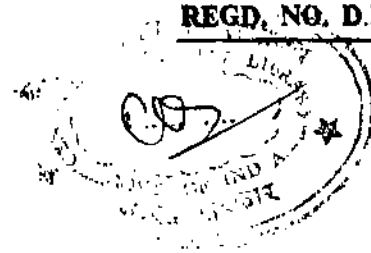
रजिस्ट्री सं. डी.एल.-33004/92 REGD. NO. D.L.-33004/92



भारत का राजपत्र
The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 11] नई दिल्ली, मंगलवार, अप्रैल 21, 1992/वैशाख 1, 1914
No. 11] NEW DELHI, TUESDAY, APRIL 21, 1992/VAISAKHA 1, 1914

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में रखा जा सके
Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a separate compilation

वाणिज्य मंत्रालय

(मसाला बोर्ड)

अधिसूचना

कोचीन, 10 मार्च, 1992

फा. सं. 13/2/88 सतर्कता :– मसाला बोर्ड अधिनियम, 1986 (1986 का 10) की धारा 34 के साथ पठित धारा 39 द्वारा प्रदत्त शक्तियों के प्रयोग में, मसाला बोर्ड, सरकार के पूर्व अनुमोदन से, एतद्द्वारा निम्नलिखित विनियम बनाता है, अर्थात :—

भाग – I

प्रारम्भिक

1 संक्षिप्त नीर्षक और प्रारम्भ : (1) इन विनियमों को मसाला बोर्ड सेवा (वर्गीकरण, नियन्त्रण एवं अपील) विनियम, 1992 कहा जाए।

(2) ये विनियम सरकारी राजपत्र में प्रकाशित किए जाने की तारीख से लागू होंगे।

2 परिभाषाएं – जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो, इन विनियमों में –

(क) बोर्ड के कर्मचारी के संबंध में 'नियोक्ता प्राधिकारी से अभिप्राय–

(i) उस प्राधिकारी से है, जिसे उस पद पर नियुक्तियां करने का अधिकार है, जिसे बोर्ड का कर्मचारी अस्थायी रूप से धारण करता है, अथवा

(ii) उस प्राधिकारी से है, जिसने उस पद पर बोर्ड के कर्मचारी की नियुक्ति की, जिसे वह अस्थायी रूप से धारण करता है,

(ख) "बोर्ड" से अभिप्राय मसाला बोर्ड अधिनियम, 1986 (1986 का 10) के अधीन गठित मसाला बोर्ड से है,

(ग) "बोर्ड के कर्मचारी" से अभिप्राय किसी भी ऐसे व्यक्ति से है, जिसे बोर्ड के अधीन नियोजित किया गया हो और जिसे केन्द्रीय सरकार अथवा राज्य सरकार के ऐसे नियोजित कर्मचारियों में सम्मिलित किया जाता हो,

(घ) "अध्यक्ष" से अभिप्राय बोर्ड के अध्यक्ष से है,

(ङ) "अनुशासनिक प्राधिकारी" से अभिप्राय उस प्राधिकारी से है, जो इन विनियमों में विनिर्दिष्ट किसी भी शास्ति को बोर्ड के कर्मचारी अधिरोपित करने के लिए इन विनियमों के अधीन सक्षम है।

(च) "वेतन" से अभिप्राय वही होगा, जो केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों पर लागू मूल नियमों के मूल नियम 9 (21) (क) (1) में वेतन" के लिए निर्धारित किया गया है,

(छ) "अनुसूची" से अभिप्राय इन विनियमों की अनुसूची से है,

(ज) "सचिव" से अभिप्राय बोर्ड के सचिव से है

(झ) "सेवा" से अभिप्राय बोर्ड के अधीन सेवा से है,

(ञ) किसी पद के संबंध में "वेतन" अथवा "वेतनमान" से अभिप्राय उस पद से सम्बद्ध वेतन अथवा वेतनमान से है।

3- अनुप्रयोग :— ये विनियम निम्नलिखित को छोड़कर बोर्ड के सभी कर्मचारियों पर लागू होंगे :—

(क) ऐसा कोई भी व्यक्ति, जिसे अस्थायी रूप से नियोजित किया गया है।

(ख) ऐसा कोई भी व्यक्ति, जो दैनिक मजदूरी पर नियोजित हो,

(ग) ऐसा कोई भी व्यक्ति, जो एक महीने से कम अवधि के नोटिस पर सेवा-मुक्ति के अधीन हो, और

(घ) ऐसा कोई भी व्यक्ति, जिसकी नियुक्ति नियमित स्थापना के लिए न की गई हो।

(2) उप-विनियम (1) में किसी बात के होते हुए भी, बोर्ड, केन्द्रीय सरकार के पूर्व अनुमोदन से, आदेश द्वारा बोर्ड के किसी भी कर्मचारी को या कर्मचारियों के समूह को इन सभी विनियमों या इनमें से किसी विनियम के प्रवर्तन से वंचित कर सकता है।

(3) यदि कोई सन्देह उत्पन्न होता है, तो मामला निर्णय के लिए केन्द्रीय सरकार को प्रेषित किया जाएगा, भले ही ये सभी विनियम या इनमें से कोई विनियम किसी व्यक्ति पर लागू होते हों।

भाग- II

वर्गीकरण

पदों का वर्गीकरण :— बोर्ड की सेवा के अधीन सभी पदों को निम्न वर्गीकृत किया जाएगा :—

क्रम संख्या	पदों का प्रकार	पदों की वर्गीकरण
1.	4,000/- रुपये और इससे अधिक वेतन या वेतनमान वाला बोर्ड का कोई पद।	वर्ग "क"
2.	2,900/- रुपये या इससे अधिक किन्तु 4,000/- रु. से कम वेतन या वेतनमान वाला बोर्ड का कोई पद	वर्ग "ख"
3.	1,150/- रुपये से अधिक किन्तु 2,900/- रुपये से कम वेतन या वेतनमान वाला बोर्ड का कोई पद।	वर्ग "ग"
4.	1,150/- रुपये या इससे कम वेतन या वेतनमान वाला बोर्ड का कोई पद।	वर्ग "घ"

भाग - III

नियोक्ता प्राधिकारी

5 सेवा के लिए नियुक्ति :—

समाला बोर्ड अधिनियम, 1986 की धारा - 4 की उपधारा (1) में उल्लिखित पदों के लिए नियुक्तियां अनुसूची में इस संबंध में विनिर्दिष्ट प्राधिकारियों द्वारा की जाएंगी।

भाग - IV

निलम्बन

6 निलम्बन :-

(1) नियोक्ता प्राधिकारी या कोई अन्य प्राधिकारी, जिसके वह अधीन है, अथवा अनुशासनिक प्राधिकारी या कोई अन्य प्राधिकारी, जिसे अध्यक्ष द्वारा इस संबंध में प्रतिदत्त किया गया हो, सामान्य या विशेष आदेश द्वारा निम्नलिखित स्थितियों में बोर्ड के किसी कर्मचारी को निलम्बनाधीन रख सकता है :—

(क) जहां उसके खिलाफ कोई अनुशासनिक कार्यवाही चल रही हो अथवा अन्वीक्षित हो, अथवा

(ख) जहां पूर्वोक्त प्राधिकारी के विचार में उसने राज्य के सुरक्षा-हितों पर प्रतिकूल प्रभाव डालने वाले कार्यकलापों में भाग लिया हो, अथवा

(ग) जहां किसी दण्डनीय अपराध के संबंध में उसके खिलाफ कोई मामला अन्वेषण, पूछताछ अथवा जांच पड़ताल के अधीन हो।

किन्तु शर्त यह है कि जहां निलम्बन का आदेश नियोक्ता अधिकारी से निम्नतर के किसी प्राधिकारी द्वारा अथवा अध्यक्ष से विशिष्ट प्राधिकार प्राप्त किए बिना दिया जाता है, तो वह प्राधिकारी बाद में उन परिस्थितियों के संबंध में अध्यक्ष को या संबंधित प्राधिकारी को सूचित करेगा, जिनमें आदेश दिया गया था और की गई कार्रवाई के लिए अनुमोदन प्राप्त करेगा।

(2) बोर्ड के कर्मचारी को नियोक्ता प्राधिकारी के आदेश द्वारा निम्नलिखित तारीख से निलम्बनाधीन रखा हुआ माना जाएगा :—

(क) यदि उसे 48 घंटों से अधिक अवधि तक किसी दण्डनीय अपराधन के कारण अथवा अन्यथा अभिरक्षा में रखा जाता है, तो उसकी गिरफ्तारी की तारीख से, अथवा

(ख) यदि किसी अपराध के लिए दोषसिद्धि की स्थिति में, उसको 48 घंटों से अधिक अवधि के लिए कारावास की सजा हो जाती है और उस दोषसिद्धि के परिणाम स्वरूप उसे बाद में बर्खास्त या पदच्युत या अनिवार्यतः सेवा निवृत्त नहीं किया जाता है, तो उसकी दोषसिद्धि की तारीख से।

स्पष्टीकरण :- इस उप विनियम के खंड (ख) में उल्लिखित 48 घंटों की अवधि दोषसिद्धि के बाद कारावास के प्रारम्भ होने से गिनी जाएगी और इस प्रयोजन के लिए, कारावास की विरामी अवधियां, यदि कोई हों, हिसाब में ली जाएंगी।

(3) जहां निलम्बनाधीन बोर्ड के किसी कर्मचारी पर अधिरोपित सेवा से बर्खास्तगी, पद च्युति या अनिवार्य सेवा निवृत्ति की शास्ति इन विनियमों के अधीन पुनर्विचार करने पर या अपील किए जाने पर अस्वीकार की जाती है और मामला पुनर्जांच या कार्रवाई के लिए अथवा किन्हीं अन्य निदेशनों से स्थगित किया जाता है, तो उसके निलम्बन का आदेश बर्खास्तगी, पद च्युति या अनिवार्य सेवा निवृत्ति के मूल आदेश की तारीख से लागू माना जाएगा और वह तब तक लागू रहेगा जब तक कि अगले आदेश जारी नहीं हो जाते।

(4) जहां बोर्ड के किसी कर्मचारी पर अधिरोपित सेवा से बर्खास्तगी पद च्युति या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति की शास्ति विधि न्यायालय के निर्णय के परिणामस्वरूप अस्वीकार कर दी जाती है या अमान्य घोषित कर दी जाती है, और अनुशासनिक प्राधिकारी उन आरोपों के आधार पर उसके खिलाफ पुनर्जांच करने का निर्णय लेता है, जिनके आधार पर बर्खास्तगी पद च्युति या अनिवार्य सेवा निवृत्ति की शास्ति मूलतः अधिरोपित की गई थी, तो बोर्ड के कर्मचारी को बर्खास्तगी, पदच्युति या अनिवार्य सेवा निवृत्ति के मूल आदेश की तारीख से सक्षम प्राधिकारी द्वारा निलम्बनाधीन रखा हुआ माना जाएगा और वह तब तक निलम्बनाधीन रहेगा, जब तक कि इस संबंध में अगले आदेश जारी नहीं किए जाते।

किन्तु शर्त यह है कि इस प्रकार की किसी पुनर्जांच के आदेश तब तक नहीं दिए जाएंगे, जब तक कोई ऐसी स्थिति न हो, जहां न्यायालय ने मामले के गुणावगुण का गहन अध्ययन किए बिना ही विशुद्ध रूप से तकनीकी आधारों पर आदेश पारित कर दिया हो।

(8) (क) इस विनियम के अधीन किया गया या किया गया माना गया कोई निलम्बन आदेश तब तक लागू रहेगा, जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा उसे आलोखित या रद्द नहीं कर दिया जाता।

(ख) जहां बोर्ड के किसी कर्मचारी को निलम्बित कर दिया जाता है अथवा निलम्बित किया गया माना जाता है (चाहे किसी अनुशासनिक कार्यवाही के संबंध में या अन्यथा) और उस निलम्बन के कार्यकाल के दौरान उसके खिलाफ कोई अन्य अनुशासनिक कार्यवाही आरम्भ हो जाती है, तो उसे निलम्बनाधीन रखने में सक्षम प्राधिकारी, लिखित में दर्ज किए जाने वाले कारणों से यह निदेश दे सकता है कि बोर्ड का कर्मचारी तब तक निलम्बनाधीन रहेगा, जब तक कि ये सभी अनुशासनिक कार्यवाहियां समाप्त नहीं हो जातीं।

(ग) इस विनियम के अधीन जारी किया गया या जारी किया गया माना गया कोई निलम्बन आदेश इस प्राधिकारी, जिसने यह आदेश जारी किया हो अथवा जिसके लिए यह माना गया हो कि उसने आदेश जारी किया है, द्वारा अथवा किसी ऐसे प्राधिकारी द्वारा जिसके यह प्राधिकारी अधीनस्थ हो, किसी भी समय आलोखित अथवा रद्द किया जा सकता है।

भाग V

शास्तियां एवं अनुशासनिक प्राधिकारी

7. शास्तियां :—

उचित एवं पर्याप्त कारणों से तथा इसमें इससे आगे उल्लिखित कारणों से, बोर्ड के किसी कर्मचारी पर निम्नलिखित शास्तियां अधिरोपित की जा सकती हैं :—

गौण शास्तियां :—

(i) परिनिन्दा,

(ii) उसकी पदोन्नति रोक लेना,

(iii) आदेशों का उल्लंघन या आदेशों की उपेक्षा द्वारा उसके द्वारा बोर्ड को पहुंचाई गई क्षति सम्बन्धी हानि की पूर्णतः अथवा अंशतः उसके वेतन से वसूली,

(iv) वेतनवृद्धियां रोक लेना,

मुख्य शास्तियां :

(v) किसी विनिर्दिष्ट अवधि तक वेतन के समय मान में निम्नतर स्तर तक पदावनति, यह निर्देश देते हुए कि बोर्ड का कर्मचारी पदावनति की इस अवधि के दौरान वेतनवृद्धियां अर्जित कर सकेगा या नहीं, और इस अवधि की समाप्ति पर, यह पदावनति उसकी भावी वेतनवृद्धियों को प्रभावी करेगी अथवा नहीं करेगी,

(vi) जिस ग्रेड या पद से बोर्ड के कर्मचारी को पदावनत किया गया था, उस पर पुनः स्थापन तथा उस ग्रेड या पद पर पुनः स्थापन की वरिष्ठता एवं वेतन की शर्तों के संबंध में अगले निदेश जारी करते हुए अथवा न करते हुए वेतन, ग्रेड या पद के निम्नतर समयमान तक पदावनति, जो सामान्यतः उस पद, ग्रेड या पद के समय-मान के संबंध में बोर्ड के कर्मचारी की पदोन्नति के लिए रोक (रुकावट) होगी, जिससे उसे पदावनत किया गया था,

(vii) अनिवार्य सेवा निवृत्ति,

(viii) सेवा से निष्कासन, जो बोर्ड के अधीन भावी रोजगार के लिए अयोग्यता नहीं मानी जाएगी,

(ix) सेवा से बरखास्तगी जो बोर्ड के अधीन भावी रोजगार के लिए अयोग्यता मानी जाएगी :

लेकिन ऐसे प्रत्येक मामले में खण्ड (viii) या खण्ड (ix) में उल्लिखित शास्ति अधिरोपित की जाएगी, जिसमें किसी सरकारी कार्य को सम्पन्न करने का जिम्मा लेने के लिए या सम्पन्न करने के लिए पुरस्कार या अभिप्रेरणा के रूप में, किसी व्यक्ति से विधिक या पारिश्रमिक को छोड़कर कोई परितोषण प्राप्त करने का आरोप सिद्ध हो जाता है :

परन्तु यह और कि किसी अपवादात्मक मामले में और लिखित में दर्ज किए जाने वाले विशेष कारणों से, कोई अन्य शास्ति भी अधिरोपित की जा सकती है।

स्पष्टीकरण :—इस विनियम के प्रयोजन के अन्तर्गत निम्नलिखित को शास्ति नहीं माना जाएगा, अर्थात् —

(i) उसकी नियुक्ति की शर्तों या सेवा या पद, जिस पर वह कार्य कर रहा है, को नियंत्रित करने वाले नियमों या आदेशों के अनुसार किए विभागीय परीक्षा को उत्तीर्ण करने में असफल हो जाने के कारण बोर्ड के किसी कर्मचारी की वेतन-वृद्धियां रोक लेना,

(ii) रोध पार करने में उसकी अयोग्यता के आधार पर वेतन के समय-मान में दक्षता-रोध पर बोर्ड के कर्मचारी को रोक लेना,

(iii) मामले पर विचार करने के पश्चात, बोर्ड के किसी कर्मचारी को उस ग्रेड या पद पर पदोन्नत न करना, जिस पर पदोन्नति के लिए वह हकदार है, जबकि वह मूल या स्थानापन्न रूप से कार्य कर रहा हो।

(iv) उच्च पद या ग्रेड में स्थानापन्न रूप से कार्य कर रहे बोर्ड के किसी कर्मचारी को इस आधार पर निम्नतर ग्रेड या पद पर सेवा के लिए प्रत्यावर्तन कि उसे वर्तमान उच्च ग्रेड या पद पर कार्य करने के लिए अनुपयुक्त समझा गया है अथवा उसके आचरण से सम्बद्ध किसी प्रशासनिक आधार पर उसे प्रत्यावर्तित किया गया है,

(v) उसकी नियुक्ति की शर्तों या परिवीक्षा को नियन्त्रित करने वाले नियमों और आदेशों के अनुसार, परिवीक्षा अवधि के दौरान या अन्त में, परिवीक्षा पर नियुक्त बोर्ड के किसी कर्मचारी का किसी अन्य ग्रेड या पद पर, उसके स्थायी ग्रेड या पद पर प्रत्यावर्तन,

(vi) बोर्ड के जिस कर्मचारी की सेवाएं किसी राज्य सरकार या केन्द्रीय सरकार या किसी राज्य सरकार या केन्द्रीय सरकार के नियन्त्रणाधीन किसी अन्य प्राधिकरण से ग्रहण की गई थीं, उसकी सेवाओं का उस प्राधिकरण के अधीन प्रतिस्थापन, जिसने उसकी सेवाएं प्रदान की थीं,

(vi) उसकी अधिवार्षिकता या सेवा-निवृत्ति से संबंधित उपबन्धों के अनुसार बोर्ड के कर्मचारी की अनिवार्य सेवा-निवृत्ति,

(viii) (क) उसकी नियुक्ति की शर्तों या परिवीक्षा को नियन्त्रित करने वाले नियमों और आदेशों के अनुसार, उसकी परिवीक्षा-अवधि के दौरान या अन्त में, परिवीक्षा पर नियुक्त बोर्ड के किसी कर्मचारी की सेवाएं समाप्त करना, अथवा

(ख) उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार, बोर्ड के अस्थायी कर्मचारी की सेवाएं समाप्त करना, अथवा

(ग) किए गए करार की शर्तों के अनुसार, किसी करार के अधीन बोर्ड के किसी कर्मचारी की सेवाएं समाप्त करना।

8. अनुशासनिक प्राधिकारी :

(1) अध्यक्ष बोर्ड के किसी भी कर्मचारी पर विनियम 7 में विनिर्दिष्ट की भी शास्ति अधिरोपित कर सकता है ।

(2) उप-विनियम (1) के उपबन्धों के प्रतिकूल आचरण किए बिना, विनियम-7 में विनिर्दिष्ट कोई भी शास्ति नियोक्ता प्राधिकारी द्वारा अथवा किसी ऐसे अन्य प्राधिकारी द्वारा अधिरोपित की जा सकती है, जिसे बोर्ड के किसी सामान्य या विशेष आदेश द्वारा इस संबंध में अधिकृत किया गया हो और जो नियोक्ता प्राधिकारी से निम्न स्तर का न हो ।

9. कार्यवाही प्रारम्भ करने के लिए प्राधिकारी

(1) अध्यक्ष या विनियम-8 के अधीन किसी सामान्य या विशेष आदेश द्वारा अधिकृत कोई अन्य प्राधिकारी--

(क) बोर्ड के किसी भी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनिक कार्यवाही आरम्भ कर सकता है,

(ख) बोर्ड के उस कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनिक कार्यवाही आरम्भ करने के लिए अपने अधीनस्थ अनुशासनिक प्राधिकारी को निदेश दे सकता है, जिस पर वह अनुशासनिक प्राधिकारी इन विनियमों के अधीन विनियम-7 में विनिर्दिष्ट कोई भी शास्ति अधिरोपित करने के लिए सक्षम है ।

(2) विनियम-7 के खण्ड (i) से खण्ड (iv) तक में विनिर्दिष्ट कोई भी शास्ति अधिरोपित करने के संबंध में इन विनियमों के अधीन सक्षम अनुशासनिक प्राधिकारी विनियम-7 के खण्ड (v) से खण्ड (ix) में विनिर्दिष्ट कोई भी शास्ति अधिरोपित करने के लिए बोर्ड के किसी भी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनिक कार्यवाही आरम्भ कर सकता है, भले ही वह अनुशासनिक प्राधिकारी उन शास्तियों को अधिरोपित करने के लिए इन विनियमों के अधीन सक्षम न हो ।

भाग VI

शास्तियां अधिरोपित करने की प्रक्रिया

10. मुख्य शास्तियां अधिरोपित करने की प्रक्रिया :

(1) जहां तक सम्भव हो, इस विनियम और विनियम-II में उपबन्धित पद्धति के अनुसार जांच-पड़ताल करने के बाद जारी किए जाने वाले आदेशों को छोड़कर, विनियम-7 के खण्ड (v) से खण्ड (ix) तक में विनिर्दिष्ट कोई भी शास्ति अधिरोपित करने का आदेश जारी नहीं किया जाएगा ।

(2) जब भी अनुशासनिक प्राधिकारी का यह विचार हो कि बोर्ड के किसी कर्मचारी के खिलाफ दुर्व्यवहार या कदाचार से सम्बंधित किसी आरोप की सत्यता के बारे में जांच करने के लिए पर्याप्त कारण विद्यमान हैं, तो वह उसकी स्वयं जांच कर सकता है, अथवा उसकी सत्यता की जांच के लिए इस विनियम के अधीन कोई प्राधिकारी नियुक्त कर सकता है।

स्पष्टीकरण :--जहां अनुशासनिक प्राधिकारी जांच प्राधिकारी की ओर से स्वयं ही जांच-पड़ताल करता है, तो इस विनियम के अन्य उपविनियमों में दिया गया कोई भी निर्देश अनुशासनिक प्राधिकारी की ओर से दिए गए निर्देश के रूप में माना जाएगा ।

(3) यदि इस विनियम और विनियम-II के अधीन बोर्ड के किसी कर्मचारी के खिलाफ जांच करने का प्रस्ताव किया जाता है, तो अनुशासनिक प्राधिकारी:--

(i) आरोप की सुनिश्चित एवं सुस्पष्ट मदों में दुर्व्यवहार या कदाचार से संबंधित आरोपों का सार स्वयं लेखबद्ध करेगा या उसके लेखबद्ध किए जाने की व्यवस्था करेगा,

(ii) आरोप की प्रत्येक मद के समर्थन में दुर्व्यवहार या कदाचार से संबंधित आरोपों का एक विवरण, जिसमें--

(क) बोर्ड के कर्मचारी द्वारा स्वीकार किए गए तथ्यों सहित, ऐसी मुलभूत तथ्यों का एक ब्यौरा, तथा

(ख) उन दस्तावेजों और उन साक्षियों की एक-एक, सूची शामिल होगी, जिनके द्वारा आरोप की मदों की सत्य प्रमाणित करने का प्रस्ताव किया गया है, को स्वयं लेखबद्ध करेगा या उसके लेखबद्ध किए जाने की व्यवस्था करेगा ।

(4) अनुशासनिक प्राधिकारी बोर्ड के कर्मचारी के लिए आरोप की मदों, दुर्व्यवहार या कदाचार से संबंधित आरोप के विवरण तथा दस्तावेजों और साक्षियों की सूची की एक प्रति मुहैया करेगा, जिनके द्वारा आरोप की प्रत्येक मद को सत्य प्रमाणित करने का प्रस्ताव किया गया है और बोर्ड के कर्मचारी से यह अपेक्षा करेगा कि वह विनिर्दिष्ट समय सीमा के अन्दर अपनी प्रतिरक्षा के संबंध में लिखित विवरण प्रस्तुत करे और यह भी बताए कि वह अपने इस मामले में व्यक्तिगत रूप से सुनवाई किए जाने की इच्छा रखता है या नहीं ।

(5) (क) प्रतिरक्षा सम्बन्धी लिखित विवरण प्राप्त हो जाने पर अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप की उन मदों से संबंध में स्वयं जांच कर सकता है, जिन्हें स्वीकार नहीं किया गया है, अथवा यदि वह आवश्यक समझे, तो इस प्रयोजन के लिए उप-विनियम-(2) के अधीन कोई जांच प्राधिकारी नियुक्त कर सकता है, और यदि बोर्ड के कर्मचारी द्वारा प्रतिरक्षा संबंधी अपने लिखित विवरण में आरोप की सभी मदों को स्वीकार कर लिया गया है, तो अनुशासनिक प्राधिकारी वह साक्ष्य, जिसे वह उचित समझे प्राप्त करने के बाद, प्रत्येक आरोप के संबंध में अपने निष्कर्ष दर्ज करेगा और विनियम-12 में निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार कार्रवाई करेगा :

किन्तु शर्त यह है कि यदि कार्यवाही विनियम-7 के अधीन किसी आदेश के अनुपालन में आरम्भ की जाती है, तो कार्यवाही आरम्भ करने वाला प्राधिकारी यदि वह अनुशासनिक प्राधिकारी नहीं है तो, मामले के निपटान के लिए रिकार्ड सम्बन्धित अनुशासनिक प्राधिकारी को प्रस्तुत करेगा,

(ख) यदि बोर्ड के कर्मचारी द्वारा प्रतिरक्षा संबंधी कोई लिखित विवरण प्रस्तुत नहीं किया जाता है, तो अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप की मदों के संबंध में स्वयं जांच कर सकता है, या, यदि वह आवश्यक समझे, तो उप-विनियम (2) के अधीन इस प्रयोजन के लिए कोई जांच प्राधिकारी नियुक्त कर सकता है ।

(ग) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप की किसी मद के सम्बन्ध में स्वयं जांच करता है, या उस आरोप के सम्बन्ध में जांच करने के लिए किसी जांच अधिकारी को नियुक्त करता है, तो वह आरोप की मद के समर्थन में मामले को अपनी ओर से प्रस्तुत करने के लिए "प्रस्तुतकर्ता अधिकारी" के रूप में बोर्ड के किसी कर्मचारी को या किसी वकील को आदेश द्वारा नियुक्त कर सकता है ।

(6) अनुशासनिक प्राधिकारी, जहां वह जांच प्राधिकारी नहीं है, जांच प्राधिकारी को निम्नलिखित दस्तावेज अग्रेषित करेगा :--

(i) आरोप की मदों तथा दुर्व्यवहार या कदाचार के आरोपों से सम्बन्धित विवरण की एक प्रति,

(ii) बोर्ड के कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किए गए प्रतिरक्षा सम्बन्धी लिखित विवरण, यदि कोई हो, एक एक प्रति,

(iii) उप-विनियम (3) के खण्ड (ii) के उप-खण्ड (ख) में निर्दिष्ट साक्षियों से सम्बन्धित विवरण, यदि कोई हो, की एक प्रति,

(iv) बोर्ड के कर्मचारी के लिए उप-विनियम (3) में निर्दिष्ट दस्तावेजों की सूपुर्दगी को प्रमाणित करने वाला साक्ष्य, और

(v) "प्रस्तुतकर्ता अधिकारी" की नियुक्ति से सम्बन्धित आदेश की एक प्रति ।

(7) बोर्ड का कर्मचारी जांच प्राधिकारी के सामने उस दिन तथा उस समय स्वयं उपस्थित होगा, जिसे जांच प्राधिकारी इस सम्बन्ध में, लिखित में नोटिस द्वारा विनिर्दिष्ट करेगा या उस आगामी समय के अन्दर (जो बस दिन से अधिक न हो), जिसकी अनुमति जांच प्राधिकारी द्वारा प्रदान की जाएगी ।

(8) (क) जब तक कि अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा नियुक्त प्रस्तुतकर्ता अधिकारी वकील न हो, या अनुशासनिक प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, अनुमति न दे, तब तक बोर्ड का कर्मचारी अपनी ओर से मामला प्रस्तुत करने के लिए बोर्ड के किसी दूसरे कर्मचारी की सहायता तो ले सकता है, किन्तु इस प्रयोजन के लिए किसी वकील को नियुक्त नहीं कर सकता :

बशर्ते कि बोर्ड का कर्मचारी उस स्थिति में बोर्ड के किसी अन्य कर्मचारी की सेवाएं नहीं लेगा, यदि उसके पास दो अनुशासनिक मामले विचाराधीन हों, जिनमें उसे सहायता प्रदान करनी है ।

(ख) बोर्ड का कर्मचारी अपनी ओर से मामला प्रस्तुत करने के लिए बोर्ड के किसी सेवा-निवृत्त कर्मचारी की भी सहायता ले सकता है, किन्तु उन शर्तों के अधीन, जिन्हें अध्यक्ष द्वारा विनिर्दिष्ट किया जाए ।

(9) यदि बोर्ड का वह कर्मचारी जांच प्राधिकारी के समक्ष उपस्थित होता है, जिसने प्रतिरक्षा सम्बन्धी अपने लिखित विवरण में आरोप की किसी भी मद को स्वीकार न किया हो, या जिसने प्रतिरक्षा सम्बन्धी कोई लिखित विवरण प्रस्तुत न किया हो, तो जांच प्राधिकारी उससे पूछेगा कि क्या वह दोषी है, या क्या वह अपनी प्रतिरक्षा में कुछ कहना चाहता है, और यदि वह आरोप की किन्हीं मदों के सम्बन्ध में अपना अपराध स्वीकार करता है, तो जांच प्राधिकारी इस अभिवचन को दर्ज करेगा, दर्ज किए गए अभिवचन पर अपने हस्ताक्षर करेगा तथा उस पर बोर्ड के कर्मचारी के हस्ताक्षर कराएगा ।

(10) जांच प्राधिकारी आरोप की उन मदों के सम्बन्ध में अपराध सम्बन्धी अपना निष्कर्ष प्रस्तुत करेगा, जिनके लिए बोर्ड का कर्मचारी अपना अपराध स्वीकार करता है ।

(11) यदि बोर्ड का कर्मचारी विनिर्दिष्ट समय के अन्दर उपस्थित नहीं होता है, या अपराध स्वीकार करने से चूकता है या इनकार करता है, तो जांच प्राधिकारी प्रस्तुतकर्ता प्राधिकारी से अपेक्षा करेगा कि वह, वह साक्ष्य प्रस्तुत करे, जिसके द्वारा वह आरोप की मदों को प्रमाणित करना चाहता है । तत्पश्चात, जांच प्राधिकारी आगामी तारीख तक मामले को स्थगित कर देगा, जो तीस दिन से अधिक बाद की नहीं होगी । उक्त कार्य करने से पहले, जांच प्राधिकारी इस आशय का एक आदेश जारी करेगा कि बोर्ड का कर्मचारी प्रतिरक्षा संबंधी विवरण तैयार करने के प्रयोजन के लिए—

(i) आदेश जारी होने के पांच दिन के अन्दर, या उस आगामी समय-सीमा के अन्दर जो पांच दिन से अधिक बाद की न होगी, जिसे जांच प्राधिकारी द्वारा निर्दिष्ट किया जाए, उप-विनियम (3) के खण्ड (i) के उप-खण्ड (ख) में विनिर्दिष्ट सूची में दिए गए दस्तावेजों का निरीक्षण कर सकता है, तथा

(ii) अपनी ओर से जांच किए जाने वाले साक्षियों की एक सूची प्रस्तुत कर सकता है ।

टिप्पणी:—यदि बोर्ड का कर्मचारी उप-विनियम (3) में निर्दिष्ट सूची में दिए गए साक्षियों से संबंधित विवरणों की प्रतियां प्रदान किए जाने के लिए लिखित में आवेदन करता है तो जांच प्राधिकारी उसे शीघ्रातिशीघ्र उपलब्ध प्रतियां प्रदान करेगा। ये सभी प्रतियां प्रत्येक मामले में अनुशासनिक प्राधिकारी की ओर से साक्षियों की जांच प्रारम्भ होने से पहले तीन दिन के अन्तर्गत अवश्य प्रदान कर दी जाएंगी,

(iii) आदेश जारी होने के 10 दिन के अन्दर या उस आगामी समय-सीमा के अन्दर, जिस जांच प्राधिकारी द्वारा निर्दिष्ट किया जाए (जो 10 दिन से अधिक बाद की न होगी), उक्त दस्तावेजों को भेजने या प्रस्तुत करने के लिए सूचना देना, जो बोर्ड के कब्जे में हैं, किन्तु जिनका उल्लेख उप-विनियम (3) में निर्दिष्ट सूची में नहीं किया गया है।

टिप्पणी:—बोर्ड का कर्मचारी अपनी सूचना में बोर्ड द्वारा खोजे या प्रस्तुत किए जाने वाले अपने आवश्यक दस्तावेजों की प्रासंगिकता के बारे में उल्लेख करेगा ।

(12) दस्तावेजों की खोजने या प्रस्तुत किए जाने के संबंध में सूचना प्राप्त होने पर, जांच प्राधिकारी, उस तारीख तक दस्तावेज प्रस्तुत करने की मांग करते हुए, जिनका उल्लेख मांग-पत्र में किया जाए । उन दस्तावेजों को या उनकी प्रतियों को उस प्राधिकारी के लिए प्रेषित करेगा, जिसकी अभिरक्षा या कब्जे में दस्तावेज रखे गए हैं ।

लेकिन जांच प्राधिकारी लिखित में दर्ज किए जाने वाले कारणों से आदेश में उल्लिखित उन दस्तावेजों को प्रस्तुत करने से इनकार कर सकता है, जो उसके विचार में मामले से प्रासंगिक नहीं हैं ।

13. उप-विनियम (12) में निर्दिष्ट मांग-पत्र के प्राप्त होने पर, वह प्रत्येक प्राधिकारी, जिसकी अभिरक्षा या कब्जे में मांग-पत्र में उल्लिखित दस्तावेज रखे हैं, उन्हें जांच प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत करेगा :

लेकिन, यदि वह प्राधिकारी, जिसकी अभिरक्षा या कब्जे में मांग-पत्र में उल्लिखित दस्तावेज रखे हैं, लिखित में दर्ज किए जाने वाले कारणों से संतुष्ट है कि उन सभी या किन्हीं दस्तावेजों को प्रस्तुत करना लोकहित या राज्य की सुरक्षा के प्रतिकूल होगा, तो वह तदनुसार जांच प्राधिकारी को सूचित करेगा और जांच प्राधिकारी यह सूचना मिलने पर, बोर्ड के कर्मचारी को यह सूचना प्रेषित करेगा तथा उन दस्तावेजों को खोजने या प्रस्तुत करने के लिए स्वयं द्वारा जारी किए गए मांग-पत्र को वापस लेगा ।

14 जांच के लिए निर्धारित की गई तारीख को अनुशासनिक प्राधिकारी की ओर से या स्वयं उसके द्वारा वे मौखिक एवं दस्तावेजी साक्ष्य प्रस्तुत किए जाएंगे, जिनके द्वारा आरोप की मदों को प्रमाणित किए जाने का किया गया प्रस्ताव है । साक्षियों की जांच स्वयं प्रस्तुतकर्ता अधिकारी द्वारा या उसकी ओर की से जाएगी, जिसकी प्रति जांच स्वयं बोर्ड के कर्मचारी द्वारा या उसकी ओर से की जा सकती है । प्रस्तुतकर्ता अधिकारी उन सभी मुद्दों पर साक्षियों की पुनर्जांच करने के लिए हकदार होगा, जिन पर उनकी प्रतिजांच की गई है, किन्तु वह जांच प्राधिकारी की अनुमति के बिना, किसी नए मामले में पुनर्जांच करने के लिए हकदार नहीं है । जांच प्राधिकारी साक्षियों से ऐसे प्रश्न भी पूछ सकता है, जिन्हें वह उपयुक्त समझे ।

15. अनुशासनिक प्राधिकारी की ओर से मामला समाप्त होने से पहले यदि आवश्यक प्रतीत होगा, तो जांच प्राधिकारी, स्वविवेक से, प्रस्तुतकर्ता अधिकारी को वह साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति दे सकता है, जिसका उल्लेख बोर्ड के कर्मचारी को दी गई सूची में नहीं किया गया है, या वह स्वयं नए साक्ष्य की मांग कर सकता है या किसी साक्षी को पुनः बुलाकर पुनर्जांच कर सकता है, और ऐसी स्थिति में बोर्ड का कर्मचारी प्रस्तुत किए जाने वाले नए साक्ष्य तथा उस नए साक्ष्य को प्रस्तुत करने से पहले जांच स्थगित दिवस तथा जिस दिन जांच स्थगित की जाती है उस दिन को छोड़कर पूरे तीन दिन तक, जांच स्थगित किए जाने से संबंधित सूची की एक प्रति, यदि वह इसके लिए मांग करे तो, प्राप्त करने के लिए हकदार होगा । रिकार्ड में दर्ज किए जाने से पहले, जांच प्राधिकारी बोर्ड के कर्मचारी को दस्तावेजों का निरीक्षण करने का एक अवसर प्रदान करेगा, यदि जांच प्राधिकारी का यह विचार हो कि नया साक्ष्य प्रस्तुत करना न्याय-हितों की दृष्टि से आवश्यक है, तो वह बोर्ड के कर्मचारी को नया साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति भी प्रदान कर सकता है ।

टिप्पणी:—साक्ष्य में किसी कमी को पूरा करने के लिए न तो नए साक्ष्य की अनुमति दी जाएगी न नया साक्ष्य मांगा जाएगा और न ही किसी साक्षी को वापस बुलाया जाएगा। ऐसा साक्ष्य केवल तभी मांगा जाएगा, जब साक्ष्य में कोई ऐसा अन्तर या कोई ऐसी कमी हो, जिसे मूल रूप से प्रस्तुत किया गया हो।

16. जब अनुशासनिक प्राधिकारी की ओर से मामला समाप्त हो जाएगा, तो बोर्ड के कर्मचारी से यह अपेक्षित होगा कि वह अपनी प्रतिरक्षा के लिए मौखिक या लिखित रूप में, जैसा भी वह चाहे, विवरण प्रस्तुत करे यदि प्रतिरक्षा सम्बन्धी विवरण मौखिक रूप से प्रस्तुत किया जाता है, तो उसे दर्ज कर लिया जाएगा और दर्ज किए गए उस विवरण पर बोर्ड के कर्मचारी के हस्ताक्षर कराए जाएंगे। प्रत्येक मामले में प्रतिरक्षा सम्बन्धी विवरण की एक प्रति नियुक्त किए गए प्रस्तुतकर्ता अधिकारी, यदि कोई हो, को भी दी जाएगी।

17. इसके बाद बोर्ड के कर्मचारी की ओर से साक्ष्य प्रस्तुत किया जाएगा। यदि बोर्ड का कर्मचारी साक्ष्य प्रस्तुत करना चाहता है, तो वह अपनी ओर से स्वयं को भली भांति जांच करेगा। इसके बाद ही बोर्ड के कर्मचारियों द्वारा प्रस्तुत किए गए साक्षियों की जांच की जाएगी और तत्पश्चात अनुशासनिक प्राधिकारी या साक्षियों पर लागू उपबन्धों के अनुसार जांच प्राधिकारी द्वारा उसकी प्रति जांच, पुनर्जांच और जांच की जाएगी।

18. बोर्ड के कर्मचारी द्वारा अपना मामला समाप्त कर दिए जाने के बाद, और यदि बोर्ड के कर्मचारी ने अपनी जांच न की हो, तो जांच प्राधिकारी साक्ष्य में उसके प्रतिकूल प्रतीत होने वाली परिस्थितियों के सम्बन्ध में उससे सामान्य रूप से पूछताछ करेगा, जिससे कि बोर्ड का कर्मचारी साक्ष्य में अपने प्रतिकूल प्रतीत होने वाली किसी भी परिस्थिति का सम्यक स्पष्टीकरण प्रस्तुत कर सके।

19. साक्ष्य सम्बन्धी विवरण प्रस्तुत कर दिए जाने के बाद, जांच प्राधिकारी प्रस्तुतकर्ता अधिकारी, यदि कोई नियुक्त किया गया हो, और बोर्ड के कर्मचारी की सुनवाई कर सकता है, या दोनों को यदि वे चाहें तो, अपने-अपने मामलों के लिखित सार फाइल करने की अनुमति प्रदान कर सकता है।

20. यदि बोर्ड का कर्मचारी, जिसे आरोप की मदों से संबंधित विवरण की एक प्रति प्रदान की गई है, प्रतिरक्षा संबंधी अपना लिखित विवरण इस प्रयोजन के लिए विनिर्दिष्ट तारीख को या उससे पहले प्रस्तुत नहीं करता या जांच प्राधिकारी के समक्ष स्वयं उपस्थित नहीं होता, या, अन्यथा इस विनियम के उपबन्धों का अनुपालन नहीं कर पाता, या, उनका अनुपालन करने से इनकार करता है, तो ऐसी परिस्थितियों में, जांच प्राधिकारी एकतरफा जांच आयोजित कर सकता है।

21. (क) जहां अनुशासनिक प्राधिकारी, जो विनियम-7 के खण्ड (i) से खण्ड (iv) में विनिर्दिष्ट सभी शास्तियां अधिरोपित करने में सक्षम है, ने किसी आरोप की मदों के सम्बन्ध में स्वयं जांच की हो या जांच करवायी हो, और वह प्राधिकारी, अपने निजी निष्कर्षों को ध्यान में रखकर, या स्वयं द्वारा नियुक्त किए गए किसी जांच प्राधिकारी के निष्कर्षों के आधार पर अपने निर्णय को ध्यान में रखकर, अपनी यह राय प्रकट करता है कि विनियम-7 के खण्ड (v) से खण्ड (ix) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियां बोर्ड के कर्मचारी पर अधिरोपित कर दी जाएं, तो वह प्राधिकारी जांच संबंधी सभी रिकार्ड उस अनुशासनिक प्राधिकारी के लिए प्रेषित करेगा, जो अन्त में उल्लिखित शास्तियां अधिरोपित करने में सक्षम है।

(ख) जिस अनुशासनिक प्राधिकारी को ये रिकार्ड प्रेषित किए गए हैं, वह साक्ष्य के संबंध में रिकार्ड के आधार पर कार्रवाई कर सकता है, या यदि उसका यह विचार हो कि न्याय-हितों की दृष्टि से साक्षियों की कोई पुनर्जांच आवश्यक है, तो वह साक्षियों को वापस बुला सकता है और जांच कर सकता है, साक्षियों की प्रतिजांच और पुनर्जांच कर सकता है, तथा बोर्ड के कर्मचारी पर वह शास्ति अधिरोपित कर सकता है, जो उसे इन विनियमों के अनुसार उचित प्रतीत होगी।

22. जब भी कोई जांच प्राधिकारी किसी जांच में साक्ष्य को पूर्णतः या अंशतः दर्ज करने तथा सुनने के बाद, अपनी अधिकारिता का प्रयोग नहीं करता है और उसके स्थान पर कोई अन्य जांच प्राधिकारी कार्य ग्रहण करता है, जिसको समान अधिकारिता है और जो उस अधिकारिता का प्रयोग करता है, तो उत्तरवर्ती जांच प्राधिकारी अपने पूर्ववर्ती जांच प्राधिकारी द्वारा दर्ज किए गए साक्ष्य के आधार पर, या स्वयं द्वारा अंशतः दर्ज किए गए साक्ष्य के आधार पर अपनी कार्रवाई कर सकता है :

लेकिन, यदि उत्तरवर्ती जांच प्राधिकारी का यह विचार हो कि न्याय-हितों की दृष्टि से उन साक्षियों की कोई पुनर्जांच आवश्यक है, जिनके साक्ष्य पहले ही दर्ज किए जा चुके हैं तो वह उन साक्षियों को वापस बुला सकता है, जांच, प्रतिजांच और पुनर्जांच कर सकता है, जैसा कि इसमें इससे पहले उल्लेख किया जा चुका है।

23(i) जांच का निष्कर्ष प्राप्त कर लेने के बाद एक रिपोर्ट तैयार की जाएगी जिसमें निम्नलिखित दस्तावेज शामिल किए जाएंगे :

(क) आरोप की मदें तथा दुर्व्यवहार या कदाचार के आरोपों से संबंधित विवरण,

(ख) आरोप की प्रत्येक मद के संबंध में बोर्ड के कर्मचारी का प्रतिरक्षा संबंधी विवरण,

(ग) आरोप की प्रत्येक मद के संबंध में साक्ष्य का निर्धारण,

(घ) आरोप की प्रत्येक मद के सम्बन्ध में निष्कर्ष तथा उसके कारण।

स्पष्टीकरण :— यदि जांच प्राधिकारी के विचार में जांच की कार्यवाही आरोप की किसी मद को आरोप की मूल मदों से भिन्न स्थापित करती है, तो वह आरोप की उप मद के संबंध में अपने निष्कर्ष दर्ज कर सकता है :—

लेकिन आरोप की उस मद के संबंध में निष्कर्ष तब तक दर्ज नहीं किए जाएंगे, जब तक कि बोर्ड के कर्मचारी द्वारा उन तथ्यों को स्वीकार नहीं कर लिया जाता है जिन पर आरोप की वह मद आधारित है, या जब तक बोर्ड के कर्मचारी को आरोप की उस मद के विरुद्ध अपनी प्रतिरक्षा का उचित अवसर प्रदान नहीं किया जाता है,

(ii) जांच प्राधिकारी जहां वह प्राधिकारी स्वयं अनुशासनिक प्राधिकारी नहीं है, जांच संबंधी रिकार्ड अनुशासनिक प्राधिकारी को अग्रेषित करेगा जिसमें निम्नलिखित दस्तावेज शामिल किए जाएंगे।

(क) खण्ड (i) के अधीन उसके द्वारा तैयार की गई रिपोर्ट,

(ख) बोर्ड के कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किया गया प्रतिरक्षा संबंधी लिखित विवरण, यदि कोई हो,

(ग) जांच के दौरान प्रस्तुत किया गया मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य

(घ) जांच के दौरान प्रस्तुतकर्ता अधिकारी या बोर्ड के कर्मचारी द्वारा या दोनों के द्वारा फाईल किए गए लिखित सार, यदि कोई हों, और

(ङ) जांच के सम्बन्ध में अनुशासनिक प्राधिकारी और जांच प्राधिकारी द्वारा पारित किए गए आदेश, यदि कोई हों।

11. जांच रिपोर्ट पर कार्रवाई : (1) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं जांच प्राधिकारी नहीं है, तो स्वयं द्वारा लिखित में दर्ज किए जाने वाले कारणों से, मामले को पुनर्जांच और रिपोर्ट के लिए जांच प्राधिकारी को प्रेषित कर सकता है। जांच प्राधिकारी उस पर यथासम्भव विनियम 10 के उपबन्धों के अनुसार पुनः जांच आयोजित करने के लिए कार्रवाही करेगा।

(2) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप की किन्हीं मदों के संबंध में जांच प्राधिकारी के निष्कर्षों से सहमत नहीं हो, तो वह उस असहमति के बारे में अपने कारण दर्ज कर सकता है और उस आरोप के संबंध में अपने निजी निष्कर्ष दर्ज कर सकता है, लेकिन ऐसा नहीं किया जा सकता है जब इस प्रयोजन के लिए रिकार्ड के संबंध में पर्याप्त साक्ष्य मौजूद हो।

(3) आरोप की सभी या किन्हीं मदों के संबंध में अपने निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए, यदि अनुशासनिक प्राधिकारी का यह विचार हो कि बोर्ड के कर्मचारी पर विनियम–7 के खण्ड (i) के खण्ड (iv) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियां अधिरोपित की जाएं, तो वह विनियम 12 में वर्णित किसी बात के होते हुए भी उस शास्ति को अधिरोपित करने के लिए आदेश जारी करेगा।

(4) आरोप के सभी या किन्हीं मदों के संबंध में अपने निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए तथा जांच के दौरान प्रस्तुत किए गए साक्ष्य के आधार पर यदि अनुशासनिक प्राधिकारी का यह विचार हो कि बोर्ड के कर्मचारी पर विनियम–7 के खण्ड (V) से खण्ड (IX) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियां अधिरोपित की जाएं, तो वह उन शास्तियों को अधिरोपित करने के लिए आदेश जारी करेगा और यह आवश्यक नहीं होगा कि बोर्ड के कर्मचारी को अधिरोपित की जाने वाली शास्ति के बारे में प्रत्यावेदन करने का अवसर प्रदान किया जाए।

12. गौण शास्तियां अधिरोपित करने की प्रक्रिया :

(1) विनियम–II के उप विनियम (3) के उपबन्धों के अधीन बोर्ड के कर्मचारी पर विनियम–7 के खण्ड (i) के खण्ड (iv) तक में विनिर्दिष्ट कोई भी शास्ति अधिरोपित करने के संबंध में कोई भी तब तक आदेश जारी नहीं किया जाएगा, जब तक कि

(क) बोर्ड के कर्मचारी को उसके खिलाफ कार्यवाई करने के प्रस्ताव तथा कदाचार या दुर्व्यवहार के उन आरोपों के संबंध में लिखित में सूचित नहीं किया जाता, जिन पर कार्यवाई करने का प्रस्ताव किया गया है, और उसे उस प्रस्ताव के विरुद्ध अपना प्रत्यावेदन प्रस्तुत करने का अवसर प्रदान नहीं किया जाता,

(ख) जिन मामलों में अनुशासनिक प्राधिकारी का यह विचार हो कि एतजांच आवश्यक है, उनमें विनियम 10 के उप विनियम (3) से उप विनियम (23) तक में निर्धारित पद्धति से जांच आयोजित नहीं की जाती,

(ग) खण्ड (क) के अधीन बोर्ड के कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किए प्रत्यावेदन, यदि कोई हो, और खण्ड (ख) के अधीन आयोजित जांच के रिकार्ड यदि कोई हो, पर भलीभांति विचार नहीं कर लिया जाता,

(घ) दुर्व्यवहार या कदाचार के प्रत्येक आरोप के बारे में निष्कर्ष दर्ज नहीं कर लिया।

(2) उप विनियम (1) के खण्ड (ख) में वर्णित किसी बात के होते हुए भी, यदि उस उप विनियम के खण्ड (क) के अधीन बोर्ड के कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किए गए किसी प्रत्यावेदन पर विचार करने के बाद यह प्रस्ताव किया जाता है कि वेतन वृद्धियां रोक दी जाएं और ऐसी वेतन वृद्धियां रोकने से बोर्ड के कर्मचारी को देय पेंशन राशि पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता हो, या यह प्रस्ताव किया जाता है कि तीन वर्ष से अधिक अवधि के लिए वेतन वृद्धियां रोक दी जाएं, या ऐसी किसी अवधि तक वेतन वृद्धियां रोक दी जाएं, जिसका संचयी प्रभाव पड़ता हो, तो बोर्ड के कर्मचारी पर ऐसी शास्ति अधिरोपित करने के संबंध में आदेश जारी करने से पहले विनियम 10 के उप विनियम (3) से उप विनियम (23) तक में निर्धारित पद्धति से जांच आयोजित की जाएगी।

(3) ऐसे मामलों में की जाने वाली कार्यवाहियों से संबंधित रिकार्ड में निम्नलिखित दस्तावेज सम्मिलित होंगे।

(i) बोर्ड के कर्मचारी को प्रस्तुत उसके खिलाफ की जाने वाली कार्रवाई के प्रस्ताव से संबंधित सूचना की एक प्रति,

(ii) बोर्ड के कर्मचारी को प्रदत्त दुर्व्यवहार या कदाचार के आरोपों से संबंधित विवरण की एक प्रति,

(iii) कर्मचारी का प्रत्यावेदन यदि कोई हो,

(iv) जांच के दौरान प्रस्तुत किया गया साक्ष्य,

(v) दुर्व्यवहार या कदाचार के प्रत्येक आरोपों के संबंध में लिया गया निष्कर्ष और

(vi) मामले के संबंध में जारी किए गए आदेश और उनके कारण।

13. आदेश की संसूचना अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा जारी किए गए आदेशों की संसूचना बोर्ड के कर्मचारी को प्रदान की जाएगी, जिसे अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा आयोजित जांच यदि कोई हो, की रिपोर्ट की एक प्रति तथा आरोप की प्रत्येक मद के संबंध में लिए गए निष्कर्षों की एक प्रति भी प्रदान की जाएगी, या जहां अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं जांच प्राधिकारी नहीं है, वहां जांच प्राधिकारी की रिपोर्ट की एक प्रति तथा अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा लिए गए निष्कर्षों का एक विवरण, जिसमें जांच प्राधिकारी द्वारा लिए गए निष्कर्षों से उसकी असहमति के कारणों का संक्षेप में उल्लेख होगा, भी बोर्ड के कर्मचारी को प्रदान किए जाएंगे, बशर्ते कि ये दस्तावेज उसे पहले ही प्रदान न किए गए हों।

14. सामान्य कार्यवाहियां (i) यदि किसी मामले में बोर्ड के दो या दो से अधिक कर्मचारी सम्मिलित हों, तो अध्यक्ष या कोई अन्य प्राधिकारी, जो बोर्ड के ऐसे सभी कर्मचारियों पर सेवा से बर्खास्तगी की शास्ति अधिरोपित करने में सक्षम है, यह निदेश देते हुए आदेश जारी कर सकता है कि उन सभी कर्मचारियों के खिलाफ सामान्य कार्यवाही के रूप में अनुशासनिक कार्यवाई की जा सकती है।

टिप्पणी :— यदि वे प्राधिकारी, जो बोर्ड के ऐसे कर्मचारियों पर सेवा से बर्खास्तगी की शास्ति अधिरोपित करने में सक्षम हैं, अलग-अलग हैं, तो सामान्य कार्यवाही के रूप में अनुशासनिक कार्यवाई किए जाने से संबंधित आदेश अन्य प्राधिकारियों की सहमति से, उनमें से उच्चतम प्राधिकारी द्वारा जारी किया जा सकता है।

(2) ऐसे किसी भी आदेशों में निम्नलिखित का विशेष रूप से उल्लेख किया जाएगा :—

(i) वह प्राधिकारी जो ऐसी सामान्य कार्यवाही के प्रयोजन के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी के रूप में कार्य कर सकता हो,

(ii) विनियम–7 में विनिर्दिष्ट वे शास्तियां, जिन्हें वह अनुशासनिक प्राधिकारी अधिरोपित करने के लिए सक्षम होगा,

(iii) कार्यवाही करते समय, विनियम–10 और विनियम – 11 या विनियम 12 में निर्धारित प्रक्रिया का अनुपालन किया जाएगा अथवा नहीं।

15. कतिपय मामलों में अपनायी जाने वाली विशेष प्रक्रिया : विनियम 10 में वर्णित किसी बात के होते हुए भी —

(i) यदि किसी ऐसे आचरण के आधार पर बोर्ड के किसी कर्मचारी पर कोई शास्ति अधिरोपित की जाती है, जिसके कारण उसे किसी आपराधिक प्रभार के लिए दोषी ठहराया गया हो, अथवा

(ii) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं द्वारा लिखित में दर्ज किए जाने वाले कारणों से सन्तुष्ट हो कि इन विनियमों में निर्धारित की गई पद्धति से जांच आयोजित करना यथोचित रूप से व्यवहार्य नहीं है, अथवा

(iii) यदि बोर्ड, केन्द्रीय सरकार के परामर्श से सन्तुष्ट हो कि राज्य के सुरक्षा हितों की दृष्टि से इन विनियमों में निर्धारित की गई पद्धति के अनुसार जांच आयोजित करना लाभकर नहीं है, तो अनुशासनिक

प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार कर सकता है और उसके संबंध में ऐसे आदेश जारी कर सकता है, जिन्हें वह उचित समझे।

16. जिन अधिकारियों की सेवाएं सरकारों आदि को उधार दी गई हैं, उनके सम्बन्ध में उपबन्ध :

(i) बोर्ड के किसी कर्मचारी की सेवाएं सरकारों को या उनके किसी अधीनस्थ प्राधिकरण को या किसी स्थानीय या अन्य प्राधिकरण (जिसे इस विनियम में इससे आगे "उधार लेने वाला प्राधिकरण" कहा गया है) को उधार दी जाती है, तो उधार लेने वाले प्राधिकरण को उस कर्मचारी को निलंबनाधीन रखने के प्रयोजन के लिए नियोक्ता प्राधिकारी की तथा उसके खिलाफ अनुशासनिक कार्यवाही किए जाने के प्रयोजन के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी की शक्तियां प्राप्त होंगी।

बशर्ते कि उधार लेने वाला प्राधिकरण, बोर्ड के कर्मचारी की सेवाएं उधार देने वाले प्राधिकरण जिससे इस विनियम में इसे आगे उधार देने वाला प्राधिकरण कहा गया है को यथास्थिति बोर्ड के उस कर्मचारी के निलंबनादेश जारी किए जाने की परिस्थितियों के संबंध में या अनुशासनिक कार्यवाही आरम्भ किए जाने के बारे में तुरन्त सूचित करेगा

(2) बोर्ड के कर्मचारी के खिलाफ की गई अनुशासनिक कार्यवाही के निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए :—

(i) यदि उधार लेने वाले प्राधिकरण का यह विचार हो कि विनियम–7 के खण्ड (i) से खण्ड (iv) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियां बोर्ड के कर्मचारी पर अधिरोपित की जानी चाहिए, तो वह उधार देने वाले प्राधिकरण से परामर्श करने के बाद ही उस मामले में ऐसे आदेश जारी कर सकता है, जिन्हें वह आवश्यक समझे :

बशर्ते कि उधार लेने वाले प्राधिकरण और उधार देने वाले प्राधिकरण के बीच मतभेद हो जाने की स्थिति में, बोर्ड के कर्मचारी की सेवाएं उधार देने वाले प्राधिकरण के अधीन प्रतिस्थापित की जाएंगी

(ii) यदि उधार लेने वाले प्राधिकरण का यह विचार हो कि विनियम–7 के खण्ड (v) से खण्ड (ix) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियां बोर्ड के कर्मचारी पर ही अधिरोपित की जानी चाहिए, तो वह उधार देने वाले प्राधिकरण के अधीन उसकी सेवाएं प्रतिस्थापित करेगा और उसे जांच सम्बन्धी कार्यवाहियों का रिकार्ड हस्तान्तरित करेगा। ऐसा होने पर उधार देने वाला प्राधिकरण, यदि वह अनुशासनिक प्राधिकारी है, तो उसके बारे में ऐसे आदेश पारित कर सकता है, जिन्हें वह आवश्यक समझे अथवा, यदि वह अनुशासनिक प्राधिकारी नहीं है, तो मामला अनुशासनिक प्राधिकारी के समक्ष प्रस्तुत कर सकता है, जो उस मामले में ऐसे आदेश पारित करेगा, जिन्हें वह आवश्यक समझे।

स्पष्टीकरण :— अनुशासनिक प्राधिकारी उधार लेने वाले प्राधिकरण द्वारा हस्तान्तरित की गई कार्यवाहियों के रिकार्ड के आधार पर इस उप-विनियम के अधीन अथवा जहां तक हो सके विनियम – 10 के अनुसार ऐसी पुनर्जांच आयोजित करने के बाद जिसे वह आवश्यक समझे, आदेश जारी कर सकता है।

17. जिन अधिकारियों की सेवाएं सरकार आदि से उधार ली गई हैं, उनके सम्बन्ध में उपबन्ध:

(1) यदि किसी ऐसे कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनिक कार्यवाही की जाती है या निलम्बनादेश जारी किया जाता है जिसकी सेवाएं किसी सरकार से या सरकार के किसी अधीनस्थ प्राधिकरण से या किसी स्थानीय या अन्य प्राधिकरण से उधार ली गई हैं, तो उसकी सेवाएं उधार देने वाले प्राधिकरण को जिसे इस विनियम में इससे आगे "उधार लेने वाला प्राधिकरण" कहा गया है यथास्थिति निलम्बनादेश जारी किए जाने की परिस्थितियों के बारे में या अनुशासनिक कार्यवाही आरम्भ किए जाने के बारे में तुरन्त सूचित किया जाएगा।

(2) बोर्ड के कर्मचारी के खिलाफ की गई अनुशासनिक कार्यवाही के निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए, यदि अनुशासनिक प्राधिकारी का यह विचार हो कि विनियम 7 के खण्ड (i) से खण्ड (iv) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियां बोर्ड के कर्मचारी अधिरोपित की जानी चाहिए, तो वह विनियम–ii के उप विनियम–27 के उपबन्धों के अधीन तथा उधार देने वाले प्राधिकरण से परामर्श करने के बाद उस मामले में आदेश पारित कर सकता है, जिन्हें वह आवश्यक समझे।

बशर्ते कि :

(i) उधार लेने वाले प्राधिकरण और उधार देने वाले प्राधिकरण के बीच मतभेद हो जाने की स्थिति में कर्मचारी की सेवाएं उधार देने वाले प्राधिकरण के अधीन प्रतिस्थापित की जाएंगी,

(ii) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी का यह विचार हो कि विनियम-7 के खण्ड (v) से खण्ड (ix) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियां कर्मचारी पर अधिरोपित की जानी चाहिए, तो वह उधार देने वाले प्राधिकरण के अधीन उस कर्मचारी की सेवाएं प्रतिस्थापी करेगा और उसे जांच सम्बन्धी कार्यवाहियों का रिकार्ड हस्तान्तरित करेगा, जिससे कि वह ऐसी कार्रवाई कर सके, जिसे वह इस सम्बन्ध में आवश्यक समझता हो।

भाग-VII

अपील

वे आदेश जिनके विरुद्ध कोई अपील नहीं की जा सकती :

इस भाग में वर्णित किसी बात के होते हुए भी, निम्नलिखित आदेशों के विरुद्ध कोई अपील नहीं की जाएगी :—

(i) केन्द्रीय सरकार द्वारा जारी किया गया कोई आदेश,

(ii) निलम्बनादेश को छोड़कर, वादकालीन प्रकृति का कोई आदेश या सहायक उपाय की प्रकृति का कोई आदेश, या अनुशासनिक कार्यवाह के अन्तिम निपटारे से सम्बद्धमिति कोई आदेश,

(iii) विनियम – 10 के अधीन जांच के दौरान जांच प्राधिकारी द्वारा पारित किया गया कोई आदेश।

19वें आदेश जिनके विरुद्ध अपील की जा सकती है :

विनियम – 18 के उपबन्धों के अधीन बोर्ड का कर्मचारी निम्नलिखित सभी आदेशों या प्रत्येक आदेश के विरुद्ध अपील कर सकता है :

(i) विनियम–8 के अधीन जारी किया गया या जारी किए गए के रूप में मान लिया गया कोई निलम्बनादेश।

(ii) विनियम–7 विनिर्दिष्ट शास्तियां अधिरोपित किए जाने से सम्बन्धित कोई आदेश, भले ही उसे अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा जारी किया गया हो अथवा किसी पुनरीक्षण प्राधिकारी द्वारा,

(iii) विनियम–7 के अधीन अधिरोपित किसी शास्ति को बढ़ाए जाने से सम्बंधित कोई आदेश।

(iv) ऐसा आदेश जिसमें :

(क) उसे नुकसान पहुंचाने के लिए करार या विनियमों में यथाविनियमित उसके वेतन, भत्ते, पेंशन या सेवा की अन्य शर्तों को अस्वीकार करने या उनमें परिवर्तन करने की बात कहीं गई हो, अथवा

(ख) उस करार या उन विनियमों के उपबन्धों की व्याख्या उसे नुकसान पहुंचाने की दृष्टि से की गई हो,

(v) ऐसा आदेश जिसमें :

(क) रोध पार करने के लिए उसकी अयोग्यता के आधार पर उसे समय– वेतनमान में दक्षतारोध पर रोक लेने की बात कहीं गई हो

(क) किसी उच्चतर सेवा, ग्रेड या पद पर स्थानापन्न करने समय उसे, शास्ति अधिरोपित करने से अन्यथा, किसी निम्नतर सेवा, ग्रेड या पद पर प्रत्यावर्तित करने की बात कही गई हो,

(ख) नियमों के अधीन उसके लिए स्वीकार्य अधिकतम पेंशन स्वीकार न करने या पेंशन रोक लेने या पेंशन में कटौती करने की बात कही गई हो,

(घ) निलम्बन अवधि के लिए या उस अवधि के लिए जिसके दौरान उसे निलम्बनाधीन माना गया है, या निलम्बन अवधि के किसी भाग के लिए उसे प्रदत्त किए जाने वाले निर्वाह भत्ते और अन्य भत्तों के निर्धारण की बात कही गई हो,

(ङ) (i) निलम्बन अवधि के लिए, या

(ii) सेवा के बर्खास्तगी, पदच्युति या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति की तारीख से बाद की अवधि के लिए अथवा किसी निम्नतर सेवा, ग्रेड-पद, समय-वेतनमान या समय-वेतनमान की किसी अवस्था पर उस पदावनयन की तारीख से उसकी सेवा, ग्रेड या पद पर सेवाएं पुनः चालू किए जाने या पुनः स्थापन की तारीख तक उसका वेतन और भत्ते निर्धारित करने की बात कही गई हो, या

(च) इस तथ्य के निर्धारण की बात कही गई हो कि उसके निलम्बन की तारीख से, यह सेवा से उसकी बर्खास्तगी, पदच्युति या अनिवार्य सेवा-निवृत्ति की तारीख से बाद की अवधि को, अथवा किसी निम्नतर सेवा, ग्रेड-पद, समय-वेतनमान या समय-वेतनमान की किसी अवस्था पर उस पदावनयन की तारीख से उसकी सेवा, ग्रेड, या पद पर सेवाएं पुनः चालू किए जाने या पुनः स्थापन की तारीख तक की अवधि को किसी भी प्रयोजन के लिए छुट्टी पर व्यतीत की गई अवधि के रूप में माना जाएगा या नहीं।

स्पष्टीकरण : इस विनियम में—

(i) "बोर्ड का कर्मचारी" अभिव्यक्ति में वह व्यक्ति भी सम्मिलित है, जो अब बोर्ड की सेवा में नहीं है;

(ii) "पेंशन" अभिव्यक्ति में अतिरिक्त पेंशन, उपदान तथा अन्य सेवानिवृत्ति लाभ भी सम्मिलित हैं।

20. अपील अधिकारी

(1) बोर्ड का कर्मचारी, जिसमें वह व्यक्ति भी सम्मिलित है, जो अब बोर्ड की सेवा में नहीं है, विनियमन में विनिर्दिष्ट सभी आदेशों या किसी आदेशों के विरुद्ध अनुसूची में इस सम्बन्ध में विनिर्दिष्ट अधिकारी को अपील कर सकता है।

(2) उप विनियम (1) में वर्णित किसी बात के होते हुए भी—

(i) विनियम-14 के अधीन आयोजित किसी सामान्य कार्यवाही में सम्बन्धित आदेश के विरुद्ध अपील उस प्राधिकारी के पास की जाएगी, जिसके वह प्राधिकारी सीधे अधीन है, जो उस कार्यवाही के प्रयोजन के लिए अनुशासनिक प्राधिकारी के रूप में कार्य कर रहा है;

(ii) वह व्यक्ति जिसने वह आदेश जारी किया था जिसके विरुद्ध अपील की गई है, अपनी अनुवर्ती नियुक्ति के नाते या अन्यथा यदि उस आदेश के सम्बन्ध में अपील अधिकारी बन जाता है, तो ऐसे आदेश के विरुद्ध अपील उस प्राधिकारी के पास की जाएगी, जिसके वह व्यक्ति सीधे अधीन है।

3. बोर्ड का कर्मचारी विनियम-7 में विनिर्दिष्ट शास्तियों के अधिरोपण से संबंधित किसी आदेश के विरुद्ध केन्द्रीय सरकार में अपील कर सकता है। जहां उप-विनियम (1) या उपविनियम (2) के अधीन उस प्राधिकारी के पास ऐसी कोई अपील नहीं की जा सकती है, यदि वह शास्ति बोर्ड के किसी प्राधिकारी द्वारा बोर्ड के उस कर्मचारी पर किसी सेवा संगठन के रूप में बोर्ड द्वारा मान्यता प्राप्त किसी संस्था, संघ या यूनियन के पदधारी के रूप में, उसके कार्य से संबंधित उसके क्रिया-कलापों के सम्बन्ध में अधिरोपित की जाती है।

21. अपील के लिए परिसीमन-अवधि

इस भाग के अधीन की गई किसी भी अपील पर तब तक कोई विचार नहीं किया जाएगा, जब तक कि वह अपील अपीलकर्ता को दी गई उस आदेश की प्रति जिसके विरुद्ध वह अपील कर रहा है, की प्राप्ति की तारीख से 45 दिन की अवधि के अन्दर न की गई हो।

लेकिन अपील अधिकारी उक्त अवधि के समाप्त हो जाने के बाद भी अपील पर विचार कर सकता है, यदि वह इस तथ्य से सन्तुष्ट हों कि अपीलकर्ता के पास समय पर अपील न करने के लिए पर्याप्त कारण मौजूद थे।

22. अपील का रूप और अन्तर्वस्तु :

(1) अपील करने वाला प्रत्येक व्यक्ति अपने नाम से तथा पृथक्-पृथक् रूप से अपील करेगा।

(2) अपील उस प्राधिकारी को प्रस्तुत की जाएगी, जिसको अपील की जानी है। अपीलकर्ता द्वारा अपील की एक प्रति उस प्राधिकारी के लिए अग्रेषित की जाएगी, जिसने वह आदेश जारी किया था जिसके विरुद्ध अपील की गई है। अपील में सारवान कथनों और तर्क विन्दुओं का उल्लेख किया जाना चाहिए, जिन पर अपीलकर्ता निर्भर करता है। अपील में किसी भी प्रकार की अपमानजनक या अनुचित भाषा का प्रयोग नहीं किया जाएगा तथा अपील स्वयं में पूर्ण होगी।

(3) वह प्राधिकारी जिसने वह आदेश जारी किया था जिसके विरुद्ध अपील की गई है, अपील की प्रति प्राप्त होने पर, बिना किसी परिहार्य विलम्ब के, तथा अपील अधिकारी से किसी निर्देश की प्रतीक्षा किए बिना, अपील पर अपनी टिप्पणियां करते हुए सुसंगत दस्तावेजों के साथ उसे अपील प्राधिकारी के लिए अग्रेषित करेगा।

23. अपील पर विचार करना

1. निलम्बनादेश के विरुद्ध अपील के मामले में, अपील अधिकारी यह विचार करेगा कि विनियम-6 के उपबन्धों के आधार पर तथा मामले की सभी परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए निलम्बनादेश उचित है या नहीं और तदनुसार आदेश की पुष्टि करेगा या उसे रद्द करेगा।

2. विनियम-7 में विनिर्दिष्ट शास्तियों के अधिरोपण से संबंधित किसी आदेश के विरुद्ध अपील के मामले में, या उक्त विनियम के अधीन अधिरोपित शास्ति को बढ़ाए जाने के मामले में, अपील अधिकारी यह विचार करेगा कि —

(क) इन विनियमों में निर्धारित प्रक्रिया का अनुपालन किया गया है या नहीं, और यदि नहीं, तो क्या भारत के संविधान के उपबंध का उल्लंघन करके या अनौचित्यपूर्ण ढंग से उसका अनुपालन नहीं किया गया है।

(ख) अनुशासनिक प्राधिकारी के निष्कर्ष रिकार्ड पर साक्ष्य द्वारा अवधारित हैं या नहीं और

(ग) अधिरोपित शास्ति या अधिरोपित बढ़ाई गई शास्ति उचित है, अनुचित है या नहीं है;

और ऐसे आदेश पारित करेगा जिनमें—

(i) शास्ति की पुष्टि करने, शास्ति बढ़ाने, घटाने या समाप्त करने का उल्लेख होगा, अथवा

(ii) ऐसे निदेशों के साथ जिसे वह मामले की सभी परिस्थितियों में उपयुक्त समझे, मामले को उस प्राधिकारी के लिए जिसने शास्ति अधिरोपित की या बढ़ायी या बोर्ड के किसी अन्य प्राधिकारी के लिए प्रेषित किए जाने का उल्लेख होगा :

बशर्ते कि—

(i) यदि वह बढ़ायी गई शास्ति जिसे अधिरोपित करने का प्रस्ताव अपील अधिकारी ने किया है विनियम-7 के खण्ड (v) से खण्ड (ix) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियों में से एक हो और उस मामले में विनियम 10 के अधीन पहले ही कोई जांच न की गई हो, तो अपील अधिकारी विनियम-15 के उपबंधों के अधीन स्वयं वह जांच करेगा, या निर्देश देगा कि विनियम-10 के उपबन्धों के अनुसार वह जांच की जाए और अत्पश्चात् उस जांच की कार्यवाहियों पर विचार करने के बाद ऐसे आदेश जारी करेगा, जिन्हें वह उचित समझे ;

(ii) यदि वह बढ़ायी गई शास्ति जिसे अधिरोपित करने का प्रस्ताव अपील अधिकारी ने किया है, विनियम के खंड (v) से खण्ड (ix) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियों में से एक हो, और उस मामले में विनियम 10 के अधीन पहले ही कोई जांच आयोजित की जा चुकी हो, तो अपील अधिकारी ऐसे आदेश जारी करेगा, जिन्हें वह उचित समझे, और

(iii) बढ़ायी गई शास्ति अधिरोपित करने से संबंधित कोई आदेश किसी दूसरे मामले में तब तक जारी नहीं किया जाएगा जब तक कि, यथा सम्भव विनियम 12 के उपबन्धों के अनुसार, अपीलकर्ता को उस बढ़ायी गई शास्ति के विरुद्ध प्रत्यावेदन करने का उचित अवसर प्रदान नहीं किया जाता ।

3. विनियम 19 में विनिर्दिष्ट किसी अन्य आदेश के विरुद्ध अपील किए जाने पर, अपील अधिकारी मामले की सभी परिस्थितियों पर विचार करने और ऐसे आदेश जारी करेगा, जिन्हें वह उचित एवं न्यायसंगत समझे ।

24. अपील संबंधी आदेशों का परिपालन :—वह प्राधिकारी, जिसने वह आदेश जारी किया था जिसके विरुद्ध अपील की गई है, अपील प्राधिकारी द्वारा पारित आदेशों को प्रभावी करेगा ।

भाग -VIII

पुनरीक्षण एवं पुनर्विलोकन

25. केन्द्र सरकार की पुनरीक्षण शक्ति :—(i) इन विनियमों में वर्णित किसी बात के होते हुए भी, केन्द्रीय सरकार किसी भी समय, अपने प्रस्ताव के आधार पर अथवा अन्यथा, मामले का रिकार्ड मंगा सकती है, इन विनियमों के अधीन या विनियम 29 जिसके अंतर्गत अपील की अनुमति प्रदान की गई है, किन्तु जिसके अंतर्गत कोई अपील नहीं की गई है, या जिसके अंतर्गत कोई अपील नहीं की जा सकती, द्वारा निरसन किए गए नियमों अथवा जारी किए गए आदेश की परिशोधित कर सकती है, और

क. किसी आदेश की पुष्टि कर सकती है, उसे परिशोधित कर सकती है या समाप्त कर सकती है, या

ख. आदेश द्वारा अधिरोपित शास्ति की पुष्टि कर सकती है, शास्ति कम कर सकती है, उसे बढ़ा सकती है या समाप्त कर सकती है, या जहां कोई शास्ति अधिरोपित नहीं की गई है, वहां शास्ति अधिरोपित कर सकती है ; या

ग. मामले को उस प्राधिकारी के लिए प्रेषित कर सकती है जिसने आदेश जारी किया था, या उसे किसी अन्य प्राधिकारी के लिए, प्रेषित कर सकती है यह निदेश देते हुए कि वह ऐसी पुनर्जांच आयोजित करे जिसे वह मामले की परिस्थितियों के अनुसार उचित समझती है; या

घ. ऐसे अन्य आदेश पारित कर सकती है, जिन्हें वह उचित समझे :

बशर्ते कि शास्ति अधिरोपित किए जाने या शास्ति बढ़ाए जाने से संबंधित कोई भी आदेश पुनरीक्षण प्राधिकारी द्वारा तब तक जारी न किया जाएगा जब तक कि बोर्ड के संबंधित कर्मचारी को प्रस्तावित शास्ति के विरुद्ध कोई प्रत्यावेदन करने का उचित अवसर प्रदान नहीं किया जाता, और यदि विनियम 7 के खण्ड (v) से खण्ड (ix) तक में विनिर्दिष्ट शास्तियां अधिरोपित किए जाने या उस खण्ड में विनिर्दिष्ट शास्तियों को परिशोधित किए जाने के लिए जारी किए गए आदेश द्वारा अधिरोपित शास्ति को बढ़ाने के लिए प्रस्ताव किया जाता है, और यदि उस मामले में विनियम-10 के अधीन पहले ही कोई जांच न की गई हो, तो ऐसी कोई शास्ति तब तक अधिरोपित नहीं की जाएगी जब तक कि विनियम 15 के उपबन्धों के अधीन विनियम-10 में निर्धारित की गई पद्धति के अनुसार जांच नहीं कर ली जाती : किन्तु यह और कि पुनरीक्षण की शक्तियों का प्रयोग विनियम-19 के खण्ड (iv) में विनिर्दिष्ट आदेशों के सम्बन्ध भी किया जा सकता है ।

26. अध्यक्ष को पुनर्विलोकन की शक्ति :—अध्यक्ष अपने अधीनस्थ किसी प्राधिकारी द्वारा इन विनियमों के अधीन की गई अनुशासनिक कार्यवाही के सम्बन्ध में, अपने निजी प्रस्ताव के आधार पर अथवा अन्यथा, मामले के रिकार्ड की मांग कर सकता है, ऐसे मामले में पारित किए गए आदेश का पुनर्विलोकन कर सकता है और ऐसे आदेश पारित कर सकता है, जिन्हें वह उचित समझे, इस भाव के साथ मानो बोर्ड के कर्मचारी ने उस आदेश के विरुद्ध उसके पास अपील की हो;

लेकिन इस विनियम के अधीन पुनर्विलोकन की शक्तियों का प्रयोग विनियम-19 के खण्ड (iv) में विनिर्दिष्ट आदेशों के सम्बन्ध में भी किया जा सकता है ।

किन्तु यह और कि पुनर्विलोकन किए जाने वाले आदेश को पारंभ से छः महीने से अधिक अवधि के बाद इस विनियम के अधीन कोई कार्रवाई आरम्भ नहीं की जाएगी ।

भाग-IX

विविध

27. आदेशों, नोटिसों आदि की तामील :—इन विनियमों के अधीन जारी किए गए प्रत्येक आदेश, नोटिस और अन्य आदेशिका को बोर्ड के सम्बन्धित कर्मचारी को स्वयं प्रदान किया जाएगा या उसे पंजीकृत डाक द्वारा प्रेषित किया जाएगा ।

28. समय-सीमा में छूट देने तथा विलम्ब के लिए माफी देने की शक्ति :—इन विनियमों में स्पष्ट रूप से यथा उपबन्धित के सिवाय, वह प्राधिकारी जो इन विनियमों के अधीन आदेश जारी करने के लिए सक्षम है, उचित एवं पर्याप्त कारण विद्यमान होने पर, या यदि पर्याप्त कारण दर्शाया गया है तो इन विनियमों के अधीन पूरा किए जाने वाले अपेक्षित किसी कार्य के लिए इन विनियमों में विनिर्दिष्ट समय-सीमा को बढ़ा सकता है या किसी विलम्ब के लिए माफी दे सकता है ।

29. निरसन और व्यावृत्तियां :—1. इलायची बोर्ड सेवा (वर्गीकरण, नियन्त्रण और अपील) नियम, 1971 एतद्द्वारा निरस्त किए जाते हैं, बशर्ते कि :

क. यह निरसन उक्त नियमों के पूर्व-प्रवर्तन को, या जारी की गई किसी अधिसूचना को या जारी किए गए किसी आदेश को, या उसके

अधीन किए गए किसी कार्य को या की गई किसी कार्रवाई को प्रभावित नहीं करेगा;

ख. इन विनियमों के आरम्भ होने के समय उक्त नियमों के अधीन लम्बित कार्यवाहियां जारी रहेंगी और यथासम्भव उनका निपटारा इन विनियमों के अनुसार ही इस तरह से किया जाएगा जैसा कि वे कार्यवाहियां इन विनियमों के अधीन की गई कार्यवाहियां हों।

2. इन विनियमों की किसी बात का अर्थ उस व्यक्ति को, जिसपर ये विनियम लागू होते हैं, अपील करने के उस अधिकार से वंचित करने के रूप में नहीं लगाया जाएगा, जो उसे इन विनियमों के प्रारम्भ किए जाने से पहले, लागू नियमों, अधिसूचनाओं या आदेशों के अधीन प्राप्त था।

3. इन विनियमों के प्रारम्भ किए जाने से पहले जारी किए गए किसी आदेश के विरुद्ध इन विनियमों के प्रारम्भ के समय लम्बित किसी अपील पर इन विनियम के अनुसार इस तरह से विचार किया जाएगा और सम्बन्धित आदेश जारी किए जाएंगे जैसे कि ये आदेश इन विनियमों के अधीन जारी किए गए हों और अपील दायर की गई हो।

4. इसी प्रकार, इन विनियमों के प्रारम्भ किए जाने से पहले जारी किए गए किसी आदेश के विरुद्ध पुनरीक्षण या पुनर्विलोकन के लिए कोई आवेदन इन विनियमों के प्रारम्भ से, इन विनियमों के अधीन इस तरह से किए जाएंगे जैसे कि ये आदेश इन विनियमों के अधीन जारी किए गए हों।

5. शंकाओं का निवारण :—इन विनियमों के किसी उपबन्ध की व्याख्या के विषय में यदि कोई शंका उत्पन्न होती है, तो मामला निर्णय के लिए केन्द्रीय सरकार के पास भेजा जाएगा।

टी. नन्दकुमार, भा.प्र.से., अध्यक्ष

अनुसूची

क्रम संख्या	पदों और/अथवा श्रेणी का वर्णन	नियोक्ता प्राधिकारी	शास्ति अधिरोपित करने के लिए सक्षम प्राधिकारी और वे शास्तियां जिन्हें वह अधिरोपित कर सकता है [विनियम-7 की मद (1) से मद (10) तक के सम्बन्ध में]		अपील अधिकारी
			प्राधिकारी	शास्तियां	
1	2	3	4	5	6
1.	4,000/- रुपए और इससे अधिक वेतनमान या वेतन वाले पद (अर्थात् श्रेणी-"क" के सभी पद)	अध्यक्ष	अध्यक्ष	सभी	केन्द्रीय सरकार
2.	श्रेणी-"ख" के सभी पद	अध्यक्ष	अध्यक्ष	सभी	केन्द्रीय सरकार
3.	श्रेणी-"ग" के सभी पद	सचिव	सचिव	सभी	अध्यक्ष
4.	श्रेणी-"घ" के सभी पद	सचिव	सचिव	सभी	अध्यक्ष

MINISTRY OF COMMERCE

(SPICES BOARD)

NOTIFICATION

Cochin, the 10th March, 1992

F. No. 13|2|88-Vig.—In exercise of the powers conferred by Section 39 read with Section 34 of the Spices Board Act, 1986 (10 of 1986), the Spices Board, with the previous approval of the Central Government, hereby makes the following regulations, namely :—

PART—I

PRELIMINARY

1. Short title and commencement.—(1) These regulations may be called the Spices Board Service (Classification, Control and Appeal) Regulations, 1992.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.

2. Definitions.—In these regulations, unless the context otherwise requires,—

(a) "Appointing Authority" in relation to a Board's employee means,

(i) the authority empowered to make appointments to the post which the Board's employee for the time being holds, or

(ii) the authority which appointed the Board's employee to the post which he for the time being holds ;

(b) "Board" means the Spices Board constituted under the Spices Board Act, 1986 (10 of 1986);

(c) "Board's employee" means any person employed under the Board and includes a servant of the Central Government or State Government so employed ;

(d) "Chairman" means the Chairman of the Board ;

(e) "Disciplinary Authority" means the authority competent under these regulations to impose on a Board's employee any of the penalties specified in these regulations;

(f) "Pay" has the meaning assigned to it in F.R. 9(21)(a)(i) of the Fundamental Rules applicable to the Central Government employees.

(g) "Schedule" means the Schedule to these regulations ;

(h) "Secretary" means the Secretary of the Board ;

(i) "Service" means the service under the Board;

(j) "The pay" or "Scale of pay" of a post means the pay or scale of pay attached to that post.

3. Application.—(1) These regulations shall apply to all the Board's employees, but shall not apply to—

(a) any person in casual employment ;

(b) any person or daily wages ;

(c) any person subject to discharge from service on less than one month's notice ; and

(d) any person not brought to the regular establishment.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1), the Board may, with the previous approval of the Central Government, by order, exclude from the operation of all or any of these regulations, any employee or groups of employees of the Board.

(3) If any doubt arises whether these regulations or any of them apply to any persons, the matter shall be referred to the Central Government for decision.

PART—II

CLASSIFICATION

4. Classification of posts.—All posts under the service of the Board shall be classified as follows :—

Sl. No.	Description of posts	Classification of posts
1.	A Board's post carrying a pay or scale of Rs. 4,000 and above.	Group 'A'
2.	A Board's post carrying a pay or a scale of pay of Rs. 2,900 or above but less than Rs. 4,000.	Group 'B'
3.	A Board's post carrying a pay or a scale of pay of over Rs. 1,150, but less than Rs. 2,900.	Group 'C'
4.	A Board's post carrying a pay or a scale of pay of Rs. 1,150 or less	Group 'D'

PART—III

APPOINTING AUTHORITIES

5. Appointment to the service.—Appointments to posts mentioned in sub-section (1) of section 4 of the Spices Board Act, 1986 shall be made by the authorities specified in this behalf in the Schedule.

PART—IV

SUSPENSION

6. Suspension.—(1) The Appointing Authority or any authority to which it is subordinate or the Disciplinary Authority or any other authority empowered in that behalf by the Chairman by general or special order, may place a Board's employee under suspension :—

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

(b) Where, in the opinion of the authority aforesaid, he has engaged himself in activities prejudicial to the interests of the security of State; or

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

Provided that, where the order to suspension is made by an authority lower than the Appointing Authority or without the specific authority from the Chairman, such authority shall forthwith report to the Chairman or the concerned authority the circumstances in which the order was made and seek the approval of the action taken by it.

(2) A Board's employee shall be deemed to have been placed under suspension by an order of the Appointing Authority :

(a) With effect from the date of his detention if he is detained in custody, whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding forty eight hours, or

(b) With effect from the date of his conviction, if, in the event of a conviction for an offence he is sentenced to a term of imprisonment exceeding forty eight hours and is not forthwith dismissed or removed or compulsorily retired consequent to such conviction.

Explanation :—The period of forty eight hours referred to in clause (b) of this sub-regulation shall be computed from the commencement of the imprisonment after the conviction and for this purpose, intermittent pedods of imprisonment, if any, shall be taken into account.

3. Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon a Board's employee under suspension is set aside in appeal 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 upon a Board's 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 Boards employee shall be deemed to have been placed under suspension by the authority competent so to do from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension until further orders :

Provided that on such further inquiry shall be ordered unless it is intended to meet a situation where the Court has passed an order purely on technical grounds without going into the merits of the case.

(5) (a) An order of suspension made or deemed to have been made under this regulation shall continue to remain in force until it is modified or revoked by the authority competent so to do.

(b) Where a Board's employee is suspended or is deemed to have been suspended (whether in connection with any disciplinary proceeding or otherwise) and any other disciplinary proceeding is commenced against him during the continuance of that suspension, the authority competent to place him under suspension may, for reasons to be recorded in writing, direct that the Board's employee shall continue to be under suspension until the termination of all or any of such proceedings.

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

PART V

PENALTIES AND DISCIPLINARY AUTHORITIES

7. Penalties.—The following penalties may, for good and sufficient reasons, and as hereinafter provided, be imposed on a Board's employee, namely :—

Minor penalties

(i) Censure;

(ii) withholding of his promotion;

(iii) recovery from his pay, of the whole or part, of any pecuniary loss caused by him to the Board by negligence or breach of orders;

(iv) withholding of increments of pay;

Minor penalties

(v) reduction to a lower stage in the time-scale of pay for a specified period, with further direction as to whether or not the Board's employee will earn increments of pay during the period of such reduction, and whether on the expiry of such period, the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his pay;

(vi) reduction to a lower time-scale of pay, grade or post which shall ordinarily be a bar to the promotion of the Board's employee to the time-scale of pay, grade or post from which he was reduced, with or without further directions regarding conditions of restoration to the grade or post from which the Board's employee was reduced and his seniority and pay on such restoration to that grade or post;

(vii) compulsory retirement;

(viii) removal from service which shall not be a disqualification for future employment under the Board;

(ix) dismissal from service which shall be a disqualification for future employment under the Board :

Provided that in every case in which the charge of acceptance from any person of any gratification, other than legal remuneration, as a motive or reward for doing or for bearing to do any official act is established, the penalty mentioned in clause (viii) or clause (ix) shall be imposed :

Provided further that in any exceptional case and for special reasons recorded in writing, any other penalty may be imposed.

Explanation.—The following shall not amount to a penalty within the meaning of this regulation, namely :

(i) withholding of increments of pay of a Board's employee for his failure to pass any departmental examination in accordance with the rules or orders governing the service or post which he holds or the terms of his appointment;

(ii) stoppage of Board's employee at the efficiency bar in the time-scale of pay on the ground of his unfitness to cross the bar;

(iii) non-promotion of a Board's employee whether in a substantive or officiating capacity, after consideration of his case, to a grade or post for promotion to which he is eligible;

(iv) reversion of a Board's employee officiating in a higher grade or post in the service to a lower grade or post on the ground that he is considered to be unsuitable for such higher grade or post or on any administrative ground unconnected with his conduct;

(v) reversion of a Board's employee appointed on probation to any other grade or post, to his permanent grade or post during or at the end of the period of probation in accordance with the terms of his appointment or the rules and orders governing such probation;

(vi) replacement of the services of a Board's employee whose services have been borrowed from a State Government or the

Central Government or any other authority under the control of a State Government or the Central Government, at the disposal of the authority which had lent his services;

(vii) compulsory retirement of a Board's employee in accordance with the provisions relating to his superannuation or retirement;

(viii) termination of the services—

(a) of a Board's employee appointed on probation, during or at the end of the period of his probation, in accordance with the terms of his appointment or the rules and orders governing such probation; or

(b) of a temporary Board's employee in accordance with the terms of his appointment; or

(c) of a Board's employee, employed under an agreement, in accordance with the terms of such agreement

8. Disciplinary Authorities.—(1) The Chairman may impose any of the penalties specified in regulation 7 upon any Board's employee.

(2) Without prejudice to the provisions of sub-regulation (1), any of the penalties specified in regulation 7 may be imposed on any Board's employee by the Appointing Authority or by any other authority not lower than the appointing authority empowered in this behalf by a general or a special order of the Board.

9. Authority to institute proceedings.—(1) The Chairman or any other authority empowered by a general or special order under regulation 8 may—

(a) institute disciplinary proceedings against any Board's employee;

(b) direct a Disciplinary Authority subordinate to him or it to institute disciplinary proceedings against any Board's employee on whom that disciplinary authority is competent to impose under these regulations any of the penalties specified in regulation 7.

(2) A Disciplinary Authority competent under these regulations to impose any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of regulation 7 may institute disciplinary proceedings against any Board's employee for the imposition of any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7, notwithstanding that such Disciplinary Authority is not competent under these regulations to impose any of the latter penalties.

PART VI

PROCEDURE FOR IMPOSING PENALTIES

10. Procedure for imposing major penalties.—(1) No Order imposing any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 shall be made except after an inquiry held as far as may be, in the manner provided in this regulation and regulation 11.

(2) Whenever the Disciplinary Authority is of the opinion that there are grounds for inquiring into the truth of any imputation of misconduct or misbehaviour against a Board's employee, it may itself inquire into, or appoint under this regulation an authority to inquire into the truth thereof.

Explanation.—Where the Disciplinary Authority itself holds the inquiry, any reference in other sub-regulations of this regulation, to the inquiring authority shall be construed as a reference to the Disciplinary Authority.

(3) Where it is proposed to hold an inquiry against a Board's employee under this regulation and regulation 11, the Disciplinary Authority shall draw up or cause to be drawn up—

(i) the substance of the imputations of misconduct or misbehaviour into definite and distinct articles of charge;

(ii) a statement of imputations of misconduct or misbehaviour in support of each article of charge, which shall contain—

(a) a statement of all relevant facts, including any admission or confession made by the Board's employee;

(b) a list of documents by which, and a list of witnesses by whom, the articles of charge are proposed to be sustained.

(4) The Disciplinary Authority shall deliver or cause to be delivered to the Board's employee, a copy of the articles of charge, the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour and a list of documents and witnesses by which each article of charge is proposed to be sustained and shall require the Board's employee to submit within such time as may be specified, a written statement of his defence and to state whether he desires to be heard in person.

(5) (a) On receipt of the written statement of defence, the Disciplinary Authority may itself inquire into such of the articles of charge as are not admitted, or, if it considers it necessary to do so, appoint under sub-regulation (2) an inquiring authority for the purpose, and where all the articles of charge have been admitted by the Board's employee in his written statement of defence, the Disciplinary Authority shall record its findings on each charge after taking such evidence as it may think fit, and shall act in the manner laid down in regulation 12 :

Provided that where the proceeding is instituted in pursuance of any order under regulation 7, the authority which instituted

the proceeding shall, if it is not the Disciplinary Authority, submit the records to the Disciplinary Authority concerned for disposal of the case;

(b) if no written statement of defence is submitted by the Board's employee, the Disciplinary Authority may itself inquire into the articles of charge, or may, if it considers it necessary so to do, appoint under sub-regulation (2) an inquiring authority for the purpose.

(c) where the Disciplinary Authority itself inquires into any article of charge or appoints an inquiring authority for holding an inquiry into such charge, it may, by an order, appoint a Board's employee or a legal practitioner, to be known as the "Presenting Officer", to present on its behalf the case in support of the articles of charge.

(6) The Disciplinary Authority shall, where it is not the inquiring authority, forward to the inquiring authority—

(i) a copy of the articles of charge and the statement of imputations of misconduct or misbehaviour;

(ii) a copy of the written statement of defence, if any, submitted by the Board's employee;

(iii) a copy of the statements of witnesses, if any, referred to in sub-clause (b) of clause (ii) of sub-regulation (3);

(iv) evidence proving the delivery of the documents referred to in sub-regulation (3) to the Board's employee; and

(v) a copy of the order appointing the "Presenting Officer".

(7) The Board's employee shall appear in person before the inquiring authority on such day and at such time as the inquiring authority may, by a notice in writing, specify, in this behalf, or within such further time, not exceeding ten days as the inquiring authority may allow.

(8) (a) The Board's employee may take the assistance of any other employee of the Board, to present the case on his behalf, but may not engage a legal practitioner for the purpose unless the Presenting Officer appointed by the Disciplinary Authority is a legal practitioner, or, the Disciplinary Authority, having regard to the circumstances of the case, so permits;

Provided that the Board's employee shall not take the assistance of any other employee of the Board if he has two pending disciplinary cases on hand in which he has to give assistance.

(b) The Board's employee may also take the assistance of a retired employee of the Board to present the case on his behalf, subject to such conditions as may be specified by the Chairman.

(9) If the Board's employee who has not admitted any of the articles of charge in his written statement of defence or has not submitted any written statement of defence, appears before the inquiring authority, such authority shall ask him whether he is guilty or has any defence to make and if he pleads guilty to any of the articles of charge, the inquiring authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the Board's employee thereon.

(10) The inquiring authority shall return a finding of guilt in respect of those articles of charge to which the Board's employee pleads guilty.

(11) The inquiring authority shall, if the Board's employee fails to appear within the specified time or refuses or omits to plead, require the Presenting Officer to produce the evidence by which he proposes to prove the articles of charge, and shall adjourn the case to a later date not exceeding thirty days, after recording an order that the Board's employee may, for the purpose of preparing his defence—

(i) inspect, within five days of the order or within such further time not exceeding five days as the inquiring authority may allow, the documents specified in the list referred to in sub-clause (b) of Clause (ii) of sub-regulation (3).

(ii) submit a list of witnesses to be examined on his behalf.

Note : If the Board's employee applies in writing for the supply of copies of the statements of witnesses mentioned in the list referred to in sub-regulation (3), the inquiring authority shall furnish him with such copies as are available, as early as possible and in any case not later than three days before the commencement of the examination of the witnesses on behalf of the Disciplinary Authority;

(iii) give a notice, within ten days of the order or within such further time not exceeding ten days as the inquiring authority may allow, for the discovery or production of any documents which are in the possession of the Board, but not mentioned in the list referred to in sub-regulation (3).

Note : The Board's employee shall indicate in his notice, the relevance of the documents required by him to be discovered or produced by the Board.

(12) The inquiring authority shall, on receipt of the notice for the discovery or production of documents, forward the same or copies thereof to the authority in whose custody or possession the documents are kept, with a requisition for the production of the documents by such date as may be specified in such requisition :

Provided that the inquiring authority may, for reasons to be recorded by it in writing, refuse to requisition such of the documents as are, in its opinion, not relevant to the case.

(13) On receipt of the requisition referred to in sub-regulation (12), every authority having the custody or possession of the requisitioned documents

shall produce the same before the inquiring authority :

Provided that if the authority having the custody or possession of the requisitioned documents is satisfied for reasons to be recorded in writing that the production of all or any of such documents would be against the public interest or security of the State, it shall inform the inquiring authority accordingly and the inquiring authority shall, on being so informed, communicate the information to the Board's employee and withdraw the requisition made by it for the production or discovery of such documents.

(14) On the date fixed for the inquiry, the oral and documentary evidence by which the articles of charge are proposed to be proved shall be produced by or on behalf of the Disciplinary Authority. The witnesses shall be examined by or on behalf of the Presenting Officer and may be cross-examined by or on behalf of the Board's employee. The Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witnesses on any points on which they have been cross-examined, but not on any new matter, without the leave of the inquiry authority. The inquiring authority may also put such questions to the witnesses as it may deem fit.

(15) If it shall appear necessary before the close of the case on behalf of the Disciplinary Authority, the inquiring authority may, in its discretion, allow the Presenting Officer to produce evidence not included in the list given to the Board's employee or may itself call for new evidence or recall and re-examine any witness and in such case the Board's employee shall be entitled to have, if he demands it, a copy of the list of further evidence proposed to be produced and an adjournment of the inquiry for three clear days before the production of such new evidence, exclusive of the day of adjournment and the day to which the inquiry is adjourned. The inquiring authority shall give the Board's employee an opportunity of inspecting such documents before they are taken on the record. The inquiring authority may also allow the Board's employee to produce new evidence, if it is of the opinion that the production of such evidence is necessary in the interest of justice.

Note :—New evidence shall not be permitted or called for or any witness shall not be recalled to fill up any gap in the evidence. Such evidence may be called for only when there is an inherent lacune or defect in the evidence which has been produced originally.

(16) When the case for the Disciplinary Authority is closed, the Board's employee shall be required to state his defence, orally or in writing, as he may prefer. If the defence is made orally, it shall be recorded and the Board's employee shall be required to sign the record. In either case, a copy of the statement of defence shall be given to the Presenting Officer, if any, appointed.

(17) The evidence on behalf of the Board's employee shall then be produced. The Board's employee may examine himself in his own behalf if he so prefers. The witnesses produced by the Board's employee shall then be examined and shall be liable to cross-examination, re-examination and examination by the inquiring authority according to the provisions applicable to the witnesses for the Disciplinary Authority.

(18) The inquiring authority may, after the Board's employee closes his case, and shall, if the Board's employee has not examined himself, gentrally question him on the circumstances appearing against him in the evidence, for the purpose of enabling the Board's employee to explain any circumstances appearing in the evidence against him.

(19) The inquiring authority may, after the completion of the production of evidence, hear the Presenting Officer, if any, appointed, and the Board's employee, or permit them to file written briefs of their respective cases, if they so desire.

(20) If the Board's employee to whom a copy of the articles of charge has been delivered, does not submit the written statement of defence on or before the date specified for the purpose or does not appear in person before the inquiring authority or otherwise fails or refuses to comply with the provisions of this regulation, the inquiring authority may hold the inquiry ex-parte.

(21) (a) Where a Disciplinary Authority competent to impose any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of regulation 7, has itself inquired into or, caused to be inquired into the articles of any charge and that authority, having regard to its own findings or having regard to its decision on any of the findings of any inquiring authority appointed by it, is of the opinion that the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 should be imposed on the Board's employee, that authority shall forward the records of the inquiry to such Disciplinary Authority as is competent to impose the last mentioned penalties.

(b) the Disciplinary Authority to which the records are so forwarded may act on the evidence on record or may, if it is of the opinion that further examination of any of the witnesses is necessary in the interests of justice, recall the witnesses and examine, cross-examine and re-examine the witnesses and may impose on the Board's employee such penalty as it may deem fit in accordance with these regulations.

(22) Whenever any inquiring authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an inquiry, ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another inquiring authority which has, and which exercises, such jurisdiction, the inquiring authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by itself :

Provided that if the succeeding inquiring authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interests of justice, it may recall, examine, cross-examine and re-examine any

such witnesses as hereinbefore provided.

(23)(i) After the conclusion of the inquiry, a report shall be prepared and it shall contain—

(a) articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour;

(b) the defence of the Board's employee in respect of each article of charge;

(c) an asessment of the evidence in respect of each article of charge;

(d) the findings on each article of charge and the reasons therefor.

Explanation.—If in the opinion of the inquiring authority the proceedings of the inquiry establish any article of charge different from the original articles of the charge, it may record its findings on such article or charge :

Provided that the findings on such article of charge shall not be recorded unless the Board's employee has either admitted the facts on which such article of charge is based or has had a reasonable opportunity of defending himself against such article of charge;

(ii) the inquiring authority, where it is not itself the Disciplinary Authority, shall forward to the Disciplinary Authority the records of inquiry which shall include—

(a) the report prepared by it under clause (i);

(b) the written statement of defence, if, any, submitted by the Board's employee;

(c) the oral and documentary evidence produced in the course of the inquiry;

(d) written briefs, if any, filed by the Presenting Officer or the Board's employee or both during the course of the inquiry; and

(e) the orders, if any, made by the Disciplinary Authority and the inquiring authority in regard to the inquiry.

11. Action on the inquiry report:—(1) The Disciplinary Authority, if it is not itself the inquiring authority may, for reasons to be recorded by it in writing, remit the case to the inquiring authority for further inquiry and report, and the inquiring authority shall thereupon proceed to hold the further inquiry, as far as may be, according to the provisions of regulation 10.

(2) The Disciplinary Authority shall, if it disagrees with the findings of the inquiring authority on any article of charge, record its reasons for such disagreement and record its own findings on such charge if the evidence on record is sufficient for the purpose.

(3) If the Disciplinary Authority having to its findings on all or any of the articles of charge is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of regulation 7 should be imposed on the Board's employee, it shall, notwithstanding anything contained in regulation 12, make an order imposing such penalty.

(4) 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 inquiry is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 should be imposed on the Board's employee, it shall make an order imposing such penalty and it shall not be necessary to give the Board's employee any opportunity of making representation on the penalty proposed to be imposed.

12. Procedure for imposing minor penalties.—(1) Subject to the provisions of sub-regulations (3) of regulation 11, no order imposing on a Board's employee any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of regulation 7 shall be made except after—

(a) informing the Board's employee in writing of the proposal to take action against him and of the imputations of misconduct or misbehaviour on which it is proposed to be taken, and giving him reasonable opportunity of making such representation as he may wish to make against the proposal;

(b) holding an inquiry in the manner laid down in sub-regulations (3) to (23) of regulation 10, in every case in which the Disciplinary Authority is of the opinion that such inquiry is necessary;

(c) taking the representation, if any, submitted by the Board's employee under clause (a) and the record of inquiry, if any, held under clause (b) into consideration;

(d) recording a finding on each imputation of misconduct or misbehaviour.

(2) Notwithstanding anything contained in clause (b) of sub-regulation (1), if in a case it is proposed after considering the representation, if any made by the Board's employee under clause (a) of that sub-regulation, to withhold increments of pay and such withsholding of increments is likely to effect adversely the amount of pension payable to the Board's employee or to withhold increments of pay for a period exceeding three years or to withhold increments of pay with cumulative effect for any period, an inquiry shall be held in the manner laid down in sub-regulations (3) to (23) of regulation 10, before making any order imposing on the Board's employee any such penlity.

(3) The record of proceedings in such cases shall include —

(i) a copy of the intimation to the Board's employee of the proposal to take action against him;

(ii) a copy of the statement of imputations of misconduct or misbehaviour delivered to him;

(iii) his representation, if any;

(iv) the evidence produced during the inquiry;

(v) the findings on each imputation of misconduct or misbehaviour; and

(vi) the orders on the case together with the reasons therefor.

13. Communication of order.—Orders made by the Disciplinary Authority shall be communicated to the Board's employee who shall also be supplied with a copy of the report of the inquiry, if any, held by the Disciplinary Authority and a copy of its findings on each article of charge, or where the Disciplinary Authority is not the inquiring authority a copy of the report of the inquiring authority and a statement of the findings of the Disciplinary Authority together with brief reasons for its disagreement, if any, with the findings of the inquiring authority unless they have already been supplied to him.

14. Common proceedings.—(1) Where two or more Board's employees are concerned in any case, the Chairman or any other authority competent to impose the penalty of dismissal from service on all such Board's employees may make an order directing that disciplinary action against all of them may be taken in a common proceeding.

Note:—If the authorities competent to impose the penalty of dismissal on such Board's employees are different, an order for taking disciplinary action in a common proceeding may be made by the highest of such authorities with the consent of the others.

(2) 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 7 which such Disciplinary Authority shall be competent to impose;

(iii) whether the procedure laid down in regulation 10 and regulation 11 or regulation 12 shall be followed in the proceeding.

15. Special procedure in certain cases.—Notwithstanding anything contained in regulation 10 —

(i) where any penalty is imposed on a Board's 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 by it in writing that it is not reasonably practicable to hold an inquiry in the manner provided in these regulations, or

(iii) where the Board, in consultation with the Central Government, is satisfied that in the interest of the security of State, it is not expedient to hold any inquiry in the manner provided in these regulations, the Disciplinary Authority may consider the circumstances of the case and make such orders thereon as it deems fit.

16. Provisions regarding officers lent to Governments, etc.—(1) Where the services of a Board's employee are lent to Government or an authority subordinate thereto or to a local or other authority (hereafter in this regulation referred to as "the borrowing authority"), the borrowing authority shall have the powers of the Appointing Authority for the purpose of placing such employee under suspension and of the Disciplinary Authority for the purpose of conducting a disciplinary proceeding against him :

Provided that the borrowing authority shall forwthwith inform the authority which lent the services of the Board's employee (hereafter in this regulation referred to as "the lending authority") of the circumstances leading to the order of suspension of such Board's employee or the commencement of the disciplinary proceeding, as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceeding conducted against the Board's employee,—

(i) if the borrowing authority is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of regulation 7 should be imposed on the Board's employee, it may, after consultation with the lending authority, make such orders on the case as it deems necessary :

Provided that in the event of a difference of opinion between the borrowing authority and the lending authority, the services of the Board's employee shall be replaced at the disposal of the lending authority;

(ii) if the borrowing authoirty is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 should be imposed on the Board's employee, it shall replace his services at the disposal of the lending authority and transmit to it the proceedings of the inquiry and thereupon the lending authority may, if it is the Disciplinary Authority, pass such orders thereon as it may deem necessary, or, if it is not the Disciplinary Authority, submit the case to the Disciplinary Authority which shall pass such orders on the case as it may deem necessary.

Explanation.—The Disciplinary Authority may make an order under this sub-regulation on the basis of the record of the proceedings transmitted to it by the borrowing authority, or after holding such further inquiry as it may deem necessary as far as may be, in accordance with regulation 10.

17. Provisions regarding officers borrowed from Government, etc.—(1) Where an order of suspension is made or a disciplinary proceeding is conducted against an employee whose services have been borrowed from a Government or an authority subordinate thereto or a local or other authority, the authority lending his services (hereafter in this regulation referred to as "the lending authority") shall forthwith be informed of the circumstances leading to the order of suspension or of the commencement of the disciplinary proceeding, as the case may be.

IndiaCode

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceeding conducted against the Board's employee, if the Disciplinary Authority is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (i) to (iv) of regulation 7 should be imposed on him, may, subject to the provisions of sub-regulation (2) of regulation 11 and after consultation with the lending authority, pass such orders on the case as it may deem necessary :

Provided that

(i) in the event of a difference of opinion between the borrowing authority and the lending authority, the services of the employee shall be replaced at the disposal of the lending authority;

(ii) if the Disciplinary Authority is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 should be imposed on the employee, it shall replace the services of such employee at the disposal of the lending authority and transmit to it the proceedings of the inquiry for such action as it may deem necessary.

PART-VII

APPEALS

18. Orders against which no appeal lies.—Notwithstanding anything contained in this Part, no appeal shall lie against—

(i) any order made by the Central Government;

(ii) any order of an interlocutory nature or of the nature of a step-in-aid or the final disposal of a disciplinary proceeding, other than an order of suspension;

(iii) any order passed by an inquiring authority in the course of an inquiry under regulation 10

19. Orders against which appeal lies.—Subject to the provisions of regulation 18, a Board's employee may prefer an appeal against all or any of the following orders, namely :—

(i) an order of suspension made or deemed to have been made under regulation 6;

(ii) an order imposing any of the penalties specified in regulation 7, whether made by the Disciplinary Authority or by any reviewing authority;

(iii) an order enhancing any penalty, imposed under regulation 7;

(iv) an order which—

(a) denies or varies to his disadvantage, his pay, allowances, pension or other conditions of service as regulated by regulations or by agreement; or

(b) interprets to his disadvantage the provisions of any such regulation or agreement;

(v) an order—

(a) stopping him at the efficiency bar in the time-scale of pay on the ground of his unfitness to cross the bar,

(b) reverting him while officiating in a higher service, grade or post to a lower service, grade or post, otherwise than as a penalty;

(c) reducing or withholding the pension or denying the maximum pension admissible to him under the rules;

(d) determining the substance and other allowances to be paid to him for the period of suspension or for the period during which he is deemed to be under suspension or for any portion thereof;

(e) determining his pay and allowances—

(i) for the period of suspension, or

(ii) for the period from the date of his dismissal, removal, or compulsory retirement from service, or from the date of his reduction to a lower service, grade, post, time-scale of pay or stage in a time-scale of pay, to the date of his reinstatement or restoration to his service, grade or post; or

(f) deermining whether or not the period from the date of his suspension or from the date of his dismissal, removal, compulsory retirement or reduction to a lower service, grade, post, time-scale of pay or stage in a time-scale of pay to the date of his reinstatement or restoration to his service, grade of post shall be treated as a period spent on duty for any purpose.

Explanation.—In this regulation—

(i) the expression "Board's employee" includes a person who has ceased to be in the Board's service;

(ii) the expression "pension" includes additional pension, gratuity and any other retirement benefit.

20. Appellate Authorities.—(1) A Board's employee, including a person who has ceased to be in Board's service, may prefer an appeal against all or any of the orders specified in regulation 19, to the authority specified in this behalf in the Schedule.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1)—

(i) an appeal against an order in a common proceeding held under regulation 14 shall lie to the authority to which the authority functioning as the Disciplinary Authority for the purpose of that proceeding is immediately subordinate;

(ii) where the person who made the order appealed against becomes, by virtue of his

subsequent appointment or otherwise, the appellate authority in respect of such order, an appeal against such order shall lie to the authority to which such person is immediately subordinate.

(3) A Board's employee may prefer an appeal against an order imposing any of the penalties specified in regulation 7 to the Central Government, where no such appeal lies to that authority under sub-regulation (1) or sub-regulation (2), if such penalty is imposed, by any authority of the Board on such Board's employee in respect of his activities connected with his work as an office-bearer of an association, federation or union recognised by the Board as a service organisation.

21. Period of limitation for appeals.—No appeal preferred under this part shall be entertained unless such appeal is preferred within a period of forty-five days from the date on which a copy of the order appealed against is delivered to the appellant:

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

22. Form and contents of appeal.—(1) Every person preferring an appeal shall do so separately and in his own name.

(2) The appeal shall be presented to the authority to whom the appeal is addressed by the appellant to the authority which made the order appealed against. It shall contain all material statements and arguments on which the appellant relies and shall not contain any disrespectful or improper language and shall be complete in itself.

(3) The authority which made the order appealed against shall forward a copy of the appeal, forward the same with its comments thereon together with the relevant records to the appellate authority without any avoidable delay, and without waiting for any direction from the appellate authority.

23. Consideration of appeal.—(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 6 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 7 or enhancing any penalty imposed under the said regulation the appellate authority shall consider—

(a) whether the procedure laid down in these regulations has been complied with and if not, whether such non-compliance has resulted in the violation of any provisions of the Constitution of India or in the failure of justice;

(b) whether the findings of the Disciplinary Authority are warranted by the evidence on record; and

(c) whether the penalty or the enhanced penalty imposed is adequate, inadequate or severe;

and pass orders—

(i) confirming, enhancing, reducing, or setting aside the penalty; or

(ii) remitting the case to the authority which imposed or enhanced the penalty or to any other authority of the Board with such direction as it may deem fit in the circumstances of the case:

Provided that—

(i) if such enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 and an inquiry under regulation 10 has not already been held in the case, the appellate authority shall, subject to the provisions of regulation 15, itself hold such inquiry or direct that such inquiry be held in accordance with the provisions of regulation 10 and thereafter, on a consideration of the proceedings of such inquiry, make such orders as it may deem fit;

(ii) if the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 and an inquiry under regulation 10 has already been held in the case, the appellate authority shall make such orders as it may deem fit; and

(iii) no order imposing an enhanced penalty shall be made in any other case unless the appellant has been given a reasonable opportunity, as far as may be, in accordance with the provisions of regulation 12, of making a representation against such enhanced penalty.

(3) In an appeal against any other order specified in regulation 19, the appellate authority shall consider all the circumstances of the case and make such orders as it may deem just and equitable.

24. Implementation of orders in appeal.—The authority which made the order appealed against shall give effect to the orders passed by the appellate authority.

PART VIII

REVISION AND REVIEW

25. Central Government's power to revise.—(1) Notwithstanding anything contained in these regulations, the Central Government may, at any time, either on its own motion or otherwise, call for the records of the case, revise any order made under these regulations or under the rules repealed by regulation 29 from which an appeal is allowed, but from which no appal has been preferred or from which no appeal is allowed, and may—

(a) confirm, modify or set aside the order; or

(b) confirm, reduce, enhance or set aside the penalty imposed by the order, or impose any penalty where no penalty has been imposed; or

(c) remit the case to the authority which made the order or to any other authority, directing such authority to make such further inquiry as it may consider proper in the circumstances of the case; or

(d) pass such other orders as it may deem fit :

Provided that no order imposing or enhancing any penalty shall be made by the reviewing authority unless the Board's employee concerned has been given a reasonable opportunity of making a representation against the penalty proposed and, where it is proposed to impose any of the penalties specified in clauses (v) to (ix) of regulation 7 or to enhance the penalty imposed by the order sought to be revised to any of the penalties specified in those clauses and if an inquiry under regulation 10 has not already been held in the case no such penalty shall be imposed except after an inquiry in the manner laid down in regulation 10, subject to the provisions of regulation 15 :

Provided further that the powers of revision may also be exercised in respect of orders specified in clause (iv) of regulation 19.

26. Chairman's power to review.—The Chairman may on his own motion or otherwise call for records of the case in a disciplinary proceeding taken under these regulations by any authority subordinate to him, review any order passed in such a case and pass such orders as he deems fit, as if the Board's employee had preferred an appeal to him against such order :

Provided that the powers of review under this regulation may also be exercised in respect of orders specified in clause (iv) of regulation 19;

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

PART IX

MISCELLANEOUS

27. Service of orders, notices, etc.—Every order, notice and other process made or issued under these regulations shall be served in person on the Board's employee concerned or communicated to him by registered post.

28. Power to relax time-limit and to condone delay.—Save as otherwise expressly provided in these regulations, the authority competent under these regulations to make any order may, for good and sufficient reasons or if sufficient cause is shown, extend the time specified in these regulations for anything required to be done under these regulations or condone any delay.

29. Repeal and saving.—(1) The Cardamom Board Service (Classification, Control and Appeal) Rules, 1971 are hereby repealed :

Provided that—

(a) such repeal shall not affect the previous operation of the said rules, or any notification or order made, or anything done or any action taken, thereunder;

(b) any proceedings under the said rules, pending at the commencement of these regulations shall be continued and disposed of as far as may be in accordance with the provisions of these regulations as if such proceedings were proceedings under these regulations.

(2) Nothing in these regulations shall be construed as depriving any person to whom these regulations apply of any right of appeal which had accrued to him under the rules, notifications or orders in force before the commencement of these regulations.

(3) An appeal pending at the commencement of these regulations against an order made before such commencement shall be considered and orders thereon shall be made, in accordance with these regulations, as if such orders were made and the appeal were preferred under these regulations.

(4) As from the commencement of these regulations any appeal or application for review or revision against any orders made before such commencement shall be preferred or made under these regulations as if such orders were made under these regulations.

30. Removal of doubts.—If any doubt arises as to the interpretation of any of the provisions of these regulations, the matter shall be referred to the Central Government for decision.

T. NANDAKUMAR, (I.A.S.), Chairman

IndiaCode

SCHEDULE

Sl. No.	Description of posts and or class	Appointing Authority	Authority competent to impose penalty and the penalty which it may impose (with reference to item (i) to (ix) in regulation 7)		Appellate Authority
			Authority	Penalty	
1	2	3	4	5	6
I	Posts carrying a pay or a scale of pay of Rs 4,000 and above (ie. all Group A posts)	Chairman	Chairman	All	Central Government
II	All Group B posts	Chairman	Chairman	All	Central Government
III	All Group C posts	Secretary	Secretary	All	Chairman
IV	All Group D posts	Secretary	Secretary	All	Chairman

IndiaCode

Printed by the Manager, Govt. of India Press, Ring Road, New Delhi-110064
and Published by the Controller of Publications, Delhi-110054, 1992