

ශ්‍රී ලංකා ප්‍රජාතාන්ත්‍රික සමාජවාදී ජනරජයේ ගැසට් පත්‍රය

අති විශේෂ

இலங்கைச் சனநாயக சோசலிசக் குடியரசு வர்த்தமானப் பத்திரிகை

அதி விசேஷமானது

අංක 1501/5 - 2007 ජූනි 11 වැනි සඳුදා - 2007.06.11

1501/5 ஆம் இலக்கம் - 2007 ஆம் ஆண்டு யூன் மாதம் 11 ஆந் திகதி திங்கட்கிழமை

(අරසාங்கத்தின் அதிகாரத்துடன் பிரசுரிக்கப்பட்டது)

பகுதி IV (அ) - மாகாண சபைகள்

மாகாண சபை அறிவித்தல்கள்

1992 ஆம் ஆண்டின் 11 ஆம் இலக்க கூட்டுறவுச் சங்க (திருத்த)ச் சட்டம் மற்றும் 1983 ஆம் ஆண்டின் 32 ஆம் இலக்க கூட்டுறவுச் சங்க (திருத்த)ச் சட்டத்துடன் கூறப்படும் 1972 ஆம் ஆண்டின் 5 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்கச் சட்டம்

அதிகாரம் வழங்கற் கட்டளை

1989 ஆம் ஆண்டின் 12 ஆம் இலக்க மாகாண சபை (உப விதந்துரை) விதிகளின்படி எனக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள அதிகாரத்தின்படி வட மத்திய மாகாண மின்சக்தி, மாகாண தெருக்கள் அபிவிருத்தி, கூட்டுறவு அமைச்சர் எச். பி. சேமசிங்ஹ ஆகிய நான், 1992 ஆம் ஆண்டின் 11 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்க (திருத்தப்பட்ட) சட்டத்தினதும் 1983 ஆம் ஆண்டின் 32 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்க (திருத்தப்பட்ட) சட்டத்துடன் கூறப்படுகின்ற 1972 ஆம் ஆண்டின் 5 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்கச் சட்டத்தின் (2 (2)) ஆம் பிரிவின் மூலம் எனக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள அதிகாரத்தின்படி வடமத்திய மாகாண கூட்டுறவு அபிவிருத்தி ஆணையாளருக்கும் பதிவாளருக்கும் உதவுமுகமாக நியமிக்கப்பட்டுள்ள பின்வரும் அட்டவணையின் I ஆம் நிரலில் கூறப்பட்டவருக்கு 1992 ஆம் ஆண்டின் 11 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்க (திருத்தப்பட்ட) சட்டமும் 1983 ஆம் ஆண்டின் 32 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்க (திருத்தப்பட்ட) சட்டத்துடன் கூறப்படும் 1972 ஆம் ஆண்டின் 5 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்கச் சட்டமும் அச்சட்டத்தின் 61 ஆவது பிரிவின் கீழ் விதிக்கப்பட்டுள்ள 1973 ஆம் ஆண்டின் கூட்டுறவு விதிகளின்படி வட மத்திய மாகாண கூட்டுறவு அபிவிருத்தி ஆணையாளருக்கும் பதிவாளருக்கும் வழங்கப்பட்டுள்ள கீழ்வரும் III ஆவது நிரலில் கூறப்பட்டுள்ள சகல அதிகாரங்களும் II ஆம் நிரலில் கூறப்பட்டுள்ள திகதி முதல் இத்தால் வழங்கப்படுகின்றது.

எச். பி. சேமசிங்ஹ,

மின்சக்தி, மாகாணத் தெருக்கள் கூட்டுறவு அமைச்சு,

வடமத்திய மாகாணம்.

அனுராதபுரம்,

2007, மே 30.

அட்டவணை

I ஆம் நிரல்

1. ரம்யா மாலனீ விஜயசிங்க
2. ரணசிங்க ஆர்ச்சிலாகே ஜயரத்ன

II ஆம் நிரல்

2007.04.10
2007.04.10

III ஆம் நிரல்

1972 ஆம் ஆண்டின் 5 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்க (திருத்தப் பட்ட) சட்டத்தின் இல. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 33, 44 (44, (6)) தவிர்ந்த 45, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58 (58 (3)) உம் (58 (5)) உம் தவிர்ந்த 59 (59 (1) ஆ) தவிர்ந்த 60 (1), 60 (2), 68 ஆகிய பிரிவுகளில் கூறப்பட்டதும் 1972 ஆம் ஆண்டின் 5 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சங்க (திருத்தப்பட்ட) சட்டத்தின் 61 ஆம் பிரிவின் கீழ் விதிக்கப் பட்ட விதிகளின் 4, 11, 16 (11), 18, 19, 20, 27, 32, 33, 35, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 48, 49 (49 (xii)) (தவிர்ந்த) 51, 52, 53 ஆகிய விதிகளின் கீழ் பதிவாளருக்குரிய சகல அதிகாரங்களும்.

வடமத்திய மாகாண சபை

1994 ஆம் ஆண்டின் 9 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழு நியதிச் சட்டம்

32 (2) வாசகத்தின் கீழ் அறிவித்தல்

1994 ஆம் ஆண்டின் 9 ஆம் இலக்கக் கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழு நியதிச் சட்டம். 32 (2) ஆம் வாசகத்தின் கீழ் வடமத்திய மாகாண மின்சக்தி, மாகாண தெருக்கள், கூட்டுறவுத்துறை அமைச்சர் ஹேரத் பண்டா சேமசிங்ஹ ஆகிய நான் இந்நியதிச் சட்டத்தின் 32 (1) ஆந் பந்தியில் எனக்களிக்கப்பட்ட அதிகாரத்தின்படி வடமத்திய மாகாண கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழுவினால் தயாரிக்கப்பட்ட கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழுவின் ஒழுங்கு விதிகளை அங்கீகரித்துள்ளதாக இத்தால் அறியத்தருகிறேன்.

2003 ஆம் ஆண்டின் சனவரி மாதம் 27 ஆந் திகதியுடைய 1273/18 ஆம் இலக்க இலங்கைச் சனநாயக சோசலிசக் குடியரசின் அதிவிசேட வர்த்தமானி மூலம் பிரசுரிக்கப்பட்ட ஒழுங்குவிதிகள் இத்தால் இரத்துச் செய்யப்படுகின்றது.

எச்.பீ.சேமசிங்ஹ,

மின்சக்தி, மாகாணத் தெருக்கள், கூட்டுறவுத் துறை அமைச்சர்,
வடமத்திய மாகாண மாகாண சபை.

அனுராதபுரம்,
2007, மே 24.

1994 ஆம் ஆண்டின் 9 ஆம் இலக்க வடமத்திய மாகாண கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழு நியதிச் சட்டத்தின்கீழ்
தயாரிக்கப்பட்ட ஒழுங்குவிதிகள்

முதலாம் அத்தியாயம்

1. இந்த ஒழுங்குவிதி கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழு (சாதாரணம்) ஒழுங்குவிதி என அறிமுகப்படுத்தலாம்.

2. வட மத்திய மாகாண கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழு நியதிச் சட்டத்தின் (2) ஆம் வாசகத்தின் கீழ் உறுதியாக விடுவிக்கப்பட்ட கூட்டுறவுச் சங்கங்களைத் தவிர மற்றைய சகல கூட்டுறவுச் சங்கங்களுக்கும் இந்த ஒழுங்குவிதிகள் ஆணைக்குழுவினால் பிறப்பிக்கப்பட்ட ஒழுங்குவிதிகளின்படி நிர்வகித்தல் வேண்டும்.

3. உரிய கால எல்லைக்குள் ஏதும் சேவையாளரின் சம்பளத்தையும் வேதனப் படிகளையும் தனது அறக்கொடையால் கொடுக்கும் கூட்டுறவுச் சங்கம் அந்தச் சேவையாளரை சேவை முன்னபராகக் கவனிப்பதோடு அவ்வாறான சேவையாளர்கள் இந்த ஒழுங்குவிதிகளின் கீழ் கூட்டுறவுச் சேவையாளராக கவனித்தல் வேண்டும்.

4. இந்த ஒழுங்குவிதிகளின்படி தோன்றும் எக்காரணிகள் தொடர்பாகவும் கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழுவினால் எடுக்கப்படும் தீர்மானங்கள் யாவும் இறுதியான தீர்மானங்கள் ஆகும்.

இரண்டாம் அத்தியாயம்

நியமனம், இடமாற்றம் செய்தல், சேவையை முடிவடையச் செய்தல், சம்பளப்படி,
சேவை நியமனங்கள், சேவை நிபந்தனைகள் போன்றவை

ஆட்களைச் சேர்த்தல்:

5. கூட்டுறவுச் சங்கமொன்றின் சகல நிரந்தர நியமனங்களும் வட மத்திய மாகாணக் கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழு நியதிச் சட்டத்தின் 29(1) வாசகத்தின்படி ஆணையாளருக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ள அதிகாரத்தின்கீழ் அவர்களால் எடுக்கப்பட்ட தீர்மானங்களுக்கேற்ப சேவைத்தரங்கள் அல்லது வகுப்புக்கள் மட்டும் அந்த தரத்திற்கு அல்லது வகுப்புக்கு சேவையாளரின் தொகைக்கேற்ப நியமனங்கள் செய்தல் வேண்டும். நியதிச்சட்டத்தின் 34 ஆவது வாசகத்தின் நடைமுறைகளில் உள்ளவாறு இன்றி 29 (1) வாசகத்தின் கீழ் ஆணையாளரினால் எடுக்கப்படும் தீர்மானங்களை மீறும் வகையில் எந்த ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கமோ, எந்த ஒரு ஆளுக்கோ நிரந்தர அல்லது தற்காலிக நியமனங்கள் வழங்குவது குற்றமாகும். ஏதோ ஒரு வகையில் ஆணைக்குழுவின் முன் அனுமதியின்றி வழங்கப்பட்ட நியமனம் செல்லுபடியாகாததாகக் கருதப்படும்.

6. ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கத்தில் ஏதும் பதவி வெற்றிடம் ஏற்பட்டவிடத்து அந்த வெற்றிடத்தை நிரப்புவதற்காக நடவடிக்கை எடுப்பதற்குமுன் அந்த கூட்டுறவுச் சங்கத்தினால் சங்கத்தின் வருமான நிலையையும் அதன் வர்த்தக நடவடிக்கையின் தன்மையையும் கவனத்தில் கொண்டு அவ்வாறான பதவியைத் தொடர்ந்து வைத்துக் கொள்ளும் வகையில் அதனை நிரப்பிக்கொள்வது உண்மையில் அவசியம் தானா என்பதைப் பரிசீலித்துப் பார்த்தல் வேண்டும்.

7. வெவ்வேறு தொழில் வகைகளுக்காக வெவ்வேறு வயது எல்லைகளை தீர்மானிக்கும் பொறுப்பை ஆணைக்குழு ஏற்கமுடியும். ஏதும் கட்டளைக்குக்கீழ் 18 வயதுக்குக் குறைந்த 60 வயதுக்கு மேற்பட்ட எந்தவொரு சேவையாளரையும் கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் நிரந்தரப் பதவிக்குச் சேர்த்தல் ஆகாது.

8. நியதிச் சட்டத்தின் 30 ஆவது வாசகத்தின் பிரகாரம் ஆணைக்குழுவினால் ஏதாவது ஒரு பதவிக்கு தேவையென தீர்மானிக்கப்பட்ட தகைமையுடைய ஆளொருவர் அன்றி அத்தகைமைகள் இல்லாத எந்த ஒரு ஆளையும் அப்பதவிக்கு நியமித்தல் ஆகாது. இவ்வொழுங்குவிதிகளை மீறும் வகையில் நியமிக்கப்பட்டிருக்கும் சேவையிலிருந்து சேவையாளரை நீக்குமாறு ஆணைக்குழுவால் கட்டளை பிறப்பிக்க முடியும். அவ்வாறான கட்டளை பிறப்பித்து இருண்டு வாரங்களுக்குள் அவரை சேவையிலிருந்து நீக்க சங்கமொன்று தவறும் பட்சத்தில் மேலே கூறப்பட்டவாறு நியமிக்கப்பட்ட ஒருவர் அச்சங்கத்தின் சேவையாளராக இருப்பது செல்லுபடி அற்றதாகிவிடும். அத்தினத்தின் பின் அவருக்குக் கொடுக்கப்படும் சம்பளம் அல்லது கொடுப்பனவு ஏதும் இருந்தால் அதனை அதற்குப் பொறுப்பானவர்களிடம் இருந்து அப்பணத்தை அறவிட்டுக்கொள்ள வேண்டும்.

9. ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கத்தினால் அல்லது ஆணைக்குழுவினால் சேவையாளர் ஒருவரை நியமிக்கும்போது சேவை நிபந்தனைகளையும் நியமனங்களை உள்ளடக்கிய சேவை விபரத்துடன் முதலாவதில் நியமப்படுத்தியுள்ளவாறு விவரங்கள் அடங்கிய நியமனக் கடிதத்தை அச்சேவையாளருக்கு விநியோகித்தல் வேண்டும்.

10. அந்நியமனக் கடிதத்தின் பிரதி ஒன்றை சங்கத்திடம் வைத்துக்கொண்டு மற்றொரு பிரதியை ஆணைக்குழுவிற்கு காலம் தாழ்த்தாது சமர்ப்பித்தல் வேண்டும். ஆணைக்குழுவினால் சேவையாளர் ஒருவரை நியமிக்கும்போது அந்நியமனக் கடிதத்தின் பிரதி ஒன்றை ஆணையாளருக்கும் கூட்டுறவுச் சங்கத்திற்கும் அனுப்பிவைக்க வேண்டும்.

11. ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கத்தினால் நிரந்தரப் பதவி ஒன்றுக்கும் நியமிக்கும் எல்லா நியமனங்களின்போதும் பொதுவாக இரண்டு வருடங்களுக்கு மேற்படாத காலம் தகுதிகாண் காலத்துக்குட்படுதல் வேண்டும். அப்படி இருந்தபோதிலும் அபேட்சகரின் தகைமையையும் வினைத்திறனையும் மேலும் பரிசீலிப்பது அவசியமெனக் கருதும் விசேட சந்தர்ப்பத்தில் இக்காலத்துக்கு மேலதிகமாக இன்னும் ஒரு வருடத்துக்கு உச்சகாலமாக நீடிக்க முடியும். இக்காலமும் கடந்து செல்லும் வகையில் ஏதும் நீடிப்புகள் அவசியமானால் அதனை ஆணைக்குழுவின் பூரண அங்கீகாரத்துடன் செய்தல் வேண்டும்.

12. தகுதிகாண்பதற்கு உட்படுத்தப்பட்டவர் தனது வேலையை மேற்பார்வை செய்வதற்காக தகுதிகாண் காலத்தினுள் சங்கத்தினால் பின்பற்றக்கூடிய செயல்முறைகளையும் மூலதர்மங்களையும் நிச்சயப்படுத்துவதற்கு ஆணைக்குழுவுக்கு முடியும்.

13. தகுதிகாண் நிலையில் நியமிக்கப்பட்ட சேவையாளர் ஒருவருடைய நியமனத்தை நிரந்தரமாக்குமிடத்து அந்நிரந்தர நியமனம் செயல்பட வேண்டியது தகுதிகாண் நிலையில்பெற்ற அவருடைய நியமனத் திகதியிலிருந்து ஆகும்.

14. ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்கு நியமனம் பெற்று அந்நியமனத்தை நிரந்தரப்படுத்தப்பட்ட சேவையாளர் ஒருவர் வேறொரு கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்கு மாற்றம் செய்யப்பட்ட காரணத்தால் அல்லது உயர் பதவியொன்றுக்கு பதவி உயர்வு கிடைத்த காரணத்தைக் கொண்டு மேலும் ஏதாவதொரு தகுதிகாண் காலத்துக்கு புறம்பாக சேவை செய்வதற்கு ஆட்படுத்தக்கூடாது. அப்படியாயினும் சேவையாளர் ஒருவர் உயர் பதவி ஒன்றுக்கு நிரந்தரமாக நியமித்தல் விடயமாக கவனித்துப் பார்ப்பதற்குமுன் அந்தச் சேவையாளர் தகுதிகாண் காலத்துக்கு உட்படுத்தி அவ்வுயர் பதவிக்கு நியமிப்பதற்கு அந்நியமனம் தடையாக அமையாது.

15. கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் நிந்தரப்பதவியொன்றை இதுவரை வகிக்காத எந்தவொரு ஆள் ஒருவருக்கும் ஒரு சங்கத்தில் நிரந்தர சேவையாளர் எண்ணிக்கையின் வெற்றிடமொன்றுக்கு நியமிப்பதற்கு தெரிவுசெய்யப்பட்ட அபேட்சகர் வைத்திய பரிசீலனைக்காக அரசாங்க அல்லது கூட்டுறவு வைத்தியசாலைக்குச் சென்று உரிய மாதிரிகளில் தயாரிக்கப்பட்ட வைத்தியச் சான்றிதழ்களை மூன்று மாதத்துக்குள் பெற்றுக்கொண்டு அதனைச் சமர்ப்பித்தல் வேண்டும். சாதாரண காரணிகள் இல்லாத அவ்வாறு சமர்ப்பிக்கத் தவறும் பட்சத்தில் அவருடைய சேவையை இரத்துச் செய்யலாம். வைத்திய பரிசீலனைக்குச் செல்வாகும் பணத்தை தெரிவுசெய்யப்பட்டவர் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

16. தெரிவுசெய்யப்பட்ட அபேட்சகரின் சுகநிலை அவர் அப்பதவிக்கு நியமிக்கப்படக்கூடிய வகையில் தகுதி இல்லையென வைத்திய பரிசீலனையின் போது வெளியிடப்பட்டால் அது பற்றி அவருக்கு பதிவுத்தபாலில் அறிவித்தல் வேண்டும். அவ்வாறு இல்லாதவிடத்து தனிப்பட்ட முறையில் ஒப்படைக்கக்கூடிய கடிதத்தின் மூலம் அறிவிக்கப்பட்டபின் அவருடைய சேவையிலிருந்து

அவரை பதவி நீக்கம் செய்ய வேண்டும். அவ்வாறாயினும் அது வரை சேவை செய்த காலத்துக்கு அவருடைய சம்பளம் அவருக்கு உரித்தாக வேண்டும்.

17. ஏதாவதொரு பதவிக்கு நிரந்தர நியமனம் செய்வதற்குமுன் அப்பதவிக்குரிய சம்பளத் திட்டத்தையும் தகைமைகளைக் காட்டக்கூடிய பிரசித்தப்படுத்தப்பட்ட அறிவித்தல் மூலம் விண்ணப்பங்கள் கோரப்படவேண்டும்.

18. கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் மூலம் பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி தவிர்ந்த ஏனைய எல்லா நிரந்தர நியமனங்களையும் அக்காரியத்துக்காக நியமிக்கப்பட்ட குழுக்களினால் செய்தல் வேண்டும். அது விதந்துரைத்தல்களைக் கவனித்துப்பார்த்த பின்பாகும். அவ்வாறு பதவியொன்றுக்கு நியமிப்பதற்கு முன் அவ்வாறு நியமிக்கப்படும் ஆளின் தகைமைகளும் வேறு பொருத்தமான விபரங்களையும் ஆணைக்குழுவிடம் முன்வைத்து அந்நியமனத்துக்காக ஆணைக்குழுவின் பூரண அங்கீகாரத்தைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிகளுக்காக நியமனங்களை ஆணைக்குழுவினால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட சேவை நிபந்தனைகளுக்கும் நடைமுறைகளுக்கும் அமைவாக ஆணைக்குழுவினால் செய்யப்படல் வேண்டும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிகளுக்கான சம்பளத்தையும் கொடுப்பனவுகளையும் சேவையைப் பெற்றுக்கொள்ளும் சங்கத்தினால் செலுத்தப்படல் வேண்டும்.

19. மேற்குறிப்பிட்ட ஒழுங்குவிதிகளின் நியமன எவ்வாறு இருந்தாலும் ஆணைக்குழுவினால் தகுதி எனக்கருதும் சந்தர்ப்பத்தில் ஏதாவதொரு சங்கத்தில் அல்லது சங்க சமூகமொன்றில், ஏதாவது உரிய தரமொன்றில் அல்லது தரங்களில் 6 மாத காலங்கள் அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட காலம் வெற்றிடம் இருக்கும் பதவிகளுக்காக பிரசித்த அறிவித்தல் மூலம் விண்ணப்பங்கள் கோரிப்பரீட்சை நடத்தவும் அதற்கமைய நியமனங்களை அங்கீகரிக்கவும் ஆணைக்குழுவுக்கு முடியும்.

20. ஏதாவதொரு சேவையொன்றின் தரத்துக்கு அல்லது வகுப்பொன்றுக்கு சேவையாட்களைச் சேர்த்துக்கொள்வதற்காக கூட்டுறவுச்சங்கத்தின் வேண்டுகோளுக்கிணங்க அல்லது ஆணைக்குழுவின் தேவைக்கிணங்க கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்காக பரீட்சை அல்லது நேர்முகப் பரீட்சை நடாத்த ஆணைக்குழுவுக்கு முடியும்.

21. சங்கத்தின் உயர் தரங்களுக்காக பதவியொன்றுக்கு எவராவது சேவையாளரை பதவியுயர்த்துதல் அல்லது பதில் கடமை செய்வதற்கு, நியமிக்கும்போது பின்பற்றக்கூடிய செயல் ஒழுங்குகள் பற்றி சட்டங்களைப் பிறப்பிப்பதற்கு ஆணைக்குழுவுக்கு முடியும்.

இடமாற்றம்:

22. கூட்டுறவுச் சங்கமொன்றின் சேவையாளர் ஒருவர் வேறொரு சங்கத்தின் ஒரே சமமான தகுதியில் பதவி வகிக்கும் சேவையாளருடன் அந்நியோன்யமான இடமாற்றத்தை இரண்டுபேரின் விருப்பத்தின் பேரில் கேட்டுக்கொண்டால் அவ்விடமாற்றத் துக்காக உரிய வேலை கொள்பவரின் விருப்பத்தை முதலில் பெற்றுகொண்டிருந்தால் அச்சேவையாளர்களை அவ்வாறு மாற்றும் அதிகாரம் ஆணைக்குழுவுக்கு உரியதாகும்.

23. கூட்டுறவுச் சங்கமொன்றின் பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி தவிர்ந்த எந்தவொரு சேவையாளரையும் சங்கத்தின் ஒரு சேவை நிலையத்திலிருந்து அதற்குச் சொந்தமான வேறொரு சேவை நிலையத்துக்கு இடமாற்றம் செய்யும் அதிகாரம் அந்தக் கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்கு உரியதாகும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிக்குரிய சேவையாளர்களை ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கத்திலிருந்து வேறொரு கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்கு இடமாற்றம் செய்யும் அதிகாரம் ஆணையாளருக்கு உரியதாகும். இடமாற்றம் சம்பந்தமாக திருப்தியடையாத சேவையாளர்களுக்கு ஆணைக்குழுவுக்கு மேன்முறையீடு செய்ய முடியும். எனினும் ஒழுக்காற்று விடயத்துக்கு அன்றி வேறு காரணங்களுக்கு அவ்வாறு இடமாற்றம் செய்யப்படும் சந்தர்ப்பங்களில் அங்கே எந்தவொரு சேவையாளரினதும் சம்பளத்தில் எவ்விதப்பாதிப்பும் ஏற்படக்கூடாது.

24. ஏதாவதொரு கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்கு யாராவது சேவையாளரின் இடமாற்றத்தின் பெறுபேறாக வேறொரு கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் சேவையாளராக நியமிக்கப்படும் போது அவருடைய சேவை தொடர்பு முறியாது இருக்க அவ்விடமாற்றம் தடையாக இருக்கலாகாது. சேவை கொள்வோர் அவ்வாறு வேறுபடும் காரணிக்குப் புறம்பாக அவ்விடமாற்றம் செய்த தினத்தில் அச்சேவையாளரின் கடந்தகால சேவைக்கு அல்லது சம்பளத்துக்குக் கேடு விளைவிக்கக்கூடிய அதிகாரத்தைப் பிரயோகிக்கக் கூடாது. அவருக்கு உரித்தான பணிக்கொடைப் பணத்தை குறிப்பிட்ட சங்கத்துக்கு அனுப்பிவைக்கப்படல் வேண்டும்.

25. ஒரு இடமாற்றத்தைக் காரணியாகக் கொண்ட ஒரு கூட்டுறவுச் சங்க சேவையாளர் வேறு கூட்டுறவுச் சங்க சேவையாளராக நியமிக்கப்படும்போது முதல் சங்கத்தினால் அந்த சேவையாளருடைய சேவை அறிக்கையையும் சம்பளத்தோடு தொடர்புடைய சகல விவரங்களையும் அடுத்த சங்கத்துக்கு அனுப்புதல் வேண்டும்.

26. இடமாற்றம் ஒன்றைக் காரணமாகக் கொண்டு ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் சேவையிலிருந்து வேறொரு கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் சேவைக்கு மாறிச் செல்லும் ஒரு சேவையாளர் ஆரம்ப சங்கத்திடம் ஏதும் பிணைப்பணம் செலுத்தி வைத்திருந்த வேலையில்

அவரினால் அச்சங்கத்துக்கு அறவிட்டுக்கொள்ள வேண்டிய ஏதும் அறவீடுகள் இல்லாவிடின் அல்லது பிணைப்பணத்தை விடுவிப்பதற்கு முடியுமென சங்கம் திருப்தி அடையுமானால் முதல் சங்கத்தினால் அப்பிணைப்பணத்தை விடுவித்து அடுத்த சங்கத்துக்கு அனுப்புதல் வேண்டும்.

27. கூட்டுறவுச் சங்கமொன்றின் வேலைக்கு ஒருவர் புதிய பதவி ஒன்றுக்கு நியமிப்பதற்காக அல்லது வேறு பதவியொன்றுக்கு பதவியுயர்வு பெற்றதினால் அல்லது ஏதாவதொரு சங்கத்தில் ஒரு சேவை செய்யும் இடத்திலிருந்து வேறொரு சேவை செய்யும் இடத்துக்கு மாற்றம் செய்யும்போது, குடியிருப்பை மாற்றிக்கொள்ள நேரிடும்போது அவர் அதற்கு செய்யவேண்டிய சாதாரணச் செலவை அச்சங்கம் அனுமதிக்கும் வகையில் சங்கத்தினால் அவருக்கு அச்செலவுத்தொகையை அளித்தல் வேண்டும். சேவையாளரின் வேண்டுகோளுக்கிணங்க செயற்படும் இடமாற்றங்களின் போது எல்லாச் செலவினங்களையும் சேவையாளர் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

சேவையிலிருந்து நீங்கிக்கொள்ளல்:

28. தனக்கு நெருங்கிய மேற்பார்வையாளர் மூலம் நிருவாகச் சபையிடம் ஒரு மாத கால அறிவித்தலின்படி அல்லது அதற்குப் பதிலாக ஒரு மாதகால அடிப்படைச் சம்பளத்தைக் கொடுப்பதால் சேவையாளருக்கு தனது பதவியிலிருந்து கேட்டு விலகிக் கொள்ள முடியும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி வகிக்கும் சேவையாளர்கள் ஆணையாளரிடமும் ஏனைய சேவையாளர்கள் காரியக் கமிட்டியிடமும் விண்ணப்பிக்க வேண்டும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிகள் சம்பந்தமாக ஆணையாளரினால் அந்த விவரங்களை ஆணைக்குழுவுக்குத் தெரிவிக்க வேண்டும்.

29. அவருடைய இராஜினாமாவை ஏற்றுக்கொள்ளுதலை ஆணையாளர் அல்லது நிருவாக சபையினால் நிராகரிக்கப்பட்டபின் சேவையாளர் கடமைக்கு சமூகமளிக்காவிட்டால் அவ்வாறு கடமைக்கு சமூகமளிக்காத தினத்திலிருந்து அவர் தனது பதவியைத் துறந்தவராக கருதுதல் வேண்டும்.

30. இராஜினாமாவை ஏற்றுக்கொள்ளும் உரிய உத்தியோகத்தருக்கு கடிதம் மூலம் அறிவித்தல் வேண்டும். எவ்வாறாயினும் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு கருதியவிடத்து அந்த இராஜினாமாவை ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடாது.

31. இராஜினாமாச் செய்யும் சேவையாளர் ஒருவர் அவருடைய இராஜினாமாவுக்கு முன்னுள்ள சேவை தொடர்பாக கிடைக்கும் பிரதி இலாபங்கள் ஏதும் இருக்குமேயாயின் அது அவருக்கு உரித்தாக வேண்டும்.

அவ்வாறாயினும் அந்த சேவையாளர் பின்னர் ஒரு சந்தர்ப்பத்தில் ஏதும் ஒரு பதவிக்கு நியமனம் செய்ய வேண்டுமாயின் அவருடைய இராஜினாமாவுக்கு முன்னர் செய்த சேவைக்காக எவ்வகையில் பிரதி இலாபங்களையும் பெறுவதற்கு அவருக்கு உரிமையில்லை.

32. (1) சேவைசெய்யும் ஒருவரின் வயது 60 பூர்த்தியானவுடன் அவரை ஓய்வுபெறச் செய்ய வேண்டும். அவர் ஓய்வுபெறும் தினத்தை அத்தினத்துக்குக் குறைந்தது மூன்று மாதங்களுக்கு முன் சேவையாளருக்கு அறிவித்தல் வேண்டும். எவ்வாறாயினும் ஏதாவதொரு காரணத்தினால் அவ்வாறு அறிவிக்கத்தவறும்போது, அது 60 வயதுக்கு மேல் சேவையிலிருப்பதற்கு காரணமாக அமையாதிருத்தல் வேண்டும். அப்படியாயினும் 55 வயது பூர்த்தியான சேவையாளர் ஒருவர் சேவையிலிருந்து ஓய்வுபெறுவதற்கு அவருக்கு உரிமையுண்டு. அவர் ஓய்வுபெறும் தினத்தை அத்தினத்திலிருந்து மூன்று மாத காலத்துக்கு முன் தனது சேவைகொள்வோருக்கு அறிவித்தல் வேண்டும். அப்படியாயினும் 57 வயதாகும்போது நீடிப்பினை வருடாவருடம் பெற வேண்டும். அப்படி அனுமதியைப் பெறாவிட்டால் 57 வயது பூரணமாகியதும் கட்டாயமாக ஓய்வுபெற வேண்டும்.

(2) 60 வயது பூர்த்தியானதன்பின் சேவையில் தங்கியிருப்பதற்கு எந்தவொரு சேவையாளருக்கும் உரிமையில்லை.

33. சுகயீனம் காரணமாக சேவையாளர் ஒருவருக்கு தொடர்ந்து சேவை செய்வதற்கு தகுதியில்லையென முறையாக அமைக்கப்பட்ட வைத்தியர் குழுவினால் தீர்மானிக்கப்பட்ட இடத்து உடனே ஓய்வுபெறுமாறு அச்சேவையாளருக்கு சங்கத்தினால் கட்டளையிடப்படல் வேண்டும். அப்படி ஓய்வுபெறுவதற்கு ஓய்வுபெறமுன் பெற்றுக்கொள்வதற்கு அவருக்குரிய விடுமுறைகளில் ஏதுமிருந்தால் அது முடியும் தினத்திலிருந்து ஆகும்.

பதவியிலிருந்து விலகிச் செல்லல்:

34. (1) விடுமுறை பெற்றுக்கொள்ளாது அல்லது நியாயமான காரணங்கள் இல்லாது தொடர்ந்து மூன்று நாட்களுக்கு அல்லது அதற்குக்கூடிய எண்ணிக்கையில் சேவைக்கு சமூகமளிக்காத சேவையாளர் ஒருவர் அவ்வாறு சேவைக்கு சமூகமளிக்காத தினத்திலிருந்து தனது பதவியை விட்டுச்சென்ற ஒருவராக கருதி அதுபற்றி அவருக்குப் பதிவுத்தபால் மூலம் அறிவித்தல் வேண்டும். தனிப்பட்ட முறையில் ஒப்படைப்பதாயின் அதையும் கடிதம் மூலம் அறிவித்தல் வேண்டும். அவருக்கெதிராக முறைப்பாட்டைத் தயாரிக்காது, அறிவிக்காது கடமைக்கு சமூகமளிக்காதது பற்றி 3 மாட்களுக்குள் காரணம் காட்டுவதற்கு அவருக்கு சந்தர்ப்பம் அளித்து, அதுபற்றி

முறையான பரிசீலனை நடாத்தி தீர்ப்பை காலம் தாழ்த்தாது சேவையாளருக்கு அறிவித்தல் வேண்டும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் சம்பந்தமாக உரிய நேரத்தில் சங்கத்தால் ஆணையாளருக்கு அறிவித்தல் வேண்டும்.

35. (2), 34 (1) ஆவது கட்டளையின் நடவடிக்கைகளின் கீழ் சேவையை விட்டுச் சென்றதாகக் கருதப்படும் சேவையாளர் தொடர்பாக சங்கத்தினால் எடுக்கப்படும் தீர்மானம் பற்றி திருப்திப்படாத சேவையாளருக்கு தான் அத்தீர்மானத்தை அறிவித்த தினத்திலிருந்து இருபத்தியொரு (21) நாட்களுக்குள் ஆணைக்குழுவுக்கு மேன்முறையீடு செய்யலாம். ஆணைக்குழுவின் தீர்ப்பே இறுதித்தீர்ப்பாகும்.

சேவையாட்களின் எண்ணிக்கையைக் குறைத்தல்:

36. நிதிவளம் குறைந்ததனால் அல்லது தேவையான அளவு வருமானம் இன்மையினால் கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்கு உரிய சேவையாளர் ஒருவர் அல்லது அதற்கு மேற்பட்டோரைக் குறைப்பதற்கு அவசியம் ஏற்படின் தற்போது பதவி வகிக்கும் ஒருவர் ஓய்வில் அனுப்புவதற்கு காரணியான பதவியை இரத்துச் செய்வதற்கு அல்லது தரமுயர்த்துவதற்கு கருதுமிடத்து அச்சங்கத்தின் ஒருவர் அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட எண்ணிக்கையினரைக் குறைப்பதற்கு முன் அது தொடர்பாக சங்கத்தினால் ஆணைக்குழுவுக்கு அறிவித்தல் வேண்டும். சேவையாட்களை நீக்குதல் ஒழுங்கு முறையில் செயல்படுத்தல் வேண்டும்.

36. தற்போது அப்பதவியை வகிக்கும் ஆள் ஓய்வு பெறுவதற்காக தேவைப்பட்டின் ஏதாவதொரு பதவியை இரத்துச்செய்தல் அல்லது பதவியில் மீள் தரத்தில் இருத்தலுக்காக சகல பிரேரணையும் கொண்டு வருதல் அப்பதவிக்குரிய கடமைகளை நிறைவேற்றுவதற்கு அதனை ஏற்று நடத்துபவருக்கு முடியாது என்ற முறைப்பாட்டின்படி செயல்படுத்துபவர் யாரும் இல்லையென நிச்சயமாக குறிப்பிடல் வேண்டும்.

37. உரிய காரணிகளைக் கவனத்திற்குட்படுத்தியதன் பின்னர் 35 ஆவது ஒழுங்குவிதிகளின் கீழ் சேவையை இரத்துச்செய்யும் அவ்வாறான சேவையாளருக்கு கொடுக்கப்படும் பணிக்கொடை அல்லது வேறு சலுகைகள் தொடர்பாக ஆணைக்குழுவினால் தீர்மானித்தல் வேண்டும்.

38. இந்த ஒழுங்குவிதிகளில் குறிக்கப்பட்டிருக்கும் எவற்றிலும் இதற்கு முரணாக ஏதும் இருந்தால் அதனைக் கவனத்திற் கொள்ளாது கூட்டுறவுச் சங்க சட்டதிட்டங்களுக்கிணங்க தனக்குக் கிடைத்துள்ள அதிகாரங்களைச் செயல்படுத்தி முறைசார்ந்த நீதியான பரிசீலனை நடத்தி அதன் பிரகாரம் ஆணையாளரின் கட்டளைப்படி கூட்டுறவுச் சங்கத்தினால் எந்தவொரு சேவையாளரின் சேவையையும் இரத்துச் செய்யமுடியும்.

வேதனமும் சம்பள முற்பணமும் செலுத்தலும்:

39. கூட்டுறவுச் சங்கத்தில் மாதாந்த சம்பளம் பெறும் சகல உத்தியோகத்தார்களுக்கும் உரிய சம்பளத்தை ஒவ்வொரு மாதமும் நான்காவது வாரத்தில் கொடுத்தல் வேண்டும். இருப்பினும் நாடா சம்பளம் பெறுவோர்க்கு அடுத்தமாதம் பத்தாம் திகதிக்கு முன்னர் கொடுத்தல் வேண்டும்.

40. முற்பணம் ஒன்றை எதிர்பார்க்கும் ஏதாவதொரு மாதத்துக்காக அந்த மாதத்திற்கு 10 ஆந் திகதிக்கும் 15 ஆந் திகதிக்கும் இடையில் (இத்தினங்கள் இரண்டும் உட்பட) இடைப்பட்ட தினத்தில் அவருடைய மாதாந்த சம்பளத்தின் 1/3 பங்குக்கு மேற்படாத வகையில் சம்பள முற்பணமொன்றை எவராவது சேவையாளருக்கு கொடுக்க முடியும்.

41. இவ்வாறு யாராவது சேவையாளரினால் மாதத்துக்கான சம்பளத்தினால் பெற்றுக்கொள்ளும் முற்பணமாக அவருக்குக் கொடுக்கப்படும் பணத்துக்குச் செய்யும் குறைப்பு அக்காலத்துக்கு வழக்கத்தில் நடைமுறைப்படுத்தப்படும் ஏதும் சட்டங்களுக்குக் கீழ் அல்லது ஆணைக்குழுவினால் அதிகாரம் அளிக்கப்பட்ட குறைப்பைச் செய்வதைத் தவிர்த்து அவ்வாறான சேவையாளரின் விருப்பத்துடன் அவருக்குக் கிடைக்கும் முழுச் சம்பளத்தில் நூற்றுக்கு ஐம்பது வீதத்துக்கு அதிகமான தொகையை அம்மாதத்துக்கு அவருக்குக் கிடைக்கும் சம்பளத்தில் கூட்டுறவுச் சங்கத்தினால் குறைத்தலாகாது.

சேவையாட்களுக்குக் கொடுக்கப்படும் வெகுமதிப்பணம்:

42. கூட்டுறவுச் சங்கத்தினால் அச்சங்கத்துக்குக் கிடைக்கும் தேறிய இலாபத்துக்கும் வைப்பு நிதியத்துக்கும் கூட்டுறவு நிதியத்துக்கும் பங்குப் பணத்துக்கும் கொடுத்த பின் 20% க்கு சமனான நிதியை அல்லது மாதத்தின் அடிப்படைச் சம்பளத்துக்கு சமனான நிதியை அல்லது அவை இரண்டுக்கும் குறைந்த நிதியை வருடாந்த வெகுமதிப்பணமாகத் தனது சேவையாளருக்கு கொடுக்க முடியும்.

43. வருடாந்த வெகுமதிப்பணம் கொடுப்பதற்காக வேறுபடுத்தும் பணத்தைப் பிரித்துக் கொடுக்கக்கூடிய இலாபத்தில் 20% சந்தர்ப்பத்தில் சேவையாளருக்குக் கொடுக்கப்படும் வெகுமதிப்பணம் அவ்வருடத்தில் உழைக்கும் அடிப்படைச் சம்பளத்தின் விகித சமனாக இருத்தல் வேண்டும்.

ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவு:

44. கூட்டுறவுச் சங்கத்தினால் அங்கு சகல ஊழியருக்கும் போதிய கால அறிவித்தல் கொடுத்ததன் பின்னர் சங்கத்தை நடத்தும் வினைத்திறமை மேம்படுத்துவதற்காக அங்கே சேவையாளரின் சேவை மட்டத்தையும் சேவை நிலையையும் முன்னேற்றுவதற்காக ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவு முறையை ஆரம்பிக்க முடியும்.

45. அவ்வாறான சகல திட்டங்களையும் ஆணையாளருக்குச் சமர்ப்பித்தல் வேண்டும். அவரின் அனுமதியுடனே அதைச் செயல்படுத்தல் வேண்டும்.

46. கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் மூலம் ஏதாவதொரு திட்டத்துக்கு அனுமதியைப் பெற்றுக்கொள்வதற்காக ஆணையாளரிடம் சமர்ப்பிக்கும்போது ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவு கொடுப்பது எப்படிப்பட்ட காரணங்களுக்கும் என்பதையும் ஆலோசித்து வேறுபாடுகள் எவை என்பதையும் இவ்வேறுபாடுகள் சேவையாட்களின் வேலை முன்னேற்றத்துக்கு எவ்வாறு பொருந்தும் என்பதையும் இத்திட்டம் நற்பலனைத்தருமா அது தீர்மானித்து எவ்வாறு என்பதையும் இதற்கு உதவிக்கொடுப்பனவை எவ்வாறு கணித்தல் வேண்டும் என்பதையும் கூட்டுறவு ஆணையாளர் தேவை எனக்கருதும் வேறு தகவல்கள் போன்றவற்றை விபரமாக அறிவித்தல் வேண்டும்.

சேவையாட்களின் சேமலாப நிதியம்

47. சகல சேவையாட்களுக்கும் தான் செய்த சேவைக்கு சேமலாப நிதியத்தைப் பெற உரித்தாளராக வேண்டும். சகல கூட்டுறவுச் சங்கங்களும் அதில் கடமைபுரியும் சகல சேவையாட்களும் ஊழியர் சேமலாப நிதியச்சட்டத்தில் காட்டப்பட்ட நடவடிக்கைகளுக்கேற்ப விதிக்கப்பட்ட பண அளவை அம் மாதங்களுக்கேற்ப அந்நிதியத்துக்கு கொடுத்தல் வேண்டும்.

சேவையாளர்களின் பிணைப்பணம்:

48. கூட்டுறவுச் சங்கத்தில் சொத்துக்களுக்குப் பொறுப்பாக செயல்படும் அல்லது அச்சங்கத்துக்காக கட்டணம் செலுத்தும் அல்லது கட்டணத்தை அனுமதிக்கும் எந்தவொரு சேவையாட்களுக்கும் பிணைப்பணத்தை வைப்பிலிடுமாறு கூட்டுறவுச் சங்கத்தினால் நியமப்படுத்த முடியும். பணத்தினால் வைப்பிலிடப்படும் அவ்வாறான பிணை சங்கத்தின் வர்த்தக நடவடிக்கைகளுக்காக உபயோகத்துக்கு எடுத்தலாகாது. அப்பணத்தை ஆணையாளரினால் அதற்காக அங்கீகரிக்கப்பட்ட வங்கியில் வைப்புச் செய்து அதனால் கிடைக்கும் வட்டி சேர்வதற்கு இடமளித்தல் வேண்டும். இல்லாவிட்டால் அச்சேவையாளர் விரும்பின் அதனை வருடந்தோறும் சேவையாளருக்குக் கொடுக்க முடியும்.

49. சேவையாளருக்கு பணத்தால் சமர்ப்பிக்கும்படி கட்டளையிடப்பட்ட பிணை அச்சேவையாளர் மாதாந்தம் பெறும் சம்பளத்தைப்போன்று ஐந்து மடங்களுக்கு மேற்படலாகாது.

50. அச்சேவையாளரினால் பகுதியாகக் கொடுக்க முடிந்த அப்பிணைப்பணம் சேவையாளரின் சம்பளப் பணத்தில் குறைத்துக்கொள்ளும்போது செல்வாக்குப்படுத்தும் நிபந்தனைகளும் சந்தர்ப்பங்களையும் நியமப்படுத்தி ஆணைக்குழுவினால் சட்டங்களைத் தயாரித்துக்கொள்ள முடியும்.

51. கூட்டுறவுச் சங்கத்தால் அதில் வேலை செய்யும் யாராவது சேவையாளரினால் பணத்தால் சமர்ப்பிக்கும் பிணைக்கு மேலதிக இன்னொரு பிணைப்பணத்தைச் சமர்ப்பிக்க வேண்டுமெனக் கேட்டுக்கொண்டால் அவ்வாறான சேவையாட்களினால் சொத்துக்களை ஈடுவைத்தல் அல்லது இலங்கைக் காப்புறுதிக் கூட்டுத்தாபனம் அல்லது தேசியக்காப்புறுதி அல்லது கூட்டுறவுக் காப்புறுதிச் சபை அல்லது ஆணைக்குழுவினால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட வேறு காப்புறுதி ஒன்றினால் கொடுக்கப்படும் நம்பிக்கையினை உறுதியான அல்லது அதுபோன்ற பிணைப்பத்திரத்தை முன் வைத்தல் வேண்டும்.

52. அவ்வாறான பிணைப்பத்திரத்துக்காக சேவையாளரினால் கொடுக்க வேண்டிய ஏதும் தவணைப்பணமாக இருப்பின் குறிப்பிட்ட சேவையாளரினால் கொடுத்தல் வேண்டும்.

சம்பள அதிகரிப்பு:

53. சம்பள அதிகரிப்புடன் கூடிய சம்பள முறையில் சேவை செய்யும் சேவையாளர் உரிமை என்ற வகையில் எந்தவிதமான சம்பள அதிகரிப்பொன்றைப் பெற்றுக்கொள்ளும் உரிமை இல்லை. உரிய சேவையாளரின் அவருடைய கடமையை வினைத்திறனுடனும் நம்பிக்கையுடனும் செய்து அவர் தனது சம்பள அதிகரிப்பை உழைத்துக்கொண்டாரா என்று உரிய அதிகாரம் பெற்றவரினால் கொடுக்கப்பட்ட சான்றின் பெயரில் சம்பள அதிகரிப்பு கொடுப்பனவு நடைபெறுகின்றது பொது முகாமையாளர் கணக்காளர் பதவி சம்பந்தமாக காரியக் கமிட்டியின் சிபாரிசின் பேரில் ஆணையாளரினால் அனுமதிக்கப்படல் வேண்டும்.

54. சம்பள அதிகரிப்புக்கு இடமளிக்காத சந்தர்ப்பங்கள் அதனை பின்வரும் முறையொன்றுக்கேற்ப அதாவது சம்பள அதிகரிப்பை இடைநிறுத்துதல், சம்பள நிறுத்தல், சம்பள அதிகரிப்பை காலம் தாழ்த்துதல் போன்றவற்றைச் செயல்படுத்தலாம்.

55. சம்பள அதிகரிப்பை இடைநிறுத்துதல் என்பது ஏதும் நிச்சயிக்கப்பட்ட கால எல்லைக்குள் சம்பள அதிகரிப்பைக் கொடுக்காது இருப்பதைக் கருதுவதாகும். அக்கால எல்லை முடிவடைந்தபின் சம்பள அதிகரிப்பைத் திரும்பக் கொடுக்கப்படுமானால் அவ்வாறு கொடுக்கப்பட்ட சம்பள அதிகரிப்பைக் கொடுப்பதற்கு நிச்சயிக்கப்பட்ட தினத்திலிருந்து அவ்வுத்தியோகத்தருக்கு கொடுக்கப்படும். சம்பள அதிகரிப்பை இடைநிறுத்தல் என்பது அதுவரை கொடுக்கப்பட்ட இறுதி வருடாந்த சம்பள அதிகரிப்பு இடைநிறுத்தல் அல்லது கிடைக்க வேண்டிய சம்பள அதிகரிப்பை இடைநிறுத்தலாகும்.

56. சம்பள அதிகரிப்பை இடைநிறுத்திவிடல் என்பதிலிருந்து கருதுவது ஏதாவதொரு கால எல்லைக்குள் சம்பள அதிகரிப்பைச் செலுத்தாது இருத்தல் ஆகும். அக்கால எல்லைக்குள் சம்பள அதிகரிப்பைக் கொடுப்பதற்கு அனுமதி கிடைத்தால் சம்பள அதிகரிப்பை நிறுத்தப்பட்ட கால எல்லைக்குள் கொடுக்கப்படாத பணத்தைக் குறைத்துக்கொண்டு அச்சம்பள அதிகரிப்பைக் கொடுப்பதை கருதுவதாகும்.

57. சம்பள அதிகரிப்பைக் காலம் தாழ்த்தல் என்று கருதுவது நிரந்தரமாகவே சம்பள அதிகரிப்பைக் கொடுக்காது இருத்தல், இல்லாவிடில் அவ்வாறொன்றைக் கொடுப்பதைக் காலம் தாழ்த்துதல் இங்கு சம்பளம் தொடர்பாக ஏற்படும் நாட்டத்தை உத்தியோகத்தர் தமது பதவியில் அல்லது தரத்தில் உச்ச சம்பளத்துக்கு வரும்வரை தொடர்ந்து நிலவும்.

58. சம்பள அதிகரிப்பைக் குறைத்தல் என்று கருதப்படுவது கொடுக்க வேண்டிய சம்பள அதிகரிப்பு அல்ல. இதுவரை கொடுத்துள்ள சம்பள அதிகரிப்பை நிறுத்துவதாகும்.

வினைத்திறன் தடை:

59. சேவையாளருக்கு ஏதும் வினைத்திறன் தடையினால் பதவியுயர்த்துவதற்கு முன் அச்சேவையாளர் சகல பிரிவுகளிலும் அவ்வாறான உயர்ச்சிக்கு தகுதியென அச்சங்கத்தின் பொது முகாமையாளர் அல்லது முகாமையாளர் அல்லது அதுபோன்ற பதவி இல்லாத பட்சத்தில் ஏதும் வேறு அதிகாரம் பெற்ற ஆளினால் சான்று அளித்தல் வேண்டும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி சம்பந்தமாக ஆணையாளரினால் சான்றிதழ் வழங்கப்படல் வேண்டும். அதிகரிக்கப்பட்ட சம்பளம் கொடுக்கப்படும். ஆரம்ப சம்பளப்பட்டியலில் அச்சான்றிதழை இணைத்தல் வேண்டும்.

60. வினைத்திறன் தடையிலிருந்து சித்தியடைவதற்கு ஒரு நிபந்தனையாக அங்கீகரிக்கப்பட்ட பரீட்சையில் சித்தியடைதல் அல்லது விசேடத் தகைமைகளைப் பெற்றுக்கொள்வதற்காக கவனத்தில் கொள்ளும் சந்தர்ப்பத்தில் அல்லது அப்பரீட்சையில் சித்தியடைந்ததாக அல்லது விசேடத் தகைமைகள் பெற்றுள்ளதாக அச்சான்றிதழில் குறிப்பிட்டு இருத்தல் வேண்டும்.

61. வினைத்திறன் தடையினால் பதவியுயர்வு செய்வதற்கு சேவையாளருக்கு தகுதி இல்லையென தீர்மானிக்கும் சந்தர்ப்பத்தில் அத்தீர்மானத்தையும் அதற்கான காரணத்தையும் எழுத்துமூலம் அவருக்கு அறிவிப்பதோடு அவர் பற்றிய அக்காரணியை 12 மாதங்கள் முடிவடைந்தவுடன் மீண்டும் கவனித்துப் பார்ப்பதற்கு சமர்ப்பித்தல் வேண்டும். இந்த தீர்மானம் தொடர்பாக இதற்கு வேறுபட்ட வகையில் கவனிப்பதற்கு ஆணையாளர் அல்லது நிருவாக சபையின் அனுமதி கிடைக்கும் சந்தர்ப்பத்திலன்றி அச்சம்பள அதிகரிப்பைத் தாமதப்படுத்துவதாக செயற்பாடு அமையும்.

62. வினைத்திறன் தடையினால் தான் பதவியுயர்வு பெற்றுக்கொள்வதற்கு தகுதியற்றவர் என்று சங்கத்தினால் அல்லது ஆணையாளரினால் கொடுக்கப்பட்ட தீர்ப்புக்கு எதிராக ஆணைக்குழுவிடம் மேன்முறையீடு ஒன்றைச் சமர்ப்பிப்பதற்கு சேவையாளருக்கு சுதந்திரம் உண்டு. சேவையாளர் வினைத்திறன் தடைதாண்டலில் உயர்ச்சி அளித்தல் ஆணைக்குழுவினால் நியமப்படுத்தும் பரீட்சையில் அவர் தோல்விகாணும் காரணத்தால் அல்லது நிறுத்தப்படும் சந்தர்ப்பத்தில் எதிர்மனுத்தாக்கல் சமர்ப்பிக்க முடியாது.

சேவையாட்கள் தொடர்பாக சங்கத்தால் நடைமுறைப்படுத்த வேண்டிய பெயர்ப் பதிவேடுகளும் அறிக்கைகளும்

63. ஒவ்வொரு சேவையாட்கள் தொடர்பாக விவரப்பட்டியல் II இல் 'அ' படிவத்தில் காட்டப்பட்டுள்ளவாறு சங்கமொன்றினால்/ஆணையாளரினால் சேவை அறிக்கையை நடைமுறைப்படுத்தல் வேண்டும்.

64. ஆணைக்குழுவின் அனுமதியோடு வேறொரு மாதிரிப்பத்திரத்தில் சேவை அறிக்கையை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு சங்கத்துக்கு முடியும்.

65. சங்கமொன்றினால் சேவையாட்களின் வரவும் சம்பளக் கொடுப்பனவும் விவரப்பட்டியல் II இல் 'ஆ' படிவத்தில் காட்டப்பட்டுள்ளவாறு நடைமுறைப்படுத்தல் வேண்டும்.

66. சங்கமொன்றினால் அதன் சேவையாட்களும் அந்தந்த மாதத்திற்கு பல்வேறு தேவையின் பொருட்டு செய்யப்பட்ட குறைக்கும் இது சேவையாளரினால் திருப்பிக் கொடுக்க வேண்டிய பண அளவும் உள்ளடக்கப்பட்ட படிவம் 'இ' இல் காட்டப்பட்டுள்ளவாறு நடைமுறைப்படுத்தல் வேண்டும்.

காரியாலய நேரம் விடுமுறை, உரிமையுள்ள விடுமுறை மற்றும் உதவிகள் தொடர்பான ஒழுங்குவிதிகள்:

67. கடமை நேரங்கள், வார விடுமுறை, வருடாந்த விடுமுறை, உரிமையுள்ள விடுமுறை, அரசாங்க விடுமுறை, பிரசவ பெண்களுக்காக விடுமுறை, அவர்களின் உதவி தொடர்பாக விற்பனைசாலை, காரியாலய சேவையாளர் சட்டம், சம்பளச் சட்டம், சம்பளச் சபைக் கட்டளைச் சட்டம், பிரசவத் தாய்மார் சட்டம் அல்லது உரிய சம்பளச் சபைகளின் தீர்மானம் செல்வாக்குக்குட்படும். மேற்கூறிய வகைகளுக்கு உட்படாத சேவையாளர் பற்றிய சேவை நிபந்தனைகள் ஆணைக்குழுவினால் தீர்மானம் எடுக்க வேண்டும்.

முன்றாவது அத்தியாயம்

பொது

68. சகல சேவையாளர்களுக்கும் -

(அ) தனக்கு ஒப்படைக்கப்பட்ட கடமைகளைச் சரியாக சோம்பல் இன்றி நல்லொழுக்கத்துடனும் வினைத்திறனுடனும் நிறைவேற்ற வேண்டும்.

(ஆ) உயர் அதிகாரிகள் - உயர் அதிகாரிகள் எனும்போது பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் சம்பந்தமாக ஆணையாளரும் ஏனைய சேவையாளர் சம்பந்தமாக பணிப்பாளர் சபை என்று கருத்துப்படும்.

(இ) ஏதும் அபகீர்த்திக்கு அகப்படாத வகையில் நடந்துகொள்ள வேண்டும்.

(ஈ) சங்கத்தின் சொத்துக்களையும் உடைமைகளையும் பாதுகாத்துக்கொள்வதற்காக தேவைப்படுவனவற்றையே செய்தல் வேண்டும்.

(உ) சங்கத்தினால் பொறுப்பேற்றுக்கொண்ட சேவைகளைப் பயனுள்ளதாக நிறைவேற்றுவதற்கான வகைகளைச் செய்துகொள்ள வேண்டும்.

69. சேவையாட்கள் பொது மக்களுடனும் சங்கத்தின் அங்கத்தவர்களுடனும் ஒழுக்கத்துடன் நடந்துகொள்வதுடன், கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்கு அல்லது ஏதாவது கிளைக்கு அல்லது சேவை நிலையத்துக்கு அல்லது சமூகமளிக்கும் தனது சேவை தேவைப்படும் யாருக்கேனும் தயங்காது உதவி புரிதல் வேண்டும்.

சொத்துக்களை வெளிப்படுத்தல்:

70. ஆணைக்குழுவினால் தீர்மானிக்கப்பட்டவைகளுக்கு ஏற்ப எல்லா சேவையாட்களும் தனது முதல் நியமனம் பெற்ற தினத்தின்போது தான் தனது மனைவி/தம்மிடம் தங்கி வாழ்வோரிடம் சொந்தமாகவுள்ள சொத்துக்கள், பொறுப்புக்கள் பற்றிய விபரங்களைத் தன்னுடைய தனிப்பட்ட கோவையில் உட்படுத்துவதற்காக ஆணைக்குழுவினால் நியமப்படுத்தும் மாதிரிப்பத்திரத்தில் எழுதி சங்கத்துக்கு அல்லது ஆணையாளருக்குச் சமர்ப்பித்தல் வேண்டும். அதன் பின் மூன்று வருடங்களுக்கு ஒருமுறை அவ்வாறான அறிக்கையை மீண்டும் சமர்ப்பித்தல் வேண்டும்.

71. தங்கி வாழ்வோர் எண்ணிக்கையில் பிள்ளைகள் கணவனுடைய அல்லது மனைவியின் பெற்றோர்கள் அல்லது சேவையாளரோடு உண்மையாகத் தங்கிவாழும் விவாகமாகாத சகோதர சகோதரிகளை உட்படுத்தல் வேண்டும்.

72. சங்கத்தினால் செய்யப்படும் ஏதும் பரிசீலனையின்போது சேவையாளர்களின் சொத்துக்கள், பொறுப்புக்கள் பற்றி வெளிப்படுத்தல் சரியானதல்ல, சொத்துக்கள், பொறுப்புக்கள் பற்றி காலத்துக்குக் காலம் ஏற்பட்டுள்ள குறைவு, அதிகரிப்பு போன்றவற்றைப் பற்றி தகவல்களை அளிக்குமாறு நியமப்படுத்தினால் அவரால் அத்தகவல்களைக் கொடுத்தல் வேண்டும். அங்கே உரிய தகவல்களைக் கொடுக்காத அல்லது கொடுப்பதற்கு தவறினால் அது அச்சேவையாளருக்கு எதிராக ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை எடுப்பதற்குப் போதிய காரணியாக அமையும்.

ஆவணங்களைக் கையேற்றலும் முதலீடு செய்தலும்:

73. தனது தனிப்பட்ட செயல்களினால் கூட்டுறவுச் சேவையாளர் என்ற ரீதியில் தனக்குரிய கடமைகளுக்கு உண்மையில் மோதல்கள் அல்லது மோதல் தோன்றுமெனக் காணும் இடத்து அவ்வாறு இன்றி அக்கடமையைச் செய்யும்போது ஏதாவது ஒரு

வகையில் வேறு செல்வாக்கு உட்படுத்தப்படும் வகையில் எந்தவிதமான முதலீட்டையோ அல்லது வியாபாரத்தையோ சேவையாளர் நேரடியாகவோ அல்லது அமையமாகவோ ஈடுபட்டுக்கொள்ளக்கூடாது.

74. சேவையாளரினால் அல்லது மனைவி/கணவன் இல் தங்கி வாழ்வோரினால் செய்யப்பட்ட சகல முதலீடுகளும் அம்முதலீடு செய்யப்பட்ட தினத்திலிருந்து மூன்று மாதகால எல்லைக்குள் சங்கத்துக்கு/ஆணையாளருக்கு அறிவித்தல் வேண்டும்.

75. கூட்டுறவுச் சங்கத்துடன் தொடர்புபட்ட அல்லது அச்சங்கத்தில் வேலை செய்யும் சேவையாட்களிடையே நேர்மையும் நம்பிக்கையும் ஏற்படுத்துவதற்கு அதனை மேம்படுத்துவதற்கு அவர்களின் நடத்தைகளை நிர்வகித்தல் ஆணைக்குழுவினால் சந்தர்ப்பத்துக்கு ஏற்றவாறு சட்டங்களை ஏற்படுத்த முடியும். கடன்களை அகற்றுவது தொடர்பாக சேவையாட்களைச் சிறைப்படுத்தல், சொத்துக்களுக்கு முறிவை ஏற்படுத்தியதாக வெளியிடுதல் அல்லது இதுபோன்ற சந்தர்ப்பங்கள் இதில் உள்ளடங்கும்.

சங்கத்தின் நிதியத்தைத் தனிப்பட்ட தேவைகளுக்குப் பயன்படுத்தல்:

76. கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்குச் சொந்தமான பணத்துக்குப் பொறுப்பாகக் கடமை செய்யும் சேவையாளர் அப்பணத்தைத் தனது தனிப்பட்ட நோக்கங்களை நிறைவேற்றிக்கொள்வதற்காக நேர்மையீனமாக நடத்தல் குற்றச் செயலாவதோடு அதற்கு அவருக்கெதிராக வழக்குத் தொடர முடியும். அவரைச் சங்கம் சேவையிலிருந்து நீக்கிவிட முடியும்.

நான்காவது அத்தியாயம்

ஒழுக்காற்று விதிகள்

பொது விடயங்கள்:

77. பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிகள் தவிர்ந்த சங்கத்தின் சேவையாட்களைச் சேவையிலிருந்து நீக்குதல் அவர்களின் ஒழுக்க நிர்வாகம் பற்றிய அதிகாரம் சங்கத்தின் நிர்வாக சபையின் பொறுப்பிலுள்ளதாகும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிகள் சம்பந்தமாக அக்கடமைகள் ஆணையாளரைச் சார்ந்ததாகும். முன்கூறப்பட்ட ஒழுங்குவிதிகள் ஆணைக்குழுவினால் இடைக்கிடையே வெளியிடப்படும் பொதுவான விசேடமான கட்டளையேதும் இருக்குமாயின் அவற்றையும் சேர்த்துக்கொள்ள வேண்டும்.

78. கூட்டுறவுச் செயலாளரினால் ஏற்படும் தண்டனை பெறக்கூடிய எவ்வகையான குற்றச் செயல்கள் அல்லது தாமதத் தவறுகள் தொடர்பாக இந்த ஒழுங்குவிதிகளின் கீழ் 6 மாதத்துக்குள் செயல்படுத்தல் வேண்டும். இவ்வொழுங்கு விதிகளுக்குள் அடங்காத எந்த ஒரு விடயத்தையும் ஆணைக்குழுவினருக்கு அறிவிப்பதோடு அவ்வப்போது ஆணைக்குழுவினால் அவ்விடயம் தொடர்பாக தேவையான கட்டளைகளை வெளியிடும்.

79. (1) சேவையாளர் ஒருவருக்கெதிராக ஏதும் கூட்டுறவுச் சங்கத்தால் அல்லது ஆணையாளர் மூலம் வெளியிடப்பட்ட ஒழுக்கக் கட்டளைக் காரணத்தைக்கொண்டு எழும் மேன்முறையீடு ஒன்றை விசாரணை செய்யும் அதிகாரம் படைத்தவராக கூட்டுறவுச் சேவை ஆணைக்குழுவினால் அல்லது கைத்தொழில் பிரச்சினைச் சட்டத்தின் கீழ் அமைக்கப்பட்ட தொழிலாளர் நீதிச்சபையாகும். மேன்முறையீடு மனுத்தாக்கல் மேற்கூறிய இரண்டு நிறுவனங்களின் ஒன்றுக்கு செய்தல் வேண்டும்.

(2) தொழிலாளர் நீதிச்சபையிடம் செய்யப்படும் ஏதும் கோரிக்கைகள் கைத்தொழில் பிரச்சினைச் சட்டத்தின் 31 (ஆ) வாசகத்தின்படி சமர்ப்பிக்க வேண்டும்.

நிர்வாக சபையின் / ஆணையாளரின் செயல் தொடர்பாக கடைப்பிடிக்க வேண்டிய செயல் முறைகள்:

80. பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிகள் தவிர்ந்த எவ்வாறு சேவையாளருக்கெதிராக ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை எடுக்கக் கருதினால் அது தொடர்பாக ஆரம்ப விசாரணையை நடாத்த நிருவாகக் கமிட்டியால் நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும். ஆரம்ப விசாரணை ஒன்று நடத்தாமல் சேவையாளர் ஒருவரின் வேலையை இடைநிறுத்த நடவடிக்கை எடுக்கக்கூடாது. எனினும் பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிகளுக்கு எதிராக ஆரம்ப விசாரணை நடாத்தப்போதுமான விடயங்கள் இருப்பின் கூட்டுறவுச் சங்கத்தால் ஆணையாளருக்க உடனடியாக அறிவித்தல் வேண்டும். அதற்கான நடவடிக்கைகளை ஆணையாளரினால் மேற்கொள்ள வேண்டும்.

81. சேவையாளர் ஒருவருக்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு முதல் பார்வைக்கு காணக்கூடிய காரணிகள் இருப்பதாக வெளிப்பட்டால் 6 வாரங்களுக்கு மேற்படாத பொதுவான கால எல்லைக்குள் விடுதலைக்கான காரணத்தைச் சமர்ப்பிக்க சேவையாளரைக் கேட்டு நிருவாகக் கமிட்டியின் மூலம் சேவையாளருக்கு அது பற்றி குற்றப்பத்திரிகை ஒன்றை ஒப்படைக்க வேண்டும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிகள் வகிப்பவர்களுக்கு ஆணையாளரினால் சேவையாளருக்கு அது பற்றிய குற்றப்பத்திரிகை ஒன்றை ஒப்படைக்க வேண்டும். குறிப்பிட்ட கால எல்லைக்குள் தன்னை விடுவிப்பதற்கு காரணத்தைச் சமர்ப்பிக்க சேவகர் தவறும் இடத்து அவருக்கு தன்னை விடுவிப்பதற்குக் காரணம் எதுவும் இல்லையெனக் கருதப்படும்.

89. “உத்தியோக” முறையல்லாத பதிவேடுகள் இருந்தால் முதல் பிரதியைப் பரிசீலனைக்கு முன்வைக்க முடியும்.

90. நீதியை நிலைநாட்டுவதற்காக பதிவேட்டில் உள்ளடங்கிய விடயங்கள் தொடர்பாக ஏதாவதொரு சாட்சியின் வாக்குமூலத்தை அவசியமென தேர்வு உத்தியோகத்தர் கருதினாலன்றி சாட்சிப் பதிவேடுகளின் விதிகளின் மூலம் சமர்ப்பிக்க வேண்டிய அவசியமில்லை. அவ்வாறான சந்தர்ப்பத்தில் தேர்வு உத்தியோகத்தரினால் உரிய பதிவேடுகள் மூலம் சமர்ப்பிக்க வேண்டிய அவசியமில்லை. அவ்வாறான சந்தர்ப்பத்தில் தேர்வு உத்தியோகத்தரினால் உரிய பதிவேடுகளில் அடையாளமிட்டு அதனைப் பிரதிவாதிகள் பக்கம் காட்டிவிட்டு அவ்வாறு செய்ததாக அறிக்கையில் குறிப்பிடுவது போதுமானது.

91. சேவையாளருக்கு எதிராக உபயோகித்துக்கொள்ளக் கருதும் எந்தவொரு பதிவேட்டையும் பரிசீலனை செய்வதற்கு அவருக்கு அனுமதி அளித்தல் வேண்டும். அவருக்கெதிராக உபயோகித்துக்கொள்ளக் கருதும் பதிவேட்டைப் பரிசீலனை செய்வதற்காக தேவைப்படும் கால எல்லையையும் அவருக்கு அளிக்க வேண்டும்.

அவ்வாறான எந்தவொரு பதிவேடும் சமர்ப்பிப்பது பரிசீலனைக் கால எல்லைக்கு மட்டுமாயின் அவருக்கெதிராக உபயோகப்படுத்தக் கருதும் அப்பதிவேட்டைப் பரிசீலனை செய்து பார்ப்பதற்கு முறைப்பாட்டு சேவையாளருக்கு மேற்கொண்டு கால அவகாசம் கொடுத்தல் வேண்டும். முறைப்பாட்டுப் பத்திரம் கொடுக்கும் சந்தர்ப்பத்தில் அதற்குப் பொருத்தமான எழுத்துமூல சாட்சிப்பதிவேட்டையும் அதோடு இணைக்க வேண்டும்.

தேர்வு உத்தியோகத்தரை நியமித்தல்:

92. 82 ஆவது ஒழுங்கு விதிகளின் கீழ் நிருவாக சபையினால்/ஆணையாளரினால் தெரிவுசெய்கின்ற தேர்வு உத்தியோகத்தர் ஒருவர் சேவையில் இருக்கும் அல்லது ஓய்வுபெற்ற அரசாங்க உத்தியோகத்தர் அல்லது அரசாங்கக் கூட்டுத்தாபன உத்தியோகத்தர், கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் சிரேஷ்ட சேவையாளர் அல்லது மேற்கூறப்பட்ட உத்தியோகத்தரிடையே ஆணைக்குழு நியமிக்கும் சபைக்குரிய ஆட்கள் ஆதல் வேண்டும். ஒரு தேர்வு உத்தியோகத்தருக்கு அதிகமான எண்ணிக்கையோரை நியமிக்கும்போது நிருவாகச் சபையால்/ஆணையாளரினால் அதில் ஒருவரைத் தலைவராக நியமிக்க வேண்டும். தகுதியுள்ள ஒழுக்காற்று தேர்வு உத்தியோகத்தரின் பெயர் பதிவேடு ஒன்றினை ஆணைக்குழுவினால் வருடந்தோறும் நடைமுறைப்படுத்தல் வேண்டும்.

93. ஆணைக்குழுவினால் நடைமுறைப்படுத்தப்படும் தேர்வு உத்தியோகத்தரின் பெயர் பதிவேடு மூலம் தேவையான தேர்வு உத்தியோகத்தர் ஒருவரை நியமித்துக்கொள்வதற்கு சங்க நிருவாகச் சபை/ஆணையாளரினால் தீர்மானம் எடுத்தல் வேண்டும்.

94. குற்றம் ஒன்றுக்காக நடாத்தப்படும் ஆரம்ப விசாரணைக்குட்பட்ட ஒருவர் முறையாக பரிசீலனை நடாத்துவதற்காக தேர்வு உத்தியோகத்தர் ஒருவரை நியமித்தல் ஆகாது.

95. தேர்வு உத்தியோகத்தராக நியமிக்கப்படும் உத்தியோகத்தரினால் பரிசீலனை நடாத்தப்பட்ட திகதியும் நேரமும் ஒவ்வொரு பரீட்சை நடாத்தும் தவணைகள் நடத்தப்பட்ட காலஎல்லை என்பன குறிப்பிடப்பட்ட சான்றுகளில் பிரதிகள் இரண்டை சமர்ப்பிப்பதோடு நிருவாகச் சபையினால்/ஆணையாளரினால் வழங்கப்பட்ட வவுச்சர்களில் அத்தகவல்களை குறிப்பிட வேண்டும். உரிய சங்கங்களினால் கொடுப்பனவுகள் செய்யப்படல் வேண்டும்.

பரிசீலனையின் போது பிரதிநிதிகளை முன்வைத்தல்:

96. முறைப்பாட்டை சமர்ப்பிப்பதற்காக பரீட்சித்தலுக்கு முக்கிய சாட்சிகளல்லாத தகுதியான ஆள் ஒருவரை நியமிப்பதற்கு நிருவாகச் சபைக்கு/ஆணையாளருக்கு முடியும். அந்த நபர் சங்கத்தின் சேவையாளரெனின் முடிந்த எந்த சந்தர்ப்பத்திலும் அவர் பிரதிவாதி சேவையாளரை விட சிரேஷ்ட சேவையாளராக இருத்தல் வேண்டும்.

97. சங்கத்தின் பிரதிவாதி சேவையாளரை பிரதிநிதிப்படுத்துவதற்காக சேவையில் இருக்கும் அல்லது ஓய்வுபெற்ற அல்லது கேட்டு விலகிய அரசாங்க அல்லது அரசாங்க கூட்டுத்தாபன உத்தியோகத்தர் கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஒருவருக்கு இடமளித்தல் வேண்டும். அவ்வாறு அதிகாரம் பெற்ற ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய தொழில் சங்க பிரதிநிதி ஒருவருக்கு பிரதிவாதியான சேவையாளருக்காக பிரதிநிதிப்படுத்த இடமளிக்க முடியும். (ஒழுக்காற்று தண்டனையாக சேவையிலிருந்து நீக்கப்பட்ட அரச அல்லது கூட்டுத்தாபன உத்தியோகத்தர் அதற்கு தகுதியற்றவர்).

பரீட்சித்தல்:

98. (அ) பரீட்சித்தலுக்காக மூன்று மாத காலத்துக்கு அதிகமான காலம் எடுத்தல் ஆகாது. கால எல்லைக்குள் பரிசீலனை நடாத்தி உரிய அறிக்கையை ஒப்படைப்பதற்கு தேர்வு உத்தியோகத்தர் செயல்பட வேண்டும். விசேட காரணிகளுக்காக பரீட்சித்தலை உரிய காலத்தினுள் செய்து முடிக்க முடியாத சந்தர்ப்பத்தில் மட்டும் காலத்தை நீடித்துக்கொள்வதற்கு நிருவாக சபை/ஆணையாளரினால் ஆணைக்குழுவிடம் அனுமதி பெறுதல் வேண்டும்.

(ஆ) உரிய ஒழுக்காற்றுப் பரிசீலனை ஆரம்பித்த பின்னர் குற்றப்பத்திரத்தை திருத்த வேண்டுமென வழக்கை கொண்டு நடத்தும் உத்தியோகத்தர் நியாயமான காரணங்களுடன் தீர்மானத்துக்கு வந்தவிடத்து கூடியது இரண்டு முறைக்குள் அந்த குற்றப்பத்திரத்தை திருத்தும்படி ஒழுக்காற்று உத்தியோகத்தர் எழுத்து மூலம் வேண்டுகூறி விடுக்கலாம்.

99. ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய காரணிகளை சமர்ப்பிக்காது பிரதிவாதியான சேவையாள் பரிசீலனைக்கு சமூகமளிக்காத விடத்து பரிசீலனையை பின்போடுவதோடு பரீட்சித்தலை ஒரு பக்க சார்பாக நடத்தப்படும் என்று அவரை எச்சரிக்கை செய்தல் வேண்டும். திரும்பவும் பரிசீலனையை ஆரம்பித்தவுடன் பிரதிவாதியான சேவையால் தொடர்ந்து சமூகமளிக்காவிட்டால் அப்பரிசீலனையை ஒரு பக்க சார்பாக நடத்த முடியும்.

100. பதிவேடுகளில் இருந்து கிடைக்கும் சாட்சியின் பேரில் மட்டும் பொருத்தமான சந்தர்ப்பத்தில் தீர்மானமொன்று எடுப்பதற்கு தேர்வு உத்தியோகத்தருக்கு முடியும். அவ்வாறு செய்வதாயின் பரீட்சித்தல் பதிவேடுகளிலிருந்து கிடைக்கும் சாட்சிகளை மட்டும் அடிப்படையாக வைத்து பரிசீலனை செய்து எடுக்கப்படும் தீர்மானத்தினால் மட்டுமாகும். தீர்மானமொன்று எடுக்கும் போது உதவக்கூடிய வாய்மூலச் சாட்சி தேவைப்படும்போது அங்கு உண்மைத்தன்மையை பரீட்சிப்பதற்காக குறுக்கு விசாரணை நடத்தல் வேண்டும். குறுக்கு விசாரணை செய்யும் உரிமை பிரதிவாதிக்கு இருத்தல் வேண்டும். அதற்கான சந்தர்ப்பத்தை அவருக்கு உருவாக்கி கொடுத்தல் வேண்டும்.

101. பரிசீலனை நடத்தும் விதம் பற்றி நடந்த காரணி தொடர்பாக அல்லது பரீட்சித்தல் நடத்தும் விதம் பற்றி முன்வைக்கப்பட்ட எதிர்ப்புகள் தொடர்பாக தேர்வு உத்தியோகத்தரின் தீர்ப்பு இறுதித் தீர்ப்பாக இருத்தல் வேண்டும். இங்கு தேர்வு உத்தியோகத்தருக்கு வழிகாட்டல் கோட்பாடாக கவனிக்க வேண்டியது பரீட்சித்தலின் நோக்கம் விரைவில் உண்மையை நோக்கி நெருங்குவதாகவும் காரிய ஒழுங்கு அல்லது வேறு முறையில் சட்டம் ஒழுங்கு விதிகள் போன்ற காரணத்தால் பரீட்சித்தல் வேலைகளுக்கு இடையூறு ஏற்படுவதற்கு இடமளித்தல் ஆகாது.

102. நீதிமன்றத்தின் முன்னிலையில் ஏற்றுக்கொண்டாலும் ஏற்றுக் கொள்ளாவிட்டாலும் தன்னால் பெற்றுக்கொள்ளக்கூடிய அல்லது தனக்கு முன்னால் வழிநடாத்திய நற்சாட்சிகளுக்கிணங்க தேர்வு உத்தியோகத்தர் செயல்பட வேண்டும்.

103. முன்னர் செய்த சகல விரோதங்களுக்கும் இதற்கான தேர்வு உத்தியோகத்தரின் கையாளுதல் கொடுக்கப்பட்ட தீர்ப்புகளும் (தேவையான சந்தர்ப்பங்களில் காரணங்களாகக் காட்ட முடியும்) அனைத்துச் சந்தர்ப்பங்களிலும் சதுரமான அடைப்புக் குறிக்குள் குறிப்பிடப்பட வேண்டும்.

104. பிரதிவாதியான சேவையாள் தனக்காக சாட்சி அளிக்க முடியும். அப்போது அவரிடம் குறுக்கு விசாரணை நடத்த முடியும். பரீட்சித்தல் நடத்தும் போது எழும் வினாக்களுக்கான காரணிகளை விளக்குவதற்காக தேர்வு உத்தியோகத்தரால் கேட்கப்படும் கேள்விகளுக்கு அவரால் பதிலளித்தல் வேண்டும்.

105. பரீட்சித்தலின் போது சமர்ப்பிக்கப்படும் சாட்சிகள் யாவற்றையும் தேர்வு உத்தியோகத்தரின் கையாளுதல் கொடுக்கப்பட்ட தீர்ப்புகளும் (தேவையான சந்தர்ப்பங்களில் காரணங்களாகக் காட்ட முடியும்) அனைத்துச் சந்தர்ப்பங்களிலும் சதுரமான அடைப்புக் குறிக்குள் குறிப்பிடப்பட வேண்டும்.

106. முறைப்பாட்டை உறுதிப்படுத்திக்கொள்வதற்காக தேவைப்படும் சாட்சிகளை மட்டும் அழைப்பது. தேவையற்றதென உணரும் இடத்து சாட்சிகளை அழைப்பதை மறுக்க அல்லது அழைக்கப்பட்ட சாட்சிகளை பரீட்சிக்காது விட தேர்வு உத்தியோகத்தருக்கு முடியும். பிரதிவாதியான சேவையாள் தனது விடுதலைக்கான காரணிகளை எடுத்துக்காட்டுவதற்காக தேவைப்படும் காகிதாதிகளை சமர்ப்பிப்பதற்கும் சந்தர்ப்பம் அளிக்குமாறு கேட்டுக்கொள்ளும் போது அதைத் தேர்வு உத்தியோகத்தரால் மறுக்க முடியாது.

107. ஏதாவதொரு சாட்சியாளரின் சாட்சிகளைக் குறித்துக்கொண்ட வேலையில் வேறெந்த சாட்சிகளையும் அங்கு தங்கி இருப்பதற்கு அனுமதி அளித்தல் கூடாது.

108. சகல சாட்சிகளையும் குறித்துக்கொண்டவுடன் பின்பு கருத்தை வெளியீடு செய்வதற்கு விருப்பம் தெரிவிப்பதற்கு பிரதிவாதி சேவையாளருக்கு முடியும். அக்கருத்து வெளிப்பாடு தொடர்பாக அவரிடம் குறுக்கு விசாரணை செய்வது அச்சந்தர்ப்பத்தில் கூடாது, அத்தோடு அந்த வெளியீடு சாட்சியாக வெளியீட்டின் சாட்சியின் பெறுமானத்தை தீர்மானிக்கும் போது அதனையும் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

109. எழுத்து மூலம் சமர்ப்பிக்கப்படக்கூடிய காரணிகள் இருந்தால் அதனை பரீட்சித்து முடிவடைந்த தினத்திலிருந்து இரண்டு வாரங்களுக்குள் தேர்வு உத்தியோகத்தரிடம் அனுப்புதல் வேண்டும். அதில் சமர்ப்பித்த காரணிகள் கிடைக்கப்பெற்ற அறிக்கைகளின் பகுதிகள் ஆகும்.

110. பரீட்சித்தலின் இறுதியில் பரீட்சித்தல் நடத்திய விதம் பற்றி முன் எழும் எதிர்ப்புகள் ஏதும் இருப்பின் அவற்றைப்பற்றி தேர்வு உத்தியோகத்தர் காட்டும் காரணிகளையும் அறிக்கைப்படுத்தல் வேண்டும். பின்பு தேர்வு உத்தியோகத்தரினால் கையொப்பமிடல் வேண்டும்.

111. தான் எடுத்த தீர்மானம் எது என்பதை தேர்வு உத்தியோகத்தரினால் எச்சந்தர்ப்பத்திலும் எந்த ஒரு ஆளுக்கும் ஏதும் சைகைகள் செய்யக்கூடாது. அவரினால் அவருடைய அறிக்கையோடு நிருவாக சபைக்கு அல்லது ஆணைக்குழுவுக்கு மட்டும் அவருடைய தீர்மானத்தையும் அறிவித்தல் வேண்டும்.

112. பரீட்சித்தல் முடிவடைந்தவுடன் அறிக்கைக் குறிப்புகளையும் சகல பதிவேடுகளையும் சமர்ப்பித்த விடயங்களோடு அது தொடர்பாக அவருடைய அறிக்கையையும் உட்படுத்தி இரண்டு கோவைகள் செய்து பொது முகாமைவாளர் கணக்காளர் சம்பந்தமாயின் ஆணையாளருக்கும், ஏனைய சேவகர்கள் சம்பந்தமாயின் நிருவாக சபைக்கும் விரைவாக ஒப்படைக்க தேர்வு உத்தியோகத்தார் செயல்பட வேண்டும். அவ்வறிக்கையில் கீழ்வரும் விடயங்களை உட்படுத்த வேண்டும். (113- 114).

113. ஒவ்வொரு முறைப்பாடு தொடர்பாக நிச்சயித்த தீர்மானங்களை தேர்வு உத்தியோகத்தரால் அந்த தீர்மானம் வருவதற்குரிய காரணங்கள் தர்க்க ரீதியான அடிப்படையைக் கொண்டதா என்பதையும்,

114. தண்டனை விதிக்கும் போது நிருவாகச் சபையினருக்கு/ஆணையாளருக்கு கவனித்துப்பார்ப்பதற்காக தண்டனையைக் குறைக்கக் கூடிய சாதகமான காரணிகள் இருந்தால் அது பற்றி தேர்வு உத்தியோகத்தரின் நோக்குதலும் அவருடைய கருத்து வெளிப்படும் ஆகும்.

தண்டனைக் கட்டளை :

115. தீர்மானமொன்று எடுக்க முற்படும் போது தேர்வு உத்தியோகத்தரினால் ஏதும் தீர்மானம் அல்லது தீர்மானங்களை பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் தவிர்ந்த ஏனைய எல்லா விதமான தரத்தையுடைய சேவகர்கள் சம்பந்தமாக ஏற்றுக்கொள்வதற்கு அல்லது மறுத்தலுக்கு நிருவாக சபைக்கு/ஆணைக்குழுவுக்கு முடியும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவிகள் சம்பந்தமாக ஆணையாளருக்கு முடியும். இருந்தும் முறைப்பாடு தொடர்பாக தீர்மானம் பார்த்த பார்வைக்கு பிரதிவாதியான சேவையாளருக்கு பக்கச் சார்பாக பெற்றுக்கொடுக்கப்பட்டுள்ளது எனத்தெளிவாக தெரியும் சந்தர்ப்பத்தில் மட்டும் நிருவாக சபைக்கு/ஆணைக்குழுவுக்கு அதை எழுத்து மூலம் காரணிகளோடு ஆணையாளருக்கு சமர்ப்பித்து அதிநோக்குதலை செய்துகொள்ள முடியும்.

116. ஏதும் காரணிகளை மேலும் தெளிவுபடுத்திக் கொள்வதற்கு நிருவாக சபைக்கு/ஆணையாளருக்கு தேவை ஏற்படின் அது பற்றி அறிக்கையை சமர்ப்பிக்குமாறு அக்காரணிகளை திரும்பவும் தேர்வு உத்தியோகத்தரிடம் அனுப்பி வைக்கலாம்.

117. முறைப்பாட்டுப் பத்திரத்திற்கேற்ப செய்யப்பட்ட குற்றம் 3 ஆவது அதிகாரத்தின் கீழ் கவனத்தில் கொள்ளக்கூடிய குற்றமானால் சிறு தண்டனை வழங்க முடியும். எனினும் சிறிய குற்றங்கள் 4 ஆவது அதிகாரத்தின் கீழ் ஆயின் பாரதூரமான குற்றப்பத்திரம் தயாரிக்கப்பட்டு இருந்தால் முறைப்பாடு உறுதிப்படுத்தப்பட்டாலும் சிறிய தண்டனை வழங்க முடியும்.

118. தண்டனை விதிக்கும் போது ஒவ்வொரு முறைப்பாடு தொடர்பாக சேவையாள் குற்ற வாரியாகாது சுற்றவாளி எனத் தீர்மானம் எடுக்கப்பட்டதா இல்லையா என்பதை பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி சம்பந்தமாக ஆணையாளரும், ஏனைய சேவகர்கள் சம்பந்தமாக நிருவாக சபையும் உறுதியாக வெளிப்படுத்த வேண்டும்.

119. சேவையிலிருந்து நீக்கப்பட்ட சேவையாள் ஒருவர் உரிய முறைப்பாடுகளுக்கு குற்றவாளியென தீர்மானிக்கப்பட்ட சந்தர்ப்பத்தில் சேவையிலிருந்து நீக்குவதற்குப் பதிலாக குறைந்த தண்டனை ஒன்றை வழங்கி திரும்பவும் சேவையில் இருத்துவதற்கும் இடைநிறுத்திவைக்கப்பட்ட சம்பளத்தைப் பூரணமாகச் செலுத்துவதா அல்லது அதன் பகுதியைச் செலுத்துவதா இல்லாவிட்டால் குறைந்த சம்பளத்தை சேர்க்காமல் விடுவதா என்னும் கட்டளையையும் அத்தண்டனை கட்டளை தீர்மானத்துக்குற்பட வேண்டும்.

நிலுவை சம்பளத்தை கொடுப்பதற்கு தீர்மானக் கட்டளை எடுக்கும் சந்தர்ப்பத்தில் வேலையில் இருந்து நீக்கப்பட்ட பிரதிவாதியான சேவையாளரினால் ஏற்பட்ட ஏதும் செய்கைகளை காரணமாகக் கொண்டு அசிசாதாரண தாமதம் ஏற்பட்டுள்ளதென நேரில் சொல்ல முடியாத சந்தர்ப்பத்தில் வேலையாளரின் வேலை நீக்கப்பட்ட காலத்தையும், ஒழுக்காற்று செயல்பாடுகளை முடிப்பதற்கு சென்ற காலத்தையும் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

தண்டனை :

120. தண்டனை என்ற வகையில் அது சிறியதும் பாரதராஜமான தண்டனையென இரண்டாகப் பிரிக்கலாம். சிறிய தண்டனை வழங்குவதற்கு தகுதியான III அவது அதிகாரத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு அல்லது அதற்குச் சமமான குற்றங்களுக்காகும்.

பாரதூரமான தண்டனை வழங்குவதற்கு தகுதியானது IV ஆவது அதிகாரத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு அல்லது அதற்குச் சமமான குற்றங்களாகும்.

121. வேறு தண்டனைகளுடன் கீழ்வரும் தண்டனைகள் சிறிய தண்டனை எண்ணிக்கைக்குள், அடங்கும். எச்சரிக்கை செய்தல், கடுமையான எச்சரிக்கை செய்தல், அல்லது குற்றங்களை குறித்துக் காட்டுதல் (புத்திமதி கூறல் தண்டனைக் குரியதல்ல) ஒரு வருடத்துக்கு மேற்படாத கால எல்லைகளை சம்பள அதிகரிப்பை நிறுத்தி வைத்தல் அல்லது குறைத்தல் அல்லது சம்பளக் குறைப்புச் செய்தல் ஒழுக்காற்று மூலம் மாற்றமொன்று கொடுத்து உத்தியோகத்தரின் செலவில் வேறு இடத்துக்கு மாற்றி அனுப்புதல் ஒழுக்காற்று பரீட்சித்தலின் பின் அதிபொறுப்பு வழங்கல் இது ஒரு வாரத்துக்கான சம்பளத்துக்கு மேற்படாத தொகைத் தண்டம்.

122. மற்றைய தண்டனைகளுக்கு கீழ் குறிப்பிடப்படும் பாரதூரமான தண்டனையாகக் கொள்ளப்படும் :-

1. சேவையிலிருந்து நீக்குதல்.
2. சேவையை இரத்துச் செய்தல் (ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையின் பின்).
3. கட்டாய ஓய்வு பெறச் செய்தல்.
4. சிரேஷ்ட தரத்தில் இருந்து தரம் குறைத்தல் (அப்படியாவது உத்தியோகத்தருக்குரிய தரத்தில் இருந்து கட்ட எண்ணிக்கையின் கீழ் குறைத்தல்).
5. பதவி நிலையிலிருந்து கீழிறக்கல், (அவருக்குரிய சேவையிலிருந்து அதற்குக் கீழுள்ள சம்பளத்திட்டத்தில் அவரை மீண்டும் இருத்தல்).
6. ஒரு வருடத்துக்கு மேற்படாத கால எல்லைக்கு ஒரு சம்பள அதிகரிப்பையோ அல்லது அதற்கு கூடிய காலம் நிறுத்தி வைத்தல் சம்பளத்தில் குறைத்தல்.
7. உரிய காலஎல்லை கழியும் வரை எவ்விதப் பதவியும் பதவி உயர்வுகளுக்கான பரீட்சைகளுக்கு தோற்றுவதற்கு தகுதியற்றவர் ஆக்குதல்.

பொதுவான வினைத்திறன் இல்லையென சேவையிலிருந்து நீக்குதல்:

123. மேற்கூறிய ஒழுங்கு விதிகளுக்கிணங்க உறுதியான முறைப்பாடுகளைச் சமர்ப்பித்து உரிய முறையில் செயல்பட முடியாத சந்தர்ப்பத்தில் பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி தவிர்த்த ஏனைய சேவையாளர் பொதுவான வினைத்திறன் இல்லாத காரணத்தால் சேவையிலிருந்து நீக்க வேண்டுமென நிருவாகச் சபை கருதினால் முன்குறிப்பிட்ட ஒழுங்கு விதிகளைக் கவனத்தில் கொள்ளாது சாதாரண வினைத்திறன் இல்லையென்பதற்காக அவ்வாறான சேவையாளரை சேவையிலிருந்து நீக்குவதற்கு அல்லது வேறு விதிமுறைகளில் அவருக்கெதிராக செயல்படாது இருத்தல் ஏன் என்ற காரணம் காட்டுமாறு நிருவாக சபையினால் அச்சேவையாளருக்கு அறிவித்தல் வேண்டும்.

பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி பொதுவான வினைத்திறன் இல்லாத காரணத்தால் சேவையிலிருந்து நீக்க வேண்டுமென நிருவாக சபை கருதினால் அது பற்றிய பூரண அறிக்கையை ஆணையாளருக்கு அனுப்பி தேவையான நடவடிக்கை எடுக்கும்படி கேட்டுக்கொள்ள வேண்டும்.

ஆணையாளர் சாதாரண வினைத்திறன் இல்லையென்பதற்காக அவ்வாறான சேவையாளரை சேவையிலிருந்து நீக்குவதற்கு அல்லது வேறு விதிமுறைகளில் அவருக்கெதிராக செயல்படாது இருத்தல் ஏன் என்ற காரணம் காட்டுமாறு அச்சேவையாளருக்கு அறிவித்தல் வேண்டும்.

124. வினைத்திறன் இல்லாத காரணத்தால் சேவையாளர் ஒருவருக்கெதிராக முறைப்பாடு சமர்ப்பிக்கும் திகதிக்கு முன் 12 மாத காலத்துக்குள் குறித்த நபருக்கு முன்று முறைகள் அச்சேவையாளருக்கு எழுத்து மூலம் எச்சரிக்கை செய்யாமல் அவ்வாறான பொது வினைத்திறன் இல்லாதது பற்றி முறைப்பாட்டை அவருக்கெதிராக சமர்ப்பிக்கக்கூடாது.

125. பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி தவிர்த்த 121 ஆவது ஒழுங்கு விதிகளின் கீழ் சேவையாளரின் விடுதலைக்கான காரணம் சமர்ப்பித்தபின் அவரை சேவையிலிருந்து நீக்குவதற்கு அல்லது அப்படி இல்லாவிட்டால் ஆகக்குறைந்த தண்டனை வழங்குவதற்கு நிருவாக சபைக்கு முடியும். அவ்வாறு சேவையிலிருந்து நீக்குவதற்கு எதிர்பார்க்கப்படுமாயின் அதற்கு முன்னர் ஆணைக்குழுவின் உத்தரவைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும். பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி வகிப்பவர்கள் சம்பந்தமாக 121 ஆவது ஒழுங்கு விதிகளின் கீழ் சேவையாளரின் விடுதலைக்கான காரணம் சமர்ப்பித்தபின் அவரை சேவையிலிருந்து நீக்குவதற்கு அல்லது அப்படி இல்லாவிட்டால் ஆகக் குறைந்த தண்டனை வழங்குவதற்கு ஆணையாளருக்கு முடியும். அவ்வாறு சேவையிலிருந்து நீக்குவதற்கு எதிர்பார்க்கப்படுமாயின் அதற்கு முன்னர் ஆணைக்குழுவின் உத்தரவைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

அநியாயக் குற்றங்களும் இலஞ்ச ஊழல் முறைப்பாடுகளும்:

126.(அ) பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி சம்பந்தமாக ஆரம்ப விசாரணை நடத்துவதோடு அல்லது பரீட்சித்தலும் நடாத்துதல் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை எடுத்தல் ஒழுக்காற்று பரீட்சித்தலின் முடிவில் அநியாயக் குற்றம் நிகழ்ந்துள்ளதா அல்லது இழஞ்ச ஊழல் முறைப்பாடு இருப்பதாகக் காணப்பட்டால் ஆணையாளர் மூலம் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையில் எடுக்கப்பட்ட தீர்மானத்தை குறித்துக்கொண்ட பின் ஆணையாளருக்கு உள்ள அதிகாரத்தின் பிரகாரம் வழங்கப்படவேண்டிய தண்டனையை வழங்கியதன் பின்னர் இது தொடர்பாக சரியான முறையில் செயல்படுவதற்காக அக்காரணிகளுக்குப் பொருத்தமான நிகழ்வுகள் தொடர்பாக உசிதமான வகையில் பொலிசாரிடம் அல்லது இலஞ்ச ஆணையாளரிடம் அறிக்கைப்படுத்த வேண்டும்.

(ஆ) பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி தவிர்த்த ஏனைய சேவகர்கள் சம்பந்தமாக ஆரம்ப விசாரணை நடத்துவதோடு அல்லது பரீட்சித்தலும் நடாத்துதல் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை எடுத்தல் ஒழுக்காற்று பரீட்சித்தலின் முடிவில் அநியாயக் குற்றம் நிகழ்ந்துள்ளதா அல்லது இழஞ்ச ஊழல் முறைப்பாடு இருப்பதாகக் காணப்பட்டால் நிருவாக சபை மூலம் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையில் எடுக்கப்பட்ட தீர்மானத்தை குறித்துக் கொண்ட பின் கூட்டுறவுச் சங்கத்துக்கு உள்ள அதிகாரத்தின் பிரகாரம் வழங்கப்படவேண்டிய தண்டனையை வழங்கியதன்பின்னர் இது தொடர்பாக சரியான முறையில் செயல்படுவதற்காக அக்காரணிகளுக்குப் பொருத்தமான நிகழ்வுகள் தொடர்பாக உசிதமான வகையில் பொலிசாரிடம் அல்லது இலஞ்ச ஆணையாளரிடம் அறிக்கைப்படுத்த வேண்டும்.

127. நீதித்துறைக்குரிய ஏதாவதொரு நீதிமன்றத்தில் ஏதாவதொரு சேவையாளருக்கு தண்டனை விதித்தால் அவ்வாறு தண்டனை விதிக்கப்பட்ட தினத்திலிருந்து அவர் சேவையிலிருந்து விலக்கப்பட்டதாக கருதுதல் வேண்டும். இந்த ஒழுங்கு விதிகளுக்கமைய அக்காரணி தொடர்பாக செயல்படுவதற்காக நியமிக்கப்பட்ட உரிய அதிகாரம் பெற்றவரினால் இது பற்றிக் கவனித்துப் பார்க்கும் வரை முன்னே குறிப்பிட்ட குற்றவாளி தான் குற்றவாளி ஆக்கப்பட்டமைக்கு எதிராக உயர் நீதிமன்றத்துக்கு மேன்முறையீட்டு மனுத்தாக்கல் செய்தால் அவ்வாறாகக் குற்றவாளியாக்கப்பட்ட தினத்திலிருந்து அச்சேவையாளருக்கு எவ்வித சம்பளமோ எதுவித வேறு கொடுப்பனவோ கிடைத்தல் கூடாது. அச்சேவையாளர் குற்றவாளியாக்கப்பட்ட தினத்திலிருந்து உரிய நிருவாக சபையினால்/ ஆணையாளரால் அவருக்கு சம்பளம் கொடுப்பதை நிறுத்துவதற்கு தேவையான நடவடிக்கை எடுத்தல் வேண்டும்.

128. யாதொரு சேவையாளரும் தன்னை களங்கமற்றவராக்கப்பட்டவர் அல்லது விடுதலை செய்யப்பட்டவர் என்ற காரணத்தால் ஒழுக்க முறிவு தொடர்பால் அவருக்கெதிராக வழங்கப்பட்ட தண்டனையை குறைக்குமாறு அல்லது சேவையில் மீண்டும் நியமிக்குமாறு அல்லது சேவையில் மீண்டும் ஈடுபடுத்துமாறு கேட்டுக்கொள்ளும் உரிமை கிடையாது.

129. பொது முகாமையாளர் கணக்காளர் பதவியில் உள்ள ஏதொரு சேவையாளர் நீதிமன்றத்தால் குற்றவாளியாக்கப்பட்டால் அவருக்கெதிராக சமர்ப்பிக்கப்பட்ட முறைப்பாடுகள் தொடர்பாக நடைபெறும் நீதிமன்ற அறிக்கையை நிருவாக சபையினால் பரீட்சித்துப் பார்த்து ஏதாவதொரு குற்றத்துக்காக குற்றவாளியாக்கப்பட்டால் அக்குற்றத்துக்காக சேவையாளரை சேவையிலிருந்து நீக்கலாமா அல்லது அவருக்கெதிராக அதற்குக் குறைந்த தண்டனை வழங்கலாமா என்பது பற்றி தீர்மானம் எடுக்க வேண்டும். அவ்வாறான சந்தர்ப்பத்தில் இந்த 4 ஆவது அதிகாரத்தின் கீழ் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை முறையை பின்பற்ற தேவையில்லை. ஏனைய ஏதொரு சேவையாளர் நீதிமன்றத்தால் குற்றவாளியாக்கப்பட்டால் அவருக்கெதிராக சமர்ப்பிக்கப்பட்ட முறைப்பாடுகள் தொடர்பாக நடைபெறும் நீதிமன்ற அறிக்கையை நிருவாக சபையினால் பரீட்சித்துப் பார்த்து ஏதாவதொரு குற்றத்துக்காக குற்றவாளியாக்கப்பட்டால் அக்குற்றத்துக்காக சேவையாளரை சேவையிலிருந்து நீக்கலாமா அல்லது அவருக்கெதிராக அதற்குக் குறைந்த தண்டனை வழங்கலாமா என்பது பற்றி தீர்மானம் எடுக்க வேண்டும். அவ்வாறான சந்தர்ப்பத்தில் இந்த 4 ஆவது அதிகாரத்தின் கீழ் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை முறையை பின்பற்றத் தேவையில்லை.

130.(அ) பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவியில் உள்ள ஏதொரு சேவையாளர் சம்பந்தமாக ஆணையாளரின் இறுதித் தீர்மானம் சேவையாளரை வேலை நீக்கம் செய்வதை விட குறைந்த தண்டனையால் அவ்வுத்தியோகத்தருடைய வேலையைத் தடை செய்த கால எல்லைக்குள் அவருக்குச் செலுத்தாது இருந்த நிறுத்திவைக்கப்பட்டு இருந்த சம்பளத்துக்கு ஏதும் ஒரு பகுதியை கொடுப்பதானால் அவ்வாறு கொடுப்பது விகிதாசார முறையிலா என்பது தொடர்பாக முன்குறிப்பிட்ட கட்டளையும் இதற்குட்பட வேண்டும்.

(ஆ) ஏனைய ஏதொரு சேவையாளர் சம்பந்தமாக நிருவாக சபையின் இறுதித் தீர்மானம் சேவையாளரை வேலை நீக்கம் செய்வதை விட குறைந்த தண்டனையால் அவ்வுத்தியோகத்தருடைய வேலையைத் தடை செய்த கால எல்லைக்குள் அவருக்குச் செலுத்தாது இருந்த நிறுத்திவைக்கப்பட்டு இருந்த சம்பளத்துக்கு ஏதும் ஒரு பகுதியை கொடுப்பதானால் அவ்வாறு கொடுப்பது விகிதாசார முறையிலா என்பது தொடர்பாக முன்குறிப்பிட்ட கட்டளையும் இதற்கு உட்பட வேண்டும்.

131. இந்த ஒழுங்கு விதிகளுக்கு தேவைக்காக “குற்றவாளியாக்குவது” எனக்கருதப்படுவது நடத்தை ஊழல்கள் உட்பட ஏதும் குற்றம் தொடர்பாக குற்றவாளியாதல் அல்லது கூட்டுறவுச் சங்க வர்த்தக வேலைகள் தொடர்பாக நிகழ்த்தப்பட்ட ஏதும் சட்டங்களை மீறுதல் பற்றி நிகழ்ந்த ஏதும் குற்றம் தொடர்பாக குற்றவாளியாகிய காரணத்தைக் கொண்டு 50 ரூபாவுக்குக் குறையாத தண்டமும் சிறைத்தண்டனையும் வழங்க முடியும்.

சேவையிலிருந்து விலக்கலும் கட்டாய விடுமுறையில் அனுப்புவதும் :

132. (அ) நிரூபிக்கப்பட்டால் சேவையிலிருந்து நீக்குவதற்கு ஏற்ப பாரதூரமான முறைப்பாட்டின் பிரகாரம் செயல்படுவதற்கு அல்லது குற்ற வழக்கு தொடருவதற்கு ஆரம்பிப்பதற்கு அல்லது ஆரம்பித்து தயாராக இருக்கும் போது,

(ஆ) சேவையிலிருந்து நீக்கக்கூடிய காரணிகள் பாரதூரமானது என்ற காரணத்தினால் நீதிமன்றத்தால் அல்லது சட்டவாக்கு அதிகாரியின் அறிக்கை கிடைத்திருந்தல் அல்லது ஆரம்ப விசாரணை அறிக்கையில் பாரதூரமான ஒழுங்கீனங்கள் நடைபெற்று உள்ளதாகவும் அதை உறுதிப்படுத்த முடியுமென அதில் காட்டப்பட்டு இருந்தாலன்றி நிருவாக சபையினால் / ஆணையாளரினால் சேவையாளரின் சேவையை தடைசெய்யக் கூடாது.

133. ஏதும் சேவையாளர் விசாரணைக்கு அல்லது பரிசீலனைக்கு முகங்கொடுக்க வேண்டிய சந்தர்ப்பத்துக்கு அங்கு நன்மையைக் கருதி அச்சேவையாளர் தனது பதவியில் கடமைக்குரிய காரணங்களை நிறைவேற்றாவிடில் எப்படியாயினும் வேலை நீக்கம் சந்தர்ப்பத்துக்கு ஏற்றதாய் இல்லாவிடத்து அவரை ஒன்று மாற்ற முடியும் இல்லாவிடில் கட்டாய லீவில் அனுப்பதல் வேண்டும்.

134. ஏதும் சேவையாளரை வேலையிலிருந்து நீக்கியிருந்தால் அவருக்கெதிராக நடத்தப்படும் ஒழுக்காற்றுப் பரீட்சித்தல் ஆரம்பித்து மூன்று மாதங்களுக்குள் முடித்து வைக்க நிருவாக சபையினால் வகை செய்து கொள்ள வேண்டும். அக்காலம் போதுமானதாக இல்லாத சந்தர்ப்பத்தில் அதற்கான காரணத்தை சமர்ப்பித்து சங்கத்தினால் ஆணைக்குழுவின் அனுமதியைப் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

135. வேலை நீக்கம் செய்திருக்கும் சேவையாளருக்கு சேவையிலிருந்து நீக்கிய தண்டனைக்கு அல்லது வினைத்திறன் இல்லாததினால் ஓய்வுபெறுவதற்கான தண்டனைக்கு குறைவான தண்டனை விதிக்கப்பட்டால், மீண்டும் அவரை சேவைக்கு சேர்த்தல் வேண்டும்.

மேன் முறையீடு :

136. கூட்டுறவுச் சங்கமொன்று அல்லது ஆணையாளர் அதன் சேவையாளர் ஒருவருக்கெதிராக நடத்தப்படும் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையின் பின் கொடுக்கப்பட்ட கட்டளைக்கெதிராக ஆணைக்குழுவிடம் சமர்ப்பிக்கும் சகல மனுத்தாக்கல்களும் சேவையாளரினால் அல்லது அவருக்காக ஏதும் தொழில் சங்கத்தின் மூலம் 5 ஆவது அதிகாரத்தில் காட்டப்பட்டுள்ள மாதிரிப்பத்திரத்தைக் கருத்துள்ளதாக எழுத்து மூலம் தயாரித்து முன்வைக்கப்பட்ட கட்டளையை கொடுக்கப்பட்ட நாளிலிருந்து 6 மாதங்களுக்குள் சமர்ப்பித்தல் வேண்டும். அவருக்காக வேறொருவரினால் சமர்ப்பிக்கப்படும் எதிர் மனுத்தாக்கலை ஏற்காது விடுவதற்கும் அல்லது வரவேற்காது இருக்கவும் இடமுண்டு. தொழில் சங்கத்தினால் கிடைக்கும் எதிர் மனுத்தாக்கல் சகலவற்றிற்கும் தொழில் சங்கத்தின் செயலாளர் அல்லது தலைவர் கையொப்பம் வைத்திருந்தல் வேண்டும். அம்மனுவின் பிரதியை சங்கத்திடம் சந்தர்ப்பத்துக்கு ஏற்றவாறு சேவையாளருக்கு அல்லது தொழில் சங்கத்தினால் பதிவுத்தபாலில் அனுப்பி வைத்தல் வேண்டும். மனுவில் பார்த்த பார்வைக்கு காணக்கூடிய வகையில் தீர்மானத்தில் செல்வாக்கு செலுத்தவல்ல புதியதும் உரியதுமான விடயங்கள் இருந்ததாகவும், அவ்விடயம் இதற்கு முன் முன்தினமொன்றில் வெளியிடாமைக்கு தேவையான காரணிகள் இருப்பதாகவும் ஆணைக்குழு திருப்தி அடைந்தால் மனுவுக்கு தீர்ப்பளித்த தினத்திலிருந்து 60 நாட்களுக்குள் இரண்டாவது மனுத்தாக்கலுக்கு இடமளித்தல் வேண்டும்.

137. அவ்வாறான மனுவின் பின் பிரதியொன்று சங்கத்துக்கு கிடைத்த தினத்திலிருந்து 14 நாட்களுக்குள் பொது முகாமையாளர், கணக்காளர் பதவி சம்பந்தமாக ஆணையாளரினாலும், ஏனைய சேவையாளர் சம்பந்தமாகவாயின் நிருவாக சபையினால் அந்த மனுவில் விவரிக்கப்பட்டுள்ள விடயங்களுக்கு பொருத்தமான சிறு அறிக்கையையும் அதற்குப் பொருத்தமான ஏதும் பதிவேடுகள் இருந்தால் அவற்றையும் ஆணைக்குழுவிடம் சமர்ப்பிக்க வேண்டும்.

138. சேவையை முறிப்பதற்கோ அல்லது சேவையிலிருந்து நீக்குவதற்கான கட்டளைக்கெதிராக சமர்ப்பிக்கும் மனுத்தாக்கல் தவிர்ந்த ஏனைய சகல மனுத்தாக்கல் தொடர்பாகவும் தெற்கு உட்பட்ட எழுத்துமூல விடயங்களையும் அடிப்படையாகக் கொண்டு சபையினால் அவ்வாறான மனுக்களைத் தீர்மானித்துக்கொள்ள முடியும்.

139. சேவையிலிருந்து விலக்குவதற்கு அல்லது நீக்குவதற்கான கட்டளைக்கெதிராக சமர்ப்பிக்கும் மனுத்தாக்கல் தொடர்பாக ஆணைக்குழுவினால் தீர்மானம் எடுக்க முடியும். அவ்வாறு இல்லையாயின் மனுவை விசாரிப்பதற்காக பெயர் கூறப்பட்ட இதற்கு

முன் மனு விசாரணை தேர்வு உத்தியோகத்தரை அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட) ஆளொருவர் அம் மனுவை விசாரணை செய்து ஆணைக்குமுவிடும் அறிக்கைப்படுத்துமாறு ஆணையிடலாம்.

140. மனு விசாரணை தேர்வு உத்தியோகத்தரினால் தனது சொந்த விருப்பத்திற்கேற்ப கூட்டுறவு சேவையாளருக்கு அல்லது தொழில் சங்கத்துக்கு அல்லது கூட்டுறவு வர்த்தகத்துக்கு அது தொடர்பான ஆளுக்கு, சங்கத்துக்கு அல்லது சேவையாளருக்கு பிரதிநிதிப்படுத்த அனுமதி வழங்க முடியும்.

141. எவ்வாறாயினும் மனு அதிகாரியினால் சங்கத்துக்கு பிரதிநிதிப்படுத்துவதற்காக அனுமதியளிக்கும் சந்தர்ப்பத்திலே அவரினால் சேவையாளருக்கும் தான் பிரதிநிதிப்படுத்துவதற்கும் அனுமதியளிப்பதை மறுதலிக்கக்கூடாது.

142. ஏதும் சங்கமொன்றின் மூலம் கொடுக்கப்படும் தீர்ப்புக்கு ஆளொருவர் அதிருப்தி அடையும் சந்தர்ப்பத்தில் அந்த சேவையாளர் முதலில் கூட்டுறவுச் சேவை ஆணைக்குமுவிடும் மனுத்தாக்கல் செய்ய வேண்டும். அங்கு அவருக்கு நீதி நிலைநாட்டப்படாத விடத்து அவ்வேளையில் மட்டும் அவர் நீதிமன்றின் உதவியை நாடுவதற்கு அனுமதியளிக்க முடியும்.

143. நிருவாக சபையால் அல்லது ஆணைக்குமுனால் கொடுக்கப்பட்ட கட்டளையை நிரந்தரப்படுத்துவதற்கு அல்லது பயனற்றதாக்குவதற்கு அல்லது மாற்றுவதற்கு ஆணைக்குமுவிடும் முடியும். ஆணைக்குமுவினால் தீர்மானிக்கப்பட்ட பொதுவான தீர்மானங்களை கொள்கைகளுக்கு ஏற்ப சேவையாளருக்கு கொடுக்கக்கூடிய பணிக்கொடை நிதிபெறும் பயன்கள் என்பவை இருந்தால் அவற்றையும் ஆணைக்குமு தீர்மானிக்க முடியும். இது தொடர்பாக ஆணைக்குமுவினால் கொடுக்கப்படும் ஏதும் கட்டளைகளின் பிரகாரம் செயற்படாது இருந்தால் அது கூட்டுறவுச் சேவை ஆணைக்குமு நியதிச்சட்டத்தின் கீழ் தண்டனை விதிக்கக்கூடிய குற்றமாகும்.

144. 1981 ஆம் ஆண்டு மார்ச்சு மாதம் 01 ஆந் திகதி இல. 169/8 கொண்ட அதிவிசேட வர்த்தமானப் பத்திரிகையில் பிரசுரிக்கப்பட்ட ஒழுங்கு விதிகளும் அதன் கீழ் வெளியிடப்பட்ட 1982.11.11 ஆந் திகதியுடைய 218/12 ஆம் இலக்க 1994.12.13 ஆந் திகதியுடைய 847/7 ஆம் இலக்க 2003.01.27 ஆந் திகதியுடைய 1273/8 ஆம் இலக்க அரசாங்க அதிவிசேட வர்த்தமானப் பத்திரிகையில் திருத்தியமைக்கப்பட்ட ஒழுங்கு விதிகள் இதனால் இரத்துச் செய்யப்படுகின்றது.

145. இருந்த வட மத்திய மாகாண கூட்டுறவு சேவை ஆணைக்குமு நியதிச் சட்டத்தின் கீழ் தயாரிக்கப்பட்ட இந்த ஒழுங்கு விதிகள் இலங்கைச் சனநாயக சோசலிசக் குடியரசின் வர்த்தமானப் பத்திரிகையில் வெளியிடப்பட்ட தினத்தில் ஒழுக்காற்றுப் பரீட்சைக்குமு கூட்டுறவு சேவை ஆணைக்குமு தொழிலாளர் நீதிச் சபையும் நீதிமன்றங்களுக்கு முன்னுள்ள சகல காரணிகளும் வழக்குகளும் 1982.11.11 ஆந் திகதியுடைய 218/12 ஆம் இலக்க 1994.12.13 ஆந் திகதியுடைய 847/7 ஆம் இலக்க 2003.01.27 ஆந் திகதியுடைய 1273/8 ஆம் இலக்க வர்த்தமானப் பத்திரிகையில் குறித்துள்ள திருத்தியமைக்கப்பட்ட சட்டங்களுடன் செல்லும் ஒழுங்கு விதிகளில் நடவடிக்கைகளும் வழக்கத்திலுள்ளதாக கருதி அவற்றின் நடவடிக்கைப் பிரகாரம் முடித்து வைக்க வேண்டும்.

பொருள் வரைவிலக்கணம்:

சொற்கள் தொடர்பாக வேறொன்றாகக் கருதாத இடத்து இந்த ஒழுங்குவிதிகளில் -

“ஆணைக்குமு” என்பது கூட்டுறவு சேவை ஆணைக்குமுவை குறிக்கும்.

“கூட்டுறவுச் சங்கம்” என்பது எல்லா பலநோக்கு கூட்டுறவுச் சங்கம், மாவட்ட கிராமிய வங்கிச் சங்கம், மாவட்ட கூட்டுறவு சபை, மாவட்ட சிக்கன கடன் வழங்கும் சபை, மாவட்ட பால் சபை என்பனவற்றைக் குறிக்கும்.

“சேவையாளர்” என்பது கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் பொது முகாமையாளர், கணக்காளர், உட்பட ஏனைய அனைத்துப் பணியாளர்களையும் குறிக்கும்.

“நியதிச் சட்டம்” என்பது கூட்டுறவு ஊழியர் ஆணைக்குமு நியதிச் சட்டத்தை குறிக்கும்.

“ஆணையாளர்” என்பது மாவட்ட கூட்டுறவு அபிவிருத்தி ஆணையாளர், பதிவாளர் என்பதைக் குறிக்கும்.

“காரியக் கமிட்டி” என்பது பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கத்தின் நடவடிக்கை முகாமைத்துவத்தை ஒப்படைக்கும் நிருவாக சபையைக் குறிப்பதுடன், பதிவு செய்யப்பட்ட சங்கத்தின் பணிப்பாளர் சபை கூட்டுறவுச் சட்டத்தின் 60 இ பிரிவின் கீழ் பதிவாளரினால் நியமிக்கப்படுகின்ற நபர்களும் அதில் அடங்குவர். அதற்கு அச்சட்டத்தின் 25 ஆம் பிரிவின் கீழ் பதிவாளரினால் நியமிக்கப்படுகின்ற பிணையாளரும் அடங்குவர்.

“ஆ” படிவம் - வரவு மற்றும் சம்பளம் பற்றிய பதிவேடு

சங்கத்தின் பெயர் :-----

மாதம் :-----

ஆண்டு :-----

முகவரி :-----

திகதி	1	2	3	4	30	31	உழைத்துக் கொண்ட முழுச்சம்பளம்	கழிக்கப்பட்ட முழுப்பணம்	கொடுக்கப்பட்ட தேறிய சம்பளம்	சேவையாளரின் கையொப்பம்
வார நாட்கள்	தி	செ	பு	வி	வெ	ச				
சேவையாளரின் பெயர் :										
ஆண்/பெண்										

“ஆ” படிவம் - சம்பளத்திலிருந்து குறைக்கப்பட்ட பணப் பதிவேடு

சங்கத்தின் பெயர் :-----

மாதம் :-----

ஆண்டு :-----

முகவரி :-----

கழிக்கப்பட்ட பணத்தின் தொகை						திருப்பிச் செலுத்திய பணத்தொகை			சேவையாளரிடம் இருந்து கிடைக்க வேண்டிய மிகுதிப்பணம்	சேவையாளரின் கையொப்பம்
சேவையா ளரின் பெயர்	ஊழியர் சேமலாப நிதி	கடன் முற் பணம்	சம்பளம்	விற்கப் பட்ட பொருட்கள்	மொத்தம்	கடன் முற்பணம்	வேறு பணம்	மொத்தம்		

I ஆவது விவரப்பட்டியல்

நியமனக் கடிதத்தில் உட்பட வேண்டிய விடயங்கள்

1. சேவையாளரின் பெயர், பதவி, அவரால் செய்ய வேண்டிய கடமையின் தன்மைகள்
2. நியமனம் செய்யப்படவேண்டிய திகதி :
3. சேவையாள் நியமிக்கப்பட்ட தரம் :
4. அடிப்படைச் சம்பளம், சம்பளத்திட்டம் :
5. சம்பளம் கொடுப்பது வாரத்துக்கு ஒரு முறையா? இரண்டு வாரத்துக்கு ஒரு முறையா? அல்லது மாதாமாதமா?
6. கொடுக்கப்படும் ஏனைய கொடுப்பனவுகள் :

7. தகுதிகான் நிலையும் பரீட்சைக்கு உட்படும் கால எல்லையும் :-----
8. (அ) சேவைக்கு உரிய நிபந்தனைகள்;
- (ஆ) சேவையை முடிப்பதற்கான வழிவகுத்த சந்தரப்பங்களும் நிபந்தனைகளும்.

II ஆவது விவரப்பட்டியல்

கூட்டுறவுச் சங்கமொன்றில் சேவையாளர்களுக்காக வைக்க வேண்டிய பதிவேடுகளும் அறிக்கைகளும்

1. சேவையாளரின் முழுப்பெயர் :-
2. வயது :-
3. ஆணா/பெண்ணா ? :-
4. நியமனக்கடிதத்தின் வகை :-
5. இனம் (பரம்பரையா/வம்சாவழியா/பதிவு செய்த பிரஜையா) :-
6. சிவில் அந்தஸ்து (ரிவாகமானவர்/ரிவாகமாகாதவர்/தாரமீழந்தவர்/விதவை ஆகிய மாற்றங்கள் நிகழும் சந்தர்ப்பத்தில் அவற்றை அவை நிகழ்ந்த திகதியுடன் பகுதி IIஇல் குறிப்பிட வேண்டும் :-
7. சேவை தொடங்கிய திகதி :-
8. நியமனத்தில் கொடுத்த பதவி/வகுப்பு/தரம்/அல்லது வகையை குறிப்பிட வேண்டும் :-
9. பரிசீலனைக்குட்பட்ட காலம் அல்லது தகுதிகான் கால எல்லை :-
10. தொடக்க ஆரம்ப சம்பளமும் வேறு கொடுப்பனவுகளும் :-

திகதி	சேவையாளரின் சேவை நிலையில் ஏதும் மாற்றங்கள் இருந்தால் அவற்றின் முழு விவரங்களையும் திகதியுடன் காலத்தின் பிரகாரம் குறிப்பிடல் வேண்டும்.	சேவைக்காலம்

III ஆவது விவரப்பட்டியல்

குற்றங்கள் :-

1. நியாயமான காரணமின்றி சேவைக்கு சமூகமளிக்காமை.
2. நியாயமான காரணமின்றி சேவைக்கு காலதாமதமாக வருதல்.
3. கடமையாற்றும் வேலையில் சோம்பலுடன் இருத்தல், சுவனயீனமாக நடந்து கொள்ளல்.
4. தனது சேவை தொடர்பாக சட்டப்படி கிடைக்கும் கட்டளைகளை வேண்டுமெனக் கடைபிடிக்காமை.
5. வர்த்தக நடவடிக்கைகளுக்காக சேவை நிலையத்துக்கு வரும் பொதுமக்களுக்கு முன்னிலையில் ஒழுக்கக் கேடாக நடத்தல்.
6. சுகயீனமென்று போலியாக வேலையைச் செய்யாது விடல்.
7. சேவை நிலையப் பொறுப்பாளரின் முன் அனுமதியின்றி அதற்குள் பொருத்தமில்லாத துண்டுப்பிரசுரங்கள் விளம்பரப் புத்தகம், சுவரொட்டி போன்றவற்றை பகிர்ந்தளித்தல், காட்சிக்கு வைத்தல்.
8. சேவை நிலையத்தை சுத்தமாக வைத்திருப்பதற்கான அறிவுறுத்தல்களை மீறி நடத்தல்.
9. சேவையாளரினால் புகைத்தல் தடை செய்யப்பட்ட சேவை நிலையங்களிலும், மற்ற எல்லா இடங்களிலும் புகைப் பிடித்தல்.

இங்கு கீழ்கையொப்பமிடும்..... ஆகிய நான் எனக்கெதிராக வழங்கப்பட்ட ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை பரிசீலனை தீர்ப்பின்படி கூட்டுறவுச் சேவையாளர் ஆணைக்குழுவிடம் கீழ்வரும் காரணிகளை சமர்ப்பித்து அதற்கு நிவாரணம் பெற்றுத் தருமாறு கேட்டுக்கொள்கிறேன்.

1. முழுப்பெயர் :-
2. வதிவிட விலாசம் :-
3. முறைப்பாட்டுப்பத்திரம் ஒப்படைக்கப்படும் போது வகித்த பதவி :-
4. அது நிரந்தரமானதா/தற்காலிகமானதா :-
5. முதல் நியமனத் திகதி :-
6. பதவியுயர்வு பெற்ற திகதி :-
7. சங்கத்தின் பெயர் :-
8. தண்டனை பெறுவதற்கு துணை புரிந்த காரணி :-
9. இது சம்பந்தமாக ஒழுக்காற்று விசாரணை நடைபெற்றதா ? :-
10. அப்படியாயின் விசாரணை நடைபெற்ற திகதி :-
11. ஒழுக்காற்று விசாரணை நடத்திய உத்தியோகத்தரின் பெயரும் அவருடைய பதவியும் :-
12. சங்கம் எடுத்த தீர்மானத்தை தனக்கு அறிவித்த திகதி :-
13. மனு தாக்கல் செய்வதற்கான காரணம் :-
 - (1)
 - (2)
 - (3)
 - (4)
14. விண்ணப்பதாரியால் கேட்கப்படும் நிவாரணம் என்ன ?

உதாரணமாக :

 - (1) மீண்டும் தொழிலைப் பெற்றுக் கொடுத்தல்.
 - (2) பாக்கிப் பணத்தை பெற்றுக்கொள்ளல்.
 - (3) நியமப்படுத்திய தண்டப்பணத்தை நீக்கிக் கொள்ளல்.
 - (4) வேறேதும் நிவாரணம் (விளக்குக) :-

மேலே குறிப்பிட்ட விடயங்கள் யாவும் சரியானவை என அறியத்தருவதோடு உண்மைக்குப் புறம்பான விடயங்கள் இதில் இருக்குமாயின் இம்மனுவை தள்ளுபடியாவதற்கு காரணமாகும் என்பதை அறிவேன்.

விண்ணப்பதாரியின் கையொப்பம்.
பெயர் :-

சங்கத்தின் பெயர் :-
பிரதி- பொது முகாமையாளர்.