

Message to Employees

Sequel to the conduct of the 6th verification in accordance with the provisions laid down in BSNL's rules 2012, recognitions were conferred on two majority unions viz NFTE and BSNLEU, vide letter No.-BSNL/5-1/SR/2012/Vol-II, date - 25th April, 2013 for a period of three years. The rules of year 2012-13 prescribe recognition of not more than two unions for non-executive staff. The recognition period of the unions is now ending on 24th April, 2016 and the preliminary process for verification has begun to identify two majority unions as per BSNL's rules of recognition of non-executive unions and representations in the council, 2012.

The ensuing referendum is of great importance for the PSU and work force both as the recognized unions have to play a pivotal and vital role to protect the future of the PSU and the employees. The NFTE's commitments in both the respect are well known and established as it secured pension, Job security and financial guarantees from the Govt. after 3 days historic strike in September, 2000 during formation of BSNL.

Now, the entire staff have been afforded an opportunity to cast their votes on 10-05-2016 and elect two majority unions which will take care of their welfare, well beings, prosperity as well as future of the company.

Presently, there are enormous challenges before the workers and the company. The merger of BSNL-MTNL is on card. The latter is indebted beyond description and has even been disinvested around 48%. Merger without remedial measures and financial assistance from Govt. will be disastrous. The formation of a new PSU, Tower Company, within the BSNL is decided by Govt. and modalities are being worked out by DoT. Deloittee recommendations to reduce the staff strength are hovering around us. The Govt. is yet to return the money of excess recovery of income tax to the tune of Rs. 10,000 crores to the BSNL as well as spectrum charges. The Govt. of India has decided to review the service re-



cords of the employees to retire and throw away them on the plea of dead woods. The BSNL has also decided to use provision 55(II) (b) of CDA Rule, 2006 to retire the employees on the basis of their performance. Gone are the days of arbitrary transfers after recognition of the NFTE. Working atmosphere has improved and fear complex amongst employees has come to an end.

The wage revision is due from 1st January, 2017 and NFTE is committed to ensure and achieve this. The Pension Rule 37A has been diluted and the MOF on the plea of 60:40 ratio has avoided the revision of pension of employees retired prior to 9th June, 2013. The restriction of 60.40 ratio imposed by DOT in year 2006 has to be got removed else situation of pension of retirees after wage revision in year 2017 will further worsen. The Pension rule of D/Rs employees has to be evolved and use of veto Power has to be resisted and faced. These staff are without social guarantees. The GPF payment and PLI stalemate have to be settled. The NEPP hardships as well as stagnation of RMs etc. are to be resolved. These are undoubtedly fall out of wage revision and NEPP agreements. The issues enumerated above are NFTE's commitments of 7th verification. These have to be achieved and settled. Therefore, unity in rank and file within NFTE is of paramount importance and a must. It is time for all of us to move together to enlist the support of all employees to place the organization on the position of respectability, dignity and honour. During last three years the union worked ceaselessly and has resolved many issues including those which were pending since long. These are produced elsewhere.

The NFTE seeks support and cooperation of all non-executive employees in the referendum taking place on 10th May, 2016 and assures that promises and assurances will be honoured sincerely.

Long Live NFTE

Long Live NFTE



Issues settled by NFTE-BSNL during Recognition Period from May 2013 to February 2016

1. Settlement of 78.2 benefits to the employees.
2. Child care leave -BSNL is the foremost PSU to issue the order immediately following Govt.'s orders.
3. The wage loss for TTAs due to wage revision by providing one increment after serious pursuance of the case- and the process is on for other similar cadres also.
4. New RRs for TTAs, TMS, JTOs, JAOs
5. Change of qualifying service as 5 years for appearing JTO/ JAO examinations.
6. Regularization of JTO officiating cases - orders issued as per new RR hundreds of left outs are being regularized.
7. Periodical departmental exams like JAO/ JTO/TTA etc. LICE exams have been conducted and thousands of employees have been getting their vertical higher promotions. Calendar for examination also drawn.
8. Reducing average conditionality for NEPP.
9. Rate of stipend to the employees as per the wage revision w.e.f. 2007 with arrears
10. Presidential Orders for absorption to hundreds of left out employees and ensuring IDA revision and subsequently promotional chances.
11. SIMs to all with monthly free calls of Rs. 200/- More than 2.5 lakh employees benefitted.
12. Incentive for acquiring fresh higher qualification.
13. Guaranteeing TSM service for Pension by endorsing the



same in HRMS and service book and thousands of TMs are getting the retirement benefits as the records set right.

14. When total refusal to change any allowance in the name of financial condition, enhancement of Transport allowance to PH employees secured.
15. Secured Change of designation agreement - TTA-JE, Sr.TOA/ Assist/Supdt./Office Supdt.TM – Tele. Tech RM-Assist Telecom Technician expedite action was made possible only after NFTE's participation in the committee. The change of designation of other cadres has also been taken up.
16. Modification and Fixing of Rural transfer tenure and repatriation orders after consistent efforts.
17. Revised orders for Transfer Immunity.
18. Reclassification of Cities and up gradation of HRA.
19. Payment of Leave encashment in the next day of retirement -ERP guidelines issued.
20. Separate pensionary calculation of CDA and IDA in Demand Financial Grant started - NFTE's perseverance through RTI brought into light about the expenditures on various heads and how BSNL paid more than the liability in the absence of records in some CCA offices.
21. Suitable modification in BSNLMRs orders now and then as area well as formation of BSNL Joint Committee for review of the scheme.
22. Fresh option for filling up the vacancies through left out TM trained RM to become TM - If option exercised hundreds of employees waiting for the last 10 years to be benefited.
23. Change of procedures in CGA and ensuring appointments to sons/daughters and delinking weightage for the dependents of accidental death.



24. Strengthening the Financial viability of BSNL.
 - a) Waiver of 980 crore pending notional loan.
 - b) Getting Refund of BWA spectrum paid fee through Demand Financial Grant as well as through adjustment of License fee.
 - c) Realising 10,000 thousand crores of over payment remitted to Income tax department.
 - d) Efforts are on to realize 1250 Crores assured USO Fund.
25. Eligibility of Gratuity for Casual labour- process on.
26. ERP conversion of GPF advance into withdrawal.
27. TSM to TM directly qualified employees PO issue-process on.
28. Transfer liability of non-executives will remain within SSA even after formation of Business area and transfer of Accounts and establishment works to the Business area.

Issues settled by NFTE during its 1st period of Recognition on formation of BSNL and subsequent years

1. Strike settlement ensuring Govt. Pension and payment by Govt. from Consolidation Fund of India Financial viability through ADC, USO Fund.
2. CDA to IDA Wage Revision w.e.f. 1.10.2000 by unifying all the Unions.
3. Pension on IDA scales by clarification of Rule 9 of 37A and ensuring the same in the first National Council itself.
4. Ensuring Minimum and Max pension and 40% commutation as that of Govt. orders.



5. Continuous payment of PLI. The profit based PLI formula introduced after NFTE lost recognition.
6. Formation of Negotiating Councils like that of Central Govt. Employees Negotiating Machinery and protecting the right of Negotiation.
7. First ever MRS scheme for BSNL employees.
8. Continuing Group insurance but LIC based group insurance scheme introduced after NFTE lost recognition.
9. Fought out Ministry of Finance demand that BSNL should pay full cost and ensured BSNL to pay contribution only on FR 116 basis.
10. Dismissal Pension: No forfeiture of pension for the DOT period, when dismissed in BSNL by realizing 24C of 37A. Guidelines obtained from DOT clarifying the authority to settle DOT period pension of dismissed employees.
11. FR 56J was opposed and stopped by NFTE in National Council quoting 13- B of 1946 IE act but BSNL introduced it in the form of 55 (ii) b vide CDA rules 2006.
12. TSMs absorbed on or after 1-10-2000 eligible for pension: Getting clarification from BSNL reiterating DOT's order.
13. For 10 years service pension: 11 A provision was inserted as amendment for Voluntary Retirement option of absorbed employees after 10 years qualifying service, and eligible for pension on combined qualifying service.
14. Option for fixation on promotion on 2007 pay scales -clarification obtained -better fixation option 3% by adding basic plus one increment.
15. HRA for NEPP scales before 27-2-2009
16. Clarification on IT for leave encashment and exempting the same for leave earned and shown during DOT period.



17. Restoring the facility of parents/in-laws for women employees.
18. Left out TOAs to become Sr. TOAs.
19. Conversion of left out LDC's to Time Scales.
20. Pension Revision for those retired before 2007 on account of 2007 wage revision.
21. PQT chance (pre-qualifying Test) for those not having 10+2 to appear TTA examination.
22. Holding of JTO/ JAO/TTA/Sr. TOA/TM examinations.
23. CGA appointments to the extent possible but in 2007 indigent conditions were tightened.
24. Special Screening Test to left out PRC employees to enter into restructured cadre.
25. DPE's 1999 order of stagnation increments extended to BSNL and treating stagnation increment as emoluments for pension.

Promise to strive for settlement

1. Ensuring fair and early wage revision
2. Modifying the existing profit linked and PMS PLI formula and evolving new formula on productivity for Bonus/PLI efforts to continue. Management has already agreed on productivity.
3. Pension issues
 - a) Ensuring 78.2 for pension
 - b) Periodical Pension Revision
 - c) Pension contribution by BSNL on actual pay
 - d) Removal of the 60% restrictive clause of pension liability of DoT (Govt.).



4. Offsetting adverse effect of Deloittee implementation including no reduction in posts and ensuring job security.
5. Fighting Compulsory Retirement move of BSNL through 55 (ii) b of CDA Rule, 2006 and safeguarding pension.
6. Bringing some settlement on NEPP issues
 - a) Delinking post based promotion/upgradation/conversion.
 - b) No reduction of Pay scales on account of NEPP.
 - c) Concession to ST/SC employees in qualifying years as management is citing judgments against Reservation in Simpleton upgradations.
 - d) Uniformity in qualifying years as that of Executive promotion policy.
 - e) Protecting wage loss and ensuring stagnation increment earned.
7. Reduction/Concessional weightage for the deceased SC/ST families for Compassionate appointment.
8. Restoration of LTC/MRS.
9. Ensuring orders for designation change as per agreement reached for RM/ Gr.D/TM/ Sr.TOA/TTA.
10. Reconciling and getting back all the over and above Income Tax payment remitted by BSNL.
11. Realizing refund of BWA spectrum from DOT through Demand Financial Grant.
12. Offsetting negative impacts of proposed Merger of MTNL on Financial viability and HR issues.
13. Fighting separate Tower Corporation move of Govt. and offsetting its negative impact on employees and on the issue of viability.
14. Ensuring supply of Materials and equipments to the field units.



15. Safeguarding the available Spectrum vested by BSNL.
16. Ensuring prime role of execution of Govt. projects like NOFN by BSNL.
17. Safeguarding Land Assets and realizing transparent Land Management policy.
18. Realizing TRAI's assurance of USO Fund 1250 crore.
19. Second restructuring of cadres taking into account of techno commercial business changes.
20. Upgradation of lower cadres through formation of multi tasking cadre.
21. Fighting for the Labour Laws and wage revision of contract labours.

**Released and circulated from NFTE
(BSNL) Head Quarter, New Delhi.**

**Vote for NFTE (BSNL)
To
Protect future of
Employees and the
Bread earner, BSNL**



कर्मचारी साथियों को संदेश

छठवां सत्यापन बीएसएनएल के नियम, 2012 के प्रावधानों के अनुसार सम्पन्न हुआ था। तदुपरांत दो संघों, एनएफटीई एवं बीएसएनएलईयू, को बीएसएनएल के पत्र सं. बीएसएनएल/5-1/एसआर/2012/वाल-II दिनांक 25.4.2013 को तीन वर्षों की मान्यता दी गई थी। बीएसएनएल के नियमानुसार केवल दो संघों को ही मान्यता मिलनी है। दोनों मान्यता प्राप्त संघों की मान्यता 24 अप्रैल, 2016 को समाप्त हो रही है। प्रबंधन ने सत्यापन की प्रारंभिक प्रक्रिया प्रारंभ कर दी है।

आगामी चुनाव निगम तथा कर्मचारियों के भविष्य के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है क्योंकि इनकी सुरक्षा में संघों की महत्वपूर्ण भूमिका होगी। एनएफटीई की कम्पनी तथा कर्मचारियों के हितों के प्रति प्रतिबद्धता सर्व विदित है। सितम्बर, 2000 में तीन दिनों की ऐतिहासिक हड़ताल संगठित करके इसने सरकारी पेंशन, नौकरी की सुरक्षा तथा निगम की आर्थिक जीवनक्षमता की सरकार से गारंटी ली थी। वर्तमान में, बीएसएनएल के सम्पूर्ण कर्मचारियों को अवसर दिया गया है कि वे 10 मई, 2016 को अपने मतों का उपयोग करके दो बहुमत संघों का चुनाव करें जो कि उनके हितों की रक्षा करें एवम् समृद्धि तथा खुशहाली सुनिश्चित करें। साथ ही साथ कम्पनी के भविष्य की भी सुरक्षा करें।

वर्तमान में कम्पनी तथा कार्यरत कर्मचारियों के समक्ष अनेक चुनौतियाँ हैं। बीएसएनएल- एमटीएनएल का मरजर का मामला गम्भीर है। एमटीएनएल बैंकों के कर्ज से लदा हुआ है। इसका लगभग 48% पूंजी विनिवेश हो चुका है। दोनों का एकीकरण सुधारात्मक कार्यवाही तथा सरकारी आर्थिक सहायता के अभाव में विनाशकरी प्रमाणित होगा।

सरकार ने बीएसएनएल में एक पृथक टॉवर कम्पनी की स्थापना का निर्णय



लिया है। प्रशासनिक मंत्रालय, डीओटी, पृथक टॉवर कम्पनी के आर्थिक तथा संगठनात्मक ढाँचे पर मंत्रणा कर रही हैं। डिलाइट की सिफारिशों के अनुसार कर्मचारियों की संख्या में कटौती का प्रस्ताव है। बीएसएनएल से इन्कमटैक्स 10,000 करोड़ रुपया की अधिक वसूली हुई है। इसकी वापसी होनी है। स्पेक्ट्रम जमा धनराशि की वापसी भी नहीं हुई है। अब इसका लाईसेंस फीस द्वारा समायोजन हो रहा है। सरकार ने निर्णय लिया है कि कर्मचारियों की परफार्मेंस का आंकलन किया जाय तथा जिनका रिकार्ड ठीक नहीं है उन्हें रिटायर किया जाय। बीएसएनएल में भी सीडीए नियम, 2006 के प्रावधान 55(ii)(बी) के अनुसार कर्मचारियों को रिटायर करने का प्रस्ताव है। एनएफटीई की मान्यता के पश्चात पक्षपातपूर्ण ट्रांसफर पर लगाम लगा है एवं कार्य करने के वातावरण में सुधार हुआ है तथा भय के वातावरण का अंत हो गया है।

तृतीय वेतन संशोधन 1.1.2017 से होना है। एनएफटीई की वेतन संशोधन सुनिश्चित करने की प्रतिबद्धता है। पेंशन नियम 37ए का लचीला किया गया है। 60:40 अनुपात निर्धारण के परिणाम स्वरूप 9 जून, 2013 के पूर्व के सेवानिवृत्त कर्मचारियों का पेंशन संशोधित नहीं हुआ है तथा वे 78.2% आईडीए के लाभ से अभी तक वंचित है। वर्ष 2006 के निर्धारित 60:40 अनुपात को निरस्त करवाना है अन्यथा 2017, वेतन संशोधन के उपरांत पेंशन की स्थिति भयानक होगी। बाह्य भर्ती **कर्मचारियों के पेंशन नियम बननी चाहिए तथा वेटो का प्रयोग नहीं हो।** ऐसे कर्मचारियों को सामाजिक सुरक्षा नहीं है। जीपीएफ तथा **पीएलआई भुगतान का समाधान होना चाहिए।** एनईपीपी की कठिनाईयों तथा नियमित मजदूरों के स्टैगनेशन का समाधान होना है यद्यपि कि ये गलतियां वेतन तथा प्रोन्नति समझौतों के कारण है। **1.1.2007 तथा 10.5.2010 के मध्य नियुक्त कर्मचारियों को टीटीएज की भांति एक इन्क्रिमेंट दिया जाय।** उपर्युक्त वर्णित मुद्दे का समाधान कराना एनएफटीई की प्रतिबद्धता



है। अतएव एकता नितांत आवश्यक है। वर्तमान में एक साथ खड़े होना समय की पुकार है। एकता द्वारा हम सभी कर्मचारी साथियों का सहयोग लेने का प्रयास करें तथा एनएफटीई को सम्मानित तथा प्रतिष्ठित स्थान पर स्थापित करें। तीन वर्ष हम निरंतर कार्य करते रहे हैं तथा अत्याधिक समय से लम्बित मुद्दों का समाधान किया है। ये सभी अन्यत्र प्रकाशित हैं।

एनएफटीई सभी कर्मचारियों से 10 मई के चुनाव में सहयोग तथा समर्थन चाहता है तथा वादा है कि आश्वासनों तथा प्रतिबद्धताओं का सम्मान होगा।

एनएफटीई जिन्दाबाद
एनएफटीई जिन्दाबाद

एनएफटीई को वोट दें
एवं
अपने तथा कंपनी के
भविष्य को सुरक्षित रखें।



एनएफटीई (बीएसएनएल) द्वारा मई 2013 से फरवरी, 2016 तक समाधान किए हुए मुद्दे

- 1) कर्मचारियों के लिए 78.2% आईडीए का वेतन निर्धारण में लाभ
- 2) महिला कर्मचारियों के लिए "चाइल्ड केयर लीव" सरकारी आदेश का बीएसएनएल में सर्वप्रथम कार्यान्वयन
- 3) 1.1.2007 से 10.5.2010 तक भर्ती टीटीएज के वेतन हानि में भरपाई हेतु एक इन्क्रीमेंट – समान कक्ष के कर्मचारियों (आरएम्स, अनुकम्पा नियुक्त सीनियर टीओए आदि) का मामला प्रगति पर।
- 4) जेटीओएज, जेएओज, टीटीएज, टीएमएस के नए भर्ती नियम
- 5) जेटीओ/जेएओ विभागीय परीक्षाओं हेतु 5 वर्ष की सेवाशर्त निर्धारित
- 6) ऑफिसिएटिंग जेटीओएज का नियमितिकरण
- 7) जेएओ, जेटीओ, टीटीए, टीएम आदि की विभागीय परीक्षा सुनिश्चित की गई।
- 8) वर्ष 2007 के वेतन संशोधन के अनुसार "स्टाईपेंड" में वृद्धि तथा एरियर का भुगतान
- 9) एनईपीपी में औसत प्रविष्टियों को शिथिल करके प्रोन्नति सुनिश्चित करना।
- 10) सैकड़ों कर्मचारियों को प्रेसिडेंशियल आदेश तथा आईडीए वेतन तथा तत्पश्चात् प्रमोशन सुनिश्चित
- 11) लाखों नॉन-इकजीक्युटिव कर्मचारियों को रूपया 200 प्रतिमाह टॉक वेल्यू का सिम



- 1 2) उच्च शिक्षा योग्यता प्राप्ति पर प्रोत्साहन
- 1 3) टीएसएम सेवा की पेंशन के लिए गारंटी सेवा पुस्तिका में डालना जिसके कारण टेलीकॉम मैकेनिक्स को सेवानिवृत्ति लाभ
- 1 4) विकलांग कर्मचारियों के ट्रांसपोर्ट भत्ते में वृद्धि की प्राप्ति जबकि सभी भत्तों में वृद्धि नहीं हुई।
- 1 5) पदनाम में परिवर्तन का समझौता टीटीए- जेई, सीनियर टीओए- ऑफिस सुपरिटेण्डेंट, असिस्टेंट ऑफिस सुपरिटेण्डेंट, टीएम- टेलीकॉम टेक्नीशियन, नियमित मजदूर- असिस्टेंट टेलीकॉम टेक्नीशियन
- 1 6) ग्रामीण क्षेत्र में ट्रांसफर अवधि अत्यधिक प्रयासों के उपरांत निर्धारित
- 1 7) ट्रांसफर, इम्यूनिटी का संशोधित आदेश
- 1 8) शहरों का पुनर्वर्गीकरण तथा एचआर में वृद्धि
- 1 9) ईआरपी में प्रावधान जिससे छुट्टी नगदीकरण का सेवानिवृत्त के दूसरे दिन भुगतान
- 2 0) सीडीए तथा आईडीए का डीएफजी (डिमांड फाइनेंस ग्रांट) में पृथक पेंशन गणना - आरटीआई द्वारा प्राप्त किया गया कि किस हेड में कितना खर्च हुआ तथा अपनी जिम्मेदारी से अधिक भुगतान कुछ सीसीएज में किया।
- 2 1) चिकित्सा सुविधा में कुछ संशोधन तथा इस दिशा में समिति का भी गठन।
- 2 2) टीएम रिक्तियों की पूर्ति हेतु प्रशिक्षित नियमित मजदूरों की प्रोन्नति हेतु एक और विकल्प
- 2 3) अनुकम्पा नियुक्ति में परिवर्तन तथा एक्सीडेंट मृत्यु पर पुत्र/पुत्री की नियुक्ति में वेटेज प्वाइंट नहीं।



24) बीएसएनएल की आर्थिक सुदृढ़ता

- ए) रूपया 980 करोड़ नेशनल लोन (काल्पनिक ऋण) के भार से मुक्ति
- बी) डिमांड फाइनेंस ग्रांट तथा लाइसेंस फीस समायोजन द्वारा बीडब्ल्यू स्पेक्ट्रम जमा धनराशि की वापसी
- सी) रूपया 10,000 करोड़ भुगतान की इन्कमटैक्स विभाग से वसूली
- डी) यूएसओ फंड से रूपया 1250/- करोड़ की वसूली का प्रयास जारी

25) टीएसएम से सीधे प्रोन्नत टीएम का पीओ- प्रक्रिया जारी

26) जीपीएफ अग्रिम का ईआरपी में वापसी में बदलना

27) दैनिक मजदूरों की ग्रेच्युटी की पात्रता प्रक्रिया में

28) एरिया बनने के उपरांत तथा लेखा स्थापना के कार्यों के ट्रांसफर के उपरांत भी एसएसए में ही सीमित रहेगा।

एनएफटीई द्वारा प्रथम मान्यता के समय तथा उसके पूर्व समाधान किए गए मुद्दे

- 1) सरकारी पेंशन का भुगतान कन्सालिडेटेड फंड द्वारा, नौकरी की सुरक्षा तथा एडीसी, यूएसओ फंड द्वारा कम्पनी की आर्थिक जीवन क्षमता
- 2) सभी संघों को एकत्रित करके 1.1.2000 से सीडीए से आईडीए में वेतन संशोधन
- 3) प्रथम नेशनल कौंसिल में पेंशन रूल 37ए के क्लॉज 9 का स्पष्टीकरण कि पेंशन आईडीए वेतनमान पर होगा।



- 4) गवर्नमेंट ऑफ इंडिया के आदेशों की भांति न्यूनतम तथा अधिकतम पेंशन राशि तथा 40% कम्प्यूटेशन निर्धारित कराना।
- 5) पीएलआई का भुगतान जारी रखना परंतु लाभ पर आधारित पीएल फार्मूला एनएफटीई की मान्यता समाप्ति पर लागू हो गया।
- 6) केंद्रीय कर्मचारियों की भांति निगोशिएटिंग मशीनरी की स्थापना तथा निगोशिएशन के अधिकार को सुरक्षित करना।
- 7) बीएसएनएल कर्मचारियों के लिए चिकित्सा सुविधा।
- 8) ग्रुप इन्शोरेंस का जारी रखना परंतु एनएफटीई के हार के उपरांत एलआईसी ग्रुप इन्शोरेंस लागू हो गया।
- 9) वित्त मंत्रालय की बीएसएनएल से पूर्ण पेंशन खर्च की भुगतान की मांग के विरुद्ध संघर्ष तथा सुनिश्चित किया गया कि बीएसएनएल केवल एमआर 116 तथा 117 के अनुसार केवल पेंशन योगदान देगा।
- 10) नौकरी से बर्खास्त होने पर डीओटी सेवाकाल की जब्ती नहीं एवं नियम 37 के 24 सी के माध्यम से पेंशन/डीओटी ने पेंशन भुगतान के दिशा-निर्देशन जारी किया।
- 11) नेशनल कौंसिल में एफआर 55 जे का विरोध तथा 1946 आईई के 13बी का हवाला दिया गया। परंतु बीएसएनएल ने सीडीए नियम 2006 में नियम 55(ii) बी का प्रावधान कर दिया।
- 12) बीएसएनएल में 1.10.2000 अथवा उसके पश्चात सम्मिलित टेम्पोरेरी स्टेट्स मजदूरों को सरकारी पेंशन की पात्रता तथा डीओटी द्वारा स्पष्टीकरण आदेश निर्गत कराना।



- 13) 10 वर्ष की संयुक्त सेवाकाल के उपरान्त स्वेच्छा सेवानिवृत्त पर पेंशन की पात्रता
- 14) 2007 वेतनमानों पर प्रोन्नति में वेतन निर्धारण का विकल्प/स्पष्टीकरण आदेश जारी। एक इन्क्रीमेंट के साथ मूल वेतन में 3% का योग।
- 15) 27.2.2009 के पूर्व एनईपीपी वेतनमानों पर मकान भत्ता।
- 16) छुट्टी नगदीकरण पर इन्कम टैक्स वसूली पर स्पष्टीकरण आदेश। डीओटी काल में अर्जित छुट्टी पर इन्कम टैक्स की छूट।
- 17) महिला कर्मचारियों के माता-पिता/सास-ससुर की चिकित्सा सुविधा।
- 18) शेष टीओएज़ को सीनियर टीओएज़ बनाना
- 19) शेष एलडीसी का टाइम स्केल में कन्वर्सन
- 20) वर्ष 2007 के पूर्व सेवानिवृत्त कर्मचारियों का प्रथम वेज रिवीजन के पश्चात पेंशन संशोधन
- 21) 10+2 की शैक्षणिक योग्यता नहीं रखने वाले कर्मचारियों को टीटीए की विभागीय में पात्रता हेतु "पूर्व अर्हता टेस्ट" का प्रावधान
- 22) जेटीओ/जेएओ/टीटीए/सीनियर टीओए/टीएम परीक्षा आयोजित करना।
- 23) अधिकतम अनुकम्पा नियुक्ति परंतु वर्ष 2007 में शर्तें कठिन कर दी गई।
- 24) रिस्ट्रक्चर्ड कैडर में प्रवेश हेतु विशेष परीक्षा
- 25) डीपीई के 1999 स्टैगनेशन इन्क्रीमेंट को बीएसएनएल में लागू करना तथा पेंशन में उसकी गणना।



समाधान हेतु प्रयास का वादा

- 1) शीघ्रता से वर्ष 2017 में सुंदर वेतन संशोधन
- 2) लाभ पर आधारित तथा परफार्मेंस मैनेजमेंट सिस्टम पीएलआई फार्मूले में संशोधन तथा उत्पादन के आधार पर बोनस/पीएलआई फार्मूला बनवाना। प्रबंधन उत्पादन आधार पर फार्मूला बनाने की सहमति दे चुकी है।
- 3) पेंशन मुद्दे: (ए) 78.2 आईडीए पर पेंशन, (बी) समयानुसार पेंशन संशोधन, (सी) वास्तविक वेतन पर पेंशन योगदान, (डी) 60:40 अनुपात की समाप्ति
- 4) डिलाईट की सिफारिशों के कार्यान्वयन से उत्पन्न कुप्रभावों को नहीं होने देना तथा नौकरी की सुरक्षा
- 5) बीएसएनएल सीडीए नियम, 2006 के प्रावधान 55 (II) (बी) द्वारा सेवानिवृत्त के प्रयास के विरुद्ध संघर्ष
- 6) एनईपीपी मुद्दों पर कुछ समाधान/लाभ
 - (ए) पद पर आधारित प्रोन्नत/अप्रग्रेडेशन/कन्वर्सन को शामिल नहीं करना।
 - (बी) एनईपीपी से वेतनमानों में कटौती नहीं
 - (सी) एससी/एसटी कर्मचारियों के लिए अर्हता सेवा वर्षों में समानता।
 - (डी) एकजीक्युटिव प्रमोशन पॉलिसी के अनुसार अर्हता सेवाकाल
 - (ई) वेतन में कमी तथा स्टैगनेशन इन्क्रीमेंट अर्जन की सुरक्षा
- 7) अनुकम्पा नियुक्ति में एससी/एसटी अभ्यर्थियों हेतु वेटेज प्वाइंट में शिथिलता।
- 8) एलटीसी/ चिकित्सा सुविधा की पुनर्स्थापना



- 9) नियमित मजदूर/ग्रुप-डी/टीएम/सीनियर टीओए, टीटीए के पदनाम में समझौते के अनुसार परिवर्तन
- 10) इन्कम टैक्स की अधिक भुगतान राशि 10,000/- रुपए की वापसी
- 11) डीओटी से "डिमांड फाइनेंस ग्रांट" द्वारा बीडब्ल्यू (स्पेक्ट्रम जमा धनराशि की वापसी)
- 12) एमटीएनएल के प्रस्तावित मरजर से उत्पन्न कुप्रभावों, आर्थिक तथा कार्मिक मुद्दों का निराकरण
- 13) टावर कम्पनी की स्थापना से कर्मचारियों के विरुद्ध कुप्रभावों तथा आर्थिक जीवनक्षमता के मुद्दों का निराकरण
- 14) फील्ड में सामग्रियों तथा उपकरणों को उपलब्ध कराना।
- 15) बीएसएनएल को दिए गए स्पेक्ट्रम की सुरक्षा।
- 16) सरकारी प्रोजेक्ट्स जैसे कि नोफेन बीएसएनएल द्वारा कार्यान्वित हो।
- 17) बीएसएनएल की जमीन सम्पदा की सुरक्षा।
- 18) यूएस के फंड से 1250 करोड़ रुपए की वसूली जिसकी ट्राय ने अनुशंसा की है।
- 19) तकनीक-वाणिज्य में परिवर्तनों को ध्यान में रखकर कैडरों का द्वितीय पुनर्गठन
- 20) नीचे वर्गों के कर्मचारियों का मल्टी टास्किंग कैडर द्वारा अपग्रेडेशन
- 21) कन्ट्रैक्ट लेबर का वेतन संशोधन तथा श्रमिक कानून हेतु संघर्ष।

एनएफटीई (बीएसएनएल) हेडक्वार्टर, नई दिल्ली
द्वारा जारी किया गया



एनएफटीई (बीएसएनएल) का वादा

एनएफटीई का वादा ही नहीं
संकल्प है कि नापाक इरादों
को दृढ़ता से परास्त करेंगे
तथा कर्मचारियों एवं कंपनी
के हितों की रक्षा करेंगे।

