Act, 1956 (3 of 1956), and in supersession of the "UGC Regulations on Minimum qualifications for Appointment of Teachers and other Academic Staff in Universities and Colleges and Measures for the Maintenance of Standards in Higher Education 2010" (Regulation No. F.3-1/2009 dated 30th June, 2010) together with all amendments made therein from time to time by the University Grants Commission.

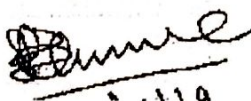
In reference to UGC regulations 2018 Department of Higher Education, Government of Uttar Pradesh has adopted the said UGC regulation, 2018 vide Government order no. 600/70-1-2019-16(114)/2010 dated June 28, 2019 (Appendix-IV) as under :-

Short title, application and commencement:

1. These shall apply to every University established or incorporated by or under Uttar Pradesh Act, every institution including a Constituent or an affiliated College recognized by the State Universities, and institution deemed to be a Universities.
2. These shall come into force from 28th June, 2019.
3. Pay scales as notified by the Government of India notification dated November 2, 2017 and November 8, 2017 has been adopted by Government order no. 1124/70-4-2018-358(VIOVeOAa0)/2018 dated September 13, 2018 (Appendix-V).
4. Age of superannuation shall be as provided by orders of State Government issued from time to time.
5. Appointment of retired teachers in State Universities on the basis of honorarium shall be made under Government order no. 1/2018/09/70-1-2018-16(58)/2017 dated January 18, 2018 (Appendix-VI). Similarly Appointment of retired teachers in the colleges affiliated to the State Universities on the basis of honorarium shall be made under Government order no. 289/70-2-2014-16(246)/2010 dated April 24, 2014 as amended vide Government order no. 3/2018/09/70-1-2018-16(58)/2017 dated January 18, 2018 (Appendix-VII).
6. The Minimum Qualifications for appointment and other service conditions of University and College teachers, Librarians, and Directors of Physical Education and Sports as a measure for the maintenance of standards in higher education, shall be as provided in these Statutes.
7. If any University contravenes the provisions of these Statutes, the State Government after taking into consideration the cause, if any, shown by the University for such failure or contravention, may withhold from the University, the grants proposed to be made out of the Fund of the State Government.
8. In UGC Regulations, 2018, the Ph.D. Degree has been made a mandatory qualification for direct recruitment to the post of Assistant Professor in Universities with effect from 01.07.2021. This regulation may be adopted in Uttar Pradesh after calculation of availability of Ph.D. Degree holders in the State.

MINIMUM QUALIFICATIONS FOR THE POSTS OF SENIOR PROFESSOR, PROFESSORS AND TEACHERS, AND OTHER ACADEMIC STAFF IN UNIVERSITIES AND COLLEGES AND REVISION OF PAY SCALES AND OTHER SERVICE CONDITIONS PERTAINING TO SUCH POSTS-

The minimum qualifications for appointment and other service conditions of University and College teachers and cadres of Librarians, Directors of Physical Education and Sports for maintenance of standards in higher education and revision of pay-scales shall be;



VII. 'Leave Not Due'

- (i) 'Leave not due' may, at the discretion of the Vice-Chancellor/Principal, be granted to a permanent teacher for a period not exceeding 360 days during the entire period of service, out of which not more than 90 days at a time and 180 days, in all, may be otherwise than on a medical certificate. Such leave shall be debited against the half-pay leave earned by him/her subsequently.
- (ii) 'Leave not due' shall not be granted, unless the Vice-Chancellor/Principal is satisfied that as far as can reasonably be foreseen, the teacher will return to duty on the expiry of the leave and earn the leave granted.
- (iii) A teacher to whom 'leave not due' is granted shall not be permitted to tender his/her resignation from service so long as the debit balance in his/her leave account is not wiped off by active service, or he/she refunds the amount paid to him/her as pay and allowances for the period not so earned. In a case where retirement is unavoidable on account of reason of ill-health, incapacitating the teacher for further service, refund of leave salary for the period of leave yet to be earned may be waived by the Executive Council/College Governing Body. Provided that the Executive Council/College Governing Body may waive off, in any other exceptional case, for reasons to be recorded in writing, the refund of leave salary for the period of leave yet to be earned.

VIII. Maternity Leave

- (i) Maternity leave on full pay may be granted to a woman teacher for a period not exceeding 180 days, to be availed of twice in the entire career. Maternity leave may also be granted in case of miscarriage, including abortion, subject to the condition that the total leave granted in respect of this to a woman teacher in her career is not more than 45 days, and the application for leave is supported by a medical certificate.
- (ii) Maternity leave may be combined with any earned leave, half-pay leave or extraordinary leave, but any leave applied for in continuation of the maternity leave may be granted if the request is supported by a medical certificate.

IX. Child-care Leave

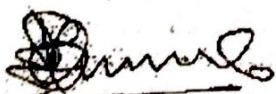
Woman teachers having any minor child/children may be granted leave up to a period of two years for taking care of the minor child/children. The child-care leave for a maximum period of two years (730 days) may be granted to the woman teachers during entire service period in lines with the Central Government woman employees. In the cases, where the child-care leave is granted for more than 45 days, the University/College/Institution may appoint a part-time / guest substitute teacher with intimation to the UGC.

- X. Leave Provisions of Government order no. 269/70-1-2018-16(35)/2017 dated July 25, 2018 shall remain as provided by State Government (Appendix III).

8.0 Counting of Past Services for Direct Recruitment and Promotion under CAS

Previous regular service, whether national or international, as Assistant Professor, Associate Professor or Professor or equivalent in a University, College, National Laboratories or other scientific/professional organisations such as the CSIR, ICAR, DRDO, UGC, ICSSR, ICNR, ICMR and DBT, should count for the direct recruitment and promotion under the CAS of a teacher as Assistant Professor, Associate Professor, Professor or any other nomenclature, provided that:

- (a) The essential qualifications of the post held were not lower than the qualifications prescribed by the UGC for Assistant Professor, Associate Professor and Professor, as the case may be.
- (b) The post is/was in an equivalent grade or of the pre-revised scale of pay as the post of Assistant Professor (Lecturer) Associate Professor (Reader) and Professor.
- (c) The concerned Assistant Professor, Associate Professor and Professor should possess the same minimum qualifications as prescribed by the UGC for appointment to the post of Assistant Professor, Associate Professor and Professor, as the case may be.


 2019/10



संलग्नक - 14

विश्वविद्यालय अनुदान आयोग
University Grants Commission
(शिक्षा मंत्रालय, भारत सरकार)
(Ministry of Education, Govt. of India)
बहादुर शाह जफर मार्ग, नई दिल्ली - 110 002
Bahadur Shah Zafar Marg, New Delhi - 110 002



SPEED POST

F. No. 8-436/2021(CPP-UGC)

December, 2021

The Registrar,
 Mahatma Gandhi Kashi Vidyapith
 Varanasi - 221 002
 Uttar Pradesh

30 DEC 2021

Sub: Recognition of College under Section 2(f) & 12B of the UGC Act, 1956.

Sir,

I am directed to refer to your letter No. 08UNIT/4212/Aff./2021 dated 01.11.2021 on the above subject and to say that it is noted that the following college is **un-aided/self-financed** and **permanently** affiliated to **Mahatma Gandhi Kashi Vidyapith, Varanasi**. I am further to say that the name of the College has been included in the list of colleges prepared under Section 2(f) & 12B of the UGC Act, 1956 under the head 'Non-Government Colleges teaching upto Bachelor's Degree'.

Name of the College	Year of Establishment	Remarks
Sunbeam Women's College Varuna, 904/1, Central Jail Road Sikraul, Varanasi - 221 002 Uttar Pradesh AISHE CODE - C-62029	2016	The College is now declared fit to receive Central assistance in terms of Rules framed under Section 12B of the UGC Act, 1956. However, the College, being a self-financing & unaided, would be eligible to receive UGC's support only in respect of teachers & students related schemes as per the decision of the Commission dated 8 th July 2011.

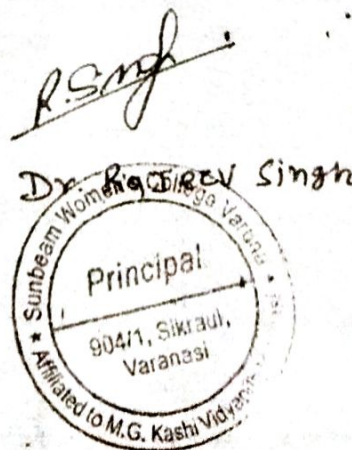
The Indemnity Bond and the other supporting documents submitted in respect of the above College have been accepted by the University Grants Commission.

Yours faithfully,

(Inderjit Kaur)
Under Secretary

Copy to:-

1. The Principal,
 Sunbeam Women's College
 Varuna, 904/1, Central Jail Road
 Sikraul, Varanasi - 221 002
 Uttar Pradesh



(Madan Lal)
Section Officer

(Continued at page 2)

Section I: GENERAL INFORMATION

1.Name & Address of the institution:	SUNBEAM WOMEN'S COLLEGE VARUNA Varanasi Uttar pradesh 221002	
2.Year of Establishment	2016	
3.Current Academic Activities at the Institution(Numbers):		
Faculties/Schools:	4	
Departments/Centres:	14	
Programmes/Course offered:	5	
Permanent Faculty Members:	30	
Permanent Support Staff:	36	
Students:	665	
4.Three major features in the institutional Context (Asperceived by the Peer Team):	1. Young institution with good potential for expansion 2. Adequate infrastructure 3. Culturally rich academic experience	
5.Dates of visit of the Peer Team (A detailed visit schedule may be included as Annexure):	From : 06-06-2024 To : 07-06-2024	
6.Composition of Peer Team which undertook the on site visit:		
	Name	Designation & Organisation Name
Chairperson	DR. HEMLATA BAGLA	Vice Chancellor,HSNC University Mumbai
Member Co-ordinator:	DR. PABITRA KUMAR MISHRA	Professor,Centrāl University Of Punjab
Member:	DR. SAVITA JOSHI	FormerPrincipal,GOVT. M. G. COLLEGE UDAIPUR
NAAC Co - ordinator:	Dr. Vishnu Mahesh K R	



Sunbeam Women's College Varuna

(Affiliated to M.G. Kashi Vidyapith, Varanasi)
904/1, Central Jail Road, Sikraul, Varanasi-221002
www.sunbeamwcv.com email: info@sunbeamwcv.com

Ref. No. SWCV/App./2020-21/08(a)

Date: 15.11.2020

Annexure-A

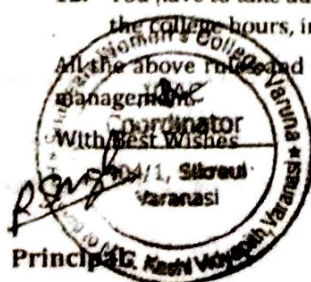
(To be prepared in duplicate & given along with appointment letter to the staff members)

Dear

Please take a note of the following guidelines and norms:-

1. You will be given 14 days Casual Leave in an academic year and one Casual Leave per month if you have joined mid-session. You will not be absent from your duty without proper reason, application and information.
2. Medical Leave of 10 days/Annum will be allowed to Admins, Teachers & Office Staff, in cases of chronic medical issues subject to verification against appropriate supporting documents & medical certificate. Admins, Teachers & Office Staff will be eligible for Medical Leave only if they are not covered with E.S.I. (Employees' State Insurance). These Medical Leaves will be considered only after 14 CLs of that particular staff member has lapsed. However, calculation of all medical & casual leave will be done only at the end of the academic year. Sanction of Medical Leaves is under the discretion of management only.
3. You will be entitled to Contributory Provident Fund only if your salary is within the prescribed PF deduction limit.
4. Maternity Leave of 3 months will be given to married women, of which 1 month's salary will be paid in case teacher is having in 3rd year of probation. However, staff is having 1st year or 2nd year of probation may avail the above leave as "Leave without pay" as per management's discretion. In case the teacher comes under E.S.I. scheme she will not be entitled to salary reimbursement and her leave will be "Leave without pay".
5. You will be off for summer break but not entitled for summer vacation pay during the first year of your appointment (if you join on or after 01st Nov.).
6. From the second year onwards you will be entitled for summer vacation pay.
7. You will get 30 days leave from the second year onwards during summer break for the college.
8. You have to pay 30 working days salary at the time of appointment during 1st year of probation, 60 working days salary (minus the amount deposited with the college already) during 2nd year of probation and 90 working days salary (minus the amount deposited with the college already) during 3rd year of probation at one go or in installments as security. In case of installments, the no. of installments will be decided by the Principal. Also with each increment in salary, you will have to pay the difference of increment of salary to your security deposit so that at any point of time your security deposit will be equivalent to your present salary.
9. You will get the privilege of retirement benefit under the Retirement Benefit Scheme (subject to changes by Sunbeam management) on retirement from the Sunbeam Group of Educational Institutions. You will retire from service on attaining the age of 60 years as per the present norm.
10. For enhancing your learning & for personal growth you have to travel along with college teams/for seminars/visits/competitions etc. When travelling along with students you will also have to take care of the students (24 x 7). Such travel will add value to your knowledge and also help you be in sync with changes happening all around in the academic domain. Your travel with students will be at the discretion of management only.
11. If you report late to college, you will be marked "Late" and quarter day's pay/leave will be taken off.
12. You have to take additional direct teaching / remedial classes for Day Scholars / Boarders beyond the college hours, in case the management directs you to do so at no additional payment.

All the above rules and regulations are subject to change from time to time at the discretion of the management.



I, Principal have read the Terms of Service, college rules, guidelines & information and accept the same.

Signature _____
Name _____
Date _____

संलग्नक - 17 (कुल 2 पृष्ठ)

Sangeeta Prajapati <sangeetaprajapatidas@gmail.com>

Request for Maternity Leave in Accordance with Article 21 and the Maternity Benefit Act, 1961

1 message

Sangeeta Prajapati <sangeetaprajapatidas@gmail.com>

Tue, Nov 19, 2024 at 11:55 AM

To: principal@sunbeamwcv.com, Rajeev Singh <rajeevsvaranasi@gmail.com>

Cc: shalini.s.21@gmail.com

Bcc: The Public Leader <thepublicleader@gmail.com>

To,

The Principal

Sunbeam Women's College Varuna

Central Jail Road, Sikraul, Cantt

Varanasi, Uttar Pradesh

Subject: Request for Maternity Leave in Accordance with Article 21 and the Maternity Benefit Act, 1961 read with the Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017.**Respected Sir,**

With due respect, I acknowledge receipt of your email dated **16.11.2024** and express my gratitude for your prompt communication. I am writing to reemphasize my request for maternity leave based on established legal principles and my health condition post-delivery.

As previously communicated, I underwent a **major surgery during delivery** at Pandit Deen Dayal Upadhyay Government Women Hospital, Varanasi, on **02.08.2024**. My baby was born prematurely, and my consultant doctor has advised against any strenuous activity for six months. A copy of the hospital discharge slip has already been provided to substantiate this. Given that my baby is only three-and-a-half months old, it is currently not possible for me to resume duty against medical advice.

In your email, you stated that the **provisions of the Maternity Benefit Act, 1961 (MBA)** do not apply to private (self-financed) colleges in Uttar Pradesh. However, I would like to clarify and draw attention to the following legal principles and judicial interpretations:

1. Article 21 of the Indian Constitution

Article 21 guarantees the **fundamental right to life and personal liberty**, which includes the right to health, dignity, and well-being. Denying maternity leave would infringe upon this constitutional right, as upheld by the Supreme Court in several judgments.

2. Applicability of the Maternity Benefit Act, 1961

The MBA is a beneficial legislation aimed at safeguarding the health and dignity of women employees. As clarified by the Supreme Court in *Dr. Kavita Yadav v. The Secretary, Ministry of Health and Family Welfare Department & Ors* (2023), an employee who has completed **80 days of service** is entitled to full maternity benefits, even if the maternity period exceeds the tenure of her employment.

The Court also observed that **Section 12(1)** of the MBA places an embargo on the dismissal or discharge of a woman during her absence due to maternity leave. This interpretation has been extended to include scenarios where the contractual period of employment expires during the maternity leave.

3. UGC Regulations and Institutional Compliance

As per the **UGC Regulations on Minimum Qualifications for Appointment of Teachers and Other Academic Staff in Universities and Colleges, 2018**, teachers and academic staff—including librarians—are entitled to various types of leave, including **maternity leave and child-care leave**.

Sunbeam Women's College Varuna, being a NAAC-accredited institution, is required to adhere to these regulations. The NAAC Peer Team Report confirms that faculty and staff are employed on a permanent basis, making these regulations applicable to your esteemed institution.

4. Principle of Beneficial Legislation

The Supreme Court has consistently emphasized that the **MBA should be interpreted liberally** to benefit women employees. In *Dr. Kavita Yadav*, the Court highlighted the overriding effect of Section 27 of the MBA, ensuring that the Act supersedes any contractual terms or organizational policies to the contrary.

Request for Relief

Given the aforementioned facts and legal precedents, I humbly request the sanction of maternity leave for **26 weeks** in accordance with the MBA, UGC regulations, and Article 21 of the Constitution. This will not only uphold the law but also reflect the institution's commitment to the well-being and rights of its staff.

I assure you of my intention to resume my duties as soon as my health permits, and I remain hopeful for your understanding and support.

Thanking you,

Yours sincerely,

Sangeeta Prajapati

Librarian, SWC Varuna, Varanasi

Contact: 8400933940, E-mail: sangeetaprajapatidas@gmail.com

Copy to:

-Dr. Shalini Singh, Convenor-cum-Administrator, Internal Complaint Committee, Sunbeam Women's College Varuna, Varanasi, Uttar Pradesh for action.

Date: 19.11.2024



Sunbeam
Women's College Varuna
Post Graduate College
(Accredited by NAAC)

20/08/2018-78

Admission Enquiry Form

Library

Library
Committee

The purpose of the committee is to act as a focal point for all library-related activities for students like maintenance of academic resources such as Books, Newspapers, Online Journals, Magazines, content sharing and other Library related matters. The Committee strives to provide better facilities to students via the library and educational resources. The committee addresses any issues of students regarding the library.

About The
Library

OBJECTIVES:

Working Hours

1. To take stock of the existing, newly added and total number of books.
2. To see that the library is computerised.
3. To arrange talks for students to motivate them to cultivate reading habits and organise reading Mahotsav for the same.
4. To see that library issue / return of books are maintained through software.
5. To ensure that a Suggestion Box is installed in the library and the reader's grievances are attended to and measures suggested.
6. To maintain a record of the services rendered/ activities conducted and submit the same to the IQAC Committee.
7. To foster the teaching-learning process by updating & enriching library collection and its documentation services.
8. To allocate sufficient funds for purchasing the resource material to support the academic needs of the users.

Library Services

Library
Collections

Library
Periodicals

E-Resources
Subscribed

Library New
Arrivals

Library
Orientation

Rules &
Regulations

Institutional
Repository

Students Corner

Photo Gallery

MEMBERS

ID	Name	Role
40007221	Ms. Ankita Rai	Librarian
40008323	Dr. Jitendra Kumar Singh	Member
40005620	Dr. Soumik Goswami	Member
40005921	Dr. Reena Baral	Member
40008123	Mr. Majid Mumtaz	Member
SWCV/1440	Ms. Akriti Chaurasia	Student Representative
SWCV/1333	Ms. Niti Nutan	Student Representative
SWCV/1736	Ms. Aditi Upadhyay	Student Representative
SWCV/1604	Ms. Pallavi Pandey	Student Representative

8/1/25, 1:21 PM

Gmail - Notice of Work



संलग्नक - 19

Sangeeta Prajapati <sangeetaprajapatidas@gmail.com>

Notice of Work

1 message

Sangeeta Prajapati <sangeetaprajapatidas@gmail.com>

Sat, Feb 1, 2025 at 11:25 AM

To: principal@sunbeamwcv.com

Cc: shalini.s.21@gmail.com

To,

The Principal
Sunbeam Women's College Varuna
Central Jail Road, Sikraul, Varanasi, Uttar Pradesh.

Subject: Notice of Work

Respected Sir,

With due respect, I do hereby give notice that I have taken up work for remuneration with effect from 01.02.2025.

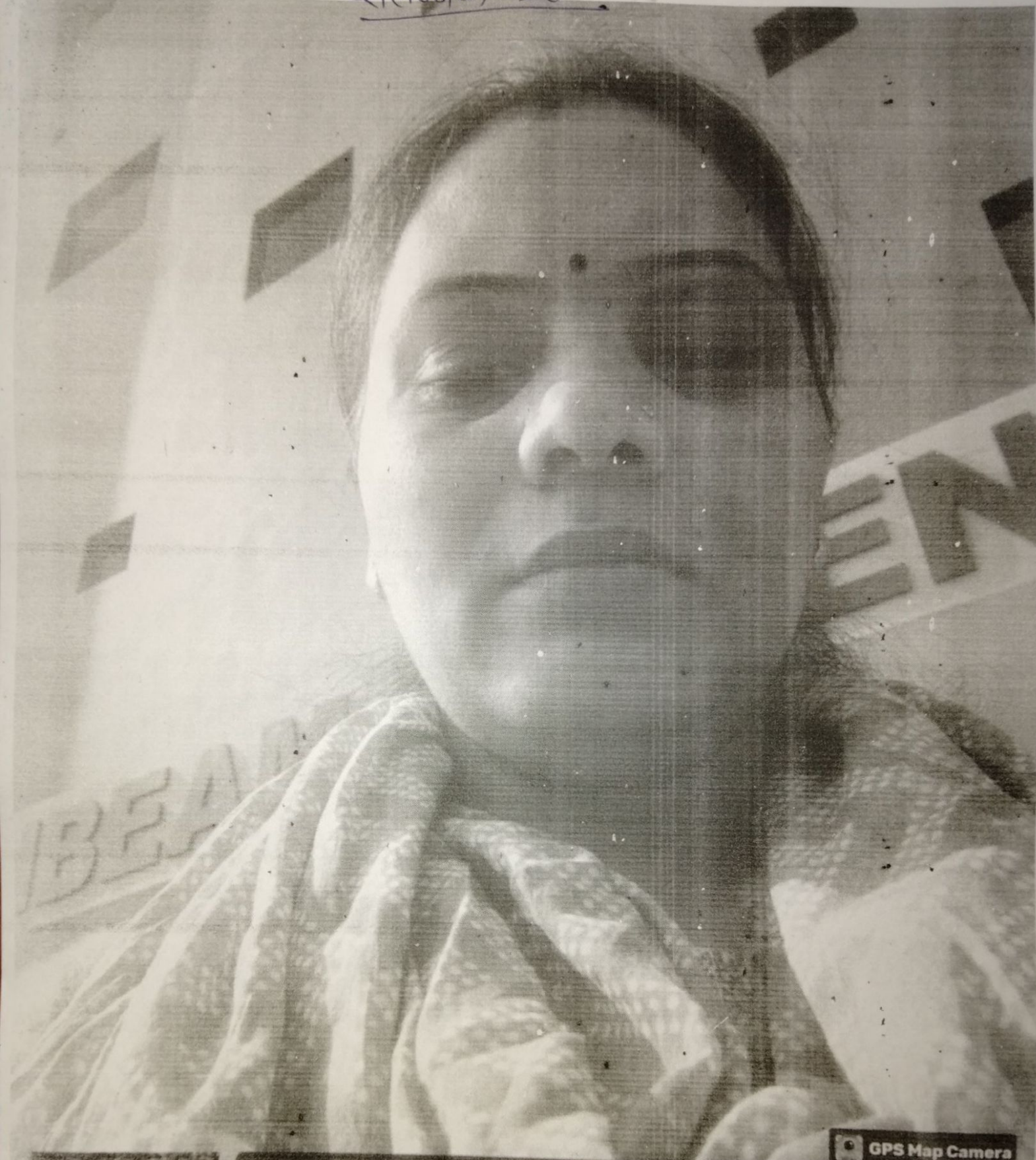
Kindly, consider it and do needful.

Sincerely Yours

Sangeeta Prajapati

Librarian,
Sunbeam Women's College Varuna. Varanasi
Date: 01.02.2025.
Mobile: 8400933940

बेलबलक - 20



GPS Map Camera

Varanasi, Uttar Pradesh, India

1, Central Jail Rd, Bheem Nagar, Varanasi, Uttar Pradesh 221002, India

Lat 25.343859° Long 82.968795°

01/02/2025 10:31 AM GMT +05:30

Google



9. On retirement, after satisfactory completion of service as prescribed by the College Retirement Benefit Scheme, the Party No.1 shall be entitled to the retirement benefit under the College Rules as in force time to time.
10. During the service under this AGREEMENT, the party No.1 will be liable to disciplinary action in accordance with the Rules and Regulations framed by the College from time to time even with retrospective effect, for any act of insubordination, intemperance or other misconduct, or the commission of an act, which constitutes a criminal offence or of any breach of non-performance of duties or any of the provisions of these present or of any rules pertaining to the conduct of the college. These rules will normally conform to the Govt. Rules in this behalf.
11. If the Party No.1 is suspended from duty during investigation into any charge of his/her conduct mentioned in clause (10) above, he/she shall not be entitled to any pay during such period of suspension but shall be entitled to receive a subsistence allowance at such rate as may be decided by the committee generally from time to time or at a rate as may be deemed fit. The subsistence allowance shall conform to the Govt. Rules normally.
12. The Party No.1 is exonerated from the charge brought against him/her, he/she shall be reinstated in his/her post and shall be paid his/her salary for the period, if any, during which he/she was suspended, and subsistence allowance already paid will be adjusted.
13. The Governing Body of the said college may terminate the service of the party No.1 with immediate effect/ one month/three months notice (as the case may be) in writing or salary during the probation period. Similarly, if the Party No.1 wants to relinquish his/her job he/she shall be required to give three/two/one month's notice in writing during probation or deposit three months/two months/one month's salary as the case may be in lieu thereof. The Party No.1 will submit resignation letter/notice to the same effect before 30 working days during the first year of probation, 60 working days during the second year of probation and 90 working days notice in third year of probation onwards. Summer/Winter/Dussehra/Dipawali vacations will not fall within the notice period.
14. The Party No.1 will apply himself/herself honestly, diligently and efficiently under the orders and instructions of the Governing Body/Principal under whom he/she shall be placed as teacher/employee in the college and he/she shall discharge all duties pertaining to that office and/or which are necessary to be done in his/her capacity as aforesaid and will make himself/herself in all respect, generally as useful as may be required of him/her and shall always act in paramount interest of the institution.
15. The Party No.1 will conform to all the rules and regulations in force in the college and shall carry out all such orders and directions as he/she shall, from time to time, receive from the Governing Body/Principal or any, of the authorized member of the staff.
16. The Party No.1 shall not apply or appear for interview etc. for any job outside the college without the prior written permission of the authorised officer of the college. If he/she has already applied before joining this college, it will be his/her duty to inform the Administrator/Principal at the time of appointment and seek his/her written permission, if he/she is required to appear for interview later on.
17. The Party No.1 shall acquire/improve on the skills for taking online classes besides the basic knowledge of computers, within 3 months from the date of appointment.
18. The Party No.1 shall devote his/she whole time to the duties assigned and shall not use his/her own account or otherwise directly or indirectly carry on or be concerned in any trade or business whatsoever, which is likely to interfere with the due and efficient discharge of his/her college duties under this agreement or to be otherwise prejudicial to the interest of the college.

Signature of Employee
(Party No.1)

904/1, Sikraul
Varanasi

Principal

904/1, Sikraul
Varanasi

Appointing Authority
(Party No. 2)

संलग्नक-22

To,

The Principal / Administrator
Sunbeam Women's College Varanasi
Varanasi Uttar Pradesh.

(04/4/24)

Respected Sir/Madam,

This is to inform you that I, Sangeeta Bejjapuri, am working as a Librarian in Sunbeam Women's College Varanasi. I have pregnancy. My husband come to drop me at the main gate of campus. Because of it I am forced to walk from main gate to college building.

Kindly allow my husband with his personal vehicle to drop and pick-up me at the college building of the institutional campus. Considering my health issues.

Thanking you.

Yours Sincerely,

(Sangeeta Bejjapuri)

Librarian

Sunbeam Women's College Varanasi
Varanasi Uttar Pradesh.

OK
[Signature]

Date: 04.04.2024.



Swc Varuna

18 April 2024

Sunbeam women's college , Varuna ,Varanasi.....

We are 'HIRING' Join our team....

We are looking for a 'librarian..

#sunbeam #college #librarians #education #varanasi

संलग्नक - 23

**WE ARE
HIRING
JOIN OUR TEAM**



**Sunbeam
Women's College Varuna**

(Affiliated to Mahatma Gandhi Kashi Vidyapeeth)

WE ARE LOOKING FOR

LIBRARIAN

Salary & Remuneration as per Qualification & Experience

Apply in confidence at
swcvaruna@gmail.com

- with honorarium or any other form of assistance, other than the regular employment in an institution of advanced studies, provided that in such cases the Executive Council/Syndicate may, if it so desires, sanction the sabbatical leave on reduced pay and allowances.
- v) During the period of sabbatical leave, the teacher shall be allowed to draw the increment on the due date. The period of leave shall also count as service for purposes of pension/contributory provident fund, provided that the teacher rejoins the university on the expiry of his/her leave.

7.4 Other Kinds of Leave Rules for Permanent Teachers of the Universities / Colleges

The following kinds of leave would be admissible to permanent teachers:

- (i) Leave treated as duty, viz. casual leave, special casual leave, and duty leave;
 - (ii) Leave earned by duty, viz. earned leave, half-pay leave, and commuted leave;
 - (iii) Leave not earned by duty, viz. extraordinary leave; and leave not due;
 - (iv) Leave not debited to leave account
 - (v) Leave for academic pursuits, viz. study leave, sabbatical leave and academic leave;
 - (vi) Leave on grounds of health, viz., maternity leave and quarantine leave;
- (b) The Executive Council/Syndicate may grant, in exceptional cases, for the reasons to be recorded, any other kind of leave, subject to such terms and conditions as it may deem fit to impose.
1. **Casual Leave**
- (i) The total casual leave granted to a teacher shall not exceed eight days in an academic year.
 - (ii) Casual leave cannot be combined with any other kind of leave except special casual leave. However, such casual leave may be combined with holidays including Sundays. Holidays or Sundays falling within the period of casual leave shall not be counted as casual leave.

II. Special Casual Leave

- (i) Special casual leave, not exceeding 10 days in an academic year, may be granted to a teacher:
 - (a) To conduct examination of a university/Public Service Commission/Board of Examination or any other similar body/institution; and
 - (b) To inspect academic institutions attached to a statutory board.
- (ii) In computing the 10 days' leave admissible, the days of actual journey, if any, to and from the places where activities specified above, take place, will be excluded.
- (iii) In addition, special casual leave to the extent mentioned below, may also be granted:
 - (a) To undergo sterilization operation (vasectomy or salpingectomy) under family welfare programme. Leave in this case shall be restricted to six working days; and
 - (b) To a female teacher who undergoes non-puerperal sterilization. Leave in this case shall be restricted to 14 days.
- (iv) The special casual leave shall not accumulate, nor can it be combined with any other kind of leave except the casual leave. It may be granted in combination with holidays or vacation by the sanctioning authority on each occasion.

III. Earned Leave

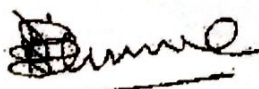
- (i) Earned leave admissible to a teacher shall be:
 - (a) 1/30th of the actual service, including vacation; plus
 - (b) 1/3rd of the period, if any, during which he/she is required to perform duty during the vacation.

For purposes of computation of the period of actual service, all periods of leave except casual, special casual, and duty leave, shall be excluded.

- (ii) Earned leave at the credit of a teacher shall not accumulate beyond 300 days. The maximum period of earned leave that may be sanctioned at a time shall not exceed 60 days. Earned leave exceeding 60 days may, however, be sanctioned in the case of higher study, or training, or leave with medical certificate, or when the entire leave, or a portion thereof, is spent outside India.

For removal of doubt, it may be clarified:

1. When a teacher combines vacation with earned leave, the period of vacation shall be reckoned as leave in calculating the maximum amount of leave on average pay which may be included in the particular period of leave.



- (d) The post was filled in accordance with the prescribed selection procedure as laid down in the Statutes of the University/State Government/Central Government/ Institutions concerned, for such appointments.
- (e) The previous appointment was not as guest lecturer for any duration.
- (f) The previous Ad-hoc or Temporary or contractual service (by whatever nomenclature it may be called) shall be counted for direct recruitment and for promotion, provided that:
- the essential qualifications of the post held were not lower than the qualifications prescribed by the UGC for Assistant Professor, Associate Professor and Professor, as the case may be
 - the incumbent was appointed on the recommendation of a duly constituted Selection Committee/Selection Committee constituted as per the rules of the respective university;
 - the incumbent was drawing total gross emoluments not less than the monthly gross salary of a regularly appointed Assistant Professor, Associate Professor and Professor, as the case may be; and
- (g) No distinctions shall be made with reference to the nature of management of the institution where previous service was rendered (private/local body/Government), while counting the past service under this clause.

9.0 Period of Probation and Confirmation

9.1 The minimum period of probation of a teacher shall be one year, extendable by a maximum period of one more year in case of unsatisfactory performance.

9.2 The teacher on probation shall be confirmed at the end of one year, unless extended by another year through a specific order, before expiry of the first year.

9.3 It is obligatory on the part of the university/the concerned institution to issue an order of confirmation to the incumbents within 45 days of completion of the probation period after following the due process of verification of satisfactory performance.

9.4 The probation and confirmation rules shall be applicable only at the initial stage of recruitment. Issued from time to time, by the State Government.

9.5 All other State Government rules on probation and confirmation shall be applicable mutatis mutandis.

10.0 Creation and Filling-up of Teaching Posts

10.1 Teaching posts in universities, as far as feasible, may be created in a pyramidal order; for instance, for one post of Professor, there shall be two posts of Associate Professors and four posts of Assistant Professor, per department.

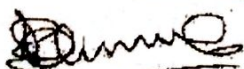
10.2 All the sanctioned/approved posts in the university system shall be filled up on an urgent basis.

11.0 Teaching Days

11.1 The Universities/Colleges must have at least 180 teaching, i.e., there should be a minimum of 30 weeks of actual teaching in a 6-day week. Of the remaining period, 12 weeks may be devoted to admission and examination activities, and non-instructional days for co-curricular, sports, college day, etc., 8 weeks for vacations and 2 weeks may be attributed to various public holidays. If the University adopts a 5 day week pattern, then the number of weeks should be increased correspondingly to ensure the equivalent of 30 weeks of actual teaching, with a 6-day week.

The above provision is summarised as follows:

Categorisation	Number of weeks : 6-days a week pattern		Number of weeks : 5-days a week pattern	
	University	College	University	College
Teaching and Learning Process	30 (180 days) weeks	30 (180 days) weeks	36 (180 days) weeks	36 (180 days) weeks
Admissions, Examinations, and preparation for Examination	12	10	8	8
Vacations	8	10	8	6
Public Holidays (to increase and adjust teaching days accordingly)	2	2	2	2
Total	52	52	52	52





24/04/26

4. Appointment of every employee except that of Group D to be made by its Managing Committee/Appointing Authority.
5. Where any selection made by the Selection Committee is not acceptable to the managing committee of the college, the managing committee shall record its reason for such non-acceptance and refer the matter to the trust or society running the college & the trust or society, as the case may be, shall decide the same.
6. Employees shall be appointed as subjected to the provisions of this agreement and they shall have to comply with all the requirements of the provisions contained herein.
7. It is mandatory for each employee to acquire/improve on the skills for taking online classes besides the basic knowledge of computers, within 3 months from the date of Appointment.

3. Medical Certificate and Character Certificate etc.

1. Every employee shall be required to produce the following certificates on appointment in the college.
 - (a) Medical certificate of fitness from a hospital established or maintained by the Government or local authority.
 - (b) Two certificates from educationists or any other respectable members of society, not related to the candidate, certifying the character and conduct to the satisfaction of the college authorities.
 - (c) Original degree/diploma certificates along with certificate(s) of experience, if any with attested photocopies thereof. Original Certificates will be returned after verification.

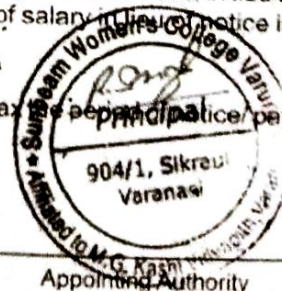
4. Probation

1. Except in the case of a purely temporary vacancy or leave vacancy for a specific post of temporary nature, every employee shall, on initial appointment, will be on probation from the date of his/her joining. The period of probation may be extended by the Managing Committee/Appointing Authority not exceeding one year at a time. Services of an employee, on probation, may be terminated by the Managing Committee/Appointing Authority without assigning any reason(s) with immediate effect/by giving one month's/three months notice in writing or one month's / three months salary including all allowances.
2. If an employee desires to be relieved during the first year of probation, it will be necessary for him/her to give 30 working days' notice in writing or one month's present salary, in the second year of probation 60 working days notice or two months of present salary and in the third year onwards probation 90 working days notice or three months present salary it includes all allowances unless and otherwise the Managing Committee/Appointing Authority permits relaxation under special circumstances.
3. The institution shall retain one month's salary of employees during first year of probation, two months salary (minus the amount deposited with college already) during second year of probation and three months salary (minus the amount deposited with the college already) during the third year of probation and the deduction shall take effect from the date of joining. The retained money will be adjusted in settling dues from the employee at the time of retirement/leaving of service. If any part of it is to be refunded to the payee, the same will be done without any interest.

6. Termination of Service

1. If any employee at any time during probation intends to resign he/she shall give 30/60/90 working days' (as the case may be) notice in writing or 30/60/90 days' present salary including all allowances, in lieu thereof, to the Managing Committee/Appointing Authority. However acceptance of salary in lieu of notice is at the discretion of the Managing Committee/Appointing Authority.
2. The Managing Committee/Appointing Authority shall have the power to relax the period of notice or payment of salary in special circumstances.

Signature of Employee
(Party No. 1)



Appointing Authority
(Party No. 2)