हरियाणा सरकार

सामान्य प्रशासन विभाग

अधिसूचना

दिनांक 19 जुलाई, 2016

संख्या : 62/04/2016–6जी0एस0– ।.– भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के परन्तुक द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, हरियाणा के राज्यपाल, इसके द्वारा, हरियाणा राज्य के सरकारी कर्मचारियों की सेवा के निबंधनों तथा शर्तों को विनियमित करने वाले निम्नलिखित नियम बनाते हैंः–

1. (1) ये नियम हरियाणा सिविल सेवा (दण्ड तथा अपील) नियम, 2016, कहे जा सकते हैं। संक्षिप्त नाम तथा प्रारम्भ।

(2) ये नियम दिनांक 19 जुलाई, 2016 से लागू समझे जायेंगे ।

2. (1) ये नियम प्रत्येक सरकारी कर्मचारी को लागू होंगे, किन्तु निम्नलिखित को लागू नहीं होंगे– लागूकरण।

(क) अखिल भारतीय सेवा का कोई सदस्य;

(ख) आकस्मिक नियोजन में कोई व्यक्ति;

(ग) कम से कम एक मास के नोटिस पर सेवोन्मुक्ति के अध्याधीन कोई व्यक्ति;

(घ) कोई व्यक्ति जिसके विशेष उपबन्धों के अन्तर्गत आने वाले ऐसे मामलों के सम्बन्ध में, इन नियमों के प्रारम्भ से पूर्व या बाद में राज्यपाल के पूर्व अनुमोदन द्वारा या से इन नियमों द्वारा या तत्समय लागू किसी विधि द्वारा या के अधीन या किए गए किसी करार द्वारा या के अधीन आने वाले मामलों के सम्बन्ध में विशेष उपबन्ध किया गया है;

(ङ) केन्द्रीय सरकार या किसी अन्य राज्य सरकार से प्रतिनियुक्ति पर नियुक्त कोई व्यक्ति।

(2) उप–नियम (1) में दी गई किसी बात के होते हुये भी, ये नियम उप–नियम (1) के खण्ड (घ) के भीतर आने वाली सेवा या पद पर अस्थायी रूप से स्थानान्तरित प्रत्येक सरकारी कर्मचारी को लागू होंगे, जिसे यदि ऐसा स्थानान्तरण न हुआ होता, तो ये नियम लागू होते।

टिप्पण 1.— अध्यक्ष, विधान सभा भारत के संविधान के अनुच्छेद 187 के खण्ड (3) के अधीन सहमत हो गए हैं कि जब तक भारत के संविधान के अनुच्छेद 187 के खण्ड (2) के अधीन राज्य विधानमण्डल द्वारा कोई विधि नहीं बनाई जाती है अथवा भारत के संविधान के अनुच्छेद 187 के खण्ड (3) के अधीन अध्यक्ष, विधान सभा के परामर्श से, राज्यपाल द्वारा नियम नहीं बनाए जाते हैं, तब तक ये नियम तथा इनमें संशोधन, यदि कोई हों, अध्यक्ष की पूर्व सहमति के बाद, हरियाणा विधान सभा के सचिवीय अमले को लागू होंगे।

टिप्पण 2.— अध्यक्ष, हरियाणा लोक सेवा आयोग, हरियाणा लोक सेवा आयोग के अधिकारियों तथा कर्मचारियों की दशा में समय–समय पर यथा संशोधित इन नियमों के लागूकरण से सहमत हो गए हैं।

टिप्पण 3.— यदि कोई संदेह उत्पन्न होता है कि ये नियम किसी व्यक्ति को लागू होते हैं या नहीं, तो निर्णय सामान्य प्रशासन विभाग द्वारा लिया जाएगा।

3. (1) इन नियमों में, जब तक संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,– परिभाषाएं।

(क) **"नियुक्ति प्राधिकारी"** से अभिप्राय है,–

(i) सेवा, जिसका सरकारी कर्मचारी ने तत्समय सदस्य है, में नियुक्तियां करने के लिए सशक्त प्राधिकारी; या

(ii) पद, जिसे सरकारी कर्मचारी तत्समय धारण किया हुआ है, पर नियुक्तियां करने के लिए सशक्त प्राधिकारी; या

(iii) प्राधिकारी, जिसने सरकारी कर्मचारी को ऐसी सेवा, वेतन ढांचा या पद, जैसी भी स्थिति हो, पर नियुक्त किया है; या

(iv) जहां सरकारी कर्मचारी किसी अन्य सेवा का स्थायी सदस्य होते हुए या कोई अन्य पद धारण करते हुए, सरकार के अनवरत नियोजन में है, तो प्राधिकारी जिसने उसे उस सेवा अथवा उस पद पर नियुक्त किया है, जो भी प्राधिकारी उच्चतम प्राधिकारी है;

(ख) **"आयोग"** से अभिप्राय है, हरियाणा लोक सेवा अयोग;

(ग) **"सरकार"** से अभिप्राय है, प्रशासकीय विभाग में हरियाणा राज्य की सरकार;

(घ) 'सरकारी कर्मचारी' से अभिप्राय है, हरियाणा राज्य के मामलों के सम्बन्ध में किसी सिविल सेवा में या पद पर नियुक्त कोई व्यक्ति।

व्याख्या.– ऐसा सरकारी कर्मचारी जिसकी सेवाएं सरकार द्वारा किसी कम्पनी, निगम, संगठन या किसी स्थानीय प्राधिकरण को सौंप दी गई है, को इन नियमों के प्रयोजन के लिए, इस स्थिति के होते हुए भी कि उसका वेतन राज्य की संचित निधि से भिन्न स्रोतों से निकाला गया है, सरकार के अधीन कार्यरत सरकारी कर्मचारी के रूप में समझा जाएगा;

(ङ) **"राज्यपाल"** से अभिप्राय है, हरियाणा के राज्यपाल;

(च) **"दण्ड प्राधिकारी"** से अभिप्राय है, किसी सरकारी कर्मचारी पर नियम 4 में विनिर्दिष्ट शास्तियों में से किसी को अधिरोपित करने के लिए इन नियमों या सम्बन्धित सेवा नियमों के अधीन सक्षम प्राधिकारी;

(छ) **"सेवा"** से अभिप्राय है, निम्नानुसार वर्गीकृत हरियाणा सरकार के प्रशासकीय नियंत्रणाधीन सिविल सेवाएं

1. राज्य सिविल सेवाएं, ग्रुप क;
2. राज्य सिविल सेवाएं, ग्रुप ख;
3. राज्य सिविल सेवाएं, ग्रुप ग;
4. राज्य सिविल सेवाएं, ग्रुप घ;

(ज) **''पदच्युति''** से अभिप्राय है, सरकारी कर्मचारी के भाग पर किसी गम्भीर कदाचार या उसके विरुद्ध गम्भीर आपराधिक आरोप के कारण दण्ड के रूप में किसी सरकारी कर्मचारी को सेवा से हटाना। पदच्युति सरकार के अधीन भविष्य में नियोजन हेतु अयोग्यता होगी;

(झ) **''हटाया जाना''** से अभिप्राय है, किसी सरकारी कर्मचारी को सेवा से हटाया जाना। यह इन नियमों के अधीन दिए गए बड़ी शास्तियों में से एक है। तथापि, हटाया गया व्यक्ति सरकार के अधीन भविष्य में नियोजन के लिए वंचित नहीं किया गया है;

(ञ) **''परिनिन्दा''** से अभिप्राय है तीव्र असंतोष की अभिव्यक्ति। यह नियम 4 के अधीन अधिरोपित छोटी शास्तियों में से एक है;

(ट) **''आरोपित व्यक्ति''** से अभिप्राय है, कोई सरकारी कर्मचारी जिसके विरुद्ध इन नियमों के अधीन अनुशासनिक कार्रवाईयां संस्थित की गई हैं;

(ठ) **''अनिवार्य सेवानिवृत्ति''** से अभिप्राय है, किसी सरकारी कर्मचारी की आयु अथवा सेवाकाल पर विचार किए बिना इन नियमों के अधीन दण्ड के रूप में ऐसे सरकारी कर्मचारी की सेवा से सेवानिवृत्ति;

(ड) **''सेवा समाप्ति''** से अभिप्राय है, सक्षम प्राधिकारी द्वारा किसी भी कारण से सेवोन्मुक्ति; किन्तु सेवा से हटाया जाना या पदच्युति के रूप में नहीं;

(2) इन नियमों में अपरिभाषित किन्तु हरियाणा सिविल सेवा (सामान्य) नियम, 2016 में परिभाषित शब्दों तथा अभिव्यक्तियों का इन नियमों के प्रयोजन हेतु वही अर्थ होगा।

शास्तियां। **4.** किसी सरकारी कर्मचारी पर उपयुक्त तथा पर्याप्त कारणों के लिए तथा इसमें इसके बाद, यथा उपबन्धित निम्नलिखित शास्तियां अधिरोपित की जा सकती हैं, अर्थात्–

(क) छोटी शास्तियां :–

(i) वैयक्तिक फाइल पर प्रति रखते हुए चेतावनी;

(ii) परिनिन्दा ;

(iii) एक वर्ष तक की विनिर्दिष्ट अवधि के लिए पदोन्नति रोकना ;

(iv) केन्द्रीय सरकार या किसी राज्य सरकार या किसी कम्पनी तथा संस्था या व्यष्टि–निकाय, चाहे निगमित हो या नहीं, को जो पूर्ण रूप से या सारभूत रूप से सरकार के स्वामित्वाधीन या नियंत्रणाधीन अथवा संसद या राज्य विधानमण्डल के अधिनियम द्वारा स्थापित किसी स्थानीय प्राधिकरण की उपेक्षा या आदेशों के

उल्लंघन द्वारा हुई किसी धन सम्बन्धी हानि की पूरी या इसके भाग की, वेतन से वसूली; तथा

(v) संचयी प्रभाव के बिना वेतन वृद्धि (वेतन वृद्धियां) रोकना;

(ख) बड़ी शास्तियां :–

(i) संचयी प्रभाव से वेतनवृद्धि (वेतन वृद्धियां) रोकना;

(ii) एक वर्ष से अधिक की विनिर्दिष्ट अवधि के लिए पदोन्नति रोकना;

(iii) किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिए वेतन बैंड या वेतनमान में निम्नतर प्रक्रम पर अवनति, ऐसे विशिष्ट निर्देशों सहित कि क्या अवनति की विनिर्दिष्ट अवधि के प्रचलन के दौरान सामान्य वेतनवृद्धि अनुज्ञेय होगी या नहीं, तथा आगे, क्या अवनति की अवधि की समाप्ति पर, उसका वेतन प्रत्यावर्तित किया जाना है या नहीं;

(iv) निम्नतर वेतन ढांचा, पद या सेवा पर एक वर्ष की अवधि से अधिक के लिए अवनति जिससे सरकारी कर्मचारी पदोन्नत किया गया था। जो वेतन ढांचा, पद या सेवा जिससे सरकारी कर्मचारी अवनत किया गया है, पर सरकारी कर्मचारी की पदोन्नति के लिए, ऐसे वेतन ढांचा, पद या सेवा जिससे कर्मचारी अवनत किया गया था, उस वेतन ढांचा, पद या सेवा में ऐसी बहाली पर उसकी वरिष्ठता तथा वेतन के बारे में शर्तों संबंधी अतिरिक्त निर्देशों के साथ या उसके बिना साधारणतया रोक होगी;

(v) अनिवार्य सेवानिवृत्ति;

(vi) सेवा से हटाया जाना;

(vii) सेवा से पदच्युति।

व्याख्या.– निम्नलिखित इस नियम के अर्थ के भीतर किसी शास्ति की कोटि में नहीं आएंगी :–

(i) सेवा, जिससे वह संबंध रखता है, या पद जिसे उसने धारण किया है या उसकी नियुक्ति की शर्तों निबन्धनों को शासित करने वाले नियमों या आदेशों के अनुसार किसी विभागीय परीक्षा को पास करने में उसके असफल रहने के कारण किसी सरकारी कर्मचारी की वेतनवृद्धि(यां) रोकना;

(ii) किसी सरकारी कर्मचारी की, चाहे अधिष्ठायी अथवा स्थानापन्न हैसियत में हों, उस सेवा, वेतन ढांचा या पद पर, जिसके लिए वह पदोन्नति का पात्र है, उसके मामले पर विचार करने के बाद पदोन्नति नहीं करना;

(iii) पदोन्नति के त्यागने पर सुनिश्चित जीविका प्रगति वेतन ढांचा वापस लेना या प्रदान नहीं करना;

(iv) किसी उच्चतर वेतन ढांचा, पद या सेवा पर स्थानापन्न किसी सरकारी कर्मचारी का निम्नतर वेतन ढांचा, पद या सेवा पद उस आधार पर प्रतिवर्तन कि उसके आचरण से असम्बद्ध किसी प्रशासकीय आधार पर ऐसे उच्चतर वेतन ढांचा, पद या सेवा के लिए वह अनुपयुक्त पाया गया है;

(v) किसी सरकारी कर्मचारी की नियुक्ति की शर्तों या ऐसी परिवीक्षा को शासित करने वाले नियमों तथा आदेशों के अनुसार परिवीक्षा अवधि के दौरान या समाप्ति पर किसी सेवा, पद या वेतन ढांचो पर पदोन्नत या नियुक्त सरकारी कर्मचारी का प्रतिवर्तन;

(vi) सेवानिवृत्ति की अधिकतम आयु पूरी करने पर अधिवर्षिता पर सेवानिवृत्ति;

(vii) निम्नलिखित की सेवायें समाप्त करना –

(क) परिवीक्षा पर नियुक्त किसी सरकारी कर्मचारी की, परिवीक्षा की अवधि के दौरान या समाप्ति पर उसकी नियुक्ति की शर्तों या ऐसी परिवीक्षा को शासित करने वाले नियमों या आदेशों के अनुसार; अथवा

(ख) संविदा के अधीन से अन्यथा नियुक्त किसी अस्थाई सरकारी कर्मचारी की नियुक्ति की अवधि समाप्त होने पर या पद की समाप्ति पर या नियत समय से पूर्व नियुक्ति की शर्तों के अनुसार; अथवा

(ग) करार के अधीन नियोजित किसी सरकारी कर्मचारी की, ऐसे करार की शर्तों के अनुसार।

टिप्पण 1.– दण्ड प्राधिकारी पदच्युति के कारणों को, हरियाणा राजपत्र में प्रकाशित करवाएंगे जहां ऐसा प्रकाशन लोक हित में वांछनीय समझा जाए।

टिप्पण 2.– सरकारी सेवा से पदच्युत व्यक्तियों के अनावधान पुनः नियोजन के विरुद्ध चौकसी करने के लिए, पदच्युति आदेश पारित करने वाला प्राधिकारी, ऐसी पदच्युति हरियाणा राजपत्र में अधिसूचित होने तक, पुलिस विभाग में आपराधिक अन्वेषण विभाग के मुखिया, उस जिले जिसमें संबंधित व्यक्ति स्थायी निवास करता है, के उपायुक्त तथा पुलिस अधीक्षक को, ऐसे व्यक्ति का नाम तथा पहचान के प्रयोजन के लिये आवश्यक किसी भी अन्य ब्यौरे की सूचना देगा, इसी प्रकार यदि कोई व्यक्ति किसी अन्य राज्य का निवासी हो, तो उस राज्य के उक्त प्राधिकारियों को तदानुसार सूचित किया जाएगा।

टिप्पण 3.– इस नियम के उपबन्ध पंजाब न्यायालय अधिनियम, 1918 की धारा 36, मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936, अथवा इन विधियों द्वारा शासित अनुसचिवीय स्थापना पर जुर्माना अधिरोपित करने के लिये प्राधिकृत करने वाली किसी अन्य विधि के उपबन्धों से अल्पीकरण करने वाले नहीं समझे जाएंगे तथा जुर्माने का दण्ड देने वाला सक्षम प्राधिकारी पूर्वोक्त दण्ड के अतिरिक्त ऐसा कर सकता है।

टिप्पण 4.– नियम 4 (vii) (ख) की व्याख्या के उपबन्धों के अनुसार से अन्यथा, किसी अस्थायी नियुक्ति को धारण करने के लिए नियुक्त किसी व्यक्ति की सेवोन्मुक्ति या हटाया जाना पदच्युति की कोटि में आता है तथा इसलिए इन नियमों के अधीन अपीलीय है।

टिप्पण 5.– परिनिन्दा, पदोन्नति रोकना तथा किसी चयन पद पर अचयन में भिन्नता पर्याप्त महत्व की है। परिनिन्दा तथा पदोन्नति रोकना दोनों इन नियमों के अधीन अपीलीय हैं। दूसरी ओर किसी चयन पद पर अचयन अपीलीय नहीं है।

यदि किसी सरकारी कर्मचारी का असन्तोषजनक अभिलेख और प्रतिकूल गोपनीय रिपोर्ट के कारण चयन पद पर चयन नहीं होता है और उससे कनिष्ट किसी अन्य सरकारी कर्मचारी का अधिमान में चयन किया जाता है, तो यह पदोन्नति रोकने की कोटि में नहीं आता है। यदि किसी सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध कोई जांच की जाती है, तथा उस पर परिनिन्दा का आदेश पारित किया जाता है, तो वह अपील करने के लिए स्वतंत्र है। यदि वह अपील नहीं करता या उसकी अपील को रद्द कर दिया जाता है, तथा यदि तत्पश्चात् उसके अभिलेख में इस परिनिन्दा के विद्यमान होने के कारण, किसी चयन पद पर उसका चयन नहीं होता है, और उससे कनिष्ठ किसी अन्य सरकारी कर्मचारी का अधिमान में चयन किया जाता है, तो यह पदोन्नति रोकने की कोटि में नहीं आता है। तथापि, यदि सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध कोई जांच की जाती है, और आदेश पारित किया जाता है कि उसे किसी निश्चित अवधि के लिए अथवा जब तक वह अच्छी रिपोर्ट प्राप्त नहीं कर लेता, चयन पद पर पदोन्नत नहीं किया जाएगा, तो यह आदेश पदोन्नति रोकने की शास्ति लगाए जानी की कोटि में आएगा। किसी चयन पद पर अचयन तथा पदोन्नति रोकने में भिन्नता इस प्रकार सारांशित की जा सकती है कि पहले मामले में विचाराधीन सरकारी कर्मचारी पर चयन के लिये विचार तो किया गया, किन्तु गुण आधार पर किसी अन्य कर्मचारी को अधिमान दिया जाता है, जबकि बाद वाले मामले में, विचाराधीन सरकारी कर्मचारी को उपलब्ध अन्य सरकारी कर्मचारियों के गुण आधार पर विचार किए बिना, पहले से अनुशासनात्मक उपाय के रूप में, चयन पद के लिए अपात्र घोषित कर दिया गया है।

टिप्पण 6.– (i) चूंकि नियम 4 में स्वतंत्र शास्ति के रूप में वरिष्ठता में कमी उपबन्धित नहीं की गई है, अतः ऐसे रूप में अधिरोपित नहीं की जाएगी। अवनति आदेश में अन्तर्निहित होने, किसी निम्नतर पद या वेतन ढांचा में कमी के आदेश के परिणाम स्वरूप वरिष्ठता की हानि को टाला नहीं जा सकता;

(ii) किसी निम्नतर पद या वेतन ढांचे से अवनत किए गए किसी सरकारी कर्मचारी की पुनः पदोन्नति पर ज्येष्ठता, सक्षम प्राधिकारी द्वारा जारी किए गए आदेश के अनुसार ऐसी पुनः पदोन्नति की तिथि से अवधारित की जाएगी। ऐसे सरकारी कर्मचारी को अपनी मूल स्थिति में प्रत्यावर्तित नहीं किया जाएगा जब तक दण्ड का आदेश पारित करते समय, विशेष रूप से अधिकथित नहीं किया जाता, या अपील पुनरीक्षित नहीं की जाती है।

टिप्पण 7.– प्रत्यक्ष शत्रु हमले अथवा शत्रु द्वारा हमले की धमकी की अवस्था में किसी कर्मचारी द्वारा पद का अप्राधिकृत अभित्यजन, गम्भीर कदाचार की कोटि में आता है, इसलिए हरियाणा आवश्यक सेवा (अनुरक्षण) अधिनियम, 1974 में उपबन्धित किसी शास्ति के अतिरिक्त, नियम 4 के अर्थ के अन्तर्गत सेवा से हटाए जाने या पदच्युति के लिये उपयुक्त और पर्याप्त कारण होगा। फलस्वरूप पेंशन के लिए पूर्व सेवा का समपहरण हरियाणा सिविल सेवाएं (नियम), 2016 अथवा सरकारी कर्मचारी, जो नई परिभाषित अंशदान पेंशन स्कीम, 2008 के अन्तर्गत आता है, के लेखा में सरकारी अंशदान का समपहरण स्वतः ही अनुसरण किया जाएगा।

निलम्बन तथा परिलाभ रोकना।

5. (1) नियुक्ति प्राधिकारी अथवा कोई अन्य प्राधिकारी जिसका वह अधीनस्थ है अथवा दण्ड प्राधिकारी अथवा राज्यपाल द्वारा, सामान्य या विशेष आदेश द्वारा उस निमित्त सशक्त कोई अन्य प्राधिकारी, किसी सरकारी कर्मचारी को निलम्बनाधीन रख सकता है :–

(क) जहां उसके विरूद्ध अनुशासनिक कार्रवाई अपेक्षित अथवा लम्बित हो, अथवा

(ख) जहां किसी आपराधिक कदाचार के सम्बन्ध में उसके विरुद्ध कोई मामला छानबीन, जांच या विचारण के अधीन होः अथवा

(ग) जहां उपरोक्त प्राधिकारी की राय में, उसने अपने आपको राज्य की सुरक्षा के हित में प्रतिकूल प्रभाव डालने वाले क्रियाकलापों में नियोजित किया है :

परन्तु जहां कोई सरकारी कर्मचारी, जिसके विरुद्ध अनुशासनिक कार्रवाईयां अपेक्षित हैं, को निलम्बित किया जाता है, तो ऐसा निलम्बन वैध नहीं होगा, जहाँ अनुशासनिक कार्रवाईयां तिथि, जिससे कर्मचारी निलम्बित किया गया था, से नब्बे दिन की अवधि की समाप्ति से पूर्व उसके विरुद्ध प्रारम्भ नहीं की गई हैं।

यद्यपि मामले में सक्षम प्राधिकारी, उपरोक्त नब्बे दिन की अवधि की समाप्ति से पूर्व किसी भी समय तथा अनुशासनिक कार्रवाईयों को प्रारम्भ नहीं करने हेतु अभिलिखित की जाने वाली विशेष परिस्थितियों पर विचार करने के बाद तथा आगामी उच्चतर प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त करने के बाद नब्बे दिन से आगे, किन्तु अनुशासनिक कार्रवाईयां प्रारम्भ किए बिना एक सौ अस्सी दिन से आगे, निलम्बन निरन्तर अनुज्ञात नहीं कर सकता है।

टिप्पण 1.– निलम्बन आदेश अवैध होते हुए रद्द समझा जाएगा, जब दण्ड प्राधिकारी आगामी उच्चतर प्राधिकारी का अनुमोदन प्राप्त नहीं करता है तथा नब्बे दिन की अवधि या दूसरी विस्तारित नब्बे दिन की अवधि, जैसी भी स्थिति हो, की समाप्ति से पूर्व निलम्बन के विस्तार की विशिष्ट अवधि निलम्बनाधीन सरकारी कर्मचारी को सूचित नहीं करता है।

टिप्पण 2.– जहां निलम्बन आदेश नियुक्ति प्राधिकारी से निम्नतर किसी प्राधिकारी द्वारा किया गया है, तो ऐसा प्राधिकारी, नियुक्ति प्राधिकारी को तुरन्त परिस्थितियों की रिपोर्ट करेगा जिनमें आदेश किया गया था।

(2) सरकारी कर्मचारी नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश द्वारा निलम्बित किया गया समझा जायेगा–

(क) उसके निरूद्ध की जाने की तिथि से, यदि वह अड़तालीस घंटे से अधिक किसी अवधि के लिए, चाहे आपराधिक आरोप पर अथवा अन्यथा से, हिरासत में निरुद्ध किया गया है;

(ख) उसकी दोषसिद्धि की तिथि से, यदि किसी अपराध के लिए किसी अभियोग में, उसे अड़तालीस घण्टे से अधिक कारावास की अवधि के लिए दण्डादिष्ट किया गया है और ऐसी दोषसिद्धि के परिणामस्वरूप उसे तुरन्त पदच्युत नहीं किया गया है या हटाया नहीं गया है या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त नहीं किया गया है।

व्याख्या.– इस उप नियम के खण्ड (ख) में निर्दिष्ट अड़तालीस घण्टे की अवधि दोषसिद्धि के पश्चात् कारावास के प्रारम्भ से संगणित की जाएगी और इस प्रयोजन हेतु, कारावास की आन्तरायिक अवधियां, यदि कोई हों, हिसाब में ली जायेगी।

(3) जहां निलम्बनाधीन किसी सरकारी कर्मचारी पर अधिरोपित सेवा से पदच्युति, हटाए जाने, या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की शास्ति इन नियमों के अधीन अपील या पुनरीक्षण पर अपास्त कर दी जाती है, और मामला आगे जांच या कार्रवाई के लिये या किन्हीं अन्य निर्देशों से प्रेषित किया जाता है, तो उसके निलम्बन आदेश पदच्युति, हटाए जाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदशों की तिथि से निरन्तर लागू हुए समझे जायेंगे और आगामी आदेशों तक लागू रहेंगे।

(4) जहां किसी सरकारी कर्मचारी पर अधिरोपित पदच्युति, सेवा से हटाये जाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की शास्ति, किसी विधि न्यायालय के निर्णय के फलस्वरूप या द्वारा अपास्त कर दी जाती है या शून्य घोषित कर दी जाती है या निरस्त हो जाती है, तथा दण्ड प्राधिकारी मामलों की परिस्थितियों पर विचार करने पर, ऐसे आरोपों पर, जिन पर पदच्युति, हटाए जाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की शास्ति मूलतः अधिरोपित की गई थी, उसके विरुद्ध आगे जांच करवाने का निर्णय लेता है, तो सरकारी कर्मचारी को नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा पदच्युति, हटाए जाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश की तिथि से निलम्बनाधीन समझा जाएगा और आगामी आदशों तक निलम्बनाधीन रहेगा :

परन्तु आगे कोई ऐसी जांच करवाने का आदेश नहीं दिया जाएगा जब तक ऐसी कोई स्थिति आशयित न हो कि न्यायालय ने मामले की मैरिट पर विचार किए बिना पूर्ण रूप से तकनीकी आधारों पर आदेश पारित किए हैं।

(5) इस नियम के अधीन किए अथवा समझे गए निलम्बन का कोई आदेश तब तक लागू रहेगा जब तक सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसे उपान्तरित अथवा रद्द नहीं कर दिया जाता है।

(6) जहां किसी सरकारी कर्मचारी को निलम्बित किया गया है या निलम्बित किया गया समझा गया है, चाहे किसी अनुशासनिक कार्रवाई के संबंध में या अन्यथा से, तथा उस निलम्बन के जारी रहने के दौरान उसके विरूद्ध कोई अन्य अनुशासनिक कार्रवाई प्रारम्भ हो जाती है, तो उसे निलम्बनाधीन करने वाला सक्षम प्राधिकारी, अभिलिखित किए जाने वाले कारणों हेतु, निर्देश दे सकता है कि सरकारी कर्मचारी ऐसी सभी या किन्हीं कार्रवाईयों की समाप्ति तक निरन्तर निलम्बनाधीन रहेगा।

(7) इस नियम के अधीन किए गए अथवा किया गया समझे गए निलम्बन का कोई आदेश ऐसे प्राधिकारी द्वारा, जिसके द्वारा आदेश किया या किया गया समझा गया हो अथवा किसी भी प्राधिकारी द्वारा जिसका वह प्राधिकारी अधीनस्थ हो, किसी भी समय पर उपान्तरित या रद्द किया जा सकता है।

(8) जब कोई सरकारी कर्मचारी सरकारी धन के गबन से सम्बन्धित होने में संदिग्ध होता है, और निलम्बनाधीन है, तो उसकी पदच्युति का आदेश करने के लिए सक्षम प्राधिकारी निर्देश कर सकता है कि जब तक वह अपने ठीक वरिष्ठों की सन्तुष्टि के लिए उक्त धन की प्रतिपूर्ति के लिए प्रतिभूति प्रस्तुत नहीं करता है, उसके निलम्बन की तिथि से सरकार द्वारा उसे देय किसी राशि का भुगतान ऐसे समय तक टाल दिया जाएगा जब तक उक्त प्रधिकारी उसके विरुद्ध लगाए गए आरोपों पर अन्तिम आदेश पारित नहीं करता;

परन्तु ऐसा सरकारी कर्मचारी ऐसी अवधि में जिसके लिए अनुज्ञेय परिलाभ, यदि कोई हो, रोके गए हैं, निर्वाह भत्ता के भुगतान का हकदार होगा।

दण्ड अधिरोपित करने के लिए प्राधिकारी।

6. भारत के संविधान के अनुच्छेद 311 के खण्ड (1) के उपबन्धों के अधीन रहते हुये, ऐसे व्यक्तियों, जिन्हें ये नियम लागू हैं, पर नियम 4 में विनिर्दिष्ट किन्हीं शास्तियों को अधिरोपित करने के लिए सक्षम प्राधिकारी वे होंगे, जो ऐसे व्यक्तियों की नियुक्ति तथा सेवा शर्तों को विनियमित करने वाले नियमों में सरकार द्वारा विहित किये जाएंगे।

बड़ी शास्ति अधिरोपित करने हेतु प्रकिया।

7. (क) बड़ी शास्ति अधिरोपित करने से पूर्व जांच.–

(1) कोई बड़ी शास्ति अधिरोपित करने का कोई भी आदेश, किसी व्यक्ति, जिसे ये नियम लागू हैं, के विरुद्ध तब तक पारित नहीं किया जाएगा जब तक उसे इस संबंध मे उसके विरूद्ध की जाने वाली प्रस्तावित कार्रवाई के लिए कारण बताने का युक्तियुक्त अवसर न दे दिया गया हो।

(2) जब कभी दण्ड प्राधिकारी की राय में किसी सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध कदाचार या दुर्व्यवहार के किसी आरोप की सच्चाई जानने के लिए जांच करने के आधार हैं, तो वह स्वयं जांच कर सकता है, अथवा उसकी सच्चाई जानने के लिए इस नियम के अधीन या लोक सेवक (जाँच) अधिनियम, 1850 के उपबन्धों के अधीन जैसी भी स्थिति हो, प्राधिकारी नियुक्त कर सकता हैः

परन्तु जहां हरियाणा सिविल सेवा (सरकारी कर्मचारी आचरण) नियम, 2016 के नियम 6 के अर्थ के अन्तर्गत यौन उत्पीड़न की कोई शिकायत है, तो प्रत्येक विभाग में स्थापित शिकायत समिति या ऐसी शिकायतों की जांच करने वाला अधिकारी, इन नियमों के प्रयोजन के लिए दण्ड प्राधिकारी द्वारा नियुक्त जांच अधिकारी के रूप में समझा जाएगा और शिकायत समिति, यदि यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच करने के लिए शिकायत समिति के लिए अलग से प्रक्रिया विहित नहीं की गई है, तो इन नियमों में अधिकथित प्रक्रिया के अनुसार यथा साध्य जांच करेगी।

(3) जहाँ इस नियम के अधीन किसी सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध कोई जांच करना प्रस्तावित है, तो दण्ड प्राधिकारी तैयार करेगा या करवाएगा–

(i) आरोपों के निश्चित तथा सुस्पष्ट विवरण में कदाचार या दुर्व्यवहार के आरोप का सार;

(ii) आरोप के प्रत्येक विवरण के समर्थन में कदाचार या दुर्व्यवहार के आरोप के विवरण, जिसमें–

(क) सरकारी कर्मचारी द्वारा की गई कोई स्वीकृति या स्वीकारोक्ति सहित सभी संबंधित तथ्यों का विवरण;

(ख) दस्तावेजों की सूची जिसके द्वारा तथा गवाहों की सूची, जिनके द्वारा, आरोपों के विवरण पुष्ट किए जाने प्रस्तावित हैं।

(4) दण्ड प्राधिकारी, सरकारी कर्मचारी को आरोपों के विवरण, कदाचार या दुर्व्यवहार के आरोपों के तथा दस्तावेजों और गवाहों के सूची, जिसके द्वारा आरोप के प्रत्येक विवरण की पुष्टि की जानी प्रस्तावित है, की प्रति प्रदान करेगा या प्रदान करवाएगा और सरकारी कर्मचारी से, ऐसे समय के भीतर, जो विहित किया जाए (45 दिन से अनधिक), उसके प्रतिवाद के लिखित विवरण प्रस्तुत करने की अपेक्षा करेगा और कथित करेगा कि क्या वह व्यक्तिगत रूप से सुने जाने का इच्छुक है।

(5) यदि सक्षम प्राधिकारी, आरोपित व्यक्ति द्वारा दिए गए प्रतिवाद के लिखित विवरण से सन्तुष्ट हो जाता है, तो यह जांच करने की प्रक्रिया को फिर से चालू किए बिना आरोप पत्र रद्द कर सकता है। उसी प्रकार, यदि, आरोपित व्यक्ति के प्रतिवाद के लिखित विवरण पर विचार करने के बाद, सक्षम प्राधिकारी की राय है कि लघु दण्ड देते हुए न्याय का उद्देश्य पूरा हो जाएगा, तो सक्षम प्राधिकारी जांच करने की प्रक्रिया का अनुसरण किए बिना लघु दण्ड दे सकता है।

(6) प्रतिवाद के लिखित विवरण की प्राप्ति, पर उप–नियम (5) के उपबन्ध के अधीन रहते हुए, दण्ड प्राधिकारी–

(i) स्वयं ऐसे आरोपों, जो स्वीकार नहीं किए गए हैं, के विवरण की जाँच कर सकता है; अथवा

(ii) यदि यह विचार करता है कि ऐसा करना आवश्यक है, तो उप–नियम (2) के अधीन प्रयोजन के लिए जाँच अधिकारी नियुक्त कर सकता है; तथा

(iii) जहाँ सरकारी कर्मचारी द्वारा अपने प्रतिवाद के लिखित विवरण में सभी आरोपों के विवरण स्वीकार कर लिए गए हैं, तो दण्ड प्राधिकारी, ऐसे साक्ष्य लेने के बाद, जैसा वह उचित समझे, प्रत्येक आरोप पर अपना निष्कर्ष अभिलिखित करेगा और नियम 7(ग) में अभिकथित रीति में कार्रवाई करेगा।

(7) यदि आरोपित व्यक्ति द्वारा विनिर्दिष्ट अवधि या सम्यक् विचार के बाद दण्ड प्राधिकारी द्वारा अनुज्ञात विस्तारित अवधि यदि कोई हो, के भीतर प्रतिवाद के लिखित विवरण प्रस्तुत नहीं किए जाते है, तो दण्ड प्राधिकारी स्वयं आरोपों की विवरणी की जांच कर सकता है अथवा यदि यह विचार करता है कि ऐसा करना आवश्यक है, तो उप–नियम (2) के अधीन प्रयोजन के लिए जाँच अधिकारी नियुक्त कर सकता है।

(8) जहां दण्ड प्राधिकारी आरोप(पों) के किसी लेख की स्वयं जांच करता है अथवा ऐसे आरोप(पों) की जांच करवाने के लिए जांच अधिकारी नियुक्त करता है, तो यह आदेश द्वारा आरोपों के विवरण के समर्थन में, उसकी ओर से मामला प्रस्तुत करने के लिए किसी सरकारी कर्मचारी या विधिक व्यवसायी को "प्रस्तुति अधिकारी" के रूप में नियुक्त करेगा।

(9) दण्ड प्राधिकारी, जहाँ वह स्वयं जाँच अधिकारी नहीं है, जाँच अधिकारी को निम्नलिखित दस्तावेज भिजवाएगा–

(i) कदाचार या दुर्व्यवहार के आरोपण के आरोपों और विवरण के लेख की प्रति;

(ii) प्रतिवाद के लिखित विवरण की प्रति, यदि आरोपित व्यक्ति द्वारा कोई प्रस्तुत किया गया है;

(iii) उप–नियम (3) में निर्दिष्ट गवाहों, यदि कोई हों, के विवरण की प्रति;

(iv) उप–नियम (4) के अधीन आरोपित व्यक्ति को वितरण करवाए गए अपेक्षित दस्तावेजों के वितरण को प्रमाणित करने के साक्ष्य;

(v) प्रस्तुति अधिकारी नियुक्त किए जाने वाले आदेश की प्रति।

(10) आरोपित व्यक्ति जाँच अधिकारी के सम्मुख, उस द्वारा आरोपों के विवरण और कदाचार या दुर्व्यवहार के आरोपों के विवरण की प्राप्ति की तिथि से दस कार्य दिवस के भीतर ऐसे दिन को या ऐसे समय पर, जैसा जाँच अधिकारी इस निमित्त लिखित नोटिस द्वारा विनिर्दिष्ट करे, अथवा ऐसे और दस दिन से अनधिक के भीतर जैसा जाँच अधिकारी अनुज्ञात करे, व्यक्तिगत रूप में उपस्थित होगा।

(11) जाँच करने के लिए नियुक्त अधिकारी आरोपित व्यक्ति को अपना मामला प्रस्तुत करने के लिए उसके सम्मुख उपस्थित होने के लिए अधिकतम दो नोटिस तामील करेगा। यदि आरोपित व्यक्ति दो नोटिसों की तामील के बाद उपस्थित नहीं होता है, तो जांच अधिकारी मामले में एक–पक्षीय कार्रवाई करने के लिए सक्षम होगा। तथापि, अभिलिखित किए जाने वाली परिस्थितियों पर विचार करने के बाद, जाँच अधिकारी तीसरा नोटिस भी तामील कर सकता है।

(12) यदि आरोपित व्यक्ति वकालत करने से अनिच्छा या इन्कार करता है, तो जाँच अधिकारी प्रस्तुतकर्ता अधिकारी से यह अपेक्षा करेगा कि वह ऐसा साक्ष्य पेश करे जिसके आधार पर वह आरोप प्रमाणित करने का प्रस्ताव करता है, और आदेश अभिलिखित करने के बाद, तीस दिन से अनधिक की किसी बाद की तिथि के लिए मामला स्थगित करेगा ताकि आरोपित व्यक्ति उसका प्रतिवाद करने के प्रयोजन हेतु तैयारी कर सके–

(i) आदेश के पांच दिन के भीतर या और अतिरिक्त समय जैसा जांच अधिकारी अनुज्ञात करे परन्तु पांच से अधिक नहीं के भीतर उप–नियम (3) में विनिर्दिष्ट सूची में विनिर्दिष्ट दस्तावेजों के निरीक्षण हेतु;

(ii) उसकी ओर से परीक्षित किए जाने वाले गवाहों की सूची प्रस्तुत करने हेतु;

(iii) उप–नियम (3) में विनिर्दिष्ट सूची में वर्णित गवाहों के विवरण, यदि कोई अभिलिखित हो, की प्रतियाँ सप्लाई करने के लिए मौखिक या लिखित में आवेदन करने हेतु; ऐसे मामले में, जाँच अधिकारी उसको यथा सम्भव शीघ्रता से और किसी भी दशा में दण्ड प्राधिकारी की ओर से गवाहों का परीक्षण आरम्भ करने से पूर्व तीन दिन के भीतर ऐसी प्रतियाँ उसे भेजेगा; तथा

(iv) किसी दस्तावेज,जो सरकार के स्वामित्व में है, किन्तु उप–नियम (3) में विनिर्दिष्ट सूची में वर्णित नहीं है, की प्राप्ति तथा प्रस्तुति के लिए आदेश के दस दिन के भीतर या ऐसे और दस दिन से अनधिक समय के भीतर, जैसा जाँच अधिकारी अनुज्ञात करें, नोटिस देने हेतु। सरकारी कर्मचारी उसके द्वारा, सरकार से प्राप्त किए जाने वाले या प्रस्तुत किए जाने वाले अपेक्षित दस्तावेजों की प्रासंगिकता भी बताएगा।

(13) व्यक्ति जिसके विरुद्ध आरोप की जाँच की जा रही है, जाँच अधिकारी के समक्ष अपना प्रतिवाद प्रस्तुत करने के क्रम में, यदि वह ऐसा चाहता है, तो किसी सरकारी कर्मचारी या किसी सेवानिवृत्त सरकारी कर्मचारी की सहायता प्राप्त करने के लिए अनुज्ञात किया जाएगा। यदि आरोप या आरोपों से व्यक्ति की सरकारी सेवा से पदच्युति के परिणाम की सम्भावना हो, तो ऐसा व्यक्ति का, जांच अधिकारी की स्वीकृति से, प्रतिनिधित्व अधिवक्ता द्वारा किया जा सकता हैः

परन्तु यदि किसी जाँच में, सरकार के किसी विभाग की ओर से अधिवक्ता नियोजित किया गया है, तो व्यक्ति, जिसके विरुद्ध आरोप या आरोपों की जाँच की जा रही है, को भी अधिवक्ता नियोजित करने का हक होगाः

परन्तु यह और कि किसी विशिष्ट सरकारी कर्मचारी की सहायता केवल तभी अनुज्ञात की जाएगी, जब जाँच अधिकारी की सन्तुष्टि हो जाती है कि वह ऐसे रैंक का है जो मामले की परिस्थितियों में समुचित है और कि उसे उस प्रयोजन के लिए सम्बद्ध विभाग द्वारा भेजा जा सकता है।

(14) यदि जाँच अधिकारी के समक्ष उपस्थित कोई आरोपित व्यक्ति, जो उसके बचाव के लिखित विवरण में आरोपों का कोई विवरण स्वीकार नहीं करता है या प्रतिवाद का कोई लिखित विवरण प्रस्तुत नही करता है, तो ऐसा अधिकारी उससे पूछेगा कि क्या वह दोषी है या

कोई प्रतिवाद करता है। यदि वह आरोप के किसी विवरण के बारे में दोषी होने का अभिवचन करता है तो जांच अधिकारी अभिवचन अभिलिखित करेगा, रिकार्ड हस्ताक्षरित करेगा और उस पर आरोपित व्यक्ति के हस्ताक्षर भी प्राप्त करेगा।

(15) जांच अधिकारी आरोपों की इन विवरणियों के संबंध में दोष के निष्कर्ष के विवरण आरोपित व्यक्ति को देगा जिन पर आरोपित व्यक्ति दोषी होना स्वीकार करता है।

(16) आरोपित व्यक्ति, उप–नियम (3) में वर्णित शर्तों के अधीन रहते हुए, गवाहों की प्रति परीक्षा करने, व्यक्तिगत रूप से साक्ष्य देने और ऐसे गवाहों जैसा वह इच्छुक है, को बुलाने के लिए हकदार होगा, बशर्ते जांच करने वाला अधिकारी, अभिलिखित किए जाने वाले कारणों से, किसी गवाह को बुलाने से इन्कार कर सकता है। कार्रवाईयों में निष्कर्ष तथा उसके आधारों के साक्ष्य तथा विवरण के पर्याप्त रिकार्ड दर्शाए जाएंगेः

परन्तु कोई अतिरिक्त आरोप लगाना आवश्यक नहीं होगा, जब आरोपित व्यक्ति के प्रतिवाद के दौरान उस द्वारा किए गए आरोप के किसी विवरण के संबंध में किए गए कथन से सम्बन्धित कार्रवाई की जानी प्रस्तावित हैः

परन्तु यह और कि वहाँ पूर्वगामी उप–नियम के उपबन्ध लागू नही होंगे, जहाँ किसी व्यक्ति पर ऐसे आचरण के आधार पर कोई बड़ी शास्ति अधिरोपित की जानी प्रस्तावित है, जिसके कारण आपराधिक आरोप के लिए उसकी दोष–सिद्धि हुई है; या जहाँ उसको पदच्युत करने या हटाने या पदवी में कमी करने के लिए सशक्त प्राधिकारी की उसके द्वारा लिखे जाने वाले किसी कारण से यह सन्तुष्टि हो जाती है कि उसके विरुद्ध की जाने वाली प्रस्तावित कार्रवाई के लिए उसे कारण बताने का अवसर प्रदान करना युक्ति–युक्त रूप में व्यवहार्य नहीं है, या जहाँ राज्य की सुरक्षा के हित में उस व्यक्ति को ऐसा अवसर प्रदान करना उचित नहीं समझा जाता।

(17) पंजाब विभागीय जांच (शक्तियां) अधिनियम 1955 (1955 का पंजाब अधिनियम 8) के उपबन्धों के अनुसार, इन नियमों के अधीन जाँच करने वाला अधिकारी गवाहों को सम्मन जारी करने तथा दस्तावेज प्रस्तुत करने के लिए विवश करने हेतु उन्ही शक्तियों का प्रयोग करने में सक्षम होगा, जैसे लोक सेवक (जांच) अधिनियम, 1850 (1850 का अधिनियम 37) के अधीन जाँच करने के लिए नियुक्त किसी आयोग द्वारा प्रयोज्य हैं;

(18) यदि कोई प्रश्न उठता है कि क्या उप–नियम (2) के अधीन किसी व्यक्ति को अपने प्रतिवाद का अवसर प्रदान करना युक्तियुक्त रूप में व्यवहार्य है, तो उस पर दण्ड प्राधिकारी का निर्णय अन्तिम होगा।

(19) जहां किसी व्यक्ति ने किसी ऐसे मामले में किसी दाण्डिक या सिविल न्यायालय के सामने शपथ पर साक्ष्य में कथन किया है, जिसमें ऐसा आरोपित व्यक्ति पक्षवार था और ऐसे व्यक्ति को प्रतिपरीक्षा का पूरा अवसर दिया गया था और जहाँ उन्हीं तथ्यों को सिद्ध करना आशयित हो, जो लोक सेवक (जाँच) अधिनियम, 1850 के अधीन किसी जाँच में ऐसे कथन में ऐसे व्यक्ति ने अभिसाक्ष्य के रूप में दिए थे, वहाँ ऐसे व्यक्ति को उस कथन की पुष्टि हेतु मौखिक साक्ष्य के लिए बुलाना आवश्यक नहीं होगा। किसी ऐसे मामले में उस द्वारा पूर्व में दिए गए कथन की प्रमाणित प्रति को साक्ष्य के भागरूप में पढ़ा जा सकता हैः

परन्तु जाँच करने वाला अधिकारी न्याय के हित में ऐसे साक्षी को या तो अतिरिक्त परीक्षा के लिए या आरोपित व्यक्ति द्वारा अतिरिक्त प्रतिपरीक्षा के लिए व्यक्तिगत रूप में उपस्थिति होने का आदेश दे सकता है।

(20) आरोपित व्यक्ति को न्याय के हित में जाँच अधिकारी द्वारा प्रयोग किए जाने वाले विवेक के बिना, किसी ऐसे व्यक्ति को अपने प्रतिवाद में साक्षी के रूप में बुलाने की अनुमति नहीं दी जाएगी, जिसका कथन पहले से ही अभिलिखित किया जा चुका है और जिसकी प्रतिपरीक्षा करने का अवसर उसे दिया जा चुका है, अथवा जिसका पूर्व कथन इसमें उपबन्धित रीति में स्वीकार किया जा चुका है।

टिप्पण 1.– आरोपों को केवल विनिर्दिष्ट घटनाओं या कदाचार के कार्यों के संबंध में ही तैयार करना आवश्यक नहीं हैं जब किसी अधिकारी के विरुद्ध प्राप्त रिपोर्टों या प्रारम्भिक जाँच से यह पता चलता है कि उसका सामान्य व्यवहार ऐसा रहा है जो उसके पद की दृष्टि से अशोभनीय है, अथवा कि वह दक्षता के युक्तियुक्त स्तर तक पहुँचने में या उसे बनाए रखने में असफल रहा है, तो उस पर तदानुसार आरोप लगाया जा सकता है या लगाया जाना चाहिए, और ऐसे आरोपों का निष्कर्ष ऐसा प्राधिकृत दण्ड लगाने के लिए कोई विधिमान्य आधार हो सकता है जो मामले की परिस्थितियों में उपयुक्त समझा जाए। इस पर भी

संबंधित अधिकारी/कर्मचारी को दुर्व्यवहार या अदक्षता या दोनों, जैसी भी स्थिति हो, के आरोपों को सूचित करना आवश्यक होगा, किन्तु ऐसे विवरण में, जो अधिकारी/कर्मचारी के आरोपों के समर्थन में सूचित किया जाना है, कदाचर के विशिष्ट कार्यों को विनिर्दिष्ट करने की आवश्यकता नहीं होगी। विवरण में ऐसी रिपोर्टों का सार देना ही पर्याप्त होगा जिसके आधार पर दुर्व्यवहार या अदक्षता अधिकथित की गई है।

टिप्पण 2.– इस नियम द्वारा विहित प्रक्रिया अनुसार सेवा से अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किए गए किसी व्यक्ति को ऐसी प्रतिकर, पेंशन, उपदान या भविष्य निधि के लाभ प्रदान किए जाएंगे जो उसको उस स्थिति में अनुज्ञात होते यदि उसे इस सेवानिवृत्ति की तिथि को उसकी सेवा या पद को लागू नियमों के अधीन उपबन्धित होते हुए कोई वैकल्पिक उपयुक्त नियोजन के बिना उसके पद को समाप्त करने के कारण सेवा से उन्मुक्त किया गया होता।

(ख) जाँच रिपोर्ट प्रस्तुत करना.–

(1) जाँच समाप्त होने के बाद, जाँच अधिकारी अपनी रिपोर्ट तैयार करेगा, जिसमें अन्य बातों के साथ–साथ निम्नलिखित भी उपदर्शित होगा–

(क) सरकारी कर्मचारियों के विरुद्ध लगाए गए आरोपों और अभिकथनों के विवरण;

(ख) उसका स्पष्टीकरण, यदि कोई हो;

(ग) आरोपों के समर्थन में प्रस्तुत किया गया मौखिक तथा दस्तावेजी साक्ष्य;

(घ) प्रतिवाद में प्रस्तुत किया गया मौखिक तथा दस्तावेजी साक्ष्य;

(ङ) आरोपों के निष्कर्ष।

(2) जाँच अधिकारी प्रत्येक आरोप पर स्पष्ट निष्कर्ष देगा ताकि सरकारी कर्मचारी को निष्कर्षों से ज्ञात हो कि किन आधारों पर उसे दोषी पाया गया है। प्रत्येक निष्कर्ष उसके साक्ष्य तथा कारणों द्वारा समर्थित होगा। निष्कर्ष सक्षम प्राधिकारी को रिपोर्ट के रूप में होंगे जो उसे अन्तिम आदेश पारित करने में सहायक हों। ऐसे निष्कर्ष सहायक होंगे किन्तु उस पर बाध्य नहीं होंगे। वह स्वयं अकेला ही अन्तिम आदेश करेगा। इसके सिवाय, जाँच अधिकारी किसी भी मामले में किसी शास्ति की सिफारिश या प्रस्ताव नहीं करेगा।

(3) जाँच अधिकारी, जहाँ यह स्वयं दण्ड प्राधिकारी नहीं है, जाँच रिकार्ड को दण्ड प्राधिकारी को भेजेगा, जिसमें निम्नलिखित शामिल होंगे,–

(क) नियम 7 (ख (1) के अधीन इस द्वारा तैयार की गई रिपोर्ट;

(ख) आरोपित व्यक्ति द्वारा प्रस्तुत किए गए प्रतिवाद का लिखित विवरण, यदि कोई हो;

(ग) जाँच के दौरान प्रस्तुत किए गए मौखिक तथा दस्तावेजी साक्ष्य;

(घ) जाँच के दौरान प्रस्तुति अधिकारी या आरोपित व्यक्ति या दोनों द्वारा दायर लिखित संक्षिप्त ब्यौरे,यदि कोई हों; तथा

(ङ) जाँच के संबंध में दण्ड प्राधिकारी और जाँच अधिकारी द्वारा किए गए आदेश, यदि कोई हों।

(ग) जाँच रिपोर्ट पर कार्रवाई–

(1) किसी आरोपित व्यक्ति के विरुद्ध जाँच पूरी होने के बाद, दण्ड प्राधिकारी, आरोपित व्यक्ति को जाँच रिपोर्ट की प्रति भेजेगा या भिजवाएगा, और जहाँ दण्ड प्राधिकारी जाँच रिपोर्ट या उसके किसी भाग से सहमत नहीं है, तो ऐसी असहति के कारण जाँच रिपोर्ट सहित आरोपित व्यक्ति को संसूचित करेगा जो, यदि इस प्रकार इच्छुक है, ऐसी संसूचना की तिथि से एक मास की अवधि के भीतर दण्ड प्राधिकारी को लिखित प्रतिवेदन प्रस्तुत कर सकता है।

(2) दण्ड प्राधिकारी, आरोपित व्यक्ति द्वारा प्रस्तुत प्रतिवेदन, यदि कोई हो, पर विचार करेगा और नियम 4 में यथा विनिर्दिष्ट मामले में आगे कार्रवाई करने से पूर्व अपने निष्कर्षों को अभिलिखित करेगा।

लघु शास्ति लगाने के लिए प्रक्रिया।

8. नियम 7 के उपबन्धों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, सरकारी कर्मचारी पर लघु शास्ति लगाने का कोई भी आदेश तब तक पारित नहीं किया जाएगा जब तक उसे कोई ऐसा अभ्यावेदन, जो वह करना चाहे, करने का पर्याप्त अवसर न दे दिया गया हो, और ऐसे अभ्यावेदन पर विचार न कर लिया गया हो:

परन्तु यह शर्त उस मामले में लागू नहीं होगी जहां तथ्यों पर आधारित किसी आदेश.—

(i) तथ्यों पर आधारित किसी आदेश द्वारा दण्ड न्यायालय में उस की दोषसिद्धि हुई है; या

(ii) उसके असंतोषजनक अभिलेख के कारण उच्चतर पद पर उसकी अयोग्यता के आधार पर उस पद पर पदोन्नति के लिए उसे अधिक्रान्त करने का कोई आदेश पारित किया गया है:

परन्तु यह और कि इस नियम की अपेक्षाओं, अभिलिखित किए जाने वाले पर्याप्त कारणों हेतु, का अधित्यजन किया जाएगा, जहां उन का पालन करना व्यावहारिक नहीं है और जहां उन्हें सम्बद्ध सरकारी कर्मचारी के प्रति अन्याय किए बिना अधित्यजन किया जा सकता हो।

9. प्रत्येक ऐसा व्यक्ति, जिसे ये नियम लागू होते हैं, इस में इस के बाद यथा उपबन्धित निम्नलिखित किसी आदेश के विरूद्ध, जो सरकार का आदेश न हो, ऐसे वरिष्ठ प्राधिकारी, जो उस की सेवा की शर्तों को विनियमित करने वाले नियमों में सरकार द्वारा विहित किया जाए को अपील करने का हकदार होगा:— अपील का अधिकार।

(क) उस पर अधिरोपित नियम 4 में विनिर्दिष्ट शास्तियों में से कोई शास्ति वाले;

(ख) उस की संविदा के निबन्धनों के अनुसार उसे सेवोन्मुक्त करने वाले, यदि वह किसी निश्चित या अनिश्चित अवधि के लिए संविदा पर लगाया गया हो और उसने दोनों में से किसी भी रूप में संविदा के अधीन उस समय तक, पांच वर्ष से अधिक की अवधि के लिए निरन्तर सेवा कर ली हो जब उसकी सेवाएं समाप्त की जाती हों;

(ग) पेंशन को शासित करने वाले नियमों के अधीन अनुज्ञेय पेंशन की राशि में कमी करने या रोकने वाले;

(घ) सेवा समाप्त करने वाले;

(ड.) कोई आदेश जो उस के अहित में, उसके वेतन, भत्ते, पेंशन अथवा इन नियमों अथवा करार द्वारा यथा विनियमित सेवा की अन्य शर्तों से इंकार अथवा में परिवर्तन करने वाले;

(च) अधिवर्षिता की आयु पूरी करने से पूर्व लोक हित में समयपूर्वक सेवानिवृति वाले।

10. इस नियम के अधीन की गई कोई भी अपील तब तक ग्रहण नहीं की जायेगी यदि ऐसी अपील उस तिथि, जिसको आदेश की प्रति, जिसके विरूद्ध अपील की गई है, अपीलार्थी को दी गई हो, से पैंतालीस दिनों की अवधि के भीतर दायर न की गई हो: अपील की सीमावधि।

परन्तु अपील प्राधिकारी, आगामी पैंतालीस दिन के भीतर भी अपील ग्रहण कर सकता है, यदि उसकी सन्तुष्टि हो गई है कि अपीलार्थी के पास समय पर अपील दायर न करने के पर्याप्त कारण थे।

11. (1) नियम 9 के अधीन किसी आदेश अथवा नियम 4 में विनिर्दिष्ट किसी शास्ति के विरूद्ध अपील की दशा में, अपील प्राधिकारी निम्नलिखित पर विचार करेगा कि क्या:— आदेश जो अपील प्राधिकारी द्वारा पारित किया जा सकता है।

(क) वे तथ्य, जिन पर आदेश आधारित था सिद्ध हो गये हैं;

(ख) तथ्य सिद्ध हो चुके हैं तथा कार्रवाई करने के लिए पर्याप्त आधार प्रदान करते हैं; और

(ग) शास्ति अत्याधिक अथवा पर्याप्त है तथा ऐसे विचारण के बाद ऐसे आदेश पारित करेगा जो वह उचित समझे:

परन्तु कोई भी शास्ति तब तक नहीं बढ़ाई जाएगी जब तक सम्बद्ध व्यक्ति को कारण बताने का अवसर नहीं दे दिया जाता कि क्यों न ऐसी शास्ति बढ़ाई जाए।

(2) वही प्राधिकारी, जिसके आदेश के विरूद्ध कोई अपील की गई है, अपील प्राधिकारी द्वारा पारित किसी आदेश को प्रभावी करेगा।

12. ऐसे प्रत्येक मामले में जिसमें सरकार से भिन्न कोई अपील प्राधिकारी ऐसे व्यक्ति, जिसको ये नियम लागू होते हैं, पर उससे अधीनस्थ प्राधिकारी द्वारा लगाई गई शास्ति को बढ़ाता है, तो वहां ऐसा व्यक्ति, उसकी सेवा शर्तों को विनियमित करने वाले नियमों में विहित प्राधिकारी को साठ दिन के भीतर द्वितीय अपील करने का हकदार होगा। दूसरी अपील जहां शास्ति बढ़ा दी जाती है।

पुनरीक्षण का अधिकार।

13. अपील या नियम 12 में उपबन्धित द्वितीय अपील के रद्द हो जाने के बाद, ऐसा व्यक्ति, जिसको ये नियम लागू होते हैं, ऐसे वरिष्ठ प्राधिकारी, जिसे उसकी सेवा शर्तों को विनियमित करने वाले नियमों में विहित किया जाए, को पुनरीक्षण के लिए आवेदन कर सकता हैः

परन्तु पुनरीक्षण की शक्तियां केवल निम्नलिखित अवस्था में ही प्रयोग की जाएगीः–

(क) यदि अपील प्राधिकारी सरकार से भिन्न है; तथा

(ख) जांच अधिकारी या अपील प्राधिकारी की कार्रवाईयों में तात्विक अनियमितता के आधार पर या साक्ष्य के किसी नए अन्य महत्वपूर्ण मामले का पता चलने पर, जो तत्परता बरते जाने के पश्चात् भी याचिकाकर्ता की जानकारी में नहीं था, या उसके द्वारा उस समय प्रस्तुत नहीं किया जा सका, जब उस के विरूद्ध आदेश पारित किए गए थे या अभिलेख से ही प्रकट किसी गलती या भूल के कारण ।

किसी कनिष्ठ प्राधिकारी की कार्रवाई का पुनर्विलोकन करने की वरिष्ठ प्राधिकारी की शक्ति।

14. (1) सरकार या विभागाध्यक्ष किसी ऐसे मामले का अभिलेख मांग सकता है और उसका परीक्षण कर सकता है, जिसमें अधीनस्थ प्राधिकारी ने नियम 9 के अधीन कोई आदेश पारित किया है या नियम 4 में विनिर्दिष्ट शास्तियों में से कोई शास्ति लगाई है या जिस में कोई आदेश पारित नहीं किया गया है या शास्ति नहीं लगाई गई है और आगे जांच पड़ताल के बाद, यदि कोई हो, किसी शास्ति को पुष्ट, माफ, कम कर सकता है या नियम 11 के उपनियम (1) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए शास्ति को बढ़ा सकता है या नियम 7 तथा 8 के उपबन्धों के अधीन रहते हुए नियम 4 में विनिर्दिष्ट शास्तियों में से कोई भी शास्ति लगा सकता है।

(2) सरकार, सरकारी कर्मचारी, जिस पर कोई शास्ति अधिरोपित की गई है, द्वारा समय–समय पर प्रकाशित सरकार के सामान्य तथा विशेष अनुदेशों के अधीन प्रस्तुत अभ्यावेदन पर विचार करते समय इन नियमों के अधीन सरकार द्वारा पारित किसी आदेश का पुनर्विलोकन कर सकती हैः

परन्तु पहले से अधिरोपित शास्ति तब तक नहीं बढ़ाई जाएगी जब तक सरकारी कर्मचारी, जिसने अभ्यावेदन प्रस्तुत किया है, को अवसर न दे दिया गया हो कि यह क्यों न बढ़ा दी जाए।

सामूहिक अपील सम्बन्धी प्रतिषेध।

15. अपील दायर करने वाला प्रत्येक व्यक्ति पृथक रूप से तथा उसके अपने नाम से ऐसा करेगा।

एकल कार्रवाई।

16. (1) जहां किसी मामले में दो या अधिक सरकारी कर्मचारी सम्बन्धित हैं, वहां सभी ऐसे सरकारी कर्मचारियों पर सेवा से पदच्युति की शास्ति अधिरोपित करने में राज्यपाल या कोई अन्य सक्षम प्राधिकारी उन सभी के विरूद्ध अनुशासनिक कार्रवाई के लिए एकल कार्रवाई के आदेश दे सकता है।

(2) यदि ऐसे सरकारी कर्मचारियों पर पदच्युति की शास्ति अधिरोपित करने के लिए प्राधिकारी भिन्न–भिन्न हैं, तो एकल कार्रवाई में अनुशासनिक कार्रवाई करने का कोई आदेश, ऐसे प्राधिकारियों में से उच्चतम द्वारा किया जाएगा।

(3) उप–नियम (1) के अधीन किसी आदेश में ऐसा करने के लिए सक्षम प्राधिकारी सुसंगत सेवा नियमों के अधीन विनिर्दिष्ट होगा जो ऐसी एकल कार्रवाई के लिए दण्ड प्राधिकारी के रूप में कृत्य कर सके।

पुनर्विलोकन के लिए अपील या आवेदन प्रस्तुत करने की रीति।

17. इन नियमों के अधीन पुनर्विलोकन के लिए प्रस्तुत की गई प्रत्येक अपील या आवेदन में ऐसे तात्विक कथन तथा दलीलें होंगी जिन पर अपीलार्थी या आवेदक निर्भर करता हो, इस में निरादरपूर्ण अथवा अनुचित भाषा नहीं होगी तथा वह स्वयं में पूर्ण होगा। पुनर्विलोकन के लिए प्रत्येक ऐसी अपील या आवेदन कार्यालयाध्यक्ष के माध्यम से प्रस्तुत किया जाएगा जिस से अपीलार्थी अथवा आवेदक सम्बन्धित है अथवा था।

पुनर्विलोकन के लिए अपील या आवेदनों को रोकना।

18. (1) पुनर्विलोकन के लिए कोई अपील या आवेदन कार्यालयाध्यक्ष द्वारा रोका जा सकता है, यदि–

(क) यह उस मामले में अपील या पुनर्विलोकन हेतु–आवेदन है, जिस में इन नियमों के अधीन पुनर्विलोकन हेतु कोई अपील या आवेदन नहीं हो सकता, या

(ख) यह नियम 17 के उपबन्धों की अनुपालना नही करता है; या

(ग) यह अपील है तथा विहित अवधि के भीतर दायर नहीं की गई है; या

(घ) यह पुनर्विलोकन हेतु पूर्व अपील या आवेदन की पुनरावृत्ति है और उसी अपील प्राधिकारी या पुनर्विलोकन–प्राधिकारी को की गई है, जिसके द्वारा पुनर्विलोकन हेतु ऐसी अपील या आवेदन का विनिश्चय किया जा चुका है और ऐसे कोई नये तथ्य या परिस्थितियां सामने नहीं लाई गई जो मामले पर पुनर्विचार का आधार प्रस्तुत करती हों:

परन्तु प्रत्येक ऐसे मामले में जिसमें पुनर्विलोकन हेतु कोई अपील या आवेदन रोका जाता है, अपीलार्थी या आवेदक को इसके तथ्य तथा कारणों को सूचित किया जाएगा तथा उसकी प्रति, यदि कोई हो, इस प्रकार रोके गए अपील या पुनर्विलोकन हेतु आवेदन की प्रति सहित अपील प्राधिकारी को भेज दी जाएगी:

परन्तु यह और कि केवल नियम 17 के उपबन्धों की अनुपालना करने में असफल होने के कारण रोके गए पुनर्विलोकन हेतु अपील या आवेदन ऐसी तिथि, जिसको अपीलार्थी या आवेदक को अपील या आवेदन रोकने की जानकारी दी गई है, से एक मास के भीतर किसी भी समय पुनः प्रस्तुत किया जा सकता है, तथा यदि उस रूप में पुनः प्रस्तुत किया गया है जिसमें उन उपबन्धों की अनुपालना की गई है, तो रोका नहीं जाएगा।

(2) कोई अपील या पुनर्विलोकन प्राधिकारी उसके अधीनस्थ किसी प्राधिकारी द्वारा रोके गए पुनर्विलोकन हेतु अपील या आवेदन, जो इन नियमों के अधीन किया जाए, के अभिलेख मांग सकता है और उस पर ऐसा आदेश पारित कर सकता है जो वह उचित समझे।

हरियाणा लोक सेवा आयोग के कृत्यों की व्यावृत्ति।

19. भारत के संविधान के अनुच्छेद 320 में यथा विनिर्दिष्ट तथा हरियाणा लोक सेवा आयोग (कृत्यों की परिसीमा) विनियम, 1973 या उस निमित्त बनाए गए अन्य विनियमों द्वारा यथा परिसीमित इन नियमों की कोई भी बात हरियाणा लोक सेवा आयोग के कृत्यों पर प्रभाव डालने वाली नहीं समझी जाएगी।

निरसन तथा व्यावृत्ति।

20. (1) हरियाणा सिविल सेवा (दण्ड तथा अपील) नियम, 1987, इसके द्वारा निरसित किए जाते हैं। इस प्रकार निरसित नियमों के अधीन की गई कोई बात या की गई कोई कार्रवाई, इन नियमों के तत्स्थानी उपबन्धों के अधीन की गई बात या की गई कार्रवाई, समझी जाएगी:

परन्तु–

(क) ऐसा निरसन उक्त नियमों के उपबन्धों अथवा इसके अधीन की गई किसी अधिसूचना या किए गए आदेश या की गई कोई बात या की गई किसी कार्रवाई पर कोई भी प्रभाव नहीं डालेगा;

(ख) इन नियमों के प्रारम्भ पर लम्बित उक्त नियमों के अधीन कार्रवाईयां, इन नियमों के उपबन्धों के अनुसार, जहां तक हो सके, जारी रखी जाएगी तथा निपटाई जाएंगी, मानो ऐसी कार्रवाईयां इन नियमों के अधीन कार्रवाईयां थीं।

(2) इन नियमों की किसी भी बात का अर्थ किसी व्यक्ति, जिसे ये नियम लागू होते हैं, को अपील के किसी अधिकार, जो इन नियमों के प्रारम्भ से पूर्व लागू नियमों, अधिसूचनाओं या आदेशों के अधीन उसको प्रोदभूत थे, से वंचित करने के रूप में प्रयोग नहीं होगा।

(3) इन नियमो के प्रारम्भ से पूर्व किसी आदेश के विरूद्ध ऐसे प्रारम्भ के समय पर लम्बित किसी अपील पर विचार किया जाएगा और उस पर इन नियमों के अनुसार आदेश किये जाएंगे, मानो इन नियमों के अधीन ऐसे आदेश किये गये थे और अपील दायर की गई थी।

(4) इन नियमों के प्रारम्भ से पूर्व किए गए किन्हीं आदेशों के विरूद्ध पुनर्विलोकन के लिए की गई कोई अपील या किया गया कोई आवेदन ऐसे प्रारम्भ से इन नियमों के अधीन दायर की जाएगी या किया जाएगा, मानों इन नियमों के अधीन ऐसे आदेश किए गए थे.

परन्तु इन नियमों की किसी भी बात का अर्थ किसी अपील या पुनर्विलोकन के लिए इन नियमों के प्रारम्भ से पूर्व लागू किसी नियम द्वारा उपबन्धित परिसीमा की किसी अवधि को कम करने के रूप में नहीं लगाया जाएगा।

(5) इन नियमों द्वारा उपबन्धित सभी शक्तियां, अधिकार तथा उपचार, ऐसे नियमों के उपबन्धों के अतिरिक्त होंगे तथा अल्पीकरण में नहीं होंगे, जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 309 के परन्तुक द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, हरियाणा के राज्यपाल, द्वारा राज्य के कार्य–कलापो के सम्बन्ध में लोक सेवाओं तथा पदों पर नियुक्त व्यक्तियों की भर्ती तथा सेवा शर्तों को विनियमित करने के लिए बनाए जाएं।

इन नियमों के निर्वचन, संशोधन तथा शिथिल करने की शक्ति।

21. इन नियमों के निर्वचन, संशोधन तथा ढील देने की शक्ति, सामान्य प्रशासन विभाग में निहित होगी, जिस पर उसका निर्णय अन्तिम होगा।

टिप्पण 1.– इन नियमों के निर्वचन तथा परिवर्तन के संबंध में संसूचनाएं सम्बद्ध प्रशासकीय विभाग के माध्यम से सामान्य प्रशासन विभाग को सम्बोधित की जाएंगी।

डी. एस. ढेसी,
मुख्य सचिव, हरियाणा सरकार,
चण्डीगढ़ ।