

or disciplinary proceedings it is found that the allegations prima facie established against the employee are so serious that they again warrant his suspension, he may again be placed under suspension before or at the time of or immediately after the service of show cause notice upon him.

2. Where an employee, who is under suspension, has furnished his explanation/reply to the charge-sheet to the Inquiring Officer (during the proceedings of the disciplinary action) and if his case is not finalised within six months of the receipt of this reply or a show cause notice is not served during this period or in case show notice is served or reduction in rank, the employee should be reinstated in service and orders in regard to pay and allowances etc. for the period of suspension be held in abeyance pending finalisation of the proceedings.

3. The above orders shall, however, not be applicable in a case where an employee has been placed under suspension during the pendency of a criminal investigation, enquiry or trial against him. In such a case the employee would continue to be under suspension till the said original investigation, enquiry or trial against him is concluded.

2. These orders shall be applicable with immediate effect. All officers concerned should, therefore, immediately check up the various cases of suspension of employees and where an employee is under suspension for one year or more without service of a charge sheet or his case has not been finalised within six months of the receipt of his explanation/reply to the charge-sheet and a show cause notice has not been served to him during this period or in case a show cause notice has been served and the penalty proposed therein is not dismissal, removal or reduction in rank, he should immediately be reinstated in service and action taken accordingly.

3. A report on all such cases should also immediately be sent to the Board giving reasons why it had not been possible to serve a charge sheet during the suspension period of one year and finalise the proceedings within six months of the receipt of charged employee's reply.

Reinstatement of Board's employees pending disciplinary proceedings

No. 6010 GE/SEB-III-14GM/74

Dated ; November 15, 1979

In partial modification of the orders issued in Board's Office

Memorandum No, 43GE/SEB-III-GM/74 dated January 9, 1978 the undersigned has been directed to say that Sub-para 3 of para 1 of the said O. M. May be read as follows :

3. The above orders shall, however, not be applicable :

(i) In a case where an employee has been placed under suspension during the pendency of a criminal investigation enquiry or trial against him. In such a case the employee would continue to be under suspension till the said criminal investigation enquiry or trial against him is concluded.

(ii) The above orders will also not apply to a case in which the order of suspension has been challenged before a court of Law, or Tribunal.

(iii) The above orders shall also not apply, where in accordance with the provisions of rule 49-A of the Civil Service (Classification, Control and Appeal) Rules as adopted by the Board, suspension is ordered or is deemed to continue with a view to making further enquiries into the charges.

(iv) Also if the period of suspension is prolonged on account of the acts or omission or commission of the employee concerned such period shall not be counted to reckon the period of one year or six months, as the case may be, under para 1 and 2 above.

परिषदीय कर्मचारियों के निलम्बन सम्बन्धी दिशा निर्देश तथा उनकी देय के मामलों सहित अन्य मामलों में जाँच अथवा कार्यवाही पूरी होने से बहाली सम्बन्धी प्रक्रिया ।

संख्या : 2574-जी/रा. वि. प.-का-एक-244 ए/1972

दिनांक : 15 अक्टूबर, 1985

उपरोक्त विषयक परिषदाज्ञा सं० 43 एवं 6010 जी. ई./एस. ई. बी.-111-14 जी. एम./74, क्रमशः दिनांक 9-1-78 तथा 15-11-79 से स्थगित पत्राचार के अनुक्रम में मुझे वह कहने का निदेश हुआ है कि कभी-कभी कार्मिकों को आवेश अथवा उग्र स्वभाव के फलस्वरूप ऐसे छोटे-छोटे आरोपों के आधार पर निलम्बित कर दिया जाता है जिनके लिए तर्क तथा नैसर्गिक न्याय के सिद्धान्तों को देखते हुए सम्भवतः चेतावनी मौखिक अथवा लिखित ही पर्याप्त हो सकती है। आप सहमत होंगे कि किसी कार्मिक को जल्दबाजी में निलम्बित कर देना न तो परिषदीय हित में उचित है और न उस कर्मचारी के। निलम्बन मात्र से भी परिषदीय सेवक की प्रतिष्ठा, मानसिक शान्ति, पारिवारिक स्थिति तथा सरकारी हैसियत को ठेस पहुंचती है और इन सबका मिला-जुला प्रभाव

किसी गम्भीर दण्ड से कम नहीं होता। इसके अतिरिक्त कार्मिकों को निलम्बन काल में न सिर्फ आर्थिक कठिनाई का सामना करना पड़ता है। बल्कि सेवा की अनेक उपलब्धियों और अवसरों से भी वंचित रहना पड़ता है। अतएव यह आवश्यक है कि निहित प्राधिकारी द्वारा अपने अधीनस्थ किसी कार्मिक को निलम्बित करते समय अपने विवेक का बहुत सावधानी से प्रयोग करना चाहिए तथा उसका निर्णय स्पष्टतः व्यक्ति निरपेक्ष कारणों (आब्जेक्टिव कन्सीडरेशन्स) पर आधारित होना चाहिए और ऐसा करते समय उसे अन्य कारणों से प्रभावित भी नहीं होना चाहिए। यदि ऐसी शंका हो कि सम्बन्धित सेवक साक्ष्य नष्ट या विकृत कर सकता है अथवा स्थान विशेष पर रहते हुए उसके विरुद्ध जाँच यथोचित ढंग से नहीं चल सकती तो उसे वहाँ से स्थानान्तरित करके जाँच की जानी चाहिये। जाँच पूरी हो जाने पर यदि यह निर्णय लिया जाता है कि अपचारी सेवक को आरोप-पत्र दिया जाय तो उस अवस्था में उपलब्ध साक्ष्य के आधार पर उसे निलम्बित करने की वांछनीयता पर विचार किया जा सकता है। जहाँ तक सम्भव हो, निलम्बन आरोप-पत्र दिये जाने के ठीक पहले ही होना चाहिए और अनुशासनिक कार्यवाही शीघ्रातिशीघ्र पूरी करने का भरसक प्रयास किया जाना चाहिये। इन विशिष्ट पहलुओं को देखते हुए यह भी अपेक्षा की जाती है कि निलम्बन के पहले अन्य सगत प्रशासकीय कदम यथा समय अवश्य उठाये जायें। नियमानुसार निलम्बन तभी किया जाना चाहिए जबकि सम्बद्ध सेवक के विरुद्ध प्रथम दृष्ट्या इतना साक्ष्य उपलब्ध हो जिसके आधार पर उसे पदच्युत, पदावनत अथवा सेवा से पृथक् किये जाने की पुष्ट सम्भावना हो। ऐसी कोई विषम स्थिति या प्रशासकीय जटिलता उत्पन्न होने पर जिसमें लोकहित अथवा प्रशासकीय दृष्टि से सम्बन्धित कार्मिक को निलम्बित करना अति आवश्यक होने पर भी निलम्बन की कार्यवाही की जा सकती है। परन्तु ऐसी दशा में भी लोकहित को देखते हुए यथास्थिति दण्डित करने अथवा आरोप मुक्त करने में शीघ्रातिशीघ्र निर्णय लिया जाना चाहिये।

2. मुझे आपसे यह भी कहने का निदेश हुआ है कि "सी. सी. ए. रूल्स" के नियम 49 (ए) के उपनियम (1-क) तथा "पनिशमेंट एण्ड अपील रूल्स फार सर्वाडिनेट सर्विसेज" के नियम 1-ए के उपनियम (1-क) में यह प्राविधान है कि यदि किसी सेवक के सम्बन्ध में या उसके विरुद्ध किसी आपराधिक आरोप विषयक अन्वेषण, जाँच या विचारण चल रहा हो, तो नियुक्ति प्राधिकारी उसे अपने विवेकानुसार उस अवधि तक निलम्बित रख सकता है जब तक एक प्रश्नगत आरोप से सम्बन्धित सभी कार्यवाही समाप्त न हो जाये। किन्तु ऐसा उन्हीं मामलों में किया जाना चाहिए जिनमें आरोप परिषदीय कर्मचारी के रूप में उसकी पदस्थिति से सम्बद्ध हो या उसके कारण उसे अपने कर्त्तव्यों का पालन करने में उलझाव आने की सम्भावना हो या उसमें नैतिक पतन निहित हो

और आरोपों के आधार पर न्यायालय में अभियोजन की कार्यवाही हो सके जैसे घूस लेते हुए पकड़ा जाना, परिषदीय धन का गबन करना इत्यादि।

3. यह भी देखा गया है कि कतिपय मामलों में निलम्बित अपचारी कार्मिक को आरोप-पत्र बहुत देर से दिया जाता है। अतः परिषद ने यह निर्णय लिया है कि यथासम्भव निलम्बन आदेश के साथ ही आरोप-पत्र दिया जाना सम्भव अथवा उपयुक्त न हो। ऐसे अपवादों के उदाहरण निम्नलिखित प्रकार के हो सकते हैं :—

(क) ऐसे मामले जिनमें अपचारी कार्मिक के विरुद्ध फौजदारी का मुकदमा पुलिस अभिलेखों में दर्ज कराया जा चुका हो।

(ख) गबन के ऐसे मामले जिनमें प्रारम्भिक विभागीय जाँच जारी हो अथवा तद्विषयक रिपोर्ट पुलिस में दर्ज करा दी गई हो।

(ग) ऐसे मामले जिनमें लोकहित तथा अनुशासन की प्रभावी व्यवस्था बनाए रखने के लिए तत्काल निलम्बन आदेश जारी करना अपरिहार्य हो।

उपरोक्त अपवाद स्वरूप परिस्थितियों में भी यथा-सम्भव निलम्बन के आदेश जारी होने के तीन सप्ताह के अन्दर अपचारी कार्मिक को आरोप-पत्र दे दिया जाना चाहिए। यदि किन्हीं अपरिहार्य कारणों से तीन सप्ताह में यह सम्भव न हो तो उसके उत्तरदायी कारण अभिलिखित करते हुए उच्चतर अधिकारी (नेक्स्ट हायर आफिसर) को उन परिस्थितियों से अवगत कराया जाए तथा उसके स्पष्ट आदेश (स्पीकिंग आर्डर) प्राप्त किये जाएँ।

4. आप अवगत हैं कि "ट्रैप" के मामलों में विजिलेन्स अथवा सी० आई० डी० द्वारा कार्यवाही की जाती है और इनके अन्तर्गत सम्बन्धित कार्मिक को तुरन्त निलम्बित कर दिया जाता है। जाँचकर्ताओं द्वारा मामला सम्बन्धित न्यायालय को सौंपा जाता है। न्यायालय में ही अपचारी कार्मिक के विरुद्ध चार्ज-शीट दाखिल करने के बाद भी यह मामले वर्षों तक चलते रहते हैं जिसके फल-स्वरूप कर्मचारियों को दीर्घ अवधि तक सेवा से निलम्बित रहना पड़ता है जो जनहित या प्रशासन के हित की दृष्टि से भी औचित्यपूर्ण नहीं है। अतः मुझे यह कहने का निदेश है कि ट्रैप के मामलों में आप कृपया निम्न निर्देशों के अनुसार कार्यवाही करना सुनिश्चित करें।

जिन मामलों में ट्रैप के तत्काल बाद कार्मिक का निलम्बन किया जाता है और ट्रैप की तिथि के छः महीने के भीतर चार्जशीट न्यायालय में प्रस्तुत नहीं की जाती है तो ऐसे सेवक को आगे निलम्बित रखने के औचित्य के बारे में सचिव, मुख्य अभियन्ता, महाप्रबन्धक, मुख्य क्षेत्रीय अभियन्ता, मुख्य लेखाधिकारी (यथा प्रयोज्य) द्वारा प्रत्येक मामले का गुणावगुण के आधार पर परीक्षण किया जाय तथा उनकी संस्तुति पर तदुपरांत सक्षम अधिकारी द्वारा निर्णय लिया

जाय। यदि सेवा में बहाली का औचित्य पाया जाय, यथा चार्जशीट न्यायालय में देर से आने अथवा जाँच कार्यवाही शीघ्र पूरा न होने के लिए सम्बन्धित अधिकारी स्वयं जिम्मेदार हों तो ऐसी सभी समीक्षोपरांत सम्यक दशति हुए वे अपना सुस्पष्ट निर्णय देंगे। इसके बाद अगले प्रत्येक 6 माह की समाप्ति पर ऐसे मामलों का पुनरीक्षण भी अवश्य किया जाना चाहिए।

5. ट्रेप के अतिरिक्त निलम्बन के अन्य मामलों का पुनरीक्षण भी प्रत्येक वर्ष जनवरी तथा जुलाई में किया जाएगा।

(अ) ऐसे कार्मिक जिनके नियुक्ति प्राधिकारी स्वयं परिषद अथवा परिषद के हों उनके निलम्बन के मामलों का पुनरीक्षण (1) इलेक्ट्रिसिटी सप्लाई एक्ट 1948 की धारा 5 (4) (ब) के अधीन नियुक्ति परिषद सदस्य अथवा उनकी अनुपस्थिति में अध्यक्ष द्वारा नामित अन्य सदस्य (2) परिषद के सचिव तथा (3) विधि अधिकारी की एक समिति द्वारा किया जायगा। इस समिति की बैठक परिषदीय सचिव अथवा विधि अधिकारी के परामर्श पर आयोजित की जायेगी।

(ब) अन्य कार्मिकों के मामले जिनके नियुक्ति प्राधिकारी परिषद स्वयं तथा उसके अध्यक्ष नहीं हैं और जिनके निलम्बन विभागाध्यक्षों द्वारा नियुक्ति प्राधिकारी की हैसियत से किये जाते हैं, उनका छमाही पुनरीक्षण मुख्य अभियन्ता महा प्रबन्धक, मुख्य क्षेत्रीय अभियन्ता, अपर मुख्य अभियन्ता तथा सचिव (परिषद मुख्यालय के लिए) स्वयं करेंगे तथा परिषद को पुनरीक्षण के परिणाम से अवगत करावेंगे।

6. आपसे अनुरोध है कि आप इन आदेशों का कड़ाई से पालन किया जाना सुनिश्चित करें।

Procedure laid down for inflicting Punishment on Board's employee

No. 2210-GE/SEB (III)-14/GM-74

Date/August 17, 1978

As a result of enquiries/institution of disciplinary proceedings against an employee of the Board one or more of the following punishments are usually awarded except in the case where the individual is completely exonerated :

- (i) Warning.
- (ii) Censure Entry.
- (iii) With holding of increments with or without cumulative effect.
- (iv) Recovery from pay of the whole or part of any pecuniary loss caused to the Board by negligence or breach of orders.

(v) Reduction to a lower post or time scale or to a lower stage in a time-scale.

(vi) Removal from service of the Board which does not disqualify from future employment.

(vii) Dismissal from the service of the Board which ordinarily disqualifies from future employment.

2. It has been observed by the Board that generally disciplinary proceedings against officers/officials of the Board are instituted mostly in regard to such charges that in the event of their being substantiated, ordinarily the punishments indicated at (i) to (iv) above can only be expected to be imposed or are imposed upon on them. In accordance with C. C. A. Rules and also various orders in force on the subject, these punishments can be inflicted without instituting any formal disciplinary proceedings, if good and sufficient reasons exist. It is only in regard to such charges/lapses as are so grave that in the event of their being established, the punishments indicated at (v) to (vii) above are awarded or can only be expected to be inflicted after instituting formal disciplinary proceedings followed by issue of a show-cause notice.

3. Disciplinary proceedings are usually time consuming and delays in these proceedings are also unfair to the delinquent Board's servant and lead to administrative inefficiency. Accordingly, to cut down these delays and to achieve speedier disposal of such cases within the frame-work of existing procedure/provisions of C. C. A. Rules and the ruling of the Supreme Court on the subject, the Board are pleased to issue the following instructions in the matter for guidance of its officers :

(i) As soon as any dereliction of duty or other misconduct on the part of Board's servants comes to notice, the appropriate authority should immediately examine the allegations, if necessary, after getting an investigation of an informal character done into the matter.

(ii) After examination of the allegations as also memos of evidence etc., if the appropriate authority comes on the provisional conclusion that in the event of the charges to be framed against an officer/official being substantiated, the final punishment that shall be awarded would amount only to issuing a warning or a censure entry, formal disciplinary proceedings are not necessiated. Simply an explanation of the individual should

be called for and the punishment of warning or censure entry, as the case may be, should be awarded on merits of the explanation, i. e. if the explanation is not found satisfactory or tenable at all. The punishments of warning and censure can, however, also be awarded even without calling for an explanation depending upon the merit and circumstances of the case.

(iii) In the event of the appropriate authority coming to a conclusion that if the charges to be framed against an officer/official are substantiated, the punishment that can be inflicted would amount to (i) withholding of increments, with or without cumulative effect or (ii) recovery from pay of the whole or part of any pecuniary loss caused to Board by negligence or breach of orders only, formal disciplinary proceedings are again not necessary. In such cases an explanation of the person should be called for. If the explanation is not found tenable, the person concerned may be informed for the provisional conclusion in regard to the punishment with reasons thereof and be asked to show cause why the proposed punishment should not be inflicted upon him. After receipt of his reply to the above show-cause notice, it may be examined on merits and if good and sufficient reasons exist, any of the above punishments can be inflicted upon him. In such cases, however, formal proceedings embodying a statement of the offence or fault, the explanation of the person concerned, and the reasons for the punishment shall be recorded.

(iv) If the appropriate authority comes to the provisional conclusion that in the event of the charges framed against an employee being substantiated, the punishment that should be inflicted upon him shall be one of the punishments indicated at (v) to (vii) above i. e. (i) Reduction in rank or (ii) Removal from service or (iii) Dismissal from service, formal disciplinary proceedings should invariably be instituted, followed by issue of a show-cause notice. Along with the show-cause notice, the Board's servant charged shall invariably be supplied with a copy of the report of the inquiring officer together with the recommendations, if any, in regard to punishment, made by the officer conducting the inquiry. If for sufficient reasons the punishing authority disagrees with any part or whole of the report of the inquiring officer, the point or points of such disagreement together with a brief statement of the grounds thereof shall also be com-

municated to the Board's servant charged. The final order of punishment should be 'Speaking Order' i.e. it should contain a detailed account of the whole proceedings.

4. Further, there may be such cases where it is felt that the guilt/misconduct of an employee is such that the major punishments of reduction in rank etc. is considered too severe but at the same time other minor punishment is considered too lenient. In such cases specific orders may be passed on the file by the appropriate authority that on account of his above guilt/misconduct the officer/official should not be considered for confirmation promotion for a particular period (say 1 to 3 years or even more). A copy of such orders giving a brief account of the guilt/misconduct of the officer/official, may also be kept in the ACR dossier of the person concerned. In cases where offences pertain to purchase of material, irregularities in Muster Rolls etc., orders may also be passed on the file by the appropriate authority that the person concerned should not be posted in a Division/sub-Division or at such place where he is to deal with purchase of material, preparation of Muster Rolls and such allied matters. These, shall however, be only for official/administrative use/purpose and should in no way be communicated to the persons/concerned. These will be recommendatory remarks for consideration at the time of confirmation/promotion/posting/transfer etc. by the competent authority who only need be informed of it through a note giving details of the matter in brief.

Procedure of inflicting punishment on Boards employees streamlined

No. 3094-GE/SEB-III-14 GM/ 974

Dated : August 1, 1979

In pursuance of regulation 1-A (3) of the U. P. State Electricity Board (Officers and Servants) (Conditions of Service) Regulations, 1975, the Board are pleased to make the following amendments in Board's O.M. No. 2210 GE/SEB (III)-14GM/1974, dated August 17, 1978 :—

(1) The last sentence of para 2 beginning from 'It is in regard to ... may be treated as closed on the word 'proceedings'. The subsequent portion of this sentence, namely, followed by issue of a Show Cause Notice', is deleted.

(2) Para 3 (iii) and 3 (iv) may be read as follows :—

(3) (iii) In the event of appropriate authority coming to a conclusion that if the charges to be framed against an officer/