संख्या—145

रजि0 नं0 एल. डब्लू./एन. पी. 561

लाइसेन्स नं0 डब्लू0 पी0—41

लाइसेन्स टू पोस्ट एट कन्सेशनल रेट

सरकारी गजट, उत्तर प्रदेश

उत्तर प्रदेशीय सरकार द्वारा प्रकाशित

असाधारण

विधायी परिशिष्ट

भाग—4, खण्ड (क)

(सामान्य परिनियम नियम)

लखनऊ, शुक्रवार, 6 जनवरी, 1989

पौष 16, 1910 शक सम्वत्

उत्तर प्रदेश सरकार

चीनी उद्योग अनुभाग—2

संख्या 1589एस0 सी0/18-6-71-88

लखनऊ, 6 जनवरी, 1989

अधिसूचना

सा0 प0 नि0—2

उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 11 सन् 1966) की धारा 122 की उपधारा (2) के अधीन शक्ति का प्रयोग करके राज्यपाल सरकारी अधिसूचना संख्या 474/12-सी-1-87-7(13)-76टी0 सी0-दिनांक 31 मार्च, 1987 के अधीन यथा अपेक्षित प्राधिकारी द्वारा बनायी गयी उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड, लखनऊ के कर्मचारियों की भर्ती उपलब्धियों और सेवा के निबंधनों और शर्तों जिसके अन्तर्गत अनुशासनिक नियंत्रण भी है, विनियमावली को अनुमोदित करते हैं।

2—उपर्युक्त उपधारा (2) के अधीन राज्यपाल अग्रतर यह निदेश देते हैं कि इस विनियमावली को गजट में प्रकाशित किया जाय।

उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड, कर्मचारी सेवा विनियमावली, 1988

अध्याय—एक

प्रारम्भिक

1—(1) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड, कर्मचारी सेवा विनियमावली, 1988 कही जायेगी। — संक्षिप्त नाम और प्रारम्भ

(2) यह संघ द्वारा नियुक्त प्रत्येक पूर्णकालिक कर्मचारी पर समान रूप से लागू होगी चाहे वे संघ के मुख्यालय पर या उसकी अपनी इकाई पर या किसी घटक फैक्ट्री पर, जिसे आगे परिभाषित किया गया है, तैनात हों, सिवाय उनके—

(एक) जो औद्योगिक या श्रम विधियों और किसी ऐसी विधि के अनुसरण में बनाये गये नियमों, विनियमों या स्थायी आदेशों के अधीन हों;

(दो) जो राज्य सरकार से या स्थानीय निकाय से या किसी अन्य ... से प्रतिनियुक्ति पर कार्यरत हों। इस श्रेणी के कर्मचारिवर्ग अपने पैतृक विभाग या ... की सेवा नियमावलियों के साथ-साथ अपनी प्रतिनियुक्ति के निबंधनों द्वारा नि... होंगे।

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

परिभाषाएं

2—जब तक विषय या संदर्भ में कोई बात प्रतिकूल न हो इस विनियमावली में:—

(क) "अधिनियम" का तात्पर्य उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 है ;

(ख) "नियुक्ति प्राधिकारी" का तात्पर्य संघ के प्रबन्ध निदेशक से है ;

(ग) "शिक्षु" का तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जो शिक्षुता की संविदा के अनुसरण में मिल या संघ में शिक्षुता प्रशिक्षण ले रहा हो ;

(घ) "प्राधिकारी" का तात्पर्य आयुक्त एवं सचिव, चीनी उद्योग और गन्ना विकास विभाग, उत्तर प्रदेश शासन से है ;

(ङ) "नैमित्तिक कर्मचारी" का तात्पर्य ऐसे कर्मचारी से है जो दैनिक वेतन के आधार पर नियुक्त हो ;

(च) "अध्यक्ष" का तात्पर्य संघ के अध्यक्ष से है ;

(छ) "प्रबन्ध समिति" का तात्पर्य ऐसी प्रबन्ध समिति या प्रशासक से है जिसे अधिनियम की धारा 29 के अधीन संघ के कार्यकलाप का प्रबन्ध सौंपा गया हो ;

(ज) "निरन्तर सेवा" का तात्पर्य संघ या मिल के अधीन अविरल सेवा से है, इसमें वह सेवा भी सम्मिलित है जो केवल बीमारी या प्राधिकृत छुट्टी या किसी दुर्घटना या ऐसी हड़ताल के कारण जो अवैध न हो या तालाबंदी या कामबंदी जो किसी कर्मचारी की किसी त्रुटि के कारण न हो, विच्छिन्न हुई है ;

(झ) "कर्मचारी" का तात्पर्य संघ/या मिल/या आसवनियों और संघ के अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठानों में संघ द्वारा पूर्णकालिक कर्मचारी के रूप में नियुक्त किसी व्यक्ति से है इसके अन्तर्गत प्रबन्धक या पर्यवेक्षक की हैसियत से पूर्णकालिक कर्मचारी के रूप में नियोजित व्यक्ति भी है किन्तु निम्नलिखित श्रेणी के कर्मचारी इसमें सम्मिलित नहीं हैं :—

(एक) नैमित्तिक कर्मचारी या संविदा के आधार पर नियोजित व्यक्ति ;

(दो) सरकारी सेवक और प्रतिनियुक्ति पर नियोजित अन्य व्यक्ति ;

(तीन) शिक्षुता या प्रशिक्षण की अवधि के दौरान यथास्थिति, शिक्षु और प्रशिक्षणार्थी,

(चार) अधिवर्षिता पर सेवानिवृत्त और पुनर्नियोजित व्यक्ति।

(ञ) "मिल" का तात्पर्य संघ के पर्यवेक्षण और नियंत्रणाधीन सहकारी चीनी मिल और आसवनी इकाई से है ;

(ट) किसी कर्मचारी के "परिवार" में निम्नलिखित सम्मिलित हैं :—

(एक) (अ) किसी पुरुष कर्मचारी के सम्बन्ध में—उसकी पत्नी, पुत्र, सौतेला पुत्र, अविवाहित पुत्री या सौतेली पुत्री जो उस पर आश्रित हों, चाहे वे उसके साथ रहते हों या न रहते हों ;

(ब) किसी महिला कर्मचारी के सम्बन्ध में—उसका पति, पुत्र, सौतेला पुत्र, अविवाहित पुत्री, या सौतेली पुत्री, जो उस पर आश्रित हों चाहे वे उसके साथ रहते हों या न रहते हों ;

(दो) कर्मचारी का ऐसा कोई रक्त सम्बन्धी जो कर्मचारी पर पूर्णतः आश्रित हो किन्तु इसके अन्तर्गत, वैधतः पृथक पत्नी या पति या पुत्र, सौतेला पुत्र अविवाहित पुत्री या अविवाहित सौतेली पुत्री जो अब पुरुष या महिला कर्मचारी पर आश्रित नहीं है या विधि द्वारा जिनकी अभिरक्षा से कर्मचारी वंचित किया गया हो, सम्मिलित नहीं है।

(ठ) "संघ" का तात्पर्य उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड, लखनऊ से है ;

(ड) "प्रबन्ध निदेशक" का तात्पर्य संघ के प्रबन्ध निदेशक से है,

(ढ) "अनियमित कर्मचारी" का तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जो संघ, मिल, या अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान या आसवनियों में नियमित अधिष्ठान में नियोजित न हो किन्तु जो निर्माण कार्य या विस्तार कार्य सरीखे पूर्ण रूप से अस्थायी प्रकृति के कार्यों के लिये नियोजित किये गये हों या जो स्थायी कार्य में अस्थायी वृद्धि के सम्बन्ध में नियोजित किये गये हों,

(ण) "वेतन" का तात्पर्य उस धनराशि से है जो कर्मचारी निम्नलिखित रूप से आहरित करता है :--

(एक) पद के लिये स्वीकृत मूल वेतन ;

(दो) विशेष वेतन या वैयक्तिक वेतन ; और

(तीन) ऐसी अन्य परिलब्धियां जो वेतन के रूप में प्राधिकारी द्वारा वर्गीकृत की गयी हों। इसमें महंगाई भत्ता, बोनस, यात्रा भत्ता या ऐसे अन्य भत्ते सम्मिलित नहीं हैं ;

(त) "नियम" का तात्पर्य उत्तर प्रदेश सहकारी समिति नियमावली, 1968 से है ;

(थ) "पगार" का तात्पर्य उन सभी परिलब्धियों से है जो अपने सेवायोजन की शर्तों और निबन्धनों के अनुसार काम पर या छुट्टी पर रहते हुये कर्मचारी ने अर्जित किया हो और जिनका भुगतान उसे किया गया हो या नकद भुगतान किये जाने योग्य हो और इसके अन्तर्गत वेतन, महंगाई भत्ता, मकान किराया भत्ता, अन्तरिम सहायता भी सम्मिलित है, किन्तु इसमें बोनस, कमीशन और अन्य कोई भत्ते सम्मिलित नहीं हैं।

(द) "चयन समिति" का तात्पर्य विनियम 13 के अधीन गठित चयन समिति से है,

(ध) "अधिवर्षिता" का तात्पर्य किसी कर्मचारी द्वारा ऐसी आयु प्राप्त करने से है जैसी कि विनियम 21 में विनिर्दिष्ट है ;

(न) "प्रशिक्षणार्थी" का तात्पर्य ऐसे व्यक्ति से है जिसे भर्ती के समय उसकी नियुक्ति के आदेश में विनिर्दिष्ट अवधि के लिये या इस निमित्त अनुवर्ती आदेश द्वारा बढ़ायी गई अवधि के लिये प्रशिक्षण पर रखा गया हो।

(प) "वर्ष" का तात्पर्य पहली जुलाई से प्रारम्भ होने वाले और आगामी 30 जून को समाप्त होने वाले सहकारिता वर्ष से है।

अध्याय--दो

भर्ती की सामान्य शर्तें

पदों का वर्गीकरण

3--(1) नियुक्ति, नियंत्रण और अनुशासन के प्रयोजन के लिये संघ के अधीन पदों का वर्गीकरण इस विनियमावली में, संलग्न अनुसूची के अनुसार किया जायगा।

(2) प्राधिकारी आदेश द्वारा, उप-विनियम (1) में निर्दिष्ट अनुसूची में समय-समय पर संशोधन कर सकते हैं।

राष्ट्रीयता

4--संघ के अधीन सेवा में किसी पद पर सीधी भर्ती के लिये यह आवश्यक है कि अभ्यर्थी--

(क) भारत का नागरिक हो ; या

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

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

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

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

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

टिप्पणी:--ऐसे अभ्यर्थी को, जिसके मामले में पात्रता का प्रमाण-पत्र आवश्यक हो किन्तु न त जारी किया गया हो और न उसे देने से इन्कार किया गया हो, किसी परीक्षा साक्षात्कार में सम्मिलित किया जा सकता है और उसे इस शर्त पर अनन्तिम नियुक्त भी किया जा सकता है कि आवश्यक प्रमाण-पत्र उसके द्वारा प्राप्त लिया जाय या उसके पक्ष में जारी कर दिया जाय और इसके लिये नियत समय भीतर संघ को उपलब्ध करा दिया जाय।

आयु

5--(1) संघ के अधीन किसी पद पर सीधी भर्ती के लिये अभ्यर्थी को 18 वर्ष से कम का नहीं होना चाहिये। प्रत्येक संवर्ग या पद के मामले में प्राधिकारी के निर्देशों, यदि कोई हों, अधीन समय-समय पर नियुक्ति प्राधिकारी उच्चतर आयु सीमा निर्धारित करेंगे।

(2) नियुक्ति प्राधिकारी, राज्य सरकार द्वारा समय-समय पर जारी किये गये आदेशों को ध्यान में रखते हुए, अनुसूचित जातियों, अनुसूचित जन जातियों और पिछड़े वर्ग अभ्यर्थियों के मामले में अधिकतम आयु में छूट दे सकते हैं।

(3) नियुक्ति प्राधिकारी, सीधी भर्ती द्वारा भरे जाने वाले किसी पद पर अन्यथा पात्र कर्मचारी द्वारा आवेदन करने के मामले में उच्चतर आयु सीमा शिथिल कर सकते हैं।

(4) किसी व्यक्ति को अपनी प्रारम्भिक नियुक्ति के समय अपनी आयु का प्रमाण नियुक्ति प्राधिकारी को देना होगा।

(5) उप विनियम (4) के अधीन आयु का प्रमाण, हाई स्कूल या उसके समकक्ष परीक्षा का प्रमाण-पत्र होगा। जहां किसी व्यक्ति ने कोई ऐसी परीक्षा उत्तीर्ण न की हो या जहां उसके वश के बाहर ऐसे कारणों से यह संभव न हो कि वह ऐसा प्रमाण-पत्र प्रस्तुत कर सके तो उससे ऐसा प्रमाण प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जायगी जिसे नियुक्ति प्राधिकारी आवश्यक समझे।

(6) कर्मचारी के जन्म का जो दिनांक उसके हाई स्कूल या समकक्ष परीक्षा के प्रमाण-पत्र में अभिलिखित है या जहां कर्मचारी ने कोई ऐसी परीक्षा उत्तीर्ण नहीं की है वहां सेवा में प्रवेश के समय उसकी सेवा पुस्तिका में अभिलिखित यथास्थिति जन्म का दिनांक या आयु उसका सही जन्म का दिनांक या आयु समझा जायगा और ऐसे दिनांक या आयु में सुधार के लिये किसी भी परिस्थिति में कोई आवेदन-पत्र या प्रत्यावेदन स्वीकार नहीं किया जायगा।

अर्हतायें

6--प्राधिकारी द्वारा भर्ती की प्रक्रिया और स्रोत के संबंध में दिये गये निर्देशों के अधीन प्रबन्ध निदेशक किसी विशिष्ट पद के लिये अपेक्षित न्यूनतम अनिवार्य अर्हतायें और जहां आवश्यक हो अधिमानी अर्हतायें और विनिर्दिष्ट अनुभव निर्धारित करेगा।

चरित्र

7--सेवा में सीधी भर्ती के लिए अभ्यर्थी का चरित्र ऐसा होना चाहिये कि वह संघ की सेवा में सेवायोजन के लिये सभी प्रकार से उपयुक्त हो सके। उसकी सेवायें तब तक नियमित नहीं की जायेंगी जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी के संतोषानुसार उसके चरित्र का सत्यापन न कर दिया जाय।

टिप्पणी:--राज्य सरकार या संघ सरकार द्वारा या संघ सरकार या राज्य सरकार के स्वामित्व में या नियंत्रण में किसी निगम या निकाय द्वारा या किसी स्थानीय प्राधिकारी द्वारा या किसी निगमित निकाय द्वारा पदच्युत कोई व्यक्ति पात्र न होगा।

शारीरिक उपयुक्तता

8--किसी भी अभ्यर्थी को संघ की सेवा में किसी पद पर तभी नियुक्त किया जायगा जब मानसिक और शारीरिक दृष्टि से उसका स्वास्थ्य अच्छा हो और वह ऐसे सभी शारीरिक दोष से मुक्त हो जिससे उसे अपने कर्तव्यों का दक्षतापूर्वक पालन करने में बाधा पड़ने की संभावना हो। किसी अभ्यर्थी को नियुक्ति के लिये अंतिम रूप से अनुमोदित करने के पूर्व उससे ऐसे चिकित्सा प्राधिकारी का उपयुक्तता प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जायगी जिसे नियुक्ति प्राधिकारी विनिर्दिष्ट करें।

वैवाहिक प्रास्थिति

9--संघ के अधीन किसी पद पर नियुक्ति के लिये ऐसा कोई अभ्यर्थी पात्र न होगा जिसके एक से अधिक पति या पत्नी जीवित हों या जिसने किसी ऐसे पुरुष या स्त्री से विवाह किया है जिसके, पहले ही से कोई पत्नी या पति जीवित हों।

पदों का आरक्षण

10--अनुसूचित जातियों, अनुसूचित जन जातियों, पिछड़े वर्गों और अन्य श्रेणियों के, यदि कोई हों, अभ्यर्थियों के लिये पदों पर आरक्षण द्वारा राज्य सरकार समय-समय पर जारी किये गये आदेशों के अनुसार किया जायगा।

अध्याय--तीन

भर्ती और नियुक्ति

11--इस सम्बन्ध में राज्य सरकार द्वारा जारी किये गये निर्देशों के अधीन पदों का सृजन करने की शक्ति प्राधिकारी में विहित होगी। प्राधिकारी समय-समय पर संघ की सेवा में प्रत्येक समूह के पदों की संख्या अवधारित करेगा। पदों का सृजन

12--(1) संघ के अधीन समूह "क", "ख" और "ग" के पदों पर नियुक्तियां निम्न प्रकार से की जायेंगी-- भर्ती का स्रोत

(क) सीधी भर्ती द्वारा ; या

(ख) विभागीय परीक्षा या साक्षात्कार के माध्यम से या ऐसी अन्य रीति से जिसे प्रबन्ध निदेशक समय-समय पर अवधारित करें, कर्मचारियों में से पदोन्नति द्वारा ;

(ग) प्रतिनियुक्ति या संविदा के आधार पर सेवायोजन द्वारा;

(घ) किसी अन्य स्रोत से जिसे प्राधिकारी अनुमोदित करें।

(2) समूह "क" के सभी पद सीधी भर्ती द्वारा भरे जायेंगे।

13--(1) संघ के अधीन पदों पर नियुक्ति हेतु अभ्यर्थियों की भर्ती के लिये एक चयन समिति होगी। चयन समिति

(2) समूह "क", "ख" और "ग" के पदों पर अभ्यर्थियों के चयन के लिये समिति में निम्नलिखित सदस्य होंगे--

(क) प्रबन्ध निदेशक--	अध्यक्ष
(ख) प्राधिकारी द्वारा-- नाम निर्दिष्ट दो विशेषज्ञ	सदस्य

(3) समूह "घ" के पदों के लिए अभ्यर्थियों का चयन ऐसे अधिकारी द्वारा किया जायगा जिसे प्रबन्ध निदेशक द्वारा प्राधिकृत किया जाय।

14--इस विनियमावली के उपबन्धों के अधीन रहते हुए संघ में पदों पर चयन के लिये प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर स्रोत और प्रक्रिया अवधारित की जायगी। विनियम 13 के अधीन सम्यक् रूप से गठित चयन समिति प्राधिकारी द्वारा अवधारित स्रोत और प्रक्रिया के अनुसार अभ्यर्थियों का चयन करेगी और चयनित अभ्यर्थियों के नाम उनकी योग्यता क्रम में रखकर एक नाम सूची (पैनल) बनायेगी और अपनी संस्तुतियों के साथ उसे नियुक्ति प्राधिकारी को देगी। नियुक्ति प्राधिकारी सूची का अनुमोदन करेगा और उसे नोटिस बोर्ड पर लगवा देगा। इस रीति से तैयार की गई कोई नाम सूची (पैनल) अपने अनुमोदन के दिनांक से एक वर्ष के लिये अस्तित्व में रहेगी। चयन

15--इस विनियमावली के अधीन या अन्यथा उपबन्धित के सिवाय कर्मचारी की सेवा उसी दिन से प्रारम्भ हुई समझी जायगी, यदि वह प्रबंधक निदेशक द्वारा बताये गये स्थान और समय पर पूर्वान्ह में कार्य भार ग्रहण करने के लिए रिपोर्ट करें और उस पद का कार्य-भार ग्रहण करे जिस पर उसकी नियुक्ति की गयी हो। अभ्यर्थी द्वारा अपरान्ह में कार्य-भार ग्रहण करने की स्थिति में उसकी सेवा अगले दिन से प्रारम्भ होगी : सेवा का प्रारम्भ

परन्तु चयन किये गये अभ्यर्थियों की ज्येष्ठता चयन समिति द्वारा अवधारित योग्यता क्रम के आधार पर होगी और सेवा का प्रारम्भ इस ज्येष्ठता को प्रभावित नहीं करेगा।

✓16--(1) प्रत्येक कर्मचारी आरम्भ में ऐसी अवधि के लिये परिवीक्षा पर नियुक्त किया जायगा जैसी नियुक्ति प्राधिकारी उसके नियुक्ति-पत्र में विनिर्दिष्ट करें। परिवीक्षा

✓(2) परिवीक्षा अवधि के दौरान नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा किसी कर्मचारी को बिना किसी नोटिस के सेवा से अभिमुक्त किया जा सकता है।

(3) नियुक्ति-पत्र में विनिर्दिष्ट परिवीक्षा अवधि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर बढ़ायी जा सकती है।

✓17--(1) किसी पद पर सीधे भर्ती किया गया कोई कर्मचारी परिवीक्षा अवधि के दौरान, किसी भी समय, नियुक्ति प्राधिकारी के आदेशों के अधीन संघ की सेवा से सेवा मुक्त किया जा सकता है। परिवीक्षा अवधि के दौरान सेवोन्मुक्त करना

(2) उच्च पद पर प्रोन्नत किया गया कोई कर्मचारी जो परिवीक्षा पर हो, यथास्थिति, परिवीक्षा अवधि या बढ़ायी गयी परिवीक्षा अवधि के दौरान किसी भी समय नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा अपने वास्तविक मौलिक पद पर प्रत्यावर्तित किया जा सकता है।

(3) समूह "क" और "ख" के पदों के संबंध में इस विनियम के अन्तर्गत आदेश प्राधिकारी के अनुमोदन के अधीन होंगे।

स्थायीकरण

18—परिवीक्षाधीन व्यक्ति को, यथास्थिति परिवीक्षा अवधि या बढ़ायी गयी परिवीक्षा अवधि की समाप्ति पर विनिर्दिष्ट अभिव्यक्त लिखित आदेश द्वारा स्थायी किया जा सकता है यदि उसका कार्य और आचरण संतोषजनक पाया जाय, उसकी सत्यनिष्ठा प्रमाणित कर दी जाय और नियुक्ति प्राधिकारी उसे स्थायीकरण के लिये उपयुक्त समझें।

सेवायोजन का समाप्त होना

19—(1) विनियम 12 के खण्ड (ग) के उपबन्धों के अधीन रहते हुए कोई कर्मचारी अपने द्वारा निष्पादित बन्ध-पत्र में अनुबद्ध अवधि में न तो अपनी सेवायें छोड़ेगा और न ही सेवा करना बन्द करेगा। उन मामलों में जहां बंध-पत्र में अनुबद्ध अवधि समाप्त हो गयी हो या जहां कोई ऐसा बन्ध-पत्र निष्पादित न किया गया हो, वहां कर्मचारी अपनी सेवा को छोड़ने या सेवा करना बन्द करने के अभिप्राय की तीन माह की लिखित नोटिस देगा। नोटिस नियुक्ति प्राधिकारी को दी जायगी। इस उप-विनियम के उपबन्धों का अतिक्रमण करने की दशा में कर्मचारी नोटिस की अवधि के लिये अपने वेतन के बराबर की धनराशि प्रतिकर के रूप में देने के लिये भागी होगा :

परन्तु नियुक्ति प्राधिकारी अपने विवेक से ऐसे प्रतिकर का भुगतान अभिमुक्त कर सकते हैं।

(2) (क) नियुक्ति प्राधिकारी किसी स्थायी कर्मचारी की सेवायें तीन माह की नोटिस या उसके स्थान पर वेतन देकर समाप्त कर सकते हैं।

(ख) अस्थायी कर्मचारियों की सेवायें किसी भी समय एक माह की नोटिस या उसके स्थान पर वेतन देकर समाप्त की जा सकती हैं।

(3) उप विनियम (2) में दी गयी किसी बात का कोई प्रभाव प्रबन्ध निदेशक के इस अधिकार पर नहीं पड़ेगा कि वह किसी कर्मचारी की सेवा बिना किसी नोटिस या उसके स्थान पर वेतन के समाप्त कर सकता है यदि मुख्य चिकित्सा अधिकारी द्वारा यह सत्यापित कर दिया जाय कि सेवा में बने रहने के लिये कर्मचारी स्थायी रूप से अशक्त या शिथिलांग हो गया है।

(4) (क) जिस कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही लम्बित हो वह नियुक्ति प्राधिकारी के पूर्व लिखित अनुमोदन के बिना अपनी सेवा न तो छोड़ेगा न सेवा करना बन्द करेगा और ऐसे कर्मचारी द्वारा दिया गया कोई नोटिस या त्याग-पत्र तब तक प्रभावी नहीं होगा जब तक कि वह नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा स्वीकार न कर लिया जाय।

(ख) किसी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही इस उप विनियम के प्रयोजन के लिये लम्बित समझी जायगी यदि वह इस विनियमावली के विनियम 51 (3) के अधीन निलम्बित किया गया हो या उसे कारण बताओ नोटिस जारी की गयी हो कि अनुशासनिक कार्यवाही उसके विरुद्ध संस्थित क्यों न की जाय या विनियम 51 के अधीन उसको कोई आरोप-पत्र (चार्ज शीट) जारी न किया गया हो और वह तब तक लम्बित समझा जायगा जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा अंतिम आदेश पारित न कर दिया जाय।

स्पष्टीकरण 1—इस विनियम में प्रयुक्त शब्द "माह" की गणना अंग्रेजी कलेण्डर के अनुसार की जायगी और उसका प्रारम्भ उस दिनांक के अगले दिन से होगा जिस दिनांक को, यथास्थिति, कर्मचारी या नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा नोटिस दी गयी हो।

स्पष्टीकरण 2—उप विनियम (1) के अधीन किसी कर्मचारी द्वारा दी गयी नोटिस तभी उचित समझी जायगी जब वह नोटिस की अवधि में ड्यूटी पर रहे और कोई कर्मचारी उपार्जित किसी छुट्टी को, जिसका उसने उपभोग न किया हो, ऐसी नोटिस की अवधि के प्रति मुजरा करने का हकदार न होगा।

(5) नियुक्ति प्राधिकारी उस कर्मचारी को अवमुक्त करने के लिए स्वतंत्र है जो बिना किसी नोटिस के या कम अवधि की नोटिस देकर त्याग-पत्र देता है।

त्याग पत्र स्वीकार करना

20—कर्मचारी का त्याग-पत्र तब तक प्रभावी नहीं होगा जब तक कि वह नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा स्वीकार न कर लिया जाय। नियुक्ति प्राधिकारी त्याग-पत्र को अस्वीकार कर सकता है यदि—

(क) कर्मचारी किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिये जो कि अभी समाप्त न हुई हो, संघ की सेवा करने के लिये बाध्य हो ; या

(ख) कर्मचारी संघ की किसी धनराशि का देनदार है या उसे कोई अन्य दायित्व पूरा करना है तो उस समय तक जब तक कि उक्त धनराशि अदा न कर दी जाय या दायित्व पूरा न कर दिया जाय ; या

(ग) अन्य पर्याप्त कारणों से जो अभिलिखित किये जायेंगे ।

अधिवर्षिता और सेवा निवृत्ति

21—(1) कर्मचारी 60 वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने पर सेवा-निवृत्त होगा :

परन्तु किसी कलेण्डर माह के प्रथम दिनांक से भिन्न किसी दिनांक को अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने पर कर्मचारी उस माह के अंतिम दिन को सेवा निवृत्त होगा ।

(2) यदि संघ के हित में ऐसा करना उचित हो कि 60 वर्ष की आयु के पश्चात् किसी कर्मचारी को नियत अवधि के लिये संविदा पर सेवायोजित किया जाय तो ऐसा करने की प्रबन्ध निदेशक की यह शक्ति इस विनियम की किसी बात से प्रभावित हुई नहीं समझी जायगी ।

अध्याय—चार

सेवा अभिलेख, पदोन्नति और प्रतिवर्तन

सेवा अभिलेख

22—सेवा का अभिलेख ऐसे प्रारूप में रखा जायगा और उसमें ऐसी सूचनायें होंगी जैसा कि प्रबन्ध निदेशक निर्दिष्ट करें ।

पदोन्नति

23—पदोन्नति की नीति और संघ के कर्मचारियों की पदोन्नति से भरे जाने वाले पदों की संख्या प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर अवधारित की जायगी ।

प्रतिवर्तन

24—(1) एक पद से दूसरे पद पर पदोन्नत किया गया कर्मचारी एक वर्ष के भीतर किसी भी समय बिना नोटिस के प्रतिवर्तित किया जा सकता है ।

(2) उच्च पद पर स्थानापन्न रूप से नियुक्त किया कोई कर्मचारी जिसकी नियुक्ति किसी विनिर्दिष्ट अवधि के लिये परिवीक्षाधीन या अन्यथा की गयी हो, तो इस प्रकार स्थानापन्न रूप से कार्य करते हुये उसे किसी भी समय बिना नोटिस के प्रतिवर्तित किया जा सकता है ।

अध्याय—पांच

वेतन, भत्ते और अन्य सेवा शर्तें

भर्ती के समय वेतन

25—(1) सीधे भर्ती किया गया कोई कर्मचारी पद पर लागू वेतन और भत्ते पावेगा परन्तु सुपात्र होने की दशा में नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा उच्चतर प्रारम्भिक वेतन दिया जा सकता है ।

(2) समय-समय पर यथा संशोधित फाइनेन्शियल हैण्ड बुक, खण्ड 2, भाग दो से चार में दिये गये सुसंगत सरकारी नियमों को दृष्टि में रखते हुये प्राधिकारी समय-समय पर आदेश द्वारा पदोन्नति या समान समतुल्य वेतनमान में नियुक्ति के मामले में वेतन निर्धारण की रीति अवधारित करेगा ।

प्रतिनियुक्ति पर और संविदा पर वेतन निर्धारण

26—(1) सरकारी सेवा या किसी अन्य सेवा से प्रतिनियुक्ति पर नियुक्त कर्मचारी के मामले में प्रतिनियुक्ति की निबन्धन और शर्तें वह होंगी जैसी संघ और उसके मूल विभाग के नियोजक के बीच तय की जायं ।

(2) संविदा पर नियुक्त किये गये किसी कर्मचारी के मामले में, वेतन और सेवा शर्तों का निर्धारण संघ और कर्मचारी के बीच संविदा की शर्तों के अनुसार होगा ।

वेतन कब प्रोद्भूत होगा और देय होगा

27—इस विनियमावली के उपबन्धों के अधीन रहते हुए वेतन और भत्ता किसी कर्मचारी की सेवा के प्रारम्भ से प्रोद्भूत होगा और प्रत्येक मास के दौरान की गयी सेवा के संबंध में उक्त मास के अंतिम कार्य दिवस के अपराह्न में देय होगा ।

वेतन और भत्ते कब देय नहीं होंगे

28—ऐसे किसी कर्मचारी को किसी मास के भाग के लिये वेतन और भत्ते देय नहीं होंगे जो छुट्टी की स्वीकृति के बिना अनुपस्थित पाया जाता है या जो उस मास के दौरान सम्यक् सूचना के बिना अपनी सेवा छोड़ता है और सेवा करना बन्द कर देता है, जब तक कि नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा ऐसी छुट्टी स्वीकृत न की जाय या सूचना का अधित्याग न किया जाय ।

वेतन और भत्ते कब समाप्त हो जायेंगे ।

29—किसी कर्मचारी की सेवा समाप्त हो जाने पर वेतन और भत्ते प्रोद्भूत नहीं होंगे । सेवा से पदच्युत किसी कर्मचारी के मामले में वेतन और भत्ते उसकी पदच्युति के दिनांक से समाप्त हो जायेंगे । ऐसे कर्मचारी के मामले में, जिसकी मृत्यु सेवा में रहते हुए हो जाय, वेतन और भत्ते उसकी मृत्यु के दिनांक के अनुवर्ती दिनांक से समाप्त हो जायेंगे ।

स्थानान्तरण के दौरान वेतन

30--जब किसी कर्मचारी को एक स्थान से किसी दूसरे स्थान पर स्थानान्तरित कर दिया जाय तब वह पुराने पद का अपना भार सौंपने, और नये पद का भार ग्रहण करने के दिनांक के बीच ड्यूटी के किसी अन्तराल के दौरान इस परियोजना के लिये सामान्य अनुभूत समय के अधीन रहते हुए पुराने पद का वेतन और भत्ता पायेगा ।

वार्षिक वेतन-वृद्धि

31--(1) कोई कर्मचारी उस पद के, जिस पर उसकी नियुक्ति की गयी हो वेतन-मान में वार्षिक वेतन-वृद्धि का हकदार होगा, बशर्ते उसकी वेतन वृद्धि किसी अनुशासनिक कार्यवाही के फलस्वरूप या खराब काम करने के कारण या दक्षतारोक पार करने के प्रश्न पर रोक न ली गयी हो ।

(2) शुगर वेज बोर्ड या किसी अन्य वेज बोर्ड के वेतनमानों द्वारा नियंत्रित कर्मचारियों के सिवाय समस्त कर्मचारियों को जिनकी वेतन वृद्धि किसी कलेन्डर मास के प्रथम दिनांक से भिन्न दिनांक को देय हो जाय, उस मास के जिसमें वेतन वृद्धि देय हो, प्रथम दिनांक को वेतन वृद्धियां दी जायेंगी ।

(3) ऐसे किसी कर्मचारी के मामले में, जो असाधारण छुट्टी, अध्ययन छुट्टी या किसी अन्य छुट्टी के कारण ड्यूटी से अनुपस्थित रहा हो, वेतनवृद्धि का दिनांक तद्नुसार बदल जायेगा और ऐसी छुट्टी की अवधि को वेतनवृद्धि के प्रयोजनार्थ नहीं गिना जायेगा ।

(4) ऐसा कोई कर्मचारी जो किसी उच्चतर पद पर उच्चतर वेतनमान में स्थानापन्न रूप से कार्यरत हो, उसके द्वारा उच्चतर पद या उच्चतर समय वेतनमान में कार्य करने की अवधि की उसे निम्नतर पद या समय वेतनमान में प्रतिवर्तित होने पर, वेतनवृद्धि के लिये गणना की जायेगी ।

समयपूर्व वेतन वृद्धि

32--अति उत्तम कार्य के लिये पुरस्कृत करने और निरन्तर अति उत्तम कार्य करने के लिये उसको प्रोत्साहित करने के उद्देश्य से, प्रबन्ध निदेशक किसी कर्मचारी को उसके समय वेतनमान में समय पूर्व या अतिरिक्त वेतनवृद्धियां स्वीकृत कर सकता है ।

33--शुगर वेज बोर्ड या अन्य वेज बोर्डों द्वारा विहित वेतनमान में कार्यरत कर्मचारी ऐसे महंगाई और अन्य भत्तों के हकदार होंगे जैसा ऐसे कर्मचारियों को उस वेज बोर्ड के अनुसार अनुमन्य हो।

स्थानान्तरण

34--(1) नियुक्ति प्राधिकारी को उत्तर प्रदेश में किसी सहकारी चीनी मिल, आसवनी इकाई या संघ के नियंत्रणाधीन किसी अन्य अधिष्ठान में या भारत के किसी अन्य स्थान में कर्मचारियों की नियुक्तियां करने और इन्हें किसी एक सहकारी चीनी मिल, आसवनी इकाई या अधिष्ठान से दूसरे में स्थानान्तरित करने की भी शक्ति होगी ।

(2) जब किसी कर्मचारी का स्थानान्तरण या पदोन्नति किसी एक पद से किसी अन्य पद पर किया जाय जिसमें मुख्यालय का परिवर्तन भी अन्तर्ग्रस्त हो, तब वह स्थानान्तरण पर कार्य ग्रहण करने का समय और स्थानान्तरण पर देय ऐसे भत्तों का हकदार होगा जैसा प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर इस विनियमावली के अधीन अवधारित किया जाय ।

अध्याय--छः

आचरण और अनुशासन

35--जब तक कि नियुक्ति आदेश में स्पष्टतः अन्यथा उपबन्धित न हो--

(क) प्रत्येक पूर्णकालिक कर्मचारी संघ या सम्बद्ध मिल, आसवनी इकाई या संघ के अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान के अधिकार में होगा और वह संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान की सेवा ऐसी क्षमता, ऐसे घण्टों के दौरान और ऐसे स्थान पर करेगा जैसा कि उसे समय-समय पर निदेशित किया जाय ।

(ख) प्रत्येक कर्मचारी अधिनियम, नियमावलियों, विनियमावलियों और उपविधियों के उपबन्धों और प्रबन्ध निदेशक द्वारा समय-समय पर दिये गये आदेशों का अनुपालन करेगा ।

(ग) प्रत्येक कर्मचारी इस विनियमावली का अनुसरण और पालन करेगा और समस्त आदेशों और निदेशों को जो, ऐसे किसी प्राधिकारी द्वारा जिसकी अधिकारिता, अधीक्षण या नियंत्रण के अधीन वह तत्समय रखा जाय, उसको दिये जायं, मानेगा ;

(घ) कोई कर्मचारी समिति के कारबार के भेदों को और गोपनीय प्रकार की कारबार संबंधी सूचना को, जो उसके नियोजन के दौरान उसके कब्जे या जानकारी में आयी हों या उसके द्वारा संग्रहीत की गयी हों किसी व्यक्ति को परोक्ष या अपरोक्ष रूप से प्रकट नहीं करेगा :

परन्तु अपने ज्येष्ठ अधिकारी की अनुज्ञा से, वह केवल ऐसी सूचना संप्रेषित कर सकता है जैसी विवादों के निस्तारण या जांच, निरीक्षण, अन्वेषण या लेखा परीक्षा के संचालन के लिये किसी प्राधिकारी द्वारा आवश्यक हो या जहां ऐसी सूचना किसी विधि न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जाय।

36---(1) प्रत्येक कर्मचारी संबंधित सहकारी समिति के हित का संवर्धन करने के लिये संघ, मिल, आसवनी इकाई और संघ के अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान की सेवा करेगा।

(2) किसी क्षेत्र में मादक पेयों या औषधियों से संबंधित तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के उपबन्धों के अधीन रहते हुए, संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान का कोई कर्मचारी---

(क) ड्यूटी के दौरान ऐसे मादक पेयों या औषधियों के प्रभाव में नहीं रहेगा ; या

(ख) मादकता या नशे की दशा में किसी सार्वजनिक स्थान पर नहीं जायगा ; या

(ग) आदतन ऐसे पेयों या औषधियों का उपयोग नहीं करेगा।

(3) संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान का कोई कर्मचारी---

(क) संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान के परिसर में विश्रृंखल या अभद्र व्यवहार, दुकूल या पण में तल्लीन नहीं होगा और न ऐसा कोई कार्य करेगा जिससे समिति के कारबार में बाधा पहुंचे या वह अस्तव्यस्त हो जाय।

(ख) संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान की संघ या मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान का कार्य करने वाले व्यक्तियों की सम्पत्ति को जानबूझ कर न तो क्षति पहुंचायेगा और न क्षति पहुंचाने का प्रयत्न करेगा, या

(ग) कदाचार, कर्तव्यों के लोप या भंग के कार्य के लिये किसी कर्मचारी को न तो दुष्प्रेरित करेगा और न प्रोत्साहित करेगा, या

(घ) अपने प्रभार या देख-रेख में संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान से प्राप्त ऋणों या अग्रिमों का दुरुपयोग नहीं करेगा।

(4) संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान का कोई कर्मचारी किसी राजनीतिक प्रदर्शन में न तो भाग लेगा और न स्वयं उससे सहयोग करेगा और न प्रबन्ध कमेटी या सहकारी समिति या मिल के किसी अन्य कार्यालय के किसी निर्वाचन में पक्ष समर्थन करेगा और न अन्यथा अपने प्रभाव का उपयोग करेगा।

(5) कोई कर्मचारी संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान के जिसका वह कर्मचारी है, कार्यकलाप के संबंध में प्रबन्ध निदेशक या संबंधित मिल के मुख्य कार्यपालक की पूर्व स्वीकृति के बिना, प्रेस को न तो कोई बयान देगा, न प्रेस या मैगजीन को कोई लेख देगा और न रेडियो पर कोई वार्ता देगा।

नियोजन पर निर्बन्धन

37---कोई कर्मचारी नियुक्ति प्राधिकारी या इस निमित्त प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी की लिखित पूर्व अनुज्ञा के बिना कोई बाहरी नियोजन या लाभ का पद न तो स्वीकार करेगा न उसके लिये याचना करेगा और न उसकी तलाश करेगा।

अग्रतर अध्ययन के लिये अनुज्ञा

38---कोई कर्मचारी नियुक्ति प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृति के सिवाय, अग्रतर अध्ययन के लिए किसी शैक्षिक संस्था में प्रवेश नहीं लेगा। इस प्रकार अपेक्षित अनुज्ञा उपयुक्त मामलों में और केवल विनिर्दिष्ट अवधि के लिये ही दी जायगी जब कि नियुक्ति प्राधिकारी या उसके द्वारा प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी का समाधान हो जाय कि कर्मचारी को ऐसी अनुज्ञा उसके कर्तव्यों के दक्ष निर्वहन के प्रतिकूल नहीं होगी।

उपहार या अनुतोष को स्वीकार करने पर रोक

39---कोई कर्मचारी किसी अधीनस्थ कर्मचारी से या ऐसे किसी अन्य व्यक्ति से जिसका संबंधित मिल या संघ से किसी प्रकार का व्यवहार हो किसी उपहार या अनुतोष के लिए न तो याचना करेगा और न ही उसे स्वीकार करेगा।

आर्थिक लाभों के लिये कार्यों का प्रतिषेध

40---कोई कर्मचारी नियुक्ति प्राधिकारी या इस निमित्त प्राधिकृत अन्य अधिकारी की पूर्व लिखित अनुज्ञा के बिना व्यक्तिगत रूप से अपने लिए या अभिकर्ता के रूप में दूसरों के लिए कहीं भी आर्थिक लाभ का कोई अन्य कार्य नहीं करेगा।

ड्यूटी से अनुपस्थित रहना

41--(1) कोई कर्मचारी नियुक्ति प्राधिकारी या उसके द्वारा प्राधिकृत किसी अन्य प्राधिकारी की अनुज्ञा के बिना अपनी ड्यूटी से अनुपस्थित नहीं रहेगा।

(2) ऐसा कोई कर्मचारी जो अपने नियंत्रण से परे की परिस्थितियों के सिवाय, जिसके लिये उसे संतोषजनक स्पष्टीकरण देना होगा, बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहता है या अपनी छुट्टी के उपरान्त रुकता है, तो वह ऐसी अनुपस्थिति या अधिक रुकने की अवधि के लिये वेतन और भत्ते पाने का हकदार नहीं होगा और अग्रतर उस पर ऐसी अनुशासनिक कार्यवाही की जा सकेगी जैसी परिस्थितियों के अधीन उस पर आरोपित की जाय।

मुख्यालय छोड़ने के लिये अनुज्ञा

42--कोई कर्मचारी उस अधिकारी से जिसके अधीक्षण और नियंत्रण में वह कार्य करता है, स्वीकृति प्राप्त किये बिना, ड्यूटी पर होने के सिवाय, अपनी तैनाती के मुख्यालय से अनुपस्थित नहीं होगा।

समय पालन

43--प्रत्येक कर्मचारी समय से अपनी ड्यूटी पर उपस्थित होगा और जब तक उसे छूट न दे दी जाय उपस्थिति रजिस्टर में हस्ताक्षर करेगा जिसे नियंत्रक अधिकारी के समक्ष रखा जायगा।

परिसम्पत्तियों को प्रकट करना

44--प्रत्येक कर्मचारी प्रत्येक एकान्तर वर्ष में सहकारी वर्ष के अन्तिम पक्ष में प्रबन्ध निदेशक को लिखित रूप में अपनी परिसम्पत्तियों को प्रकट करेगा।

बोली बोलने और नीलामी के लिये प्रतिषेध

45--कोई कर्मचारी प्रबन्ध निदेशक के पूर्व अनुज्ञा के बिना संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान की सम्पत्ति या उत्पाद की किसी नीलामी में परोक्ष या अपरोक्ष रूप से बोली नहीं बोलेगा।

उधार संव्यवहार पर रोक

46--कोई कर्मचारी अधिनियम, नियमों या संबंधित समिति की उपविधियों के अधीन अन्यथा अनुज्ञात के सिवाय, अपनी समिति या किसी अन्य समिति से, किसी उधार संव्यवहार में न तो शामिल होगा और न उसे करेगा।

द्विविवाह पर निबन्धन

47--ऐसा कोई कर्मचारी जिसकी पत्नी या जिसका पति जीवित हो, दूसरा विवाह नहीं करेगा।

नैतिक पतन संबंधी कार्यों में अन्तर्ग्रस्त होना

48--ऐसा कोई कर्मचारी जो आपराधिक न्यायालय द्वारा नैतिक पतन संबंधी किसी आपराधिक आरोप के लिये सिद्धदोष किया गया हो, पदच्युति का भागी होगा।

स्पष्टीकरण :--"दोषसिद्धि" का तात्पर्य कारावास, जुर्माना या दोनों की सजा से है।

अन्यत्र नियुक्ति के लिये आवेदन-पत्र

49--(1) कोई कर्मचारी उचित माध्यम के सिवाय, अन्य नियुक्ति के लिये कोई आवेदन-पत्र प्रस्तुत नहीं करेगा।

(2) वाह्य नियोजन के लिए प्रत्येक आवेदन पत्र दो प्रतियों में प्रस्तुत किया जायेगा।

(3) कोई कर्मचारी अधिछात्रवृत्ति, छात्रवृत्ति आदि प्रदान करने के लिये कोई आवेदन-पत्र संबंधित प्राधिकारी को सीधे प्रस्तुत नहीं करेगा, जब तक कि वह यथास्थिति संघ, मिल, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान द्वारा समर्थित न हो या उसे ऐसी अधिछात्रवृत्ति या छात्रवृत्ति लेने के लिये प्राधिकारी द्वारा अनुज्ञा न दी जाय।

अध्याय सात

शास्ति और अनुशासनिक प्रक्रिया

शास्तियां

50--(1) किसी विनियम में निहित उपबन्धों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, ऐसा कोई कर्मचारी जो उसे सौंपी गई ड्यूटी का उल्लंघन करता है या जिसे किसी आपराधिक अपराध या अधिनियम की धारा 103 के अधीन किसी अपराध के लिये दोषसिद्ध किया गया हो या ऐसा कोई कार्य करता हो, जिसे इस विनियमावली द्वारा प्रतिषिद्ध किया गया हो, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा निम्नलिखित शास्तियों में से किसी एक द्वारा दण्डित किया जा सकेगा :--

(क) परिनिन्दा ;

(ख) वेतनवृद्धि या पदोन्नति का रोका जाना ;

(ग) कर्मचारी के आचरण द्वारा संघ, मिल, आसवनी इकाई या अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान को हुई किसी आर्थिक हानि को पूर्णतः या अंशतः पूरा करने के लिये वेतन या प्रतिभूति जमा से वसूली ;

(घ) कर्मचारी द्वारा मौलिक रूप से धृत पद या श्रेणी (ग्रेड) में अवनति ;

(ङ) सेवा से हटाया जाना ; या

(च) सेवा से पदच्युति।

(2) दण्डादेश की प्रति संबंधित कर्मचारी को निरपवाद रूप से दी जायगी, और इस आशय की प्रविष्टि कर्मचारी के सेवा अभिलेख में की जायगी ।

(3) (क) आरोप-पत्र कर्मचारी को अपराध की गम्भीरता के अनुसार नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा दण्ड दिया जायगा परन्तु खण्ड (1) के उपखण्ड (घ), (ङ) और (च) के अधीन कोई शास्ति अनुशासनिक कार्यवाही किये बिना आरोपित नहीं की जायगी ।

(ख) नियुक्ति प्राधिकारी वेतनवृद्धि रोकने के लिये आदेश पारित करते समय उस अवधि का लिखित रूप में उल्लेख करेगा जिसके लिये वह रोकी जाय और यह भी उल्लिखित करेगा कि क्या उसका प्रभाव भावी वेतनवृद्धि या पदोन्नति का स्थगित करना होगा ।

अनुशासनिक कार्यवाही

51--(1) किसी कर्मचारी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही का संचालन, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा सम्यक् रूप से नियुक्त जांच अधिकारी द्वारा किया जायगा जो नैसर्गिक न्याय के सिद्धान्तों का सम्यक अनुपालन करेगा ; जिसके लिये यह आवश्यक होगा कि--

(क) कर्मचारी को आरोप-पत्र तामील किया जायगा जिसमें आरोप होंगे और प्रत्येक आरोप के समर्थन में साक्ष्य का उल्लेख होगा और उससे समुचित समय के भीतर आरोपों के संबंध में स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जायगी ;

(ख) ऐसे किसी कर्मचारी को अपने खर्च पर साक्षी पेश करने या अपने बचाव में साक्षियों की प्रतिपरीक्षा करने का अवसर दिया जायगा और यदि वह चाहे तो उसे व्यक्तिगत सुनवाई करने का भी अवसर दिया जायगा ;

(ग) यदि आरोप-पत्र के संबंध में कोई स्पष्टीकरण प्राप्त न हो या दिया गया स्पष्टीकरण असंतोषजनक हो तो नियुक्ति प्राधिकारी उपयुक्त आदेश पारित कर सकता है ।

(2) नियुक्ति प्राधिकारी निम्नलिखित मामलों में अनुशासनिक कार्यवाही किये बिना या अनुशासनिक कार्यवाही जारी रखे बिना समुचित दण्ड दे सकता है :--

(क) जहां किसी कर्मचारी को कदाचार के आधार पर, जिससे उसे आपराधिक आरोप पर दोष-सिद्ध किया गया है, सेवा से पदच्युत किया जाय या हटा दिया जाय ; या

(ख) जहां कोई कर्मचारी फरार हो गया है और उसका पता ठिकाना मिल, संघ, आसवनी इकाई या संघ के किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान को तीन मास से अधिक समय तक ज्ञात न हो ; या

(ग) जहां कोई कर्मचारी पर्याप्त कारण बिना, जांच अधिकारी के समक्ष जब उसे विनिर्दिष्ट रूप से उपस्थित होने के लिय लिखित रूप में बुलाया जाय, उपस्थित होने से इनकार करता है या असफल रहता है ; या

(घ) जहां अन्यथा (कारण अभिलिखित किये जांय) उससे पत्र व्यवहार करना संभव न हो ।

(3) किसी कर्मचारी को नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा निलम्बित किया जा सकता है;

(क) जब नियुक्ति प्राधिकारी का यह समाधान हो जाय कि ऐसा कोई प्रथम दृष्टया मामला है जिससे कर्मचारी को हटाये जाने पदच्युत किये जाने या पदावनत किये जाने की सम्भावना हो ;

(ख) जब उसके आचरण की जांच किये जाने का तुरन्त विचार हो या जांच विचाराधीन हो और अन्तर उसका अपने पद पर बना रहना संघ या मिल या आसवनी इकाई या संघ के अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान के हित के प्रतिकूल समझा जाय ;

(ग) ऐसे कर्मचारी, जिसके संबंध में या जिसके विरुद्ध नैतिक अधमता का कोई आपराधिक आरोप या ऐसा आरोप जिससे उसे अपने कर्तव्यों के निर्वहन में बाधा पड़ने की संभावना हो, से संबंधित अन्वेषण, जांच या विचारण विचाराधीन हो, वह नियुक्ति प्राधिकारी, जिसके अधीन वह कार्यरत हो सके विवकानुसार, उस आरोप से संबंधित समस्त कार्यवाहियों के समाप्त होने तक निलम्बित रखा जा सकता है। पुलिस अन्वेषण या किसी विधि न्यायालय में लम्बित विचारण के साथ-साथ विभागीय कार्यवाही आरम्भ की जा सकती है ।

(4) (क) निलम्बनाधीन कोई कर्मचारी वेतन और उस पर देय महंगाई भत्ता के आ (1/2) के बराबर जीवन निर्वाह भत्ता का हकदार होगा:

परन्तु जीवन-निर्वाह भत्ता का कोई भुगतान उस समय तक नहीं किया जायगा जब तक कि कर्मचारी ने प्रमाण-पत्र प्रस्तुत न कर दिया हो और नियुक्ति प्राधिकारी का यह समाधान न हो जा कि कर्मचारी किसी अन्य नियोजन, कारबार, वृत्ति या व्यवसाय में नहीं लगा था और निलम्बनाधीन अवधि के दौरान उसने पारिश्रमिक अर्जित नहीं किया है।

(ख) यदि संबंधित कर्मचारी की कोई त्रुटि न होने के कारण निलम्बन की अवधि छः मास से अधिक हो जाती है, तो जीवन-निर्वाह भत्ता उसके वेतन और महंगाई भत्ते के 3/4 तक बढ़ा दिया जायगा।

(ग) (एक) जब कोई कर्मचारी बहाल किया जाय तब नियुक्ति प्राधिकारी निलम्बन की अवधि के लिये भुगतान किये जाने वाले वेतन और भत्तों के संबंध में विशिष्ट आदेश देगा और यह भी आदेश देगा कि उक्त अवधि ड्यूटी पर व्यतीत की गयी अवधि मानी जायगी या नहीं:

परन्तु यदि नियुक्ति प्राधिकारी की यह राय हो कि कर्मचारी को पूर्णतया निर्दोष ठहराया गया है या उसका निलम्बन पूर्णतया अनुचित था, तो कर्मचारी को वह पूर्ण वेतन और भत्ता दिया जायगा जिसका वह हकदार होता यदि वह निलम्बित न किया जाता।

(दो) उप-विनियम (1.) के परन्तुक के अन्तर्गत न आने वाले मामलों में कर्मचारी को वेतन और भत्ते का ऐसा भाग दिया जायगा जैसा नियुक्ति प्राधिकारी आदेश दे।

(घ) निलम्बनाधीन कर्मचारी को कोई अवकाश नहीं दिया जायगा और उससे सम्बद्ध कार्यालय या अधिकारी को जहां उसे रिपोर्ट करने का निदेश दिया जाय, प्रतिदिन रिपोर्ट करने की अपेक्षा की जायगी।

अध्याय—आठ

अपील

अपील करने का अधिकार

52—किसी कर्मचारी को नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा पारित किसी आदेश के, जिससे उसके हितों पर हानिकारक प्रभाव पड़ता हो, विरुद्ध अपील करने का अधिकार होगा।

अपील प्राधिकारी

53—कोई अपील, उस दिनांक से जब कर्मचारी उस आदेश को, जिसके विरुद्ध अपील की गयी हो, प्रति प्राप्त हो, 30 दिन की अवधि के भीतर वरिष्ठ प्राधिकारी को प्रस्तुत की जायगी।

शर्तें जिनका समाधान अपील को करना चाहिये

54 (1) अपील अंग्रेजी या हिन्दी में लिखी जायगी और अपीलार्थी द्वारा हस्ताक्षरित की जायगी।

(2) अपील प्राधिकारी ऐसे कारणों से जो अभिलिखित किये जायेंगे यह समाधान होने पर कि अपीलार्थी के पास समय से अपील प्रस्तुत न करने के पर्याप्त कारण थे विनिर्दिष्ट अवधि की समाप्ति के पश्चात् अपील ग्रहण कर सकता है।

(3) अपील नम्र और आदरयुक्त भाषा में व्यक्त की जानी चाहिये।

(4) अपील में वांछित अनुतोष विनिर्दिष्ट किया जाना चाहिए।

अध्याय—नौ

वाह्य सेवा

अन्य सेवाओं में कर्मचारी की प्रतिनियुक्ति

55—(1) इस विनियमावली के उपबन्धों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना कोई कर्मचारी नियुक्ति प्राधिकारी के अनुमोदन के बिना जो प्रतिनियुक्ति को प्रभावित करने वाली अवधि निबन्धन और शर्तों को अवधारित करेगा किसी अन्य नियोजन के अधीन सेवा करने के लिये प्रतिनियुक्ति पर नहीं भेजा जा सकता।

(2) जहां किसी कर्मचारी की सेवायें वाह्य नियोजक के अधिकार में रखी जायं वहां प्रतिनियुक्ति की एक शर्त यह होगी कि नियोजक को कर्मचारी की सेवाओं का समस्त व्यय वहन करना चाहिए जिसके अन्तर्गत निम्नलिखित भी होगा:

(क) कार्यभार ग्रहण करने की अवधि के दौरान का वेतन;

(ख) कर्मचारी को देय यात्रा-भत्ता जिससे वह वाह्य नियोजक के अधीन अपनी नियुक्ति पर कार्यभार ग्रहण करने जा सके और अपनी प्रतिनियुक्ति की समाप्ति पर संघ की सेवा में अपनी तैनाती पर वापस आ सके;

(ग) प्रतिनियुक्ति की अवधि के दौरान अर्जित अवकाश ;

(घ). संघ में कर्मचारी की भविष्य निधि के खाते में नियोजक का अंशदान इसके अतिरिक्त वाह्य नियोजक से भी उपदान में या किसी अन्य धनराशि में जिसके लिये कर्मचारी अपनी सेवानिवृत्ति के पश्चात् ऐसे मानक्रम पर जैसा नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा निर्धारित किया जाय, पात्र हो सके, अंशदान करने की अपेक्षा की जा सकती है ।

अध्याय—दस

कार्यभार ग्रहण करने का समय

56--(1) किसी कर्मचारी को कार्यभार ग्रहण करने का समय दिया जायगा जिससे कि वह-- कार्यभार ग्रहण करने का समय

(क) पुराने पद पर रहते हुए नये पद का जिस पर वह नियुक्त किया जाय, कार्यभार ग्रहण कर सके ;

(ख) चार मास से अनधिक अवधि के अवकाश से वापस लौटने पर नया पद ग्रहण कर सके, या अवकाश की अवधि चार मास से अधिक हो जाय और कर्मचारी को अपने नये पद पर नियुक्ति की पर्याप्त सूचना न मिली हो ।

(2) जब किसी कर्मचारी के मुख्यालय में परिवर्तन अन्तर्ग्रस्त न हो तो उसे कार्यभार ग्रहण करने का समय नहीं दिया जायगा ।

57--कार्यभार ग्रहण करने के दौरान किसी कर्मचारी का वेतन और भत्ता विनियम-3 के अनुसार अवधारित किया जायगा । कार्यभार ग्रहण करने के दौरान वेतन और भत्ता

58--कार्यभार ग्रहण करने का समय जो किसी कर्मचारी को दिया जा सकता है सात दिन से अधिक नहीं होगा जिसके अन्तर्गत यात्रा पर व्यतीत किये गये दिनों की संख्या नहीं होगी । अवधि जिसके लिये अनुमन्य हो

59--किसी कर्मचारी को कार्यभार ग्रहण करने के लिये अनुमन्य समय की गणना करने में वह दिन जब वह अपने पुराने पद से अवमुक्त किया जाय, निकाल दिया जायगा किन्तु उस दिन के जब वह अवमुक्त किया जाय, ठीक पश्चात् पड़ने वाले सार्वजनिक अवकाश को कार्यभार ग्रहण करने के समय में सम्मिलित किया जायगा । किस प्रकार गणना की जायगी

60--ऐसे किसी कर्मचारी के संबंध में जो कार्यभार ग्रहण करने के लिये अनुमन्य समय के भीतर अपने पद को ग्रहण नहीं करता, यह समझा जायगा कि उसने विनियम 41 का उल्लंघन किया है। कार्यभार ग्रहण करने के समय के पश्चात् रुकना

अध्याय—ग्यारह

उपादान और भविष्य निधि

61--जैसा यहां पर स्पष्ट रूप से उपबन्धित है उसके सिवाय, सेवा के सदस्य उपादान के मामले में समय-समय पर यथासंशोधित उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी उपादान विनियमावली, 1987 (उत्तर प्रदेश कोआपरेटिव शुगर फैक्ट्रीज फेडरेशन लिमिटेड इम्पलाइज ग्रेचुयूटी रेगुलेशन्स, 1987) के उपबन्धों द्वारा नियंत्रित होंगे । उपादान

62--किसी कर्मचारी की निरन्तर सेवा की गणना करने में उसकी या तो संघ में या मिल में या आसवनियों में या संघ के अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठानों में निर्बाध रूप से की गयी सेवा को निरन्तर सेवा समझा जायगा ।

63--प्रत्येक कर्मचारी समय-समय पर यथा संशोधित उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ कर्मचारी अंशदायी भविष्य निधि विनियमावली, 1982 (उत्तर प्रदेश कोआपरेटिव शुगर फैक्ट्रीज फेडरेशन इम्पलाइज कन्ट्रीब्यूटरी प्राविडेन्ट फण्ड रेगुलेशन्स, 1982) के उपबन्धों के अनुसार कर्मचारी अंशदायी भविष्य निधि का सदस्य हो जायगा और उसमें अंशदान करेगा । भविष्य निधि

अध्याय—बारह

सेवा विनियमावली का निर्वचन

64--इस विनियमावली के निर्वचन के संबंध में प्राधिकारी का विनिश्चय अन्तिम और बाध्यकारी होगा । प्राधिकारी का निर्वचन अन्तिम होगा ।

अनुसूची

(विनियम 3 देखिए)

संघ के अधीन पदों का वर्गीकरण

समूह "क":—उस वेतनमान वाले पद जिनका न्यूनतम 1000 रुपये (अपुनरीक्षित) प्रतिमास हो।

समूह "ख":—उस वेतनमान वाले पद जिनका न्यूनतम 500 रुपये प्रतिमास या अधिक हो किन्तु 1000 रुपये प्रतिमास से कम हो (अपुनरीक्षित)।

समूह "ग":—उस वेतनमान वाले पद जिसका न्यूनतम 350 रुपये प्रतिमास या अधिक हो किन्तु 500 रुपये प्रतिमास से कम हो (अपुनरीक्षित)।

समूह "घ"—उपर्युक्त वर्गीकरणों में से किसी के अन्तर्गत न आने वाले पद।

आज्ञा से,
अखण्ड प्रताप सिंह,
सचिव,
चीनी उद्योग एवं गन्ना विकास विभाग
तथा
प्राधिकारी
उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लि0,
लखनऊ।

In pursuance of the Provisions of Clause (3) of Article 348 of the Constitution, the Governor is pleased to order the Publication of the following English translation of Notification 1589 SO/XVIII-6-71-88, dated January 6, 1989.

In exercise of the powers under sub-section (2) of section 122 of the Uttar Pradesh Co-operative Societies Act, 1965 (U.P. Act No. XI of 1966), the Governor is pleased to approve the regulations framed by the Authority as required under Government Notification No. 474/XII—C-1-1987-7-(13) 76 T.C., dated March 31, 1987 regarding recruitment, emoluments, terms and conditions of service including disciplinary control of the employees of the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Ltd., Lucknow.

2. Under the aforesaid sub-section (2) the Governor is further pleased to direct that these regulations shall be published in the *Gazette*.

THE UTTAR PRADESH CO-OPERATIVE SUGAR FACTORIES FEDERATION LTD., EMPLOYEES SERVICE REGULATIONS, 1988

CHAPTER I

Preliminary

Short title extent and commencement

1. (1) These Regulations may be called the Uttar Pradesh Co-operative Sugar ctories Federation Limited Employees Service Regulations, 1988.

(2) They shall apply uniformely to every wholetime employee appointed by the Federation and posted at the Head Office of the Federation or at the Federations own units or at any constituent factories as hereinafter defined except those :

(i) who are subject to the industrial or labour laws and the rules, regulations or standing orders made in pursuance of any such laws ;

(ii) who are working on deputation from the State Government or from Local Bodies or from any other organisation. The staff under this category will be governed by service rules of their parent department or organisations as well as by their terms of deputation.

(3) They shall come into force from the date of their publication in the *Gazette*,

Definitions

2. In these Regulations, unless there is anything repugnant in the subject or context :

(a) 'Act' means the Uttar Pradesh Co-operative Societies Act, 1965 ;

(b) 'Appointing Authority' means the Managing Director of the Federation ;

(c) 'Apprentice' means a person who is undergoing apprenticeship training in the Factory or Federation in pursuance of a contract of Apprenticeship;

(d) 'Authority' means the Commissioner and Secretary, Sugar Industry and Cane Development Department ; Uttar Pradesh Shasan ;

(e) 'Casual employee' means an employee who is engaged on daily-wage basis ;

(f) 'Chairman' means the Chairman of the Federation ;

(g) 'Committee of Management' means the Committee of Management or the Administrator to which the Management of the affairs of the Federation is entrusted under section 29 of the Act ;

(h) 'continuous service' means uninterrupted service under the Federation or Factories and includes service, which may be interrupted merely on account of sickness, or authorised leave or an accident or a strike which is not illegal or a lockout or cessation of work, which is not due to any fault on the part of the employees ;

(i) 'employee' means any persons appointed by the Federation as whole-time employee of the Federation or Factories or Distilleries and other commercial establishments of the Federation including a person employed as whole time employee in managerial or supervisory capacity but excluding the following categories of employees :

(i) casual employees or persons employed on contract basis ;

(ii) Government servants and other persons employed on deputation ;

(iii) Apprentices and Trainees during the period of apprenticeship or training as the case may be.

(iv) Persons retired on superannuation and re-employed.

(j) 'Factories' means the Co-operative Sugar Factories and Distillery Units under the supervision and control of the Federation ;

(k) 'family 'of an employee includes, ;

(i) (A) in relation to a male employee, his wife, sons, step-sons, unmarried daughters or step-daughters, dependent on him, whether residing with him or not,

(B) in relation to a female employee, her husband, sons, step-sons unmarried daughters or step-daughters dependent on her whether residing with her or not ;

(ii) any blood relation of the employee who is wholly dependent on such employee but does not include a wife or husband legally separated, or a son, step-son, unmarried daughter or unmarried step-daughter, who is no longer, dependent upon him or her, or of whose custody, the employee has been deprived of by law.

(l) 'Federation' means the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Ltd., Lucknow.

(m) 'Managing Director' means the Managing Director of the Federation.

(n) "non-regular employee" means a person who is not employed on regular establishment of the Federation, Factories or other Commercial establishment or Distilleries, but is employee for work which is essentially

of a purely temporary nature like construction work or expansion or employed in connection with temporary increase in permanent work ;

(o) 'pay' means the amount drawn by an employee as—

(i) basic pay sanctioned for the post ;

(ii) special pay or personal pay ; and

(iii) any other emoluments which may be specially classed as pay by the Authority. It does not include dearness allowance, bonus, travelling allowance or such other allowance ;

(p) 'Rules' means the U.P. Co-operati e Societies Rules, 1968 ;

(q) 'salary' means all emoluments which are earned by an employee while on duty or on leave in accordance with the terms and conditions of his employment and which are paid or are payable to him in cash and includes pay, dearness allowance, house rent allowance, interim relief, but does not include any bonus, commission and any other allowance ;

(r) 'Selection Committee' means a selection Committee, constituted under regulation, 13 ;

(s) 'superannuation' means the attainment by an employee of such age as has been specified in regulation 21.

(t) 'trainee' ; means a person who on recruitment has been placed on training for a period specified in the appointment order of such person and shall include any period extended for the purpose by a subsequent order ;

(u) 'Year' menas the cooperative year commencing on the first day of July and ending with the 30th June next following.

CHAPTER-II

General Conditions of Recruitment

Classification of posts

3. (1) The classification of the posts under the Federation for the purposes of appointment, control and discipline shall be in accordance with the schedule appended to these regulations ;

(2) The Authority may, by order, amend the schedule referred to in sub-regulation (1) from time to time.

Nationality

4. A candidate for direct recruitment to a post of service under the Federation must be :—

(a) A citizen of India, or

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

(c) A person of Indian-origin who has migrated from Pakistan, Burma, Ceylon or any of the East African countries of Kenya, Uganda and the United Republic of Tanzania (formal Tanganayka and Zanzibar) with the intention of permanently settling in India :

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

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

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

NOTE – A candidate in whose case a certificate of eligibility is necessary but the same has neither been issued nor refused may be admitted to an examination or interview arranged for selection and he may also be provisionally appointed, subject to the necessary certificate being obtained by him or issued in his favour and made available to the Federation within the time stipulated therefor.

Age

5. (1) A candidate for direct recruitment to a post under the Federation must not be less than 18 years of age. The upper age limits shall be fixed by the appointing authority subject to directions, if any, of the Authority, in the case of each cadre or post, from time to time.

(2) The maximum age limit may be relaxed in the case of candidates belonging to Scheduled Castes, Scheduled Tribes and Backward Classes as may be decided by the appointing authority taking into consideration the relevant orders of the State Government issued from time to time.

(3) The appointing authority may relaxe the upper age limit in the case of an a employees who is otherwise eligibile to apply for a post to be filled by direct recruitment.

(4) A person shall, at the time of his initial appointment, produce the proof of his age to the appointing authority.

(5) The proof of age under sub-regulation (4) shall be the certificate of High School or equivalent examination. Where a person has not passed any such examination or where, for reasons beyond his control, it is not possible for him to produce such certificate be shall be required to produce such proof as the Appointing Authority may consider to be necessary.

(6) The date of birth of an employee recorded in the certificate of his High School or equivalent examination, or where an employee has not passed any such examination, the date of birth or the age recorded in his service book at the time of his entry into service, shall be deemed to be his correct date of birth or age, case may be, and no application or representation shall be entertained for correction of such date or age in any circumstances whatsoever.

Qualification

6. Subject to the directions regarding the procedure and source of recruitment by the Authority, the Managing Director shall lay down the minimum essential qualifications, and wherever necessary preferential qualifications and also specific experience required for a particular post.

Character

7. The character of a candidate for direct recruitment to the service must be such as may render him suitable in all respects for employment in the service of the Federation. His service shall not be made regular till such verification is done to the satisfaction of the Appointing Authority.

NOTE—Any person dismissed by the State Government or Union Government or by any Undertaking or Body owned or controlled by the Union Government of the State Government or by a local authority or by body corporate shall be deemed to be ineligible.

Physical Fitness

8. No candidate shall be appointed to a post in the service of the Federation unless he be in good mental and bodily health and free from any physical defect likely to interfere with the efficient performance of his duties. Before a candidate is finally approved for appointment he shall be required to produce a medical ceritficate of fitness of such medical authority as may be specified by the appointing authority.

Marital Status

9. No candidate who has more than one spouse living or who has married a man or woman already having a wife or husband living, shall be eligible for appointment to a post under the Federation.

Reservation of posts

10. Reservation of posts for candidates belonging to Scheduled Castes, Scheduled Tribes, Backward Classes, and other categories, if any, shall be in accordance with such orders of the State Government as may be issued from time to time.

CHAPTER III

Recruitment And Appointment

Creation of Posts

11. Subject to such directions as may be issued by the State Government in this regard, the power to create posts shall vest in the Authority. The Authority shall, from time to time, determine the number of posts of each group in the service of the Federation.

Source of Recruitment

12. (1) Appointmen t to posts under the Federation of Groups 'A', 'B' a d 'C' shall be made,—

(a) by direct recruitment ; or

(b) by promotion from the employees through a departmental test or an interview or in such other manner as may be determined by the Managing Director from time to time; or

(c) by deputation or employment on contract basis ;

(d) from any other source as may be approved by the Authority.

(2) All Group 'A' posts, shall be filled by direct recruitment.

Selection Committee

13. (1) There shall be a Selection Committee for the recruitment of candidates for appointment to posts under the Federation.

(2) The Committee for the selection of candidates to the posts of Groups A, B and C shall consist of the following members -

(a) Managing Director .. *Chairman*

(b) Two experts to be nominated by the Authority .. *Members.*

(3) The selection of candidates for the posts of Group 'D' shall be made by such officer as may be authorised by the Managing Director.

Selection

14. Subject to the provision of these Regulations, the Authority shall determine from time to time the source and procedure for selection to the posts in the Federation. The Selection Committee duly constituted under Regulation 13 shall select the candidates from the source and in accordance with the procedure determined by the Authority and draw up a panel of names of selected candidates arranged in order of their merit and furnish it to the Appointing Authority together with its recommendations. The Appointing Authority shall approve the list and get it posted on the notice board. Any panel prepared in this manner will remain alive for one year from the date of its approval.

Commencement of Service

15. Except as otherwise provided by or under these Regulations service of an employee if he reports for duty in the forenoon at the place and time intimated to his by the Managing Director shall be deemed to commence from the day on which he joins and assumes charge of the post against which he has been appointed. In case a candidate joins in the afternoon, his service shall commence from the next following day :—

Provided that the seniority of the selected candidates shall be in order of merit determined by the selection committee and the commencement of service shall not affect such seniority.

Probation

16. (1) Every employee shall initially be appointed on probation for such period as the Appointing Authority may specify in his letter of appointment.

(2) During the period of probation the services of an employee may be dispensed with by the Appointing Authority without notice.

(3) The period of probation as specified in the letter of appointment may be extended by the Appointing Authority from time to time.

Discharge during probation

17. (1) An employee directly recruited to a post may, at any time, during the period of probation be discharged from the service of the Federation under the orders of the Appointing Authority.

(2) An employee promoted on a higher post on probation may be reverted by the appointing authority to his original substantive post at any time during the probation or the extended period of probation, as the case may be.

(3) The orders under this regulation in respect of Groups A and B posts shall be subject to the approval of the Authority.

Confirmation

18. A probationer may be confirmed by a specific express order in writing, on the expiry of the period of probation or the extended period of probation, as the case may be, if his work and conduct are reported to be satisfactory, his integrity is certified and the Appointing Authority considers him to be fit for such confirmation.

Termination of Employment

19. (1) Subject to provision of clause (*c*) of regulation 12 an employee shall not leave or discontinue his service during the period stipulated in the bond executed by him. An employee shall give a notice of three months in writing of his intention to leave or discontinue the service in cases where the period stipulated in the bond expires or where no such bond has been executed. The notice shall be given to the Appointing Authority. In case of violation by an employee of the provisions of this sub-regulation, he shall be liable to pay as compensation a sum equal to his pay for the period of notice:

Provided that the payment of such compensation may be waived by the Appointing Authority at his discretion.

(2) (*a*) The Appointing Authority may terminate the services of a confirmed employee on giving him three month's notice or pay in lieu thereof.

(*b*) The services of a temporary employee may be terminated at any time by giving one month's notice or pay in lieu thereof.

(3) Nothing in sub-regulation (2) shall affect the right of the Managing Director to terminate the service of an employee without notice or pay in lieu thereof if it is certified by the Chief Medical Officer, that the employee has been permanently incapacitated or has become infirm to continue in service.

(4) (*a*) An employee against whom disciplinary proceedings are pending shall not leave or discontinue his service without the prior approval in writing of the Appointing Authority and any notice or resignation given by such employee shall not take effect unless, it is accepted by the Appointing Authority.

(*b*) Disciplinary proceedings shall be deemed to be pending against an employee for the purpose of this sub-regulation if he has been placed under suspension under Regulation 51(3) of these Regulations or any notice has been issued to him asking him to show cause why disciplinary proceedings should not be instituted against him or any charge-sheet has been issued to him under Regulation 51 and the same will be deemed to be pending till final orders are a passed by the Appointing Authority.

Explanation 1 – The expression 'month' used in this Regulation shall be reckoned according to the English Calendar and shall commence from the day following the date on which notice is given by the employee or the Appointing Authority, as the case may be.

Explanation 2 – A notice given by an employee under sub-regulation (1) shall be deemed to be proper only if he remains on duty during the period of the notice, and an employee shall not be entitled to set off any leave earned and not availed of by him against the period of such notice.

(5) It shall be open to the Appointing Authority to relieve an employee who tenders a resignation without any notice or accepts notice for a shorter period.

Acceptance of Resignation

20. The resignation of an employee shall not be effective unless it is accepted by the Appointing Authority. The Appointing Authority may refuse to accept the resignation if –

(*a*) the employee is under an obligation to serve the Federation for a specified period which has not yet expired ; or

(*b*) the employee owes the Federation any sum of money or any other liability till such time as the said amount is paid or the liability is discharged, or

(*c*) for any other sufficient grounds to be recorded in writing.

Superannuation and Retirement

21. (1) An employee shall retire on attaining the age of 60 years :

Provided that an employee, who attains the age of superannuation on any day other than the first day of any calendar month shall retire on the last day of that month.

(2) Nothing in this regulation shall be deemed to affect the powers of the Managing Director to employ on contract for a stipulated period any person above the age of 60 years if the interest of the Federation so demands.

CHAPTER IV

Record of Service, Promotion and Reversion

Record of service Promotion

22. A record of service shall be kept in such form and shall contain such information as may be indicated by the Managing Director.

Promotion

23. The promotion policy and number of posts to be filled in by way of promotion of the Federation employees shall be determined by the Authority from time to time.

Reversion

24. (1) An employee promoted from one post to another may be reverted without notice at any time within one year of such promotion.

(2) An employee who has been appointed to officiate in a higher post and whose appointment is subject to his undergoing probation for any specified period or otherwise, may be reverted without notice at any time, when he is so officiating.

CHAPTER V

Pay, Allowance and Other Service Conditions

Pay on Recruitment

25. (1) An employee directly recruited shall draw pay and allowances applicable to the post, provided that in deserving cases higher starting pay may be allowed by the Appointing Authority.

(2) The Authority may, from time to time, by order determine the manner in which the fixation of pay shall be carriedout in the cases of promotion or appointment in identical, equivalent scales of pay, keeping in view the relevant Government Rules contained in Financial Hand Book, Volume 2, Parts II to IV as amended from time to time.

Fixation of pay on deputation and on contract

26. (1) In the case of an employee appointed from Government service or from any other service on deputation, the terms and conditions of the deputation shall be such as may be agreed upon between the Federation and the employer of his parent department.

(2) In the cases of an employee engaged on contract, the fixation of pay and conditions of service will be in accordance with the conditions of contract between the Federation and the employee.

Pay when to accrue and payable

27. Subject to the provisions of these regulations, pay and allowances shall accrue from the commencement of the service of an employee and shall become payable on the afternoon of the last working day of each month in respect of the service rendered during the said month.

Pay and allowances when not payable

28. Pay and allowances shall not be payable for a part of a month to an employee who is found absent without sanction of leave or who leaves and discontinues his service without due notice during the month, unless such leave is sanctioned or notice has been waived by the Appointing Authority.

Pay and Allowances when to be ceased

29. Pay and allowances shall cease to accrue as soon as an employee ceases to be in service. In case of an employee dismissed from service, the pay and allowances shall cease from the date of his dismissal. In the case of an employee who dies while in service, the pay and allowances shall cease from the day following the date on which the death occurs.

Pay during Transfer

30. When an employee is transferred from one place to another, he shall during any interval of duty between the date of his handing over charge of the old post and the date of his taking over charge of the new post, draw the pay and allowance of the old post subject to usual time allowed for the purpose.

31. (1) An employee shall be entitled to an annual increment in the pay scale of the post to which he has been appointed provided the increment has not been withheld as a disciplinary measure or on account of poor performance or at the stage of crossing the efficiency bar. Annual Increment

(2) All the employees, except those who are governed by the pay scales of Sugar Wage Board, or any other Wage Board whose increment becomes due on a date other than the first day of a calendar month, will be granted increments on the first day of the month in which the increment falls due.

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

(4) An employee who officiates in a higher post in a higher scale of pay shall be eligible to count for increments for the period spent by him on such higher post or higher time scale of pay in his lower post when reverted to that post or time scales of pay.

32. To reward an employee for excellent performance and in order to motivate him for continuous excellent performance, the Managing Director may grant premature or additional increments to an employee in his time scale of pay. Premature Increment

33. The employees, working in the pay scale prescribed by Sugar Wage Board or other Wage Boards shall be entitled to such dearness and other allowances as admissible to such employees as per that Wage Board.

34. (1) The Appointing Authority shall have the power to make postings of the employees to any co-operative Sugar Factory, distillery unit or to any other establishments under the control of the Federation, in Uttar Pradesh or to any other place in India and also to transfer them from one co-operative Sugar factory, distillery unit or establishment to another. Transfer

(2) When an employee is transferred or promoted from one post to another involving a change of headquarters, he will be entitled to joining time and allowances payable on transfer as may be determined by the Authority from time to time under these regulations.

CHAPTER VI

Conduct and Discipline

35. Unless otherwise expressly provided in the order of appointment ;—

(a) Every whole-time employee shall be at the disposal of the Federation, Factory concerned, Distillery unit, or other commercial establisment of the Federation, and he shall serve the Federation, Factory, Distillery unit or other commercial establishment of the Federation, in such capacity and during such hours and at such place as he may from time to time, be directed ;

(b) Every employee shall abide by the provisions of the Act, Rules, Regulations and Byelaws, as well as the orders issued from time to time by the Managing Director.

(c) Every employee shall adhere to and abide by these Regulations and shall observe, comply with and obey all orders and directions which may, from time to time, be given to him by any authority under whose jurisdiction, superintendence or control he may for the time being be place ;

(d) No employee shall divulge directly or indirectly to any person the business secrets of the society or reveal the business information of a confidential nature, which, during the course of his employment, has come to his possession or knowledge or has been collected by him :

Provided that with the permission of his superior officer he may communicate only such information as is needed by any authority for the disposal of disputes or conduct of inquiry, inspection, investigation or audit or where such information is required to be produced before a court of law.

36. (1) Every employee shall serve the Federation, Factory, Dist[illery] unit, and other commercial establishment of the Federation to promot[e] interest of the Co-operative Society concerned.

(2) Subject to the provisions of any law relating to intoxicating d[ri]nks drugs for the time being in force in any area no employee of the Federat[ion] Factory, Distillery Unit or any other Commercial Establishment of the Fed[era]tion shall—

(a) while on duty, be under the influence of such drinks or dr[ugs], or

(b) appear in a public place in a stage of intoxication as drunkenne[ss]

(c) habitually use such drinks or drugs.

(3) No employee of the Federation, Factory, Distillery Unit, or any other Commercial Establishment of the Federation shall—

(a) indulge in disorderly or indecent behaviour, gambling, or betting or committing nuisance within the premises of the Federation, Factory, Distillery Unit or any other Commercial Establishment of the Federation or do anything which disturbs or dislocates the business of the Society, or

(b) cause or attempt to cause wilful damage to the property of the Federation, Factory, Distillery, Unit or any other Commercial Establishment of the Federation or of persons dealing with the Federation, Factory, Distillery Unit or any other Commecial Establishment of the Federation or

(c) abet or instigate any of the employee for act of misconduct omission or violation of duties, or

(d) misutilise loans or advances obtained from the Federation, Factory, Distillery, Unit or any other Commercial Establishment of the Federation, under his charge or care.

(4) No employee of the Federation, Fectory, Distillery Unit or any other Commercial Establishment of the Federation shall take part in or associate himself with any political demonstration, or convass or otherwise use his influence in any election to the committee of Management or any other office of the Co-operative Society or Factory.

(5) No employee shall make any statement to the press or contribute article to the press or magazine or give any talk on the radio in connection with the affairs of the Federation, Factory, Distillery Unit or any other Commercial Establishment of the Federation of which he is an employee, without the prior sanction of the managing Director or the Chief Executive of the Factory concerned.

Restriction of employment

37. No employee shall accept, solicit or seek any outside employment or office of profit, without previous permission in writing of the appointing authority, or any other officer authorised in this behalf.

Permission for further study

38. No employee shall join any educational institution for further studies except with the prior sanction of the Appointing Authority. The permission so required shall be given in suitable cases and for specific period only when the Appointing Authority or any other officer authorised by him, is satisfied that such permission to the employee shall be without detriment to the efficient discharge of his duties.

Bar on acceptance of gift or gratification

39. An employee shall not solicit or accept any gift or gratification from any subordinate employee or from any person who has any dealing with the concerned factory or Federation.

Prohibition of activities for pecuniary gains

40. No employee shall personally carry on any other activity for pecuniary gains anywhere on his own account or as an agent for others without prior written permission of the Appointing Authority or other officer authorised in this behalf.

Absence from duty

41. (1) An employee shall not absent himself from his duties without permission from the Appointing Authority or any other officer authorised by him.

(2) An employee who absents, himself without leave or overstays beyond his leave, except under circumstances beyond his control, for which he must tender a satisfactory explanation, shall not be entitled to draw pay and allowances for the period of such absence or overstay and shall further be liable to such disciplinary action, as may be imposed on him under the circumstances.

42. An employee must not absent himself from his headquarters of posting except on duty without obtaining the sanction from the officer under whose superintendence and control he works. Permission leave headquarters

43. Every employee shall attend his duties punctually and sign the attendence register (unless not exempted) which shall be put up before the controlling officer. Punctuality

44. Every employee shall in the last fortnight of the Co-operative year in every alternate year, disclose his or her assets in writing to the Managing Director. Disclosure of Assets

45. No employee shall bid in any auction of the property or produce belonging to the Federation, Factory, Distillery Unit or any other Commercia stablishment of the Federation either directly or indirectly without prior permission of the Managing Director. Prohibition for bidding and auctiou

46. No employee shall enter into or carry on any credit transaction with his society or any other society except as otherwise permitted under the Act or Rules or the Bye-laws of the Society concerned. Bar on credit transactions

47. No employee who has a wife or husband living, shall contract another marriage. Restriction on of Bigamy

48. An employee who is convicted of a criminal charge involving moral turpitude by criminal court, shall be liable to dismissal. Involvement in acts involving moral turpitude

Explanation—"Conviction" means sentence of imprisonment fine or both.

49. (1) No employee shall submit any application for appointment elsewhere, except through proper channel. Application for appointment elsewhere

(2) Every application for outside employment will be submitted in duplicate:

(3) An employee shall not submit an application for an award of a fellowship, scholarship etc., directly to the authority concerned, unless he or she is sponsored by the Federation, Factory, distillery Unit or any other Commercial stablishment of the Federation, as the case may be, or is permitted by the authority to take up such scholarship or fellowship.

CHAPTER VII

Penalties and Disciplinary Proceedings

50. (1) Without prejudice to the provisions contained in any regulation, an employee who commits a breach of duty enjoined upon him or has been convicted for a criminal offence or an offence under section 103 of the Act or does anything which is prohibited by these regulations, shall be liable to be punished by the Appointing Authority with any of the following penalties : Penalties

(a) Censure,

(b) Withholding of increment or promition,

(c) Recovery from pay or security deposit to compensate in whole or in part any precuniary loss caused to the Federation, Factory, Distillery nit or any other Commercial establishment by the employee's conduct,

(d) Reduction in rank or grade held substantively by the employee's

(e) Removal from service, or

(f) Dismissal from service.

(24)

(2) Copy of the order of punishment shall invariably be given to the employee Concerned and entry to this effect shall be made in the service record of the employee.

(3) (*a*) A charge-sheeted employee shall be award punishment by the appointing authority according to the seriousness of the offence, provided that no penalty under sub-clauses (*d*), (*e*) and (*f*) of clause (1) shall be imposed without recourse to disciplinary proceedings.

(*b*) The appointing authority while passing orders for stoppage of increment shall state in writing the period for which it is stopped and whether it shall have effect of postponing future increment or premition.

Disciplinary proceedings

51. (1) The disciplinary proceedings against an employee shall be conducted by an enquiry officer, duly appointed by the Appointing Authority, with due observation of the principals of natural justice for which it shall be necessary that—

(*a*) the employee shall be served with a charge-sheet containing specific charges and mention of evidence in support of each charge and he shall be required to submit explanation in respect of the charges within reasonable time.

(*b*) such an employee shall also be given an opportunity to produce witnesses at his own cost, or, to cross examine witnesses in his defence and shall also be given an opportunity of being heard in person, if he so desires,

(*c*) the appointing authority may pass suitable orders in case no explanation in respect of charge-sheet is received or the explanation submitted is unsatisfactory.

(2) The Appointing Authority may award appropriate punishment, without taking recourse to or continuing disciplinary proceedings in the following cases:—

(*a*) Where an employee is dismissed or removed from service on the ground of misconduct which has led to his conviction on a criminal charge ; or

(*b*) Where an employee has absconded and his where abouts are not known to the Factory, Federation, Distillery Unit or any other Commercial Establishment of the Federation for more than three months ; or

(*c*) Where the employee refuses or fails, without sufficient cause, to appear before the enquiring officer, when specifically called upon, in writing to appear, or

(*d*) Where it is otherwise (for reasons to be recorded) not possible to communicate with him.

(3) An employee may be placed under suspension by the appointing authority—

(*a*) When the appointing authority is satisfied that a *prima facie* case exists, which is likely to result in the removal, dismissal or reduction in rank of the employee ;

(*b*) When an inquiry into his conduct is immediately contemplated or is pending and his further continuance on his post is considered detrimental to the interest of the Federation or Factory or Distillery Unit or other Commercial Establishment of the Federation ;

(*c*) An employee in respect of or against whom an investigation, enquiry or trial relating to a criminal charge involving moral turpitude or a charge likely to embarrass him in the discharge of his duties is pending, may, at the discretion of the Appointing Authority under whom he is serving, be placed under suspension until the termination of all proceedings relating to that charge. The departmental proceedings may also be initiated alongwith the police investigation or pending trial in a court of law.

(4) (*a*) An employee under suspension shall be entitled to a subsistence allowance equal to onehalf (1/2) of the pay and D.A. payable thereon:

Provided that no payment of subsistence allowance shall be made unless the employee has furnished a certificate and the Appointing Authority is satisfied that the employee was not engaged in any other employment, business, profession or vocation and has not earned remuneration thereof during the period under suspension.

(*b*) If the period of suspension extends beyond six months for no fault of the employee concerned, subsistence allowance shall be increased to 3/4th of his pay and dearness allowance.

(*c*) (i) When an employee is reinstated the Appointing Authority shall make specific order regarding pay and allowance to be paid for the period of suspension and as to whether or not the said period shall be treated as a period spent on duty :

> Provided that where the appointing authority is of the opinion that the employee has been fully exonerated or his suspension was wholly unjustified the employee shall be given the full pay and allowances to which he would have been entitled had he not been suspended.

(ii) In cases not covered by the proviso to sub-regulation (i) the employee shall be given such portion of pay and allowance, as the appointing authority may order.

(*d*) No leave shall be granted to an employee under suspension, and he may be required to report daily to the concerned office or officer where he would be directed to report.

CHAPTER--VIII

Appeals

52. An employee shall have a right to appeal against any order passed by the Appointing Authority which injuriously affects his interests. Right to Appeal

53. An appeal shall be to the Superior Authority within a period of 30 days from the date on which the employee receives a copy of the order appealed against. Appellate Authority

54. (1) The appeal shall be written in English or Hindi and shall be signed by the Appellant. Conditions which an appeal should satisfy

(2) The Appellate Authority may, for reasons to be recorded, entertain the appeal after the expiry of the specified period on the satisfaction that the appellant has sufficiant cause for not submitting the appeal in time.

(3) The appeal should be couched in polite and respectful language.

(4) The appeal should specify the relief desired.

CHAPTER IX

Foreign Service

55. (1) Without prejudice to the provisions of these regulations, no employee may be deputed to serve under any other employer without the approval of the Appointing Authority who shall determine the duration and the terms and conditions on which the deputation shall take effect. Deputation of Employee to other services

(2) Where the services of an employee are placed at the disposal of foreign employer, it shall be a condition of the deputation that the employer should bear the entire coast of the services of the employee including the following :

(*a*) Pay during joining time ;

(*b*) Travelling allowance payable to the employee to enable him to join his appointment under foreing employer and to return to his posting in the Federation service on the termination of his deputation ;

(*c*) Leave earned, during the period of deputation ;

(*d*) The employer's contribution to the employees' account of Provident Fund in the Federation. In addition, the foreign employer may also be required to make a contribution towards gratuity or any other sum for which the employee may become eligible on his retirement, on such scale as may be fixed by the Appointing Authority.

Chapter X

Joining Time

Joining time

56. (1) Joining time may be granted to an employee to enable him :

(a) to join a new post to which he is appointed while on duty in his old post, or

(b) to join a new post on return from leave of not more than four months duration, or although the duration of leave exceeds four months the employee has not had sufficient notice of his appointment to the new post.

(2) Joining time shall not be granted when no change in the headquarter of an employee is involved.

Pay and Allowance during joining time

57. The pay and allowance of an employee during joining time shall be determined in accordance with Regulation [illegible].

Period for which admissible

58. Joining time which may be allowed to an employee shall not exceed seven days, exclusive of the number of days spent on travelling.

How calculated

59. In calculating joining time admissible to an employee, the day on which he is relieved from his old post which is followed by public holiday following the day on which he is relieved shall be included in the joining time.

[illegible]

60. An employee who does not join his post within the joining time allowed to him shall be deemed to have committed a breach of Regulation 41.

Chapter XI

Gratuity and Provident Funds

Gratuity

61. Save as herein expressly provided the members of the service shall, in the matter of gratuity, be governed by the provisions of the U.P. Co-operative Sugar Factories Federation Limited Employees Gratuity Regulations, 1987 as amended from time to time.

62. In reckoning the continuous service of an employee his uninterrupted service either in the Federation or in the factories or in the Distilleries or in other Commercial Establishments of the Federation shall be treated as continuous service.

Provident Fund

63. Every employee shall become a member of, and shall subscribe to, the employees contributory Provident Fund in accordance with the Provisions of the U.P. Co-operative Sugar Factories Federation Employees Contributory Provident Fund Regulations, 1982 as amended from time to time.

Chapter XII

Interpretation of Service Regulations

Decision of the Authority to be final

64. The decision of the Authority, regarding interpretation of these Regulations shall be final and binding.

SCHEDULE

(See Regulation 3)

Classification of Posts under the Federation

Group A—Posts carrying a pay scale the minimum of which is Rs. 1,000 p.m. (unrevised).

Group B—Posts carrying a pay scale the minimum of which is Rs. 500 p.m. or more but less than Rs. 1,000 p.m. (unrevised).

Group C—Posts carrying a pay scale the minimum of which is Rs. 350 p.m. or more but less than Rs. 500 p.m. (unrevised).

Group D—Posts not covered by any of the above classifications.

By order,

A. P. SINGH,

Sachiv,

Sugar Industry and Cane Development Department and Authority.

U. P. Co-operative Sugar Factories Federation Ltd., Lucknow.

पी०एस०यू०पी०—ए०पी० 11 सा० (उद्योग)-(2915)-1989-400 (मे०)।

रजि0 नं0 एल. डब्ल्यू./एन. पी. 861
लाइसेन्स नं0 डब्लू0 पी0—41
लाइसेंन्स टू पोस्ट एट कन्सेशनल रेट

सरकारी गजट, उत्तर प्रदेश

उत्तर प्रदेशीय सरकार द्वारा प्रकाशित

असाधारण

विधायी परिशिष्ट

भाग—4, खण्ड (क)

(सामान्य परिनियम नियम)

लखनऊ, बृहस्पतिवार, 15 मार्च, 1990

फाल्गुन 24, 1911 शक सम्वत्

उत्तर प्रदेश सरकार

चीनी उद्योग अनुभाग—2

संख्या 667 एस0 सी0/18-6-71-88

लखनऊ, 15 मार्च, 1990

अधिसूचना

सा0 प0 नि0—9

उत्तर प्रदेश साधारण खण्ड अधिनियम, 1904 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 1 सन् 1904) की धारा 21 के साथ पठित उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 11 सन् 1966) की धारा 122 की उपधारा (1) के अधीन शक्ति का प्रयोग करके उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 की धारा 122 की उपधारा (1) के अधीन अधिसूचना संख्या-यू0 ओ0 402 (II)/12—सी-1-76 दिनांक 6 अगस्त, 1977 में गठित प्राधिकारी, एतद्द्वारा, राज्य सरकार के अनुमोदन से, उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली में संशोधन करने की दृष्टि से निम्नलिखित विनियमावली बनाते हैं:—

उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा (प्रथम संशोधन) विनियमावली, 1990

1—(1) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा (प्रथम संशोधन) विनियमावली, 1990 कही जायेगी। संक्षिप्त नाम और प्रारम्भ

(2) यह गजट में प्रकाशन की तारीख से प्रवृत्त होगी।

(34)

विनियम 21 का संशोधन

2—उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, 1988 में, विनियम 21 में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये वर्तमान उप-विनियम (1) के स्थान पर स्तम्भ-2 में दिया गया उपविनियम रख दिया जायगा, अर्थात्:-

स्तम्भ—1	स्तम्भ—2
वर्तमान उपविनियम	एतद्द्वारा प्रतिस्थापित उपविनियम (1)
(1) कर्मचारी 60 वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने पर सेवा-निवृत्त होगा।	(1) कर्मचारी 60 वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने पर सेवा-निवृत्त होगा।
परन्तु किसी कलेण्डर माह के प्रथम दिनांक से भिन्न किसी दिनांक को अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने पर कर्मचारी उस माह के अन्तिम दिन को सेवा निवृत्त होगा।	परन्तु किसी कलेण्डर माह के प्रथम दिनांक से भिन्न किसी दिनांक को अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने पर कर्मचारी उस माह के अन्तिम दिन को सेवा निवृत्त होगा: परन्तु यह और कि नियुक्ति प्राधिकारी, किसी भी समय, किसी कर्मचारी को (चाहे वह अस्थायी हो अथवा स्थायी) तीन मास की नोटिस देकर अथवा उसके बदले में तीन मास का वेतन देकर बिना कोई कारण बताए, उसके पचास वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने के पश्चात् सेवा-निवृत्त हो जाने की अपेक्षा कर सकता है अथवा ऐसा कर्मचारी पैंतालीस वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने के पश्चात् या संघ के अधिष्ठान के अधीन दस वर्ष की सेवा पूरी कर लेने के पश्चात् किसी भी समय, नियुक्ति प्राधिकारी को तीन मास की नोटिस देकर स्वेच्छया सेवा निवृत्त हो सकता है।

आज्ञा से,
ठाकुर प्रसाद सिंह,
सचिव,
चीनी उद्योग तथा गन्ना विकास विभाग
तथा
प्राधिकारी
उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ
लिमिटेड, लखनऊ।

IN pursuance of the provisions of clause (3) of Article 348 of the Constitution, the Governor is pleased to order the publication of the following English translation of notification no. 667SC/XVIII-6-71-88, dated 15th March, 1990 :

No. 667 SC/XVIII-6-71-'88

Dated March 15, 1990

IN exercise of the powers under sub-section (1) of section 122 of the Uttar Pradesh Co-opertive Societies Act, 1965 (U. P. Act no. XI of 1966) read with section 21 of the Uttar Pradesh General Clauses Act, 1904 (U. P. Act no. I of 1904) the Authority, constituted in notification no. U. O. 402(1)/12 C-1-76 dated, August 6, 1977 under sub-section (1) of section 122 of the Uttar Pradesh Co-operative Societies Act, 1965, hereby makes, with the approval of the State Government, the following regulations with a view to amending the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Ltd., Employees Service Regulations, 1988.

THE UTTAR PRADESH CO-OPERATIVE SUGAR FACTORIES FEDERATION LTD. EMPLOYEES SERVICE (FIRST AMENDMENT) REGULATIONS, 1990

Short title and Commencement

1. (1) These Regulations may be called the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Limited Employees Service (First Amendment) Regulations, 1990.

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

2. In the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Ltd., Employees Service Regulations, 1988, in Regulation 21, for the existing sub-regulation (1) set out in column-I below, the sub-regulation as set out in column-II shall be *substituted*, namely :— Amendment of the regulation 21

COLUMN-I	COLUMN-II
Existing sub-regulation (1)—	*Sub-regulation (1) as hereby substituted*
(1) An employee shall retire on attaining the age of 60 years :	(1) An employee shall retire on attaining the age of 60 years :
Provided that an employee who attains the age of superannuation on any day other than the first day of any calendar month shall retire on the last day of that month.	Provided that an emloyees, who attains the age of superannuation on any day other than the first day of any calendar month shall retire on the last day of that month :
	Provided further that the appointing Authority may, at any time, by giving three months notice or pay in lieu thereof, to any employee (whether temporary or permanent), without assigning any reason, require him to retire after he attains the age of fifty years or such employee may, by giving three months notice to the Appointing Authority voluntarily retire at any time after attaining the age of forty five years or after he has completed twenty years of service under the establishment of the Federation.

By order,

A. P. SINGH.

Sachiv

Sugar Industry and Cane Development Department, and Authority

U. P. Co-operative Sugar Factories Federation Limited, Lucknow

पी०एस०यू०पी०—ए०पी० 19 सा० (उद्योग)—(4407)—1990—400 (मैक०)।

उत्तर प्रदेश सरकार

चीनी उद्योग विभाग

अनुभाग—2

अधिसूचना

9 जुलाई, 1992 ई0

सं0 3243-एस0सी0/18—2—71—88— उत्तर प्रदेश साधारण खण्ड अधिनियम, 1904 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 1 सन् 1904) की धारा 21 के साथ पठित उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 11 सन् 1966) की धारा 122 की उपधारा (1) के अधीन शक्ति का प्रयोग करके उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 की धारा 122 की उपधारा (1) के अधीन अधिसूचना संख्या यू0 ओ0-402(2)/12-सी-1-76, दिनांक 6 अगस्त, 1977 में गठित प्राधिकारी, एतद्द्वारा राज्य सरकार के अनुमोदन से उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली में संशोधन करने की दृष्टि से निम्नलिखित विनियमावली बनाते हैं:—

उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा (द्वितीय संशोधन) विनियमावली, 1992।

1—संक्षिप्त नाम और प्रारम्भ—(1) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा (द्वितीय संशोधन) विनियमावली, 1992 कही जायेगी।

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

2—विनियम 12 का संशोधन—उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, 1988 में विनियम 12 में नीचे स्तम्भ—1 में दिये गये वर्तमान उपविनियम (2) के स्थान पर स्तम्भ—2 में दिया गया उप-विनियम रख दिया जायेगा, अर्थात्—

स्तम्भ—1	स्तम्भ—2
वर्तमान उपविनियम (2)	एतद्द्वारा प्रतिस्थापित उपविनियम (2)
समूह "ग" के सभी पद सीधी भर्ती द्वारा भरे जायेंगे।	समूह "घ" के सभी पद सीधी भर्ती द्वारा भरे जायेंगे।

आज्ञा से,
बी0 एल0 बैनर्जी,
अनु सचिव,
चीनी उद्योग एवं गन्ना विकास विभाग
तथा
प्राधिकारी,
उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड, लखनऊ।

In pursuance of the provisions of clause (3) of Article 348 of the Constitution, the Governor is pleased to order the publication of the following English translation of notification no. 3243-S.C./XVIII—2-71-88, dated July 9, 1992 :

No. 3243-S.C./XVIII—2-71-88

July 9, 1992

In exercise of powers under sub-section (1) of section 122 of the Uttar Pradesh Co-operative Societies Act, 1965 (U. P. Act no. XI of 1966), read with section 21 of the Uttar Pradesh General Clauses Act, 1904 (U. P. Act no. 1 of 1904), the Authority constituted in notification no. U. O. 402 (II)/XII-C -1-76, dated August 6, 1977, under sub-section (1) of section 122 of the Uttar Pradesh Co-operative Societies Act, 1965, hereby makes with the approval of the State Government, the following regulations with a view to amending the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Ltd. Employees Service Regulations, 1988 :

THE UTTAR PRADESH CO-OPERATIVE SUGAR FACTORIES FEDERATION LTD. EMPLOYEES SERVICE (SECOND AMENDMENT) REGULATIONS, 1992.

1. **Short title and commencement.**—(1) These Regulations may be called the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Ltd, Employees Service (Second Amendment) Regulations, 1992.

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

2. **Amendment of the Regulation 12.**—In the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Ltd. Employees Service Regulations 1988, in Regulation 12, for the existing sub-regulations (2) set out in Column I below, the sub-regulation as set out in Column II shall be substituted, namely :

COLUMN I	COLUMN II
Existing sub-regulation (2)	*Sub-regulation (2) as hereby substituted*
All Group 'A' posts shall be filled by direct recruitment.	All Group 'D' posts shall be filled by direct recruitment.

By order,

N. R. BANERJI,

Principal Secretary,

Sugar Industry and Cane Development and Authority, U. P. Co-operative Sugar Factories Federation Ltd., Lucknow.

टिप्पणी—राजपत्र, दिनांक 11-7-92, भाग 1 में प्रकाशित।

[प्रतिलिपि सूचनार्थ प्रेषित—]

पी०एस०यू०पी०—5 सा० (उद्योग)—20-7-92—50 (मोनो)

उत्तर प्रदेश सरकार
चीनी उद्योग अनुभाग-2

संख्या - एससी/18-2-95,71/88
लखनऊ : दिनांक 31 जुलाई,95

अधिसूचना

उत्तर प्रदेश साधारण खण्ड अधिनियम,1904 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 1 सन 1904) की धारा 21 के साथ पठित उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम 1965 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 11 सन 1966) की धारा 122 की उपधारा (1) के अधीन शक्ति का प्रयोग करके उक्त धारा 122 की उपधारा (1) के अधीन अधिसूचना संख्या यू.ओ. 402(2)/12-सी-1-76, दिनांक 6 अगस्त,1977 में गठित प्राधिकारी एतदद्वारा राज्य सरकार के अनुमोदन से उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा नियमावली,1988 में संशोधन करने की दृष्टि से निम्नलिखित विनियमावली बनाते हैं :-

उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा
(तृतीय संशोधन) विनियमावली,1995

ंक्षिप्त नाम और ारम्भ -

1-(1) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा (तृतीय संशोधन) विनियमावली,1995 कही जायेगी ।

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

विनियम 11,12 ार 13 का तिस्थापन -

2- उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली,1988 में, जिसे आगे उक्त विनियमावली कहा गया है, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये विनियम 11,12,और 13 के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिये गये विनियम रख दिये जायेंगे, अर्थात :-

टों का सृजन विनियम-11

स्तम्भ-1 वर्तमान विनियम	स्तम्भ-2 एतदद्वारा प्रतिस्थापित विनियम
इस संबंध में राज्य सरकार द्वारा जारी किये गये निर्देशों के अधीन पदों का सृजन करने की शक्ति प्राधिकारी में विहित होगी । प्राधिकारी समय-समय पर संघ की सेवा में प्रत्येक समूह के पदों की संख्या अवधारित करेगा ।	इस संबंध में राज्य सरकार द्वारा जारी किये गये निदेशों के अधीन पदों का सृजन और पदों के वेतनमान के निर्धारण की शक्ति प्राधिकारी में निहित होगी । प्राधिकारी समय-समय पर संघ की सेवा में प्रत्येक समूह के पदों की संख्या अवधारित करेगा ।

....2

	वर्तमान विनियम	एतद्द्वारा प्रतिस्थापित विनियम
विनियम-12 भर्ती का स्रोत	(1) संघ के अधीन समूह "क", "ख" और "ग" के पदों पर नियुक्तियां निम्न प्रकार से की जायेंगी- (क) सीधी भर्ती द्वारा; या (ख) विभागीय परीक्षा या साक्षात्कार के माध्यम से या ऐसी अन्य रीति से जिसे प्रबन्ध निदेशक समय-समय पर अवधारित करें, कर्मचारियों में से पदोन्नति द्वारा ; (ग) प्रतिनियुक्ति या संविदा के आधार पर सेवायोजन द्वारा; (घ) किसी अन्य स्रोत से जिसे प्राधिकारी अनुमोदित करें।	(1) संघ के अधीन समूह "क", "ख" और "ग" के पदों पर नियुक्तियां निम्नप्रकार से की जायेंगी :- (क) सीधी भर्ती द्वारा ; या (ख) विभागीय परीक्षा या साक्षात्कार के माध्यम से या ऐसी अन्य रीति से जिसे प्राधिकारी द्वारा समय-समय पर अवधारित किया जाय, कर्मचारियों में से पदोन्नति द्वारा; या (ग) प्रतिनियुक्ति या संविदा के आधार पर सेवायोजन द्वारा;
	(2) समूह "क" के सभी पद सीधी भर्ती द्वारा भरे जायेंगे ।	(2) समस्त समूह "घ" के पदों पर नियुक्ति सीधी भर्ती द्वारा की जायेगी ।
विनियम 13 चयन समिति	(1) संघ के अधीन पदों पर नियुक्ति हेतु अभ्यर्थियों की भर्ती के लिए एक चयन समिति होगी ।	(1) संघ के अधीन विभिन्न समूहों के पदों पर नियुक्ति के लिए अभ्यर्थियों के चयन के लिये पृथक-पृथक चयन समितियाँ होंगी ।
	(2) समूह "क", "ख" और "ग" के पदों पर अभ्यर्थियों के चयन के लिये समिति में निम्नलिखित सदस्य होंगे - (क) प्रबन्ध निदेशक - अध्यक्ष (ख) प्राधिकारी द्वारा नामनिर्दिष्ट दो विशेषज्ञ - सदस्य	(2) समूह "क" के पदों के लिये चयन समिति में निम्नलिखित होंगे :- (क) शासन के सचिव, चीनी उद्योग एवं गन्ना विकास विभाग - अध्यक्ष (ख) प्रबन्ध निदेशक - सदस्य (ग) शासन के सचिव, सार्वजनिक उद्यम विभाग द्वारा नाम निर्दिष्ट एक अधिकारी जो संयुक्त सचिव से निम्न श्रेणी का न हो - सदस्य (घ) प्राधिकारी द्वारा नाम निर्दिष्ट दो से अनधिक व्यक्ति जो उस विषय के, जिसके सम्बन्ध में चयन किया जाना हो, विशेषज्ञ हों - सदस्य

.....3

(ङ.) यदि खण्ड (ग) से (ख) में निर्दिष्ट व्यक्ति अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति या पिछड़े वर्ग के न हों तो प्राधिकारी द्वारा उक्त प्रत्येक जाति/जनजाति या वर्ग का, जिनका ~~प्रतिनिधित्व~~ प्रतिनिधित्व न हो, ऐसे अधिकारियों में से, जो कम से कम उस पद से, जिसके लिए चयन समिति का गठन किया जाना हो, एक वेतनमान उच्च के हों, एक-एक अधिकारी नाम निर्दिष्ट किया जायेगा ।

परन्तु यह कि यदि नाम निर्देशन के लिये पात्र अधिकारी उपलब्ध न हों तो प्राधिकारी किसी ऐसे उपयुक्त अधिकारी को जिसे वह उचित समझें, नाम निर्दिष्ट कर सकता है ।

(3) समूह "घ" के पदों के लिए अभ्यर्थियों का चयन ऐसे अधिकारी द्वारा किया जायेगा जिसे प्रबन्ध निदेशक द्वारा प्राधिकृत किया जाय।

(3) समूह "ख" के पदों के लिए चयन समिति में निम्नलिखित होंगे :-

(क) प्रबन्ध निदेशक - अध्यक्ष

(ख) प्राधिकारी द्वारा नाम निर्दिष्ट संघ का संयुक्त प्रबन्ध निदेशक - - सदस्य

(ग) प्राधिकारी द्वारा नाम निर्दिष्ट दो से अनधिक व्यक्ति जो उस विषय के विशेषज्ञ हों जिनके संबंध में चयन किया जाना है - सदस्य

(घ) यदि खण्ड (क) से (ग) में निर्दिष्ट व्यक्ति अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति या पिछड़े वर्ग के न हों तो प्राधिकारी द्वारा उक्त प्रत्येक जाति/जनजाति या वर्गों का, जिसका प्रतिनिधित्व न हो, ऐसे अधिकारियों में से, जो कम से कम उस पद से, जिसके लिये चयन समिति का गठन किया जाना हो, कम से कम एक उच्चतर वेतनमान का हो, नाम निर्दिष्ट किया जायेगा ।

(5) समूह "ग" के पदों के लिए चयन समिति में निम्नलिखित होंगे :-

(क) संघ का संयुक्त प्रबन्ध निदेशक - अध्यक्ष

(ख) प्रबन्ध निदेशक द्वारा नाम निर्दिष्ट समूह "ग" या उससे उच्च पद के दो अधिकारी - सदस्य

(ग) यदि खण्ड (क) और (ख) में निर्दिष्ट व्यक्ति अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति या पिछड़े वर्ग के न हों तो प्राधिकारी द्वारा उक्त प्रत्येक जाति / जनजाति या वर्ग का, जिसका प्रतिनिधित्व न हो, ऐसे अधिकारियों में से जो कम से कम उस पद से, जिसके लिये चयन समिति का गठन किया जाना, एक वेतन मान से कम से कम एक उच्चतर वेतनमान, के हों, नाम निर्दिष्ट किये जायेंगे ।

नियम 19 संशोधन — 3- उक्त विनियमावली में, विनियम 19 में, उप विनियम (5) के पश्चात, निम्नलिखित उपविनियम बढ़ा दिया जायगा, अर्थात :-

" (6) समूह "क" और समूह "ख" के पद धारक कर्मचारियों की सेवायें समाप्त करने के लिए प्राधिकारी का पूर्वानुमोदन प्राप्त किया जायगा ।"

विनि.21 संशोधन — 4- उक्त विनियमावली में, विनियम 21 में, नीचे स्तम्भ 1 में दिये गये उप विनियम (2) के स्थान पर स्तम्भ-2 में दिया गया उपविनियम रख दिया जायगा, अर्थात :-

स्तम्भ-1 विद्यमान उपविनियम	स्तम्भ-2 एतद्द्वारा प्रतिस्थापित उपविनियम
(1) कर्मचारी 60 वर्ष की आयु प्राप्त कर लेने पर सेवा-निवृत्त होगा : परन्तु किसी कलेण्डर माह के प्रथम दिनांक से भिन्न किसी दिनांक को अधिवर्षिता की आयु प्राप्त करने पर कर्मचारी उस माह के अंतिम दिन को सेवा निवृत्त होगा।	

(वर्षिता और निवृत्ति)

....5

(2) यदि संघ के हित में ऐसा करना उचित हो कि 60 वर्ष की आयु के पश्चात किसी कर्मचारी को नियत अवधि के लिये संविदा पर सेवायोजित किया जाय तो ऐसा करने की प्रबन्ध निदेशक की यह शक्ति इस विनियम की किसी बात से प्रभावित हुई नहीं समझी जायगी ।	(2) यदि संघ के हित में ऐसा करना उचित हो कि 60 वर्ष की आयु के पश्चात किसी कर्मचारी को नियत अवधि के लिये संविदा पर सेवायोजित किया जाय तो ऐसा करने की प्राधिकारी की यह शक्ति इस विनियम की किसी बात से प्रभावित हुई नहीं समझी जायगी ।

विनियम 34 का संशोधन

5- उक्त विनियमावली में, विनियम 34 में, नीचे स्तम्भ-1 में दिये गये उप विनियम (1) के स्थान पर, स्तम्भ-2 में दिया गया उप विनियम रख दिया जायगा, अर्थात :-

	स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
	विद्यमान उपविनियम	एतद्द्वारा प्रतिस्थापित उपविनियम
स्थानान्तरण	(1) नियुक्ति प्राधिकारी को उ०प्र० में किसी सहकारी चीनी मिल, आसवनी, ईकाई या संघ के नियंत्रणाधीन किसी अन्य अधिष्ठान में या भारत के किसी अन्य स्थान में कर्मचारियों की नियुक्तियां करने और उन्हें किसी एक सहकारी चीनी मिल, आसवनी इकाई या अधिष्ठान से दूसरे में स्थानान्तरित करने की भी शक्ति होगी ।	(1) प्राधिकारी या नियुक्ति प्राधिकारी को किसी सहकारी चीनी मिल, आसवनी, इकाई या संघ के नियंत्रणाधीन किसी अन्य अधिष्ठान में कर्मचारियों की तैनाती करने और उन्हें किसी एक सहकारी चीनी मिल, आसवनी, इकाई या अधिष्ठान से दूसरे में स्थानान्तरित करने की शक्ति होगी किन्तु सलाहकार, महाप्रबन्धक, आसवनी प्रबन्धक, मुख्य अभियन्ता, मुख्य रसायनज्ञ, मुख्य लेखाकार, मुख्य गन्ना विकास अधिकारी और समान पद धारण करने वाले अन्य कर्मचारियों का स्थानान्तरण प्राधिकारी के अनुमोदन के अध्यधीन होगा ।

अनुसूची का संशोधन

6- उक्त विनियमावली में, नीचे स्तम्भ-1 में दी गयी विद्यमान अनुसूची के स्थान पर स्तम्भ-2 में दी गयी अनुसूची रख दी जायेगी, अर्थात :-

स्तम्भ-1	स्तम्भ-2
विद्यमान अनुसूची	एतद्द्वारा प्रतिस्थापित अनुसूची
अनुसूची (विनियम 3 देखिये)	अनुसूची (विनियम 3 देखिये)
संघ के अधीन पदों का वर्गीकरण	संघ के अधीन पदों का वर्गीकरण
समूह "क"-उस वेतनमान वाले पद जिनका न्यूनतम 1000 रुपये (अपुनरीक्षित) प्रतिमास हो ।	समूह "क"-उस वेतनमान वाले पद जिनका न्यूनतम 3000 रुपये प्रतिमास हो ।

4500

समूह "ख"-उस वेतनमान वाले पद जिनका न्यूनतम 500 रुपये प्रतिमास या अधिक हो किन्तु 1000 रुपये प्रतिमास से कम हो।अपुनरीक्षित।।	समूह "ख"-उस वेतनमान वाले पद जिनका न्यूनतम 2200 रुपये प्रतिमास या अधिक हो किन्तु 3000 रुपये प्रतिमास से कम हो।
समूह "ग"-उस वेतनमान वाले पद जिसका न्यूनतम 350रुपये प्रतिमास या अधिक हो किन्तु 500रुपये प्रति मास से कम हो।अपुनरीक्षित।।	समूह "ग"-उस वेतनमान वाले पद जिनका न्यूनतम 950 रुपये प्रतिमास या अधिक हो किन्तु 2200 रुपये प्रतिमास से कम हो।
समूह "घ"-उपर्युक्त वर्गीकरणों में से किसी के अन्तर्गत न आने वाले पद।	समूह "घ"- ऐसे पद जो उपर्युक्त वर्गीकरण में से किसी के अधीन न आते हों।

आज्ञा से,

।शम्भुनाथ।
प्राधिकारी,
उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड,
लखनऊ।

संख्या- _ _ _ ।1।एससी/18-2-71/88 तद्दिनांक :

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित:-

1- निबन्धक।गन्ना आयुक्त।,उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल समितियाँ, लखनऊ।

2- प्रबन्ध निदेशक, उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड, 9-ए, राना प्रताप मार्ग,लखनऊ।

3- संयुक्त निदेशक, राजकीय मुद्रणालय,ऐशबाग,लखनऊ को अंग्रेजी रूपान्तर की एक प्रति के साथ इस अनुरोध सहित प्रेषित कि वे कृपया इसे दिनांक 31-7-1995 के उत्तर प्रदेश असाधारण गजट के विधायी परिशिष्ट के भाग-4, खण्ड।क। में अवश्य प्रकाशित करें और गजट के 400 प्रतियाँ चीनी उद्योग अनुभाग-2, उत्तर प्रदेश शासन,लखनऊ को शीघ्र उपलब्ध करायें।

आज्ञा से,

।शम्भुनाथ।
प्राधिकारी,
उ0 प्र0 सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड,
लखनऊ।

क्रम-संख्या–22 (क–1)

रजिस्ट्रेशन नम्बर–एस०एस०पी० / एल०
डब्लू० / एन०पी०–91 / 2014–16
लाइसेन्स टू पोस्ट ऐट कन्सेशनल रेट

सरकारी गजट, उत्तर प्रदेश

उत्तर प्रदेशीय सरकार द्वारा प्रकाशित

असाधारण

विधायी परिशिष्ट

भाग–4, खण्ड (क)

(सामान्य परिनियम नियम)

लखनऊ, शुक्रवार, 7 फरवरी, 2025

माघ 18, 1946 शक सम्वत्

उत्तर प्रदेश शासन

चीनी उद्योग अनुभाग–2

संख्या 41 / 46-2–2025-71-88

लखनऊ, 7 फरवरी, 2025

अधिसूचना

सा0प0नि0–12

उत्तर प्रदेश साधारण खण्ड अधिनियम,1904 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 1 सन 1904) की धारा 21 के साथ पठित उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम, 1965 (उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 11 सन 1966) की धारा 122 के अधीन शक्तियों का प्रयोग करके उक्त धारा 122 की उपधारा (1) के अधीन अधिसूचना संख्या यू0ओ0–402(2) / 12–सी–1–76, दिनांक 6 अगस्त,1977 द्वारा गठित प्राधिकारी, एतदद्वारा राज्य सरकार के अनुमोदन से उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, 1988 में संशोधन करने की दृष्टि से निम्नलिखित विनियमावली बनाते हैं,अर्थात :–

उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा (चतुर्थ संशोधन) विनियमावली, 2024

संक्षिप्त नाम और प्रारम्भ

1–(1) यह विनियमावली उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा (चतुर्थ संशोधन) विनियमावली, 2024 कही जायेगी।

(2) यह गजट में प्रकाशित किये जाने के दिनांक से प्रवृत्त होगी।

विनियम 50 का संशोधन

2– उत्तर प्रदेश सहकारी चीनी मिल संघ लिमिटेड कर्मचारी सेवा विनियमावली, 1988, (जिसे आगे "उक्त विनियमावली" कहा गया है), में नीचे स्तम्भ 1 में दिये गये विद्यमान विनियम 50 के स्थान पर स्तम्भ–2 में दिया गया विनियम रख दिया जायेगा अर्थात :–

स्तम्भ–1 विद्यमान विनियम	स्तम्भ–2 एतद्द्वारा प्रतिस्थापित विनियम
50(1) किसी विनियम में निहित उपबन्धों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, ऐसा कोई कर्मचारी जो उसे सौंपी गई ड्यूटी का उल्लंघन करता है या जिसे किसी आपराधिक अपराध या अधिनियम की धारा 103 के अधीन किसी अपराध के लिए दोष सिद्ध किया गया हो या कोई कार्य करता हो, जिसे इस विनियमावली द्वारा प्रतिषिद्ध किया गया हो, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा निम्नलिखित शास्तियों में से किसी एक द्वारा दण्डित किया जा सकेगाः–	50(1) किसी विनियम में अन्तर्विष्ट उपबन्धों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, ऐसा कोई कर्मचारी जो उसे सौंपी गई ड्यूटी का उल्लंघन करता है या जिसे किसी आपराधिक अपराध या उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम,1965(उत्तर प्रदेश अधिनियम संख्या 11 सन 1966) की धारा 103 के अधीन किसी अपराध के लिए दोष सिद्ध किया गया हो या कोई कार्य करता हो, जिसे इस विनियमावली द्वारा प्रतिषिद्ध किया गया हो, नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा इनमें से किसी भी शास्ति से दण्डित किया जा सकेगाः–
(क) परिनिन्दा;	(क) परिनिन्दा;
(ख) वेतनवृद्धि या पदोन्नति का रोका जाना;	(ख) वेतनवृद्धि या पदोन्नति का रोका जाना;
(ग) कर्मचारी के आचरण द्वारा संघ, मिल, आसवनी इकाई या अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान को हुई किसी आर्थिक हानि को पूर्णतः या अंशतः पूरा करने के लिए वेतन या प्रतिभूति जमा से वसूली;	(ग) कर्मचारी के आचरण द्वारा संघ, मिल, आसवनी इकाई या किसी अन्य वाणिज्यिक अधिष्ठान को हुई किसी आर्थिक हानि को पूर्णतः या अंशतः पूरा करने के लिए वेतन या प्रतिभूति जमा से वसूली;
(घ)कर्मचारी द्वारा मौलिक रूप से धृत पद या श्रेणी (ग्रेड) में अवनति;	(घ) कर्मचारी द्वारा मौलिक रूप से धृत पद या श्रेणी (ग्रेड) में अवनति;
(ङ) सेवा से हटाया जाना; या	(ङ) सेवा से हटाया जाना; या
(च) सेवा से पदच्युति।	(च) सेवा से पदच्युति।
(2) दण्डादेश की प्रति संबंधित कर्मचारी को निरपवाद रूप से दी जायेगी और इस आशय की प्रविष्टि कर्मचारी के सेवा अभिलेख में की जायेगी।	(2) दण्डादेश की प्रति संबंधित कर्मचारी को निरपवाद रूप से दी जायेगी और इस आशय की प्रविष्टि कर्मचारी के सेवा अभिलेख में की जायेगी।
(3)(क) आरोप–पत्र कर्मचारी को अपराध की गम्भीरता के अनुसार नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा दण्ड दिया जायेगा परन्तु खण्ड (1) के उप खण्ड (घ), (ङ) और (च) के अधीन कोई शास्ति अनुशासनिक कार्यवाही किये बिना आरोपित नहीं की जायेगी।	**(3)(क)** आरोप–पत्र कर्मचारी को अपराध की गम्भीरता के अनुसार नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा दण्ड दिया जायेगा : परन्तु यह कि उपविनियम (1) के खण्ड (घ), (ङ) और (च) के अधीन कोई शास्ति अनुशासनिक कार्यवाही किये बिना आरोपित नहीं की जायेगी।
(ख) नियुक्ति प्राधिकारी वेतनवृद्धि रोकने के लिए आदेश पारित करते समय उस अवधि का लिखित रूप में उल्लेख करेगा जिसके लिए वह रोकी जाय और यह भी उल्लिखित करेगा कि क्या उसका प्रभाव भावी वेतनवृद्धि या पदोन्नति को स्थगित करना होगा।	(ख) नियुक्ति प्राधिकारी वेतनवृद्धि रोकने के लिए आदेश पारित करते समय उस अवधि का लिखित रूप में उल्लेख करेगा जिसके लिए वह रोकी जाय और यह भी उल्लिखित करेगा कि क्या उसका प्रभाव भावी वेतनवृद्धि या पदोन्नति को स्थगित करना होगा।

3–उक्त विनियमावली में, विनियम 51 के उप–विनियम (4) के पश्चात् निम्नलिखित उपविनियम बढ़ा दिए जाएंगे, अर्थात:– (विनियम 51 का संशोधन)

"(5) सेवानिवृत्ति के दिनांक पर कर्मचारियों के विरुद्ध प्रवृत्त अनुशासनात्मक कार्यवाही प्रभावित नही होगी तथा उसे तार्किक निष्कर्ष पर लाया जायेगा और ऐसे मामलों में अन्तर्वलित वित्तीय हानि नियमानुसार सम्बन्धित कर्मचारी के सेवानिवृत्ति देयक से वसूल किया जा सकेगा।

(6) इस विनियमावली के अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी, उत्तर प्रदेश सहकारी समिति अधिनियम 1965 (उत्तर प्रदेश अधिनियम सख्या 11,1966) की धारा 64, 65, 68 एवं 92 के अधीन संघ के कर्मचारियों के विरुद्ध की जाने वाली कोई भी कार्यवाही,यथा आवश्यकता, वर्जित नही होगी।"

4–उक्त विनियमावली में, नीचे स्तम्भ–1 में दिये गये विद्यमान विनियम 53 के स्थान पर स्तम्भ–2 में दिया गया विनियम रख दिया जायेगा, अर्थात :– (विनियम 53 का संशोधन)

स्तम्भ–1 विद्यमान विनियम	स्तम्भ–2 एतद्द्वारा प्रतिस्थापित विनियम
कोई अपील, उस दिनांक से जब कर्मचारी उस आदेश की, जिसके विरूद्ध अपील की गयी हो, प्रति प्राप्त हो, 30 दिन की अवधि के भीतर वरिष्ठ प्राधिकारी को प्रस्तुत की जायेगी।	कोई अपील, उस दिनांक से जब कर्मचारी उस आदेश की, जिसके विरूद्ध अपील की गयी हो, प्रति प्राप्त हो, 30 दिन की अवधि के भीतर 'प्राधिकारी' को प्रस्तुत की जायेगी।

आज्ञा से,
वीना कुमारी,
प्रमुख सचिव।
चीनी उद्योग एवं गन्ना विकास विभाग/प्राधिकारी,
उ0प्र0 सहकारी चीनी मिल्स संघ लि0, लखनऊ।

In pursuance of the provisions of clause (3) of Article 348 of the Constitution, the Governor is pleased to order the publication of the following English translation of notification no. 41/46-2-2025-71-88, dated February 7, 2025:

No. 41/46/-2-2025-71–88

Dated Lucknow, February 7, 2025

In exercise of the powers under section 122 of the Uttar Pradesh Co-operative Societies Act, 1965 (U.P. Act no. 11 of 1966) *read* with section 21 of the Uttar Pradesh General Clauses Act, 1904 (U.P. Act no. 1 of 1904), the Authority constituted *vide* Notification no. U.O.-402(2)/12-C-1-76 dated 6th August, 1977 under sub-section (1) of the said section 122, with the approval of the State Government, hereby makes the following regulations with a view to amend the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Limited Employees Service Regulations, 1988, namely:-

THE UTTAR PRADESH CO-OPERATIVE SUGAR FACTORIES FEDERATION LIMITED EMPLOYEES SERVICE (FOURTH AMENDMENT) REGULATIONS, 2024

1. (1) These regulations may be called the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Limited Employees Service (Fourth Amendment) Regulations, 2024. (Short title and commencement)

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

2. In the Uttar Pradesh Co-operative Sugar Factories Federation Limited Employees Service Regulations, 1988 (hereinafter referred to as the "said regulations"); *for* the existing regulation 50 set out in Column-I below, the regulation as set out in Column-II shall be *substituted*, namely:- (Amendment of regulation 50)

COLUMN-I *Existing regulation*	COLUMN-II *Regulation as hereby substituted*
50(1)Without prejudice to the provisions contained in any regulation, an employee who commits a breach of duty enjoined upon him or has been convicted for a criminal offence or an offence under section 103 of the Act or does anything which is prohibited by these regulations, shall be liable to be punished by the Appointing Authority with any of the following penalties:- (a)Censure, (b) Withholding of increment or promotion, (c) Recovery from pay or security deposit to compensate in whole or in part any pecuniary loss caused to the Federation, Factory, Distillery unit or any other Commercial establishment by the employee's conduct, (d) Reduction in rank or grade hold substantively by the employee's (e) Removal from service, or (f) Dismissal from service. (2) Copy of the order of punishment shall invariably be given to the employee concerned and entry to this effect shall be made in the service record of the employee. (3) (a) A charge-sheeted employee shall be award punishment by the appointing authority according to the seriousness of the offence, provided that no penalty under sub-clauses (d), (e) and (*f*) of clause (1) shall be imposed without recourse to disciplinary proceedings. (b) The appointing authority while passing orders for stoppage of increment shall state in writing the period for which it is stopped and whether it shall have effect of postponing future increment or promotion.	50(1) Without prejudice to the provisions contained in any regulation, an employee who commits a breach of duty enjoined upon him or has been convicted of a criminal offence or an offence under section 103 of the Uttar Pradesh Co-operative Societies Act, 1965 (U.P. Act no. 11 of 1966) or does anything which is prohibited by these regulations, shall be liable to be punished by the Appointing Authority with any of these penalties:- (a) censure; (b) withholding of increment or promotion; (c) recovery from pay or security deposit to compensate in whole or in part any pecuniary loss caused to the Federation, Factory, Distillery unit or any other Commercial establishment by the employee's conduct; (d) reduction in rank or grade held substantively by the employee; (e) removal from service; or (f) dismissal from service. (2) Copy of the order of punishment shall invariably be given to the employee concerned and entry to this effect shall be made in the service record of the employee. (3) (a) A charge-sheeted employee shall be awarded punishment by the Appointing Authority according to the seriousness of the offence: Provided that no penalty under clauses (d), (e) and (*f*) of sub-regulation (1) shall be imposed without recourse to disciplinary proceedings. (b) The Appointing Authority, while passing orders for stoppage of increment, shall state in writing, the period for which it is stopped and whether it shall have the effect of postponing future increment or promotion.

Amendment of regulation 51

3. In the said regulations, *after* sub-regulation (4) of regulation 51, the following sub-regulations shall be *inserted,* namely:-

"(5) Disciplinary proceedings in force against the employees on the date of their retirement shall not be affected and shall be brought to a logical conclusion and the financial loss involved in such cases may be recovered from the retiring dues of the employee concerned as per rules.

(6) Notwithstanding anything contained in these regulations, any action which may be taken against employees of the Federation under sections 64, 65, 68 and 92 of the Uttar Pradesh Co-operative Societies Act, 1965 (U.P. Act no. 11 of 1966), as required, shall not be barred."

4. In the said regulations, *for* the existing regulation 53 set out in Column-I below, the regulation as set out in Column-II shall be *substituted*, namely:- Amendment of regulation 53

COLUMN-I	COLUMN-II
Existing regulation	*Regulation as hereby substituted*
53. An appeal shall be to the Superior Authority within a period of 30 days from the date on which the employee receives a copy of the order appealed against.	53. An appeal **shall be preferred to the Authority** within a period of 30 days from the date on which the employee receives a copy of the order, appealed against.

By order,

VEENA KUMARI,

Pramukh Sachiv.

Authority,

Uttar Pradesh co-operative Sugar Factories Federation Limited Lucknow.

पी0एस0यू0पी0–ए0पी0 506 राजपत्र–2025–(1288)–599 प्रतियां (क0/टी0/ऑफसेट)।
पी0एस0यू0पी0–ए0पी0 1 सा0 चीनी उद्योग–2025–(1289)–400 प्रतियां (क0/टी0/ऑफसेट)।