

महाराष्ट्र नागरी सेवा

(वेतन)

नियम, १९८१

महाराष्ट्र शासनाचे वित्तीय प्रकाशन क्रमांक तीन

प्रथमावृत्ती (पुनर्मुद्रण)

प्रस्तावना

महाराष्ट्र नागरी सेवा (वेतन) नियम, १९८१ प्रथम इंग्रजीमध्ये प्रसिद्ध झाले. त्यावेळी सदरहू नियमांचा मराठी अनुवाद स्वतंत्ररीत्या प्रकाशित करण्यात येईल असे म्हटले होते. या प्रकाशनात, महाराष्ट्र नागरी सेवा (वेतन) नियम, १९८१ याचा मराठी अनुवाद प्रकाशित करण्यात येत आहे. या प्रकाशनाच्या शेवटी मराठी-इंग्रजी व इंग्रजी-मराठी पारिभाषिक 'शब्दावली' माहितीसाठी देण्यात आली आहे.

२. महाराष्ट्र नागरी सेवा नियमांचा क्रमांक आणि मुंबई नागरी सेवा नियम, १९५९ यामधील तत्सम तरतुदी दर्शविणारा तुलनात्मक तक्ता इंग्रजी प्रकाशनाच्या शेवटी जोडण्यात आला आहे. या प्रकाशनात तो तक्ता दिलेला नाही.

३. महाराष्ट्र नागरी सेवा (वेतन) नियम, १९८१ च्या इंग्रजी प्रकाशनात * दि. ३० जून १९८४ पर्यंत अधिसूचनेद्वारे ज्या काही सुधारणा करण्यात आल्या आहेत त्यांचा मराठी अनुवादात अंतर्भाव करून हे प्रकाशन अद्यावत करण्यात आले आहे. महाराष्ट्र शासनाच्या दिनांक ९ ऑगस्ट १९८४ च्या राजपत्रात हा अनुवाद प्रसिद्ध करण्यात आला आहे.

दिनांक : ९ ऑगस्ट १९८४

वित्त विभाग,

मंत्रालय, मुंबई-४०० ०३२.

व्यं. दे. पानसे,

शासनाचे सहसचिव.

*दिनांक ३० एप्रिल १९८५ पर्यंतच्या सर्व सुधारणांचा या पुस्तकामध्ये अंतर्भाव केलेला आहे.

प्रास्ताविक

१९५६ मध्ये राज्य पुनर्रचना झाल्यानंतर मुंबई नागरी सेवा नियम, १९५९ ची पहिली आवृत्ती, खंड १ व खंड २ मध्ये १९५९ साली मुद्रित करण्यात आली. द्विभाषिक मुंबई राज्याची पुनर्रचना होऊन महाराष्ट्र व गुजराथ ही दोन राज्ये स्थापन झाल्यानंतर बऱ्याच घटना घडल्या. मागील काही वर्षांमध्ये वेळोवेळी या नियमांत अनेक सुधारणा केल्या-मुळे त्यात बरेच फेरफार झाले. परिणामी हे नियम प्रत्यक्षांत योग्यप्रकारे समजावून घेताना व लागू करताना बऱ्याच अडचणी अनुभवास आल्या; म्हणून सेवा नियमां-मध्ये सुधारणा करण्याची व ते सोपे करण्याची नितांत गरज भासली. त्यासाठी शासनाने सेवा नियमांचे विषयवार व स्वयंपूर्ण असे पुढील संच प्रसिद्ध करण्याचे ठरवले आहे—

- (१) महाराष्ट्र नागरी सेवा (सेवेच्या सर्वसाधारण शर्ती) नियम,
- (२) महाराष्ट्र नागरी सेवा (वेतन) नियम,
- (३) महाराष्ट्र नागरी सेवा (पदग्रहण अवधी, स्वीयेतर सेवा आणि निलंबन, बडतर्फी व सेवेतून काढून टाकणे यांच्या काळांतील प्रदाने) नियम,
- (४) महाराष्ट्र नागरी सेवा (रजा) नियम,
- (५) महाराष्ट्र नागरी सेवा (निवृत्तिवेतन) नियम,
- (६) महाराष्ट्र नागरी सेवा (मानधन, फी, स्थानिक पूरक भत्ता व घरभाडे भत्ता) नियम,
- (७) महाराष्ट्र नागरी सेवा (शासकीय निवासस्थानांचा ताबा) नियम,
- (८) महाराष्ट्र नागरी सेवा (प्रवास भत्ता) नियम.

मुंबई नागरी सेवा नियमांतील विद्यमान तरतुदी आणि शासनाने वेळोवेळी काढलेले आदेश, हे विषयवार एकत्रित करणे आणि त्यांची आवश्यकतेनुसार पुनर्रचना करून त्यांना सांविधिक स्वरूप देणे हा, हे नियमसंच तयार करण्याचा हेतू आहे.

२. पहिले चार संच [अनुक्रमांक (१) ते (४)], भारताच्या संविधानाचा अनु-च्छेद ३०९ याच्या परंतुकान्वये महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांनी तयार केले आहेत. शासकीय अधिसूचना, वित्त विभाग, क्रमांक एमएस्सी-१०८१/२/एमसीएसआर-सेल, दिनांक २३ जुलै १९८१, या अन्वये हे नियम इंजिनीत प्रसिद्ध करण्यात आले असून, दिनांक १५ ऑगस्ट १९८१ पासून ते अंमलात येतील. उरलेले नियमसंच नंतर प्रसिद्ध करण्यात येतील.

३. प्रत्येक संच शक्यतोवर स्वयंपूर्ण असावा म्हणून संबंधित नियमांखाली प्रत्यायोजित केलेले अधिकार, विशिष्ट विषयांशी निगडित असलेली परिशिष्टे व नमुनेदेखील त्यामध्ये समाविष्ट करण्यात आले आहेत.

(दोन)

४. हा नियमसंच महाराष्ट्र शासनाच्या कर्मचाऱ्यांस अनुज्ञेय असलेल्या 'वेतनासंबंधी' आहे. मराठी अनुवाद स्वतंत्रपणे प्रकाशित करण्यात येईल.

५. संदर्भाच्या सोयीसाठी यातील नियमांचे क्रमांक आणि मुंबई नागरी सेवा नियम, १९५९ यामधील तत्सम तरतुदी दर्शविणारा तुलनात्मक तक्ता या नियमसंचाच्या अखेरीस जोडण्यात आला आहे. त्याचप्रमाणे या तक्त्यामध्ये मुंबई नागरी सेवा नियम, १९५९ च्या वगळण्यात आलेल्या तरतुदींचाही निर्देश करण्यात आला आहे.

६. या नियमसंचामध्ये काही वगळणुकी किंवा उणिवा आढळल्यास त्या वित्त विभागाच्या निदर्शनास आणाव्यात.

दिनांक २३ जुलै १९८१,
वित्त विभाग, मंत्रालय, मुंबई-४०० ०३२.

व्ही. प्रभाकर,
शासनाचे विशेष सचिव,
वित्त विभाग.

अनुक्रमणिका

नियम क्रमांक (१)	शीर्षक (२)	पृष्ठ क्रमांक (३)
------------------------	---------------	----------------------

प्रकरण एक

सर्वसाधारण

१	संक्षिप्त नाव आणि प्रारंभ	१
२	नियम लागू होण्याची व्याप्ती	१
३	अर्थविवरण करण्याचा हक्क	२
४	नियम शिथिल करण्याचा अधिकार	२
५	संविदेच्या अटीची वैधता	२
६	वेतन व भत्ते यांच्या मागण्यांचे विनियमन	२
७	या नियमांखालील अधिकारांचा वापर व प्रत्यायोजन	२
८	सवलती देण्यासंबंधीची कारणे लेखापरीक्षा अधिकाऱ्याला कळविणे	२

प्रकरण दोन

व्याख्या

९	व्याख्या	३
---	------------------	---

प्रकरण तीन

वेतन

१०	शासकीय सेवेतील पहिल्या नियुक्तीचे वेतन	१२
११	दुसऱ्या पदावर नियुक्ती झाल्यानंतरची वेतननिश्चिती	१२
१२	वरच्या पदावरून खालच्या पदावर प्रत्यावर्तन झाल्यानंतरची वेतननिश्चिती	१६
१३	शहर श्रेणीच कायम ठेवणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्याची वेतननिश्चिती	१६
१४	खंड पडून पुनर्नियुक्ती झाल्यानंतरचे वेतन	१६
१५	पदाच्या वेतनमानात बदल	१६
१६	शिक्षा म्हणून खालच्या पदावर प्रत्यावर्तन झाल्यानंतरचे वेतन	१७
१७	स्थानापन्न वेतनाचा कायम पद वेतनाशी संबंध	१८
१८	बढती किंवा नियुक्ती चुकीची आढळल्यानंतरचे वेतन	१८

नियम क्रमांक (१)	शीर्षक (२)	पृष्ठ क्रमांक (३)
------------------------	---------------	----------------------

प्रकरण तीन—चालू

वेतन—चालू

१९	ज्या पदाचे वेतन दुसऱ्या एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्याला लागू असलेल्या वैयक्तिक दराने निश्चित करण्यात आले असेल त्या पदाचे स्थानापन्न वेतन	१८
२०	कमी दराने स्थानापन्न वेतन निश्चित करण्याचा अधिकार	१९
२१	मूळ वेतनामधील वाढीच्या प्रमाणात वैयक्तिक वेतन कमी होणे	१९
२२	निदेशन पाठ्यक्रमाच्या अथवा प्रशिक्षण पाठ्यक्रमाच्या कालावधीतील वेतन ..	१९
२३	नियम ९ (१४) (एफ) किंवा (जी) अन्वये कर्तव्यार्थ म्हणून समजल्या गेलेल्या कालावधीतील वेतन	२०
२४	पोलीस प्रशिक्षण महाविद्यालय, नाशिक येथील प्रशिक्षणाच्या कालावधीत अनुज्ञेय असलेले विद्यावेतन	२०
२५	संरक्षण सेवांच्या राखीव दलांत असलेल्या नागरी शासकीय कर्मचाऱ्यांचे वेतन	२०
२६	भारताबाहेर रजा संपल्यानंतर नागरी नेमणुकीवर पुन्हा रुजू होण्यापूर्वी घेतलेल्या प्रशिक्षण कालावधीतील व पदग्रहण अवधीतील वेतन	२०
२७	संरक्षण सेवेतील राखीव दलांचे सदस्य असणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना अनुज्ञेय असणारे वेतन	२१
२८	भारतीय नाविक राखीव दलातील जो राखीव सैनिक नागरी सेवेत असेल त्याला सैनिकी कामासाठी बोलावण्यात आले असता त्याचे वेतन व भत्ते	२१
२९	प्रादेशिक सेनेचे सदस्य असणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना सैनिकी कामासाठी बोलावण्यात आले असता त्यांचे वेतन व भत्ते	२२
३०	राष्ट्रीय छात्रसेना, इत्यादींचे अधिकारी असलेल्या अध्यापकांना वार्षिक कॅम्प शिबिर इत्यादींसाठी उपस्थित राहण्याकरिता बोलावण्यात आल्यास त्यांचे वेतन व भत्ते	२२
३१	प्रशिक्षण घेणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न बढत्या ..	२३
३२	सैन्यात दाखल होणाऱ्या नागरी कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न बढत्या ..	२३
३३	प्रादेशिक सेनेमध्ये दाखल होणाऱ्या नागरी कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न बढत्या	२३
३४	कार्यभारक्षेत्राच्या मर्यादाबाहेर व्यतीत केलेल्या कालावधीकरिता योग्य प्राधिकाराशिवाय वेतन व भत्ते अनुज्ञेय नसणे	२३
३५	राज्यपाल अथवा मंत्री यांच्याबरोबर असताना शासकीय कर्मचाऱ्यांची कार्यधिकारक्षेत्रामधील अधिकृत अनुपस्थिती	२४
३६	क्रमप्राप्त म्हणून वेतनवाढ देणे	२४

नियम क्रमांक (१)	शीर्षक (२)	पृष्ठ क्रमांक (३)
---------------------	---------------	----------------------

प्रकरण तीन—चालू

वेतन—चालू

३७	दक्षता रोध पार करण्यास मंजूरी	२४
३८	रजा व पदग्रहण अवधी संपल्यानंतरच्या अनुपस्थितीचा काळ वेतनवाढीसाठी जमेस न धरणे	२५
३९	वेतनवाढीसाठी जमेस धरावयाची सेवा	२५
४०	मुदतपूर्व वेतनवाढ	२९
४१	अहंतारहित लिपिक व भूमापक यांना अहंता परीक्षा उत्तीर्ण झाल्यावर अनुज्ञेय होणारे वेतन	३०
४२	शिक्षा म्हणून वेतनाचे कमीकरण	३०
४३	वेतनवाढ रोखून ठेवणे किंवा कमीकरण यासंबंधातील आदेश रद्द ठरवण्यात किंवा दुरुस्त करण्यात येईल तेव्हा	३०
४४	मागील असंतत स्थानापन्न किंवा अस्थायी सेवा वेतनवाढीसाठी हिशेबात धरण्याची मर्यादा	३१

प्रकरण चार

भारताबाहेरील प्रतिनियुक्ती

४५	अध्ययन रजा मंजूर केल्याने प्रयोजन साध्य होत असेल तर भारताबाहेरील प्रतिनियुक्ती अनुज्ञेय नसणे	३३
४६	भारताबाहेरील प्रतिनियुक्तीच्या काळात अनुज्ञेय असलेले वेतन व पूरक भत्ता	३३
४७	परदेशात रजेवर असताना प्रतिनियुक्त केलेल्या व्यक्ती	३३
४८	भारताबाहेर प्रतिनियुक्तीवर जाणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्याला आपले पद सोडून देण्याची आवश्यकता नाही	३४
४९	भारताबाहेरील प्रतिनियुक्तीच्या कालावधीची संगणना	३४
५०	भारत सरकारने निश्चित केलेल्या दराप्रमाणे गणना करावयाचे पारिश्रमिकांचे विदेशी चलनातील सममूल्य	३४
५१	भारताबाहेर प्रतिनियुक्तीवर असताना रजा वेतन व निवृत्तिवेतनाई वेतन याकरिता समुचित प्राधिकार्याने ठरवावयाचे वेतन	३४
५२	विविध प्रशिक्षण योजनांखालील प्रशिक्षणाकरिता शासकीय मंत्रालयांना शिफारस करून परदेशात प्रतिनियुक्त करण्यासंबंधीच्या अटी व शर्ती	३५

नियम क्रमांक (१)	शीर्षक (२)	पृष्ठ क्रमांक (३)
------------------------	---------------	----------------------

प्रकरण चार—चालू

भारताबाहेरील प्रतिनियुक्ती—चालू

५३	वेतनाचा काही भाग विदेशी चलनाच्या स्वरूपात घेणे	३७
५४	परदेशामधील प्रतिनियुक्तीच्या कालावधीतील प्रवास भत्ता	३७
५५	पोलीस महानिरीक्षक किंवा पोलीस आयुक्त किंवा संचालक, आरोग्य सेवा, यांच्या आदेशानुसार भारताबाहेर प्रतिनियुक्ती	३७

प्रकरण पाच

नियुक्त्यांचे एकत्रीकरण

५६	दोन किंवा अधिक पदांवरील नियुक्तीच्या कालावधीतील वेतन	३८
५७	एक पद दुसऱ्या पदास दुय्यम असताना द्यावयाचे पारिश्रमिक	४०

प्रकरण सहा

निरसन आणि व्यावृत्ती

५८	निरसन आणि व्यावृत्ती	४१
----	----------------------------	----

परिशिष्टे

एफ.—महाराष्ट्र नागरी सेवा (वेतन) नियम, १९८१ यानुसार शासनाने अधिकार प्रत्यायोजित केलेले प्राधिकारी (नियम ७ पहा)	४४
---	----

दोन.—भारताबाहेरील प्रतिनियुक्तीच्या कालावधीत प्रवास भत्ते व प्रवास भाडे देण्याबाबतचे नियम (नियम ४७ व ५४ पहा)	५८
---	----

तीन.—नमुने—(नियम ५२ पहा)

नमुना १.—प्रशिक्षणासाठी प्रतिनियुक्तीवर जाणाऱ्या स्थायी शासकीय कर्मचाऱ्यांकरिता बंधपत्र	६२
नमुना २.—प्रशिक्षणासाठी प्रतिनियुक्तीवर जाणाऱ्या अस्थायी शासकीय कर्मचाऱ्यांकरिता बंधपत्र	६४
नमुना ३.—प्रशिक्षणासाठी केलेल्या प्रतिनियुक्तीच्या मुदतीमध्ये वाढ मंजूर करण्यात आलेल्या स्थायी शासकीय कर्मचाऱ्यांकरिता पूरक बंधपत्र	६६
नमुना ४.—प्रशिक्षणासाठी केलेल्या प्रतिनियुक्तीच्या मुदतीमध्ये वाढ मंजूर करण्यात आलेल्या अस्थायी शासकीय कर्मचाऱ्यांकरिता पूरक बंधपत्र	६८

शब्दावली

महाराष्ट्र शासन

वित्त विभाग

मंत्रालय, मुंबई ४०० ०३२, दिनांक २३ जुलै १९८१

अधिसूचना

भारताचे संविधान

क्रमांक एम्‌एससी-१०८१/२/एमसीएसआर-सेल—भारताच्या संविधानाचा अनुच्छेद ३०९ याच्या परंतुकान्वये प्रदान करण्यात आलेल्या अधिकारांचा वापर करून महाराष्ट्राचे राज्यपाल पुढील नियम करित आहेत :—

प्रकरण एक—सर्वसाधारण

१. संक्षिप्त नाव आणि प्रारंभ

- (१) या नियमांस, महाराष्ट्र नागरी सेवा (वेतन) नियम, १९८१ असे म्हणावे.
- (२) ते दिनांक १५ ऑगस्ट १९८१ पासून अंमलात येतील.

२. नियम लागू होण्याची ध्याप्ती

हे नियम, त्यांत अन्यथा स्पष्ट अथवा ध्वनित असेल ते खेरीजकरून, सेवांतील ज्या सदस्यांच्या आणि पदधारकांच्या सेवेसंबंधीच्या शर्ती विहित करण्यास महाराष्ट्र शासन सक्षम आहे अशा सर्व सदस्यांना आणि पदधारकांना लागू होतील. त्याचप्रमाणे हे नियम—

(ए) ज्या व्यक्तीच्या नियुक्तीबाबत आणि सेवायोजनाच्या शर्तीबाबत, त्या त्या काळी अंमलात असलेल्या अन्य कोणत्याही कायद्याद्वारे किंवा त्यान्वये विशेष तरतूद केली आहे अशा कोणत्याही व्यक्तीस लागू होतील,

(बी) ज्या व्यक्तीच्या सेवेच्या संबंधात, वेतन व भत्ते याबाबत करार केला आहे अशा व्यक्तीस, असा कायदा किंवा असा करार यांच्या तरतुदींमध्ये सातवें नसलेल्या कोणत्याही बाबतीत लागू होतील, आणि

(सी) स्वीयेतर सेवेसंबंधातील नियम खेरीजकरून, शासनाच्या नियंत्रणाखालील स्थानिक निधीमधून वेतन देण्यात येणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना लागू होतील.

टीप.—शासनाच्या नियंत्रणाखाली नसलेल्या स्थानिक निधीमधून शासकीय सेवेत बदली करण्यात आलेल्या व्यक्तींच्या बाबतीत, अशा व्यक्ती प्रथमच शासकीय पदावर रुजू होत असल्याचे मानण्यात येईल व त्यांची पूर्वीची सेवा ही शासकीय सेवा म्हणून हिशोबात घेण्यात येणार नाही. तथापि, अशा प्रकरणी त्यांची पूर्वीची सेवा, शासनास योग्य वाटतील अशा शर्तीवर बजावलेली सेवा म्हणून मानण्यास शासन परवानगी देऊ शकेल.

३. अर्थविवरण करण्याचा हक्क

या नियमांचे अर्थविवरण करण्याचा हक्क शासन स्वतःकडे राखून ठेवीत आहे.

४. नियम शिथिल करण्याचा अधिकार

या नियमांपैकी कोणताही नियम अंमलात आल्यामुळे कोणत्याही शासकीय कर्मचाऱ्यास अथवा शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या वर्गास गैरवाजवी अडचण होत आहे अथवा होण्याची शक्यता आहे अशी शासनाची खात्री झाली असेल तर, कोणत्याही शासकीय कर्मचाऱ्यास किंवा शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या वर्गास या नियमांच्या कोणत्याही तरतुदीपासून सूट देण्यात यावी असा लेखी आदेश शासनास देता येईल, अथवा अशा आदेशामध्ये विहित केल्याप्रमाणे अशा तरतुदीतील आशयास बाध येणार नाही असे फेरफार करून त्या तरतुदी शासकीय कर्मचाऱ्यास अथवा शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या वर्गास लागू होतील, असा निदेश देता येईल.

५. संविदेच्या अटीची बंधता

न्यायालयामार्फत अंमलबजावणीयोग्य असलेल्या विवक्षित संविदेच्या अटी, प्रस्तुत नियमांच्या तरतुदीपेक्षा निश्चितपणे प्रभावी ठरतील.

६. वेतन व भत्ते यांच्या मागण्यांचे विनियमन

शासकीय कर्मचाऱ्यांचे वेतन व भत्ते यासंबंधातील मागण्यांचे विनियमन, ज्या कालावधीत असे वेतन व भत्ते अर्जित झाले असतील, त्या कालावधीत अंमलात असलेल्या नियमानुसार करण्यात येईल.

७. या नियमांखालील अधिकारांचा वापर व प्रत्यायोजन

वित्त विभागाशी विचारविनिमय केल्याखेरीज या नियमांखालील कोणत्याही अधिकाराचा वापर करता येणार नाही अथवा त्याचे प्रत्यायोजन करता येणार नाही. वित्त विभागाने संमती दिली आहे असे ज्या प्रकरणांमध्ये गृहीत धरावयाचे ती प्रकरणे सर्वसाधारण अथवा विशेष आदेशाद्वारे विहित करण्याचे स्वातंत्र्य वित्त विभागाला असेल.

टीप.—या नियमांखाली प्रत्यायोजित केलेले अधिकार परिशिष्ट—एक मध्ये पहावेत.

८. सवलती देण्यासंबंधीची कारणे लेखापरीक्षा अधिकाऱ्याला कळविणे

या नियमांखाली कोणत्याही शासकीय कर्मचाऱ्यास, कोणत्याही सवलती देण्यासंबंधीची कारणे ज्या प्रकरणांमध्ये नमूद करावीत असे विहित केले असेल, अशा प्रकरणांमध्ये शासनाव्यतिरिक्त अन्य सक्षम प्राधिकाऱ्याने अशा सवलती मंजूर करणाऱ्या आदेशाची प्रत कारणांसहित लेखापरीक्षा अधिकाऱ्याकडे पाठवावी.

प्रकरण दोन — व्याख्या

[खाली नमूद करण्यात आलेल्या व्याख्या, महाराष्ट्र नागरी सेवा (सेवेच्या सर्व-साधारण शर्ती) नियम, १९८१ च्या प्रकरण-दोन मधून घेण्यात आल्या आहेत आणि त्या या नियमसंचामधील विषयाशीच केवळ संबंधित आहेत.]

९. संदर्भानुसार दुसरा अर्थ अपेक्षित नसेल तर, या प्रकरणात व्याख्या करण्यात आलेल्या संज्ञा, येथे स्पष्ट केलेल्या अर्थाने, महाराष्ट्र नागरी सेवा नियमांच्या विविध संचांमध्ये वापरण्यात आलेल्या आहेत.

(४) लेखापरीक्षा अधिकारी म्हणजे, भारताचे नियंत्रक व महालेखापरीक्षक यांनी नियुक्त केलेला व ज्याच्या लेखापरीक्षा मंडलामध्ये शासकीय कर्मचारी सेवा करीत असेल अथवा त्याने (सेवेच्या पडताळणीच्या संबंधात) सेवा केली असेल असा लेखापरीक्षा अधिकारी. मग त्याचे अधिकृत पदनाम कोणतेही असो.

(५) संवर्ग म्हणजे, एक स्वतंत्र घटक म्हणून मंजूर केलेली एखाद्या सेवेतील किंवा एखाद्या सेवेच्या भागातील पदसंख्या.

(८) पूरक भत्ता म्हणजे, ज्या विशेष परिस्थितीत कर्तव्य पार पाडावयाचे अशा परिस्थितीत करावा लागणारा वैयक्तिक खर्च भागवण्यासाठी देण्यात येणारा भत्ता. यात निरनिराळ्या प्रकारच्या प्रवास भत्त्यांचा समावेश होतो.

(९) सक्षम प्राधिकारी म्हणजे, कोणत्याही अधिकाराचा वापर करण्याच्या संबंधात शासन, किंवा ज्यास या नियमांद्वारे किंवा त्यान्वये अधिकार प्रत्यायोजित केला असेल असा कोणताही प्राधिकारी.

(१२) पहिल्या नियुक्तीची तारीख म्हणजे, शासकीय कर्मचाऱ्याने शासकीय सेवेमध्ये त्याच्या पहिल्या पदावरील कर्तव्यास प्रारंभ केल्याची तारीख किंवा ही तारीख अगोदरची असेल तर, निवृत्तिवेतनासाठी सेवा म्हणून समजण्यात येणाऱ्या ज्या कोणत्याही कर्तव्यास त्याने प्रारंभ केला असेल ती तारीख.

(१३) दिवस म्हणजे, एका मध्यरात्रीपासून सुरू होणारा व दुसऱ्या मध्यरात्री संपणारा कालावधी.

(१४) कर्तव्य — कर्तव्यामध्ये पुढील बाबी समाविष्ट असतील—

(ए) परिवीक्षाधीन म्हणून केलेली सेवा;

(बी) पदग्रहण अवधी ;

(सी) शासनाच्या आदेशांद्वारे किंवा त्यान्वये प्राधिकृत केलेला निदेशन पाठ्यक्रम अथवा प्रशिक्षण पाठ्यक्रम ;

(डी) पुढील प्राधिकाऱ्यांनी प्राधिकृत केलेला निदेशनाचा किंवा प्रशिक्षणाचा पाठ्यक्रम—

(एक) समाजकल्याण संचालक—समाजकल्याण अधिकाऱ्यांच्या हाताखालील ज्या कर्मचाऱ्यांना, कायम करण्यापूर्वी, अंदाज व नकाशे तयार करण्याच्या प्रशिक्षण पाठ्यक्रमासाठी पाठविले जाते त्या कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत,

(दोन) शिक्षण संचालक—प्रशिक्षण महाविद्यालयात अथवा शाळांमध्ये प्रशिक्षण किंवा निदेशन पाठ्यक्रम घेणाऱ्या शिक्षकांच्या बाबतीत, आणि

(तीन) कृषि संचालक—कृषि पाठ्यक्रम किंवा उपसेवा विभागीय परीक्षेसाठी पूर्वतयारीचे अन्य कोणतेही प्रशिक्षण घेणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत.

टीप १.—प्रशिक्षणाचे ठिकाण आणि प्रशिक्षणासाठी शासकीय कर्मचारी जेथून निघेल ते ठिकाण यांमधील प्रवासाकरिता वाजवीरीत्या आवश्यक असलेला कालावधी हा, प्रशिक्षण कालावधीचाच भाग असेल.

टीप २.—नाशिक येथील मध्यवर्ती पोलीस प्रशिक्षण महाविद्यालयातील उमेदवारांनी (१५ ऑगस्ट १९३९ नंतर सेवाप्रविष्ट झालेल्या व आधीपासून शासकीय सेवेत नसलेल्या उमेदवारांव्यतिरिक्त) प्रशिक्षणासाठी व्यतीत केलेला कालावधी आणि पाठ्यक्रम समाधानकारकरीत्या पूर्ण केल्यापासून कामावर रुजू होण्यापर्यंतचा मधला कालावधी, या नियमाच्या प्रयोजनासाठी कर्तव्य असल्याचे समजण्यात येईल.

पोलीस दलात फौजदार म्हणून सेवाप्रविष्ट होणाऱ्या आणि ज्यांचा परिवीक्षेचा कालावधी सेना व्यवसाय प्रशिक्षण (भारत) अधिनियम, १९३३ याच्या कलम ४० अन्वये, व्यवसाय प्रशिक्षण असल्याचे समजण्यात येतो, अशा सैनिकी व अन्य दर्जांच्या अधिकाऱ्यांच्या बाबतीत, त्यांची पोलीस दलातील सेवा, ते ज्या तारखेस सैन्यातील सेवा रीतसर सोडतील त्या तारखांपासून मोजण्यात येईल. कारण त्यांनी व्यवसाय प्रशिक्षणावर व्यतीत केलेला तोपर्यंतचा कालावधी त्यांच्या सैनिकी सेवेच्या कालावधीमध्ये समाविष्ट असेल आणि ते सैनिकी आस्थापनेवर असतील.

टीप ३.—दारूबंदी व उत्पादन शुल्क विभागातील उमेदवारांनी (२२ एप्रिल १९६२ रोजी किंवा त्यानंतर सेवाप्रविष्ट झालेल्या व आधीपासून शासकीय सेवेत नसलेल्या उमेदवारांव्यतिरिक्त) प्रशिक्षणासाठी व्यतीत केलेला कालावधी आणि पाठ्यक्रम पूर्ण केल्यापासून कामावर रुजू होण्यापर्यंतचा मधला कालावधी हा, या नियमाच्या प्रयोजनासाठी कर्तव्य असल्याचे समजण्यात येईल.

टीप ४.—विक्रीकर विभागातील विक्रीकर निरीक्षकांनी प्रशिक्षणासाठी व्यतीत केलेला कालावधी आणि प्रशिक्षण पूर्ण केल्यापासून नियत समय वेतनश्रेणीवर विक्रीकर निरीक्षक म्हणून त्यांनी कामास प्रारंभ करीपर्यंतचा मधला कालावधी हा, या नियमाच्या प्रयोजनासाठी कर्तव्य असल्याचे समजण्यात येईल.

टीप ५.—प्रशिक्षणाच्या कालावधीनंतर एक किंवा अधिक सुट्या जोडून आल्यास तेवढ्या दिवसांनी प्रशिक्षणाचा कालावधी वाढवला असल्याचे समजण्यात येईल.

(ई) परीक्षेच्या ठिकाणी जाण्याचा व तेथून येण्याचा रास्त वेळ जमस धरून पुढील परीक्षांना बसण्यासाठी लागणारा कालावधी—

(एक) ज्या परीक्षेला बसण्यासाठी शासकीय कर्मचाऱ्याला परवानगी देण्यात आली असेल अशी, शासनाने विहित केलेली भाषेची परीक्षा,

(दोन) सक्तीची विभागीय परीक्षा.

(तीन) लोकसेवेच्या कोणत्याही शाखेत ५ वरच्या पदास पात्र ठरण्यासाठी शासकीय कर्मचाऱ्याला जी परीक्षा उत्तीर्ण होणे आवश्यक असेल ती परीक्षा.

प्रत्येक सक्तीच्या परीक्षेसाठी ही सवलत दोनापेक्षा अधिक वेळा देण्यात येऊ नये.

टीप १.—रजेच्या लगतपूर्वी परीक्षा घेण्यात आली असेल तर, परीक्षा संपल्याच्या तारखेनंतर येणाऱ्या तारखेपासून रजा सुरू झाल्याचे समजण्यात येईल. रजेच्या कालावधीमध्ये किंवा रजेनंतर ताबडतोब परीक्षा घेण्यात आल्यास त्याबाबतीत परीक्षेला बसण्याचा कालावधी, तसेच परीक्षेच्या ठिकाणी जाण्याचा व तेथून येण्याचा कालावधी हा कर्तव्यार्थ कालावधी समजण्यात येणार नाही, तर तो रजेचा कालावधी समजण्यात येईल.

टीप २.—महाराष्ट्र लेखा लिपिकांच्या परीक्षेला स्वतः होऊन बसण्यासाठी आवश्यक असलेला कालावधी, त्याचप्रमाणे परीक्षेच्या ठिकाणी जाण्यासाठी व तेथून येण्यासाठी आवश्यक असलेला रास्त कालावधी हा कर्तव्यार्थ कालावधी असल्याचे समजण्यात येईल. ही सवलत दोनापेक्षा अधिक वेळा देण्यात येऊ नये.

(एफ) खाली नमूद केलेल्या प्रकरणीं, शासकीय कर्मचाऱ्याला त्याच्या पद-नियुक्तीचे आदेश मिळोपर्यंत जेवढ्या कालावधीपर्यंत सक्तीने आदेशाची वाट पाहावी लागते तो कालावधी :—

(एक) ज्या कर्मचाऱ्याच्या बदलीचे आदेश, संक्रमण काळात आस्थगित ठेवण्यात येतात, रद्द करण्यात येतात अथवा त्यात फेरबदल करण्यात येतात, किंवा

(दोन) ज्या कर्मचाऱ्याला रजेवरून किंवा प्रतिनियुक्तीवरून परत आल्यानंतर अथवा त्याने धारण केलेले पद रद्द झाल्यानंतर पदनियुक्तीच्या आदेशाची प्रतीक्षा करावी लागते, किंवा

(तीन) कर्मचाऱ्याला मुख्यालयाच्या ठिकाणी पोहोचल्यानंतर तेथील त्याच्या नियुक्तीच्या पदाचा कार्यभार, कार्यमुक्त होणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांकडून घेणे शक्य होत नाही.

पदनियुक्तीचे आदेश मिळाल्यानंतर कामावर रुजू होण्यासाठी घेतलेला कालावधी हा, नियमांनुसार अनुज्ञेय असलेल्या पदग्रहण अवधीपेक्षा अधिक असता कामा नये आणि तो सक्तीच्या प्रतीक्षेचा कालावधीच असल्याचे समजण्यात येईल.

(जी) शासकीय कर्मचाऱ्याला विशेष अथवा अन्य प्रकारचे काम ज्या तारखेपासून तात्पुरते दिलेले असेल ती तारीख आणि ज्या तारखेस तो कार्यभार ग्रहण करील ती तारीख यांच्या दरम्यानचा कालावधी; मात्र, हा कालावधी पदग्रहण अवधीस पात्र असलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यास अनुज्ञेय असलेल्या पदग्रहण अवधीपेक्षा अधिक असू नये.

(एच्) शासकीय कर्मचाऱ्याने—

(एक) भारतीय भूसेना राखीव अधिकारी दल विनियमानुसार मिळणाऱ्या प्रशिक्षणासाठी व्यतीत केलेला कालावधी,

टीप.—भारतीय भूसेना राखीव अधिकारी दलामध्ये कमिशन मिळालेल्या नागरी अधिकाऱ्यांच्या बाबतीत प्रशिक्षणाच्या कालावधीमध्ये, प्रशिक्षण घ्यावयाच्या ठिकाणी जाताना व तेथून येताना केलेल्या प्रवासाचा कालावधी समाविष्ट असणार नाही. या अधिकाऱ्यांनी प्रशिक्षणाच्या ठिकाणी जाताना व तेथून येताना केलेल्या प्रवासाचा कालावधी “कर्तव्य” असल्याचे समजण्यात येईल आणि त्या कालावधीकरिता हंगामी व्यवस्था करता येईल.

(दोन) भारतीय नौसेना राखीव दलामधील प्रशिक्षणासाठी आणि प्रशिक्षणाच्या ठिकाणी जाण्यायेण्यासाठी व्यतीत केलेला कालावधी,

(तीन) प्रादेशिक सेना विनियम, १९४८ अनुसार निदेशनाच्या किंवा सैनिकी सेवेच्या वार्षिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रमांसाठी व्यतीत केलेला कालावधी,

(चार) कार्यालय प्रमुखाच्या परवानगीने नगर सेना प्रशिक्षण किंवा नगर सेनेची कर्तव्ये, यांसाठी व्यतीत केलेला कालावधी,

(पाच) राष्ट्रीय छात्रसेनेच्या नियमानुसार प्रशिक्षणासाठी अथवा शिबिरामध्ये व्यतीत केलेला कालावधी व त्याचप्रमाणे नेहमीच्या समादेशक अधिकाऱ्यांच्या अनुपस्थितीत युनिटांचा कार्यभार ज्या शासकीय कर्मचाऱ्यांनी धारण केला असेल अशा राष्ट्रीय छात्रसेना अधिकाऱ्यांनी (वरिष्ठ स्तर) घेतलेल्या सुटीचा कालावधी,

(सहा) भूसेना व वायुसेना राखीव दलांत आणि भारतीय नौसेना राखीव दलात/हवाई संरक्षण राखीव दलांत घेतलेल्या प्रशिक्षणासाठी आणि युद्ध सेवेसाठी व्यतीत केलेला कालावधी आणि त्याने प्रशिक्षणाच्या कालावधीमध्ये किंवा संक्रमण काळात नागरी सेवेत असताना अर्जित केलेली रजा घेतली नसल्यास, प्रशिक्षणाच्या ठिकाणी जाण्यायेण्यासाठी व्यतीत केलेला प्रवासाचा कालावधी,

(सात) बालवीर शिविरांमधील प्रशिक्षणाचा कालावधी.

टीप.—या कर्तव्याच्या संबंधात कोणताही प्रवास भत्ता अथवा मुक्काम भत्ता अनुज्ञेय नाही.

(आय) श्वानदंशावर उपचार घेणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्याला मुंबई वित्तीय नियम, १९५९ च्या परिशिष्ट १५ अन्वये अनुज्ञेय असलेली तीन आठवड्यांपेक्षा अधिक होत नसेल अशी जादा पूर्ण वेतनी रजा ;

(जे) शासकीय कर्मचाऱ्याने—

(ए) शासनाचा प्रतिनिधी किंवा पदसिद्ध सदस्य म्हणून,

(बी) महाविद्यालयाचा प्राचार्य यासारख्या आपल्या अधिकृत पदाच्या नात्याने,
आणि

(सी) अभ्यास मंडळाच्या सभांना उपस्थित राहण्यासाठी,

महाराष्ट्र राज्यातील निरनिराळ्या विद्यापीठ मंडळांच्या कामाच्या संबंधात व्यतीत केलेला कालावधी.

(१८) पहिली नियुक्ती म्हणजे, एकाद्या व्यक्तीने शासनातील कोणतेही पद पूर्वी धारण केलेले असले तरीही, सध्या कोणतेही शासकीय पद धारण करीत नसताना त्या व्यक्तीची केलेली नियुक्ती.

(१९) स्वीयेतर सेवा म्हणजे, ज्या सेवेतील शासकीय कर्मचाऱ्याला भारताच्या किंवा राज्याच्या किंवा संघराज्यक्षेत्राच्या एकत्रित निधीव्यतिरिक्त अन्य कोणत्याही उत्पन्नाच्या साधनानून शासनाच्या मंजूरीने वेतन मिळते ती सेवा.

(२०) राजपत्रित शासकीय कर्मचारी म्हणजे, अखिल भारतीय सेवेतील किंवा राज्य सेवेतील व्यक्ती, किंवा संविदेतील किंवा करारातील अटीनुसार जिची नियुक्ती केली आहे आणि जिची नियुक्ती शासनाने राजपत्रित केलेली आहे अशी व्यक्ती. दुय्यम नागरी सेवेतील ज्या व्यक्तींची नियुक्ती विभाग प्रमुखांनी राजपत्रित केलेली असते अशा व्यक्ती अराजपत्रित शासकीय कर्मचारी होत. विविध अधिनियमां-खालील अधिकार निहित केलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यांची न्यायालयाकडून न्यायिक दखल घेतली जावी यासाठी अधिसूचनांद्वारे असे अधिकार निहित केलेल्या व्यक्ती, या पोटनियमाच्या अर्थानुसार राजपत्रित शासकीय कर्मचारी ठरत नाहीत.

अपवाद — ज्यांची वर्ग दोनच्या सेवेतील किंवा पदावरील नियुक्ती विभाग प्रमुखांकडून किंवा त्यांना दुय्यम असणाऱ्या कार्यालय प्रमुखांकडून केली जाते, आणि ती राजपत्रित प्रसिद्ध केली जात नाही अशा अधिकाऱ्यांना राजपत्रित शासकीय कर्मचारी मानावे.

(२१) शासन म्हणजे, संविधानाच्या प्रारंभानंतर केलेल्या किंवा करावयाच्या कोणत्याही गोष्टींच्या संबंधात, विषयाला किंवा संदर्भाला कोणतीही गोष्ट प्रतिकूल नसेल तर, महाराष्ट्राचे राज्यपाल.

(२६) वर्ग चारची सेवा म्हणजे, वर्ग चारचे पद म्हणून स्पष्टपणे वर्गीकृत केलेल्या पदावर आणि ज्यांच्या वेतनमानातील कमाल वेतन रु. ४३५ इतके किंवा त्याहून कमी आहे, अशा इतर वर्गीकृत न केलेल्या अराजपत्रित पदांवर शासकीय कर्मचाऱ्याने केलेली सेवा.

(२७) पदग्रहण अवधी म्हणजे, शासकीय कर्मचाऱ्याला नवीन पदावर हजु होण्यासाठी किंवा शासकीय कर्मचाऱ्याची ज्या ठिकाणी नियुक्ती झाली असेल त्या ठिकाणापर्यंत किंवा त्या ठिकाणापासून प्रवास करण्यासाठी लागलेला अवधी.

(३०) धारणाधिकार म्हणजे, सावधि-नियुक्तिपदासह ज्या स्थायी पदावर शासकीय कर्मचाऱ्याची कायमपणे नियुक्ती केलेली असेल असे स्थायी पद कायमपणे धारण करण्याचा हक्क. मग असा हक्क तत्काळ निर्माण होवो किंवा त्या पदावरील अनुपस्थितीचा एक किंवा त्याहून अधिक कालावधी संपल्यावर निर्माण होवो.

(३४) महिना म्हणजे, कॅलेंडर महिना. महिने आणि दिवस यांच्या स्वरूपात नमूद केलेला कालावधी मोजताना, संपूर्ण कॅलेंडर महिने प्रथम मोजावेत आणि त्यानंतर उरलेल्या दिवसांचा हिशेब करावा. मग प्रत्येक महिन्यातील दिवस कितीही असोत.

सूचना—महिने व दिवस यांच्या स्वरूपात नमूद केलेला कालावधी खालीलप्रमाणे मोजावा :—

(ए) २५ जानेवारीपासून ३ महिने २० दिवसांचा कालावधी मोजताना खालील पद्धती अनुसरली पाहिजे :—

	वर्ष	महिने	दिवस
२५ जानेवारी ते ३१ जानेवारी ..	०	०	७
फेब्रुवारी ते एप्रिल ..	०	३	०
१ मे ते १३ मे ..	०	०	१३
	०	३	२०

(बी) ३० जानेवारीपासून सुरु होणारा आणि २ मार्च रोजी संपणारा कालावधी खाली दर्शविल्याप्रमाणे १ महिना ४ दिवसांचा मानला पाहिजे :—

	वर्ष	महिने	दिवस
३० जानेवारी ते ३१ जानेवारी ..	०	०	२
फेब्रुवारी ..	०	१	०
१ मार्च ते २ मार्च ..	०	०	२
	०	१	४

(३५) स्थानापन्न—ज्या पदावर दुसऱ्या व्यक्तीचा धारणाधिकार असेल अशा पदाची कर्तव्ये जेव्हा एखादा शासकीय कर्मचारी पार पाडतो, तेव्हा तो शासकीय कर्मचारी ते पद स्थानापन्न या नात्याने धारण करतो. ज्या पदावर दुसऱ्या कोणत्याही शासकीय कर्मचाऱ्याचा धारणाधिकार नसेल अशा रिक्त पदावर स्थानापन्न म्हणून एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्याची नियुक्ती करणे योग्य वाटल्यास, सक्षम प्राधिकारी तसे करू शकेल.

(३६) वेतन म्हणजे, शासकीय कर्मचाऱ्याला दरमहा मिळणारे—

- (एक) कायम किंवा स्थानापन्न म्हणून त्याने धारण केलेल्या पदाकरिता मंजूर झालेले किंवा त्या संवर्गातील त्याच्या स्थानामुळे तो जे वेतन मिळण्यास पात्र आहे असे वेतन (विशेष महागाई वेतन घरून) ; आणि
(दोन) वैयक्तिक वेतन व विशेष वेतन ; आणि
(तीन) शासनाकडून वेतन म्हणून खास वर्गीकृत करण्यात येईल अशी अन्य कोणतीही वित्तलब्धी.

(४०) स्थायी पद म्हणजे, निश्चित वेतन दर असलेले, कालमर्यादा न घालता मंजूर केलेले पद.

(४१) वैयक्तिक वेतन म्हणजे, शासकीय कर्मचाऱ्याला—

- (ए) सावधि-नियुक्त पदाव्यतिरिक्त एखाद्या स्थायी पदाच्या बाबतीत, वेतन-मानाच्या पुनर्रचनेमुळे कायम पद वेतनात होणाऱ्या हानीपासून, किंवा शिस्तभंगाच्या कारवाईव्यतिरिक्त अन्य प्रकारे अशा कायम पद वेतनातील कोणत्याही कपातीमुळे होणाऱ्या हानीपासून वाचविण्यासाठी, किंवा
(बी) अपवादात्मक परिस्थितीत अन्य वैयक्तिक बाबी विचारात घेऊन, मंजूर केलेले जादा वेतन.

(४२) संभाव्य वेतन—कोणत्याही विशिष्ट शासकीय कर्मचाऱ्याच्या संदर्भात एखाद्या पदाचे संभाव्य वेतन म्हणजे, त्याने ते पद धारण केले असते आणि त्या पदाची कर्तव्ये पार पाडली असती तर, त्याला जे वेतन मिळण्याचा हक्क प्राप्त झाला असता असे वेतन. मात्र, ज्या कामाबद्दल किंवा जबाबदारीबद्दल विशेष वेतन मंजूर करण्यात आले असेल ते काम किंवा जबाबदारी त्याने पार पाडल्याखेरीज विशेष वेतनाचा यात समावेश होत नाही.

(४३) परिवीक्षाधीन म्हणजे, एखाद्या विभागाच्या संवर्गातील कायम अथवा अस्थायी रिक्त पदावर परिवीक्षाधीन म्हणून नेमलेला शासकीय कर्मचारी.

टीप १.—एखाद्या संवर्गातील स्थायी पदावर कायमपणे नियुक्त केलेली कोणतीही व्यक्ती परिवीक्षाधीन असणार नाही. मात्र, विवक्षित परीक्षा उत्तीर्ण होईपर्यंत ती नियुक्ती परिवीक्षाधीनच राहिल, यासारख्या निश्चित शर्ती तिच्या नियुक्तीच्या वेळी लागू करण्यात आल्या असतील तर ती व्यक्ती परिवीक्षाधीन असेल.

टीप २.—अस्थायी पदावर बढती मिळून नियुक्त केलेला शासकीय कर्मचारी (स्थायी पद कायमपणे धारण करणाऱ्या कर्मचाऱ्याव्यतिरिक्त) सर्व प्रयोजनार्थ अस्थायी शासकीय कर्मचारी म्हणून समजण्यात येईल.

टीप ३.—परिवीक्षाधीन व्यक्तीचा दर्जा, नियमानुसार अन्यथा काही विहित केले असेल ते खेरीज-करून, कायम दर्जा असल्याप्रमाणे मानण्यात येईल.

(४७) निवड श्रेणी म्हणजे, शासनाच्या आदेशानुसार निवड श्रेणी म्हणून विशेष-रीत्या मंजूर केलेले वेतनमान.

(४८) विशेष वेतन म्हणजे,

(ए) विशेष जिकीरीच्या स्वरूपाची कतंव्ये,

(बी) कामामध्ये किंवा जबाबदारीमध्ये विशिष्ट वाढ,

या बाबींचा विचार करून एखाद्या पदाच्या अथवा शासकीय कर्मचाऱ्याच्या वित्तलब्धीमध्ये वेतनाच्या स्वरूपात दिलेली वाढ.

(५१) कायम पद वेतन म्हणजे, कर्मचाऱ्याची ज्या पदावर कायमपणे नियुक्ती झाली असेल त्या पदामुळे किंवा एखाद्या संवर्गातील त्याच्या कायम स्थानामुळे जे वेतन मिळण्याचा हक्क त्यास प्राप्त होईल असे वेतन. मात्र, विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन किंवा शासनाने पोटनियम (३६) (तीन) खाली वेतन म्हणून वर्गीकृत केलेल्या वित्तलब्धी, याव्यतिरिक्त हे वेतन असेल.

(५३) अस्थायी पद म्हणजे, निश्चित वेतन दर असलेले, मर्यादित कालावधीसाठी मंजूर केलेले पद.

टीप.—अस्थायी पदे सर्व उद्दिष्टांकरिता व प्रयोजनांसाठी स्थायीवत असतील किंवा जेव्हा ती तीन वर्षांपेक्षा कमी नसलेल्या कालावधीसाठी मंजूर केलेली असतील अथवा तीन वर्षांपेक्षा कमी असलेल्या मुदतीत ती समाप्त होणार नाहीत असे मानण्यास कारण असेल तेव्हा, अस्थायी पदांवरील कायम नियुक्त्या या केवळ अशा मर्यादित प्रकरणांमध्ये करण्यात याव्यात. अन्य सर्व प्रकरणी अस्थायी पदांवरील नियुक्त्या केवळ स्थानापन्न स्वरूपातच करण्यात आल्या पाहिजेत.

सूचना.—वरील टीपेमध्ये उद्देशित असल्याप्रमाणे अस्थायी पदांवरील कायम नियुक्त्यांचा लाभ एकापेक्षा अधिक व्यक्तींना एकाच वेळी घेता येणार नाही. म्हणून एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्याची अस्थायी पदावर अगोदरच कायम नियुक्ती झालेली असेल आणि त्याच्या पदावधीमध्ये तात्पुरता खंड पडला असेल तर, अशा तात्पुरत्या खंडित कालावधीमध्ये त्या पदावर दुसऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्याची कायम नियुक्ती करणे उचित ठरणार नाही. या प्रयोजनासाठी असे खंडित कालावधी तीन वर्षांहून कमी मुदतीसाठी राहण्याची शक्यता असेल तर ते पद अस्थायी म्हणून समजण्यात येईल. यावरून हे उघडच आहे की, एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्याची अस्थायी पदावर अगोदरच कायमपणे नियुक्ती झालेली असेल त्याबाबतीत, पूर्वीच्या पदधारकाची त्या पदावरून कायमची बदली झालेली नसेल तर, किंवा तात्पुरती बदली झालेली नसेल आणि तीन वर्षांपेक्षा कमी कालावधीकरिता त्या पदावर तो अनुपस्थित राहिल असे मानण्यास कारण नसेल तर, दुसऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्याची त्या पदावर कायमपणे नियुक्ती करता कामा नये.

(५४) सावधि-नियुक्ति पद म्हणजे, एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्याची पुर्ननियुक्ती न होता, त्याला मर्यादित कालावधीपेक्षा अधिक काळ जे पद धारण करता येणार नाही असे स्थायी पद.

टीप.—राज्यसेवेतील आणि वर्ग एक सेवेतील खालील पदे शासनाकडून सावधि-नियुक्ति पदे म्हणून घोषित करण्यात आलेली आहेत—

	पदावधी (वर्षे)
(१) शासनाचे अवर सचिव (दुय्यम सचिवालयीन सेवेमधून बदली झालेल्या व्यक्तींखेरीज अन्य व्यक्ती धारण करतील तेव्हा)	३
(२) विधी व न्याय विभागातील उपसचिव (फौजदारी कायदा)	५
(३) सॉलिसिटर (मुफसल वाद)	५
(४) समाजकल्याण सहायक संचालकांची तीन पदे	३

(५५) (ए) समयश्रेणी वेतन म्हणजे, या नियमांमध्ये विहित केलेल्या कोणत्याही शर्तीच्या अधीन राहून, नियतकालिक वेतनवाढीमुळे जे किमान वेतनापासून कमाल वेतनापर्यंत वाढत जाते असे वेतन.

(बी) जर समयश्रेणीमधील किमान वेतन, कमाल वेतन, वेतनवाढीचा कालावधी आणि वेतनवाढीचा दर ही सारखीच असतील तर त्या समयश्रेणी समरूप आहेत असे म्हटले जाते.

(सी) जर दोन समयश्रेणी समरूप असतील आणि एखाद्या सेवेतील किंवा आस्थापनेतील किंवा आस्थापनांच्या गटांतील जवळ जवळ एकाच स्वरूपाची कर्तव्ये किंवा एकाच प्रमाणातील जबाबदारी असलेली सर्व पदे भरण्यासाठी निर्माण केलेल्या संवर्गात किंवा संवर्गाच्या वर्गात ती पदे मोडत असतील तर, असे पद समयश्रेणीतील दुसऱ्या पदाप्रमाणे त्याच समयश्रेणीतील आहे असे म्हटले जाते ह्यामुळे कोणतेही विशिष्ट पद धारण करणाऱ्या व्यक्तीचे वेतन हे, ती व्यक्ती ते पद धारण करते यावरूनच केवळ नव्हे तर त्या संवर्गातील किंवा वर्गातील तिच्या स्थानावरून ठरविले जाते.

(५६) बदली म्हणजे, शासकीय कर्मचारी ज्या मुख्यालयाच्या ठिकाणी सेवेत असेल त्या ठिकाणापासून अशा दुसऱ्या ठिकाणी पुढील कारणांसाठी झालेले त्याचे स्थलांतर—

(ए) नवीन पदाची कर्तव्ये संभाळण्यासाठी; किंवा

(बी) त्याच्या मुख्यालयामध्ये बदल झाल्याचा परिणाम म्हणून.

(५७) संक्रमण काळ म्हणजे, प्रवासाच्या नेहमीच्या साधनाने मुख्यालयापासून दौऱ्याच्या गंतव्य स्थानापर्यंत किंवा मुख्यालयेतर एका स्थानापासून दुसऱ्या स्थानापर्यंत पोहोचण्यासाठी लागणारा प्रत्यक्ष काळ.

प्रकरण तीन—वेतन

१०. शासकीय सेवेतील पहिल्या नियुक्तीचे वेतन

एखाद्या व्यक्तीची शासकीय सेवेमध्ये पहिली नियुक्ती झाल्यानंतर, तिला नियम ४० च्या प्राधिकारान्वये उच्च प्रारंभिक वेतन मंजूर केलेले नसेल तर, ज्या पदावर त्या व्यक्तीची नियुक्ती होईल त्या पदाच्या समयश्रेणीतील किमान वेतन तिला मिळेल.

११. दुसऱ्या पदावर नियुक्ती झाल्यानंतरची वेतननिश्चिती

नियम १२, १३, १४, १७ आणि २० मध्ये तरतूद करण्यात आली असेल त्याव्यतिरिक्त इतर बाबतीत, कायम, अस्थायी किंवा स्थानापन्न या नात्याने पद धारण करणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्याची दुसऱ्या पदावर—संवर्गबाह्य पदावर सुद्धा—कायम, अस्थायी अथवा स्थानापन्न या नात्याने बदली किंवा नियुक्ती झाल्यास त्याचे प्रारंभिक वेतन पुढीलप्रमाणे विनियमित होईल :—

(१) नवीन पदावरील नियुक्तीमुळे जुन्या पदाच्या कर्तव्यापेक्षा किंवा जबाबदाऱ्यांपेक्षा अधिक महत्त्वाची कर्तव्ये किंवा जबाबदाऱ्या येत असतील, आणि—

(ए) वर्ग दोनच्या पदापेक्षा वरच्या दर्जाचे नसलेले पद तो धारण करित असेल तर, त्याचे वरच्या पदाच्या समयश्रेणीतील प्रारंभिक वेतन हे, खालच्या पदावर ज्या टप्प्याला त्याचे वेतन असेल त्या टप्प्याला एक वेतनवाढ मिळवल्यावर, आणि वेतनमानातील कमाल वेतन घेणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत मागील वेतनवाढीइतकी रक्कम मिळवल्यावर, जे मानीव वेतन येईल त्याच्या पुढील टप्प्यावर निश्चित करण्यात येईल ; आणि

(बी) वर्ग दोनच्या पदापेक्षा वरच्या दर्जाचे पद तो धारण करित असेल तर, वरच्या पदाच्या समयश्रेणीमधील जो टप्पा त्याच्या जुन्या (खालच्या) पदावरील वेतनाच्या लगतनंतरचा असेल त्या टप्प्यावरील वेतन त्याला प्रारंभिक वेतन म्हणून मिळेल.

(२) नवीन पदावरील नियुक्तीमुळे अधिक महत्त्वाची कर्तव्ये किंवा जबाबदाऱ्या येत नसतील तेव्हा :—

(ए) नवीन पदाच्या समयश्रेणीमध्ये त्याच्या जुन्या पदाच्या वेतनाएवढ्या रकमेचा टप्पा असेल तर, त्याला त्या टप्प्यावरील वेतन मिळेल ;

(बी) असा कोणताही टप्पा नसेल तर, त्याला त्याच्या जुन्या पदाच्या वेतनाच्या लगतपूर्वीच्या टप्प्यावरील वेतन अधिक त्या दोहोंमधील तफावतीच्या रकमेएवढे वैयक्तिक वेतन मिळेल :

(सी) या दोन्ही बाबतीत, त्याला जुन्या पदाच्या समयश्रेणीमधील वेतनवाढ जेव्हा मिळू शकली असती ती तारीख, किंवा नवीन पदाच्या समयश्रेणीतील वेतनवाढ जेव्हा देय होईल ती तारीख, यांपैकी अगोदरची असेल त्या तारखेपर्यंत तो ते वेतन घेत राहील;

(डी) नवीन पदाच्या समयश्रेणीतील किमान वेतन जुन्या पदावरील त्याच्या वेतनापेक्षा अधिक असेल तर, त्याला प्रारंभिक वेतन म्हणून ते किमान वेतन मिळेल.

(३) जेव्हा त्याची नवीन पदावरील नियुक्ती—

(ए) महाराष्ट्र नागरी सेवा (सेवेच्या सर्वसाधारण शर्ती) नियम, १९८१ च्या नियम २७ (१) अन्वये कर्मचाऱ्याने स्वतःहून विनंती केल्यामुळे, किंवा

(बी) एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्याचे स्थायी पद नाहीसे केल्याने अथवा त्या पदाच्या कर्तव्यांचे स्वरूप बदलल्याने त्याला कार्यमुक्त करण्यात आले असता, त्याला दुसऱ्या पदावर नियुक्ती किंवा दुसऱ्या आस्थापनेवर बदली देऊ केल्यास, कमी वेतनावरसुद्धा ती स्वीकारण्याचे त्याने ठरविल्यामुळे,

झाली असेल तेव्हा आणि जर (ज्या पदावर त्याला नियुक्त करण्यात आले असेल किंवा त्याची बदली करण्यात आली असेल), त्या पदाच्या समयश्रेणीतील कमाल वेतन त्याच्या जुन्या पदाच्या वेतनापेक्षा कमी असेल तर, त्याला प्रारंभिक वेतन म्हणून ते कमाल वेतन मिळेल.

(४) वरील पोटनियमांमध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, निवड श्रेणीमध्ये शासकीय कर्मचाऱ्याची नियुक्ती झाल्यास, त्याचे वेतन, अशा नियुक्तीच्या लगतपूर्वी त्याला जेवढे वेतन मिळत होते त्या वेतनाच्या लगतनंतरच्या टप्प्यावर निश्चित करण्यात येईल. जर त्याचे वेतन निवड श्रेणीमधील किमान वेतनापेक्षा कमी असेल तर, त्याला प्रारंभिक वेतन म्हणून ते किमान वेतन मिळेल :

मात्र, पोटनियम (१) व (२) हे दोन्ही लागू होणाऱ्या प्रकरणांमध्ये जर शासकीय कर्मचाऱ्याने पूर्वी तेच पद अथवा त्याच किंवा समरूप समयश्रेणीमधील अन्य पद धारण केले असेल तर, नियम १४ मध्ये तरतूद केले असेल ते खेरीज करून इतर बाबतीत विशेष वेतन, वैयक्तिक वेतन अथवा नियम ९ (३६) (तीन) अन्वये शासनाने वित्तलब्धी म्हणून वर्गीकरण केलेले वेतन या व्यतिरिक्त जे वेतन त्याला अशा लगतपूर्व प्रसंगी मिळाले असेल त्या वेतनापेक्षा त्याचे प्रारंभिक वेतन कमी असणार नाही आणि त्याला अशा प्रकारे लगतपूर्वी अथवा त्यापूर्वीच्या कोणत्याही प्रसंगी ते वेतन ज्या कालावधीकरिता मिळाले असेल तो कालावधी, समयश्रेणीमधील जो टप्पा त्या वेतनावढा असेल त्या टप्प्यावरील वेतनवाढीच्या प्रयोजनांसाठी जमेस धरण्यात येईल.

आणखी असे की, संवर्गबाह्य पदावरून शासकीय कर्मचाऱ्याला त्याच्या मूळ संवर्ग-तील पदावर प्रत्यावर्तित करण्यात आले तर, त्याबाबतीत त्याचे प्रारंभिक वेतन हे, संवर्गबाह्य पदावर त्याची नियुक्ती झाली नसती तर, प्रत्यावर्तनाच्या तारखेस जे वेतन मिळण्याचा त्याला हक्क प्राप्त झाला असता त्या वेतनापेक्षा अधिक असणार नाही.

(५) शासकीय कर्मचाऱ्यांची एका संवर्गबाह्य पदावरून दुसऱ्या संवर्गबाह्य पदावर नियुक्ती किंवा बदली झाली तर, त्याचे वेतन प्रथम त्याला मूळ संवर्गात प्रत्यावर्तित करण्यात आले आहे असे समजून निश्चित करण्यात येईल व त्या आधारे नंतर त्याच्या बदलीच्या संवर्गबाह्य पदाचे वेतन निश्चित करण्यात येईल.

स्पष्टीकरण.—वरील पोटनियम (१) च्या प्रयोजनार्थ, ज्या वेतनमानातील कमाल वेतन रु. १,१५० पेक्षा अधिक नसेल, अशा वेतनमानाचे पद वर्ग दोनच्या पदापेक्षा उच्च नसणारे पद असल्याचे समजण्यात यावे.

*टीप १.—या नियमाच्या प्रयोजनाकरिता, जुने पद व नवे पद यांच्या समयवेतन श्रेणी समरूप असतील तेव्हा, ** [बदली किंवा नियुक्ती ही खालच्या पदावरून वरच्या वर्गाच्या सेवेतील पदावर झालेली असल्यास ती वगळून,] त्या दोन्ही पदांची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या परस्पर तुलनेने सारख्याच धरल्या जातील. जेव्हा नियुक्तीचे नवीन पद जुन्या पदाशी तुलना करता समरूप समयश्रेणीतील नसेल व त्यांची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या सारख्याच नसतील तर एकाच विभागातील त्या दोन पदांची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या यासंबंधीचे एक तुलनात्मक निवेदन त्या विभागाच्या प्रशासनिक प्रमुखाकडून घेण्यात आले पाहिजे. जेव्हा जुने पद व नवे पद ही, वेगवेगळ्या विभागातील असतील आणि दोन्ही पदांच्या समयश्रेणी समरूप नसतील तेव्हा, अशा प्रकारचे निवेदन शासनाकडून घेण्यात आले पाहिजे. तथापि, या दोन्ही पदांच्या समयश्रेणी समरूप नसतील आणि त्यांच्याशी निगडित असलेल्या जबाबदाऱ्यांचे स्वरूप निर्विवाद स्पष्ट नसेल तरच केवळ असे निवेदन घेण्यात आले पाहिजे.

टीप २.—निश्चित वेतन दरावरील एखाद्या राखीव कर्मचाऱ्याची, तो ज्या संवर्गातील राखीव कर्मचारी असेल त्या संवर्गाच्या समयवेतन श्रेणीतील पदावर नियुक्ती झाल्यामुळे अधिक महत्त्वाची कामे व जबाबदाऱ्या त्यांच्याकडे येतात असे समजले जाणार नाही. परंतु, या नियमा-मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरी, अशा पदावर स्थानापन्न नात्याने राखीव कर्मचाऱ्याची नेमणूक झाल्यास त्याचे प्रारंभिक स्थानापन्न वेतन समयश्रेणीतील किमान वेतनावर निश्चित करण्यात यावे आणि त्याची स्थानापन्न नात्याने हौणारी सेवा वेतनवाढीसाठी जमेस धरावी.

टीप ३.—एखादी समयश्रेणी अलिकडेच लागू केलेली असू शकेल, तर दुसऱ्या पक्षी ती समयश्रेणी ज्या संवर्गाशी अथवा वर्गाशी संलग्न असेल तो संवर्ग अथवा तो वर्ग वेगळ्याच समयश्रेणीमध्ये पूर्वीपासून अस्तित्वात असू शकेल. नवीन श्रेणी लागू करण्यापूर्वी शासकीय कर्मचाऱ्याने अशा संवर्गातील अथवा वर्गातील एखादे पद धारण केलेले असेल आणि त्या कालावधीत त्याला नवीन वेतनश्रेणीतील एखाद्या टप्प्यावरील वेतनाइतके अथवा दोन टप्प्यांच्या दरम्यानच्या वेतनाइतके वेतन मिळालेले असेल तर तो कालावधी, नवीन वेतनश्रेणीतील त्याच टप्प्यावर किंवा पूर्वीचे वेतन हे नवीन श्रेणीतील दोन टप्प्यांच्या दरम्यानचे असेल तर, या दोन टप्प्यांपैकी खालच्या टप्प्यावर, वेतनवाढीसाठी जमेस धरता येईल.

टीप ४.—विवक्षित वेतन दराचे (निश्चित किंवा समयश्रेणीतील) अस्थायी पद वेगळ्या वेतनदरावर स्थायी पद म्हणून रूपांतरित केले असता, त्या पदाची कर्तव्ये तीच राहिली तरी, स्थायी पद म्हणून ते, या नियमाच्या व नियम १५ च्या प्रयोजनार्थ "तेच पद" ठरत नाही. दुसऱ्या शब्दांमध्ये सांगण्याचे झाल्यास, नियम ९ (५३) च्या संदर्भात अस्थायी पदाचे अस्तित्व नाहीसे झाले व त्या जागी स्थायी पद अस्तित्वात आले असे समजण्यात येईल. अशा प्रकारे अस्थायी पद धारण करणाऱ्या कर्मचाऱ्यास, या नियमांच्या परंतुकातील तरतुदी

*अधिसूचना क्रमांक पीएवाय्-१०८१/सीआर-२७२/एसईआर-३, दि. १६-१०-१९८२ द्वारे ही टीप घालण्यात आली व ती १५-८-१९८१ पासून लागू होते.

**अधिसूचना क्र. पीएवाय् १०८३/सीआर-१८५/एसईआर-३, दि. २७-९-१९८४ द्वारे हे शब्द घालण्यात आले.

त्याच्या बाबतीत लागू होत नसतील तर ते स्थायी पद निश्चित वेतन दराचे असल्यास फक्त त्या स्थायी पदाचे वेतन आणि ते स्थायी पद समयश्रेणीतील असल्यास, त्या समयश्रेणीतील फक्त किमान वेतन मिळण्याचाच हक्क असेल.

टीप ५.—ज्या पदाकरिता समयश्रेणीतील किमान वेतनापेक्षा कमी असे परिवीक्षाकालीन वेतन विहित केलेले असेल अशा पदावर नियुक्त केलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत हा नियम व त्याचप्रमाणे नियम १७ लागू करतांना, असे परिवीक्षाकालीन वेतन त्या पदाच्या समयश्रेणीतील पहिला टप्पा असल्याचे आणि किमान वेतन हा दुसरा टप्पा असल्याचे मानण्यात यावे. परिवीक्षाधीन नसलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यांची खालच्या पदावरून वरच्या पदावर बढती झाल्यास त्याच्या बाबतीत ही टीप लागू होणार नाही.

सूचना १.—वरील नियम काटेकोरपणे लागू केला तर, १ एप्रिल १९७१ पूर्वी वरिष्ठ पदावर बढती मिळालेल्या व नियुक्त झालेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यांस, खालच्या श्रेणीमध्ये त्याला कनिष्ठ असलेला, परंतु १ एप्रिल १९७१ रोजी अथवा त्यानंतर तशाच दुसऱ्या पदावर बढती मिळून नियुक्त झालेला कर्मचारी घेतो त्यापेक्षा कमी दराचे वेतन त्या पदावर मिळेल असेही घडू शकेल. अशा प्रकरणी, नियम ४० अन्वये वरिष्ठ कर्मचाऱ्यांचे वरच्या पदावरील वेतन त्या वरच्या पदावर कनिष्ठ कर्मचाऱ्याकरिता निश्चित करून दिलेल्या वेतनाच्या रकमेएवढे वाढवून त्या कनिष्ठ कर्मचाऱ्यांच्या बढतीच्या दिनांकापासून देण्यात यावे आणि ते पुढील शर्तीच्या अधीन असावे—

- (एक) कनिष्ठ व वरिष्ठ शासकीय कर्मचारी एकाच संवर्गातील असले पाहिजेत आणि ज्या पदावर त्यांना बढती देण्यात येईल किंवा नियुक्त करण्यात येईल ती पदे समरूप आणि एकाच संवर्गातील व एकाच बढतीक्रमातील असावीत ;
- (दोन) खालच्या व वरच्या पदांच्या ज्या वेतनमानात वेतन घेण्याचा त्यांना हक्क असेल ती वेतनमाने समरूप असली पाहिजेत ;
- (तीन) नियम ११ लागू केल्याचा प्रत्यक्ष परिणाम म्हणून ही विसंगती उद्भवलेली असली पाहिजे. उदाहरणार्थ, खालच्या पदावरसुद्धा कनिष्ठ शासकीय कर्मचाऱ्याला नेहमीच्या नियमान्वये वेतननिश्चिती केल्यामुळे अथवा अन्य कोणत्याही कारणास्तव आगाऊ वेतनवाढ (वाढी) दिल्याने वेळोवेळी वरिष्ठ कर्मचाऱ्यापेक्षा अधिक दराने वेतन मिळत असेल तर, वरिष्ठ शासकीय कर्मचाऱ्यांचे वेतन वाढवून देण्याकरता या तरतुदींचा आधार घेता येणार नाही ;
- (चार) ज्या वरिष्ठ कर्मचाऱ्यांचे वेतन वाढवून देण्यात आले असेल त्याची नंतरची वेतनवाढ वेतनाच्या पुनर्निश्चितीच्या दिनांकापासून आवश्यक तेवढी सेवा पूर्ण झाल्यानंतर त्याला देण्यात यावी.

सूचना २.—दिनांक १ एप्रिल १९७१ रोजी किंवा त्यानंतर बढती देण्यात आलेल्या वरिष्ठ कर्मचाऱ्याला नंतर दुसऱ्या तशाच पदावर बढती देण्यात आलेल्या व त्याला कनिष्ठ असणाऱ्या कर्मचाऱ्यापेक्षा कमी वेतन मिळत असेल तर, नियम ४० अन्वये, वरिष्ठ कर्मचाऱ्यांचे वेतन, त्याला कनिष्ठ असलेल्या कर्मचाऱ्यांच्या बढतीच्या दिनांकापासून, त्या कनिष्ठ कर्मचाऱ्याला त्या वरच्या पदावर मिळणाऱ्या वेतनाइतके वाढवून देण्यात यावे. मात्र, वरील सूचना १ च्या (एक) ते (चार) मध्ये नमूद करण्यात आलेल्या शर्ती पूर्ण झाल्या पाहिजेत.

टीप.—राजपत्रित शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत नियम ४० अन्वये वरिष्ठ शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या वेतनाच्या पुनर्निश्चितीचा आदेश देण्याचे अधिकार मंत्रालयाच्या प्रशासनिक विभागाकडे राहतील. अराजपत्रित शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत, विभाग प्रमुखांनी अशा अधिकारांचा वापर करावा.

१२. वरच्या पदावरून खालच्या पदावर प्रत्यावर्तन झाल्यानंतरची वेतननिश्चिती

आस्थापनेतील पदांची संख्या कमी केल्याने वरच्या पदावरून खालच्या पदावर नेमणूक झालेल्या किंवा वरच्या पदावरील स्थानापन्न बढतीचा कालावधी संपल्यामुळे खालच्या पदावर प्रत्यावर्तित होणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत, नियम ११ च्या तरतुदी लागू होत नाहीत. वरच्या पदावरील बढतीचा कालावधी संपल्यानंतर शासकीय कर्मचारी खालच्या पदावर प्रत्यावर्तित होईल तेव्हा, त्याची वरच्या पदावर (पदांवर) नियुक्ती झाली नसती तर त्याला खालच्या पदाच्या समयश्रेणीतील ज्या टप्प्यावर नियम ३९ अन्वये अनुज्ञेय असलेले वेतन मिळाले असते, त्याच टप्प्यावर त्याचे खालच्या पदावरील वेतन, निश्चित करण्यात यावे.

१३. शहर श्रेणीच कायम ठेवणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्याची वेतननिश्चिती

ज्या शासकीय कर्मचाऱ्याने महाराष्ट्र नागरी सेवा (वेतन पुनर्रचना) नियम; १९६९ अन्वये, शहर श्रेणीमध्येच वेतन घेण्याची निवड केली आहे अशा कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीतही नियम ११ च्या तरतुदी लागू होणार नाहीत. पुनर्रचना केलेल्या वेतनमानातील (मुफसल वेतनमान) पदावर त्याची नियुक्ती झाल्यानंतर त्याचे वेतन, त्या नियमांच्या नियम १४ मध्ये तरतूद केल्याप्रमाणे म्हणजेच उक्त नियमांपैकी नियम ५ (६) मध्ये व्याख्या केलेले "विद्यमान वेतन" याच्या आधारे निश्चित करण्यात येईल.

१४. खंड पडून पुनर्नियुक्ती झाल्यानंतरचे वेतन

राजीनामा दिल्यानंतर, सेवेतून काढून टाकल्यानंतर, बडतर्फ केल्यानंतर किंवा आस्थापनेतील कर्मचारी कमी केल्यामुळे सेवामुक्त करण्यात आल्यानंतर किंवा सेवेसाठी असमर्थ ठरवल्यानंतर ज्याच्या सेवेत २४ तासांपेक्षा अधिक कालावधीचा प्रत्यक्ष खंड पडला आहे अशा पुनर्नियुक्त केलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत, नियम ११ च्या तरतुदी लागू होणार नाहीत. अशी नियुक्ती, नियम ११ च्या प्रयोजनार्थ नवीन नियुक्ती समजण्यात येईल आणि त्यामुळे शासकीय कर्मचाऱ्यास समयश्रेणीतील किमान वेतन मिळेल. जर एखाद्या प्रकरणात अधिक दराचे वेतन देण्यात यावे असे वाटले तर अशा प्रकरणात नियम ४० अन्वये कार्यवाही करता येईल. (सुट्यातून प्रवासवाढ)

टीप १.—नवीन नियुक्ती त्याच ठिकाणी झाल्यास, "२४ तासांपेक्षा अधिक कालावधीचा प्रत्यक्ष खंड" मोजताना, रविवार आणि/किंवा सार्वजनिक सुटी (सुट्या) वगळण्यात यावी.

टीप २.—नवीन नियुक्ती झाल्यामुळे एका ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी जावे लागले तर, "२४ तासांपेक्षा अधिक कालावधीचा प्रत्यक्ष खंड" मोजताना, प्रत्यक्ष प्रवासासाठी लागणारा कमाल कालावधी [रविवार आणि/किंवा सार्वजनिक सुटी (सुट्या) वगळून] वगळण्यात यावा.

१५. पदाच्या वेतनमानात बदल

एखाद्या पदाच्या वेतनमानात बदल झाल्यास, ते पद धारण करणाऱ्या कर्मचाऱ्याची नवीन वेतनमानाच्या नवीन पदावर बदली झाली असे समजण्यात येईल :

परंतु, जेथे पदाच्या कर्तव्यांमध्ये किंवा जबाबदाऱ्यांमध्ये बदल झाल्यामुळे पदाच्या वेतनमानात बदल झालेला असेल अशा बाबी खेरीजकरून इतर बाबतीत, जुन्या वेतनमानातील त्याची लगतनंतरची किंवा त्यानंतरची कोणतीही वेतनवाढ देय होईल त्या तारखेपर्यंत किंवा तो ते पद सोडील तोपर्यंत किंवा त्याला त्या समयश्रेणीमध्ये वेतन मिळण्याचे बंद होईपर्यंत तो आपले जुने वेतन चालू ठेवण्याचा विकल्प देऊ शकेल. एकदा निवडलेला विकल्प अंतिम असेल.

टीप १.—(१) वेतनमानाच्या पुनर्रचनेच्या वेळी प्रत्यक्ष पद धारण न करणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यालाही या नियमाखाली जुने वेतनमान कायम ठेवता येईल, मात्र—

(एक) त्याचा त्या पदावर धारणाधिकार किंवा निलंबित धारणाधिकार असला पाहिजे, अथवा

(दोन) त्याने वरचे पद धारण केले नसते तर तो खालच्या पदावर राहिला असता असे त्या खालच्या पद वर नियुक्ती करण्यास सक्षम असलेल्या प्राधिकाऱ्याने प्रमाणित केले पाहिजे.

टीप २.—या नियमानुसार दिलेला विकल्प हा दोन स्पष्ट पर्यायांमधील विकल्प असला पाहिजे. पर्याय स्पष्ट नसताना विकल्प देण्यात आला अथवा ज्या पर्यायांच्या संदर्भात विकल्प दिला ते पर्याय त्यानंतर, भूतलक्षी प्रभाव असणाऱ्या आदेशामुळे किंवा अन्यप्रकारे बदलले गेले तर, दिलेला विकल्प निरर्थक ठरेल आणि तो प्रारंभापासूनच रद्दवातल समजला जाईल.

टीप ३.—निलंबित शासकीय कर्मचाऱ्याच्या पदाच्या वेतनमानात बदल झाल्यास तो निलंबित असेल तरीही, वरील नियमाखाली विकल्प देण्याची त्याला परवानगी देण्यात यावी. निलंबनाच्या तारखेपूर्वी सुधारित वेतनमान अंमलात आले असता, निलंबनापूर्वीच्या कर्तव्यकालावधीच्या संबंधात वेतनात जर कोणतीही वाढ झालेली असेल तर, त्या वाढीचा आणि त्याचप्रमाणे निलंबन कालावधीच्या संबंधात निर्वाह भत्यातील वाढीचा लाभ मिळण्याचा हक्क त्याला असा विकल्प दिल्यामुळे प्राप्त होईल. तथापि, सुधारित वेतनमान अंमलात येण्याची तारीख ही, निलंबन कालावधीच्या दरम्यान येत असेल तर, निलंबनाच्या कालावधीच्या संबंधात त्याला पुन्हा सेवेत घेतल्यानंतरच विकल्पाचा फायदा मिळू शकेल. मात्र, निलंबनाचा कालावधी हा कर्तव्यकालावधी समजण्यात येणार आहे किंवा नाही यावर ही बाब अवलंबून राहिल.

टीप ४.—वरील नियमानुसार दिलेला विकल्प अराजपत्रित कर्मचाऱ्याच्या बाबतीत, कार्यालय प्रमुखाला/विभाग प्रमुखाला आणि राजपत्रित अधिकाऱ्याच्या बाबतीत लेखापरीक्षा अधिकाऱ्याला सुधारित वेतन मंजूर करणारा आदेश काढल्याच्या तारखेपासून दोन महिन्यांच्या आत देण्यात आला पाहिजे. तसे न केल्यास सुधारित वेतनमान ज्या तारखेस अंमलात येईल त्या तारखेपासून ते पदधारकास आपोआपच लागू होईल.

१६. शिक्षा म्हणून खालच्या पदावर प्रत्यावर्तन झाल्यानंतरचे वेतन

शासकीय कर्मचाऱ्याला शिक्षा म्हणून उच्च श्रेणीमधून निम्न श्रेणीमध्ये अथवा वरच्या पदावरून खालच्या पदावर बदली करण्याचा आदेश देणारा प्राधिकारी, त्यास योग्य वाटेल त्याप्रमाणे, त्या कर्मचाऱ्याला निम्न श्रेणीतील कमाल वेतनापेक्षा किंवा खालच्या पदाच्या कमाल वेतनापेक्षा अधिक नसेल असे कोणतेही वेतन घेण्यास परवानगी देऊ शकेल :

मात्र, या नियमान्वये शासकीय कर्मचाऱ्यास जे वेतन घेण्यास परवानगी देण्यात आली असेल ते वेतन, नियम ३९ चा यथास्थिति पोटनियम (१) किंवा (२) यासहित नियम ११ लागू झाल्यामुळे त्याला जे वेतन मिळू शकले असते त्या वेतनापेक्षा अधिक असणार नाही.

१७. स्थानापन्न वेतनाचा कायम पद वेतनाशी संबंध

(१) नियम ११ चा पोटनियम (३) यातील प्रकरणे खेरीजकरून इतर प्रकरणांत एखाद्या पदावर स्थानापन्न या नात्याने काम करणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्याचे वेतन, कोणत्याही वेळी त्याच्या कायम पद वेतनापेक्षा कमी होत असेल तर, त्याला त्याचे कायम पद वेतन मिळेल.

(२) एखादा शासकीय कर्मचारी, त्याने कायम म्हणून धारण केलेल्या पदापेक्षा अधिक महत्त्वाची कर्तव्ये व जबाबदाऱ्या असलेल्या पदावर स्थानापन्न या नात्याने काम करीत असेल आणि वेतनवाढ झाल्यामुळे अथवा अन्य प्रकारे त्याच्या कायम पद वेतनामध्ये वाढ झाली असेल तेव्हा, त्याचे वरच्या पदावरील वेतन त्याच्या कायम पद वेतनाच्या लगत-नंतरच्या टप्प्यावर पुन्हा निश्चित करणे फायदेशीर असल्यास, ते तसे पुन्हा निश्चित करण्यात येईल.

टीप.—या नियमात अंतर्भूत असलेल्या तरतुदी पुढील शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत लागू होणार नाहीत :—

- (ए) विहित कालावधीमध्ये प्रादेशिक भाषा परीक्षा किंवा हिंदी भाषा परीक्षा अथवा अन्य विहित विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण न झाल्याने ज्याची स्थानापन्न पदावरील वेतनवाढ रोखून धरण्यात आली असेल, असा शासकीय कर्मचारी ;
- (बी) ज्या शासकीय कर्मचाऱ्याची वेतनवाढ शिक्षा म्हणून रोखून धरली असेल—मग त्याचा परिणाम कायम स्वरूपाचा असो वा नसो—असा शासकीय कर्मचारी ;
- (सी) परिवीक्षाधीन शासकीय कर्मचारी.

१८. बढती किंवा नियुक्ती चुकीची आढळल्यानंतरचे वेतन

या नियमांमध्ये काहीही तरतुदी असल्या तरी, शासकीय कर्मचाऱ्याची एखाद्या पदावरील बढती किंवा नियुक्ती चुकीची आहे अथवा चुकीची होती असे आढळून आल्यास, त्याचे वेतन शासनाने याबाबतीत काढलेल्या सर्वसाधारण किंवा विशेष आदेशाद्वारे विनियमित करण्यात येईल.

१९. ज्या पदाचे वेतन दुसऱ्या एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्याला लागू असलेल्या वैयक्तिक दराने निश्चित करण्यात आले असेल त्या पदाचे स्थानापन्न वेतन

जेव्हा शासकीय कर्मचाऱ्याची एखाद्या पदावर स्थानापन्न नियुक्ती झाली असेल आणि त्या पदाचे वेतन दुसऱ्या एखाद्या शासकीय कर्मचाऱ्याला लागू असलेल्या वैयक्तिक दराने निश्चित करण्यात आले असेल तेव्हा, त्या स्थानापन्न कर्मचाऱ्याला अशा प्रकारे निश्चित केलेल्या दरापेक्षा अधिक होणार नाही अशा कोणत्याही दराने वेतन घेण्याची शासन परवानगी देऊ शकेल अथवा जर असा निश्चित करण्यात आलेला दर हा, समयश्रेणीचा असेल तर, त्या समयश्रेणीतील निम्नतम टप्प्यापेक्षा अधिक होणार नाही एवढे प्रारंभिक वेतन आणि मंजूर वेतनमानातील वेतनवाढीपेक्षा अधिक होणार नाहीत एवढ्या आगामी वेतनवाढी शासन मंजूर करू शकेल.

२०. कमी दराने स्थानापन्न वेतन निश्चित करण्याचा अधिकार

सक्षम प्राधिकारी, स्थानापन्न शासकीय कर्मचाऱ्याचे वेतन, या नियमांखाली अनुज्ञेय असलेल्या वेतनाच्या रकमेपेक्षा कमी रकमेवर निश्चित करू शकेल.

टीप १.—समय वेतनश्रेणीच्या पदावर स्थानापन्न नात्याने नियुक्त झालेल्या शासकीय कर्मचाऱ्याचे वेतन, या नियमांखाली समय श्रेणीतील किमान वेतनापेक्षा कमी रकमेवर निश्चित करण्यात आल्यास, नियम ११ च्या अर्थानुसार त्याने त्या पदावर स्थानापन्न म्हणून खरोखरी काम केल्याचे किंवा नियम ३९ च्या अर्थानुसार त्याने त्या पदाचे काम पार पाडल्याचे समजण्यात येऊ नये.

टीप २.—एखादे रिक्त पद सोळा दिवसांपेक्षा कमी कालावधीसाठी अस्तित्वात राहण्याची शक्यता असेल अशा प्रकरणामध्ये शासकीय कर्मचाऱ्याकडे त्या पदाच्या चालू कर्तव्यांचा कार्यभार सोपवावा. परंतु, रीतसर स्थानापन्न नियुक्ती करू नये. मात्र, सांविधिक अधिकारांचा वापर करण्याच्या तरतुदीसाठी रीतसर नियुक्ती करणे आवश्यक असेल तर रीतसर नियुक्ती करावी.

सूचना.—स्थानापन्न वेतनाच्या दराचे बहुतांशी विनियमन करणारे नियम व विशेषेकरून नियम १७ यांसह हा नियम वाचला असता असे स्पष्ट होते की, या नियमान्वये प्रदान करण्यात आलेल्या अधिकारांचा वापर, त्या त्या प्रकरणी विशेष आदेश दिलेला असल्याखेरीज आणि त्या त्या प्रकरणातील वस्तुस्थितीचा विचार केल्याखेरीज करता येणार नाही. जेणेकरून नियम १७ सर्वतोपरी निष्प्रभावी होईल अशा आशयाचा एखादा सरसकट आदेश काढणे, हे या नियमाच्या कक्षेबाहेर आहे. त्याचप्रमाणे प्रत्येक प्रकरणामध्ये खास आदेश घेण्याची प्रथा या नियमाच्या कक्षेबाहेर नसली तरी तसे करणे या नियमाच्या आशयाशी कमालीचे विसंगत ठरेल.

२१. मूळ वेतनामधील वाढीच्या प्रमाणात वैयक्तिक वेतन कमी होणे

वैयक्तिक वेतन मंजूर करणाऱ्या प्राधिकाऱ्याने वेगळे आदेश दिलेले असतील तेवढी वाढ अगळून, एरव्ही, वैयक्तिक वेतन घेणाऱ्या कर्मचाऱ्याचे मूळ वेतन जेवढ्या रकमेने वाढेल तेवढ्या रकमेने त्याचे वैयक्तिक वेतन कमी करण्यात येईल आणि त्याचे वेतन त्याच्या वैयक्तिक वेतनाइतक्या रकमेने वाढले की, त्याला वैयक्तिक वेतन मिळण्याचे पूर्णपणे बंद होईल.

(नियम १)

२२. निदेशन पाठ्यक्रमाच्या अथवा प्रशिक्षण पाठ्यक्रमाच्या कालावधीतील वेतन

नियम ९ (१४) (सी), (डी), (ई) आणि (एच्) (सात) अन्वये शासकीय कर्मचारी कर्तव्यार्थ असल्याचे समजण्यात येईल तेव्हा, नियम ९ (१४) (सी), (डी) किंवा (एच्) (सात) अन्वये त्याला निदेशन किंवा प्रशिक्षण पाठ्यक्रमासाठी पाठवण्यास अथवा नियम ९ (१४) (ई) अन्वये एखाद्या परीक्षेला बसण्यासाठी त्याला परवानगी देण्यास सक्षम असलेला प्राधिकारी अशा कर्तव्याच्या कालावधीत, त्या कर्मचाऱ्याला प्रशिक्षणासाठी दाखल होण्यापूर्वी किंवा परीक्षेला बसण्यापूर्वी त्याला जेवढे वेतन (विशेष वेतनासह) मिळत होते तेवढे वेतन मंजूर करू शकेल. मात्र, शासकीय कर्मचाऱ्याला अशा पाठ्यक्रमासाठी ज्या पदावरून पाठवण्यात आले असेल, त्या पदावरच तो निदेशन किंवा प्रशिक्षण पाठ्यक्रमाच्या संपूर्ण कालावधीत राहण्याची शक्यता आहे असा त्याला सकारण विश्वास वाटला पाहिजे आणि त्याने तशा अर्थाचे प्रमाणपत्र नमूद केले पाहिजे.

टीप.—नियम २४ खाली येणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना किंवा प्रकरण—चार अन्वये विनियमित होणाऱ्या बाबींना हा नियम लागू होणार नाही.

२३. नियम ९ (१४) (एफ्) किंवा (जी) अन्वये कर्तव्यार्थं म्हणून समजल्या गेलेल्या कालावधीतील वेतन

नियम ९ (१४) च्या खंड (एफ्) किंवा (जी) अन्वये कर्तव्यार्थं असल्याचे समजण्यात येणाऱ्या कर्मचाऱ्याला, ज्या पदावर किंवा ज्या सेवेमध्ये त्याची नियुक्ती करण्यात आली असेल त्या पदाचे किंवा त्या सेवेचे वेतन मिळेल.

२४. पोलीस प्रशिक्षण महाविद्यालय, नाशिक येथील प्रशिक्षणाच्या कालावधीत अनुज्ञेय असलेले विद्यावेतन

पोलीस विभागाव्यतिरिक्त अन्य कोणत्याही विभागात सेवा करणारे शासकीय कर्मचारी आणि पोलीस विभागाच्या आस्थापनेदरील लिपिकवर्गीय कर्मचारी व थेट नामनिर्देशित केलेले हवालदार आणि शिपाई यांना नाशिक येथील प्रशिक्षण महाविद्यालयात पाठवण्यात आल्यास त्यांना केवळ विद्यावेतन मिळेल. त्यांचे कायम पद वेतन मिळणार नाही.

२५. संरक्षण सेवांच्या राखीव दलात असलेल्या नागरी शासकीय कर्मचाऱ्यांचे वेतन

(१) भारतीय भूसेना राखीव अधिकारी दलात किंवा भारतीय नौसेना स्वेच्छा राखीव दलात किंवा भारतीय नौसेना राखीव दलात असलेल्या नागरी शासकीय कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षणासाठी बोलावण्यात आल्यास त्यांना त्यांच्या भूसैनिकी अथवा नौसैनिकी वेतनाव्यतिरिक्त पुढील दरांनी नागरी वेतन मिळेल :—

(ए) त्यांच्या कर्तव्यपदावरून ते प्रशिक्षण घेण्यासाठी जाणार असतील तेव्हा, प्रशिक्षणासाठी जावे लागले नसते तर त्यांना नागरी नेमणुकीवर मिळाले असते ते वेतन आणि भत्ते ;

(बी) ते भारतामध्ये रजेवर असतील तेव्हा, प्रशिक्षणासाठी जावे लागले नसते तर त्यांना मिळाले असते असे नागरी रजा वेतन आणि भत्ते.

नागरी कर्मचाऱ्यांनी प्रशिक्षणासाठी व्यतीत केलेला कालावधी किंवा भूसेनेच्या अथवा नौसेनेच्या सेवेसाठी बोलावले असता त्याकरिता व्यतीत केलेला कालावधी नागरी रजेच्या आणि नागरी वेतनवाढीच्या प्रयोजनार्थ जमेल धरण्यात येईल.

टीप.—नागरी वेतन हे नागरी अंदाजपत्रकात आणि भूसेनेतील किंवा नौसेनेतील वेतन हे संरक्षण सेवा अंदाजपत्रकात खर्चवाती पडेल नागरी कर्मचारी प्रशिक्षण घेत असलेल्या कालावधीच्या संवधात उपाजित होणाऱ्या रजेसंबंधीच्या आणि निवृत्तिवेतनाच्या खर्चाचा कोणताही भार संरक्षण सेवा अंदाजपत्रकावर पडणार नाही.

(२) भारतीय भूसेना राखीव अधिकारी दलात रुजू होणाऱ्या नागरी शासकीय कर्मचाऱ्यांची शांततेच्या काळात भूसैनिकी कामावर अंशकालिक नियुक्ती करण्यात आली तर, त्यांना फक्त नागरी वेतन मिळेल व ते नागरी अंदाजपत्रकात खर्चवाती टाकले जाईल.

२६. भारताबाहेर रजा संपल्यानंतर नागरी नेमणुकीवर पुन्हा रुजू होण्यापूर्वी घेतलेल्या प्रशिक्षण कालावधीतील व पदग्रहण अवधीतील वेतन

शासकीय कर्मचाऱ्यांने, भारतातील भूसेना राखीव दलातील किंवा भारतीय नौसेना स्वेच्छा राखीव दलातील किंवा भारतीय नौसेना राखीव दलातील अधिकारी म्हणून

त्याच्या नागरी नेमणुकीवरून घेतलेली रजा भारताबाहेर संपल्यावर आणि नागरी नेमणुकीवर कर्तव्यार्थ पुन्हा रुजू होण्यापूर्वी त्याने भूसैनिकी व नौसैनिकी प्रशिक्षण घेतले तर त्याला पुढीलप्रमाणे वेतन मिळेल :—

(ए) भारतात परत येण्याच्या तारखेपासून सैनिकी प्रशिक्षण सुरू झाल्याच्या तारखेच्या लगतपूर्व तारखेपर्यंत पदग्रहण अवधीतील नागरी वेतन.

(बी) प्रशिक्षणाच्या कालावधीतील संपूर्ण नागरी वेतन.

२७. संरक्षण सेवेतील राखीव दलांचे सदस्य असणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना अनुज्ञेय असणारे वेतन

भूसेनेच्या व वायुसेनेच्या राखीव दलामधील आणि भारतीय नाविक राखीव दलातील राखीव हवाई संरक्षण दलातील सदस्य असणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना पुढील दरांनी नागरी वेतन मिळेल :—

(१) प्रशिक्षणासाठी बोलावण्यांत येईल तेव्हा—

(ए) त्यांच्या प्रशिक्षण काळात नागरी वेतन व भत्ते यांची रक्कम ही, भूसेना/वायुसेना राखीव दल/भारतीय नाविक राखीव दल/हवाई संरक्षण राखीव दल यांतील वेतन व भत्ते यांच्यापेक्षा अधिक असेल आणि अशा कर्मचाऱ्यांनी नागरी नेमणुकीवर असताना देय रजा घेतली नसेल तर, अशा प्रकरणी त्या दोहोंमधील तफावतीची रक्कम,

(बी) अशा कर्मचाऱ्यांनी त्यांच्या खाती जमा असलेली रजा घेण्याचे ठरवले तर, सैनिकी सेवा वेतन व भत्ते यांच्या जोडीला नागरी रजा वेतन व भत्ते.

(२) युद्धसेवेत असताना, नागरी वेतन व भत्ते हे, भूसेना/वायुसेना राखीव दल/भारतीय नाविक राखीव दल/हवाई संरक्षण राखीव दल यांतील वेतन व भत्ते यांच्यापेक्षा अधिक असतील तर, अशा प्रकरणी त्या दोहोंमधील तफावतीची रक्कम.

(३) प्रशिक्षणाच्या व युद्धसेवेच्या ठिकाणाकडे जाण्याच्या व तेथून येण्याच्या कालावधीत त्यांनी रजा घेतली तर, नागरी रजा वेतन म्हणून मिळणारे नागरी वेतन व भत्ते.

टीप.—या नियमाच्या प्रयोजनार्थ, “नागरी वेतन” या संज्ञेचा अर्थ नियम ९ (३६) (एक) मध्ये व्याख्या केलेल्या “वेतन” या संज्ञेच्या अर्थाप्रमाणे लावण्यात यावा.

२८. भारतीय नाविक राखीव दलातील जो राखीव सैनिक नागरी सेवेत असेल त्याला सैनिकी कामासाठी बोलावण्यात आले असता त्याचे वेतन व भत्ते

भारतीय नाविक राखीव दलातील जो राखीव सैनिक नागरी सेवेत असेल त्याला नियत-कालिक प्रशिक्षणासाठी बोलावण्यात आले असता, त्याला नाविक दलातील वेतन व भत्ते आणि नाविक दलातील त्याच्या वेतनापेक्षा त्याचे नागरी वेतन अधिक असल्यास तेवढी अधिक रक्कम मिळेल. मात्र, अशा अधिक रकमेस शासनाने खास मंजूरी दिली असली पाहिजे. यामध्ये अंतर्भूत असलेला जादा खर्च, त्याचे नागरी वेतन ज्या सर्वसाधारण शीर्षाखाली खर्ची टाकण्यात येते त्या शीर्षाखाली जाईल.

२९. प्रादेशिक सेनेचे सदस्य असणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना सैनिकी कामासाठी बोलावण्यात आले असता त्यांचे वेतन व भत्ते

(१) प्रादेशिक सेनेचे सदस्य असणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना प्रादेशिक सेना अधिनियमाच्या कलम ७ (३) अन्वये बोलावण्यात आल्यानंतर किंवा प्रादेशिक सेनेत सामील करून घेतल्यानंतर त्यांना, नागरी वेतन व भत्ते किंवा सैनिकी वेतन व भत्ते यांपैकी जे अधिक असतील ते वेतन व भत्ते मिळण्याचा हक्क असेल. मात्र, नागरी भत्त्याचा हिशेब करताना, शासकीय कर्मचाऱ्याला ज्या पदावरून बोलावण्यात आले असेल आणि प्रादेशिक सेनेतून परत आल्यानंतर ज्या पदावर त्याची नियुक्ती करण्यात येणार असेल त्या पदाला संलग्न व अनुज्ञेय असतील तेवढेच भत्ते (कायम प्रवास भत्ता व वाहन भत्ता खेरीजकरून) विचारात घेण्यात येतील.

वरील नागरी वेतन व भत्ते हे सैनिकी वेतन व भत्ते यांच्यापेक्षा अधिक असतील त्या बाबतीत—(एक) नागरी वेतन व भत्ते आणि (दोन) सैनिकी वेतन व भत्ते यांच्यामधील फरकाची रक्कम ही, त्या शासकीय कर्मचाऱ्याचे नागरी वेतन ज्या सर्वसाधारण शीर्षाखाली खर्ची टाकण्यात येते, त्या शीर्षाखाली जाईल.

(२) प्रादेशिक सेनेच्या नागरी पथकांचे (अर्बन युनिट) सदस्य असलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना, नवप्रविष्ट म्हणून त्यांच्या प्रशिक्षणाच्या काळात किंवा वार्षिक प्रशिक्षणाच्या काळात शिबिरात उपस्थित राहण्यासाठी व (एक) निशाणबाजीचा शिक्षणक्रम, (दोन) विहित व्यवसाय चांचणी किंवा (तीन) विहित हिंदी परीक्षा यांसाठी, वर्षातून अल्प कालावधीपुरतेच प्रादेशिक सेनेत सामील करून घ्यावयाचे असते. अशा प्रकारे त्यांना सामील करून घेतल्याच्या (इम्बॉडीमेन्ट) कालावधीमध्ये त्यांना विशेष नैमित्तिक रजा देण्यात यावी आणि ते आपले नागरी पद धारण करीत आहेत असे समजण्यात यावे. त्यांच्या प्रशिक्षणाचा उर्वरित भाग, त्यांना सेवेत सामील करून न घेता कार्यालयीन वेळेवाहेर पूर्ण करून घेण्यात यावा. त्यांना प्रादेशिक सेनेत सामील करवून घेऊन तो विशेष नैमित्तिक रजेचा म्हणून समजण्यात आलेला कालावधी आणि प्रशिक्षणाचा उर्वरित कालावधी या दोन्ही काळांत, त्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना, संरक्षण सेवा अंदाजपत्रकातून मिळणारे सैनिकी वेतन व भत्ते यांशिवाय आणखी त्यांच्या नागरी पदाचे संपूर्ण वेतन व भत्ते मिळण्याचा हक्क असेल.

३०. राष्ट्रीय छात्रसेना, इत्यादींचे अधिकारी असलेल्या अध्यापकांना वार्षिक कॅडर शिबिर इत्यादींसाठी उपस्थित राहण्याकरिता बोलावण्यात आल्यास त्यांचे वेतन व भत्ते

शासकीय महाविद्यालयांतील किंवा शाळांतील जे अध्यापक राष्ट्रीय छात्रसेनेचे अधिकारी (वरिष्ठ स्तर/कनिष्ठ स्तर/मुलींचा विभाग) असतील त्यांना वार्षिक कॅडर शिबिरे, एकत्रित कॅडर आणि समाज सेवा शिबिरे, उजळणी पाठ्यक्रम आणि सशस्त्र सेनादलांच्या शाळांमधील आणि सशस्त्र दलाच्या युनिटांमधील प्राधिकृत पाठ्यक्रम यांसाठी उपस्थित राहण्यासाठी बोलावले असता, त्या कालावधीत (या कालावधीमध्ये येणाऱ्या सुट्या व रविवार धरून)

त्यांना नागरी वेतन व भत्ते यांब्यतिरिक्त आणखी त्यांच्या पदाचे वेतन व भत्ते मिळतील. प्रस्तुत खर्च हा, त्या त्या शिबिरांचा खर्च ज्या सर्वसाधारण शीर्षाखाली खर्ची टाकण्यात येतो त्या शीर्षाखाली जाईल.

३१. प्रशिक्षण घेणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न बढत्या

नियम ९ (१४) च्या खंड (सी) ते (जी) आणि (एच्) (सात) अन्वये कर्तव्यार्थ असल्याचे समजण्यात येणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न नियुक्त्या करून शासनावर कोणताही जादा खर्चाचा बोजा टाकण्यात येऊ नये. तथापि, सक्षम प्राधिकाऱ्यास, प्रशिक्षण घेणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न बढत्या देण्याचे प्राधिकार शासनाने दिले असतील तर अशा प्रकरणी तो तसे करू शकेल.

टीप.—या नियमान्वये स्थानापन्न नियुक्तीची व्यवस्था करण्यात आल्यावर अधिसंख्य पद निर्माण करण्याची आवश्यकता नाही.

३२. सेन्यात दाखल होणाऱ्या नागरी कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न बढत्या

सेनेतील भारतीय राखीव अधिकारी दलामध्ये दाखल झालेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यांना जेव्हा प्रशिक्षणासाठी पाठवण्यात येते व नियम ९ (१४) (एच्) (एक) अन्वये प्रशिक्षणाच्या कालावधीत, ते कर्तव्यार्थ असल्याचे समजण्यात येते तेव्हा, अशा नागरी कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न बढत्या देता येतील. यात अंतर्भूत असलेला जादा खर्च हा नागरी अंदाजपत्रकात खर्चखाती टाकण्यात येईल.

३३. प्रादेशिक सेनेमध्ये दाखल होणाऱ्या नागरी कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न बढत्या

जे नागरी शासकीय कर्मचारी प्रादेशिक सेनेत दाखल झालेले आहेत आणि निदेशन पाठ्यक्रमास उपस्थित राहत असताना किंवा सैनिकी कामासाठी बोलावले असताना अशा सामीलीकरणाच्या कालावधीत ज्यांना नियम ९ (१४) (एच्) (तीन) अन्वये कर्तव्यार्थ असल्याचे समजण्यात येते, त्या कर्मचाऱ्यांच्या जागी स्थानापन्न बढत्या देता येतील. यात अंतर्भूत असलेला जादा खर्च हा नागरी अंदाजपत्रकात खर्चखाती टाकण्यात येईल.

३४. कार्यभारक्षेत्राच्या मर्यादेबाहेर व्यतीत केलेल्या कालावधीकरिता योग्य प्राधिकाराशिवाय वेतन व भत्ते अनुज्ञेय नसणे

मुख्य सचिव, अपर मुख्य सचिव, विशेष सचिव, मुख्यमंत्र्यांचे सचिव, शासनाचे सचिव किंवा आपल्या वैध अधिकारांच्या मर्यादेत कर्तव्य पार पाडणारा पोलीस अधिकारी किंवा दारूबंदी व उत्पादनशुल्क आयुक्तांच्या आदेशानुसार कर्तव्य पार पाडणारा उत्पादनशुल्क अधिकारी हे खेरीजकरून, कोणत्याही शासकीय कर्मचाऱ्यास त्याच्या कार्यभारक्षेत्राच्या मर्यादेबाहेर त्याने व्यतीत केलेल्या कोणत्याही कालावधीबद्दल वेतन व भत्ते, योग्य प्राधिकाराशिवाय मिळण्याचा हक्क असणार नाही. सक्षम प्राधिकाऱ्याच्या मंजूरीने शासकीय कर्मचाऱ्याला भारतातील कोणत्याही भागामध्ये शासकीय कामासाठी जाता येईल—मग तो भाग महाराष्ट्र राज्याच्या हद्दीच्या आत असो किंवा बाहेर असो—आणि अशा कामाबद्दल त्याला वेतन व भत्ते घेता येतील.

३५. राज्यपाल अथवा मंत्री यांच्याबरोबर असताना शासकीय कर्मचाऱ्यांची कार्याधिकारक्षेत्रामधील अधिकृत अनुपस्थिती

राज्यपाल अथवा मंत्री यांच्याबरोबर काही काळ राहावे लागल्याने शासकीय कर्मचारी हे आपल्या कार्याधिकारक्षेत्रामध्ये जेवढा काळ अनुपस्थित असतील तेवढ्या कालावधीची त्यांच्या वेतनाची व प्रवास भ्रत्यांची बिले मंजूर करण्यासाठी उपसचिव, संबंधित विभागाचा अवर/सहायक सचिव अथवा नियंत्रक अधिकारी यांची स्वाक्षरी पुरेशी समजण्यात यावी.

३६. क्रमप्राप्त म्हणून वेतनवाढ देणे

महाराष्ट्र नागरी सेवा (शिस्त व अपील) नियम, १९७९ याच्या संबंधित तरतुदीन्वये शिक्षा म्हणून वेतनवाढ रोखण्यात आलेली नसेल तर, सर्वसामान्यपणे ती वेतनवाढ क्रमप्राप्त म्हणून दिली जाईल. वेतनवाढ रोखून ठेवण्याचे आदेश देताना ती रोखून ठेवणारा प्राधिकारी पुढील गोष्टी नमूद करील—

(एक) वेतनवाढ रोखून ठेवल्याचा कालावधी;

(दोन) वेतनवाढ स्थगित केल्याचा परिणाम म्हणून आगामी वेतनवाढी लांबणीवर पडतील किंवा नाही, आणि

(तीन) ज्या कालावधीकरिता वेतनवाढ रोखून ठेवण्यात येईल तो कालावधी पूर्ण होण्यापूर्वी त्यामधून, मध्यंतरी घेतलेल्या कोणत्याही रजेचा काळ वगळला जाईल किंवा नाही.

३७. दक्षता रोध पार करण्यास मंजूरी

(१) एखाद्या समयश्रेणीमध्ये दक्षता रोध विहित करण्यात आलेला असेल त्याबाबतीत दक्षता रोधाच्या लगतनंतरची वेतनवाढ, नियम ३६ अन्वये अथवा शासकीय कर्मचाऱ्यास लागू होणाऱ्या संबंधित शिस्तविषयक नियमांन्वये वेतनवाढ रोखून ठेवण्याचा अधिकार असलेल्या प्राधिकाऱ्याच्या, किंवा याबाबतीत शासनाने सर्वसाधारण किंवा विशेष आदेशाद्वारे अधिकार दिलेल्या कोणत्याही प्राधिकाऱ्याच्या विशेष मंजूरी खेरीज, शासकीय कर्मचाऱ्याला मंजूर करण्यात येणार नाही.

(२) पूर्वी दक्षता रोध लागू करण्यात आलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्यास तो पार करण्याची त्यानंतर परवानगी देण्यात आली असेल तेव्हा, दक्षता रोध काढून टाकण्यात आल्याचे घोषित करण्यास सक्षम असलेला प्राधिकारी त्या समयश्रेणीमध्ये ठरवून देईल अशा टप्प्यावर अशा शासकीय कर्मचाऱ्याचे वेतन निश्चित होईल. अशा प्रकरणांमध्ये द्यावयाचे वेतन, त्याला दक्षता रोधावर अडवण्यात आले नसते तर ज्या दराने वेतन मिळाले असते त्यापेक्षा अधिक असता कामा नये.

टीप.—दक्षता रोधावर वेतनवाढ रोखून ठेवलेल्या सर्व शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत, त्यांच्या कामाचा दर्जा सुधारला आहे की नाही आणि सर्वसाधारणपणे ज्या दोषांकरिता दक्षता रोधावर त्यांची वेतनवाढ रोखून ठेवण्यात आली होती असे दोष, दक्षता रोध दूर करणे शक्य होईल इतपत सुधारण्यात आले आहेत की नाहीत हे ठरवण्याच्या दृष्टीने दरवर्षी जुलै महिन्यामध्ये किंवा त्या सुमारास त्यांच्या वार्षिक गोपनीय अहवालांच्या संदर्भात त्यांच्या प्रकरणांचा आढावा घेण्यात यावा.

३८. रजा व पदग्रहण अवधी संपल्यानंतरच्या अनुपस्थितीचा काळ वेतनवाढीसाठी जमसे न धरणे

रजा व पदग्रहण अवधी संपल्यानंतरचा अनुपस्थितीचा काळ नियम ३९ अन्वये वेतनवाढीच्या प्रयोजनार्थ जमसे धरता येणार नाही.

३९. वेतनवाढीसाठी जमसे धरावयाची सेवा

समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी ज्या शर्तीवर सेवा जमसे धरण्यात येईल त्या शर्ती पुढील तरतुदींमध्ये विहित केल्या आहेत :—

(१) नियम ११, १४, २० व ४४ च्या तरतुदींच्या अधीन राहून, समयश्रेणीतील एखाद्या पदावरील कर्तव्याचा संपूर्ण कालावधी, त्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी जमसे धरण्यात येईल.

समयश्रेणीतील पुढील वेतनवाढीची तारीख ठरवण्यासाठी, अशा समयश्रेणीतील वेतनवाढीकरिता हिशेबात धरले जात नाहीत असे सर्व कालावधी मिळून होईल तेवढा कालावधी वेतनवाढीच्या नेहमीच्या तारखेत मिळविण्यात येईल :

परंतु अशी वेतनवाढ, ज्या महिन्यामध्ये देय होईल त्या महिन्याच्या पहिल्या तारखेपासून अनुज्ञेय असेल.

टीप.—वरील परंतुक परिबीक्षाधीन कर्मचाऱ्यांना लागू होणार नाही.

अपवाद १—(ए) परिबीक्षाधीन म्हणून एखाद्या पदावर थेट नियुक्त केलेल्या शासकीय कर्मचाऱ्याची वेतनवाढ (वेतनवाढी) परिबीक्षेच्या कालावधीत पुढीलप्रमाणे विनियमित करण्यात यावी :—

(एक) अशा कर्मचाऱ्याची पहिली वेतनवाढ, त्याचा एक वर्षाचा परिबीक्षेचा कालावधी पूर्ण झाल्यावर देण्यात यावी आणि नंतरची वेतनवाढ, त्याने परिबीक्षेचा कालावधी समाधानकारकरीत्या पूर्ण केल्यावर देण्यात यावी.

(दोन) एखाद्या कर्मचाऱ्याचा परिबीक्षेचा कालावधी, विहित अवधीत तो विभागीय परीक्षा उत्तीर्ण न झाल्यामुळे किंवा परिबीक्षेच्या कालावधीमध्ये त्याने रजा घेतल्यामुळे, लांबलेला असेल आणि अशा कर्मचाऱ्याने परिबीक्षेचा कालावधी समाधानकारकरीत्या पूर्ण केल्यानंतर दीर्घ मुदतीच्या तत्त्वावर त्याची त्या पदावर नियुक्ती झाली असेल तेव्हा, जर तो परिबीक्षाधीन नसता तर, त्याला जे वेतन मिळाले असते असे वेतन व आनुषंगिक थकबाकी देण्यात यावी.

(तीन) काम असमाधानकारक असल्यामुळे ज्याचा परिबीक्षेचा कालावधी लांबलेला आहे अशा कर्मचाऱ्यास, परिबीक्षेचा कालावधी समाधानकारकरीत्या पूर्ण केल्याच्या तारखेपासून फक्त दुसरी वेतनवाढ देण्यात यावी परंतु तो थकबाकी मिळण्यास पात्र असणार नाही.

(बी) वरील उपखंड (ए) मधील "एखाद्या पदावर घेत नियुक्त केलेला शासकीय कर्मचारी" या शब्दप्रयोगामध्ये पुढील कर्मचाऱ्यांचा अंतर्भाव होतो—

(एक) एखाद्या संवर्गामध्ये एखादे स्थायी पद कायमपणे धारण करणाऱ्या ज्या कर्मचाऱ्याची खुल्या स्पर्धेत निवड होऊन अन्य पदावर परिवीक्षाधीन म्हणून नियुक्ती करण्यात आली असेल असा शासकीय कर्मचारी; आणि

(दोन) ज्याची अशा रीतीने नियुक्ती करण्यात आली आहे, पण ज्याला त्या पदाशी संलग्न असलेल्या समयश्रेणीत सुरुवातीसच उच्च वेतन देण्यात आले आहे असा कर्मचारी.

अपवाद २.—भूमि अभिलेख विभागात आठ महिन्यांसाठी कामावर ठेवलेल्या चपराशांच्या बाबतीत तो चपराशी, ज्या कालावधीत अशी आस्थापना अस्तित्वात नसेल अशा कालावधीच्या लगतपूर्वी व लगतनंतर म्हणजेच—

(एक) ज्या तारखेस त्या आस्थापनेवरील चपराशांना कार्यमुक्त करण्यात आले असेल अशा तारखेला, आणि

(दोन) ज्या तारखेस त्या आस्थापनेवरील चपराशांना पुन्हा कामावर घेण्यात आले असेल त्या तारखेला,

प्रत्यक्षात कामावर हजर असेल तरच केवळ, असा कालावधी अशा आस्थापनेसाठी मंजूर केलेल्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी कर्तव्यार्थ कालावधी म्हणून गणला जाईल.

(२) (ए) ज्या पदावर शासकीय कर्मचाऱ्याचा धारणाधिकार आहे अशा पदास लागू असलेल्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी, त्याचप्रमाणे जर त्याचा धारणाधिकार स्थगित झाला नसता तर ज्या पदावर त्याचा धारणाधिकार राहिला असता असे कोणतेही पद किंवा पदे असल्यास, त्यांना लागू असलेल्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी, महाराष्ट्र नागरी सेवा (सेवेच्या सर्वसाधारण शर्ती) नियम, १९८१ यांतील नियम २७ च्या पोट-नियम (१) मध्ये उल्लेखिलेल्या कमी वेतनाच्या पदाहून अन्य अशा दुसऱ्या एखाद्या पदावरील सेवा (मग अशी सेवा कायम नात्याने असो किंवा स्थानापन्न या नात्याने असो), भारतामध्ये किंवा भारताबाहेर प्रतिनियुक्तीवर केलेली सेवा (मग अशी सेवा प्रशिक्षणार्थ असो वा अन्य प्रयोजनार्थ असो) आणि वैद्यकीय कारणाव्यतिरिक्त अन्य कारणावरून घेतलेल्या असाधारण रजेखेरीज इतर प्रकारची रजा, या बाबी हिशेबात धरण्यात येतील.

(बी) यात नमूद केलेल्या निर्बंधास अधीन राहून, शासकीय कर्मचारी ज्या पदावर स्थानापन्न म्हणून काम करीत होता अशा पदाला लागू असलेल्या समयश्रेणीतील वेतनवाढीसाठी पुढील कालावधी हिशेबात धरण्यात येतील:—

(एक) असाधारण रजेखेरीज सर्व रजा ;

(दोन) वैद्यकीय कारणास्तव घेतलेली असाधारण रजा ;

(तीन) भारतात किंवा भारताबाहेरील प्रतिनियुक्ती किंवा दुसऱ्या विभागात तात्पुरती बदली ;

(चार) प्रशिक्षणासाठी व्यतीत केलेला कालावधी.

हिशेबात धरावयाचा कालावधी हा, कर्मचाऱ्याच्या सेवेत अशा प्रकारे व्यत्यय आला

नसता तर, तो मूळ विभागात त्या पदावर किंवा त्याहून वरच्या पदावर स्थानापन्न म्हणून ज्या कालावधीत राहिला असता अशा कालावधीपुरताच मर्यादित राहिल :

परंतु, शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या आटोक्याबाहेरील एखाद्या कारणास्तव किंवा उच्च वैज्ञानिक आणि/किंवा तंत्रशास्त्रीय अभ्यासासाठी, त्याने असाधारण रजा घेतली असल्याबद्दल शासनाची खात्री पटली असेल अशा कोणत्याही बाबतीत, अशी असाधारण रजा खंड (ए) किंवा (बी) अन्वये वेतनवाढीसाठी हिशेबात धरण्यात यावी असा निदेश शासन देऊ शकेल.

टीप १.—एखाद्या पदावर स्थानापन्न म्हणून काम करित असताना, जो कर्मचारी प्रशिक्षण पाठ्यक्रमासाठी किंवा निदेशन पाठ्यक्रमासाठी जाईल आणि असा पाठ्यक्रम घेत असताना ज्यास कर्तव्यार्थ असल्याचे समजण्यात येईल अशा शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत, अशा कालावधीत त्या स्थानापन्न पदाचे वेतन घेण्यास त्याला परवानगी देण्यात आली असेल तर, असा कर्तव्यार्थ कालावधी, प्रशिक्षण किंवा निदेशन पाठ्यक्रमासाठी त्यास पाठवण्यापूर्वी तो ज्या पदावर स्थानापन्न म्हणून काम करित होता, त्या पदावरील वेतनवाढीसाठी हिशेबात धरण्यात येईल.

टीप २.—वेतनवाढीसाठी हिशेबात धरावयाचा रजेचा कालावधी, असा शासकीय कर्मचारी रजेवर गेला नसता तर, त्याने ज्या कालावधीत अशा पदावर स्थानापन्न म्हणून काम केले असते अशा कालावधीपुरता मर्यादित करण्यात यावा. या प्रयोजनार्थ, अशा पदावर नियुक्ती करण्यासाठी सक्षम असलेल्या प्राधिकाऱ्याने, वेतनवाढीची मागणी सादर करताना पुढील प्रमाणपत्र प्रस्तुत केले पाहिजे:—

प्रमाणित करण्यात येते की, श्री/श्रीमती/कुमारी

..... जर

ते/त्या

या कालावधीत रजेवर गेले नसते/गेल्या नसत्या तर,

या पदावर स्थानापन्न म्हणून काम करित राहिले असते/राहिल्या असत्या.

सूचना १.—आकस्मिक निधीतून वेतन घेणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना आणि कार्यव्ययी आस्थापनेवरील कर्मचाऱ्यांना टीप २ लागू होत नाही.

सूचना २.—वरील टीप २ मध्ये उल्लेखिलेले प्रमाणपत्र, परिवीक्षाधीन कर्मचाऱ्यांच्या बाबतीत आवश्यक नाही.

सूचना ३.—रजेवर जाणाऱ्या शासकीय कर्मचाऱ्यांच्या रिक्त पदावर स्थानापन्न नियुक्तीची कोणतीही व्यवस्था करण्यात आली नसेल आणि संबंधित शासकीय कर्मचारी रजा संपल्यानंतर त्याच पदावर रुजू होईल तेव्हा रजा मंजूर करणारा प्राधिकारी वरील प्रमाणपत्र देऊ शकेल.

सूचना ४.—वरील प्रमाणपत्राच्या प्रयोजनार्थ, विभागप्रमुख हे त्यांच्या नियंत्रणाखालील वर्ग दोन मधील अधिकाऱ्यांच्या बाबतीत सक्षम प्राधिकारी म्हणून समजण्यात येतील—मग रिक्त पद भरण्यात आलेले असो वा नसो.

अपवाद—रजामुदती रिक्त पदावर स्थानापन्न नियुक्तीची व्यवस्था करण्यात आली असेल तेव्हा रजेवर जाणाऱ्या सहायक किंवा जिल्हा न्यायाधीशांच्या बाबतीत, मुंबई उच्च न्यायालयाचे प्रबंधक असे प्रमाणपत्र देऊ शकतील. मात्र, ज्यासंबंधी प्रमाणपत्र देण्यात येईल अशा रजेच्या कालावधीत अशा रजेवर जाणाऱ्या अधिकाऱ्याला कनिष्ठ असलेल्या निदान एका तरी अधिकाऱ्याने, यथास्थिति स्थानापन्न सहायक किंवा जिल्हा न्यायाधीश म्हणून काम केलेले असले पाहिजे.