

प्रकरण पाच—निलंबन, बडतर्फी व सेवेतून काढून टाकणे

६६. सेवेतून बडतर्फी केल्याच्या किंवा काढून टाकल्याच्या तारखेपासून वेतन व भत्ते देणे बंद

सेवेतून बडतर्फी करण्यात आलेल्या किंवा काढून टाकण्यात आलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यांचे वेतन व भत्ते, त्याला सेवेतून बडतर्फी केल्याच्या किंवा काढून टाकल्याच्या तारखेपासून देणे बंद होईल.

६७. निलंबनाच्या कालावधीत रजा अनुज्ञेय नसणे

निलंबनाधीन शासकीय कर्मचाऱ्याला रजा मंजूर करण्यात येऊ नये.

६८. निलंबनाच्या कालावधीतील निर्वाह भत्ता व पूरक भत्ते

(१) नियुक्ति प्राधिकार्याच्या आदेशान्वये निलंबनाधीन असलेल्या किंवा निलंबनाधीन [असल्याचे मानण्यात आलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्याला खाली नमूद केलेली प्रदाने मिळण्याचा हक्क असेल :—

(ए) शासकीय कर्मचारी अर्धवेतनी रजेवर असता तर त्याला जितके रजा वेतन मिळाले असते त्या रजा वेतनाइतकी निर्वाह भत्त्याची रक्कम आणि त्याव्यतिरिक्त त्याला अशा रजा वेतनावर आधारलेला महागाई भत्ता :

परंतु, निलंबनाचा कालावधी सहा महिन्यांपेक्षा अधिक असेल तर, ज्या प्राधिकार्याने निलंबनाचा आदेश काढला किंवा काढला असल्याचे मानण्यात येते तो प्राधिकारी, पहिल्या सहा महिन्यांनंतरच्या कोणत्याही कालावधीवद्दल्या निर्वाह भत्त्याच्या रकमेत खाली दिल्याप्रमाणे बदल करण्यास समक्ष असेल :—

(एक) जर उक्त प्राधिकार्याच्या मते काही कारणांकरिता निलंबनाचा कालावधी लांबला आणि शासकीय कर्मचाऱ्यांशी प्रत्यक्षपणे त्या कारणांचा संबंध जोडता येण्यासारखा नसेल तर ती कारणे लेखी नमूद करून, पहिल्या सहा महिन्यांच्या कालावधीमध्ये अनुज्ञेय असलेल्या निर्वाह भत्त्याच्या जास्तीत जास्त पन्नास टक्के इतक्या मर्यादेपर्यंत योग्य रकमेने तो निर्वाह भत्ता वाढविता येईल;

(दोन) जर उक्त प्राधिकार्याच्या मते काही कारणांकरिता निलंबनाचा कालावधी लांबला आणि शासकीय कर्मचाऱ्यांशी प्रत्यक्षपणे त्या कारणांचा संबंध जोडता येण्यासारखा असेल तर, ती कारणे लेखी नमूद करून पहिल्या सहा महिन्यांच्या कालावधीमध्ये अनुज्ञेय असलेल्या निर्वाह भत्त्याच्या जास्तीत जास्त पन्नास टक्के इतक्या मर्यादेपर्यंत योग्य रकमेने तो निर्वाह भत्ता कमी करता येईल;

(तीन) महागाई भत्याचा दर, वरील उपखंड (एक) आणि (दोन) खाली अनुज्ञेय असल्याप्रमाणे वाढवलेल्या किंवा यथास्थिति कमी करण्यात आलेल्या निर्वाह भत्याच्या रकमेवर आधारलेला असेल.

(बी) शासकीय कर्मचाऱ्याला निलंबित करणारा प्राधिकारी निदेशित करील अशा शर्तीवर व तितक्याच मर्यादेपर्यंत, निलंबनाच्या तारखेस शासकीय कर्मचाऱ्याला इतर कोणतेही पूरक भत्ते मिळत असल्यास ते भत्ते :

परंतु, शासकीय कर्मचाऱ्याला हे पूरक भत्ते ज्या खर्चाकरिता देण्यात येतात ते खर्च नंतरही त्याला भागवावे लागणार आहेत, अशी उक्त प्राधिकाऱ्याची खात्री पटल्याखेरीज त्या शासकीय कर्मचाऱ्याला ते भत्ते मिळण्याचा हक्क असणार नाही.

* (२) शासकीय कर्मचाऱ्याला एखाद्या समक्ष न्यायालयाने दोषी ठरविले व त्याला कारावासाची शिक्षा दिली तर, त्याच्या निर्वाह भत्याची रक्कम, अपराध सिद्ध झाल्याच्या तारखेपासून कमी करून, त्याला नाममात्र दरमहा एक रुपया याप्रमाणे देण्यात येईल, आणि सक्षम प्राधिकाऱ्याकडून त्याला सेवेतून काढून टाकण्यात येईपर्यंत, किंवा वडतर्फ करण्यात येईपर्यंत किंवा पुन्हा सेवेत घेण्यात येईपर्यंत त्याला ही रक्कम मिळत राहील. तथापि, दरम्यान अपील न्यायालयाने त्याला दोषमुक्त केले तर, त्या प्रकरणी त्याला दोषमुक्त केल्याच्या तारखेपासून नेहमीच्या दराने निर्वाह भत्ता देण्यात येईल.

६९. निलंबनाधीन असताना शासकीय येणे रकमा निर्वाह भत्यामधून वसूल करणे आणि नोकरीवर नसल्याचे प्रमाणपत्र सादर करणे

(१) नियम ६८ च्या पोटनियम (१) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, शासकीय कर्मचाऱ्याला निलंबित करणाऱ्या प्राधिकाऱ्यास निलंबनाधीन शासकीय कर्मचाऱ्याचा महागाई भत्ता आणि/किंवा पूरक भत्ते रोखून ठेवता येतील आणि शासकीय येणे असलेल्या कोणत्याही रकमेसाठी त्यांचा विनियोग करता येईल.

(२) प्रत्यक्ष निर्वाह भत्यामधून येणे रकमांची वसुली करताना पुढील तरतुदी लागू होतात :—

(ए) सक्तीच्या वजाती.—निर्वाह भत्यामधून खालील वजाती केल्याच पाहिजेत :—

(एक) आयकर व व्यवसायकर;

(दोन) लायसन्स फी व संलग्न आकार म्हणजे बीज, पाणी, फर्निचर इत्यादी;

(तीन) शासनाकडून घेतलेली कर्जे व अग्रिमे यांची, विभागप्रमुखास त्यासाठी जे दर निश्चित करणे योग्य वाटेल त्या दरांनी परतफेड;

*शासकीय अधिसूचना, वित्त विभाग, क्रमांक डीआरएस १०८३/सीआर-१५५५/एसईआर-८, दिनांक २७-७-१९८४ अन्वये दिनांक २७-७-८४ पासून वगळण्यात आला.

(बी) वैकल्पिक वजाती.— शासकीय कर्मचाऱ्याची लेखी संमती असल्याखेरीज पुढील वजाती करता येणार नाहीत :—

- (एक) डाक आयुर्विम्याचे देय हप्ते;
- (दोन) सहकारी भांडारे आणि सहकारी पतसंस्था यांना देय असणाऱ्या रकमा;
- (तीन) सर्वसाधारण भविष्य निर्वाह निधीमधून घेतलेल्या अग्निमांचा परतावा.

(सी) इतर वजाती—पुढील स्वरूपाच्या वजाती निर्वाह भत्यामधून करता येणार नाहीत :—

- (एक) सर्वसाधारण भविष्य निर्वाह निधीची वर्गणी;
- (दोन) न्यायालयीन जप्तीसंबंधातील देय रकमा;
- (तीन) शासकीय कर्मचारी जबाबदार असेल अशा शासकीय नुकसानीची वसुली.

(३) अतिप्रदानाच्या रकमा निर्वाह भत्यामधून वसूल करण्यास कसलीही आडकाठी नाही. परंतु ही वसुली, निलंबनाच्या कालावधीत पूर्णतया आस्थगित ठेवण्यात यावी किंवा कसे, अथवा ती पूर्ण किंवा कमी केलेल्या दराने करावी किंवा कसे याबाबत, सक्षम प्राधिकारी स्वविवेकानुसार निर्णय घेईल. सामान्यपणे हा दर, महागाई भत्ता व इतर पूरक भत्ते वगळून केवळ निर्वाह भत्याच्या एक-तृतीयांशापेक्षा अधिक असणार नाही.

(४) प्रत्येक महिन्यास प्रदान करण्यापूर्वी, शासकीय कर्मचाऱ्याने खालील प्रमाणपत्र प्रस्तुत केल्याशिवाय, त्याला नियम ६८ (१) अन्वये कोणतेही प्रदान केले जाणार नाही.

“मी असे प्रमाणित करतो की, प्रस्तुत कालावधीत मी कोणतीही खाजगी नोकरी स्वीकारलेली नाही किंवा कोणताही धंदा अथवा व्यापार केलेला नाही.”

जर प्राधिकाऱ्यास कोणत्याही कारणामुळे या प्रमाणपत्राबाबत संशय आला तर, तो प्रमाणपत्राचा खरेपणा पडताळून पाहण्याबाबत पोलीस प्राधिकाऱ्यांना सांगू शकेल आणि जर शासकीय कर्मचाऱ्याने खोटे प्रमाणपत्र दिल्याचे आढळून आले तर, ते गैरवर्तणुकीचे कृत्य असल्याचे मानण्यात यावे आणि त्या कर्मचाऱ्याविरुद्ध हा जादा दोषारोप ठेवण्यात यावा.

निलंबनाधीन राजपत्रित अधिकाऱ्यांच्या बाबतीत, त्यांनी स्वतः कोषागार अधिकाऱ्याला/लेखापरीक्षा अधिकाऱ्याला प्रमाणपत्र सादर केले पाहिजे. प्रदानाची मागणी स्वीकारण्यात येण्यापूर्वी हे प्रमाणपत्र सादर करण्यात आले आहे याची तो अधिकारी खात्री करून घेईल. प्रमाणपत्रासंबंधात त्याला कोणताही संशय असेल तर, ते प्रकरण विभाग प्रमुखाकडे पाठविण्यात येईल आणि विभाग प्रमुख पोलीस प्राधिकाऱ्यांना त्याबाबत पडताळणी करण्यास सांगेल.

(५) पोलीस वसाहतीमधील भाडेमाफ सरकारी निवासस्थानात किंवा शासनाकडून भाडे भरण्यात येत असलेल्या निवासस्थानात जे पोलीस राहात असतील त्यांना, कामावर असताना ते जसे त्या निवासस्थानात राहात होते त्याप्रमाणेच निलंबनाच्या काळातही तेथे राहण्याची परवानगी देता येईल.

(६) ज्या कालावधीसाठी भत्याची मागणी केलेली असेल त्या कालावधीत, निलंबनाच्या वेळी शासकीय कर्मचारी ज्या ठिकाणी कामावर होता त्याच ठिकाणी तो स्वतः किंवा त्याचे कुटुंब किंवा सहकुटुंब तो राहिला होता असे निलंबनाधीन शासकीय कर्मचार्याने प्रमाणित केले तरच केवळ, निलंबित करणाऱ्या प्राधिकार्याने नियम ६८ (१) (बी) खाली स्वेच्छा-निर्णयानुसार मंजूर केलेला स्थानिक पूरक भत्ता व घरभाडे भत्ता त्या कर्मचार्याला मिळू शकेल.

(७) पोटनियम (५) मध्ये उल्लेखिलेले शासकीय कर्मचारी वगळता, निलंबनापूर्वी भाडेमाफ निवासस्थानांमध्ये राहणाऱ्या इतर कर्मचार्यांना, त्यांना निलंबित करणारा प्राधिकारी स्वेच्छानिर्णयानुसार व तो निदेशित करील अशा शर्तीवर व मर्यादेपर्यंत, त्या निवासस्थानांमध्ये राहण्यास परवानगी देऊ शकेल.

७०. बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकण्याची किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची कारवाई अपिलाच्या किंवा पुनर्विलोकनाच्या निकालानुसार रद्द ठरविण्यात येऊन शासकीय कर्मचार्यास पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असेल तेव्हा वेतन व भत्ते आणि कामावरील अनुपस्थितीचा कालावधी नियमित करणे

(१) सेवेतून बडतर्फ करण्यात आलेल्या, सेवेतून काढून टाकण्यात आलेल्या किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यात आलेल्या शासकीय कर्मचार्याला, अपिलाच्या किंवा पुनर्विलोकनाच्या निकालानुसार पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असेल तेव्हा अथवा निलंबित असताना किंवा नसताना, नियत वयोमानानंतर तो सेवानिवृत्त झाला नसता तर, ज्याला अशा प्रकारे पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असते अशा कर्मचार्याला, पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश देण्यास सक्षम असणारा प्राधिकारी, पुढील बाबींसंबंधात विचार करून विशिष्ट आदेश देईल :—

(ए) शासकीय कर्मचार्याच्या बडतर्फीच्या अथवा सेवेतून काढून टाकल्याच्या अथवा, यथास्थिति, सक्तीच्या सेवानिवृत्तीच्या अगोदरचा निलंबन कालावधी धरून कामावरील त्याच्या अनुपस्थितीच्या कालावधीवद्दल त्याला द्यावयाचे वेतन व भत्ते; आणि

(बी) उक्त कालावधी हा कामावर व्यतीत केलेला कालावधी म्हणून मानण्यात येईल किंवा नाही.

(२) ज्या शासकीय कर्मचाऱ्याला सेवेतून वडतर्फ करण्यात आले होते, काढून टाकण्यात आले होते, किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यात आले होते त्याला संपूर्णतः दोषमुक्त करण्यात आले आहे असे, पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश देण्यास सक्षम असणाऱ्या प्राधिकार्याचे मत असेल तेव्हा, शासकीय कर्मचाऱ्याला सेवेतून वडतर्फ करण्यात, काढून टाकण्यात किंवा यथास्थिति, सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यात आले नसते किंवा अशी कारवाई करण्यापूर्वी निलंबित करण्यात आले नसते तर तो जितके वेतन व भत्ते मिळण्यास हक्कदार झाला असता तेवढे पूर्ण वेतन व भत्ते, पोटनियम (६) मधील तरतुदी लक्षात घेऊन, त्याला देण्यात येतील :

परंतु, शासकीय कर्मचाऱ्याच्या विरुद्ध चालू करण्यात आलेली कार्यवाही समाप्त होण्यास ज्या कारणांमुळे विलंब लागला, त्यांचा संबंध प्रत्यक्षपणे शासकीय कर्मचाऱ्यांशी जोडता येण्यासारखा आहे असे त्या प्राधिकार्याचे मत असेल तेव्हा, त्या कर्मचाऱ्याला तसे कळविण्यात आल्याच्या तारखेपासून साठ दिवसांच्या आत अभिवेदन करण्याची संधी दिल्यानंतर व त्याने कोणतेही अभिवेदन केल्यास ते विचारात घेतल्यानंतर, आपली कारणे लेखी नमूद करून तो प्राधिकारी असा निदेश देऊ शकेल की, त्या कर्मचाऱ्याला, पोटनियम (७) च्या तरतुदी लक्षात घेऊन, अशा विलंबाच्या कालावधीवद्दल वेतन व भत्ते यापोटी तो प्राधिकारी निश्चित करील एवढीच (संपूर्ण नव्हे) रक्कम देण्यात यावी.

(३) पोटनियम (२) खाली येणाऱ्या प्रकरणांच्या वावतीत, शासकीय कर्मचाऱ्याच्या वडतर्फीच्या अथवा सेवेतून काढून टाकल्याच्या, अथवा यथास्थिति, सक्तीच्या सेवानिवृत्तीच्या अगोदरचा निलंबन कालावधी धरून कामावरील त्यांच्या अनुपस्थितीचा कालावधी हा, सर्व प्रयोजनार्थ, कामावर व्यतीत केलेला कालावधी म्हणून मानण्यात येईल.

(४) पोटनियम (२) खाली येणारी प्रकरणे सोडून इतर प्रकरणांमध्ये [केवळ संविधानाच्या अनुच्छेद ३११ चा खंड (२) अनुसार आवश्यक बाबींचे अनुपालन न केल्याच्या कारणास्तव अपील प्राधिकार्याने किंवा पुनर्विलोकन प्राधिकार्याने, शासकीय कर्मचाऱ्याच्या वडतर्फीचा, सेवेतून काढून टाकण्याचा किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीचा आदेश रद्द ठरवला असेल व पुढे आणखी कोणतीही चौकशी करण्याचे योजिले नसेल अशी प्रकरणे धरून] शासकीय कर्मचाऱ्याला सेवेतून वडतर्फ करण्यात, काढून टाकण्यात, किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यात आले नसते किंवा यथास्थिति, अशी कारवाई करण्यापूर्वी निलंबित करण्यात आले नसते तर, तो जे पूर्ण वेतन व भत्ते मिळण्यास हक्कदार झाला असता त्यांपैकी सक्षम प्राधिकारी निश्चित करू शकेल असा हिस्सा, पोटनियम (६) व (७) मधील तरतुदी लक्षात घेऊन त्या कर्मचाऱ्याला देण्यात येईल. तत्पूर्वी असा प्रस्तावित हिस्सा किती हे तो प्राधिकारी शासकीय कर्मचाऱ्याला नोटीस पाठवून कळवील आणि नोटीशीत विनिर्दिष्ट करण्यात येईल, इतक्या म्हणजे, कोणत्याही परिस्थितीत नोटीस बजावण्यात आल्याच्या तारखेपासून साठ दिवसांपेक्षा अधिक असणार नाही अशा मुदतीच्या आत त्या कर्मचाऱ्याने यासंबंधी काही अभिवेदन दिल्यास ते विचारात घेईल :

परंतु, शासकीय कर्मचाऱ्याला [वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६ (१९३६ चा ४) याच्या तरतुदी ज्याला लागू असतील तो शासकीय कर्मचारी वगळून] या पोटनियमाखाली करण्यात येणारे कोणतेही प्रदान, अपील प्राधिकार्याने किंवा पुनर्विलोकन प्राधिकार्याने अशा शासकीय कर्मचाऱ्याला पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश ज्या तारखेला दिला असेल त्या तारखेच्या किंवा, यथास्थिति, असा शासकीय कर्मचारी नियत वयमान पूर्ण झाल्यामुळे ज्या तारखेस सेवानिवृत्त होणार असेल त्या तारखेच्या लगतपूर्वी तीन वर्षांच्या कालावधीपुरतेच मर्यादित राहिल.

(५) पोटनियम (४) खाली येणाऱ्या प्रकरणी, शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीच्या, सेवेतून काढून टाकल्याच्या किंवा यथास्थिति, सक्तीच्या सेवानिवृत्तीच्या अगोदरचा निलंबन कालावधी धरून, कामावरील त्याच्या अनुपस्थितीचा कालावधी हा, कामावर व्यतीत केलेला कालावधी म्हणून मानला जाणार नाही. मात्र, सक्षम प्राधिकार्याने एखाद्या विनिर्दिष्ट प्रयोजनाकरिता हा कालावधी कामावर व्यतीत करण्यात आलेला कालावधी म्हणून मानण्यात यावा असा विशिष्ट निदेश दिला असेल तर, तो तसा मानला जाईल :

परंतु, शासकीय कर्मचाऱ्याची तशी इच्छा असेल तर, त्या कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीच्या, सेवेतून काढून टाकल्याच्या किंवा यथास्थिति, सक्तीच्या सेवानिवृत्तीच्या अगोदरचा निलंबन कालावधी धरून, कामावरील त्याच्या अनुपस्थितीचा कालावधी हा त्या कर्मचाऱ्याला देय व अनुज्ञेय असलेल्या कोणत्याही प्रकारच्या रजेमध्ये रूपांतरित करण्यात यावा असा निदेश सक्षम प्राधिकारी देऊ शकेल.

टीप.—सक्षम प्राधिकार्याने मार्गाल परंतुकान्वये दिलेला आदेश कायम राहिल आणि खाली नमूद केलेल्या रजांच्या बाबतीत त्याच्याहून बरिष्ठ प्राधिकार्याची मंजूरी आवश्यक असणार नाही :-

(ए) अस्थायी शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, तीन महिन्यांपेक्षा अधिक असाधारण रजा; आणि

(बी) स्थायी शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, पाच वर्षांहून अधिक कोणत्याही प्रकारची रजा.

(६) पोटनियम (२) किंवा पोटनियम (४) याखाली देण्यात येणारे भत्ते, अशा प्रकारचे भत्ते ज्या शर्तीनुसार अनुज्ञेय असतात त्या इतर सर्व शर्तीच्या अधीन राहतील.

(७) पोटनियम (२) च्या परंतुकान्वये किंवा पोटनियम (४) अन्वये निश्चित करण्यात येणारी रक्कम, नियम ६८ खाली अनुज्ञेय असलेला निर्वाह भत्ता व इतर भत्ते यांच्यापेक्षा कमी असणार नाही.

(८) पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्यानंतर शासकीय कर्मचाऱ्याला या नियमाखाली करण्यात येणारे कोणतेही प्रदान, त्या कर्मचाऱ्याला सेवेतून काढून टाकल्याची, त्याच्या बडतर्फीची किंवा, यथास्थिति, सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची तारीख व त्याला पुन्हा सेवेत घेतल्याची तारीख यांमधील काळात त्याने कोणतीही नोकरी करून काही रक्कम मिळविली असल्यास, त्या

रकमेशी समायोजित केले जाईल. या नियमाखाली अनुज्ञेय असलेले वेतन व भत्ते यांची रक्कम ही, त्या शासकीय कर्मचाऱ्याला इतरत्र केलेल्या नोकरीमध्ये मिळालेल्या रकमेइतकी किंवा त्याहून कमी असेल तर, त्याला कोणतीही रक्कम देण्यात येणार नाही.

७१. बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकण्याची किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची कारवाई न्यायालयाने रद्द ठरविल्यावर शासकीय कर्मचाऱ्याला पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असेल तेव्हा वेतन व भत्ते आणि कामावरील अनुपस्थितीचा कालावधी नियमित करणे

(१) न्यायालयाने शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकल्याची किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची कारवाई रद्द ठरवली असेल आणि कोणतीही अधिक चौकशी न करता त्याला पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असेल तेव्हा कामावरील त्याच्या अनुपस्थितीचा कालावधी नियमित करण्यात येईल आणि न्यायालयाने कोणतेही निदेश दिले असल्यास, ते लक्षात घेऊन, पोटनियम (२) किंवा (३) च्या तरतुदीनुसार त्याला वेतन व भत्ते देण्यात येतील.

(२) (ए) संविधानाच्या अनुच्छेद ३११ च्या खंड (२) अनुसार केवळ आवश्यक बाबींचे अनुपालन न केल्याच्या कारणास्तव न्यायालयाने शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकल्याची किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची कारवाई रद्द ठरवली असेल आणि गुणावगुणांवरून त्याला पूर्णतः दोषमुक्त करण्यात आले नसेल त्याबाबतीत, त्या शासकीय कर्मचाऱ्याला बडतर्फी करण्यात, सेवेतून काढून टाकण्यात किंवा सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यात आले नसते, अथवा यथास्थिति, अशी बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकल्याची किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची कारवाई करण्यापूर्वी त्याला निलंबित करण्यात आले नसते तर, जेवढे वेतन व भत्ते मिळण्यास तो हक्कदार झाला असता, त्यापैकी सक्षम प्राधिकारी निश्चित करू शकेल एवढीच (संपूर्ण नव्हे) रक्कम, नियम ७० च्या पोटनियम (७) मधील तरतुदी लक्षात घेऊन, त्या कर्मचाऱ्याला देण्यात येईल. तत्पूर्वी असा प्रस्तावित हिस्सा किती हे तो शासकीय कर्मचाऱ्याला नोटीस पाठवून कळवील आणि नोटीशीत विनिर्दिष्ट करण्यात येईल इतक्या म्हणजे, कोणत्याही परिस्थितीत नोटीस वजावण्यात आल्याच्या तारखेपासून साठ दिवसांपेक्षा अधिक असणार नाही अशा मुदतीच्या आत त्या कर्मचाऱ्याने यासंबंधी काही अभिवेदन दिल्यास ते विचारात घेईल :

परंतु, शासकीय कर्मचाऱ्याला [वेतन प्रदान अधिनियम, १९३६ (१९३६ चा ४) याच्या तरतुदी ज्याला लागू असतील तो शासकीय कर्मचारी वगळून] या पोटनियमाखाली करण्यात येणारे कोणतेही प्रदान, न्यायालयाने ज्या तारखेस निर्णय दिला असेल त्या तारखेच्या किंवा यथास्थिति, अशा शासकीय कर्मचाऱ्याच्या नियत वयमान सेवानिवृत्तीच्या तारखेच्या लगतपूर्वी तीन वर्षांच्या कालावधीपुरतेच मर्यादित राहिल.

(बी) बडतर्फी, सेवेतून काढून टाकणे किंवा यथास्थिति, सक्तीची सेवानिवृत्ती याअगोदरचा निलंबनाचा कालावधी धरून शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीची, सेवेतून

काढून टाकल्याची किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची तारीख आणि न्यायालयीन निकालाची तारीख या दरम्यानचा कालावधी, नियम ७० च्या पोटनियम (५) च्या तरतुदीनुसार नियमित करण्यात येईल.

(३) जर न्यायालयाने शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकल्याची किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची कारवाई गुणावगुणांवरून रद्द ठरवली असेल तर, अशी बडतर्फी, सेवेतून काढून टाकणे किंवा यथास्थिति, सक्तीची सेवानिवृत्ती या अगोदरचा निलंबनाचा कालावधी धरून त्याच्या बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकल्याची किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची तारीख आणि त्याला पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्याची तारीख या दरम्यानचा कालावधी हा, सर्व प्रयोजनार्थ, कामावर व्यतीत केलेला कालावधी म्हणून मानण्यात येईल आणि त्याला सेवेतून बडतर्फ करण्यात, काढून टाकण्यात आले नसते किंवा, यथास्थिति, सक्तीने सेवानिवृत्त करण्यात आले नसते तर, तो बडतर्फीपूर्वी, सेवेतून काढून टाकण्यापूर्वी किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीपूर्वी जितके वेतन व भत्ते मिळण्यास हक्कदार झाला असता तितके पूर्ण वेतन व भत्ते त्याला देण्यात येतील.

(४) पोटनियम (२) किंवा पोटनियम (३) याखाली देण्यात येणारे भत्ते, अशा प्रकारचे भत्ते ज्या शर्तीनुसार अनुज्ञेय असतात त्या इतर सर्व शर्तीच्या अधीन राहतील.

(५) पुन्हा सेवेत घेण्यात आल्यानंतर शासकीय कर्मचाऱ्याला या नियमाखाली करण्यात येणारे कोणतेही प्रदान, त्या कर्मचाऱ्याच्या बडतर्फीची, सेवेतून काढून टाकल्याची किंवा सक्तीच्या सेवानिवृत्तीची तारीख व त्याला पुन्हा सेवेत घेतल्याची तारीख यांमधील काळात त्याने कोणतीही नोकरी करून काही रक्कम मिळवली असल्यास, त्या रकमेशी समायोजित केले जाईल. या नियमाखाली अनुज्ञेय असलेले वेतन व भत्ते याची रक्कम ही त्या शासकीय कर्मचाऱ्याला इतरत्र केलेल्या नोकरीमध्ये मिळालेल्या रकमेइतकी किंवा त्याहून कमी असेल तर, त्याला कोणतीही रक्कम देण्यात येणार नाही.

७२. निलंबनानंतर शासकीय कर्मचाऱ्यास पुन्हा सेवेत घेणे आणि वेतन व भत्ते इत्यादी संबंधात आणि अनुपस्थितीचा कालावधी कामावर व्यतीत केलेला कालावधी म्हणून मानण्यासंबंधात सक्षम प्राधिकार्याचा विशिष्ट आदेश

(१) निलंबित करण्यात आलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्याला पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असेल तेव्हा किंवा निलंबनाधीन असताना तो नियत वयमानानंतर सेवानिवृत्त झाला नसता तर ज्याला अशा प्रकारे पुन्हा सेवेत घेण्यात आले असते अशा कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश देण्यास सक्षम असणारा प्राधिकारी, पुढील बाबीसंबंधात विचार करून विशिष्ट आदेश देईल—

(ए) शासकीय कर्मचाऱ्याला पुन्हा सेवेत घेतल्याच्या तारखेला, किंवा यथास्थिति, नियत वयमानानंतर तो सेवानिवृत्त झाल्याच्या तारखेला समाप्त होणाऱ्या निलंबन कालावधीबद्दल शासकीय कर्मचाऱ्याला द्यावयाचे वेतन व भत्ते, आणि

(बी) उक्त कालावधी हा कामावर व्यतीत केलेला कालावधी मानण्यात येईल किंवा नाही.

(२) नियम ६८ मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, जर निलंबनाधीन शासकीय कर्मचारी, त्याच्याविरुद्ध सुरू करण्यात आलेली शिस्तभंगाची किंवा न्यायालयीन कारवाई समाप्त होण्यापूर्वी मरण पावला तर, निलंबनाची तारीख व त्याच्या मृत्यूची तारीख या-मधील कालावधी हा सर्व प्रयोजनार्थ, कामावर व्यतीत केलेला कालावधी म्हणून मानण्यात येईल आणि त्याला निलंबित करण्यात आले नसते तर त्या कालावधीत जेवढे वेतन व भत्ते मिळण्याचा त्याला हक्क असता तेवढे पूर्ण वेतन व भत्ते त्याच्या कुटुंबाला देण्यात येतील. मात्र, त्या कर्मचार्याला अगोदर देण्यात आलेली निर्वाह भत्त्याची रक्कम त्यातून समायोजित करण्यात येईल.

(३) शासकीय कर्मचार्याचे निलंबन संपूर्णपणे असमर्थनीय होते, असे त्याला पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश देण्यास सक्षम असलेल्या प्राधिकार्याचे मत असेल तेव्हा, शासकीय कर्मचार्याला निलंबित करण्यात आले नसते तर, जितके वेतन व भत्ते मिळण्यास तो हक्कदार झाला असता तितके पूर्ण वेतन व भत्ते, पोटनियम (८) मधील तरतुदी लक्षात घेऊन त्याला देण्यात येतील :

परंतु, शासकीय कर्मचार्याच्या विरुद्ध चालू करण्यात आलेली कारवाई समाप्त होण्यास ज्या कारणांमुळे विलंब लागला, त्यांचा संबंध प्रत्यक्षपणे शासकीय कर्मचार्याशी जोडता येण्यासारखा आहे असे त्या प्राधिकार्याचे मत असेल तेव्हा, त्या कर्मचार्याला तसे कळविण्यात आल्याच्या तारखेपासून साठ दिवसांच्या आत अभिवेदन करण्याची संधी दिल्यानंतर व त्याने कोणतेही अभिवेदन केल्यास ते विचारात घेतल्यानंतर आपली कारणे लेखी नमूद करून तो प्राधिकारी असा निदेश देऊ शकेल की, त्या कर्मचार्याला अशा विलंबाच्या कालावधीबद्दल वेतन व भत्ते यापोटी तो प्राधिकारी निश्चित करील एवढीच (संपूर्ण नव्हे) रक्कम देण्यात यावी.

(४) पोटनियम (३) खाली येणाऱ्या प्रकरणांच्या बाबतीत निलंबनाचा कालावधी हा, सर्व प्रयोजनार्थ, कामावर व्यतीत केलेला कालावधी म्हणून मानण्यात येईल.

(५) पोटनियम (२) आणि पोटनियम (३) खाली येणारी प्रकरणे सोडून इतर प्रकरणांमध्ये, शासकीय कर्मचार्याला निलंबित करण्यात आले नसते तर तो जे वेतन व भत्ते मिळण्यास हक्कदार झाला असता त्यांपैकी सक्षम प्राधिकारी निश्चित करू शकेल एवढीच (संपूर्ण नव्हे) रक्कम, पोटनियम (८) व (९) च्या तरतुदी लक्षात घेऊन त्या कर्मचार्याला देण्यात येईल. तत्पूर्वी असा प्रस्तावित हिस्सा किती हे तो प्राधिकारी शासकीय कर्मचार्याला नोटीस पाठवून कळवील आणि नोटीशीत विनिर्दिष्ट करण्यात येईल इतक्या म्हणजे कोणत्याही परिस्थितीत नोटीस बजावण्यात आल्याच्या तारखेपासून साठ दिवसांपेक्षा अधिक असणार नाही अशा मुदतीच्या आत, त्या कर्मचार्याने यासंबंधी काही अभिवेदन दिल्यास ते विचारात घेईल.

(६) शिस्तभंगाची किंवा न्यायालयीन कारवाई अंतिमरीत्या पूर्ण होण्यापूर्वीच निलंबनाची कारवाई मागे घेण्यात आली असेल तर, शासकीय कर्मचाऱ्याच्या विरुद्ध चालू असलेली कारवाई समाप्त होण्यापूर्वी पोटनियम (१) मध्ये उल्लेखिलेला प्राधिकारी, कारवाई समाप्त झाल्यानंतर पोटनियम (१) खाली देण्यात आलेल्या कोणत्याही आदेशाचे, स्वतःहूनच पुनर्विलोकन करील व तो त्यानंतर पोटनियम (३) किंवा यथास्थिति, पोटनियम (५) च्या तरतुदीनुसार आदेश देईल.

(७) पोटनियम (५) खाली येणाऱ्या प्रकरणी, निलंबनाचा कालावधी हा, कामावर व्यतीत केलेला म्हणून कालावधी मानला जाणार नाही. मात्र, सक्षम प्राधिकाऱ्याने एखाद्या विनिर्दिष्ट प्रयोजनाकरता हा कालावधी कामावर व्यतीत करण्यात आलेला कालावधी म्हणून मानण्यात यावा असा विशिष्ट निदेश दिला तर तो तसा मानला जाईल :

परंतु, शासकीय कर्मचाऱ्याची तशी इच्छा असेल तर, असा सक्षम प्राधिकारी निलंबनाचा कालावधी हा, त्या कर्मचाऱ्याला देय व अनुज्ञेय असलेल्या कोणत्याही प्रकारच्या रजेमध्ये रूपांतरित करण्यात यावा असा आदेश देऊ शकेल.

टीप.—सक्षम प्राधिकाऱ्याने मार्गील परंतुकान्वये दिलेला आदेश कायम राहिल आणि खाली नमूद केलेल्या रजांच्या बाबतीत त्याच्याहून वरिष्ठ प्राधिकाऱ्याची मंजूरी आवश्यक असणार नाही :—

(ए) अस्थायी शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, तीन महिन्यांपेक्षा अधिक असाधारण रजा; आणि

(बी) स्थायी शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, पाच वर्षांहून अधिक कोणत्याही प्रकारची रजा.

(८) पोटनियम (२), (३) किंवा (५) याखाली देण्यात येणारे भत्ते, अशा प्रकारचे भत्ते ज्या शर्तीनुसार अनुज्ञेय असतात त्या इतर सर्व शर्तीच्या अधीन राहतील.

(९) पोटनियम (३) च्या परंतुकान्वये किंवा पोटनियम (५) अन्वये निश्चित करण्यात येणारी रक्कम, नियम ६८ खाली अनुज्ञेय असलेला निर्वाह भत्ता व इतर भत्ते यांच्यापेक्षा कमी असणार नाही.

७३. शासनाची परवानगी घेतल्याशिवाय, नियम ७० ते ७२ अन्वये वेतन व भत्ते देताना जादा खर्च न करणे

शासनाची परवानगी घेतल्याशिवाय, नियम ७०, ७१ पोटनियम (३) वगळून आणि पोटनियम (२) वगळून नियम ७२ यां अन्वये वेतन व भत्ते देताना जादा खर्च करता येणार नाही. तथापि, हा खर्च रुपये २,००० पेक्षा अधिक नसेल आणि निलंबनाच्या सेवेतून काढून टाकल्याच्या किंवा वडतर्फीच्या दरम्यान नोकरीवर नसण्याचा त्याचा कालावधी दोन वर्षांपेक्षा अधिक नसेल तेव्हा, अशा प्रकरणी नियम ७०, ७१ पोटनियम (३) वगळून आणि पोटनियम (२) वगळून नियम ७२ यामध्ये उल्लेखिलेल्या प्राधिकाऱ्याची मंजूरी घेतल्यानंतर अधिक खर्च मान्य करता येईल.

टीप १.—खाली नमुद केलेल्या रकमांच्या प्रदानांकरिता या नियमान्वये शासनाची संमती मिळविणे आवश्यक आहे :—

- (१) रुपये २,००० पेक्षा अधिक असणारी कोणतीही रक्कम, किंवा
- (२) ज्या कालावधीकरिता रक्कम द्यावयाची तो कालावधी दोन वर्षांपेक्षा अधिक असले तर, रुपये २,००० पेक्षा अधिक नसणारी अशी कोणतीही रक्कम.

टीप २.—शिस्तभंगविषयक प्रकरणामधील विभागीय चौकशीची कामे सर्वसाधारणपणे त्वरेने पूर्ण होत नाहीत व कधीकधी ती दीर्घ काळ लांबतात. अशा चौकशीची कार्यवाही शक्य तितक्या लवकर सुरू करून पूर्ण करण्यात आली पाहिजे. कोणत्याही परिस्थितीत हा कालावधी, विभागीय चौकशी करण्याचा निर्णय घेतल्याच्या तारखेपासून तीन महिन्यांपेक्षा अधिक होता कामा नये. कोणत्याही कारणांमुळे चौकशीचे काम बरेच दिवस चालण्याचा संभव असेल तर, चौकशी अधिकाऱ्याने, तो स्वतः विभागप्रमुख नसेल तर, विभागप्रमुखाला असा विलंब लागण्याची कारणे कळवली पाहिजेत. ते प्रकरण मुदत वाढवून देण्याजोगे असल्याबद्दल विभाग प्रमुखाची खार्चा पटली तर, त्याने चौकशी अधिकाऱ्याला चौकशी पूर्ण करण्याकरिता मुदत वाढवून देण्यास परवानगी देण्याबद्दल शासनाची मंजूरी घेतली पाहिजे. चौकशी अधिकारी हा स्वतःच विभाग प्रमुख असेल तेव्हा, त्याने विलंबाची कोणतीही कारणे असल्यास, ती शासनाला कळवावीत आणि चौकशी पूर्ण करण्याकरिता मुदत वाढवून घ्यावी.

टीप ३.—बडतर्फांचा/सेवेतून काढून टाकल्याचा आदेश नियुक्ति प्राधिकाऱ्याला दुय्यम असणाऱ्या प्राधिकाऱ्याने दिलेला आहे या कारणावरून, किंवा अशा आदेशासंबंधात कारणे दाखविण्याची वाजवी संधी न देता तो देण्यात आला आहे या कारणावरून तो आदेश रद्द ठरवून पुन्हा सेवेत घेण्याचा आदेश देण्यात आला असेल अशा प्रकरणी, वेतन व भत्ते देण्यासाठी शासनाची मान्यता मिळविणे आवश्यक आहे. अशा सर्व प्रकरणांमध्ये योग्य कार्यपद्धती का अनुसरण्यात आली नाही, हे स्पष्ट करणारा अहवाल न चुकता शासनाकडे पाठविण्यात आला पाहिजे; हेतू हा की, शासनाच्या झालेल्या नुकसानीची रक्कम संबंधित अधिकाऱ्यांकडून त्यांच्या जबाबदारीच्या प्रमाणात वसूल करावी किंवा कसे, याबाबतचा निर्णय घेणे शासनास शक्य व्हावे.

सूचना.—निलंबनाचा म्हणून किंवा सेवेबाहेर व्यतीत केलेला म्हणून असलेला कामावरील अनुपस्थितीचा कालावधी ज्या प्रकरणात देय व अनुज्ञेय रजा मानण्यात येतो, अशा प्रकरणी हा नियम लागू होणार नाही.

७४. निर्वाह भत्त्याचे अंतिम प्रदानाशी समायोजन

निर्वाह भत्त्याची कोणतीही रक्कम आधीच घेतली असल्यास ती, नियम ७०, ७१ किंवा यथास्थिति ७२ खाली मंजूर करता येईल अशा वेतन व भत्त्याच्या रकमेमधून किंवा त्यांच्या प्रमाणशीर हिश्यातून वजा करावयाची असते.

७५. पदावनतीमुळे, सेवेतून काढून टाकण्यामुळे किंवा बडतर्फांमुळे रिक्त झालेली पदे एका वर्षानंतर कायमपणे भरणे

पदावनतीमुळे, सेवेतून काढून टाकण्यामुळे किंवा यथास्थिति बडतर्फांमुळे शासकीय कर्मचाऱ्यांची रिक्त झालेली पदे, अशा कारवाईच्या तारखेपासून एक वर्षाचा कालावधी संपल्यानंतरच कायमपणे भरता येतील. मात्र शर्त अशी की, अपिलानंतर अशा शासकीय कर्मचाऱ्यांना सेवेत परत घ्यावे लागले तर ही पर्यायी व्यवस्था पूर्ववत केली जाईल.

७६. पुन्हा सेवेत घेतल्यानंतर वेतन व भत्ते मंजूर केल्यामुळे स्थानापन्न व्यवस्था रद्द न होणे

नियम ७०, ७१ किंवा ७२ अन्वये वेतन व भत्ते किंवा त्यांचा काही हिस्सा मंजूर केल्यामुळे शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या निलंबनाच्या, सेवेतून काढून टाकल्याच्या, वडतर्फीच्या किंवा पदावनतीच्या कालावधीत अंमलात असेल ती तात्पुरती व्यवस्था रद्द होत नाही.

टीप. — शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या वडतर्फीचा/त्याला सेवेतून काढून टाकण्याचा आदेश देण्यास सक्षम नसणाऱ्या प्राधिकार्याने तो आदेश दिला या कारणावरून किंवा अशा आदेशा-संबंधात कारणे दाखवण्याची योग्य संधी न देता तो काढण्यात आला या कारणावरून, तो रद्द ठरविण्यात आला असेल अशी प्रकरणेही या नियमाखाली येतील.