

अध्याय I-आवेदन की सीमा

1. इन नियमों को उत्तर प्रदेश मौलिक नियमावली कहा जा सकता है। वे 1 अप्रैल, 1942 से लागू होंगे।

हालाँकि, इन नियमों में किसी भी चीज़ को किसी भी नियम या आदेश, या सरकारी कर्मचारियों को अर्जित या दी गई किसी भी अधिकार, विशेषाधिकार या रियायतें, या उनके द्वारा अर्जित किसी छुट्टी, या इसके तहत निर्धारित किसी भी वेतन या भत्ते को प्रभावित करने या अमान्य करने वाला नहीं माना जाएगा। इन नियमों के लागू होने से ठीक पहले लागू नियम, और सभी नियम और आदेश और ऐसे सभी अधिकार, विशेषाधिकार, रियायतें, छुट्टी, वेतन और भत्ते उसी तरह से लागू रहेंगे जैसे वे उक्त नियमों के तहत लागू होते और जहां तक संभव हो, इन नियमों के उचित प्रावधानों के तहत बनाया, अर्जित या प्रदान किया गया माना जाएगा।

2. ये नियम उन सभी सरकारी सेवकों पर लागू होते हैं जिनकी सेवा शर्तें अधिनियम की धारा 241 की उपधारा (2) (बी) के तहत राज्यपाल द्वारा निर्धारित की गई हैं या निर्धारित की जा सकती हैं।

3. और 4. [* * *]

5. इन नियमों के तहत नियम बनाने या सामान्य आदेश जारी करने की शक्ति का प्रयोग राज्यपाल द्वारा अधिनियम की धारा 59 की उप-धारा (3) के तहत उनके द्वारा बनाए गए नियमों द्वारा निर्धारित तरीके से किया जाएगा।

6. राज्यपाल निम्नलिखित अपवादों के साथ इन नियमों के तहत अपने द्वारा प्रयोग की जाने वाली किसी भी शक्ति को, किसी भी शर्त के अधीन, जिसे वह लागू करना उचित समझे, अपने नियंत्रण के तहत किसी भी अधीनस्थ प्राधिकारी को सौंप सकता है:

(ए) नियम बनाने की शक्ति;

(बी) नियम 6, 9 (6) (बी), 44, 45-ए, 45-सी, 83, 108-ए, 119, 121 और 127 (सी) के तहत शक्तियां, और खंड (1) के पहले परंतुक द्वारा) नियम 30 का.

(इस नियम और नियम 7 के तहत राज्यपाल द्वारा किए गए अधिकारों के प्रत्यायोजन के लिए, इस खंड का भाग IV देखें)।

7. वित्त विभाग से परामर्श के बिना इन नियमों के तहत किसी भी शक्ति का प्रयोग या प्रत्यायोजन नहीं किया जा सकता है। यह उस विभाग के लिए खुला होगा कि वह सामान्य या विशेष आदेश द्वारा, ऐसे मामलों को निर्धारित कर सके जिनमें उसकी सहमति दी गई मानी जा सकती है।

नोट—इन नियमों के तहत प्रत्यायोजित शक्तियों के लिए, इस खंड का भाग IV देखें।

8. [* * *]

अध्याय II-परिभाषाएँ

9. जब तक विषय या संदर्भ में कुछ प्रतिकूल न हो, इस अध्याय में परिभाषित शब्दों का उपयोग यहां बताए गए अर्थ में किया जाता है:

(1) अधिनियम का अर्थ भारत सरकार अधिनियम, 1935 है।

(2) इस उपनियम में अन्यथा प्रदान किए जाने के अलावा, औसत वेतन का मतलब उस महीने से ठीक पहले के 12 पूर्ण महीनों के दौरान अर्जित औसत मासिक वेतन है जिसमें घटना घटित होती है जिसके लिए औसत वेतन की गणना की आवश्यकता होती है:

उसे उपलब्ध कराया-

भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर बिताई गई किसी भी अवधि के संबंध में, जिसे सरकार द्वारा अर्ध-यूरोपीय शर्तों के तहत घोषित किया गया है, वह वेतन जो सरकारी कर्मचारी ने भारत में ड्यूटी पर होने पर लिया होगा, उसे वास्तव में लिए गए वेतन के स्थान पर रखा जाएगा।

अपवाद—1. 1 जनवरी, 1931 को या उसके बाद और 1 जनवरी, 1936 से पहले भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारियों को स्वीकार्य अवकाश वेतन की गणना के उद्देश्य से, "औसत वेतन" शब्द का अर्थ या तो तत्काल पूर्ववर्ती तीन पूर्ण वर्षों के दौरान अर्जित मासिक वेतन का औसत है। वह महीना जिसमें छुट्टी ली गई है या जिस महीने में छुट्टी ली गई है उसके ठीक पहले के पूरे 12 महीनों के दौरान सरकारी कर्मचारी का औसत मूल वेतन, जो भी अधिक हो।

2. 1 जनवरी, 1936 को या उसके बाद भर्ती हुए सरकारी कर्मचारियों को स्वीकार्य अवकाश वेतन की गणना के उद्देश्य से, "औसत वेतन" शब्द को नियम 87-ए के तहत दिए गए स्पष्टीकरण में परिभाषित किया गया है।

नियम 9(2) के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

1. इस नियम में "औसत वेतन" की परिभाषा के अनुसार जिस महीने में छुट्टी ली गई है उसके ठीक पहले के 12 पूर्ण महीनों के दौरान अर्जित मासिक वेतन का औसत निकाला जाना है और इस उद्देश्य के लिए "तुरंत 12 पूर्ण महीनों" पूर्ववर्ती" की शाब्दिक व्याख्या की जानी चाहिए। इस प्रकार, एक सरकारी कर्मचारी जो 23 मार्च, 1922 से 22 जुलाई, 1922 तक छुट्टी पर रहा है, उसे 4 फरवरी, 1923 से छुट्टी दी जाती है। उसके औसत वेतन की गणना 1 फरवरी, 1922 से 1 फरवरी, 1922 तक की अवधि के लिए अर्जित वेतन पर की जानी चाहिए। 22 मार्च 1922, और 23 जुलाई 1922 से 31 जनवरी, 1923। यदि, हालांकि, एक सरकारी कर्मचारी मौलिक नियमों के तहत छुट्टी लेने की तारीख से ठीक पहले 12 महीने से अधिक समय तक छुट्टी पर होता है, तो औसत होना चाहिए जिस महीने में मूल रूप से छुट्टी शुरू हुई थी, उससे ठीक पहले के पूरे 12 महीनों के दौरान अर्जित मासिक वेतन लिया जाता है।

1-ए. भारतीय सेना रिज़र्व ऑफ़ ऑफिसर्स से संबंधित एक सिविल सरकारी कर्मचारी, जब सेना सेवा में बुलाया जाता है, या भारतीय प्रादेशिक बल से संबंधित ऐसा कोई सरकारी कर्मचारी, जो बल के साथ प्रशिक्षण ले रहा हो, मौलिक नियम 9 में परिभाषित 'सैन्य अधिकारी' नहीं है (16) (बी)* और उनके मामले में मौलिक नियम 9(21) में परिभाषित 'वेतन' में उनकी सेना सेवा या प्रशिक्षण की अवधि के दौरान प्राप्त 'रैंक वेतन' शामिल नहीं है। ऐसे मामलों में सरकारी कर्मचारी को यदि सेना सेवा या प्रशिक्षण के लिए नहीं बुलाया गया होता तो उसे जो वेतन मिलता, न कि उस अवधि के दौरान वास्तव में लिया गया 'रैंक वेतन', को आधार पर छुट्टी वेतन की गणना के प्रयोजनों के लिए ध्यान में रखा जाना चाहिए। मौलिक नियमों के तहत औसत वेतन।

2. 12 महीने से अधिक समय तक भारत से बाहर विदेश सेवा पर रहने वाले सरकारी कर्मचारी के मामले में, जो सरकारी सेवा में लौटने पर मौलिक नियमों के तहत तुरंत छुट्टी लेता है, सरकारी सेवा में रहते हुए अर्जित छुट्टी के संबंध में औसत वेतन की गणना की जानी चाहिए यह उस महीने से पहले पूरे 12 महीनों के दौरान उसके द्वारा लिए गए वेतन पर आधारित होगा जिसमें उसे विदेश सेवा में स्थानांतरित किया गया था।

3. अवकाश विभाग के सरकारी सेवक के मामले में, जिस माह में अवकाश लिया गया है उसके ठीक पहले पूरे 12 माह की अवधि में पड़ने वाले अवकाश को मौलिक नियम 82 (बी) के तहत कर्तव्य के रूप में माना जाना चाहिए और परिलब्धियां ली जानी चाहिए। छुट्टी के दौरान सरकारी कर्मचारी को ड्यूटी पर लिया गया वेतन माना जाना चाहिए, और इसलिए आगामी छुट्टी के दौरान उसके छुट्टी वेतन का निर्धारण करते समय इसे ध्यान में रखा जाना चाहिए।

3-ए. अवकाश विभाग के एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, छुट्टी के पहले और बाद में छुट्टी जोड़ी जाती है, छुट्टी के लिए छुट्टी-वेतन की गणना सरकारी कर्मचारी द्वारा उसकी छुट्टी शुरू होने से पहले पूरे बारह महीनों के दौरान ली गई परिलब्धियों पर की जानी चाहिए। छुट्टी से पहले जुड़ा हुआ.

3-बी. मूल नियम 9 (2) के प्रावधानों के तहत भारत में ड्यूटी पर रहने पर एक सरकारी कर्मचारी को मिलने वाले वेतन को निर्धारित करने के लिए, इस प्रावधान के प्रयोजनों के लिए छुट्टियों को औसत वेतन पर छुट्टी के बराबर माना जाना चाहिए। .

3-सी. मौलिक नियम 9(2) के परंतुक में "वेतन जो सरकारी कर्मचारी भारत में ड्यूटी पर होता तो उसे मिलता" अभिव्यक्ति की व्याख्या के लिए, मौलिक नियम 50 और 51 के संबंध में ऑडिट निर्देशों के पैराग्राफ 2 देखें।

4. इस नियम में "माह" शब्द का अर्थ "कैलेंडर माह" है जैसा कि नियम 9(18) में है।

5. पिछले 12 महीने के दौरान नियम 105 के खंड (बी) या खंड (सी) के तहत शामिल होने की किसी भी अवधि को औसत वेतन की गणना में नजरअंदाज किया जाना चाहिए, क्योंकि ऐसे शामिल होने के समय के संबंध में कोई "वेतन" नहीं निकाला जाता है।

(3) बैरिस्टर का अर्थ इंग्लैंड या उत्तरी आयरलैंड का एक प्रैक्टिसिंग बैरिस्टर या स्कॉटलैंड में अधिवक्ता संकाय का एक प्रैक्टिसिंग सदस्य है। इसमें ऐसा कोई व्यक्ति शामिल नहीं है, जिसे बार में बुलाया गया हो, लेकिन उसने कभी बैरिस्टर का पेशा नहीं अपनाया हो।

(4) कैडर का अर्थ है एक सेवा की ताकत या एक अलग इकाई के रूप में स्वीकृत सेवा का एक हिस्सा।

(5) प्रतिपूरक भत्ता का अर्थ है, विशेष परिस्थितियों में आवश्यक व्यक्तिगत व्यय को पूरा करने के लिए दिया गया भत्ता जिसमें कर्तव्य का पालन किया जाता है। इसमें यात्रा भत्ता भी शामिल है।

नियम 9(5) के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

निजी प्रैक्टिस के विशेषाधिकार से वंचित मेडिकल कॉलेजों के प्रोफेसरों को दिए जाने वाले भत्ते को प्रतिपूरक भत्ता माना जाना चाहिए।

(6) कर्तव्य-(ए) कर्तव्य में शामिल हैं-

*इस खंड के भाग 1 में

(i) एक परिवीक्षाधीन या प्रशिक्षु के रूप में सेवा, बशर्ते कि नियुक्ति या सेवा पर लागू विशेष नियमों में अन्यथा प्रदान किए जाने के अलावा, ऐसी सेवा के बाद पुष्टि की जाती है।

(ii) ज्वाइनिंग टाइम.

(iii) रेबीज रोधी उपचार केंद्र में इलाज करा रहे सरकारी कर्मचारी को औसत वेतन पर अतिरिक्त छुट्टी दी गई।

(बी) राज्यपाल यह घोषणा करते हुए आदेश जारी कर सकते हैं कि, नीचे उल्लिखित परिस्थितियों के समान, एक सरकारी कर्मचारी को छूट्टी पर माना जा सकता है:

(i) भारत में या उसके बाहर शिक्षा या प्रशिक्षण के दौरान।

नियम 9(6)(बी)(आई) के संबंध में राज्यपाल का आदेश।

जब भी सरकारी कर्मचारी जो प्रादेशिक सेना के सदस्य हैं, उन्हें नागरिक शक्ति की सहायता के लिए या वास्तविक युद्ध के दौरान नियमित सशस्त्र बलों के पूरक या समर्थन के लिए सैन्य कर्तव्य के लिए बुलाया जाता है, या निर्देश के पाठ्यक्रम में भाग लेने की अनुमति दी जाती है, तो उनके कार्यालयों से उनकी अनुपस्थिति होनी चाहिए सिविल अवकाश और पेंशन के प्रयोजन के लिए कर्तव्य के रूप में माना जाएगा। यदि कोई सरकारी कर्मचारी वृद्धिशील वेतनमान पर है, तो वह अपनी सैन्य सेवा को समय-मानमान में वेतन वृद्धि के लिए गिनेगा।

उसके सिविल पद पर और सिविल पेंशन के लिए भी उसी तरह लागू वेतन, जैसे कि उसने अपनी नियुक्ति में सेवा की वह अवधि लगाई हो।

(ii) किसी छात्र, वजीफादार या अन्यथा के मामले में, जो भारत में या उसके बाहर किसी विश्वविद्यालय, कॉलेज या स्कूल में प्रशिक्षण पाठ्यक्रम पूरा करने पर, बीच के अंतराल के दौरान सरकार की सेवा में नियुक्त होने का हकदार है। पाठ्यक्रम के संतोषजनक समापन और कर्तव्यों का कार्यभार ग्रहण करना।

(iii) जब एक सरकारी कर्मचारी को ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने के बाद अनिवार्य रूप से उस पद का कार्यभार संभालने के लिए इंतजार करना पड़ता है जिसके लिए वह किसी भी तरह से जिम्मेदार नहीं है, तो ऐसी रिपोर्ट की तारीख और उस तारीख के बीच के अंतराल के दौरान जब वह अपने कर्तव्यों का प्रभार लेता है .

(iv) मौलिक नियम 83 और 83-ए में निर्धारित परिस्थितियों और शर्तों के अधीन, विकलांगता के पहले छह महीनों के लिए और उनके बाद उपरोक्त नियमों के प्रावधान लागू होंगे।

(इस नियम के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय II देखें।)

नियम 9(6) के तहत राज्यपाल के आदेश

श्री एन, एक कार्यकारी अभियंता, को अधीक्षण अभियंता के रूप में कार्य करते समय, 25 अगस्त, 1924 को समाप्त होने वाले 4 महीने और 12 दिनों के लिए मेडिकल प्रमाण पत्र पर औसत वेतन पर छुट्टी दी गई थी। फिटनेस का मेडिकल प्रमाण पत्र प्राप्त होने के बाद, उनकी पोस्टिंग का प्रश्न 16 अगस्त, 1924 को कार्यभार संभाला गया और अंततः उन्हें कार्यवाहक अधीक्षण अभियंता के रूप में तैनात करने का निर्णय लिया गया, उनकी पोस्टिंग के आदेश 26 सितंबर, 1924 को जारी किए गए। श्री एन, 4 अक्टूबर की दोपहर को ड्यूटी में शामिल हुए। , 1924. प्रश्न उठा कि 26 अगस्त, 1924 से 3 अक्टूबर, 1924 तक की अवधि को किस प्रकार माना जाना चाहिए।

मामले की परिस्थितियाँ मौलिक नियम 9 (6) (बी) (iv) में उल्लिखित परिस्थितियों के समान हैं, क्योंकि दोनों ही मामलों में आवश्यक बिंदु यह है कि संबंधित सरकारी कर्मचारी को उसकी पोस्टिंग के लिए सरकार के आदेश का अनिवार्य रूप से इंतजार करना होगा। एक विशेष पोस्ट. तदनुसार, केंद्र सरकार ने महालेखा परीक्षक की सहमति से आदेश दिया कि श्री एन के मामले में और अन्य समान मामलों में प्रतीक्षा की अवधि को मौलिक नियम 9 (6) में उल्लिखित मामले के अनुसार कर्तव्य के रूप में माना जाना चाहिए। बी) (iv). राज्यपाल ने निर्णय लिया है कि उपरोक्त निर्णय उनकी नियम-निर्माण शक्ति के तहत सरकारी कर्मचारियों पर भी लागू होगा।

मौलिक नियम 9(6)(ए) के तहत राज्यपाल का आदेश

पुलिस विभाग में भर्ती पूर्व सैनिकों की परिवीक्षा सेवा ड्यूटी में गिनी जायेगी।

नियम 9(6) के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. (ए) मौलिक नियम 9(6) (ए) (आई) में "परिवीक्षाधीन" शब्द ऐसे सरकारी कर्मचारी को कवर नहीं करता है जो किसी कैडर में स्थायी पद रखता है और केवल "परिवीक्षा" पर किसी अन्य पद पर नियुक्त किया गया है। ऐसा सरकारी सेवक जो परिवीक्षाधीन नहीं है, मौलिक नियम 9(6) (ए) (i) का प्रावधान उस पर लागू नहीं होता है, और उसके द्वारा प्रदान की गई सेवा बिना किसी प्रतिबंध या सीमा के मौलिक नियमों के सभी उद्देश्यों के लिए कर्तव्य है। .

(बी) किसी कैडर में स्थायी पद पर नियुक्त कोई भी व्यक्ति परिवीक्षाधीन नहीं है, जब तक कि उसकी नियुक्ति के साथ परिवीक्षा की निश्चित शर्तें जुड़ी न हों, जैसे कि यह शर्त कि उसे कुछ परीक्षाओं में उत्तीर्ण होने तक परिवीक्षा पर रहना होगा।

(सी) एक परिवीक्षाधीन व्यक्ति की स्थिति को वास्तविक स्थिति के गुणों के रूप में माना जाना चाहिए, सिवाय इसके कि जहां नियम अन्यथा निर्धारित हों।

2. मौलिक नियमों के प्रयोजनों के लिए छुट्टी को 'कर्तव्य' के रूप में गिनने का औचित्य - किसी भी छुट्टी को मौलिक नियमों 61 * के प्रयोजनों के लिए या किसी अन्य मौलिक नियम के प्रयोजनों के लिए कर्तव्य के रूप में नहीं माना जा सकता है जब तक कि इसके विपरीत स्पष्ट रूप से नहीं कहा गया हो।

(6-ए) शुल्क का अर्थ है किसी सरकारी कर्मचारी को राज्य की संचित निधि या भारत की संचित निधि के अलावा किसी अन्य स्रोत से आवर्ती या गैर-आवर्ती भुगतान, चाहे वह सीधे सरकारी कर्मचारी को दिया गया हो या अप्रत्यक्ष रूप से सरकार के मध्यस्थ के माध्यम से किया गया हो, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-

(ए) अनर्जित आय जैसे संपत्ति से आय, लाभांश और प्रतिभूतियों पर ब्याज; और

(बी) साहित्यिक, सांस्कृतिक, कलात्मक, वैज्ञानिक या तकनीकी प्रयासों से आय, यदि ऐसे प्रयासों को सरकारी कर्मचारी द्वारा उसकी सेवा के दौरान अर्जित ज्ञान से सहायता नहीं मिलती है।

(यह संशोधन 6 अप्रैल 1974 से लागू हुआ माना जाएगा)।

(7) विदेश सेवा का अर्थ वह सेवा है जिसमें एक सरकारी कर्मचारी सरकार की मंजूरी से अपना मूल वेतन प्राप्त करता है (ए) केंद्र या राज्य सरकार या रेलवे बोर्ड के राजस्व के अलावा किसी अन्य स्रोत से; या (बी) राज्य रेलवे का संचालन करने वाली कंपनी से।

(7-ए) सरकार, जब तक कि संदर्भ से विपरीत स्पष्ट न हो, का अर्थ "उत्तर प्रदेश सरकार" है।

* इस खंड के भाग I में।

(7-बी) इन नियमों के प्रयोजनों के लिए सरकारी सेवक का अर्थ है भारत में राज्य सरकार के अधीन किसी सिविल पद या सिविल सेवा पर नियुक्त और उत्तर प्रदेश के मामलों के संबंध में सेवा करने वाला व्यक्ति, जिसकी सेवा की शर्तें अधिनियम की धारा 241(2)(बी) के तहत राज्यपाल द्वारा निर्धारित किया जा सकता है।

ध्यान दें - इन नियमों के तहत और भाग I में मौलिक नियमों के तहत बनाए गए सहायक नियमों के मामले में, यह अभिव्यक्ति सरकार के नियंत्रण के तहत राज्य सेवाओं के दिवंगत सचिव के सभी सेवकों पर भी लागू होती है, जिन पर सहायक नियम लागू किए जा सकते हैं।

(7-सी) राज्यपाल का तात्पर्य उत्तर प्रदेश के राज्यपाल से है।

(8) अधिनियम की धारा 136 के प्रावधानों के अधीन-

(i) फेडरेशन के राजस्व में सभी राजस्व और जुटाए गए सार्वजनिक धन शामिल हैं फेडरेशन द्वारा प्राप्त किया गया। जब तक फेडरेशन की स्थापना नहीं हो जाती, तब तक "फेडरेशन के राजस्व" शब्द का अर्थ केंद्रीय राजस्व होगा।

(ii) प्रांत के राजस्व में उत्तर प्रदेश सरकार द्वारा जुटाए गए या प्राप्त किए गए सभी राजस्व और सार्वजनिक धन शामिल हैं।

(9) मानदेय का अर्थ किसी सरकारी कर्मचारी को किसी राज्य की संचित निधि या भारत की संचित निधि से सामयिक चरित्र के विशेष कार्य के लिए पारिश्रमिक के रूप में दिया जाने वाला आवर्ती या गैर-आवर्ती भुगतान है।

(10) ज्वाइनिंग टाइम का मतलब सरकारी कर्मचारी को दिया गया वह समय है जिसमें वह किसी नए पद पर कार्यभार ग्रहण कर सकता है या जिस स्टेशन पर वह तैनात है वहां तक या वहां से यात्रा कर सकता है।

(11) औसत (या आधा या चौथाई औसत) वेतन पर छुट्टी का मतलब औसत (या आधा या चौथाई औसत) वेतन के बराबर छुट्टी-वेतन है, जैसा कि नियम 89 और 90 द्वारा विनियमित है।

(12) अवकाश वेतन का अर्थ है छुट्टी पर गए सरकारी कर्मचारी को सरकार द्वारा दी जाने वाली मासिक राशि।

(13) ग्रहणाधिकार का अर्थ है एक सरकारी कर्मचारी का शीर्षक, या तो तुरंत या किसी अवधि या अनुपस्थिति की अवधि की समाप्ति पर, एक स्थायी पद, जिसमें एक कार्यकाल पद भी शामिल है, जिस पर उसे मूल रूप से नियुक्त किया गया है।

(14) स्थानीय निधि का अर्थ है-

(ए) निकायों द्वारा प्रशासित राजस्व जो कानून या नियम के तहत कानून के बल पर सरकार के नियंत्रण में आते हैं, चाहे आम तौर पर कार्यवाही के संबंध में या विशिष्ट मामलों के संबंध में, जैसे कि उनके बजट की मंजूरी, मंजूरी

विशेष पदों के सृजन या भरने, या अवकाश पेंशन या इसी तरह के नियमों को लागू करने के लिए; और

(बी) किसी भी निकाय का राजस्व जिसे सरकार द्वारा विशेष रूप से अधिसूचित किया जा सकता है।

नियम 9(14) के तहत राज्यपाल का आदेश

1942 में भारत के नियंत्रक एवं महालेखा परीक्षक के परामर्श से भारत सरकार द्वारा दिए गए निर्णय के अनुसार, कानून द्वारा स्थापित सभी विश्वविद्यालय उपरोक्त खंड (ए) में दी गई परिभाषा के अर्थ के भीतर हैं।

(15) [* * *]

(16) [* * *]

(17) अनुसचिवीय सेवक का अर्थ अधीनस्थ सेवा का एक सरकारी सेवक है, जिसके कर्तव्य पूरी तरह से लिपिकीय हैं और सरकारी सेवक के किसी अन्य वर्ग को सरकार के सामान्य या विशेष आदेश द्वारा विशेष रूप से परिभाषित किया गया है।

नियम 9(17) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. सिविल एवं लोक निर्माण सचिवालय में सरकार के सहायक सचिवों को अनुसचिवीय सेवक घोषित किया गया है।

2. राजस्व बोर्ड के रजिस्ट्रार को एक अनुसचिवीय सरकारी सेवक घोषित किया गया है, यदि अपनी पदोन्नति से पहले वह बोर्ड कार्यालय के मंत्रिस्तरीय प्रतिष्ठान का सदस्य था और यूपी सिविल सेवा का सदस्य नहीं था।

3. इलाहाबाद में उच्च न्यायालय के उप रजिस्ट्रार और सहायक रजिस्ट्रार [* * *] को सहायक सेवक घोषित किया गया है।

4. बटवारा अमीनों को अनुसचिवीय सेवक घोषित किया गया है।

(18) माह का अर्थ है कैलेंडर माह. महीनों और दिनों के रूप में व्यक्त की गई अवधि की गणना करते समय, पहले पूरे कैलेंडर महीनों की गणना की जानी चाहिए, चाहे प्रत्येक में दिनों की संख्या कुछ भी हो, और बाद में दिनों की विषम संख्या की गणना की जानी चाहिए।

नियम 9(18) के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

25 जनवरी से 3 माह 20 दिन की अवधि की गणना करते समय 3 माह 24 अप्रैल को तथा 20 दिन 14 मई को समाप्त माने जाने चाहिए। इसी प्रकार 30 जनवरी से 2 मार्च तक की अवधि की गणना की जानी चाहिए। 1 महीना और 2 दिन क्योंकि 30 जनवरी से एक महीना 28 फरवरी को खत्म हो रहा है।

1 जनवरी से शुरू होने वाली एक महीने और 29 दिनों की अवधि, एक सामान्य वर्ष में (जिसमें फरवरी 28 दिनों का महीना है) फरवरी के आखिरी दिन समाप्त हो जाएगी, क्योंकि 29 दिनों की अवधि का मतलब स्पष्ट रूप से एक से अधिक नहीं हो सकता है। पूरे कैलेंडर माह की अवधि और 1 जनवरी से दो महीने की छुट्टी फरवरी के आखिरी दिन समाप्त होगी। यदि फरवरी 29 दिनों का महीना होता या यदि टूटी हुई अवधि 28 दिनों की होती (एक सामान्य वर्ष में) तो यही स्थिति होती।

(19) स्थानापन्न- एक सरकारी कर्मचारी किसी पद पर तब कार्य करता है जब वह उस पद के कर्तव्यों का पालन करता है जिस पर कोई अन्य व्यक्ति ग्रहणाधिकार रखता है। सरकार, यदि उचित समझे, किसी रिक्त पद पर कार्य करने के लिए एक सरकारी कर्मचारी को नियुक्त कर सकती है, जिस पर किसी अन्य सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार नहीं है।

(20) विदेशी वेतन का अर्थ है किसी सरकारी कर्मचारी को इस तथ्य पर विचार करते हुए दिया गया वेतन कि वह अपने अधिवास के देश के अलावा किसी अन्य देश में सेवा कर रहा है।

नियम 9(20) के अंतर्गत विदेशी वेतन आहरण के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. जहां किसी सेवा या पद पर नियुक्ति की शर्तों को विनियमित करने वाले नियमों में यह प्रावधान किया गया है कि सेवा या पद के वेतन में विदेशी वेतन शामिल होगा, ऐसा विदेशी वेतन, जब तक कि यह ऐसे नियमों में स्पष्ट रूप से प्रदान न किया गया हो, केवल तभी लिया जाएगा सेवा के किसी सदस्य या पदधारी द्वारा जिसका ऐसी सेवा या पद पर पहली वास्तविक नियुक्ति की तिथि पर निवास स्थान एशिया के अलावा कहीं और था। बशर्ते कि ऐसा कोई भी सरकारी सेवक विदेशी वेतन का हकदार नहीं होगा, जिसने ऐसी नियुक्ति से पहले, सरकार के अधीन किसी पद पर अपनी नियुक्ति के लिए या सरकार द्वारा उसे कोई छात्रवृत्ति, परिलब्धियां या अन्य विशेषाधिकार प्रदान किए हों।, दावा किया गया और उसे भारतीय अधिवासी माना गया।

2. (i) किसी व्यक्ति का अधिवास इन नियमों की अनुसूची* में निर्धारित प्रावधानों के अनुसार निर्धारित किया जाएगा।

(ii) कोई भी सरकारी कर्मचारी जो किसी सेवा या पद पर नियुक्ति के बाद नया अधिवास प्राप्त करता है, वह विदेशी वेतन का अपना अधिकार नहीं खोएगा या उसका हकदार नहीं बनेगा।

(iii) एक सरकारी कर्मचारी जो सद्भावना से विदेशी वेतन प्राप्त कर रहा है और जिसके अधिवास को चुनौती दी गई है, उसे अब तक लिए गए विदेशी वेतन की राशि के बराबर व्यक्तिगत भत्ता मिलना चाहिए, यह भत्ता उस तारीख से वेतन वृद्धि में समाहित किया जाएगा जब उसका अधिवास हो। पूछताछ की गई है, और अंतिम प्रतिकूल निर्णय की स्थिति में इस तरह के भत्ते का आनंद लेना जारी रखना चाहिए।

(21) वेतन का अर्थ है एक सरकारी कर्मचारी द्वारा मासिक रूप से ली जाने वाली राशि-

(i) विशेष वेतन या उसकी व्यक्तिगत योग्यता के मद्देनजर दिए गए वेतन के अलावा वेतन, जो उसके द्वारा मूल रूप से या उसके द्वारा धारित पद के लिए स्वीकृत किया गया हो

एक स्थानापन्न क्षमता, या जिसके लिए वह कैडर में अपनी स्थिति के कारण हकदार है, और

(ii) विदेशी वेतन, तकनीकी वेतन, विशेष वेतन और व्यक्तिगत वेतन, और

(iii) कोई अन्य परिलब्धियाँ जिन्हें राज्यपाल द्वारा विशेष रूप से वेतन के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है।

नियम 9(21)(iii) के तहत राज्यपाल के आदेश

न्यायिक वेतन और भाषा वेतन को वेतन घोषित किया गया है।

नियम 9(21) के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. यदि भाषा भत्ते एकमुश्त भत्ते हैं, तो उन्हें नियम 46 के तहत निपटाया जाएगा। यदि वे आवर्ती भुगतान हैं, तो वे नियम 9(21) के तहत "वेतन" शीर्षक के अंतर्गत आएंगे।

2. [* * *]

3. भारतीय सेना के अधिकारियों के रिजर्व से संबंधित सिविल सरकारी सेवकों द्वारा सेना सेवा में बुलाए जाने पर या भारतीय प्रादेशिक बल से संबंधित लोगों द्वारा बल के साथ प्रशिक्षण के दौरान लिया जाने वाला वेतन।

ऑडिट अनुदेश संख्या देखें. 1-ए मौलिक नियम 9(2) के संबंध में।

(22) स्थायी पद का अर्थ है समय की सीमा के बिना स्वीकृत वेतन की एक निश्चित दर वाला पद।

* इस भाग के पृष्ठ 164 से 166 देखें।

(23) व्यक्तिगत वेतन का अर्थ है सरकारी कर्मचारी को दिया गया अतिरिक्त वेतन-

(ए) उसे वेतन में संशोधन के कारण या अनुशासनात्मक उपाय के अलावा ऐसे मूल वेतन में किसी भी कटौती के कारण कार्यकाल पद के अलावा किसी अन्य स्थायी पद के संबंध में मूल वेतन के नुकसान से बचाने के लिए; या

(बी) असाधारण परिस्थितियों में, अन्य व्यक्तिगत विचारों पर।

नियम 9(23)(बी) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. प्रतिपूरक व्यक्तिगत वेतन के अनुदान के लिए किसी भी आवेदन पर तब तक विचार नहीं किया जाना चाहिए जब तक-

(ए) सरकारी कर्मचारी की सेवा लगातार संतोषजनक रही है और नियुक्ति के पदधारी के लिए आमतौर पर छोड़ी गई सेवा से बेहतर चरित्र की रही है:

(बी) सरकारी कर्मचारी पदोन्नति के लिए उपयुक्त है लेकिन निकट भविष्य में उसे कोई पदोन्नति देने की कोई संभावना नहीं है; और

(सी) सरकारी कर्मचारी अपनी नियुक्ति के अधिकतम वेतन पर कम से कम पांच वर्ष तक समान वेतन पर रहा हो या यदि उसका वेतन प्रगतिशील हो।

ऊपर उल्लिखित शर्तों की पूर्ति मात्र को सरकारी कर्मचारी के लिए व्यक्तिगत वेतन सुनिश्चित करने के रूप में नहीं माना जाना चाहिए, शर्तों का उद्देश्य स्पष्ट रूप से कमजोर दावों को सरसरी तौर पर खारिज करने में सक्षम बनाना है।

सरकार द्वारा व्यक्तिगत वेतन के किसी भी मामले पर विचार नहीं किया जाएगा जो पूरी तरह से असाधारण प्रकृति का न हो।

2. किसी ग्रेड की अधिकतम सीमा निश्चित रूप से अधिकतम वेतन के रूप में तय की जाती है जिसे पद के कर्तव्यों का पालन करने वाले व्यक्ति को देना उचित है। तथ्य यह है कि एक व्यक्ति, शायद पदोन्नति में भाग्य के कारण, सेवानिवृत्त होने से कुछ साल पहले अपने ग्रेड के अधिकतम तक पहुंच जाता है, व्यक्तिगत वेतन के अनुदान द्वारा उस अधिकतम को बढ़ाने के लिए अपने आप में पर्याप्त कारण नहीं है। दूसरी ओर, हर कारण है कि कोई व्यक्तिगत वेतन क्यों नहीं दिया जाना चाहिए, क्योंकि एक व्यक्ति जो ग्रेड तय होने के समय निर्धारित समय से पहले अपने ग्रेड के अधिकतम तक पहुंच जाता है, उसे इतने लंबे समय तक अधिकतम प्राप्त करने में सक्षम होने में खुद को भाग्यशाली मानना चाहिए। उनकी सेवा में एक अवधि.

(24) किसी पद का अनुमानित वेतन, जब किसी विशेष सरकारी कर्मचारी के संदर्भ में उपयोग किया जाता है, तो इसका मतलब वह वेतन होता है जिसके लिए वह हकदार होगा यदि वह पद को मूल रूप से धारण करता है और अपने कर्तव्यों का पालन कर रहा है; लेकिन इसमें विशेष वेतन शामिल नहीं है जब तक कि सरकारी कर्मचारी काम या जिम्मेदारी नहीं निभाता या निर्वहन नहीं करता है, या अस्वस्थ परिस्थितियों का सामना नहीं करता है, जिसके विचार में विशेष वेतन स्वीकृत किया गया था।

नियम 9(24) के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

परिभाषा के पहले भाग का उद्देश्य ऐसे सरकारी कर्मचारी के संबंध में इस शब्द के उपयोग को सुविधाजनक बनाना है जो कुछ समय से पद से अनुपस्थित है लेकिन फिर भी उस पर ग्रहणाधिकार बरकरार रखता है।

(25) विशेष वेतन का अर्थ है किसी पद या सरकारी कर्मचारी की परिलब्धियों में वेतन की प्रकृति को शामिल करना, जो निम्नलिखित को ध्यान में रखते हुए दिया जाता है-

(ए) कर्तव्यों की विशेष रूप से कठिन प्रकृति; या

(बी) कार्य या जिम्मेदारी में एक विशिष्ट वृद्धि।

(यह संशोधन 1 अप्रैल, 1979 से लागू हुआ माना जाएगा)।

कुछ मामलों में विशेष वेतन की गणना के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

जब विशेष वेतन साधारण लाइन में वेतन के एक हिस्से या प्रतिशत के रूप में स्वीकृत किया गया है और साधारण लाइन में वेतन में स्टर्लिंग विदेशी वेतन का एक तत्व शामिल है, तो ऐसे विशेष वेतन को निम्नानुसार निर्धारित किया जाना चाहिए:

(ए) विशेष वेतन स्टर्लिंग विदेशी वेतन के साथ-साथ रुपये के मूल वेतन पर भी स्वीकार्य है;

(बी) विशेष वेतन पूरी तरह से रुपये में व्यक्त और आहरित किया जाना चाहिए;

(सी) विशेष वेतन की गणना के प्रयोजन के लिए स्टर्लिंग विदेशी वेतन को 1 एस की दर से रुपये में परिवर्तित किया जाना चाहिए। 6 डी. रुपये को.

नियम 9(25) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. विशेष वेतन और प्रतिपूरक भत्ते के बीच कोई अंतर-निर्भरता नहीं है; वे मूलतः भिन्न हैं। उदाहरण के लिए, जहां जीवनयापन की लागत एक सरकारी कर्मचारी को प्रतिपूरक भत्ता देने को उचित ठहराती है, उसे ऐसे भत्ते के लिए केवल इसलिए अयोग्य नहीं ठहराया जाना चाहिए क्योंकि उसे पद के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की मान्यता में पहले ही विशेष वेतन दिया जा चुका है; और, यदि किसी पद पर विशेष वेतन संलग्न करना इन नियमों की शर्तों के तहत उचित है, तो इसे कटौती के अधीन नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि काफी भिन्न कारणों से नियम 9 (5) में परिभाषित प्रतिपूरक भत्ता बाद में दिया जाता है।

2. महालेखाकार यह देख सकें कि क्या भुगतान में अतिरिक्त, जैसे कि विशेष वेतन और प्रतिपूरक भत्ता, सही ढंग से वर्गीकृत किया गया है, इस तरह के अतिरिक्त देने के कारणों को मंजूरी देने वाले आदेश में संक्षेप में दर्ज किया जाना चाहिए। जहां खुले पत्र में कारणों को दर्ज करना उचित नहीं है, वहां कारणों को महालेखाकार को गोपनीय रूप से सूचित किया जाना चाहिए।

3. विशेष वेतन के अनुदान को नियंत्रित करने के लिए निम्नलिखित सिद्धांत निर्धारित किए गए हैं:

(1) (ए) विशेष वेतन तभी दिया जाना चाहिए जब इस नियम में निर्धारित शर्तें सख्ती से लागू हों। इसे केवल किसी सेवा की संभावनाओं में सुधार करने या चयन ग्रेड वेतन के विकल्प के रूप में या अतिरिक्त सेवा देने के उद्देश्य से नहीं दिया जाना चाहिए।

(बी) किसी सेवा के सामान्य समय-मान में पद स्वाभाविक रूप से तीव्रता और जिम्मेदारी में भिन्न होंगे, लेकिन भारी शुल्क वाले धारकों को विशेष वेतन देने के लिए यह आमतौर पर कोई आधार नहीं है। यदि परिस्थितियों के कारण एक कनिष्ठ सरकार

नौकर को अधिक जिम्मेदार नियमित प्रभारों में से एक को रखना पड़ता है, जिससे उसे उच्च पदों के लिए अपनी उपयुक्तता साबित करने का अवसर दिया जाता है।

(सी) किसी सरकारी कर्मचारी को विशेष झूटी पर रखने का मतलब यह नहीं है कि उसका काम विशेष रूप से कठिन हो गया है या मात्रा और जिम्मेदारी में इतना बढ़ गया है कि विशेष वेतन को उचित ठहराया जा सके। एक सरकारी कर्मचारी की पोस्टिंग सरकार के हाथ में होती है और उसे किसी पोस्ट को अस्वीकार करने का कोई अधिकार नहीं है

सरकार सार्वजनिक सेवा के लिए उसे आवंटित करती है। यह दो सरकारों के बीच समझौते द्वारा एक सरकार से दूसरी सरकार में स्थानांतरित किए गए सरकारी कर्मचारियों पर भी लागू होता है। किसी पोस्टिंग के खिलाफ विरोध को औपचारिक रूप से केवल वेतन या संभावनाओं की हानि के आधार पर स्वीकार किया जाना चाहिए और इन आधारों पर भी सरकार अंतिम मध्यस्थ है।

(डी) एक सरकारी कर्मचारी और दूसरे या एक सेवा और दूसरे की परिस्थितियों के बीच तुलना को अनुदान या विशेष वेतन में वृद्धि के तर्क के रूप में स्वीकार नहीं किया जाना चाहिए।

(2) किसी स्थान पर सुविधाओं का अभाव होने के कारण विशेष वेतन देना स्वीकार्य नहीं है। न ही कर्तव्यों में बदलाव से काम या जिम्मेदारी में बढ़ोतरी हो सकती है।

(26)* * *

(27) निर्वाह अनुदान का अर्थ ऐसे सरकारी कर्मचारी को दिया जाने वाला मासिक अनुदान है जो वेतन या छुट्टी-वेतन प्राप्त नहीं कर रहा है।

(28) मूल वेतन का अर्थ है नियम 9(21) (iii) के तहत राज्यपाल द्वारा वेतन के रूप में वर्गीकृत विशेष वेतन, व्यक्तिगत वेतन या परिलब्धियों के अलावा अन्य वेतन, जिसके लिए एक सरकारी कर्मचारी उस पद के कारण हकदार है जिस पर वह रहा है किसी संवर्ग में मूल रूप से या उसकी मूल स्थिति के कारण नियुक्त किया गया।

(29) तकनीकी वेतन का अर्थ है किसी सरकारी कर्मचारी को इस तथ्य पर विचार करते हुए दिया गया वेतन कि उसने यूरोप में तकनीकी प्रशिक्षण प्राप्त किया है।

(30) अस्थायी पद का अर्थ है एक सीमित समय के लिए स्वीकृत निश्चित वेतन दर वाला पद।

(30-ए) कार्यकाल पद का अर्थ एक स्थायी पद है जिसे कोई भी सरकारी कर्मचारी एक सीमित अवधि से अधिक समय तक धारण नहीं कर सकता है।

नोट - संदेह की स्थिति में सरकार यह तय कर सकती है कि कोई विशेष पद कार्यकाल वाला पद है या नहीं।

(31) (ए) समय-मान वेतन का अर्थ वह वेतन है, जो इन नियमों में निर्धारित किसी भी शर्त के अधीन, समय-समय पर न्यूनतम से अधिकतम तक वृद्धि करता है। इसमें वेतन का वह वर्ग शामिल है जिसे पहले प्रगतिशील कहा जाता था।

(बी) समय-मान को समान कहा जाता है यदि समय-मान की न्यूनतम, अधिकतम, वेतन वृद्धि की अवधि और वेतन वृद्धि की दर समान हो।

(सी) एक पद को समय-मान पर एक अन्य पद के समान समय-मान पर कहा जाता है यदि दो समय-मान समान हैं और पद एक कैडर, या एक कैडर में एक वर्ग, ऐसे कैडर या वर्ग के भीतर आते हैं। किसी सेवा या प्रतिष्ठान या प्रतिष्ठानों के समूह में लगभग समान चरित्र या जिम्मेदारी की डिग्री वाले सभी पदों को भरने के लिए बनाया गया है; ताकि किसी विशेष पद के धारक का वेतन कैडर या वर्ग में उसकी स्थिति से निर्धारित हो, न कि इस तथ्य से कि वह उस पद पर है।

(32) यात्रा भत्ता का अर्थ है एक सरकारी कर्मचारी को सार्वजनिक सेवा के हित में यात्रा में होने वाले खर्चों को कवर करने के लिए दिया जाने वाला भत्ता। इसमें वाहनों, घोड़ों और टेंटों के रखरखाव के लिए दिए गए भत्ते शामिल हैं।

अध्याय III-सेवा की सामान्य शर्तें

10. इस नियम द्वारा दिए गए प्रावधानों को छोड़कर, किसी भी व्यक्ति को स्वास्थ्य के चिकित्सा प्रमाण पत्र के बिना सरकारी सेवा में स्थायी पद पर नियुक्त नहीं किया जा सकता है। चिकित्सा प्रमाणपत्र ऐसे प्रारूप में प्रस्तुत किया जाएगा और उस पर ऐसे चिकित्सा या अन्य अधिकारियों द्वारा हस्ताक्षर किए जाने चाहिए, जिन्हें राज्यपाल सामान्य नियम या आदेश द्वारा निर्धारित कर सकते हैं। राज्यपाल, व्यक्तिगत मामलों में, प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने से छूट दे सकते हैं, और सामान्य आदेश द्वारा, सरकारी कर्मचारियों के किसी भी निर्दिष्ट वर्ग को इस नियम के संचालन से छूट दे सकते हैं।

(यह संशोधन 17 मार्च 1973 को लागू हुआ माना जाएगा)।

नियम 10 के संबंध में राज्यपाल का आदेश

एक बार जब किसी व्यक्ति को सरकारी सेवा में प्रवेश के लिए फिटनेस का मेडिकल प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने के लिए कहा जाता है और वास्तव में उसकी जांच की गई है और उसे अयोग्य घोषित कर दिया गया है, तो नियुक्ति प्राधिकारी के लिए यह खुला नहीं है कि वह उत्पादित प्रमाण पत्र को नजरअंदाज करने के लिए अपने विवेक का उपयोग कर सके।

(इस नियम के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय III देखें)।

11. जब तक किसी भी मामले में इसे अन्यथा स्पष्ट रूप से प्रदान नहीं किया जाता है, एक सरकारी कर्मचारी का पूरा समय सरकार के निपटान में होता है, और उसे अतिरिक्त पारिश्रमिक के दावे के बिना, उचित प्राधिकारी द्वारा आवश्यक किसी भी तरीके से नियोजित किया जा सकता है, चाहे सेवाओं की आवश्यकता हो उनमें से ऐसे हैं जिनका पारिश्रमिक आमतौर पर राज्य के राजस्व से या स्थानीय निधि से या किसी निकाय के धन से, निगमित या नहीं, जो पूरी तरह से या काफी हद तक सरकार के स्वामित्व या नियंत्रण में है।

12. (ए) दो या दो से अधिक सरकारी सेवकों को एक ही समय में एक ही स्थायी पद पर मूल रूप से नियुक्त नहीं किया जा सकता है।

(बी) एक सरकारी कर्मचारी को एक अस्थायी उपाय के अलावा, एक ही समय में दो या दो से अधिक स्थायी पदों पर नियुक्त नहीं किया जा सकता है।

(सी) एक सरकारी कर्मचारी को उस पद पर मूल रूप से नियुक्त नहीं किया जा सकता है जिस पर किसी अन्य सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार है।

12ए. जब तक कि किसी भी मामले में इन नियमों में अन्यथा प्रावधान न किया गया हो, कोई सरकारी सेवक किसी स्थायी पद पर मौलिक नियुक्ति पर उस पद पर ग्रहणाधिकार प्राप्त कर लेता है और किसी अन्य पद पर पहले अर्जित किसी भी ग्रहणाधिकार को धारण करना बंद कर देता है।

13. जब तक उसका ग्रहणाधिकार नियम 14 के तहत निलंबित नहीं किया जाता है या नियम 14-बी के तहत स्थानांतरित नहीं किया जाता है, तब तक स्थायी पद पर रहने वाला एक सरकारी कर्मचारी उस पद पर ग्रहणाधिकार बरकरार रखता है:

(ए) उस पद के कर्तव्यों का पालन करते हुए;

(बी) विदेश सेवा में रहते हुए, या किसी अस्थायी पद पर रहते हुए, या किसी अन्य पद पर स्थानापन्न होते हुए;

(सी) किसी अन्य पद पर स्थानांतरण पर कार्यभार ग्रहण करने के दौरान; जब तक उसे कम वेतन पर किसी पद पर मूल रूप से स्थानांतरित नहीं किया जाता है, उस स्थिति में उसका ग्रहणाधिकार उस तारीख से नए पद पर स्थानांतरित कर दिया जाता है जिस दिन वह पुराने पद पर अपने कर्तव्यों से मुक्त हो जाता है;

* (डी) छुट्टी पर रहते हुए, नियम 86 या 86-ए के तहत दी गई छुट्टी को छोड़कर, जैसा भी मामला हो; और

(ई) निलंबन के दौरान।

नियम 13 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

सरकारी कर्मचारी जो भारतीय रिजर्व ऑफ ऑफिसर्स में सेना के अधिकारियों के रूप में नियुक्त किए जाते हैं, उन्हें उस अवधि के दौरान सरकार के अधीन अपने स्थायी पदों पर ग्रहणाधिकार बनाए रखना होगा, जिसके लिए उन्हें रक्षा विभाग में सेवा के लिए बुलाया गया है।

14. (ए) एक सरकारी कर्मचारी का स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार, जिसे वह मूल रूप से धारण करता है, निलंबित कर दिया जाएगा यदि उसे एक मूल क्षमता में नियुक्त किया गया है:

(1) एक कार्यकाल पद के लिए, या

(2) उस संवर्ग के बाहर किसी स्थायी पद पर जिस पर वह जन्मा है, या

(3) अनंतिम रूप से, उस पद पर जिस पर कोई अन्य सरकारी कर्मचारी ग्रहणाधिकार रखेगा यदि इस नियम के तहत उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया हो।

(बी) सरकार, अपने विकल्प पर, किसी सरकारी कर्मचारी के स्थायी पद पर उसके कार्यकाल को निलंबित कर सकती है, जिसे वह मूल रूप से धारण करता है यदि उसे भारत से बाहर प्रतिनियुक्त किया जाता है या विदेशी सेवा में स्थानांतरित किया जाता है, या, ऐसी परिस्थितियों में जो खंड (ए) के अंतर्गत नहीं आती हैं। इस नियम के तहत, किसी अन्य संवर्ग में किसी पद पर, चाहे वह मूल या स्थानापन्न क्षमता में हो, स्थानांतरित किया जाता है, और यदि इनमें से किसी भी मामले में यह विश्वास करने का कारण है कि वह उस पद से अनुपस्थित रहेगा जिस पर वह एक ग्रहणाधिकार रखता है तीन वर्ष से कम की अवधि नहीं।

(सी) इस नियम के खंड (ए) या (बी) में निहित किसी भी बात के बावजूद, किसी सरकारी कर्मचारी का कार्यकाल पद पर ग्रहणाधिकार किसी भी परिस्थिति में निलंबित नहीं किया जा सकता है। यदि उसे किसी अन्य स्थायी पद पर मौलिक रूप से नियुक्त किया जाता है, तो कार्यकाल पद पर उसका ग्रहणाधिकार समाप्त किया जाना चाहिए।

(डी) यदि किसी सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार इस नियम के खंड (ए) या (बी) के तहत निलंबित कर दिया गया है, तो पद को मूल रूप से भरा जा सकता है, और इसे मूल रूप से रखने के लिए नियुक्त सरकारी कर्मचारी को इस पर ग्रहणाधिकार प्राप्त होगा; बशर्ते कि निलंबित ग्रहणाधिकार पुनर्जीवित होते ही व्यवस्था उलट दी जाएगी।

टिप्पणियाँ- (1) यह खंड तब भी लागू होता है यदि संबंधित पद किसी संवर्ग के चयन ग्रेड का पद है।

(2) जब इस खंड के तहत कोई पद पर्याप्त रूप से भरा जाता है, तो नियुक्ति को अनंतिम नियुक्ति कहा जाएगा; नियुक्त सरकारी सेवक के पास पद पर अनंतिम ग्रहणाधिकार होगा; और वह ग्रहणाधिकार इस नियम के खंड (ए) के तहत निलंबन के लिए उत्तरदायी होगा, लेकिन खंड (बी) के तहत नहीं।

(ई) एक सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार जिसे इस नियम के खंड (ए) के तहत निलंबित कर दिया गया है, जैसे ही वह उप-खंड (1), (2) या (3) में निर्दिष्ट प्रकृति के किसी पद पर ग्रहणाधिकार रखना बंद कर देता है, पुनर्जीवित हो जाएगा।) उस खंड का।

(*यह संशोधन 1 अप्रैल 1965 से लागू होगा)।

(एफ) एक सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार जिसे इस नियम के खंड (बी) के तहत निलंबित कर दिया गया है, जैसे ही वह भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर, या विदेश सेवा पर, या किसी अन्य संवर्ग में पद धारण करना बंद कर देता है, पुनर्जीवित हो जाएगा, बशर्ते कि एक निलंबित ग्रहणाधिकार पुनर्जीवित नहीं होगा क्योंकि सरकारी कर्मचारी छुट्टी लेता है यदि यह विश्वास करने का कारण है कि वह छुट्टी से लौटने पर, भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर, या विदेश सेवा पर या किसी अन्य संवर्ग में पद पर बना रहेगा और ड्यूटी पर अनुपस्थिति की कुल अवधि तीन वर्ष से कम नहीं होगी, या वह मूल रूप से खंड (ए) के उप-खंड (1), (2) या (3) में निर्दिष्ट प्रकृति का कोई पद धारण करेगा।

जब यह ज्ञात हो कि अपने कैडर के बाहर किसी पद पर स्थानांतरण पर एक सरकारी कर्मचारी अपने स्थानांतरण के तीन साल के भीतर सेवानिवृत्ति पेंशन पर सेवानिवृत्त होने वाला है, तो स्थायी पद पर उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया जा सकता है।

14ए. (ए) किसी सरकारी कर्मचारी का किसी पद पर ग्रहणाधिकार किसी भी परिस्थिति में समाप्त नहीं किया जा सकता है, यहां तक कि उसकी सहमति से भी, यदि परिणाम यह होगा कि उसे स्थायी पद पर बिना ग्रहणाधिकार या निलंबित ग्रहणाधिकार के छोड़ दिया जाएगा।

(बी) नियम 14 के खंड (ए) के उप-खंड (2) के अंतर्गत आने वाले मामले में, निलंबित ग्रहणाधिकार, संबंधित सरकारी कर्मचारी के लिखित अनुरोध को छोड़कर, समाप्त नहीं किया जा सकता है, जबकि सरकारी कर्मचारी सरकारी सेवा में रहता है। .

14बी. नियम 15 के प्रावधानों के अधीन, सरकार उस सरकारी कर्मचारी के ग्रहणाधिकार को उसी कैडर में किसी अन्य स्थायी पद पर स्थानांतरित कर सकती है जो ग्रहणाधिकार से संबंधित पद के कर्तव्यों का पालन नहीं कर रहा है, भले ही वह ग्रहणाधिकार निलंबित कर दिया गया हो।

15. (ए) एक सरकारी कर्मचारी को एक पद से दूसरे पद पर स्थानांतरित किया जा सकता है; बशर्ते कि, सिवाय-

(1) अकुशलता या दुर्व्यवहार के कारण, या

(2) उनके लिखित अनुरोध पर,

एक सरकारी कर्मचारी को मूल रूप से स्थानांतरित नहीं किया जाएगा, या, नियम 49 के अंतर्गत आने वाले मामले को छोड़कर, उस स्थायी पद के वेतन से कम वेतन वाले पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया जाएगा, जिस पर वह ग्रहणाधिकार रखता है, या धारणाधिकार रखेगा। क्या उसका ग्रहणाधिकार नियम 14 के तहत निलंबित नहीं किया गया था।

(बी) इन नियमों में निहित किसी भी विपरीत बात के बावजूद, राज्यपाल सार्वजनिक हित में किसी सरकारी कर्मचारी को किसी अन्य कैडर के पद पर या पूर्व-कैडर पद पर स्थानांतरित कर सकते हैं।

(सी) इस नियम के खंड (ए) या नियम 9 के खंड (13) में निहित कोई भी बात किसी सरकारी कर्मचारी के उस पद पर पुनः स्थानांतरण को रोकने के लिए काम नहीं करेगी जिस पर उसका ग्रहणाधिकार होगा, यदि उसे तदनुसार निलंबित नहीं किया गया हो नियम 14 के खंड (ए) के प्रावधानों के साथ.

16. एक सरकारी कर्मचारी को राज्यपाल द्वारा निर्धारित नियमों के अनुसार भविष्य निधि, पारिवारिक पेंशन निधि या अन्य समान निधि की सदस्यता लेने की आवश्यकता हो सकती है।

17. (1) इन नियमों में विशेष रूप से किए गए किसी भी अपवाद के अधीन, और उप-नियम (2) के प्रावधानों के अधीन, एक सरकारी कर्मचारी उस तारीख से अपने पद के कार्यकाल से जुड़ा वेतन और भत्ता प्राप्त करना शुरू कर देगा जब वह

उस पद के कर्तव्यों को ग्रहण करता है, और जैसे ही वह उन कर्तव्यों का निर्वहन करना बंद कर देता है, वह उन्हें लेना बंद कर देगा।

अपवाद-उत्तर प्रदेश वन सेवा या उत्तर प्रदेश अधीनस्थ वन सेवा में नियुक्ति के लिए अनुमोदित वन महाविद्यालय, देहरादून के एक उम्मीदवार को उसकी नियुक्ति की तारीख के बाद की तारीख से उसकी नियुक्ति का न्यूनतम वेतन प्राप्त करने की अनुमति दी जाएगी। निर्धारित प्रमाणपत्र उसे उस सेवा में नियुक्ति के लिए अर्हता प्रदान करता है जिसके लिए उसे अनुमोदित किया गया है और प्रमाणपत्र की तारीख और कार्यभार संभालने की तारीख के बीच की अवधि को कर्तव्य के रूप में माना जाएगा, बशर्ते कि वह वास्तव में तारीख से दस दिनों के भीतर अपनी नियुक्ति में शामिल हो जाए। उसके प्रमाणपत्र का.

(2) जिस तारीख से विदेश में भर्ती किया गया व्यक्ति पहली नियुक्ति पर वेतन प्राप्त करना शुरू करेगा, वह उस प्राधिकारी के सामान्य या विशेष आदेशों द्वारा निर्धारित की जाएगी जिसके द्वारा उसे नियुक्त किया गया है।

नियम 17 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश।

1. एक सरकारी कर्मचारी को उस पद के कार्यकाल से जुड़े वेतन और भत्ते उस तिथि से प्राप्त करने की अनुमति दी जाएगी जिस दिन वह उस पद के कर्तव्यों को ग्रहण करता है यदि उस तिथि की दोपहर से पहले प्रभार स्थानांतरित किया जाता है। यदि प्रभार दोपहर को स्थानांतरित कर दिया जाता है, तो वह अगले दिन से उन्हें लेना शुरू कर देता है। हालाँकि, यह नियम उन मामलों पर लागू नहीं होता है जिनमें किसी सरकारी कर्मचारी को केवल दिन के एक हिस्से के दौरान किए गए अधिक महत्वपूर्ण कर्तव्यों के लिए उच्च दर पर भुगतान करना मान्यता प्राप्त प्रथा है।

2. * * *

नियम 17(2) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

सरकार की ओर से यूनाइटेड किंगडम में भर्ती किए गए सरकारी सेवकों के वेतन की शुरुआत की तारीख भारत के लिए आरोहण की तारीख होगी, बशर्ते कि वे बिना किसी टाले जाने योग्य देरी के अपने कर्तव्यों को लेने के लिए उतरने के बंदरगाह से आगे बढ़ें।

नोट 1- वाक्यांश "बिना परिहार्य देरी" का तात्पर्य केवल सरकारी कर्मचारी की ओर से ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करने में देरी (या तो सरकार के मुख्यालय पर या ड्यूटी के वास्तविक स्थान पर, जैसा भी मामला हो) से है, न कि किसी से। सरकार द्वारा अनजाने में या जानबूझकर उनके पोस्टिंग आदेश जारी करने में देरी के कारण देरी हुई। वाक्यांश द्वारा निहित शर्त को पूरा माना जाना चाहिए यदि सरकारी कर्मचारी उतरने के बंदरगाह पर तैयारी के लिए केवल एक दिन के साथ शामिल होने के समय नियमों द्वारा अनुमत अवधि के भीतर ड्यूटी के लिए रिपोर्ट करता है।

नोट 2- जब 1 जनवरी 1936 को या उसके बाद सरकार के अधीन किसी सेवा या पद पर भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारी को अपनी नियुक्ति लेने के लिए भारत में उतरने के बंदरगाह से तुरंत आगे बढ़ने से रोका जाता है, तो उसे इस संबंध में अनुमति दी जानी चाहिए पूर्ववर्ती नोट में उल्लिखित अवधि से अधिक अवधि के लिए चिकित्सा प्रमाणपत्र पर आधे औसत वेतन पर छुट्टी या आधे औसत वेतन पर निजी मामलों पर छुट्टी, जैसा भी मामला हो, बशर्ते कि ऐसी छुट्टी उसे स्वीकार्य हो। यदि ऐसी कोई छुट्टी स्वीकार्य नहीं है, तो उसे प्रश्नगत अवधि के लिए बिना वेतन के असाधारण छुट्टी की अनुमति दी जानी चाहिए। छुट्टी के दौरान स्वीकार्य अवकाश वेतन की दर, यदि कोई हो, की गणना के प्रयोजन के लिए, सरकारी कर्मचारी के समय-मान वेतन (विदेशी वेतन सहित) के न्यूनतम को उसके औसत वेतन के रूप में माना जाना चाहिए।

18. जब तक सरकार, मामले की विशेष परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, अन्यथा यह निर्धारित नहीं करती है कि भारत में विदेश सेवा के अलावा कहीं और ड्यूटी से पांच साल की लगातार अनुपस्थिति के बाद, चाहे छुट्टी के साथ या बिना छुट्टी के, एक सरकारी कर्मचारी सरकार में नहीं रहेगा। रोजगार.

18ए. अधिनियम की धारा 241 (3) (ए) और 258 (2) (बी) के प्रावधानों के अधीन, एक सरकारी कर्मचारी के वेतन और भत्ते के दावे को उस समय लागू नियमों द्वारा विनियमित किया जाता है जिसके संबंध में वेतन दिया जाता है। और भत्ते अर्जित किए जाते हैं और छुट्टी के लिए आवेदन और मंजूरी के समय लागू नियमों के अनुसार छुट्टी दी जाती है।

अध्याय IV- वेतन

19. किसी सरकारी कर्मचारी का वेतन उसके द्वारा धारित पद के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा स्वीकृत वेतन से अधिक नहीं होगा। सरकार की मंजूरी के बिना किसी सरकारी कर्मचारी को कोई विशेष या व्यक्तिगत वेतन नहीं दिया जाएगा।

20. नियम 9 (6) (बी) के तहत कर्तव्य के रूप में मानी जाने वाली किसी भी अवधि के संबंध में, एक सरकारी कर्मचारी को ऐसा वेतन दिया जा सकता है जिसे सरकार न्यायसंगत मान सकती है, लेकिन किसी भी मामले में उस वेतन से अधिक नहीं जो सरकारी कर्मचारी ने प्राप्त किया होता। नियम 9(6)(बी) के तहत ड्यूटी के अलावा अन्य ड्यूटी पर।

नियम 20 के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

1. हटा दिया गया.

2. मौलिक नियम 20 में आने वाली अभिव्यक्ति "उसकी मूल नियुक्ति का वेतन" और "किसी भी स्थानापन्न नियुक्ति का वेतन" का अर्थ "वह वेतन है जो सरकारी कर्मचारी ने उस पद पर प्राप्त किया है जिसे वह मूल रूप से धारण करता है" और " वह वेतन जो सरकारी कर्मचारी ने उस पद पर प्राप्त किया जिस पर उसने कार्य किया था" क्रमशः। किसी भी मामले में आहरित किए जाने वाले "वेतन" के प्रकार पर कोई प्रतिबंध नहीं है, और इसलिए अभिव्यक्तियों में विशेष वेतन, यदि कोई हो, को शामिल किया जाना चाहिए, जो सरकारी कर्मचारी ने उस पद पर प्राप्त किया है जो उसने मूल रूप से या स्थानापन्न क्षमता में धारण किया था।

नियम 20 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. सरकारी कर्मचारी जो भारत में सेना रिजर्व ऑफ ऑफिसर्स से संबंधित हैं, उन्हें प्रशिक्षण के लिए बुलाए जाने पर निम्नलिखित परिलब्धियां प्राप्त होंगी:

(i) जब वे सीधे अपनी सिविल नियुक्तियों से प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए आगे बढ़ रहे हों, तो वे वेतन और भत्ते, जो वे अपनी सिविल नियुक्तियों में प्राप्त करते, लेकिन ऐसे प्रशिक्षण पर अनुपस्थिति की पूरी अवधि के लिए, जिसमें पारगमन में बिताया गया समय भी शामिल होता है। इधर - उधर।

(ii) भारत, बर्मा, सीलोन, ग्रेट ब्रिटेन या उत्तरी आयरलैंड में छुट्टी के दौरान अपना प्रशिक्षण करने के लिए आगे बढ़ते समय, नागरिक अवकाश वेतन और भत्ते जो उन्होंने प्रशिक्षण के अलावा प्राप्त किए होंगे।

(iii) जब वे अपनी सिविल नियुक्तियों से ली गई भारत से बाहर छुट्टी की समाप्ति पर, लेकिन ड्यूटी के लिए अपनी सिविल नियुक्तियों में फिर से शामिल होने से पहले अपना प्रशिक्षण लेने के लिए आगे बढ़ रहे हों, तो भारत में उतरने की तारीख से उससे पहले की तारीख तक ज्वाइनिंग टाइम सिविल वेतन का भुगतान करें। उनका प्रशिक्षण शुरू हो गया और वास्तविक प्रशिक्षण की अवधि और उनकी नागरिक नियुक्तियों के स्थान तक यात्रा में बिताई गई अवधि के लिए पूरा नागरिक वेतन दिया गया।

(iv) वास्तविक प्रशिक्षण की अवधि के लिए सैन्य वेतन और भत्ते-

(ए) (i) से (iii) के तहत ली गई परिलब्धियां राज्य के राजस्व के लिए डेबिट योग्य हैं और (iv) के तहत रक्षा अनुमान के लिए। किसी सरकारी कर्मचारी के प्रशिक्षण की अवधि के संबंध में अर्जित अवकाश और पेंशन शुल्क का कोई भी हिस्सा बाद वाले को वहन करने की आवश्यकता नहीं होगी।

(बी) सरकारी कर्मचारी जो शांति समय में अंशकालिक सैन्य ड्यूटी पर नियोजित होने पर भारतीय रिजर्व ऑफ ऑफिसर्स में सेना में शामिल होते हैं, उन्हें केवल उनका नागरिक वेतन मिलेगा जो राज्य के राजस्व में लगाया जाएगा।

2. (1) जिन सरकारी कर्मचारियों को प्रादेशिक सेना में शामिल होने की अनुमति दी गई है, उन्हें प्रशिक्षण की अवधि के दौरान और शिविर में बिताई गई अवधि के दौरान (वेतन और भत्ते के अलावा, जो उन्हें रक्षा सेवा अनुमान से प्राप्त हो सकते हैं), उनका नागरिक वेतन प्राप्त होगा। वेतन और भत्ते.

(2) सरकारी कर्मचारी जिनकी सैन्य ड्यूटी के लिए बुलाए जाने के समय वेतन की दरें [मौलिक नियम 9(6)(बी)

(i) के संबंध में राज्यपाल के आदेशों के अनुसार] सैन्य वेतन और भत्ते से अधिक हैं, जिनके लिए वे हैं सैन्य कर्तव्य के संबंध में हकदार होंगे, नागरिक दरों पर वेतन प्राप्त करेंगे जिस पर वे इसे प्राप्त कर सकते थे यदि वे सैन्य कर्तव्य पर आगे नहीं बढ़े थे और नागरिक वेतन और भत्ते और सैन्य वेतन और भत्ते के बीच अंतर के खिलाफ एक आरोप का गठन किया जाएगा व्यय का सामान्य शीर्ष जिसमें संबंधित व्यक्ति का नागरिक वेतन डेबिट योग्य है।

3. प्रांतीय चिकित्सा सेवा का एक अधिकारी, जो जेल प्रशासन में प्रशिक्षण के लिए अपनी प्रतिनियुक्ति के समय विशेष वेतन प्राप्त कर रहा है, अपने प्रशिक्षण की अवधि के दौरान इसे प्राप्त करने का हकदार नहीं होगा, सिवाय इसके कि चिकित्सा एवं स्वास्थ्य सेवा निदेशक से इस आशय का प्रमाणपत्र कि प्रतिनियुक्ति के अलावा अधिकारी विशेष वेतन प्राप्त करता रहेगा।

4. विदेशी छात्रवृत्ति से सम्मानित सरकारी कर्मचारियों का वेतन, जिन्हें नियम 9(6)(बी) के तहत छात्रवृत्ति के कार्यकाल के दौरान ड्यूटी पर माना जाता है, छात्रवृत्ति की राशि तक सीमित होगा।

अपवाद-उपरोक्त आदेश उन सरकारी कर्मचारियों पर लागू नहीं होता है जिन्हें रॉकफेलर फ़ेलोशिप प्रदान की गई है। रॉकफेलर फाउंडेशन फ़ेलोशिप के लिए चुने गए सरकारी कर्मचारियों को, एक नियम के रूप में, निम्नलिखित शर्तें दी जानी चाहिए:

(1) कठिन मुद्रा वाले क्षेत्रों में सामान्य प्रतिबंधों के अधीन, यदि विद्वान भारत में ड्यूटी पर बने रहते तो वे वेतन प्राप्त कर लेते। यदि रॉकफेलर फाउंडेशन द्वारा पारिवारिक भत्ता दिया जाता है, तो वेतन स्वीकार्य नहीं होगा।

(2) कोई प्रतिपूरक भत्ता स्वीकार्य नहीं होगा।

(3) अनुपस्थिति की अवधि को कर्तव्य के रूप में माना जाएगा न कि छुट्टी के रूप में, सिवाय उन लोगों के मामले में जिन्हें पारिवारिक भत्ता दिया गया है। ऐसे मामलों में, अनुपस्थिति की अवधि को असाधारण छुट्टी के रूप में माना जाना चाहिए और, जैसा कि मौलिक नियम 85 के तहत आवश्यक है, ऐसी छुट्टी देने से पहले विद्वान की सहमति लिखित रूप में प्राप्त की जानी चाहिए।

(4) पारिवारिक भत्ते के अलावा रॉकफेलर फाउंडेशन द्वारा दिया गया वजीफा, यात्रा व्यय और अन्य भत्ते स्वीकार्य होंगे।

21. समय-वेतनमान-नियम 22 से 29 सम्मिलित और नियम 31 आम तौर पर समय-वेतनमान पर लागू होते हैं।

22. समय-वेतनमान पर किसी पद पर मूल रूप से नियुक्त किए गए सरकारी कर्मचारी का प्रारंभिक मूल वेतन निम्नानुसार विनियमित किया जाता है:

(ए) यदि वह कार्यकाल पद के अलावा किसी स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार रखता है, या यदि उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया होता तो वह ऐसे पद पर ग्रहणाधिकार रखता-

(i) जब नए पद पर नियुक्ति में ऐसे स्थायी पद से जुड़े कर्तव्यों या जिम्मेदारियों की तुलना में अधिक महत्व के कर्तव्यों या जिम्मेदारियों को ग्रहण करना शामिल है (जैसा कि नियम 30 के प्रयोजनों के लिए व्याख्या की गई है), तो वह प्रारंभिक वेतन के रूप में समय-मान के चरण को प्राप्त करेगा। पुराने पद के संबंध में उसके मूल वेतन से अगला;

(ii) जब नए पद पर नियुक्ति में ऐसी धारणा शामिल नहीं है, तो वह प्रारंभिक वेतन के रूप में समय-मान के चरण को प्राप्त करेगा जो पुराने पद के संबंध में उसके मूल वेतन के बराबर है, या, यदि ऐसा कोई चरण नहीं है, उसके नीचे अगला चरण

वेतन, साथ ही अंतर के बराबर व्यक्तिगत वेतन, और किसी भी स्थिति में उस वेतन को तब तक प्राप्त करना जारी रखेगा जब तक कि उसे पुराने पद के समय-मान में वेतन वृद्धि नहीं मिल जाती, या उस अवधि के लिए जिसके बाद वेतन वृद्धि अर्जित की जाती है नये पद के समय-मान में, जो भी कम हो। लेकिन यदि नए पद के समयमान का न्यूनतम वेतन पुराने पद के संबंध में उसके मूल वेतन से अधिक है, तो वह उस न्यूनतम को प्रारंभिक वेतन के रूप में प्राप्त करेगा;

(iii) जब नए पद पर नियुक्ति नियम 15(ए) के तहत उसके स्वयं के अनुरोध पर की जाती है और उस पद के समय-मान में अधिकतम वेतन पुराने पद के संबंध में उसके मूल वेतन से कम है, तो वह वह अधिकतम वेतन प्राप्त करेगा प्रारंभिक वेतन के रूप में.

(बी) यदि खंड (ए) में निर्धारित शर्तें पूरी नहीं होती हैं, तो वह प्रारंभिक वेतन के रूप में न्यूनतम समयमान प्राप्त करेगा:

बशर्ते, खंड (ए) के तहत आने वाले मामलों में और खंड (बी) के तहत आने वाले सार्वजनिक सेवा से इस्तीफे या निष्कासन या बर्खास्तगी के बाद पुनः रोजगार के मामलों के अलावा, दोनों मामलों में, कि यदि वह या तो-

(1) पहले इसमें महत्वपूर्ण भूमिका निभाई हो या कार्य किया हो -

(i) वही पोस्ट, या

(ii) एक ही समय-मान पर एक स्थायी पद या अस्थायी पद, या

(iii) समान समय-मान पर कार्यकाल पद के अलावा एक स्थायी पद, या समान समय-मान पर एक अस्थायी पद, ऐसा पद स्थायी पद के समान समय-मान पर हो; या

(2) किसी अन्य कार्यकाल वाले पद के समान समय-मान पर एक कार्यकाल पद पर मूल रूप से नियुक्त किया जाता है, जिसे वह पहले मूल रूप से धारण कर चुका है या जिसमें वह पहले कार्य कर चुका है,

तो प्रारंभिक वेतन उस वेतन से कम नहीं होगा, जो विशेष वेतन, व्यक्तिगत वेतन या नियम 9(21) (iii) के तहत राज्यपाल द्वारा वेतन के रूप में वर्गीकृत परिलब्धियों के अलावा होगा, जो उसने पिछले ऐसे अवसर पर लिया था, और वह गिना जाएगा वह अवधि जिसके दौरान उसने उस वेतन के समतुल्य समय-मान के चरण में वेतन वृद्धि के लिए ऐसे अंतिम और किसी भी पिछले अवसर पर वह वेतन प्राप्त किया था। तथापि, यदि अस्थायी पद पर सरकारी कर्मचारी द्वारा अंतिम बार लिया गया वेतन समय से पहले वेतन वृद्धि के अनुदान से बढ़ा दिया गया है, तो वह वेतन जो उसने उन वेतन वृद्धि के अनुदान के लिए लिया होगा, इस प्रावधान के प्रयोजनों के लिए लिया जाएगा। वह वेतन हो जो उसने अंतिम बार अस्थायी पद पर प्राप्त किया था।

अपवाद - पहले प्रावधान के पैराग्राफ (iii) में यह शर्त कि अस्थायी पद एक स्थायी पद के समान समय-मान पर होना चाहिए, तब लागू नहीं किया जाएगा जब एक अस्थायी पद (i) एक सरकार या विभाग द्वारा बनाया गया हो

सामान्य कार्य के समान प्रकृति के काम का उद्देश्य जिसके लिए एक अलग सरकार या विभाग के तहत कैडर में स्थायी पद मौजूद हैं, और (ii) स्वीकृत या कैडर में स्थायी पदों के लिए लागू समय-मान के समान समय-मान। विभिन्न सरकार या विभाग के अंतर्गत।

टिप्पणियाँ- (1) यदि सरकारी कर्मचारी नए पद पर विदेशी वेतन का हकदार है, लेकिन पुराने पद पर विदेशी वेतन नहीं ले रहा था, तो नए पद पर विदेशी वेतन को समय के चरण का निर्धारण करते समय ध्यान में नहीं रखा जाएगा। -नए पद का वेतनमान जिसके लिए वह खंड (ए) के तहत हकदार है

(2) इस नियम के प्रयोजनों के लिए स्टर्लिंग विदेशी वेतन को ऐसी विनियम दर पर रुपये में परिवर्तित किया जाएगा जैसा सरकार आदेश द्वारा निर्धारित कर सकती है।

नियम 22 के तहत महालेखा परीक्षक का निर्णय

(1) * * * एक सरकारी कर्मचारी जब किसी पद पर कार्य करते समय मूल रूप से नियुक्त किया जाता है, तो वह अपने पुराने वेतन के संबंध में उस समय के मूल वेतन के संदर्भ में * * * मौलिक नियम 22 के तहत अपना वेतन नया तय कराने का हकदार होता है। स्थायी पद.

[महालेखापरीक्षक का पत्र सं. टी-1176-ए/170-34, दिनांक 11 सितंबर, 1934]।

(2) इस नियम के खंड (ए) (आई) में आने वाले शब्द 'पुराने पद के संबंध में उसके मूल वेतन के ऊपर समय-मान वेतनमान का अगला चरण' का अर्थ समय-मान वेतनमान में वह चरण है जो राशि में अगला है उसके मूल वेतन से ऊपर, हालाँकि नए पद के समय-मान में केवल द्विवार्षिक वेतन वृद्धि ही हो सकती है।

उदाहरण - एक अधिकारी जो रुपये का मूल वेतन प्राप्त कर रहा है। स्थायी पद के लिए वेतनमान 350 रु. 275-25—500—ईबी—30—650—ईबी—30—800 को रुपये के वेतनमान में उच्च जिम्मेदारियों वाले पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया गया था।

350—350—380—380—30—590—ईबी—30—770—40—850। यह घोषित किया गया था कि प्रासंगिक चरणों के लिए बाद के समय-पैमाने में द्विवार्षिक वेतन वृद्धि होगी।

रु. 350 और रु. 380. इस बात पर सहमति हुई कि उनका मूल वेतन रुपये के पैमाने पर होगा। 275-800 रुपये है। 350 प्रति माह उसका स्थानापन्न वेतन रुपये के पैमाने पर। 350—

850 रुपये तय हो सकते हैं. दूसरे चरण की बजाय 380 रु. 350 प्रति माह।

नियम 22 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. हटा दिया गया.

2. जब नए या पुराने पद के समय-मानमान में अगली वेतन वृद्धि देय हो, तो सरकारी कर्मचारी को नए पद के समय-मान में अगली वेतन वृद्धि प्राप्त करनी चाहिए, और तुरंत व्यक्तिगत वेतन और सभी संबंध खो देना चाहिए। उनकी पुरानी पोस्ट का समय-पैमाना। किसी सरकारी कर्मचारी को व्यक्तिगत वेतन केवल प्रारंभिक वेतन के प्रयोजन के लिए दिया जाता है, न कि नए समय-मान के किसी भी बाद के चरण में।

यदि सरकारी कर्मचारी पुराने समय-मान में बना रहता तो उसे मिलने वाले वेतन से कम वेतन प्राप्त हो सकता था।

3. हटा दिया गया.

4. एक टाइम-स्केल हालिया परिचय का हो सकता है, जबकि जिस कैडर या वर्ग से यह जुड़ा हुआ है, वह टाइम-स्केल लागू होने से पहले एक श्रेणीबद्ध पैमाने पर अस्तित्व में हो सकता है या यह हो सकता है कि एक टाइम-स्केल ने इसे ले लिया हो। दूसरे का स्थान. यदि कोई सरकारी कर्मचारी नए वेतनमान के लागू होने से पहले संवर्ग या वर्ग में किसी पद पर स्थायी या कार्यवाहक रहा है और उस अवधि के दौरान एक चरण के बराबर वेतन या वेतन, या दो चरणों के बीच का वेतन, नए समय में प्राप्त किया है- स्केल, तो नए समय-मान में प्रारंभिक वेतन अंतिम आहरित वेतन या वेतन पर तय किया जा सकता है और जिस अवधि के दौरान इसे आहरित किया गया था, उसे उसी चरण में वेतन वृद्धि के लिए गिना जा सकता है, या यदि वेतन या भुगतान दो के बीच मध्यवर्ती था चरण, उस समय-पैमाने के निचले चरण में।

5. मौलिक नियम 22 के खंड (ए) में आने वाली अभिव्यक्ति "यदि वह स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार रखता है" को स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार को शामिल करने के लिए माना जाना चाहिए, जिस पर एक सरकारी कर्मचारी को मौलिक के तहत अनंतिम मूल क्षमता में नियुक्त किया जाता है। नियम 14(डी), और उस नियम में आने वाली अभिव्यक्ति "पुराने पद के संबंध में मूल वेतन" को उस अनंतिम मूल नियुक्ति के संबंध में उसके मूल वेतन को शामिल करने के लिए माना जाना चाहिए। इसलिए मौलिक नियम 22(ए) को एक अनंतिम मूल नियुक्ति के संबंध में मूल वेतन की अनुमति देने के लिए माना जाना चाहिए, जिसे किसी अन्य पद पर उसके प्रारंभिक वेतन का निर्धारण करने में ध्यान में रखा जाना चाहिए, जिस पर उसे नियुक्त किया गया है। जब किसी पद पर सरकारी कर्मचारी का प्रारंभिक वेतन इस प्रकार तय किया जाता है, तो यह प्रभावित नहीं होगा, भले ही उस पद पर उसकी नियुक्ति के कार्यकाल के दौरान वह अपनी अनंतिम नियुक्ति से वापस आ जाए।

नियम 22 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. मौलिक नियम 22 के खंड (ए) के प्रयोजन के लिए, दो पदों की जिम्मेदारी की सापेक्ष डिग्री के बारे में एक घोषणा प्रशासनिक विभाग में नियुक्ति प्राधिकारी या सरकार से प्राप्त की जानी चाहिए क्योंकि पद समान हैं या विभिन्न विभाग.

2. एक निश्चित वेतन दर (निश्चित या समयमान) पर अस्थायी पद जो हो समान वेतन दर पर स्थायी पद में परिवर्तित करना स्थायी पद के समान "समान पद" नहीं है, भले ही कर्तव्य समान रहें, दूसरे शब्दों में नियम 9(30) के मद्देनजर अस्थायी पद होना है माना जाता है कि उनका विकास बंद हो गया है और उन्हें स्थायी पद से प्रतिस्थापित कर दिया गया है। इस प्रकार, अस्थायी पद का पदधारी केवल स्थायी पद के वेतन का हकदार है यदि वह वेतन की निश्चित दर पर है या स्थायी पद के समय-मान के न्यूनतम वेतन का हकदार है यदि वह समय-मान पर है जब तक कि उसका मामला नियम 22 के प्रावधानों (1)(ii) और (1)(iii) के तहत स्वीकार्य रियायत के अंतर्गत आता है।

22-ए. एक सरकारी कर्मचारी का प्रारंभिक मूल वेतन, जो किसी समय-मान वेतनमान पर किसी पद पर मूल रूप से नियुक्त किया गया है, जो पदों से जुड़े कर्तव्यों या जिम्मेदारियों में कमी के अलावा अन्य कारणों से कम हो गया है और जो वेतन निकालने का हकदार नहीं है। समय-मान, जो कटौती से पहले था, नियम 22 द्वारा विनियमित है:

उसे उपलब्ध कराया-

(ए) यदि उसे किसी अन्य सेवा में किसी पद पर नियुक्त किया जाता है जो उस सेवा के लिए आरक्षित है जिससे वह संबंधित है, तो उसका प्रारंभिक वेतन उस स्तर पर तय किया जाएगा जो जितना संभव हो सके प्रारंभिक वेतन के करीब होगा जो उसने प्राप्त किया होगा। असंतुलित पैमाने, और

(बी) उस नियम के खंड (ए) के तहत आने वाले मामलों में और खंड (बी) के तहत आने वाले सार्वजनिक सेवा से इस्तीफे या निष्कासन या बर्खास्तगी के बाद पुनः रोजगार के मामलों के अलावा, दोनों मामलों में, यदि वह या तो-

(1) पहले से ही इसमें महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है या कार्य किया है-

(i) पहले एक ही पद या उसके समय-मान में कमी, या

(ii) पद के अपरिवर्तित समय-मान के समान समय-मान पर एक स्थायी पद या अस्थायी पद, या

(iii) कार्यकाल पद के अलावा एक स्थायी पद, या एक अस्थायी पद, पद के कम किए गए समय-मान के समान समय-वेतनमान पर, ऐसा अस्थायी पद स्थायी पद के समान समय-मान पर होता है, या

(2) किसी कार्यकाल पद पर मूल रूप से नियुक्त किया गया है, जिसके समय-मान को उससे जुड़े कर्तव्यों या जिम्मेदारियों में कमी किए बिना कम कर दिया गया है, और पहले से ही समय-मान के समान समय-मान पर किसी अन्य कार्यकाल पद पर मूल रूप से आयोजित किया गया है या स्थानापन्न किया गया है। कार्यकाल पद का अनिर्धारित समय-मान,

तो प्रारंभिक वेतन उस वेतन से कम नहीं होगा, विशेष वेतन, व्यक्तिगत वेतन या नियम 9(21)(iii) के तहत राज्यपाल द्वारा वेतन के रूप में वर्गीकृत परिलब्धियों के अलावा, जो उसने पिछले ऐसे अवसर पर नियम 22 के तहत लिया होगा यदि वेतन का घटा हुआ समय-मान शुरू से ही लागू था और वह वेतन वृद्धि के लिए उस अवधि की गणना करेगा जिसके दौरान उसने ऐसे अंतिम और किसी भी पिछले अवसर पर वह वेतन प्राप्त किया होगा:

बशर्ते कि एक सरकारी कर्मचारी का प्रारंभिक वेतन, जो 1 जनवरी, 1922 को सेवा में था, नियम 22 के तहत उसे स्वीकार्य प्रारंभिक वेतन से कम नहीं होगा।

22-बी(1) इन नियमों में किसी बात के होते हुए भी, जहां कोई सरकारी सेवक वास्तविक, अस्थायी या स्थानापन्न क्षमता में कोई पद धारण कर रहा हो।

उसके द्वारा धारित पद से जुड़े कर्तव्यों और जिम्मेदारियों से अधिक महत्व के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों वाले किसी अन्य पद पर उसे वास्तविक, अस्थायी या स्थानापन्न क्षमता में पदोन्नत या नियुक्त किया जाता है, उच्च पद के समय-मान में उसका प्रारंभिक वेतन उस स्तर पर तय किया जाएगा। अगले वेतन का निर्धारण निचले पद के संबंध में उसके वेतन को उस चरण में एक वेतन वृद्धि से बढ़ाकर किया जाता है जिस स्तर पर ऐसा वेतन अर्जित हुआ है:

बशर्ते कि इस नियम के प्रावधान वहां लागू नहीं होंगे जहां कोई सरकारी कर्मचारी वास्तविक, अस्थायी या स्थानापन्न क्षमता में कोई पद धारण कर रहा हो और वेतनमान में वेतन ले रहा हो, जिसकी अधिकतम सीमा रु. 900 बजे, रु. 1200 प्रति माह या रु. 1 अप्रैल 1965, 1 अगस्त 1972, या 1 जुलाई 1979 से शुरू किए गए वेतनमान में क्रमशः 2050 * प्रति व्यक्ति को उच्च कर्तव्यों या जिम्मेदारियों वाले पद पर वास्तविक, अस्थायी या स्थानापन्न क्षमता में नियुक्त किया जाता है:

बशर्ते कि मौलिक नियम 31 के उप-नियम (2) का प्रावधान किसी भी मामले में लागू नहीं होगा जहां इस नियम के तहत प्रारंभिक वेतन तय किया गया है:

बशर्ते कि जहां कोई सरकारी सेवक किसी उच्च पद पर अपनी पदोन्नति या नियुक्ति से ठीक पहले निचले पद के समय-मान के अधिकतम वेतन पर वेतन ले रहा हो, तो उच्च पद के समय-मान में उसका प्रारंभिक वेतन निर्धारित किया जाएगा। वेतन के ऊपर का अगला चरण निचले पद के संबंध में उसके वेतन को निचले पद के समय-मान में अंतिम वेतन वृद्धि के बराबर राशि बढ़ाकर अनुमानित रूप से प्राप्त किया जाता है:

* यह संशोधन 12 दिसंबर 1984 की अधिसूचना संख्या जी-2-29/एक्स-301-81 द्वारा 1 जनवरी 1984 से लागू हुआ।

बशर्ते कि यदि कोई सरकारी कर्मचारी हो:

(1) पहले से ही इसमें महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है या कार्य किया है-

(i) वही पोस्ट, या

(ii) समान समय-मान पर स्थायी या अस्थायी पद, या

(iii) कार्यकाल पद के अलावा कोई स्थायी पद या समान समय-मान पर अस्थायी पद, या

(2) किसी अन्य कार्यकाल वाले पद के समान समय-मान पर एक कार्यकाल पद पर मूल रूप से नियुक्त किया जाता है, जिसे वह पहले मूल रूप से धारण कर चुका है, या जिसमें वह पहले कार्य कर चुका है;

तो मूल नियम 22 का प्रावधान वेतन के प्रारंभिक निर्धारण और वेतन वृद्धि के लिए पिछली सेवा की गणना के मामले में लागू होगा।

(2) (i) यदि उप-नियम (1) के तहत प्रारंभिक वेतन निर्धारण के परिणामस्वरूप कोई विसंगति उत्पन्न होती है, अर्थात्, उच्च पद पर एक सरकारी कर्मचारी को स्वीकार्य वेतन की दर दूसरे सरकारी कर्मचारी से अधिक होगी निचले ग्रेड या स्केल में उससे वरिष्ठ और किसी अन्य समान पद पर पहले पदोन्नत किया गया, बाद वाले का वेतन पहले वाले की पदोन्नति या नियुक्ति की तारीख से सरकार द्वारा निर्धारित वेतन के अनुसार पूर्व के लिए स्वीकार्य राशि तक बढ़ा दिया जाएगा। हालाँकि, उप-नियम (1) के तहत, निम्नलिखित शर्तों के अधीन:

(ए) कनिष्ठ और वरिष्ठ सरकारी सेवक एक ही संवर्ग के हैं और जिन पदों पर उन्हें पदोन्नत या नियुक्त किया गया है वे समान और एक ही संवर्ग में हैं;

(बी) निचले और उच्च पदों के लिए वेतन का समय-मान, जिसमें कनिष्ठ और वरिष्ठ सरकारी कर्मचारी अपना वेतन पाने के हकदार हैं, समान है;

(सी) ऊपर उल्लिखित विसंगति उप-नियम (1) के लागू होने के प्रत्यक्ष परिणाम के रूप में उत्पन्न हुई होगी, न कि किसी अन्य कारण से;

स्पष्टीकरण-(1) यदि सरकारी कर्मचारी को समय-मान के भीतर उच्च वेतन शुरू करने की अनुमति दी जाती है, तो यह ध्यान में रखते हुए कि वह पहले सरकार के तहत किसी अन्य रोजगार में था, और बाद में उसकी पदोन्नति या उच्च पद पर नियुक्ति पर, वहाँ है उप-नियम (1) के तहत प्रारंभिक वेतन का निर्धारण, उच्च पद पर वरिष्ठ सरकारी कर्मचारी को स्वीकार्य वेतन की दर के संबंध में होने वाली विसंगति को इस उप-नियम के प्रयोजनों के लिए उत्पन्न होने वाला नहीं माना जाएगा। इस नियम के लागू होने का प्रत्यक्ष परिणाम.

स्पष्टीकरण-(2) यदि किसी सरकारी सेवक को अपने निचले पद पर अग्रिम वेतन वृद्धि प्राप्त होने के कारण समय-समय पर उच्च पद पर पूर्व नियुक्त या पदोन्नत वरिष्ठ सरकारी सेवक की तुलना में अधिक वेतन प्राप्त हुआ है और बाद में वेतन का निर्धारण होता है उप-नियम (1) के तहत पूर्व के मामले में, फिर उप-नियम (1) के तहत वेतन का प्रारंभिक निर्धारण भी इस उप-नियम के आवेदन के प्रत्यक्ष परिणाम के रूप में उत्पन्न होने वाले प्रयोजनों के लिए नहीं माना जाएगा। उपनियम (1).

(डी) वरिष्ठ सरकारी कर्मचारी अपेक्षित अर्हक सेवा पूरी करने पर अपने वेतन में वृद्धि की तारीख से अगली वेतन वृद्धि प्राप्त करेगा।

(ii) इस नियम के प्रावधान किसी पूर्व-कैडर पद पर पदोन्नति के मामले में भी लागू होंगे, यदि सरकारी कर्मचारी को उच्च पूर्व-कैडर पद से संबंधित समय-वेतनमान में बिना किसी शर्त के नियुक्त किया गया है। इसका प्रभाव यह होगा कि उच्च कैडर बाह्य पद पर कार्य करते समय वह निचले पद के लिए समय-मान में वेतन के अतिरिक्त कोई प्रतिनियुक्ति भत्ता या विशेष वेतन प्राप्त करेगा;

नोट 1। इस नियम के प्रावधान किसी पूर्व-कैडर पद से किसी कैडर पद पर नियुक्ति के मामलों पर लागू नहीं होंगे।

नोट 2। एक पूर्व-कैडर पद से दूसरे पूर्व-कैडर पद पर नियुक्ति/पदोन्नति के मामलों में, जहां अधिकारी पूर्व-कैडर पद के पैमाने में वेतन लेने का विकल्प चुनता है, दूसरे या बाद के पूर्व-कैडर पद पर वेतन निर्धारित किया जाना चाहिए। एफआर 22-बी (1) केवल कैडर पोस्ट में भुगतान के संदर्भ में।

(iii) एक सरकारी कर्मचारी का वेतन उसके पुराने निचले पद पर या उसी समय-वेतनमान में किसी अन्य पद पर प्रत्यावर्तित होने पर उतना होगा जितना उसने वास्तव में प्राप्त किया होता यदि उसे उच्च पद पर पदोन्नत नहीं किया गया होता। यदि किसी सरकारी कर्मचारी का वेतन पहले से ही मौलिक नियम 27 के तहत निर्धारित किया गया है, तो, प्रत्यावर्तन पर, उसका वेतन मौलिक नियम 27 के तहत फिर से तय किया जाएगा, जिससे उसे मौलिक के अनुसार उच्च पद पर की गई सेवा का लाभ भी मिलेगा। नियम 26(सी);

(iv) यदि किसी सरकारी कर्मचारी को उच्च पद से ऐसे निचले पद पर वापस भेज दिया जाता है, जिसका समय-मान वेतन उस पद से अधिक है, जिस पर उसने उच्च पद पर नियुक्त होने से पहले अपना वेतन प्राप्त किया था, तो, उस स्थिति में, ऐसे मध्यस्थ पद पर उसे स्वीकार्य वेतन इस नियम के अनुसार तय किया जाएगा।

22-सी. इन नियमों में निहित किसी भी बात के बावजूद, जहां एक सरकारी कर्मचारी जिसके पास किसी भी स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार नहीं है, उसे किसी अन्य पद पर वास्तविक, अस्थायी या स्थानापन्न क्षमता में नियुक्त किया जाता है, जिस पर पद से जुड़े कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की तुलना में कम या समान महत्व होता है। उसके द्वारा धारित, और, मौलिक नियम, 22, 22-बी या 26 (सी) द्वारा कवर नहीं किए जाने वाले मामलों में, निचले या समकक्ष पद के समयमान में उसका प्रारंभिक वेतन ऊपर की अनुमति देकर प्राप्त चरण पर तय किया जाएगा। ऐसे पद के समय-मान के न्यूनतम पिछले पद पर प्रदान की गई सेवा के प्रत्येक पूर्ण वर्ष के लिए एक वेतन वृद्धि, बशर्ते कि इस प्रकार निर्धारित वेतन से अधिक नहीं होगा-

(ए) पिछली पोस्ट में अंतिम बार लिया गया वेतन, और

(बी) नए पद के पैमाने की अधिकतम सीमा:

बशर्ते कि जहां नया पद समान समय-वेतनमान में है, ऐसे सरकारी कर्मचारी का वेतन पिछले पद पर अंतिम आहरित चरण पर तय किया जाएगा और उस चरण में प्रदान की गई सेवा को वेतनमान में वृद्धि के लिए गिना जाएगा।

नए पद का वेतन:

बशर्ते कि जहां नया पद समतुल्य वेतनमान में है, ऐसे सरकारी कर्मचारी का वेतन अंतिम आहरित वेतन से अगले स्तर पर तय किया जाएगा और अंतर को मौलिक नियम 9 के तहत व्यक्तिगत वेतन प्रदान करके पूरा किया जाएगा। (23)

(बी) जिसे भविष्य की वेतन वृद्धि में समाहित किया जाएगा।

ध्यान दें- इस नियम के प्रावधान किसी पूर्व-कैडर पद से किसी कैडर पद पर नियुक्ति के मामलों पर लागू नहीं होंगे।

23. (1) जिस पद का वेतन बदला गया है उस पद के धारक को ऐसा माना जाएगा मानो उसे नए वेतन पर नए पद पर स्थानांतरित किया गया हो; बशर्ते कि वह अपने विकल्प पर अपना पुराना वेतन उस तारीख तक बरकरार रख सकता है जिस दिन उसने पुराने वेतनमान पर अपनी अगली या कोई आगामी वेतन वृद्धि अर्जित की है, या जब तक वह अपना पद खाली नहीं कर देता है या उस समय-मान पर वेतन लेना बंद नहीं कर देता है। एक बार प्रयोग किया गया विकल्प अंतिम है।

(2) उपरोक्त उप-नियम (1) में किसी भी बात के बावजूद, एक सरकारी कर्मचारी, जहां तक 1 अप्रैल, 1965 से लागू नए वेतनमान के विकल्प का संबंध है, उक्त नए वेतनमान का चुनाव कर सकता है। उपरोक्त तिथि से या उक्त तिथि के तुरंत बाद पड़ने वाले पुराने वेतनमान में उसकी अगली वेतन वृद्धि की तिथि से, और इसी तरह का विकल्प पद के संबंध में, यदि कोई हो, उसके लिए अलग से उपलब्ध होगा, जिस पर वह स्थानापन्न हो सकता है।

ध्यान दें- एफआर 23 का उप-नियम (2) 1 अगस्त 1972 या 1 जुलाई 1979 से शुरू किए गए नए वेतनमान के लिए विकल्प के मामलों पर भी यथोचित परिवर्तनों के साथ लागू होगा, बशर्ते कि यह उन मामलों पर भी लागू होगा। विकल्प जहां एक सरकारी कर्मचारी क्रमशः 1 अगस्त, 1972 और 7 मार्च, 1973 या 1 जुलाई, 1979 और 30 सितंबर, 1981 के बीच पड़ने वाली अपनी नियुक्ति की तारीख से नए वेतनमान का चयन करता है।

नियम 23 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. यदि किसी पद के अधिकतम वेतन में वृद्धि की दर और न्यूनतम में कोई परिवर्तन नहीं किया जाता है, तो उस पद के धारक का प्रारंभिक वेतन नियम 22 (बी) के तहत तय किया जाना चाहिए, न कि नियम 22 (ए) के तहत, यहां तक कि भले ही वह इस पद पर पर्याप्त रूप से कार्यरत हों।
2. यह नियम स्थानापन्न के साथ-साथ किसी पद के वास्तविक धारक पर भी लागू होता है।
3. नियम 23 के परंतुक में "पुराने वेतनमान पर बाद में वेतन वृद्धि" की अभिव्यक्ति को उन मामलों में ग्रेड पदोन्नति को शामिल करने के लिए माना जाना चाहिए जिनमें ग्रेडेड वेतनमान के लिए समय-मान वेतन को प्रतिस्थापित किया गया है।

नियम 23 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

मौलिक नियम 23 और उसके नीचे लेखापरीक्षा निर्देश के आवेदन के संबंध में, एक सवाल उठाया गया था कि क्या एक ही संवर्ग में विभिन्न वेतनमानों पर विभिन्न पदों को एक सामान्य वेतनमान में विलय करने की तिथि पर उच्च वेतनमान में स्थानापन्न अधिकारी, क्या ऐसा कर सकता है? मौलिक नियम 23 के तहत, अपने स्थानापन्न वेतन को पुराने उच्च वेतनमान में बनाए रखने का विकल्प, जब विभिन्न श्रेणियों के सभी पद उस तिथि से एक ही नए वेतनमान पर थे और कोई उच्च जिम्मेदारी शामिल नहीं थी।

राज्यपाल ने निर्णय लिया है कि नियम के परंतुक में आने वाले शब्दों "उसका पुराना वेतन" में न केवल उस दर को शामिल किया जाना चाहिए जिस पर व्यक्ति को वेतन दिया गया था।

न केवल महत्वपूर्ण तिथि पर अपना स्थानापन्न वेतन प्राप्त कर रहा है, बल्कि वेतन का समय-मान भी प्राप्त कर रहा है जिसमें वह वह वेतन प्राप्त कर रहा है। इस प्रकार विकल्प की अवधि के लिए पुराने वेतनमान जिसमें वह अपना स्थानापन्न वेतन प्राप्त कर रहा था, को संबंधित व्यक्ति के लिए जारी माना जाना चाहिए और चूंकि वह उस अवधि के दौरान अपने पुराने वेतन को बनाए रखने का हकदार है, इसलिए विकल्प के तहत उस वेतन को प्राप्त करना आवश्यक है। यह इस बात पर निर्भर नहीं है कि महत्वपूर्ण तिथि के बाद रचनात्मक स्थानापन्न नियुक्ति में अधिक महत्व के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की धारणा शामिल है या नहीं। हालाँकि, यह विकल्प तब काम करना बंद कर देता है जब संबंधित व्यक्ति रचनात्मक रूप से उस पद पर कार्य करना बंद कर देता है या उस विशेष पैमाने पर वेतन लेना बंद कर देता है जिसमें वह स्थानापन्न वेतन प्राप्त कर रहा था।

मौलिक नियम 23 का मूल भाग और उसका परंतुक दोनों एक ही समय में क्रियान्वित नहीं हो सकते। जिस अवधि के दौरान परंतुक के तहत प्रयोग किया गया विकल्प लागू होता है, नियम का मूल भाग निष्क्रिय रहता है। किसी भी कारण से विकल्प का प्रयोग करने में असफल होने पर नियम का लाभ जब्त कर लिया जाएगा।

24. एक वेतन वृद्धि सामान्यतः स्वाभाविक रूप से निकाली जाएगी जब तक कि इसे रोका न जाए। यदि किसी सरकारी कर्मचारी का आचरण अच्छा नहीं रहा है या उसका काम संतोषजनक नहीं रहा है तो सरकार या किसी प्राधिकारी जिसे सरकार नियम 6 के तहत यह शक्ति सौंप सकती है, द्वारा उसकी वेतन वृद्धि रोकी जा सकती है। किसी वेतन वृद्धि को रोकने के आदेश में, रोकने वाले प्राधिकारी को उस अवधि का उल्लेख करना होगा जिसके लिए इसे रोका गया है, और क्या स्थगन का प्रभाव भविष्य की वेतन वृद्धि को स्थगित करने पर पड़ेगा।

25. जहां समय-मान में एक दक्षता बार निर्धारित किया गया है, बार के ऊपर की वेतन वृद्धि किसी सरकारी कर्मचारी को वेतन वृद्धि रोकने के लिए सशक्त प्राधिकारी की विशिष्ट मंजूरी के बिना नहीं दी जाएगी।

नियम 25 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. प्रत्येक अवसर पर जब एक सरकारी कर्मचारी को एक दक्षता बाधा को पारित करने की अनुमति दी जाती है जो पहले उसके खिलाफ लागू की गई थी, तो उसे ऐसे चरण में समय-मान पर आना चाहिए, जो कि बाधा को हटाने की घोषणा करने में सक्षम प्राधिकारी उसके लिए तय कर सकता है।, उसकी सेवा अवधि के अनुसार स्वीकार्य वेतन के अधीन।

2. दक्षता बार में रोके गए सभी व्यक्तियों के मामलों की रोक लगाने वाले अधिकारियों द्वारा सालाना समीक्षा की जानी चाहिए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि क्या उनके काम की गुणवत्ता में सुधार हुआ है, और आम तौर पर जिन दोषों के लिए उन्हें बार में रोका गया था, उनमें सुधार हुआ है या नहीं बार को हटाने की गारंटी देने के लिए पर्याप्त हद तक सुधार किया गया।

26. निम्नलिखित प्रावधान उन शर्तों को निर्धारित करते हैं जिन पर सेवा को समय-मान में वेतन वृद्धि के लिए गिना जाता है:

(ए) किसी समय-मान पर किसी पद पर सभी कर्तव्य उस समय-मान में वेतन वृद्धि के लिए गिने जाते हैं:

बशर्ते कि, उस समय-मान में अगली वेतन वृद्धि की तारीख पर पहुंचने के लिए, ऐसी सभी अवधियों का योग, जो उस समय-मान में वेतन वृद्धि के लिए नहीं गिना जाता है, वेतन वृद्धि की सामान्य तिथि में जोड़ा जाएगा:

बशर्ते कि 1 अप्रैल, 1978 के बाद देय वेतन वृद्धियां उस महीने के पहले दिन अर्जित की जाएंगी, जिसमें वे अर्जित हुई होंगी:

(बी) (i) नियम 15 के खंड (ए) में निर्दिष्ट कम वेतन वाले पद के अलावा किसी अन्य पद पर सेवा, चाहे वह मूल या स्थानापन्न क्षमता में हो, भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर सेवा और अन्यथा ली गई असाधारण छुट्टी को छोड़कर छुट्टी चिकित्सा प्रमाणपत्र के आधार पर उस पद पर लागू समय-मान में वृद्धि के लिए गणना की जाएगी जिस पर सरकारी कर्मचारी एक ग्रहणाधिकार रखता है, साथ ही उस पद या पदों पर लागू समय-मान में, यदि कोई हो, जिस पर वह एक ग्रहणाधिकार रखता है क्या उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया था:

(ii) चिकित्सा प्रमाण पत्र के अलावा ली गई असाधारण छुट्टी को छोड़कर सभी छुट्टियां और भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति की अवधि को उस पद पर लागू समय-मान में वृद्धि के लिए गिना जाएगा जिसमें एक सरकारी कर्मचारी उस समय स्थानापन्न था जब वह छुट्टी पर गया था या भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर और भारत से बाहर छुट्टी या प्रतिनियुक्ति पर जाने के अलावा वह कार्य करना जारी रखता:

बशर्ते कि राज्यपाल, किसी भी मामले में, जिसमें वह संतुष्ट हैं कि असाधारण छुट्टी सरकारी कर्मचारी के नियंत्रण से परे किसी भी कारण से या उच्च वैज्ञानिक और तकनीकी अध्ययन के लिए ली गई थी, निर्देश दे सकते हैं कि असाधारण छुट्टी को खंड (i) के तहत वेतन वृद्धि के लिए गिना जाएगा। या (ii).

(संशोधन 1 अप्रैल 1978 से लागू हुआ माना जाएगा)।

(सी) यदि कोई सरकारी कर्मचारी, समय-मान वेतनमान में किसी पद पर कार्य करते हुए या अस्थायी पद पर रहते हुए, किसी उच्च पद पर कार्य करने के लिए या उच्च अस्थायी पद पर नियुक्त किया जाता है, तो उसकी स्थानापन्न या अस्थायी सेवा उच्च पद पर होती है यदि उसे निचले पद पर पुनः नियुक्त किया जाता है या समान समय-वेतनमान पर किसी पद पर नियुक्त या पुनः नियुक्त किया जाता है, तो ऐसे निचले पद पर लागू समय-मान में वेतन वृद्धि की गणना की जाएगी। हालाँकि, उच्च पद पर स्थानापन्न सेवा की अवधि, जो निचले पद पर वेतन वृद्धि के लिए गिनी जाती है, उस अवधि तक ही सीमित है, जिसके दौरान सरकारी कर्मचारी ने निचले पद पर कार्य किया होता, लेकिन उच्च पद पर उसकी नियुक्ति नहीं होती। यह धारा ऐसे सरकारी कर्मचारी पर भी लागू होती है जो वास्तव में उच्च पद पर नियुक्ति के समय निचले पद पर स्थानापन्न नहीं है, लेकिन जो ऐसे निचले पद पर या समान समय-वेतनमान वाले पद पर कार्य कर सकता था। क्या उन्हें उच्च पद पर नियुक्त नहीं किया गया था।

इस नियम का उद्देश्य रियायत की अनुमति देना है, भले ही उच्च पद उस विभाग के भीतर या बाहर हो, जिसमें सरकारी कर्मचारी है।

(डी) (हटाया गया)।

(ई) विदेश सेवा को लागू समय-मान में वेतन वृद्धि के लिए गिना जाता है-

(i) सरकारी सेवा में वह पद जिस पर संबंधित सरकारी सेवक का ग्रहणाधिकार है, साथ ही वह पद या पद, यदि कोई हो, जिस पर वह ग्रहणाधिकार रखेगा यदि उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया हो।

(ii) सरकारी सेवा में वह पद जिस पर सरकारी कर्मचारी विदेश सेवा में अपने स्थानांतरण से ठीक पहले तब तक कार्य कर रहा था, जब तक वह उस पद पर या उसी समय-मान पर किसी पद पर कार्य करना जारी रखता, लेकिन उसके आगे बढ़ने के लिए विदेश सेवा, और

(iii) कोई भी पद जिस पर वह ऐसी पदोन्नति की अवधि के लिए नियम 113 के तहत स्थानापन्न पदोन्नति प्राप्त कर सकता है।

नियम 26 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

(i) एक सरकारी कर्मचारी, जिसने सिविल सेवा विनियमों में निहित छुट्टी नियमों के तहत बने रहने का चुनाव किया है, उन विनियमों के अनुच्छेद 210 के लाभ का हकदार है और उसके मामले में उस अनुच्छेद के लागू होने से परिभाषा को खत्म करने का प्रभाव पड़ता है। नियम 26(बी) में उस शब्द की व्याख्या के प्रयोजन के लिए नियम 9(13) में शब्द "लियन" की।

(ii) अस्थायी पदों पर वास्तविक क्षमता में नियुक्तियाँ करने की प्रथा पूरी तरह से बंद कर दी जाएगी। यहां तक कि वे सरकारी कर्मचारी जो पहले से ही अस्थायी पदों पर मूल क्षमता में नियुक्त किए गए हैं, उन्हें ऐसे अस्थायी पदों पर वेतन वृद्धि के लिए छुट्टी की अवधि की गणना केवल नीचे उप-पैराग्राफ (iii) में बताई गई सीमा तक करने की अनुमति होगी। हालाँकि, उस उप-पैराग्राफ में बताई गई तर्ज पर प्रमाणपत्र ऐसे मामलों में आवश्यक नहीं होगा।

(iii) औसत वेतन पर अधिकतम चार महीने तक की छुट्टी की अवधि, और एक समय में ली गई अधिकतम एक सौ बीस दिनों तक की अर्जित छुट्टी को पद से जुड़े वेतनमान में वृद्धि के लिए गिना जाएगा, चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी, जिसमें एक सरकारी कर्मचारी छुट्टी पर आगे बढ़ने के समय स्थानापन्न था, बशर्ते कि नियुक्ति प्राधिकारी प्रत्येक मामले में प्रमाणित करे कि संबंधित सरकारी कर्मचारी वास्तव में छुट्टी पर आगे बढ़ने और छुट्टी की अवधि के अलावा पद पर कार्य करना जारी रखेगा। वेतन वृद्धि के लिए केवल उस सीमा तक गणना की जाएगी जो प्रमाण पत्र द्वारा कवर की गई है। नियम 105 (बी) के तहत छुट्टी के बाद कार्यभार ग्रहण करने के समय को पद से जुड़े वेतनमान में वृद्धि के लिए गिना जाना चाहिए, चाहे वह अस्थायी हो या स्थायी, जिसमें एक सरकारी कर्मचारी उस समय स्थानापन्न होता है।

छुट्टी पर जा रहा है और कार्य करना जारी रखेगा, लेकिन छुट्टी पर आगे बढ़ने और कार्यभार ग्रहण करने में लगने वाला समय, यदि कोई हो, इस शर्त के अधीन होगा कि औसत वेतन/अर्जित अवकाश और कार्यभार ग्रहण समय 4 महीने/120 दिन से अधिक न हो।

(iv) मौलिक नियम 26 (सी) के प्रयोजन के लिए, उच्च पदों पर स्थानापन्न और अस्थायी सेवा में छुट्टी की अवधि शामिल होगी जो उपरोक्त उप-पैराग्राफ (iii) के तहत उस पद पर वेतन वृद्धि के लिए गिना जाता है।

(v) इस नियम के खंड (सी) के प्रयोजन के लिए, उच्च पद पर स्थानापन्न और अस्थायी सेवा में चार महीने के लिए औसत वेतन पर छुट्टी की अवधि या अधिकतम 120 दिनों तक की अर्जित छुट्टी भी शामिल होगी। समय, बशर्ते कि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा यह प्रमाणित किया जाए कि संबंधित सरकारी कर्मचारी ने वास्तव में निचले पद पर कार्य किया होगा, लेकिन उच्च पद से छुट्टी पर जाने के लिए नहीं।

(vi) इस नियम के खंड (बी) के तहत, औसत वेतन पर अधिकतम चार महीने तक की छुट्टी और एक समय में ली गई अधिकतम 120 दिनों तक की अर्जित छुट्टी को लागू समय-मान में वृद्धि के लिए गिना जा सकता है। उस पद पर, जिस पर एक सरकारी कर्मचारी छुट्टी पर जाने के समय स्थानापन्न था, यदि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा यह प्रमाणित किया जाता है कि वह छुट्टी पर जाने के बिना उस पद पर कार्य करना जारी रखता। नियम में परिकल्पित प्रमाण पत्र सक्षम प्राधिकारी द्वारा, यदि आवश्यक हो, एक ही पद के लिए और एक ही छुट्टी की अवधि के लिए एक से अधिक व्यक्तियों के संबंध में प्रस्तुत किया जा सकता है, बेशक, अन्य विचारों के अधीन, अन्यथा उनकी निरंतरता। प्रश्नगत पोस्ट.

नियम 26 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. छुट्टी पर अधिक समय तक रहने की अवधि को मौलिक नियमों के तहत वेतन वृद्धि में नहीं गिना जाता है।
2. यदि एक परिवीक्षाधीन व्यक्ति को बारह महीने से अधिक की परिवीक्षा अवधि के अंत में पुष्टि की जाती है, तो वह पूर्वव्यापी वेतन वृद्धि का दावा करने का हकदार है, जो कि उसकी परिवीक्षा के अलावा, उसे सामान्य पाठ्यक्रम में प्राप्त होती।
3. एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, जो एक पद पर कार्य करते हुए, दूसरे पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया जाता है, एक पद से दूसरे पद पर जाने में बिताए गए समय की अवधि को उस पद पर कर्तव्य के रूप में माना जाना चाहिए, का वेतन जिसे सरकारी कर्मचारी उस अवधि के दौरान प्राप्त करता है और नियम के खंड (ए) के तहत उसी पद पर वेतन वृद्धि के लिए गिना जाएगा।
4. एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, जो किसी पद पर कार्य करते हुए, प्रशिक्षण पर जाता है या शिक्षा के पाठ्यक्रम में भाग लेता है और जिसे प्रशिक्षण के दौरान ड्यूटी पर माना जाता है, ऐसी ड्यूटी की अवधि को पद में वृद्धि के लिए गिना जाएगा। जिसमें वह प्रशिक्षण या निर्देश के लिए भेजे जाने से पहले स्थानापन्न रूप से कार्य कर रहा था, यदि उसे ऐसी अवधि के दौरान स्थानापन्न पद के वेतन की अनुमति दी जाती है।

5. हालांकि मौलिक नियम 105 (बी) और (सी) के तहत लिया गया कार्यभार ग्रहण समय मौलिक नियम 9(6)(ए)(ii) के तहत कर्तव्य के रूप में माना जाता है, लेकिन इसे स्थानापन्न पद पर वेतन वृद्धि के प्रयोजनों के लिए कर्तव्य के रूप में नहीं माना जा सकता है। चूंकि इस अवधि के लिए केवल अवकाश-वेतन ही लिया जाता है। हालांकि, यह प्रतिबंध नियम 105 (बी) के उप-खंड (i) के तहत शामिल होने के समय पर लागू नहीं होगा, बशर्ते औसत वेतन/अर्जित अवकाश और लिया गया ज्वाइनिंग समय 4 महीने/120 दिन से अधिक न हो और यह प्रमाणित किया जाता है कि सरकारी कर्मचारी छुट्टी पर जाने और कार्यभार ग्रहण करने के समय के बिना कार्य करना जारी रखता।

27. कोई प्राधिकारी किसी सरकारी कर्मचारी को समय-मान वेतनमान पर समय से पहले वेतन वृद्धि दे सकता है यदि उसके पास समान वेतनमान पर उसी कैडर में पद सृजित करने की शक्ति है।

नियम 27 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

सरकार के अधीनस्थ प्राधिकारी, जिन्हें वेतन, अवधि आदि की दरों के संबंध में कुछ सीमाओं के अधीन अस्थायी पद बनाने की शक्ति सौंपी गई है, उपरोक्त नियम के तहत उनके द्वारा बनाए गए अस्थायी पदों के धारकों को समय से पहले वेतन वृद्धि दे सकते हैं। हालांकि, नियम 7 के तहत, सरकार ने निर्णय लिया है कि ऐसे अधीनस्थ प्राधिकारी जिन्हें अस्थायी पद बनाने का अधिकार दिया गया है, वे ऐसे पदों के धारकों को समय से पहले वेतन वृद्धि नहीं देंगे, जब तक कि उन्हें ऐसा करने के लिए सरकार द्वारा विशेष रूप से अधिकृत नहीं किया जाता है और तब केवल उस सीमा तक। जैसा कि सरकार द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है।

28. जो प्राधिकारी किसी सरकारी कर्मचारी को दंड के रूप में उच्च से निम्न ग्रेड या पद पर स्थानांतरित करने का आदेश देता है, वह उसे किसी भी वेतन को आहरित करने की अनुमति दे सकता है, जो निचले ग्रेड या पद की अधिकतम सीमा से अधिक नहीं होगा, जो वह उचित समझे:

बशर्ते कि इस नियम के तहत एक सरकारी कर्मचारी द्वारा आहरित वेतन उस वेतन से अधिक नहीं होगा जो उसने खंड (बी) या खंड (सी), जैसा भी मामला हो, के साथ पढ़े गए नियम 22 के संचालन से प्राप्त किया होगा। नियम 26.

नियम 28 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

इन नियमों में अनुशासनात्मक उपाय के रूप में समान समय-मान में वेतन को उच्च से निम्न स्तर पर कम करने से रोकने के लिए कुछ भी नहीं है।

29. (1) यदि किसी सरकारी कर्मचारी को दंड के रूप में उसके समय-मान में निचले स्तर पर कम कर दिया जाता है, तो ऐसी कटौती का आदेश देने वाला प्राधिकारी उस अवधि को बताएगा जिसके लिए यह प्रभावी होगा और क्या, बहाली पर, यह लागू होगा भविष्य में वेतन वृद्धि स्थगित करना और यदि हां, तो किस हद तक।

(2) यदि किसी सरकारी कर्मचारी को दंड के तौर पर निचले ग्रेड या पद पर पदावनत किया जाता है, तो कटौती का आदेश देने वाला प्राधिकारी उस अवधि को निर्दिष्ट कर भी सकता है और नहीं भी, जिसके लिए कटौती प्रभावी होगी; लेकिन जहां अवधि निर्दिष्ट है, वह

प्राधिकरण यह भी बताएगा कि क्या, बहाली पर, कटौती की अवधि भविष्य की वेतन वृद्धि को स्थगित करने के लिए लागू होगी और यदि हां, तो किस हद तक।

नियम 29 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. आम तौर पर निचले ग्रेड या पद पर कटौती के मामलों में भी, सजा की अवधि निर्दिष्ट की जानी चाहिए और, यदि कुछ असाधारण कारणों से ऐसा नहीं किया जाता है, तो कटौती का आदेश देने वाले प्राधिकारी द्वारा उन कारणों को लिखित रूप में दर्ज किया जाना चाहिए।

2. (ए) एक सरकारी कर्मचारी पर समय-मान में निचले स्तर पर कटौती का जुर्माना लगाने वाले सक्षम प्राधिकारी द्वारा पारित प्रत्येक आदेश में संकेत दिया जाना चाहिए:

(i) वह तारीख जिससे यह प्रभावी होगा और वह अवधि (वर्षों और महीनों के संदर्भ में) जिसके लिए जुर्माना लागू होगा;

(ii) समय-मान में वे चरण (रुपये के संदर्भ में) जिनसे सरकारी कर्मचारी को कम किया जाता है; और

(iii) वह सीमा (वर्षों और महीनों के संदर्भ में), यदि कोई हो, जिस तक ऊपर (i) में निर्दिष्ट अवधि भविष्य की वेतन वृद्धि को स्थगित करने के लिए लागू होनी चाहिए।

यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि किसी अनिर्दिष्ट अवधि के लिए या स्थायी उपाय के रूप में नियमों के तहत समय-मान में निचले स्तर पर कटौती की अनुमति नहीं है। इसके अलावा, जब किसी सरकारी कर्मचारी को किसी विशेष चरण में पदावनत किया जाता है, तो उसका वेतन कटौती की पूरी अवधि के लिए उस चरण पर स्थिर रहेगा।

(iii) के अंतर्गत निर्दिष्ट की जाने वाली अवधि किसी भी स्थिति में (i) के अंतर्गत निर्दिष्ट अवधि से अधिक नहीं होनी चाहिए;

(बी) यह प्रश्न कि कटौती की अवधि समाप्त होने पर सरकारी कर्मचारी का वेतन क्या होना चाहिए, इस प्रकार तय किया जाना चाहिए:

(i) यदि कटौती के आदेश में कहा गया है कि कटौती की अवधि भविष्य की वेतन वृद्धि को स्थगित करने के लिए संचालित नहीं होगी, तो सरकारी कर्मचारी को वह वेतन दिया जाएगा जो वह कटौती के अलावा सामान्य पाठ्यक्रम में प्राप्त करता। हालाँकि, यदि कटौती से ठीक पहले उसके द्वारा लिया गया वेतन दक्षता सीमा से कम था, तो उसे मौलिक नियम 25 के प्रावधानों के अलावा उस सीमा को पार करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए;

(ii) यदि आदेश निर्दिष्ट करता है कि कटौती की अवधि किसी निर्दिष्ट अवधि के लिए भविष्य की वेतन वृद्धि को स्थगित करने के लिए संचालित होनी थी, तो सरकारी कर्मचारी का वेतन उपरोक्त (i) के अनुसार तय किया जाएगा, लेकिन उस अवधि को ध्यान में रखते हुए जिसके लिए वेतन वृद्धि की गई थी। वेतन वृद्धि की गिनती में न आने के कारण इसे स्थगित किया जाए।

3. (1) मौलिक नियम 29 के उप-नियम (2) के तहत, यदि किसी सरकारी कर्मचारी को दंड के रूप में निम्न ग्रेड या पद पर पदावनत किया जाता है, तो प्राधिकारी आदेश दे रहा है

कटौती उस अवधि को निर्दिष्ट कर सकती है या नहीं कर सकती जिसके लिए कटौती प्रभावी होगी, लेकिन जहां अवधि निर्दिष्ट है, वह प्राधिकरण यह भी बताएगा कि क्या, बहाली पर, कटौती की अवधि भविष्य की वेतन वृद्धि को स्थगित करने के लिए लागू होगी, और यदि हां, तो किस हद तक क्षेत्र। जहां दंड के क्रम में कटौती की अवधि निर्दिष्ट है, वहां संबंधित सरकारी सेवक निर्दिष्ट अवधि की समाप्ति के बाद स्वचालित रूप से अपने पुराने पद पर बहाल हो जाएगा।

(2) यह प्रश्न कि उच्च पद/ग्रेड पर बहाली पर सरकारी कर्मचारी का वेतन क्या होना चाहिए, ऐसे मामलों में जहां कटौती की अवधि निर्दिष्ट है, इस प्रकार तय किया जाएगा:

(i) यदि कटौती के आदेश में कहा गया है कि यह अवधि भविष्य की वेतन वृद्धि को स्थगित करने के लिए लागू नहीं होगी, तो सरकारी कर्मचारी को वह वेतन दिया जाएगा जो वह सामान्य तौर पर निचले पद पर कटौती के लिए प्राप्त करता। यदि कटौती से ठीक पहले उसके द्वारा लिया गया वेतन दक्षता सीमा से कम था, तो उसे मौलिक नियम 25 के प्रावधानों के अनुसार सीमा को पार करने की अनुमति नहीं दी जाएगी;

(ii) यदि आदेश में कहा गया है कि कटौती की अवधि किसी निर्दिष्ट अवधि के लिए उसकी भविष्य की वेतन वृद्धि को स्थगित करने के लिए काम करेगी, जो निचले पद/ग्रेड में कटौती की अवधि से अधिक नहीं होगी, तो बहाली पर सरकारी कर्मचारी का वेतन तय किया जाएगा। उपरोक्त (i) के अनुसार लेकिन जिस अवधि के लिए वेतन वृद्धि स्थगित की जानी है उसे वेतन वृद्धि में नहीं गिना जाएगा।

ऐसे मामलों में जहां निचले पद/ग्रेड पर कटौती अनिर्दिष्ट अवधि के लिए होती है, यदि सरकारी कर्मचारी को सामान्य पाठ्यक्रम में उच्च पद पर फिर से नियुक्त किया जाता है, तो उच्च पद पर वेतन केवल सामान्य के अनुसार विनियमित किया जाएगा। वेतन निर्धारण से संबंधित नियम।

नियम 29 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. रुपये से स्टर्लिंग विदेशी वेतन में परिवर्तन, या स्टर्लिंग विदेशी वेतन की बढ़ी हुई दर के अनुदान को वेतन वृद्धि के रूप में माना जाना चाहिए और इसलिए, यदि कोई सरकारी कर्मचारी वेतन वृद्धि रोकने से वंचित हो जाता है तो यह प्रभावी नहीं होना चाहिए। रुपये के मूल वेतन की संगत दर आहरित करना।

2. मौलिक नियम 29 में अंतर्निहित सिद्धांत को ध्यान में रखते हुए, यह प्रश्न कि क्या कटौती की अवधि के दौरान देय वेतन वृद्धि की अनुमति दी जानी चाहिए या नहीं, दंडात्मक आदेशों की सटीक शर्तों के संदर्भ में निर्णय लिया जाना चाहिए। अधिकार। यदि ऑडिट अधिकारी को दंड प्राधिकारी के आदेशों के अंतर्निहित इरादे के बारे में कोई संदेह महसूस होता है, तो उसे बस इसका पता लगाना होगा और तदनुसार कार्य करना होगा।

29-ए. जहां किसी सरकारी कर्मचारी की वेतन वृद्धि रोकने या उसे निम्न ग्रेड या पद पर, या निम्न समय-मान पर, या किसी पद पर पदावनत करने के दंड का आदेश दिया गया हो।

समय-मान में निचले स्तर को अपील या समीक्षा पर सक्षम प्राधिकारी द्वारा रद्द या संशोधित किया जाता है, सरकारी कर्मचारी का वेतन, इन नियमों में निहित किसी भी बात के बावजूद, निम्नलिखित तरीके से विनियमित किया जाएगा:

(ए) यदि उक्त आदेश को रद्द कर दिया जाता है, तो उसे उस अवधि के लिए, जिस अवधि के लिए ऐसा आदेश लागू रहा है, उस वेतन के बीच का अंतर दिया जाएगा जिसका वह हकदार होता यदि वह आदेश नहीं दिया गया होता और वह वेतन जो उसे वास्तव में मिला था अनिर्णित;

(बी) यदि उक्त आदेश को संशोधित किया जाता है, तो वेतन को इस तरह विनियमित किया जाएगा जैसे कि इस प्रकार संशोधित आदेश पहली बार में किया गया था।

स्पष्टीकरण-यदि इस नियम के तहत सक्षम प्राधिकारी के आदेश जारी होने से पहले किसी अवधि के संबंध में सरकारी कर्मचारी द्वारा लिया गया वेतन संशोधित किया जाता है, तो उसे अवकाश वेतन और भत्ते (यात्रा भत्ते के अलावा), यदि कोई हो, स्वीकार्य हैं। उस अवधि के दौरान संशोधित वेतन के आधार पर संशोधित किया जाएगा।

30. स्थानापन्न सरकारी सेवकों का वेतन:

(1) अध्याय VI के प्रावधानों के अधीन, एक सरकारी कर्मचारी जो किसी पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया गया है, वह कार्यकाल वाले पद के अलावा, किसी स्थायी पद के संबंध में अपने मूल वेतन से अधिक वेतन नहीं लेगा, जब तक कि वह पद जिस पर नहीं है। नियुक्ति एक स्थानापन्न क्षमता में की जाती है जो किसी सेवा के चयन ग्रेड से संबंधित होती है, या, जब तक कि स्थानापन्न नियुक्ति में उस पद से जुड़े कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की तुलना में अधिक महत्व के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को शामिल नहीं किया जाता है, जिस पर वह ग्रहणाधिकार रखता है या धारणाधिकार रखेगा। क्या उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया था:

बशर्ते कि सरकार, ऐसी शर्तों के अधीन, जो वे निर्धारित कर सकती हैं, इस नियम के संचालन से किसी भी सेवा को छूट दे सकती है जो समय-पैमाने के आधार पर आयोजित नहीं की जाती है और जिसमें ग्रेड से स्थानापन्न पदोन्नति की प्रणाली लागू है।

बशर्ते कि सरकार किसी सेवा की सामान्य लाइन से बाहर के पदों को निर्दिष्ट कर सकती है, जिनके धारकों को, इस नियम के प्रावधानों के बावजूद और ऐसी शर्तों के अधीन, जो सरकार निर्धारित कर सकती है, सेवा के कैडर में कोई भी स्थानापन्न पदोन्नति दी जा सकती है। पदोन्नति का आदेश देने में सक्षम प्राधिकारी निर्णय ले सकता है, और उसके बाद उन्हें वही वेतन दिया जा सकता है (चाहे ऐसे पदों से जुड़े किसी विशेष वेतन के साथ या उसके बिना) जो उन्हें सामान्य लाइन में होने पर मिलता।

ध्यान दें- चयन ग्रेड पद पर स्थानापन्न नियुक्ति पर वेतन जिसमें अधिक महत्व के कर्तव्यों या जिम्मेदारियों को शामिल नहीं किया गया है, एफआर 22 (ए) (ii) के प्रावधानों के तहत तय किया जा सकता है और इस नियम के दूसरे प्रावधान का लाभ दिया जा सकता है। ऐसे मामलों में उस नियम की सभी शर्तें पूरी होने पर इसे बढ़ाया जा सकता है।

(यह संशोधन राजपत्र में इसके प्रकाशन की तिथि अर्थात् 12 मई, 1973 से लागू हुआ माना जाएगा।)

नियम 30 के खंड (1) के दूसरे परंतुक के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

इसका उद्देश्य यह नहीं है कि मौलिक नियम 30 के खंड (1) के दूसरे परंतुक में "किसी सेवा की सामान्य पंक्ति के बाहर" वाक्यांश की कठोर व्याख्या या तो "किसी सेवा के कैडर के बाहर" या "सामान्य समय के बाहर" के रूप में की जाए। -पैमाना"।

* * * *

इस प्रावधान के तहत एक पद का विनिर्देशन एक सरकारी कर्मचारी को उस ग्रेड में वेतन वृद्धि के लिए उस पद पर सेवा की गणना करने में सक्षम करेगा जिसमें वह कार्यान्वित होता यदि वह निर्दिष्ट पद धारण नहीं कर रहा होता।

नियम 30 के संबंध में राज्यपाल का आदेश

नियम 30 के प्रयोजन के लिए, प्रशासनिक विभाग में नियुक्ति प्राधिकारी या सरकार से दो पदों की जिम्मेदारी की सापेक्ष डिग्री की घोषणा प्राप्त की जानी चाहिए क्योंकि पद एक ही या अलग-अलग विभागों में हैं।

ध्यान दें- ऐसे मामलों में पुराने वेतनमान के हकदार व्यक्तियों के लिए उच्च स्थानापन्न वेतन स्वीकार्य नहीं है, जहां नए प्रवेशकों के लिए अलग-अलग समय-मान वेतनमान पर विभिन्न पदों को एक ही समय-मान में विलय कर दिया गया है।

मंत्रिस्तरीय और अन्य प्रतिष्ठानों के मामले में जहां उस अर्थ में कोई ग्रेड नहीं है जिसमें शब्द सिविल सेवा विनियमों में उपयोग किया जाता है, पहले प्रावधान का उद्देश्य जहां आवश्यक हो, एक निश्चित से अभिनय भत्ते के अनुदान के सभी मामलों को कवर करना है। शुल्क में परिवर्तन के बिना दूसरे को वेतन की दर। यह मंत्रिस्तरीय और अन्य प्रतिष्ठानों के मामले में भी लागू होता है जो समय-पैमाने के आधार पर संगठित नहीं होते हैं जिनमें वेतन की दरें प्रगतिशील होती हैं।

नियम 30(1) के प्रथम परंतुक के संबंध में राज्यपाल के आदेश

I. नियम 30 की शर्तें नीचे उल्लिखित सेवाओं पर तब तक लागू नहीं होंगी जब तक कि उन्हें समय-पैमाने के आधार पर पुनर्गठित नहीं किया जाता है। इसलिए अब तक की तरह एक ग्रेड से दूसरे ग्रेड में स्थानापन्न पदोन्नति जारी रहेगी, सिवाय इसके कि तारांकन चिह्न से चिह्नित सेवा के संबंध में, स्थानापन्न पदोन्नति केवल अवसरों पर और उन शर्तों के तहत स्वीकार्य होगी, जिनके तहत उप-प्रो-टेम पदोन्नति स्वीकार्य होगी। इन आदेशों की कंडिका VI.

लोक निर्माण विभाग

1. निचले अधीनस्थ।

2. उप राजस्व अधिकारी, जिलादार एवं अमीन*,

वन मंडल

रेंजर, डिप्टी रेंजर, वनपाल और वन रक्षक।

राजस्व विभाग

1. तहसीलदार और नायब-तहसीलदार*।

2. अधीक्षण कानूनगो*।

3. पर्यवेक्षक कानूनगो*।

4. पटवारी स्कूल के शिक्षक एवं सहायक शिक्षक*।

5. कुर्क अमीन.

कृषि विभाग

1. अधीनस्थ कृषि सेवा*.

2. फील्डमैन*।

पंजीकरण विभाग

1. उप-रजिस्ट्रार*.

पुलिस विभाग

1. निरीक्षक एवं उपनिरीक्षक*।

2. हेड कांस्टेबल.*

3. सार्जेंट*.

शिक्षा विभाग

1. सरकारी उच्च एवं सामान्य विद्यालयों में ड्रिल प्रशिक्षक।

2. मॉडल स्कूलों के शिक्षक (बालक)*।

द्वितीय. निम्नलिखित आदेश उन पदों पर लागू नहीं होते जो समय-मान के आधार पर आयोजित किए जाते हैं। उनका आवेदन उन अन्य पदों तक ही सीमित है जिन्हें सरकार ने नियम 30 के संचालन से छूट दी है। उन पदों के मामले में जिनमें समय-मान वेतनमान है

नए प्रवेशकों के लिए वेतनमान की शुरुआत की गई है, नियमों के तहत स्वीकार्य पूर्ण स्थानापन्न वेतन के आहरण पर प्रतिबंध केवल ऐसे पदों पर मूल पदोन्नति पर वेतन की पुरानी दरों के लिए पात्र सरकारी कर्मचारियों पर लागू होगा। यदि एक छूट प्राप्त पद से दूसरे पद पर स्थानापन्न पदोन्नति में उस पद से जुड़े कर्तव्यों और जिम्मेदारियों की तुलना में अधिक महत्व के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को शामिल किया जाता है जिस पर सरकारी कर्मचारी एक ग्रहणाधिकार रखता है या एक ग्रहणाधिकार रखेगा यदि उसका ग्रहणाधिकार नियम 14 के तहत निलंबित नहीं किया गया है, तो स्थानापन्न वेतन नियम 31 के तहत स्वीकार्य होगा, और इन आदेशों में निर्धारित प्रतिबंधों के अधीन नहीं होगा। उदाहरण के लिए, जब एक वनपाल डिप्टी रेंजर के रूप में, एक डिप्टी रेंजर रेंजर के रूप में, एक क्लर्क हेड क्लर्क, हेड असिस्टेंट या कार्यालय अधीक्षक के रूप में कार्य करता है, तो नियमों के तहत स्वीकार्य पूर्ण स्थानापन्न वेतन दिया जाएगा; लेकिन जब एक ग्रेड का वन रेंजर उच्च ग्रेड में वन रेंजर के रूप में कार्य करता है, एक डिप्टी रेंजर उच्च ग्रेड के डिप्टी रेंजर में कार्य करता है, तो स्थानापन्न वेतन इन आदेशों में निर्धारित प्रतिबंधों के अधीन होगा।

ध्यान दें- नियम 31 के तहत गणना की गई पूर्ण स्थानापन्न वेतन, हालांकि, उन मामलों में पुरानी दरों के हकदार व्यक्तियों के लिए स्वीकार्य नहीं है जहां विभिन्न दरों या प्रगतिशील वेतनमानों पर विभिन्न पदों को नए प्रवेशकों के लिए एक ही समय-मान में विलय कर दिया गया है। ऐसे मामलों में भी स्थानापन्न वेतन को नीचे पैराग्राफ IV और V के प्रावधानों के तहत विनियमित किया जाएगा।

तृतीय. (ए) एक सरकारी कर्मचारी जिसके पास स्थायी प्रतिष्ठान में कोई वास्तविक पद नहीं है, उसे निश्चित वेतन या वेतन की प्रगतिशील दर वाले पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया गया है, जैसा कि नीचे पैराग्राफ V में बताया गया है, वह नियम 31 के तहत स्वीकार्य पूर्ण स्थानापन्न वेतन प्राप्त कर सकता है, बशर्ते कि यदि निश्चित वेतन या प्रगतिशील वेतनमान का न्यूनतम रु. से कम नहीं है. 100 प्रति माह, स्थानापन्न वेतन आम तौर पर आधे वेतन या पद के न्यूनतम वेतन के आधे के बराबर होगा।

(बी) विशेष मामलों में, विभाग के प्रमुख की मंजूरी के साथ, वेतन को नियम 31 के तहत स्वीकार्य वेतन से अधिक नहीं बढ़ाया जा सकता है। हालांकि, इस शक्ति का प्रयोग विभाग के प्रमुखों द्वारा केवल के संबंध में किया जा सकता है। अराजपत्रित पद उनके नियंत्रण में हैं।

(सी) सरकार के अधीन किसी पद के वर्तमान कर्तव्यों का प्रभार संभालने के लिए नियुक्त स्थायी प्रतिष्ठान में बिना किसी मूल पद के व्यक्ति को, ऐसे अतिरिक्त कर्तव्यों के संबंध में, पद के न्यूनतम वेतन का दसवां हिस्सा वेतन मिलेगा। जिसका कार्यभार संभालने के लिए उन्हें नियुक्त किया गया है।

ध्यान दें- एक अनुभाग लेखक या एक प्रेस सेवक, जिसे एक टुकड़े के काम के लिए भुगतान किया जाता है, इन आदेशों के प्रयोजन के लिए बिना किसी मूल पद के सरकारी सेवक माना जाता है।

उदाहरण- नगरपालिका स्वच्छता निरीक्षकों को अल्प अवकाश पर उनकी अनुपस्थिति के दौरान स्वास्थ्य के नगरपालिका अधिकारियों के वर्तमान कर्तव्यों का प्रभार संभालने के लिए नियुक्त किया गया।

चतुर्थ. एक ग्रेड में मूल पद वाला एक सरकारी कर्मचारी, जो एक ही प्रतिष्ठान में उच्च ग्रेड में एक पद पर कार्य करता है, उच्च ग्रेड के वेतन के पांचवें हिस्से के अतिरिक्त वेतन का हकदार है, बशर्ते उसका मूल वेतन और वह अतिरिक्त वेतन हो। उस उच्च ग्रेड के वेतन से अधिक नहीं होना चाहिए जिसमें वह स्थानापन्न है।

V. निम्नलिखित प्रावधान उन सरकारी सेवकों पर लागू होते हैं जो उस पद पर कार्यरत या स्थानापन्न हैं, जिसमें वेतन की प्रगतिशील दरें 1 जनवरी, 1922 से पहले जुड़ी हुई थीं, और जिन्हें समय-पैमाने के आधार पर घोषित नहीं किया गया है। जहां ऐसे पदों पर नए प्रवेशकों के लिए समयमान लागू किया गया है, वहां ये प्रावधान समय-मान वेतन के हकदार सरकारी सेवकों पर लागू नहीं होंगे।

ध्यान दें - नियम 9(31) के तहत "समय-मान वेतन" में 1 जनवरी 1922 से पहले "प्रगतिशील" के रूप में ज्ञात वेतन का वर्ग शामिल है। इस अनुच्छेद में "प्रगतिशील वेतन" शब्द का उपयोग "समय-मान वेतन" के विरोधाभास में किया गया है। और उस अर्थ में जिस अर्थ में इसे उपरोक्त तिथि से पहले समझा जाता था।

स्पष्टीकरण-प्रगतिशील वेतन का अर्थ वृद्धिशील वेतनमान है जो ग्रेड में विभाजित होता है और जिसमें निम्न से उच्च वेतनमान में पदोन्नति उदाहरण के अनुसार उच्च ग्रेड में रिक्ति की घटना पर निर्भर करती है:

रुपये पर 1 पोस्ट. 250—10—350.

रुपये पर 3 पोस्ट. 200—10—250.

रुपये पर 5 पोस्ट. 150—10—200.

रुपये पर 8 पोस्ट. 120—6—150.

रुपये पर 10 पोस्ट. 90—6—120.

रुपये पर 10 पोस्ट. 65—5—90.

37 पद (ये सभी एक ही कैडर में हैं)।

(i) एक सरकारी कर्मचारी जिसका मूल वेतन प्रगतिशील है और जो उस पद पर कार्य करता है जिसका वेतन निर्धारित है, वह उपरोक्त पैराग्राफ IV के तहत गणना किए गए अतिरिक्त वेतन का हकदार है जैसे कि उसका मूल वेतन उस राशि के बराबर एक निश्चित वेतन था जिस पर समय-समय पर यह खड़ा रहता है।

(ii) एक सरकारी कर्मचारी जिसका मूल वेतन निर्धारित है और जो ऐसे पद पर कार्य करता है जिसका वेतन प्रगतिशील है, ऊपर पैराग्राफ IV के तहत गणना किए गए अतिरिक्त वेतन का हकदार है, उस वेतन पर जो वह समय-समय पर बढ़ जाता यदि उन्होंने कार्यवाहक पद को महत्वपूर्ण रूप से धारण किया था।

(iii) ऐसे सरकारी कर्मचारी का वेतन, जिसका मूल वेतन प्रगतिशील है और जो ऐसे पद पर कार्य करता है, जिसका वेतन प्रगतिशील है, निम्नानुसार विनियमित किया जाता है:

(ए) वह देय होने पर वेतन वृद्धि के साथ अपना मूल वेतन प्राप्त करता है।

(बी) वह अतिरिक्त वेतन भी प्राप्त करता है जिसका वह उपरोक्त पैराग्राफ IV के तहत हकदार होता यदि मूल और स्थानापन्न पद दोनों संबंधित पदों के न्यूनतम के बराबर निश्चित वेतन पर होते।

टिप्पणियाँ- (1) इस खंड के तहत स्वीकार्य वेतन की अधिकतम सीमा स्थानापन्न सेवक का मूल वेतन या स्थानापन्न पद पर वेतन है जिस पर वह बढ़ सकता था यदि उसका स्थानापन्न कार्यकाल मूल होता, जो भी अधिक हो।

(2) नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा दर्ज किए जाने वाले सार्वजनिक प्रकृति के विशेष कारणों को छोड़कर, किसी भी सरकारी कर्मचारी को प्रगतिशील वेतन दर वाले ऐसे पद पर नियुक्त नहीं किया जाना चाहिए, जिसका औसत उसके मूल पद से कम हो।

(3) किसी पद पर स्थानापन्न सरकारी कर्मचारी के वेतन की गणना करते समय पूरे स्थानापन्न कार्यकाल को, चाहे निरंतर हो या नहीं, ध्यान में रखा जाना चाहिए खाता।

VI. एक सरकारी कर्मचारी को मूल नियम 31 के तहत स्वीकार्य वेतन पर मूल रूप से प्रोटेम्पोर वेतन पर नियुक्त किया जा सकता है, जो सरकारी कर्मचारी अपने पद के वेतन का कोई हिस्सा नहीं लेता है या भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर या अस्थायी पद धारण करने वाले सरकारी कर्मचारी को नियुक्त किया जा सकता है, बशर्ते कि प्रतिनियुक्ति या अस्थायी पद छह महीने से अधिक समय तक रहता है। इस प्रकार एक समय के लिए मूल रूप से नियुक्त सरकारी सेवक के पद का पूरा वेतन उसी प्रकार और उसी शर्त पर उस पद पर नियुक्त सरकारी सेवक को दिया जा सकता है।

31. (1) नियम 30 और 35 के प्रावधानों के अधीन, एक सरकारी कर्मचारी, जो किसी पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया गया है, उस पद का अनुमानित वेतन प्राप्त करेगा।

(2) * वेतन वृद्धि के परिणामस्वरूप या अन्यथा मूल वेतन में वृद्धि पर, ऐसे सरकारी कर्मचारी का वेतन ऐसी वृद्धि की तारीख से उप-नियम (1) के तहत तय किया जाएगा जैसे कि उसे स्थानापन्न करने के लिए नियुक्त किया गया था उस तारीख को वह पोस्ट जहां ऐसा पुनर्निर्धारण उसके लाभ के लिए है:

† बशर्ते कि जहां तक 1 अप्रैल से लागू नए वेतनमानों की बात है, 1965, 1 अगस्त 1972 और 1 जुलाई 1979 का संबंध है, इस उप-नियम में कुछ भी सरकारी कर्मचारी को उस पद पर वेतन के पुनर्निर्धारण का दावा करने का अधिकार नहीं देगा जिसमें वह स्थानापन्न है जब तक कि उसके द्वारा इस संबंध में विकल्प का प्रयोग नहीं किया जाता है। डाक:

बशर्ते कि पूर्ववर्ती प्रावधान में कुछ भी लागू नहीं होगा जहां उच्च पद से संबंधित वेतनमान उक्त तिथि से संशोधित नहीं किया गया है:

बशर्ते कि मौलिक नियम 22-बी के प्रावधान उप-नियम (2) के तहत वेतन के पुनर्निर्धारण के मामले में लागू नहीं होंगे।

ध्यान दें - जहां सरकारी कर्मचारी की उस पद पर वेतन वृद्धि, जिस पर वह स्थानापन्न है, नियम 24 या नियम 25 के तहत रोक दी गई है, बिना किसी वेतन वृद्धि के संदर्भ के, जो उसके द्वारा धारित पद पर उसे मिलेगी, वहां उप में निहित प्रावधान हैं -इस नियम का नियम (2) उस तारीख से पहले लागू नहीं होगा, जब से वेतन वृद्धि रोकने वाले आदेश अंततः लागू नहीं होंगे। हालाँकि, वेतन वृद्धि रोकने की सजा की अवधि के दौरान, सरकारी कर्मचारी को समय-समय पर उसके मूल वेतन के बराबर वेतन की अनुमति दी जा सकती है यदि वह स्थानापन्न वेतन से अधिक होता है, मूल वेतन और स्थानापन्न वेतन के बीच का अंतर सरकारी कर्मचारी को व्यक्तिगत वेतन के रूप में अनुमति दी जा रही है।

नियम 31 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. किसी पद पर स्थानापन्न सरकारी कर्मचारी का वेतन, जिसका वेतन किसी परीक्षा में उत्तीर्ण होने पर या सेवा की एक निश्चित अवधि के पूरा होने पर बढ़ सकता है, वह वेतन है जो उसे समय-समय पर प्राप्त होगा यदि वह रहता है पोस्ट पर्याप्त रूप से।

2. किसी ऐसे पद पर कार्य करने वाले सरकारी कर्मचारी का वेतन, जिसका वेतन उसके अगले उत्तराधिकार से कम कर दिया गया है, कम किया गया वेतन है।

* यह नियम 1 अक्टूबर, 1958 से लागू किया गया है।

† यह प्रावधान 1 अप्रैल, 1965 से लागू हुआ।

3. [हटाया गया]

4. [हटाया गया]

5. मौलिक नियम 22 के साथ पठित इस नियम के तहत, एक सरकारी कर्मचारी जिसके पास सरकार के अधीन कोई वास्तविक पद नहीं है और जिसे समय-वेतनमान पर किसी पद पर स्थानापन्न करने के लिए नियुक्त किया गया है, वह पिछली गैर-निरंतर स्थानापन्न सेवा की सभी अवधियों की गणना कर सकता है। उस चरण में वेतन वृद्धि के लिए समय-मान के किसी भी चरण में। हालाँकि, एक सक्षम प्राधिकारी, नियम 35 के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए, आदेश दे सकता है कि ऐसे व्यक्तियों के मामले में जिनके पास सरकार के तहत कोई महत्वपूर्ण पद नहीं है, पिछली गैर-निरंतर स्थानापन्न सेवा को वेतन वृद्धि के लिए नहीं गिना जाएगा।

नियम 31 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. इस नियम के तहत, पद के अनुमानित वेतन के लिए समय-मान (या प्रगतिशील दर) वाले पद पर कार्यरत सरकारी कर्मचारी का पद हमेशा नियम 30 के प्रावधानों के अधीन होता है। बाद वाले नियम के अनुसार, जहां स्थानापन्न नियुक्ति में कर्तव्यों का ग्रहण शामिल नहीं है और

उस पद से जुड़ी जिम्मेदारियों से अधिक महत्व की जिम्मेदारियां जिस पर सरकारी कर्मचारी ग्रहणाधिकार रखता है या धारणाधिकार रखेगा यदि उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया है, तो उसे स्थायी पद के संबंध में अपने मूल वेतन से अधिक वेतन प्राप्त करने की अनुमति नहीं है। दूसरे शब्दों में, जबकि ये नियम ऐसी परिस्थितियों में स्थानापन्न पदोन्नति के संबंध में निषेधात्मक नहीं हैं, वे समय-समय पर स्थानापन्न वेतन को संबंधित सरकारी कर्मचारी के मूल वेतन तक सीमित रखते हैं। इसका मतलब यह है कि सरकारी कर्मचारी समय-समय पर वह वेतन प्राप्त करता रहेगा जो वह अपनी मूल नियुक्ति में प्राप्त करता था, और जिस पद पर वह कार्य करता है उसके वेतनमान में वृद्धि की अनुमति नहीं दी जाएगी, बल्कि केवल ऐसी वेतन वृद्धि की अनुमति दी जाएगी। जैसा कि उनके मूल पद पर उनके कारण हुआ होगा।

किसी सरकारी कर्मचारी का किसी स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार के बिना और इसलिए, ऐसे पद के संबंध में कोई मूल वेतन न होने का मामला अलग है। ऐसे मामले में नियम 30 अनुपयुक्त होने के कारण, पूर्ण अनुमानित वेतन विशेष रूप से इस नियम (नियम 31) के तहत नियम 22 (बी) के साथ पढ़ा जाता है, जब तक कि किसी व्यक्तिगत मामले में सक्षम प्राधिकारी द्वारा नियम 35 के तहत इससे कम राशि पर तय नहीं किया जाता है। उपर्युक्त नियमों के तहत स्वीकार्य है या जब तक कि जिस पद पर स्थानापन्न नियुक्ति की जाती है, उसमें एक निश्चित वेतन या वेतन की प्रगतिशील दर होती है और स्थानापन्न वेतन नियम 30(1) के पहले प्रावधान के तहत राज्यपाल के आदेशों के पैराग्राफ III द्वारा विनियमित होता है।) .

2. जहां किसी सरकारी कर्मचारी के मूल पद में वेतन वृद्धि छुट्टी की अवधि के दौरान देय होती है और नियम के खंड (2) के तहत स्थानापन्न वेतन का पुनर्निर्धारण सरकारी कर्मचारी के लाभ के लिए होता है और यदि छुट्टी की अवधि मायने रखती है मूल नियम 26(बीबी) या 26(बी) के तहत स्थानापन्न पद पर वेतन वृद्धि, शर्तों की पूर्ति और आवश्यक प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने के अधीन, उसका स्थानापन्न वेतन उसी तिथि से उपरोक्त खंड (2) के तहत पुनः निर्धारित किया जा सकता है। वेतन वृद्धि या मूल वेतन में वृद्धि जैसे कि उसे उस तिथि पर उस पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया गया था। स्थानापन्न वेतन में वृद्धि का लाभ उसे कार्यभार ग्रहण करने की तिथि से ही मिल सकता है, लेकिन स्थानापन्न पद पर उसकी अगली वेतन वृद्धि उसे अगले वर्ष की पूर्व तिथि से प्राप्त होगी, जिसकी गणना पुनर्निर्धारण की तिथि के संदर्भ में की जाएगी। वेतन।

हालाँकि, यदि छुट्टी की अवधि को स्थानापन्न पद पर वेतन वृद्धि के लिए नहीं गिना जाता है, तो सरकारी कर्मचारी उस अवधि के दौरान उस पद से सभी संबंध खो देता है और वह अपना स्थानापन्न वेतन केवल उसी तारीख से पुनः निर्धारित करवाने का हकदार होगा, जिस दिन वह छुट्टी से वापस आता है। ऐसी स्थिति में अगली वेतन वृद्धि कार्यभार ग्रहण करने की तारीख से छूटी की निर्धारित अवधि पूरी होने के बाद ही देय होगी, जब तक कि वह मूल नियम 31(2) के तहत पिछली तारीख से एक बार फिर वेतन के पुनर्निर्धारण का हकदार न हो जाए।

32. [***]

33. जब कोई सरकारी कर्मचारी किसी ऐसे पद पर कार्य करता है जिसका वेतन किसी अन्य सरकारी कर्मचारी के लिए व्यक्तिगत दर पर तय किया गया है, तो सरकार उसे अनुमति दे सकती है

किसी भी दर पर वेतन आहरित करने के लिए जो इस प्रकार निर्धारित दर से अधिक न हो या यदि इस प्रकार निर्धारित दर एक समय-मान हो, तो उसे प्रारंभिक वेतन उस समय-मान के निम्नतम चरण से अधिक नहीं और भविष्य की वेतन वृद्धि स्वीकृत वेतनमान से अधिक नहीं दी जा सकती है।

नियम 33 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

एल यह नियम किसी पद पर कार्यरत सरकारी कर्मचारी के वेतन की प्रारंभिक दर निर्धारित करता है, जिसका वेतन किसी अन्य सरकारी कर्मचारी के लिए व्यक्तिगत दर पर तय किया गया है। यदि इस प्रकार व्यक्तिगत रूप से निर्धारित वेतन समय-मान पर है, तो इसका उद्देश्य यह नहीं है कि किसी स्थानापन्न पदधारी को सामान्य नियमों के अनुसार उस समय-मान में वेतन वृद्धि प्राप्त करने से रोक दिया जाए।

2. यदि एक सरकारी कर्मचारी, जो व्यक्तिगत रूप से विदेशी वेतन प्राप्त करने के लिए योग्य है, को समय-मान पर किसी पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया जाता है, जिसका वेतन पद के मूल धारक के लिए व्यक्तिगत रूप से तय किया जाता है और इसमें स्टर्लिंग विदेशी वेतन शामिल होता है, तो सबसे कम मौलिक नियम 33 के प्रयोजनों के लिए, समय-मान में चरण, समय-मान का न्यूनतम है, साथ ही पद के मूल धारक के लिए व्यक्तिगत रूप से निर्धारित वेतन में शामिल स्टर्लिंग विदेशी वेतन भी शामिल है। इसलिए, एक स्थानीय सरकार ऐसे स्थानापन्न सरकारी सेवक को पद के मूल धारक के लिए व्यक्तिगत रूप से निर्धारित वेतन में शामिल स्टर्लिंग विदेशी वेतन देने के लिए सक्षम है।

34. * * *

35. सरकार स्थानापन्न सरकारी सेवक का वेतन इन नियमों के तहत स्वीकार्य राशि से कम पर तय कर सकती है।

नियम 35 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. इस नियम के अंतर्गत आने वाले मामलों का एक वर्ग वह है जिसमें एक सरकारी कर्मचारी केवल वर्तमान कर्तव्यों का प्रभार रखता है और पद के पूर्ण कर्तव्यों का पालन नहीं करता है।

2. जब एक सरकारी कर्मचारी को समय-मान वेतनमान पर किसी पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया जाता है, लेकिन उसका वेतन मौलिक नियम 35 के तहत समय-मान के न्यूनतम से कम निर्धारित होता है, तो उसे उस पद पर प्रभावी रूप से कार्यशील नहीं माना जाना चाहिए। मूल नियम 22 के अर्थ के अंतर्गत, या मूल नियम 26 के अर्थ के अंतर्गत इसमें कर्तव्य निभाया है। ऐसे सरकारी कर्मचारी को, पुष्टिकरण पर, मूल नियम 22 (बी) के तहत अपना प्रारंभिक वेतन निर्धारित करना चाहिए और अगला वेतन प्राप्त करना चाहिए।

उसके स्थायीकरण की तारीख से आवश्यक सामान्य अवधि के लिए ड्यूटी पर रहने के बाद वेतन वृद्धि की गणना की जाएगी।

36. नियम के तहत ड्यूटी पर माने जाने वाले शासकीय सेवकों के स्थान पर स्थानापन्न नियुक्ति या व्यवस्था की जा सकेगी। 9(6)(बी) ऐसे सामान्य या विशेष आदेशों के अधीन जो राज्यपाल जारी कर सकते हैं।

दर 36 के अंतर्गत राज्यपाल के आदेश

1. भारतीय रिजर्व ऑफ ऑफिसर्स में सेना में शामिल हुए सरकारी सेवकों के स्थान पर स्थानापन्न नियुक्ति या व्यवस्था की जा सकती है जब उन्हें प्रशिक्षण के लिए भेजा जाता है और जो जीओ संख्या में जारी आदेशों के तहत होते हैं। 96/III-359, दिनांक 25 जनवरी 1928, को प्रशिक्षण की अवधि के दौरान ड्यूटी पर माना जाता है।

इसमें शामिल अतिरिक्त लागत राज्य के राजस्व पर लगाई जाएगी।

1-ए. मौलिक नियम 9(6)(बी)(i) के संबंध में राज्यपाल के आदेशों में उल्लिखित परिस्थितियों में सैन्य ड्यूटी के लिए बुलाए गए सरकारी सेवकों के स्थान पर स्थानापन्न पदोन्नति की जा सकती है।

2. इस नियम के तहत राज्यपाल का आदेश एक सरकारी कर्मचारी के स्थान पर स्थानापन्न नियुक्ति या व्यवस्था की अनुमति देता है, जिसे प्रशिक्षण की अवधि के दौरान ड्यूटी पर माना जाता है, इसके साथ औपचारिक बिना स्वीकृत संख्या में किसी भी वृद्धि के लिए सरकार की सहमति होती है। अस्थायी पद का सृजन.

37. व्यक्तिगत वेतन - सिवाय इसके कि जब इसे मंजूरी देने वाला प्राधिकारी अन्यथा आदेश देता है, व्यक्तिगत वेतन किसी भी राशि से कम कर दिया जाएगा जिससे प्राप्तकर्ता का वेतन बढ़ाया जा सकता है, और जैसे ही उसका वेतन उसके व्यक्तिगत वेतन के बराबर राशि से बढ़ जाता है, समाप्त हो जाएगा।

38. भारतीय विधानमंडल के आधिकारिक सदस्यों का वेतन - केंद्रीय विधान सभा या राज्य परिषद के सदस्य के रूप में नामित एक सरकारी कर्मचारी को विधानसभा या परिषद में सेवा करते समय वह वेतन प्राप्त होगा जो उसे समय-समय पर मिलता है। यदि वह इतनी सेवा नहीं कर रहा होता तो तैयार हो जाता। इसके अतिरिक्त, उसे सरकार द्वारा तय किया गया यात्रा भत्ता भी मिलेगा।

नियम 38 के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

जब किसी सरकारी कर्मचारी को केंद्रीय विधान सभा या राज्य परिषद के सदस्य के रूप में नामित किया जाता है, तो स्थानीय सरकार को उसके मुख्यालय से उसकी अनुपस्थिति की अवधि के लिए एक अस्थायी पद बनाने और उसे उस पर नियुक्त करने की अनुमति होती है। उसके स्थायी मुख्यालय पर नियमित कर्तव्यों के पालन के लिए सामान्य नियमों के तहत स्थानापन्न व्यवस्था की जा सकती है।

39. अस्थायी पदों का वेतन - जब एक अस्थायी पद सृजित किया जाता है जिसे किसी ऐसे व्यक्ति द्वारा भरना पड़ सकता है जो पहले से ही सरकारी सेवा में नहीं है, तो पद का वेतन उस न्यूनतम के संदर्भ में तय किया जाएगा जो किसी की सेवाओं को सुरक्षित करने के लिए आवश्यक है। पद के कर्तव्यों का कुशलतापूर्वक निर्वहन करने में सक्षम व्यक्ति।

नोट-सरकारी कर्मचारियों को अनुबंध पर नियोजित करने के लिए समझौते के मॉडल फॉर्म इस पुस्तिका के भाग III-परिशिष्ट बी-में शामिल हैं।

40. जब कोई अस्थायी पद सृजित किया जाता है, जिसे संभवतः ऐसे व्यक्ति द्वारा भरा जाएगा जो पहले से ही सरकारी कर्मचारी है तो उसका वेतन निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखते हुए तय किया जाना चाहिए-

(ए) किए जाने वाले कार्य का चरित्र और जिम्मेदारी, और

(बी) पद के लिए उनके चयन को सुनिश्चित करने के लिए पर्याप्त स्थिति वाले सरकारी सेवकों का मौजूदा वेतन।

नियम 39 एवं 40 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

मौलिक नियमों के तहत भारत में विशेष कर्तव्य या प्रतिनियुक्ति को मान्यता नहीं दी जाएगी। उस कर्तव्य के पालन हेतु एक अस्थायी पद सृजित किया जायेगा। यदि सरकारी सेवक के सामान्य कर्तव्यों के अतिरिक्त विशेष कर्तव्य करना हो तो नियम 39 एवं 40 लागू होंगे।

नियम 40 के अंतर्गत राज्यपाल के आदेश

1. इस नियम के प्रावधानों पर पर्याप्त ध्यान दिए बिना अस्थायी रूप से सृजित सभी पदों के लिए बढ़ा हुआ वेतन स्वीकृत करने की प्रवृत्ति है। इसलिए, सरकार अस्थायी पदों के वेतन तय करने में अपनाई जाने वाली निम्नलिखित प्रक्रिया निर्धारित करना समीचीन समझती है।

2. अस्थायी पदों को दो श्रेणियों में विभाजित किया जा सकता है - (1) सामान्य कार्य करने के लिए बनाए गए पद जिनके लिए कैडर में पहले से ही स्थायी पद मौजूद हैं, एकमात्र अंतर यह है कि नए पद अस्थायी हैं और स्थायी नहीं हैं, और (2) पृथक सामान्य कार्यों से असंबद्ध विशेष कार्यों के निष्पादन के लिए बनाए गए पद, जिन्हें करने के लिए किसी सेवा को बुलाया जाता है। बाद के प्रकार की पोस्ट का एक उदाहरण जांच आयोग पर एक पोस्ट होगा। पद की पूर्व श्रेणी को किसी सेवा के कैडर में एक अस्थायी वृद्धि माना जाना चाहिए, चाहे उस पद पर नियुक्त व्यक्ति कोई भी हो। अस्थायी पदों के बाद वाले वर्ग को अवर्गीकृत और अलग-थलग पूर्व-कैडर पद माना जाना चाहिए।

3. अस्थायी पद, जिन्हें इस मानदंड के अनुसार किसी सेवा के कैडर में अस्थायी वृद्धि के रूप में माना जाना चाहिए, को सामान्यतः अतिरिक्त पारिश्रमिक के बिना सेवा के समय-मान में सृजित किया जाना चाहिए। इसलिए इन पदों के पदधारी अपना सामान्य समय-मान वेतन प्राप्त करेंगे। यदि पदों में आम तौर पर मूल संवर्ग के कर्तव्यों की तुलना में कार्य और जिम्मेदारी में निश्चित वृद्धि शामिल है, तो अतिरिक्त विशेष वेतन स्वीकृत करना आवश्यक हो सकता है। इस प्रश्न का निर्णय करते समय कि क्या अस्थायी पद पर विशेष वेतन उचित है, नियम 9(25) के तहत आदेश में निर्धारित विशेष वेतन के अनुदान को नियंत्रित करने वाले सिद्धांतों पर ध्यान दिया जाना चाहिए, जबकि विशेष वेतन किसी भी स्थिति में इससे अधिक नहीं होना चाहिए। वित्त विभाग की विशेष मंजूरी, विदेशी वेतन या रुपये को छोड़कर मूल वेतन का पांचवां हिस्सा। प्रतिदिन 10 जो भी कम हो।

4. अलग-अलग कैडर-मुक्त पदों के लिए कभी-कभी वेतन की समेकित दरें तय करना वांछनीय हो सकता है। हालाँकि, जहां पद किसी सेवा के सदस्यों द्वारा धारण किया जाना है, तो आमतौर पर धारक की सेवा के समय-मान में पद सृजित करना भी बेहतर होगा। उपरोक्त पैराग्राफ 3 में निहित टिप्पणियाँ सामान्य समय-मान के ऊपर विशेष वेतन के अनुदान के लिए समान बल के साथ लागू होंगी।

मामला।

41. * * *

42. * * *

43. * * *

अध्याय V-भुगतान के लिए अतिरिक्त

44. प्रतिपूरक भत्ते - सामान्य नियम के अधीन कि प्रतिपूरक भत्ते की राशि इस प्रकार तय की जानी चाहिए कि भत्ता प्राप्तकर्ता के लिए कुल मिलाकर लाभ का स्रोत न हो, वे शर्तें जिनके तहत ऐसे भत्ते स्वीकृत किए जा सकते हैं और वे रकमों जो सरकारी सेवकों को इस प्रकार भुगतान किया जा सकता है, यह ऐसे नियमों और आदेशों द्वारा विनियमित होगा जो राज्यपाल जारी कर सकते हैं।

(इस नियम के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड के भाग III, अध्याय III-ए में नियम देखें।)

नियम 44 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. ऐसे मामलों में यात्रा भत्ते के दावों में कोई संशोधन की अनुमति नहीं है जहां एक सरकारी कर्मचारी को पदोन्नत किया जाता है या वापस कर दिया जाता है या पदोन्नति या प्रत्यावर्तन या बढ़ी हुई दर के अनुदान की तारीख के बीच की अवधि के संबंध में पूर्वव्यापी प्रभाव से वेतन की बढ़ी हुई दर प्रदान की जाती है। वेतन का, और वह जिस पर इसे अधिसूचित किया गया है, जब तक कि यह स्पष्ट न हो कि कर्तव्यों में वास्तविक परिवर्तन हुआ है।

2. एक राज्य से दूसरे राज्य में स्थानांतरित सरकारी कर्मचारी को उस राज्य में स्थानांतरण के समय लागू नियमों के अनुसार यात्रा के लिए यात्रा भत्ता मिलेगा, जहां उसका स्थानांतरण हुआ है।

3. पहाड़ी भत्ते "क्षतिपूरक भत्ते" के अंतर्गत आते हैं।

* * * * *

ध्यान दें- वेतन में वृद्धि के सही वर्गीकरण के संबंध में नियम 9 (25) के तहत पुनः प्रस्तुत राज्यपाल का आदेश प्रतिपूरक भत्ते के अनुदान पर भी लागू होता है।

नियम 44 के संबंध में राज्यपाल का आदेश

1. प्रत्येक उप-निरीक्षक, जिसे सामान्य संवर्ग से रिजर्व इंस्पेक्टर के रूप में नियुक्ति के लिए प्रशिक्षण के एक विशेष पाठ्यक्रम से गुजरने के लिए चुना जाता है, प्रशिक्षण की अवधि के दौरान और रिजर्व इंस्पेक्टर के रूप में उसकी पुष्टि की तारीख तक हकदार होगा, लेकिन नहीं किसी भी अवधि के दौरान जिसके दौरान वह आरक्षित निरीक्षक के रूप में कार्य कर सकता है, प्रतिपूरक भत्ते के लिए जो वह उप-निरीक्षक के रूप में प्राप्त कर रहा था, बशर्ते कि वह प्रतिपूरक भत्ते का हकदार होगा केवल तभी यदि वह वास्तव में व्यय करता है जिसे प्रतिपूरक भत्ते को पूरा करने का इरादा है .

2. रिजर्व सब-इंस्पेक्टर कोर्स के लिए नामांकित पुलिस विभाग के सब-इंस्पेक्टरों को 4 नवंबर, 1968 से रुपये का प्रतिपूरक भत्ता दिया जाएगा। उन्नीस महीने के प्रशिक्षण की पूरी अवधि के लिए प्रति व्यक्ति केवल 15 (पंद्रह रुपये) प्रति माह। एटी में छह महीने

सी., सीतापुर और एक महीने पीएमटी कार्यशाला, सीतापुर में और बारह महीने एक रिजर्व इंस्पेक्टर के अधीन। वे ऐसे अन्य प्रतिपूरक भत्ते प्राप्त करना जारी रखेंगे जैसा कि वे प्रशिक्षण में शामिल होने से पहले उप-निरीक्षक के पद पर प्राप्त कर रहे थे, बशर्ते कि जिन शर्तों पर उन भत्तों की अनुमति दी गई थी वे अभी भी पूरी हों।

ध्यान दें- ऊपर उल्लिखित प्रतिपूरक भत्तों में वाहन भत्ते शामिल नहीं हैं, जिनका ऐसे उप-निरीक्षकों द्वारा आहरण वित्तीय हैंडबुक, खंड III के परिशिष्ट VII में विशेष नियमों द्वारा नियंत्रित होता है।

45. सरकारी सेवकों को आवास के रूप में उपयोग के लिए, सरकार के स्वामित्व वाले या पट्टे पर दिए गए भवनों या उसके हिस्सों के आवंटन को नियंत्रित करने वाले सिद्धांत, जिन्हें सरकार उस उद्देश्य और परिस्थितियों के लिए उपलब्ध करा सकती है जिसमें एक सरकारी सेवक होगा किसी निवास पर कब्जा करने वाला माना जाने वाला व्यक्ति ऐसे नियमों और आदेशों द्वारा विनियमित किया जाएगा जो राज्यपाल द्वारा जारी किए जा सकते हैं।

(इस नियम के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय IV देखें)।

45-एआई* * *

द्वितीय. किराए के मूल्यांकन के प्रयोजन के लिए, सरकार के स्वामित्व वाले आवास की पूंजीगत लागत में स्वच्छता, जल आपूर्ति और विद्युत प्रतिष्ठानों और फिटिंग की लागत या मूल्य शामिल होगा, लेकिन साइट की लागत या मूल्य (इस पर व्यय सहित) शामिल नहीं होगा तैयारी); और या तो होगा-

(ए) आवास प्राप्त करने या निर्माण करने की लागत और अधिग्रहण या निर्माण के बाद किया गया कोई पूंजीगत व्यय; या जब यह ज्ञात न हो;

(बी) निवास का वर्तमान मूल्य।

ध्यान दें- पुनर्स्थापन या विशेष मरम्मत की लागत को पूंजीगत लागत या वर्तमान मूल्य में नहीं जोड़ा जाएगा, जब तक कि ऐसी पुनर्स्थापना या मरम्मत से आवास में वृद्धि न हो या मौजूदा प्रकार के काम को अधिक महंगे चरित्र के काम से प्रतिस्थापित न किया जाए।

उसे उपलब्ध कराया-

(i) आवासों का वर्तमान मूल्य उस तरीके से निर्धारित किया जाएगा राज्यपाल नियमों या आदेशों द्वारा निर्धारित कर सकते हैं;

(ii) उपरोक्त उप-खंड (ए) के प्रयोजन के लिए, साइट की तैयारी पर व्यय के रूप में माना जाने वाला व्यय, ऐसे नियमों या आदेशों के अनुसार निर्धारित किया जाएगा जो राज्यपाल जारी कर सकते हैं;

(iii) सरकार, कारण दर्ज करने के बाद, उपरोक्त प्रावधान (i) में निर्दिष्ट नियमों के तहत एक निर्दिष्ट क्षेत्र में किसी निर्दिष्ट वर्ग या वर्गों के सभी आवासों के पुनर्मूल्यांकन को अधिकृत कर सकती है, और पूंजी लागत को संशोधित कर सकती है। ऐसे पुनर्मूल्यांकन के आधार पर ऐसे किसी या सभी आवासों का;

(iv) पूंजीगत लागत की गणना चाहे जो भी की जाए, इसमें ध्यान नहीं दिया जाएगा (1) स्थापना और उपकरण और संयंत्र के कारण किसी भी अन्य शुल्क के अलावा, जो वास्तव में उन मामलों में सीधे काम के लिए लिया गया था, जहां सरकार द्वारा आवास का निर्माण किया गया था, या (2) अन्य मामलों में, ऐसे शुल्कों की अनुमानित राशि;

(v) सरकार कारण दर्ज करने के बाद, निवास की पूंजीगत लागत के एक निर्दिष्ट हिस्से को बट्टे खाते में डाल सकती है-

(1) जब उस सरकारी कर्मचारी द्वारा, जिसे निवास आवंटित किया गया है, निवास का एक हिस्सा व्यवसाय के सिलसिले में उससे मिलने आने वाले आधिकारिक और गैर-आधिकारिक आगंतुकों के स्वागत के लिए अलग रखा जाना चाहिए, या

(2) जब वे संतुष्ट हों कि पूंजीगत लागत, जैसा कि उपरोक्त नियमों के तहत निर्धारित किया गया है, प्रदान किए गए आवास के उचित मूल्य से बहुत अधिक होगी;

नियम 45A-II, परंतुक (v)(2) के संबंध में राज्यपाल का आदेश

किसी भवन के किसी भी हिस्से का पूंजीगत मूल्य, जिसे स्थायी रूप से छोड़ दिया गया है या प्रतिस्थापन के बिना नष्ट कर दिया गया है, को भवन के कुल पूंजीगत मूल्य से हटा दिया जाना चाहिए।

(vi) स्वच्छता, जल आपूर्ति और विद्युत प्रतिष्ठानों और फिटिंग की लागत या मूल्य का आकलन करने में, राज्यपाल नियमों द्वारा यह निर्धारित कर सकते हैं कि इस उद्देश्य के लिए किसे फिटिंग माना जाना चाहिए।

ध्यान दें-केंद्र सरकार या मद्रास, आंध्र प्रदेश, पंजाब, मध्य प्रदेश, असम और उड़ीसा सरकार के सरकारी कर्मचारियों, जो इस सरकार द्वारा प्रदान की गई आधिकारिक व्यवस्था, आवासों पर कब्जा कर रहे हैं, से इस नियम के तहत ऐसे आवासों के लिए किराया लिया जाएगा।

नियम 45A-II के संबंध में राज्यपाल के आदेश

दीवारों और धोबी टैंकों की पूंजीगत लागत निवास की पूंजीगत लागत में शामिल की जाएगी।

नियम 45ए-द्वितीय (ए) और (बी) के नोट के तहत राज्यपाल के आदेश

1. समान विनिर्देश के लिए बढ़ी हुई दर को अधिक महंगे चरित्र के काम से प्रतिस्थापित नहीं किया जाएगा।
2. जब किसी कार्य को अधिक महंगे चरित्र के कार्य से प्रतिस्थापित किया जाता है, तो प्रतिस्थापन की लागत को पूंजीगत लागत में जोड़ने से पहले नष्ट किए गए कार्य के मूल्य से कम कर दिया जाएगा।
3. नई खरीदी गई या पहले छोड़ी गई इमारतों को उपयोग में लाने के लिए आवश्यक सभी संरचनात्मक परिवर्तनों, परिवर्धन या मरम्मत की लागत को पूंजीगत लागत में जोड़ा जाएगा।

नियम 45 A-II के संबंध में राज्यपाल के आदेश,

प्रावधान (v) (1)

आगंतुकों के कमरे के लिए अलग रखे गए आवास के एक हिस्से की आनुपातिक पूंजी लागत की गणना निम्नलिखित सूत्र के अनुसार की जाएगी:

चलो एक =	मुख्य भवन का कुल कुर्सी क्षेत्रफल.
बी =	आगंतुकों के कमरे के लिए अलग रखे गए कमरे का क्षेत्रफल दीवारों के केंद्र से केंद्र तक मापा जाता है।
सी =	आगंतुकों के कमरे के ठीक सामने बरामदे या बरामदे के हिस्से का क्षेत्र और जिसका उपयोग आम तौर पर आने वाले आगंतुकों द्वारा रहने वाले का साक्षात्कार करने के लिए किया जाता है।
डी =	आगंतुकों के कमरे से जुड़े बाथरूम का क्षेत्र (यदि कोई हो) केंद्रों से मापा जाता है

	दीवारों के केंद्र.
तब $(b+c+d) =$	आगंतुकों के कमरे के भाग का कुर्सी क्षेत्र।
एक्स =	मुख्य भवन की पूंजीगत लागत (बिजली, पानी और स्वच्छता प्रतिष्ठानों सहित, लेकिन साइट को छोड़कर)।
वाई =	सहायक भवनों की लागत (आउट-हाउस, कुक हाउस, बाड़ लगाना, आदि)।
$[बी+सी+डी/एएक्स एक्स] =$	आगंतुकों के कमरे के लिए अलग रखे गए हिस्से की आनुपातिक पूंजीगत लागत।
$[एक्स - बी+सी+डी / एएक्स एक्स] =$	आवासीय हिस्से की आनुपातिक पूंजी लागत।
$[एक्स - बी+सी+डी/एएक्स एक्स] + वाई =$	किराये के निर्धारण के उद्देश्य से आवास की कुल लागत।

2. आगंतुकों के कमरे के लिए अलग रखे गए किराए के आवास के हिस्से की आनुपातिक पूंजी लागत की गणना निम्नलिखित सूत्र के अनुसार की जाएगी: -

चलो एक =	निवास का कुल कालीन क्षेत्र.
बी =	आगंतुकों के कमरे के लिए अलग रखा गया भाग का कालीन क्षेत्र।
सी =	आगंतुकों के कमरे के ठीक सामने बरामदे या बरामदे के हिस्से का कालीन क्षेत्र और जिसका उपयोग आम तौर पर रहने वाले का साक्षात्कार करने के लिए आने वाले आगंतुकों द्वारा किया जाता है।
डी =	बाथरूम का कालीन क्षेत्र (यदि कोई हो), आगंतुकों के कमरे से जुड़ा हुआ।
फिर $(बी+सी+डी)/ए =$	आगंतुकों के कमरे के भाग का कालीन क्षेत्र।
एक्स =	आवास की पूंजीगत लागत
$(बी+सी+डी) / कुल्लाड़ी एक्स =$	आगंतुकों के कमरे के लिए अलग रखे गए हिस्से की आनुपातिक पूंजीगत लागत।

टिप्पणियाँ- (1) कालीन क्षेत्र का अर्थ है खंभों और दीवारों से ढके क्षेत्र को छोड़कर भवन का कुर्सी क्षेत्र।

(2) आगंतुकों के कमरे की लागत एक बार तय होने के बाद तब तक नहीं बदली जानी चाहिए जब तक कि कमरे में कुछ अतिरिक्त या परिवर्तन न हो।

(3) आगंतुकों के कमरे में खपत विद्युत प्रवाह या आनुपातिक जल शुल्क के कारण कोई छूट नहीं दी जाएगी।

(नियम 45 ए-द्वितीय के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय IV देखें।)

तृतीय. आवास के मानक किराए की गणना निम्नानुसार की जाएगी:

(ए) पट्टे पर दिए गए आवासों के मामले में मानक किराया पट्टादाता को भुगतान की गई राशि होगी, साथ ही राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के तहत निर्धारित अतिरिक्त राशि, पट्टे की अवधि के दौरान सामान्य और विशेष रखरखाव दोनों के लिए ऐसे शुल्क को पूरा करने के लिए होगी। मरम्मत और परिवर्धन या परिवर्तन पर पूंजीगत व्यय के लिए, जैसा कि सरकार पर भार हो सकता है और ऐसे पूंजीगत व्यय पर ब्याज के लिए, साथ ही आवासों के संबंध में सरकार द्वारा देय घर या संपत्ति कर की प्रकृति में नगरपालिका और अन्य करों के लिए भी। .

(बी) सरकार के स्वामित्व वाले आवासों के मामले में, मानक किराए की गणना आवास की पूंजी लागत पर की जाएगी, और या तो होगी-

(i) ऐसी पूंजीगत लागत का एक प्रतिशत, ब्याज की ऐसी दर के बराबर, जो समय-समय पर राज्यपाल द्वारा तय की जा सकती है, साथ ही सरकार द्वारा देय घर या संपत्ति कर की प्रकृति में नगरपालिका और अन्य करों के लिए अतिरिक्त राशि भी शामिल है। निवास और सामान्य और विशेष रखरखाव और मरम्मत दोनों के लिए, ऐसे अतिरिक्त नियमों के तहत निर्धारित किया जा सकता है जो राज्यपाल बना सकते हैं, या

(ii) ऐसी पूंजीगत लागत का छह प्रतिशत प्रति वर्ष, जो भी कम हो।

(सी) दोनों मामलों में मानक किराया एक कैलेंडर माह के लिए मानक के रूप में व्यक्त किया जाएगा और उपरोक्त गणना के अनुसार वार्षिक किराए के बारहवें हिस्से के बराबर होगा, बशर्ते कि, विशेष इलाकों में या निवास के विशेष वर्गों के संबंध में, सरकार एक महीने से अधिक लेकिन एक वर्ष से अधिक नहीं की अवधि के लिए एक मानक किराया तय कर सकती है। जहां सरकार इस प्रावधान के तहत कार्रवाई करती है, इस प्रकार निर्धारित मानक किराया वार्षिक किराए का उस अनुपात से बड़ा हिस्सा नहीं होगा, जो उपरोक्त नियम 45 के तहत निर्धारित कब्जे की अवधि 0 एक वर्ष है।

नोट 1- उपरोक्त उप-खंड (ए) और (बी) के प्रयोजन के लिए, सामान्य और विशेष रखरखाव और मरम्मत दोनों के लिए परिवर्धन में प्रावधान के तहत अनुमत सीमा को छोड़कर, स्थापना और उपकरण और संयंत्र शुल्क के लिए कुछ भी शामिल नहीं होगा (iv) खंड II के लिए।

नोट 2- राज्यपाल नियम के अनुसार मामूली परिवर्धन और परिवर्तन की अनुमति दे सकते हैं, जिसकी लागत निवास की पूंजी लागत के निर्धारित प्रतिशत से अधिक नहीं है, जो नियम द्वारा निर्धारित अवधि के दौरान निवास के किराए के बिना किया जा सकता है। बढ़ाया जा रहा है।

(नियम 45ए-III के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय IV देखें।)

नियम 45ए-III(बी)(आई) के तहत राज्यपाल के आदेश

1. जिस मकान पर कब्जा किया जा सकता है, उसके किराए की गणना में लागू की जाने वाली ब्याज दर

19 जून 1922 के बाद पहली बार वह दर* लागू होगी जो घर के अधिग्रहण या निर्माण के समय उत्पादक सिंचाई कार्यों से रिटर्न के मानक के रूप में लागू होती है। मूल ब्याज दर जिस पर पहले से कब्जे वाले घरों के लिए किराए की गणना की गई है, अपरिवर्तित रह सकती है, जब तक कि किसी भी मामले में वे इसके बाद रहने वाले घरों के लिए निर्धारित ब्याज दर से अधिक न हों।

2. किराए का आकलन करने के प्रयोजनों के लिए, निर्माण के समय को उस तारीख के रूप में लिया जाना चाहिए जिस दिन आवास के निर्माण के लिए अनुमान के खाते बंद कर दिए जाते हैं।

नियम 45-ए-III (बी) (i) के संबंध में ऑडिट निर्देश

निम्नलिखित तालिका में दी गई ब्याज दरों को मौलिक नियम 45-ए के खंड III (बी) के तहत आवासों के मानक किराए की गणना में लागू किया जाना चाहिए:

आवास के अधिग्रहण या निर्माण की तिथि	19 जून, 1922 को या उससे पहले कब्जा की गई इमारतें	ब्याज की दर	'इमारतों पर कब्जा कर लिया गया 19 जून, 1922
1	2		3
1 अप्रैल, 1919 से पहले	साढ़े तीन फीसदी	4 फीसदी	
1 अप्रैल, 1919 से 31 जुलाई, 1921 तक।	साढ़े 3 "	5 "	
1 अगस्त, 1921 से 31 दिसम्बर, 1921 तक।	साढ़े 3 "	6 "	
1 जनवरी, 1922 से अगले आदेश तक।	6 "	6 "	

नोट- इस तालिका के कॉलम (1) में निर्दिष्ट निर्माण की तारीख को उस तारीख के रूप में लिया जाना चाहिए जिस दिन आवास के निर्माण के लिए अनुमान के खाते बंद किए जाते हैं। किसी निवास में परिवर्धन और परिवर्तन पर व्यय के संबंध में ब्याज की गणना उस तिथि पर लागू दर पर की जानी चाहिए जिस दिन परिवर्धन या परिवर्तन के अनुमान के खाते बंद किए जाते हैं।

नियम 45-ए के खंड III के तहत राज्यपाल के आदेश

1. सरकार के प्रशासनिक विभागों को वित्त विभाग की सहमति के बिना आवासीय भवनों के मानक किराए को मंजूरी देने के लिए अधिकृत किया गया है।

*ये दरें इस प्रकार हैं:

(ए) 1 अप्रैल 1919 से पहले, 4 प्रतिशत।

(बी) 1 अप्रैल 1919 से 31 जुलाई 1921 तक 5 प्रतिशत।

(सी) 1 अगस्त 1921 से 6 प्रतिशत।

2. विभागाध्यक्षों को इस नियम में निर्धारित सिद्धांतों के अनुसार आवासीय भवनों के मानक किराए को मंजूरी देने के लिए भी अधिकृत किया गया है, बशर्ते कि नियम 45ए-III के खंड (सी) के तहत आने वाले सभी मामलों में सरकार की मंजूरी प्राप्त हो। सहायक नियम 20.

चतुर्थ. जब किसी सरकारी कर्मचारी को सरकार द्वारा पट्टे पर या स्वामित्व में आवास प्रदान किया जाता है, तो निम्नलिखित शर्तों का पालन किया जाएगा:

(ए) सरकारी कर्मचारी के स्वयं के अनुरोध को छोड़कर, आपूर्ति किए गए आवास का पैमाना, रहने वाले की स्थिति के लिए उपयुक्त से अधिक नहीं होगा।

(बी) जब तक कि किसी भी मामले में इन नियमों में अन्यथा स्पष्ट रूप से प्रावधान न किया गया हो, वह भुगतान करेगा-

(i) निवास के लिए किराया, ऐसा किराया उपरोक्त खंड III में परिभाषित मानक किराया है, या उसकी मासिक परिलब्धियों का 10 प्रतिशत, जो भी कम हो; और

(ii) निवास के संबंध में सरकार द्वारा देय नगरपालिका और अन्य कर जो गृह या संपत्ति कर की प्रकृति में नहीं हैं।

(सी) उपरोक्त उप-खंड (बी) में किसी बात के बावजूद, सरकार-

(i) किसी भी समय, प्रावधानों के तहत मानक किराए की गणना के बाद उपरोक्त खंड III, किराए के मूल्यांकन के प्रयोजन के लिए, निम्नलिखित शर्तों को पूरा करने के अधीन, कई आवासों को समूहित करता है, चाहे वह किसी विशेष क्षेत्र में हो या किसी विशेष वर्ग या वर्ग का हो:

(1) मूल्यांकन का आधार एक समान है; और

(2) कि किसी भी सरकारी कर्मचारी से ली गई राशि उसकी मासिक परिलब्धियों के 10 प्रतिशत से अधिक नहीं होगी;

(ii) सामान्य या विशेष आदेश द्वारा, किसी सरकारी कर्मचारी से उपरोक्त उपधारा (बी) में निर्धारित किराया से अधिक किराया लेने का प्रावधान है-

(1) जिसे उस स्टेशन पर ड्यूटी पर रहने की आवश्यकता या अनुमति नहीं है जहां उसे आवास की आपूर्ति की जाती है, या

(2) जिसे उसके स्वयं के अनुरोध पर, उसके द्वारा धारित पद की स्थिति के लिए उपयुक्त आवास से अधिक आवास प्रदान किया जाता है, या

(3) जो जीवनयापन की महँगाई के कारण दिया गया प्रतिपूरक भत्ता प्राप्त कर रहा है, या

(4) जिसे उसे दिए गए आवास को उप-किराए पर देने की अनुमति है, या

(5) जो उसे दिए गए आवास को बिना अनुमति के उप-किराए पर दे देता है, या

(6) जो आवंटन रद्द होने के बाद आवास खाली नहीं करता है।

नियम 45-IV (बी) के तहत लेखापरीक्षा अनुदेश

राज्य सरकार के अधिकारियों, जिनके लिए रेलवे प्रशासन द्वारा आवासीय आवास उपलब्ध कराया जाता है, से आवासीय आवास के किराए की वसूली के संबंध में और राज्य सरकारों के आवासीय आवास पर कब्जा करने वाले रेलवे अधिकारियों से किराए की वसूली के संबंध में निम्नलिखित प्रक्रिया का पालन किया जाना चाहिए-

(1) राजकीय रेलवे क्वार्टरों पर उत्तर प्रदेश सरकार के सिविल सेवकों द्वारा आपसी सहमति से कब्जा।

किराया, भूमि की लागत को छोड़कर, पूंजीगत लागत पर 6 प्रतिशत तक सीमित होगा, जो वेतन का 10 प्रतिशत होगा।

(2) उत्तर प्रदेश सरकार के क्वार्टरों पर रेलवे कर्मचारियों ने आपसी सहमति से कब्जा कर लिया है।

इन मामलों में सिविल नियम लागू होंगे, यानी भूमि की लागत को छोड़कर पूंजीगत लागत पर 6 प्रतिशत, 10 प्रतिशत भुगतान के अधीन।

मौलिक नियम 45-ए-IV(सी)(ii) के तहत ऑडिट निर्देश

मौलिक नियम 45-ए के खंड IV(सी)(ii) के तहत, एक स्थानीय सरकार सरकारी कर्मचारी की परिलब्धियों के 10 प्रतिशत से अधिक किराया वसूल कर सकती है, भले ही वह उस नियम के खंड III में परिभाषित मानक किराए से अधिक हो।

नियम 45-ए-IV (ए) के तहत राज्यपाल के आदेश

1. किसी आवासीय भवन पर व्यय जहां तक संभव हो उस आंकड़े तक सीमित होना चाहिए कि उस पर मानक किराया की गणना नियम 45 में बताए गए तरीके से की जाए-

ए-III सरकारी सेवक या सरकारी सेवकों की श्रेणी, जिनके लिए आवास बनाया गया है, द्वारा धारित पद के औसत वेतन के 10 प्रतिशत से अधिक नहीं होगा। इस प्रकार गणना की गई व्यय की अनुमेय सीमा में बिजली, स्वच्छता और जल-आपूर्ति प्रतिष्ठानों की लागत शामिल होगी। भवन और स्थापनाओं पर अनुमेय व्यय को अलग-अलग निर्धारित करने में सक्षम बनाने के लिए, व्यय की कुल अनुमेय सीमा को निम्नानुसार वितरित किया जाना चाहिए:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| (i) इमारत पर | अनुमेय सीमा का 85 प्रतिशत. |
| (ii) विद्युत स्थापना पर | अनुमेय सीमा का साढ़े सात प्रतिशत। |
| (iii) जल-आपूर्ति और स्वच्छता प्रतिष्ठानों पर अनुमेय सीमा का 7½ प्रतिशत। | |

2. किसी भी सरकारी कर्मचारी को प्रदान किए जाने वाले आवास का निर्धारण तब किया जाना चाहिए जब उसके लिए आवास बनाने का प्रश्न वास्तव में उठाया गया हो, और यदि किसी भी मामले में यह पाया जाता है कि उपयुक्त आवास केवल अनुमेय सीमा से अधिक कीमत पर ही प्रदान किया जा सकता है। व्यय के लिए सरकार की मंजूरी प्राप्त की जानी चाहिए।

नियम 45-ए-III (ए) एवं 45 ए-IV (बी) (ii) के संबंध में राज्यपाल का आदेश

इस नियम में प्रयुक्त शब्द "संपत्ति कर" की व्याख्या सामान्य अर्थ में की जानी चाहिए, न कि किसी विशेष अधिनियम या संहिता को दिए गए तकनीकी अर्थ में। इसलिए, इसे अधिभोगी के लाभ के लिए प्रदान की गई विशिष्ट सेवाओं के लिए लगाए गए करों को शामिल करने पर विचार नहीं किया जाना चाहिए। सभी मामलों में ऐसे करों को मानक किराए से बाहर रखा जाना चाहिए, भले ही वे स्थानीय नियम या कस्टम द्वारा पहली बार मकान मालिक या कब्जेदार द्वारा देय हों। इस नियम के खंड IV (बी) (ii) के तहत सेवा चरित्र के सभी कर, जैसे जल, जल निकासी और प्रकाश कर, सफाई कर और शौचालयों और निजी घरों की सफाई के लिए कर अलग से वसूल किए जाने चाहिए। ये आदेश उन मामलों में भी लागू होते हैं जहां सरकारी कर्मचारियों को मुफ्त सरकारी आवास उपलब्ध कराया जाता है।

नियम 45 ए-IV (सी) के तहत राज्यपाल के आदेश

1. यदि कोई सरकारी कर्मचारी, सरकार की अनुमति से, छुट्टी के दौरान सरकार के स्वामित्व वाले या पट्टे पर दिए गए आवास पर कब्जा करना जारी रखता है, तो वह छुट्टी की अवधि के दौरान किराए के रूप में भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा, औसत वेतन चार महीने से अधिक नहीं होगा। आवास का किराया या उसकी परिलब्धियों का 10 प्रतिशत,

जो भी कम हो। अपनी शेष छुट्टी के लिए या किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के दौरान वह पूर्ण मानक किराया का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा।

2. किसी सरकारी कर्मचारी द्वारा ड्यूटी पर नहीं रहते हुए वैकल्पिक कब्जे के मामले में, ड्यूटी पर रहते हुए उसके द्वारा आधिकारिक निवास पर कब्जा नहीं किए जाने पर, पूर्ण मानक किराया लिया जाएगा, भले ही यह उसकी परिलब्धियों के 10 प्रतिशत से अधिक हो।

3. एक सरकारी कर्मचारी, जिसे उसके अनुरोध पर, सरकार द्वारा स्वामित्व या पट्टे पर एक उच्च वर्ग का आवास प्रदान किया जाता है, जिसके लिए वह पात्र है, जब उसके लिए उसकी श्रेणी का घर उपलब्ध होता है, तो उससे शुल्क लिया जाएगा। आवास का पूरा मानक किराया और नियम 45 ए-IV (बी) द्वारा दी जाने वाली 10 प्रतिशत रियायत का लाभ नहीं दिया जाएगा।

4. जब कोई सरकारी कर्मचारी जीवन यापन की महँगाई के कारण प्रतिपूरक भत्ते पर मकान किराया भत्ता प्राप्त करता है, तो-

(ए) यदि मानक किराया घटाकर मकान किराया भत्ता या प्रतिपूरक भत्ते का ऐसा हिस्सा जो मकान आवास की लागत का प्रतिनिधित्व करता है, उसकी परिलब्धियों के 10 प्रतिशत से कम है, तो वह मानक किराया का भुगतान करेगा;

(बी) यदि मानक किराया घटाकर मकान किराया भत्ता या प्रतिपूरक भत्ते का ऐसा हिस्सा जो मकान आवास की लागत को दर्शाता है, उसकी परिलब्धियों के 10 प्रतिशत से अधिक है, तो वह किराया राशि का भुगतान करेगा-

(1) मकान किराया भत्ता या प्रतिपूरक भत्ते का ऐसा हिस्सा जो मकान आवास की लागत का प्रतिनिधित्व करता है,

प्लस

(2) मकान किराया भत्ते के अलावा उसकी परिलब्धियों का 10 प्रतिशत या प्रतिपूरक भत्ते का वह हिस्सा जो मकान आवास की लागत का प्रतिनिधित्व करता है।

V. विशेष परिस्थितियों में, कारण दर्ज करने के बाद, सरकार-

(ए) सामान्य या विशेष आदेश द्वारा, किसी भी सरकारी कर्मचारी या सरकारी कर्मचारियों के वर्ग को किराया मुक्त आवास प्रदान कर सकता है, या

(बी) विशेष आदेश द्वारा, किसी भी सरकारी कर्मचारी से वसूले जाने वाले किराए की राशि को माफ या कम कर सकता है।

मौलिक नियम 45ए-वी (बी) के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

इस नियम के खंड V (बी) के तहत, न केवल व्यक्तियों के साथ, बल्कि सरकारी सेवकों के वर्गों के साथ भी व्यवहार करने की अनुमति है।

VI. यदि किसी आवास में पानी की आपूर्ति, स्वच्छता या बिजली के प्रतिष्ठानों और फिटिंग जैसे फर्नीचर, टेनिस कोर्ट, या सरकार की लागत पर बनाए गए बगीचे के अलावा अन्य सेवाएं प्रदान की जाती हैं, तो देय किराए के अलावा इनके लिए किराया लिया जाएगा। खंड IV के अंतर्गत, किरायेदार को उपभोग किए गए पानी, बिजली ऊर्जा आदि की लागत का भुगतान भी करना होगा। राज्यपाल नियमों द्वारा यह निर्धारित कर सकते हैं कि अतिरिक्त किराए और शुल्क कैसे निर्धारित किए जाएंगे, और ऐसे नियम विशेष परिस्थितियों में उन कारणों के लिए अतिरिक्त किराए या शुल्क की छूट या कटौती को भी अधिकृत कर सकते हैं जिन्हें दर्ज किया जाना है।

(नियम 45-ए-VI के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय I V देखें।)

सातवीं. * * *

आठवीं. * * *

45-बी. * * *

45-सी. नियम 45-ए के प्रयोजन के लिए "परिलब्धियाँ" का अर्थ है:

(में चुकाता हूँ।

(ii) राज्य के राजस्व और शुल्क से भुगतान, यदि ऐसे भुगतान या शुल्क किसी पद के अधिकृत पारिश्रमिक के हिस्से के रूप में मासिक भुगतान और भत्ते में एक निश्चित अतिरिक्त के रूप में प्राप्त होते हैं।

(iii) यात्रा भत्ता, वर्दी भत्ता, कपड़ा भत्ता, पोशाक भत्ता, विशेष पोशाक भत्ता, वर्दी अनुदान और घोड़े और काठी के लिए अनुदान के अलावा प्रतिपूरक भत्ते, चाहे वह राज्य की संचित निधि से लिया गया हो या स्थानीय निधि से।

इस नियम के खंड (iii) के तहत राज्यपाल के आदेश:

"सरकार द्वारा उसके लिए उपलब्ध कराए गए आवासीय भवन के संबंध में मौलिक नियम 45-ए के तहत एक सरकारी कर्मचारी द्वारा देय किराए की गणना के उद्देश्य से 'परिलब्धियों' की गणना में महंगाई भत्ते को शामिल नहीं किया जाएगा।"

(iv)* * *

(v) सिविल सेवा विनियम, अध्याय XXXVIII के प्रावधानों के तहत आहरित पेंशन या बाद में संशोधित श्रमिक मुआवजा अधिनियम, 1923 के तहत प्राप्त मुआवजे के अलावा पेंशन।

(vi) निलंबित और निर्वाह अनुदान प्राप्त करने वाले सरकारी सेवक के मामले में, निर्वाह अनुदान की राशि, बशर्ते कि यदि ऐसे सरकारी सेवक को बाद में निलंबन की अवधि के लिए वेतन निकालने की अनुमति दी जाती है, तो वसूले गए किराए के बीच का अंतर निर्वाह अनुदान के आधार पर और अंततः प्राप्त परिलब्धियों के आधार पर देय किराया उससे वसूल किया जाएगा।

इसमें विक्टोरिया क्रॉस, मिलिट्री क्रॉस, किंग्स पुलिस मेडल, इंडियन पुलिस मेडल, ऑर्डर ऑफ ब्रिटिश इंडिया या इंडियन ऑर्डर ऑफ मेरिट से जुड़े भत्ते शामिल नहीं हैं।

नोट एल-एक सरकारी कर्मचारी की टुकड़ा-कार्य दरों पर भुगतान की जाने वाली परिलब्धियां उस तरीके से निर्धारित की जाएंगी जैसा सरकार निर्धारित कर सकती है।

नोट 2- छुट्टी पर गए सरकारी कर्मचारी की परिलब्धियों का मतलब छुट्टी पर जाने से पहले उसके द्वारा की गई छुट्टी के अंतिम पूर्ण कैलेंडर माह के लिए ली गई परिलब्धियां हैं।

नियम 45सी(v) के संबंध में राज्यपाल का आदेश

इस नियम के खंड (v) में "पेंशन" शब्द का अर्थ संराशीकरण से पहले पूर्ण स्वीकृत पेंशन है, जहां पेंशन का एक हिस्सा संराशीकृत किया गया है।

46. (ए) शुल्क - नियम 46-ए और नियम 47 के तहत बनाए गए किसी भी नियम के अधीन, एक सरकारी कर्मचारी को एक निर्दिष्ट सेवा, या श्रृंखला करने के लिए अनुमति दी जा सकती है, यदि यह उसके आधिकारिक कर्तव्यों और जिम्मेदारियों के निर्धारण के बिना किया जा सकता है। किसी निजी व्यक्ति या निकाय के लिए, या स्थानीय निधि का प्रबंधन करने वाले निकाय सहित किसी सार्वजनिक निकाय के लिए सेवाओं का, और यदि सेवा महत्वपूर्ण हो, तो पारिश्रमिक के रूप में एक गैर-आवर्ती या आवर्ती शुल्क प्राप्त करना।

ध्यान दें-यह खंड पेशेवर उपस्थिति के लिए चिकित्सा अधिकारियों द्वारा फीस की स्वीकृति पर लागू नहीं होता है जो सरकार के आदेशों द्वारा विनियमित होती है।

(बी) मानदेय - सरकार किसी सरकारी कर्मचारी को किए गए काम के लिए पारिश्रमिक के रूप में मानदेय दे सकती है या प्राप्त करने की अनुमति दे सकती है, जो कभी-कभार प्रकृति का होता है और या तो इतना श्रमसाध्य या ऐसी विशेष योग्यता वाला होता है कि एक विशेष पुरस्कार को उचित ठहराता है। इस प्रावधान से हटने के लिए विशेष कारण, जिन्हें लिखित रूप में दर्ज किया जाना चाहिए, मौजूद होने के अलावा, अनुदान की मंजूरी या मानदेय की स्वीकृति तब तक नहीं दी जानी चाहिए जब तक कि कार्य सरकार की पूर्व सहमति से नहीं किया गया हो और उसकी राशि तय नहीं की गई हो। पहले से तय किया गया।

(सी) शुल्क और मानदेय - शुल्क और मानदेय दोनों के मामले में और मंजूरी देने वाला प्राधिकारी लिखित रूप में रिकॉर्ड करेगा कि नियम 11 में दिए गए सामान्य सिद्धांत को उचित सम्मान दिया गया है, और उन कारणों को भी दर्ज करेगा जो उसकी राय में अनुदान को उचित ठहराते हैं। अतिरिक्त पारिश्रमिक का।

नियम 46 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. नियम की आवश्यकता है कि अनुदान के कारणों को लिखित रूप में दर्ज किया जाना चाहिए, क्योंकि इसका उद्देश्य यह है कि मानदेय या शुल्क का अनुदान सरकार द्वारा सावधानीपूर्वक नियंत्रित किया जाना चाहिए और लेखापरीक्षा द्वारा जांच की जानी चाहिए और लेखापरीक्षा को प्रभावी अवसर दिया जाना चाहिए यदि आवश्यक समझे तो टिप्पणी करें। इसलिए, लेखापरीक्षा अधिकारियों को यह आवश्यक हो सकता है कि प्रत्येक मामले में उन्हें मानदेय या निःशुल्क अनुदान देने का कारण सूचित किया जाए।

2. एक परीक्षक या व्याख्याता के रूप में चुने गए अधिकारी को सरकार के अधीन उसकी स्थिति की परवाह किए बिना पूरी तरह से व्यक्तिगत आधार पर भुगतान किया जाने वाला मानदेय, हालांकि ये आधार उसकी नियुक्ति को लगातार वर्षों में, या वर्षों की अवधि के लिए ला सकते हैं, इसके तहत निपटाया जाना चाहिए। मौलिक नियम 46 और इसे सुरक्षा शुल्क के रूप में नहीं माना जाता है।

46-ए. पेशेवर उपस्थिति के अलावा अन्य सेवाओं के लिए चिकित्सा अधिकारियों द्वारा शुल्क की स्वीकृति, ऐसी शर्तों और सीमाओं के अधीन होगी जो राज्यपाल सामान्य नियम या आदेश द्वारा निर्धारित कर सकते हैं।

(नियम 46-ए के तहत बनाए गए नियम के लिए, इस खंड के भाग III में अध्याय वीए देखें।)

47. नियम 46-ए के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के प्रावधानों और ऐसी शर्तों और सीमाओं के अधीन, जो वह नियमों या आदेशों द्वारा लागू कर सकते हैं, सरकार के अधीनस्थ अधिकारी मानद अनुदान या स्वीकृति को मंजूरी दे सकते हैं, और पेशेवर उपस्थिति के लिए चिकित्सा अधिकारियों द्वारा शुल्क की स्वीकृति के अलावा अन्य शुल्क की स्वीकृति।

नियम 46(बी) एवं 47 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

सरकारी कर्मचारियों को उनके द्वारा पेटेंट किए गए आविष्कारों के सरकार द्वारा उपयोग के लिए मानदेय का भुगतान नियम 46 (बी) और 47 द्वारा शासित नहीं है, बल्कि आविष्कार और डिजाइन अधिनियम, 1888 की धारा 17 और धारा 21 में निहित प्रावधानों द्वारा शासित है। भारतीय पेटेंट और डिजाइन अधिनियम, 1911।

(नियम 47 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय V देखें।)

48. कोई भी सरकारी सेवक विशेष अनुमति के बिना प्राप्त करने का पात्र है-

(ए) सार्वजनिक प्रतियोगिता में निबंध या योजना के लिए दिया गया प्रीमियम;

(बी) किसी अपराधी की गिरफ्तारी के लिए या न्याय प्रशासन के संबंध में सूचना या विशेष सेवा के लिए दिया जाने वाला कोई इनाम;

(सी) किसी भी अधिनियम या विनियमन या उसके तहत बनाए गए नियमों के प्रावधानों के अनुसार देय कोई भी पुरस्कार;

(डी) सीमा शुल्क और उत्पाद शुल्क कानून के प्रशासन के संबंध में सेवाओं के लिए स्वीकृत कोई भी पुरस्कार; और

(ई) किसी सरकारी कर्मचारी को उन कर्तव्यों के लिए देय कोई फीस जो उसे किसी विशेष या स्थानीय कानून के तहत या सरकार के आदेश द्वारा अपनी आधिकारिक क्षमता में करने की आवश्यकता होती है।

48-ए. एक सरकारी कर्मचारी जिसके कर्तव्यों में वैज्ञानिक या तकनीकी अनुसंधान करना शामिल है, ऐसे सरकारी कर्मचारी द्वारा किए गए आविष्कार के लिए पेटेंट के लिए आवेदन नहीं करेगा या प्राप्त नहीं करेगा, या पाठ्यक्रम या किसी अन्य व्यक्ति को आवेदन करने या प्राप्त करने की अनुमति नहीं देगा, सिवाय उसकी अनुमति के। सरकार और ऐसी शर्तों के अनुसार जो सरकार लगा सकती है।

48-बी. यदि यह प्रश्न उठता है कि क्या कोई व्यक्ति सरकारी सेवक है जिस पर नियम 48-ए लागू होता है, तो सरकार का निर्णय अंतिम होगा।

नियम 48-ए और 48-बी के तहत राज्यपाल के आदेश

1. कोई आविष्कार करने वाले सरकारी सेवक को नियम 48-ए के तहत अनुमति के लिए आवेदन अपने विभाग के प्रमुख को, या यदि वह स्वयं विभाग का प्रमुख है, तो उद्योग विभाग में सरकार के सचिव को करना चाहिए।

2. विभाग के प्रमुख को आवेदन को गोपनीय रूप से और शीघ्रता से निपटाना चाहिए, ताकि आविष्कारक को पेटेंट कार्यालय में अपना आवेदन करने में देरी से पूर्वाग्रह न हो, और इसे अपनी सिफारिशों के साथ सरकार के सचिव को अग्रेषित करना चाहिए। उद्योग विभाग.

3. यदि आविष्कार का सरकारी कर्मचारी के आधिकारिक कर्तव्यों से कोई संबंध नहीं है और यह सरकारी खर्च पर प्रदान की गई सुविधाओं का परिणाम नहीं है, तो आवेदक को अपने लाभ के लिए पेटेंट लेने की अनुमति सरकार द्वारा दी जा सकती है, बशर्ते कि वह लिखित में वचन दे। —

(i) सरकार की सेवा में आविष्कार के उपयोग की अनुमति देना, या तो बिना किसी रॉयल्टी के भुगतान के या ऐसी शर्तों पर जिन्हें सरकार उचित समझे; और

(ii) पेटेंट को इस तरह से बेचना या निपटान करना जिससे उसके कामकाज या प्रबंधन में उसका कोई और हाथ न रह जाए और रॉयल्टी प्राप्त करने के अधिकार के अलावा पेटेंट में उसके पास कोई अन्य अधिकार या नियंत्रण सुरक्षित न रहे:

बशर्ते कि सरकार आविष्कारक को ऐसी रॉयल्टी के भुगतान के अलावा जनता के किसी भी सदस्य को आविष्कार की आपूर्ति नहीं करेगी, जिस पर आपसी सहमति हो सकती है।

4. यदि आविष्कार सरकारी कर्मचारी के आधिकारिक कर्तव्यों के दौरान किया गया है या सरकारी खर्च पर प्रदान की गई सुविधाओं के परिणामस्वरूप हुआ है, तो-

(ए) यदि आविष्कार इतना सामान्य हित और उपयोगिता का है कि जनता को आविष्कार का मुफ्त उपयोग करने की अनुमति देने से सार्वजनिक हित की सबसे अच्छी सेवा होगी, तो पेटेंट लेने के लिए आवेदन को अस्वीकार कर दिया जाना चाहिए और आविष्कार को प्रकाशित किया जाना चाहिए। ऐसे सभी मामलों में आविष्कारक को पुरस्कार के रूप में सामान्यतः अनुग्रह राशि का भुगतान किया जाना चाहिए
मामले;

(बी) यदि आविष्कार (ए) में उल्लिखित प्रकार का नहीं है, लेकिन पर्याप्त सार्वजनिक उपयोगिता का है, जिससे इसके व्यावसायिक उपयोग को लाभदायक बनाने की संभावना है, तो आविष्कारक को पेटेंट लेने और पेटेंट के तहत अपने अधिकार सौंपने का निर्देश दिया जाना चाहिए। सरकार को, ऐसे सभी मामलों में, आविष्कारक को या तो उपयुक्त एकमुश्त भुगतान या आविष्कार के संबंध में सरकार द्वारा किए गए मुनाफे का उदार प्रतिशत द्वारा पुरस्कृत किया जाना चाहिए;

(सी) अन्य मामलों में, आविष्कारक को उसके लिखित उपक्रम के अधीन अपने लाभ के लिए पेटेंट लेने की अनुमति दी जानी चाहिए;

(i) बिना किसी रॉयल्टी के भुगतान के सरकार की सेवा में आविष्कार के उपयोग की अनुमति देना; और

(ii) उपरोक्त पैराग्राफ 3 (ii) में निर्धारित तरीके से आविष्कार का निपटान करना।

5. जब उपरोक्त पैराग्राफ 4 (बी) के तहत आविष्कार को राज्यपाल को सौंपा गया है, तो सरकार स्वयं पेटेंट का फायदा उठा सकती है, या

(ए) पेटेंट का विज्ञापन करें और निर्माताओं को भुगतान पर लाइसेंस प्रदान करें, या

(बी) पेटेंट के तहत अधिकार किसी फर्म या निजी व्यक्ति को बेचें।

6. अभ्यास की उचित एकरूपता सुनिश्चित करने और सरकार को आविष्कारों का पूरा लाभ सुनिश्चित करने के लिए, उपरोक्त पैराग्राफ 4 के तहत कोई भी पुरस्कार दिए जाने या इसके दोहन के लिए कदम उठाने से पहले आमतौर पर पेटेंट और डिज़ाइन नियंत्रक से परामर्श किया जाना चाहिए। उपरोक्त पैराग्राफ 5 के तहत पेटेंट।

अध्याय VII- भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति

50. सरकार की मंजूरी के बिना किसी भी सरकारी कर्मचारी को भारत से बाहर ड्यूटी पर तैनात नहीं किया जा सकता है।

51. (1) जब एक सरकारी कर्मचारी उचित मंजूरी के साथ अस्थायी रूप से भारत से बाहर ड्यूटी के लिए नियुक्त किया जाता है या तो भारत में उसके द्वारा धारित पद के संबंध में या किसी विशेष कर्तव्य के संबंध में जिस पर उसे अस्थायी रूप से रखा जा सकता है, तो उसका वेतन होगा निम्नानुसार विनियमित:

(ए) यदि उसे यूरोप में ड्यूटी के लिए प्रतिनियुक्त किया गया है या उसकी प्रतिनियुक्ति कहीं और सरकार द्वारा अर्ध-यूरोपीय परिस्थितियों के तहत घोषित की गई है और यदि उसे अपनी प्रतिनियुक्ति के उद्देश्य से भारत से भेजा गया है और इस अवधि के भीतर कोई छुट्टी शामिल नहीं है भारत से उसकी अनुपस्थिति के पहले महीने के लिए, उसे वह वेतन मिलेगा जो वह भारत में ड्यूटी पर रहने पर प्राप्त करता, ऐसी अनुपस्थिति के दूसरे महीने के लिए, ऐसी राशि का ग्यारह-बारहवाँ हिस्सा, ऐसी अनुपस्थिति के तीसरे महीने के लिए, ऐसी राशि का पांच-छठा हिस्सा, ऐसी अनुपस्थिति के चौथे महीने के लिए, ऐसी राशि का तीन-चौथाई, ऐसी अनुपस्थिति के पांचवें से दसवें महीने के लिए, ऐसी राशि का दो-तिहाई, और उसके बाद तीन -ऐसी राशि का चौथाई.

(बी) यदि उसे यूरोप में ड्यूटी के लिए प्रतिनियुक्त किया गया है या कहीं और उसकी प्रतिनियुक्ति को सरकार द्वारा अर्ध-यूरोपीय परिस्थितियों के तहत घोषित किया गया है, और यदि उसे अपनी प्रतिनियुक्ति के उद्देश्य से भारत से नहीं भेजा गया है, या इस तरह भेजे जाने पर इसमें शामिल है: भारत से उसकी अनुपस्थिति की अवधि के भीतर छुट्टी की अवधि, उसे अपनी प्रतिनियुक्ति के दौरान उस वेतन का तीन-चौथाई प्राप्त होगा जो वह भारत में ड्यूटी पर रहने पर प्राप्त करता।

(सी) यदि उसे यूरोप के अलावा कहीं और ड्यूटी के लिए प्रतिनियुक्त किया जाता है और उसकी प्रतिनियुक्ति को सरकार द्वारा अर्ध-यूरोपीय शर्तों के तहत घोषित नहीं किया जाता है, तो उसका वेतन नियम 40 के प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए सरकार द्वारा निर्धारित किया जाएगा। मानो कोई अस्थायी पद बनाया गया हो:

उसे उपलब्ध कराया-

(i) भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर कोई भी सरकारी कर्मचारी रुपये से अधिक की दर से वेतन नहीं लेगा। 5,500 प्रति माह;

(ii) भारत में निवास करने वाले सरकारी कर्मचारी को किसी भी मामले में सरकार द्वारा भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति की अवधि के दौरान उस वेतन की पूरी राशि से अधिक वेतन लेने की अनुमति दी जा सकती है, जो उसने ड्यूटी पर रहने पर प्राप्त किया होता। इस खंड के उप-खंड (ए) या उप-खंड (बी) के तहत उसे स्वीकार्य वेतन के बदले में भारत।

(2) इस नियम के खंड (1) के तहत स्वीकार्य वेतन के अलावा प्रतिनियुक्ति पर एक सरकारी कर्मचारी को उतनी राशि का प्रतिपूरक भत्ता दिया जा सकता है जितनी सरकार उचित समझे।

ध्यान दें-प्रतिनियुक्ति के दौरान एक सरकारी कर्मचारी को खंड (1) के तहत स्वीकार्य वेतन के स्टर्लिंग समतुल्य की गणना ऐसी विनिमय दर पर की जाएगी जैसा कि राज्य सचिव ने अखिल भारतीय सेवाओं के अधिकारियों की प्रतिनियुक्ति के मामले में निर्धारित किया हो।

1. एक अधीनस्थ पुलिस अधिकारी, जिसे सरकार द्वारा भारत के बाहर किसी भी देश में अपराधियों या पागलों का साथ देने या उनका कार्यभार संभालने के लिए, या किसी अन्य व्यवसाय पर, जो एक पुलिस अधिकारी के रूप में उसके कर्तव्य का हिस्सा है, नियुक्त किया जा सकता है, उसे-

(ए) भारत से अनुपस्थिति की पूरी अवधि के लिए पूरा वेतन; साथ

(बी) भारत के बाहर किसी भी देश में वास्तविक यात्रा व्यय और निर्वाह भत्ता निम्नलिखित पैमाने से अधिक नहीं होना चाहिए:

		ए।	डी।
इंस्पेक्टर के एक अधिकारी के लिए	कक्षा	22	एक दिन में 6
--	"		
	उच्च श्रेणी का वकील	15	0 "
--	"		
	सिपाही		

नोट--निरीक्षक वर्ग के एक अधिकारी में एक उप-निरीक्षक भी शामिल होता है।

2. सिविल सेवा विनियमों में अवकाश नियमों के अधीन सरकारी कर्मचारी भी उपरोक्त नियम के उप-खंड (बी) के प्रावधानों द्वारा शासित होते हैं।

3. किसी भी आयोग, समिति आदि के गैर-सरकारी सदस्यों सहित सदस्यों के यात्रा और ठहराव भत्ते, जिन्हें सरकार द्वारा भारत से बाहर प्रतिनियुक्ति पर भेजा जा सकता है, ऐसे नियमों या आदेशों द्वारा शासित होंगे जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है। सरकार।

4. सरकारी कर्मचारी, जिन्हें छुट्टी पर रहते हुए, यूनाइटेड किंगडम या यूरोप महाद्वीप में सम्मेलनों या सम्मेलनों में भाग लेने के लिए सरकार द्वारा अपेक्षित किया जाता है, चाहे आधिकारिक प्रतिनिधि के रूप में या अनौपचारिक आगंतुकों के रूप में, उन्हें वेतन के संबंध में ऐसी शर्तों की अनुमति दी जाएगी। प्रत्येक मामले में सरकार द्वारा निर्धारित भत्ते।

5. छुट्टी पर गए सरकारी कर्मचारी, जो वेतन की प्रतिनियुक्ति दरों पर विशेष कर्तव्य करने के इच्छुक नहीं हैं, उन्हें सरकार द्वारा छुट्टी का उपभोग जारी रखने और भारतीय वेतन के छोटे हिस्से पर निर्धारित मानदेय प्राप्त करने की अनुमति दी जा सकती है।

6. प्रतिनियुक्ति की अवधि के दौरान औसत वेतन पर छुट्टी का उपभोग करने और भारत के वेतन का छठा हिस्सा का मानदेय प्राप्त करने का विकल्प उन मामलों तक सीमित होगा जिनमें सरकारी कर्मचारियों को प्रतिनियुक्ति पर रखा गया है, जबकि वे पहले से ही औसत वेतन पर भारत से बाहर छुट्टी पर हैं।

नियम 50 और 51 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश।

1. प्रतिनियुक्ति की अवधि उस तारीख से चलती है जिस दिन सरकारी कर्मचारी भारत में अपने कार्यालय का कार्यभार संभालता है और उस तारीख तक चलता है जिस दिन वह इसे फिर से शुरू करता है;

या यदि सरकारी कर्मचारी प्रतिनियुक्ति पर रखे जाने के समय भारत से बाहर छुट्टी पर है, तो प्रतिनियुक्ति की अवधि वास्तव में कर्तव्य द्वारा व्यतीत किया गया समय है।

2. मौलिक नियम 51 (ए) में आने वाली अभिव्यक्ति "यदि वह भारत में ड्यूटी पर होता तो वह वेतन लेता" और मौलिक नियम 9 (2) में समान अभिव्यक्ति में, "वेतन" शब्द की शाब्दिक व्याख्या की जानी चाहिए। मौलिक नियम 9(21) के संदर्भ में और भारत में ड्यूटी पर होने पर एक अधिकारी को जो वेतन मिलेगा, उसे इस उद्देश्य के लिए भारत में उपयुक्त प्राधिकारी द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए। ऐसे सरकारी सेवकों के मामले में, जिन्हें कार्यों की विशेष मदों के लिए भारत से बाहर प्रतिनियुक्त नहीं किया जाता है, लेकिन उन्हें आयोग और समितियों के साथ निरंतर सेवा पर रखा जाता है, जिनके कार्यों के लिए भारत के अंदर और बाहर दोनों जगह काम करने की आवश्यकता होती है, इस अभिव्यक्ति की व्याख्या वेतन के संदर्भ के रूप में की जानी चाहिए। जिसे वे भारत में प्राप्त कर सकते थे यदि वे वहां आयोग या समिति के साथ ड्यूटी पर बने रहते।

51-ए. जब एक सरकारी कर्मचारी उचित मंजूरी के साथ भारत से बाहर ड्यूटी के लिए नियमित रूप से गठित स्थायी या अर्ध-स्थायी पद पर तैनात होता है, तो उस सेवा के कैडर के पद के अलावा, जिससे वह संबंधित है, उसका वेतन आदेशों द्वारा विनियमित किया जाएगा। सरकार के।

अध्याय VIII - बर्खास्तगी, निष्कासन और निलंबन

52. सेवा से बर्खास्त या हटाए गए सरकारी कर्मचारी का वेतन और भत्ता ऐसी बर्खास्तगी या हटाए जाने की तारीख से समाप्त हो जाता है।

53. (1) नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश द्वारा निलंबित या निलंबित समझे जाने वाला सरकारी कर्मचारी निम्नलिखित भुगतान का हकदार होगा, अर्थात्: -

(ए) छुट्टी वेतन के बराबर राशि का निर्वाह भत्ता, जो सरकारी कर्मचारी को तब मिलता जब वह आधे औसत वेतन या आधे वेतन पर छुट्टी पर होता और इसके अलावा, महंगाई भत्ता, यदि ऐसी छुट्टी के आधार पर स्वीकार्य होता।
वेतन:

बशर्ते कि जहां निलंबन की अवधि तीन महीने से अधिक हो, वह प्राधिकारी जिसने निलंबन का आदेश दिया है या माना जाता है कि वह पहले तीन महीनों की अवधि के बाद किसी भी अवधि के लिए निर्वाह भत्ते की राशि को निम्नानुसार भिन्न करने में सक्षम होगा: —

(i) यदि, उक्त प्राधिकारी की राय में, निलंबन की अवधि समाप्त हो गई है, तो निर्वाह भत्ते की राशि उपयुक्त राशि से बढ़ाई जा सकती है, जो पहले तीन महीनों की अवधि के दौरान स्वीकार्य निर्वाह भत्ते के 50 प्रतिशत से अधिक नहीं होगी। लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों के लिए लंबे समय तक, जो सीधे तौर पर सरकारी कर्मचारी के लिए जिम्मेदार न हो;

(ii) यदि, उक्त प्राधिकारी की राय में, निलंबन की अवधि समाप्त हो गई है, तो निर्वाह भत्ते की राशि को पहले तीन महीनों की अवधि के दौरान स्वीकार्य निर्वाह भत्ते के 50 प्रतिशत से अधिक की उपयुक्त राशि से कम नहीं किया जा सकता है। लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों से लंबे समय तक, जो सीधे तौर पर सरकारी कर्मचारी के लिए जिम्मेदार होगा;

(iii) महंगाई भत्ते की दर ऊपर उप-खंड (i) और (ii) के तहत स्वीकार्य निर्वाह भत्ते की बढ़ी हुई या घटी हुई राशि पर आधारित होगी।

(बी) सरकारी कर्मचारी को निलंबन की तिथि पर प्राप्त वेतन के आधार पर समय-समय पर स्वीकार्य कोई अन्य प्रतिपूरक भत्ता:

बशर्ते कि सरकारी कर्मचारी तब तक प्रतिपूरक भत्ते का हकदार नहीं होगा जब तक कि उक्त प्राधिकारी संतुष्ट नहीं हो जाता कि सरकारी कर्मचारी उस व्यय को पूरा करना जारी रखता है जिसके लिए उन्हें अनुदान दिया गया है।

(2) उप-नियम (1) के तहत कोई भुगतान तब तक नहीं किया जाएगा जब तक कि सरकारी कर्मचारी यह प्रमाण पत्र नहीं दे देता कि वह किसी अन्य रोजगार, व्यवसाय, पेशे या व्यवसाय में नहीं लगा हुआ है:

बशर्ते कि सेवा से बर्खास्त या हटाए गए सरकारी कर्मचारी के मामले में, जिसे ऐसी बर्खास्तगी या निष्कासन की तारीख से निलंबित रखा गया है या निलंबित रखा गया माना जाता है और जो किसी भी अवधि या अवधि के लिए ऐसा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने में विफल रहता है। जिस अवधि के दौरान उसे निलंबित माना जाता है या निलंबित रखा जाता है, वह उस राशि के बराबर निर्वाह भत्ते और अन्य भत्तों का हकदार होगा, जिससे ऐसी अवधि या अवधि के दौरान उसकी कमाई, जैसा भी मामला हो, कम हो जाती है। निर्वाह भत्ते और अन्य भत्तों की राशि जो अन्यथा उसे स्वीकार्य होगी; जहां उसे स्वीकार्य निर्वाह और अन्य भत्ते उसके द्वारा अर्जित राशि के बराबर या उससे कम हैं, इस परंतुक में कुछ भी उस पर लागू नहीं होगा।

(यह संशोधन 26 दिसंबर, 1981 से लागू हुआ माना जाएगा)।

नियम 53 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. निलंबित प्राधिकारी निलंबित सरकारी कर्मचारी के स्थान पर किसी अन्य व्यक्ति को नियुक्त कर सकता है, बशर्ते कि निलंबन की अवधि छह महीने से अधिक न हो। यहां 'स्थानापन्न' शब्द का अर्थ परिणामी रिक्ति में या व्यवस्था श्रृंखला में सबसे नीचे नियुक्त स्थानापन्न से है।

2. सरकार के विभाग छह महीने से अधिक समय से निलंबित सरकारी कर्मचारी के स्थान पर किसी अन्य को नियुक्त करने के लिए अधिकृत हैं।

3. राजस्व मंडल को हर तीन महीने में सरकार को सूचित करके छह महीने से अधिक के लिए निलंबित सरकारी कर्मचारी के स्थान पर एक विकल्प नियुक्त करने के लिए अधिकृत किया गया है।

4. संभागीय आयुक्तों को हर तीन महीने में राजस्व बोर्ड को सूचित करते हुए छह महीने से अधिक के लिए निलंबित सरकारी कर्मचारी के स्थान पर एक विकल्प नियुक्त करने के लिए अधिकृत किया जाता है।

ध्यान दें- ऐसे रोजगार को मंजूरी देने वाला प्राधिकारी मंजूरी के लिए महालेखाकार का विशेष ध्यान आकर्षित करेगा।

(13 जुलाई 1974 से प्रभावी)

*54. (1) जब कोई सरकारी कर्मचारी जिसे बर्खास्त कर दिया गया हो, हटा दिया गया हो या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया गया हो, अपील या समीक्षा के परिणामस्वरूप बहाल कर दिया गया हो या उसे इस तरह से बहाल किया गया हो, लेकिन निलंबन के दौरान या नहीं, सेवानिवृत्ति पर उसकी सेवानिवृत्ति के लिए, बहाली का आदेश देने के लिए सक्षम प्राधिकारी होगा विचार करें और एक विशिष्ट आदेश बनाएं-

(ए) सरकारी कर्मचारी को उसकी ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि के लिए भुगतान किए जाने वाले वेतन और भत्ते के संबंध में, जिसमें उसकी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले निलंबन की अवधि भी शामिल है, जैसा भी मामला हो; और

(बी) उक्त अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत की गई अवधि के रूप में माना जाएगा या नहीं।

(2) जहां बहाली का आदेश देने में सक्षम प्राधिकारी की राय है कि जिस सरकारी कर्मचारी को बर्खास्त कर दिया गया है, हटा दिया गया है या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त कर दिया गया है, उसे पूरी तरह दोषमुक्त कर दिया गया है, तो उप-नियम (6) के प्रावधानों के अधीन, सरकारी कर्मचारी को पूरा वेतन और भत्ते का भुगतान किया जाएगा, जिसका वह हकदार होता, यदि वह ऐसी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले, जैसा भी मामला हो, बर्खास्त, हटाया या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित नहीं किया गया हो:

बशर्ते कि जहां ऐसे प्राधिकारी की राय है कि सरकारी कर्मचारी के खिलाफ शुरू की गई कार्यवाही की समाप्ति में सीधे तौर पर सरकारी कर्मचारी को जिम्मेदार ठहराए जाने वाले कारणों से देरी हुई है, तो वह उसे तारीख से साठ दिनों के भीतर अपना अभ्यावेदन देने का अवसर दे सकता है। जिस पर इस संबंध में उन्हें पत्र भेजा गया है और उनके द्वारा प्रस्तुत अभ्यावेदन, यदि कोई हो, पर विचार करने के बाद, कारणों को दर्ज करते हुए निर्देशित किया जाएगा।

*यह संशोधित नियम 3 मई, 1980 से प्रभावी है।

यह लिखते हुए, कि सरकारी कर्मचारी को, उप-नियम (7) के प्रावधानों के अधीन, इस तरह की देरी की अवधि के लिए, ऐसे वेतन और भत्ते की केवल उतनी राशि (पूरी नहीं) का भुगतान किया जाएगा, जैसा वह निर्धारित कर सकता है।

(3) उप-नियम (2) के तहत आने वाले मामले में, ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि, जिसमें बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले निलंबन की अवधि भी शामिल है, जैसा भी मामला हो, को ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में माना जाएगा। सभी प्रयोजन।

(4) *उप-नियम (2) के अंतर्गत आने वाले मामलों के अलावा अन्य मामलों में [ऐसे मामले भी शामिल हैं जहां सेवा से बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति का आदेश अपीलीय या समीक्षा प्राधिकारी द्वारा केवल आवश्यकताओं के गैर-अनुपालन के आधार पर रद्द कर दिया गया है संविधान के अनुच्छेद 311 के खंड (1) या खंड (2) और आगे कोई जांच आयोजित करने का प्रस्ताव नहीं है], सरकारी कर्मचारी को उप-नियम (6) और (7) के प्रावधानों के अधीन भुगतान किया जाएगा। वेतन और भत्तों की ऐसी राशि (पूरी नहीं) जिसका वह हकदार होता यदि उसे ऐसी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले, जैसा भी मामला हो, बर्खास्त, हटाया या अनिवार्य सेवानिवृत्त या निलंबित नहीं किया गया होता। सक्षम प्राधिकारी, सरकारी सेवक को प्रस्तावित मात्रा का नोटिस देने के बाद और उस संबंध में उसके द्वारा प्रस्तुत अभ्यावेदन, यदि कोई हो, पर विचार करने के बाद, ऐसी अवधि के भीतर (जो किसी भी स्थिति में उस तारीख से साठ दिन से अधिक नहीं होगी) निर्धारित कर सकता है। नोटिस तामील कर दिया गया है) जैसा कि नोटिस में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(5) उप-नियम (4) के अंतर्गत आने वाले मामले में, ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि, जिसमें उसकी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले निलंबन की अवधि भी शामिल है, जैसा भी मामला हो, को बिताई गई अवधि के रूप में नहीं माना जाएगा। कर्तव्य, जब तक कि सक्षम प्राधिकारी विशेष रूप से यह निर्देश न दे कि इसे किसी निर्दिष्ट उद्देश्य के लिए इस प्रकार माना जाएगा:

बशर्ते कि यदि सरकारी कर्मचारी ऐसा चाहता है तो ऐसा प्राधिकारी निर्देश दे सकता है कि ड्यूटी से अनुपस्थिति की अवधि, जिसमें उसकी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले निलंबन की अवधि भी शामिल है, जैसा भी मामला हो, किसी भी प्रकार की देय और स्वीकार्य छुट्टी में परिवर्तित कर दी जाएगी। सरकारी कर्मचारी।

नोट - पूर्ववर्ती प्रावधान के तहत सक्षम प्राधिकारी का आदेश पूर्ण होगा और अनुदान के लिए कोई उच्च मंजूरी आवश्यक नहीं होगी -

(ए) अस्थायी के मामले में तीन महीने से अधिक की असाधारण छुट्टी सरकारी नौकर; और

(बी) स्थायी सरकारी कर्मचारी के मामले में पांच साल से अधिक की किसी भी प्रकार की छुट्टी।

(6) उप-नियम (4) के उप-नियम (2) के तहत भत्ते का भुगतान अन्य सभी शर्तों के अधीन होगा जिनके तहत ऐसे भत्ते स्वीकार्य हैं।

(7) उप-नियम (2) के परंतुक के तहत या उप-नियम (4) के तहत निर्धारित राशि, नियम 53 के तहत स्वीकार्य निर्वाह भत्ते और अन्य भत्तों से कम नहीं होगी।

(8) इस नियम के तहत किसी सरकारी कर्मचारी को उसकी बहाली पर किया गया कोई भी भुगतान उसके निष्कासन, बर्खास्तगी या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख के बीच की अवधि के दौरान रोजगार के माध्यम से उसके द्वारा अर्जित राशि, यदि कोई हो, के समायोजन के अधीन होगा। मामला हो सकता है,

*यह संशोधित नियम 19 फरवरी 1986 से प्रभावी है।

और बहाली की तारीख. जहां इस नियम के तहत स्वीकार्य परिलब्धियां अन्यत्र रोजगार के दौरान अर्जित राशि के बराबर या उससे कम हैं, वहां सरकारी कर्मचारी को कुछ भी भुगतान नहीं किया जाएगा।

ध्यान दें- जहां सरकारी कर्मचारी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के बाद बहाली के आदेश जारी होने के बाद उचित समय के भीतर ड्यूटी पर रिपोर्ट नहीं करता है, तो उसे वास्तव में कार्यभार संभालने तक ऐसी अवधि के लिए कोई वेतन और भत्ते का भुगतान नहीं किया जाएगा।

*54-ए (1) जहां किसी सरकारी कर्मचारी की बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति को अदालत द्वारा रद्द कर दिया जाता है और ऐसे सरकारी कर्मचारी को बिना किसी और जांच के बहाल कर दिया जाता है, कर्तव्य से अनुपस्थिति की अवधि नियमित की जाएगी और सरकारी कर्मचारी को न्यायालय के निर्देशों, यदि कोई हो, के अधीन उप-नियम (2) या (3) के प्रावधानों के अनुसार वेतन और भत्ते का भुगतान किया जाएगा।

‡(2) (i) जहां किसी सरकारी कर्मचारी की बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति को अनुच्छेद 311 के खंड (1) या खंड (2) की आवश्यकताओं के अनुपालन न करने के आधार पर अदालत द्वारा रद्द कर दिया जाता है। संविधान, और जहां उसे योग्यता के आधार पर दोषमुक्त नहीं किया गया है, और आगे कोई जांच आयोजित करने का प्रस्ताव नहीं है, सरकारी कर्मचारी को, नियम 54 के उप-नियम (7) के प्रावधानों के अधीन, ऐसी राशि का भुगतान किया जाएगा (जो कि नहीं है) संपूर्ण वेतन और भत्ते जिसका वह हकदार होता यदि उसे ऐसी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले बर्खास्त नहीं किया गया, हटाया नहीं गया या अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त या निलंबित नहीं किया गया, जैसा भी मामला हो, जैसा कि सक्षम प्राधिकारी निर्धारित कर सकता है, उसके बाद प्रस्तावित मात्रा के बारे में सरकारी कर्मचारी को नोटिस देना और उस संबंध में उसके द्वारा प्रस्तुत अभ्यावेदन, यदि कोई हो, पर ऐसी अवधि के भीतर विचार करने के बाद (जो किसी भी स्थिति में नोटिस तामील होने की तारीख से साठ दिन से अधिक नहीं होगा) नोटिस में निर्दिष्ट किया जाए:

(ii) बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले निलंबन की अवधि सहित बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख के बीच की अवधि, जैसा भी मामला हो, और अदालत के फैसले की तारीख के अनुसार नियमित किया जाएगा। नियम 54 के उपनियम (5) में निहित प्रावधान।

(3) यदि किसी सरकारी कर्मचारी की बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति को मामले की योग्यता के आधार पर अदालत द्वारा रद्द कर दिया जाता है, तो बीच की अवधि

बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख, जिसमें ऐसी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले निलंबन की अवधि भी शामिल है, जैसा भी मामला हो, और बहाली की तारीख को सभी उद्देश्यों के लिए कर्तव्य के रूप में माना जाएगा और उसे पूरा वेतन दिया जाएगा। और उस अवधि के लिए भत्ते, जिसके लिए वह हकदार होता, यदि उसे ऐसी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति से पहले, जैसा भी मामला हो, बर्खास्त, हटाया या अनिवार्य सेवानिवृत्त या निलंबित नहीं किया गया होता।

(4) उप-नियम (2) या उप-नियम (3) के तहत भत्ते का भुगतान अन्य सभी शर्तों के अधीन होगा जिनके तहत ऐसे भत्ते स्वीकार्य हैं।

(5) इस नियम के तहत किसी सरकारी कर्मचारी को उसकी बहाली पर किया गया कोई भी भुगतान बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख और तारीख के बीच की अवधि के दौरान रोजगार के माध्यम से उसके द्वारा अर्जित राशि, यदि कोई हो, के समायोजन के अधीन होगा। बहाली का. जहां इस नियम के तहत स्वीकार्य परिलब्धियां अन्यत्र रोजगार के दौरान अर्जित परिलब्धियों के बराबर या उससे कम हैं, वहां सरकारी कर्मचारी को कुछ भी भुगतान नहीं किया जाएगा।

* यह संशोधित नियम 3 मई 1980 से प्रभावी है।

‡ यह संशोधित नियम 19 फरवरी 1986 से प्रभावी है।

ध्यान दें- जहां सरकारी कर्मचारी बर्खास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के बाद बहाली के आदेश जारी होने के बाद उचित समय के भीतर ड्यूटी पर रिपोर्ट नहीं करता है, तो उसे वास्तव में कार्यभार संभालने तक ऐसी अवधि के लिए कोई वेतन और भत्ते का भुगतान नहीं किया जाएगा। शुल्क।

*54-बी. (1) जब एक सरकारी कर्मचारी जिसे निलंबित कर दिया गया है, उसे बहाल कर दिया जाता है या उसे बहाल किया जाना चाहिए था, लेकिन निलंबन के दौरान सेवानिवृत्ति पर उसकी सेवानिवृत्ति के लिए, बहाली का आदेश देने के लिए सक्षम प्राधिकारी इस पर विचार करेगा और एक विशिष्ट आदेश देगा-

(ए) सरकारी कर्मचारी को बहाली के साथ समाप्त होने वाली निलंबन की अवधि या सेवानिवृत्ति पर उसकी सेवानिवृत्ति की तारीख, जैसा भी मामला हो, के लिए भुगतान किए जाने वाले वेतन और भत्ते के संबंध में; और

(बी) उक्त अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत की गई अवधि के रूप में माना जाएगा या नहीं।

(2) नियम 53 में निहित किसी भी बात के बावजूद, जहां निलंबित सरकारी कर्मचारी की उसके खिलाफ शुरू की गई अनुशासनात्मक या अदालती कार्यवाही समाप्त होने से पहले मृत्यु हो जाती है, निलंबन की तारीख और मृत्यु की तारीख के बीच की अवधि को सभी उद्देश्यों के लिए कर्तव्य के रूप में माना जाएगा और उसके परिवार को उस अवधि के लिए पूर्ण वेतन और भत्ते का भुगतान किया जाएगा जिसके लिए वह हकदार होता यदि उसे निलंबित नहीं किया गया होता, पहले से भुगतान किए गए निर्वाह भत्ते के संबंध में समायोजन के अधीन।

(3) जहां बहाली का आदेश देने में सक्षम प्राधिकारी की राय है कि निलंबन पूरी तरह से अनुचित था, सरकारी कर्मचारी को, उप-नियम (8) के प्रावधानों के अधीन, पूरा वेतन और भत्ते का भुगतान किया जाएगा। यदि उसे निलंबित नहीं किया गया होता तो वह हकदार होता:

बशर्ते कि जहां ऐसे प्राधिकारी की राय है कि सरकारी कर्मचारी के खिलाफ शुरू की गई कार्यवाही की समाप्ति में सीधे तौर पर सरकारी कर्मचारी को जिम्मेदार ठहराए जाने वाले कारणों से देरी हुई है, तो वह उसे साठ दिनों के भीतर अपना अभ्यावेदन देने का अवसर दे सकता है। जिस तारीख को इस संबंध में उसे पत्र भेजा गया था और उसके द्वारा प्रस्तुत अभ्यावेदन, यदि कोई हो, पर विचार करने के बाद, कारणों को लिखित रूप में दर्ज करते हुए निर्देशित करें कि सरकारी कर्मचारी को इस तरह की देरी की अवधि के लिए केवल इतनी ही राशि का भुगतान किया जाएगा। (संपूर्ण नहीं) ऐसे वेतन और भत्ते जो वह निर्धारित कर सकते हैं।

(4) उप-नियम (3) के अंतर्गत आने वाले मामले में निलंबन की अवधि को सभी उद्देश्यों के लिए ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में माना जाएगा।

(5) उप-नियम (2) और (3) के अंतर्गत आने वाले मामलों के अलावा, सरकारी कर्मचारी को उप-नियम (8) और (9) के प्रावधानों के अधीन, ऐसी राशि का भुगतान किया जाएगा (पूरी राशि नहीं)) यदि उसे निलंबित नहीं किया गया होता तो वह वेतन और भत्ते का हकदार होता, जैसा कि सक्षम प्राधिकारी निर्धारित कर सकता है, सरकारी कर्मचारी को प्रस्तावित मात्रा के बारे में नोटिस देने के बाद और उसके द्वारा प्रस्तुत अभ्यावेदन, यदि कोई हो, पर विचार करने के बाद। वह संबंध ऐसी अवधि के भीतर (जो किसी भी स्थिति में नोटिस तामील होने की तारीख से साठ दिन से अधिक नहीं होगा) जैसा कि नोटिस में निर्दिष्ट किया जा सकता है।

(6) जहां अनुशासनात्मक या अदालती कार्यवाही को अंतिम रूप देने तक निलंबन रद्द कर दिया जाता है, सरकारी कर्मचारी के खिलाफ कार्यवाही के समापन से पहले उप-नियम (1) के तहत पारित किसी भी आदेश की कार्यवाही के समापन के बाद स्वप्रेरणा से समीक्षा की जाएगी।

*ये संशोधित नियम 3 मई 1980 से प्रभावी है।

उप-नियम (1) में उल्लिखित प्राधिकारी द्वारा, जो जैसा भी मामला हो, उप-नियम (3) या उप-नियम (5) के प्रावधानों के अनुसार आदेश देगा।

(7) उप-नियम (5) के तहत आने वाले मामले में निलंबन की अवधि को ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में नहीं माना जाएगा जब तक कि सक्षम प्राधिकारी विशेष रूप से निर्देश न दे कि इसे किसी निर्दिष्ट उद्देश्य के लिए ऐसा माना जाएगा:

बशर्ते कि यदि सरकारी कर्मचारी चाहे, तो ऐसा प्राधिकारी आदेश दे सकता है कि निलंबन की अवधि को सरकारी कर्मचारी को देय और स्वीकार्य किसी भी प्रकार की छुट्टी में परिवर्तित कर दिया जाएगा।

नोट - पूर्ववर्ती प्रावधान के तहत सक्षम प्राधिकारी का आदेश पूर्ण होगा और अनुदान के लिए कोई उच्च मंजूरी आवश्यक नहीं होगी -

(ए) अस्थायी के मामले में तीन महीने से अधिक की असाधारण छुट्टी सरकारी नौकर; और

(बी) स्थायी सरकारी कर्मचारी के मामले में पांच साल से अधिक की किसी भी प्रकार की छुट्टी।

(8) उप-नियम (2), उप-नियम (3) या उप-नियम (5) के तहत भत्तों का भुगतान अन्य सभी शर्तों के अधीन होगा जिनके तहत ऐसे भत्ते स्वीकार्य हैं।

(9) उप-नियम (3) के परंतुक के तहत या उप-नियम (5) के तहत निर्धारित राशि नियम 53 के तहत स्वीकार्य निर्वाह भत्ते और अन्य भत्तों से कम नहीं होगी।

(10) सरकारी कर्मचारी को उसकी बहाली पर इस नियम के तहत किया गया कोई भी भुगतान निलंबन की तारीख और बहाली की तारीख या नियुक्ति की तारीख के बीच की अवधि के दौरान रोजगार के माध्यम से उसके द्वारा अर्जित राशि, यदि कोई हो, के समायोजन के अधीन होगा। निलंबन के दौरान सेवानिवृत्ति पर सेवानिवृत्ति। जहां इस नियम के तहत स्वीकार्य परिलब्धियां अन्यत्र रोजगार के दौरान अर्जित परिलब्धियों के बराबर या उससे कम हैं, वहां सरकारी कर्मचारी को कुछ भी भुगतान नहीं किया जाएगा।

नोट--जहां सरकारी कर्मचारी निलंबन के बाद बहाली के आदेश जारी होने के बाद उचित समय के भीतर ड्यूटी पर रिपोर्ट नहीं करता है, तो उसे उस अवधि के लिए वेतन और भत्ते का भुगतान किया जाएगा जब तक कि वह वास्तव में कार्यभार नहीं संभाल लेता।

नियम 54 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. यह नियम पुनरीक्षण या अपीलीय प्राधिकारी को निलंबन के तहत बिताई गई अवधि को छुट्टी में बदलने की अनुमति देता है।

2. ऐसे मामले में जहां एक सरकारी कर्मचारी को मूल प्राधिकारी द्वारा दंडित किया जाता है लेकिन अपील में आदेश उलट दिया जाता है, निम्नलिखित प्रक्रिया का पालन किया जाना चाहिए:

(ए) यदि अपीलीय प्राधिकारी को मूल आदेश पूरी तरह से गलत लगता है, तो अपीलकर्ता को मूल आदेश की तारीख से बहाल किया जाना चाहिए और तारीखों के बीच के अंतराल के दौरान उसके आंशिक या पूरे परिलब्धियों से वंचित नहीं किया जाना चाहिए। मूल और अपीलीय आदेश, क्योंकि यह एक स्वीकृत सिद्धांत है कि कोई भी सरकारी कर्मचारी स्वयं द्वारा न की गई गलती के परिणामस्वरूप पीड़ित नहीं हो सकता है। यदि किसी अन्य सरकारी कर्मचारी को इसी अवधि के दौरान पदोन्नति मिली है, तो उसके द्वारा प्राप्त अतिरिक्त वेतन की वसूली की मांग को सरकार की मंजूरी से माफ कर दिया जाना चाहिए। हालाँकि, पुनरीक्षण या अपीलीय प्राधिकारी ऐसे अतिरिक्त व्यय को रुपये की सीमा तक बट्टे खाते में डाल सकता है। प्रत्येक में 500

मामले में बशर्ते कि स्थानापन्न के रोजगार की अवधि छह महीने से अधिक न हो।

(बी) यदि अपीलीय प्राधिकारी अपीलकर्ता को दोषी पाता है, लेकिन पारित आदेश बहुत गंभीर है, तो वह चाहे तो अपीलीय आदेश की तारीख से बहाली का आदेश दे सकता है। ऐसे मामले में प्रश्नगत अवधि के दौरान किसी अन्य सरकारी कर्मचारी द्वारा लिए गए अतिरिक्त वेतन की वसूली की मांग नहीं उठेगी।

3. उपरोक्त प्रक्रिया उन मामलों पर लागू नहीं होती है जहां पदोन्नति के एक सामान्य आदेश को किसी पदच्युत सरकारी कर्मचारी द्वारा की गई अपील के परिणामस्वरूप उलट दिया गया है। अपील में रद्द किया गया दंड का आदेश एक महत्वपूर्ण संबंध में अपील में उलट दिए गए पदोन्नति के आदेश से भिन्न होता है। पहले मामले में सरकारी कर्मचारी को सजा दी गई क्योंकि वह पहले उस पद पर था जिस पर उसकी अपील के परिणामस्वरूप उसे बहाल किया गया था और निलंबन या बर्खास्तगी की अवधि को झूटी पर बिताई गई अवधि के रूप में माना जाता है। बाद के मामले में, आदेशों के प्रत्यावर्तन के परिणामस्वरूप किसी पद पर पदोन्नत किया गया सरकारी कर्मचारी पहले उस पद पर नहीं रहा है और इसलिए, उस पद से जुड़ा हुआ वेतन केवल उस तारीख से प्राप्त कर सकता है जब वह उस पद को ग्रहण करता है, और तदनुसार। अपीलीय प्राधिकारी के आदेश केवल उनके पारित होने की तारीख से ही प्रभावी हो सकते हैं। गलत तरीके से पदोन्नत सरकारी सेवक द्वारा लिए गए पदोन्नति वेतन की वसूली या बट्टे खाते में डालने का कोई प्रश्न ही नहीं उठता।

4. उपरोक्त पैराग्राफ 3 में निहित आदेशों को उसी संवर्ग में ग्रेड पदोन्नति पर लागू नहीं किया जा सकता है, जो रिक्ति की तारीख से पूर्वव्यापी प्रभाव से दिए जाते हैं जबकि संबंधित सरकारी सेवकों के कर्तव्य और पोस्टिंग अपरिवर्तित रहते हैं। ऐसे मामलों में जब कोई अपीलीय प्राधिकारी अच्छे कारण से, अपीलकर्ता को उसके आदेश की तारीख से नहीं बल्कि रिक्ति की तारीख से ग्रेड पदोन्नति देने का निर्णय लेता है और जब पदोन्नति में विभिन्न कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को शामिल नहीं किया जाता है, मूल रूप से पदोन्नत सरकारी कर्मचारी द्वारा लिया गया अतिरिक्त वेतन वसूलने की आवश्यकता नहीं है, बल्कि सरकार की मंजूरी के साथ इसे बट्टे खाते में डाल दिया जाना चाहिए।

55. निलंबित सरकारी कर्मचारी को छुट्टी नहीं दी जा सकती।

मौलिक नियम 56, वित्तीय पुस्तिका, खंड II, भाग

द्वितीय से चतुर्थ

56. *(ए) इस नियम में अन्यथा प्रदान किए जाने के अलावा, अवर सेवा वाले सरकारी सेवक के अलावा प्रत्येक सरकारी सेवक उस महीने के अंतिम दिन की दोपहर को सेवा से सेवानिवृत्त हो जाएगा, जिसमें वह अट्हाईस वर्ष की आयु प्राप्त कर लेगा। उसे सार्वजनिक आधार पर सरकार की मंजूरी के साथ अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद सेवा में बनाए रखा जा सकता है, जिसे लिखित रूप में दर्ज किया जाना चाहिए, लेकिन बहुत विशेष परिस्थितियों को छोड़कर उसे 60 वर्ष की आयु के बाद सेवा में बनाए नहीं रखा जाना चाहिए।

* (बी) निम्नतर सेवा वाला एक सरकारी कर्मचारी उस महीने के आखिरी दिन की दोपहर को सेवा से सेवानिवृत्त हो जाएगा, जिसमें वह साठ वर्ष की आयु प्राप्त कर लेगा। उस तिथि के बाद, अत्यंत विशेष परिस्थितियों को छोड़कर और सरकार की मंजूरी के साथ, उसे सेवा में नहीं रखा जाना चाहिए।

‡ (सी) खंड (ए) या खंड (बी) में निहित किसी भी बात के बावजूद, नियुक्ति प्राधिकारी, किसी भी समय, किसी भी सरकारी कर्मचारी (चाहे स्थायी या अस्थायी) को नोटिस के बिना,

* ये संशोधित उप-नियम (ए) और (बी) 1 अप्रैल, 1975 से प्रभावी हैं।

† ये उप-नियम (सी) और (डी) 7 जून 1975 से प्रभावी हैं।

कोई भी कारण बताते हुए, उससे पचास वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद सेवानिवृत्त होने की अपेक्षा करें या ऐसा सरकारी सेवक नियुक्ति प्राधिकारी को नोटिस देकर पैंतालीस* वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद या अपनी अर्हक सेवा पूरी करने के बाद किसी भी समय स्वेच्छा से सेवानिवृत्त हो सकता है। बीस साल।

† (डी) ऐसे नोटिस की अवधि तीन महीने होगी:

उसे उपलब्ध कराया-

(i) ऐसे किसी भी सरकारी सेवक को नियुक्ति प्राधिकारी के आदेश से, बिना किसी नोटिस के या कम नोटिस के, पचास वर्ष की आयु प्राप्त करने के बाद किसी भी समय तुरंत सेवानिवृत्त किया जा सकता है, और ऐसी सेवानिवृत्ति पर सरकारी सेवक दावा करने का हकदार होगा नोटिस की अवधि के लिए, या जैसा भी मामला हो, उस अवधि के लिए, जिसके लिए ऐसा नोटिस तीन महीने से कम हो जाता है, उसके वेतन और भत्ते की राशि के बराबर राशि, यदि कोई हो, उन्हीं दरों पर जिस पर वह था उनकी सेवानिवृत्ति से ठीक पहले ड्राइंग;

(ii) नियुक्ति प्राधिकारी के पास यह अधिकार होगा कि वह किसी सरकारी कर्मचारी को बिना किसी नोटिस के या उससे कम समय के नोटिस पर सेवानिवृत्त होने की अनुमति दे, जिसके लिए सरकारी कर्मचारी को नोटिस के बदले में कोई दंड देने की आवश्यकता नहीं होगी:

बशर्ते कि सरकारी कर्मचारी द्वारा दिया गया ऐसा नोटिस, जिसके खिलाफ कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित है या विचाराधीन है, केवल तभी प्रभावी होगा यदि इसे नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा स्वीकार कर लिया जाए, बशर्ते कि किसी विचाराधीन अनुशासनात्मक कार्यवाही के मामले में सरकारी कर्मचारी को पहले सूचित किया जाएगा। उसके नोटिस की समाप्ति कि इसे स्वीकार नहीं किया गया है:

बशर्ते यह भी कि किसी सरकारी कर्मचारी द्वारा खंड (सी) के तहत स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति की मांग करने पर एक बार दिया गया नोटिस नियुक्ति प्राधिकारी की अनुमति के बिना वापस नहीं लिया जाएगा।

** (ई) एक सेवानिवृत्त पेंशन देय होगी और अन्य सेवानिवृत्ति लाभ, यदि कोई हो, प्रासंगिक नियमों के प्रावधानों के अनुसार और उनके अधीन उपलब्ध होंगे।

प्रत्येक सरकारी कर्मचारी को जो इस नियम के तहत सेवानिवृत्त होता है या सेवानिवृत्त होने की आवश्यकता होती है या अनुमति दी जाती है।

†† बशर्ते कि जहां कोई सरकारी सेवक स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होता है या उसे इस नियम के तहत स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने की अनुमति दी जाती है, तो नियुक्ति प्राधिकारी उसे पेंशन और ग्रेच्युटी, यदि कोई हो, के प्रयोजनों के लिए पांच साल या इतनी अवधि की अतिरिक्त सेवा का लाभ दे सकता है। यदि वह अपनी सेवानिवृत्ति की सामान्य तिथि, जो भी कम हो, तक जारी रहता तो वह सेवा करता;

स्पष्टीकरण-(1) खंड (सी) के तहत नियुक्ति प्राधिकारी का सरकारी कर्मचारी को उसमें निर्दिष्ट अनुसार सेवानिवृत्त होने की आवश्यकता का निर्णय लिया जाएगा यदि यह उक्त प्राधिकारी को सार्वजनिक हित में प्रतीत होता है, लेकिन इसमें शामिल किसी भी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा किसी पाठन की आवश्यकता के लिए,

*यह आंकड़ा-'पैंतालीस वर्ष' 18 नवंबर, 1976 से प्रतिस्थापित किया गया था।

†ये उप-नियम (सी) और (सी) 7 जून 1975 से प्रभावी हैं

** (यह उपनियम 7 जून 1975 से प्रभावी है।)

†† (यह प्रावधान 18 नवंबर 1976 से लागू हुआ।)

आदेश में कहा गया है कि ऐसा निर्णय जनहित में लिया गया है।

(2) इस बात से संतुष्ट होने के लिए कि क्या इसकी आवश्यकता सार्वजनिक हित में होगी खंड (सी) के तहत सेवानिवृत्त होने वाले सरकारी सेवक, नियुक्ति प्राधिकारी सरकारी सेवक से संबंधित किसी भी सामग्री पर विचार कर सकता है और इसमें शामिल किसी भी चीज़ को विचार से बाहर करने के लिए नहीं समझा जाएगा -

(ए) ऐसे सरकारी सेवक को किसी भी दक्षता बाधा को पार करने की अनुमति देने से पहले या उसे स्थानापन्न या मूल क्षमता में या तदर्थ आधार पर किसी पद पर पदोन्नत करने से पहले किसी भी अवधि से संबंधित कोई प्रविष्टि; या

(बी) कोई भी प्रविष्टि जिसके विरुद्ध अभ्यावेदन लंबित है, बशर्ते कि प्रविष्टि के साथ अभ्यावेदन पर भी विचार किया गया हो; या

(ग) उत्तर प्रदेश सतर्कता अधिष्ठान अधिनियम, 1965 के अन्तर्गत गठित सतर्कता अधिष्ठान की कोई रिपोर्ट।

(2-ए) ऐसा प्रत्येक निर्णय जनहित में लिया गया माना जाएगा।

(3) 'अभिव्यक्ति' नियुक्ति प्राधिकारी का अर्थ वह प्राधिकारी है जिसके पास फिलहाल उस पद या सेवा पर मौलिक नियुक्तियां करने की शक्ति है, जहां से सरकारी कर्मचारी की आवश्यकता है या वह सेवानिवृत्त होना चाहता है; और अभिव्यक्ति

'अर्हक सेवा' का वही अर्थ होगा जो सेवानिवृत्त पेंशन से संबंधित प्रासंगिक नियमों में है।

(4) इस नियम के खंड (डी) के पहले प्रावधान के तहत एक सरकारी कर्मचारी को तुरंत सेवानिवृत्त होने की आवश्यकता वाले नियुक्ति प्राधिकारी का प्रत्येक आदेश इसके जारी होने की तारीख की दोपहर से प्रभावी होगा, बशर्ते कि यदि तारीख के बाद इसके जारी होने पर, संबंधित सरकारी कर्मचारी, वास्तविक रूप से और उस आदेश की अनभिज्ञता में, अपने कार्यालय के कर्तव्यों का पालन करता है, उसके कार्य पहले सेवानिवृत्त होने के तथ्य के बावजूद वैध माने जाएंगे।

नोट—(1) (हटाया गया)

ध्यान दें- (2) नियम 86 के तहत, जिस तारीख को एक सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त होना चाहिए, या उस तारीख से आगे की छुट्टी का अनुदान, जिस तारीख तक एक सरकारी कर्मचारी को सेवा में रहने की अनुमति दी गई है, को मंजूरी के रूप में नहीं माना जाएगा। सेवा का विस्तार, और सरकारी कर्मचारी को ऐसी छुट्टी की अवधि के दौरान अपने स्थायी पद या किसी अन्य पद पर ग्रहणाधिकार बनाए रखने की अनुमति नहीं दी जाएगी।

(यह 1 अप्रैल 1965 से लागू होगा)।

नोट-(3) एक सरकारी कर्मचारी जिसकी जन्मतिथि महीने का पहला दिन है, वह अट्हाईस या साठ वर्ष की आयु प्राप्त करने पर, जैसा भी मामला हो, पूर्ववर्ती महीने के आखिरी दिन की दोपहर को सेवा से सेवानिवृत्त हो जाएगा। .

अध्याय IX-अनिवार्य सेवानिवृत्ति

नियम 56 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. जब एक सरकारी कर्मचारी को एक निर्दिष्ट आयु प्राप्त करने पर सेवानिवृत्त होने, वापस लौटने या छुट्टी पर रहने की आवश्यकता होती है, तो वह दिन जिस दिन वह उस आयु को प्राप्त करता है, उसे गैर-कार्य दिवस माना जाता है, और सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्त होना चाहिए, वापस आना चाहिए या उस दिन से छुट्टी पर रहना बंद कर देगा (जैसा भी मामला हो)। * * *

1-ए. मौलिक नियम 56 का खंड (ए) * * * उन सभी सरकारी सेवकों पर लागू होता है जिन पर मौलिक नियम समग्र रूप से लागू होते हैं, चाहे वे अस्थायी या स्थायी पद पर मूल रूप से या स्थानापन्न क्षमता में हों। * * *

1-बी. * * * मौलिक नियम 56 का उद्देश्य सरकारी सेवकों को किसी विशेष आयु तक सेवा में बनाए रखने का कोई अधिकार प्रदान करना नहीं है, बल्कि वह आयु निर्धारित करना है जिसके बाद उन्हें सेवा में बनाए नहीं रखा जा सकता है।

1-सी. मौलिक नियम 56 आम तौर पर पुनः नियोजित कर्मियों पर लागू होता है, और सिविल सेवा विनियम के अध्याय XXI में नियम मौलिक नियम 56 में निर्धारित शर्तों के अधीन हैं। अनुच्छेद 520, सिविल सेवा विनियम, हालांकि, इसकी रियायत की प्रकृति से और शर्तें, पुनः डालता है-

सेवानिवृत्ति या सेवानिवृत्त पेंशन प्राप्त करने वाले किसी व्यक्ति का बाहर किसी विशेष वर्ग में रोजगार। मौलिक नियम 56 और लेख में बताई गई शर्तों के अधीन, जिन्हें मंजूरी के प्रत्येक नवीनीकरण के साथ देखा जाना चाहिए।

नियम 56 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

नियम 56 कुमाऊं मंडल को छोड़कर राजस्व विभाग के पटवारियों पर लागू नहीं होगा। कुमाऊं मंडल के पटवारियों के सेवानिवृत्त होने की सामान्य आयु 55 वर्ष निर्धारित की गई है, इस शर्त के अधीन कि प्रभारी उपायुक्त, कुमाऊं मंडल, सार्वजनिक आधार पर, 60 वर्ष की आयु तक वार्षिक विस्तार दे सकते हैं। साल।

57* * *

छुट्टी

(58-60)

अनुभाग I-आवेदन की सीमा

58. जब तक किसी भी मामले में इसे अन्यथा स्पष्ट रूप से प्रदान नहीं किया जाता है, इस अध्याय के नियम नियम 2 में उल्लिखित सभी सरकारी सेवकों पर लागू होते हैं: बशर्ते कि उन सरकारी सेवकों की छुट्टी जो 1 जनवरी 1922 को सेवा में थे, और जो नियम के तहत हैं भारत सरकार अधिनियम, 1919 की धारा 96-बी के तहत परिषद में राज्य सचिव द्वारा बनाए गए मौलिक नियमों में से 58, सिविल में अवकाश नियमों के तहत बने रहने के लिए चुने गए (सरकार को इस आशय की एक विशिष्ट घोषणा करके) सेवा विनियम उन नियमों द्वारा शासित होंगे।

59. †मौलिक नियम 83 और 83-ए में दिए गए प्रावधानों को छोड़कर, एक सरकारी कर्मचारी द्वारा इस अध्याय की धारा I से V के तहत छुट्टी अर्जित की जाती है यदि वह किसी स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार रखता है या ऐसे पद पर ग्रहणाधिकार रखता है। ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया।

अपवाद - सरकारी कर्मचारी जो निपटान विभाग में मूल क्षमता में अर्ध-स्थायी पद रखते हैं, वे इस अध्याय की धारा I से V के तहत छुट्टी अर्जित करेंगे।

नोट--निपटान विभाग में निम्नलिखित पदों को प्रत्येक पद के सामने उल्लिखित तिथि से अर्ध-स्थायी स्तर पर घोषित किया गया है:

(ए) निपटान आयुक्त के कार्यालय में

(i) एक अधीक्षक

1 अप्रैल, 1941 से.

(ii) तीन नोटर और ड्राफ्टर

(iii) एक अकाउंटेंट-सह-स्टोर-कीपर

(iv) एक संदर्भ लिपिक

1 अप्रैल, 1940 से.

(v) एक शिविर लिपिक-सरिश्तेदार

(vi) निपटान आयुक्त का एक शिविर सहायक

(बी) निपटान कार्यालयों में

(i) प्रधान लिपिक

(ii) दूसरा क्लर्क

(iii) सदर मुंसरिम

1 अक्टूबर, 1899 से.

(iv) बंदोबस्त अधिकारी के पाठक

(v) नजीर

(vi) लिखित प्रमाण रखने वाला

†(यह नियम 1 अप्रैल 1966 से लागू हुआ है)।

नियम 59 के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

इन नियमों में किसी सरकारी सेवक को उसके पद की समाप्ति पर ऐसी छुट्टी देने पर कोई प्रतिबंध नहीं है जो उसे पद की समाप्ति से ठीक पहले स्वीकार्य थी। ऐसे सरकारी कर्मचारी के मामले में, जिसके पास उस पद को छोड़कर किसी भी पद पर कोई ग्रहणाधिकार नहीं है, जिसे समाप्त करने का प्रस्ताव है, उस पद को समाप्त करने की सटीक तारीख तय करने में सही प्रथा समाप्ति की तारीख को समाप्ति तक स्थगित करना है। ऐसी छुट्टी जो स्वीकृत की जा सके।

60. छुट्टी कर्तव्य से ही अर्जित होती है। इस नियम के प्रयोजन के लिए विदेशी सेवा में बिताई गई अवधि को कर्तव्य के रूप में गिना जाता है यदि उस अवधि के लिए छुट्टी-वेतन के लिए योगदान का भुगतान किया जाता है।

61 से 63. * * *

छुट्टी

(64-74)

64. जब तक कि किसी भी मामले में इन नियमों द्वारा या इसके तहत स्पष्ट रूप से अन्यथा प्रदान नहीं किया जाता है, एक सरकारी कर्मचारी किसी ऐसी सेवा या पद पर स्थानांतरित हो जाता है जिस पर ये नियम लागू नहीं होते हैं, जिस सेवा या पद पर वे लागू नहीं होते हैं, वह आमतौर पर इन नियमों के तहत छुट्टी का हकदार नहीं होता है। ऐसे स्थानांतरण से पहले निष्पादित कर्तव्य के संबंध में नियम; लेकिन एक सरकारी कर्मचारी जो इलाहाबाद उच्च न्यायालय या अवध के मुख्य न्यायालय के न्यायाधीश के रूप में अपनी ड्यूटी से वापस लौट रहा है, वह छुट्टी के लिए ऐसी ड्यूटी की गणना कर सकता है जैसे कि यह छुट्टी विभाग में विधिवत किया गया हो; संबंधित सेवा के दौरान ली गई सभी छुट्टियां इन नियमों के तहत ली गई मानी जाएंगी।

65. (ए) यदि कोई सरकारी कर्मचारी, जो मुआवजे या अमान्य पेंशन या ग्रेच्युटी पर सार्वजनिक सेवा छोड़ देता है, को फिर से नियोजित किया जाता है और यदि उसकी ग्रेच्युटी वापस कर दी जाती है या उसकी पेंशन पूरी तरह से स्थगित कर दी जाती है, तो उसकी पिछली सेवा अंततः पेंशन योग्य हो जाती है सेवानिवृत्ति के बाद, वह पुनर्नियोजन को मंजूरी देने वाले प्राधिकारी के विवेक पर और उस सीमा तक, जो प्राधिकारी तय कर सकता है, अपनी पूर्व सेवा को छुट्टी में गिन सकता है।

ध्यान दें- इस नियम का खंड (ए) उन पुरुषों पर लागू होगा, जो किसी भी प्रांत के पुलिस बल में अपनी नियुक्तियों से इस्तीफा देने के बाद मार्च या उसके बाद पुलिस विनियम के पैराग्राफ 393 के अनुसार उत्तर प्रदेश पुलिस बल में फिर से भर्ती हुए थे। 1, 1933. उस तिथि से पहले पुनः सूचीबद्ध ऐसे व्यक्तियों के मामलों को मौलिक नियम 65 के पुराने खंड (ए) के तहत विनियमित किया जाएगा क्योंकि यह 5 सितंबर, 1928 को संशोधन से पहले था।

नियम 65(ए) के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

एक सरकारी कर्मचारी की पिछली सेवा की छुट्टी के प्रयोजन के लिए उपचार, जो दूसरी नियुक्ति लेने के लिए एक नियुक्ति से इस्तीफा देता है - सार्वजनिक सेवा से इस्तीफा, भले ही इसके तुरंत बाद पुनः रोजगार हो, इस प्रयोजन के लिए पिछली सेवा को जप्त कर लिया जाना चाहिए। इसलिए, मौलिक नियमों के तहत छुट्टी को सहायक नियम 158 के प्रयोजन के लिए "कर्तव्य में रुकावट" माना जाना चाहिए।

(बी) एक सरकारी कर्मचारी जिसे सेवा से बर्खास्त कर दिया गया है या हटा दिया गया है, लेकिन अपील पुनरीक्षण पर बहाल किया गया है, वह छुट्टी के लिए अपनी पिछली सेवा को गिनने का हकदार है।

65-ए. एक सरकारी कर्मचारी जो सरकार की सेवा में अपनी पुनः नियुक्ति से पहले सैन्य रोजगार में था और जो 31 दिसंबर 1931 को ऐसी सेवा में था, अपने सैन्य और नागरिक रोजगार के बीच किसी भी ब्रेक के बावजूद, क्रेडिट का हकदार है। नियम 77 के प्रावधानों के अनुसार, उसकी सैन्य सेवा के ऐसे हिस्से के आधार पर, जो उस समय लागू नियमों के तहत, पेंशन के लिए गिनने की अनुमति है, उसके अवकाश खाते में जमा किया जाएगा।

नियम 65-ए के संबंध में राज्यपाल का आदेश

इस नियम के तहत सैन्य सेवा के संबंध में दी गई छुट्टी का शुल्क प्रांतीय राजस्व से पूरा किया जाएगा।

66. जैसा कि स्पष्ट रूप से अन्यथा उल्लेख किया गया है, को छोड़कर, विशेष विकलांगता अवकाश और अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से आगे बढ़ने वाले अवकाश के अलावा, सरकार के अधीनस्थ ऐसे प्राधिकारियों द्वारा छुट्टी दी जा सकती है, जैसा कि राज्यपाल नियमों या आदेशों द्वारा निर्दिष्ट कर सकते हैं।

(नियम 66 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए इस खंड का भाग III, अध्याय VI देखें)।

नोट-(1) इलाहाबाद उच्च न्यायालय अधीनस्थ सिविल न्यायिक सेवा से संबंधित व्यक्तियों को सभी प्रकार की छुट्टी (विशेष विकलांगता छुट्टी और अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से आगे की छुट्टी सहित) देने में सक्षम है, या दूसरे शब्दों में, मुंसिफों और सिविल न्यायाधीशों (प्रांतीय लघु वाद न्यायालय अधिनियम के तहत स्थापित लघु वाद न्यायालयों के न्यायाधीशों सहित) को उनके नियंत्रण में राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों और उन नियमों के तहत उनके द्वारा जारी किए गए सामान्य आदेशों में निर्धारित शर्तों और प्रतिबंधों के अधीन।

नोट- (2) इलाहाबाद उच्च न्यायालय के मुख्य न्यायाधीश सभी प्रकार की छुट्टी (विशेष विकलांगता छुट्टी और अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से आगे की छुट्टी सहित) देने के लिए सक्षम हैं, जो नियमों के तहत सेवारत व्यक्तियों को स्वीकार्य हो सकती हैं। न्यायालय से जुड़े कर्मचारी।

नियम 66 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

इस नियम के तहत भारत के उच्चायुक्त को विशेष विकलांगता अवकाश के अलावा अन्य अवकाश के विस्तार के संबंध में नियम 74 (बी) के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों में उल्लिखित शक्तियों का प्रयोग करने के लिए अधिकृत किया गया है।

67. छुट्टी का अधिकार के रूप में दावा नहीं किया जा सकता। जब सार्वजनिक सेवा की अत्यावश्यकताओं की आवश्यकता होती है, तो किसी भी प्रकार की छुट्टी को अस्वीकार करने या रद्द करने का विवेक इसे देने के लिए सशक्त प्राधिकारी के पास सुरक्षित है।

68. छुट्टी आम तौर पर उस दिन से शुरू होती है जिस दिन प्रभार का स्थानांतरण होता है और जिस दिन प्रभार फिर से शुरू किया जाता है उसके पहले दिन समाप्त होता है। जब भारत से बाहर छुट्टी से लौटने वाले सरकारी कर्मचारी को ज्वाइनिंग टाइम की अनुमति दी जाती है, तो उसकी छुट्टी का आखिरी दिन उस जहाज के आगमन से एक दिन पहले होता है जिसमें वह उतरने के बंदरगाह में अपने लंगरगाह या लंगरगाह पर लौटता है, या, यदि वह हवाई मार्ग से लौटता है, जिस दिन वह जिस विमान से लौटता है वह भारत में अपने पहले नियमित बंदरगाह पर पहुंचता है।

ऐसी शर्तों के अधीन और ऐसी परिस्थितियों के अधीन, जैसा कि राज्यपाल नियम या आदेश द्वारा निर्धारित कर सकते हैं, रविवार या अन्य मान्यता प्राप्त छुट्टियों को छुट्टी के लिए जोड़ा जा सकता है या छुट्टी या ज्वाइनिंग के समय के साथ जोड़ा जा सकता है।

(नियम 68 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय VII देखें)।

नियम 68 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. एक सरकारी कर्मचारी जो भारत से बाहर छुट्टी से लौटता है और भारत में कॉल के पहले बंदरगाह पर नहीं, बल्कि किसी अन्य ऐसे बंदरगाह पर उतरता है, का कार्यभार ग्रहण समय दूसरे या दूसरे बंदरगाह पर जहाज के आगमन के दिन से गिना जाना चाहिए। अगले बंदरगाह जिस पर वह वास्तव में उतरता है, क्या भारत में उतरने के पहले बंदरगाह से उतरने के बाद के बंदरगाह तक की समुद्री यात्रा उसी स्टीमर में की जाती है जो उसे पहले उतरने वाले बंदरगाह तक ले जाती है या किसी अन्य स्टीमर में।

2. इस नियम में प्रावधान है कि जब भारत से बाहर छुट्टी से लौटने वाले सरकारी कर्मचारी को ज्वाइनिंग टाइम की अनुमति दी जाती है, तो उसकी छुट्टी का आखिरी दिन उस जहाज के आगमन से एक दिन पहले होता है जिसमें वह अपने घाट या लंगरगाह पर लौटता है। उतरने का बंदरगाह, या यदि वह हवाई मार्ग से लौटता है, तो जिस दिन वह विमान जिसमें वह लौटता है वह भारत में अपने पहले नियमित बंदरगाह पर आता है - केवल मौलिक नियम 105 (सी) के तहत आने वाले मामलों पर लागू होता है जिसमें शामिल होने का समय दिया जाता है एक सरकारी कर्मचारी चार महीने से अधिक की अवधि के लिए भारत से बाहर छुट्टी से लौट रहा है।

69. छुट्टी पर गया कोई सरकारी कर्मचारी पूर्व मंजूरी प्राप्त किए बिना कोई सेवा नहीं ले सकता या कोई रोजगार स्वीकार नहीं कर सकता-

(ए) सरकार, यदि प्रस्तावित सेवा या रोजगार कहीं और स्थित है एशिया;

(बी) राज्यपाल, यदि प्रस्तावित सेवा या रोजगार भारत के अलावा एशिया में कहीं और है; और

(सी) यदि प्रस्तावित सेवा या रोजगार भारत में है, तो राज्यपाल या उसे नियुक्त करने का अधिकार रखने वाला कोई निचला प्राधिकारी;

बशर्ते कि एक सरकारी कर्मचारी जिसे सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए छुट्टी के दौरान इस नियम के तहत कोई सेवा लेने या कोई रोजगार स्वीकार करने की अनुमति दी गई है, उसे राज्यपाल या उसे नियुक्त करने के लिए सशक्त किसी निचले प्राधिकारी की विशिष्ट सहमति के अलावा, रोक दिया जाएगा। मामला हो सकता है, सेवानिवृत्त होने की अनुमति के लिए उसके अनुरोध को प्राप्त करने से लेकर, और छुट्टी पर लौटने तक।

ध्यान दें—यह नियम आकस्मिक पुनरावृत्त कार्य, या परीक्षक के रूप में सेवा या इसी तरह के रोजगार पर लागू नहीं होता है; न ही यह विदेशी सेवा की स्वीकृति पर लागू होता है, जो नियम 110 द्वारा शासित है।

नियम 69 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. ऐसे मामले में जहां किसी सरकारी कर्मचारी को मेडिकल सर्टिफिकेट के आधार पर छुट्टी दी गई है, इस नियम का अर्थ यह नहीं लगाया जाना चाहिए कि उसे ऐसी छुट्टी के दौरान नियमित रोजगार करने की अनुमति दी गई है।

2. सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए छुट्टी पर गए अधिकारी, जो सरकारी रोजगार लेने के इच्छुक हैं, उन्हें तुरंत सेवानिवृत्त होने या छुट्टी पर बने रहने का विकल्प दिया जाएगा, जब तक कि वे उन्हें स्वीकार्य छुट्टी समाप्त नहीं कर लेते, बशर्ते कि, जब तक वे हैं। सरकार के अधीन कार्यरत, अवकाश-वेतन सेवानिवृत्ति पर उन्हें स्वीकार्य पेंशन की राशि तक ही सीमित रहेगा। भारत या पाकिस्तान में अपने वर्तमान विभागों के अलावा किसी अन्य विभाग में सेवानिवृत्ति की तैयारी के दौरान पुनः नियोजित गैर-पेंशन योग्य सरकारी सेवकों के मामले में, अवकाश-वेतन, उनके संबंध में स्वीकार्य अवकाश-वेतन के आधे तक ही सीमित रहेगा। पूर्ण वेतन या औसत वेतन पर छुट्टी, जैसा भी मामला हो।

70. किसी सरकारी कर्मचारी को उसकी छुट्टी समाप्त होने से पहले ड्यूटी पर वापस बुलाने के सभी आदेशों में यह बताया जाना चाहिए कि क्या ड्यूटी पर वापसी वैकल्पिक है या अनिवार्य है। यदि रिटर्न वैकल्पिक है, तो सरकारी कर्मचारी किसी रियायत का हकदार नहीं है। यदि यह अनिवार्य है, तो वह हकदार है-

(ए) यदि जिस छुट्टी से उसे वापस बुलाया गया है वह भारत से बाहर है-

(i) भारत के लिए निःशुल्क मार्ग प्राप्त करना; और, बशर्ते कि उसने वापस बुलाने पर भारत छोड़ने की तारीख तक अपनी छुट्टी की आधी अवधि पूरी नहीं की हो, या तीन महीने, जो भी अवधि कम हो, अपने यात्रा की लागत का रिफंड प्राप्त करने के लिए पूरी नहीं की है।

भारत;

(ii) छुट्टी की गणना के प्रयोजनों के लिए भारत की यात्रा पर बिताए गए समय को कर्तव्य के रूप में गिनना; और

(iii) भारत की यात्रा के दौरान छुट्टी-वेतन प्राप्त करने के लिए और भारत में उतरने की तारीख से अपने पद पर शामिल होने की तारीख तक की अवधि के लिए उसी दर पर छुट्टी-वेतन का भुगतान किया जाएगा जिस दर पर वह इसे प्राप्त करता। वापस नहीं बुलाया गया, बल्कि उसकी छुट्टी समाप्त होने पर और राज्यपाल द्वारा इस संबंध में बनाए गए नियमों के तहत बाद की अवधि के लिए यात्रा भत्ते पर सामान्य तरीके से वापस कर दिया गया।

(बी) यदि जिस छुट्टी से उसे वापस बुलाया गया है वह भारत में है, तो उसे उस तारीख से ड्यूटी पर माना जाएगा जिस दिन वह उस स्टेशन के लिए प्रस्थान करेगा जहां उसे आदेश दिया गया है, और इस संबंध में बनाए गए नियमों के तहत यात्रा भत्ता प्राप्त करेगा। यात्रा के लिए राज्यपाल, लेकिन अपने अवकाश के बाद के वेतन में शामिल होने तक ही वेतन प्राप्त करें।

नियम 70 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. किसी सरकारी कर्मचारी को भारत से बाहर छुट्टी पर वापस बुलाने का आदेश उसे भारत के उच्चायुक्त के माध्यम से आधिकारिक तौर पर सूचित किया जाना चाहिए।

2. इस नियम के दूसरे वाक्य में उल्लिखित रियायत इस नियम द्वारा अनुमत श्रेणी की रियायत है। नियम 70 के तहत रियायतें स्पष्ट रूप से सरकारी कर्मचारियों के विशेषाधिकारों को प्रभावित करने के लिए नहीं हैं जो अन्य नियमों के तहत स्वीकार्य हैं; रियायत का लाभ तब उठाया जा सकता है जब वे सामान्य विशेषाधिकारों से अतिरिक्त या बेहतर साबित हों।

नियम 70(ए)(iii) के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

मौलिक नियम 70 के खंड (ए)(iii) में "उसकी छुट्टी की समाप्ति पर" अभिव्यक्ति का अर्थ है "मूल रूप से उसे दी गई पूरी छुट्टी के विपरीत उसकी वापसी द्वारा निर्धारित छुट्टी की अवधि की समाप्ति पर" . इस व्याख्या का प्रभाव यह होगा कि भारत में पारगमन की अवधि के लिए वही अवकाश-वेतन स्वीकार्य होगा जो स्वीकार्य होगा यदि ड्यूटी पर वापसी स्वैच्छिक हो और यात्रा की अवधि उचित छुट्टी हो और भारत में पारगमन की अवधि छुट्टी हो मौलिक नियम 105 के तहत उचित या शामिल होने का समय, जैसा भी मामला हो।

71. कोई भी सरकारी कर्मचारी जिसे चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी दी गई है, वह राज्यपाल द्वारा नियम या आदेश द्वारा निर्धारित प्रारूप में फिटनेस का चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत किए बिना ड्यूटी पर नहीं लौट सकता है। सरकार को किसी भी सरकारी कर्मचारी के मामले में इसी तरह के प्रमाणपत्र की आवश्यकता हो सकती है, जिसे स्वास्थ्य कारणों से छुट्टी दी गई है, भले ही ऐसी छुट्टी वास्तव में चिकित्सा प्रमाणपत्र पर नहीं दी गई हो।

(नियम 71 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय VIII देखें)।

72. जब तक उसे छुट्टी देने वाले प्राधिकारी द्वारा ऐसा करने की अनुमति नहीं दी जाती है, तब तक छुट्टी पर गया कोई सरकारी कर्मचारी उसे दी गई छुट्टी की अवधि समाप्त होने से पहले चौदह दिन से अधिक ड्यूटी पर नहीं लौट सकता है।

73. एक सरकारी कर्मचारी जो अपनी छुट्टी की समाप्ति के बाद अनुपस्थित रहता है, वह ऐसी अनुपस्थिति की अवधि के लिए किसी छुट्टी-वेतन का हकदार नहीं है, और वह अवधि उसके छुट्टी खाते से इस तरह डेबिट की जाएगी जैसे कि वह आधे औसत वेतन पर छुट्टी थी, जब तक कि उसकी छुट्टी न हो। सरकार द्वारा छुट्टियाँ बढ़ा दी गई हैं। छुट्टी की समाप्ति के बाद ड्यूटी से जानबूझकर अनुपस्थिति को नियम 15 के प्रयोजन के लिए दुर्व्यवहार माना जा सकता है।

नोट- सरकारी कर्मचारी के मामले में छुट्टी नियमों द्वारा शासित होती है

मौलिक नियम 81-बी और सहायक नियम 157-ए, जो अपनी छुट्टी समाप्त होने के बाद अनुपस्थित रहता है, छुट्टी के ऐसे अधिक समय तक रहने की अवधि, जब तक कि सक्षम प्राधिकारी द्वारा छुट्टी नहीं बढ़ाई जाती, निम्नानुसार मानी जानी चाहिए:

(ए) यदि सरकारी कर्मचारी उच्च सेवा में है और स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार रखता है-

(i) निजी मामलों पर उस सीमा तक छुट्टी के रूप में, जब तक कि ऐसी छुट्टी देय न हो, जब तक कि अधिक समय तक रुकने के लिए चिकित्सा प्रमाणपत्र समर्थित न हो।

(ii) ऐसी छुट्टी देय होने की सीमा तक चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी के रूप में, यदि अधिक समय तक रुकने का समर्थन चिकित्सा प्रमाण पत्र द्वारा किया जाता है,

(iii) उस सीमा तक असाधारण छुट्टी के रूप में जब निजी मामलों और/या चिकित्सा प्रमाणपत्र पर छुट्टी की अवधि ओवरस्टेल की अवधि से कम हो जाती है;

(बी) यदि सरकारी कर्मचारी स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार के बिना उच्च सेवा में है या निचली सेवा में है, जैसा कि उपरोक्त (ए) (ii) और (iii) में आवश्यक परिवर्तनों के साथ है।

छुट्टी पर अधिक समय तक रुकने की अवधि ली गई छुट्टी के रूप में काटी जाएगी, लेकिन ऐसी अवधि के लिए कोई छुट्टी वेतन का भुगतान नहीं किया जाएगा, जब तक कि यह सक्षम प्राधिकारी द्वारा दी गई छुट्टी के विस्तार के अंतर्गत न हो।

74. (ए) दक्षता और एकरूपता सुनिश्चित करने के लिए कोषागारों से धन जारी करने के नियंत्रण के संबंध में, या भारत के महालेखा परीक्षक द्वारा अधिनियम की धारा 151 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों में निहित निर्देशों के अधीन। ऑडिट के लिए, निम्नलिखित मामलों के संबंध में भारत में पालन की जाने वाली प्रक्रिया ऐसी होगी जैसा कि राज्यपाल नियम या आदेश द्वारा निर्धारित कर सकते हैं:

(i) छुट्टी के लिए आवेदन करने और छुट्टी से लौटने की अनुमति के लिए।

(ii) छुट्टी देने में,

(iii) छुट्टी वेतन के भुगतान में, और

(iv) सेवा के अभिलेखों के रखरखाव में।

(बी) भारत के अलावा अन्यत्र अपनाई जाने वाली प्रक्रिया भी राज्यपाल द्वारा इसी प्रकार निर्धारित की जाएगी।

(महालेखा परीक्षक के निर्देशों और राज्यपाल द्वारा नियम 74 के तहत बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय IX और X और उस भाग के अंत में परिशिष्ट 'ए' देखें)।

धारा III—* * *

75 से 75C. * * *

(76-78)

धारा IV- छुट्टी का अनुदान

76. प्रत्येक शासकीय सेवक का एक अवकाश खाता रखा जायेगा।

नियम 76 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

जिला बोर्डों के अधीन सेवा करने वाले सरकारी कर्मचारियों के मामले में छुट्टी खातों के दो सेट बनाए रखे जा सकते हैं, जिनके लिए छुट्टी के लिए योगदान का भुगतान नहीं किया गया है।

नियम 76 के तहत महालेखा परीक्षक का निर्णय

1 जनवरी, 1922 से पहले किसी सरकारी कर्मचारी द्वारा ली गई छुट्टी का समय से अधिक समय तक रुकने की रकम उसके छुट्टी खाते में डेबिट नहीं की जानी चाहिए।

77. एक सरकारी कर्मचारी के अवकाश खाते में जमा किया जाएगा-

(i) यदि उसे 1 जनवरी 1931 से पहले भर्ती किया गया था, तो ड्यूटी पर बिताई गई अवधि का दो-ग्यारहवां हिस्सा; और

(ii) यदि उसे 1 जनवरी 1931 को या उसके बाद लेकिन 1 जनवरी 1936 से पहले भर्ती किया गया था, तो ड्यूटी पर बिताई गई अवधि का तीन-बीस सेकंड।

नोट- 1 जनवरी 1922 से पहले भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारी के अवकाश खाते में दिखाए गए निम्नलिखित क्रेडिट मान्य होंगे:

(1) विशेषाधिकार अवकाश जो उस तारीख को था, जिस दिन वह इसके अधीन हो गया था मौलिक नियम, उस तिथि से पहले लागू नियमों के तहत उसे अनुदान देने की अनुमति, साथ ही

(2) उस तारीख से पहले ड्यूटी पर या विशेषाधिकार अवकाश पर बिताई गई अवधि का बारहवां हिस्सा, प्लस

(3) उस तारीख के बाद ड्यूटी पर बिताई गई अवधि का दो-ग्यारहवां हिस्सा, प्लस

(4) एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, जो मौलिक नियमों के लागू होने के समय, भारतीय सेवा अवकाश नियमों के अधीन था, जो जनवरी 1920 में लागू थे, चिकित्सा अवकाश की किसी भी अवधि का एक तिहाई उन नियमों के तहत लिया गया प्रमाण पत्र।

नियम 77 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. छुट्टी खातों में एक दिन का अंश नहीं दिखना चाहिए। ½ से नीचे के अंशों को नजरअंदाज किया जाना चाहिए और ½ या अधिक के अंशों को एक दिन के रूप में गिना जाना चाहिए।

2. †ड्यूटी पर बिताए गए अवधि के पांच-बीस सेकंड की गणना इस प्रकार की जानी चाहिए:

वर्षों, महीनों और दिनों के रूप में व्यक्त शुल्क की राशि को पांच से गुणा किया जाना चाहिए और उत्पाद को बाईस से विभाजित किया जाना चाहिए। गुणा-भाग की इस प्रक्रिया में एक महीना 30 दिनों के बराबर गिना जाना चाहिए।

ड्यूटी पर व्यतीत की गई अवधि के दो-ग्यारहवें भाग की गणना भी इसी प्रकार की जानी चाहिए।

†इस खंड के भाग I में मौलिक नियम 77 में उल्लेख किया गया है।

3.	*	*	*	*	*
4.	*	*	*	*	*
5.	*	*	*	*	*

78. एक सरकारी कर्मचारी के मामले में जिसके लिए छुट्टी खाता रखा गया है, उसके खाते से डेबिट की गई छुट्टी की राशि है-

(ए) औसत वेतन पर छुट्टी की वास्तविक अवधि, जिसमें 1 जनवरी 1922 से पहले लागू नियमों के तहत ली गई औसत वेतन पर कोई छुट्टी भी शामिल है, लेकिन नियम 83(7) के तहत औसत वेतन पर विशेष विकलांगता छुट्टी को छोड़कर, और

(बी) नियम 83(7) (बी) के तहत आधे औसत वेतन पर छुट्टी की आधी अवधि (विशेष विकलांगता छुट्टी के अलावा) या तिमाही औसत वेतन पर या औसत वेतन पर विशेष विकलांगता छुट्टी।

नोट—(1) पूर्व सिविल अवकाश नियमों के तहत लिया गया कोई विशेषाधिकार अवकाश उपरोक्त (ए) के तहत डेबिट योग्य नहीं है।

ध्यान दें- (2) फर्लों, चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी और भारतीय सेवा अवकाश नियमों के तहत लिए गए भत्ते के साथ विशेष छुट्टी, जैसा कि वे 1 जनवरी 1922 से पहले थे, उपरोक्त (बी) के तहत डेबिट योग्य हैं।

79. * * *

छुट्टी

(80-93)

80. एक सरकारी कर्मचारी, जिसके लिए एक अवकाश खाता बनाया गया है, को देय अवकाश की राशि उसके अवकाश खाते में जमा शेष राशि के बराबर होती है।

81. जिन सरकारी कर्मचारियों के लिए छुट्टी खाता रखा गया है, उनके संबंध में निम्नलिखित प्रतिबंधों के अधीन, छुट्टी देने के लिए सक्षम प्राधिकारी के विवेक पर छुट्टी दी जा सकती है:

(ए) औसत वेतन पर छुट्टी के संदर्भ में व्यक्त की जाने वाली छुट्टी की अधिकतम राशि है-

(i) ड्यूटी पर बिताई गई अवधि का ग्यारहवां हिस्सा; या 1 जनवरी, 1922 से पहले भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारी के मामले में, जो पहले सिविल सेवा विनियमों में छुट्टी नियमों के अधीन था, विशेषाधिकार छुट्टी की अवधि जो उसे उस तारीख को उन नियमों के तहत देने की अनुमति थी वह उनके अधीन नहीं रहा, साथ ही उस तारीख के बाद ड्यूटी पर बिताई गई अवधि का ग्यारहवां हिस्सा; प्लस

(ii) ढाई साल:

बशर्ते कि नियम 83(7)(ए) के तहत आधे औसत वेतन या औसत वेतन पर विशेष विकलांगता छुट्टी को इस खंड द्वारा निर्धारित अधिकतम की गणना में ध्यान में नहीं रखा जाएगा, और औसत वेतन पर ली गई ऐसी छुट्टी के मामले में, नियम 83(7)(बी) में उसकी आधी अवधि का ही हिसाब लिया जाएगा।

(बी) 1 जनवरी 1922 से पहले लागू नियमों के तहत ली गई औसत वेतन पर किसी भी छुट्टी सहित औसत वेतन पर छुट्टी की अधिकतम राशि, लेकिन नियम 87(7)(ए) के तहत औसत वेतन पर विशेष विकलांगता छुट्टी को छोड़कर, जो दी जा सकती है है-

(i) किसी भी एक समय में चार महीने, और

(ii) कुल मिलाकर, ड्यूटी पर बिताई गई अवधि का ग्यारहवां हिस्सा; या 1 जनवरी, 1922 से पहले भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारी के मामले में, जो पहले सिविल सेवा विनियमों में छुट्टी नियमों के अधीन था, विशेषाधिकार छुट्टी की अवधि जो उसे उस तारीख को उन नियमों के तहत देने की अनुमति थी वह उनके अधीन नहीं रहा, साथ ही उस तारीख के बाद ड्यूटी पर बिताई गई अवधि का ग्यारहवां हिस्सा भी:

बशर्ते कि एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, जो या तो सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए छुट्टी के अलावा चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी लेता है या भारत, पाकिस्तान, सीलोन, नेपाल या बर्मा के अलावा कहीं और अपनी छुट्टी बिताता है, औसत वेतन पर अधिकतम छुट्टी जो हो सकती है यदि उसे 1 जनवरी 1931 से पहले भर्ती किया गया था, तो उसे किसी भी समय आठ महीने का समय दिया गया था, और यदि वह 1 जनवरी 1931 को या उसके बाद भर्ती किया गया था, और 1 जनवरी 1936 से पहले, और कुल मिलाकर, किसी भी समय छह महीने का समय दिया गया था। उपरोक्त खंड (बी) (ii) में उल्लिखित कुल अवधि, प्लस एक वर्ष या छह महीने

तदनुसार, उनकी भर्ती 1 जनवरी, 1931 से पहले, या उसके बाद या 1 जनवरी, 1936 से पहले हुई थी।

(सी) सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए छुट्टी के मामले में, देय नहीं छुट्टी निम्नलिखित शर्तों के अधीन दी जा सकती है:

(i) चिकित्सा प्रमाणपत्र पर, राशि की कोई सीमा नहीं; और

(ii) चिकित्सा प्रमाणपत्र के अलावा, किसी एक समय में तीन महीने से अधिक नहीं और कुल मिलाकर छह महीने, औसत वेतन पर छुट्टी के संदर्भ में गिना जाएगा।

ध्यान दें-ऐसे मामलों में जहां एक सरकारी कर्मचारी, जिसे इस खंड के तहत देय नहीं छुट्टी दी गई है, स्वेच्छा से सेवानिवृत्त होने की अनुमति के लिए आवेदन करता है, यदि अनुमति दी जाती है, तो देय छुट्टी रद्द कर दी जाएगी और उसकी सेवानिवृत्ति उस तारीख से प्रभावी होगी, जिस दिन ऐसी छुट्टी होगी। छुट्टी शुरू.

(डी) चिकित्सा प्रमाण पत्र के अलावा दी गई छुट्टी पर ड्यूटी से लगातार अनुपस्थिति की अधिकतम अवधि अट्ठाईस महीने है। यह अवधि किसी भी परिस्थिति में उस सरकारी कर्मचारी द्वारा पार नहीं की जाएगी जो सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए छुट्टी पर है।

(ई) जब एक सरकारी कर्मचारी छुट्टी से लौटता है जो देय नहीं थी और जो उसके छुट्टी खाते से डेबिट की गई थी, तब तक कोई छुट्टी देय नहीं होगी जब तक कि ड्यूटी पर बिताई गई नई अवधि की समाप्ति नहीं हो जाती जो छुट्टी के बराबर क्रेडिट अर्जित करने के लिए पर्याप्त हो। छुट्टी की अवधि जो उसने देय होने से पहले ली थी।

नियम 81(बी) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. यदि किसी सरकारी कर्मचारी को भारत से बाहर छुट्टी पर रहते हुए यूरोप या अमेरिका में प्रतिनियुक्ति पर रखा जाता है, तो प्रतिनियुक्ति को पहले से दी गई छुट्टी में रुकावट माना जाएगा। उपरोक्त नियम में "किसी भी एक समय में" अभिव्यक्ति की व्याख्या "दी गई छुट्टी की प्रत्येक अलग अवधि में" के रूप में की जानी चाहिए। ऐसे सरकारी कर्मचारी की छुट्टी, सामान्य परिस्थितियों में, प्रतिनियुक्ति की अवधि तक बढ़ा दी जाएगी, लेकिन प्रतिनियुक्ति उसे नए सिरे से छुट्टी देने का हकदार नहीं बनाएगी।

उपरोक्त आदेशों का इरादा यह है कि ऐसे मामलों में प्रतिनियुक्ति के हस्तक्षेप से पहले अप्रयुक्त छुट्टी का संतुलन तैयार किया जाना चाहिए और प्रतिनियुक्ति की समाप्ति पर बाद में आनंद ली जाने वाली छुट्टी की मात्रा इस उपलब्ध शेष तक सीमित होनी चाहिए।

2. जब कोई सरकारी कर्मचारी स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति का अधिकार प्राप्त होने से एक वर्ष से अधिक पहले चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी पर जाता है या जब वह एक वर्ष के दौरान सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने की संभावना रखता है, और उसे औसतन छुट्टी दी जाती है मेडिकल के अलावा स्वीकार्य राशि से अधिक भुगतान करें

प्रमाण पत्र, नियम 81 के खंड (बी) के परंतुक के तहत एक चिकित्सा प्रमाण पत्र के आधार पर, उससे एक वचन लिया जाना चाहिए कि यदि वह बाद में छुट्टी के अंत में या उस छुट्टी के विस्तार पर सेवानिवृत्त होने का फैसला करता है तो वह वापस कर देगा। अधिक भुगतान, यदि कोई हो, चिकित्सा प्रमाणपत्र के अलावा स्वीकार्य अवधि से अधिक की अवधि के लिए औसत वेतन और आधे औसत वेतन के बीच अंतर का प्रतिनिधित्व करता है। यदि किसी सरकारी कर्मचारी को अमान्य होने के कारण अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त किया जाता है, तो उसकी छुट्टी के एक हिस्से को औसत वेतन पर आधे औसत वेतन पर छुट्टी में परिवर्तित करने के परिणामस्वरूप प्राप्त अतिरिक्त छुट्टी वेतन की वसूली की कोई मांग नहीं की जानी चाहिए। अन्य मामलों में अधिक भुगतान की वसूली की जानी चाहिए। सेवानिवृत्ति की मंजूरी देने में सक्षम प्राधिकारी को प्रत्येक मामले में सरकार को संदर्भ दिए बिना अतिरिक्त छुट्टी वेतन की वसूली या अन्यथा के प्रश्न से निपटना चाहिए। केवल ऐसे मामलों को ही सरकार के पास भेजा जाना चाहिए जिनमें सेवानिवृत्ति स्वैच्छिक होने के बावजूद कुछ असाधारण परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए अतिरिक्त अवकाश वेतन की वसूली न करने का प्रस्ताव किया गया हो। चिकित्सा प्रमाणपत्र के अलावा स्वीकार्य से अधिक औसत वेतन पर छुट्टी को बाद के सेवानिवृत्ति के सभी मामलों में आधे औसत वेतन पर छुट्टी में परिवर्तित किया जाना चाहिए और इसे पेंशन के लिए गिना जाना चाहिए।

नियम 81(सी) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

किसी भी मामले में बकाया छुट्टी तब तक मंजूर नहीं की जा सकती जब तक कि मंजूरी देने वाला प्राधिकारी इस बात से संतुष्ट न हो जाए कि, जहां तक उचित अनुमान लगाया जा सकता है, सरकारी कर्मचारी छुट्टी पर लौट आएगा और इसे अर्जित करेगा। नियम 81(सी) के नोट में दिए गए प्रावधानों को छोड़कर, जब देय छुट्टी नहीं दी जाती है, तो इसे सभी मामलों में (सरकारी कर्मचारी की इच्छा के अधीन) रहने की अनुमति दी जानी चाहिए, जिसमें ऐसे मामले भी शामिल हैं जिनमें सरकारी कर्मचारी इसे अर्जित करने में विफल रहता है। बाद का कर्तव्य.

नियम 81 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

जब एक अवकाश विभाग से संबंधित सरकारी कर्मचारी को इस नियम के तहत ली गई छुट्टी में छुट्टी जोड़ने की अनुमति दी जाती है, तो औसत वेतन प्लस छुट्टी पर छुट्टी की अवधि जो किसी भी समय ली जा सकती है, चार महीने तक सीमित है। हालांकि, यदि औसत वेतन पर छुट्टी की अवधि और छुट्टी एक चिकित्सा प्रमाण पत्र द्वारा कवर की जाती है या भारत, सीलोन, नेपाल, बर्मा या अदन के बाहर बिताई जाती है, तो औसत वेतन पर छुट्टी को कुल अवधि तक छुट्टी के साथ लिया जा सकता है। आठ महीने या छह महीने, जैसा भी मामला हो।

नियम 81 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. यदि किसी सरकारी कर्मचारी द्वारा आधे औसत वेतन पर छुट्टी लेने के बाद औसत वेतन पर छुट्टी की अवधि जारी रखने के लिए मेडिकल प्रमाण पत्र प्रस्तुत करके या भारत से बाहर जाने वाले सरकारी कर्मचारी द्वारा औसत वेतन पर छुट्टी के लिए आवेदन किया जाता है, तो सीलोन या नेपाल, तब दी जाने वाली औसत वेतन पर छुट्टी की अवधि वास्तव में चिकित्सा प्रमाणपत्र द्वारा कवर की गई अवधि या भारत, सीलोन या नेपाल के अलावा कहीं और बिताई गई अवधि तक सीमित होनी चाहिए। छुट्टी का अनुदान

इस प्रकार भी विनियमित किया जाना चाहिए कि उस अवकाश अवधि के दौरान औसत वेतन पर छुट्टी की कुल अवधि आठ महीने से अधिक न हो। ऐसे मामलों में औसत वेतन पर छुट्टी की कुल अवधि को औसत वेतन पर छुट्टी की एक निरंतर अवधि के रूप में माना जाएगा ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि छुट्टी के पहले चार महीनों को पेंशन के प्रयोजनों के लिए विशेषाधिकार छुट्टी के रूप में माना जाना चाहिए या नहीं।

2. इस नियम में निर्धारित 28 महीने की निरंतर अनुपस्थिति की सीमा में छुट्टी की अवधि, यदि कोई हो, शामिल है, जिसके साथ छुट्टी संयुक्त है।

3. (i) साधारण छुट्टी नियमों के अधीन सरकारी कर्मचारी के मामले में पूर्ण औसत वेतन पर छुट्टी के दो प्रोफार्मा खाते रखने होंगे, एक जिसमें चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी या भारत, सीलोन या नेपाल के बाहर बिताया गया अवकाश शामिल है और दूसरा जो ऐसी छुट्टी को बाहर करता है। 1 जनवरी, 1922 को एक सरकारी कर्मचारी के खाते में जमा विशेषाधिकार छुट्टी को "x" मानते हुए, उस तारीख के बाद ड्यूटी पर बिताई गई अवधि का ग्यारहवां हिस्सा "y" और अतिरिक्त वर्ष को * * में संदर्भित किया गया है। नियम 81 के खंड (बी) * *, या किसी भी कम अवधि के लिए जो अकेले उसके खाते में "जेड" के रूप में हो, दो खाते रखने होंगे-

(1) xyz के लिए जिसे खाता "ए" कहा जा सकता है, और

(2) xy के लिए जिसे खाता "बी" कहा जा सकता है।

पूर्ण औसत वेतन पर सभी छुट्टियों को "ए" खाते में डेबिट किया जाना चाहिए और जब भी सरकारी कर्मचारी चिकित्सा प्रमाण पत्र पर या भारत, सीलोन या नेपाल के बाहर ऐसी छुट्टी पर जाता है, तो यह देखा जाना चाहिए कि यह खाता ओवरड्राउन नहीं है। भारत, सीलोन या नेपाल में चिकित्सा प्रमाण पत्र के बिना बिताई गई छुट्टी को अकेले खाते "बी" में डेबिट किया जाना चाहिए और जब भी ऐसी छुट्टी दी जाती है तो यह देखा जाना चाहिए कि न तो इस खाते और न ही खाते "ए" से अधिक आहरण किया गया है।

(ii) छुट्टी खाता "ए", "जेड" तैयार करते समय हमेशा चिकित्सा प्रमाण पत्र पर या भारत, सीलोन या नेपाल के बाहर अधिकतम एक वर्ष के लिए ली गई औसत वेतन पर छुट्टी की वास्तविक राशि होती है। जब चिकित्सा प्रमाणपत्र पर या भारत, सीलोन या नेपाल के बाहर औसत वेतन पर छुट्टी के लिए एक आवेदन प्राप्त होता है, तो यह अवश्य देखा जाना चाहिए कि मांगी गई राशि और पहले से ली गई राशि "एक वर्ष" से अधिक न हो।

(iii) यह आवश्यक नहीं है कि औसत वेतन अवकाश के दो प्रोफार्मा खाते अवकाश खाते के अलग-अलग पृष्ठों पर खोले जाएं। निर्धारित फॉर्म में कॉलम "औसत वेतन पर ली गई छुट्टी" का उपयोग ऊपर उल्लिखित खाते "ए" के लिए किया जा सकता है, खाता "बी" अंतिम कॉलम में या कहीं और उपलब्ध किसी भी अतिरिक्त स्थान पर काम कर रहा है।

4. इस नियम के खंड (डी) में आने वाली अभिव्यक्ति "छुट्टी पर ड्यूटी से लगातार अनुपस्थिति" में असाधारण छुट्टी पर अनुपस्थिति शामिल नहीं है; लेकिन इसमें राष्ट्रमंडल निधि के पुरस्कार के संबंध में दी गई "विशेष छुट्टी" पर अनुपस्थिति शामिल है।

सेवा फ़ेलोशिप यदि, ऐसे "विशेष अवकाश" के साथ सामान्य अवकाश के संयोजन के कारण, अनुपस्थिति की कुल अवधि 28 महीने से अधिक हो जाती है।

5. यदि, नियम 81 (बी) के परंतुक के संचालन के तहत * * एक समय में स्वीकार्य औसत वेतन पर छुट्टी की अधिकतम राशि (अर्थात फॉर्म नंबर 11 में छुट्टी खाते के कॉलम 6 में जमा छुट्टी की अवधि) -बी अधिकतम चार महीने के अधीन) बढ़ जाती है, औसत वेतन पर आगे की छुट्टी तब तक जारी नहीं दी जा सकती जब तक कि ऐसी छुट्टी चिकित्सा प्रमाण पत्र पर नहीं ली जाती है या भारत, सीलोन या नेपाल के अलावा कहीं और खर्च नहीं की जाती है, लेकिन औसत वेतन पर ऐसी छुट्टी जारी रहती है जिसे मेडिकल सर्टिफिकेट पर या भारत से बाहर लिया जा सकता है। सीलोन नेपाल में एक सरकारी कर्मचारी की पूरी सेवा में अधिकतम बारह महीने तक, यदि देय हो, औसत वेतन पर छुट्टी का उपभोग नहीं करता है जो चिकित्सा प्रमाण पत्र के बिना लिया जा सकता है।

6. (ए) मौलिक नियम 83(7)(ए) के तहत चार महीने के लिए औसत वेतन पर छुट्टी के अलावा, जो छुट्टी खाते से डेबिट नहीं किया जाता है, औसत वेतन पर छुट्टी की अधिकतम राशि जो मौलिक नियम के तहत ली जा सकती है 83(7)(बी) या मौलिक नियम 81(बी) के तहत या दोनों केवल आठ महीने हो सकते हैं। यह * * * मौलिक नियम 83(7)(बी) से अनुसरण करता है, जिसके तहत एक सरकारी कर्मचारी को उस अवधि से अधिक की अवधि के लिए औसत वेतन के बराबर छुट्टी वेतन लेने की अनुमति है जो अन्यथा उसे औसत वेतन पर छुट्टी के रूप में स्वीकार्य होगी। .

मौलिक नियम 81(बी) के तहत यह अवधि * * * चार महीने * * * तक सीमित है, जिसे कुछ परिस्थितियों में चार महीने तक बढ़ाया जा सकता है * * *। यदि आठ महीने के लिए औसत वेतन पर छुट्टी, यदि मौलिक नियम 81(बी) के तहत स्वीकार्य है, सभी को मौलिक नियम 83(7)(बी) के तहत लिया जाता है, तो पूर्व नियम के प्रावधानों के तहत औसत वेतन पर कोई और छुट्टी नहीं ली जा सकती है। . इसलिए, एक सरकारी कर्मचारी को दी जाने वाली औसत वेतन पर कुल छुट्टी केवल बारह महीने है, अर्थात, मौलिक नियम 83(7)(ए) के तहत चार महीने और मौलिक नियम 83(7)(बी) के तहत आठ महीने या मौलिक नियम 81 (बी) या दोनों के तहत।

(बी) मौलिक नियम 83(4) के तहत विशेष विकलांगता अवकाश को किसी अन्य प्रकार के अवकाश के साथ जोड़ा जा सकता है। विशेष विकलांगता अवकाश की अवधि के बीच सामान्य अवकाश के अंतर्वेशन पर कोई आपत्ति नहीं है, बशर्ते कि मौलिक नियम 83(बी) के तहत ली गई विशेष विकलांगता अवकाश के अलावा औसत वेतन पर छुट्टी के संबंध में मौलिक नियम 81(बी) में निर्धारित सीमा से अधिक न हो। 7)(ए). मौलिक नियम 83(4) का प्रवर्धन आवश्यक नहीं माना गया है क्योंकि मौलिक नियम 81 (बी) स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि मौलिक नियम 83 (7)(ए) के तहत ली गई ऐसी छुट्टियों के अलावा औसत वेतन पर अधिकतम छुट्टी की गणना के लिए) को बाहर नहीं किया जाना चाहिए।

81—ए* * *

81-बी. गैर-एशियाई मूल निवासी सरकारी सेवकों को छोड़कर, जिन्हें विशेष रूप से विदेश में भर्ती किया जा सकता है और जो प्रत्येक मामले में सरकार द्वारा निर्धारित छुट्टी की शर्तों के अधीन होंगे, निम्नलिखित छुट्टी नियम लागू होंगे:

(ए) सभी सरकारी कर्मचारी जो 1 अप्रैल 1966 को या उसके बाद सरकारी सेवा में प्रवेश करते हैं, और स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार रखते हैं या ऐसे पद पर ग्रहणाधिकार रखते, यदि उनका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया होता;

(बी) सभी सरकारी कर्मचारी जिनकी भर्ती 1 अप्रैल 1966 से पहले की गई थी और किसे मौलिक नियम 81-बी उस तिथि को लागू हुआ:

बशर्ते कि 1 अप्रैल, 1966 को उनके खाते में अर्जित छुट्टी कायम रहेगी और वे उस तारीख से इस नियम के उप-नियम (1) के तहत आगे की छुट्टी अर्जित करेंगे;

(सी) 1 जनवरी 1936 से पहले भर्ती किए गए सभी सरकारी कर्मचारी, जिन पर मौलिक नियम 81 लागू होता है और जो सरकार को इस आशय की विशिष्ट घोषणा करके इन नियमों के तहत आने के लिए लिखित रूप से चुनते हैं। एक बार प्रयोग किया गया विकल्प अंतिम होगा:

उसे उपलब्ध कराया:

(i) ऊपर उल्लिखित विकल्प का प्रयोग करने की तिथि पर ऐसे सरकारी कर्मचारी के खाते में औसत वेतन पर छुट्टी का शेष समाप्त नहीं होगा, वह एक सौ अस्सी दिनों से अधिक की ऐसी सभी छुट्टियों को पहले समाप्त कर देगा और जब ऐसी छुट्टी का शेष इस अवधि से कम हो जाता है, तो वह इन नियमों के तहत छुट्टी अर्जित करना शुरू कर देगा;

(ii) मौलिक नियम 81 के खंड (बी) के प्रावधानों के तहत पहले से ही ली गई चिकित्सा प्रमाण पत्र पर औसत वेतन पर छुट्टी की राशि उप-नियम के तहत स्वीकार्य औसत वेतन पर चिकित्सा प्रमाण पत्र पर बारह महीने की छुट्टी की अधिकतम सीमा से काट ली जाएगी। (2) इस नियम का;

(iii) मौलिक नियम 81 के खंड (बी) के प्रावधान के तहत भारत, पाकिस्तान, सीलोन, नेपाल, बर्मा या अदन के अलावा अन्यत्र बिताए गए चार महीने से अधिक के औसत वेतन पर छुट्टी के दिनों की संख्या अधिकतम से घटा दी जाएगी। इस नियम के उप-नियम (3) के तहत स्वीकार्य आधे औसत वेतन पर निजी मामलों पर 365 दिनों की छुट्टी की सीमा; लेकिन कुल 365 दिनों से अधिक होने की स्थिति में निजी मामलों पर कोई अतिरिक्त छुट्टी अर्जित नहीं की जाएगी।

(1) अर्जित अवकाश - एक सरकारी कर्मचारी जिस पर ये नियम लागू होते हैं, वह ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के संबंध में छुट्टी अर्जित करेगा और उसे स्वीकार्य अर्जित अवकाश ड्यूटी पर बिताई गई अवधि का ग्यारहवां हिस्सा होगा:

उसे उपलब्ध कराया-

(i) जब उसकी अर्जित छुट्टी की कुल राशि एक सौ अस्सी दिन हो जाती है तो वह ऐसी छुट्टी अर्जित करना बंद कर देगा;

(ii) मौलिक नियम 67 और 86-ए के प्रावधानों के अधीन:

(ए) एशिया में बिताए जाने पर उसे एक समय में दी जाने वाली अर्जित छुट्टी की अधिकतम अवधि एक सौ बीस दिन होगी;

(बी) अर्जित छुट्टी उसे एक सौ बीस दिनों से अधिक की अवधि के लिए दी जा सकती है, लेकिन एक सौ अस्सी दिनों से अधिक नहीं, यदि दी गई पूरी छुट्टी या उसका कोई हिस्सा एशिया के बाहर बिताया जाता है, लेकिन ऐसी छुट्टी की अवधि भारत में बिताई जाती है कुल मिलाकर एक सौ बीस दिनों की सीमा से अधिक नहीं होगी:

बशर्ते कि अवकाश विभाग में सेवारत सरकारी कर्मचारी के मामले में-

(i) उसे स्वीकार्य अर्जित अवकाश की अवधि ड्यूटी के प्रत्येक वर्ष के लिए तीस दिन कम कर दी जाएगी जिसमें वह पूरी छुट्टी का लाभ उठाता है;

(ii) यदि सरकारी कार्य के कारण उसे किसी भी वर्ष सहायक नियम 145 और 146 में दिए गए पूर्ण अवकाश का लाभ उठाने से रोका जाता है, तो उसे स्वीकार्य अर्जित अवकाश को तीस दिनों के बराबर कम कर दिया जाएगा। वह अनुपात जो ली गई छुट्टी का हिस्सा छुट्टी की पूरी अवधि से संबंधित है;

(iii) यदि किसी वर्ष में वह सहायक के संदर्भ में छुट्टियों का लाभ नहीं उठाता है नियम 145 एवं 146 के अनुसार उसे स्वीकार्य अर्जित अवकाश में कोई कटौती नहीं की जायेगी;

(iv) इन नियमों के तहत किसी भी प्रकार की छुट्टी के साथ या उसकी निरंतरता में छुट्टी ली जा सकती है, बशर्ते कि छुट्टी की कुल अवधि और अर्जित छुट्टी के साथ ली गई हो, चाहे अर्जित छुट्टी के साथ संयोजन में ली गई हो, या निरंतरता में। अन्य छुट्टी हो या न हो, इस नियम के उप-नियम (1) के पहले प्रावधान के तहत एक समय में उसे स्वीकार्य अर्जित छुट्टी की राशि से अधिक नहीं होगी, सिवाय इसके कि जब इसे उच्च तकनीकी योग्यता प्राप्त करने के लिए लिया जाता है, उस स्थिति में सीमा दो सौ सत्तर दिन होंगे।

(2) मेडिकल सर्टिफिकेट पर छुट्टी - (i) एक सरकारी कर्मचारी जिस पर ये नियम लागू होते हैं, उसे उसकी पूरी सेवा के दौरान मेडिकल सर्टिफिकेट पर बारह महीने से अधिक की छुट्टी नहीं दी जा सकती है। ऐसी छुट्टी केवल ऐसे चिकित्सा प्राधिकारी से प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर दी जाएगी जिसे राज्यपाल इस संबंध में सामान्य या विशेष आदेश द्वारा निर्दिष्ट कर सकते हैं और ऐसे चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा अनुशंसित अवधि से अधिक नहीं होगी:

बशर्ते कि जब बारह महीने की अधिकतम अवधि समाप्त हो जाए तो मेडिकल बोर्ड की सिफारिशों पर असाधारण मामलों में पूरी सेवा के दौरान मेडिकल प्रमाण पत्र पर छह महीने से अधिक की छुट्टी नहीं दी जा सकती है:

बशर्ते कि उन सभी मामलों में, जिनमें सरकारी सेवकों ने इन नियमों के लागू होने की तारीख से पहले, जैसा भी मामला हो, मौलिक नियम 81-बी और सहायक नियम 157 या 157-ए के तहत चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी का लाभ उठाया हो। मौलिक नियम 81-बी और सहायक नियम 157-ए के तहत ली गई ऐसी छुट्टी की अवधि, जैसा भी मामला हो, और सहायक नियम 157 के तहत ली गई ऐसी छुट्टी की आधी अवधि को देय छुट्टी की गणना में ध्यान में रखा जाएगा। उन्हें इस नियम के तहत.

(ii) इस नियम के तहत कोई भी छुट्टी तब तक नहीं दी जा सकती, जब तक कि छुट्टी मंजूर करने वाला सक्षम प्राधिकारी इस बात से संतुष्ट न हो कि इस बात की उचित संभावना है कि सरकारी कर्मचारी आवेदित छुट्टी की समाप्ति पर ड्यूटी पर लौटने के लिए फिट होगा। (सहायक नियम 87 भी देखें)।

(3) निजी मामलों पर छुट्टी - एक सरकारी कर्मचारी जिस पर ये नियम लागू होते हैं, उसे निजी मामलों पर भी उसकी पूरी सेवा के दौरान तीन सौ पैंसठ दिनों से अधिक की छुट्टी नहीं दी जा सकती है। ऐसी छुट्टी उसे ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के ग्यारहवें हिस्से में अर्जित की जाएगी और किसी भी एक अवसर पर, यदि पूरी तरह से एशिया में बिताई जाए तो नब्बे दिन से अधिक नहीं और यदि पूरी तरह से बिताई जाए तो एक सौ अस्सी दिन से अधिक नहीं दी जाएगी। एशिया के बाहर. यदि छुट्टी आंशिक रूप से एशिया में और आंशिक रूप से एशिया के बाहर बिताई जाती है, तो अवधि नब्बे दिन और उतना समय होगा जितना वास्तव में एशिया के बाहर बिताया गया है, अधिकतम एक सौ अस्सी दिनों की कुल अवधि के अधीन:

बशर्ते कि इस उप-नियम के तहत कोई छुट्टी तब तक नहीं दी जा सकती जब तक कि छुट्टी मंजूर करने में सक्षम प्राधिकारी के पास यह विश्वास करने का कारण न हो कि सरकारी कर्मचारी इसकी समाप्ति पर ड्यूटी पर वापस आ जाएगा या जब तक कि इसे सेवानिवृत्ति की तैयारी की छुट्टी में शामिल नहीं किया जाता है:

बशर्ते कि ऐसे सभी मामलों में, जिनमें सरकारी सेवकों ने इन नियमों के लागू होने की तारीख से पहले मौलिक नियम 81-बी और सहायक नियम 157-ए के तहत निजी मामलों पर छुट्टी का लाभ उठाया हो, इस प्रकार ली गई छुट्टी की अवधि ली जाएगी। इस उप-नियम के तहत स्वीकार्य निजी मामलों पर छुट्टी की राशि तय करने में ध्यान में रखा जाएगा। इस प्रयोजन के लिए, सरकारी कर्मचारियों को उनकी निरंतर सेवा के प्रारंभ से ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के एक-ग्यारहवें की दर से, निजी मामलों पर छुट्टी अर्जित करने के लिए तीन सौ पैंसठ दिन से अधिक नहीं माना जाएगा। चाहे अस्थायी हो या स्थायी क्षमता में। यदि किसी सरकारी कर्मचारी द्वारा अपने मामले में इस उप-नियम के लागू होने से पहले तीन सौ पैंसठ दिनों से अधिक की छुट्टी ली गई है, तो माइनस बैलेंस माफ कर दिया जाएगा और उसके द्वारा कोई अतिरिक्त छुट्टी अर्जित नहीं की जाएगी। अन्य मामलों में जहां एक सरकारी कर्मचारी ने तिथि पर स्वीकार्य छुट्टी से अधिक छुट्टी का लाभ उठाया है, लेकिन तीन सौ पैंसठ दिनों की सीमा से अधिक नहीं है, इसे निजी मामलों की छुट्टी के खिलाफ समायोजित किया जाएगा जो उसके द्वारा अर्जित की जाएगी। बाद में।

(4) परिवर्तित अवकाश - परिवर्तित अवकाश, जो कि इस नियम के उप-नियम (3) के तहत स्वीकार्य निजी मामलों पर छुट्टी की आधी राशि है, को मौलिक नियम 84 के तहत अध्ययन अवकाश पर जाने वाले सरकारी कर्मचारी के विकल्प पर अनुमति दी जा सकती है। निम्नलिखित शर्तों के अधीन:

(i) छुट्टी स्वीकृत करने में सक्षम प्राधिकारी संतुष्ट है कि सरकारी कर्मचारी को उच्च तकनीकी योग्यता प्राप्त करने के उद्देश्य से छुट्टी की आवश्यकता है;

(ii) किसी एक अवसर पर छुट्टी का अनुदान पूरी तरह से एशिया में बिताने पर पैंतालीस दिनों तक और पूरी तरह एशिया के बाहर बिताने पर नब्बे दिनों तक सीमित रहेगा। यदि छुट्टी आंशिक रूप से एशिया में और आंशिक रूप से एशिया के बाहर बिताई जाती है, तो अवधि पैंतालीस दिनों तक सीमित होगी और साथ ही उतना समय जितना वास्तव में एशिया के बाहर बिताया गया है, अधिकतम नब्बे दिनों की कुल अवधि के अधीन;

(iii) जब परिवर्तित छुट्टी दी जाती है, तो ऐसी छुट्टी की दोगुनी राशि निजी मामलों पर देय छुट्टी के मुकाबले छुट्टी खाते में डेबिट की जाएगी;

(iv) इस नियम के तहत कोई भी छुट्टी तब तक नहीं दी जा सकती जब तक कि छुट्टी मंजूर करने में सक्षम प्राधिकारी के पास यह विश्वास करने का कारण न हो कि सरकारी कर्मचारी इसकी समाप्ति पर ड्यूटी पर वापस आ जाएगा।

(5) असाधारण छुट्टी - एक सरकारी कर्मचारी जिस पर ये नियम लागू होते हैं, उसे मौलिक नियम 18 के साथ पठित मौलिक नियम 85 के प्रावधानों के अनुसार असाधारण छुट्टी दी जा सकती है।

(6) इन नियमों के तहत किसी भी प्रकार की छुट्टी किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ या उसकी निरंतरता में दी जा सकती है।

नियम 81-बी के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. इस नियम के तहत "अर्जित अवकाश" की गणना करते समय, पहले ड्यूटी के दिनों की वास्तविक संख्या को गिना जाना चाहिए और फिर एक-ग्यारहवें से गुणा किया जाना चाहिए, उत्पाद को दिनों (और एक दिन के अंश) में व्यक्त किया जाता है और 120 दिनों तक सीमित किया जाता है। इस नियम के तहत स्वीकार्य "अर्जित अवकाश"।

2. इस नियम के नियम (I) के दूसरे परंतुक में आने वाले शब्द "वर्ष" को नियम 82 के खंड (बी) में "ड्यूटी के प्रत्येक वर्ष" अभिव्यक्ति के मामले में एक कैलेंडर नहीं माना जाना चाहिए। वह वर्ष जिसमें कर्तव्य का पालन किया जाता है, लेकिन वास्तविक कर्तव्य के बारह महीने; और किसी विशेष तिथि पर सरकारी कर्मचारी को स्वीकार्य अर्जित अवकाश की गणना नियम 82 (बी) के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देशों के पैराग्राफ 1 और उस नियम के संबंध में राज्यपाल के आदेश में बताए गए तरीके से की जानी चाहिए।

3. यह वांछनीय नहीं है कि एक सरकारी कर्मचारी अपनी सेवा के प्रारंभिक भाग में नियमों के तहत स्वीकार्य सभी चिकित्सा अवकाश समाप्त कर ले, और

इसलिए सावधानीपूर्वक जांच किए बिना ऐसी लंबी अवधि की छुट्टी स्वीकृत नहीं की जानी चाहिए। विशेष रूप से मंजूरी देने वाले प्राधिकारी को प्रत्येक मामले में संतुष्ट होना चाहिए कि छुट्टी समाप्त होने के बाद सरकारी कर्मचारी ड्यूटी के लिए फिट होगा। चिकित्सा अधिकारियों को उन मामलों में छुट्टी देने की सिफारिश करने से रोक दिया जाता है, जिनमें किसी सरकारी कर्मचारी के अपने कर्तव्यों को फिर से शुरू करने के लिए फिट होने की कोई उचित संभावना नहीं दिखती है। संदिग्ध मामलों में, मंजूरी देने वाला प्राधिकारी इस बिंदु पर विशेष रूप से चिकित्सा प्राधिकारी की राय पूछकर खुद को संतुष्ट कर सकता है, या जहां चिकित्सा समिति के अलावा किसी अन्य प्राधिकारी द्वारा छुट्टी की सिफारिश की गई है, तो मामले को ऐसी समिति को संदर्भित करके। भाग III में सहायक नियमों में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि जैसा कि उसमें निर्धारित है, चिकित्सा प्रमाणपत्र का होना अपने आप में संबंधित सरकारी कर्मचारी को छुट्टी का कोई अधिकार नहीं देता है, और चरम मामलों में छुट्टी को पूरी तरह से अस्वीकार करना आवश्यक हो सकता है। सरकारी कर्मचारी को सेवा से अमान्य किया जा सकता है।

81-सी. * * *

82. निम्नलिखित प्रावधान केवल अवकाश विभागों पर लागू होते हैं:

(ए) जिन विभागों या विभागों के हिस्सों को अवकाश विभाग के रूप में माना जाएगा और जिन शर्तों के तहत एक सरकारी कर्मचारी को छुट्टी का लाभ उठाया गया माना जाएगा, वे उन नियमों के अनुसार निर्धारित किए जाएंगे जो राज्यपाल निर्धारित कर सकते हैं।

(नियम 82 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय XI देखें)।

(बी) अवकाश को कर्तव्य के रूप में गिना जाता है, लेकिन 1 जनवरी 1936 से पहले भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारी के मामले में, एक अवर सरकारी कर्मचारी के अलावा, नियम 77, 81 (ए) और 81 (बी) में कुल छुट्टी की अवधि सामान्यतः होनी चाहिए ड्यूटी के प्रत्येक वर्ष के लिए एक महीने की कटौती की जाएगी जिसमें सरकारी कर्मचारी ने छुट्टी का लाभ उठाया है। यदि किसी वर्ष में छुट्टी का केवल एक हिस्सा लिया गया है, तो कटौती की जाने वाली अवधि उस अनुपात के बराबर एक महीने का एक अंश होगी जो ली गई छुट्टी का हिस्सा छुट्टी की पूरी अवधि के लिए है।

नियम 82(बी) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, जिसने छुट्टी पर जाने के समय, ड्यूटी का पूरा एक वर्ष पूरा नहीं किया है और इस कारण से छुट्टी के किसी भी हिस्से का आनंद नहीं लिया है, लेकिन जो छुट्टी की निरंतरता में अगली छुट्टी का आनंद लेता है, यह निर्णय लिया गया है कि, इस नियम के खंड (बी) के प्रयोजन के लिए, जैसा कि ऑडिट निर्देशों के पैराग्राफ 1 में बताया गया है, उस अवधि के लिए एक-बारहवें की कटौती की जा सकती है जिसके लिए एक-ग्यारहवां जमा किया जाता है। यदि बाद में यह पाया जाता है कि छुट्टी का आनंद नहीं लिया गया है, तो पहले से की गई कटौती को उचित रूप से ठीक किया जा सकता है।

नियम 82(बी) के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. शब्द "ड्यूटी के प्रत्येक वर्ष" का अर्थ उस कैलेंडर वर्ष से नहीं, जिसमें ड्यूटी की जाती है, बल्कि अवकाश विभाग में वास्तविक ड्यूटी के बारह महीने से लिया जाना चाहिए। यदि सरकारी कर्मचारी ने पिछले वर्ष की ड्यूटी पूरी करने की तारीख से शुरू होने वाली बारह महीने की अवधि के भीतर ऐसी छुट्टियों का आनंद लिया है, तो उसके छुट्टी खाते से एक महीने की कटौती की जानी चाहिए। इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि जिस दिन यह वर्ष समाप्त होगा, उस दिन अगले कैलेंडर वर्ष में कोई छुट्टी होगी या नहीं। एकमात्र सवाल यह है कि क्या सरकारी कर्मचारी ने एक वर्ष की अवधि के भीतर ऐसी छुट्टियों का आनंद लिया है जैसा कि ऊपर बताया गया है। यदि, उदाहरण के तौर पर, एक सरकारी कर्मचारी ने छुट्टी पर जाने से पहले दूसरे कैलेंडर वर्ष के दौरान ड्यूटी का एक पूरा वर्ष (छुट्टियों सहित) पूरा नहीं किया है, तो छुट्टी खाते से एक महीने का अंश काटा जाना चाहिए: वह अंश जो ड्यूटी की अवधि, छुट्टी सहित, पूरे वर्ष का होता है। यदि एक और जटिलता के रूप में, उसने एक वर्ष से कम की अवधि के दौरान पड़ने वाली पूरी छुट्टियों का आनंद नहीं लिया है, तो उस अवधि के अनुपात में राशि की कटौती की जानी चाहिए, जो कि वास्तव में आनंद ली गई छुट्टियों का अनुपात प्लस है बारह महीनों की शेष अवधि के भीतर आने वाली छुट्टियाँ, बारह महीनों की अवधि के भीतर आने वाली छुट्टियों की पूरी अवधि पर लागू होती हैं।

जिन सरकारी सेवकों को वर्ष में एक के बजाय दो छुट्टियाँ अनुमन्य हैं, उनके मामले में दोनों छुट्टियों की अवधि को एक में सम्मिलित माना जाना चाहिए।

2. भारत सरकार, वित्त विभाग के प्रयोजन हेतु संकल्प क्रमांक.

1260-सीएसआर दिनांक 21 दिसंबर 1921 के अनुसार, अवकाश विभागों का एक सरकारी कर्मचारी जो औसत वेतन पर छुट्टी के साथ छुट्टी जोड़ता है, प्रत्येक अवसर पर केवल चार महीने की कुल अवधि को पेंशन के लिए सेवा के रूप में गिना जा सकता है; उन मामलों को छोड़कर जहां ली गई छुट्टियों की कुल राशि चार महीने या उससे अधिक है, उस स्थिति में छुट्टी की पूरी राशि, और कोई छुट्टी नहीं, सेवा के लिए गिना जाएगा।

(सी) अत्यावश्यक आवश्यकता के मामलों में, जब 1 जनवरी 1936 से पहले भर्ती किए गए एक अवर सरकारी कर्मचारी के अलावा किसी अन्य सरकारी कर्मचारी को छुट्टी की आवश्यकता होती है और उसे कोई छुट्टी नहीं मिलती है, तो नियम 77 और 81 (ए) में अवधि को कम किया जाता है। इस नियम के खंड (बी) में अवकाश विभाग में प्रत्येक दो वर्ष की ड्यूटी के लिए एक माह की वृद्धि की जा सकती है।

नियम 82(सी) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

अवकाश विभाग के एक सरकारी कर्मचारी को अतिरिक्त छुट्टी दी जा सकती है जो इस नियम के तहत जमा की जाती है, भले ही उसके पास डेबिट शेष हो उसकी छुट्टी का हिसाब. हालाँकि, इस नियम द्वारा एक महीने के क्रेडिट की अनुमति प्रत्येक दो साल की ड्यूटी के लिए दी जाती है और दो साल से कम की अवधि के लिए कोई आंशिक क्रेडिट की अनुमति नहीं है।

(डी) जब 1 जनवरी 1936 से पहले भर्ती किए गए एक अवर सरकारी कर्मचारी के अलावा कोई अन्य सरकारी कर्मचारी छुट्टी के साथ छुट्टी जोड़ता है, तो औसत वेतन पर छुट्टी की अधिकतम राशि की गणना करते समय छुट्टी की अवधि को छुट्टी के रूप में गिना जाएगा, जिसे इसमें शामिल किया जा सकता है। छुट्टी की विशेष अवधि.

नियम 82 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. (i) ड्यूटी के प्रत्येक वर्ष के लिए एक महीने की कटौती, जिसमें सरकारी कर्मचारी ने छुट्टियों का लाभ उठाया है, जैसा कि इस नियम के तहत किया जाना चाहिए, अर्जित छुट्टी और 1 जनवरी से ली गई छुट्टियों के संबंध में किया जाना है।, 1922.

(ii) इस प्रकार, अवकाश विभाग के सरकारी सेवकों के मामले में, नियम 77 के तहत उनके अवकाश खाते में जमा की गई छुट्टी होगी-

(1) 1 जनवरी 1922 को उनके क्रेडिट पर विशेषाधिकार अवकाश, यानी अनुच्छेद 272 से 275, सिविल सेवा विनियमन, प्लस के तहत अर्जित विशेषाधिकार अवकाश

(2) 31 दिसंबर 1921 तक ड्यूटी या छुट्टी (या विशेषाधिकार अवकाश) पर बिताई गई अवधि का बारहवां हिस्सा, साथ ही

(3)* * * 1 जनवरी 1922 से ड्यूटी या छुट्टी पर बिताई गई अवधि का दो-ग्यारहवां हिस्सा।

इसमें से ड्यूटी के प्रत्येक वर्ष के लिए एक महीने की कटौती की जाएगी जिसमें सरकारी कर्मचारी 1 जनवरी, 1922 के बाद छुट्टी का लाभ उठाता है। इसी प्रकार, नियम 81 (ए) और 81 (बी) के तहत स्वीकार्य कुल छुट्टी होगी ड्यूटी के प्रत्येक वर्ष के लिए एक महीने की कमी की गई जिसमें 1 जनवरी 1922 के बाद छुट्टी ली गई हो।

2. इस नियम के तहत छुट्टी खाते में जमा की गई राशि और साथ ही नियम 81 (ए) के तहत अधिकतम में जोड़ी गई राशि इस नियम के तहत ली गई अतिरिक्त छुट्टी की वास्तविक राशि होनी चाहिए, न कि सैद्धांतिक रूप से स्वीकार्य कुल राशि, अर्थात्, एक हर दो साल की ड्यूटी के लिए महीना।

3. सिविल सेवा विनियम के अनुच्छेद 278 द्वारा लगाए गए छुट्टी और छुट्टियों के संयोजन पर प्रतिबंधों को मौलिक नियमों में बनाए रखने का इरादा नहीं है। हालाँकि, ऐसा संयोजन नियम 82(डी) में उल्लिखित शर्त के अधीन है और इस प्रकार छुट्टी की दो अवधियों के बीच हस्तक्षेप करने की अनुमति देना स्वीकार्य है। इसी प्रकार, छुट्टियाँ छुट्टी से पहले जोड़ी जा सकती हैं या छुट्टी से पहले जोड़ी और जोड़ी दोनों जा सकती हैं।

83. (1) राज्यपाल किसी सरकारी कर्मचारी को, चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी, विशेष विकलांगता अवकाश दे सकता है, जो अपने आधिकारिक कर्तव्यों के उचित प्रदर्शन के कारण या उसके परिणामस्वरूप जानबूझकर पहुंचाई गई चोट के कारण विकलांग हो गया हो। आधिकारिक स्थिति।

(2) ऐसी छुट्टी तब तक नहीं दी जाएगी जब तक कि विकलांगता उस घटना के तीन महीने के भीतर प्रकट न हो जाए जिसके लिए उसे जिम्मेदार ठहराया गया है, और विकलांग व्यक्ति ने इसे ध्यान में लाने के लिए उचित तत्परता के साथ काम नहीं किया है। लेकिन राज्यपाल, यदि विकलांगता के कारण से संतुष्ट हैं, तो उन मामलों में छुट्टी देने की अनुमति दे सकते हैं, जहां विकलांगता अपने कारण के घटित होने के तीन महीने से अधिक समय के बाद प्रकट हुई हो।

(3) दी गई छुट्टी की अवधि उतनी होगी जितनी मेडिकल बोर्ड द्वारा आवश्यक प्रमाणित की गई हो। इसे मेडिकल बोर्ड के प्रमाणपत्र के अलावा नहीं बढ़ाया जाएगा और किसी भी स्थिति में 24 महीने से अधिक नहीं होगा।

(4) ऐसी छुट्टी को किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

(5) यदि विकलांगता बढ़ जाती है या बाद की तारीख में समान परिस्थितियों में पुनः उत्पन्न हो जाती है तो ऐसी छुट्टी एक से अधिक बार दी जा सकती है, लेकिन किसी एक विकलांगता के परिणामस्वरूप ऐसी छुट्टी 24 महीने से अधिक नहीं दी जाएगी।

(6) ऐसी छुट्टी को पेंशन के लिए सेवा की गणना में कर्तव्य के रूप में गिना जाएगा, और नियम 78 (बी) में दिए गए प्रावधान को छोड़कर, छुट्टी खाते से डेबिट नहीं किया जाएगा।

(7) नीचे उल्लिखित को छोड़कर, ऐसी छुट्टी के दौरान छुट्टी-वेतन बराबर होगा-

(ए) ऐसी छुट्टी की किसी भी अवधि के पहले चार महीनों के लिए, जिसमें इस नियम के खंड (5) के तहत औसत वेतन के तहत दी गई ऐसी छुट्टी की अवधि भी शामिल है, और

(बी) ऐसे किसी भी अवकाश की शेष अवधि के लिए आधे औसत वेतन तक, या सरकारी कर्मचारी के विकल्प पर, औसत वेतन की अवधि से अधिक की अवधि के लिए जो अन्यथा उसे औसत वेतन के लिए स्वीकार्य होगी:

बशर्ते कि नियम 89 के उप-नियम (2) में तालिका में निर्दिष्ट अधिकतम सीमा, उस नियम में किसी भी बात के बावजूद, ऐसी छुट्टी की पूरी अवधि पर लागू होगी और नियम 90 में तालिका में निर्दिष्ट न्यूनतम सीमा छुट्टी वेतन पर लागू होगी ऐसी छुट्टी के दौरान उस नियम में बताई गई शर्तों के अधीन आधे औसत वेतन के बराबर है।

अपवाद- मौलिक नियम 81 द्वारा शासित सरकारी सेवकों के मामले में-
बी या सहायक नियम 157-ए-

(1) उपखंड (ए) में निर्धारित चार महीने की सीमा का मतलब 120 दिन माना जाएगा;

(2) उप-खंड (बी) में आने वाली "औसत वेतन की अवधि" शब्द का अर्थ मौलिक नियम 81-बी के उप-नियम (1) या उप-नियम (1) के तहत स्वीकार्य "अर्जित अवकाश" माना जाएगा। सहायक नियम 157-ए, जैसा भी मामला हो;

(3) उपखंड (बी) के तहत ली गई औसत वेतन पर छुट्टी की आधी राशि को अर्जित छुट्टी के रूप में गिना जाएगा; और

(4) इस नियम के तहत ली गई छुट्टी के दौरान छुट्टी वेतन को मौलिक नियम 87-ए या सहायक नियम 157-ए के उप-नियम (6) के प्रावधानों, जैसा भी मामला हो, के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(8) (i) ऐसे व्यक्ति के मामले में जिस पर कामगार मुआवजा अधिनियम, 1923 लागू होता है, इस नियम के तहत देय छुट्टी वेतन की राशि धारा 4 (1) (डी) के तहत देय मुआवजे की राशि से कम हो जाएगी। उक्त अधिनियम के.

(ii) ऐसे व्यक्ति के मामले में जिस पर कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 लागू होता है, इस नियम के तहत देय अवकाश वेतन की राशि संबंधित अवधि के लिए उक्त अधिनियम के तहत स्वीकार्य लाभ की राशि से कम कर दी जाएगी।

(9) इस नियम के प्रावधान एक सैन्य बल के साथ सेवा के परिणामस्वरूप विकलांग सिविल सेवक पर लागू होते हैं, यदि उसे आगे की सैन्य सेवा के लिए अयोग्य घोषित कर दिया जाता है, लेकिन आगे की सिविल सेवा और एक नागरिक के लिए पूरी तरह से और स्थायी रूप से अक्षम नहीं किया जाता है। सेवामुक्त नहीं किया गया नौकर जो ऐसी विकलांगता से पीड़ित है जिसे मेडिकल बोर्ड द्वारा प्रमाणित किया गया है कि यह सीधे तौर पर सैन्य बल के साथ उसकी सेवा के लिए जिम्मेदार है; लेकिन किसी भी मामले में, उस विकलांगता के संबंध में सैन्य नियमों के तहत ऐसे व्यक्ति को दी गई छुट्टी की किसी भी अवधि को स्वीकार्य अवधि की गणना के उद्देश्य से इस नियम के तहत दी गई छुट्टी के रूप में माना जाएगा।

ध्यान दें- अस्थायी सरकारी सेवकों के मामले में इस नियम के तहत स्वीकृत कोई भी विकलांगता अवकाश नियुक्ति की संभावित तारीख से आगे नहीं बढ़ाया जाएगा।

[नियम 81(बी) के तहत स्वीकार्य औसत वेतन पर छुट्टी की अधिकतम राशि के लिए उन मामलों में जहां (i) औसत वेतन पर विशेष विकलांगता छुट्टी नियम 83 (7) (बी) के तहत ली जाती है और (ii) सामान्य छुट्टी के साथ संयुक्त है, या नियम 83(4) के तहत विशेष विकलांगता अवकाश की अवधि के बीच अंतरित, नियम 81 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश के पैराग्राफ 6 देखें]।

83-ए. राज्यपाल मौलिक नियम 83 के प्रावधानों को एक सरकारी कर्मचारी, चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी, पर लागू कर सकता है, जो अपने आधिकारिक कर्तव्यों के उचित प्रदर्शन के परिणामस्वरूप या उसके आधिकारिक पद के कारण दुर्घटनावश लगी चोट के कारण विकलांग हो गया हो। या किसी विशेष कर्तव्य के निष्पादन के दौरान हुई बीमारी के कारण, जिसके कारण उसके द्वारा धारण किए गए सिविल पद से जुड़े सामान्य जोखिम से परे बीमारी या चोट के प्रति उसका दायित्व बढ़ जाता है। इस रियायत का अनुदान आगे की शर्तों के अधीन है:

(1) कि विकलांगता, यदि बीमारी के कारण है, तो मेडिकल बोर्ड द्वारा प्रमाणित किया जाना चाहिए कि यह सीधे विशेष कर्तव्य के प्रदर्शन के कारण है; और

(ii) यदि सरकारी कर्मचारी सैन्य बल के अलावा सेवा के दौरान ऐसी विकलांगता का शिकार हुआ है, तो राज्यपाल की राय में, यह चरित्र में या इसके घटित होने की परिस्थितियों में इतना असाधारण होना चाहिए कि इस तरह के असामान्य व्यवहार को उचित ठहराया जा सके। इस प्रकार की छुट्टी का अनुदान; और

(iii) मेडिकल बोर्ड द्वारा अनुशंसित अनुपस्थिति की अवधि को आंशिक रूप से इस नियम के तहत छुट्टी द्वारा और आंशिक रूप से अन्य छुट्टी द्वारा कवर किया जा सकता है, और औसत वेतन पर दी गई विशेष विकलांगता छुट्टी की राशि इससे कम हो सकती है-

(ए) चार महीने, मौलिक नियम 81 या सहायक नियम 157 द्वारा शासित सरकारी कर्मचारियों के मामले में, जैसा भी मामला हो, और

(बी) एक सौ बीस दिन, मौलिक नियम 81-बी या सहायक नियम 157-ए द्वारा शासित सरकारी सेवकों के मामले में, जैसा भी मामला हो।

ध्यान दें- अस्थायी सरकारी सेवकों के मामले में इस नियम के तहत स्वीकृत कोई भी विकलांगता अवकाश नियुक्ति की संभावित तारीख से आगे नहीं बढ़ाया जाएगा।

83-बी. (1) 1 जनवरी 1936 से पहले भर्ती किया गया एक सरकारी कर्मचारी, जिसे नियम 83 के तहत विशेष विकलांगता अवकाश प्रदान किया गया है, और जिसका अधिवास एशिया के अलावा कहीं और है, राज्यपाल द्वारा उसे, उसकी पत्नी और उसके लिए समुद्र के रास्ते निःशुल्क यात्रा की अनुमति दी जा सकती है। बच्चे यूनाइटेड किंगडम, या यूरोप के किसी भी बंदरगाह या ब्रिटिश उपनिवेश, प्रभुत्व, या कब्जे में, और ऐसी छुट्टी के समापन पर भारत लौट आते हैं, जब तक कि वह विशेष विकलांगता की निरंतरता में चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी के अलावा अन्य छुट्टी न ले ले। छुट्टी, जिस स्थिति में राज्यपाल की विशेष मंजूरी के अलावा वापसी मार्ग की अनुमति नहीं दी जाएगी: बशर्ते कि इस नियम के तहत दिए गए किसी भी मार्ग की लागत भारत और यूनाइटेड किंगडम के बीच मार्ग की लागत से अधिक नहीं होगी।

(2) इस नियम के तहत दिए गए मार्गों में आरोहण के बंदरगाह और उतरने के बंदरगाह के बीच भूमि द्वारा यात्रा शामिल हो सकती है, और ऐसी श्रेणी की होगी जैसा कि राज्यपाल प्रत्येक मामले में निर्धारित कर सकते हैं।

(3) राज्यपाल खंड (1) और (2) के प्रावधानों को 1 जनवरी 1936 से पहले भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारी पर लागू कर सकते हैं, जिन्हें नियम 83-ए के तहत विशेष विकलांगता अवकाश दिया गया है और जिनका निवास स्थान कहीं और है।

एशिया की तुलना में; बशर्ते कि वह अपने विवेक से, केवल सरकारी कर्मचारी को या केवल सरकारी कर्मचारी और उसकी पत्नी को निःशुल्क मार्ग दे सकता है।

(4) इस नियम के प्रयोजन के लिए-

(i) एक सरकारी कर्मचारी का अधिवास, सरकारी सेवा में उसकी नियुक्ति के समय उसका अधिवास है, जैसा कि इन नियमों की अनुसूची में निर्धारित प्रावधानों के अनुसार निर्धारित किया गया है और कोई भी सरकारी सेवक नहीं है।

सरकार के अधीन किसी सेवा या पद पर उसकी नियुक्ति के बाद, एक नया निवास स्थान प्राप्त करता है, जिससे वह इस नियम के तहत लाभों के लिए अपनी पात्रता खो देगा, या प्रवेश का हकदार हो जाएगा;

(ii) "बच्चे" का अर्थ एक वैध बच्चा (सौतेले बच्चे सहित) है जो सरकारी कर्मचारी के साथ रहता है और पूरी तरह से उस पर निर्भर है, जो, यदि महिला है, तो अविवाहित है, या, यदि पुरुष है, तो 16 वर्ष से कम उम्र का है।

84. सरकारी सेवकों को ऐसी शर्तों पर छुट्टी दी जा सकती है, जो राज्यपाल नियम या आदेश द्वारा निर्धारित कर सकते हैं, ताकि वे वैज्ञानिक, तकनीकी या इसी तरह की समस्याओं का अध्ययन कर सकें या शिक्षा के विशेष पाठ्यक्रम से गुजर सकें। ऐसी छुट्टी को छुट्टी खाते से डेबिट नहीं किया जाता है।

(नियम 84 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का अध्याय XI-ए, भाग III देखें।)

85. (ए) असाधारण छुट्टी विशेष परिस्थितियों में दी जा सकती है (1) जब कोई अन्य छुट्टी नियम के अनुसार स्वीकार्य नहीं है, या (2) जब, अन्य छुट्टी स्वीकार्य होने पर, संबंधित सरकारी कर्मचारी असाधारण छुट्टी देने के लिए लिखित रूप में आवेदन करता है। ऐसी छुट्टी को छुट्टी खाते से डेबिट नहीं किया जाता है। ऐसी छुट्टी के दौरान कोई छुट्टी वेतन स्वीकार्य नहीं है।

(बी) जिस प्राधिकारी के पास छुट्टी स्वीकृत करने की शक्ति है वह खंड (ए) के अनुसार किसी भी स्वीकार्य छुट्टी के साथ या उसकी निरंतरता में असाधारण छुट्टी दे सकता है।

* इस भाग के पृष्ठ 197 से 200 तक

बिना छुट्टी के अनुपस्थिति की अवधि को पूर्वव्यापी रूप से असाधारण छुट्टी में परिवर्तित करें।

नियम 85 (बी) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

बिना छुट्टी के अनुपस्थिति की अवधि को पूर्वव्यापी रूप से असाधारण छुट्टी में बदलने की शक्ति पूर्ण है और नियम के खंड (ए) में उल्लिखित शर्तों के अधीन नहीं है; दूसरे शब्दों में, इस तरह का परिवर्तन तब भी स्वीकार्य है, जब संबंधित सरकारी कर्मचारी की छुट्टी के बिना अनुपस्थिति शुरू होने के समय उसे अन्य छुट्टी स्वीकार्य थी।

नियम 85 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. सिविल सेवा विनियम के नियमों के तहत दी गई बिना वेतन की असाधारण छुट्टी को भी नोट 2 से नियम 78 के तहत छुट्टी खाते से डेबिट नहीं किया जाएगा।

2. चिकित्सा प्रमाणपत्र के साथ या उसके बिना किसी सरकारी कर्मचारी द्वारा आवेदन किया गया "देय नहीं अवकाश" "नियम के तहत स्वीकार्य अवकाश" है और ऐसे मामलों में जहां "देय नहीं अवकाश" हो सकता है

दी जाए, मौलिक नियम 85 के तहत असाधारण छुट्टी का अनुदान तब तक अनियमित होगा जब तक कि बाद की छुट्टी के लिए विशेष रूप से लिखित रूप में आवेदन नहीं किया जाता है।

86. (ए) 1 जनवरी 1936 से पहले भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारी के मामले में, उसके अवकाश खाते में जमा छुट्टी अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख पर समाप्त हो जाएगी, बशर्ते कि उस तारीख से पहले उसके पास पर्याप्त समय हो-

(एल) ने औपचारिक रूप से छुट्टी के लिए आवेदन किया और उसे मना कर दिया गया, या

(2) मंजूरी देने वाले प्राधिकारी से लिखित में सुनिश्चित किया गया है कि यदि आवेदन किया गया तो छुट्टी मंजूर नहीं की जाएगी-

किसी भी मामले में, इनकार करने का आधार सार्वजनिक सेवा की आवश्यकताएं हैं, तो सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद, अधिकतम छह महीने की अवधि के अधीन, इस प्रकार मना की गई छुट्टी की राशि दी जा सकती है।

(बी) अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख के बाद सेवा में बनाए रखा गया एक सरकारी कर्मचारी उस तारीख के बाद किए गए कर्तव्य के 1/11वें की दर से औसत वेतन पर छुट्टी अर्जित करेगा और उसे किसी भी छुट्टी की राशि जोड़ने की अनुमति दी जाएगी जो दी जा सकती थी। खंड (ए) के तहत उन्हें क्या वह उस तिथि को सेवानिवृत्त हुए थे। किसी एक अवसर पर उसकी कुल अवधि छह महीने से अधिक नहीं होगी। जब उसके कर्तव्य अंततः समाप्त हो जाते हैं, तो सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए अधिकतम छह महीने तक की छुट्टी दी जा सकती है, जो निम्नानुसार है:

(i) विस्तार की अवधि के दौरान ली गई छुट्टी की राशि, यदि कोई हो, को उस छुट्टी की राशि से घटाने के बाद शेष राशि, जो उसे खंड (ए) के तहत दी जा सकती थी, यदि वह अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख पर सेवानिवृत्त होता, साथ ही

(ii) इस खंड के तहत अर्जित छुट्टी की राशि जो सरकारी कर्मचारी को देय है और जो उसके पास विस्तार की अवधि के दौरान पर्याप्त समय में है-

(1) औपचारिक रूप से आवेदन किया गया और अस्वीकार कर दिया गया, या

(2) मंजूरी देने वाले प्राधिकारी से लिखित रूप से सुनिश्चित किया गया है कि आवेदन करने पर मंजूरी नहीं दी जाएगी, किसी भी मामले में इनकार का आधार सार्वजनिक सेवा की आवश्यकताएं होंगी।

नियम 86 के संबंध में राज्यपाल के आदेश.

अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से आगे की छुट्टी केवल राज्य सरकार की मंजूरी से ही दी जा सकती है। इस तरह की मंजूरी केवल बहुत ही असाधारण परिस्थितियों में ही दी जाएगी क्योंकि इसका उद्देश्य यह नहीं है कि एक सरकारी कर्मचारी के पास उस तारीख से पहले के बजाय, जिस दिन उसे सेवानिवृत्त होना है, छुट्टी लेने का विकल्प होना चाहिए। किसी भी स्थिति में ऐसा अवकाश स्वीकृत नहीं किया जायेगा जिसमें नियम की शर्तें पूरी नहीं होंगी। सरकार मनोरंजन नहीं करेगी

इस नियम के तहत छुट्टी स्वीकृत करने के लिए आवेदन पत्र के साथ निम्नलिखित दस्तावेज संलग्न न हों:

(1) वह आवेदन जिसमें छुट्टी के लिए आवेदन किया गया था लेकिन जिसे अस्वीकार कर दिया गया था, या,

(2) मंजूरी देने वाले प्राधिकारी से इस आशय का लिखित उत्तर कि यदि छुट्टी के लिए आवेदन किया जाता है, तो उसे अस्वीकार कर दिया जाएगा।

ऐसे सभी मामले जिनमें मंजूरी देने वाला प्राधिकारी सार्वजनिक आधार पर सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए छुट्टी देने से इनकार करने का प्रस्ताव करता है, उन्हें आदेश के लिए सरकार को प्रस्तुत किया जाना चाहिए। मंजूरी देने वाले प्राधिकारी को यह ध्यान में रखना चाहिए कि इस नियम के अर्थ के तहत छुट्टी से इनकार सार्वजनिक सेवा की आवश्यकताओं के कारण होना चाहिए और इसलिए, सरकार को मामले में उल्लिखित मामले में छुट्टी से इनकार करने की सिफारिश करते समय उन आवश्यकताओं को स्पष्ट रूप से बताना चाहिए। (1) ऊपर या ऊपर (2) में उल्लिखित लिखित उत्तर में छुट्टी से इनकार करने का प्रस्ताव।

उपरोक्त से यह पता चलता है कि मंजूरी देने वाले प्राधिकारी को आमतौर पर सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए आवेदन की गई छुट्टी को मंजूरी देनी चाहिए और सरकार को छुट्टी से इनकार करने की सिफारिश केवल तभी करनी चाहिए, जब सार्वजनिक सेवा के हित में ऐसा करना आवश्यक हो, उदाहरण के लिए-

(i) जब विशेष सरकारी सेवक एक महत्वपूर्ण श्रेणी का कार्य कर रहा हो जिसके लिए वह विशेष रूप से योग्य है और जिसे किसी अन्य सेवक द्वारा करने से उस समय अनुचित अव्यवस्था हो सकती है, या

(ii) जब नौकर जिस सेवा से संबंधित है उसका कैडर इतना कम हो गया है कि छुट्टी के कारण और कमी होने से सरकार को गंभीर शर्मिंदगी होने की संभावना है।

2. उन मामलों में भी, जिनमें नियम की आवश्यकताएं, जैसा कि ऊपर बताया गया है, पूरी हो जाती हैं, इस नियम के तहत छोड़ने का कोई निहित अधिकार नहीं है और सरकार निम्नलिखित बिंदुओं को ध्यान में रखते हुए प्रत्येक मामले पर उसके गुण-दोष के आधार पर विचार करेगी:

(ए) क्या सरकारी कर्मचारी ने लगातार अंतराल पर छुट्टी ली है, ताकि स्वीकार्य अधिकांश छुट्टी समाप्त हो जाए;

(बी) वह तारीख जब वह आखिरी बार छुट्टी से लौटा था;

(सी) उसकी सेवा के दौरान प्राप्त छुट्टी की कुल राशि;

(डी) क्या किसी पिछले अवसर पर, भौतिक कठिनाई से जुड़ी परिस्थितियों में सार्वजनिक आधार पर उसे छुट्टी देने से इनकार कर दिया गया है; और

(ई) उसके द्वारा प्रदान की गई सेवा की गुणवत्ता।

इस नियम के तहत छुट्टी देने की अनुशंसा के साथ इन सभी बिंदुओं पर एक रिपोर्ट भी लगायी जानी चाहिए, ताकि सरकार द्वारा छुट्टी के आवेदन के निपटारे में आसानी हो।

3. जब किसी सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति की सामान्य आयु से अधिक समय तक सेवा में रखा जाता है, तो सेवा विस्तार की अवधि के दौरान अर्जित छुट्टी के अंत में उसकी ड्यूटी समाप्त होने पर उसे दिया जाने वाला अनुदान इस आदेश में निर्धारित सभी शर्तों के अधीन है।

4. जबकि मौलिक नियम 86 (ए) या (बी) के तहत अस्वीकृत छुट्टी की राशि तय है, छुट्टी की गुणवत्ता (यानी औसत या आधे औसत वेतन पर), चाहे वह अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले या बाद में ली गई हो या, जैसा भी मामला हो, कर्तव्यों की अंतिम समाप्ति की तारीख, संबंधित सरकारी कर्मचारी के लाभ के लिए सामान्य छुट्टी नियम के तहत अर्जित छुट्टी और छुट्टी पर जाने की तारीख पर उसके खाते में जमा राशि के आधार पर भिन्न हो सकती है; और पर्याप्त समय में छुट्टी के लिए कोई दूसरा आवेदन नहीं करना और उसका अस्वीकार करना केवल इस भिन्नता को सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है।

5. उपरोक्त आदेश नियम 86-ए के तहत छुट्टी की मंजूरी के मामलों पर यथोचित परिवर्तनों के साथ लागू होते हैं।

नियम 86 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. अवकाश विभागों से संबंधित सरकारी सेवकों के मामले में इस नियम में निर्दिष्ट छह महीने की अवधि में कोई भी अवकाश शामिल होना चाहिए जिसके साथ छुट्टी जोड़ी जा सकती है।

2. अनिवार्य सेवानिवृत्ति की आयु के बाद सेवा में बनाए रखा गया एक सरकारी कर्मचारी मौलिक नियम 86 के खंड (बी) के तहत छुट्टी अर्जित करने का हकदार है और उस आयु को प्राप्त करने की तिथि पर डेबिट शेष, यदि कोई हो, को समाप्त माना जाना चाहिए।

3. सेवानिवृत्ति की तैयारी से पहले छुट्टी से अनिवार्य वापसी को मौलिक नियम 86 के प्रयोजन के लिए अप्रयुक्त छुट्टी के शेष का रचनात्मक इनकार माना जाना चाहिए।

4. जबकि मौलिक नियम 86 (ए) के तहत अस्वीकृत छुट्टी की राशि तय की गई है, उस छुट्टी की गुणवत्ता (यानी औसत या आधे औसत वेतन पर), चाहे वह अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले या बाद में ली गई हो या तारीख के बाद ली गई हो कर्तव्यों की अंतिम समाप्ति, संबंधित सरकारी कर्मचारी के लाभ के लिए सामान्य छुट्टी नियमों के भीतर अर्जित छुट्टी के अनुसार और उस तारीख को उसके खाते में जमा छुट्टी के अनुसार भिन्न हो सकती है, जिस दिन वह अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले छुट्टी पर जाता है। वह अपनी अस्वीकृत छुट्टी का एक हिस्सा उस तारीख से पहले और अंततः अपनी अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख पर लेता है, और पर्याप्त समय में छुट्टी के लिए कोई दूसरा आवेदन नहीं करना और उसका इनकार करना केवल इस बदलाव को सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है। इसी प्रकार, मौलिक नियम 86(ए) के तहत स्वीकार्य औसत वेतन पर छुट्टी की किसी भी अवधि का चरित्र, मूल या संशोधित, हो सकता है, यदि

सरकारी कर्मचारी की इच्छा है कि उसे स्वीकार्य मात्रा के भीतर औसतन एक हिस्से में और शेष को आधे-औसत वेतन पर परिवर्तित किया जाए। हालाँकि, इस नियम के खंड (बी) के तहत अर्जित औसत वेतन अवकाश (औसत वेतन के संदर्भ में नहीं) के संबंध में ऐसा कोई रूपांतरण स्वीकार्य नहीं है।

86-ए. 1 जनवरी, 1936 को या उसके बाद भर्ती हुए सरकारी कर्मचारी को उस तारीख के बाद कोई छुट्टी नहीं दी जाएगी, जिस दिन उसे अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त होना होगा:

बशर्ते कि छुट्टी देने का अधिकार प्राप्त प्राधिकारी किसी भी सरकारी कर्मचारी को, जिसे सार्वजनिक सेवा की अत्यावश्यकताओं के कारण नियम 81-बी के तहत सेवानिवृत्ति तक मिलने वाली अर्जित छुट्टी से पूरी तरह या आंशिक रूप से इनकार कर दिया गया हो, छुट्टी देने की अनुमति दे सकता है। या अर्जित अवकाश के किसी भी हिस्से को इस प्रकार अस्वीकृत कर दिया गया है, भले ही वह उस तारीख से आगे की तारीख तक विस्तारित हो, जिस दिन ऐसे सरकारी कर्मचारी को अनिवार्य रूप से सेवानिवृत्त होना होगा:

आगे बशर्ते कि एक सरकारी कर्मचारी जिसकी सेवा उसकी अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से परे सार्वजनिक सेवा के हित में बढ़ा दी गई है, को इसी तरह की अवधि के भीतर भी विस्तार दिया जा सकता है, यदि पूर्ववर्ती परंतुक की शर्तें पूरी होती हैं, तो इसकी समाप्ति के बाद यदि वह उस तारीख को सेवानिवृत्त हो जाता, तो पूर्ववर्ती परंतुक के तहत उसे कोई भी अर्जित छुट्टी दी जा सकती थी और इसके अलावा इस तरह के विस्तार के संबंध में देय कोई भी अर्जित छुट्टी। नियम 81 के संदर्भ में, विस्तार के संबंध में देय अर्जित अवकाश की राशि का निर्धारण करने में-

बी, अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तिथि पर स्वीकार्य अर्जित अवकाश, यदि कोई हो, को ध्यान में रखा जाएगा।

अनुभाग V- वेतन छोड़ें

87. नियम 81, 88, 89, 90 और 91 की शर्तों के अधीन, 1 जनवरी 1936 से पहले भर्ती किए गए अवर सरकारी सेवक के अलावा कोई अन्य सरकारी सेवक, जो छुट्टी पर है, छुट्टी के दौरान, निम्नानुसार छुट्टी-वेतन प्राप्त करेगा। :

(ए) यदि छुट्टी देय है, तो छुट्टी-वेतन औसत वेतन के बराबर, या आधा औसत वेतन, या छुट्टी के एक हिस्से के दौरान औसत वेतन और शेष के दौरान आधा औसत वेतन, जैसा कि वह चुन सकता है; और

(बी) यदि छुट्टी देय नहीं है, तो छुट्टी-वेतन आधे औसत वेतन के बराबर:

बशर्ते कि जब एक अराजपत्रित सरकारी सेवक जो 24 अगस्त 1927 को सेवा में था, छुट्टी लेता है, और-

(i) उसका वेतन रुपये से कम है। 300, या

(ii) ली गई छुट्टी एक महीने से अधिक नहीं है, इस नियम के प्रयोजन के लिए उसका औसत वेतन वह वेतन माना जा सकता है जो वह स्थायी पद पर प्राप्त करेगा।

यदि यह वेतन औसत वेतन से अधिक हो तो छुट्टी लेते समय उसके पास पर्याप्त वेतन होगा।

87-ए. मौलिक नियम 81-बी में छुट्टी नियमों के अधीन एक सरकारी कर्मचारी, जब छुट्टी पर हो, हकदार होगा-

(1) नीचे उप-नियम (2) में दिए गए प्रावधानों को छोड़कर, यदि अर्जित अवकाश पर हैं, या उस नियम में निर्धारित बारह महीने की सीमा के विरुद्ध चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी पर हैं, तो औसत वेतन या मूल वेतन के बराबर वेतन छोड़ दिया जाएगा। जिसका सरकारी कर्मचारी छुट्टी शुरू होने से ठीक पहले, जो भी अधिक हो, हकदार होता है;

(2) यदि वह उस नियम में निर्धारित बारह महीने की सीमा के विरुद्ध अर्जित अवकाश, या चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी पर जाता है, जिसकी अधिकतम सीमा रु। 90 प्रति माह, छुट्टी पर जाने से तुरंत पहले प्राप्त वेतन के बराबर वेतन छोड़ना;

(3) यदि मौलिक नियम 81-बी के उप-नियम (2) (i) के पहले प्रावधान के तहत उप-नियम (3) के तहत निजी मामलों पर छुट्टी पर हैं या चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी पर हैं, तो आधे के बराबर वेतन छोड़ें उपरोक्त उप-नियम (1) या उप-नियम (2) में निर्दिष्ट राशि, जैसा भी मामला हो, अधिकतम रु. 750;

बशर्ते कि रुपये की सीमा. यदि छुट्टी अध्ययन अवकाश की शर्तों के अलावा अध्ययन के किसी अनुमोदित पाठ्यक्रम को आगे बढ़ाने के लिए है तो 750 लागू नहीं होंगे;

(4) यदि परिवर्तित अवकाश पर हैं, तो उपरोक्त उप-नियम (1) या उप-नियम (2) के तहत स्वीकार्य राशि के बराबर वेतन छोड़ें, जैसा भी मामला हो;

(5) यह असाधारण अवकाश पर है, कोई अवकाश वेतन नहीं।

स्पष्टीकरण I - इस नियम के प्रयोजनों के लिए, 'औसत वेतन' का अर्थ है छुट्टी शुरू होने वाले महीने से ठीक पहले के दस पूर्ण महीनों के दौरान अर्जित औसत मासिक वेतन, और जहां शामिल होने की तारीख के बाद से ऐसे दस पूर्ण महीने समाप्त नहीं हुए हैं। सेवा में, 'औसत वेतन' का मतलब छुट्टी शुरू होने वाले महीने से ठीक पहले के पूरे महीनों के दौरान अर्जित औसत मासिक वेतन है।

स्पष्टीकरण II- इस नियम के प्रयोजनों के लिए 'मूल वेतन' का वही अर्थ होगा जो एफआर 9(28) में दिया गया है।

ध्यान दें- ऐसे व्यक्ति के मामले में जिस पर कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के प्रावधान लागू होते हैं, चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी के संबंध में इस नियम के तहत देय छुट्टी वेतन उक्त अधिनियम के तहत स्वीकार्य लाभ की राशि से कम कर दिया जाएगा। संगत अवधि.

नियम 87 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. नियम 67 के तहत छुट्टी देने का अधिकार प्राप्त प्राधिकारी उस विकल्प में हस्तक्षेप नहीं कर सकता है जो एक सरकारी कर्मचारी इस नियम के खंड (ए) के तहत प्रयोग कर सकता है और उसे पूर्ण औसत वेतन पर छुट्टी होने पर उसकी इच्छा के विरुद्ध आधे औसत वेतन पर छुट्टी लेने के लिए मजबूर नहीं कर सकता है। उसके लिए स्वीकार्य है। यह छुट्टी देने में सक्षम प्राधिकारी के नियम 67 के संदर्भ में यह निर्धारित करने के विवेक में हस्तक्षेप नहीं करता है कि छुट्टी दी जानी चाहिए या नहीं।

2. नियम 87 में प्रावधान के प्रयोजनों के लिए एक सरकारी कर्मचारी का वेतन और स्थिति उस पद के संदर्भ में निर्धारित की जानी चाहिए जो वह छुट्टी पर जाने से पहले धारण कर रहा था (चाहे वह मूल रूप से या स्थानापन्न क्षमता में हो)।

3. नियम 87 (ए) द्वारा अनुमत चुनाव का अधिकार केवल इसमें उल्लिखित छुट्टी-वेतन के तीन अलग-अलग रूपों के बीच है और यह उस अवधि के बारे में पसंद का कोई अधिकार प्रदान नहीं करता है जिसके दौरान औसत वेतन और आधा औसत वेतन छुट्टी भत्ता हो सकता है। तब लिया जाएगा जब एक सरकारी कर्मचारी ने एक बार आंशिक रूप से पूर्ण औसत वेतन पर और आंशिक रूप से आधे औसत वेतन पर छुट्टी लेने का फैसला किया है। ऐसे मामले में इरादा यह है कि औसत वेतन की अवधि को पहले लिया जाना चाहिए और उसके बाद आधे औसत वेतन की अवधि को लागू किया जाना चाहिए।

नियम 87(ए) के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

नियम 87 (ए) में "जैसा वह चुन सकता है" शब्द सभी के लिए एक बार चुनाव का संकेत देते हैं और इसलिए एक सरकारी कर्मचारी को अधिकार के रूप में छुट्टी के भुगतान का दावा करने से रोकते हैं।

हालाँकि, मौलिक नियमों के तहत, छुट्टी देने वाला प्राधिकारी किसी भी प्रकार की छुट्टी को पूर्वव्यापी रूप से एक अलग प्रकार की छुट्टी में बदल सकता है जो नियमों के तहत स्वीकार्य थी, लेकिन सरकारी कर्मचारी के पास इस बात पर जोर देने का कोई अधिकार नहीं है। इतना परिवर्तित होना चाहिए।

नियम 87 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. (i) एक सरकारी कर्मचारी जो 24 अगस्त, 1927 को मूल रूप से स्थायी पद पर नहीं था, लेकिन अस्थायी पद पर था या स्थायी पद पर स्थानापन्न था, इस नियम के परंतुक के तहत कोई दावा नहीं है।

(ii) एक सरकारी कर्मचारी जो 24 अगस्त, 1927 को या उससे पहले स्थायी सरकारी सेवा में था, और इसलिए मौलिक नियम 87 के प्रावधानों के तहत विशेषाधिकार का हकदार था, इस्तीफे या सेवामुक्ति या पुनः नियुक्त होने पर वह विशेषाधिकार बरकरार रहेगा। -बर्खास्तगी के बाद, यदि उसे मौलिक नियम 65(ए) या (बी) के तहत छुट्टी के लिए अपनी पिछली सेवा को गिनने की अनुमति दी जाती है।

(iii) एक सरकारी कर्मचारी जो 24 अगस्त 1927 को परिवीक्षा पर एक स्थायी पद पर था और उसके पास किसी अन्य पद पर कोई ग्रहणाधिकार नहीं था, वह अपनी छुट्टी के बाद से मौलिक नियम 87 के प्रावधानों के तहत स्वीकार्य रियायतों का हकदार नहीं है। यह पूरी तरह से मौलिक नियम 104 द्वारा शासित है, न कि मौलिक नियमों के अध्याय X के अनुभाग I से V तक के नियमों द्वारा।

2. एक सरकारी कर्मचारी जो मूल रूप से अराजपत्रित स्थायी पद पर है, लेकिन राजपत्रित पद से छुट्टी पर रहता है, उसे इस नियम के प्रयोजन के लिए राजपत्रित सरकारी कर्मचारी माना जाना चाहिए।

3. परंतुक में निहित "वेतन जो वह उसके द्वारा मूल रूप से धारित स्थायी पद पर प्राप्त करेगा" अभिव्यक्ति में आने वाले "वेतन" शब्द की व्याख्या "विशेष वेतन" के रूप में की जानी चाहिए, चाहे वह किसी पद से जुड़ा हो या किसी विशेष से व्यक्तिगत हो। सरकारी कर्मचारी जो इसे धारण करता है, किसी भी स्थिति में, वह इसे उस पद पर प्राप्त करेगा जो वह मूल रूप से धारण करता है।

4. स्थायी पद वह पद हो सकता है जिस पर सरकारी कर्मचारी का ग्रहणाधिकार निलंबित कर दिया गया हो, यदि उसके पास किसी अन्य स्थायी पद पर धारणाधिकार न हो।

5. इस नियम के परंतुक में आने वाला वाक्यांश "छुट्टी लेने के समय", समय में एक बिंदु को दर्शाता है और वह बिंदु वह क्षण है जिस पर छुट्टी शुरू होती है। इसलिए, यदि कोई सरकारी कर्मचारी उस दिन के पूर्वानुमान से छुट्टी पर जाता है जिस दिन वेतन वृद्धि देय होती है, तो इस वेतन वृद्धि को उसके अवकाश वेतन की गणना में ध्यान में नहीं रखा जा सकता है। पिछली मध्यरात्रि बीतने तक उसकी वेतन वृद्धि शुरू नहीं होती है, और उस समय तक उसे छुट्टी पर माना जाता है और इसलिए वह वेतन वृद्धि प्राप्त करने में असमर्थ है क्योंकि वह अब ड्यूटी पर नहीं है।

6. (i) मौलिक नियम 87 के इन प्रावधानों के प्रयोजन के लिए, विदेशी सेवा पर रहते हुए एक सरकारी कर्मचारी की स्थिति, यानी राजपत्रित या गैर-राजपत्रित, सरकार के तहत स्थायी पद के संदर्भ में निर्धारित की जानी चाहिए जिस पर वह पद धारण करता है। यदि उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया होता, या यदि विदेश सेवा में उसकी अनुपस्थिति के दौरान उसे मौलिक नियम 113 के तहत सरकार के अधीन उस पद के संदर्भ में, जिस पर उसे पदोन्नत किया गया है, कोई पदोन्नति दी जाती है, तो वह ग्रहणाधिकार धारण करेगा।

(ii) ऐसे सरकारी कर्मचारी के मामले में, परंतुक के आइटम (i) में आने वाले शब्द "उसका वेतन" का अर्थ यह समझा जाना चाहिए कि उसके वेतन की गणना के लिए मौलिक नियम 117 (बी) के तहत क्या निर्धारित है। मौलिक नियम 9 (2), यानी, छुट्टी के समय विदेशी सेवा में लिया गया वेतन कम लिया जाता है, सरकारी कर्मचारी द्वारा छुट्टी वेतन और पेंशन के लिए अपना योगदान देने के मामले में, वेतन का उतना हिस्सा जितना भुगतान किया जा सकता है योगदान।

(iii) परंतुक में आने वाली अभिव्यक्ति "वह वेतन जो वह छुट्टी लेने के समय अपने द्वारा धारित स्थायी पद पर प्राप्त करेगा" को, विदेशी सेवा पर एक सरकारी कर्मचारी के लिए अपने आवेदन में, उस वेतन के रूप में लिया जाना चाहिए जो वह सरकार के अधीन स्थायी पद पर आसीन होगा जिस पर उसका ग्रहणाधिकार है, या यदि छुट्टी लेते समय उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया है तो वह ग्रहणाधिकार धारण करेगा।

1. जिन सरकारी कर्मचारियों पर नियम 87-ए लागू होता है, उनके मामले में छुट्टी देने में सक्षम प्राधिकारी के पास आवेदित छुट्टी की प्रकृति को बदलने की कोई शक्ति नहीं है।

2. वह प्राधिकारी जो नियम 87 द्वारा शासित सरकारी कर्मचारी को छुट्टी देता है-
ए इसे पूर्वव्यापी रूप से एक अलग प्रकार की छुट्टी में बदल सकता है जो मूल रूप से छुट्टी दिए जाने के समय स्वीकार्य थी लेकिन संबंधित सरकारी कर्मचारी इसे अधिकार के रूप में दावा नहीं कर सकता है। (सहायक नियम 158 के तहत राज्यपाल के आदेश भी देखें)।

3. एक तरह की छुट्टी को दूसरी तरह की छुट्टी में परिवर्तित करने पर छुट्टी-वेतन की बकाया राशि की निकासी या अधिक ली गई राशि की वसूली स्वचालित रूप से हो जाती है।

88. 28 महीने की अवधि के लिए छुट्टी पर ड्यूटी से लगातार अनुपस्थिति के बाद, एक सरकारी कर्मचारी जिसके लिए छुट्टी खाता रखा गया है, नियम 89 और 90 में निर्धारित अधिकतम और न्यूनतम सीमा के अधीन, तिमाही औसत वेतन के बराबर छुट्टी-वेतन प्राप्त करेगा।

नियम 88 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. इस नियम में आने वाली अभिव्यक्ति "छुट्टी पर ड्यूटी से लगातार अनुपस्थिति" में असाधारण छुट्टी पर अनुपस्थिति शामिल नहीं है; लेकिन इसमें कॉमनवेल्थ फंड सर्विस फ़ेलोशिप के पुरस्कार के संबंध में दी गई विशेष छुट्टी पर अनुपस्थिति शामिल है, यदि ऐसी विशेष छुट्टी के साथ सामान्य छुट्टी के संयोजन के कारण, अनुपस्थिति की कुल अवधि 28 महीने से अधिक हो जाती है।

2. इस नियम में उल्लिखित 28 महीने की अवधि में छुट्टी की अवधि, यदि कोई हो, शामिल है, जिसके साथ छुट्टी संयुक्त है।

89. (1) 1 जनवरी 1936 को या उसके बाद भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारी के मामले को छोड़कर, जिस पर इस नियम में निर्धारित छुट्टी-वेतन की अधिकतम दरें लागू नहीं होंगी, किसी भी अवधि के पहले चार महीनों के दौरान छुट्टी-वेतन औसत वेतन पर छुट्टी की अधिकतम सीमा रु. 4,000 प्रति माह.

(2) औसत वेतन पर छुट्टी की किसी भी अवधि के पहले चार महीनों को छोड़कर, छुट्टी वेतन निम्नलिखित तालिका में दर्शाई गई मासिक अधिकतम सीमा के अधीन है:

औसत		आधा औसत		तिमाही औसत	
बाहर एशिया	एशिया के बाहर	एशिया	में एशिया	बाहर एशिया	में एशिया
£	रु.	£	रु.	£	रु.
150	1,500	75	750	60	600

ध्यान दें- औसत वेतन की अधिकतम सीमा छुट्टी की अवधि के दौरान अवकाश विभाग में सेवारत एक सरकारी कर्मचारी पर लागू नहीं होती है, जो उसकी आखिरी छुट्टी के बाद से प्रत्येक वर्ष के लिए एक महीने के बराबर औसत वेतन है, जिसके दौरान उसने छुट्टी का लाभ नहीं उठाया है, और एक महीने के आनुपातिक अंश के लिए जिसके दौरान उसने छुट्टियों का केवल एक हिस्सा लिया है: बशर्ते कि, एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, जिसे गैर-छुट्टी से छुट्टी विभाग में उसके खाते में छुट्टी के साथ स्थानांतरित किया जाता है, सरकार यह तय करे कि ऐसे स्थानांतरण के बाद पहली बार जब वह छुट्टी लेता है, तो वह अवधि चार महीने से अधिक नहीं होगी, जिसके लिए छुट्टी वेतन की अधिकतम सीमा उस पर लागू नहीं होगी।

नियम 89(2) के संबंध में राज्यपाल का आदेश

इस नियम के नीचे दिए गए नोट का उद्देश्य कोई अतिरिक्त लाभ देना नहीं है, बल्कि इसका उद्देश्य नियम का प्रतिबंधात्मक अपवाद होना है। एक सरकारी कर्मचारी नियम द्वारा दी गई रियायत के अलावा उस नोट में उल्लिखित रियायत का हकदार नहीं है, बल्कि केवल उस अंतिम छुट्टी के बाद से प्रत्येक वर्ष के लिए एक महीने की अवधि के लिए पूर्ण वेतन प्राप्त करने का हकदार है, जिसके दौरान छुट्टी ली गई है। आनंद नहीं लिया गया।

नियम 89 एवं 90 के संबंध में राज्यपाल का आदेश

नियम 89 और 90 में छुट्टी वेतन की रुपये की सीमा को लागू करने के उद्देश्य से, जब छुट्टी वेतन का एक हिस्सा स्टर्लिंग में भुगतान किया जाता है, तो बाद वाले को 1 की दर से रुपये में परिवर्तित किया जाना चाहिए। 6डी. रुपये को।

नियम 89 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. इस नियम के प्रयोजनों के लिए छुट्टियों को औसत वेतन पर छुट्टी के बराबर माना जाना चाहिए।
2. नियम 89(2) के नीचे दिए गए नोट के प्रयोजन के लिए, जब छुट्टी को छुट्टी के साथ जोड़ा जाता है, तो औसत वेतन पर छुट्टी के पहले चार महीने जो अधिकतम औसत वेतन के आवेदन से मुक्त होते हैं [रुपये की सीमा के अलावा . नियम 89 के खंड (1) द्वारा लगाए गए 4,000] की गणना इस प्रकार संयुक्त अवकाश की पूरी अवधि को ध्यान में रखकर की जानी चाहिए, भले ही अवकाश संयुक्त अवकाश और अवकाश की किसी भी अवधि के पहले चार महीनों के भीतर न आता हो। दूसरे शब्दों में, अवकाश के साथ संयुक्त अवकाश के दौरान पूर्ण औसत वेतन प्राप्त करने की रियायत को अवकाश से अंतिम वापसी के बाद से अवकाश के दौरान ड्यूटी पर निरोध द्वारा अर्जित औसत वेतन पर अवकाश की अवधि तक सीमित किया जाना चाहिए, जो कि शेष अवधि, यदि कोई हो, के बराबर हो। जो चार माह की अवधि में से अवकाश की अवधि घटाने के बाद बचता है। हालाँकि, यदि अधिकारी ऐसा चुनता है, तो उसे वैकल्पिक रूप से चार महीने की सीमा के अधीन छुट्टी से अंतिम वापसी के बाद से छुट्टी के दौरान ड्यूटी पर हिरासत में रहने से अर्जित औसत वेतन पर छुट्टी की पूरी राशि प्राप्त करने की अनुमति दी जा सकती है। इसके साथ अधिक से अधिक छुट्टियाँ जोड़ना (पूरे वेतन पर)

इससे कुल मिलाकर चार महीने हो जाएंगे, शेष छुट्टियाँ, जैसा भी मामला हो, औसत वेतन पर छुट्टी के रूप में स्वीकृत की जाएंगी।

90. इस शर्त के अधीन कि किसी सरकारी कर्मचारी का अवकाश-वेतन किसी भी स्थिति में उसके औसत वेतन से अधिक नहीं होगा, अवकाश-वेतन, इस नियम में अन्यथा प्रदान किए जाने के अलावा, अवकाश होने पर निम्नलिखित तालिका में दिखाए गए मासिक न्यूनतम के अधीन है। पाकिस्तान, सीलोन, नेपाल या बर्मा के अलावा भारत से कहीं और ले जाया गया या बढ़ाया गया।

	आधा औसत		तिमाही औसत	
	एशिया के बाहर	एशिया में	एशिया के बाहर एशिया में	
	£	रु.	£	रु.
	25	250	12½	125

अपवाद- इस नियम में निर्धारित अवकाश-वेतन की न्यूनतम दरें 1 जनवरी, 1936 को या उसके बाद भर्ती हुए सरकारी कर्मचारी पर लागू नहीं होंगी।

नियम 90 के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

मौलिक नियम 90 में आने वाले शब्द "औसत वेतन" की व्याख्या मौलिक नियम 9(2) के अनुसार की जानी चाहिए और इसे उस वेतन के रूप में नहीं लिया जाना चाहिए जो अराजपत्रित सरकारी कर्मचारी उस समय अपने द्वारा धारित स्थायी पद पर प्राप्त करेगा। छुट्टी लेना, यदि यह वेतन औसत वेतन से अधिक हो।

91. (1) छुट्टी-वेतन का वह हिस्सा जो स्टर्लिंग में प्राप्त विदेशी वेतन का प्रतिनिधित्व करता है, सभी मामलों में स्टर्लिंग में भुगतान किया जाएगा और जब तक कि सरकारी कर्मचारी इसे डोमिनियन या कॉलोनी में प्राप्त करने के उप-नियम (4) के तहत अपने विकल्प का उपयोग नहीं करता है। उनके अवकाश-वेतन की शेष राशि का भुगतान लंदन में भारत के उच्चायुक्त द्वारा किया जाएगा।

(2) उप-नियम (1) के प्रावधानों के अधीन, छुट्टी-वेतन रुपये में निकाला जाएगा, लेकिन एशिया से बाहर बिताई गई छुट्टियों के संबंध में छुट्टी-वेतन, सरकारी कर्मचारी के विकल्प पर, स्टर्लिंग में निकाला जा सकता है:

उसे उपलब्ध कराया-

(ए) औसत वेतन पर छुट्टी के मामले में जो चार महीने से अधिक नहीं है, या ऐसी छुट्टी के पहले चार महीनों में से यदि यह चार महीने से अधिक है, तो एशिया में बिताई गई ऐसी छुट्टी की प्रारंभिक अवधि के संबंध में छुट्टी-वेतन देय हो सकता है, यदि सरकारी कर्मचारी ऐसी छुट्टी की अवधि के दौरान या इसकी समाप्ति के एक महीने के भीतर एशिया से बाहर चला जाता है, जिसे स्टर्लिंग में निकाला जाना चाहिए।

(बी) किसी अन्य विवरण की छुट्टी के मामले में, या ऐसी छुट्टी के पहले चार महीनों के बाद औसत वेतन पर छुट्टी की अवधि के मामले में, यदि यात्रा से पहले एशिया में बिताई गई ऐसी छुट्टी की राशि कुल मिलाकर एक महीने से अधिक नहीं है, ऐसी संपूर्ण छुट्टी के संबंध में छुट्टी-वेतन स्टर्लिंग में लिया जा सकता है।

(सी) नियम 48, आदेश XXI, पहली अनुसूची, नागरिक प्रक्रिया संहिता, 1908 (1908 का अधिनियम V) के अनुसार भारत में एक अदालत द्वारा जारी किए गए कुर्की आदेश के मामले में, छुट्टी-वेतन का वह हिस्सा जो संलग्न धनराशि भारत में लेखा प्राधिकारी द्वारा न्यायालय को रुपये में प्रेषित की जाएगी। छुट्टी वेतन का शेष यदि स्टर्लिंग में देय है, तो नियम 89 और 90 में निर्धारित छुट्टी-वेतन की अधिकतम और न्यूनतम दरों को संलग्नक आदेश में निर्दिष्ट राशि से घटाकर स्टर्लिंग में उल्लिखित विनिमय दर पर परिवर्तित करने के बाद निकाला जा सकता है। नियम 51 के तहत नोट.

ध्यान दें- इस नियम के प्रयोजनों के लिए साइप्रस को एशिया से बाहर माना जाएगा।

(3) रुपये में आहरित अवकाश-वेतन भारत में निकाला जाएगा, या, एक सरकारी कर्मचारी के मामले में जो अपनी छुट्टियाँ सीलोन या बर्मा में बिताता है, जैसा भी मामला हो।

(4) स्टर्लिंग में आहरित अवकाश-वेतन लंदन में, या, सरकारी कर्मचारी के विकल्प पर, किसी भी ब्रिटिश प्रभुत्व या उपनिवेश में लिया जाएगा, जिसे राज्यपाल आदेश द्वारा इस उद्देश्य के लिए निर्धारित कर सकते हैं, बशर्ते कि सरकारी कर्मचारी अपनी छुट्टियाँ वहीं बिताता है। अधिराज्य या कॉलोनी जिसमें उसने अपना अवकाश-वेतन प्राप्त करने के लिए चुना है; लेकिन यदि एशिया से बाहर छुट्टी के किसी भी हिस्से के संबंध में बकाया छुट्टी-वेतन, और स्टर्लिंग में सरकारी कर्मचारी को देय उसकी ओर से बिना किसी गलती के भुगतान नहीं किया जाता है, तो राज्यपाल विनिमय दर पर भारत में भुगतान की जाने वाली अनाहरित राशि को अधिकृत कर सकता है। नियम 51 के तहत नोट में उल्लेख किया गया है।

ध्यान दें- किसी कॉलोनी में छुट्टी-वेतन का भुगतान विदेशी मुद्रा के मामलों में ऐसे प्रतिबंधों के अधीन होगा जो भारत सरकार समय-समय पर लगा सकती है।

(5) छुट्टी-वेतन नियम 51 के तहत नोट में उल्लिखित विनिमय दर पर स्टर्लिंग में परिवर्तित किया जाएगा।

(6) भारत के बाहर लिया गया कोई भी अवकाश-वेतन भारतीय आयकर और सुपर-टैक्स की कटौती के अधीन होगा, जो लागू होता यदि वह अवकाश-वेतन भारत में लिया गया होता।

नियम 91 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. निम्नलिखित ब्रिटिश डोमिनियन और उपनिवेशों में अवकाश-वेतन स्टर्लिंग में लिया जा सकता है:

प्रभुत्व या उपनिवेश

भुगतान करने वाले अधिकारियों का पदनाम

यूरोप	
जिब्राल्टर	कमांड पेमास्टर, आर्मी पे ऑफिस, जिब्राल्टर।
माल्टा	कमांड पेमास्टर, आर्मी पे ऑफिस, माल्टा।
अमेरिका और वेस्ट इंडीज	
कनाडा	कनाडा या न्यू फाउंडलैंड में रहने वाला एक अधिकारी होम ट्रेजरी से भुगतान लेता है, यह प्रेषण बैंक ऑफ मॉन्ट्रियल के माध्यम से भारत कार्यालय द्वारा की गई व्यवस्था के तहत किया जाता है।
बहामा	रिसीवर जनरल, नासा।
बारबाडोस	औपनिवेशिक कोषाध्यक्ष, बारबाडोस।
बरमूडा	कमांड पेमास्टर, आर्मी पे ऑफिस, बरमूडा।
ब्रिटिश गुयाना	औपनिवेशिक सचिव, जॉर्जटाउन।
ब्रिटिश हॉंडुरास	कोषाध्यक्ष, पेलेज़।
जमैका	कमांड पेमास्टर, आर्मी पे ऑफिस, जमैका।
प्रभुत्व या उपनिवेश	भुगतान करने वाले अधिकारियों का पदनाम
फ़ॉकलैंड आइलैंड	कोषाध्यक्ष, स्टेनली।
उत्तरी अफ्रीका	
गाम्बिया	कोषाध्यक्ष, बाथर्स्ट।
घाना	कोषाध्यक्ष, अकरा।
नाइजीरिया	कोषाध्यक्ष, लोगास।
सेरा लिओन	कमांड पेमास्टर, आर्मी पे ऑफिस, सिएरा लियोन।
मिस्र	कमांड पेमास्टर, आर्मी पे ऑफिस काहिरा।

सोमालीलैंड	कोषाध्यक्ष, सोमालीलैंड संरक्षित राज्य, बरबेरा।
उत्तरी रोडेशिया	कोषाध्यक्ष, लिविंगस्टोन।
उत्तरी अफ्रीका के अलावा अफ्रीका	
दक्षिण अफ्रीका संघ	वित्त सचिव, राजकोष, प्रिटोरिया।
केन्या	कोषाध्यक्ष, नैरोबी।
सेंट हेलेना	औपनिवेशिक कोषाध्यक्ष, सेंट हेलेना।
युगांडा	कोषाध्यक्ष, एंटेबे।
मॉरीशस	औपनिवेशिक सचिव, पोर्ट लुइस।
न्यासालैंड	कोषाध्यक्ष, न्यासालैंड प्रोटेक्टोरेट, ज़ोम्बा।
दक्षिण रोडेशिया	कोषाध्यक्ष, सैलिसबरी।
तन्गानिका	कोषाध्यक्ष, दारेस-सलाम।
सियोहेल्स द्वीप	कोषाध्यक्ष, सेशेल्स द्वीप।
ऑस्ट्रेलेशिया	
न्यू साउथ वेल्स	लेखाकार, राष्ट्रमंडल उप-कोषागार, सिडनी।
प्रभुत्व या उपनिवेश	भुगतान करने वाले अधिकारियों का पदनाम
क्वींसलैंड	लेखाकार, राष्ट्रमंडल उप-कोषागार, ब्रिस्बेन।
दक्षिण ऑस्ट्रेलिया	लेखाकार, राष्ट्रमंडल उप-कोषागार, एडिलेड।
तस्मानिया	लेखाकार, राष्ट्रमंडल उप-कोषागार, होबार्ट।
विक्टोरिया	सचिव, राष्ट्रमंडल कोष, मेलबर्न।
पश्चिमी ऑस्ट्रेलिया	लेखाकार, राष्ट्रमंडल उप-कोषागार, पर्थ।

ध्यान दें - मिस्र में ब्रिटिश सेना वेतन कार्यालय के रहते हुए अवकाश-वेतन स्टर्लिंग में भी लिया जा सकता है।

2. सीलोन में अपनी छुट्टियाँ बिताने वाले सरकारी कर्मचारी अपना अवकाश वेतन औपनिवेशिक कोषाध्यक्ष से प्राप्त करेंगे।

3. एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, जिसे भारत से बाहर छुट्टी के दौरान प्रतिनियुक्ति पर रखा गया है, छुट्टी को एक अवधि की छुट्टी के रूप में माना जाएगा और परिणामस्वरूप प्रतिनियुक्ति से पहले और बाद की छुट्टी दोनों को "प्रारंभिक अवधि" के रूप में माना जाना चाहिए। इस नियम के परंतुक (ए) के प्रयोजनों और उसे, यदि वह चाहे तो, प्रतिनियुक्ति के तुरंत बाद छुट्टी के हिस्से के लिए भारत में छुट्टी-वेतन आहरित करने की अनुमति दी जानी चाहिए। ऐसे मामलों में प्रतिनियुक्ति की अवधि को उपरोक्त नियम में निर्धारित अधिकतम चार महीने की अवधि की गणना में ध्यान में नहीं रखा जाना चाहिए क्योंकि प्रतिनियुक्ति सभी उद्देश्यों के लिए कर्तव्य है।

92. नियम 89 और 90 में निर्धारित रुपया और स्टर्लिंग मैक्सिमा और मिनिमा क्रमशः रुपये और स्टर्लिंग में भुगतान किए गए अवकाश वेतन पर लागू किया जाएगा।

नियम 91 एवं 92 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

मौलिक नियम 92 के साथ पढ़े जाने वाले मौलिक नियम 91(2)(बी) के तहत, एक सरकारी कर्मचारी जो शेष राशि कहीं और खर्च करने के लिए यात्रा पर जाने से पहले एशिया में अपनी छुट्टी का एक महीने से अधिक नहीं बिताता है, वह छुट्टी-वेतन प्राप्त करने का हकदार है। उसकी छुट्टी की पूरी अवधि विशेषाधिकार प्राप्त दरों पर और मौलिक नियम 90 में निर्धारित न्यूनतम स्टर्लिंग के अधीन होगी।

93. प्रतिपूरक भत्ता आमतौर पर केवल उस सरकारी कर्मचारी द्वारा ही लिया जाना चाहिए जो वास्तव में झूटी पर है, लेकिन ऐसी शर्तों के अधीन जो राज्यपाल नियम द्वारा निर्धारित कर सकते हैं, छुट्टी पर एक सरकारी कर्मचारी प्रतिपूरक भत्ता, या उसका एक हिस्सा, प्राप्त करना जारी रख सकता है। अवकाश-वेतन के अतिरिक्त. इनमें से एक शर्त यह होनी चाहिए कि जिस खर्च को पूरा करने के लिए भत्ता दिया गया था उसका पूरा या एक बड़ा हिस्सा छुट्टी के दौरान भी जारी रहे।

(नियम 93 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय XII देखें)।

नियम 93 के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

जब छुट्टी को छुट्टी के साथ जोड़ा जाता है, तो इस नियम के प्रयोजन के लिए छुट्टी की पूरी अवधि और छुट्टी को छुट्टी के एक दौर के रूप में लिया जाना चाहिए।

धारा VI-अपवाद और विशेष रियायतें

100-ए. हटा दिया गया.

छुटी

(101 और 103-104)

101. ऐसी शर्तों के अधीन और ऐसे सिद्धांतों के अनुसार जो राज्यपाल नियम या आदेश द्वारा निर्धारित कर सकते हैं, महिला सरकारी सेवकों को मातृत्व अवकाश और ऐसी अधीनस्थ सेवाओं के सदस्यों को खराब स्वास्थ्य के कारण छुटी दी जा सकती है, जैसा कि निर्दिष्ट किया जा सकता है।, जिनके कर्तव्य उन्हें दुर्घटना या बीमारी के विशेष जोखिम में डालते हैं।

मातृत्व अवकाश और खराब स्वास्थ्य के कारण छुटी को सरकारी कर्मचारी के अवकाश खाते से नहीं काटा जाएगा।

(नियम 101 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय XIII और XIV देखें)।

102.***

103. वह छुटी जो अर्जित की जा सकती है-

(ए) अस्थायी और स्थानापन्न सेवा;

(बी) सेवा जो निरंतर नहीं है; और

(सी) अंशकालिक सेवा, या सेवा जिसका पारिश्रमिक पूर्णतः या आंशिक रूप से मानद या दैनिक मजदूरी के भुगतान से होता है,

ऐसा होगा जैसा राज्यपाल नियम या आदेश द्वारा निर्धारित कर सकते हैं।

नियम 103 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

सेवानिवृत्ति या सेवानिवृत्त पेंशन पर सेवानिवृत्त होने के बाद पुनः नियोजित पेंशनभोगी की सेवा को नियम 103 के प्रयोजन के लिए अस्थायी माना जाना चाहिए, और उसे नियम 103 (ए) के तहत बनाए गए नियमों के अनुसार छुटी दी जा सकती है।

(नियम 103 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय XV और XVI देखें)।

संविदा पर लगे सरकारी सेवकों के लिए अवकाश की शर्तें निर्धारित करने वाले राज्यपाल के आदेश

1. ये छुटी की शर्तें निम्नलिखित पर लागू होंगी-

(ए) एशियाई अधिवास के सरकारी कर्मचारी अनुबंध पर या उसके बाद लगे 1 जनवरी, 1936, चाहे भारत में हो या विदेश में, और

(बी) गैर-एशियाई अधिवास के सरकारी कर्मचारी ऊपर उल्लिखित तिथि को या उसके बाद अनुबंध पर लगे हैं, लेकिन सरकार के तहत सेवा के लिए विशेष रूप से विदेशों में भर्ती नहीं किए गए हैं।

टिप्पणियाँ- (1) अनुबंध पर लगे गैर-एशियाई अधिवास के सरकारी कर्मचारी, जिन्हें 1 जनवरी 1936 को या उसके बाद विशेष रूप से विदेश में भर्ती किया जा सकता है, ऐसी छुट्टी की शर्तों के अधीन होंगे जो प्रत्येक मामले में राज्यपाल द्वारा निर्धारित की जा सकती हैं।

(2) 1 जनवरी 1936 से पहले अनुबंध पर लगे एशियाई मूल निवासी सरकारी कर्मचारी सहायक नियम 157 के तहत छुट्टी के हकदार होंगे।

2. जहां अनुबंध एक वर्ष या उससे कम के लिए है, वहां अर्जित अवकाश ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के एक-बाईसवें हिस्से पर स्वीकार्य होगा। यद्यपि इसे अर्जित अवकाश के रूप में वर्गीकृत किया गया है, यह केवल चिकित्सा प्रमाण पत्र पर ही प्रदान किया जा सकता है और यदि बाद में अर्जित अवकाश समाप्त होने के बाद सरकारी कर्मचारी को अतिरिक्त अवकाश देना आवश्यक हो जाता है, तो उसे चिकित्सा प्रमाण पत्र पर अवकाश इस शर्त के अधीन प्रदान किया जा सकता है कि दोनों प्रकार की छुट्टियों की कुल अवधि ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के 1/11वें हिस्से से अधिक नहीं है।

यदि सरकारी कर्मचारी किसी अवकाश विभाग में सेवा करता है, तो अर्जित अवकाश स्वीकार्य नहीं होगा, लेकिन उसे ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के 1/22वें हिस्से की सीमा तक चिकित्सा प्रमाण पत्र पर बिल्कुल आवश्यक अवकाश दिया जा सकता है।

3. जहां अनुबंध एक वर्ष से अधिक लेकिन पांच वर्ष से अधिक के लिए नहीं है, वहां सहायक नियम 157-ए के प्रावधानों के अनुसार अर्जित अवकाश के अतिरिक्त चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी की अनुमति दी जा सकती है, जो कुल मिलाकर अधिकतम चार महीने होगी। अनुबंध की अवधि के दौरान, इसके अलावा, असाधारण छुट्टी विशेष परिस्थितियों में दी जा सकती है जब ऐसी छुट्टी के संबंध में तीन महीने की कुल अधिकतम सीमा के अधीन कोई अन्य छुट्टी स्वीकार्य नहीं है।

यदि सरकारी सेवक अवकाश विभाग में सेवा करता है तो अर्जित अवकाश स्वीकार्य नहीं होगा।

4. जहां अनुबंध पांच साल से अधिक लंबी अवधि के लिए है या पांच साल या उससे कम के मूल अनुबंध को बढ़ाया गया है ताकि अनुबंध की कुल अवधि पांच साल से अधिक हो जाए, नियम 81-बी के तहत स्थायी सरकारी कर्मचारी को छुट्टी स्वीकार्य है। इन प्रतिबंधों के अधीन अनुमति दी जा सकती है कि निजी मामलों पर कोई छुट्टी नहीं दी जाएगी और चिकित्सा प्रमाणपत्र पर छुट्टी कुल मिलाकर छह महीने तक सीमित होगी। पांच वर्ष से अधिक की अवधि के लिए अनुबंध के विस्तार के मामले में, सरकारी कर्मचारियों को अर्जित अवकाश के साथ श्रेय दिया जाएगा जो स्वीकार्य होता यदि अनुबंध शुरू में पांच वर्षों से अधिक में से एक था जो पहले से ली गई किसी भी अर्जित छुट्टी से कम हो गया हो और छुट्टी पर हो। चिकित्सा प्रमाणपत्र, यदि कोई पहले से लिया गया है, ऊपर निर्धारित छह महीने की सीमा के अंतर्गत गिना जाएगा।

5. जहां अनुबंध अनिश्चित काल के लिए है, या मूल अनुबंध निश्चित अवधि के लिए अनिश्चित काल के लिए बढ़ाया जाता है, वहां स्थायी सरकारी सेवकों के लिए नियम 81-बी में निर्धारित छुट्टी की शर्तें लागू की जाएंगी लेकिन नियम के प्रावधान इन पर 87-ए लागू नहीं होगा। बाद के मामले में, यानी जब एक निश्चित अवधि के लिए एक मूल अनुबंध को अनिश्चित काल के लिए बढ़ाया जाता है, तो सरकारी कर्मचारी को अर्जित अवकाश का श्रेय दिया जाएगा जो स्वीकार्य होता अगर अनुबंध शुरू में अनिश्चित काल के लिए होता, तो किसी भी अर्जित अवकाश को कम कर दिया जाता। पहले से ली गई छुट्टी और चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी, यदि कोई ली गई है, नियम 81-बी के खंड 2 (बी) में निर्धारित सीमा के विरुद्ध गिना जाएगा।

6. उपरोक्त पैराग्राफ 3 के अंतर्गत आने वाले सरकारी कर्मचारियों के मामले में, अर्जित अवकाश अनुबंध की समाप्ति के बाद तभी दिया जा सकता है जब अनुबंध की अवधि के दौरान इसके लिए आवेदन किया गया हो और सार्वजनिक सेवा की अत्यावश्यकताओं के कारण इसे अस्वीकार कर दिया गया हो। एक सरकारी कर्मचारी जिसकी सेवाएं खराब स्वास्थ्य के आधार पर समाप्त कर दी गई हैं, उसे उसकी सेवा समाप्त होने से पहले उसे देय सभी अर्जित अवकाश लेने की अनुमति दी जा सकती है।

7. उपरोक्त पैराग्राफ के तहत ली गई छुट्टी के दौरान अवकाश वेतन निम्नानुसार विनियमित किया जाएगा:

(i) अर्जित अवकाश पर रहने वाला एक सरकारी कर्मचारी अपने औसत वेतन के बराबर अवकाश-वेतन का हकदार होगा।

(ii) निजी मामलों पर या चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी पर एक सरकारी कर्मचारी अपने औसत वेतन के आधे के बराबर छुट्टी-वेतन का हकदार होगा, जो किसी भी मामले में अधिकतम रु। 750.

ध्यान दें- औसत वेतन का मतलब उस महीने से पहले के पूरे बारह महीनों के दौरान अर्जित औसत मासिक वेतन है जिसमें घटना घटित होती है जिसके लिए औसत वेतन की गणना की आवश्यकता होती है।

(iii) असाधारण छुट्टी पर गया कोई सरकारी कर्मचारी किसी भी छुट्टी-वेतन का हकदार नहीं होगा।

8. प्रारंभ में अनुबंध पर नियुक्त एक सरकारी कर्मचारी सेवा में भर्ती किए गए सरकारी कर्मचारियों के लिए इस अध्याय में निर्धारित छुट्टी की शर्तों के अधीन हो जाएगा; या 1 जनवरी 1936 को या उसके बाद सरकार के अधीन पद, उनके अनुबंध की समाप्ति के बाद स्थायी रोजगार में लिए जाने पर। ऐसे मामले में सरकारी कर्मचारी को अर्जित छुट्टी दी जाएगी जो स्वीकार्य होती यदि उसकी पिछली ड्यूटी स्थायी रोजगार में सरकारी कर्मचारी के रूप में थी, जो पहले से ली गई किसी भी अर्जित छुट्टी से कम हो गई हो, और चिकित्सा प्रमाण पत्र पर छुट्टी, यदि कोई पहले से ली गई हो तो। नियम 81-बी के खंड 2(बी) में निर्धारित सीमा के विरुद्ध गणना करें।

104. परिवीक्षा या प्रशिक्षता की अवधि के दौरान, परिवीक्षाधीन और प्रशिक्ष निम्नानुसार छुट्टी के हकदार हैं:

(ए) यदि भारत में स्थायी सेवा की दृष्टि से यूनाइटेड किंगडम में अनुबंध के तहत नियुक्त किया गया है, या यदि यूनाइटेड किंगडम में स्थायी होने की कम या ज्यादा निश्चित संभावना के साथ अस्थायी रूप से बनाए गए पदों पर नियुक्त किया गया है:

(i) ऐसी छुट्टी के लिए जो उनके अनुबंधों में निर्धारित है, या, जब ऐसा कोई नुस्खा नहीं बनाया गया है;

(ii) (1) जब परिवीक्षा की अवधि तीन वर्ष से कम न हो, तो वही छुट्टी जो स्थायी पद पर रहने पर स्वीकार्य होगी; या

(2) जब परिवीक्षा की अवधि तीन वर्ष से कम हो, तो ड्यूटी पर बिताई गई अवधि के एक-ग्यारहवें हिस्से तक औसत वेतन पर छुट्टी देना, जिसमें चिकित्सा प्रमाण पत्र पर आधे औसत वेतन पर छुट्टी जोड़ी जा सकती है; बशर्ते कि इस खंड के तहत दी गई कुल छुट्टी औसत वेतन पर छुट्टी के संदर्भ में तीन महीने से अधिक नहीं होगी; और

(बी) यदि अन्यथा नियुक्त किया जाता है, तो ऐसी छुट्टी जो राज्यपाल द्वारा इस संबंध में बनाए गए नियमों के तहत स्वीकार्य है।

(नियम 104 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय XVII देखें)।

अध्याय XI - कार्यभार ग्रहण करने का समय

105. किसी सरकारी कर्मचारी को कार्यभार ग्रहण करने का समय उसे सक्षम करने के लिए दिया जा सकता है-

(ए) एक नए पद पर शामिल होने के लिए जिस पर उसे अपने पुराने पद पर ड्यूटी पर रहते हुए नियुक्त किया गया है, या सीधे उस पद का प्रभार छोड़ने पर; या

(बी) किसी नए पद से जुड़ने के लिए-

(i) छुट्टी से लौटने पर औसत वेतन चार महीने से अधिक न हो, या

(ii) जब उसे उप-खंड (i) में निर्दिष्ट छुट्टी के अलावा अन्य छुट्टी से लौटने पर, नए पद पर अपनी नियुक्ति की पर्याप्त सूचना नहीं मिली हो; या

(सी) उतरने के बंदरगाह से या, विमान से आगमन के मामले में, भारत में अपने पहले नियमित बंदरगाह से यात्रा करने के लिए, और चार महीने से अधिक की अवधि के लिए भारत से बाहर छुट्टी से लौटने पर अपने घरेलू प्रतिष्ठान को व्यवस्थित करने के लिए; या

(डी) (i) किसी दूरदराज के इलाके में किसी पोस्ट पर शामिल होने के लिए एक निर्दिष्ट स्टेशन से आगे बढ़ना जहां तक पहुंच आसान नहीं है;

(ii) किसी दूरस्थ इलाके में किसी ऐसे स्थान पर पद का प्रभार छोड़ने के लिए आगे बढ़ना जहां किसी निर्दिष्ट स्टेशन तक पहुंच आसान नहीं है।

अपवाद - 1 जनवरी, 1936 को या उसके बाद भर्ती किए गए सरकारी सेवकों के मामले में, इस नियम के खंड (बी) (i) में "चार महीने से अधिक नहीं की औसत वेतन छुट्टी" शब्द का अर्थ "अर्जित" माना जाएगा। एक सौ बीस दिन से अधिक की छुट्टी नहीं" और खंड (सी) में "चार महीने" शब्द का अर्थ "90 या 60 दिन जैसा भी मामला हो" माना जाएगा।

नियम 105 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. यदि कोई सरकारी कर्मचारी अपने मुख्यालय के अलावा किसी अन्य कार्यालय का कार्यभार संभालने के लिए अधिकृत है, तो किसी भी कार्यभार ग्रहण अवधि की गणना उस स्थान से की जाएगी जहां वह वास्तव में कार्यभार संभाल रहा है।

2. इस नियम के उपखण्ड (i) खण्ड (ख) का आशय यह है कि जिन सरकारी सेवकों को चार माह से अधिक का विशेषाधिकार अवकाश या औसत वेतन पर अवकाश दिया गया है, उन्हें ज्वाइनिंग टाइम की अनुमति दी जानी चाहिए, या जिन्हें विशेष युद्ध रियायत के तहत अधिकतम छह महीने तक विशेषाधिकार छुट्टी दी जाती है, और जिन्हें ऐसी छुट्टी की समाप्ति पर एक नए स्टेशन पर स्थानांतरित कर दिया जाता है।

3. यदि छुट्टी को छुट्टी के साथ जोड़ा जाता है, तो ज्वाइनिंग टाइम को इस नियम के खंड (बी) (i) के तहत विनियमित किया जाना चाहिए, यदि छुट्टी की कुल अवधि और औसत वेतन पर छुट्टी जिसके साथ छुट्टी को जोड़ा जा सकता है, चार महीने से अधिक नहीं है। अवधि और खंड (सी) के तहत यदि अन्यथा।

4. एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, जिसे छुट्टी पर रहते हुए (चाहे भारत में या भारत से बाहर बिताया गया हो) नियुक्त किया गया हो, जिस पद से उसने छुट्टी ली थी, उसके अलावा किसी अन्य पद पर चार महीने से अधिक की अवधि के औसत वेतन पर, पूर्ण कार्यभार ग्रहण नहीं किया जाता है। भाग III में सहायक नियम 174 के तहत गणना किया गया समय स्वीकार्य है, भले ही संबंधित सरकारी कर्मचारी को स्थानांतरण के आदेश प्राप्त होने की तारीख कुछ भी हो। यदि सरकारी कर्मचारी ऐसी छुट्टी और स्वीकार्य कार्यभार ग्रहण समय की समाप्ति से पहले अपनी नई नियुक्ति में शामिल हो जाता है, तो कम ली गई अवधि को आनंद नहीं ली गई छुट्टी के रूप में माना जाना चाहिए और स्वीकृत छुट्टी का एक संबंधित हिस्सा रद्द कर दिया जाना चाहिए।

यदि, किसी भी मामले में, सरकारी कर्मचारी स्वयं स्वीकार्य पूर्ण कार्यभार ग्रहण समय का लाभ नहीं उठाना चाहता है, तो छुट्टी की अवधि और कार्यभार ग्रहण समय को ऐसे विकल्प के संदर्भ में समायोजित किया जाना चाहिए।

5. इस नियम के खंड (सी) के तहत ज्वाइनिंग समय की गणना भारतीय बंदरगाह पर डिबार्केशन की तारीख से की जाती है। इस उद्देश्य के लिए कोलंबो को भारतीय बंदरगाह नहीं माना जाता है।

6. मौलिक नियम 105 (सी) के तहत सरकारी कर्मचारी को अपने घरेलू प्रतिष्ठान के आयोजन के लिए कार्यभार ग्रहण करने का समय स्वीकार्य है, भले ही वह डिबार्केशन के बंदरगाह से कोई यात्रा न करता हो।

7. प्रशिक्षण की अवधि से ठीक पहले और बाद में प्रशिक्षण के स्थान और जिस स्टेशन पर एक सरकारी कर्मचारी तैनात है, उसके बीच की यात्रा के लिए उचित रूप से आवश्यक समय को उस अवधि का हिस्सा माना जाना चाहिए। इस फैसले का उद्देश्य 'प्रशिक्षण पद' धारण करने वाले परिवीक्षार्थियों पर लागू करना नहीं है, जिन्हें स्थानांतरण पर अपने साथ ले जाना माना जा सकता है। ऐसे परिवीक्षार्थी स्थानांतरित होने पर कार्यभार ग्रहण करने के हकदार होते हैं।

नियम 105 के तहत राज्यपाल के आदेश

1. केंद्र या अन्य राज्य सरकार का एक सरकारी कर्मचारी जो अपने पुराने पद पर ड्यूटी पर रहते हुए उत्तर प्रदेश सरकार के तहत एक पद पर नियुक्त किया जाता है, लेकिन जो केंद्र या किसी अन्य राज्य सरकार के तहत अपने रोजगार की समाप्ति के बाद अपने नए पद पर शामिल होता है। मामला यह हो सकता है कि, त्यागपत्र देकर या अन्यथा किसी भी कार्यग्रहण समय, या कार्यग्रहण समय वेतन की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए, सिवाय इसके कि जब किसी विशेष सेवक का रोजगार व्यापक सार्वजनिक हित में हो।

2. उत्तर प्रदेश सरकार के अधीन नियुक्त सरकारी सेवकों की आसानी में किसी प्रतियोगी परीक्षा के परिणाम पर, जो सरकारी सेवकों तथा अन्य दोनों के लिए खुली है अथवा साक्षात्कार के बाद चयन के परिणामस्वरूप-

(ए) उत्तर प्रदेश सरकार के अधीन सेवारत सभी सरकारी सेवकों और केंद्र और अन्य राज्य सरकारों के सरकारी सेवकों के लिए, जो वास्तविक क्षमता में स्थायी पद रखते हैं, कार्यभार ग्रहण समय की अनुमति दी जानी चाहिए, और

(बी) कोई भी ज्वाइनिंग टाइम वेतन तब तक नहीं दिया जाना चाहिए जब तक कि सरकारी कर्मचारी सरकार (केंद्र और अन्य राज्य सरकारों सहित) के तहत एक स्थायी पद पर स्थायी पद पर न हो।

नियम 105(ए) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. प्रांतीय चिकित्सा अधिकारी जो किंग जॉर्ज मेडिकल कॉलेज, लखनऊ में स्नातकोत्तर पाठ्यक्रम या प्रशिक्षण के किसी अन्य पाठ्यक्रम में भाग लेते हैं, वे स्नातकोत्तर पाठ्यक्रम में शामिल होने या उसके अंत में यात्रा के लिए पूर्ण ज्वाइनिंग समय के हकदार नहीं हैं, लेकिन ऑडिट अनुदेश संख्या के अनुसार कर सकते हैं। इस नियम के संबंध में 7, केवल यात्रा के लिए वास्तव में आवश्यक अवधि (तैयारी के दिनों के बिना) की अनुमति दी जानी चाहिए और उस अवधि को उनकी प्रशिक्षण अवधि के हिस्से के रूप में माना जाना चाहिए। राज्यपाल ने,

हालाँकि, निर्णय लिया गया कि यदि किसी अधिकारी को उसके प्रशिक्षण के अंत में उस स्टेशन के अलावा किसी अन्य स्टेशन पर तैनात किया जाता है जहाँ से वह प्रशिक्षण में भाग लेने के लिए आया था, तो वह उस स्टेशन में शामिल होने के लिए पूर्ण कार्यभार ग्रहण समय का हकदार होगा।

2. स्कूल ऑफ नर्सिंग एडमिनिस्ट्रेशन, दिल्ली में नर्सिंग के उच्च पाठ्यक्रमों में शामिल होने वाली नर्सों पाठ्यक्रम में शामिल होने और उसके अंत में पूर्ण ज्वाइनिंग समय की हकदार नहीं हैं, लेकिन निर्देश संख्या के अनुसार ऐसा कर सकती हैं। इस नियम के संबंध में 7, केवल यात्रा के लिए वास्तव में आवश्यक अवधि (तैयारी के दिनों के बिना) की अनुमति दी जानी चाहिए और उस अवधि को उनकी प्रशिक्षण अवधि के हिस्से के रूप में माना जाना चाहिए। हालाँकि, यदि किसी नर्स को प्रशिक्षण के अंत में उस स्टेशन के अलावा किसी अन्य स्टेशन पर ड्यूटी ज्वाइन करनी होती है जहाँ से वह प्रशिक्षण में भाग लेने आई थी, तो वह उस स्टेशन में शामिल होने के लिए पूर्ण कार्यभार ग्रहण समय की हकदार होगी।

106. नियम 105 में उल्लिखित प्रत्येक मामले में स्वीकार्य शामिल होने का समय ऐसे नियमों द्वारा विनियमित किया जाएगा जो वास्तविक पारगमन और घरेलू प्रतिष्ठान के संगठन के लिए आवश्यक समय को ध्यान में रखते हुए राज्यपाल द्वारा निर्धारित किए जा सकते हैं।

(नियम 106 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय XVIII देखें)।

107. कार्यभार ग्रहण करने के समय एक सरकारी कर्मचारी को ड्यूटी पर माना जाएगा और वह निम्नानुसार भुगतान पाने का हकदार होगा:

(ए) यदि नियम 105 के खंड (ए) के तहत शामिल होने के समय पर, वह उस वेतन का हकदार है जो वह तब प्राप्त करता यदि उसका स्थानांतरण नहीं हुआ होता या वह वेतन जो वह अपने नए पद का कार्यभार संभालने पर प्राप्त करेगा, जो भी हो कम।

(बी) यदि नियम 105 के खंड (बी) या (सी) के तहत शामिल होने के समय, वह हकदार है-

(i) असाधारण छुट्टी से लौटने पर, अन्य छुट्टियों की निरंतरता में दी गई चौदह दिनों से अधिक की असाधारण छुट्टी के अलावा, कोई भुगतान नहीं किया जाएगा;

(ii) किसी अन्य प्रकार की छुट्टी से लौटते समय, उस छुट्टी-वेतन का भुगतान करें जो उसने आखिरी बार छुट्टी पर भारत में छुट्टी-वेतन के भुगतान के लिए निर्धारित दर पर लिया था।

(सी) यदि नियम 105 के खंड (डी) के तहत शामिल होने के समय पर, वह भुगतान करने का हकदार है जैसे कि वह अपने पद पर ड्यूटी पर था।

अपवाद - स्थानांतरण पर एक अनुसचिवीय सेवक कार्यभार ग्रहण के समय वेतन पाने का हकदार नहीं है जब तक कि उसका स्थानांतरण सार्वजनिक हित में नहीं किया गया हो।

नियम 107 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

(1) केंद्र सरकार और विभिन्न राज्य सरकारों के बीच एक पारस्परिक व्यवस्था के तहत, एक सरकारी कर्मचारी, जिसकी सेवाएँ एक सरकार द्वारा दूसरी सरकार को उधार दी जाती हैं, के नई सेवा में शामिल होने और छोड़ने के दौरान पारगमन वेतन और भत्ते का शुल्क लिया जाता है। उधार लेने वाली सरकार, दो सरकारों की सेवा करने वाले संयुक्त कैडर में एक सरकारी कर्मचारी के मामले में, एक कार्यालय से दूसरे कार्यालय में स्थानांतरण पर उसका पारगमन वेतन और भत्ते उस कार्यालय में डेबिट किए जाते हैं जहां वह जा रहा है। (नियम 1, परिशिष्ट 3-बी, खाता कोड-1940 संस्करण देखें)।

(2) उत्तर प्रदेश सरकार के अधीन नियुक्त सरकारी सेवकों के मामले में किसी प्रतियोगी परीक्षा के परिणाम पर, जो सरकारी सेवकों और अन्य लोगों दोनों के लिए खुली है या साक्षात्कार के बाद चयन के परिणामस्वरूप, कोई ज्वाइनिंग टाइम वेतन नहीं दिया जाना चाहिए, सिवाय इसके कि जब सरकार नौकर सरकार (केंद्र और अन्य राज्य सरकारों सहित) के अधीन एक स्थायी पद पर है।

(3) कोई अतिरिक्त वेतन (जहां स्थानांतरण में अतिरिक्त वेतन का अनुदान शामिल है) किसी भी मामले में स्थानांतरण पूरा होने तक कार्यमुक्त सरकारी कर्मचारी द्वारा नहीं लिया जा सकता है, लेकिन जहां तक सामान्य वेतन और भत्तों का सवाल है, उन सभी मामलों में सामान्य नियम का अपवाद किया जा सकता है जिनमें स्थानांतरित किया जाने वाला प्रभार, चाहे एक प्रभाग, एक उप-विभाजन या अन्य प्रभार में कई बिखरे हुए कार्य शामिल हों, जो कार्यमुक्त करने वाले और कार्यमुक्त सरकारी सेवकों को स्थानांतरण पूरा होने से पहले एक वरिष्ठ अधिकारी के आदेश के अनुसार एक साथ निरीक्षण करना आवश्यक है। यदि इन निरीक्षणों को करने में लगने वाली अवधि को अधीक्षण अभियंता द्वारा अत्यधिक नहीं माना जाता है तो कार्यमुक्त सरकारी सेवक को छुट्टी पर माना जाएगा।

(ए) कार्यभार ग्रहण करते समय, कार्यमुक्त सरकारी कर्मचारी-

(ए) यदि उसे उस पद से स्थानांतरित किया जाता है जिसे वह मूल रूप से धारण करता है, तो उस पद पर उसका अनुमानित वेतन, या,

(बी) यदि उसे उस पद से स्थानांतरित किया जाता है जिसे वह स्थानापन्न क्षमता में रखता है, तो उस पद पर स्वीकार्य स्थानापन्न वेतन या स्थानांतरण पूरा होने के बाद उसे मिलने वाला वेतन, जो भी कम हो।

(बी) छुट्टी से लौटने पर किसी पद पर स्थानांतरित किए गए सरकारी कर्मचारी का कार्यभार संभालने की अवधि के दौरान वेतन निम्नानुसार विनियमित किया जाना चाहिए:

(ए) यदि वह अपने द्वारा धारित पद पर काम करते हुए छुट्टी पर चला गया, तो उस पद का अनुमानित वेतन; और,

(बी) यदि वह किसी पद पर स्थानापन्न हैसियत से काम करते हुए छुट्टी पर गया हो, तो उस पद का स्थानापन्न वेतन या वह वेतन जो कार्यभार ग्रहण करने के बाद उसे नए पद पर स्वीकार्य होगा, जो भी कम हो।

ध्यान दें- सिंचाई शाखा में निचले अधीनस्थों और अधीनस्थ इंजीनियरिंग सेवा के सदस्यों के संबंध में अधीक्षण अभियंता में निहित शक्ति सभी अधिकारियों को सौंपी गई है, चाहे वे नहर प्रभागों के स्थायी या कार्यवाहक प्रभारी हों। इस प्रतिनिधिमंडल के परिणामस्वरूप, प्रभार प्रमाण पत्र भविष्य में प्रभागीय अधिकारी द्वारा सीधे महालेखाकार को प्रेषित किया जाएगा।

(4) प्रत्येक मामले में जहां विभाग का प्रमुख या वह अधिकारी जिसे शक्ति सौंपी गई है, जैसा भी मामला हो, एक कार्यमुक्त अधिकारी के कार्यभार संभालने की अवधि को 'कर्तव्य' के रूप में मानने का निर्णय लेता है, जैसा कि एक घोषणा है नीचे दिया गया प्रोफार्मा जारी किया जाना चाहिए।

घोषणा

मैं _____
घोषित करें कि (नाम) (पदनाम)

श्री _____ और

श्री _____

(मुक्त किये जाने वाले अधिकारी का नाम और पदनाम) (मुक्त किये जाने वाले अधिकारी का नाम)

_____ कई बिखरे हुए कार्यों (पदनाम) के संयुक्त निरीक्षण में लगे हुए थे

और/या कार्यभार सौंपने और कार्यभार ग्रहण करने के संबंध में ---- से --- तक की अवधि के दौरान भंडार करता है और मैं उपरोक्त अवधि को अत्यधिक नहीं मानता हूँ जिसके दौरान श्री _____ माना जाएगा काम पर।

(कार्यमुक्ति अधिकारी का नाम)

स्थानक का नाम-----

दिनांक----- पदनाम-----

(5) जेल विभाग के सरकारी सेवकों के मामले में, जिन्हें जेल भंडार और स्टॉक का प्रभार लेना है, कार्यमुक्त सरकारी सेवक को कार्यभार संभालने में तीन दिन से अधिक की अवधि की अनुमति नहीं दी जाएगी, बशर्ते कि कार्यभार संभालने में लगने वाली अवधि जेल महानिरीक्षक द्वारा अधिक आरोप को अत्यधिक नहीं माना जाता है। इस प्रकार व्यतीत की गई अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत की गई अवधि के रूप में माना जाएगा और कार्यभार ग्रहण करते समय सरकारी कर्मचारी का वेतन उपरोक्त पैरा (3) के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(6) हाइड्रो-इलेक्ट्रिक ग्रिड में स्टोर-कीपरों और सहायक स्टोर कीपरों के मामले में, जिन्हें स्टोर और स्टॉक का प्रभार लेना है, स्थानांतरण पूरा होने तक कार्यमुक्त सरकारी कर्मचारी को ड्यूटी पर माना जाएगा, बशर्ते कि कार्यभार संभालने में व्यतीत की गई अवधि को संबंधित विभाग के प्रमुख द्वारा अत्यधिक नहीं माना जाता है, और उनका वेतन उपरोक्त पैरा (3) के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(7) पुलिस विभाग के रिजर्व इंस्पेक्टरों और लोक अभियोजकों और प्रांतीय सशस्त्र कांस्टेबुलरी बटालियनों के क्वार्टरमास्टरों के मामले में, जिन्हें स्टोर और स्टॉक का प्रभार लेना है, अधीक्षक के विवेक पर, कार्यमुक्त करने वाले सरकारी कर्मचारी को अनुमति दी जाएगी। पुलिस या कार्यालय प्रमुख, जैसा भी मामला हो, कार्यभार संभालने के लिए तीन दिन से अधिक की अवधि नहीं होगी। इस अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत की गई अवधि के रूप में माना जाएगा और कार्यभार ग्रहण करते समय कार्यमुक्त होने वाले सरकारी कर्मचारी का वेतन उपरोक्त पैरा (3) द्वारा विनियमित किया जाएगा।

(8) ऐसे ट्रेजरी अधिकारी के मामले में, जिन्हें गैर-बैंकिंग कोषागार में नकदी, स्टॉप, अफीम आदि का प्रभार लेना है, जिला अधिकारियों के विवेक पर, कार्यमुक्त अधिकारी को अधिकतम अवधि की अनुमति दी जा सकती है। कार्यभार संभालने के लिए सात दिन उन ट्रेजरी अधिकारियों के मामले में, जिन्हें बैंकिंग ट्रेजरी में नकदी, स्टॉप, अफीम आदि का प्रभार लेना है, जिला अधिकारियों के विवेक पर, कार्यमुक्त अधिकारी को कार्यभार संभालने के लिए तीन दिन से अधिक की अवधि की अनुमति नहीं दी जा सकती है। अधिक शुल्क. किसी भी स्थिति में, कार्यभार संभालने में ली गई अवधि को ड्यूटी पर व्यतीत की गई अवधि के रूप में माना जाएगा और कार्यमुक्त अधिकारी का वेतन उपरोक्त पैरा (3) के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

(9) उत्तर प्रदेश पुलिस रेडियो अनुभाग के रेडियो रखरखाव अधिकारियों के मामले में, जिन्हें स्टोर का प्रभार लेना है, कार्यालय प्रमुख के विवेक पर, कार्यमुक्त अधिकारी को कार्यभार संभालने के लिए तीन दिन से अधिक की अवधि की अनुमति नहीं दी जा सकती है। अधिक शुल्क. बिताई गई अवधि को ड्यूटी पर माना जाएगा और कार्यमुक्त अधिकारी का वेतन उपरोक्त पैरा (3) के अनुसार विनियमित किया जाएगा।

नियम 107 के खण्ड (क) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

इस खंड में "यदि उसका स्थानांतरण नहीं हुआ होता" शब्दों की व्याख्या इस प्रकार की जानी चाहिए जैसे कि वे पढ़ते हैं "यदि वह पुराने पद पर बना रहता"।

नियम 107 के खंड (ग) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

इस खंड में आने वाले शब्दों "उनके पद पर" का अर्थ "दूरस्थ इलाके में उनके पद पर" के रूप में किया जाना चाहिए, यहां तक कि सीधे स्थानांतरण पर सरकारी कर्मचारी के मामले में भी।

108. एक सरकारी कर्मचारी जो अपने कार्यभार ग्रहण करने के समय के भीतर अपने पद पर कार्यभार ग्रहण नहीं करता है, वह कार्यभार ग्रहण समय की समाप्ति के बाद किसी वेतन या छुट्टी-वेतन का हकदार नहीं है। कार्यभार ग्रहण करने का समय समाप्त होने के बाद छुट्टी से जानबूझकर अनुपस्थिति को नियम 15 के प्रयोजन के लिए दुर्व्यवहार माना जा सकता है।

108-ए. सरकारी सेवा के अलावा अन्य रोजगार में या ऐसे रोजगार से दी गई छुट्टी पर एक व्यक्ति, यदि सरकार के हित में उसे सरकार के अधीन किसी पद पर नियुक्त किया जाता है, तो सरकार के विवेक पर, तैयारी करते समय उसे शामिल होने के समय पर माना जा सकता है। के लिए और सरकार के अधीन पद पर शामिल होने के लिए यात्रा करता है, और जबकि वह तैयारी करता है और अपने मूल रोजगार पर लौटने के लिए सरकार के अधीन पद से प्रत्यावर्तन पर यात्रा करता है। ऐसे ज्वाइनिंग समय के दौरान उसे वेतन के बराबर वेतन मिलेगा, या निजी रोजगार से दी गई छुट्टी के तुरंत बाद ज्वाइनिंग समय के मामले में, सरकारी सेवा में उसकी नियुक्ति से पहले, उसके निजी नियोक्ता द्वारा भुगतान किए गए छुट्टी-वेतन के बराबर वेतन प्राप्त होगा। या सरकारी सेवा में पद के वेतन के बराबर वेतन, जो भी कम हो।

अध्याय XII-विदेश सेवा

109. * * *

110. (ए) किसी भी सरकारी कर्मचारी को उसकी इच्छा के विरुद्ध विदेश सेवा में स्थानांतरित नहीं किया जा सकता है:

बशर्ते कि इस उप-नियम के प्रावधान किसी सरकारी कर्मचारी के किसी ऐसे निकाय की सेवा में स्थानांतरण पर लागू नहीं होंगे, चाहे वह निगमित हो या नहीं, जिसका पूर्ण या पर्याप्त स्वामित्व या नियंत्रण सरकार के पास है।

(बी) किसी भी सरकारी कर्मचारी को सरकार की मंजूरी के बिना भारत से बाहर विदेशी सेवा में स्थानांतरित नहीं किया जाएगा।

(सी) भारत में विदेशी सेवा में स्थानांतरण को मंजूरी देने की शक्ति सरकार के अधीनस्थ अधिकारियों को सौंपी जा सकती है, इसके अलावा, भारत में किसी सरकारी कर्मचारी के विदेशी सेवा में स्थानांतरण के लिए भी सरकार की मंजूरी की आवश्यकता होती है।

111. विदेशी सेवा में स्थानांतरण तब तक स्वीकार्य नहीं है जब तक-

(ए) स्थानांतरण के बाद निभाए जाने वाले कर्तव्य ऐसे हैं जो सार्वजनिक कारणों से एक सरकारी कर्मचारी द्वारा किए जाने चाहिए, और,

(बी) स्थानांतरित सरकारी कर्मचारी स्थानांतरण के समय राज्य के राजस्व से भुगतान किया गया पद धारण करता है, या स्थायी पद पर ग्रहणाधिकार रखता है, या ऐसे पद पर ग्रहणाधिकार रखता होगा यदि उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया है।

नियम 111 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. इस नियम के तहत अस्थायी सरकारी सेवक का विदेश सेवा में स्थानांतरण अनुमत्य है।
2. किसी सरकारी कर्मचारी की सेवाएं किसी निजी उपक्रम को उधार देने के प्रस्ताव पर इस नियम के सिद्धांतों को सबसे सख्ती से लागू किया जाना चाहिए। सामान्य तौर पर ऐसे ऋण को एक बहुत ही असाधारण मामला माना जाना चाहिए जिसके लिए विशेष औचित्य की आवश्यकता होती है।
3. इस नियम में यह शर्त है कि किसी विदेशी सेवा में स्थानांतरण तब तक स्वीकार्य नहीं है जब तक कि स्थानांतरण के बाद किए जाने वाले कर्तव्य ऐसे न हों जैसे कि सार्वजनिक कारणों से एक सरकारी कर्मचारी द्वारा किए जाने चाहिए, इसका मतलब है (ए) कि कर्तव्य ऐसे होने चाहिए कि उनका उचित निर्वहन सार्वजनिक हित में है, और (बी) कि इस तरह के निर्वहन के लिए सरकारी कर्मचारी की प्रतिनियुक्ति की आवश्यकता होती है या इसे सर्वोत्तम तरीके से सुरक्षित किया जा सकता है। यदि दूसरी शर्त पूरी नहीं होती है, तो ऐसा कोई सार्वजनिक कारण नहीं हो सकता है जिसके लिए यह आवश्यक हो कि कर्तव्यों का पालन सरकारी कर्मचारी द्वारा किया जाना चाहिए, क्योंकि, यदि ये कर्तव्य सरकारी कर्मचारी के अलावा किसी अन्य व्यक्ति द्वारा समान रूप से अच्छी तरह से निभाए जा सकते हैं, तो सार्वजनिक हित नहीं होंगे। यदि स्थानांतरण नहीं हुआ तो भुगतान होगा। जहां, उदाहरण के लिए, किसी विदेशी नियोक्ता के अधीन किए जाने वाले कर्तव्य लिपिकीय प्रकृति के होते हैं, उपरोक्त शर्तों में से दूसरी को संभवतः पूरा नहीं किया जा सकता है क्योंकि खुले बाजार में सक्षम क्लर्क आसानी से प्राप्त किए जा सकते हैं। न ही दूसरी शर्त केवल इस तथ्य से पूरी होती है कि किसी सार्वजनिक निकाय या संस्था ने किसी सरकारी कर्मचारी की सेवाएं मांगी हैं।

सार्वजनिक निकाय या संस्था को यह भी दिखाना होगा कि सरकारी कर्मचारी का ऋण प्राप्त करने के अलावा उसे कोई उपयुक्त कर्मचारी नहीं मिल सकता है।

112. यदि किसी सरकारी कर्मचारी को छुट्टी के दौरान विदेश सेवा में स्थानांतरित कर दिया जाता है, तो ऐसे स्थानांतरण की तारीख से उसका छुट्टी पर रहना और छुट्टी-वेतन प्राप्त करना बंद हो जाता है।

नियम 112 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. यह नियम उन मामलों पर लागू नहीं होता है जिनमें किसी सरकारी कर्मचारी को सेवानिवृत्ति से पहले छुट्टी पर रहते हुए विदेशी सेवा स्वीकार करने की अनुमति सरकार द्वारा दी जाती है और सरकार द्वारा यह निर्णय लिया जाता है कि रोजगार को निजी रोजगार माना जाना चाहिए और सरकारी कर्मचारी सामान्य विदेशी सेवा शर्तों पर नहीं रखा जाना चाहिए।

2. (i) भारतीय राज्य से वेतन के अलावा सेवानिवृत्ति की तैयारी के दौरान छुट्टी-वेतन निकालने की रियायत सेवानिवृत्ति की आयु तक पहुंचने से पहले सेवानिवृत्त होने वाले सरकारी कर्मचारियों को नहीं दी जानी चाहिए, यदि वे पेशकश के बाद ऐसी छुट्टी लेते हैं, या किसी राज्य में रोजगार की व्यवस्था करना। ऐसे मामलों में उन्हें या तो सेवानिवृत्त होना होगा या विदेश सेवा शर्तों पर जाना होगा।

(ii) छुट्टी-वेतन के साथ-साथ भारतीय राज्य से वेतन लेने की रियायत तब स्वीकार्य है जब छुट्टी उम्र तक पहुंचने से पहले या बाद में ली गई छुट्टी हो।

सेवानिवृत्ति की अवधि, सिवाय इसके कि जब सरकारी कर्मचारी ऐसी छुट्टी के लिए आवेदन करता है तो वह पहले से ही विदेश सेवा में है।

(iii) हालाँकि, ये आदेश उस सरकारी कर्मचारी पर लागू नहीं होते हैं जो पहले से ही विदेश सेवा में है, जब वह सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए छुट्टी के लिए आवेदन करता है। ऐसे सरकारी कर्मचारी को विदेशी सेवा को निजी रोजगार मानने की रियायत नहीं दी जानी चाहिए। जब तक वह उसी नियोक्ता की सेवा में ड्यूटी पर बना रहता है तब तक उसे विदेशी सेवा में माना जाना चाहिए।

(iv) एक सरकारी कर्मचारी को नियम 56 (सी) (3) के तहत अपने पद के पांच साल के कार्यकाल के बाद सक्रिय सेवा से सेवानिवृत्त होने के लिए मजबूर किया जाता है (जब तक कि दोबारा नियुक्त नहीं किया जाता है) और जो पेशकश किए जाने या व्यवस्था करने के बाद सेवानिवृत्ति की तैयारी के लिए छुट्टी लेता है भारतीय राज्य में रोजगार के लिए, भले ही वह सेवानिवृत्ति की आयु तक नहीं पहुंचा हो, राज्य से वेतन के अतिरिक्त छुट्टी-वेतन ले सकता है, बशर्ते कि छुट्टी ऐसी अनिवार्य सेवानिवृत्ति की तारीख से पहले ली गई आखिरी छुट्टी हो।

113. (i) विदेशी सेवा में स्थानांतरित सरकारी कर्मचारी उस संवर्ग या संवर्ग में रहेगा जिसमें उसे अपने स्थानांतरण से ठीक पहले एक मूल या स्थानापन्न क्षमता में शामिल किया गया था, और उसे उन संवर्गों में प्राधिकारी के रूप में ऐसी मूल या स्थानापन्न पदोन्नति दी जा सकती है पदोन्नति का आदेश देने में सक्षम व्यक्ति निर्णय ले सकता है। पदोन्नति देने में, ऐसा प्राधिकारी इस बात को ध्यान में रखेगा-

(ए) विदेशी सेवा में किए गए कार्य की प्रकृति, और

(बी) जिस संवर्ग में पदोन्नति का प्रश्न उठता है, उस संवर्ग में कनिष्ठों को दी गई पदोन्नति।

(ii) इस नियम में कोई भी बात अधीनस्थ सेवा के किसी सदस्य को सरकारी सेवा में ऐसी अन्य पदोन्नति प्राप्त करने से नहीं रोकेंगी, जैसा कि प्राधिकारी जो सरकारी सेवा में बने रहने पर पदोन्नति देने में सक्षम होता, वह निर्णय ले सकता है।

114. विदेशी सेवा में एक सरकारी कर्मचारी विदेशी नियोक्ता से उस तारीख से वेतन प्राप्त करेगा जिस दिन वह सरकारी सेवा में अपने पद का प्रभार छोड़ देगा। किसी भी प्रतिबंध के अधीन, जो राज्यपाल सामान्य आदेश द्वारा लगा सकते हैं, उनके वेतन की राशि, उनके लिए स्वीकार्य ज्वाइनिंग समय की राशि और ऐसे ज्वाइनिंग समय के दौरान उनका वेतन विदेशी नियोक्ता के परामर्श से स्थानांतरण को मंजूरी देने वाले प्राधिकारी द्वारा तय किया जाएगा।

नियम 114 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

भारतीय राज्य सहित भारत में विदेशी सेवा में स्थानांतरित सरकारी कर्मचारी को दी जाने वाली पारिश्रमिक की राशि निम्नलिखित आदेशों द्वारा विनियमित की जाएगी:

1. जब किसी सरकारी कर्मचारी का भारत में विदेशी सेवा में स्थानांतरण स्वीकृत किया जाता है, तो ऐसी सेवा में उसे जो वेतन मिलेगा, वह स्थानांतरण स्वीकृत करने वाले आदेश में स्पष्ट रूप से निर्दिष्ट होना चाहिए। यदि यह इरादा है कि वह कोई पारिश्रमिक प्राप्त करेगा, या अपने उचित वेतन के अतिरिक्त आर्थिक मूल्य की किसी रियायत का आनंद लेगा, तो ऐसे पारिश्रमिक या रियायत की सटीक प्रकृति को इसी तरह निर्दिष्ट किया जाना चाहिए। किसी भी सरकारी कर्मचारी को कोई पारिश्रमिक प्राप्त करने या किसी रियायत का आनंद लेने की अनुमति नहीं दी जाएगी जो कि निर्दिष्ट नहीं है; और, यदि आदेश किसी विशेष पारिश्रमिक या रियायत के बारे में चुप है, तो यह माना जाना चाहिए कि इरादा यह है कि इसका आनंद नहीं लिया जाएगा।

2. विदेश सेवा में स्थानांतरण का कोई भी आदेश वित्त विभाग से पूर्व परामर्श के बिना सरकार के किसी विभाग द्वारा जारी नहीं किया जाएगा। यह उस विभाग के लिए खुला होगा कि वह सामान्य या विशेष आदेश द्वारा, ऐसे मामलों को निर्धारित कर सके जिनमें उसकी सहमति दी गई मानी जा सकती है।

3. स्थानांतरण की शर्तों को मंजूरी देते समय निम्नलिखित दो सामान्य सिद्धांतों का पालन किया जाना चाहिए:

(ए) सरकारी कर्मचारी को दी गई शर्तें ऐसी नहीं होनी चाहिए जिससे विदेशी नियोक्ता पर अनावश्यक रूप से भारी बोझ डाला जा सके।

(बी) दी गई शर्तें सरकारी सेवक को सरकारी सेवा में मिलने वाले पारिश्रमिक से इतनी अधिक नहीं होनी चाहिए कि विदेशी सेवा सरकारी सेवा की तुलना में अधिक आकर्षक हो जाए।

4. बशर्ते कि ऊपर पैराग्राफ 3 में निर्धारित दो सिद्धांतों का पालन किया जाए, सरकार की मंजूरी से विदेशी नियोक्ता द्वारा निम्नलिखित रियायतें दी जा सकती हैं। ऐसी रियायतें स्वाभाविक रूप से स्वीकृत नहीं की जानी चाहिए, बल्कि केवल उन्हीं मामलों में दी जानी चाहिए जिनमें उनका अनुदान स्थानीय रीति-रिवाज और विदेशी नियोक्ता की इच्छा के अनुसार है और सरकार की राय में परिस्थितियों के अनुसार उचित है। विदेशी सेवा में सरकारी कर्मचारी के लिए वेतन की उचित दर निर्धारित करते समय रियायतों के मूल्य को ध्यान में रखा जाना चाहिए:

(ए) ऐसे योगदानों को विनियमित करने वाले सामान्य नियमों के तहत छुट्टी-वेतन और पेंशन के लिए योगदान का भुगतान।

(बी) सरकार के सामान्य यात्रा भत्ता नियमों के तहत या विदेशी नियोक्ता के नियमों के तहत यात्रा भत्ता और स्थायी यात्रा भत्ता, वाहन भत्ता और घोड़ा भत्ता का अनुदान।

(सी) दौरे पर तंबू, नाव और परिवहन का उपयोग, बशर्ते कि इसके साथ स्वीकार्य यात्रा भत्ते की मात्रा में कमी हो।

(डी) मुफ्त आवासीय आवास का अनुदान, जो उन मामलों में प्रदान किया जा सकता है, जिनमें सरकार इसे वांछनीय मानती है, ऐसे पैमाने पर जो सरकार को उचित लगे।

(सी) मोटरों, गाड़ियों और जानवरों का उपयोग।

5. उपरोक्त पैराग्राफ 4 में निर्दिष्ट नहीं की गई किसी भी रियायत के अनुदान के लिए सरकार की विशेष मंजूरी की आवश्यकता होती है।

5-ए. विदेशी सेवा में स्थानांतरित एक सरकारी कर्मचारी उस पर लागू नियमों या शर्तों के तहत स्टर्लिंग विदेशी वेतन के लिए पात्र है, और ऐसे वेतन का अनुदान प्रत्येक मामले में विदेशी नियोक्ता के परामर्श से तय किया जाना चाहिए। चूंकि विदेशी सेवा में वेतन के किसी भी हिस्से को स्टर्लिंग में व्यक्त करना असंभव है, विदेशी नियोक्ता की सहमति से स्टर्लिंग विदेशी वेतन के कारण दी गई किसी भी वृद्धि को सरकारी कर्मचारी की तिथि पर वर्तमान विनिमय दर पर रुपये में परिवर्तित किया जाना चाहिए। विदेश सेवा में स्थानांतरित कर दिया जाता है। कुछ मामलों में विदेशी सेवा में एक सरकारी कर्मचारी का वेतन उस वेतन के रूप में तय किया जा सकता है जो उसे सरकारी सेवा में समय-समय पर प्राप्त होगा या सरकारी सेवा में किसी पद के वेतन में प्रतिशत के रूप में अतिरिक्त या उसके बिना। ऐसा वेतन और/या एक निश्चित राशि। ऐसे मामलों में विदेशी नियोक्ता को व्यवस्था की शर्तों के अनुसार स्टर्लिंग विदेशी वेतन के बराबर भुगतान करने के लिए कहा जाना चाहिए, हालांकि ऐसे मामलों में भी, उसकी सहमति प्राप्त की जानी चाहिए। फिर स्टर्लिंग वेतन को मौजूदा दर पर मासिक रूप से रुपये में बदल दिया जाएगा। हालांकि, इस बात पर कोई आपत्ति नहीं है कि यदि कोई विदेशी नियोक्ता विदेशी वेतन को स्टर्लिंग में वितरित करने की इच्छा रखता है, तो वह अपनी व्यवस्था स्वयं करे और कर्मचारी इससे सहमत हो, लेकिन योगदान की गणना के प्रयोजनों के लिए, स्टर्लिंग में भुगतान की गई राशि को परिवर्तित किया जाएगा। रुपये को "विनिमय की वर्तमान दर" पर।

नोट- ऊपर प्रयुक्त अभिव्यक्ति "विनिमय की वर्तमान दर" का अर्थ वर्तमान दर है जैसा कि नियम 51 के नीचे नोट में उल्लिखित है।

6. जब गैर-एशियाई अधिवासी सरकारी कर्मचारी जो यात्रा रियायतों का हकदार है, को विदेशी सेवा में स्थानांतरित किया जाता है, तो विदेशी नियोक्ता रुपये की दर से सरकार को योगदान देने के लिए उत्तरदायी होता है। उसकी ओर से प्रति माह 30 रु. अंशदान विदेशी नियोक्ता के अधीन सरकारी कर्मचारी की पूरी सेवा के दौरान देय होगा, यानी चाहे वह ड्यूटी पर हो या छुट्टी पर हो।

6-ए. विदेशी सेवा में स्थानांतरित सरकारी कर्मचारी के वेतन और भत्ते को आम तौर पर स्थानांतरण को मंजूरी देने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा निम्नानुसार विनियमित किया जाएगा जो वेतन की राशि और दी जाने वाली अन्य रियायतों को स्पष्ट रूप से निर्दिष्ट करेगा। इन आदेशों से किसी भी विचलन के लिए सरकार की पूर्व मंजूरी की आवश्यकता होती है। जब एक सरकारी कर्मचारी को विदेशी वेतन प्राप्त होता है, तो भारत में विदेशी सेवा में स्थानांतरण पर या उसकी अवधि के विस्तार के अवसर पर, नियमित लाइन में उसके मूल वेतन में वृद्धि की अनुमति दी जाती है और वृद्धि को मूल वेतन के प्रतिशत के रूप में व्यक्त किया जाता है। वेतन, प्रतिशत होना चाहिए

यह निर्णय केवल नियमित लाइन में सरकारी कर्मचारी द्वारा प्राप्त मूल वेतन पर लागू होता है, न कि उसके विदेशी वेतन पर, यह निर्णय स्टर्लिंग और रुपया विदेशी वेतन और एशियाई और गैर-एशियाई अधिवास के सरकारी कर्मचारियों पर समान रूप से लागू होता है।

7. किसी ऐसे पद पर स्थानांतरित किए गए सरकारी कर्मचारी का वेतन, जिसके कर्तव्य उस पद के समान हैं, जिस पद पर वह स्थानांतरित होने पर था, उस राशि पर तय किया जाना चाहिए जो उसके अंतिम मूल के 25 प्रतिशत से अधिक नहीं हो। सरकार की सेवा में वेतन, या यदि वह किसी ग्रेड या पद पर कार्य कर रहा है, जहां से उसके वापस लौटने की संभावना नहीं है, तो उसके अंतिम वेतन का 25 प्रतिशत। मौलिक नियम 9(21) (iii) के तहत 'वेतन' के रूप में वर्गीकृत विशेष वेतन, व्यक्तिगत वेतन या अन्य परिलब्धियों को राज्यपाल की मंजूरी के बिना विदेशी सेवा वेतन को विनियमित करने में ध्यान में नहीं रखा जाना चाहिए।

8. एक सरकारी कर्मचारी को असामान्य रूप से जिम्मेदार या कठिन पद पर या किसी ऐसे पद पर स्थानांतरित किया जाता है, जिसके कर्तव्य सरकार के अधीन उसके पद से भिन्न होते हैं, उसे अपनी स्थिति के संदर्भ में विशेष रूप से निर्धारित वेतन प्राप्त करना चाहिए और सरकार की सेवा में वेतन प्राप्त करना चाहिए। उस कार्य की प्रकृति जिसके लिए उसका स्थानांतरण किया गया है।

मौलिक नियम 9(21)(iii) के तहत 'वेतन' के रूप में वर्गीकृत विशेष वेतन, व्यक्तिगत वेतन या अन्य परिलब्धियों को राज्यपाल की मंजूरी के बिना विदेशी सेवा वेतन को विनियमित करने में ध्यान में नहीं रखा जाना चाहिए।

9. वेतन वृद्धि निम्नानुसार विनियमित की जाएगी:

(ए) एक सरकारी कर्मचारी जिसका वेतन उपरोक्त पैराग्राफ 7 के तहत तय किया गया है और जो एक श्रेणीबद्ध सेवा या ऐसी सेवा से संबंधित है जिसमें वेतन समय-मान द्वारा विनियमित होता है, अपनी विभागीय सूची में प्रत्येक मूल पदोन्नति के अवसर पर या आवधिक वेतन वृद्धि के उपार्जन में उस वृद्धि की अनुमति दी जाएगी जो ऐसी पदोन्नति या वेतन वृद्धि सरकारी सेवा में दी गई होती और साथ ही उस पर 20 प्रतिशत से अधिक की राशि नहीं दी जाएगी। यदि ऐसा कोई सरकारी सेवक, यदि वह सरकार की सेवा में रहता, स्थानापन्न पदोन्नति प्राप्त कर लेता, जिससे उसके वापस लौटने की संभावना नहीं होती, तो उसका विदेशी सेवा वेतन, विदेशी नियोक्ता की सहमति से, बढ़ाया जा सकता है। बड़े हुए वेतन की राशि जो उसे सरकार की सेवा में प्राप्त होती और साथ ही ऐसे वेतन का 20 प्रतिशत से अधिक नहीं।

(बी) अन्य सभी मामलों में जिनमें वेतन पैराग्राफ 7 के तहत तय किया गया है और सभी मामलों में जहां यह पैराग्राफ 8 के तहत तय किया गया है, वेतन में वृद्धि सहित संशोधन की अनुमति केवल निम्नलिखित परिस्थितियों में दी जाएगी:

(1) यदि वेतन समय-मान के आधार पर नहीं है, तो वेतन में वृद्धि सहित संशोधन की अनुमति तब तक नहीं दी जाएगी जब तक कि कोई सरकारी कर्मचारी तीन साल तक विदेश सेवा में न रहा हो। उस अवधि के बाद और उसके बाद कम से कम तीन साल के अंतराल पर, उस समय मौजूद वेतन के 20 प्रतिशत से अधिक की वृद्धि की अनुमति नहीं दी जा सकती है, यदि विदेशी नियोक्ता इसका प्रस्ताव करता है और यदि मंजूरी देने वाला प्राधिकारी है

स्थानांतरण, सरकारी कर्मचारी के कर्तव्यों की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, ऐसी वृद्धि को उचित मानता है।

(2) यदि वेतन वृद्धिशील या समय-मान के आधार पर है, तो समय-मान में किसी भी संशोधन की अनुमति नहीं दी जाएगी जब तक कि-

(i) विदेश सेवा में पद के कर्तव्यों या जिम्मेदारियों की प्रकृति में परिवर्तन हुआ है, या

(ii) समयमान का अधिकतम वेतन कम से कम तीन वर्ष के लिए लिया गया हो।

10. कोर्ट ऑफ वार्ड्स के तहत रोजगार के लिए विदेशी सेवा में स्थानांतरित होने वाले डिप्टी कलेक्टरों, तहसीलदारों, नायब-तहसीलदारों और कानूनगो का वेतन निम्नानुसार विनियमित किया जाएगा:

(ए) डिप्टी कलेक्टरों में परिवीक्षाधीन डिप्टी कलेक्टर और तहसीलदार, नायब-तहसीलदार भी शामिल हैं, जो चयनित उम्मीदवार नहीं हैं और जिन्होंने विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण नहीं की है।

समय-मान या ग्रेड वेतन में वेतन, जो वे समय-समय पर प्राप्त करेंगे, साथ ही एक निश्चित प्रतिशत जो 25 प्रतिशत से अधिक नहीं होगा, उस वेतन पर स्थानांतरण को मंजूरी देने वाले प्राधिकारी द्वारा प्रत्येक मामले में तय किया जाएगा।

ध्यान दें-बलरामपुर एस्टेट के विशेष प्रबंधक के रूप में नियुक्ति के लिए वार्ड विभाग के न्यायालय में प्रतिनियुक्त एक डिप्टी कलेक्टर को डिप्टी कलेक्टर के रूप में उनके वेतन पर 50 प्रतिशत की अतिरिक्त राशि दी जानी चाहिए।

(बी) नायब-तहसीलदार जो दोनों चयनित उम्मीदवार हैं और विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण कर चुके हैं।

रुपये के विशेष पैमाने पर भुगतान करें। 175—10—205.

(सी) कानूनगो

ग्रेड वेतन और अतिरिक्त वेतन रु. 30.

उपरोक्त सरकारी सेवकों को ऐसे पैमाने पर मुफ्त आवासीय आवास भी दिया जा सकता है जो स्थानांतरित करने वाले प्राधिकारी को उचित लगे, या मकान किराया भत्ता, उन मामलों में कोर्ट ऑफ वार्ड्स के तहत उनके वेतन के 10 प्रतिशत से अधिक नहीं हो सकता है जहां कोर्ट ऑफ वार्ड्स ऐसा नहीं कर सकते। उनके लिए उपयुक्त आवासीय आवास उपलब्ध कराएं।

11. स्थानांतरण को मंजूरी देने वाले आदेश में इसके विपरीत विशिष्ट उल्लेख के अभाव में, ज्वाइनिंग समय के दौरान ली जाने वाली वेतन की दर विदेशी सेवा में स्वीकार्य वेतन की दर होगी।

12. जब एक पुलिस अधिकारी जो वर्दी, घोड़े और काठी के रखरखाव के लिए भत्ते का हकदार है, को विदेशी सेवा पर रखा जाता है, तो विदेशी नियोक्ता होता है

ऐसी सेवा की पूरी अवधि के लिए समय-समय पर लागू भत्ते की दर के आधार पर, अगले उप-पैरा में दिए गए उदाहरण में बताए अनुसार गणना की गई मासिक अंशदान का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है। अंशदान अवकाश की अवधि के दौरान भी देय होगा।

भारत सरकार या किसी अन्य राज्य सरकार में प्रतिनियुक्ति पर राज्य पुलिस अधिकारियों के मामले में, भारत सरकार की सहमति से यह निर्णय लिया गया है कि वर्दी, घोड़ा और काठी भत्ता देय होने पर, राज्य द्वारा भुगतान किया जाएगा। पहली बार में सरकार, लेकिन अधिकारी द्वारा प्रतिनियुक्ति पर सेवा करने की अवधि के लिए उधार लेने वाली सरकार से आनुपातिक शुल्क लिया जाएगा। उदाहरण के लिए, यदि राज्य पुलिस सेवा के अधिकारियों के लिए वर्दी भत्ते की दर रु. हर दस साल में 900 रुपये देय होंगे, उनके मामले में रुपये की दर से वसूली की जाएगी। 90 प्रति वर्ष या रु. वर्दी भत्ते के संबंध में 7.50 पैसे प्रति माह। ऐसी वसूली ऋण लेने वाली सरकार से वर्ष में एक बार मार्च माह में एकमुश्त की जानी चाहिए। जब उधार लेने वाली सरकार के तहत सेवा से प्रत्यावर्तित होने वाला कोई अधिकारी छुट्टी पर जाता है, तो उसके छुट्टी पर जाने की तारीख और उसके कार्यभार ग्रहण करने की अवधि तक, यदि स्वीकार्य हो, वसूली की जानी चाहिए।

उपरोक्त प्रक्रिया भारतीय पुलिस सेवा के उन अधिकारियों के संबंध में भी लागू की जाएगी जिनकी सेवाएँ भारत सरकार या किसी अन्य राज्य सरकार को प्रतिनियुक्ति पर दी गई हैं।

13. विदेशी सेवा में स्थानांतरण और वहां से वापसी पर यात्रा के लिए सरकारी कर्मचारियों को दिए जाने वाले यात्रा भत्ते के संबंध में विशिष्ट शर्तें, मंजूरी देने वाले अधिकारियों द्वारा विदेशी नियोक्ताओं के साथ परामर्श और समझौते में अनिवार्य रूप से निर्धारित की जानी चाहिए।

115. (ए) जब एक सरकारी कर्मचारी विदेशी सेवा में होता है तो उसकी पेंशन की लागत का योगदान उसकी ओर से राज्य के राजस्व में किया जाना चाहिए।

(बी) यदि विदेश सेवा भारत में है, तो छुट्टी-वेतन की लागत के कारण भी योगदान का भुगतान किया जाना चाहिए।

(सी) उपरोक्त खंड (ए) और (बी) के तहत देय योगदान का भुगतान सरकारी कर्मचारी द्वारा स्वयं किया जाएगा, जब तक कि विदेशी नियोक्ता उन्हें भुगतान करने के लिए सहमति न दे। विदेश सेवा के दौरान ली गई छुट्टी के दौरान इनका भुगतान नहीं किया जाएगा।

(डी) नियम 123 (बी) के तहत की गई विशेष व्यवस्था द्वारा, भारत से बाहर विदेशी सेवा के मामले में छुट्टी-वेतन के खाते में योगदान की आवश्यकता हो सकती है, विदेशी नियोक्ता द्वारा योगदान का भुगतान किया जा रहा है।

ध्यान दें - इस पूरे अध्याय में पेंशन में भविष्य निधि में सरकारी कर्मचारी के खाते में सरकार द्वारा देय योगदान, यदि कोई हो, शामिल है।

नियम 115 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

एक सरकारी कर्मचारी जो अंशदायी भविष्य निधि (उत्तर प्रदेश) का ग्राहक है और जिसे विदेशी सेवा में स्थानांतरित किया गया है, उसे विदेशी सेवा में प्राप्त वेतन की दर पर गणना की गई मासिक सदस्यता का भुगतान करना होगा। विदेशी नियोक्ता, या स्वयं सरकारी सेवक, नियम 115 के खंड (सी) के तहत की गई व्यवस्था के अनुसार, सक्रिय विदेशी सेवा की अवधि के लिए, ऐसे समय पर भुगतान करेगा, जैसा सरकार प्रत्येक मामले में निर्धारित कर सकती है। फॉर्मूला $x + xy$ द्वारा निर्धारित योगदान, जहां x उस राशि के बराबर है जो भविष्य निधि में ग्राहक के खाते में मासिक रूप से जमा की जाती अगर वह विदेशी सेवा पर आगे नहीं बढ़ता, विदेशी सेवा में उसके द्वारा प्राप्त वेतन की दर पर विचार किया जाता है इस उद्देश्य के लिए उनके "परिलब्धियों" के रूप में, और y उस अंश के बराबर है जो छुट्टी-वेतन योगदान के रूप में वसूली योग्य राशि विदेशी सेवा में भुगतान के लिए होती है। यह प्रक्रिया 1 अप्रैल 1941 से प्रभावी होती है

अंशदान, जब तक कि किसी विशेष मामले में अन्यथा तय न हो, विदेशी सेवा में प्राप्त वेतन की दर पर गणना की गई सदस्यता के साथ मासिक रूप से वसूल किया जाएगा, जिसे सरकारी कर्मचारी को अपने हिस्से के रूप में भुगतान करना होगा।

116. पेंशन और छुट्टी-वेतन के कारण देय अंशदान की दर ऐसी होगी जो राज्यपाल सामान्य आदेश द्वारा निर्धारित कर सकते हैं।

नियम 116 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

1. अंशदान की निम्नलिखित दरें उद्ग्रहण योग्य हैं:

*सक्रिय विदेश सेवा के दौरान देय पेंशन लाभों के लिए मासिक योगदान की दरें -

का वर्ष सेवा	समूह 'ए' कर्मचारी समूह 'बी' कर्मचारी समूह 'सी' कर्मचारी समूह 'डी' कर्मचारी			
1	2	3	4	5
0—1 वर्ष	स्थानापन्न/मौलिक ग्रेड में पद के अधिकतम मासिक वेतन का 7%, जैसा भी मामला हो।	स्थानापन्न/मौलिक ग्रेड में पद के अधिकतम मासिक वेतन का 6%, जैसा भी मामला हो।	स्थानापन्न/मौलिक ग्रेड में पद के अधिकतम मासिक वेतन का 5%, जैसा भी मामला हो।	स्थानापन्न/मौलिक ग्रेड में पद के अधिकतम मासिक वेतन का 4%, जैसा भी मामला हो।
1—2,,7% डिट्टो		6% डिट्टो	6% डिट्टो	4% डिट्टो

*ये दरें कार्यालय ज्ञापन संख्या 2 जी—1—2700/एक्स-534(10)-82, दिनांक 15-12-1982 द्वारा 1-11-1982 से प्रभावी हैं।

1	2	3	4	5
2—3,,	8% डिट्टो	7% डिट्टो	6% डिट्टो	5% डिट्टो
3—4,,	8% डिट्टो	7% डिट्टो	7% डिट्टो	5% डिट्टो
4—5,,	9% डिट्टो	8% डिट्टो	7% डिट्टो	5% डिट्टो
5—6,,	10% डिट्टो	8% डिट्टो	7% डिट्टो	6% डिट्टो
6—7,,	10% डिट्टो	9% डिट्टो	8% डिट्टो	6% डिट्टो
7—8,,	11% डिट्टो	9% डिट्टो	8% डिट्टो	6% डिट्टो
8—9,,	11% डिट्टो	10% डिट्टो	9% डिट्टो	7% डिट्टो
9—10,,	12% डिट्टो	10% डिट्टो	9% डिट्टो	7% डिट्टो
10—11,,	12% डिट्टो	11% डिट्टो	10% डिट्टो	7% डिट्टो
11—12,,	13% डिट्टो	11% डिट्टो	10% डिट्टो	8% डिट्टो
12—13,,	14% डिट्टो	12% डिट्टो	10% डिट्टो	8% डिट्टो
13—14,,	14% डिट्टो	12% डिट्टो	11% डिट्टो	8% डिट्टो
14—15,,	15% डिट्टो	13% डिट्टो	11% डिट्टो	9% डिट्टो
15—16,,	15% डिट्टो	13% डिट्टो	12% डिट्टो	9% डिट्टो
16—17,,	16% डिट्टो	14% डिट्टो	12% डिट्टो	9% डिट्टो
17—18,,	16% डिट्टो	14% डिट्टो	13% डिट्टो	10% डिट्टो
18—19,,	17% डिट्टो	15% डिट्टो	13% डिट्टो	10% डिट्टो
19—20,,	17% डिट्टो	15% डिट्टो	13% डिट्टो	10% डिट्टो
20—21,,	18% डिट्टो	16% डिट्टो	14% डिट्टो	11% डिट्टो
21—22,,	19% डिट्टो	16% डिट्टो	14% डिट्टो	11% डिट्टो
22—23,,	19% डिट्टो	17% डिट्टो	15% डिट्टो	11% डिट्टो
23—24,,	20% डिट्टो	17% डिट्टो	15% डिट्टो	12% डिट्टो
24—25,,	20% डिट्टो	17% डिट्टो	16% डिट्टो	12% डिट्टो
25—26,,	21% डिट्टो	18% डिट्टो	16% डिट्टो	12% डिट्टो

26—27,,	21% डिट्टो	18% डिट्टो	16% डिट्टो	13% डिट्टो
1	2	3	4	5
27—28,,	22% डिट्टो	19% डिट्टो	17% डिट्टो	13% डिट्टो
28—29,,	23% डिट्टो	19% डिट्टो	17% डिट्टो	13% डिट्टो
29—30,,	23% डिट्टो	20% डिट्टो	18% डिट्टो	13% डिट्टो
30 वर्ष से अधिक	23% डिट्टो	20% डिट्टो	18% डिट्टो	14% डिट्टो

सक्रिय विदेश सेवा के दौरान देय छुट्टी-वेतन के लिए मासिक अंशदान की दरें-

विदेश सेवा में प्राप्त वेतन का प्रतिशत.

प्रथम श्रेणी प्रांतीय सेवाओं के सदस्य	15
द्वितीय श्रेणी के प्रांतीय एवं अधीनस्थ सदस्य सेवाएं	12 ½

नोट- (1) 1 जनवरी 1936 को या उसके बाद भर्ती किए गए सरकारी सेवकों के मामले में, सक्रिय विदेश सेवा के दौरान देय छुट्टी-वेतन के लिए मासिक योगदान विदेशी सेवा में प्राप्त वेतन के 11 प्रतिशत की दर से होगा। 1 जून, 1939. यह दर निम्नतर सरकारी सेवकों पर भी लागू होगी, चाहे वे 1 जनवरी, 1936 से पहले भर्ती हुए हों या उसके बाद।

नोट-(2) स्थायी मजिस्ट्रेट और कलेक्टर के अलावा भारतीय सिविल सेवा के वरिष्ठ वेतनमान में वेतन पाने वाले प्रांतीय सिविल सेवा के सदस्य के मामले में छुट्टी-वेतन योगदान कक्षा 1 के सदस्यों के समान होगा। प्रांतीय सेवाएँ, अर्थात्, 15 प्रतिशत।

2. शब्द "सेवा की लंबाई" क्रम संख्या में उल्लिखित है। (1) ऊपर, का मतलब उस तारीख से चलने वाली कुल अवधि है जिस दिन से पेंशन के लिए सेवा शुरू होती है या शुरू होने की संभावना है, जिसमें अनुच्छेद 370 और 371, सिविल सेवा विनियम के तहत पेंशन के लिए सेवा गणना भी शामिल है। सिविल सेवा विनियम, अनुच्छेद 403 और 404-ए में उल्लिखित सरकारी सेवकों के मामले में, वह अवधि जो वे उन अनुच्छेदों के तहत सेवानिवृत्ति पेंशन के लिए अर्हता प्राप्त करने वाली अपनी सेवा में जोड़ने के हकदार हो सकते हैं, को "सेवा की लंबाई" की गणना में ध्यान में रखा जाना चाहिए। "पेंशन के कारण विदेशी सेवा अंशदान की दरें निर्धारित करने के लिए।

ध्यान दें - अस्थायी सेवा के मामले में, "सेवा की अवधि" शब्द का उल्लेख क्रम संख्या में किया गया है। उपरोक्त 1 से अभिप्राय सरकार की संपूर्ण सतत सेवा से है

संबंधित सेवक, जिसमें पेंशन योग्य पद पर या पूर्णतः अस्थायी प्रतिष्ठान में अस्थायी सेवा शामिल है।

3. इस नियम के तहत आदेशों में उपयोग किए गए शब्द "सक्रिय विदेशी सेवा" का उद्देश्य शामिल होने की अवधि को शामिल करना है, जिसे एक सरकारी कर्मचारी को विदेश सेवा में आगे बढ़ने और वापस लौटने के अवसर पर और तदनुसार योगदान की अनुमति दी जा सकती है। ऐसी अवधियों के संबंध में उद्ग्रहणीय।

नियम 116 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

अवकाश-वेतन और पेंशन के लिए अंशदान की वसूली के संबंध में सामान्य सिद्धांत

1. जब किसी सरकारी कर्मचारी को विदेशी सेवा में स्थानांतरित किया जाता है, या जब किसी सरकारी कर्मचारी की विदेश सेवा की अवधि बढ़ा दी जाती है, तो यह निर्धारित किया जाना चाहिए कि पेंशन और छुट्टी-वेतन या केवल पेंशन के लिए योगदान, जैसा भी मामला हो, किया जाएगा। मौलिक नियम 116 के तहत राज्यपाल द्वारा जारी आदेशों के अनुसार समय-समय पर लागू दरों पर वसूली योग्य होगी। इसी तरह, यदि सरकारी कर्मचारी गैर-पेंशन योग्य है और अंशदायी भविष्य निधि की सदस्यता ले रहा है, और यदि उसे अनुमति है विदेशी सेवा में रहते हुए इस विशेषाधिकार को बनाए रखने के लिए, आदेश में नियम 115 के तहत आदेशों के संदर्भ में की गई व्यवस्था को निर्दिष्ट किया जाना चाहिए और कहा जाना चाहिए कि यह इन आदेशों के किसी भी संशोधन के परिणामस्वरूप संशोधन के अधीन होगा।

2. विदेश सेवा से प्रत्यावर्तन से पहले, मौलिक नियम 105 के खंड (बी) के तहत छुट्टी की निरंतरता में एक सरकारी कर्मचारी द्वारा ली गई कार्यभार ग्रहण अवधि के लिए छुट्टी-वेतन योगदान की गणना उस वेतन पर की जानी चाहिए जो उसे आगे बढ़ने से ठीक पहले मिल रहा था। छुट्टी पर।

117. (ए) नियम 116 के तहत निर्धारित पेंशन योगदान की दरें सरकारी कर्मचारी को वह पेंशन सुरक्षित करने के लिए डिज़ाइन की जाएंगी जो उसने सरकार के तहत सेवा से अर्जित की होती यदि उसे विदेशी सेवा में स्थानांतरित नहीं किया गया होता।

(बी) छुट्टी-वेतन के लिए योगदान की दरें सरकारी कर्मचारी को उस पैमाने पर और उसके लिए लागू शर्तों के तहत छुट्टी-वेतन सुनिश्चित करने के लिए डिज़ाइन की जाएंगी। स्वीकार्य छुट्टी-वेतन की दर की गणना करते समय, विदेशी सेवा में लिया गया वेतन, कम, सरकारी सेवकों द्वारा अपने स्वयं के योगदान का भुगतान करने के मामले में, वेतन का वह हिस्सा जो योगदान के रूप में भुगतान किया जा सकता है, नियम के प्रयोजन के लिए वेतन के रूप में गिना जाएगा। 9(2).

नियम 117 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

5 सितंबर, 1928 से पहले विदेशी सेवा में स्थानांतरित गैर-वरिष्ठ सरकारी कर्मचारी, जो या तो सीधे विदेश सेवा की स्वीकृत अवधि के अंत में या इसके समापन के तीन साल के भीतर सेवानिवृत्त हो जाते हैं, इसके हकदार हैं, भले ही उनके लिए निर्धारित पेंशन अंशदान की दर कुछ भी हो। पेंशन की गणना पूरी तरह या आंशिक रूप से, जैसा भी मामला हो, विदेशी सेवा में उनके द्वारा लिए गए वेतन पर की जाएगी।

118. ***

विदेश सेवा

(119—127)

119. राज्यपाल-

(ए) किसी भी निर्दिष्ट मामले या मामलों की श्रेणी में देय योगदान को माफ करना, और

(बी) सामान्य नियम या आदेश द्वारा, अतिदेय योगदान पर लगाए जाने वाले ब्याज की दर, यदि कोई हो, निर्धारित करें।

(नियम 119 के तहत राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियमों के लिए, इस खंड का भाग III, अध्याय XIX देखें)।

नियम 19(ए) के संबंध में राज्यपाल के आदेश

निम्नलिखित मामलों में छुट्टी और पेंशन के कारण योगदान प्रेषित किया गया है:-

(ए) चिकित्सा अधिकारियों ने राज्य में धर्मार्थ औषधालयों या अस्पतालों को ऋण दिया।

(बी) टीकाकरणकर्ता, जो 27 नवंबर 1906 से पहले थे, सरकारी सेवकों के रूप में नामांकित हैं, और जिला बोर्डों के तहत टीकाकरण के सहायक अधीक्षक के रूप में कार्यरत हैं।

(सी) वैक्सीनेटर, जो 27 नवंबर 1906 से पहले थे, सरकारी सेवकों के रूप में नामांकित हैं, और छावनियों या नगर पालिकाओं और स्थानीय बोर्डों के तहत कार्यरत हैं।

(डी) वनीकरण प्रभाग के वन रक्षकों को जब जमींदारों को उनकी बंजर भूमि के सुधार में सहायता करने के लिए विदेशी सेवा पर रखा जाता है।

120. विदेशी सेवा में कोई सरकारी कर्मचारी अंशदान रोकने और सरकारी सेवा में कर्तव्य के रूप में गिनने के अधिकार को जब्त करने का चुनाव नहीं कर सकता है।

विदेशी रोजगार में बिताया गया समय. उसकी ओर से भुगतान किया गया अंशदान, उस सेवा के नियमों के अनुसार, जिसका वह सदस्य है, पेंशन, या पेंशन और छुट्टी-वेतन, जैसा भी मामला हो, का दावा बनाए रखता है। न तो उसके पास और न ही विदेशी नियोक्ता के पास भुगतान किए गए योगदान में संपत्ति का कोई अधिकार है, और धन वापसी के किसी भी दावे पर विचार नहीं किया जाएगा।

121. विदेश में स्थानांतरित सरकारी कर्मचारी, सरकार की मंजूरी के बिना, ऐसी सेवा के संबंध में अपने विदेशी नियोक्ता से पेंशन या ग्रेच्युटी स्वीकार नहीं कर सकता है।

122. भारत में विदेशी सेवा में किसी सरकारी कर्मचारी को सरकारी सेवा में उस पर लागू नियमों के अनुसार छुट्टी नहीं दी जा सकती है, और वह छुट्टी नहीं ले सकता है या सरकार से छुट्टी-वेतन प्राप्त नहीं कर सकता है जब तक कि वह वास्तव में ड्यूटी छोड़कर नौकरी पर न चला जाए। छुट्टी।

123. (ए) भारत से बाहर विदेशी सेवा में एक सरकारी कर्मचारी को उसके नियोक्ता द्वारा ऐसी शर्तों पर छुट्टी दी जा सकती है जो नियोक्ता निर्धारित कर सकता है। किसी भी व्यक्तिगत मामले में स्थानांतरण को मंजूरी देने वाला प्राधिकारी नियोक्ता के परामर्श से पहले से ही निर्धारित कर सकता है कि नियोक्ता द्वारा किन शर्तों पर छुट्टी दी जाएगी। नियोक्ता द्वारा दी गई छुट्टी के संबंध में छुट्टी-वेतन का भुगतान नियोक्ता द्वारा किया जाएगा, और छुट्टी को सरकारी कर्मचारी के छुट्टी खाते से डेबिट नहीं किया जाएगा।

(बी) विशेष परिस्थितियों में भारत से बाहर विदेशी सेवा में स्थानांतरण को मंजूरी देने वाला प्राधिकारी विदेशी नियोक्ता के साथ एक व्यवस्था कर सकता है, जिसके तहत सरकारी कर्मचारी को सरकारी कर्मचारी के रूप में लागू नियमों के अनुसार छुट्टी दी जा सकती है, यदि विदेशी नियोक्ता नियम 116 के तहत निर्धारित दर पर सरकार को छुट्टी योगदान का भुगतान करता है।

ध्यान दें - पेंशन के प्रयोजनों के लिए एक सरकारी कर्मचारी की सेवा की गणना में ऐसी छुट्टी सिविल सेवा विनियमों के अनुच्छेद 407 और 408 में निहित प्रतिबंधों के अधीन होगी।

नियम 123 के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

1. मौलिक नियम 87 के परंतुक के प्रयोजन के लिए, विदेशी सेवा पर रहते हुए एक सरकारी कर्मचारी की स्थिति, यानी राजपत्रित या गैर-राजपत्रित, सरकार के तहत स्थायी पद के संदर्भ में निर्धारित की जानी चाहिए जिस पर वह ग्रहणाधिकार रखता है या यदि उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया है या यदि विदेश सेवा में उसकी अनुपस्थिति के दौरान उसे मौलिक नियम 113 के तहत सरकार के अधीन उस पद के संदर्भ में कोई पदोन्नति दी गई है, जिस पर उसे पदोन्नत किया गया है, तो वह ग्रहणाधिकार धारण करेगा।

2. ऐसे सरकारी सेवक के मामले में, परंतुक के आइटम (i) में आने वाले 'उसके वेतन' शब्द का अर्थ यह समझा जाना चाहिए कि मौलिक उद्देश्य के लिए उसके वेतन की गणना के लिए मौलिक नियम 117 (बी) के तहत क्या निर्धारित है नियम 9(2), अर्थात्,

छुट्टी के समय विदेशी सेवा में लिया गया वेतन कम लिया जाता है, सरकारी कर्मचारी द्वारा छुट्टी-वेतन और पेंशन के लिए अपना योगदान देने के मामले में, वेतन का वह हिस्सा जो योगदान के रूप में भुगतान किया जा सकता है।

3. परंतुक में आने वाली अभिव्यक्ति "वह वेतन जो वह छुट्टी लेने के समय उसके द्वारा धारण किए गए स्थायी पद पर प्राप्त करेगा", विदेशी सेवा पर एक सरकारी कर्मचारी के लिए इसके आवेदन में, उस वेतन का अर्थ लिया जाना चाहिए जो वह सरकार के अधीन स्थायी पद पर आसीन होगा जिस पर उसका ग्रहणाधिकार है, या यदि छुट्टी लेते समय उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया है तो वह ग्रहणाधिकार धारण करेगा।

124. विदेशी सेवा में एक सरकारी कर्मचारी, यदि सरकार के अधीन किसी पद पर कार्य करने के लिए नियुक्त किया जाता है, तो उसे उस पद के वेतन पर गणना की गई वेतन प्राप्त होगी जिस पर वह ग्रहणाधिकार रखता है या ग्रहणाधिकार रखता होगा यदि उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया है और वह पद जिस पर वह कार्य करता है। उनका वेतन तय करने में विदेशी सेवा में उनके वेतन को ध्यान में नहीं रखा जाएगा।

नियम 124 के संबंध में लेखापरीक्षा निर्देश

1. मौलिक नियम 87 के परंतुक के प्रयोजन के लिए एक सरकारी कर्मचारी की विदेश सेवा पर स्थिति, अर्थात्, राजपत्रित या गैर-राजपत्रित, सरकार के अधीन स्थायी पद के संदर्भ में निर्धारित की जानी चाहिए जिस पर वह ग्रहणाधिकार रखता है या करेगा। यदि उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया है, या यदि विदेश सेवा में उसकी अनुपस्थिति के दौरान उसे मौलिक नियम 113 के तहत सरकार के अधीन उस पद के संदर्भ में कोई पदोन्नति दी गई है, जिस पर उसे पदोन्नत किया गया है, तो वह ग्रहणाधिकार धारण कर सकता है।

2. ऐसे सरकारी सेवक के मामले में, परंतुक की मद (i) में आने वाले शब्द "उसका वेतन" का अर्थ यह समझा जाना चाहिए कि मौलिक उद्देश्य के लिए उसके वेतन की गणना के लिए मौलिक नियम 117 (बी) के तहत क्या निर्धारित है नियम 9(2) यानी, छुट्टी के समय विदेशी सेवा में लिया गया वेतन कम लिया जाता है, सरकारी कर्मचारी द्वारा छुट्टी-वेतन और पेंशन के लिए अपना योगदान देने के मामले में, वेतन का उतना हिस्सा योगदान के रूप में भुगतान किया जा सकता है .

3. परंतुक में आने वाली अभिव्यक्ति "वह वेतन जो वह छुट्टी लेने के समय उसके द्वारा धारण किए गए स्थायी पद पर प्राप्त करेगा", विदेशी सेवा पर एक सरकारी कर्मचारी के लिए इसके आवेदन में, उस वेतन का अर्थ लिया जाना चाहिए जो वह सरकार के अधीन स्थायी पद पर आसीन होगा जिस पर उसका ग्रहणाधिकार है, या यदि छुट्टी लेते समय उसका ग्रहणाधिकार निलंबित नहीं किया गया है तो वह ग्रहणाधिकार धारण करेगा।

125. एक सरकारी कर्मचारी उस तारीख को विदेशी सेवा से सरकारी सेवा में वापस आ जाता है जिस दिन वह सरकार के अधीन अपने पद का कार्यभार ग्रहण करता है, बशर्ते कि यदि वह अपने पद पर फिर से शामिल होने से पहले विदेश सेवा के समापन पर छुट्टी लेता है, तो उसका प्रत्यावर्तन तब से प्रभावी होगा ऐसी तारीख जो सरकार तय करे।

नियम 125 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

एक सरकारी कर्मचारी जो सरकारी सेवा में अपने पद पर दोबारा शामिल होने से पहले विदेश सेवा के समापन पर छुट्टी लेता है, उसकी वापसी की तारीख उस ज्वाइनिंग समय को ध्यान में रखते हुए तय की जानी चाहिए जो वह वास्तव में अपने पद का प्रभार लेने से पहले अपनी छुट्टी के अंत में लेता है। सरकार के अधीन, उदाहरण के लिए, यदि कोई सरकारी कर्मचारी 30 अप्रैल, 1939 तक विदेश सेवा के बाद 1 मई, 1939 से तीन महीने के लिए औसत वेतन पर छुट्टी पर जाता है, और छुट्टी की समाप्ति पर, 8 अगस्त, 1939 (पूर्वाह्न) को सरकारी सेवा में पुनः शामिल हो जाता है। सात दिन का ज्वाइनिंग टाइम लेने के बाद उनकी वापसी की तारीख 8 मई, 1939 (पूर्वाह्न) तय की जानी चाहिए।

126. जब कोई सरकारी कर्मचारी विदेशी सेवा से सरकारी सेवा में वापस आता है तो उसका वेतन विदेशी नियोक्ता द्वारा भुगतान करना बंद कर दिया जाएगा और प्रत्यावर्तन की तारीख से उसका योगदान बंद कर दिया जाएगा।

127. जब किसी नियमित प्रतिष्ठान में इस शर्त पर कोई वृद्धि की जाती है कि इसकी लागत, या इसकी लागत का एक निश्चित हिस्सा, उन व्यक्तियों से वसूल किया जाएगा जिनके लाभ के लिए अतिरिक्त प्रतिष्ठान बनाया गया है, तो निम्नलिखित नियमों के तहत वसूली की जाएगी:

(ए) वसूल की जाने वाली राशि सेवा की सकल स्वीकृत लागत या सेवा के हिस्से की, जैसा भी मामला हो, होगी और किसी भी महीने के वास्तविक व्यय के साथ भिन्न नहीं होगी।

(बी) सेवा की लागत में ऐसी दरों पर योगदान शामिल होगा जो नियम 116 के तहत निर्धारित की जा सकती हैं और योगदान की गणना स्थापना के सदस्यों के वेतन की स्वीकृत दरों पर की जाएगी।

(सी) सरकार वसूलियों की मात्रा कम कर सकती है या उन्हें पूरी तरह से छोड़ सकती है।

नियम 127 के संबंध में राज्यपाल के आदेश

नियम 127 के अंतर्गत आने वाली रियायतों को लागू करने में पेंशन और अवकाश वेतन के लिए निर्धारित अंशदान की दरों को लागू करने में निम्नलिखित प्रक्रिया अपनाई जानी चाहिए।

नियम 116 के तहत राज्यपाल:

1. प्रांतीय और अधीनस्थ सेवाओं के मामले में, सभी स्वीकृत पदों के कुल अधिकतम मासिक वेतन का एक अंश, जैसा भी मामला हो, कॉलम 2, 3, 4 और 5 में निर्धारित प्रतिशत के औसत के बराबर होगा। तालिका, पेंशन के लिए अंशदान के रूप में लगाई जानी चाहिए। छुट्टी-वेतन के लिए योगदान के कारण वसूली कुल स्वीकृत लागत पर निर्धारित प्रतिशत, या, समय-वेतनमान के मामले में, सभी संबंधित पदों की औसत लागत पर लगाकर की जानी चाहिए।

2. मार्ग के लिए अंशदान रुपये की दर से वसूल किया जाना चाहिए। नियम 127 के तहत नियमित स्थापना के लिए परिवर्धन के रूप में यात्रा रियायतों के हकदार सरकारी सेवकों के मामले में 30 प्रति माह।

अतिरिक्त पद पर सेवा की पूरी अवधि के दौरान यात्रा शुल्क लिया जाना चाहिए, सिवाय इसके कि इसे छुट्टी के दौरान नहीं लिया जाना चाहिए, जहां-

(ए) ली गई छुट्टी सेवानिवृत्ति की तैयारी की छुट्टी है; या

(बी) संबंधित सरकारी कर्मचारी को छुट्टी से लौटने पर अलग-अलग कर्तव्य दिए जाएंगे और अतिरिक्त पद पर नहीं लौटाया जाएगा; या

(सी) छुट्टी पर सरकारी कर्मचारी के लिए अतिरिक्त पद पर स्थानापन्न, यात्रा रियायतों का हकदार है और यात्रा के लिए योगदान उसकी ओर से वसूल किया जाता है।

नियम 127 के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

छुट्टी-वेतन और पेंशन के लिए अंशदान की गणना के सिद्धांत-

मौलिक नियम 127 की पंक्ति 2 में "इसकी लागत" शब्द उस नियम की पंक्ति 1 में "अतिरिक्त" को संदर्भित करते हैं।

नियम का अंतर्निहित उद्देश्य स्वीकृत अतिरिक्त स्थापना की लागत की वसूली करना है। इसलिए, इस नियम के खंड (बी) के तहत ली जाने वाली छुट्टी-वेतन और पेंशन के लिए योगदान, पुराने और/या संशोधित, जैसा भी मामला हो, वेतन की दरों पर आधारित होना चाहिए, जिस पर स्थापना वास्तव में स्वीकृत है, चाहे जो भी हो क्या जिस कार्य के लिए यह स्वीकृत किया गया है उस पर नियोजित व्यक्ति पुराना है या नया।

अध्याय XIII- स्थानीय निधि के अंतर्गत सेवा

128. सरकार द्वारा प्रशासित स्थानीय निधि से भुगतान किए जाने वाले सरकारी कर्मचारी इन नियमों के अध्याय I से XI तक के प्रावधानों के अधीन हैं।

नियम 128 के संबंध में लेखापरीक्षा अनुदेश

1. सरकार द्वारा प्रशासित स्थानीय निधियों के कर्मचारी जिन्हें सामान्य राजस्व से भुगतान नहीं किया जाता है और इसलिए वे सरकारी सेवक नहीं हैं, वे मौलिक नियमों के अध्याय I से IX के प्रावधानों के अधीन हैं।

2. अभिव्यक्ति "स्थानीय निधि जो सरकार द्वारा प्रशासित होती है" का अर्थ उन निकायों द्वारा प्रशासित निधि है जो कानून या नियम द्वारा कानून का बल रखते हुए आम तौर पर कार्यवाही के संबंध में सरकार के नियंत्रण में आते हैं, न कि

केवल विशिष्ट मामलों के संबंध में, जैसे बजट की मंजूरी या विशेष पदों के निर्माण या भरने की मंजूरी या छुट्टी, पेंशन या इसी तरह के नियमों का अधिनियमन; दूसरे शब्दों में, इसका अर्थ वह धनराशि है जिसके व्यय पर सरकार पूर्ण और प्रत्यक्ष नियंत्रण रखती है।

129. स्थानीय नियमों के अंतर्गत सेवा में सरकारी सेवकों का स्थानांतरण, जो सरकार द्वारा प्रशासित नहीं हैं, अध्याय XII में नियमों द्वारा विनियमित किया जाएगा।

130. सरकार द्वारा प्रशासित नहीं होने वाले स्थानीय फंड से सरकार के अधीन सेवाओं या पदों पर स्थानांतरित किए गए व्यक्तियों को सरकार के तहत पहले पद पर शामिल होने के रूप में माना जाएगा, और उनकी पिछली सेवा को निष्पादित कर्तव्य के रूप में नहीं गिना जाएगा। हालाँकि, सरकार ऐसे मामलों में पिछली सेवा को उन शर्तों पर निष्पादित कर्तव्य के रूप में गिनने की अनुमति दे सकती है जिन्हें वह उचित समझती है।

अनुसूची

[नियम 9(20) के अंतर्गत आदेश 2 देखें]

को विनियमित करने के लिए राज्यपाल द्वारा बनाए गए नियम
निवास स्थान का निर्धारण

एक सरकारी कर्मचारी का अधिवास, जब तक कि उसकी सेवा की शर्तों को विनियमित करने वाले नियमों में स्पष्ट रूप से अन्यथा प्रदान न किया गया हो, निम्नलिखित प्रावधानों के अनुसार निर्धारित किया जाएगा:

1. एक व्यक्ति के पास केवल एक ही अधिवास हो सकता है।

अनुसूची

2. वैध जन्म वाले प्रत्येक व्यक्ति की उत्पत्ति का अधिवास उस देश में है, जहां उसके जन्म के समय, उसके पिता का अधिवास था, या, यदि वह मरणोपरांत बच्चा है, तो उस देश में, जहां उसके पिता का अधिवास था पिता की मृत्यु का समय।

3. नाजायज़ बच्चे का मूल निवास उस देश में है, जहाँ उसके जन्म के समय उसकी माँ निवास करती थी।

4. मूल निवास तब तक कायम रहता है जब तक कि नया अधिवास प्राप्त नहीं कर लिया जाता है, और नया अधिवास तब तक जारी रहता है जब तक कि पूर्व अधिवास फिर से शुरू नहीं कर दिया जाता है या दूसरा अधिवास प्राप्त नहीं कर लिया जाता है।

5. (1) एक व्यक्ति किसी ऐसे देश में अपना निश्चित निवास स्थान बनाकर नया अधिवास प्राप्त करता है जो उसके मूल निवास का नहीं है।

(2) कोई भी व्यक्ति, यदि किसी देश का कानून ऐसा प्रावधान करता है, और ऐसे किसी प्रावधान के अधीन, उक्त प्रावधानों के अनुसार, ऐसा अधिवास प्राप्त करने की अपनी इच्छा की घोषणा करके, उस देश में अधिवास प्राप्त कर सकता है।

स्पष्टीकरण 1-किसी व्यक्ति को महामहिम की नागरिक या सैन्य सेवा में या किसी पेशे या पेशे के अभ्यास में वहां रहने के कारण ही किसी देश में अपना निश्चित निवास स्थान प्राप्त करने वाला नहीं माना जाएगा।

स्पष्टीकरण 2- कोई व्यक्ति किसी भी देश में केवल परिवार के हिस्से के रूप में या किसी राजदूत, वाणिज्य दूत, या किसी अन्य देश की सरकार के अन्य प्रतिनिधि के नौकर के रूप में रहने के कारण नया अधिवास प्राप्त नहीं करता है।

6. किसी अवयस्क का अधिवास उसके माता-पिता के अधिवास के अनुरूप होता है जिससे वह अपना मूल अधिवास प्राप्त करता है:

बशर्ते कि किसी नाबालिग का अधिवास उसके माता-पिता के साथ नहीं बदलता है यदि नाबालिग विवाहित है या महामहिम की सेवा में कोई पद या रोजगार रखता है या माता-पिता की सहमति से कोई अलग व्यवसाय स्थापित किया है।

7. विवाह के बाद एक महिला अपने पति का अधिवास प्राप्त कर लेती है यदि उसके पास पहले समान अधिवास नहीं था और विवाह के दौरान उसका अधिवास उसके पति के अधिवास के अनुरूप होता है:

बशर्ते कि यदि सक्षम न्यायालय के आदेश से पति-पत्नी अलग हो गए हों या पति निर्वासन की सजा काट रहा हो, तो पत्नी स्वतंत्र अधिवास प्राप्त करने में सक्षम हो जाती है।

8. जैसा कि ऊपर बताया गया है, उसके अलावा, कोई व्यक्ति अल्पमत के दौरान नया अधिवास प्राप्त नहीं कर सकता है।

9. एक पागल व्यक्ति अपने अधिवास के अलावा किसी अन्य व्यक्ति के अधिवास का अनुसरण करके किसी अन्य तरीके से नया अधिवास प्राप्त नहीं कर सकता है।

10. इसमें किसी भी बात के होते हुए भी, एक व्यक्ति जो-

(ए) का जन्म और शिक्षा विशेष रूप से एशिया में हुई है और जिस तारीख के संदर्भ में उसका अधिवास निर्धारित किया जाना है, वह छह महीने से अधिक की कुल अवधि के लिए एशिया से बाहर नहीं रहा है, या

(बी) ने उस तिथि से पहले सरकार के तहत किसी भी कार्यालय में अपनी नियुक्ति के लिए या सरकार द्वारा उसे कोई छात्रवृत्ति, परिलब्धियां, या अन्य विशेषाधिकार प्रदान किए जाने के लिए भारतीय अधिवासी होने का दावा किया था और माना था,

उस तिथि को एशिया में उसका अधिवास माना जाएगा, जब तक कि उस व्यक्ति के मामले में जिस पर खंड (ए) लागू होता है और खंड (बी) लागू नहीं होता है, यह साबित नहीं होता है

नियुक्ति प्राधिकारी की संतुष्टि कि उस तिथि को उसका एशिया में निवास नहीं था।

11. यदि किसी अधिकारी की नियुक्ति के समय उसके निवास स्थान के बारे में कोई प्रश्न उठता है, तो उस पर राज्यपाल का निर्णय अंतिम होगा।

निवास स्थान निर्धारित करने में उपयोग की जाने वाली प्रश्नावली का प्रपत्र

सवाल	जवाब
1. अपना जन्म स्थान, जन्मतिथि और वह स्थान या स्थान बताएं जहां आपकी शिक्षा हुई।	
2. दादाजी का जन्मस्थान बतायें।	
3. जब आपके पिता वयस्क हुए तो आपके दादाजी कहाँ रहते थे? यदि एशिया में हैं, तो बताएं कि क्या आपके दादाजी ने उस समय एशिया में एक निश्चित निवास स्थान बना लिया था या केवल पेशे या व्यवसाय के लिए वहां के निवासी थे।	
4. आपके पिता ने कहाँ शिक्षा प्राप्त की थी और वह कहाँ रहते थे (ए) आपके जन्म के समय, और (बी) जब आप वयस्क हुए थे? यदि एशिया में है, तो बताएं कि क्या उसने उस समय एशिया में एक निश्चित निवास स्थान बना लिया था या केवल पेशे या व्यवसाय के लिए वहां का निवासी था।	
सवाल	जवाब
5. क्या आपके पिता ने आपके अल्पसंख्यक होने के दौरान एशिया के बाहर कुछ समय के लिए छुट्टी बिताई थी, एशिया के बाहर संपत्ति खरीदी थी, या किसी अन्य तरीके से एशिया के बाहर अपना निश्चित निवास बनाने का इरादा दिखाया था? पूर्ण विवरण दें.	
6. यदि आपके पिता आपके नाबालिग होने पर एशिया में सरकारी या अन्य सेवा या पेशे से सेवानिवृत्त हो गए, तो क्या उसके बाद भी वह एशिया में ही रहते रहे? उनकी सेवानिवृत्ति की तिथि पर आपकी आयु कितनी थी?	
7. भारत में सरकार के अधीन किसी सेवा या पद पर नियुक्ति से पहले आपके द्वारा एशिया से बाहर बिताई गई किसी भी अवधि का पूरा विवरण दें।	
8. आपने अपने पूर्व एशिया के बाहर एक निश्चित निवास स्थान लेने का इरादा किस प्रकार प्रदर्शित किया?	

भारत में सरकार के अधीन किसी सेवा या पद पर नियुक्ति?

9. क्या आपने कभी भारत सरकार के अधीन किसी कार्यालय में अपनी नियुक्ति के लिए या सरकार द्वारा आपको कोई छात्रवृत्ति, परिलब्धियाँ या अन्य विशेषाधिकार प्रदान किए जाने के लिए भारत का मूल निवासी होने का दावा किया है और आपको भारत का मूल निवासी माना गया है?

