



कार्यालय -2678078
-2672404

फैक्स : 0135-2672337
ई-मेल upsvnn@gmail.com

उत्तराखण्ड पेयजल संसाधन विकास एवं निर्माण निगम

प्रधान कार्यालय 11-मोहिनी रोड, देहरादून

पत्रांक..... 335/उत्तराखण्ड पेयजल निगम/12

दिनांक... 18/12

कार्यालय ज्ञाप

उत्तराखण्ड शासन, पेयजल एवं स्वच्छता, उत्तराखण्ड शासन, देहरादून के पत्र सं० 937/उन्तीस(1)/2017-(24अधि०)/2011, दिनांक 28.07.2017 द्वारा उत्तराखण्ड पेयजल निगम कार्मिक (अनुशासन एवं अपील) विनियमावली, 2017 उत्तराखण्ड पेयजल निगम में प्रख्यापित किये जाने हेतु निर्देशित किया है।

अतः एतद् द्वारा उत्तराखण्ड पेयजल निगम कार्मिक (अनुशासन एवं अपील) विनियमावली, 2017 उत्तराखण्ड पेयजल निगम में तुरन्त से लागू की जाती है।

(भजन सिंह)
प्रबन्ध निदेशक

पू०सं० एवं दिनांक तदैव:

प्रतिलिपि अपर सचिव, पेयजल एवं स्वच्छता, उत्तराखण्ड शासन, देहरादून के पत्र सं० 937/उन्तीस(1)/2017-(24अधि०)/2011, दिनांक 28.07.2017 के सन्दर्भ में सूचनार्थ प्रेषित।

(भजन सिंह)
प्रबन्ध निदेशक

पू०सं० एवं दिनांक तदैव:

प्रतिलिपि निम्नलिखित को संलग्नक सहित सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित :-

1. निजी सचिव, अध्यक्ष, उत्तराखण्ड पेयजल निगम, देहरादून।
2. वैयक्तिक अधिकारी, प्रबन्ध निदेशक/वित्त निदेशक, उत्तराखण्ड पेयजल निगम, देहरादून।
3. मुख्य अभियन्ता (मु०), प्रधान कार्यालय, उत्तराखण्ड पेयजल निगम, देहरादून।
4. मुख्य अभियन्ता (गड०)/(कु०), उत्तराखण्ड पेयजल निगम, पोड़ी/हल्द्वानी।
5. मुख्य महाप्रबन्धक, निर्माण विंग, उत्तराखण्ड पेयजल निगम, देहरादून।
6. समस्त अधीक्षण अभियन्ता/महाप्रबन्धक, उत्तराखण्ड पेयजल निगम।
7. समस्त अधिशासी अभियन्ता/परियोजना प्रबन्धक, उत्तराखण्ड पेयजल निगम।
8. गार्ड फाइल।

(भजन सिंह)
महाप्रबन्धक (प्रशासन)

प्रेषक,

अर्जुन सिंह,
अपर सचिव,
उत्तराखण्ड शासन।

सेवा में,

प्रबन्ध निदेशक,
उत्तराखण्ड पेयजल निगम,
देहरादून।

पेयजल एवं स्वच्छता अनुभाग-1

देहरादून दिनांक: 29 जुलाई, 2017

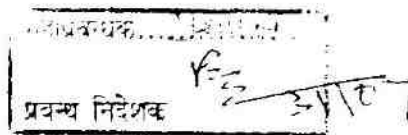
विषय:-उत्तराखण्ड पेयजल निगम कार्मिक (अनुशासन एवं अपील) विनियमावली, 2017 के प्रख्यापन के सम्बन्ध में।

महोदय,

उपर्युक्त विषयक विधायी विभाग, उत्तराखण्ड शासन द्वारा अन्तिम रूप से विधीक्षित उत्तराखण्ड पेयजल निगम कार्मिक (अनुशासन एवं अपील) विनियमावली, 2017 की प्रति (अंग्रेजी अनुवाद सहित) आपको प्रेषित करते हुए मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि कृपया उक्त विनियमावली को यथाशीघ्र प्रख्यापित करते हुए उसकी एक प्रति शासन को उपलब्ध कराने का कष्ट करें।

संलग्नक-यथोक्त।

NI



भवदीय,

(अर्जुन सिंह)
अपर सचिव।

7/2

उत्तराखण्ड पेयजल संसाधन विकास एवं निर्माण निगम

प्रधान कार्यालय : 11-मोहिनी रोड, देहरादून,

संख्या 335/ 751800/12/2017

देहरादून : दिनांक 1-8 - , 2017

उत्तराखण्ड (उत्तर प्रदेश जल सम्भरण एवं सीवरेज व्यवस्था अधिनियम-1975) अनुकूलन एवं उपान्तरण आदेश-2002 की धारा-97 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करके राज्य सरकार की पूर्वानुमति से उत्तराखण्ड पेयजल संसाधन विकास एवं निर्माण निगम कर्मचारियों की अनुशासन एवं अपील विनियमावली निम्नवत् बनाते हैं:-

उत्तराखण्ड पेयजल निगम कार्मिक (अनुशासन एवं अपील) विनियमावली, 2017

- | | | | |
|---------------------------|----|-----|--|
| संक्षिप्त नाम और प्रारम्भ | 1. | (1) | इस विनियमावली का संक्षिप्त नाम उत्तराखण्ड पेयजल निगम (अनुशासन एवं अपील) विनियमावली, 2017 है। |
| | | (2) | यह तुरन्त प्रवृत्त होगी। |
| परिभाषायें | 2. | (3) | यह पेयजल निगम के सभी कार्मिकों पर लागू होगी। |
| | | | जब तक विषय या संदर्भ में कोई प्रतिकूल बात न हो, इस विनियमावली में- |
| | | (क) | "नियुक्ति प्राधिकारी" से सुसंगत सेवा विनियमावली के अधीन पदों पर नियुक्ति करने के लिए सशक्त प्राधिकारी अभिप्रेत है। |
| | | (ख) | "विभागीय जॉच" से इस विनियमावली के विनियम-7 के अधीन जॉच अभिप्रेत है; |
| | | (ग) | "अनुशासनिक प्राधिकारी" से विनियम 6 के अधीन शास्तियाँ अधिरोपित करने के लिए सशक्त किसी प्राधिकारी अभिप्रेत है; |
| | | (घ) | "अध्यक्ष" से उत्तराखण्ड पेयजल निगम का अध्यक्ष अभिप्रेत है; |
| | | (ङ) | "सरकार" से उत्तराखण्ड की राज्य सरकार अभिप्रेत है; |
| | | (च) | "निगम कर्मचारी" से उत्तराखण्ड राज्य के कार्य-कलापों के सम्बन्ध में लोक सेवा और पद पर नियुक्त किसी व्यक्ति अभिप्रेत है; |
| | | (छ) | "समूह क, ख, ग और घ के पदों" से सुसंगत सेवा विनियमावली या इस सम्बन्ध में समय-समय पर जारी सरकार के आदेशों में इस रूप में उल्लिखित पद अभिप्रेत हैं; |
| | | (ज) | "सेवा" से उत्तराखण्ड पेयजल निगम के कार्य-कलापों के सम्बन्ध में लोक सेवाओं और पद अभिप्रेत हैं। |
| शास्तियाँ | 3. | | निम्नलिखित शास्तियाँ, उपयुक्त और पर्याप्त कारण होने पर और जैसा आगे उपबन्धित है, निगम के कार्मिकों पर अधिरोपित की जा सकेगी :- |
| | | (1) | लघु शास्तियाँ :- |
| | | (क) | परिनिन्दा; |
| | | (ख) | किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिए वेतन वृद्धि को रोकना; |
| | | (ग) | आदेशों की उपेक्षा या उनका उल्लंघन करने के कारण सरकार को हुई आर्थिक हानि को पूर्णतः या अंशतः वेतन से वसूल किया जाना; |
| | | (घ) | समूह "घ" पदों को धारण करने वाले व्यक्तियों के मामले में जुर्माना; |
| | | | परन्तु ऐसे जुर्माने की धनराशि किसी भी स्थिति में, उस मास के वेतन के, जिसमें जुर्माना अधिरोपित किया गया हो, पच्चीस प्रतिशत से अधिक नहीं होगी। |
| | | (2) | दीर्घ शास्तियाँ :- |
| | | (क) | संचयी प्रभाव के साथ वेतनवृद्धि का रोकना; |
| | | (ख) | किसी निम्नतर पद या श्रेणी या समय वेतनमान या किसी समय |

amc

वेतनमान में निम्नतर प्रक्रम पर अवनति करना;

- (ग) सेवा से हटाना, जो भविष्य में नियोजन से निरर्हित नहीं करता हो;
(घ) सेवा से पदच्युति, जो भविष्य में नियोजन से निरर्हित करता हो।

स्पष्टीकरण - इस विनियम के अर्थ के अन्तर्गत निम्नलिखित को शास्ति की कोटि में नहीं माना जायेगा, अर्थात् :-

- (क) किसी विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण करने में विफल रहने पर या सेवा को शासित करने वाले विनियमों या आदेशों के अनुसार किसी अन्य शर्त को पूरा करने में विफल रहने पर किसी निगम कार्मिक की वेतनवृद्धि का रोकना;
(ख) सेवा में परीक्षा पर नियुक्ति किसी व्यक्ति का परीक्षा अवधि के दौरान या उसकी समाप्ति पर नियुक्ति के निबंधन या ऐसी परीक्षा को शासित करने वाले विनियमों या आदेशों के अनुसार सेवा में प्रतिवर्तन;
(ग) परीक्षा पर नियुक्त किसी व्यक्ति की परीक्षा अवधि के दौरान या उसकी समाप्ति पर सेवा के निबंधन या ऐसी परीक्षा को शासित करने वाले विनियमों और आदेशों के अनुसार सेवा की शर्तें।

निलम्बन :

4.

(1)

कोई निगम कर्मचारी, जिसके आचरण के विरुद्ध कोई जाँच अनुध्यात है या उसकी कार्यवाही चल रही है, नियुक्ति प्राधिकारी के विवेक पर जाँच की समाप्ति के लम्बित रहने तक, निलम्बन के अधीन रखा जा सकेगा। निलम्बन आदेश में इस बात का स्पष्ट उल्लेख किया जायेगा कि सम्बन्धित कार्मिक के विरुद्ध अभिकथन इतने गम्भीर हैं कि उनके स्थापित होने की दशा में दीर्घ शास्ति दी जा सकती है :

परन्तु निलम्बन तब तक नहीं करना चाहिए जब तक कि निगम कार्मिक के विरुद्ध अभिकथन इतने गम्भीर न हों कि उनके स्थापित हो जाने की दशा में सामान्यतः दीर्घ शास्ति का समुचित आधार हो सकता हो :

परन्तु यह और भी कि अध्यक्ष, उत्तराखण्ड पेयजल निगम समूह 'क' के पदों के अधीक्षण अभियन्ता/महाप्रबन्धक एवं उससे ऊपर के पदों के निगम के अधिकारियों, विभागाध्यक्ष समूह 'क' के अधिशासी अभियन्ता स्तर तक के और समूह 'ख' के पदों के निगम अधिकारी या निगम कर्मचारियों के वर्ग को (लेखा सवर्ग को छोड़कर) इस विनियम के अधीन निलम्बित कर सकेगा, लेखा सवर्ग के निगम कर्मचारियों को वित्त निदेशक इस नियम के अधीन निलम्बित कर सकेगा :

परन्तु यह और भी कि समूह 'ग' और समूह 'घ' पदों के किसी निगम कर्मचारी या निगम कर्मचारियों के वर्ग के मामले में निगम, निदेशक मण्डल की बैठक में संकल्प पारित करके नियुक्ति प्राधिकारी अपनी शक्ति इस विनियम के अधीन अपने निम्नतर प्राधिकारी को प्रत्यायोजित कर सकेगा।

(2)

कोई निगम कर्मचारी, जिसके सम्बन्ध में या जिसके विरुद्ध किसी आपराधिक आरोप से सम्बन्धित कोई अन्वेषण, जाँच या विचारण, जो निगम कर्मचारी के रूप में उसकी स्थिति से सम्बन्धित है या जिससे उसके कर्तव्यों के निर्वहन करने में संकट उत्पन्न होने की सम्भावना हो या जिसमें नैतिक अधमता अन्तर्ग्रस्त है, लम्बित हो, नियुक्ति प्राधिकारी या ऐसे प्राधिकारी द्वारा, जिसे इस विनियमावली के अधीन निलम्बित करने की शक्ति प्रत्यायोजित की गयी हो, उसके विवेक पर तब तक निलम्बित रखा जा सकेगा जब तक कि उस आरोप से सम्बन्धित समस्त कार्यवाहियाँ समाप्त न हो जाये।

Bml

(3) (क) कोई निगम कर्मचारी यदि वह अड़तालिस घण्टे से अधिक की अवधि के लिए अभिरक्षा में निरुद्ध किया गया हो, चाहे निरोध आपराधिक आरोप पर या अन्यथा किया गया हो, निलम्बित करने के लिए, सक्षम प्राधिकारी के आदेश द्वारा निरोध के दिनांक से यथास्थिति निलम्बन के अधीन रखा गया या निरन्तर रखा गया समझा जायेगा।

(ख) उपर्युक्त निगम कर्मचारी अभिरक्षा से निर्मुक्त किये जाने के पश्चात् अपने निरोध के बारे में सक्षम प्राधिकारी को लिखित रूप से सूचित करेगा और समझे गये निलम्बन के विरुद्ध अभ्यावेदन भी कर सकेगा। सक्षम प्राधिकारी मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के साथ-साथ इस विनियम में दिये गये उपबन्धों के प्रकाश में अभ्यावेदन पर विचार करने के पश्चात् अभिरक्षा से निर्मुक्त होने के दिनांक से समझे गये निलम्बन को जारी रखने या उसका प्रतिसंहरण या उपान्तरण करने के लिए समुचित आदेश पारित करेगा।

(4) कोई निगम कर्मचारी उसके सिद्धदोष ठहराये जाने के दिनांक से, यदि किसी अपराध के लिए सिद्धदोष ठहराये जाने के कारण उसे अड़तालिस घण्टे से अधिक अवधि के कारावास की सजा दी गयी है और उसे ऐसे सिद्धदोष के फलस्वरूप तत्काल पदच्युत नहीं किया गया है या हटाया नहीं गया है तो इस विनियमावली के अधीन निलम्बन के लिए सक्षम प्राधिकारी के किसी आदेश से, यथास्थिति, निलम्बन के अधीन रखा गया या निरन्तर रखा गया समझा जायेगा।

स्पष्टीकरण — इस उपविनियम में निर्दिष्ट अड़तालिस घण्टे की अवधि की गणना सिद्धदोष ठहराये जाने के पश्चात् और इस प्रयोजन के लिए कारावास की आन्तरायिक कालावधियों को, यदि कोई हो, ध्यान में रखा जायेगा।

(5) जहाँ किसी निगम कर्मचारी पर आरोपित पदच्युति या सेवा से हटाये जाने की शास्ति को इस विनियमावली या इस विनियमावली द्वारा विखण्डित विनियमावली के अधीन अपील में या पुनर्विलोकन में अपास्त कर दिया जाये और मामले की अग्रेतर जाँच या कार्यवाही के लिए किन्हीं अन्य निर्देशों के साथ प्रेषित कर दिया जाए; वहाँ :—

(क) यदि वह शास्ति दिये जाने के ठीक पूर्व निलम्बन के अधीन था, तो उसके निलम्बन के आदेश को, उपर्युक्त किन्हीं ऐसे निर्देशों के अध्याधीन रहते हुए, पदच्युति या हटाने के मूल आदेश के दिनांक से, निरन्तर प्रवृत्त हुआ समझा जायेगा;

(ख) यदि वह निलम्बन के अधीन नहीं था, तो यदि उसे अपील या पुनरीक्षण करने वाले प्राधिकारी द्वारा इस प्रकार निर्देशित किया जाये, पदच्युति या हटाने के मूल आदेश द्वारा नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश से निलम्बन के अधीन रखा गया समझा जायेगा :

परन्तु यह है कि इस खण्ड में किसी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जायेगा कि वह ऐसे मामले में जहाँ किसी निगम कर्मचारी पर पदच्युति या सेवा से हटाये जाने की अधिरोपित शास्ति को इस विनियमावली के अधीन किसी अपील या पुनरीक्षण में, उन अभिकथनों के, जिन पर शास्ति अधिरोपित की गयी थी, गुणों से भिन्न आधार पर अपास्त कर दिया गया हो, किन्तु मामले की अग्रेतर जाँच या कार्यवाही के लिए या किन्हीं अन्य निर्देशों के साथ प्रेषित कर दिया गया हो, उन अभिकथनों पर उसके विरुद्ध अग्रेतर जाँच लम्बित रहते हुए निलम्बन आदेश, इस प्रकार कि उसका भूतलक्षी प्रभाव नहीं होगा, पारित करने की अनुशासनिक प्राधिकारी की शक्ति को प्रभावित करता है।

oml

(6) जहाँ किसी निगम कर्मचारी पर आरोपित पदच्युति या सेवा से हटाने की शास्ति को किसी विधि न्यायालय के विनिश्चय या परिणामस्वरूप, अपास्त कर दिया जाये या शून्य घोषित कर दिया जाये या शून्य कर दिया जाए और नियुक्ति प्राधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार करने पर, उसके विरुद्ध उन अभिकथनों जिन पर पदच्युति या हटाने की शास्ति मूलरूप में आरोपित की गयी थी, अग्रेतर जाँच करने का विनिश्चय करता हो, चाहे वे अभिकथन अपने मूल में रहे या उन्हें स्पष्ट कर दिया जाये या उनके विवरणों को और अच्छी तरह विनिर्दिष्ट कर दिया जाये या उनके किसी छोटे भाग का लोप कर दिया जाये, वहाँ :-

(क) यदि वह शास्ति दिये जाने के ठीक पूर्व निलम्बन के अधीन था, तो उसके निलम्बन के आदेश को नियुक्ति प्राधिकारी के किसी निदेश के अध्यक्षीन रहते हुए पदच्युति या हटाने के मूल आदेश के दिनांक की और से निरन्तर प्रवृत्त हुआ समझा जायेगा;

(ख) यदि वह निलम्बन के अधीन नहीं था तो उसे यदि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इस प्रकार निदेशित किया जाये, पदच्युति या हटाने के मूल आदेश के दिनांक का और से सक्षम प्राधिकारी के किसी आदेश द्वारा निलम्बन के अधीन रखा गया समझा जायेगा।

(7) जहाँ कोई निगम कर्मचारी (चाहे किसी अनुशासनिक कार्यवाही के सम्बन्ध में या अन्यथा) निलम्बित कर दिया जाये या निलम्बित किया गया समझा जाये और कोई अन्य अनुशासनिक कार्यवाही उस निलम्बन के दौरान उसके विरुद्ध प्रारम्भ कर दी जाये, वहाँ निलम्बित करने के लिए सक्षम प्राधिकारी अभिलिखित किये जाने वाले कारणों से यह निर्देश दे सकेगा कि निगम कर्मचारी तब तक निलम्बित बना रहेगा जब तक ऐसी समस्त या कोई कार्यवाही समाप्त न कर दी जाये।

(8) इस विनियम के अधीन दिया गया या दिया गया समझा गया या प्रवृत्त बना हुआ कोई निलम्बन आदेश तब तक प्रवृत्त बना रहेगा जब तक किसी प्राधिकारी द्वारा उसे उपान्तरित या प्रतिसंहृत न कर दिया जाये।

(9) इस विनियम के अधीन निलम्बन के अधीन समझा गया कोई निगम कर्मचारी वित्तीय हस्तपुस्तिका, खण्ड दो, भाग दो से चार के मूल नियम-53 के उपबन्धों के अनुसार उपादान भत्ता पाने का हकदार होगा।

निलम्बन अवधि 5.
में वेतन और
भत्ते आदि

इस विनियमावली के अधीन यथास्थिति विभागीय जाँच या आपराधिक मामले के आधार पर आदेश पारित हो जाने के पश्चात् सम्बन्धित निगम कर्मचारी के वेतन और भत्तों के बारे में विनिश्चय और उक्त अवधि को ड्यूटी पर बिताया गया माना जायेगा अथवा नहीं पर विचार करते हुए उक्त निगम कर्मचारी को नोटिस देकर वित्तीय हस्तपुस्तिका, खण्ड दो, भाग दो से चार के नियम-54 के अधीन विनिर्दिष्ट अवधि के भीतर स्पष्टीकरण मांगने के पश्चात् अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा किया जायेगा।

अनुशासनिक 6.
प्राधिकारी

किसी निगम कार्मिक का नियुक्ति प्राधिकारी उसका अनुशासनिक प्राधिकारी होगा, जो इस विनियमावली के उपबन्धों के अध्यक्षीन रहते हुए उस पर विनियम-4 में विनिर्दिष्ट शास्तियों में कोई शास्ति अधिरोपित कर सकेगा :

परन्तु यह है कि किसी व्यक्ति को किसी ऐसे प्राधिकारी द्वारा, जो उसके अधीनस्थ हो, जिसके द्वारा उसकी वास्तविक रूप में

नियुक्ति की गयी थी, पदच्युत या हटाया नहीं जायेगा :

अग्रेत्तर प्रतिबन्ध यह है कि उत्तरांचल श्रेणी-दो सेवा (लघु शक्तियों का आरोपण) नियमावली, 2002 के अधीन अधिसूचित विभागाध्यक्ष इस विनियमावली के उपबन्धों के अधीन रहते हुए, इस विनियमावली के विनियम-3 में उल्लिखित लघु शास्तियाँ अधिरोपित करने के लिए सशक्त होगा :

प्रतिबन्ध यह भी है कि इस विनियमावली के अधीन पेयजल निगम, निगम के निदेशक मण्डल की बैठक में संकल्प पारित करके समूह 'ग' और 'घ' के पदों के किसी निगम कर्मचारी के मामले में पदच्युति या सेवा से हटाये जाने के सिवाय किसी भी शास्ति को अधिरोपित करने की शक्ति को नियुक्ति प्राधिकारी के अधीनस्थ किसी प्राधिकारी को ऐसी शर्तों के अधीन रहते हुए जैसी उसमें विहित की जायें, प्रत्यायोजित कर सकती है।

किसी निगम कार्मिक पर कोई दीर्घ शास्ति अधिरोपित करने के पूर्व निम्नलिखित रीति से जाँच की जाएगी:

दीर्घ शास्तियाँ 7.
अधिरोपित करने
के लिए प्रक्रिया

(1) जब कभी अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय हो कि किसी निगम कार्मिक के विरुद्ध अवचार या कदाचार के किसी लान्छन की सत्यता के बारे में जांच करने के लिए आधार हो तो वह जांच कर सकेगा।

(2) अवचार के ऐसे तथ्यों को जिन पर कार्यवाही का किया जाना प्रस्तावित हो, निश्चित आरोप या आरोपों के रूप में रूपान्तरित किया जायेगा, जिसे आरोप-पत्र कहा जायेगा। आरोप-पत्र अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा अनुमोदित और हस्ताक्षरित किया जायेगा :

परन्तु जहाँ नियुक्ति प्राधिकारी अध्यक्ष, उत्तराखण्ड पेयजल निगम हों वहाँ आरोप-पत्र अध्यक्ष, उत्तराखण्ड पेयजल निगम द्वारा अनुमोदित किया जायेगा।

(3) विरचित आरोप इतने संक्षिप्त और स्पष्ट होंगे, जिससे आरोपित निगम कार्मिक के विरुद्ध तथ्यों और परिस्थितियों के पर्याप्त उपदर्शन हो सकें। आरोप-पत्र में प्रस्तावित दस्तावेजी साक्ष्यों और उसे सिद्ध करने के लिए प्रस्तावित गवाहों के नाम मौखिक साक्ष्यों के साथ, यदि कोई हों, उल्लिखित किये जायेंगे।

(4) आरोप-पत्र, उसमें उल्लिखित दस्तावेजी साक्ष्यों की प्रति और साक्षियों की सूची और उनके कथन, यदि कोई हों, के साथ आरोपित निगम कार्मिक को व्यक्तिगत रूप से या रजिस्ट्रीकृत डाक द्वारा कार्यालय अभिलेखों में उल्लिखित पते पर तामील की जायेगी, उपर्युक्त रीति से आरोप-पत्र तामील न कराये जा सकने की दशा में आरोप-पत्र को व्यापक परिचालन वाले किसी दैनिक समाचार-पत्र में प्रकाशन द्वारा तामील कराया जाएगा :

परन्तु जहाँ दस्तावेजी साक्ष्य विशाल हो वहाँ इसकी प्रति आरोप-पत्र के साथ प्रेषित करने के बजाय, आरोपित निगम कार्मिक को निरीक्षण करने की अनुज्ञा दी जायेगी।

(5) आरोपित निगम कर्मचारी से यह अपेक्षा की जायेगी कि वह किसी विनिर्दिष्ट दिनांक को जो आरोप-पत्र के जारी होने के दिनांक से 15 दिन से कम नहीं होगा, व्यक्तिगत रूप से अपनी प्रतिरक्षा में एक लिखित कथन प्रस्तुत करे जिसमें वह स्पष्ट रूप से सूचित करे कि वह आरोप-पत्र में उल्लिखित सभी या किन्हीं आरोपों को स्वीकार करता है अथवा नहीं। आरोपित निगम कार्मिक से यह भी अपेक्षा की



जाएगी कि वह यह कथन करे कि आरोप-पत्र में उल्लिखित साक्षी का प्रतिपरीक्षा करना चाहता है और क्या वह अपनी प्रतिरक्षा में लिखित तथा मौखिक साक्ष्य देना या प्रस्तुत करना चाहता है। उसको यह भी सूचित किया जायेगा कि विनिर्दिष्ट दिनांक को उसके उपस्थित न होने या लिखित कथन दाखिल न करने की दशा में यह उपधारणा की जायेगी कि उसके पास प्रस्तुत करने के लिए कुछ नहीं है और उसके विरुद्ध एक पक्षीय रूप से जांच कार्यवाही प्रचलित की जाएगी।

(6) प्रतिरक्षा के लिखित कथन की प्राप्ति पर जहां निगम कार्मिक ने अपने लिखित कथन में आरोप-पत्र में उल्लिखित सभी आरोपों को स्वीकार कर लिया है, वहां अनुशासनिक प्राधिकारी ऐसी अभिस्वीकृति के दृष्टिगत यदि साक्ष्य की आवश्यकता समझे, तो ऐसा साक्ष्य जो वह ठीक समझे, लेने के पश्चात् प्रत्येक आरोप के सम्बन्ध में अपने निष्कर्ष अभिलिखित करेगा और निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए यदि अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय हो कि विनियम 3 में विनिर्दिष्ट कोई शास्ति आरोपित निगम कार्मिक पर अधिरोपित होनी चाहिए, तो वह अभिलिखित निष्कर्षों की एक प्रति आरोपित निगम कार्मिक को देगा और उससे उसका अभ्यावेदन, यदि वह ऐसा चाहता हो, एक युक्तियुक्त विनिर्दिष्ट समय के भीतर प्रस्तुत करने की अपेक्षा करेगा। अनुशासनिक प्राधिकारी, प्रत्येक आरोप के सम्बन्ध में अभिलिखित निष्कर्ष और आरोपित निगम कार्मिक के अभ्यावेदन से सम्बन्धित समस्त सुसंगत अभिलेखों को ध्यान में रखते हुए, यदि कोई हो, और इस विनियमावली के विनियम 16 के उपबन्धों के अध्वधीन रहते हुए इस विनियमावली के विनियम 3 में उल्लिखित एक या अधिक शास्तियाँ अधिरोपित करते हुए एक युक्तिसंगत आदेश पारित करेगा और उसे आरोपित निगम कार्मिक को संसूचित करेगा।

(7) यदि निगम कार्मिक ने प्रतिरक्षा का कोई लिखित कथन पेश नहीं किया हो तो अनुशासनिक प्राधिकारी आरोपों की जांच स्वयं कर सकेगा या यदि वह आवश्यक समझे तो उपनियम (8) के अधीन इस प्रयोजन के लिए जांच अधिकारी नियुक्त कर सकेगा।

(8) अनुशासनिक प्राधिकारी, उन आरोपों की, जो सरकारी सेवक ने स्वीकार नहीं किए हैं, जांच स्वयं कर सकेगा या यदि वह उचित समझे तो अपने अधीनस्थ किसी प्राधिकारी को इस प्रयोजन के लिए जांच अधिकारी नियुक्त कर सकेगा जो कि यथा संभव आरोपित निगम कार्मिक के स्तर से कम से कम दो स्तर ऊपर का हो।

(9) जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी ने उपविनियम (8) के अधीन जांच अधिकारी नियुक्त किया है, वहाँ वह जांच अधिकारी को निम्नलिखित अभिलेख भेजेगा; अर्थात:-

- (क) आरोप-पत्र और अवचार या कदाचार के विवरण की एक प्रति;
- (ख) निगम कार्मिक द्वारा पेश किये गये प्रतिरक्षा के लिखित कथन की, यदि कोई हो, एक प्रति;
- (ग) आरोप पत्र में निर्दिष्ट अभिलेखों का निगम कार्मिक को परिदान सिद्ध करने वाला साक्ष्य;
- (घ) आरोप पत्र में निर्दिष्ट साक्ष्य के कथनों की, यदि कोई हो एक प्रति।

(10) अनुशासनिक प्राधिकारी अथवा जांच अधिकारी, जिसके द्वारा भी जांच की जा रही हो, आरोप-पत्र में प्रस्तावित साक्षी को बुलाने की कार्यवाही करेगा और आरोपित निगम कार्मिक की उपस्थिति, में जिसे ऐसे साक्षियों की प्रतिपरीक्षा का अवसर दिया जायेगा, उनके

amf

मौखिक साक्ष्य को अभिलिखित करेगा। उपर्युक्त साक्ष्य को अभिलिखित करने के पश्चात् जाँच अधिकारी उस मौखिक साक्ष्य को मांगेगा और उसे अभिलिखित करेगा जिसे आरोपित निगम कर्मों ने अपनी प्रतिरक्षा में अपने लिखित कथन में प्रस्तुत करना चाहा था :

परन्तु ऐसे कारणों से जो लिखित रूप में अभिलिखित किये जायेंगे, किसी साक्षी को बुलाने से इन्कार किया जा सकेगा।

(11) अनुशासनिक प्राधिकारी अथवा जाँच अधिकारी, जिसके द्वारा भी जाँच की जा रही हो, उत्तर प्रदेश विभागीय जाँच (साक्ष्यों को हाजिर होने और दस्तावेज पेश करने के लिए बाध्य करना) अधिनियम, 1976 (उत्तराखण्ड राज्य में उ0प्र0 पुनर्गठन अधिनियम, 2000 की धारा 86 के प्राविधानों के अन्तर्गत प्रभावी है), के उपबन्धों के अनुसार अपने समक्ष किसी साक्षी को साक्ष्य देने के लिए बुला सकेगा या किसी व्यक्ति से दस्तावेज प्रस्तुत करने की अपेक्षा कर सकेगा।

(12) अनुशासनिक प्राधिकारी अथवा जाँच अधिकारी, जिसके द्वारा भी जाँच की जा रही हो, सत्य का पता लगाने या आरोपों से सुसंगत तथ्यों का उचित प्रमाण प्राप्त करने की दृष्टि से किसी भी समय, किसी साक्षी से या आरोपित व्यक्ति से कोई भी प्रश्न, जो वह चाहे, पूछ सकता है।

(13) जहाँ आरोपित निगम कार्मिक जाँच में किसी नियत दिनांक पर या कार्यवाही के किसी भी स्तर पर उसे सूचना तामील किये जाने या दिनांक की जानकारी रखने के बावजूद उपस्थित नहीं होता है, तो अनुशासनिक प्राधिकारी अथवा जाँच अधिकारी, जिसके द्वारा भी जाँच की जा रही हो, एक पक्षीय जाँच की कार्यवाही करेगा और ऐसे मामले में आरोपित निगम कार्मिक की अनुपस्थिति में, आरोप-पत्र में उल्लिखित साक्षियों के कथन को अभिलिखित करेगा।

(14) अनुशासनिक प्राधिकारी, यदि वह ऐसा करना आवश्यक समझता हो, आदेश द्वारा उसकी ओर से आरोप के समर्थन में मामले को प्रस्तुत करने के लिए किसी निगम कार्मिक या विधिक व्यवसायी को जिसे प्रस्तुतकर्ता अधिकारी कहा जायेगा, नियुक्त कर सकता है।

(15) आरोपित निगम कार्मिक अपनी ओर से मामले को प्रस्तुत करने के लिए किसी अन्य निगम कर्मों की सहायता ले सकता है किन्तु इस प्रयोजन के लिए किसी विधिक व्यवसायी की सेवा तब तक नहीं ले सकता है जब तक कि अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा नियुक्त प्रस्तुतकर्ता अधिकारी कोई विधिक व्यवसायी न हो या अनुशासनिक प्राधिकारी ने मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, ऐसी अनुज्ञा न दे दी हो।

(16) किसी जाँच में सम्पूर्ण साक्ष्य को या उसके किसी भाग को सुनने तथा अभिलिखित करने के पश्चात् जब भी जाँच करने वाले प्राधिकारी की अधिकारिता समाप्त हो जाये और उसके स्थान पर कोई अन्य ऐसा जाँच प्राधिकारी पद ग्रहण कर ले जिसे ऐसी अधिकारिता प्राप्त हो और जो उसका प्रयोग करता हो तो इस प्रकार स्थान ग्रहण करने वाले उत्तरवर्ती जाँच करता हो तो इस प्रकार स्थान ग्रहण करने वाला उत्तरवर्ती जाँच प्राधिकारी अपने पूर्ववर्ती द्वारा अभिलिखित अथवा भागतः अपने पूर्ववर्ती द्वारा और भागतः स्वयं द्वारा अभिलिखित साक्ष्य के आधार पर आगे कार्यवाही कर सकेगा :

परन्तु यदि उत्तरवर्ती जाँच प्राधिकारी की यह राय हो कि उन साक्षियों में से जिनका साक्ष्य पहले ही अभिलिखित किया जा चुका

aml

है, किसी की आगे परीक्षा न्याय के हित में आवश्यक है तो वह किसी भी साक्षी को यथा पूर्व उपबन्धित रूप में, पुनः बुला सकेगा, तथा उसकी परीक्षा, प्रतिपरीक्षा और पुनः परीक्षा कर सकेगा।

(17)

यह विनियम निम्नलिखित में लागू नहीं होगा; अर्थात् निम्न मामलों में जाँच करने की आवश्यकता नहीं है :-

(क) जहाँ किसी व्यक्ति पर ऐसे आचरण के आधार पर कोई दीर्घ शास्ति अधिरोपित की जाती है, जिसके लिए आपराधिक आरोप पर उसे सिद्धदोष ठहराया गया है; या

(ख) जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी का ऐसे कारणों से जो उसके द्वारा लिखित रूप में अभिलिखित किये जायेंगे, यह समाधान हो जाता है कि इस विनियमावली में उपबन्धित रीति से जाँच करना युक्तियुक्त रूप से व्यवहारिक नहीं है; या

(ग) जहाँ अध्यक्ष, उत्तराखण्ड पेयजल निगम का यह समाधान हो जाता है कि राज्य/निगम की सुरक्षा के हित में इस विनियमावली में उपबन्धित रीति से जाँच किया जाना समीचीन नहीं है।

जाँच रिपोर्ट का 8.
प्रस्तुत किया
जाना

जाँच पूरी हो जाने पर जाँच अधिकारी जाँच के समस्त अभिलेखों के साथ अपनी जाँच रिपोर्ट अनुशासनिक प्राधिकारी को प्रस्तुत करेगा। जाँच रिपोर्ट में संक्षिप्त तथ्यों का पर्याप्त अभिलेख, साक्ष्य और प्रत्येक आरोप पर निष्कर्ष का विवरण और उसके कारण अन्तर्विष्ट होंगे। जाँच अधिकारी शास्ति के बारे में कोई संस्तुति नहीं करेगा।

जाँच रिपोर्ट पर 9.
कार्यवाही

(1)

अनुशासनिक प्राधिकारी निगम कार्मिक को सूचना देते हुए ऐसे कारणों से, जो लिखित रूप में अभिलिखित किये जायेंगे, मामला पुनः जाँच के लिए उसी या किसी अन्य जाँच अधिकारी को प्रेषित कर सकेगा। तदुपरान्त जाँच अधिकारी उस स्तर से, जिससे अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा निर्देशित किया गया हो, विनियम-7 के उपबन्धों के अनुसार जाँच की कार्यवाही करेगा।

(2)

अनुशासनिक प्राधिकारी, यदि वह किसी आरोप के निष्कर्ष पर जाँच अधिकारी से असहमत हो तो उस अभिलिखित किये जाने वाले कारणों से अपने निष्कर्ष को अभिलिखित करेगा।

(3)

आरोप सिद्ध न होने की दशा में अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा आरोपित निगम कार्मिक को आरोपों से विमुक्त कर दिया जायेगा और तदनुसार उसे सूचित कर दिया जायेगा।

(4)

यदि समस्त या किन्हीं आरोपों के निष्कर्षों को ध्यान में रखते हुए अनुशासनिक प्राधिकारी की यह राय हो कि विनियम-3 में विनिर्दिष्ट कोई शास्ति आरोपित निगम कर्मचारी पर अधिरोपित होनी चाहिए, तो वह उपविनियम (2) के अधीन जाँच रिपोर्ट और उसके अभिलिखित निष्कर्षों की एक प्रति आरोपित निगम कर्मचारी को देगा और उससे उसका अभ्यावेदन, यदि वह ऐसा चाहता हो, एक युक्तियुक्त विनिर्दिष्ट समय के भीतर प्रस्तुत करने की अपेक्षा करेगा। अनुशासनिक प्राधिकारी जाँच और आरोपित निगम कार्मिक के अभ्यावेदन से सम्बन्धित समस्त सुसंगत अभिलेखों को ध्यान में रखते हुए, यदि कोई हो और इस विनियमावली के विनियम-16 के उपबन्धों के अधीन रहते हुए इस विनियमावली के विनियम-3 में उल्लिखित एक या अधिक शास्तियाँ अधिरोपित करते हुए एक युक्तिसंगत आदेश पारित करेगा और उसे आरोपित निगम कार्मिक को संसूचित करेगा।

Emc

लघु शास्तियाँ 10. (1)
अधिरोपित करने
के लिए प्रक्रिया

(2) जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी का समाधान हो जाये कि ऐसी प्रक्रिया को अंगीकार करने के लिए समुचित और पर्याप्त कारण है, वहाँ वह उपविनियम (2) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए, विनियम-3 में उल्लिखित एक या अधिक लघु शास्तियाँ अधिरोपित कर सकेगा।
(2) निगम कार्मिक को उसके विरुद्ध अभ्यारोपणों का सार सूचित किया जायेगा और उससे एक युक्तियुक्त समय के भीतर अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जायेगी। अनुशासनिक प्राधिकारी उक्त स्पष्टीकरण, यदि कोई हो और सुसंगत अभिलेखों पर विचार करने के पश्चात ऐसा आदेश जैसा वह उचित समझता है, पारित करेगा और जहाँ कोई शास्ति अधिरोपित की जाये, वहाँ उसके कारण दिये जायेंगे। आदेश सम्बन्धित निगम कार्मिक को संसूचित किया जायेगा।

अपील 11. (1)

इस विनियमावली के अधीन अध्यक्ष, उत्तराखण्ड पेयजल निगम द्वारा पारित आदेश के सिवाय निगम कार्मिक अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा पारित किसी आदेश की अपील उत्तराखण्ड पेयजल निगम के निदेशक मण्डल को करने का हकदार होगा।

(2) अपील, अपील प्राधिकारी को सम्बोधित और प्रस्तुत की जायेगी। यदि कोई निगम कार्मिक अपील करेगा तो वह उसे अपने नाम से प्रस्तुत करेगा। अपील में ऐसे समस्त तात्त्विक कथन और तर्क होंगे, जिन पर अपीलार्थी भरोसा करता हो।

(3) अपील में किसी असंयमित भाषा का प्रयोग नहीं किया जायेगा। कोई अपील, जिसमें ऐसी भाषा का प्रयोग किया जाये, सरसरी तौर पर खारिज की जा सकेगी।

(4) अपील आक्षेपित आदेश की संसूचना के दिनांक से 90 दिन के भीतर प्रस्तुत की जायेगी। उक्त अवधि के पश्चात की गयी कोई अपील सरसरी तौर पर खारिज कर दी जायेगी।

अपील पर विचार 12.

अपील प्राधिकारी निम्नलिखित पर विचार करने के पश्चात् अपील में इस विनियमावली के विनियम-13 के खण्ड (क) से (घ) में यथा उल्लिखित ऐसा आदेश पारित करेगा जैसा वह उचित समझे :-

(क) क्या ऐसे तथ्य जिन पर आदेश आधारित था, स्थापित किये जा चुके हैं;

(ख) क्या स्थापित किये गये तथ्य कार्यवाही करने के लिए पर्याप्त आधार प्रदान करते हैं;

(ग) क्या शास्ति अत्यधिक, पर्याप्त या अपर्याप्त है।

पुनरीक्षण

13.

इस विनियमावली में किसी बात के होते हुए भी, निगम निदेशक मण्डल तथा अध्यक्ष, उत्तराखण्ड पेयजल निगम स्वप्रेरणा से या सम्बन्धित निगम कार्मिक के अभ्यावेदन पर किसी ऐसे मामले के अभिलेख को मंगा सकेगी, जिसका विनिश्चय उसके अधीनस्थ किसी प्राधिकारी द्वारा इस विनियमावली द्वारा प्रदत्त शक्ति का प्रयोग करके किया गया हो :-

(क) ऐसे प्राधिकारी द्वारा पारित आदेश की पुष्टि कर सकेगी, उसका उपान्तर कर सकेगी या उसे उलट सकेगी; या

(ख) निदेश दे सकेगी कि मामले में अग्रेतर जाँच की जाये; या

(ग) आदेश द्वारा अधिरोपित दण्ड को कम कर सकेगी या उसमें वृद्धि कर सकेगी; या

(घ) मामले में ऐसा अन्य आदेश दे सकेगी, जैसा वह उचित समझे।

aml

- पुनर्विलोकन 14. अध्यक्ष, उत्तराखण्ड पेयजल निगम यदि उसके संज्ञान में यह बात लायी गयी हो कि आक्षेपित आदेश पारित करते समय कोई ऐसी नई सामग्री या साक्ष्य को पेश न किया जा सका था या वह उपलब्ध नहीं था या विधि की कोई ऐसी तात्त्विक त्रुटि हो गयी थी, जिसका प्रभाव मामले की प्रकृति को परिवर्तित करता हो, तो वह किसी भी समय स्वप्रेरणा से या सम्बन्धित निगम कार्मिक के अभ्यावेदन पर इस विनियमावली के अधीन अपने द्वारा पारित किसी आदेश को पुनर्विलोकन कर सकेंगे।
- शास्ति 15. विनियम-12, 13 और 14 के अधीन शास्ति अधिरोपित करने या अधिरोपित करने या वृद्धि करने या वृद्धि करने के पूर्व अवसर उसमें वृद्धि करने का कोई आदेश तब तक नहीं किया जायेगा जब तक कि सम्बन्धित निगम कार्मिक को प्रस्तावित यथार्थि, अधिरोपित करने या वृद्धि करने के विरुद्ध कारण बताने का युक्तियुक्त अवसर न दिया गया हो।
- आयोग से 16. इस विनियमावली के अधीन अध्यक्ष द्वारा किसी आदेश के पारित किए जाने के पूर्व समय-समय पर यथोसंशोधित उत्तराखण्ड लोक सेवा आयोग (कृत्यों का परिसीमन) विनियम, 2003 के अधीन यथा अपेक्षित आयोग से भी परामर्श किया जाएगा।
- विखण्डन और व्यावृत्ति 17. (1) उ0प्र0 अधीनस्थ सेवाओं के लिए दण्ड एवं अपील नियमावली, 1932 (उत्तराखण्ड राज्य एवं यथावृत्त) में उल्लिखित शक्तियों का प्रत्यायोजन और सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियमावली, 1930 (उत्तराखण्ड राज्य एवं यथावृत्त) या उ0प्र0 अधीनस्थ सेवाओं के लिए दण्ड एवं अपील नियमावली, 1932 (उत्तराखण्ड राज्य एवं यथावृत्त) के अधीन जारी किया गया कोई ऐसा आदेश, जिसमें किसी प्राधिकारी की विनियम-3 में उल्लिखित किन्हीं शास्तियों को अधिरोपित करने की शक्ति या निलम्बन की शक्ति प्रत्यायोजित की गयी हो, इस विनियमावली के अधीन जारी किया गया समझा जायेगा और तब तक विधिमान्य रहेगा जब तक कि उसे रद्द या विखण्डित न कर दिया जाए।
- (2) इस विनियमावली के प्रवृत्त होने के दिनांक को खण्ड (1) में वर्णित नियमावलियों के अन्तर्गत अथवा उ0प्र0 सरकारी सेवक अनुशासन एवं अपील नियमावली, 1999 के अन्तर्गत लम्बित कोई जाँच, अपील पुनरीक्षण या पुनर्विलोकन जारी रहेगा और इस विनियमावली के उपबन्धों के अधीन निर्णीत किया जायेगा।
- (3) इस विनियमावली की कोई बात किसी व्यक्ति को किसी अपील, पुनरीक्षण या पुनर्विलोकन के ऐसे अधिकार के प्रवर्तन से वंचित नहीं करेगी जो उसे इस विनियमावली के प्रारम्भ होने के पूर्व किसी पारित आदेश के सम्बन्ध में इस नियमावली के प्रवर्तन न होने पर प्राप्त होते और इस नियमावली के प्रारम्भ के पूर्व पारित किसी आदेश के सम्बन्ध में अपील, पुनरीक्षण या पुनर्विलोकन को इस विनियमावली के अधीन दाखिल की जाएगी और तदनुसार निस्तारित की जाएगी मानो इस विनियमावली के उपबन्ध सभी सारवान समय पर प्रवृत्त थे।

आज्ञा से,


प्रबन्ध निदेशक

उत्तराखण्ड पेयजल संसाधन विकास एवं निर्माण निगम



The Uttarakhand Peyjal Resource Development and Construction Corporation

Head Office : 11, Mohini Road, Dehradun

No. 375 / 1-8-2017

Dehradun : Dated : 1-8-2017

Notification

As per the provisions contained in Section-97 of the Uttarakhand (Uttar Pradesh Water Supply and Sewerage System Act, 1975) Adaptation and Modification Order, 2002, and as per the decision of the Board of Directors of Uttarakhand Peyjal Nigam, the Uttarakhand Peyjal Nigam Employees (Discipline and Appeal) Rules, 2017 applicable on the personnel of Uttarakhand Peyjal Nigam is framed with the prior approval of the State Government:-

Uttarakhand Peyjal Nigam Personnel (Discipline and Appeal) Rules, 2017

- | | | |
|-------------------------------------|---------------|--|
| Short title and Commencement | 1. (1) | This Rule shall be called "Uttarakhand Peyjal Nigam Personnel (Discipline and Appeal) Rules, 2017". |
| | (2) | It shall come into force with immediate effect. |
| | (3) | This shall be applicable on all the personnel of Peyjal Nigam. |
| Definitions | 2. | In these Rules, unless the context or subject otherwise requires – |
| | (a) | "Appointing Authority" means the authority competent to make appointment on the posts under the relevant Service Rules; |
| | (b) | "Departmental Inquiry" means inquiry under Rule-7 of these Rules; |
| | (c) | "Disciplinary Authority" means an Authority empowered under rule-6 to impose penalties; |
| | (d) | "Chairman" means Chairman of Uttarakhand Peyjal Nigam; |
| | (e) | "Government" means State Government of Uttarakhand; |
| | (f) | "Nigam Employee" means the public servant and a person appointed on a post; |
| | (g) | "Group A, B, C and D Posts" means the posts mentioned as such in the relevant Service Rules or Orders of the Government issued from time to time in this regard; |
| | (h) | "Service" means public services and posts related to the affairs of Uttarakhand Peyjal Nigam. |
| Penalties | 3. | The following penalties may be imposed on the personnel of the Nigam on having sufficient and reasonable reasons and as provided hereinafter :- |
| | (a) | Minor Penalties :- |
| | (1) | Censure; |
| | (2) | Withholding of increment for a specified period; |
| | (3) | Full or partly recovery of financial loss suffered by the Government consequent to disregard or violation of Orders from the salary; |
| | (4) | Fine in the case of persons holding Group "D" posts : but the amount of such fine, in any case, shall not exceed 25% of the salary of that month in which the fine has been imposed. |
| | (b) | Major Penalties :- |
| | (1) | Withholding of increment with cumulative effective; |

oml

- (2) Demotion to a lower post or category or time pay scale or at the initial stage in any time pay scale;
- (3) Termination from service, which does not disqualify him from future employment;
- (4) Dismissal from service, which disqualify him from future employment.

Explanation - For the purpose of this Rule, the following shall not be considered under the category of penalty, i.e. :-

- (1) Withholding of increment of any Nigam employee on failure to pass any departmental examination or failure to meet any other conditions as per the Rules or Orders governing the Service;
- (2) Reversion in service of any person appointed on probation during or on expiry of the probation period as per the rules and orders governing such probation;
- (3) Termination of service of a person appointed on probation during or on expiry of probation period as per the terms of service or rules and orders governing such probation.

Suspension 4. (1)

Any Nigam employee against whom any inquiry is contemplated or pending against his conduct may be placed under suspension till the completion of inquiry as per the discretion of the appointing authority. This fact shall be clearly stated in the suspension order that allegation against the concerned personnel is so serious and grave that major penalty can be awarded if allegation is found proved:

Provided that suspension should not be resorted to unless the allegation against the Nigam personnel are so serious that in the event of their being established may ordinarily warrant major penalty:

Provided further that under these rules, the Chairman, Uttarakhand Peyjal Nigam shall have power to suspend Supdt. Engineer/General Manager of Group 'A' posts and Nigam Officers holding higher posts. Head of Department shall have power to suspend officers of the level of Executive Engineer of Group 'A' and Nigam Officers of the posts of Group 'B' or Class of Nigam Officials (excluding Accounts Cadre). Under these rules the Director of Finance shall have power to suspend Nigam Employees of Accounts Cadre.

Provided further that in the case of any Nigam Employee or Class of Nigam Employees of Group 'C' and Group 'D' posts, the Nigam after passing the resolution in the meeting of Board of Directors may delegate the power of suspension under these Rules,

- (2) A Nigam employee regarding whom or against whom any investigation, inquiry or trial related to any criminal charge which pertains to his position as Nigam employee or which likely to create problem in discharge of his official duties or which involves moral turpitude, the appointing authority or such authority to whom the power to suspend is delegated under these Rules shall at his discretion place that Nigam employee under suspension for such period till all the proceedings concerning that charge is completed.
- (3) (a) A Nigam employee who is detained in custody for a period of more than 48 hours, whether detained on criminal charge or otherwise shall be deemed to have been kept under suspension or kept continuously under suspension from the date of detention as the case may be by the

order of authority competent for suspension.

- (b) After discharge from the custody the said Nigam employee shall inform in writing to the competent authority regarding his detention and may also make representation against deemed suspension. The competent authority after considering the representation in the light of provisions contained in these Rules as also the facts and circumstances of the case shall pass appropriate order to continue the deemed suspension from the date of discharge/release from custody or revocation or modification thereof.
- (4) A Nigam employee is awarded imprisonment for a period of more than 48 hours from the date of holding him guilty consequent to holding him guilty for any offence and consequent to such conviction, he is not immediately dismissed or terminated, then he shall be deemed to be under suspension or continued to be under suspension by the order of authority competent for suspension under these Rules.

Explanation – The period of 48 hours specified in this sub-rule shall be counted after holding him guilty and for this purpose the intermittent durations of imprisonment, if any shall be taken into consideration.

- (5) Where the penalty of dismissal or termination from service imposed on any Nigam employee is set aside in appeal or review under these Rules or Rules Rescinded by these Rules and the case is referred for further inquiry or proceeding with certain other directions, in such case –

- (a) If he was under suspension right before awarding the penalty, the order of his suspension, subject to aforesaid certain such directions, shall be deemed to be continued from the date of original order of dismissal or termination,
- (b) If he was not under suspension, then if authority, the original order of dismissal or termination, he shall be deemed to have been kept under suspension from the date of order of appointing authority.

Provided that nothing in this sub-rule shall mean that in such cases where the penalty of dismissal or termination from service imposed on any Nigam employee was set aside in any appeal or revision under these Rules on the grounds different than those allegations but the case was referred for further inquiry or action or with certain other directions, then while further inquiry being pending against him on those allegations, such suspension order shall be passed which shall have no retrospective effect which affect the power of disciplinary authority to pass such order.

- (6) Where the penalty of dismissal or termination from service imposed on any Nigam employee is set aside or declared null by court of law and on consideration of the circumstances of the case by the appointing authority, it is decided to conduct further inquiry into those allegations on the basis of which the penalty of dismissal or termination was originally imposed, irrespective of allegations remained in its original form or are explained or statements of imputations and properly defined and specified or a small portion thereof is omitted, then –
 - (a) if he was under suspension right before awarding the penalty, his

suspension order shall deem to have been continuously in force from the date of original order of dismissal or termination subject to any direction of the appointing authority.

- (b) If he was not under suspension and if he is directed as such by the appointing authority on the date of the original order of dismissal or termination, he shall deem to have been kept under suspension by any order of the competent authority.

- (7) Where a Nigam Employee (either regarding any disciplinary proceeding or otherwise) is suspended or deemed to be suspended and any other disciplinary proceeding is started against him during that suspension period, then the competent authority for suspension may give this direction with reasons in writing that the Nigam employee shall continue to remain under suspension till all such or any proceeding is closed.

- (8) Any suspension order passed or deemed to be passed or continued under these Rules shall continue to remain in force till it is modified or revoked.

- (9) Any Nigam employee deemed to be under suspension under these Rules shall be entitled to subsistence allowance as per the provisions of Fundamental Rule-53 of the Financial Hand Book, Volume-II, part II to IV.

Pay and allowances etc. of the suspension period.

5.

After passing of order on the basis of departmental inquiry or criminal case as the case may be under these Rules, while considering the question regarding pay and allowances of concerned Nigam employee and whether the said period shall be treated as on duty or not, the decision will be taken by the disciplinary authority after issuing notice to the said Nigam employee seeking explanation within the period prescribed under Rule 54 of Financial Hand Book Volume-II, Part 2 to 4.

Disciplinary Authority

6.

The appointing authority of any Nigam personnel shall be his disciplinary authority which may impose on him any of the penalties specified in Rule-4 subject to the provisions of these Rules.

Provided that a person shall not be authority who is his subordinate by whom his appointment was actually made,

Provided further that Head of Department subject to the provisions of these Rules, shall be competent to impose minor penalties mentioned in Rule-3 of these Rules,

Provided also that Peyjal Nigam by passing resolution in the meeting of Board of Directors of the Nigam may delegate the powers to any authority subordinate to the appointing authority subject to certain such conditions as may be laid down for imposing any penalty except the penalty of dismissal or termination from service in the case of any Nigam employee of Group 'C' and 'D' posts.

Procedure for imposing major penalties

7.

Before imposing any major penalty on any Nigam personnel, the inquiry will be conducted in the following manner :-

(1)

When the disciplinary authority is of the opinion that there are sufficient grounds to conduct inquiry into the veracity of any allegation of misconduct or misbehavior against any Nigam employee, he may conduct inquiry or may appoint any authority under him as Inquiry Officer to conduct inquiry into the charges.

(2)

Such facts of misconduct for which proceeding is proposed to be

aml

conducted shall be drafted in the form of definite charge or charges which shall be called Charge sheet. The charge sheet shall be approved and signed by the disciplinary authority.

Provided that where the appointing authority is Chairman, Uttarakhand Peyjal Nigam, the charge sheet shall be approved by the Chairman, Uttarakhand Peyjal Nigam.

- (3) The charges framed shall be brief and clear which may properly indicate/point out the facts and circumstances against the charged Nigam personnel. The proposed documentary evidences and names of proposed witnesses to prove the facts and circumstances in oral evidence, if any, shall be mentioned in the charge sheet.
- (4) It shall be expected from the charged Nigam employee that he may personally submit a written statement in his defence on any specified date which shall not be less than 15 days of the date of issue of charge sheet clearly informing therein that he admits all or any charges contained in the charges sheet or not. It shall also be desired from the charged Nigam employee that he may state that he wants to cross examine any witness listed in the charge sheet and whether he wants to produce or file any defence. It will also be informed to him that in case of his not appearing on the specified date or in case of not filing written statement, it will be presumed that he has nothing to submit and inquiry proceeding will be conducted ex-parte against him.
- (5) The charge sheet along with copy of documentary evidence mentioned therein and list of witnesses and their statements, if any, shall be served on the charged Nigam personnel personally or under registered post at the address recorded in the office records, in case charge sheet is not served by the aforesaid method, the charge sheet shall be got served by publication in any daily newspaper having wide circulation:

Provided that where documentary evidence is in abundance, in such case, instead of furnishing copies of the same with the charge sheet, the charged Nigam personnel shall be permitted to inspect the documents in the presence of Inquiry Officer.

- (6) Where charged Nigam employee appears and admits the charges, the Inquiry Officer on the basis of such admission shall submit his Report to the disciplinary authority. The disciplinary authority keeping in view such admission if considered the need of evidence then after taking such evidence as he may consider proper shall record his finding on each of the charges and keeping in view the findings if the disciplinary authority is of the opinion that any penalty prescribed in Rule-3 should be personnel, he shall provide a copy of the recorded findings to the charged Nigam personnel and shall direct him to submit his representation, if he so desires, within a reasonable period of time. The disciplinary authority keeping in view the recorded findings regarding each charge and the entire relevant records pertaining to the representation, if any, of the charged Nigam personnel and subject to the provisions of Rule 16 of these Rules shall pass a reasoned order imposing one or more penalties specified in Rule-3 of these Rules and shall notify/intimate the same to the charged Nigam personnel.

- (7) If the Nigam personnel has not submitted any written statement in his defence, the Disciplinary Authority may, himself inquire into the charges or if he considers necessary he may appoint an inquiry Officer for the purpose under sub-rule (8).
- (8) The Disciplinary Authority may himself Inquire into those charges not admitted by the Nigam personnel or he may appoint any authority subordinate to him at least two stages above the rank of the charged Nigam personnel who shall be Inquiry Officer for the purpose.
- (9) Where the Disciplinary Authority has appointed Inquiry Officer under sub-rule (8), he will forward the following to the Inquiry Officer; namely :-
- (a) A copy of charge sheet and details of misconduct or misbehavior;
 - (b) A copy of written statement in defence, if any submitted by the Nigam personnel,
 - (c) Evidence as a proof of the delivery of the documents referred to in the charge sheet to the Nigam personnel.
 - (d) A copy of statements of evidence referred to in the charge sheet.
- (10) The Disciplinary Authority or the Inquiry Officer, whosoever is conducting the Inquiry shall proceed to call the witnesses proposed in the charge sheet and record their oral evidence in presence of the charged Nigam personnel whose shall be given opportunity to cross examine such witnesses. After recording the aforesaid evidences, the Inquiry officer shall call and record the oral evidence which the charged Nigam personnel desired to produce in his written statement in his defence.
- Provided that the Inquiry Officer may, for reasons to be recorded in writing, refuse to call a witness.
- (11) The Disciplinary Authority or the Inquiry Office whosoever is conducting the inquiry may summon any witness to give evidence before him or require any person to produce any documents in accordance with the provisions of the Uttar Pradesh Departmental Inquiry (Enforcement of Attendance of witness and production of documents) Act, 1976 which is enforced in the State of Uttarakhand under the provisions of Section 86 of the U.P. reorganization Act, 2000).
- (12) The Disciplinary Authority or the Inquiry Officer whosoever is conducting the inquiry may ask any question, he pleases, at any time from any witness or person charged with a view to find out the truth or to obtain proper proof of facts relevant to the charges.
- (13) Where the charged Nigam personnel does not appear on the date fixed in the inquiry or at any stage of the proceeding in spite of the service of the notice on him or having knowledge of the date, the Disciplinary Authority or the Inquiry officer may conduct ex-parte proceeding. In such case, the Inquiry Officer in the absence of charged Nigam personnel shall record the statements of witnesses mentioned in the chargesheet.
- (14) The disciplinary authority, if considers necessary to do so, may, by order appoint a Nigam personnel or a legal practitioner, to be known as "Presenting Officer" to present the case in support of the charge

on his behalf.

- (15) The charged Nigam personnel may take the assistance of any other Nigam personnel to present his case on his behalf but not engage a legal practitioner for the purpose unless the Presenting Officer appointed by the disciplinary authority is a legal practitioner or the disciplinary authority, having regard to the circumstances of the case, so permits.
- (16) Whenever after hearing and recording all the evidences or any part of the inquiry, jurisdiction of the Inquiry Authority ceases and any such Inquiry Authority having such jurisdiction takes over in his place and exercises such jurisdiction and such successor conducts the inquiry such succeeding Inquiry Authority shall proceed further, on the basis of evidence or part thereof recorded by his predecessor or evidence or part thereof recorded by him:

Provided that if the succeeding Inquiry officer is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence have already been recorded, is necessary in the interest of justice, he may recall any such witness and may examine, cross-examine and re-examine him.

- (17) This Rule shall not apply in following case;-- i.e. there is no necessity to conduct an inquiry in such cases:-
- (a) Where any major penalty is imposed on a person on the ground of conduct which has led to his conviction on a criminal charge; or
 - (b) Where the disciplinary authority is satisfied, that for reasons, to be recorded it in writing, it is not reasonably practicable to hold an inquiry in the manner provided in these rules; or
 - (c) Where the Chairman, Uttarakhand Pwaja Nigam is satisfied that in the interest of the security of the state it is not expedient to hold an inquiry in the manner provided in these rules.

Submission of Inquiry Report 8.

On completion of inquiry, the Inquiry Officer shall submit his Inquiry Report along with entire inquiry records to the disciplinary authority. The Inquiry Report shall contain sufficient records of brief facts, details of evidence and findings on each charge and grounds thereof. The Inquiry Officer shall not make any recommendation regarding penalty.

Action on Inquiry Report 9. (1)

- (1) The disciplinary authority may, for reasons to be recorded in writing, remit the case for re- inquiry to the same or any other Inquiry Officer under intimation to the charged Nigam servant. The Inquiry Officer shall there upon proceed to hold the inquiry from such stage as directed by the Disciplinary Authority, according to the provisions of Rule-7.
- (2) The Disciplinary authority shall, if it disagrees with the Inquiry Officer on any, record its own findings thereon for reasons to be recorded.
- (3) If the charges are not proved, the disciplinary authority shall discharge the charged Nigam personnel from the charges and shall accordingly inform him.
- (4) If keeping in view the findings on all or any charges, the disciplinary authority is of the opinion that any penalty prescribed in Rule-3 should be imposed on the charged Nigam employee, then he shall provide a findings under sub-rule (2) to the charged Nigam employee



- and shall expect from him to submit his representation, if he so desires, within a reasonable period of time. The disciplinary authority keeping in view the entire relevant records related to the inquiry and representation, if any, of charged Nigam personnel shall pass a reasoned order imposing one or more penalties specified in Rule 3 of these Rules subject to provisions of Rule 16 of these Rules and shall notify/intimate the same to the charged Nigam personnel.
- Procedure for imposing minor penalties** 10. (1) Where the disciplinary authority is satisfied that there are sufficient and proper reasons to adopt such procedure, he may impose one or more minor penalties specified in Rule-3 subject to the provisions of sub-rule (2).
- (2) The summary of accusation/imputation be notified to him and he shall be directed to submit his explanation within a reasonable time period. The disciplinary authority after considering the said explanation, if any, and relevant records shall pass such order as he may consider proper and where any penalty is imposed, the reasons for the same shall be given. The order shall be notified to the Nigam personnel.
- Appeal** 11. (1) Except order passed by the Chairman, Uttarakhand Peyjal Nigam under these Rules, the Nigam personnel shall be entitled to make an appeal against any order passed by the Disciplinary Authority to the Board of Directors of Uttarakhand Peyjal Nigam.
- (2) The appeal shall be addressed and submitted to the appellate authority. If any Nigam personnel prefer appeal, he shall submit it by his name. The appeal shall contain all such material statement and arguments relied upon by the appellant.
- (3) Offensive language shall not be used in appeal. An appeal in which such language is used may be liable to be summarily dismissed.
- (4) The appeal may be filed within 90 days of the date of notifying the impugned order. Any appeal made after the said period shall be dismissed summarily.
- Consideration of appeal** 12. After considering the following, the appellate authority shall pass such order as he may consider appropriate as provided under clause (a) to (d) of Rule 13 of these Rules :-
- (a) Whether such facts on which order was based have been established/proved,
- (b) Whether facts established provide sufficient ground to take action, and
- (c) Whether penalty is extreme, adequate or inadequate.
- Revision** 13. Notwithstanding anything contained in these Rules, the Nigam, Board of Directors of Nigam and Chairman, Uttarakhand Peyjal Nigam may of its own or on the representation of concerned Nigam personnel call for records of any such case which has been determined by any of their subordinate authority by exercising powers conferred under these Rules.
- (a) it may confirm, modify or reverse the order passed by such authority, or
- (b) it may direct that further inquiry be conducted in the matter, or
- (c) it may reduce or may enhance the penalty imposed by the order.
- (d) it may give any such order in the case as it may deem fit and proper.

- Review** 14. If this fact is brought to the notice of Chairman, Uttarakhand Peyjal Nigam that material or evidence could not be produced or was not available or any material error of law occurred which alter the nature of case, then he at any time, either on his own motion or on the representation of the concerned Nigam personnel, may review any order passed by him under these Rules.
- opportunity before imposing or enhancing penalty** 15. Any order to impose penalty under Rule 12, 13 and 14 or enhancement of the said penalty shall not be passed unless and until the concerned Nigam personnel is given reasonable opportunity to show cause against the proposal of imposition or enhancement of penalty as the case may be.
- Consultation with Commission** 16. Before any order is passed by the Chairman, Uttarakhand Peyjal Nigam under these rules, the commission, as required under the Uttarakhand Public Service Commission (Limitation of Functions) Regulation, 2003, as amended from time to time, shall also be consulted.
- Recession and Saving** 17. (1) Delegation of powers contained in the U.P. Subordinate Services Penalty and Appeal Rules, 1932 and any such order issued under Civil Service (Classification, Control and Appeal) Rules, 1930 or U.P. Subordinate Services Punishment and Appeal Rules, 1932 vide which the power of any authority to impose any penalties contained in Rule-3 or power of suspension is delegated shall deem to have been issued under these Rules and shall remain lawfully valid till it is rescinded or cancelled.
- (2) Any inquiry, appeal, revision or review pending under the Rules contained in part (1) as on the date of these Rules coming into force or under U.P. Civil Service Discipline and Appeal Rules, 1999 shall continue and shall be decided under the provisions of these Rules.
- (3) Anything contained in these Rules shall not deprive any person from exercising any such right of making any appeal, revision or review which he had not received on these Rules coming into to these Rules coming into force and the appeal, revision or review regarding any such order passed prior to these Rules coming into force may be filed under these Rules and shall be disposed of accordingly as if provisions of these Rules were in force at all the relevant time.

By Order



Managing Director
Uttarakhand Peyjal Resource Development
and Construction Corporation

10001000411