

## महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम १९७९

शासकीय कर्मचाऱ्यांकडून वर्तणूक नियमांच्या भंग झाल्यानंतर त्यांना त्यासाठी शिक्षा होणे आवश्यक आहे. कर्मचाऱ्यांना द्यावयाच्या शिक्षांचे प्रकार शिक्षा देण्याची कार्यपद्धती व त्यावरील अपील इत्यादी बाबींचा समावेश या नियमांमध्ये होतो.

निलंबन

**नियम क्रमांक ४ :** एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्याविरुद्ध शिस्तभंग विषयक कार्यवाही करण्याचे योजिले असेल; किंवा तो कर्मचारी राज्याच्या सुरक्षिततेला बाधक ठरणाऱ्या कार्यामध्ये गुंतलेला आहे असे सक्षम प्राधिकाऱ्याचे मत असेल, किंवा त्याच्या विरुद्ध एखाद्या फौजदारी गुन्ह्याच्या संबंधात चौकशी चालू असेल तर नियुक्ती प्राधिकारी किंवा त्याचा वरीष्ठ प्राधिकारी अशा कर्मचाऱ्यास निलंबित करू शकेल.

कर्मचाऱ्यास तात्काळ निलंबित करणे आवश्यक असेल तर नियुक्ती प्राधिकाऱ्यापेक्षा खालच्या दर्जाचा अधिकारी देखील निलंबनाचा आदेश काढू शकेल मात्र त्याने ज्या परिस्थितीत असा आदेश काढला ती परिस्थिती त्याने नियुक्ती प्राधिकाऱ्याला तात्काळ कळविली पाहिजे.

**मानीव निलंबन :** एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्यास फौजदारी आरोपाखाली किंवा अन्यथा अटक करून ४८ तासांहून अधिक काळ पोलिस किंवा न्यायालयीन कोठडीमध्ये ठेवले असेल तर अटकेत ठेवल्याच्या दिनांकापासून त्यास निलंबित केले आहे असे मानले जाते. त्यास मानीव निलंबन असक म्हणतात किंवा एखाद्या कर्मचाऱ्या विरुद्ध एखादा आरोप सिद्ध होऊन त्यास ४८ तासांहून अधिक मुदतीच्या कारावासाची शिक्षा झाली असेल आणि जर त्याला अपराध सिद्धी नंतर लगेच बडतर्फ केले नसेल किंवा सेवेतून काढून टाकले नसेल किंवा सेवेतून सक्तीने निवृत्त केले नसेल तर त्याच्या अपराध सिद्धीच्या दिनांकापासून नियुक्ती प्राधिकाऱ्याच्या आदेशानुसार निलंबित ठेवले असल्यास मानले जाईल.

शिक्षांचे प्रकार

**(नियम क्रमांक ५) :** शासकीय कर्मचाऱ्यांना द्यावयाच्या शिक्षांचे मुख्य २ प्रकार आहेत.

१) किरकोळ शिक्षा, २) जबर शिक्षा

**१) किरकोळ शिक्षा :** एक) ठपका ठेवणे  
दोन) पदोन्नती रोखणे  
तीन) नुकसानीची रक्कम वसूल करणे  
चार) वेतनवाढी रोखून ठेवणे  
पाच) समय श्रेणीतील खालच्या टप्प्यावर आणणे  
सहा) पदावनती

**२) जबर शिक्षा :** सात) सक्तीची सेवानिवृत्ती  
आठ) सेवेतून काढून टाकणे  
नऊ) सेवेतून बडतर्फ करणे

कर्मचाऱ्यास कोणतीही जबर शिक्षा द्यावयाची असेल तर त्यापूर्वी विभागीय चौकशी करणे आवश्यक आहे. तसेच किरकोळ शिक्षापैकी (पाच) व (सहा) क्रमांकाची शिक्षा द्यावयाची असेल तरीही त्यापूर्वी रीतसर चौकशी करणे आवश्यक आहे.

किरकोळ शिक्षापैकी क्रमांक (चार) ची वेतनवाढी रोखून ठेवण्याची शिक्षा करावयाची असेल तर भविष्यातील वेतन वाढीवर कायम परिणाम होणार आहे किंवा नाही ही बाब आदेशामध्ये स्पष्ट करणे आवश्यक आहे. भविष्यातील वेतनवाढीवर कायम होणार असेल तर, किंवा ३ वर्षांपेक्षा अधिक कालावधीसाठी वेतनवाढी रोखून ठेवावयाच्या असतील तर किंवा वेतनवाढी रोखण्याचा त्याच्या निवृत्तीवेतनावर परिणाम होणार असेल तर मात्र रीतसर चौकशी केल्याशिवाय अशी शिक्षा देता येणार नाही.

(क्रमांक पाच) ची वेतन खालच्या टप्प्यावर आणण्याची शिक्षा देताना सुद्धा या शिक्षेचा त्याच्या भविष्यातील वेतनवाढीवर कायमचा परिणाम होणार आहे किंवा नाही ही बाब शिक्षेच्या आदेशामध्ये स्पष्ट करणे आवश्यक आहे.

### **शिक्षा देण्यास सक्षम प्राधिकारी**

#### **(नियम क्रमांक ६) शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी :**

राज्यपाल कोणत्याही कर्मचाऱ्यास नियम क्रमांक ५ मध्ये नमूद केलेली कोणतीही शिक्षा करू शकतात.

नियुक्ती प्राधिकारी, ज्यांची नियुक्ती करण्याचा त्यांना अधिकार आहे व त्यांच्या नियंत्रणाखाली आहेत अशा गट “क” व “ड” च्या सेवेतील कर्मचाऱ्यांना नियम क्रमांक ५ मधील कोणताही शिक्षा करू शकतात.

कार्यालय प्रमुख त्यांच्या प्रशासकीय नियंत्रणाखालील कोणत्याही गट “क” व “ड” च्या कर्मचाऱ्यांना किरकोळ शिक्षा करू शकतात.

विभाग प्रमुख व प्रादेशिक विभाग प्रमुख त्यांच्या प्रशासकीय नियंत्रणाखालील राज्य सेवा गट “ब” च्या शासकीय अधिकाऱ्यांना किरकोळ शिक्षा करू शकतात.

विभाग प्रमुख त्यांच्या प्रशासकीय गट “अ” चे जे शासकीय अधिकारी (पाचव्या वेतन आयोगातील) रुपये १०६५०/- पेक्षा अधिक नसलेल्या किमान टप्प्याच्या वेतनश्रेणीमध्ये वेतन घेत असतील अशा अधिकाऱ्यांना किरकोळ शिक्षा करू शकतात.

रोजगार हमी योजनेमधील गैरव्यवहाराबाबत शिक्षा करावयाची असेल तर विभागीय (महसूल) आयुक्त कोणत्याही खात्याचे गट “अ” मधील अधिकारी जे (पाचव्या वेतन आयोगातील) रुपये १०६५०/- पेक्षा अधिक नसणाऱ्या किमान टप्प्याच्या वेतनश्रेणीमध्ये वेतन घेत असतील त्यांना व गट “ब” मधील अधिकाऱ्यांना किरकोळ शिक्षा करू शकतील व अशाच प्रकरणांतील गट “क” व “ड” मधील कर्मचाऱ्यांना जबर किंवा किरकोळ कोणतीही शिक्षा करू शकतील.

नियम क्रमांक १४ अन्वये शासकीय कर्मचारी जर प्रतिनियुक्तीवर असतील व तेथे त्यांच्यावर शिस्तभंग विषयक कारवाई करावयाची झाल्यास स्वीयेत्तर नियुक्ता अशा कर्मचाऱ्यावर निलंबनाची कारवाई करू शकतात. तसेच मूळ विभागाशी चर्चा करून किरकोळ शिक्षा देखील देऊ शकतात. मात्र योग्य त्या चौकशी अंती जबर शिक्षा द्यावयाची झाल्यास चौकशी अंती अशा कर्मचाऱ्यास त्याच्या मूळ विभागाकडे परत पाठविण्यात येईल व चौकशी अहवालावरील पुढील कारवाई मूळ विभाग करेल.



किरकोळ शिक्षेची कार्यपद्धती

**नियम १० :** एखाद्या गैरव्यवहाराच्या बाबतीत एखाद्या कर्मचार्यास किरकोळ शिक्षा देणे उचित आहे असे सक्षम प्राधिकाऱ्याचे मत असेल तर या प्रकरणी रीतसर विभागीय चौकशी करण्याची आवश्यकता नसली तरी नैसर्गिक न्याय तत्वानुसार कर्मचार्यास त्याचे म्हणणे मांडण्याची संधी देणे आवश्यक आहे.

सक्षम प्राधिकारी संबंधित कर्मचार्यास गैरवर्तणुकीचे आरोप प्रथम लेखी कळवेल. त्यावर काही अभिवेदन द्यावयाची इच्छा असेल तर ते १० दिवसात सादर करण्याची वाजवी संधी त्यास देण्यात येईल शिस्तभंग विषयक प्राधिकाऱ्याच्या मजे या प्रकरणी चौकशी करणे आवश्क असेल तर तो तशी चौकशी देखील करेल किंवा करुन घेईल. हा चौकशी अहवाल व कर्मचार्याने काही अभिवेदन सादर केले असेल तर ते अभिवेदन एकत्रितपणे विचारात घेऊन सक्षम प्राधिकारी गैरवर्तनाच्या प्रत्येक आरोपावरील आपले निष्कर्ष नमूद करेल. (अशा प्रकरणांमध्ये अधिकारी सामिल असतील तर त्यांच्याबाबत महाराष्ट्र लोक सेवा आयोगाशी देखील विचार विनियम करावा लागतो) व आपल्यास योग्य वाटेल त्याप्रमाणे शिक्षेचा आदेश निर्गमित करेल.

**जबर शिक्षेची कार्यपद्धती :**

**नियम ८ :** एखाद्या गैरव्यवहाराच्या प्रकरणी कर्मचार्यास जबर शिक्षा करणे आवश्यक आहे असे सक्षम प्राधिकाऱ्याचे मत असेल तर या प्रकरणी रीतसर विभागीय चौकशी करणे आवश्यक आहे. चौकशी पूर्ण झाल्याशिवाय जबर शिक्षेचा आदेश काढता येत नाही. गैरवर्तणूक या संबंधातील कोणत्याही आरोपाच्या खरेपणाची चौकशी करण्यास पुरेसा आधार आहे असे शिस्तभंगविषयक प्राधिकाऱ्याचे मत असेल तर तेंव्हा त्या आरोपांचा खरेपणा पडताळण्यासाठी सक्षम प्राधिकारी स्वतः चौकशी करू शकेल किंवा त्यासाठी एखाद्या चौकशी अधिकाऱ्याची नियुक्ती करू शकेल.

तत्पुर्वी संबंधित कर्मचार्यावर जे आरोप असतील त्याबाबतचे दोषारोप पत्र त्याला देण्यात येईल. विवरणपत्र (अ) गैरवर्तणुकीच्या आरोपांचा सारांश, (ब) आरोपातील प्रत्येक बाबीचे तपशीलवार विवेचन, (क) असल्यास साक्षीदारांची यादी, (ड) ज्या कागदपत्रांच्या आधारे आरोप सिद्ध करावयाचे आहेत त्या कागदपत्रांची यादी, असे चार भागात विभागलेले असेल.

दोषारोप पत्र कर्मचार्यास देण्यात आल्यानंतर त्यास नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वानुसार त्याविरुद्ध काही अभिवेदन द्यावयाचे झाल्यास किंवा बचावाचे निवेदन द्यावयाचे झाल्यास ते सादर करण्यास सांगण्यात येईल.

अभिवेदनाद्वारं कर्मचार्याने आरोपांची कबुली दिली तर शिस्तभंगविषयक प्राधिकारी दोषारोपांवरील आपले निष्कर्ष नमूद करुन शिक्षेचा आदेश काढेल. परंतु कर्मचार्याने आरोप नाकारले तर या प्रकरणी पुढील चौकशी एकतर शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी स्वतः करेल किंवा त्यासाठी चौकशी अधिकाऱ्याची नियुक्ती करेल.

गट “क” व “ड” कर्मचार्यांच्या विभागीय चौकशीचे कामकाज आता महसूल विभागाकडून काढून त्यासाठी कंत्राटी तत्वावर निवृत्त अधिकाऱ्यांचे एक पॅनेल तयार करण्यात आलेले आहे. शासन निर्णय दिनांक २६.०५.२००६ अन्वये तयार केलेल्या पॅनेल मधून योग्य त्या चौकशी अधिकाऱ्याची निवड करुन हे प्रकरण चौकशीसाठी त्याच्याकडे सोपविण्यात यावे. मात्र राजपत्रित अधिकाऱ्यांच्या चौकशीचे काम पूर्वीप्रमाणेच महसूल आयुक्तांकडे देण्यात आलेले आहे.

शिस्तभंग विषयक प्राधिकाऱ्याच्यावतीने बाजू मांडण्यासाठी तो प्राधिकारी सादरकर्ता अधिकारी नेमू शकेल त्याच प्रमाणे आपली बाजू मांडण्यासाठी संबंधित कर्मचारी दुसऱ्या एखाद्या कर्मचार्याची मदत घेऊ शकेल. शासनाने सादरकर्ता अधिकारी म्हणून एखाद्या वकिलाची नेमणूक केलेली असल्याशिवाय आणि / किंवा कर्मचार्यास तशी परवानगी दिलेली असल्याशिवाय कर्मचारी वकिलाची मदत घेऊ शकणार नाही.

विभागीय चौकशीचे काम निमन्यायिक स्वरूपाचे आहे. चौकशी अधिकारी साक्षीदार, पुरावे यांची शहानिशा करून व तपासणी उलट तपासणी करून व दोन्ही बाजूंचे म्हणजे ऐकून दोषारोपातील प्रत्येक बाबींच्या संदर्भात आपले निष्कर्ष नमूद करील. प्रत्येक दोषारोप पूर्ण / अंशतः सिद्ध होत असेल तर किंवा सिद्ध होत नसेल तर तसे नमूद करून तो आपला चौकशी अहवाल शिस्तभंग विषयक प्राधिकाऱ्यास सादर करील.

#### **चौकशी अहवालावरील कार्यवाही**

**नियम ९ :** शिस्तभंग विषयक प्राधिकारी चौकशी अहवाल विचारात घेऊन दोषारोपाच्या प्रत्येक बाबींच्या संबंधात आपले निष्कर्ष नमूद करील. तो चौकशी अधिकाऱ्याच्या निष्कर्षाशी सहमी नसेलतर तसे नमूद करून कर्मचाऱ्यास कोणती शिक्षा द्यावयाची ते निश्चित करून शिक्षेचा आदेश काढील.

तत्पुर्वी (अधिकाऱ्यांच्या बाबत) लोक सेवा आयोगाचा सल्ला घेतला जाईल. शिक्षेच्या आदेशासोबत चौकशी अहवाल व अनुषंगिक सर्व कागदपत्रे संबंधित कर्मचाऱ्यास पुरविली जातील.

#### **अपील**

**नियम १८ ते २२ :** गट “अ” किंवा गट “ब” मधील व्यक्ती तिला शिक्षा करणाऱ्या व शासनाला दुय्यम असणाऱ्या प्राधिकारणाने काढलेल्या आदेशाविरुद्ध शासनाकडे अपील करू शकेल.

ज्या प्रकरणी शिक्षा देण्याचे आदेश शासनाने किंवा शासनास दुय्यम नसणाऱ्या अन्य प्राधिकारणाने काढलेले असतील तर अशा आदेशा विरुद्ध राज्यपालांकडे अपील करू शकेल.

गट “क” किंवा “ड” च्या सेवेतील व्यक्ती तिला शिक्षा करणाऱ्या अधिकाऱ्याच्या निकटच्या वरीष्ठांकडे अपील करू शकेल. त्यानंतर कोणतेही अपील करता येणार नाही.

#### **कालमर्यादा**

ज्या आदेशाविरुद्ध अपील करावयाचे आहे असा आदेश अपीलकर्त्याला मिळाल्याच्या तारखेपासून ४५ दिवसांच्या आत सादर केले पाहिजे. विलंबास सबळ कारण होते याची खात्री पटल्याशिवाय विलंबाने अपील स्वीकारले जाणार नाही.

अपील करणारी व्यक्ती आपले अपील स्वतंत्रपणे व आपल्या स्वतःच्या नावाने व अपीलीय प्राधिकारणाला उद्देशून करील. मात्र ज्या प्राधिकारणाने शिक्षा दिलेली असेल त्या प्राधिकारणाच्या मार्फतच अपील सादर करावे लागेल. असे प्राधिकरण हे अपील आपल्या अभिप्रायासह तात्काळ अपीलीय प्राधिकारणाकडे पुढे पाठवील.

#### **अपीलावर विचारविनिमय**

**नियम क्रमांक २३ :** अपीलीय प्राधिकारी अपीलावर विचार विनिमय करून शिक्षा कायम ठेऊ शकतो. किंवा शिक्षेत वाढ करू शकतो किंवा शिक्षा रद्द करू शकतो किंवा शिक्षेत कपात करू शकतो.

मात्र शिक्षेत वाढ करावयाची झाल्यास अपीलीय प्राधिकारी त्या कर्मचाऱ्यास वाढीव शिक्षा करण्यास मुळातच पात्र असल्याशिवाय शिक्षेत वाढ करता येणार नाही.

#### **पुनरीक्षण व पुनर्विलोकन**

**नियम क्रमांक २३ :** एखाद्या प्रकरणी अपील करण्यात आले नसेल तरी अपीलीय प्राधिकारी कोणत्याही वेळी स्वतःहून किंवा अन्यथा कोणत्याही चौकशीचा अभिलेख मागवू शकेल व आदेशाचे पुनरीक्षण करून आदेश एकतर कायम ठेऊ शकेल किंवा आदेशामध्ये सुधारणा करू शकेल किंवा आदेश रद्द करू शकेल. किंवा एखाद्या प्रकरणात शिक्षा देण्यात आलेली नसेल तर शिक्षा देऊ शकेल.