रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम–1968 (w.e.f. 01.10.1968)

नाम एवं प्रभावी होने की तिथि : (नियम–1)

1. इन नियमों को रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम–1968 कहा जायेगा।
2. ये नियम अक्टूबर 1968 की पहली तारीख से लागू होगें।

परिभाषायें : (नियम–2)

(अ) नियुक्ति प्राधिकारी : किसी रेल सेवक के नियुक्ति प्राधिकारी से आशय भिन्न–भिन्न स्थितियों में निम्नलिखित प्राधिकारियों से हैं :–

i. किसी समय विशेष पर, जिस सेवा या ग्रेड में कर्मचारी कार्यरत हो उस समय उस सेवा या ग्रेड पर नियुक्त का प्राधिकार रखने वाला प्राधिकारी।
ii. किसी समय विशेष पर, जिस पद पर रेल सेवक पदस्थापित हो उस पद पर नियुक्ति का प्राधिकार रखने वाला प्राधिकारी।
iii. वह प्राधिकारी जिसने किसी रेल सेवक को उसके वर्तमान पद, सेवा अथवा ग्रेड जिसमें वह कार्यरत हो, पर वास्तविक रूप से नियुक्त किया हो।
iv. यदि कोई रेल सेवक जिसने रेल सेवा में अपनी वर्तमान नियुक्ति से पूर्व रेल प्रशासन के अधीनस्थ किसी अन्य विभाग में किसी अन्य स्थायी (Substantive) पद पर कार्य किया हो तो उस पद, सेवा या ग्रेड में नियुक्ति करने वाला प्राधिकारी।

उपरोक्त में जो भी सर्वोच्च होगा वही नियुक्ति अधिकारी माना जोगा।

विस्तार क्षैत्र (Application) : (नियम–3)

(1) ये नियम सभी रेल सवकों पर लागू होगें परन्तु निम्नलिखित पर लागू नहीं होगें:
अ अखिल भारतीय सेवा के सदस्यों पर।
ब रेलवे प्रोटेक्शन फोर्स एक्ट 1957 (1957 का 23) के अन्तर्गत परिभाषित रेलवे सुरक्षा बल के किसी सदस्य पर।
स किसी आकस्मिक श्रमिक पर।
द उन व्यक्तियों पर जिसके विषय में इन नियमों के अन्तर्गत अथवा अन्य किन्हीं नियमों के अध्याधीन विशेष प्रावधान के द्वारा राष्ट्रपति की स्वीकृति से विशेष करारनामे (Aggrement) या नियम बनाये गए हों।

(2) उपनियम (1) के अन्तर्गत दिए गए प्रावधानों पर ध्यान न देते हुए राष्ट्रपति को रेल सेवकों के किसी वर्ग को इन नियमों के सभी या किसी प्रावधान से अलग रखने का आदेश पारित करने का अधिकार हैं।

निलम्बन : (नियम–4 व 5)

निलम्बन से तात्पर्य है किसी सरकारी सेवक की सेवा को कुछ समय तक रोक देना अथवा दूसरे शब्दों में सरकारी सेवा में स्वामी और सेवक सम्बन्ध को कुछ समय के लिए स्थगित कर देना।

तात्कालिक प्रभाव से निलम्बन :

(1) अ. जब किसी रेल सेवक के विरूद्ध कोई विभागीय जॉच प्रक्रिया चल रही हो या चलाई जाने वाली हो, अथवा
ब. जब सक्षम अधिकारी के विचार में रेल सेवक कुछ ऐसे कार्यकलापों में लिप्त पाया गया हो जिससे राज्य (देश) की सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ने वाला हो, अथवा
स. जब रेल सेवक के विरूद्ध किसी अपराधिक मामले (Criminal Case) में अनुसंधान, जॉच या मुकदमा चल रहा हो

भूतकालिक प्रभाव से निलम्बन :

कुछ मामलों में रेल सेवक को भूतकालिक प्रभाव से (पिछली तिथि से) निलम्बित मान लिया जाता है :–

(2) अ. जब कोई रेल सेवक किसी अपराधिक मामले में या किसी अन्य कारण में 48 घण्टे से अधिक की अवधि तक हिरासत (जेल कस्टडी) में रखा गया हो तो उसे हिरासत में जाने की तिथि से निलम्बित मान लिया जायेगा।
ब. यदि किसी रेल सेवक को किसी आपराधिक मामलें में 48 घण्टे से अधिक अवधि के लिये जेल की सजा दी गयी हो जिसके फलस्वरूप बर्खास्त (Dismiss), पदच्युत (Remove), या अनिवार्य सेवानिवृत (Complsory retirement) न किया गया हो तो सजा की तारीख से निलम्बित मान लिया जायेगा।

उपरोक्त पैराग्राफ में उल्लिखित 48 घण्टे की अवधि की गणना सजा सुनाये जाने के बाद से प्रारम्भ हुई जेल की सजा से की जायेगी और यदि यह सजा छोटे–छोटे अन्तरालों की होगी तो उन्हें जोड़कर 48 घण्टे की अवधि जोड़ी जायेगी।

(3) यदि किसी रेल सेवक को सेवा से बर्खास्त, पदच्युत अथवा अनिवार्यतः सेवानिवृति कर दिया या हो परन्तु बाद में सक्षम अपीलीय अथवा रिवीजनल प्राधिकारी द्वारा उसके प्रतिवेदन पर विचार करते हुए रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम के प्रावधानों के अन्तर्गत मामले को पुनः जॉच अथवा अन्य किसी निर्देश के साथ लौटा दिया गया हो तो सम्बन्धित रेल सेवक को बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा अनिवार्य सेवा निवृति की मूल तिथि से निलम्बित माना जायेगा।

(4) यदि किसी रेल सेवक को बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा अनिवार्य सेवानिवृति की सजा दी गयी हो, परन्तु उसे न्यायालय द्वारा रद्द कर दिया गया हो फिर भी यदि सक्षम अनुशासनिक अधिकारी सम्पूर्ण मामले के सभी पहलुओं पर विचार करते हुए बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा अनिवार्यतः सेवानिवृति के आधारभूत आरोपों पर और आगे जॉच करने का विनिश्चय करते हैं तो उस स्थिति में सम्बन्धित कर्मचारी अपनी बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा अनिवार्य सेवानिवृति की मूल तिथि से निलम्बित माना जायेगा और ऐसा तब तक रहेगा जब तक इस सम्बन्ध में सक्षम अधिकारी के द्वारा अगला आदेश नहीं दिया जाता है।

(5) क. किसी भी रेल सेवक के विरूद्ध जारी निलम्बन आदेश तब तक प्रभावी रहेगा जब तक उसे सक्षम अधिकारी द्वारा संधोाधित या रद्द नहीं कर दिया जाता है।

ख. यदि किसी रेल सेवक को किसी जॉच प्रक्रिया के क्रम में अन्य कारणों से निलम्बित किया गया हो या निलम्बित मान लिया गया हो और इसके दौरान ही कोई दूसरी अनुशासनिक जॉच प्रक्रिया आरम्भ करनी हो तो निलम्बन के लिए सक्षम अधिकारी द्वारा इस सम्बन्ध में कारणों का उल्लेख करते हुए रेल सेवक को उस या अन्य सभी मामलों की जॉच प्रक्रिया समाप्त होने तक निलम्बित रखने का आदेश दिया जा सकता है।

ग. रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम 1968 के नियम '5' के अन्तर्गत उपरोक्त प्रावधानों के तहत पारित निलम्बन आदेश सक्षम अधिकारी अथवा उनके किसी उच्चाधिकारी के द्वारा किसी भी समय प्रतिसंहरित (Revoke) किया जा सकता है।

(6) उपनियम–5 में अंतर्विष्ट किसी बात के होते हुए भी, इस नियम के उपनियम (1) या उपनियम (2) के अधीन किया गया या किसी गया समझा जाने वाला निलम्बन (Deemed Suspension) का कोई आदेश 90 दिन की अवधि के पश्चात तब तक विधिमान्य नहीं होगा, जब तक इस नियम के उपनियम (7) में उपबन्धित रीति में पुनर्विलोकन के पश्चात 90 दिन के अवसान (Expiry) से पूर्व इस अवधि को और आगे बढ़ा नहीं दिया जाता है।

(7) ऐसा प्राधिकारी जो निलम्बन को उपांतरित करने या प्रतिसंहत (Modify or revoke) करने के लिए सक्षम है, निलम्बन की समीक्षा के उद्देश्य से गठित की गई समीक्षा समिति की सिफारिश के आधार पर निलम्बन के आदेश की समीक्षा करेगा तथा ऐसा सक्षम प्राधिकारी निलम्बन आदेश जारी होने की तारीख से 90 दिन के अवसान (Expiry) से पूर्व निलम्बन को बढ़ाने या प्रतिसंहत (Revoke) करने के आदेश पारित करेगा। पश्चातवर्ती पुनर्विलोकन (Subsequent Reviews), निलम्बन की बढ़ाई गई अवधि के अवसान से पूर्व किये जायेगें। निलम्बन का बढ़ाया जाना, एक समय पर, 180 दिन से अधिक अवधि का नहीं होगा। (RBE 94/06, 12/15)

रेलवे बोर्ड के पत्र संख्या दिनांक 18.07.2006 की अधिसूचना (RBE 94/06) के तहत रेल सेवक (अनुशासन और अपील) नियमों के नियम–5 को संशोधित किया गया है तथा निलम्बन का आदेश जो नियम–5 के उपनियम (1) अथवा (2) के अन्तर्गत किया या हो या किा गया हुआ समझा जाये, वह 90 दिन के पश्चात विधिमान्य नहीं होगा, जब तक कि इसे 90 दिन की समाप्ति से पहले पुनरीक्षा के बाद आगे की अवधि के लिए बढाया न गया हो इसलिए निलम्बन के मामलों की पुनरीक्षा हेतु पुनरीक्षा समिति (या) गठित करना आवश्यक है। पुनरीक्षा समिति सामान्यतः अपीलिय प्राधिकारी द्वारा गठित की जायेगी तथा उसमें निलंबित करने वाले प्राधिकारी सहित दो अन्य कर्मी (Official), जो कि निलम्बित करने वाले प्राधिकारी से नीचे के पद के नहीं होगें, से गठित होगी। हालांकि ऐसी समिति में रिविजनिंग प्राधिकारी सहित अन्य उच्च प्राधिकारियों को सम्मिलित किया जा सकता हैं। (RBE 95/06)

मात्र अपील दायर करने और /अथवा सजा के कार्यान्वयन पर स्थगन आदेश दे दिए जाने से दोषी ठहराये जाने का प्रभाव समाप्त नहीं हो जाता हैं, जब तक कि अपीलीय अदालत द्वारा अपील को मान नहीं लिया जाता अथवा दोष सिद्धि रद्द नहीं हो जाती इस तथ्य के बावजूद कि सम्बन्धित रेल कर्मचारी द्वारा दायर

की गई अपील पर उच्चतर न्यायालय द्वारा अपील को अंतिम रूप से निपटाये जाने तक ट्रायल कोर्ट द्वारा पास की गई ''सजा'' के सम्बन्ध में स्थगत आदेश जारी किया हो तब भी सक्षम अनुशासनिक प्राधिकारी फौजदारी अदालत द्वारा रेलवे कर्मचारी की दोषसिद्धि के आधार पर अनुशासनात्मक नियमों के अनुसार कार्यवाही करने, जिसमें अनुशासनिक कार्यवाही के उपरांत दण्ड लगाना शामिल हैं, की कार्यवाही कर सकती है। (RBE 65/13)

जहॉ रेल कर्मी को अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन (Contemplated) होने के कारण निलम्बित किया गया है, वहॉ यह पूर्ण प्रयास किए जाने चाहिये कि सम्बन्धित कर्मचारी के विरूद्ध आरोप निलम्बन के तीन माह के भीतर–भीतर अन्तिम कर दिये जाये। (RBE 130/15)

(क) निलम्बित कर्मचारी निम्नलिखित भुगतानों के लिए हकदार होगा :–

i. जीवन यापन भत्ता।
ii. मुख्यालय से अलग न्यायालय में गवाही देने जाने पर अथवा विभागीय जाँच प्रक्रिया में भाग लेने पर यात्रा भत्ता।
iii. जीवन यापन भत्ते के आधार पर महंगाई भत्ता।
iv. उत्पादकता पर आधारित बोनस (पी.एल.बी.), (परन्तु इसका भुगतान निलम्बन की समाप्ति पर ही होगा)
v. छात्रावास ''सब्सीडी''
vi. शैक्षिक (एजेकेशनल) सहायता।
vii. नया संशोधित वेतनमान।

नोट :– जीवन यापन भत्ते पर देय मंहगाई भत्ता जीवन यापन भत्ते की राशि पर निर्भर होगा न कि पहले पूरी राशि जोड़कर तब उसके आधे की राशि का।

कुछ अन्य सुविधायें :–

i. वह सरकारी आवास रख सकता है।
ii. उसकी पदोन्नति एवं स्थायीकरण पर अन्य उम्मीदवारों के साथ नियम समय विचार होगा (परन्तु परिणाम बन्द लिफाफे में रखा जायेगा)
iii. वह बचाव सहायक के रूप में कार्य कर सकता हैं।
iv. समझौता वार्ता (पी.एन.एम.) की बैठकों में भाग ले सकता हैं।
v. सक्षम अधिकारी द्वारा स्वीकृति प्रदान करने पर वह स्वेच्छिक सेवा निवृत ले सकता हैं।
vi. मान्यता प्राप्त संघ का पदाधिकारी निर्वाचित हो सकता हैं।
vii. सक्षम अधिकारी द्वारा इस आशय का आदेश देने पर निलम्बन की अवधि पेंशन के लिए अर्हक सेवा मानी जा सकती हैं।
viii. रेलवे अस्पतालों में बहिरंग (आउटडोर) एवं अन्तरंग (इनडोर) दोनों चिकित्सा की सुविधा प्राप्त कर सकता हैं।
ix. जीवन यापन भत्ते का पुनरीक्षण करा सकता हैं।
x. कुछ निर्धारित सीमाओं के अन्तर्गत सुविधा पास एवं पी.टी.ओ. की सुविधा प्राप्त कर सकता हैं।
–महाप्रबन्धक के विवेकाधिकार के अन्तर्गत निलंम्बित राजपत्रित अधिकारी व उसके परिवार के सदस्यों को, उसे कुल देय सुविधा पास की सेख्या के आधे सुविधा पास दिये जा सकते हैं।
–मण्डल रेल प्रबन्धक के विवेकाधिकार के अन्तर्गत निलम्बित तृतीय व चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों व इनके परिवार के सदस्यों हेतु एक पूरा सैट या दो आधा सेट पास जारी किए जा सकते हैं बशर्त ऐसे पास जारी करते समय उसके खाते में एक सेट पास बकाया रहना चाहिये।
xi. स्कूल पास पर निलम्बन का कोई प्रभाव नहीं होगा और उसका नाम उसमें अभिभावक की हैसियत से शामिल किया जा सकेगा।
xii. भविष्य निधि से 'अग्रिम' या अन्तिम निकासी ली जा सकती हैं।
xiii. निलम्बन की अवधि का कर्मचारी के पद, वेतन एवं वरीयता पर प्रभाव नहीं पड़ेगा।

जीवन यापन भत्ते से की जाने वाली कटौतियाँ :—

(i) अनिवार्य कटौतियाँ :—

क. आयकर (यदि देय हो)

ख. मकान भाड़ा, विद्युत तथा जल प्रभार।

ग. स्टेशन, स्टोर एवं वर्कशॉप डेबिट।

घ. चिकित्सालय का भोजन चार्ज।

ड़. ठेका प्रणाली के अध्याधीन दी गई चिकित्सा सुविधा के लिए देय डॉक्टर की फीस।

च. सरकार से लिए गये ऋणों एवं अग्रिमों की किश्ते।

छ. सरकार की हुई क्षति की पूर्ति के लिए की जाने वाली कटौती यदि सक्षम अधिकारी ने उस पर रोक न लगायी हो।

(ii) ऐच्छिक कटौतियाँ :—

क. जीवन बीमा की पॉलिसी का प्रामियम।

ख. रेलवे इन्स्टीट्यूट एवं क्लब का अंशदान।

ग. सरकारी समिति के ऋण।

घ. कर्मचारी सहायता कोष अथवा निधि से लिए गये ऋण की किश्ते।

ड़. स्कूल की फीस

(iii) वर्जित कटौतियाँ :—

क. भविष्य निधि (पी.एफ.) का अंशदान।

ख. न्यायालय द्वारा कुर्क की गई राशि।

निलम्बन के दौरान लागू होने वाली पाबन्दियाँ :—

निलम्बित कर्मचारी निलम्बन की अवधि में :

i. मुख्यालय के बाहर बिना पूर्वानुमति के नहीं जा सकता हैं। (FR 55 & Rule 2045 R-II)

ii. किसी प्रकार का अवकाश स्वीकृत नहीं किया जा सकता है।

iii. यदि आवास किराया मुक्त था तो निलम्बन की अवधि में किराया देना होगा।

iv. पदोन्नति नहीं पायेगा।

v. वार्षिक वेतनवृद्धि नहीं मिलेगी।

vi. कोई व्यापार या पेशा नहीं कर सकेगा।

vii. प्रशिक्षण में नहीं भेजा जायेगा।

viii. रेजीडेन्सियल कार्ड पास की सुविधा नहीं ले पायेगा।

ix. जे.सी.एम. तथा पी.एन.एम. की बैठकों में भाग लेने के लिए यात्रा पास नहीं मिलेगा।

x. निलम्बन नियमों के तहत यात्रा भत्ता अत्यन्त सीमित होगा।

xi. नई पेंशन योजना के अन्तर्गत अंशदान की कटौती नहीं होगी। (RBE 11/09)

शास्तियाँ :

रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम 1968 के नियम (6) के अनुसार उचित एवं पर्याप्त कारणों के होने पर निम्नलिखित दण्ड दिये जा सकते हैं :—

(1) लघुदण्ड :—

i. परिनिन्दा करना (सेन्सर)

ii. निश्चित अवधि के लिए पदोन्नति पर रोक।

iii. रेल सेवक की असावधानी अथवा आदेशों की अवहेलना के कारण रेल को हुई आर्थिक क्षति के सम्पूर्ण या किसी भाग की उसके वेतन से वसूली।

   अ. सुविधा पास या सुविधा टिकट आदेश या दोनों पर रोक।

   ब. तीन साल से कम अवधि के लिए समय वेतनमान के निचले स्तर पर वेतन के बिना किसी संचती प्रभाव से अवनति जिसका पेंशन पर प्रतिकूल प्रभाव न पड़े।

iv. निर्धारित अवधि के लिए वार्षिक वेतनवृद्धियों पर इस अतिरिक्त निर्देश के साथ रोक का दण्ड की अवधि की समाप्ति के बाद इस रोक का अगली वेतन वृद्धियों पर प्रभाव पड़ेगा अथवा नहीं। (WIT or WIP)

(2) दीर्घदण्ड :—

v. [उपरोक्त उपवाक्य (iii) (ब) के उपबन्धों को छोड़कर] एक निश्चित अवधि के लिए समय वेतनमान के

किसी निचले स्तर पर वेतन में अवनति इस निर्देश के साथ कि अवधि के समाप्त होने पर उसका अगली वेतन वृद्धियों पर प्रभाव पड़ेगा अथवा नहीं।

vi. शास्ति के आदेश में विनिर्दिष्ट अवधि के लिये वेतन, काल, वेतनमान में अवनति उस पद या सेवा में जिसमें वह अवनत किया गया था, जो उस रेल सेवक की ऐसी विनिर्दिष्ट अवधि के दौरान ऐसे समय वेतनमान, पद या सेवा जिसमें वह पदावनत हुआ था, में प्रदोन्नति के लिये एक प्रतिबन्ध वर्जन के रूप में होगी, इस निर्देश के साथ कि विनिर्दिष्ट अवधि के समाप्त हो जाने पर पदोन्नति पर क्याः—

क. समय वेतनमान, ग्रेड, पद या अवनिति की अवधि, रेल सेवक की भविष्य की वेतन वृद्धियों को स्थगित करने के लिये लागू होगी और यदि ऐसा हैं तो किस सीमा तक और

ख. रेल सेवक, उच्चतर समय वेतनमान, ग्रेड, पद या सेवा में अपनी मूल वरिष्ठता पुनः प्राप्त करेगा। (RBE 119/11)

vii. अनिवार्य सेवानिवृति।

viii. सेवा से पदच्युति (रियुवल फ्रार्म सर्विस)। जो सामान्यतया भविष्य में भारत सरकार अथवा रेल प्रशासन के अधीन पुनः नौकरी पाने के लिए अयोग्यता मानी जायेगी।

ix. बर्खास्तगी (डिसमिसल फ्राम सर्विस) जो सामान्यतयः भविष्य में भारत सरकार अथवा रेल प्रशासन के पुनः नौकरी पाने के लिए अयोग्यता मानी जायेगी।

नोट :— (1) यदि किसी रेल सेवक के द्वारा ऐसा कोई कार्य किया जाता है अथवा कोई कार्य करने में अवहेलना की जाती हैं जिसके फलस्वरूप रेलगाड़ियों की टक्कर हो गयी हो या होने की सम्भावना रही हो तो उसे ''पदच्युति'' (मद संख्या viii) अथवा बर्खास्तगी (मद संख्या ix) में से कोई एक सजा अवश्य दी जायेगी और यदि इन दोनों में से कोई सजा नहीं दी गई है तो ऐसा करने के कारणों का उल्लेख किया जाना आवश्यक होगा।

यदि कोई रेल सेवक केवल खतरे के संकेत (डेंजर सिग्नल) की अवहेलना करता हैं तो उसे नियम (6) के उप नियम (v) से (ix) अर्थात् क्रमशः वेतनमान के निचले स्तर पर वेतन की अवनति, निचले वेतनमान में अवनति, अनिवार्य सेवानिवृति, पदच्युति अथवा बर्खास्तगी में से कोई सजा दी जायेगी और यदि उनमें से कोई सजा नहीं दी गयी हो तो ऐसा करने के कारणों का उल्लेख करना होगा।

(2) साथ ही यदि कोई रेल सेवक अपनी आय के ज्ञात स्त्रोतों से अधिक सम्पति रखने का दोषी पाया जाये या अपने सरकारी पद के कारा किये गये किसी कार्य के बदले विधि सम्मत पारिश्रमिक के अलावा अन्य कोई धनराशि प्राप्त करने का दोषी पाया जाता हैं तो उसे उपनियम (viii) या उपनियम (ix) के अन्तर्गत कोई दण्ड दिया जायेगा और यदि इन दोनों में से कोई दण्ड न दिया गया हो तो ऐसा करने के कारणों का उल्लेख करना होगा। (RBE 215/01)

x. छठें केन्दीय वेतन आयोग की सिफारिशों को स्वीकार किये जाने के बाद संशोधित वेतन नियमों के अन्तर्गत सभी सरकारी कर्मचारियों के लिए 01 जुलाई को वेतन वृद्धि की तारीख के रूप में निर्धारित करना केवल वार्षिक वृद्धि के लिए संगत हैं। यह प्रावधान, न मामलों में जहाँ शास्ति के रूप में वेतन वृद्धि पर रोक लगाई जाती हैं पर लागू नहीं होता हैं। ऐसे मामलों में, जहाँ एक निश्चित समय के लिए वेतन वृद्धि को शास्ति के तौर पर रोका जाता हैं, ऐसी रोकी गई वेतन वृद्धि को शास्ति का समय समाप्त होने के तत्काल पश्चात बहाल कर दिया जायेगा और इसे अगली 01 जुलाई तक स्थगित नहीं किया जायेगा। यदि शास्ति की अवधि समाप्त होने के बाद आगे आने वाली 01 जुलाई तक सम्बन्धित रेल सेवक ने छःमाह की निर्धारित अर्हक सेवा अर्जित कर ली हैं तो वह शास्ति की अवधि समाप्त होने के बाद आगे आने वाली इस 01 जुलाई को अगली वेतन वृद्धि पाने का हकदार भी होगा। (इस तथ्य के बावजूद भी कि उस पर लगाई गई शास्ति का उसकी भावी वेतन वृद्धियों पर स्थागनात्मक प्रभाव था)।

इसी तरह से, जहाँ निचले स्तर पर अवनति की शास्ति लगाई गई हो, वहाँ शास्ति की अवधि के समाप्त होने पर तत्काल वेतन को बहाल किया जायेगा। जहाँ तक अगली वेतन वृद्धि जारी करने का सम्बन्ध हैं, वह भी शास्ति की अवधि की समाप्ति के शीध्र पश्चात प्रदान कर दी जायेगी यदि सम्बन्धित व्यक्ति ने शास्ति की अवधि समाप्त होने की तारीख से पूर्व 01 जुलाई को छःमाह की निर्धारित अर्हक सेवा पूरी कर ली हैं। (RBE 09/14)

इस नियम के अन्तर्गत निम्नलिखित कार्यवाही को दण्ड नहीं माना जायेगा :—

i. यदि किसी कर्मचारी की वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक, सेवाशर्तों के अनुसार निर्धारित विभागीय परीक्षा पास न करने के कारण लगायी गयी हो।

ii. यदि किसी कर्मचारी की उसके मामले पर विचार करते हुए किसी मूल अथवा स्थानापन्न पद पर

पदोन्नति के लिए अयोग्य पाये जाने के कारण पदोन्नति न दी गयी हो।

iii. चयनित हो जाने /उपयुक्त पाये जाने पर भी प्रशासनिक कारणों से पदोन्नति में विलम्ब।

iv. यदि किसी रेल सेवक को उच्च सेवा, श्रेणी या पद पर स्थानापन्न रूप से पदोन्नति दी गयी हो परन्तु बाद में उसे उस पर बने रहने के अयोग्य पाया गया हो जिसके कारण उसे, बिना उसके आचरण को लांच्छित किये हुए, पदावन्नत किया गया हो।

v. यदि किसी रेलवे कर्मचारी को किसी अन्य सेवा, श्रेणी या पद पर प्रोबेशन पर नियुक्ति की गयी हो परन्तु बाद में उसे परिवीक्षा (प्रोबेशन) की अवधि के दौरान अथवा उसकी समाप्ति पर, उसकी सेवाशर्तों के अनुसार, से उसके मूल पद, श्रेणी अथवा वेतन पर पदावनत कर दिया गया हो।

vi. यदि प्रतिनियुक्ति पर लिए गये किसी रेल कर्मचारी को केन्द्रीय सरकार, राज्य सरकार अथवा उनके अधीनस्थ किसी विभाग के द्वारा उसके मूल विभाग में वापस लौटा दिया गया हो।

vii. अधिवार्षिकता (सुपर एन्युयेशन) अथवा सेवानिवृति की निर्धारित शर्तों के अनुसार अनिवार्य सेवानिवृति दे दी गई हो।

viii. निम्नलिखित कारणों से की गयी सेवामुक्ति (टर्मिनेशन) को दण्ड नहीं माना जायेगा :–

अ. परिवीक्षा अवधि के दौरान अथवा उसके समापन पर परिवीक्षा से सम्बन्धित नियमों अथवा निर्देशों के तहत की गयी सेवा समाप्ति।

ब. रेल सेवा संहिता के जिल्द एक नियम 149 के अनुसार किसी अस्थायी रेल सेवक की सेवा समाप्ति

स. किसी करारनामें की शर्तों के तहत की गयी सेवा समाप्ति।

ix. निम्नलिखित दशाओं में की गई पदमुक्ति (डिस्चार्ज) को दण्ड नहीं माना जायेगा :–

अ. शारीरिक उपयुक्तता के वॉच्छित स्तर के अनुसार न नाये जाने पर।

ब. कर्मचारियों की संख्या में कटौती किये जाने पर।

अनुशासनिक प्राधिकारी (Disciplinary Authority) (नियम–7)

रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील)नियम 1968 के नियम '7' के अन्तर्गत अनुशासनिक प्राधिकारी निम्नानुसार हैः–

1. भारत के राष्ट्रपति सर्वोच्च अनुशासनिक प्राधिकारी हैं अतः वे रेलवे कर्मचारी को नियम '6' की कोई भी सजा दे सकते हैं।
2. उपबन्ध (1) के प्रावधानों को बिना प्रतिकूल रूप से प्रभावित किये हुए इस नियम की I, II एवं III सूचियों में विनिर्दिष्ट कोई भी अनुशासनिक प्राधिकारी, इन नियमों में विनिर्दिष्ट पद के किसी रेल सेवक को नियम 6 में विनिर्दिष्ट कोई सजादे सकता है।
3. उच्चतर पद पर स्थानापन्न रेल कर्मचारी के अनुशासनिक प्राधिकारी का निर्धारण उस कर्मचारी के स्थानापन्न उच्चतर पद के आधार पर किया जायेगा (न कि उसके मूल पद के अनुसार)

अनुशासनिक प्रक्रिया प्रारम्भ करने के लिए सक्षम प्राधिकारी :– (नियम–8)

रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम 1968 के नियम '8' में किसी रेल सेवक के विरूद्ध अनुशासनिक प्रक्रिया आरम्भ करने के लिए प्राधिकृत प्राधिकारी निम्नानुसार हैं। :–

1. भारत के राष्ट्रपति अथवा उनके द्वारा शक्तिप्रदत कोई प्राधिकारी यदि ऐसा चाहे तो :–

अ. किसी रेल सेवक के विरूद्ध अनुशासनिक जाँच प्रक्रिया आरम्भ कर सकता हैं।

ब. किसी रेल सेवक को नियम '6' के अनुसार कोई दण्ड देने के लिए सक्षम अनुशासनिक प्राधिकारी को अनुशासनिक जाँच प्रक्रिया प्रारम्भ करने का आदेश दे सकता है।

दीर्घ दण्डारोपा की जाँच प्रक्रिया :– (नियम–9)

किसी सरकरी सेवक को तब तक दण्डित नहीं किया जा सकता हैं जब तक उसे उसके विरूद्ध लगाये गये आरोपों की जानकारी न दे दी गयी हो तथा उसे अपने बचाव का युक्तिसंगत अवसर (Reasonable apportunity of defence) न प्रदान किया गया हो। बर्खास्तगी, पदच्युति व पदावनति जैसे तीनों दण्डों के अतिरिक्त (i) समय वेतनमान के निचले स्तर पर पदावनति तथा (ii) निचले वेतनमान पद, श्रेणी अथवा सेवा पर पदावनति, को भी रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियमों के अन्तर्गत दण्ड की सूची में जोड़ा गया हैं जिन्हें दिये जाने से पूर्व संविधान की धारा 311 (2) के अनुसार बचाव का युक्तिसंगत अवसर प्रदान किया जाना आवश्यक हैं।

1. आरोप–पत्र तभी जारी किया जाना चाहिए जब आरोप के पक्ष में प्रथमदृष्टता पर्याप्त प्रमाण हों।
2. आरोप–पत्र के साथ आरोपों का शीर्षक, आरोपों के प्रत्येक शीर्षक विवरा, विश्वसनीय प्रलेखों की सूची तथा गवाहों की सूची संलग्न की जानी चाहिए जिससे आरोपित कर्मचारी को अपने उपर लगाये गये

आरोपों का पूरा विवरण ज्ञात हो सकें। ऐसे विवरण जो आरोपपत्र के साथ संलग्न नहीं होगें उन्हें जाँच की कार्यवाही में शामिल नहीं किया जायेगा।

दीर्घ दण्डारोपण की प्रक्रिया हेतू मानक फार्म '5' का प्रयोग किया जाता हैं।

दीर्घ आरोप–पत्र में निम्नलिखित प्रविष्टियों को शामिल किया जाना चाहिए :–

i. आरोपित कर्मचारी का पूरा विवरण।
ii. जाँच प्रक्रिया चलाने का निश्चय।
iii. दस्तावेजों के निरीक्षण की सुविधा।
iv. बचाव सहायक नामित करने की सुविधा।
v. लिखित बचाव (पक्षापोषण) प्रस्तुत करने की सुविधा।
vi. जाँच प्रक्रिया में अनुपस्थित रहने पर एक तरफा कार्यवाही करने की चेतावनी।
vii. राजनैतिक या बाह्य पैरवी एवं हस्तक्षेप के विरूद्ध चेतावनी।

दीर्घ आरोप–पत्र के साथ चार अनुलग्नक संलग्न किये जाने चाहियें:–

i.	आरोपों के शीर्षक	– अनुलग्नक - i
ii.	आरोपों के शीर्षक का विस्तृत वर्णन	– अनुलग्नक -ii
iii.	विश्वसनीय दस्तावेजों एवं प्रलेखों की सूची	– अनुलग्नक - iii
iv.	सरकारी पक्ष के गवाहों की सूची	– अनुलग्नक - iv

उपरोक्त चारों अनुलग्नक पर अनुशासनिक प्राधिकारी के हस्ताक्षर अवश्य होने चाहिए अन्यथा आरोप–पत्र तकनीकी आधार पर त्रुटीपूर्ण एवं निरस्त करने योग्य माना जायेगा।

3. आरोप–पत्र के साथ संलग्न विश्वसनीय प्रलेखों की प्रतियॉ आरोपित कर्मचारी को पहले ही उपलब्ध करायी जानी चाहिये जिनके आधार पर वह अपना बचाव तैयार कर सकें। यदि उन्हें आरोप–पत्र के साथ नहीं संलग्न किया गया हो तो कर्मचारी के द्वारा लिखित माँग किये जाने पर उन्हें अवश्य उपलब्ध कराया जाना चाहिये तथा कर्मचारी अगर मूल प्रलेखों को अकेले अथवा अपने बचाव सहायक के साथ देखना चाहे तथा उनमें कुछ नोट करना चाहे तो उसे यह सुविधा प्रदान की जानी चाहिये।
4. उसे अपना प्रथम लिखित स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने का प्रर्याप्त समय दिया जाना चाहिये। यदि वह कुछ अतिरिक्त प्रलेखों की माँग करें तो उन्हें यदि ऐसा करना प्रशासनिक अथवा लोकहित के विरूद्ध न हो, तो उपलब्ध कराया जाना चाहिये।
5. उसके लिखित स्पष्टीकरण के हर बिन्दु पर निष्पक्ष तथा पूर्वाग्रह रहित भाव से विचार करने पश्चात ही जाँच करने का निर्णय किया जाना चाहिये। यदि स्पष्टीकरण सन्तोषजनक हो तो उसे उसी स्तर पर स्वीकार करते हुए आरोपों को समाप्त कर देना चाहिए अथवा यदि लघुदण्ड देना न्यायोचित हो तो लघुदण्ड देकर अनावश्यक लम्बी जाँच कार्यवाही से परहेज करना चाहियें।
6. अगर आवश्यक हो तो अनुशासन अधिकारी स्वयं मामलें की जाँच कर सकता है या इस हेतु जाँच अधिकारी की नियुक्ति कर सकता है। सामान्यतः ऐसे व्यक्ति को जाँच अधिकारी नहीं बनाया जाना चाहिये जिसने तथ्य खोजी जाँच (Fect finding enquiry) की हो।
7. रेल सेवक अपना मामलाउसी रेल प्रशासन में कार्यरत किसी अन्य रेल कर्मी की सहायता से प्रस्तुत कर सकेगा, (जिसमें सेवानिवृत्त रेल कर्मी भी शामिल है)। मान्यता प्राप्त संगठन के पदाधिकारी जिसने संगठन में पदाधिकारी के रूप में एक वर्ष लगातार कार्य किया है, कि सहायता से अपना मामला प्रस्तुत कर सकता है।
   i. अगर सेवानिवृत कर्मचारी को बचाव सहायक (Defence helper) बनाया जाता हैं तो उसके लिए यह शर्त होगी कि इस मामले सहित एक समय में उसके पास सात से अधिक मामले न हो।(RBE 83/03)
   ii. आरोपित रेल कर्मचारी की सहायता हेतु नामित रेल कर्मचारी का विशेष पास के अतिरिक्त एक मामले में अधिकतम 03 दिन का विशेष आकस्मिक अवकाश सक्षम अधिकारी के विवेकाधिकार के अधीन स्वीकृत किया जा सकता हैं लेकिन कोई यात्रा भत्ता व मंहगाई भत्ता देय नहीं होगा तथा इस तरह का विशेष आकस्मिक अवकाश अन्य नियमित अवकाश तथा आकस्मिक अवकाश के साथ जोड़ा जा सकेगा। [Rly. Bd's letter No.: E(D&A) 64 RG 6-22 dt. 02.02.1967 (NR PS 3842) & E (G) 68 LE 1-17 dt. 26/28.11.68 (NR PS 4533)]
8. जाँच के दौरान अभियोजन पक्ष के गवाहों से जिरह करने, बचाव पक्ष के गवाहों को प्रस्तुत करने का अवसर दिया जाना चाहियें। अतिरिक्त प्रलेखों के आधार पर अपना तर्क रखने का अवसर भी कर्मचारी को दिया जाना चाहिये।
9. आरोपित कर्मचारी को अपना लिखित बयान तथा जाँच के अन्त में लिखित सारांश प्रस्तुत करने का

अवसर दिया जाना चाहिये।

10. जाँच अधिकारी को साक्ष्यों का न्यायिक मूल्यांकन करके निष्पक्ष जाँच रिपोर्ट प्रस्तुत करनी चाहिये तथा उसकी प्रति आरोपित कर्मचारी को, अनुशासनिक प्राधिकारी के निर्णय से पूर्व, प्रदान की जानी चाहिये।
11. जाँच की समाप्ति पर एक रिपोर्ट तैयार की जायेगी और उसमें निम्नलिखित बातें अन्तर्विष्ट होगी :–
    क. आरोप की मद और अवचार और कदाचार के लाँछनों का विवरण,
    ख. रेल सवक का प्रतिवाद,
    ग. आरोप के हर एक मद के बारे में साक्ष्य का निर्धारण,
    घ. आरोप के हर एक मद पर निष्कर्ष और उसके कारण।
12. अनुशासनिक प्राधिकारी को जाँच रिपोर्ट तथा उस पर प्रस्तुत आरोपित कर्मचारी के प्रतिवेदन पर निष्पक्ष रूप से विचार करके ही निर्णय लेना चाहिए तथा यदि ऐसा करना न्याय के हित में हो तो स्वयं अथवा जाँच अधिकारी द्वारा और आगे जाँच करायी जानी चाहिये।
13. जाँच अधिकारी के निष्कर्षो से असहमति की स्थिति में अनुशासनिक अधिकारी यदि आरोपों को सिद्ध मानता हो तो, आरोपित कर्मचारी को उसकी सूचना देनी चाहिए तथा उसे उन बिन्दुओं पर अपना स्पष्टीकरण प्रस्तुत करने का अवसर प्रदान किया जाना चाहिये।
14. जाँच अधिकारी से प्राप्त रिपोर्ट को आरोपित कर्मचारी को भेजते समय अनुशासनिक अधिकारी को (Article of charge is fully proved) या (Article of charge is fully substantiated) जैसी शब्दावली का प्रयोग नहीं करना चाहिये ताकि ऐसा प्रतीत न हो कि जाँच रिपोर्ट पर कर्मचारी के प्रत्यावेदन से पूर्व ही अनुशासनिक अधिकारी पूर्वाग्रह (baised) से ग्रस्त हैं।
    [विजिलेंश व विजिलेंश के अतिरिक्त विभागीय जाँच के मामले में (Inquiry officer & Presinting officer) को मानदेय का भुगतान –RBV 12/11 & RBE 44/15]

जाँच रिपोर्ट पर कार्यवाही :– (नियम–10)

1. यदि अनुशासनिक प्राधिकारी ने स्वयं जाँच की हो तो अपने जाँच निष्कर्ष पर अथवा (यदि उसने स्वयं जाँच न की हो तो) जाँच अधिकारी की रिपोर्ट के सभी या किसी पहलू पर निर्णय लेते हुए यह निश्चय करेंगे कि उनके विचार से दी जाने वाली शास्ति उनके अधिकारी क्षेत्र में है या नहीं। यदि वह उनके अधिकारी क्षेत्र में है तो वे अभिलेख पर उपलब्ध साक्ष्यों के आधार पर अगली कार्यवाही कर सकते हैं अथवा यदि उनके विचार में न्याय के हित में किसी गवाह का और आगे परीक्षण किया जाना आवश्यक हो तो वे उस गवाह को बुलाकरउसका परीक्षण, प्रतिपरीक्षण एवं पुनःपरीक्षण कर सकते हैं और ऐसी सजा दे सकते हैं जो उनके अधिकारी क्षेत्र में हो।
   यदि अनुशासनिक प्राधिकारी के विचार से दी जाने वाली उपयुक्त सजा उनके अधिकारी क्षेत्र से बाहर है तो वे जाँच कार्यवाही के तब तक के समूचे कागजातों को सक्षम अनुशासनिक प्राधिकारी के पास भेजेगें।
2. यदि अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं जाँच अधिकारी नहीं है तो, यदि वे ऐसा चाहे तो, कारणों का उल्लेख करके, जाँच अधिकारी के पास मामले पर पुनः और आगे विचार करने हेतु भेज सकते हैं जिस पर जाँच अधिकारी नियम–9 के अनुसार ''जहाँ तक सम्भव हो सके वहाँ तक'' पुनः आगे जाँच कर सकते हैं।
3. यदि अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप के किसी शीर्षक (आर्टिकल) पर जाँच अधिकारी के किसी निष्कर्ष से असहमत हो तो असहमति के कारणों का उल्लेख करते हुए आरोप के उस शीर्षक पर अपना निर्णय लिखेगें बशर्ते ऐसा करने के लिए अभिलेख पर पर्याप्त साक्ष उपलब्ध हो।
4. यदि अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप के सभी या किसी शीर्षक पर जाँच अधिकारी द्वारा प्रस्तुत रिपोर्ट के आधार पर यह विचार करते है कि नियम–6 के क्लाज (i) से (iv) के अन्तर्गत आने वाली कोई लघु शास्ति दी जानी चाहिए तो वे नियम–11 के प्रावधनों पर बिना ध्यान दिये हुए ऐसी सजा का आदेश पारित कर सकते हैं।
   प्रावधान यह है कि ऐसे हर एक मामले, जिनमें संघ लोक सेवा आयोग की परामर्श लेनी आवश्यक हो, को जाँच प्रक्रिया के सभी कागजातों के साथ आयोग के पास उसकी परामर्श के लिए भेजेगें और कर्मचारी को कोई दण्ड देने से पूर्व उसकी परामर्श पर अवश्य विचार करेगें।
5. यदि अनुशासनिक प्राधिकारी आरोप के प्रत्येक या किसी एक शीर्षक पर दिये गये जाँच निष्कर्ष और जाँच के दौरान प्रस्तुत किये गये साक्ष्यों के आधार पर इस निष्कर्ष पर पहुॅचत हो कि नियम–6 के क्लाज (v) से (ix) के अन्तर्गत आने वाला कोई दण्ड दिया जाना चाहिए तो वे ऐसा कर सकते हैं जिसके लिए आरोपित रेल सेवक को प्रस्तावित शास्ति के सम्बन्ध में सूचना देना अथवा प्रतिवेदन प्रस्तुत करने का अवसर प्रदान करना आवश्यक नहीं होगा।

नोटः i. बर्खास्तगी /पदच्यूति के दण्ड के मामले में अनुशासनिक अधिकारी को रेल सेवा (पेंशन) नियम 1993 के नियम 65 के अन्तर्गत अनुकम्पा भत्ता या ग्रेचुटी या दोनों के सम्बन्ध में भी निर्देश पारित करने चाहिये। (RBE 79/05, 164/08)

ii. नीचले वेतनमान में दिए गए दण्ड के प्रभावी होने से पूर्व उच्च वेतनमान में पदोन्नति होने पर दण्ड पदोन्नति वाले पद पर उतनी ही अवधि के लिए लागू रहेगा जितना की नीचे वेतनमान में दिया गया था। (RBE 200/01)

iii. बड़ी शास्ति की अनुशासनिक कार्यवाही को पूरा करने के लिए 150 दिन की मोडल समय अनुसूची निर्धारित की गई हैं।[Rly.Bd's letter 52E/0126/v/III(E D&AR) dt.07.06.95 & NR PS 11012]

iv. संरक्षा सम्बन्धि अनुशासनिक मामलों में अपनाई जाने वाली प्रक्रिया (RBE 36/03) में दी गई हैं।

लघु दण्डारोपण की प्रक्रिया :–

लघु दण्डारोपण की कार्यवाही का क्रम इस प्रकार हैंः–

1. आरोप–पत्र जारी करना।
2. विश्वसनीय प्रलेखों का आरोपित कर्मचारी द्वारा निरीक्षण।
3. आरोपित कर्मचारी द्वारा लिखित प्रतिवेदन की प्रस्तुति।
4. अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा आरोपित कर्मचारी के लिखित प्रतिवेदन पर विचार करके या तो :–

i. आरोप मुक्त करना या
ii. नियम–6 के अन्तर्गत (i) से (iv) के दण्ड देना। या
iii. दीर्घ आरोप–पत्र के लिये नियम–9 में निर्धारित प्रक्रिया के अन्तर्गत जाँच करने का आदेश देना या
iv. जाँच प्रतिवेदन पर विचार करके दण्ड देना।

1. आरोप–पत्र जारी करना :– लघु दण्डारोपण के लिए मानक प्रपत्र–11 का प्रयोग किया जाता हैं जिसमें कुल चार अनुच्छेद होते हैं। लघु आरोप–पत्र एक प्रकार का 'कारण बताओ नोटिस' होता हैं जिसमें केवल निम्नलिखित बातों का ही उल्लेख किया जाता हैंः–

क. आरोपों के आधार पर कार्यवाही करने का विचार (ख) आरोपों की संक्षिप्त सूची (ग) विश्वसनीय प्रलेखों की सूची

नोटः– इसमें गवाहों की सूची नहीं दी जाती हैं और न दण्डारोपण के पूर्व किसी गवाह की गवाही होती हैं और न ही उनसे कोई जिरह होती हैं।

लघु आरोप–पत्र से सम्बन्धित प्रक्रिया में आरोपित कर्मचारी को अपना अभ्यावेदन प्रस्तुत करने का दस दिनों का समय दिया जाता हैं जिसके अन्तर्गत यदि कोई प्रतिवेदन नहीं प्रस्तुत किया जाता हैं तो सीधे एकतरफा दण्डारोपण किया जा सकता हैं।

2. विश्वसनीय प्रलेखों का आरोपित कर्मचारी द्वारा निरीक्षण :– यद्यपि लघु दण्डारोपण की प्रक्रिया में विश्वसनीय प्रलेखों के निरीक्षण की सुविधा प्रदान नहीं की गयी हैं फिर भी आरोप–पत्र के साथ विश्वसनीय प्रलेखों की सूची संलग्न करना ही इस बात का संकेत हैं कि आरोपित कर्मचारी को विश्वसनीय प्रलेखों के निरीक्षण की सुविधा उसके द्वारा माँगे जाने परप्रदान की जानी चाहिये।

यदि आरोपित कर्मचारी किन्ही ऐसे प्रलेखों की माँग करता हैं जिनका उल्लेख आरोप–पत्र में नहीं हो तो भी उन्हें उपलब्ध कराने या न कराने का अधिकार अनुशासनिक अधिकारी के पास होगा।

3. आरोपित कर्मचारी के द्वारा लिखित प्रतिवेदन प्रस्तुत करना :– चुँकि लघु आरोप–पत्र की कार्यवाही अत्यत्न संक्षिप्त होती हैं अतः बचाव पत्र में काफी सावधानी से अर्थात् आरोपों के हर शीर्ष के प्रतिवाद में अपना तार्किक बचाव प्रस्तुत करते हुए अपने को निर्दोष सिद्ध करना चाहिये।

4. अनुशसनिक प्राधिकारी द्वारा लिखित प्रतिवेदन पर विचार :– आरोपित कर्मचारी का प्रतिवेदन प्राप्त होने पर अनुशासनिक प्राधिकारी के सामने निम्नलिखित विकल्प होते हैं। :–

i. यदि आरोपों का समुचित खण्डन किया गया हो तथा उनके विरूद्ध पर्याप्त स्पष्टीकरण दिया गया हो तो आरोपों को समाप्त कर उसकी सूचना आरोपित कर्मचारी को देना। यह सूचना दो महीने के अन्दर अवश्य दे दी जानी चाहिये।

ii. यदि आरोपों में ऐसे तथ्य और प्रलेख उपलब्ध हों जिसका समुचित प्रतिवाद न किया गया हो, तो आरोप–पत्र के प्रत्येक आरोपों के सम्बन्ध में तर्कों का उल्लेख करते हुए दण्डारोपण आदेश पारित करना। ऐसी स्थिति में निष्कर्ष के कारणों का उल्लेख किया जाना आवश्यक है।

iii. यदि प्रतिवेदन में यह तथ्य परिलक्षित होता हो कि न्याय के हित में किन्हीं और मुद्दों पर और आगे जाँच करानी आवश्यक है तो इस आशय का आदेश देना।

(क) जाँच करानी कब वैकल्पिक है :– नियम–11 के अनुसार यदि आरोपित कर्मचारी के प्रतिवेदन पर विचार करने से यह निष्कर्ष निकलता है कि न्याय के हित में जाँच करानी आवश्क है तो अनुशासनिक प्राधिकारी ऐसा आदेश दे सकते हैं। ऐसी स्थिति तभी आ सकती है जब अनुशासनिक प्राधिकारी को इस बात के पर्याप्त प्रमाण मिल जाये कि तथ्यों की सही जानकारी के लिए जाँच की जानी आवश्यक है।

यदि आरोपित कर्मचारी द्वारा जाँच कराये जाने की माँग की जाती है तो जाँच कराना या न कराना नियमों के अन्तर्गत अनुशासनिक प्राधिकारी के स्वविवेक पर आधारित है।

(ख) जाँच करानी कब अनिवार्य है :– नियम–(11) 2 में उन परिस्थितियों का उल्लेख किया गया है जिनके होने पर लघु आरोप–पत्र के आधार पर नियम–9 के अन्तर्गत दीर्घ दण्डारोपण की प्रक्रिया अपनायी जानी अनिवार्य है। वे तीन परिस्थितियाँ निम्नलिखित है :–

i. जब वार्षिक वेतन वृद्धि पर किसी भी अवधि के लिए स्थायी रोक लगायी जानी हो,
ii. जब वार्षिक वेतन वृद्धि पर तीन वर्ष से अधिक अवधि के लिए अस्थाई रोक लगायी जानी हो,
iii. जब किसी भी अवधि के लिए स्थायी व अस्थायी वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक से सेवानिवृति लाभ प्रभावित हो रहे हो।

आदेशों की संसूचना :– (नियम–12)

अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा दिये गये आदेश, जिसमें आरोप की प्रत्येक मद पर उसके निष्कर्ष भी होगें, रेल सेवक को संसूचित किये जायेगें, उसे आयोग द्वारा दी गई सलाह यदि कोई हो, की एक प्रति तथा जहाँ अनुशासनिक प्राधिकारी ने आयोग की सलाह को स्वीकार नहीं किया है, वहाँ ऐसी अस्वीकृति के कारणों का संक्षिप्त विवरण भी दिया जायेगा। (संरक्षा सम्बन्धी अनुशासनात्मक मामलों में अपनाई जाने वाली प्रक्रिया (RBE 36/03) में स्पष्ट की गई हैं)

दण्डारोपण आदेश की सूचना प्रेषित करने की प्रक्रिया :–

जहाँ तक सम्भव हो सके, दण्डारोपण की सूचना सम्बन्धित रेल सेवक को हाथोहाथ दी जानी चाहिये जिसके लिये निम्नलिखित प्रक्रिया अपनाई जानी चाहिये :–

यदि वह कर्मचारी कार्यालय में उपस्थित हो तो सूचना की प्रति उसे हाथोहाथ दी जानी चाहिये। यदि वह किसी बहाने सूचना की प्रति नहीं लेना चाहे तो इस आशय का उल्लेख करते हुए उन व्यक्तियों की गवाही ले लेनी चाहिये जिनकी उपस्थिति में उसने ऐसा किया हो। ऐसी स्थिति में वह आदेश उसी तिथि से लागू माना जायेगा जिस पर उसे उपरोक्त विधि से आदेश की प्रति देने का प्रयास किया गया था परन्तु उसने उसे लेने से इन्कार किया था बशर्ते व आदेश किसी आगामी तिथि से लागू होने वाला न हो।

यदि रेल सेवक कार्यालय में उपस्थित न हो तो उस आदेश की एक प्रति उसके अन्तिम ज्ञात पते पर रजिस्ट्री डाक से पावती के साथ भेजी जानी चाहिये। यदि रेल सेवक उस रजिस्ट्री को प्राप्त कर लेता है तो आदेश पावती की तिथि से लागू माना जायेगा बशर्ते वह किसी आगामी तिथि से लागू होने के लिऐ आदेशित न हो।

यदि रेल सेवक रजिस्ट्री को नहीं लेता है और डाकिया के द्वारा पते पर ''नहीं मिले'' ''लेने के इन्कार किया'' आदि जैसी टिप्पणी के साथ लौटा दिया जाता है तो उस आदेश को उस कार्यालय के सूचना पट्ट पर चिपटा दियाजायेगा साथ ही उसकी एक प्रति उसके अन्तिम ज्ञात निवास स्थान पर चिपका दी जायेगी। इस प्रकाश से प्रेषित किया गया आदेश अपने जारी किये जाने की तिथि से लागू माना जायेगा बशर्ते वह किसी आगामी तिथि से लागू होने के लिये आदेशित न हो।

सामूहिक जाँच प्रक्रिया :– (नियम–13)

जहाँ किसी मामले में दो या दो से अधिक रेल सेवक सम्बन्धित हैं वहॉ राष्ट्रपति या सभी ऐसे रेल सेवक पर सेवा से पदच्युति का दण्ड अधिरोपित करने के लिए सक्षम अधिकारी ऐसे निर्देश करने वाला आदेश पारित कर सकेगा कि उनमें से सबके खिलाफ अनुशासनिक कार्यवाही सामान्य कार्यवाही में की जा सकेगी।

सामूहिक जाँच प्रक्रिया के लिए आवश्यक शर्तें :–

1. सभी आरोपित कर्मचारी रेल विभाग के ही होने चाहिये।
2. आरोपित कर्मचारियों की संख्या कम से कम दो होनी चाहिये।
3. सभी आरोपित कर्मचारियों पर एक ही आरोप होने चाहिये।
4. सभी कर्मचारी, रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम–1968 द्वारा शासित हों। उदाहरणार्थ इसमें रेलवे सुरक्षा बल के कर्मचारी को शामिल नहीं किया जायेगा क्योंकि उनके लिए अलग अनुशासनिक नियम है।

सामूहिक जाँच कराने के लिए सक्षम अधिकारी :–

सामूहिक जाँच प्रक्रिया चलाने के लिए वही प्राधिकारी आदेश दे सकता है जो सभी आरोपित कर्मचारियों को बर्खास्त करने की शक्ति रखता हो। यदि एक जाँच कार्यवाही में कई वेतनमानों तथा पदों पर कार्य करने वाले कई रेल कर्मचारी लिप्त हो तो उनमें से सर्वोच्च प्राधिकारी ही सामूहिक जाँच के लिए आदेश दे सकता है। यदि आरोपित कर्मचारी रेलवे के विभिन्न विभागों से सम्बद्ध हो तो उन सब में सर्वोच्च पदाधिकारी ही सामूहिक जाँच का आदेश दे सकता है परन्तु ऐसा करते समय उसे अन्य विभागों के अध्यक्षों से भी परामर्श लेनी होगी।

विशेष परिस्थितियों में विशेष कार्यवाही की प्रक्रिया :– (नियम–14)

रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम 1968 का नियम ''14'' एक कठोरतम विशेष नियम है जिसका प्रयोग अन्तिम विकल्प के रूप में अति असामान्य परिस्थितियों में किया जाता है। इसका प्रयोग तभी किया जाता है जब नियम ''9'', ''11'' अथवा ''13'' के अन्तर्गत नियमित जाँच सुसंगत तरीके से सम्भव न हो।

रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम 1968 कानियम ''14'' संविधान की धारा 311 (2) के अनुकृति है जिसके प्रावधान इस प्रकार है :–

14(i) जब रेल सेवक ने ऐसा कोई कार्य किया हो जिसके कारण उसे न्यायालय द्वारा दण्डित किया गया हो, अथवा

14(ii) जब अनुशासनिक प्राधिकारी इस बात से संतुष्ट हो कि उन कारणों से जिनका उल्लेख किया या है, इन नियमों के अन्तर्गत जाँच कार्यवाही करना युक्तिसंगत नहीं है, अथवा

14(iii) जब राष्ट्रपति इस बात से संतुष्टि हो कि राज्य की सुरक्षा के हित में इन नियमों के अन्तर्गत जाँच करना श्रेयष्कर नहीं है। तो अनुशासनिक प्रााधिकारी मामले की परिस्थितियों पर विचार करके वैसा आदेश दे सकते हैं जैसा वे उचित समझें।

नियम 14 (i) का क्षेत्र (स्कोप) :–

नियम 14 (i) तभी लागू किया जा सकेगा जब किसी कर्मचारी को किसी आपराधिक मामलें में सक्षम न्यायालय द्वारा (i) सजा सुना दी गयी हो और (ii) वह अपराध जिसके लिए सजा सुनाई गयी हो, सम्बन्धित रेल सेवा नियमों के अन्तर्गत कदाचार (मिस्कण्डक्ट) की परिभाषा के अन्तर्गत आता हो। केवल आपराधिक मामलें की सम्भावना के आधार पर तथा बिना मुकदमा चलाये हुए एवं बिना दण्ड सुनाये हुये यदि इस नियम का प्रयोग किया जाता है तो वह गैर कानूनी होगा।

यदि किसी कर्मचारी को आजीवन कारावास की सजा सुनाई गयी हो फिर भी उसके मामले का तथ्यों, तात्कालिक परिस्थितियों तथा उनका रेलवे विभाग पर पड़ने वाले प्रभावों आदि पर विचार करने के बाद मुखर आदेश पारित करके ही इस नियम का प्रयोग हो सकता है क्योंकि हो सकता है कि अनिवार्य सेवानिवृति की सजा दे देने से ही न्याय की माँग पूरी हो जायें।

नियम 14 (i) के अन्तर्गत दण्डित करने से पहले आरोपित कर्मचारी को एक कारण बताओं नोटिस दिया जाना चाहिए तथा उसे अपना बचाव प्रस्तुत करने का अवसर दिया जाना चाहिए जिस पर विचार करके ही दण्डारोपण किया जा सकता है। दण्डारोपण के विरूद्ध कर्मचारी अपील अथवा रिवीजन का आवेदन प्रस्तुत कर सकता है, परन्तु उसमें वह यह नहीं कह सकता है कि न्यायालय द्वारा उसे गलत ढंग से दण्डित किया गया है क्योंकि इससे न्यायालय की मानहानि होगी। परन्तु वह यह अवश्य कह सकता है कि उसे दी गयी सजा अपराध की तुलना में अधिक कठोर हैं।

नियम 14 (ii) के प्रयोग के लिए आवश्यक शर्तें :–

इस नियम के अन्तर्गत कार्यवाही करने की प्रमुख शर्तें निम्नलिखित हैं :–

i. यह कार्यवाही नियुक्तिकर्ता प्राधिकारी द्वारा ही की जा सकती है अर्थात् नियुक्तिकर्ता अधिकारी ही इस नियम के अन्तर्गत सक्षम प्राधिकारी है।
ii. सक्षम प्राधिकारी के विचार में नियमित जाँच प्रक्रिया युक्तिसंगत तरीके से व्यावहारिक न हो।
iii. आदेश पारित करने से पहले उन कारणों का उल्लेख किया जाना चाहिये जिनके कारण नियमित जाँच युक्तिसंगत तरीके से व्यावहारिक न हो।
iv. आदेश पर हस्ताक्षर अनुशासनिक प्राधिकारी को होना चाहिये। किसी के ''आदेश से'', ''कृते'', ''और से'' नहीं। क्योंकि नियुक्ति का अधिकार अपरदेय नॉट डेलीगेटेबुल) है।

यदि किन्हीं उल्लेखनीय कारणों से जाँच करनी व्यावहारिक न हो तो अनुशासनिक प्राधिकारी नियम 14 (ii) का प्रयोग करते हुए किसी रेल सेवक को सेवामुक्त या बर्खास्त या अनिवार्यतः सेवानिवृत कर सकते हैं, परन्तु यदि इस प्रकार से दण्डित व्यक्ति निर्धारित अवधि के अन्दर तथा विहित प्रावधानों के तहत अपीलीय अधिकार के समक्ष अपील की याचिका प्रस्तुत करता है तो उसे फोरी तौर पर न निपटाकर मामलें एवं परिस्थितियों की पूरी जाँच की जानी चाहिये जिनमें दण्डित कर्मचारी को व्यक्तिगत रूप से सुना जाना चाहिये अर्थात् उसे ''पर्सनल हियरिंग'' दी जानी चहिये। यदि उस समय भी जाँच करने के लिये उपुयक्त वातावरण न हो तो कारणों का उल्लेख करते हुये तथ उन परिस्थितियों का विवरण देते हुये तब तक के लिये जाँच कार्यवाही स्थगित कर दी जानी चाहिये जब तक जाँच के लिये उपयुक्त वातावरण न हो जाये। परन्तु जाँच हर हालत में की जानी है अर्थात् जाँच को हमेशा के लिये व्यवहारिक रूप से असंगत नहीं कहा जा सकता है।

रेलवे बोर्ड के तुलसीराम पटेल एवं सत्यवीर सिंह में मामलों में उच्चतम न्यायालय द्वारा दी गयी व्यवस्था के आधार पर गृह मंत्रालय द्वारा जारी निर्देशों की अनुपालना में निम्नलिखित महत्वपूर्ण दिशा निर्देश दिये हैंः– ''सर्वप्रथम तो यह ध्यान में रखना है कि उच्चतम न्यायालय ने उपरोक्त निर्णयों में कोई नया नियम न बनाकर केवल संविधान की धारा 311 (2) में निहित वैधानिक उपबन्धों को ही स्पष्ट किया है। इस व्याख्या क अनुसार सरकारी सेवकों को धारा 311 (2) के अन्तर्गत मिले संरक्षण को समाप्त नहीं किया गया है जिसके अनुसार किसी सरकारी सेवक को उसके विरूद्ध लगाये गये आरापों की बिना सूचना दिये हुये तथा बिना उचे बचाव का अवसर प्रदान किये हुये पदमुक्त, पदच्युत अथवा अनिवार्यतः सेवानिवृत्त नहीं किया जा सकता है''।

नियम 14 (iii) धारा 311 (2) (सी) :–

इस नियम के अन्तर्गत यदि राष्ट्रपति अथवा राज्यपाल, जैसा भी हो, इस बात से संतुष्ट हो कि ''राज्य की सुरक्षा के हित में'' नियम 311 (2) के अन्तर्गत जाँच सम्भव नहीं है तो जाँच प्रक्रिया निरस्त कर दी जायेगी तथा अनुशासनिक प्राधिकारी पदमुक्ति, पदच्युति तथा अनिवार्यतः सेवानिवृत्ति में से कोई भी सजा दे सकेगें। राष्ट्रपति या राज्यपाल के एतद् सम्बन्धी अधिकारी को चुनौती नहीं दी जा सकेगी, परन्तु दण्डित कर्मचारी अपील अथवा पुनरीक्षण के समय विस्तृत जाँच की माँग कर सकता है बशर्ते धारा 311 (2) में वर्णित जाँच के लिए अनुपयुक्त परिस्थितियाँ उस समय भी विद्यामान न हो।

प्रतिनियुक्त रेल कर्मचारियों पर अनुशासनिक कार्यवाही :– (नियम–15 व 16)

इन नियमों के अन्तर्गत दो वर्ग के कर्मचारी आते हैं :–

(1) वे कर्मचारी जो मूलतः रेल कर्मचारी हैं परन्तु उन्हें दूसरे विभाग में प्रतिनियुक्ति पर भेजा गया हो अर्थात् रेल से बाहरी विभाग में जाने वाले कर्मचारी, और
(2) वे कर्मचारी जो मूलतः अन्य विभाग के हो परन्तु रेलवे में प्रतिनियुक्ति पर आये हो अर्थात् बाहर से रेल में आने वाले कर्मचारी

1 यदि किसी रेल सेवक को केन्द्र सरकार के अधीनस्थ किसी अन्य मंत्रालय के अन्तर्गत किसी विभाग में अथवा राज्य सरकार या उसके अधीनस्थ किसी विभाग में या किसी स्थानीय अन्य विभाग के प्राधिकारी (जिसे उधारलेवा प्राधिकारी या ''बारोइंग अथार्टी'' कहा जाता है) के अधीन उधार स्वरूप भेजा गया है तो उसे रेल सेवक को निलम्बित करने तथा अनुशासनिक जाँच सम्बन्धी कार्यवाही अनुशासनिक प्राधिकारी के अधिकार उधारलेवा प्राधिकारी के पास होगें। (नियम–15)

उपबन्ध यह है कि ऐसी कोई अनुशासनिक प्रक्रिया प्रारम्भ करने के तुरन्त बाद उधारलेवा प्राधिकारी उधार

देने वाले (उधारदाता प्राधिकारी) (लेण्डिग अथार्टी) को उन कारणों एवं परिस्थितियों की सूचना भेजेगा जिनके कारण निलम्बन करना पड़ा हो और अनुशासनिक जाँच प्रक्रिया प्रारम्भ करनी पड़ी हो।

2 रेल सेवक के विरूद्ध चलायी गयी अनुशासनिक जाँच प्रक्रिया के निष्कर्ष के आलोक में :–

(i) यदि उधार लेवा प्राधिकारी इस निष्कर्ष पर पहुँचते हैं कि नियम–6 के उपवाक्य (i) से (iv) के अन्तर्गत आने वाली कोई लघु शास्ति देना उपयुक्त होगा तो वह उदारदाता प्राधिकारी की सहमति लेकर यथोपयुक्त सजा दे सकेगा। उपलब्ध यह है कि यदि इस सम्बन्ध में उधारलेवा और उधारदाता प्राधिकारियों के विचारों में अन्तर होगातो उस रेल सेवक की उधारदाता प्राधिकारी के पास लौटा दिया जायेगा।

(ii) यदि उधार लेवा अधिकारी का यह विचार है कि नियम–6 के उपवाक्य (v) से (ix) के अन्तर्गत आने वाली कोई (दीर्ध) शास्ति दी जानी चाहिये तो उस रेल सेवक की सेवायें उधारदाता प्राधिकारी के पास पूरी जाँच कार्यवाही के साथ अपने स्तर से निष्पादन के लिये लौटा दी जायेगी जिस पर विचार करते हुए उधारदाता प्राधिकारी यदि कोई शास्ति देना चाहता है, जो उसके अधिकारी में है, तो वह ऐसी शास्ति दे सकता है और यदि विचारित शास्ति उसके अधिकार क्षेत्र में न हो तो पूरी कार्यवाही रिपोर्ट को सक्षम प्राधिकारी के पास उपयुक्त आदेश पारित करने के लिये भेज देगा।

अन्य विभागों से रेलवे में प्रतिनियुक्ति पर लिये गये गैर रेलवे कर्मचारियों पर अनुशासनिक कार्यवाहीः– (नियम–16)

(1) यदि किसी सरकारी सेवक या अन्य व्यक्ति की सेवायें केन्द्रीय सरकार के किसी अन्य मंत्रालय से सम्बन्धित अन्य विभाग से अथवा राज्य सरकार से या उसके अधीनस्थ किसी अन्य विभाग से अथवा स्थानीय या अन्य पदाधिकारी (जिसे उधारदाता प्राधिकारी कहा जाता है) की रेलवे के अधीन प्रतिनियुक्ति की जाती है तो उधारलेवा प्राधिकारी को उस सरकारी कर्मचारी या अन्य व्यक्ति को निलम्बित करने या अनुशासनिक जाँच करने का अधिकार होगा।

उपलब्ध यह है कि यदि ऐसे किसी सरकारी कर्मचारी अथवा व्यक्ति को निलम्बित किया जाता है या उसके विरूद्ध जाँच–प्रक्रिया आरम्भ की जाती है तो उधार लेवा प्राधिकारी इसकी सूचना तुरन्त उधारदाता प्राधिकारी को देगा तथा उन कारणों को भी सूचितकरेगा जिसके कारण निलम्बन तथवा अनुशासनिक जाँच आवश्यक हुयी हो।

(2) इस प्रकार के सरकारी सेवक अथवा व्यक्ति के विरूद्ध की गयी जाँच के आलोक में:–

(i) यदि उधार लेवा प्राधिकारी का यह विचार होता है कि आरोपित कर्मचारी पर लागू होने वाले नियमों के अनुसार कोई लघु दण्ड दिया जाना चाहिये तो सम्बन्धित उधारदाता प्राधिकारी की परामर्श लेकर वह कोई लघु दण्ड दे सकता है।

उपलब्ध यह है कि इस सम्बन्ध में उधारलेवा और उधारदाता प्राधिकारियों में मतभेद हो तो उस कर्मचारी या उस व्यक्ति की सेवायें उधारदाता प्राधिकारी के अधीन लौटा दी जानी चाहिये।

(ii) यदि उधारलेवा प्राधिकारी के विचार से सम्बन्धित सरकारी सेवक या व्यक्ति पर लागू होने वाले नियमों के अन्तर्गत कोई दीर्ध दण्ड देना उचित है तो वह उस सेवक या व्यक्ति की सेवायें उधारदाता प्राधिकारी के अधीन लौटा दी जायेगी और उसके पास जाँच कार्यवाही के निष्कर्षों को भी प्रेष्ति करेगें जिसके आधार पर उधारदाता प्राधिकारी चाहे तो कार्यवाही कर सकता है।

दण्ड का पदोन्नति /वरियता पर प्रभाव

क्रस	दण्ड का प्रकार	चयन /पदोन्नति हेतु		वरियता
		बुलाना	पदोन्नत करना	
i.	परिनिन्दा (Censure)	बुलाया जा सकता है	पदोन्नत किया जा सकता है	कोई प्रभाव नहीं *
ii.	आर्थिक क्षति की कटौती	बुलाया जा सकता है	पदोन्नत किया जा सकता है	कोई प्रभाव नहीं *
iii.	पास /पीटीओ पर रोक	बुलाया जा सकता है	पदोन्नत किया जा सकता है	कोई प्रभाव नहीं *
iv.	वार्षिक वेतनवृद्धि पर रोक	बुलाया जा सकता है	दण्ड के दौरान पदोन्नति पर रोक	कोई प्रभाव नहीं *
v.	उसी वेतनमान में निचले स्तर पर	बुलाया जा सकता है	दण्ड के दौरान पदोन्नति पर रोक	कोई प्रभाव नहीं *

	पदावनत करना			
vi.	पदोन्नति पर रोक (अस्थाई)	नहीं बुलाया जा सकता है	पदोन्नत किया जा सकता है	कोई प्रभाव नहीं * [*(RBE 13/93)]
vii.	निम्न वेतनमान में पदावनत करना	नहीं बुलाया जा सकता है	दण्ड के दौरान पदोन्नति पर रोक	वरियता पर प्रभाव (NIP में अंकित किये जाने पर)
[**Rly.Bd.L.No. E(D&A)73RG-6-5 dt. 22.02.74 (NR PS 6099) RBE 13/93 &217/02]				

1. निलम्बित कर्मचारी को पदोन्नत नहीं किया जा सकता भले ही वह चयनित सूची /पैनल पर हो। (RBE 13/93)
2. निचले वेतनमान, श्रेणी, पद पर पदावनति की जा सकती हैं जो अधिकतम भर्ती ग्रेड तक होगी। (RBE 68/89)
3. बड़ी शास्ति का मामला विचाराधीन होने पर पदोन्नती नहीं हो सकती लेकिन सिर्फ छोटी शास्ति सम्बन्धी मामला विचाराधीन हो तो पदोन्नती हेतु विचार किया जा सकता है। (RBE 13/93)
4. ऐसा कर्मचारी जो निलम्बित है या जिसके विरूद्ध बड़ी या छोटी शास्ति का मामला विचाराधीन या लम्बित हैं तो उसे चयन में बुलाया जायेगा लेकिन योग्य पाये जाने पर उसी कर्मचारी को पैनल पर रखा जायेगा जिसके विरूद्ध सिर्फ छोटी शास्ति का मामला लम्बित हैं। निलम्बित या बड़ी शास्ति विचाराधीन कर्मचारी का नाम पैनल पर लेने /न लेने के सम्बन्ध में निर्णय निलम्बन /बड़ी शास्ति सम्बन्धी मामले के अन्तिम होने पश्चात होगा। (RBE 13/93)
5. निलम्बित या ऐसा कर्मचारी जिसके खिलाफ आपराधिक मामला लम्बित हो बड़ी शास्ती के अन्तर्गत निम्न वेतनमान में पदावनत कर्मचारी को छोड़कर शास्तीधीन कर्मचारी का स्थायीकरण किया जा सकता है।
   [Rly. Bd's Letter No.: 831E/25/iv(EIV) dt. 15.03.74 (NR PS 6099A) & RBE 13/93]
6. भविष्य की किसी तारीख से प्रभावी होने वाली वार्षिक वेतन वृद्धि रोकने की शास्ती से पूर्व कर्मचारी की पदोन्नति हो सकती है। लेकिन दण्ड पदोन्नति वाले पद पर उतनी अवधि के लिए ही लागू रहेगा जितना की निचले वेतनमान में दिया गया था। (RBE 13/93, 200/01)
7. किसी न्यायिक निर्णय के विरूद्ध मात्र अपील दायर करने या न्यायालय द्वारा दी गई सजा पर उच्च न्यायालय द्वारा दिये स्थगत (Stay) मात्र से सजा का प्रभाव कम नहीं होता जब तक कि अपील स्वीकार करते हुए दिये दण्ड को अपीलीय न्यायालय द्वारा निरस्त (Setaside) नहीं कर दिया जाता। इसलिए सक्षम अनुशासनिक प्राधिकारी फौजदारी न्यायालय (Criminal Court) द्वारा दी गई सजा (Conviction) के आधार पर सम्बन्धित कर्मचारी के विरूद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू कर सकता हैं या जारी रख सकता है। तथा इस तथ्य का, कि रेल कर्मचारी द्वारा दायर अपील पर उच्च न्यायालय ने निम्न न्यायालय (Trial Court) द्वारा दी गई सजा (Sentence) को, केस के अन्तिम निर्णय होने तक स्थगित कर दी हैं, का कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा। (RBE 65/13)
8. छठें केन्द्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों को स्वीकार किए जाने के बाद संशोधित वेतन नियमों के अंतर्गत सभी सरकारी कर्मचारियों के लिए 01 जुलाई को वेतन वृद्धि की तारीख के रूप में निर्धारित करना केवल वार्षिक वृद्धि के लिए संगत हैं। यह प्रावधान, उन मामलों में जहाँ शास्ति के रूप में वेतन वृद्धि पर रोक लगाई जाती है पर लागू नहीं होता हैं। ऐसे मामलों में, जहाँ एक निश्चित समय के लिए वेतन वृद्धि को शास्ति के तौर पर रोका जाता हैं, ऐसी रोकी गई वेतन वृद्धि को शास्ति का समय समाप्त होने के तत्काल पश्चात बहाल कर दिया जायेगा और इसे अगली 01 जुलाई तक स्थगित नहीं किया जायेगा। यदि शास्ति की अवधि समाप्त होने के बाद आगे आने वाली 01 जुलाई तक सम्बन्धित रेल सेवक ने छःमाह की निर्धारित अर्हक सेवा अर्जित कर ली हैं तो वह शास्ति की अवधि समाप्त होने के बाद आने वाली इस 01 जुलाई को अगली वेतन वृद्धि पाने का हकदार भी होगा (इस तथ्य के बावजूद भी कि उस पर लगाई गई शास्ति का उसकी भावी वेतन वृद्धियाँ पर स्थगनात्मक प्रभाव था)।

   इसी तरह से, जहाँ निचले स्तर पर अवनति की शास्ति लगाई गई हो वहाँ शास्ति की अवधि के समाप्त होने पर तत्काल वेतन को बहाल किया जायेगा। जहाँ तक अगली वेतनवृद्धि जारी करने का संबंध हैं, वह शास्ति की अवधि की समाप्ति के शीध्र पश्चात प्रदान कर दी जायेगी यदि संबंधित व्यक्ति ने शास्ति की समाप्त होने की तारीख से पूर्व 01जुलाई को छःमाह की निर्धारित अर्हक सेवा पूरी कर ली हैं (RBE 09/14)

अपीलें :— (नियम—17 से 24)

रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम 1968 के अन्तर्गत अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा निलम्बित या दण्डित रेल कर्मचारी के सक्षम अपीलीय प्राधिकारी के सक्षम अपील प्रस्तुत करने का अवसर प्रदान किया गया है। अपील सम्बन्धी नियमों का विवरण निम्नानुसार है :—

नियम 17 से 24 एक दृष्टि में :—

i. ऐसे आदेश जिनके विरूद्ध अपील नहीं की जा सकती है — नियम—17
ii. आदेश जिनके विरूद्ध अपील की जा सकती है — नियम—18
iii. अपीलीय की समय सीमा — नियम—19
iv. अपील की समय सीमा — नियम—20
v. अपील का प्रारूप तथा प्रस्तुति — नियम—21
vi. अपीलीय प्राधिकारी द्वारा विचार — नियम—22
vii. अपीलीय आदेश का कार्यान्वयन — नियम—23
viii. अराजपत्रित कर्मचारियों के लिए विशेष प्रावधान — नियम—24

आदेश जिनके विरूद्ध अपील नहीं की जा सकती हैं :— (नियम—17)

इन नियमों में वर्णित किन्हीं प्रावधानों पर ध्यान न देते हुए निम्नलिखित के विरूद्ध कोई अपील नहीं की जा सकेगी:—

i. राष्ट्रपति के द्वारा पारित आदेश।
ii. अनुशासनिक जाँच कार्यवाही के दौरान जाँच अधिकारी के द्वारा पारित अन्तरिम आदेश जिनका उद्देश्य सहायता पहुँचाना अथवा जाँच प्रक्रिया के अन्तिम निष्पादन को सुगम बनाना हो। परन्तु इनमें निलम्बन का आदेश शामिल नहीं होगा।
iii. नियम—9 के अन्तर्गत की जा रही अनुशासनिक जाँच अधिकारी द्वारा पारित आदेश।

आदेश जिसके विरूद्ध अपील की जा सकती है:— (नियम—18)

नियम—17 के अध्याधीन कोई भी रेल सेवक निम्नलिखित में से सभी या किसी आदेश के विरूद्ध अपील कर सकता है, जैसे:—

i. नियम—5 के अन्तर्गत किये गये या मान लिये गये (डिम्ड) निलम्बन आदेश।
ii. अनुशासनिक अथवा अपीलीय अथवा पुनर्परीक्षक (रिवाइजिंग) प्राधिकारी के द्वारा नियम—6 के अन्तर्गत दी गयी किसी सजा से सम्बन्धित आदेश।
iii. नियम—6 के अन्तर्गत बढ़ाई गयी किसी सजा से सम्बन्धित आदेश।
iv. कोई ऐसा आदेश जो:—
   अ. किसी रेल सेवक को उस पर लागू होने वाले नियमों या करारनामों के तहत देय वेतन, भत्तों, पेंशन, भविष्य निधि, सर्विस ग्रेच्युटी अथवा अन्य सम्बन्धित लाभों को देने से इन्कार करता हो या उनमें अन्तर लाता हो।
   ब. कर्मचारी पर लागू होने वाले नियमों या करारनामों की कर्मचारी के हितों के विरूद्ध व्याख्या करता हो।
v. ऐसा कोई आदेश जो:—
   अ. उसे सजा के बजाय अन्य किन्हीं कारणों से उच्चतर सेवा, ग्रेड या पोस्ट पद से पदावनत करता हो।
   ब. पेंशनधारी रेल सेवक की पेंशन को कम करता हो, रोकता हो या नियमों के अनुसार देय अधिकतम पेंशन को देने से नकारता हो।
   स. गैर पेंशनधारी रेल सेवक की भविष्य निधि पर विशेष अंशदान को घटाता हो अथवा उसे रोकता हो।
   द. उसके निलम्बन अवधि अथवा मान लिये गये निलम्बन की अवधि या उसके किसी भाग में देय जीवनयापद भत्ते या अन्य लाभों को निर्धारित करता हो।
   प. कर्मचारी को निम्नलिखित दशाओं में देय वेतन और भत्तों को निर्धारित करता हो:—
      i. निलम्बन की अवधि में।
      ii. बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा अनिवार्यतः सेवानिवृति के पश्चात पुनर्पदस्थापित (रिइन्सटेट) होने के बीच की अवधि में।
      iii. इस बात को निर्धारित करता हो कि उसकी निलम्बन अथवा बर्खास्तगी, पदच्युति अथवा अनिवार्य सेवानिवृति की तिथि से लेकर उसकी पुनर्पदस्थापना की तिथि तक की अवधि को किसी उद्देश्य के लिए ड्यूटी माना जाये अथवा नहीं।

अपीलीय प्राधिकारी (नियम–19)

(1) कोई रेल सेवक, जिसमे ऐसा व्यक्ति भी सम्मिलित हैं जिसने रेल सेवा छोड़ दी हैं, नियम–18 के अन्तर्गत वर्णित सभी या किसी आदेश के विरूद्ध इन नियमों के अन्तर्गत इस उद्देश्य के लिए बनाये गये प्राधिकारी के समक्ष अपील प्रस्तुत कर सकता है। यदि नियमों के अन्तर्गत कोई प्राधिकारी नहीं बनाया गया हो तोः–

i. जहाँ नियम–25 के अन्तर्गत रिवीजन करने वाले प्राधिकारी के द्वारा कोई दण्ड दिया जाता है तो उस प्राधिकारी के पास जिसका वह आसन्न सहायक (इमीडियेट सबओर्डिनेट) हो,

ii. जहाँ अपील अथवा रिवीजन में सजा बढ़ाई गयी हो तो उस प्राधिकारी के पास जिनके अधीन ऐसा आदेश देने वाला प्राधिकारी कार्यरत्त हो,

iii. यदि अपील नियम–18 के उपवाक्य (iv) के अन्तर्गत आने वाले किसी दण्ड के विरूद्ध करनी हो तो उस प्राधिकारी, जिसने अपीलकर्ता को नियुक्त किया हो या उस प्राधिकारी जिसने उस दण्ड, जिसके विरूद्ध अपील की जानी हो, को दिया हो, दोनों में जो वरिष्ठ हो, के पास की जायेगी। यदि अपील किसी करारनामें से सम्बन्धित हो तो उस प्राधिकारी के पास अपील की जायेगी जिसने अपीलकर्त्ता को नियुक्त किया हो।

iv. नियम–18 के उपवाक्य (5) के अन्तर्गत आने वाले किसी दण्ड के विरूद्ध अपील निम्नलिखित पदाधिकारी के पास की जायेगीः–

   अ. यदि किसी रेल सेवक की बर्खास्तगी की सजा राष्ट्रपति द्वारा दी जा सकती है तो राष्ट्रपति के पास, और

   ब. किसी अन्य रेलवे सेवक के सम्बन्ध में उस प्राधिकारी के पास जिसके अधीन आदेशकर्ता प्राधिकारी कार्य करता हो।

अपील के लिए समय सीमा (नियम–20)

इन नियमों के अन्तर्गत कोई भी अपील किये जाने वाले आदेश की अपीलकर्त्ता द्वारा प्राप्ति से 45 दिनों के बाद स्वीकार नहीं की जायेगी।

प्रावधान यह है कि अपीलीय अधिकारी चाहे तो इस बात से संतुष्ट होने पर कि अपीलकर्ता द्वारा निर्धारित अवधि के बाद अपील करने के विश्वसनीय एवं पर्याप्त कारण हे तो निर्धारित कालावधि समाप्त हो जाने के बाद भी अपील विचारार्थ स्वीकार कर सकते हैं।

अपील का प्रारूप एवं विषय–वस्तु (नियम–21)

(1) अपील करने वाला कोई व्यक्ति कोई भी अपील अपने नाम से करेगा। किसी कानूनी सलाहकार अथवा सहायक अथवा रेलवे के किसी संघ के द्वारा अग्रसारित अथवा प्रतिहस्ताक्षरित अपील स्वीकार्य नहीं होगी बल्कि उसे अपीलकर्त्ता को केवल अपने हस्ताक्षर के साथ पुनः प्रस्तुत करने के निर्देश के साथ वापस लौटा दी जायेगी।

(2) अपील उस प्राधिकारी के पास प्रस्तुत की जायेगी जिसे समक्ष अपील की जानी हो तथा उसकी एक प्रति उस प्राधिकारी के पास भी भेजी जायेगी जिसने अपीलीय आदेश पारित किया हो। अपील में उन सभी आवश्यक तथ्यों को शामिल किया जायेगा जिन पर अपील आधारित हो। परन्तु उसमें किसी असम्मानजनक तथा अनुचित भाषा का प्रयोग नहीं किया जायेगा।

(3) अपीलित आदेश को पारित करने वाले प्राधिकारी अपील की प्रति प्राप्त करने के उपरान्त उस पर टिप्पणी के साथ सम्बन्धित अभिलेखों सहित अपीलीय प्राधिकारी के पास बिना किसी विलम्ब के भेजेगा तथा उसे अग्रसारित करने के लिए अपीलीय प्राधिकारी के आदेश की प्रतीक्षा नहीं करेगा।

अपील पर विचार किया जाना (नियम–22)

(1) निलम्बन के विरूद्ध अपील किये जाने पर अपीलीय अधिकारी इस बात पर विचार करते हुए कि क्या नियम–5 के उपबन्धों के आलोक में तथा मामलों की परिस्थितियों पर विचार करते हुए निलम्बन का आदेश उचित है अथवा नहीं, उसे समाप्त करेगा अथवा संपुष्टि करेगा।

(2) नियम–6 के अन्तर्गत आने वाली किसी शास्ति के दिये जाने पर अथवा उन नियमों के अन्तर्गत शास्ति के बढ़ाये जाने पर की गयी अपीलीय प्राधिकारी निम्नलिखित बिन्दुओं पर विचार करेगाः–

   अ. क्या इन नियमों के अन्तर्गत बनाये गये नियमों का अनुपालन किया गया है अथवा नहीं और क्या उनका अनुपालन नहीं किये जाने से संविधान के किसी उपबन्ध का अतिक्रमण हुआ है या न्याय नहीं

किया गया है।

ब. क्या दी गयी अथवा बढ़ाई गयी सजा उपयुक्त अथवा अनुपयुक्त अथवा अधिक कठोर है जिस पर विचार करके निम्नलिखित आदेश पारित करेगाः–

i. सजा की पुष्टि करेगा, उसे बढ़ायेगा, कम करेगा अथवा निरस्त करेगा, अथवा

ii. मामले को सजा देने या सजा बढ़ाने वाले प्राधिकारी के पास या किसी अन्य प्राधिकारी के पास वैसे निर्देश, जैसा वह उचित समझे, के पास भेज देगा।

उपलब्ध यह है कि :–

I उस प्रत्येक मामले में जिसमें आयोग की परामर्श ली जानी आवश्यक हो, अवश्य ली जायेगी।

ii. यदि अपीलीय अधिकारी सजा को बढ़ाते हुए नियम–6 के उपवाक्य (v) से (ix) के अन्तर्गत आने वाली कोई सजा के देने का विचार रखते हो, परन्तु उस मामले में नियम–9 के अनुसार अनुशासनिक जाँच नहीं करायी गयी हो तो वह नियम–14 के उपबन्धों को ध्यान में रखते हुए ऐसी जाँच स्वयं करेगा अथवा नियम–9 के उपबन्धों के तहत जाँच कराये जाने का निर्देश देगा और उसके बाद जाँच कार्यवाही के निष्कर्ष पर विचार करके यथोचित आदेश पारित करेगा।

iii. यदि अपीलीय अधिकारी सजा बढ़ाने का विचार रखता हो तथा नियम–6 के उपवाक्य (v) से (ix) के अन्तर्गत आने वाली कोई सजा देना चाहता हो और उस मामले में नियम–9 के अन्तर्गत अनुशासनिक जाँच कार्यवाही की जा चुकी हो तो वह यथोचित आदेश पारित कर सकेगा।

iv. नियम–14 के उपबन्धों को ध्यान में रखते हुए निम्नलिखित कार्यवाही करेगाः–

अ. यदि बढ़ाई जाने वाली सजा जिसे देने का अपीलीय अधिकारी विचार रखता है, नियम–6 के उपवाक्य (iv) के अन्तर्गत आती हो तो ऐसी सजा देने से पूर्व उसे इस बात पर ध्यान देना होगा कि क्या वह नियम–11 के उपनियम–(2) के प्रावधानों के अन्तर्गत आती है (यदि आती है तो नियमानुसार जाँच करेगा या किसी से करायेगा)।

ब. यदि नियम–9 में दिए गए उपबन्धों के अनुसार जाँच नहीं की गयी हो तो वह स्वयं जाँच करेगा अथवा नियम–9 के अन्तर्गत जाँच किये जाने का निर्देश देगा तथा उसके बाद जाँच रिपोर्ट पर विचार करके जैसा उचित समझें वैसा आदेश पारित करेगा, तथा

v. किसी अन्य मामलों में सजा बढ़ाने वाला कोई आदेश तब तक नहीं पारित किया जायेगा जब तब अपीलकर्त्ता को नियम–11 के उपबन्धों के अनुसार हर सम्भव स्तर तक, बढ़ाई जाने वाली सजा के विरूद्ध प्रतिवेदन करने का युक्तिसंगत अवसर न प्रदान किया गया हो।

(3) नियम–18 के अन्तर्गत दिये गये किसी आदेश के विरूद्ध अपील किये जाये पर अपीलीय प्राधिकारी मामले की सभी परिस्थितियों पर विचार करने के बाद जैसा उचित समझें वैसा आदेश पारित करेगा।

अपील के आदेशों का कार्यान्वयन (नियम–23)

ऐसा प्राधिकारी जिसने ऐसा आदेश दिया था जिसके खिलाफ अपील की गई है वह अपील प्राधिकारी द्वारा पारित आदेशों को लागू करेगा।

अराजपत्रित कर्मचारियों के सम्बन्ध में विशेष उपबन्ध (नियम–24)

(1) यदि किसी अराजपत्रित कर्मचारी को बर्खास्तगी, पदच्युति, अनिवार्यतः सेवानिवृत्ति अथवा वार्षिक वेतन वृद्धि रोकने की सजा दी गयी हो तो अपीलीय प्राधिकारी अपने विवके से, यदि ऐसा करना उचित समझे तो अपील पर निर्णय करने से पूर्व सम्बन्धित कर्मचारी को व्यक्तिगत सुनवाई (पर्सनल हियरिंग) का अवसर प्रदान कर सकता है। आरोपित कर्मचारी चाहे तो ऐसी व्यक्तिगत सुनवाई के दौरान उसी रेलवे प्रशासन, जिसके अधीन अपीलकर्त्ता कार्य करता हो, के अधीन कार्यरत अथवा रेलवे बोर्ड या उससे सम्बद्ध या अधीनस्थ कार्यालय में कार्यरत जैसा भी हो, कर्मचारी को अथवा अपीलकर्त्ता के रेलवे प्रशासन द्वारा मान्यता प्राप्त युनियन के ऐसे पदाधिकारी जो वकालत न करता हो, को अपने साथ रख सकता है।

(2) कोई भी अराजपत्रित ग्रुप–सी रेल सेवक जिसे रेल सेवा से बर्खास्त, पदच्युत अथवा अनिवार्यतः सेवानिवृत्त कर दिया हो और उसकी अपील अपीलीय प्राधिकारी द्वारा निष्पादित कर दी गयी हो तो वह अपील पर निर्णय के 45 दिनों के भीतर महाप्रबन्धक से अपनी अपील पर निष्पादन से पूर्व ''रेलवे रेट्स ट्रिब्युनल'' की परामर्श हेतु अपनी अपील भेजने का आग्रह कर सकता है। ऐसा आवेदन प्राप्त होने पर महाप्रबन्धक उस अपील को सम्बद्ध अभिलेखों के साथ अध्यक्ष, रेलवे रेट्स ट्रिब्युनल, के पास परामर्श हेतु भेज देगें।

रिवीजन का आवेदन प्राप्त होने पर अथवा रेलवे रेट्स ट्रिब्युनल की परामर्श प्राप्त होने पर, जैसा भी हो, महाप्रबन्धक रिवीजन के आवेदन पर नियम–25 के प्रावधानों के अन्तर्गत कार्यवाही करते हुए ऐसा आदेश देगें जैसा वे उचित समझें।

उपबन्ध यह है कि उपरोक्त रीति से निष्पादन किये गये रिवीजन के पश्चात नियम–25 के अन्तर्गत पुन+ रिवीजन का आवेदन नहीं दिया जा सकेगा।

(3) कोई ग्रुप–डी से सम्बन्धित कर्मचारी जिसे बर्खास्त, पदच्युत अथवा सेवा से अनिवार्यतः सेवानिवृत्त कर दिया गया हो, यदि वह ऐसा चाहे तो उपयुक्त अपीलीय प्राधिकारी द्वारा अपनी अपील पर आदेश पारित करने के 45 दिनों के अन्दर मण्डल रेल प्रबन्धक से और यदि वह मण्डल रेल प्रबन्धक के नियंत्रण में कार्यरत्त न हो तो वरिष्ठतम प्रशासनिक ग्रेड के अधिकारी, जिसके अधीन वह कार्य करता हो, के पास दी गयी सजा के विरूद्ध रिवीजन का आवेदन प्रस्तुत कर सकता है।
मण्डल रेल प्रबन्धक अथवा वरिष्ठतम प्रशासनिक ग्रेड के अधिकारी नियम–25 के अन्तर्गत दिये गये नियमों का पालन करते हुए उसके रिवीजन आवेदन पर जैसा उचित समझें वेसा आदेश पारित कर सकते हैं।
उपलबन्ध यह है कि उपरोक्त प्रक्रिया ऐसी स्थिति में लागू नहीं होगी जब मण्डल रेल प्रबन्धक अथवा वरिष्ठतम प्रशासनिक ग्रेड के अधिकारी हैं कि एक बार उपरोक्त प्रक्रिया के द्वारा मण्डल रेल प्रबन्धक अथवा वरिष्ठतम प्रशासनिक ग्रेड के अधिकारी द्वारा इस नियम के अन्तर्गत रिवीजन के आवेदन पर आदेश पारित कर देने के पश्चात पुनः नियम–25 के अन्तर्गत दूसरा रिवीजन का आवेदन नहीं दिया जा सकेगा।

पुनरीक्षण (रिवीजन एवं रिव्यू) (नियम–25 एवं 25–ए)

''रिवीजन'' शब्द का हिन्दी में अर्थ होता है दोहराना तथा रिव्यू शब्द का ''फिर से देखना अर्थात् पुनरीक्षण'' अतः रिवीजन शब्द से तात्पर्य है कि जाँच या दण्डारोपण प्रक्रिया के अभिलेखों को दोहरा कर उनमें हुई त्रुटि, यदि कोई हो, में सुधार करना। इसी प्रकार यदि किसी जाँच प्रक्रिया के फलस्वरूप दिये गये दण्ड के बाद ''कोई ऐसा नया तथ्य जो दण्ड का निर्णय लेने से पूर्व था ही नहीं अथवा किन्हीं कारणों से प्रस्तुत नहीं किया जा सका था परन्तु जिससे समूचे मामलें तथा दण्ड की प्रकृति बदल सकती हो'' जानकारी में आता है या दिया जाता है तो सक्षम अधिकारी पूरे मामले को ''फिर से देखकर या पुनरीक्षण करके'' नया आदेश पारित कर सकता है।

रिवीजन (नियम–25)

इस नियमों के किसी भी प्रावधान पर ध्यान न देते हुयेः–

i. राष्ट्रपति, अथवा
ii. किसी क्षेत्रीय रेल काक महाप्रबन्धक या उसके समकक्ष या ऐसा प्राधिकारी जिसके मातहत आरोपित रेल सेवक कार्यरत हो, अथवा
iii. यदि अपील न की गयी हो तो ऐसा अपीलीय अधिकारी जो मण्डल रेल प्रबन्धक से कम स्तर का न हो, अथवा
iv. ऐसा कोई अन्य प्राधिकारी जो सहायक विभागाध्यक्ष से कम स्तर का न हो जिसके मातहत आरोपित रेल सेवक कार्य करता हो,

अपनी इच्छा से अथवा किसी अन्य आधार पर किसी अनुशासनिक जाँच प्रक्रिया से सम्बन्धित प्रलेखों को मंगाकर इन नियमों के प्रावधानों के अन्तर्गत पारित किसी भी आदेश को संशोधित करते हुए नया आदेश पारित कर सकता है। परन्तु ऐसा करते समय जहाँ आवश्यक हो वहॉ संघीय लोक सेवा आयोग की परामर्श अवश्य लेनी होगी और यदि वह ऐसा चाहे तोः–

अ. किसी आदेश को पुष्टित, संशोधित तथा निरस्त कर सकता है।
ब. सम्बन्धित आदेश द्वारा दी गयी सजा की पुष्टि कर सकता है उसमें कमी कर सकता है, उसमें वृद्धि कर सकता है या उसे समाप्त कर सकता है या यदि कोई सजा न दी गयी हो तो, सजा भी दे सकता है।, अथवा
स. मामले को उस प्राधिकारी के पास, जिसने सम्बन्धित आदेश पारित किया हो अथवा उसके समकक्ष अन्य प्राधिकारी के पास मामले पर और आगे जाँच करने के लिये वैसे निर्देशों के साथ भेज सकता है जैसा वह उस मामलें के तथ्यों एवं परिस्थितियों के आलोक में उचित समझें।, अथवा
द. ऐसा अन्य कोई आदेश पारित कर सकता है जैसा वह उपयुक्त समझें।

इस सम्बन्ध में निम्नलिखित उपबन्ध भी बनाये गये हैः—

अ. इन आदेशों के तहत किसी रेल सेवक को सजा देने या सजाको बढ़ाने सम्बन्धी आदेश किसी भी रिवाइजिंग प्राधिकारी के द्वारा तब तक नहीं पारित किये जा सकेगें जब तक आरोपित कर्मचारी को प्रस्तावित सजा के विरूद्ध अपना प्रतिवेदन प्रस्तुत करने का सुसंगत अवसर न प्रदान किया गया हो।

ब. यदि कोई ऐसी सजा देने का प्रस्ताव हो जो नियम—6 के क्लॉज (v) से (ix) (दीर्घदण्ड) के अन्तर्गत आती हो या नियम—6 के क्लॉज (iv) के अन्तर्गत आने वाली ऐसी सजा देने का प्रस्ताव हो जिसे देने से पूर्व नियम 11(2) के तहत जाँच करनी अनिवार्य हो अथवा रिवीजन के लिये प्रस्तुत आदेश द्वारा दी गयी सजा को बढ़ा कर इन नियमों के अन्तर्गत अन्य कोई सजा देने का प्रस्ताव हो, तो नियम—14 की परिस्थितियों के मौजूद न रहने पर, ऐसी कोई भी सजा तब तक नहीं दी जा सकती जब तक नियम—9 के प्रावधानों के अन्तर्गत पूरी जाँच न कर ली गयी हो बशर्ते ऐसी जाँच पहने न की गयी हो तथा आवश्यकतानुसार संघीय लोक सेवा आयोग की परामर्श न ले ली गयी हो।

2	रिवीजन की प्रक्रिया तब तक प्रारम्भ नहीं की जा सकेगी जब तकः—
i.	अपील के लिये निर्धारित समयावधि समाप्त न हो गयी हो, अथवा
ii.	यदि अपील की गयी हो तो उसका निबटारा न हो चुका हो। इसके अतिरिक्त प्रावधान यह है कि इस नियम के प्रावधान रेलवे दुर्घटना से संबंधित मामलों में लागू नहीं होगें
3.	रिवीजन के प्रतिवेदन पर उसी प्रकार से विचार किया जायेगा जैसे अपील के प्रतिवेदन पर विचार किया जाता है।
4.	निम्नलिखित परिस्थितियों में रिवीजन की शक्ति का प्रयोग नहीं किा जा सकेगाः—
i.	यदि रिवाइजिंग प्राधिकारी उसी मामले से सम्बन्धित अपील कर एक बार विचार करके कोई आदेश पारित कर चुका हो।
ii.	यदि अपील की गयी हो तो उसे रिवाइजिंग प्राधिकारी के द्वारा, जो अपीलीय प्राधिकारी से वरिष्ठ न हो और यदि अपील न की गयी हो परन्तु रिवीजन के लिए निर्धारित समय सीमा समाप्त हो गयी हो। इसमें अलग उपबन्ध यह भी है कि उपरोक्त नियम (i) तथा (ii) राष्ट्रपति के द्वारा रिवीजन किये जाने की स्थिति में लागू नहीं होगें।
5.	इन नियमों के अन्तर्गत कोई भी कार्यवाही निम्नलिखित प्राधिकारियों के द्वारा निम्नलिखित परिस्थितियों में आरम्भ नहीं की जा सकेगीः—
अ.	राष्ट्रपति को छोड़कर किसी अन्य अपीलीय प्राधिकारी के द्वारा, अथवा
ब.	उपनियम (1) के मद संख्या (v) के अन्तर्गत दिये गये किसी रिवाइजिंग प्राधिकारी के द्वारा यदि सजा को उस प्रकार से बढ़ायी या संशोधित की जाने वाली हो अथवा कोई ऐसी सजा दी जानी हो जो कर्मचारी पर प्रतिकूल प्रभाव डालती हो तो मूल आदेश के छः महीनों के बाद और यदि सजा को कम किया जाना हो तो मूल आदेश के एक वर्ष के बाद। उपबन्ध यह भी है कि रेलवे बोर्ड अथवा क्षेत्रीय रेल के महाप्रबन्धक अथवा उनके समकक्ष रेलवे की किसी इकाई के अन्य प्राधिकारी, यदि वे अपीलीय प्राधिकारी से श्रेष्ठ हो तो, बिना किसी समय सीमा के रिवीजन प्रतिवेदन पर विचार कर सकते हैं। राष्ट्रपति, यदि वे अपीलीय प्राधिकारी रह चुके हो तो भी रिवीजन प्रतिवेदन पर बिना समय सीमा के विचार कर सकते हैं।

स्पष्टीकरण : इस नियम के अन्तर्गत रिवीजन प्रतिवेदन प्रस्तुत करने की समय सीमा की गणना संशोधित आदेश जारी किये जाने की तिथि से की जायेगी। यदि मूल आदेश को अपीलीय अधिकारी द्वारा यथावत् रखा गया हो तो समय सीमा की गणना अपीलीय आदेश जारी होने की तिथि से की जायेगी।

टिप्पणी : रिवीजन आवेदन प्रस्तुत करने के लिए समय सीमा रिवीजन किये जाने वाले आदेश की कर्मचारी के द्वारा प्राप्ति के 45 दिनों अन्दर निर्धारित की गयी है। यदि अनुशासनिक प्राधिकारी के आदेश के विरूद्ध अपील न की गयी हो तो 45 दिनों की निर्धारित अवधि की गणना उस तिथि से की जायेगी जिस दिन अपील के लिए निर्धारित समय सीमा समाप्त होती हो।

परन्तु यदि रिवीजन के आवेदक द्वारा प्रस्तुत विलम्ब के कारणों से प्राधिकारी सन्तुष्ट हो तो 45 दिनों की निर्धारित समय सीमा के बाद भी रिवीजन का प्रतिवेदन विचारार्थ स्वीकार कर सकते हैं।

रिवीजन सम्बन्धी महत्वपूर्ण तथ्य :–

i. रिवीजन के लिए निर्धारित 45 दिनों की समय सीमा की गणना उस दिन से की जायेगी जिस दिन रिवीजन किया जाने वाला आदेश पारित किया गया था। यदि रिवीजन प्रतिवेदन किसी अपीलीय आदेश के विरूद्ध हो तो यह अवधि अपीलीय आदेश जारी होने की तिथि से गिनी जायेगी।
ii. महाप्रबन्धक से नीचे स्तर का कोई भी प्राधिकारी बिना समय सीमा के रिवीजन नहीं कर सकता है।
iii. समय सीमा बढ़ाने के उद्देश्य से पूर्व आदेश को रद्द करके तथा नया आदेश जारी करके भी निर्धारित समय सीमा नहीं बढ़ाई जा सकती है।
iv. किसी मामले पर एक बार रिवीजन करने वाले प्राधिकारी का उस मामले में अधिकार समाप्त हो जाता है तथा वह उस आदेश का पुनः रिवीजन नहीं कर सकता है।
v. यदि रिवीजन की जाने वाली सजा एक से अधिक बार बढ़ाई गयी हो तो रिवीजन की अवधि अन्तिम बार बढ़ाई गयी सजा की अवधि से जोड़ी जायेगी न कि मूल आदेश की तिथि थे।
vi. रेलवे बोर्ड अथवा महाप्रबन्धक को छोड़कर अन्य कोई प्राधिकारी बिना समय सीमा के किसी आदेश का रिवीजन नहीं कर सकता है। वे भी ऐसा तभी कर सकेगें जब वे अपीलीय प्राधिकारी के ऊँचे स्तर के हो। यदि उपरोक्त दोनों प्राधिकारी किसी मामले में अपीलीय प्राधिकारी रह चुके हों तो वे उसी मामले में रिवाइजिंग प्राधिकारी नहीं रह सकते हैं। यह अधिकार केवल राष्ट्रपति को ही है कि वे किसी मामले में अपीलीय प्राधिकारी रह चुकने के बावजूद भी रिवाइजिंग प्राधिकारी रह सकते हैं।
vii. यदि रिवीजन आवेदन पर विचार किये जाने की अवधि में ही सम्बन्धित रेल सेवक की मृत्यु हो जाती है तो भी उसके प्रतिवेदन पर गुणदोष के आधार पर निर्णण लिया जायेगा।
viii. नियय–25 के अन्तर्गत स्वयं के द्वारा पारित आदेश का रिवीजन करने का अधिकार राष्ट्रपति को छोड़कर अन्य किसी रिवाइजिंग प्राधिकारी को नहीं है।

रिव्यू (नियम–25–ए)

''रिव्यू'' का हिन्दी में शाब्दिक अर्थ है ''फिर से देखना'', अर्थात् किसी अनुशासनिक जाँच प्रक्रिया में किये गये आदेशों को फिर से देखना तथा आवश्यकतानुसार उन पर आदेश पारित करना।

यदि किसी विभागीय अनुशासनिक प्रक्रिया की समाप्ति के पश्चात ऐसा कोई नया तथ्य जानकारी में आता है अथवा दिया जाता है जो नियमित जाँच प्रक्रिया के दौरान सम्बन्धित आदेश पारित करते समय उपलब्ध नहीं था या किन्हीं कारणों से प्रस्तुत नहीं किया जा सका था परन्तु जिससे मामले की मूल प्रकृति ही बदल जाती हो तो राष्ट्रपति स्वेच्छा से अथवा अन्य किसी आधार पर किसी आदेश का पुनर्विलोकन (रिव्यू) कर सकते हैं।

इस सम्बन्ध में उपबन्ध यह है कि इन नियम के अन्तर्गत राष्ट्रपति के द्वारा कोई भी दण्ड तब तक नहीं दिया जा सकता है जब तक सम्बन्धित रेल सेवक को प्रस्तावित सजा के विरूद्ध प्रतिवेदन देने का अवसर न प्रदान किया गया हो अथवा नियमों के अनुसार दीर्घ दण्ड दिये जाने वाले आदेश के तहत दिये गये लघु दण्ड को बढ़ाकर दीर्घ दण्ड दिये जाने की सम्भावना होने पर नियम–9 के अन्तर्गत, नियम–14 की परिस्थितियॉ न होने पर, विस्तृत अनुशासनिक जाँच न कर ली गयी हो अथवा जहाँ आवश्यक हो वहाँ संघीय लोक सेवा आयोग की परामर्श न ली गयी हो।

रिवीजन को यदि दूसरी अपील कहाजाये तो अनुपयुक्त नहीं होगा क्योंकि अपीलीय आदेश के बाद रिवीजन प्रतिवेदन प्रस्तुत करने के लिए भी 45 दिनों का ही समय दिया गया है तथा नियमानुसार रिवीजन के प्रतिवेदन पर उसी प्रकार से विचार किया जाना है जैसे अपील के प्रतिवेदन पर।

रिवीजन के प्रतिवेदन के निष्पादन के लिये निम्नलिखित समय सीमा निर्धारित की गयी है:–

i. यदि अपील के स्तर पर दी गयी सजा को बढ़ाना हो तो छःमहीने, और
ii. यदि सजा को कर्मचारी के पक्ष में घटना हो तो एक वर्ष।

परन्तु राष्ट्रपति, रेलवे बोर्ड तथा महाप्रबन्धक बिना किसी समय सीमा के रिवीजन प्रतिवेदन पर विचार करके आदेश पारित कर सकते हैं।

आदेशों एवं नोटिसों की तामीलः– (नियम–26)

इन नियमों के अन्तर्गत जारी किये गये सभी आदेश, सूचनायें तथा प्रक्रिया सम्बन्धी आदेश या तो रेल सेवक को हाथोहाथ दिये जायेगें या निलम्बिध्त डाक से भेजे जायेगें।

राष्ट्रपति व रेलवे बोर्ड की ओर से जारी किये गये आदेशों व सूचनायें आदि की तामीलः(नियम–26ए)

राष्ट्रपति अथवा रेलवे बोर्ड के द्वारा इन नियमों के अन्तर्गत जारी किये गये आदेशों तथा सूचनाओं पर रेल मंत्रालय का निम्नलिखित में से कोई भी अधिकारी हस्ताक्षर के लिए सक्षम होगाः–

1. सचिव, रेलवे बोर्ड /निदेशक।
2. संयुक्त सचिव /अवर निदेशक।
3. सहायक सचिव /संयुक्त निदेशक।

इन नियमों के अन्तर्गत निर्धारित समय सीमाओं में छूट देने व विलम्ब माफ करने सम्बन्धी शक्तियॉः–
(नियम–27)

जब तक इन नियमों के अन्तर्गत अन्य कोई प्रावधान न किया गया हो जब तक सुसंगत एवं पर्याप्त कारणों से सन्तुष्ट होने पर अथवा कर्मचारी के द्वारा आवेदन दिए जाने पर, विभिन्न नियमों में विभिन्न उद्देश्यों के लिए दी गयी समय सीमा को बढ़ाने तथा उससे हुए विलम्ब को माफ करने के लिए वही प्राधिकारी सक्षम होगा जिसे इन नियमों में विभिन्न उद्देश्यों के लिये आदेश पारित करने हेतु सक्षम बनाया गया हो।

संघ लोक सेवा आयोग की परामर्श की प्रति कर्मचारी को प्रदान करनाः– (नियम–28)

यदि इन नियमों के अन्तर्गत निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार किसी मामले में संघ लोक सेवा आयोग की परामर्श ली जाती है तो उस मामले में पारित किसी आदेश के साथ आयोग के परामर्श की प्रति अथवा यदि परामर्श से असहमति हो तो असहमति के कारणों की प्रति उक्त आदेश पारित करने वाले प्राधिकारी द्वारा सम्बन्धित कर्मचारी को दी जायेगी।

निरसन एवं व्यावृत्तियॉ (रिपील्स एवं सेविंग्स)ः– (नियम–29)

इन नियमों के द्वारा पहली अगस्त 1961 से लागू रेलवे सुरक्षा बल के रेल सेवकों को छोड़कर अन्य रेल सेवकों पर लागू होने वाले रेल सेवक (अनुशासन एवं अपील) नियम तथा उसके तहत जारी किये गये ऐसे आदेश जो इन नियमों से मेल नहीं खाते हैं, को निरसित (रिपील) कर दिया गया है।

शंका समाधानः– (नियम–30)

यदि इन नियमों के किसी प्रावधान की व्याख्या के सम्बन्ध में कोई उत्पन्न होती है तो उस मामले को रेलवे बोर्ड के माध्यम से राष्ट्रपति के पास भेज कर उनका निर्णय प्राप्त किया जायेगा।

राष्ट्रपति के नाम प्रतिवेदन प्रस्तुत करने सम्बन्धी अधिकारीः– (नियम–31)

इन नियम के किसी प्रावधान पर ध्यान न देते हुए कोई भी रेल सेवक भारतीय रेल स्थापना संहिता भाग–I (पंचम संस्करण, 1985) के संलग्नक–II में निहित निर्देशों के तहत राष्ट्रपति की सेवा में आवेदन प्रस्तुत करने के अधिकारी से इन नियमों द्वारा वंच्छित नहीं किया जा सकेगा।

अनुशासनिक जाँच कार्यवाही में प्रयुक्त होने वाले मानक प्रपत्रों (फार्म) की सूचीः–

मानक प्रपत्र संख्या	विवरण
1.	नियम 5 (1) के तहत निलम्बन आदेश।
2.	नियम 5 (2) के तहत कल्पित (डीम्ड) निलम्बन आदेश।
3.	नियम 2043 (1) आर–II के तहत निलम्बित कर्मचारी के द्वारा दिया जाने वाला प्रमाण–पत्र।
4.	नियम 5 (5) (सी) के तहत निलम्बन आदेश प्रतिसंहरित (रिवोक) करने का आदेश।
5.	नियम (9) के अन्तर्गत दीर्घ दण्डा रोपण के लिए आरोपपत्र।
6.	दस्तावेजों के निरीक्षण की सुविधा न देने का आदेश।
7.	जाँच बोर्ड /जाँच अधिकारी की नियुक्ति का आदेश।
8.	उपस्थापना अधिकारी की नियुक्ति का आदेश।
9.	जारी नहीं किया गया है।
10.	सम्मिलित (कामन) कार्यवाही के नियमों के तहत कार्यवाही करने का आदेश।
10.(ए)	सम्मिलित जाँच कार्यवाही के तहत जाँच अधिकारी की नियुक्ति।
10.(बी)	सम्मिलित जाँच कार्यवाही के लिए उपस्थापना अधिकारी की नियुक्ति।
11.	लघु आरोप पत्र (लघु दण्डारोपण के लिए)।
11.(बी)	अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा नियम 11 (1) बी /II के तहत लघु आरोपपत्र जारी किये जाने की स्थिति में अनुशासनिक जाँच कार्यवाही चालू करने सम्बन्धी आरोप पत्र।
11.(सी)	पहले दीर्घ दण्डा रोपण के लिए आरोपत्र जारी किये जाने की स्थिति में लघु दण्डारोपण कार्यवाही करने के लिये।
12.	नियम 14(1) के तहत कार्यवाही करने के लिए ज्ञापन।
13.	नियम 2308 आर–II (1958 संस्करण) के तहत सेवानिवृत रेल कर्मचारी के विरूद्ध विभागीय कार्यवाही हेतु राष्ट्रपति की स्वीकृति प्राप्त करने के लिए ज्ञापन। [Rly Bd’s letter No.: E(D&A)74 RG 6-41 dt. 29.10.74 (NR PS 6228)]
14.	नियम 2308 आर–II (1958 संस्करण) के तहत सेवानिवृत रेल कर्मचारी के विरूद्ध विभागीय कार्यवाही हेतु जाँच कार्यवाही के लिए मानक आरोपपत्र। [Rly Bd’s letter No.: E(D&A)74 RG 6-41 dt. 29.10.74 (NR PS 6228)]