

पुरानी तथा नवीन पेंशन योजना : एक परिचय



नवीन कुमार

शोधार्थी, उदयपुर स्कूल ऑफ सोशल वर्क, समाज कार्य संकाय
जनार्दन राय नागर राजस्थान विद्यापीठ (डीम्ड) विश्वविद्यालय,
प्रतापनगर, उदयपुर (राज.)

ईमेल – nkumar2813@gmail.com

प्रस्तावना:

पेंशन वृद्धावस्था में बुजुर्ग व्यक्तियों को सहारा प्रदान करने वाले अनेक साधनों में से एक है। जब कोई व्यक्ति अपनी नौकरी से सेवानिवृत्त हो जाता है तो उस अपना जीवन यापन उसी अनुरूप (अपनी सेवकाल में रहने के दौरान) करने में बड़ी मुश्किल होती है। व्यक्ति शारीरिक रूप से कमजोर हो जाता है। फलस्वरूप उसे आराम की आवश्यकता होती है। पेंशन के द्वारा ही सेवानिवृत्त व्यक्ति अपनी दैनिक आवश्यकताओं की पूर्ति करते हैं। जब कर्मचारी के पास अपनी मासिक आय का स्रोत बंद हो जाता है तो उसके लिए पहले कि तरह अपना जीवन यापन करना बहुत मुश्किल हो जाता है। तब उसे एक ऐसे वित्तीय स्रोत की आवश्यकता होती है जो उसे कुछ निश्चित मासिक रकम प्रदान कर सके। जिससे वो अपनी आवश्यकताएँ पूरी कर सके और संतुष्टि प्राप्त कर सके। एक मानक सेवानिवृत्ति स्कीम यह निर्धारित करती है कि एक व्यक्ति अपने जीवन मानको का निर्वहन किसी दूसरे पर निर्भर हुए बिना व बैगर किसी समझौते के करता रहे। सरकार का यह दायित्व है कि वह अपने नागरिकों के लिए ऐसी योजनाओं का निर्माण करे और उन्हें सभी सेवानिवृत्त कर्मचारियों पर समान रूप से लागू करे। सभी कार्यरत व सेवानिवृत्त व्यक्तियों की यह इच्छा रहती है कि वह सेवानिवृत्त होने के बाद भी अपने जीवन स्तर को समान रूप से बनाए रखें।

भारतीय संविधान के “राज्य नीति निर्देशक तत्व” के अनुच्छेद 38 में उल्लेखित है कि राज्य लोक कल्याण की अभिवृद्धि के लिए ऐसी सामाजिक व्यवस्था बनाएगा जिसमें न्याय, राष्ट्रीय जीवन की सभी संस्थाओं को अनुप्रेषित करे, प्रभावी रूप में स्थापना और संरक्षण करके लोक कल्याण की अभिवृद्धि का प्रयास करे व अनुच्छेद 41 में वर्णित है कि राज्य अपनी आर्थिक सामर्थ्य और विकास की सीमाओं के भीतर काम पाने के, शिक्षा पाने के और बेकारी, बुढ़ापा, बीमारी और निःशक्तता तथा अन्य अनर्ह अभाव की दशाओं में लोक सहायता पाने के अधिकार को प्राप्त कराने का प्रभावी प्रबंध करेगा। भारतीय संविधान की प्रस्तावना सामाजिक सुरक्षा उपायों का एकमात्र भंडार है और समाजवादी राज्य की स्थापना के लिए अवसर प्रदान करता है। भारतीय संविधान के मौलिक अधिकार के अनुच्छेद 14 जो समानता के अधिकार व अनुच्छेद 23 व 24 शोषण के खिलाफ अधिकार प्रदान करते हैं। भारतीय संविधान के अन्तर्गत जीवन के अधिकार के तहत सभी आवश्यक अधिकारों जैसे भोजन, कपड़े, मकान, दवाई व शिक्षा को सम्मिलित किया गया है।

सामाजिक सुरक्षा:

सामाजिक सुरक्षा एक ऐसी व्यवस्था है, जो समाज में रहने वाले निराश्रितों को सरकार द्वारा विभिन्न माध्यमों से प्रदान की जाती है। सामाजिक सुरक्षा से समाज के निर्बल व असहाय लोगों की सहायता इस तरह से कि जाती है कि वे

अपनी स्वयं की जरूरतें पूरी कर सकें और अपना जीवन निर्वहन कर सकें। सामाजिक सुरक्षा की अवधारणा को अब आमतौर पर जनता की एक श्रृंखला के माध्यम से अपने सदस्यों को समाज द्वारा प्रदान की गई आर्थिक सुरक्षा और सामाजिक संकट के खिलाफ उपाय के रूप में समझा जाता है बिमारी, मातृत्व, बेरोजगारी, बुढ़ापा व मृत्यु से होने वाली कमाई में ठहराव को रोकने के लिए किया जाता है। इस तरह की सुरक्षा में सेवानिवृत्ति, पद से इस्तीफा, छंटनी, मृत्यु, विकलांगता जैसी आकस्मिकताएं सामिल हैं जो सोसायटी के व्यक्तिगत सदस्यों के नियंत्रण से परे हैं।

सामाजिक सुरक्षा प्राप्त व्यक्ति सरकार द्वारा वृद्धावस्था में मिलने वाली पेंशन को लेकर मानसिक रूप से चिंता मुक्त रहता है। इस पेंशन के द्वारा वृद्ध व्यक्ति अपनी आवश्यक जरूरतें पूरी कर लेता है व उसे एक आत्मसंतुष्टि मिलती है। सामाजिक सुरक्षा स्कीम इस तरह से बनाई जाती है कि उनसे मिलने वाले लाभ व्यक्तियों को लम्बे समय तक मिलते रहें। जब परिवार का मुखिया जीवित नहीं रहता है या शारीरिक कारणों से परिवार का भरण पोषण करने में असमर्थ हो जाता है तो सामाजिक सुरक्षा स्कीम के तहत उस व्यक्ति को और उसके उपर आश्रित परिवार के सभी सदस्यों को सामाजिक सुरक्षा का लाभ प्राप्त होता है।

सामाजिक सुरक्षा स्कीम तभी कारगर साबित हो सकती है जब उनमें नियोक्ता व कर्मचारी की समान रूप से भागीदारी हो। सामाजिक सुरक्षा एक कर्मचारी और उसके परिवार की सुरक्षा का मुख्य स्रोत है। एक नियोक्ता का यह मुख्य दायित्व है कि वह अपने कर्मचारियों के लिए उपयुक्त सामाजिक सुरक्षा कवच प्रदान करे। भारत में मुख्यता परिवार के बुजुर्गों की सेवा व देखभाल करना सभी परिवारजनों का कर्तव्य माना जाता है। पेशेगत बदलावों, शहरीकरण और एकल परिवार के उभार के कारण पारिवारिक सहयोग की यह पारंपरिक प्रणाली बिखर रही है। सामाजिक सुरक्षा का उद्देश्य बच्चों, वृद्धों और निशक्तजनों जैसे संवेदनशील लोगों को विभिन्न प्रकार की सहायता और संसाधन उपलब्ध कराना है। जिससे की उनका जीवन स्तर में सुधार किया जा सके और वो भी समाज के अन्य सदस्यों की भाँति अपना जीवन यापन खुशहाल रूप से व्यतीत कर सके। केंद्र और राज्य सरकारें बुजुर्गों को नगद सुरक्षा विभिन्न योजनाओं के माध्यम से प्रदान कर रही है जैसे, इंदिरा गांधी राष्ट्रीय बुजुर्ग आय पेंशन योजना, इंदिरा गांधी राष्ट्रीय विधवा पेंशन योजना। इसके अतिरिक्त राज्य सरकार भी विभिन्न योजनाओं को लागू कर रही है।

भारत में पेंशन का इतिहास:

वृद्धावस्था सुरक्षा की अवधारणा तीसरी शताब्दी से हुई है। शुक्रनीति में लिखा है कि राजा अपने राज्य के उन व्यक्तियों को उनकी कमाई का आधा हिस्सा देगा जिसने 40 वर्षों तक राज्य की सेवा की होगी। भारत में कर्मचारियों को पेंशन देने की शुरुआत भारत की आजादी के बाद से हुई। स्वतंत्रता के

बाद अंग्रेजों के द्वारा सर्वप्रथम 1871 में भारतीय पेंशन अधिनियम, 1871 लाया गया जो कि 1857 के पेंशन सिस्टम से बदला गया। 1871 के अधिनियम से पहले बहुत सी पेंशन समस्याओं को समाप्त करने व कर्मचारियों में एकसमानता व भविष्य की वित्तीय व्यवस्था (वृद्धावस्था) की चिंताओं को दूर किया गया।¹⁶

भारतीय पेंशन अधिनियम, 1871 के आने के बाद, बढ़ती महंगाई दरों व अन्य आवश्यक वस्तुओं में भी महंगाई दिन प्रतिदिन बढ़ रही थी, जो कि कर्मचारियों को मिलने वाली पेंशन की राशि के अनुकूल नहीं थी, जिसके फलस्वरूप बढ़ती कीमतों की भरपाई के लिए पेंशन में अस्थाई वृद्धि की गई और पेंशनभोगियों को शांत करने के लिए महंगाई भत्ते की अवधारणा का विकास हुआ। परंतु अभी तक अधिकांश विकासशील देशों में बुजुर्गों के लिए कोई सार्वभौमिक सामाजिक सुरक्षा प्रणाली विकसित नहीं हो पाई थी जो उनको वृद्धावस्था के समय वित्तीय सहायता प्रदान कर सके और वो चिंतामुक्त अपना जीवन यापन कर सके। सर्यल कमीशन ऑन सिविल इस्टाब्लिशमेंट्स, 1881 के द्वारा पहले सभी सरकारी कर्मचारियों को पेंशन प्रदान की जाती थी। बाद में भारत सरकार के अधिनियम, 1919 और 1935 के द्वारा क्रमशः अनेक प्रावधानों का विकास हुआ। बाद में इन सभी योजनाओं को एकीकृत कर सम्पूर्ण आबादी के लिए पेंशन योजनाओं का लाभ प्रदान किया गया। विश्व में पेंशन व्यवस्था को देखा जाए तो यह इंग्लैंड में पहले गरीबों को दी जानी वाली सहायता से होती है। जिसके फलस्वरूप इंग्लैंड में बहुत से अधिनियम पारित किए गए जिनमें से एक 1601 में लाया गया एलिजाबेथन पूअर लॉ था। इस अधिनियम के अनुसार गरीबों को तीन भागों में बाँटा गया।¹⁷

कमजोर निर्धन (इम्पोर्टेंट पूअर)

एसे व्यक्ति जो कार्य करने में असमर्थ थे जैसे – वृद्ध, अंधे। सक्षम निर्धन (एबल बॉडिड पूअर)
इस श्रेणी में उन व्यक्तियों को शामिल किया गया जो कार्य करना चाहते थे पर उनके पास काम नहीं था, ऐसे व्यक्तियों को काम करने के लिए कारखानों में भेजा गया और संसाधन उपलब्ध कराये गये।

बच्चे व आवासा निर्धन (आइडल पूअर)

इस श्रेणी में उन लोगों को शामिल किया गया जो आवासा और निष्क्रिय थे, उनको सुधार गृह भेजा गया जहाँ उनको प्रशिक्षित किया जाना था।

गैर सरकारी संगठन में पेंशन का इतिहास:

प्राइवेट क्षेत्र में सर्वप्रथम अमेरिकन एक्सप्रेस (The American Express) कम्पनी के द्वारा 1875 में अपने कर्मचारियों को पेंशन देना शुरू किया। उससे पहले अधिकतर कम्पनियाँ छोटी और परिवार द्वारा चलाई जाती थी। अमेरिकन एक्सप्रेस कम्पनी ने अपना पेंशन प्लान उन कर्मचारियों लिए शुरू किया जो अमेरिकन एक्सप्रेस कम्पनी से पिछले 20 साल से जुड़े थे, जिनकी आयु 60 वर्ष की थी व मैनेजर ने उनको सेवानिवृत्ति के लिए सिफारिश की हो तथा जिनको निदेशक मंडल की कमेटी ने पास किया है। श्रम सांख्यिकी ब्यूरो के अनुसार काम करने वाले श्रमिकों ने सेवानिवृत्ति में अपने वार्षिक वेतन का आधा हिस्सा अधिकतम 500\$ प्रति वर्ष प्राप्त किया। बैंकिंग और रेलवे कम्पनियाँ अपने कर्मचारियों को पेंशन देने वाली पहली कम्पनियाँ थी। लेकिन बाद में 20 वी सदी के अंत तक कई बड़े नियमों में अत्यंत वृद्धि होने लगी और वो भी अपने कर्मचारियों को पेंशन देने लगे। इनमें से कुछ प्रमुख थे जैसे:- स्टैंडर्ड ऑयल, यूएड.स्टील, एटी एंड टी (AT&T), ईस्टमैन कोडक, गुडइयर और जनरल इलेक्ट्रिक शामिल थे जिन्होंने 1930 से पहले पेंशन योजना को अपनाया था।

विनिर्माण कम्पनियाँ नई सेवानिवृत्ति को अपनाने के लिए अंतिम थी। 1921 के आंतरिक राजस्व अधिनियम ने संघीय कॉर्पोरेट आयकर से कर्मचारी पेंशन में किए गए योगदान को छूट देकर विकास को गति देने में मदद की। 1940 के दशक में श्रमिक संघ पेंशन योजनाओं में रुचि रखने लगे और प्रस्तावित लाभों को बढ़ाने के लिए जोर दिया। 1950 तक लगभग 10 मिलियन अमेरिकियों या निजी क्षेत्र के लगभग 25 प्रतिशत कर्मचारियों के पास पेंशन थी।¹⁸

भारत में पेंशन योजना:

1857 के स्वतंत्रता संग्राम के बाद भारत में पेंशन प्रणाली की शुरुआत ब्रिटिश सरकार द्वारा की गई थी। जो ब्रिटेन में प्रचलित पेंशन प्रणाली का प्रतिबिंब थी। भारत में सरकारी सेवा में वेतनमान की योजना ब्रिटिश सरकार के "मूल कर्मचारियों" को उनकी आवश्यक जरूरतों को पूरा करने में सक्षम बनाने के लिए बनाई गई थी, जिससे उनके पद से सेवानिवृत्ति के बाद जीवन का प्रावधान करने के लिए बहुत नगण्य मुनाफा रह गया। कर्मचारियों की सेवा शर्तों के अनुसार कोई भी कर्मचारी नौकरी के अलावा कोई अन्य व्यवसाय या अन्य कोई ऐसा कार्य नहीं कर सकता था जिससे उसे अतिरिक्त आय की प्राप्ति हो। इसलिए पेंशन प्रणाली का प्रावधान पेंशन कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति के बाद कुछ निश्चित आय प्रदान करने के उद्देश्य से था, जो सभी कर्मचारियों को उनकी सेवानिवृत्ति के बाद उनको कुछ निश्चित आय प्रदान करता था। इस प्रकार भारत में पेंशन 1871 के पेंशन अधिनियम के द्वारा शुरू की गई। पहला वेतन आयोग 1946 में नियुक्त किया गया। वेतन आयोग की नियुक्ति के बाद पी एंड टी एसोसिएशन ने पेंशनरों की समस्याओं को वेतन आयोग कि जानकारी में लाने की पूरी काशिश की। आयोग ने स्पष्ट किया की पेंशनभोगियों की समस्याओं का अधिकारिक रूप से उल्लेख नहीं होने के कारण इन्हें जाँचा नहीं जा सकता है। यद्यपि सेवानिवृत्ति का लाभ समय-समय पर सरकार द्वारा दिया जा रहा था, तथा 01.01.1992 में बनाए गए मौलिक नियमों में शामिल नहीं किया गया था। बाद में सरकार द्वारा तय किया गया कि 1938 के बाद सेवा में शामिल हुए कर्मचारियों के लिए संशोधित पेंशन प्लान बनाया जाए। 1945 के पेंशन नियम कई तरह के कारणों को जन्म दे रहे थे। जिसके फलस्वरूप 1950 में उदारीकृत पेंशन नियमों का गठन किया गया और उन्हें 17.04.1950 से प्रभावी किया गया। सन 1950 में D.C.R.G (Death cum retirement gratuity) पेंशन के प्रारंभ के लिए उदारीकृत पेंशन नियमों का गठन किया गया और उन्हें 17.04.1950 से प्रभावी किया गया। परिवार पेंशन योजना 01.01.1964 से शुरू की गई। 1968 में एक रिट याचिका दायर होने पर सुप्रीम कोर्ट ने स्पष्ट किया की पेंशन सरकार की बाध्यता है यह कोई उपकार या इनाम नहीं है। 1922 में मौलिक नियमों के जारी होने के बाद "नई पेंशन नियम 1972" शीर्षक के तहत सभी अलग-अलग नियमों का एक समायोजन कर प्रकाशित किया गया। 1985 में सी.जी.एच योजना (केन्द्रीय सरकार स्वास्थ्य योजना) उनके आश्रितों सहित पेंशनरों के लिए लागू की गई थी। बाद में पेंशनरों की समस्याओं पर चर्चा करने और सरकार से सिफारिशें करने के लिए 1986 में पेंशन और पेंशनर्स कल्याण मंत्रालय में स्वैच्छिक संघ की स्थायी समिति नामक एक गैर वैधानिक समिति का गठन किया गया था।¹⁹

पेंशन सिस्टम में बदलाव के लिए कई विशेष समितियों मसलन बुजुर्ग सामाजिक और आय सुरक्षा, भद्राचार्य, रंगाचारी आदि की सिफारिशों के आधार पर भारत ने पुराने पेंशन सिस्टम से तय योगदान वाले पेंशन सिस्टम में प्रवेश किया, जिसे प्रारम्भ में न्यू पेंशन स्कीम कहा गया। अब इसका नाम बदलकर राष्ट्रीय

पेंशन स्कीम कर दिया है। एन.पी.एस तय योगदान वाला पेंशन सिस्टम है। जिसका संचालन और नियमन पेंशन फंड नियामक और विकास प्राधिकरण भारत द्वारा किया जाता है।¹⁰

पेंशन का अर्थ:

पेंशन एक परिभाषित लाभ योजना हो सकती है, जहाँ एक व्यक्ति को नियमित रूप से एक निश्चित राशि का भुगतान किया जाता है, या एक "परिभाषित योगदान योजना" जिसके तहत एक निश्चित राशि का निवेश किया जाता है जो सेवानिवृत्ति की आयु में उपलब्ध हो जाती है। पेंशन शब्द का सामान्य उपयोग उन भुगतानों का वर्णन करने के लिए है जो एक व्यक्ति सेवानिवृत्ति पर प्राप्त करता है, आमतौर पर पूर्व-निर्धारित कानूनी या अनुबंध की शर्तों के तहत।¹¹ सेवानिवृत्ति पेंशन पाने वाले को पेंशनर या रिटायर के रूप में जाना जाता है।

पेंशन एक व्यक्ति को नियमित रूप से उसके सेवकाल के उपरांत दी जाने वाली राशि है। जब व्यक्ति अपने पद पर रहता है तो उसे अपने सेवकाल के बाद की उम्र व्यतीत करने व अपने दैनिक आवश्यकताओं की पूर्ति करने के लिए आय के स्रोत कि मानसिक चिंता नहीं करनी पड़ती है क्योंकि वह सरकार को तरफ से दी जाने वाली पेंशन राशि को लेकर आश्वस्त रहता है। जैसे-जैसे लोग अपने जीवनकाल में बढ़ते हैं उन्हें एक उम्मीद होती है की एक समय आएगा जब वो सेवानिवृत्त होने में सक्षम होंगे। कुछ लोगों के लिए राज्य सरकार की तरफ से मिलने वाली पेंशन राशि पर्याप्त होती है व कुछ अन्य लोगों के पास पेंशन योजनाओं का उपयोग किए बिना धन संचय करने का अवसर हो सकता है जैसे उनके द्वारा किए जाने वाले व्यवसाय या अन्य किसी साधनों के माध्यम से। परन्तु बहुत से नियोक्ता यह मानते हैं कि उनके पास बहुत से लोग हैं जिन्हें वो पेंशन योजना से जोड़ना चाहेंगे, जब उनके कर्मचारी काम कर रहे होते हैं, तो उन्हें रिटायर होने पर पेंशन का हकदार बनना चाहिए।

पेंशन व्यवस्था का महत्व:

- जब लोग रिटायर होते हैं, तो वे आय में कमी का अनुभव करेंगे-सेवानिवृत्त में आय के इस नुकसान में से कुछ के लिए पेंशन बनता है।
- पेंशन योजनाएं सदस्य की मृत्यु की स्थिति में आश्रितों को एकमुस्त रकम और पेंशन के रूप में सुरक्षा प्रदान कर सकती है।
- पेंशन योजनाओं को प्रोत्साहित करने के लिए राज्य पेंशन योजनाओं में किए गए योगदान और उनके निवेश में वृद्धि पर टैक्स से राहत प्रदान करता है।¹²

वर्तमान में प्रचलित पुरानी पेंशन स्कीम (1जनवरी 2004 से पहले)

सिविल कर्मचारी पेंशन (Civil servant pension- Pay as you go): सिविल कर्मचारी पेंशन एक पारंपरिक निश्चित लाभ भुगतान योजना है जो pay as you go सिस्टम पर आधारित होती है। केंद्रिय कर्मचारी जो 31 दिसम्बर 2003 से पहले सेवा में आए हैं वो पुरानी पेंशन का लाभ पाने के हकदार हैं। योजना के तहत पेंशन भुगतान परिभाषित लाभ और अंतिम वेतन से संबंधित थे जो अब परिभाषित लाभ से परिभाषित अंशदान में बदल दिया गया है। सिविल कर्मचारी पेंशन में योगदान या अन्य किसी माध्यम से पेंशन संपत्ति के निर्माण पर कोई प्रयास नहीं किया गया है, सिविल कर्मचारी पेंशन में संशोधित वन रैंक वन पेंशन के सिद्धांत पर लागू होती है जिसमें समान रैंक के सभी सेवानिवृत्त कर्मचारियों को समान पेंशन मिलती है। समय-समय पर उपभोक्ता मृत्यु

सूचकांक एवं मजदूरी में वृद्धि होने पर पेंशन राशि में भी वृद्धि की जाती है। 1 जनवरी 2004 से सेवा में आने वाले सभी केंद्रिय व राज्य सरकारी कर्मचारियों को नवीन पेंशन योजना में शामिल किया गया है।¹³

सामान्य भविष्य निधि,1960:यह योजना 1 अप्रैल 1960 से लागू हुई जिसमें सभी केंद्रिय कर्मचारियों को अनिवार्य रखा गया। जिसे बाद में अधिसूचना द्वारा राज्य सरकारों ने अपने अधीनस्थ कर्मचारियों पर लागू किया। जिसमें निम्नतम 6 प्रतिशत योगदान दिया जाता है और उसके बाद उसे साल में दो बार बढ़ाया व एक बार कम किया जा सकता है तथा निलंबित की स्थिति में उसे रोक दिया जाता है। सेवानिवृत्ति से तीन महीने पहले इसके अंशदान को रोक दिया जाता है और पेंशन सम्बंधी आवश्यक कार्यवाही शुरू की जाती है।

कर्मचारी भविष्य निधि एवं विविध प्रावधान अधिनियम,1952: कर्मचारियों की सेवानिवृत्ति के बाद उन्हें तथा उनके आश्रितों को सामाजिक-आर्थिक सुरक्षा प्रदान करने की दिशा में यह एक महत्वपूर्ण कदम उठाया गया। इसका उद्देश्य कारखानों एवं किसी अन्य प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के लिए भविष्य निधि, परिवार पेंशन निधि की स्थापना की गई, जिससे कर्मचारी की सेवानिवृत्ति या मृत्यु के बाद उसे तथा उसके परिवार के सदस्यों को सामाजिक-आर्थिक सुरक्षा प्रदान की जा सके। इसमें उन सभी कर्मचारियों को शामिल किया जाता है जिनका वेतन 15000 रुपये से अधिक नहीं है। बोनस व मकान किराया भत्ता को छोड़कर सभी अर्जित लाभों पर 12 प्रतिशत कटौती होती है। यदि कर्मचारी चाहे तो अधिक भी करवा सकता है। बाद में 1995 में कर्मचारी पेंशन योजना की शुरुआत की गई जिसका उद्देश्य कर्मचारियों के लिए सेवानिवृत्ति पेंशन अवकाश ग्रहण या स्थायी पूर्ण असमर्थता पेंशन की व्यवस्था करना था व कर्मचारियों के आश्रितों के लिए पेंशन की व्यवस्था करना था। कर्मचारियों के वेतन से इसके लिए 8.33 प्रतिशत राशि की कटौती की जाती है। जो उसके पेंशन खाते में जमा हो जाती है।

उपदान भुगतान अधिनियम,1972: कर्मचारियों को सामाजिक व आर्थिक सुरक्षा प्रदान करना प्रत्येक सेवायोजक एवं सरकार का दायित्व रहा है। इसके लिए समय-समय पर अनेक अधिनियम बन हैं जिनमें समय व आवश्यकतानुसार परिवर्तन होते रहे हैं। उपदान भुगतान अधिनियम इसी दिशा में उठाया गया एक आवश्यक कदम था जिसके परिणाम स्वरूप सेवानिवृत्त होने वाले कर्मचारियों को एक अतिरिक्त सेवानिवृत्ति लाभ मिलना प्रारम्भ हो गया है। यह सामाजिक न्याय के लिए उठाया गया एक सराहनीय कदम है। इसके तहत लाभ लेने वाले कर्मचारी को कुछ आवश्यक शर्तों को पूरा करना जरूरी होता है। जो कुछ निम्न हैं

- 5 वर्ष की निरंतर सेवा का एक ही प्रतिष्ठान में होना आवश्यक है।
- 240 कार्य दिवस एक वित्तीय वर्ष में होना आवश्यक है।

यदि कर्मचारी किसी खान में भूमि के नीचे या किसी ऐसे प्रतिष्ठान में कार्यरत है जिसमें वह प्रति सप्ताह छह दिन कार्य करता है तो उसका एक वित्तीय वर्ष में 90 कार्य दिवस का होना आवश्यक है। यदि किसी कर्मचारी की रोजगार से तथा रोजगार के दौरान मृत्यु या पूर्ण स्थाई विकलांगता हो जाती है, तो उस स्थिति में निरंतर 5 वर्ष की शर्त आवश्यक नहीं है। अधिनियम के तहत कर्मचारी को अधिकतम बीस लाख रूपए उपदान की राशि प्राप्त हो सकती है।¹⁴

हरियाणा में सरकारी कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति पर मिलने वाले (जो 01.01.2004 से पहले सेवा में शामिल हुए हैं) रिटायरमेंट लाभ निम्न हैं

- परिभाषित लाभ पेंशन योजना
- पेंशन की प्रतिपूर्ति
- एकमुस्त ग्रेच्युटी
- सामान्य भविष्य निधि

छुट्टी के बदले नकद भुगतान उपरोक्त मिलने वाले लाभों में से केवल ग्रेच्युटी लाभ को ही पेंशन में शामिल किया जाता है।

भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के अन्तर्गत यह प्रावधान है कि संविधान के प्रावधानों के अनुरूप राज्य के मामलों से सम्बन्धित सेवाओं व पदों पर नियुक्त कर्मचारियों की नियुक्ति व सेवा सम्बन्धी शर्तें उपयुक्त विधान सभा के अधिनियमों द्वारा विनियमित होगी और जब तक उपयुक्त विधान सभा के अधिनियम द्वारा या उसके अन्तर्गत ऐसा कोई प्रावधान नहीं किया जाता तब तक राज्य के राज्यपाल द्वारा ऐसे नियम बनाए जा सकते हैं। पंजाब सिविल सेवा नियमावली के तीन खण्डों की रचना से पूर्व ऐसे अधिनियम को बनाने की आवश्यकता पर तत्कालीन पंजाब सरकार द्वारा भारत सरकार से विचार-विमर्श किया गया था, तब यह अनुभव किया गया था कि संविधान के लागू होने के पश्चात् अनुच्छेद 309 व संविधान के प्रावधानों के अनुरूप नियमों के अनेक संग्रह बन चुके थे तथा पुनरीक्षित हो चुके थे। चूंकि उक्त प्रावधान राष्ट्रपति तथा राज्यपाल को क्रमशः केन्द्र तथा राज्य से सम्बन्धित सेवाओं व पद स्थापना के मामलों के नियम बनाने में सक्षम करता है अतः उपरोक्त अधिनियम का विधेयन आवश्यक नहीं समझा गया था।

पंजाब सिविल सेवा नियमावली के तीनों खण्डों के पुनर्लेखन का मामला गत कई वर्षों से हरियाणा सरकार के निरन्तर विचाराधीन था। हरियाणा के राज्यपाल ने संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधानों के अन्तर्गत पदान की गई शक्तियों का प्रयोग करते हुए हरियाणा सिविल सेवा नियमावली की निम्नलिखित सात पुस्तकों को सहर्ष स्वीकृति प्रदान की है

- हरियाणा सिविल सेवा (सामान्य) नियम, 2016
- हरियाणा सिविल सेवा (वेतन) नियम, 2016
- हरियाणा सिविल सेवा (यात्रा भत्ता) नियम, 2016
- हरियाणा सिविल सेवा (सरकारी कर्मचारियों के भत्ते) नियम, 2016
- हरियाणा सिविल सेवा (अवकाश) नियम, 2016
- हरियाणा सिविल सेवा (सामान्य भविष्य निधि) नियम, 2016
- हरियाणा सिविल सेवा (पेंशन) नियम, 2016

हरियाणा सिविल सेवा (सरकारी कर्मचारी आचरण) नियम, 2016 तथा हरियाणा सिविल सेवा (दंड एवं अपील) नियम, 2016 सामान्य प्रशासन विभाग द्वारा अधिसूचित किए जायेंगे।¹⁵ हरियाणा सिविल सेवाएं (पेंशन) नियम, 2016

वर्तमान में हरियाणा सरकार द्वारा अपने कार्यरत सभी कर्मचारियों को हरियाणा सिविल सेवाएं (पेंशन) नियम, 2016 के तहत पेंशन प्रदान की जाती है। अधिनियम में पेंशन के मुख्य प्रावधान निम्न हैं।¹⁶

“पेंशन” से अभिप्राय है, भविष्य में अच्छे आचरण के अधीन किसी सरकारी कर्मचारी द्वारा दी गई अर्हक सेवा के बदले में सेवानिवृत्ति के बाद उसे किया गया आवर्तक या अनावर्तक भुगतान। पेंशन में मृत्यु-एवं-सेवानिवृत्ति उपदान शामिल है जब तक अन्यथा विहित नहीं है किन्तु अवकाश नकदीकरण शामिल नहीं है।

पेंशन प्रदान करने के लिए सामान्य नियमः

- वह दिन, जिसको सरकारी कर्मचारी सेवानिवृत्त होता है, सेवानिवृत्त समझा जाता है, निर्मुक्त होता है या

त्याग-पत्र देने के लिए अनुज्ञात किया जाता है, को उसका अंतिम कार्य दिवस माना जाएगा।

- सेवा के दौरान मृत्यु की दशा में, मृत्यु के दिन मृतक कर्मचारी को-
- अवकाश के दौरान मृत्यु की दशा में अवकाश पर
- यदि उसकी मृत्यु से तुरंत पूर्व वह ड्यूटी पर था, तो ड्यूटी पर समझा जाएगा।

भविष्य में अच्छे आचरण के अधीन रहते हुए पेंशनः

- प्रत्येक पेंशन प्रदान करने के लिए भविष्य में अच्छे आचरण और उसको जारी रखना इन नियमों के अधीन अपेक्षित शर्त होगी
- नियुक्ति प्राधिकारी को पेंशन या उसके किसी भाग को, चाहे स्थायी रूप से या किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिए रोकने या बन्द करने का अधिकार सुरक्षित है, यदि पेंशनर को किसी गंभीर अपराध के लिए सिद्धदोष ठहराया जाता है या किसी गंभीर अवचार का दोषी पाया जाता है तो नियुक्ति प्राधिकारी का निर्णय इन नियमों के अधीन संपूर्ण पेंशन या उसके किसी भाग को रोकने या बन्द करने के किसी प्रश्न पर अंतिम और निश्चयायक होगा। परंतु जहां पेंशनर के किसी भाग को रोका या वापस लिया जाता है, तो ऐसी पेंशन की

जहां किसी पेंशनर को विधि न्यायालय द्वारा किसी गंभीर अपराध का सिद्धदोष 14 हरियाणा सिविल सेवाएं (पेंशन) नियम, 2016 ठहराया जाता है, तो ऐसे सिद्धदोष से संबंधित न्यायालय के निर्णय के दृष्टिगत उप-नियम (1) के अधीन कारवाही की जाएगी।

नियुक्ति प्राधिकारी को पेंशन रोकने का अधिकारः

- नियुक्ति प्राधिकारी को पेंशन या उसके किसी भाग को, रोकने या बन्द करने चाहे स्थायी रूप से या विनिर्दिष्ट अवधि के लिए, और सरकार को हुए धन सम्बन्धित किसी नुकसान की पूतो या उसके भाग को पूरा करने के लिए पेंशन से वसूली करने के आदेश करने का अधिकार सुरक्षित है। यदि पेंशनर, विभागीय या न्यायिक कार्रवाहियों में, सेवानिवृत्ति के पश्चात् पुनःनियोजन में की गई सेवा सहित अपनी सेवा के दौरान
- उस द्वारा किया गया गंभीर अवचार या उपेक्षा का दोषी पाया जाता है किन्तु सरकार को कोई धन संबंधी हानि नहीं हुई है या
- अवचार या उपेक्षा द्वारा सरकार को धन संबंधी हानि हुई है
- परंतु हरियाणा लोक सेवा आयोग या हरियाणा कर्मचारी चयन आयोग या कोई अन्य अनुमोदित भर्ती अभिकरण, जैसी भी स्थिति हो, से अंतिम आदेश पारित करने से पूर्व परामर्श किया जाएगा: परंतु यह और कि जहां पेंशन का कोई भाग रोका या बन्द किया जाता है, तो ऐसी पेंशन की राशि को समय-समय पर विहित न्यूनतम पेंशन की राशि से कम नहीं किया जाएगा।

पेंशनों की संख्या की परिसीमाएंः

- इन नियमों में अन्यथा उपबंधित के सिवाए, कोई भी सरकारी कर्मचारी हरियाणा सरकार से एक समय पर दो सेवा पेंशन अर्जित नहीं करेगा।
- नियम 18 में यथा उपबंधित के सिवाए, कोई सरकारी कर्मचारी जो अधिवर्षिता पेंशन या

सेवानिवृत्ति पेंशन आहरित करते हुए पश्चात्पूर्ती रूप में पुनः नियोजित किया जाता है, तो पुनःनियोजन की सेवा की अवधि के लिए पृथक पेंशन या उपदान का हकदार नहीं होगा।

वर्तमान में हरियाणा सरकार द्वारा कमचारियों को निम्न प्रकार की पेंशन प्रदान की जाती है

- प्रतिकर पेंशन (compensation pension)
- अशक्तता पेंशन (Invalid pension)
- सेवानिवृत्ति पेंशन (Retiring pension)
- अधिवर्षिता पेंशन (Superannuation pension)

प्रतिकर पेंशन:

- जब सरकारी कर्मचारी की सेवाओं को उसके पद के समाप्त होने के कारण समाप्त कर दिया जाता है, तो उसके पास निम्नलिखित में से कोई एक विकल्प होगा—
- प्रतिकर पेंशन लेना, जिसके लिए उसके द्वारा की गई दस वर्ष या उससे अधिक की सेवा के कारण वह हकदार हो सकेगा

काई अन्य पद स्वीकार करना या किसी अन्य स्थापना में स्थानान्तरण, चाहे निम्नतर (स्तर/वेतनमान)/पद, यदि प्रस्ताव किया जाए और पेंशन के लिए अपनी पूर्ववर्ती अर्हक सेवा की गणना करवाना।

कम से कम तीन मास का नोटिस या कम पड़ने वाली नोटिस अवधि के बदले में सरकारी कर्मचारी को नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा उसके पद को समाप्त करने पर उसकी सेवाओं को समाप्त करने से पूर्व वेतन और भत्ते दिये जाएंगे।

अशक्तता पेंशन:

- अशक्तता पेंशन किसी सरकारी कर्मचारी को प्रदान की जा सकती है जो किसी चिकित्सा बोर्ड द्वारा प्रमाणित शारीरिक या मानसिक अशक्तता जो उसे स्थायी रूप से सेवा करने में अक्षम करती है, के कारण सेवा से निवृत्त कर दिया जाता है। नियुक्ति प्राधिकारी को जब भी उसके पास यह विश्वास करने का कारण हो कि सरकारी कर्मचारी अपने कर्तव्यों का पालन करने के लिए शारीरिक रूप से योग्य नहीं है, तो सरकारी कर्मचारी से उसके पद के कर्तव्यों के दक्ष निर्वहन के लिए उसकी शारीरिक योग्यता की जांच करने के लिए किसी चिकित्सा बोर्ड के समक्ष उपस्थित होने की अपेक्षा करने की शक्ति होगी।
- यदि अक्षमता प्रत्यक्षतः अनैतिक या नशाखोरी की आदतों के कारण है, तो कोई पेंशन प्रदान नहीं की जाएगी। यदि यह ऐसी आदतों द्वारा प्रत्यक्षतः घटित नहीं हुई किन्तु उनसे इसमें वृद्धि हुई है या गम्भीर हुई है, तो यह प्राधिकारी, जिसके द्वारा पेंशन प्रदान की जानी है, तय करेगा कि इस कारण से कितनी कटौती की जाए।
- जहां चिकित्सा बोर्ड द्वारा सरकारी कर्मचारी को जो पहले कर रहा था उससे कम परिश्रम की प्रकृति की सेवा के लिए आगे फिट घोषित कर दिया जाता है, तो उसे निम्नतर पद पर नियोजित किया जाएगा बशर्त की वह इस के लिए इच्छुक हो और यदि उसे निम्नतर पद पर नियोजित किए जाने का कोई उपाय नहीं है तो उसे अशक्तता पेंशन पर सेवा से निवृत्त किया जा सकता है।

निःशक्त व्यक्ति (समान अवसर, अधिकार संरक्षण और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम, 1995

कोई भी स्थापना, ऐसे कर्मचारी को जो सेवा के दौरान निःशक्त हो जाता है, सेवोन्मुक्त या पद से अवनत नहीं करेगी। परंतु यदि कोई कर्मचारी निःशक्त हो जाने के पश्चात् उस पद के लिए, जिसको वह धारण करता है, उपयुक्त नहीं रहा है, तो उसे, उसी वेतनमान और सेवा संबंधी लाभों वाले किसी अन्य पद पर स्थानांतरित किया जाएगा, परंतु यदि किसी कर्मचारी को किसी पद पर समायोजित करना संभव नहीं है, तो उसे समुचित पद उपलब्ध होने तक या उसके द्वारा अधिवर्षिता की आयु प्राप्त कर लेने तक, जो भी पहले हो, किसी अधिसंख्य पद पर रखा जा सकता है।

किसी व्यक्ति को, केवल उसकी निःशक्तता जैसे अन्धता, कम दृष्टि, श्रवण शक्ति का ह्रास, मानसिक संदता, मानसिक रुग्णता के आधार पर पदोन्नति से वंचित नहीं किया जाएगा। सेवानिवृत्ति पेंशन: सरकारी कर्मचारी को निम्नलिखित मामलों में सेवानिवृत्ति पेंशन प्रदान की जाएगी — (i) समय-पूर्व सेवानिवृत्ति

स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति

अधिवर्षिता पेंशन: किसी सरकारी कर्मचारी को अधिवर्षिता पेंशन प्रदान की जाएगी जो अनुज्ञेयता की शर्त के अधीन रहते हुए, उसके द्वारा या उसके द्वारा धारित पद, जैसी भी स्थिति हो, के लिए विहित अधिवर्षिता आयु प्राप्त करने पर सेवा से निवृत्त हो जाता है।

पेंशन की राशि

मासिक पेंशन के लिए न्यूनतम सेवा:पेंशन के लिए अपेक्षित न्यूनतम निर्धारित सेवा दस वर्ष है। किसी भी कारण से दस वर्ष की निर्धारित सेवा पूरी होने से पूर्व सेवा से निवृत्ति पर, पेंशन देय नहीं होगी। अशक्तता पेंशन की दशा में दस वर्ष की निर्धारित सेवा की न्यूनतम शर्त लागू नहीं होगी।

निर्धारित आयु पूरा होने पर अतिरिक्त पेंशन:निर्धारित आयु पूरी होने पर पेंशनर, पेंशन की अतिरिक्त मात्रा का नीचे दिए अनुसार हकदार होगा।

पेंशनर की आयु	पेंशन की अतिरिक्त मात्रा
80 वर्ष की आयु पर व 85 वर्ष से कम	मूल पेंशन का 20 प्रतिशत
85 वर्ष की आयु पर व 90 वर्ष से कम	मूल पेंशन का 30 प्रतिशत
90 वर्ष की आयु पर व 95 वर्ष से कम	मूल पेंशन का 40 प्रतिशत
95 वर्ष की आयु पर व 100 वर्ष से कम	मूल पेंशन का 50 प्रतिशत
100 वर्ष या अधिक	मूल पेंशन का 100 प्रतिशत

पूर्ण पेंशन के लिए निर्धारित सेवाअवधि:

- समय-समय पर यथाविहित पूर्ण पेंशन के लिए अपेक्षित निर्धारित सेवा बीस वर्ष है। बीस वर्ष या उससे अधिक निर्धारित सेवा पूरी करने के पश्चात् सेवानिवृत्ति पर, पेंशन की राशि सरकार में उच्चतम परिलाभ के 50 प्रतिशत (अर्थात् 50 प्रतिशत की दर से 2,24,100 का 1,12,050) के अधीन रहते हुए अंतिम परिलाभ का 50 प्रतिशत की दर पर या जैसा सक्षम प्राधिकारी द्वारा, समय-समय पर विहित किया जाए।

- जहां निर्धारित सेवा दस वर्ष या अधिक है किन्तु बीस वर्ष से कम है, तो पेंशन की राशि समानुपातिक रूप से नियत की जाएगी।
- न्यूनतम पेंशन 9,000/-रुपये प्रतिमास या सक्षम प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर यथाविहित होगी

और अधिकतम 2,24,100/-रुपये के उच्चतर वतनमान का 50 प्रतिशत अर्थात् 1,12,050/-रुपये के होगी।

समझने के लिए कुछ उदाहरण निम्न हैं

अंतिम वेतन	निर्धारित सेवा पूरी होने पर पेंशन			
	20 वर्ष या अधिक	17 वर्ष 9 मास 1 दिन	15 वर्ष 2 मास 20 दिन	12 वर्ष 2 मास 29 दिन
20000/-	20000/2*40/40= 10000/-	20000/2*36/40 =9000/-	20000/2*30/40 =9000/- (न्यूनतम)	20000/2*24/40 =9000/- (न्यूनतम)
परन्तु (न्यूनतम पेंशन अर्थात् 9,000/- रुपये से कम नहीं)				
47600/-	47600/2*40/40= 23800/-	47600/2*36/40= 21240/-	47600/2*30/40= 17850/-	47600/2*24/40= 14280/-
66000/-	66000/2*40/40= 33000/-	66000/2*36/40= 29700/-	66000/2*30/40= 24750/-	66000/2*24/40= 19800/-
184100/-	184100/2*40/10= 92050/-	184100/2*36/40= 82845/-	184100/2*30/40= 69038/-	184100/2*24/40= 55230/-

सेवा के दौरान मृत्यु की दशा में अंतिम परिलाभः सेवा के दौरान मृत्यु की तिथि को सरकारी कर्मचारी अवकाश पर है तो पेंशन लाभों के लिए उसके परिलाभ वहीं होगा जो, यदि मृत्यु की तिथि को वह ड्यूटी पर होता। मृत्यु-एवं सेवा निवृत्ति उपदान की दर तथा पात्रता सेवानिवृत्ति उपदानः कोई भी सेवानिवृत्ति उपदान अनुज्ञेय नहीं होगा यदि अर्हक सेवा सेवानिवृत्ति के समय पांच वर्ष से कम है। सेवा से निवृत्ति के समय सेवानिवृत्ति उपदान अर्हक सेवा के पूरे किए गए प्रत्येक अर्द्धवर्ष के लिए अंतिम परिलाभों के एक-चौथाई के बराबर अनुज्ञेय होगा। वर्ग क, ख और ग सरकारी कर्मचारियों की दशा में अधिकतम सेवानिवृत्ति उपदान 16^{1/2} मास के परिलाभों के बराबर और वर्ग घ कर्मचारियों की दशा में 17^{1/2} मास के परिलाभों के बराबर समय-समय पर विहित अधिकतम राशि की सीमा के अधीन रहते हुए अनुज्ञेय होगा।

उपदान राशि के निम्न तरीके से निकाली जाती है।

कुल उपदान राशि कुल सेवा वर्ष = (अंतिम सैलरी)*(15\26)*(कुल सेवा वर्ष)

उपदान की अधिकतम राशि 20 लाख रुपये हो सकती है।

पारिवारिक पेंशनः

पारिवारिक पेंशन मृतक सरकारी कर्मचारी, जो इन नियमों के अधीन है, की मृत्यु की दशा में उसके परिवार को प्राप्त होगी जब मृत्यु

- एक वर्ष की सेवा पूरी करने के पश्चात्
- एक वर्ष की सेवा पूरी करने से पूर्व हो बशर्ते कि मृतक सरकारी कर्मचारी का सेवा या पद पर नियुक्ति से ठीक पूर्व सक्षम चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा परीक्षण किया गया हो और उसे सरकारी सेवा के लिए उपयुक्त घोषित किया गया हो। तथापि, पारिवारिक पेंशन मृतक सरकारी कर्मचारी के परिवार के पात्र सदस्य को अनुकम्पा वित्तीय सहायता के समाप्त होने के पश्चात् भुगतान योग्य होगी।

मृतक सरकारी कर्मचारी के परिवार को मृत्यु उपदानः सेवा के दौरान मृत्यु की दशा में, मृतक सरकारी कर्मचारी के परिवार को मृत्यु उपदान निम्नलिखित दरों पर भुगतान किया जाएगा

मृत्यु की तिथि तक अर्हक सेवा की अवधि	मृत्यु उपदान की दर
1 वर्ष से कम	2 मास के परिलाभ
एक वर्ष या उससे अधिक किन्तु 5 वर्ष से कम	6 मास के परिलाभ
5 वर्ष या उससे अधिक किन्तु 24 वर्ष से कम	12 मास के परिलाभ
24 वर्ष या उससे अधिक	उप-नियम (1) के प्रावधानों के अनुसार सेवानिवृत्ति उपदान के बराबर

- पेंशनभोगी की मृत्यु की दशा में, परिवार के पात्र सदस्य को भी पारिवारिक पेंशन दय होगी।

राष्ट्रीय पेंशन योजना (National Pension Scheme)

राष्ट्रीय पेंशन योजना को ओल्ड ऐज सोशल एंड इनकम सिक्योरिटी कमेटी, वकिंग ग्रुप रिपोर्ट और एक्सपर्ट ग्रुप रिपोर्ट कि सिफारिशों के आधार पर शरू किया गया। इन रिपोर्ट ने पेंशन फंड नियामक और विकास प्राधिकरण (पीएफआरडीए) के गठन की सिफारिश की। भारत में पेंशन सुधार की जरूरत लोक सेवाओं के बजट में कमी, तय फायदे वाले पहलुओं व भुगतान के आधार पर पेंशन सिस्टम के कारण पैदा हुई। पेंशन सिस्टम में बदलाव के लिए कई विशेषज्ञ समितियों मसलन बुजुग सामाजिक और आय सुरक्षा, भट्टाचार्य, रगांचारी आदि की सिफारिशों के आधार पर भारत ने पुराने पेंशन सिस्टम से तय योगदान वाले सिस्टम में प्रवेश किया, जिसे शुरु में न्यू पेंशन स्कीम कहा गया। अब इसका नाम बदलकर राष्ट्रीय पेंशन योजना (एन.पी.एस) कर दिया है। एन.पी.एस तय योगदान वाला पेंशन सिस्टम है, जिसका संचालन और नियमन पेंशन फंड नियामक और विकास प्राधिकरण (पीएफआरडीए) भारत द्वारा किया जाता है। एन.पी.एस का शुरु

में 1 जनवरी 2004 के बाद सेवा में आने वाले केंद्रीय कर्मचारियों (सैन्य बलों को छोड़कर) के लिए जरूरी आधार पर पेश किया गया और बाद में इसे संबंधित राज्यों की अधिसूचित तारीखों से इसे राज्य सरकार के कर्मचारियों पर भी लागू किया गया। हरियाणा में राष्ट्रीय पेंशन योजना को 1 जनवरी 2006 से लागू किया गया।¹⁷ आखिरकार, 1 मई 2009 से एन.पी.एस को सरकारी और निजी दोनों, असंगठित क्षेत्रों में काम करने वाले सभी भारतीय नागरिकों के लिए स्वैच्छिक आधार पर लागू कर दिया गया। अब 18 से 60 वर्ष की आयु के सभी नागरिकों के लिए यह स्कीम उपलब्ध है और वे अपने सक्रिय कामकाजी जीवन में नियमित तौर पर इसमें निवेश कर सकते हैं, ताकि रिटायरमेंट के बाद वे पेंशन पा सकें। सरकारी कर्मचारियों के लिए एन.पी.एस जरूरी है। उनके वेतन का 10 फीसदी (वेतन और महंगाई भत्ता) और नियोक्ता की तरफ से भी इतनी ही राशि पेंशन खातों में जमा करना जरूरी है, जिससे कर्मचारी का परमानेंट रिटायरमेंट एकाउंट नंबर (पी.आर.ए.एन) भी कहा जाता है।

स्वैच्छिक आधार पर एन.पी.एस में निवेश करने वाले कम से कम 1000 रुपये एन.पी.एस में निवेश कर सकते हैं, जिसे खुद की आय के आधार पर बढ़ाया जा सकता है। एन.पी.एस के तहत इकट्ठा रकम को पी.एफ.आर.डी.ए की तरफ से तय निवेश दिशा निर्देशों के मुताबिक अलग अलग तरह की वित्तीय संपत्तियों में निवेश किया जाता है। मसलन सरकारी सिक्योरिटीज, डिबेंचर (ऋणपत्र), बान्ड के साथ-साथ स्थापित कंपनियों के शेयरों में भी। लागों के पास पेंशन फंड की श्रेणी चुनने का विकल्प होता है और वे अपने हिसाब स निवेश का मिला जुला ढांचा तय (इक्विटी, कंपनियों के बान्ड, डिबेंचर, (सरकारी सिक्योरिटीज)) करते हैं। संपत्तियों के वर्ग के दायरे में भी निजी सिक्योरिटीज का चुनाव पेंशन फंड मनेजर करते हैं।

एन.पी.एस का ढांचा अलग-अलग और खुला हुआ है, जहां ग्राहकों को आकर्षित करने और रजिस्ट्रेशन, निश्चित अवधि के तहत पेंशन संबंधी योगदान, निजी पेंशन संबंधी ग्राहकों का रिकार्ड रखना, ऐसे फंडों को इकट्ठा किया जाना, वित्तीय बाजारों में वित्तीय सिक्योरिटीज में फंड की तैनाती, सिक्योरिटीज के रिकार्ड का मॉनिटरिंग जैसी अलग-अलग गतिविधियाँ अलग-अलग इकाइयों को सौंपी जाती हैं। इन इकाइयों का चुनाव उनके विशेषज्ञता और संबंधित क्षेत्र की जानकारी के आधार पर किया जाता है। इसमें कई सरकारी दफ्तरों की भूमिका होती है, जो सरकारी कर्मचारियों, बैंकों और गैर-बैंकिंग वित्तीय कंपनियों के लिए अलग-अलग तरह की एन.पी.एस गतिविधियों को अजाम देते हैं।

इन्हें प्वाइंट्स ऑफ प्रेजेंस (पी.ओ.पी) के नाम से जाना जाता है, जो एन.पी.एस खाता खोलने, ग्राहकों से फंड प्राप्त करने और उसे एन.पी.एस ट्रस्ट खाते के लिए ट्रस्ट बैंकों को भेजने के लिए अधिकृत होते हैं। एन.पी.एस ट्रस्ट खाता पेंशन संबंधी ग्राहकों की संपत्तियों, सिक्योरिटीज को रखता है। केंद्रीय रिकार्ड रखने वाली एजेंसी (सी.आर.ए) हर ग्राहक के आकड़ों का रिकार्ड रखती है और एन.पी.एस से जुड़े सभी ग्राहकों को परमानेंट रिटायरमेंट एकाउंट नंबर (पी.आर.ए.एन) भी जारी करता है। साथ ही, एजेंसी जारी किये ऐसे सभी नंबर का डेटाबेस भी रखती है। एजेंसी एन.पी.एस ट्रस्ट और एन.पी.एस से जुड़ी मध्यस्थ एजेंसियों मसलन सरकारी नोडल ऑफिसों, पी.ए.ओ, डी.डी.ओ, रिटायरमेंट सलाहाकार, ट्रस्टी बैंक, पेंशन फंड, कस्टोडियन आदि के बीच कड़ी का काम करती है। एन.पी.एस के लिए रिकार्ड रखने की केंद्रीकृत व्यवस्था से किसी भी हिस्से, किसी भी काम आदि में स्थानांतरित किया जा सकता है। एन.पी.एस का प्रबंधन उच्च तकनीक से संचालित

है। सूचनाओं और फंड का आदान-प्रदान इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से किया जाता है, जिससे इसमें रफ्तार, सटीकता और दक्षता सुनिश्चित किया जा सके। सरकारी क्षेत्र में कार्यरत कोई भी कर्मचारी डी.डी.ओ या पी.ए.ओ (पी एंड एकाउंट्स अधिकारी) के जरिये तथा निजी कंपनियों और असंगठित क्षेत्र में काम करने वाले किसी पी.ओ.पी के जरिये एन.पी.एस का खाता खुलवा सकते हैं। इसके लिए आवेदक को रजिस्ट्रेशन फॉर्म भरना होगा और इसे के.वाई.सी. दस्तावेजों के साथ पी.ओ.पी को सौंपना होगा। एन.पी.एस की वेबसाइट www.npstrust.org.in के जरिये भी ऐसा किया जा सकता है।

एन.पी.एस दो तरह के खातों की पेशकश करता है जो निम्न है

- टीयर-1
- टीयर-2

टीयर-1 खाता पेंशन खाता है और टीयर-2 खाता खोलने के लिए टीयर-1 खाता जरूरी है। टीयर-2 खाता वैकल्पिक निवेश योजना है। टीयर-1 खाता आंशिक निकासी की सुविधा देता है। इसके तहत खाताधारक अपने योगदान का 25 प्रतिशत हिस्सा उच्च शिक्षा, बच्चों की शादी, घर की खरीद, निमाण, खुद व दंपति, बच्चे और निर्भर माता-पिता से जुड़ी गंभीर बीमारियों के इलाज के लिए निकाल सकते हैं। दुर्घटना या गंभीर बीमारियों की हालात में पेंशन फंड की आंशिक निकासी की जा सकती है। एन.पी.एस में 3 वर्ष पूरे होने के बाद आंशिक फंड से पैसा निकाला जा सकता है। पेंशन इकट्ठा होने के दौरान अधिकतम 3 बार निकासी की जा सकती है तथा यह राशि टैक्स मुक्त होती है। टीयर-2 एकाउंट स्वैच्छिक बचत की सुविधा मुहैया कराता है व इसमें फंडों के जमा और निकासी की पूरी सहूलियत होती है। हांलाकि, टीयर-2 में फंडा के जमा और निकासी पर टैक्स कटौती नहीं है। रिटायरमेंट या 60 वर्ष पूरा करने पर पेंशनधारक को पी.आर.ए.एन में इकट्ठा राशि का 40 प्रतिशत पेंशन के लिए रखना होता है, जबकी शेष 60 प्रतिशत रकम एकमुस्त निकाली जा सकती है। कुल इकट्ठा राशि का 40 प्रतिशत हिस्सा अगर एकमुस्त रकम के तौर पर निकाला जाता है, तो इस पर टैक्स छूट मिलती है। रिटायरमेंट से जुड़ी राशि भी टैक्स छूट के दायरे में आती है। 60 वर्ष की उम्र से पहले पेंशन फंड से निकलने पर आपको इकट्ठा राशि का कम से कम 80 प्रतिशत हिस्सा रिटायरमेंट प्लान खरीदने में निवेश करना होगा और शेष 20 प्रतिशत राशि एकमुस्त निकाली जा सकती है। रिटायरमेंट या 60 वर्ष की उम्र पूरा करने से पहले किसी व्यक्ति के आकस्मिक निधन की स्थिति में नामांकित व्यक्ति के पास बिना किसी तरह के टैक्स के पूरी इकट्ठा राशि निकालने का विकल्प होता है।¹⁸ वर्तमान में एन.पी.एस के लाभार्थियों की संख्या को नीचे तालिका में दर्शाया गया है।

1049	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1050	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1051	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1052	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1053	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1054	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1055	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1056	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1057	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1058	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1059	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019
1060	रिपोर्टिंग	31.12.2019	21.12.2019

स्रोत: <http://www.npstrust.org.in/assets-under-management-andsubscribers>

राष्ट्रीय पेंशन योजना की विशेषताएँ

ऐच्छिक स्कीम: राष्ट्रीय पेंशन स्कीम को सरकारी कर्मचारियों के अलावा सभी के लिए ऐच्छिक रखा गया है, कर्मचारी की इच्छा पर निर्भर है कि वह पेंशन स्कीम का सदस्य बनना चाहता या नहीं।

लचीलापन: राष्ट्रीय पेंशन स्कीम में उपभोक्ता को टीयर-2 खाता संख्या में से पैसा निकालने की सुविधा होती है। उपभोक्ता अपने पेंशन खाते को 500/- रुपये के साथ एक बार व 1000/- रुपये सालाना से चालू रख सकता है।

सुगमता: कर्मचारी अपने पेंशन खाते को भारत के किसी भी स्थान से सक्रिय कर सकता है।

सुरक्षित समावेश: भारत सरकार व पेंशन निधि विनियामक और विकास प्राधिकरण (Pension fund Regulatory and Development Authority) द्वारा सभी प्रकार का प्रशासनीय नियंत्रण किया जाता है।

5. निम्न लागत स्कीम

राष्ट्रीय पेंशन योजना में कोई भी व्यक्ति न्यूनतम राशि से अपना खाता खोल सकता है। जिसमें कर्मचारी की मूल तनख्वाह का 10 प्रतिशत व 14 प्रतिशत भाग नियोक्ता व सरकार द्वारा पेंशन खाते में जमा किया जाता है।

नवीन एवम् पुरानी पेंशन स्कीम का तुलनात्मक विश्लेषण¹⁹

- पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी को पेंशन उसके सेवाकाल और सेवानिवृत्ति के समय मिलने वाले औसत वेतन के आधार पर तय होती थी जबकी एन.पी.एस परिभाषित योगदान पर आधारित स्कीम है जिसमें सेवानिवृत्ति के समय कर्मचारी के पेंशन खाते में जमा राशि के आधार पर पेंशन का निर्धारण किया जाता है।
- पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी की पेंशन का निवेश से कोई सम्बंध नहीं है वहीं एन.पी.एस में कर्मचारी के सेवानिवृत्ति के समय पेंशन की राशि निवेश रिटर्न दर पर निर्भर करता है। यदि निवेश रिटर्न की दर के हिसाब से पेंशन कम या अधिक रहती है।
- एन.पी.एस में कर्मचारी को निवेश जोखिम के बारे में पर्याप्त जानकारी का होना बहुत आवश्यक है तथा एन.पी.एस में प्रत्येक कर्मचारी का व्यक्तिगत अंशदान उसके द्वारा चुने गए प्लान पर पेंशन निर्भर करती है

जबकी पुरानी पेंशन स्कीम में ऐसा कुछ नहीं है उसको एक निश्चित दर पर पेंशन मिलती है।

एक युवा ग्राहक अपने खाते के निवेश के साथ अधिक आकमक होकर लाभ की गारंटी के इस नुकसान की भरपाई कर सकता है। इस संदर्भ में आकमक का मतलब मूर्खतापूर्ण नहीं है, बल्कि यह इक्विटी निवेश के उच्च अनुपात को दर्शाता है। इक्विटी इन्वेस्टमेंट की खासियत यह है कि लाग टर्म में वो फिक्स्ड इनकम इन्वेस्टमेंट की तुलना में ज्यादा रिटर्न देते हैं, लेकिन शार्ट टर्म में वे ज्यादा अस्थिर होते हैं। लेकिन एक निवेशक को सेवानिवृत्ति से 10 या अधिक वर्षों तक उन निधियों का उपयोग करने की आवश्यकता नहीं होगी। जबकी पुरानी पेंशन योजना में ग्राहकों को अधिक रूढ़ोवादी होने की आवश्यकता हो सकती है ताकि उनके सेवानिवृत्ति खातों का निवेश मिश्रण एन.पी.एस की तरह दिखाई दे।

कर्मचारी योगदान: कर्मचारी के मूल वेतन व अन्य भत्तों के आधार पर 10 प्रतिशत वेतन की कटौती कर्मचारी के प्रोविडेंट फंड में जमा की जाती है। एन.पी.एस में कर्मचारी को उसके मूल वेतन और भत्तों की रैंकिंग के साथ-साथ मंहगाई भत्ते में भी 10 प्रतिशत योगदान भविष्य निधि खाते में करना होता है।

नियोक्ता योगदान: सरकार की तरफ से भी 10 प्रतिशत राशि का योगदान किया जाता है। सरकार की तरफ से जमा की गई यह राशि एक अलग खाते में जमा की जाती है और शेष राशि कर्मचारी की भविष्य की पेंशन के लिए उपयोग की जाती है। लेकिन ज्यादातर सरकारों का मानना है कि यह राशि पेंशन के लिए पर्याप्त नहीं है। यह एक बड़ा घाटा है।

एन.पी.एस में भी पुरानी पेंशन योजना के समान सरकार द्वारा भी 14 प्रतिशत राशि का योगदान किया जाता है तथा कर्मचारी व सरकार द्वारा जमा की गई राशि एक ही खाते में जमा की जाती है। शेष राशि को पेंशन फंड में निवेश किया जाता है जिसके आधार पर कर्मचारी को पेंशन मिलती है।

अतिरिक्त योगदान: कर्मचारी भविष्य निधि खातों में अतिरिक्त राशि भी जमा करवा सकता है। कर्मचारी इस अतिरिक्त राशि की कटौती को एक माह पहले नोटिस देकर बंद भी करवा सकता है।

एन.पी.एस में टीयर-2 खाता स्वैच्छिक बचत खाता है जहाँ खाताधारक को अतिरिक्त राशि जमा करने का अधिकार होता है और वह आवश्यकता अनुसार उस पैसे को निकाल सकता है। निवेश: पुरानी पेंशन स्कीम में निवेश निम्न प्रकार से किया जाता है

- भविष्य निधि का 40 प्रतिशत सरकारी प्रतिभूतियों और सरकारी गारंटीकृत प्रतिभूतिया में निवेश किया जाता है।
- 30 प्रतिशत हिस्सा बॉन्ड और सार्वजनिक वित्तिय संस्थानों की प्रतिभूतियों जिनमें सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक शामिल हैं।
- शेष 30 प्रतिशत धनराशि उपरोक्त प्रतिभूतिया में से किसी में भी निवेश कि जा सकती है।
- उपरोक्त के बावजूद कुल धन का 10 प्रतिशत तक निजि क्षेत्र के बॉन्ड/ प्रतिभूतिया में निवेश किया जा सकता है। जिसमें कम से कम दो केडिट रेटिंग एजेंसियों से एक निवेश ग्रेट रेटिंग है।

सरकार के पास अभी तक पी.एफ फंड के निवेश नितियों और किए गए फैंसलों के संबंध में कोई पूर्ण पारदर्शिता और स्थिरता नहीं है। सरकार द्वारा किये जाने वाले योगदान व उसके निवेश के संबंध में भी कुछ ज्ञात नहीं है।

वहीं एन.पी.एस में 85 प्रतिशत फिक्स्ड इनकम इस्ट्रूमेंट और 15 प्रतिशत इक्विटी लिंक्ड म्यूचुअल फंड में निवेश होता है। एन.पी.एस में तीन प्रकार के निवेश फंड हैं।

- एसेट क्लास 'E' – इक्विटी मार्केट इस्ट्रूमेंट
- एसेट क्लास 'G' – सरकारी प्रतिभूतियाँ
- एसेट क्लास 'C' – क्रेडिट रिस्क फिक्स्ड इनकम इस्ट्रूमेंट्स

एक उपभोक्ता द्वारा चुने हुए फंड का परफोरमेंस अच्छा नहीं है तो उसको बीच में छोड़ने व फंड मैनेजर को बदलने का विकल्प भी उसके पास होता है।

फंडो का पबंधन: वर्तमान में पी.एफ. ट्रस्ट में प्रबंधन, कर्मचारी संघ और अधिकारी संघ के सदस्य होते हैं और निवेश, निकाशी, लोन, वी.आर.एस/सी.आर.एस व सुपरएनुएशन के अंतिम भुगतान के बारे में निर्णय लेते हैं।

एन.पी.एस में फंडो के प्रबंधन के लिए आई.सी.आई.सी.आई प्रुडेंशियल, एच.डी.एफ.सी पेंशन फंड, कोटक महिद्रा पेंशन फंड, रिलायंस कैपिटल पेंशन फंड, एस.बी.आई पेंशन फंड, यू.टी.आई रिटायरमेंट सलूशन, आदित्य बिड़ला सन लाइफ ये 7 प्रकार के फंड मैनेजर पी.एफ.आर.डी.ए द्वारा स्वीकृत हैं जो एन.पी.एस में फंड प्रबंधन के लिए उत्तरदायी हैं।

नियामक संस्था: पी.एफ फंड के लिए अभी तक राष्ट्रीय स्तर पर अलग से कोई संस्था नहीं है। क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त, कम्पनी विधि बोर्ड (कंपनी मामलों में) और श्रम मंत्रालय जैसी विभिन्न संस्थाएं बहुत से स्तरों पर पी.एफ फंड की देखरेख करते हैं। भविष्य निधि अधिनियम, 1925 के तहत न्यायलय अपने क्षेत्राधिकार के सभी मामलों की सुनवाई करेंगे।

एन.पी.एस में पेंशन फंड नियामक एवम् विकास प्राधिकरण (पी.एफ.आर.डी.ए) नियंत्रक संस्था है जिसका गठन भारत सरकार द्वारा 23 अगस्त 2013 को किया गया।

9. ऋण सुविधा:

पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी के लिए अलग-अलग उद्देश्यों की पूर्ती के लिए निश्चित रकम की ऋण सुविधा उपलब्ध है। राज्य सरकार द्वारा इस पर दिशानिर्देश तय किये जाते हैं। जबकी एन.पी.एस में कर्मचारी के लिए किसी प्रकार की ऋण सुविधा उपलब्ध नहीं है।

शुल्क: पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी से किसी तरह का कोई शुल्क नहीं वसूला जाता है। यहाँ तक की प्रशासनिक खर्च जैसे- डाक, बिजली, मोबाइल, भवन किराया और अन्य खर्च बैंक द्वारा वहन किये जाते हैं।

नवीन पेंशन स्कीम में सभी खर्च ग्राहक द्वारा नामांकन और लेन देन के समय वसूल किये जाते हैं जैसे- वन टाइम अकाउंट ओपनिंग चार्ज और पी.आर.ए.एन 50 रुपये, ग्राहक नामांकन और कंट्रीब्यूशन अपलोड 40 रुपये व वार्षिक रख रखाव प्रभार 225 रुपये।

रिटन: पुरानी पेंशन स्कीम में कोई न्यूनतम सूनिश्चित रिटन नहीं है। कई बैंक अधिकतम ब्याज दर से भी कम ब्याज दर देते हैं। काफी बार बैंकों में पी.एफ पर दिया गया ब्याज केंद्र सरकार के ई.पी.एफ.ओ द्वारा दिए गए ब्याज से भी कम होता है।

नवीन पेंशन स्कीम में भी कोई सुनिश्चित न्यूनतम रिटन की गारंटी नहीं है। रिटन पेंशन फण्डो के आने वाले सालों के परफोरमेंस पर निर्भर करता है जिसका पूर्वानुमान अभी नहीं लगाया जा सकता है।

सेवाकाल के दौरान निकाशी: पुरानी पेंशन स्कीम में व्यक्तिगत अंश में से कुछ उद्देश्यों के लिए नान रिफंडेबल राशि निकाली जा सकती है जैसे:

- खाली प्लाट खरीदने और भवन निर्माण के लिए

- मकान खरीदने के लिए
- बच्चों की शादो के लिए
- गंभीर बिमारियों के उपचार के लिए

एन.पी.एस में टीयर-1 खाता आंशिक निकाशी की सुविधा देता है। इसके तहत खाताधारक अपने योगदान का 25 प्रतिशत हिस्सा उच्च शिक्षा, बच्चों की शादी, घर की खरीद, निर्माण, खुद व दंपति, बच्चे और निर्भर माता-पिता से जुड़ी खास बीमारियों के इलाज के लिए निकाल सकते हैं। दुर्घटना या गंभीर बीमारियों की हालात में पेंशन फंड की आंशिक निकाशी की जा सकती है। पेंशन इकट्ठा होने के दौरान ज्यादा से ज्यादा 3 बार निकाशी की जा सकती है। प्रथम बार एन.पी.एस की शुरूआत की तारीख से 3 वर्ष पूरा होने के बाद आंशिक फंड से पैसा निकाला जा सकता है। यह आंशिक राशि पूरी तरह से टैक्स मुक्त होती है। एन.पी.एस में 60 वर्ष से पहले किसी भी समय राशि निकालने के लिए कुल राशि का 80 प्रतिशत आई.आर.डी.ए द्वारा स्थापित किसी भी पेंशन फंड में निवेश करना होगा। शेष 20 प्रतिशत राशि ग्राहक निकाल सकता है जिस पर टैक्स देना होगा।

सेवानिवृत्ति के बाद निकाशी: व्यक्तिगत अंशदान ब्याज सहित संपूर्ण राशि कर्मचारी को वापस दे दी जाती है एवम् नियोक्ता द्वारा जमा राशि (ब्याज सहित) कर्मचारी की मासिक पेंशन के लिए रखी जाती है जिसके आधार पर कर्मचारी को मासिक पेंशन मिलती रहती है।

नवीन पेंशन स्कीम में 60 से 70 वर्ष की उम्र में कम से कम 40 प्रतिशत राशि निवेश की जाती है जिसके आधार पर ग्राहक को मासिक पेंशन मिलती है शेष 60 प्रतिशत राशि ग्राहक एकमुस्त निकाल सकता है।

सेवानिवृत्ति से पहले मृत्यु को दशा में पेंशन: कर्मचारी की सेवानिवृत्ति से पहले मृत्यु हो जाने पर उसका पी.एफ में जमा पैसा ब्याज सहित उसके द्वारा मनानीत व्यक्ति को दे दिया जाता है व सरकार के द्वारा उसके खाते में जमा किए गए पैसों से फ़ैमली पेंशन शुरू कर दी जाती है।

रिटायरमेंट या 60 वर्ष की उम्र पूरा करने से पहले किसी व्यक्ति के आकस्मिक निधन की स्थिति में नामांकित व्यक्ति के पास बिना किसी तरह के टैक्स के पूरी इकट्ठा राशि निकालने का विकल्प होता है।

सेवानिवृत्ति के बाद मृत्यु कि दशा में पेंशन: पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी के सेवानिवृत्ति के बाद मृत्यु कि दशा में उसकी पत्नी को पेंशन मिलती है। बेटा/बेटी के कर्मचारी के उपर निर्भर होने की स्थिति में उनको 25 साल की उम्र तक फ़ैमली पेंशन मिलती रहेगी।

नवीन पेंशन स्कीम में नामांकित व्यक्ति के पास 100 प्रतिशत पेंशन राशी को निकालने व उसको अपनी क्षमता के अनुसार वह आगे भी एन.पी.एस को चालू रख सकता है।

परिवारिक पेंशन: पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी की मृत्यु के बाद उसकी पत्नी को (15 से 30 प्रतिशत काटकर) पेंशन मिलती है। नवीन पेंशन स्कीम में कर्मचारी की मृत्यु के बाद उसकी पत्नी को किसी भी प्रकार की कोई पेंशन राशि नहीं मिलती है।

कर लाभ: पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी को कर अधिनियम, 1961 के अनुभाग 80-CCD व 80-CCC के तहत एक लाख रुपये तक का टैक्स लाभ मिलता है। जबकी नवीन पेंशन स्कीम में ग्राहक को कर अधिनियम, 1961 के अनुभाग 80-CCD(2) व 80-C के तहत अधिकतम दो लाख रुपये तक की टैक्स छूट मिल सकती है।

कर भुगतान: पुरानी पेंशन स्कीम में कर्मचारी के सेवा में रहने के दौरान लिए ऋण व आंशिक निकाशी (नान रिफंडेबल) तथा

सेवानिवृत्ति के पश्चात मिलने वाले रुपये भी टैक्स मुक्त होते हैं। नवीन पेंशन स्कीम में ग्राहक द्वारा जमा की गई बचत राशि का 60 प्रतिशत हिस्सा वह एक साथ निकाल सकता है जिस पर टैक्स अदा करना होता है व शेष 40 प्रतिशत राशि को पेंशन फण्ड खरीदने में निवेश करनी होती है जो टैक्स मुक्त होती है।

संदर्भ सूची

1. M, Laxmikanth, (2017), "Indian Polity for civil service examination" fifth edition, McGrawHill Education (India) Private Limited p.p 25-26
2. M, Laxmikanth, (2017), "Indian Polity for civil service examination" fifth edition, McGrawHill Education (India) Private Limited p.p 45-46
3. Report of the working group on social security for the tenth five year plan (2002-2007) Government of India Planning Commission of India
4. कुलकर्णी, सुमित, (2017), "वृद्धजनों को सहारा योजना मासिक पत्रिका पेज 9-12
5. K, Gayithri, (2007), "A study of terminal benefits of the Central Government Employees"
6. [http://secvrenow.in/insuropedia/what-is-the-pension-system-in-india/-](http://secvrenow.in/insuropedia/what-is-the-pension-system-in-india/)
7. https://en.wikipedia.org/wiki/act-fer_the_Relief_of-the-poor-1601, Visitpage- 12 jan 2020 8:54am
8. Melissa, Phipps, (2020), "The History of Pension plan"
9. <http://aicgpa.org/content/resc/forms/92ebe5e571.pdf>
10. S, Vasant, (2013), "pension scheme in india" accessed December 26, 2020 https://www.pensionauthority.ie/en/lifecycle/why_save_for_retirement_importance_of_pension/
11. Pension Fund Regulatory and Development Authority (PFRDA) Report (2013), Accessed May 28, 2013, <http://www.pfrda.co.in/nps.info/scheme/html#topic>.
12. Lemke, Thomas, & Lims, T. Gerald, (2010), "ERISA for money managers" ISBN 978031427056, Retrived 11 Oct.
13. एल. आर. नौलखा, (2017), "औद्योगिक सन्नियम", पेज 475-476
14. भंडारी, सिंह. बट्टी, (2017), "दूसरी पारी की सुरक्षित तैयार" योजना मासिक पत्रिका, जुलाई, पेज 14-15
15. http://www.finhry.gov.in/Portals/0/hcspensi_onenglishind.pdf
16. http://www.finhry.gov.in/Portals/0/hcspensi_onenglishind.pdf
17. <http://www.npstrust.org.in/nps-state-governments>
18. <http://www.npstrust.org.in/nps-state-governments>
19. V, Subramaniya, (2014), "New pension scheme-how does it compare with old one?" All banking solutions, vol.3.p. 21.