

उ० प्र० राज्य सड़क परिवहन निगम

कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न)

सेवा नियमावली-1981



(18 मई 1983 तक संशोधित)

परिवहन भवन

लखनऊ



सरकारी गजट, उत्तर प्रदेश

उत्तर प्रदेशीय सरकार द्वारा प्रकाशित

असाधारण

विधायी परिशिष्ट

भाग-4 खण्ड (ख)

(परिनियत आदेश)

लखनऊ शुक्रवार 19 जून 1981

ज्येष्ठ 29, 1903 शक संवत्

उत्तर प्रदेश सरकार

परिवहन अनुभाग-2

संख्या 3715/30-2-1981

लखनऊ, 19 जून 1981

अधिसूचना प्रकीर्ण

ब0 आ0-262

सड़क परिवहन निगम अधिनियम, 1950 (केन्द्रीय अधिनियम संख्या 64 सन् 1950) की धारा 45 (2) (ग) द्वारा प्रदत्त शक्ति का प्रयोग करके और इस विषय पर समस्त विद्यमान विनियमों या आदेशों का अतिक्रमण करके, उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम, राज्य सरकार की पूर्व स्वीकृति से उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा में भर्ती और उसमें नियुक्ति व्यक्तियों की सेवा को विनियमित करने के लिए निम्ननिश्चित विनियमावली बनाते हैं और राज्य सरकार उसे सरकारी गजट में प्रकाशित करती है -

**उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न)
सेवा विनियमावली, 1981**

भाग एक सामान्य

1 (1) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा विनियमावली, कही जायगी

संक्षिप्त नाम
और प्रारम्भ

(2) यह सरकारी गजट में प्रकाशित होने के दिनांक से प्रवृत्त होगी ।

2 यह विनियमावली समस्त कर्मचारियों (अधिकारियों से भिन्न) पर लागू होगी सिवाय उन कर्मचारियों के, जो

(एक) प्रतिनियुक्ति पर,

(दो) संविदा पर,

(तीन) अंशकालिक रूप में,

कार्य कर रहे हों :

परन्तु विनियम 4 ऐसे व्यक्तियों पर लागू होगा जो उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज विभाग में राज्य सरकार की सेवा में थे और जिन्हें सरकारी आदेश संख्या 3414/30-2- 170 एन 72 दिनांक 5 जुलाई, 1972 के अर्थ में निगम में प्रतिनियुक्ति पर रखा गया हो।

टिप्पणी प्रतिनियुक्ति पर कार्य करने वाले व्यक्ति अपने मूल विभाग के नियमों, विनियमों आदि द्वारा नियंत्रित होंगे और संविदा पर कार्य करने वाले व्यक्ति संविदा की शर्तों और निबन्धनों द्वारा नियंत्रित होंगे ।

सेवा की प्राप्ति
पूर्ववर्ती राजकीय
रोडवेज विभाग के
कर्मचारियों और
अन्य कर्मचारियों
द्वारा विकल्प

3- उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा एक ऐसी सेवा है जिसमें समूह "ग" और "घ" के पद समाविष्ट हैं।

4-(1) (एक) ऐसे व्यक्ति जो पूर्ववर्ती उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज विभाग में सरकार के कर्मचारी थे, इस विनियमावली के प्रारम्भ से एक मास के भीतर नियुक्ति प्राधिकारी या ऐसे अन्य प्राधिकारी को जिसे प्रधान प्रबन्धक इस निमित्त नियुक्त करे, यह सूचित करेंगे कि वे निगम की सेवा में रहना चाहते हैं या नहीं।

(दो) यदि ऐसे व्यक्ति निगम की सेवा के लिए विकल्प करें तो उनकी सेवा की शर्तें और निबन्धन सरकारी आदेश संख्या 3414/30-2-170 एन-72, दिनांक 5 जुलाई, 1972 के उपबन्धों के अधीन इस विनियमावली द्वारा नियन्त्रित होंगे।

टिप्पणी: सरकारी आदेश की प्रति अनुलग्नक "क" है।

(तीन) यदि ऐसे व्यक्ति निगम सेवा के लिये विकल्प न करें या विकल्प करने में विफल रहें तो उनकी सेवा राज्य सरकार द्वारा पद समाप्त किये जाने या उसके उपलब्ध न होने के आधार पर अन्तिम आये हुये व्यक्ति को पहले हटाने के सिद्धान्त पर समाप्त की जा सकेगी ।

(2) (एक) वर्तमान कर्मचारी, जो उप विनियम (1) के अन्तर्गत न आते हों या जिन्हें विनियम 2 के अधीन छूट न दी गयी हो, इस विनियमावली के प्रारम्भ से एक मास के भीतर नियुक्ति प्राधिकारी को या ऐसे अन्य प्राधिकारी को जिसे प्रधान प्रबन्धक इस निमित्त नियुक्त करे, यह सूचित करेंगे कि वे इस नियमावली द्वारा नियंत्रित होना चाहते हैं या नहीं

(दो) यदि वे इस विनियमावली द्वारा नियन्त्रित किये जाने के लिये विकल्प करें या अपने विकल्प का प्रयोग करने में विफल रहें, तो उनकी नियुक्ति की शर्तें और निबन्धन, जहाँ तक वे इस विनियमावली से असंगत हों, विखण्डित हो जायेंगे :

परन्तु ऐसे कर्मचारा के सम्बन्ध में जहाँ इस विनियमावली का कोई उपलब्ध संयुक्त प्रान्तीय औद्योगिक झगड़ों का ऐक्ट, 1947, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948, मजदूरी संदाय अधिनियम, 1936, कारखाना अधिनियम, 1948 या उन पर लागू किसी अन्य अधिनियम के उपबन्धों की अपेक्षा कम अनुकूल हो, वहाँ ऐसे अधिनियम के उपबन्ध लागू होंगे।

(तीन) यदि ऐसे व्यक्ति इस विनियमावली द्वारा नियन्त्रित किये जाने का विकल्प न करें तो उनकी सेवायें उनकी नियुक्ति के निबन्धनों के अनुसार समाप्त की जा सकती हैं।

संशोधन करने की शक्ति

5- (1) सरकार की पूर्व स्वीकृति के अधीन रहते हुये, निगम, बोर्ड के संकल्प के प्राधिकार से, इस विनियमावली का संशोधन, बढ़ाने, घटाने या बदलने के रूप में कर सकता है। ऐसे संशोधन कर्मचारियों को परिपत्र द्वारा या निगम के नोटिस बोर्ड पर प्रकाशित करके या बोर्ड द्वारा विनियंत्रित किसी अन्य प्रकार से अधिसूचित किये जायेंगे।

2) किसी संशोधन को अधिसूचित करने में किसी अनियमितता या आकस्मिक लोप से ऐसा संशोधन अविधिमान्य नहीं होगा।

विनियमों को शिथिल करने की शक्ति

6- जहाँ बोर्ड का यह समाधान हो जाय कि सेवा शर्तों से सम्बन्धित किसी विनियम के प्रवर्तन से किसी विशिष्ट मामले में अनुचित कठिनाई होती है. वहाँ वह इस विनियमावली में किसी बात के होते हुये भी किन्तु सरकार की पूर्व स्वीकृति से उस सीमा तक और ऐसी शर्तों के अधीन रहते हुये जिन्हें वह मामले में न्यायसंगत और साम्यपूर्ण रीति से कार्यवाही करने के लिये आवश्यक समझ, उस विनियम की अपेक्षाओं से अभिमुक्ति दे सकता है या उसे शिथिल कर सकता है।

7 विनियमों का निर्वचन करने की शक्ति निगम में होगी। किसी विवाद या सन्देह की दशा में मामला सरकार को निर्दिष्ट किया जाएगा जिसका विनिश्चय अन्तिम होगा।

निर्वचन

8- (1) नियुक्ति, नियंत्रण और अनुशासन के प्रयोजनों के लिए निगम में पदों का वर्गीकरण मोटे तौर पर वही होगा जैसा अनुलग्नक "ख" में उल्लिखित है।

पदों का वर्गीकरण

(2) फिर भी बोर्ड पदों के किसी विशिष्ट वर्ग या वर्गों से सम्बन्धित वर्गीकरण में परिवर्तन कर सकता है।

9- जब तक विषय या सन्दर्भ में कोई प्रतिकूल बात न हो, इस विनियमावली में, -

परिभाषायें

(एक) "अधिनियम" का तात्पर्य सड़क परिवहन निगम अधिनियम, 1950 (केन्द्रीय अधिनियम संख्या 64, सन् 1950) से है;

(दो) "नियुक्ति प्राधिकारी" का तात्पर्य बोर्ड या नियुक्ति करने के लिए बोर्ड द्वारा प्राधिकृत किसी अधिकारी से है;

(तीन) "बोर्ड" का तात्पर्य निगम के निदेशक बोर्ड से है;

(चार) "अध्यक्ष" का तात्पर्य बोर्ड के अध्यक्ष से है;

(पाँच) "भारत का नागरिक" का तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जो संविधान के भाग दो के अधीन भारत का नागरिक हो या समझा जाय;

(छः) "सक्षम प्राधिकारी" का तात्पर्य बोर्ड या किसी ऐसे प्राधिकारी से है जो इस विनियमावली के अधीन किसी या सभी शक्ति का प्रयोग करने के लिए सक्षम हो या जिसे किसी या सभी शक्ति के संबंध में बोर्ड द्वारा शक्ति प्रत्यायोजित की गयी हो;

(सात) "प्रतिकर भत्ता" का तात्पर्य ऐसे भत्ते से है जो डियूटी की विशेष परिस्थितियों के कारण उपगत आवश्यक निजी व्यय को पूरा करने के लिए स्वीकृत किया जाय, इसमें यात्रा भत्ता भी सम्मिलित है;

(आठ) "संविधान" का तात्पर्य "भारत का संविधान" से है;

(नौ) "निरन्तर सेवा" का तात्पर्य अविच्छिन्न सेवा से है और इसमें ऐसी सेवा सम्मिलित है जिसमें केवल बीमारी या प्राधिकृत छुट्टी, या किसी दुर्घटना या किसी ऐसी हड़ताल जो अवैध न हो या किसी तालाबन्दी या कामबन्दी जो कर्मचारी की ओर से किसी त्रुटि के कारण न हो, के कारण व्यवधान पड़ा हो;

परन्तु किसी ऐसे कर्मकार के सम्बन्ध में जिसने किसी अधिष्ठान में बारह कलैण्डर मास की अवधि में कम से कम 240 दिन कार्य किया है, यह समझा जाएगा कि उसने एक वर्ष की निरन्तर सेवा पूरी की है;

(दस) "निगम" का तात्पर्य उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम से है;

(ग्यारह) "दैनिक भत्ता" का तात्पर्य सेवा के किसी ऐसे सदस्य को जो अपने मुख्यालय से बाहर दौरे पर हो, स्वीकृत भत्ता से है;

(बारह) "डियूटी" के अन्तर्गत निम्नलिखित भी है

(एक) परिवीक्षाधीन व्यक्ति या शिक्षु के रूप में सेवा. बशर्ते, किसी नियुक्ति या सेवा के सम्बन्ध में लागू विशेष नियमों या विनियमों में अन्यथा उपबन्धिक के सिवाय, ऐसी सेवा के पश्चात नियुक्ति हो जाय,

(दो) पद ग्रहण काल (ज्वाइनिंग टाइम);

(तीन) प्रत्यालर्क(एंटी रैबिक) उपचार केन्द्र पर उपचार कराने वाले किसी कर्मचारी को औसत वेतन पर स्वीकृत अतिरिक्त छुट्टी ;

(चार) कोई अवधि जो सक्षम प्राधिकारी द्वारा "डियूटी" घोषित की जाय;

(तेरह) "कर्मचारी" का तात्पर्य निगम के किसी ऐसे कर्मचारी से हैं जिस पर यह विनियमावली लागू हो;

(चौदह) किसी कर्मचारी के "परिवार" का तात्पर्य, और इसके अन्तर्गत निम्नलिखित है

(एक) यथास्थिति, पत्नी या पति;

(दो) धर्मज सन्तान, सौतेली सन्तान या वैध रूप से दत्तक ली हुई सन्तान जो उसके साथ निवास करते हों और उस पर पूर्णतः आश्रित हो;

(तीन) माता-पिता अविवाहित या विधवा बहिन या भाई जो उसके साथ निवास करते हों और उस पर पूर्णतः आश्रित हों;

(पन्द्रह) "फाइनेन्शियल हैण्ड बुक" का तात्पर्य राज्य सरकार के प्राधिकार से जारी किये गये फाइनेन्शियल हैण्ड बुक से है;

(सोलह) "प्रधान प्रबन्धक" का तात्पर्य निगम के प्रधान प्रबन्धक से है;

(सत्रह) "सरकार" या 'राज्य सरकार' का तात्पर्य उत्तर प्रदेश सरकार से है;

(अठारह) "मानदेय" का तात्पर्य किसी ऐसे आवर्तक या अनावर्तक भुगतान से है जो किसी कर्मचारी को उसके द्वारा सामान्य कार्य के अतिरिक्त किये गये किसी आकस्मिक प्रकार या निरन्तर प्रकार के विशेष कार्य के लिए पारिश्रमिक के रूप में निगम की निधि से स्वीकृत किया जाय;

(उन्नीस) "पद ग्रहण काल" का तात्पर्य किसी कर्मचारी को नये पद का कार्य ग्रहण करने या उस स्टेशन तक जहाँ उसे तैनात किया जाय, यात्रा करने के लिए अनुज्ञात समय से है;

(बीस) "सेवा का सदस्य" का तात्पर्य सेवा में किसी पद पर इस विनियमावली के अनुसार या इस विनियमावली के प्रारम्भ होने के पूर्व विहित प्रक्रिया के अनुसार नियुक्त किसी नियमित कर्मचारी से है;

(इक्कीस) "अंशकालिक कर्मचारी" का तात्पर्य किसी ऐसे कर्मचारी से है जिसे प्रति दिन काम के लिए छः घण्टे से कम के लिए नियोजित किया जाय;

(बाईस) "वेतन" का तात्पर्य किसी कर्मचारी द्वारा प्रति मास निम्नलिखित रूप में आहरित धनराशि से है --

(एक) पद के लिए स्वीकृत मूल वेतन;

(दो) प्राविधिक वेतन, विशेष वेतन और वैयक्तिक वेतन, और

(तीन) कोई अन्य उपलब्धियाँ, या भत्ता जिसे निगम द्वारा वेतन के रूप में विशेष रूप से वर्गीकृत किया जाय किन्तु इसके अन्तर्गत मंह- गाई भत्ता, बोनस, यात्रा भत्ता, अतिकाल या ऐसा अन्य भत्ता नहीं है;

(तेईस) "वैयक्तिक वेतन" का तात्पर्य ऐसे अतिरिक्त वेतन से है जो किसी कर्मचारी को--

(क) किसी नियतकालिक पद से भिन्न किसी स्थाई पद के सम्बन्ध में वेतन का पुनरीक्षण किये जाने के कारण मौलिक वेतन की हानि से या अनुशास- निक कार्यवाही से भिन्न अन्य प्रकार से वेतन में कमी से हुई हानि से बचाने के लिए, या

(ख) आपवादिक परिस्थितियों या निजी बातों को ध्यान में रखते हुए, स्वीकृत किया गया हो;

(चौबीस) किसी विशिष्ट कर्मचारी के निर्देश में प्रयुक्त किसी पद के "अनुमानित वेतन" का तात्पर्य ऐसे वेतन से है जिसका वह हकदार होता, यदि वह उस पद को मौलिक रूप से धृत करता और उसके कर्तव्यों का पालन करता किन्तु इसमें विशेष वेतन सम्मिलित नहीं है जब तक कि कर्मचारी ऐसे उत्तर- दायित्वपूर्ण कार्य का सम्पादन या निर्वहन न करे या उसे ऐसे अस्वास्थ्यकर स्थिति में कार्य न करना पड़े जिसके संबंध में विशेष वेतन स्वीकृत किया गया हो,

(पच्चीस) "परिवीक्षाधीन व्यक्ति" का तात्पर्य किसी ऐसे व्यक्ति से है जिसे निगम में किसी पद पर पहली बार नियमित कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया जाय;

(छब्बीस) "विनियमावली" का तात्पर्य उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा विनियमावली, 1981 से है;

(सत्ताईस) "नियमित नियुक्ति" का तात्पर्य सेवा में सम्मिलित किसी पद पर ऐसी नियुक्ति से है जो तदर्थ "नियुक्ति न हो और इस विनियमावली के अनुसार चयन के पश्चात की गयी हो, या इस विनियमावली के प्रारम्भ होने के पूर्व निगम या सक्षम प्राधिकारी द्वारा विहित प्रक्रिया के अनुसार की गयी हो;

(अठ्ठाईस) "नियमित कर्मचारी" का तात्पर्य,

(एक) कर्मचारों के सम्बन्ध में, किसी ऐसे कर्मचारी से है जिसने यथास्थिति परिवीक्षा अवधि या बढ़ाई गयी परिवीक्षा अवधि को सन्तोषजनक ढंग से पूरा कर लिया हो; और

(दो) किसी अन्य कर्मचारी के सम्बन्ध में, किसी ऐसे व्यक्ति से है जिसकी नियुक्ति तीन मास की नोटिस पर या उसके बदले में वेतन देकर समाप्त की जा सकती है या किसी ऐसे व्यक्ति से है जिसे निगम के अधीन किसी स्वीकृत पद के प्रति सक्षम प्राधिकारी के आदेश से समय-सीमा के बिना नियमित किया गया हो;

(उन्तीस) "सेवा" का तात्पर्य उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी अधिकारियों से भिन्न) सेवा से है।

(तीस) "विशेष वेतन" का तात्पर्य किसी पद या कर्मचारी को उपलब्धियों में वेतन के प्रकार की अतिरिक्त राशि से है जो निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखते हुए स्वीकृत की जाय -

(क) ड्यूटी की विशेष रूप से कठिन प्रकृति; या

(ख) कार्य का उत्तरदायित्व में विनिर्दिष्ट वृद्धि ।

(इकतीस) "निर्वाह भत्ता" का तात्पर्य किसी ऐसे कर्मचारी को जिसे वेतन या छुट्टी का वेतन न मिलता हो, दिये गये मासिक अनुदान से है;

(बत्तीस) "मौलिक वेतन" का तात्पर्य वेतन (विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन से भिन्न) और निगम द्वारा वेतन के रूप में वर्गीकृत उपलब्धियों से है जिसका, कोई कर्मचारी, किसी ऐसे पद के कारण जिस पर उसे मौलिक रूप से नियुक्ति किया गया है या किसी संवर्ग में मौलिक पदस्थिति के कारण, हकदार है;

भरती

(तैंतीस) "अस्थायी कर्मचारी" का तात्पर्य, -

(एक) "कर्मकार" के सम्बन्ध में, किसी ऐसे व्यक्ति से है जो तत्त्वतः अस्थायी प्रकार के कार्य/काम के लिए रखा गया हो, या जिसे स्थायी प्रकार के कार्य/काम के सम्बन्ध में अतिरिक्त कर्मचारी के रूप में अस्थायी तौर पर रखा जाय, बशर्ते कि वह तीन मास से निरन्तर नियोजन में न हो;

(दो) किसी अन्य व्यक्ति के सम्बन्ध में, ऐसे कर्मचारी से है जिसे किसी स्थायी या अस्थायी पदपर या उसके प्रति अस्थायी रूप में नियोजित किया गया हो और जिसकी

नियुक्ति की नियुक्ति के निबन्धों के अनुसार एक मास की नोटिस पर या उसके बदले में वेतन देकर समाप्त किया जा सकता है;

(चौत्तीस) "वेतन का समय-मान" का तात्पर्य ऐसे वेतन से है जो इस विनियमावली में विहित किन्हीं शर्तों के अधीन रहते हुए, नियतकालिक वेतन वृद्धि होने से समय-मान में न्यूनतम से बढ़कर अधिकतम होता है;

(पैंतीस) "कर्मकार" का तात्पर्य किसी शिक्षु समेत ऐसे व्यक्ति से है जो किसी औद्योगिक प्रतिष्ठान में कोई कुशल या अकुशल, शारीरिक पर्यवेक्षी, प्राविधिक या लिपिकीय कार्य करने के लिये भाड़े या पारितोषिक पर नियोजित हो, चाहे नियोजन के निबन्धन स्पष्ट हों, या विवक्षित हों, किन्तु इसके अन्तर्गत कोई ऐसा व्यक्ति नहीं है, -

(एक) जो प्रबन्धकीय या प्रशासनिक हैसियत से नियोजित हो; या

(दो) जो पर्यवेक्षी हैसियत से नियोजित होते हुए भी, पाँच सौ रुपये प्रति मास से अधिक वेतन आहरित करता हो या चाहे पद से संबद्ध अपने कर्तव्यों के कारण या अपने में निहित शक्तियों के कारण मुख्यतया प्रबन्धकीय प्रकार के कृत्य करता है;

(छत्तीस) "भर्ती का वर्ष" का तात्पर्य किसी कैलेण्डर वर्ष की पहली जुलाई से प्रारम्भ होने वाली बारह मास की अवधि से है।

भाग दो-संवर्ग

10-(1) ऐसे निर्देशों के अधीन रहते हुए, जैसे राज्य सरकार द्वारा दिये जाए, पदों को सृजित करने की शक्ति बोर्ड में या किसी ऐसे अन्य प्राधिकारी में जिसे बोर्ड द्वारा इस निमित्त शक्ति प्रत्यायोजित की जाय, निहित होगी।

पदों का सृजन
और सेवा की
सदस्य संख्या

टिप्पणी इस विनियमावली के प्रारम्भ होने के समय विद्यमान पदों की एक सूची अनुलग्नक "ग" में दी गयी है।

(2) सेवा की सदस्य संख्या और उसमें प्रत्येक श्रेणी के पदों की संख्या उतनी होगी जितनी बोर्ड या उपविनियम (1) में निदिष्ट कोई अन्य प्राधिकारी किसी रिक्त पद को समाप्त कर सकता है या उसे आस्थगित रख सकता है जिससे कोई व्यक्ति प्रतिकर का हकदार न होगा :

परन्तु यह और कि यदि कोई पद रिक्त हो जाय तो उसे प्रथम परन्तुक के उपबन्धों के अधीन रहते हुये, यथाशीघ्र भरा जायेगा ।

II

भाग तीन-भर्ती

भरती के स्रोत

11- (1) सेवा में विभिन्न श्रेणियों के पदों पर भर्ती निम्नलिखित किसी एक या अधिक स्रोतों से जैसा बोर्ड समय-समय पर विनिश्चित करे, की जायगी

(क) सीधी भर्ती द्वारा ;

(ख) निगम के ऐसे कर्मचारियों में से जिन्होंने ठीक निम्न पद पर कम से कम तीन वर्ष की सेवा की हो, विभागीय परीक्षा या साक्षात्कार के माध्यम से या बोर्ड द्वारा समय- समय पर विहित किसी अन्य रीति से पदोन्नति द्वारा;

(ग) प्रतिनियुक्ति या संविदा पर।

(2) उप विनियम (1) में किसी बात के होते हुए भी, बोर्ड द्वारा अनुमोदित किसी अन्य स्रोत से भी भर्ती की जा सकती है।

(3) ऐसे निदेशों के अधीन रहते हुये जैसे बोर्ड द्वारा दिये जाएं, अपेक्षित अर्हताएं रखने वाले कर्मचारी भी सीधी भर्ती में प्रतियोगी होने के हकदार होंगे।

आरक्षण

12 अनुसूचित जातियों, अनुसूचित जनजातियों और अन्य श्रेणियों के अभ्यर्थियों के लिए आरक्षण, सरकारी सेवा में आरक्षण के सम्बन्ध में समय-समय पर जारी किये सरकारी आदेशों के अनुसार किया जायेगा ।

भाग चार-अहंताए

राष्ट्रियता

13 सेवा में किसी पद पर सीधी भर्ती के लिए यह आवश्यक है कि अभ्यर्थी -

(क) भारत का नागरिक हो; या

(ख) तिब्बती शरणार्थी हो जो भारत में स्थायी निवास करने के अभिप्राय से जनवरी, 1962 के पूर्व भारत आया हो; या

(ग) भारतीय उद्भव का ऐसा व्यक्ति हो जिसने भारत में स्थायी निवास के अभिप्राय से पाकिस्तान, बर्मा, श्रीलंका, या केन्या, उगाण्डा या यूनाइटेड रिपब्लिक आफ तन्जानिया (पूर्ववर्ती तांगानिका और जंजीबार) के किसी पूर्वी अफ्रीकी देश से प्रवजन किया हो;

परन्तु उपर्युक्त श्रेणी (ख) या (ग) के अभ्यर्थी को ऐसा व्यक्ति होना चाहिए जिसके पक्ष में राज्य सरकार द्वारा पात्रता का प्रमाण-पत्र जारी किया गया हो:

परन्तु यह और कि श्रेणी (ख) के अभ्यर्थी से यह भी अपेक्षा की जायगी कि वह पुलिस उप महानिरीक्षक, गुप्तचर शाखा, उत्तर प्रदेश से पात्रता का प्रमाण-पत्र प्राप्त कर लें :

परन्तु यह भी कि यदि कोई अभ्यर्थी उपर्युक्त श्रेणी (ग) का हो तो पात्रता का प्रमाण-पत्र एक वर्ष से अधिक अवधि के लिए, जारी नहीं किया जायगा और ऐसे अभ्यर्थी को एक वर्ष से अधिक अवधि के लिए के आगे सेवा में इस शर्त पर रहने दिया जायगा कि वह भारत की नागरिकता प्राप्त कर लें।

टिप्पणी- ऐसे अभ्यर्थी को जिसके मामले में पात्रता का प्रमाण-पत्र आवश्यक हो, किन्तु न तो वह जारी किया गया हो और न देने से इन्कार किया गया हो, किसी परीक्षा या साक्षात्कार में सम्मिलित किया जा सकता है और उसे इस शर्त पर अनन्तिम रूप से नियुक्त भी किया जा सकता है कि आवश्यक प्रमाण-पत्र उसके द्वारा प्राप्त कर लिया जाय या उसके पक्ष में जारी कर दिया जाय।

आयु

14 (1) सेवा में किसी श्रेणी के पद पर सीधी भर्ती के लिए अभ्यर्थी की आयु भर्ती के वर्ष की पहली जनवरी को, यदि रिक्तियाँ पहली जनवरी से 30 जून की अवधि में विज्ञापित या अधिसूचित की जायें, और पहली जुलाई को, यदि रिक्तियाँ पहली जुलाई से 31 दिसम्बर की अवधि में विज्ञापित या अधिसूचित की जायें, 18 वर्ष की हो जानी चाहिए और 28 वर्ष से अधिक नहीं होनी चाहिए :

परन्तु अनुसूचित जातियों, अनुसूचित जन जातियों और ऐसी अन्य श्रेणियों के जो सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित की जायें, अभ्यर्थियों की स्थिति में उच्चतर आयु सीमा उतने वर्ष अधिक होगी जितनी विनिर्दिष्ट की जाय :

परन्तु यह और कि ऐसे अभ्यर्थियों की स्थिति में जो निगम में पहले से कार्य कर रहे हों, उच्चतर आयु सीमा पांच वर्ष अधिक होगी:

परन्तु यह भी कि निगम किसी अभ्यर्थी या अभ्यर्थियों के किसी वर्ग के सम्बन्ध में और किसी पद या पदों की किसी श्रेणी के सम्बन्ध में उच्चतर आयु सीमा शिथिल कर सकता है यदि वह उचित व्यवहार के लिए या निगम के हित में ऐसा करना आवश्यक समझें ।।

(2) प्रत्येक व्यक्ति अपनी प्रथम नियुक्ति के समय आयु के प्रमाण स्वरूप हाई स्कूल परीक्षा या उसके समकक्ष या उससे उच्चतर किसी अन्य प्रथम सार्वजनिक परीक्षा में उत्तीर्ण होने का प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करेगा। जहां किसी अभ्यर्थी ने कोई ऐसी परीक्षा उत्तीर्ण न की हो या उन कारणों से जो उसके नियंत्रण से बाहर हो, ऐसा प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करना संभव न हो, वहाँ वह नियुक्ति प्राधिकारी का समाधान आयु सम्बन्धी अन्य प्रमाण प्रस्तुत करके करायेगा।

(3) किसी कर्मचारी के जन्म दिनांक को जो उप विनियम (2) में विनिर्दिष्ट किसी परीक्षा के प्रमाण-पत्र में अभिलिखित हो, या जहाँ किसी कर्मचारी ने कोई ऐसी परीक्षा उत्तीर्ण न की हो, वहाँ उसके जन्म दिनांक या आयु को जो सेवा में उसके प्रवेश के समय उसकी सेवा पुस्तिका में अभिलिखित की गई हो, यथास्थिति उसका सही जन्म दिनांक या आयु समझा जायेगा और जन्म दिनांक या आयु को ठीक करने के लिए कोई आवेदनपत्र या सभ्यावेदन किसी भी परिस्थिति में ग्रहण नहीं किया जायेगा।

15 सेवा में भर्ती के लिए अभ्यर्थी का चरित्र ऐसा होना चाहिए कि वह सेवा में नियोजन के लिए सभी प्रकार से उपयुक्त हो सके। वह:

चरित्र

(एक) यथास्थिति, ऐसे विश्वविद्यालय, महाविद्यालय, विद्यालय या संस्था जिसमें वह अन्तिम बार पढ़ा हो, के प्राक्टर या प्रधानाचार्य से, और

(दो) दो उत्तरदायी अधिकारियों से, जो उसके सम्बन्धी न हों और उसके निजी जीवन से भलीभाँति परिचित हों, सचरित्रता का प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करेगा :

परन्तु नियुक्ति प्राधिकारी किसी अभ्यर्थी के चरित्र और पूर्व-वृत्तके सम्बन्ध में ऐसी रीति से और ऐसे प्राधिकारियों से जैसा आवश्यक समझा जाय, अग्रतर जाँच कर सकता है।

टिप्पणी संघ सरकार या किसी राज्य सरकार या किसी स्थानीय प्राधिकारी द्वारा या संघ सरकार या किसी राज्य सरकार के स्वामित्वाधान या नियंत्रणाधीन किसी निगम या निकाय द्वारा, पदच्युत व्यक्ति सेवा में पद पर नियुक्ति के लिए पात्र नहीं होगा। नैतिक अधमता के किसी अपराध के लिए दोष सिद्ध व्यक्ति भी पात्र नहीं होंगे।

16 -- सेवा में किसी पद पर नियुक्ति के लिए ऐसा पुरुष अभ्यर्थी पात्र नहीं होगा जिसकी एक से अधिक पत्नियाँ जीवित हों और न ऐसी महिला अभ्यर्थी पात्र होगी जिसने ऐसे पुरुष से विवाह किया हो जिसकी पहले से कोई पत्नी जीवित रही हो।

वैवाहिक
प्रास्थिति

परन्तु इस विषय पर सरकार के किसी सामान्य या विशेष आदेशों के अधीन रहते हुए, निगम इस विनियम के प्रवर्तन से किसी व्यक्ति को छूट दे सकता है, यदि उसका यह समाधान हो जाय कि ऐसा करने के लिए विशेष कारण विद्यमान हैं।

17-- (1) किसी अभ्यर्थी को सेवा में किसी पद पर तभी नियुक्ति किया जायेगा जब मानसिक और शारीरिक दृष्टि से उसका स्वास्थ्य अच्छा हो और वह ऐसे सभी शारीरिक दोष से मुक्त हो जिससे उसे अपने कर्तव्यों का पालन करने में बाधा पड़ने की संभावना हो। किसी अभ्यर्थी को नियुक्ति के लिए अंतिम रूप से अनुमोदित किये जाने के पूर्व उससे यह अपेक्षा की जायेगी कि वह मुख्य चिकित्सा अधिकारी या निगम द्वारा नाम निर्दिष्ट या

अनुमोदित किसी अन्य चिकित्सा अधिकारी, से अनुलग्नक "ध" में विहित प्रपत्र में, स्वस्थता का प्रमाण पत्र: प्रस्तुत करे।

(2) ड्राइवर के पद पर नियुक्त व्यक्ति से यह अपेक्षा की जायेगी कि वह प्रति वर्ष या ऐसे अन्तराल पर जैसा प्रधान प्रबन्धक द्वारा समय-समय पर विहित किया जाय, चिकित्सकीय परीक्षण, विशेषतः दृष्टि परीक्षण कराये ।

(3) उप विनियम (2) में निदिष्ट स्वस्थता परीक्षण में अनुत्तीर्ण व्यक्ति की सेवायें समाप्त की जा सकती हैं:

परन्तु ऐसे व्यक्ति को, जिसकी सेवायें इस प्रकार समाप्त की जायें, निगम के विवेका-अनुसार वैकल्पिक काम (जाब) का प्रस्ताव किया जा सकता है।

18 बोर्ड के निदेशों के अधीन रहते हुए न्यूनतम अनिवार्य शैक्षिक अर्हताएं और अनुभव ऐसे होंगे जैसे नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा विहित किये जाये ।

भाग पाँच भर्ती की प्रक्रिया

19 नियुक्ति प्राधिकारी वर्ष के दौरान भरी जाने वाली रिक्तियों की संख्या और विनियम 12 के अधीन अनुसूचित जन जातियों और अन्य श्रेणियों के अभ्यर्थियों के लिए आरक्षित की जाने वाली रिक्तियों की संख्या भी अवधारित करेगा। सीधी भर्ती द्वारा भरी जाने वाली रिक्तियाँ, भर्ती के समय प्रवृत्त नियमों या आदेशों के अनुसार सेवायोजन कार्यालय को सूचित की जायेगी, और प्रमुख समाचर- पत्रों में विज्ञापित भी की जायेगी। रिक्तियाँ नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा विनिश्चित किसी अन्य रीति से भी अधिसूचित की जा सकती हैं।

सीधी भर्ती की
प्रक्रिया

20 (1) सीधी भर्ती के प्रयोजनों के लिए नियुक्ति प्राधिकारी एक चयन समिति का गठन करेगा जिसमें कम से कम तीन सदस्य होंगे ।

(2) चयन समिति आवेदन-पत्रों की संवीक्षा करेगी और पात्र अभ्यर्थियों से प्रतियोगिता परीक्षा/व्यवसायिक परीक्षण और/या साक्षात्कार में जैसा नियुक्ति प्राधिकारी विनिश्चित करे, सम्मिलित होने की अपेक्षा करेगी।

टिप्पणी: - प्रतियोगिता परीक्षा का पाठ्यक्रम ऐसा होगा जैसा नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर विहित किया जाय ।

(3) चयन समिति विनियम 12 के अनुसार अनुसूचित जातियों, अनुसूचित जन जातियों और अन्य श्रेणियों के अभ्यर्थियों का सम्यक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करने की आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए, उतने अभ्यर्थियों को साक्षात्कार के लिए बुलायेगी जितने वह उचित समझे ।

(4) चयन समिति चयन किये गये अभ्यर्थियों की, उनकी प्रवीणता-क्रम में, जैसा कि लिखित परीक्षा/व्यवसायिक परीक्षण और/या साक्षात्कार में उनको प्राप्त कुल अंको के योग से प्रकट हो, एक सूची तैयार करेगी। यदि दो या अधिक अभ्यर्थी बराबर-बराबर अंक प्राप्त करें तो लिखित परीक्षा/व्यवसायिक परीक्षा में अपेक्षाकृत अधिक अंक प्राप्त करने वाले व्यक्ति का नाम उच्चतर स्थान पर रखा जायेगा और जहाँ चयन केवल साक्षात्कार के आधार पर किया जाय वहाँ आयु में ज्येष्ठ व्यक्ति का नाम उच्चतर स्थान पर रखा जायेगा।

सूची में नामों की संख्या से अधिक (किन्तु 25 प्रतिशत से ज्यादा अधिक नहीं) होगी। चयन समिति वह सूची नियुक्ति प्राधिकारी को अग्रसारित करेगी।

(5) उप विनियम (4) के अधीन तैयार की गयी सूची चयन समिति द्वारा अंतिम रूप में किये जाने के दिनांक से एक वर्ष या अगला चयन किये जाने तक, इसमें जो भी पहले हो, से अधिक नहीं चलेगी।

पदोन्नति मानदण्ड
पदोन्नति द्वारा
भर्ती की प्रक्रिया

21) पदोन्नति का मानदण्ड, अनुपयुक्त का अस्वीकार करते हुए, ज्येष्ठता होगी।

(22) (1) पदोन्नति द्वारा भर्ती नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा गठित एक चयन समिति के माध्यम से की जायेगी जिसमें कम से कम तीन सदस्य होंगे।

(2) नियुक्ति प्राधिकारी, ज्येष्ठता-क्रम में अभ्यर्थियों की एक पात्रता सूची तैयार करेगा और उसे उनकी चरित्र पंजियों और उनसे सम्बन्धित ऐसे अन्य अभिलेखों के साथ जो उचित समझे जायें, चयन समिति के समक्ष रखेगा। सूची में नामों की संख्या, यथाशक्त, रिक्तियों की संख्या की दुगुनी होगी।

(3) चयन समिति, उप विनियम (2) में निर्दिष्ट अभिलेखों के आधार पर अभ्यर्थियों के नाम पर विचार करेगी और यदि वह आवश्यक समझे तो अभ्यर्थियों का साक्षात्कार भी कर सकती है। प्राविधिक पदों के मामले में चयन समिति व्यवसायिक परीक्षण भी ले सकती है।

(4) चयन समिति चयन किये गये अभ्यर्थियों की ज्येष्ठताक्रम में एक सूची तैयार करेगी और उसे नियुक्ति प्राधिकारी को अग्रसारित करेगी। सूची में नामों की संख्या रिक्तियों की संख्या से अधिक (किन्तु 25 प्रतिशत से ज्यादा अधिक नहीं) होगी।

(5) उप विनियम (4) के अधीन तैयार की गई सूची, चयन समिति द्वारा अन्तिम रूप से तैयार किये जाने के दिनांक से एक वर्ष या अगला चयन किये जाने तक, इनमें जो भी पहले हो, से अधिक नहीं चलेगी।

सूची

23 जहाँ भर्ती उसी श्रेणी में और उसी ग्रेड में पदोन्नति द्वारा और सीधी भर्ती द्वारा एक ही दिनांक को या एक ही समय की जाय, वहाँ एक संयुक्त चयन सूची तैयार की जायेगी जिसमें पदोन्नति द्वारा भर्ती किये गये व्यक्तियों के नाम, उनकी परस्पर ज्येष्ठता के क्रम में रखे जायेंगे और उसके पश्चात सीधी भर्ती द्वारा चयन किये गये व्यक्तियों के नाम उनकी योग्यता के क्रम में रखे जायेंगे।

भाग छः नियुक्ति, परीवीक्षा नियमितिकरण, और ज्येष्ठताकरण

प्रपत्र/घोषणा-

24---सीधे भर्ती किया गया कोई अभ्यर्थी सेवा में नियुक्त किये जाने के पूर्व :-

(एक) विनियम 17 में विहित प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करेगा;

(दो) निम्नलिखित घोषणा-पत्र प्रस्तुत करेगा:-

(क) अपने या अपने परिवार के सदस्य के, जो उस पर आश्रित हों, स्वामित्वाधीन समस्त स्थावर सम्पत्ति का पूर्ण विवरण सहित घोषणा-पत्र अनुलग्नक "ड" में विहित प्रपत्र में,

(ख) निगम में नियोजित किसी व्यक्ति से अपने सम्बन्ध का घोषणा-पत्र,
और

(ग) निष्ठापूर्वक और ईमानदारी से निगम की सेवा करने का घोषणा-पत्र अनुलग्नक "च" में विहित प्रपत्र में।

25 (1) विनियम 12 के उपबन्धों के अधीन रहते हुये निममित रिक्ति घटित होने पर, नियुक्ति प्राधिकारी अभ्यर्थियों की नामों को उस क्रम से लेकर जिसमें उनके नाम यथास्थिति विनियम 21, 22 या 23 के अधीन तैयार की गयी सूचियों में रखे गये हों, नियुक्तियाँ करेगा।

नियुक्ति

(2) नियुक्ति प्राधिकारी उप विनियम (1) में निर्दिष्ट सूचियों से स्थायी या स्थानापत्र नियुक्तियाँ भी कर सकता है। यदि इन सूचियों में कोई अभ्यर्थी उपलब्ध न हो तो वह ऐसी नियुक्तियाँ इन विनियमावली के अधीन नियुक्ति के लिये पात्र व्यक्तियों से कर सकता है। ऐसी नियुक्तियाँ छः मास के अनाधिक के लिये या अगला चयन किये जाने तक, इनमें जो भी पहले हो, की जायेगी और उक्त अवधि में किसी भी समय समाप्त की जा सकती है। ऐसी नियुक्तियों से पद के लिये किसी अधिकार का सृजन नहीं होगा।

26 नियुक्ति प्राधिकारी किसी भी समय और समुचित चयन समिति के अनुमोदन से चयन सूची से ऐसे अभ्यर्थी का नाम हटा सकता है जिसका आचरण और पूर्ववृत्त असंतोषजनक बताया गया हो।

चयन सूची से नाम हटाया जाना।

परन्तु जहाँ ऐसे किसी व्यक्ति ने पहले ही सेवा में कार्यभार ग्रहण कर लिया हो वहाँ उसे सुनवाई का अवसर दिया जायेगा।

27- (1) ऐसे व्यक्ति को, जो विनियम 25 (1) के अधीन सेवा में किसी पद पर नियुक्त किया जाय, उसके पद का कार्यभार ग्रहण करने के दिनांक से एक वर्ष की अवधि के लिये परीक्षा पर रखा जायगा।

परीक्षा

परन्तु नियुक्ति प्राधिकारी उस पद पर या सेवा में किसी अन्य समकक्ष या उच्चतर पद पर स्थानापत्र या अस्थाई आधार पर की गई निरन्तर सेवा की परीक्षा अवधि की संगणना करने प्रयोजनार्थ गणना करने की अनुमति दे सकता है।

(2) नियुक्ति प्राधिकारी ऐसे कारणों से जो अभिलिखित किये जायेंगे, अलग-अलग मामलों में परीक्षा अवधि बढ़ा सकता है, जिसमें ऐसा दिनांक विनिर्दिष्ट किया जायेगा, जब तक कि अवधि बढ़ाई जाए।

परन्तु परीक्षा अवधि एक वर्ष से आगे नहीं बढ़ाई जायेगी।

(3) यदि परीक्षा अवधि या बढ़ाई गई परीक्षा अवधि में नियुक्ति प्राधिकारी को यह प्रतीत हो कि परीक्षाधीन व्यक्ति ने अपने अवसरों का पर्याप्त उपयोग नहीं किया है या संतोष प्रदान करने में अन्यथा विफल रहा है तो उसे उस पद पर जिससे उसे पदोन्नति किया गया हो, प्रत्यावर्तित किया जा सकता है और यदि वह सीधे नियुक्त किया गया हो तो उसकी सेवायें समाप्त की जा सकती हैं।

(4) ऐसा परिवीक्षाधीन व्यक्ति जिसे उप विनियम (3) के अधीन प्रत्यावर्तित किया जाय या जिसकी सेवायें समाप्त की जाये, किसी प्रतिकर का हकदार नहीं होगा।

परन्तु कर्मकार की स्थिति में सेवा की समाप्ति उन पर लागू विधि के उपबन्धों के अधीन होगी ।

28 परिवीक्षाधीन व्यक्ति को परिवीक्षा अवधि या बढ़ाई गई परिवीक्षा अवधि के अन्त में नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा लिखित आदेश देकर नियमित नियुक्ति दी जायेगी, यदि-

(एक) उसका कार्य और आचरण संतोषजनक बताया गया हो,

(दो) उसकी सत्यनिष्ठा प्रमाणित की गई हो, और

(तीन) नियुक्ति प्राधिकारी का समाधान हो जाय कि वह ऐसी नियुक्ति के लिए अन्यथा उपयुक्त है।

नियमित
नियुक्ति

29 (1) जब तक किसी नियमित कर्मचारी और निगम की अन्यथा कोई लिखित सहमति न हो, ऐसा कर्मचारी कोई कारण बताए, बिना तीन माह का लिखित नोटिस देकर या नोटिस की अवधि के या उतनी अवधि के जितनी अवधि से नोटिस तीन माह की उक्त अवधि से कम पड़े वेतन भत्ते की, यदि कोई हो, धनराशि के बराबर धनराशि का भुगतान करके त्याग-पत्र दे सकता है या उसकी सेवायें नियुक्ति प्राधिकारी या इस निमित्त बोर्ड द्वारा प्राधिकृत किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा समाप्त की जा सकती हैं;

सेवा की
समाप्ति

परन्तु ऐसे कर्मचारी की सेवायें तुरन्त समाप्त की जा सकती हैं और सेवा की ऐसी समाप्ति पर वह यथास्थिति नोटिस की अवधि के लिए या उतनी अवधि के लिए जितनी अवधि से नोटिस तीन माह की उक्त अवधि से कम पड़े, अपने वेतन और भत्ते की, कोई हो, धनराशि के बराबर धनराशि का दावा करने का हकदार होगा;

परन्तु यह और कि नियुक्ति प्राधिकारी या उपर्युक्त निर्दिष्ट कोई अन्य अधिकारी ऐसे कर्मचारी को जो इस विनियम के अधीन नोटिस के बिना या अपेक्षाकृत कम अवधि का नोटिस स्वीकार करके अपना पद त्याग करे, अवमुक्त कर सकेगा :

परन्तु यह भी कि जहाँ कोई कर्मचारी कर्मकार है, वहाँ उस विनियम के उपबन्ध उस पर लागू विधि के उपबन्धों के अधीन लागू होंगे।

(2) किसी ऐसे कर्मचारी की सेवायें जो उप विनियम (1) के अन्तर्गत न आता हो, किसी भी समय कोई कारण बताये बिना, नियुक्ति प्राधिकारी या उप विनियम (1) में निर्दिष्ट किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा या ऐसे प्राधिकारी को कर्मचारी द्वारा लिखित नोटिस देकर या नोटिस की अवधि का वेतन और भत्ते का भुगतान करके समाप्त की जा सकती है, ऐसे नोटिस की अवधि एक माह होगी और उप विनियम (1) के परन्तुकों दिये गये उपबन्ध आवश्यक परिवर्तनों के साथ लागू होंगे।

त्यागपत्र
स्वीकार
करना

30- (1) विनियम 29 में किसी बात के होते हुये भी विनियम 29 के अनुसार दिया गया किसी कर्मचारी का त्यागपत्र प्रभावी नहीं होगा जब तक नियुक्ति प्राधिकारी या बोर्ड द्वारा इस निमित्त प्राधिकृत किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा उसे स्वीकार न कर लिया जाय। ऐसा प्राधिकारी स्वविवेकानुसार, त्यागपत्र स्वीकार करने से इन्कार कर सकता है, यदि:

(एक) कर्मचारी किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिये निगम की सेवा करने के लिये बाध्य हो और वह अवधि समाप्त न हुई हो :

(दो) कर्मचारी निगम को किसी धनराशि और / या किसी अन्य दायित्व का देनदार हो, जब तक कि देय धनराशि का भुगतान न कर दिया जाय या दायित्व उन्मोचित न हो जाय :

(तीन) अन्य पर्याप्त आधार हो जो अभिलिखित किये जायेंगे ।

31--(1) प्रत्येक श्रेणी के पदों के लिये पृथक-पृथक ज्येष्ठता सूचियां रखी जायेंगी :

परन्तु बोर्ड या बोर्ड द्वारा इस निमित्त प्राधिकृत कोई अन्य अधिकारी निर्देश दे सकता है कि किसी विशिष्ट श्रेणी के पदों की ज्येष्ठता सूची सम्पूर्ण निगम के लिये या उसकी इकाइयों में प्रत्येक के लिए या इकाइयों के समूह के लिये अलग-अलग तैयार की जाय ।

(2) किसी श्रेणी के पदों में ज्येष्ठता ऐसी लगातार सेवा के दिनांक से अवधारित की जाएगी जिसके पश्चात नियमित नियुक्ति हो गई हो और यदि एक से अधिक व्यक्ति एक ही दिनांक को नियुक्त किये जाएं तो उस क्रम से, जिसमें उनके नाम नियुक्ति के आदेश में रखे गये हों, अवधारित की जायगी :

परन्तु -

(एक) सीधे भर्ती किये गये व्यक्तियों की परस्पर ज्येष्ठता वही होगी जो चयन के समय अवधारित हो और योग्यता सूची में उल्लिखित हो;

(दो) पदोन्नति द्वारा नियुक्त किये गये व्यक्तियों की परस्पर ज्येष्ठता वही होगी जो उस पद पर रही हो, जिससे उन्हें पदोन्नत किया गया हो;

(तीन) जहाँ नियुक्तियां एक ही श्रेणी में एक ही दिनांक को पदोन्नति और सीधी भर्ती दोनों ही प्रकार से की जाए वहां ज्येष्ठता विनियम 23 के अनुसार व्यक्तियों के नामों को क्रमबद्ध करके अवधारित की जायेगी :

परन्तु यह और कि ऐसे कर्मचारियों की जो राज्य सरकार के कर्मचारी रहे हों और जिन्होंने निगम की सेवा के लिए विकल्प किया हो, परस्पर ज्येष्ठता वही होगी जो राज्य सरकार के अधीन उनके मूल विभाग में रही हो या रही होती।

भाग सात वेतन इत्यादि

32- (1) सेवा में विभिन्न श्रेणियों के व्यक्तियों को अनुमन्य वेतनमान ऐसा होगा जो बोर्ड द्वारा सरकार के पूर्वानुमोदन से समय-समय पर अवधारित किया जाय ।

(2) ऐसा कर्मचारी जो सीधे भर्ती किया जाय, पद के सम्बन्ध में लागू समयमान में न्यूनतम वेतन आहरित करेगा :

परन्तु सुयोग्य मामलों में बोर्ड द्वारा या इस निमित्त अधिकृत प्राधिकारी द्वारा उच्च प्रारम्भिक वेतन दिया जा सकता है।

(3) जब तक बोर्ड अन्यथा निदेश न दे, पदोन्नति पर वेतन फाइनेन्शियल हैंड बुक, खण्ड दो, भाग दो से चार में दिये गये सुसंगत नियमों के अनुसार निर्धारित किया जायेगा ।

33- (1) कर्मचारी को वार्षिक वेतनवृद्धि साधारणतया उप विनियम (2) के उपबन्धों के अनुसार कर्मचारी के वेतनमान में दी गई दर से दी जायेगी, जब तक की वेतनवृद्धि अनुशासनिक कार्यवाही के रूप रोक न गई हो या दक्षता रोक पर न हो।

वेतनवृद्धि

(2) ऐसे सभी कर्मचारियों को, जिनकी वेतनवृद्धि वर्तमान प्रणाली के अनुसार किसी कलेण्डर माह के भिन्न-भिन्न दिनांकों को देय हो, उस माह के प्रथम दिनांक को वेतनवृद्धि स्वीकृत की जायेगी।

(3) यदि परीवीक्षा अवधि बढ़ाई जाय तो ऐसी बढ़ाई गई अवधि की, वेतनवृद्धि के लिए तब तक गणना नहीं की जायेगी जब तक की नियुक्ति प्राधिकारी अन्यथा निदेश न दे।

(4) ऐसे कर्मचारी की, जो असाधारण छुट्टी, अध्ययन संबंधी छुट्टी या इसी प्रकार की किसी अन्य छुट्टी पर रहने के कारण इयूटी से विरत रहा हो, वेतनवृद्धि का दिनांक तदनु रूप आगे बढ़ा दिया जायेगा और ऐसी छुट्टी की अवधि की गणना वेतनवृद्धि के प्रयोजनार्थ नहीं की जायेगी।

34- (1) किसी कर्मचारी को दक्षता रोक पार करने की अनुमति तब तक नहीं दी जायेगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी का यह समाधान न हो जाय कि उसने तत्परता और अपनी सर्वोत्तम योग्यता से कार्य किया है, उसका कार्य और आचरण संतोषजनक न पाया जाय और जब तक उसकी सत्यनिष्ठा प्रमाणित न कर दी जाय।

दक्षतारोक

(2) दक्षता रोक के प्रयोजनार्थ जिस दिनांक को दक्षतारोक देय हो, उस दिनांक के ठीक पूर्ववर्ती पांच वर्ष की चरित्र पंजी की प्रविष्टियां और उसके अव्यवहित वरिष्ठ अधिकारी द्वारा दी गई कार्य सम्बन्धी रिपोर्ट पर विचार किया जायेगा।

(3) यदि दक्षतारोक पार करने के दिनांक को या उसके पूर्व कर्मचारी को आरोप-पत्र तामील किया जाय या उसके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही आरम्भ की जाएं या उसे निलम्बित किया जाय तो ऐसी कार्यवाही / जांच का परिणाम देखने के पश्चात ही दक्षतारोक के सम्बन्ध में विनिश्चय किया जायेगा। ऐसे दिनांक के पश्चात आरम्भ की गई कार्यवाहियों या किसी अन्य जाँच के विचाराधीन रहने का ऐसी दक्षतारोक पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा।

(4) नियुक्ति प्राधिकारी या इस निमित्त अधिकृत कोई अन्य प्राधिकारी दक्षतारोक पर रोके गए कर्मचारियों के मामलों की यह विचार करने की दृष्टि से प्रतिवर्ष समीक्षा करेगा कि क्या उसका कार्य ऐसा रहा है जिससे वह दक्षतारोक पार करने का हकदार हो सके।

(5) जहां किसी कर्मचारी को, जिसे दक्षतारोक पार करने की अनुमति न दी गई हो, बाद में उसे पार करने की अनुमति दे दी जाय, वहां उसका वेतन फाइनेन्शियल हैण्ड, बुक, खण्ड दो, भाग दो से चार में दिये गये सुसंगत नियमों के अनुसार निर्धारित किया जायेगा।

35- कोई कर्मचारी जो एक माह या उससे अधिक की स्वीकृत छुट्टी पर जा रहा हो वेतन के 80 प्रतिशत तक अग्रिम छुट्टी वेतन पाने का हकदार होगा, यदि उस छुट्टी का वेतन अनुमन्य हो।

अग्रिम छुट्टी
वेतन

36- निगम किसी कर्मचारी को मौलिक रूप से या अस्थायी आधार पर स्थानापन्न रूप में एक ही समय में दो या अधिक अलग-अलग पदों को धृत करने के लिए नियुक्त कर सकता है। ऐसे मामलों में उसका वेतन निम्न प्रकार से विनियमित होगा -

(क) ऐसा उच्चतम वेतन जिसका वह हकदार होता, यदि उसकी नियुक्ति केवल एक ही पद पर रहती, उस पद पर उसके धारणधिकार के कारण आहरित किया जा सकता है।

(ख) प्रत्येक अन्य पद के लिए वह ऐसा समुचित वेतन आहरित कर सकता है जो निगम निर्धारित करे, जो किसी भी दशा में उसके अनुमानित वेतन के (समुद्र पार के वेतन को छोड़कर) आधे से अधिक न होगा।

(ग) यदि एक या अधिक पद के साथ प्रतिकर या सत्कार भत्ते हों तो वह ऐसे प्रतिकर या सत्कार भत्ते आहरित करेगा, जिसे निगम निर्धारित करे लेकिन ऐसे भत्ते सभी पदों के साथ प्रतिकर और सत्कार भत्तों के कुल योग से अधिक नहीं होंगे :

परन्तु इस विनियम के अधीन कोई अतिरिक्त पारिश्रमिक ऐसे मामलों में अनुमन्य न होगा जिनमें एक से अधिक पद का कार्यभार धृत करने की अवधि एक माह से कम हो। ऐसे मामलों में जिनमें यह अवधि नौ माह से अधिक के आगे कोई अतिरिक्त पारिश्रमिक अनुमन्य न होगा।

भाग आठ-सेवा निवृत्ति और सेवा निवृत्ति लाभ

37-समूह "ग" का कर्मचारी 58 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर निवृत्त होगा और समूह "घ" का कर्मचारी 60 वर्ष की आयु प्राप्त करने पर सेवा निवृत्त होगा :

परन्तु यदि सेवा निवृत्ति का दिनांक माह के दूसरे दिन या उसके पश्चात् पड़ता है तो सेवा निवृत्ति का दिनांक माह का अन्तिम दिन होगा:

38-(1) विनियम 37 में किसी बात के होते हुए भी नियुक्ति प्राधिकारी किसी भी समय किसी कर्मचारी को (चाहे वह नियमित हो या अस्थायी) जो कर्मकार न हो, नोटिस देकर कोई कारण बताये बिना उसके पचास वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने के पश्चात् उससे सेवा निवृत्त होने की अपेक्षा कर सकता है। ऐसा कर्मचारी 45 वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने के पश्चात् या अपनी बीस वर्ष की अहंकारी सेवा पूरी कर लेने के पश्चात् किसी भी समय इसी प्रकार नियुक्ति प्राधिकारी को नोटिस देकर स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हो सकता है।

(2) ऐसे नोटिस की अवधि तीन मास होगी :

परन्तु

(एक) ऐसे किसी कर्मचारी की पचास वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने के पश्चात् किसी भी समय ऐसे नोटिस के बिना या अपेक्षाकृत कम अवधि का नोटिस देकर तुरन्त सेवा निवृत्ति किया जा सकता है और इस प्रकार सेवा निवृत्त होने पर कर्मचारी यथास्थिति नोटिस की अवधि के लिये या उतनी अवधि के लिए जितनी अवधि से ऐसा नोटिस तीन माह से कम पड़े, अपने वेतन और भत्ते की, यदि कोई हो, उसी दर से वह अपनी सेवा निवृत्ति के तुरन्त पूर्व आहरण कर रहा हो, धनराशि के बराबर धनराशि माँगने का हकदार होगा; 1

या नियुक्ति के संयोजन पर वेतन

अधिर्वाषता की आयु प्राप्त करने पर सेवा निवृत्त

अनिवार्य और स्वेच्छिक सेवा निवृत्ति

(दो) नियुक्ति प्राधिकारी किसी कर्मचारी को बिना किसी नोटिस के या अपेक्षाकृत कम अवधि का नोटिस देने पर, कर्मचारी से नोटिस के बदले में किसी शास्ति का भुगतान करने की अपेक्षा किये बिना सेवा निवृत्त होने की अनुमति दे सकता है :

परन्तु यह और कि ऐसे कर्मचारी द्वारा जिसके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही विचाराधीन या अनुध्यात हो, दिया गया उक्त नोटिस तभी प्रभावी होगा जब नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा उसे स्वीकार कर लिया गया हो, परन्तु किसी अनुध्यात अनुशासनिक कार्यवाही की दशा में उसके नोटिस की अवधि की समाप्ति के पूर्व यह सूचित किया जायेगा कि उसे स्वीकृत नहीं किया गया है:

परन्तु यह भी कि उपविनियम (1) के अधीन किसी कर्मचारी द्वारा एक बार दी गई नोटिस जिनमें स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति की मांग की गई हो, नियुक्ति प्राधिकारी की अनुमति के बिना उसके द्वारा वापस नहीं की जायगी ।

(2) सेवा निवृत्ति पेंशन और अन्य सेवा निवृत्ति लाभ, यदि कोई हों, ऐसे कर्मचारी को, जो शासनादेश संख्या 3414/302-170 एन-72 दिनांक 5 जुलाई, 1972 द्वारा नियंत्रित हो और ऐसे किसी अन्य कर्मचारी को, जो अपने नियोजन के निबन्धनों के अनुसार इनका हकदार रहा हो और जो सेवानिवृत्त हो या इस विनियम के अधीन सेवानिवृत्त होने की जिससे अपेक्षा की जाय या अनुमति दी जाये, सुसंगत नियमों के उपबन्धों के अनुसार और अधीन रहते हुए देय और उपलब्ध होंगे :

परन्तु जहाँ इस उप विनियम में निर्दिष्ट कोई कर्मचारी इस विनियम के अधीन स्वैच्छा से सेवा निवृत्त हो या उसे स्वैच्छा से सेवा निवृत्त होने की अनुमति दी जाय, वहाँ नियुक्ति प्राधिकारी उसे पेंशन और उपदान (ग्रेच्युटी), यदि कोई हो, के प्रयोजनार्थ पांच वर्ष की या ऐसी अवधि की, जिसमें वह सेवा करता यदि वह अपने अधिवयता के सामान्य दिनांक तक बना रहता, इनमें जो भी कम हो, अतिरिक्त सेवा का लाभ स्वीकृत कर सकता है।

स्पष्टीकरण (1) विनियम (1) के अधीन नियुक्ति प्राधिकारी का विनिश्चय जिसमें किसी कर्मचारी से सेवा निवृत्त होने की अपेक्षा की जैसा कि उसमें विनिर्दिष्ट किया जाय तभी किया जायगा जब उक्त प्राधिकारी को ऐसा करना लोक हित में या निगम के हित में प्रतीत हो किन्तु इसमें किसी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जायगा कि आदेश में लोकहित निगम के हित में होने की बात का उल्लेख करना अपेक्षित है।

(क) यह समाधान करने के उद्देश्य से कि किसी कर्मचारी से इस विनियम के अधीन सेवानिवृत्त होने की अपेक्षा करना निगम के हित में / लोकहित होगा या नहीं, नियुक्ति प्राधिकारी कर्मचारी से सम्बन्धित किसी सामग्री पर विचार कर सकता और इसमें किसी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जायेगा कि इससे निम्नलिखित किसी बात पर इस प्रकार विचार करना अपवर्जित होगा :

(क) किसी कर्मचारी को कोई दक्षतारोक पार करने की अनुमति दिये जाने की पूर्व की या स्थानापन्न या मौलिक रूप में यातदर्थ आधार पर किसी पद पर पदोन्नति किये जाने के पूर्व की अवधि से सम्बन्धित कोई प्रविष्टि; या

(ख) कोई ऐसी प्रविष्टि जिसके विरुद्ध कोई अभ्यावेदन विचाराधीन हो, बशर्त प्रविष्टि के साथ-साथ अभ्यावेदन पर भी विचार किया जाय, या

(ग) उत्तर प्रदेश सतर्कता अधिष्ठान अधिनियम, 1985 के अधीन गठित सतर्कता अधिष्ठान की कोई रिपोर्ट ।

(3) ऐसे प्रत्येक विनिश्चय के बारे में यह माना जायेगा कि वह लोकहित में या निगम के हित में किया गया है।

(4) पद "नियुक्ति प्राधिकारी" का तात्पर्य ऐसे प्राधिकारी से है जिसे तत्समय सेवा में किसी ऐसे पद पर नियमित नियुक्ति करने की शक्ति हो जिससे सेवा निवृत्तहोने की अपेक्षा कर्मचारी से की जाय या वह सेवा निवृत्त होना चाहे, और पद "अहंकारी सेवा" का वही अर्थ होगा जैसा कि सेवानिवृत्त होने वाले व्यक्ति से सम्बन्धित सुसंगत नियमों में दिया गया हो।

(5) नियुक्ति प्राधिकारी का ऐसा प्रत्येक आदेश जिसमें इस विनियम के उपविनियम (1) के प्रथम परन्तुक के अधीन किसी कर्मचारी से तत्काल सेवा निवृत्ति होने की अपेक्षा की गयी हो, उसके जारी होने के दिनांक से अपरान्ह से लागू होगा, परन्तु यदि आदेश जारी होने के दिनांक के पश्चात सम्बद्ध कर्मचारी सदभाव से और उक्त आदेश के प्रति अनभिज्ञता से अपने पद के कर्तव्यों का पालन करता है तो उसका कार्य इस तथ्य के होते हुए भी कि वह उसके पूर्व सेवा निवृत्त हो गया, वैध समझा जायेगा ।

39- (1) (एक) इस उपविनियम के खण्ड (दो) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए निगम का कोई कर्मचारी पेंशन का हकदार नहीं होगा, किन्तु वह उपविनियम (दो) में उल्लिखित सेवा निवृत्त लाभ का हकदार होगा ।

पेंशन और
अन्य सेवा
निवृत्ति

(दो) ऐसा कर्मचारी जो भूतपूर्व उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज में राज्य सरकार का कर्मचारी रहा हो और जिसने निगम की सेवा का विकल्प दिया हो, शासनादेश संख्या 3414/302-170 एन-72, दिनांक 5 जुलाई, 1972. के अर्थात्तगत पेंशन और सेवा निवृत्त लाभ का हकदार होगा ।

(2) उप नियम (1) के उपबन्धों पर कोई प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना कोई कर्मचारी (जिसमें ऐसे कर्मचारी भी सम्मिलित हैं जो भूतपूर्व उ०प्र० राजकीय रोडवेज में राज्य सरकार की सेवा में रहें हों) निम्नलिखित सेवा निवृत्ति लाभ का हकदार होगा:

(एक) यथास्थिति कर्मचारी भविष्य निधि या सामान्य भविष्य निधि;

(दो) उपदान संदाय अधिनियम, 1972; या सुसंगत सरकारी नियमों के जो लागू होते हो, अनुसार उपदान (ग्रेच्युटी);

(तीन) सामूहिक बीमा योजना, 1976 के अधीन देय धनराशि;

(चार) राज्य के भीतर यात्रा करने के लिए वर्ष में एक निःशुल्क पारिवारिक पास;

(पांच) सेवानिवृत्त के समय उसे तैनाती के स्थान से अपने घर वापस जाने के लिए निःशुल्क पारिवारिक पास, यदि वह रेल का भाड़ा स्वीकार न करे;

(छः) कोई अन्य लाभ जो निगम द्वारा समय-समय पर स्वीकृत किये जायें।

भाग नव - छुट्टी सम्बन्धो नियम

40- छुट्टी का दावा अधिकार के रूप में नहीं किया जा सकता। जब सेवा की आवश्यकतानुसार ऐसा करना अपेक्षित हो, तो किसी भी प्रकार की छुट्टी अस्वीकृत करने, उसमें कमी करने या उसे रद्द करने का विवेक, उसे स्वीकृत करने के लिए अधिकृत प्राधिकारी में सुरक्षित हैं।

छुट्टी का
अधिकार

41 - छुट्टी केवल ड्यूटी करके ऑर्जेंट की जाती है। छुट्टी की समाप्ति के पश्चात् ड्यूटी से जान बूझकर अनुपस्थित रहने को कदाचार समझा जा सकता है।

छुट्टी अर्जित करना और ड्यूटी से अनुपस्थित

छुट्टी स्वीकृत करने से निषेध

42 किसी ऐसे कर्मचारी को छुट्टी स्वीकृत नहीं की जायेगी जिसे कदाचार या अदक्षता के कारण सेवा से पदच्युत किया जाना या हटाया जाना हो और ऐसी छुट्टी से पदच्युति या सेवा से हटाने के दिनांक को स्थगित करना पड़े, या जिसके आचरण के सम्बन्ध में कोई विभागीय जांच विचाराधीन या अनुध्यात हो :

छुट्टी स्वीकृति प्राधिकारी

43- अन्यथा अभिव्यक्ति रूप से उल्लिखित उपबन्ध के सिवाय सेवा निवृत्ति के दिनांक से आगे की अवधि की छुट्टी से भिन्न कोई छुट्टी निगम के ऐसे प्राधिकारी द्वारा स्वीकृति की जा सकती है जिसे बोर्ड प्राधिकृत करे ।

अवकाश को प्रारंभ में और अन्त में सम्मिलित करना छुट्टी का संयोजन

44 रविवार या अन्य मान्यता प्राप्त अवकाश को ऐसी शर्तों के अधीन और ऐसी परिस्थितियों में जिसे बोर्ड विहित करे, छुट्टी या पद भार ग्रहण करने के समय के प्रारम्भ में या अन्त में सम्मिलित किया जा सकता है:

45- अन्यथा या उपबन्धित के विषय पर विनियमावली के अधीन किसी भी प्रकार की छुट्टी किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के अनुक्रम या उनके साथ स्वीकृत की जा सकती है।

छुट्टी के दौरान नियोजन

46- कोई कर्मचारी जो छुट्टी पर हो, सक्षम प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृति प्राप्त किये बिना कोई सेवा नहीं करेगा और न कोई नियोजन स्वीकार करेगा ।

छुट्टी से वापस बुलाना

47- (1) किसी कर्मचारी को छुट्टी से वापस बुलाया जा सकता है, यदि सक्षम प्राधिकारी निगम के हित में ऐसा करना आवश्यक समझे ।

(2) किसी कर्मचारी को उसकी छुट्टी की समाप्ति के पूर्व ड्यूटी पर वापस बुलाने के प्रत्येक आदेश में उल्लेख किया जाना चाहिए कि ड्यूटी पर वापस आना वैकल्पिक है या अनिवार्य ।

(3) यदि ड्यूटी पर आना अनिवार्य है तो कर्मचारी ऐसे दिनांक से, जब वह उस स्टेशन के लिए रवाना हो जहां पर उसे पहुंचने या ड्यूटी पर रिपोर्ट करने का आदेश दिया जाए, ड्यूटी पर समझे जाने और यात्रा भत्ता लेने का हकदार होगा किन्तु जब तक वह अपने पद का कार्यभार ग्रहण न करे, वह केवल छुट्टी वेतन लेगा।

छुट्टी की समाप्ति पर ड्यूटी पर वापस जाना

48 - ऐसा कर्मचारी, जो छुट्टी पर हो, उसे छुट्टी देने वाले ऐसे प्राधिकारी की अनु- मति के विना स्वीकृति छुट्टी की समाप्ति के पूर्व ड्यूटी पर वापस नहीं आ सकता है।

आकस्मिक छुट्टी

49- कोई कर्मचारी एक कलेण्डर वर्ष में 14 दिन से अनाधिक की और किसी एक ही बार में अधिक से अधिक 6 दिन की आकस्मिक छुट्टी का हकदार होगा, परन्तु यदि कोई कर्मचारी चालू कलेण्डर वर्ष के दौरान निगम की सेवा में कार्यभार ग्रहण करे तो छुट्टी स्वीकृति करने वाला प्राधिकारी अपने विवेकानुसार आनुपातिक आकस्मिक छुट्टी स्वीकृति कर सकता है।

आकस्मिक छुट्टी
बौर अन्य छुट्टी के
संयोजन का निवेध
अर्जित छुट्टी

50-आकस्मिक छुट्टी किसी अन्य छुट्टी के साथ संयोजित नहीं की जायेगी और कलेन्डर वर्ष की समाप्ति पर व्यपगत हो जायेगी ।

51 (1) ऐसा कर्मचारी जिस पर यह विनियमावली लागू होती है इयूटी पर व्यतीत की गई अवधि के ग्यारहवें भाग की दर से छुट्टी अर्जित करेगा:

परन्तु

(क) जब उसकी अर्जित छुट्टी का कुल योग एक सौ अस्सी दिन हो जाए तो आगे ऐसी छुट्टी अर्जित होना बन्द हो जायेगी ।

(ख) अर्जित छुट्टी की अधिकतम अवधि जो उसे एक बार में स्वीकृत की जाये, नब्बे दिन से अधिक न होगी

(2) अर्जित छुट्टी की गणना निम्नलिखित रीति से की जायेगी :-

(एक) प्रत्येक कलेन्डर वर्ष में प्रत्येक कर्मचारी के छुट्टी लेखे में 31 दिन की अर्जित छुट्टी जमा की जायेगी। प्रतिवर्ष पहली जनवरी को 16 दिन की और पहली जुलाई को 15 दिन की छुट्टी जमा होगी ।

(दो) प्रथम छः माह की अवधि के अन्त में जमा छुट्टी को आगामी छः माह की अवधि में इस शर्त के साथ अग्रणीत किया जायेगा कि कुल अग्रणीत छुट्टी और उस छः माह की अवधि में जमा की जाने वाली छुट्टी 180 दिन की अधिकतम सीमा से अधिक न होगी।

(तीन) ऐसे कर्मचारी की दशा में जो। जनवरी, 1978 को या उसके पश्चात् भर्ती किया गया हो, प्रथम छः माह की अवधि में छुट्टी प्रति सम्पूर्ण कलेण्डर माह के लिए 2-1/2 दिन की दर से, अपूर्णाक की गणना न करके, जमा होगी।

(चार) यदि कोई कर्मचारी किसी छः माह की अवधि में असाधारण छुट्टी लेता है तो ली गई असाधारण छुट्टी का 1/10 (किन्तु अधिक से अधिक 15 दिन) आगामी छः माह की अवधि में कम जमा होगा ।

(पांच) किसी छः माह की अवधि में किसी कर्मचारी की सेवा निवृत्ति, त्यागपत्र मृत्यु या किसी कारण से सेवा छोड़ देने, की स्थिति में जमा छुट्टी का पुनः समायोजन यथास्थिति उपर्युक्त खण्ड (तीन) और/या खण्ड (चार) में बताई गई रीति से किया जायेगा ।

52 किसी कर्मचारी को अपने सम्पूर्ण सेवा काल में व्यक्तिगत कार्यों के लिए कुल मिलाकर तीन सौ पैसठ दिन की छुट्टी भी दी जा सकती है। वह ऐसी छुट्टी इयूटी पर पर व्यतीत की गई अवधि के ग्यारहवें भाग की दर से अर्जित करेगा और किसी एक बार में ऐसी छुट्टी नब्बे दिन से अधिक स्वीकृत नहीं की जायेगी ।

व्यक्तिगत
कार्यों के लिए
छुट्टी

परन्तु इस विनियम के अधीन कोई छुट्टी तब तक स्वीकृति नहीं की जायेगी जब तक कि सक्षम प्राधिकारी का यह समाधान न हो जाय कि कर्मचारी छुट्टी की समाप्ति पर इयूटी पर वापस आ जायेगा।

53 (1) जहाँ इस विनियमावली के अधीन कोई छुट्टी अनुमन्य न हो वहाँ कर्मचारी की प्रास्थिति और छुट्टी की आवश्यकता के स्वरूप के अनुसार, जैसा कि निगम द्वारा समय-समय पर विहित किया जाय, एक ससय में अधिक से अधिक 180 दिन की और सम्पूर्ण सेवा काल में 3 वर्ष से अनधिक की असाधारण छुट्टी दी जा सकती है।

असाधारण सुट्टी

(2) ऐसा प्राधिकारी जिसे छुट्टी स्वीकृत करने की शक्ति हो, किसी अनुमन्य छुट्टी के साथ या उसके अनुक्रम में इस विनियम के अधीन असाधारण छुट्टी स्वीकृत कर सकता है और छुट्टी के बिना अनुपस्थिति की अवधि को पूर्वगामी प्रभाव से असाधारण छुट्टी में परिवर्तित कर सकता है।

(3) जहां कर्मचारी इस विनियम के अधीन उसे स्वीकृत असाधारण छुट्टी की अधिकतम अवधि के समाप्त होने पर इयूटी पुनः ग्रहण करने में विफल रहे या ऐसा कर्मचारी जिसे अधिकतम अनुमन्य छुट्टी की अपेक्षा कम दिन असाधारण छुट्टी स्वीकृत की गई हो, ऐसी अवधि तक इयूटी से अनुपस्थित रहे जो स्वीकृत की गई असाधारण छुट्टी को मिलाकर उस सीमा से अधिक हो जब तक कि इस विनियम के अधीन उसे ऐसी छुट्टी स्वीकृत की जा सकती थी, वहाँ नियुक्ति प्राधिकारी कर्मचारी को कारण बताने का अवसर देने के पश्चात् आदेश दे सकता है कि कर्मचारी के बारे में यह समझा जायगा कि उसने पद त्याग कर दिया है और तदनुसार वह आदेश के दिनांक से निगम के नियोजन में नहीं रह गया है।

(54) (1) किसी कर्मचारी को अपने सम्पूर्ण सेवा काल में चिकित्सा प्रमाणपत्र पर कुल बारह माह से अनधिक की छुट्टी स्वीकृत की जा सकती है। ऐसी छुट्टी केवल ऐसे चिकित्सा प्राधिकारी से जिसे बोर्ड सामान्य या विशेष आदेश से इस निमित्त विनिर्दिष्ट करे, चिकित्सा प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने पर और ऐसे चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा सिफारिश को गई छुट्टी की अवधि से अनधिक अवधि तक दी जायगी:

चिकित्सा प्रमाण
पत्र पर छुट्टी

परन्तु जब बारह माह की अधिकतम अवधि समाप्त हो जाय तो आपवादिक मामलों में सम्पूर्ण सेवा काल में ऐसे चिकित्सा प्राधिकारी की सिफारिशों के आधार पर चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर छः माह से अनधिक की और आगे छुट्टी स्वीकृत की जा सकती है।

कोई कर्मचारी जिसे चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर छुट्टी स्वीकृत की गई हो, पहले ऐसे प्रपत्र में, जिसे बोर्ड विहित करे, स्वस्थता प्रमाण पत्र दिये बिना, इयूटी पर वापस नहीं आ सकेगा।

55 सक्षम प्राधिकारी द्वारा किसी महिला कर्मचारी को प्रसूति छुट्टी उस पूरे बेटन पर जिसे वह ऐसी छुट्टी पर जाने के दिनांक को पा रही हो. उतनी अवधि तक के लिए दी जा सकती है जो :

प्रसूति अवकाश

(एक) प्रसव की स्थिति में छुट्टी प्रारम्भ होने के दिनांक से तीन माह के अन्त तक हो सकती है;

(दो) गर्भसाव की स्थिति में (जिसमें गर्भपात भी सम्मिलित), प्रत्येक अवसर पर कुल छः सप्ताह की अवधि की हो सकती है बशर्ते छुट्टी के आवेदन पत्र किसी प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी के प्रमाण-पत्र से समर्थित हो :

परन्तु ऐसी छुट्टी सम्पूर्ण सेवा में जिसके अन्तर्गत अस्थायी सेवा भी है, तीन बार से अधिक नहीं दी जायेगी :

परन्तु यह और कि ऐसी छुट्टी तब तक अनुमन्य न होगी जब तक कि इस विनियम के अधीन स्वीकृत की गयी अन्तिम प्रसूति छुट्टी के समाप्त होने के दिनांक से कम से कम दो वर्ष की अवधि न बीत जाये :

टिप्पणी- ऐसे व्यक्ति की दशा में जिस पर कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के उपबन्ध लागू हों, इस विनियम के अधीन छुट्टी के सम्बन्ध में देय छुट्टी-वेतन में से तद्रूप अवधि के लिए उक्त अधिनियम के अधीन अनुमन्य लाभ की धनराशि घटा दी जाएगी ।

अध्ययन छुट्टी

56 (1) किसी कर्मचारी को भारत में या उसके बाहर विशेष प्रकार का अध्ययन करने के प्रयोजनार्थ या विशेष प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए बोर्ड द्वारा अध्ययन-छुट्टी दी जा सकती है जहां ऐसा प्रशिक्षण कर्मचारी के अध्ययन छुट्टी के पश्चात वापस आने पर निगम के लिए उपयोगी होगा :

परन्तु इस विनियम के अधीन कोई छुट्टी नहीं दी जायगी जब तक कि कर्मचारी ऐसे प्रपत्र में, जो विहित किया जाय, बन्ध-पत्र निष्पादित न करे ।

(2) सामान्यतया, असाधारण छुट्टी या चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी से भिन्न किसी अन्य छुट्टी के साथ इस छुट्टी की स्वीकृति में किसी कर्मचारी की नियमित डियूटी से दीर्घावकाश की अवधि महित 28 माह से अधिक की अनुपस्थिति अन्तर्गत नहीं होना चाहिए और कर्मचारी को सम्पूर्ण सेवा काल में दो वर्ष से अधिक यह छुट्टी नहीं स्वीकृति की जाने चाहिए । एक बार में 12 माह की अवधि को साधारणतया अधिकतम उपयुक्त अवधि समझा जाएगा और इस सीमा का आपवादिक कारणों के सिवाय उल्लंघन नहीं किया जायगा ।

(3) अध्ययन छुट्टी आधा औसत वेतन पर असाधारण छुट्टी होगी और कर्मचारी के छुट्टी लेखे के नामे नहीं डाली जायगी ।

छुट्टी वेतन

57 (1) इस विनियमावली में अन्यथा उपबन्धित के सिवाय कोई कर्मचारी जो डियूटी पर हो, छुट्टी के दौरान इस विनियम के उप विनियम (2), (3), और (4) में उल्लिखित रीति से छुट्टी वेतन लेगा ।

(2) यदि कोई कर्मचारी अर्जित छुट्टी या विनियम 54 में निर्धारित बारह माह की सीमा में चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर छुट्टी पर जाता है तो वह उप विनियम (3) के अधीन रहते हुए ऐसे वेतन के बराबर ऐसी छुट्टी पर जाने के समय लिया हो, छुट्टी वेतन पाने का हकदार होगा

परन्तु यदि कोई कर्मचारी प्रत्यावर्तित किया गया हो या वेतन के समयमान में अपेक्षाकृत कम वेतन वाले किसी पद पर नियुक्त किया गया हो, तो छुट्टी वेतन की धनराशि ऐसे वेतन की धनराशि के बराबर होगी जिसे वह ऐसे निम्न पद पर पाता, यदि वह छुट्टी पर न गया होता।

(3) यदि कोई कर्मचारी व्यक्तिगत कार्यों के आधार पर छुट्टी या विनियम 54 के उप विनियम (1) के परन्तुक के अधीन चिकित्सा प्रमाण-पत्र पर छुट्टी पर जाता है तो वह यथा स्थिति ऊपर उप विनियम (2) में विनिर्दिष्ट धनराशि के आधे के बराबर किन्तु 750 रु० से अनधिक छुट्टी वेतन पाने का हकदार होगा :

परन्तु 750 रु० की सीमा उस दशा में लागू न होगी यदि छुट्टी, अध्ययन छुट्टी के निबन्धनों से भिन्न कोई अनुमोदित पाठक्रम पूरा करने के लिए हो।

(4) यदि कोई कर्मचारी असाधारण छुट्टी पर जाता है तो वह किसी छुट्टी वेतन का हकदार न होगा।

58-ऐसा कर्मचारी जो शासनादेश संख्या 3514/30-2-170 एन-72 दिनांक 5 जुलाई 1972 द्वारा नियंत्रित होता है, अपनी सेवा निवृत्ति पर अधिवार्षिकी के दिनांक को देय अजित छुट्टी के बदले में निम्नलिखित शर्तों के अधीन छुट्टी वेतन की धनराशि के बराबर नकद भुगतान पाने का हकदार होगा:-

(एक) छुट्टी वेतन की धनराशि 180 दिन से अनधिक अर्जित छुट्टी तक सीमित होगी :

(दो) इस प्रकार स्वीकृत छुट्टी वेतन की धनराशि सेवा निवृत्ति पर देय होगी और दावे के पूर्ण समाधान के रूप में उसका एकमुश्त भुगतान किया जाएगा;

(तीन) उक्त धनराशि अर्जित छुट्टी से सम्बन्धित विनियम के अधीन अनुमन्य छुट्टी वेतन और छुट्टी वेतन पर अधिवार्षिकी के दिनांक को लागू दरों पर आकलित मंहगाई भन्ते के कुल योग के बराबर होगी। प्रतिकर भत्ता और मकान किराया भत्ता देय नहीं होगा ।

(चार) अर्जित छुट्टी स्वीकृत करने के लिए सक्षम प्राधिकारी इस विनियम के अधीन भुगतान के सम्बन्ध में आदेश जारी करने के लिए सक्षम प्राधिकारी होगा।

स्पष्टीकरण यह विनियम ऐसे कर्मचारियों पर लागू नहीं होगा जिन्होंने स्वेच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग की हो या जिन्हें अनिवार्य रूप से निवृत्त किया गया हो।

59- (1) विनियम 58 किसी प्रतिकूल बात के होते हुए भी, किसी कर्मचारी की मृत्यु हो जाने की दशा में देय अर्जित छुट्टी के बदले में नकद भुगतान, ऐसे कर्मचारी के जो अधिवार्षिकी पर ऐसा भुगतान पाने का हकदार होता, परिवार को किया जाएगा।

(2) ऐसे भुगतान की धनराशि और अन्य शर्तें वही होंगी जो विनियम 58 में दी गई हैं।

60 (1) ऐसा कर्मचारी जो शासनादेश संख्या 3414/30-2-170 एन-72, दिनांक 5 जुलाई, 1972 से नियंत्रित हो और ऐसे वेतनमान में हो जिसका अधिकतम 1,000 रु० से या ऐसी धनराशि से जो इस सम्बन्ध में सरकारी आदेशों को ध्यान में रखते हुए बोर्ड द्वारा, समय, समय पर अवधारित की जाय, अधिक न हो किसी एक वर्ष में 30 दिन की छुट्टी का इस शर्त के अधीन नगदीकरण करने का हकदार होगा कि उसके पास कम से कम दो माह की अजित छुट्टी जमा हो और वह 30 दिन की छुट्टी का लाभ उठाते हुए 30 दिन की अजित छुट्टी अभ्यर्पित करे।

(2) उप विनियम (1) के अनुसार नगदीकरण के प्रयोजनार्थ देय धनराशि औसत वेतन पर छुट्टी वेतन, मंहगाई भत्ता नगर प्रतिकर भत्ता और प्रैक्टिस न करने का भत्ता, यदि कोई हो, के बराबर धनराशि होगी और उसमें से भविष्य निधि, अग्रिम, मकान किराया, सहकारी समिति के देय इत्यादि की कटौती नहीं की जाएगी।

(3) उप विनियम (2) के अधीन देय धनराशि का भुगतान छुट्टी जाने के एक माह के भीतर कर दिया जाएगा ।

(4) ऐसी छुट्टी स्वीकृत करने के सम्बन्ध में अन्य शर्तें वही होंगी जो शासनादेश सं० सामान्य 4-2367/के-202-70, दिनांक 10 अक्टूबर, 1974 के साथ पठित शासनादेश सं० वित्त (सामान्य अनुभाग-4) सामान्य-4-217/दस-202-70, दिनांक 24 मार्च, 1973 में दी गई हैं।

कर्मचारी मृत्यु होने पर देय छुट्टी के बदले में नकद भुगतान

61- (1) कोई कर्मचारी हर समय

- (क) पूर्ण सत्यानिष्ठा बनाये रखेगा;
- (ख) डियूटी के प्रति निष्ठा रखेगा;
- (ग) ऐसा कोई कार्य नहीं करेगा जो किसी लोक सेवक के लिए अशोभनीय हो;
- (घ) निगम के कार्यों के सम्बन्ध में कड़ी गोपनीयता बनाये रखेगा;
- (ङ) निगम के कार्यों के सम्बन्ध में अपने नियुक्ति प्राधिकारी / निगम को उपलब्ध रहेगा;
- (च) निगम की ऐसी रीति से और ऐसे स्थान और समय पर सेवा करेगा जैसा निदेश दिया जाय;
- (छ) सम्बन्धित लोगों से अपने सम्पूर्ण व्यवहार में विनम्र और आदरपूर्ण बरताव करेगा; और

(ज) इस विनियमावली के उपबन्धों और सक्षम प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर जारी किये गये अन्य विधिपूर्ण आदेशों का पालन करेगा।

(2) कोई कर्मचारी

- (क) निगम की सम्पत्ति का दुरुपयोग नहीं करेगा;
- (ख) सक्षम प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृति के बिना आगे अध्ययन करने के लिए किसी शिक्षा संस्था में भर्ती नहीं होगा;

टिप्पणी शिक्षा संस्था में भर्ती होने के लिए इस प्रकार अपेक्षित अनुमति नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा केवल उपयुक्त मामलों में दी जायगी, जबकि उसका यह समाधान हो जाय कि ऐसी अनुमति देने से कर्मचारी के कर्तव्यों के दक्षतापूर्वक निवहन पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

(ग) अपनी स्थिति और प्रभाव का किसी ऐसे व्यक्ति के लिए जो कर्मचारी का या कर्मचारी की पत्नी या पति का चाहे वंश से या विवाह से सम्बन्धी हो, चाहे ऐसा व्यक्ति कर्मचारी पर आश्रित हो या न हो, नियोजन प्राप्त करने के लिए प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से दुरुपयोग नहीं करेगा;

(घ) कोई ऐसा प्रदर्शन नहीं करेगा और न उसमें भाग लेगा जिससे कोई अपराध करने के लिए उत्तेजना मिले;

(ङ) किसी ऐसे संघ में सम्मिलित नहीं होगा और न उसका सदस्य बना रहेगा जिसका लक्ष्य या उद्देश्य भारत की प्रभुता के हितों या लोक नैतिकता के प्रतिकूल हो।

(3) (एक) जहाँ तक किसी विधि द्वारा विनिर्दिष्ट रूप से अन्यथा प्राधिकृत हो, उसके सिवाय कोई कर्मचारी किसी राजनैतिक दल या ऐसे संगठन का, जो राजनीति में भाग लेता हो, सदस्य नहीं होगा न अन्यथा उससे संबद्ध होगा और न किसी राजनैतिक आन्दोलन या कार्य-कलाप में भाग लेगा, न उसको सहायता के रूप में चन्दा देगा और न किसी अन्य रीति से सहायता करेगा।

(दो) प्रत्येक कर्मचारी का यह कर्तव्य होगा कि वह अपने परिवार के किसी सदस्य को किसी ऐसे आन्दोलन या कार्य-कलाप में, जो प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से विधि द्वारा यथा

स्थापित सरकार के लिए विध्वंसक हो या उसका कारण बने, भाग लेने या उसकी सहायता के रूप में चन्दा देने या सहायता करने रोकने का प्रयास करे और जहाँ कोई कर्मचारी अपने परिवार के किसी सदस्य को किसी ऐसे आन्दोलन या कार्य-कलाप में भाग लेने या उसकी सहायता के रूप में चन्दा देने या अन्य किसी प्रकार से सहायता करने से रोकने में असमर्थ है तो वह निगम को इस आशय की रिपोर्ट करेगा ।

(तीन) कोई कर्मचारी किसी विधान मण्डल या स्थानीय निकाय से संबद्ध निर्वाचन में न तो पक्ष प्रचार करेगा न अन्यथा हस्तक्षेप करेगा और न अपने प्रभाव का उपयोग करेगा और न उसमें भाग लेगा। फिर भी वह अपने मताधिकार का प्रयोग कर सकता है, किन्तु जहाँ वह ऐसा करे वहाँ वह ऐसा उपदर्शित नहीं करेगा कि किम रीति से उसने मतदान किया है या करना चाहता है।

(चार) किसी कर्मचारी के बारे में केवल इस कारण कि वह तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के द्वारा या अधीन उस पर अधिरोपित कर्तव्य का सम्यक पालन करने में किसी निर्वाचन का संचालन करने में सहायता करता है, यह नहीं समझा जाएगा कि उसने उप विनियम के उपबन्धों का उल्लंघन किया है।

स्पष्टीकरण अपने शरीर या वाहन पर (जब वह उस पर यात्रा कर रहा हो) किसी निर्वाचक चिन्ह को प्रदर्शित करना इस उप विनियम के अर्थान्तर्गत किसी निर्वाचन के सम्बन्ध में अपने प्रभाव का प्रयोग करना समझा जायगा ।

(4) कोई कर्मचारी समक्ष प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी समाचार-पत्र या नियत कालिक प्रकाशन का पूर्णतया या अंशतः का स्वामी न होगा न उसका संचालन करेगा और न उसके सम्पादन या प्रबन्ध में सहयोग करेगा ।

(5) कोई कर्मचारी समक्ष प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृति के बिना या कर्तव्यों के सद्भाव पूर्ण निर्वहन से अन्यथा निगम से सम्बन्धित कोई सूचना संसूचित नहीं करेगा रेडियो या दूरदर्शन प्रसारण में भाग लेगा और न किसी समाचार-पत्र या नियतकालिक पत्रिका के लिए चाहे बिना नाम के या अपने नाम ने या छद्म नाम से या किसी अन्य व्यक्ति के नाम से कोई लेख देगा या पत्न लिखेगा : परन्तु ऐसी स्वीकृति अपेक्षित न होगी, यदि ऐसा प्रसारण या लेख पूर्णतया साहित्यिक, कलात्मक, सांस्कृतिक या वैज्ञानिक प्रकार का हो।

टिप्पणी किसी रेडियो या दूरदर्शन प्रसारण में या उसके नाम से प्रकाशित किसी लेख में या किसी सार्वजनिक भाषण में कोई कर्मचारी ऐसा विवरण नहीं देगा -

(क) जिसमें केन्द्रीय या राज्य सरकार की किसी नीति या कार्यवाही की प्रतिकूल आलोचना का भाव हो या जो निगम के हित या लोक हित के विरुद्ध हो,

(ख) जिससे निगम और राज्य सरकार या किसी अन्य निगम या जनता के बीच सम्बन्ध उलंघनपूर्ण हो जाय :

परन्तु इस विनियम में कोई बात किसी कर्मचारी द्वारा दिये गये ऐसे विवरण या व्यक्त किये गये विचार पर लागू नहीं होगी जो पूर्णतया तथ्यात्मक प्रकार का हो और जिसे उसकी पदीय हैसियत में या उसे सौंपे गये कर्तव्यों का सम्यक् पालन करने में गोपनीय प्रकार का न समझा जाय :

परन्तु यह और कि इस खण्ड में दी गई बात मान्यता प्राप्त ट्रेड यूनियन के पदाधिकारी के रूप ऐसे कर्मचारी की सेवा की शर्तों की सुरक्षा के प्रयोजनार्थ या उसकी उन्नति के लिए उसके द्वारा अभिव्यक्त सद्भावपूर्ण विचारों पर लागू न होगी :

परन्तु यह भी कि इस सम्बन्ध में व्यवसाय संघ अधिनियम 1926 या तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि द्वारा दी गई स्वतन्त्रता का, इस विनियमावली के किसी उपबन्ध द्वारा लागू किया जाना नहीं समझा जायगा ।

(5) कोई कर्मचारी कोई दान, दान न स्वीकार करेगा न अपने परिवार के किसी सदस्य या अपनी ओर से कार्य करने वाले किसी व्यक्ति को स्वीकार करने की अनुज्ञा देगा ।

स्पष्टीकरण - पद "दान" के अन्तर्गत निःशुल्क परिवहन, भोजन, निवास या अन्य सेवा या कोई अन्य धन सम्बन्धी लाभ भी है जब कि इसकी व्यवस्था ऐसे व्यक्ति द्वारा की जाय जो कर्मचारी के निकट सम्बन्धी या व्यक्तिगत मित्र, जिसका कर्मचारी के साथ कोई पदीय व्यवहार न हो, में भिन्न हो ।

टिप्पणी-(एक) कोई कर्मचारी किसी ऐसे व्यक्ति या फर्म से, जिसका उसके साथ पदीय सम्बन्ध हो, अतिव्ययी या बारम्बार आतिथ्य स्वीकार नहीं करेगा ।

(दो) विवाह, वार्षिकोत्सव, अन्त्येष्टि या धार्मिक कृत्यों जैसे अवसरों पर जब दान करना प्रचलित धार्मिक या सामाजिक प्रथा के अनुरूप हो कोई कर्मचारी अपने निकट सम्बन्धियों से दान स्वीकृत कर सकता है।

(6) कोई कर्मचारी सामाजिक, सांस्कृतिक या पुण्यार्थ प्रकार के अवैतनिक कार्य या साहित्यिक, कलात्मक, वैज्ञानिक या सांस्कृतिक प्रकार के यदा-कदा किये जाने वाले कार्य के शिवाय (बशर्तें उससे उसके पदीय कर्तव्य में कोई बाधा न पड़े) सक्षम प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृति के बिना प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से किसी व्यवसाय या व्यापार या किसी अन्य नियोजन में कार्य नहीं करेगा।

(7) प्रत्येक कर्मचारी किसी एक संव्यवहार में 5,000 रु० से अधिक मूल्य की स्थावर संपत्ति को अर्जित करने या उसके निस्तारण के बारे में सक्षम प्राधिकारी को सूचित करेगा ।

(8) प्रत्येक कर्मचारी निगम में प्रथम नियुक्ति होने पर ऐसी स्थावर सम्पत्ति के सम्बन्ध में जो उसके स्वामित्व में हो, उसने अर्जित की हो या विरासत में प्राप्त की हो या स्वयं अपने नाम से या परिवार के किसी अन्य सदस्य के नाम से जो उसके साथ रहता हो या किसी प्रकार से उस पर आश्रित हो, पट्टे पर या बन्धक ली हो, विहित प्रपत्र में परिसंपत्ति और दायित्वों की विवरणों प्रस्तुत करेगा।

(9) प्रत्येक कर्मचारी शेरों ऋणपत्रों (डिवेंचर) जिसके अन्तर्गत बैंक में जमा धनराशि इत्यादि भी है, और ऐसी प्रत्येक जंगम संपत्ति के बारे में, उसके स्वामित्व में हो, उसने अर्जित की हो या विरासत में प्राप्त की हो, यदि उसका मूल्य 5,000 रु० से अधिक हों, सक्षम प्राधिकारी को सूचित करेगा ।

62 - पद अवचार की व्यापकता पर कोई प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, करने या न करने के निम्नलिखित कृत्यों को अवचार समझा जायेगा :-

(1) निगम के कारोबार या उसकी संपत्ति या निगम के परिसर में किसी अन्य व्यक्ति की सम्पत्ति के सम्बन्ध में कपट या बेईमानी ।

(2) रिश्वत या कोई अवैध पारितोषिक लेना या देना ।

(3) कर्मचारी या उसकी ओर से किसी अन्य व्यक्ति द्वारा आय के ज्ञात स्रोतों के अनुपात में ऐसे धन सम्बन्धी संसाधन या संपत्ति रखना जिसके बारे में कर्मचारी समाधानप्रद रूप में लेखा जोखा न दे सके ।

(4) नियोजन के समय या नियोजन के दौरान नाम, आयु, पिता का नाम, अर्हता. योग्यता या पिछली सेवा या नियोजन से सम्बन्धित किसी अन्य विषय के बारे में सूचना देना ।

(5) ऐसी रीति से कार्य करना जो निगम के हितों के प्रतिकूल हो ।

(6) अपने वरिष्ठ अधिकारी के किसी विधिपूर्ण और उचित आदेश की चाहे अकेले ही या किसी अन्य के साथ मिलकर, अनधीनता या अवज्ञा करना ।

(7) छुट्टी के बिना अनुपस्थित रहना या पर्याप्त कारणों या समुचित या संतोषजनक स्पष्टीकरण के बिना स्वीकृत छुट्टी से अधिक ठहरना :

(8) आदतन देर से आना या अनियमित उपस्थित ।

(9) कार्य की उपेक्षा या कर्तव्य पालन में उपेक्षा :

(10) निगम की किसी संपत्ति को क्षति पहुंचाना ।

(11) निगम के परिसर में या उसके निकट अधिष्ठापित किसी सुरक्षायुक्ति में कोई बाधा पहुंचाना या उसे बिगाड़ना ।

(12) निगम के परिसर में मद मत्तता या बलवाई या विच्छुखल या अभद्र व्यवहार करना या ऐसे परिसर के बाहर भी ऐसा करना जब ऐसा व्यवहार नियोजन से सम्पृक्त या सम्बद्ध हो ।

(13) अधिष्ठान के परिसर में जुआ खेलना ।

(14) अधिष्ठान के परिसर में धूमपान करना ।

(15) आदतन ऋणग्रस्तता और दिवालियापन ।

(16) शासकीय दस्तावेजों को अप्राधिकृत रूप से संसूचित करना या किसी अप्राधिकृत व्यक्ति को निगम के कार्य और कारोबार के सम्बन्ध में सूचना देना ।

(17) ड्यूटी पर रहते समय सो जाना

(18) समक्ष प्राधिकारी की अनुमति के बिना निगम के परिसर में देश की तत्समय प्रवृत्त किसी विधि द्वारा या निगम के प्राधिकार के अधीन यथा स्वीकृत धन के सिवाय किसी विधि द्वारा या निगम के प्राधिकार के अधीन यथा स्वीकृत धन के सिवाय किसी धन का संग्रह करना ।

(19) अनुमति या पर्याप्त कारण के बिना, कार्य के नियत स्थान से अनुपस्थित रहना ।

(20) कोई ऐसा कृत्य करना जो नैतिक अधमता से सम्बन्धित अपराध हो ।

(21) कोई ऐसा कृत्य करना जो अनुशासन और अच्छे व्यवहार के प्रतिकूल हो ।

(22) किसी ऐसे कार्य के लिए जिससे अवचार होता हो, दुष्प्रेरित करना या दुष्प्रेरित करने का प्रयास करना ।

63- किसी कर्मचारी पर समुचित और पर्याप्त कारणों से और जैसे आगे उपबन्ध किया जाय, निम्नलिखित शास्ति आरोपित की जा सकती है. अर्थात् -

छोटी शास्ति

- (1) परिनिन्दा (सैंसर);
- (2) वेतनवृद्धि रोकना ;
- (3) दक्षतारोक शर करने के लिए अनुपयुक्तता से भिन्न आधार पर दक्षता रोक पर रोकना ।
- (4) लापरवाही या किसी आदेश के उल्लंघन से निगम को हुई धन हानि को पूर्णतया या अंशतः वेतन जमा अन्य धनराशि से वसूल करना ।

बड़ी शास्ति

- (5) किसी निम्न श्रेणी या पद पर या समय-मान में किसी निम्न प्रक्रम पर पदावनत करना;
- (6) सेवा से हटाता जो भावी नियुक्ति के लिए अनर्हता न होगा;
- (7) सेवा से पदच्युत करना जो भावी नियुक्ति के लिए अनर्हता होगा ।

बड़ी शास्ति
देने की प्रक्रिया

64- (1) विनियम 29 के अनुसार सेवा समाप्त करने के अधिकार पर कोई प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना किसी कर्मचारी के विरुद्ध पदच्युति, सेवा से हटाने या पदावति का, जिसके अन्तर्गत किसी निम्न पद पर या समयमान या समयमान में किसी निम्न प्रक्रम पर पदावनति भी है, किन्तु उच्च पद पर स्थापनापन्न रूप से कार्य करने वाले का प्रत्यावर्तन सम्मिलित नहीं है, कोई आदेश (फौजदारी न्यायालय में दोषसिद्धि कराने वाले तथ्यों पर आधारित आदेश को छोड़कर) तब तक नहीं किया जायेगा जब तक कि उसे अपना प्रतिवाद करने का यथोजित अवसर न दिया गया हो।

(2) ऐसे कारणों जिनके आधार पर कार्यवाही करने का प्रस्ताव हो, निश्चित आरोप या आरोपों का रूप दिया जायगा जिसे ऐसे प्रस्तावित साक्ष्य के साथ जिस पर आरोप के समर्थन में निर्भर किया जाय, आरोपित व्यक्ति को संसूचित किया जायगा और उससे युक्तियुक्त समय के भीतर अपने प्रतिवादस्वरूप लिखित बयान प्रस्तुत करने और यह बताने की अपेक्षा की जायेगी कि क्या वह किसी साक्षी का परीक्षण या उससे जिरह करना चाहता है और क्या वह चाहता है कि उसकी व्यक्तिगत सुनवाई की जाय। उसे यह भी सूचित किया जायेगा कि यदि वह अपने प्रतिवादस्वरूप कोई लिखित बयान प्रस्तुत नहीं करता है तो यह उपधारणा कर ली जायेगी कि उसे कुछ भी प्रस्तुत नहीं करना है और एक पक्षीय आदेश पारित कर दिये जायेगे ।

(3) यदि कर्मचारी चाहे या जाँच अधिकारी आवश्यक समझे तो ऐसे आरोपों के संबंध से जो स्वीकार न किये गये हों, मौखिक जाँच कराई जा सकती है। जाँच में ऐसे मौखिक साक्ष्य की सुनवाई की जायेगी जिने जाँच अधिकारी आवश्यक समझे। आरोपित व्यक्ति साक्षियों से जिरह करने, व्यक्तिगत रूप से साक्ष्य देने और ऐसे साक्षियों को, जिन्हें वह चाहे. बुलाने का हकदार होगा, परन्तु जाँच करने वाला अधिकारी ऐसे पर्याप्त कारणों से, जो अभिलिखित किये जायेंगे, किसी साक्षी को बुलाने या उसका परीक्षण करने से इन्कार कर सकता है।

(4) कार्यवाही में साक्ष्य का पर्याप्त अभिलेख और निष्कर्ष का विवरण और उसके कारण होंगे। जांच अधिकारी कार्यवाही से पृथक आरोपित की जाने वाली शास्ति के सम्बन्ध में स्वयं अपनी सिफारिश भी कर सकता है। कार्यवाही और अभिलेख नियुक्ति प्राधिकारी को भेज दिया जायेंगे।

(5) नियुक्ति प्राधिकारी ऐसे आदेश पारित करेगा जिसे वह अभिलेख या रिपोर्ट के आधार पर उचित समझे ।

टिप्पणी: (एक) जहां दण्ड देने वाला प्राधिकारी स्वयं आरोपों की जांच करे, वहाँ वह यदि उचित समझे, अपनी ओर से मामले को प्रस्तुत करने के लिये किसी कर्मचारी को नियुक्त कर सकता है।

(दो) कर्मचारी अपनी ओर से मामले को प्रस्तुत करने के लिए किसी अन्य कर्मचारी की सहायता ले सकता है किन्तु इसके लिए वह किसी विधि व्यवसायी या कर्मचारी से भिन्न किसी व्यक्ति को नियुक्त करने का हकदार नहीं होगा ।

65 (1) जहाँ नियुक्ति अधिकारी या ऐसे प्राधिकारी का जिसे बोर्ड द्वारा इस निमित्त शक्तियाँ प्रत्योजित की जायें, यह समाधान हों जाय कि ऐसा मार्ग अपनाने के लिए समुचित और पर्याप्त कारण विद्यमान है, वहाँ वह उपविनियम (2) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए, निम्नलिखित एक या अधिक शास्तियाँ आरोपित कर सकता है, अर्थात्-

(एक) परिनिन्दा (सेसर);

(दो) दक्षतारोक पर रोकना ;

(तीन) समय-मान में वेतन वृद्धि रोकना जहाँ को दक्षतारोक न हो;

(चार) लापरवाही या आदेशों के उल्लंघन के कारण निगम को हुई सम्पूर्ण आर्थिक हानि उसके किसी भाग को वेतन या जमा अन्य धनराशि से वसूल करना ।

(2) कर्मचारी को उसके विरुद्ध लगे आरोपों की सूचना दी जायगी और उससे युक्ति-युक्त समय के भीतर अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने को कहा जायगा। उप विनियम (1) में विनिर्दिष्ट प्राधिकारी ऐसा आदेश देगा जैसा वह उचित समझे और, जहाँ शास्ति दी जाय, वहाँ उसके कारण दिये जायेंगे :

परन्तु उक्त प्रक्रिया का अनुसरण करना आवश्यक न होगा यदि किसी कर्मचारी की सत्यनिष्ठा प्रमाणित न किये जाने के कारण वेतन के समय मान में उसकी वेतन-वृद्धि रोक दी जाय ।

66-(1) आरोप-पत्र कर्मचारी पर व्यक्तिगत रूप से या कार्यालय अभिलेख में उल्लिखित पता पर रजिस्ट्री डाक से तामील किया जायेगा और उसे नोटिस बोर्ड पर भी लगाया जा सकता है।

(2) यदि कर्मचारी जिसके विरुद्ध जांच संस्थित की गयी हो, उस पर नोटिस तामील किये जाने के बावजूद निश्चित दिनांक को उपस्थित नहीं होता या दिनांक की जानकारी होने पर कार्यवाही के किसी प्रक्रम पर अनुपस्थित रहता है तो जाँच अधिकारी एक पक्षीय जाँच की कार्यवाही कर सकता है ऐसे मामले में जाँच अधिकारी साक्षियों के बयान अभिलिखित करेगा, यदि वह आरोपों की प्रकृति की दृष्टि से ऐसा करना आवश्यक समझे और बयान, यदि कोई

छोटी शास्ति देने की प्रक्रिया

आरोप-पत्र की तामील और एक पक्षीय कार्यवाहियां

हो, और अन्य अभिलेख पर विचार करने के पश्चात् वह अपनी रिपोर्ट, यथास्थिति, नियुक्ति प्राधिकारी या विनियम 65 (1) में निर्दिष्ट प्राधिकारी को प्रस्तुत करेगा।

निलम्बन

67 (1) किसी ऐसे कर्मचारी की जिसके आचरण के विरुद्ध जाँच अनुध्यात हो या की जा रही हो, नियुक्ति प्राधिकारी के विवेक से जाँच की समाप्ति तक के लिए निलम्बित किया जा सकता है:

परन्तु कोई द्वारा इस निमित्त सशक्त कोई अन्य प्राधिकारी भी किसी कर्मचारी को इस उप विनियम के अधीन निलम्बित कर सकता है:

परन्तु यह और कि जब तक कर्मचारी के विरुद्ध आरोप इतने गंभीर न हों कि उनके सिद्ध होने पर सामान्यता भारी शास्ति देनी पड़े तब तक निलम्बन का प्रयोग नहीं किया जाना चाहिए।

(2) किसी कर्मचारी को जिसके सम्बन्ध में या जिसके विरुद्ध आपराधिक आरोप से सम्बन्धित कोई अन्वेषण, जाँच या विचारण लम्बित हो और आरोप निगम के कर्मचारी के रूप में उसकी पदस्थिति से सम्बद्ध हो या उससे उसे अपने कर्तव्यों का पालन करने में उलझन पड़ने की सम्भावना हो या उसमें नैतिक अधमता अन्तर्गुह्य हो, ऐसे नियुक्ति प्राधिकारी के विवेक से जिसके अधीन वह सेवारत है, तब तक के लिए निलम्बित किया जा सकता है जब तक कि उस आरोप से सम्बन्धित सभी कार्यवाहियाँ समाप्त न हो जायें:

परन्तु बोर्ड द्वारा इस निमित्त सशक्त कोई अन्य प्राधिकारी भी किसी कर्मचारी को निलम्बित कर सकता है।

(3) कोई भी कर्मचारी-

(क) अपने निरोध के दिनांक में, यदि उसे अभिरक्षा में अड़तालीस घण्टे से अधिक अवधि के लिये रोका जाय, चाहे निरोध अपराधिक आरोप के लिए हो या अन्यथा और

(ख) अपनी दोषसिद्धि के दिनांक से, यदि किसी अपराध के लिए दोष सिद्धि की स्थिति में उसे अड़तालीस घण्टे से अधिक कारावास का दण्ड दिया जाय और ऐसी दोषसिद्धि के परिणाम स्वरूप उसे तत्काल पदच्युत न किया जाय या हटाया न जाय, नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश से, यथास्थिति, निलम्बित किया गया या निलम्बित बना रहा समझा जायेगा।

स्पष्टीकरण - इस उप विनियम के खण्ड (ख) में निर्दिष्ट अड़तालीस घण्टे की अवधि की गणना दोषसिद्धि के पश्चात् कारावास के प्रारम्भ से की जायेगी और इस प्रयोजन के लिए कारावास की अन्तराधिक अवधि की भी, यदि कोई हो, गणना की जायेगी।

(4) जहाँ किसी कर्मचारी पर आरोपित सेवा से पदच्युत किये जाने या हटाये जाने की शास्ति इस विनियमावली के अधीन अपील में अपास्त कर दी जाय और मामला अग्रतर जाँच या कार्य-वाही के लिए या किसी अन्य निदेश के साथ विप्रेषित किया जाय, वहाँ -

(क) यदि वह शास्ति दिये जाने के ठीक पूर्व निलम्बित रहा हो तो उसके निलम्बन का आदेश, उपर्युक्त किसी ऐसे निदेश के अधीन रहते हुए, पदच्युत किये जाने या हटाये जाने के मूल आदेश के दिनांक को और उस दिनांक से प्रवृत्त बना रहा समझा जायेगा;

(ख) यदि वह निलम्बित न रहा हो तो उसे, यदि अपील प्राधिकारी द्वारा ऐसा निदेश दिया जाय, पदच्युत किये जाने या हटाये जाने के मूल आदेश के दिनांक को और उस दिनांक से नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश से निलम्बित किया गया समझा जायेगा:

परन्तु किसी मामले में, जहाँ किसी कर्मचारी पर आरोपित सेवा से पदच्युत किये जाने या हटाये जाने की शास्ति को इस विनियमावली के अधीन अपील में उन आरोपों जिन पर उक्त शास्ति आरोपित की गयी थी, के गुणावगुण के आधार पर अपास्त किया गया हो बल्कि उससे भिन्न किसी आधार पर अपास्त किया गया हो किन्तु मामले को अग्रतर जाँच या कार्यवाही के लिए या किसी अन्य निदेश के साथ विप्रेषित न किया गया हो, वहाँ इस उप विनियम की किसी बात का ऐसा अर्थ न लगाया जायगा जो उक्त कर्मचारी के विरुद्ध उन आरोपों पर अग्रतर जाँच होने तक निलम्बन के आदेश जारी करने की सक्षम प्राधिकारी की शक्ति को प्रभावित करे, फिर भी कोई ऐसा निलम्बन भूतलक्षी प्रभाव से न किया जा सकेगा।

(5) जहाँ किसी कर्मचारी पर आरोपित सेवा से पदच्युत किये जाने या हटाये जाने की शास्ति किसी न्यायालय के विनिश्चय द्वारा या उसके परिणामस्वरूप अपास्त हो जाय या शून्य घोषित की जाय या शून्य हो जाय और नियुक्ति प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार करके उन आरोपों पर जिन पर पदच्युत किये जाने या हटाये जाने की शास्ति मूलतः आरोपित की गयी थी, अग्रतर जाँच करने का निश्चय करे, चाहे आरोप अपने मूल रूप में बने रहें या उन्हें स्पष्ट किया जाय या उनकी विशिष्टियाँ अच्छी तरह विनिर्दिष्ट की जायें या उसके किसी अल्प महत्व वाले भाग को निकाल दिया जाय ।

(क) यदि वह शास्ति दिये जाने के ठीक पूर्व निलम्बित हो तो उसके निलम्बन का आदेश नियुक्ति प्राधिकारी के किसी निदेश के अधीन रहते हुए, पदच्युत किये जाने या हटाये जाने के मूल आदेश के दिनांक को और उसी दिनांक से प्रवृत्त बना रहा समझा जायेगा;

(ख) यदि वह इस प्रकार से निलम्बित न रहा हो तो उसे, यदि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा ऐसा निदेश दिया जाय, पदच्युत किये जाने या हटाये जाने के मूल आदेश के दिनांक को और उसी दिनांक से सक्षम प्राधिकारी के आदेश से निलम्बित किया गया समझा जायगा ।

(6) (क) कोई भी निलम्बन जिसका आदेश इन विनियम के अधीन दिया गया हो या दिया गया समझा गया हो या जिसे प्रवृत्त बना रहना हो तब तक प्रवृत्त रहेगा जब तक कि उप विनियम (1) में विनिर्दिष्ट किसी प्राधिकारी द्वारा उपान्तरित या विखण्डित न कर दिया जाय ।

(ख) जहाँ कोई कर्मचारी (किसी अनुशासनिक कार्यवाही के सम्बन्ध में या अन्यथा) निलम्बित किया गया हो या निलम्बित किया समझा गया हो। और ऐसा निलम्बन जारी रहने के दौरान उसके विरुद्ध कोई अन्य अनुशासनिक कार्यवाही प्रारम्भ हो गयी हो। वहाँ उसे निलम्बित रखने के लिए सक्षम प्राधिकारी ऐसे कारणों से जो उसके द्वारा अभिलिखित किये जायेंगे, निदेश दे सकता है कि कर्मचारी ऐसी समस्त या किन्हीं भी कार्यवाहियों के समाप्त होने तक निलम्बित बना रहेगा ।

68-(1) कोई कर्मचारी जो समक्ष प्राधिकारी के किसी आदेश से निलम्बित हो या निलम्बित किया गया समझा जाय, निम्नलिखित भुगतान पाने का हकदार होगा, अर्थात्-

(क) जीवन निर्वाह भत्ता जो ऐसे छुट्टी के वेतन की धनराशि के बराबर होगा जो कर्मचारी को प्राप्त होता यदि वह अर्द्ध औसत वेतन अर्द्ध वेतन पर छुट्टी पर होता, और इसके अतिरिक्त ऐसी छुट्टी के वेतन के आधार पर मंगाई भत्ता, यदि अनुज्ञेय हो :

परन्तु जहाँ निलम्बन की अवधि 180 दिन से अधिक हो जाय, वहाँ वह प्राधिकारी जिसने निलम्बन का आदेश दिया था जिसे निलम्बन का आदेश देने वाला समझा जाय, प्रथम 180 दिन की अवधि के पश्चात् की किसी अवधि के लिए जीवन निर्वाह भत्ते की धनराशि में निम्नलिखित परिवर्तन करने के लिए सक्षम होगा:-

(एक) जीवन निर्वाह भत्ते की धनराशि में यथोचित धनराशि की वृद्धि जो प्रथम 180 दिन की अवधि में अनुमन्य जीवन निर्वाह भत्ते के 50 प्रतिशत से अधिक न होगी, उस दशा में की जा सकेगी जब उक्त प्राधिकारी की राय में निलम्बन की अवधि ऐसे कारणों से (जिन्हें अभिलिखित किया जायगा) लम्बी हो गई जिनके लिए कर्मचारी का सीधा दायित्व नहीं था।;

(दो) जीवन निर्वाह भत्ते की धनराशि में यथोचित कमी, जो प्रथम 180 दिन की अवधि में अनुमन्य जीवन निर्वाह भत्ते के 50 प्रतिशत से अधिक न होगा, उस दशा में की जा सकेगी, जब उक्त प्राधिकारी की राय में निलम्बन की अवधि उन कारणों से (जिन्हें अभिलिखित किया जायगा) लम्बी हो गई जिनके लिए कर्मचारी का सीधा दायित्व था;

(तीन) मंहगाई भत्ते की दर यथास्थिति उपर्युक्त उपखण्ड (एक) या (दो) के अधीन अनुमन्य जीवन निर्वाह भत्ते की, बढ़ाई हुई या घटाई हुई धनराशि पर अवधारित होगी ।

(ख) ऐसे वेतन के आधार पर जिसे कर्मचारी निलम्बन के दिनांक को पा रहा हो समय-समय पर अनुमन्य कोई अन्य प्रतिकर भत्ता :

परन्तु कर्मचारी प्रतिकर भत्ते का तब तक हकदार न होगा जब तक की उक्त प्राधिकारी का यह समाधान न हो जाय कि कर्मचारी वह व्यय कर रहा है जिसके लिए प्रतिकर भत्ता मंजूर किया गया हो।

(2) उप विनियम (1) के अधीन कोई भुगतान तब तक नहीं किया जायगा जब तक कि कर्मचारी इस आशय का प्रमाण-पत्र प्रस्तुत न करे कि वह किसी नियोजन, कारोबार; वृत्ति या व्यवसाय में नहीं लगा है, यदि जाँच करने पर ऐसा प्रमाण-पत्र गलत पाया जाय तो नियुक्ति प्राधिकारी अग्रतर भुगतान को रोक सकता है:

परन्तु सेवा से पदच्युत किया गया या हटाया गया कोई कर्मचारी जिसे ऐसी पदच्युति या हटाये जाने के दिनांक से निलम्बित रखा गया था निलम्बित बना रहा समझा जाय और जो किसी अवधि के जिसमें वह निलम्बित रखा गया था बना रहा समझा जाय, ऐसा प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने में विफल रहे तो वह उतनी धनराशि के बराबर जीवन निर्वाह भत्ता और अन्य भत्तों का हकदार होगा जितनी की ऐसी अवधि में उसके उर्पाजन की धनराशि, उस जीवन निर्वाह भत्ता और अन्य भत्तों की धनराशि से जो अन्यथा अनुमन्य होते, कम हो, किन्तु यदि जीवन निर्वाह भत्ता और अन्य भत्तों को धनराशि उसके द्वारा उपार्जित धनराशि के बराबर या उससे कम हो तो इन परन्तु की कोई बात उस पर लागू नहीं होगी।

(3) जहां जाँच किसी वाह्य अभिकरण द्वारा की जाय, या यथास्थिति जहाँ कर्मचारी के विरुद्ध वाण्डिक कार्यवाहियों का अन्वेषण, जाँच या विचारण किया जा रहा हो, वहाँ निलम्बन के दिनांक से प्रथम 180 दिन के लिए जीवन निर्वाह भत्ता, या उसके मूल वेतन के आधे और उसके अतिरिक्त ऐसे मंहगाई भत्ता और अन्य प्रतिकर भत्ता जिसे वह पाने का हकदार होता यदि वह छुट्टी पर होता, के बराबर होगा। यदि कार्यवाहियों में विलम्ब हो ओर कर्मचारी 180 दिन के बाद निलम्बित बना रहे तो ऐसी अवधि के लिए जीवन निर्वाह भत्ता मूल वेतन के तीन चौथाई और इसके अतिरिक्त ऊपर निर्दिष्ट भत्तों के बराबर होगा यदि वह किसी जघन्य अपराध या नैतिक अधमता में सम्मिलित न हो :

परन्तु यदि ऐसी जाँच या दाण्डिक कार्यवाही 180 दिन की अवधि से आगे ऐसे कारणों से जिनके लिए कर्मचारी का सीधा दायित्व हो, बढ़ जाय तो 180 दिन से अधिक की अवधि के लिए जीवन निर्वाह भत्ता उसके मूल वेतन के चैथाई और उसके अतिरिक्त ऊपर निर्दिष्ट भत्तों के बराबर होगा।

69-(1) कोई कर्मचारी नियुक्ति प्राधिकारी या किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा दिये गये आदेश के विरुद्ध उससे ठीक उच्चतर प्राधिकारी को अपील का हकदार होगा।

अपील

(2) अपील करने वाला कर्मचारी ऐसी अपील अपने नाम से करेगा। अपील के ज्ञापन पत्र में समस्त सारवान तथ्य और तर्क दिये जायेंगे जिन पर अपीलार्थी निर्भर करता हो।

(3) अपील में असंयत भाषा का प्रयोग नहीं किया जाएगा। कोई अपील जिसमें ऐसी भाषा का प्रयोग किया गया हो, सरसरी तौर पर खारिज की जा सकेगी।

(4) अपील, अपील प्राधिकारी को सम्बोधित की जायेगी और सामान्य उचित माध्यम के उस प्राधिकारी को जिसके आदेश के विरुद्ध अपील की जाय, प्रस्तुत की जायेगी।

(5) अपील आदेश के दिनांक से तीन मास के भीतर प्रस्तुत की जायेगी। आदेश के दिनांक से तीन मास के पश्चात किन्तु छः मास के पूर्व प्रस्तुत की गई अपील, अपील प्राधिकारी द्वारा स्वीकार की जा सकती है यदि विलम्ब के लिए पर्याप्त कारण दिया जाय। निर्धारित समय के बाद प्रस्तुत की गयी अपील सरसरी तौर पर खारिज कर दी जायेगी।

उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा विनियमावली 1981 (जिसे आगे उक्त विनियमावली कहा गया) के विनियम 69 के आगे जैसा कि संशोधन के खण्ड-3 में दर्शाया गया है, विनियम 69 अ जोड़ा जायेगा :

69 (अ) इन विनियमों में अन्यथा किसी बात के होते हुये भी अध्यक्ष. उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम या उनकी अनुपस्थिति में प्रबन्ध निदेशक, उ० प्र० राज्य सड़क परिवहन निगम स्वयं के प्रस्ताव या अन्य आधार पर किसी भी पद विमुक्त (डिसमिस्ड) पदच्युत (रिमूव्ड) एवं निम्नतर पद पर प्रत्यावर्तित किये जाने (रिडक्शन इन रैंक) से सम्बन्धित मामले के अभिलेख, जिसे किसी अधिनिस्थ प्राधिकारी ने विनियमों के अन्तर्गत प्रदत्त अधिकार का प्रयोग करते हुये निर्णित किया हो, मंगा सकता है और

(अ) प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश की पुष्टि, परिवर्तित अथवा उसके विपरीत निर्णित कर सकता है, अथवा

(ब) मामले में अग्रतर जाँच के लिये निर्देशित कर सकता है, अथवा

(स) आदेश में दिये गये दण्ड को कम कर सकता है या बढ़ा सकता है, अथवा

(द) ऐसा कोई अन्य आदेश जो, उचित समझे, पारित कर सकता है,

परन्तु जब दिये गये दण्ड में बढ़ोत्तरी प्रस्तावित हो तो, सम्बन्धित कर्मचारी को एक अवसर दण्ड में प्रस्तावित बढ़ोत्तरी के विरुद्ध कारण बताने का दिया जायेगा।

परन्तु यह और भी कि स्वयं के प्रस्ताव पर अथवा अन्यथा अधिकार का प्रयोग करते हुये रिवीजनल प्राधिकारी अपील में पारित आदेश की तिथि के 3 माह के बाद कोई भी अभिलेख नहीं मंगायेगा।

भाग ग्यारह-प्रकीर्ण

मकान किराया
भत्ता और
नगर प्रतिकर
भत्ता

70-कोई कर्मचारी, बोर्ड के अनुमोदन के अधीन रहते हुए, ऐसा मकान किराया भत्ता और नगर प्रतिकर भत्ता पाने का हकदार होगा जैसा राज्य सरकार द्वारा अपने कर्मचारियों को समय-समय पर दिया जाय:

बोनस/अनुग्रह
धनराशि चिकित्सा
सुविधा

71-कर्मचारी को, बोनस संदाय अधिनियम, 1965 के, यदि लागू हो उपबन्धों के अधीन रहते हुए निगम द्वारा विनिश्चित दर पर वार्षिक बोनस/अनुग्रह धनराशि दी जायेगी ।

72-(1) कर्मचारी को चिकित्सीय लाभ और सुविधायें उपलब्ध होंगी परन्तु ऐसे कर्मचारियों को जो कर्मचारी राज्य बीमा योजना के अन्तर्गत आते हों, उस दिनांक से इसका लाभ मिलेगा जिस दिनांक से राज्य सरकार कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के प्रवर्तन से छूट दे।

(2) कर्मचारी दिल का दौरा, कैंसर, तपेदिक, श्वास रोग, कुष्ठ रोग आदि ऐसे गंभीर रोग के मामलों में बोर्ड द्वारा प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी के प्रमाण-पत्र पर और ऐसे विनियमों या निर्देशों के अधीन रहते हुए जैसा बोर्ड द्वारा जारी किया जाय, औषधि के समस्त मूल्य और कर्मचारी और उसके परिवार के सदस्यों के प्राधिकृत चिकित्सा अधिकारी द्वारा परीक्षा और जाँच के लिए ली गयी फीस की पूर्ण प्रतिपूर्ति का हकदार होगा।

निःशुल्क पास

73-(1) कर्मचारी को केवल नगर क्षेत्र में अपने निवास स्थान से कार्यस्थान को जाने और वहाँ से लौटने के लिए निगम की बस में यात्रा करने के लिए निःशुल्क पास दिया जायेगा। यात्री कर कर्मचारियों द्वारा वहन किया जाएगा।

(2) कर्मचारी को एक कैलेण्डर वर्ष में दो निःशुल्क पारिवारिक पास और तीन पी०टी०ओ० पारिवारिक पास दिये जायेंगे।

(3) कर्मचारियों के विद्यालय जाने वाले बच्चों को नगर बस में विद्यालय जाने और अपने निवास स्थान को लौटने के लिए निःशुल्क पास दिया जायेगा, किन्तु यात्रीकर कर्मचारी द्वारा वहन किया जायेगा।

विधिक सहायता

74-यदि किसी कर्मचारी पर अपने शासकीय कर्तव्य के सम्यक पालन के दौरान निगम के हित में कृत किसी कार्य के कारण, भारत में किसी न्यायालय में अभियोजन चलाया जाय तो उसे निगम द्वारा ऐसे विनियमों और निर्देशों के अधीन रहते हुए जैसा बोर्ड द्वारा समय-समय पर जारी किया जाय, विधिक सहायता दी जायेगी ।

दुर्घटना में घायल
कर्मचारियों को इयूटी पर
माना जाना

75-यदि कोई कर्मचारी इयूटी करते हुए दुर्घटना के परिणाम स्वरूप घायल या निश्कत हो जाय तो उसे चिकित्सा करने वाले या विहित चिकित्साधिकारी द्वारा प्रमाण-पत्र देने पर चिकित्सा उपचार की अवधि में इयूटी पर माना जायेगा। यह अवधि एक बार में तीस दिन से अधिक न होगी।

निःशक्त कर्मचारी का
समायोजन

76-यदि किसी कर्मचारी के सम्बन्ध में जिले के मुख्य चिकित्सा अधिकारी या निगम द्वारा विहित किसी चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा यह प्रमाण-पत्र दिया जाय कि वह किसी शारीरिक क्षति के कारण जो उसे उसके नियोजन के दौरान हुई, अपने सामान्य कर्तव्य का पालन करने में अक्षम या निःशक्त हो गया है तो नियुक्ति प्राधिकारी उसे कोई अन्य उपयुक्त काम जिसके लिए वह पात्र हो, दे सकता है:

परन्तु यदि कर्मचारी को उस पर प्रयोज्य विधि के अनुसार प्रतिकर मिलता है तो इस विनियम का उपबन्ध लागू नहीं होगा।

सेवाकाल में मृत या
अक्षम कर्मचारी के
आश्रित को नियोजन

77-जब सेवा में रहते हुए, किसी कर्मचारी की मृत्यु हो जाए या वह स्थाई रूप से अक्षम हो जाय तो उसके पुत्र या उसके परिवार के किसी अन्य सदस्य को जो उस पर आश्रित हो, सेवा में किसी पद पर जिसके लिए वह विहित अर्हता रखता हो, नियुक्त किया जा सकता है। इस विनियमावली में दी गई भर्ती की प्रक्रिया उसके मामले में लागू नहीं होगी। यदि आवश्यक हो तो आयु सीमा और शैक्षिक अर्हता को भी शिथिल किया जा सकता है।

कार्य समय

78-किसी भी कर्मचारी से सामान्यतया एक दिन में आठ घण्टे से अधिक और एक सप्ताह में अड़तालीस घण्टे से अधिक कार्य करने की अपेक्षा नहीं की जायेगी।

अन्यत्र नियोजन के
लिए आवेदन पत्र

79-निगम के बाहर अन्यत्र नियोजन चाहने वाला कर्मचारी अपना आवेदनपत्र सक्षम प्राधिकारी के माध्यम से भेजेगा। सक्षम प्राधिकारी ऐसे आवेदनपत्र को कारण दिये बिना, रोक रखने का अधिकार आरक्षित रखता है।

अंशकालिक नियोजन

80-कोई कर्मचारी, जब वह सेवा में या किसी अवधि के लिए छुट्टी पर हो, सक्षम प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृत के बिना कोई वाह्य नियोजन न तो स्वीकार करेगा और न चाहेगा। सक्षम प्राधिकारी उपयुक्त मामलों में निगम की अपेक्षाओं और हित को ध्यान में रखते हुए कार्यालय समय के बाद ऐसे नियोजन के लिए अनुज्ञा दे सकता है।

81 (1) कर्मचारी काम पर पहुंचने और कार्य-स्थान से लौटने का समय, डियूटी की अवधि, कार्य के घण्टे आदि अभिलिखित किये जाने से सम्बन्धित समय-समय पर जारी किये गये अनुदेशों का अनुपालन करेगा।

(2) दस मिनट से अधिक देर से उपस्थिति होने वाले कर्मचारी सक्षम प्राधिकारी के विवेकानुसार बाहर कर दिये जा सकेंगे और उन्हें अनुपस्थित माना जा सकेगा। कर्मचारी की उपस्थिति इस प्रयोजन के लिए रखे गये समुचित रजिस्टर में चिह्नित की जायेगी। किसी ऐसे कर्मचारी को जिसे कार्य समय में अपने कार्य स्थल से विना अनुज्ञा के अनुपस्थिति पाया जाय, यदि वह अपनी अनुपस्थिति के कारण को उचित रूप से स्पष्ट न कर सके, सम्पूर्ण दिन के लिए अनुपस्थित माना जायेगा।

(3) कोई कर्मचारी सक्षम प्राधिकारी से पहले से अनुज्ञा लिए बिना अपनी इयूटी से अनुपस्थित नहीं होगा। फिर भी, अचानक बीमारी या दुर्घटना जैसी विशेष परिस्थितियों में कर्मचारी बाद में किन्तु चौबीस घण्टे के भीतर अनुज्ञा ले सकता है।

उपस्थिति

(4) कोई भी कर्मचारी जो आदतन देर वे उपस्थित होता है, ऐसी शास्ति का भागी होगा जैसी सक्षम प्राधिकारी आरोपित करना उचित समझे और एक मास में तीन दिन देर से उपस्थित होने पर उसकी एक दिन की आकस्मिक छुट्टी या कोई अन्य देय छुट्टी (यदि आकस्मिक छुट्टी न हो) काटी जा सकती है।

82 कोई कर्मचारी ऐसे अधिनियमों, नियमों, विनियमों या आदेशों के अनुसार, जो उस पर लागू हो, अवकाश और विश्राम दिन का हकदार होगा।

अवकाश और विश्राम

83 इस विनियमावली में किसी प्रतिकूल बात के होते हुए भी, उन व्यक्तियों की जो उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज विभाग में राज्य सरकार के कर्मचारी थे, सेवा की शर्तें जिसके अन्तर्गत ज्येष्ठता, पदोन्नति, वेतन निर्धारण, छुट्टी और निवृत्ति लाभ से सम्बन्धित शर्तें भी हैं, निगम की सेवा में आमेलित किये जाने के पूर्व की शर्तों से भिन्न न होंगी और सरकारी आदेश संख्या 3414/30-2-170-एन-72, दिनांक 5 जुलाई, 1972 के उपबन्ध लागू होंगे।

राज्य सरकार के कर्मचारियों के सम्बन्ध में विशेष उपबन्ध

84 बोर्ड के आदेशों के अधीन रहते हुए, ऐसे विषयों के सम्बन्ध में, जो इस विनियमावली या किसी अन्य विनियमावली या समयसमय पर जारी किये गये बोर्ड के आदेशों के अन्तर्गत न आते हों, यथास्थिति, राज्य सरकार के कर्मचारियों पर लागू या राज्य सरकार के प्राधिकार से जारी किये गये नियमों या आदेशों के अनुरूप विनिश्चित किया जायगा।

अभ्य विषयों का विनियमन

परिशिष्ट "क"

संख्या 3414/30-2-170-एन0-72

प्रेषक,

श्री गिरिजा प्रसाद पाण्डेय,
आयुक्त एवं सचिव,
उत्तर प्रदेश शासन,

सेवा में,

प्रधान प्रबन्धक
उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम,
लखनऊ।

लखनऊ : दिनांक 5 जुलाई, 1972

विषय :- उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम का गठन एवं परिवहन संगठन के अधिकारियों/कर्मचारियों का उक्त निगम में विलीनीकरण।

महोदय,

उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज के अन्तर्गत कार्य करने वाले अधिकारियों/कर्मचारियों के राज्य सड़क परिवहन निगम की स्थापना के पश्चात् निगम के अन्तर्गत सेवाओं में विलीनीकरण के सम्बन्ध में शासनादेश संख्या 3000/30-2-170-एन0-72, दिनांक 7 जून, 1972 का संशोधन करते हुए मुझे निम्नवत् कहने का निर्देश हुआ है:

परिवहन अनुभाग-2

(1) उपरोक्त शासनादेश के पैरा 1 (1) में (क) में दिये गये प्राविधान के अनुसार वे समस्त स्थायी या अस्थायी अधिकारी / कर्मचारी जो राज्य सड़क परिवहन निगम के गठन के पूर्व राजकीय रोडवेज की सेवाओं में थे, की सेवायें निगम में प्रतिनियुक्ति पर मानी जायेगी। इस प्रतिनियुक्ति की अभी कोई अवधि निश्चित नहीं की जा रही है।

(2) राज्य सड़क परिवहन निगम ने रोड ट्रांसपोर्ट कारपोरेशन ऐक्ट की धारा 45 के अन्तर्गत अपने अधीनस्थ अधिकारियों एवं कर्मचारियों की सेवा शर्तों के सम्बन्ध में अभी तक नियम नहीं बनाये हैं। इसलिए उपरोक्त शासनादेश दिनांक 7 जून, 1972 के ऊपर चर्चित अनुच्छेद 1 (1) (क) को छोड़कर शेष अनुच्छेद अभी निरस्त समझे जायेंगे, किन्तु जब भी निगम द्वारा सेवा शर्तों के नियम बनाये जायेंगे तो उनमें शासन का यह आश्वासन समाविष्ट होगा कि निगम के अधीन अधिकारियों/कर्मचारियों की सेवा शर्तें किसी भी दशा में उन शर्तों में हेय न होंगी जो इन्हें समविलयन से पूर्व उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज के अधीन उपलब्ध थी तथा सरकारी सेवा काल, निगम के अधीन इनकी वरीयता, प्रोन्नति, वेतन निर्धारण, अवकाश सम्बन्धी हक तथा निवृत्तीय लाभ उसी प्रकार विचार्य होगा जैसा कि इनकी सरकारी सेवा में बने रहने पर होते ।

भवदीय,
गिरजा प्रसाद पांडे
आयुक्त एवं सचिव ।

अनुलग्नक 'ख'
[विनियम 8 (1) देखिये]

1-अधिकारी,	ऐसे पद जिनके वेतनमान का अधिकतम 1200 रु० प्रतिमाह से अधिक हो--	समूह "क"
2-अधिकारी:	ऐसे पद जिनके वेतनमान का अधिकतम 1200 रु० प्रतिमाह अधिक न हो--	समूह "ख" से
3-सहायक अधीनस्थ, लिपिक वर्ग इत्यादि :	ऐसे पद जिनके वेतनमान का न्यूनतम प्रतिमाह 200 रु० या अधिक हो (अध्यापकों को भी इस समूह के अन्तर्गत वर्गीकृत किया जायगा भले ही उनका प्रारम्भिक वेतन कितना ही क्यों न हो यहाँ तक कि चाहे 200 रु० प्रतिमाह से भी कम हो)	समूह "ग"
4-अन्य :	शेष सभी अन्य पद	समूह "ध"

टिप्पणी ।-- किन्तु बोर्ड किसी विशिष्ट वर्ग या वर्गों के पदों के सम्बन्ध में वर्गीकरण में परिवर्तन कर सकता है।

अनुलग्नक "ग"

(विनियम 10 के नीचे टिप्पणी देखिये।)

[एक] यातायात और कर्मशाला पक्ष से सम्बद्ध

- | | |
|---|---|
| 1-चौकीदार | 36-बढ़ई श्रेणी "क" (कारपेन्टर ग्रेड "ए") |
| 2-पानी वाला (वाटर ब्याय) | 37-गद्दी बनाने वाला (अपहोलसटर) |
| 3-पहरा चौकी (वाच एण्ड वार्ड) | 38-गद्दी बनाने वाला श्रेणी "ख"
(अपहोलसटर ग्रेड "बी") |
| 4-चपरासी (प्यून) | 39-गद्दी बनाने वाला श्रेणी "क"
(अपहोलसटर ग्रेड "ए") |
| 5-मजदूर | 40-वेल्डर |
| 6-भिशती | 41-वेल्डर श्रेणी "ख" |
| 7- मेहतर (स्वीपर) | 42-वैल्डर श्रेणी "क" |
| 8-यातायात क्लीनर (ट्रैफिक क्लीनर) | 43-टर्नर |
| 9-क्लोनर | 44-टर्नर श्रेणी "a" |
| 10-माली | 45-टर्नर श्रेणी "क" |
| 11-कण्डक्टर | 46-लोहार (ब्लैक स्मिथ) |
| 12-कण्डक्टर श्रेणी "क" | 47-लोहार श्रेणी "ख" ब्लैक स्मिथ ग्रेड "बी" |
| 13-कनिष्ठ लिपिक (जूनियर क्लर्क) | 48-लोहार श्रेणी "क" (ब्लैक स्मिथ ग्रेड "ए") |
| 14-ज्येष्ठ लिपिक (सीनियर क्लर्क) | 49-सहायक वल्कैनाइजर |
| 15-सहायक आउट एजेन्सी लिपिक
(असिस्टेन्ट आउट एजेन्सी क्लर्क) | 50-वल्कैनाइजर |
| 16-आउट एजेन्सी लिपिक | 51-वल्कैनाइजर श्रेणी "ख" |
| 17-ड्राइवर | 52-वल्कैनाइजर श्रेणी "क" |
| 18-ड्राइवर श्रेणी "ख" | 53-कलईगर (टिन स्मिथ) |
| 19-ड्राइवर श्रेणी "क" | 54-कलईगर श्रेणी "ख" (टिन स्मिथ ग्रेड "बी" |
| 20-ड्राइवर अनुदेशक (ड्राइवर इन्स्ट्रक्टर) | 55-कलईगर श्रेणी "क" (टिन स्मिथ ग्रेड "ए") |
| 21-यातायात निरीक्षक (ट्रैफिक इन्सपेक्टर) | 56-सहायक विद्युतकार (असिस्टेन्ट इलेक्ट्रीशियन) |
| 22-सहायक रोकड़िया (असिस्टेन्ट कैशियर) | 57-विद्युतकार (इलेक्ट्रीशियन) |
| 23-रोकड़िया (कैशियर) | 58-सहायक यांत्रिक (मेकेनिक) (आसिस्टेन्ट मेकेनिक) |
| 24-प्रधान रोकड़िया (हेड कैशियर) | 59-यांत्रिक (मेकेनिक) |
| 25-मुख्य रोकड़िया (चीफ कैशियर) | 60-फिटर यांत्रिक/विद्युत फिटर (मेके /इले०) |
| 26-मोची | 61-सहायक स्टोर कीपर (असिस्टेन्ट स्टोर कीपर) |
| 27-मोची श्रेणी "क" | 62-स्टोर कीपर |
| 28-क्लीनर | 63-ज्येष्ठ स्टोर कीपर (सीनियर स्टोर कीपर) |
| 29-हैमर मैन | 64-अकुशल (अनस्किल्ड) |
| 30-हैमर मैन श्रेणी "क" | 65-अर्द्धकुशल (सेमी स्किल्ड) |
| 31-पेंटर | 66-कुशल (स्किल्ड) 67-विशेषज्ञ (स्पेशलिस्ट) |
| 32-पेंटर श्रेणी "ख" | 68-विशेषज्ञ श्रेणी "एक" (स्पेशलिस्ट ग्रेड I) |
| 33-पेंटर श्रेणी "क" | 69-बाड़ी निर्माण पर्यवेक्षक (बाड़ी विल्डिंग सुपर-वाइजर) |
| 34-बढ़ई (कारपेन्टर) | 70-टायर निरीक्षक (टायर इन्सपेक्टर) |
| 35-बढ़ई श्रेणी "ख" (कारपेन्टर ग्रेड "बी") | |

[दो] सम्भाग केन्द्रीय कर्मशाला केन्द्रीय स्टोर और ऐलेन फारेस्ट में

- 1-दफ्तरी
- 2-जमादार
- 3-बण्डल/खाता-बही उठाने वाला (बण्डल/लेजर लिफ्टर)
- 4-अर्दली चपरासी (अर्दली प्यून)
- 5-चपरासी
- 6-पानी वाला (वाटर व्याय)
- 7-चौकीदार
- 8-मेहतर (स्वीपर)
- 9-मजदूर
- 10-मेहतर-सह चौकीदार (स्वीपर कम चौकीदार)
- 11-रेलवे दफादार
- 12-कोषागार चपरासी (ट्रेजरी प्यून)
- 13-कार्यालय सहायक श्रेणी-दो (आफिस असिस्टेन्ट ग्रेड-11)
- 14-कार्यालय सहायक श्रेणी-एक (आफिस ग्रेड ।
- 15-सहायक रोकड़िया (असिस्टेन्ट कैशियर)
- 16-रोकड़िया (कैशियर)
- 17-प्रधान रोकड़िया (हेड कैशियर)
- 18-मुख्य रोकड़िया (चीफ कैशियर)
- 19-लेखाकार (एकाउन्टेन्ट)
- 20-ज्येष्ठ लेखाकार (सीनियर एकाउन्टेन्ट)
- 21-ज्येष्ठ लेखाकार श्रेणी 'एक' (सीनियर एकाउन्टेन्ट ग्रेड ।)
- 22-संकलनकर्ता (कम्पाइलर)
- 23-सांख्यिकीय सहायक (स्टैटिस्टिकल असिस्टेंट)
- 24-उप लेखक-प्रालेखक (नोटर एण्ड ड्राफ्टर)
- 25-प्रधान लिपिक (हेड क्लर्क)

- 26-आशुलेखक (स्टेनोग्राफर)
- 27-आशुलेखक श्रेणी एक (स्टेनोग्राफर ग्रेड 1)
- 28-कार्यालय अधीक्षक
- 29-कनिष्ठ लिपिक इन पदों को क्रमशः ओ.ए जी श्रेणी दो और एक में
- 30-ज्येष्ठ लिपिक परिवर्तित किया जायगा ।
- 31-कनिष्ठ रोकड़िया (जूनियर कैशियर) सहायक रोकड़िया (असिस्टेन्ट कैशियर) कहा जायगा ।
- 32-ज्येष्ठ रोकड़िया (सीनियर कैशियर) रोकड़िया (कैशियर) कहा जायगा।
- 33-प्रधान टाइमकीपर (हेड टाइमकीपर)
- 34-लेखा लिपिक (एकाउन्टस् क्लर्क)
- 35-सहायक गेट सार्जेंट
- 36-गेट सार्जेंट
- 37-भण्डार अधीक्षक (इसमें प्रधान स्टोर कीपर और अधीक्षक आर० तथा डी० सम्मिलित हैं)
- 38-स्टाफ नर्स पुरुष
- 39-कम्पाउण्डर
- 40-प्राविधिक सहायक
- 41-शोध सहायक
- 42-कनिष्ठ फोरमैन
- 43-ज्येष्ठ फोरमैन श्रेणी दो
- 44-ज्येष्ठ फोरमैन श्रेणी एक
- 45-कनिष्ठ स्टेशन प्रभारी
- 46-ज्येष्ठ स्टेशन प्रभारी, जिसमें स्टेशन मास्टर, आउट एजेन्सी सम्मिलित है।
- 47-यातायात अधीक्षक
- 48-स्टेशन अधीक्षक

[तीन] मुख्यालय

- 1-मेहतर (स्वीपर)
- 2-माली
- 3-फर्सास
- 4-पानी वाला (वाटर व्याय)
- 5-चौकीदार
- 6-चपरासी (प्यून)
- 7-अर्दली चपरासी (अर्दली प्यून)
- 8-बण्डल/खाता बही उठाने वाला (बण्डल/लेजरलिफ्टर)
- 9-जमादार
- 10-दफ्तरी
- 11-अवर वर्ग लिपिक
- 12-प्रवर वर्ग लिपिक
- 13-उपलेखक प्रालेखक (नोटर एण्ड ड्राफ्टर)

- 14-कनिष्ठ लेखाकार
- 15-ज्येष्ठ लेखाकार
- 16-लेखाकार (वाणिज्यिक)
- 17-आशुलेखक (स्टेनोग्राफर)
- 18-आशुलेखक विशेष श्रेणी (स्टेनोग्राफर स्पेशलब्रेड)
- 19-सहायक रोकड़िया (असिस्टेन्ट कैशियर)
- 20-रोकड़िया (कैशियर)
- 21-प्रधान रोकड़िया (हेड कैशियर)
- 22-मुख्य रोकड़िया (चीफ कैशियर)
- 23-संकलनकर्ता (कम्पाइलर)
- 24-सांख्यिकीय सहायक (स्टैटिस्टिकल असिस्टेन्ट)
- 25-प्रधान लिपिक
- 26-सांख्यिकीय अधीक्षक (स्टैटिस्टिकल अधीक्षक)

अनुलग्नक "ध"
[विनियम 17 देखिये]
चिकित्सा प्रमाण पत्र

मैं, एतद्वारा प्रमाणित करता हूँ कि मैंने श्री/श्रीमती/कुमारी -----का, जो उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम में नियोजन के लिए अभ्यर्थी है, परीक्षण किया है और उनमें कोई बीमारी, शरीर रचना सम्बन्धी कोई दुर्बलता या शारीरिक अशक्तता नहीं पाई है शिवाय ----- के जो मेरे विचार से, उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम में नियोजन के लिए कोई अनर्हता नहीं है। अभ्यर्थी की आयु उसके अपने कथन के अनुसार ----- वर्ष है और देखने से ----- वर्ष लगती है।

मुख्य चिकित्सा अधिकारी/ चिकित्सा
अधिकारी ।

अनुलग्नक "ड"
(विनियम 24 देखिए)
घोषणा -पत्र

"क"

(ऐसे व्यक्तियों के लिए जिनके स्वामित्व में कोई स्थावर सम्पत्ति नहीं है)

मैं, एतद् द्वारा घोषणा करता हूँ कि मेरे पास कोई स्थावर सम्पत्ति नहीं है। यदि मैं एतद्वारा कोई स्थावर सम्पत्ति अर्जित करूंगा तो मैं उस दिनांक के जब किसी सम्पत्ति का प्रोदभूत किया जाना मेरी जानकारी में आये, एक माह के भीतर ऐसे तथ्य की घोषणा करूंगा ।

हस्ताक्षर-----

पदनाम-----

दिनांक-----

अनुलग्नक "ड"
(विनियम 24 देखिये)

"ख"

(ऐसे व्यक्तियों के लिये जिनके स्वामित्व में स्थावर सम्पत्ति है)
भू-सम्पत्ति

निम्नलिखित में धृत भूमि			क्षेत्रफल एकड़ में	अर्जित या पैतृक	वार्षिक राजस्व	अनुमानित मूल्य	अभ्युक्ति
जिला	तहसील	ग्राम					
1	2	3	4	5	6	7	8

गृह सम्पत्ति

निम्नलिखित में स्थित				गृह संख्या	अर्जित या पैतृक	आवासिक प्रयुक्त किया जाता है या किराया पर उठाने के लिए	वास्तविक किराया	अनुमानित मूल्य	अभ्युक्ति
क्रम संख्या	ग्राम या शहर	नगर	जिला						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

हस्ताक्षर-----
पदनाम-----
दिनांक-----

अनुलग्नक "च"
(विनियम 24 देखिये)

निष्ठा-शपथ

मैं एतद् द्वारा सत्य भाव से घोषणा करता हूँ कि मैं सदैव अपने को उत्तर प्रदेश सड़क परिवहन निगम की सेवा में निष्ठा और सद्भाव से लगाऊंगा और मैं सदैव उसके मामलों की गोपनीयता बनाये रखूंगा और किसी ऐसी सूचना को जो अपने कर्तव्यों का पालन करने में या अन्यथा मेरी जानकारी में आयेगी, प्रकट नहीं करूंगा।

हस्ताक्षर-----
पदनाम-----
दिनांक-----

आज्ञा से
कर्नेल सिंह
सचिव

उत्तर प्रदेश सरकार

श्रम अनुभाग-3

संख्या-222/36-3-1 (एस.ओ.) /90

लखनऊ: दिनांक 12 अप्रैल 1991

साधारण खण्ड अधिनियम 1897 (अधिनियम संख्या 10 सन् 1897) की धारा 21 के साथ पठित औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (अधिनियम संख्या-20 सन 1946) की धारा 13-ख के अधीन शक्ति का प्रयोग करके और सरकारी अधिसूचना संख्या-858/36-3-1 (एस.ओ.) / 90, दिनांक 19 सितम्बर, 1990 का अतिक्रमण करके राज्यपाल अधिसूचित करते हैं कि सड़क परिवहन निगम अधिनियम, 1990 (अधिनियम संख्या 64 सन् 1950) की धारा 45 की उपधारा (2) के खण्ड (ग) के अधीन बनायी गयी उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा नियमावली, 1981 उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम में नियोजित कर्मचारों पर लागू होगी।

आशा से,

मोहिन्दर सिंह

सचिव

In pursuance of the provisions of clause (3) of Article 348 of the Constitution, the Governor is pleased to publish the following English translation of the notification no. 3715/XXX-2-1981, dated June 19, 1981

NO. 37 5/XXX-2-1981

Dated Lucknow, June 19, 1981

In exercise of the powers conferred by section 45 (2) (c) of the Road Transport Corporations Act, 1950 (Central Act 64 of 1950) and in supersession of all existing Regulations or orders on the subject, the Uttar Pradesh State Road Transport Corporation, with the previous sanction of the State Government, makes and the State Government is pleased to publish in the official Gazette, the following Regulations regulating the recruitment and the conditions of service of the persons appointed to the Uttar Pradesh State Road Transport Corporation Employees (other than Officers) Service:

THE UTTAR PRADESH STATE ROAD TRANSPORT CORPORATION

EMPLOYEES (OTHER THAN OFFICERS) SERVICE

REGULATION 1981

PART I-GENERAL

Short Title and commencement. 1 (1) These Regulations may be called the Uttar Pradesh Road Transport Corporation Employees (Other than Officers) Service Regulation, 1981.

(2) They shall come into force with effect from the date of their publication in the official Gazette.

Applicability 2. These Regulations shall apply to all the employees (other than Officers) except those who are working-

(i) on deputation

(ii) on contract

(iii) as part-time:

Provided that Regulation 4 shall apply to persons who were in the service of the State Government in the U.P. Government Roadways Department and were placed on deputation with the Corporation on terms of G.O. no. 3414/302-170-N-72, dated July 5, 1972.

Note - Persons working on deputation shall be governed by the rules, regulations etc. of their parent department and those on contract shall be governed by the terms and conditions of the contract.

Status of service 3. The Uttar Pradesh State Transport Department Employees (Other than Officer) Service is a Group 'C'; and 'D' service

Option by the employees of the erstwhile Government Roadways Department and other employees 4. (1) (i) Persons who were the employees of the State Government in the erstwhile U.P. Government Roadways Department shall within one month of the commencement of these regulations, inform the appointing authority or such other authority as the General Manager may in this behalf appoint whether or not they want to opt for the service of the Corporation.

(ii) If such persons opt for the service Corporation, the terms and conditions of their service shall subject to the provisions of the G.O. no. 3414/302-170-N, dated July 5, 1972 be governed by these regulations.

Note Copy of the G.O. 13 Annexure 'A'

(iii) If such persons do not or fail to opt for the service of the Corporation, their service may be liable to be terminated by the State Government on the ground of the abolition or non-availability of the post on the principle of last come first go.

2. (i) Existing employees, who are not covered by sub-regulation (1) or those who are not exempted under Regulation 2, shall within one month of the commencement of these regulations, inform the appointing authority or such authority as the General manager may in this behalf appoint whether or not they want to be governed by these regulations

(ii) If they opt or fail to exercise their option for being governed by these regulations their terms and conditions of appointment, so far as they are inconsistent with these regulations, shall stand rescinded:

Provided that, in respect of workmen where any of the provisions of these regulations is less favourable than the provisions of the U.P. Industrial Disputes Act, 1947, the payment of wages Act, 1936, the Minimum wages Act, 1948, the Factories Act, 1948, or of any other Act applicable to them, the provisions of such Act. shall apply.

(iii) If such persons do not opt for being governed by these regulations their services may be terminated in accordance with the terms of their appointment.

5. (1) Subject to the previous sanctions of the Government, the Corporation may, under the authority of the resolution of the Board, amend these regulations by way of addition, alteration or deletion. Such amendments shall be notified to the employees either by circulation or publication on the notice board of the Corporation or in any other manner decided upon by the Board.

Power to amend

(2) Any irregularity or accidental omission in notifying an amendment shall, however, not invalidate such amendment.

6. Where the Board is satisfied that the operation of any regulation relating to the conditions of service causes undue hardship in any particular case, it may not with standing anything contained in these regulations but with the previous sanction of the Government, dispense with or relax the requirements of that regulation to such extent and subject to such conditions as it may consider necessary for dealing with the case in a just and equitable manner or in the interest of the Corporation.

Power to relax regulation.

7. The power to interpret the Regulations shall vest in the Corporation. In case of dispute or doubt, the matter shall be referred to the Government whose decision shall be final.

Interpretation

8. (1) The classification of posts in the Corporation for purposes of appointment control and discipline shall broadly be as mentioned in Annexure 'B'

Classification of posts.

(2) The Board may, however, change the classification in respect of any particular class or classes or posts.

9. In these Regulations, unless there is anything repugnant in the subject or context-

Definitions

(i) "Act" means the Road Transport Corporation Act, 1950 (Central Act 64 of 1950);

(ii) "Appointing Authority" means the Board or an officer authorised by the Board to make appointment;

(iii) "Board" means the Board of Directors of the Corporation;

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

(v) "Citizen of India" means a person who is or is deemed to be a citizen of India under Part II of Constitution:

(vi) "Competent Authority" means the Board or and authority who is competent to exercise any or all of the powers under these regulations or on whom powers in respect of any or all the powers have been delegated by the Board;

(vii) "Compensatory Allowance" means an allowance granted to meet personal expenditure necessitated by the special circumstances in which duty is performed it includes travelling allowance;

(viii) "Constitution" means Constitution of India;

(ix) "Continuous Service" means the uninterrupted service and includes service which may be interrupted merely on account of sickness, or authorised leave, or an accident or a strike which is not illegal, or a lock-out or a cessation of work which is not due to any fault on the part of the employee; Provided that a workman, who, during a period of 12 calendar months, has actually worked in an establishment for not less than 240 days shall be deemed to have completed one year of continuous service;

(x) "Corporation" means the Uttar Pradesh State Road Transport Corporation;

- (xi) "daily allowance" means an allowance granted to a member who is on tour duty away from his headquarters;
- (xii) "duty" includes-
- (a) service as a probationer or apprentice provided that except as otherwise provided in the special rules or regulation applicable to an appointment or service, such service is followed by regular appointment;
 - (b) joining time;
 - (c) extra leave on average pay granted to an employee undergoing treatment at an antirabic treatment center;
 - (d) any period declared as 'duty' by the Competent Authority.
- (xiii) "employee" means an employee of the Corporation to whom these regulation apply;
- (xiv) "family" of an employee means and includes
- (a) wife or husband, as the case may be;
 - (b) legitimate children, step children or legally adopted children residing and wholly dependent on him;
 - (c) parents, unmarried or widowed sisters or brothers residing with and wholly dependent upon him;
- (xv) "Financial handbook" means a Financial Handbook issued under the authority of the State Government;
- (xvi) "General manager" means the General manager of the Corporation;
- (xvii) "Government" or "State Government" means the Government of Uttar Pradesh.
- (xviii) "honorarium" means a recurring or non-recurring payment granted to any employee form the funds of Corporation as remuneration for a special work of an occasional charater or continuous nature, undertaken in addition to his normal work;
- (xix) "joining time" means the time allowed to an a employee to join a new post or to travel to a station to which he is posted;
- (xx) "member of the service" means a regular employee appointed in accordance with these regulations or in accordance with the procedure prescribed prior to the commencement or these regulations to a post in the service;
- (xxi) "part time employee" means an employee who is employed for work on less than six hours daily;
- (xxii) "pay" means amount drawn monthly by an employee as-
- (a) basic pay sanctioned for the post;
 - (b) technical pay, special pay and personal pay; and
 - (c) any other emoluments or allowances which may be specially classed as pay be the Corportion; but does not include daily allowance, bonus, travelling allowance, over time or other such allowances;
- (xxiii) "personal pay" means additional pay granted to an employee-
- (a) to save him from a loss of substantive pay in respect of a permanent post other than a tenure post due to a revision of pay or to any reduction of such substantive pay otherwise than as a disciplinary measures;or
 - (b) in exeptional circumstances, or other personal consideration;
- (xxiv) "presumptive pay" of a post when used with reference to any particular member or service, means the pay to which he would be entitled, if he held the post substantively and were performing its duties; but it does not include special pay unless the member of service performs or discharges the work of persponsibility, or is expos exposed to the unhealthy conditions in consideration of which the special pay was sanctlioned;
- (xxv) "Probationer" means a person who is appointed as regula employee for the first time on any post in the Corporation;

(xxvi) "Regulations" means the U.P.State Road Transport Corporation Employees (Other than Officers) Service Regulations, 1981;

(xxvii) "regular appointment" means an appointment, not being an ad hoc appointment, on a post included in the service made after selection in accordance with these Regulations or in accordance with procedure prescribed by the Corporation or the Competent Authority prior to the commencement of these Regulations;

(xxviii) "regular employee"-

(a) in respect of workmen means an employee who has satisfactorily completed a period of probation or extended period of probation as the case may be; and

(b) in respect of any other employee means a person whose engagement is terminable on three months notice or pay in lieu thereof or a person who has been made regular by the order of the competent authority against a sanctioned post under the Corporation without limit of time.

(xxix) "Service" means the U.P. State Road Transport Corporation Employees (other than Officers) service;

(xxx) "special pay" means an addition of the nature of pay to the emoluments of a post or of a member of service granted in consideration

(a) the specially arduous nature of the duties; or

(b) a specific addition to the work or responsibility;

(xxxi) "subsistence allowance" means a monthly grant made to an employee who is not in receipt of pay or leave salary;

(xxxii) "substantive pay" means the pay (other than special pay, personal pay) or emoluments classed as pay by the Corporation to which an employee is entitled on account of a post to which he has been appointed substantively or by reason of his substantive position in a cadre;

(xxxiii) "temporary employee"-

(a) in respect of 'workman' means a person engaged for a work job which is of an essentially temporary character, or who is engaged temporarily as an additional workman in connection with work/job of a permanent character; provided he has not been in continuous employment for three months;

(b) in respect of any other person means an employee who has been employed temporarily in or against a permanent or temporary post and whose appointment is terminable on one month's notice or pay in lieu thereof in accordance with the terms of appointment;-

(xxxiv) "time scale of pay" means pay which, subject to any conditions prescribed in these Regulations, rises by periodical increments from a minimum to a maximum in the time scale;

(xxxv) "Workman" means a person (including an Apprentice) employed in any industrial establishment to do any skilled or unskilled manual, supervisory, technical or clerical work for hire or reward whether the terms of employment be express or implied but does not include any person.

(a) Who is employed in a managerial or administrative capacity; or

(b) Who being employed in a supervisory capacity, draws wages exceeding five hundred rupees per mensem or exercises, either by the nature of his duties attached to the office or by reason of the powers vested in him, functions mainly of a managerial nature;

(xxxvi) "year of recruitment" means a period of twelve months commencing from first day of July of a calendar year.

PART II-CADRE

Creation of posts and strength of the service.

10. (1) Subject to such directions as may be given by the State Government, the power to create posts shall vest in the Board or in any other authority to whom power in this behalf may be delegated by the Board.

Note: A list of posts existing at the time of commencement of these regulations is given in Annexure 'C'.

(1) The strength of the service and of each category of posts therein shall be such as may be determined by the Board or any other authority, referred to in sub-regulation (i):

Provided that the Board or any other authority, referred to in subregulation (1) may abolish or hold in abeyance any vacant post without thereby entitling any person to compensation;

Provided further that if any post falls vacant, the same shall, Subject to the provisions in the first proviso, be filled at the earliest.

PART III RECRUITMENT

Sources of

11. (1) Recruitment to various categories of posts in the service shall be made from one or more of the following sources as decided by the Board from time to time:-

(a) by direct recruitment;

(b) by promotion from amongst Corporation employees as have put in at least 3 years service in the next lower post through a departmental test or interview in any other manner prescribed by the Board from time to time;

(c) by deputation or on contract.

(2) notwithstanding anything contained in sub-regulation (1) the recruitment may be made from any other source approved by the Board. (3) Subject to such direction as may be given by the Board, employees possessing requisite qualifications shall also be entitled to compete in direct recruitment.

Reservation.

12. Reservation for candidates belonging to scheduled Castes, scheduled Tribes and other categories shall be made in accordance with the orders of the Government issued from time to time in regard to reservation in Government service

PART IV-QUALIFICATIONS

Nationality

13. A candidate for direct recruitment to a post in the service must be;

(a) A citizen of India; or

(b) A Tibetan refugee who came over to India before the 1st January, 1962, with the intention of permanently settling in India; or

(c) A person of Indian origin who has migrated from Pakistan, Burma, Ceylon or any of the East African countries of Kenya, Uganda and the United Republic of Tanzania (formerly Tanganyika and Zanzibar) with the intention of permanent settling in India.

Provided that a candidate belonging to category (b) or (c) above must be a person in whose favour a certificate of eligibility has been issued by the State Government

Provided further that a candidate belonging to category (b) will also be required to obtain a certificate of eligibility granted by the Deputy Inspector-General of Police, Intelligence Branch, Uttar Pradesh:

Provided also that if a candidate belongs to category (c) above, no certificate of eligibility will be issued for a period of more than one year and the retention of such a candidate in service beyond a period of one year, shall be subject to his acquiring Indian citizenship.

NOTE A candidate in whose case a certificate of eligibility is necessary but the same has neither been issued nor refused, may be admitted to an examination or interview and he may, also be provisionally appointed subject to the necessary certificate being obtained by him or issued in his favour.

14. (1) A candidate for direct recruitment to any category of post in the service must have attained the age of 18 years and must not have attained the age of more than 28 years on January 1 of the year of recruitment, if the vacancies are advertised or notified during the period January 1 and June 30 and on July 1, if the vacancies are advertised/ notified during the period July 1 to December 31:

Age

Provided that the upper age limit in the case of candidates belonging to the Scheduled Castes, Scheduled Tribes and such other categories as may be notified by the Government from time shall be greater by such number of years as may be specified: Provided further that, in the case of candidates, already working in the Corporation, the upper age limit shall be greater by five years:

Provided also that the Corporation may relax the upper age limit in respect of a candidate or class of candidates and in respect of any post or category of posts if they consider it necessary for fair dealing or in the interest of the Corporation.

(2) A person shall at the time of his initial appointment produce certificate of having passed High School examination or any other equivalent or higher first public examination as proof of age. Where a candidate has not passed any such examination or, for reasons beyond his control, it is not possible to produce such certificate, he shall produce other proof of age to the satisfaction of the appointing authority.

(3) Date of birth of an employee recorded in the certificate of examination, referred to in sub-regulation(2), or, where an employee has not passed any such examination, the date of birth or age recorded in his service book at the time of his entry into service shall be deemed to be his correct date of birth or age as the case may be and no application or representation for correction of the date of birth or age shall be entertained in any circumstance whatever

15. The character of a candidate for recruitment to the service must be such as to render him suitable in all respect for employment in the service. He shall produce a certificate of good character from :-

Character.

(i) the Proctor or the Principal Officer of the University, College, School or Institution, as the case may be, in which he last studied, and

(ii) two responsible officers, not being relations, who are well acquainted with him in his private life:

Provided that the appointing authority may make further enquiries regarding the character and antecedents of a candidate in such manner and from such authorities as may be considered necessary.

NOTE- A person dismissed by the Union Government or State Government, or by a Local Authority or a Corporation or Body, owned or controlled by the Union Government or a State Government shall be ineligible for Appointment to any post in the Service. Persons convicted of an offence involving moral turpitude shall also be ineligible.

16. A male candidate who has more than one wife living or a female candidate who has married a man already having a wife living shall not be eligible for appointment to a post in the service:

Marital Status.

Provided that, subject to any general or special orders of the Government on the subject, the Corporation may, if satisfied that there exist special grounds for doing so, exempt any person from the operation of this regulation.

17. (1) No candidate shall be appointed to a post in the service unless he be in good mental and bodily health and free from any physical defect likely to interfere with the performance of duties. Before a candidate is finally approved for appointment, he shall be required to produce a medical certificate of fitness, in the form prescribed in Annexure 'D' from the Chief Medical Officer, nominated or approved by the Corporation.

Physical
fitness

(2) A person, appointed to the post of driver, will be required to undergo medical test, particularly vision test, every year or at such intervals as may be prescribed by the General Manager from time to time.

(3) The service of a person who fails to pass the fitness test, referred to in the sub-regulation(2), may be dispensed with:

Provided that the persons, whose services are so dispensed with may in the discretion of the Corporation, be offered alternative job.

Academic qualifications and experience etc

18. Subject to the directions of the Board, the minimum essential academic qualifications, preferential qualifications and experience shall be such as may be prescribed by the appointing authority.

PART V-PROCEDURE FOR RECRUITMENT

Determination of vacancies.

19. The appointing authority shall determine the number of vacancies to be filled during the course of the year as also the number of vacancies to be reserved for candidate belonging to Scheduled Castes, Scheduled Tribes and other categories under Regulation 12. The vacancies, to be filled by direct recruitment, shall be notified to the Employment Exchange, in accordance with the rules or orders in force at the time of recruitment, and shall also be advertised in the leading newspapers. The vacancies may also be notified in any other manner decided upon by the appointing authority.

Procedure for direct recruitment.

20. (1) For the purposes of direct recruitment, the appointing authority shall constitute a Selection Committee comprising not less than three members.

(2) The Selection Committee shall scrutinize the applications and require the eligible candidates to appear in the competitive examination/Trade test and/or an interview as the appointing authority may decide.

NOTE-The syllabus for competitive examination shall be such as may be prescribed by the appointing authority from time to time.

(3) The Selection Committee shall, having regard to the need of securing due representation of the candidates belonging to the Scheduled Castes, Scheduled Tribes and other categories in accordance with Regulation 12 call for interview such number of candidates as they consider proper.

(4) The Selection Committee shall prepare a list of selected candidates in order of their proficiency as disclosed by the aggregate of marks obtained by them in the written test/Trade test and/or interview. If two or more candidates obtain equal marks, the person getting higher marks in the written test/trade test shall be placed higher and, where the selection is made on the basis of interview only, the person older in age shall be placed higher. The number of names in the list shall be larger (but not larger by more than 5 percent) than the number of vacancies. The Selection Committee shall forward the list to the appointing authority.

(5) The list prepared under sub regulation (4) shall remain alive for one year from the date it is finalised by the Selection Committee or till the date of next selection whichever be earlier.

Criterion for promotion.

21. The criterion for promotion shall be seniority subject to the rejection of unfit.

Procedure for Recruitment by promotion.

22. (1) Recruitment by promotion shall be made through a selection Committee, comprising at least three members, constituted by the appointing authority.

(2) The appointing authority shall prepare a list of eligible candidates, arranged in order of seniority and place it before the selection Committee along with their character rolls and such other records, pertaining to them, as may be considered proper. The number of names in the list shall, as may be, double the number of vacancies.

(3) The Selection Committee shall consider the names of the candidates on the basis of the record referred to in sub-regulation (2) and, if it considers necessary, it may interview them also. In the case of technical posts, the Selection Committee may also hold a Trade test.

(4) The Selection Committee shall prepare a list of selected candidates, arranged in order of seniority, and forward the same to the appointing authority. The number of names in the list shall be larger (but not larger by more than 25 per cent) than the number of vacancies. The list shall be forwarded to the appointing authority.

(5) The list prepared under sub-regulation (4) shall remain alive for one year from the date it is finalised by the Selection Committee or till the next selection, whichever be earlier.

23) Where recruitment by promotion and by direct recruitment, in the same category and in the same grade, is made on the same date or at the same time a combined select list shall be prepared by arranging the names of persons recruited by promotion, in order of their (inter se) seniority, followed by the names of persons selected by direct recruitment, in order of their merit.

Combined
list.

(PART VI-APPOINTMENT, PROBATION, REGULARISATION AND SENIORITY)

24. Before a directly recruited candidate is appointed to the service he shall -

Submission
of certificates
declaration.

(i) produce the certificate prescribed in Regulation 17;

(ii) submit declaration -

(a) of all immovable property owned by him or member of his family dependant on him, with full details thereof, in the form prescribed in Annexure 'E';

(b) of his relationship with any person employed in the Corporation; and

(c) for serving the Corporation loyally and faithfully in the form prescribed in Annexure 'F'

25. (1) Subject to the provisions of Regulation 12, on the occurrence of the regular vacancies the appointing authority shall make appointments by taking the names of the candidates in the order in which they stand in the lists prepared under Regulation 21,22 or 23 as the case may be.

Appointment.

(2) The appointing authority may make temporary or officiating appointments also from the lists referred to in sub-regulation (1). if no candidate borne on these lists is available, he may make such appointments from amongst persons eligible for appointment under these Regulations. Such appointments shall not last for a period of more than six months or till the next selection, whichever be earlier and may be terminated at any time within the said period. Such appointments shall not create any right for the post.

26. The appointing authority may at any time and with the approval of the appropriate Selection Committee remove from the select list the name of any candidate whose conduct or antecedents are reported to be unsatisfactory:

Removal of
the name
from the
select list.

Provided that, where such a person has already joined the service, an opportunity to be heard will be given.

27. (1) A person who is appointed to a post in the service, under Regulation 25 (1) shall be placed on probation for a period of one year from the date of his joining the post;

Probation

Provided that the appointing authority may allow continuous service, rendered in officiating or temporary capacity in the post or any other equivalent or higher post in the service, to be taken into account for the purpose of computing the period of probation.

(2) The appointing authority may, for reasons to be recorded, extend the period of probation in individual cases specifying the date up to which extension is granted: Provided that, the period of probation shall not be extended beyond one year.

(3) If it appears to the appointing authority during the period of probation or the extended period of probation that the probationer has not made sufficient use of his opportunities or has otherwise failed to give satisfaction, he may be reverted to the post from which he was promoted and if he was directly appointed his services may be dispensed with.

(4) A probationer who is reverted or whose services are dispensed with under sub-regulation (3) shall not be entitled to compensation:

Provided that in case of workmen the termination of service shall be subject to the provisions of the law applicable to them.

28. A probationer shall be given regular appointment by the appointing authority, by order in writing, at the end of the period of the probation or the extended period of probation -

(i) his work and conduct is reported to be satisfactory,

(ii) his integrity is certified, and

(iii) the appointing authority is satisfied that he is otherwise fit for such appointment.

29. (1) Unless otherwise agreed upon in writing by regular employee and the Corporation, such employee may resign or his services may be terminated by the appointing authority or any other authority authorised by the Board in this behalf, without assigning any reason, on giving 3 months notice in writing or on payment of sum equivalent to the amount of pay and allowance, if any, for the period of notice or for the period by which the notice falls short of the said period of three months:

Provided that the services of such an employee may be terminated forthwith and on such termination he shall be entitled to claim a sum equivalent to the amount of his pay and allowances, if any, for the period of notice or, as the case may be, for the period the notice falls short of the said period of three months:

Provided further that it shall be open to the appointing authority or any other authority referred to above to relieve an employee, who tenders resignation under this regulation without notice or accept notice of shorter period:

Provided also that, where the employee is a workman, the provisions of this regulation shall apply subject to the provisions of law applicable to him.

(2) The service of an employee, not covered by sub-regulation (1) may be terminated at any time without assigning any reason, by a notice in writing given by the appointing authority or any other authority, referred to in sub-regulation (1) to the employee or by the employee to such authority or on payment of a sum equivalent to pay and allowances of the period of notice. The period of such notice shall be one month and the provision contained in the provision to sub-regulation. (1), shall mutatis mutandis, apply.

30. (1) Notwithstanding anything contained in Regulation 29 the resignation of an employee, given in accordance with Regulation 29 shall not be effective unless it is accepted by the appointing authority or any other authority authorised by the Board in this behalf. Such authority may, in his discretion, refuse to accept the resignation if -

(i) the employee is under an obligation to serve the Corporation for a specified period which has not expired.

(ii) the employee owes to the Corporation any sum of money and/or any other liability unless the amount due has been paid or the liability discharged

(iii) there are any other sufficient grounds to be recorded in writing.

31, (1) There shall be maintained separate seniority lists for each category of posts? Provided that the Board or any other authority authorised in this behalf by the Board may direct that seniority list for any particular category of posts be prepared for the Corporation as a whole or separately for each of its units or combination of units.

(2) Seniority in any category of posts shall be determined from the date of the continuous service followed by regular appointment and, if more than one persons are appointed on the same date from the order in which their names are arranged in the appointment order:

Provided that -

(i) the inter se seniority of the persons appointed directly shall be the same as determined at the time of selection and mentioned in the merit list

(ii) the inter se seniority of persons appointed by promotion shall be the same as it was in the post from which they were promoted;

(iii) where appointments are made both by promotion and direct recruitment in the same grade and on the same date the seniority shall be determined by arranging the names of the persons in the cyclic order in accordance with Regulation 23: Provided further that the inter se seniority of the persons who were employees of the State Government and have opted for the service of the Corporation shall be the same as it was or would have been in their parent department under the State Government

PART VII-PAY ETC

32. (1) The scales of pay admissible to persons appointed to various category of posts in the service shall be such as may be determined by the Board from time to time with the prior approval of the Government.

Scales of pay.

(2) An employee, who is directly recruited shall draw minimum of pay on the time scale, applicable to the post: Provided that, in deserving cases, a higher starting salary may be allowed by the Board and by the authority empowered in this behalf.

(3) Unless the Board otherwise directs, the pay on promotion shall be fixed in accordance with the relevant rules contained in Financial Handbook, Volume II, Parts II-IV

33. (1) An annual increment shall ordinarily be allowed to an employee, in accordance with the provisions of sub-regulation (2), at the rate shown in the pay scale of an employee unless the increment has been withheld as disciplinary measure or at the efficiency bar.

Increment.

(2) All the employees, whose increments are due in the present system on the different dates of a calendar month, will be granted increments on the first day of the month

(3) If probation is extended, such extension shall not count for increment unless the appointing authority directs otherwise.

(4) The date of increment of an employee who has remained off duty on account of extraordinary leave, study leave or any other similar leave, shall be correspondingly shifted and the period of such leave shall not be counted for the purpose of increment.

34. (1) No employee shall be allowed to cross the efficiency bar unless the appointing authority is satisfied that he has worked diligently and to the best of his ability, his work and conduct is found to be satisfactory and unless his integrity is certified.

Efficiency Bar

(2) For the purpose of efficiency bar, character roll entries of five years immediately preceding the date on which efficiency bar falls due and the report of work of the immediate superior shall be taken into consideration,

(3) If on or before the due date of crossing the efficiency bar, the employee is served with a charge-sheet or disciplinary proceedings are initiated against him or he is placed under suspension, decision in regard to efficiency bar shall be taken only after seeing the result of such proceedings/enquiry. The disciplinary proceedings started after the due date or the pendency of any other enquiry shall have no effect on such efficiency bar.

(4) The appointing authority or any other authority empowered in this behalf shall review annually the cases of employees held up at the efficiency bar with a view to consider whether his performance has been such as to entitle him to cross the efficiency bar.

(5) Where an employee, who was not allowed to cross an efficiency bar, is subsequently permitted to cross the same, his pay shall be fixed in accordance with the relevant rules contained in Financial Handbook, Volume II, Part II-IV.

35. An employee, who is proceeding on sanctioned leave for one month or more shall be entitled to advance leave salary to the extent of 80 per cent of the pay where the leave is such for which leave salary is admissible.

Advance leave salary.

Pay on combination of appointments.

36. The Corporation may appoint an employee to hold substantively, as temporary measure or to officiate in, two or more independent posts at one time. In such cases his pay will be regulated as follows:

(a) The highest pay, to which he would be entitled, if his appointment to one of the posts stood alone, may be drawn on account of his tenure of that post.

(b) For each other post he may draw such reasonable pay, in no case exceeding half the presumptive pay (excluding overseas pay) of the post, as the Corporation may fix.

(c) If compensatory or sumptuary allowances are attached to one or more of the posts, he will draw such compensatory or sumptuary allowances as the Corporation may fix, provided that such allowances shall not exceed the total of the compensatory and sumptuary allowances attached to all the posts:

provided that no additional remuneration under this regulation will be admissible in cases in which the period during which he holds charge of more than one post is less than one month. In cases in which the period exceeds nine months no additional remuneration will be admissible beyond a period of nine months.

PART VIII-RETIREMENT AND RETIREMENT BENEFITS

Retirement on attaining the age of superannuation.

37. An employee of Group "C" shall retire on attaining the age of 58 years and that of Group "D" shall retire on attaining the age of 60 years:

Provided that if the date of retirement falls on or after the second day of the month, the date of retirement shall be the last day of the month.

Compulsory and voluntary retirement

38. (1) Notwithstanding anything contained in Regulation 37, the appointing authority may at any time, by notice to an employee (whether permanent or temporary), not being a workman, require him to retire after he attains the age of fifty years without assigning any reason. Such employee may likewise by notice to the appointing authority voluntarily retire at any time after attaining the age of 45 years or after he has completed the qualifying service of twenty years.

(i) any such employee may, by order of the appointing authority, without such notice, or by a shorter notice, be retired forthwith at any time after attaining the age of fifty years, and on such retirement the employee shall be entitled to claim a sum equivalent to the amount of his pay plus allowances, if any, for the period of the notice or as the case may be, for the period by which such notice falls short of three months, at the same rates at which he was drawing immediately before his retirement;

(ii) it shall be open to the appointing authority to allow an employee to retire without any notice or by a shorter notice without requiring the employee to pay penalty in lieu of notice:

provided further that such notice given by an employee against whom disciplinary proceeding is pending or contemplated, shall be effective only if it is accepted by the appointing authority, provided that in the case of a contemplated disciplinary proceeding the member of service shall be informed before the expiry of his notice that it has not been accepted:

Provided also that the notice once given by an employee under sub-regulation (1) seeking voluntary retirement shall not be withdrawn by him except with the permission of appointing authority.

(3) A retiring pension shall be payable and other retirement benefits, if any, shall be available in accordance with, and subject to, the provisions of the relevant rules to an employee who is governed by G.O. No.3414/302-170-N-72, dated July 5, 1972 and to any other employee who was entitled to the same in terms of his employment and who retires or is required or allowed to retire under this rule:

Provided that where an employee, referred to in this sub-regulation, voluntarily retires or is allowed to retire voluntarily under this regulation, the appointing authority, may allow him for the purposes of pension and gratuity, if any, the benefit of additional service of five years or of such period as he would have served if he had continued till the ordinary date of his superannuation, whichever be less.

Explanation (1) The decision of the appointing authority under regulation (1) to require an employee to retire as specified therein shall be taken, if it appears to the said authority to be in the public interests or in the interest of the Corporation, but nothing herein contained shall be construed to require any recital, in the order of such decision having been taken in the Public/Corporation interest.

(2) In order to be satisfied whether it will be in the Corporation/Public interest to require an employee to retire under the regulation, the appointing authority may take into consideration any material relating to the employee and nothing herein contained shall be construed to exclude from such consideration -

(a) an entry relating to any period before such employee was allowed to cross any efficiency bar or before he was promoted to any post in an officiating or substantive capacity or on an (ad hoc) basis, or

(b) an entry against which a representation is pending provided that the representation is also taken into consideration along with the entry, or

(c) any report of the Vigilance Establishment, constituted under the Uttar Pradesh Vigilance Establishment Act, 1965.

(3) Every such decision shall be presumed to have been taken in public interest or the interest of the Corporation,

(4) The expression "appointing authority" means the authority which for the time being has the power to make regular appointments of the post in the service from which the employee is required or wants to retire and the expression "qualifying service" shall have the same meaning as in the relevant rules relating to a retiring person.,

(5) Every order of the appointing authority requiring an employee to retire forthwith under the first proviso to sub-regulation (1) of this regulation have effect from the afternoon of the date of its issue, provided that, if after the date of issue, the employee concerned performs bonafide and in ignorance of that order, performs the duties of his office, his acts shall be deemed to be valid notwithstanding the fact of his having retired earlier.

39. (1) (i) Subject to the provisions of clause (ii) of this sub-regulation, an employee of the Corporation shall not be entitled to pension, but he shall be entitled to the retirement benefits mentioned in sub-regulation (2).

Pension and other retirement benefits.

(ii) A person, who was the employee of the State Government in the erstwhile U.P. Government Roadways and has opted for the service of the Corporation, shall be entitled to pension and other retirement benefits in terms of the G.O.No.3424/302-170- N-72, dated July 5, 1972.

(2) Without prejudice to the provisions of sub-regulation (1) an employee (including an employee who was in the service of the State Government in the erstwhile U.P. Government Roadways Department), shall be entitled to the following retirement benefits:

(i) Employees Provident Fund or the General Provident Fund, as the case may be;

(ii) Gratuity in accordance with the Payment of Gratuity Act, 1972 or the relevant Government Rules, as may be applicable;

(iii) amount due under Group Insurance Scheme, 1972.

(iv) one free family pass in a year for journey within the State: (v) a free family pass for his return to his home from the place of posting at the time of retirement in case he does not accept railway fare; (vi) any other benefit that may be allowed by the Corporation from time to time

Right of leave.	40. Leave cannot be claimed as of right. When the exigencies of the service so require, discretion to refuse, cut short or revoke leave of any description is reserved to the authority empowered to grant it.
Earning of leave and absence from duty	41. Leave is earned by duty only. Wilful absence from duty after the expiry of leave may be treated as misconduct.
Prohibition from granting leave	42. Leave shall not be granted to an employee who is to be dismissed or removed from service for misconduct or general inefficiency if such leave will have the effect of postponing the date of dismissal or removal or to any employee in respect of whose conduct a departmental enquiry is pending or is contemplated.
Leave sanctioning authority.	43. Except as expressly mentioned otherwise leave other than leave extending beyond the date of retirement may be granted by such authority of the Corporation as may be authorised by the Board.
Prefixing or suffixing of holidays	44. Sunday or other recognised holidays may be prefixed or suffixed to the leave or joining time subject to such conditions and under such circumstances as the Board may prescribe.
Combination of Leave.	45. Except as otherwise provided any kind of leave under these regulations may be granted in continuation or in combination with any other kind of leave.
Employment during the leave	46. An employee on leave shall not take any service or accept any employment without obtaining the previous sanction of the competent authority.
Recall from leave	47. (1) An employee may be recalled from leave if the competent authority considers this to be necessary in the interest of the corporation, (2) All orders recalling an employee to duty before the expiry of his leave should state whether the return to duty is optional or compulsory (3) If the return to duty is compulsory the employee shall be entitled to be treated as on duty from the date on which he starts for the station to which he is ordered to proceed or to report for duty and to draw travelling allowance but until he joins his post he shall draw leave salary only.
Return on duty on expiry of leave.	48. Unless he is permitted to do so by the authority which granted his leave, an employee on leave may not return to duty before the expiry of the period of leave granted to him.
Casual leave.	49. An employee shall be entitled to casual leave, not exceeding 14 days in a calendar year and not more than six days at any one time, provided that, if an employee joins the service of the corporation during the currency of the calendar year, the sanctioning authority may, at its discretion, grant casual leave proportionately,
Combination of casual leave with any other leave prohibited	50. Casual leave shall not be combined with any other leave and shall lapse with the close of the calendar year,
Earned leave.	51. (1) An employee to whom these regulations apply, shall earn leave at the rate of one-eleventh of the period spent on duty: Provided that - (a) when the total of his earned leave amounts to one hundred and eighty days, he shall cease to earn such leave; (b) the maximum period of earned leave that may be granted to him at a time shall not exceed ninety days, (2) Earned leave shall be calculated in the manner given below. (i) In each calendar year 31 days earned leave shall be credited to the leave account of each employee. The credit shall be of 16 days on 1st January and 15 days on 1st July each year. (ii) At the end of first six-monthly period the credit shall be carried forward to the next six-monthly period subject to the condition that the total of carried forward leave and the leave to be credited in that six monthly period shall not exceed the maximum limit of 180 days.

(iii) In the case of employees recruited on or after January 1, 1978, credit of leave in the first six-monthly period shall be at 2-1/2 days per full calendar month, fractions being ignored.

(iv) if any employee avails of extraordinary leave in any six-monthly period, the credit of leave in the next six-monthly period shall be reduced by one-tenth of the extraordinary leave availed subject to a maximum of 15 days.

(v) In the event of an employee's retirement, resignation, death or quitting service for any reason, during any six-monthly period, the amount of credit of leave shall be readjusted in the manner indicated in clause(iii) and/or (iv) above as the case may be

52. An employee may also be granted leave on private affairs not exceeding three hundred and sixty-five days in all during his entire service. Such leave shall be earned by him at the rate of one-eleventh of the period spent on duty and shall not on any one occasion, be granted for more than ninety days:

Leave on
private
Affairs.

Provided that no leave under this regulation shall be granted unless the competent authority is satisfied that the employee will return to duty on the expiry thereof.

53. (1) Where no leave is admissible under these regulations, extraordinary leave may be granted for a period not more than 180 days at a time and not exceeding three years during the entire service, according to the status of the employees and nature of requirement of leave as may be prescribed by the Corporation from time to time.

Extraordinary
Leave

(2) Authority which has power to sanction leave may grant extraordinary leave under this regulation in combination with, or in continuation of any leave that is admissible and may commute retrospectively the period of absence without leave into extraordinary leave.

(3) Where an employee fails to resume duty on the expiry of maximum period of extraordinary leave granted to him under this regulation or where such an employee is granted a lesser amount of extraordinary leave than the maximum amount admissible, remains absent from duty for any period which, together with extraordinary leave granted, exceeds the limit up to which he could have been granted, such leave under this regulation, the appointing authority may, after giving an opportunity to the employee to show cause, order that the employee be deemed to have resigned and accordingly to have ceased to be in Corporation employment with effect from the date of the order.

54. (1) An employee may be granted leave on medical certificate not exceeding twelve months in all during his entire service. Such leave shall be given only on production of a certificate from such medical authority as the Board may, by general or special order, specify in this behalf and for a period not exceeding that recommended by such medical authority:

Leave on
Medical
Certificate

Provided that when the maximum period of twelve month is exhausted, further leave on medical certificate not exceeding six months in all during entire service may be granted in exceptional case on the recommendations of such medical authority.

(2) No leave may be granted under this regulation unless the competent authority is satisfied that the employee will be fit to return to duty on the expiry of the leave applied for.

(3) An employee who has been granted leave on medical certificate may not return on duty without first producing the medical certificate for fitness in such form as the Board may prescribe.

55. Maternity leave may be granted to a female employee by the competent authority on full pay which she may be drawing on the date of proceeding on such leave for a period which may extend:

(i) in cases of confinement, up to the end of three months from the date of commencement of the leave;

on each occasion, provided that the application for leave is supported by a certificate from an authorised medical attendant:

Provided that such leave shall not be granted for more than three times during the entire service, including temporary service:

Provided further that no such leave shall be admissible until a period of at least two years has elapsed from the date of expiry of the last maternity leave granted under this regulation.

NOTE- In the case of a person to whom the provisions of Employees State Insurance Act, 1984, apply, leave salary payable in respect of leave under this regulation shall be reduced by the amount of benefit admissible under the said Act for the corresponding period.

Study leave.

56. Study leave may be granted to an employee for the purpose of undertaking studies of specialised nature or to undergo special training in or outside India by the Board in case where such training will be useful to the Corporation when the employee returns after the study leave:

Provided that no leave under this regulation shall be granted unless the employee executed a bond in such form as may be prescribed.

(2) Normally the grant of this leave, in combination of leave other than extraordinary leave or leave on medical certificate shall not involve an absence of over 28 months, including the period of vacation, from an employee's regular duties or exceed two years, in the whole period of an employee's service. Period of months at one time will ordinarily be regarded as suitable maximum and this limit shall not be exceeded save for exceptional reasons.

(3) Study leave, will be extraordinary leave on half average pay and will not be debited to the leave account of the employee.

Leave salary.

57. (1) Except as provided otherwise in these regulation an employee who is on leave shall during the leave, draw leave salary as mentioned in sub-regulation (2), (3) and (4) of this regulation.

(2) If an employee proceeds on earned leave or on leave on medical certificate against the limit of twelve months laid down in regulation 54 he shall subject to sub-regulation (3), be entitled to leave salary equal to pay drawn at the time of proceeding on such leave:

Provided that if an employee has been reverted or would have been appointed to a post carrying a lower time scale of pay then the amount of leave salary shall be equal to the amount of pay which he would have got on such lower post had he not proceeded on leave.

(3) If an employee proceeds on leave on private affairs or on leave on medical certificate under proviso to sub-regulation (1) of regulation 54 to leave salary equal to half the amount specified in sub-regulation (2); above, as the case may be subject to a maximum of Rs.750: Provided that the limit of Rs. 750 shall not apply if the leave is for pursuing an approved course of study otherwise than on study leave terms.

(4) If an employee proceeds on extraordinary leave he shall not be entitled to any leave salary.

Encashment of Leave on Superannuation

(58) An employee governed by the G.O. no, 3414/302-170-N-72, dated July 5, 1972, shall be entitled to cash payment equal to the amount of leave salary in lieu of earned leave due on the date of the superannuation on his retirement subject to the following condition :-

- (i) The amount of leave salary will be limited to earned leave not exceeding 180 days;
- (ii) The amount of leave salary thus sanctioned will be payable on retirement and will be paid in one lump sum in full settlement of the claim;
- (iii) The amount will be equal to the total of leave salary admissible under the regulation for the earned leave and dearness allowance calculated on the leave salary on the rates applicable on the date of superannuation. No city compensatory allowance or house rent allowance will be payable.

(4) The authority competent to issue order regarding payment under this regulation shall be the authority competent to sanction earned leave.

Explanation - This regulation will not be applicable to such employees as have sought voluntary retirement or who have been retired compulsorily.

59. (1) Notwithstanding anything to the contrary contained in regulation 58 cash payment in lieu of earned leave due shall in the case of death of an employee, be made to the family of the employee who would have been entitled to such payment on superannuation.

Cash payment
In lieu of Leave
due on the
death of
Employee.

(2) The amount and other conditions of such payment shall be as given in regulation 58.
Encashment

60. (1) An employee who is governed by the G.O. no. 3414/302-170-N-72, dated July 5, 1972 and is in the pay scale, the maximum of which does not exceed Rs. 1,000 or Leave. such amount as the Board may determine from time to time on consideration of Government orders in this regard, shall be entitled to encash 30 days leave in a year subject to the condition that he has at least two months earned leave to his credit and he surrenders 30 days earned leave while availing 30 days leave.

Encashment
Leave.

(2) The amount payable for the purpose of encashment in accordance with sub-regulation (1) shall be an amount equal to the leave salary on average pay, dearness allowance, city compensatory allowance and non-practising allowance, if any, and no deductions shall be made there from on account of the provident fund, advances, house rent, Co-operative Society dues etc.

(3) The amount payable under sub-regulation (2) shall be paid within one month of availing of the leave.

(4) Other condition regarding the grant of such leave shall be as given in G.O. no. Vitta (Samanya Anubhag-4) Samanya-4-217/X-202-70, dated March 24, 1973 read with G.O. no. Samanya-4-2367/K-202-70, dated October 10, 1974.

PART X-CONDUCT, PUNISHMENT AND APPEAL

61. (1) An employee shall at all times -
(a) maintain absolute integrity;
(b) maintain devotion to duty;
(c) do nothing which is unbecoming of a Public servant;
(d) maintain the strictest secrecy regarding the affairs of the Corporation;
(e) be at the disposal of his appointing authority/Corporation regarding the affairs of the Corporation;

Conduct.

(f) serve the Corporation in such manner and at such place and time as may be directed;
(g) be courteous and respectful in all his dealing with the public concerned, and
(h) abide by the provisions of these regulations and other lawful orders issued from time to time by the competent authority.

(2) An employee shall not -
(a) misutilise the property of the Corporation;
(b) join any educational institution for further studies except with the prior sanction of the competent authority:

NOTE- Permission so required for joining educational institution shall be given by the appointing authority only in suitable cases when he is satisfied that according such permission shall have no adverse effect on the efficient discharge of his duties. (c) misuse his position or influence directly or indirectly to secure employment for any person related, whether by blood or marriage to the employee or to the wife or husband of the employee whether or not such a person is dependent on the employee;

- (d) engage or participate in any demonstration which involves incitement to an offence;
- (e) join or continue to be member of an Association the object or objectives of which are prejudicial to interests of the sovereignty of India or public morality.

(3) (i) Except in so far as may otherwise be specifically authorised by any law, no employee shall be a member of or be otherwise associated with any political party or any organisation which takes part in politics nor shall take part or subscribe in aid of, or assist in any other manner, any political movement or activity.

(ii) it shall be the duty of every employee to try to prevent any member of his family from taking part in or subscribing in aid of or assisting any movement or activity which is, or tends directly to the subversive of the Government as by law established and where a member of service is unable to prevent a member of his family from taking part in or subscribing in aid of or assisting in any other manner any such movement or activity, he shall make a report to that effect to the Corporation.

(iii) No employee shall canvass or otherwise interfere or use his influence in connection with or take part in election to any legislature or local body. He may, however, exercise his right to vote, but where he does so, he shall give no indication of the manner in which he proposes to vote or has voted.

(iv) An employee shall not be deemed to have contravened the provisions of this sub-regulation by reason only that he assists in the conduct of an election in the due performance of duty imposed on him by or under any law for the time being in force.

Explanation Any electoral symbol displayed on his person or vehicle (while he is travelling in it) shall amount to using his influence in connection with an election within the meaning of this sub-regulation.

(4) No employee shall, without the previous sanction of the competent authority, own wholly or in part, or conduct or participate in editing or management of any newspaper or other periodical publication.

(5) An employee shall not communicate, without the previous sanction of the competent authority, or otherwise than in the (bona fide) discharge of his duties, any information relating to the Corporation or participate in a radio or television broadcast or contribute any article or write any letter either in his own name or anonymous or pseudonymously or in the name of other person to any newspaper or periodical:

Provided that no such sanction shall be required if such broadcast or such contribution is of purely literary, artistic, cultural or scientific character.

NOTE- In any radio or television broadcast or in a document published in his name or in any public utterances no employee shall make any statement -

(a) which has the effect of adverse criticism of any policy or action of the Central or State Government or is against the interest of the Corporation or public interest;

(b) which is capable of embarrassing the relations between the Corporation and the State Government or any other Corporation or the public:

Provided that nothing in this regulation shall apply to any statement or view expressed by an employee, which is of a purely factual nature and which is not considered to be of a confidential nature in his official capacity or due performance of the duties assigned to him;

Provided further that nothing contained in this clause shall apply to bonafide expression of view by him as an office bearer of recognised trade unions for the purpose of safeguarding the conditions of service of such employee or for acquiring an improvement thereof,

Provided also that no freedom allowed by the Trade Unions Act, 1926 or any other law for the time being in force in this regard shall be deemed to be abridged by any provision of these regulations.

(5) No employee shall accept or permit any member of his family or any person acting on his behalf to accept any gift.

Explanation- The expression "GIFT" shall include free transport, board, lodging or other service or any other pecuniary advantage when provided by any person other than near relative or a personal friend having no official dealing with the employee,

Note- (i) An employee shall avoid acceptance of lavish or frequent hospitality from any individual or firm having official dealing with him.

(ii) On occasion such as weddings, anniversaries, funerals or religious functions, when the making of gifts is in conformity with the prevailing religious or social practices, an employee may accept, gift from near relatives.

(6) No employee shall, except with the previous sanction of the competent authority, engage directly or indirectly in any trade or business or other employment except an honorary work of social, cultural or charitable nature or occasional work of a literary, artistic, scientific or cultural nature subject to the condition that his official duties do not thereby suffer.

(7) Every employee shall intimate the competent authority about acquisition or disposal of any immovable property the value of which exceeds Rs.5,000 in any one transaction.

(8) Every employee shall on first appointment in the corporation, submit a return of assets and liabilities in the prescribed form regarding immovable property, owned acquired or inherited by him or held by him on lease or mortgage either in his own name or in the name of any other member of his family living with or in any way dependent on him.

(9) Every employee shall intimate to the competent authority about shares, debentures including bank deposit etc. and every movable property owned, acquired or inherited by him if the value exceeds Rs:5,000.

62. Without prejudice to the generality of the term misconduct the following acts of omission and commission shall be treated as misconduct:

Misconduct

(1) Fraud or dishonesty in connection with the business or property of the Corporation or of property of another person within the premises of the Corporation.

(2) Taking or giving bribes or any illegal gratification.

(3) Possession of pecuniary resources or property disproportionate to the known sources of income by the employee or on his behalf by another person which the employee cannot satisfactorily account for.

(4) Furnishing false information regarding name, age, father's name, qualifications, ability or previous service or any other matter relating to the employment at the time of employment or during the course of employment.

(5) Acting in a manner prejudicial to the interest of the corporation.

(6) Wilful insubordination or disobedience either alone or in combination with others of any lawful and reasonable order of his superior.

(7) Absence without leave or over-staying the sanctioned leave without sufficient grounds or proper or satisfactory explanation.

(8) Habitual late coming or irregular attendance.

(9) Neglect of work or negligence in the performance of duty,

(10) Damage to any property of the Corporation.

(11) Interference or tampering with any safety devices installed in or about the premises of the Corporation.

(12) Drunkenness or riotous or disorderly or indecent behaviour in the premises of the corporation or outside such premises where such behaviour is related to or connected with the employment.

(13) Gambling within the premises of the establishment.

(14) Smoking within the premises of the establishment.

(15) Habitual indebtedness and insolvency.

(16) Unauthorised communication of official documents or information and disclosures to any unauthorised person of information relating to the operation and business of Corporation.

(17) Sleeping while on duty.

(18) Collection without the permission of the competent authority of any money within the premises of the Corporation except as sanctioned by the law of the land for the time being in force or under the authority of the Corporation,

(19) Absence from appointed place of works without permission or sufficient cause,

(20) Commission of any act which amounts to criminal offence involving moral turpitude.

(21) Commission of any act subversive of discipline or of good behaviour.

(22) Abetment or attempt at abetment of any act which amounts to misconduct.

Penalties

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

Minor Penalties

(1) Censure;

(2) Withholding of increment;

(3) Stoppage at an efficiency bar otherwise than on the ground of unfitness to cross the bar;

(4) Recovery from pay or deposit at his credit the whole or the part of a pecuniary loss caused to the Corporation by negligence or breach of order;

Major Penalties

(5) Reduction to a lower grade or post or to a lower stage in a time scale;

(6) Removal from service which shall not be a disqualification for future appointment;

(7) Dismissal from service which shall be disqualification for future appointment,

Procedure for awarding Major Penalties

64. (1) Without prejudice to the right to terminate the service in accordance with regulation 29 no order (other than order based on facts which had led to his conviction in a criminal court) of dismissal, removal or reduction in a rank, while includes, reduction to a lower post or time scale or to a lower stage in the time scale but excludes the reversion to a lower post of a person who is officiating on a higher post, shall be passed against an employee unless he has been afforded adequate opportunity of defending himself.

(2) The ground on which it is proposed to take action shall be reduced in the form of a definite charge or charges which along with the evidence proposed to be relied upon in support of the charge shall be communicated to the person charged and he shall be required, within a reasonable time, to put in a written statement of his defence and to state whether he desires to examine or cross-examine any witness and whether he desires to be heard in person. He shall also be informed that, in case he does not file a written statement of his defence, it will be presumed that he has none to furnish and orders will be passed (ex-parte.)

(3) If the employee desires or the Enquiry officer considers it necessary an oral inquiry shall be held in respect of such allegations as are not admitted. At the enquiry such oral evidence shall be heard as the Enquiry Officer considers necessary. The person charged shall be entitled to cross-examine the witnesses, to give evidence in person and to have such witness called as he may wish, provided that the officer conducting the enquiry may for sufficient reasons to be recorded in writing refuse to call or examine any witness.

(4) The proceedings shall contain sufficient record of evidence and the statement of findings and grounds thereof. The enquiry Officer may also, separately from the proceedings, make his own recommendation regarding the penalty to be imposed. The proceedings and the record shall be forwarded to the appointing authority.

(5) The appointing authority shall pass such orders as he considers proper on the basis of record and report.

NOTE- (i) Where the punishing authority himself enquires into the charges, he may, if he considers proper, appoint any employee to present the case on his behalf.

(ii) The employee may take the assistance of any other employee to present the case on his behalf but shall not be entitled to engage a legal practitioner or any person other than an employee.

65. (1) Where the appointing authority or an authority to whom powers in this behalf are delegated by the Board is satisfied that good and sufficient reasons exist for adopting such a course, it may, subject to the provisions of sub-regulation (2) impose one or more of the following penalties:

Procedure for
Imposing Minor
Penalties

Namely -

(i) Censure;

(ii) Stoppage at efficiency bar;

(iii) Withholding of increments in the time scale where there is no efficiency bar:

(iv) Recovery from pay or deposit at his credit of the whole or part of any pecuniary loss caused to the Corporation by negligence or breach of orders.

(2) The employee shall be informed of the charges against him and called upon to submit his explanation within reasonable time. The authority, referred to in sub-regulation (1), shall pass such orders as he considers proper and, where penalty is awarded, reasons thereof shall be given:

Provided that it shall not be necessary to follow the said procedure where the increment of an employee is stopped in the time scale of pay due to his integrity remaining uncertified.

Service of
Charge-
Sheet and
Ex Parte
Proceedings

66. (1) The chargesheet shall be served on the employee personally or by registered post at the address mentioned in the office records and may also be placed on the notice board.

(2) In case where the employee against whom an enquiry has been instituted, does not appear on the date fixed in spite of service of the notice on him or, having knowledge of the date, he absents himself at any stage of the proceedings, the Enquiry Officer may proceed with the enquiry ex parte. In such a case, the Enquiry Officer shall record the statements of witnesses, if he considers the same to be necessary in view of the nature of the charges and after considering the statement, if any, and other record, he shall submit his report to the appointing authority or, as the case may be, to an authority referred to in regulation 65 (1).

67. (1) An employee against whose conduct an enquiry is contemplated or is Suspension. proceeding may be placed under suspension pending the conclusion of the inquiry in the discretion of the appointing authority;

Provided that any other authority empowered by the Board in this behalf, may place an employee under suspension under this sub-regulation: Provided further that suspension should not be resorted to unless the allegations against the employee are so serious that, in the event of their being established may ordinarily warrant major penalty.

(2) An employee in respect of, or against, whom an investigation, enquiry or trial relating to a criminal charge is pending, may, at the discretion of the appointing authority under whom he is serving, be placed under suspension until the termination of all proceedings relating to that charge, if the charge is connected with his position as an employee of the corporation or is likely to embarrass him in the discharge of his duties or involves moral turpitude:

Provided that any other authority empowered by the board in this behalf, may also place an employee under suspension.

(3) An employee shall be deemed to have been placed or, as the case may be, continued to be placed under suspension by an order of the appointing authority-

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

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

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

(4) Where a penalty of dismissal or removal from service imposed upon an employee is set aside in appeal under these regulations and the case is remitted for further inquiry or action or with any other directions-

(a) if he was under suspension immediately before the penalty was awarded to him, the order of his suspension shall, subject to any such directions as aforesaid, be deemed to have continued in force on and from the date of the original order of dismissal or removal;

(b) if he was not under suspension, he shall if so directed by the appellate authority, be deemed to have been placed under suspension by an order of the appointing authority on and from the date of the original order of dismissal or removal:

Provided that nothing in this sub-regulation shall be construed as affecting the power of the competent authority, in a case where a penalty of dismissal or removal from service imposed upon an employee is set aside in appeal under these Regulations on grounds other than the merits of the allegations on which the said penalty was imposed but the case is not remitted for further inquiry or action or with any other directions, to pass an order of suspension pending further inquiry against him on those allegations, so, however, that any such suspension shall not have retrospective effect.

(5) Where a penalty of dismissal or removal from service imposed upon an employee is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a court of law and the appointing authority, on a consideration of the circumstances of the case, decides to hold a further inquiry against him on the allegation on which the penalty of dismissal or removal was originally imposed, whether the allegation remain in their original form or are clarified or their particulars better specified or any part thereof of a minor nature omitted-

(a) if he was under suspension immediately before the penalty was awarded to him, the order of his suspension shall; subject to any direction of the appointing authority, be deemed to have continued in force on and from the date of the original order of dismissal or removal;

(b) if he was not under such suspension, he shall, if so directed by the appointing authority, be deemed to have been placed under suspension by an order of the competent authority on and from the date of the original order of dismissal of removal.

(6) (a) Any suspension ordered or deemed to have been ordered or to have continued in force, under this regulation shall continue to remain in force until it is modified or revoked by any authority specified in subregulation (1).

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

68. An employee under suspension or deemed to have been placed under suspension by an order of the competent authority shall be entitled to the following payments, namely:-

Subsistence
allowance

(a) A subsistence allowance at an amount equal to the leave salary which the employee would have drawn if he had been on leave on half average pay or on half pay and in addition, dearness allowance if admissible on the basis of such leave salary;

Provided that where the period of suspension exceeds 180 days the authority which made or is deemed to have made the order of suspension shall be competent to vary the amount of subsistence allowance for any period subsequent to the period of the first 180 days as follows:

(i) The amount of subsistence allowance may be increased by a suitable amount not exceeding 50 per cent of the subsistence allowance-admissible during the period of first 180 days, if in the opinion of the said authority, the period of suspension has been prolonged for reasons to be recorded in writing, not directly attributable to the employee;

(ii) The amount of subsistence allowance may be reduced by a suitable amount not exceeding 50 per cent of the subsistence allowance admissible during the period of the first 180 days, if in the opinion of the said authority, the period of suspension has been prolonged due to reasons to be recorded in writing, directly attributable to the employee;

(iii) The rate of dearness allowance will be based on the increased or as the case may be, the decreased amount of subsistence allowance admissible under sub-clauses (i) or (ii) above.

(b) Any other compensatory allowance admissible from time to time on the basis of pay of which the employee was in receipt on the date of suspension:

Provided that the employee shall not be entitled to the compensatory allowances unless the said authority is satisfied that he continues to meet the expenditure for which they are granted.

(2) No payment under sub-regulation (1) shall be made unless the employee furnishes a certificate that he has not been engaged in any other employment, business, profession or vocation, if such a certificate is found on enquiry to be incorrect, the appointing authority may withhold further payment:

Provided that in case of an employee dismissed or removed from service, who is deemed to have been placed or to continue to be under suspension from the date of such dismissal or removal and who fails to produce such a certificate of any period or periods during which he is deemed to be placed or to continue to be under suspension, he shall be entitled to the subsistence allowance and other allowances equal to the amount by which his earnings during such period or periods, as the case may be, fall short of the amount of subsistence allowance and other allowances that would otherwise be admissible to him but if the same are equal to or less than the amount earned by him, nothing in this proviso shall apply to him.

(3) Where the enquiry is by an outside agency or as the case may be, where the criminal proceedings against the employee are under investigation enquiry or trial the subsistence allowance shall for the first 180 days from the date of suspension, be equal to his basic salary and in addition dearness allowance and other compensatory allowances to which he would have been entitled had he been on leave. If the proceeding get prolonged and the employee continues to be under suspension beyond 180 days the subsistence allowance shall for such period, be equal to three-fourth the basic salary and in addition the allowances referred to above, where he is not involved in any heinous crime or an act of moral turpitude:

Provided that where such enquiry or criminal proceedings is prolonged beyond a period of 180 days for reasons directly attributable to the employee the subsistence

allowance shall, for the period exceeding 180 days, be one-fourth of his basic salary and in addition the allowance referred to above,

Appeal

69. (1) An employee shall be entitled to appeal to the next higher authority from an order passed by the appointing or any other authority.

(2) An employee preferring an appeal shall do so in his name. The memorandum of appeal shall contain all material statements and arguments relied upon by the appellant.

(3) The appeal shall not contain any intemperate language. Any appeal which contains such language may be liable to be summarily dismissed.

(4) The appeal shall be addressed to the appellate authority and submitted to the authority, against whose order it is preferred through the normal proper channel.

(5) The appeal shall be preferred within three months of the date of the order. An appeal, preferred beyond three months but not beyond six months of the date of the order, may be accepted by the appellate authority if sufficient cause is shown for the delay. An appeal preferred beyond time shall be dismissed summarily.

PART XI-MISCELLANEOUS

House Rent Allowance and City Compensatory allowance.

70. An employee shall be entitled to such house rent allowance and city compensatory allowance as is allowed by the State Government to its employees from time to time subject to approval by the Board.

Bonus/Ex-Gratia

71. An employee shall get annual bonus/ex-gratia at the rate decided by the Corporation subject to the provisions of Payment of Bonus Act, 1965, if applicable.

Medical facility

72. (1) Medical benefits and facilities will be available to an employee: Provided that such employees as are covered by the Employees State Insurance Scheme shall get this benefit from the date exemption is granted by the Government from the operation of the Employees State Insurance Act 1948,

(2) An employee shall be entitled to full reimbursement of all cost of medicines and fees of examination and test charged by the authorised medical attendant of the employee and the members of his family in cases of serious diseases like Heart Attack, Cancer, T.B. Asthma, Leprosy etc. on being certified by the medical attendant authorised by the Board and subject to such regulations or directions as may be issued by the Board.

Free Passes.

73. (1) An employee shall be given free passes to travel in the Corporation's buses in the city area only from his residence to the place of work and vice versa. Passenger Tax shall be borne by the employee,

(2) An employee shall enjoy the privilege of the two free family passes and three P.T.O. family passes during a calendar year.

(3) Free passes to the school children, of the employees, shall be given for going to their school and back to their residence in the city buses but the passenger tax shall be borne by the employee.

Legal Aid.

74. If an employee is prosecuted in any court of law in India on account of any act done by him during the course of due discharge of his official duty done in the interest of the Corporation, he will be given legal aid by the Corporation subject to such regulations and directions as may be issued by the Board from time to time.

Employees Injured in Accident to be treated on duty.

75. If an employee is injured or disabled as a result of accident while on duty he shall be treated on duty during the period of medical treatment on being certified by the Medical Attendant or the prescribed medical authority. This period shall not exceed 30 days at a time.

76. If an employee has been certified by the Chief Medical Officer of the district or a medical authority prescribed by the corporation to have been incapacitated or disabled from discharging of his normal duty due to any physical injury caused to him during the course of his employment, the appointing authority may give him some other suitable job for which he is eligible.

Adjustment of a
Disabled Member

Provided that if an employee receives compensation in accordance with law applicable to him the provision of this regulation shall not apply,

77. In the event of death or permanent disability of an employee while in service his son or any other member of his family dependant on him may be appointed on a post in the service for which he possesses the prescribed qualification. The procedure for recruitment contained in these Regulations will not be applicable in his case. If necessary the age limit and academic qualifications may also be relaxed.

Employment to the
Dependent of an
employee Dying or
Incapacitated during
Service.
Working Time.

78. No employee shall be normally required to work for more than 8 hours in a day or for more than 48 hours in a week.

79. An employee seeking employment elsewhere outside the Corporation shall forward his application through the competent authority. The competent authority reserves the right to withhold such application without assigning any reason therefor.

Application to
Employment
elsewhere.
Part-time
employment

80. No employee while in service or on leave of any period shall accept or seek an outside employment without the prior sanction of the competent authority. The competent authority may in suitable cases allow such employment beyond office hours keeping in view the exigencies and interest of the Corporation.

81. (1) An employee shall comply with instructions issued from time to time relating to the recording of time of arrival for work and departure from the place of work, period of duty, hours of work etc.

Attendance

(2) Employees attending late by more than 10 minutes shall be liable to be sent out and treated as absent at the discretion of the competent authority, Attendance of employees shall be marked in the appropriate register maintained for the purpose. An employee found absent from his place of work during working hours without permission, if he is not able to properly explain the reasons for his absence, shall be treated as absent for the whole day,

(3) An employee shall not absent himself from his duties without having first obtained the permission of the competent authority. However, in special circumstances like sudden sickness or accidents, the employee may obtain permission subsequently but within 24 hours.

(4) An employee who is habitually late in attendance will be liable to such penalty as the competent authority may deem fit to impose and may have one day of his casual leave or any other leave due (if casual leave is not available) forfeited for every three days of late attendance in a month.

82. An employee shall be entitled to holidays and rest in accordance with Acts, Rules, Regulation or orders applicable to them.

Holidays and Rest

83. Notwithstanding anything to the contrary contained in these Regulations, the service conditions, including the conditions relating to seniority, promotion, pay fixation, leave and retirement benefits, of the persons who were employees of the State Government in the U.P. Government Roadways department shall not be inferior to the conditions before their absorption in the service of the Corporation and the provisions of Government G.O. no.3414/302-170-N-77, dated July 5, 1972 shall apply,

Special provisions
regarding Erst-
while Employees of
State Government

84. Subject to the orders of the Board, in regard to matters not covered by these Regulations or any other Regulations or orders of the Boards issued from time to time, decision shall be taken in conformity with the Rules or Orders applicable to the State Government employee or issued under the authority of the State Government, as the case may be.

Regulation of
other matters.

ANNEXURE 'A'
(See Regulation 4)
संख्या 3414/302-170 एन-77

प्रेषक,

श्री गिरिजा प्रसाद पांडे,
आयुक्त एवं सचिव,
उत्तर प्रदेश शासन।

सेवा में,

प्रधान प्रबन्धक,
उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम,
लखनऊ

लखनऊ, दिनांक जुलाई, १९६२

विषय- उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम का गठन एवं परिवहन संगठन के अधिकारियों/कर्मचारियों का उक्त निगम में विलीनीकरण।

महोदय,

उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज के अन्तर्गत कार्य करने वाले अधिकारियों/कर्मचारियों के राज्य सड़क परिवहन निगम की स्थापना के पश्चात निगम के अन्तर्गत सेवाओं में विलीनीकरण के सम्बन्ध में शासनादेश संख्या ०००/३०-२-१७०एन-७२, दिनांक ७ जून, १९६२ का संशोधन करते हुये मुझे निम्नवत कहने का निदेश हुआ है-

(१) उपरोक्त शासनादेश के पैरा (१) (क) में दिये गये प्राविधान के अनुसार वे समस्त स्थायी या अस्थायी अधिकारी/कर्मचारी जो राज्य सड़क परिवहन निगम के गठन के पूर्व राजकीय रोडवेज की सेवाओं में थे, की सेवायें निगम में प्रतिनियुक्ति पर मानी जायेंगी। इस प्रतिनियुक्ति की अभी कोई अवधि निश्चित नहीं की जा रही है।

(२) राज्य सड़क परिवहन निगम ने रोड ट्रांसपोर्ट कारपोरेशन ऐक्ट की धारा ४५ के अन्तर्गत अपने अधीनस्थ अधिकारियों एवं कर्मचारियों की सेवा शर्तों के सम्बन्ध में अभी तक नियम नहीं बनाये हैं। इसलिए उपरोक्त शासनादेश दिनांक ७, जून १९६२ में चर्चित अनुच्छेद १(१) (क) को छोड़कर शेष अनुच्छेद अभी निरस्त समझे जायेंगे किन्तु निगम द्वारा सेवा शर्तों के नियम बनाये जायेंगे तो उनमें शासन का यह आश्वासन समाविष्ट होगा कि निगम के अधीन अधिकारियों/कर्मचारियों की सेवा शर्तें किसी भी दशा में उन शर्तों से हेय न होंगी जो इन्हें सम्बलन से पूर्व उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज के अधीन उपलब्ध थी तथा सरकारी सेवा काल, निगम के अधीन इनकी वरीयता, प्रोन्नति, वेतन निर्धारण, अवकाश सम्बन्धी हक तथा वित्तीय लाभ उसी प्रकार विचार होगा जैसा कि इनकी सरकारी सेवा में बने रहने पर होते।

भवदीय,
गिरिजा प्रसाद पांडे,
आयुक्त एवं सचिव,

ANNEXURE 'B'
[See REGULATION.8 (1)]

- | | |
|--|-----------|
| 1. Officers posts carrying a scale of pay maximum of which is more than Rs.1,200 p.m. | Group 'A' |
| 2. Officers posts carrying a scale of pay maximum of which is not more than Rs. 1,200 p.m. | Group 'B' |
| 3. Assistants subordinate, ministerial etc. posts carrying a scale of pay minimum of which is Rs.200 or more p.m. (Teachers irrespective of their initial pay (even if it is less than Rs.200 p.m.) will also be clasified under this group) | Group 'C' |
| 4. Others -All other remaining posts | Group 'D' |

Note-The Board may, however, change the classification in respect of any particular class or classes of posts.

ANNEXURE 'C'

(SEE Note under Regulation 10)

(i) Attached with Traffic and Workshop Side

1. Chowkidar	36. Carpenter Grade A
2. Waterboy	37. Upholster
3. Watch and Ward	38. Unholster Grade B
4. Peon	39. Unholster Grade A
5. Mazdoor	40. Welder
6. Bhisti	41. Welder Grade B
7. Sweeper	42. Welder Grade A
8. Traffic Cleaner	43. Turner
9. Cleaner	44. Turner Grade B
10. Mali	45. Turner Grade A
11. Conductor	46. Blacksmith
12. Conductor Grade A	47. Blacksmith Grade B
13. Junior Clerk	48. Blacksmith Grade A
14. Senior Clerk	49. Assistant Vulcanizer
15. Assistant Out Agency Clerk	50. Vulcanizer
16. Out Agency Clerk	51. Vulcanizer Grade B
17. Driver	52. Vulcanizer Grade A
18. Driver Grade B	53. Tinsmith
19. Driver Grade A	54. Tinsmith Grade B
20. Driver Instructor	55. Tinsmith Grade A
21. Traffice Instructor	56. Assistant Electrician
22. Assistant Cashier	57. Electrician
23. Cashier	58. Assistant Mechanic
24. Head Cashier	59. Mechanic
25. Chief Cashier	60. Fitter (Mech./Elec.)
26. Mochi	61. Assistant Store Keeper
27. Mochi Grade A	62. Store Keeper
28. Cleaner	63. Senior Store Keeper
29. Hammerman	64. Unskilled
30. Hammerman Grade A	65. Semi-skilled
31. Painter	66. Skilled
32. Painter Grade B	67. Specialist
33. Painter Grade A	68. Specialist Grade I
34. Carpernter	69. Body Building Supervisor
35. Carpenter Grade B	70. Tyre Inspector.

(ii) In the Regions, Central workshop, Central STores and Allen Forest

1. Daftari	2. Jamadar,
3. Bundle/Ledger Lifter.	4. Orderly Peon
5. Peon	6. Waterboy
7. Chowkidar	8. Sweeper
9. Mazdoor	10. Sweeper-cum/chowkidar
11. Railway Dafadar	12. Treasury Peon
13. Office Assistant Grade II	14. Office Assistant Grade I

15. Assistant Cashier
16. Cashier
17. Head Cashier
18. Chief Cashier
19. Accountant
20. Senior Accountant
21. Senior Accountant Grade I
22. Compilor
23. Statistical Assistant
- 24.. Noter and Drafter.
25. Head Clerk
26. Stenographer
27. Stenorgapher Grade I
28. Office Superintendent
29. Junior Clerk
30. Senior Clerk

these post will be converted into O.A.G. II and I respectively

31. Junior Cashier will be called as Assistant Cashier
32. Senior Cashier will be called as Cas..ier
33. Head Time Keeper
- 34 Accounts Clerk
35. Assistant Gate Sergeant
36. Gate Sergeant
37. Store Suprintendent (this includes Head Store Keeper and Superintendent R*D)
38. Staff Nurse male
39. Compounder
- 40 Technical Assistant
- 41 Research Assistant
42. Junior Foreman
- 43 Senior Foreman Grade II
- 44 Senior foreman Grade I
45. Junior Station Incharge
46. Senior Station Incharge Including Station Master Out Agency.
- 47: Traffic Superintendent
48. Station Superintendent

(iii) Headquarter

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1 Sweeper | 18. Stenographer Special Grade |
| 2 Mali | 19. Assistant Cashier |
| 3 Farrash | 20. Cashier |
| 4. Waterboy | 21. Head Cashier |
| 5 Chowkidar | 22. Chief Cashier |
| 6. Peon | 23. Compilor |
| 7. Orderly/Poon | 24. Statistical Assistant |
| 8. Bundle/Ledger Lifter | 25. Head Clerk |
| 9. Jamadar | 26. Statistical Superintendent |
| 10. Daftari | 27. Judicial Superintendent. |
| 11 Lower Division Clerk | 28. Publicity Assistant. |
| 12. Upper Division Clerk | 29. Artist-cum-Photographer |
| 13 Noter and Drafter | 30. Tracer. |
| 14 Junior Accountant | 31. Draftman. |
| 15. Senior Accountant | 32. Junior Engineer. |
| 16. Accountant (Commercial) | 33. Computor. |
| 17. Stenographer | |

लखनऊ, शुक्रवार, २७ अगस्त, १९८२
भाद्रपद ५, १९०४ शक सम्वत्

उत्तर प्रदेश सरकार
परिवहन अनुभाग-२

संख्या ४२५६/३०-२-११४६-एन-७६
लखनऊ, २७ अगस्त, १९८२

अधिसूचना

प्रकीर्ण

प०आ०-४०६

साधारण खण्ड अधिनियम, १९८७ (अधिनियम संख्या १० सन् १९८७) की धारा २१ के साथ पद्धति सड़क परिवहन निगम अधिनियम, १९५० (अधिनियम संख्या ६४ सन् १९५०) की धारा ४५ (२) (ग) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करके, उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम, राज्य सरकार की पूर्व स्वीकृति से, उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा विनियमावली, १९८१ को संशोधित करने के लिये निम्नलिखित विनियमावली बनाते हैं और राज्य सरकार उसे सरकारी गजट में प्रकाशित करती है:-

उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न)

सेवा (प्रथम संशोधन) विनियमावली, १९८२

- १ (१) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (संक्षिप्त नाम अधिकारियों से भिन्न) सेवा (प्रथम संशोधन) विनियमावली, १९८२ कही जायेगी। और प्रारम्भ
- २ यह तुरन्त प्रवृत्त होगी।

विनियम 4 (1) का
प्रतिस्थापन

2- उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा विनियमावली, 1981 (जिसे एतद्वारा उक्त विनियमावली कहा गया है) में विनियम 4 (1) जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित है के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायगा, अर्थात् >

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

4-(1) (एक) ऐसे व्यक्ति जो पूर्ववर्ती उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज विभाग में राज्य सरकार के कर्मचारी थे, इस विनियमावली के प्रारम्भ से एक मास के भीतर नियुक्ति प्राधिकारी या ऐसे अन्य प्राधिकारी को जिसे प्रधान प्रबन्धक इस निमित्त नियुक्त करें, यह सूचित करेंगे कि ये निगम की सेवा में रहना चाहते हैं या नहीं।

स्तम्भ-1

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

"4" - (1) पूर्ववर्ती उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज विभाग का ऐसा कोई कर्मचारी जिसे निगम में प्रतिनियुक्ति पर रखा गया हो और जो उत्तर प्रदेश राजकीय रोडवेज संगठन (पदों के उत्पादन और कर्मचारियों के आमेलन) नियमावली, 1982 (जिसे एतद्वारा उक्त विनियमावली कहा गया है) के नियम 4 के अनुसार आमेलित समझा जाय, दिनांक 28 अगस्त, 1982 से उसी प्रकार आमेलित समझा जायेगा और तदनुसार उक्त तिथि से यह राज्य सरकार का कर्मचारी नहीं रह जायेगा।

प्रतिबन्ध यह है कि निगम की सेवा में इस प्रकार आमेलित कर्मचारियों की सेवा के निबन्धन और शर्तें, शासनादेश सं० 3414/30-2-170-एन-72 दिनांक 5 जुलाई 1972 तथा उक्त विनियमावली के अधीन रहते हुये, इस विनियमावली से शासित होंगी।"

(दो) यदि ऐसे व्यक्ति निगम की सेवा के लिए विकल्प करें तो उसकी सेवा की शर्तें और निबन्धन सरकारी आदेश संख्या 3414/30-2-170-एन-72, दिनांक 5 जुलाई 1972 के उपबन्धों के अधीन इस विनियमावली द्वारा नियंत्रित होंगे।

टिप्पणी- सरकारी आदेश की प्रति अनुलग्नक "क" है। (तीन) यदि ऐसे व्यक्ति निगम की सेवा के लिए विकल्प न करें या विकल्प करने में विफल रहें तो उनकी सेवा राज्य सरकार द्वारा पद समाप्त किये जाने या उसके उपलब्ध न होने के आधार पर अन्तिम आये हुए व्यक्ति को पहले हटाने के सिद्धान्त पर समाप्त की जा सकेगी।

विनियम 7 का प्रतिस्थापन

3- उक्त विनियमावली में विनियम 7, जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित है, के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायगा, अर्थात्

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

7- विनियमों का निर्वचन करने की शक्ति निगम में होगी। किसी विवाद या सन्देह की दशा में मामला सरकार को निर्दिष्ट किया जायगा जिसका विनिश्चय अन्तिम होगा।

स्तम्भ-1

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

*7- विनियमों का निर्वचन करने की शक्ति निगम में निहित होगी। किसी सन्देह या विवाद की दशा में मामला निगम द्वारा सरकार को निर्दिष्ट किया जायेगा जिसका उस पर विनिश्चय अन्तिम होगा।"

4- उक्त विनियमावली में विनियम 9 (पच्चीस), जैसा कि स्तम्भ 1 में उल्लिखित है, के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा, अर्थात् -

विनियम 9
(पच्चीस)का
प्रतिस्थापन

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

9- (पच्चीस) - "परिवीक्षाधीन व्यक्ति" का तात्पर्य किसी ऐसे व्यक्ति से यह जिसे निगम में किसी पद पर पहली बार नियमित कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया जाय,

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

"9- (पच्चीस) - परिवीक्षाधीन व्यक्ति का तात्पर्य उस व्यक्ति से यह जिसे निगम में किसी मौलिक पद पर कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया जाय और जिसे परिवीक्षाधीन अवधि अथवा बढ़ायी गई परिवीक्षाधीन अवधि के सन्तोषजनक ढंग से पूर्ण होने, के पश्चात् स्थायी करना अपेक्षित हो।"

5- उक्त विनियमावली 20(2), जैसा कि स्तम्भ 1 में उल्लिखित है, के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा, अर्थात्-

विनियम 20 (2)
का प्रतिस्थापन

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

20(2)- चयन समिति आवेदन पत्रों की संवीक्षा करेगी और पात्र अभ्यर्थियों से प्रतियोगिता परीक्षा /व्यवसायिक परीक्षण और/या साक्षात्कार में जैसा नियुक्ति प्राधिकारी विनिश्चित करें, सम्मिलित होने की अपेक्षा करेगी।

टिप्पणी- प्रतियोगिता परीक्षा का पाठ्यक्रम ऐसा होगा जैसा नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर निहित किया जाय।

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

"20(2) चयन समिति आवेदन पत्रों की संवीक्षा करेगी और पात्र अभ्यर्थियों से प्रतियोगिता परीक्षा/व्यवसायिक परीक्षण और/या साक्षात्कार में जैसा नियुक्ति प्राधिकारी विनिश्चित करें, सम्मिलित होने की अपेक्षा करेगी:

प्रतिबन्ध यह है कि प्रतियोगित परीक्षा का पाठ्यक्रम ऐसा होगा जैसा प्रधान प्रबन्धक द्वारा समय-समय पर निहित किया जाय।

6- उक्त विनियमावली में विनियम 22 (3) जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित है, के स्थान पर स्तम्भ 2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा, अर्थात्-

विनियम 22 (3)
का प्रतिस्थापन

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

22(3) चयन समिति, उप-विनियम (2) में निर्दिष्ट अभिलेखों के आधार पर अभ्यर्थियों के नाम पर विचार करेगा और यदि यह आवश्यक समझे तो अभ्यर्थियों का साक्षात्कार भी कर सकती है। प्राविधिक पदों के मामले में चयन समिति व्यवसायिक परीक्षण भी ले सकती है।

7- उक्त विनियमावली में विनियम 26 जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित है, के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा, अर्थात्-

विनियम 26 का
प्रतिस्थापन

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

"22(3)- चयन समिति उपविनियम (2) में निर्दिष्ट अभिलेखों के आधार पर अभ्यर्थियों के नामों पर विचार करेगी। प्राविधिक पदों के मामलों में चयन समिति व्यवसायिक परीक्षण भी ले सकती है।

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

26- नियुक्ति प्राधिकारी किसी भी समय और समुचित चयन समिति के अनुमोदन से चयन सूची से ऐसे अभ्यर्थी का नाम हटा सकता है जिसका आचरण और पूर्ववृत्त असंतोषजनक बताया गया हो:

परन्तु जहाँ ऐसे किसी व्यक्ति ने पहले ही सेवा में कार्य भार ग्रहण कर लिया हो वहाँ उसे सुनवाई का अवसर दिया जायगा।

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

"26-नियुक्ति प्राधिकारी किसी समय और समुचित चयन समिति के अनुमोदन से चयन सूची से ऐसे अभ्यर्थी का नाम हटा सकता है जिसका आचरण और पूर्ववृत्त असंतोषजनक पाया गया हो:

प्रतिबन्ध यह है कि जहाँ ऐसे किसी व्यक्ति ने पहले ही सेवा में कार्य भार ग्रहण कर लिया हो, यहाँ उसे सुनवाई का अवसर दिया जायगा।"

विनियम 28 का
प्रतिस्थापन

8- उक्त विनियमावली में विनियम 28, जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित है, के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा, अर्थात्-

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

28- परिवीक्षाधीन व्यक्ति को परिवीक्षा अवधि या बढ़ाई गई परिवीक्षा अवधि के अन्त में नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा लिखित आदेश देकर नियुक्ति दी जायगी, यदि -

(एक) उसका कार्य और आचरण संतोषजनक बताया गया हो।

(दो) उसकी सत्यनिष्ठा प्रमाणित की गई हो, और

(तीन) नियुक्ति प्राधिकारी का समाधान हो जाय कि वह ऐसी नियुक्ति के लिये अन्यथा उपयुक्त है।

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

"28- परिवीक्षाधीन व्यक्ति को नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा परिवीक्षा अवधि अथवा बढ़ाई गई परिवीक्षा अवधि के अन्त में, लिखित आदेश देकर स्थायी किया जायेगा, यदि-

(एक) उसका कार्य और आचरण संतोषजनक बताया गया हो,

(दो) उसकी सत्यनिष्ठा प्रमाणित की गई हो, और

(तीन) नियुक्ति प्राधिकारी का समाधान हो जाय कि वह स्थायी होने के लिये अन्यथा उपयुक्त है।"

विनियम 33(3)
का प्रतिस्थापन

9- उक्त विनियमावली में विनियम 33 (3) जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित है, के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा, अर्थात्-

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

33(3)- यदि परिवीक्षा अवधि बढ़ाई जाय तो ऐसी बढ़ाई गई अवधि की, वेतन वृद्धि के लिए तब तक गणना नहीं की जायगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी अन्यथा निर्देश न दें।

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

"33 (3) यदि परिवीक्षा अवधि बढ़ाई जाय ऐसे बढ़ाई गयी अवधिकी वेतन वृद्धि के लिए तब तक गणना की जायेगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी अन्यथा निर्देश न दें।"

विनियम 51 का
प्रतिस्थापन

10- उक्त विनियमावली में विनियम 51, जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित है, के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा, अर्थात्-

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

51-(1) ऐसा कर्मचारी जिस पर यह विनियमावली लागू होती है, इयूटी पर व्यतीत की गई अवधि के ग्यारहवें भाग की दर से छुट्टी अर्जित करेगा: परन्तु-

(क) जब उसकी अर्जित छुट्टी का कुल योग एक सौ अस्सी दिन हो जाय तो आगे ऐसी छुट्टी अर्जित होना बन्द हो जायेगी:

(ख) अर्जित छुट्टी की अधिकतम अवधि जो उसे एक बार में स्वीकृत की जाय, नब्बे दिन से अधिक न होगी।

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

51(1) समय-समय पर यथासंशोधित फाइनैशियल हैण्डबुक के प्राविधान इस विनियमावली से शासित सभी कर्मचारियों पर अर्जित अवकाश की स्वीकृति और आगणन के विषय में उसी प्रकार लागू होंगे जैसे वे राज्य सरकार के कर्मचारियों पर लागू होते हैं।

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

(2) अर्जित छुट्टी की गणना निम्नलिखित रीति से की जायगी:-

(एक) प्रत्येक कलेण्डर वर्ष में प्रत्येक कर्मचारी के छुट्टी के लेखे में 31 दिन की अर्जित छुट्टी जमा की जायगी। प्रतिवर्ष पहली जनवरी को 16 दिन की और पहली जुलाई को 15 दिन की छुट्टी जमा होगी।

(दो) प्रथम छः माह की अवधि के अन्त में जमा छुट्टी को, आगामी छः माह की अवधि में, इस शर्त के साथ अग्रणीत किया जायेगा कि कुल अग्रणीत छुट्टी और उस छः माह की अवधि में जमा की जाने वाली छुट्टी 180 दिन की अधिकतम सीमा से अधिक न होगी।

(तीन) ऐसे कर्मचारी की दशा में जो 1 जनवरी, 1978 को या उसके पश्चात् भर्ती किया गया हो, प्रथम छः माह की अवधि में छुट्टी प्रति सम्पूर्ण कलेण्डर माह के लिये 2-1/2 दिन की दर से अपूर्णाक की गणना न करके, जमा होगी।

(चार) यदि कोई कर्मचारी किसी छः माह की अवधि में असाधारण छुट्टी लेता है तो ली गई असाध् शरण छुट्टी का 1/10 (किन्तु अधिक से अधिक 15 दिन) आगामी छः माह की अवधि में कम जमा होगा

(पांच) किसी यछः माह की अवधि में किसी कर्मचारी की सेवा निवृत्ति, त्याग-पत्र, मृत्यु या किसी कारण से सेवा छोड़ देने की स्थिति में जमा छुट्टी का पुनः समायोजन यथास्थिति उपर्युक्त खण्ड (तीन) और/या खण्ड (चार) में बताई गई रीति से किया जायगा।

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

(2) उपविनियम (1) में किसी बात के होते हुए भी, विनियम 9 (पैंतीस) में यथा परिभाषित कर्मकार को देय अवकाश की स्वीकृति और आगणन तत्समय प्रभावी श्रम कानूनों द्वारा शासित होगा।

विनियम 60
का
प्रतिस्थापन

11- उक्त विनियमावली में विनियम 60 जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित है, के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा अर्थात्-

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

60-(1) ऐसा कर्मचारी जो शासनादेश संख्या 3414/30-2-170-एन-72 दिनांक 5 जुलाई 1972 से नियंत्रित हो और ऐसे वेतनमान में हो जिसका अधिकतम 1000 रु० से या ऐसी धनराशि से जो इस सम्बन्ध में सरकारी आदेशों को ध्यान में रखते हुए बोर्ड द्वारा समय समय पर अवधारित की जाय, अधिक न हो किसी एक वर्ष में 30 दिन की छुट्टी का

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

60- इस विनियमावली से शासित प्रत्येक कर्मचारी-
(क) जो शासनादेश संख्या 3414/30-2-170-एन-72 दिनांक 5 जुलाई 1972 से भी शासित हो, राजस्व सरकार द्वारा समय-समय पर निर्गत आदेशों के अनुसार अवकाश नकदीकरण पाने का हकदार होगा;

इस शर्त के अधीन नकदीकरण पाने का हकदार होगा कि उस के पास कम से कम दो माह की अर्जित छुट्टी जमा हो और यह 30 दिन की छुट्टी का लाभ उठाते हुए 30 दिन की अर्जित छुट्टी अभ्यर्पित करे।

(2) उप विनियम (1) के अनुसार नकदीकरण के प्रयोजनार्थ देय धनराशि औसत वेतन पर छुट्टी वेतन, मंहगाई भत्ता नगर प्रतिकर भत्ता और प्रैक्टिस न करने का भत्ता, यदि कोई हो, के बराबर धनराशि होगी और उसमें से भविष्य निधि, अग्रिम, मकान किराया, सहकारी समिति के देय इत्यादि की कटौती नहीं की जायेगी।

(3) उप विनियम (2) के अधीन देय धनराशि का भुगतान छुट्टी जाने के माह के भीतर कर दिया जायगा।

(4) ऐसी छुट्टी स्वाकृत करने के सम्बन्ध में अन्य शर्तें यही होगी जो शासनादेश संख्या सामान्य 4-2367/के 202-70 दिनांक 10 अक्टूबर 1974 के साथ पठित शासनादेश संख्या वित्त (सामान्य अनुभाग-4) सामान्य-4-217/दस-202-70 दिनांक 24 मार्च, 1973 में दी गई है।

(ख) जो उपरोक्त शासनादेश दिनांक 5 जुलाई 1972 से शासित न हो, निगम द्वारा समय-समय पर निर्गत सामान्य अथवा विशेष आदेशों के अनुसार अवकाश नकदीकरण पाने का हकदार होगा।

आज्ञा से,
संत कुमार त्रिपाठी,
सचिव।

In pursuance of the provisions of clause (3) of Article 348 of the Constitution, the Governor is pleased to publish the following English translation of notification no.4259/XXX-2-1146N-79, dated August 27, 1982:

NO. 4259/XXX-2-1146-N-79

Dated Lucknow, August 27, 1982.

In exercise of the powers conferred by section 45 (2) (c) of the Road Transport Corporations act, 1950 (Act no 64 of 1950) read with section 21 of the General Clause Act, 1897 (Act no. 10 of 1897), the Uttar Pradesh State Road Transport Corporation, with the previous sanction of the State Government, makes, and the State Government is pleased to publish in the official Gazette, the following regulations with a view to amending the Uttar Pradesh State Road Transport corporation Employees (Other than Officers) Service Regulations, 1981:

THE UTTAR PRADESH ROAD TRANSPORT CORPORATION EMPLOYEES
(OTHER THAN OFFICERS) SERVICE (FIRST AMEDEMMENT) REGULATIONS,1982.

1.(1) These Regulations may be called lthe Uttar Pradesh
Road Transport Corporation Emplouyces (other than officers)
Service (First Amendemnt) Regulations, 1982.

(2) They shall come into force atonce.

Short title and
Commencement

2. In the Uttar Pradesh State Road Transport Corporation Employees (other than officers) Service Regulations, 1981 (hereinafter referred to as the said Regulations), for the Regulation 4(1) as set out in Column I the Regulation as set out in Column II, shall be substituted, namely:

Substitution of
Regulation 4(1)

COLUMN I	COLUMN II
Existing Regulation	Regulation as hereby substituted
4. (1)(i) Persons who were the employees of the State Government in the erstwhile U.P. Government Roadways Department shall within one month of the commencement of these Regulations, inform the appointing authority or such other authority as the General Manager may in this behalf appoint whether or not they want to opt for the service of the Corporation.	4.(1) An employee of the erstwhile U.P. State Government Roadways Department who was placed on deputation with the Corporation and who has or is deemed to have offered for absorption in the Service of the Corporation in accordance with rule 4 of the Uttar Pradesh State Roadways, Organisation (Abolition of Posts and Absorptions of Employee) Rules 1982 (hereinafter referred to as the said, rules), shall with effect from August 28, 1982, stand so absorbed, and shall, accordingly cease to be an employee of the State Government with effect from the said date:
(ii) If such persons opt for the service of the Corporation, the terms and conditions of their service shall be subject to the provisions of the G.O. no. 3414/XXX-2-17-N, dated July 5, 1972 be governed by these regulations.	Provided that the terms and conditions of service of the employees so absorbed in the Service of the Corporation shall, subject to the provisions of G.O. no. 3414/XXX-2-170-N-72, dated July 5, 1972 and the said rules be governed by these regulations
NOTE- Copy of G.O. is Annexure 'A'	
(iii) If such persons do not or fail to opt for the service of the Corporation, their service may be liable to be terminated by the State Government on the ground of the abolition or non-availability of the post on the principle of last come first go.	

3. in the said Regulations, for the Regulation 7 as set out in Column I, the Regulation as set out in Column II, shall be substituted namely:

Substitution of
Regulation 7

COLUMN I	COLUMN II
Existing Regulation	Regulation as hereby substituted
7. The power to interpret the Regulations shall vest in the Corporation in case of dispute or doubt, the matter shall be referred to the Government whose decision shall be final.	7. The power to interpret these Regulations shall vest in the Corporation, in case of doubt or dispute, the matter shall be referred by the Corporation to the Government whose decision thereon be final.

4. In the said Regulations, for the Regulation 9(XXV) as set out in Column I, the Regulation as set out in Column II shall be substituted, namely:

Substitution of
Regulation 9 (XXV)

COLUMN I	COLUMN II
Existing Regulation	Regulation as hereby substituted
9. (XXV) "Probationer" means a person who is appointed as regular employees for the first time on any post in the Corporation;	9. (XXV) "Probationer" means a person who is appointed as an employee on any substantive post in the Corporation, and who is required to be confirmed after satisfactory completion of the period of probationer extended period of probation.

5. In the said Regulations for the Regulation 20(2) as set out in Column I, the Regulation as set out in Column II, shall be substituted, namely:

Substitution of
Regulation 20(2)

COLUMN I	COLUMN II
Existing Regulation	Regulation as hereby substituted
20.(2) The Selection Committee shall scrutinize the applications and require the eligible candidates to appear in a competitive examination Trade Test and or an interview as the appointing authority may decide.	20.(2) The Selection Committee shall scrutinize the application and require the eligible candidates to appear in a competitive examination Trade Test or an interview as the appointing authority may decide:

Provided that the syllabus, for the competitive examination shall be such as may be prescribed by the General manager from time to time.

Substitution of
Regulation 22

6. In the said Regulations, for lthe Regulation 22(3) as set out in Column 1, the Regulation as set out in Column 11, shall be substituted, namely:

COLUMN I

Existing Regulation

22(3) The Selection Committee shall consider the names of the candidates on the basis of lthe records referred to in sub-regulation (2) and, if it considers necessary it lmay interview them also. In the case of technical posts, theSelection Committee may also hold a Trade Test.

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

22.(3) The Selection committee shall consider the names of the candidates on the basis of lthe records referred to in sub-regulation (2). In the case of technical post, the Selection committee may hold a Trade Test.

Substitution of
Regulation 26.

7. In the said Regulations, for the Regulations, for the Regulation 26 as set out in Columnl, the Regulation as set out in Column II, shall be substituted, namely:

COLUMN I

Existing Regulation

26. The appointing authority may at any time and with the approval of the appropriate Selection committee remove from the select list the name of any candidates who conduct or antecedents are reported to be unsatisfactory;

Provided that, where such a person has already joined the service, an apporunity to be heard will be given.

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

26. The appointing authority may at any time and with the approval of lthe appropriate Selection committee remove from the select list the name of any candidate whose conduct or antecedents are found to be unsatisfactory:

Provided that, where such a person has already joined the service, an opportunity to be heard shall be given.

Substitution of
Regulation 28

28. In the said Regulations, for as set out in Column II, shall be lthe Regulation 28 as set out in Column I, the Regulation substituted, namely:

COLUMN 1

Existing Regulation

28.A Probationer shall be given regular appointment by the appointing authority, by an order in writing. at the end of the period of probation or the extended period of probation if-

- (i) his work and conduct is reported to be satisfactory,
- (ii) his integrity is certified, and
- (iii) lthe appointing authority is satisfied that he is otherwise fit for such appointment.

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

28. A Probationer shall be confirmed by 'the appointing authority by an confirmation order in writing, at the end of the period of probation or theeex(i) his work and conduct is reported to be satisfactory.

- (ii) his integrity is certified, and
- (iii) the appointing authority is satisfied that he is otherwise fit for being confirmed. tended period of probation, if-

Substitution of
Regulation 33(3)

9. In the said Regulation, for the Regulation 33(3) as set out in Column I, the Regulation as set out in Column II, shall be substituted namely;

COLUMN I

Existing Regulation

33.(3) If probation is extended such extension shall not count for increment unless the appointingauthority directs otherwise.

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

33(3). If the period of probation is extended, lsuch extension shall be counted for increments in salary,unless the appointing authority directs otherwise."

Substitution of
Regulation 51.

10. In the said Regulations for Regulation 51 as set out in Column I, the Regulation as set out in Column II shall be substituted, namely:

COLUMN I

Existing Regulation

51.(1) An employee to whom these regulations apply, shall earn leave at lthe rate of one eleventh of the period spent on duty:
Provided that -
(a) When the total of his earned leave amounts to one hundred and eight days he shall cease to earn such leave

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

51. (1) The provisions of the Financial Handbook, as amended from time to time shall apply to the employees governed by these Regulations inrespect of the grant and computation of earned leave as they apply to the employees of the State Government.

COLUMN I

Existing Regulation

(b) the maximum period of earned leave that may be granted to him at a time shall not exceed ninety days.

(2) Earned leave shall be calculated in the manner given below:

(i) In each calendar year 31 days earned leave shall be credited to the leave account of each employee. The credit shall be of 16 days on 1st January and 15 days on 1st July each year.

(ii) At the end of first six-monthly period the credit shall be carried forward to the next six monthly period subject to the condition that the total of carried forward leave and the leave to be credited in that six-monthly period shall not exceed the maximum limit of 180 days.

(iii) in the case of employees recruited on or after January, 1, 1978 credited leave in the first six monthly period shall be at a 2-1/2 days per full calendar month, fractions being ignored.

(iv) if any employee avails of extraordinary leave in any six-monthly period, the credit of leave in the next-six-monthly period shall be reduced by one tenth of the extraordinary leave availed subject to a maximum of 15 days.

(v) In the event of an employee's retirement, resignation, death or quitting service for any reason, during any six-monthly period, the amount of credit of leave shall be readjusted in the manner indicated in clause (iii) or (iv) above as the case may be.

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

(2) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (1) the grant and computation of leave to a workman as defined in regulation 9(XXXV) shall be regulated by the labour laws for the time being in force.

11. In the said Regulation, for the Regulation 60 as set out in Column I, the Regulation as set out in Column II, shall be substituted, namely: Substitution of Regulation 60

COLUMN I

Existing Regulation

60. (1) An employee who is governed by the G.O. no.3414/30-2-170-N-72 dated July 5, 1972 and is in the pay scale, the maximum of which does not exceed Rs.1,000 or such amount as the Board may determine from time to time on consideration of Government Orders in this regard, shall be entitled to encash 30 days leave in a year subject to the condition that he has at least two months earned leave to his credit and he surrenders 30 days earned leave while availing 30 days leave.

(2) The amount payable for the purpose of encashment in accordance with sub-regulation(1) shall be an amount equal to the

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

60. Every employee governed by these regulations-

(a) as well as by the G.O. no 3414/30-2-17-N-72 dated July 5, 1972 shall be entitled to leave encashment in accordance with the orders of the State Government issued from time to time;

(b) but not governed by the said G.O. dated July 5, 1972 shall be entitled to leave encashment in accordance with the general or special orders of the Corporation issued from time to time.

COLUMN I

Existing Regulation

leave salary on average pay, dearness allowance, city compensatory allowance and non-Practising allowance, if any, and no deductions shall be made therefrom on account of the provident fund advances house rent, co-operative Society dues etc.

(3) The amount payable under sub-regulation (2) shall be paid within one month of availing of the leave.

(4) Other conditions regarding the grant of such leave shall be as given in G.O. no. Vita (Samanya Anubhag-4) Samanya-4-217/X-202-70 dated March 24, 1973 read with G.O. no Samanya 4-2367/K-202- 70 dated October 10, 1974.

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

By order,
SANT KUMARTRIPATHI,
Sachiv

लखनऊ, बुधवार, 2 मार्च 1983
फाल्गुन 11, 1904 शक सम्वत्

उत्तर प्रदेश सरकार
परिवहन अनुभाग-2

संख्या 1092/तीस-2-1146-एन-79
लखनऊ 2 मार्च 1983

अधिसूचना
प्रकीर्ण

प०आ०-113

साधारण खण्ड अधिनियम, 1897 (अधिनियम संख्या 10 सन् 1897) की धारा 21 के साथ पठित सड़क परिवहन निगम अधिनियम 1950 (अधिनियम संख्या 64 सन् 1950) की धारा 45 (2) (ग) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करके, उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम, राज्य सरकार की पूर्व स्वीकृति से, उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा विनियमावली 1981 को संशोधित करने के लिये निम्नलिखित विनियमावली बनाते हैं और राज्य सरकार उसे सरकारी गजट में प्रकाशित करती है:-

उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न)

सेवा (द्वितीय संशोधन) विनियमावली 1983

- (1) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा (द्वितीय संशोधन) विनियमावली, 1983 कही जायेगी।
- (2) यह तुरन्त प्रवृत्त होगी।

संक्षिप्त नाम और
प्रारम्भ

विनियम 51 (1) का
प्रतिस्थापन

2- उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा विनियमावली 1981 (जिसे एतस्मिन् पश्चात् विनियमावली कहा गया है) में विनियम 51 (1) जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित है के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित है के स्थान पर स्तम्भ-2 में उल्लिखित विनियम प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा अर्थात्-

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

51(1) समय-समय पर यथा संशोधित फाइनेशियल हैण्डबुक के प्राविधान इस विनियमावली से शासित सभी कर्मचारियों पर अर्जित अवकाश की स्वीकृति और आगणन के विषय में उसी प्रकार लागू होंगे जैसे वे राज्य सरकार के कर्मचारियों पर लागू होते हैं।

(2) उप विनियम (1) में किसी बात के होत हुये भी विनियम 9 (पैंतीस) में यथा परिभाषित कर्मकार को देय अवकाश की स्वीकृति और आगणन तत्समय प्रभावी श्रम कानूनों द्वारा शासित होगा।

स्तम्भ-2

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

51(1) समय-समय पर यथा संशोधित फाइनेन्शियल हैण्डबुक के प्राविधान इस विनियमावली से शासित सभी कर्मचारियों पर अर्जित अवकाश की स्वीकृति और आगणन के विषय में उसी प्रकार लागू होंगे जैसे वे राज्य सरकार के कर्मचारियों पर लागू होते हैं।

आज्ञा से,
सन्त कुमार त्रिपाठी
सचिव

In pursuance of the provisions sions of clause (3) of Article 348 of lthe Constitution of India, the Governor is pleased to publish the following English translation of notification no1092/XXX-2-1146-N-79 dated March 2, 1983

NO.1092/XXX-2-1146-N-79

Dated Lucknow, March 2, 1983

In exercise of the power conferred by section 45 (2) (c) of the Road Transport Corporation Act 1950 (Act no.64 of 1950) read with section 21 of the General Clauses Act, 1897 (Act no 10 of 1897) the Uttar Pradesh State Road Trasnport Corporation, with the previous sanction of the State Government, makes and lthe State Government is please to publish in the official Gazette, the following regulation with a view to amending the Uttar Pradesh State Road Transport Corporation Employees (Other than Officers) Service Regulations 1981

THE UTTAR PRADESH STATE ROAD TRANSPORT CORPORATION EMPLOYEES (OTHER THAN OFFICERS) SERVICE (SECOND AMENDMENT) REGULATIONS 1983

1(1) These Regulations may be called lthe Uttar Pradesh State Road Transport Corporation Employees (other than officers) Service (Second Amendment) Regulations 1983

(2) They shall come into force atonce.

2. In the Uttar Pradesh State Road Transport Corporation Employees (Other than Officers) Service Regulations, 1981 (hereinafter refered to as lthe said Regulations) for the Regulation 51(1) as set out in Column I the Regulation as set out in Colunun 2, shall be substituted, namely:

COLUMN I

Existing Regulation

51(1) The provisions of the Financial Handbook as amended from time to time, shall apply to the employees governed by

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

51.(1) The provision of the Financial Handbook, as amended from time to time shall apply to the employees governed by

COLUMN I

Existing Regulation

these Regulations in respect of the grant and Computation of earned leave as they apply to the employees of the State Government.

(2) Notwithstanding anything contained in sub regulation (1) the grant and computation of leave to a workman as defined in regulation 9 (XXXV) shall be regulated by the labour laws for the time being in force.

COLUMN II

Regulation as hereby substituted

these Regulations in respect of the grant and computation of earned leave as they apply to the employees of the State Government.

By order

SANT KUMAR TRIPATHI

Sachiv

उत्तर प्रदेश सरकार

परिवहन अनुभाग-2

संख्या 2484/तीस-21146-एन-79

लखनऊ दिनांक 18 मई 1983

अधिसूचना

प्रकीर्ण

साधारण खण्ड अधिनियम 1897 (अधिनियम संख्या 10 सन् 1897) की धारा 21 के साथ पठित सड़क परिवहन निगम (अधिनियम 1950 अधिनियम संख्या 64 सन 1950) की धारा 45 की उपधारा-2 के खण्ड (ग) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करके उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम, राज्य सरकार की पूर्व स्वीकृति से, उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारी से भिन्न) सेवा विनियमावली, 1981 को संशोधित गजट में प्रकाशित करती है:

उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी

(अधिकारियों से भिन्न सेवा) (तृतीय संशोधन)

विनियमावली 1983

संक्षिप्त नाम और प्रारम्भ :

- 1 (1) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश राज्य सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न), सेवा (द्वितीय संशोधन) विनियमावली 1981 कही जायेगी।
- (2) यह तुरन्त से प्रवृत्त होगी। उत्तर प्रदेश सड़क परिवहन निगम कर्मचारी (अधिकारियों से भिन्न) सेवा (विनियमावली, 1981 में विनियम 51 जैसा कि स्तम्भ-1 में उल्लिखित विनियम 51 प्रतिस्थापित कर दिया जायेगा।

अर्थात्-

विनियम-51 प्रतिस्थापन :

स्तम्भ-1

वर्तमान विनियम

51 (1) समय-समय पर यथा संशोधित फाइनेंशियल हैण्डबुक के प्राविधान इस विनियमावली से शासित सभी कर्मचारियों पर अर्जित अवकाश की स्वीकृति और आगणन के विषय में उसी प्रकार लागू होंगे जैसे वे राज्य सरकार के कर्मचारियों पर लागू होते हैं।

स्तम्भ-1

एतद्वारा प्रतिस्थापित विनियम

51-समय-समय पर यथा संशोधित फाइनेंशियल हैण्ड बुक के प्राविधान इस विनियमावली से शासित सभी कर्मचारियों पर अर्जित अवकाश की स्वीकृति और आगणन के विषय में उसी प्रकार लागू होंगे जैसे वे राज्य सरकार के कर्मचारियों पर लागू होते हैं।

आज्ञा से

सन्त कुमार त्रिपाठी

सचिव

