

રજાના નિયમો

- **રજા :-** રજા એટલે સક્ષમ અધિકારીની વિવેકબુદ્ધિ અનુસાર મંજૂર કરવામાં આવતી કર્મચારીની ફરજ પરની ગેરહાજરી (નિયમ-10 (1))

➤ રજાના પ્રકાર

- 1, પ્રાપ્ત રજા
- 2, અર્ધપગારી રજા
- 3, રૂપાંતરિત રજા
- 4, બિન જમા રજા
- 5, અસાધારણ રજા
- 6, વેકેશન
- 7, ખાસ અશક્તતાની રજા
- 8, પ્રસુતિની રજા
- 9, પિતૃત્વની રજા
- 10, પ્રાસંગિક રજા
- 11, મરજીયાત રજા
- 12, વળતર રજા

➤ ખાસ ધ્યાનમાં રાખવા જેવી બાબત

- ❖ રજાની માંગણી નિયત નમૂનામાં કરવી - નમૂનો 1 (નિયમ-24)
- ❖ રજા નકારવાનો હક્ક સત્તાધિકારીને છે. રજા હક્ક તરીકે માંગી શકાય નહીં (નિયમ-10(2))
- ❖ કર્મચારીની લેખિત વિનંતી સિવાય રજાનો પ્રકાર ફેરવવાની સત્તા નથી (નિયમ-10 (3))
- ❖ થોડા દિવસમાં ફરીથી રજા લેવાના આશયથી રજાના અંતે ઔપચારિક રીતે ફરજ પર હાજર થવાની છૂટ આપવી જોઈએ નહીં (નિયમ-17)
- ❖ 120 દિવસથી વધુ ન હોય તેટલા સમય માટે રજા પર ગયેલા કર્મચારીની ફરજો એ જ મથકના અથવા જીલ્લામાંથી ઉપલબ્ધ અન્ય કર્મચારી ફરજ બજાવે તેવી વ્યવસ્થા કરવી (નિયમ-13)
- ❖ પ્રાસંગિક રજાને રજા તરીકે માન્યતા ન હોય તેને અન્ય પ્રકારની રજા સાથે જોડી શકાય નહીં પરંતુ નિયમ-15 હેઠળ અન્ય રજાના પ્રકારોનું સંયોજન એક-બીજા સાથે કરી શકાય છે
- ❖ રજા દરમ્યાન અથવા એક કચેરીમાંથી અન્ય કચેરીમાં બદલી થતાં હાજર થવાનો સમય ભોગવતા હોય તે સમયગાળામાં સંબંધિત કર્મચારીની રજા મંજૂર કરવાની અને રજાનાં પગાર ચૂકવણી કરવાની જવાબદારી કર્મચારીની જે કચેરીમાંથી બદલી થઈ હોય તે કચેરીની રહેશે (નિયમ-29)
- ❖ નોકરીમાંથી બરતરફ કરવાની, દૂર કરવાની કે ફરજીયાતપણે નિવૃત્ત કરવાની શિક્ષા કરવાનો સક્ષમ અધિકારીએ નિર્ણય કર્યો હોય ત્યારે કર્મચારીની રજા મંજૂર કરવામાં આવશે નહીં (નિયમ-30)

- ❖ અધિકૃત તબીબી ચિકિત્સક અથવા આર. એમ. પી. દ્વારા આપવામાં આવેલ નિયત નમૂના-૩માં તબીબી પ્રમાણપત્ર રજૂ કરવાથી કર્મચારીની માંદગીના કારણે રજા મંજૂર કરી શકાશે (નિયમ-૩૫)
- ❖ રજા મંજૂર કરવાની સત્તા ધરાવતા અધિકારી પોતાના વિવેકાધિકારથી સરકારી તબીબી અધિકારી કે જે સિવિલ સર્જનની કક્ષા કરતા નીચેની કક્ષાના ન હોય તેમને વિનંતી કરી બીજા તબીબી અભિપ્રાય માટે કર્મચારીની શારિરીક તપાસ કરાવવાનો પ્રબંધ કરી શકશે (૩૭-૨)
- ❖ જેની તબીબી પ્રમાણપત્રના આધારે રજા મંજૂર કરવામાં આવેલ હોય તેવા કર્મચારી તંદુરસ્તી પ્રાપ્ત કર્યાનું નમૂના-૪નું પ્રમાણપત્ર રજૂ કર્યા સિવાય ફરજ પર હાજર થઈ શકશે નહીં (૩૭-૪)
- ❖ પ્રાથમિક શિક્ષકોને પ્રાપ્ત રજા લ્હેણી થતી નથી પરંતુ વેકેશન દરમ્યાન કોઈપણ કામગીરી લેખિત હુકમ સ્વરૂપે કરવામાં આવે અને તે કામગીરી પ્રમાણિત થયેથી નિયમાનુસાર હક્કરજા ખાતામાં જમા થાય છે
- ❖ પ્રાપ્ત રજા =
$$\frac{\text{વેકેશન ભોગવવાની છુટઆપવામાં ન આવી હોય તે દિવસોની સંખ્યા} \times \text{ખરેખર નોકરીની ફરજનો સમય}}{\text{કુલ વેકેશનના દિવસોની સંખ્યા} \times 30}$$
- ❖ જો કર્મચારીને ૧૫ દિવસથી વધુ સમય માટેનો વેકેશનનો સમય ભોગવવામાંથી અટકાવવામાં આવેલ હોય તો તેણે વેકેશનનો કોઈ ભાગ ભોગવ્યો નથી તેમ ગણાશે (૫૦-૨) (નોંધ-ખ)
- ❖ પ્રાપ્ત રજા શિક્ષક નોકરી દરમ્યાન ગમે ત્યારે ભોગવી શકે છે જ્યારે વિદ્યાસહાયકને વળતર રજા મળે છે જે જે-તે કેલેન્ડર વર્ષમાં ભોગવવી પડે છે અન્યથા જતી રહે છે
- ❖ વેકેશન અને પ્રાપ્ત રજા બન્ને મળીને ૧૨૦ દિવસથી વધુ એકસાથે જોડી શકાય નહીં
- ❖ નાણા વિભાગના ૧૦/૧૦/૨૦૦૦ના ઠરાવ અન્વયે પ્રાપ્તરજા/અર્ધપગારીરજા / રૂપાંતરીત રજા બધા મળીને કુલ ૨૪૦ દિવસ સુધી વિભાગ/ખાતા/કચેરીના વડા મંજૂર કરી શકે
- ❖ પ્રત્યેક અર્ધ વર્ષની નોકરી માટે કર્મચારીને ૧૦ દિવસની અર્ધપગારી રજા મળવાપાત્ર છે ૧ જાન્યુઆરી / ૧ જુલાઈ ના રોજ અર્ધપગારી રજાના હિસાબમાં તે આગળથી જમા કરવામાં આવે છે (૫૭-૧ ક)
- ❖ કર્મચારીની રૂપાંતરિત રજા મંજૂર કરવામાં આવે ત્યારે તે રજા કરતાં બમણી અર્ધપગારી રજા તેના હિસાબમાં ઉધારવી જોઈએ
- ❖ રજા મંજૂર કરનાર અધિકારી માન્ય અભ્યાસક્રમ માટે અથવા જાહેર હિતમાં સમગ્ર નોકરીના સમયગાળા દરમ્યાન મહત્તમ ૯૦ દિવસની રૂપાંતરીત રજા તબીબી પ્રમાણપત્ર રજૂ કર્યા વિના મંજૂર કરી શકશે (૫૮-૨)
- ❖ નમૂના નં-૫ મુજબ કર્મચારી કુટુંબની વ્યાખ્યામાં આવતા વ્યક્તિની માંદગી સંબંધે રૂપાંતરિત રજા મંજૂર કરી શકાશે (૫૮-૫)
- ❖ સંપૂર્ણ નોકરી દરમ્યાન ૩૫૦ દિવસની મર્યાદામા બિન જમા રજા મળવાપાત્ર રહેશે. જેમાંથી એકીસમયે ૯૦ દિવસથી વધુ નહીં અને તબીબી પ્રમાણપત્રના આધાર સિવાયની ૧૮૦ દિવસની બિન જમા રજા મંજૂર કરી શકાશે

- ❖ કર્મચારીને તેની સમગ્ર નોકરી દરમ્યાન 36 માસથી વધે નહીં એટલી અસાધારણ રજા ખાસ સંજોગોમાં નીચેની શરતે મંજૂર કરી શકાશે
- ❖ **રૂપાંતરિત રજા** – સાત દિવસથી ઓછી મંજૂર કરી શકાતી નથી. (જાહેર રજાઓ સહિત) ?
 - ❖ **પ્રસુતિની રજા**
 - ❖ બે થી વધુ જીવિત બાળકો ન હોય (69-1)
 - ❖ પ્રસુતિની રજા કર્મચારીના રજાના ખાતામાં ઉધારવામાં આવતી નથી
 - ❖ 1 વર્ષથી ઓછી નોકરી માટે બિનપગારી, 1 વર્ષથી વધુ પરંતુ 2 વર્ષ કરતાં ઓછી નોકરી હોય તો અર્ધપગારી અને 2 વર્ષ કરતાં વધુ હોય તો પુરા પગારી રજા મળવાપાત્ર છે (પ્રા.શિ. 9/4/2004ના ઠરાવ અન્વયે) (રજાના નિયમ 69-3)
 - ❖ પ્રસુતિની રજા સાથે રૂપાંતરિત સહિત બીજા કોઈપણ પ્રકારની લેણી રજા સાથે જોડવાની મહિલા કર્મચારીને પરવાનગી આપવામાં આવે છે. અધિનીયમ સાઠ દિવસની રજા તબીબી પ્રમાણપત્ર રજૂ કર્યા સિવાય મંજૂર કરી શકાશે (69-7)
 - ❖ વિદ્યાસહાયક ભાઈઓને પિતૃત્વ રજા મળે નહીં, પૂરા પગારની 1 વર્ષની નોકરી બાદ 15 દિવસની પિતૃત્વ રજા મળે (પત્નીને જે દિવસે ડિલિવરી આવી હોય તે દિવસથી 15 દિવસની રજા ગણાય)
 - ❖ બે થી વધુ જીવિત બાળકો ન હોય ત્યાં સુધી 135 દિવસની રજા મળવાપાત્ર છે
 - ❖ પિતૃત્વ કે પ્રસુતિની રજા નકારી શકાય નહીં
 - ❖ કસુવાવડ કે ગર્ભપાતના કિસ્સામાં 29 ના.વિ.ના. 26/12/97 ના ઠરાવ અન્વયે
 - ❖ સમગ્ર નોકરી દરમ્યાન 45 દિવસ
 - ❖ બે કે તેથી વધુ બાળકો જીવિત હોય તો ન મળે
 - ❖ વધારેમાં વધારે 7 કામકાજના દિવસો, અરજીના સમર્થનમાં તબીબી પ્રમાણપત્ર જરૂરી
 - ❖ 5 વર્ષમાં એકવાર રજા મંજૂર કરી શકાશે
 - ❖ **પ્રાસંગિક રજા**
 - ❖ રજાનો માન્ય પ્રકાર નથી
 - ❖ રવિવાર કે રજાના દિવસો સાથે જોડી શકાય છે
 - ❖ સામાન્ય રીતે 8 દિવસ એકી સાથે
 - ❖ વેકેશનની આગળ કે પાછળ જોડી શકાય નહીં
 - ❖ અડધા દિવસની મૂકી શકાય છે
 - ❖ સામૂહિક પરચુરણ રજાના એલાન અન્વયે પરચુરણ રજા મંજૂર ન કરવી
 - ❖ **વળતર રજા**
 - માન્ય જાહેર રજાના દિવસે સરકારી કામ અંગે ઉપસ્થિત રહેવું પડે ત્યારે વળતર રજા આપવામાં આવે છે
 - વળતર રજા અન્ય કે પ્રાસંગિક રજાની આગળ પાછળ જોડી શકાય છે
 - એકી સાથે ફક્ત એક જ વળતર રજા મંજૂર કરવામાં આવે છે

જે કર્મચારી મુખ્યમથકની બહાર પ્રવાસ પર ગયા હોય તેને વળતર રજા કે રજા મળી શકે નહીં

• ખાસ રજા

- જે તે કેલેન્ડર કુટુંબ કલ્યાણ કાર્યક્રમ હેઠળ પુરૂષ કર્મચારીને કામકાજના 6 દિવસથી વધે નહીં તે રીતે ખાસ પ્રાસંગિક રજા મંજૂર કરવામાં આવે છે
- 1 વખત ઓપરેશન નિષ્ફળ જાય તો બીજી વખત માટે પણ રજા મળી શકે છે
સ્ત્રી કર્મચારીને 14 દિવસની રજા મંજૂર કરવામાં આવે છે
- પુરૂષ કર્મચારીને પત્નીના આવા ઓપરેશન વખતે પુરૂષ કર્મચારીને 7 દિવસની રજા આપવામાં આવે છે
- આંકડી મૂકાવવા માટે 1 દિવસની પ્રાસંગિક રજા મળી શકે છે

➤ એસોસિએશનના હોદ્દાદારોને ખાસ રજા

- ❖ 1 કેલેન્ડર વર્ષમાં 10 રજા મળે છે.
- ❖ પ્રાસંગિક રજા મંજૂર કરવાની સત્તા ધરાવતા અધિકારી આ ખાસ પ્રકારની રજા મંજૂર કરી શકશે
- ❖ ઓફિસના કામકાજના કલાકો બાદ હાથ ધરી શકાય તેવી પ્રવૃત્તિ માટે આ ખાસ પ્રાસંગિક રજાઓ મળવાપાત્ર નથી
- ❖ રજા પૂરી થયા પછી ગેરહાજર રહેનાર કર્મચારી આવી ગે.હા.ની મુદત માટે હક્કદાર નથી (44-1)
- ❖ રજા પૂરી થયેથી ફરજ પર જાણી બુઝીને ગે.હા. રહેનાર કર્મચારીની ગે.હા. શિક્ષાત્મક પગલાને પાત્ર ગણાશે (44-2)

Que. - C. L. વેકેશનની આગળ કે પાછળ જોડી શકાય ?)

Que. - કર્મચારીને નિયમાનુસાર નિવૃત્તિની તારીખ બાદ રજા મળી શકે ?)

મોડા આવનાર કર્મચારી માટે સમય પૂરવો કે ½ C. L. કે કઈ રજા ગણવી ? કયા નિયમના આધારે ?)

Que. સ્વૈચ્છિક નિવૃત્તિ કે રાજીનામા વખતે કર્મચારીને કેટલી રજાનું રોકડમાં રૂપાંતર મળી શકે ?)
(નિયમ-65-2-150)

Que. કેટલા બાળકો હોય તો પ્રસુતિ કે પિતૃત્વની રજા મળે ? પિતૃત્વની રજા કોને મળે ?