

बिहार गजट
असाधारण अंक
बिहार सरकार द्वारा प्रकाशित
कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग
अधिसूचनाएं
10 फरवरी, 2010

सं० 3/एम०-64/2008 का०-666-भारत-संविधान के अनुच्छेद-309 के परन्तुक द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए बिहार सरकार, बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियमावली, 2005 (समय-समय पर यथासंशोधित) में संशोधन करने हेतु निम्नलिखित नियमावली बनाती है—

बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) (तृतीय संशोधन) नियमावली, 2010

1. संक्षिप्त नाम, विस्तार और प्रारंभ— (1) यह नियमावली “बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) (तृतीय संशोधन) नियमावली, 2010 कही जा सकेगी।
2. इसका विस्तार सम्पूर्ण बिहार राज्य में होगा।
3. यह तुरत प्रवृत्त होगी।

2. बिहार सरकारी सेवक (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियमावली, 2005 (समय-समय पर यथासंशोधित) के नियम 14 में “स्पष्टीकरण” के बाद “स्पष्टीकरण (2)” तथा “स्पष्टीकरण (3)” का जोड़ा जाना—

“उक्त नियमावली के नियम 14 में प्रावधानित स्पष्टीकरण को स्पष्टीकरण (1) के रूप में संख्यांकित किया जायेगा तथा निम्नलिखित नये स्पष्टीकरण (2) एवं स्पष्टीकरण (3) जोड़े जायेंगे—

“स्पष्टीकरण (2)” इस नियम के अर्थान्तर्गत खंड (i), (ii), (iv), (v), (vi), (vii) एवं (viii) में अंकित शास्तियों को निम्नानुसार स्पष्ट किया जाता है, यथा—

(i) निन्दन— निन्दन की प्रविष्टि आरोपों अथवा भूल-चूक के वर्ष की चरित्रपुस्त में की जायेगी। जिस वर्ष के आरोपों अथवा भूल-चूक के कारण निन्दन की शास्ति दी जायेगी, उस निन्दन का संबंधित सरकारी सेवक की सम्पुष्टि एवं प्रोन्नति के मामलों पर उस वर्ष के बाद से अगले तीन वर्षों तक कुप्रभाव पड़ेगा। उदाहरणस्वरूप यदि किसी सरकारी सेवक को वर्ष 2002-2003 के आरोपों अथवा भूल-चूक के कारण निन्दन की सजा दी जाती है तो उसकी प्रविष्टि वर्ष 2002-2003 की

चारित्र्य में होगी और उसका कुप्रभाव वर्ष 2003-2004 से 2005-06 तक रहेगा ।

ऐसा सरकारी सेवक जिसे तीन निन्दन की शास्तियाँ मिल चुकी हों, उसे प्रोन्नति के योग्य तभी समझा जायेगा जब अंतिम (तीसरे) निन्दन के कुप्रभाव की अवधि समाप्त हो जाने के बाद उस सरकारी सेवक का अगले पाँच वर्षों में कम-से-कम तीन वर्षों का कार्य एवं आचरण उत्कृष्ट रहा हो तो उसे अगले 5 वर्षों की अवधि में और कोई प्रतिकूल अभ्युक्ति नहीं मिली हो । उदाहरणस्वरूप यदि किसी सरकारी सेवक को दिये गये तीसरे निन्दन की शास्ति का कुप्रभाव 2002 में समाप्त होता हो और उसकी प्रोन्नति 2008 या उसके पूर्व देय होती हो तो 2008 में, अर्थात् अंतिम निन्दन के कुप्रभावों की समाप्ति के पाँच वर्षों के बाद, प्रोन्नति देय समझी जायेगी, बशर्ते कि 2003 से 2007 तक की पाँच वर्षों की अवधि में कम-से-कम तीन वर्षों का उसका कार्य एवं आचरण उत्कृष्ट रहा हो और इन पाँच वर्षों की अवधि में उसे कोई प्रतिकूल अभ्युक्ति नहीं मिली हो ।

(ii) प्रोन्नति रोकना— प्रोन्नति पर रोक की शास्ति देते समय अनुशासनिक प्राधिकार के आदेश में यह स्पष्ट किया जाना आवश्यक होगा कि यह सजा किसी अवधि विशेष तक प्रभावी रहेगी अथवा पूरे सेवाकाल के लिए ।

(iii) तीन वर्षों से अनधिक अवधि के लिए संचयी प्रभाव के बिना कालमान वेतन में निम्नतर प्रक्रम पर अवनति— इस शास्ति का प्रभाव आदेश निर्गत की तिथि से होगा । इस शास्ति में ‘प्रक्रम’ का आशय वेतनमान के प्रक्रम से है । चूँकि इसका प्रभाव संचयी नहीं (असंचयात्मक) है अतः शास्ति की अवधि के समाप्त होने पर प्रभावग्रस्त सभी प्रक्रमों का लाभ जोड़ते हुए अगला प्रक्रम अनुमान्य होगा ।

(iv) संचयी प्रभाव के बिना वेतनवृद्धियों को रोकना— ऐसी शास्ति का प्रभाव निर्गत की तिथि से होगा, अर्थात् आदेश निर्गत होने की तिथि के बाद की वेतन वृद्धियाँ रोकी जायेगी । अनुशासनिक प्राधिकार द्वारा आदेश में रोकी गई वार्षिक वेतनवृद्धियों की संख्या का स्पष्ट अंकन आवश्यक होगा । शास्ति का आदेश संसूचित होने के पश्चात् अगली वेतनवृद्धि की देय तिथि से वेतनवृद्धि रूकी रहेगी । उदाहरणस्वरूप, यदि किसी सरकारी सेवक की दो वेतनवृद्धियाँ संचयी प्रभाव के बिना (अर्थात् असंचयात्मक प्रभाव से) रोकी जाती हैं तो इसका अर्थ यह होगा कि शास्ति का आदेश संसूचित होने के पश्चात् अगली वेतनवृद्धि की देय तिथि से एक वर्ष तक प्रथम वेतनवृद्धि तथा दूसरी देय तिथि से अगले एक वर्ष तक दूसरी वेतनवृद्धि रूकी रहेगी । चूँकि शास्ति संचयी प्रभाव के बिना है अतः वेतनवृद्धि रोके जाने के बाद की तीसरी वेतनवृद्धि की देय तिथि से रूकी हुई दोनों वेतनवृद्धियों का प्रक्रम जोड़कर वेतनवृद्धि के साथ वेतन का भुगतान होगा, परन्तु रोकी गई अवधि का आर्थिक लाभ अनुमान्य नहीं होगा ।

इस शास्ति के प्रभाव में रहने की अवधि में अर्थात् जितने वर्षों तक वेतनवृद्धि रूकी रहेगी उतने

वर्षों तक, किसी प्रकार की प्रोन्नति पर विचार नहीं किया जा सकेगा । शास्ति की अवधि समाप्त हो जाने के बाद ही देय तिथि से प्रोन्नति पर विचार संभव हो सकेगा ।

(v) संचयी प्रभाव के साथ वेतनवृद्धियों को रोकना— ऐसी शास्ति का प्रभाव आदेश निर्गत की तिथि से होगा, अर्थात् आदेश निर्गत होने की तिथि के बाद की वेतनवृद्धियाँ रोकी जायेगी । अनुशासनिक प्राधिकार द्वारा आदेश में रोकी गई वार्षिक वेतनवृद्धियों की संख्या का स्पष्ट अंकन आवश्यक होगा। शास्ति का आदेश संसूचित होने के पश्चात् अगली वेतनवृद्धि की देय तिथि से वेतनवृद्धि रुकी रहेगी । उदाहरणस्वरूप, यदि किसी सरकारी सेवक की दो वेतनवृद्धियाँ संचयी प्रभाव के साथ (अर्थात् संचयात्मक प्रभाव से) रोकी जाती है तो इसका अर्थ यह होगा कि शास्ति का आदेश संसूचित होने के पश्चात् अगली वेतनवृद्धि की देय तिथि से एक वर्ष तक प्रथम वेतनवृद्धि तथा दूसरी देय तिथि से अगले एक वर्ष तक दूसरी वेतनवृद्धि रुकी रहेगी । जितने वर्षों तक की शास्ति रहेगी उतने ही वर्षों के वेतनवृद्धियों के लिए संचयी प्रभाव रहेगा, परंतु चूंकि शास्ति संचयी प्रभाव के साथ है अतः रोकी गई वेतनवृद्धियाँ पूरी सेवाकाल तक के लिए रुक जायेगी । ऐसी स्थिति में रोकी गई वेतनवृद्धियों के बाद तीसरी वेतनवृद्धि की देय तिथि से रुकी हुई दोनों वेतनवृद्धियों का प्रक्रम जोड़े बिना वेतनवृद्धि के साथ वेतन का भुगतान होगा ।

इस शास्ति के प्रभाव में रहने की अवधि में अर्थात् जितने वर्षों तक वेतनवृद्धि रुकी रहेगी उतने वर्षों तक, किसी प्रकार की प्रोन्नति पर विचार नहीं किया जा सकेगा । शास्ति की अवधि समाप्त हो जाने के बाद ही देय तिथि से प्रोन्नति पर विचार संभव हो सकेगा ।

(vi) कालमान वेतन में निम्नतर प्रक्रम पर किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिए अवनति, इन निदेशों के साथ कि ऐसी अवनति की अवधि के दौरान सरकारी सेवक वेतनवृद्धियाँ अर्जित करेगा या नहीं तथा ऐसी अवधि की समाप्ति के बाद उक्त अवनति का प्रभाव उसकी भावी वेतनवृद्धियों को स्थगित रखने पर होगा या नहीं । ऐसी शास्ति दिये जाने के आदेश में यह स्पष्ट किया जाना आवश्यक होगा कि कितनी अवधि के लिए ऐसी शास्ति प्रभावी रहेगी और उस दरम्यान वार्षिक वेतनवृद्धि अर्जित की जा सकेगी या नहीं की जा सकेगी । यह भी स्पष्ट किया जाना आवश्यक होगा कि शास्ति की अवधि की समाप्ति के बाद भविष्य की वेतनवृद्धियाँ स्वतः अनुमान्य होने लगेंगी या बाधित रहेगी और यदि बाधित रहेगी तो कितनी अवधि तक बाधित हरेगी ।

(viii) निम्नतर कालमान वेतन, कोटि पद या सेवा में अवनति, जो सामान्यतया सरकारी सेवक को उस कालमान वेतन, कोटि, पद या सेवा में, जिससे वह अवनत किया गया हो, प्रोन्नति के लिए उस कोटि या पद या सेवा में, जिससे सरकारी सेवक अवनत किया गया हो, प्रत्यावर्तन की शर्तों तथा उस कोटि, पद या सेवा में ऐसे प्रत्यावर्तन के फलस्वरूप उसकी वरीयता एवं वेतन के संबंध में दिये जाने वाले अगले निदेशों के साथ या के बिना, अवरोधक होगा । इस शास्ति संबंधी आदेश में यह स्पष्ट रूप से

अंकित करना होगा कि इसकी प्रभाव सीमा स्थायी या अनिश्चित अवधि के लिए होगी या नहीं। यदि इसकी प्रभाव सीमा स्थायी या अनिश्चित अवधि के लिए करने का इरादा नहीं हो तो वैसी स्थिति में ऐसी अवनति की अवधि का उल्लेख और साथ ही ऐसी अवनति की अवधि की समाप्ति पर पुनर्स्थापन की शर्तों का भी उल्लेख प्रस्तावित शास्ति में करना आवश्यक होगा। अतः अनुशासनिक प्राधिकार के लिए यह अपेक्षित होगा कि शास्ति अधिरोपित किये जानेवाले आदेश में निम्नांकित रूप में निदेश विनिर्दिष्ट किये जायँ—

- (क) अवनति की अवधि, यदि स्पष्ट इरादा यह नहीं हो कि अवनति स्थायी तौर पर होगी या अनिश्चित अवधि के लिए
- (ख) जहाँ अवनति की अवधि विनिर्दिष्ट की जाय वहाँ यह भी उल्लेख किया जाय कि अवनति की अवधि की समाप्ति पर सरकारी सेवक को स्वतः उस पद पर प्रोन्नति दी जायेगी या नहीं जिस पद से अवह अवनत हुआ; और
- (ग) ऐसी पुनर्प्रोन्नति के फलस्वरूप सरकारी सेवक उच्चतर सेवा, कोटि या पद या कालमान वेतन, जो उसे दण्ड दिये जाने के पूर्व दिया गया था, में अपनी मौलिक वरीयता पुनर्प्राप्त कर लेगा या नहीं।”

“स्पष्टीकरण (3) – चेतावनी— इस नियम के अर्थान्तर्गत चेतावनी शास्ति नहीं है और इस कारण इसे शास्तियों की किसी भी श्रेणी में नहीं रखा गया है। परन्तु ऐसे अवसर आ सकते हैं जब अनुशासनिक प्राधिकार या उनके अधीनस्थ पदाधिकारी को अधीनस्थ किसी सरकारी सेवक की उसकी लापरवाही, अभिरूचि का अभाव कार्य में विलम्ब आदि कारणों से आलोचना करने की आवश्यकता आ पड़े। ऐसी आलोचना “मौखिक” या “लिखित” चेतावनी देकर की जा सकती है ताकि सरकारी सेवक के कार्यों में सुधार आ सके। ऐसा भी हो सकता है कि किसी आरोप के लिए अनुशासनिक कार्रवाई की प्रक्रिया अर्थात् स्पष्टीकरण पूछने पर उसकी जाँच के बाद यह निष्कर्ष निकले कि “निंदन” की सजा देने के बजाय आरोपित व्यक्ति को “चेतावनी” देना पर्याप्त है। ऐसी हालत में जो “चेतावनी” दी जाती है उसकी प्रविष्टि चरित्र-पुस्त में की जानी चाहिए। परन्तु चरित्र-पुस्त में प्रविष्टि हो जाने से ऐसी “चेतावनी” “निंदन” में परिवर्तित नहीं हो सकती है। हालांकि ऐसी चेतावनी का असर सरकारी सेवक की मेधा या उच्चतर पद पर प्रोन्नति के लिए उसके विचार योग्य होने पर पड़ता है। ऐसी “चेतावनी” “निंदन” नहीं हो सकती है, क्योंकि “चेतावनी” देते समय उसे “निंदन” के योग्य नहीं पाया गया था। यदि किसी सरकारी सेवक की चरित्रपुस्त में “दो चेतावनियों” की प्रविष्टि हो तो, वर्णित कारणों से, ऐसी चेतावनियों “निंदन” में परिवर्तित नहीं मानी जा सकती है और न ही वे “एक निंदन” के समान हो जा सकती है। परन्तु इसका तात्पर्य यह भी नहीं होता कि सरकारी सेवक के विरुद्ध चाहे कितनी भी चेतावनियाँ चरित्रपुस्त में दर्ज हो जायँ। चेतावनियाँ प्रतिकूल

अभ्युक्तियों का काम करती है । यदि चेतावनी के बावजूद कार्य में सुधार नहीं आ पाता है तो प्रतिवेदक/समीक्षी पदाधिकारी तदनुसार अभ्युक्ति लिखने हेतु सक्षम होते हैं ।

अगर किसी सरकारी सेवक को दण्ड के लिए विहित प्रक्रिया का अनुपालन करते हुए (यानी सफाई देने का अवसर देकर उनके स्पष्टीकरण को ध्यान में रखते हुए) चेतावनी दी जाती है और जिसकी प्रविष्टि चरित्रपुस्त में की जाती है तो उसका कुप्रभाव सरकारी सेवक की सम्पुष्टि तथा प्रोन्नति में अगले एक वर्ष तक पड़ेगा । यदि किसी सरकारी सेवक की चरित्रपुस्त में पाँच चेतावनी की प्रविष्टि हुई हो तो उसे प्रोन्नति के योग्य तभी समझा जायेगा जब पाँचवीं चेतावनी के कुप्रभाव की अवधि समाप्त हो जाने के बाद उस सरकारी सेवक का अगले पाँच वर्षों में कम-से-कम तीन वर्षों का कार्य एवं आचरण उत्कृष्ट रहा हो और उसे अगले पाँच वर्षों की अवधि में कोई प्रतिकूल अभ्युक्ति नहीं मिली हो ।”

बिहार राज्यपाल के आदेश से
राजीव लोचन,
सरकार के विशेष सचिव

10 फरवरी 2010

स० 3/एम०-64/2008 का०-667-अधिसूचना संख्या-666 दिनांक 10 फरवरी, 2010 का निम्नलिखित अंग्रेजी अनुवाद बिहार-राज्यपाल के प्राधिकार से एतद् द्वारा प्रकाशित किया जाता है जो भारत-संविधान के अनुच्छेद 348 के खंड (3) के अधीन उक्त अधिसूचना का अंग्रेजी भाषा में प्राधिकृत पाठ समझा जायेगा ।

बिहार राज्यपाल के आदेश से
राजीव लोचन,
सरकार के विशेष सचिव