

कोयला खान भविष्य निधि
(कर्मचारी एवं सेवा की अवस्थाएं)
विनियमावली 1964

(जून, 1988 तक यथा संशोधित)

COAL MINES PROVIDENT FUND
(STAFF & CONDITIONS OF SERVICE)
REGULATIONS 1964

(AS MODIFIED UPTO JUNE, 1988)

(भारत के राजपत्र सं. 40,
के भाग II, धारा 3 (i), दिनांक
3 अक्टूबर, 1964 में प्रकाशित)

भारत सरकार
सामाजिक सुरक्षा विभाग

.....

नई दिल्ली, दिनांक 21 सितंबर, 1964

अधिसूचना

सा.का.नि. 1413 निम्नलिखित विनियम जिन्हें कोयला खान भविष्य निधि के न्यासी बोर्ड द्वारा केन्द्र सरकार के अनुमोदन से 1[कोयला खान भविष्य निधि अधिनियम, 1948 (1948 का 46) की धारा 3 ग की उप-धारा (5) के अनुसार] बनाया गया है, सामान्य सूचना के लिए प्रकाशित किए जाते हैं,, जिनका नाम हैः-

.....

1. शब्द, अंक तथा कोष्ठक, “कोयला खान भविष्य निधि स्कीम के परिच्छेद 24 के उप-परिच्छेद (2) के अनुसार” सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में शब्दों, अंकों तथा कोष्ठकों “कोयला खान भविष्य निधि अधिनियम, 1948 (1948 का 46) की धारा 3 ग की उप-धारा (5) के अनुसार” द्वारा प्रतिस्थापित।

(Published in Part II, Section 3 (i) of the
Gazette of India No. 40, dated the
3rd October, 1964)

GOVERNMENT OF INDIA
DEPARTMENT OF SOCIAL SECURITY

Dated, New Delhi, the 21st September 1964

NOTIFICATION

G.S.R. 1413 The following regulations which have been made by the Board of Trustees of the Coal Mines Provident Fund, with the approval of the Central Government-

1.[in pursuance of sub-section (5) of section 3C of the Coal Mines Provident Fund Act, 1948 (46 of 1948)] are published for general information, namely:-

1. the words, figures and brackets, "in pursuance of sub-paragraph (2) of paragraph 24 of the Coal Mines Provident Fund Scheme " substituted by the words, figures and brackets "in pursuance of sub-section (5) of section 3C of the Coal Mines Provident Fund Act, 1948 (46 of 1948) "vide G.S.R. 151 dated 19.2.1983.

कोयला खान भविष्य निधि
(कर्मचारी तथा सेवा की अवस्थाएं) विनियम 1964

.....
अध्याय । - प्रारंभिक

1. संक्षिप्त शीर्षक तथा आरंभ- (1) इन विनियमों को कोयला खान भविष्य निधि (कर्मचारी तथा सेवा की अवस्थाएं) विनियमावली, 1964 कहा जाए।

(2) ये विनियम तत्काल प्रभाव से लागू होंगे।

2. प्रयोज्यता - ये विनियम संगठन के प्रत्येक पूर्णकालिक कर्मचारी पर लागू होंगे।

बशर्ते कि किसी सरकारी कर्मचारी अथवा किसी स्थानीय प्राधिकरण अथवा सांविधिक संगठन के किसी कर्मचारी, जिसकी सेवाएं उक्त संगठन द्वारा प्रतिनियुक्ति पर प्राप्त की गई है अथवा प्राप्त की जा सकती है, को ऐसी शर्तों एवं अवस्थाओं द्वारा नियंत्रित किया जाए जैसी नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा केन्द्र सरकार के परामर्श से स्थापित हैं बशर्ते कि ऐसा व्यक्ति उक्त संगठन के अतर्गत सेवा के दौरान अनुशासन एवं आचरण के संबंध में इन विनियमों द्वारा नियंत्रित होगा।

बशर्ते कि संविदा अथवा आवधिक आधार पर नियुक्त किसी कर्मचारी को ऐसी सीमा तथा ऐसी अवस्थाओं के अनुसार छूट दी जा सकती है जैसी नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा विनिर्दिष्ट की जाएं परंतु नियुक्ति प्राधिकारी उक्त बोर्ड को उस पर एक रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा।

बशर्ते कि आयुक्त के मामले में, वह उक्त अधिनियम एवं उक्त अधिनियम एवं उक्त स्कीम के उपबंधों तथा उसकी नियुक्ति की शर्तों जैसी केंद्र सरकार द्वारा स्थापित की जाएं, के अनुसार इन विनियमों द्वारा नियंत्रित होगा।

3. परिभाषा - इन विनियमों में जब तक संदर्भ अन्यथा अपेक्षित न हो, होगा-

(क) 'अधिनियम' से तात्पर्य कोयला खान भविष्य निधि "तथा विविध उपबंध अधिनियम, 1948 (1948 का 46)" से है;

(ख) बोर्ड से तात्पर्य ** "उक्त अधिनियम की धारा 3 क की उप-धारा (1)" के अतर्गत गठित न्यासी बोर्ड से है;

* विनियम 3 के खंड (क) में शब्द अंक तथा कोष्ठक सा.का.नि 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में शब्दों, अंकों तथा कोष्ठकों "तथा विविध उपबंध अधिनियम, 1948 (1948 का 46)" द्वारा प्रतिस्थापित।

** विनियम 3 के खंड (क) में शब्द, अंक "उक्त स्कीम के परिच्छेद 3" सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में शब्दों तथा अंकों "उक्त अधिनियम की धारा 3 क की उप-धारा (1)" द्वारा प्रतिस्थापित।

THE COAL MINES PROVIDENT FUND (STAFF AND CONDITIONS OF SERVICE) REGULATIONS, 1964

CHAPTER - I - Preliminary

1. Short title and commencement - (1) These Regulations may be called the Coal Mines Provident Fund (Staff and Conditions of Service) Regulations, 1964.

(2) These regulations shall come into force at once.

2. Application - These Regulations shall apply to every whole-time employee of the Organisation.

Provided that a Government servant or an employee of a local authority or any statutory organisation, whose services have been or may be obtained on deputation by the Organisation may be governed by such terms and conditions as may be settled by the appointing authority in consultation with the Central Government subject to the condition that such a person shall be governed by these Regulations in respect of discipline and conduct during his service under the Organisation.

Provided further that an employee appointed on contract or tenure basis may be exempted from these Regulations to such extent and subject to such conditions as may be specified by the appointing authority but the appointing authority shall submit a report thereon to the Board.

Provided further that in the case of a Commissioner, he shall be governed by these Regulations subject to the provisions of the Act and the Scheme and the terms of his appointment as may be laid down by the Central government.

3. Definitions - In these Regulations, unless the context otherwise requires -

(a) 'Act' means the Coal Mines Provident Fund and Miscellaneous Provisions Act, 1948 (46 of 1948)"

(b) 'Board' means the Board of Trustees constituted under ** sub-section (1) of section 3A of the Act".

* the words, figures and brackets in clause (a) of regulation 3 substituted by the words, figures and brackets " and Miscellaneous Provisions Act, 1948 (46 of 1948)" vide G.S.R. 151 dated 19.2.1983

** the words and figures " paragraph 3 of the scheme" in clause (b) of regulation 3 substituted by the words and figures" sub-section (1) of section 3A of the Act " vide G.S.R. 151 dated 19.2.1983.

(ग) 'आयुक्त' से तात्पर्य *[उक्त अधिनियम की धारा 3 क की उप-धारा (1)] के अंतर्गत नियुक्त कोयला खान भविष्य निधि आयुक्त से है;

(घ) 'कर्मचारी' से तात्पर्य किसी नियुक्त अथवा उक्त संगठन के कर्मचारियों के संवर्ग से संबंधित व्यक्ति;

(ङ) 'संगठन' से तात्पर्य कोयला खान भविष्य निधि संगठन से है;

(च) 'पद' से तात्पर्य उक्त संगठन के अंतर्गत किसी पद से है;

(छ) 'स्कीम' से तात्पर्य इन विनियमों के लिए स्कीम से है;

(ज) 'सेवा' से तात्पर्य संगठन के अंतर्गत सेवा से है;

(झ) **'स्कीम' से तात्पर्य अधिनियम के अंतर्गत कोयला खान भविष्य निधि स्कीम तथा अन्य स्कीमों से हैं;

(ण) इन विनियमों में प्रयुक्त परंतु अपरिभाषित अन्य सभी शब्द तथा अभिव्यक्तियां वह क्रमशः तात्पर्य रखेंगे जो अधिनियम, स्कीम तथा केन्द्र सरकार के कर्मचारियों की समरूप श्रेणियों पर लागू नियमों में निर्धारित हैं;

4. मामले जो विनियमों द्वारा समाविष्ट नहीं हैं – वेतन एवं भत्तो, अधिवर्षिता, प्रोन्नति, पदावनति, सेवानिवृति लाभ, अनुशासन, आचरण तथा सेवा की अन्य अवस्थाओं से संबंधित मामले जिनके लिए इन विनियमों मे कोई उपबंध नहीं है अथवा अपर्याप्त उपबंध किया गया है, **और/अथवा कोयला खान भविष्य निधि (कर्मचारियों के भर्ता) नियम, 1982**, केन्द्र सरकार के कर्मचारियों की समरूप श्रेणियों पर समय-समय पर लागू नियम वैसे संशोधनों एवं परिवर्तनों जैसे आयुक्त केन्द्र सरकार के अनुमोदन से चाहें, समय-समय पर आदेश, विनिर्देश द्वारा लागू होंगे।

14क. विशेष प्रतिनिधित्व – पदों की विभिन्न श्रेणियों जिन्हें सीधी भर्ता अथवा प्रोन्नति द्वारा भरा जाना आवश्यक है, पर भर्ता *अनुसूचित जातियों एवं अनुसूचित जनजातियों अथवा व्यक्तियों की किन्हीं अन्य श्रेणियों जैसी हों, के लिए वैसे आरक्षणों एवं प्रतिनिधित्वों के अनुसार होगी जैसे समय-समय पर केन्द्र सरकार द्वारा जारी निदेशों के आधार पर आयुक्त द्वारा विनिर्दिष्ट किए जाएं।

अध्याय II – प्रशासन

5. पदों का सूजन – केन्द्र सरकार तथा बोर्ड पदों के सूजन के लिए वैसी शक्तियों का प्रयोग करेंगे जैसी अधिनियम*** में स्थापित हैं और बोर्ड अध्यक्ष, आयुक्त तथा संगठन के अन्य अधिकारी इस संबंध में वैसी शक्तियों का प्रयोग करेंगे जैसी उन्हें बोर्ड द्वारा प्रत्यायोजित की जाती हैं।

*भारत के संविधान में यथा परिभाषित ।

1. अधिसूचना सं. ए.12027(1)/75-पीएफ। दिनांक 20.11.76 के आलोक में अंतःस्थापित ।

* विनियम 3 का खंड (ग) सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में संशोधित ।

* विनियम 3 का खंड (झ) सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में प्रतिस्थापित ।

** विनियम 4 सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में संशोधित ।

*** विनियम 5 सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में संशोधित ।

(c) 'Commissioner' means the Coal Mines Provident Fund Commissioner appointed under *[Sub-section (1) of Section 3C of the Act]

(d) 'Employee' means a person appointed to or borne on the cadre of the Staff of the Organisation :

(e) 'Organisation' means the Coal Mines Provident Fund Organisation

(f) 'Post' means a post under the Organisation

(g) 'Schedule' means a Schedule to these Regulations

(h) 'Service' means service under the Organisation

(i)* 'Scheme' means the Coal Mines Provident Fund Scheme and other Schemes framed under the Act

(j) All other words and expressions used in these Regulations but not defined shall have the meanings respectively assigned to them in the Act, Scheme and the rules applicable to corresponding classes of Central Government servants.

4. Cases not covered by Regulations- In respect of matters concerning the pay and allowances, superannuation, promotion, demotion, retirement benefits, discipline, conduct and other conditions of service for which no provision or insufficient provision has been made in these Regulations, **and/or in the Coal Mines Provident Fund (Employees' Recruitment) Rules 1982** the rules applicable, from time to time, to the corresponding category of Central Government Servants shall apply subject to such modifications and variations as the Commissioner may, with the approval of the Central Government, by order, specify from time to time.

14A. Special Representation.- The recruitment to various categories of posts which are required to be filled by direct recruitment or promotion, shall be subject to such reservations or representations for *Scheduled Castes and Scheduled Tribes or for any other categories of persons as may, from time to time, be specified by the Commissioner on the basis of the directions issued by the Central Government.

CHAPTER II - Administration

5. Creation of posts - The Central Government and the Board shall exercise such powers in the matter of creation of posts as are laid down in the Act*** and the Chairman of the Board, Commissioner and other officers of the Organisation shall exercise such powers in this regard as are delegated to them by the Board.

*As defined in the Constitution of India.

1. Inserted vide Notification No.A-12027(1)/75-PF I dt.20.11.76.

*clause (c) of regulation 3 amended vide G.S.R.151 dt.19.2.1983.

*clause. (i) of regulation 3 substituted vide G.S.R.151 dt.19.2.1983.

**Regulation 4 amended vide G.S.R. 151 dt. 19.2.1983.

***Regulation 5 amended vide G.S.R. 151 dt. 19.2.1983.

6. * []

7. ** []

8. नियुक्ति प्राधिकारी - (1) *** केंद्र सरकार अधिनियम की धारा 3(ग) की उप-धारा (2) के दायरे में आने वाले अधिकारियों के पदों पर कोयला खान भविष्य निधि (कर्मचारियों के भर्ती) नियम, 1982 के अनुरूप नियुक्ति करेगी। ***

(2) उप-विनियम (1) में संदर्भित उन अन्यथा पदों पर नियुक्ति आयुक्त अथवा इस बारे में बोर्ड द्वारा प्राधिकृत संगठन के किसी अन्य अधिकारी द्वारा 1[“कोयला खान भविष्य निधि (कर्मचारियों के भर्ती) नियम, 1982”] के अनुरूप की जाएगी।

अध्याया III - सेवा की सामान्य अवस्थाएं

9. @ []

10. चरित्र एवं पूर्ववृत् - (1) संगठन में पदों पर नियुक्ति के लिए अभ्यर्थी का चरित्र एवं पूर्ववृत समरूप वेतनमान में केन्द्र सरकार के कर्मचारियों की नियुक्ति के मामले में लागू सापेक्ष नियमों के अनुरूप सत्यापित किया जाएगा।

(2) संगठन में किसी पद पर नियुक्ति के लिए चयनित किसी स्थायी अथवा अस्थायी सरकारी कर्मचारी अथवा स्थानीय प्राधिकरण अथवा सार्विधिक संगठन के किसी कर्मचारी के चरित्र एवं पूर्ववृत का सत्यापन अनावश्यक माना जा सकता है, यदि उसके चरित्र एवं पूर्ववृत पहले ही सत्यापित किया जा चुके हों और वह सरकार अथवा स्थानीय प्राधिकरण अथवा सार्विधिक संगठन, जैसी भी स्थिति हो, के अंतर्गत सेवा के लिए उपयुक्त पाया गया हो बशर्ते उसकी सेवा में विखंडन न हो।

11. सेवा का आरंभ - सेवा उस कार्य दिवस से आरंभ होगी जिस पर कोई कर्मचारी किसी समाविष्ट नियुक्ति में 2 [कोयला खान भविष्य (कर्मचारी के भर्ती) नियम, 1982 द्वारा] उस स्थान एवं समय पर जो उसे नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा सूचित किया गया है, कार्य के लिए पूर्वाहन में रिपोर्ट करता है; अन्यथा उसकी सेवा अगले कार्य दिवस से आरंभ होगी।

12. £ []

13. वरिष्ठता - किसी ग्रेड में किसी कर्मचारी की वरिष्ठता समय-समय पर केन्द्र सरकार द्वारा इस बारे में अनुरूप निर्धारित होगी।

* विनियम 6 सा.का.नि. 468 दिनांक 22.5.1982 के आलोक में अधिक्रमित।

** विनियम 7 सा.का.नि. 468 दिनांक 22.5.1982 के आलोक में अधिक्रमित।

@ विनियम 9 सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में लुप्त।

2. विनियम 11 में, शब्द “इन विनियमों द्वारा” सा.का.नि 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में शब्दों तथा अंकों “कोयला खान भविष्य निधि (कर्मचारियों के भर्ती) नियम, 1982 द्वारा” द्वारा प्रतिस्थापित।

£ विनियम 12 सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में लुप्त।

*** विनियम 8 सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में प्रतिस्थापित।

6. * []

7. ** []

8. Appointing authority - (1) *** The Central Government shall make appointment to the posts of officers coming within the purview of sub-section (2) of section 3C of the Act in accordance with the provisions of the Coal Mines Provident Fund (Employees' Recruitment) Rules, 1982.***

(2) Appointment to posts other than those referred to in sub-regulation (1) shall be made by the Commissioner or any other officer of the Organisation authorised by the Board in this behalf, in accordance with Coal Mines Provident Fund (Employees' Recruitment) Rules, 1982.

CHAPTER III - General conditions of service.

9. @ []

10. Character and antecedent - (1) The character and antecedent of the candidate for appointment to posts in the Organisation shall be verified in accordance with relevant rules applicable in the case of appointment of Central Government servants in corresponding scale of pay.

(2) In the case of a permanent or temporary Government servant or an employee of a local authority or statutory organisation, selected for appointment to any post in the Organisation, the verification of character and antecedents may be dispensed with, if his character and antecedent have already been verified and he has been found fit for service under Government or local authority or Statutory Organisation, as the case may be, provided there was no break in his service.

11. Commencement of service - Service shall commence from the working day on which an employee reports for duty in an appointment covered 2[by the Coal Mines Provident Fund (Employees' Recruitment) Rules, 1982] at the place and time intimated to him by the appointing authority, in the forenoon; otherwise his service shall commence from the next working day.

12. £ []

13. Seniority - Seniority of an employee in any grade shall be determined in accordance with the instructions issued in this behalf by the Central Government from time to time.

* Regulation 6 superseded vide GSR 468 dated 22.5.1982.

** Regulation 7 superseded vide GSR 468 dated 22.5.1982.

@ Regulation 9 omitted vide GSR 151 dated 19.2.1983

2. In regulation 11, for the words "by these regulations" substituted by the words and figures "by the Coal Mines Provident Fund (Employees' Recruitment Rules, 1982" vide GSR 151 dated 19.2.1983

£ Regulation 12 omitted vide GSR 151 dated 19.2.1983.

*** Regulation 8 substituted vide GSR 151 dated 19.2.1983.

14. नियोजन की समाप्ति - (1) किसी अस्थायी कर्मचारी, की नियुक्ति किसी भी पक्ष द्वारा लिखित रूप में एक माह की सूचना अथवा इसके स्थान पर उसे दिए जा रहे वेतन तथा भत्ते पर अथवा जैसा नियुक्ति पत्र में व्यक्त है, के अनुसार समाप्ति योग्य होगी।

बशर्ते कि किसी निश्चित अवधि के लिए अस्थायी हैंसियत में नियुक्त कोई व्यक्ति उस अवधि की समाप्ति पर जिसके लिए नियुक्ति की गई थी, किसी भी पक्ष द्वारा बिना सूचना के संगठन की सेवा से मुक्त हो सकता है।

(2) कोई भी स्थायी सेवा का कर्मचारी संगठन के अंतर्गत अपने नियुक्ति प्राधिकारी को सेवा छोड़ने के अपने अभिप्राय की तीन महीने पहले लिखित सूचना दिए बिना अपनी सेवा नहीं छोड़ेगा। उपर्युक्त उपबंध के किसी कर्मचारी द्वारा उल्लंघन की स्थिति में वह ऐसे उल्लंघन के लिए क्षतिपूर्ति के रूप में उक्त निधि को वह राशि जो उस निर्धारित अवधि जितनी तक सूचना वास्तविक रूप में दी जानी थी, से कम रह गई अवधि के लिए भुगतान जो उस अवधि के उसके वेतन से अधिक न हो, करने के लिए जिम्मेदार होगा बशर्ते कि ऐसी क्षतिपूर्ति का भुगतान, किसी वैयक्तिक मामले में, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा हटाया जा सकता है।

(3) जब, किसी स्थायी पद की समाप्ति के कारण, उक्त निधि की स्थायी सेवा का कोई कर्मचारी उक्त निधि की सेवा से मुक्त किया जाएगा, वह उसकी नियुक्ति समाप्त करने के अभिप्राय को प्रकट करने वाली तीन कैलेंडर महीनों से पूर्व की सूचना अथवा, इसके स्थान पर, उस निर्धारित अवधि जितनी तक सूचना वास्तविक रूप में दी जानी थी, से कम रह गई अवधि के लिए अपने वेतन के समतुल्य राशि का हकदार होगा।

बशर्ते कि स्थायी सेवा के किसी कर्मचारी की सेवाएं इस विनियम के अंतर्गत तब तक समाप्त योग्य नहीं होगी जब तक उसी ग्रेड के किसी पद को उसी नियुक्ति प्राधिकारी के अंतर्गत किसी कनिष्ठ व्यक्ति द्वारा धारित किया जाना जारी रहता है।

बशर्ते पुनः कि ऐसे किसी कर्मचारी को उसकी योग्यता एवं अनुभव के उपर्युक्त किसी वैकल्पिक नियुक्ति यदि रिक्त हो, का प्रस्ताव किया जा सकता है, यदि वह उस नियुक्ति को स्वीकार करता है, उसकी सेवा समाप्त नहीं की जाएगी।

(4) उप-विनियम (1), (2), तथा (3) के उपबंधों के बावजूद किसी कर्मचारी की सेवाएं मेडिकल बोर्ड द्वारा संगठन में सेवा के लिए स्थायी रूप से अशक्त प्रमाणित किए जाने पर नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा एक माह की सूचना अथवा उसके स्थान पर वेतन तथा भत्ते देने के बाद समाप्त की जा सकती है।

(5) उप-विनियम (1), (2), तथा (3) के अंतर्गत अस्थायी अथवा स्थायी कर्मचारी की सेवा समाप्ति अथवा उसकी सेवाओं की समाप्ति की उसकी सूचना को स्वीकार करने की शक्ति नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा प्रयोग की जाएगी।

(6) ऐसे अधिवर्षिता लाभों तथा अन्य लाभों जो उप-विनियम (4) में संदर्भित किसी उस कर्मचारी के लिए स्वीकार्य हो सकते हैं जो अपनी सेवा समाप्ति की तारीख पर सेवा से निवृत्त हो गया होता, की इन विनियमों के उपबंधों तथा केन्द्र सरकार द्वारा निर्मित सापेक्ष नियमों के अनुरूप उसे अनुज्ञा की जाएगी।

14. Termination of employment - (1) The appointment of a temporary employee shall be liable to termination at any time on one month's notice in writing or pay plus allowances in lieu thereof being given by either party or as stated in the letter of appointment.

Provided that a person appointed in a temporary capacity for a definite period may be discharged from the service of the Organisation without any notice from either side on the expiry of the period for which the appointment has been made.

(2) No employee in permanent service shall quit his service under the Organisation without first giving three calendar months' notice in writing of his intention to do so to his appointing authority. In the event of a breach by any employee of the above provision, he shall be liable to pay to the Fund as compensation for such breach, a sum not exceeding his pay for the period by which the period of notice actually given falls short of the period prescribed, provided that the payment of such compensation may, in any individual case, be waived by the appointing authority.

(3) When, owing to the abolition of a permanent post, an employee in the permanent service of the Fund is discharged from the Fund's service, he shall be entitled to three calendar months' notice signifying the Fund's intention to terminate his appointment or, in lieu thereof, a sum equivalent to his pay for the period by which the notice actually given, falls short of the prescribed period.

Provided that the services of an employee in permanent service shall not be liable to termination under this regulation, so long as any post of the same grade and under the same appointing authority continues to be held by any person junior to him.

Provided further that such an employee may be offered an alternative appointment suitable to his qualifications and experience, if vacant, and if he accepts that appointment, his service shall not be terminated

(4) Not notwithstanding the provisions of sub-regulations (1), (2) and (3) the services of any employee may be terminated by the appointing authority after giving one month's notice or pay plus allowances in lieu thereof on his being certified by the Medical Board to be permanently incapacitated for further service in the Organisation.

(5) The power to terminate service of temporary or permanent employee or to accept his notice for termination of his services under sub-regulations (1), (2) and (3) shall be exercised by the appointing authority.

(6) Any superannuation benefits and other benefits, which may be admissible to an employee referred to in sub-regulation (4) had he retired from service on the date of termination of his service, shall be allowed to him in accordance with the provisions of these Regulations and the relevant rules made by the Central Government.

15. चिकित्सा उपचार - *(1) संगठन का प्रत्येक कर्मचारी तथा उसका परिवार कोयला खान कल्याण निधि से संबंधित किसी केंद्रीय अथवा क्षेत्रीय अस्पताल अथवा उस कोयला कंपनी जिसके साथ संगठन ने चिकित्सा उपलब्ध करवाने के लिए व्यवस्था की है, से संबंधित किसी अस्पताल में निःशुल्क चिकित्सा उपचार के हकदार होंगे।

(2) जहां उप-विनियम (1) में संदर्भित प्रकार का कोई अस्पताल न हो, केंद्रीय सेवा (मेडिकल अटेंडेंस) नियमावली, 1964, समय-समय पर यथा संशोधित, आवश्यक परिवर्तनों सहित कर्मचारियों तथा उनके परिवार पर लागू होगी।*

*विनियम 15 के उप-विनियम (1) से (5) का.आ. 626, दिनांक 15.3.1980 के आलोक में प्रतिस्थापित।

15. Medical treatment - *(1) Every employee of the Organisation and his family shall be entitled to medical treatment free of charge at any of the hospitals, Central or Regional, belonging to Coal Mines Welfare Fund or to any hospital belonging to any coal company with which the organisation has an arrangement of providing such treatment.

(2) Where there is no hospital of the kind referred to in sub-regulation (1) the provisions of the Central Service (Medical Attendance) Rules, 1964, as amended from time to time, shall *mutatis mutandis*, apply to the employees and his family.*

*Sub-regulations (1) to (5) of regulation 15 substituted vide S.O. 626 dated 15.3.1980.

16. सेवा अभिलेख - (1) उक्त निधि के प्रत्येक कर्मचारी के संबंध में एक सेवा पुस्तिका का अनुरक्षण किया जाएगा।

(2) एक स्थापना सूची का भी अनुरक्षण किया जाएगा जिसमें भिन्न-भिन्न ग्रेडों में सभी कर्मचारियों के नाम वरिष्ठता क्रम में, पद जिनमें वे कार्यरत हैं, उनके ग्रेड तथा उनकी सेवा संपुष्टि की तिथि, उनके वेतन तथा अगली वेतनवृद्धि की तिथि, जन्मतिथि, सेवा आरम्भ की तिथि तथा सेवा की अवधि दर्शाएं जाएं।

17. अधिवर्षिता लाभ - किसी सरकारी सेवक अथवा किसी स्थानीय प्राधिकरण अथवा सांविधिक संगठन के कर्मचारी, के अलावा अन्य सभी कर्मचारी, समय-समय पर केन्द्र सरकार के समान कर्मचारियों पर यथा प्रयोज्य केन्द्र सरकार के अनुमोदन से बोर्ड द्वारा किए गए संशोधनों के अनुसार या तो *[अंशदायी भविष्य निधि नियमावली (भारत), 1962] अथवा उदार पेंशन-सह ग्रेचुटी स्कीम के अधिवर्षिता लाभों के हकदार होंगे।

18. अधिवर्षिता - कोयला खान भविष्य निधि के अधिकारियों एवं अन्य कर्मचारियों के अनिवार्य एवं स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति नियंत्रण के लिए, आयु तथा अवस्थाएं वैसी होंगी जैसी केन्द्र सरकार के कर्मचारियों की समरूप श्रेणियों के संबंध में केन्द्र सरकार द्वारा समय-समय पर निर्धारित की जाएं।

अध्याय IV- वेतन, भत्ते तथा छुटियां

19. वेतनमान - संगठन के अंतर्गत विभिन्न पदों के लिए वेतनमान साधारणतया समरूप पदों के लिए केन्द्र सरकार द्वारा स्वीकृत वेतनमान के अनुरूप होगा। संगठन के अंतर्गत विभिन्न पदों के लिए वेतनमान वैसा होगा जैसा **[कोयला खान भविष्य निधि (कर्मचारी भर्ती) नियम, 1982 की अनुसूचिया]*** में बताया गया है।

20. भत्ता - संगठन के कर्मचारी उन दरों पर महंगाई तथा अन्य भत्ते प्राप्त करेंगे_जैसी समय-समय पर समान स्थानीय स्थापनाओं में केन्द्र सरकार के समान कर्मचारियों के लिए स्वीकृत हो।

21. वेतन निर्धारण - नियुक्ति के आरंभ पर वेतन निर्धारण, वेतनमानों की स्वीकृति, प्रोन्नति पर वेतन निर्धारण, केन्द्र सरकार द्वारा निर्मित नियमों के अनुरूप विनियमित किया जाएगा। संदेह की स्थिति में केन्द्र सरकार से आदेश प्राप्त किए जाएंगे।

* विनियम 17 में, शब्द तथा अंक “भविष्य निधि कार्यालय स्थापना (अंशदायी भविष्य निधि) नियमावली (भारत), 1952” सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में शब्दों तथा अंकों “अंशदायी भविष्य निधि नियमावली (भारत) 1962” द्वारा प्रतिस्थापित।

** विनियम 19 में, शब्द तथा अंक “अनुसूचियां I” शब्द तथा अंक “ सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में शब्दों तथा अंकों “कोयला भविष्य निधि (कर्मचारी भर्ती) नियम, 1982 की अनुसूचियां” द्वारा प्रतिस्थापित।

16. Record of service : (1) A service book shall be maintained in respect of each employee of the Fund.

(2) An establishment list shall also be maintained showing the names of all employees in different grades in order of seniority, the posts in which they are acting, their grade and dates of their confirmation, their pay and date of next increment, date of birth and date of starting service and length of service.

17. Superannuation Benefits - All employees, other than a Government servant or an employee of a local authority or statutory organisation, shall be entitled to the superannuation benefits either * [Contributory Provident Fund Rules (India), 1962] or liberalised pension-cum-gratuity scheme as applicable to similar Central Government employees from time to time subject to such modification as may be made by the Board with the approval of the Central Government.

18. Superannuation - The age of and conditions governing compulsory and voluntary retirement of officers and other employees of the Coal Mines Provident Fund from the service of the Fund shall be the same as may be prescribed from time to time by the Central Government in respect of corresponding categories of Central Government employees.

CHAPTER IV- PAY, ALLOWANCES AND LEAVE

19. Scales of pay - The scales of pay for various posts under the Organisation shall generally be in accordance with the scales of pay sanctioned by the Central Government for similar posts. The Scales of pay attached to various posts under the Organisation shall be as set out in ** [Schedules to the Coal Mines Provident Fund (Employees' Recruitment) Rules, 1982.]**

20. Allowances - The employees of the Organisation shall receive dearness and other allowances at such rates as may be sanctioned for similar Central Government servants in the same localities from time to time.

21. Fixation of pay - The fixation of pay on initial appointment, grant of increments, fixation of pay on promotion, shall be regulated in accordance with the relevant rules made by the Central Government. In case of doubt, orders of the Central Government shall be obtained.

* In regulation 17, the words and figures, " under the Coal Mines Provident Fund Office Establishment(Contributory Provident Fund) Rules 1952" substituted by the words and figures "Contributory Provident Fund Rules (India) 1962" vide G.S.R. 151 dated 19.2.1983

** In regulation 19, for the words and figures "Schedules-I", the words and figures "Schedules to the Coal Mine Provident Fund (Employees' Recruitment) Rules, 1982" substituted vide G.S.R. 151 dated 19.2.1983.

22. छुट्टी एवं छुट्टी वेतन - संगठन के कर्मचारियों को @[समय-समय पर यथा संशोधित केंद्रीय सिविल सेवाएं (छुट्टी) नियमावली, 1972]@ जैसी समय-समय पर केन्द्र सरकार के कर्मचारियों की समरूप श्रेणियों पर लागू है, के अनुरूप छुट्टी की अनुज्ञा की जाएगी सिवाय प्रतिनियुक्त पर स्थानीय प्राधिकरण अथवा सार्विधिक संगठनों के कर्मचारियों के जिनके छुट्टी एवं छुट्टी वेतन उनके पैतृक विभागों के परामर्श से प्रतिनियुक्ति की शर्तों एवं अवस्थाओं द्वारा नियंत्रित होंगे।

23. योगदान अवधि एवं यात्रा भत्ता - संगठन के कर्मचारी केन्द्र सरकार के समान कर्मचारियों पर लागू केन्द्र सरकार के सापेक्ष नियमों के अनुरूप योगदान अवधि एवं यात्रा भत्ते के हकदार होंगे।

24. आकस्मिक छुट्टी - संगठन के सभी कर्मचारियों को केन्द्र सरकार के समान कर्मचारियों के लिए समय-समय पर यथा स्वीकार्य आकस्मिक छुट्टी की अनुज्ञा की जा सकती है। आयुक्त की आकस्मिक छुट्टी समय-समय पर केन्द्र सरकार के अनुदेशों के अनुरूप विनियमित होगी। अन्य अधिकारियों एवं कर्मचारियों की आकस्मिक छुट्टी आयुक्त अथवा जहां आयुक्त अथवा बोर्ड द्वारा ऐसा प्राधिकृत हो, किसी अन्य अधिकारी द्वारा वैसी अवस्थाओं एवं सीमाओं जैसी उस प्राधिकृति में विनिर्दिष्ट की जाएं, के अनुसार स्वीकृत की जाएगी।

25. छुट्टी स्वीकृत करने के लिए सक्षम प्राधिकारी:-

(1) छुट्टी स्वीकृत करने के लिए सक्षम प्राधिकारी इस प्रकार होंगे:-

<u>छुट्टी का प्रकार</u>	<u>अधिकारी की श्रेणी</u>	<u>सक्षम स्वीकृति प्राधिकारी</u>
कोई भी छुट्टी सिवाय	कोयला खान भविष्य निधि के	कोयला खान भविष्य निधि
आकस्मिक छुट्टी जिस पर	सभी अधिकारी एवं कर्मचारी	आयुक्त
विनियम 24 लागू होता है	सिवाय कोयला खान भविष्य	
तथा विशेष निःशक्तता	निधि आयुक्त	
छुट्टी		
-वही-	कोयला खान भविष्य निधि	केन्द्र सरकार
	आयुक्त	
विशेष निःशक्तता छुट्टी	कोयला खान भविष्य निधि के	केन्द्र सरकार
	सभी अधिकारी एवं कर्मचारी	

@विनियम 22 में, शब्द तथा अंक “केन्द्र सरकार की संशोधित छुट्टी नियमावली 1933” सा.का. नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में शब्दों तथा अंकों “समय-समय पर यथा संशोधित केंद्रीय सिविल सेवाएं (छुट्टी) नियमावली 1972” द्वारा प्रतिस्थापित।

22. Leave and Leave salary - The employees of the organisation shall be allowed leave in accordance with the @[Central Civil Services (Leave) Rules, 1972 as amended from time to time]@ as may be applicable to the corresponding category of Central Government servants from time to time except in the case of employees of local authority or statutory organisations taken on deputation whose leave and leave salary shall be governed by the terms and conditions of deputation settled in consultation with their parent departments .

23. Joining time and Travelling Allowance - The Employees of the organisation shall be entitled to joining time and travelling allowance in accordance with relevant rules of the Central Governments applicable to similar Central Government servants.

24. Casual Leave - All employees of the organisation may be allowed casual leave as admissible to similar Central Government servants from time to time. The casual leave of the Commissioner shall be regulated in accordance with the Central Government instructions from time to time . The casual leave to other officers and employees may be sanctioned by the Commissioner or where so authorised by Commissioner or the Board, by any other officer subject to such conditions and limitations as may be specified in the such authorisation.

25. Competent authority to sanction leave -

(1) Authorities competent to sanction leave shall be as under :-

<u>Type of leave</u>	<u>Category of officer</u>	<u>Competent sanctioning authority</u> -
Any leave other than	All officers and staff	Coal Mines
Causal leave to which	of the Coal Mines	Provident Fund
Regulation 24 applied	Provident Fund except	Commissioner.
and special disability	the Coal Mines Provident	
leave	Fund Commissioner.	
-do-	Coal Mines Provident	Central Government.
	Fund Commissioner.	
Special disability	All officers and staff	Central Government.
leave	of the Coal Mines	
	Provident Fund.	

@In regulation 22, for the words and figures " Central Government Revised Leave Rules, 1933, "substituted by the words and figures " Central Civil Services (Leave) Rules, 1972 as amended from time to time " vide G.S.R. 151 dated 19.2.1983."

1(2) *[न्यासी बोर्ड अथवा आयुक्त संगठन के समूह 'ग' एवं समूह 'घ' कर्मचारियों के मामलों में वैसी छुट्टी स्वीकृत करने के लिए जैसी स्वीकृत करने के लिए आयुक्त स्वयं सक्षम हैं, समूह 'क' एवं समूह 'ख' के किसी अधिकारी को प्राधिकृत कर सकता है। न्यासी बोर्ड अथवा आयुक्त द्वारा जैसी भी स्थिति हो, प्राधिकृत किसी अधिकारी द्वारा शक्तियों का प्रयोग वैसी अवस्थाओं एवं सीमाओं जैसी इस संबंध में न्यासी बोर्ड अथवा आयुक्त विनिर्दिष्ट करें, के अनुसार होगा।]

अध्याय V – आचरण एवं अनुशासन

26. नियंत्रण व अनुशासन – संगठन के सभी कर्मचारी आयुक्त द्वारा संचालन तथा नियंत्रण के अधीन होंगे और आचरण, अनुशासन एवं नियंत्रण के ऐसे नियमों जैसे इसके बाद उपबंध किए जाए और ऐसे आदेशों जो इन विनियमों के विरुद्ध न हो, जैसे आयुक्त समय-समय पर जारी करें, के द्वारा नियंत्रित होंगे।

27. कर्मचारी का आचरण – इन विनियमों के उपबंधों के अनुसार, संगठन के कर्मचारी उस यथोचित आवश्यक परिवर्तनों सहित आचरण सहिता के अधीन होंगे जो केन्द्र सरकार के कर्मचारियों के लिए केन्द्र सरकार द्वारा निर्धारित सहिता के समरूप हो और कर्मचारी संघ केन्द्र सरकार के कर्मचारियों के सेवा संघ की मान्यता जैसी केन्द्र सरकार द्वारा समय-समय पर स्थापित की जाए, से संबंधित नियमों द्वारा नियंत्रित किए जाएंगे।

28. 2* [लुप्त]*

29. किसी कानून अथवा अनुबंध द्वारा प्रदत्त अधिकारों एवं विशेषाधिकारों का संरक्षणः-

(1) इन विनियमों में से कुछ भी किसी कर्मचारी को उसके किसी भी अधिकार एवं विशेषाधिकार जिसका वह हकदार है, से वर्चित नहीं करेगा:-

- (क) वर्तमान समय में लागू किसी कानून द्वारा अथवा उसके अंतर्गत, अथवा
- (ख) ऐसे व्यक्ति तथा संगठन के बीच कायम किसी अनुबंध की शर्तों द्वारा।

1 *विनियम 25 का उप-विनियम (2) सा.क.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में प्रतिस्थापित।

2. विनियम 28 सा.का.नि. 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में लुप्त।

(2) *[The Board of Trustees or the Commissioner may authorise any officer of Group 'A' and 'B' to sanction, in the case of group 'C' and group 'D' employees of the organisation such leave as the Commissioner himself is competent to sanction. Exercise of the powers by the officer so authorised by the Board of Trustees or the Commissioner, as the case may be, shall be subject to such conditions and limitations as the Board of Trustees or the Commissioner may specify in this regard.]*

CHAPTER V- CONDUCT AND DISCIPLINE

26. Control & Discipline: All employees of the Organisation shall be subject to the superintendence and control of the Commissioner and shall be governed by such rules of conduct, discipline and control as may hereinafter be provided or such orders, not being contrary to these Regulations as the Commissioner may from time to time pass.

27. Conduct of employees: Subject to the provisions of these Regulations the employee of the Organisation be subject mutatis-mutandis to a code of conduct similar to the one prescribed by the Central Government for the Central Government servants and the employees associations shall be regulated by the rules regarding recognition of service Association of Central Government employees as may be laid down by the Central Government from time to time.

28. 2*[Omitted]

29. Protection of right and privileges conferred by any law or agreement.

(1) Nothing in these regulations shall operate to deprive any employee of any right or privilege to which he is entitled :-

- (a) by or under any law for the time being in force, or
- (b) by the terms of any agreement subsisting between such person and the Organisation.

1. *Sub-regulation (2) of Regulation 25 substituted vide G.S.R. 151 dated 19.2.1983.
2. Regulation 28 omitted vide G.S.R. 151 dated 19.2.1983.

30. निलंबन - (1) नियुक्ति प्राधिकारी अथवा केंद्र सरकार अथवा आयुक्त द्वारा इस हेतु शक्तिसंपन्न कोई अधीनस्थ प्राधिकारी अथवा कोई अन्य प्राधिकारी किसी कर्मचारी को निलंबन के अधीन रख सकता है।

(क) जहां कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही उसके विरुद्ध विचारधीन हो अथवा लंबित हो, अथवा

(ख) जहां उसके विरुद्ध किसी आपराधिक आरोप के संबंध में कोई मुकदमा विवेचना अथवा जांच के अधीन हो।

बशर्ते कि जहां निलंबन आदेश नियुक्ति प्राधिकारी से निम्नतर किसी अधिकारी द्वारा जारी किया जाए, ऐसा प्राधिकारी सीधे नियुक्ति प्राधिकारी को उन परिस्थितियों जिनके अंतर्गत उक्त आदेश जारी किया गया, की रिपोर्ट करेगा।

(2) कोई कर्मचारी जो चाहे किसी आपराधिक आरोप में अथवा अन्यथा अड़तालीस घंटों की अवधि से अधिक अभिरक्षा में है, उसे अभिरक्षा में रखने की तारीख से नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश द्वारा निलंबित मान लिया जाएगा और वह अगले आदेश तक निलंबनाधीन रहेगा।

(3) जहां किसी कर्मचारी पर बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा सेवा से अनिवार्य निवृति की किसी अधिरोपित सजा की इन विनियमों के अंतर्गत अपीलों अथवा समीक्षा को खारिज कर दिया जाता है और ऐसे मामले को अगले जांच अथवा कार्रवाई के किन्हीं अन्य निर्देशों के साथ छूट दी जाती है तो उसका निलंबन आदेश जारी व प्रवृत्त हो चुका माना जाएगा और इसे बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा सेवा से अनिवार्य निवृति के मूल आदेश की तारीख से माना जाएगा और यह अगले आदेशों तक प्रवृत्त बना रहेगा।

(4) जहां किसी कर्मचारी पर बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा सेवा से अनिवार्य निवृति की किसी अधिरोपित सजा के मामले की परिस्थितियों पर विचार करते हुए किसी न्यायालय अथवा अनुशासनिक प्राधिकरण के किसी निर्णय के परिणामस्वरूप अथवा इन विनियमों के अंतर्गत अपीलों अथवा समीक्षा को खारिज कर दिया जाता है अथवा निष्प्रभावी घोषित किया अथवा बताया जाता है और उन आरोपों जिन पर बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा सेवा से अनिवार्य निवृति की सजा वास्तव में अधिरोपित की गई, पर उसके विरुद्ध आगे जांच जारी रखने का निर्णय होता है तो ऐसा कर्मचारी बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा सेवा से अनिवार्य निवृति के मूल आदेश की तारीख से नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा निलंबनाधीन हो चुका माना जाएगा और यह अलगे आदेशों तक प्रवृत्त बना रहेगा।

(5) इस विनियम के अंतर्गत जारी अथवा जारी मान लिया गया कोई निलंबन आदेश उस प्राधिकारी जिसने यह आदेश जारी किया था अथवा जारी हुआ मान लिया जाएगा अथवा किसी प्राधिकारी जिससे वह प्राधिकारी अधीनस्थ हो, द्वारा किसी भी समय रद्द किया जा सकता है।

30. Suspension : (1) The appointing authority or any authority to which it is subordinate or any other authority empowered by the Central Government or the Commissioner in that behalf may place an employee under suspension-

(a) Where a disciplinary proceeding against him is contemplated or is pending, or

(b) Where a case against him in respect of any criminal offence is under investigation or trial.

Provided that where the order of suspension is made by an authority lower than the appointing authority, such authority shall forthwith report to the appointing authority the circumstances in which the order was made.

(2) An employee who is detained in custody, whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding forty-eight hours shall be deemed to have been suspended with effect from the date of detention by and order of the appointing authority and shall remain under suspension until further orders.

(3) Where a penalty of dismissal removal or compulsory retirement from service imposed on an employee under suspension is set aside in appeals or on review under these regulations and the case is remitted for further inquiry or action or with any other directions, the order of his suspension shall be deemed to have continued in force on and from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall remain in force until further orders.

(4) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed on an employee is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a court of law and the disciplinary authority on a consideration of the circumstances of the case decides to hold a further inquiry against him on the allegations on which the penalty of dismissal, removal or compulsory retirement was originally imposed, the employee shall be deemed to have been placed under suspension by the appointing authority from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension until further orders.

(5) An order of suspension made or deemed to have been made under this regulation may at any time be revoked by the authority which made or shall be deemed to have made the order or by any authority to which that authority is subordinate.

31. सजा की प्रकृति – सही तथा पर्याप्त कारणों के लिए निम्नलिखित सजाएं जैसी इसके बाद उपबंधित हैं, किसी कर्मचारी पर अधिरोपित की जा सकती हैं, ये हैं:-

- (i) निंदा;
- (ii) वेतनवृद्धियों अथवा प्रोन्नति पर रोक;
- (iii) आदेशों की अनदेखी अथवा अवहेलना के कारण संगठन को हुई धन संबंधी हानि की भरपाई के लिए वेतन के समग्र अथवा अंश की वसूली;
- (iv) निम्नतर ग्रेड अथवा पद अथवा समय-मान में अथवा किसी समय में निम्नतर स्थिति में लघुकरण;
- (v) अनिवार्य सेवानिवृत्ति;
- (vi) सेवा से हटाया जाना जो साधारणतया और आगे नियोजने के लिए अयोग्यता नहीं होगी;
- (vii) सेवा से बर्खास्तगी जो साधारणतया और आगे नियोजन के लिए अयोग्यता होगी।

स्पष्टीकरण:- निम्नलिखित इस विनियम के अर्थ में निहित सजाओं के कारक नहीं होंगे:-

- (क) सेवा अथवा पद के लिए किसी कर्मचारी की नियुक्ति की समाविष्टि संबंधी इस विनियम अथवा आदेशों के अनुरूप कोई विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण करने में असफलता के लिए उसकी वेतनवृद्धि पर रोक;
- (ख) किसी कर्मचारी की अस्वस्थता के आधार पर समय-समय में बने रहने से कुशलता क्षय के तौर स्तर पार करने के लिए पर उस कर्मचारी पर रोक;
- (ग) प्रोन्नति के लिए किसी ग्रेड अथवा पद जिसके लिए कोई कर्मचारी योग्य है, उसके मामले में विचार करने के बाद चाहे वह स्थायी हैंसियत धारी हो अथवा स्थानापन्न, उसे प्रोन्नति न दिया जाना;
- (घ) उच्चतर ग्रेड अथवा पदधारी किसी कर्मचारी की इस आधार पर कि उस पर जांच के बाद विचार किया जाएगा, किसी निम्नतर ग्रेड अथवा पद पर अवनति जो वैसे उच्चतर ग्रेड अथवा पद अथवा प्रशासनिक आधार पर उसके कार्यों से संबंधित न हों;

31. Nature of penalties : The following penalties may, for good and sufficient reasons and as hereinafter provided, be imposed on an employee, namely :-

- (i) Censure;
- (ii) Withholding of increments or promotion;
- (iii) recovery from pay of the whole or part pecuniary loss caused to the Organisation negligence or breach of orders;
- (iv) reduction to a lower grade or post or to a lower time-scale, or to lower stage in a time-scale;
- (v) compulsory retirement;
- (vi) removal from service which shall not be a disqualification for further employment;
- (vii) dismissal from service which shall ordinarily be disqualification for further employment;

Explanation : The following shall not amount to penalty within the meaning of this regulation :-

- (a) withholding of increments of an employee for failure to pass a departmental examination in accordance with the regulations or orders covering the service or post or the terms of his appointment;
- (b) stoppage of an employee at the efficiency bar in the time-scale on the ground of his unfitness to cross the bar;
- (c) non-promotion whether in a substantive or officiating capacity of an employee, after consideration of his case, to a grade or post for promotion to which he is eligible;
- (d) reversion to a lower grade or post of an employee officiating in a higher grade or post on the ground that he is considered after trial to be unsuitable for such higher grade or post or on administrative grounds unconnected with his conduct;

(ङ) किसी कर्मचारी की नियुक्ति की शर्तों अथवा परीक्षा नियंत्रण के विनियमों तथा आदेशों के अनुरूप किसी ग्रेड अथवा पद के लिए परीक्षा पर नियुक्त उस कर्मचारी की परीक्षा अवधि के दौरान अथवा अंत में उसके स्थायी ग्रेड, अथवा पद में अवनति;

(च) किसी कर्मचारी जिसकी सेवाएं केंद्र अथवा राज्य सरकार अथवा किसी प्राधिकरण अथवा किसी सांविधिक संगठन से मांगी गई हों, उस प्राधिकारी जिसने उसकी सेवाएं प्रदान की थी, की इच्छा पर उसकी सेवाओं का प्रतिस्थापन;

(छ) किसी कर्मचारी की अधिवर्षिता अथवा सेवानिवृत्ति से संबंधित उपबंधों के अनुरूप उसकी अनिवार्य सेवानिवृत्ति;

(ज) सेवाओं की समाप्ति:-

(i) किसी कर्मचारी की नियुक्ति की शर्तों अथवा परीक्षा नियंत्रण विनियमों तथा आदेशों के अनुरूप, परीक्षा अवधि के दौरान अथवा अंत में, परीक्षा पर नियुक्त उस कर्मचारी की; अथवा

(ii) इन विनियमों के अनुरूप किसी कर्मचारी की;

(iii) किसी अनुबंध के अंतर्गत नियोजित कोई कर्मचारी, ऐसे अनुबंध की शर्तों के अनुरूप।

32. अनुशासनिक प्राधिकारी - (1) केंद्र सरकार किसी कर्मचारी पर विनियम 31 में विनिर्दिष्ट कोई भी सजा अधिरोपित कर सकती है।

(2) उप-विनियम (1) के उपबंधों से पूर्वाग्रही हुए बिना परंतु उप-विनियम (3) के उपबंधों के अनुसार, विनियम 31 में विनिर्दिष्ट कोई भी सजा नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा अथवा केंद्र सरकार के अथवा उन पदों के संबंध में जो बोर्ड द्वारा सूजित किए जा सकें, बोर्ड के किसी सामान्य अथवा किसी विशेष आदेश द्वारा इस बारे में विनिर्दिष्ट प्राधिकारी द्वारा किसी कर्मचारी पर अधिरोपित की जा सकती है।

(3) इस विनियम में कुछ भी समाविष्ट होने पर भी, विनियम 31 के खंड (iv) से (vii) में विनिर्दिष्ट सजा नियुक्ति प्राधिकारी से निम्नतर किसी प्राधिकारी द्वारा अधिरोपित नहीं की जाएगी।

(e) reversion to his permanent grade, or post of an employee appointed on probation to another grade or post during or at the end of the period of probation in accordance with the terms of his appointment or the regulations and orders governing probation.

(f) replacement of the services of an employee whose services have been borrowed from the Central or State Government or a local authority or a statutory organisation at the disposal of the authority which had lent his services.

(g) compulsory retirement of an employee in accordance with the provisions relating to his superannuation or retirement.

(h) termination of the services :-

(i) of an employee appointed on probation, during or at the end of the period of probation, in accordance with the terms of his appointment or the regulations or order governing probation; or

(ii) of an employee in accordance with these regulation;

(iii) of an employee employed under an agreement, in accordance with the terms of such agreement.

32. Disciplinary authorities (1) The Central Government may impose any of the penalties specified in regulation 31 on any employee.

(2) Without prejudice to the provisions of sub-regulation (1) but subject to the provisions of sub-regulation (3) any of the penalties specified in regulation 31 may be imposed on any employee by the appointing authority or the authority specified in this behalf by a general or a special order of the Central Government or of the Board in the case of posts which can be created by the Board.

(3) Notwithstanding anything contained in this regulation no penalty specified in clauses (iv) to (vii) of regulation 31 shall be imposed by an authority lower than the appointing authority.

33. सजाएं अधिरोपित करने के लिए प्रक्रिया - विनियम 31 में विनिर्दिष्ट कोई सजा किसी कर्मचारी पर अधिरोपित करने का कोई आदेश तब तक जारी नहीं किया जाएगा जब तक अनुसूची में स्थापित तरीके तथा प्रक्रिया का पालन न कर लिया गया हो।

34. संगठन में प्रतिनियुक्ति पर अधिकारियों से संबंधित उपबंधः-

(1) जहां किसी कर्मचारी जिसकी सेवाएं केन्द्र सरकार अथवा किसी राज्य सरकार अथवा किसी स्थानीय प्राधिकरण अथवा किसी सांविधिक संगठन से मांगी गई हों, के विरुद्ध निलंबन आदेश निर्गत किया जाता है अथवा अनुशासनिक कार्यवाही शुरू की जाती है तो उसकी सेवाएं प्रदान करने वाले प्राधिकारी (इस विनियम में इसके बाद प्रदाता प्राधिकारी कहा जाए) को तत्काल उसके निलंबन अथवा अनुशासनिक कार्यवाही जैसी भी स्थिति हो, का आदेश देने की परिस्थितियों की सूचना दी जाएगी।

(2) ऐसे कर्मचारी के विरुद्ध की गई अनुशासनिक कार्यवाही के निष्कर्ष के आलोक में:-

(i) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय है कि विनियम 31 के खंड (i) से (iii) में विनिर्दिष्ट कोई सजा उस पर अधिरोपित की जाएगी तो यह अनुसूची III के परिच्छेद 3 (12) के उपबंधों के अनुसार प्रदाता प्राधिकारी से परामर्श के बाद, मामलों पर वैसे आदेशों जैसे आवश्यक हो, द्वारा होगी।

बशर्ते कि आदाता प्राधिकारी तथा प्रदाता प्राधिकारी की राय में भिन्नता होने की स्थिति में उस कर्मचारी की सेवा का प्रदाता प्राधिकारी की इच्छा पर प्रतिस्थापन किया जाएगा;

(ii) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय है कि विनियम 31 के खंड (iv) से (vii) में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा उस पर अधिरोपित की जानी चाहिए, तो वह प्रदाता प्राधिकारी की इच्छा पर उसकी सेवा प्रतिस्थापित कर सकता है और जांच की कार्यवाही वैसी कार्रवाई के लिए उसे प्रेषित करेगा जैसी वह आवश्यक समझे।

33. Procedure for imposing penalties : No order imposing on an employee any of the penalties specified in regulation 31 shall be passed except in the manner and after following the procedure laid down in schedule III.

34. Provisions regarding officials on deputation to the Organisation:-

(1) Where an order of suspension is made or a disciplinary proceeding is taken against an employee whose services have been borrowed from the Central Government or a State Government or a local authority or a Statutory Organisation the authority lending his services (hereinafter in this regulation referred to as the lend authroity) shall forthwith be informed of the circumstances leading to the order of his suspension or the commencement of the disciplinary proceeding as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceeding taken against such employee -

(i) If the disciplinary authority is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (i) to (iii) of regulation 31 shall be imposed on him, it may subject to the provisions of paragraph 3 (12) of the schedule III, after consultation with the lending authority, pass such orders on the case as it deems necessary :

Provided that in the event of difference of opinion between the borrowing authority and the lending authority, the service of the employee shall be replaced at the disposal of the lending authority.

(ii) If the Disciplinary Authority is of opinion that any of the penalties specified in clauses (iv) to (vii) of regulation 31 should be imposed on him it shall replace his services at the disposal the lending authority and transmit to it the proceedings of the inquiry for such action as it deems necessary.

35. केंद्र सरकार द्वारा निर्गत आदेशों के विरुद्ध अपीलें - इन विनियमों में कुछ भी समाविष्ट होने के बावजूद केंद्र सरकार द्वारा निर्गत किसी आदेश के विरुद्ध कोई अपील नहीं होगी।

36. निलंबन आदेशों के विरुद्ध अपीलें - कोई कर्मचारी निलंबन आदेश के विरुद्ध उस प्राधिकारी को अपील कर सकता है जिससे वह प्राधिकारी जिसने उक्त आदेश निर्गत किया है अथवा जिसे निर्गत करने वाला मान लिया जाता है, एकदम अधीनस्थ हो।

37. सजाएं लगाने वाले आदेशों के विरुद्ध अपीलें - कोई कर्मचारी, जिसके विरुद्ध विनियम 31 में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा दी जाती है, अपील कर सकता है यदि ऐसा आदेश निर्गत किया जाता है:-

- (क) आयुक्त द्वारा, तो बोर्ड अध्यक्ष को,
- (ख) नियुक्ति प्राधिकारी से निम्नतर किसी प्राधिकारी द्वारा तो नियुक्ति प्राधिकारी को,
- (ग) किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा, तो उस प्राधिकारी को जिससे वह प्राधिकारी जिसने उक्त आदेश निर्गत किया है, एकदम अधीनस्थ हो।

38. अन्य आदेशों के विरुद्ध अपीलें (1) कोई कर्मचारी उस आदेश के विरुद्ध अपील कर सकता है जो:-

- (क) इन विनियमों में से किसी के द्वारा अथवा अनुबंध के द्वारा यथा विनियमित उसके वेतन, भत्तां, सेवानिवृत्ति लाभों अथवा अन्य सेवा शर्तों की क्षति को नकाराता है अथवा भिन्नता दर्शाता है; अथवा
- (ख) ऐसे विनियमों के उपबंधों अथवा अनुबंध के किसी उपबंध के तहत उसके नुकसान की व्याख्या करता है;

आयुक्त को, यदि उक्त आदेश उस प्राधिकारी द्वारा पारित किया गया हो जो आयुक्त से अधीनस्थ है अथवा बोर्ड के अध्यक्ष को यदि उक्त आदेश आयुक्त द्वारा पारित किया गया हो।

(2) किसी आदेश के विरुद्ध कोई अपील:-

- (क) किसी कर्मचारी को उसकी अस्वस्थता के आधार पर समय मान में बने रहने से कुशलता क्षय के तौर पर स्तर पार करने से उसे रोका जाना;
- (ख) किसी उच्चतर ग्रेड में अथवा पद, अन्यथा पर कार्यरत किसी कर्मचारी को सजा के तौर पर अपेक्षाकृत निम्नतर ग्रेड अथवा पद

35. Appeals against orders made by the Central Government:-

Notwithstanding anything contained in these regulations no appeal shall lie against any order made by the Central Government.

36. Appeals against orders of suspension : An employee may appeal against an order of suspension to the authority to which the authority which made or is deemed to have made the order is immediately subordinate.

37. Appeals against orders imposing penalties : An employee, against whom an order imposing any of the penalties specified in regulation 31 is made, may appeal if such order is made -

- (a) by the Commissioner, to the chairman of the board.
- (b) by an authority, subordinate to the appointing authority, to the appointing authority.
- (c) by any other authority to the authority to which the authority, which made the order is immediately subordinate.

38. Appeals against other orders - (i) An employee may appeal against an order which -

- (a) denies or varies to his disadvantage his pay, allowances, superannuation benefits or other conditions of service as regulated by any of these regulations or by agreement or
- (b) interprets to his disadvantage the provisions of any such regulations or agreement.

to the Commissioner, if the order is passed by any authority subordinate to the Commissioner or to the chairman of the Board if the order is passed by the Commissioner.

(2) An appeal against an order :-

- (a) stopping an employee at the efficiency bar in the time scale on the ground of his unfitness to cross the bar.
- (b) reverting to lower grade or post, an employee officiating in a higher grade or post, otherwise than as a penalty.

(ग) सापेक्ष विनियमों के अंतर्गत स्वीकार्य किसी सेवानिवृति लाभ की किसी राशि को कम किया जाना अथवा रोका जाना अथवा सेवानिवृति लाभ की अधिकतम राशि देने से मना किया जाना; तथा

(घ) किसी कर्मचारी की बहाली पर उसे भुगतान किए जाने वाले निलंबन अवधि के बेतन एवं भत्ते का निर्धारण अथवा यह निर्धारित करना कि क्या ऐसी अवधि किसी भी प्रयोजन के लिए डयूटी पर बिताई गई अवधि मानी जाएगी अथवा नहीं, निहित होगा:-

(i) यदि किसी कर्मचारी जिस पर सेवा से बर्खास्तगी की सजा केवल केंद्र सरकार द्वारा दी जा सकती है, के संबंध में कोई आदेश निर्गत होता है, तो केंद्र सरकार को, तथा

(ii) यदि किसी अन्य कर्मचारी के संबंध में कोई आदेश निर्गत होता है तो उस प्राधिकारी को जिसमें सेवा से बर्खास्तगी की सजा उस पर अधिरोपित करने के उस आदेश के विरुद्ध कोई अपील निहित होगी।

स्पष्टीकरण:- इस विनियम में:-

(i) अभिव्यक्ति “कर्मचारी” उस कर्मचारी को शामिल करती है जिसे संगठन की सेवा में होने से रोक दिया गया हो;

(ii) अभिव्यक्ति “सेवानिवृति लाभ” भविष्य निधि एवं किसी अन्य सेवानिवृति लाभ को शामिल करती है;

39. अपीलों का प्रस्तुतीकरण तथा उन पर विचार - विनियम 36 से 38 के अंतर्गत कोई अपील ऐसे प्रकार एवं तरीके से तथा उस प्रक्रिया के अनुरूप जैसा समय-समय पर अनुसूची IV में स्थापित हो, प्रस्तुत तथा स्वीकार की जाएगी और उस पर विचार किया जाएगा।

40. अपील में आदेशों का कार्यान्वयन - वह प्राधिकारी जिसने मूल आदेश निर्गत किया है, वह अपील प्राधिकारी द्वारा पारित संबंधित आदेश को लागू करेगा।

41. उपबंध जहां अनुशासनिक प्राधिकारी आदि बाद में अपीलीय प्राधिकारी हो जाता है:-

विनियम 36 से 40 में कोई बात समाविष्ट रहने के बावजूद, जहां कोई व्यक्ति जिसने वह आदेश निर्गत किया है जिस पर अपील हुई है, अपनी परवर्ती नियुक्ति अथवा अन्यथा के आधार पर ऐसे आदेश के विरुद्ध अपील के संबंध में विनियम 36 से 38 के अंतर्गत अपीलीय प्राधिकारी हो को जाता है, तो ऐसा व्यक्ति उस प्राधिकारी को वह अपील अप्रोसित करेगा जिससे वह एकदम अधीनस्थ है और उस प्राधिकारी को उस अपील के संबंध में उन विनियमों के प्रयोजन के लिए अपीलीय प्राधिकारी होना माना जाएगा।

(c) reducing or withholding any amount of a superannuation benefit or denying the maximum amount of superannuation benefit admissible under the relevant ant regulations, and

(d) determining the pay and allowances for the period of suspension to be paid to an employee on his reinstatement or determining whether or not such period shall be treated as a period spent on duty or any purpose shall lie-

(i) in the case of an order made in respect of an employee on whom penalty of dismissal from service can be imposed only by the Central Government, to the central government, and

(ii) in the case of an order made in respect of any other employee, to the authority to whom an appeal against an order imposing upon him the penalty of dismissal form service would lie.

Explanation :- In this regulation :-

(i) the expression "employee" includes a person who has ceased to be in the service of the Organisation;

(ii) the expression " superannuation benefit" includes in provident fund and any other retirement benefits.

39. Submission and consideration of appeals : An appeal under regulation 36 to 38 shall be submitted, entertained and considered in such form and manner and in accordance with such procedure as may be laid down in schedule IV from time to time.

40. Implementation of orders in appeal : The authority which made the original order shall give effect to the orders passed by the appellate authority.

41. Provision where Disciplinary Authority etc. subsequently becomes Appellate Authority :-

Notwithstanding any thing contained in regulations 36 to 40 where the person who made the order appealed against becomes by virtue of his subsequent appointment or other the appellate authority under regulation 36 to 38 in respect of the appeal against such order, such person shall forward the appeal to the authority to which he is immediately subordinate and such authority shall in relation to that appeal, be deemed be the appellate authority for the purpose of these Regulations.

42. अनुशासनिक मामलों में आदेशों की समीक्षा - यदि विनियम 31 में विनिर्दिष्ट सजाओं में से किसी सजा को अधिरोपित करने का आदेश निर्गत होता है तो वह प्राधिकारी जिसमें ऐसे आदेश से संबंधित कोई अपील निहित है, अपने स्वयं के प्रस्ताव अथवा अन्यथा, उस अनुशासनिक कार्यवाही के मामले के अभिलेखों को मांग सकता है, ऐसे किसी मामले में पारित किसी आदेश की समीक्षा कर सकता है और ऐसे आदेश पारित कर सकता है जैसे वह उपयुक्त समझे, जहां तक अपील उस प्राधिकारी को प्रस्तुत की गई हो;

बशर्ते कि इस विनियम के अंतर्गत ऐसे आदेश जिसकी समीक्षा की जानी है, की तारीख से बाद के छह महीनों से अधिक होने पर कार्रवाई आरंभ नहीं की जाएगी।

43. केंद्र सरकार द्वारा समीक्षा की शक्ति - इन विनियमों में कुछ भी समाविष्ट होने के बावजूद केंद्र सरकार, अपने स्वयं के प्रस्ताव अथवा अन्यथा, उस मामले के अभिलेख मांगे जाने के बाद उस आदेश की समीक्षा कर सकती है जो इन विनियमों के अंतर्गत निर्गत हुआ है अथवा अपील योग्य है, और

क) उस आदेश को संपुष्ट, संशोधित अथवा खारिज कर सकती है;

ख) कोई सजा अधिरोपित कर सकती है अथवा उस आदेश द्वारा अधिरोपित सजा को खारिज, संपुष्ट कर सकती है अथवा बढ़ा सकती है;

ग) उस मामले को उस प्राधिकारी जिसने वह आदेश निर्गत किया है अथवा किसी अन्य प्राधिकारी को भेज सकती है और ऐसे अगले आदेश अथवा जांच का निदेश दे सकती है जैसा वह मामले की परिस्थितियों में डर्चित समझती है; अथवा

घ) ऐसे अन्य आदेश पारित कर सकती है जैसे वह उपयुक्त समझती है;

बशर्ते कि:-

(i) कोई सजा अधिरोपित अथवा बढ़ाने वाला कोई आदेश तब तक पारित नहीं किया जाएगा जब तक संबंधित व्यक्ति को अभ्यावेदन प्रस्तुत करने का अवसर न दिया गया हो जिसे वह उस सजा अथवा बढ़ाई सजा के विरुद्ध करना चाहे,

42. Review of order in disciplinary cases :- In the case of an order imposing any of the penalties specified in regulation 31 the authority to whom an appeal in relation to such order lies may, of its own motion or otherwise, call for the records of the case in a disciplinary proceeding, review any order passed in such a case and pass such order as it deems fit, as if the appeal had been preferred to such authority;

Provided that no action under this regulation shall be initiated more than six months after the date of the order to be reviewed.

43. Central Government's power of review : Notwithstanding anything contained in these regulations, the Central Government may, on its own motion or otherwise, after calling for the records of the case, review any order which is made or is applicable under these Regulations and

- a) confirm, modify or set aside the order,
- b) impose any penalty or set aside, reduce, confirm or enhance the penalty imposed by the order,
- c) remit the case to the authority which made the order or to any other authority directing such further action or inquiry as it considers proper in the circumstances of the case or
- d) pass such other order as it deems fit,

Provided that :-

- (i) an order imposing or enhancing a penalty shall not be passed unless the person concerned has been given an opportunity of making any representation which he may wish to make against such penalty or enhanced penalty;

(ii) यदि केंद्र सरकार किसी मामले में जहां विनियम 33 में उल्लिखित अनुसूची 111 के परिच्छेद 3 के अंतर्गत जांच नहीं बैठाई गई हो, विनियम 31 के खंड (iv) से (vii) में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा अधिरोपित करने पर विचार करती है तो केन्द्र सरकार उक्त अनुसूची 111 के परिच्छेद 5 के उपबंधों के अनुसार निदेश देगी कि ऐसी जांच बैठाई जाए और इसके बाद इस जांच के निष्कर्ष पर विचार करते हुए तथा संबंधित व्यक्ति को अभ्यावेदन जिसे वह इस सजा अथवा बढ़ाई गई सजा के विरुद्ध दाखिल करना चाहे, दाखिल करने का अवसर देते हुए वैसे आदेश पारित करेगी जैसे वह उपयुक्त समझे।

अध्याय VI – सामान्य

44. अखिल भारतीय सेवा बाध्यता – इन विनियमों के आरंभ होने की तारीख से संगठन के कर्मचारी, तथा कर्मचारी जो इसके बाद नियोजित हो सकते हैं, भारत में कहीं भी संगठन के किसी भी कार्यालय में सेवा करने के लिए बाध्य होंगे।* [ये कर्मचारी आयुक्त के अनुमोदन से संगठन के किसी भी कार्यालय से दूसरे कार्यालय में समान अथवा अन्य पदों पर स्थानांतरित किए जा सकते हैं]*

45. असाधारण मामलों में शिथिलता – जहां आयुक्त संतुष्ट हैं कि इन सेवा शर्तों के मामले में किसी विनियम एवं उपबंध का प्रवर्तन किसी खास मामले में अनावश्यक कठिनाई का कारण बनता है अथवा लोक हित में इन विनियमों में से किसी विनियम की शिथिलता आवश्यक हो तो वह केन्द्र सरकार के अनुमोदन से, आदेश द्वारा, ऐसी शर्तों के अनुसार एक सीमा तक उस विनियम की आवश्यकता को समाप्त कर सकता है अथवा शिथिल कर सकता है जैसी प्रत्येक मामले की परिस्थितियों में आवश्यक समझी जाए।

46. भारत के संविधान के प्रति निष्ठा शपथ – प्रत्येक कर्मचारी के लिए संगठन की सेवा में उसकी नियुक्ति के समय अथवा इन विनियमों के आरंभ के बाद किसी समय, आयुक्त अथवा आयुक्त द्वारा प्राधिकृत किसी अधिकारी के समक्ष जैसा विधि द्वारा स्थापित है, भारत के संविधान के प्रति अपनी निष्ठा शपथ अथवा सत्यनिष्ठापूर्वक प्रतिज्ञा लेना आश्वयक होगा यदि यह पहले नहीं ली गई है। आयुक्त ऐसी शपथ अथवा सत्यनिष्ठापूर्वक प्रतिज्ञा सामाजिक सुरक्षा विभाग के उस अधिकारी की उपस्थिति में लेगा जो उप सचिव के रैंक से निम्न न हो।

* विनियम 44 के अंत में सा.का.नि 151 दिनांक 19.2.1983 के आलोक में अग्रलिखित अंतः स्थापित किया गया “ये कर्मचारी आयुक्त के अनुमोदन से संगठन के किसी भी कार्यालय से दूसरे कार्यालय में समान अथवा पदों पर स्थानांतरित किए जा सकते हैं”

(ii) if the Central Government proposes to impose any of the penalties specified in clauses (iv) to (vii) of regulation 31 in a case where an inquiry under paragraph 3 of Schedule III mentioned in regulation 33 has not been held, the Central Government shall subject to the provisions of paragraph 5 of the said schedule III direct that such inquiry be held and there after on consideration of the proceeding of such inquiry and after giving the person concerned an opportunity of making any representation which he may wish to make against such penalty pass such orders as it may deem fit.

CHAPTER - VI General

44. All India Service Liability - From the date of commencement of these regulations the employees of the organisation and employees who may be employed hereinafter; shall be liable to serve in any office of the organisation anywhere in India. * [The employees may be transferred from one office to another office of the Organisation on similar or other posts with the approval of the Commissioner.]*

45. Relaxation in exceptional cases : Where the Commissioner is satisfied that the operation of any regulation or provision in the matter of the conditions of service causes undue hardship in any particular case or relaxation of any of the regulations is necessary in the public interest he may, with the approval of the Central Government, by order dispense with or relax the requirement of that regulation to such extent subject to such conditions as may be considered necessary in the circumstances of each case.

46. Oath of Allegiance to the Constitution of India -

Every employee shall be required to take an oath or solemnly affirm his allegiance to the Constitution of India as by law established before the Commissoner or an officer authorised by the commissioner at the time of his appointment to the service of the Organisation or at any time after the commencement of these Regulations, if this has not already been done. The Commissioner shall take such oath or solemnly affirm as above in the presene of an Officer of the Department of Social Security not below the rank of Deputy Secretary.

* the following inserted at the end in regulation 44, "The employees may be transferred from one office to another office of the Organisation on similar or other posts with the approval of the Commissioner" vide G.S.R. 151 dated 19.2.1983.

47. कर्मचारी द्वारा की जाने वाली घोषणा - प्रत्येक कर्मचारी जिस पर विनियम लागू होते हैं निम्नलिखित घोषणा करेगा:-

“मैं इसके द्वारा घोषणा करता/करती हूं कि मैंने कोयला खान भविष्य निधि (कर्मचारी एवं सेवा की अवस्था एवं) विनियमावली, 1964 को पढ़ तथा समझ लिया है और मैं उक्त विनियमों द्वारा बाध्य होना इसके द्वारा स्वीकार करता/करती हूं और सहमत हूं।”

गवाह	:	कर्मचारी का हस्ताक्षर
हस्ताक्षर	:	पूरा नाम
नाम	:	नियुक्ति की प्रकृति
तिथि	:	नियुक्ति तिथि
व्यवसाय	:	हस्ताक्षर
पता	:	तिथि

47. Declaration to be made by Employees : Every employee to whom these Regulation apply shall make the following declaration :-

"I hereby declare that I have read and understood the Coal Mines Provident Fund (Staff and Conditions of Service) Regulations 1964 and I hereby subscribe and agree to be bound by the said Regulations."

Witness	:	Signature of the Employee
Signature	:	Name in full
Name	:	Nature of appointment
Date	:	Date of appointment
Occupation	:	Signature
Address	:	Date

48. खंडन तथा संचयन - श्रम एवं रोजगार मंत्रालय द्वारा भारत सरकार की अधिसूचना सं. एस. आर.ओ. 512 दिनांक 16 फरवरी 1957 के साथ प्रकाशित कोयला खान भविष्य निधि कर्मचारी विनियमावली 1957 का एतद्वारा खंडन किया जाता है।

बशर्ते कि उक्त विनियमावली के अंतर्गत निर्मित कोई आदेश, उपार्जित अधिकार, स्थापित सजा अथवा कुछ भी कृत अथवा कोई कृत कार्रवाई इन विनियमों के अंतर्गत यथा निर्मित, उपार्जित, स्थापित, कृत अथवा गृहित हो चुकी मानी जाए और उक्त विनियमावली के प्रत्येक उपबंध के प्रत्येक लेख का प्रत्येक संदर्भ इन विनियमों के समतुल्य उपबंध का संदर्भ होना माना जाएगा।

**अधिक्रमित विनियमावली की अनुसूची - । व ।।

अनुसूची - ।।।

(विनियम 33 देखें)

1. लघु सजाएं अधिरोपित करने के लिए प्रक्रिया - विनियम 31 के खंड (i) से (iii) में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा किसी कर्मचारी पर अधिरोपित करने का कोई आदेश पारित नहीं किया जाएगा सिवाय कि इसके बाद :-

क) उस कर्मचारी को उसके विरुद्ध कार्रवाई करने के प्रस्ताव तथा उन अभियोगों की लिखित रूप में सूचना दी जाएगी जिन पर यह की जानी प्रस्तावित है और वह अभ्यावेदन दाखिल करने का अवसर दिया जाएगा जिसे वह प्रस्तुत करना चाहता है;

ख) ऐसा अभ्यावेदन, यदि कोई है, पर अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा विचार किया जाएगा।

2. ऐसे मामलों में कार्यवाही का अभिलेख शामिल करेगा:-

- i) उस कर्मचारी को सूचना की एक प्रति जिसमें उसके विरुद्ध कार्रवाई करने का प्रस्ताव है;
- ii) उसे भेजे गए आरोप विवरण की प्रति;
- iii) उसका अभ्यावेदन, यदि कोई हो; तथा
- iv) उस मामले में आदेशों के साथ-साथ उन्हें जारी करने के कारण।

**अनुसूची । व ।। सा.का.नि. सं. 468 दिनांक 22.5.1982 के आलोक में अधिक्रमित।

48. Repeals and Savings :- The Coal Mines Provident Fund Staff Regulations 1957 published with the Notification of the Government of India in the Ministry of Labour and Employment No. S.R.O. 512 dated the 16th February, 1957 are hereby repealed,

Provided that any order made, right accrued, penalty incurred or anything done or any action taken under the said regulations shall so far as may be deemed to have been made, accrued, incurred or done or taken under these regulations and any reference in any instrument to any provision of the said Regulations shall be deemed to be a reference to the corresponding provision of these regulations.

**Schedule - I & II of the Regulations superseded.

SCHEDULE III

(See Regulation 33)

1) Procedure for imposing minor penalties - No order imposing on an employee any of the penalties specified in clauses (i) to (iii) of regulation 31 shall be passed except after :-

- a) the employee is informed in writing of the proposal to take action against him and of the allegations on which it is proposed to be taken and given an opportunity to make any representation he may wish to make;
- b) Such representation, if any, is taken into consideration by the disciplinary authority.

2. The record of proceedings in such cases shall include -

- i) a copy of the intimation to the employee of the proposal to take action against him;
- ii) a copy of the statement of allegations communicated to him;
- iii) his representation, if any; and
- iv) the orders on the case together- with the reasons therefor.

** schedule I & II superseded vide GSR No. 468 dated 22.5.1982

3. वृहत्त सजाएं अधिरोपित करने के लिए प्रक्रिया:-

विनियम 31 के खंड (iv) से (vii) में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा किसी कर्मचारी पर अधिरोपित करने का कोई आदेश परित नहीं किया जाएगा सिवाय कि जांच के बाद, जो जहां तक हो सके, निम्नलिखित की भाँति होगी:-

(1) अनुशासनिक प्राधिकारी उन अभियोगों के आधार पर सुनिश्चित आरोप निर्मित करेगा जिन पर जांच बैठानी प्रस्तावित है। उन आरोपों के साथ-साथ उन अभियोगों के विवरण की लिखित रूप में सूचना उस कर्मचारी को दी जाएगी जिन पर ये आधारित हैं और उसके लिए इतने समय के भीतर जैसा अनुशासनिक प्राधिकारी विनिर्दिष्ट करे, तर्क प्रस्तुत करना आवश्यक होगा:-

(क) उस प्राधिकारी को, अथवा

(ख) जहां निम्न उप-परिच्छेद (2) के अंतर्गत कोई जांच मंडल अथवा जांच अधिकारी नियुक्त किया गया है तो वह उस मंडल अथवा अधिकारी को, अपनी सफाई का लिखित विवरण तथा यह भी व्यक्त करेगा, क्या वह व्यक्तिगत रूप से सुने जाने का इच्छुक है।

स्पष्टीकरण:- इस उप-परिच्छेद में तथा नीचे उप-परिच्छेदों (2) तथा (3) में, अभिव्यक्ति “अनुशासनिक प्राधिकारी” विनियम 31 के खंड (i) से (iii) में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा उस कर्मचारी पर अधिरोपित करने के लिए इन विनियमों के अंतर्गत सक्षम प्राधिकारी को शामिल करेगी।

(2) वह अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं आरोपों की जांच कर सकता है अथवा यदि वह समझता है कि ऐसा करना आवश्यक है, तो वह इस प्रयोजन के लिए या तो उप-परिच्छेद (1) के अंतर्गत उस कर्मचारी को आरोपों की सूचना देते समय अथवा इसके बाद कभी भी, कोई जांच मंडल अथवा जांच अधिकारी नियुक्त कर सकता है।

(3) उस कर्मचारी को, अपनी सफाई तैयार करने के प्रयोजन के लिए, ऐसे कार्यालयी अभिलेखों का निरीक्षण करने तथा सार लेने की अनुमति दी जाएगी जैसे वह निर्दिष्ट करें, बशर्ते कि उस अनुमति को जिन कारणों से अस्वीकार किया जा सकता है उन्हें अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा अपनी राय में लिखित रूप में दर्ज किया जाएगा कि ऐसे अभिलेख इंगित प्रयोजन से संबंधित नहीं है अथवा उन तक उसकी पहुंच की अनुज्ञा करना लोक हित में नहीं है।

3. Procedure for imposing major penalties : No order imposing on an employee any of the penalties specified in clauses (iv) to (vii) of regulation 31 shall be passed except after an inquiry, held as far as may be in the following manner :-

(1) The disciplinary authority shall frame definite charges on the basis of the allegations on which the enquiry is proposed to be held. Such charges together-with a statement of the allegations on which they are based, shall be communicated in writing to the employee and he shall be required to submit within such time as may be specified by the disciplinary authority -

a) to such authority, or

b) where a Board of Inquiry or Inquiring Officer has been appointed under sub-paragraph (2) below to that Board or Officer, a written statement of his defence and also to state whether he desires to be heard in person.

Explanation - In this sub-paragraph and in sub-paragraphs (2) and (3) below, the expression "the disciplinary authority" shall include the authority competent under these regulations to impose upon the employee any of the penalties specified in clauses (i) to (iii) of Regulation 31.

(2) The disciplinary authority may inquire into the charges itself or if it considers it necessary so to do, it may either at the time of communicating the charges to the employee under sub-paragraph - (1) at any time thereafter, appoint a Board of Inquiry or Inquiring Officer for the purpose.

(3) The employee shall, for the purpose of preparing his defence, be permitted to inspect and take extracts from such official records as he may specify, provided that such permission may be refused if, for reasons to be recorded in writing in the opinion of the disciplinary authority such record are not relevant for the purpose or it is against the public interest to allow his access thereto.

(4) सफाई के बैसे लिखित विवरण की प्राप्ति पर अथवा यदि विनिर्दिष्ट समय के भीतर वह विवरण प्राप्त नहीं होता है, तो वह अनुशासनिक प्राधिकारी, अथवा वह जांच मंडल अथवा वह जांच अधिकारी, जैसा भी मामला हो, उन आरोपों की जांच कर सकता है जो स्वीकृत नहीं हुए हैं।

(5) वह अनुशासनिक प्राधिकारी आरोपों की जांच कर रहे उस प्राधिकारी (इसके बाद जांच प्राधिकारी कहा जाए) के समक्ष आरोपों के समर्थन में केस को प्रस्तुत करने के लिए किसी व्यक्ति को नामित कर सकता है। वह कर्मचारी उस अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा अनुमोदित किसी अन्य कर्मचारी की सहायता से अपना केस प्रस्तुत कर सकता है, किन्तु इस प्रयोजन के लिए तब तक कोई वकील नियुक्त नहीं कर सकता जब तक उस अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा नामित व्यक्ति जैसा पूर्वोक्त है, एक वकील न हो अथवा जब तक अनुशासनिक प्राधिकारी, उस केस की परिस्थितियों को देखते हुए, ऐसी अनुमति नहीं देता।

(6) वह जांच प्राधिकारी, उस जांच के दौरान, उस दस्तावेजी साक्ष्य तथा उस मौखिक साक्ष्य पर विचार करेगा जो आरोपों के संबंध में सापेक्ष तथा तथ्यात्मक हो। वह कर्मचारी आरोपों के समर्थन में परीक्षित गवाहों की प्रतिपरीक्षा करने तथा व्यक्तिगत रूप से साक्ष्य देने का हकदार होगा। उन आरोपों के समर्थन में केस में उपस्थित वह व्यक्ति उस कर्मचारी तथा उसकी सफाई में गवाहों की प्रतिपरीक्षा का हकदार होगा। यदि वह जांच प्राधिकारी उस आधार पर कि जिसका साक्ष्य सापेक्ष इसके तथा तथ्यात्मक नहीं है, किसी गवाह की परीक्षा को मना करता है, तो वह लिखित रूप में कारण दर्ज करेगा।

(7) उस जांच की समाप्ति पर, वह जांच प्राधिकारी, एक जांच रिपोर्ट तैयार करेगा और प्रत्येक आरोप पर अपने निष्कर्ष के साथ-साथ इसका कारण दर्ज करेगा। यदि उस प्राधिकारी की राय में उस जांच की कार्यवाही मूल रूप से निर्मित आरोपों से भिन्न आरोप स्थापित करती है, तो वह उन आरोपों के आधार पर कार्यवाही दर्ज कर सकता है बशर्ते कि उन आरोपों के आधार पर निष्कर्ष तब तक दर्ज नहीं किया जाएगा जब तक वह कर्मचारी उनमें निहित तथ्यों को स्वीकार नहीं कर लेता अथवा उसे उनके विरुद्ध स्वयं की सफाई देने का अवसर न दिया गया हो।

(4) On receipt of the written statement of defence, or if no such statement is received within the time specified, the disciplinary authority, or the Board of Inquiry of the Inquiring Officer, as the case may be, may inquire into such of the charges as are not admitted.

(5) The disciplinary authority may nominate any person to present the case in support of the charges before the Authority inquiring into the charges (hereinafter referred to as the Inquiring Authority). The employee may present his case with the assistance of any other employee approved by the disciplinary authority, but may not engage a legal practitioner for the purpose unless the person nominated by the disciplinary authority as aforesaid, is a legal practitioner, or unless the disciplinary authority, having regard to the circumstances of the case, so permits.

(6) The Inquiring Authority shall, in the course of the inquiry consider such documentary evidence as such oral evidence as may be relevant or material in regard to the charges. The employee shall be entitled to cross-examine witnesses examined in support of the charge and to give evidence in person. The person presenting the case in support of the charges shall be entitled to cross-examine the employee and the witnesses examined in his defence. If the Inquiring Authority declines & to examine any witness on the ground that his evidence is not relevant or material, it shall record its reasons in writing.

(7) At the conclusion of the inquiry, the Inquiring Authority shall prepare a report of the inquiry, recording its findings on each of the charges together-with reasons therefor. If in the opinion of such authority, the proceedings of the inquiry establish charges different from those originally framed, it may record findings on such charges provided that finding on such charges shall not be recorded unless the employee has admitted the facts constituting them or has had an opportunity of defending himself against them.

(8) जांच के अभिलेख में शामिल होगा:-

- i) उपरोक्त उप-परिच्छेद (1) के अंतर्गत उस कर्मचारी के विरुद्ध निर्मित आरोप तथा उसे भेजे गए अभियोगों का विवरण;
- ii) उसकी सफाई का लिखित विवरण, यदि कोई हो;
- iii) उस जांच के दौरान सुने गए मौखिक साक्ष्य;
- iv) उस जांच के दौरान विचार किए गए दस्तावेजी साक्ष्य;
- v) उस अनुशासनिक प्राधिकारी एवं उस जांच प्राधिकारी द्वारा जांच से संबंधित निर्गत आदेश, यदि कोई हो; तथा
- vi) प्रत्येक आरोप पर निष्कर्ष एवं इसके कारणों पर रिपोर्ट।

(9) अनुशासनिक प्राधिकारी यदि वह जांच प्राधिकारी नहीं है। उस जांच अभिलेख पर विचार करेगा और प्रत्येक आरोप पर अपने निष्कर्ष दर्ज करेगा।

*(10) यदि वह अनुशासनिक प्राधिकारी उस जांच के दौरान प्रस्तुत साक्ष्यों के आधार पर आरोप की सभी विषयवस्तुओं अथवा उनमें से किसी एक पर अपने निकाले गए निष्कर्ष के संबंध में, इस राय पर पहुंचता है कि विनियम 31 के खंड (iv) से (vii) में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा उस कर्मचारी पर अधिरोपित की जानी चाहिए, वह ऐसी सजा अधिरोपित करने का आदेश निर्गत करेगा और अधिरोपित की जाने वाली प्रस्तावित सजा पर अभ्यावेदन प्रस्तुत करने का कोई अवसर उस कर्मचारी को देना आवश्यक नहीं होगा।

**[]

***(11) यदि वह अनुशासनिक प्राधिकारी अपने निकाले गए निष्कर्ष के संबंध में इस राय पर पहुंचता है कि विनियम 31 के खंड (i) से (iii) में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा अधिरोपित की जानी चाहिए, तो वह इस केस में उचित आदेश पारित करेगा।

* उप-परिच्छेद (10) सा.का.नि. सं. 491 दिनांक 18.6.1988 के आलोक में प्रतिस्थापित।

** उप-परिच्छेद (11) सा.का.नि. सं. 491 दिनांक 18.6.1988 के आलोक में लुप्त।

*** उप-परिच्छेद (12) सा.का.नि. सं. 491 दिनांक 18.6.1988 के आलोक में उप-परिच्छेद (11) के रूप में पुनर्क्रमांकित।

(8) The record of the inquiry shall include -

- (i) The charges framed against the employee and the statement of allegations furnished to him under sub-paragraph (1) above;
- (ii) his written statement of defence, if any;
- (iii) the oral evidence taken in the course of the inquiry;
- (iv) the documentary evidence considered in the course of the inquiry;
- (v) the orders, if any, made by the disciplinary authority and the inquiring authority in regard to the inquiry; and
- (vi) a report setting out the findings on each charge and the reasons therefor.

(9) The disciplinary authority shall if it is not the Inquiring Authority, consider the record of the inquiry and record its findings on each charge.

*(10) If the disciplinary authority, having regard to its findings on all or any of the articles of charge and on the basis of the evidence adduced during the enquiry, is of the opinion that any of the penalties specified in clause (iv) to (vii) of regulation 31 should be imposed on the employee, it shall make an order imposing such penalty and it shall not be necessary to give the employee any opportunity of making representation on the penalty proposed to be imposed.

** []

*** (11) If the disciplinary authority having regard to its finding is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (i) to (iii) of regulation 31 should be imposed, it shall pass appropriate orders in the case.

Sub-paragraph (10) substituted vide G.S.R. 491 dated 18.6.1988

Sub-paragraph (11) omitted vide G.S.R. 491 dated 18.6.1988

Sub-paragraph (12) re-numbered as sub-paragraph (11) vide G.S.R. 491 dated 18.6.1988

@ (12) उस अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश उस कर्मचारी को भेजे जाएंगे, उसे उस जांच प्राधिकारी की उस रिपोर्ट तथा जहां वह अनुशासनिक प्राधिकारी वह जांच प्राधिकारी न हो, उस जांच प्राधिकारी के निष्कर्ष के साथ उसके निष्कर्ष तथा असहमति के संक्षिप्त कारण, यदि कोई हो, के विवरण की एक प्रति भी दी जाएगी। []**

4. संयुक्त जांच - जहां किसी केस में दो अथवा अधिक कर्मचारी संबंधित हो, केंद्र सरकार अथवा कोई अन्य सक्षम प्राधिकारी सभी ऐसे कर्मचारियों पर सेवा से बर्खास्तगी की सजा अधिरोपित करने के लिए, ऐसा आदेश निर्गत कर सकती है जिसमें यह निर्देश हो कि उन सभी के विरुद्ध सामूहिक कार्यवाही में अनुशासनिक कार्रवाई की जाए।

विनियम 32 के उप-विनियम (3) के उपबंध के अनुसार ऐसा कोई आदेश विनिर्दिष्ट करेगा:-

- (i) वह प्राधिकारी जो ऐसी सामूहिक कार्यवाही के प्रयोजन के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी के रूप में कार्य कर सके;
- (ii) विनियम 31 में विनिर्दिष्ट सजाएं जिन्हें वह अनुशासनिक प्राधिकारी अधिरोपित करने में सक्षम होगा, तथा
- (iii) क्या परिच्छेद 1 अथवा 3 में निर्धारित कार्यवाही का इस कार्यवाही में अनुसरण किया जा सकता है।

5. कुछ केसों में विशेष प्रक्रिया - परिच्छेद 1 से 4 में कुछ भी समाविष्ट होने के बावजूद:-

- (i) जहां किसी कर्मचारी पर ऐसे आचरण के आधार पर सजा अधिरोपित की जाती है जो आपराधिक आधार पर उसके दोषी होने का कारण है, अथवा
- (ii) जहां वह अनुशासनिक प्राधिकारी लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले उन कारणों से संतुष्ट है कि परिच्छेद 1 अथवा 4 में निर्धारित प्रक्रिया का अनुसरण करना समयोचित नहीं है;
- (iii) जहां केंद्र सरकार संतुष्ट है कि संगठन के हित में, ऐसी प्रक्रिया का अनुसरण करना समयोचित नहीं है;

वह अनुशासनिक प्रधिकारी उस केस की परिस्थितियों पर विचार कर सकता है और उस पर ऐसे आदेश पारित कर सकता है जैसे उसे उपयुक्त लगें।

@उप-परिच्छेद (13) सा.का.नि. सं. 491 दिनांक 18.6.1988 के आलाके में उप-परिच्छेद (12) के रूप में पुनर्क्रमांकित।

**पुनर्क्रमांकित उप-परिच्छेद (12) में शब्द “यदि ये उसे पहले न दिए गए हों” सा.का.नि. सं. 491 दिनांक 18.6.1988 के आलोक में लुप्त।

@(12) Order passed by the disciplinary authority shall be communicated to the employee who shall also be supplied with a copy of the report of the Inquiring Authority and where the disciplinary authority is not the Inquiring Authority a statement of its findings together-with brief reasons for disagreement if any, with the findings of the Inquiring Authority. []**

4. Joint Inquiry-Where two or more employees are concerned in any case, the Central Government or any other authority competent to impose the penalty of dismissal from service on all such employees, may make an order directing that disciplinary action against all of them may be taken in a common proceeding.

(3) Subject to the provisions of sub-regulation (3) of regulation 32 any such order shall specify-

- (i) the authority which may function as the disciplinary authority for the purpose of such common proceeding;
- (ii) the penalties specified in regulation 31 which such disciplinary authority shall be competent to impose, and
- (iii) whether the proceeding prescribed in paragraph 1 or 3 may be followed in the proceeding.

5. Special procedure in certain cases Notwithstanding any thing contained in paragraph 1 to 4 -

- (i) where a penalty imposed on an employee on the ground of conduct which has led to his conviction on a criminal charge, or
- (ii) where the disciplinary authority is satisfied for reasons to be recorded in writing that it is not reasonably practicable to follow the procedure prescribed in paragraph 1 to 4; or
- (iii) where the Central Government is satisfied that in the interest of the Organisation it is not expedient to follow such procedure;

the disciplinary authority may consider the circumstances of the case and pass such orders thereon as it deems fit.

@ sub-paragraph (13) re-numbered as sub-paragraph (12) vide G.S.R. 491 dated 18.6.1988

** in the renumbered sub-paragraph (12) the word "unless they have already been supplied to him" omitted vide G.S.R. 491 dt. 18.6.1988

1. अपीलों के लिए सीमा अवधि - किसी अपील को अपीलीय प्राधिकारी द्वारा तब तक स्वीकार नहीं किया जाएगा जब तक इसे उस तारीख से तीन महीनों की अवधि के भीतर प्रस्तुत नहीं किया जाता जिस पर अपीलकर्ता उस आदेश की प्रति प्राप्त करे जिसके विरुद्ध अपील की गई है।

बशर्ते कि वह अपीलीय प्राधिकारी उक्त अवधि की समाप्ति के बाद उस अपील को स्वीकार कर सकता है, यदि वह संतुष्ट है कि उस अपीलकर्ता के पास समय पर वह अपील प्रस्तुत नहीं कर पाने का पर्याप्त कारण था।

2. अपील का तरीका एवं सामग्री - अपील प्रस्तुत कर रहा प्रत्येक व्यक्ति ऐसा पृथक रूप से तथा अपने नाम से करेगा। वह अपील उस प्राधिकारी को संबोधित की जाएगी जिसमें अपील निहित है, उसमें वे आवश्यक विवरण एवं तर्क समाविष्ट किए जाएंगे जिन पर अपीलकर्ता निर्भर है, अनादरपूर्ण तथा अनुचित भाषा समाविष्ट नहीं की जाएगी, और वह अपने आप में पूर्ण होगी।

3. अपील का प्रस्तुतीकरण - प्रत्येक अपील उस कार्यालय जिसमें अपीलकर्ता कार्यरत है, के प्रमुख के माध्यम से अथवा, यदि वह सेवा में नहीं है, तो उस कार्यालय के माध्यम से जिसमें वह अंतिम बार कार्यरत था, उस प्राधिकारी को प्रस्तुत की जाएगी जिसने वह आदेश निर्गत किया है जिसके विरुद्ध अपील की गई है। यदि ऐसा प्राधिकारी उस कार्यालय का स्वयं कार्यालय प्रमुख है अथवा कार्यालय प्रमुख का अधीनस्थ है, जिसमें वह कर्मचारी कार्यरत है अथवा कार्यरत होता यदि वह सेवा में नहीं हो तो अपील उस प्राधिकारी को सीधे प्रस्तुत की जाएगी। उस अपील की एक प्रति अपीलीय प्राधिकारी को भी सीधे प्रस्तुत की जा सकती है।

4. अपीलों का रोका जाना - (1) वह प्राधिकारी उस अपील को रोक सकता है जिसने वह आदेश निर्गत किया है जिसके विरुद्ध अपील की गई है, यदि:-

- (i) यदि वह किसी उस आदेश के विरुद्ध अपील हो जिसमें कोई अपील निहित नहीं है; अथवा
- (ii) वह परिच्छेद 2 में स्थापित उपबंधों में से किसी उपबंध का अनुपालन नहीं करती हो; अथवा
- (iii) वह निर्धारित समय सीमा के बाद प्रस्तुत की गई हो और देरी के लिए कोई कारण नहीं दर्शाया गया हो, अथवा
- (iv) वह उस अपील की पुनरावृति हो जिस पर पहले ही निर्णय लिया जा चुका हो और नए तथ्य तथा परिस्थितियां प्रस्तुत नहीं किए गए हों।

(2) यदि कोई अपील केवल इस आधार पर रोक ली जाए कि उसमें परिच्छेद 2 के उपबंधों का पालन नहीं हो रहा है, तो वह अपीलकर्ता को वापस कर दी जाएगी और तब रोकी नहीं जाएगी यदि उक्त उपबंधों के अनुपालन के बाद एक महीने के भीतर पुनः प्रस्तुत की जाती है।

1. Period of limitation for appeals- No appeal shall be entertained by the appellate authority unless it is submitted within a period of three months from the date on which the appellant receives a copy of the order appealed against.

Provided, that the appellate authority may entertain appeal after the expiry of the said period, if it is satisfied that the appellant had sufficient cause for not submitting the appeal in time.

2. Form and contents of appeal - Every person sub-mitting an appeal shall do so separately and in his own name. The appeal shall be addressed to the authority to whom the appeal lies, shall contain all material statement and arguments on which the appellant relies, shall not contain any disrespectful or improper language, and shall be complete in itself.

3. Submission of appeals- Every appeal shall be submitted to the authority which made the order appealed against through the head of the office in which the appellant may be serving or, if he is not in service, through the head of the office in which he was last serving. If such authority itself is the head of office or is subordinate to the head of office in which the employee may be serving or was serving if he is not in service, the appeal shall be submitted direct to that authority. A copy of the appeal may be submitted direct to the appellate authority also.

4. Withholding of appeals - (1) The authority which made the order appealed against, may withhold the appeal if-

- (i) it is an appeal against an order from which no appeal lies, or
- (ii) it does not comply with any of the provisions laid down in paragraph 2, or
- (iii) it is not submitted within the prescribed time limit and no cause is shown for the delay, or
- (iv) it is repetition of an appeal already decided and no new facts or circumstances are adduced.

If an appeal is withheld on the ground only that does not comply with the provisions in paragraph 2, It shall be returned to the appellant and shall not be withheld if resubmitted within one month thereof after compliance with the said provisions.

(3) जहां कोई अपील रोकी जाती हो, तो उस अपीलकर्ता को इसके तथ्यों तथा कारणों से अवगत कराया जाएगा।

(4) प्रत्येक तिमाही के आंरभ में, पिछली तिमाही के दौरान किसी प्राधिकारी द्वारा रोकी गई अपीलों की सूची, उहें रोके जाने के दर्शाए गए कारणों सहित, उस प्राधिकारी द्वारा अपीलीय प्राधिकारी को भेजी जाएगी।

5. अपीलों का प्रेषण - (1) वह प्राधिकारी जिसने वह आदेश निर्गत किया है जिसके विरुद्ध अपील की गई है, बिना किसी परिहार्य देरी के, प्रत्येक उस अपील को जिसे परिच्छेद 4 के अंतर्गत रोका नहीं गया हो, इस पर अपनी टिप्पणियां तथा सापेक्ष अभिलेखों के साथ-साथ अपीलीय प्राधिकारी को प्रेषित करेगा।

6. अपीलों पर विचार - (1) किसी निलंबन आदेश के विरुद्ध किसी अपील की स्थिति में, वह अपीलीय प्राधिकारी विनियम 30 के उपबंधों के आलोक में तथा उस केस की परिस्थितियों पर ध्यान देते हुए इस पर विचार करेगा कि क्या निलंबन आदेश न्यायोचित है अथवा नहीं और तदनुसार उस आदेश को संपुष्ट अथवा रद्द करेगा।

(2) विनियम 31 में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा अधिरोपित करने वाले किसी आदेश के विरुद्ध किसी अपील की स्थिति में वह अपीलीय प्राधिकारी यह विचार करेगा कि:-

- (क) क्या इन विनियमों तथा अनुसूची 111 में निर्धारित प्रक्रिया का अनुपालन किया गया है और यदि नहीं तो क्या ऐसे अपालन के परिणास्वरूप न्याय बाधित हुआ है;
- (ख) क्या निष्कर्ष न्यायसंगत हैं; और
- (ग) क्या अधिरोपित सजा अधिक, पर्याप्त अथवा अपर्याप्त है, और आदेश पारित करेगा:-
 - (i) उस सजा को खारिज करते हुए, घटाते हुए, संपुष्ट करते हुए अथवा बढ़ाते हुए; अथवा
 - (ii) उस केस को उस प्राधिकारी जिसने सजा अधिरोपित की है अथवा अन्य किसी प्राधिकारी को ऐसे निदेश के साथ जैसा उस केस की परिस्थितियों में वह उचित समझे, प्रेषित करेगा।

बशर्ते कि :-

- (i) वह अपीलीय प्राधिकारी कोई बढ़ाई हुई सजा अधिरोपित नहीं करेगा जो न तो वैसा प्राधिकारी है और न ही वह प्राधिकारी है जिसने वह आदेश निर्गत किया है जिसके विरुद्ध अपील की गई है, अधिरोपित करने के लिए उस केस में सक्षम नहीं हो;

(3) Where an appeal is withheld, the appellant shall be informed of the fact and reasons therefor.

(4) At the commencement of each quarter, a list of the appeals withheld by any authority during the previous quarter, together-with the reasons for withholding them, shall be furnished by that authority to the appellate authority.

(5) Transmission of appeals - (1) The authority which made the order appealed against shall, without any avoidable delay, transmit to the appellate authority every appeal which is not withheld under paragraph 4, together-with its comments thereon and the relevant records.

(2) The authority to which the appeal lies may direct transmission to it of any appeal withheld, and thereupon such appeal shall be transmitted to that authority together- with the comments of the authority withholding the appeal and the relevant records -

(6) Consideration of appeals - (1) In the case of an appeal against an order of suspension, the appellate authority shall consider whether in the light of the provisions of regulation 30 and having regard to the circumstances of the case, the order of suspension is justified or not and confirm or revoke the order accordingly.

(2) In the case of an appeal against an order imposing any of the penalties specified in regulation 31 the appellate authority shall consider.

- (a) Whether the procedure prescribed in the regulations and schedule III has been complied with and if not whether such non-compliance has resulted in failure of justice;
- (b) Whether the findings are justified; and
- (c) Whether the penalty imposed is excessive, adequate or inadequate; and pass orders -
 - (i) setting aside, reducing confirming or enhancing the penalty; or
 - (ii) remitting the case to the authority which imposed the penalty, or to any other authority with such direction as it may deem fit in the circumstances of the case;

Provided that :-

- (i) the appellate authority shall not impose an enhanced penalty which neither such authority nor the authority which made the order appealed against is competent in the case to impose;

(ii) कोई बढ़ाई हुई सजा अधिरोपित करने वाला कोई आदेश तब तक पारित नहीं किया जाएगा जब तक अपीलकर्ता को वह अभ्यावेदन दाखिल करने का अवसर नहीं दिया जाता जिसे वह ऐसी बढ़ाई हुई सजा के विरुद्ध दाखिल करना चाहे; तथा

(iii) यदि यह बढ़ाई हुई सजा जिसे वह अपीलीय प्राधिकारी अधिरोपित करने के लिए प्रस्तावित करें, विनियम 31 के खंड (iv) से (vii) में विनिर्दिष्ट सजाओं में से कोई सजा हो और ऐसी सजा अधिरोपित करने के लिए निर्धारित प्रक्रिया के अनुरूप उस केस में पहले कोई जांच नहीं बैठाई गई हो, तो वह अपीलीय प्राधिकारी अनुसूची 111 के परिच्छेद 5 के अनुसार वैसी जांच बैठाएगा अथवा निदेश देगा कि ऐसी जांच बैठाई जाए और इसके बाद उस जांच के निष्कर्ष पर विचार करते हुए तथा उस अपीलकर्ता को वह अभ्यावेदन दाखिल करने का अवसर देते हुए जिसे वह ऐसी सजा के विरुद्ध दाखिल करना चाहे, *[] वैसे आदेश पारित करेगा जैसे वह उचित समझे।

(3) विनियम 37 में विनिर्दिष्ट किसी आदेश के विरुद्ध किसी अपील की स्थिति में वह अपीलीय प्राधिकारी उस केस की सभी परिस्थितियों पर विचार करेगा और वैसे आदेश पारित करेगा जैसे वह न्यायोचित एवं निष्पक्ष समझे।

* उपबंध (iii) में शब्द “उस अपीलकर्ता को अभ्यावेदन दाखिल जिसे वह ऐसी सजा के विरुद्ध करना चाहे, का अवसर देने के बाद” सा.का.नि. 491 दिनांक 18.6.1988 के आलोक में लुप्त।

(ii) no order imposing an enhanced penalty shall be passed unless the appellant is given an opportunity of making any representation which he may wish to make against such enhanced penalty; and

(iii) if the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in clauses (iv) to (vii) of regulation 31 and inquiry has not already been held in the case in accordance with the prescribed procedure for imposing such penalties, the appellate authority, shall subject to a paragraph 5 of schedule III, hold such inquiry or direct that such inquiry be held and thereafter on consideration of the proceedings of such inquiry, *[] pass such order as it may deem fit.

(3) In the case of an appeal against any order specified in regulation 37 the appellate authority shall consider all the circumstances of the case and pass such orders as it deems just and equitable.

* In proviso (iii) the words "and after giving the appellant an opportunity of making any representation which he may wish to make against such penalty" omitted vide G.S.R. 491 dated : 18.6.1988.