रजिस्ट्री सं० डी० एल०-33004/99 REGD. NO. D. L.-33004/99

भारत का राजपत्र
The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY
भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4
प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 12] नई दिल्ली, शुक्रवार, जनवरी 27, 2012/माघ 7, 1933
No. 12] NEW DELHI, FRIDAY, JANUARY 27, 2012/MAGHA 7, 1933

भारतीय लघु उद्योग विकास बैंक

अधिसूचना

लखनऊ, 24 जनवरी, 2012

भारतीय लघु उद्योग विकास बैंक (स्टाफ) [संशोधन] विनियमावली, 2011

एफ. सं. मासंविवि सं. 3716/स्टाफ सामान्य (2).—भारतीय लघु उद्योग विकास बैंक अधिनियम, 1989 (1989 का 39) की धारा 52 की उप-धारा (1) के अंतर्गत प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, भारतीय लघु उद्योग विकास बैंक का निदेशक बोर्ड एतद्द्वारा भारतीय लघु उद्योग विकास बैंक (स्टाफ) विनियमावली, 2001 में निम्नलिखित संशोधन करता है :—

1. इन विनियमों को भारतीय लघु उद्योग विकास बैंक (स्टाफ) [संशोधन] विनियमावली, 2011 कहा जाएगा और वे इस अधिसूचना के प्रकाशन की तारीख से प्रभावी होंगे ।

2. विद्यमान विनिमय 3 के उप-विनियम (ठ) को विनियम 3 के उप-विनियम (क) के रूप में पुन: संख्यांकित किया जाएगा ।

3 विद्यमान विनिमय 3 के उप-विनियम (क), (ख), (ग) (घ) तथा (ङ) को विनियम 3 के उप-विनियम (ख), (ग), (घ), (ङ) तथा (च) के रूप में संख्यांकित किया जाएगा ।

4. विद्यमान विनिमय 3 के उप-विनियम (च) को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाएगा :

"3(छ) "सक्षम प्राधिकारी" से इससे संलग्न अनुसूची में अनुशासनिक प्राधिकारी तथा अपीलीय प्राधिकारी के रूप में विनिर्दिष्ट प्राधिकारियों के अलावा इन विनियमों के प्रयोजन के लिए बोर्ड द्वारा अनुमोदित प्रत्यायोजित प्राधिकारी अभिप्रेत है ;

5. विनियम 3 में उप-विनियम (छ) के बाद निम्नलिखित उप-विनियम (ज) अंत:स्थापित किया जाएगा :

"3(ज)

(i) "अनुशासनिक प्राधिकारी" से उक्त अनुसूची में विनिर्दिष्ट वह प्राधिकारी अभिप्रेत है, जो किसी कर्मचारी पर विनियम 47 में विनिर्दिष्ट कोई दंड लगाने हेतु सक्षम है और इन विनियमों के अध्याय IV के अंतर्गत विनिर्दिष्ट प्रयोजनों हेतु प्रत्यायोजित प्राधिकारी है।

(ii) "अपीलीय प्राधिकारी" से अनुसूची में विनिर्दिष्ट प्राधिकारी अभिप्रेत है और वह इन विनियमों के अध्याय IV के अंतर्गत विनिर्दिष्ट प्रयोजनों हेतु प्रत्यायोजित प्राधिकारी है।

6. विद्यमान विनियम 3 के उप-विनियम (छ), (ज), (झ), (ञ) तथा (ट) को विनियम 3 के उप-विनियम (झ), (ञ), (ट), (ठ) तथा (ड) के रूप में पुनः संख्यांकित किया जाएगा।

7. विनियम 3 के पुनःसंख्यांकित उप-विनियम (ड) के बाद निम्नलिखित उप-विनियम (ढ) तथा (ण) अंतःस्थापित किए जाएंगे :

"3(ढ) "लोक सेवक" से आशय भारतीय दंड संहिता (1860 का 45) की धारा 21 में लोक सेवक के रूप में परिभाषित व्यक्ति है;

3(ण) "अनुसूची" से आशय इन विनियमों से संलग्न अनुसूची है."

8. विनियम 3 के विद्यमान उप-विनियम (ड) तथा (ढ) को विनियम 3 के उप-विनियम (त) और (थ) के रूप में पुनःसंख्यांकित किया जाएगा।

9. विनियम 5 के अंतर्गत दिए गए शब्दों "विनियम 20, 21, 46 और 48" को "विनियम 20 और 21" से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

10. विनियम 7 के उप-विनियम (1) के अंतर्गत दिए गए शब्दों 'श्रेणी I - अधिकारी' के बाद निम्नलिखित को अंतःस्थापित किया जाएगा :

(निजी सचिव / कार्यपालक सचिव, सहायक प्रबंधक ग्रेड ए, प्रबंधक ग्रेड बी, सहायक महाप्रबंधक ग्रेड सी, उप महाप्रबंधक ग्रेड डी, महाप्रबंधक ग्रेड ई, मुख्य महाप्रबंधक ग्रेड एफ, कार्यपालक निदेशक अथवा अन्य ऐसे नाम/पदनाम जो समय-समय पर अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक द्वारा निर्णीत किए जाएं।)

11. विनियम 20 के उप-विनियम (1) में दिए गए शब्द "अधिकारी के मामले में अध्यक्ष और अन्य मामलों में मुख्य महाप्रबंधक को" और "अध्यक्ष अथवा मुख्य महाप्रबंधक" को "सक्षम प्राधिकारी" शब्द से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

12. विनियम 20 के उप-विनियम (2) के आरंभ में निम्नलिखित परंतुक जोड़ा जाएगा :

"जहाँ लघु उद्योग बैंक इस बात से संतुष्ट है कि किसी कर्मचारी का कार्यनिष्पादन असंतोषजनक अथवा अपर्याप्त है अथवा उसकी सत्यनिष्ठा के विषय में वास्तविक संदेह है अथवा उसे सेवा में बनाए रखना लघु उद्योग बैंक के हितों के प्रतिकूल होगा और जहाँ अनुशासनिक प्रक्रिया के अनुसार उसके विरुद्ध कार्रवाई करना संभव या समीचीन न हो"

13 विनियम 20 के उप-विनियम (2) के अंत में निम्नलिखित परंतुक जोड़ा जाएगा :

"और यह भी कि प्रभावित कर्मचारी इस विनियम के अंतर्गत पारित आदेश के विरुद्ध अपील करने का हकदार होगा, जो वह लघु उद्योग बैंक के निदेशक बोर्ड को 45 दिन के भीतर कर सकेगा। यदि अपील स्वीकार कर ली जाती है तो इस विनियम के अंतर्गत उक्त आदेश रद्द माना जाएगा।

और यह भी कि जहां किसी कर्मचारी की सेवाएं समाप्त कर दी गई हैं और जिसे नोटिस अवधि के बदले तीन माह के मूल वेतन की राशि का संदाय कर दिया गया है और अपील करने पर उसकी सेवा-समाप्ति को रद्द कर दिया गया है, तो नोटिस अवधि के बदले उसे संदत्त राशि को उस वेतन में समायोजित किया जाएगा, जो सेवा समाप्त न किए जाने की स्थिति में वह पाता और वह लघु उद्योग बैंक की सेवा में उन्हीं शर्तों पर इस प्रकार कार्य करता रहेगा, मानो सेवा-समाप्ति का आदेश पारित ही नहीं किया गया हो।

जिस कर्मचारी की सेवाएँ इस विनियम के अधीन समाप्त की जाएंगी उसे ग्रेच्युटी, भविष्य निधि, नियोक्ता के अंशदान सहित, और ऐसे अन्य सभी सेवानिवृत्ति लाभों का संदाय किया जाएगा, जो उसे अनुज्ञेय हों।"

14. विनियम 21 के उप-विनियम (2) के अंत में निम्नलिखित परंतुक जोड़ा जाएगा

"परंतु यह भी कि किसी कर्मचारी को, अधियर्षिता की तारीख से पहले, सेवानिवृत्त करने से पूर्व कम से कम तीन महीने का नोटिस लिखित रूप में अथवा तीन महीने के वेतन के समतुल्य राशि उस कर्मचारी को दी जाएगी।

परंतु यह और कि क्या ऊपर उपबंधित आदेश से व्यथित कर्मचारी, आदेश पारित होने के 45 दिन के भीतर निर्णय के विरुद्ध निदेशक बोर्ड को लिखित रूप में अभ्यावेदन दे सकता है और संबंधित अधिकारी से ऐसा अभ्यावेदन प्राप्त होने पर निदेशक बोर्ड उसके अभ्यावेदन पर विचार करेगा और 3 महीने की अवधि के भीतर निर्णय करेगा। जहाँ निदेशक बोर्ड यह निर्णय करता है कि पारित आदेश न्यायसंगत नहीं है, वहाँ संबंधित अधिकारी को इस प्रकार पुनःस्थापित किया जाएगा मानो आदेश पारित नहीं किया था।"

15. विनियम 21 के उप-विनियम (9) में दिए गए शब्द 'अध्यक्ष' को 'अनुशासनिक प्राधिकारी' शब्द से प्रतिस्थापित किया जाएगा। विनियम 21 के उप-विनियम 9 के अंतर्गत स्पष्टीकरण की पंक्ति 2 में दिए गए शब्द 'विनियम 45 अथवा विनियम 46 के उप-विनियम (5) के अंतर्गत' को विलोपित किया जाएगा। इसके अतिरिक्त, विनियम 21 के उप-विनियम 9 के अंतर्गत स्पष्टीकरण की पंक्ति 5 में दिए गए शब्द 'विनियम 46' को 'विनियम 47' से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

16. विनियम 23 को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाएगा :

"23 - वरिष्ठता

(1) समय-समय पर, लघु उद्योग बैंक उन अधिकारियों, जो उसकी सेवा में हैं, की सूची तैयार करेगा, जिसमें उनके नाम अखिल भारतीय आधार पर उनकी वरिष्ठता के क्रम में दर्शाए जाएंगे तथा उसमें ऐसे अन्य विवरण दिए जाएंगे, जो लघु उद्योग बैंक निर्धारित करे।

(2) किसी ग्रेड अथवा स्केल में किसी अधिकारी की वरिष्ठता की गणना उस ग्रेड अथवा स्केल में उसके स्थायीकरण की तारीख के संदर्भ में की जाएगी। जहाँ ऐसे दो या दो से अधिक अधिकारी हैं, जिनकी उस ग्रेड अथवा स्केल में सेवा अवधि समान है तथा उस ग्रेड या स्केल में उनका स्थायीकरण नहीं हुआ है, वहाँ एक-दूसरे के मुकाबले में उनकी वरिष्ठता की गणना ठीक पूर्ववर्ती ग्रेड अथवा स्केल अथवा पिछले संवर्ग जिसमें कि वे लघु उद्योग बैंक की सेवा में थे, जैसी भी स्थिति हो, में उनकी वरिष्ठता के संदर्भ में की जाएगी।

(3) किसी ग्रेड अथवा स्केल में एक बैच में सीधे भर्ती किए गए कर्मचारियों की एक-दूसरे के मुकाबले वरिष्ठता की गणना ऐसी भर्ती के समय उन्हें आवंटित क्रम के संदर्भ में की जाएगी।

(4) यदि एक बैच में भर्ती किए गए कर्मचारियों को कोई क्रम आवंटित नहीं किया गया है, तो उनकी वरिष्ठता की गणना उनके कार्यग्रहण की तारीख को ध्यान में रखकर की जाएगी : यदि कार्यग्रहण की तारीख समान है, तो वरिष्ठता उस की वरिष्ठता के आधार पर मानी जाएगी: यदि उपर्युक्त दोनों बातों में समानता है, तो सक्षम प्राधिकारी शैक्षिक अर्हताओं अथवा अन्य ऐसे कारकों, जो उचित समझे जाएँ, के आधार पर वरिष्ठता का निर्णय करेगा।

(5) यदि किसी कर्मचारी की परिवीक्षा बढ़ा दी गई है, तो उसकी वरिष्ठता उस ग्रेड अथवा स्केल में अंतिम स्थायीकृत कर्मचारी के ठीक नीचे परिगणित की जाएगी।

(6) यह कर्मचारी का उत्तरदायित्व होगा कि किसी त्रुटि, जो वह वरिष्ठता सूची में देखे, की ओर तत्काल ध्यान आकर्षित करे।

(7) इन विनियमों में किसी बात के होते हुए भी, लघु उद्योग बैंक की नियमित सेवा में समामेलन किए जाने पर किसी अधिकारी प्रशिक्षु / प्रशिक्षु की वरिष्ठता, अधिकारी प्रशिक्षु / प्रशिक्षु के रूप में उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार निर्धारित / निश्चित की जाएगी।"

17. विनियम 31 को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाएगा :

"31 - कतिपय संघों और एसोसिएशनों आदि में भाग लेने का प्रतिषेध

(1) ऐसा कोई भी कर्मचारी, जो औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 की परिभाषा के अनुसार कामगार नहीं है, लघु उद्योग बैंक के कर्मचारियों, जो उक्त अधिनियम के अर्थ में कामगार हैं, की किसी ट्रेड यूनियन अथवा ऐसी ट्रेड यूनियनों के किसी परिसंघ का सदस्य या पदाधिकारी नहीं होगा अथवा नहीं बना रहेगा अथवा उनसे प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से संबद्ध नहीं होगा अथवा नहीं बना रहेगा:

(2) उच्चतर ग्रेड या पद, जो उपरिउल्लिखित 'कामगार' का ग्रेड या पद नहीं है, पर स्थानापन्न रूप में कार्य कर रहे कर्मचारी के संबंध में भी यह विनियम तब तक लागू होगा, जब तक ऐसा कर्मचारी ऐसे उच्चतर ग्रेड या पद पर स्थानापन्न रूप में कार्य करेगा।

(3) कोई कर्मचारी गैर-कानूनी हड़ताल के किसी रूप का आश्रय नहीं लेगा और न उसके लिए दुष्प्रेरित करेगा और न ही उक्त कर्मचारी की सेवा की शर्तों से संबंधित अथवा लघु प्रयोग बैंक में किसी अन्य कर्मचारी की सेवा की शर्तों से संबंधित मामलों के संबंध में किसी हिंसक, अशोभनीय अथवा अभद्र प्रदर्शन में भाग लेगा।

18. विनियम 36 के उप-विनियम (2) में दिया गया शब्द 'सक्षम प्राधिकारी' को 'अनुशासनिक प्राधिकारी' शब्द से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

19. विनियम 36 के उप-विनियम (3) के वाक्य "ऐसे अन्य दंड जो सक्षम प्राधिकारी अधिरोपित कर सकते हैं। समझे" में दिए गए शब्द 'सक्षम प्राधिकारी' को 'अनुशासनिक प्राधिकारी' शब्द से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

20. विनियम 44 के बाद निम्नलिखित विनियम 45 अंत स्थापित किया जाएगा :

"45 - कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का प्रतिषेध

कोई कर्मचारी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के किसी कार्य में संलग्न नहीं होगा।

प्रत्येक कर्मचारी, जो किसी कार्यस्थल का प्रभारी है, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकने के लिए समुचित कदम उठाएगा।

स्पष्टीकरण - इस नियम के प्रयोजन के लिए 'यौन उत्पीड़न' में यौन आधारित अप्रिय व्यवहार (चाहे प्रत्यक्ष रूप से हो अथवा अन्यथा) शामिल है, जैसे

(क) शारीरिक संपर्क तथा चेष्टाएं

(ख) यौन अनुग्रह की माँग या अनुरोध;

(ग) यौन संबंधी टिप्पणियाँ;

(घ) अश्लील सामग्री दर्शाना; अथवा

(ङ) यौन प्रकृति का अन्य कोई अप्रिय शारीरिक, मौखिक अथवा गैर मौखिक आचरण।"

21. मौजूदा विनियम 45 को विनियम 46 के रूप में पुन: संख्यांकित किया जाएगा और उसका पुन:नामकरण "निलंबन" के रूप में किया जाएगा। इसके अतिरिक्त, उसके उप-विनियम (1) को निम्नलिखित उप विनियम से प्रतिस्थापित किया जाएगा :

"46- निलंबन

(1) (i) किसी कर्मचारी को सक्षम प्राधिकारी द्वारा निलंबित किया जा सकता है :

(क) जहाँ उसके विरुद्ध कोई अनुशासनिक कार्यवाही अनुध्यात अथवा लंबित हो; अथवा

(ख) जहाँ उसके विरुद्ध किसी दांडिक अपराध से संबंधित मामला अन्वेषण, जाँच अथवा विचारण के अधीन हो।

(ii) कोई कर्मचारी अनुशासनिक प्राधिकारी के आदेश से निम्नवत निलंबित समझा जाएगा :

(क) उसे निरुद्ध किए जाने की तारीख से, यदि उसे अड़तालीस घंटे से अधिक की अवधि के लिए अभिरक्षा में निरुद्ध किया गया है, चाहे आपराधिक आरोप में या अन्यथा;

(ख) दोषसिद्धि की तारीख से, यदि किसी अपराध हेतु दोषसिद्धि की स्थिति में उसे अड़तालीस घंटे से अधिक के कारावास की सजा सुनाई जाती है और ऐसी दोषसिद्धि के परिणामस्वरूप उसे तत्काल बर्खास्त नहीं किया जाता है अथवा हटाया नहीं जाता है अथवा अनिवार्यतः सेवानिवृत्त नहीं किया जाता है।

स्पष्टीकरण : इस उप-विनियम के खंड (ii)(ख) में निर्दिष्ट अड़तालीस घंटे की अवधि की गणना दोषसिद्धि के बाद कारावास आरंभ होने से की जाएगी और इस प्रयोजन के लिए कारागार की आंतरायिक अवधियाँ, यदि कोई हो, हिसाब में ली जाएगी।

(iii) जहां किसी निलंबित कर्मचारी पर अधिरोपित सेवा से बर्खास्तगी, हटाए जाना अथवा अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड इन विनियमों के अंतर्गत अपील में अपास्त कर दिया जाता है और मामले को आगे जाँच अथवा कार्रवाई हेतु अथवा किन्हीं निर्देशों के साथ प्रेषित कर दिया जाता है, तो उसके निलंबन का आदेश बर्खास्तगी, हटाए जाने अथवा अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश की तारीख को और उस तारीख से निरंतर लागू रहा समझा जाएगा और अगले आदेशों तक लागू रहेगा।

(iv) जहां किसी निलंबित कर्मचारी पर अधिरोपित सेवा से बर्खास्तगी, हटाए जाना अथवा अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड किसी न्यायालय के निर्णय द्वारा अथवा उसके परिणामस्वरूप अपास्त कर दिया जाता है अथवा शून्य घोषित कर दिया जाता है या शून्य बना दिया जाता है, और अनुशासनिक अधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार करते हुए उसके विरुद्ध उन आरोपों, जिनके लिए सेवा से बर्खास्तगी, हटाए जाने अथवा अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड मूलतः अधिरोपित किया गया था, पर आगे जांच कराने का निर्णय करता है, तो कर्मचारी बर्खास्तगी, हटाए जाने अथवा अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश की तारीख से अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा निलंबित किया गया समझा जाएगा और अगले आदेशों तक निलंबित रहेगा।

(क) इस विनियम के अंतर्गत दिया गया अथवा दिया गया माना गया निलंबन आदेश तब तक लागू बना रहेगा, जब तक कि उसे अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा संशोधित या प्रतिसंहृत नहीं कर दिया जाता।

(ख) इस विनियम के अंतर्गत दिया गया अथवा दिया गया माना गया निलंबन आदेश किसी भी समय उस प्राधिकारी द्वारा संशोधित या प्रतिसंहृत किया जा सकता है, जिसने उक्त आदेश दिया हो या जिसके द्वारा उक्त आदेश दिया गया माना गया हो।

ऐसी अवधि के संबंध में, कर्मचारी को वह भुगतान होने दिया जाएगा, जो विनियम 47 के उप-विनियम (ओ) के अधीन निलंबित कर्मचारी को अनुज्ञेय हो।

22. पुनःसंख्यांकित विनियम 46 के मौजूदा उप-विनियम (2) तथा (3) में दिए गए शब्द 'सक्षम प्राधिकारी' को 'अनुशासनिक प्राधिकारी' से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

23. मौजूदा विनियम 46 को भी विनियम 47 के रूप में पुनःसंख्यांकित किया जाएगा और उसके उप-विनियम (1), (2) तथा (3) को निम्नलिखित उप विनियम (अ), (आ), (इ), (ई), (उ) तथा (ऊ) से प्रतिस्थापित किया जाएगा :

" 47 - दंड

अ. अन्य विनियमों के प्रावधानों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, जो कर्मचारी लघु उद्योग बैंक के विनियमों को भंग करता है अथवा जो लापरवाही, अकार्यकुशलता या अकर्मण्यता का प्रदर्शन करता है, अथवा जो जानबूझकर लघु उद्योग बैंक के हितों के प्रतिकूल कोई कार्य करता है अथवा बैंक के अनुदेशों के विरुद्ध कोई कार्य करता है अथवा जो अनुशासन भंग करता है अथवा जो किसी अन्य दुराचरण का दोषी है, उस पर निम्नलिखित दंड लगाए जा सकेंगे :

छोटे दंड

(क) भर्त्सना,
(ख) संचयी प्रभाव सहित या उसके बिना वेतनवृद्धियों को रोकना;
(ग) पदोन्नति रोकना;
(घ) संचयी प्रभाव के बिना तथा कर्मचारी की पेंशन को प्रतिकूल रूप से प्रभावित किए बिना 3 वर्ष से अनधिक की अवधि हेतु वेतन के समय मान में निम्नतर स्तर पर अवनति
(ङ) कर्मचारी द्वारा लघु उद्योग बैंक को पहुचाई गई आर्थिक हानि की संपूर्ण राशि अथवा उसके भाग की वेतन से वसूली

बड़े दंड

(च) उपर्युक्त खंड (घ) में दिए गए प्रावधान को छोड़कर, विनिर्दिष्ट अवधि के लिए वेतन के समय मान में निम्नतर स्तर में अवनति, जिसमे आगे ये निदेश भी हो कि ऐसी अवनति की अवधि के दौरान कर्मचारी वेतनवृद्धियाँ अर्जित करेगा अथवा नहीं और ऐसी अवधि की समाप्ति पर उक्त अवनति का उसकी भावी वेतनवृद्धियों को स्थगित करने का प्रभाव होगा या नहीं :

(छ) निम्नतर ग्रेड या पद पर अवनति

(ज) अनिवार्य सेवानिवृत्ति

(झ) सेवा से हटाया जाना, जो लघु उद्योग बैंक में भविष्य मे नियोजन हेतु अनर्हता नहीं होगी

(ञ) बर्खास्तगी, जो साधारण रूप से भावी नियोजन हेतु अनर्हता होगी।

स्पष्टीकरण - निम्नलिखित को इस विनियम के अर्थ में दंड नहीं माना जाएगा

(i) समय मान में दक्षतारोध पर किसी कर्मचारी का वेतन, दक्षतारोध पार करने की उसकी अनुपयुक्तता के आधार पर रोकना,
(ii) कर्मचारी को, चाहे स्थानापन्न हैसियत मे अथवा अन्यथा ऐसे उच्चतर ग्रेड या पद पर पदोन्नति न देना, जिसके लिए वह विचार किए जाने हेतु पात्र हो, किंतु उसके मामले पर विचार करने के बाद जिसके लिए वह अनुपयुक्त पाया जाए।

IndiaCode

(iii) उच्चतर ग्रेड या पद पर स्थानापन्न हैसियत में कार्य कर रहे किसी कर्मचारी को, परीक्षण के बाद ऐसे उच्चतर ग्रेड या पद के लिए अनुपयुक्त पाए जाने क आधार पर अथवा प्रशासनिक आधारों पर जो कि उसके आचरण से जुड़े हुए नहीं है, निम्नतर ग्रेड या पद पर प्रतिवर्तित करना :

(iv) किसी अन्य ग्रेड या पद पर परिवीक्षा पर नियुक्त कर्मचारी को नियुक्ति की शर्तों अथवा ऐसी परिवीक्षा को शासित करने वाले नियमों या आदेशों के अनुसार परिवीक्षा की अवधि के दौरान अथवा उसकी समाप्ति पर उसके पिछले ग्रेड में प्रतिवर्तित करना ;

(v) निम्नलिखित रूप में सेवा की समाप्ति

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

(ख) किसी करार या संविदा के अधीन नियुक्ति से भिन्न अस्थायी हैसियत में नियुक्त कर्मचारी की, उस अवधि की समाप्ति पर जिसके लिए उसे नियुक्त किया गया था अथवा उससे पूर्व, उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार, सेवा की समाप्ति ;

(ग) संविदा या करार के अधीन नियुक्त कर्मचारी की, ऐसी संविदा या करार की शर्तों के अनुसार, सेवा की समाप्ति ;

(घ) पद समाप्त कर दिए जाने पर कर्मचारी की सेवा की समाप्ति;

(vi) अधिवर्षिता की उम्र प्राप्त करने पर, ऐसी अधिवर्षिता को शासित करने वाले नियमों और आदेश के अनुसार कर्मचारी की सेवानिवृत्ति

(vii) विनियम 20 और 21 के अधीन स्थायी कर्मचारी के नियोजन की समाप्ति

(viii) चिकित्सा आधार पर कर्मचारी के रोजगार की समाप्ति, यदि वह लघु उद्योग बैंक की सेवा में बने रहने के लिए लघु उद्योग बैंक के चिकित्सा अधिकारी द्वारा अनुपयुक्त घोषित किया जाता है।

आ. अनुशासनिक कार्यवाही संस्थित करने तथा दंड अधिरोपित करने का प्राधिकार

1. अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक लघु उद्योग बैंक के कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही संस्थित कर सकता है अथवा अनुशासनिक कार्यवाही संस्थित करने हेतु अनुशासनिक प्राधिकारी को निदेश दे सकता है।
2. अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं अनुशासनिक कार्यवाही संस्थित कर सकता है।
3. अनुशासनिक प्राधिकारी अथवा उससे उच्चतर कोई प्राधिकारी किसी कर्मचारी पर इन विनियमों में विनिर्दिष्ट दंडों में से कोई दंड अधिरोपित कर सकता है । तथापि ऐसे मामलों में जहाँ उच्चतर प्राधिकारी अपीलीय प्राधिकारी है, उसे अनुशासनिक प्राधिकारी की तरह कार्य नहीं करना चाहिए।

इ. बड़े दंड अधिरोपित करने हेतु प्रक्रिया

1. विनियम 47 के उप-विनियम अ के खंड (च), (छ), (ज), (झ) तथा (ञ) में विनिर्दिष्ट दंडों में से कोई दंड अधिरोपित करने वाला आदेश इस उप विनिमय के अनुसार जांच किए बिना नहीं दिया जाएगा।
2. जब कभी भी अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय हो कि किसी कर्मचारी के विरुद्ध कदाचार या दुर्व्यवहार के किसी लांछन की सच्चाई की जांच कराने के आधार हैं, तो वह स्वयं उसकी सच्चाई की जाँच कर सकता है, अथवा किसी अन्य व्यक्ति, जो लोक सेवक हो या रहा हो, (जिसे इसके पश्चात जाँच प्राधिकारी कहा जाएगा) को उसकी जाँच करने हेतु नियुक्त कर सकता है।

स्पष्टीकरण : जब अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं जाँच करेगा, तो इस उप विनियम के खंड 8 से खंड 21 तक में उल्लिखित जाँच अधिकारी का आशय अनुशासनिक प्राधिकारी समझा जाएगा, जहाँ इन विनियमों में सदर्भ से अपेक्षित हो।

3. जहां जाँच करना प्रस्तावित हो, वहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी कर्मचारी के विरुद्ध अभिकथन के आधार पर निश्चित और सुस्पष्ट आरोप विरचित करेगा और आरोप की मदें, अभिकथन के कथन जिस पर वे आधारित हैं, उन दस्तावेजों की सूची जिन पर वे निर्भर हैं तथा ऐसे दस्तावेजों की प्रतियाँ और उन साक्षियों की सूची जिन पर वे आधारित हैं, के साथ लिखित रूप मे कर्मचारी को सूचित की जाएंगी और कर्मचारी से अपेक्षित होगा कि वह अनुशासनिक प्राधिकारी

द्वारा विनिर्दिष्ट समय (15 दिन से अनधिक) के भीतर अथवा ऐसे विस्तारित समय के भीतर जो उक्त प्राधिकारी द्वारा मंजूर किया जाए, अपने प्रतिवाद का लिखित कथन प्रस्तुत करे ;

परंतु जहां कहीं दस्तावेजों की प्रतियाँ प्रस्तुत करना संभव न हो, अनुशासनिक प्राधिकारी कर्मचारी को ऐसे दस्तावेजों का निरीक्षण, इस हेतु विनिर्दिष्ट किए गए समय के भीतर, करने देगा।

4. कर्मचारी का लिखित कथन प्राप्त होने पर अथवा ऐसा कोई कथन विनिर्दिष्ट समय के भीतर प्राप्त नहीं होने पर, अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा स्वयं जांच की जा सकती है अथवा यदि वह आवश्यक समझे तो इस उप-विनियम के खंड 2 के अंतर्गत इस प्रयोजन के लिए जाँच प्रधिकारी नियुक्त कर सकता है।

परंतु हो सकता है कि कर्मचारी द्वारा अपने लिखित कथन में स्वीकार की गई आरोप की मदों के संबध में जाँच करना आवश्यक न हो, किंतु ऐसे प्रत्येक आरोप पर इसके निष्कर्षों को अभिलिखित करना आवश्यक होगा।

5. अनुशासनिक प्राधिकारी, जहाँ वह जाँच प्राधिकारी नहीं है, जाँच प्राधिकारी को निम्नलिखित प्रेषित करेगा :

i. आरोप की मदों और कदाचार अथवा दुर्व्यवहार के लांछन के कथन की प्रति;

ii. कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत प्रतिवाद के लिखित कथन, यदि कोई हो, की प्रति,

iii. उन दस्तावेजों की सूची तथा उन साक्षियों की सूची जिनके द्वारा आरोप की मदों को सिद्ध करने का प्रस्ताव है,

iv. साक्षियों के कथनों, यदि कोई हों, की प्रति,

v. इस उप-विनियम के खंड 3 के अंतर्गत आरोप की मदों की सुपुर्दगी को साबित करने वाला प्रमाण,

vi. इस उप-विनियम के खंड 6 के अनुसार 'उपस्थापन अधिकारी' नियुक्त करने वाले आदेश की प्रति।

6. जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं जाँच करता है अथवा जाँच करने के लिए कोई जाँच प्राधिकारी नियुक्त करता है, तो वह उसकी ओर से आरोप की मदों के समर्थन में मामला उपस्थापित करने के लिए, आदेश के जरिए, किसी लोक सेवक को नियुक्त कर सकता है, जो 'उपस्थापन अधिकारी' के रूप में जाना जाएगा।

7. अपने मामले में प्रतिवाद करने के लिए अधिकारी कर्मचारी किसी अन्य अधिकारी कर्मचारी की तथा श्रेणी III और IV का कर्मचारी किसी अन्य श्रेणी III और IV के कर्मचारी की सहायता प्रतिवाद सहायक के रूप में ले सकता है। तथापि वह उक्त प्रयोजन के लिए तब तक किसी विधि व्यवसायी को नहीं रखेगा, जब तक कि अनुशासनिक अधिकारी द्वारा नियुक्त उपस्थापन अधिकारी कोई विधि व्यवसायी हो अथवा अनुशासनिक प्राधिकारी ने मामले की परिस्थितियों को देखते हुए ऐसा करने की अनुमति दे दी हो।

नोट : अधिकारी कर्मचारी अथवा श्रेणी III/IV कर्मचारी किसी अन्य ऐसे अधिकारी कर्मचारी अथवा श्रेणी III/IV कर्मचारी की सेवाएं नहीं लेगा, जिसके पास दो लंबित अनुशासनिक मामले हो, जिनमें वह प्रतिवाद सहायक हो।

8. (क) जांच प्राधिकारी लिखित नोटिस के जरिए वह दिन विनिर्दिष्ट करेगा जब कर्मचारी जाँच प्राधिकारी के समक्ष स्वयं हाजिर होगा।

(ख) जाँच प्राधिकारी द्वारा निर्धारित तारीख को कर्मचारी नोटिस में विनिर्दिष्ट समय स्थान और तारीख पर जाँच प्राधिकारी के समक्ष हाजिर होगा।

(ग) जाँच प्राधिकारी कर्मचारी से पूछेगा कि क्या वह दोषी होने का अभिवचन करता है या उसे कोई प्रतिवाद करना है और यदि वह आरोप की मदो मे से किसी का दोषी होने का अभिवचन करता है, तो जाँच प्राधिकारी अभिवचन को अभिलिखित करेगा अभिलेख पर हस्ताक्षर करेगा और उसपर संबंधित कर्मचारी के हस्ताक्षर लेगा।

(घ) जाँच प्राधिकारी आरोप की उन मदो, जिनके लिए संबधित कर्मचारी दोषी होने का अभिवचन करता है, के संबंध में दोषी होने का निष्कर्ष देगा।

9. यदि कर्मचारी दोषी होने का अभिवचन नहीं करता, तो जाँच प्राधिकारी मामले को बाद की तारीख के लिए स्थगित करेगा, जो कि 30 दिन से अधिक बाद की न हो अथवा ऐसी विस्तारित अवधि के भीतर हो, जो जाँच प्राधिकारी द्वारा मंजूर की जाए।

10. यथा विनियम 47 के उप-विनियम इ के खंड 9 के अंतर्गत मामले को स्थगित करते समय जाँच प्राधिकारी यह आदेश भी अभिलिखित करेगा कि कर्मचारी प्रतिवाद तैयार करने के प्रयोजन से :

(i) उसको दी गई सूची में उल्लिखित दस्तावेजों का निरीक्षण यदि उसने पहले ही न कर लिया हो, तो तत्काल और किसी भी दशा में ऐसे आदेश की तारीख से 5 दिन से अनधिक की अवधि में पूरा करे, जैसा कि इस उप-विनियम के खंड 3 के परंतुक में प्रावधान किया गया है।

(ii) जो दस्तावेज और साक्षी वह जाँच के लिए चाहता हो उनकी सूची प्रस्तुत करे,

(iii) आदेश के दस दिन के भीतर अथवा उपर्युक्त मद (ii) में उल्लिखित दस्तावेजों की खोज या प्रस्तुतीकरण के लिए जाँच अधिकारी जो अतिरिक्त समय दे (जोकि दस दिन से अधिक नहीं होना चाहिए) उसके भीतर नोटिस दे।

टिप्पणी: मद (ii) में उल्लिखित दस्तावेजों और साक्ष्यों की जाँच की प्रासंगिकता संबंधित कर्मचारी द्वारा बताई जाएगी।

11. दस्तावेजों की खोज अथवा प्रस्तुतीकरण की सूचना मिलने के बाद जाँच प्राधिकारी उक्त सूचना अथवा उसकी प्रतियों को दस्तावेजों की अभिरक्षा अथवा दस्तावेजों को रखनेवाले प्राधिकारी के पास इस माँग के साथ अग्रेषित करेगा, कि जिस तारीख को और जैसा विनिर्दिष्ट हो वह उक्त दस्तावेजो को पेश करे।

12. इस उप-विनियम के खण्ड 11 के अंतर्गत माँग प्राप्त होने पर, मँगाए गए दस्तावेजों की अभिरक्षा रखने अथवा दस्तावेजों को रखनेवाला प्राधिकारी उक्त दस्तावेजों को माँग में विनिर्दिष्ट तारीख, स्थान और समय के अनुसार जाँच प्राधिकारी के सामने पेश करने की व्यवस्था करेगा।

यह भी कि मँगाए गए दस्तावेज का प्रस्तुतीकरण सार्वजनिक हित अथवा लघु उद्योग बैंक के विरुद्ध होगा तो उसकी अभिरक्षा रखने वाला या उनको रखनेवाला प्राधिकारी उनके संबंध में रियायत का दावा कर सकता है। उस स्थिति में उसे जाँच प्राधिकारी को तत्संबंधी सूचना देनी चाहिए।

13. जाँच के लिए निर्धारित तारीख को, जित मौखिक व दस्तावेजी प्रमाणों के ज़रिए आरोप की मदों को सिद्ध किया जाना प्रस्तावित हो वे अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा अथवा उसकी ओर से पेश किए जाएँगे। उपस्थापन अधिकारी द्वारा पेश किए गए साक्षियों से उपस्थापन अधिकारी प्रश्न पूछेगा और उन पर कर्मचारी द्वारा या उसकी ओर से प्रतिप्रश्न पूछे जा सकते हैं। साक्षियों से जिन बिन्दुओं पर प्रति-प्रश्न पूछे जा चुके हैं उन बिन्दुओं पर उनसे पुनः प्रश्न पूछने का अधिकार उपस्थापन अधिकारी को होगा, किन्तु किसी नए मामले पर नहीं। जाँच प्राधिकारी भी जैसे उचित समझे वैसे प्रश्न साक्षियों से पूछ सकता है।

14. मामला बंद होने से पहले, आरोप के समर्थन में जाँच प्राधिकारी अपने विवेक से उपस्थापन अधिकारी को ऐसे साक्ष्य पेश करने की अनुमति दे सकता है जो आरोप पत्र में शामिल नहीं हैं या अपने आप नए प्रमाण लाने अथवा किसी भी साक्षी को दुबारा बुलाने या पुनः प्रश्न पूछने के लिए बुला सकता है। ऐसे मामले में रिकॉर्ड करने से पहले कर्मचारी को दस्तावेजी प्रमाण का निरीक्षण करने, अथवा किसी ऐसे साक्षी से प्रति-प्रश्न पूछने का मौका दिया जाएगा जिसको इस प्रकार बुलाया गया है। जाँच प्राधिकारी को यदि यह लगता हो कि किसी नए प्रमाण का प्रस्तुत किया जाना न्याय के हित में आवश्यक है तो वह कर्मचारी को नए प्रमाण प्रस्तुत करने की अनुमति भी दे सकता है।

15. जब आरोपों के समर्थन में मामला बन्द हो गया हो, तब कर्मचारी से कहा जा सकता है कि वह मौखिक या लिखित, जिस रूप में चाहे अपना प्रतिवाद रखे। यदि प्रतिवादग मौखिक किया गया हो तो उसे अभिलिखित किया जाए और कर्मचारी से अपेक्षित होगा कि वह उस अभिलेख पर हस्ताक्षर करे। यदि कोई उपस्थापन अधिकारी नियुक्त किया गया हो तो दोनो ही स्थितियों में प्रतिवाद के कथन की एक प्रति उसे दी जाएगी।

16. तत्पश्चात् कर्मचारी की ओर से गवाह पेश किया जाएगा। कर्मचारी यदि चाहे तो अपनी ओर से खुद गवाह से प्रश्न पूछ सकता है। इसके बाद, कर्मचारी द्वारा पेश किए गए साक्षी से कर्मचारी द्वारा प्रश्न पूछे जाएँगे और उपस्थापन अधिकारी द्वारा उससे प्रति-प्रश्न पूछे जा सकते हैं। अपने साक्षियों से उस किसी भी बिन्दु पर पुनः प्रश्न पूछने का कर्मचारी को अधिकार होगा, जिनपर उनसे प्रति-प्रश्न पूछे जा चुके है, किन्तु किसी नए मामले पर नहीं, जब तक कि जाँच प्राधिकारी ने उसकी अनुमति न दी हो।

17. कर्मचारी द्वारा अपनी गवाही बन्द करने के बाद, यदि कर्मचारी ने आम तौर पर अपने से प्रश्न नहीं पूछवाए हैं तो जाँच प्राधिकारी गवाही में उसके खिलाफ जा रही परिस्थितियों के संबंध में प्रश्न पूछ सकता है, जिसका उद्देश्य यह है कि कर्मचारी गवाही में अपने खिलाफ जा रही परिस्थितियों को स्पष्ट कर सके।

18. गवाही पेश करने की प्रक्रिया पूरी होने के बाद जाँच प्राधिकारी उपस्थापन अधिकारी (यदि नियुक्त हो) और कर्मचारी का पक्ष सुन सकता है अथवा यदि वे चाहते हों तो उन्हें अपने-अपने मामलों को संक्षेप में लिखकर गवाही पेश करने का काम पूरा होने की तारीख से 15 दिन के भीतर पेश करने की अनुमति दे सकता है।

19. यदि कर्मचारी इस उप-विनियम के खंड 3 में उल्लिखित प्रतिवाद का कथन इस उद्देश्य हेतु विनिर्दिष्ट तारीख को या उससे पहले पेश नहीं करता अथवा व्यक्तिगत रूप से या प्रतिवाद सहायक की सहायता से या अन्य रूप में पेश नहीं होता अथवा इन विनियमों के किसी भी प्रावधान का पालन करने से इनकार करता है तो जाँच प्राधिकारी एक-पक्षीय जाँच कर सकता है।

20. जब किसी जाँच में कोई जाँच प्राधिकारी गवाहों को पूरी तरह या आंशिक रूप से सुनने और रिकॉर्ड करने के बाद वहाँ के अधिकार-क्षेत्र से हट जाता है, और उसके स्थान पर कोई अन्य ऐसा जाँच प्राधिकारी आ जाता है जिसका ऐसा अधिकार-क्षेत्र है और जो उसका उपयोग करता है, तब इस प्रकार आनेवाला जाँच प्राधिकारी अपने पूर्ववर्ती द्वारा रिकॉर्ड किए गए साक्ष्य पर अथवा आंशिक रूप से पूर्ववर्ती द्वारा रिकॉर्ड की गई और आंशिक रूप से स्वयं द्वारा रिकॉर्ड किए गए साक्ष्य पर कार्रवाई कर सकता है।

21. (i) जाँच संपन्न होने के बाद जाँच प्राधिकारी एक रिपोर्ट तैयार करेगा, जिसमें निम्नलिखित का समावेश होगा:

(क) आरोप की मदों का सारांश और कदाचार अथवा दुर्व्यवहार के लाछन का कथन

(ख) आरोप की प्रत्येक मद के संबंध में कर्मचारी के प्रतिवाद का सारांश

(ग) आरोप की प्रत्येक मद के संबंध में प्रतिवाद का मूल्यांकन

(घ) आरोप की प्रत्येक मद के संबंध में निष्कर्ष और उनके कारण

स्पष्टीकरण: यदि जाँच प्राधिकारी की राय में जाँच की कार्यवाही में आरोप की मूल मद से इतर कोई आरोप की मद प्रमाणित होती है तो वह ऐसे आरोप की मद के संबंध में अपने निष्कर्ष दर्ज कर सकता है।

यह भी कि आरोप की ऐसी मद से संबंधित निष्कर्ष तब तक दर्ज नहीं किए जाएंगे जब तक कर्मचारी ने उन तथ्यों को स्वीकार न किया हो जिन पर यह आरोप की मद आधारित है अथवा जब तक ऐसे आरोप की मद से अपना प्रतिवाद करने का उसे समुचित अवसर न मिला हो।

(ii) जहाँ जाँच प्राधिकारी स्वयं अनुशासनिक प्राधिकारी नहीं है वहाँ वह अनुशासनिक प्राधिकारी को जाँच के रिकॉर्ड अग्रेषित करेगा, जिसमें निम्नलिखित का समावेश होगा:

(क) उसके द्वारा उपर्युक्त मद (i) के अंतर्गत तैयार की गई जाँच की रिपोर्ट,

(ख) इस उप-विनियम के खंड 15 में उल्लिखित कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत लिखित प्रतिवाद कथन, यदि कोई हो,

(ग) जाँच के दौरान पेश किए गए मौखिक और दस्तावेजी प्रमाण,

(घ) इस उप-विनियम के खंड 18 में संदर्भित संक्षिप्त विवरण, यदि कोई हो,

(ङ) जाँच के संबंध में अनुशासनिक प्राधिकारी तथा जाँच प्राधिकारी द्वारा जारी आदेश, यदि कोई हों।

ई. जाँच रिपोर्ट पर कार्रवाई

1. यदि अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं ही जाँच प्राधिकारी न हो तो वह लिखित में कारण दर्ज करते हुए नए सिरे से अथवा आगे और जाँच तथा रिपोर्ट के लिए मामला जाँच प्राधिकारी को भेज सकता है और जाँच प्राधिकारी तत्पश्चात् आगे की जाँच विनियम 47 के प्रावधानों के अनुसार संपन्न करेगा।
2. यदि बड़े दंड के लिए अनुशासनिक कार्यवाही हुई हो तो अनुशासनिक प्राधिकारी जाँच रिपोर्ट की एक प्रति संबंधित कर्मचारी को अग्रेषित करने की व्यवस्था करेगा और उस पर यदि वह देना चाहे तो उसका अभ्यावेदन माँगेगा जो

रिपोर्ट मिलने की तारीख से 10 दिन के भीतर अथवा जाँच प्राधिकारी द्वारा उचित समझे गए विस्तारित समय के भीतर मिल जाना चाहिए।

3. यदि संबंधित कर्मचारी ने कोई अभ्यावेदन दिया हो तो जाँच रिपोर्ट पर अपने निष्कर्ष रिकॉर्ड करते समय अनुशासनिक प्राधिकारी उस पर भी विचार करेगा।

4. यदि अनुशासनिक प्राधिकारी किसी आरोपित अभियोग पर जाँच प्राधिकारी के निष्कर्षों से असहमत हो तो वह ऐसी असहमति के लिए कारण दर्ज करते हुए उक्त आरोप पर अपने निष्कर्ष रिकॉर्ड कर सकता है, बशर्ते रिकॉर्ड में दर्ज प्रतिवाद इस उद्देश्य के लिए पर्याप्त हो।

5. यदि अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप की सभी मदों अथवा किसी मद पर अपने निष्कर्षों के कारण यह मत रखता है कि कोई दंड देने की आवश्यकता नहीं है, तो वह संबंधित कर्मचारी को ससम्मान दोषमुक्त घोषित करने का आदेश जारी कर सकता है।

3. **छोटा दंड देने की प्रक्रिया**

1. जब विनियम 47 के विनियम अ के खंड (क) से (ड) में विनिर्दिष्ट कोई छोटा दंड देने का प्रस्ताव हो तब कर्मचारी को उसके विरुद्ध दोष आरोपण की लिखित सूचना दी जाएगी और एक विनिर्दिष्ट अवधि में प्रतिवाद कथन देने का मौका दिया जाएगा। यह अवधि 15 दिन से अधिक अथवा अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा अनुमत विस्तारित अवधि से अधिक नहीं होगी। यदि कर्मचारी कोई प्रतिवाद कथन पेश करता है तो आदेश पारित करने से पहले अनुशासनिक प्राधिकारी उस पर विचार करेगा।

2. ऐसे मामलों में कार्यवाही के रिकॉर्ड में निम्नलिखित का समावेश होगा-
   i. कर्मचारी को दी गई अध्यारोपित लांछन की एक प्रति
   ii. कर्मचारी का प्रतिवाद कथन, यदि कोई हो, और
   iii. अनुशासनिक प्राधिकारी का आदेश और उसके कारण

3. जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी आश्वस्त हो कि जाँच किया जाना आवश्यक है, वहाँ वह बड़ा दंड लगाने की प्रक्रिया का पालन करेगा, जो विनियम 47 में दी गई है।

4. **सामूहिक जाँच**

उपर्युक्त विनियम 47 के उप विनियम इ, ई और उ अथवा किन्हीं अन्य विनियमों में किसी बात के होते हुए भी, यदि लघु उद्योग बैंक के दो अथवा अधिक कर्मचारी किसी घटना में लिप्त हैं तो ऐसे सभी कर्मचारियों पर बड़ा दंड लगाने में सक्षम अनुशासनिक प्राधिकारी यह निर्देश देते हुए आदेश जारी कर सकता है कि उन सभी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाहियां सामूहिक जाँच के माध्यम से की जाएँ।

24. विद्यमान विनियम 46 के उप विनियम (4) की संख्या बदलकर विनियम 47 का उप विनियम (ऋ) कर दी जाएगी और उसका शीर्षक 'जाँच करने का प्रत्यायोजन' होगा, तथा उसके बाद आनेवाले शब्दों 'सक्षम प्राधिकारी' को 'अनुशासनिक प्राधिकारी' शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

25. बदली हुई संख्या वाले विनियम 47के उप विनियम (ऋ) के बाद निम्नलिखित उप विनियम (ए) और (ऐ) जोड़ दिए जाएंगे-

"ए आदेशों की सूचना दिया जाना

विनियम 47 के उप-विनियम ई और उ के प्रावधानों के अधीन रहते हुए, विनियम 47 के उप-विनियम इ, ई और उ के अंतर्गत अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा जारी आदेशों की सूचना संबंधित कर्मचारी को जांच रिपोर्ट की एक प्रति के साथ दी जाएगी।

ऐ. कुछ मामलों में विशेष प्रक्रिया

तथ्यों अथवा किसी न्यायिक प्रक्रिया के आधार पर यदि कर्मचारी पर कोई आपराधिक आरोप सिद्ध हुआ हो तो विनियम 47 के उप विनियम इ, ई और उ में किसी बात के होते हुए भी अनुशासनिक प्राधिकारी विनियम 47 के उप विनियम अ में विहित कोई दंड लगा सकता है।

IndiaCode

यह भी कि ऐसे मामलों में दिए जाने के लिए प्रस्तावित दंड के संबंध में अभ्यावेदन करने का अवसर कर्मचारी को दिया जाना चाहिए।"

26. विद्यमान विनियम 46 के उप विनियम (5) की संख्या बदलकर विनियम 47 का उप-विनियम (ओ) कर दी जाएगी और इसका शीर्षक 'निलंबन के दौरान निर्वाह भत्ता' है। 'इस विनियम के अंतर्गत अंतिम आदेश पारित करने के प्राधिकारप्राप्त अधिकारी' तथा उसके बाद आने वाले 'अंतिम आदेश पारित करनेवाला अधिकारी' शब्दों को 'अनुशासनिक प्राधिकारी' शब्दों से प्रतिस्थापित कर दिया गया है।

27. विद्यमान विनियम 46 के उप विनियम (6) की संख्या बदलकर विनियम 47 का उप विनियम (ओ) कर दी जाएगी और इसका शीर्षक 'अन्य मामले' होगा और उसमें प्रयुक्त शब्दों 'अध्यक्ष' तथा 'राक्षम प्राधिकारी' को 'अनुशासनिक प्राधिकारी' शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

28. विद्यमान विनियम 46 के उप विनियम (6) के विद्यमान खंड (ii) में प्रयुक्त शब्दों 'इस संबंध में अध्यक्ष द्वारा जैसा निर्णय किया जाए' को 'जैसा उपयुक्त समझा जाए' शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

29. विद्यमान विनियम 46 के उप विनियम 6 के खंड (iv) में अंग्रेजी पाठ में प्रयुक्त शब्दों 'जाँच अधिकारी' को 'जाँच प्राधिकारी' शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

30. विद्यमान विनियम 46 के उप विनियम (6) के खंड (iv) में प्रयुक्त 'केन्द्रीय सतर्कता आयोग' शब्दों को 'केंद्रीय सतर्कता आयोग/अन्य प्राधिकारी' से प्रतिस्थापित किया जाएगा तथा विद्यमान उप विनियम के अंत में 'हालांकि वह उसके लिए बाध्यताकारी नहीं होगा' शब्दों को जोड़ दिया जाएगा ।

31. विद्यमान विनियम 47 की संख्या बदलकर विनियम 48 कर दी जाएगी।

32. विद्यमान विनियम 48 की संख्या बदलकर विनियम 49 कर दी जाएगी और उसे निम्नलिखित विनियम 49 से प्रतिस्थापित किया जाएगा-

"49- अपीलीय प्राधिकारी

अपीलीय प्राधिकारी को कोई अपील इसके साथ अनुबद्ध अनुसूची में विनिर्दिष्ट रूप में होगी।"

33. विद्यमान विनियम 49 की संख्या बदलकर विनियम 50 कर दी जाएगी और उसमें निम्नलिखित उप विनियम (च) को जोड़ दिया जाएगा-

"50- अपील के लिए अपेक्षित शर्तें

(च) यह जिस आदेश के विरुद्ध की जा रही हो, उसके तामील प्रेषित किए जाने की तारीख से 60 दिन के भीतर अपीलीय प्राधिकारी को जानी चाहिए।"

34. विद्यमान विनियम 50 की संख्या बदलकर विनियम 51 कर दी जाएगी और बदली हुई संख्या वाले विनियम 51 में प्रयुक्त शब्दों 'सक्षम प्राधिकारी' को 'अपीलीय प्राधिकारी' शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

35. बदली हुई संख्या वाले विनियम 51 के उप विनियम (ङ) में प्रयुक्त शब्दों 'आदेश की तारीख से छह महीने' को 'आदेश के तामील प्रेषित किए जाने की तारीख से 60 दिन के भीतर' शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

36. विद्यमान विनियम 51 की संख्या बदलकर विनियम 52 कर दी जाएगी और उसमें प्रयुक्त 'सक्षम प्राधिकारी' शब्दों को 'अपीलीय प्राधिकारी' शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

37. विद्यमान विनियम 52 की संख्या बदलकर विनियम 53 कर दी जाएगी और उसे निम्नलिखित विनियम 53 से प्रतिस्थापित किया जाएगा

"53 - अपील सम्यक शीघ्रता से अपीलीय प्राधिकारी को अग्रेषित की जाए

जो अपील विनियम 51 के अधीन रोकी न गयी हो, वह अनुशासनिक प्राधिकारी को अग्रेषित की जाएगी, जो उसे अपनी टिप्पणियों के साथ यथाशीघ्र अपीलीय प्राधिकारी को प्रस्तुत करेगा।"

38. विद्यमान विनियमों 53,54,55 और 56 की संख्या बदलकर क्रमशः 54, 55, 56 और 57 कर दी जाएगी।

39. विद्यमान विनियमों के अध्याय IV में निम्नलिखित विनियम 58 जोड़ा जाएगा:

"58- **अपील पर अपीलीय प्राधिकारी की कार्रवाई**

अपीलीय प्राधिकारी विचार करेगा कि निष्कर्ष युक्तिसंगत हैं या नहीं, अथवा दंड बहुत अधिक है या अपर्याप्त है और वह उपयुक्त आदेश पारित करेगा। अपीलीय प्राधिकारी दंड की पुष्टि करने, उसे बढ़ाने, कम करने या दंड हटाने अथवा मामले की परिस्थितियों के अनुसार जैसा उचित समझे वैसे निर्देश के साथ दंड लगानेवाले प्राधिकारी या किसी अन्य प्राधिकारी को मामला प्रेषित कर सकता है।

परंतु -

(क) यदि अपीलीय प्राधिकारी ने कोई ऐसा दंड लगाने का प्रस्ताव किया हो जो विनियम 47 के उप विनियम अ के खंड (च), (छ), (ज), (झ) और (ञ) में निर्दिष्ट कोई बड़ा दंड हो और मामले में पहले कोई जाँच न हुई हो तो अपीलीय प्राधिकारी निर्देश देगा कि ऐसी जाँच इन विनियमों के अनुसार की जाए और तत्पश्चात् जाँच के रिकॉर्ड पर विचार करेगा और जैसे उचित समझेगा वैसे आदेश पारित करेगा।

(ख) यदि अपीलीय प्राधिकारी सज़ा में वृद्धि करने की निर्णय करता है किन्तु इन विनियमों के प्रावधान के अनुसार कोई जाँच पहले ही की जा चुकी है तो अपीलीय प्राधिकारी कर्मचारी को कारण बताओ नोटिस जारी करेगा कि उसपर बढ़ा हुआ दंड क्यों न लगाया जाए और कर्मचारी द्वारा यदि कोई अभ्यावेदन प्रस्तुत किया गया हो तो उस पर विचार करते हुए अंतिम आदेश पारित करेगा।"

41. विद्यमान विनियमों 57,58,59,60,61,62,63,64 और 65 की संख्या बदलकर क्रमशः 63,64,65,66,67,68,69,70 और 71 कर दी जाएगी।

42. विनियम 66 की संख्या बदलकर विनियम 72 कर दी जाएगी और मौजूदा विनियम 66 के उप विनियम 7 के अंतर्गत 'अधिकारियों के मामले में अध्यक्ष द्वारा और अन्य कर्मचारियों के मामले में उप महाप्रबन्धक द्वारा' शब्दों को 'सक्षम प्राधिकारी' शब्दों से प्रतिस्थापित किया जाएगा।

43. विद्यमान विनियमों 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 और 77 की संख्या बदलकर क्रमशः विनियम 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82 और 83 कर दी जाएगी।

44. विद्यमान विनियम 78 को हटा दिया जाएगा।

45. विद्यमान विनियमों 79, 80, 81, 82 और 83 की संख्या बदलकर क्रमशः 84, 85, 86, 87 और 88 कर दी जाएगी।

46. विद्यमान विनियम 84 की संख्या बदलकर विनियम 89 कर दी जाएगी और उसके मौजूदा उप विनियम (1) को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाएगा:

'श्रेणी I के कर्मचारियों के मामले में साधारण छुट्टी के लिए आवेदन सामान्यतः जिस तारीख से छुट्टी की जरूरत हो उससे कम से कम एक कैलेंडर माह पहले प्रस्तुत किया जाएगा। श्रेणी-I कर्मचारियों से इतर कर्मचारियों के मामले में जिस तारीख से साधारण छुट्टी अपेक्षित हो, उस तारीख से सामान्यतः एक महीने पहले छुट्टी का आवेदन प्रस्तुत किया जाए।

47. विद्यमान विनियमों 85, 86 87 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105 106, 107, 108 और 109 की संख्या बदलकर क्रमशः विनियम 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113 और 114 कर दी जाएगी।

48. विनियम 114 के बाद निम्नलिखित अनुसूची जोड़ी जाएगी:

अनुसूची

नाम/पद का वर्ग	अनुशासनिक प्राधिकारी	अपीलीय प्राधिकारी
श्रेणी III/IV कर्मचारी और ग्रेड ए (सहायक प्रबंधक) व बी (प्रबंधक) अधिकारी	महाप्रबंधक, मानव संसाधन विकास विभाग	मामलेवि देख रहे कार्यपालक निदेशक
ग्रेड सी (सहायक महाप्रबंधक) व डी (उप महाप्रबंधक) अधिकारी	मुख्य महाप्रबंधक मानव संसाधन विकास विभाग	मामलेवि देख रहे उप प्रबंध निदेशक
ग्रेड ई (महाप्रबंधक) अधिकारी	मानव संसाधन विकास विभाग देख रहे कार्यपालक निदेशक	अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक की शक्तियों का उपयोग कर रहे उप प्रबंध निदेशक

		रहे उप प्रबंध निदेशक
ग्रेड एफ (मुख्य महाप्रबंधक) अधिकारी	मानव संसाधन विकास विभाग देख रहे उप प्रबध निदेशक	निदेशकों की समिति/ निदेशक मंडल
कार्यपालक निदेशक	अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक/ अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक की शक्तियों का उपयोग कर रहे उप प्रबंध निदेशक	निदेशकों की समिति/ निदेशक मंडल

टिप्पणियाँ जो अनुसूची का हिस्सा हैं

विनिर्दिष्ट अनुशासनिक / अपीलीय प्राधिकारी से उच्चतर कोई प्राधिकारी अनुशासनिक/ अपीलीय प्राधिकारी की शक्तियो का उपयोग करने का अधिकार रखता है। किन्तु जिन मामलो में उच्चतर प्राधिकारी अपीलीय प्राधिकारी है, उसे अनुशासनिक प्राधिकारी के रूप मे कार्य नहीं करना चाहिए।

दण्ड देने में सक्षम अनुशासनिक प्राधिकारी भ्रष्टाचार निवारण अधिनियम के अंतर्गत अभियोजन की अनुमति प्रदान करने में सक्षम प्राधिकारी भी होगा और उस ग्रेड के कर्मचारी के संबंध मे सभी अनुशासनिक निर्णयों के लिए सक्षम प्राधिकारी होगा।

देबाशीष घोष, मुख्य महाप्रबंधक
[सं. विज्ञापन III/4/139-ए/11/असा.]

प्रमाणित किया जाता है कि लघु उद्योग बैंक के निदेशक मंडल ने 09 नवंबर 2011 को लखनऊ में आयोजित अपनी बैठक में भारतीय लघु उद्योग विकास बैंक (स्टाफ) (संशोधित) विनियमावली 2011 को अनुमोदित एवं अंगीकार किया।

SMALL INDUSTRIES DEVELOPMENT BANK OF INDIA

NOTIFICATION

Lucknow, the 24th January, 2012

F. No. HRDD No. 3716/Staff General (2).—In exercise of the powers conferred by sub-section (1) of Section 52 of the Small Industries Development Bank of India Act, 1989 (39 of 1989), the Board of Directors of the Small Industries Development Bank of India hereby makes the following amendments in the Small Industries Development Bank of India (Staff) Regulations, 2001 namely :

1. These Regulations shall be called the Small Industries Development Bank of India (Staff) (Amendment) Regulations, 2011 and shall come into force from the date of publication of this notification.

2. The existing sub-regulation (i) of Regulation 3 shall be renumbered as sub-regulation (a) of Regulation 3.

3. The existing sub-regulations (a), (b), (c), (d) and (e) of Regulation 3 shall be renumbered as sub-regulations (b), (c), (d), (e) and (f) of Regulation 3.

4. The existing sub-regulation (f) of Regulation 3 shall be substituted with the following :

"3(g) "Competent Authority" means the delegated authority approved by the Board for the purposes of these Regulations, other than that specified as Disciplinary Authority and Appellate Authority in the Schedule annexed hereto ;

5. In Regulation 3 after sub-regulation (g), the following sub-regulation (h) shall be inserted;

"3(h)

(i)"Disciplinary Authority" means the authority specified in the Schedule which is competent to impose on an employee any of the penalties specified in Regulation 47 and is the delegated authority for the purposes specified under Chapter IV of these Regulations.

(ii) "Appellate Authority" means the authority specified in the Schedule and is the delegated authority for the purposes specified under Chapter IV of these Regulations."

6. The existing sub-regulations (g), (h), (i), (j) and (k) of Regulation 3 shall be renumbered as sub-regulations (i), (j), (k), (l) and (m) of Regulation 3.

7. The following sub-regulations (n) and (o) shall be inserted after sub-regulation renumbered as (m) of Regulation 3 :

"3(n) "Public Servant" means a person defined as public servant in Section 21 of the Indian Penal Code (45 of 1860);

3(o) "Schedule" means the schedule appended to these Regulations;"

8. The existing sub-regulations (m) and (n) of Regulation 3 shall be renumbered as sub regulations (p) and (q) of Regulation 3.

9. The words *"Regulations 20, 21, 46 and 48"* appearing under Regulation 5 shall be substituted with the words *"Regulations 20 and 21"*.

10. The following shall be inserted after the words "Class I officers" appearing under sub-regulation (1) of Regulation 7;

(Private Secretary/Executive Secretary, Assistant Manager in Grade 'A', Manager in Grade 'B', Assistant General Manager in Grade 'C', Deputy General Manager in Grade 'D', General Manager in Grade 'E' Chief General Manager in Grade 'F' & Executive Director, or such other name/designation as may be decided by the Chairman and Managing Director from time to time)

11. The words *"Chairman in the case of an officer and to the Chief General Manager in other cases"* and the words *"Chairman or the Chief General Manager"* appearing in sub-regulation (1) of Regulation 20 shall be substituted with the word *"Competent Authority"*.

12. The following proviso shall be added at the beginning of the sub-regulation (2) of Regulation 20 :

"Where the Small Industries Bank is satisfied that the performance of an employee is unsatisfactory or inadequate or there is a bonafide suspicion about his integrity or that his retention in the service would be prejudicial to the interests of the Small Industries Bank, and where it is not possible or expedient to proceed against him as per the disciplinary procedure."

13. The following proviso shall be added at the end of sub-regulation (2) of Regulation 20;

IndiaCode

*"Further provided that the affected employee shall be entitled to appeal against any order passed under this Regulation by preferring an appeal within **45 days** to the Board of Directors of the Small Industries Bank. If the appeal is allowed, the order under this Regulation shall stand cancelled.*

Further provided that where an employee whose services have been terminated and who has been paid an amount of three months substantive pay in lieu of notice period and on appeal his termination is cancelled, the amount paid to him in lieu of notice period shall be adjusted against the salary that he would have earned, had his service not been terminated and he shall continue in the service of the Small Industries Bank on same terms and conditions as if the order of termination had not been passed at all.

An employee whose services are terminated under this Regulation shall be paid Gratuity, Provident Fund including employer's contribution and all other terminal benefits that may be admissible to him."

14. The following proviso shall be added at the end of sub-regulation (2) of Regulation 21,

"Provided further that before retiring an employee, prior to the date of superannuation, at least 3 months' notice in writing or an equivalent to 3 months' pay shall be given to such employee.

*Provided further that an employee aggrieved by the order as provided above, may, within **45 days** of passing of order, give in writing a representation to the Board of Directors against the decision and on receipt of such representation from the concerned officer, the Board of Directors shall consider his representation and take a decision within a period of 3 months. Where the Board of Directors decide that the order passed is not justified, the concerned officer shall be reinstated as though the order was not passed."*

15. The word *'Chairman'* appearing in sub-regulation (9) of Regulation 21 shall be substituted with the word *'Disciplinary Authority'*. The words *'under Regulation 45 or sub-regulation (5) of Regulation 46'* appearing in line 2 of Explanation under sub-regulation 9 of Regulation 21 shall be deleted. Further, the words *'Regulation 46'* appearing in line 5 of Explanation under sub-regulation 9 of Regulation 21 shall be substituted with the words *'Regulation 47'*.

16. The Regulation 23 shall be substituted with the following ,

"23 - Seniority

(1) From time to time, the Small Industries Bank shall prepare a list of Officers in its service showing their names in the order of their seniority on an all India basis and containing such other particulars as the Small Industries Bank may determine.

(2) Seniority of an Officer in a grade or scale shall be reckoned with reference to the date of his confirmation in that grade or scale. Where there are two or more such Officers of the same length of service in that grade or scale and not confirmed in that grade or scale, their inter-se seniority shall be reckoned with reference to their seniority in the immediately preceding grade or scale or the previous cadre to which they belonged in the Small Industries Bank's service, as the case may be.

(3) The inter-se seniority of employees directly recruited in a batch to any grade or scale shall be reckoned with reference to the rank allotted to them at the time of such recruitment.

(4) If rank has not been allotted to the employees recruited in a batch, their seniority shall be reckoned considering the date of their joining , in case of same date of joining, seniority would be considered based on seniority of age; in case of similarity on both the above counts, the Competent Authority would decide the seniority based on educational qualification or such other factors as deemed fit.

(5) In the case of an employee whose probation has been extended, his seniority shall be reckoned just below the last confirmed employee in the same grade or scale.

(6) It shall be the responsibility of the employee to draw attention immediately to any mistake, which he may notice in the seniority list.

(7) Notwithstanding anything contained in these Regulations, the seniority of an officer trainee / trainee, on his absorption in the regular service of the Small Industries Bank, shall be determined / fixed as per the terms of his appointment as officer trainee / trainee.

17. The Regulation 31 shall be substituted with the following ,

"31 - Prohibition against joining certain association and strikes etc.

(1) No employee, who is not a 'workman' within the meaning of the Industrial Disputes Act, 1947, shall become or continue to be a member or office-bearer of, or be otherwise directly or indirectly associated with, any trade union of employees of the Small Industries Bank who are 'workmen' within the meaning of that Act, or a federation of such trade unions;

(2) In relation to an employee who is officiating in a higher grade or post which is not a grade or post of a 'workman' as aforesaid, this Regulation shall also apply for so long as such employee is officiating in such higher grade or post.

(3) No employee shall resort to, or in any way abet, any form of illegal strike or participate in any violent, unseemly or indecent demonstration in connection with any matter pertaining to the conditions of service of the employee or the conditions of service of any other employee of the Small Industries Bank."

18. The word 'competent authority' appearing in sub-regulation (2) of Regulation 36 shall be substituted with the word 'Disciplinary Authority'.

19. The word 'competent authority' appearing in the sentence "such other penalty as the competent authority may deem fit to impose" in sub-regulation (3) of Regulation 36 shall be substituted with the word 'Disciplinary Authority'.

20. After Regulation 44, the following Regulation 45 shall be inserted :

"45 - Prohibition of sexual harassment at workplace

No employee shall indulge in any act of sexual harassment at work place.

Every employee who is in charge of a work place shall take appropriate steps to prevent sexual harassment at work place.

Explanation: For the purpose of this Rule, "sexual harassment" includes such unwelcome sexually determined behaviour (whether directly or otherwise) as –

(a) Physical contact and advances;

(b) A demand or request for sexual favours;

(c) Sexually coloured remarks;

(d) Showing pornography; or

(e) Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature"

21. The existing Regulation 45 shall be re-numbered as Regulation 46 and shall be renamed as "Suspension". Further, sub-regulation (1) thereat shall be substituted with the following sub-regulation

"46 - Suspension

(1) (i) An employee may be placed under suspension by the Disciplinary Authority:

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

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

(ii) An employee shall be deemed to have been placed under suspension by an order of the Disciplinary 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;

(b) with effect from the date of 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 (ii)(b) of this sub-regulation shall be computed from the commencement of the imprisonment after the conviction and for this purpose, intermittent periods of imprisonment, if any, shall be taken into account.

(iii) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an employee under suspension is set aside in appeal under these Regulations and the case is remitted for further inquiry or action or with any 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.

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

(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 Disciplinary Authority.

(b) 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.

IndiaCode

In respect of such period, the employee shall be allowed the payment admissible to an employee under suspension under sub-regulation (J) of Regulation 47.

22 The word '*Competent Authority*' appearing in the existing sub-regulations (2) and (3) of the renumbered Regulation 46 shall be substituted by the word '*Disciplinary Authority*'.

23 The existing Regulation 46 shall also be re-numbered as Regulation 47 and sub-regulations (1), (2) and (3) thereat shall be substituted with the following sub-regulations (A), (B), (C), (D), (E) and (F) :

"***47 - Penalties***

A. Without prejudice to the provisions of other Regulations, an employee who commits a breach of the Regulations of the Small Industries Bank, or who displays negligence, inefficiency or indolence, or who knowingly does anything detrimental to the interests of the Small Industries Bank or in conflict with its instructions, or who commits a breach of discipline or is guilty of any other act of misconduct, shall be liable to the following penalties:

Minor Penalties

(a) censure ;

(b) withholding of increments of pay with or without cumulative effect ;

(c) Withholding of promotion ;

(d) reduction to a lower stage in the time scale of pay for a period not exceeding 3 years without cumulative effect and not adversely affecting the employee's pension ;

(e) recovery from pay of the whole or part of any pecuniary loss caused to the Small Industries Bank by the employee .

Major Penalties

(f) save as provided for in clause (d) above, reduction to a lower stage in the time scale of pay for a specified period, with further directions as to whether or not the employee will earn increments of pay during the period of such reduction and whether on expiry of such period the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his pay ;

(g) reduction to a lower grade or post

(h) compulsory retirement,

(i) removal from service, which shall not be a disqualification for future employment in the Small Industries Bank.

(j) dismissal, which shall ordinarily be a disqualification for future employment.

Explanation – The following shall not amount to penalty within the meaning of this Regulation :

(i) *Stoppage of pay of an employee at the efficiency bar in a time scale, on the ground of his unfitness to cross the bar ;*

(ii) *Non promotion, whether in an officiating capacity or otherwise, of an employee to a higher grade or post for which he may be eligible for consideration but for which he is found unsuitable after consideration of his case ;*

(iii) *Reversion to a lower grade or post of an employee officiating in a higher grade or post on the ground that he is considered, after trial, to be unsuitable for such higher grade or post or on administrative grounds unconnected with his conduct ;*

(iv) *Reversion to his previous grade or post, of an employee appointed on probation to another grade or post, during or at the end of the period of probation, in accordance with the terms of appointment or rules or orders governing such probation ;*

(v) *Termination of service*

IndiaCode

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

(b) of an employee appointed in a temporary capacity otherwise than under a contract or agreement on the expiration of the period for which he was appointed, or earlier in accordance with the terms of his appointment ;

(c) of an employee appointed under a contract or agreement, in accordance with the terms of such contract or agreement ; and

(d) of an employee on abolition of post ;

(vi) Retirement of an employee on his attaining the age of superannuation in accordance with the rules and order governing such superannuation;

(vii) Termination of employment of a permanent employee under Regulations 20 and 21,

(viii) Termination of employment of an employee on medical grounds, if he is declared unfit to continue in Small Industries Bank's service by the Medical Officer of Small Industries Bank

B. Authority to institute Disciplinary Proceeding and Impose Penalties

1 The Chairman and Managing Director may institute or direct the Disciplinary Authority to institute disciplinary proceedings against an employee of the Small Industries Bank

2 The Disciplinary Authority may himself institute disciplinary proceedings

3. The Disciplinary Authority or any authority higher than it, may impose any of the penalties specified in these Regulations on any employee. However, in such of the cases where the higher authority is the Appellate Authority, he should not act as the Disciplinary Authority.

C. Procedure for imposing major penalties

1. No order imposing any of the major penalties specified in clauses (f), (g), (h), (i) and (j) of sub-regulation A of Regulation 47 shall be made except after an inquiry is held in accordance with this sub-regulation.

2 Whenever the Disciplinary Authority is of the opinion that there are grounds for inquiring into the truth of any imputation of misconduct or misbehavior against an employee it may itself enquire into, or appoint any other person who is, or has been, a public servant (hereinafter referred to as the inquiring authority) to inquire into the truth thereof.

Explanation: When the Disciplinary Authority itself holds the inquiry, any reference in clause 8 to clause 21 of this sub-regulation to the Inquiring Authority shall be construed as a reference to Disciplinary Authority, where the context in these Regulations require.

3. Where it is proposed to hold an inquiry, the Disciplinary Authority shall frame definite and distinct charges on the basis of the allegations against the employee and the articles of charge, together with a statement of the allegations on which they are based, list of documents relied on along with copy of such documents and list of witnesses on which they are based, shall be communicated in writing to the employee, who shall be required to submit, within such time as may be specified by the Disciplinary Authority (not exceeding 15 days), or within such extended time as may be granted by the said Authority, a written statement of his defence;

Provided that wherever it is not possible to furnish the copies of documents, Disciplinary Authority shall allow the employee inspection of such documents within a time specified in this behalf.

4. On receipt of the written statement of the employee, or if no such statement is received within the time specified, an Inquiry may be held by the Disciplinary Authority itself, or if it considers it necessary to do so, appoint under clause 2 of this sub-regulation an Inquiring Authority for the purpose

Provided that it may not be necessary to hold an inquiry in respect of the articles of charge admitted by the employee in his written statement but shall be necessary to record its findings on each such charge

5. The Disciplinary Authority shall, where it is not the Inquiring Authority, forward to the Inquiring Authority.

i. a copy of the articles of charges and statements of imputations of misconduct or misbehavior;

ii. a copy of the written statement of defence, if any, submitted by the employee.

iii. a list of documents by which and list of witnesses by whom the articles of charge are proposed to be substantiated;

iv. a copy of statements of the witnesses if any

v. evidence proving the delivery of the articles of charge under clause 3 of this sub regulation

vi. a copy of the order appointing the 'Presenting Officer' in terms of clause 6 of this sub regulation

6. Where the Disciplinary Authority itself inquires or appoints an Inquiring Authority for holding an inquiry, it may by an order, appoint a public servant to be known as the 'Presenting Officer' to present on its behalf the case in support of the articles of charge.

7. The officer employee may take the assistance of any other officer employee and an employee in Class III & IV may take assistance of any other Class III & IV employee as a Defense Assistant for defending his case. He shall, however, not engage a legal practitioner for the said 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.

NOTE: The officer employee or Class III/IV employee shall not take the assistance of any other officer employee or Class III/IV employee who has two pending disciplinary cases on hand in which he is the Defense Assistant

8. (a) The Inquiring Authority shall by notice in writing specify the day on which the employee shall appear in person before the Inquiring Authority.

(b) On the date fixed by the Inquiring Authority, the employee shall appear before the Inquiring Authority at the time, place and date specified in the notice.

(c) The Inquiring Authority shall ask the employee whether he pleads 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 employee concerned thereon.

(d) The Inquiring Authority shall return a finding of guilt in respect of those articles of charge to which the employee concerned pleads guilty.

9. If the employee does not plead guilty, the Inquiring Authority shall adjourn the case to a later date, not exceeding 30 days or within such extended time as may be granted by the Inquiring Authority

10. The Inquiring Authority, while adjourning the case as under Clause 9 of sub-regulation C of Regulation 47, shall also record an order that the employee may, for the purpose of preparing defence :

(i) complete inspection of the documents as in the list furnished to him immediately and in any case not exceeding 5 days from the date of such order if he had not done so earlier as provided for in the proviso to clause 3 of this sub-regulation,

(ii) submit a list of documents and witnesses, that he wants for the inquiry;

(iii) give 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 the documents referred to in item (ii) hereinabove.

NOTE: The relevance of the documents and the examination of the witnesses referred to in item (ii) shall be given by the employee concerned.

11. The Inquiring Authority shall, on receipt of the notice for the discovery or production of the 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, on such date as may be specified.

12 On receipt of the requisition under clause 11 of this sub-regulation, the authority having the custody or possession of the requisitioned documents, shall arrange to produce the same before the Inquiring Authority on the date, place and time specified in the requisition.

Provided that the authority having the custody or possession of requisitioned documents may claim privilege if the production of such documents will be against the public interest or the interest of the Small Industries Bank in that case to inform the Inquiring Authority accordingly.

13. 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 produced by the Presenting Officer shall be examined by the Presenting Officer and may be cross-examined by or on behalf of the employee. The Presenting Officer shall be entitled to re-examine his witnesses on any points on which they have been cross examined, but not on a new matter, without the leave of the Inquiring Authority. The Inquiring Authority may also put such questions to the witnesses as it thinks fit.

14 Before the close of the case, in support of the charges, the Inquiring Authority may, in its discretion, allow the Presenting Officer to produce evidence not included in the charge sheet or may itself call for new evidence or recall or re-examine any witness. In such case the employee shall be given opportunity to inspect the documentary evidence before it is taken on record, or to cross-examine a witness, who has been so

summoned. The Inquiring Authority may also allow the employee to produce new evidence if it is of the opinion that the production of such evidence, is necessary in the interests of justice

15. When the case in support of the charges is closed the employee may 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 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.

16. The evidence on behalf of the employee shall then be produced. The employee may examine himself in his own behalf, if he so prefers. The witnesses produced by the employee shall then be examined by the employee and may be cross-examined by the Presenting Officer. The employee shall be entitled to re-examine any of his witnesses on any points on which they have been cross-examined, but not on any new matter without the leave of the Inquiring Authority

17 The Inquiring Authority may, after the employee closes his evidence, if the employee has not got himself examined generally, question him on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the employee to explain any circumstances appearing in the evidence against him.

18 The Inquiring Authority may, after the completion of the production of evidence, hear the Presenting Officer if any appointed, and the employee or permit them to file written briefs of the their respective cases within 15 days of the date of completion of the production of evidence, if they so desire.

19. If the employee does not submit the written statement of defence referred to in clause 3 of this sub-regulation on or before the date specified for the purpose or does not appear in person or through the Defense Assistant or otherwise fails or refuses to comply with any of the provisions of these Regulations, the Inquiring Authority may hold the inquiry ex-parte.

20 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 its predecessor, and partly recorded by itself.

21

(i) On the conclusion of the inquiry the Inquiring Authority shall prepare a report which shall contain the following:

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

(b) a gist of the defence of the employee in respect of each article of charge;

(c) an assessment 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 article of charge, it may record its findings on such article of charge

Provided that the findings on such article of charge shall not be recorded unless the 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 of the inquiry prepared by it under item (i) above;

(b) the written statement of defence, if any, submitted by the employee referred to in clause 15 of this sub-regulation;

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

(d) written briefs referred to in clause 18 of this sub-regulation, if any.

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

D 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 fresh or further inquiry and report and the Inquiring Authority shall thereupon proceed to hold the further inquiry in accordance with the provisions of Regulation 47

2. In case the disciplinary proceedings have been held for major penalty, the Disciplinary Authority shall arrange to forward a copy of the Inquiry Report to the concerned employee and seek his representation, if

any, thereon within 10 days of the date of receipt or such extended time as the Disciplinary Authority may deem fit.

3. *While recording its findings on the Inquiry Report, the Disciplinary Authority will also take into consideration the representation, if any, received from the concerned employee*

4. *The Disciplinary Authority shall, if it disagrees with the findings of the Inquiring Authority on any articles 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.*

5. *If the Disciplinary Authority, having regard to its findings on all or any of the articles of charge, is of the opinion that no penalty is called for, it may pass an order exonerating the employee concerned.*

E. *Procedure for imposing minor penalty*

1. *Where it is proposed to impose any of the minor penalties specified in clauses (a) to (e) of sub-regulation A of Regulation 47, the employee concerned shall be informed in writing of the imputations of lapses against him and given an opportunity to submit his written statement of defence within a specified period not exceeding 15 days or such extended period as may be granted by the Disciplinary Authority and the defence statement, if any, submitted by the employee shall be taken into consideration by the Disciplinary Authority before passing orders.*

2. *The record of the proceedings in such cases shall include*

i. *A copy of the statement of imputation of lapses furnished to the employee;*

ii. *The defence statement, if any, of the employee; and*

iii. *The orders of the Disciplinary Authority together with the reasons therefor.*

3. *Where, however, the Disciplinary Authority is satisfied that an inquiry is necessary, it shall follow the procedure for imposing a major penalty as laid down in Regulation 47.*

F. *Common Inquiry*

Notwithstanding anything contained in sub-regulations C, D and E of Regulations 47 above or in any other Regulations, if two or more employees of the Small Industries Bank are involved in an incident, the Disciplinary Authority competent to impose major penalty on all such employees may make an order directing that disciplinary proceedings against all of them may be taken in a common inquiry.

24. The sub-regulation (4) of existing Regulation 46 shall be re-numbered as sub-regulation (G) of Regulation 47 and carry the heading of '*Delegating holding of Inquiry*' and the word '*Competent Authority*' appearing thereat shall be substituted with the word '*Disciplinary Authority*'.

25. After sub-regulation (G) of re-numbered Regulation 47, the following sub-regulation (H) and (I) shall be inserted :

"H. *Communication of Orders*

Subject to the provisions of sub-regulations D & E of Regulation 47, orders made by the Disciplinary Authority under sub-regulations C, D and E of Regulation 47 shall be communicated to the employee concerned along with a copy of the report of inquiry.

I. *Special Procedure in certain cases*

Notwithstanding anything contained in sub-regulation C, D and E of Regulation 47, the Disciplinary Authority may impose any of the penalties specified in sub-regulation A of Regulation 47, if the employee has been convicted on a criminal charge, or on the strength of facts or conclusions arrived at by a judicial trial.

Provided that in such cases, the employee may be given an opportunity of making representation on the penalty proposed to be imposed before any order is made."

26. The sub-regulation (5) of existing Regulation 46 shall be re-numbered as sub-regulation (J) of Regulation 47 and carry the heading of '*Subsistence Allowance during suspension*' and the words '*officer empowered to pass the final order under this Regulation*' and '*officer who passes the final order*' appearing thereat shall be substituted with the word '*Disciplinary Authority*'.

27. The sub-regulation (6) of existing Regulation 46 shall be re-numbered as sub-regulation (K) of Regulation 47 and carry the heading of '*Other matters*' and the words '*Chairman*' and '*Competent Authority*' appearing thereat shall be substituted with the word '*Disciplinary Authority*'.

IndiaCode

28. The words *'as may be decided by the Chairman in this behalf'* appearing in clause (ii) of existing sub-regulation (6) of existing Regulation 46 shall be substituted with the words *'as may be deemed fit'*.

29. The word *'Enquiry Officer'* appearing in clause (iv) of existing sub-regulation (6) of existing Regulation 46 shall be substituted with the word *'Inquiring Authority'*.

30. The words *'Central Vigilance Commission'* appearing in clause (iv) of existing sub-regulation (6) of existing Regulation 46 shall be substituted with the words *'Central Vigilance Commission/other authority'* and the words *'though it may not be binding on it'* shall be inserted at the end of the existing sub-regulation.

31. The existing Regulation 47 shall be re-numbered as Regulation 48.

32. The existing Regulation 48 shall be re-numbered as Regulation 49 and shall be substituted with the following Regulation 49 :

"49 - Appellate Authorities

An appeal shall lie to the Appellate Authority, as specified in the Schedule annexed hereto'

33. The existing Regulation 49 shall be re-numbered as Regulation 50 and the following sub-regulation (f) shall be added thereto :

"50 - Conditions which an appeal should satisfy

(f) it shall be made to the Appellate Authority within 60 days from the date of service/dispatch of the order against which the appeal is made.

34. The existing Regulation 50 shall be re-numbered as Regulation 51 and the word *'competent authority'* appearing in the re-numbered Regulation 51 shall be substituted with the word *'Appellate Authority'*.

35. The words *'six months of the date of order'* appearing in sub-regulation (e) of the re-numbered Regulation 51 shall be substituted with the words *'60 days from the date of service / dispatch of the order'*.

36. The existing Regulation 51 shall be re-numbered as Regulation 52 and the word *'competent authority'* appearing therein shall be substituted with the word *'Appellate Authority'*.

37. The existing Regulation 52 shall be re-numbered as Regulation 53 and shall be substituted with the following Regulation 53 :

"53 – Appeal must be forwarded to the appellate authorities with due despatch

An appeal which is not withheld under Regulation 51, shall be forwarded to the Disciplinary Authority who shall submit the same to the Appellate Authority with his comments as soon as possible."

38. The existing Regulations 53, 54, 55 and 56 shall be re-numbered as Regulations 54, 55, 56 and 57 respectively.

39. The following Regulation 58 shall be inserted in Chapter IV of the existing Regulations :

'58 – Appellate Authority's action on the appeal

The Appellate Authority shall consider whether the findings are justified or whether the penalty is excessive or inadequate and pass appropriate orders. The Appellate Authority may pass an order confirming, enhancing, reducing or setting aside the penalty or remitting the case to the authority which imposed the penalty or to any other authority with such direction as it may deem fit in the circumstances of the case .

Provided that: -

(a) if the enhanced penalty which the Appellate Authority proposes to impose is a major penalty specified in clauses (i), (g), (h), (i) and (j) of sub-regulation A of Regulation 47 and an inquiry has not already been held in the case, the Appellate Authority shall direct that such an inquiry be held in accordance with these Regulations and thereafter consider the record of the inquiry and pass such orders as it may deem proper.

(b) if the Appellate Authority decides to enhance the punishment but an inquiry has already been held as provided in these Regulations, the Appellate Authority shall give a show-cause notice to the employee as to why the enhanced penalty should not be imposed upon him and shall pass final order, after taking into account the representation, if any, submitted by the employee."

40. The following Section 3 comprising Regulations 59, 60, 61 and 62 shall be added in Chapter IV of the existing Regulations

"Section 3

59 - Consultation with Central Vigilance Commission

The Small Industries Bank shall consult the Central Vigilance Commission wherever necessary, in respect of all disciplinary cases having a vigilance angle.

60 - Service of orders, notices, etc.

Every order, notice and other process made or issued under these Regulations shall be served in person on the employee concerned or communicated to him by registered post at his last known address.

61 - 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 any thing required to be done under these Regulations or condone any delay.

Regulation 62 - Saving

Notwithstanding the modifications made by Small Industries Development Bank of India (Staff) Amendment Regulations, 2011,

(a) any order made or action taken under the provisions so modified shall be deemed to have been made or taken under the corresponding provisions of these modified Regulations and any such modification or amendment shall be without prejudice to the validity of anything done previously under these Regulations;

(b) Nothing in these modified Regulations shall be construed as depriving any person to whom these modified Regulations apply, of any right of appeal which had accrued to him under any of the provisions so modified;

(c) An appeal pending at the commencement of these modified Regulations against an order made before the commencement of these modified Regulations shall be considered and orders thereon shall be made in accordance with these Regulations;

(d) Any proceedings which have already been initiated but not yet been completed at the commencement of these modified Regulations shall be continued and disposed as far as may be, in accordance with the provisions of these modified Regulations, as if such proceedings were under these modified Regulations;

41. The existing Regulations 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 shall be re-numbered as Regulations 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70 and 71 respectively.

42. Regulation 66 shall be re-numbered as Regulation 72 and the words *'Chairman in the case of officers and by the Deputy General Manager in other cases'* under sub-regulation 7 of the existing Regulation 66 shall be substituted with the words *'Competent Authority'*.

43. The existing Regulations 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 and 77 shall be re-numbered as Regulations 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82 and 83 respectively.

44. The existing Regulation 78 shall be deleted.

45. The existing Regulations 79, 80, 81, 82, and 83 shall be re-numbered as Regulations 84, 85, 86, 87 and 88 respectively.

46. The existing Regulation 84 shall be re-numbered as Regulation 89 and the existing sub-regulation (1) thereat shall be substituted with the following ;

In the case of all the employees in Class I, applications for ordinary leave shall ordinarily be submitted at least one clear calendar month before the date from which leave is required. In the case of employees other than employees in Class I, applications for ordinary leave shall ordinarily be submitted at least one month before the date from which leave is required.

47. The existing Regulations 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108 and 109 shall be re-numbered as Regulations 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113 and 114 respectively.

48. The following Schedule shall be added after Regulation 114;

Schedule

Name / Category of posts	Disciplinary Authority	Appellate Authority
Class III/IV employees and Officers in Grades A (Assistant Manager) & B (Manager)	General Manager, Human Resource Development Department (HRDD)	Executive Director (ED) looking after HRDD
Officers in Grades C (Assistant General Manager) & D (Deputy General Manager	Chief General Manager, HRDD	Deputy Managing Director (DMD) looking after HRDD
Officers in Grade E (General Manager)	ED looking after HRDD	Chairman and Managing Director (CMD) / DMD exercising powers of CMD
Dfficers in Grade F (Chief General Manager)	DMD looking after HRDD	Committee of Directors / Board of Directors
Executive Directors	CMD / DMD exercising the powers of CMD	Committee of Directors / Board of Directors

Notes forming part of Schedule

Any authority higher than the one specified as Disciplinary / Appellate Authority above is empowered to exercise the powers of the Disciplinary / Appellate Authority. However, in such of the cases where the higher authority is the Appellate Authority, he should not act as the Disciplinary Authority.

The Disciplinary Authority competent to impose the punishment shall also be the Competent Authority to grant sanction for prosecution under the Prevention of Corruption Act and shall be the Competent Authority for all such disciplinary decisions pertaining to that grade of employee.

DEBASHIS GHOSH, Chief General Manager

[ADVT. III/4/139-A/11-Exty.]

Certified that the Board of Directors of Small Industries Bank, in its meeting held on November 09, 2011 at Lucknow, had approved and adopted the Small Industries Development Bank of India (Staff) [Amendment] Regulations, 2011.

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