

तूत्तुक्कुडि पत्तन कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) विनियम, 1979

सा0का0नि0 101 (असा0) : महा पत्तन न्यास अधिनियम 1963 (1963 का 38) की धारा 28 के साथ पठित धारा 126 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केंद्र सरकार एतद्वारा निम्नलिखित विनियम बनाते हैं, अर्थात् :

भाग I - सामान्य

1. लघु शीर्षक एवं प्रारंभ: -

- (1) ये विनियम, तूत्तुक्कुडि पत्तन कर्मचारी(वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) विनियम, 1979 कहे जाएंगे।
- (2) वे शासकीय राजपत्र में प्रकाशन होने की तारीख से लागू होंगे।

2. परिभाषा:

इन विनियमों में, जब तक कि संदर्भ की अन्यथा जरूरत न हो : -

- (ए) "अधिनियम" का तात्पर्य है, महा पत्तन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38)
- (बी) "नियुक्ति प्राधिकारी " का कर्मचारी से संबंधित तात्पर्य है अनुसूची में ऐसे निर्धारित प्राधिकारी।
- (सी) "बोर्ड", "अध्यक्ष" एवं "विभागाध्यक्ष" का तात्पर्य है अधिनियम में की परिभाषा।
- (डी) "अनुशासनात्मक प्राधिकरण" का तात्पर्य है, इन विनियम के तहत प्राधिकृत प्राधिकारी, जो विनियम 8 निर्दिष्टानुसार किसी भी दाण्डिक को एक कर्मचारी पर लगाएंगे।

(ई) “ कर्मचारी “ का तात्पर्य है बोर्ड का कर्मचारी और ऐसा कोई भी कर्मचारी भी शामिल है जो फॉरन सर्विस पर है या जिसकी सेवा को अस्थायी तौर पर बोर्ड के निर्णय के आधार पर है और ऐसा कोई भी व्यक्ति जो कि केन्द्र या राज्य सरकार या स्थानीय या अन्य प्राधिकारी के सर्विस में हैं और जिसकी सेवा को अस्थायी तौर पर बोर्ड के निर्णय के आधार पर है।

(एफ) "अनुसूची" का तात्पर्य है इन विनियमों के साथ अनुलग्नित अनुसूची।

3. आवेदन :- (1) ये विनियम, बोर्ड के हरेक कर्मचारी को लागू होंगे लेकिन निम्न को लागू नहीं होंगे :-

(ए) आकस्मिक रोजगार में व्यक्ति;

(बी) सेवा से डिस्चार्ज मुक्त होने के लिए उत्तरदायी व्यक्ति या एक महीने से कम समय के नोटिस ; तथा

(सी) ऐसे व्यक्ति जिनके लिए इन विनियमों द्वारा कवर किए गए मामलों के संबंध में विशेष प्रावधान किया जाता है, किसी कानून के तहत या उसके द्वारा या किसी समझौते के तहत या उसके शुरू होने से पहले या उसके बाद बोर्ड के पूर्व अनुमोदन के साथ प्रवेश किया जाता है। इस तरह के विशेष प्रावधानों द्वारा कवर मामलों के संबंध में ये विनियम ;

(2) उप-विनियम (1) में निहित कुछ भी होने के बावजूद बोर्ड सभी या इन विनियमों के संचालन से किसी भी वर्ग या कर्मचारियों के वर्ग को बाहर करने के आदेश द्वारा हो सकता है।

(3) यदि कोई संदेह है कि क्या ये विनियम या उनमें से कोई भी किसी व्यक्ति पर लागू होता है, तो इस मामले को उसके निर्णय के लिए बोर्ड को भेजा जाएगा।

4. (1) पदों की वर्गीकरण: - सभी पदों बोर्ड के तहत इन विनियमों के प्रयोजनों के लिए इस प्रकार वर्गीकृत किया जाएगा: -

(ए) श्रेणी I के पद, अर्थात कहना है, कि वेतनमान में वेतन देने वाले पद, जिनमें से अधिकतम, संशोधित वेतन संरचना में रु.14,600 / - से अधिक है।

(बी) श्रेणी II के पद, अर्थात कहना है, कि वेतनमान में वेतन देने वाले पद, जिनमें से अधिकतम रु.11,975 / - से अधिक है, लेकिन संशोधित वेतन संरचना में रु.14,600 / - से अधिक है।

(सी) श्रेणी III के पद, अर्थात कहना है, कि वेतनमान का भुगतान करने वाले पदों से अधिकतम रु.7,330 / - से अधिक है, लेकिन संशोधित वेतन संरचना में रु.9,975 / - से अधिक नहीं है।

(डी) श्रेणी IV के पद, अर्थात कहना है, कि वेतनमान में वेतनमान देने वाले पद, जिनमें से अधिकतम रु.7,330 / - या संशोधित वेतन संरचना में नीचे।

बशर्ते कि उप-नियमन (1) में निर्दिष्ट वेतन संरचनाओं के सामान्य संशोधन के बाद, उप-विनियम (1) में उल्लिखित संशोधित वेतन सीमा केंद्र सरकार द्वारा निर्दिष्ट की जाएगी, जब तक कि वेतन सीमा औपचारिक रूप से न हो। विनियमों में संशोधन द्वारा संशोधित।

(2) सक्षम प्राधिकारी द्वारा बनाई गई और तृतीकोरिन पोर्ट और तूतुक्कुडि पत्तन न्यास में पदों के वर्गीकरण से संबंधित इन विनियमों के प्रारंभ होने से तुरंत पहले लागू किए गए किसी भी समय तक परिवर्तन जारी रहेगा या उप-विनियम के तहत बोर्ड के एक आदेश द्वारा संशोधित।

भाग III – नियुक्ति प्राधिकारी

5. पदों के लिए नियुक्ति: - (i) बोर्ड के अधीन पदों के लिए सभी नियुक्तियाँ जो अधिनियम की धारा 24 की उप-धारा (1) के खंड (क) द्वारा कवर की जाती हैं, केंद्र सरकार द्वारा अध्यक्ष के साथ परामर्श के बाद की जाएंगी।

(ii) बोर्ड के अधीन अन्य श्रेणी I और श्रेणी II के पदों के लिए सभी नियुक्तियां जो अधिनियम की धारा 24 की उपधारा (1) के खंड (क) द्वारा कवर नहीं की गई हैं, अधिकारियों द्वारा अनुसूची में निर्दिष्ट अनुसार की जाएंगी।

6. अन्य पदों पर नियुक्तियां :- विनियमन 5 में उल्लिखित नियुक्तियों के अलावा, सभी नियुक्तियां, अनुसूची में इस ओर निर्दिष्ट प्राधिकारियों द्वारा की जाएंगी।

भाग IV – निलंबन

7. निलंबन --(1) एक कर्मचारी को निलंबन के तहत रखा जा सकता है -

(ए) कहाँ उसके खिलाफ एक अनुशासनात्मक कार्यवाही पर विचार किया जाता है या लंबित है ; या

(एए) जहां, अधिकार की राय में पूर्वाक्त , उसने राज्य की सुरक्षा के हितों के लिए प्रतिकूल गतिविधियों में खुद को शामिल किया है; या

(बी) जहां किसी भी आपराधिक अपराध के संबंध में उसके खिलाफ मामला दर्ज किया गया है।

(2) निलंबन का आदेश दिया जाएगा -

(ए) अध्यक्ष द्वारा अधिनियम की धारा 24 की उप-धारा (1) के खंड (क) में निर्दिष्ट एक पद धारण करने वाले कर्मचारी के मामले में;

(बी) नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा किसी अन्य मामले में;

बशर्ते कि ऐसी कोई एक कर्मचारी एक पद धारण करने के लिए संबंधित आदेश अधिनियम की धारा 24 की उप धारा (1) के खंड (क) में निर्दिष्ट प्रभाव होगा जब तक यह केंद्र सरकार द्वारा मंजूरी दे दी।

(3) एक कर्मचारी को नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश से निलंबन के तहत रखा गया समझा जाएगा --

(ए) उसकी हिरासत की तारीख से प्रभावी के साथ, वह एक अवधि के अड़तालीस घंटे से अधिक के लिए हिरासत में हिरासत में लिया गया है।

(बी) उसकी सजा की तारीख से प्रभावी के साथ, एक अपराध के लिए सजा की स्थिति में है, तो उसे कारावास की अवधि के लिए अड़तालीस घंटे से अधिक सजा सुनाई जाती है और तत्काल खारिज कर दिया या नहीं हटाया जाता है या अनिवार्यतः इस तरह के दृढ़ विश्वास के फलस्वरूप सेवानिवृत्त हुए।

बशर्ते कि अगर कर्मचारी को बरी किया जाता है या जमानत दी जाती है, तो उसे सेवा में बहाल किया जाएगा।

स्पष्टीकरण : अड़तालीस घंटे इस उप-नियमन की में खंड (ख) के रूप में संदर्भित की अवधि सजा के बाद कारावास के प्रारंभ से और इस उद्देश्य के लिए गणना की जाएगी, कारावास की रुक-रुक कर अवधि, यदि कोई हो, को ध्यान में रखा जाएगा।

(4) जहां निलंबन के तहत किसी कर्मचारी पर लगाई गई बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति फॉर्म सेवा का जुर्माना अपील में या इन नियमों के तहत समीक्षा में निर्धारित किया जाता है और मामले को आगे की जांच या कार्रवाई के लिए या किसी अन्य दिशा-निर्देश के साथ उसके निलंबन का आदेश दिया जाता है। समझा जाता है कि बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश की तारीख से और आगे के आदेशों तक लागू रहना जारी रहेगा।

(5) जहां किसी कर्मचारी पर लगाई गई सेवा से बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड अलग या निर्धारित या परिणामी शून्य घोषित किया जाता है, कानून की एक अदालत का निर्णय और परिस्थितियों के विचार पर अनुशासनात्मक प्राधिकारी। मामले में, उनके खिलाफ उन आरोपों पर आगे की जांच का फैसला करता है जिन पर बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति का जुर्माना मूल रूप से लगाया गया था, कर्मचारी को प्राधिकारी द्वारा निलंबन के तहत रखा जाना माना जाएगा, ऐसा करने की तारीख से बर्खास्तगी हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश और अगले आदेश तक निलंबन के अधीन बने रहेंगे।

बशर्ते कि ऐसी कोई आगे जांच जब तक कि यह एक ऐसी स्थिति है जहां कोर्ट ने मामले की खूबियों में जाने के बिना तकनीकी आधार पर विशुद्ध रूप से एक आदेश पारित किया है को पूरा करने का इरादा है का आदेश दिया की जाएगी।

(6) (ए) निलंबन की है या समझा का एक आदेश में इस विनियमन के तहत किया गया है करने के लिए सेना में रहने के लिए जब तक यह संशोधित या अधिकार ऐसा करने के लिए सक्षम द्वारा निरस्त किया गया है जारी करेगा।

(b) जहां एक कर्मचारी को निलंबित कर दिया गया है या उसे निलंबित कर दिया गया है, (चाहे वह किसी भी अनुशासनात्मक कार्यवाही के संबंध में हो या अन्यथा), और किसी अन्य अनुशासनात्मक कार्यवाही को उस निलंबन की निरंतरता के दौरान उसके खिलाफ शुरू किया गया हो, प्राधिकारी उसे निलंबन के तहत रखने के लिए सक्षम हो सकता है लिखित रूप में उसके द्वारा दर्ज किए जाने के कारणों के लिए, यह निर्देश दें कि कर्मचारी को ऐसे सभी या किसी भी कार्यवाही की समाप्ति तक निलंबन के अधीन रहना होगा।

भाग IV – निलंबन

7. निलंबन - (1) एक कर्मचारी निलंबित रखा जा सकता है -

(ए) जहां उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही पर विचार किया जाता है या लंबित है; या

(एए) जहां, अधिकार आगे कहा की राय में, वह खुद को राज्य की सुरक्षा के हितों के प्रतिकूल गतिविधियों में लगे हुए है; या

(बी) जहां किसी भी आपराधिक अपराध के संबंध में उसके खिलाफ मामला दर्ज किया गया है।

(2) निलंबन का आदेश बनाया जाएगा -

(ए) अध्यक्ष द्वारा अधिनियम की धारा 24 की उप-धारा (1) के खंड (क) में निर्दिष्ट एक पद धारण करने वाले कर्मचारी के मामले में;

(बी) नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा किसी अन्य मामले में:

बशर्ते कि अधिनियम की धारा 24 की उप-धारा (1) के खंड (क) में निर्दिष्ट पद पर रखे गए कर्मचारी से संबंधित ऐसा कोई आदेश तब तक प्रभावी नहीं होगा जब तक कि केंद्र सरकार द्वारा अनुमोदित किया गया।

(3) एक कर्मचारी को प्राधिकृत करने के आदेश के आदेश द्वारा निलंबन के तहत रखा गया माना जाएगा -

(ए) अगर वह अड़तालीस घंटे से अधिक की अवधि के लिए हिरासत में है, तो उसे हिरासत में रखने की तारीख से प्रभावी।

(बी) उसकी सजा की तारीख से, अगर अपराध के लिए दोषी ठहराए जाने की स्थिति में, उसे अड़तालीस घंटे से अधिक कारावास की सजा सुनाई जाती है और इस तरह के दोष के परिणामस्वरूप अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त होने के लिए खारिज या हटा नहीं दिया जाता है।

बशर्ते कि अगर कर्मचारी को बरी कर दिया या जमानत दे दी है, वह / वह सेवा तत्काल में बहाल कर दिया जाएगा।

स्पष्टीकरण: इस उप-नियमन के खंड (ख) में निर्दिष्ट अड़तालीस घंटों की अवधि को सजा के बाद कारावास की शुरुआत से गणना की जाएगी और इस उद्देश्य के लिए, रुक-रुक कर आजीवन कारावास, यदि कोई हो, को ध्यान में रखा जाएगा।

(4) जहां निलंबन के तहत किसी कर्मचारी पर लगाई गई सेवा से बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति का दंड अपील में या इन नियमों के तहत समीक्षा में निर्धारित किया जाता है और मामले को आगे की जांच या कार्रवाई के लिए या किसी अन्य दिशा-निर्देश के साथ उसके निलंबन का आदेश दिया जाता है। समझा जाता है कि बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश की तारीख से और आगे के आदेशों तक लागू रहना जारी रहेगा।

(5) जहां किसी कर्मचारी पर लगाई गई बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति फॉर्म सेवा का जुर्माना अलग या निर्धारित या परिणामी शून्य घोषित किया जाता है, एक अदालत के फैसले का, और परिस्थितियों के विचार पर अनुशासनात्मक प्राधिकरण। मामले में, उनके खिलाफ उन आरोपों पर आगे की जांच का निर्णय लिया जाता है जिन पर बर्खास्तगी, हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति का जुर्माना मूल रूप से लगाया गया था, कर्मचारी को प्राधिकारी द्वारा निलंबन के तहत रखा जाना माना जाएगा, ऐसा करने की तारीख से बर्खास्तगी हटाने या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल आदेश और अगले आदेश तक निलंबन के अधीन बने रहेंगे।

बशर्ते कि इस तरह की किसी और जांच का आदेश तब तक नहीं दिया जाएगा, जब तक कि ऐसी स्थिति का सामना करने का इरादा न हो, जहां न्यायालय ने मामले के गुणों में जाने के बिना तकनीकी आधार पर विशुद्ध रूप से एक आदेश पारित किया हो।

- (6) (ए) इस नियमन के तहत बनाए गए या बनाए गए निलंबन का आदेश तब तक लागू रहेगा जब तक कि ऐसा करने के लिए प्राधिकारी द्वारा संशोधित या निरस्त नहीं किया जाता।

(बी) जहां एक कर्मचारी को निलंबित कर दिया गया है या उसे निलंबित कर दिया गया है, (जहां किसी अनुशासनात्मक कार्यवाही या अन्यथा के संबंध में), और किसी अन्य अनुशासनात्मक कार्यवाही को उस निलंबन की निरंतरता के दौरान उसके खिलाफ शुरू किया गया है, प्राधिकारी निलंबन के तहत उसे रखने के लिए सक्षम हो सकता है लिखित रूप में उसके द्वारा दर्ज किए जाने वाले कारणों के लिए, प्रत्यक्ष करें कि कर्मचारी को ऐसी सभी या किसी भी प्रक्रिया की समाप्ति तक निलंबन के अधीन रहना होगा।

(7) इस नियमन के तहत बनाए गए या बनाए गए निलंबन का एक आदेश तब तक लागू रहेगा, जब तक कि प्राधिकृत करने वाले या किसी प्राधिकारी द्वारा उस प्राधिकरण को संशोधित या निरस्त न कर दिया जाए, जब तक कि प्राधिकरण अधीनस्थ न हो।

(8) इस नियम के तहत बनाए गए या बनाए गए निलंबन के आदेश की समीक्षा करने के लिए, प्राधिकारी द्वारा निलंबन को संशोधित करने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा समीक्षा की जाएगी, निलंबन के आदेश की तारीख से नब्बे दिनों की समाप्ति से पहले, समीक्षा समिति की सिफारिश पर गठित उद्देश्य और पास आदेश या तो विस्तार या निलंबन को रद्द कर रहे हैं, बाद में निलंबन की विस्तारित अवधि की समाप्ति से पहले समीक्षा की जाएगी। निलंबन का विस्तार एक बार में एक सौ अस्सी दिन से अधिक की अवधि के लिए नहीं होगा।

(9) उप-विनियम 6 और 7 में निहित कुछ के बावजूद, इस विनियम के उप-विनियमों (1) (3) के तहत किए गए या बनाए गए निलंबन का एक आदेश नब्बे दिनों की अवधि के बाद मान्य नहीं होगा जब तक कि इसे बढ़ाया नहीं जाता है समीक्षा के बाद, नब्बे दिनों की समाप्ति से पहले एक और अवधि के लिए।

8. जुर्माना - निम्नलिखित दंड, अगर आरोप (रों) है / साबित कर दिया हो सकता है कर रहे हैं, और प्रभारी (रों) तो साबित कर दिया और के रूप में बाद में प्रदान की है, एक कर्मचारी पर लगाया जा अर्थात् के गुरुत्वाकर्षण के ध्यान में रखते हुए: -

लघु दंड :

- (i) निंदा
- (ii) उसकी पदोन्नति की रोक ;
- (iii) लापरवाही या आदेशों के उल्लंघन के कारण बोर्ड को उसके द्वारा किए गए किसी भी आर्थिक नुकसान के पूरे या हिस्से के अपने भुगतान से वसूली;
- (iii) (ए) तीन साल से अधिक नहीं अवधि के लिए वेतन का समय पैमाने में एक कम चरण के लिए कटौती, संचयी प्रभाव और प्रतिकूल अपनी पेंशन को प्रभावित नहीं के बिना ;
- (iv) वेतन वृद्धि को रोककर;

बड़ा दंड :

(v) खंड (iii) (ए) में दिए गए समय के अनुसार बचत करें, समय में एक निम्न स्तर पर कमी - एक निर्दिष्ट अवधि के लिए वेतनमान, आगे की दिशाओं के साथ कि कर्मचारी इस तरह की अवधि के दौरान वेतन में वृद्धि अर्जित करेंगे या नहीं। कमी और क्या इस तरह की अवधि की समाप्ति पर, कटौती में उसके वेतन की भविष्य की वृद्धि को स्थगित करने का प्रभाव नहीं होगा या नहीं;

(vi) वेतन, ग्रेड, पद या सेवा के निचले समय के पैमाने पर कटौती, जो आमतौर पर वेतन के समय-पैमाने पर कर्मचारी की पदोन्नति के लिए एक बार होगा; ग्रेड, पद या सेवा जिसमें से वह ग्रेड के साथ या पद पर बहाली की शर्तों के बारे में बिना किसी निर्देश के या उसके साथ कम हो गया था, या जिस सेवा से कर्मचारी कम हो गया था और उसकी वरिष्ठता और उस ग्रेड, पोस्ट या सेवा के लिए इस तरह की बहाली पर भुगतान;

- (vii) अनिवार्य सेवानिवृत्ति;

(viii) सेवा से हटाया जाना जो आगे रोजगार के लिए एक अयोग्यता नहीं करेगा।

(ix) सेवा से बर्खास्तगी जो आमतौर पर भविष्य के रोजगार के लिए अयोग्यता होगी।

बशर्ते, प्रत्येक मामले में, जिसमें संपत्ति के कब्जे का आरोप आय के ज्ञात स्रोतों से अनुपातहीन हो या किसी भी संतुष्टि के किसी भी व्यक्ति से स्वीकृति का प्रभार, कानूनी पारिश्रमिक के अलावा, किसी भी अधिकारी को करने या करने के लिए प्रेरणा या संबंध के रूप में। अधिनियम स्थापित किया गया है, खंड (viii) या खंड (ix) में उल्लिखित जुर्माना लगाया जाएगा;

बशर्ते कि किसी भी असाधारण मामले में और लिखित में दर्ज विशेष कारणों के लिए, कोई अन्य जुर्माना लगाया जा सकता है।

स्पष्टीकरण :- निम्नलिखित इस विनियमन के अर्थ में एक दंड की राशि नहीं होगी, अर्थात्: -

- (i) पद या अपनी नियुक्ति की शर्तों को नियंत्रित करने वाले नियमों या आदेशों के अनुसार विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण करने में विफलता के लिए किसी कर्मचारी की वेतन वृद्धि रोकना ;
- (ii) बार को पार करने के लिए अपने गवाह की जमीन पर विफलता के पैमाने पर दक्षता के लिए एक कर्मचारी का ठहराव;
- (iii) गैर-प्रचार चाहे एक मूल में हो या एक कर्मचारी की कार्य क्षमता, उनके मामले पर विचार करने के बाद, एक ग्रेड के लिए या पदोन्नति के लिए पद जिसके लिए वह पात्र है।
- (iv) एक निम्न श्रेणी के परीक्षण या उच्च श्रेणी में कार्य करने वाले कर्मचारी का पद या वह जिस आधार पर माना जाता है, उस पर पद करें, परीक्षण के बाद, इस तरह के उच्च श्रेणी के लिए अनुपयुक्त होने के लिए या पद या उनके आचरण से असंबद्ध प्रशासनिक आधार पर;
- (v) अपने स्थायी ग्रेड को प्रत्यावर्तन या एक अन्य ग्रेड के लिए परिवीक्षा पर नियुक्त कर्मचारी का पद या पद के दौरान या उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार परिवीक्षा की अवधि के अंत में या नियम और आदेश परिवीक्षा को नियंत्रित करते हैं।

(vi) उस कर्मचारी की सेवा का प्रतिस्थापन जिसकी सेवाएँ केंद्र या राज्य सरकार से उधार ली गई हों या प्राधिकरण के निपटान में केंद्र या राज्य सरकार के नियंत्रण में कोई प्राधिकारी हो जिसने अपनी सेवाएँ उधार दी थीं।

(vii) उसकी सेवानिवृत्ति या सेवानिवृत्ति से संबंधित प्रावधानों के अनुसार एक कर्मचारी की अनिवार्य सेवानिवृत्ति ;

(viii) सेवाओं की समाप्ति: -

(ए) परिवीक्षा के दौरान या उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुसार परिवीक्षा के अंत में या परिवीक्षा पर नियुक्त कर्मचारी या परिवीक्षा को संचालित करने वाले नियमों और आदेशों के अनुसार ; या

(बी) इस तरह के समझौते की शर्तों के अनुसार एक समझौते के तहत कार्यरत कर्मचारी;

(सी) तृतीकोरिन पोर्ट कर्मचारी (अस्थाई सेवा) विनियम, 1979 के नियम 5 के तहत एक अस्थायी कर्मचारी की।

9. अनुशासनात्मक प्राधिकारी - अनुसूची में उल्लिखित प्राधिकारी उक्त अनुसूची में बताए गए अनुसार विभिन्न ग्रेड और सेवाओं के कर्मचारियों पर जुर्माना लगाने के लिए सक्षम होंगे।

10. प्रमुख दंड लगाने की प्रक्रिया - (1) विनियम के खंड (v) से (ix) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को लागू करने के लिए कोई आदेश नहीं दिया जाएगा, जहां तक एक जांच के बाद, जहां तक हो सके, प्रदान किए गए तरीके को छोड़कर यह विनियम और विनियम II।

(2) प्रमुख दंड लगाने की प्रक्रिया - (1) नियमन के खंड (v) से (ix) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को लागू करने के लिए कोई आदेश नहीं दिया जाएगा, जहां तक एक जांच के बाद, जहां तक हो सके, प्रदान किए गए तरीके को छोड़कर यह विनियम और विनियम II।

स्पष्टीकरण -- जहाँ अनुशासनात्मक प्राधिकरण अपने आप में जाँच करता है, उप-विनियमन (7), उप-विनियम (20) या उप-विनियम (22) से पूछताछ प्राधिकारी के किसी भी संदर्भ को अनुशासनात्मक प्राधिकरण के संदर्भ के रूप में माना जाएगा।

(3) जहां इस विनियमन या विनियमन II के तहत एक कर्मचारी के खिलाफ जांच का प्रस्ताव है, अनुशासनात्मक प्राधिकारी को आकर्षित किया जाएगा या इसके लिए कारण बनाया जाएगा -

- (i) आरोप के निश्चित और अलग-अलग लेखों में कदाचार या दुर्यवहार के आरोपों का पदार्थ;
- (ii) प्रभार के प्रत्येक लेख के समर्थन में कदाचार या दुर्यवहार के आरोपों का विवरण, जिसमें शामिल होगा -

(ए) कर्मचारी द्वारा किए गए बयान के किसी भी प्रवेश सहित सभी प्रासंगिक तथ्यों का एक बयान;

(बी) दस्तावेजों की एक सूची जिसके द्वारा, और गवाहों की एक सूची जिसके द्वारा, प्रभार के लेखों को बनाए रखने का प्रस्ताव है।

(4) अनुशासनात्मक प्राधिकारी कर्मचारी को प्रभार के लेख की एक प्रति, कदाचार या दुर्यवहार के आरोपों का विवरण और दस्तावेजों और गवाहों की एक सूची प्रदान करेगा, जिसके द्वारा प्रभार के प्रत्येक लेख को बनाए रखने और प्रस्तावित किया जाएगा। कर्मचारी को 30 दिनों के भीतर, अपने बचाव के लिखित बयान और यह बताने की आवश्यकता है कि क्या वह व्यक्ति में सुनाई जाने वाली इच्छा रखता है।

(5) (ए) बचाव पक्ष के लिखित बयान के प्राप्त होने पर, अनुशासनात्मक प्राधिकरण स्वयं प्रभार के ऐसे लेखों के बारे में पूछताछ कर सकता है, जो भर्ती नहीं किए गए हैं या यदि यह आवश्यक समझता है, तो उप-विनियम (2) के तहत नियुक्ति, नियुक्ति, के लिए एक पूछताछ प्राधिकरण। उद्देश्य, और जहां कर्मचारी के सभी लेख रक्षा के अपने लिखित बयान में कर्मचारी द्वारा स्वीकार किए गए हैं, अनुशासनात्मक प्राधिकरण ऐसे आरोपों को लेने के बाद प्रत्येक आरोप पर अपने निष्कर्षों को रिकॉर्ड करेगा, क्योंकि यह उचित समझ सकता है और निर्धारित तरीके से कार्य करेगा। विनियम II में।

(बी) यदि कर्मचारी द्वारा बचाव का कोई लिखित बयान प्रस्तुत नहीं किया जाता है, तो अनुशासनात्मक प्राधिकरण स्वयं प्रभार के लेखों में पूछताछ कर सकता है या यदि वह ऐसा करने के लिए आवश्यक समझता है, तो उप-विनियम (2) के तहत नियुक्ति करें, उद्देश्य के लिए एक पूछताछ प्राधिकारी।

(सी) जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं किसी भी प्रभारी से पूछताछ करता है या इस तरह के आरोप की जाँच करने के लिए एक पूछताछ प्राधिकारी की नियुक्ति करता है, वह किसी भी व्यक्ति को अपनी ओर से प्रस्तुत करने के लिए "प्रस्तुत करने वाले अधिकारी" के रूप में जाना जाता है, आवेश के लेखों के समर्थन में मामला अपनी ओर से प्रस्तुत करना ।

(6) अनुशासनात्मक प्राधिकारी जहां यह पूछताछ प्राधिकारी नहीं है, पूछताछकर्ता प्राधिकारी को अग्रेषित करेगा।

- (i) आरोप के लेख और कदाचार या दुर्यवहार के आरोपों के बयान की एक प्रति;
- (ii) कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत, यदि कोई हो, रक्षा के लिखित बयान की एक प्रति;
- (iii) गवाहों के बयानों की एक प्रति, यदि कोई उप-विनियम (3) में संदर्भित हो;
- (iv) कर्मचारी को उप-विनियम (3) में निर्दिष्ट दस्तावेजों की डिलीवरी प्रदान करने वाले साक्ष्य; तथा
- (v) आदेश की एक प्रति "उपस्थित अधिकारी" की नियुक्ति।

(7) कर्मचारी को उस दिन पूछताछ अधिकारी से पहले और ऐसे कार्य के दस दिनों के भीतर रसीद की तारीख से उसके प्रभार के लेखों और कदाचार या दुर्यवहार के आरोपों के विवरण के रूप में पूछताछ के अधिकार के रूप में व्यक्ति में दिखाई देगा। लिखित रूप में एक नोटिस द्वारा, इस संबंध में या ऐसे और समय के भीतर निर्दिष्ट करें, दस दिनों से अधिक नहीं, जैसा कि पूछताछ प्राधिकारी अनुमति दे सकता है।

(8) कर्मचारी अपनी ओर से मामले को पेश करने के लिए किसी अन्य कर्मचारी की सहायता ले सकता है, लेकिन इस प्रयोजन के लिए कानूनी चिकित्सक को संलग्न नहीं करेगा जब तक कि अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा नियुक्त प्रस्तुति अधिकारी एक कानूनी व्यवसायी या परिस्थितियों के संबंध में अनुशासनात्मक प्राधिकारी न हो। मामले की अनुमति देता है।

बशर्ते कि कर्मचारी किसी अन्य स्टेशन पर तैनात किसी भी अन्य कर्मचारी की सहायता ले सकता है, यदि इनक्वायरिंग अथॉरिटी मामले की परिस्थितियों के संबंध में है, और कारणों के लिए लिखित रूप में दर्ज किया जा सकता है;

टिप्पणी :- (ए) कर्मचारी किसी अन्य कर्मचारी की सहायता नहीं लेगा, जिसके पास तीन लंबित अनुशासनात्मक मामले हैं, जिसमें उसे सहायता देनी है।

(बी) कर्मचारी अपनी ओर से मामले को प्रस्तुत करने के लिए एक सेवानिवृत्त कर्मचारी की सहायता भी ले सकता है, जो बोर्ड द्वारा समय-समय पर इस संबंध में सामान्य या विशेष आदेश द्वारा निर्दिष्ट की जा सकती है।

(9) यदि कर्मचारी ने अपने बचाव के लिखित बयान में आरोप के किसी भी लेख को स्वीकार नहीं किया है या रक्षा का कोई लिखित बयान प्रस्तुत नहीं किया है, तो पूछताछ प्राधिकारी के समक्ष प्रकट होता है, इस तरह के प्राधिकारी उससे पूछेंगे कि क्या वह दोषी है या कोई बचाव करना है और यदि वह किसी भी आरोप के दोषी को दोषी ठहराता है, तो पूछताछ प्राधिकारी दलील दर्ज करेगा, रिकॉर्ड पर हस्ताक्षर करेगा और कर्मचारी के हस्ताक्षर प्राप्त करेगा।

(10) पूछताछ प्राधिकारी प्रभारी के उन लेखों के संबंध में अपराध की एक खोज वापस करेगा, जिसमें कर्मचारी दोषी ठहराता है।

(11) पूछताछ प्राधिकारी, यदि कर्मचारी निर्दिष्ट समय के भीतर प्रकट करने में विफल रहता है या मना कर देता है या निवेदन करने से इनकार करता है, तो प्रस्तुत करने वाले अधिकारी को सबूत का उत्पादन करने की आवश्यकता होती है जिसके द्वारा वह प्रभार के लेखों को साबित करने का प्रस्ताव करता है, और मामले को बाद की तारीख तक स्थगित कर देगा। तीस दिनों से अधिक नहीं, एक आदेश दर्ज करने के बाद जो कर्मचारी अपनी रक्षा तैयार करने के उद्देश्य से कर सकता है -

(i) आदेश के पांच दिनों के भीतर निरीक्षण करें या इस तरह के आगे के समय के भीतर पांच दिन से अधिक न हों क्योंकि पूछताछ प्राधिकारी अनुमति दे सकता है, सूची में निर्दिष्ट दस्तावेज उप-विनियमन (3) में निर्दिष्ट हैं;

(ii) उसकी ओर से जाँच किए जाने वाले गवाहों की सूची प्रस्तुत करें;

टिप्पणी :- यदि उप-नियमन (3) में उल्लिखित सूची में उल्लिखित गवाह के बयान की प्रतियों की आपूर्ति के लिए कर्मचारी मौखिक रूप से या लिखित रूप में आवेदन करता है, तो पूछताछ प्राधिकारी करेगा, उसे जल्द से जल्द और किसी भी तरह की प्रतियों के साथ प्रस्तुत करें। अनुशासनात्मक प्राधिकारी के गवाहों की परीक्षा शुरू होने से तीन दिन पहले नहीं।

(iii) आदेश के दस दिनों के भीतर या इस तरह के अतिरिक्त समय के भीतर एक नोटिस दें जो पूछताछ प्राधिकारी की अनुमति के रूप में दस दिनों से अधिक नहीं हो सकता है, बोर्ड के कब्जे में किसी भी दस्तावेज की खोज या उत्पादन के लिए लेकिन इसमें उल्लिखित सूची में उल्लेख नहीं किया गया है उप-विनियमन (3)।

टिप्पणी :- कर्मचारी नोटिस में बोर्ड द्वारा खोजे जाने या उत्पादित करने के लिए आवश्यक दस्तावेजों की प्रासंगिकता का संकेत देगा।

(12) पूछताछकर्ता प्राधिकारी, दस्तावेजों की खोज या उत्पादन के लिए सूचना प्राप्त होने पर, उसी या प्रतियों को उस प्राधिकारी को अग्रेषित करेगा, जिसके कब्जे में या दस्तावेजों को रखा गया है, ऐसी

तिथि तक दस्तावेजों के उत्पादन के लिए एक मांग के साथ जो इस तरह की आवश्यकता में निर्दिष्ट किया जा सकता है;

बशर्ते कि पूछताछ प्राधिकारी, लिखित रूप में इसके द्वारा दर्ज किए जाने के कारणों के लिए, इस तरह के दस्तावेजों की आवश्यकता के लिए मना कर सकता है, जैसा कि इसकी राय में, मामले के लिए प्रासंगिक नहीं है।

(13) उप-नियमन (12) में निर्दिष्ट अपेक्षित प्राप्त होने पर, अपेक्षित दस्तावेजों की कस्टडी या कब्जा रखने वाला प्रत्येक अधिकारी पूछताछ प्राधिकारी के समक्ष एक ही उत्पादन करेगा:

बशर्ते कि यदि आवश्यक दस्तावेजों की कस्टडी या कब्जे वाला प्राधिकरण इसके लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से संतुष्ट है, तो ऐसे सभी या किसी भी दस्तावेज का उत्पादन पोर्ट ट्रस्ट के हित के खिलाफ होगा, यह पूछताछ को सूचित करेगा उसके अनुसार अधिकार और पूछताछ करने वाला प्राधिकारी, इतना सूचित होने पर, कर्मचारी को सूचना संप्रेषित करेगा और इस तरह के दस्तावेजों के उत्पादन या खोज के लिए इसके द्वारा की गई आवश्यकता को वापस लेगा।

(14) (ए) जांच के लिए तय की गई तारीख पर, मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य, जिनके द्वारा आरोप के लेखों को साबित करने का प्रस्ताव है, अनुशासनात्मक प्राधिकारी की ओर से या उनके द्वारा उत्पादित किया जाएगा।

(बी) उपस्थित अधिकारियों की ओर से या कर्मचारी की ओर से गवाह की जांच की जा सकती है।

(सी) प्रस्तुत करने वाला अधिकारी किसी भी बिंदु पर गवाहों की फिर से जांच करने का हकदार होगा, जिस पर उन्होंने जांच की गई प्राधिकारी की छुट्टी के बिना, किसी भी नए मामले को पार नहीं किया है।

(डी) पूछताछ करनेवाले प्राधिकारी भी गवाहों को इस तरह के प्रश्न भी लगा सकते हैं क्योंकि यह उचित लगता है।

(15) (ए) यदि यह अनुशासनात्मक प्राधिकरण की ओर से मामले के बंद होने से पहले आवश्यक प्रतीत होता है, तो पूछताछ प्राधिकारी अपने विवेक से, उपस्थित अधिकारी को कर्मचारी को दी गई सूची में शामिल नहीं किए गए साक्ष्य का उत्पादन करने की अनुमति दे सकता है या स्वयं नए साक्ष्य के लिए बुला सकता है। या किसी भी गवाह को वापस बुलाने और फिर से जांच करने के लिए और इस तरह की आसानी से कर्मचारी के पास अधिकार होगा, अगर वह मांग करता है, तो उत्पादन के लिए प्रस्तावित तीन सबूतों की सूची की एक प्रति और उत्पादन से पहले तीन स्पष्ट दिनों के लिए जांच का स्थगन। इस तरह के नए साक्ष्य, स्थगन के दिन और जांच स्थगित करने के दिन के लिए विशेष।

(बी) पूछताछ प्राधिकारी कर्मचारी को रिकॉर्ड पर ले जाने से पहले ऐसे दस्तावेजों का निरीक्षण करने का अवसर देगा।

(सी) पूछताछ प्राधिकारी कर्मचारी को नए साक्ष्य प्रस्तुत करने की अनुमति भी दे सकता है, यदि यह राय है कि न्याय के हित में इस तरह के साक्ष्य का उत्पादन आवश्यक है।

टिप्पणी : - नए साक्ष्य को अनुमति नहीं दी जाएगी या इसके लिए बुलाया नहीं जाएगा और किसी भी गवाह को साक्ष्य के किसी भी अंतराल को भरने के लिए वापस नहीं बुलाया जाएगा। इस तरह के साक्ष्य केवल तब के लिए कहे जा सकते हैं जब मूल रूप से उत्पन्न किए गए सबूतों में निहित लकुना या दोष हो।

(16) (ए) जब अनुशासनात्मक प्राधिकरण के लिए मामला बंद हो जाता है, तो कर्मचारी को अपने बचाव के लिए, मौखिक रूप से या लिखित रूप में, जैसा कि वह पसंद कर सकता है, की आवश्यकता होगी।

(बी) यदि रक्षा मौखिक रूप से की जाती है, तो इसे रिकॉर्ड किया जाएगा और कर्मचारी को रिकॉर्ड पर हस्ताक्षर करने की आवश्यकता होगी, या तो मामले में, रक्षा के बयान की एक प्रति प्रस्तुत अधिकारी को दी जाएगी, यदि कोई है, तो नियुक्त किया जाएगा।

(17) (ए) इसके बाद कर्मचारी की ओर से सबूत पेश किए जाएंगे और कर्मचारी अपनी तरफ से जांच कर सकता है।

(बी) कर्मचारी द्वारा निर्मित गवाहों की जांच की जाएगी और अनुशासनात्मक प्राधिकरण की ओर से जिरह की जा सकती है।

(18) कर्मचारियों के द्वारा अपना मामला बंद करने के बाद पूछताछ करने की क्षमता, और, यदि कर्मचारी ने खुद की जांच नहीं की है, तो आम तौर पर कर्मचारी द्वारा किसी भी परिस्थिति को स्पष्ट करने के लिए उसे सक्षम करने के उद्देश्य से सबूतों के आधार पर उसके खिलाफ दिखाई देने वाली परिस्थितियों पर उसके खिलाफ सबूत सवाल उठा सकता है।

(19) पूछताछ अधिकारी उत्पादन के साक्ष्य सुनने के बाद, उपस्थित अधिकारी को, यदि कोई हो, और कर्मचारी को सुन सकते हैं, या उन्हें उनके संबंधित मामलों की संक्षिप्त जानकारी दर्ज करने की अनुमति दे सकते हैं, यदि वे ऐसा चाहते हैं।

(20) यदि कर्मचारी को लेख की एक प्रति के साथ आरोपित किया गया है, तो यह रक्षा के लिखित बयान या उस तारीख पर नहीं दिखाई देता है जिस दिन वह व्यक्ति पूछताछ प्राधिकारी के समक्ष पेश होता है या अन्यथा विफल रहता है या अनुपालन करने से इनकार करता है। इस प्रावधान के साथ, पूछताछ प्राधिकारी पूर्व-जांच को रोक सकता है।

(21) (ए) जहां एक अनुशासनात्मक प्राधिकरण विनियमन 8 के खंड (i) से (iv) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को लागू करने के लिए सक्षम है, लेकिन विनियमन 8 के खंड (v) को (ix) लगाने के लिए सक्षम नहीं है, उसने खुद पूछताछ की है। दंड पूछताछ प्राधिकारी द्वारा निर्दिष्ट किया जाता है क्योंकि यह अपने स्वयं के निष्कर्षों से संबंधित है या इस हद तक है कि इसका अपने निष्कर्षों के साथ संबंध है। विनियमन 8 के खंड (v) से (ix) यह आवश्यक है कि कर्मचारी, अभिलेखों को अंतिम रूप देने के लिए प्राधिकारी, जैसे कि अंतिम उल्लिखित दंड लगाने के लिए अनुशासनात्मक प्राधिकारी सक्षम होना चाहिए।

(बी) रिकॉर्ड इतने आगे भेज दिए जाते हैं कि रिकॉर्ड या रिकॉर्ड पर सबूत, यदि कोई हो, तो इस राय का हो सकता है कि सबूत के किसी भी आगे की परीक्षा न्याय, याद और गवाह के हितों में आवश्यक है, - गवाह की जांच और फिर से जांच करें और कर्मचारी पर ऐसा जुर्माना लगा सकता है क्योंकि वह इन नियमों के अनुसार फिट हो सकता है।

(22) जब भी कोई जांच प्राधिकारी होता है, जिसके बाद एक जांच में पूरे या किसी भी सबूत के सिर और रिकॉर्ड का प्रयोग किया जाना बंद हो जाता है, और एक अन्य पूछताछ प्राधिकारी द्वारा सफल होता है, और जो व्यायाम करता है, ऐसे अधिकार क्षेत्र और पूछताछ प्राधिकारी। अधिनियम पर साक्ष्य को उसके पूर्ववर्ती द्वारा रिकॉर्ड किया गया है, या आंशिक रूप से उसके पूर्ववर्ती द्वारा और आंशिक रूप से स्वयं द्वारा दर्ज किया गया है।

(23) (i) जांच के समापन के बाद, एक रिपोर्ट तैयार की जाएगी और इसमें शामिल होगा -

- (ए) आवेशों के लेख और गलत आचरण के आचरणों या गलत व्यवहारों के बयान;
- (बी) प्रभारी के प्रत्येक लेख के संबंध में कर्मचारी की रक्षा;
- (सी) प्रभार के प्रत्येक लेख के संबंध में साक्ष्य का आकलन;
- (डी) आवेश के प्रत्येक लेख और उसके कारणों पर निष्कर्ष।

स्पष्टीकरण -- यदि जांच प्राधिकारी की राय में, जांच की कार्यवाही प्रभार के मूल लेखों से अलग प्रभार के किसी भी लेख को स्थापित करती है, तो यह प्रभार के ऐसे लेख पर अपने निष्कर्षों को दर्ज कर सकता है :

बशर्ते कि प्रभार के ऐसे लेख पर निष्कर्ष तब तक दर्ज नहीं किए जाएंगे जब तक कि कर्मचारी ने उन तथ्यों को स्वीकार नहीं किया है, जिस पर इस तरह के आरोप का लेख आधारित है या जिनके पास आरोप के ऐसे लेख के खिलाफ खुद का बचाव करने का एक उचित अवसर है।

(ii) पूछताछ प्राधिकारी, जहां यह स्वयं अनुशासनात्मक प्राधिकारी नहीं है, अनुशासनात्मक प्राधिकारी को जांच के रिकॉर्ड को अग्रेषित करेगा जिसमें शामिल होंगे -

- (ए) खंड (i) के तहत इसके द्वारा तैयार की गई रिपोर्ट;
- (बी) कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत रक्षा का लिखित विवरण, यदि कोई हो;
- (सी) पूछताछ के दौरान उत्पादित मौखिक और दस्तावेजी साक्ष्य;
- (डी) लिखित ब्रीफ्स, यदि कोई हो, प्रस्तुत करने वाले अधिकारी या कर्मचारियों या दोनों को पूछताछ के दौरान दायर किया जाता है; तथा

(ई) आदेश, यदि कोई हो, अनुशासनात्मक अधिकार और जांच के संबंध में पूछताछ करने के अधिकार के द्वारा बनाया है।

11. जांच रिपोर्ट पर कार्रवाई – अनुशासनात्मक प्राधिकरण, यदि यह स्वयं पूछताछकर्ता प्राधिकारी नहीं है, तो इसे लिखित रूप में दर्ज किए जाने के कारणों के लिए, आगे की जांच और रिपोर्ट के लिए पूछताछ प्राधिकारी को मामले को भेज सकते हैं और पूछताछ प्राधिकारी, उसके अनुसार आगे की जांच करने के लिए आगे बढ़ेंगे नियमन 10 के प्रावधान जहां तक हो सकते हैं।

(2) अनुशासनात्मक प्राधिकरण आगे या जांच की रिपोर्ट की एक प्रति के लिए भेजा जा सकता है, अगर कोई अनुशासनात्मक प्राधिकरण द्वारा आयोजित किया जाता है या जहां अनुशासन प्राधिकरण पूछताछ अधिकारी नहीं है, तो जांच प्राधिकरण की रिपोर्ट की एक प्रति अपने स्वयं के अस्थायी के साथ है। कारण, असहमति के लिए, यदि कोई हो, तो उस कर्मचारी को प्रभार के किसी भी लेख पर पूछताछ प्राधिकरण के निष्कर्षों के साथ, जिसे प्रस्तुत करने की आवश्यकता होगी, यदि वह चाहे, तो उसका लिखित प्रतिनिधित्व या अनुशासनात्मक प्राधिकरण को 15 दिनों के भीतर प्रस्तुत करना, चाहे जो भी हो। रिपोर्ट कर्मचारी के अनुकूल है या नहीं।

(2ए) अनुशासनात्मक प्राधिकरण कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत प्रतिनिधित्व पर विचार करेगा, यदि कोई हो, तो उप-विनियमों (3) और (4) में निर्दिष्ट मामले में आगे बढ़ने से पहले अपने निष्कर्षों को दर्ज करें।

(3) यदि अनुशासनात्मक प्राधिकरण के पास आरोपों के सभी या किसी भी लेख पर इसके निष्कर्षों के संबंध में राय है कि विनियम 8 के खंड (i) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को कर्मचारी पर लगाया जाना चाहिए, तो यह गलत होगा विनियम 12 में निहित कुछ भी ऐसा जुर्माना लगाने का आदेश देता है।

(4) यदि अनुशासनात्मक प्राधिकरण के पास आरोपों के सभी या किसी भी लेख पर इसके निष्कर्षों के संबंध में राय है कि विनियमन 8 के खंड (v) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को कर्मचारी पर लगाया जाना चाहिए, तो वह इसे लागू करेगा इस तरह का जुर्माना लगाने का आदेश और कर्मचारी को पूछताछ के दौरान लगाए गए सबूतों के आधार पर प्रस्तावित दंड का प्रतिनिधित्व करने का कोई भी अवसर देना आवश्यक नहीं होगा:

बशर्ते कि प्रत्येक मामले में जहां केंद्र सरकार से परामर्श करना आवश्यक हो, तो जांच के रिकॉर्ड को अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा पारित करने के आदेश के साथ केंद्र सरकार को अपनी सिफारिशों के साथ भेजा जाएगा।

12. मामूली जुर्माना लगाने की प्रक्रिया: - (1) विनियम 8 के खंड (i) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को लागू करने का कोई आदेश नहीं दिया जाएगा-

(ए) प्रस्ताव के कर्मचारी को उसके खिलाफ कार्रवाई करने के लिए लिखित रूप में सूचित करना और उन आरोपों पर, जिन पर यह प्रस्तावित किया जाना है और उन्हें प्रस्ताव के खिलाफ बनाने की इच्छा रखने वाले किसी भी प्रतिनिधित्व करने का अवसर देना ;

(बी) विनियमन के 10 के उप-विनियमों (3) से (23) में निर्धारित तरीके से एक जांच को पकड़ना, प्रत्येक मामले में जिसमें अनुशासनात्मक प्राधिकरण का विचार है कि इस तरह की जांच आवश्यक है ;

(सी) प्रतिनिधित्व, यदि कोई हो, खंड (ए) और जांच के रिकॉर्ड के तहत कर्मचारी द्वारा प्रस्तुत किया गया है, यदि कोई है, तो खंड (बी) के तहत विचार में रखा गया है;

(डी) कदाचार या दुर्यवहार के प्रत्येक आरोप पर एक खोज दर्ज करना; तथा

(ई) केन्द्र सरकार परामर्श जहां इस तरह के परामर्श आवश्यक है।

(2) इस तरह के मामलों की कार्यवाही के रिकॉर्ड में शामिल होगा -

- (i) प्रस्ताव के कर्मचारी को उसके खिलाफ कार्रवाई करने के लिए सूचना की एक प्रति;
- (ii) दुराचार या दुर्यवहार के आरोपों के बयान की एक प्रति उसे दी गई;
- (iii) उनका प्रतिनिधित्व, यदि कोई हो;
- (iv) पूछताछ के दौरान उत्पादित साक्ष्य;
- (v) केंद्र सरकार की सलाह, यदि कोई हो;

(vi) कदाचार या दुर्यवहार के प्रत्येक आरोपण पर निष्कर्ष; तथा

(vii) मामले पर आदेश एक साथ कारणों के साथ वजह।

(3) उप-विनियमन (1) के खंड (बी) में निहित कुछ के बावजूद, अगर किसी मामले में यह प्रस्तावित है, तो प्रतिनिधित्व पर विचार करने के बाद, यदि कोई हो, तो उस उप-विनियमन के तहत कर्मचारी (खंड) के तहत पकड़ के साथ बनाए गए वेतन वृद्धि और वेतन वृद्धि के रोक के कारण कर्मचारी को देय पेंशन की राशि को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करने या तीन साल से अधिक की अवधि के वेतन वृद्धि को रोक देने या तीन साल से अधिक की अवधि के लिए वेतन वृद्धि को रोक देने या वेतन वृद्धि को रोकने की संभावना है। किसी भी अवधि के लिए संचयी प्रभाव के साथ भुगतान करें, किसी भी ऐसे दंड के कर्मचारी को आदेश देने से पहले, विनियमन 10 के उप-विनियमन (3) से (23) में निर्धारित तरीके से एक जांच आयोजित की जाएगी।

13. आदेशों का संचार ।-- अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा किए गए आदेश को उस कर्मचारी को आदेश के 45 दिनों के भीतर संप्रेषित किया जाएगा, जिसे अनुशासनात्मक प्राधिकारी द्वारा रखी गई जांच की रिपोर्ट की एक प्रति के साथ भी आपूर्ति की जाएगी, और प्रभार के प्रत्येक लेख पर उसके निष्कर्षों की प्रतिलिपि, या जहां अनुशासनात्मक प्राधिकारी जांच प्राधिकारी नहीं है, जांच प्राधिकारी की रिपोर्ट की एक प्रति और अनुशासनात्मक प्राधिकरण के निष्कर्षों का एक बयान इसकी असहमति के संक्षिप्त कारणों के साथ, यदि कोई हो पूछताछ प्राधिकारी के निष्कर्षों के साथ (जब तक कि उन्हें पहले से ही आपूर्ति नहीं की गई है)।

14. सामान्य कार्यवाही ।-- (1) जहां दो या दो से अधिक कर्मचारी चिंतित हैं, किसी भी मामले में, ऐसे सभी कर्मचारियों पर सेवा से बर्खास्तगी का जुर्माना लगाने के लिए अध्यक्ष या प्राधिकारी सक्षम हैं, उन सभी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई का निर्देश देने का आदेश दे सकते हैं एक सामान्य कार्यवाही में लिया जा सकता है।

टिप्पणी :- यदि ऐसे कर्मचारी पर बर्खास्तगी का जुर्माना लगाने के लिए सक्षम अधिकारी अलग हैं, तो अन्य अधिकारियों की सहमति से ऐसे अधिकारियों के उच्चतम द्वारा किए गए एक आम कार्यवाही में अनुशासनात्मक कार्रवाई करने का एक आदेश।

(2) उक्त अधिनियम की धारा 25 की उपधारा (1) और विनियमन 9 के प्रावधानों के अधीन, ऐसा कोई भी आदेश निर्दिष्ट किया जाएगा -

- (i) प्राधिकरण जो इस तरह की सामान्य कार्यवाही के उद्देश्य के लिए अनुशासनात्मक प्राधिकरण के रूप में कार्य कर सकता है।

- (ii) विनियमन 8 में निर्दिष्ट दंड जो इस तरह के अनुशासनात्मक प्राधिकारी को लागू करने के लिए सक्षम होगा; तथा
- (iii) क्या कार्यवाही 10 और 11 में नियमन की प्रक्रिया या विनियमन 12 या विनियमन 17 का पालन किया जा सकता है।

15. कुछ मामलों में विशेष प्रक्रिया। 10,12 और 14 नियमों में निहित कुछ भी नहीं -

(i) जहां आचरण के आधार पर एक कर्मचारी पर जुर्माना लगाया जाता है जिसके कारण उसे आपराधिक आरोप में दोषी ठहराया गया था, या

(ii) जहां अनुशासनात्मक प्राधिकरण लिखित रूप में इसके द्वारा दर्ज किए जाने वाले कारणों से संतुष्ट है, इन विनियमों में प्रदान किए गए तरीके से जांच करना उचित नहीं है; या

(iii) जहाँ सभापति इस बात से संतुष्ट होते हैं कि पोर्ट की सुरक्षा के हित में ऐसी प्रक्रिया का पालन करना समीचीन नहीं है, अनुशासनिक प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार कर सकते हैं और ऐसे आदेश पारित कर सकते हैं क्योंकि यह उचित है ;

बशर्ते कि एक कर्मचारी प्रतिनिधित्व करने का एक मौका दिया जा सकता है पर जुर्माना लगाया जा करने से पहले किसी भी क्रम खंड (i) के तहत एक मामले में किया जाता है का प्रस्ताव रखा।

बशर्ते कि केंद्र सरकार की मंजूरी उक्त अधिनियम की धारा 24 की उप-धारा (1) के खंड (क) में निर्दिष्ट कर्मचारी के संबंध में ऐसे आदेश पारित करने के लिए प्राप्त की जाएगी।

16. बोर्ड द्वारा उधार दिए गए अधिकारियों के बारे में प्रावधान - (1) जहां किसी कर्मचारी की सेवाएं बोर्ड द्वारा किसी राज्य या केंद्र सरकार या उनके अधीनस्थ किसी प्राधिकारी को या स्थानीय या अन्य प्राधिकारी को दी जाती हैं (बाद में इस विनियमन में संदर्भित "उधार लेने वाले प्राधिकारी"), उधार लेने वाले प्राधिकारी के पास निलंबन के तहत और अनुशासनात्मक प्राधिकारी को उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही करने के उद्देश्य से नियुक्ति अधिकारी के अधिकार होंगे।

बशर्ते कि उधार लेने वाला प्राधिकारी ऐसे कर्मचारी के निलंबन या अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने के आदेश के लिए आने वाली परिस्थितियों के बारे में बोर्ड को सूचित करेगा; के रूप में मामला हो सकता है।

(2) कर्मचारी के खिलाफ की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही में निष्कर्षों के आलोक में-

- (i) यदि उधार लेने वाला प्राधिकारी यह मानता है कि विनियमन 8 के खंड (i) से (iv) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को कर्मचारी पर लगाया जाना चाहिए, तो यह बोर्ड के परामर्श के बाद मामले पर इस तरह के आदेश दे सकता है। देवता आवश्यक हैं;

बशर्ते कि उधार लेने वाले प्राधिकरण और बोर्ड के बीच मतभेद की स्थिति में, एक कर्मचारी की सेवाओं को बोर्ड के निपटान में बदल दिया जाएगा।

- (i) यदि उधार लेने वाले प्राधिकारी का यह विचार है कि विनियमन 8 के खंड (v) से (ix) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को कर्मचारी पर लगाया जाना चाहिए, तो यह ऋण प्राधिकारी के निपटान में उसकी सेवाओं को प्रतिस्थापित करेगा और इसे प्रेषित करेगा। जांच और उसके बाद ऋण देने वाला प्राधिकारी हो सकता है, यदि वह अनुशासनात्मक प्राधिकरण है, तो इस तरह के आदेश पारित करें क्योंकि यह आवश्यक हो सकता है, या, यदि यह अनुशासनात्मक प्राधिकरण नहीं है, तो मामले को अनुशासनात्मक प्राधिकरण को प्रस्तुत करें जो आदेशों को पारित करेगा मामले के रूप में यह आवश्यक हो सकता है :

बशर्ते कि ऐसे किसी भी आदेश को पारित करने से पहले अनुशासनात्मक प्राधिकरण इन नियमों के प्रावधानों का पालन करेगा।

स्पष्टीकरण :-- अनुशासनात्मक प्राधिकारी इस खंड के तहत एक आदेश दे सकता है कि उधार लेने वाले प्राधिकारी द्वारा प्रेषित जांच के रिकॉर्ड पर, या इस तरह की आगे की जांच के बाद, क्योंकि यह विनियमन 10 के अनुसार आवश्यक हो सकता है।

17. बोर्ड द्वारा उधार लिए गए अधिकारियों के बारे में प्रावधान: - (1) जहां निलंबन का आदेश दिया जाता है या किसी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही की जाती है, जिसकी सेवाएं केंद्र सरकार या राज्य सरकार या किसी प्राधिकारी अधीनस्थ उपादेय या स्थानीय से उधार ली गई हों या अन्य प्राधिकरण, अपनी सेवाओं को उधार देने वाले प्राधिकारी (इन नियमों में बाद में "उधार देने वाले प्राधिकारी" के रूप में संदर्भित) को उसके निलंबन के आदेश या अनुशासनात्मक कार्यवाही के प्रारंभ होने की स्थिति के बारे में सूचित किया जाएगा।

(2) कर्मचारी के खिलाफ की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही में निष्कर्षों के आलोक में-

(i) यदि यह निर्णय लिया जाता है कि विनियमन 8 के खंड (i) से (iv) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को उस पर लगाया जाना चाहिए, तो अनुशासनात्मक प्राधिकरण विनियमन 11 के उप-विनियमन (3) के प्रावधानों के अधीन हो सकता है, परामर्श के बाद। उधार प्राधिकरण मामले पर ऐसे आदेश पारित करता है क्योंकि यह आवश्यक है ;

बशर्ते कि उधार लेने वाले प्राधिकरण और उधार देने वाले प्राधिकरण के बीच मतभेद की स्थिति में, कर्मचारी की सेवाओं को उधार देने वाले प्राधिकरण के निपटान में बदल दिया जाएगा।

(ii) यदि अनुशासनात्मक प्राधिकारी का विचार है कि विनियमन 8 के खंड (v) से (ix) में निर्दिष्ट किसी भी दंड को कर्मचारी पर लगाया जाना चाहिए, तो वह ऋण प्राधिकारी के निपटान में अपनी सेवाओं को बदल देगा और इसे इसके साथ संचारित करेगा इस तरह की कार्रवाई के लिए जांच की कार्यवाही आवश्यक है क्योंकि यह आवश्यक है।

भाग VI – अपील

18. केन्द्र सरकार के आदेश के खिलाफ अपील --

इस भाग में कुछ भी होने के बावजूद, केंद्र सरकार के अनुमोदन के साथ किए गए किसी भी आदेश के खिलाफ सक्षम न्यायालय के समक्ष अपील की जाएगी।

टिप्पणी : विनियम 10 के तहत पूछताछ के दौरान एक पूछताछ प्राधिकारी द्वारा पारित कोई भी आदेश अपील योग्य नहीं है।

19. निलंबन के आदेशों के खिलाफ अपील: - एक कर्मचारी निलंबन के एक आदेश के खिलाफ प्राधिकरण को अपील कर सकता है, जिस प्राधिकरण ने आदेश दिया है या माना जाता है कि वह तुरंत अधीनस्थ है।

20. दंड लगाने के आदेशों के खिलाफ अपील। - (1) अनुसूची में उल्लिखित अधिकारियों को अनुसूची में उल्लिखित दंडों को लागू करने वाले आदेशों के खिलाफ अपील करने के लिए सक्षम होना चाहिए।

(2) बोर्ड के किसी भी कर्मचारी को एक आदेश द्वारा रैंक, निष्कासन या बर्खास्तगी में कमी, 22 में उल्लिखित समय के भीतर और विनियमन 23 में निर्धारित तरीके से शामिल होने के कारण से एक अपील पसंद है -

- (ए) केंद्र सरकार को, जहां अध्यक्ष द्वारा ऐसा आदेश पारित किया जाता है
- (बी) अध्यक्ष महोदय, किसी अन्य मामले में।

बशर्ते कि आदेश के खिलाफ अपील करने वाला व्यक्ति अपनी नियुक्ति के आधार पर, इस तरह के आदेश के संबंध में अपील प्राधिकारी, इस तरह के आदेश के खिलाफ अपील करता है, उस अपील के संबंध में केंद्र सरकार और केंद्र सरकार से झूठ बोलेगा। इस विनियमन के प्रयोजनों के लिए अपील प्राधिकारी माना जाता है।

21. अन्य मामलों में अपील। -- एक आदेश के खिलाफ अपील -

- (ए) एक कर्मचारी को बार पार करने के लिए उसकी अन-फिटनेस की आधार पर दक्षता बार में रोकना ;
- (बी) पेंशन को कम करना या रोकना या कर्मचारी को स्वीकार्य अधिकतम पेंशन से इनकार करना;

- (सी) निलंबन की अवधि के लिए वेतन और भत्ते का निर्धारण किसी कर्मचारी को उसकी बहाली पर या उसके लिए भुगतान किया जाना है यह निर्धारित करना कि या ऐसी अवधि को किसी उद्देश्य के लिए इयूटी पर खर्च की गई अवधि के रूप में नहीं माना जाएगा; तथा
- (डी) एक निम्न ग्रेड के लिए लौट रहा या एक उच्च ग्रेड या में कार्यरत कर्मचारी को पोस्ट करें दंड के रूप में अन्यथा पोस्ट करें; किसी भी कर्मचारी के संबंध में किए गए आदेश के मामले में, प्राधिकारी को, जिसके द्वारा सेवा से बर्खास्तगी का जुर्माना लगाया जाता है, के खिलाफ अपील झूठ होगी।

स्पष्टीकरण – इस विनियमों में –

- (i) "कर्मचारी" में एक व्यक्ति शामिल है जो बोर्ड के रोजगार में रहना बंद कर दिया है;
- (ii) "पेंशन" अतिरिक्त पेंशन, उपदान और किसी अन्य सेवानिवृत्ति लाभ भी शामिल है।

22. अपील के लिए सीमा की अवधि। - इस भाग के तहत पसंद की गई कोई अपील तब तक स्वीकार नहीं की जाएगी जब तक कि ऐसी अपील को उस तारीख से आगामी दिनों की अवधि के भीतर पसंद नहीं किया जाता है, जिसके खिलाफ अपील की गई आदेश की एक प्रति अपीलकर्ता को दी जाती है;

बशर्ते कि अपील प्राधिकारी उक्त अवधि की समाप्ति के बाद अपील का स्वीकार कर सकते हैं, अगर यह संतुष्ट हो कि अपीलकर्ता के पास समय पर अपील को प्राथमिकता नहीं देने के लिए पर्याप्त कारण थे।

23. अपील की प्रपत्र और सामग्री - (1) अपील को प्राथमिकता देने वाला प्रत्येक व्यक्ति अलग से और अपने नाम से करेगा।

(2) अपील उस प्राधिकारी के पास मौजूद होगी, जिसके पास अपील निहित है, अपीलकर्ता द्वारा प्राधिकारी को अग्रेषित की जाने वाली एक प्रति, जिसने आदेश के खिलाफ अपील की थी। लेकिन इसमें सभी सामग्री के बयान और तर्क होंगे, जिस पर अपीलकर्ता भरोसा करता है, इसमें कोई अपमानजनक या अनुचित भाषा नहीं होगी, और यह अपने आप में पूर्ण होगी।

(3) जिस प्राधिकारी ने आदेश की अपील के खिलाफ अपील की थी, अपील की एक प्रति प्राप्त होने के बाद, अपील प्राधिकारी के लिए संबंधित रिकॉर्ड के साथ ही बिना किसी विलंब के विलंब के साथ, और अपील प्राधिकारी से किसी भी दिशा की प्रतीक्षा किए बिना, उसे अग्रेषित कर दिया। ।

24. अपीलों का प्रस्तुतिकरण। - प्रत्येक अपील उस प्राधिकारी के माध्यम से प्रस्तुत की जाएगी जिसने आदेश अपील किया था;

बशर्ते कि अपील के ज्ञापन की एक प्रति अपील प्राधिकारी को सीधे प्रस्तुत की जाए।

25. अपील पर रोक । - (1) जिस प्राधिकारी ने आदेश के विरुद्ध अपील की थी वह अपील को रोक सकता है यदि -

- (i) यह एक आदेश के खिलाफ एक अपील है जिसमें से कोई अपील झूठ नहीं है; या
- (ii) यह विनियम 23 के किसी भी प्रावधान का अनुपालन नहीं करता है; या
- (iii) इसे विनियम 22 में निर्दिष्ट अवधि के भीतर प्रस्तुत नहीं किया गया है और देरी के लिए कोई कारण नहीं दिखाया गया है; या
- (iv) यह पहले से ही तय की गई अपील का प्रतिनिधित्व है और कोई नया तथ्य या परिस्थितियां शामिल नहीं हैं:

बशर्ते कि कोई अपील केवल इस आधार पर कि वह नियमन 23 के प्रावधानों का पालन नहीं करती है, अपीलकर्ता को वापस कर दी जाएगी और यदि उक्त प्रावधानों के अनुपालन के बाद उसे एक महीने के भीतर फिर से जमा किया जाता है, तो उसे वापस नहीं लिया जाएगा।

(2) जहां अपील को रोक दिया जाता है, अपीलकर्ता को तथ्यों और उसके कारणों से अवगत कराया जाएगा।

(3) प्रत्येक तिमाही की शुरुआत में, पिछली तिमाही के दौरान किसी भी प्राधिकरण द्वारा अपील की गई सूची को रोक देने के कारणों के साथ उस प्राधिकरण द्वारा अपीलीय प्राधिकारी को प्रस्तुत किया जाएगा।

26. अपील का प्रसारण। - (1) जिस प्राधिकरण ने आदेश के विरुद्ध अपील की थी, बिना किसी विलम्ब के विलम्ब के साथ, अपीलीय प्राधिकारी को हर अपील को प्रेषित कर दिया, जो उसके नियमों और संबंधित अभिलेखों के साथ विनियमन 25 के तहत रोक नहीं है।

(2) जिस प्राधिकरण के पास अपील निहित है, वह विनियमन 25 के तहत किसी भी अपील के साथ सीधे प्रसारण को प्रसारित कर सकता है और इस तरह की अपील उस प्राधिकरण को अपील और संबंधित रिकॉर्ड को वापस लेने के अधिकार के साथ एक साथ प्रेषित की जाएगी।

27. अपील पर विचार - (1) निलंबन के एक आदेश के खिलाफ अपील के मामले में, अपील प्राधिकारी विचार करेगा कि क्या विनियम 7 के प्रावधानों के आलोक में और मामले की परिस्थितियों के संबंध में, निलंबन का आदेश न्यायसंगत है या नहीं और पुष्टि या तदनुसार आदेश को रद्द करें।

(2) विनियम 8 में निर्दिष्ट किसी भी दंड के आदेश के खिलाफ अपील के मामले में और उक्त विनियम के तहत लगाए गए किसी भी दंड को बढ़ाने के लिए, अपील प्राधिकारी विचार करेगा -

- (ए) उन नियमों में निर्धारित प्रक्रिया का अनुपालन कहाँ किया गया है, और अगर नहीं, इस तरह के गैर-अनुपालन के परिणामस्वरूप न्याय से इनकार किया गया है।
- (बी) क्या अनुशासनात्मक प्राधिकरण के निष्कर्षों को रिकॉर्ड पर प्रमाण द्वारा वारंट किया गया है; तथा
- (सी) क्या जुर्माना लगाया जाना पर्याप्त है, अपर्याप्त या सर्विस ; तथा आदेश पारित करें -
 - (i) पुष्टि करना, बढ़ाने, कम करना, या दंड को अलग करना; या इस बात की पुष्टि ; या
 - (ii) मामले को प्राधिकारी को सौंपना जो लगाया या जुर्माना बढ़ाया या किसी भी अन्य प्राधिकारी को इस तरह की दिशा के साथ, क्योंकि यह मामले की परिस्थितियों में फिट हो सकता है:

बशर्ते कि --

(i) अगर अपील प्राधिकार जो दंड अधिरोपित करने का प्रस्ताव करता है, तो विनियम 8 के खंड (v) में निर्दिष्ट दंड (ix) में से एक है और विनियम 10 के तहत एक जांच पहले से ही मामले में आयोजित नहीं की गई है, अपील प्राधिकार अधीन होगा विनियम 15 के प्रावधानों के तहत, स्वयं ऐसी जांच या निर्देश देते हैं कि इस तरह की जांच को विनियम 10 के प्रावधानों के अनुसार और उसके बाद, इस तरह की जांच की कार्यवाही के विचार पर और अपीलकर्ता को एक उचित अवसर देने के बाद, जहां तक हो इस तरह की जांच के दौरान शामिल किए गए सबूतों के आधार पर प्रस्तावित दंड के खिलाफ एक प्रतिनिधित्व बनाने के विनियम 11 के उप-विनियम (4) के प्रावधानों के अनुसार हो सकता है, इस तरह के आदेश दें क्योंकि यह फिट हो सकता है;

(ii) यदि नियत अधिकार जो अपील प्राधिकारी लगाने का प्रस्ताव करता है, तो विनियम 8 के खंड (vi) में निर्दिष्ट दंड (ix) में से एक है और विनियम 10 के तहत एक जांच पहले से ही मामले में आयोजित की गई है, अपील प्राधिकारी देने के बाद अपीलकर्ता एक यथोचित अवसर, जहां तक विनियम 11 के उप-नियमन (4) के प्रावधान के अनुसार हो सकता है, इस तरह की जांच के दौरान किए गए सबूतों के आधार पर प्रस्तावित दंड के खिलाफ एक प्रतिनिधित्व करने के रूप में इस तरह के आदेश कर सकते हैं ठीक समझे ; तथा

(iii) जब तक अपीलकर्ता को एक उचित अवसर नहीं दिया जाता है, तब तक किसी भी अन्य मामले में एक बढ़ाया जुर्माना लगाने का आदेश नहीं दिया जाएगा, जहां तक कि इस तरह के बढ़े हुए दंड के खिलाफ प्रतिनिधित्व बनाने के विनियम 10 के प्रावधानों के अनुसार हो सकता है।

(3) विनियम 19 से 21 में निर्दिष्ट किसी भी आदेश के खिलाफ अपील में, अपील प्राधिकारी मामले की सभी परिस्थितियों पर विचार करेगा और ऐसे आदेश देगा जैसा कि उचित और न्यायसंगत हो सकता है।

28. अपील में आदेशों का कार्यान्वयन - जिस प्राधिकारी ने आदेश के विरुद्ध अपील की थी, वह अपील प्राधिकारी द्वारा पारित आदेशों को प्रभावी करेगा।

भाग VII - समीक्षा

29. समीक्षा - (1) इन नियमों में निहित कुछ भी नहीं -

(i) केंद्र सरकार; या

- (ii) बोर्ड ;
- (iii) अध्यक्ष ; या
- (iv) अपीलीय प्राधिकारी, समीक्षा किए जाने के लिए प्रस्तावित आदेशों की तारीख के छह महीने के अंतर्गत, या
- (v) कोई अन्य प्राधिकारी, बोर्ड द्वारा सामान्य या विशेष ऑर्डर, और ऐसे समय के अंतर्गत जैसे कि सामान्य में निर्धारित किया जा सकता है विशेष ऑर्डर :

किसी भी समय उसकी या स्वयं की गति पर या अन्यथा किसी भी जांच के रिकॉर्ड के लिए कॉल कर सकते हैं और इन नियमों के तहत किए गए किसी भी आदेश की समीक्षा कर सकते हैं जिसमें से कोई अपील की अनुमति नहीं है, लेकिन कोई अपील पसंद नहीं की गई है या जिसमें से परामर्श के बाद कोई अपील की अनुमति नहीं है। केंद्र सरकार के साथ जहां इस तरह का परामर्श आवश्यक है और हो सकता है -

- (ए) पुष्टि करें, संशोधित या आदेश को अलग रखा; या
- (बी) पुष्टि करें, कम करना, बढ़ाने या आदेश द्वारा लगाए गए दंड को अलग रखें, या कोई जुर्माना लगाया जाए जहां कोई जुर्माना नहीं लगाया गया है; या
- (सी) मामले को उस प्राधिकरण को भेज दें जिसने आदेश दिया है या किसी अन्य प्राधिकारी को ऐसे प्राधिकारी को इस तरह की आगे की पूछताछ करने के लिए निर्देशित करना क्योंकि यह मामले की परिस्थितियों में उचित विचार कर सकता है; या
- (डी) ऐसे अन्य आदेश में यह उचित समझे के रूप में पारित:

बशर्ते कि किसी भी दंड को लागू करने या उस पर अंकुश लगाने का कोई भी आदेश किसी भी समीक्षा प्राधिकारी द्वारा नहीं किया जाएगा, जब तक कि संबंधित कर्मचारी को प्रस्तावित दंड के खिलाफ एक प्रतिनिधित्व करने का एक उचित अवसर नहीं दिया गया है और जहां खंड में निर्दिष्ट दंड में से कोई भी जुर्माना लगाने का प्रस्ताव है (v) विनियम के दंड (ix) या इन खंडों में निर्दिष्ट किसी भी दंड की समीक्षा करने के लिए मांगे गए आदेश द्वारा लगाए गए दंड को बढ़ाने के लिए; नियमन 10 में निर्धारित तरीके से एक जांच के बाद और पूछताछ के दौरान प्रस्तावित साक्ष्य पर प्रस्तावित दंड के खिलाफ कारण दिखाने के लिए संबंधित कर्मचारी को एक उचित अवसर देने के अलावा और केंद्र सरकार के परामर्श के बाद छोड़कर कोई भी जुर्माना नहीं लगाया जाएगा। जहां इस तरह का परामर्श आवश्यक है :

आगे बशर्ते कि समीक्षा करने का अधिकार नहीं अध्यक्ष, या खंड में निर्दिष्ट किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा प्रयोग किया जाएगा (iv) उप विनियम (1) के जैसा भी मामला हो, जब तक कि -

- (i) प्राधिकरण जिसने अपील में आदेश दिया ; या
- (ii) वह अधिकार जिसके लिए एक अपील झूठ होगी, जहां कोई अपील पसंद नहीं की गई है, उसके अधीनस्थ है।

(2) समीक्षा के लिए कोई कार्यवाही जब तक के बाद शुरू नहीं किया जाएगा -

- (i) एक अपील के लिए सीमा की अवधि की समाप्ति ;
 - (ii) अपील का निपटान, जहां ऐसी किसी अपील को प्राथमिकता गई है।
- (3) समीक्षा के लिए एक आवेदन उसी तरह से निपटा जाएगा जैसे कि यह इन विनियमों के तहत एक अपील थी।

भाग VIII - विविध

30. सेवा या आदेश नोटिस इत्यादि ---., इन विनियमों के तहत किए गए या जारी किए गए प्रत्येक आदेश, नोटिस और अन्य प्रक्रम संबंधित कर्मचारी द्वारा उस व्यक्ति को सेवा की जाएगी या पंजीकृत डाक द्वारा उसे संप्रेषित किया जाएगा :

बशर्ते कि अगर एक नोटिस या आदेश या अन्य प्रक्रिया या बनाई गई पंजीकृत डाक द्वारा भेजे गए इन नियमों के तहत जारी किए गए कर्मचारी द्वारा मना कर दिया जाता है, यह माना जाता है कि उस पर कार्य किया गया है।

31. समय सीमा और देरी को कम करने की शक्ति।--- समय सीमा और देरी को कम करने की शक्ति इन विनियमों में स्पष्ट रूप से प्रदान किए गए अनुसार सहेजें, किसी भी आदेश को बनाने के लिए इन नियमों के तहत सक्षम अधिकारी, यदि आरोप (एस) ऐसा साबित हुआ है या यदि, पर्याप्त कारण दिखाया गया है, तो इन नियमों के लिए आवश्यक नियमों में निर्दिष्ट समय का विस्तार करें किसी भी देरी कंडोम।

32. व्याख्या - जहां एक संदेह है कि क्या किसी भी प्राधिकारी को अधीनस्थ या तुलना में अधिक है के रूप में उठता है, या इन विनियमों के किसी भी प्रावधान की व्याख्या के रूप में, यह मामला केंद्र सरकार को उसके निर्णय के लिए भेजा जाएगा।

अनुसूची

(विनियम 2 (बी), 2 (एफ) 6, 9 और 20 देखें)

पद का विवरण	नियुक्ति प्राधिकारी	प्राधिकारी दंड देने के लिए सक्षम है जो इसे लागू कर सकता है (विनियमन 8 में खंड (i) से (ix) के संदर्भ में)		अपील प्राधिकारी
		प्राधिकारी	दंड	
1	2	3	4	5
(I) महा पत्तन न्यास अधिनियम, 1963 की धारा 24 की उपधारा (1) के खंड (क) द्वारा आवरण किए गए पद।	अध्यक्ष के साथ परामर्श के बाद केंद्र सरकार	अध्यक्ष केंद्र सरकार	(i) से (iv) मामूली जुर्माना सब	केंद्र सरकार केंद्र सरकार
(II) कक्षा I के पद (उप-धारा के खंड (क) द्वारा आवरण किए गए (महा पत्तन न्यास अधिनियम, 1963 की धारा 24 की 10) के अलावा अन्य।	अध्यक्ष	उपाध्यक्ष अध्यक्ष	(i) से (iv) मामूली जुर्माना सब	अध्यक्ष केंद्र सरकार
(III) श्रेणी II	अध्यक्ष	उपाध्यक्ष अध्यक्ष	(i) से (iv) मामूली जुर्माना सब	अध्यक्ष केंद्र सरकार

(IV) श्रेणी III	विभागाध्यक्ष	विभागाध्यक्ष	सब	उपाध्यक्ष
(V) श्रेणी IV	विभागाध्यक्ष	विभागाध्यक्ष	सब	उपाध्यक्ष

(पीईटी -67/78)

डी.के. जाइन, संयुक्त सचिव

पाद टिप्पणी : तूत्तुकुडि पत्तन न्यास कर्मचारी (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) विनियम, 1979, सा0का0नि0 101 (असा0) , दिनांक 1 मार्च, 1979 के द्वारा भारत असाधारण के राजपत्र में प्रकाशित किये गये थे और बाद में संशोधन खबरदार :-

- (1) जीएसआर 90(ई), दिनांक 21 जनवरी, 1990.
- (2) जीएसआर 466(ई), दिनांक 10 अक्टूबर, 1996.
- (3) जीएसआर 366(ई), दिनांक 29 जून, 1998.
- (4) जीएसआर 280(ई), दिनांक 23 अप्रैल, 2004.
- (5) जीएसआर 771(ई), दिनांक 25 नवंबर, 2004